

平成22年7月9日

中央労働委員会事務局
第二部会担当審査総括室長 榎本重雄
Tel 03-5403-2176
Fax 03-5403-2250

モービル石油(組織外通告) 不当労働行為事件(平成14年(不再)第20号) 命令書交付について

中央労働委員会第二部会(部会長 菅野和夫)は、平成22年7月9日、標記事件に係る命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。命令の概要等は、次のとおりです。

～会社組織の合理化に伴い組合員を新組織に配属しなかったことは不当労働行為に当たらないとされた事案～

会社が行った合理化自体は経営上の判断等によるもので必要性、合理性がなかったとはいえない。また、その合理化の際にクランク職である支部組合員4名全員を新組織に配属しなかったこと(組織外)は、①全社的にクランク職の削減割合が多かったこと、②選考基準及び選考手続を会社は団交で説明し、その内容も不合理とはいえないこと、③新組織内とされた者と比して支部組合員の勤務成績・勤務態度が遜色ないとの立証がないこと、④支部組合員4名には総務的、事務的業務等が命じられ、配置が隔離したものといえないこと、⑤組織外とされた前後で基本的労働条件に変更がなかったこと、⑥当時会社が組合を嫌悪していたとみるべき事情は立証されていないこと等から、会社が不当労働行為意思に基づいて配属を行ったとはいえない。

I 当事者

再審査申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(大阪府豊中市)

昭和57年9月結成。会社の従業員及び元従業員で構成。本件当時(平成9年7～12月)の組合員数は33名。

再審査被申立人 エクソンモービル有限会社(東京都港区)

各種石油製品の販売等を業とする有限会社(本件当時は株式会社)。全国各地に支店、営業所、油槽所等を有し、初審査問終結時(13.7.30)の従業員数は約550名(16.4.30では約900名)。

II 事案の概要

- 1 会社が、①平成9年の組織の見直し、合理化のための早期退職支援制度を実施するに当たり、組合との団交を誠実に行わなかったこと(労組法7条2号)、②組織変更を実施した際に、組合の大阪支店支部(以下「支部」)の組合員4名全員を新組織の枠外(以下「組織外」として配属(以下「本件配属」)したこと(労組法7条1号)、また、当該組織変更の実施に関して組合との団交を誠実に行わなかったこと(労組法7条2号)が不当労働行為であるとして申立てがあった事件。
- 2 初審大阪府労委は、組合の申立てを棄却し、組合はこれを不服として、再審査を申し立てた。

III 命令の概要等

1 主文の要旨 本件再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 支部組合員4名を組織外として本件配属をしたことが不利益取扱いに当たるか

ア 合理化の合理性について

①合理化による人員削減措置を実施する場合、高度の経営上の判断からの「戦略的合理化」も不当とはいえないこと、及び②当時の石油元売り各社は何れも大幅な利益の減少傾向にあり、リストラが実施

されていたことからすれば、会社の合理化自体に必要性、合理性がなかったとまではいえない。

イ 支部組合員の組織外扱いについて

①会社は全社的に支部組合員が従事するクラーク職（160名中15名）を削減対象としたこと、及び②新組織では大阪支店のクラーク職は3名分とされ、8名が組織外とならざるを得ない事情があったことからすると、支部組合員4名全員が組織外とされたことは直ちに不当とまでは認められない。

ウ 「組織外」の選考について

①選考基準と選考手続について、会社は2回の団交で説明しており、その内容も仕事に対する責任度等の5項目について考慮したもので概ね信用でき、不合理とは認められないこと、及び②実際の選考も、支部組合員4名の直前の業績評価が最低ランクであり、組織内とされた他のクラークと比べ勤務成績・勤務態度に遜色ないと組合の概括的立証がないことから、会社の選考が合理性・公平性に欠けるとまではいえない。

エ 本件配属先における業務内容等について

①「組織外」とされた支部組合員4名に対して命じられた業務は、臨時的な業務であったが、総務的、事務的業務等が命じられていたこと、②支部組合員4名の配置も隔離したものとはいえないこと、及び③組織外とされた前後で支部組合員4名の勤務地、賃金、労働時間等の基本的な労働条件に変更はなかったこと等から、本件配属をもって不当な取扱いをしたとはいえない。

オ 不当労働行為の成否

以上のア～エに加え、本件当時、会社が組合を嫌悪していたとみるべき事情は立証されていないことからすれば、会社が不当労働行為意思に基づき、支部組合員4名について本件配属をしたとみることはできない。

(2) 上記Ⅱの1①・②の会社の団交態度が団交拒否ないしは不誠実交渉義務違反に当たるか

ア 早期退職支援制度及び組織変更に関する団交について

早期退職支援制度及び組織変更に関する団交は、それらの措置の撤回や事前協議等を求める組合の主張に正面から会社が反論する中で、交渉は平行線をたどって膠着状態となり、組合の救済申立て後は、支部組合員4名に対する組織外通告及び本件配属に関する団交に収斂していったもので、会社の対応を誠実交渉義務違反であるとか、実質的な団交拒否とはいえない。

イ 組織外通告及び本件配属に関する団交について

団交で、①会社は、組織外とされた支部組合員4名の業務内容、処遇について相応の説明をしていること、②支部組合員全員の組織外への配置等を根拠に組合間差別と主張する組合と会社の見解が対立し、双方の主張が平行線で膠着状態になっていたこと、③事前協議約款や、その他会社が組合と事前協議をなすべき特段の事情もないのに、組合は、制度を廃止等して組合と事前に協議し、合意の上実施すべきとの頑なな姿勢を取っていたことからすれば、会社の対応を誠実交渉義務違反とか、実質的な団交拒否とはいえない。

【参考】

初審救済申立日 平成9年9月22日 及び12月26日（大阪地労委平成9年（不）第44・73号）

初審命令交付日 平成14年4月23日

再審査申立日 平成14年5月2日（労）