

平成24年7月19日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成22年(行ウ)第748号再審査申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成24年4月12日

判 決

原告 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 EMGマーケティング合同会社 (旧商号 エクソンモービル有限会社)

主文

- 1 本件訴えのうち、中央労働委員会に対する命令の義務付けに係る訴えを却下する。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用(補助参加費用も含む。)は、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

- 1 中央労働委員会が、中労委平成17年(不再)第9号事件について、平成22年11月4日付けでなした命令を取り消す。
- 2 中央労働委員会は、被告補助参加人に対し、別紙1記載の命令を発しななければならない。

第2 事案の概要等(以下、年について平成の元号は省略する。)

1 事案の概要

本件は、原告(以下「ス労自主」ともいう。)が、被告補助参加人(以下「補助参加人」又は「モービル石油」という。)を被申立人として、補助参加人の行った別紙2の各行為が労働組合の運営に対する支配介入の不当労働行為であり、労働組合法(以下「労組法」という。)7条3号に違反するとして、13年2月20日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に対して申し立てた不当労働行為救済申立事件(以下「本件初審事件」という。)について、大阪府労委から、17年2月10日、補助参加人に対する申立てを棄却する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)が発せられ、さらに、これを不服として、17年2月21日、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対して申し立てた再審査申立事件(以下「本件再審査事件」という。)について、中労委から、22年11月4日、再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)が発せられたことから、その取消しを求めるとともに、中労委に別紙1記載の命令を発するよう義務付けを求める事案である。

2 前提事実(当事者間に争いがない事実並びに掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

(1) 補助参加人(甲1)

ア 補助参加人は、本件当時(12年ころ)、全国に大阪支店を含む支店、営業所、油槽所等を有して、各種石油・石油化学製品及び関連製品の販売等を業としてい

た。補助参加人の本件初審事件結審時(16年9月7日)における従業員数は、約1,000名であった。

イ 補助参加人(モービル石油)は、12年7月1日、エッソ石油株式会社(以下「エッソ石油」という。)及び東燃ゼネラル石油株式会社(同日付けで東燃とゼネラル石油が合併して成立。以下「東燃ゼネラル」という。)と新たに設立されたエクソンモービルマーケティング有限会社(以下「マーケティング」という。)及びエクソンモービルビジネスサービス有限会社(以下「ビジネスサービス」という。)など他のエクソンモービルグループ各社とともに業務統合した。なお、ここでいう業務統合とは、エクソンモービルグループにおいて、営業部門はマーケティングが、人事・法務等管理部門はビジネスサービスが、製造・物流部門は東燃ゼネラルがそれぞれ担当する業務形態に統合したことをいう。

ウ さらに、補助参加人(モービル石油)は、14年6月1日、エッソ石油、マーケティング、ビジネスサービスと合併(エッソ石油を存続会社とする。)し、エクソンモービル有限会社に改称して、現在に至っている。

エ 補助参加人の大阪における地方組織は、昭和61年3月1日に、モービル石油の大阪第一支店(以下「旧大阪第一支店」という。)、大阪第二支店及び総務部大阪事務所の統廃合がなされ、モービル石油の大阪支店となり、さらに、大阪支店は、11年1月1日付けで大阪支社に組織変更された。

(2) 原告及びその下部組織(甲1)

ア 原告は、全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス 労」という。)が、事実上分裂状態となったことを受けて、補助参加人(モービル石油)の従業員等(退職組合員及び被解雇組合員等(解雇の係争者を含む。))を含む。)によって、昭和57年9月25日に結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件初審事件結審時(16年9月7日)の組合員数は31名である。このうち、従業員籍を有している者は9名(エッソ石油6名、モービル石油3名)であった。

なお、ス 労が、モービル石油とエッソ石油の両社に分割された以降も別法人である両社の従業員を組織してきたように、原告は、結成以来、モービル石油とエッソ石油の従業員を組織してきた経緯もあり、上記(1)の会社組織の変遷(業務統合を経て合併)にもかかわらず、原告の構成に変更はなかった。

イ 原告には、結成以来、下部組織として、補助参加人(モービル石油)の大阪支店に所属する組合員で構成する支部(以下「大阪支部」という。)と、エッソ石油の従業員などで組織するス 労自主エッソ大阪支部(以下「エッソ支部」という。)が組織され、大阪支部とエッソ支部によって構成されるス 労自主大阪支部連合会(以下「支部連」という。)が存在した。大阪支部の組合員は、大阪支部の結成以来、本件当時まで、X1(以下「X1」という。)、X2(以下「X2」といい、両名を併せて「X1ら」という。)、X3(以下「X3」という。)及びX4(以下「X4」という。)の4名であった。

(3) エクソンモービルグループ内の労働組合(甲1)

ア 本件当時、補助参加人には、原告(ス 労自主)の外に、ス 労及びモービル石油労

働組合(昭和49年にス労の脱退者等により結成された組合。以下「モ労」という。)があった。

ス労は、昭和28年頃、スタンダード・ヴァキューム石油日本支社の従業員により結成され、昭和36年12月に同支社がモービル石油とエッソ石油に分割された以降もそのまま存続していたが、その後、事実上分裂状態となり、上記(2)アのとおり、原告が結成された。本件初審事件の申立て当時(13年2月20日)において、モービル石油の従業員籍を有する組合員数は、モ労が230名、ス労が16名、原告が3名であった。

なお、モ労は、上記(1)イのエクソンモービルグループ各社の業務統合に伴い、エッソ石油の従業員で組織されていたエッソ石油労働組合と合同して13年10月1日にエクソンモービル労働組合を結成し、その後、更に東燃ゼネラルの従業員で組織されていた東燃ゼネラル石油労働組合と合同してエクソンモービルグループ労働組合(以下「グループ労」という。)を結成した。

イ エクソンモービルグループ各社には、現在、上記3組合(ス労自主、ス労、グループ労)のほかに東燃ゼネラルの従業員で組織される全石油ゼネラル石油労働組合(以下「ゼネラル石油労」という。)があり、これら4組合が併存している。

ちなみに、16年10月当時のエクソンモービルグループ各社の従業員籍を有する組合員数は、原告9名、ス労37名、グループ労約1,700名、ゼネラル石油労74名であった。

(4) 補助参加人の希望退職募集等の経過について

(9年早期退職支援制度の実施までの経緯等)

ア 4年11月、補助参加人は、会社内の組織改革・改善を今後行うという内容の「TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM憲章)」を定め、5年2月23日、同憲章に基づいて、組織改善プロジェクトを発表した。

イ 9年7月28日、補助参加人は、従業員に対し、文書を配布し、「シェーピング・スタディーが提案する営業形態、ビジネス・プロセスの簡素化、業務の効率化により、会社全体として相当数の短期的な余剰人員を抱えることとなったため、これまで限定的に適用していた早期退職制度を一般に広げた早期退職支援制度を実施する」とし「①応募枠は、専門職・管理職、事務・技能職の合計300名程度、②募集期間は、9年8月1日から同年11月30日まで、③早期退職者には退職金の割増し等の優遇措置を講じる、④応募するかどうかは、全くの任意による選択である」とされていた(以下「9年早期退職支援制度」という。)

同日、補助参加人は原告に対しても、同旨の文書を提示した。

ウ 9年7月10日から同年9月17日の間、9年早期退職支援制度及び新組織等を議題とする団体交渉(以下「団交」という。)が行われた。

エ 9年9月22日、原告は大阪府労委に、シェーピング・スタディーに基づく9年早期退職支援制度を同年8月1日から実施するに当たり、補助参加人が原告との団交を実質的に拒否し、これを誠実に行わなかったことが、労組法7条2号に違反するとして、不当労働行為救済申立て(大阪地労委平成9年(不)第44号事件)を行った。

オ 9年9月24日、Y1支店長は、原告の大阪支部組合員であるX4、X3、X2を個別に同支店長室に呼び、Y2大阪工業用支店長(以下「Y2大阪工業用支店長」という。)は原告の大阪支部組合員であるX1を同支店長室に呼び、それぞれ、シェーピング・スタディーに基づく組織変更後の新組織に選ばれなかった旨通告した。

カ 9年10月17日、補助参加人は、同年11月1日付けの新組織の「組織外」の人員も含めた人事異動を発表した。同月17日及び同月20日、Y3次期支店長(以下「Y3支店長」という。)は、X4、X3、X2を個別に同支店長室に呼び、同人らの同年11月1日以降の配属について、「(「組織外」の)大阪支店のクランクとして自分の下でスペシャル・プロジェクトの仕事をしてもらう」等と通告した。また、同年10月17日、X2大阪工業用支店長は、X1を同支店長室に呼び、同人の同年11月1日以降の配属について、「(「組織外」の)クランクとして大阪支店のクランク・プールでクランクの業務をしてもらう」旨の通告をした。

キ 9年10月30日、原告は、大阪支部の組合員4名に対し、大阪支店クランク・プールに暫定就労するよう指令した。

11月1日、シェーピング・スタディーに基づく新組織が発足した。同日以降、大阪支部の組合員4名は、大阪支店のクランク・プール所属となり、大阪工業用支店は廃止された。

ク 9年10月3日から同年11月20日までの間、9年早期退職支援制度及びクランク・プールへの配属等を議題とする団交が行われた。

ケ 9年12月26日、原告は大阪府労委に、補助参加人がシェーピング・スタディーに基づく組織変更を実施し、原告の大阪支部組合員4名を「組織外」としてクランク・プールへ配属したことは、組合所属ゆえの差別であり、労組法7条1号に違反するとともに、当該組織変更を実施するに当たり、原告との団交を実質的に拒否し、これを誠実に行わなかったことは、同条2号に違反するとして、不当労働行為救済申立て(大阪地労委平成9年(不)第73号事件)を行った。

(以上アないしケについて甲1)

コ 初審の大阪地労委は、上記エの大阪地労委平成9年(不)第44号事件及び上記ケの大阪地労委平成9年(不)第73号事件両申立てを併合したうえで、14年4月23日付けの命令において、原告の申立てを棄却した。これを不服とする原告は、同月28日、中労委に再審査申立て(中労委平成14年(不)第20号事件)を行ったが、中労委は、20年6月18日付け命令において、組織外とされたものは、原告の組合員に限られるものではなく、当時、補助参加人が原告(大阪支部等の下部組織を含む)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を総合すれば、補助参加人が不当労働行為意思に基づいて原告の大阪支部の組合員4名を組織外として配属をしたとみることはできない等と判断し、初審命令を維持して原告の再審査申立てを棄却した。(甲1、乙B8)

サ 11年1月1日、補助参加人の大阪支店が大阪支社に組織変更され、大阪支部の組合員4名は大阪支社に配属された。大阪支社配属後、大阪支部の組合員4

名は、席の配置が従前のクラーク・プール時のままで、日常的な一般業務を行うようになった。(甲1, 乙C12・7頁)

(本件早期退職支援制度の実施)

シ 11年12月, 上記(1)イのエクソンモービルグループ各社による業務統合の実施(12年7月1日付け)に先立ち, 補助参加人(モービル石油), エッソ石油, ゼネラル石油及び東燃などのエクソンモービルグループ各社は, 業務統合の基本合意に達したことを発表した(甲1, 乙C2・24頁, 乙C12・9頁, 乙C14・22頁)。

ス 12年1月26日, 補助参加人は, 「事業組織の簡素化, 効率化並びに早期退職優遇制度の実施について」及び「エッソ石油並びにモービル石油とそれらのグループ会社の会社組織と商号変更について」と題する2通の文書で報道機関への発表を行うとともに, 上記報道発表文書及び同日付け社内文書で従業員に対し, 補助参加人などエクソングループ各社は, 新たに設立されるサービス各社(「マーケティング」及び「ビジネスサービス」)に各々の販売業務(燃料油, 潤滑油等)及び管理統括業務(経理, ファイナンス, 情報システム, 広報等)を委任すること等で業務統合を行うこと, かかる業務統合による新組織を同年6月1日を目途に発足させる予定(上記(1)イのとおり実際の発足は同年7月1日になった。)である旨, 及び当該合理化の一環として, 早期退職支援制度(以下「本件早期退職支援制度」という。)を実施する旨発表した。

本件早期退職支援制度は, 12年2月1日に実施され, 具体的な内容としては, ①削減目標人数を補助参加人などエクソングループ各社の正規従業員の合計で約730人(うち, 補助参加人180名)とする, ②早期退職者には退職金の割増し, 48/49歳向け補助プログラムその他の優遇措置を講じる, ③募集期間は同年2月1日から同年3月31日までとし, 目標人数に達した時点で終了する, ④応募は従業員の自主選択による, ⑤グループ全体での人件費削減額は120億円程度が見込まれ, 更に相乗効果等により様々な利益向上機会が見込まれる, というものであった。補助参加人は, 原告にも上記文書を手交して通知したが, その際, 団交で説明するので, 質問等があれば団交の席で聞く旨述べた。

なお, 補助参加人は, 各地で本件早期退職支援制度の社員説明会を開催したが, 大阪支店にあっては, 同年1月26日, 大会議室において開催され, 原告の大阪支部の組合員を含むほとんどの従業員が参加した。

(甲1, 乙A23, 乙B13, 乙C2・24頁, 乙C7・43頁, 乙C14・22頁, 乙C21・7, 8頁)

セ 12年2月1日, 補助参加人は, 本件早期退職支援制度を実施し, 早期退職の希望者を募集した。

なお, 原告は, 原告が結成される以前にス労と補助参加人との間で締結された労働協約において, 労働組合の三役の「転勤」は事前協議事項である旨を定めた条項(以下「事前協議約款」という。)が原告(支部連及び大阪支部を含む。)にも適用されると主張していたが, 補助参加人と原告(大阪支部等の下部組織を含

む。)との間には事前協議約款は締結されていない。

(甲1, 乙A23, 乙C6・4頁, 乙C14・22頁)

ソ 12年2月9日, 「会社合併に関連する会社説明について」との団交議題で, 原告と補助参加人との団交が開催された。席上, 補助参加人は, 「(エクソンモービルグループ各社の業務統合等による)新組織におけるポジションと選考結果について各従業員に説明し, 本人の意思確認や情報交換・意見交換等を行う『面談』を本日組合に説明してから, 組合所属の組合員に対して開始したい。」等と述べたのに対し, 原告は, 「組合は, エッソ石油とモービル石油の合併(上記(1)イの業務統合による新体制の発足の意)には反対だ。組合との協議を求める。本件早期退職支援制度についても(組合との)合意が必要だ。(労働条件を)整合化するとか販売会社に出向というのだろうか, 拒否したらどうなるのか。面談の内容をすべて明らかにしてその上で協議することを求める。」旨主張し, これに対し補助参加人は, 「面談では新組織のポジションの有無を説明し, そこに行ってもらおうとか要請する。行きたくない, 辞めたいというなら調整もある。基本的には任意だ。ポジションの無い人には会社はザックバランに話しをするが, 本件早期退職支援制度を選択するのは任意の話だ。」「面談については, 協議決定したい。」旨回答したが, 原告は「面談についても, 協議についても, 本件早期退職支援制度についても検討して返答する。」と述べた。(甲1, 乙B14)

タ その後も補助参加人と原告の間で, 同様の議題で団交が行われたが, 12年2月9日の団交に引き続いて行われた同年3月6日の団交では, マーケティング, ビジネスサービスへの出向に関しては, 原告が「本人の同意を求めるか」, 「組合と協議し出向協定が必要だ」等と述べたのに対し, 補助参加人は, 「サイン(文書)で(本人の同意を)求める」, 「(出向の)協定が必要だと思っている」と答え, 新組織での配置等に関する個人のカウンセリング(面談)に関しては, 原告が「面談は, 組合の団結を分断する支配介入になるおそれがあるので, 拒否する。各組合員に会社が伝えたいことがあれば組合がまとめて聞く用意がある。」「組合員のポストは用意されているのか」, 「組合としては, (それぞれの)組合員の(現在の)持ち場を離れることを拒否する」等と述べたのに対し, 補助参加人は, 「会社としては, 個々人(と面談をしたい)と思っているが, 団交でやるかどうか持ち帰る。」等旨回答した。

同月15日から同年6月5日までの7回にわたる団交では, 個人面談, 原告所属の組合員が勤務する松山出荷事務所の廃止及び同組合員の広島への転勤通知問題等が議論され, 本件早期退職支援制度に関する具体的なやり取りはなされなかった。また, これら一連の団交において進展は見られず, 業務統合等による合理化, 本件早期退職支援制度等に関する労使合意に至らなかった。

(甲1, 乙A66ないし68, 乙B15ないし22, 乙C14・2ないし7頁)

チ 結局, 補助参加人は, 原告との労使合意のないまま, 上記(1)イのとおり, 12年7月1日, エッソ石油及び東燃ゼネラルと新たに設立されたマーケティング及びビジネスサービスなど他のエクソンモービルグループ各社とともに業務統合を

した。これに伴い、補助参加人及びエッソ石油の従業員は、全員が東燃ゼネラル、マーケティング及びビジネスサービスの3社のいずれかに出向することとなった。原告と補助参加人が合意して出向協定書（①出向協定の期間の明示，②組合員のエッソ石油及び補助参加人の従業員の身分の保障）を交わしたのは、同年12月18日であった。

（甲1）

(5) X1らによる早期退職届の提出等

ア 原告と補助参加人間においては、本件早期退職支援制度について合意に至っていなかったが、大阪支社のクランクであるX1らは、12年2月22日、原告に事前に相談等することなく、『『早期退職/セカンド・キャリア支援制度』の適用の承認を頂きましたので、2000年3月31日付をもって退職致したく、ここにお届け致します』と記載した補助参加人社長宛て、上記同日付け早期退職届（乙A64の1，2，以下「本件早期退職届」という。）を補助参加人に提出した（なお、本件早期退職届提出に至る経過及び具体的な提出先等については争いがある。）。

イ X1らは、組合脱退届を原告に郵送し、12年2月25日頃、原告はこれを受領した。X1らが補助参加人に本件早期退職届を提出した数日後に開催された補助参加人と支部連との交渉（団交ないし事務折衝）の場において、補助参加人は原告に対し、X1らが本件早期退職届を提出したと述べた。（乙C3・2頁，乙C6・5頁，乙C10・3頁，乙C13・1頁）

ウ 原告は、X1らに対し、原告からの脱退について事情聴取を行う旨の通知をしたが、X1らからの連絡がないまま推移した。原告は、X1らの原告からの脱退を承認していない。（乙C6・5頁，乙C13・2頁）

(6) チェック・オフの停止

補助参加人と原告間においては、チェック・オフ（組合費の引き去り）に関する協定（以下「本件チェック・オフ協定」という。）が締結されていた。補助参加人は、12年2月23日付け「組合費引き去り停止について」と題する審面（乙A71）により、原告に対し、X1らの申出により同人らのチェック・オフを3月以降停止する処理を行う旨通知した上で、当該処理を行った。

(7) 救済申立ての経緯

ア 本件初審事件（甲2）

（ア）申立て

原告は、補助参加人を被申立人として、13年2月20日、補助参加人が行った別紙2の各行為が労働組合の運営に対する支配介入の不当労働行為に該当するとして、大阪府労委に対し、救済申立てを行った（大阪府労委平成13年（不）第12号）。

原告が請求した救済内容の要旨は、① 本件早期退職届の承認の撤回，② 謝罪文の掲示及び同内容を掲載した社内報の全従業員等への配布である。

（イ）本件初審命令

大阪府労委は、17年2月10日、本件初審事件について、原告の救済申立

てを棄却する旨の本件初審命令を發した。

イ 本件再審査事件(甲1)

(ア) 申立て

原告は、17年2月21日、本件初審命令を不服として、補助参加人を再審査被申立人として、再審査の申立てをした(中労委平成17年(不再)第9号)。

(イ) 本件命令

中労委は、22年11月4日、再審査申立てを棄却する旨の本件命令を發し、原告は、同年12月2日、その命令書を受領した。

ウ 本訴提起

原告は、22年12月27日、当裁判所に対し、本件命令の取消し等を求めて本訴を提起した。

3 争点

- (1) 原告が本件早期退職支援制度の導入に合意していない中で、補助参加人が同制度に応募したX1らの本件早期退職届を受領し、同人らを退職させたことが原告に対する支配介入に当たるか。
- (2) 上記(1)に伴い、補助参加人が松岡らに原告からの脱退表明をさせたと認められるか。認められるとすると、それが原告に対する支配介入に当たるか。
- (3) 補助参加人が、原告の了解なく、X1らの12年3月分以降の組合費の引き去り(チェック・オフ)を停止したことが、原告に対する支配介入に当たるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 義務付け訴訟に関する本案前の答弁

【被告の主張】

中労委の發した本件命令は、労組法25条、27条の17、及び27条の12並びに労働委員会規則55条の規定に基づき適法に發せられた行政処分であって、中労委の認定した事実及び判断に誤りはなく適法なものであるから、行政事件訴訟法(以下「行訴法」という。)37条の3第1項2号に規定する取り消されるべきものに当たらないので、原告の義務付けに係る訴えは不適法な訴えである。

2 争点(1)について

【原告の主張】

- (1)ア 組合員の早期退職は、労働条件の変更にあたるから、補助参加人が、原告の組合員であるX1らの早期退職の申出を承認するためには、事前に原告と協議し、原告の合意を得る必要がある。まして、本件では、補助参加人と原告との間で本件早期退職支援制度について協議が継続していたのであるから、補助参加人が原告と事前に協議することなく、X1らの早期退職の申出を承認することはできない。

イ 本件早期退職支援制度については、労働協約が締結されていないからといって、労使合意のないまま、補助参加人が一方的に実施できるものではない。

- (2)ア 本件再審査事件において原告が申請した補助参加人側の証人であるY4(以下「Y4」又は「Y4課長」という。)の証言からすれば、原告の本部と補助参加人との団交(以下、「本部団交」という。)のメンバーであるY4が、本件早期退職

支援制度に関する労使合意がない事実を知らずながら本件早期退職届（乙A64の1, 2）を受け取ったことは、まさしく補助参加人の意思によるものといえる。

イ 本件命令は、12年2月22日に、X1らがY4を通じて本件早期退職届を提出したとして、Y4やY3支店長がカウンセリングを実施したり、面談によって本件早期退職支援制度の利用に誘導したようなことを示す的確な証拠もないとして、支配介入に当たらないと判断している。

しかし、X1らから本件早期退職届を受け取ったのは12年2月22日が初めてであるとのY4の供述は、あやふやな部分が多く、到底信用できない。

むしろ、Y4の供述によれば、X1らが当初提出した上記退職届は宛名が違っていたため作り換えて持ってきてもらったことが認められる（乙C23・15, 22頁）。また、上記退職届には、「私は今般『早期退職／セカンド・キャリア支援制度』の運用の承認を頂きました」と記載されている。

以上からすれば、Y4課長が本件早期退職届を受け取ったのは12年2月22日が初めてというわけではなく、事前にY4課長やY3支店長とX1らとの面談が行われており、その中で本件早期退職支援制度を利用するよう誘導したものである。

ウ 「(X1らが) 会社へ来たくない・出てくるといろいろ問題が起こると・言っています。だとしたら、休んだ方が会社にとっても彼女らにとってもいいんだろうと…」（乙C23・45頁）等のY4の供述からすると、補助参加人は、X1らが原告に退職意思を伝えず、こっそりと本件早期退職届を提出したことを知った上でこれを受理し、その事実を原告に分かせないように工夫したものである。補助参加人は、X1らが上記退職届を提出したことを原告が気付く前に早々と退職手続を進め、X1の有給休暇不足を休日出勤に振り替えさせ、X2にはボランティアで休日出勤させて隠蔽工作したものといえる。このように補助参加人が行ったX1らの本件早期退職届の受理や有給休暇不足を休日出勤に振り替えた行為は、両名が退職しやすくするよう手引きしたものといえる。

エ 以上のように、補助参加人は、X1らに対して、早期退職を誘導したり、原告を無視して組合員のX1らの本件早期退職届を承認したり、X1らが退職しやすくなるよう手引する行為を行っており、これらの補助参加人の行為は、支配介入の不当労働行為に該当する。

【被告及び補助参加人の主張】

(1) 概要

ア そもそも、組合員が、会社を退職することは本人の意思のみによって自由にでき（憲法第22条1項）、その組合員が所属する組合が反対しても、組合員が本人の意思のみによってした退職の効力には何ら支障はなく、問題なく有効である。

イ X1らの退職は、本人の自由意思に基づく自主的な選択によるもので、補助参加人は、その意思決定に全く関与しておらず、X1らに対し、組織外攻撃や差別発言・社内同和研修強要などによる執拗な嫌がらせ、利益誘導を行った事実もない。

ウ 補助参加人と原告との間には、組合員であるX1らから早期退職の申し出を受

けた際、事前に原告に通知しその了解を得る等の労働協約は存在しない。

エ 原告が反対する本件早期退職支援制度に関する団交が現に継続中であつたが、その当時は既に事実上団交は行き詰まって膠着状態に至り、それ以上の進展は望めない状況にあつて実質上の休止状態にあつた。

したがって、補助参加人がX1らの本件早期退職届を受理したことは、現に進行している団交を妨害するものでも、原告を不当に無視・軽視するものでも、原告の組合運営に対する不当な干渉や組織弱体化を意図した(動機とする)ものでもないことは明らかである。また、本件早期退職届の受理が、原告への事前通知とその了解を得なければ信義に反するとか、団交義務違反や支配介入の不当労働行為に当たるとはいえない。

(2) 原告の主張に対する反論

ア 原告は、X1らから本件早期退職届を受け取つたのは、12年2月22日が初めてであるとのY4供述は信用できず、同日以前にX1らとY3支店長との面談が行われていたと主張する。

しかしながら、補助参加人が、同日、X1らから上記退職届を受け取つたことは本件命令が認定する事実のとおりであつて、原告の主張は失当である。

イ 原告は、補助参加人が行つた本件早期退職届の受理及び有給休暇不足を休日出勤に振り替えた行為は、X1らが退職しやすくするよう手引きしたものであると主張する。

しかしながら、本件命令で述べられているように、①退職手定の従業員が、有給休暇の残日数の取得を申請することは世上一般的に行われていることであるから、補助参加人がX1らの有給休暇の残日数を取得したい旨の申請を受理したこと自体が不自然であるとはいえないこと、②Y4課長が本件早期退職届を受け取つた際に、X1らに引継書の作成を求めたことも、本件早期退職支援制度の募集人員が補助参加人(モービル石油)全体で正規従業員180名であり、希望すればほぼ確実に補助参加人から早期退職の承認が得られる状況にあつたと推認されること及び本件早期退職届の書式には既に同制度適用の承認があつたと記載されていること等を考慮すると、不当とまではいえないこと、③X1らが12年2月27日の日曜日に出勤して引継書を作成することになったのは、組合員であるX3やX4と会いたくない、トラブルを回避したいとするX1らの希望によるものであること、④本件早期退職届の提出の一方で、X1らは、組合脱退届を原告に送付し、同月25日前後頃には、原告はこれを受領していることといった事情からすれば、補助参加人の対応は不自然ないし不適切な対応とみることはできず、補助参加人がこれらの措置によって、X1らが退職しやすくなるよう、手引きを行つたと評価することはできない。原告の主張は失当である。

3 争点(2)について

【原告の主張】

(1) 概要

X1らは、補助参加人から「組織外」扱いを受けた時期を境に組合活動に消極的になり、その後の業務統合、本件早期退職支援制度の実施により再び「組織外」扱

いをされるのではないかという強い危惧を有するようになっていた。

また、補助参加人が、X1らが在日であること、そのことを公言はしていないことを知りつつ、あえて「在日韓国・朝鮮人問題」をテーマにした社内同和研修を実施したことを、X1らは、在日であることを公言していない自らの在り方に対する攻撃として受け止めた。

こうした補助参加人からの重なる攻撃により、X1らは原告から脱退表明をすることを余儀なくされたのであり、任意の選択ではない。

(2) 被告及び補助参加人の主張に対する反論

X1らは、昭和57年に原告が結成された当時の設立メンバーであり、執行役員を務めながら組合活動に従事していた。昭和58年6月には、補助参加人の従業員がX2に対して「年増部落」と発言し、補助参加人との間でこの発言を巡って交渉が行われた。その後、補助参加人は、原告の組合員を排除するなどし、原告に対する攻撃を行ったが、原告の組合員4名(X1, X2, X3, X4)は、団結を堅持してきた。X1らは、本件で問題となっている不当労働行為が行われた直前の11年に大阪支部が行ったストライキに参加し、組合活動を続けてきた。X2は10年9月、X1は11年9月に原告の中央執行委員を退任しているが、X1らは、本件早期退職支援制度の利用を申し出る直前まで原告における組合活動を継続していたものであって、原告との間が険悪なものになっていたという認定には誤りがある。

【被告及び補助参加人の主張】

(1) 概要

ア そもそも、組合員が、組合を脱退することは自由になし得るものであり、その組合員が所属する組合が反対しても、組合員が本人の意思のみによってした組合脱退の効力には何ら支障はなく、問題なく有効である。

イ X1らの組合脱退は、本人の自由意思に基づく自主的な選択によるもので、補助参加人は、その意思決定に全く関与しておらず、両組合員に対し、組織外攻撃や差別発言・同和研修強要などによる執拗な嫌がらせ、利益誘導を行った事実もない。

ウ 補助参加人と原告との間には、X1らから組合脱退の申し出を受けた際、事前に原告に通知しその了解を得る等の労働協約は存在しない。

エ 松岡らは、退職とともに、自らの確信的な意思により原告に事前に知れることのないよう周到な準備の上、原告を脱退(退職と脱退は実質的に一体の行為である。)し、原告の統制から離脱行動をなしたものであって、補助参加人はこれに何ら関与していない。原告は、組合内部の組織統制上の問題を他に転嫁しようとするものである。

(2) 原告の主張に対する反論

ア 補助参加人が、X1らを含む大阪支部の組合員4名に対してした「組織外」扱いについては、組合に所属するが故の不利益取扱いとは認められず(中労委平成14年(不再)第20号)、当該「組織外」扱いをもって補助参加人がX1らに原告からの脱退を強いた策動をしたとみることは相当でない。

イ 11年1月1日のX1らを含む大阪支部の組合員4名の大阪支社への配属に先

立つY3支店長による転勤話の点については、その具体的な背景も含めて、原告に所属するがゆえの不利益取り扱い、あるいは原告に対する支配介入であったと認めるに足りる的確な証拠がなく、しかも、直ぐに立ち消えになったというのであるから、これをもって、補助参加人がX1らに原告からの脱退を強いた策動をしたとみることは困難である。

ウ 「在日韓国・朝鮮人問題」をテーマにした社内同和研修自体は、あくまでも人権擁護の観点から行われたものであって、テーマ自体に問題があったとはいえず、当時原告も当該研修に大阪支部の組合員を出席させるとの方針で臨んでいてX3も当該研修に出席しており、原告が当該研修の開催を問題視して抗議を行った事情もなく、X1らが欠席したことが大阪支店内で特に問題視されたとの証拠がないことにかんがみれば、補助参加人がX1らに原告からの脱退を強いた策動をしたとみることは相当でない。

エ X1らは、12年2月22日に本件早期退職届を補助参加人に提出し、また、同時期に組合脱退届を原告に郵送しているが、その際、補助参加人がX1らに早期退職を誘導したり、原告からの脱退を勧奨したり強要したとは認められない。

オ 以上アないしエの諸事情を総合すれば、X1らは自らの意思で、9年ころから徐々に原告と距離を置き、11年11月15日には明確に組合活動を否定する言動をなすに至った経過を経て、本件早期退職届を提出したのと同時期に原告への脱退届を提出したものとみるのが相当である。

4 争点(3)について

【原告の主張】

チェック・オフに関する協定は、労使間の協定であって、この協定が存在しなければ、たとえ個人が仮に自分の意思で組合費のチェック・オフを会社に申し出ても、実行はできない。つまり、個人の意味によって、会社がチェック・オフの実施あるいは停止を自由に実行できるものではない。

たとえ、個人が仮に自分の意思で組合脱退届を提出したからと言って、そのことをもって会社がチェック・オフの停止を実行できるわけではない。組合の加入・脱退は、組合の団結権に関わる事であって、その受理や扱いについては組合が決定することであり、会社が介入することはできない。組合脱退届提出を理由として、チェック・オフを停止することは支配介入にあたる。

【被告及び補助参加人の主張】

(1) 概要

ア そもそも、組合員が、会社に対して、チェック・オフの停止を求めることも自らの意思のみで自由にすることが認められており、その組合員が所属する組合が反対しても、組合員の申し出に応じてなされたチェック・オフの停止は、問題なく有効なものと解されている。

イ X1らのチェック・オフ停止依頼は、本人の自由意思に基づく自主的な選択によるもので、補助参加人は、その意思決定に全く関与しておらず、組合員であるX1らに対し、組織外攻撃や差別発言・同和研修強要などによる執拗な嫌がらせ、利益誘導を行った事実もない。

ウ 補助参加人と原告との間には、X1らからチェック・オフ停止依頼を受けた際、事前に原告に通知し、その了解を得る等の労働協約は存在しない。

エ X1らは、退職とともに、自らの確信的な意思により原告に事前に知れることのないよう周到な準備の上、原告を脱退し、補助参加人にチェック・オフ停止依頼を行って原告の統制から離脱行動をなしたものであって、補助参加人はこれに何ら関与していない。原告は組合内部の組織統制上の問題を他に転嫁しようとするものである。

(2) 原告の主張に対する反論

チェック・オフ協定によって、労働組合が使用者に対し、組合員から組合費の取立てを委任するとともに、その所属組合員も使用者に対し労働組合への組合費の弁済を委任しているものというチェック・オフの性質にかんがみれば、組合員が労働組合を脱退した場合には、同人には労働組合に対する組合費の弁済義務がなくなり、チェック・オフ協定の対象たる組合員にも該当しなくなるから、使用者は、同人からのチェック・オフを停止する措置を行ってもチェック・オフ協定に反するものではない。また、組合員には、組合からの脱退の自由があり、組合規約の組合員の資格規定により組合員の脱退が左右されるものではなく、組合員の脱退は組合脱退届の組合への到達をもって成立するものである。

以上によれば、X1らは、遅くとも12年2月末日までに原告を脱退したのであるから、補助参加人がX1らからのチェック・オフ停止依頼に基づきX1らの脱退後の期間である12年3月以降のチェック・オフを停止したとしても、そのことが補助参加人の支配介入にあたるものではない。

第4 当裁判所の判断

1 認定事実

(1) 原告(ス労自主)結成の経緯

ア 昭和51年6月、エッソ石油は、争議行為時の暴行及び傷害の容疑で逮捕されたス労組合員5名のうち4名を懲戒解雇した(以下「76年解雇」という。)。これに対しス労は、解雇の撤回闘争等を行った。

昭和56年6月22日、東京地方裁判所は、上記組合員5名のうち2名を無罪とし、残りの3名については罰金刑に処する旨の判決を言い渡した。この判決に対し控訴をすべきか否か等をめぐってス労内部において意見が対立し、控訴しないことを主張するス労本部とこれに反対するグループとの対立が決定的となり、以後、ス労は事実上分裂状態となった。その結果、ス労本部の方針に反対する組合員が中心となり、「ス労とス労の闘争を継承・発展させる」として同年9月25日に原告が結成された。

その後、補助参加人と原告との間には、賃金問題、労働条件問題等をめぐり、大阪府労委や中労委等において、多数の事件が係属した。

(甲1)

イ この点、原告は、ス労自主とエッソ石油及び補助参加人(モービル石油)とが対立するようになった原因は、昭和49年に、資本側の策動により第2組合が結成されたからであるとか、ス労とス労自主が分裂した理由は、当時のス労本部が

組合の私物化を図ったからであり、こうした重要な事実の認定を本件命令が欠落させていると主張している。しかしながら、本件争点を判断するにあたって、原告が主張するような事実が重要であるとはいえず、また、原告が主張するような事実が証拠上認められるわけでもない。

(2) 補助参加人が社内同和研修を行うに至った経緯及び在日韓国・朝鮮人問題をテーマとした社内同和研修の経過等について

ア 昭和50年1月から同年5月にかけて、補助参加人の本社と旧大阪第一支店が差別図書を購入していた事実が昭和51年3月に発覚したこと等から、昭和52年以後、補助参加人は社内同和研修を行うようになった。

昭和58年6月7日、補助参加人の本社財務部に所属するモ労組合員が原告の大阪支部組合員1名に対し、「あんたらだって年増部落と言われたら嫌でしょう。」と発言したこと(以下「年増部落差別発言」という。)があり、この発言を巡って、大阪支部と補助参加人の間で団交が重ねられたが、補助参加人は団交の打切りを宣言した。昭和63年9月5日、原告の大阪支部は、大阪府労委に対し、年増部落差別発言等に関する団交及び事務折衝並びに原告の大阪支部組合員2名に対する同年8月1日付けの配転における補助参加人の対応等が、労組法7条2号に違反するとして、不当労働行為救済申立て(「大阪地労委昭和63年(不)第53号事件」及び「同年(不)第54号事件」)を行った。初審の大阪府労委は、4年8月7日付けの命令において、その一部の申立てを却下し、その余の申立てを棄却した。これを不服とする原告の大阪支部は、同月18日、中労委に再審査申立て(中労委平成4年(不再)第27号事件)を行ったが、中労委は、20年1月23日付け命令において、初審命令を維持して原告の大阪支部の再審査申立てを棄却し、同命令は同年8月31日に確定した。

6年3月16日、補助参加人の大阪支店において実施された社内同和研修について、支部連が、支店管理職のY5が同和地区等に関する差別的な発言(以下「Y5発言」という。)をしたにもかかわらず、研修リーダーであるY6(以下「Y6」という。)支店長代理がY5発言を糾さずに研修を終了したとして、補助参加人の責任を追及した。これに対し、補助参加人は、「社内同和研修について、労使で協議決定しないとイケないとは考えていない。」との基本的考えを表明した。7年3月10日、支部連は大阪府労委に、補助参加人(Y6)がY5発言を糾さずに放置したまま研修を終了させたことは、労組法7条3号に違反するとして、不当労働行為救済申立て(大阪地労委平成7年(不)第20号事件)を行った。初審の大阪府労委は、10年12月21日付けの命令において、その一部の申立てを却下し、その余の申立てを棄却した。なお、これを不服とする支部連は、同月28日、中労委に再審査申立て(中労委平成10年(不再)第49号事件)を行ったが、中労委は、20年6月18日付け命令において、初審命令を維持して支部連の再審査申立てを棄却した。これを不服とする支部連は、21年1月15日、東京地裁に取消訴訟を提起した。(甲1)

イ 11年11月12日午後2時30分から3時30分過ぎまで、補助参加人の大阪支社において、「在日韓国・朝鮮人問題」をテーマとする社内同和研修が開催

された。当時、各支社における社内同和研修のテーマは、各支社の人権啓発(同和問題)担当者が独自に決定していたが、大阪支社においては、同支社の人権啓発(同和問題)担当者でもあった総務担当のY4課長に一任されており、当日の研修のテーマも、人権問題(男女差別、障害者差別、国籍差別、アイヌ差別等)の一環として同人が決めたものであった。このテーマについては、部落解放同盟等が行う同和研修においても取り上げられることがあった。また、補助参加人の本社等における社内同和研修等においても男女差別や障害者差別等の人権問題が取り上げられることがあった。同研修には、支社従業員(約50名)のほぼ半数(約25名)が出席した。講師はY4課長が務め、まず、啓発VTR「サラムという隣人」を鑑賞した後、資料「在日韓国・朝鮮人問題に拘わる年表(付表:国籍・出身地別外国入登録者数(1996年))」を基にY4課長が講義を行った後、質疑に移ったが質問はなく終了した。

当時、社内同和研修への原告の取組みとしては、組合員は基本的に出席するものとされており、原告の大阪支部においては、研修の都度予め原告本部に「研修テーマ」等を報告した上で指示を仰いでいた。上記研修には、原告の本部の指示で大阪支部の組合員も出席することとされていたが、大阪支部の組合員で出席した者は、当時支部連の書記長と大阪支部の執行委員長を兼務していたX3のみであった(X4は私病のため8月より約半年間の長期休暇、X1らは法事出席を理由に休暇を、それぞれ取得していた。)。なお、上記の社内同和研修開催後に、補助参加人が同研修を欠席した大阪支社の従業員を問責したことはなかった。また、大阪支社など当時のモービル石油においては、X1らを含めて、在日韓国・朝鮮人など他の国籍の者あるいは他の国籍の出身者が勤務していた(なお、X1らは、当該事実を公にしていなかった。)

(甲1, 乙A22, 47~49, 乙C6・40頁, 乙C7・9ないし26頁, 乙C23・32ないし42頁)

ウ この点、原告は、補助参加人の大阪支社で開かれた「在日韓国・朝鮮人問題」をテーマとする社内同和研修は、X1らに対する強い攻撃となっており、かかる社内同和研修が、X1らが本件早期退職届を提出することについての重大な要因であると主張し、本件命令は、この点について必要な事実認定を欠落させていると主張している。

しかしながら、原告が主張するような事実を認めるに足りる証拠はないし、本件命令が必要な事実認定を欠落させているともいえない。

(3) X1らの退職に至る経過等について

(X1らが本件早期退職届を提出する以前の事情)

ア 9年当時、X1らは、原告の中央執行委員をしていたが、その頃から、原告や他の原告所属組合員に知らせることなく原告所属組合員以外の従業員等と飲食を共にする一方で、原告の闘争や行事に参加しないことがあった。また、X2は、親の介設を理由に原告の闘争に参加しないで私的旅行に行ったりすることがあった。特に11年夏頃からは、X1らは、原告の闘争や行事に参加しないことが多くなった。(甲1, 乙C5・15, 19, 21頁, 乙C7・3頁, 乙C8・2頁,

乙C13・5頁, 乙C21・19頁)

イ X2は10年秋の原告役員改選時に親の介護等を理由に原告の中央執行委員を退任し, X1は手術後の闘病等を理由に11年秋の原告役員改選時に原告の中央執行委員を退任した。(乙C11・28頁)

ウ 11年11月15日月曜日の昼休みに, 支部連書記長で大阪支部執行委員長であるX3が, X1らが休憩していた大阪支店3階の休憩室で, 毎週1回月曜日の昼休みに開催することが恒例となっていた大阪支部の執行委員会(原告の指令書の読み上げ, 活動予定及び任務分担の確認等を行っていた。)を開催して, 原告本部の指令書を読み上げようとする, X2が化粧を始め, X1はテレビのボリュームを上げた。X3が「指令書を読みたいからテレビのボリュームを下げてくれない」と述べると, X1が「X3さんは声大きいからテレビのボリュームを下げなくて聞こえるわ」と述べた。X3が指令書を読み終えると, X2が「もうみんなこれ, 過ぎたやつやないの。」と述べた。X3は, 上記(2)のイのとおり, X1らが同月12日の社内同和研修を法事出席を理由に休暇を取得して欠席していたことから, 「同和研修にもよう出れんやつにそなん言われたくないわ」と言い返したところ, X2が「言うたな」と述べて言い争いになった。X2とX3は興奮し互いに体をぶつけ合い, これにX1がX2の味方をし, 三者はもみあった。また, この時, X1は, X3に対し, 「(組合を)一生やるとき」と述べた。

なお, 原告は, 所属組合員が組合活動に関しての反組合的発言を行った場合, 当該組合員に対して, その真意に関して事情聴取を行ったり, 発言の程度が懲罰に当たると判断された場合は懲罰委員会を開催することがあったが, 原告及び大阪支部ないし支部連は, X1らの上記言動に対し, その真意等に関して事情聴取を行ったり, X1らを懲罰委員会にかけたりすることはしなかった。

(甲1, 乙B9, 乙C7・26ないし30頁, 乙C8・6ないし11頁)

(本件早期退職届の提出以降の経過)

エ 上記第2の2(4)せないしチのとおり, 原告と補助参加人の間においては, 原告が本件早期退職支援制度に反対し, 合意には至っていなかったが, 12年2月22日, 大阪支社のクラークでY4課長の部下であるX1らは, 午後から休暇を取ったX3(大阪府労委の審問出席のため)及びX4(リハビリ休暇のため)がいなくなった昼休み終了後, 「『早期退職/セカンド・キャリア支援制度』の適用の承認を頂きましたので, 2000年(12年)3月31日付けをもって退職致したく, ここにお届け致します。」(上記日付のみ肉筆。なお, この届書の書式については, 補助参加人の執務用パソコンで誰でもダウンロードして利用することができた。)と記載した本件早期退職届を上司のY4課長に提出した(乙A64の1, 2)。さらに, X1らは, 12年2月22日以降退職日までの有給休暇を申請し, Y4課長から承認を受けて有給休暇を取得した(ただし, X1は有給休暇が不足した分については欠勤扱いとなった。)。また, X1らは, 補助参加人に対し, 同日付けで12年3月以降の組合費のチェック・オフの停止依頼を書面で行った。Y4課長は, 上記退職届及び有給休暇の申請書を受領した際, X1らに「退職するに当たっては業務引継ぎ書を作成してもらう必要がある」旨伝えたところ, 同人

らは、「X3さんやX4さんと会いたくない」旨述べたため、下記カのとおり日曜日に出勤して業務引継書を作成することとなった。なお、その際、支部連の会計を担当していたX2は、同人が保管していた支部連の会計簿一式を大阪支店内の原告事務室に返却した。

その後、本件早期退職届は、Y3支店長を通じて補助参加人の本社へ送付されて受理され、X1は12年3月31日付けで退職し、X2は、同日に勤務を終え、12年4月1日から2年間、本件早期退職支援制度による「48/49歳向け補助プログラム」を受けた後、14年3月末に退職した。また補助参加人は、12年2月23日付け「組合費引き去り停止について」（乙A71）で原告に対し、X1らの申出によりチェック・オフを12年3月以降停止する処理を行う旨通知をした上で、当該処理を行った。

なお、補助参加人と原告との間においては、本件チェック・オフ協定が締結されていた。

(甲1, 乙A52, 56, 64の1, 2, 66ないし68, 71, 乙B15, 16, 18, 乙C2・25頁, 乙C3・1頁, 乙C7・42ないし44頁, 乙C12・10頁, 乙C14・3頁, 乙C21・18頁, 乙C23・14ないし32頁)

オ この間、X1らは、組合脱退届を原告に郵送し、12年2月25日前後頃、原告は、これを受領した。X1らが補助参加人に本件早期退職届を提出(同月22日)した数日後に開催された補助参加人と支部連の交渉(団交ないし事務折衝)の場において、補助参加人は原告に対し、X1らが本件早期退職届を提出したことを明らかにした。(甲1, 乙C3・2頁, 乙C6・5頁, 乙C10・3頁, 乙C13・1頁)

カ 12年2月27日は日曜日であったが、X1らは出勤し、業務引継書を作成して補助参加人に提出した。同月末頃、Y4課長は、X3及びX4に対してX1らの業務を行うよう指示した。(甲1, 乙A56, 58, 65, 乙C6・6頁)

キ その後、原告は、X1らに対し、原告からの脱退について事情聴取を行う旨の通知をしたが、X1らからの連絡がないまま推移した。原告は、本件の口頭弁論終結時(24年4月12日)においても、X1らの脱退を承認していない。

なお、原告の規約には、「組合員は次の場合その資格を失う。1, 脱退届が承認されたとき。(中略)4, 失踪し、あるいは脱退届が承認されずに1年以上を経過したとき。」(組合同規約第4条)と規定されている。

(甲1, 乙C6・5頁, 乙C13・2頁)

ク 原告は、12年3月6日の団交において、補助参加人に対して、原告の承認のないままに補助参加人が行ったX1らに係るチェック・オフの停止について、補助参加人の責任を追及した。これに対し、補助参加人は、原告が(チェック・オフ)の停止を止めろというのは本日もわかったが、停止を止めることはできない。組合員が停止を言ってきた場合はどの労働組合の組合員に対しても同じ取扱いをしている旨回答した。(甲1, 乙A66, 乙B15, 乙C14・3ないし6頁)

ケ 支部連は、12年6月7日の補助参加人(大阪支社)との団交において、補助参加人に対し、本件早期退職届の提出等をめぐる経緯について、「組合は、本件早

期退職支援制度については、まだ労資間で合意されておらず、反対の立場だ。会社がX1らについて便宜を色々図っているようだが、団結破壊の組合潰しの退職攻撃であり、嚴重に抗議する。」旨追及した。これに対し、補助参加人は、「X1らは、3月31日付けで退職した。組合(支部連)の主張は聞いておくが、会社の見解は違う。」旨回答した。支部連は、その後も、この問題について、補助参加人(大阪支店)を追及した。(甲1, 乙A52)

コ 原告は、13年2月20日、原告が本件早期退職支援制度に合意していない中で、補助参加人が同制度に応募したX1らの本件早期退職届を原告の了解なく承認し、X1らに係るチェック・オフを停止し、X1らを原告からの脱退表明をさせるに至らせたことが、労組法第7条第3号に違反するとして、大阪府労委に本件救済申立てを行った(本件初審事件, 甲2)。

サ 原告は、本件救済申立てを行った後の13年11月15日付け組合ニュースに、X1らを「斗いを放棄した者」と非難するX5執行委員長のコラムや、X1を「組合から脱落逃亡を決め込んだ」と非難するX3のコラムを掲載した(乙B9)。また、原告は、15年4月20日付け組合ニュースに、X1らが「脱落」したと表現する記事を掲載した(乙A65)。

なお、原告は、本件の口頭弁論終結時(24年4月12日)に至るまで、X1らに対して文書で事情説明を求めているが、その回答は得られていない。また、X1らと会う等して、直接、会社を早期退職し、組合を脱退した理由を確認していない。(甲6, 乙C21・18頁)

2 争点(1)について

- (1) X1らが、本件早期退職支援制度に応募し、本件早期退職届を提出して補助参加人を退職するに至った経過としては、① 補助参加人が、12年2月1日、エクソンモービルグループ各社の業務統合による合理化の一環として、180名の早期退職者を募集する本件早期退職支援制度を実施したこと(上記第2の2(4)ス,セ)、② 同月9日に「会社合併に関連する会社説明について」との団交議題で行われた補助参加人と原告との間の団交において、原告は、業務統合自体に反対し、本件早期退職支援制度についても原告との協議決定を主張し、補助参加人が同日からの実施を求めた原告所属の組合員との面談についても反対し、その後(同年3月6日の団交以降)も団交が継続されていたこと(上記第2の2(4)ソ,タ)、③ このような中、X1らは、本件早期退職支援制度に応募し、同年2月22日、本件早期退職届をY4課長を通じて補助参加人に提出して受理され、その結果、X1は同年3月31日付けで補助参加人を退職し、X2は同日勤務を終えた後、本件早期退職支援制度の補助プログラムを受けて14年3月末に退職したこと(上記1(3)エ)が認められる。
- (2) 上記経過に関して、原告は、Y4課長が本件早期退職届を受け取ったのは12年2月22日が初めてというわけではなく、事前にY4課長やY3支店長がX1らと面談をし、その過程で早期退職支援制度を利用するよう誘導した旨主張するのでこの点について検討する。

当時の経過について、Y4は、おおむね、「当時、X1ら、X3及びX4が直接の部下であった」、 「本件早期退職支援制度について原告がこれに同意していないこ

とは知っていた」，「12年2月後半にX1らから本件早期退職届を受け取った，その際びっくりした，上記退職届提出以前に退職に関してX1らと話をしたことはない，上記退職届の宛名が違っていたので指摘すると同日，作り替えて持ってきた」，「本件早期退職届は，私が受領後，Y3支店長を通じて本社に送られたと思う，届けを出したから退職というわけではない，上記退職届に対する返事をしたかどうか，それに対する補助参加人からの通知がなされたかは記憶がない」，「同時にX1らから休暇届を受け取った，有給休暇を取りますと言われたので分かりましたと返事をした」，「X1らは，X4やX3に会いたくないと言っていた」，「業務引継書の作成を求めた，X1らは，2月27日の日曜日に出動して同書を作成したと思う」，「チェック・オフに関する届けの存在は記憶にない」等と供述する(乙C23)ところ，上記各供述からすれば，突然，X1らが早期退職の申し出をし，翌日から休暇に入り，スムーズに退職手続がとられたかのようである。しかし，前記認定事実及び弁論の全趣旨によれば，補助参加人は，12年2月当時，エクソンモービルグループ各社による業務統合実施による新組織を発足させる予定であり，それに先立ち本件早期退職支援制度を実施中であったこと，Y4の部下はX1らを含め4名のみであり，いずれもが原告の組合員であったこと，原告と補助参加人間には，大阪地労委に複数の不当労働行為救済申立事件が係属するなど緊張関係にあったこと，X1らの突然の退職は原告にそれなりの打撃となるであろうことが認められるところ，これらのことからすれば，X1らが本件早期退職支援制度に応じるかどうかは，補助参加人ひいてはY4において，重要な関心事項であったと考えられる。また，X1らは本件早期退職届を同月22日午後X3及びX4が不在の状況下でY4に提出しているところ，同日，午前中にX1らとY4が面談していたことがうかがわれる(乙C5・25頁，乙C7・41頁，乙C23・19頁・26頁)。Y4の供述によっても，本件早期退職届提出後の補助参加人の対応については必ずしも明らかではなく，また，Y4がチェック・オフに関して何ら記憶がないというのも不自然である。これらのことからすれば，前記Y4の供述はそのまま受け取り難いところであり，本件早期退職届の提出について，X1らが2月22日以前に，Y4らにその意向を伝えていたことが考えられないではない。しかしながら，この点については，その可能性が考えられるということにすぎず，松岡らにおいても，スムーズに退職するために自ら事前に補助参加人にその意向を伝えるということは通常考え得るところであって，上記可能性があるからといって，そのことから直ちに，事前にY4課長やY3支店長がX1らと面談をし，その過程で早期退職支援制度を利用するよう誘導したと推認することは困難であるし，他にこの点を認めるに足りる証拠もない。原告は，X1らが本件早期退職届の宛名の関係で同退職届を提出し直したことや，同退職届の記載文言が原告の主張を裏付ける旨主張するが，この点を検討しても，上記判断は左右されるものではなく，結局，原告の前記主張は採用することができない。

(3) その他，原告が主張している点について以下判断する。

ア まず，原告は，早期退職は労働条件の変更に当たるから，組合員であるX1らの早期退職についても原告と協議し，その合意を得た上でなければ，補助参加人

は早期退職を承認することはできないと主張する。

しかしながら、労働者である組合員が会社を退職することは、本人の意思のみによって自由にできるものであり、組合員が所属する組合との間に合意がなければ早期退職を承認することはできないとか、事前に組合に通知しなければならない等というものではない。原告の主張は失当である。

なお、原告は、当時、補助参加人との間で、本件早期退職支援制度を巡って協議が行われていることを指摘しているが、上記第2の2(4)スないしタのとおり、本件早期退職支援制度を巡る団交は、事実上行き詰まって膠着状態にあったものであり、補助参加人が本件早期退職届を受理したことが団交を妨害するものであったとはいえない。

イ 原告は、本件早期退職制度について、これに関する労働協約が締結されていないからといって、労使合意のないままに補助参加人が一方的に実施できるものではないと主張するが、原告独自の見解であって採用することはできない。

ウ 原告は、補助参加人がX1らを組織外としたことや、社内同和研修を行ったことが、X1らに対する不当な攻撃であり、X1らが早期退職する要因になった等と主張するが、かかる主張を認めるに足りる証拠はない。

エ 原告は、補助参加人が本件早期退職届を受理したり、有給休暇の不足を休日出勤に振り替えた行為が、X1らを退職しやすくするように手引きし、X1らの退職を隠蔽した行為であり、原告に対する支配介入であると主張する。

しかしながら、X1らの本件早期退職届は、後記認定のとおり同人らの自由意思によって提出されたものと認めるのが相当であり、これを受理した補助参加人の行為が原告に対する支配介入にあたるということとはできない。また、補助参加人がX1らの有給休暇の不足分を休日出勤に振り替えた行為等については、上記1(3)エのとおり、X1らが組合員であるX3やX4と会いたくない、トラブルを回避したいとする希望によるものであり、補助参加人の対応は不自然ないし不適切な対応とみることはできず、原告に対する支配介入とはいえない。

(4) 以上からすれば、原告が本件早期退職支援制度の導入に合意していない中で、補助参加人が本件早期退職制度に応募したX1らの本件早期退職届を受理し、同人らを退職させたことについては、原告に対する支配介入にあたるということとはできず、不当労働行為には該当しない。

3 争点(2)について

(1) X1らが原告から脱退表明するに至った経過としては、① X1らは、9年頃から徐々に原告の闘争や行事に参加しなくなり、特に11年夏頃からは、目立った原告の闘争や行事に参加しないことが多くなったこと(上記1(3)ア)、また、X2は10年に、X1は11年に、それぞれ親の介護や手術後の闘病等を理由に組合の中央執行委員を退任していること(上記1(3)イ)、② 同年11月にX3が原告本部の指示書を読み上げた際、X1らは組合活動を否定するような発言をしてトラブルとなり、X1らとX3とがもみ合いとなっていること(上記1(3)ウ)、③ X1らは、12年2月22日に本件早期退職届を補助参加人に提出したのと同時期に原告からの脱退届を原告に郵送して提出していること(上記1(3)エ、オ)が認められる。

- (2) 以上の事実からすると、X1らは、自らの意思で、本件早期退職支援制度に応募し、本件早期退職届を提出するのと同時に原告に対して脱退届を提出したことが認められる。

この点、原告は、① X1らは、補助参加人から「組織外」扱いを受けた時期を境に組合活動に消極的になっており、その後の業務統合や、本件早期退職支援制度の実施により再び「組織外」扱いをされるのではないかという強い危惧を抱いていたこと、② 補助参加人は、X1らが在日であり、そのことを公言していないことを知りつつ、「在日韓国・朝鮮人問題」をテーマにした社内同和研修を実施し、X1らはこれを自らに対する攻撃と受け止めたことから、原告から脱退を表明することを余儀なくされたと主張しているが、かかる主張を認めるに足りる証拠はない。

また、原告は、X1らは、原告結成当時の設立メンバーであり、本件早期退職支援制度に応募し、早期退職するまで、原告における組合活動を継続しており、原告との間が険悪になっていたわけではないと主張する。しかしながら、上記1(3)アないしウのとおり、9年頃からX1らは原告の組合員との間に距離を取るようになって、11年11月には原告の組合員であるX3とトラブルになっており、X1はX3に対し「(組合を)一生やっつき」と述べるなど、X1らが原告の活動に対して、距離を取り、次第に冷淡な態度をとるようになっていたといえる(X4も「X1らは、96年7月31日の84解雇の裁判の判決以降に補助参加人に対する対応が変わってきたと思った」旨の証言をしている(乙C5・14頁)。

- (3) 以上からすると、補助参加人が、X1らに対して、本件早期退職届を提出するのに伴い、原告からの脱退表明をさせたと認めることはできず、補助参加人が原告に対する支配介入を行ったとは認められない。

4 争点(3)について

- (1) 補助参加人がX1らの12年3月分以降のチェック・オフを停止した経過としては、① 補助参加人と原告との間には本件チェック・オフ協定が締結されていたところ、X1らは、12年2月22日、補助参加人にX1らのチェック・オフの停止を依頼する審面を提出し、補助参加人は同月23日付け審面でX1らの同年3月以降のチェック・オフを停止する旨原告に通知していること(上記1(3)エ)、② X1らは、同月22日に補助参加人に対して本件早期退職届を提出するのと同時期に、組合脱退届を原告に郵送し、同月25日前後頃、原告はこれを受領していること(上記1(3)オ)が認められる。

- (2) 以上の事実からすると、X1らは、原告から脱退するとともに、補助参加人にチェック・オフの停止を依頼し、補助参加人は、X1らからの依頼に応じて、チェック・オフを停止したものであり、その行為は何ら違法ではなく、原告に対する支配介入に該当するものともいえない。

この点、原告は、本件チェック・オフ協定は、原告や補助参加人の間に締結されているのであるから、いくらX1ら個人がチェック・オフの停止を求めても、補助参加人が自由に停止することはできないと主張している。しかしながら、組合員が、会社に対して、チェック・オフの停止を求めることは、自らの意思のみで自由なことが認められており(最高裁第一小法廷5年3月25日判決 裁判集民事16

8号127頁), その組合員が所属する組合が反対したとしても, 組合員の申し出に応じてなされたチェック・オフの停止は有効であり, 補助参加人の行為は, 何ら違法とはいえない。

5 義務付け訴訟について

原告は, 本訴において, 本件命令の取消しを求める訴えの他に, 中労委に対して, 別紙1「請求する救済の内容」の命令を発するように義務付けることを求める訴えを提起している。

そこで判断するに, 上記2ないし4で説示したように, 本件命令は適法であり, 取り消されるべきものとはいえない。そうすると, 原告の上記義務付けを求める訴えは, 行訴法37条の3第1項2号に規定する場合に当たらないから, 不適法な訴えというべきであり, 却下を免れない。

6 結論

以上のとおりであるから, 本件訴えのうち, 中労委に対して義務付けを求める訴えは不適法であるので, これを却下し, 本件命令の取消しを求める請求は理由がないから, これを棄却することとし, 訴訟費用の負担につき行訴法7条, 民訴法61条, 66条を適用して, 主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

別紙1

- 1 再審査被申立人会社は、申立人組合の組合員X2及びX1の2000年2月22日付け早期退職届を承認したことを撤回しなければならない。
- 2 再審査被申立人会社は、命令交付の日から7日以内に縦1メートル、横1メートル以上の白い木板に墨汁またはペンキをもって下記のとおり明記し、これを全事業所の見やすい場所に1か月間掲示しなければならない。また、同内容を14日以内に社内報にて全従業員、関連会社、関連下請け企業及び関係代理店に配布しなければならない。

記

会社は、貴組合がエッソ石油・モービル石油・東燃ゼネラル石油三社全面統合による早期退職制度の導入に反対し、労使合意していないにもかかわらず、貴組合員X2及びX1の早期退職届を承認し、早期退職させ、両組合員を貴組合脱退にいたしました。

これは貴組合に対する支配介入であるので、会社はその非を認め、貴組合に謝罪し、両組合員の早期退職届を承認したことを撤回します。合わせて、今後二度とこのような不当労働行為を繰り返さないことを誓約します。

以上

別紙2

- ① 原告が12年2月1日実施された本件早期退職支援制度の導入に合意していない中で、同制度に応募した原告の大阪支部の組合員であったX1らの早期退職届(乙A64の1, 2)を承認し、同人らを退職させたこと。
- ② これに伴い、X1らに原告からの脱退表明をするに至らせたこと。
- ③ X1らの同年3月分以降のチェック・オフを停止したこと。