

平成25年2月20日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成22年(行ウ)第747号 再審査申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成24年11月21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

主 文

- 1 原告の請求のうち、中央労働委員会に対する裁決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 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含めて原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

- 1 中央労働委員会が、中労委平成14年(不再)第20号事件について、平成22年6月2日付けでした命令を取り消す。
- 2 中央労働委員会は、補助参加人EMGマーケティング合同会社(組織変更前の旧商号・エクソンモービル有限会社)に対し、別紙「請求する救済の内容」記載の命令を発しなければならない。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、補助参加人(組織変更前の前身となる各会社を含む。以下同じ。)の従業員の一部が加入する労働組合である原告が、補助参加人が、組織変更を伴う早期退職・ニュー・キャリア支援制度を実施するに当たり、原告の組合員4名を組織変更後の新組織の組織外の部門に配属したことが労働組合法7条1号所定の不利益取扱いの不当労働行為に該当し、上記施策の実施及び原告組合員4名の配属等を巡って原告との間で誠実に団体交渉を行わなかったことが労働組合法7条2号所定の団交拒否の不当労働行為に該当すると主張して、大阪府地方労働委員会(現在の呼称は大阪府労働委員会)に対し救済命令を求めたところ、同委員会が原告の救済命令の申立てを棄却する旨の決定をし、中央労働委員会(処分行政庁。以下「中労委」という。)も原告の再審査申立てを棄却する旨の裁決をした(以下「本件裁決」という。)ことから、被告に対し、本件裁決の取消しを求めるとともに、中労委が上記請求2記載の不当労働行為救済命令を発することの義務付けを求める事案である。

- 2 前提事実(当事者間に争いが無いが、括弧内掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定可能な事実)

- (1) 補助参加人の沿革(丙33ないし37)

補助参加人(以下、「会社」ということがある。)は、各種石油製品及び関連製品の購入、販売等を目的とする合同会社である。

米国法人スタンダード・ヴァキューム石油会社日本支社は、昭和36年12月1日に組織を分割し、日本法人エッソ・スタンダード石油株式会社と同モービル石油株式会社とが設立された。その後、エッソ・スタンダード石油株式会社は、昭和57年3月1日にエッソ石油株式会社に商号変更し、平成12年2月4日にエッソ石油有限会社に組織変更した(以下「エッソ石油」という)。他方、モービル石油株式会社は、同月1日にモービル石油有限会社に組織変更した(以下「モービル石油」という)。

エッソ石油、モービル石油及び東燃ゼネラル石油株式会社(平成12年7月1日付けで東燃株式会社とゼネラル石油株式会社とが合併して設立された株式会社。以下「東燃ゼネラル」という。)は、同年7月1日に事業統合し、新たに設立されエクソンモービルマーケティング有限会社、エクソンモービルビジネスサービス有限会社との間でエクソンモービルグループを形成するに至った。

エッソ石油は、平成14年6月1日にモービル石油、エクソンモービルマーケティング有限会社及びエクソンモービルビジネスサービス有限会社を吸収合併してエクソンモービル有限会社に商号変更し、平成24年5月21日にEMGマーケティング合同会社(補助参加人)に組織変更した。

(2) 原告を含む関係労働組合の沿革

ア 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。)は、昭和27年9月12日に米国法人スタンダード・ヴァキューム石油会社日本支社の従業員らによって結成された労働組合である。

イ エッソ石油労働組合は、昭和49年6月27日にエッソ石油の従業員らによって結成された労働組合である。

ウ モービル石油労働組合(以下「モ労」という。)は、昭和49年11月28日にモービル石油の従業員らによって結成された労働組合である。なお、エッソ石油労働組合とモ労とは、平成12年7月1日に合同し、エクソンモービル労働組合が結成された。その後、東燃ゼネラル石油株式会社の従業員らによって結成された東燃ゼネラル石油労働組合とエクソンモービル労働組合とが合同し、エクソンモービルグループ労働組合が結成された。

エ 原告(以下、「ス労自主」ということがある。)は、昭和57年9月25日、ス労の組合員の一部がス労から独立して結成した労働組合であり、同年10月14日には、組合員の就業するエッソ石油及びモービル石油に対し、組合結成通知書及び国交要求書をそれぞれ提出した。

オ その他、エクソンモービルグループには、東燃ゼネラルの従業員らによって結成された全石油ゼネラル石油労働組合が存在する。

(3) ス労自主大阪支部連合会モービル大阪支店支部(以下「ス労自主大阪支部」という。)の構成員

ア X1(以下「X1」という。)は、昭和46年10月1日、モービル石油に雇用され、平成9年10月当時、モービル石油大阪支店業務課においてクラーク(一

般事務職)として勤務し、ス労自主大阪支部において執行副委員長を務めていた。
イ X2(以下「X2」という。)は、昭和47年10月1日、モービル石油に雇用され、平成9年10月当時、モービル石油大阪支店総務課においてクラーク(和文タイピスト)として勤務し、ス労自主大阪支部において書記長を務めていた。

ウ X3(以下「X3」という。)は、X1の妹であり、昭和49年1月1日、モービル石油に雇用され、平成9年10月当時、モービル石油大阪支店総務課においてクラーク(一般事務職)として勤務し、ス労自主大阪支部において執行委員長を務めていた。

エ X4(以下、「X4」といい、X4と上記3名とを併せて「支部組合員4名」という。)は、昭和50年4月3日、モービル石油に雇用され、平成9年10月当時、モービル石油大阪工業用支店業務課においてクラーク(一般事務職)として勤務し、ス労自主大阪支部において執行副委員長を務めていた。

(4) 「シェーピング・スタディー」実施の経緯及びその内容

ア 会社は、平成4年11月に、社内の組織改革・改善の実施を内容とする「TOTAL QUALITY MANAGEMENT」と題する指針(TQM憲章)を定め、従業員に対し、平成5年6月24日、「組織改善プロジェクト」と題する文書を配付し、「この度、我が社のTQM憲章の実現に向けて、モービル石油の組織をさらに改善するプロジェクトを発足させた。」などと説明した。

イ 平成8年3月31日、昭和61年1月から10年間にわたって、ガソリン、軽油及び灯油の輸入資格者を原則として石油精製業者に限定する暫定措置を定めた特定石油製品輸入暫定措置法(以下「特石法」という。)が廃止され、平成8年4月1日以降、ガソリン、軽油及び灯油の輸入資格者の限定が撤廃されて、石油製品の輸入が全面的に自由化された結果、商社や小売業者等が石油輸入事業に新規参入し、サービス・ステーション(いわゆるガソリン・スタンド)を拠点とする石油小売業にも異業種が参入して価格競争が激化し、ガソリン価額は低下した。そのため、平成7年頃からいずれも減少傾向を示していた会社を含む国内の石油元売業者8社の経常利益は、いずれも大幅に減少し、会社の経常利益も、平成8年当時に約88億円であったのが、平成9年には約12億円に激減し、上記8社中、三菱石油株式会社に次いで最下位から2番目の水準となってしまった。

こうした中、会社は、各労働組合に対し、平成8年12月18日、春闘諸要求等を議題とする団体交渉において、「現在進行中の2つのスタディーにより組織の見直しが行われる。これに対応するため、現在管理職を対象としている早期退職制度を組合員有資格者も含めオープンなものとする。」旨説明した。

ウ 会社は、従業員らに対し、平成9年2月26日、文書により、数年前から推進してきた「コア・ビジネス・スタディー」、「ビジネス・プロセス・スタディー」、「コペルニクス・スタディー」と称する組織の見直し、業務の効率化・合理化のための施策が進行中であったところ、会社全体として相当数の短・中期的な余剰人員を抱えることが予測されたため、早期退職制度を導入する必要性があるなどと説明した。

エ X4、X1及びX3は、平成9年3月頃、上記の施策に基づき、上司から、職

務明細書を提示され、業務内容の変更を求められたが、いずれも同意しなかった。
X 4 が提示された職務明細書の内容は、次のとおりである。

(ア) 目的 (PURPOSE OF JOB)

Adm. Coordinatorの指揮、監督のもとに大阪支店の営業活動に付帯する業務を遂行する。

(イ) 職責 (REGULAR ASSIGNED DUTIES)

A. 一般業務(時間の割合 15%)

支店関係者及び代理店・顧客との円滑なリレーション/コミュニケーションを維持するため、基本的には常にデスクに居ると共に次の業務を遂行する。

- ① 来客者に対する挨拶
- ② ファクシミリの送受信
- ③ 書類の複写
- ④ 来客者へのティー・サービス
- ⑤ 電話の取次ぎ、対応(受信の際に「モービル1のモービル石油…」を言う)
- ⑥ 書類のファイル

B. 専門的知識をもって現任者が主体として以下の業務を遂行する(時間の割合 55%)

- ① JR西日本クーポンセールスの精算業務及び関係代理店・社内関係部署との調整
- ② 代理店毎の全油種のターゲット・ボリュームの設定・変更・訂正
- ③ 性状分析表の作成・照合・送付
- ④ 船による取引オーダーの関係出荷地への連絡
- ⑤ レポート(月間集計書/包括請求書等)のファイル・保管
- ⑥ 顧客マスターコードの管理等

C 他のスタッフの業務を補助する(時間の割合 15%)

D A及びBの他にAdmini.Group内の担当者が不在の場合は相互に職務を代行して補完する(時間の割合 10%)

E その他Admini.Coordinatorが指示する業務を適宜遂行する(時間の割合 5%)

オ 会社におけるクラークの業績評価は、職務明細書に対応した業務遂行基準中、①職位に要求される仕事の習熟度、②仕事の信頼性・生産性、③チーム目標達成への寄与・貢献・協働の程度、④顧客(社内・社外)への対応・サービスの程度、⑤仕事の改善・工夫の成果の各項目に基づいて実施されていたところ、支部組合員4名は、平成9年4月、会社から最低ランクの総合評価を受けた。そのため、ス労自主は、大阪府労働委員会に対し、平成7年6月12日から平成12年2月24日までの間に6次にわたり、会社の支部組合員4名を含む8名に対する平成3年度から平成11年度までの間の基本給・一時金の差別的支給、賃金・一時金の業績評価制度の非公開・不公正な運用が不当労働行為に当たると主張して、会社を被申立人として不当労働行為救済命令の申立てをしたところ(平成7年(不)

第42号,平成9年(不)第32号,同第74号,平成10年(不)第75号,同第94号,平成12年(不)第13号事件),同労働委員会は,6件を併合して審理し,平成15年4月11日,その申立ての一部を却下し,その余の申立てを棄却する旨の決定をした。ス労自主は,これを不服として中労委に対して再審査を申し立てたものの(平成15年(不再)第24号),中労委は,平成19年7月4日,これを棄却する裁決をし,同裁決は平成20年1月31日に確定した。

カ 会社は,従業員らに対し,平成9年4月9日,文書により,現在「ストラテジー・スタディー」と称する施策が進行中であるが,「ストラテジー・スタディー」とは,石油業界の動向及び展望を踏まえて,会社が長期的に石油業界の中で戦略的位置付けを高めることを模索するために計画された早期退職,ニュー・キャリア支援制度であり,「コア・ビジネス・スタディー」や「ビジネス・プロセス・スタディー」と称する施策に基づく各種調査結果や提言も,「ストラテジー・スタディー」に包含されることになるなどと説明した。

キ 会社は,従業員らに対し,平成9年6月26日,文書により,「ストラテジー・スタディー」という名称を,「シェーピング・スタディー」という名称に改めたこと,可及的速やかに新組織体制の組織構造を発表し,8月初旬に新しい組織の全容を発表すること,その後,新組織の詳細なデザインと組織を構成する職位・職責について適宜知らせていくこと,全社的に人員の削減が避けられないと予想していることなどを説明した。

ク 会社は,従業員らに対し,平成9年7月3日,文書により,新組織は,主に利益を上げる責任を担う4つのビジネス・ユニットと,同ユニットに対し経理,財務,広報,人事等の専門的サービスを提供する3つのシェアード・サービス・ユニットと,全社的な経営企画を担う1つのコーポレート・ユニットとで構成されることになると説明した。

ケ 会社とス労自主とは,平成9年7月10日,「シェーピング・スタディー合理化」などを巡って団体交渉を行った。

その中で,ス労自主が会社に対し,「(会社の労務担当から)今朝も案件から取り下げて欲しいとの話があったが,シェーピング・スタディーは大合理化であり,組合として危惧を持っている。団交の案件から取り下げてということだが,団交を拒否するなら不当労働行為救済申立てを行う。」と述べたところ,会社は,「団交ができないとは言っていない。今発表している以上のものがない。」などと回答した。また,ス労自主が会社に対し,「団交案件から下ろすのではなく説明すべきである。団交でなぜ説明しないのか。組合に説明しないで,あれ以上の説明ができないとはどういう見なのか。」などと問い質したところ,会社は,「組合員には知らせている。組合に説明するものがないからそう言ったのである。」と回答したため,ス労自主は納得できないと述べた。

コ 会社は,従業員らに対し,文書により,①平成9年7月11日に,「オーガニゼーション・ディベロップメント・チーム」の5つのチームリーダーを任命し,翌週には企業文化チームが発足すること,②同月14日に,平成9年社員意識調査(WORLDWIDE〔世界各社〕調査,MSKK〔モービル石油株式会社])

調査)を実施するため、その協力を要請すること ③ 同月18日に、「シェーピング・スタディー」によって今後のMSKKの向かう方向と戦略とが決定したこと、④ 同月25日に、従業員各員の理解を深めるためのコミュニケーション・チーム作成を発表したことなどをそれぞれ説明した。

(5) 早期退職支援制度の発表と新組織の説明

ア 会社は、従業員らに対し、平成9年7月28日、文書により、「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、これまでの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発表した。その概要は次のとおりである。

- ① 応募資格 すべての管理職従業員、勤続10年以上の専門職従業員及びすべての事務・技能職従業員
- ② 募集期間 平成9年8月1日から同年11月30日まで
- ③ 退職日 原則として同年12月31日までに退職するものとする。
- ④ 退職金 会社都合の退職金に特別加算金を追加支給
- ⑤ 付加条項 制度適用者で再就職のあつせん、カウンセリングを希望する者は専門的支援を受けることができ、退職後1年に限りその費用を援助する。
- ⑥ なお書き 今回の制度に応募するか否かは、有資格者の全くの任意による選択である。

また、上記文書に添付された、「早期退職/ニュー・キャリア支援制度Q&A」には、応募可能な者は専門職・管理職、事務・技能職の合計で約800名であり、「シェーピング・スタディー」の結果、全体の30%程度、職種別には専門職・管理職で約25%、事務・技能職で約50～60%のポジションが削減可能と想定している旨の説明があつた。

イ 会社は、平成9年8月1日、早期退職支援制度の募集を開始するとともに、従業員らに対し、文書により、会社の新組織について同月12日及び13日に説明を行うことを発表し、両日に説明会を実施した。さらに、会社は、個々の従業員の意向を聴取するため、従業員らに対し、同月13日には、「新組織における配属・異動希望申告書」を配布した。

ウ 会社とス労自主とは、平成9年8月19日、会社からの団交申入れに基づき、早期退職支援制度及び新組織の在り方等を巡って団体交渉を行った。

会社は、ス労自主に対し、早期退職支援制度について説明し、また、「シェーピング・スタディー」による新組織について、レベルごとにポジションを決定している途中であり、レベル1(社長)及びレベル2(取締役)は決定してはいるが、レベル3(部長クラス)は同月末に、レベル4(課長クラス)及びレベル5(一般従業員)は同年9月中旬ないし下旬のうちに決定すると説明した。

ス労自主が会社に対し、「シェーピング・スタディー大合理化とそれに伴う早期退職支援制度は人減らし合理化であり、反対であるから、撤回を求める。これまでの経営の失敗を労働者に押しつけるのではなく、まず経営陣がその経営の

失敗の責任を自ら取るべきだ。」，「今回の早期退職支援制度は，60歳定年制の実質切下げであり，労働条件の重大な変更であるから，組合と協議し決定すべき事項である。即刻，早期退職支援制度を停止し，まず組合と協議せよ。」，「組合員の職場を確保せよ。」等と主張した。これに対し，会社は，ス労自主に対し，「経営の責任でもって方針を出した。石油業界での生残りに頑張っているので，撤回はしない。更なる発展を方策化してのことであり，経営の失敗があったとは考えていない。石油元売り他社も効率化には相当な努力をし，生き残りに凌ぎを削っている。」，「早期退職支援制度は整理解雇と違って，本人の希望によって任意に選択できる制度である。組合と協議し決定してから導入しなければならない事項とは考えていない。労働条件に変更があれば協議する。早期退職支援制度は労働条件であるが，一律に全従業員に適用するものではないから，組合とは協議しない。組合と協議し決定すべき事項とは考えていない。しかし，説明はする。」，「職場の確保は考えている。」旨反論ないし回答をした。

エ 会社は，従業員らに対し，平成9年8月22日，文書により，レベル3の人事がほぼ決定しつつあり，その後，レベル4及びレベル5の人選を開始すると説明し，同月27日には，文書により，レベル3のマネージャーとして，同年11月1日付けでY1大阪支店長の後任にY2（以下「Y2支店長」という。）を任命することを決定したと発表した。

オ 会社とス労自主とは，平成9年9月4日，再度，早期退職支援制度及び新組織の在り方等を巡って団体交渉を行った。

ス労自主が会社に対し，改めて早期退職支援制度の停止及び事前協議を求めたのに対し，会社は，「早期退職支援制度は管理職，非管理職についての任意の制度で，希望の者に適用するものであり，組合と協議決定してから実施するものではない。ただし，説明，議論はする。付け加えるなら，3か月間に限って実施するものなので，協議し決定すべき事項ではない。組織変更の場合，労働条件の変更を来すときとそうでないときがある。協議が必要となるのは，組織変更の実施に伴い労働条件の変更がある場合である。人数の減少が労働強化になるとは限らない。早期退職支援制度の場合は，組合と協議決定する必要はない。」等とのべこれを拒否した。これに対し，ス労自主は，「一方的な労働条件の変更は協約違反である。不当労働行為である。」，「早期退職支援制度が任意の退職支援制度というのなら，なぜ新組織図を出すのか。辞めさせるためではないか。半強制的である。」等と述べ反論した。

カ 会社は，従業員らに対し，平成9年9月10日，文書により，「ある人は，新しい700人体制の組織の中の職務について配置されないだろう」などと説明した。

キ 会社とス労自主とは，平成9年9月17日，三度，早期退職支援制度及び新組織の在り方等を巡って団体交渉を行った。

ス労自主が会社に対し，前回に引き続き，早期退職支援制度の停止及び事前協議等を求めた上，「一方的な労働条件の変更は，協約違反だ。協約は文書化に

至っていないが、協約文書がない場合でも、なお、協議し決定すべき事項である。」等と述べたところ、会社は、「今回の任意の早期退職支援制度は、従業員の全くの自由意思の届け出で、退職金に上積みがある短期間の制度であり、応募に対して希望者が申し込む制度である。就業規則の退職制度と同じく任意ではあるが、異なるものである。」、「会社には早期退職を募集する自由がある。早期退職支援制度を停止せよとの組合の要求には応じられない。」、「組合とは協約を締結していない。協約がなければ違反にはならない。就業規則の退職制度とは趣旨が異なっている。同じく任意である早期退職支援制度については労働条件かもしれないが、同制度への応募の募集は、組合と協議し決定すべき事項とは考えていない。」旨述べ、ス労自主の要求に応じなかった。

また、ス労自主が会社に対し、「新組織図では、支部組合員4名が所属する部署(大阪支店業務課、同総務課等)がない。新組織に入らない者をどのように処遇するのか。」等と説明を求めたところ、会社は、「現時点で新組織図に当てはまらない者について、雇用は確保する。どういう仕事をするかについては、これから考える。クラークのプール化とかスペシャル・プロジェクトのようなことを考えている。」、「組合員の労働条件が変更されることがあれば、団交で協議する。従来属していた職場を離れる際に労働条件の変更を来すことがあるので、新しい仕事が決まる前、それが分かる前に協議したい。」旨回答した。

さらに、ス労自主は、早期退職支援制度を中止し組合と協議しないのであれば団交拒否であり、不当労働行為の申立てを行う旨通告した(なお、会社は、ス労自主やその下部組織の三役の転勤については、労働協約はないものの、ス労自主の求めに応じて、事実上、事前協議をしていた。)

(6) 組織外通告

ア Y1大阪支店長は、平成9年9月24日、X4、X2及びX3を個別に支店長室に呼び、新組織に選ばれなかった旨通告した。また、Y3大阪工業用支店長は、同日、X1を支店長室に呼び、新組織に選ばれなかった旨通告した(以下、これらを「本件組織外通告」という。)。その際、支部組合員4名は、各支店長から、早期退職支援制度があること、他の会社で働く意思があるのであれば次の職場は確保することなどを説明された。

なお、大阪支店で組織外との通告を受けたのは10名であり、職種ごとの内訳は、クラーク7名(支部組合員4名とス労自主大阪支部の組合員以外のクラーク3名)及び専門職3名であったが、ス労自主大阪支部の組合員以外のクラーク3名は、その後に早期退職支援制度に応募して会社を退職した。

イ 会社は、平成9年10月3日、同年11月1日付けの新組織における管理職の人事異動を発表した。

ウ 会社とス労自主とは、平成9年10月3日、本件組織外通告等を巡って団体交渉を行った。

その中で、ス労自主が会社に対し、本件組織外通告について説明を求めたところ、会社は、「新組織に入れなかったことは、支部組合員4名には、それぞれの支店長から話をしたが、10月中旬にどういう仕事ができるか分かる。支店で

はスペシャル・プロジェクトよりもクラーク・プール(支店において臨時に事務系の業務を行う者の所属する新組織の組織外の部門)化(の可能性)が強い。大阪支店では3名が新組織の枠内のクラークであり、恒常的な仕事をする。組織外のクラークは突発的な仕事をする。(どんな仕事をするのかは、)新支店長が考える。新組織に外れた人にも雇用確保しており、仕事はある。過渡期には様々な仕事が発生する。具体的に決まれば説明する。クラークのプール化やスペシャル・プロジェクトは、組合と合意しなければできないものではない。」旨回答した。

また、ス労自主が会社に対し、本件組織外通告の基準についての説明を求めたところ、会社は、ス労自主に対し、「配置に当たっての自己申告書による本人の希望、旧上司の推薦と評価、新しい責任者(レベル3)の推薦を合わせた上で、過去の業績評価、経験・知識、将来性を考えて決定した。本人の希望を何%考慮したかは差し控えたい。現在の上司が本人の希望を聞いて、能力を5つに分けて見て、1ないし5の点を付け、総合計をもって上司の評価とする。本人、旧上司、新上司とディスカッションした。大阪支店の3名の組織内クラークは、この基準にあてはめて選んだ。人数を選別するとき、客観的かつ公平に選別している。」旨回答しス労自主が、「では、その客観的に選別していることについて具体的な説明を受けたい。」旨述べたが、会社はそれ以上の説明をしなかった。

さらに、ス労自主が、「支部潰した。評価制度を利用した組合員の排除である。1997年(平成9年)の賃上げにおいて支部組合員をねらい撃ちした差別的最低評価はそのためだったのか。4人そっくり新組織から外す。これが組合潰しでないなら、外した理由の説明を受けたい。」旨述べたが、会社は、「差別的最低評価」をしたことを否定し、「結果的に支部組合員4名が新組織から外れただけである。」旨回答した。

さらに、ス労自主が、「会社のやっていることは、シェーピング・スタディー大合理化をテコとした組合団結破壊の支部潰しである。シェーピング・スタディー大合理化の中止を求める。」「従来の仕事から離れることは、事前協議事項である。このような重大な労働条件の変更は、組合と協議し決定すべき事項である。組合との事前協議・決定を求める。」などと主張したのに対し、会社は、「会社としては、組合と協議して組合が了解できない場合にも撤回はしないと思う。」旨述べた。

エ 会社は、従業員らに対し、平成9年10月頃、文書により、「シェーピング・スタディー」による組織変更に基づく新組織の下での従業員数は、同年4月初めの時点の1038名から、平成10年末時点で724名まで削減するなど説明し、平成9年10月17日、同年11月1日付け人事異動を発表した。当該人事異動の発表においては、新組織においてポジションの割当がなく組織外とされる人員についても発表された。

オ Y2支店長は、平成9年10月17日、X4、X2及びX3を個別に支店長室に呼び出し、同人らの同年11月1日以降の配属について、大阪支店のクラー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ことなどを

通告した。また、Y3大阪工業用支店長は、同年10月17日、X1を支店長室に呼び出し、同人の同年11月1日以降の配属について、具体的なポジションの割当のない組織外のクラークとして、大阪支店の「クラーク・プール」の所属となると通告した。

カ 会社とス労自主とは、平成9年10月23日、早期退職支援制度及び本件組織外通告等を巡って団体交渉を行った。

その中で、会社は、ス労自主に対し、その求めに応じて、早期退職支援制度及び「シェーピング・スタディー」による組織体制の合理化の現状について、同日頃時点で、「まだ締め切っていないが、早期退職支援制度に応募したのは約180名である。「トランジショナル」（総務の仕事を外注するまでの移行期間中の業務を担当する部署のことであり、1年後には組織外とされる者と同様の扱いとなる者が所属する部署である。）は約70名で、そのうち27名が来年退職する。1年後は組織外と同じである。組織外的人数は、本社11名(管理職3名を含む)、支店19名で、計30名である。大阪支店では7名、うち支部組合員は4名である。具体的な仕事についてはまだ決まっておらず、決まるのは、11月1日以降になる。」旨説明した。

これに対し、ス労自主は、会社に対し、「全社では、組合は8人の組合員中4人排除で50%、モ労は420人中14人で約3%、ス労は32人中3人で約9%となっており、明らかに労働組合間で違っている。支店の場合は、支部組合員4名で100%、全員排除している。」と非難した。

その上、組合が会社に対して新組織への選考基準を明らかにするよう求めたところ、会社は、「組合云々ではなく、結果としてこうなった。新組織では大阪支店のクラークの枠は3つあり、本人の希望と前の長及び新組織の長の意見を聴き決めた。選考基準は、適材適所、将来性などを加味して決めた。具体的には、①仕事に対する責任度、②顧客に対するコミュニケーションや顧客志向、③チームワーク、④仕事の正確性、⑤コンピューター等を含む技術や会社の業務を行う上での効率化を目指す能力の5項目である。」旨述べた。また、組合が、「組合の組合員は劣っているのか。初めから組合を外すと決めている。」と主張したのに対し、会社は、「適材適所でやればそうなった。」と回答した。

また、ス労自主が、「大阪工業用支店に所属していたX1は、大阪支店所属となる。所属の変更は、事前協議事項である。」旨主張したのに対し、会社は、「同じビルの中のことであり、協議の必要はない。」旨反論した。

さらに、ス労自主は、「X1は、組合本部の中央執行委員であり、支部連の役員である。その所属変更は、事前協議しないといけない事項である。会社組織の改廃は、組合員に重大な影響を与える。支部組合員4名を新組織から排除したシェーピング・スタディー（による合理化）は、団結破壊の支配介入である。」旨述べて「シェーピング・スタディー」による合理化の撤回を求め、団交を終えた。

キ 会社とス労自主大阪支部連合会とは、平成9年10月29日、「シェーピング・スタディー」に基づく大阪支店における組合三役の配転及び大阪支店における

レイアウト変更を巡って団体交渉を行った。

大阪支部連合会は、「第二の年増部落差別だ。大阪支店に限ってみると、組合は4名の組合員全員が新組織から排除されて100%、大阪支店で圧倒的多数のモ労は10%が組織外、ス労は1人が組織外で、その1人が組織内に入ったので0%だ。これらの数字から見ても組合差別であることは一目瞭然で、好ましくない集団という年増部落差別と根は同じである。」と指摘して会社を非難するとともに、「会社がレイアウト図の説明をしたいのであれば、まず、会社が今回行おうとする組織変更に基づく支部連及び支部の三役配転について事前協議すべきである。」と事前協議を求めた。これに対し、会社は、「三役の転勤については、事前協議事項となることがス労と会社が締結した労働協約の36条5項にあるが、今回は配転であり、勤務地が変わるのではなく、業務内容の変更であって、労働条件の変更はなく、事前協議は必要ない。X1の場合も、3階から2階へ移るだけで、転勤ではなく、所属が変わると考えており重大な労働条件の変更ではないので、協議の対象とは考えていない。支部三役の配転であっても、組合幹部の組合活動に支障があるとは考えていないので、協議の必要はない。」として、事前協議を拒否した。

これに対し、大阪支部連合会は、「支部連及び支部三役である大阪支店総務課のX3、X2、業務課のX4等を一方的に組織外に配転させ、今までの業務を一切させないということは、大幅な労働条件の変更そのものであり、事前協議事項そのものである。支部組合員4名を配転したいのであれば、事前協議、労使合意が必要である。組合を無視し配転を強要することを断じて許すわけにはいかない。本日の団交に於いても、誠意ある対応は一切見られない。」と述べて、会社の「レイアウト変更について説明をしたい。」との申出にも応じず、団交を終えた。

(7) 新組織の発足及び支部組合員4名の配属

ア 組合は、支部組合員4名に対し、平成9年10月30日、大阪支店「クラーク・プール」において暫定就労することを命じた。

イ 平成9年1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、X1が所属する大阪工業用支店は廃止された。支部組合員4名は、同日以降、大阪支店「クラーク・プール」に配属され(以下「本件配属」という。)、そのうちX2は、クラーク(和文タイピスト)からクラーク(一般事務職)に職種が変更された。

同日時点での大阪支店のクラークは7名であり、組織内とされた者が3名(うち1名は1年限定で組織内とされた者)であり、組織外とされた者が支部組合員4名であった。会社全体において「シェーピング・スタディー」に基づき組織外とされた職種はクラークが多く、160名中15名が組織外とされた。また、大阪支店において支部組合員4名と共に組織外とされた専門職3名のうち2名は、同日付けで本社(東京)「スペシャル・プロジェクト・グループ」(本社に設置されて繁忙期の部署へ派遣される組織外のポジション。以下「SPG」という。)に転勤となった後に組織内の扱いとなり、残りの1名も同日付けで本社に

転勤となって組織内の扱いとなった。

ウ 支部組合員4名は、平成9年11月4日、始業時に約45分間のストライキを行った後、会社に対し、「シェーピング・スタディー」の強行に抗議するとともに、ス労自主による暫定就労命令に基づき大阪支店「クラーク・プール」において暫定就労する旨を通知した。Y2支店長は、同日、支部組合員4名と個別に面談し、Y2支店長による業務指示は支部組合員4名の直属の上司であるY4クレジットカウンセラー(以下「Y4カウンセラー」という。)を通じて発する旨を説明した。

なお、同日以降、大阪支店のフロアのレイアウトが変更されて、別紙「配置図」記載のとおりとなり、支部組合員4名には、一時、大阪支店内のニュース・会議スケジュール等が回覧されなくなったが、同人らの抗議によって直ちに回覧が再開された。

エ 会社は、従業員に対し、平成9年11月6日、文書により、会社の新組織は、①「シェーピング・スタディー」で目標とされた724のポジションから構成される組織、②「トランジショナル」、③「S P G」、④「クラーク・プール」の4つのグループによって構成される予定であったところ、早期退職者数が予定数に到達しなかったため、目標の724のポジションから成る体制の確立を平成10年12月末までに達成したいと考えている旨を説明した。

オ 会社とス労自主とは、平成9年11月7日、早期退職支援制度及び本件配属等を巡って団体交渉を行った。

その中で、会社は、ス労自主の求めに応じ、「早期退職支援制度は(募集期間を1か月短縮して)10月31日で締め切り、217名が退職する。11月1日に発足した新組織の約700名のポジションに配属されなかったのは、組合員有資格者20名、管理職3名で、計23名である。トランジショナルは71名で、そのうちの46名が来年退職する。300人が辞める前提であったが、来年末にはあるべき約700名のポジションの体制にしたい。700名のポジションは変わらないが、ポジション以外の人も含めてモービルファミリーであり、何らかの仕事をしてもらうが、それも含めて全部モービルの仕事である。」等と説明した。

他方、ス労自主は、会社に対し、「会社は、今年、事務・技能職の業績評価制度を変えた。会社がやっていることはこの評価制度を利用した組合員の排除であり、組合潰しだ。紙コップの補充をしないと、コピー紙の補充をしないと、F1のモービルですと電話で言わないことについても、組合は団体交渉で会社はその根拠を言っていたもので、会社もそのことは十分に認識しておきながら、それがどうして今年度は最低評価になったのか。評価制度を変え、従来と同じ仕事をやっている組合員を最低評価とし、組合員を排除する。これは不当労働行為である。」旨述べたのに対し、会社は、意図的に組合員の排除はしていないと回答した。

また、ス労自主は、新組織における配置が、差別的・選別的でないというのであれば、選考基準を開示すべきであるとも主張したが、会社は、選考基準は客観

的なものであり、意図的に組合員の排除はしていないとの回答を繰り返した。

カ 会社とス労自主とは、平成9年11月20日、本件配属等を巡って団体交渉を行った。

その中で、ス労自主が、管理職3名を除き組織外とされた20名と「トランジショナル」に配置された者のうちの退職予定者を除く25名の合計45名の者について、労働組合別の人数を質問したところ、会社は、モ労(約420名中)が14名、ス労(約30名中)が1名(そのほかに2名が予定されていたが、新組織のポジションに欠員が出たため組織内の扱いとされた。)、ス労自主(8名中)が4名、非組合員が1名であり、「トランジショナル」の組合別の人数は分からないと回答した。これに対し、ス労自主が、「モ労は約3%、ス労は約3%、ス労自主は50%の組合員が組織外である。会社が意図的にやっていないと言うなら、支部組合員4名をどのように評価して組織外としたのか。評価したものを開示せよ。」と主張してその開示を求めたが、会社は、「評価基準に基づいて(評価)の上からとった。評価したものは出せない」旨述べ、評価結果の開示を拒否した。

また、会社は、Y4カウンセラーが支部組合員4名にファイルの作り替え業務を指示したのに対し、組合本部と相談するなど主張してこれに従わなかった経緯があり、ス労自主に対し、団体交渉の場において改めてその旨を説明したところ、ス労自主は、会社側は以前の団体交渉において労働条件の変更があれば協議すると述べたものであり、従前の担当業務をすべて変更して新たな業務を命じるのは、正に労働条件の変更に当たるから、事前協議の対象となり、会社側が一方的に変更できるものではないなどと主張したため、会社は、労働条件の定義の解釈が組合側と異なっており、組織変更の撤回を要求する組合とは、平行線であると反論し、事前協議を拒否した。

キ X4、X2及びX3は、Y4カウンセラーから、平成9年11月4日から同年12月初めまでにかけて、従前担当していた業務を引き継ぐよう指示されたのに対し、当初、「引継ぎは白分の仕事ではない。私たちは協力できない。組合を通じて申し入れてください。」などと述べてこれを拒否していたが、同年11月10日、ス労自主大阪支部連合会と会社との間の事務折衝において、同連合会側が暫定的に引き継ぐことを表明して以来、それぞれ引継ぎを行うこととしたものの、「書類を引き渡すことが業務引継である」との姿勢を崩さなかった。

また、支部組合員4名は、いずれもY4カウンセラーら上司の業務指示には直ちに従わず、その都度、ス労自主と相談した後に同組合の指令に基づき暫定的に就労するなど宣言して業務を遂行していたものであり、同組合の指令が発出されるまでに短いときで1日から3日間、長いときで16日から20日間を要することもあったため、その間、会社の業務命令に従わない状態であった。

(8) 平成9年12月の不当労働行為救済命令申立て後の状況

ア 支部組合員4名は、平成10年5月、Y4カウンセラーから職務明細書への署名を求められたが、これに従わなかった。

なお、職務明細書の記載内容は、次のとおりである。

(ア) 目的 (PURPOSE OF JOB)

支店内のSales Activityが効果的、効率的に遂行されるよう支店長の業務指示をCredit Counsellorの監督のもと、実施する。同時に支店内他 Function 及び Agent/Customer/Vender 等との円滑な Relation /Communicationを維持する。

(イ) 職責 (REGULER ASSIGNED DUTIES)

A. 一般業務(時間の割合 20%)

上記の目的を達成するため、以下の業務を遂行する。

- ① 来客者に対する挨拶
- ② 電話の応対と取次ぎ
- ③ ファクシミリの送受信
- ④ 書類のコピー機・印刷機による複写
- ⑤ 書類のファイリング

B. 特別業務

- ① 直接監督者を通じて指示される支店長からの特別業務を遂行する
(時間の割合 70%)

- ② その他Supervisorより指示された業務を遂行する (時間の割合 10%)

イ 会社は、平成10年9月、再度、早期退職支援制度による退職者の募集を実施したところ、同月30日とする締切日までに58名が応募し、会社を早期退職するに至った。

ウ Y2支店長は、支部組員4名に対し、平成10年12月11日、平成11年1月1日付けで太阪支店が大阪支社となること、同日以降、大阪支社のメンバーとして稼働してもらうこと、「クランク・プール」は廃止され、大阪支社のクランクに就任すること、一人一人の具体的な業務内容は詳細を詰めている段階であることを告知した。

エ 支部組員4名は、上司から、平成10年12月21日、平成11年1月1日以降の職務明細書への署名を求められたが、ス労自主が了解していないと主張して署名しなかった。

なお、X4の職務明細書の記載内容は、次のとおりである。

(ア) 目的 (PURPOSE OF JOB)

支店内の営業活動が効果的、効率的に遂行されるよう Supervisor の指示・監督のもと、営業活動を Support する業務を実施する。同時に支店内他 Function 及び Agent /Customer /Vender等との円滑な Relation /Communicationを維持する。

(イ) 職責 (REGULER ASSIGNED DUTIES)

A. 一般業務 (時間の割合 10%)

上記の目的を達成するため、以下の業務を遂行する。

- ① 来客者に対する適切なる応対
- ② 社内外の適切な電話取次ぎ・応対
- ③ 給茶器、茶器等の維持管理

④ コンピューター・レポート類の効果的なファイリング

B. 専門業務（時間の割合70%）

- ① JR西日本クーポンセールスの精算業務及び関係代理店・社内関係部署とのCoordination
- ② 軽油税申告業務
- ③ 品質管理維持計画申請関連業務
- ④ IDSへの入力業務（Target Vol., RE8/RE8S等）
- ⑤ その他大阪支社の効果的な営業活動に付帯する業務を遂行する

C. 特別業務（時間の割合20%）

その他, Supervisorより指示された業務を遂行する

オ 大阪支店は, 平成11年1月1日に大阪支社に組織変更され, 支部組合員4名は改めて大阪支社に配属された。そして, 支部組合員4名は, 職場環境を変更することなく, 従前どおり, クラークとして日常的な一般業務を担当するようになった。

(9) 不当労働行為救済命令の申立てから本訴提起までに至る経緯（甲1, 2）

ア ス労自主は, 大阪府地方労働委員会に対し, 平成9年9月22日, シェーピング・スタディーに基づき実質的な人員整理をするための早期退職支援制度とを実施するに当たり, ス労自主との団体交渉を実質的に拒否し, これを誠実に行わなかったことは労組法7条2号に違反すること（平成9年(不)第44号）, 同年12月26日, 会社が「シェーピング・スタディー」に基づく組織変更を実施し, 支部組合員4名を組織外として本件配属をしたことは, ス労自主に所属しているが故の差別的取扱いであり, 労組法7条1号に違反するとともに, 会社が, 組織変更を実施するに当たり, ス労自主との間の団体交渉を実質的に拒否し, 誠実に行わなかったことは, 同条2号に違反すると, それぞれ主張して, 不当労働行為救済命令の申立てをしたが(同第73号), 同労働委員会は, 両事件を併合審理し, 平成14年4月23日, 上記各申立てをいずれも棄却する旨の決定をした。

イ ス労自主は, 中労委に対し, 平成14年5月2日, 上記命令に対する再審査申立てをしたが(平成14年(不再)第20号), 中労委は, 平成22年6月2日, 同再審査申立てを棄却する旨の本件裁決をした。

ウ そこで, ス労自主は, 東京地方裁判所に対し, 平成22年12月27日, 本件裁決の取消しを求めて本訴を提起した。

3 本件の争点とこれに関する当事者の主張の要旨

(1) 争点1 支部組合員4名に対する本件組織外通告による本件配属をしたことが不利益取扱いの不当労働行為に当たるか

【原告の主張】

平成8年3月に特石法が廃止されたことなどによる経営環境の悪化を契機として, 石油元売業者各社は, いずれもリストラ等の手法による経営の合理化案を計画・実施していたが, モービル石油のように, 全従業員のうち約30%に当たる従業員を2年間で削減するという過激な合理化案は他に例を見ないものである。そして, 会社は, 「シェーピング・スタディー」等の組織改革・改善の必要性を裏付け

る事情として、組織上の問題点や経営状況の悪化等について何ら具体的に主張しておらず、「シェーピング・スタディー」を実施する必要性自体が乏しかったというべきである。

また、会社は、早期退職支援制度への応募は従業員の任意の選択に任されていたと主張するが、会社が「組織外」として取り扱ったものの、早期退職に応募しない従業員については、新組織の「組織内」に配置すべきであるにもかかわらず、実際にば組織外通告をしてポジションを割り当てなかったものであり、早期退職支援制度の実施は、事実上の指名解雇であった。そして、支部組合員4名も本件組織外通告を受けたため、ス労自主は、会社に対し、評価基準及び支部組合員4名の評価経過の開示を求めたものの、会社は、何ら明らかにしなかった。このような会社の態度をみると、会社のいう評価基準は、支部組合員4名を組織外とするための方便として考え出されたものだったというべきである。

さらに、モ労やス労の組合員については、「SPG」「クラーク・プール」の所属であったとはいえ、最終的には700名体制の新組織の部署に配属されているのに対し、支部組合員4名は本件組織外通告を受け、無意味なファイリング業務を指示されるだけであり、営業支店である大阪支店の本来的業務を割り当てられることはなかった。また、組織外の取扱いを受けた管理職を除く従業員20名のうち、モ労の組合員が14名(全組合員の約3%)、ス労の組合員が1名(同約3%)であるのに対し、ス労自主の組合員が4名(同約50%)であり、ス労自主の組合員の割合が特別高かった。

また、支部組合員4名は、パーティションやキャビネットにより通路から見えにくい位置に固めて配置されて隔離され、Y4カウンセラーから監視され、見せしめ的に他の従業員とは異なる扱いをされていた。

そうすると、支部組合員4名に対する本件組織外通告は、ス労自主と会社との間の従前の労使関係を背景とし、ス労自主の組合員である支部組合員4名を排除する不利益取扱いに当たるといえるべきである。

【被告及び補助参加人(会社)の主張】

① 大阪支店の従業員に対する組織外通告は、組合員・非組合員を問わずに実施されたものであって、当初、組織外通告を受けたのはス労自主組合員4名ばかりではなく、その他のクラーク3名、専門職3名を含めて10名であったこと、② 新組織発足前には少なくとも12名のクラークが大阪支店に配置されていたが、「シェーピング・スタディー」を実施した結果、新組織ではクラークポジション3名分(うち1名は1年間の限定であった。)のみで足りることになったところ、支部組合員4名は、業績評価が特に低かったため、新組織に配属することができず、「クラーク・プール」に配属せざるを得なかったこと、③ 「クラーク・プール」に配属されても、賃金を含む労働条件は何ら変更されない上、業務の割当もあり、閉鎖された空間に隔離されるようなこともなく、ス労自主の組合活動にも支障を来すことはなかったことに照らすと、本件組織外通告は、合理的な理由に基づきされたものであり、相当性も認められるのであって、組合に対する不利益取扱いには当たらないというべきである。

- (2) 争点2—ス労自主と会社との間の団体交渉における会社の対応が団交拒否又は誠実交渉義務違反の不当労働行為に当たるか

【原告の主張】

会社がス労自主に対し団体交渉の実施を申入れたのは、「シェーピング・スタディー」の実施に基づく新組織の概要を決定するとともに、早期退職制度の実施を発表して早期退職者の募集を開始してから半月以上経過した平成9年8月18日のことであり、ス労自主と協議してその意見や主張を取り入れ、撤回を含めて計画の見直しの可能性のある段階ではなく、会社側の最終決定をス労自主に伝えたものにすぎない。また、その後の団体交渉は、会社が、ス労自主の質問や釈明の求めに対して、決定した内容を説明したにすぎず、一見、団体交渉に応じているかのような姿勢も、自らの決定事項に固執しながら、団交拒否のそしりを免れるための仮構にすぎないというべきである。

したがって、会社の対応は、団交拒否又は誠実交渉義務違反の不当労働行為を構成するというべきである。

【被告及び補助参加人(会社)の主張】

会社は、平成9年10月3日、同月23日、同月29日、同年11月7日、同月20日の5回にわたり、合計約6時間30分にわたって、ス労自主との間で、本件組織外通告及び本件配属を巡って団体交渉を繰り返しており、平成9年10月29日の団体交渉については、会社側からス労自主大阪支部連合会に対して団体交渉の申込みをしたものである上、上記の各団体交渉においては、それ以前に4回にわたって実施された団体交渉の時から引き続き「シェーピング・スタディー」の実施による組織変更についても議論が繰り返されてきた。

しかも、会社は、上記5回の団体交渉以前に実施された4回の団体交渉時以上に、団体交渉の場において、ス労自主からの質問に対し、新組織の人数、退職者の人数、「トランジショナル」の人数等について具体的かつ適時に最新の情報を開示し、組織外とされる者の選考基準や新組織の概要についても説明し、支部組合員4名の配属及び職場のレイアウト等の細部に至るまで、当該本人にはもちろんのこと、ス労自主に対しても即時に説明してきたのであって、誠実に団体交渉に応じてきたといえることができる。

以上によれば、会社の対応は、団交拒否及び誠実交渉義務違反のいずれにも該当しないことが明らかである。

- (3) 争点3—義務付け訴訟の適法性

【被告の主張】

本件裁決は、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発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いから適法であり、行訴法37条の3第1項2号に規定する「取り消されるべきもの」に当たらないから、原告の義務付けに係る訴えは不適法である。

【原告の主張】

X1は平成12年3月に、X3は補助プログラムを利用した上で平成14年3月

に、いずれも早期退職制度を利用した退職に追い込まれており、原告は、X 1 及び X 3 の退職につき、不当労働行為救済命令の申立てをしたものの、棄却決定を受けたため、その取消し(義務付けの請求を含む。)を求めて東京地方裁判所に提訴し、同訴訟が係属している。また、X 4 は、平成 21 年 9 月に定年を迎えたものの、再雇用制度の利用を拒否されたため、現在、大阪地方裁判所に地位確認等請求訴訟を提起しており、原告は、X 4 の再雇用拒否につき、不当労働行為救済命令の申立てをしている。したがって、上記 3 名の従業員としての地位については、いまだ法的紛争が係属しているといえることができる。

また、会社が支部組合員 4 名を組織外として扱ったことはまぎれもない事実であり、このような会社の不利益取扱いを不当労働行為として既判力をもって確定させることにより、たとえ、支部組合員 4 名が従来どおりの業務を行うことが不可能であったとしても、原告は、会社の原告に対する嫌悪・忌避・差別の労務政策を改善させる重大な手掛かりを得ることになる。殊に、ポスト・ノーティスについては、労務政策の改善のために必要不可欠である。

さらに、本件組織外通告が不当労働行為と認定されることは、係属中の上記裁判における不当労働行為性の判断にも重要な影響を与えるといえることができる。

以上によれば、原告の本件義務付けに係る訴えは適法であるといえるべきである。

第 3 当裁判所の判断

1 争点 1 (支部組合員 4 名に対する組織外通告による本件配属をしたことが不利益取扱いの不当労働行為に当たるか)について

(1) 「シェーピング・スタディー」の必要性・合理性について

本件配属が不利益取扱い(不当労働行為)に該当するかを判断するに当たって、「シェーピング・スタディー」の必要性・合理性の有無がその判断要素の 1 つとなるため、まず、この点について検討する。

ア 不当労働行為の成否を判断するために、余剰人員の削減を伴う組織の見直し、業務の効率化・合理化のための施策である「シェーピング・スタディー」の必要性・合理性について検討するに当たっては、整理解雇法理における「人員削減の必要性」の要素のような高度の必要性・合理性が求められると解すべきではなく、上記のような施策の実施時点における会社の組織体制・経営状況に照らした時に、直ちに上記のような施策を実施する必要がない場合であっても、将来にわたっての業界全体の景気動向、会社の売上見通し、人員構成の変化等を踏まえて、将来の経営悪化に備えるとともに、更なる成長・発展を図るための経営戦略の一環として組織体制を整備する目的で上記のような施策を実施することは、その内容に一定の合理性があり、従業員らに著しい不利益を生じさせるものでない限り、原則として、必要性・合理性のないものと判断することはできないといえるべきである。

上記を踏まえ、前提事実及び弁論の全趣旨に照らして、「シェーピング・スタディー」の必要性・合理性の有無について検討する。この点、平成 8 年 3 月の特石法の廃止に伴い、同年 4 月以降、石油製品の輸入が全面的に自由化されて競争が激化し、ガソリン価額が低下したため、平成 7 年頃からいずれも減少傾向を

示していた石油元売業者各社の経常利益は、いずれも大幅に減少し、会社(補助参加人)のみならず、同業他社においても、リストラ等の手法による経営の合理化案が計画・実施されていたことに加え、平成9年当時の会社の経常利益は、国内の石油元売業者8社中、最下位から2番目の水準であったというのであるから、その目的には正当性が認められるというべきである。また、「シェーピング・スタディー」の内容は、新組織のポジションを業務遂行に必要な700余りに絞り込み、平成9年4月時点で1000名余りであった従業員数を早期退職支援制度による早期退職希望者の募集を行うことによっておおむね2年間のうちに約30%削減し、組織全体をダウン・サイジングするものであるところ、「シェーピング・スタディー」に関する上記目的の正当性やその背景事情となった会社の財政状況に照らすと、「シェーピング・スタディー」の内容が、2年間という比較的短期間のうちに約30%という大幅な人員削減をするものであるとしても、その一事をもって合理性が否定されるものではない。さらに、会社は、その実施に当たって、従業員らや原告を含む各労働組合に対し、平成8年12月頃から、「シェーピング・スタディー」の実施に向けての情報提供や説明を行うほか、その実施を巡って、各労働組合との間で団体交渉を繰り返し、その柱となる早期退職支援制度については、任意の応募に基づくものとして制度設計し、上記ポジションの割当がなく、組織外通告をされた従業員らについても、雇用を維持することとしており、原則として、賃金、勤務地等の労働条件は従前と変更しないこととしたのであり、本件全証拠に照らしても、特段、業務が過重なものとなったというような事実を認めることはできないから、「シェーピング・スタディー」が従業員らに著しい不利益を与えるものであると認めることもできない。

以上によれば、「シェーピング・スタディー」そのものに必要性・合理性がなかったと認めることはできない。

イ これに対し、原告は、「シェーピング・スタディー」は、会社が「組織外」として取り扱ったにもかかわらず、早期退職支援制度に応募しない従業員を退職に追い込むものであり、事実上の指名解雇に当たると主張する。

しかし、上記アで判示したとおり、早期退職支援制度自体は任意の応募に基づくものとして制度設計されており、「組織内」と通告されてポジションの割当をされた者であっても応募することができるのであって、実際に、ポジションに欠員が生じた結果、当初、「組織外」として取り扱われたス労の組合員にポジションが割り当てられた実績があることは、前提事実(7)カのとおりである。そして、「組織外」と通告された者も直ちに解雇されるわけではなく、原則として、賃金、勤務地等の労働条件は従前と変更がなく、前提事実(7)オによれば、現に「組織外」と通告された者のうちの23名は、早期退職支援制度に応募せず、会社において就労を継続していたことを認めることができる。

これらの事情に照らすと、「シェーピング・スタディー」が事実上の指名解雇であったということはいえない。

ウ また、原告は、「シェーピング・スタディー」により「組織外」として取り扱われ、「クラーク・プール」に配属された支部組合員4名には、無意味なファイ

リング業務が指示され、営業支店である大阪支店の本来的業務を割り当てられなかったところ、このような会社の所為は、原告又は支部組合員4名に対する不利益取扱いに当たると主張する。

この点、確かに、支部組合員4名が「クラーク・プール」に配属されていた期間中に指示された業務がファイリング作業等を含むものであったことは、前提事実(8)のとおりであるが、本件全証拠によっても、支部組合員4名に対して指示されたファイリング業務が無意味な業務であると認めるには足りないし、「クラーク・プール」に配属されても、従前どおりの労働条件の下で雇用が確保され、オフィス等の職場環境が悪化したり、過重な業務負担が課されたりした事情もうかがわれない。

よって、原告指摘の会社の所為が原告又は支部組合員4名に対する不利益取扱いに当たるといえることはできない。

(2) 支部組合員4名に対する本件組織外通告の不当性について

原告は、支部組合員4名を組織外として取り扱う方便として不合理な内容の評価基準を設定し、形式的に同基準を当てはめて本件組織外通告をしたとして、当該通告の不当性を主張する。

この点、クラークの業績評価は、①職位に要求される仕事の習熟度、②仕事の信頼性・生産性、③チーム目標達成への寄与・貢献・協働の程度、④顧客（社内・社外）への対応・サービスの程度、⑤仕事の改善・工夫の成果の各項目に基づいて実施されているところ、「シェーピング・スタディー」による組織外通告が、過去の当該業績評価を基に、本人の希望、関係上司の意見のほか、本人の経験・知識、将来性を総合して決定されたことは、前提事実(4)及び(6)のとおりであり、業績評価及び組織外通告を決定する際の考え方に不合理な点はない。そして、支部組合員4名を組織外として取り扱ったことが会社の恣意的判断によるものであると認めるに足りる的確な証拠もなく、結局、上記業績評価の評価基準が、支部組合員4名を組織外として取り扱う方便として設定されたものであると認めることもできない。

よって、原告の主張には理由がない。

(3) 原告以外の労働組合の組合員との取扱いの差異について

原告は、「シェーピング・スタディー」によって組織外として取り扱われたス労自主の組合員の割合が、モ労やス労と比較して大幅に高いことなどを指摘して、会社が支部組合員4名を組織外として取り扱ったことが、ス労自主に対する不利益取扱いに該当すると主張する。

確かに、「シェーピング・スタディー」に基づき組織外として取り扱われた組合員の割合は、モ労及びス労がいずれも約3%であったのに対し、ス労自主が50%であったことは、前提事実(7)カのとおりである。しかし、上記で(2)で判示したとおり、会社は、主に当該クラークの過去の業績評価を基に、新組織におけるポジションを割り当てるか否かを決定したのであるから、個別の業績評価の当否を吟味することなく、組織外として取り扱われた組合員の割合を比較することの意義は乏しいといわざるを得ないし、組合員数の多寡にかかわらず(平成9年当時、モ労が約

420名、ス労が32名、ス労自主が8名)、組織外として取り扱われた組合員の割合を比較するのも恣意的なものであるとの批判を免れない。しかも、組織外として取り扱われた従業員の全員がス労自主の組合員であったわけではなく、ス労自主の組合員の中にも新組織のポジションの割当をされた者もいること、前提事実(5)ア記載のとおり、ス労自主の組合員は、いずれもポジション削減率の高い(約50～60%)事務・技能職に就いていたことを併せ考慮すると、組織外として取り扱われたス労自主の組合員の割合が、モ労やス労よりも高いからといって、直ちに、会社がス労自主に対し、他の労働組合の取扱いとの間に不合理な差を設け、不利益な取扱いをしたものと認めることはできない。

したがって、原告の上記主張は、採用することができない。

また、原告は、平成9年11月以降の支部組合員4名の座席配置につき、パーティションやキャビネットにより通路から見えにくい位置に固めて配置されて隔離され、Y4カウンセラーから監視され、見せしめ的に他の従業員とは異なる扱いをされていたとも主張するが、その主張にかかる座席配置は別紙「配置図」のとおりであるところ、証拠(乙B14の1ないし5、15)によっても、廊下との間にパーティションや、キャビネットのある室内のレイアウトとしてはごく普通の座席配置であって、何ら閉鎖的空間ではないことが認められ、また、Y4カウンセラーの座席からは、支部組合員4名のみならず、他の従業員の座席も見渡せるようになっていくことが認められるところ、上司の目の届くような座席配置は、一般的なオフィスのレイアウトであるということができるところに照らすと、所論には理由がない。

(4) 小括

以上によれば、会社が「シェーピング・スタディー」を実施し、支部組合員4名に対する本件組織外通告によって本件配属をしたことが、ス労自主又は支部組合員4名との関係で、労組法7条1号の不利益取扱いに当たると評価することはできないのであり、詳細な事案分析と争点評価を重ねた上で当裁判所の判断と同旨の結論をとるに至った中労委の判断は正当であって、本件裁決に違法はない。

2 争点2 (ス労自主と会社との間の団体交渉における会社の対応が団交拒否又は誠実交渉義務違反の不当労働行為に当たるか)について

- (1) 前提事実(4)ないし(7)のとおり、会社は、平成9年6月26日、従業員らに対し、「シェーピング・スタディー」の概要を説明し、それ以後、会社とス労自主との間の団体交渉は、同年11月までの約5か月の間に、ス労自主大阪支部連合会との間の団体交渉1回を含め、同年7月10日、同年8月19日、同年9月4日、同月17日、同年10月3日、同月23日、同月29日(大阪支部連合会との交渉)、同年11月7日、同月20日の9回にわたって実施されており、支部組合員4名に対する本件組織外通告がされた平成9年9月24日以降も、上記のとおり約2か月間に5回にわたって実施されている。また、会社は、団体交渉の場において、一方的な説明に終始するのではなく、ス労自主側からの質問に対しても、可能な限り具体的なデータを示し、データに変更があった場合には適宜に更新し、説明を分かりやすくするためにレイアウト図を用意し、結局、ス労自主側には拒まれたものの、その説明を申し出るなどしながら、「シェーピング・スタディー」とこれに伴う早期

退職支援制度に関する説明を尽くそうとする姿勢を示していた。さらに、前提事実(4)ないし(7)のとおり、会社は、従業員及び関係労働組合らに対し、「シェーピング・スタディー」等の施策の進捗状況について適宜に情報提供もしており、ス労自主も、会社の提供する情報を参考にしながら団体交渉における交渉事項を検討し、実際の団体交渉に臨んでいたとすることができる。

- (2) これに対し、原告は、会社側はス労自主に対して交渉・変更の余地のない最終決定を伝えたにすぎないし、一見、団体交渉に応じているような姿勢も、団交拒否のそしりを免れるための仮構にすぎないと主張する。しかし、団体交渉においては、会社側が当該団体交渉の実施の時点における最終決定案を組合側に伝え、会社側の提示した最終決定案を前提として交渉が実施された結果、当該最終決定案に修正が加えられることもないわけではないのであるから、会社が当該団体交渉の実施の時点における最終決定を組合に伝えることが直ちに不誠実団交に当たるとすることはできない。しかも、本件全証拠をもってしても、会社がス労自主に対して交渉・変更の余地のない最終決定を伝えたと認めることはできない。

したがって、会社の団体交渉時の対応が、団交拒否のそしりを免れるための仮構にすぎないとの原告の上記主張は、前提を欠き失当であり、採用することができない。

- (3) 以上によれば、ス労自主との間の団体交渉の場における会社の対応は、労組法7条2号の団交拒否に該当するということができないことはもちろんのこと、誠実交渉義務違反に該当するということもできないのであり、詳細な事案分析と争点評価を重ねた上で当裁判所の判断と同旨の結論をとるに至った中労委の判断は正当であって、本件裁決に違法性はない。

3 争点3(義務付け訴訟の適法性)について

以上の認定によれば、原告の請求のうち、中労委に対する裁決の義務付けに係る訴えは、裁決が取り消されるべきもの(行訴法37条の3第1項2号)に該当しないことは明らかであるから、不適法な訴えであって、却下を免れない。

4 結論

以上の次第であって、原告の請求のうち、中労委に対する裁決の義務付けに係る訴えは不適法であるから却下することとし、その余の請求は理由がないから棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

「別紙 略」