

平成25年10月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成24年(行ウ)第109号 再審査申立棄却命令取消等請求事件
口頭弁論終結日 平成25年7月10日

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 本件訴えのうち、原告らの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 その余の訴えに係る原告らの請求をいずれも棄却する。
- 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らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求の趣旨

- 1 中央労働委員会が、中労委平成13年(不再)第27号事件について、平成23年8月3日付けで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「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

いずれもスタンダード・ヴァキューム石油日本支社(以下「スタンヴァック」という。)を前身とするモービル石油株式会社(平成12年2月に「モービル石油有限会社」に商号変更。商号変更の前後を通じて、以下「モービル石油」という。)及び被告補助参加人(当時の商号は「エッソ石油株式会社」、その後、平成12年2月に「エッソ石油有限会社」に商号変更。)の各従業員及び各退職者により組織された労働組合である原告らは、平成11年4月13日、福岡県労働委員会(当時の名称は「福岡県地方労働委員会」。以下「福岡県労委」という。)に対し、モービル石油が同年1月1日付けで定年退職者の再雇用制度を廃止したことに関して、モービル石油を被申立人とする救済命令申立てをした(この救済命令の申立て及びこれに係る福岡県労委の手続を、以下「本件初審」という)。福岡県労委は、平成13年5月23日付けで、上記救済命令申立てを棄却する命令(以下「本件初審命令」という。)を發し、原告らは、本件初審命令を不服として、同年6月7日、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、再審査申立てをした。その後、平成14年6月、モービル石油が被告補助参加人外と合併し、被告補助参加人(当時の商号は「エクソンモービル有限会社」。)がモービル石油の権利義務を包括的に承継した。中労委は、平成23年8月3日付けで、原告らの上記再審査申立て(被告補助参加人を被申立人とするもの)を棄却する命令(以下「本件中労委命令」という。)を發した。

本件は、原告らが、被告に対し、本件中労委命令の取消しを求めるとともに、中労委において別紙「請求する救済の内容」記載の不当労働行為救済命令を發することの義務付けを求める事案である。

- 1 前提となる事実

以下の事実は、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により認めることができる。

(1) 当事者等

ア 被告補助参加人は、スタンヴァックを前身とする石油製品の製造・販売等を業とする会社である。

被告補助参加人は、平成11年当時、「エッソ石油株式会社」という商号であったところ、平成12年2月1日、組織を有限会社に変更するとともに、商号を「エッソ石油有限会社」に変更し、平成14年6月1日には、自らを存続会社としてモービル石油外2社と合併し、モービル石油の権利義務を包括的に承継した上、商号を「エクソンモービル有限会社」に変更し、更に、本件訴えが提起された後の平成24年5月21日、組織及び商号を現在のものに変更した。

イ モービル石油は、被告補助参加人と同じくスタンヴァックを前身とする石油製品等の製造・販売等を業としていた会社である。

モービル石油は、平成11年当時は「モービル石油株式会社」という商号であったところ、平成12年2月1日、組織を有限会社に変更するとともに、商号を「モービル石油有限会社」に変更し、平成14年6月1日、被告補助参加人外2社と合併し、消滅した。

平成13年2月2日（本件初審結審日）時点のモービル石油の従業員数は、約600名であった。

ウ 原告スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「原告ス労自主」という。）は、昭和57年9月25日、モービル石油及び被告補助参加人の各従業員及び各退職者によって結成された労働組合であり、組合規約により、主たる事務所所在地を肩書地、代表者を中央執行委員長と定めている。

平成13年2月2日時点の原告ス労自主の組合員数は、31名（うちモービル石油関係者8名）であった。

エ 原告スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同分会連合会（以下「原告分会連」という。）は、平成4年9月20日、原告ス労自主の下部組織として結成された労働組合であり、組合規約により、事務所所在地を肩書地、代表者を執行委員長と定めている。

平成13年2月2日時点の原告分会連の組合員数は、5名（うちモービル石油関係者3名）であった。

オ 平成11年当時、モービル石油における労働組合としては、原告ス労自主及び原告分会連のほかに、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。）と、モービル石油労働組合（以下「モ労」という。）があった。

ス労は、昭和28年にスタンヴァックの従業員によって結成された労働組合であり、平成13年2月2日時点のス労の組合員数は、約20名であった。

モ労は、昭和49年にモービル石油の従業員によって結成された労

働組合であり、平成13年2月2日時点のモ労の組合員数は、約230名であった。

カ X1（昭和〇年〇月〇日生まれ。以下「X1」という。）は、昭和36年10月にスタンヴァックに入社し、同年12月、モービル石油の設立に伴い同社の従業員となった。

X1は、昭和39年1月には小倉油槽所に配属され、タンク車に積載されたガソリン等のオイル類をドラム缶に詰めて入出荷等をする業務に従事し、平成11年2月28日付けでモービル石油を定年退職するまで、同油槽所において勤務した（なお、小倉油槽所は、平成12年5月31日に閉鎖された。）。

X1は、スタンヴァックに入社後すぐにス労において労働組合活動を始め、昭和57年9月、原告ス労自主にその結成と同時に加入し、昭和58年10月から平成5年8月まで中央執行委員を、同年9月からは中央執行副委員長を務めていた。

また、X1は、平成4年9月、併せて原告分会連にもその結成と同時に加入し、以来平成8年8月まで原告分会連の執行委員長を、同年9月から平成9年8月まで同じく副執行委員長を、同年9月からは同じく書記長をそれぞれ兼務していた。

（甲26、乙A21、25、27、乙C7、10、丙3、証人X1）

(2) モービル石油における再雇用制度の導入

ア モービル石油においては、正規従業員は、満60歳の誕生日の属する月の末日に定年退職するものとされていたところ、モービル石油は、平成5年4月以降の定年退職者について、次のとおり再雇用する制度（以下「本件再雇用制度」という。）を導入することとした。

(ア) 対象者

定年退職する正規従業員で再雇用を希望する者のうち、心身の障害により勤務に耐えることができない又は定年前の勤務状況が著しく劣るため、モービル石油において再雇用を不相当と判断した者を除いて、再雇用する。

(イ) 再雇用期間

- i 平成5年4月以降平成6年3月までの定年退職者については、3か月間
- ii 平成6年4月以降平成7年3月までの定年退職者については、6か月間
- iii 平成7年4月以降平成8年3月までの定年退職者については、9か月間
- iv 平成8年4月以降平成9年3月までの定年退職者については、12か月間
- v 平成9年4月以降の定年退職者の再雇用期間については、ivに定める期間を基礎に最長24か月の延長を検討し、追って定める。

(ウ) 賃金等

- i 再雇用期間中の報酬総額は、次の計算により定める。
 $\{ \text{退職時基本給} \times (12 + \text{平均年間賞与月率}) \} \times 50\% \div 12$
 $\times \text{再雇用月数}$
- ii 毎月25日に月例賃金として支払う金額は、次の計算により定める。
上記 i で定めた報酬総額 $\times 70\% \div \text{再雇用月数}$
- iii 再雇用終了月の25日に支払う再雇用終了一時金は、次の計算により定める。
上記 i で定めた報酬総額 $\times 30\%$

イ モービル石油は、平成5年3月5日付けで、全従業員及び原告ス労自主に対し、本件再雇用制度の骨子を記載した文書を交付し、原告ス労自主との団体交渉を経た上、同年4月1日、本件再雇用制度を実施した。

原告ス労自主は、同年7月20日、モービル石油に対し、本件再雇用制度の導入を了解する旨を記載した「モービル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」と題する書面を交付した。

(乙A1, 2, 乙B6, 7)

(3) 本件再雇用制度の一時停止

ア 平成8年4月1日、ガソリン等の特定石油製品の輸入の事業を行い得る者を登録業者に限定していた特定石油製品輸入暫定措置法（昭和60年12月20日法律第95号。以下「特石法」という。）が廃止され、我が国における石油製品の輸入が自由化された。

イ モービル石油は、平成8年7月1日から平成10年6月30日までの間、本件再雇用制度を一時停止することとし、平成8年3月27日、全従業員に対し、その旨を文書により通知し、そのころ、原告ス労自主に対しても、同様の通知をした。

上記各通知に係る文書には、更に、①一時停止の理由について、モービル石油における人員が一時的に余剰になったからである旨、②一時停止の期間について、短縮又は延長の可能性がある旨、③一時停止の期間中に定年退職する者で、再雇用の要件を満たすものに対しては、代償措置として退職時基本給の4か月分の一時金（以下「再雇用停止一時金」という。）を退職時に追加支給する旨、④同年4月1日から同年6月30日までの間に定年を迎える者については、再雇用されるか、再雇用停止一時金の支給を受けるかを選択することができる旨が記されていた。

ウ モービル石油と原告ス労自主との間では、平成8年4月4日、本件再雇用制度の一時停止について団体交渉が行われたが、その後は、この件について団体交渉が行われることはなかった。

(乙A18, 19, 乙B8)

(4) 本件再雇用制度の廃止

ア モービル石油は、平成11年1月1日付けで本件再雇用制度を廃止することとし、平成10年6月30日、全従業員に対し、その旨を文書により通知するとともに、原告ス労自主に対しても、同様の通知をした。

上記全従業員に対する通知文書には、更に、①本件再雇用制度を廃止する理由について、業務の効率化を図ったことにより、必要な業務は予定の要員数で対処できる見通しが立ったからである旨、②経過措置として、平成10年7月1日から同年12月31日までの間の定年退職者には、引き続き再雇用停止一時金の支給をする旨等が記されていた。

イ モービル石油は、平成10年6月30日、本件再雇用制度の廃止について、モ労及びス労と事務折衝を行い、両労働組合は、いずれも本件再雇用制度の廃止を了承した。

ウ モービル石油は、平成10年7月9日から平成11年1月19日までの間に、本件再雇用制度の廃止について、7回にわたって、原告ス労自主と団体交渉を行った（これらのモービル石油と原告ス労自主との間の各団体交渉を総称して、以下「本件団体交渉」ということがある。）。

エ モービル石油は、本件再雇用制度の廃止に先立って、原告分会連に対し、団体交渉の申入れをしなかった。

他方、原告分会連も、モービル石油に対し、本件再雇用制度の廃止について、団体交渉の申入れをしなかった。

オ 本件再雇用制度は、平成11年1月1日（この日は、モービル石油における会計年度の初日である。）に廃止された。しかし、結局、モービル石油と原告ス労自主との間で、本件再雇用制度を廃止することに関する合意は成立しなかった。

（乙A3、乙B10、11、乙C8）

(5) X1の定年退職

X1は、平成11年2月28日付けでモービル石油を定年退職した。

X1は、本件再雇用制度が廃止された後の最初の定年退職者であった。

（甲26、証人X1）

(6) 本件訴えに至る経緯

ア 原告ら及びX1は、平成11年4月13日、福岡県労委に対し、モービル石油を被申立人として、①モービル石油が本件再雇用制度に関する団体交渉において、原告ス労自主の合意を経ることなく平成11年1月1日付けで同制度を廃止したことが、団体交渉の拒否に当たる旨、②モービル石油が原告分会連に対し本件再雇用制度の廃止に関する団体交渉の申入れをせずに同制度を廃止したことが、事実上の団体交渉の拒否に当たる旨、③モービル石油が、平成11年2月28日に

X 1 が定年退職することを知りながら本件再雇用制度を廃止し、X 1 に同制度を適用しなかったことが、X 1 が原告ス労自主の組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たる旨を主張し、次の(ア)から(エ)までの内容の救済を求める救済命令申立て(福岡県労委平成11年(労)第2号事件)をした(本件初審)。

(ア) モービル石油は、本件再雇用制度の廃止について原告ス労自主及び原告分会連との団体交渉を拒否してはならない。

(イ) モービル石油は、原告ス労自主及び原告分会連と協議し、合意に至るまで本件再雇用制度を維持しなければならない。

(ウ) モービル石油は、X 1 を平成11年3月1日付けでモービル石油小倉油槽所に再雇用しなければならない。

(エ) ポスト・ノーティスを実施すること。

イ 福岡県労委は、平成13年5月23日付けで、上記救済命令申立てを棄却する命令(本件初審命令)を発し、同月29日、各当事者にその命令書を交付した。

ウ 原告ら及びX 1 は、平成13年6月7日、本件初審命令を不服として、中労委に対し、再審査申立て(中労委平成13年(不再)第27号事件)をしたが、再審査係属中の平成22年8月23日、X 1 に係る上記再審査申立ては、取り下げられた。

中労委は、平成23年8月3日付けで、原告らに係る上記再審査申立てについて、これを棄却する命令(本件中労委命令)を発し、同月31日、原告らにその命令書を交付した。

エ 原告らは、平成24年2月27日、本件訴えを提起した。

(甲1, 2, 16, 当裁判所に顕著な事実)

2 争点及びこれに対する当事者の主張

(1) モービル石油が原告ス労自主との合意なく本件再雇用制度を廃止したことが、労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号所定の不当労働行為(団体交渉拒否)に当たるか(争点1)

(原告ス労自主の主張)

ア 本件再雇用制度は、その導入時に、原告ス労自主において、モービル石油の提示した内容どおりで導入することを了解する旨の意思表示をした。

したがって、モービル石油と原告ス労自主の間では、書面は作成されていないものの、本件再雇用制度について事実上の労働協約が成立したのであり、モービル石油は、本件再雇用制度を廃止するに当たり、原告ス労自主と団体交渉で協議し、その合意を得なければならない。

イ また、本件再雇用制度の廃止は、重大な労働条件の引下げであるから、義務的団体交渉事項に当たり、モービル石油において当然に原告ス労自主と協議して決定すべきものであった。

しかるに、モービル石油は、本件団体交渉において、本件再雇用制度は恩恵的な制度であり、労使交渉におけるポリシー事項（その制定や改廃については、団体交渉の機会に、労働組合に説明し、あるいは労働組合からの改訂要求を受けて話し合うが、決定は会社が行い、労働組合の合意がなくても実施できる事項）にすぎないから、その廃止について正当性や合理性を説明する必要はないという態度であった。

さらに、モービル石油は、本件再雇用制度の廃止時期についても、モ労及びス労の了解があることをもって平成11年1月1日付けとすることに固執し、原告ス労自主が、その延期を求めたにもかかわらず、同日をもって廃止するという結論を一方向的に押し付け、原告ス労自主と合意することなくこれを実行した。

このようなモービル石油の対応は、不誠実であり、実質的に団体交渉の拒否に該当する。

ウ 以上によれば、モービル石油が原告ス労自主との合意なく本件再雇用制度を廃止したことは、労組法7条2号所定の不当労働行為に当たるといふべきである。

（被告及び被告補助参加人の主張）

ア モービル石油と原告ス労自主との間で、本件再雇用制度について事実上の労働協約が存在した事実はない。したがって、モービル石油は、原告ス労自主の承諾がなくとも、就業規則変更の手續等により本件再雇用制度を変更することができた。

イ モービル石油は、本件再雇用制度の廃止について、原告ス労自主に事前に通知するとともに、同原告との団体交渉において、その必要性を説明するとともに、段階的にではなく一気に廃止することが問題であるとの原告ス労自主の主張に対しても、廃止時期を平成11年1月1日とした趣旨を説明するなどして、合意達成の可能性を模索し、誠実に対応してきた（本件再雇用制度がポリシー事項であることを理由に団体交渉を軽視したこともない）。しかるに、原告ス労自主は、本件団体交渉において、上記の主張を繰り返し、感情的な発言に終始したのであり、その結果、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない状況に至ったのである。

ウ 以上によれば、モービル石油の本件団体交渉における対応は、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるものではない。

(2) モービル石油が原告分会連に対し本件再雇用制度廃止に関する団体交渉を申し入れずに同制度を廃止したことが、労組法7条2号所定の不当労働行為（団体交渉拒否）に当たるか（争点2）

（原告分会連の主張）

本件再雇用制度の廃止は、重大な労働条件の引下げの問題であり、労働組合との間の義務的団体交渉事項に当たる。また、原告ス労自主は、モービル石油との団体交渉権を独占したことはなく、むしろ、組合員が

直接参加する労働組合活動を重視しており、実際にモービル石油との間で、支部、支部連、分会、分会連単位での団体交渉が行われていた。そして、本件再雇用制度の廃止については、全社的な問題ではあるものの、これにより原告分会連の組合員であるX 1個人の労働条件が変更されることになるのであり、原告らも、原告ス労自主との団体交渉のみで処理されるべき問題ととらえていたものではない。

したがって、原告分会連は、本件再雇用制度の廃止について、独立して団体交渉を行い得るのであり、モービル石油は、原告分会連から本件再雇用制度の廃止に関する団体交渉の申入れがなくても、同原告に対し、団体交渉の申入れを行うべきであった。しかるに、モービル石油は、これをしなかったのであるから、原告分会連との団体交渉を拒否したというべきである。

なお、X 1は、原告ス労自主とモービル石油との間の本件団体交渉に出席していたが、それは、原告ス労自主の交渉委員として出席していたのであり、X 1がその当時、原告分会連の書記長であったからといって、原告分会連との団体交渉が不要になるものではない。

以上によれば、モービル石油が原告分会連に対し本件再雇用制度廃止に関する団体交渉を申し入れずに同制度を廃止したことは、労組法7条2号所定の不当労働行為に当たるといえるべきである。

(被告及び被告補助参加人の主張)

モービル石油と原告分会連との間には、本件再雇用制度について事前に協議をする旨の取決めはない。また、そもそも本件再雇用制度の廃止は、全社的な事項であり、原告ス労自主との団体交渉において議論することが適当であったものである。そして、原告ス労自主とモービル石油との間の本件団体交渉には、当時、原告分会連の書記長でもあったX 1が出席していた。

したがって、モービル石油において、別途原告分会連との団体交渉をする必要はなく、モービル石油が原告分会連に対し本件再雇用制度の廃止についての団体交渉を申し入れなかったことが、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるといえることはできない。

仮に、モービル石油が原告分会連と団体交渉をすべき義務を負うと解する場合には、モービル石油が二重の団体交渉を強いられることになり、また、これを回避すれば団体交渉拒否をしたとの申立てを受ける立場に置かれることになり、不当であるといわざるを得ない。

- (3) モービル石油が本件再雇用制度を廃止したことが、X 1に対する原告ス労自主の組合員であることを理由とした労組法7条1号所定の不当労働行為（不利益取扱い）に当たるか（争点3）

(原告らの主張)

ア モービル石油は、特石法が施行された昭和62年当時から、10年後には同法が廃止され、石油製品の輸入が自由化されることを当然認

識していたはずであり、それに伴って起こり得る事態を十分に認識した上、平成5年4月1日付けで本件再雇用制度を導入した。

また、モービル石油は、経常利益が平成2年から平成11年までを通じて黒字であり、純利益も平成9年を除いて黒字であった。そして、平成9年11月からは、シェーピングスタディと称する業務効率化計画に基づき、早期退職者に対し、早期退職金及び特別加算金の支給をし（支給額は、平成9年度の特別損失額79億円に近い金額であると考えられる。）、本件再雇用制度が一時停止されていた間には、定年を迎えた全従業員に対し、退職時基本給の4か月分に当たる再雇用停止一時金を支給していたのである（支給額は、2億円を超えていたと考えられる。）。そうすると、平成11年当時、モービル石油の財務状況は、決して悪い状況にあったわけではなく、企業としての存続そのものが危うい状態でもなかったというべきである。

したがって、本件再雇用制度の廃止は、その必要性を欠く不合理なものであったといわざるを得ない。

イ モービル石油においては、賃金等労働条件の制定及び改定は、毎年4月1日付けで行われているのであり、本件再雇用制度の廃止が平成11年1月1日付けで実施されたことは、異例である。X1が本件再雇用制度廃止後の最初の定年退職者であることからして、モービル石油は、X1に対して本件再雇用制度を適用しないため、あえて同日をもって本件再雇用制度を廃止したものにはほかならない。

ウ モービル石油は、X1の勤務していた小倉油槽所の閉鎖を計画していたところ、過去において、原告らが同油槽所の縮小、閉鎖合理化に対して反対闘争をしたことがあったことから、原告らによって同油槽所閉鎖反対闘争が行われたり、その際にX1が同闘争の当事者となり、同油槽所閉鎖が思惑どおりに行けなくなったりする可能性を危惧していた。本件再雇用制度の廃止は、同油槽所廃止の地ならしとして、X1を排除する目的のものであることは明らかである。

エ 以上によれば、モービル石油は、小倉油槽所の廃止を円滑に進めるためには、これに先だって同油槽所に勤務する原告ス労自主の組合員であるX1を退職させることが必要であるとの認識の下、意図的に平成11年1月1日をもって本件再雇用制度を廃止したのであり、それは、X1に対する原告ス労自主の組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるといえるべきである。

（被告及び被告補助参加人の主張）

ア 石油元売り8社の経常利益は、平成7年ころから減少傾向となっており、モービル石油の経常利益も、同年から急速に減少した。そのため、モービル石油は、平成8年末以降、会社組織の再編成と早期退職制度を含む経営合理化策を検討し、平成9年11月にこれらを実施し、同年に特別損失を計上したのである。これらの事情からすれば、平成

11年当時、モービル石油の財務状況が良好であったとは認められず、本件再雇用制度を廃止したことが、当時のモービル石油の経理状況からみて、その必要性を欠く不合理なものであったとはいえない。

イ 本件再雇用制度の廃止をモービル石油の会計年度又は暦年に合わせてそれらの初日である1月1日に実施することは、何ら異例なことではない。財務会計に与える影響を考えれば、会計年度としての暦年の上期、下期という節目で制度を改変することは、むしろ自然である。また、本件再雇用制度が廃止された後は、X1以外の定年退職者は、全員が再雇用されておらず、その中には、原告ス労自主又は原告分会連以外の労働組合の組合員も存する。さらに、平成11年1月1日から同年3月31日までの間には、X1のほかモ労の組合員1名も定年退職しており、本件再雇用制度を同年4月1日ではなく同年1月1日に廃止したことによってその適用を受けられなかったのは、X1だけではない。したがって、X1に対して本件再雇用制度を適用しないために同日をもって本件再雇用制度を廃止したわけではないことは明らかである。

ウ 原告らは、本件再雇用制度の廃止について、小倉油槽所廃止の地ならしとして、X1を排除する目的のものであると主張するが、それは、一時停止されていた本件再雇用制度に基づく再雇用が平成11年1月1日に復活することを前提とするものである。しかるに、本件再雇用制度は、平成8年7月1日から2年間一時停止され、その間の定年退職者に対して、基本給の4か月分の再雇用停止一時金が支給され、その後も平成10年12月末日まで、その措置が本件再雇用制度廃止の経過措置として継続されていたものである。そして、この間、実際に従業員の再雇用は行われていなかったものであり、当時の経営環境において、平成11年1月1日に再雇用が再開されるという状況にはなかった。したがって、原告らの上記主張は、その前提を欠くものであり、失当といわざるを得ない。

エ 以上によれば、モービル石油が本件再雇用制度を廃止したことは、X1に対する原告ス労自主の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当しない。

(4) 中労委に対する命令の義務付けに係る訴えの適法性（争点4）

（原告らの主張）

中労委は、原告らによる再審査請求申立てに基づいて救済命令を発すべきであったにもかかわらず、これをせずに上記申立てを棄却する旨の本件中労委命令を発したのであり、本件中労委命令は、行政事件訴訟法（以下「行訴法」という。）37条の3第1項2号所定の「取り消されるべきもの」に当たるから、原告らは、中労委に対し、救済命令を発すべき旨を命じる判決を求めることができる。

（被告の主張）

本件中労委命令は、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、行訴法37条の3第1項2号所定の「取り消されるべきもの」に当たらない。したがって、原告らの義務付けに係る訴えは、不適法なものとして却下されるべきである。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提となる事実に加え、各後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実を認めることができる。

(1) 本件再雇用制度の導入時の経緯等

ア モービル石油は、かねてから、労働条件を労働協約事項とポリシー事項とに区別して把握しており、実費支給的なもの、福利厚生的なもの、適用対象者が限定されているものをポリシー事項と解した上で、同事項にかかる諸規定の制定及び改廃は、モービル石油が決定の上、労働組合に通知し、団体交渉において労働組合に説明をするが、労働組合の合意がなくても実施できると認識し、運用していた。

これに対し、原告ス労自主は、会社が一方的に労働条件を改廃できることを問題視して、モービル石油に対し、ポリシー事項についても労働協約を締結すべき事項に変更するよう要求し続けていた。

イ モービル石油は、平成5年4月以降の定年退職者について、本件再雇用制度を導入することとし、同年3月22日、原告ス労自主とモービル石油の間で、本件再雇用制度の導入について団体交渉が行われた。

その際、モービル石油は、本件再雇用制度について、これがポリシー事項であるとの見解を示したが、原告ス労自主の質問に対して、再雇用を希望する者は原則的に再雇用する旨の説明をした。

原告ス労自主は、本件再雇用制度は労働者の再雇用にかかる労働条件そのものであり、労働協約を締結すべき事項であると主張したが、その後、本件再雇用制度の導入についての団体交渉は、実施されなかった。

ウ 原告ス労自主は、モービル石油が、上記のとおり、再雇用を希望する者を原則雇用すると説明したこと等を踏まえ、本件再雇用制度の導入を了承することとし、その旨を同年7月20日付けの原告ス労自主中央執行委員長名の「モービル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」と題する文書により、モービル石油代表者に提出して通知した。同文書には、「同制度の協定化について、今後も交渉することを条件に同制度の導入を了解する」との記載がされていた。

(甲26、乙A2、9、乙B8、乙C1、2、3、8、9、証人X1)

(2) 平成8年以降の石油業界の状況とモービル石油の経営状況等

ア 平成8年4月1日、特石法が廃止され、石油製品の輸入が自由化さ

れた。それ以降、石油業界では、価格競争等により、収益の中核であるガソリンを中心に市況が大幅に下落し、各社の業績が急速に悪化した。さらに、平成10年には、軽油需要が前年割れとなるなどし、平成9年10月以降平成10年10月までの13か月連続で石油製品の需要が前年同月を下回るなどした。石油業界29社の経常損益合計は、平成8年度が1143億円の黒字であったのに対し、平成9年度は621億円の黒字、平成10年度は180億円の赤字になるなどした。

平成11年1月当時、石油元売り各社のうち、コスモ石油株式会社は、平成15年3月末までに社員数を半減させる計画を策定し、出光興産株式会社及び昭和シェル石油株式会社も、それぞれ従来予定していたよりも大きなコスト削減に踏み込むこととするなどした。

イ モービル石油における平成4年度から平成9年度までの経常利益は、平成4年度が約165億円、平成5年度が約188億円、平成6年度が約189億円、平成7年度が約85億円、平成8年度が約77億円、平成9年度は約12億円であり、平成7年度に前年度比約100億円の落ち込みを見せ、平成9年度に再び大きく落ち込んでいる。

ウ モービル石油は、平成9年11月末、シェーピングスタディと呼称される業務効率化計画の一環として、従業員の早期退職制度を実施した。これは、当時の従業員数が約1000人であったところ、これを700人まで削減するために、モービル石油において、合理化後の組織に受け入れることのできない従業員に対して適用するものであり、同制度の適用を受け、約260人の従業員が退職した。

エ モービル石油は、毎年度の決算について、通常毎年4月ころの原告ス労自主との団体交渉において説明を行っていたところ、平成9年度分の決算（モービル石油第39期）について、平成10年4月13日実施の団体交渉において、おおむね次のとおりの説明を行った。

(ア) 営業利益、経常利益ともに減少し、平成8年度の当期純利益が28億2200万円であるのに対し、平成9年度は当期純損失が68億7100万円となった。昭和39年以来の赤字決算である。

(イ) 販売数量は前年比マイナス5.4パーセント、売上高は前年比マイナス1.5パーセントである。

(ウ) 早期退職特別加算金（平成10年度分を含む）として、67億円を特別損失に計上した。

(エ) 定年退職が予定される者の数は、平成10年に9名、平成11年に13名、平成12年に27名、平成13年に27名、平成14年に39名、平成15年に23名である。他方、採用については、毎年10名程度を計画している。

（乙A31、乙B1、3、4、8、10、12、乙C6）

(3) 本件再雇用制度の一時停止

モービル石油は、特石法の廃止に伴う業績悪化を受けて、平成8年7

月1日から平成10年6月30日までの間、本件再雇用制度を一時停止した。上記期間中に定年退職する者で、再雇用の要件を満たすものに対しては、代償措置として、再雇用停止一時金を退職時に追加支給することとされた。そして、上記期間中の定年退職者については、全員が再雇用されず、また、再雇用停止一時金の支給は、上記期間中の定年退職者全員に対し、再雇用を希望するかどうかを問わず実施された。

(乙A18, 乙B8, 乙C8, 9)

(4) 本件再雇用制度の廃止とこれに係る原告ス労自主とモービル石油との間の本件団体交渉の状況等

ア モービル石油は、平成11年1月1日付けで本件雇用制度を廃止することとし、本件再雇用制度の一時停止期間の終期である平成10年6月30日、全従業員及び原告ス労自主に対し、その旨と併せて、本件雇用制度が廃止される平成11年1月1日までの経過措置として、平成10年7月1日から同年12月31日までの間の定年退職者には、引き続き再雇用停止一時金の支給をすることとする旨を通知した。

イ モービル石油は、平成10年7月9日から平成11年1月19日までの間に合計7回にわたり、本件再雇用制度の廃止について、原告ス労自主と団体交渉(本件団体交渉)を行った。しかし、その後、モービル石油と原告ス労自主の間で、本件再雇用制度の廃止について団体交渉が行われることはなかった。

本件団体交渉の具体的な状況は、次のとおりである(なお、証拠(乙A4, 5, 15から17まで, 乙B8)によれば、本件団体交渉においては、本件再雇用制度の廃止以外の事項も議題とされ、平成10年10月8日実施分までの5回については、それぞれ15分から20分程度が本件再雇用制度廃止問題の議論に充てられたことが認められる。)

(ア) 平成10年7月9日実施分

モービル石油は、原告ス労自主に対して、平成10年6月30日に通知したことと同様の内容を説明し、特に、本件再雇用制度を廃止する理由については、石油業界や会社を取り巻く状況が変化したことから、現状の人員で十分であり、再雇用の必要がなくなったからである旨を説明した。

原告ス労自主は、再雇用された者及び再雇用停止一時金受給者と、平成11年1月1日以降の定年退職者とは、労働条件に天と地ほどの違いがあり、差別的取扱いであり、了解することはできないとして、次回以降、団体交渉で協議を継続するよう求めた。

(イ) 平成10年7月17日実施分

原告ス労自主は、モービル石油に対し、再雇用停止一時金の額が、基本給の4か月分であり、同一時金を支給される者とされない者との差は大きく、支給されない者への差別的取扱いとなっていると指

摘するとともに、本件再雇用制度において、再雇用期間を段階的に延長した理由についての説明を求めた。

モービル石油は、①制度である以上、ある期日を境にして差が出ることは不可避であること、②再雇用期間を段階的に延長したのは、従業員の年齢構成や退職入数の状況によっていたためであること、③数年前に作られた制度をすぐに廃止することには問題があるため、再雇用停止一時金を支給するものとしたことなどを説明した。

原告ス労自主は、モービル石油に対し、本件再雇用制度の廃止について、依然として了解することはできず、仮に廃止するにしても段階的に廃止することなどを含めて、団体交渉で協議するべきであるなどと主張して、その再検討を求めた。

(ウ) 平成10年7月31日実施分

モービル石油は、平成10年7月17日実施の団体交渉を受けて、本件再雇用制度を段階的に廃止することについて検討したところ、本件再雇用制度の廃止時期については、これを一時停止期間経過直後の同年7月1日付けとするという意見もあったが、再雇用停止一時金の支給を6か月間延長するという経過措置を設けて平成11年1月1日付けで廃止するものとしてあり、同日をもって廃止するという考えは変わらない旨を回答した。

原告ス労自主は、モービル石油は本件再雇用制度の導入時に同制度をポリシー事項扱いとしたが、その廃止は、導入と異なり、労働条件に関する重大な問題であるから、モービル石油が一方的に決めることには問題があると主張し、モービル石油に対し、再雇用を再開することや、経過措置の期間を更に6か月延長することなどを含めて、本件再雇用制度の廃止を再考するよう要求した。

(エ) 平成10年8月24日実施分

モービル石油は、平成10年7月31日実施の団体交渉を受けて、本件再雇用制度の廃止を再考することについて検討したところ、本件再雇用制度については、既に2年間の一時停止期間を置き、その間に再雇用停止一時金を支給していたものであり、その措置を更に6か月間延長するという経過措置を設けることにした以上、再考には応じられない旨を回答した。

原告ス労自主は、モービル石油に対し、本件再雇用制度の導入は段階的であったのに、その廃止については、なぜ段階的にしないのか、X1の定年、退職を意識しているのかなどと質した。

モービル石油は、本件再雇用制度の廃止については、X1の定年退職を意識したものではないなどと回答した。

(オ) 平成10年10月8日実施分

原告ス労自主は、モービル石油に対し、本件再雇用制度については原告ス労自主と協議すべき事項であるとの認識を伝えるとともに、

原告ス労自主の組合員に敵対した者を再雇用しているのに、その組合員であるX1の定年直前に本件再雇用制度を廃止することは、差別的取扱いであると主張して、本件再雇用制度廃止の撤回を求めた。

モービル石油は、本件再雇用制度の廃止は、X1の定年退職を意識したものではなく、本件再雇用制度を維持することができないとの判断によるものであって、その撤回はできない旨を回答した。

原告ス労自主は、経営判断の誤りであるとして、その責任をだれが取るのかと質した。そして、出席していた同原告の組合員からは、経営判断当時のモービル石油代表者や人事部長の退任を求める声が上がった。

(カ) 平成10年12月22日実施分

原告ス労自主は、モービル石油に対し、「X1組合員の定年後の再雇用要求の件」と題する文書を交付し、X1の再雇用を求めた。

(キ) 平成11年1月19日実施分

モービル石油は、平成10年12月22日実施の団体交渉で要望されたX1の再雇用について、検討結果は変わらず、本件再雇用制度は昨年末をもって廃止した旨を回答した。

原告ス労自主は、本件再雇用制度の廃止が不当労働行為に該当するとして救済命令の申立てをする意向を示した。

ウ モービル石油は、本件再雇用制度を廃止するまでの経過措置として、再雇用停止一時金の支給を、平成10年7月1日から同年12月31日までの間の定年退職者に対しても延長して実施した上、平成11年1月1日をもって本件再雇用制度を廃止した。

(乙A3から7まで、15から17まで、乙B8、11、乙C3から5まで、8、9)

2 争点1 (モービル石油が原告ス労自主との合意をすることなく本件再雇用制度を廃止したことが、労組法7条2号所定の不当労働行為(団体交渉拒否)に当たるか)について

(1) 本件再雇用制度について労働協約が成立したとの原告ス労自主の主張について

ア 労組法14条は、労働協約について、書面に作成し、労働組合と使用者双方が署名又は記名押印することによってその効力を生ずると規定するが、このように労働協約に書面性が要求される趣旨は、労働協約は複雑な交渉過程を経て団体交渉が最終的に妥結した事項につき締結されるものであり、口頭による合意や様式を備えない書面による合意のままでは、後日合意の有無やその内容について紛争が生じやすいことに由来するものである。したがって、労働組合と使用者の間に労働条件に関する合意が成立したとしても、書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名し又は記名押印しない限り、労働協約としての規範的効力を付与することはできないと解するのが相当である(最高裁

判所平成12年(受)第192号平成13年3月13日第三小法廷判決・民集55巻2号395頁参照)。

- イ 本件において、モービル石油と原告ス労自主との間で、本件再雇用制度に係る合意について書面が作成されていないことは、原告ス労自主の自認するところである。したがって、本件再雇用制度について事実上の労働協約が成立したことを理由に、モービル石油が本件再雇用制度の廃止について原告ス労自主と団体交渉で協議し、その合意を得なければならない旨の同原告の主張は、失当といわざるを得ない。
 - ウ なお、原告ス労自主とモービル石油との間に、本件再雇用制度について、労働協約としての規範的効力を認め得るような合意が成立したと認めることもできない。原告ス労自主は、平成5年7月20日、モービル石油に対し、本件再雇用制度の導入を了解する旨の「モービル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」と題する書面(乙A2)を交付したが、その書面には、本件再雇用制度について、「同制度の協定化について、今後も交渉することを条件に同制度の導入を了解する」との記載がされていたことは前記認定事実(1)ウのとおりであり、この事実を照らせば、原告ス労自主としても、本件再雇用制度が実施された当時、同制度について労働協約が成立したという認識までは有していなかったものというべきである。なお、本件の全証拠を検討しても、その後、原告ス労自主とモービル石油の間で、本件再雇用制度の労働協約化に向けた団体交渉等が行われた事実は窺われない。
- (2) モービル石油の本件団体交渉における対応が不誠実であり、実質的に団体交渉拒否に該当するとの原告ス労自主の主張について
- ア 前記前提となる事実のとおり、本件再雇用制度は、定年を迎えるモービル石油の正規従業員のうち、再雇用を希望する者は原則再雇用されるというものであり、また、前記認定事実(3)のとおり、その一時停止期間中は、定年退職者の全員に対し、再雇用の希望の有無を問わず、再雇用停止一時金が支給されていた。これらの点に照らせば、本件再雇用制度は、モービル石油の労働者の雇用関係の継続又は賃金に関する取決めであり、労働条件に該当するといえ、その廃止は、使用者たるモービル石油において、労働組合との団体交渉が義務付けられた事項であったと解するのが相当である。
 - イ ところで、使用者が、団体交渉を正当な理由なく拒否した場合、当該使用者の行為は労組法7条2号所定の不当労働行為に該当するところ、団体交渉において、労働組合が通常労働条件等について労使間の合意を得るための努力を行っていることに鑑みれば、使用者には、団体交渉に形式的に応じるだけでなく、団体交渉の相手方の要求や主張に対する回答や主張をするなどして、団体交渉を誠実に行うべき義務があると解するのが相当であり、使用者がこの義務を怠り、労働者の団体交渉権を尊重したとはいえない態様で団体交渉を行った場合、当

該使用者の行為は、団体交渉の正当な理由なき拒否と同様、労組法7条2号所定の不当労働行為に該当するといふべきである。

他方、労使間交渉においては、賃金等の労働条件やその他労働者の待遇等、利害の対立が先鋭化しがちであり、かつ、使用者において一定期間内に結論を出さなければならない事項について交渉するといふ性質上、労使双方で十分な交渉の機会をもち議論を行つてもなお双方の主張が対立し、意見の一致をみないまま交渉を終了せざるを得ない場合もあり得るところであるから、使用者には、組合の要求又は主張を受け入れたり、自己の主張について譲歩をしたりする義務まではないと解するのが相当である。

ウ 以上説示したところに基づき、本件団体交渉の状況（前記認定事実(4)）についてみると、次のとおり認められる。

(7) モービル石油は、原告ス労自主との間で、本件再雇用制度の廃止について、これを全従業員に対し通知した平成10年6月30日から間もなく後の同年7月9日に最初の団体交渉を行い、その8日後、その14日後、更にその24日後に団体交渉を実施し、平成11年1月19日までの間に合計7回の団体交渉を重ね、6回目及び7回目を除く各回においてそれぞれ15分から20分程度をその議論に充てていたものであり、モービル石油として、団体交渉の機会を適度に設けていたといふことができる。

(4) また、モービル石油は、本件団体交渉において、本件再雇用制度を廃止しなければならない理由を説明し、原告ス労自主から本件再雇用制度の廃止につき段階的に廃止することなどを含めて再考するよう求められたことに対しても、いったん持ち帰って検討した上、合計2年6か月間にわたり再雇用停止一時金を支給するといふ経過措置を講じていることなどを理由に、平成11年1月1日をもって廃止するといふ考えは変わらない旨を回答するなどしており、平成10年8月24日実施の団体交渉までは、本件再雇用制度の段階的廃止の可否を巡って実質的な交渉が行われていた。

(5) しかし、同年10月8日実施の団体交渉において、モービル石油が、本件再雇用制度について、これ以上の段階的廃止は困難である旨の回答をしたところ、原告ス労自主は、本件再雇用制度の廃止はX1の定年退職を意識したものではないかとの見解を示し、一方的に廃止することは認められないと強く主張するようになり、それを機に、労使双方の見解が対立したまま、最終的には交渉が困難な状態に至った。

エ 以上の経過からすれば、モービル石油は、本件団体交渉において、本件再雇用制度の廃止について、原告ス労自主の理解を得るために相応の対応をしていたものといふことができる（なお、モービル石油は、本件再雇用制度についてポリシー事項であると解していたが、本件団

体交渉において、ポリシー事項であることをもって、殊更団体交渉を軽視したなどの事実は窺えない。)。そして、このことに、前記認定事実(2)エのとおり、原告ス労自主において、モービル石油の経常利益が減少し、早期退職特別加算金を計上したり、定年退職予定者に比して採用予定人数が低く抑えられたりしていたことにつき、モービル石油から説明を受け、認識していたことも併せみれば、モービル石油の本件団体交渉における対応について、不誠実であったということとはできない。

したがって、モービル石油が原告ス労自主の合意を得ずに本件再雇用制度を廃止したからといって、実質的に団体交渉を拒否したものであるということとはできない。

- (3) 以上のとおり、争点1に関する原告ス労自主の主張は、いずれも採用することができず、モービル石油が原告ス労自主との合意をすることなく本件再雇用制度を廃止したことが、労組法7条2号所定の不当労働行為に当たるとはいえない。この点に関する本件中労委命令における中労委の判断は、正当であって、違法事由はない。
- 3 争点2（モービル石油が原告分会連に対し本件再雇用制度廃止に関する団体交渉を申し入れずに同制度を廃止したことが、労組法7条2号所定の不当労働行為（団体交渉拒否）に当たるか）について

- (1) 前判示のとおり、本件再雇用制度の廃止は、モービル石油において、労働組合との団体交渉が義務付けられた事項であったと解するのが相当である。そして、本件再雇用制度の廃止については、それがモービル石油の全正規従業員に対して等しく影響を与える性質のものであることからすれば、モービル石油としては、各単位労働組合（原告ス労自主、ス労、モ労）と団体交渉を行うことが必要であると解されるが、他方、各単位労働組合の下部組織との間では、当然には団体交渉を行うべき必要性を認めることはできない。

したがって、モービル石油は、事前に団体交渉を行う取決めがされていたなどの特段の事情のない限り、原告ス労自主との団体交渉とは別個に、その下部組織である原告分会連との間で団体交渉を行うべき義務を負わないものと解するのが相当である。

しかるに、原告分会連とモービル石油との間で、本件再雇用制度の改廃に関する事項について、事前に団体交渉を要するとの取決めがされていたなどの上記特段の事情を認めるに足りる証拠はない。

この点、原告分会連は、実際にモービル石油との間で支部、支部連、分会、分会連単位での団体交渉が行われていた旨を主張し、これに添う証拠として、原告ス労自主の下部組織である京浜支部連、大阪支部連及び原告分会連が、それぞれ、平成24年2月、平成23年9月及び平成11年3月に行った団体交渉の内容が記載された機関誌又は議事録（甲3から5まで）を提出する。しかし、これらの証拠は、いずれも本件再

雇用制度が廃止された後の団体交渉に係るものであって、また、そこに記載された団体交渉の内容をみても、全社的な事項がその議題とされていたものでもないのであるから、これらの証拠によっても、原告分会連とモービル石油との間で本件再雇用制度の改廃に関する事項について事前に団体交渉を要するとの取決めがされていたとは認められない。

したがって、モービル石油が原告分会連に対し本件再雇用制度廃止に関する団体交渉を申し入れずに同制度を廃止したからといって、そのことが団体交渉の拒否に当たるといえることはできない。

- (2) 以上のとおり、争点2に関する原告分会連の主張は、採用することができず、モービル石油が原告分会連に対し本件再雇用制度廃止に関する団体交渉を申し入れずに同制度を廃止したことが、労組法7条2号所定の不当労働行為に当たるとはいえない。

この点に関する本件中労委命令における中労委の判断は正当であって、違法事由はない。

- 4 争点3（モービル石油が本件再雇用制度を廃止したことが、X1に対する原告ス労自主の組合員であることを理由とした労組法7条1号の不当労働行為（不利益取扱い）に当たるか）について

- (1) 平成8年以降の石油業界の状況及びモービル石油の経営状況は、前記認定事実(2)のとおりであり、平成11年当時、石油業界の業況が直ちに改善されると予測し得る状況であったと認められるものでもない。これらの事情によれば、モービル石油が、平成11年の時点において、それまでに早期退職者を募るなどして経営の合理化を図ってきたものの、本件再雇用制度を維持することはもはや困難であると判断したこと自体は、格別不合理なものであったとは認められない。

また、本件再雇用制度の廃止時期を平成11年1月1日と定めたことについても、確かに、モービル石油においては、労働条件の改定が4月1日付けで行われることもあったと認められる（甲24, 25）ものの、本件再雇用制度の廃止により、モービル石油の年間支出額の減少等の財務面に対する影響が生じ得ることに照らせば、本件再雇用制度の廃止時期をモービル石油の会計年度の始期に合わせたことが格別不合理であるということもできない。

さらに、前記前提となる事実及び前記認定事実のとおり、そもそも、本件再雇用制度は、X1が定年を迎えるより前の平成8年7月から停止された状態にあったものであり、実際に、その間は、全ての正規従業員について再雇用が実施されず、その後再び再雇用が実施されることが見込まれる状況にもなかつたと認められるのであり、これらの事実、上記のとおり、本件再雇用制度の廃止に係るモービル石油の判断が不合理なものとは認められないことを併せみれば、本件再雇用制度を廃止する目的が小倉油槽所の廃止を円滑に進めるためにX1を退職させることにあったとは認められないというべきである。

(2) 以上のとおり、争点3に関する原告らの主張は、採用することができず、モービル石油が本件再雇用制度を廃止したことが、X1に対する原告ス労自主の組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとはいえない。

この点に関する本件中労委命令における中労委の判断は正当であって、違法事由はない。

5 争点4（中労委に対する命令の義務付けに係る訴えの適法性）について原告らの請求のうち、中労委に対する命令の義務付けに係る訴え（前記請求の趣旨2項）は、行訴法3条6項2号の規定する「義務付けの訴え」であるところ、本件において、かかる義務付けの訴えを提起することができるのは、本件中労委命令が「取り消されるべきものであり、又は無効若しくは不存在」である場合に限られる（行訴法37条の3第1項2号）。しかるに、これまでに検討したところによれば、本件中労委命令が取り消されるべきものでないことは明らかあり、無効又は不存在であるともいえない。

したがって、原告らの請求のうち、中労委に対する命令の義務付けに係る訴えは、不適法である。

第4 結論

以上によれば、本件訴えのうち、中労委に対する命令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、その余の訴えに係る原告らの請求は理由がないからいずれも棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙)

当事者目録（抄）

原告 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同分会連合会

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

以上

別紙「請求する救済の内容」

- 1 再審査被申立人会社は、定年退職者再雇用制度廃止について、申立人2組合との団交を拒否してはならない。
- 2 再審査被申立人会社は、申立人組合の組合員X1の定年時基本給52万9200円の4ヶ月分を支給しなければならない。
- 3 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2メートル以上の木版に墨汁またはペンキをもって、下記のとおり明記し、それを全事業所の見やすい場所に1カ月間掲示しなければならない。また、同内容を命令交付の日から14日以内に社内報にて全従業員、関連

会社、関連下請企業及び関係代理店に配布しなければならない。

記

●年●月●日

スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合
中央執行委員長 X 2 殿
外 1 名

エクソンモービル株式会社
代表者 代表取締役社長
Y 1

会社は、貴組合との合意を得ることなく、1998年12月31日付をもって「定年退職者再雇用制度」の廃止を強行し、X1組合員の小倉油槽所での再雇用要求も拒否しました。

これは、貴組合に対する団交拒否であり、不利益取扱であるので、会社はその非を認め、貴組合に謝罪し、X1組合員を小倉油槽所に再雇用します。

あわせて、今後2度とこのような不当労働行為を繰り返さないことをここに誓約します。

以上