

命 令 書

申立人 全国石油産業労働組合協議会・
スタンダード・ヴァキューム労働組合エッソ大阪支部

被申立人 エッソ石油株式会社

主 文

本件申立ては、いずれもこれを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合エッソ大阪支部（以下「組合」という。）は、主たる事務所を肩書地（編注、大阪市南区）に置く労働組合で、被申立人エッソ石油株式会社（以下「会社」という。）に雇用される従業員のうち近畿地区内の事業所に勤務する従業員によって組織されており、審問終結時の組合員は9名である。うち3名は、会社の野田油槽所に勤務し、野田分会（以下「分会」という。）を構成している。

分会の分会長は、A1（以下「A1」という。）である。

- (2) 会社は、エクソンコーポレーションが100%出資するエッソイースタンコーポレイテッドが100%出資した日本法人で、肩書地（編注、東京都港区）に本店を置き、全国に68の支店、営業所、管理事務所、油槽所等を有し、従業員約1,500名を雇用して石油製品の卸売を主な事業目的としている。
- (3) 会社には組合のほかに、全国的な組織で、会社及びモービル石油株式会社に雇用される従業員によって組織され、組合員も加盟している全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という。）があるほか、昭和49年6月末、ス労の組合員が集団脱退して結成したエッソ・スタンダード石油労働組合があり、また、モービル石油株式会社には、昭和49年11月末にモービル石油労働組合が結成されている。

2 組合同約について

組合の規約には、次のとおり定められている。

第8条（機関）

支部に次の機関を置く

- (1) 支部大会
- (2) 執行委員会
- (3) 闘争委員会
- (4) 職場委員会・分会長会議

第9条（支部大会）

(1) 支部大会は支部の最高決議機関であって、毎年8月に執行委員長が招集する。

(2)以下略

第10条（支部大会決議事項）

(1) 次の事項は支部大会で議決または承認されなければならない。

1. 支部の年次報告
2. 支部の基本方針の決定
3. 支部の年度事業計画、収支決算及び予算
4. 全国大会代議員及び中央委員の選出
5. 支部の個別の要求に関する罷業、争議行為に関する決定
6. 支部規約の改廃
7. その他、支部の重要事項

(2)以下略

第13条（執行委員会）

(1) 執行委員会は、支部の執行機関であって、支部役員をもって構成し、執行委員長が必要と認めたとき、及び役員のお二分の1以上の要求があったとき、執行委員長が招集する。

(2)以下略

第14条（執行委員会の権限）

- (1) 組合員を代表して会社と団体交渉を行うこと
- (2) 組合活動の企画、立案に関すること
- (3) 大会へ議案を提出すること
- (4) 大会決議を執行すること
- (5) その他、組合業務の執行と処理に関すること

3 団体交渉の慣行

組合と会社間には、組合員の属する各事業所の労働条件につき、各事業所ごとに団体交渉を行う慣行があり、昭和52年1月末頃、大阪府地方労働委員会の斡旋により、団体交渉の交渉員は、大阪支店で行うときは労使とも各7名以内、大阪支店以外で行うときは各側5名以内とする旨合意されている。また、野田油槽所においては、過去に36協定問題、夜間作業用の仮眠室問題、深夜作業の際のタクシー手当問題等について団体交渉が行われたことがある。

4 マイダス導入問題と団体交渉

- (1) 分会は、会社が売上高や入出庫等の計数管理、並びに事業所間の連絡用にマイダスというコンピューター機器を導入する計画があり、かつ、その端末機が野田油槽所にも設置される予定であることを知り、昭和54年11月7日付書面で、導入は分会員の労働条件に重大な変更を生ずるとして、野田油槽所長（以下「所長」という。）に団体交渉を申し入れた。
- (2) 団体交渉は、同月9日、野田油槽所で、会社側からは所長、分会側からはA2副委員長、A1分会長ほか3名が出席し、午前10時40分から午後1時35分まで行われた。席上、先ず所長が、会社がマイダスの導入を決めた背景事情、導入の目的、稼働開始の時期、

導入に伴う新会計処理手続について約40分間説明を行った。これに対して分会は、若干の質問の後、出席者が別室で討議し、再開後、野田油槽所へのマイダス導入は、分会員の労働強化となるので反対する。なお、導入のためのトレーニングには分会員は参加しないと回答した。所長はこれに対し、とにかく、先ずトレーニングを受けて、その後に問題が出れば、改めて交渉したらどうかと提案したが、分会は、トレーニングを受けることは、なしくずしの導入となるので反対すると述べた。

所長は、トレーニングは予定どおり行うこと、トレーニング終了後、更に話し合う用意がある旨を発言し、当日の交渉は打ち切られた。

(3) 野田油槽所においては、11月10日に機器が搬入され、12日に立ち上りと回路の接続があり、12日から14日にかけて野田油槽所で、トレーニングが実施された。A 1は、同月12日午前に行われた新会計処理手続のみは受講したが、同日午後のマイダス機器のトレーニングの際には、機器の隣の自席で説明を聞き流し、13日、14日の両日のトレーニングの際には、所長からの受講指示に従わず、他の業務に従事していた。

(4) 昭和54年11月19日、所長はA 1に対して、マイダスについてより詳しく説明する用意があるので、慣行に従って、組合から団体交渉を申し入れてはどうかと催告した。

これに対して組合は、分会長名で所長に、次の内容の11月20日付文書を提出した。

「我々の考え方は先の団交でのべた通り、基本的には合理化である。従って拒否すると申し入れたが、話し合いの結果、相方の主張を入れて、11月9日の団交では、相方のいずれかが不都合と考えた場合、15、16のいずれかの日に申し入れたらどうかという確認だった。これに対し、11月19日の会社のマイダスについて説明する用意があるので、慣行に従って組合から団交要求をしてもらいたいとの申し出は、11月9日の団交の主旨にそぐわないと組合は考えている。従って、先の組合の提案にそった説明であれば、組合としても申し入れることにやぶさかでないので、書面をもって申し入れたい。」

(5) 所長は、上記文書の主旨が不明であったので、翌日頃、A 1に説明を求め、団体交渉申入れの文書であることは理解したが、要求内容が具体性を欠き、かつ、マイダス導入反対という分会の要求を会社が認めることを前提にしている申し入れであると判断して、団体交渉の開催に応じなかった。

(6) その後、11月21日、22日、26日に分会は所長に団体交渉開催を求めたが、所長は、議題が特定できていない、マイダスの件は業務の中で説明するので団体交渉は持てないとして、これに応じなかった。

5 下請労働者の解雇問題

(1) 野田油槽所には、株式会社共栄組から派遣されていた女子従業員C 1が就業していたが、同女が同社と会社間の派遣契約期間の満了により昭和55年4月30日限りで雇止めになる件につき、昭和55年4月11日付文書により、分会は所長宛に、「下請労働者の解雇による配置転換は認めない。その他関連事項について」なる議題で団体交渉の開催を申し入れた。

(2) 所長はこれに対し、口頭で下請労働者の雇止めは契約期間の満了によるものであること、同人に代る者として、他組合の組合員が転勤して来るのは、会社の人事権の行使であって、いずれも分会との団体交渉事項ではないとして団体交渉の開催を拒否し、更に、同月21日、分会に対して、「下請労働者の解雇云々については、下請会社との契約終了で

あって解雇ではない、又そのための配置転換はしない、従って申出のような事実はない。又、転入者については人事権に関する事で、団交議題でないと考える。よって団交はもちません」との内容の文書を交付した。

6 当委員会の勧告とその後の推移

- (1) 組合は、昭和55年5月31日、会社を被申立人として、会社がマイダス導入問題並びに下請労働者解雇問題に関する団体交渉申入れに応じなかったとして労働組合法第7条第2号により当委員会に本件救済申立をした。
- (2) 当委員会は、昭和56年3月3日、当事者双方に対し団体交渉を行うよう勧告した。
- (3) 分会は、昭和56年3月24日分会長名で所長宛に、①マイダス導入の件、②下請労働者の解雇による労働条件の変更等について、を議題として団体交渉の開催を申し入れ、同年4月13日、野田油槽所休憩室で午後3時半から約1時間団体交渉が行われた。出席者は、会社側から所長と大阪管理事務所所長代理、分会側からは副委員長、分会長外2名であった。
- (4) 当日、会社側は、マイダス導入問題について、組合要求についての趣旨説明と提案があるのではないかと理解で交渉に臨んでいたもので、導入問題の是非から交渉しようとする組合との間に対立が生じ、結局、次回に会社が統一見解を出すことにして交渉は打ち切られた。
- (5) 同年4月20日、前回の交渉を受けて、午後3時30分頃から約1時間20分間、野田油槽所で交渉が行われた。出席者は、会社側には前回のメンバーに大阪管理事務所所長が新たに加わり、組合側は同一メンバーであった。

ここで会社側は、マイダス導入問題自体は全社的な問題であり、野田油槽所における団体交渉の議題とならない旨、したがって、A1がマイダス業務を行う意思があるならば、その就業条件については交渉する用意があること、下請労働者の解雇問題は、これによって分会員に重大な労働条件の変更が生ずるならば、その点について話し合うと説明した。

組合側はこれに対し、マイダス導入は合理化問題であり、その導入の是非という基本的問題につき論議が尽くされた後、具体的な問題に入るべきであるとして対立が解けず、下請労働者の件については、十分な討議のないまま交渉が打ち切られた。
- (6) 以後、数次にわたり交渉継続の可能性につき、両者間に事務折衝があったが、双方の見解の相違が確認されたにとどまった。

第2 判断

1 組合の申立資格について

会社は、組合がス労の下部組織であるところ、ス労の規約によれば、労働委員会への申立ては中央執行委員会で審議決定されるべき事項とされているので、組合は独立して本件申立てをする資格を有しないと主張する。しかしながら、先に第1の2で認定した組合の規約によれば、組合はス労とは別組織であって、独立した意思決定機関、執行機関を有することが認められるので、会社の主張は採用できない。

2 マイダス導入問題

(1) 当事者の主張

ア 組合は、野田油槽所へのマイダス導入問題について、分会が昭和54年11月7日団体

交渉を申し入れたのに対し、会社は同月9日所長から導入問題について一応の説明をさせたにとどまり、組合と意見の一致をみないまま引続き交渉を行うことにして中断し、分会から同月20日付で引続き団体交渉を行うよう申し入れたにも拘わらず、これに応じないと主張する。

イ 会社はこれに対し

- ① マイダス導入問題は、全社的问题であるから、分会との団体交渉の議題とはなり得ない。
- ② 所長は、マイダス導入を中止し、あるいは導入時期を変更する権限を有しないから、マイダス導入の是非や時期の変更をめぐる交渉に応じなくとも、団体交渉を拒否したこととはならない。
- ③ 会社は、マイダス導入問題については分会に必要な説明をしており、もし分会員の労働条件がマイダスの導入により不利益になる場合には、その労働条件については話し合う用意があることを明らかにしているところ、分会は分会員の労働条件がどのように不利益になるかの具体的主張をしないので、団体交渉を継続する必要性は存在しなくなった。

と主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 会社は、マイダス導入問題は全社的な問題であるから、分会との団体交渉の議題とはなり得ないと主張する。

しかしながら、導入問題自体は全社的な問題であっても、分会員の属する野田油槽所へマイダスの端末機が設置されることにより、分会員の労働条件に変動が生ずることはあり得ることであるから、当初から分会との団体交渉の議題とはなり得ないという会社の主張は理由がない。

イ 次に会社は、所長はマイダス導入の中止や時期の変更に関する権限を有しないから、所長がこれらの問題に関する交渉に応じないことは、団体交渉の拒否とはならないと主張する。

しかしながら、分会との団体交渉となり得る議題については、仮に交渉担当者である所長に権限が存しないならば、本社の授權を得たり、あるいは権限を有する者を列席させる等の対応が可能なのであるから、所長の権限の不存在は団体交渉を拒否する理由とはなり得ない。

ウ 更に会社は、マイダス導入問題については既に必要な説明を尽くしており、引続き分会員の具体的な労働条件の問題に移るべきところ、分会からはマイダスの導入に伴い、分会員の労働条件にどのような不利益が生ずるかについての具体的な主張がなされていないのであるから、これ以上交渉を継続する必要はないと主張する。

- ① そこで考えてみるのに、マイダス導入問題、特定事業所への端末機設置の必要性とその時期の問題が各事業所間の業務量のバランス等を考慮して、全社的な視野から判断することを要する問題であることは否定できないところであるから、マイダス導入の是非や端末機の設置の時期という基本的な問題は、本来、全社レベルでの団体交渉の議題となるべき問題であると考えられる。全社レベルでの団体交渉を全く行わないまま、一事業所のみがマイダス導入の是非という基本的問題について交

渉することは、それが当該事業所に勤務する組合員の労働条件に係る範囲で団体交渉の議題とはなり得ても、全社レベルにおける交渉の内容とはその程度において自ずから差異が生じることは、これを認めざるを得ない。

② ところで本件の場合、第1の4の(2)で認定したとおり、所長は団体交渉の冒頭において、約40分間マイダス導入に至った背景事情、導入の目的、稼働開始の時期、導入に伴う新会計処理手続について説明を行い、分会は若干の質問の後、組合の副委員長、分会長を交えて検討の結果、野田油槽所へのマイダスの導入は、分会員に対する労働強化となるから反対するとの方針を所長に伝えている。したがって、マイダスの導入問題について、更に交渉を進展させるためには、会社において少なくともマイダスの端末機の設置時期を延期する方向で譲歩するか、分会側が野田油槽所へのマイダス導入を認めた上で、分会員の労働条件問題の討議に移ることを認めるかのいずれかの必要があったものと考えられる。ところが、当時、会社は、導入の是非と時期については既定方針どおり行い、労働条件についてはトレーニング終了後交渉するとの方針であったこと、一方、分会は、マイダス導入は労働強化となるので反対であるとの立場を堅持していたことが明らかであり、既に第1回の交渉当日に原則論で相対立する状況になっていたことが認められる。そうすると、マイダス導入の是非、野田油槽所への端末機設置の時期の問題は、他に格別の事情のない本件の場合においては、分会レベルの交渉としては、既に行き詰りの域に達していたと判断して良いと考えられる。

③ 以上の判断は、第1の4の(4)及び(5)で認定したように、昭和54年11月20日付文書で分会が同一議題について、所長に継続交渉を申し入れた際、分会が導入の是非をめぐる原則的問題の交渉を求めたのに対し、会社は具体的労働条件についての交渉を希望して交渉に入らなかったこと、また、第1の6の(2)ないし(5)で認定したように、当委員会の勧告を受けて行われた団体交渉においても、原則問題の交渉継続を求める分会側と、具体的労働条件のみを交渉議題とすることを求める会社側との対立が、結局解けなかった経過に照らしても裏付けられるところである。

エ 以上のとおりであって、分会が昭和54年11月7日申し入れたマイダス導入問題に関する団体交渉は、分会が原則的問題に関する交渉の継続を求める限りは、既に行き詰っているものと認めるべきであるから、救済申立てを棄却せざるを得ない。

3 下請労働者の解雇問題

(1) 当事者の主張

ア 組合は、昭和55年4月11日、会社が下請労働者を4月30日限りで解雇する問題、並びにその後任として他の事業所から組合員以外の者を配置転換する問題について、分会が団体交渉を申し入れたのに会社がこれに応じなかったと主張する。

イ これに対して会社は、当該労働者は下請労働者の派遣契約の期間が満了したので雇い止めになったものであり、組合員でもないので、分会との団体交渉の議題とはなり得ず、また、配置転換問題は分会員以外の労働者の労働条件に関する問題であるから、分会との団体交渉の議題とはなり得ないと主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 先に第1の5の(1)で認定したとおり、野田油槽所の女子従業員C1が昭和55年4月30

日限りで入社しなくなったのは、会社と株式会社共栄組との間の労働者派遣契約の期間が満了した為であったことが認められる。また、同人が組合員でないことは、組合も争わないのであるから、同人の雇い止め（組合の主張によると解雇）問題を分会が団体交渉の議題とすることはできないといわなければならない。更に、他事業所からその後任として組合員以外の者を配置転換する問題についても、組合員以外の者の人事異動を議題とするものであるから、分会が配置転換自体を団体交渉の議題とすることはできないものと考えられる。

イ また、第1の6の(3)で認定したとおり、分会は、当委員会の勧告を受けて、昭和56年3月24日、議題を「下請労働者の解雇による労働条件の変更等について」と変更して団体交渉を申し入れながら、第1の6の(5)で認定したとおり、昭和56年4月20日の団体交渉の席上、マイダス導入の是非という基本問題を先決問題とすることにこだわり、具体的な労働条件問題に入らなかったことが認められる。

ウ 以上のとおりであるから、下請労働者の解雇並びに配置転換問題については、分会が当初申し入れた議題の形式では団体交渉の議題とはなり得ないものであり、また、昭和56年3月24日申し入れた議題については、分会自からが分会員の具体的労働条件の討議に入ることを回避したものと判断されるので、会社が団体交渉を拒否したものと認められない。よって、組合の申立ては棄却を免れない。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和57年6月11日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之