

大阪、昭57不36、39、昭61.11.19

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合
 エッソ大阪支部
申立人 X
被申立人 エッソ石油株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対して、昭和57年6月23日付けで行った同年6月24日から7日間の出勤停止がなかったものとして取り扱い、同人がその間に受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Xに対して、次の措置を含め昭和57年7月14日付けで行った懲戒解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職相当職に復帰させること
 - (2) 解雇の日の翌日から原職相当職に復帰させるまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払うこと
- 3 被申立人は、1メートル×2メートル大の白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに被申立人の大阪工業用製品支店入口付近の従業員の見やすい場所に1週間掲示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
エッソ大阪支部
執行委員長 A 1 殿

エッソ石油株式会社
代表取締役 B 1

当社が貴組合員X氏に対して昭和57年6月23日付けで行った同年6月24日から7日間の出勤停止及び同年7月14日付けで行った懲戒解雇は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号（但し、出勤停止については除く）に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人エッソ石油株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国各地約70カ所に支店、事務所、油槽所等を置き、各種石油製品及び関連製品の輸入、精製、製造、販売を業としており、その従業員は本件審問終了時約1,400名である。

(2) 申立人X（以下「X」という）は、昭和45年4月1日入社し、新入社員研修を受けた後、横浜市所在の鶴見試験室、本社製品開発室自動車用製品課を経て、49年8月1日、大阪工業用製品支店（以下「支店」という）潤滑油課に配属された。

Xは、当初は内勤として受注関係の業務を担当していたが、50年9月からは営業を担当していた。

また、Xは、57年1月1日付けで支店に新たに設けられた直売課に配置換えを命じられた後、同年7月14日付けで懲戒解雇された。

Xは、入社後、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）に加入し、鶴見試験室及び本社支部においては職場委員を、ス労エッソ大阪支部（以下「ス労支部」という）においては、49年10月から55年9月にかけて支部の執行副委員長、書記長、執行委員長を歴任し、また55年10月から再び執行副委員長の地位にあり、本件申立時にも同地位にあった。

(3) ア 当初の申立人ス労支部は、支店及び大阪サービスステーション支店等に勤務する従業員により組織されたス労の下部組織であるとともに、独自の規約・決議機関・執行機関を有しており、本件申立時の組合員は8名であった。

イ ス労組合員に対する昭和56年6月22日の東京地方裁判所での刑事事件判決並びに同年9月18日の名古屋地方裁判所での配置転換に関する仮処分決定の対処をめぐって、組合員間で意見の相違が生じたこと等を契機として、ス労は内部対立状態に陥った。

その結果、本件申立後の57年9月25日、ス労からスタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「自主労組」という）が事実上分裂して発足した。

ウ 本件申立時点で既にス労本部の方針に反対し独自の活動を行っていたス労支部は、昭和57年10月14日、支部大会を開き、方針を同じくする自主労組に全員が加入することを決定するとともに、名称をスタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合エッソ大阪支部（以下「自主労組支部」という）とし、以後ス労支部組合員であった者は全員自主労組の構成員として組合活動を行っている。

なお、ス労の規約によると、その支部がス労を脱退したり外部団体に加盟したりするには全国大会の承認を必要とするが、ス労支部はこの手続を履践していない。

エ ス労と会社との労働協約第5条覚書には「組合員に重大な影響を与えるような職制機構の改廃並びに事業所の移転、廃止等、会社の経営上の重要な変動のあるときはス労に事前に通告する」旨規定されている。

また、ス労支部と大阪支店とは昭和48年6月5日付けで、ス労支部三役の転勤及び所属職場の変更については、ス労支部と団体交渉において協議する旨の確認書を作成している。

2 Xに対する処分について

(1) 会社の機構改革について

ア 昭和56年10月8日、支店は、従業員全員を支店長室に集めて、営業本部の組織の変更及びこれに伴う人事異動等（以下「機構改革」という）を57年1月1日付けで実施する旨発表し社内報を配布した。

イ 大阪地域の機構改革については、営業本部に属する各専門部の大阪支店の細分化、事業所分割等を含んでいた。支店においては、それまで製品の種類に応じた担当課と

して設けていた燃料課、潤滑油課を廃止し、代わりに顧客との取引形態に応じた担当課として、直売課、販売課を設けることになった。

これによりXが配属されることになった直売課は工場等の直売顧客を、販売課は代理店（特約店）を担当することとなったが、燃料油、潤滑油にはそれぞれ多くの銘柄があり、また取引量、商品の出荷場所、配送関係、支払条件等は顧客によって異なっていた。

従って、従業員にとって職務内容の変更を伴うものであった。

(2) 機構改革についてのス労支部の対応とXの業務命令拒否について

ア ス労支部は、会社が機構改革の理由として「人件費の高騰」や「コンピューターによる本社及び支店の組織上の管理機能の一層の効率化」等を掲げていることから、機構改革は人員削減につながり組合員の労働条件に重大な変更をもたらすものであるとして、機構改革が発表された昭和56年10月8日以降再三にわたり支店に対し団体交渉の開催を申し入れた。

しかし、支店は、現実にはそのような事態は生じていないとしてこれらの申入れを拒否していた。

イ 昭和56年10月26日、支店潤滑油課長B2（以下「B2課長」という）は、機構改革に伴い新たに担当することになる製品情報に関してトレーニングを行う旨、Xも出席する会議で伝えた。

しかし、Xは、「機構改革については団体交渉による解決が先決であり、団体交渉を拒否しておきながら強行するのはやめるべきである」旨述べ、同年12月4日に行われたトレーニングには参加せず、また、それ以後も参加しなかった。

ウ 昭和56年11月20日ごろ、B2課長は、機構改革に伴う担当顧客の変更を発表し、課員にそれぞれ速やかに引継ぎを行うよう命じた。この変更により、Xは従来工業用潤滑油の販売顧客として担当していた13社（代理店、直売顧客を含む）から、57年1月1日以後全く別の9社（直売顧客）に担当替えされることとなった。

これに対して、Xは、「機構改革については労使間で合意が成立していないのに強行実施するのは問題である」旨述べ、この担当顧客の引継ぎを行わず、従来どおりの顧客について営業活動を行っていた。

(3) 機構改革に関する団体交渉等について

ア 昭和56年11月24日、ス労支部と支店との間で機構改革を議題とする第1回目の団体交渉が行われた。席上、ス労支部は、「今回の機構改革は、ス労と会社との労働協約第5条覚書に基づき、ス労支部に対して事前通告義務がある。団体交渉を行わずにこれを実行するのは、組合無視である」旨抗議した。

これに対して、支店は、「今回の機構改革は全社的な問題であるから、これについての団体交渉は本社とス労本部との間で実施する。支店は、機構改革を前提として、ス労支部組合員の労働条件についてのみ団体交渉を行う。この機構改革により、現在までのところ労働条件に重大な影響を受けたス労支部組合員はいない」旨述べた。

ス労支部は、この支店の回答を不満であるとして抗議したうえ、次回の団体交渉の際に機構改革の概要について説明するよう支店に要求した。

イ 昭和56年12月7日、支店長B3がXに対して機構改革に伴う辞令を渡そうとしたが、

同人は、「ス労支部と協議中であるのに強行するのは不当である」旨述べ、その受領を拒否した。

ウ 昭和56年12月14日、機構改革を議題とする第2回目の団体交渉が開催され、席上ス労支部は、機構改革についての団体交渉が終わるまでトレーニングを中止し人事異動を撤回するよう要求するとともに、「機構改革は人減らし、労働強化を目的としている」旨発言した。

これに対して支店は、「現時点では減員はしていない。支部組合員に対する労働強化が具体化した時点で団体交渉を行えばよい。経費節減、合理化は企業として当然のことである」旨答えた。

エ 昭和57年1月18日、機構改革を議題とする第3回目の団体交渉が行われ、席上ス労支部は、「大阪でも支店の分割や移転に伴う人事異動について職制が組合員に協力を求めているが、減員や労働強化はないのか」とたじた。

これに対して、支店は、「ス労支部組合員にそういう事態が発生した時点で団体交渉をすればよい」旨答え、一方的に団体交渉を打ち切った。

オ 昭和57年1月20日、ス労支部は、前記の会社の対応に抗議するため争議行為を行うことを決定し、同日支店との間で行われた団体交渉において、「機構改革の件について争議行為を行う」旨伝えた。

ス労支部は、その席上で、「個人に対する業務強要は行わないこと、仮にそのような行為があればス労支部として処置をとる用意がある」旨述べた。

(4) Xに対する出勤停止について

ア 昭和57年2月3日、支店直売課長B4（以下「B4課長」という）は、Xに対し、代理店顧客について販売課長B5に引継ぎを行うよう命じた。

これに対してXは、「団体交渉を拒否しないでス労支部を通じて申し入れ、解決してもらいたい」旨述べ、この業務引継ぎを行わなかった。

イ 昭和57年3月1日、ス労支部は、Xに対して機構改革に伴う業務命令を拒否するよう指令した。

同日、B4課長は、Xに対し、「担当でなくなった代理店には行ってはならない」旨命じた。

これに対して、Xは、「機構改革に基づく業務命令には従えない。このようなことはス労支部で検討するので同支部に申し入れてもらいたい」旨述べた。

ウ 昭和57年5月25日、支店は、Xに対し、同年1月1日付け異動による新業務に従事し新たに割り当てられた顧客を担当するよう命じ、これに従わない場合には適当な措置をとる旨文書（以下「5・25文書」という）で通告した。

これに対して、Xは、「労使間で未解決の案件になっているのに、個人に強要するのはス労支部に対する支配介入である」旨述べ、5・25文書をス労支部として預ったうえ、この件についてス労支部と団体交渉を開催するよう述べたが、支店は、「個人の問題であり、ス労支部と団体交渉は行わない」旨述べた。

また、同日支店は、Xに対して、同年6月1日からセールスマンの担当地域の変更を行うため、5月28日に和歌山市で会議を開催するので、この会議に参加するよう命じた。

これに対して、Xは、「5月28日には、大阪府地方労働委員会に申立てを行っている私に関する不当労働行為救済申立事件〔昭和53年（不）第18号〕の命令書が交付されることになっている。また、機構改革について支店とス労支部との協議が終わっていないので会議に出席できない」旨述べ、この会議に参加しなかった。

エ 支店は、昭和57年6月3日、4日、8日、9日、10日、14日、17日、22日と繰り返して、同人に対して業務引継ぎを早急に行うよう命じた。

これに対して、Xは、その都度、「機構改革の問題を団体交渉で解決することが先決である」旨述べて、これらの業務引継ぎの命令に従わなかった。

オ 昭和57年6月23日、支店は、Xに対して、一連の業務命令違反は就業規則に規定する懲戒事由に該当するとして、同月24日から7日間の出勤停止に処した。

カ ス労支部は、直ちに当該処分に対する団体交渉の開催を要求し、翌24日に開催された団体交渉において、「ス労支部の指令に従ったことを理由にX個人を処分したのは不当である」旨抗議した。

これに対して、支店は、「Xに対する処分は、ス労支部の指令に従ったことを理由とするものではない。業務命令違反を理由とする服務規律の問題である」旨答えた。

(5) Xに対する懲戒解雇について

ア 昭和57年7月5日、支店は、出勤停止を終えて出勤したXに対し、従来命じられている業務に至急従事するよう命じるとともに、これに従わない場合には適当な措置をとる旨文書（以下「7・5文書」という）で通告した。

これに対して、Xは、「支店が5月28日に決定した6月1日からの担当顧客の変更について知らされていない。その内容を具体的に説明して欲しい」旨要請した。

しかし、支店がこれに取り合わなかったため、Xは、「7・5文書はス労支部として受け取る」旨述べたうえで、同文書を受領した。これを受けて、ス労支部は、直ちに同文書及び5・25文書について支店に団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、支店は、「業務命令に関する問題は団体交渉事項ではない」旨述べ、この申入れを拒否した。

同日午後、B4課長は、Xらが出席した直売課の会議において、出席者に対して同月7日に行われる新商品説明等のトレーニングに参加するよう指示した。

イ 昭和57年7月7日、B4課長は、前記トレーニングに参加しようとしたXに対し、トレーニングには参加しないで従来命じられていた業務引継ぎをトレーニングに優先して行うよう命じた。

これに対して、Xは、「機構改革の問題解決が先決である」旨述べ、業務引継ぎの命令に従わなかった。

ウ 昭和57年7月8日、ス労支部は、会社のXに対する同年6月23日付け出勤停止が不当労働行為であるとして、当委員会に対して不当労働行為救済申立てを行った〔昭和57年（不）第36号〕。

エ 昭和57年7月9日、ス労支部は、支店に対し、Xに対する5・25文書及び7・5文書に関する団体交渉の開催を要求した。

これに対して、支店は、「業務命令に関することは団体交渉事項ではない」としてこの要求を拒否した。

オ 昭和57年7月12日、ス労支部は、支店に対し、「5・25文書及び7・5文書には不明の点が多いのでその点を説明してもらえばス労支部は検討する用意がある。支店は解決する意思はないのか」との旨申し入れた。

しかし、支店は、X個人の問題であるとしてこれに取り合わなかった。

カ 昭和57年7月13日午前、B4課長は、Xに対し、再度業務引継ぎを命じた。

これに対し、Xは、「機構改革についての労使問題の解決が先決である」旨述べ、この命令を拒否した。

同日午後、支店は、Xに対して、「出勤停止を終えて後も業務命令を拒否し続けているのは、就業規則に規定する懲戒事由に該当するので、7月14日付けで懲戒解雇する」旨伝えた。

また、支店は、Xに解雇申渡書及び解雇予告手当を手渡そうとしたが、同人及びス労支部組合員らが抗議し紛糾したためこれを手渡せず、解雇申渡書については57年7月13日付け内容証明郵便により直ちに送付し、また、解雇予告手当については同月29日大阪法務局に供託した。

第2 判 断

1 申立人適格について

(1) 当事者の主張要旨

ア 会社は以下のように主張する。すなわち、ス労支部はス労本部の規約に基づく統制権を受ける下部組織であり、他方自主労組支部は自主労組の下部組織であり、両支部は労働組合法上の組織としては全く別個のものであり当事者として同一性はない。本件申立後全組合員がス労を事実上脱退しているのでス労支部は消滅している。本件申立てについてス労支部と自主労組支部との間で承継の手続はなされておらず、そもそも承継原因も存しない。以上から、ス労支部は申立人適格を失い、また自主労組支部は正当な承継者でもないのであるから、その申立ては却下されるべきである。

イ これに対して、自主労組支部は、同支部はス労支部が名称を変更したにすぎないものであり、構成員も全く同じであるからス労支部と同一性を有する労働組合であると主張する。

よって、以下判断する。

(2) 前記第1. 1 (3) 認定によれば、①本件申立当時から既にス労は深刻な内部対立状態にあり、またス労支部はス労本部の方針に反対していたのであり、ス労本部の規約に基づく統制権が及ぶような状態ではなかったこと、②ス労支部は、ス労の下部組織であるが、一方で独自の規約・決議機関・執行機関を有する労働組合であり、独自の活動を行っていたこと、③ス労支部は、その組合員全員が自主労組に加入するとともに、名称を自主労組支部に変更し、全員が自主労組の構成員として活動しており、その組織の実態は従前と同様であること等が認められる。

以上よりすれば、ス労支部は、労働組合としての同一性を維持しつつ従来の運動方針を貫くため、組合員全員が自主労組に加入し、それに伴い名称を変更したにすぎない。

従って、会社の主張は失当であり、自主労組支部はス労支部と同一であり本件当事者としての適格性を備えていると解するのが相当である。

2 Xに対する出勤停止及び懲戒解雇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、会社がXに対して行った昭和57年6月23日付け出勤停止及び同年7月14日付け懲戒解雇（以下「本件処分」という）は、いずれも、ス労支部及びXの正当な組合活動を嫌悪した会社が、Xの業務命令拒否を口実に同人を不利益に取り扱い、組合の弱体化を企図した不当労働行為であるとともに、不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする報復措置としての不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、本件機構改革は組合員の労働条件に重大な影響を与えるものでなく、Xに対する本件処分は、同人が長期にわたり会社の業務命令を拒否し続けたので、職場秩序維持のため就業規則に照らしてやむなく行ったものであり、X個人の服務規律の問題にすぎず、なんら不当労働行為にあたらぬと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.2認定によれば、(ア)会社が機構改革の実施を発表した直後からXの解雇に至るまで、ス労支部は、機構改革の具体的内容及びそれに伴う業務命令、労働条件の変更、出勤停止等について、再三団体交渉開催の申入れや質問等を繰り返していたにもかかわらず、支店は「ス労支部組合員の労働条件については実際に問題が生じてから交渉すればよい」、「機構改革については、支店とス労支部との間の団体交渉にはなじまない」、「業務命令に関することはX個人の問題であり団体交渉事項ではない」、「労働条件に重大な変更はない」等の見解に固執して団体交渉を拒否したり、あるいは不誠実な対応に終始していたこと、(イ)このため、昭和57年1月20日、ス労支部は、支店の前記態度に抗議し、争議行為を行うことを決定したうえこれを同日開催の団体交渉の席上で支店に伝えたこと、ス労支部は、同年3月1日付けでXに対し機構改革に伴う業務命令を拒否するよう指令したこと、Xは解雇に至るまで、支店の上記業務命令に対しては、「団体交渉による解決が先決である」と主張して、一貫してこれを拒否し続けていたこと、(ウ)会社は、Xの前記業務命令拒否を理由に昭和57年6月23日付けで、同人に対し出勤停止7日間の処分を行ったこと、(エ)出勤停止を終えて入社したXに直ちに、従来の業務命令に従うことを命じる7・5文書を出したこと、(オ)ス労支部が出勤停止について昭和57年7月8日当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った後間もなく、同年7月14日付けでXに対し、業務命令を拒否し続けていることを理由に懲戒解雇を行ったこと等が認められる。

イ そこでス労支部及びXの行為の正当性について考えるに、前記第1.1(3)及び2(1)、(2)認定のとおり、(ア)支店においては、職務内容の変更を伴う機構改革が計画されていたこと、(イ)機構改革に伴い、Xは潤滑油課から職務内容の変更を伴う直売課に配置換えされることとなっていたこと、(ウ)同人は、昭和55年以降ス労支部の執行副委員長の地位にあり、当該配置換えについては、会社はまずス労支部と協議しなければならないことが認められ更に(エ)前記ア(ア)のとおり、支店は、誠意をもって団体交渉に応じず、このためいたずらに日時が経過したことが認められる。従って、ス労支部がXに業務命令を拒否するよう指令したこと並びにXがこれに従い一貫して業務命令を拒否していたことは、その目的、手段において、正当な組合活動であると認めるのが相当である。

ウ 以上を総合すると、Xに対する昭和57年6月23日付け出勤停止は、ス労支部及びXの正当な組合活動を嫌悪した会社が、Xに対し、長期間にわたり業務命令を拒否したことを口実に不利益を課し、ス労支部の弱体化を企図したものであると判断するのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

エ また、Xに対する昭和57年7月14日付け懲戒解雇についてみるに、業務命令を拒否したことを理由とする出勤停止が不当労働行為であることは、上記のとおりであり、Xが7・5文書に従わないことについては相当な理由があると認められる。

従って、本件懲戒解雇は、合理的理由がなく、ス労支部及びXの正当な組合活動を嫌悪した会社が、Xが業務命令を拒否し続けていたことに対する処分の名を借りて不利益を課しス労支部の弱体化を企図したものであり、更に前記ア(ウ)によれば、同解雇が行われたのが出勤停止に対する不当労働行為救済申立後わずか6日であることからみて、不当労働行為救済申立てを理由とする報復措置であると判断するのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法について

申立人らは、主文救済のほか、謝罪文の社内報による配布を求めるが、自主労組支部に対する主文3の救済により足りるものとする。

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条により、主文のとおり命令する。

昭和61年11月19日

大阪府地方労働委員会
会長 寺 浦 英太郎