

命 令 書

再審査申立人 全石油昭和シェル労働組合

再審査被申立人 昭和シェル石油株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のように改めるほかは当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中「申立人」を「再審査申立人」に、「被申立人」を「再審査被申立人」に、「本件が申立てられた」を「本件初審申立てがなされた」に、「申立時」及び「本件申立時」を「初審申立時」に、「本件申立て」を「本件初審申立て」に、「当委員会」を「東京都地方労働委員会」にそれぞれ読み替えるものとする。

1 2の(2)の「同人の業務は他の工務部員で分担可能であり、」を、次のとおり改める。

同人が当時担当していた業務で、松本油槽所の配管工事については、Tを補助すべく図面作成等の業務に従事していたが、当該図面作成業務は昭和58年6月には終了しており、また油槽所施設関係仕様の標準化に関する業務についても同年7月時点では終了に近い段階に達しており、さらに油槽所タンクの現状把握と記録の整理及びその他の補助業務については、残りの社員が分担可能であることから、同人を転出させた場合においても他の者に比較して業務上の支障が比較的少ないと考えられたこと、

2 4の(1)の③として、次のとおり加える。

③ 会社は、昭和56年度に大幅な赤字を計上して以降種々の合理化対策を実施してきたが、なお業界の再編成も必至の状況にあったので、社内の人間集団の在り方、特に安定した労使関係が大切であるとの観点から上級管理職にその点を理解してもらい、併せて会社合併という事態に対する十分な理解を求める趣旨で、昭和58年7月7日から9日及び同21日から23日にかけて会社の上級管理責任者を対象とした研修(マネジメント・コース)を実施した。組合が入手した研修資料は、次のようなものであった。①研修日程、②グループ討議のテーマとするために作成された資料、③会社における労働組合の組織状況の推移、④当該研修の受講者であるB1が研修全般についての感想等をまとめて提出したレポート。な

お、資料の余白に同B 1が講師の説明を記録した書き込みがあり、一部組合対策が話し合われたことがうかがわれるものがあった。

第2 当委員会の判断

- 1 組合は、会社がA 1の指名スト中に本件配転命令に従わない場合、処分もありうると警告したことは、組合に対する支配介入にはあたらないとした初審判断を不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

昭和48年から昭和49年2月にかけて行われた労働協約に関する団体交渉において、組合役員の配転については、労使間に組合の同意が必要であるとの合意が成立していた。ないしはその後同意を前提とした慣行が成立していた。組合は、以上のような立場に立って本件協議を行ってきたが、会社は形式的議論に終始し、十分な協議を尽くさないまま、一方的に本件協議を打ち切り、配転命令を強行してきたので、本件協議の継続と配転命令の白紙撤回を求めるため、各支部のストライキ及びA 1本人の指名ストを指令したもので、これは目的・手段のいずれからも正当な争議行為というべきである。会社が、指名スト中のA 1に対し懲戒解雇を含む処分を警告したため、組合は指名ストを中止せざるを得なかったもので、会社のこのような行為は、組合の正当な行為を著しく制約するもので、支配介入である。

さらに、初審命令はA 1を配転の対象にしたことについて、業務上の必要性を肯定し、人選についても妥当であったものと判断している。しかし、会社においては、本件A 1配転の原因となった業務部門の組織改正は全く必要がなかったものであり、本件配転における人選は、何らの必然性もなく行われたものである。会社が申立人組合に対して行ってきた昇進差別等の方法による組合切り崩しの状況、あるいは昭和58年7月に実施された上級管理職を対象とする研修の経過、すなわち、その研修の最大のテーマが組合対策であることを併せ考えると、本件配転は、組合切り崩しの意図の下に行われた不当労働行為というべきものであり、これに対抗して指名ストを行ったことをもって不当視されるいわれはないのである。

- 2 しかしながら、当委員会の判断は、初審命令の理由第2の2の(1)の一部を次のように改めるほかは初審判断と同一であるので、これを引用する。

- 1 (1)に「本社支部組合員」とあるのを、「本社支部組合役員」に改める。
- 2 (1)の末尾に、次の段階を加える。

なお、組合は、会社が昭和58年7月に実施した上級管理職を対象とした研修の経過及び会社による組合員に対する昇進差別の状況からA 1の配転は、組合切り崩しの意図の下に行われたものであったことは明らかであると主張する。しかしながら、A 1の本件福岡支店への配転は上記判断のとおり、会社では、昭和56年度以降の業務の合理化の実施による業務部門の組織改正に伴ってエンジニアの人事異動が必要となり、本社工務部のエンジニアの中から人選した結果、A 1が最も適任であるとして選ばれたとみるのが相当であって、前記第1で引用し、改めた初審命

令の理由第1の4の(1)の③認定のとおり、当時、上記研修が実施され、当該研修の受講者のメモには、組合対策が話し合われたことがうかがわれるものもあるが、これをもって直ちに組合切り崩しのためにA1を配転したとみることはできず、また、会社が組合員に対して昇進差別を行ったと認めるに足りる疎明はなく、組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成4年8月5日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟