

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
申立人	スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合中京分会 連合会
申立人	スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合中京分会 連合会伏木分会
申立人	X 1
申立人	X 2
申立人	X 3
申立人	X 4
被申立人	エッソ石油株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人エッソ石油株式会社（以下「会社」という。）は、昭和36年12月11日に設立され、肩書地に本社を、全国70か所に支店、事業所、油槽所を置き、各種石油製品及び関連製品の輸入及び販売等を業とする株式会社であり、本件審問終結時の従業員数は約1,000名である。

(2) 申立人

ア 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「自主労組」という。）は、その前身であ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。）において、組合員内で意見の相違が生じたこと等を契機として内部対立状態に陥ったことから、ス労の一部組合員が分離・独立して昭和57年9月25日に結成された労働組合であり、会社の従業員及び元従業員等で組織されており、本件審問終結時の組合員数は約40名である。

なお、会社には、自主労組及びス労のほか、エッソ石油労働組合（以下「エ労」という。）がある。

イ 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合中京分会連合会（以下「中京分会連」という。）は、自主労組の下部組織であり、本件審問終結時において後記伏木分会のほか、岐阜分会、エッソ名古屋

屋支店分会、名古屋・三国分会、COC暫定分会の計5分会によって構成されている労働組合であって、本件審問終結時の組合員数は14名である。

ウ 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合中京分会連合会伏木分会（以下「伏木分会」という。）は、自主労組及び中京分会連の下部組織であり、伏木油槽所の従業員で組織されている労働組合であって、本件審問終結時の組合員数は5名である。

エ 申立人X1（以下「X1」という。）は、昭和43年12月10日、申立人X2（以下「X2」という。）は、昭和46年3月1日、それぞれ会社に入社し、以来20有余年にわたって伏木油槽所においてタンクトラックドライバーの業務に従事していたが、平成4年5月18日、会社のタンクトラックによる配送業務が全面的に廃止（以下「社有タンクトラック職場の全廃」という。）されたことから、同日付けでタンクトラックドライバー全員の職種変更（以下「本件職種変更」という。）が行われ、以後、両名は、同油槽所において、主に石油製品の荷受け及び出荷等の業務を行う現業職（この職務を会社では「プラントマン」と呼んでいる。以下「プラントマン」という。）の業務に従事している。

なお、両名は、入社とほぼ同時にス労に加入したが、ス労から自主労組が分離・独立した後は自主労組に籍を置き、本件職種変更時において、X1は中京分会連執行委員及び伏木分会書記長の職に、また、X2は中京分会連執行委員及び伏木分会執行委員の職にあった。

オ 申立人X3（以下「X3」という。）は、昭和40年12月10日、会社に入社し、同時に伏木油槽所において勤務していたが、昭和46年12月、金沢出荷事務所に転勤となり、約8年半後の昭和55年5月、再び伏木油槽所に転勤となって、現在に至っている。

その間の業務の内容は、入社以来20有余年にわたりタンクトラックドライバーの業務に従事していたが、平成4年5月18日、社有タンクトラック職場が全廃されたことから、本件職種変更が行われ、以後プラントマンの業務に従事している。

なお、X3は、入社とほぼ同時にス労に加入したが、昭和51年5月、ス労を脱退し、その後、しばらくはどの組合にも所属しなかった。しかし、X3は、昭和63年4月、自主労組に加入し、本件職種変更時において、中京分会連執行委員及び伏木分会副委員長の職にあった。

カ 申立人X4（以下「X4」という。）は、昭和44年2月1日、会社に入社し、以来20有余年にわたって三国油槽所（後に「福井油槽所と改称。以下「福井油槽所」という。）においてタンクトラックドライバーの業務に従事してきたが、平成4年5月18日、社有タンクトラック職場が全廃されたことから本件職種変更が行われ、以後は福井油槽所においてプラントマンの業務に従事していた。

しかし、本事件が当委員会に係属中であった平成6年3月31日、福井油槽所が閉鎖されたことにより、X4は、同年4月1日付けで名古屋統括油槽所に転勤となり、その後は同油槽所においてプラントマンの業務に従事していたが、平成8年9月30日会社を退職した。

なお、X4は、入社とほぼ同時にス労に加入したが、昭和50年の夏頃、ス労を脱退してエ労に加入した。しかし、昭和54年10月、エ労を脱退して再びス労に加入した後は、ス労から自主労組が分離・独立した際には自主労組に籍を置き、本件職種変更時において、中京分会連執行委員及び三国分会委員長の職にあった。

2 本件申立てに至るまでの主な労使関係

- (1) 昭和49年6月27日、それまで会社における唯一の労働組合として存在していたス労の一部の組合員は、ス労本部の指導方針に対する不満からス労を脱退し、エ労を結成したが、当時のス労及び後の自主労組は、これを会社の支配介入の結果、会社の意を受けた従業員によって作られた第二組合であるにとらえ、会社に対する労働闘争を強めるとともに、エ労との間でも対立を深めていった。
- (2) エ労の結成に前後して、ス労と会社との間で労使紛争が後を絶たず、裁判所や労働委員会に係属した紛争もあり、労使関係は良好でなかったが、自主労組がス労から分離・独立した後においては、それまで以上に労使関係が緊迫化した。

特に、会社が従来から実施してきている地方油槽所の縮小・閉鎖、あるいは管理事務所の組織変更等一連の合理化政策及び合理化政策に伴う組合員の配置転換（以下「配転」という。）等について、自主労組及びその支部は、それら合理化政策が組合の団結権侵害を目的として行われた不当労働行為であるとして裁判所及び労働委員会に提訴して争ってきており、現在においても愛知県、鳥取県、山口県の各労働委員会に当委員会と同種の紛争に係属している。

なお、不当労働行為があったとして、これまでス労と会社間及び自主労組と会社間において争われた事件で、裁判所の決定及び判決並びに労働委員会の命令においては、いずれも会社には不当労働行為がなかったと認定している。

3 社有タンクトラック職場の全廃及び本件職種変更の経緯

- (1) 会社の配送状況及びタンクトラックドライバーの人数の変遷
 - ア 会社は、従前から、会社の従業員であるタンクトラックドライバー（以下「社員ドライバー」という。）を主体として、タンクトラックによる石油製品等の配送を行ってきており、社員ドライバーの人数は、昭和45年頃の最も多い時期で約200名存在した。
- しかし、社員ドライバーによる配送が、配送を専業とする外部契約会社（以下「契約会社」という。）のドライバー（以下「契約ドライバー」という。）による配送に比べて、配送にかかるコストが高く、

かつ、両者のコストの格差は年々増加していること及び社員ドライバーは、労働基準法第36条に規定する協定（以下「36協定」という。）により、残業等において時間的な制約を受けるのに対し、契約会社に委託した場合は、配送業務を行う上で時間的な制約がなく、年々要請が高まりつつある種々の配送条件に柔軟かつ効率的に対応することが可能であること等の理由により、会社は、配送部門の合理化・効率化の一環として、会社の配送業務の比重を社員ドライバーから契約ドライバーに徐々に移行していく方針を押し進めてきた。

その結果、昭和45年頃に約200名いた社員ドライバーらは、徐々に他の職種へ配転されていき、その人数は、昭和53年頃には約100名に、更に昭和60年頃には12名にまで減少し、平成4年5月18日の本件職種変更の実施によって皆無となった。

会社における社員ドライバーの人数の推移は、次表のとおりである。

年月日	社員ドライバーの人数					備考
	非組合員	ス労	エ労	自主労組	合計	
昭和45年頃	約200 (内訳不明)		—	—	約200	・組合はス労のみ存在 — <昭和49年ス労結成> —
昭和53年	約100 (内訳不明)			—	約100	・組合はス労とエ労が存在
昭和55年	76 (内訳不明)				76	〃 — <昭和57年自主労組結成> —
昭和60年	0	4	0	8	12	
平成2年 7月26日	0	4	0	8	12	・会社が自主労組に本件職種変更を通知
平成3年 12月31日	0	3	0	8	11	・ス労組合員1名が定年退職 ・境港油槽所が閉鎖
平成4年 1月20日	0	3	0	5	8	・境港油槽所の閉鎖に伴う自主労組組合員3名の職種変更
平成4年 5月18日	0	0	0	0	0	・社有タンクトラック職場の全廃に伴う本件職種変更

なお、本件職種変更の対象となった8名の社員ドライバーのうち、自主労組の組合員5名については、職種変更に伴う勤務地の変更はなかったが、ス労の組合員3名については、うち2名が他事業所への転勤を伴うものであった。

イ 社員ドライバーを有する同業他社においても、会社と同様の理由によって配送業務を社員ドライバーから契約ドライバーに移行しつつあったが、昭和60年頃までには会社以外のすべての同業他社において、自社の社員ドライバーによる配送業務を全面的に廃止し、契約ドライバーのみによる配送業務を行っていた。

ウ なお、石油産業においては、一般に、収益水準が低く、不安定であり、企業体質もせい弱であるといわれていることに加え、コストの圧倒的な部分を原油代が占め、精製部門での合理化はほぼ限界に達しているといわれていること及び各種規制の撤廃等から、これまでの経営体質を抜本的に改革し、徹底した合理化を行うことが今後の課題とされていた。

これらの事情のもと、会社をはじめ石油各社においては、これまでも石油製品の会社間融通や、各種輸送手段及び油槽所施設の共同利用並びに輸送手段の大型化が行われる等物流面での合理化・効率化が進められてきていた。

(2) 配転に係る会社の就業規則等の内容

ア 個人申立人らが入社した当時（昭和40年～昭和46年頃）の会社の就業規則第50条には、「従業員は会社の都合により転勤又は配置転換を命じられることがある。転勤及び配置転換を命じられた従業員は、正当な理由がなくてはこれを拒むことはできない。」と定められていたが、本件職種変更が行われた平成4年5月の時点においても、前記条項に出向の規定を加えた条項が、会社の就業規則第58条に定められていた。

イ 個人申立人らは、入社とほぼ同時にス労に所属したが、その当時のス労と会社の労働協約第38条第1項には、「会社は業務上の必要あるときは組合員に転勤又は配置転換を命ずることができる。この場合、その本人の能力、経験、適性評定、健康度、志望等を考慮し公正に行なうものとする。」と規定されていた。

また、前記条項は、本件職種変更時においてもス労と会社の労働協約に存在していた。

なお、本件職種変更時において、個人申立人らは自主労組に所属していたが、自主労組と会社との間に労働協約は締結されていなかった。

(3) 個人申立人らの配転等の意向

ア 会社は、従業員全員に対し、毎年1回、前年度の仕事の結果を従業員自らに回顧させ、本年度の目標や上司への希望、更には配転についての本人の意向等を記載させることを目的とする、一定の様式の自己啓発レポート（会社ではこれを「Dレポート」と呼んでいる。以下「Dレポート」という。）を会社に提出させている。

X1の昭和54年のDレポートにおいて、配転についての意向として、現在のタンクトラックドライバーから「他の職務へ変わりたい」と回答し、具体的に変わりたい職務として、「油槽所内経理事務」、「油槽所プラントマン」と記載されており、昭和55年のDレポートにおいても、同様にタンクトラックドライバーから「他の職務へ変わりたい」と回答し、具体的に変わりたい職務としては「油槽所内の事務或はプラントマン」と、また、現在の仕事以外にもっと向いていると思う仕

事があれば記入する欄に「マシンメンテナンス」と記載されている。なお、54年のDレポートはX1自らが記載しているが、55年のDレポートは当時のX1の上司であるY1伏木油槽所長（以下「Y1」という。）によって書かれたものであった。

イ X3は、昭和50年の自己申告書（Dレポートの前身で趣旨はDレポートと同じ。）において、現在のタンクトラックドライバーの職務に対するやりがい「あまりない」と回答し、また、「現在の職務を続けることについてどう思うか」との問いに対し、「他の職務に変わりたい」と回答した。

また、その理由として、8つの選択肢の中から「現在の仕事に習熟したから」及び「他の仕事に興味があるから」を選択し、更に、「下記の仕事のうちどれに向いていると思われるか、特に適性があると思われる順に3つ選べ」の問いに、49の選択肢の中から「一般労務（プラントマン）」「機械技術」「自動車運転」の順に選択した。

また、X3は昭和56年のDレポートにおいても、同様に、タンクトラックドライバーから「他の職務へ変わりたい」と回答し、現在の仕事以外にもっと向いていると思う仕事があれば記入する欄に「現業係」と記載していた。

ウ X2とX4については、Dレポートにおいて、配転の希望を記載したことはなかった。

(4) 個人申立人らの本件職種変更後の状況

ア 平成4年5月18日に実施された本件職種変更後、個人申立人らのうち、X1、X2及びX3は伏木油槽所で、また、X4は福井油槽所でそれぞれプラントマンの業務についた。

イ 伏木油槽所では、プラントマンとしてのトレーニングを約2か月間積んだ後の平成4年7月20日から特殊勤務制度が導入されたことから、通常の勤務（以下「日勤」という。）でタンクトラックドライバーの業務に従事していたときと比べて、労働条件において以下のような点に違いがあった。

- ① 1日の勤務時間が、日勤のときは8時30分から16時50分までの7時間20分であったのに対し、特殊勤務では、交替制勤務が導入されて、I直（2名）が5時50分から16時まで、II直（2名）が7時から17時10分までのそれぞれ9時間10分であり、残る2名が休みとなること。
- ② 1週間の勤務日が、日勤のときは5日（週休2日）であったのに対し、特殊勤務では4日（週休3日）であること。
- ③ 昼の休憩時間が、日勤のときは従業員が一斉に取っていたのに対し、特殊勤務では、通常るときは一斉に取れるものの、昼の時間に入船があるときは、I直とII直で交替して取らなければならないこと。

なお、日勤のときにはあった残業が、特殊勤務に従事することによって基本的になくなったことから、本件職種変更後は、残業手当が支給されなくなったが、特殊勤務手当が支給されるようになったことから、実質的な手取り額は、本件職種変更の前後でほとんど差異はなかった。

前記による違い以外では、基本的な給与の形態、1週間の総労働時間、祝日等の休暇の日数及び勤務する場所において、個人申立人らに本件職種変更の前後で違いはなかった。

また、個人申立人らは、タンクトラックドライバー当時の職位がスペシャリストという非専門職の中でも上位の職位にあったが、これについても本件職種変更の前後で違いはなかった。

4 本件職種変更に係る団体交渉の経緯

(1) 平成2年7月26日、会社は、自主労組本部との団体交渉（以下「本部団交」という。）の席上、境港油槽所の撤収に係る説明の中で、「近々会社のタンクトラックをすべて契約会社のタンクトラックに切り替えたいと考えている。」旨自主労組に通告した。

(2) 平成3年5月20日、本部団交が行われ、会社は、経済性の観点や種々の配送条件に柔軟に対応するといった観点から、会社のタンクトラックを減らして、契約会社のタンクトラックによる配送に切り替える方針で従来から進めてきていること及びその動きは同業他社や他の産業でも同様であること等を説明し、「平成4年3月末までに社有タンクトラックを全面的に廃止して、契約会社のタンクトラックに移行するつもりである。」旨自主労組に通知した。

これに対し、自主労組は、「会社の提案は到底受け入れられる内容とはいえないが、今後この件について会社と協議していきたい。」旨回答した。

(3) 平成3年7月8日、本部団交が行われ、自主労組は会社に対し、社有タンクトラック職場を全廃することに伴う合理化の効果、特にコストについての説明を求めた。

これに対し、会社は、「外注のコストについては、ストレートに出せない数字もあるが、比較の面で納得してもらえるようなデータを用意したいと思う。」と返答した。

(4) 平成3年7月19日、本部団交が行われ、会社は、前回の本部団交で自主労組から出された質問に対する返答として、「会社と契約会社のタンクトラックによる配送コストを比較すると、その格差は年々増えており、会社の配送コストは、契約会社のそれに対して昭和60年で約2倍、平成2年で約3倍である。格差の理由としては、タンクトラックの稼働時間や大きさの違い及びドライバーの労働条件や賃金水準の違い等が挙げられる。また、タンクトラック1台当たりの配送数量や走行距離についても会社のタンクトラックと契約会社のそれとではおよそ1対3の違いがあり、そういう中で会社に保有している12台のタンクトラックすべてを契

約会社に切り替えた場合、年間およそ1億円の違いが出る。」旨説明した。

これに対し、自主労組は、契約ドライバーの労働条件が極めて劣悪であることや、会社の意図で社員ドライバーに残業をさせないようになった結果として、実質的に従来より社員ドライバー1人当たりの配送数量や稼働時間が減ってきていること等を指摘して、会社の回答を納得できないとした。

- (5) 平成3年9月25日、本部団交が行われ、自主労組は、「タンクトラック全廃計画に対する質問」という書面を示して、会社に対し、会社のタンクトラックと契約会社のタンクトラックの実態の違い(全国の保有台数、平均稼働時間、走行距離、配送数量等)、コストの違い(1億円コストダウンの数字の明細、会社のコスト計算のペース等)及び安全性の違い(過去5年間の事故件数、事故の内容、運転手1人当たりの労働時間の比較等)について質問した。

これに対し、会社は、「いろいろな観点から表に出せないものもあるが、いずれにしても持ち帰って担当部門と相談した上で回答したい。」と答えた。

- (6) 平成3年10月14日、本部団交が行われ、会社は、前回の本部団交で自主労組から出された質問に対して具体的なデータを示して詳細に説明し、それに対する自主労組からの質問にも口頭で回答した。

ただし、契約ドライバーの労働条件等については、会社と契約会社との契約内容がタンクトラック1台当たりの単価で締結していることから、ドライバー1人当たりの数字は会社としてつかんでいない旨回答した。

これに対し、自主労組は、会社の回答に対して検討したい旨述べた。

- (7) 平成3年11月5日、本部団交が行われ、自主労組は、「タンクトラック全廃計画に関する組合見解」を読み上げて、会社に対し、劣悪な契約ドライバーの労働条件の向上のため、契約会社との運送契約の改善を早急に求めるとともに、重ねて契約ドライバーの労働条件の開示を求めた。また、業界トップレベルの利益を上げている会社にとって社有タンクトラック職場を全廃しなければならない経営上の必要性はないとして、その撤回を求めた。更に、社員ドライバーらは、入社時に会社との間で職務及び職場の合意がなされており、それ自体労働契約の内容となっているので、会社の一方的意思のみで労働契約の内容を変更するような他職務及び他職場への転換に同意する考えはないとの見解を過去の裁判例を示しながら述べた。

これに対し、会社は、「次回以降の本部団交で会社の立場や見解等を用意したい。」旨回答した。

- (8) 平成3年11月14日、本部団交が行われ、会社は、前回の本部団交で自主労組から出された組合見解に対する会社の見解として、契約ドライバーの労働条件については、「会社とは別の独立した法人の内部問題であることから、会社としては関与する立場にない。」旨を、また、会社の合理

化の必要性については、「会社の経営環境において、他社に遅れている配送部門を改善していくことは、経営の合理的運営上当然必要であると考える。」旨を回答した。更に、社員ドライバーの労働契約については、自主労組が主張する根拠と逆の立場に立つ近年の裁判例を示す等しながら、会社の見解を述べた。

これに対し、自主労組は、次回以降に見解を述べたい旨伝えた。

- (9) 平成3年11月29日、本部団交が行われ、自主労組は、会社が示すコスト計算の根拠や安全性についての数字には大いに疑問があること、会社が荷主として契約ドライバーの安全管理にまで十分留意すべきであると考えること及び依然として会社の合理化の必要性は極めて少ないと考えること等5項目にわたる自主労組の見解を口頭で述べて、おってそれと同内容の書面を「組合見解(Ⅱ)」として会社に提出した。

これに対し、会社は、後日見解を述べることとなった。

- (10) 平成4年1月17日、本部団交が行われ、会社は、「社員ドライバーの職種変更について、一昨年7月に自主労組に具体的な話をして以来、自主労組からの質問のすべてに対して十分答えてきており、これ以上のデータを会社が用意することは困難である。また、当初、職種変更の実施を予定していた本年3月末も追ってきていること等から、次回の本部団交にでも当該社員ドライバーの職種変更後の職務内容について、会社としての具体的な考えを明らかにしたい。」旨述べた。

これに対し、自主労組は、「あくまでも職種変更の撤回を求めるという考えに変わりはないが、会社と精力的に話し合いを進めていきたい。」旨答えた。

- (11) 平成4年1月28日、本部団交が行われ、自主労組は、会社が示した社員ドライバーのコストが契約ドライバーのその3倍であるとする回答に対し、自主労組なりに伏木油槽所のコストについて検討を加えた結果、会社が主張するほどの差はなく、許容できる範囲内であるとする見解を表明した。

また、社員ドライバーの労働契約についても、現在までの会社の自主労組に対する説明の範囲では、到底誠意をもって説明しているとはいえないことや、社有タンクトラック職場を全廃しなければならない業務上の必要性も希薄であると思われることから、本月3月末までに社有タンクトラック職場を全廃することは自主労組として受け入れ難い旨述べた。

これに対し、会社は、次回以降の本部団交で見解を述べたい旨伝えた。

- (12) 平成4年2月7日、本部団交が行われ、自主労組は前回の本部団交で述べた組合見解のうち、労働契約に係る部分を「組合見解(Ⅲ)」として、またコスト計算に係る部分を「組合見解(Ⅳ)」として文書にまとめ、会社に対して読み上げた。

これらの組合見解を受けて、会社は、タンクトラックドライバーのコストの問題については、伏木油槽所においても社員ドライバーのコスト

は契約ドライバーのその3倍ぐらいであることを説明し、また、社員ドライバーの労働契約の問題については、「トラックの運転業務が、一般的に代替性のない特殊で専門的な職種であるとは認め難いとする判例があることから、職種が限定されているという考え方は取りにくい。また、現地採用という問題と転勤させないという問題とは同一とはいえないこと等から、労働契約で会社と社員ドライバーとの間に職種及び勤務地の合意がなされているとする自主労組の主張は当たらない。」と反論した。

更に、社有タンクトラック職場全廃の業務上の必要性について、「早朝や夜間にわたる種々の配送条件に柔軟に対応していくためには、社員ドライバーをもって36協定の枠内で対応するのは困難であること及び社員ドライバーの基本給や残業代の割増率が契約ドライバーのそれに比べて高いこと等から、会社の配送業務を契約会社に切り替えることとした。」旨自主労組に説明した。

- (13) 平成4年2月24日、本部団交が行われ、会社は、同年4月1日以降に職種変更を予定している自主労組の組合員5名の職務内容について、「当面、伏木油槽所の3名については、特殊勤務を前提に伏木油槽所でプラントマンとして働いてもらいたいと考えているが、これがだめなら3名とも名古屋油槽所への転勤を会社として考えざるを得ない。また、福井油槽所の1名については、福井油槽所でプラントマンに、三田尻油槽所の1名については、三田尻油槽所でプラントマンとして働いていただきたいと考えている。なお、伏木油槽所の特殊勤務については、糸崎油槽所で実施しようとしているものと同じ形態でやっていただくことを前提としている。」旨提案した。

これに対し、自主労組は、「あくまでも社有タンクトラック職場の存続を求めるという立場に変わりはないが、取りあえず会社の提案について検討を進めた上で、自主労組としての見解を明らかにしたい。」旨答えた。

- (14) 平成4年3月25日、本部団交が行われ、自主労組は、「会社は、本年2月7日に自主労組が提出した組合見解(Ⅲ)及び(Ⅳ)に対する回答を行わないまま、前回の本部団交で一方向的に会社の提案を行った。自主労組は、このような会社の提案を了解することはできないのみならず、社有タンクトラック職場の全廃計画に反対であり、かつ、撤回を求めるという考えに全く変わりはない。ただし、今回の会社提案において、伏木、福井及び三田尻のいずれにおいても現職場における勤務を前提としていることについては、それなりに評価しておきたい。そのうえで、自主労組としては、本件を一定の範囲で解決するという立場で、タンクトラック職場の一定期間ないし一部存続の検討も含め、協議したい。」との自主労組としての見解を、「組合見解(Ⅴ)」として会社に対し表明した。

これに対し、会社は、「タンクトラック職場の全廃の件については、自主労組と平成2年7月以来協議してきているので、これ以上の協議を続けることはもうこの辺にしてほしい。そして、当初より全廃を予定して

いる3月末も近づいてきているので、自主労組として早急な決断を出すことも考えてほしい。また、もう少し具体的な自主労組としての案を伺いたい。」旨述べた。

- (15) 平成4年3月30日、本部団交が行われ、会社は、前回本部団交で自主労組が表明した組合見解（V）において、いまだに自主労組の具体的な考えや今後の対応等が示されていないので、本日それを聞いた上で会社の見解を明らかにしたい旨述べた。

これに対し、自主労組は、「自主労組の具体的な見解について、現在文書化を進めているので、次回本部団交において明らかにしたい。」旨回答したが、会社は、「自主労組の指摘する様々な問題点に対し、会社としてはこれまで十分に答えてきているので、この件について引き続き話し合うことは会社としては考えられない。」、「自主労組は、社有タンクトラック職場の一定期間ないし一部存続を求めているが、タンクトラックドライバーのうちの一部だけ降りての特殊勤務は成り立たないので、それについても考えられない。」等と述べた。

- (16) 平成4年4月6日、本部団交が行われ、自主労組が、「2月24日付けの会社提案に対する組合の回答」として、「社有タンクトラック職場の全廃計画については、既に組合見解(I)から(V)等で述べたとおり、自主労組として一貫して反対であり、その撤回を求める考えで基本的に変わるところはない。しかし、本件の交渉が、会社の当初の提案より既に約1年8か月経過していることや対象となる組合員がいずれも現職場における勤務を前提としていること及び会社が本件の実施期限を本年3月末と定め、性急にその実施を求めていること等を考慮して、当該組合員はもちろんのこと、自主労組としては強い疑問と不満はあるが、本件について本年2月24日付け会社提案を暫定的に受け入れることとする。」旨表明したことから、本件職種変更に係る交渉は一応の合意をみた。

これを受けて、会社は、特殊勤務の基本協定は、同年4月中に本部団交で決めることとし、その後の具体的な勤務形態の中身については、中京分会連との団交交渉（以下「中京分会連団交」という。）で詰めることとすることを自主労組と確認した。

また、社員ドライバーの職種変更の日時については、連休明けの同年5月6日とし、その後、プラントマンとしてのトレーニングを約1か月間行った上で伏木油槽所においては特殊勤務に入ってもらおうこととする旨を自主労組に伝えた。

- (17) 平成4年4月22日、本部団交が行われ、伏木油槽所の特殊勤務制に関する基本協定の内容について協議されたが、これに先立つ事務折衝において、会社から自主労組に対し、伏木油槽所の基本協定案として、同年1月31日付けで両者の間に締結された『糸崎油槽所の特殊勤務制に関する覚書』と、有効期限以外は全く同じ内容の基本協定案が渡された経緯があり、この日の本部団交で、自主労組は、「この基本協定案については、

糸崎油槽所のものと同じであるので、さほど問題ないと考える。」旨述べた。

また、社員ドライバーの職種変更の日時について、前回本部団交で、会社は、自主労組に、5月6日とする旨述べていたが、自主労組が5月末を希望したため、会社は、「どんなに遅くとも5月18日の月曜日から実施したい。」旨自主労組に長えた。

(18) 平成4年4月24日、本部団交が行われ、自主労組は、「社有タンクトラック職場全廃計画暫定了解の件」と題する書面を会社に提出して、「社員ドライバーの職種変更の日時については、前回本部団交で会社から提案のあった本年5月18日からすることで了解する。」と伝えるとともに、以後、会社との協議について、「伏木油槽所における特殊勤務の基本協定及び改善要求については本部団交で、その他細部の労働条件については中京分会連団交で協議し、各々文書をもって確認し、協定することとした。」旨確認した。

(19) 平成4年7月17日、本部団交が行われ、会社と自主労組は、伏木油槽所の特殊勤務制に関する基本協定として、『伏木油槽所の特殊勤務制に関する覚書』を締結し、これを受けて同月20日から、伏木油槽所で特殊勤務制度が実施された。

5 申立人らが請求する救済内容

- (1) 個人申立人らに対するタンクトラックドライバーからプラントマンへの職種変更の撤回と原職復帰
- (2) ポストノーティス

第2 判断

1 タンクトラックドライバーからプラントマンへの職種変更について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張個人申立人らの職種変更を伴う配転は、組合員であるがゆえの不利益取扱いであり、かつ、自主労組の弱体化を目的として強行されたものであるから労働組合に対する支配介入にもあたり、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。

その理由は、以下のとおりである。

- ① 会社には、社有タンクトラック職場の全廃の業務上の必要性がなかったにもかかわらず、会社はこれを強行した。

すなわち、会社は、石油業界の中で、販売高シェアが4～5%とわずかであるのに比し、業界トップレベルの利益をほぼ毎年確保しているのであるが、これは、会社の徹底した合理化政策の結果もたらされたものであり、更なる会社の合理化政策は、業務上の必要性を口実にした団結権侵害であり、会社が合理化を行う業務上の必要性は極めて少ない。

- ② 社有タンクトラック職場の全廃という重要な事項について、会社は、自主労組との間で誠実な団交を果たす義務があるというべきと

ころ、平成2年7月26日の本部団交において、会社が社有タンクトラックを全面的に契約会社のタンクトラックに切り替える旨自主労組に通告して以来、自主労組は、その合理化に反対し、撤回を求めて会社と協議を重ねてきたが、会社の団交における態度は、自主労組の意見に誠実に耳を傾けるどころか、会社の決定を自主労組に押しつけ、強行することにのみ集結するものであって、到底誠実な団交を経た上での職種変更とはいえない。

また、会社は、平成4年4月6日の本部団交における暫定的合意が成立した後においては、団交を拒否するようになった。

- ③ 個人申立人らは、現地採用された際、大型運転免許や危険物取扱免許等の保有を条件に、タンクトラックドライバーとして入社したものであって、申立人らと会社との間には、職種はタンクトラックドライバー、勤務地は採用された地とする旨の合意があった。

しかし、会社は、その約束を一方向的に反古にして、個人申立人らに職種をプラントマンとして配転を命じた。

なお、会社は、X1とX3のDレポートを根拠に、両名には職種変更の希望があったと主張しているが、Dレポートは、古いもので21年、最近のものでも15年も経っており、両名でさえ、このDレポートの記述について、全く認識がない上、随所に両名以外の筆跡で改ざんされている事実があることからみて、Dレポートを根拠に両名には職種変更の希望があったとみるべきではない。

- ④ 本件職種変更により申立人らは交替勤務及び早朝勤務をせざるを得なくなったが、交替勤務のため組合員同士が日常的に一堂に会する機会を奪われ、また、早朝勤務のため、申立人らの家族に対して、日常生活において犠牲を強いる結果となっており、組合活動及び申立人ら個人のいずれの面においても多大な不利益が生じている。
- ⑤ 会社は、第一次石油危機の昭和49年、第二組合エ労の分裂を企図して以来、不当配転、不当転勤、賃金差別、慣行破壊等により組合つぶしを繰り返しており、本件職種変更もその一環であって、自主労組の団結権侵害を目的として強行された。

イ 被申立人の主張

会社が、社有タンクトラック職場を全廃し、個人申立人らをタンクトラックドライバーからプラントマンに職種を変更した上、配転を命じたのは、業務上の必要性があったからであり、申立人が主張する組合員ゆえの不利益取扱いでも組合の弱体化を目的とした支配介入でもない。

申立人の上記主張に対しては、次のとおり反論する。

①について

会社の配送業務を、社員ドライバーから契約ドライバーへの外注に切り替えた理由は、社員ドライバーと契約ドライバーの経済性、

配送の柔軟性及び安全性等を総合的に比較・検討した結果、契約ドライバーによる配送方法が優れているとの結論に達したことによるもので、純然たる経営政策上の判断に基づくものである。

この切替えは、同業他社においても、その経済的効率性の高さからすでに採用されており、本件職種変更の実施を自主労組に通知した時点において、社員ドライバーによる配送を実施していたのは、石油業界では会社だけとなっていた。

これらの事情から、他社に通れている配送部門の効率化を図るため、会社は本件職種変更を実施したものであり、合理化を行う業務上の必要性があった。

②について

本件職種変更について、会社と自主労組は、約15回にわたる団交を重ね、その中で、会社は、本件職種変更の必要性、背景、職種変更後の職務等について具体的に説明し、自主労組の質問にも答える等誠意をもって対応した。

その結果、自主労組は、平成4年3月25日の団交で、会社の措置をそれなりに評価したい旨の意思表示をした上、同年4月6日の本部団交で、会社の提案を暫定的にしろ受け入れ、同年5月からの個人申立人らの職種変更を伴う配転を了解している。

自主労組は、前記の暫定合意成立後において、会社は団交を拒否した旨主張するが、これは、上記合意時に了解していた事項以外の事柄について、団交を求めてきたからであって、その責任は自主労組にある。

③について

会社の就業規則や個人申立人らが入社した当時に所属していたス勞と会社との間で締結されている労働協約には、会社の業務上の都合で従業員に配転等を命じることができる旨明記されている。

会社は、これらに基づいて、人事権の行使として、本件職種変更を実施したものであり、何ら非難されるいわれはない。

また、会社と個人申立人らとの間には、職種及び勤務地を限定する明示・黙示の合意は存在せず、個人申立人らが入社以降、同一職種・同一事業所にたまたま従事していたからとって、職種及び勤務地が限定されていたとするのは筋違いである。

個人申立人らが会社に毎年定期的に提出するDレポートには、配転の希望の有無を記載する欄があるところ、個人申立人らはそれに回答している事実があり、これは、個人申立人らが職種を限定して採用されていないことを物語っており、特に、X1とX3については、過去に提出されたDレポートにおいて、タンクトラックドライバーから他の職種に変わりたいとの意向を会社に示している。

④について

個人申立人らは、本件職種変更の前後で、賃金、所属職場、労働時間及び職位等のいずれについても変わりはなく、また、伏木油槽所の特殊勤務制度についても、休日が増え、仕事上の車両事故がなくなる等タンクトラックドライバーにないメリットもあるのであって、個人申立人らが本件職種変更により不利益を被っている事実はない。

また、申立人が主張する組合活動及び家族を含む個人申立人らの不利益については、仮に、何らかの不利益が生じていたとしても、これは、配転に伴う通常甘受すべき程度を超える不利益とはいえない。

⑤について

会社は、従前から、その所属する組合に関係なく、タンクトラックドライバーの職種変更を促進してきた結果、最盛時には約200名存在したタンクトラックドライバーは、本件職種変更を自主労組へ通告した当時には、ス労に所属する者が4名、自主労組に所属する者が8名となっていた。

更に、本件職種変更は、当時会社にいた社員ドライバー全員に対して実施されたものであるから、組合間において何らの差別もない。むしろ、ス労の組合員2名については、自主労組の組合員の場合にはなかった本件職種変更により勤務地の変更を伴うという不利益が生じていることからみても分かる通り、会社が申立人組合のみを不当に差別している事実はない。

(2) 当委員会の判断

ア 一般的に、企業が時代の変化に対応して、それまであった職種を廃止、あるいは合理化することは、経営政策上当然ありうるべきことであり、それに伴い従業員を配転することは、人事権の行使として認められているところであるが、組合員であること、組合に加入したこと、正当な組合活動をしたこと等を理由に配転を命ずることは、不利益取扱い若しくは支配介入に当たる不当労働行為として禁止されているところである。

イ 社有タンクトラック職場の全廃に伴う配転が不利益取扱い・支配介入に当たるかどうかは、配転に業務上の必要性があったかどうか、配転につき組合と会社間において誠実な団交を経ているかどうか、配転を命じられた組合員と会社との間に職種及び勤務地の限定の合意があったかどうか、配転により組合員個人及び組合活動に不利益があったかどうか、配転の取扱いにつき組合と他の併存組合との間に差別的なところがあつたかどうか、過去の労使関係がどのようなものであつたか等を総合的に考慮して判断すべきである。

そこで、上記の観点にたつて、社有タンクトラック職場の全廃に伴う配転が不当労働行為に当たるかどうかを検討する。

ウ 社有タンクトラック職場の全廃に伴う配転の業務上の必要性について

会社が、社有タンクトラック職場を全廃し、会社の配送業務を全面的に契約ドライバーによる配送に切り替えるに至った経緯については、前記第1の3で認定したとおりである。

すなわち、会社は、従前から社員ドライバーを主体とする石油製品等の配送業務を行ってきたものの、社員ドライバーによる配送は、契約ドライバーによる配送に比べて、経済性及び配送の柔軟性といった点でいずれも劣っていることから、配送部門の合理化・効率化の一環として、会社の配送業務を社員ドライバーから契約ドライバーに徐々に移行していく方針のもとに、従来からこの切替えを推進してきたこと、その動向は、同業他社においても同様であったが、本件職種変更を会社が自主労組に通知した時点において、社員ドライバーによる配送を実施している同業他社は既に皆無となっていたこと、会社においても、他社に遅れてる配送部門の合理化・効率化を早急に行う必要性があったこと等が認められる。

更に、これらの事情に加え、石油産業全般においても、従来から、物流面での合理化及び効率化が進められてきていたこと等を併せかんがみると、かかる状況のもとにおいて、会社が、社有タンクトラック職場の全廃を決定したことは、より合理的かつ効率的な配送業務の送行を目指した経営政策上の判断に基づくものであったと解するのが相当である。

申立人は、会社の利益が上がっていることを理由にあげて、会社には社有タンクトラック職場を全廃する業務上の必要性がなかったと主張するが、会社の経営方針は、経営者とその危険と責任において、経営政策に基づいて決定すべき事項であるから、申立人の前記主張は理由がない。

エ 本件職種変更に係る団交の経緯について

本件職種変更に係る団交の経緯については、前記第1の4で認定したとおりである。

会社が、平成2年7月26日の本部団交において、社有タンクトラックを全面的に契約会社のタンクトラックに切り替える旨通知して以来、平成4年4月6日の本部団交で本件について自主労組の暫定了解を得るに至るまで16回にわたって本部団交が開催されている。

この16回にわたる団交において、会社は、平成3年5月20日の第2回本部団交の席上、社有タンクトラック職場を全廃する背景事情や業務上の必要性を自主労組に説明し、同年7月19日の第4回及び同年10月14日の第6回本部団交の席上、自主労組から出された質問に対し、可能な限りで具体的数字を示して詳細に回答し、更に、会社の前記回答を受けて自主労組から出された組合見解に対しても、同年11月14日

の第8回及び平成4年2月7日の第12回本部団交の席上において、一つ一つ会社としての立場や見解を述べる等して答えた上で、同月24日の第13回本部団交の席上、個人申立人らの本件職種変更後の職務内容等について、具体的に会社の考えを自主労組に説明している事実が認められる。

他方、自主労組は、別記の第13回本部団交における会社の説明を受けて、平成4年3月25日の第14回本部団交の席上、個人申立人らの本件職種変更後の職務内容等については、いずれも現職場における勤務を前提にしていることから、会社の措置をそれなりに評価したい旨意思表示をなした上で、同年4月6日の第16回本部団交の席上、社有タンクトラック職場の全廃に係る会社提案の暫定的に受け入れる旨表明している事実が認められる。

以上のことから、会社と自主労組は、本部団交において、本件職種変更について十分協議を尽くして合意に至ったものと認めることができるのであり、各団交における会社の交渉態度においても、何ら不誠実な点は見受けられない。

なお、自主労組は、平成4年4月6日の本部団交において、暫定的に本件職種変更の会社提案を受け入れたのであって、それ以降、社有タンクトラック職場の復活を会社に求めていくことを前提に了解したものであったが、会社はその後の協議を拒否したことは不当である旨主張する。

しかし、自主労組は、会社と十分協議を尽くした結果、暫定的にしる本件職種変更の会社提案を了解して合意しているのであるから、その後、自主労組が、本件と同一の議題について重ねて会社に協議を求めることができるのは、個人申立人らや組合活動に暫定合意時には予想できなかった支障が生じた場合、若しくはそれに準ずるような事情が生じた場合であると解すべきである。

したがって、会社が暫定合意成立後において、団交を拒否したことがあったとしても、それが暫定合意時に了解した事項以外であったかどうかはともかく、少なくとも前記事情があったと認められる疎明がないことからみて、会社がこれを拒否したことがあったとしても不当とまではいえない。

オ 個人申立人らと会社との間の職種・勤務地の限定の合意の有無について

申立人は、個人申立人らと会社との間に職種・勤務地の限定の合意があった旨主張するが、この合意があったことを認めるに足る疎明はない。

個人申立人らは、その証言の中で、それに沿う証言をしている部分があるが、その趣旨は上記の合意があったというよりも、個人申立人らの希望を述べていたに過ぎないと認めるべきものである。

かえって、前記第1の3の(3)で認定したとおり、X1は、昭和54年と昭和55年に、X3は、昭和50年と昭和56年に、それぞれ自己申告書又はDレポートにおいて、他の職種へ変わりたい旨を記入していた事が認められるのであって、この事実からすれば、上記の合意がなかったことを強く推認させるのである。

なお、申立人は、昭和55年のX1のDレポートが、当時のX1の上司であったY1の字で記入されていることを理由に、これはX1の意に反してY1が勝手に記入したもの（改ざん）でDレポートの内容はX1の意思を反映していないと主張するが、当時、Y1が、あえてX1の意に反した内容をDレポートに記入する必要があるとは考えられず、X1もDレポートの字が自己のものでないと証言するものの、自己の意思に反して記入されたものとは証言していないことからみて、上司の立場でY1がX1から職務内容や配転の希望等を聞き取って、Dレポートにその旨記入したと推認されるのであり、したがって、X1が自ら記入しなかったことをあえて問題にすべきではない。

ところで、前記第1の3の(2)で認定したとおり、会社の就業規則や個人申立人らが入社したときに所属していたス労と会社の労働協約には、会社は、会社の都合（業務上の必要性）により従業員に配転等を命じることができる旨明記されていること及び前記第2の1の(2)のウで判断したとおり、社有タンクトラック職場の全廃は、会社の経営政策上の判断により、業務上の必要性に基づいて実施されたものと認めることができること等から判断して、会社が、社員ドライバーに対して他の職種への配転を命じたことに違法のところはなく、会社の人事権の行使による適法かつ有効な配転であったと認めるのが相当である。

カ 本件職種変更に伴う個人申立人ら及び組合活動における不利益について

個人申立人らの本件職種変更後の状況は、前記第1の3の(4)で認定したとおりである。

申立人は、伏木油槽所における特殊勤務制度の導入は、交替勤務を伴うことから、組合員が一堂に会する機会が奪われ、伏木分会の団結を維持・強化する上で、多大な支障を来している旨主張するが、この交替勤務が格別異例の勤務形態であるとはいえない上、交替勤務の実施によって、組合員間の意思の疎通の面において多少の不便さが認められるとしても、伏木分会の団結力が低下又は弱体化したとまでは認められない。

また、申立人は、特殊勤務制度が、早朝勤務を伴うことから、組合員の家族、特に妻には午前4時過ぎに起床を余儀なくさせている等の犠牲を強いている旨主張するが、この不使さは配転に通常伴う不利益の範囲内にとどまるものであって、受忍限度を超えるものとまでは認められない。

なお、個人申立人らの労働条件について見ると、本件職種変更の前
後で、職種がタンクトラックドライバーからプラントマンに変わった
以外は、基本的な給与の形態、1週間の総労働時間、勤務場所及び職
位について変更がないこと、残業手当がなくなった一方、特殊勤務手
当が支給されるようになったことから、実質的な手取り額にもほとん
ど差異がないこと、週休2日から週休3日になったことに加えて、祝
日等の休暇の日数は従来と変わりがないことから、実質的な休暇の日
数は増えたこと等の事実が認められる。

これらの事実を総合して勘案すると、本件職種変更は、個人申立人
らにおいて、身分上・職制上の地位及び労働条件等に実質的な影響を
与えるものとはいえない。

したがって、個人申立人らが本件職種変更によって組合活動上又は
個人として不利益を被っているとまでは認められない。

キ 申立人組合と他の併存組合との差別待遇の有無について

申立人は、本件職種変更が、自主労組の団結権侵害を目的として強
行されたものである旨主張する。

しかし、前記第1の3の(1)で認定したとおり、被申立人は、従前か
ら、配送部門の合理化・効率化の一環として、会社の配送業務の比重
を社員ドライバーから契約ドライバーに徐々に移行していく方針を押
し進めてきたこと、その結果、最盛時には約200名存在した社員ドラ
イバーが漸次減少し、会社が本件職種変更を自主労組に通告した時点
においては、ス労に所属する4名と自主労組に所属する8名の合計12
名のみが社員ドライバーとして勤務していたこと、本件職種変更は、
会社にいる社員ドライバー全員に対して実施したものであること及び
前記200名の社員ドライバーの中には、自主労組、ス労及びエ労のい
ずれの組合員も含んでいたこと等を勘案すると、会社が自主労組の弱
体化をねらって、個人申立人らに本件職種変更を求めてきたものとは
認めることができない。

また、本件職種変更の対象となったス労の組合員3名のうち2名に
ついては、職種変更に伴い勤務地の変更を強いられているのに対し、
個人申立人らについては、勤務地の変更を伴う者がいなかったことか
ら、ス労との比較においても、本件職種変更が個人申立人らにとって
特別不利益なものであったとはいえない。

更に、前記第1の2で認定したとおり、会社とス労及び自主労組と
の間で不当労働行為にまつわる紛争が絶えず、これらの紛争が裁判所
や労働委員会で争われているが、裁判所や労働委員会は、会社に不当
労働行為がなかったとの結論を出している事実にかんがみると、少な
くとも、本件問題が発生する以前の労使関係において、会社が自主労
組の組合活動を嫌悪し、その団結権を侵害する意図をもって組合員に
対し、何らかの働きかけや行動をとったことはないと推認される。

ク 以上の検討から明らかなとおり、会社には社有タンクトラック職場を全廃する業務上の必要性があったこと、自主労組と会社との間で本件職種変更について誠実な団交が重ねられ暫定的にしる自主労組は職種変更に同意して個人申立人らはプラントマンとして勤務していること、個人申立人らと会社との間には採用時に職種及び勤務地の限定の合意があったとは認められないこと、申立人組合や個人申立人らには、本件職種変更により受忍限度を超える不利益があったとは認められないこと、会社が自主労組を他の併存組合と差別して不利益に扱っているとは認められないこと、これらの事実及び過去の労使関係から判断して、本件職種変更を実施するにつき会社に不当な目的や動機があったとは認められないこと等を総合的に勘案すると、会社が個人申立人らに対し組合員ゆえの不利益取扱いをしたとは認められず、かつ、申立人組合に対する支配介入があったとも認められない。

2 結 論

以上のように、個人申立人らの本件職種変更につき、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する事実は認められない。

よって、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。

平成9年8月26日

富山県地方労働委員会

会長 干場 義秋 ㊟