

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  
                  西日本合同分会連合会  
申立人           A  
  
被申立人        エッソ石油株式会社

主 文

- 1 申立人Aの申立てを、却下する。
- 2 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合及び同西日本合同分会連合会の申立てを、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70か所に支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び関連製品の輸入並びに販売等を業としており、その従業員は本件審問終結時約1,000名である。
- (2) 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、会社及び申立外モービル石油株式会社（以下「モービル」という。）の従業員並びに会社の元従業員によって組織されている労働組合であり、その組合員は本件審問終結時34名である。
- (3) 申立人スタンダード・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「分会連」という。）は、自主労組の下部組織で、三田尻油槽所分会（以下「三田尻分会」という。）、糸崎暫定分会、モービル広島油槽所分会、モービル三津浜油槽所分会及びモービル小倉油槽所分会の合計5分会によって構成されている労働組合であり、その組合員は本件審問終結時6名である。
- (4) 申立人A（以下「A」という。）は、昭和41年10月、会社に入り、後記7の(8)及び(10)に記載したとおり、本件救済申立て後の平成6年2月1日、定年により会社を退職し、同7年8月22日、死亡した。  
なお、Aは、会社を定年により退職した後も、死亡するまで自主労組及び分会連の組合員であった。
- (5) 会社には、自主労組のほかに、申立外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。）があり、

同組合は、昭和28年5月、スタンダード・ヴァキューム石油日本支社の従業員によって結成され、同36年12月、同支社が会社とモービルに分割された以降も単一組織のまま存続しており、その組合員は本件審問終結時約80名である。

また、会社には、昭和49年6月、ス労の脱退者らによって結成された申立外エッソ石油労働組合（以下「エ労」という。）があり、その組合員は本件審問終結時約300名である。

## 2 自主労組結成の経緯

昭和51年6月、会社は、ス労の組合員5名が争議行為に関して同年4月に暴行及び傷害の容疑で逮捕されたことを契機に、そのうち4名を懲戒解雇したが、同56年6月、東京地方裁判所は、同組合員5名のうち2名を無罪とし、残りの3名は罰金刑に処する旨の判決を言い渡した。

ス労は、この判決及び昭和56年9月のス労の組合員に対する配置転換命令に関する名古屋地方裁判所の仮処分決定についての対応の仕方等をめぐって、組合員間で意見の相違が生じ、ス労は内部対立状態に陥った。

その結果、昭和57年9月25日、ス労から自主労組が事実上分裂して発足し、会社に対し、同年10月14日、結成が通知された。

## 3 Aの入社経緯及び組合歴

(1) 昭和38年ころから、Aは、山口県防府市にある会社の下請会社のタンクトラックドライバーとして、三田尻油槽所の配送の仕事をしていたが、同40年、会社がタンクトラックドライバーを募集していたので、これに応募して広島支店で試験を受けたが、勤務地が広島油槽所であったため応募を取り下げた。

(2) 昭和41年、Aは、三田尻油槽所のタンクトラックドライバーの募集があったので、これに応募して広島支店で試験を受け、同年10月、会社に入り、平成4年5月18日、会社がタンクトラックドライバーをプラントマンへ職種変更（以下「本件職種変更」という。）するまで、同油槽所でタンクトラックドライバーの業務に従事していた。

なお、プラントマンは、主に石油製品の荷受け及び出荷等の業務を行う現業職である。

(3) Aは、入社後すぐにス労へ加入したが、昭和49年7月、ス労を脱退してエ労へ加入し、同年9月、再びス労へ戻った。

その後、Aは、昭和57年10月、自主労組へ加入し、本件申立て時において、自主労組本部書記局員、分会連副委員長、自主労組中国分会連合会副委員長及び三田尻分会分会長の職にあった。

(4) 昭和59年4月20日の春闘のストライキの際、自主労組の組合員らが大阪支店の事務所に施設を壊して侵入する等の違法行為があり、同組合員らが逮捕される事件が起こった。

会社は、この事件等を理由として、昭和59年7月24日、自主労組の組合員のうち5名を懲戒解雇、6名を3日ないし7日間の出勤停止処分に

した。

Aもこの事件に関与したが、上記処分が行われた当時、病気で入院していたため、昭和59年8月29日、会社から7日間の出勤停止処分を受けた。

#### 4 本件職種変更に至る経緯

##### (1) 石油産業を取り巻く環境

従前から、石油産業は収益率が他産業に比べて低いため、経営基盤が弱い弱であるといわれてきたが、近年の規制緩和推進等により、更なる合理化を行って経営体質を改善・強化することが強く要請されるようになった。

このため、石油各社は、物流部門の統廃合、人員削減、合併や業務提携等、数々の合理化を実施している。

更に、石油製品の配送面では、近年、大都市を中心にして人々の生活・活動時間帯が広がったことにより、サービス・ステーションの長時間営業や24時間営業が行われ、これに都市部の交通事情の悪化等も加わって、早朝・夜間・週末にわたる配送（以下「早朝等の配送」という。）が求められるようになった。

そこで、これらの状況に対応し、柔軟かつ効率的な配送を行うためには、自社の従業員による配送に比べ、配送専業の運送会社（以下「契約会社」という。）と契約して行う配送が最も効率がよいと考えられ、同業他社は昭和60年ころまでに契約会社による配送にすべて切り替えている。

##### (2) 会社の合理化実施状況

会社も以前から、油槽所の閉鎖をはじめ、交替勤務制の導入、受注センターの一元化、契約会社による配送等、各種の物流部門の効率化を進めている。

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。）についてみると、昭和45年当時は約200名いたが、同46年に会社はそれまでの10キロリットル積載のタンクトラックに替えて14キロリットル積載の大型タンクトラックを導入し、会社が所有するタンクトラック（以下「社有タンクトラック」という。）の台数を削減して社員ドライバーの職種変更を促進した結果、同53年には約100名になった。

更に、昭和53年から20キロリットル積載のタンクトラックの導入、同54年から「フォー・テン」と通称される交替勤務制の実施等により、同55年末には社員ドライバーは76名に減少し、同63年、エ労に所属する社員ドライバーは皆無になった。

なお、平成2年7月26日、会社が自主労組に対し、社有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る旨通知した時点において、石油会社の中で社員ドライバーがいるところは会社だけであり、そのドライバーは自主労組の組合員が8名、ス労の組合員が4名の合計12名であった。

(3) 就業規則等の規定

ア Aが入社した昭和41年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年の会社の就業規則第58条にも、「従業員は会社の都合により配置転換、転勤または出向を命じられることがある。配置転換、転勤または出向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。」と定められている。

イ Aが入社後すぐに加入した昭和41年のス労と会社との間の労働協約第38条には、「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。2. 組合員が前項本文の命令に苦情がある場合には、人事苦情処理手続による苦情の申立をすることができる。」と規定されていた。

なお、本件職種変更が行われた平成4年のス労と会社との間の労働協約第38条にも、「会社は業務上の必要あるときは、組合員に転勤また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。2. 組合員が前項本文の命令に苦情がある場合には、人事苦情処理手続による苦情の申立てをすることができる。」と規定されている。

ウ 本件職種変更時、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。

(4) 自己申告書等の記載内容

ア 会社は、一定の書式の自己申告書若しくは自己啓発レポート（D. レポート）という書類を、毎年1回、従業員全員に対し、提出させているが、同書類は、従業員各人に過去1年間の自分の仕事を回顧し、今年目標や上司への希望、更に、配置転換についての本人の意向等を記載させることを目的としている。

Aは、昭和51年2月10日付けで会社に提出した自己申告書に、次のとおり記載していた。

(ア) 「では、現在の職務を続けることについてどう思われますか」という質問に対し、「他の職務に変わりたい」を選択していた。

(イ) 「今の仕事を離れたい希望のある場合、具体的に本社／支店名及び課名をお書き下さい」という質問に対し、「三田尻油槽所（プラントマン）」と記載していた。

(ウ) 「今の仕事を離れたい希望のある場合、その主な理由は下記のうちどれにあたりますか二つ選んで下さい」という質問に対し、「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」を選択していた。

- (エ)「あなたは下記の仕事のうち、どれに向いていると思われますか、特に適性があると思われる順に3項目選んでその番号を右に書いて下さい」という質問に対し、「自動車運転」、「一般労務（プラントマン）及び「営繕」を選択していた。
- イ Aは、昭和54年1月8日付けで会社に提出した自己啓発レポート(D.レポート)に、次のとおり記載していた。
- (ア)「配置転換について」という質問に対し、「他の職務へ変わりたい」を選択していた。
- (イ)「他の戦務へ変わりたい場合、具体的な部名／支店名及びその理由を記入して下さい」という質問に対し、「広島支店三田尻油槽所、体力視力が落ちたので車を降りたい」と記載していた。
- (ウ)「適性について、現在の仕事以外にあなたに、もっとも向いていると思う仕事があれば2つまで記入して下さい」という質問に対し、「ワーカー」と記載していた。
- (5) 三田尻油槽所における職種変更に係る団体交渉の経緯
- ア ス労中国分会連合会三田尻分会と三田尻油槽所との間の団体交渉
- (ア) 昭和57年2月1日、会社は、「今年、三田尻油槽所のタンクトラックの廃止はない。」旨述べた。
- (イ) 昭和57年2月17日、会社は、「三田尻油槽所のタンクトラックを3年以内に廃止する計画はない。ドライバー本人の合意がとればプラントマン等が変わってもらうが、強引にやるつもりはない。」旨述べた。
- これに対し、Aは、「ドライバーを降りるつもりはない。」旨答えた。
- (ウ) 昭和57年7月1日付けの、ス労中国分会連合会三田尻分会が作成した団体交渉議事録の中に、「Aに対し、定年までタンクトラック職場を三田尻油槽所で保障する。」旨が記載されており、同分会の分会長であった同人の印は押されているが、同油槽所の所長であったBの印は押されていない。
- イ 三田尻分会と三田尻油槽所との間の団体交渉
- 昭和63年9月30日付けの、三田尻分会が団体交渉議事録から一部抜粋して作成した文書の中に、「Aをタンクトラックから強引に降ろす考えはないが、健康上の理由があり本人の申入れがあれば考える。」旨の会社の発言が記載されていた。
- (6) 過去の職種変更例
- 昭和58年、会社は、本社の電話をダイヤルインという新しい電話交換方式に切り替えたが、この切替えに伴って、電話交換手全員に対し、事務職への職種変更を実施した。
- また、平成2年から同8年にかけて、和文タイピストに対し、事務職への職種変更を実施した。

なお、乗用車の運転手に対する現業職又は事務職への職種変更もあった。

5 本件職種変更に係る団体交渉の経緯

自主労組と会社との間の団体交渉(以下「本部団交」という。)において、本件職種変更に係る話し合いが行われたが、その状況は、以下のとおりである。

(1) 平成2年7月26日、会社は自主労組に対し、「タンクトラックドライバーの業務は、以前から契約会社のタンクトラックドライバー(以下「契約会社のドライバー」という。)に切り替えており、かつて200名を超えていた社員ドライバーは、現在では数事業所に若干名が残っているだけである。同業他社の中で、社員ドライバーがいるところはない。近々、社有タンクトラックは、契約会社のタンクトラックにすべて切り替えたいと考えている。具体的な内容が固まりしだい知らせたい。」旨通知した。

(2) 平成3年5月20日、会社は自主労組に対し、「会社は社有タンクトラックによる配送を行ってきたが、経済性や早朝等の配送に対応する観点から契約会社のタンクトラックによる配送に切り替えており、ピーク時に200台を超えていた社有タンクトラックも、現在では12台を残すだけとなった。同業他社も同様であり、現在、社有タンクトラックによる配送を行っているところは皆無である。石油産業を取り巻く環境は厳しく、経営全般にわたる合理化の推進は不可欠であり、会社は、同業他社に比べて遅れている配送面での効率化を急ぐ必要があると考えている。他の産業をみても、配送事業は配送専門の会社を利用するのが大勢である。特に、石油製品の配送は、生活・活動時間帯の拡がりや交通事情の悪化等により、近年、早朝等の配送が求められており、これらの状況に対応するには契約会社による配送がベストの方策であると考えている。以上のことから、昨年7月にこの方針を伝えたが、来年3月末までに契約会社による配送に全面的に移行するつもりである。」旨通知した。

これに対し、自主労組は、「受け入れられる説明や内容とはいえないが、今後、この件について会社と話をしていきたい。」旨答えた。

(3) 平成3年7月8日、自主労組は会社に対し、「来年3月末で契約会社に全部切り替えることは到底受け入れられないが、会社が組合の反対を押し切ってまで実施したいのなら、社有タンクトラック職場の全廃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い。」旨述べた。

これに対し、会社は、「次回以降の本部団交で説明する。」旨答えた。

(4) 平成3年7月19日、会社は自主労組に対し、前回の本部団交で自主労組から出された質問について、「社有タンクトラックと契約会社のタンクトラックの経済性を比較すると、契約会社のタンクトラックの優位性は歴然としており、年々その格差は増えている。会社の配送コストを契約会社と比べると、昭和60年で約2倍、平成2年で約3倍である。この主な理由は、タンクトラックの稼働時間や大きさが違うこと及び社員ドラ

イバーの方が契約会社のドライバーに比べて労働条件や賃金水準が高いことである。配送数量や走行距離で比較しても、タンクトラック1台当たり、会社と契約会社では約3倍の違いがあり、現在12台残っている社有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場合、年間約1億円の違いが出る。」旨回答した。

これに対し、自主労組は、「会社がコストを明らかにしないため組合の方で試算したが、そんな違いはないと思う。また、契約会社のドライバーの労働条件は極めて劣悪であると聞いているし、会社が意図的に社員ドライバーに残業をさせていない状況もある。いずれにしても、今後、見解を述べ、質問もしていきたい。」旨述べた。

- (5) 平成3年9月25日、自主労組は、「タンクトラック全廃計画に対する質問」と題する文書を読み上げ、会社に提出した。

文書の内容要旨は、社有タンクトラックと契約会社のタンクトラックについて、①タンクトラックの実態、②タンクトラックのコスト及び③タンクトラックの安全性について、それぞれ、具体的なデータを求めるものである。

これに対し、会社は、「いろいろな観点から出せないものもあるが、持ち帰って担当部門と相談して回答する。」旨述べた。

- (6) 平成3年10月14日、会社は自主労組に対し、前回の本部団交で自主労組から出された質問について、タンクトラックの台数・稼働時間・走行距離等の実態、1億円のコストダウンの計算根拠及びタンクトラックの事故率等、契約会社のドライバーの労働条件を除き、詳しくかつ具体的なデータを示して説明し、それに対する質問にも回答した。

これに対し、自主労組は、「検討したい。」旨述べた。

なお、この日の本部団交における会社の説明及び回答について、自主労組は、詳細なものであった旨評価した。

- (7) 平成3年11月5日、自主労組は、同日付けの「タンクトラック全廃計画に関する組合見解」と題する文書を読み上げ、会社に提出した。

文書の内容要旨は、次のとおりである。

ア 平成3年10月14日の会社の回答に対する組合見解

(ア) 会社が説明した契約会社の数字をみると、契約会社のタンクトラックの実態は極めて過酷な内容であり、昭和55年に労働省が出した「自動車運転者の労働時間等の改善基準」の規定である1日の拘束時間を明らかに逸脱している。

しかも、業界トップの多大な利益を上げ続けている会社が、組合の反対をも拒否し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く、計画の撤回を求める。

(イ) 組合が見聞きしている契約会社のドライバーの労働実態も到底容認できるようなものではなく、会社は、契約会社のドライバーの管理を契約会社の責任として放置せず、改善に最大の努力をすべきで

あって、荷主である会社もその責任を問われなければならない。

このことは、ゼネラル石油の契約会社が起こした大事故で、同石油の従業員が労働基準法違反で書類送検されたことから明らかであり、コストの差を理由として、社有タンクトラック職場を廃止することは許されるものではなく、会社が契約会社との間の配送契約を早急に改善することを求める。

(ウ) 会社が説明したコストの差を具体的に比較するため、契約会社のドライバーの賃金、実働時間及び拘束時間の開示を求める。

イ 労働協約について

社員ドライバーは、タンクトラックドライバーとして現地で採用され、その職種及び勤務地が会社との間で合意されたものであって、それ自体が労働契約の内容となっているので、職種変更等を実施することは労働契約の内容を変更することになり、契約当事者である当該労働者の同意が必要である。

この趣旨の判例としては、昭和42年6月16日に東京地方裁判所から出された「日野自動車事件」及び同43年4月24日に東京高等裁判所から出された「日野自動車事件」等があり、会社の一方的な意思だけで職種変更等を実施することは許されず、組合員は全員、同意する考えはない。

これに対し、会社は、「次回以降の本部団交で会社の立場・見解等を用意したい。」旨答えた。

(8) 平成3年11月14日、会社は自主労組に対し、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見解として、おおむね次のとおり述べた。

ア 会社が指摘したのは契約会社のタンクトラック1台当たりの数字であるが、組合は、契約会社のドライバー1人当たりの数字で計算している。

しかし、会社が契約しているタンクトラックは約200台であるのに対し、契約会社に登録されているタンクトラックドライバーの数は全国的にいうと約2倍弱であるため、ドライバー1人当たりで計算すれば組合がというような数字にはならない。

イ 組合は、会社は利益を上げており、経営上その必要はないというが、会社が配送部門で同業他社に比べて遅れている状況を改善することは必要であり、合理的な経営を行うことは当然である。

ウ 会社は契約会社に対し、配送契約に基づいて業務委託しているのであるから、会社は荷主としての立場であり、それなりの社会的責任があるにすぎない。

エ ゼネラル石油のことは同業他社のことでもあり、現在、当局による調査中であるから会社には分からないので、論ずることはできない。

オ 契約会社ドライバーの労働条件を改善するということは、会社とは

別の独立した契約会社の内部問題であり、会社としてはあずかり知らないという立場しかとれない。

カ 労働契約についてであるが、組合が自動車会社の判例を出したので、会社も自動車会社の例でいうと、「日産自動車」の判例が職種変更の比較的新しいものであり、これは組合がいう判旨とは全く逆になっている。

これに対し、自主労組は、「契約会社の勝手であって、介入できない旨の主張には納得できない。次回以降の本部団交で、会社の見解について組合の考えを述べる。」旨答えた。

(9) 平成3年11月29日、自主労組は、社有タンクトラック全廃計画について見解を述べ、それを同日付け「タンクトラック全廃計画に関する組合見解(Ⅱ)」と題する文書にして、同年12月2日、会社に提出した。

見解の内容は、おおむね次のとおりである。

ア 会社のコスト計算について

約1億円のコストダウンになるという根拠は、12名の社員ドライバー全員が退職した場合にだけ成り立つ計算であって非現実的な計算根拠であり、全員が従業員として会社に勤務し続ける限り、コストの削減は極めて少ない。

イ 安全性について

契約会社のタンクトラックの方が安全性が高いというが、組合の調査では、契約会社のドライバーは、ささいな事故を契約会社へ報告せずに処理しているケースがあるので、会社が示したデータは正確ではなく、現に契約会社では重大事故が発生しているが、会社ではほとんど発生していないことからみても大いに疑問がある。

ウ 契約会社のドライバーの労働条件について

平成3年11月5日の本部団交でも述べたが、ゼネラル石油の契約会社が起こした事故で、同石油の従業員が書類送検されていることからみても明らかであるのに、別の契約会社の内部問題であって会社としては関与する立場にない旨の主張は容認できない。

また、タンクトラックドライバーは人手不足のため労働強化になっているのが現状であり、社有タンクトラックを廃止する根拠は乏しい。

エ 会社の経営上の必要性について

会社が使用している20キロリットル積載のタンクトラックの台数の割合、1台当たりのタンクの容量及び油槽所の労働者1人当たりの通油量は、業界のトップであって合理化は十分進んでおり、組合の反対を押し切ってまで社有タンクトラックの全廃を行う必要性はない。

オ 労働契約について

前回の本部団交で会社が示した「日産自動車」の判例については、調査・検討中であり、次回以降の本部団交で組合の考えを述べる。

これに対し、会社は、「組合は、会社が最後に『日産自動車』の判例

を示したことを大きくとらえているようだが、これは組合がたまたま『日野自動車』の判例を出したからである。会社が示した判例はドライバーの配転事例ではないが、ドライバーの判例としては、大阪地方裁判所から出された『三和商会事件』がある。」旨答えた。

- (10) 平成4年1月17日、会社は自主労組に対し、「社員ドライバーの職種変更について、一昨年7月以降、組合からの質問のすべてに対し十分答えてきた。組合は契約会社のタンクトラックのデータと比較するよう主張しているが、会社はこれ以上のデータを出すことは難しい。本件職種変更を実施する予定の3月末が迫っているので、当該社員ドライバーの次の職務等について、次回の本部団交にでも具体的な考えを明らかにしたい。」旨通知した。

これに対し、自主労組は、「本件職種変更の撤回を求める考えは変わらないが、話を進めていく。」旨答えた。

- (11) 平成4年1月28日、自主労組は会社に対し、おおむね次のとおりの見解を述べ、本件職種変更の撤回を主張した。

ア 下請化のコストの件について

- (ア) 会社は社有タンクトラックと契約会社のタンクトラックのコストの差が3対1である旨説明したが、組合が伏木油槽所のタンクトラックについて試算したところ、会社がいうほどの差はない。
- (イ) 会社はコストが昭和60年から平成2年にかけて2倍から3倍になった旨説明したが、この間、会社は社有タンクトラックを効率的に使用せず、契約会社のタンクトラックを集中して使用した結果、こういうコストの差が出ているのではないか。
- (ウ) 会社が昭和53年ころから社員ドライバーを採用していないので、年齢による賃金の差も考えられる。
- (エ) 全国平均で3倍のコストの差があるからといって、社有タンクトラック職場を廃止していいということは当たらない。

イ 労働契約論について

- (ア) いろいろな判例があって、労働組合側に有利な判例もあるし、使用者側に有利な判例もあり、絶対に会社の方が正しいということはない。
- (イ) 入社して配属先が決まる一般的なケースとは違い、社員ドライバーは資格を持っている者が試験を受け、タンクトラックドライバーとして採用されるのであるから、会社とその労働者との間で、あらかじめ労働契約が設定されていると考えてよい。

また、社員ドライバーは現地で採用されるのであるから、現地で働くことを暗黙の条件として採用されるのであって、会社が、職種及び勤務地が限定されているこれらの労働者に対し、職種変更等を実施しようとするなら、当該労働者の同意が必要であり、会社の一存でできるものではない。

- (ウ) 会社がどうしても本件職種変更を実施しようとするなら、組合又は当該社員ドライバーに対し、業務上の必要性を具体的に説明しなければならないが、会社はコストの問題についても、いまだに具体的な説明をしていない。
- (エ) 当該社員ドライバーを今後どういう職種に変更させるのかについても、会社は具体的な説明をしていないし、なぜその職種に変更させるのかについても、具体的に説明する必要がある。
- (オ) 現地で採用され、現地で働く条件で雇用されている労働者が、転勤等によって不利益を被ることが予想されるが、できるだけそういう事態にならないよう、形式的でなく、誠意かつ内容のある実質的な話し合いが必要である。
- (カ) 組合は、社有タンクトラックの全廃について、会社がいう業務上の必要性の根拠は薄く、これを強行することは人事権の濫用になると考えており、強く計画の撤回を求める。
- (キ) 判例を二、三挙げておく。

昭和53年3月31日に名古屋地方裁判所から出された「ニチバン事件」の判例がある。

これは、「会社が組合に対し人選が客観的に見て正当である理由を詳細に説明し、もし組合の意見の方が客観的に見て正当であると認めるときは、これを撤回し、人選等について協議を尽くす義務がある。会社の態度は計画を一方向的に押し付けるものであり、協議を尽くしたことはない。」という判旨である。

- (ク) 昭和53年7月10日に長野地方裁判所松本支部から出された「富士電気製造事件」の判例がある。

これは、「会社が組合員に転勤・配転又は出向を求めようとするときは、本人の事情を十分尊重するとの条項があるのに対して、該当者の意向とか家族の事情とか、そういった配慮を欠いたものであり、会社の業務指示は極めて人事権の範囲を逸脱したものである。」という判旨である。

- (ケ) 昭和53年3月28日に東京地方裁判所から出された「栄進社事件」の判例がある。

これは、「当該労働者の配転について余人をもって替えがたいという理由はない。当該労働者でなくてはならないという必要性はない。」という判旨であり、これら3例とも配転について使用者側が敗訴している事件である。

- (コ) 会社が組合に対して行った説明の範囲では、誠意をもって話しているとは思えないし、社有タンクトラック職場を全廃する根拠は希薄であり、3月末までに廃止することは受け入れがたい。

これに対し、会社は、「この二つのコメントについて、次回以降の本部団交で見解を述べる。」旨答えた。

(12) 平成4年2月7日、自主労組は、同日付け「社有タンクトラック全廃計画に関する組合見解(Ⅲ)」と題する文書を読み上げ、会社に提出した。

文書の内容は、前回の本部団交で自主労組が述べた労働契約論をまとめたものである。

更に、自主労組は、平成4年2月7日付け「社有タンクトラック全廃計画に関する組合見解(Ⅳ)」と題する文書を読み上げて会社に提出し、改めて計画の撤回を求め、「組合の考えは変わらないが話はしていく。」旨述べた。

文書の内容は、会社がコストの計算根拠を開示しないので、自主労組が独自のデータを基に、伏木油槽所及び福井油槽所の社有タンクトラックと契約会社のタンクトラックのコストの計算を行ったというものである。

また、前回の本部団交で自主労組が説明した数字に一部間違いがあったことを認めて訂正し、結論として、「コストの差はわずかであり、会社が組合の反対を押し切ってまで社有タンクトラックを全廃する正当性はない。」旨主張しているものである。

これに対し、会社は、「組合が訂正した部分を今回指摘したかった。会社も組合が試算した例を検討してみたが、やはり3倍くらいのコストの差になる。」旨説明した。

更に、会社は、自主労組が主張した労働契約論に対して見解を述べ、「会社は、業務上の必要性等に柔軟かつ効率的に対応するため、いろいろな観点から社有タンクトラックと契約会社のタンクトラックを比較した結果、契約会社のタンクトラックに切り替えることを決めたのであり、協力してもらいたい。」旨要請した。

会社の見解は、おおむね次のとおりである。

ア 労働契約は、一般的な法解釈からすると、労働者が労働力の給付をし、労働力の処分を使用者にゆだねることが労働契約の中身となっている。

イ トラックの運転業務は、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がたいという判例があり、アナウンサーや電話交換手等の職種についても職種が限定されているという今までの考え方は取りにくい状況になってきている。

ウ 現地採用という問題と、そこから転勤させないという問題とは違い、必ずしも採用される場所に勤務場所が限定されるものではない。

エ 職種変更等を実施する場合、会社は、当該本人の同意が絶対に必要であるとは考えていない。

オ 早朝等の配送に対応するため、契約会社のタンクトラックを使用することは必然のことであり、同業他社が既にタンクトラックを全く所有していないことから分かるのではないか。

カ 当該社員ドライバーを今後どういう職種に変更するのかについては、

次回の本部団交にでも伝える。

- キ 職種変更等の実施によって生ずる不利益の問題は、それが実際に発生した場合に論議となるものである。
- ク 判例を示されたので、それぞれコメントしておく。
- (ア) 「人選の妥当性」という問題については、まだ人選の計画を公開することはできないが、会社はそれなりに考えた上でやっているものであり、今まで、会社は間違ったことはやっていないと思っている。
- (イ) 会社が締結している労働協約に、「会社が組合員に転勤・配転又は出向を求めようとするときは、本人の事情を十分尊重する」旨の条項はないし、会社と自主労組との間では労働協約が締結されていないので、「労働協約に反することが起こる」ことはあり得ない。
- (ウ) 「余人をもって替えがたい」という問題については、昭和61年7月に最高裁判所から出された「東亜ペイント事件」の判例の中で、「転勤の人選において余人をもっては容易に替えがたいといった高度の必要性に限定することは適当でない。そこまで限定する必要はない。」旨判断されている。
- ケ 個人の不利益の問題については、大阪地方裁判所から出された「チェース・マンハッタン・バンク事件」の判例があるので参考にはどうか。
- (13) 平成4年2月24日、会社は自主労組に対し、「本年4月1日以降、社員ドライバーのうち、伏木油槽所の3名は、特殊勤務を前提に同油槽所でプラントマンとして働いてもらう。それができなければ名古屋油槽所へ転勤してもらう。福井油槽所の1名は、同油槽所でプラントマンとして働いてもらう。三田尻油槽所の1名は、同油槽所でプラントマンとして働いてもらう。」旨提案した。
- これに対し、自主労組は、「社有タンクトラック職場の存続を求める立場に変わりはないが、検討した上で見解を明らかにする。」旨答えた。
- (14) 平成4年3月25日、自主労組は、社有タンクトラック全廃計画について見解を記載した文書を読み上げ、それを同日付け「社有タンクトラック全廃計画に関する組合見解(V)」と題する文書にして、後日、会社に提出した。
- 見解の内容は、おおむね次のとおりである。
- ア 会社が平成2年7月26日の本部団交で社有タンクトラック全廃計画を通知して以降、組合は撤回を求め続けてきた。
- イ 会社は、平成4年2月7日に組合が提出した、「社有タンクトラック全廃計画に関する組合見解(Ⅲ)及び(Ⅳ)」に対する回答をしないまま、同月24日の本部団交で当該社員ドライバーを配転する提案を一方的に行った。
- ウ このような会社の対応は、組合及び組合員に一方的に犠牲を強いる不当なものであるから、撤回を求める考えに変わりはない。

- エ 事実上、職種変更等を全く前提としていなかった労働者に対し、遠隔地転勤の脅しをかけるような会社のやり方は、不公正なものである。
- オ ただし、今回の会社の提案が、いずれも現職場における勤務が前提になっていることについては、それなりに評価する。
- カ その上で、組合としては、会社がス労に対しては具体的な提案をいまだに行っていないこと等も考慮し、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、後日、別途協議・交渉することとしたい。
- キ 会社が行う合理化計画について、これは会社の専決事項であるので労働組合とは協議・決定することではないという従来の考えに拘泥せず、この点についての検討や再考を強く求める。
- ク 今後、企業が行う合理化については何らかの提言をし、必要に応じて会社との協議も行いたい。

これに対し、会社は、「反論や主張を続けることはもうこの辺にして、早急に決断することを考えていただきたい。ス労についてであるが、自主労組との話し合いを集中的に行ったのでス労より若干早くなったのであり、時間の問題にすぎない。後は次回にする。」旨答えた。

- (15) 平成4年3月30日、自主労組は会社に対し、「組合の考えについて、今、文書化を進めており、タンクトラックの一部存続や交替勤務についての提案は次回の本部団交で出したい。タンクトラックの全廃計画では組合員の大半が該当し、組合及び組合員の犠牲は大きい。ス労に対しては全く話が進んでいないことも問題である。次回、何らかの見解を出したい。」旨述べた。

これに対し、会社は、「組合の考えているいろいろな問題点等について、会社としては十分答えてきたので、この件を引き続き話し合う気は全くないし、文書も求めていない。また、ス労に対しても鋭意話をしている。次回、4月6日にすべて決断することで会社は臨む。」旨答えた。

- (16) 平成4年4月6日、自主労組は、同日付け「社有タンクトラック職場全廃計画に基く、2月24日付の会社提案に対する組合の回答」と題する文書を読み上げ、会社に提出した。

文書の内容要旨は、次のとおりである。

- ア 社有タンクトラック職場全廃計画について、組合は一貫して反対し撤回を求めてきたが、この考えや立場は基本的に変わらない。
- イ 平成4年2月24日、会社は本件職種変更の対象となる組合員の今後の職種について提案したが、同月7日に組合が提出した、「社有タンクトラック全廃計画に関する組合見解（Ⅲ）及び（Ⅳ）」に対しては全く回答せず、本来の意味において、労使間での協議が尽くされたとはいえない。
- ウ ス労の職種変更対象者に対し、会社はいまだに具体的な提案を行わず、その取扱いは、自主労組に対しては差別的であるといえる。

エ しかし、本件職種変更が会社から提案されて約1年8か月が経過していること、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にしていること及び会社が性急に実施を求めていること等を考慮し、組合としては強い疑問と不満はあるが、平成4年2月24日付けの会社の提案を暫定的に受け入れる。

なお、実施時期等については、本年5月末をめどに協議し、決定したい。

オ 労働条件変更についての労働契約上の問題等は、後日、別途協議や交渉をしたい。

これに対し、会社は、「組合としては不満はあるが受け入れる旨の回答を聞き、喜ばしい。」旨述べ、「基本協定は本部団交で決めるのか。」と尋ねたところ、自主労組は、「本部団交でよい。」旨答えた。

また、実施時期について、会社は、「5月6日を希望している。」旨伝えた。

更に、会社は自主労組に対し、ス労に対しては職種変更の期限や転勤先も既に先週提案している旨説明した。

(17) 平成4年4月22日、自主労組は会社に対し、「同月10日付け会社発行の機関誌『エッソ・ニュース』に、タンクトラックドライバー問題がすべて決着したというような表現があるが、これは事実と反する表現であるので何らかの訂正をしてもらいたい。」旨申し入れ、「実施時期について、組合としては5月末を考えていた。」旨通知した。

これに対し、会社は、「訂正の必要はないと思っている。実施時期については、あえて5月6日からとしたのであり、5月末では困る。5月18日の月曜日からとしたい。」旨答えた。

(18) 平成4年4月24日、自主労組は、同日付け「社有タンクトラック職場全廃計画暫定了解の件」と題する文書を読み上げ、会社に提出した。

文書の内容要旨は、次のとおりである。

ア 平成4年4月6日、組合が本件職種変更を暫定的に受け入れる旨表明したことに対し、同月22日に会社から提案があった当該社員ドライバーの職種変更期日を、本年5月18日とすることで了解する。

イ 組合はあくまでも暫定的に了解したのであり、労働契約等の問題については、今後、改めて協議する考えである。

## 6 分会連の結成及び会社との間の団体交渉の経緯

(1) 平成4年9月20日、自主労組中国分会連合会と自主労組九州・四国合同分会連合会が統合して分会連が結成された。

なお、申立人らは、分会連が結成された後も、自主労組中国分会連合会と自主労組九州・四国合同分会連合会は分会連の下部組織として、現在も存続している旨述べている。

(2) 分会連は会社に対し、平成4年9月21日付け「組織変更通知の件」及び同日付け「1993年度西日本合同分会連役員通知の件」と題する文書を

提出し、分会連を設立した旨及び分会連の役員名を通知した。

- (3) 分会連は会社に対し、平成4年10月1日付け「団交要求書」を提出し、その後の交渉により、同月23日、分会連と会社との間で団体交渉（以下「分会連団交」という。）を開催する予定になった。
- (4) 平成4年10月22日、会社は分会連に対し、会社の団交メンバーの1人に不幸があったという理由で分会連団交の延期を申し入れた。  
これに対し、分会連は、新たな分会連団交期日として同年11月2日又は4日を会社に提案し、同年10月27日までに回答するよう求めて分会連団交の延期を受け入れた。
- (5) 平成4年10月28日、会社は分会連に対し、「分会連団交の日程調整がつかない。」旨通知した。
- (6) 平成5年9月16日、初めての分会連団交が行われ、分会連は会社に対し、今日まで会社が分会連団交を拒否したことに対する同日付け「抗議文」、同日付け「93秋闘反合要求書」及び同日付け「職場改善要求書」を提出した。

この席上、分会連は会社に対し、Aに対する本件職種変更を撤回してタンクトラック職場を再開するよう求めたが、会社は、「既に本部団交等で決着済であるから分会連団交の議題にはならない。」旨主張した。

- (7) 分会連団交が行われた時の分会連の執行委員長Cは、本件職種変更に係る本部団交が行われていた当時、自主労組の中央執行委員の職にあり、この本部団交に出席したこともあった。

また、Aは、この本部団交に出席したことはないが、当時、自主労組の書記局員であった。

## 7 本件職種変更後の経緯等

- (1) 平成4年5月18日、自主労組の組合員である社員ドライバーのうち、Aは三田尻油槽所で、伏木油槽所の3名は同油槽所で、福井油槽所の1名は同油槽所で、それぞれプラントマンへ職種変更された。
- (2) 前記4の(2)に記載したとおり、平成2年7月26日、会社が自主労に対し、社有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る旨通知した時点において、社員ドライバーは自主労組の組合員が8名、ス労の組合員が4名の合計12名であったが、自主労組の組合員のうち、境港油槽所の3名については本件職種変更に係る本部団交とは別に団体交渉が行われ、同油槽所の開鎖によって同4年1月20日付けで糸崎油槽所へ転勤となり、同油槽所でプラントマンへ職種変更されている。

なお、ス労の組合員に対する職種変更は、本件職種変更とほぼ同時期に行われたが、4名のうち1名は交渉中に定年になり、2名は転勤を伴っている。

- (3) プラントマンの仕事の大部分は、船のホースのジョイント等の肉体的な作業を必要とするものである。

しかし、Aは病気のため休みがちであり、医者から無理な運動を禁じ

- られ休憩が必要である旨指示されていたので、タンカー入港時の監視等、専ら事務所内の仕事をしていた。
- (4) Aは、本件職種変更の実施による、賃金、所属職場、労働時間及び職位の変更はなかった。
- (5) 平成5年2月24日、申立人らは、当委員会に本件救済申立てを行った。
- (6) 平成6年1月26日、会社は当委員会に対し、「Aは本年2月1日に定年退職になるので、同日以降は本件救済申立てを維持する利益を失う。また、自主労組及び分会連についても固有の救済利益を見いだすことはできないから、本件救済申立てを却下すべきである。」旨の陳述書を提出した。
- (7) 平成6年1月26日、当委員会で行った第6回審問において、審査委員が申立人らに対し、「Aの定年退職後、本件救済申立てはどのようにするのか。」と釈明を求めたところ、申立人らは、「同人は定年退職後も申立人組合の組合員であり、最終準備書面を提出する段階で請求する救済内容を部分的に変更する可能性もあるが、申立ては維持する。」旨答えた。
- これについて、会社は申立人らに対し、Aが定年退職後も申立人組合の組合員であることを示す組合規約の提出を求め、更に、「請求する救済内容を変更するなら早い段階で行ってほしい。」旨要請した。
- なお、会社は当委員会に対し、平成6年2月28日付けで、同趣旨の「求釈明書」を提出した。
- (8) 会社の就業規則第55条には、「次の各号の一に該当するときは、解雇しまたは退職させる。」の規定があり、その第4号で、「停年に達したとき。(正常停年退職時期は満60才に達した翌暦月1日とする。)」と定められているが、Aは昭和9年1月26日生まれであり、平成6年2月1日、定年により会社を退職した。
- (9) 平成6年7月18日、第10回審問において、申立人らは、「会社が求める組合規約の提出には応じられない。また、現時点では請求する救済内容の変更については述べず申立て内容を堅持する。」旨主張した。
- これについて、会社は申立人らに対し、その主張を書面にして提出することを求めたが、申立人らは、「口頭で述べたとおりである。書面で提出するつもりはない。」旨答えた。
- (10) 平成7年8月22日、Aは死亡した。
- (11) 平成7年10月3日、第17回審問において、審査委員は申立人らから、Aが同年8月22日に死亡した旨を確認し、申立人らに対し、「本件救済申立てにおいて、同人に係る部分を変更する予定があるかどうか検討してほしい。」旨要請した。
- (12) 社員ドライバーに対する職種変更について、自主労組は本件審問終結時、会社を被申立人とした不当労働行為の救済申立てを、当委員会のほか、鳥取県及び富山県の各地方労働委員会に行っている。
- なお、本件審問終結時、自主労組と会社との間には多くの係争事件が

ある。

8 申立人らが請求する救済内容

- (1) Aに対する本件職種変更の撤回
- (2) 謝罪文の掲示及び社内報（エッソ・ニュース）への掲載・配布

第2 判断

1 救済利益について

(1) 被申立人の主張要旨

ア 本件救済申立ては、Aに対する本件職種変更が不当労働行為である旨主張し、その撤回及びポスト・ノーティスを求めるものである。

しかし、Aは、本件救済申立て後、定年により会社を退職し、その後死亡している。

したがって、本件救済申立ては、少なくともAに関しては当然に申立ての利益を失い、却下されるべきものである。

イ のみならず、その他の申立人についても固有の救済の利益は存在しないのであって、同じく本件救済申立ては却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 本件救済申立てにおいて、申立人らが求める救済の内容は、Aに対する本件職種変更の撤回及びポスト・ノーティスであるが、職種変更命令の撤回を求めることは雇用関係が現に存在していることが前提であるから、退職又は死亡により雇用関係が存在しなくなった時点において、救済利益は失われる。

前記第1の7の(8)及び(10)で認定したとおり、Aは、平成6年2月1日、定年により会社を退職し、同7年8月22日、死亡しているのだから、会社との雇用関係は存在しなくなった。

したがって、Aに対する本件職種変更命令の撤回を求める救済利益は既に失われているので、本件救済申立てにおけるAに係る申立てについては、労働委員会規則第34条第1項第7号の規定により却下する。

イ しかし、本件救済申立てにおいては、自主労組及び分会連も申立人であり、労働組合の団結権侵害に対するポスト・ノーティスの救済は求めることができる。

したがって、Aの定年退職及び死亡により自主労組及び分会連の救済利益が失われるものではなく、この点について却下を求める被申立人の主張は採用できない。

2 本件職種変更について

(1) 申立人らの主張要旨

申立人らは、Aと会社との間に職種及び勤務地を限定した旨の労働契約があるにもかかわらず、会社が本件職種変更を実施したことは労働契約違反であり、同人が申立人組合の組合員であることを理由として行った不利益取扱いの不当労働行為であること並びに本件職種変更は申立人組合の弱体化を意図・目的としていたこと、これについて自主労組との

間の団体交渉に誠意をもって応じなかったこと及び分会連との間の団体交渉を実質的に拒否したことは支配介入の不当労働行為であるとして、次のとおり主張する。

ア Aは、勤務地は三田尻油槽所、職種はタンクトラックドライバーとして会社に採用されたのである。

したがって、職種変更等を実施することは労働契約の内容を変更することになり、契約当事者であるAの同意を得なければならない。

しかし、会社はAの同意を得ることなくプラントマンへの職種変更を強制したが、これは労働契約違反にあたる。

また、会社は、過去、エ労の組合員に対して行った職種変更については、エ労又は同組合員の同意を得ているのであるから、この点において、Aに対する取扱いは、明らかに不利益取扱いである。

更に、Aは本件職種変更の実施後、定年により会社を退職するまで仕事をほとんど与えられず、不当な取扱いを受けた。

イ 本件職種変更は、会社が申立人組合の弱体化を意図・目的として行った支配介入である。

ウ 本件職種変更について、会社が自主労組との間の団体交渉に誠意をもって応じなかったこと及び分会連との間の団体交渉を実質的に拒否したことは団体交渉拒否であり、これも申立人組合に対する支配介入である。

## (2) 被申立人の主張要旨

被申立人は、社員ドライバーに対する職種変更は就業規則等に基づく正当な労務指揮権の行使として、業務上の必要性により社員ドライバーが所属する労働組合に関係なく一律に実施してきたものであり、本件職種変更については、暫定的というにしろ自主労組の同意を得ているとして、次のとおり主張する。

ア 申立人らは、Aと会社との間に職種及び勤務地を限定した旨の労働契約があるにもかかわらず、会社が本件職種変更を実施したことは労働契約違反であり、同人が申立人組合の組合員であることを理由として行った不利益取扱いである旨主張するが、本件職種変更が行われた平成4年の会社の就業規則第58条には、「従業員は会社の都合により配置転換、転勤または出向を命じられることがある。配置転換、転勤または出向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。」と定められている。

また、Aは、入社後すぐにス労へ加入したが、同人が所属していた当時のス労と会社との間の労働協約にも同様の規定が存在していた。

一方、Aと会社との間に職種及び勤務地を限定した明示・黙示の労働契約は何ら存在していないし、会社がそのような合意をした事実もない。

更に、社員ドライバーに対する職種変更は、社員ドライバーが所属

する労働組合に関係なく一律に実施してきたものであり、会社は、職種変更の実施に当たって、各労働組合のいずれに対しても、でき得れば同意を得たいと努力をしており、会社のかかる姿勢は一貫したものであって不公平と非難される理由はない。

なお、自主労組も暫定的というにしろ、本件職種変更について、結果的に同意しているのである。

次に、申立人らは、本件職種変更の実施後、会社がAに仕事を与えなかった旨主張するが、会社は同人から、病気のため医者から無理な運動を禁じられ休憩が必要である旨指示されたことを告げられたため、やむを得ず事務所内の仕事をさせていたのである。

イ 本件職種変更は、会社が申立人組合の弱体化を意図・目的として行ったという申立人らの主張の主旨は、要するに、自主労組が本件職種変更に反対したにもかかわらず、会社がこれを実施したことをもって申立人組合の弱体化を意図・目的としていたというにすぎない。

会社は、専ら業務上の必要性と正当な法的根拠に基づき、労働組合の問題とは全く無関係に実施したのである。

ウ 申立人らは、本件職種変更について、会社が自主労組との間の団体交渉に誠意をもって応じなかった旨主張するが、会社は、平成2年7月26日以降、15回にわたる本部団交において、本件職種変更の業務上の必要性、背景及び職種変更後の職務等について具体的に説明し、自主労組から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日の本部団交で同年2月24日の会社の提案をそれなりに評価する旨の意思表示を行い、同年4月6日の本部団交でこれを受け入れる旨表明し、同年5月からAらに対する本件職種変更を実施することを了解して本件は決着している。

また、申立人らは、本件職種変更について、会社が分会連との間の団体交渉を実質的に拒否した旨主張するが、自主労組は暫定的というにしろ、既に本部団交で了解済の事項であり、更に分会連が結成される以前のことである。

なお、分会連がこれについての団体交渉を求めることは、いわゆる二重交渉を会社に求めるものであり、過去の、会社と自主労組との間の係争事件において、労働委員会が、「二重交渉要求に会社は応じなくともよい。」旨判断しているように、申立人らの主張には全く理由がない。

### (3) 当委員会の判断

前記第1の4の(3)のアで認定したとおり、Aが入社した昭和41年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年の会社の就業規則第58条にも、「従業員は

会社の都合により配置転換、転勤または出向を命じられることがある。配置転換、転勤または出向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。」と定められていることから、会社は従業員に対し、業務上の必要性により職種変更を命じることができる。

しかし、職種変更に業務上の必要性が存在しない場合やたとえ業務上の必要性が認められる場合であっても、それが当該従業員が労働組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことを理由として実施したものである場合、あるいは労働組合の弱体化を目的としたものである場合には、その職種変更は労働組合法第7条第1号又は第3号に該当する不当労働行為となる。

前記第2の1の(2)で判断したとおり、申立人組合はポスト・ノーティスの救済は求めることができるので、本件職種変更が不当労働行為に該当するか否か、その成否について、以下、判断する。

ア 申立人らは、Aと会社との間に職種及び勤務地を限定した旨の労働契約があり、同人の同意がなければ職種変更等はできないこと及び本件職種変更は、同人が申立人組合の組合員であることを理由として行った不利益取扱いである旨主張するので、以下、これについて検討する。

(ア) 前記第1の4の(1)及び(2)で認定したとおり、石油産業は経営体質を改善・強化することが強く要請されていることから、会社は以前から、油槽所の閉鎖をはじめ、各種の物流部門の効率化を進めている。

また、大都市を中心にして人々の生活・活動時間帯が広がったことにより、サービス・ステーションの長時間営業や24時間営業が行われる等の理由で早朝等の配送が求められ、これらの状況に対応し、柔軟かつ効率的な配送を行うため、同業他社と同じく、会社も契約会社による配送に切り替え、社員ドライバーの職種変更を促進してきた。

その結果、社員ドライバーは、昭和45年当時は約200名いたが、平成2年7月26日、会社が自主労組に対し、社有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る旨通知した時点において、石油会社の中で社員ドライバーがいるところは会社だけであり、そのドライバーは自主労組の組合員が8名、ス労の組合員が4名の合計12名であったことが認められる。

(イ) 前記第1の4の(3)のイで認定したとおり、Aが入社後すぐに加入した昭和41年のス労と会社との間の労働協約には、転勤及び配置転換に関する規定があった。

(ウ) 前記第1の4の(4)で認定したとおり、Aが会社に提出した昭和51年の自己申告書及び同54年の自己啓発レポート(D. レポート)の中で、「タンクトラックドライバーから他の職務に変わりたい。車を

降りたい。」旨の意思表示を行っていた。

このことは、Aが、転勤又は職種変更があり得ることを前提として記載し、提出したものであったと認められる。

- (エ) Aの入社経緯は、前記第1の3の(1)及び(2)で認定したとおりであるが、同人が入社した当時、同人の職種をタンクトラックドライバーに限定した旨の労働契約があったことを認めるに足りる疎明はない。

また、前記第1の4の(5)で認定したとおり、過去、三田尻油槽所で行われた団体交渉において、Aを三田尻油槽所のタンクトラックドライバー以外の職種には就かせない旨の職種及び勤務地を限定した合意が、同人と会社との間に存在していたと認めるに足りる疎明もない。

更に、本件職種変更に係る本部団交において、過去の、Aに係る職種及び勤務地を限定した旨の合意が存在していたか否かについて、協議が行われたという疎明はない。

- (オ) 前記第1の4の(2)及び7の(2)で認定したとおり、社員ドライバーに対する職種変更は、社員ドライバーが所属する労働組合に関係なく実施されている。
- (カ) 前記第1の4の(6)で認定したとおり、会社は、社員ドライバーに対する職種変更のほか、会社従業員に対する職種変更を実施したことがある。
- (キ) 申立人らは、Aが本件職種変更の実施後、定年により会社を退職するまで仕事をほとんど与えられず、不当な取扱いを受けた旨主張するが、前記第1の7の(3)で認定したとおり、同人は病気のため休みがちであり、医者から無理な運動を禁じられ休憩が必要である旨指示されていたことから、専ら事務所内の仕事をしていたものである。
- (ク) 前記第1の7の(4)で認定したとおり、Aは、本件職種変更の実施による賃金等の変更はなかった。

以上のとおり、Aと会社との間に職種及び勤務地を限定した労働契約があるという事実、同人が他の労働組合に所属する組合員と比べて不利益を受けたという事実及び会社が同人に対し、他の労働組合に所属する組合員と比べて差別的な取扱いを行ったという事実は認められず、本件職種変更は、会社が同業他社に比べて遅れていた配送部門の効率化を目的として、就業規則の規定に基づき実施したものであると解するのが相当である。

したがって、Aと会社との間に職種及び勤務地を限定した旨の労働契約があり、同人の同意がなければ職種変更等はできないこと及び本件職種変更は、同人が申立人組合の組合員であることを理由として行った不利益取扱いである旨の申立人らの主張は採用できない。

イ 申立人らは、本件職種変更について、会社が申立人組合の弱体化を意図・目的として行った支配介入である旨主張するが、上記アで判断したとおり、本件職種変更は、会社が同業他社に比べて遅れていた配送部門の効率化を目的として、就業規則の規定に基づき実施したものであると認められる。

また、本件職種変更の実施によって申立人組合が弱体化した旨の疎明はない。

したがって、本件職種変更は、会社が申立人組合の弱体化を意図・目的として行った支配介入である旨の申立人らの主張は採用できない。

ウ 申立人らは、本件職種変更について、会社が自主労組との間の団体交渉に誠意をもって応じなかったこと及び分会連との間の団体交渉を実質的に拒否したことは団体交渉拒否であり、これも申立人組合に対する支配介入である旨主張するので、以下、これについて検討する。

(ア) 本件職種変更に係る本部団交の状況については、前記第1の5の(1)ないし(18)で認定したとおりであり、平成2年7月26日、会社が自主労組に対し、社有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る旨通知して以降、同4年5月18日付けで本件職種変更が行われるまでに合わせて18回の本部団交が行われている。

(イ) この本部団交において、会社は、本件職種変更の業務上の必要性、背景及び職種変更後の職務等について具体的に説明し、自主労組からの質問にも誠実に回答したことが認められる。

なお、前記第1の5の(6)で認定したとおり、平成3年10月14日の本部団交における会社の説明及び回答について、自主労組は、詳細なものであった旨評価している。

(ウ) また、前記第1の5の(14)及び(16)で認定したとおり、自主労組は、平成4年3月25日の本部団交で同年2月24日の会社の提案をそれなりに評価する旨の意思表示を行い、同年4月6日の本部団交で強い疑問と不満はあるが、これを暫定的に受け入れる旨表明している。

(エ) 次に、申立人らは、会社が本件職種変更について、分会連との間の団体交渉を実質的に拒否した旨主張するが、前記第1の6の(1)で認定したとおり、分会連が結成されたのは、本件職種変更が行われた平成4年5月18日より後の同年9月20日である。

また、上記(ウ)のとおり、平成4年4月6日の本部団交で自主労組が、強い疑問と不満はあるが、同年2月24日の会社の提案を暫定的に受け入れる旨表明した後、本件職種変更が行われたのであって、実質的に決着済の問題であるということが出来る。

更に、前記第1の6の(7)で認定したとおり、分会連の執行委員長Cは、本件職種変更に係る本部団交が行われていた当時、自主労組の中央執行委員の職にあって、この本部団交に出席したことがあり、Aは、この本部団交に出席したことはないが、当時、自主労組本部

の書記局員であって、両名とも自主労組の意思決定に参画していたものと推認され、会社が同じ議題について、分会連との間で団体交渉を行う必要性は認められない。

- (オ) 会社と分会連との間の団体交渉に至る経緯は、前記第1の6の(3)ないし(6)で認定したとおりであり、平成5年9月16日の分会連団交において、会社が本件職種変更は決着済である旨主張し、これについての団体交渉に応じなかったことには合理的な理由があると認められる。

したがって、本件職種変更について、会社が自主労組との間の団体交渉に誠意をもって応じなかったこと及び分会連との間の団体交渉を実質的に拒否したことは団体交渉拒否であり、これも申立人組合に対する支配介入である旨の申立人らの主張は採用できない。

以上を総合すれば、本件職種変更につき、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する事実は認められず、労働組合の団結権侵害に対するポスト・ノーティスの救済を求める自主労組及び分会連の申立ては棄却する。

### 第3 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成10年2月26日

山口県地方労働委員会  
会長 安井 達雄 ㊟