

決 定 書

申立人                   スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人               エッソ石油株式会社

主                       文

本件申立てを却下する。

理                       由

1 申立ての要旨

被申立人エッソ石油株式会社（以下「会社」という）は、「従業員アルコール・薬物に関する基本方針」（以下「本件基本方針」という）を平成元年12月に定めた。また、会社は、特定職務に従事する従業員に対して、「特定職務についての同意書」と題する書面（以下「同意書」という）の提出を求め、本件基本方針に基づくアルコール・薬物に関する検査（以下「薬物等検査」という）を実施した。

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「組合」という）は、会社が団体交渉（以下「団交」という）に誠実に応じないまま本件基本方針を定め、組合員に対して同意書の提出及び薬物等検査を強要したことは団交拒否及び組合に対する支配介入であり不当労働行為であるとして、誠実団交応諾、本件基本方針の撤回、同意書の提出及び薬物等検査の強要等に関する謝罪文の掲示等を求めて、同5年12月27日、当委員会に本件申立てを行った。

2 当委員会の認定した事実及び判断

(1) 本件審査の結果によれば、次の事実が認められる。

ア 会社は、肩書地に本社を、金国各地に支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び同関連製品の販売等を業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約900名である。

組合は、肩書地に事務所を置き、会社及び申立外モービル石油株式会社の従業員並びに会社の元従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時35名である。

イ 平成元年12月6日、会社は、アルコール・薬物の悪影響に対する社会的認識の高まりから安全で生産的な職場環境の維持を図るとして本件基本方針を定め、同方針を同月15日から発効させる旨の文書を全従業員に配布した。また、特定職務に従事する従業員に対して同意書の提出を求めた。

特定職務とは、業務遂行時の過失により他の従業員又は一般市民の安

全と健康に危害を及ぼすおそれがある、会社の施設又は社外の生活環境に多大な損害を与える事態が発生する職務とされ、会社は、特定職務に従事する従業員として油槽所長等の管理職及び揮発性の高い石油製品又はLPGを運搬するタンク・トラック運転手を指定した。

ウ 本件基本方針の主な内容は、次のとおりである。

- ① 会社の構内で、医師の処方指示のない麻薬等の規制薬物や、あらかじめ管理者から了解を得ていない酒類を所持、配布、販売、使用しないこと。
- ② 従業員が①に違反した場合、処分の対象となること。
- ③ 会社は、全従業員に対して予告なくアルコール・薬物所持の調査を行うこと、及び特定職務の従業員に対して予告なく薬物等検査を行うこと。

エ 同意書では、以下の事項等に同意することを求めていた。

- ① 本件基本方針を了承すること。
- ② アルコール・薬物等の乱用に係る事例については、すべてを書面によって上司に報告すること、これを怠った場合には処分の対象となることを了承すること。
- ③ アルコール・薬物に関して予告なしの薬物等検査を受けること。

オ 平成元年12月13日、組合と会社との間で団交が開催され、会社は本件基本方針の中で規制対象とされる薬物等について説明を行った。また、組合は組合員に対する同意書の提出指示を見合わせるように求めたが、会社はこれを拒否した。

カ 平成元年12月15日、本件基本方針は発効し、同方針は本件審問終了後も有効に存続している。

キ 平成2年1月23日、同年2月14日及び同月27日に、組合と会社は本件基本方針及び同意書について団交を行ったが、会社は、同月27日の団交において、そもそも同方針は組合と協議する内容のものとは考えておらず、これまでは質疑に応じてきたが今後いつまでも協議を続けていく考えがない旨を述べた。

ク 平成2年10月24日、会社は福井油槽所勤務の組合員X1に対し、二度にわたり薬物等検査を受けるように指示した。組合は薬物等検査の実施に同意していないとしてこれに抗議し、同人は同検査を受けなかった。しかし、同人が同検査を受けなかったことに対する会社の処分はなかった。

ク 平成2年11月1日の団交において、組合は、薬物等検査は組合の合意を得た上で実施すべきである旨を申し入れた。

また、同月19日の団交において、組合は、会社の一方的な判断で薬物等検査を行うことはできないとして、組合員に対して同検査を強要しないように求めるとともに、同検査を受けないことを理由として懲戒処分を行うのであれば労使協議すべきであると主張した。これに対し、会社

は、検査対象者となった組合員には薬物等検査を受けるように要請する、同検査を受けてもらえない場合は処分等の問題が出てくる旨を述べた。

この団交以降、組合は会社に対して本件基本方針及び同意書に関する団交を申し入れておらず、団交は開催されていない。

コ 平成2年11月29日以降、組合は、会社から薬物等検査の指示を受けた組合員に対し、暫定措置として同検査を受けるように指示し、同4年2月4日まで、タンク・トラック運転手である組合員は、同意書は提出しなかったものの同検査は受けた。

組合員に対する薬物等検査は同日が最終であり、これ以降、会社は、組合員に対して同検査を受けるように指示していない。

サ 平成4年1月、会社は境港油槽所を閉鎖し、同油槽所に勤務するタンク・トラック運転手である組合員は糸崎油槽所に転勤となり、職種もプラントマン（石油製品の荷受け、出荷を行う現業職）に変更された。

同年5月、会社は、タンク・トラック運転手の職を廃止して全員をプラントマンに職種変更し、その結果、組合員には薬物等検査対象者がいなくなった。

(2) 本件基本方針の制定、同意書の提出指示及びこれに基づく組合員への薬物等検査指示並びに団交の経過についてみると、前記(1)記載のとおり、①本件基本方針が発効したのは平成元年12月15日であること、②組合と会社は、同方針及び同意書について、同2年11月19日までの間に6回の団交を開催し、合意に至らなかったが、その後組合は会社に団交を申し入れていないこと、③同月29日以降、組合の指示に基づきタンク・トラック運転手である組合員は薬物等検査を受けるようになったが、これら組合員に対する同検査は同4年2月4日が最終であること、④同年5月にタンク・トラック運転手がプラントマンに職種変更された結果、同意書を提出すべき特定職務の組合員は存在しなくなったこと、がそれぞれ認められる。

ところで、本件申立ては、前記1記載のとおり、同5年12月27日に本件基本方針の制定、同意書の提出及び薬物等検査の強要並びに団交態度についてなされたものである。しかしながら、その請求事項についてみると、本件基本方針については、その制定過程である同元年から同2年にかけての労使交渉において、十分な協議を尽くさないまま一方的に制定したという会社の行為を理由として撤回を求めるというものであるし、また、組合の団交開催要求や会社の組合員に対する同意書の提出及び薬物等検査の指示については、同4年5月以前になされたものであるから、本件申立てに係る会社の行為はすべて本件申立日の1年以上前になされたものであって、結局、本件申立ては申立てに係る会社の行為のあった日から1年を超えてなされたものである。本件基本方針が本件申立て時に有効に存続しているとしても、そのことによって上記会社の各行為が組合主張のごとく継続する行為として救済の対象になるものではない。

したがって、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第3号に該当

するものである。

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34条により、主文のとおり決定する。

平成10年 8 月19日

大阪府地方労働委員会  
会長 川合 孝郎 ⑩