

大阪、平11不18、平13.6.22

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

被申立人 エッソ石油有限公司

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) 被申立人エッソ石油有限公司(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所、油槽所等をそれぞれ置き、各種石油製品及び同関連製品の販売などを業とする有限会社で、その従業員数は本件審問終結時約900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「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、会社及び申立外モービル石油有限公司の各従業員並びに両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33名である。
- (3) 会社には申立人組合のほかに、本件審問終結時、スタンダード・ヴァキューム石油労働組合及びエッソ石油労働組合がある。

2 本件申立てに係る団体交渉等の経過について

- (1) 平成9年11月16日、会社とゼネラル石油株式会社(以下「ゼネラル石油」という)は、両社の様々な部門で、より一層緊密な協力関係を検討するための共同検討チーム(両社各4名)を発足させた。
- (2) 平成9年12月17日、会社は、上記共同検討チームの規模が拡大されたこと(会社17名、ゼネラル石油18名、計35名)及びこの検討チームの名称がTSUBASAとされたことを組合に口頭通知した。
なお、TSUBASAとは、The Study for Ultimate Business Association and Successful Allianceの頭文字に由来する名称である。
- (3) 平成9年12月18日、会社は、社内報「エッソ・ニュース」で、会社とゼネラル石油との共同検討プロジェクトとTSUBASAの発足を発表した。
- (4) 平成9年12月22日、TSUBASAに関する組合と会社の団体交渉

- (以下、団体交渉を「団交」という)が開催された。会社は、団交の場で、TSUBASAの35名のメンバー名を社内Eメールで12月18日に既に発表したこと、両社の共同化については外部の専門家の助言をもらうこと、そして両社の共同化についての結論を来年半ばに出す予定であること等の説明をした。組合は会社に対してゼネラル石油との合併については反対であるとして、計画検討段階から組合と協議するよう求めたが、会社はこれを拒否した。
- (5) 平成10年2月5日、会社は、会社とゼネラル石油との配送・顧客サービス部門の共同組織(以下、「JCS0」という)を同年9月14日付けで発足させることを、組合に口頭で通知するとともに、「エッソ・ニュース」で発表した。
- (6) 平成10年3月16日、JCS0に関する団交が開催された。会社は、JCS0の説明を行ったが、組合は、会社の態度は決定したことを通知するだけというものであり、共同化については、組合と協議すべきであると抗議した。
- (7) 平成10年7月1日、会社とゼネラル石油との共同化に関する団交が開催された。組合は、会社に対して、TSUBASAの検討状況を明らかにするように求めたが、会社は、5月18日の「エッソ・ニュース」で発表した以上の情報はないと回答した。
- (8) 平成10年7月21日、TSUBASAに関する団交が開催された。組合は、前回の団交に引き続き、TSUBASAの検討状況を明らかにするように求めたが、会社は、前回団交と同様に「エッソ・ニュース」で発表した以上の情報はないとし、会社従業員の労働条件に変更があれば、組合に協議を申し入れると回答した。
- (9) 平成10年7月30日、TSUBASAに関する団交が開催され、組合と会社は、それぞれ、従来と同様の主張を繰り返した。
- (10) 平成10年8月25日、TSUBASAに関する団交が開催された。組合は、従来と同様に、TSUBASAの検討状況を明らかにするように求めたが、会社は、状況に変化はないと回答した。
- (11) 平成10年9月14日、TSUBASAに関する団交が開催された。組合は、8月28日の「エッソ・ニュース」で発表されたTSUBASAスタディーの検討状況について、会社に質問を行った。会社は、ゼネラル石油との共同配送等について、組合に説明を行った。
- (12) 平成10年10月22日、TSUBASAに関する団交が開催された。組合が、共同化の組織の法的性格について会社に質問したところ、会社は、正確な法律上のあり方については、間違えてはいけないので、次回の団交で答えると回答した。
- (13) 平成10年10月23日、会社は、LPGシリンダービジネスから撤退し、営業譲渡や関連施設の売却を行うことを、組合に口頭で

通知した。

(14) 平成10年11月11日、TSUBASA及びLPGシリンダービジネスに関する団交が開催された。会社は、共同化の組織の法的性格は、両社間の契約に基づくアレンジメント(配属)であるとし、両社の従業員は、それぞれの従業員であることには変わりがなく、就業規則についても、それぞれの就業規則の適用を受けることになる」と説明した。

(15) 平成11年1月18日、TSUBASAに関する団交が開催された。組合は、近々、TSUBASAの正式発表があると社内で噂されている、として会社に事前協議を申し入れたが、会社は「正式にお伝えする段階ではない」と回答した。

(16) 平成11年1月26日、会社とゼネラル石油は、TSUBASAで検討してきた結果に基づき、「サービス相互提供契約=Mutual Service Provision Agreement」(以下「MSA」という)を締結し、一定のサービス及び関連する設備の利用を相互に提供し合うことで合意した。また、会社は、MSAに基づく最適規模の人員体制を早期かつ円滑に確立するとともに、従業員が、今後の人生において、新しい可能性にチャレンジできるように支援することを目的とする、「早期退職者募集/セカンド・キャリア支援制度=Early Retirement Program」(以下、「ERP」という)を発表した。

同日、会社は、各労働組合に対してMSAとERPの内容を通知し、「ゼネラル石油とのサービス相互提供契約の締結と早期退職募集について」と題する文書を交付した上、組合に対して、MSAとERPの概要を説明した。

また、同日より早期退職者の募集が開始され、応募期間は平成11年4月23日までとされた。

(17) 平成11年1月28日、MSA及びERPに関する第1回本部団交が開催され、会社は、MSAとERPの内容について、ビュージャパンを使用して説明を行い、併せて全28頁の説明資料を組合に交付した。この要点は、次のとおりであった。

ア MSAについて

① 会社とゼネラル石油の間で調印したMSAの主旨を一言で言うと、両社で一定のサービスを相互に提供し合って、システム、設備、スタッフ面での重複を避けて、効率向上とコスト削減を図ることである。

② 両社は、独立した会社であり続けるとともに、両社の資産及び事業は、引き続き別々に維持され、各々の会社の利益に資するように運営される。

③ MSAは、契約上の取決めであって、両社はこの契約に基づいて、管理、財務、ロジスティックス及び営業の主要4分野

において、相互にサービスを提供し合う。

その実施は、段階的に開始し、平成11年6月頃には全面的な実施を図る。

- ④ 主要4分野の各々に責任者が任命され、各責任者は両社の取締役に対して報告義務を負う。
- ⑤ 両社は、各責任者の指揮下で、サービス提供に従事するスタッフを任命する。
- ⑥ 相手方へサービスを提供する社員に係る費用は、相応の関連設備コストとともに、相手方に請求する。

また、MSAによって、影響が生じると考えられる人事及び労務管理に関する事項は、次のとおりである。

- ① 会社の従業員は、引き続き会社の従業員であり、ゼネラル石油の従業員も、引き続きゼネラル石油の従業員である。従業員は、両社の取締役会から権限委譲された執行役員を通じて、各々の指揮・監督に服し、各々の就業規則、諸方針に従う。
- ② ただし、両社の従業員が単一のグループを構成しているにもかかわらず、適用される諸規定に差があることは何かと不都合なので、早急に労働組合と協議の上、就業規則、諸手続、賃金制度、福祉制度を含む関連規定などを整合化する。整合化の範囲は、すべての人事制度、労働条件を対象とする。
- ③ MSAの要員は、過去の勤務実績、基礎知識、経験及び将来の期待度などを考慮して選定される。会社が、MSAの要員として働いてもらうことを期待しているかどうかについては、上司から個々人に話しをする。
- ④ 人事異動は、最終的には両社のMDC(Management Development Committee)により決定される。
- ⑤ 人事評価及び昇進・昇格は、執行役員、統括マネージャー等による評価に基づいて、両社のMDCにより決定される。
- ⑥ 人事制度をできるだけ統合するとともに、個々人の業績が、より各人の処遇に反映されるシステムを目指す。

また、今後も予想される石油業界の厳しい状況を考慮して、賃金制度、福祉制度を含む人事制度を、他社の人事制度を調査の上、コンペティティブなレベル(競争的水準)に変更する。

イ ERPについて

ERPは、MSAに基づく最適規模の人員体制を、早期かつ円滑に確立するとともに、従業員が今後の人生において、新しい可能性にチャレンジできるよう支援することを目的とする制度であり、早期退職者の募集概要は、次のとおりであった。

- ① 会社の募集日標人員は300名であり、募集対象者は、全て

の正規従業員とする。

- ② 制度への応募は、従業員の自主的選択による。
- ③ 応募期間は、平成11年1月26日から同年4月23日までとする。
- ④ 早期退職者には、通常退職金に加えて特別加算金を支給する。
- ⑤ 再就職希望者には、再就職支援会社と提携して、求職活動を支援する。会社は、再就職支援会社に支払う費用を全額負担する。

これらの説明の後、会社は、会社従業員に対して早期退職についてのカウンセリングを始めたいので、組合側の理解を得ておきたいと述べるとともに、組合からの①本社、支店の統合について、②油槽所の統廃合について、③各事業所ごとの具体的な人員計画について、④各社ごとの主要4部門の人数について、⑤油槽所閉鎖の有無について、の5項目の質問に答えて、油槽所はMSAの対象外であって統廃合を行わないこと、また、MSAを実行することにより、両社全体の従業員数2,372名のうち、会社従業員300名及びゼネラル石油従業員350名が削減可能になることなどを説明した。

組合は、会社とゼネラル石油の共同化は、事実上の首切り大合理化であって絶対反対であるとし、組合と協議しないことができるのではないと主張した。

- (18) 平成11年2月15日、MSA及びERPに関する第2回本部団交が開催され、会社は、組合から出されたゼネラル石油との共同化についての協議の要求及び組合から質問された①MSAと会社組織ないし労働条件の変更について、②MSAと労働契約の変更について、③ERPと指名解雇について、④ERPの個別カウンセリングについて、の4項目に関して次のとおり説明した。

- ① MSAは経営判断の範疇の問題であるので、その中身について、組合と協議するつもりはない。
- ② 共同化の結果として、労働条件の変更があれば協議する。共同化は、MSAに基づく仕組みであって、これ自体は組織変更でない。MSAによる共同化後も、会社従業員はそのまま従業員であることに変わらず、就業規則もそのまま適用される。共同化によって特別に新しい組織を作ったわけではなく、外部の専門家を含めて検討したが、組合が主張するような労働条件の抜本的変更には該当しないと考えている。
- ③ MSAによりゼネラル石油籍の人が上司となることはありうるが、会社のマネジメントの指揮下にあり、労働契約の変更ではない。
- ④ ERPは、指名解雇を行うものではなく、あくまでも従業員本

人の自主的な意思を尊重して行う希望退職制度であり、会社が、削減可能と説明した人数は目標である。

この説明に対して組合は、MSAは人減らしと労働条件の抜本的変更を伴うものであり、希望退職の募集は指名解雇に通ずるものであると反論し、双方の主張が平行線をたどったまま合意には至らなかった。

なお、組合は、この団交において、希望退職者募集に関して行われる個別カウンセリングを拒否することを会社に通告し、仮に会社が、組合員に対して個別カウンセリングを実施した場合は、不当労働行為救済申立てを直ちに行うと宣言し、早期退職制度を明確に拒否することを表明した。

結局、会社は、組合員に対する個別カウンセリングを実施しなかった。

(19) 平成11年3月4日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

3 本件申立後の経過について

(1) 平成11年3月24日、早期退職者の募集に700名前後が応募してきたため、予定より早く募集が締め切られた。なお、組合員で応募したものはなかった。

(2) 平成12年6月30日、会社とゼネラル石油は、MSAを合意解約した。会社は解約の理由について、会社とゼネラル石油が、同年7月1日付けで締結するエクソンモービルマーケティング有限会社及びエクソンモービルビジネスサービス有限会社との業務委任契約により、日本のエクソンモービルグループ全体として、業務の重複を省き、一層の効率化を図ることが可能になったためと説明した。

4 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) MSAについての誠実団交応諾
- (2) ERPについての誠実団交応諾
- (3) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社とゼネラル石油の共同化は、実質的な合併状態を作り出し、両社で650名の人減らしを柱とする合理化そのものである。MSAにより両社の組織が統合され、組織変更、職制機構の改廃が行われ、労働契約が事実上変更され、最終的には労働条件の改悪が行われるのであるから、組合との協議を行わずに実施できるものではないことは明らかである。ERPについても、従業員本人

の自主選択によるというのは全くの形式上であり、事実は退職強制そのものである。

現在、組合と会社の間には、団交ルールを定めた包括的な労働協約は締結されていないが、慣行として、旧スタンダード・ヴァキューム石油労働組合が過去に締結した労働協約の取決めにしたがって、団交を行ってきた。

そして、団交は、会社が計画の中身を説明するだけで足りるものではなく、組合の質問や情報開示要求に真摯に答えるとともに、計画の合理性や正当性について、誠意を持って説明しなければならないものである。

しかし、会社の対応は、形式的な説明に終始するとともに、共同化の合理性や正当性について何一つ明確な説明をしていないのであって、これは不当労働行為である団交拒否に該当する。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

MSAは、一般的な会社組織の変更ではなく、会社とゼネラル石油との間で締結されるサービス提供の仕組みに関する契約であり、MSA及びこれに基づく共同化は、経営に関する事項として、会社の経営判断に基づいて行うものであり、組合と協議しなければ実施できないものでないことは明らかである。

また、MSA及びこれに基づく共同化が行われた後も、従業員は、会社の従業員であることに変わりはなく、会社の就業規則もそのまま適用され、従業員の労働条件等に変更をもたらすものではない。

しかしながら、会社は、各労働組合との信義を重んじ、各労働組合に事前通知を行うとともに、団交の席上、必要な説明を行い、質問にも答えてきた。

また、会社は、MSA及びこれに基づく共同化によって、組合員の労働条件に変更が生じる場合は協議する旨を明言してきた。

ERPについては、この制度自体が時限的に実施されるうえ、制度への応募は、あくまでも従業員本人の自主的な選択によるものであることから、組合との協議を経なければ実施できないものではない。

しかしながら、会社は、各労働組合との信義を重んじ、MSAと同様に各労働組合に事前通知を行い、団交の席上、必要な説明を行い、質問にも答えてきた。

会社は、本件MSA及びERPの内容を組合に十分に説明し、かつ組合からの質問にも可能な限りの説明を行ってきた。会社が誠実な団交を行ったことは明らかであり、団交拒否と非難されるいわれは全く無い。

2 不当労働行為の成否

(1) 団交事項について

ア MSAについて

組合は、MSAによる会社とゼネラル石油の共同化は人員削減を柱とする合理化であり、MSAによって組織変更、職制機構の改廃が行われ、最終的には労働条件の改悪が行われるのであるから、MSAは、組合との協議を行わずに実施できないと主張する。

一方、会社は、MSAはサービス提供の仕組みに関する契約であり、MSA及びこれに基づく共同化は経営に関する事項として、会社の経営判断に基づいて行うものであり、組合と協議しなくても実施できると主張するので、以下検討する。

会社組織の変更や業務の下請化などの経営・生産に関する事項については、原則として義務的団交事項とはならず、それが労働条件や労働者の雇用に影響を及ぼす場合にのみ、労働条件の維持、向上を図るという面から義務的団交事項になると考えられる。

そこで、MSAの具体的内容をみると、MSAは、前記第1.2(17)認定のとおり、会社とゼネラル石油の事業の共同化を推進するために締結された契約であり、共同化のための種々の方策に加え、労働条件等についての方針も含まれている。しかしながら、労働条件等に言及する内容を仔細にみると、それが直ちに従業員の具体的な労働条件に影響を及ぼすものとは認められない。

すなわち、会社の従業員は、引き続き会社の従業員として在籍するとともに、会社の指揮監督に服し、会社の就業規則に従うこととなっており、会社従業員の基本的な労働条件が直ちに変更されるとみることはできない。

また、会社とゼネラル石油の間で、労働条件が異なる場合には、労働組合と協議の上、これを整合化させるとともに、両社の人事制度をできるだけ統合するとしているが、このことをもって、MSAが、直接、具体的に労働条件を変更するとまでみることはできない。

さらに、会社は、前記第1.2(18)認定のとおり、仮に労働条件を変更する必要がある場合は組合と協議する旨、団交の席上において、明言していることが認められる。

以上のことからすれば、MSAの締結そのものは、労働者の労働条件や雇用に直接、具体的な影響を及ぼすものとは考えられず、組合との義務的団交事項であると認めることはできない。

したがって、MSAの締結に関して、会社が団交に応じなかったとしても、会社が不当労働行為を行ったとは認められない。

イ ERPについて

組合は、ERPが従業員本人の自主選択によるというのは全くの形式上のものであり、事実は退職強制そのものであって、組合との協議を行わずに実施できないと主張する。

一方、会社は、ERPの制度自体が時限的に実施されるうえ、制度への応募は、あくまでも従業員本人の自主的な選択によるものであることから、組合と協議しなくても実施できると主張するので、以下検討する。

一般的に、従業員に対する希望退職の募集は、組合員の雇用そのものにかかわる問題であり、また、残った組合員の労働条件にも重大な影響を及ぼすものとして、義務的団交事項になると考えられる。

また、希望退職の募集が、組合員を含む全従業員を対象としたものであっても、企業内に労働組合が存在している以上、使用者は、労働組合に対し、希望退職の募集による雇用調整の必要性について、誠意をもって具体的な説明をする義務があると考えられる。

そこで、ERPの内容をみると、ERPは、前記第1.2(17)認定のとおり、通常退職金に加えて特別加算金を支給するという有利な条件で早期退職者を募集する制度であり、従業員本人の自主的な選択により応募するものと認められるが、削減目標人数の650名は、両社全体の従業員数2,372名の約27%に相当するものであり、組合員はもとより、従業員の雇用や労働条件に大きな影響を及ぼすことは明らかであり、ERPについては、義務的団交事項に該当すると認められる。

(2) 団交の対応について

次に、組合は、会社の団交における対応が形式的な説明に終始し、不当労働行為である団交拒否に該当すると主張するので、以下検討する。

一般的に、会社が、団交において組合の要求に対して回答する場合、会社には、組合が求める合理化や正当性に関する資料をすべて提示する義務まではないが、単にその結論を示すだけでなく、合理的かつ必要な範囲において資料等を提示するなどして、回答の根拠等を具体的に説明し、組合の理解が得られるように努力する義務があるというべきである。

ERP等を議題とする組合と会社の団交の経過をみると、まず、ERP等が検討されてきたTSUBASAに関する団交が、前記第1.2(4)、(6)ないし(12)、(14)ないし(16)認定のとおり、何度となく行われており、この中で、会社とゼネラル石油の共同化について、一定の方針も示されていることが認められる。

そして、その上で、ERP等について本部団交が、平成11年1月28

日及び同年2月15日に開催されたことが認められる。

次に、これら2回の本部団交の内容をみると、第1回目の団交においては、会社は、ERP等の内容について、ビューグラフを使用して説明を行うとともに、組合に全部で28頁にわたる説明資料を交付し、さらにその説明終了後において、組合から質問された①本社、支店の統合について、②油槽所の統廃合について、③各事業所ごとの具体的な人員計画について、④各社ごとの主要4部門の人数について、⑤油槽所閉鎖の有無について、の5項目に関する説明を行うなど、具体的かつ詳細な説明を行ったことが認められる。

また、第2回目の団交において、会社は、組合から質問された①ERPと指名解雇について、②ERPの個別カウンセリングについて、などの項目に答えていることが認められる。

他方、前記第1.2(18)認定のとおり、会社の回答に対し、組合は、ERPは指名解雇に通ずるものと反論し、双方の主張が平行線をたどったこと、組合は、その反論に加えて、希望退職者募集に関して行われる個別カウンセリングを拒否することを会社に通告し、結局、会社は、組合員に対して、同カウンセリングを実施しなかったことが認められる。

以上の経過から判断すると、ERP等の実施につき、会社は組合の理解や協力を得るようにな相当な努力を行ったとみることができ、したがって、会社が不当労働行為である団交拒否を行っているとする組合の主張は採用することができない。

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。

平成13年6月22日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印