

大阪、平9不44、平9不73、平14.4.23

## 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    モービル石油有限会社

## 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) 被申立人モービル石油有限会社(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550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、昭和57年9月に結成され、肩書地に事務所を置き、会社及び申立外エッソ石油有限会社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。

なお、申立時、会社には、申立人組合のほかに、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)及びモービル石油労働組合(以下「モ労」という)があったが、本件審問終結後、モ労はエッソ石油労働組合と組織統合し、エクソンモービル労働組合となっている。

(3) 会社の大阪支店には、組合の下部組織として、組合モービル大阪支店支部(以下「支部」という)がある。支部は、昭和57年10月、ス労の方針に反対し独自の活動を行っていたス労モービル大阪支店支部が、支部大会を開催し、方針を同じくする組合への加盟を決定するとともに、名称を現支部名に改めたものである。

平成9年10月時、支部組合員は、X2(以下「X2」という)、X3(以下「X3」という)、X4(以下「X4」という)及びX5(以下「X5」という)の4名(以下、この4名を「支部組合員4名」という)であり、X2は大阪支店業務課、X3及びX5は同総務課、X4は大阪工業用支店業務課に所属しており、X2、X4及びX5はいずれもクラーク(一般事務職)、X3はクラーク(和文タイピスト)であった。また、X5は支部委員長、X2は同副委員長、X4は同副委員長、X3は同書

記長であった。

また、当時、会社には、ほかに、X6(以下「X6」という)、X7(以下「X7」という)、X8(以下「X8」という)及びX9(以下「X9」という)の4名の組合員がいたが、同人らは、それぞれ鶴見油槽所、三津浜油槽所、広島油槽所及び小倉油槽所に所属する現業職であった。

## 2 シューピング・スタディー及び早期退職/ニュー・キャリア支援制度の実施について

- (1) 平成9年2月26日、会社は従業員に対し、「全従業員の皆さんへ」と題する文書を配布し、「会社では数年前から推進してきた組織の見直し及び業務の効率化、合理化のまとめというべき、コア・ビジネス・スタディー、ビジネス・プロセス・スタディー及びコペルニクス・スタディーが進行中であり、これらの結果、会社全体として相当数の短中期的な余剰人員を抱えることが予測され、早期退職制度を導入する必要性がある」と訴えた。

なお、会社は、同8年12月18日に組合との間で行われた団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)においても、「現在進行中のスタディーにより組織の見直しが行われる。これに対応するため、現在管理職を対象としている早期退職制度を組合員有資格者も含めオープンなものとする」と説明していた。

- (2) 平成9年3月頃、X2、X4及びX5は、上司から職務明細書を提示され、これに署名するよう求められたが、同意できないとして署名しなかった。この時提示された職務明細書には、X2を例にとると、「一般業務として、来客者に対する挨拶、ファクシミリの送受信、書類の複写、来客者へのティー・サービスの取次ぎ、書類のファイリング等を遂行する」、「専門的知識をもって、JR西日本クーポン・セールスの清算業務、代理店毎のターゲット・ボリュームの設定、性状分析表の作成、レポートのファイリング、顧客マスターのコード管理等を遂行する」、「他のスタッフの業務を補佐する」、「その他指示された業務を適宜遂行する」などと記載されていた。

なお、職務明細書は、当該従業員が行うべき業務を箇条書きにしたもので、配転や業務内容に変更があった際に上司が提示し、当該従業員が確認の上署名するものであった。

- (3) 平成9年4月9日、会社は従業員に対し、「全従業員の皆さんへ」と題する文書を配布し、「現在ストラテジー・スタディーが進行中である」、「石油業界の動向及び展望の中で、どのようにして会社が長期的に対処し戦略的位置付けを高めるかを模索すべく、このスタディーが計画された」、「コア・ビジネス・スタディーやビジネス・プロセス・スタディーによる様々

な調査結果や提言もこのスタディーの中に包含される」などと説明した。

その後、同月から5月にかけて、会社は同様の文書を4回配布し、ストラテジー・スタディーの進捗状況を説明した。

- (4) 平成9年6月26日、会社は従業員に対し、「従業員の皆様へ」と題する文書を配布し、「ストラテジー・スタディーをシェーピング・スタディー(「基本戦略の策定」というべきものであろうが、以下「シェーピング・スタディー」のまま用いる)に改題した」、「できるだけ早い機会にトップ・レベルの組織構造を発表し、さらに、8月初旬におおまかな新しい組織の全容を発表する。その後、新組織の詳細なデザインと組織を構成する職位・職責について適宜知らせていく」、「全社的に人員の削減が避けられないことも予想している」などと説明した。
- (5) 平成9年7月3日、会社は従業員に対し、「(社外秘)従業員の皆様へ」と題する文書を配布し、「トップ・レベルの新組織は、主に利益を上げる責任を担う4つのビジネス・ユニット、ビジネス・ユニットに対し経理、財務、広報、人事等の専門的サービスを提供する3つのシェアード・サービス・ユニット、全社的な経営企画を担う1つのコーポレート・ユニットで構成される」、「8月1日までに新組織の全体像がつくられる予定である」などと説明した。
- (6) 平成9年7月10日、シェーピング・スタディー等を議題とする団交が行われた。組合は、「シェーピング・スタディーは大合理化であり組合として危惧を持っている。団交を拒否するなら不当労働行為救済申立てを行う」と述べ、会社は、「団交ができないとは言っていない。今発表している以上のものがない」と述べた。
- (7) 平成9年7月28日、会社は従業員に対し、「全従業員の皆さんへ」と題する文書を配布し、「シェーピング・スタディーが提案する営業形態、ビジネス・プロセスの簡素化、業務の効率化により、会社全体として相当数の短期的な余剰人員を抱えることとなったため、これまで限定的に適用していた早期退職制度を一般に広げた早期退職/ニュー・キャリア支援制度(以下「早期退職支援制度」という)を実施する」と発表した。同文書には、その内容について、①応募資格はすべての管理職従業員、勤続10年以上の専門職従業員及びすべての事務・技能職従業員とする、②募集期間は同9年8月1日から11月30日までとする、③制度適用者は原則として同年12月31日までに退職するものとする、④制度適用者には会社都合の退職金を支給し、さらに特別加算金を追加支給する、⑤制度適用者で再就職のあつせん、

カウンセリングを希望する者は専門的支援を受けることができ、退職後1年間に限りその費用を援助する、⑥あくまで従業員の希望が前提の制度である、などと記載されていた。また、同文書に添付されていた「早期退職支援制度Q&A」には、同制度に応募可能な者は、(全従業員約1,030名中)約800名であり、シェーピング・スタディーの結果、全体の30%程度、職種別には専門職・管理職で約25%、事務・技能職で約50~60%のポジションが削減可能と想定しているなどの説明が加えられていた。

同日、会社は組合に対しても、同旨の文書を提示した。

- (8) 平成9年8月1日、会社は、同日から11月30日までを募集期間として、早期退職支援制度の募集を開始するとともに、従業員に対し、「従業員の皆様へ」と題する文書を配布して、会社の新組織について8月12日及び13日の2日間で説明を行うことを発表した。そして、会社は、同月12日及び13日に新組織についての説明会を行った。

また、同月13日、会社は従業員に対し、従業員の意思を参考にするとして、「新組織における配属・異動希望申告書」を配布した。

- (9) 平成9年8月19日、早期退職支援制度及び新組織等を議題とする団交が行われた。会社は、早期退職支援制度について説明し、さらに、シェーピング・スタディーによる新組織について、「新組織の全体像」と題する文書を提示し、「現在各レベル毎でポジションを決めている途中であり、レベル1(社長)及びレベル2(取締役)は既に決まっており、レベル3(部長)は今月末、レベル4(課長)及びレベル5(一般従業員)は9月中~下旬に決まる」と述べた。

また、組合が、「早期退職支援制度は人減らし合理化であり、反対である」、「これまでの経営の失敗を労働者に押し付けるのではなく、まず経営陣が責任をとるべきだ」、「組合員の職場を確保せよ」、「同制度は労働条件の重大な変更であり、組合と協議し決定すべき事項である」、「即刻早期退職支援制度を中止し、まず組合と協議せよ」などと主張したのに対し、会社は、「同制度は、石油業界での生残りのためのものであり、撤回はしない」、「経営の失敗があったとは考えていない」、「職場の確保は考えている」、「同制度は任意の制度であり一律に全従業員に適用するものではないから、組合と協議し決定すべき事項とは考えていない。ただし、説明はする」、「労働条件に変更がある場合や整理解雇する場合であれば協議する」などと反論した。

- (10) 平成9年8月22日、会社は従業員に対し、「新組織の人事に

ついて」と題する文書を配布し、「レベル3の人事がほぼ決定しつつあり、その後、レベル4及びレベル5の人選を始める」と説明した。

また、同月27日、会社は従業員に対し、「人事異動ーレベル3ポジション」と題する文書を配布した。

- (11) 平成9年9月2日、会社が年末までに全社員の3割に当たる300人を目標に人員削減する大規模なリストラクチャリングを打ち出した旨の新聞報道がなされた。
- (12) 平成9年9月4日、早期退職支援制度及び新組織等を議題とする団交が行われた。組合が早期退職支援制度の中止及び組合との協議を求めたのに対し、会社は、「同制度は任意の制度であり、3か月間に限って実施するものなので、協議の必要はない。ただし、説明、議論はする」、「協議の必要があるのは、労働条件の変更がある場合である」などとしてこれを拒否した。また、組合は、「任意の制度というが、なぜ新組織図を出すのか。辞めさせるためではないか」と反論した。
- (13) 平成9年9月10日、会社は、「従業員の皆様へ」と題する文書を配布し、「ある人は新しい700人体制の組織の中の職務について配置されないだろう」と説明した。
- (14) 平成9年9月17日、早期退職支援制度及び新組織等を議題とする団交が行われた。組合が早期退職支援制度の中止及び組合との協議を求め、「一方的な労働条件の変更は、協約違反だ」と述べたところ、会社は、「会社には募集する自由がある。中止せよとの組合の要求には応じられない」、「組合とは協約を締結していない。協約がなければ違反にはならない」としてこれを拒否した。

また、組合が、「新組織図では、支部組合員4名が所属する部署(大阪支店業務課、同総務課等)がない。新組織に入らない者をどのように処遇するのか」と説明を求めたところ、会社は、「現時点で新組織図に当てはまらない者について、雇用は確保する。どういう仕事をするかはこれから考える。クレークのプール化とかスペシャル・プロジェクトを考えている」、「組合員の労働条件が変更されることがあれば団交で協議する」などと回答した。さらに、組合は、早期退職支援制度を中止し組合と協議しないのであれば団交拒否であり、不当労働行為の申立てを行う旨通告した。

なお、この時点において、会社と組合の間には労働協約は締結されておらず、また、労働条件の変更については事前に協議し、又は、合意の上実施することなどを内容とするいわゆる事前協議ないし合意約款も存在しない。

(15) 平成9年9月22日、組合は当委員会に、会社は、早期退職支援制度について団交を行うこと、労使合意に至るまで同制度の実施を見合わせることを求めて不当労働行為救済申立て(同年(不)第44号)を行った。

(16) 平成9年9月24日、大阪支店長は、X2、X3及びX5を個別に支店長室に呼び、新組織に選ばれなかった旨通告した。同日、大阪工業用支店長は、X4を支店長室に呼び、新組織に選ばれなかった旨通告した(以下、これらを「本件組織外通告」という)。また、今後の配属先等について、X2及びX4は「組織外のクラークとしてクラーク・プールに所属してもらおう」との通告を受けた。

なお、大阪支店では、支部組合員4名のほかに、クラーク3名及び専門職3名が組織外通告を受けたが、このうちクラーク3名は組織外通告を受けた後早期退職支援制度に応募し退職した。

また、全社的に見ても、シェーピング・スタディーにより組織外とされたのは、クラークが多く、大阪支店においても組織外通告を受けず組織内となったクラークは3名であり、そのうち1名は1年限定の大阪支店組織内クラークとされていた。同支店のクラークには、このほかに、早期退職支援制度に応募し退職した者1名、定年により退職した者1名などがいた。

なお、同月18日、油槽所の現業職である組合員X6、X7、X8及びX9は、それぞれ上司から、「今の仕事を続けてもらいたい」と要請され、組織外通告を受けなかった。

(17) 平成9年10月3日、会社は、11月1日付けの新組織における管理職の人事異動を発表した。

同日、本件組織外通告等を議題とする団交が行われた。組合が本件組織外通告について説明を求めたところ、会社は、「10月中頃に支部組合員4名にやってもらう仕事がある。大阪支店では3名が組織内のクラークであり、恒常的な仕事をする。組織外のクラークは突発的な仕事をする。過渡期には様々な仕事が発生する」、「具体的に決まれば説明するが、組合と合意しなければできないものではない」と回答した。

また、組合が、どのような基準で新組織に選ばれた者、選ばれなかった者を選別したのかについて説明を求めたところ、会社は、「自己申告書による本人の希望、旧上司の推薦と評価、新しい責任者(レベル3)の推薦を合わせた上で、過去の業績評価、経験・知識、将来性を勘案して決定した」と回答した。さらに、組合が「組合団結破壊、支部潰しだ。シェーピング・スタディー大合理化の中止を求める」、「このような重大な労働

条件の変更は、組合と協議し決定すべき事項である」、「従来の仕事から離れることは事前協議事項である」などと主張したのに対し、会社は、「結果的に支部組合員4名が新組織から外れただけである」と述べた。

(18) 平成9年10月頃、会社は従業員に対し、「モービル石油変革プロジェクト」と題する文書を配布し、「シェーピング・スタディーの結果に基づく新組織は同9年4月の従業員数1,038名に対して同10年末時点で724名の人員で構成される」、「9月26日までに新組織における人員配置の概要を決定した」などと説明した。

(19) 平成9年10月17日、会社は、11月1日付けの新組織の組織外の人員も含めた人事異動を発表した。

この人事異動では、大阪支店において支部組合員4名とともに組織外とされ早期退職支援制度に応募しなかった専門職3名のうち、2名が本社スペシャル・プロジェクト・グループに転勤となった。

(20) 平成9年10月17日及び同月20日、11月1日付けで大阪支店長に就任予定のY2(以下「Y2支店長」という)は、X2、X3及びX5を個別に支店長室に呼び、11月1日以降の配属について、「大阪支店のクラーク・プールでクラークの業務をしてもらう」と通告した。また、同年10月17日、大阪工業用支店長は、X4を支店長室に呼び、同旨の通告をした。

(21) 平成9年10月23日、早期退職支援制度及び本件組織外通告等を議題とする団交が行われた。会社は、組合の求めに応じて、早期退職支援制度及びシェーピング・スタディーの現状について、「まだ締め切っていないが、早期退職支援制度に応募したのは約180名である」、「トランジショナルは約70名で、そのうち27名が来年退職する。トランジショナルとは、総務の仕事アウトソーシング(外注)するまでの移行期間中の部署である。1年後は組織外と同じである」、「組織外的人数は、本社11名(管理職3名を含む)、支店19名で、計30名である」などと説明した。

さらに、組合が選考基準等について説明を求めたところ、会社は、「選考からもれたのは、大阪支店では7名、うち組合員は4名である。具体的な仕事についてはまだ決まっておらず、決まるのは11月1日以降になる。組合云々ではなく、結果としてこうなった」、「新組織では大阪支店のクラークの枠は3つあり、本人の希望と前の長及び新組織の長の意見で決まった」、「具体的な選考基準は、①仕事に対する責任度、②顧客に対するコミュニケーション、③チームワーク、④仕事の正確性、⑤

コンピューター等を含む技術、の5項目である」などと述べた。

また、組合が「大阪工業用支店に所属していたX4は大阪支店所属となる。所属の変更は事前協議事項である」と主張したのに対し、会社は、「同じビルの中のことであり、協議の必要はない」と反論した。さらに、組合は、「支部組合員4名を新組織から排除したシェーピング・スタディーは、団結破壊の支配介入である」として撤回を求めた。

- (22) 平成9年10月29日、本件組織外通告等を議題とする組合大阪支部連合会(エッソ大阪支部及びモービル大阪支店支部)と大阪支店の団交が行われた。会社は、新組織発足による大阪支店のレイアウトの変更について説明しようとしたが、組合は、「支部組合員4名の配転は、支部三役の配転でもある」として事前協議を求めた。これに対し、会社は、「事前協議が必要なのは、勤務地が変わる転勤の場合である。今回は場所が変わる訳ではなく、X4についても、3階から2階へ移るだけである。業務内容の変更はあるが、労働条件の変更はない。したがって、協議の必要はない」、「支部三役の配転であっても、組合幹部の組合活動に支障があるとは考えていないので、協議の必要はない」としてこれを拒否し、組合は、「支部組合員4名を配転したいのであれば、事前協議、労使合意が必要である。組合を無視し配転を強要することを断じて許すわけにはいかない」と述べた。

なお、この時点においても、会社と組合の間には労働協約や事前協議合意約款等は締結されていない。

- (23) 平成9年11月1日、シェーピング・スタディーに基づく新組織が発足した。

同日以降、支部組合員4名は大阪支店のクランク・プール所属となり(以下、これを「本件配属」という)、また、X3は職種が和文タイピストから事務職に変更され、X4が所属していた大阪工業用支店は廃止された。なお、会社がコンピューターを導入してから和文タイプの業務は徐々に少なくなっていたが、同日以降は、和文タイプ機は事務室より撤去され、和文タイプの業務はなくなった。大阪支店にはX3のほかにもう1名和文タイピストがいたが、同人は、組織外通告を受けた後早期退職している。

組合は、支部組合員4名に対し、同年10月30日付けで、大阪支店クランク・プールに暫定就労するよう指令した。

同年11月1日時点での大阪支店のクランクは、組織内3名及び組織外4名(支部組合員4名)の計7名であった。なお、大阪支店において支部組合員4名とともに組織外とされた専門職3名のうち、本社のスペシャル・プロジェクト・グループに転勤とな

った2名は、同日付けで本社及び東京支店の組織内となり、残る1名も同日付けで本社に転勤となり組織内となった。

- (24) 平成9年11月4日、支部組合員4名は、始業時に約45分間ストライキを行った後、会社に対し、シェーピング・スタディーの強行に抗議するとともに、組合の暫定就労指令により大阪支店クランク・プールに暫定就労する旨通知した。

なお、同日から、大阪支店のレイアウトが変更され、支部組合員4名の席は、大阪支店2階に固まって配置された。X2、X5及びX3は大阪支店2階での席の移動であり、X4は同3階から2階への席の移動であったが、同人らの席はほかの従業員の席から特に隔離されていた訳ではなかった。

また、同日以降、支部組合員4名に対し、支店内のニュース、会議のスケジュール等が回覧されなくなったが、同人らが抗議した結果、これらの文書は回覧されるようになった。

クランク・プール所属となる前後において、支部組合員4名の賃金、労働時間等の労働条件に変更はなかった。

- (25) 平成9年11月6日、会社は従業員に対し、「第三四半期変革」と題する文書を配布し、会社の11月1日からの新組織は、①シェーピング・スタディーで目標とされた724のポジション、②トランジショナル(過渡的に必要とされるポジション)、③スペシャル・プロジェクト・グループ(本社において繁忙期の部署へ派遣される組織外のポジション)、④クランク・プール(支店において事務の業務を行う組織外のポジション)で成り立っていると説明した。

- (26) 平成9年11月7日、早期退職支援制度及び本件配属等を議題とする団交が行われた。会社は、組合の求めに応じて、早期退職支援制度及びシェーピング・スタディーの現状について、「早期退職支援制度は(募集期間を1か月短縮して)10月31日で締め切り、217名が退職する」、「新組織の約700名のポジションに配属されなかったのは、組合員有資格者20名、管理職3名で、計23名である。トランジショナルは71名で、そのうち46名が来年退職する」、「来年末にはあるべき約700名のポジションの体制にしたい」などと説明した。これに対し、組合は、「会社は以前の団交で労働条件に変更があれば協議すると言ったが、労働密度が変わること(職場の人数が変わること)、業務内容が変わることも労働条件だ。労働条件は協議した上で決めるものである。一方的に会社が押し付けることは組合への介入である」、「シェーピング・スタディーは組合に対する差別的取扱いであり不当労働行為だ」として撤回を求めたのに対し、会社は、撤回はしないとしてこれを拒否した。

(27) 平成9年11月20日、本件配属等について団交が行われた。会社は組合の求めに応じて、シェーピング・スタディーの現状について、「管理職3名を除く組織外20名の組合内訳は、モ労(約420名中)14名、ス労(約30名中)1名、組合(8名中)4名、非組合員1名である」と説明した。これに対し、組合は、「モ労は3%、ス労は3%、組合は50%が組織外である。会社が意図的にやっていないと言うなら、支部組合員4名をどのように評価し組織外としたのか。評価したものを開示せよ」と迫ったが、会社は、「基準に基づいて上からとった。評価したものは出せない」としてこれを拒否した。

また、会社が、支部組合員4名の業務について、従前の5課のファイルを新しい8課に分けて整理する業務をしてもらう旨述べたところ、組合は、「会社は以前の団交で労働条件の変更があれば協議すると言った。今までの仕事を全部取り上げ新たな仕事を命じるのは労働条件の変更ではないのか。このような重大な労働条件を一方的に変更できるものではない」と主張した。これに対し、会社は、「組合は、仕事をAからBへと言うと、組合を通せと言う。労働条件の定義が組合と違う。これも通常の業務である。組合は組織変更の撤回を要求しているので、平行線である」と反論した。

さらに、組合は「支部組合員全員を職場から排除したシェーピング・スタディー合理化は、他組合との比較においても組合間差別であり、認めない。この差別取扱いについて、不当労働行為救済申立てを行う」と述べた。

(28) 平成9年11月中旬頃から、X2、X3及びX5は、上司から、順次、従前担当していた業務を引き継ぐよう指示された。指示を受けた同人らは、その都度組合と相談し、組合の指示により暫定的に了解するとして、それぞれ引継ぎを行った。

また、クラーク・プールの業務にはあらかじめ決められたものではなく、同月中旬頃から、支部組合員4名は、上司から、順次、代理店ファイルの作り替え、サービス・ステーション・ファイルの作り替え、新コンピューターシステム・トレーニング、サービス・ステーション・リストのコンピューター入力等の業務を指示された。指示を受けた同人らは、その都度組合と相談し、組合の指示により暫定的に就労するとして、それぞれ業務を行った。

(29) 平成9年12月26日、組合は当委員会に、会社は、労使合意に至るまでシェーピング・スタディーに基づく諸施策を中止すること、シェーピング・スタディーに基づき支部組合員4名を組織外としたことを取り消すことなどを求めて不当労働行為救

済申立て(同年(不)第73号)を行った。

3 本件申立後の経過について

- (1) 平成10年5月、支部組合員4名は、上司から職務明細書を提示され、これに署名するように求められが、署名しなかった。

なお、X2を例にとると、この時提示された職務明細書には、「一般業務 ①来客者に対する挨拶、②電話の応対と取次ぎ、③ファクシミリの送受信、④書類の複写、⑤書類のファイリング」、「特別業務 ①直接監督者を通じて指示される支店長からの特別業務を遂行する、②その他直接監督者より指示された業務を遂行する」などと記載されていた。

- (2) 平成10年9月、会社は、再度早期退職支援制度の募集を行った。募集は同年10月30日で締め切られ、58名が応募し早期退職した。

- (3) 平成10年12月11日、Y2支店長は、支部組合員4名に対し、「同11年1月1日付けで、大阪支店は大阪支社となる。同日以降、大阪支社のメンバーとして働いてもらう。クランク・プールはなくして、大阪支社クランクとなる。一人ひとりの業務は詳細を詰めているところである」と述べた。

- (4) 平成10年12月21日、支部組合員4名は、上司から、同11年1月1日以降の職務明細書を提示され、これに署名するように求められたが、署名しなかった。

なお、X2を例にとると、この時提示された職務明細書には、「一般業務 ①来客者に対する対応、②電話の応対と取次ぎ、③給茶機、茶器等の維持管理、④コンピューター・レポート類のファイリング」、「専門業務 ①JR西日本クーポン・セールスの清算業務、②軽油税申告業務、③品質管理維持計画申請関連業務、④入力業務(ターゲット・ボリューム等)、⑤その他大阪支社の効果的な営業活動に附帯する業務を遂行する」、「特別業務 その他直接監督者より指示された業務を遂行する」などと記載されていた。

- (5) 平成11年1月1日付けで、大阪支店が大阪支社に組織変更され、支部組合員4名は大阪支社に配属された。大阪支社配属後、同人らは、席の配置はそのまま、日常的な一般業務を行うようになった。

なお、同日付けで、1年限定の大阪支店組織内とされていたクランク1名が仙台支店に転勤となった。

- (6) 平成12年2月22日付けで、X4及びX5は、「早期退職/セカンド・キャリア支援制度(会社が同年2月末を締切として募集したもの)の適用の承認を頂きましたので、3月31日付けをもって退職いたしたく、ここにお届けいたします」との退職届を会社に提

出した。

また、同年2月25日頃、同人らは、組合脱退届を組合に郵送した。

#### 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) シェーピング・スタディーに基づき支部組合員4名を組織外としたことを取り消し、従来どおりの業務を保障すること。
- (2) 組合と合意に至るまでシェーピング・スタディーに基づく諸施策を中止すること
- (3) 早期退職支援制度の実施について、組合と誠実に団交を行うこと。
- (4) 早期退職支援制度について実質的に団交を拒否したこと、シェーピング・スタディーに基づく組織変更により支部組合員4名を新組織から排除したことに関する謝罪文の掲示及び社内報による従業員への配布

## 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。

ア シェーピング・スタディーは、会社の経営状況が黒字で、大規模な人減らしをしなければならない理由はないにもかかわらず、業務の効率化と合理化を図るとして組織を変更しそれに伴い約300名もの人減らしを行うもので、石油業界の首切り競争を煽る不当なものである。その人減らしのやり方は、まず724名分のポジションしかない新組織を作り、社長が取締役を選び、取締役が部長を選び、部長が課長を選び、課長が課員を選び、上から順次ポジションを埋めていき、従業員を選別するというものである。そして、ポジションを与えない者に対し、組織外であると通告するという事実上の指名解雇である。このシェーピング・スタディーによって、支部に所属する組合員は全員組織外とされた。会社は他組合の組合員も組織外となっているのであるから、組合間差別ではないと主張するが、組織外とされた比率は、申立人組合が圧倒的に高く、また、大阪支店に限ってみると申立人組合の組合員全員が組織外とされており、明らかに組合員に対する差別的取扱いである。

会社は、同年11月1日、支部組合員全員を組織外としてクラーク・プール配属とし、レイアウトを変更して同人らを大阪支店2階の隅に固めて配置し、物理的にもほかの従業員から隔離した上、会議のスケジュール等の支店内情報についても同人らには知らせなかった。さらに、同人らがこれまで行っていた業務をすべて取り上げ、クラーク・プールの業務を強要した。

したがって、シェーピング・スタディーの実施は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 早期退職支援制度は、シェーピング・スタディーによる約300名の人減らしと一体のものとして実施されたもので、ポジションを与えない者を同制度によって退職させようという事実上の指名解雇にほかならず、200名以上の従業員が早期退職に追い込まれた。このような労働者の雇用、労働条件の変更を伴う問題は、組合との協議、合意を必要とするものであって、会社が一方的に実施できるものではない。しかしながら、会社は、「任意の制度であり、短期的なものである」として協議を拒否した。

会社は、団交には応じているものの、その内容は会社の決定を組合に伝えるだけというもので事実上の団交拒否であり、会社が早期退職支援制度について組合と協議を尽くさなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。シェーピング・スタディーについても、同様である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 支部組合員のうちX4及びX5は、自らの意思に基づき、平成12年に会社が実施した早期退職/セカンド・キャリア支援制度に応募し会社を円満に退職することに同意しているのであるから、両名はもはや本件申立てにより救済を受ける利益を放棄しているとみるのが相当である。

また、早期退職支援制度及びシェーピング・スタディーは既に終了しており、組合には救済の利益が欠如している。さらに、会社は、平成11年1月以降、組織外としていた支部組合員4名を組織内とし、従来の業務に戻しているのであるから、この点からも、救済の利益が欠如している。

なお、組合は、昭和60年以降、大阪府地方労働委員会に多くの不当労働行為救済申立てを行っているが、次のとおりすべて却下又は棄却されている。

① 昭和61年3月、会社が、支部組合員4名に対し、勤務時間内にデモ行進や座込みを行ったこと、パスワードの一部変更抗議して端末機操作業務を拒否したこと等を理由に懲戒処分を行ったことなどが不当労働行為であるとして申立てを行った(同61年(不)第10号)が、平成3年10月、却下及び棄却された。

② 昭和63年4月、会社が、支部組合員4名に対する差別発言等に関する団交に応じないことなどが不当労働行為であるとして申立てを行った(同63年(不)第53号及び同年(不)第54号)が、平成4年8月、却下及び棄却された。

- ③ 昭和62年4月、会社が、支部組合員4名に対し、就業時間中のゼッケン着用を注意したこと、組合掲示板枠外のビラ等を撤去したことなどが不当労働行為であるとして申立てを行った(同62年(不)第32号)が、平成6年12月、却下及び棄却された。
- ④ 平成元年7月及び8月、会社が、支部組合員4名に対し、隣接する課の電話をとること、電話の応接の際あいさつすること等の不当な業務命令を発したことなどが不当労働行為であるとして申立てを行った(同元年(不)第36号及び同年(不)第47号)が、同6年12月、却下及び棄却された。
- ⑤ その他、組合が会社を被申立人として当委員会に申し立て、命令が発せられた事件として、配転等が争われた昭和60年(不)第61号事件、賃金差別等が争われた平成元年(不)第71号及び同3年(不)第29号事件、薬物等規制規定の新設等が争われた同5年(不)第78号事件、同和研修における差別発言等が争われた同7年(不)第20号事件があるが、いずれも却下又は棄却されている。
- ⑥ なお、組合はこれらの命令について中央労働委員会に再審査を申し立て、本件審問終結時いずれも同委員会に係属中である。

組合は、申立てが認められないことがわかっているにもかかわらず、組合活動の一環として労働委員会制度を利用しているとしかいいようがなく、このような行為は正常な申立権の利用を超えた権利濫用の疑いがある。

したがって、本件は、実質判断に至る以前に却下されるべきである。仮に、実質判断に至った場合でも、以下イ及びウで述べる理由により、棄却されるべきである。

イ シェーピング・スタディーは、組合対策などという目的ではなく、業界内での生き残りをかけた施策にほかならない。このような組織のスリム化、リストラクチャリングは、今日いずれの企業においても実施されている。

平成9年10月31日の時点で組織外となった者の組合内訳は、モ労417名中17名、ス労32名中2名、申立人組合8名中4名(支部組合員4名)であった。また、クラークで組織外となったのは15名(支部組合員4名を含む)であり、支店内訳は、大阪支店4名、名古屋支店4名、広島支店1名、福岡支店2名、東京支店1名、関東支店1名及び本社2名である。このように、申立人組合の組合員だけではなくモ労及びス労の組合員も組織外となったこと、支部組合員だけでなく全国の支店のクラークが組織外となったことから明らかなように、シェーピング・スタディーは申立

人組合や支部を狙い打ちにしたものでないことは疑いない事実である。

また、新組織への選抜基準は、仕事に対する責任度、顧客に対するコミュニケーション、チームワーク、仕事の正確性、コンピューター等を含む技術の5項目での能力評価、適材適所、将来性等であった。ところで、支部組合員4名の日頃の勤務態度及び業績評価はほかの従業員と比べて劣悪であった。同人らは、上司が指示した業務を直ちに行わず、一旦申立人組合と相談した上で、暫定就労などと称して初めて業務を行う、といった態度を従前から一貫してとり続けていたのであり、会社の指揮命令の下に労務を提供するという労働契約に基づく基本的な義務を履行する姿勢がないといわざるを得ない。したがって、同人らがシェーピング・スタディーの結果、新組織に選抜されなかったのは当然のことであり、同人らが申立人組合の組合員であるということとは全く関係がないのである。

さらに、組織外となった前後を通じて、支部組合員4名の賃金、労働時間、勤務地といった基本的な労働条件に変更はなく、担当業務が変更されたにすぎず、同人らの席の配置についても、業務上の必要性に基づくものであって、組合が主張するように隔離しているような状況ではないのであるから、会社が同人らに対し差別的な処遇を行ったことは一切ない。

ウ 早期退職支援制度は、シェーピング・スタディーの結果、従前の約30%のポジション削減が可能となり、会社全体として相当数の短期的な余剰人員を抱えることとなったため、これまで管理職を対象に実施していた同制度の適用を一般に広げることとしたものである。同制度は任意の制度で退職勧奨や指名解雇とは異なるもので、実施期間も限定されている。また、そもそも、申立人組合と会社との間で、「重大な労働条件の変更については事前に協議し決定する」というような労働協約を締結したことは今まで一切ないのであるから、早期退職支援制度の実施に関して申立人と事前協議し決定しなければならない法的義務はない。

とはいうものの、会社は、誠意をもって申立人組合との団交を行い、説明を繰り返し、申立人組合からの質問に答えるなどしており、申立人組合が主張するような団交拒否の事実はない。シェーピング・スタディーの実施についても、同様である。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 救済利益について

ア 前記第1.3(6)認定によれば、X4及びX5は、本件審査が係属していた平成12年2月、会社に対し、早期退職/セカンド・キャ

リア支援制度の適用を受け同年3月末日をもって退職する旨届け出たこと、及び、同年2月、組合に対し、組合を脱退する旨届け出たこと、がそれぞれ認められる。

この事実について、会社は、両名はもはや本件申立てにより救済を受ける利益を放棄しているとみるべきであると主張するが、両名から本件申立てにより救済を受ける利益を放棄する旨の積極的意思表示はなく、しかも、組合は、両名を含む支部組合員4名が組織外とされたことが組合に対する差別取扱いであるとも主張して本件申立てを行ったものであるから、X4及びX5が組織外とされたことについても救済利益があるというべきである。

イ 次に、会社は、シェーピング・スタディー及び早期退職支援制度は既に終了しているのであるから、救済利益がないと主張する。

確かに、前記第1.2(23)、(26)及び3(2)認定によれば、①シェーピング・スタディーの結果、平成9年11月1日に新組織が発足したこと、②早期退職支援制度に基づく第1回の退職の募集は同年10月末に締め切られ、217名が早期退職し、また、第2回の募集は同10年10月末に締め切られ、58名が早期退職したこと、が認められる。しかしながら、会社における検討作業であるシェーピング・スタディーそのものが新組織の発足により終了したとしても、組合はこれに基づく支部組合員の配属の撤回を求めて本件申立てを行ったのであり、また、早期退職支援制度が既に終了したとしても、組合はこれについて会社が団交に応じなかったことが不当労働行為であるとして本件申立てを行ったのであるから、組合の救済利益はなお失われていない。

ウ また、会社は、支部組合員4名の組織外の状態はもはや解消されているのであるから、救済利益がないと主張する。

前記第1.3(3)及び(5)認定によれば、平成10年12月、会社は、支部組合員4名に対し、「同11年1月1日以降、大阪支社のクレークとして働いてもらう。クレーク・プールはなくなる」と告知し、同日以降、支部組合員4名を大阪支社に配属したことが認められる。そこで、同日前後の支部組合員4名の状況を比較すると、前記第1.2(24)、(28)及び3(5)認定によれば、支部組合員4名の席の配置はそのままであるが、組織外とされていた期間にはあらかじめ決まった業務はなくその都度上司から業務を命じられていたのに対し、同日以降は日常的な業務を行うようになったことが認められる。

さらに、組織外とされる前、組織外とされていた期間及び同11年1月1日以降の職務明細書の記載内容をX2を例にとって比

較すると、前記第1.2(2)、3(1)及び(4)認定のとおり、来客者への対応、電話の取次ぎ、書類のファイリング等の一般業務は共通しているものの、組織外とされる前及び同日以降には、組織外とされていた期間にはなかった専門業務が記載されており、専門業務の内容もJRクーポン・セールsの清算業務、ターゲット・ボリュームの設定等いくつか共通するものが見られる。また、X3については、従来の職種は和文タイピストであり、和文タイプが主たる業務であったが、前記第1.2(23)認定のとおり、和文タイプの業務はもはやなくなっており、組合も、特段同人を和文タイピストとして取り扱うことを求めている訳ではない。これらのことから、支部組合員4名の組織外の状態は、同11年1月1日以降は事実上解消されているとみるのが相当である。

しかしながら、組合は支部組合員4名が組織外とされたことにつき謝罪も求めているのであるから、引き続き救済利益を有する。

- エ なお、会社は、組合がこれまで当委員会に行った不当労働行為救済申立てはすべて却下又は棄却されており、本件申立ては申立権の濫用の疑いがあり却下されるべきであるとも主張するが、不当労働行為の成否は個々の申立てごとに判断すべきであり、これまでの申立てがすべて却下又は棄却されていることをもって直ちに本件を却下する理由とすることはできない。
- オ 以上のとおりであるから、実質判断に至る以前に却下されるべきであるとの会社主張は採用できず、以下、組合が救済を求める事項について、具体的に検討する。
- (2) シェーピング・スタディー及びこれに基づく支部組合員の配属について

ア 前記第1.2(1)、(3)、(8)、(16)、(18)及び(23)認定によれば、①平成8年頃から、会社は、組織の見直し及び業務の効率化について検討するコア・ビジネス・スタディー等を行っていたこと、②同9年4月頃から、会社は、これらのスタディーを包括するシェーピング・スタディー(当初の名称はストラテジー・スタディー)を行っていたこと、③同年8月、会社は、シェーピング・スタディーに基づく新組織の概要について説明したこと、④同年4月時点の従業員は1,038名であったが、新組織は724名分のポジションで構成されていたこと、⑤同年9月24日、支部組合員4名は、新組織に選ばれなかった旨通告を受けたこと、⑥同年11月1日、シェーピング・スタディーに基づく新組織が発足し、支部組合員4名は組織外としてクラーク・プールに配属となったこと、がそれぞれ認められる。

組合は、このシェーピング・スタディーについて、会社の経理状況は黒字でありその必要がないにもかかわらず、約300名もの人減らしを行うという不当なものであり、しかも、724名分のポジションしかない新組織をつくり、従業員を組織内とポジションを与えない組織外に選別する事実上の指名解雇であるとし、これにより支部組合員4名が組織外とされたのであるから、明らかに組合員に対する差別的取扱いであると主張するので、以下、検討する。

イ 前記第1.2(23)、(26)及び(27)認定のとおり、シェーピング・スタディーに基づく新組織発足により、大阪支店において組織外とされたのは支部組合員4名のみであったこと、会社において組織外とされたのは23名であり、そのうちモ労の組合員が14名(全組合員の3%)、ス労の組合員が1名(全組合員の3%)、申立人組合の組合員が4名(全組合員の50%)であったこと、がそれぞれ認められる。

しかしながら、前記第1.2(16)及び(23)認定のとおり、大阪支店において当初組織外通告を受けたのは支部組合員4名のみではなく、クラーク3名、専門職3名も含め10名である。また、前記第1.2(21)認定のとおり、全社的にみても、平成9年10月23日時点で組織外となったのは30名であったことが認められ、組織外となった後に早期退職し、あるいはその後の状況の変化により組織内となるなどして(上記のクラーク3名はその後早期退職し、専門職3名はその後本社等に転勤すると同時に組織内となった)、最終的に組織外が23名となったものであることが認められる。

また、前記第1.1(3)、2(7)、(16)及び(17)認定のとおり、①シェーピング・スタディーにより事務・技能職の約50～60%のポジションが削減可能と想定されていたこと、②実際に、シェーピング・スタディーにより組織外とされたのはクラークが多かったこと、③大阪支店の支部組合員4名は全員がクラークであったこと、④大阪支店には新組織発足前に少なくとも12名のクラーク(組織内となった3名、支部組合員4名、早期退職者4名、定年退職予定者1名)がいたが、新組織では大阪支店のクラークのポジションが3名分しかなく(しかも、そのうち1名分は1年限定のポジションであった)、定年退職予定の1名を除き8名ものクラークが組織外とならざるを得ない状況であったこと、⑤クラークではない、油槽所に勤務する現業職である申立人組合の組合員4名はいずれも組織外とされなかったこと、さらに、前記第1.2(21)、(25)及び(26)認定によれば、⑥シェーピング・スタディーにより、組織外とされた23名のほかに、組織外に準

じるものというべきトランジショナルとされた者が約70名いること、がそれぞれ認められる。

申立人組合は他組合と比較して組織外とされた比率が高いと主張するが、上記のとおり、申立人組合と他組合の間にはその組織人員に大きな差があること、また、新組織発足時に主に削減の対象となったクラークの比率が申立人組合では8名中4名である上、4名全員が大阪支店に所属していたこと、によるものであるとみるべきであって、組織外とされた比率のみを単純に比較することはできない。また、前記第1.2(17)、(21)及び(27)認定のとおり、会社は、新組織の選考基準をやや抽象的ながらも明らかにしているが、その選考基準に基づいた支部組合員4名の具体的な評価については明らかにしていないことが認められる。他方、組合の側においても、新組織の選考基準及びその支部組合員への適用が恣意的であることをうかがわせる具体的な事実の疎明はない。

以上を総合的に勘案すると、新組織の選考基準に特段問題となる点はなく一応合理性があるということができ、結局のところ、シェーピング・スタディーに基づく新組織の人事構成及び組織内、組織外の振分けが、大阪支店においても会社全体においても、明らかに組合員のみを組織外とする偏ったものであるとまではいえない。本件は、新組織における大阪支店のクラークのポジションが4分の1に削減される中で、4名全員がクラークであった支部組合員が結果として組織外となったものといわざるを得ないものであって、支部組合員4名に対する本件組織外通告が、組合及び支部を嫌悪し、支部組合員4名を排除することのみを企図して行われたものであると判断することはできない。

ウ 次に、支部組合員4名のクラーク・プール配属時の処遇についてみると、前記第1.2(24)及び(28)認定のとおり、当初支店内の回覧文書を支部組合員4名に回覧しなかったことについては配慮が足りなかったといわざるを得ないが、①支部組合員4名の席を2階フロアの一角にクラーク・プールとして配置したことについては、同種の職務を担当する者を近接して配置している点からみて不自然ではなく、同人らが物理的に隔離されていたとはいえないこと、②組織外とされた前後で支部組合員4名の賃金、労働時間等の基本的労働条件に変更はないこと、③組織外とされた期間において、従前の業務内容とは異なるものの、同人らに対し順次総務関係の業務が指示されていること、が認められ、会社が支部組合員4名に対し、取り立てて不当な取扱いをしていたとまではいえない。

エ 以上のとおり、会社が不当労働行為意思に基づいて支部組合員4名を組織外としクラーク・プールに配属したとみることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

なお、組合は、シェーピング・スタディーに基づく新組織の発足及び組織内、組織外の振分け等の一切の諸施策を中止することをも求めるが、本件組織外通告及び本件配属が不当労働行為ではないことは上記のとおりであって、その他の施策が不当労働行為であるとの主張及び立証はないのであるから、この点に関する組合の申立ても棄却する。

(3) 団交について

ア 組合は、早期退職支援制度、シェーピング・スタディー及びこれに基づく支部組合員4名の配属は、重大な労働条件の変更を伴うものであり、組合と事前協議し合意することなく会社が一方的にこれらを実施することはできない旨主張する。これに対し、会社は、申立人組合との間で希望退職の募集や配属に際して事前協議や合意を要する旨の労働協約を締結したことはなく、また、早期退職支援制度は任意の制度であり実施期間も限定されているから、これらを実施するに当たって、必ずしも組合と事前協議し、又は合意しなければならないものではないが、会社としては組合と誠実に協議した旨主張する。

前記第1.2(14)及び(22)認定のとおり、組合と会社との間に事前協議合意約款が存在しない状況においては、会社が組合と事前協議せず、又は、組合の同意を得ることなく希望退職の募集や配属を実施したとしても、直ちに不当労働行為ということとはできない。しかしながら、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であって、シェーピング・スタディーは、組織のスリム化や業務の効率化等について検討するものであるところから、組合員の労働条件等に影響を及ぼす可能性がある。また、シェーピング・スタディーに基づく配属は、転勤とは異なり勤務場所の変更はなく、賃金、労働時間等の基本的労働条件の変更もないとはいえ、これによって具体的に業務内容が変更される可能性がある。したがって、組合がこれらについて説明を求めた場合には、会社はこれらについて組合の理解を得るべく十分な説明を行わなければならないというべきである。

イ そこで、会社と組合との団交の開催状況についてみると、前記第1.2(6)、(9)、(12)、(14)、(17)、(21)、(22)、(26)及び(27)認定のとおり、早期退職支援制度、シェーピング・スタディー及び本件配属を議題とする団交は、平成9年7月10日、8

月19日、9月4日、同月17日、10月3日、同月23日、同月29日、11月7日、同月20日の計9回行われていることが認められる。

まず、早期退職支援制度に関する団交については、前記第1.2(7)、(9)、(12)、(14)、(21)及び(26)認定によれば、会社は、①同年7月28日、早期退職支援制度について詳細に説明した文書を組合に提示し、同年8月19日の団交において説明していること、②同日及び9月4日の団交において、「同制度について説明、議論はする」、「労働条件に変更がある場合は協議する」と述べていること、③10月23日及び11月7日の団交において、組合から質問された同制度の応募状況について具体的に数字を挙げて明らかにしていること、他方で、組合は、④「早期退職支援制度の実施は組合と事前協議し決定すべき事項である」、「同制度を中止した上で組合と協議すべきである」と主張していたこと、がそれぞれ認められる。

次に、シェーピング・スタディー及びこれに基づく本件配属に関する団交については、前記第1.2(6)、(9)、(14)、(17)、(21)、(22)、(26)及び(27)認定のとおり、会社は、①同年8月19日の団交において、シェーピング・スタディーの進捗状況について説明していること、②9月17日の団交において、「シェーピング・スタディーにより労働条件が変更されることがあれば協議する」と述べていること、③9月17日、10月3日及び11月20日の団交において、組合から質問された支部組合員4名の処遇等について、「新組織に当てはまらない者についてはクラークのプール化等を考えており、雇用は確保する」、「組織外のクラークは過渡期に発生する突発的な仕事をする」、「支部組合員4名の業務内容はファイル整理業務である」などと回答していること、④10月23日の団交において、新組織への選考基準についてある程度明らかにしていること、⑤10月23日、11月7日及び同月20日の団交において、組合から質問されたシェーピング・スタディーの現状について具体的に数字を挙げて明らかにしていること、がそれぞれ認められる。シェーピング・スタディー及びこれに基づく本件配属に関し、支部組合員が危惧を抱いたことは十分理解できるが、会社は、団交において、新組織に当てはまらない者の処遇、組織外とされた支部組合員4名の業務内容について明らかにするなどしている。

一方、組合は、「X4の所属変更、支部三役の配転には事前協議が必要である」、「業務内容の変更も労働条件の変更であり、組合と協議した上で決めるべきである」などと主張し、これに対し、会社は「本件配属は、転勤とは異なり勤務地が変わる訳ではなく、X4についても同じビルの中のことであるから、労働

条件の変更はない」、「支部三役の配転といっても、組合活動に支障はない」、「新たな業務も通常の業務の範囲内である」などと述べ、会社の見解を示していることが認められる。

ウ 以上のことからすれば、会社は、計9回の団交に応じており、また、その対応も、組合が主張するように実質的な団交拒否というほど誠実さを欠いていたとはいえない。むしろ、組合が、会社との間で事前協議合意約款等の労働協約が存在しないにもかかわらず、早期退職支援制度及び本件配属等が事前協議事項であり組合との協議、合意を経てから実施すべきであるとの主張に固執したこともあって、団交が進展しなかったというべきであり、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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43条により、主文のとおり命令する。

平成14年4月23日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印