

## 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京浜支部連合会

被申立人       エクソンモービル有限会社

被申立人       東燃ゼネラル石油株式会社

上記当事者間の都労委平成12年不第40号事件について、当委員会は、平成16年7月20日第1374回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

##### 1 事案の概要

平成11年1月26日、エッソ石油株式会社(同社は、後記のとおり12年2月に有限会社へ改組したが、以下、改組後も併せて「エッソ」という。)とゼネラル石油株式会社(以下「ゼネラル」という。)とは、相互に業務委託を行う旨の相互サービス提供契約(Mutual Services Provision Agreement 以下「MSA」という。)を締結した。このMSAに基づきエッソは、11年7月1日に、港区赤坂に所在していた本社(以下「赤坂オフィス」という。)を、ゼネラルの本社が所在する同区海岸ニューピア竹芝サウスタワー(以下「竹芝オフィス」という。)へ移転した(以下「本件本社移転」という。)

本件は、①エッソ及びゼネラルが、申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合京浜支部連合会(以下「京浜支部連」という。)に対しMSAの契約書(以下「本件契約書」という。)を開示しなかったこと、本件本社移転に伴う同支部連三役の配転及び転勤並びに同組合員の所属変更について同支部連との事前協議に応じなかったこと、及びゼネラルの従業員である監督者が同組合員に業務指示を行ったことが組合活動に対する支配介入に当たるか否か、②両社が本件本社移転について、団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

##### 2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人エクソンモービル有限会社と被申立人東燃ゼネラル石油株式会社とは、京浜支部連に対し、本件契約書を開示すること。
- (2) 被申立人両社は、京浜支部連三役の配転及び転勤並びに同組合員の

所属変更について、事前協議を行うこと。

- (3) 被申立人両社は、ゼネラルの従業員である監督者に、京浜支部連組合員への業務指示を行わせないこと。
- (4) 被申立人両社は、本件本社移転について、京浜支部連が申し入れた団体交渉を拒否しないこと。
- (5) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人エクソンモービル有限会社(以下「エクソンモービル」という。)は、エッソが、平成12年2月に株式会社から有限会社へ組織変更し、その後14年6月1日付けで申立外モービル石油有限会社(以下「モービル」という。)等と合併し、組織及び商号を変更したものである。その主たる業は、石油製品と同関連商品の販売及びエクソンモービルグループ各社の管理統括業務であり、本件結審時における資本金は500億円、従業員数は約1,000名である。
- (2) 被申立人東燃ゼネラル石油株式会社(以下「東燃ゼネラル」という。)は、ゼネラルが、12年7月1日付けで申立外東燃株式会社と合併し、商号を変更したものである。その主たる業は、原油・石油製品等の輸入、各種石油製品の製造及び物流であり、本件結審時における資本金は351億円、従業員数は約2,270名である。
- (3) 京浜支部連は、申立外スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「ス労自主」という。)の下部組織であり、本件結審時において、ス労自主の竹芝本社支部、品川本社・エッソ東京支店支部、エッソ・モービル鶴見支部を統括する労働組合である。本件申立時における京浜支部連の組合員数は、8名である。

### 2 エクソンモービルにおける労働組合の組織状況

- (1) ① 昭和27年9月12日、エッソ及びモービルの前身である申立外スタンダード・ヴァキューム石油株式会社の従業員は、申立外スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」という。)を結成した。
- ② 36年12月11日、スタンダード・ヴァキューム石油株式会社は、エッソとモービルとに分かれたが、ス労は単一組合として存続した。
- ③ 49年6月28日、ス労から脱退したエッソの従業員は、申立外エッソ石油労働組合(以下「エ労」という。)を結成した。
- ④ 57年10月14日、ス労の一部組合員は、ス労自主を結成した。
- ⑤ その後、エ労は、平成13年10月1日付けで、申立外モービル石油労働組合と合同し、申立外エクソンモービル労働組合を結成した。
- (2) ① 以上の経過により、本件結審時において、エクソンモービルには、エクソンモービル労働組合、ス労及びス労自主が併存してい

た。この3つの労働組合において、エクソンモービルの従業員籍を有する組合員数は、エクソンモービル労働組合が約350名、ス労が約50名、ス労自主が9名である。

② なお、ス労自主は、エクソンモービルの従業員、退職者及びエッソの被解雇者が組織する労働組合であり、ゼネラル又は東燃ゼネラルの従業員籍を有する組合員は存在しない。また、ス労自主及び京浜支部連は、ゼネラル又は東燃ゼネラルに団体交渉を申し入れたことはなく、これらの間において、団体交渉が行われたことはない。

③ また、本件結審時において、ス労自主ないし京浜支部連とエッソとは、ス労自主ないし同支部連の役員配転に関する事前協議約款及び組合員の人事異動に関する労働協約を締結していない。

### 3 MSA 締結前の団体交渉等の経過

(1) 平成9年11月10日、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、同社とゼネラルとが昭和54年12月に締結した業務提携協定を解約した旨を口頭で通知した。

(2) 平成9年11月16日、エッソとゼネラルとは、両社の様々な部門で一層緊密な協力関係を築くことを検討するため、両社の従業員各4名により、共同検討チームを発足させた。

(3) 12月5日、ス労自主とエッソとは、上記協定解約及び共同検討チーム設置等を議題とする団体交渉を行った(以下、ス労自主とエッソとの間で行われた団体交渉を「本部団交」という。)

この本部団交において、エッソは、ス労自主に対し、同社及びゼネラルの取締役会で上記協定の解約をそれぞれ決定したこと、両社は関係会社として今後も一層緊密な協力関係を推進していくこと、このため共同検討チームを設置して検討を行っていること、ただし両社の合併までは検討項目に入っていないことを説明した。これに対しス労自主は、共同検討チームの設置目的及び検討期間について質問し、エッソとゼネラルとの業務の共同化(以下「本件共同化」という。)については計画段階からス労自主と協議すべきであると主張した。

これに対しエッソは、共同検討チームの設置目的は両社で協力し業務の効率化を図ることであること、検討期間は概ね半年程度であること、及び本件共同化については、ス労自主組合員の労働条件に影響があれば協議するが、検討段階では話せないと回答した。

(4) ① 12月17日、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、上記共同検討チームの規模が35名に拡大されたこと、及び同チームの名称がTSUBASA(The Study for Ultimate Business Association and Successful Allianceの略称)となったことを口頭で通知した。

② 12月18日、エッソは、従業員に対し、上記共同化検討チームが拡大され名称がTSUBASAとなったこと、TSUBASAの目的は、すべて

のビジネスライン及び間接部門の業務及び組織において、共同化の機会を最大限追求することであること、及び来年(10年)半ばまでに一応の結論を出す予定であることを、同日付社内報で発表した。

- (5) 12月22日、TSUBASA等を議題とする本部団交が行われた。

エッソは、12月18日に TSUBASA の35名のメンバーを発表したこと、本件共同化については外部の専門家に助言をもらうこと、及び来年半ばに結論を出す予定であることを説明した。これに対しス労自主は、ゼネラルとの合併については反対であること、及び本件共同化については計画段階から協議することを求めた。これに対しエッソは、「難しいです。」と回答した。

- (6) 10年3月16日、本件共同化等を議題とする本部団交が行われた。

ス労自主は、本件共同化の協議及び TSUBASA の検討内容の開示を要求した。これに対しエッソは、本件共同化については、現在 TSUBASA において検討中であると述べるにとどまった。

- (7) 7月1日、同月21日、同月30日、8月25日、9月14日及び10月6日、TSUBASA等を議題とする本部団交が行われた。

ス労自主は、TSUBASA の検討内容の開示を要求した。これに対しエッソは、社内報で発表した以上の情報がないと述べた上で、組合員の労働条件に大幅な変更があれば協議を申し入れると回答した。

また、ス労自主は、10年8月から名古屋地区でエッソとゼネラルとが共同で受注、配車及び配送を行っているが、これは本件共同化のなし崩し的な強行に当たること、本件共同化はエッソのすべての部門と従業員とを対象とする機構改革であり重大な労働条件の変更であるので労働組合と協議なしに実行できるものではないこと、したがって、本件共同化についてはス労自主と検討段階から協議すべきであると主張した。これに対しエッソは、受注、配車及び配送部門にス労自主組合員が存在しないことから、これらの業務の実施は同組合員の労働条件の変更に当たらないので話すことはないこと、及び本件共同化によって職制機構そのものは変わらないと回答した。

- (8) 10月22日及び11月11日、TSUBASA等を議題とする本部団交が行われた。

ス労自主は、エッソが本件共同化をゼネラルとの合併ではないと主張するが、それでは本件共同化によって生ずるエッソとゼネラルとの共同組織(以下「本件共同組織」という。)の法的性格はどのようなものかと質問した。これに対しエッソは、本件共同組織の法的位置付けは同社とゼネラルとが締結する契約に基づく「アレンジメント(配属)」であること、したがって、本件共同組織への配属後も両社の従業員はそれぞれの会社の従業員であることに変わりがないこと、日常の業務指示は同契約に基づき両社から権限を委譲された監督者が行うこと、及びゼネ

ラルの従業員が監督者となりエッソの従業員に対し業務指示を行う場合があり得ること、この場合の勤務評価はゼネラルの監督者の意見を聴取するもののエッソが行うことを説明した。

これに対しス労自主は、上記契約書の写しを交付することを要求した。これに対しエッソは、契約書の写しを交付することは会社対会社のことなので難しいと回答した。

(9) 11年1月18日、TSUBASA等を議題とする本部団交が行われた。

ス労自主は、1月26日にエッソがTSUBASAの検討結果を発表することが社内で公然と噂されていること、及びス労自主としては本件共同化について事前協議をすべきであると考えているので同日に検討結果を発表するのか否かをこの場で明らかにすることを要求した。これに対しエッソは、そのような噂が出ていることは知っているが正式に回答する段階ではないこと、会社の組織については会社の経営権の問題であること、及び本件共同化に伴いス労自主組合員の労働条件に変更があれば話すとして回答した。

(10) 1月25日、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、同月26日午後から社内の3つの労働組合に、同時に説明したいことがあるので待機してもらいたいと述べた。

#### 4 MSAの締結とこれに伴う団体交渉等

(1) ① 11年1月26日、エッソとゼネラルとは、同日付けでMSAを締結した。

なお、本件契約書は、両社の各労働組合及び従業員に対し、公開されていない。

② 同日、エッソは、社内の3つの労働組合に対して、「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。その上で、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、MSAと早期退職者募集(Early Retirement Program以下「ERP」という。)の概要を説明した。これに対しス労自主は、事務折衝ではなく団体交渉で説明すべきであると抗議した。

なお、上記文書にはMSA及びERPについて概要以下のとおり記載されていた。

ア MSAについてエッソとゼネラルとは、今後も独立した会社として存続する。その上で、両社は、管理、財務、ロジスティクス及び営業の主要4分野で相互にサービスを提供し合う。このサービス提供は、本日(11年1月26日)から段階的に実施し、11年6月頃には全面的に実施する。

イ ERPについて

(ア) ERPは、MSAに基づく最適規模の人員体制を早期かつ円滑に実現するとともに、従業員が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る。

- (イ) 募集目標人員は300名であり、対象者はエッソの全正規従業員とする。
  - (ウ) 応募は、従業員の自主的選択による。
  - (エ) 募集期間は、11年1月26日から同年4月23日までとする。
  - (オ) 早期退職者には、通常の退職金に加えて特別加算金を支給する。
  - (カ) 再就職希望者には、エッソが再就職支援会社と提携して求職活動を支援する。再就職支援会社に支払う費用は、全額会社負担とする。
- (2) 1月27日、エッソは、ス労自主に対し、MSA 及び ERP の説明を議題とする団体交渉を申し入れた。
- (3) 1月28日、上記申入れに基づき、MSA 及び ERP の説明のための本部団交が行われた。

エッソは、ス労自主に対し、MSA 及び ERP について、28頁の資料を交付し説明を行った。その内容は、概要以下のとおりである。

① MSA について

ア MSA を締結した趣旨は、エッソとゼネラルとの間で一定のサービスを相互に提供し合い、業務の重複を避けて、効率向上とコスト削減を図ることである。

イ MSA は、契約上の取決めである。両社は、この契約に基づき一定の従業員(以下、MSA に基づいて業務を行う両社の従業員を「要員」という。)のサービス、関連設備及び施設を相互に提供する。これらの対価は、両社が互いに請求し合う。

ウ MSA の下でサービスを提供する監督者及び要員は、両社の取締役会で承認される。そして、要員は、管理、財務、ロジスティクス及び営業の主要4分野に分けられる。また、主要4分野には、責任者として、それぞれ執行役員を任命する。執行役員は両社の取締役に対して報告を行い、指示を受ける。

なお、要員は、両社のサービス提供に従事していることを示す肩書、名刺及びレターヘッドを使用する。

エ 両社の従業員は、要員となった後も、引き続きエッソの従業員は同社の従業員であり、ゼネラルの従業員は同社の従業員である。就業規則等もそれぞれの会社のものが適用される。

ただし、今後、両社の従業員が単一のグループを構成することになるにもかかわらず、適用される諸規定に差があることは不都合なので、早急に従業員及び労働組合と協議の上、就業規則及び賃金制度を含む関連規定等を統一する。

オ MSA の下では、両社は、監督者に対して業務指示を行う。そして、要員は、当該監督者の指示に基づいてサービスの提供を行う。このため、エッソの従業員がゼネラルの従業員である監督者から業

務指示を受ける場合もある。この場合も、当該エッソの従業員は、エッソの指揮下にあることに変わりはない。

したがって、エッソは、MSA の仕組みの下で働くことについて、個々の従業員の同意が必要であるとは考えていない。ただし、本人の同意がある方が望ましいことは当然である。このため、エッソは、今後同社と同社従業員とが行う個別カウンセリングの中で、要員に任命予定の従業員には要員となって欲しい旨を伝え、これに対し異議がなければ事実上同意を得たと認識する。

カ 要員の選定は、過去の勤務実績、基礎知識、経験及び将来の期待等を考慮して行う。

キ MSA の下における人事異動は、両社の MDC (Management Development Committee の略称) が決定する。また、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 が決定する。

② ERP の実施に伴うカウンセリングについて

MSA の説明に続いて、エッソは、従業員に対してカウンセリングを始めたいので、ス労自主の理解を得ておきたいと述べた。

これに対しス労自主は、本社の統合、油槽所の統廃合の有無、及び各事業所ごとの人員計画について質問した。これに対しエッソは、本社については赤坂オフィス及び竹芝オフィスの両方を使うことをベースに検討中であること、油槽所については MSA の対象外であるので統廃合を行わないこと、及び現在の両社の従業員 2,372 名のうち 650 名が削減可能となったと回答した。

これに対しス労自主は、本件共同化は事実上の合併であり、首切り大合理化であるので絶対反対であり、労働組合と協議しないのできることはないと主張した。

(4) 2月15日、MSA 及び ERP を議題とする本部団交が行われた。

ス労自主は、MSA は会社組織の変更であり人減らしを伴う労働契約の抜本的変更にあたるとして、本件共同化について協議することを要求し、ERP は指名解雇であると主張した。

これに対しエッソは、本件共同化は経営判断であるので、協議するつもりはないこと、本件共同化の結果として労働条件に変更があれば協議すること、MSA は仕事の仕組みであって新しい組織を作ったのではないこと、本件共同化後もエッソの従業員は同社の従業員であることに変わりはなく、就業規則も同社のものが適用されること、このため、本件共同化は労働条件の抜本的変更には該当しないと考えていること、MSA によりゼネラルの従業員がエッソの従業員の上司となることはあり得るがそれはエッソがゼネラルに権限を委譲した結果であり、その場合も当該エッソの従業員は依然として同社の指揮下にあること、したがって、本件共同化は労働契約の問題ではないこと、また、ERP は指名

解雇ではなく従業員の自主的な意思を尊重して行う希望退職制度であり削減可能と説明した人数は目標値であると回答した。

これに対しス労自主は、ERP 実施に伴うカウンセリングを拒否すると通告し、エッソが同組合員に対しカウンセリングを実施した場合は直ちに不当労働行為救済申立てを行うと述べた。

(5) 3月4日、ス労自主は、大阪府地方労働委員会に対し、エッソを被申立人として、①MSA 及び ERP について、同社が団体交渉に誠実に応ずること、②謝罪文の掲示及び社内報への掲載を請求する救済の内容として、不当労働行為救済申立てを行った(大阪府地方労働委員会平成11年不第18号事件)。

(6) 3月24日、エッソは、ERP の募集を予定より約1か月早く締切った。

なお、エッソは、ス労自主組合員に対し、カウンセリングを実施せず、また、同組合員で ERP に応募した者はいなかった。

(7) 4月1日、本件共同化等を議題とする本部団交が行われた。

ス労自主は、ERP に応募した者の人数及び氏名を明らかにすることを要求するとともに、本件共同化に反対であると述べた。これに対しエッソは、応募者の具体的氏名は明らかにしないこと、及び ERP には700名前後の応募があったと回答した。

(8) 5月11日、本件共同化等を議題とする本部団交が行われた。

ス労自主は、本件契約書のうち労働条件に関する部分の写しを交付することを要求した。これに対しエッソは、MSA は会社同士の契約であるから写しを交付できないこと、及び MSA の内容は会社が決めることであり労働条件に影響が出るなら協議するというのがエッソの立場であると回答した。

## 5 本件本社移転を議題とする団体交渉の経過

(1) 11年3月8日、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、本社を港区赤坂に所在する赤坂オフィスから同区海岸に所在する竹芝オフィスへ移転することを通知した。

(2) 3月12日、本件本社移転等を議題とする本部団交が行われた。

エッソは、MSA に基づく業務を推進するために情報システム部門を除く本社の全部門を赤坂オフィスから竹芝オフィスへ移転すること、移転時期は11年5月から同年7月までとし、段階的に移転を実施することを説明した。これに対しス労自主は、本件本社移転は本件共同化に基づくものであり、重大な労働条件の変更であるのでス労自主と協議すべきであると主張した。

これに対しエッソは、本社をどこにするのかは経営権の範疇であること、したがって、本件本社移転そのものについては協議する考えがないこと、ただし、移転に伴う職場環境の変化や便宜供与等については該当者のいる京浜支部連と話し合うつもりであると回答した。

(3) 4月13日、京浜支部連とエッソとは、本件本社移転等を議題とする

団体交渉を行った(以下、京浜支部連とエッソとの間で行われた団体交渉を「支部連団交」という。)

この支部連団交において、エッソは、竹芝オフィスに移転した後の便宜供与について、キャビネットスペースが現在の3㎡から5.8㎡になる予定であること、組合掲示板については社内の各労働組合にそれぞれ7枚を貸与したいと考えていることなどを説明した。これに対し京浜支部連は、MSA についてス労自主の本部で反対しており、その協議が整理されない中で、本件本社移転を強行することは容認できないと抗議した。

- (4) ① 4月19日午前10時頃、エッソの供給物流部商品会計課長の Y1(以下「Y1課長」という。)は、京浜支部連の執行副委員長である X1(以下「X1」という。)に対し、5月6日に商品会計課が竹芝オフィスへ移転すると述べた。これに対し X1は、MSA に関する話は個人的に話す問題ではないのでス労自主を通して話をするよう述べた。
- ② 4月19日、エッソは、供給物流部の5月1日付人事異動を電子メールで発表した。X1は、供給物流部商品会計課から MSA 供給 ESK(エッソの略称)供給会計チームへ異動となっていた。
- なお、同チームのチームマネージャーには Y1課長が就任し、X1の業務内容は、5月1日以降もそれ以前と変更はなかった。
- ③ 4月19日午後、エッソは、京浜支部連と事務折衝を行い、5月1日付けで MSA 供給が発足すること、X1は ESK 供給会計チームに配属となること、4月30日までに本件本社移転について協力をお願いしたいこと、及び X1には5月6日から竹芝オフィスへ移ってもらうことを説明した。
- ④ 4月19日午後4時、上記事務折衝後に、京浜支部連は、エッソに対し、「エッソ・ゼネ石『共同化』に基づく本社移転による X1副委員長の配転および業務変更」を議題とする団体交渉を要求した。これに対しエッソは、X1の業務内容に変更がなく、上記配属は単なる移転に過ぎないとして、これを拒否した。
- (5) ① 4月21日、Y1課長は、X1を含む従業員を集めてセクション・ミーティングを行い、来週中に荷物の整理をすることなどを指示した。
- ②ア 4月22日、X1は、上記指示に関して、Y1課長に対し、本件本社移転に関する指示はス労自主を通してくださいと述べた。これに対し Y1課長は、人事担当に確認した上で同指示は業務命令であると述べた。
- イ 同日午前11時30分頃、上記業務命令を受けて、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行い、本件本社移転に伴う X1の配転及び業務変更を議題とする団体交渉を要求した。これに対しエッソは、本件共同化自体の賛否は本部団交で話すべきであること、本件本社移転は協議事項とは考えていないこと、本社全体が移転す

るのだから組合活動への影響は生じないと考えていること、及び X1の業務内容に変更がないこと、したがって、上記議題で団体交渉を行うことはないと回答した。

ウ 同日午後2時30分頃、上記事務折衝を受けて、京浜支部連は、エッソに対し、団体交渉の議題を「X1副委員長の配転および業務変更」から「本社移転に伴う X1組合員の勤務地変更の件」へ変更した上で、団体交渉を要求した。これに対しエッソは、見解は変わらないので団体交渉はしないと回答した。

(6) 4月23日以降も、エッソは、X1に対し、本件本社移転に関する業務指示を発した。これに対し X1は、当該指示が業務命令であるのかを確認した上で、業務命令であるとされた指示については、ス労自主の暫定就労指令に従い就労した。

(7) ① 4月27日、エッソは、ス労自主の中央書記長であり、かつ京浜支部連の執行委員である X2(以下「X2」という。)、同支部連の当時の委員長である X3(以下「X3」という。)、ス労自主の中央執行委員であり、かつ同支部連の当時の執行委員である X4(以下「X4」という。)、及び同支部連の執行副委員長である X5(以下「X5」という。))に対し、それぞれ直属の上司を通じて、本件共同組織への配属について話がある旨述べた。これに対し X2らは、ス労自主との協議事項であると述べて、個別に説明を受けることを断った。

② 同日、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行い、本件共同組織への配属は職制機構の改廃、本部役員、支部・分会連三役の配転、及び勤務地変更に関わるから事前協議すべきであるとして、X2、X4及び X3の配転及び勤務地変更を議題とする団体交渉を要求した。

(8) 4月28日、エッソは、本件共同組織への配属を、京浜支部連組合員を含む対象となる従業員全員について、電子メールで発表した。

(9) 5月10日、本件本社移転等を議題とする支部連団交が行われた。

京浜支部連は、「組合員のゼネ石『共同化』組織(MSA)への配転勤の件」と題する文書をエッソに交付し、本件共同化及び本件共同組織への配属は、①抜本的な職制機構の改廃であること、②他社の管理職から業務命令を受け人事権を行使されることになるので労働契約の変更に当たること、③ス労自主中央執行委員及び京浜支部連三役の配転に当たること、④業務変更を伴い、労働条件が大幅に変更すること、⑤勤務地の変更であること、及び⑥便宜供与の変更が生ずると主張した。その上で、同支部連は、X2、X3、X4、X1及び X5に対する配転は事前協議すべきであり、これを怠ったことは労使慣行及びス労がエッソと締結していた労働協約を無視することになると主張し、同社に対して、同人らに対する配転通告を撤回し、事前協議を行うことを要求した。

これに対しエッソは、①MSA は、職制機構の改廃ではなく、契約に基づく新しい仕組みであり、このことについては本部団交で説明している

こと、②エッソの従業員がゼネラルの従業員の業務指示を受ける場合もエッソの指揮下にあること、③ス労自主及び京浜支部連の役員配転及び勤務地変更は本社の移転に伴うものであり、組合活動への影響は生じないので事前協議の対象になるとは考えていないこと、④本件本社移転により生ずる職場環境等の変化については京浜支部連から要求が出たときには話をすること、⑤MSA の実施に伴う本件共同組織への配属については撤回する考えがないと回答した。

また、エッソは、京浜支部連に対し、「MSA への配属先について、京浜支部連の組合員は、各ラインでの内示を聞かないという事なので、念の為、この席で配属先をお伝えしておく。」として、以下のとおり配属先を伝えた。

組合員	本件共同化以前の所属部署 (勤務地)	本件共同組織における配属 (勤務地)
X2	工業用潤滑油部機械用潤滑油課 (赤坂オフィス)	MSA 潤滑油輸送用潤滑油グループ (竹芝オフィス)
X3	小売第一販売部 (赤坂オフィス)	MSA 小売ニューオフアリングチーム (竹芝オフィス)
X4	小売開発部宣伝・販売促進ディビジョンカード促進課 (赤坂オフィス)	MSA 小売開発グループ開発チーム (竹芝オフィス)
X1	供給物流部商品会計課 (赤坂オフィス)	MSA 供給 ESK 供給会計チーム (竹芝オフィス)
X5	供給物流部鶴見統括油槽所業務課 (鶴見)	MSA 供給・企画オペレーションズグループ鶴見油槽所業務課 (鶴見)

6 本件本社移転に伴うエッソの業務命令と京浜支部連の対応

- (1) ① 11年5月12日、エッソは、X2に対し、「新任 MSA 潤滑油の担当者」宛の「MSA 潤滑油教育訓練に関する件」と題する文書を交付し、同訓練へ出席するよう指示した。これに対し X2は、ス労自主と相談すると回答した。
- ② 上記指示に引き続き、エッソは、5月17日から同月27日までの間に、X3及び X4に対し、担当業務の引継ぎを指示した。これに対し X3らは、何らの対応も行わなかった。

- ③ また、5月20日、ゼネラルの従業員である S は、X2に対し、担当業務の引継ぎについて日程調整を行うため電子メールを送信した。これに対し X2は、他社の従業員から指示を受ける理由はないとして何らの対応も行わなかった。
- (2) 5月31日午後5時頃、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行った。  
京浜支部連は、本件共同組織への同組合員の配属、及びエッソが X2、X3及び X4に対し5月12日から同月27日までの間に行った業務指示は、いずれも本件共同化に基づくものであるとして、これらについての事前協議を要求した。これに対しエッソは、上記業務指示は、いずれも日常の担当業務に関するラインでの伝達事項であるので、団体交渉の議題として馴染まないと回答した。
- (3) 上記事務折衝以降も、エッソ又はゼネラルの従業員は、X2、X3及び X4に対し、担当業務の引継ぎ、研修への出席、及び本件本社移転に伴う引越し作業を指示した。これに対し X2らは、ゼネラルからの業務指示には何らの対応も行わず、エッソからの業務指示も、それが業務命令であるのかを確認し、業務命令であるとされた指示については、ス労自主からの暫定就労指令を受けて就労し、それ以外の指示については何らの対応も行わなかった。
- (4) 6月10日、本件本社移転に伴うス労自主本部役員の配転等を議題とする本部団交が行われた。  
ス労自主は、本件本社移転は、抜本的な労働条件の変更、勤務地の変更及び本部役員の配転であり、協議事項であると主張した。これに対しエッソは、ス労自主の役員が転勤することによって組合活動に支障が出る場合には事前協議を行うこと、しかし、本件本社移転は、本社勤務のほぼ全従業員が赤坂から竹芝へ移動するのでありス労自主の本部役員としての活動に支障はないと考えるので事前協議の対象にはならないと回答した。
- (5) 6月15日、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行い、同社が X2、X3、X4、X1及び X5に対して同月1日から同月14日までの間に発した業務指示ないし業務命令は、本件共同化に基づくものであるとして、一方的にこれを行うことに抗議し、併せて、これらの業務指示等について速やかに事前協議を行うことを要求した。これに対しエッソは、事前協議を拒否した。
- 7 本件本社移転後の労使関係
- (1) ① 11年7月1日、エッソは、本社を、赤坂オフィスからゼネラルの本社が所在する竹芝オフィスへ移転した。この移転に伴い、赤坂オフィスに勤務していたエッソの従業員は、情報システム部門を除き、全て竹芝オフィスへ移動した。  
なお、エッソの従業員は、本件本社移転によって、賃金及び所定労働時間について変更が生ずることはなかった。

② 同日、X2、X3、X4及び X5は、5月10日の内示どおり本件共同組織へ配属となった。このため同人らは、ス労自主の暫定就労指令に従い就労した。

なお、この配属に伴い、X4の業務内容は、従前のクレジットカードに関する業務から不動産に関する業務へ変更となった。他方、X2、X3及び X5については特に業務内容の変更はなかった。

(2) 7月9日、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行った。

京浜支部連は、エッソが、5月1日付けで X1に対し、7月1日付けで X2、X3、X4及び X5に対し、それぞれ本件共同化に基づいて配転を強行し、業務命令を発したとして、これに抗議し、併せて、竹芝オフィスの職場改善要求等を議題とする団体交渉を要求した。

(3) 7月15日、本件共同組織及び竹芝オフィスの職場改善要求等を議題とする支部連団交が行われた。

京浜支部連は、本件共同組織への配属が同組合員の所属部署、勤務地及び業務の変更を伴うにもかかわらず、エッソが一切の協議を拒否し、辞令を発することなく業務命令で配転を強行したことは誠実交渉義務違反及び労使慣行違反であること、したがって、本件共同化に基づく一切の業務命令を撤回し事前協議を行うこと、及び竹芝オフィスにおける職場改善要求として、無料給茶機の設置や昼食代補助等22項目の要求事項について、早急に回答することを求めた。これに対しエッソは、本件共同化自体は全社的な問題であるので本部団交で議論すべきであること、京浜支部連の三役配転については該当する組合員全員が同じ場所へ移ったのであるから、本件本社移転は、組合役員の転勤について事前協議を必要とする場合に当たらないと判断していること、勤務地の変更自体は協議事項に当たらないこと、労働条件の変更について具体的な要求があれば団体交渉を行うこと、及び業務命令を撤回する必要はないと考えていると回答した。

(4) 9月10日、ゼネラルの従業員である MSA 潤滑油輸送用潤滑油グループマネージャーの Y2(以下「Y2グループマネージャー」という。)は、X2に対して、発注業務の引継ぎを行うよう業務命令を発した。これに対し X2は、エッソの従業員で、直属の上司である同グループのセールsteamマネージャーの Y3に、「(当該業務命令を)やる訳にはいかない。」と述べた。

(5) 9月17日、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行った。

京浜支部連は、ゼネラルの従業員である Y2グループマネージャーが X2に対して業務命令を発したことについて抗議し、団体交渉を要求するとともに、ゼネラルの従業員がエッソの従業員に業務命令を出しても構わないのかと質した。これに対しエッソは、X2への上記業務命令は通常の業務命令の範囲内に入るので団体交渉に馴染まないこと、及びゼネラルの従業員がエッソの従業員に業務命令を出すことは MSA の

範囲において構わないと考えていると回答した。

- (6) 12月24日、エッソは、X1に対し、今後、物品役務受領請求書等の支払承認をゼネラルの従業員から得るよう業務命令を発した。これに対しX1は、ス労自主の暫定就労指令に従い就労した。
- (7) 12年4月4日、京浜支部連は、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (8) 4月24日、X5の上司である業務課長にゼネラルの従業員が就任した。これ以降、X5は、同課長から業務指示を受けることとなった。
- (9) なお、エッソは、本件共同化及び本件本社移転を進める過程で発した業務指示ないし業務命令に対して、京浜支部連組合員がとった、業務命令であると確認するまでは何もしないという対応、及び業務命令については暫定就労指令に従い就労するとの対応について、懲戒処分等の不利益処分を行っていない。

#### 8 本件申立て後の経過

12年6月27日、エッソとゼネラルとは、同月30日をもってMSAを合意解約することを発表した。両社は、解約理由として、同年7月1日付けで締結予定の申立外エクソンモービルマーケティング有限会社等との業務委任契約により、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であるとしている。

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人の主張

- ① エッソとゼネラルは、MSAを締結し、相互に業務委託を行ったと主張して、ゼネラルの従業員である監督者に、京浜支部連組合員への業務指示及び勤務評価を一方的に行かせた。しかし、京浜支部連組合員は、エッソと労働契約を結んだ同社の従業員であり、ゼネラルに業務指揮権を行使される理由はない。

この点、エッソ及びゼネラルは、上記業務指示等はMSAに基づくものであると主張する。しかし、そうであるならば、両社は、京浜支部連に対して、本件契約書を開示して説明を行い、ゼネラルの従業員である監督者が同組合員に対し業務指揮権を行使することについて、同支部連との合意を得るべきである。にもかかわらず、両社は、一貫して本件契約書の開示を拒否した。これは、両社がMSAについての説明責任を放棄し、自らが決定したことを根拠を示さずに、京浜支部連へ一方的に押し付けるものであって、同支部連に対する支配介入である。

- ② また、エッソは、本件共同化に伴う京浜支部連三役の配転及び転勤について、組合活動への影響は生じないと一方的に主張し、事前協議を拒否した。

しかし、エッソの上記主張は事実に反する。すなわち、京浜支部連は、エッソの本社が赤坂オフィスにあったときは、同オフィスの

エレベーターフロアで集会、ビラ貼り及びストライキを行っていた。ところが、本件本社移転によりエッソの本社が竹芝オフィスとなった後は、同敷地内でのビラ配布が禁止されるなどして、京浜支部連は、組合活動に重大な制約を受けることとなった。

したがって、エッソが組合活動に影響はないとあらかじめ一方的に極め付け、京浜支部連の三役の配転及び転勤について事前協議を拒否したことは、同支部連に対する支配介入である。

- ③ さらに、エッソは、ゼネラルとともに、本件共同化により職制機構の変更を行い、京浜支部連組合員の所属部署を一方的に変更した。しかし、所属部署の変更は労働条件の変更であり、京浜支部連と事前協議を行い、合意の上で実施すべきものである。にもかかわらず、エッソは、京浜支部連と事前協議を行わず、これを一方的に強行した。これは、京浜支部連に対する支配介入である。
- ④ 他方、ゼネラルは、エッソと MSA を締結した上で、京浜支部連と合意していないにもかかわらず、同組合員に対して、業務指示及び勤務評価を行った。しかし、同組合員は、エッソと労働契約を結んだ同社の従業員であり、ゼネラルに業務指揮権を行使される理由はない。にもかかわらず、エッソ及びゼネラルは、京浜支部連に対し、同組合員がゼネラルの従業員である監督者から業務指示等を受けることを強制した。これは、京浜支部連に対する支配介入である。
- ⑤ また、エッソ及びゼネラルの従業員は、本件共同化により、同一の部署ないし事業所で一緒に仕事をする事となった。この本件共同化により生じた本件共同組織は、本件共同化以前におけるエッソの組織そのままで、ゼネラルの組織そのままでない。すなわち、両社は、本件共同化によって実質的に合併し、職制機構の変更及び従業員の配転という労働条件の改悪を強行したのである。そして、本件本社移転は、この労働条件の改悪を前提としているのであるから、単にエッソが本社を移転しただけのものではない。にもかかわらず、エッソは、本件本社移転を議題とする団体交渉において、京浜支部連に対し、自らの決定事項を通告するという態度に終始した。エッソのこのような交渉態度は、京浜支部連に対し、同社及びゼネラルの決定事項をそのまま受け入れることを強制するものである。

したがって、上記交渉態度の下に行われた団体交渉は、エッソ及びゼネラルの決定事項を京浜支部連に押し付けるだけの形式的なものであって、実質的には団体交渉を行ったといえるものでない。

なお、京浜支部連は、ゼネラルに対して団体交渉を申し入れたことはなく、同社と団体交渉を行ったことはない。しかし、上記のとおり、ゼネラルは、京浜支部連組合員に対し、業務指示等を行っているのであるから、過去において同支部連と団体交渉を行ったと否とにかかわらず、団体交渉に応ずべき義務があることは明らかであ

る。

(2) 被申立人の主張

① 被申立人エクソンモービルの主張

ア エッソは、MSA が全社的なものであることから、ス労自主に対し、MSA に関して詳細な資料を交付し、同組合員の労働条件に係る範囲で、MSA の契約内容を含めて十分な説明を行い、ス労自主からの質問にも答えた。このように、エッソは、ス労自主に対し、MSA について詳細な説明を行っている以上、それに加えて、本件契約書を京浜支部連に対し開示すべき理由はない。

イ 京浜支部連三役配転及び転勤並びに同組合員の所属変更については、そもそもエッソとス労自主の間には、包括的労働協約は締結されておらず、人事異動に関する事前協議約款も存在しない。

したがって、エッソには、京浜支部連三役の配転及び転勤並びに同組合員の所属変更について、同支部連と事前協議すべき義務はない。

また、本件本社移転に伴う従業員の移転は、京浜支部連組合員のみならず、赤坂オフィスのほぼ全従業員が移転したのであり、かつ、竹芝オフィス移転後においても、同支部連三役は赤坂オフィスのときと同様に、同じ勤務場所で勤務するのであるから、同支部連の組合活動に影響が生じないことは明らかである。

ウ ゼネラルの従業員である監督者が京浜支部連組合員に対し業務指示を行うことは、MSA に基づくものである。すなわち、エッソとゼネラルとは、MSA に基づき、ある業務について、これを担当する自社の従業員がいない場合に、当該業務を相手会社の従業員に遂行してもらうことを相互に委託したのである。このため、エッソの従業員がゼネラルの従業員である監督者から業務指示を受けた場合、当該エッソの従業員は、ゼネラルの業務を行っているのではなく、ゼネラルからエッソへ委託されたエッソの業務を行っているに過ぎないのである。

エ 本件本社移転については、そもそも本社移転それ自体が団体交渉における義務的交渉事項に当たるものではない。本社移転は、それに伴い労働条件に影響がある場合にその面から義務的交渉事項となるに過ぎないものである。

また、本件本社移転は、港区内での移転に過ぎず、しかも移転の対象は情報システム部門を除く赤坂オフィスに勤務する全従業員である。そして、本件本社移転後も、エッソ及びゼネラルの従業員は、その身分に何らの変更がなく、各従業員はそれぞれの雇用主である会社の就業規則の適用を受け、労働時間及び賃金といった基本的労働条件に変更はない。

したがって、本件本社移転が、団体交渉における義務的交渉事

項に該当しないことは明らかである。

もともと、エッソの本社が移転すれば、本社勤務の京浜支部連組合員の職場環境及び同支部連への便宜供与に変更が生じ得る。このためエッソは、それらについて京浜支部連と協議することを表明し、現実に団体交渉を行っている。

したがって、本件本社移転に関する団体交渉におけるエッソの対応が、不当労働行為に当たらないことは明らかである。

オ また、そもそも MSA の締結及び本件本社移転は、エッソとゼネラルとの経営効率の向上とコスト削減を図ることを目的としたものであり、京浜支部連の組合活動に対する干渉や同支部連の弱体化を意図したものではない。このことからしても、エッソの行為が不当労働行為に当たる余地はない。

## ② 被申立人東燃ゼネラルの主張

ア 京浜支部連組合員は、MSA 実施前はもちろん、MSA 実施後も依然としてエッソの従業員であり、ゼネラルの従業員となったことは一度もない。したがって、ゼネラルが京浜支部連との関係で労働組合法上の使用者に該当しないことは明らかである。現に、ゼネラルには、京浜支部連から団体交渉の申入れがあったことは一度もない。

イ 本件契約書の開示については、エッソがス労自主及び京浜支部連に対し、MSA の内容を詳細に説明しているのであるから、これに加えて、ゼネラルが同支部連に対し、同契約書を開示すべき理由はない。

ウ また、本件本社移転については、エッソがス労自主及び京浜支部連に対し詳細な説明を行い、誠実に対応している以上、ゼネラルが、エッソの説明に加えて、同支部連と団体交渉を行うべき理由はない。

エ さらに、MSA の締結及び本件本社移転は、ゼネラルとエッソとの経営効率の向上とコスト削減を図ることを目的としたものであり、京浜支部連の組合活動に対する支配介入を意図したものではない。したがって、ゼネラルが不当労働行為を行っていないことは明らかである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 本件契約書の開示について

① 京浜支部連は、同組合員がエッソの従業員であるので、ゼネラルから業務指揮権を行使される理由はなく、同社の業務指揮権の行使は同組合員の抜本的な労働契約及び労働条件の変更に当たると主張し、エッソ及びゼネラルが MSA を根拠に、これを正当化するのであれば、両社は、同支部連に対して、本件契約書を開示すべきであると主張する。

- ② しかしながら、上記業務指揮権行使について、エッソ及びゼネラルが、京浜支部連に対し、その根拠を説明することと、その根拠として挙げている本件契約書そのものを開示することとは、もとより別個のことというべきであって、業務指揮権行使の根拠を説明するために、同契約書そのものを同支部連に対し、開示しなければならないとはいえない。
- また、エッソは、ス労自主に対し、MSA に関して28頁にもわたる詳細な資料を交付した上で、11年1月28日及び同年2月15日の本部団交、並びに同年5月10日の支部連団交及び同年9月17日の京浜支部連との事務折衝において、MSA 締結後にはエッソの従業員がゼネラルの従業員である監督者から業務指示を受ける場合があること、これはエッソが MSA に基づきゼネラルに業務委託した結果であること、したがって、エッソの従業員には MSA 締結以前と同様に同社の就業規則が適用され、その身分に変更がないことを説明していることが認められる(第2.4(3)(4)、同5(9)、同7(5))。
- ③ そうすると、エッソが、ス労自主ないし京浜支部連に対し、上記業務指示について、詳細な資料を交付した上で4回にわたる団体交渉及び事務折衝において具体的に説明しているのであるから、これに加えて、同社及びゼネラルが、同支部連に対し、本件契約書そのものを開示しなければならないとまではいえない。
- ④ なお、エッソは、MSA の説明を、主として本部団交で行っていることが認められる(第2.4(3)(4))。これは、MSA がエッソとゼネラルとの全面的な業務委託であるという全社的な問題であるため、エッソが支部連団交ではなく本部団交で説明を行ったとみるのが相当である。そして、京浜支部連はス労自主の下部組織である(第2.1(3))のだから、エッソが MSA を主として本部団交で説明をしたことをもって、同支部連に対する説明が不十分であるとはいえず、まして、同支部連に対する支配介入に当たるとはいえない。
- ⑤ したがって、この点に関する京浜支部連の主張は採用できない。
- (2) 京浜支部連三役の配転及び転勤並びに同組合員の所属変更に関する事前協議
- ① 京浜支部連は、エッソが同支部連三役の配転及び転勤、並びに同組合員の所属変更を行ったことについて、前者は組合活動に重大な影響を及ぼすにもかかわらず同社が一方向的に影響はないとして強行したものであり、後者は所属変更が労働条件の変更に当たるので同支部連と協議を行うべきであるとして、両者について事前協議をすべきであると主張する。そして、京浜支部連は、三役の配転及び転勤による組合活動への影響の例として、竹芝オフィス移転後に同敷地内でのビラ配布等が禁止されたと主張する。
- ② しかしながら、上記ビラ配布等の禁止は、京浜支部連の組合活動

とエッソの施設管理権との調整の問題であって、同支部連三役の配転及び転勤から直ちに生ずる問題であるとはいえず、このことをもって、エッソが同支部連三役の配転及び転勤について、事前協議に応ずべきであるとはいえない。

また、本件本社移転は、赤坂オフィスに勤務していた従業員のうち情報システム部門を除く全従業員を対象として行われたものであり(第2.7(1)①)、本社勤務の京浜支部連三役が同じオフィスで勤務するという状況は、移転前と移転後とで変化がないといえる。

さらに、ス労自主ないし京浜支部連とエッソとは、ス労自主ないし同支部連の役員配転に関する事前協議約款及び組合員の人事異動に関する労働協約を締結していないことが認められる(第2.2(2)③)。そして、ス労自主ないし京浜支部連とエッソとの間で人事異動について事前協議を行うとの労使慣行が存在していたこと、及びス労自主がス労の労働協約を承継していることを認めるに足りる疎明はない。

しかも、上記配転等及び所属変更自体は、本件共同化に基づいて行われたことは明らかであり(第2.7(1))、エッソ及びゼネラルがこれを行うことによって、京浜支部連を支配しあるいは弱体化させる意図を有していたと認めることはできない。

- ③ そうすると、エッソ及びゼネラルが、京浜支部連三役の配転及び転勤並びに同組合員の所属変更について事前協議を行わなかったことは、同支部連に対する支配介入に当たるとはいえない。
  - ④ したがって、この点に関する京浜支部連の主張は採用できない。
- (3) ゼネラルの従業員である監督者が京浜支部連組合員に対し業務指示を行ったことについて
- ① 京浜支部連は、同組合員がエッソと労働契約を締結した同社の従業員であるから、ゼネラルの従業員である監督者が同組合員に対し一方的に業務指示を行うことはできず、これを行うためには、エッソ及びゼネラルが同支部連と事前協議を行い、合意すべきであると主張する。
  - ② しかしながら、上記業務指示については、エッソが11年1月28日の本部団交において、同社の従業員がゼネラルの従業員である監督者から業務指示を受ける場合があること、及びこの場合もエッソの指揮下にあることを説明しており(第2.4(3)①オ)、その後に行われた同年2月15日の本部団交及び同年5月10日の支部連団交においても同様の説明を行っていることが認められる(同(4)、5(9))。このように、エッソが、京浜支部連に対し、ゼネラルの従業員である監督者から業務指示を受ける場合があることをあらかじめ説明しているのだから、同業務指示は一方的になされたものであるとまではみることができない。

- ③ また、エッソとゼネラルとが MSA を締結した目的は、業務の効率化及びコスト削減のためであると認めることができ(第2.4(3)①)、両社には、上記業務指示を通じて、同支部連を支配しあるいは弱体化させる意図があったと認めることはできない。
- ④ そうすると、ゼネラルの従業員である監督者が京浜支部連組合員に対し業務指示を行ったことは、同支部連に対する支配介入に当たるといえることはできない。
- ⑤ したがって、この点に関する京浜支部連の主張は採用できない。
- (4) 本件本社移転を議題とする団体交渉
- ① 京浜支部連は、本件本社移転が労働条件の変更を前提とするものであるにもかかわらず、エッソはこれを議題とする団体交渉において、決定事項を通告するだけで、実質的な協議を行わなかったと主張する。
- ② たしかに、本件本社移転は、MSA に基づく本件共同組織への配属を伴うものであって(第2.7(1)②)、単にエッソが本社を移転しただけであるとみることはできない。
- また、本件本社移転の経過をみると、エッソは、ス労自主に対し、同移転を11年3月8日の事務折衝で通知した後(第2.5(1))、同月12日の本部団交において、移転の時期や手順を説明したものの、移転自体については協議する考えはないと回答したことが認められる(同(2))。
- ③ しかしながら、そもそも本件本社移転は港区内の移転に過ぎず、同移転実施によって、本社勤務の京浜支部連組合員の通勤が直ちに困難になるなど、同組合員に特段の不利益が生ずるとは考えられない。そして、本件本社移転とこれに伴う本件共同組織への配属の前後を通じて、同組合員の労働条件をみると、賃金及び所定労働時間といった基本的労働条件に変更のないことが認められる(第2.7(1)①)。そして、同組合員の業務内容も X4を除いては特段の変更がなく、X4の職務内容の変更についても通常の社内異動による職務内容の変更と同程度であるといえる(同②)。
- また、エッソは、上記11年3月12日の本部団交及び同年5月10日の支部連団交において、本件本社移転自体は経営権の範疇であるとの前提に立ちつつ、本件本社移転に伴う職場環境の変化や便宜供与の変更については団体交渉に応ずると回答し(第2.5(2)(9))、現に、移転前の同年4月13日の支部連団交において便宜供与について説明していることが認められ(同(3))、移転後の同年7月15日の支部連団交において職場改善要求について協議に応じていること(同7(3))が窺われる。
- ④ そうすると、エッソは、本件本社移転自体については京浜支部連と団体交渉において協議をしていないものの、そもそも同移転によ

って、同組合員の基本的労働条件に変更が生じておらず、また、実際に影響が生ずる同組合員の職場環境や同支部連への便宜供与については、団体交渉を通じて協議を行うとの対応をとっているといえる。

⑤ 他方、上記のとおり、エッソが本件本社移転により影響が生ずる京浜支部連組合員の職場環境等に関して団体交渉に応じて協議を行うとの対応をとっている以上、これに加えて、ゼネラルが同支部連と団体交渉を行うべき理由があるとはいえない。

⑥ したがって、この点に関する京浜支部連の主張は採用できない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、エッソとゼネラルとが本件契約書を京浜支部連に開示しなかったこと、両社が同支部連三役の配転及び転勤並びに同組合員の所属変更について事前協議に応じなかったこと、及びゼネラルの従業員である監督者が同組合員に対し業務指示を行ったことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当しない。また、両社が本件本社移転自体について団体交渉に応じなかったことは、同法同条第2号に該当しない。

よって、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 16 年 7 月 20 日

東京都地方労働委員会  
会長 藤田耕三