

命 令 書

再審査申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

再審査申立人 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

再審査被申立人 エクソンモービル有限会社

上記当事者間の中労委平成10年(不再)第13号事件(初審山口県労委平成5年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成18年3月15日第29回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合及びスタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同分会連合会の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

以下においては、別紙「略語・略称一覧」記載のとおり略語・略称を用いることとする。

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、会社が、社有タンクトラックによって行う石油製品の配送業務を平成4年5月18日付けで廃止したこと(以下「社有タンクトラック職場の全廃」)に伴い、同日付けで三田尻分会の分会長であったX1を社員ドライバーからプラントマン(主に石油製品の荷受け及び出荷等の業務を行う現業職をいう。)に職種変更したこと(以下「本件職種変更」)に関し、①本件職種変更は、X1が自主労組の組合員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、かつ、自主労組の弱体化を企図して行った支配介入であり、また、②本件職種変更について、会社が自主労組及び分会連との団交に誠意をもって応じなかったことは、自主労組及び分会連に対する支配介入であるとして、同5年2月24日、自主労組、分会連と

X1 から山口県労委に対して、救済申立てがあった事件である。

山口県労委は、同 10 年 3 月 23 日、X1 の本件救済申立ては、同人が審査手続係属中の同 6 年 2 月 1 日に会社を定年退職し、また、同 7 年 8 月 22 日に死亡したことから、これを却下し、自主労組及び分会連の救済申立ては、これを棄却した。

自主労組及び分会連は、これを不服として、同 10 年 3 月 31 日、再審査を申し立てた。同再審査申立書には、再審査申立人として亡 X1 の氏名も併記されていた。

なお、社有タンクトラック職場の全廃により、同 4 年 5 月 18 日付けで職種変更された自主労組所属の組合員は、三田尻油槽所の X1 の外に、中京分会連に所属していた伏木油槽所の X2、X3、X4 及び福井油槽所の X5 がおり、自主労組、中京分会連、伏木分会並びに上記個人 4 名は、同人らの職種変更を争い、富山県労委に救済を申し立てた(富山県労委平成 5 年(不)第 2 号)。同労委がこの救済申立てを棄却したところ、自主労組、中京分会連、伏木分会並びに上記個人 4 名は、同 9 年 9 月 17 日、当委員会に再審査を申し立てた(中労委平成 9 年(不再)第 41 号)。当委員会は、同事件及び本件を併合して審査したが、同 17 年 9 月 27 日、両事件を分離し、中労委平成 9 年(不再)第 41 号事件については、同 18 年 2 月 28 日、再審査申立てを棄却する命令を発した。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) X1 に対する社員ドライバーからプラントマンへの職種変更の撤回及び原職復帰
- (2) 上記に関する謝罪文の掲示及び社内報への掲載

第 2 再審査申立人らの主張の要旨

1 救済利益について

初審命令は、X1 の退職又は死亡を理由に同人の救済申立てを却下したが、同人の退職又は死亡が本件職種変更の不当労働行為成否判断の妨げになるものではない。また、文書の掲示・掲載に関する同人の救済申立てについては、自主労組は同人の生前に委任を受けていたから、同人の退職又は死亡を理由に、この点に関する救済申立てを却下することは許されない。

2 本件職種変更について

社有タンクトラック職場の全廃とそれに伴う本件職種変更は、組合員であるが故の不利益取扱いであり、自主労組の弱体化を目的として強行されたものであるから、労働組合に対する支配介入である。また、本件職種変更について、会社が自主労組及び分会連との団交に誠意をもって応じなかったことは、自主労組及び分会連に対する支配介入に当たる不当労働行為である。

(1) 社有タンクトラック職場の全廃に係る業務上の必要性について

社有タンクトラック職場の全廃と本件職種変更は、社員ドライバーの職場確保の方針をとる自主労組の反対を押し潰し、強行することにより、社員ドライバー職の継続を望む組合員に無力感を与え、自主労組への求心力を奪い、団結を破壊することを目的としたものである。同業他社の下請化との比較において業務上の必要性、合理性があったとする初審命令は、その前提とする事実認定も判断も誤りである。

(2) 本件職種変更に係る団交の経緯について

平成4年4月24日付けの文書により会社に回答したとおり、自主労組は、会社が本件職種変更を強行したため、団結を維持し、業務命令違反等の不利益処分を回避するための最善の選択肢として、あくまで暫定的に了解したものであり、その後同年9月29日の本部団交において社有タンクトラック職場の全廃の撤回及び同職場の確保を要求する文書を提出し、協議再開を求めたが、会社はこの要求に応じなかった。したがって、本件職種変更については未だ決着をみていないのであるから、会社はこれを撤回してX1を原職に戻すべきである。

(3) X1と会社との間の職種及び勤務地限定の合意の有無について

ア X1は、勤務地が三田尻油槽所で職種がタンクトラックドライバー職という内容の社員の募集に応募して、会社に採用されたのであるから、文書の手交があろうがなかろうが、入社時においては会社との間で職種及び勤務場所について黙示的合意があったというべきであって、「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る疎明もない。」との初審判断は容認できない。

イ 昭和51年と同54年の自己啓発レポートについては、本件職種変更の13年前のもので、X1はそれ以後に職種変更の希望を出しておらず、初審命令は、この事実を無視した判断である。

ウ 初審判断は、上記ア記載の職種及び勤務地限定の合意の存否について、「協議が行われたという疎明はない。」と判断するが、本部団交で組合が「労働契約」について論じた「社有タンクトラック全廃計画に関する組合見解(Ⅲ)」を提出した事実を無視した判断であって容認できない。

(4) 本件職種変更に伴うX1及び組合の受けた不利益について

ア X1は、本件職種変更後、プラントマンとしての仕事をほとんど与えられない仕事干し攻撃を受けた。また、初審命令の「X1は、本件職種変更による、賃金、所属職場、労働時間及び職位の変更はなかった。」との判断は、本件不当労働行為の本質をはずした判断であって、再審査申立人らは、社有タンク

トラック職場の全廃と職種変更そのものが不当労働行為と主張しているのである。

イ 自主労組らと他の併存組合との差別取扱いの有無について

初審命令は、本件職種変更とほぼ同時期に行われたス労組合員 2 名の職種変更については転勤を伴っているとするが、このうちの 1 名は通勤に際してタクシー代を支給されるなど普通では考えられない便宜を受けており、自主労組組合員との間に明らかな差別取扱いがあった。

第 3 当委員会の認定した事実

事実に関する証拠の摘示の記載については、書証の甲号証、乙号証は、それぞれ「甲 1」、「乙 1」の例により、初審及び再審査の審問速記録の審問回数と頁は、それぞれ「初①1 頁」、「再①1 頁」の例による。

1 当事者等

(1) 再審査被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、営業所、油槽所等を有し、各種石油製品及び関連製品の輸入、製造、販売を業とする会社であり、本件再審査審問終結時の従業員数は約 900 名であった。

なお、会社は、本件再審査申立て当時、エッソ石油株式会社と称していたが、平成 12 年 2 月にエッソ石油有限会社に組織変更し、同 14 年 6 月にはエッソ石油有限会社と申立外モービル石油有限会社、同エクソンモービルマーケティング有限会社、同エクソンモービルビジネスサービス有限会社が合併して、現在の会社となった。

(2) 再審査申立人

ア 自主労組は、その前身であるス労において、組合内での意見の相違から、ス労の一部組合員が分離・独立して昭和 57 年 9 月 25 日に結成された労働組合であり、会社及び申立外モービル石油有限会社の従業員並びに会社の元従業員によって組織されており、本件再審査審問終結時の組合員数は 33 名である。

イ 分会連は、自主労組の下部組織であり、中国分会連と九州・四国合同分会連が統合して平成 4 年 9 月 20 日に結成された労働組合であり、三田尻分会、境港分会、三津浜分会、小倉分会及びモービル広島分会の計 5 分会によって組織されており、本件再審査審問終結時の組合員数は 6 名である。

ウ X1 は、昭和 41 年 10 月、三田尻油槽所のタンクトラックドライバーの募集に応募して会社に入社し、同油槽所で社員ドライバーの業務に従事していたが、平成 4 年 5 月 18 日、社有タンクトラック職場の全廃に伴い、同日付で

本件職種変更が行われ、以後同油槽所において、プラントマンの業務に従事していた。同人は、本件救済申立て後の同6年2月1日、会社を定年退職し、初審係属中の同7年8月22日、死亡した。

なお、会社は、従業員を採用する際、特定の職務及び勤務地を限定した内容の雇用契約書を取り交わしたことはなく、X1についても同様であった。

また、X1は、入社後すぐにス労に加入したが、昭和49年7月、ス労を脱退してエ労に加入し、同年9月、ス労に戻った。同人は、同57年10月、自主労組に加入し、本件初審申立て時において、自主労組本部書記局員、分会連副委員長、三田尻分会分会長の職にあった。

- (3) 会社には、自主労組の外に、ス労及び昭和49年にス労の一部組合員が脱退して結成したエ労が平成13年10月にモービル石油労働組合と合併して結成された「エクソンモービル労働組合」がある。同16年7月当時のそれぞれの組合員数は、自主労組33名、ス労36名、エクソンモービル労働組合約320名であった。

2 会社と自主労組間の紛争事件等

会社と自主労組間には、会社が、昭和51年6月に当時ス労組合員(現在自主労組組合員)であった1名を懲戒解雇した事件や同59年に5名の自主労組組合員を懲戒解雇した事件の外、多数の事件が裁判所や労働委員会に係属しており、両者間の労使関係は対立した状況にある。

そのうち、本件のような会社の合理化政策に伴う自主労組組合員の配置転換等について、自主労組は、それら合理化政策が自主労組の団結権を侵害する目的で行われた不当労働行為であるなどとして、大阪府、愛知県、鳥取県等の各労働委員会に救済を申し立てた。その後各労働委員会が命令を発し、当委員会に係属している。

3 社有タンクトラック職場の全廃及び本件職種変更の経緯

(1) 会社の配送状況及びタンクトラックドライバーの人数の変遷

ア 会社は、従前から社員ドライバーを主体として、タンクトラックによる石油製品等の配送を行ってきており、昭和45年頃の社員ドライバーの人数は約200名であった。しかし、会社は、社員ドライバーによる配送が、契約ドライバーによる配送に比べてコストが高く、かつ、両者のコスト格差が年々増加していること、社員ドライバーは、残業等において時間的な制約を受けるのに対し、契約会社に委託した場合は、時間的な制約がなく、種々の配送条件に柔軟かつ効率的に対応可能である等の理由により、配送部門の合理化・効率化の一環として、会社の配送業務を社員ドライバーから契約ドライバーに

徐々に移行していく方針を押し進めてきた。

その結果、次表のとおり、同 45 年頃に約 200 名いた社員ドライバーは、徐々に他の職種へ変更されていき、その人数は、同 53 年頃には約 100 名になり、同 60 年頃には 12 名に減少し、平成 4 年 5 月 18 日の本件職種変更の実施によって皆無となった。

会社における社員ドライバーの人数の推移表

年月日	社員ドライバーの人数					備 考
	非組合員	ス労	エ労	自主労組	合計	
昭和 45 年頃	約200(内訳不明)		—	—	約 200	・組合はス労のみ存在
昭和 53 年	約 100(内訳不明)			—	約 100	— ・組合はス労とエ労が存在
昭和 55 年	77(内訳不明)			—	77	〃
昭和 60 年頃	0	4	0	8	12	<昭和 57 年自主労組結成>
平成 2 年 7 月 26 日	0	4	0	8	12	・会社が自主労組に本件 職種変更を通知
平成 3 年 12 月 31 日	0	3	0	8	11	・ス労組合員 1 名が定年 退職 ・境港油槽所が閉鎖
平成 4 年 1 月 20 日	0	3	0	5	8	・境港油槽所の閉鎖に伴 う自主労組組合員 3 名 の職種変更
平成 4 年 5 月 18 日	0	0	0	0	0	・社有タンクトラック職 場の全廃に伴う本件職 種職変更

なお、本件職種変更の対象となった 8 名の社員ドライバーのうち、自主労組の組合員 5 名については、職種変更に伴う勤務地の変更はなかったが、ス労の組合員 3 名については、2 名が他事業所への転勤を伴うものであった。

イ 会社をはじめ、石油各社においては、従前から石油製品の会社間融通、各種輸送手段及び油槽所施設の共同利用、輸送手段の大型化等、物流面での合理化・効率化が進められてきており、社員ドライバーを有する同業他社においても、上記の会社と同様の理由で配送業務を社員ドライバーから契約ドライバーに移行しつつあった。そして、昭和 60 年頃までには会社以外のすべての同業他社において、自社の社員ドライバーによる配送業務を全面的に廃止

し、契約ドライバーのみによる配送業務を行っていた。

(2) 配転に係る会社の就業規則等の内容

ア X1 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。本件職種変更時の平成 4 年 5 月時点においても、就業規則第 58 条の中で上記条項に出向に関する定めを加えた内容が規定されていた。

イ X1 は、入社後ス労に加入したが、その当時のス労と会社間の労働協約第 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、適正評定、健康度、志望等を考慮し公正に行うものとする。」と定められており、本件職種変更時の平成 4 年 5 月 18 日においても、両者間の労働協約に規定されていた。

なお、本件職種変更時において、X1 が所属していた自主労組と会社との間に、上記のような労働協約は締結されていなかった。

4 本件職種変更に係る団交の経緯

(1) 平成 2 年 7 月 26 日、本件職種変更に関わる本部団交(第 1 回目)が行われ、会社は、自主労組に対し、近々会社の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いと考えており、具体的な内容が固まり次第知らせる旨通知した。

(2) 平成 3 年 5 月 20 日、本部団交(第 2 回目)が行われ、会社は、自主労組に対し、契約会社のタンクトラックへの切り替えに関して、経済性や種々の配送条件への柔軟な対応といった観点から、会社のタンクトラックを減らして、契約会社のタンクトラックによる配送に切り替える方針を従来から進めてきていること、その動きは同業他社や他の産業でも同様であること等を説明し、「平成 4 年 3 月末までに社有タンクトラックを全面的に廃止して、契約会社のタンクトラック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、会社の提案は受け入れられる内容ではないが、今後この件について会社と協議していきたい旨述べた。

(3) 平成 3 年 7 月 8 日、本部団交(第 3 回目)が行われ、自主労組は、会社に対し、社有タンクトラック職場を全廃することに伴う合理化の効果、特にコストの説明を求めた。

これに対し、会社は、次回以降の本部団交で説明する旨述べた。

(4) 平成 3 年 7 月 19 日、本部団交(第 4 回目)が行われ、会社は、前回の本部団交で出された自主労組からの質問について、会社と契約会社の、タンクトラック

による配送コストを比較すると、その格差は年々増えており、会社の配送コストを契約会社のそれと比べると、昭和60年で約2倍、平成2年で約3倍であり、格差の理由としては、タンクトラックの稼働時間や大きさの違い及びドライバーの労働条件や賃金の違い等が挙げられ、また、タンクトラック1台当たりの配送数量や走行距離についても、会社と契約会社のタンクトラックとでは約3倍の違いがあり、現在12台ある社有タンクトラックすべてを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、契約ドライバーの労働条件が劣悪であることや、会社の意図で社員ドライバーに残業させず、実質的に社員ドライバー1人当たりの配送数量や稼働時間が減っていること等を指摘して、会社の回答を納得できないとした。

- (5) 平成3年9月25日、本部団交(第5回目)が行われ、自主労組は、会社に対し、「タンクトラック全廃計画に対する質問」と題する書面を提出し、会社と契約会社とのタンクトラックの実態の違い(全国の保有台数、平均稼働時間、走行距離、配送数量等)、コストの違い(1億円のコストダウンの数字の明細、会社のコスト計算のベース等)、安全性の違い(過去5年間の事故件数、事故の内容、運転手1人当たりの労働時間の比較等)について質問した。

これに対し、会社は、いろいろな観点から表に出せないものもあるが、持ち帰って担当部門と相談した上で回答する旨述べた。

- (6) 平成3年10月14日、本部団交(第6回目)が行われ、会社は、前回の本部団交で出された自主労組からの質問に対し、具体的なデータを示して詳細に説明し、自主労組からの質問にも口頭で回答した。ただし、契約ドライバーの労働条件等については、ドライバー1人当たりの数字は会社として把握していないなどと回答した。

これに対し、自主労組は、会社の回答について検討したい旨述べた。

- (7) 平成3年11月5日、本部団交(第7回目)が行われ、自主労組は、「タンクトラック全廃計画に関する組合見解」を読み上げて、会社に対し、①業界トップレベルの利益を上げている会社にとって、社有タンクトラック職場を全廃する経営上の必要性はないとして、その撤回を求め、②契約ドライバーの労働条件改善のため、契約会社との運送契約の見直しと、契約ドライバーの労働条件に関するデータの開示を求め、更に③社員ドライバーらは入社時に会社との間で職種及び勤務地限定の合意がなされており、それ自体労働契約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との見解を、過去の裁判例を示

しながら表明した。

これに対し、会社は、次回以降の本部団交で会社の立場や見解等を用意する旨述べた。

- (8) 平成3年11月14日、本部団交(第8回目)が行われ、会社は、前回の本部団交で提示された自主労組の見解に対し、①合理化の必要性については、会社の経営環境において、他社より遅れている配送部門を改善していくことは、経営上必要と考える、②契約ドライバーの労働条件については、会社とは別の独立した法人の内部問題であることから、関与する立場にないなどと回答した。また、会社は、③社員ドライバーの労働契約や職種変更に関し、自主労組の見解と逆の立場に立つ近年の裁判例を示しながら反論した。

これに対し、自主労組は、次回以降に組合の見解を述べる旨回答した。

- (9) 平成3年11月29日、本部団交(第9回目)が行われ、自主労組は、会社に対し、①会社が示すコスト計算の根拠や安全性についての数字には大いに疑問がある、②会社は荷主として契約ドライバーの安全管理にまで十分留意すべきである、③会社の合理化は十分進んでおり、社有タンクトラック職場の全廃の必要性は極めて少ないこと等5項目にわたる見解を述べ、同内容の書面を「組合見解(Ⅱ)」として会社に提出した。

これに対し、会社は、後日、見解を述べることとなった。

- (10) 平成4年1月17日、本部団交(第10回目)が行われ、会社は、自主労組に対し、①本件職種変更については、質問の全てに十分答えてきており、これ以上のデータを用意することは困難である、②当初、本件職種変更実施を予定していた3月末も迫っているので、次回の本部団交で当該社員ドライバーの次の職務等について、具体的な考えを明らかにしたい旨述べた。

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、話を進めていく旨述べた。

- (11) 平成4年1月28日、本部団交(第11回目)が行われ、自主労組は、会社に対し、①社員ドライバーのコストが契約ドライバーの3倍となるとの回答については、自主労組なりに検討を加えた結果、会社が主張するほどの差はなく、許容範囲内である、②社員ドライバーの労働契約について、会社が、本件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、業務上の必要性やコストの問題等、会社は自主労組に具体的に誠意をもって説明しておらず、3月末までに社有タンクトラック職場を全廃することは受け入れ難い旨述べた。

これに対し、会社は、次回以降の本部団交で見解を述べることとした。

- (12) 平成4年2月7日、本部団交(第12回目)が行われ、自主労組は、前回の本部団交で述べた「組合見解」のうち、労働契約に関する部分を「組合見解Ⅲ」として、また、コストに関する部分を「組合見解Ⅳ」として文書にし、その場で読み上げるとともに、同文書を会社に提出した。

これに対し、会社は、①労働契約の問題については、トラック運転業務が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する判例があり、職種が限定されているという考え方は取りにくいし、現地採用と勤務地限定という問題は違うことなどから、職種及び勤務地限定の合意があるとする自主労組の主張は当たらない、②社有タンクトラック職場の全廃の業務上の必要性については、早朝や夜間にわたる種々の配送条件に柔軟に対応するため、契約会社のタンクトラックを使用するのは必然で、同業他社は、既にタンクトラックを全く所有していないなどとして、会社の方針に協力を求めた。

- (13) 平成4年2月24日、本部団交(13回目)が行われ、会社は、自主労組に対し、同年4月1日以降に本件職種変更を予定している自主労組の組合員5名の職務内容について、①当面、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が、特殊勤務がだめであれば名古屋油槽所への転勤を考えている、②福井油槽所と三田尻油槽所の各1名は、それぞれ同じ油槽所でプラントマンとして働いてもらう、③①で述べた「当面」とは、福井油槽所、三田尻油槽所を含めて全てに掛かる趣旨である旨提案した。

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述べた。

- (14) 平成4年3月25日、本部団交(14回目)が行われ、自主労組は、会社に対し、「会社は、2月7日に自主労組が提出した組合見解に対する回答を行わないまま、前回の本部団交で一方向的に会社提案を行った。このような会社提案を了解することはできず、社有タンクトラック職場の全廃計画の撤回を求める考えに変わりはない。ただし、今回の会社提案において、現職場における勤務を前提としていることは、それなりに評価しておきたい。そのうえで、自主労組としては、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を含め、協議したい。」との見解を表明した。

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ほしい旨述べた。

- (15) 平成4年3月30日、本部団交(15回目)が行われ、会社は、自主労組に対し、前回の本部団交で自主労組が表明した組合見解では、自主労組の具体的な考えや今後の対応等が示されていないので、本日それを聞いた上で見解を明らかに

したい旨述べたところ、自主労組は、具体的な見解について、現在文書化を進めているので、次回本部団交において明らかにしたい旨述べた。これに対し、会社は、組合の考えている様々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ない旨述べた。

- (16) 平成4年4月6日、本部団交(16回目)が行われ、自主労組は、「2月24日付けの会社提案に対する組合の回答」として、会社に対し、①社有タンクトラック職場の全廃計画について、一貫して反対であり、その撤回を求める考えで変わらないが、本件交渉が会社提案より約1年8ヶ月が経過し、会社が性急に実施を求めていることや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としていること等を考慮して、強い疑問と不満はあるが、同年2月24日付け会社提案を暫定的に受け入れる、②本件職種変更をはじめとする現地採用の非専門職労働者の転勤・配転など労働条件変更についての労働契約上の問題等については、後日、別に協議し、交渉することとしたい旨の文書を提出した。
- これに対し、会社は、本件職種変更の実施時期について、同年5月6日としたい旨伝えた。

- (17) 平成4年4月22日、本部団交(17回目)が行われ、自主労組は、本件職種変更の実施時期について、同年5月末を希望したところ、会社は、同年5月末からでは困るとして、同年5月18日の月曜日からとしたい旨述べた。

- (18) 平成4年4月24日、本部団交(18回目)が行われ、自主労組は、「社有タンクトラック職場全廃計画暫定了解の件」と題する書面を会社に提出して、社員ドライバーの職種変更期日を前回の本部団交で会社から提案のあった同年5月18日で了解する旨表明するとともに、社有タンクトラック職場の全廃については暫定的に了解したのであり、「労資確認の事及び境港を含むT/Tドライバー組合員の労働契約に関する問題等は、今後、改めて協議する考えなので、その旨重ねて申し添える。」とした。

5 本件職種変更後の経緯等

- (1) X1のプラントマンとしての業務等

平成4年5月18日、上記4の(18)の同年4月24日付け「暫定了解」を経て本件職種変更が実施され、X1は三田尻油槽所でプラントマンへ職種変更された。

なお、非専門職の中で上位の職位にあるスペシャリストという職位、1週間の総労働時間、祝日等の休暇の日数及び勤務場所については、本件職種変更の前後で違いはなかった。

また、X1の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、肉体的作業を必要とするものであったが、X1は病気のため医者から肉体労働をし

ないように指導されており、会社も同人からその事情を聞いていた。そのため、X1は、プラントマンとして本来やるべき仕事のうち、なるべく体を使わないタンカー入港時の監視等の仕事を行っていた。

(2) 分会連の結成と団交の経緯等

ア 平成4年9月20日、中国分会連と九州・四国合同分会連が統合して分会連が結成され、X1は副委員長に就任した。翌日、分会連は、会社に対し、組織変更がなされた旨と役員名を通知した。

イ 同年10月1日、分会連は、会社に対し、団交事項を「1. 年間反弹圧・反差別要求の件、2. 反合要求の件、3. 職場改善及び安全要求の件」とする団交申入書を提出した。

ウ 同年10月22日、会社は、分会連に対し、団交担当者の身内に不幸があったとして、翌日に予定されていた団交期日の延期を申し入れたところ、分会連は、同年11月2日又は同月4日を日程として提案し、期日の延期を了承した。

エ 同年10月28日、事務折衝が行われ、会社は、団交期日の調整がつかないとして、分会連の団交期日の提案を拒否した。

オ 同年10月30日、本部団交が行われ、席上、分会連団交のあり方が議題となり、会社は、分会連が出来たということで団交要求が出てきているが、分会連は新しい組織形態であり、これとの団交については、団交事項が本部団交と重複する二重交渉は行わないことなどのルールを作った上で行いたい旨提案したところ、次回の本部団交で自主労組の考え方を聞くこととなった。

カ 同年11月20日、本部団交が行われ、自主労組は、上記の会社の分会連団交のあり方の提案に対して、「「支部／分会連(支部連)団交のあり方」提案に対する組合見解」を読み上げ、どこのレベルでどの問題について団交を行うかは、それぞれのレベルで決定することであり、二重交渉があっても、それ自体不当なものではないなどとして、提案の撤回を要求した。これに対し、会社は、次回以降の本部団交で会社の考えを述べることとした。

キ 同年12月16日、分会連は、上記カの同年11月20日の本部団交で、本部が分会連団交のあり方について明らかにしているとおおり、上記イの同年10月1日付けの団交事項については、分会連と協議すべきであり、容認できないなどとして、同年12月21日に団交を開催するよう要求した。

ク 平成5年2月24日、再審査申立人らは、山口県労委に、前記第1のとおりの内容の本件救済申立てを行った。

ケ 同年9月16日、初めて分会連団交が行われ、席上、分会連は会社に対し、

上記イに係る団交を会社が拒否していることに対する「抗議文」と、X1 に対する本件職種変更を撤回し、社有タンクトラック職場の再開などを求める「93 秋闘反合要求書」を提出した。これに対し、会社は、X1 に対する本件職種変更の撤回と社有タンクトラック職場の再開に関する事項については、既に本部団交等で解決済みであるから分会連団交の議題にはならない旨主張し、平行線のまま推移した。

コ 同年 11 月 10 日、本部団交が行われ、自主労組は、会社に対し、反合理化要求の 1 つとして社有タンクトラック職場の全廃の撤回及び同職場の確保を求める「1994 年度年間反合要求書」を提出した。これに対し、会社は、同職場の全廃を撤回して戻す考えは持っていない旨述べた。

第 4 当委員会の判断

1 亡 X1 名義の再審査申立てと本件再審査の対象について

X1 は、前記第 3 の 1、(2)、ウ(6 頁～7 頁)認定のとおり、初審係属中の平成 7 年 8 月 22 日に死亡したのであるから、本件職種変更の不利益取扱いを理由とする同人の救済申立ては、文書の掲示・掲載を求める部分を含めて、労働委員会規則(平成 16 年中央労働委員会規則第 2 号による改正前のもの)第 34 条第 1 項第 7 号により却下されるほかはない。そして、その趣旨の初審の却下決定に対して、X1 本人名義の再審査申立書が提出されているが、これは、本人の意思に基づく余地のない当然に無効の申立てであり、本件再審査の対象とならない。したがって、この命令書において当事者として表示したり、主文においてその再審査を却下するなどの処理はするまでもない。

ところで、自主労組は、前記第 2 の 1(3 頁)のとおり、X1 の救済申立てのうち文書の掲示・掲載に関する部分については、自主労組が X1 からその生前に救済申立ての委任を受けていた旨主張する。しかしながら、同人に対する本件職種変更の不利益取扱いに係る救済は、一身専属性のもので、相続によって承継される余地はなく、また、自主労組によっても受任、代理の余地のないものである。したがって、自主労組のこの主張は採用できないが、自主労組は X1 の代理人として同人の個人申立て分につき独自に再審査を申し立てしているとまで解せられないから、主文においてこれを却下するなどの処理はしないこととする。

そうすると、本件再審査申立ては、自主労組及び分会連から、本件職種変更の不利益取扱いを理由として、また、本件職種変更による支配介入及び本件職種変更に関する不誠実団交による支配介入を理由として、X1 に対する本件職種変更の撤回及び原職復帰並びに文書の掲示・掲載を求める部分を棄却した初審命令に不服をいう限度で有効というべきであるから、以下、この点について判断すること

とする。

2 本件職種変更について

(1) 社有タンクトラック職場の全廃に係る業務上の必要性について

前記第3の3、(1)認定(7頁～9頁)のとおり、会社は、従前から社員ドライバーによる石油製品等の配送業務を行ってきたものの、契約ドライバーによる配送に比べて、経済性及び配送の柔軟性でいずれも劣っていた。そこで、配送部門の合理化・効率化の一環として、会社の配送業務を契約ドライバーに移行していく方針のもとで、従来から切替を推進してきた。

このような流れは、同業他社でも同様であり、会社が本件職種変更について自主労組に通知した時点において、社員ドライバーによる配送を実施しているのは会社のみであったことから、会社においては、配送部門の合理化・効率化を早急に行う必要性のあったことが認められる。さらに、石油各社においても、従前から物流面の合理化及び効率化が進められてきていたこと等を考慮すると、会社が、社有タンクトラック職場の全廃を決定したことは、より合理的かつ効率的な配送業務の遂行を目指した経営政策上の判断に基づくものと解するのが相当である。

なお、再審査申立人らは、この点について、前記第2の2、(1)(4頁)のとおり主張するが、会社が、より合理的かつ効率的な配送業務の遂行を目指した経営政策上の判断に基づいて社有タンクトラック職場の全廃を決定したものと思料されることは、上記のとおりであり、他方、これが自主労組の団結破壊を目的にして行われたというのは再審査申立人らの独自の見解というべきであって、これを認めるべき証拠はないから、再審査申立人らの主張は採用できない。

(2) 本件職種変更に係る団交の経緯について

前記第3の4認定(10頁～16頁)のとおり、会社と自主労組との間では、平成2年7月26日に、タンクトラックを全て契约会社に切り替えることを通知して以来、会社が団交の経緯等から当初予定していた同4年3月末からの実施を延期し、同年4月6日の本部団交において自主労組の暫定了解を得るに至るまでの間に16回の本部団交が行われており、更に同年5月18日の職種変更実施日までの間に2回の計18回にわたり団交を行っているのである。そして、この中で会社は、社有タンクトラック職場を全廃する背景事情や業務上の必要性、本件職種変更後の職務内容等について具体的に説明をし、自主労組からの質問や見解に対しても可能な限りの具体的な数字を示して詳細に回答していたことが認められる。

他方、自主労組は、本部団交における会社の説明を受けて、同4年3月25

日の団交の席上、本件職種変更後の職務内容等については、現職場における勤務を前提としていることから、会社提案をそれなりに評価する旨意思表示をした上で、同年4月6日の団交の席上、社有タンクトラック職場の全廃に係る会社提案を暫定的に受け入れる旨表明している事実が認められる。

これらの事実について、再審査申立人らは、前記第2の2、(2)(4頁)のとおり、本件職種変更については団交において暫定的に了解したものであって、その後の協議は拒否されたままであり、未だ決着は付いていないと主張する。

確かに、自主労組の主張によれば、同年9月29日の本部団交において、自主労組が社有タンクトラック職場の全廃の撤回及び同職場の確保を要求して協議再開を求めたのに対し、会社はその要求に応じなかったというのであり、また、同第3の5、(2)、コ認定(18頁)のとおり、同5年11月10日の本部団交でも自主労組が同様の要求をしたのに対し、会社は撤回して元に戻す考えはない旨回答したことが認められる。

しかしながら、上記の一連の団交の経過をみれば、社有タンクトラック職場の全廃と本件職種変更については、組合の「暫定了解」の意向を受けて、会社が決着済みと考えたことは無理もなく、自主労組がその撤回を求める限り、もはや団交の余地はなかったというべきであり、会社がこれを断ったとしてもやむを得ないというべきである。そして、少なくとも、上記一連の団交における会社の対応の仕方の中に、社有タンクトラック職場の全廃と本件職種変更の不当労働行為性を根拠付けるような事実を見いだすことはできないから、再審査申立人らの主張は採用できない。

(3) X1 と会社との間の職種及び勤務地限定の合意の有無について

再審査申立人らは、前記第2の2、(3)、ア(4頁)のとおり、X1は、勤務地が三田尻油槽所で、職種がタンクトラックドライバー職という内容の募集に応募して採用されたのであるから、文書の手交があろうがなかろうが、入社時には会社との間で勤務地及び職種について黙示的合意があったというべきであると主張する。

X1は、会社の募集に応募して採用され、長年、三田尻油槽所において社員ドライバーとして勤務していたことから、社有タンクトラック職場の全廃と本件職種変更の問題が起きるまでは、転勤や職種変更がありうると具体的に想定することはなかったであろうことは容易に理解できる。

しかしながら、会社として、従業員採用時に職種及び勤務地を限定した雇用契約書を取り交わした例はなく、X1についても同様であったことは前記第3の1、(2)、ウ認定(6頁～7頁)のとおりであり、X1の採用時に職種及び勤務地に

ついて再審査申立人らが主張するような合意があったことを認めるに足る証拠はない。また、同 3、(2)認定(9 頁～10 頁)のとおり、X1 が採用された当時の会社の就業規則及び入社当時所属していたス労と会社間の労働協約の中にも、従業員の配転に関する定めがあったことをも合わせ考えると、X1 の当時の認識や期待は別として、X1 が会社の募集に応募したことの事実から直ちに、再審査申立人ら主張の職種及び勤務地限定の黙示の合意を認めることは到底無理であり、他にそのような黙示の合意の存在を窺わせる事情を見いだすことはできない。

また、再審査申立人らは、前記第 2 の 2、(3)、イ及びウ(5 頁)のとおり、自己啓発レポートや本部団交での組合見解に関する事実について縷々主張するが、これらの事実によって、上記判断が左右されるものではない。

(4) 本件職種変更に伴う X1 及び組合活動の受けた不利益について

再審査申立人らは、この点について、前記第 2 の(4)、ア(5 頁)のとおり主張するが、前記第 3 の 5、(1)認定(16 頁～17 頁)のとおり、実際上も本件職種変更により、X1 の職制上の地位、基本的な給与形態、実質的な手取給与額、1 週間の総労働時間、休暇日数、勤務場所等の労働条件には変更がなかったものであって、かえって会社は、X1 の業務内容について、同人の体調に配慮した取扱いを行っていることが認められる。さらに、本件職種変更によって、組合活動上格段の不利益があったとも認められない。

そうすると、上記(1)及び(2)(20 頁～22 頁)のとおり、本件職種変更が会社の業務上の必要性に基づき、会社の社員ドライバー全員について所属組合とは関係なく実施され、その実施過程においても自主労組に団交の席で十分説明し、理解を得るべく相当の回数にわたって団交を行った経過をも考慮すると、会社があえて自主労組を嫌悪し、弱体化する意図をもって本件職種変更を行ったものとは到底いえないから、再審査申立人らの主張は採用できない。

なお、前記第 2 の 2、(4)、イ(5 頁)のス労組合員の一人は通勤に際してタクシー代を支給されている旨の再審査申立人らの主張については、これを確認するに足りないが、仮にそのとおりの事実があったとしても、そのことから、X1 が、本件職種変更について他の労働組合の組合員と比べて差別取扱いを受けていると認定するには足りない。

(5) 分会連との団交について

再審査申立人らは、本件初審において、本件職種変更について、会社が分会連との団交に誠意をもって応じなかったことは、自主労組及び分会連に対する支配介入であるとも主張している。再審査においては、この点に関する再審査申立人らの具体的な主張がないが、念のため、この点について判断する。

前記第3の5、(1)認定(16頁～17頁)のとおり、本件職種変更については、平成4年4月24日付け「暫定了解」に基づき、同年5月18日に実施され、X1は三田尻油槽所でプラントマンへ職種変更されている。

ところで、同(2)認定(17頁～18頁)のとおり、分会連は、上記職種変更後の同年9月20日に結成され、団交申入書を同年10月1日付けで会社に提出していたものの、これについては、その後、本部団交で分会連団交のあり方について会社と話し合いが行われていたこともあり、その後しばらくの間、分会連団交が行われずに経過していた。そして、同5年9月16日に初めて分会連と会社間で団交が行われたが、この団交において、分会連は、会社に対し、X1に対する本件職種変更を撤回し、社有タンクトラック職場の再開などを求める「93秋闘反合要求書」を提出したところ、会社は、これらに関する事項については本部団交で解決済みであるとして、分会連団交の議題とはならない旨主張し、この問題については、平行線のまま推移していたことが認められる。

そうであれば、上記(2)(20頁～22頁)のとおり、本部団交でも、社有タンクトラック職場の全廃と本件職種変更については、組合の「暫定了解」の意向を受けて、会社が決着済みと考えたことに無理もなかったことからすれば、本部と同様に、分会連がその撤回を求める限りは、もはや団交の余地はなかったといふべきであって、会社がこれを断ったとしてもやむを得ないから、この会社の対応をもって、不誠実であるということとはできない。

- (6) 以上のとおりであるから、本件職種変更に係る救済申立て事項が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとする再審査申立人らの主張は採用できず、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成18年3月15日

中央労働委員会

第三部会長 荒井史男 ㊟

「別紙 略」