

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
 執行委員長 X 1

被申立人 エクソンモービル有限会社
 代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成14年不第4号、同第5号、同第15号、同第18号、同第19号、同第57号、同第73号、同第104号及び同第105号事件について、当委員会は、平成19年9月18日第1450回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人エッソ石油有限会社及びモービル石油有限会社（両社は本件都労委平成14年不第4号、同第5号、同第15号、同第18号、同第19号及び同第57号事件の申立時における商号であり、後記のとおり、平成14年6月1日付けで組織を統合し、「エクソンモービル有限会社」に商号を変更した。以下、それぞれ「エッソ」、「モービル」又は「会社」という。）は、12

年7月1日、日本におけるエクソンモービルグループ（以下「グループ」という。）である申立外東燃ゼネラル石油株式会社（以下「東燃ゼネラル」という。）とともに業務を統合し、これにより同日以降、エッソとモービルは、人事・給与制度を統一（以下「整合化」という。）した。

本件は、会社が、整合化の一環として、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」又は「ス労自主」という。）との合意なしに、住宅手当、通勤手当の支給方法の変更及び給与の日割り・時間割計算方法の変更を実施したこと並びに協定を一方的に破棄又は締結を拒否したことが、不当労働行為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の要旨

各事件番号と請求する救済の内容の要旨は以下のとおりである。

(1) 都労委平成14年不第4号事件（以下「14不4号事件」という。）

エッソが、13年1月25日から実施した住宅手当「整合化」を一旦中止し、実施日に遡って原状回復すること。

住宅手当「整合化」について、誠実に団体交渉に応ずること。

謝罪文の掲示及び社内報への掲載

(2) 都労委平成14年不第5号事件（以下「14不5号事件」という。）

モービルが、13年1月25日から実施した住宅手当「整合化」を一旦中止し、実施日に遡って原状回復すること。

住宅手当「整合化」について、誠実に団体交渉に応ずること。

謝罪文の掲示及び社内報への掲載

(3) 都労委平成14年不第15号事件（以下「14不15号事件」という。）

モービルが、13年3月29日付通知書をもって実施した、労働条件等合意「協定書」の13年6月30日付破棄を撤回すること。

謝罪文の掲示及び社内報への掲載

(4) 都労委平成14年不第18号事件（以下「14不18号事件」という。）

エッソが、労使合意がないまま13年3月から一方的に実施した通勤手当の変更を撤回すること。

謝罪文の掲示及び社内報への掲載

(5) 都労委平成14年不第19号事件（以下「14不19号事件」という。）

モバイルが、労使合意がないまま13年3月から一方的に実施した通勤手当の変更を撤回すること。

謝罪文の掲示及び社内報への掲載

- (6) 都労委平成14年不第57号事件（以下「14不57号事件」という。）

エッソが、平成10年の春闘交渉以降、今日に至るまでの間において、組合と労使合意した労働条件について協定を締結すること（14年9月9日付「準備書面(8)」により救済の内容を変更した。）。

謝罪文の掲示及び社内報への掲載

- (7) 都労委平成14年不第73号事件（以下「14不73号事件」という。）

モバイルが、14年2月27日付通知書をもって実施した、「退職手当金・適格退職年金制度」に関する「協定書」破棄を撤回すること。

謝罪文の掲示及び社内報への掲載

- (8) 都労委平成14年不第104号事件（以下「14不104号事件」という。）

エッソが、労使合意がないまま13年10月から実施した「日割り・時間割計算変更」を撤回すること。

エッソが、組合との間で合意した13年度賃上げ及び一時金の協定の締結を拒否しないこと。

謝罪文の掲示及び社内報への掲載

- (9) 都労委平成14年不第105号事件（以下「14不105号事件」という。）

モバイルが、労使合意がないまま13年10月から実施した「日割り・時間割計算変更」を撤回すること。

モバイルが、組合との間で合意した13年度賃上げ及び一時金の協定の締結を拒否しないこと。

謝罪文の掲示及び社内報への掲載

3 事件の併合の経緯

当委員会は、平成14年6月25日の14不4号事件第3回調査期日において、14不5号事件を併合した（以下「14不4号・5号事件」という。）。

当委員会は、10月31日の14不15号事件第4回調査期日において、14不73号事件を併合した（以下「14不15号・73号事件」という。）。

当委員会は、6月25日の14不18号事件第2回調査期日において、14不19

号事件を併合した（以下「14不18号・19号事件」という。）。

当委員会は、11月11日の14不104号事件第1回調査期日において、14不105号事件を併合した（以下「14不104号・105号事件」という。）。

当委員会は、12月16日の14不4号・5号事件第6回調査期日において、14不18号・19号事件と14不15号・73号事件を併合した（以下「14不4号ほか5件併合事件」という。）。

さらに当委員会は、15年1月29日の14不4号ほか5件併合事件第7回調査期日において、14不57号事件と14不104号・105号事件を併合した。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) ス労自主は、昭和57年9月25日に結成された労働組合で、会社の従業員、元従業員及び被解雇者で構成されている。本件結審時（平成19年2月6日）の組合員数は33名である。

(2) 会社は、本件（14年不第4号、同第5号、同第15号、同第18号、同第19号及び同第57号の各事件）申立時にはエッソ石油有限会社及びモービル石油有限会社であったが、両社は、14年6月1日付けで合併し、エクソンモービル有限会社に商号を変更した。その主たる業務は、石油製品と同関連商品の販売及びグループ各社の管理統括業務である。

2 会社の合併と労働条件の「整合化」

平成12年2月18日、エッソとモービルは、ともに株式会社から有限会社に組織変更した。同年7月1日、エッソ及びモービルと、同日付けでゼネラル石油株式会社（以下「ゼネラル」という。）と東燃株式会社（以下「東燃」という。）が合併した東燃ゼネラルとは、事業を統合し、新たに設立したエクソンモービルマーケティングサービス有限会社に燃料油・潤滑油等の販売業務を、同じくエクソンモービルビジネスサービス有限会社に経理、ファイナンス、人事、情報システム、広報及び調達等の業務を、それぞれ委託することとした（以下「新体制」という。）。この事業統合により、エッソ、モービル及び東燃ゼネラル各社に働く従業員は、担当する部門ごとに同じ職場で働くようになった。

新体制のもと、ス労自主以外にエッソ労働組合及びモービル労働組合

(12年10月1日以降、両者は合同し、エクソンモービル労働組合となった。)、全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合、東燃労働組合、ゼネラル石油労働組合、全石油ゼネラル石油労働組合の6組合(同年10月1日以降は5組合)が併存する状態になった。

そして、エッソは、組合との12年2月4日の団体交渉、モービルは、組合との2月9日の団体交渉において、各社間で異なる労働条件を統一するとし、第一段階として、新体制の発足に合わせて人事関係規則・規定を整合化し(労働時間・休日・諸手当・旅費・転勤諸経費など)、第二段階として福利厚生、退職金・退職年金及び賃金管理制度などの労働条件を整合化することを明らかにし、また、グループ全体で730名の早期退職者の募集及びセカンドキャリア支援制度を実施すると説明した。

新体制は14年5月末まで続き、14年6月、前記1(2)のとおり、エッソとモービルは合併してエクソンモービル有限会社を設立し、エクソンモービルマーケティングサービス有限会社とエクソンモービルビジネスサービス有限会社は消滅した。

【2審p4～11、4審p5～6、甲19、甲20】

3 従前の労使関係を巡る問題

組合は、以下のような経過から、団体交渉においてたびたび組合と会社との間に信頼関係がないと主張したり、労使関係の改善を要求したりすることがあった。

(1) ス労自主結成を巡る経過

ス労自主は、前記1(1)のとおり、昭和57年9月25日、全日本石油労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(当時。以下「ス労」という。)から分離、独立して結成された。組合結成後、会社に対し、組合結成を通知し、団体交渉を要求するとともに、ス労組合費のチェックオフを停止するよう要求した。これに対し、会社は、ス労との協定に基づきチェックオフを行うとして、同年10月から、58年3月までの賃金及び57年11月支給の年末一時金からチェックオフした組合費をス労自主に渡さなかった。組合は、この一連の経過に加えて、この間、会社がス労自主との団体交渉に応じなかったこと、組合員のストライキを欠

勤扱いしたことなどを指して、「組合結成無視」と称している。

また、組合は、会社が、この約6か月間、ス労自主という組合が存在していたと認めることが労使関係の正常化を図る前提であり、「組合結成無視」について、会社が謝罪するなど何らかの解決を図ることを求めてきた。

【都労委昭和62年不第23号事件命令書、同平成8年不第15号事件命令書、
7審p5～6、13審p4～6、乙5の3、乙26、乙27】

(2) 組合員の解雇を巡る経過

昭和59年、ス労自主組合員が逮捕、起訴される事件が発生し、エッソは、組合員5名を懲戒解雇した。組合は、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に対し、労働契約確認等請求訴訟を提起した（昭和60年（ワ）第10721号）が、大阪地裁は、平成8年7月31日、「被告会社が自主労組（ス労自主）を敵視し、その弱体化を企図して、本件解雇を行ったと認めることはできない。」として請求を棄却した。この事件については、大阪高等裁判所を経て最高裁判所で解雇の有効性が確定している。

これ以前にも、昭和51年に当時のエッソ本社前でビラの配布を巡るトラブルが発生し、ス労組合員が逮捕、起訴された。このことから、会社は、4名を懲戒解雇したが、組合は、これが不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った（都労委昭和51年不第126号事件）。このうちの一部は取り下げられたが、審査の過程で申立人に追加したス労自主とス労自主に加わったX2は申立てを維持し、63年9月30日、当委員会は、これを棄却する旨の命令書を交付した。

また、57年、会社は、ス労組合員2名をそれぞれ業務命令違反により懲戒解雇した。

組合は、これら一連の事件を「不当解雇」あるいは「8君の解雇」問題と称し、会社に対してその撤回を求めてきた。

【都労委昭和51年不第126号事件命令書、同62年不第23号事件命令書、
13審p7、14審p3、乙26】

4 住宅手当整合化に伴う基本給調整（14不4号・5号事件）

(1) 概要

会社は、平成12年3月22日付文書で、組合に対し、「ゼネラル石油との住宅手当/一時金（賞与）月率整合化に伴う基本給調整」の提案を行った。これは、住宅手当をゼネラルの水準に減額した上、減額分を一時金及び退職一時金への反映分を含めて定年退職に至るまでの勤務月数で割り戻して、基本給に上乘せするというものである。

組合は、会社が計算の根拠とした一時金月率（6.45か月）や、退職一時金月率は、将来的に引き下げられる可能性が高いとの懸念を表明した。そして、一時金月率と退職一時金月率を現行より引き下げないことを保障するか、将来、一時金月率と退職一時金月率が下がった場合は、その時点で基本給の再調整を行うと約束することを求めたが、会社は、これを拒否した。

そして、13年1月25日、会社は、組合との合意がないまま、住宅手当整合化に伴う基本給調整を実施した。

エッソとモービルの他の組合は、12年5月までに、住宅手当整合化に伴う基本給調整について、会社と合意した。

ところで、会社は、職位毎に基本給の上限額を設定し（以下「基本給上限額」という。）、それに達した者及びそれを越える基本給に該当する者には、昇格（職位が下位から上位になること。）しない限り賃上げを行わないこととし、エッソでは11年度から、モービルでは12年度から実施している。本件では、住宅手当減額分を基本給に上乘せして調整することから、組合は、団体交渉において、基本給上限額との関係で、組合員に不利益が生ずると主張した。

【3審p22～30、5審p14～18、甲1、甲2、甲40、甲110】

(2) 交渉の経過等

組合と会社との団体交渉は、エッソとモービルで相前後して別々に行われ、会社はそれぞれの団体交渉において概ね同様の説明を行った。12年7月以降の両団体交渉の出席者はほぼ同じであった。

12年3月24日の団体交渉で、エッソとモービルは、組合に、ゼネラルとの住宅手当整合化に伴う基本給調整について説明し、5月1日付けで

調整を行いたいと述べた。

3月31日の団体交渉で、エッソは、組合の質問に答えて、「手当は少ない方がいいというのがエクソン（米国の親会社）の方針で、その分基本給に入れるという発想で額を決めた」ことと、ゼネラルとの整合化を考え、「住宅手当を下げた基本給調整で年収を同じにした。」と説明した。

4月17日の団体交渉で、エッソは「住宅手当・ボーナス月率整合化による基本給調整」について、基本給の調整の仕方について、具体例を挙げてビューグラフで説明した。

4月27日の団体交渉で、エッソは、基本給調整と給与の基本給上限額設定との関係について、「来年の上限額設定にあたっては、今年の基本給調整を行った後の基本給を考慮に入れて考える。」と説明した。

7月12日のモービル、同月13日のエッソとの団体交渉で、組合は、「住宅手当の一部を基本給に組み入れることについては、検討してみたが、今年は回答を見送ることとする。今後の検討課題としていきたい。」と述べ、同時に13年度賃金・一時金について、妥結を表明した。会社は、「住宅手当の整合化に伴う基本給への組み入れ調整について協議を継続し、出来るだけ早く結論を出すということで賃上げ、一時金及び一時金の基本給調整について、交渉決着を確認する。」と述べた。

7月27日の団体交渉で、エッソは、「組合は、今年は回答を見送るとのことですが、何故なのかをこちらから聞きたい。」と質問した。組合は、「（一時金の月率が）20年続いた7.45か月から6.45か月に1か月分も下げられている」ことを挙げ、会社の言うことは信じられないと述べた。また、「組合に理解してほしいのなら、会社は、全部会社提案で100%通そうとしないで、組合の言うこともひとつくらい通せ。」と述べ、基本的には過去の不当解雇の問題で会社に対する不信感がある旨を述べた。

10月5日の団体交渉で、エッソは、「他の従業員同様、5月1日に遡って調整すべきだが、そうするとマイナス調整になるので、11月1日付けで整合化して基本給調整したい。」と、前向きに検討するよう組合に

求めたが、組合は、「基本的には不当解雇が現在の労使関係を規定している。住宅手当の整合化を組合に受けてもらいたいんだったら、まず基本的な環境を改善しなければ始まらない。」と述べた。

10月30日のモービルの団体交渉で、会社は、「11月1日から実施したいという会社の申し入れに組合は検討するとなっていたが、その返事を聞きたい。」と述べると、組合は、「検討する約束などしていない。今年には受け入れないで話は終わっている。」と述べた。

10月31日のエッソの団体交渉で、会社は、住宅手当の整合化について、組合の回答を求めた。組合は、住宅手当の変更は、住宅手当を減額した分を調整した上、基本給に上乘せするという内容であり、基本給上限額に達した場合、昇格しない限り賃上げが行われない状況を考えると、賃上げされない等不利益な取扱いになると述べた。また、「一時金年間月率の切下げ等今後も考えられる。組合員への不利益となる。」として、「住宅手当の整合化に関して組合は反対である。」と述べた。会社は、「基本給上限額を設ける議論については、合意されたら上限額については見直すので、その点について懸念はிரない。」「一時金の方は特別な情勢に変更がなければ1、2年は(月率切下げの)心配はிரないと言っている筈だし、長期に見て誰もどうなるかわからない。」と述べた。

11月27日のエッソの団体交渉で、会社は「11月1日の実施は差し控え、13年1月1日で行いたい。」と述べた。

会社は、13年1月25日の給与で、組合員に対する住宅手当の基本給調整を実施した。

13年1月30日のエッソとの団体交渉、31日のモービルとの団体交渉で、組合は、会社が、住宅手当の整合化を一方向的に強行したとして抗議した。

その後の数か月間、組合と会社とは、団体交渉で、組合の合意がなくても、会社は労働条件の変更ができるかどうかについての判例を巡って意見が対立した。

従業員のうち短期大学・高等学校卒業者(非専門職)の一時金月率(年間支給率)は、13年と14年に変更はなかったが、15年は6.30か月、

16年には5.75か月に引き下げられた。

【3審p22～30、5審p14～18、7審p3～4、同p27～35、甲1、甲2、甲33～43、甲110、
甲139、乙1の3～1の22、乙2の1～2の16】

5 通勤手当支給方法の変更（14不18号・19号事件）

(1) 概要

会社は、従業員に対する通勤手当の支給方法を、従来、1か月定期代相当分を毎月支給していたものから、電車については6か月定期代相当額を、バスについては3か月定期代相当額の倍の額を、年2回（3月と9月）前払いするという方法に変更し、ス労自主組合員以外の従業員に対しては平成12年9月から、ス労自主組合員に対しては、13年3月から実施した。

組合員X3は伏木油槽所（富山県高岡市）、同X4は鶴見潤滑油工場（神奈川県川崎市）に勤務していたが、いずれも公共交通機関に不便があるため、自己の所有する自動車通勤していた（以下「マイカー通勤」という）。会社から支給されていた通勤手当は公共交通機関を利用した場合の計算によるもので、支給されているものと実際の交通手段が異なることについて、会社から特に指摘されたことはなかった。マイカー通勤をしている者は、通勤手当を自動車の燃料代や維持費等に充当していた。

【4審p11、9審p10～15、10審p5～6、11審p3～12、甲141、甲149、甲155～158】

(2) 主な交渉経過

組合と会社との団体交渉は、エッソとモービルで別々に、相前後して行われることが多く、会社はそれぞれの団体交渉において概ね同様の説明を行った。

11年9月13日の団体交渉で、エッソは、組合に、1か月定期代として支給していた通勤手当を、電車6か月、バス3か月の定期代とすることを提案した。

12年1月18日のエッソの団体交渉で、組合は、会社が業務の共同化について協議しないで、通勤手当の支給方法を変更しようとしているとして、抗議した。

4月18日のモービルの団体交渉で、会社は、「労働条件／人事関係規定の整合化について」を組合に説明し、通勤手当支給方法の変更について提案した。

6月2日の団体交渉で、エッソは、「通勤費の1か月定期から6か月定期への変更は、9月給与で実施する予定であります。9月の段階で10月以降6か月分を支払います。今は当月払いになっているので、9月は当月分と6か月分を支払います。」、「組合との話し合いは遅くとも7月末までに終わりたい。」と述べた。また、エッソは、変更内容について、1か月から6か月への変更が主体であること、これを就業規則に組み込むが、労働協約が締結される場合には、労働協約の中に入れることを述べた。

6月23日のエッソとの団体交渉で、組合は、会社の労働条件改定提案に対する回答として、通勤手当の支給方法の変更について、「改悪であるので拒否する。」と述べた。

9月11日のモービル及びエッソの団体交渉で、会社は、「組合が反対する理由は、6か月の支給になった場合、途中で紛失した時の個人の負担が大きいということだった。」とした上で、「6か月定期に限り、紛失、盗難にあった場合、その翌月から残りの期間に対する定期代の50%を会社が援助する。」とし、その内容について、「この援助は同一人につき年1回までで、交番に遺失物届けを提出し、その登録番号を付して会社に申請すること。」と説明した。そして、他の従業員が9月分給与から実施されるところ、組合員には9月末までに6か月定期代を振り込みたいと述べた。

11月15日のモービルとの団体交渉で、組合は、通勤手当の変更は「改悪なので拒否する。」と述べた。会社は12月から行いたいので、通勤手当を申請するよう求めた。

12月12日のモービル及び同月13日のエッソの団体交渉で、会社は、組合員から通勤手当の1月から3月分の3か月定期代の申請書が提出されず、12月給与で実施できなかったことを述べ、来年3月には実施したいので6か月定期代の申請書を提出するよう要請した。

13年2月16日のエッソの団体交渉で、会社は、「特定の組合にだけいつまでも違う手続きを続けるわけにはいかない。」、「会社としては、今年3月の給与での実施が最も遅いタイミングであり、それ以上は遅らせることはできないので、それをお伝えしておく。」と述べた。これに対して、組合は、通勤手当の変更は、実質的な収入減であると述べ、「会社は定期券を買うから変わらないというが、自家用車通勤を行っている組合員もいる。」と主張したが、エッソは、「自家用車通勤については別途考えています。」と述べた。

3月25日に支給された3月分の給与で、組合員に対する4月分から9月分までの通勤手当が支給された。

3月29日のモービルとの団体交渉で、組合は、「通勤手当の変更は実質収入の減額である。」、「組合との合意抜きの一方的な強行は支配介入であり組合無視だ。」として、会社に撤回を求めて抗議した。

4月19日のモービルとの団体交渉で、組合は、「ス労自主総組合員で416,460円の不利益で、多い組合員では30%を超えた減額となる。」と述べた。また、4月20日のエッソとの団体交渉で、組合は会社に対し、組合が拒否しているにもかかわらず改悪を強行したと抗議し、通勤手当の変更は組合との合意なしに実行できるものではないとして、撤回を求めた。

会社は、上記自家用車通勤について、自動車通勤手当の提案を行い、ス労自主組合員については16年4月から実施した。これについて組合は、16年3月15日、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成16年不第15号事件）。

【3審p36～38、5審p22～24、8審p24～28、9審p23～24、甲18、甲31、甲68、甲83、甲89、甲110、甲141、乙6の1～6の15、乙7の1～7の11、争いのない事実】

6 日割り・時間割計算方法の変更（14不104号・105号併合事件）

(1) 概要

エッソ及びモービルにおいては、従来、欠勤があった場合の給与控除について、月毎に異なる労働日を一律20.2日、時間にして148時間とし、この日数・時間数を基礎に計算していた。しかし、会社は、グループ内

における人事情報システム（以下「新システム」という。当事者においては、「ストライプス」、「SAPHR」又は「SAP」と称している。）を世界的に統一したため、日本においても平成13年9月から新システムが導入され、これにより欠勤・遅刻・早退による日割り・時間割計算について、従来の方法を変更して月毎に実労働日・時間によることとし、エッソ、モービルともに12年11月27日、これを組合に提案し、13年10月、組合の同意がないまま、実施した。

ただし、変更になったのは、欠勤・遅刻・早退による時間割計算と、月中に採用、休職、復職、退職及び昇給した場合等の日割り計算だけで、時間外手当の算出については、現行どおり月平均労働時間数を使用することとなっていた。

これについて、13年度春闘の回答書では、従来の計算方法で記載されていたが、賃金・一時金協定書では「実労働日」となっていたため、組合が反発し、同年度の協定が締結されなかった。

【3審p41～43、5審p29～32、6審p9～11、甲77、甲110、甲130の1～130の4、
甲131の1～131の4】

(2) 交渉の経過

組合と会社との団体交渉は、エッソとモービルで相前後して別々に行われていたが、主な出席者は同じで、会社はそれぞれ概ね同様の説明を行った。

12年11月27日の団体交渉において、エッソ及びモービルは、組合に対し文書で、「月中の採用等給与が変動する場合、欠勤等給与控除の必要が生じた場合」の日割り・時間割計算方法の変更を申し入れた。「残業については従来どおり」とした。

13年6月6日のエッソとの団体交渉で、組合は、「組合が、今年度と翌年度の実労働日を計算したところ、各月19日から23日の間だった。労働単価が大きく異なってくるので制度として不備である。全世界をストライプスで統一し、実労働日でしか計算できないこと自体が本末転倒である。組合としては到底受け入れられない。」と述べたが、会社は、「コンピュータの制約によりやりようがないのでこれでやらしてもらい

ます。」、「控除計算において月により単価の差があることは基本給と一致している。」と述べた。

6月7日のモービルとの団体交渉で、組合は、「実労働日で計算すると労働単価が違う。ストライキによるカットや賃金まで大きく違う。ス労自主対策である。」と述べたが、会社は、「労働単価が違うということだが、基本給は労働日数に合わせる変更はしていない。労働日により支払っているわけではない。」、「そういうシステムなのでご協力をお願いしたい。」などと述べた。また、時間外手当については実労働時間を適用しないことについて、会社は、「影響が大きい。」、「同じ時間働いて受け取る額がちがうのはまずい。」、「会社もマイナスになることは変化を最小に。」などと述べた。

7月18日、組合とエッソ及びモービルとは、13年度賃金・一時金について妥結した。

7月30日のエッソの団体交渉で、会社は、「9月からSAP導入を予定しており、その場合、日割り計算についてはシステム的に対応できない。」、「もし、組合の了解が取れなければ手計算になる。」として組合の再検討を促した。

9月3日のモービルの団体交渉で、会社は、協定書に日割り・時間割計算方法の変更が入っていることについて、「組合が了解していないのは十分認識しているが、SAPでは別の対応をするのが難しいので、日割り計算については再度の提案及びお願いである。」と述べ、計算方法に関する資料を補充した。組合は、「日割り・時間割計算が実労働日になっている。」として、協定締結を拒否した。また、9月4日のエッソの団体交渉で、組合と会社とは、相互に協定書案を提示したが、会社案の中に、「日割り・時間割計算の変更」について記載があったため、組合はこの締結を拒否した。組合が、「なぜ賃上げ（協定書）に欠勤控除を入れたのか。」と尋ねると、会社は、「改めて再検討してもらいたいです。」、「遅刻・欠勤・ストがあれば9月から発生します。」などと答えた。また、組合は、「なぜ手当は固定してカットは実数でやるのか、カットはストなどで殆ど自主労だけが対象でしょう。」と尋ねる

と、会社は、「SAPはおしきせで標準が決まっており、世界基準でコストを安くできるプログラムです。」、「プログラムの問題です。」と述べた。

9月13日のモービルの団体交渉で、会社は、日割り・時間割に関する補足説明として、実労働日による賃金控除の場合の表を示し、「年間でみればそう大きなマイナスはないし、逆にプラスになるケースも出る。」、「新しい方法でも大幅な不利益はない。」と述べたが、組合は、「会社がそう言っても、信頼関係はない。」、「ス労自主との労使関係の改善から始めてはどうですか。」などと応じた。

10月18日のエッソとの団体交渉で、組合は、会社が、合意していない項目を協定書に入れたことに抗議し、組合の協定書案で締結することを要求したが、会社は「組合案は締結しづらい。」と述べた。

10月23日、会社は日割り・時間割計算方法の変更を文書で通知し、同月25日、10月分給与の支払いにおいて、実施した。

14年1月11日のエッソの団体交渉で、会社は、時間割計算について1回毎に端数（小数点以下第三位）を四捨五入して計算するとし、組合員を例に挙げて説明した。組合は、今までは組合欠勤事由控除を1か月まとめて合計しており、会社の例では、1年を通して組合員が不利益を受ける月が多くなるのだから、端数は切捨てなどにして、会社のシステムによる不利益は会社が受けるべきだと述べた。

4月19日のエッソ、モービルの団体交渉で、会社は、修正提案として、「小数点以下第三位を四捨五入としていたものを、切捨てにする。」と述べたが、組合は、「基本的に変わっていない。了解は難しい。」としてこれに応じなかった。

【3審p41～43、4審p6～10、5審p29～32、甲77、甲91、甲99、甲106、甲110、甲130の4、甲131の4、乙23の1～23の12、乙24の1～24の11】

7 モービル協定破棄（14不15号事件）

新体制発足以前のモービルと組合とは、組合結成通告以降合意した事項について、平成10年7月31日付けで協定を締結していた。主な内容は、昭和58年から平成9年の間に毎年合意した休日・休暇、諸手当、組合費のチ

エックオフ及び組合員の転勤等に関する組合と会社との事前協議に関する事項であった。協定書に、有効期間の定めはおいていない。

13年1月15日の団体交渉で、会社は、「会社としてはエクソンモービル労働条件整合化ということで、全般に亘って議論してきた訳ですから、それを包括的に考えていきたい訳です。債務的部分、会社と組合とのルールについても現実的に行われている中で確認できるものもある訳ですから包括的に結ぶ時期だと思うのです。」と述べ、包括的労働協約締結の意向を示した。

2月9日の団体交渉で、会社は、「組合から合意したものについて書面を貰い、会社はそれに対して包括的に協定すると申し上げた。しかし、最初から100%完璧にではなく、ある程度労使間で取り決めたものについて協定化するのでもいいと言ったと思う。」と述べ、組合に、包括的労働協約案を提出した。

3月16日の団体交渉からモービル側の交渉担当者が変更になった。会社は、「会社から、今年2月9日の団交で包括的労働協約を締結したいと提案させてもらっている。1998(平成10)年に締結した協定書は実態にそぐわなくなってきた。会社は今月中に協定の破棄を申し入れたい。」と述べ、「例えば」として、「組合費の徴収等についてその後変更されている。」ことを挙げた。組合は、「会社のいう理由では労働協約を破棄する理由にはならない。」、「会社が不当な組合結成無視、8君の解雇を撤回するというなら別だが、会社の思い通りにはならない。」、「モービルとは交渉の中でようやく協定書を交わした。」と述べた。

3月29日の団体交渉で、会社は、同日付「協定書破棄の通知」を組合に交付し、6月30日をもって協定破棄することを申し入れた。破棄する理由は、協定が現状に合わなくなってきたこと、今後包括的労働協約を締結すべく組合と協議していくこと、であった。組合は、「会社の破棄通知は、ス労自主との長年の労働協約交渉を無視している。」と述べた。会社は、「協定書の形で組合案を出していただきたい。」と述べた。

4月11日の団体交渉で、組合が、「今協定しているものを破棄する理由は何か。」と尋ねると、会社は、「破棄した上で改めて行いたい。」と述

べた。

4月19日の団体交渉で、組合は、「労資合意した労働条件の協定を積み上げて包括労働協約を締結していく。」との認識を示し、会社は、他の組合にも提示している会社の案で、労働条件（規範的部分）だけでなく債務的部分を含めた包括的労働協約を締結していきたいとの認識を示した。組合は、「ほかの組合とは労資関係が根本的に違う。会社の提案は就業時間中の組合活動など何項目か出してきたが、会社が強行しようとしているものばかりだ。」と述べた。

6月30日をもって、協定は失効した。

会社は、モービル労組との間では、既に債務的部分を含む包括的労働協約を締結しており、ス労自主とは異なり、協約の廃止ではなく、改定・一部廃止を提案した。

【3審p30～36、4審p12～13、5審p18～21、7審p4～5、甲3、甲85、甲101、甲115、乙5の1～5の6】

8 エッソ協定締結拒否（14不57号事件）

(1) 労働協約を巡る従前の経過

会社は、昭和63年6月3日付「労働協約の提案について」により、労働協約案を提案した。

組合は、これに先立つ、63年3月7日、分裂前のス労の労働協約をベースにした包括労働協約案を、会社に提出した。この案をもとに、会社と協議したところ、労働条件部分についてはほぼ合意できたが、債務的部分については、組合にとって、ス労の労働協約より有利な内容であったことから、会社は拒否的な反応を示し、会社は結局、会社案をベースにした包括的な労働協約を締結したいとして、協定には至らなかった。組合は、債務的部分を、組合にとってより有利な内容としたことについて、組合結成時の問題について会社が全く解決する考えを示さないの、そうであれば、会社は債務的部分で譲歩することで、組合との関係において均衡を図る必要があると考えていた。

(2) 10年度春闘要求以降の経過

平成9年12月5日の団体交渉で、組合は、10年度の労働者の権利拡大

及び労働条件改善要求を行った。

12月22日の団体交渉で、組合は、要求内容の趣旨説明を行い、「ス労自主結成以降の労資合意した労働条件について締結し、それをベースに包括労働協約を締結していこうと考えている。」と述べた。

10年1月19日の団体交渉で、組合は、「1982（昭和57）年ス労自主結成以降の労資合意した労働条件について協約を締結し、それをベースに包括労働協約を締結していこうと考えている。」と述べた。これに対し、会社は、「労働協約については過去にも言っているように債務条項を含んで包括的労働協約でやりたい。」と述べた。

2月6日の団体交渉で、組合は、「会社が労資合意した労働条件を文書で協定しない理由、根拠について回答を求める。」と述べた。会社は、「会社としては従前合意した労働条件を協定しないと言っているのではなく、協定するなら債務条項も含んだ協定にしたいということです。しかしながら、債務条項についてはまだ合意していないので、組合が協約に含めることを拒否するというのであれば、債務条項の一部を含めて協定することを検討してみたい。」と述べた。

会社は、組合の労働条件改善要求については、会社人事部で労働条件の整合化についての具体的な検討を開始しており、その結果を待って労働組合との協議を行う予定であり、今年の春闘交渉における会社回答は、法律改正に伴う母性保護関連項目など限られた項目にとどめ、春闘交渉終了後に改めて労働条件整合化のための協議を行いたいと考えていると述べた。

3月16日の団体交渉で、会社は、「労働協約改訂に関する会社提案」という文書を組合に渡し、定年退職、特別休暇、住宅手当及び産前産後の就業制限に係る改定を提案した。

4月21日の団体交渉で、組合は、3月16日の会社提案文書について、会社は、労使間で合意も協定もしていない会社の労働協約案を基礎に「改定」を提案しているとして、「既に提出している労働協約案、すなわち昭和63年6月3日に会社から提示された労働協約案は組合が合意したのではなく、これを前提としたものは労働協約の改定の提案とはな

り得ない。」と抗議した。さらに、「その後10年間にわたって労資合意してきた労働条件が一切欠落しており、労働協約案としての体すらなしていない。」、「会社の考えは労働協約締結を回避しようとしているものだ。」と述べた。

7月1日の団体交渉で、会社は、3月16日付「労働協約改訂に関する会社提案」文書を撤回して7月1日付「労働条件改訂について」を提案した。そして、「1983（昭和58）年以降合意した労働条件の協定化についての協議はペンディングとします。合意した労働条件はありますが、便宜上就業規則を基にした。他に方法はない。検討してください。」と述べた。

7月21日の団体交渉で、組合は、7月1日付文書の撤回と10年度春闘要求に対する会社回答を求めた。

12月21日の団体交渉で、組合は、11年度の「労働者の権利拡大及び労働条件改善要求並びに労働協約要求」を提出し、要求の趣旨説明を行った。

11年2月15日の団体交渉で、会社は、組合に、昭和63年6月3日付けで提示した会社案に、63年以降組合と合意した内容、ゼネラルとの労働条件整合化案などを加えた労働協約案を提出した。

組合は、平成10年度「労働者の権利拡大及び労働条件改善要求」に会社は回答していないと質した。会社は、10年度の組合からの労働条件改善要求の中に労働条件整合化案に組み入れるものがなかったとして、「ゼロ回答であった。」と述べた。

4月1日の団体交渉で、組合は、「労使で合意した労働条件の協定化をして整合化の話をしていくのが当然のことだ。」、「ス労自主は合意したものを文書化して協定しようと言っている。会社の提案は合意していないものが入っている。」と述べた。会社は、「包括的なものの中には合意していないものが入っているのは事実。だから提示していません。」と述べた。

9月13日の団体交渉で、会社は、労働条件の整合化について、18項目の提案を行った。

12年6月13日の団体交渉で、会社は、上記労働条件の整合化案について、組合が早期に客観的な決断をするよう求めた。組合はできるだけ早く回答できるよう努力すると答えた。

6月23日の団体交渉で、組合は、11年9月13日の会社提案に対する回答を項目毎に述べた。

(3) 大阪府地方労働委員会に対する救済申立事件

組合は、「昭和57年の組合結成以降平成9年までの間に労使合意した労働条件に係る協定を締結すること」等を請求する救済の内容とした不当労働行為救済申立てを大阪府地方労働委員会（当時。以下「大阪府労委」という。）に対して行った（大阪府労委平成10年不第53号、以下「大阪府労委事件」という。）が、大阪府労委は、13年10月11日付けで、申立てを棄却した。

(4) 請求する救済の内容の変更等

組合は前記第1、2(6)のとおり、14年9月9日「準備書面(8)」により請求する救済の内容を変更したが、その後、10月31日「準備書面(10)」により、「10年度春闘交渉以降に労使合意した労働条件は、11年9月13日の労働条件改定提案について申立人組合が回答したものを含む以下の案件である。」として、「1、労災死亡・障害退職見舞金」から、「12、福利厚生関係」、「13、13年度の賃上げ協定書」、「14、13年度の一時金協定書」までの項目を挙げている。

【3審p38～39、4審p11～12、5審p24～26、8審p1～24、9審p20～23、13審p3～20、
14審p2～6、甲8、甲30、甲31、甲55～58、甲60、甲63～66、甲68、甲140、乙11、
乙13、乙14】

9 モービル退職手当金・適格退職年金協定破棄（14不73号事件）

組合とモービルとは、11年12月22日付けで退職手当金及び適格退職年金について合意し、協定書を作成した。

会社は、12年10月26日付「退職金・年金制度改訂の件」と題する文書を組合に提示し、10月30日の団体交渉で、グループ各社間で異なる労働条件を整合化する必要があるとして、グループ各社共通の退職金・年金制度に変更することを申し入れ、これを13年3月1日から行いたいと述べた。

12年11月15日の団体交渉で、組合は、年金資産の運用状況について、なぜ会社が開示しないのかを尋ねた。会社は「運用状況はその年により異なるが、10～15年の期間で考えると年4～5%で運用されている。」と答えた。

12月12日の団体交渉で、組合は、年金の資産運用状況について公開するよう求めたが、会社は、前回と同様の説明を行い、「それ以上細かい説明をする考えを持っていない。」、「外部に資産を委託し、3年毎に再計算し、きちんと点検した上で、必要な拠出金を出している。それ以上公開する意味はないと思っている。」と述べた。組合は、「退職金・退職年金の変更は、年金算定率を7.5%から6.5%に切下げ、また、モービルの退職金月率を0.5か月から1か月切下げるというものであった。」と述べ、この理由について会社に尋ねると、会社は、「エッソのプランに合わせるという整合化だから。」と答えた。

13年2月9日の団体交渉で、会社は、組合が要求した資料の開示に関して、「組合が今回の年金制度変更について判断する場合に必要な情報は提供した。」と述べた。組合は、年金資産の運用状況について、国税庁の審査に要する「運用状況、添付資料の開示」を求めた。

3月5日の団体交渉で、組合は、資産運用状況の開示について改めて要求し、会社は、国税庁に申請する際の手続きと信託銀行から提出される月次報告書などについて説明した。組合は、「退職一時金0.5か月の切下げについては改悪なので了解できない。退職年金の仕組みはこのままでいいと思うが、ベースとなっている退職一時金月率が現行どおりであれば組合は了解できる。」と述べた。会社は、「退職金月率は下がるが、退職年金とパッケージになっており、年金として受け取れば最低でも75歳まで保障され、それ以降は本人・配偶者ともに終身になる。」と述べた。

3月16日の団体交渉で、組合は、退職年金資産の運用状況について、財務諸表の公開を求めるとともに、会社の提案に対し、「逆提案」として、「退職一時金を現行退職一時金月率のままとするよう要求」した。

5月11日の団体交渉で、会社は、退職金の算定式、支給額など支給水準が他企業と比較して高いものであることなどを文書で説明し、組合の提案

は受け入れられないとした。組合は、「退職金の月率の変更は、会社都合で0.5か月、自己都合で1.0か月の改悪だ。」として、組合案を再検討するよう求めた。

6月15日、6月26日の団体交渉で、組合と会社とは、組合案について議論を交わしたが、平行線だった。

14年2月14日の団体交渉で、会社は、「組合とは数回協議したが、合意に至っていない状況にある。」として、「後日、正式な文書を渡したい。」と述べた。

2月27日の事務折衝で、会社は、同日付「退職手当金・適格年金制度の協定破棄について」と題する文書を組合に通知した。この文書中には、「貴組合以外の全ての組合とは合意が成立し、2001（平成13）年3月に新たに本制度が発効しましたが、貴組合との協議はその後進展が無いままに推移してきております。会社としては、制度発効後1年間を経過しようとしていること、またエッソ石油・モービル石油の統合計画も進められていることから、貴組合と現在締結されている退職手当金・適格年金制度協定の破棄を通知いたしますので、」云々と記されていた。

ス労自主以外の組合は、会社の提案を受け入れ、13年3月から制度が適用になった。

【3審p40～41、5審p26～28、甲39、甲76、甲78、甲82、甲84、甲85、甲116、甲117、
甲127の1～129、乙20の1～22の8】

第3 判 断

1 住宅手当整合化に伴う基本給調整（14不4号・5号事件）

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

ア 「住宅手当の整合化」は、エッソ、モービル及び東燃ゼネラル3社の住宅手当を一本化することを目的に、エッソ及びモービルの住宅手当を減額し、減額分を基本給に繰り入れるというものである。しかし、基本給に繰り入れる額は住宅手当の減額分と同額ではなく、基本給が増額されることによる夏季・年末一時金及び退職一時金の増額分を、定年退職まで勤務したと仮定して、そこまでの勤続月数

で割った額を住宅手当から引いた額を基本給に繰り入れるというものである。この調整方法は、従業員が定年まで勤務し続けるということ、夏季・年末一時金の月数、退職一時金の月数が将来にわたり不変であることを前提としている。

したがって、定年まで勤務せず途中で退職した場合、また、将来、夏季・年末一時金の月数や退職一時金の月数が下がった場合は、組合員は不利益を被るというものである。それ故、組合は、会社に対して、将来、一時金及び退職一時金の月数が下がった場合は、その時点で基本給の再調整を行うことを約束するよう求めたが、会社は拒否した。

イ 会社は、「住宅手当の整合化」について、交渉の余地のないものを組合に押しつけるためにのみ団体交渉に応じていたというだけであって、これは実質的な団体交渉拒否である。

ウ 会社は、「いずれの労働組合に属するかを問わずすべての労働者に等しく適用されて」といると主張する。確かに、会社の提案してきた内容は、他組合と同一の内容であったが、提案を受け入れるか否かは、それぞれの労働組合の自主的判断で決めることであって、会社が介入すべきものではない。組合は、本件調整が労働者にとって将来不利益を生じさせる可能性があることを指摘し、それ故に拒否した。しかし、会社は組合のこの態度表明を尊重せず、組合の拒否回答を無視して、実施を強行した。これは明らかに組合に対する支配介入である。

エ 「住宅手当の整合化」は、労働条件の改悪変更であり、外形上は、グループ内の全ての労働組合に同じ内容の提案がなされたものである。しかし、ス労自主とは成立ちも労使関係も異なる他組合との間で労働条件に違いが生ずるのはむしろ必然的なことであるにもかかわらず、他組合との合意をス労自主に強制することは、会社のス労自主に対する敵視政策に基づく差別的取扱いである。

被申立人会社の主張

ア 会社が住宅手当の整合化を提案したのは、12年7月に予定された

グループの業務統合により、エッソ、モービル及び東燃ゼネラルの従業員が同じ事業所で協働することになるところ、各社で異なっていた住宅手当を整合化しない限り、同一事業所で協働する各社の従業員に異なる労働条件が適用されるという不都合が生ずることが理由であった。

イ 会社が提案した住宅手当の整合化案は、住宅手当を減額する代わりに、ボーナスや退職金等への影響を勘案した上で基本給を増額するという内容であり、従業員に不利益が発生しないよう十分考慮されている。ス労自主を除く全ての労働組合は、12年4月から5月の時点においてこれに合意し、5月1日以降、住宅手当の整合化及び基本給の調整が適用されることとなった。

その後、ス労自主組合員のみ整合化前の住宅手当及び基本給を支給するという状態が8か月にもわたって継続した。会社は、ス労自主からも理解を得るべく、複数回にわたって住宅手当の整合化及び基本給の調整の適用時期を先延ばししながら、長期間にわたって団体交渉に応じて説明を行うなど誠実に対応したが、12年12月に至っても、ス労自主はこれに同意しなかったため、やむを得ず13年1月に至り、ス労自主の組合員に対しても住宅手当の整合化を適用した。

ウ 会社は、団体交渉で、具体的な例を挙げて住宅手当及び基本給の調整の仕方を説明し、ス労自主の組合員に住宅手当の減額及び基本給の調整を実施するまで、1年数か月以上の間団体交渉が継続し、住宅手当の整合化が議題になった団体交渉の回数だけでエッソで16回、モービルで10回を数えた。

なお、会社は、ス労自主の組合員に対して本件住宅手当の減額及び基本給の調整を実施した13年1月以降も、引き続き団体交渉を継続した。しかし、ス労自主は、あくまでも独自の立場に固執した。

会社と組合との間で合意が成立しなかったのは、むしろ組合が、従前の労使関係等に拘泥し、さらには団体交渉の時点において既に労働委員会への申立てを企図しているかのような態度を示す等の対

応を行ったことに原因があるといわざるを得ない。

エ 会社が、ス労自主組合員に住宅手当の減額及び基本給の調整を実施することは、他の組合員と等しく取り扱うことであり、ス労自主に対する不利益取扱いには当たらない。

オ また、会社の対応は、組合を弱体化することを企図してなされたものではなく、支配介入に該当するわけもないことは論ずるまでもない。

(2) 当委員会の判断

本件に関する団体交渉はエッソ、モービルでそれぞれ複数回行われているが、組合が問題にした主な争点は、会社が基本給調整の根拠とした一時金月率、退職一時金月率が将来的に変更ないといえるのか、住宅手当を基本給に組み入れた場合の基本給上限額との関係で、実質的な賃金減額になるのではないか、という点であった。

確かに、一時金月率、退職一時金月率の将来的な見通しや基本給上限額との関係についての組合の懸念にはもっともな面もあり、住宅手当減額分の全額が払い戻されない虞がないとはいえない。

しかしながら、会社は、組合の懸念に対し、「来年の上限額設定にあたっては、今年の基本給調整を行った後の基本給を考慮に入れて考える。」、「一時金の方は特別な情勢に変更がなければ1、2年は(月率切下げの)心配はいらなと言っている筈だし、長期に見て誰もどうなるかわからない。」(第2、4(2))との説明を行っている。また、会社は当初、12年5月1日から実施したいと述べていたが、その後、「11月1日付けで整合化して基本給調整したい。」と実施時期を変更し、さらに「11月1日の実施は差し控え、13年1月1日で行いたい。」と組合との協議に鑑みて、実施時期をずらすなどの配慮も行っている。

他方、組合は、住宅手当の整合化を見送る理由について会社が質問すると、「(一時金の月率が)20年続いた7.45か月から6.45か月に1か月分も下げられている。」ことを挙げ、「組合に理解してほしいのなら、会社は、全部会社提案で100%通そうとしないで、組合の言うこ

ともひとつくらい通せ。」と述べ、基本的には過去の不当解雇の問題で会社に対する不信感がある旨を述べている。

以上の経緯によれば、会社は本件交渉において、ある程度の説明と多少の譲歩の姿勢をみせている。一方で組合は、本件と直接関係のない労使関係の改善要求を持ち出し、そのことも交渉が進展しなかった一因とみることができる。

したがって、会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるということはできない。

会社が、住宅手当の整合化を行ったのは、グループ内の業務統合を受けて、元の会社ごとに異なっていた労働条件を統一しようとの意図に基づくものと認められ、組合と同様の提案を他の労働組合にも行い、それぞれ同意を得て実施している。

したがって、住宅手当の整合化は、殊更組合に対して不利益な措置であるともいえないし、上記判断のとおり、それなりの交渉経過を経て実施しているのであるから、組合の同意なしに住宅手当の整合化を実施したことが、組合に対する支配介入に当たるとまではいえない。

2 通勤手当支給方法の変更（14不18号・19号事件）

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

ア 通勤手当支給方法の変更は、従来 of 1 か月分の通勤定期代相当額から 6 か月分の通勤定期代相当額への変更であり、被申立人会社にとっては経費削減になるが、従業員（組合員）にとっては明らかに実質収入の減額になるものである。被申立人会社の「不利益が発生する余地のないもの」との主張は事実と反する。

イ 会社は、定期券を購入すれば不利益はないと主張するが、会社は従来マイカー通勤を容認しており、自動車通勤している者にとっては収入減である。

ウ 本件通勤手当の変更も、労働条件整合化の一環として行われたものであり、労使合意を無視して他組合との合意を理由に入労自主に一方的に労働条件の変更を強制したもので、組合に対する支配介入

及び組合員に対する不利益取扱いに当たる。

被申立人会社の主張

ア 通勤手当支給方法の変更は、エッソとゼネラルの業務共同化を機に協働することとなった両社に所属する従業員の労働条件を整合化する必要性に基づき、エッソ及びモービルがゼネラルにおける通勤手当の支給方法に変更することを内容とするものである。

イ エッソにおいては、11年9月13日の団体交渉から、モービルにおいては、12年初頭の団体交渉から、ス労自主を含む各組合に対し、通勤手当の支給方法の変更について提案し始めた。そして、交渉の中で組合が、会社が提案する6か月分の通勤定期代相当額の支給について、6か月定期を紛失する等の危険があるという理由で反対したことを受け、対応策を提案したが、組合は、組合員の実質的収入が減る等という理由であくまでも合意を拒絶し、変更後の通勤手当を支給するための申請用紙の提出は結局なされなかった。

会社は、ス労自主以外の労働組合に対しても同時期に同内容の提案を行ったところ、ス労自主以外の労働組合は理解を示し、12年6月ないし9月の間にいずれも会社側提案を了解し、9月より、変更後の支給方法による通勤手当の支給を開始した。

会社は、ス労自主の組合員に対してのみ、従前の支給方法による通勤手当の支給を継続することはできないと判断し、13年3月から、変更後の支給方法による通勤手当の支給を開始した。

ウ 以上の会社の対応には極めて正当な理由があり、通勤手当の支給方法の変更が、ス労自主の弱体化を企図してなされた支配介入の不当労働行為に該当しないことは明らかである。

エ また、そもそも会社における通勤手当は、従業員が通勤に要する費用を実費弁済するものであるから、支給される金額が実費を下回らない限り、従業員に不利益の発生する余地のないものである。たとえ組合が主張するように、従来1か月分の通勤定期代相当額から6か月分の通勤定期代相当額への変更が、実質収入の減少をもたらし、従業員に経済的な不利益を与えるものであると仮定したとこ

るで、労働組合法第7条第1号に規定される不利益取扱いに当たらないことは明らかである。

オ なお、組合は、労働条件の変更には組合と会社との合意が必要であり、組合の同意がないのに会社が労働条件を変更することは、全て組合に対する不当労働行為に該当する、と述べているが、かかる主張は組合独自の見解にすぎない。

(2) 当委員会の判断

組合は、会社が、組合との合意なく通勤手当の支給方法を変更したことにより、組合員の実質収入が減少したのは、組合員に対する不利益な取扱いであると主張する。

確かに、会社では、従来、通勤手当を、公共交通機関を利用した場合の1か月分の定期代として支給していたが、会社の方針変更により、電車通勤については6か月分定期代相当額、バス通勤については3か月分定期代相当額の倍の額を支給する方法に変更したことにより、組合員に対する給与支給額が減額されたことが認められる(第2、5(1))。

しかしながら、通勤手当は賃金の一部とはいえ、通常、労働者の通勤に要する交通費の実費に応じて支払われる手当であり、会社は支給方法を変更した後も電車やバスといった公共交通機関を利用した通勤に要する実費額を支給している。そして、会社は、組合が定期を紛失した場合の損失の大きさを反対理由としていることに応じたとして、制限付きながら、6か月定期を紛失した場合には、50%の補助を行うといった提案を行っているのであるから、変更による不利益はわずかであり、変更が不合理であるとまではいえない。

また、組合は、マイカー通勤を行っている組合員は定期券を購入しないので収入減になると主張する。

確かに、会社は従来、交通が不便等の理由からマイカー通勤を行っていた組合員に対し、別に算定した通勤手当を支給するのではなく、一律に公共交通機関を利用した場合の金額を支給しており、特段、通勤方法を改めるよう指摘したことはなかった(第2、5(1))。しかし

ながら、このことから、会社が、マイカー通勤を積極的に容認し、これに対する実費弁償として、交通機関を利用した場合の1か月定期代を支給していたともいいきれない。そして、エッソは2月16日の交渉の中で、「自家用車通勤については別途考えています。」と述べ、後に自動車通勤手当を導入していること(第2、5(2))をみると、少なくともこの時点まではマイカー通勤を黙認していたにすぎないといえる。

仮に、会社がマイカー通勤を認めていたとすると、通勤手当支給方法の変更が実質的な収入の減少となるといえるが、それは、いわば公共交通機関の料金引下げがあった場合に、それと連動していないマイカー通勤者には不利益になるのと同様の反射的な事柄にすぎないといわざるを得ない。

さらに、ス労自主だけでなく、他の組合にも同様の取扱いがなされていること(第2、5(1))を併せ考えると、会社が通勤手当の支給方法を変更したことは、組合員に対する不利益取扱いには当たらない。

組合は、組合が同意していないにもかかわらず、会社が、通勤手当支給方法の変更を行ったことが支配介入に当たると主張する。

しかし、上記のとおり、変更による不利益はわずかであり、変更は不合理なものとはまではいえないことに加え、他の組合にも同様の変更の取扱いがなされている。そして、約1年半にわたってこの問題を巡る交渉が行われ、その過程で会社は、上記のとおり、制限付きながら、6か月定期を紛失した場合には、50%の補助を行うといった提案を行っていることを併せ考えると、会社の行為が、組合の運営に対する干渉や組合弱体化の意図をもって行ったものとはまではいえない。したがって、会社が、通勤手当支給方法の変更を行ったことは、組合に対する支配介入には当たらない。

3 日割り・時間割計算方法の変更(14不104号・105号事件)

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

ア 日割り・時間割計算方法の変更は、賃金及び一時金からの欠勤控

除部分の計算方法の変更であり、実働計算すると、毎月の労働日が少ない月で19日、多い月で23日と大きく違うため、ストライキによる控除額や賃金まで大きく変動してくるものであり、明らかに労働条件の改悪である。

イ 本件日割り・時間割計算方法の変更は労働条件の変更であるから、当然ながら労使合意事項である。しかしながら、会社が、はじめから「コンピュータの制約によりやりようがないのでこれでやらしてもらいます。」と述べ、交渉の余地を封じたことは、事実上の団体交渉拒否である。そして、組合が拒否したにもかかわらず、本件変更の実施を強行したことは、明らかに組合の方針の変更を強制する支配介入である。

エッソとモービルは、日割り・時間割計算方法の変更の理由を、全世界に新しいシステムを入れるためであるとし、このシステムは「実労働日」でしか計算できないと勝手な理屈をつけて、その欠陥を改善する努力もしないで、システム導入に固執して組合に無条件で受け入れるよう本末転倒な強制をしたのである。

ウ エッソとモービルが、組合と協議も尽くさず、合意もしていない「日割り・時間割計算方法の変更」を、組合が拒否することを承知しながら、敢えて賃上げ、一時金協定書に盛り込み、協定締結の「破壊」を行うのは、労働条件について労自主と協定を締結したくないからである。つまり、賃上げにせよ、一時金にせよ、協定を締結して法的に確定させたくないためである。賃上げ、一時金交渉の合意の範囲において書面（労働協約）にするのは労働組合の権利であり、会社の義務である。会社がその義務を果たさないのは、明白な団体交渉拒否である。

被申立人会社の主張

ア 組合は、エッソを被申立人として、10年度春闘以降今日に至るまでの間に労使合意に至った労働条件について協定を締結しなければならぬとの救済を、14年5月21日付けで申し立てており（14不57号事件）、14不104号事件の請求する救済の内容第2項「13年度賃上

げ及び一時金の協定の締結を拒否しないこと。」は明らかにこれと重複している。

したがって、同部分については速やかに却下されるべきである。

イ 本件日割り・時間割計算方法は、月中の異動（休職・復職・退職・昇給）や遅刻・欠勤・早退といった場合の欠勤等控除計算に使用するものである。

従前エッソ及びモービルにおいては、上記計算方法として理論値を使用し、1か月を20.2日、148時間として計算していた。しかし、グループにおいては、人事情報システムを全世界的に統一するため、SAPHR（人事情報）システムが導入され、日本においても13年9月より同システムが導入された（米国を含む北米地域においても、14年7月より導入された）。上記システムは仕様上の制約により、日割り・時間割計算について、理論値ではなく実営業日数及び時間をもってしか計算することができなかつたので、会社は、欠勤等控除計算を行う方法を変更する必要に迫られた。

なお、本件計算方法変更に伴う組合員に対する影響は、主としてストライキや組合事由欠勤に伴う賃金控除であるが、それはせいぜい1か月につき100円単位の影響にすぎず、かつ、従来の場合に比べ当該月の実営業日数により減少もあり得るが増加もあり得ることから、組合員に実質的不利益は生じないものである。

ウ 会社は、各労働組合に変更を申入れ、誠意をもって対応した結果、ス労自主以外の労働組合は上記変更を理解を示して同意した。

会社は、ス労自主に対しても、12年11月27日以降、他の労働組合への対応と同様に変更の申入れを行い、13年10月の実施に至るまで、変更の内容につき説明し、組合からの質問にも答えるなど誠意をもって対応したが、組合は変更同意しなかった。会社は、それ以上ス労自主の組合員についてのみ他の従業員と異なる計算方法を行うことは、公平性（均等待遇）の原則に反することから、13年10月23日、やむを得ず上記計算方法変更の実施を通知した。

本件変更実施後も、会社は組合の同意を得るべく、説得を継続し、

また、控除について組合員に不利になるとの指摘を受入れ、不利益が生じないように実施期日に遡って、一部計算方法を変更するなどの配慮を行った。

エ 協定書（労働協約）とは、労使が合意した事項について作成される文書であるところ、13年度賃金及び一時金の賃金控除の方法について、エッソ及びモービルとス労自主との間には合意が成立していない。賃金控除の方法が協定されないまま、13年度賃金及び一時金についての協定が締結されてしまうと、エッソ及びモービルにおいて、ス労自主所属の組合員に月中の異動（休職・復職・退職・昇給）や遅刻・欠勤・早退が生じた場合に賃金を控除することが困難になる。

そうである以上、エッソ及びモービルが13年度賃金及び一時金協定を締結できないのは当然のことであって、組合は、自らに都合のいい賃上げ部分のみ、合意が成立したのであるから協定を締結せよと主張し、自らが合意できない賃金控除の方法については交渉の妥結を回避してきたにすぎない。

オ したがって、エッソ及びモービルが、13年度賃金及び一時金協定の締結を拒否したことは、団体交渉拒否や支配介入に該当することはあり得ず、組合の主張は失当である。

(2) 当委員会の判断

会社は、14不104号事件の請求する救済の内容第2項は、14不57号事件の請求する救済の内容と重複しているから、同部分については却下されるべきであると主張する。

しかし、14不104号事件において組合は、13年度賃金・一時金協定締結の時点で、エッソが、妥結時点とは異なる内容（日割り・時間割計算の変更）を協定に盛り込んだために、13年度賃金・一時金の協定が締結できなかったことが、団体交渉拒否と支配介入に当たると主張しており、他方、14不57号事件において組合は、組合と合意した労働条件について会社が協定を締結するようにと主張している。このように、14不104号事件の救済の内容第2項は、14不57号事件の請求する救済の

内容とは争点が異なっており重複しているとはいえないから、会社の主張は採用することができない。

組合は、会社が労働条件の改悪である日割り・時間割計算方法の変更について、組合との合意なしに実施したことが、事実上の団体交渉拒否であると主張するので、以下のとおり判断する。

ア 会社は、12年11月27日以降の団体交渉で、グループ内で人事情報システムを統一したため、日割り・時間割計算方法を変更したと説明しており（第2、6(1)(2)）、ス労自主にだけ別の対応をするのが難しいとの会社の説明には一定の合理性が認められる。

イ 現に、団体交渉の経過をみても、会社は、上記のとおり、変更内容について説明している。しかし、「なぜ手当は固定してカットは実数でやるのか」といった、時間外手当は従来どおりの方法で計算し、賃金カット分については実労働時間で計算することについて疑問があるとの組合の指摘に対しては、「影響が大きい。」、「会社もマイナスになることは変化を最小に。」、「SAPはおしきせで標準が決まっており、世界基準でコストを安くできるプログラムです。」、「プログラムの問題です。」などと答え（第2、6(2)）るに留まっている。

その後、会社は組合に再検討を促すものの、13年9月13日の団体交渉で、「新しい方法でも大幅な不利益はない。」との会社の見解に対し、組合は、「会社がそう言っても、信頼関係はない。」と述べ、本件と直接関係のない「ス労自主との関係改善」要求を持ち出している。

そして、変更実施後の14年1月11日の団体交渉で、組合が「端数は切捨てにすべき」と述べ、4月19日の団体交渉で、会社は「修正提案」として、端数を「切捨て」にする、と述べているが、組合は「基本的には変わっていない。了解は難しい。」と述べた（第2、6(2)）。

以上の経緯によれば、会社の説明には不明確な部分があるものの、組合の主張に対し多少譲歩の姿勢をみせていることが窺われる。一

方、組合は、本件とは直接関係のない労使関係の改善要求を持ち出し、そのことも、交渉が進展しなかった一因とみることができる。

ウ また、日割り・時間割計算方法の変更により、欠勤控除は実労働時間で計算することになり、毎月の労働単価に変動が生ずるが、組合員への影響は軽微であるとみられる。

エ よって、日割り・時間割計算方法の変更には一定の合理性が認められる（上記ア）こと、団体交渉で、会社は、ある程度の説明を行うとともに、組合の理解を得るべく多少の譲歩を行った（上記イ）こと、組合員への影響は軽微であるとみられる（上記ウ）ことから、会社の行為が、事実上の団体交渉拒否に当たるとまではいえない。

組合は、会社が、合意に至っていない日割り・時間割計算方法の変更について、13年度賃金・一時金協定書に記載し、協定の締結を拒否したことが、団体交渉拒否と支配介入に当たると主張するので、以下判断する。

確かに、会社が、「改めて再検討してもらいたいからです。」として、合意されていない事項について協定書に記載したこと、賃金・一時金のみの協定の締結はできないとして、組合が主張する合意した事項のみの協定の締結を拒否したことは、いささかたくなな対応といえなくもない。

しかし、会社は、12年11月27日の団体交渉で組合に変更を申し入れてから数回の協議を行っており、最終的には組合と合意に至らなかったものの、13年9月から新システムを導入することから、13年度賃金・一時金の妥結・協定に併せて合意したいとの思いから、協定書に盛り込んだものとみられる。

また、会社は、他の労働組合にも同様の提案を行い、変更を実施していること、ス労自主組合員のみ別途計算することは、会社として負担があると考えていたこと、「遅刻・欠勤・ストがあれば9月から発生します。」と、賃金・一時金と同時に賃金控除の方法についても協定したいという意向であったこと、日割り・時間割計算方法の変更には一定の合理性が認められる（上記ア）こと、団体交渉で、会社は、

ある程度の説明を行うとともに、組合の理解を得るべく多少の譲歩を行った（上記 イ）ことを併せ考えると、会社が、組合の運営を支配し、これに介入しようとする意図を持っていたと認めることはできない。

したがって、会社が、合意に至っていない日割り・時間割計算方法の変更について、13年度賃金・一時金協定書に記載し、結果的に協定の締結ができなかったことは、団体交渉拒否又は支配介入には当たらない。

4 モービル協定破棄（14不15号事件）

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

ア 組合は、「グループの業務統合」に反対であるから、会社は、これを前提条件とした「労働条件を整合化する必要」を、組合に対して強制することはできない。

イ モービルによる労働条件合意協定の一方的破棄行為は、組合をそれによって無権利状態にしておいて、不安定な状況に落とし込め、それが嫌なら、会社の提案する包括的労働協約を丸ごと呑んで、協定せよと組合に強制するものであり、支配介入である。

ウ そして、他組合との間では協約を全面的に破棄することなく、その改定・一部廃止として「包括的労働協約」を提案し、ス労自主に対してだけ協定を全面的に破棄することは、明らかな差別的取扱いである。

被申立人会社の主張

ア 労働組合法第15条第3項には、「有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。」と明定しており、この解約には特段の理由を必要としないと解するのが定説である。そして、モービルが解約した本件協定は、有効期間に関する定めをおいていないから、モービルによる本件協定の解約通知は、まさしく労働組合法第15条第3項の規定に則って行われたものに他ならない。

イ 12年7月に、エッソ、モービル及び東燃ゼネラルが業務統合してグループを形成したことに伴って、グループ各社の従業員を均等に取り扱いするため労働条件を整合化する必要が生じた。モービルによる本件協定の解約は、かかる企業経営上の高度の必要性に基づくものであって、何ら不当な意図により行われたものではない。

ウ 破棄した協定は、昭和58年以降毎年ス労自主と合意した労働条件を確認したものであるが、そもそも改定により既に効力が消滅している条項が多数存在し、協定書中効力を有する規定には、モービルがス労自主を含む各組合に提案した整合化案と、従業員の有利な方向にもまた不利な方向にも異なる部分が多い内容となっていた。このため、モービルは、ス労自主に対しても、グループ各社間で整合化した、他組合と同様の内容の包括的労働協約の締結を提案し、その過程において本件協定の解約の申入れを行った。

モービルの提案に対し、組合は、組合結成時の問題が未解決だとか、会社は通勤手当改悪や住宅手当減額を組合との合意なしに一方的に強行した等と主張し、包括的労働協約の締結という会社の提案自体を検討する姿勢すらみせなかった。

エ モービルとス労自主とで締結されていた協定書には、労働条件以外に関する規定（いわゆる債務的部分）については何らの定めを置いておらず、包括的労働協約ではなかった。一方、ス労自主以外の各組合とモービルとの間には、いわゆる債務的部分についても規定を有する包括的労働協約が従前から存在していた。このため、モービルとス労自主以外の組合とは、整合化した労働条件を含む新労働協約の締結について、外形的には改定又は一部廃止の形式となったにすぎず、ス労自主に対しても他組合に対しても、同様の内容の包括的労働協約締結を提案している。

ス労自主が包括的労働協約の締結を拒否していたことから、本件協定の解約により、モービルとス労自主との間には労働協約が存在しない状態となったが、これにより、ス労自主所属の組合員には、モービルが各組合に提案し、合意が成立した整合化案が基本的に適

用されることとなった。結局、本件協定の解約の結果、ス労自主所属の組合員は、他組合所属の組合員と基本的に同じ取扱いを受けることとなったものであり、不利益取扱いはおよそいかなる意味でも存在しない。

(2) 当委員会の判断

組合は、会社は他組合との間では協約を全面的に破棄することなく、その改定・一部廃止として「包括的労働協約」を提案し、ス労自主に対してだけ協定を全面的に破棄しており、これはス労自主に対する差別的取扱いであると主張するので、以下判断する。

会社は、ス労自主に対しては、協定の破棄を通知した上で、他の組合にも提示している会社の案で、労働条件だけでなく、債務的部分も含めた労働協約を締結したいとの意向を示していた（第2、7）。

一方、会社は、モービル労組とは、既に債務的部分を含む包括的労働協約を締結しており（第2、7）、このことから、協約の廃止ではなく、改定・一部廃止の提案になったもので、この点につき、会社は、ス労自主以外の組合と同一の包括的労働協約を締結するために行ったものとみられ、組合が主張するような差別取扱いは存在しない。

組合と会社とは、昭和58年から平成9年までの間に毎年合意した休日・休暇、諸手当、組合費のチェックオフ、組合員の転勤等に関する組合と会社との事前協議に関する事項などについて、10年に協定を締結している（第2、7）。

この協定は、いわゆる「期間の定めのない労働協約」で、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書により相手方に少なくとも90日目の予告をすることによって、これを解約することができる。解約に格別理由は必要とされていないが、組合の運営に対する干渉や組合弱体化の意図をもってなされたものであれば、不当労働行為を構成することもあり得る。

会社は、13年3月29日の団体交渉で、6月30日をもって旧協定を破棄すると通知した（第2、7）。会社は、他の組合にも提示している会社の案で、労働条件だけでなく、債務的部分も含めた労働協約を締

結したいとの認識を示しており、このために、組合との旧協定を破棄したとみられる。

一方、組合は、「労使合意した労働条件の協定を積み上げて包括労働協約を締結していく。」、「モービルとは交渉の中でようやく協定書を交わした。」と述べ、旧協定を維持することを主張した。

会社は、2月9日の団体交渉で、包括的労働協約を組合に提案しているが、組合は、3月16日の団体交渉で、「会社が不当な組合結成無視、8君の解雇を撤回するというなら別だが、会社の思い通りにはならない。」と述べ（第2、7）、本件とは直接関係のない労使関係の改善要求を持ち出し、そのことも、交渉が進展しなかった一因とみることができる。

そして、3月29日の団体交渉において、会社は、「協定書破棄の通知」を組合に交付し、6月30日に協定を破棄するに至っている。

以上の経緯からすると、会社が労働条件合意協定を組合の合意なしに破棄した行為は、やや強硬な態度といえなくもないが、上記のとおり、会社の行為は差別的取扱いに当たらないことを併せ考えると、組合の運営に対する干渉や組合弱体化の意図をもってなされたとはまではいえない。したがって、会社の上記行為は、組合に対する支配介入には当たらない。

5 エッソ協定締結拒否について（14不57号事件）

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

ア エッソは、10年度春闘以降今日に至るまで、組合と合意に至った労働条件の協定締結を一貫して拒否する一方で、ス労自主以外の組合とは、合意に至った労働条件について協定を締結している。かかるエッソの行為は、組合間差別によるス労自主に対する支配介入である。

イ 組合は、会社から提案された「労働条件の整合化」案については、「労働条件の改定提案」として取り扱い、交渉し、提案された労働条件の改定案の一個一個について吟味し、受け入れると回答したも

のについては協定を締結することを求めた。しかし、会社は「会社案通りの内容で一括締結でなければ協定しない」と主張し、組合の求める案を拒否した。

ウ 組合は、過去から据え置かれたままの労働条件及び途中改善された労働条件の協定締結を求めており、これらの労働条件の効力は過去から継続している。本件の場合、会社は、昭和57年ス労自主結成以来の労使合意に至った労働条件の協定締結を拒否し続け、本件申立時まで19年間もの長年にわたり反復累行することで、労働条件の明文化を拒否し、合意に至った労働条件を不確定なものにしようとするものである。

被申立人会社の主張

ア 組合は、エッソに対し、平成10年8月25日付けで、昭和57年の組合結成以降平成9年までの間に労使合意した労働条件に係る協定を締結すること等を求める不当労働行為救済申立てを大阪府労委に行ったが、大阪府労委は、平成13年10月11日付けで同申立てを棄却している。

すなわち、不当労働行為性について東京都労働委員会の判断の対象となり得るエッソの行為は、大阪府労委事件において判断の対象となった最後の時点である11年2月15日までを除き、2月16日以降、今日に至るまでのエッソの行為に限られることは理の当然である。

そして、組合が、不当労働行為を構成すると主張する会社の行為のうち、本件申立てより1年以上前の部分（すなわち、13年5月20日以前の部分）については、労働組合法第27条2項に定める申立期間を徒過しており、その部分に関する主張に基づく申立ては却下を免れない。

イ 以上を前提に念のため主張すると、エッソは、徒らに労働条件について労働協約の締結を拒否しているものではなく、組合の主張は明らかに失当である。

グループには、ス労自主のほかに複数の組合が並存しているところ、エッソは、そのいずれの組合とも包括的労働協約を締結してい

る。エッソは、これら他組合との均衡を考慮し、組合と合意した労働条件について労働協約を締結する以上、労働条件（規範的部分）に止まらず、債務的部分を含めた包括的労働協約をス労自主とも締結すべく、昭和59年ころから平成13年に至るまで、実際に労働協約案を幾度となく提案するなど、誠意をもって対応してきた。

これに対し、ス労自主は、エッソが何度も提案してきた包括的労働協約案を拒否し、労働条件部分のみについて労働協約を締結することを求めるばかりであった。

ウ このような従前のやり取り、及びグループにおける他の労働組合が、エッソがス労自主に提案した内容と同様の内容で包括的労働協約を締結していること等に鑑みれば、エッソの対応に何ら非難されるべき点は見当たらない。

(2) 当委員会の判断

会社は、組合の申立てのうち、大阪府労委事件において判断の対象から外れた平成11年2月16日以降の行為について判断の対象とすべきであり、また、申立てから1年以上前に当たる13年5月20日以前の部分については申立期間を徒過しており、却下すべきだと主張する。

一般的に、労働組合と使用者との合意が成立している限り、労働組合は使用者に対してその合意事項に関する文書化を要求することが可能であると解することができる。組合は、会社が10年度春闘以降今日に至るまで、組合と合意に至った労働条件の協定の締結を拒否し続けていることが不当労働行為に当たると主張している。そして、協定が締結されていないことについて争いはないから、申立てから1年以前に当たる13年5月20日以前の部分については申立期間を徒過したとの会社の主張は採用することができない。

また、大阪府労委事件において組合が救済を申し立てている事項は、「昭和57年の組合結成以降平成9年までの間に労使合意した労働条件」の締結要求にかかるものであり、この点で、本件申立て事項である「平成10年春闘以降」との重複はないから、当委員会においては、会社が主張している、大阪府労委事件の命令書における事実認定にか

かわらず、関連する事項についての認定判断を行う必要がある。

前記認定のとおり、本件労使間では、昭和63年以来、再三に亘って包括的労働協約の締結が課題となってきた（第2、8(2)）。そして平成10年の時点で組合は、「ス労自主結成以降の労使合意した労働条件について協約を締結し、それをベースに包括労働協約を締結していこうと考えている。」と述べる（第2、8(2)）など、合意した労働条件について協定しながら積み重ねたものを「包括的労働協約」と解し、その締結を求めていた。これに対して、会社は、他の組合と締結しているのと同じ内容の債務条項を含んだ包括的労働協約をベースにした交渉を求めていたものであって、労使双方の考える包括的労働協約の内容には大きな相違があったことが認められる。

このような事実を照らせば、会社が、10年春闘以降労使間で合意した労働条件についての協定締結に応じなかったのは、単純に労使合意した事項を书面化することを拒んだものではなく、上記のような包括的労働協約の内容の相違を背景としてしていると解するべきである。本件についての会社の対応には、硬直的な面が窺われるものの、労働協約の締結を拒否することにより、合意事項の実現を妨げ、組合を軽視する姿勢を殊更表明したり、他の組合と差別した不利益な取扱いをしようとするなどの意図を会社が持っていたとは認められない。したがって、会社が、10年春闘以降労使間で合意した労働条件についての協定締結に応じなかったことは、組合に対する支配介入には当たらない。

6 モービル退職手当金・適格退職年金協定破棄（14不73号事件）

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

ア モービルが、労働条件整合化の一環として提案した退職一時金・退職年金案は、退職一時金の月率の引下げ及びそれに基づく年金案であり、労働条件の改悪を組合員に強制するもので、不利益取扱いの不当労働行為である。

イ モービルが、退職一時金・退職年金の整合化案に固執し、組合の拒否方針に介入し、力づくで方針を変更させ、会社案を強制的に組

合に押しつける意図をもって本件協定破棄を強行したのは、明らかに組合に対する支配介入である。

被申立人会社の主張

ア 労働組合法第15条第3項には、「有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。」と明定されており、この解約には特段の理由を必要としない。そして、モービルが解約した協定は、有効期間に関する定めをおいていないから、モービルによる本件協定の解約通知は、まさしく労働組合法第15条第3項の規定に則って行われたものに他ならず、そのことに何ら不当な点はない。

イ 12年7月に、エッソ、モービル及び東燃ゼネラルが業務統合してグループを形成したことに伴って、グループ各社の従業員を均等に扱うため、労働条件を整合化する必要が生じた。モービルによる本件協定の解約は、かかる企業経営上の高度の必要性に基づくものであって、何ら不当な意図より行われたものではない。

モービルは、ス労自主を含む各組合と協議を行い、従前の退職手当金・適格退職年金制度を、グループ各社間で整合化した制度に改めることを提案し、ス労自主を除く他の組合はいずれもこの提案を承諾した。これにより、整合化された退職金・年金制度は、ス労自主を除く他の組合に所属する組合員に対して、13年3月から適用されるようになった。

ウ モービルは、12年10月、ス労自主に対し、グループの退職金・年金制度の整合化を目的として、退職手当金・適格退職年金制度の変更を申し入れた。モービルは、10月30日の団体交渉において、提案した制度の内容を説明し、さらに、その後13年3月まで6回にわたる団体交渉を行い、組合から従前の年金資産の運用状況について説明を求められれば、可能な限り説明を行うなど、一貫して、制度の変更に対する理解を誠実に求めてきた。

また、モービルは、制度が発効した13年3月以降も、4月19日、5月11日、6月7日、6月15日及び6月26日に、それぞれ団体交渉

を開催し、組合から改定案の提案を受けた際には、モービルの考え方を文書で説明してモービルの整合化案への同意を促すなど、真摯に交渉を継続した。しかし、両者の間では合意が成立しなかったため、ス労自主との間では、従前の退職手当金及び適格退職年金についての協定が存続したままの状況となったが、これ以上他の組合の組合員と異なる制度を適用することは不可能であると判断して、14年2月14日の団体交渉において、本件協定を解約する旨を告知し、2月27日付けで解約を申し入れるに至った。

エ 以上の経緯から、本件協定を解約したことが、組合の弱体化を企図して行われた支配介入の不当労働行為にあたらぬことは明白である。

また、モービルがいずれの組合に対しても同一内容の退職金・年金制度に関する整合化案を提案したことは、上記のとおりであり、ス労自主の組合員であることを理由としてなされた不利益取扱いなどは存在しない。むしろ、本件協定の解約により、ス労自主の組合員には、他の組合に所属する組合員と同一内容の退職金・年金制度が適用されることとなったものである。

(2) 当委員会の判断

モービルは、退職金・年金制度を整合化するとして、これをエッソの基準に合わせることにし、12年10月以降組合と交渉を行ったが、合意に至らず、制度発効後の14年2月27日、組合に旧協定の破棄を通知した。

会社はス労自主以外の組合にも同様の提案を行った結果、合意が成立し、13年3月から新たな退職金・年金制度が適用になった（第2、9）。

会社は、団体交渉において、退職金・年金制度の適用について、「エッソのプランに合わせるという整合化だから。」という以上に具体的な根拠の説明は行っておらず（第2、9）、従前の水準より引き下げられることから、組合がこれに反対して質問したり、組合案の検討を求めたりすることには、もっともな面もないではない。

しかしながら、協定の解約自体は適法な手続を経て行うことが可能であるから、本件において、会社の行為が、組合に対する支配介入を構成するといえるには、さらに反組合的意図や組合を弱体化しようとする目的の存在が必要であると解すべきである。

しかるに、会社は、年金資産の運用状況に関する組合からの数回の質問に対しては一定の説明を行っていること、及び上記のとおり他の組合と異なる取扱いをしていないことから、反組合的意図や組合を弱体化しようとする目的は存在しないというべきであり、組合に対する支配介入とは認められない。

以上の経緯に加え、会社は、ス労自主以外の組合にも同様の提案を行い、制度を実施していることから、組合員に対する不利益取扱いには当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件にかかる会社の各行為は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12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19年9月18日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三