

## 命 令 書 (写)

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 被 申 立 人      エクソンモービル有限会社

### 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

### 理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨等

1 事案の概要

- (1) 本件は、エクソンモービル有限会社（初審申立て当時は「モービル石油株式会社」。以下「会社」または「モービル石油」）が、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」または「組合」）エッソ・モービル鶴見支部（本件初審申立て当時はモービル鶴見支部。以下「支部」）の組合員であった X 1（以下「X 1」）に対し、①昭和 5 8 年 3 月 1 4 日、モービル石油鶴見油槽所の製造課から同油槽所の操油一課への配置転換（同年 4 月 1 日付け。以下配置転換を「配転」）を通告したこと、②同人が、(i) コンピューターの端末機（以下「VDT」）の基本操作を習得するためのトレーニング（以下「VDT トレーニング」）の受講及び VDT を使用した業務（以下「VDT 業務」）を拒否（同 5 7 年 5 月 1 0 日から同 5 8 年 3 月 1 4 日まで）したこと、(ii) 上記①の配転命令を約 1 年 5 か月間拒否（同 5 8 年 4 月 1 日から同 5 9 年 9 月 9 日までの組合の指令による指名スト）したこと、(iii) 上記約 1 年 5 か月間ほぼ継続して就業時間中に鶴見油槽所事務所正面付近でハンドマイクを使用した演説（以下「マイク演説」）を行い、同事務所窓ガラスにビラを貼付したこと等が、就業規則の懲戒等規定に違反するとして、同 5 9 年 1 0 月 2 2 日付けで出勤停止 1 5 日の懲戒処分に付したこと、③同人が、同 5 9 年 2 月 1 0 日以降申請した、同 5 9 年に延べ 9. 5 日、同 6 0 年に延べ 1 0 日の年次有給休暇（以下「有給休暇」）を否認し、これを欠勤扱いとして賃金カットを行ったことが、それぞれ労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、同 6 0 年 1 0 月 1 9 日に、組合から会社を被申立人として、救済申立て（上記①については、平成 3 年 3 月 2 5 日に追加申立て）のあった事件である。
- (2) 初審大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）は、平成 5 年 8 月 1 8 日、本件救済申立てのうち、上記①については申立期間徒過を理由に却下し、その余については棄却した。

組合は、これを不服として、同年9月1日に再審査を申し立てた。

## 2 初審における請求する救済の内容の要旨

- (1) X1に対する本件配転の撤回及び原職復帰
- (2) X1に対する本件懲戒処分の取消し及びバックペイ
- (3) X1の昭和59年及び同60年の有給休暇取得を認めずに欠勤扱いしたことの取消し及びバックペイ並びに、同人の61年の有給休暇繰越分が26.5日（同59年13.5日、同60年13日）であることの確認
- (4) 上記(1)ないし(3)に関する謝罪文の全事業所への掲示及び社内報への掲載

## 3 本件における争点

- (1) X1に対する本件配転（昭和58年4月1日付け）の業務命令（同年3月29日付け）の撤回及び原職復帰を求め、約8年経過後になされた追加申立て（平成3年3月25日）が、申立期間を経過していたか。経過していないとすれば、本件配転が不利益取扱い及び支配介入に該当するか。
- (2) X1に対する本件懲戒処分（昭和59年10月22日付）が不利益取扱い及び支配介入に該当するか。
- (3) X1の本件有給休暇申請に対し、同人の指名スト期間を勤務しなかった日として扱って取得を認めず、これを欠勤扱いとして賃金カットしたことが不利益取扱い及び支配介入に該当するか。

## 第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、次のとおり付加するほかは、初審命令理由第2の1、2及び3の各(1)（初審命令書37～39頁及び同51頁（以下頁のみを表示））の主張と同一であるので、これを引用する。

## 1 本件配転に係る申立期間について

### (1) 組合

本件配転は、会社のス労自主結成無視及び本件懲戒処分と一体を成すものであるから、初審命令が、本件配転を平常時の配転と同様に扱って「それ自体で完結する行為」と断じていることは、予断と偏見に満ちたものである。

### (2) 会社

組合は、新たな主張を何ら行っておらず、再審査申立は理由がない。

## 2 本件懲戒処分について

### (1) 組合

ア 受注、配送、在庫管理等をコンピューターで集中管理するセントラル・オーダー・ボードシステムに係る業務を行う東京総合受注センター（以下「COB」）のコンピューターの大型化に伴う業務の拡大計画（以下「COB拡大計画」）やVDT業務に関する組合の団体交渉（以下「団交」）要求を、会社が無視して誠実な協議をしないのであるから、組合が「非協力的な態度」で抵抗することは当然のことであり、会社が連日VDT業務を強要して処分をちらつかせたので、組合はやむを得ずVDT業務に暫定的につくことを指令したものであって、COB拡大計画そのものを了解した訳ではない。したがって、初審命令は、会社の組合無視と合理化のなし崩し強行を認めるもので、労働条件と社会的地位の維持向上を目的とする労組法の存在意義を否定するものである。

イ 争議行為とは、労調法第7条の規定どおり「業務の正常な運営を阻害するもの」であるから、全面的または部分的に使用者の指揮命令を排除することを本質とし、組合員の組合への忠誠と服従は、団結および団体行動の法理から当然に要請され、争議中の組合員（指名スト中

のX1) に対して業務命令の効力を及ぼすことはできないから、初審命令は、団結権、団体行動権を保障する労働法理に敵対するもので違法である。

ウ 組合が、本件指名ストライキの目的実現のために行ったマイク演説は、労調法第7条が定める正当な争議行為であるのに、これを否定する判断をもって、争議行為全体を否定して本件懲戒処分に関する申立てを棄却した初審命令は違法である。

## (2) 会社

1年5ヶ月に亘るX1の指名ストライキが本件配転命令を避ける目的で行われたことは明白であり、かかる争議行為が学説・判例に照らし正当性を否定され、違法なストライキを実行したX1が責任を問われるのは当然である。

## 3 X1が取得した休暇について

### (1) 組合

「指名ストが正当な争議行為であったとは言えない」として有給休暇についても棄却した初審命令は容認できない。

また、鶴見労働基準監督署は、組合の申告について「何らの措置も行っていない」ことはともかく、申告を棄却したわけではないから、会社がX1に有給休暇取得を認めなかったことを正当と判断したものではない。

### (2) 会社

指名ストが違法である以上、X1には昭和59年及び同60年の有給休暇請求権は発生しないから、同人に有給休暇を認めないことに何ら問題はない。

## 第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の「認定した事実」(1～37頁)のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、初審を改めた部分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(1)〇〇1頁」、「再(1)〇〇1頁」の例による。

1 1 (1～2頁)を次のとおり改める。

「1 当事者等

(1) ス労自主は、会社及び申立外エッソ石油有限公司(以下「エッソ石油」)の従業員並びに会社及びエッソ石油の元従業員によって組織された労働組合であり、後記2の経緯によりス労の一部組合員が昭和57年9月25日に結成したものである。

本件再審査審問終結時(平成17年12月20日)の組合員数は33名で、うち退職者や被解雇者等を除く従業員籍を有する組合員数は8名(モービル石油出身2名、エッソ石油出身6名)であった。

横浜市鶴見区に設置された会社の鶴見油槽所(本件初審申立て当時はモービル石油株式会社鶴見油槽所。なお、別途エッソ石油株式会社鶴見油槽所があったが、平成14年に閉鎖され、その従業員の大半はモービル石油鶴見油槽所に移動した。)には、組合の下部組織として、同油槽所に勤務する従業員により組織された支部があり、支部の本件再審査審問終結時の組合員は2名で、そのうち従業員籍を有する組合員はX1 1名(ス労自主本部中央執行委員及び京浜支部連合会書記長を兼務。本件初審申立て当時はモービル鶴見支部書記長)である。

なお、会社を含むエクソンモービルグループには、組合の外に、全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」)、エクソン

モービルグループ労働組合及び全石油ゼネラル石油労働組合があるが、同16年10月当時の各組合員数は、それぞれ37名、約1,700名、約74名であった。

- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、全国に大阪支店を含む支店、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。

会社は、組合の本件再審査申立て当時モービル石油株式会社と称していたが、平成12年2月1日にモービル石油有限会社に組織変更し、同年7月1日には東燃ゼネラル石油株式会社と業務統合を行ってエクソンモービルグループを形成し、同14年6月1日にはモービル石油有限会社と申立外エッソ石油有限会社、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 2(2)6行目(2頁)の「当時のス労本部との間で」を「当時、「有罪判決には控訴して闘う」旨を中央委員会で決定していたス労本部との間で、」に改める。

- 3 2(5)1行目(3頁)の「京五派本部の方針に反対し独自の活動を行っていたス労組合員らは、」を「京五派本部の方針に反対し、「ス労闘争を継承する立場を堅持する」として独自の活動を行っていたス労組合員らは、【甲142】」に改める。

- 4 2(6)(3頁)を次のとおり改める。

「(6)昭和57年10月14日、鶴見油槽所においても、ス労のモービル鶴見支部(以下「ス労支部」)の組合員であったX1並びにX2、X3、X4、X5及びX6(以下、それぞれ「X2」、「X3」、「X4」、「X5」、「X6」。X1を含む6名を「X1ら6名」及びその一部で構成されるグループを「X1グループ」)は、支部を結成した。」

- 5 3(3)オ3行目(7頁)の「X1は、机を移動させるようにとの上司の指示に従わず、自分の机の前に座ったままで」を「X1ら製造課の支部組合員4名は、机を移動させるようにとの上司の指示に従わず、特にX1は自分の机の前に座ったままで」に改める。
- 6 3(3)ナ5行目(12頁)の「同日以降もVDT業務に対して非協力的であり、」を「同日以降もVDT業務に関し、在庫入力の一部を行うことはあったが非協力的であり、」に改める。
- 7 3(3)フ3行目(14頁)の「通告した。」を「通告するとともに、会社掲示板に同人事異動を掲出した。」
- 8 3(3)フ第3段落1行目(14頁)の「現業職としての業務であり、」を「現業職としての業務であって、鶴見油槽所においてVDT業務がなく欠員が予定されていた唯一の部署であり、」に改める。
- 9 4(7)5行目(17頁)の「前記(3)ニ」を「前記3(3)ニ」に改める。
- 10 4(21)3行目(22頁)の「Y1所長を含む会社職制10名前後が現れ、」を「Y1所長を含む会社職制10名前後が同所において」に改める。
- 11 4(23)5行目(23頁)の「同月中に同保管組合費相当額に年5分の利息を付して各組合員の銀行口座に振り込んだ。」を「同月中に同保管組合費相当額に普通預金金利を付して各組合員の銀行口座に振り込んだが、組合は、組合との協議が整わない中で会社が一方的に振り込んだものである旨主張して、本件再審査審問終結時点においても合意していない。」に改める。
- 12 4(36)第3段落3行目(28頁)の「エレベーターホールに現れ、」を「エレベーターホールにおいて、」に改める。
- 13 4(39)8行目(30頁)の「X7」を「組合副委員長でエッソ石油の従業員である X7 (以下「X7」)」に改める。
- 14 4(50)1行目(33頁)の「会社は、X1の行為が」を「会社は、X1に懲戒申渡書を手交し、同人の行為が」に改める。

15 4(50)②2行目(33頁)の「職場変更命令」を「職場変更命令(本件配転のこと。)」に改める。

16 6(37頁)を削る。

#### 第4 当委員会の判断

当委員会も、初審命令と同じく、初審救済申立日の1年以上前のX1の配転に係る救済申立ては、申立期間を徒過したものとして却下すべきものであり、「X1の本件懲戒処分」及び「X1の年次有給休暇」については不当労働行為に該当しないと判断するものである。その理由は、当委員会における再審査申立人の主張にかんがみ、初審命令第2の「判断」(37～52頁)を次のとおり訂正し付加するほかは、これと同一であるので引用する。当該引用する部分中の「審問終結時」を「初審審問終結時」と読み替える。

(判断の訂正)

1 2(2)イ(ウ)第2段落3行目(43頁)の「指名ストによる」を削る。

2 2(2)ウ(イ)第1段落(43頁)を次のとおり改める。

「一般に、争議行為に伴うマイク演説の行為自体は、労働者の自由である。しかしながら、その態様が、単なる労務の不提供や平和的説得、団結の示威の限度を超えて、就業時間中に会社施設内で行われ、従業員の執務を妨げ、会社の正常な業務の運営に支障をもたらしたと認められる場合には、もはや正当な争議行為とはいえない。」

(判断の付加)

1 本件配転に係る申立期間について

組合は、本件配転は、会社の組合結成無視及び本件懲戒処分と一体を成すものであるとも主張する(前記第2. 1(1))が、仮にその主張が、会社の同一の不当労働行為意思に基づく行為であることをいうものであるとしても、本件配転と本件懲戒処分とは明らかに時期、態様を異にする別個の行為であ

るから、組合の上記主張は採用することができない。

## 2 本件懲戒処分理由①（VDTに関する業務命令拒否）について

組合は、会社が誠実交渉をしないのであるから、組合が非協力的な態度で抵抗することは当然であり、また、会社が強要し、処分をちらつかせたのでやむなく暫定就労を指令したのであって、組合はCOB拡大計画そのものを了解したものではないとも主張する。しかし、会社は、昭和57年7月27日の団交で、VDT業務に関して労働条件の変更はなく、著しい労働条件の変更があれば協議する旨述べたのに対し、X1らは、同日以降もCOB拡大計画の中止を求めるのみで、具体的な労働条件の要求を行った形跡はない。会社は同年10月4日以降も繰り返し業務指示書を交付したところ、組合は同月18日に至って支部組合員にVDT業務への暫定的就労を指示したという経緯が認められる（初審命令第1.3(3)ツないしナ（11～12頁））。これらの経緯からすれば、組合の主張するところは、少なくとも暫定就労を指示されて以降のX1のVDT業務への非協力的な態度（初審命令第1.3(3)ナ及びノ（12・14頁））を正当化する根拠とはならない。

## 3 本件懲戒処分理由②（本件配転拒否）について

なお、組合は、争議中の組合員には業務命令の効力を及ぼすことはできないとも主張するが、初審命令第2.2(2)イ(ウ)の第2段落（43頁）のとおり、マイク演説等の争議中の行為が正当なものと認められない以上、組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立ては理由がない。

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10月4日

中央労働委員会

