

なお、組合は、平成元年8月31日（以下、平成の元号は省略する。）、東京都労委及びZ委員を当事者に追加するよう申し立てたが、東京都労委は同年9月25日、当事者を追加しない旨組合に通知した。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

(1) 昭和62年4月16日付け救済申立書（初審）

①会社は、組合及びDを排除した上で、ス労との間で進めている和解交渉を即刻停止すること、②会社は、昭和61年6月のER（人事関係）セミナーにおける社長発言を撤回・謝罪すること、③会社は、同セミナーの録画を全国の監督者（職制）に見せて説明したことを撤回し、謝罪すること、及び④文書掲示・社内報配布

(2) 昭和62年6月25日付け準備書面（初審）

上記(1)の①を「会社は、組合及びDを排除した上で、ス労との間で進めている和解交渉を、②及び③の救済内容が実現するまでの間停止すること」に変更し、上記(1)の③を「会社は、同セミナーの録画を全国の職制に見せて説明し、組合に対する差別を助長させていることを撤回し、謝罪すること」に変更。

(3) 昭和63年4月28日付け準備書面（2）（初審）

上記(2)の①を「会社は、Dの解雇が撤回されるまでの間、昭和63年3月31日に成立した会社とス労及び同労組員B、Cの和解を撤回すること」に変更。

(4) 19年5月22日付け準備書面（再審査）

上記(3)の①を「会社は、組合に対し、組合員D、E、F、G、H、I、J、Kの解雇撤回・職場復帰を前提に、すべての係争案件の全面解決を行う旨の和解案を提案すること」に変更。

3 初審命令の要旨

東京都労委は、3年7月10日、本件救済申立てに係る和解関連の事実は労働組合法第7条第1号及び第3号には該当せず、社長発言については

組合主張の事実の疎明がないとして、救済申立てを棄却する命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、3年7月17日、これを不服として、初審命令の取消しを求めて再審査を申し立てた。また、組合は、同年12月3日、東京都労委らの当事者追加の申立てをした。

なお、組合は、再審査において、上記2の(4)のとおり、初審において請求した救済の内容の一部を変更した。

5 本件の争点

- (1) 昭和51年6月7日に同種の解雇事由により懲戒解雇処分を受けたB、C及びDに関して、会社が、ス労に対しては同労働組合の組合員であるB、Cの原職復帰を前提とした和解の提案を行ったのに対し、組合に対しては、組合の組合員であるDの原職復帰を前提とした和解を提案しなかったことが、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 昭和61年6月9日のERセミナーにおいて社長が「D氏は思想的に問題があるので職場復帰させる考えはない」旨発言したか。社長の同発言及び会社が同セミナーの録画を全国各地の事業所等において職制に見せたこと等が、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

第2 当事者の主張要旨

当事者の主張は、次のとおり付加するほかは、本件初審命令理由第2の1「当事者の主張」（初審命令書13～14頁）と同一であるから、これを引用する。

1 再審査申立人

(1) 争点1について

ア 会社が組合とス労に「同様の和解条件を提示した」とする初審命令

の事実認定には誤りがある。会社は、組合には「Dさんは職場復帰させる考えはない」と述べ、ス労には「B、Cの職場復帰を前提にする」と提案したのが事実である。複数労働組合併存の下で、同一事案について、一方に提案し他方に提案しなければ、組合間差別の不当労働行為が成立するはずである。

イ 労働組合法第7条の使用人は、「労働者の労働関係上の諸利益に影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある一切の者」と解すべきであり、したがって、会社の組合に対する差別、排除に加功して、ス労にのみ解雇撤回・職場復帰の和解を進めた東京都労委らは、不当労働行為の当事者として問責されなければならない。

(2) 争点2について

昭和61年6月9日当日の社長説明だけでなく、当日の社長説明前後の一連の行為、すなわち、人事担当取締役の説明、及び社長説明後の質疑応答、さらに、その後人事・労務担当者が全社的に各地を回って説明を行ったこと全体が、組合に対する支配介入の不当労働行為である。

2 再審査被申立人

(1) 争点1について

ア 会社はス労及び組合に対して「労使紛争すべてを一括解決し、将来に向けて労使関係を改善・正常化できる内容の和解でなければならない」との同じ提案を現に行ったものであって、これを受け入れたス労と会社の間ではそれ以降和解交渉が進展し、最終的には両者の間で和解が成立したのに対し、組合はこれを拒絶したがためにそれ以降会社と組合の和解交渉は進展せず、ゆえに和解も成立しなかったにすぎない。これは、専ら組合自身が自らの選択により会社の提案を拒絶したことによるものであるから、本件においてDに対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入が成立する余地は一切ない。

イ 昭和51年の懲戒解雇におけるDの解雇理由や同人の解雇後の事情

等にかんがみても、会社から組合に対して、積極的に和解の提案をしなかったことが不当労働行為と評価される余地は全くない。

(2) 争点2について

組合の主張を支える証拠は一切存しないことは明らかであって、その主張には理由がない。

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「認定した事実」(初審命令書2～13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、当該引用する部分中、「本件申立て」を「本件救済申立て」と、「当委員会」を「東京都労委」と、「自主労組」を「組合」と、「N」を「B」と、「A」を「C」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 1を次のとおり改める。

「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、全国各地に支店、販売事務所、管理事務所、油槽所等を設け、石油製品及び石油関連各種製品の製造・輸入・販売を業とする従業員約700名の会社である。

会社の前身であるエッソ石油は、昭和36年にスタンダード・ヴァキュームオイル・カンパニー・ジャパンディビジョン(米国法人)が分割された際、モービル石油とともに設立され、昭和46年には、エッソ石油の化学製品販売部門が分離してエッソ化学が設立された。その後、エッソ石油は、12年2月にエッソ石油有限会社に組織変更し、さらに14年6月、モービル石油有限会社等と合併して現在の会社となった。

- (2) 再審査申立人組合は、昭和57年9月25日に、ス労(組合員数

は本件再審査審問終結時25名)から分離・独立して結成された労働組合(会社に結成が通告されたのは同年10月14日)で、組合員数は本件再審査審問終結時33名であった。

- (3) なお、会社には、本件初審申立て当時、上記組合及びスラのほか、昭和49年6月に結成されたエラがあり、エラは、13年10月にモービル石油労働組合と合併してエクソンモービル労働組合となり、さらに16年10月に東燃ゼネラル石油労働組合と合併して、現在のエクソンモービルグループ労働組合(組合員数は本件再審査審問終結時約1400名)となった。」

- 2 2(1)に次の㉔を加える。

「㉔ なお、Bは昭和51年12月、宴会帰りに警察官にタクシーを止めるよう要求し、同警察官に対して引っ張る、つかむ等の暴行を加えたとして公務執行妨害罪で起訴され、同53年7月に有罪判決が確定している。」

- 3 2(2)㉔の末尾に次を加える。

「同判決においては、Dが7件の起訴事実について有罪とされたのに対し、Bは1件の起訴事実について有罪とされ、Cは無罪であった。」

- 4 2(2)に次の㉕を加える。

「㉕ 昭和59年4月10日、組合の組合員らが大阪支店事務室に侵入してデモ行進等を行い、Dを含む組合の組合員5人が建造物侵入の容疑で起訴された(以下「昭和59年刑事事件」という。)。同63年3月、大阪地方裁判所は5人の被告全員を有罪とする判決を言い渡し、控訴審、上告審でも有罪判決が維持され確定した。

同刑事事件に関連し、同59年7月24日、組合の5人の組合員(H、K、J、G及びI)が懲戒解雇された。同組合員5人は、同60年12月、同懲戒解雇について、大阪地方裁判所に解雇無効の

訴えを提起したが、8年7月、解雇有効の判決が言い渡され、控訴審、上告審でも同判決が維持され確定した。また、組合は、昭和59年8月、同懲戒解雇その他の懲戒処分等について、大阪府労委に不当労働行為の救済申立てを行ったが、同労委は16年11月に組合の申立てを却下ないし棄却する旨の命令を交付した。組合はこれを不服として再審査を申し立て、現在中労委に係属中である。」

5 3 (1)④の第2段落中「それぞれ行われることになった」の次に「(以下、同年4月14日ないし5月6日以降の和解交渉を「本件和解交渉」という。)」を加える。

6 3 (1)⑤を次のとおり改める。

「⑤ 同年4月14日 会社とス労の和解期日において、ス労は、会社が求めた一括解決に対して特に異議はないとの意向を示した。しかしながら、ス労が、「1回目の和解で会社よりB及びCの職場復帰の回答が出なければ、その場で和解を打ち切る」との強い姿勢を示したのに対し、会社が、職場復帰を認めるか否かについて社内の最終決定をしておらず、かつ、会社の幹部に何も説明していない段階で、具体的和解条件に踏み込めないとして、抽象的内容しか提示しなかったため、話し合いが進まず、東京都労委は和解を打ち切った。

4月16日、ス労は会社との団体交渉の場で、4月14日の和解期日における会社の対応を「和解する気がないからこそ職場復帰を提示しなかったのだ」、「会社が本当に和解を望んでいるのなら、決裂はなかったはずだ」と非難したが、会社は「(和解の打切りは)意外だった」と述べる等のやりとりがあった。その後の数回の団体交渉に際してもその点について話し合われた。

その間の4月21日、東京都労委から会社及びス労の代理人を通じて、和解再開の打診がなされ、4月25日ごろには、東京都労委に和解の再開を依頼することで会社とス労の意見が一致した。

5月7日、労側参与委員及び使側参与委員から東京都労委に対し、ス労と会社の和解を再度行ってほしい旨の申出がなされ、東京都労委は、ス労と会社の両当事者から事情を聴取することとした。」

7 3 (1)⑥を次のとおり改める。

「⑥ 同年5月6日、組合と会社の和解期日において、東京都労委は、組合と会社の双方から、和解のテーブルに着く前提について聴取した。組合はDの職場復帰のみを主張したのに対し、会社は組合と会社との間で紛争中のすべての事件を含む全面的な話でなければ解決にはならないと主張した。そして、組合が、Dの職場復帰を前提にしないのであれば話にならないとしたのに対し、会社は、Dの職場復帰を考慮できる状況にはないと述べ、同人の職場復帰を和解交渉の前提にすることには応じられないとしたため、東京都労委は、職場復帰・他の諸事件の状況等和解の機が熟していないとして、和解を打ち切った。

会社は、同期日の時点では、Dの復職をどの範囲で認めるか、認めないかということについては未だ社内で検討しておらず、また、同日以降においても、会社内における議論は、専らB、Cの復職に集中し、Dの復職については全くその対象とされなかった。

組合は、上記和解打ち切り後、会社や東京都労委に対し、和解交渉の打ち切りを非難し、あるいは、その再開を求める等の申入れをしたことは一切なく、団体交渉の場を含め和解が話題とされたこともなかった。

なお、当時、組合と会社との間における紛争中の事件とは、昭和59年刑事事件、同事件に関連して行われた組合の組合員5人の懲戒解雇に関する訴訟及び不当労働行為救済申立て、Eの昇格に関する不当労働行為救済申立て、Eに対する出勤停止処分及び懲戒解雇に関する不当労働行為救済申立て、Eの自宅競売に関する不当労働行為救済申立て、Fに対する出勤停止処分に関する訴訟、Fの懲戒解雇に関する訴訟、野田油槽所の閉鎖に関する不当労働行為救済申立て、組合費の

チェック・オフに関する損害賠償請求訴訟等であり、Dのほかにも7人の懲戒解雇者の解雇問題について裁判所や労働委員会で争われていた。」

8 3(1)⑦の末尾に次を加える。

「そして、B、Cのほかにもス労の組合員で解雇を争っていた者はいなかった。」

9 3(2)②中「この管理事務所長等に対する社長説明」の次に「(以下「社長説明」という。)」を加える。

10 3(3)を削る。

11 4(1)中「兩名を復職させるなどであった。」を「兩名を復職させる、他の紛争もすべて申立ての取下げ等により解決するなどであった。」に改める。

12 4(2)を次のとおり改める。

「(2) 同年9月30日、東京都労委は、別件51年不第126号事件のうち、Dの懲戒解雇に係る部分につき、前記2(1)③⑤⑪⑮⑯の事実は懲戒解雇事由に該当するとして、救済申立てを棄却した。組合はこれを不服として再審査を申し立て、17年5月12日、中労委が同再審査申立てを棄却したところ、組合は、中労委命令の取消しを求めて、同年11月4日東京地方裁判所に行政訴訟を提起した。」

13 4中(3)及び(4)を削る。

第4 当委員会の判断

1 争点1 (和解の提案) について

(1) 和解は、互譲の精神に基づき、当事者双方が誠実かつ真しに歩み寄ることにより、初めて可能となるものである。すなわち、当事者双方が相手の立場を尊重し、相互の信頼と理解を深め、自らの求める和解条件に譲歩を重ねる中で、ようやく合意に達するものである。したがって、相

手の立場を尊重せず、自らの希望条件のみに固執しているのでは、和解交渉に入れないことはいうまでもない。

また、和解は紛争の解決を目指すものであるところ、和解に対する各当事者の意向は、会社と各労働組合との労使関係や紛争の状況等の相違に応じて、それぞれ異なってくるのは当然のことであるから、会社は、紛争内容等が異なる労働組合に対して、必ずしも同一の和解条件を提示する必要はなく、いつ和解の意思表示をするか、どのような和解条件を提示するかは、原則として、当事者双方の自由といわなければならない。

もっとも、会社が、和解交渉において、合理的理由なく、労働組合間で異なる意向を示したり、提案を行った場合には、不当労働行為の問題が生じ得る。

そこで、以下、本件和解交渉の経過がどのようなものであったか、また、紛争内容等がどのようなものであったかを検討する。

(2) 和解交渉の経過

ア ス労、組合及び会社がそれぞれ示した和解の前提条件は、ス労がB、Cの職場復帰、組合がDの職場復帰、会社がすべての紛争の一括解決であった（前記第3で改めた上で引用した初審命令理由第1の3(1)⑤～⑦）。

なお、会社の求めた紛争の一括解決は、多年にわたり複数の紛争を抱えてきた労使関係を正常化させるためには不可欠のものであったと考えられ、同前提条件が格別不合理であったとはいえない。

イ ス労は、昭和61年4月14日の最初の和解期日において、会社の求める紛争の一括解決に特に異議はないとの意向を示した。これに対し会社は、組合が同期日内に即答することを求めたB、Cの復職について、まだ社内で意思決定ができておらず、同期日において同人らの復職を認める方向での和解交渉に応じることを明言できなかったため、東京都労委は、和解を打ち切った。しかしながら、会社は、同日

以降、ス労との団体交渉の場における話し合いを経て、同人らの復職を前提とした和解交渉に応じることについて最終決定を行い、同年5月22日の和解期日においては、ス労が紛争の一括解決及び労使関係の正常化に合意するのであれば同人らの職場復帰に応じる意向のあることを示した（同3(1)⑤・⑦）。そして、その後、1年10か月にわたって交渉が行われ、正常な労使関係の樹立、同人らの復職、すべての紛争の一括解決等を内容とする和解が成立した（同3(1)⑦、同4(1)）。

そうすると、ス労と会社間の和解は、相手の立場を尊重し、真しな話し合いを通じ相互に譲歩を重ねてようやく達成できたものと考えられる。すなわち、会社は、同年4月14日の時点ではB及びCの復職を認めることについて意思決定をしていなかったが、ス労が紛争の一括解決に異議がない意向を示したことや、その後の団体交渉におけるス労の対応を踏まえて、ス労に対する信頼や理解を深め、同人らの復職を前提とした和解に応じる方向へと会社の意向を固めていったことがうかがえる。

ウ 組合と会社については、同年5月6日の和解期日において、組合は、Dの職場復帰のみを主張して、会社の求める紛争の一括解決に応じるか否かについては態度を明確にせず、一方、会社は、組合の求めるDの職場復帰を和解交渉の前提とすることには応じられないとした（同3(1)⑥）。

そのため、東京都労委は、同日、「和解のテーブルに着く前提について聴取したが、職場復帰・他の諸事件の状況等和解の機が熟していない」として、和解を打ち切った（同3(1)⑥）。

なお、会社は、同日の時点においてDの復職を認めるかについて検討しておらず、また、同日以降も、B、Cの復職のみに議論が集中し、Dの復職は全く議論の対象とされなかった（同3(1)⑥）。

そうすると、組合と会社との和解は、紛争の一括解決とDの復職という和解交渉の前提条件で折り合いが付かず、会社が同人の復職について社内で格別の議論さえ行わないまま、具体的交渉のテーブルに着く前の段階で決裂したものと考えられる。

エ 以上のとおり、本件においては、会社はス労に対しては、B、Cの復職を前提とする和解交渉に応じる意向を示し、組合に対しては、Dの復職について社内で議論さえ行わず、同人の復職を前提とする和解交渉に応じる意向は示さなかった。

しかし、会社がDの復職を和解交渉の前提とすることに応じられないとしたのは、当時の組合との労使関係からそれを考えられるような情勢にないと認識していた（同3(1)⑥、同3(2)③）ことによるものであって、会社において、組合の意向を考慮することなく、最初からDの復職は認めないとの決定がされていたわけではなかった。

そして、組合が、ス労の場合とは異なり、同年5月6日の和解期日において、紛争の一括解決に異議はない旨の回答をしなかったことは明らかであるし、加えて下記(ア)ないし(ウ)の事実からすれば、同日以降も組合は紛争の一括解決に応じる意向を示したことはなく、結局のところ、組合には、本件和解交渉当時において、積極的に和解によって紛争の一括解決を図る意向がなかったことが推認できる。

(ア) 組合は、昭和61年3月7日付けのビラに「(同年1月30日の東京都労委における事情聴取において、東京都労委に対し)一日も早く命令を出されるよう要望しておきたいと結んで終わった。……(ス労)の屈服和解路線を粉碎して、D闘争に勝利するものである」と、また、同年6月5日のビラに「(ス労の)和解路線=反動総屈服路線と対決し切り……D、E、F反弹圧三大闘争を打ち立て、……84大弾圧(84年解雇事件)を粉碎する」と記載していた。さらに、組合は、同63年4月21日

に内部報告資料としてまとめた『D都労委闘争の経過』にも「(同61年)5月6日・・・(会社は)組合が受け入れる筈のない全面解決＝全面屈服を提示し」と記載していた。

(イ) また、本件再審査第2回審問においてD証人が証言しており、組合は「不満なら闘う」を基本方針としており、かつ、現実には、東京都労委に対しても、会社に対しても、同年5月6日の和解打切り後、紛争の一括解決に応じる意思を示し、和解交渉の再開を求める申入れ等をしたことは一切なく、団体交渉の場を含め和解が話題とされたこともなかった(同3(1)⑥)。

(ウ) さらに、前記第1の2(1)のとおり、組合が本件救済申立て時に請求した救済内容は、会社がス労との間で進めている和解交渉を即刻停止することであって、会社が、組合との間でもス労と同様の和解交渉を進めること、すなわちDの復職と紛争の一括解決を内容とする和解交渉を開始することを請求したわけではなかった。

そうすると、上記(1)のとおり、和解は互譲の精神に基づき当事者双方が真しに歩み寄ることにより初めて可能になるものであり、和解に応じるか否かは原則として当事者双方の自由であるところ、会社が、Dの復職について同年5月6日の和解期日までに社内で検討していなかったとしても、また、同日以降も検討を行わず、結局、組合に対して、同人の復職を前提とする和解交渉に応じる意向を示すにはいたらなかったとしても、何ら不合理ではなく、組合と会社間で和解交渉が開始されなかったのは、むしろ組合の自由な選択による結果であるといえ、会社の対応を一方的に批判することはできない。

なお、会社とス労の和解は、その交渉開始当初の時点において既にB、Cの職場復帰が確定的に合意されていたものではなく、結局、1年10か月に及ぶ交渉を経てようやく成立したものであり(同3(1)

⑦)、この一事をもってしても、本件和解交渉は、組合ないし組合の組合員を不当に差別し、組合の運営に支配介入するために行われたものではないことがうかがえる。

(3) 紛争の内容等

ところで、組合は、Dの復職問題と、C、Bの復職問題を同一事案ととらえ、会社が同一事案について組合とス労に対して同一の和解条件を提案しなければ不当労働行為になると主張するものようである。

しかしながら、以下のとおり、本件和解交渉の対象となる紛争の内容等が、ス労の場合と、組合の場合とで同一であったとは到底いえず、同一の和解条件を提案しなくとも不当とはいえないのであって、この点に関する組合の主張は失当といわざるを得ない。

ア 本件和解交渉において、交渉の対象としてあがったのは、D、B及びCの復職問題と紛争の一括解決であった。紛争の一括解決とは、当時係争していた事件すべての解決を含むものであったが、ス労と組合とでは、会社との紛争の状況は相当異なっていたのであり（同3(1)⑥・⑦)、交渉の対象としてあがっていたものがス労と組合とで同一事案であったとはいえない。

特に、昭和61年5月ごろ、組合には、Dのほかにも解雇者が7人おり、そのうち5人は昭和59年刑事事件に関連して懲戒解雇された者で、事件後2年しか経過しておらず、同刑事事件は大阪地裁で、同懲戒解雇は大阪府労委、大阪地方裁判所で係争中であった（同2(2)⑩、同3(1)⑥）。

一方、ス労と会社との間で、B、C以外に解雇を争っていた者はおらず（同3(1)⑦)、社長も「ス労の活動はかなりトーンダウンしてきている」と認識していた（同3(2)③ウ）。

イ また、復職問題だけをみても、職場復帰をめぐる考慮すべき事情が、Dと、B、Cとで同じであったとはいえない。例えば、Dは、

昭和51年4月の刑事事件に関し7件の起訴事実について有罪とされたのに対し、Bは1件の起訴事実について有罪とされ、Cは無罪であった(同2(2)②)。そして、同刑事事件に係る東京地裁判決に対して控訴したのは、Dだけであった(同2(2)③)。さらに、Dは、本件和解交渉開始の2年前である同59年にも再度刑事事件で起訴されており、同事件の関係では5人の組合の組合員が懲戒解雇となった(同2(2)⑩)。なお、組合は、Bが、同51年12月に警察官に対する公務執行妨害事件で起訴され、有罪判決が確定していること(同2(1)⑳)を指摘するが、職場内の行為について有罪とされたわけではなく、かつ、本件和解交渉開始時の10年前の話であり、その後事件を起こしていないのであるから、職場復帰をめぐり考慮すべき事情が、BとDとで同じであったとはいえない。

(4) 小括

以上の次第であるから、会社が、本件和解交渉において、上記のとおり労働組合間で異なる意向を示したことには合理的な理由があるといえ、会社が組合に対してDの職場復帰を前提とした和解を提案しなかったことが労働組合法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為に該当するとはいえない。

(5) 再審査手続上の問題

ア 組合は、東京都労委らが労働組合法第7条の使用者に該当し、東京都労委らが不当労働行為を行った旨主張する。しかし、東京都労委らは本件和解交渉において労働委員会の権限を行使し、審査委員としての職務を執行したにすぎない。また、組合の組合員との間に雇用関係ないし労使関係あるいはそれらに近接ないし近似した関係にないことは明らかであり、本件において東京都労委らが同条の「使用者」に当たる余地はない。したがって、東京都労委らについて本件再審査手続

の当事者に追加することを求める組合の申立ては失当である。

イ また、組合は、審査委員が、組合の申立てに係る東京都労委で行われたス労と会社間の和解に関する調書等の物件提出命令を却下したのは不当であると主張するが、和解調書等は当事者以外に公開できないものであり、かつ、会社とス労間における和解交渉の進展が、D及び組合に対する不当労働行為の成否に影響を与えるものとは考えられないので、同和解調書等は本件の審査には必要がなく、組合の上記主張は理由がない。

2 争点2（社長発言等）について

- (1) 組合は、昭和61年6月9日のERセミナーにおける社長説明を録画したビデオテープの中に、「D氏は思想的に問題があるので職場復帰させる考えはない」との社長発言が含まれていると主張し、同主張に沿う記載ないし供述が、三田尻油槽所所員の陳述書及びL証人の証言（初審第9回審問）にある。

しかし、上記ビデオテープの反訳書（本件再審査第4回調査において同ビデオテープを放映し、同反訳書の正確性を確認。）によれば、社長は「現在D君の復職を考えるような情勢にない」と発言したにすぎず、組合主張の社長発言があったとは認められないから、同発言が支配介入の不当労働行為に当たるとする組合の主張は失当である。

- (2) また、組合は、会社が労務担当者を全国の事業所に派遣して、上記ビデオテープを見せ、ス労とのみ和解を進める旨の説明を行った行為自体が、会社ぐるみで組合に対する差別を実行するための合意形成を行ったもので、不当労働行為に該当すると主張する。

しかし、上記のとおり組合主張の社長発言があったとは認められず、しかも、前記1のとおり会社とス労の間のみで和解交渉が進展することになったのには合理的な理由があるのであるから、会社がこれを全国職制に説明したことが不当労働行為に該当する余地はない。

(3) したがって、争点2に関する組合の主張はいずれも失当である。

なお、組合は、上記反訳書中に組合主張の社長発言がなかったため、本件再審査において、昭和61年6月9日の社長説明だけでなく、その前後に行われた人事担当取締役の説明や質疑応答等にも対象を広げて、これらにおける発言等が不当労働行為に該当する旨主張を追加したが、問題となる発言についての具体的な主張がなく、かつ、その際に不当労働行為に該当するような発言等があったことを裏付ける証拠もないので、組合の上記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20年5月21日

中央労働委員会

略語・略称一覧

初出 頁	略語・略称	原語・原呼称
1	中 勞 委	中央労働委員会
2	東 京 都 勞 委	東京都労働委員会（平成16年12月までは「東京都地方労働委員会」）
2	会 社	エクソンモービル有限会社（初審申立て当時はエッソ石油株式会社）
2	ス 労	全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ガアキーム石油労働組合
2	組 合	スタンダード・ガアキーム石油自主労働組合
2	社 長	A社長
	B	B
	C	C
	D	D
3	Z 委 員	Z 審査委員
3	E	E
3	F	F
3	G	G
3	H	H
3	I	I
3	J	J
3	K	K
6	東京都労委ら	東京都労委及びZ委員
6	エッソ石油	エッソ石油株式会社
6	モービル石油	モービル石油株式会社（モービル石油有限会社の前身）
6	エッソ化学	エッソ化学株式会社
6	エ 労	エッソ石油労働組合
7	大 阪 府 労 委	大阪府労働委員会（平成16年12月までは「大阪府地方労働委員会」）