

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 事案の概要等

- 1 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（以下「ス
労自主」又は「組合」）は、再審査被申立人エクソンモービル有限会社（本
件当時（平成9年7月ないし同年12月。以下同じ。）（以下「平成」の元
号は省略する。）は、モービル石油株式会社。以下「会社」）が下記行為を
行ったことが、会社による組合に対する不当労働行為に当たるとして、大
阪府労働委員会（本件当時は、大阪府地方労働委員会。以下「大阪府労委」）
に、会社を被申立人として、同年9月22日に大阪地労委平成9年(不)第
44号事件の救済申立て（下記①に関して）を、同年12月26日に大阪
地労委平成9年(不)第73号事件の救済申立て（下記②に関して）を行っ
た（以下、これらを「本件救済申立て」）。なお、大阪府労委は、10年1

月27日に両事件を併合した。

- ① 9年11月1日付けMSKK（会社）シェーピング・スタディー（以下「シェーピング・スタディー」）に基づき実質的な人員整理をするための「早期退職／ニュー・キャリア支援制度」（以下「早期退職支援制度」）を同年8月1日から実施するに当たり、組合との団体交渉（以下「団交」）を実質的に拒否し、これを誠実に行わなかったことは、労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号に違反すること。
- ② シェーピング・スタディーに基づく組織変更を実施し、ス労自主大阪支部連合会モバイル大阪支店支部（以下「支部」）の組合員4名（A（以下「A」）、B（以下「B」）、C（以下「C」）、D（以下「D」）。なお、この4名を以下「支部組合員4名」）を新組織の枠外（以下「組織外」）としてクランク・プールに配属したこと（以下「本件配属」）は、組合所属故の差別であり、労組法第7条第1号に違反するとともに、当該組織変更を実施するに当たり、組合との団交を実質的に拒否し、これを誠実に行わなかったことは同条第2号に違反すること。

2 初審において請求した救済内容

- ① 早期退職支援制度の実施について、**Ⓐ**早期退職の必要性、**Ⓑ**早期退職についてどのような回避努力がなされたか、**Ⓒ**合理的な早期退職基準について、**Ⓓ**早期退職の手續は如何に公正に行われるのか（これらを以下「早期退職の4項目」）に関し、組合と団交を行うこと。
- ② シェーピング・スタディーに基づき行った支部組合員4名の本件配属を取り消し、従来どおりの業務を保障すること。
- ③ 組合と協議が整うまでシェーピング・スタディーに基づく一切の諸施策（早期退職支援制度を含む）を中止すること。

- ④ 早期退職支援制度について実質的に団交を拒否したこと及びシェーピング・スタディーに基づく組織変更により支部組合員4名を新組織から排除したことに関し、謝罪文の掲示及び従業員への社内報の配布
- 3 14年4月23日、初審大阪府労委は、組合の本件救済申立てを棄却した。
- 4 14年5月2日、組合は、これを不服として、会社を再審査被申立人として再審査を申し立てた。

第2 争点

本件の争点は、組合の救済申立書及び再審査補充申立書等からすると、下記のとおりとするのが相当である。

- 1 シェーピング・スタディーに基づき、9年11月1日、支部組合員4名を組織外として本件配属を行ったことは、不利益取扱いに当たるか（労組法第7条第1号）。
- 2 9年7月10日から同年11月20日の間に行われたシェーピング・スタディーに基づく早期退職支援制度、組織変更及び本件配属に関する9回にわたる団交（ス労自主大阪支部連合会（以下「支部連」）団交を含む。以下「本件団交」）における会社の対応は、団交拒否ないしは誠実交渉義務違反に当たるか（労組法第7条第2号）。

第3 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、次のとおり再審査における主張を付加する外は、本件初審命令理由第2の1(1)及び(2)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（支部組合員4名を組織外として本件配属をしたことが不利益

取扱いに当たるか) について

ア シェーピング・スタディーによる合理化は、会社が不適とした者を組織外にして早期退職に追い込もうとしたものであるから事実上の指名解雇に等しいものであり、労働者、労働組合にとって重要な労働条件である身分及び業務内容の一方的不利益変更を労働者に強制するものであって、合理的な理由が認められない。

しかるに、初審命令は、会社の事実上の指名解雇の意思を認定せず、シェーピング・スタディーによる合理化を無条件で容認し、その前提に立って大阪支店における要員配置とその選考基準について差別的取扱いがあったか否かを判断しており、シェーピング・スタディーによる合理化の合理的理由の有無、すなわち、早期退職の4項目等を検討していない。

イ 初審命令は、組合が行った「会社の支部嫌悪の意図が決定的動機となっている」との背景立証（当時の会社とス労自主の労使関係、特に大阪支店における管理職の団結破壊攻撃と支部組合員4名の組織防衛の闘いが続いている労使関係）を無視して、支部組合員4名を組織外にして早期退職に追い込もうとした団結破壊の意思を認定せず、判断もしていない。

その上、支部組合員4名を組織外にして「クラーク・プール」に配属し、明らかに大阪支店の片隅に隔離し、仕事を取り上げて定まった仕事を与えず、場当たりの必要のない仕事、屈從的かつ見せしめ的な業務を与えて「仕事干し」でないことを仮構したことを、意図的に認定していない。他組合の組合員で、他の事業所で「組織外」とされた労働者は、「仕事干し」を受けて本来業務でない業務を指示された事

実はなく、支部組合員4名のみが際だって不当な扱いを受けたものである。

初審命令は、支部組合員4名が「物理的に隔離されていたとはいえない」（同命令書18頁）と判断するが、その実態は支店の片隅に衝立で仕切られて支店組織でない形で配置され、物理的にも心理的にも「組織内」の従業員と隔離された状態に置かれたものである。

ウ 会社は、「組織外」の「選考基準」らしきものとして、5項目の基準を挙げるが、これは会社（管理職）の業務指示に異を唱え、反対することは許さないというものである。

初審命令は、「組合の側においても、新組織の選考基準及びその支部組合員への適用が恣意的であることをうかがわせる具体的な事実の疎明はない」（同命令書18頁）と判断するが、その立証責任は会社に求めるべきであるところ、会社は、上記5項目の各基準における支部組合員4名の評価を具体的に明らかにしていない。それは、すなわち、上記の「選考基準」の合理性及び公正に適用されたことを立証していないのであるから、4名の支部組合員の選別の根拠が合理性・公平性に欠けるものであるというほかはない。

(2) 争点2（本件団交における会社の対応が団交拒否ないしは誠実交渉義務違反に当たるか）について

ア 会社は、全従業員の約3割（約300人）に及ぶ人減らしを行わなければならない事情があるのなら、組合に、決算状況や将来の見通しなど具体的かつ詳細に説明して認識をすり合わせ、合意を得るよう努めるべきである。しかしながら、会社は、上記をはじめ、早期退職の4項目等について組合に明らかにしなかったのであり、不誠実団交というより

団交拒否そのものである。それゆえ、組合は、シェーピング・スタディーによる合理化計画に合意しなかったものである。しかるに、初審命令は、シェーピング・スタディーが団交事項であるか否かの判断を避けているので、中労委の判断を求める。

イ 初審命令は、「会社は、計9回の団交に応じており、また、その対応も、組合が主張するように実質的な団交拒否というほど誠実さを欠いていたとはいえない」（同命令書20～21頁）と判断するが、組合の質問に答えた、説明したというだけでは団交の要件を満たしたとはいえない。そして、初審命令は、「早期退職支援制度及び本件配属等が事前協議事項であり組合との協議、合意を経てから実施するべきであるとの主張に固執したこともあって、団交が進展しなかった」（同命令書21頁）として団交が膠着状態となったことについては組合に非があると判断し、組合の申立てを棄却するが、会社の、「団交議題ではない。説明はする。」との基本的姿勢こそ糾されるべきである。初審命令は、労働者の団交権及び団結権を無視したものであって、労組法の立法趣旨を逸脱する。

2 再審査被申立人

(1) 争点1（支部組合員4名を組織外として本件配属をしたことが不利益取扱いに当たるか）について

ア 組合は、早期退職を整理解雇と同視し、整理解雇の4要件論をもって本件を判断すべきという主張をするようであるが、一方では「重要な労働条件である身分及び業務内容の一方的不利益変更を労働者に強制するものである」と雇用継続を前提とした主張をしており、失当である。

イ 組合は、会社に不当労働行為意思があったと主張するが、関連事件における中労委及び最高裁判所の判断において、かかる主張が認められた例はない。

ウ 大阪支店における「組織外通告」は、組合員・非組合員を問わないものであった。

すなわち、①当初「組織外通告」を受けたのは支部組合員4名のみではなく、クラーク3名、専門職3名を含め10名であり、②実際に「組織外」とされたのはクラークが多いところ、支部組合員4名は全員がクラークであり、新組織発足前に少なくとも12名のクラークがいたが、新組織ではクラークポジションが3名分（うち1名は1年限定）しかなかったものであり、③支部組合員4名は就労状況が著しく劣っていたものである。

エ 組合は、クラーク・プールが「隔離」状態であるかのような主張をするが、従前には他の従業員が就労していた場所に配置されただけで、組合主張のような実態は全くない。

(2) 争点2（本件団交における会社の対応が団交拒否ないしは誠実交渉義務違反に当たるか）について

会社は、誠実に団交を行っており、会社が同意しない限り団交拒否とする組合の考えは容れられない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、本件再審査結審現在（21年11月19日）肩書地に本社を置くものであるが、本件当時は、全国に大阪支店を含む支店、営業所、

油槽所等を有して、各種石油製品及び関連製品の販売等を業とする株式会社であった。

その後、会社は、12年2月1日にモービル石油有限会社（前身のモービル石油株式会社を含め、以下「モービル石油」）に組織変更し、同年7月1日には申立外エッソ石油有限会社（前身のエッソ石油株式会社を含め、以下「エッソ石油」）及び東燃ゼネラル石油株式会社（同日付けで申立外東燃株式会社と同ゼネラル石油株式会社が合併して成立。以下「東燃ゼネラル」）と新たに設立されたエクソンモービルマーケティング有限会社（以下「マーケティング」）及びエクソンモービルビジネスサービス有限会社（以下「ビジネスサービス」）の5社でエクソンモービルグループを形成して業務統合をした。

その後、さらに会社は、14年6月1日にエッソ石油、マーケティング、ビジネスサービスと合併（エッソ石油を存続会社とする。）し、現在の名称に改称して、現在に至っている。エクソンモービルグループ各社の従業員数は、16年4月末では会社が約900名、東燃ゼネラルが約2,200名であり、このうちモービル石油の従業員であった者は約400名で、会社に在籍しているか、東燃ゼネラルに在籍出向しているかのいずれかである。

ちなみに、会社の大阪における地方組織に関しては、昭和61年3月1日に、大阪第一支店、大阪第二支店及び総務部大阪事務所（これらを総称して、以下「旧大阪支店」）の統廃合（以下「大阪支店統廃合」）がなされ大阪支店となったが、その後、後記4(5)のとおり11年1月1日付けで大阪支店は大阪支社に組織変更され、さらに、上記合併に伴い大阪支社は現大阪第一支店となった。

(2) 組合（ス労自主）は、申立外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」）が、下記 2 (1) の事情により事実上分裂状態となったことを受けて、会社の従業員等（退職組合員及び被解雇組合員等（解雇の係争者を含む。）を含む。）によって、昭和 57 年 9 月 25 日に結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件当時の組合員数は 33 名であり、このうち、モービル石油の従業員籍を有していたものは 8 名であった。

なお、組合は、もともと下記(4)のとおり組合結成前に組合員が加入していたス労が、モービル石油とエッソ石油の両社に分割された以降も別法人である両社の従業員を組織してきたように、組合結成以来両社の従業員を組織してきた経緯もあり、上記(1)の会社組織の変遷（業務統合を経て合併）にもかかわらず、組合の構成に変更はなかったものである。

(3) 申立外支部連は、組合（ス労自主）の下部組織として、4 年 9 月 20 日に結成された労働組合で、申立外支部及び申立外ス労自主エッソ大阪支部（エッソ石油の従業員等により組織）で構成されている。

ちなみに、支部連の下部組織のうち、支部は、下記(4)のス労自主結成以来ス労自主モービル大阪支店支部と称していたが、上記のとおり支部連に加盟したことにより名称を現支部名であるス労自主大阪支部連合会モービル大阪支店支部に改めた。

(4) 本件当時のモービル石油には、組合の外に、申立外ス労及び昭和 49 年にス労の脱退者等により結成された申立外モービル石油労働組合（以下「モ労」）があった。ス労は、同 28 年にスタンダード・ヴァキューム石油日本支社の従業員により結成され、同 36 年 12 月に同支社がモービル石油とエッソ石油に分割された以降もそのまま存続していたが、下

記2(1)の事情により事実上分裂状態となり、上記(2)のとおり、ス労自主が結成された。

なお、モ労は、上記(1)のエクソンモービルグループの業務統合に伴い、エッソ石油の従業員で組織されていたエッソ石油労働組合と合同してエクソンモービル労働組合を結成し、その後、更に東燃ゼネラルの従業員で組織されていた東燃ゼネラル石油労働組合と合同してエクソンモービルグループ労働組合（以下「グループ労」）を結成した。エクソンモービルグループには、現在、上記3組合（ス労自主、ス労、グループ労）の外に東燃ゼネラルの従業員で組織される全石油ゼネラル石油労働組合（以下「ゼネラル石油労」）があり、これら4組合が併存している。

ちなみに、16年10月当時のエクソンモービルグループの従業員籍を有する組合員数は、ス労自主9名（うちモービル石油の従業員であった者は3名）、ス労37名、グループ労約1,700名、ゼネラル石油労74名であった

【以上、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

2 支部結成の経緯と大阪支店等における労使関係について

- (1) 昭和51年6月、エッソ石油は、争議行為時の暴行及び傷害の容疑で逮捕されたス労組合員5名のうち4名を懲戒解雇した。これに対しス労は解雇の撤回闘争等を行った。

同56年6月22日、東京地方裁判所は、上記組合員5名のうち2名を無罪とし、残りの3名については罰金刑に処する旨の判決を言い渡したが、この判決に対し控訴をすべきか否か等をめぐってス労内部において意見が対立し、同57年8月の定期全国大会で控訴しないことを主張するス労本部とこれに反対するグループとの対立が決定的となり、以後

ス労は事実上分裂状態となった。その結果、ス労本部の方針に反対して上記定期全国大会をボイコットしたモービル大阪支店支部、エッソ大阪支部その他3分会連合会の組合員が中心となり、「ス労とス労の闘争を継承・発展させる」として同年9月25日にス労自主が結成され、同年10月14日に、同日付け組合結成通告書及び団交要求書を会社及びエッソ石油にそれぞれ提出した。

これに対し、会社は、ス労自主がス労からの脱退手続をとっていないことから、ス労内部の組織か会社が正式に対応すべき組織か判断できないとして、団交には応じられない旨答えるとともに、ス労自主組合員がス労を脱退したか否か不明であるとの理由で、同組合員の給料から差し引いた組合費相当額を会社本社（以下「本社」）人事部労務担当副部長であるE名義の銀行口座に保管した。

一方、ス労モービル大阪支店支部（当時の同支部の組合員は5名）は、同日、臨時の支部大会を開催してス労自主への組織加盟を決議し、同日付けで会社に組織加盟通告を行い、ス労の組合員であった支部組合員4名はス労自主の支部組合員となり、支部を構成した。

その後、C及びBが12年3月末に、Dが17年7月末に、Aが21年9月末にそれぞれ退職したことに伴い、同年10月1日以降、会社の従業員籍を有する支部組合員はいなくなった。ちなみに、C及びBは、12年2月25日頃組合に脱退届を提出している。

- (2) 昭和58年3月25日、大阪府労委の交付したス労自主の組合資格審査決定書（同月10日付け）の提示を支部より受けた会社は、同年4月7日にス労自主に対し労使関係を結びたい旨申し入れ、それ以後会社は、ス労自主を正式に対応すべき組織として、同月中に団交を開催し、また、

同年7月には上記(1)記載の組合費相当分を各ス労自主組合員の銀行口座に振り込んだ。

(3) 昭和59年4月20日、ス労自主は、春闘要求等のため旧大阪支店及びエッソ石油大阪支店においてストライキ闘争を行った。その後、同年6月30日から同年7月10日にかけて、上記エッソ石油大阪支店でのストライキ闘争に参加したCら支部組合員3名を含むス労自主組合員等29名が、建造物侵入の容疑で大阪府警察本部に逮捕されたが、上記支部組合員3名は同月12日に釈放された。

(4) 昭和60年3月14日、会社は、上記(3)記載の旧大阪支店におけるストライキ闘争に加わったこと等を理由に支部組合員4名の組合活動が行き過ぎであるとして、同人らに対し出勤停止2日あるいは減給1.5日分の懲戒処分を行った。

(5) 昭和61年1月29日から同年2月25日まで、支部と会社の間で、大阪支店統廃合に関して団交が開催され、支部が「大阪支店統廃合はそのこと自体が労働条件の変更であり、支部三役の転勤を伴うものであるから、支部と事前協議を行い、合意に達してから行うべきである。」と主張したのに対し、会社は、「大阪支店統廃合は、経営権の問題であり事前協議事項ではない。また、労働条件の変更はほとんどない。支部三役は転勤ではなく配転であり、事前協議約款、事前同意約款もないので、組合との事前協議・同意を得てからでないとは組織改編ができないものではない。」等と反論して、両者は合意に至らなかった。結局、同年3月1日、大阪支店統廃合が実施された。

同年4月3日及び同年5月7日、支部は、大阪支店統廃合後、支部組合員に対する不当監視及び労使慣行破壊がなされているとし、会社に対

し抗議文を提出し、また、同年12月4日にも支部組合員に対し不当業務命令が乱発されている等として、抗議書を提出した。

支部は、会社による、①支部との協議・合意なく実施した上記大阪支店統廃合及びこれに伴う支部組合員4名の配置転換（以下「配転」）による業務内容の変更（以下「業務変更」）、②昭和63年8月1日付けのA及びBの再配転（以下「63.8.1配転」）による業務変更、③Aに対する同月2日付け職務明細書の「その他」職責条項に基づく業務命令の多発、④元年4月3日付け職務明細書によるAの業務変更及びこれに関する団交への不応諾等が不当労働行為であるとして、大阪府労委に対し、同年7月1日付け及び同年8月19日付けで、会社及び大阪支店を被申立人として救済申立て（「大阪地労委平成元年(不)第36号事件」及び「同年(不)第47号事件」）を行った。初審大阪府労委は、6年12月12日、その一部の申立てを却下し、その余の申立てを棄却したところ、支部はこれを不服として再審査を申し立てた（中労委平成6年(不再)第49号事件）が、当委員会は、20年10月15日、これを棄却した。支部連は、21年5月11日、これを不服として東京地裁に取消訴訟を提起し、現在同地裁に係属中である。

- (6) 昭和50年1月から同年5月にかけて、本社と大阪支店統合前の旧大阪第一支店が差別図書を購入していた事実が同51年3月に発覚したことなどにより、同52年以後、会社は社内同和研修を行うようになった。

同58年6月7日、本社財務部所属でモ労組合員が支部組合員に対し、「あんたらだって年増部落と言われたら嫌でしょう」との発言（以下「年増部落差別発言」）を行ったことがあり、この発言を巡って、支部と会社の間で団交が重ねられ、会社が団交の打切りを宣言した。

支部は、年増部落差別発言等に関する団交及び事務折衝並びに63.8.1配転に関する団交における会社の対応等が不当労働行為であるとして、大阪府労委に対し、同63年9月5日付けで、会社及び大阪支店を被申立人として救済申立て（「大阪地労委昭和63年(不)第53号事件」及び「同年(不)第54号事件」）を行った。初審大阪府労委は、4年8月7日、その一部の申立てを却下し、その余の申立てを棄却したところ、支部はこれを不服として再審査を申立てた（中労委平成4年(不再)第27号事件）が、当委員会は、20年1月23日、これを棄却した（当該命令は同年8月31日に確定した）。

6年3月16日、大阪支店において実施された社内同和研修において、支店管理職のFが同和地区等に関する差別的な発言（以下「F発言」）をしたにもかかわらず、研修リーダーがF発言を糾さずに研修を終了したことについて、支部連が会社の責任を追及したところ、会社は、「社内同和研修について、労使で協議決定しないといけないとは考えていない」との基本的考えを表明した。

支部連は、研修リーダーがF発言を糾さずに放置したまま研修を終了させたことが不当労働行為であるとして、大阪府労委に対し、7年3月10日付けで、会社及び大阪支店を被申立人として救済申立て（「大阪地労委平成7年(不)第20号事件」）を行った。初審大阪府労委は、10年12月21日、その一部の申立てを却下し、その余の申立てを棄却したところ、支部はこれを不服として再審査を申し立てた（中労委平成10年(不再)第49号事件）が、当委員会は、20年6月18日、これを棄却した。支部連は、21年1月15日、これを不服として東京地裁に取消訴訟を提起し、現在同地裁に係属中である。

ちなみに、本件当時、本件以外に、会社（大阪支店を含む）を被申立人とする組合（下部組織を含む）の不当労働行為救済申立て事件が、当委員会に7件、大阪府労委に3件（下記3(5)参照）係属していた。このうち、大阪支店に係る労使関係に関するものが大半を占めていた。

【以上、審査の全趣旨, 当委員会に顕著な事実】

- (7) 本件当時の支部組合員は、前記第1の1②の支部組合員4名であり、Cは支部執行委員長（組合本部中央執行委員及び支部連執行副委員長を兼任）、Aは同執行副委員長（組合本部中央執行委員及び支部連執行委員長を兼任）、Bは同執行副委員長（組合本部中央執行委員及び支部連執行委員を兼任）、Dは同書記長（支部連執行副委員長を兼任）であった。

C、A及びBは、それぞれ、昭和49年1月1日、同50年4月3日及び同46年10月1日に会社に入社し、9年10月31日までは、大阪支店総務課、同業務課又は大阪工業用支店業務課において、いずれもクラーク（一般事務職）として勤務し、Dは、昭和47年10月1日会社に入社し、9年10月31日までは、大阪支店総務課において、クラーク（和文タイピスト）として勤務し、下記3(31)のとおり同年11月1日以降クラーク（一般事務職）として勤務していた

また、本件当時、会社には他に、G、H（以下「H」）、I（以下「I」）及びJ（以下「J」）の4名のス労自主の組合員がおり、同人らは、それぞれ鶴見油槽所、三津浜油槽所、広島油槽所及び小倉油槽所に所属する現業職であった。

【甲 58, 86, 92, 95, 初審③L 7, 8 頁, ⑤K 34 頁, ⑩D 5 頁, 当審①A 28, 29 頁, 審査の全趣旨, 当委員会に顕著な事実】

3 シェーピング・スタディー及び早期退職支援制度の実施について

(A シェーピング・スタディーに至る経緯)

- (1) 昭和61年1月、8年3月までの10年間における、ガソリン、軽油、灯油の輸入資格者を実質上石油精製業者に限定する暫定措置を定める特定石油製品輸入暫定措置法（以下「特石法」）が施行された。

4年11月、会社は、会社内の組織改革・改善を今後行うという内容の「TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM憲章)」を定めた。

5年2月23日、会社は、TQM憲章に基づいて、組織改善プロジェクトを発表した。

同年6月24日、会社は従業員に対し、「組織改善プロジェクト」と題する文書を配布し、「この度、我が社のTQM憲章の実現に向けて、モータール石油の組織をさらに改善するプロジェクトを発足させた。このプロジェクトの推進のため、構成員5名によるタスクフォースが組織された。」等の説明をした。

6年5月16日、日本経済新聞に「モータール石油は5年後には700名近くまで従業員を減少する」旨の記事が掲載された。しかしながら、同年6月16日、大阪支店で行われたフォーラム（公開討論）において、M（当時の会社社長）は、「そのような計画はない。」旨発言をした。

8年3月31日、特石法が廃止され、同年4月1日から、ガソリン、軽油、灯油の輸入資格者の限定が撤廃されて、商社や小売業者を含め石油輸入が全面的に自由化された。

【甲2,3,107(2~4頁),乙19(4,5頁),初審③L1,2頁,審査の全趣旨】

- (2) 8年12月18日、春闘諸要求等を議題とする団交において、会社は、組合に対し「現在進行中の2つのスタディーにより組織の見直しが行わ

れる。これに対応するため、現在管理職を対象としている早期退職制度を組合員有資格者も含めオープンなものとする。」旨説明した。

【甲 4, 乙 19(5 頁), 初審① L 11, 12 頁, 当審① L 11, 12, 審査の全趣旨】

- (3) 9年2月26日、会社は従業員に対し、「全従業員の皆さんへ」と題する文書を配布し、「会社では、数年前から推進してきた組織の見直し及び業務の効率化、合理化のまとめというべき、コア・ビジネス・スタディー、ビジネス・プロセス・スタディー及びコペルニクス・スタディーが進行中であり、4月ころには状況報告ができる。これらの結果、会社全体として相当数の短/中期的な余剰人員を抱えることが予測され、早期退職制度を導入する必要性がある。」旨説明した。

【甲 5, 乙 19(6 頁) , 審査の全趣旨】

- (4) 9年3月頃、A、B及びCは、上司から職務明細書を提示され、これに署名するよう求められたが、同意できないとして署名しなかった。この時提示された職務明細書には、Aを例にとると、「目的 (PURPOSE OF JOB)」として「Adm. Coordinator の指揮、監督のもとに大阪支店の営業活動に付帯する業務を遂行する。」、「職責 (REGULAR ASSIGNED DUTIES)」として「A. 一般業務 (時間の割合 15%) 支店関係者及び代理店・顧客との円滑なリレーション/コミュニケーションを維持するため、基本的には常にデスクに居ると共に次の業務を遂行する。①来客者に対する挨拶、②ファクシミリの送受信、③書類の複写、④来客者へのティー・サービス、⑤電話の取次ぎ、対応 (受信の際に「モービル1のモービル石油・・・」を言う)、⑥書類のファイル」、「B. 専門的知識をもって現任者が主体として以下の業務を遂行する (時間の割合 55%)。① J R 西日本クーポンセールスの清算 (マ) 業務及び関係代理店・社内関係部署と

の調整、②代理店毎の全油種のターゲット・ボリュームの設定・変更・訂正、③性状分析表の作成・照合・送付、④船による取引オーダーの関係出荷地への連絡、⑤レポート（月間集計書／包括請求書等）のファイル・保管、⑥顧客マスターのコード管理等」、「C. 他のスタッフの業務を補助する（時間の割合15%）」、「D. A及びBの他にAdmini.Group内の担当者が不在の場合は相互に職務を代行して補完する（時間の割合10%）」及び「E. その他Admini.Coordinatorが指示する業務を適宜遂行する（時間の割合5%）」などと記載されていた。

なお、職務明細書は、当該従業員が行うべき業務を箇条書きにしたもので、配転や業務内容に変更があった際に上司が提示し、当該従業員が確認の上署名するものであった。

【甲 84, 88, 99, 100, 乙 17, 初審⑪B25～31 頁, ⑭C2～5 頁, ⑮C3 頁, ⑰A22～30 頁, ⑱A21 頁, ⑲A22～30 頁, 当審①A30, 32 頁, ②N17, 18 頁, A30～32 頁】

- (5) 9年4月、会社は、9年度の賃金引上げの査定に係る業績評価（評価対象期間は前年の1月ないし12月であり、業績評価の総合評価は、「絶対評価」によりGE、CE、MR、FR、CFの5段階で表されたが、それぞれに+・-が付されることがあった。また、クラークの場合、勤務状態の評価は職務明細書に対応した業務遂行基準中の5グループ（①職位に要求される仕事の習熟度、②仕事の信頼性/生産性、③チーム目標達成への寄与・貢献/協働の程度、④顧客(社内/社外)への対応/サービスの程度、⑤仕事の改善・工夫の成果）の各項目について記載されていた。）を行ったが、支部組合員4名は最低ランクの総合評価を受けた。ちなみに、支部組合員4名は、上司（第1次評価者）による考課の開示及びそ

の理由の説明等を行う面談の際、電話応接時に「モバイルF1のモバイルです」とのキャッチフレーズを言っていないこと、コピー紙の補充を行っていないこと等の指摘を受けていた。

組合は、会社がス労自主組合員8名（支部組合員4名を含む）に対し行った、①3年度から11年度までの基本給の差別的支給、②3年夏季から11年冬季までの各一時金の差別的支給、③賃金・一時金の業績評価制度の不公開、不公正な運用が不当労働行為であるとして、大阪府労委に対し、7年6月12日ないし12年2月24日の6次にわたり、会社を被申立人として救済申立て（「大阪地労委平成7年(不)第42号事件」、「平成9年(不)第32号事件」、「同年(不)第74号事件」、「平成10年(不)第75号事件」、「同年(不)第94号事件」及び「平成12年(不)第13号事件」）を行った。初審大阪府労委は、15年4月11日、その一部の申立てを却下し、その余の申立て（9年度の基本給の引上げに係るものを含む）を棄却したところ、組合はこれを不服として再審査を申し立てた（中労委平成15年(不再)第24号事件）が、当委員会は、19年7月4日、再審査申立てを棄却した（当該命令は20年1月31日に確定した）。

【甲10,25、当審①L10～14頁、当委員会に顕著な事実】

- (6) 9年4月9日、会社は従業員に対し、「全従業員の皆さんへ」と題する文書を配布し、「現在ストラテジー・スタディーが進行中である。石油業界の動向及び展望の中で、どのようにして会社が長期的に対処し戦略的位置付けを高めるかを模索すべく、このスタディーが計画された。コア・ビジネス・スタディーやビジネス・プロセス・スタディーによる様々な調査結果や提言もこのスタディーの中に包含される。」旨説明した。

その後、同月から5月にかけて、会社は従業員に対し、同様の文書を4回配布し、ストラテジー・スタディーの進捗状況を説明した。

【甲 6, 7, 8, 9, 11, 乙 19(6, 7 頁), 審査の全趣旨】

- (7) 9年6月26日、会社は従業員に対し、「従業員の皆様へ」と題する文書を配布し、「ストラテジー・スタディーをシェーピング・スタディーに改題した。できるだけ早い機会にトップ・レベルの組織構造を発表し、さらに、8月初旬におおまかな新しい組織の全容を発表する。その後、新組織の詳細なデザインと組織を構成する職位/職責について適宜知らせていく。全社的に人員の削減が避けられないことも予想している。」旨説明した。

【甲 12, 乙 19(7, 8 頁), 審査の全趣旨】

- (8) 9年7月3日、会社は従業員に対し、「(社外秘) 従業員の皆様へ」と題する文書を配布し、「トップ・レベルの新組織は、主に利益を上げる責任を担う4つのビジネス・ユニット、ビジネス・ユニットに対し経理、財務、広報、人事等の専門的サービスを提供する3つのシェアード・サービス・ユニット、全社的な経営企画を担う1つのコーポレート・ユニットで構成される。8月1日までに新組織の全体像がつけられる予定である。」旨説明した。

【甲 13, 乙 19(8 頁), 審査の全趣旨】

- (9) 9年7月10日、シェーピング・スタディー合理化ほかを議題とする団交が行われた(同月9日の事務折衝で、組合が団交議題として「シェーピング・スタディー合理化」の追加を申し入れたもの)。

組合は、「(会社の労務の) 窓口から今朝も案件から取り下げて欲しいとの話があったが、シェーピング・スタディーは大合理化であり、組合

として危惧を持っている。団交の案件から取り下げてということだが、団交を拒否するなら不当労働行為救済申立てを行う。」旨述べ、会社は、「団交ができないとは言っていない。今発表している以上のものがない。」旨述べた。

さらに、組合は、「団交案件から下ろすのではなく説明すべきである。団交で組合になぜ説明しないのか。組合に説明しないで、あれ以上の説明ができないとはどういう了見なのか。」等と述べ団交での説明を求めたが、会社は、「組合員には知らせている。組合に説明するものがないが、ないからそう言ったものである。」旨述べ、それに対して、組合は納得できない旨主張した。

【甲 19, 乙 19(8, 9 頁), 初審② L2～5 頁, 審査の全趣旨】

- (10) 会社はその後、従業員に対し、9年7月11日に、「従業員の皆様へ」と題する文書を配布して、「オーガニゼーション・ディベロップメント・チームの5つのチームリーダーを任命し、翌週には企業文化チームが発足する」旨を、同月14日に、「従業員各位」と題する文書を配布して、「9年社員意識調査（WORLDWIDE（世界各社）調査、MSKK調査）を行うこと及び協力を要請する」旨を、同月18日に、「従業員の皆様へ」と題する文書を配布して、「シェーピング・スタディーによって今後のMSKKの向かう方向と戦略が決定した」旨を、同月25日に、「従業員の皆様へ」と題する文書を配布して、「従業員各員の理解を深めるためのコミュニケーション・チーム作成の発表」について説明した。

【乙 19(9), 審査の全趣旨】

(B 早期退職支援制度の発表と新組織の説明)

- (11) 9年7月28日、会社は従業員に対し、「全従業員の皆さんへ」と題す

る文書を配布し、「シェーピング・スタディーが提案する営業形態、ビジネス・プロセスの簡素化、業務の効率化により、会社全体として相当数の短期的な余剰人員を抱えることとなったため、これまで限定的に適用していた早期退職制度を一般に広げた早期退職支援制度を実施する」と発表した。同文書には、その内容について、「①応募資格は、すべての管理職従業員、勤続10年以上の専門職従業員及びすべての事務・技能職従業員とする。②募集期間は、9年8月1日から同年11月30日までとする。③制度適用者は、原則として、同年12月31日までに退職するものとする。④制度適用者には会社都合の退職金を支給し、さらに、特別加算金を追加支給する。⑤制度適用者で再就職のあつせん、カウンセリングを希望する者は専門的支援を受けることができ、退職後1年間に限りその費用を援助する。⑥今回の制度に応募するかどうかは、有資格者の全くの任意による選択である。」旨の説明が記載されていた。

また、同文書に添付されていた「早期退職支援制度Q & A」には、同制度に応募可能な者は、専門職・管理職、事務・技能職の合計で約800名（同年4月初めの従業員1,038名に対して）であり、シェーピング・スタディーの結果、全体の30%程度、職種別には専門職・管理職で約25%、事務・技能職で約50～60%のポジションが削減可能と想定している旨の説明がなされていた。

同日、会社は組合に対しても、同旨の文書を提示した。

【甲 15, 17, 乙 19(10 頁), 初審① L 17～25 頁, 審査の全趣旨】

- (12) 9年8月1日、会社は、同日から同年11月30日までを募集期間として、早期退職支援制度の募集を開始するとともに、従業員に対し、「従業員の皆様へ」と題する文書を配布して、会社の新組織について同年8

月12日及び13日の2日間で説明を行うことを発表した。

【乙19(10頁), 審査の全趣旨】

- (13) 9年8月12日及び13日、会社は、新組織についての説明会を実施した。

また、同月13日、会社は従業員に対し、従業員の意思を参考にするとして、「新組織における配属・異動希望申告書」を配布した。

【乙19(10, 11頁), 審査の全趣旨】

- (14) 9年8月19日、同月18日の会社からの団交申入れに基づき、早期退職支援制度及び新組織等を議題とする団交が行われた。

会社は、早期退職支援制度について説明し、さらに、シェーピング・スタディーによる新組織について、「新組織の全体像」と題する文書を提示し、「各レベル毎でポジションを決めている途中であり、レベル1（社長）及びレベル2（取締役）は決まっており、レベル3（部長クラス）は今月末、レベル4（課長クラス）及びレベル5（一般従業員）は9月中ないし下旬に決まる」旨述べた。

組合が、「シェーピング・スタディー大合理化とそれに伴う早期退職支援制度は人減らし合理化であり、反対であるから、撤回を求める。これまでの経営の失敗を労働者に押し付けるのではなく、まず経営陣がその経営の失敗の責任を自らとるべきだ。」「今回の早期退職支援制度は、60歳定年制の実質切下げであり、労働条件の重大な変更であるから、組合と協議し決定すべき事項である。即刻、早期退職支援制度を停止し、まず組合と協議せよ。」「組合員の職場を確保せよ」等と主張したのに対し、会社は、「経営の責任でもって方針を出した。石油業界での生残りに頑張っているのです、撤回はしない。更なる発展を方策化してのことであ

り、経営の失敗があったとは考えていない。石油元売り他社も効率化には相当な努力をし、生き残りに凌ぎを削っている。」「早期退職制度は整理解雇と違って、本人の希望によって任意に選択できる制度である。組合と協議し決定してから導入しなければならない事項とは考えていない。労働条件に変更があれば協議する。早期退職支援制度は労働条件であるが、一律に全従業員に適用するものではないから、組合と協議はしない。組合と協議し決定すべき事項とは考えていない。しかし、説明はする。」「職場の確保は考えている」旨反論ないし回答をした。

【甲 20, 23, 107(7, 8 頁), 乙 19(11, 12 頁), 初審② L4~7 頁, ③ L3~7 頁, 当審① L2~5, 13, 14 頁, 審査の全趣旨】

- (15) 9年8月22日、会社は従業員に対し、「新組織の人事について」と題する文書を配布し、「レベル3の人事がほぼ決定しつつあり、その後、レベル4及びレベル5の人選を始める」と説明した。

【乙 19(12 頁), 審査の全趣旨】

- (16) 9年8月27日、会社は従業員に対し、「人事異動ーレベル3ポジション」と題する文書を配布し、レベル3のマネージャーとして、同年11月1日付けでO大阪支店長（以下「O支店長」）の後任のP（以下「P次期支店長」又は「P支店長」）を任命すること等を決定した旨及び「これらの新マネージャーは、発令までの約2か月間においても、現在の職責に加え、新職位に関わる業務にも柔軟に対応してもらおう。つまり、今後11月1日までの間に段階的に行われる、更なる組織の人事についての、新旧の職責に基づく参画、協力、関与等がその役割となる。」旨発表した。

【甲 109, 乙 19(12 頁), 当審① L7, 8 頁, 審査の全趣旨】

- (17) 9年9月2日、会社が年末までに全社員の3割に当たる300名を目

標に人員削減する大規模なリストラクチャリングを打ち出した旨の新聞報道がなされた。なお、同記事には、「きっかけは、昨春の輸入自由化など一連の規制緩和への対応」、「出光興産は、来春の新規採用を初めて見送り、現在4,800名の社員を99年度末に4,400名前後に減らす。日本石油やコスモ石油も、人減らしを進めている。」、「ジャパンエナジー、コスモ石油と三菱石油の3社が、募集期間限定型の希望退職に踏み切った」、「ガソリン市況の悪化は、とどまるところを知らない」、「『日本の企業』と言われたモービルは、生き残りのため、変身した」等の記述がなされていた。

ちなみに、当時の石油元売り8社の経常利益は、例外なく7年頃より大幅な減少傾向にあったところ、会社の経常利益は、8年においては約77億円であったのが、9年においては12億円となり、8社中、8年から赤字に転じていた三菱石油に次いで最下位から2番目となった。

【甲 16, 52】

(18) 9年9月4日、早期退職支援制度及び新組織等を議題とする団交が行われた。

組合が「前回団交で、『本件早期退職支援制度は労働条件の重大な変更であるから、組合と協議し決定すべき事項である。即刻、早期退職支援制度を停止し、まず組合と協議せよ。』と要求したことに対する会社の回答を受けたい。1,020名のモービル石油のすべての労働者を対象として、早期退職や転勤、配転などを含め労働条件の変更を、組合と協議決定せず、実施しようとしている。」等と述べ、改めて早期退職支援制度の停止及び組合との事前協議を求めたのに対し、会社は、「早期退職支援制度は管理職、非管理職についての任意の制度で、希望の者に適用するも

のであり、組合と協議決定してから実施するものではない。ただし、説明、議論はする。付け加えるなら、3か月間に限って実施するものなので、協議し決定すべき事項ではない。組織変更の場合、労働条件の変更を来すときとそうでないときとがある。協議が必要となるのは、組織変更の実施に伴い労働条件の変更がある場合である。人数の減少が労働強化になるとは限らない。早期退職支援制度の場合は、組合と協議決定する必要はない。」等と述べこれを拒否した。

また、組合は、「一方的な労働条件の変更は協約違反である。不当労働行為である。」「早期退職支援制度が任意の退職支援制度というのなら、なぜ新組織図を出すのか。辞めさせるためではないか。任意というが半強制的である。」等と述べ反論した。

【甲 21, 107(8, 9 頁), 乙 19(13 頁), 初審② L7~9 頁, ⑫ B7, 8 頁, ⑰ D2, 3 頁, ⑲ A1, 2 頁, 審査の全趣旨】

- (19) 9年9月10日、会社は従業員に対し、「従業員の皆様へ」と題する文書を配布し、「ある人は、新しい700名体制の組織の中の職務について配置されないだろう」と説明した。

【当審① L2~5 頁, 乙 19(13 頁), 審査の全趣旨】

- (20) 9年9月17日、早期退職支援制度及び新組織等を議題とする団交が行われた。

組合が、前回団交に引き続き早期退職支援制度の停止及び組合との協議・決定を求めた上、「一方的な労働条件の変更は、協約違反だ。協約は文書化に至っていないが、協約文書がない場合でも、なお、協議し決定すべき事項である。」等と述べたところ、会社は、「今回の任意の早期退職支援制度は、従業員の全くの自由意思の届け出で、退職金に上積みか

ある短期間の制度であり、応募に対して希望者が申し込む制度である。就業規則の退職制度と同じく任意ではあるが、異なるものである。」「会社には早期退職を募集する自由がある。早期退職支援制度を停止せよとの組合の要求には応じられない。」「組合とは協約を締結していない。協約がなければ違反にはならない。就業規則の退職制度とは趣旨が異なっている。同じく任意である早期退職支援制度については労働条件かもしれないが、同制度への応募の募集は、組合と協議し決定すべき事項とは考えていない。」旨述べ、早期退職支援制度の停止及び組合との事前協議の要求に応じなかった。

また、組合が、「新組織図では、支部組合員4名が所属する部署（大阪支店業務課、同総務課等）がない。新組織に入らない者をどのように処遇するのか。」等と説明を求めたところ、会社は、「現時点で新組織図に当てはまらない者について、雇用は確保する。どういう仕事をするかについては、これから考える。クラークのプール化とかスペシャル・プロジェクトのようなことを考えている。」「組合員の労働条件が変更されることがあれば、団交で協議する。従来属していた職場を離れる際に労働条件の変更を来すことがあるので、新しい仕事が決まる前、それが分かる前に協議したい。」旨回答した。

さらに、組合は、「早期退職支援制度は、重大な労働条件の変更を伴うものであり、会社が組合と協議せず一方的に強行するのは団交拒否であり、不当労働行為である。会社が、即刻、早期退職支援制度を中止し、組合と協議しないのであれば、団交拒否であり、組合は不当労働行為の申立てをする。」旨述べて、早期退職支援制度を中止し組合と協議しないのであれば団交拒否であり、不当労働行為の申立てを行う旨通告した。

なお、組合は、ス労自主が結成される以前にス労と会社との間で締結された労働協約において、労働組合の三役の「転勤」は事前協議事項である旨を定めた条項（以下「事前協議約款」）がス労自主（支部連及び支部を含む。）にも適用されると主張していたが、本件当時、会社とス労自主（支部等の下部組織を含む。）の間には事前協議約款を初めとして締結された労働協約はなく、本件再審査終結時現在に至っても交渉中であって締結されていない。もっとも、会社は、ス労自主やその下部組織たる労働組合（支部等）の三役の「転勤」については、ス労自主の求めに応じて、事実上、ス労の場合に準じて事前協議に応じていた。

【甲 22, 107(9頁), 乙 19(14頁), 初審②L 9～12頁, ⑫B 8頁, 初審⑩A 2頁, 審査の全趣旨, 当委員会に顕著な事実】

- (21) 9年9月18日、油槽所の現業職である組合員G、H、I及びJは、それぞれ上司から、「今の仕事を続けてもらいたい」と要請されて組織内の職務での勤務の受諾意思の確認が行われた結果、組織外通告を受けなかった。なお、会社では、同月16日から、組織内の職位・職務へ推薦された従業員の受諾意思の確認が開始されていた。

【乙 19(14頁), 審査の全趣旨】

- (22) 9年9月22日、組合は大阪府労委に、シェーピング・スタディーに基づく早期退職支援制度を同年8月1日から実施するに当たり、会社が組合との団交を実質的に拒否し、これを誠実に行わなかったことが、労組法第7条第2号に違反するとして、不当労働行為救済申立て（大阪地労委平成9年（不）第44号）を行った。

【審査の全趣旨】

- (C 本件組織外通告)

- (23) 9年9月24日、O支店長は、A、D及びCを個別に支店長室に呼び、新組織に選ばれなかった旨通告した。同日、Q大阪工業用支店長（以下「Q工業用支店長」）は、Bを支店長室に呼び、新組織に選ばれなかった旨通告した（以下、これらを「本件組織外通告」）。その際、Aら4名はO支店長らから、「早期退職支援制度がある」、「他の会社で働く意思があるのなら、次の職場は確保する」等と言われた。

なお、大阪支店で組織外通告を受けたのは10名で、内訳はクラーク7名（支部組合員4名と支部組合員以外のクラーク3名）及び専門職3名であったが、このうち支部組合員以外のクラーク3名は、組織外通告を受けた後に早期退職支援制度に応募して退職した。ちなみに、同支店のクラークのうち、後記(31)の新組織の発足前に2名が退職した（1名は早期退職支援制度への応募により、もう1名は定年による）。

【甲106(5頁), 乙19(15頁), 初審⑬C38~40頁, ⑯D4, 18頁, ⑱A2~4頁, 当審①A16頁, 審査の全趣旨】

- (24) 9年10月3日、会社は、11月1日付けの新組織における管理職の人事異動を発表した。

同日、本件組織外通告等を議題とする団交が行われた。

組合が本件組織外通告について説明を求めたところ、会社は、「新組織に入れなかったことは、支部組合員4名には、それぞれの支店長から話をしたが、10月中頃にどういう仕事ができるか分かる。支店ではスペシャル・プロジェクトよりもクラーク・プール化（の可能性）が強い。大阪支店では3名が新組織の枠内（以下「組織内」）のクラークであり、恒常的な仕事をする。組織外のクラークは突発的な仕事をする。（どんな仕事をするのかは、）新支店長が考える。新組織に外れた人にも雇用確保

しており、仕事はある。過渡期には様々な仕事が発生する。具体的に決まれば説明する。クラークのプール化やスペシャルプロジェクトは、組合と合意しなければできないものではない。」旨回答した。

また、組合が、どのような基準で新組織に選ばれた者、選ばれなかった者を選別したのかについて説明を求めたところ、会社は、「配置に当たっての自己申告書による本人の希望、旧上司の推薦と評価、新しい責任者（レベル3）の推薦を合わせた上で、過去の業績評価、経験・知識、将来性を考えて決定した。本人の希望を何パーセント考慮したかは差し控えたい。現在の上司が本人の希望を聞いて、能力を5つに分けて見て、1ないし5の点を付け、総合計をもって上司の評価とする。本人、旧上司、新上司とデスカッションした。大阪支店の3名の組織内クラークは、この基準に当てはめて選んだ。人数を選別するとき、客観的に公平に選別している。」旨回答し、組合が「では、その客観的に選別していることについて具体的な説明を受けたい」旨述べたが、会社は、それ以上の説明はしなかった。さらに、組合が「支部潰しだ。評価制度を利用した組合員の排除である。1997年（9年）賃上げにおいて支部組合員をねらい撃ちした差別的最低評価はそのためのものだったのか。4人そっくり新組織から外す。これが支部潰しでないなら、外した理由の説明を受けたい。」旨述べたが、会社は、「差別的最低評価」をしたことを否定し、「結果的に支部組合員4名が新組織から外れただけである」旨回答した。

組合が、「組織外とされた労働者の賃金・労働条件で別の取扱いをするというのか」と追及したところ、会社は、「法律は守る。検討中である。」と回答した。

組合が、「会社のやっていることは、シェーピング・スタディー大合理

化をテコとした組合団結破壊の支部潰しである。シェーピング・スタディー大合理化の中止を求める。」「従来の仕事から離れることは、事前協議事項である。このような重大な労働条件の変更は、組合と協議し決定すべき事項である。組合との事前協議・決定を求める。」などと主張したのに対し、会社は、「会社としては、組合と協議して組合が了解できない場合も撤回はしないと思う」旨述べた。

【甲 10, 107(9, 10 頁), 乙 19(15, 16 頁), 初審② L 14~18 頁, 当審① L 5, 6, 8 ~11 頁, A16, 17 頁, 審査の全趣旨】

- (25) 9年10月頃、会社は従業員に対し、「モービル石油変革プロジェクト(第3四半期)」と題する文書を配布し、「シェーピング・スタディーの結果に基づく新組織は、9年4月初めの従業員数1,038名に対して10年末時点で724名の人員で構成されるようになる。9月26日までに新組織における人員配置の概要を決定した。新組織の実施と早急な人員削減の必要性にかんがみ、モービル石油は、早期退職支援制度を導入し、応募を募ってきた。この制度は希望者のみを対象としており、11月1日からの正式発足を待たずに、新組織は、多くの部門において動き始めている。市場環境が一段と悪化しつつある中、モービル石油が規制緩和後の時代において、単に生き残るだけでなく、より繁栄するためには、ここで述べられたプログラムを着実に遂行していくことが必要不可欠である。」旨説明した。

【甲 17, 114, 初審① L 17~30 頁, ⑤ K 29~31 頁, 審査の全趣旨】

- (26) 9年10月17日、会社は、同年11月1日付けの新組織の組織外の人員も含めた人事異動を発表した。

【審査の全趣旨】

- (27) 9年10月17日及び同月20日、P次期支店長は、A、D及びCを個別に支店長室に呼び、同人らの同年11月1日以降の配属について、「大阪支店のクラークとして自分の下でスペシャル・プロジェクトの仕事をしてもらう」等と通告した。また、同年10月17日、Q工業用支店長は、Bを支店長室に呼び、同人の同年11月1日以降の配属について、「組織外のクラーク・プールとして大阪支店のクラーク・プールでクラークの業務をしてもらう」旨の通告をした。

【乙19(16頁), 初審⑩B17, 18頁, ⑬C39, 40頁, ⑯D4, 5頁, ⑱A4頁, 当審①A20, 21頁, 審査の全趣旨】

- (28) 9年10月23日、早期退職支援制度及び本件組織外通告等を議題とする団交が行われた。

会社は、組合の求めに応じて、早期退職支援制度及びシェーピング・スタディーによる合理化の現状について、「まだ締め切っていないが、早期退職支援制度に応募したのは約180名である。トランジショナルは約70名で、そのうち27名が来年退職する。トランジショナルとは、総務の仕事をアウトソーシング（外注）するまでの移行期間中の部署である。1年後は組織外と同じである。組織外の人数は、本社11名（管理職3名を含む）、支店19名で、計30名である。（組織内やトランジショナルへの）選考から洩れたのは、大阪支店では7名、うち支部組合員は4名である。具体的な仕事については、まだ決まっておらず、決まるのは11月1日以降になる。」旨説明した。これに対して、組合は、「全社では、組合は8人の組合員中4人排除で50%、モ労は420人中14人で約3%、ス労は32人中3人で約9%となっており、明らかに労働組合間で違っている。支店の場合は、支部組合員4名で100%、全

員排除している。」と非難した。

その上、組合が会社に対して、新組織への選考基準を明らかにするよう求めたところ、会社は、「組合云々ではなく、結果としてこうなった。新組織では大阪支店のクラークの枠は3つあり、本人の希望と前の長及び新組織の長の意見を聴き決めた。選考基準は、適材適所、将来性などを加味して決めた。具体的には、①仕事に対する責任度、②顧客に対するコミュニケーション、顧客思考、③チームワーク、④仕事の正確性、⑤コンピューター等を含む技術、会社の業務を行う上での効率化を目指す能力の5項目である。」旨述べた。また、組合が「組合の組合員は劣っているのか。初めから組合を外すと決めている。」と主張したのに対し、会社は、「適材適所でやればそうなった」と回答した。

組合が「大阪工業用支店に所属していたBは、大阪支店所属となる。所属の変更は、事前協議事項である。」旨主張したのに対し、会社は、「同じビルの中のことであり、協議の必要はない」旨反論した。さらに、組合は、「Bは、組合本部の中央執行委員であり、支部連の役員である。その所属変更は、事前協議しないといけない事項だ。会社組織の改廃は、組合員に重大な影響を与える。支部組合員4名を新組織から排除したシェーピング・スタディー（による合理化）は、団結破壊の支配介入である。」旨述べてシェーピング・スタディーによる合理化の撤回を求め、団交を終えた。

【甲 24, 106(6 頁), 107(10 頁), 114, 乙 19(16~18 頁), 初審② L21 頁, ③ L 7 頁, 当審① L 6, 7, 12 頁, A17 頁, 審査の全趣旨】

- (29) 9年10月29日、会社（大阪支店）より申入れがなされた「新組織発足による大阪支店のレイアウトの変更」及び支部連より申入れがなさ

れた「シェーピング・スタディーに基づく大阪支店における三役配転及びレイアウト変更」を議題とする支部連と会社（大阪支店）の団交が行われた。

支部連は、「第二の年増部落差別だ。大阪支店に限ってみると、組合は4名の組合員全員が新組織から排除されて100%、大阪支店で圧倒的多数のモ労は10%が組織外、ス労は1人が組織外で、その1人が組織内に入ったので0%だ。これらの数字から見ても組合差別であることは一目瞭然で、好ましくない集団という年増部落差別と根は同じである。」と非難するとともに、「会社がレイアウト図の説明をしたいのであれば、まず、会社が今回行おうとする組織変更に基づく支部連及び支部の三役配転について事前協議すべきである」と事前協議を求めた。これに対し、会社は、「三役の転勤については、事前協議事項となることがス労と会社が締結した労働協約の36条5項にあるが、今回は配転であり、勤務地が変わるのではなく、業務内容の変更であって、労働条件の変更はなく、事前協議は必要ない。Bの場合も、3階から2階へ移るだけで、転勤ではなく、所属が変わると考えており、重大な労働条件の変更ではないので、協議の対象とは考えていない。支部三役の配転であっても、組合幹部の組合活動に支障があるとは考えていないので、協議の必要はない。」として、事前協議を拒否した。

これに対し、支部連は、「支部連及び支部三役である大阪支店総務課のC、D、業務課のA等を一方的に組織外に配転させ、今までの業務を一切させないということは、大幅な労働条件の変更そのものであり、事前協議事項そのものである。支部組合員4名を配転したいのであれば、事前協議、労使合意が必要である。組合を無視し配転を強要することを断

じて許すわけにはいかない。本日の団交においても、誠意ある対応は一切見られない。」と述べて、会社の「レイアウト変更について説明をしたい」との申出に応じず、団交を終えた。

【甲 98, 乙 19(18, 19 頁), 初審⑱A7~12 頁, 当審①A17 頁, 審査の全趣旨】

(D 新組織の発足及び本件配属)

(30) 9 年 1 0 月 3 0 日、組合は、支部組合員 4 名に対し、大阪支店クラーク・プールに暫定就労するよう指令した。

【甲 97, 初審⑱A12 頁, 審査の全趣旨】

(31) 9 年 1 1 月 1 日、シェーピング・スタディーに基づく新組織が発足した。

同日以降、支部組合員 4 名は大阪支店のクラーク・プール所属となり(本件配属)、また、D は職種がクラーク(和文タイピスト)からクラーク(一般事務職)に変更され、B が所属していた大阪工業用支店は廃止された。なお、会社がコンピューターを導入してから和文タイプの業務は除々に少なくなっていたが、同日以降は、和文タイプ機は事務室より撤去され、和文タイプの業務はなくなった。大阪支店には D のほかにもう 1 名の和文タイピストであるクラークがいたが、同人は、組織外通告を受けた後、早期退職している。

同日時点での大阪支店のクラークは 7 名であり、組織内となった者が 3 名(うち 1 名は 1 年限定で組織内とされたもの)及び組織外となった者が 4 名(支部組合員 4 名)であった。なお、全社的に見ても、シェーピング・スタディーにより組織外とされたのはクラークが多く、全社で 1 6 0 名中 1 5 名が組織外とされた。また、大阪支店において支部組合員 4 名とともに組織外とされた専門職 3 名のうち、本社のスペシャル・

プロジェクト・グループに転勤となった2名は同日付けで本社及び東京支店の組織内となり、残る1名も同日付けで本社に転勤となり組織内となった。

【甲24, 106(8頁), 110, 114, 乙19(21頁), 初審⑫B1頁, ⑬C43頁, ⑮C21頁, ⑯D23, 30頁, 当審①A18, 19, 28頁, ②N8, 9, 19, 20, 23～25, 29, 35頁, 審査の全趣旨】

(32) 9年11月4日(同月1日から3日までは、土曜日、日曜日及び国民の祝日であった)、支部組合員4名は、始業時に約45分間ストライキを行った後、会社に対し、シェーピング・スタディーの強行に抗議するとともに、組合の暫定就労指令(上記(30))により大阪支店クラーク・プールに暫定就労する旨通知した。

同日、P支店長は、支部組合員4名と個別に面談し、「(4名の業務に関しては、)P支店長の直接の業務指示になるが、直属上司であるNクレジットカウンセラー(課長クラス)(以下「N」)を通じて指示を言うこととなる」旨を述べた。

なお、同日から、大阪支店のレイアウトが変更され、支部組合員4名の席は、大阪支店の2階フロアの1隅に、机を2脚ずつ横に並べたものを向かい合わせにした状態で配置され、AとBが横並びに座り、その向かいにCとDが横並びに座った(別添「配置図」参照)。A、C及びDは大阪支店2階フロア内での席の移動であり、Bは同3階から2階への席の移動であった。なお、支部組合員4名の席となった場所は、大阪支店のレイアウトが変更される以前は、大阪支店のサービスステーション(SS)エンジニア課の席となっていたものである。ちなみに、①Bの左方及びDの右方は、間仕切り壁でコンピューター室と隣り合わせと

なっていた。②AとBの席は支店の外壁を背にしていたが、Bの後ろには窓があって、そこからはブラインド越しに隣の敷地の公共駐車場が見えた。③CとDの席は廊下と仕切る天井までのパーティションに沿って置かれたやや背の高いキャビネット5基（代理店・SSのファイルはこれら等に入っていた。）を背にしていたが、Cの左後方、すなわち、AとBの斜め右前方は、廊下と仕切る天井までのパーティションがないため、廊下と仕切る机よりやや高いカウンター越しに2階フロアの相当部分が見渡せ、また、そのカウンターの途中には通行できるように隙間が空けてあり、Dの右後方は廊下と仕切る天井までのパーティションがなくて通路となっており、廊下から出入りすることができた。④Aの右方及びCの左方は、衝立等の仕切りはなく、本社管轄のSS関係の駐在員4名の席となっており（この席は、仕事の関係で空席のことが多かった。）、その隣に、他のクレジットカウンセラー3名の席とともに、大阪支店の総務担当のクレジットカウンセラーで、支部組合員4名の直属上司のNの席（同人は、同月1日前は、大阪支店総務課長であり、同年11月4日以後の同人の席と同じ位置に同人の席があった。）があった。

また、同日以降、支部組合員4名に対し、支店内のニュース、会議のスケジュール等が回覧されなくなったが、同人らが抗議した結果、これらの文書は回覧されるようになった。

ちなみに、本件配属の前後において、支部組合員4名の勤務地、賃金、労働時間等の基本的な労働条件に変更はなかった。

【甲 96, 106(12, 13 頁), 110, 乙 14-1~14-5, 15, 19(19 頁), 初審⑪ B21 頁, ⑬ C45~47 頁, ⑮ C23~25 頁, ⑯ A9~12 頁, ⑰ A13~20 頁, 当審① A20, 26~28 頁, ② N9~11, 25~32, 35, 36 頁, 審査の全趣旨】

(33) 9年11月6日、会社は従業員に対し、「第3四半期変革」と題する文書を配布し、早期退職の人数が所期の人数に至らなかったため、会社の同月1日にシェーピング・スタディーに基づき発足した新組織は、4つのグループ、すなわち、①シェーピング・スタディーで目標とされた724のポジションから成る組織、②トランジショナル（過渡的に必要とされる組織外のポジション）、③スペシャル・プロジェクト・グループ（本社において繁忙期の部署へ派遣される組織外のポジション）、④クラーク・プール（支店において事務の業務を行う組織外のポジション）で成り立っていると述べた上で、目標の724のポジションから成る体制の確立を10年12月末までに達成したいと考えている旨説明した。

【初審⑦R16, 17頁, 審査の全趣旨】

(34) 9年11月7日、早期退職支援制度及び本件配属等を議題とする団交が行われた。

組合が、「会社がシェーピング・スタディー大合理化を、組合との協議をせず、組合の中止、撤回要求を無視し強行したことを絶対に了解するわけにはいかない」旨述べたのに対し、会社は、「実施に際し、組合と協議し決定することは不要との従来の考えに変更はない」と述べた。

これに対し、組合は、「転勤であろうとなかろうと、労働条件は協議した上で確認するものである。一方的に会社が押し付けることは組合への介入である。会社は、9月4日の団交で、協議が必要となるのは組織変更を実施した場合に労働条件の変更がある場合で、人数が減ったから労働強化になるとは限らない旨発言したが、人数が減ることも、労働密度も、業務内容が変わることも、勤務場所も、これら全てが労働条件である。」と主張した。

また、会社は、組合の求めに応じて、早期退職支援制度及びシェーピング・スタディーによる新組織等への配置状況について、「早期退職支援制度は（募集期間を1か月短縮して）10月31日で締め切り、217名が退職する。11月1日に発足した新組織の約700名のポジションに配属されなかったのは、組合員有資格者20名、管理職3名で、計23名である。トランジショナルは71名で、そのうち46名が来年退職する。300人が辞める前提であったが、来年末にはあるべき約700名のポジションの体制にしたい。約700名のポジションは変わらないが、ポジション以外の人も含めてモービルファミリーであり、何らかの仕事をしてもらうが、それも含めて全部モービルの仕事である。」等と説明した。

組合が、「会社は、今年、事務・技能職の業績評価制度を変えた。会社がやっていることはこの評価制度を利用した組合員の排除であり、組合潰しだ。紙コップの補充をしないと、コピー紙の補充をしないと、F1のモービルと電話で言わないことについても、組合は団体交渉で会社にその根拠を言っていたもので、会社もそのことは十分に認識しておきながら、それがどうして今年度は最低評価になったのか。評価制度を変え、従来と同じ仕事をやっている組合員を最低評価とし、組合員を排除する。これは、不当労働行為である。」旨述べたのに対し、会社は「（組合員の排除を）意図的にやっていない」旨答えた。

組合は、さらに、「（新組織等への配置が）差別的、選別的でないというのなら選考基準（ママ）を開示すべきである」と主張したが、会社が「（新組織等への配置の選考は、）客観的にやっている」と述べたに止まった。

組合は、「シェーピング・スタディー首切り大合理化は、組合に対する差別的取扱いであり、不当労働行為である。シェーピング・スタディー首切り大合理化の撤回を求める。」旨述べ、これに対し、会社がこれを拒否するなどして、次の議題に移った。

【甲 25, 107(10, 11 頁), 114, 乙 19(19 頁), 当審①L12, 13 頁, 審査の全趣旨】

(35) 9年11月20日、本件配属等について団交が行われた。

組合が、「会社は、支部組合員4名全員を職場から排除することを目的に選別人事を行っているもので、組合排除であり、組合差別であることははっきりしている」と主張した上で、「1998年(10年)中に724名を目指すことは、スペシャル・プロジェクト・グループやクランク・プール、トランジショナルの一部の人に辞めてもらうことを目指すということではないか。辞めてもらわないと達成できないということか。」と質したところ、会社は、「あくまでも目標とする要員数であり、辞めろとはいっていない」旨述べたが、これらの人に辞めてもらわないと結果的に724名体制化を達成できないということについては、「そうである」と述べ、これを認めた。

組合が「会社は、支部組合員全員をトランジショナルにも入れなかった。(前回会社は、)組織外の人数を23名と言ったが、管理職3名を除く20名とトランジショナルの(来年退職予定以外の)25名の労働組合別人数を明らかにせよ。」等と求めたのに応じて、会社は、組織外への配置の現状について、「ここだけの話であるが、管理職3名を除く組織外20名(組合員有資格者)の労働組合別の内訳は、モ労(約420名中)14名、ス労(約30名中)1名、ス労自主(8名中)4名、非組合員1名である。ス労は3名だったが、欠員ができたので(2名が)組織内

に入った。トランジショナルは分からない。」旨説明した。

これに対し、組合が、「モ労は約3%、ス労は約3%、組合は50%が組織外である。会社が意図的にやっていないと言うなら、支部組合員4名をどのように評価して組織外としたのか。評価したものを開示せよ。組合は知る権利がある。」と述べたが、会社は、「基準に基づいて（評価順の）上からとった。評価したものは出せない。」旨述べ、評価結果の開示を拒否した。

また、会社は、支部組合員4名に対し、直属上司のNから、同月10日に新業務として、「代理店ファイル及びサービス・ステーション（SS）ファイルの作り替え（下記(36)の①の業務）」を指示し、同月17日には当該業務について、従前の（販売関係の）5つの課別のファイルを新しい（販売関係の）8つの課別に分けて整理する業務である旨説明した上で、再度その実施を指示したが、支部組合員4名が「組合本部と相談する」旨述べて従わなかった経緯があり、この日の団交でも、会社が同内容の説明をしたところ、組合は、「会社は、以前の団交で労働条件の変更があれば協議すると言った。今までの仕事を全部取り上げて新たな仕事を命じるのは、労働条件の変更ではないのか。このような重大な労働条件を一方的に変更できるものではない。」として、事前協議を求めた。これに対し、会社は、「組合は、仕事をAからBへと言うと、組合を通せと言う。労働条件の定義が組合と違う。これも通常の業務である。組合は組織変更の撤回を要求しているので、平行線である。」旨反論し、事前協議を拒否した。

さらに、組合は、「8月19日の団交の時から、シェーピング・スタディー首切り大合理化とそれに伴う早期退職支援制度は人減らし大合理化

であるから、これらに反対し、その撤回を求めている」、「今年、事務・技能職の評価制度を変え、仕事は従来と同じことをやっているのに組合員を最低評価にした。組合に対する露骨な差別である。」、「支部組合員全員を職場から排除したシェーピング・スタディー合理化は、他組合との比較においても労働組合間の差別であり、認めるわけにはいかない。この差別取扱いについて、不当労働行為救済申立てを行う。」旨述べた。

【甲 26, 107(12 頁), 乙 19(20. 23~24 頁), 初審②L21 頁, 当審①L13 頁, 審査の全趣旨】

(36) 9年11月4日からおおむね同年12月初めにかけて、A、D及びCは、上司（ほとんどが直属上司のN）から、それぞれ従前担当していた業務を逐次引き継ぐよう指示された。指示を受けた同人らは、当初、「引き継ぎは自分の仕事ではない。私たちは協力できない。組合を通じて申し入れてください。」旨述べて拒否していたが、同年11月10日に開催された支部連事務折衝で、支部連側が「暫定的に引き継ぐ」ことを表明して以降、組合と相談し、組合の指示により暫定的に了解するとして、それぞれ引継ぎを行った。しかしながら、同人らは、「書類を引き渡すことが業務引継である」と主張して、（業務内容の）説明を省略する等非協力的であった。

また、クラーク・プールの業務には、あらかじめ決められたものではなく、業務のない時期も時々あったが、上記(35)のとおり、同日及び同月17日にNが下記①の業務を支部組合員4名に指示したのを手始めに、同人らは、上司（ほとんどが直属上司のN）から以下の業務指示を受けた。しかし、同人らは、直ちに指示に従うことはせず、その都度組合と相談した後、組合の指令により暫定的に就労するとして、それぞれ業務を行

った。なお、組合の暫定就労指令が発出するまでには、同日中のこともあったが、短い時で1日～3日間、長い時で16日～20日間を要することもあった。

- ① 代理店ファイル及びサービス・ステーション（SS）ファイルの作り替え（指示対象：支部組合員4名）
- ② OSSユーザ登録申請書記入（指示対象：B）
- ③ 新コンピューターシステムについてのサイン（指示対象：支部組合員4名）
- ④ サービス・ステーション（SS）ポンプ自主管理費請求に関する業務（指示対象：B及びC）
- ⑤ 自己申告書申請（指示対象：支部組合員4名）
- ⑥ 新コンピューターシステム・トレーニング（指示対象：同上）
- ⑦ 新コンピューターシステム関連、従来行っている業務の範囲内（指示対象：同上）
- ⑧ PCトレーニング（外部）（指示対象：同上）
- ⑨ サービス・ステーション（SS）リストのコンピューター入力（指示対象：同上）
- ⑩ サービス・ステーション（SS）ポンプ自主管理費請求に関する業務（続）（指示対象：B）
- ⑪ 消防訓練（指示対象：支部組合員4名）

上記11業務のうち、①の業務は相当の期間を要するものであった。また、⑨の業務は、提出期限があり緊急を要するものであった。①④⑨⑩の業務以外は、会社従業員各人に関わる業務であった。

【甲 85, 99～101, 106(8～11頁), 111, 114, 乙 19(23～25頁), 初審⑪B 23～

25, 31～34 頁, ⑭C 6～8 頁, ⑯D 23～25 頁, ⑱A 12～18 頁, 当審①A 24～26, 29～32 頁, ②N 11, 12, 15～17, 20～23, 27～29, 32～35 頁, 審査の全趣旨】

- (37) 9年12月26日、組合は大阪府労委に、会社がシェーピング・スタディーに基づく組織変更を実施し、支部組合員4名を組織外として本件配属をしたことは、組合所属故の差別であり、労組法第7条第1号に違反するとともに、当該組織変更を実施するに当たり、組合との団交を実質的に拒否し、これを誠実に行わなかったことは、同条第2号に違反するとして、不当労働行為救済申立て（大阪地労委平成9年（不）第73号）を行った。

【審査の全趣旨】

4 本件救済申立後の経過について

- (1) 10年5月、支部組合員4名は、Nから職務明細書を提示され、これに署名するように求められた。同人らは、組合が了解していないとして組合に問い合わせたところ、組合がこの職務明細書はP支店長のサインもなく正式なものかも疑わしいとして留保することとしたことから、支部組合員4名は署名しなかった。

なお、この時同人らに提示された職務明細書（4人とも同一内容のもの）には、「目的 (PURPOSE OF JOB)」として「支店内の Sales Activity が効果的、効率的に遂行されるよう支店長の業務指示を Credit Counsellor の監督のもと、実施する。同時に支店内他 Function 及び Agent/Customer/Vender 等との円滑な Relation/Communication を維持する。」、「職責 (REGULAR ASSIGNED DUTIES)」として「一般業務（時間の割合20%）上記の目的を達成するため、以下の業務を遂行する。①来客

者に対する挨拶、②電話の応対と取り次ぎ、③ファクシミリの送受信、④書類のコピー機・印刷機による複写、⑤書類のファイリング」、「特別業務 ①直接監督者を通じて指示される支店長からの特別業務を遂行する（時間の割合70%）、②その他 Supervisor より指示された業務を遂行する（時間の割合10%）」と記載されていた。

【甲112, 乙16, 当審①A19~24頁, ②N12~17, 21~22頁, 審査の全趣旨】

- (2) 10年9月、会社は、再度、早期退職支援制度の募集を行った。募集は同月30日で締め切れ、58名が応募し早期退職した。

【初審⑦R13頁, 審査の全趣旨】

- (3) 10年12月11日、P支店長は、支部組合員4名に対し、「11年1月1日付けで、大阪支店は大阪支社となる。同日以降、大阪支社のメンバーとして働いてもらう。クランク・プールは無くして、大阪支社のクランクとなる。一人ひとりの業務は詳細を詰めているところである。」と述べた。

【甲104, 初審⑱A24頁】

- (4) 10年12月21日、支部組合員4名は、上司から、11年1月1日以降の職務明細書を提示され、これに署名するように求められたが、組合が了解していないとして、署名しなかった。

なお、この時提示された職務明細書には、Aを例にとると、「目的 (PURPOSE OF JOB)」として「支店内の営業活動が効果的、効率的に遂行されるよう Supervisor の指示・監督のもと、営業活動を Support する業務を実施する。同時に支店内他 Function 及び Agent/Customer/Vender 等との円滑な Relation/Communication を維持する」、「職責 (REGULAR ASSIGNED DUTIES)」として「一般業務 (時間の割合10%)。①来客に対

する適切なる対応、②社内外の適切な電話取り次ぎ・対応、③給茶機、茶器等の維持管理、④コンピューター・レポート類の効果的なファイリング」、「専門業務（時間の割合70%）。①JR西日本クーポンセールスの清算(マ)業務及び関係代理店・社内関係部署との coordination、②軽油税申告業務、③品質管理維持計画申請関連業務、④IDS への入力業務 (Target Vol., RE8/RE8S 等)、⑤その他大阪支社の効果的な営業活動に附帯する業務を遂行する」及び「特別業務（時間の割合20%）。その他、Supervisor より指示された業務を遂行する」と記載されていた。

【乙12, 18, 初審⑩A22～30頁】

- (5) 11年1月1日付けで、大阪支店が大阪支社に組織変更され、支部組合員4名は大阪支社に配属された。大阪支社配属後、同人らは、席の配置はそのままで、日常的な一般業務を行うようになった。

なお、同日付けで、大阪支店の1年限定の組織内とされていたクラーク1名（上記3(31)）が仙台支店に転勤となった。

【甲106(6, 8頁), 114, 乙12, 18, 初審⑪B37, 38, 41頁, ⑫B18～21頁, ⑬C10～12頁, ⑭C5～16頁, ⑮D5, 28頁, ⑯D4, 5頁, ⑰A24, 25頁, ⑱A22～34頁, 審査の全趣旨】

第5 当委員会の判断

- 1 争点1（支部組合員4名を組織外として本件配属をしたことが不利益取扱いに当たるか）について

- (1) 組合は、シェーピング・スタディーによる合理化は、事実上の指名解雇に等しいものであって合理的な理由が認められないのに、初審命令は、これを無条件で容認し、早期退職の4項目等シェーピング・スタディー

による合理化の合理的理由の有無を検討せずに、大阪支店における要員配置とその選考基準について差別的取扱いがあったか否かを判断していると主張する。

本件の争点は、会社がシェーピング・スタディーによる合理化の施策の一環として支部組合員4名を組織外とし本件配属をした措置が労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか否かであるのでシェーピング・スタディーによる合理化の合理的理由の有無自体を独立に判断することは妥当でなく、同合理化の合理的理由の有無については、上記不利益取扱いの有無を判断する上での判断要素の一つとして、下記(2)アにおいて検討することとする。

(2) そこで、支部組合員4名を「組織外」として「本件配属」したことが同人らの組合所属等を理由にする不利益取扱いに当たるかについてみてゆく。

ア シェーピング・スタディーによる合理化の合理性について

同3(11)(14)～(16)(21)(23)(25)認定のとおり、シェーピング・スタディーによる合理化の施策については、9年4月時点の従業員は1,038名であったが、会社は、新組織の人員を約700名とし、同年11月末を期限に早期退職支援制度による全従業員の30%程度(300名余)の早期退職希望者の募集を行うとともに、その募集の過程と併行する形で、同年8月以降、最終的に724名分のポジションで構成される新組織の要員をレベルの高い者から順に、一般従業員については同年9月中旬頃から、その意思を確認して決定したことが認められる。

一方で、同3(33)～(35)認定のとおり、早期退職希望者の募集は、

募集期間を1か月短縮して同年10月末で打ち切られ、実際に「早期退職支援制度」に応募して退職したのは217名であった結果、新組織の要員とされた者のほか、会社に残る者は、1年後に組織外とされるトランジショナルに属する者が71名、スペシャルプログラムないしクランク・プールの「組織外」（以下、トランジショナルを除き、単に「組織外」）に属する者が管理職その他非組合員を含めて23名とされたが、23名中管理職3名を除く「組織外」とされた20名のうち、労働組合別の人数は、モ労の組合員が14名（全組合員の約3%）、ス労の組合員が1名（全組合員の約3%）、ス労自主の組合員が4名（全組合員の50%）であった（1名は非組合員）ことが認められる。

したがって、「組織外」とされたものは、組合の組合員に限られるものではないから、「組織外」の要員人数の設定が直ちに組合所属による差別をするものとは認められない。もっとも、組合の一部の組合員を組織外としたことについて、組合所属、正当な組合活動等を嫌って行われたとみるべき事情が認められれば、不当労働行為に該当する余地があるので、なお検討をする。

(ア) しかるところ、組合は、「シェーピング・スタディーによる合理化は、事実上の指名解雇に等しいものであって合理的な理由が認められない」と主張する。

しかしながら、①一般に、会社が合理化による人員削減措置を実施する場合、当該措置を実施しなければ当該企業が「倒産必至」の状況にあることまでを要するとはいえず、会社の高度の経営上の必要性ありとの判断から行ういわゆる「戦略的合理化」も不当とはいえないこと、また、②組合は、当時の日本の石油業界において、会社の収益が

合理化の必要がないほど屈指の水準であったと主張するが、同3(17)認定のとおり、特石法の廃止に伴い石油元売り各社は何れも経常利益が大幅な減少傾向にあり、会社は石油元売り8社中2番目に少なかったこと、及び他の石油元売り会社においてもリストラが実施されていたことからすれば、会社の行ったシェーピング・スタディーによる合理化自体には必要性、合理性がなかったとまでは言えない。

(イ) 一方、724名分のポジションで構成される新組織の要員の合理性については、これらの新組織における業務が特段に労働が過重になった等、その不合理性についての組合の主張・立証がないのであるから、新組織の要員数などについて、合理性がなかったとは認められない。

(ウ) また、トランジショナルの要員については、組合の組合員はこれに配属されていないが、①組合は、特に支部組合員4名がトランジショナルに配属されるべきであったとまでの主張・立証やトランジショナルの要員の不合理性についての主張・立証をしていないこと、②同3(28)認定のとおり、トランジショナルの要員は、経過的な業務を行う1年限りの部署であり、1年後には組織外とされることとなっていたことからして、特に支部組合員4名がトランジショナルに配属されなかったことが不利益取扱いに該当するか否かについて検討すべき必要性は認められない。

(エ) さらに、「組織外」の要員については、それが不合理であることを認めるに足りる的確な組合の主張・立証はない。もっとも、組合の一部の組合員を組織外としたことについて、組合所属、正当な組合活動等を嫌って行われたとみることができる事情が認められれば、

不当労働行為に該当する余地があるので、下記イ以下において検討をする。

(オ) なお、組合は、早期退職支援制度による早期退職者募集の実施について、「早期退職の4項目」として、①早期退職（者募集）の必要性、②早期退職（者募集）についてどのような回避努力がなされたか、③合理的な早期退職（者募集）基準について、④早期退職（者募集）の手続は如何に公正に行われるのかを検討すべきことを主張するところ、その主張の趣旨は、「シェーピング・スタディーによる合理化が会社が不適とした者を組織外にして早期退職に追い込もうとしたものであるから事実上の指名解雇に等しいものである」としているので、むしろ「組織外」の要員の配置について「早期退職の4項目」の検討を主張するものとも考えられる。

そこで判断すると、①②の早期退職者募集などを含むシェーピング・スタディーによる合理化の必要性は、上記のとおりである。③また、同3(11)(14)(18)(20)認定のとおり、シェーピング・スタディーに基づく「早期退職支援制度」自体は任意の制度であったこと、及び「組織外」とされた者も直ちに雇用上の地位それ自体に変動が及ぶものではなかったことからすれば、シェーピング・スタディーによる合理化が直ちに「事実上の指名解雇」であったとまではいえないから、早期退職の4項目中の③及び④についての検討は直ちには要しないというべきである。ただし、④については、会社は、事前の協議義務の履践は要しないと解されるものであるが、通常の団交義務についてはこれを負うものであるところ、これについては、下記2判断のとおり、団交拒否ないし誠実交渉義務違反は認められ

ない。他方、③㉔の新組織への要員への配置の選考の基準等については、下記ウにおいて判断するとおり、その内容等が不当なものとはまでは認められない。

イ 支部組合員の組織外扱いについて

組合の組合員のうち、クラークであった大阪支店所属の支部組合員4名全員が組織外とされたので、この点について検討するに、

(ア) 同3(11)(31)認定のとおり、①シェーピング・スタディーにより事務・技能職の約50～60%のポジションが削減可能と想定されていたこと、②特に、会社は、全社的にクラークの大幅な削減が必要であるとして、9年11月1日時点で会社が組織外としたのは、全社で160名中15名であったことが認められるところ、これが不当であるとの組合からの主張・立証はないこと。

(イ) 同3(21)(23)(31)認定のとおり、大阪支店には新組織発足前に少なくとも12名のクラークがいたが、新組織では大阪支店のクラークのポジションが3名分しかなかったところ(しかも、そのうち1名分は1年限定のポジションであった)、このポジション数が不当であるとの組合からの主張・立証はなく、定年退職予定の1名を除き8名ものクラークが組織外とならざるを得ない状況であったことが認められること。

以上の事情からすると、大阪支店所属の支部組合員4名が組織外とされたことについては、それらは同支店の支部組合員であったことを考慮しても、直ちに不当とまでは認められない。

ウ 「組織外」の選考について

組合は、会社は「組織外」の「選考基準」として5項目の基準を挙げ

るが、これは会社（管理職）の業務指示に反することを許さないというもので、当時大阪支店で団結破壊攻撃が続いていたことを無視したものであること、新組織の選考基準及びその支部組合員への適用が恣意的であったか否かの立証責任は会社にあるところ、会社は支部組合員4名の評価を明らかにせず、「選考基準」の合理性及び公正に適用したことを立証していないから、選別の根拠が合理性・公平性に欠けることを主張する。そこで、以下検討する。

(ア)①同3(24)(28)認定のとおり、会社は「選考基準」及び選考手続について2回の団交（9年10月3日及び同月23日）で説明しており、説明内容も一貫性が認められ、おおむね信用できる。そして、これによれば、その「選考基準」は、①仕事に対する責任度、②顧客に対するコミュニケーション、顧客思考、③チームワーク、④仕事の正確性、⑤コンピューター等を含む技術、会社の業務を行う上での効率化を目指す能力の5項目について、過去の業績評価、知識・経験、将来性を考慮したというものであるが、その内容は不合理なものとは認められない。

(イ) また、この選考基準による選考についても、①同3(5)認定のとおり、直前の平成8年に係る支部組合員4名の業績評価における勤務状態の評価が上記(ア)にみた5項目とほぼ同様の5グループの項目に即して行われて、総合評価が最低ランクであったところ、既に当委員会としては、これを不当とみることはできないと判断していること（同3(5)認定の中労委平成15年（不再）第24号事件）、②組合は、支部組合員4名が組織内とされた大阪支店の他のクラーク（別組合の組合員及び非組合員）と比して勤務成績・勤務態度が遜

色ないことについての概括的立証をしていないことが認められ、これらのことからすれば、上記の選考が合理性・公平性に欠けるとまではいえない。組合は、会社がその選考が公平なものであったことを立証すべきであると主張するが、まずは組合において、上記の概括的立証を行うべきものであるから、その主張は採用できない。

エ 本件配属先における業務内容等について

組合は、「会社が支部組合員4名を組織外にしてクランク・プールに配属し、隔離し、仕事干しした。そして、支部組合員4名は、支店の片隅に衝立で仕切られて支店組織でない形で配置され、物理的にも心理的にも「組織内」の従業員と隔離状態に置かれた。」と主張する。

(ア) そこで、支部組合員4名の本件配属先での処遇についてみると、

①同3(36)認定のとおり、「組織外」とされた期間において、従前の業務内容とは異なる業務を指示したことが認められ、②③同3(32)認定のとおり、支部組合員4名の席を2階フロアの一角にクランク・プールとして配置したこと、④同3(32)認定のとおり、当初大阪支店内の回覧文書を支部組合員4名に回覧しなかったことが認められ、かかる会社の対応については、問題が全くないとはいえない。

(イ) しかしながら、①会社が支部組合員4名を「組織外」とした以上、同人らについて、通常の業務を命じずに、臨時的な業務を命じたことはやむを得ないものであり、そのことから業務のない期間があったとしても、雇用を維持する観点からはやむを得ないものである。また、②同人らが命じられた業務は、同3(36)認定のとおり、従前の業務内容とは異なるものの、会社従業員各人に関わる業務のほかは、ファイルの作り替えなど総務的、事務職的業務と認められる4

業務（同 3 (36) の①④⑨⑩）が指示され命じられている。さらに、③同 3 (32) 認定のとおり、大阪支店 2 階におけるクラーク・プールとしての支部組合員 4 名の配置は、同種の職務を担当する者を近接して配置している点からみて不自然ではなく、また、支部組合員 4 名の席は、一部天井までのパーティションで仕切られていて、奥まった感じはするが、従前はサービスステーション（S S）エンジニア課の席であり、かつ、隣の本社管轄の S S 関係の駐在員 4 名の席とは衝立等で仕切られてはいないから、隔離していたとまでは言えない。そして、④上記(ア)の②⑥の回覧文書の件については、会社は、支部組合員 4 名の抗議を受けて速やかに改善している。また、⑤前記第 4 の 3 (32) 認定のとおり、組織外とされた前後で支部組合員 4 名の勤務地、賃金、労働時間等の基本的な労働条件に変更はなく、⑥同 3 (33) (34) 認定のとおり、会社は 7 2 4 名（ないし約 7 0 0 名）体制の達成を 1 0 年 1 2 月末までと説明している。以上の事情に、組織外ないしクラーク・プールへの配属は同月末までの 1 年余の間の措置であったと推認されることをも併せ考えれば、本件配属をもって、会社が支部組合員 4 名に対し不当な取扱いをしたものとまではいえない。

なお、組合は、「他組合の組合員、他の事業所で「組織外」とされた労働者は、「仕事干し」された事実はない」旨主張するが、その立証はなく、採用できない。

(3) 組合に対する不当労働行為意思の有無について

組合は、支部組合員 4 名を組織外として本件配属を行ったことについては、「会社の支部嫌悪の意図が決定的動機となっている」、「すなわ

ち、当時の会社とス労自主の労使関係（とりわけ、大阪支店における管理職の団結破壊攻撃と支部組合員4名の組織防衛の闘いが続いている労使関係）を無視してはならない」、「支部組合員4名を組織外にして早期退職に追い込もうとした団結破壊の意思を認定し、判断すべきである」旨主張する。確かに当時の会社と組合との労使関係をみると、前記第4の2(6)認定のとおり、組合は、本件当時、特に組合員の半数が在籍する大阪支店において、不当労働行為の救済申立てを相次いで行っていたことが認められるが、当委員会は、これらの事件のうちで、当委員会の判断を示した事件において、会社の不当労働行為を認めたものではなく、当該事件において、会社は組合との団交を拒否したり、不誠実に対応したと認めたものはない。その他、本件当時、会社が組合（支部等の下部組織を含む）を嫌悪していたとみるべき事情は立証されていない。

(4) 不当労働行為の成否について

以上を総合すれば、会社が不当労働行為意思に基づいて支部組合員4名を組織外として本件配属をしたとみることはできない。したがって、この点に関する組合の申立てを棄却した初審命令の判断に誤りはない。

2 争点2（本件団交における会社の対応が団交拒否ないしは誠実交渉義務違反に当たるか）について

(1) シェーピング・スタディー及びそれに基づく諸施策の義務的団交事項該当性について

組合は、本件団交について、「初審命令は、シェーピング・スタディーが団交事項であるか否かの判断を避けているので、中労委の判断を求めるとする」ので、まず、シェーピング・スタディーの義務的団交事項該

当性について、以下検討する。

一般に、組合員の労働条件その他の処遇に関する事項は義務的団交事項と解されるところ、前記第4の3(2)(3)(6)～(8)(11)(13)認定のとおり、会社は、シェーピング・スタディー及びそれに先立つスタディーで、会社の組織（これを構成する職位/職責を含む）の見直しを行い、これに基づいて早期退職支援制度や組織変更等の諸施策を策定している。これらのシェーピング・スタディーに基づく諸施策のうち、早期退職支援制度については、①早期退職の募集は、組合員の雇用そのものにかかわる事項であり、また、退職条件自体は労働条件というべきであること、②さらに、退職による人員の減少は、一般的にいて、残った組合員の労働密度や業務内容等の労働条件にも何らかの影響を及ぼす可能性があること、特に、本件の場合、早期退職支援制度の実施とセットでシェーピング・スタディーに基づく組織変更による人員の大幅な縮小が行われたものであるので、組合員の労働密度や配属、業務内容等の労働条件に少なからざる影響を及ぼす可能性があったことを指摘することができ、これらのことを考えれば同制度の是非や内容は義務的団交事項といえる。また、シェーピング・スタディーに基づく組織変更に伴う人員の縮小並びに組合員の配転や業務内容等の変更等は、組合員の労働条件その他の処遇に関する事項であって、義務的団交事項といえる。なお、シェーピング・スタディーに基づく組織変更自体も、組合員の労働条件その他の処遇に関する団交に必要とされる限りにおいて、説明を要する事項となる。

(2) 会社の交渉態度の誠実性について

組合は、「会社は、全従業員の約3割の人減らしを行わなければならない

い事情について、具体的かつ詳細に説明して合意を得るよう努めるべきなのに、早期退職の4項目等について明らかにしていない」、「質問に答え、説明しただけでは団交の要件を満たしていない」、「会社の「団交議題ではない。説明はする。」という姿勢こそ糾されるべきである」と主張する。

しかるところ、団交において使用者は、労働組合の要求や主張に対して回答を行い、労働組合の要求に応じられないのであれば、その理由、根拠を示すなどするとともに、労働組合の求めがあれば、当該議題や論点の検討に必要な資料を提示するなど、労働組合と誠実に交渉する義務がある。

本件団交は、前記第4の3(9)(14)(18)(20)(24)(28)(29)(34)(35)認定のとおり、早期退職支援制度、シェーピング・スタディーによる組織変更、本件組織外通告及び本件配属に関して、9年7月10日から同年11月20日までの計9回行われていることが認められるところ、以下においては、これら9回の団交を、①同年7月10日ないし同年9月17日に行われたシェーピング・スタディーに基づく早期退職支援制度及び組織変更に関する団交と、②同年10月3日ないし同年11月20日の本件組織外通告及び本件配属に関する団交とに分けて、本件団交における会社の対応が上記の誠実交渉義務を充たしているかについて検討する(以下においては、平成9年の年号を省略することがある。)

(3) シェーピング・スタディーに基づく早期退職支援制度及び組織変更に関する団交について

ア 上記(1)に判断したように、シェーピング・スタディーに基づく早期退職支援制度と組織変更とは関連する事項であるところ、まず、組

合は「会社は、全従業員の約3割の人減らしを行わなければならない事情について、決算状況や将来の見通しなど具体的かつ詳細に説明して合意を得るよう努めるべきなのに、早期退職の4項目等について明らかにして(いない)」と主張する。組合がいう「早期退職の4項目」とは、①早期退職の必要性、②早期退職についてどのような回避努力がなされたか、③合理的な早期退職基準について、④早期退職の手続は如何に公正に行われるのかを意味するところ(前記第1の2参照)、この主張を争点1に関する組合の「シェーピング・スタディーによる合理化は事実上の指名解雇に等しいもの」との主張に照らしてみれば、いわゆる「整理解雇」に準じて、会社の事前協議義務の存在を主張し、また、「整理解雇」の4要件に準じて会社に対する早期退職の4項目等の説明義務、合意形成の努力義務の履行を主張しているものと理解できるが、上記1(2)ア(オ)に判断したとおり、会社の早期退職支援制度及びシェーピング・スタディーによる組織変更は、「指名解雇」や「整理解雇」には当たらないから、組合の上記主張は採用できない。

イ 次に、組合は、前記第4の3(14)(18)(20)認定のとおり、早期退職支援制度を議題としつつ、むしろ、主として、シェーピング・スタディーによる合理化、すなわち、組織変更による人員の縮小を問題として会社を追及していたことが認められるから、早期退職支援制度に関する団交と組織変更に関する団交とを合わせて、それらにおける会社の交渉態度の誠実性について検討することとする。

そこで、まず9年7月10日ないし同年9月17日の団交の開催状況を概観すると、同3(9)(11)(14)(18)(20)(22)認定のとおり、会社は、①同年7月10日の団交で、組合が団交議題として提起したシェーピ

ング・スタディーに基づく合理化について、組合に説明するものがないとして、これに応じていなかったが、②同年7月28日には、同年8月1日ないし同年11月30日の期間に実施する早期退職支援制度について詳細に説明した文書を従業員に配布するとともに、同文書を組合に提示し、会社からの団交申入れにより開催された同年8月19日の団交において、同制度の説明をしている。③また、同日の団交において、シェーピング・スタディーによる新組織について「新組織の全体像」と題する文書を提示して、その進捗状況及び今後の予定について説明し、一般従業員のレベル5は同年9月中～下旬に決まる旨を説明した。④その後、同月4日及び同月17日の団交において、早期退職支援制度及びシェーピング・スタディーによる組織変更について、労使間で論議が行われている。そして、組合は、同月22日、当該団交における会社の対応を不服として、大阪府労委に不当労働行為の救済申立てを行っている。

ウ 上記のうち、9年7月10日の団交においては、同3(9)認定のとおり、組合は、「(会社の労務の) 窓口から今朝も案件から取り下げて欲しいとの話があったが、団交を拒否するなら不当労働行為救済申立てを行う」旨述べたのに対して、会社は、「団交ができないとは言っていない。組合員には知らせている。今発表している以上のものがない。組合に説明するものがないからそう言ったものである。」旨述べ、それに対して、組合は納得できない旨抗議している。

このような会社の姿勢については、①同3(2)(3)(6)～(8)認定のとおり、会社は、前年の8年12月18日の団交で、「現在進行中の2つのスタディーにより組織の見直しが行われる。」旨説明しており、その

後も従業員あての文書で逐次情報提供をオープンに行っていたこと、
②会社が開催を申し入れた9年8月19日の団交（同年7月10日の
団交の次回団交）においては、組合は、更なる追及をしていないこと
からして、これをもって、団交拒否あるいは誠実交渉義務違反とまで
はいえない。

エ 次に、9年8月19日ないし同年9月17日の団交における論議の
状況（同3(14)(18)(20)認定）をみる。

(ア) まず、早期退職支援制度については、組合は、「早期退職支援制度
は人減らし合理化である」（8月19日）等として、早期退職支援制度
の停止ないし撤回（8月19日～9月17日）を求め、「モービル
石油のすべての労働者を対象として、労働条件の変更を実施しよう
としている」、「今回の早期退職制度は、60歳定年制の実質切下げ
であり、労働条件の重大な変更である。」（8月19日、9月4日）
と主張したが、60歳定年制の実質切下げ等とする根拠は、「新組織
図を出すのは、辞めさせるためではないか。早期退職支援制度は任
意の制度というが、半強制的である」（9月4日）というものであつた。
これに対し、会社は、「石油業界での生き残りに頑張っているの
で、（同制度は）撤回はしない」、「同制度は、整理解雇と違って本人
の希望によって任意に選択できる制度である」（8月19日）、「会社
には早期退職を募集する自由がある。早期退職支援制度を停止せよ
との組合の要求には応じられない。」、「今回の早期退職支援制度は、
従業員の全くの自由意思で、応募に対して希望者が申し込む制度で
ある」等（9月17日）と主張・回答した。

このことからすると、労使の主張に噛み合わない点もあるが、早

期退職支援制度の停止ないし撤回を求め、同制度における退職が半強制的なものであるとする組合の主要な主張に対しては、会社は、石油業界での生き残りをかけてのもので停止ないし撤回はできないこと、及び応募は全くの自由意思であることを明確に回答している。

(イ) 組織変更については、組合が、「これまでの経営の失敗を労働者に押し付けるのではなく、まず経営陣がその経営の失敗の責任を自らとるべきだ」等として、その撤回を主張したのに対し、会社は、「更なる発展を方策化して経営の責任で方針を出した。石油業界での生き残りに頑張っており、撤回はしない。経営の失敗があったとは考えていない。石油元売り他社も効率化に相当な努力をし、生き残りに凌ぎを削っている。」旨反論している（8月19日）が、組合からの更なる追及は行われていない。

また、同日の団交において、組合が「組合員の職場を確保せよ」と主張したのに対して、会社は、「職場の確保は考えている」と答弁し、さらに、同年9月17日、組合が「新組織図では、支部組合員4名が所属する部署がない。新組織に入らない者をどのように処遇するのか。」等と説明を求めたところ、会社は、「現時点で新組織図に当てはまらない者について、雇用は確保する。どういう仕事をするかについては、これから考える。クラークのプール化とかスペシャル・プロジェクトのようなことを考えている。」、「組合員の労働条件が変更されることがあれば、団交で協議する。従来属していた職場を離れる際に労働条件の変更を来すことがあるので、新しい仕事が決まる前、それが分かる前に協議したい。」旨回答した。

(ウ) 以上のように会社は、組合の主張に対応して相応の回答を行って

おり、不誠実な対応とは認められない。

オ さらに、9年8月19日ないし同年9月17日の団交における論議の多くは事前協議をめぐって行われており、早期退職支援制度に関連して、組合が「本件早期退職支援制度は労働条件の重大な変更であり、組合と協議し決定すべき事項である。即刻、早期退職支援制度を停止し、まず組合と協議せよ。」等（8月19日、9月4日）として事前協議を主張したのに対し、会社は、早期退職支援制度について、「整理解雇と違って、本人が任意に選択できる制度である」、「同制度は労働条件であるが、一律に全従業員に適用するものではない」、「3か月間に限って実施するものである」、「組合とは協約を締結していない。協約がなければ違反にはならない。」等と理由を挙げて、「組合と協議し決定してから導入しなければならない事項とは考えていない」、「しかし、説明はする」、「説明、議論はする」（8月19日～9月17日）等と反論・主張し、組合の主張する事前協議に応じなかった。また、組織変更に関連して、会社は、「労働条件に変更があれば団交で協議する」（8月19日、9月17日）、「組織変更の場合、労働条件の変更を来すときとそうでないときとがある。協議が必要となるのは、組織変更を実施した場合に労働条件の変更がある場合であるが、人数の減少が労働強化になるとは限らない。」（9月4日）と主張した。

これに対して、組合は、「早期退職支援制度は、重大な労働条件の変更を伴うものであり、会社が組合と協議せず一方的に強行するのは団交拒否であり、不当労働行為である」（9月4日、同月17日）、「会社が、即刻、早期支援退職制度を中止し、組合と協議しないのであれば、団交拒否であり、組合は不当労働行為の申立てをする」（9月17日）

等と述べて、早期退職支援制度を中止し組合と事前協議しないのであれば団交拒否であり、不当労働行為の救済申立てを行う旨通告した。

このように、同年8月19日ないし同年9月17日の団交においては、組合が、早期退職支援制度及び組織変更について、「組合と協議し決定すべき事項である」として事前協議を主張したのに対して、会社は、早期退職に応じるかは任意であること、事前協議義務は存しないこと、組織変更は労働強化になる等の労働条件の変更をもたらす場合のみ団交での協議の必要があることを反論し、交渉は平行線をたどっている。

以上によれば、組合は、早期退職支援制度及び組織変更について、組合と事前協議の上、組合が合意しなければ会社はこれを実施できないから、その実施を停止ないし撤回して組合と協議すべきであるとの頑なな姿勢を取り、他方、会社は組合の主張に正面から反論し続けて、膠着状態となったと認められるから、会社の対応をもって誠実団交義務違反であるとか実質的な団交拒否であるとみることはできない。

なお、上記会社の回答においては、「しかし、説明はする」、「説明、議論はする」との言辞や「早期退職支援制度のみならず、組織変更も、労働条件の変更に当たらない」との言辞もみられるが、これらは、事前協議を求める組合の主張に対応するためのものであるとみられることから、これら言辞をもって、団交拒否等ということはできない。

カ 以上のように、シェーピング・スタディーに基づく早期退職支援制度及び組織変更に関する9年7月10日ないし同年9月17日の団交は、それら措置の撤回や事前協議等を求める組合の主張に会社が正面から反論する中で、交渉は平行線をたどって膠着状態になり、組合が

不当労働行為の救済申立てをし、以後は、支部組合員4名に対する本件組織外通告及び本件配属に関する団交に収斂していったのであり、それら団交における会社の対応をもって誠実交渉義務違反であるとか実質的な団交拒否に当たるといふことはできない。

(4) シェーピング・スタディーに基づく本件組織外通告及び本件配属に関する団交について

ア 本件組織外通告及び本件配属に関する団交の開催状況等を概観するに、前記第4の3(23)(24)(26)～(29)(31)(34)(35)(37)認定のとおり、会社は、①9年9月24日、O支店長及びQ工業用支店長から、支部組合員4名に対して本件組織外通告を行い、同年10月3日の団交の後、会社は、同月17日に新組織の組織外の人員を含めた人事異動を発表し、同日及び同月20日にP次期支店長及びQ工業用支店長から支部組合員4名に対して本件配属に関する通告を行い、同月23日及び同月29日の団交を経て、同年11月1日に新組織を発足させ、支部組合員4名の本件配属を行っている。次に会社は、②同年10月3日及び同年11月20日の団交において、組合からの質問に応じて、組織外とされた支部組合員4名の所属、業務内容、賃金等について回答し、③同年10月3日及び同月23日の団交においては、組合からの質問に応じて、新組織等へ配置する要員の選考基準及び選考手続について説明し、④同月29日の支部連との団交においては、新組織発足に伴う大阪支店のレイアウトの変更について説明しようとした。そして、⑤同月3日ないし同年11月20日の各団交を通じて、従来の仕事から離れさせるのは事前協議事項であるとの組合の主張に対し、これを否定する主張をした。そして、組合は、同年12月26日、上

記同年10月3日ないし同年11月20日の団交における会社の対応を不服として、大阪府労委に不当労働行為の救済申立てを行っている。

そこで、上記同年10月3日ないし同年11月20日の団交における論議の状況（同3(24)(28)(29)(34)(35)認定）を、下記イないしエにおいてみることにする。

イ 上記アの団交において、本件組織外通告を受けた支部組合員4名の業務内容に関しては、会社は、組合の追及に応じて、「組織外のクラスは過渡期に発生する突発的な仕事をする。（どんな仕事をするのかは、）新支店長が考える。過渡期には様々な仕事が発生する。」旨回答していた（10月3日）が、その後、支部組合員4名の当面の業務内容について「ファイル整理業務をしてもらおう」旨説明している（11月20日）。また、本件組織外通告を受けた支部組合員4名の処遇についても、組合の追及に応じて、会社は、「法律は守る、検討中である」（10月3日）と回答し、結局、同3(32)認定のとおり、新組織の発足の前後を通じて基本的労働条件は維持された。

このように、会社は、新組織に当てはまらない者の処遇、組織外とされた支部組合員4名の業務内容及び処遇について相応の説明をしており、会社の対応を不誠実なものということとはできない。

ウ また、上記アの団交における組織外への選考等に関する論議についてみるに、9年10月3日及び同月23日の団交において、会社は、組合からの質問に応じて、新組織等へ配置する要員の選考基準及び選考手続について評価要素、評価区分、評価者等を含めて説明して、ある程度明らかにしているが、組合が「ではその客観的に選別していることについて具体的な説明を受けたい」旨述べたところ、会社はそれ

以上の説明を行っておらず（10月3日）、あるいは選考基準の詳細を述べたものの、選考基準を適用しての具体的な選考の内容については「適材適所でした」と述べるに止まり（10月23日）、以後も具体的な選考内容の開示を拒否している（11月7日、同月20日）ことが認められる。

このように会社は、①事務折衝を含め再三、選考の基準・手続について詳細な説明を行いつつも、それらを適用しての具体的な選考の内容についてはあいまいな説明にとどめていたが、これに対し組合からは、②会社が説明した選考基準に沿って選考が公平に行われたか否かについての具体的な追及はなされなかった。

他方、会社は、同年10月23日、同年11月7日及び同月20日の団交において、組合からの質問に応じてシェーピング・スタディーに基づく新組織等への配置状況について説明していた。これに対して、組合及び支部連は、労働組合別の組織外への配置人数の割合を比較するとス労自主の割合が際立って多いこと、そして大阪支店支部の4名の支部組合員の全員が組織外への配置をなされていることを根拠に組合差別であると主張し、その主張に固執し続けた（10月29日～同月20日）。こうして、労働組合間の差別であることを主張する組合と、差別ではないとする会社の見解が対立し、この点でも平行線となり、膠着状態になっていたと認められる。

本件配属が不当労働行為に当たらないことは上記1に判断したとおりである。それにもかかわらず、組合はこれを組合差別であるとの頑なな姿勢をとっていたことからすれば、上記のように膠着状態に至ったことをもって、会社の対応を誠実団交義務違反であるとか実質的な

団交拒否であるとみることはできない。

エ 一方、上記アの団交における、仕事の変更は事前協議事項か否かに関する論議についてみるに、組合及び支部連は、「Bの所属変更、支部三役の配転には事前協議が必要である」（10月23日、同月29日）、「転勤であろうとなかろうと、労働条件は協議した上で確認するものである。」、「今回の業務内容の変更は重大な労働条件の変更である」（10月3日、11月7日、同月20日）などと事前協議を求めた。これに対し、会社は、「組合と合意しなければ（組織外への配属による業務内容の変更等が）できないものではない」旨述べた（10月3日）ほか、その後も、「本件配属は、転勤とは異なり勤務地が変わる訳ではなく、Bについても同じビルの中の移動であるから、労働条件の変更はない」（10月29日）、「支部三役の配転といっても、組合活動に支障はない」、「新たな業務も通常の業務の範囲内である」（10月29日、11月20日）などと述べて事前協議に応じず、組合及び会社は、事前協議の点においても対立し、平行線をたどって膠着状態に至ったことが認められる。

支部組合員4名の本件配属は転勤に当たらず、事前協議約款その他会社が組合と事前協議をなすべき特段の事情も認められない。それにもかかわらず、組合は、支部組合員4名の組織外への配置ないし本件配属の実施については、組合と事前協議の上、組合が合意しなければ会社は実施できないから、同制度を停止ないし撤回して組合と協議すべきであるとの頑なな姿勢を取ったのであり、このことからすれば、上記のように膠着状態に至ったことをもって、会社の対応を誠実団交義務違反であるとか実質的な団交拒否であるとみることはできない。

オ 上記アないしエによれば、本件組織外通告及び本件配属に関する9年10月3日ないし同年11月20日の団交についても、会社の対応をもって誠実交渉義務違反であるとか実質的な団交拒否であるということとはできない。

(5) 不当労働行為の成否について

以上のことからすれば、本件団交における会社の対応を、誠実交渉義務違反であるとか事実上の団交拒否に当たるとはいえず、この点に関して組合の申立てを棄却した初審命令の判断に誤りはない。

以上のとおりであるから、組合の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22年6月2日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 (印)

別添「配置図」（「甲第96号証」及び「乙第15号証」から当委員会作成）

