

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 事案の概要

エクソンモービル有限会社（本件初審申立て当時は、モービル石油株式会社。以下「会社」）は、平成 3 年 1 月 2 1 日（以下、平成の元号は省略する。）に「アルコール、薬物規制規定」（以下「薬物等規制規定」）を定めた。

本件は、会社が、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」又は「組合」）との 3 年 1 月 2 3 日以降の薬物等規制規定等に関する団体交渉（以下「団交」）において、形式的に団交を重ね、「組合と

協議する考えはない」と述べるなど、実質的な団交を行わなかったこと、また、組合の合意を得ることなしにその所属組合員（以下、単に「組合員」）に定期健康診断の一部として行われる薬物等規制規定に基づく下記第３の２(3)イ④の特定職務に従事する従業員に対する検査（以下「定期検査」）を求め続け、これを強要していることが、不当労働行為であるとして、５年１２月１０日、大阪府労働委員会（本件初審申立て当時は、大阪府地方労働委員会。以下「大阪府労委」）に救済申立てのあった事件である。

２ 請求する救済内容の要旨

- (1) 薬物等規制規定等に関する団交に誠意をもって応じること
- (2) 団交で労使合意に至るまでの間、定期検査の強要を行わないこと
- (3) 陳謝文の掲示及び同内容を掲載した社内報の全従業員への配付

３ 本件初審命令の要旨

大阪府労委は、９年８月６日、薬物等規制規定等に関する団交についての会社の対応に不誠実団交等の不当労働行為があったとは認められず、また、会社がした組合員に対する定期検査の受診指示が組合に対する支配介入であるとは認められないとして、これらに関する救済申立てを棄却することを決定し、同年１０月３１日に初審命令書を交付した。

４ 再審査申立ての要旨

組合は、９年１１月５日、本件初審命令を不服として、再審査を申し立てた。

５ 本件の争点

- (1) ３年１月２３日以降に行われた薬物等規制規定や同規定に基づく組合員の定期検査等に関する団交（以下「本件団交」）における会社の対応は、不誠実団交ないし団交拒否に当たるといえるか。

- (2) 会社が、組合の合意を得ることなしに、組合員2名（当初3名）に対して、定期検査の受診を指示し続けていたことが、組合に対する支配介入に当たるといえるか。

第2 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 組合の主張

- (1) 薬物等規制規定等に関する本件団交について（争点(1)）

ア 初審命令は、「組合と会社との間で懲戒処分に関する規定の制定については事前協議ないし事前同意を要する旨の約款の存在が認められない本件においては、組合と協議することなく会社が薬物等規制規定を制定したとしても、直ちに不当労働行為ということとはできない」と判断するが、このような判断は、労働組合の団結権や労働者の生活権を脅かす懲戒処分が会社の専権事項として制定できるとする考えであり、容認できない。

イ 初審命令は、「団交が行き詰まったのは、懲戒処分に際して組合との協議決定を行うか否かについて、労使双方の主張が平行線をたどったことが原因である」と判断するが、この判断は事実と反しており、そもそも会社は本件を団交事項と考えていないのであって、大阪府労委がこの点を判断していないのは不満である。

ウ 初審命令は、「会社は、X1 及び X3 に対し定期検査を指示しているが、後記(2)判断（本件初審命令理由第2の2(2)の薬物等規制規定に基づく検査の強要についての判断）のとおり、強要はしておらず、この定期

検査の指示があったことのみをもって、団交が不誠実であったということとはできない」と判断するが、この判断も薬物等規制規定が労使の事前の協議と同意を要する協議決定事項であることを無視した判断であり、容認できない。

(2) 組合員に対する定期検査の指示について(争点(2))

ア 初審命令は、「会社は、組合員以外の特定職務の従業員に対しても定期検査を指示しているのであって、組合員であるがゆえに定期検査を指示しているものではない。したがって、会社が組合員に対し定期検査を指示すること自体が直ちに組合に対する支配介入に当たるとはいえない」と判断するが、上記(1)のとおり、組合との合意を得ず、組合が反対しているにもかかわらず、会社はそれを無視して業務命令で組合員に検査を求めることは明らかに支配介入であり、容認できない。

イ 初審命令は、「組合自身も12.13見解(3年12月13日に、組合が会社に対して薬物等規制規定について出した組合見解(甲49))では、会社による組合員に対する定期検査の強要はなかったと認めている」と判断するが、この判断は事実と反する。

2 会社の主張

組合の再審査申立て理由は、①薬物等規制規定等に関する本件団交、②定期検査の強要に関する救済申立てについて、同規定の制定実施が組合との事前協議決定事項であるということに尽きるものである。しかしながら、この件に関して会社は組合との間に事前協議決定の義務は存在しないから、本件については速やかに棄却されるべきである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、本件再審査結審時（22年5月21日）現在、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」）など他のエクソンモービルグループ各社とともに業務統合をした。

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った。

- (2) 組合は、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(4)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、16年4月当時の組合員数は31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3名であった。

なお、組合は、もともと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) 本件当時のモービル石油には、組合の外に、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(4)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各社には、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各社の従業員籍を有する組合員数は、ス労自主9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

- (4) 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た。

【以上、審査の全趣旨, 当委員会に顕著な事実】

2 薬物等規制規定の制定

- (1) 3年1月18日、会社は、組合に対し、薬物等規制規定を同月21日付けで新設するので同規定を組合に送付するが、その内容についての説明は同年の春闘に関する団交が予定されている同月23日の団交の際に行う旨電話で伝えた。

【初⑪X7 証人2～3頁】

- (2) 3年1月21日、会社は、東京に事務所のあるモ労及びス労に対しては手渡しで、大阪に事務所のある組合に対しては郵便（なお、組合には

同日に送達された。)で、同日付けで薬物等規制規定が発効する旨通知した。これに対して、組合は、会社に同規定を議題とする団交を申し入れた。また、会社は、同日に従業員全員に対して同規定の全文を配布した。

なお、薬物等規制規定に関しては、組合とは下記3のとおり大阪支店において本件団交が行われる一方、モ労及びス労とは、同日にそれぞれ本社において会社との間で同規定の概要等の説明についての団交が行われ、その後も同規定の内容と運用のあり方について継続して団交や事務折衝が行われていた。そして、モ労との団交では、会社が同規定については重要なポリシー事項として導入したものであり、組合員各位においてもその趣旨・目的（下記(3)ア①）を理解して守っていただきたい旨述べたのに対し、モ労は、定期検査の拒否が懲戒処分の対象となることについての懸念や、同規定中の文言の意味・定義がはっきりしないので後日の団交で意見を述べる旨述べたほか、最終的には同年1月25日の団交において、同規定の運用については行き過ぎがないよう要請していた。また、ス労との団交では、ス労が同規定についてその検査方法や対象者等30数項目にわたっての質問を行うなどしたのに対し、会社はそれらについて逐次回答するなどしていたが、ス労は、なお下記(3)イ④の特定職務に従事する従業員の範囲が不明であるとして、所属組合員に対する同年4月の定期検査を保留させる措置をとるなどしていた。

【甲 42, 56～58, 初⑥X6 証人 2 頁, ⑪X7 証人 4～5 頁, ⑫X7 証人 24～26 頁, 再①X1 証人 11, 27 頁, 当委員会に顕著な事実】

(3) 薬物等規制規定の内容は、おおむね次のとおりである。

ア 目的等

① 会社は、石油製品の輸送、貯蔵及び取扱いを日常業務としている

のであるから、会社、従業員及び社会の安全を維持するため、アルコール及び薬物による影響を排除した職場づくりを行うため薬物等規制規定を定める。

- ② 従業員が薬物等規制規定に違反した場合は、就業規則に従い懲戒処分に処せられる。

イ 規制等の具体的事項

- ① 会社施設内でのアルコールの飲用を禁止する。
- ② 法律で所持や使用が禁じられている麻薬、アヘン、大麻等の薬物（以下「薬物」）又はそれに関連する器具類の使用、所持又は配布を禁止する。これらの行為については、法律で要求される法的手続がとられ、就業規則に従って解雇を含む懲戒処分の対象となる。
- ③ 会社は、安全かつ生産的に業務を遂行するのに必要な範囲で、予告の上、定期的に又は予告無しに随時に、アルコール依存症の医務的検査（以下「アルコールテスト」）並びに薬物テスト及び会社施設内での調査を実施できるものとする。
- ④ 会社取締役及び安全にかかわる特定の職務（以下「特定職務」）に従事する従業員は、定期健康診断の一部としてアルコールテスト及び薬物テストを受けるものとし、これを拒否する者は懲戒処分の対象となる。

なお、特定職務とは、業務を行うに当たって安全を守るため適切に行動することを特に要請されている職務のことであり、不適切な行動が、従業員や他の人々に傷害を加え、又は死に至らしめたり、あるいは資産に大きな損害を与えたり、環境破壊をもたらすなど直接重大な結果に結び付く職務を指す。

- ⑤ アルコール依存症の従業員は、治療を受け、リハビリテーションが効果をもたらすなどの条件を満たせば、単にアルコール依存症という理由だけで従業員としての地位が脅かされることはない。
- ⑥ 正規従業員としての入社志望者に対しても雇用条件の一つとして、アルコールテスト及び薬物テストを行う。
- ⑦ 業務中に人や財産に影響を与える事故に関係した従業員にアルコールテスト又は薬物テストを受けるように要請することができる。
- ⑧ 業務中の従業員が安全かつ生産的な業務を遂行できない状態にあると判断された場合、当該従業員にアルコールテスト又は薬物テストを受けるように要請することができ、従業員がこれを拒否した場合、懲戒処分の対象とする。
- ⑨ 従業員の薬物使用を疑うに足る十分な証拠がある場合、当該従業員に対し、予告無しに調査を実施したり、薬物テスト等を受けることを要請することができ、薬物テストの結果が陽性の場合及び薬物テストを受けることを拒否した場合、解雇を含む懲戒処分の対象とする。

【甲 42】

- (4) なお、エッソ石油では、元年 1 2 月、同年 3 月のアラスカ沖における同社のアメリカの親会社所有の大型タンカーの座礁による大量の原油流出事故が起きた際に、当該タンカーの船長が飲酒していたことが判明したことを契機として、会社の薬物等規制規定と類似の規定を制定していた。

【再①X1 証人 25, 27, 29, 30 頁】

3 薬物等規制規定等をめぐる本件団交の経過

- (1) 3年1月23日、組合と会社は、大阪支店において薬物等規制規定等を議題として団交を開催した。

会社は、薬物等規制規定について、その概要を読み上げた後、補足説明として、「会社は危険物である石油製品の取扱いを日常業務としており、地域社会に対する安全対策義務を課せられている。そのため、従業員や会社施設の安全や保護のみならず、地域社会や一般社会に対する企業責任がある。最近、アルコールや薬物の問題が社会問題となっており、その濫用は社会的に許されるものではない。以上の状況から、会社は、日本だけではなく、(全世界の) モービル石油グループ全体として徹底するため、薬物等規制規定を新設することとした」旨述べた。また、会社は、同規定は、ポリシー事項であるので、説明等はするなどと述べた。

上記の会社の言明を受けて、組合が、同規定の中に懲戒処分の条項があること等の点に異議があるとし、また、特定職務について具体的な説明を求めたのに対し、会社は、「特定職務については未定であるが、油槽所の現場の職務になるかと思う。定期健康診断の実施の時期までには当然決まるし、説明はする」と回答した。

組合は、「現場の組合の組合員に対して薬物等規制規定に基づく検査を強制しないように」と要請した。

【甲 43, 初⑥X6 証人 8～11 頁, ⑧X6 証人 21 頁, ⑪X7 証人 5～7 頁, 再①X1 証人 9 頁】

- (2) 3年2月18日、組合と会社は、薬物等規制規定等を議題として団交を開催し、組合は同規定に関して、次の項目について明らかにするように口頭で求めた。

① 日本における薬物等規制規定の必要性

- ② 人権侵害の危険性
- ③ 懲戒処分の基準及び程度並びに決定機関
- ④ 特定職務の具体的な職務名
- ⑤ アルコール依存症の判断基準及び判断者
- ⑥ 入社志望者本人への検査結果の開示の有無
- ⑦ 「業務中に人や財産に影響を与える事故に関係した従業員にアルコールテスト又は薬物テストを受けるよう要請することができる」との条項における具体的な事故及びテストを要請する基準
- ⑧ 「業務中の従業員が安全かつ生産的に業務を遂行することができない状態にあると判断される場合、当該従業員に、アルコールテスト又は薬物テストを受けるように要請することができる」との条項における具体的な状態
- ⑨ 薬物の使用、所持等の行為に対しては、「法律で要求される法的手続がとられ、就業規則に従って解雇を含む懲戒の対象とする」との条項における法律で要求される法的手続
- ⑩ 薬物のテスト及び調査の具体的な方法
- ⑪ 「会社は薬物使用を疑うに足る十分な証拠がある場合、当該従業員に対し、予告無しに調査を実施したり、薬物テスト等を受けることを要請することができる」との条項における具体的な証拠、判断基準及び判断者
- ⑫ 会社施設内の請負業者の従業員及び来訪者を対象とした趣旨

【甲 44, 初⑥X615 頁, ⑩X78～9 頁】

- (3) 3年2月25日開催の団交において、会社は、組合に対し、上記(2)の組合の質問項目①について、「会社は個人生活に立ち入る考えはない。従

業員が業務を行う上で、安全面で職務の遂行を阻害するものを排除するため薬物等規制規定を導入した。同規定そのものが安全で安心して働ける職場づくりを目指しているので、組合の理解を得たい。従業員が会社施設外でアルコールを飲むことを禁じているわけではない。また、薬物は薬物等規制規定以前に法律で禁止されている」と説明し、これ以外の各項目については次回の団交で回答すると述べた。

【甲 45, 初⑥X6 証人 19 頁, ⑪X7 証人 9～11 頁】

(4) 3年3月11日開催の団交において、会社は、組合に対し、上記(2)の薬物等規制規定に関する組合の質問項目②から⑫までについて、次のとおり口頭で回答するとともに、メモを手交した。

② 人権やプライバシーを侵害するようなことのないように注意して運用したい。

なお、薬物等規制規定はあくまで業務遂行関連に限ってのことであり、従業員の私生活に介入するつもりはない。

③ 違反した場合の懲戒処分は、就業規則に定める「職場の風紀または秩序を乱したとき」等に該当する場合として行われ、監査、法務、人事の各部門の担当取締役で構成する懲罰委員会によって検討し、社長が最終決定する。

④ 特定職務については、主に油槽所の現場作業等になると思うが、現在、関連部署で検討されているので、回答は保留する。

⑤ アルコールテストは、本社、東京、鶴見の事業所は医務部長が、それ以外の事業所は委託医師に依頼して実施し、アルコール依存症であるかどうかの判断は医学的見地から行われる。また、特定職務に従事する従業員に対するアルコール定期検査は年1回の定期健康診断の際

に行う。

- ⑥ 入社前テストについては、雇用条件として受験者に説明し、同意を求めて実施する。その結果、アルコールや薬物が検出された場合、本人に説明を求め、再検査を行うなどして慎重に結論を出す。
- ⑦ 具体的な事例の想定はしていない。何らかの事故が起きた時点で、アルコールや薬物が原因として考えられる場合に、テストを受けるように従業員に要請することがある。
- ⑧ 具体的な状態の想定はしていない。業務遂行上、言動が正常でないと思われる場合、上司の報告によって、ラインの長、医務部長及び人事部長が判断する。
- ⑨ 「法律で要求される法的手続」とは、法律に基づいて要求される官公庁に対する報告等の義務の履行である。
- ⑩ 薬物のテストは、尿検査により行う。薬物の調査とは、上司が従業員の言動から薬物の存在に疑いを持った場合、ラインの長、医務部長及び人事部長が協議の上判断して、本人のロッカー、机の中等を必要な範囲で調査するものである。調査に際しては、本人に通知し、ラインの上司を立ち会わせて実施するが、該当者が組合員である場合には、組合の支部役員 1 名を立ち会わせることも考えている。
- ⑪ 「薬物の使用を疑うに足る十分な証拠」とは、前項の調査を実施するための前提のことを指し、判断者は前項と同じである。
- ⑫ 会社施設内では、請負業者も来訪者もアルコールや薬物の影響を受けて業務を行ってはならないという趣旨であり、協力を要請する。

以上の会社回答に対して、組合は、「このままの回答では受け入れ難い」旨述べた。

【甲 46, 初⑥X6 証人 20, 25 頁, ⑪X7 証人 11～14 頁】

- (5) 会社は、3 年 3 月 2 0 日付けで、特定職務の従業員に対し、同年 4 月 9 日及び 1 0 日の定期健康診断の際に定期検査を併せて実施する旨を文書で通知した。組合員のうち、鶴見油槽所勤務で石油関係製品荷役担当の X1（以下「X1」）、三津浜油槽所勤務で事務職の X2（以下「X2」）及び小倉油槽所勤務で石油関係製品荷役担当の X3（以下「X3」）の 3 名（以下「X1 ら 3 名」）が、上記の通知を受けた。この通知に際し、組合に対する事前連絡はなかった。

なお、上記通知は、特定職務に従事するモ労及びス労の所属組合員に対しても行われた。

【甲 62-1, 初⑨X1 証人 17 頁, ⑪X7 証人 15 頁, 再①X1 証人 17～19 頁】

- (6) 3 年 3 月 2 7 日開催の団交において、組合は、薬物等規制規定については協議中であり、特定職務の範囲も未確定なままであるにもかかわらず、X1 ら 3 名に定期検査を行おうとしていることについて、会社に釈明を求めるとともに、X1 ら 3 名に対する定期検査を強行しないように求めた。

これを受けて、会社は各事業場の長に対し、組合員に対する定期検査の実施をしばらく見合わせるように指示した。

【初⑪X7 証人 15～16 頁】

- (7) 3 年 4 月 1 日開催の団交において、会社は、組合に対し、定期検査の検査方法は尿検査である旨述べた。

また、同月 5 日、組合は、会社に対し、団交の席上で、X1 ら 3 名に対する定期検査について、組合と協議が調うまで延期するように再度申し入れた。

【甲 63, 初⑨X1 証人 27 頁, ⑪X7 証人 16 頁】

- (8) 3 年 4 月 8 日開催の団交において、会社は、組合に対し、「定期検査の対象となるのは管理者 5 4 名、特定職務に従事する従業員 2 6 名、合計 8 0 名である。組合員では X1 ら 3 名が該当するので、定期検査に協力願いたい。組合としてどうしても協力できないなら仕方ないが、受けてもらいたい」と述べた。これに対して、組合は、会社に対し、同月 9 日の X1 に対する定期検査について、組合と協議が調うまで延期すること等を申し入れた。

【甲 51, 初⑥X6 証人 38～39 頁, ⑨X1 証人 6 頁, ⑪X7 証人 17～18 頁】

- (9) 3 年 4 月 9 日、X1 は、定期健康診断を受診する前に同人の上司である X4 課長（以下「X4 課長」）に、「昨日の団交で今回の定期検査を見合わせる旨の確認がされている」と述べたところ、X4 課長は、「ああ、そうか」と答えた。X1 は、同日午後に定期健康診断を受診したが、定期検査は受けなかった。一方、会社の指示を受けたモ労の所属組合員は、定期検査を受けた。

同日午後 3 時過ぎ、X4 課長が X1 に対し、定期検査も受けてくれるよう促した。これに対し、X1 は、「(定期検査を受けないことは) 労使確認になっているから、それは受けないと言っただろう」と答え、両者は、(定期検査を) 受けてくれ、受けないとのやり取りを繰り返した。

そこで、X1 が、鶴見油槽所の労務窓口の X5 総括課長に質したところ、同課長は、「組合の要請は聞いているが、会社として了解した訳でない」と答えたので、さらに、X1 が組合本部に電話して労使確認について問い合わせたところ、組合本部が会社の団交の担当者と連絡をとり、X1 の定期検査を見送ることが再確認された。その際、会社の団交の担当者は、

ライン部門に対して、定期検査を強行しないように伝える旨回答した。
その後、会社の団交の担当者は、本社の人事部門に対して、現在組合と話し合いを進めている最中であるので定期検査を行うことはしばらく待つように伝えた。

なお、同時期、X3 も同人の上司に対し、定期検査を受けるつもりはない旨伝えたところ、X3 の上司は、「そうか」と述べた。

【初⑨X1 証人 21～27 頁, ⑩X3 証人 15～16 頁, ⑪X7 証人 15～16 頁, 再①X1 証人 15, 30 頁】

- (10) 3 年 4 月 1 5 日開催の団交において、組合は、会社に対し、「薬物等規制規定について、①定期検査の検査方法の明示、②定期検査の検査結果の本人への通知及び③懲戒に付する場合に組合と協議決定することを条件に受け入れる」ことを提案した（以下「4. 1 5 提案」）。

【甲 46, 初⑥X6 証人 26～27 頁, ⑪X7 証人 19 頁】

- (11) 3 年 5 月 1 7 日開催の団交において、会社は、組合に対し、「検査は、アルコールに関しては国内で行い、薬物に関しては尿をアメリカに送って行う。その結果は本人に伝える」「懲戒処分が付する場合、組合と協議決定することには応じられない」「特定職務に従事する従業員とは、現場でバルク（燃料油等の出し入れ等）とパッケージ（石油製品のドラム缶への詰替え等）を主に担当する者である」「5 月一杯まで検査期間を延長するから、これを逃すと 1 年遅れるので、定期検査を受けるよう協力してもらいたい」「X2 は主として事務の仕事をしているので、対象からは外す」と述べた。組合は、「会社が薬物等規制規定をポリシー事項として一方的に実施することは問題だという考えに変わりはない」と述べ、組合員に対する定期検査を強行しないように申し入れた。

【甲 52, 初⑥X6 証人 28, 38～41 頁, ⑪X7 証人 17, 20～21 頁】

- (12) 3年6月4日開催の団交において、組合は、会社に対し、①同年4月15日の団交で懲戒に付す場合は組合と協議することを前提に受け入れるとの4.15提案をしたが、会社は同年5月17日にその要求を拒否しているが、会社が一方的にポリシーとして導入することは反対であること、②組合と合意のない中で組合員に定期検査を強要することのないようにとの申入れを行った。これに対し、会社は、組合に対して、定期検査を受けるよう協力を要請するとともに、組合の上記申入れをライン部門に伝える旨回答した。

【甲 47, 初⑥X6 証人 26 頁, ⑪X7 証人 22 頁】

- (13) 3年7月18日開催の団交において、組合は、会社に対し、薬物等規制規定を修正せずに、懲戒処分に付する場合は組合と事前に協議決定する旨の覚書を別に取り交わすことを提案したが、会社は即答せず、後日この提案を拒否した。また、この団交の席上で、会社は、上記(11)の団交で「5月一杯」と述べたことを撤回し、組合員が定期検査を受けるように協力を要請した。これに対し、組合は、定期検査を組合員に強要しないように申し入れたところ、会社は、各事業場の長にもう一度伝える旨回答した。

【甲 48, 初⑥X6 証人 29 頁, ⑪X7 証人 23 頁】

- (14) 3年12月13日、組合は、会社に対し、薬物等規制規定について、以下の見解を提出した（以下「12.13見解」）。
- 「 薬物等規制規定について、組合と会社は団交を重ねて来た。組合は会社に対し、4.15提案を行ったが、会社はこれを拒否した。この間、確かに会社は組合員に対し、定期検査の強要はしていなかったが、当

初の考えを全く変えることなく、事実上組合との協議を拒否し、組合に押し付けようとしているにすぎない。

組合は、現時点においても、薬物等規制規定の必要性や懲戒処分の決定手続等に疑義を持っているが、会社が4.15提案を受け入れることを前提に受け入れる考えがある。会社がこの提案を受け入れない場合は、地方労働委員会へ救済申立てを行う考えを持っている」

【甲 49, 初⑥X6 証人 30 頁, ⑪X7 証人 24 頁】

- (15) 4年1月20日開催の団交において、会社は、組合に対し、「検査の結果、疑いがある場合でも、直ちには懲戒処分は行わない。十分に確認する。懲戒処分を行うなら手続に沿って行う。今年の定期検査は是非受けてほしい」と述べ、薬物等規制規定の「管理職向けガイド」を組合に手渡した。このガイドには、薬物の調査の手順、懲戒処分の手続等が記載されていた。

【甲 50, 初⑥X6 証人 36 頁, ⑪X7 証人 24～25 頁】

- (16) 会社は、4年3月20日付けで、特定職務の従業員に対し、同年の定期検査を実施する旨通知した。通知を受けたX1及びX3（以下「X1ら」）が、組合と会社の間で薬物等規制規定についての合意がないことを理由に定期検査を受けない旨意思表示をしたところ、X4課長はこれに対して何も述べず、X3の上司は「そうか」と答えた。

なお、X1は、上記会社の定期検査の指示について、前年のような執拗な指示であると感じることはなかった。

【甲 62-2, 初⑨X1 証人 29～31 頁, ⑩X3 証人 17 頁, 再①X1 証人 28～29 頁】

- (17) 4年9月9日開催の団交において、会社は、組合に対し、4.15提案に関して、「薬物等規制規定は、会社が事業活動を行う上での指針の一つ

として必要かつ妥当なものであり、その運用上従業員を不公平に取り扱うものではなく、合理性がある。会社の判断で当該規定を策定した以上、企業秩序に違反する行為に対する制裁としての懲戒処分はやむを得ないものと考えており、懲戒処分について組合と協議決定しなければ実施できないとは考えていない」旨を、また、12.13見解に対して、「懲戒処分に該当するか否かは『アルコール、薬物規制規定解釈および手続基準』に基づき行い、懲戒処分の実施に当たっては、本人に弁明の機会を与えた上、就業規則の定めに基づき判断する」旨の見解（以下「9.9見解」）を文書により表明して、定期検査を受けるように求めた。これについて、組合は、12.13見解には変わりはないとした上で、労使合意のない中で組合員に検査を強制しないように申し入れた。

【甲 53, 54, 乙 6, 初⑥X6 証人 42 頁, ⑦X6 証人 28 頁, ⑩X7 証人 26 頁】

- (18) 4年9月30日開催の団交において、組合は、「解雇を含む懲戒処分という労働者の生活権にかかわることを、組合の合意を得ることなく一方的に規定している点は、到底了解できない。検査の強要は人権侵害であり、会社が懲戒処分の条項を撤回しないで組合員に検査を強要するのであれば、地方労働委員会への救済申立てを始め、必要な対抗手段を講じる」旨述べた。これに対し、会社は、「懲戒処分について、組合と協議する考えはない」と述べ、定期検査を受けるように求めた。これに対し、組合は、対案を示したにもかかわらず、会社が受け入れられないとの態度では、これ以上交渉を行うことはできないと述べた。

なお、組合と会社間においては、5年度においても薬物等規制規定や組合員の定期検査等に関する団交が行われていたが、組合と会社の双方の見解は平行線のまま推移していた。

【甲 55, 初⑦X6 証人 17, 32 頁, ⑪X7 証人 26～27 頁, 審査の全趣旨】

- (19) 会社は、5 年 3 月 22 日付けで、特定職務の従業員に対し、同年の定期検査を実施する旨を通知したが、この中には X1 らも含まれていた。X1 らは、定期検査を受けない旨の意思表示をしたが、各人の上司は前年とほぼ同様の対応をし、X1 らは定期検査を受けなかった。

【甲 62-3, 初⑨X1 証人 32 頁, ⑩X1 証人 3 頁】

- (20) 5 年 12 月 10 日、組合は、大阪府労委に本件について救済を申し立てた。

【審査の全趣旨】

- (21) 上記(18)のような団交における組合と会社間の状況を踏まえ、会社は、毎年（本件初審結審時（8 年 5 月 10 日）まで）定期検査の通知を X1 らに行ったが、X1 らは一度も定期検査を受けていない。

なお、会社は、X1 らに対し、薬物等規制規定に基づく就業規則上の懲戒処分を行わなかった。

【甲 62-4, 初⑨X1 証人 32 頁, ⑩X3 証人 17 頁, ⑪X7 証人 27～28 頁, ⑫X7 証人 23 頁】

第 4 当委員会の判断

1 薬物等規制規定等に関する本件団交について(争点(1))

- (1) 本件団交における会社の対応が不誠実団交ないし団交拒否に当たるといえるかについては、組合は、①薬物等規制規定は、その違反に対して、労働組合の団結や労働者の生活を脅かす懲戒処分を定めている以上、その制定は組合との事前の協議ないし同意を要するにもかかわらず、初審命令が会社・組合間に事前協議・事前同意協定が存しないことのみに言

及して、事前協議ないし事前同意の必要性を否定したのは不当であり、また、②そもそも会社は、本件団交において同規定を義務的団交事項とは考えていないのであって、初審命令はこの点についての判断を逸脱している、と主張するので、これらの点について判断する。

- (2) 上記(1)①の主張については、組合と会社間においては、服務規律規定や懲戒規定の制定について、事前協議ないし事前同意を義務づける協定は存在しないので、会社には、そのような協定に基づく事前協議ないし事前同意の義務は存在しない。そして、会社が組合と事前協議を行うことなく薬物等規制規定を制定し、その実施を開始したことには、下記(3)のとおり経営上の必要性和合理性が認められ、下記(4)のとおり組合の同規定に関する本件団交申入れに対する会社の対応が不誠実な団交ないし団交拒否に該当するものでない。

したがって、組合の上記①の主張は、採用できない。

- (3) 次に、上記(1)②の組合の主張については、前記第3の2(2)～(4)及び3(1)認定のとおり、薬物等規制規定は、会社が3年1月23日の団交において説明したとおり、危険物である石油製品の取扱いを日常業務とする会社が、地域社会等に対する安全確保の責任を全うするために行ったと認められるものであって、会社が会社自身の経営判断で組合に諮ることなく制定し発効させたことは、安全対策の重要性にかんがみれば、経営上必要な措置と認められる。

また、同2(3)認定のとおり、薬物等規制規定には、違反した場合の懲戒処分 of 定めがあるが、安全対策としての同規定の実効性にかんがみれば、その合理性も首肯できる。

そして、同2(2)及び3(1)～(4)認定のとおり、会社は、3年1月21日

に薬物等規制規定の同日発効を組合に通知し、同規定を議題とする組合の団交申入れに対し、同月２３日に団交に応じている。そこでは、会社は、同規定はポリシー事項であるので説明等はすると言明しており、会社がその後の団交において組合の多数の質問事項や要求に逐一回答するなどの丁寧な対応をしていることをみれば、会社の上記言明の趣旨は、少なくとも本件においては、同規定が義務的団交事項ではないので団交には応じないというものと解するのは適当でなく、むしろ危険物の取扱いを日常業務とする会社の地域社会等に対する重大な責務として会社自身の経営判断で決定し実施すべき施策であることを述べつつ、組合への説明等に入ろうとしたものと解するのが相当である。

したがって、組合の上記②の主張は、採用できない。

- (4) そこで、組合の薬物等規制規定に関する団交申入れに対する本件団交における会社の対応が不誠実団交や団交拒否に当たるかについて検討する。

ア 組合と会社との間の本件団交の経緯についてみると、前記第３の２(2)及び３(1)～(4)(6)～(18)認定のとおり、会社は、組合に対して３年１月２１日に薬物等規制規定を提示し、同月２３日に同規定に関する団交を行って以降５年度まで、本件団交に応じていた。

なお、組合は、会社は薬物等規制規定を同年１月２１日に大阪の組合本部に郵送で送りつけ、一方的に同規定が同日付けで発効するとした一方で、モ労には会社から団交を申し入れており、会社は組合に対して差別的取扱いを行っていたと主張する。しかしながら、同２(1)、(2)及び３(1)認定のとおり、会社がモ労に対しては同規定を手渡しで行い、組合に対しては同規定を郵送したのは、モ労の事務所が東京であ

り、組合の本部事務所が大阪という遠隔地にあったという事情からであると思料される。また、モ労との団交が会社からの申入れにより同月 21 日に行われているところ、会社がモ労に団交を申し入れたのは、会社が各労働組合に対して同規定の説明を団交の席で行うという方針の下に、モ労との団交の場を設定する必要があったと推察される。一方、組合との団交はそれより 2 日遅れて同月 23 日に行われているところ、会社は同規定を同月 21 日に郵送する前の同月 18 日に、事前に組合に対して同規定を同月 21 日付けで新設するので組合に送付するが、その内容についての説明は同年の春闘に関する団交が予定されている同月 23 日の団交の際に行う旨電話で伝えるなどの対応をしていた。しかも、組合は、同日の団交の際にこのような会社の対応に対して上記主張のような異議を述べたり、問い質したりしたという的確な証拠がない。このようなことからすれば、薬物等規制規定に関する団交の開始において、会社が殊更組合をモ労に比べて差別して取り扱ったとはいえないから、組合の主張は採用できない。

イ そして、それらの本件団交の中で、

(ア) 会社は、薬物等規制規定を新設した目的等について説明するとともに（同 3(1)(3)）、組合から示された人権侵害の危険性や定期検査を受けない場合等の懲戒処分の手続等に関する 12 項目の質問について具体的に説明を行うなどしている（同 3(3)(4)(11)）。

(イ) しかも、会社は、組合の薬物等規制規定の実施に当たっては組合員に強要しないようにとの申入れに対しては、直ちに定期検診を強行することなく、会社として定期検査を受けて欲しいと要請しながら、粘り強く組合の理解と協力を求めていることが認められる（同

3(1)(6)～(8)(9)(11)～(13)(16)(17))。なるほど、3年4月9日には、X4 課長とX1との間で、定期検査を受けてくれ、受けないとのやり取りが繰り返されたことが認められる(同3(9))が、これとても会社からの強要があったとは認められないことは、下記2(2)判断のとおりであり、これをもって会社の不誠実な団交態度とまではいえない。

(ウ) また、会社は、組合が「検査方法の明示、検査結果の本人への通知及び懲戒に付する場合に組合と協議決定することを条件に受け入れる」とした4.15提案(同3(10))に対しては、懲戒処分に付する場合には組合と協議決定するとの条件の受入れはできない旨述べており(同3(11))、この会社の方針については、下記(オ)にも判断するように、その後の団交においても終始一貫した態度を維持していたが、会社は、その余の定期検査の具体的な検査方法の明示や検査結果の本人への通知については、受け入れる姿勢を示していたのである(同3(11))から、会社が上記のような姿勢の下に組合の提案の一部を受け入れなかったからといって不誠実な対応であったとはいえない。

(エ) さらに、組合が懲戒処分について疑義があるとして12.13見解を提出した(同3(14))のに対して、会社は、その基準や手続に関して、懲戒処分の手続等が記載された管理職向けガイドを組合に渡すとともに(同3(15))、検査の結果薬物使用等の疑いがある場合でも懲戒処分に該当するか否かは、「アルコール、薬物規制規定解釈および手続基準」に基づいて本人に弁明の機会を与えた上で、就業規則の定めに基づき判断する旨の9.9見解を文書で回答する(同(17))など、会社は薬物等規制規定がポリシー事項であるとの基本的立場は

維持しつつも、組合の疑義につき丁寧に説明し、かつ組合要求へのなしうる譲歩を行って、誠実に対応しているといえる。

(オ) このような中で、4年9月30日の団交において、組合が「組合の合意を得ることなく、一方的に（薬物等規制規定を）制定している点は了解できない」と組合との協議決定を主張した上で、「会社が懲戒処分の条項を撤回しないで組合員に検査を強要するのであれば、地方労働委員会への救済申立てを始め、必要な対抗手段を講じる」旨述べ、他方、会社は、懲戒処分について組合と事前に協議する考えはないとして、これを受け入れなかった。これに対して、組合も会社が組合の対案を受け入れないのであればこれ以上交渉を行うことはできないと述べている（同3(18)）。しかも、5年度においても本件に関わる団交が行われていたが、結局双方の見解は平行線のまま推移していたというのである（同3(18)）。そうすると、薬物等規制規定や組合員の定期検査等に関する問題についての交渉は、懲戒処分についての組合との事前の協議決定の可否等を巡って双方の主張が対立して平行線となり、膠着状態になっていたというべきである。

ウ 以上のことからすると、薬物等規制規定や組合員の定期検査等に関する本件団交における会社の対応をもって、誠実団交義務違反であるとか、団交拒否に当たるということとはできない。

2 組合員に対する定期検査の指示について(争点(2))

(1) 組合は、労働組合との合意を得ず、また、反対しているにもかかわらず、会社がそれを無視して業務命令で組合員に定期検査の受診を求めることは支配介入に当たると主張するので、以下この点について判断する。

前記第3の2(2)及び3(1)(5)(8)(9)(13)(16)(19)(21)認定のとおり、会社は、3

年1月21日に薬物等規制規定を発効させ、当初は組合員のX1ら3名に、その後は、X1らに対して、同年4月の定期検診時の定期検査をはじめ、本件初審結審時まで毎年同人らに対して定期検査の指示をしているが、上記会社の指示は、モ労、ス労や非組合員を含む特定職務に従事する全従業員に対して行われており、モ労もス労も組合と同じように同規定の内容に疑念を持ち、反対ないし慎重な立場をとっていたものである。そのような中であって、会社は、本件がポリシー事項であるとの会社の立場を明らかにしながら、各労働組合に対し説明等を行って定期検査への協力を求めていたものである。そうであるとすれば、会社が、組合のみその合意を得なかったからといって、殊更組合のみを狙い撃ちにして、組合弱体化の意図をもってX1らに定期検査の受診を直接働きかけていたとみることはできないから、会社がX1らに定期検診の指示をしたことが組合に対する支配介入に当たるということとはできない。

- (2) 次に、会社が定期検査を組合員に強要していたかについてみると、なるほど、前記第3の3(9)認定のとおり、3年4月9日には、X4課長とX1との間で、定期検査を受けてくれ、受けないとのやり取りが繰り返されたことが認められるが、このやり取りをもって強要があったとまで評価することは相当でなく、また、この際の会社からの要請を含めて、同3(14)認定のとおり、組合は、12.13見解の中で、「薬物等規制規定について、組合と会社は団交を重ねて来た。(中略)この間、確かに会社は組合員に対し、定期検査の強要はしていなかったが、当初の考えを全く変えることなく、事実上組合との協議を拒否し、組合に押し付けようとしているにすぎない。」とし、団交の行われていた間において、会社が組合員に対して定期検査の強要をしていなかった旨明確に述べているのであ

るから、組合自身も会社からの強要がなかったことを認めているといえる。

そして、同 3 (5)(6)(8)(9)(11)～(13)(15)(16)(19)(21)認定のとおり、実際にも 3 年から 5 年に至る定期検査において、会社が繰り返し組合に対して定期検査への協力を求めたり、組合員に対する定期検査の強要は行わないようにとの組合からの申入れに対して当該部門にその旨を伝えておくことに応じたりなどして、組合との関係を考慮した態度をとっていたことが認められこそすれ、組合員が会社から定期検査の受診を強要されたことをうかがわせる事実は見られない。したがって、会社が、定期検査を組合員に強要していたとは認められない。

なお、上記 1 2. 1 3 見解中の文言をみると、組合は、会社が組合員に対して定期検査を強要していたことを問題とするよりも、むしろ会社が当初の考えを全く変えることなく、事実上組合との協議を拒否し、組合に押し付けようとしていることを問題としているとも考えられなくはない。しかしながら、そうであるとしても、薬物等規制規定等に関する組合と会社間における本件団交において不当労働行為とする事実がないことは上記 1 のとおりである。

- 3 以上のことからすれば、薬物等規制規定等に関する本件団交における会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるとはいえず、また、組合員に対する会社の定期検査の受診指示は、会社による定期検査の強要とまでは認められず、同法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるとはいえない。

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 11 月 4 日

中央労働委員会

第二部会長 菅 野 和 夫 (印)