

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

本件は、エクソンモービル有限会社（本件初審申立て当時は、モービル石油有限会社。平成12年1月末までは「モービル石油株式会社」。以下「モービル石油」又は「会社」）の下記行為が労働組合の運営に対する支配介入の不当労働行為であり、労働組合法（以下「労組法」）第7条第3号に違反するとして、平成13年2月20日（以下「平成」の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大

阪府労委)に救済申立て(以下「本件救済申立て」又は「本件初審申立て」)があった事件である。

① 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」)が12年2月1日実施された「早期退職/セカンド・キャリア支援制度」(以下「本件早期退職支援制度」)の導入に合意していない中で、同制度に応募した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」)の組合員であったA及びB(両名を併せて、以下「Aら」)の12年2月22日付け早期退職届(甲64の1・2。以下「早期退職届」)を承認し、同人らを退職させたこと。

② これに伴い、Aらに組合からの脱退表明をするに至らせたこと。

③ Aらの同年3月分以降の組合費の引き去り(以下「チェック・オフ」)を停止したこと。

2 請求する救済内容の要旨

(1) Aらの早期退職届の承認の撤回

(2) 謝罪文の掲示並びに同内容を掲載した社内報の全従業員等への配布

3 17年2月10日、初審大阪府労委は、組合の本件救済申立てを棄却した(以下「本件初審命令」)。

4 17年2月21日、組合は、本件初審命令を不服として、再審査を申し立てた。

第2 争点

① 組合が本件早期退職支援制度の導入に合意していない中で、会社が同

制度に応募したAらの早期退職届を受理し、同人らを退職させたことが組合に対する支配介入に当たるか。

② 上記①に伴い、会社がAらに組合からの脱退表明をさせた認められるか。認められるとすると、それが組合に対する支配介入に当たるか。

③ 会社が、組合の了解なく、Aらの12年3月分以降のチェック・オフを停止したことが、組合に対する支配介入に当たるか。

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について

ア 本件初審命令は、会社が本件早期退職支援制度を強行実施したことについて、「組合と事前協議合意約款等が締結されていないため事前協議は行わなかったものの、組合に通知し、その後に組合との団交に応じており、早期退職支援制度の導入の過程における会社の対応が組合を敵視したり、不当に無視・軽視するものとはいえない」（6頁）と判断する。

しかしながら、会社は、組合所属の組合員一人一人に面談のなかでカウンセリングを行い、早期退職をほのめかすなどして早期退職を誘導した。かかる早期退職は労働協約が締結されていないからといって、労使合意のないままに会社が一方的に実施できるものではない。

イ 本件初審命令は、会社がAらの早期退職届を組合の了解を得ることなく承認したことについて、「会社と組合との間に組合員の退職時の取扱いを定めた労働協約が存在しないのであるから、会社がAらの早期退職届を受理するにあたり、事前に組合へ連絡しなければならないとか、組合の了解を得なければならないとは認められず、・・・また、会社が支配介入の意図を持ってAらに同制度に応募するように働きかけた事実も認められないので、会社がAらの早期退職届を組合の了解を得ることなく承認したことをもって、支配介入の不当労働行為と言うことはできない」（6～7頁）と判断する。

しかしながら、「会社が支配介入の意図を持ってAらに同制度に応募するように働きかけた事実も認められない」ことは、再審査において組合が申請した会社側証人であるX1（以下「X1」又は「X1課長」）の証言についてみるように、事実として確定されてはいない。むしろ、下記①及び②のとおり、X1の証言からすれば、組合を無視した上で早期退職をさせている会社の行為は、会社の支配介入の不当労働行為であり、退職しやすくする手引行為そのものが支配介入である。

- ① X1の証言からすれば、ス労自主本部と会社との団体交渉（以下、団体交渉を「団交」、ス労自主（本部）と会社との団交を「本部団交」。）のメンバーであるX1が、本件早期退職支援制度に関する労使合意がない事実を知りながらAらの早期退職届を受け取ったことは、まさしくモービル石油の意思である。
- ② 「（Aらが）会社へ来たくない・・・出てくるといろいろ問題が

起こると…言っています。だとしたら、休んだ方が会社にとっても彼女らにとってもいいんだろうと…」(第2回審問速記録45頁)等のX1の証言からすれば、会社は、Aらが組合に意思表示せずこっそりと早期退職届を提出したことを知った上でそれを受理し、その事実を組合に分かせないように工作したものであり、組合の感知する前に早々と退職手続を進め、Aの有給休暇不足を休日出勤に振り替えさせ、Bにはボランティアで休日出勤させて隠蔽工作したものである。

(2) 争点②について

本件初審命令は、「Aらは、…組合と距離を置くようになり」、「組合活動を否定するような言動までするに至った」(7頁)と判断するが、その原因がどこにあるのか、この点の解明こそが必要不可欠である。すなわち、下記アないしウのような会社の悪らつな策動により、早期退職(と組合からの脱退表明)に追い込まれたのであって断じて「任意の選択」ではなく、この事実を黙殺した本件初審命令は取り消されるべきである。

ア Aらは、組合の中央執行委員として、また、特に、組合結成時から同人らが所属するモービル大阪支店支部の先頭で、闘ってきたが、支部組合員4名が「組織外」扱いを受けた時期を境にして、組合活動に消極的になり、サボり始めた。すなわち、「組織外」扱いは事実上、会社から「必要とされていない」従業員の扱いをされたという屈辱的攻撃であり、11年1月1日付で大阪支社配属になったとはいえ、就労場所は相変わらず「組織外」扱いされていた時のままであった。また、会社が支部組合員4名をその状態のままにしておいて、翌12年1月

にエッソ石油株式会社（その後における組織変更後のエッソ石油有限会社を含め、以下「エッソ石油。」）、モービル石油、東燃株式会社（以下「東燃」）、ゼネラル石油株式会社（以下「ゼネラル石油」）の業務統合（後記第4の1(1)）による合理化攻撃を公表し、併せて本件早期退職支援制度の実施を打ち出したことによって、支部組合員4名は、再び「組織外」扱いされるのではないかと、さもなければ遠隔地への転勤攻撃を受けるのではないかとという強い恐怖心を抱かされた。

イ（支部組合員4名の）11年1月1日付け大阪支社配属決定の直前の10年10月末から11月初めにかけて、X2 大阪支店長が支部組合員4名を支店長室に呼びつけて「転勤の可能性はある」旨伝えたところ、同人らは転勤には応じられないと答え、その転勤話は立ち消えにはなったが、同人らが業務統合合理化により転勤攻撃を受けるのではないかと考える根拠があった。

ウ 11年11月12日に、会社があえて「在日韓国・朝鮮人問題」をテーマとした社内同和研修を開催したことにより、Aらが、その弱みを全従業員の前にさらされるのではないかとという恐怖心を抱いたとしても当然であり、当該研修の実施は、同人らに対する会社の脅迫であった。このことが、Aらの早期退職の伏線になったことは間違いない。

(3) 争点の③について

本件初審命令は、「個々の組合員は使用者に対し、いつでもチェック・オフの停止を申し入れることができ（る）」（7頁）と判断するが、チェック・オフは組合と会社との協定に基づいて行われているのであるから、チェック・オフを停止しようとするのであれば、組合に通知した上で、組合の合意を得る必要がある。そうでなければ

ば、組合の団結権は担保されない。

2 再審査被申立人

(1) 争点の①ないし③について

下記のアないしオのとおり、会社が、Aらの意思に反し、組合との事前協議合意約款等の労働協約もないのに、事前に組合に同人らの会社退職・組合脱退・チェック・オフ停止依頼の事実を通知し、了解を得なければならない根拠は見出し難く、それが会社の画策によるもので会社が同人らを追い込んだ結果のものであるとの組合の主張には全く根拠がないから、会社がAらの早期退職を承認し退職させたことが、支配介入や団交義務違反に当たるとはいえない。

なお、組合は、本件初審命令を論難するが、再審査における主張は、初審における主張の繰り返しで新たな証拠を提供するものでなく、再審査における組合証人と会社証人の証言も、本件初審命令の事実認定及び判断が揺らぐどころか、その正当性を根拠付けるものとなっている。

ア そもそも、組合員が、①会社を退職することは本人の意思のみによって自由にでき（憲法第22条第1項）、②組合を脱退することも自由になし得、③チェック・オフの停止を求めることも自らの意思のみで自由に認められ（エッソ事件、最高裁第一小法廷5年3月25日判決）、そのいずれもについて所属組合が反対しても、退職・組合脱退・チェック・オフ停止の効力には何ら支障はなく、（これらの行為は、）問題なく有効なものと解せられている。

イ Aらの退職等は、本人の自由意思に基づく自主的な選択による

もので、会社は、その意思決定に全く関与しておらず、両組合員に対し、組織外攻撃や差別発言・同和研修強要などによる執拗な嫌がらせ、利益誘導を行った事実もない。

ウ 会社と組合間には、Aらから早期退職の申し出（及びチェック・オフ中止依頼）を受けた際、事前に組合に通知しその了解を得る手続や退職条件を定める事前協議合意約款等の労働協約は存在しない。

エ 組合が反対する早期退職募集に関する団交が現に継続中であつたが、その当時は既に事実上団交は行き詰まって膠着状態に至り、それ以上の進展は望めない状況にあつて実質上の休止状態にあつた。したがって、会社がAらの早期退職届を受理したことは、現に進行している団交を妨害するものでも、組合を不当に無視・軽視するものでも、組合運営に対する不当な干渉や組織弱体化を意図した（動機とする）ものでもないことは明らかである。また、当該早期退職届の受理が、組合への事前通知とその了解を得なければ信義に反するとか、団交義務違反や支配介入の不当労働行為に当たるとはいえない。

オ Aらは、退職とともに、自らの確信的な意思により組合に事前に知れることのないよう周到な準備のうえ組合を脱退（退職と脱退は実質的に一体の行為である。）し、会社にチェック・オフ停止依頼を行つて組合の統制から離脱行動をなしたものであつて、会社はこれに何ら関与しておらず、組合内部の組織統制上の問題を他に転嫁しようとするものである。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、本件再審査結審時（22年3月15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・石油化学製品及び関連製品の販売等を業としており、本件初審結審時（16年9月7日）の従業員数は約1,000名であった。

なお、会社は、12年7月1日には申立外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と同ゼネラル石油が合併して成立。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（同グループにおいて、営業部門はマーケティングが、人事・法務等管理部門はビジネスサービスが、製造・物流部門は東燃ゼネラルがそれぞれ担当する業務形態に統合したことをいう。以下同じ。）をした。これにより、モービル石油及びエッソ石油の従業員は、全員が上記5社中後者の3社のいずれかに出向することとなった。

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。

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、モービル石油の大阪第一支店（以下「旧大阪第一支店」）、大阪第二支店及び総務部大阪事務所の統廃合がなされてモービル石油の大阪支店となったが、その後、下記2(1)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、本件当時、下記(2)のとおり支部組合員4名が勤務していた。

- (2) 組合は、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、本件初審結審時（16年9月7日）の組合員数は31名であり、このうち、従業員籍を有していたものは9名（エッソ石油6名、モービル石油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。

組合には、結成以来、下部組織として、会社の大阪支店所属の組合員で構成する支部が組織されていたが、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で組織。以下「エッソ支部」。）で構成されるス労自主大阪支部連合会（以下「支部連」）が4年9月20日に結成されたことに伴い、支部は名称を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。支部連は、上記(1)の会社組織の変遷後も支部（モービル石油出身者で構成）とエッソ支部（エッソ石油出身者で構成）を存続させ、下部組織の構成に変更はなかった。支部の組合員は、支部結成以来本件当時まで、AらとC及びDの4名であった。

- (3) 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(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。本件初審申立て当時（13年2月20日）におけるモービル石油の従業員籍を有する組合員数は、モ労が230名、ス労が16名、ス労自主が3名であった。

なお、モ労は、上記(1)のエクソンモービルグループ各社の業務統合に伴い、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13年10月1日に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

【以上、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

- (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。

その後、組合と会社はことあるごとに対立し、会社と組合の間には、賃金問題、労働条件問題等をめぐり、大阪府労委や当委員会等において、多数の事件が係属している。

【乙8、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

2 会社の希望退職募集等の経過について

(A 9年早期退職支援制度の実施までの経緯等)

- (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、5年2月23日、同憲章に基づいて、組織改善プロジェクトを発表した。

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。

- (2) 9年7月28日、会社は従業員に対し、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」とし「①応募枠は、専門職・管理職、事務・技能職の合計300名程度、②募集期間は、9年8月1日から同年11月30日まで、③早期退職者には退職金の割増し等の優遇措置を講じる、④応募するかどうかは、全くの任意による選択である」とされていた（以下「9年早期退職支援制度」）。

同日、会社は組合に対しても、同旨の文書を提示した。

- (3) 9年7月10日から同年9月17日の間、9年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。
- (4) 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9年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号事件）を行った。

(5) 9年9月24日、X3支店長は支部組合員3名を個別に同支店長室に呼び、X4大阪工業用支店長（以下「X4工業用支店長」）は他の支部組合員1名を同支店長室に呼び、それぞれ、新組織に選ばれなかった旨通告した。

(6) 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。同月17日及び同月20日、X2次期支店長は、上記支部組合員3名を個別に同支店長室に呼び、同人らの同年11月1日以降の配属について、「（「組織外」の）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、X4工業用支店長は、他の支部組合員1名を同支店長室に呼び、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。

(7) 9年10月30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。

11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、大阪工業用支店は廃止された。

(8) 9年10月3日から同年11月20日までの間、9年早期退職支援制度及びクラーク・プールへの配属等を議題とする団交が行

われた。

- (9) 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」としてクランク・プールへ配属したことは、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号事件）を行った。

【以上(1)から(9)まで、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

- (10) 初審大阪府労委は、その後大阪府労委平成9年（不）第44号事件及び大阪府労委平成9年（不）第73号事件両申立て（上記(4)及び(9)）を併合したうえで、14年4月23日付けの命令において、組合の申立てを棄却した。これを不服とする組合は、同月28日、当委員会に再審査申立て（中労委平成14年（不）第20号事件）を行ったが、当委員会は、20年6月18日付け命令において、「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（く）」、「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」こと等を総合すれば、「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」等と判断し、初審命令を維持して組合の再審査申立てを棄却した。

【乙8、当委員会に顕著な事実】

- (11) 11年1月1日、会社の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、支部組合員 4 名は席の配置は従前のクランク・プール時のままで、日常的な一般業務を行うようになった。

【初⑫X6 7 頁】

(B 本件早期退職支援制度の実施)

- (12) 11 年 12 月、上記 1 (1) のエクソンモービルグループ各社による業務統合の実施 (12 年 7 月 1 日付け) に先立ち、モービル石油、エッソ石油、ゼネラル石油及び東燃などのエクソンモービルグループ各社は、業務統合の基本合意に達したことを発表した。これは、10 年 11 月 30 日、エッソ石油の親会社である米石油会社エクソンコーポレーションが、モービル石油の親会社である米石油会社モービルコーポレーションを買収合併してエクソンモービルコーポレーションとなることを発表し、翌 11 年 11 月 30 日に米連邦取引委員会に承認されて同年 12 月 1 日付けで合併したことを受けた、エクソンモービルグループ各社のためのものであった。

【初⑫X5 24 頁，初⑫X6 9 頁，初⑭X7 22 頁】

- (13) 12 年 1 月 26 日、会社は、「事業組織の簡素化、効率化並びに早期退職優遇制度の実施について」及び「エッソ石油並びにモービル石油とそれらのグループ会社の会社組織と商号変更について」と題する 2 通の文書で報道機関への発表を行うとともに、上記報道発表文書及び同日付け社内文書で従業員に対し、モービル石油などエクソングループ各社は、新たに設立されるサービス各社（「マーケティング」及び「ビジネスサービス」）に各々の販売

業務（燃料油、潤滑油等）及び管理統括業務（経理、ファイナンス、情報システム、広報等）を委任すること等を内容とする業務統合による新組織を同年6月1日を目途に発足させる予定（上記1(1)のとおり実際の発足は同年7月1日）である旨、及び当該合理化の一環として、本件早期退職支援制度の実施（①削減目標をモービル石油などエクソングループ各社の正規従業員の合計で約730人（うち、モービル石油180名）とする、②早期退職者には退職金の割増し、48／49歳向け補助プログラムその他の優遇措置を講じる、③募集期間は同年2月1日から同年3月31日までとし、目標人数に達した時点で終了する、④応募は従業員の自主選択による、⑤グループ全体での人件費削減額は120億円程度が見込まれ、更に相乗効果等により様々な利益向上機会が見込まれる。）をする旨の発表をした。組合にも上記文書を手交して通知したが、その際、会社は、団交で説明するので、質問等があれば団交の席で聞く旨述べた。

なお、会社は各地で本件早期退職支援制度の社員説明会を開催したが、大阪支店にあっては、同日、大会議室において開催され、支部組合員を含むほとんどの従業員が参加した。

【甲 23, 乙 13～14, 初②X5 24 頁, 初⑦X8 43 頁, 初⑭X7 22 頁, 再①X10 7～8 頁, 審査の全趣旨】

- (14) 12年2月1日、会社は、本件早期退職支援制度を実施し、早期退職の希望者を募集した。

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、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は締結されていない。

【甲 17, 23, 初⑥X9 4頁, 初⑭X7 22頁, 審査の全趣旨】

- (15) 12年2月9日、「会社合併に関連する会社説明について」との団交議題で、組合と会社との団交が開催された。席上、会社は、「(エクソンモービルグループ各社の業務統合等による)新組織におけるポジションと選考結果について各従業員に説明し、本人の意思確認や情報交換・意見交換等を行う『面談』を本日組合に説明してから、組合所属の組合員に対して開始したい。」等と述べたのに対し、組合は、「組合は、エッソ石油とモービル石油の合併（上記(12)のアメリカの親会社の合併に伴う日本におけるエクソンモービルグループ各社の業務統合による新体制の発足の意）には反対だ。組合との協議を求める。本件早期退職支援制度についても（組合との）合意が必要だ。（労働条件を）整合化するとか販売会社に向向というのだろうが、拒否したらどうなるのか。面談の内容をすべて明らかにしてその上で協議することを求める。」旨主張し、これに対し会社は、「面談では新組織のポジションの有無を説明し、そこに行ってもらうとか要請する。行きたくない、辞めたいというなら調整もある。基本的には任意だ。ポジションの無い人には会社はザックバランに話しをするが、本件早期退職支援制度を選択するのは任意の話だ。」、「面談については、協議決定したい」旨回答したが、組合は「面談についても、協議についても、本件早

期退職支援制度についても検討して返答する。」と述べた。

【乙 14, 審査の全趣旨】

- (16) その後も会社と組合の間で、同様の議題で団交が行われたが、12年2月9日の団交に引き続いて行われた同年3月6日の団交では、マーケティング、ビジネスサービスへの出向に関しては、組合が「本人の同意を求めるか」、「組合と協議し出向協定が必要だ」等と述べたのに対し、会社は、「サイン(文書)で(本人の同意を)求める」、「(出向の)協定が必要だと思っている」と答え、新組織での配置等に関する個人のカウンセリング(面談)に関しては、組合が「面談は、組合の団結を分断する支配介入になるおそれがあるので、拒否する。各組合員に会社が伝えたいことがあれば組合がまとめて聞く用意がある。」、「組合員のポストは用意されているのか」、「組合としては、(それぞれの)組合員の(現在の)持ち場を離れることを拒否する」等と述べたのに対し、会社は、「会社としては、個々人(と面談をしたい)と思っているが、団交でやるかどうか持ち帰る。」等旨回答した。同月15日から同年6月5日までの7回にわたる団交では、個人面談、組合所属の組合員が勤務する松山出荷事務所の廃止及び同組合員の広島への転勤通知問題等が議論され、本件早期退職支援制度に関する具体的なやり取りはなされていない。また、これら一連の団交において進展は見られず、業務統合等による合理化、本件早期退職支援制度等に関する労使合意に至らなかった。

【甲 66, 乙 15~22, 初⑭X7 2~7 頁, 審査の全趣旨】

- (17) 結局、会社は、組合との労使合意のないまま、上記1(1)のとおり、

12年7月1日、エッソ石油及び東燃ゼネラルと新たに設立されたマーケティング及び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。これに伴い、モービル石油及びエッソ石油の従業員は、全員が東燃ゼネラル、マーケティング及びビジネスサービスの3社のいずれかに出向することとなったが、組合と会社が合意して出向協定書（①出向協定の期間の明示、②組合員のエッソ石油及びモービル石油の従業員の身分の保障）を交わしたのは、同年12月18日であった。

【甲67～68, 乙14～22, 初⑨X10 29～33頁, 初⑭X7 7～22頁, 審査の全趣旨】

3 会社が社内同和研修を行うに至った経緯及び在日韓国・朝鮮人問題をテーマとした社内同和研修の経過等について

(1) 昭和50年1月から同年5月にかけて、本社と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月に発覚したこと等により、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1名に対し、「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。同63年9月5日、支部は大阪府労委に、年増部落差別発言等に関する団交及び事務折衝並びに支部組合員2名に対する同年8月1日付けの配転における会社の対応等が、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日付けの命令において、その一部の申立てを却下し、その余の申立てを棄却した。なお、これを不服とする支部は、同月18日、当委員会に再審査申立て（中労委平成4年(不再)第27号事件）を行ったが、当委員会は、20年1月23日付け命令において、初審命令を維持して支部の再審査申立てを棄却し、同命令は同年8月31日に確定している。

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ついて、支部連が、支店管理職のX11が同和地区等に関する差別的な発言（以下「X11発言」）をしたにもかかわらず、研修リーダーであるX12支店長代理（以下「X12」）がX11発言を糾さずに研修を終了したとして、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イケないとは考えていない。」との基本的考えを表明した。7年3月10日、支部連は大阪府労委に、会社（X12）がX11発言を糾さずに放置したまま研修を終了させたことは、労組法第7条第3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日付けの命令において、その一部の申立てを却下し、その余の申立てを棄却した。なお、これを不服とする支部連は、同月28日、当委員会に再審査申立て（中労委平成10年(不再)第49号事件）を行ったが、当委員会は、20年6月18日付け命令において、初審命令を維持して支部連の再審査申立てを棄却した。これを不服とする支部連は、21年1月15日、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。

【審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(2) 11年11月12日午後2時30分から3時30分過ぎまで、大阪支社において、「在日韓国・朝鮮人問題」をテーマとする社内同和研修が開催された。当時、各支社における社内同和研修のテーマは、各支社の人権啓発（同和問題）担当者が独自に決定していたが、大阪支社においては、同支社の人権啓発（同和問題）担当者でもあった総務担当のX1課長に一任されており、当日の研修のテーマも、事前に人事部門に相談することなく人権問題（男女差別、障害者差別、国籍差別、アイヌ差別等）の一環として同人が決めたものであった。このテーマについては、部落解放同盟等が行う同和研修においても取り上げられることがあった。また、モービル石油本社等における社内同和研修等においても男女差別や障害者差別等の人権問題が取り上げられることがあった。同研修には、支社従業員（約50名）のほぼ半数（約25名）が出席した。講師もX1課長が務め、まず、啓発VTR「サラムという隣人」を鑑賞した後、資料「在日韓国・朝鮮人問題に拘わる年表（付表：国籍・出身地別外国人登録者数（1996年）」を基に同課長が講義を行った後、質疑に移ったが質問はなく終了した。

当時、社内同和研修への組合の取組みとしては、組合員は基本的に出席するものとされており、支部においては、研修の都度予め組合本部に「研修テーマ」等を報告した上で指示を仰いでいた。上記研修には、組合本部の指示で支部組合員も出席することとされていたが、支部組合員で出席した者は、当時支部連の書記長と支部の執行委員長を兼務していたCのみであった（Dが私病のため8月より約半年間の長期休暇、Aらは法事出席を理由に休暇を、それぞれ取

得)。なお、上記研修開催後に、会社が同研修を欠席した支社従業員を問責したり、組合が「研修テーマ」等に問題がある等の抗議を行うことはなかった。ちなみに、大阪支社など当時のモービル石油においては、Aらを含めて、在日韓国・朝鮮人など他の国籍の者あるいは他の国籍の出身者が勤務していた（なお、Aらは、当該事実を公にしていなかった。）。

【甲 22, 47～49, 初⑥X8 40 頁, 初⑦X8 9～26 頁, 再②X1 32～42 頁, 審査の全趣旨, 当委員会に顕著な事実】

4 Aらの退職に至る経過等について

(A Aらが早期退職届を提出する以前の事情)

- (1) 9年当時、Aらは、組合の中央執行委員をしていたが、その頃から、組合や他の所属組合員に知らせることなく所属組合員以外の従業員等と酒を飲みにいったりする一方で、組合の闘争や行事に参加しないことがあった。また、Bは、親の介護を理由に組合の闘争に参加しないで私的旅行に行ったりすることがあった。特に同11年夏頃からは、Aらは、組合の闘争や行事に参加しないことが多くなった。

なお、支部や支部連は、この頃から組合活動に消極的ないし遠ざかる態度を取り出したAらに対し、同人らが早期退職届を提出するまで、その理由等に関する話合いの場を持つことはしなかった。

【初⑤X9 15, 19, 21 頁, 初⑦X8 2 頁, 初⑧X8 2 頁, 初⑬X6 5 頁, 再①X10 19 頁】

- (2) Bは10年秋の組合役員改選時に親の介護等を理由に組合の中央執行委員を退任し、Aは手術後の闘病等を理由に11年秋の組

合役員改選時に組合の中央執行委員を退任した。

【初⑩X6 28頁】

- (3) 11年11月15日月曜日の昼休みに、支部連書記長兼支部執行委員長であるCが、支部執行委員であるAらが休憩していた大阪支店3階の休憩室で、毎週1回月曜日の昼休みに開催することが恒例となっていた支部の執行委員会（組合の指令書の読み上げ、活動予定及び任務分担の確認等を行っていた。）を開催して、組合本部の指令書を読み上げようとする、Bが化粧を始め、Aはテレビのボリュームを上げた。Cが「指令書を読みたいからテレビのボリュームを下げてくれない」と述べると、Aが「Cさんは声が大きいからテレビのボリュームを下げなくたって聞こえるわ」と述べた。Cが指令書を読み終えると、Bが「もうみんなこれ、過ぎたやつやないの。」と述べた。Cは、上記3(2)のとおりAらが同月12日の同和研修を法事出席を理由に休暇を取得して欠席していたことから、「同和研修にもよう出れんやつにそんなん言われたくないわ」と言い返したところ、Bが「言うたな」と述べて言い争いになった。BとCは興奮し互いに体をぶつけ合い、これにAがBの味方をし、三者はもみあった。また、この時Aは、Cに対し、「(組合を)一生やっとき」と述べた。

ちなみに、ス労自主本部中央執行委員兼支部執行委員であったDは、私病により8月より約半年間の長期休暇をとって不在であり、また、他の従業員等は居なかったことから、この時、休憩室に居たのは、上記の3名のみであった。

なお、組合は、所属組合員が組合活動に関しての反組合的発言を

行った場合、当該組合員に対して、その真意に関して事情聴取を行ったり、発言の程度が懲罰に当たると判断された場合は懲罰委員会を開催することがあったが、組合及び支部ないし支部連は、Aらの上記言動に対し、その真意等に関して事情聴取を行ったり、Aらを懲罰委員会にかけたりすることはしなかった。

【乙9、初⑦X8 26～29頁、初⑧X8 6～11頁】

(B 早期退職届の提出以降の経過)

(4) 上記2(14)及び(15)のとおり、組合と会社間においては、組合が本件早期退職支援制度に反対し、合意には至っていなかったが、12年2月22日、大阪支社のクラークでX1課長の部下あるAらは、組合に事前に相談等することなく、午後から休暇を取ったC（大阪府労委の審問出席のため）及びD（リハビリ休暇のため）がいなくなった昼休み終了後、「『早期退職／セカンド・キャリア支援制度』の適用の承認を頂きましたので、2000年（12年）3月31日付けをもって退職致したく、ここにお届け致します。」（上記日付のみ肉筆。なお、この届書の書式については、会社の執務用パソコンで誰でもダウンロードして利用することができた。）と記載した会社社長あての早期退職届を上司のX1課長に提出した。さらに、同人らは、同年2月22日以降退職日までの有給休暇を申請し、X1課長から承認を受けて有給休暇を取得した（ただし、Aは有給休暇が不足した分については欠勤扱いとなった。）。また、同人らは、会社に対し、同日付けで同年3月以降の組合費のチェック・オフの停止依頼を書面で行った。X1課長は、早期退職届及び有給休暇の申請書を受領した際、Aらに「退職するに当たって

は業務引継ぎ書を作成してもらう必要がある」旨伝えたところ、同人らは、「CさんやDさんと会いたくない」旨述べたため、下記(6)認定のとおり日曜日に出勤して業務引継書を作成することとなった。なお、その際、支部連の会計を担当していたBは、同人が保管していた支部連の会計簿一式を大阪支店内の組合事務室に返却した。

その後、Aらの早期退職届は、X2支店長を通じて本社へ送付されて受理され、Aは同年3月31日付けで会社を退職し、Bは、同日に会社での勤務を終え、同年4月1日から2年間、本件早期退職支援制度による「48/49歳向け補助プログラム」を受けた後、14年3月末に退職した。また会社は、12年2月23日付け「組合費引き取り停止について」(甲71)で組合に対し、Aらの申出によりチェック・オフを同年3月以降停止する処理を行う旨通知をした上で、当該処理を行った。

なお、会社と組合間においては、チェック・オフに関する協定(以下「チェック・オフ協定」)が締結されていた。

【甲52,56,64-1~2,66~68,71,初②X5 25頁,初③X5 1頁,初⑦X8 42~44頁,初⑫X6 9~10頁,初⑭X7 3頁,再①X10 18頁,再②X1 14~32頁,審査の全趣旨】

- (5) この間、Aらは、組合脱退届を組合に郵送し、12年2月25日前後頃、組合は、これを受領した。Aらが会社に早期退職届を提出(同月22日)した数日後に開催された会社と支部連の交渉(団交ないし事務折衝)の場において、会社は組合に対し、同人らが早期退職届を提出したことを明らかにした。

【初③X5 2頁，初⑥X9 5頁，初⑩X10 3頁，初⑬X6 1頁，再①X10 18頁】

- (6) 12年2月27日（日曜日）、Aらは会社に出勤し、業務引継書を作成して会社に提出した。X1課長は、有給休暇の不足したAについては、当日を勤務日に、他の平日を休日に振り替えた。

同月末頃、X1課長は、C及びDに対してAらの業務を行うよう指示した。

【甲56,58,65，初⑥X9 6頁】

- (7) その後、組合は、Aらに対し、組合からの脱退について事情聴取を行う旨の通知をしたが、同人らからの連絡がないまま推移した。組合は、本件再審査結審時（22年3月15日）現在、Aらの組合からの脱退を承認していない。

なお、組合の規約には、「組合員は次の場合その資格を失う。1、脱退届が承認されたとき。（中略）4、失踪し、あるいは脱退届が承認されずに1年以上を経過したとき。」（組合規約第4条）、と規定されている。

【初⑥X9 5頁，初⑬X6 2頁，審査の全趣旨】

- (8) 組合は、12年3月6日の団交において、会社に対して、組合の承認のないままに会社が行ったAらに係るチェック・オフの停止について、会社の責任を追及した。これに対し、会社は、組合が（チェック・オフの）停止をやめろというのは本日わかったが、停止を止めることはできない。組合員が停止を言ってきた場合はどの労働組合の組合員に対しても同じ取扱いをしている旨回答した。

【甲 66, 乙 15, 初⑭X7 3～6 頁】

- (9) 支部連は、12年6月7日の会社（大阪支社）との団交において、会社に対して、同年2月22日のAらの早期退職届の提出等をめぐる経緯について、「Aらは正式に退職したのか。組合は、本件早期退職支援制度については、まだ労資間で合意されておらず、反対の立場だ。会社が同人らについて便宜を色々図っているようだが、団結破壊の組合潰しの退職攻撃であり、嚴重に抗議する。」旨追及した。これに対し、会社は、「(同人らは) 3月31日付けで退職(マ)した。組合（支部連）の主張は聞いておくが、会社の見解は違う。」旨回答した。支部連は、その後も、この問題について、会社（大阪支店）を追及した。

【甲 52】

- (10) 組合は、13年2月20日、組合が本件早期退職支援制度に合意していない中で、会社が同制度に応募したAらの早期退職届を組合の了解なく承認し、同人らに係るチェック・オフを停止し、同人らを組合からの脱退表明をさせるに至らせたことが、労組法第7条第3号に違反するとして、大阪府労委に本件救済申立てを行った。

【審査の全趣旨】

- (11) 組合は、本件救済申立後の13年11月15日付け組合ニュースに、Aらを「斗いを放棄した者」と非難するX6執行委員長のコラムや、Aを「組合から脱落逃亡を決め込んだ」と非難するCのコラムを掲載した。また、組合は、15年4月20日付け組合ニュースに、Aらを「脱落」者と表現する記事を掲載した。

なお、組合は、本件再審査結審時（22年3月15日）に至るまで、Aらと会う等して、直接、会社を早期退職し、組合を脱退した理由を確認してはいない。

【甲 65, 乙 9, 再①X10 18 頁】

第5 当委員会の判断

1 争点①について

- (1) Aらが本件早期退職支援制度に応募し、会社に早期退職届を提出して会社を退職するに至った経過としては、①会社は、12年2月1日、エクソンモービルグループ各社の業務統合による合理化の一環として、180名の早期退職者を募集する本件早期退職支援制度を実施したこと(第4の2(13)(14))、②同月9日に「会社合併に関連する会社説明について」との団交議題で行われた会社と組合との間の団交において、組合は、業務統合自体に反対し、本件早期退職支援制度についても組合との協議決定を主張し、会社が同日からの実施を求めた組合所属の組合員との面談についても反対し、その後（同年3月6日の団交以降）も団交が継続されていたこと(同2(15)(16))、③このような中、Aらは、組合に事前に相談等することなく、本件早期退職支援制度に応募し、同年2月22日、早期退職届をX1課長を通じて会社に提出して受理され、その結果、Aは同年3月31日付けで会社を退職し、Bは同日会社での勤務を終えた後、本件早期退職支援制度の補助プログラムを受けて14年3月末に退職したこと(同4(4))が認められる。

これについて、組合は、(ア)X1の証言はX2支店長が面談しX1

が立ち会っていた真実を隠していると思えない、会社は組合員一人一人に面談のなかでカウンセリングを行って早期退職を誘導したが、かかる早期退職は、事前協議・合意を定める労働協約が締結されていなくとも、労使合意なく一方的に実施できるものではなく、組合無視の会社の行為は支配介入である、(イ)会社は、労使合意がない中で、Aらが組合に意思表示せずに早期退職届を提出したことを知った上でこれを受理して退職手続を進め、有給休暇不足を休日出勤に振り替えさせることにより、会社がAらを早期退職等させたことを隠蔽したものであり、組合を無視してAらの退職をし易くする会社の行為は支配介入であると主張する。

(2) 組合の上記(1)(ア)の主張は、X2支店長、X1課長などにより、会社が組合員一人一人にカウンセリングを行って早期退職を誘導したことを前提とするものと思料されるので、この点を検討する。

12年2月9日に行われた会社と組合との間の団交において、会社が業務統合等による新組織におけるポジションと選考結果に関して同日から組合所属の組合員との面談の実施を求めたのに対して、組合はこれに反対して協議決定を主張し、会社が面談についての協議決定に応ずる旨回答をしたのに対して、「持ち帰り検討する」旨述べた(同2(15))。また、これに引き続く同年3月6日の団交では、組合が会社による所属組合員との面談を拒否し、これに代えて団交での話し合いを提案し、会社が「持ち帰り検討する」旨述べている(同2(16))。したがって、会社によるAら組合員個人に対する面談の是非については、Aらが退職届を提出し受理された同年2月22日をはさむ同月9日及び同年3月6日の会社・組合間の団交では、

両者の見解が対立して結論が出ず、その後も団交は継続していたものである。そうすると、Aらの早期退職届に「『早期退職／セカンド・キャリア支援制度』の適用の承認を頂きました」と記載されていたからといって、同年2月22日又はそれ以前において、X1課長やX2支店長が上記のような団交における会社の対応に反してAらと面談（カウンセリング）を実施したとは考え難い。その他、この間において会社が面談によりAらに対して早期退職を誘導したり、組合からの脱退を勧奨したりしたことを認めるに足りる的確な証拠もない。以上のことからすると、組合の上記(1)(ア)の主張は、その前提を欠くものである。

(3) 組合の上記(1)(イ)の主張について検討するに、次の事情が認められる。すなわち、

① 退職予定の従業員が、有給休暇の残日数の取得を申請するのは世上一般的に行われていることであるから、会社（X1課長）がAらの有給休暇の残日数の取得の申請を受理したこと自体が不当であるとはいえないこと、

② X1課長が早期退職届を受け取った際に、Aらに引継ぎ書の作成を求めたことも、本件早期退職支援制度の募集人員がモービル石油全体で正規従業員180名であり（同2(13)）、希望すればほぼ確実に会社から早期退職の承認が得られる状況にあったと推認されること及びAらの早期退職届の書式には既に同制度適用の承認があったと記載されていること（同4(4)）等を考慮すると、不当とまではいえないこと、

③ Aらが12年2月27日の日曜日に出勤して引継ぎ書を作成

することになったのは、「CさんやDさんと会いたくない」という、両組合員とのトラブルを回避したいとするAらの希望によるものであること（同4(4)）、

- ④ 早期退職届の提出の一方で、同人らは、組合脱退届を組合に送付し、同月25日前後頃には組合はこれを受領していること（同4(5)）。

これらの事情からすれば、会社（X1課長）がAらの有給休暇の残日数の取得の申請を受理する一方で、同月27日の休日出勤を認めたこと、そして有給休暇不足が生じるAについては勤務日の振替え等を行ったこと（同4(6)）は不自然ないし不適切な対応とみることはできず、会社がこれらの措置によって、Aらが退職しやすくなるよう、手引や隠蔽を行ったと評価することはできない。

- (4) 以上からすれば、会社がAらの早期退職届を組合の了解を得ることなく受理したことや、有給休暇不足を休日出勤に振り替えさせる措置等を講じたことが支配介入の不当労働行為に当たるとはいえず、組合の主張は採用できない。

2 争点②について

- (1) Aらの組合からの脱退表明に至った経過としては、①Aらは、9年頃から徐々に組合の闘争や行事に参加しなくなり、特に11年夏頃からは、目立って組合の闘争や行事に参加しないことが多くなったこと（同4(1)）、また、Bは10年に、Aは11年に、それぞれ親の介護や手術後の闘病等を理由に組合の中央執行委員を退任していること（同4(2)）、②同年11月にCが組合本部の指令書を読み上げた際、Aらは組合活動を否定するような発言をして

トラブルとなり、AらとCとがもみ合いとなっていること（同4(3)）、③Aらは、12年2月22日早期退職届を会社に提出したのと同時期に組合からの脱退届を組合に郵送して提出していること（同4(4)(5)）が認められる。

(2) 上記(1)の経過について、組合は、Aらが組合と距離を置き、組合活動を否定する言動までするに至った原因は、会社の下記①ないし③の悪らつな策動にあるのであって、Aらが脱退届を組合に提出したのは同人らの「任意の選択」ではないと主張する。

① Aらは、「組織外」扱いを受けた時期を境に組合活動に消極的になったものであり、その後の業務統合及び本件早期退職支援制度の実施により再び「組織外」扱いされるか、遠隔地への転勤攻撃を受けるのではないかと強い恐怖心を抱かされた。

② 支部組合員4名の大阪支社配属直前に X2 大阪支店長が同人らに「転勤の可能性はある」旨伝えたことがあり、同人らが本件における業務統合により会社から転勤攻撃を受けるのではないかと考えた根拠がある。

③ 会社があえて「在日韓国・朝鮮人問題」をテーマとした社内同和研修を開催したことによりAらを脅迫したことが伏線になった。

(3) そこで、組合の上記主張について検討するに、次の事情が認められる。すなわち、

① 当委員会は、9年早期退職支援制度の実施等に関する組合の申立て（大阪府労委平成9年（不）第44号・73号事件）の再審査事件（中労委平成14年（不）第20号事件）に係る22年6月2日付け命令において、会社がAらを含む支部組合員4名に対

してした「組織外」扱いについて、これを組合所属故の不利益取扱いの不当労働行為であるとは認められない等として再審査申立てを棄却しており（同2(8)(9)(10)、当該「組織外」扱いをもって会社がAらに組合からの脱退を強いた策動をしたとみることは相当でない。

② 11年1月1日のAらを含む支部組合員4名の大阪支社への配属に先立ってのX2支店長による転勤話の点については、その具体的な背景も含めて、組合所属故の不利益取扱いあるいは組合に対する支配介入であったと認めるに足りる的確な証拠がなく、しかも、直ぐに立ち消えになったというのであるから、これをもって、会社がAらに組合からの脱退を強い策動をしたとみることは困難である。

③ 同年11月15日のAらとCとのトラブルがもみ合いに至ったのは、BがCに「(組合の指令書は)もうみんなこれ、過ぎたやつやないの」と発言したのに対して、Cが「在日韓国・朝鮮人問題」をテーマとする社内同和研修を欠席したAらを「同和研修にもよう出れんやつ」と非難し返し、これにAらが反発して生じたもの(その際、AはCに「(組合を)一生やるとき」と発言した)とみられるが(同4(3))、当該研修自体は、あくまでも人権擁護の観点から行われたものであってテーマ自体に問題があったとはいえない。また、当時組合も当該研修に支部組合員を出席させるとの方針で臨んでいてCも当該研修に出席しており、組合が当該研修の開催を問題視して抗議をしたりしたことは認められない(同3(2))。さらに、当該研修には大阪支店の半数が出席したのみであ

り（同3(2)）、Aらが欠席したことが大阪支店内で特に問題視されたとの証拠もない。これらのことからして、当該研修の開催をもって、会社がAらに組合からの脱退を強いた策動をしたとみることは相当でない。

- ④ Aらは、12年2月22日に早期退職届を会社に提出し、また、同時期に組合からの脱退届を組合に郵送しているが（同4(4)(5)）、その際、上記1(2)にみたように、会社が同人らに早期退職を誘導したり、組合からの脱退を勧奨したり強要したとは認められない。

これらの事情からすれば、Aらは自らの意思で、9年頃から徐々に組合と距離を置き、11年11月15日には明確に組合活動を否定する言動をなすに至った経過を経て、早期退職届を提出したのと同時期に組合へ脱退届を提出したものとみるのが相当であって、そのことに会社による支配介入に当たる行為が介在したとは認められない。したがって、この点の初審の判断に誤りはない。

3 争点③について。

- (1) 会社がAらの12年3月分以降のチェック・オフを停止した経過としては、①会社と組合間にはチェック・オフ協定が締結されていたところ、Aらは、12年2月22日に会社に同人らのチェック・オフの停止を依頼する書面を提出し、会社が同月23日付け書面で同人らの同年3月以降のチェック・オフを停止する旨組合に通知していること（同4(4)）、②Aらは、同月22日に会社に対して早期退職届を提出するのと同時期に、Aらは、組合脱退届を組合に郵送し、同月25日前後頃、組合はこれを受領していること（同4(5)）（なお、組合は、Aらの組合脱退届を受領していながら、X10証人がそ

の受領日を同日頃と証言するほかは（初審第10回3頁）、初審で被申立人から当該組合脱退届の提出を求められながら提出せず、当該組合脱退届の作成日付や投函に係る消印の日付けなども明らかにしていない（審査の全趣旨。）が認められる。

これに関して、組合は、本件初審命令が、個々の組合員は使用者に対し、いつでもチェック・オフの停止を申し入れることができると判断したことについて、「チェック・オフは組合と会社との協定に基づいて行われているから、チェック・オフを停止しようとするのであれば、組合に通知して合意を得なければ組合の団結権は担保されない。」と主張する。

- (2) 組合の上記主張について検討するに、チェック・オフは、使用者が労働組合との間のチェック・オフ協定に基づいてその所属組合員の賃金から組合費相当額を控除してこれを労働組合に引き渡すものである。その場合、チェック・オフ協定によって、労働組合が使用者に対し組合員からの組合費の取立てを委任するとともに、その所属組合員も使用者に対し労働組合への組合費の弁済を委任しているものと解される。そして、当該チェック・オフ協定の下においては、組合員が労働組合を脱退した場合には、同人には労働組合に対する組合費の弁済義務がなくなり、また、チェック・オフ協定の対象たる組合員にも該当しなくなるから、使用者は、同人からのチェック・オフ停止の申入れ(依頼)を受けて同人に係るチェック・オフの停止の措置を行っても、チェック・オフ協定に反するものではなく、労働組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえないことは明らかである。

そこで、これを本件についてみるに、上記(1)の経過からすると、Aらは、本件早期退職支援制度に応募してその適用を受けて退職することとし、同年2月22日に会社に早期退職届を提出する一方で、同制度の実施に反対している組合を脱退することとして、同時期に組合に脱退届を送付するとともに、同日に会社に対し同人らの同月内における組合から脱退に伴う同年3月以降のチェック・オフの停止を依頼する書面を提出したものとみるのが相当である。そして、会社は、Aらの依頼を受けて、同人らの同月以降のチェック・オフを停止する旨を組合に通知した上で、当該措置を行ったものとみられる。

一方、組合員の組合からの脱退については、組合同約第4条中、①脱退届が（組合から）承認されたとき、②脱退届が（組合から）承認されずに1年以上を経過したときに組合員はその資格を失うとの規定があり、組合員の脱退を組合の承認に関わらしめているところ、組合は未だAらの組合からの脱退を承認していないことが認められる（同4(7)）。しかしながら、組合員には労働組合からの脱退の自由があることから、組合同約の当該規定によって組合員の脱退が左右されるとは解されず、本件においては、組合員の脱退は組合脱退届の組合への到達をもって成立するものというべきである。したがって、組合がAらの組合脱退届を受領した同年2月25日前後頃に、すなわち、遅くとも同月末日までに同人らは組合から脱退したものと認められる。

以上のとおり、Aらが同月25日前後頃に組合脱退届を組合に提出したことにより、遅くとも2月末日までにはAらは組合を脱退し

ていたのであるから、組合によるAらの組合脱退届の受領と会社からの組合に対する同人らに係るチェック・オフ停止の通知が僅かに前後した可能性もあるとはいえるものの、会社が、Aらのチェック・オフ停止依頼に基づき同人らの脱退後の期間である同年3月以降のチェック・オフを停止したとしても、そのことをもって会社の支配介入に当たるとは認められない。

4 不当労働行為の成否

以上のとおりであるから、Aらの早期退職届の提出及び組合脱退表明については、会社による不適切な関与があったと認めることはできず、また、会社がAらに係る12年3月以降のチェック・オフを停止したことについても、不当ということはできない。したがって、これらに関する会社の一連の対応が組合の運営に対する支配介入であるということとはできないから、組合の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)