

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

上記当事者間の中労委平成13年（不再）第50号事件（初審大阪府労委平成10年（不）第53号事件）について、当委員会は、平成23年6月15日第131回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

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、再審査被申立人（初審申立時はエッソ石油株式会社、初審結審時はエッソ石油有限会社。以下「会社」という。）が、①平成9年12月5日（以下、平成の元号は省略する。）に、再審査申立人（以下「組合」

という。)が行った３２項目の労働条件の改善に関する要求（以下「本件労働条件改善要求」という。）に対し、ゼネラル石油株式会社（以下「ゼネラル石油」という。）との共同組織化に伴う労働条件の整合化（一本化）の検討が済むまで回答を待つてほしい旨述べたこと、②１０年７月１日付け「労働条件の改訂について」と題する文書で、就業規則の条文を引用した上、停年退職等についての改訂を提案（以下「７．１提案」という。）したこと、③同年１月１９日に、組合が昭和５７年の組合結成以降９年までの間において合意した労働条件をまとめた内容による労働協約の締結要求（以下「本件協定書締結要求」という。）に対し、債務条項を含む包括労働協約を締結したいなどとして拒否したことがそれぞれ不当労働行為に当たるとして、１０年８月２５日に、組合が大阪府地方労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てをした事件について、大阪府労委が１３年１０月１１日に交付した棄却命令を不服として、組合が同年１０月２３日に再審査申立てをした事案である。

２ 請求する救済内容の要旨

- (1) ７．１提案の撤回
- (2) 本件労働条件改善要求に対する速やかな回答
- (3) 本件協定書締結要求内容に基づく労働協約の締結
- (4) 文書掲示及び同一内容で作成した書面の全従業員への配布による周知

３ 初審命令及び再審査申立ての要旨

- (1) 大阪府労委は、上記１①ないし③の申立てをいずれも不当労働行為に該当しないとして棄却した。
- (2) 組合は、初審命令の取消し及び本件救済申立ての認容を求め、再審査を申し立てた。

なお、会社は、当審において、本件協約書締結要求に関する申立てに対する除斥期間の主張を撤回した。

4 本件再審査における争点

- (1) 組合の本件労働条件改善要求に対する会社の対応（①ゼネラル石油との労働条件の整合化の検討が済むまで回答を待つてほしい旨述べ、また、②7. 1 提案をしたこと）が不当労働行為に当たるか。
- (2) 組合の本件協定書締結要求に対する会社の対応（③債務条項を含む包括労働協約を締結したいなどとして拒否したこと）が不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

(1) 組合の主張

ア 会社は、ゼネラル石油との共同組織化に伴う労働条件の整合化について組合に対し正式な通知も具体的な提案も行っていないにもかかわらず、本件労働条件改善要求に関して、労働条件の整合化を口実に回答を引き延ばし、回答を行わず、事実上団体交渉（以下「団交」という。）を拒否している。また、会社とゼネラル石油との共同組織化による労働条件の整合化を組合に押しつける会社の対応は、支配介入の不当労働行為である。

イ 会社の7. 1 提案は、組合に対する回答とはいえず、会社が就業規則という会社の裁量で改訂できる労働条件をもって組合員の労働条件とするという意思を表示したものであり、組合に対する明白な不当労働行為意思の表れであって、支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

会社は、本件労働条件改善要求について、すべてに理由を付して詳細に回答し、一貫して組合からの要求に対し、団交において誠実に対応しているから、組合の不当労働行為との主張は失当である。

なお、会社から提案をすること自体が許されないとする理由はなく、回答と提案を包含して組合との交渉を求めることも何ら問題となるものではない。また、提案の方法についても、組合とは包括労働協約が締結されていないため、就業規則の改訂案という形式を採って会社提案を行ったもので、合理的理由が存在する。さらに、ゼネラル石油との共同組織化による労働条件の整合化を待つて会社側提案を行おうとすることは合理的理由があり、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張

労使で合意した労働条件について、労働協約を締結することは当然のことであるから、会社の本件協定書締結要求の拒否は、団交拒否及び支配介入の不当労働行為である。

(2) 会社の主張

会社は、労使交渉の中で、組合と合意した労働条件について労働協約を締結しないとは一度もいったことがなく、エッソ石油労働組合（以下「エ労」という。）及びスタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という。）に対してと同様、組合とも債務条項を含む包括労働協約を締結したのであって、いわゆるいいとこ取りの本件協定書締結要求には応じられないというにすぎない。しかも、組合が行った本件協定書締結要求の労働条件の中には、有効期間が切れたもの、後に改訂されたもの、会社としては組合の同意を得なくとも改訂できると考えているポリシー事項等が含まれている。

以上のとおりの本件における労使関係及び団交経過からみて、会社が組合からの本件協定書締結要求を拒否したことは正当な理由ないし合理的理由があるので、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

後掲証拠等により以下の事実が認められる。

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、営業所、油槽所等を有し、原油の輸入・精製・販売等を行っており、その従業員数は本件初審結審時（13年2月26日）において約480名であった。なお、会社は、本件初審申立時（10年8月25日）には、エッソ石油株式会社であったが、12年2月にエッソ石油有限会社に組織変更し、さらに14年6月、モービル石油有限会社等と合併して現在のエクソンモービル有限会社となったものである。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員及び元従業員により組織される労働組合で、その組合員数は本件初審結審時において33名であった。なお、会社には、組合のほかにエ労及びス労があり、本件初審申立時（10年8月25日）の組合員数は、エ労が272名、ス労が50名であった。このように会社には、三つの労働組合が存在するが、組合は、ス労から分離・独立して昭和57年10月14日結成されたものである。

2 労働条件の改善方法

例年、組合と会社の間では、次のような手続で労働条件の改善が行われてきた。

- (1) 毎年12月頃、組合が会社に対し、労働条件の改善を要求する文書を提出し、同要求について団交が行われる。
- (2) 労働条件改善要求に係る団交は、次の手順で行われる。
 - ア まず、組合が30項目程度の要求項目についてその趣旨を説明し、会社が要求ごとに口頭による回答を行う。
 - イ 次に、会社が文書でいくつかの要求（例年2～3項目程度）に対して回答するとともに、会社の労働条件改善案を提案する。

ウ 組合から要求がない場合であっても、会社が改訂したい労働条件がある場合には、会社は、文書で改訂案を提案する。

(3) 合意に至った労働条件については、そのとおり実施されている。

3 9年度までの労働条件改善要求等に係る団交経過

(1) 昭和59年4月19日に開催された団交において、会社は、労働条件及び債務条項を含む包括労働協約案を提案した。組合は、これを受領し、細部については事務折衝で話し合っていきたい旨述べた。しかし、その後、同協約案について具体的な協議は行われなかった。

(2) 昭和60年11月19日に開催された団交において、組合は、同57年の組合結成以降組合と会社が合意した労働条件を集約したものであるとして労働協約案を提案した。同協約案には債務条項は含まれていなかった。同協約案については翌61年8月7日まで協議されたが、合意に至らなかった。

(3) 昭和63年3月7日に開催された団交において、組合は、84項目からなる新たな労働協約案を提案した。組合は、以後4回にわたる団交の場において趣旨説明を行った。この説明を受け、会社は、上記(1)の包括労働協約案を基にして、会社としての対案を出す旨述べたところ、組合は、包括労働協約案は当時の団交の場で一方的に出されたもので正式提案とは認めていない旨抗議した。また、組合は、組合提案に係る84項目の労働協約案のうち非組合員の範囲等の7つの項目について重要度が高いとして同年の春闘の中で交渉するように求めた。これに対し、会社は、労働協約は関係する部分がある程度まとめて包括的に協議したい旨述べた。

そして、同年6月3日、会社は、上記組合提出による労働協約案の対案として、債務条項を含む「総則」から「有効期間」まで全11章104条で構成される労働協約案を提案し（以下「63年協約会社案」とい

う。)、同月 13 日に開催された団交において、協議の進め方としては、組合が提案した労働協約案に対応させる形で会社の案を示して考え方を述べる方法でかまわない旨表明した。

その後、労使双方から提案された上記各協約案については、同年 7 月 19 日から 3 年 1 月 21 日まで 30 回に及ぶ団交が行われ、組合の主張する非組合員の範囲等 7 つの項目が先議され、次いで各項目ごとの協議が行われたが、合意には至らなかった。

- (4) 5 年 5 月 21 日に開催された団交において、組合は、同年度労働条件改善要求に関し、労使で合意した労働条件（賃金及び住宅手当を除く。）について、労働協約の締結を要求した。

同年 7 月 1 日に開催された団交において、会社は、当該労働条件については、一括して包括労働協約を締結したい旨回答した。

- (5) 5 年 12 月 22 日に開催された団交において、組合は、6 年度労働条件改善要求に関し、適格退職年金制度（企業年金の一種）については、労使で合意に至っているとして労働協約の締結を要求した。

6 年 2 月 4 日に開催された団交において、会社は、包括労働協約の締結を考えており、個々別々に労働協約を締結する考えはない旨回答した。

同年 5 月 13 日に開催された団交において、会社は、労使で合意した労働条件について個別に労働協約を締結せず、一括して包括労働協約を締結したい旨述べた。

- (6) 8 年 12 月 6 日に開催された団交において、組合は、昭和 57 年の組合結成以降同日までに労使で合意した労働条件を記載した文書を提出し、労働協約の締結を要求した。しかし、同要求について、具体的な協議は行われないままである。

4 10 年度労働条件改善要求等に係る団交経過

- (1) 9 年 12 月 5 日に開催された団交において、組合は、職制機構の改廃、

事業所の移転及び廃止等に関する事前協議など労働条件の改善等に関して32項目にわたる要求（本件労働条件改善要求）を行った。

同月22日に開催された団交において、組合は、本件労働条件改善要求の趣旨を記載した書面を提出して、主な要求項目の趣旨説明を行った。

- (2) 10年1月19日に開催された団交において、組合は、まず昭和57年の組合結成以降9年までの間に労使で合意した労働条件をまとめた労働協約の締結を要求した（本件協定書締結要求）。

本件協定書締結要求の中には、会社と組合間の合意事項のすべてが含まれているというのではなく（毎年の賃上げに関する合意、一時金に関する合意、チェックオフに関する合意、特殊勤務に関する合意は含まれていない。これらは単体で協定書として作成されている。）、また就業時間中の組合活動、組合事務所・組合掲示板の貸与等事実上合意が成立し実施されているものは含まれていない上、有効期間が経過したもの、既に改訂されたもの、合意のないもの、継続審議とされているもの、さらには、会社がその内容改訂につき組合の同意まで必要ないと考えているポリシー事項（借上社宅家賃の上限設定など会社業務上の必要性に基づき、会社が実費の補助を行っている事項等）が含まれていた。

会社は、本件協定書締結要求に対し、債務条項が含まれていないとし、債務条項を含む包括労働協約を締結したい旨回答した。これに対し、組合は、昭和57年の組合結成以降労使間で合意した労働条件をベースに包括的労働協約の締結をしていこうと考えている旨、及び債務条項については組合は合意しておらず、一括でなければ締結できないというのは屁理屈である旨主張した。

ところで、会社とエ労及びス労との間には、それぞれ債務条項を含む包括労働協約が締結されていた。しかし、会社と組合間には、包括労働協約の締結はなく、ス労との包括労働協約の効力が組合（組合員）に及

ぶ由もないので、会社は30回を超す団交に及んだものの妥結に至らなかった。しかるに、会社は、労使間でどうしても合意する必要があった毎年の賃上げや一時金については個別協定を締結してきた。また、会社は、実際の労使関係において、組合（組合員）に対し、ス労との包括労働協約の内容を暫定的かつ事実上継続することとしてきた。一方、組合は、本件協定書締結要求では債務条項を除いた権利条項のみを選別して協約化を求めている。

- (3) 10年2月6日に開催された団交において、組合は、会社に対し、合意した労働条件について労働協約を締結しない理由について質問した。これに対し、会社は、①従前労使で合意した労働条件について労働協約を締結しないというのではないが、締結するならば債務条項を含んだ労働協約にしたい、②組合が債務条項を含めて労働協約を締結することを拒否するならば、すべての債務条項ではなく、その一部のみとして協議することを検討する、③本件協定書締結要求の労働条件の中にはポリシー事項や有効期間が経過したもの等が含まれており、これらについては労働協約を締結する考えはない旨説明し、組合に検討を求めた。これに対し、組合は、会社は債務条項を含んだ労働協約なら締結するというが、会社のいう債務条項とはどのような条項かと確認し、会社は、例えば就業時間中の組合活動に関する条項である旨回答した。

組合は上記のような会社の態度が団交拒否となる旨抗議した。

なお、63年協約会社案には、「就業時間中の組合活動」（第10条）が列挙され、それらのうち賃金カットしないものとして、団交に正式の組合代表として出席するとき、労使協議会に正規の委員として出席するときなどが記載されていた。

- (4) 10年2月26日に開催された団交において、会社は、本件労働条件改善要求32項目のうち職制機構の改廃、事業所の移転及び廃止等を行

う場合の事前協議等 6 項目について、各項目ごとに理由を示した上で、応じられない又は受け入れられないなどと口頭で回答した。

また、会社は、ゼネラル石油との間で共同組織化について検討しており、①今後いくつかの部門で共同組織が作られることが想定される、②業務効率や管理面、同一事業所内で働く者の公平性、共同組織に所属する者とし不在者の労働条件の統一性や公平性を考えると、両社の労働条件を全面的に整合化することが必要であり、両社人事部において具体的な検討を開始している、③その結果を待って組合と労働条件の整合化に係る協議を行う予定であるなどと説明した。さらに、会社は、このような状況であるので、本件労働条件改善要求に対して実際に改訂できる事項は、法律改正に伴う母性保護関連項目等限られたものにとどめざるを得ず、春闘交渉終了後に本件労働条件改善要求を踏まえて案を作成し、組合と労働条件の整合化に係る協議を行いたい旨述べて組合に了解を求めた。

これに対し、組合は、会社は本年春闘交渉では本件労働条件改善要求について交渉しないつもりかなどと質問した。会社は、交渉しないとはいっていない、同日回答した 6 項目を除く本件労働条件改善要求に対する回答を次回団交以降に行う旨述べた。また、会社は、今後の労働条件については、整合化を図っている中で、各労働組合からの要求も念頭に置いて進めているので、5 月頃には会社案をまとめて提案したい旨述べた。

- (5) 10 年 3 月 16 日に開催された団交において、会社は、「労働協約改訂に関する会社提案」と題する文書を組合に提出し、停年退職、特別休暇、住宅手当及び産前産後の就業制限（以下「停年退職等」という。）に係る改訂を提案した（以下「3. 16 提案」という。）。

同文書には、「なお『労働協約』とあるのは、既に提示している労働

協約案を指すものです。」と記載され、3. 16 提案は、63年協約会社案の条文を引用して停年退職等に係る改訂を提案する形を採っていた。

(6) 10年3月25日に開催された団交において、会社は、本件労働条件改善要求のうち上記(4)で回答した6項目を除く26項目のうち停年の延長、就業時間・休憩時間等21項目について、各項目ごとに理由を示しながら、応じられない又は現行の措置以上は考えにくいなどと口頭で回答した。

(7) 10年4月2日に開催された団交において、組合が3. 16 提案の文書に記載されている「既に提示している労働協約案」とは何を指すのかとの質問したところ、会社は、63年協約会社案である旨回答した。

同団交で、会社は、本件労働条件改善要求のうち上記(4)及び(6)で回答した27項目を除く財形貯蓄・財形住宅融資制度等5項目について、各項目ごとに理由を示しながら、応じられない又は変更は考えにくいなどと口頭で回答した。これを受けて、組合は、会社は組合要求のすべてを拒否しており、非常に遺憾である旨述べた。

(8) 10年4月21日に開催された団交において、組合は、①3. 16 提案は、会社が労使で合意していない63年協約会社案を既に締結したものとして改訂しようとするものであるばかりか、63年協約会社案以降10年間にわたって労使で合意してきた労働条件を欠落させている、②会社が組合による本件協定書締結要求を無視し、合意した事項についての労働協約の締結まで拒否している一方で、3. 16 提案により停年退職等について提案し、更に債務条項も含め一括して包括労働協約を締結したいというのは、今までの交渉をないがしろにするものであるなどと反論して、3. 16 提案の受入れの拒否を表明した。その上で、組合は、停年延長等については本件労働条件改善要求で要求しているとして、会

社に対しあらためて回答するよう求めた。

なお、4年3月27日に、会社が労働協約の改訂案において、「参照している労働協約条項は、既に提示してある労働協約案を指す」と記載し、63年協約会社案の条文を引用して組合に提案したことがあったが、その際には組合は特に異議を述べることはなかった。

会社は、組合による上記①及び②の反論に対し、組合との間に労働協約が締結されていないため、63年協約会社案を基にして提案したもので、大それたことではない旨説明するとともに、本件労働条件改善要求については、上記(4)①ないし③と同旨の説明を行い、組合に了解を求めた。

また、会社が本件協定書締結要求について、上記(3)①ないし③と同旨の説明を再度行い、債務条項については組合が受け入れやすいものを提案するので柔軟に対応してほしい旨述べたところ、組合は、債務条項については、その一部でさえも合意に至っていないのだから、まず、過去に労使間で合意したものについて労働協約を締結することが現実的である旨述べるとともに、会社が提案する債務条項について具体的に挙げるように求めた。これに対し、会社は、締結を求める債務条項の一部の例として、就業時間中の組合活動、労働委員会や団交への出席の取扱い、争議行為の予告に関する条項を挙げたが、組合は、正式に提案をしているとは認められない旨述べた。

- (9) 10年5月28日に開催された団交において、会社は、3.16提案について、63年協約会社案の条文を引用したことに他意はない旨述べ、併せて同提案の文書名を「労働条件改訂に関する会社提案」と読み替えてもらいたい旨提案した。これに対し、組合は、3.16提案の特別休暇、産前産後休暇の要求については組合が要求しているものであって、文書名の読み替えにより会社の提案とするというが会社は何を考えてい

るのかと反論したところ、会社は、労働条件については、会社からも改訂を提案することができる旨述べた。

また、組合が、3. 16 提案は本件労働条件改善要求を無視している旨述べたところ、会社は、①3. 16 提案は会社からの労働条件の改訂提案で、本件労働条件改善要求に対する回答ではない、②本件労働条件改善要求については、ゼネラル石油との労働条件についての整合化との関連で別途協議したい旨説明した。また、会社は、3. 16 提案の内容については差替えを含めて検討する旨述べた。

- (10) 10年6月11日に開催された団交において、会社は、①本件協定書締結要求については、会社がゼネラル石油との労働条件整合化の作業を進めており、包括労働協約案を近い将来に提案するので、それまで協議を延期したい、②3. 16 提案については、内容の差替えを含めて検討しているので少し待つてほしい旨提案した。

これに対し、組合は、3. 16 提案は会社の労働協約案を一方的に組合に強制するものであり、会社が本件労働条件改善要求に回答しないなら不当労働行為救済申立てを行う旨述べた。

- (11) 10年7月1日に開催された団交において、会社は、本件協定書締結要求については、上記(10)①と同様の提案を行った。また、会社は、3. 16 提案を撤回し、7月1日付けで「労働条件の改訂について」と題する文書を提出した。同文書には、「貴組合とは労働協約が締結されておられませんので、改訂内容を明確にする意味から、便宜上就業規則の条文を引用します。」と記載され、会社の就業規則の条文の改訂案を示す形で、停年退職等（住宅手当を除く。）についての改訂を提案するものであった（7. 1 提案）。この際、会社は、7. 1 提案は、法律改正に伴い労働条件を改訂する必要から行った旨述べた。

組合は、本件労働条件改善要求に対する回答を求めるとともに、会社

が 7. 1 提案において就業規則を基にしたことは組合に対する支配介入である旨述べた。

会社は、本件労働条件改善要求については既に口頭で回答しており、また、例年は要求のいくつかの事項について文書による回答を提出するが、今回はゼネラル石油との労働条件の整合化を検討中であり、近いうちに会社としての包括労働協約案として本件労働条件改善要求を踏まえた提案をしたい旨説明した。

組合は、ゼネラル石油との労働条件の整合化についての検討が終了するまで待てということ自体が団交拒否であり、支配介入であるとして、不当労働行為救済申立てを行うつもりである旨述べた。

- (12) 10年7月21日に開催された団交において、組合は、文書を提出し、① 7. 1 提案が就業規則の条文を引用していることは会社が組合を労働組合と認識しようとしたくない意思の表れである、② 7. 1 提案は事実上の団交拒否であるとともに、エ労及びス労に比べて組合を差別的に取り扱う不当労働行為であるなどとして、7. 1 提案の撤回及び本件労働条件改善要求に対する回答を求めた。

これに対し、会社は、就業規則の条文を引用した理由を含め既に説明を行っている旨述べた。また、会社は、本件労働条件改善要求については例年のような文書による回答はできないが、ゼネラル石油との労働条件の整合化についての検討が終了した時点で包括労働協約案として提案するので待つてほしい旨述べた。

- (13) 10年8月25日、組合は、本件救済申立てを行った。

5 本件救済申立て後の団交経過

- (1) 10年12月4日、会社は、会社とゼネラル石油間で労働条件及び人事関係規定の一部の整合化に関する協議が整い、翌11年4月1日から実施することを合意したことに伴い、整合化案を組合に提示した（以下

「１２．４整合化案」という。）。

- (2) １１年２月９日、会社は、国内旅費規定、転勤諸経費補助規定については同年４月１日から、ＢＣカーポリシー（従業員が自己所有車を職務上使用する場合の手当及び購入資金貸付制度）については同月２１日からそれぞれ整合化し、実施する旨合意したことに伴い、整合化案を組合に提示した。
- (3) １１年２月１５日に開催された団交において、会社は、①６３年協約会社案の提案以降に労使で部分的であれ合意した内容、②１２．４整合化案、③１１年４月１日実施の労働基準法及び育児休業、介護休業又は家庭介護を行う労働者の福祉に関する法律改正に伴う改訂を６３年協約会社案に反映させた包括労働協約案を組合に提示した（以下「２．１５協約案」という。）。

また、会社は、本件労働条件改善要求について、２．１５協約案に組み入れられるものではなく、ゼロ回答である旨述べた。これに対し、組合は、団交していないのにゼロ回答というのは納得できないとして、２．１５協約案を基にした労働協約についての交渉はできない旨述べた。

第４ 当委員会の判断

１ 争点(1)について

- (1) 組合は、本件労働条件改善要求について、会社が労働条件の整合化に関し組合に対し正式な通知も具体的な提案も行っていないにもかかわらず、会社は、労働条件の整合化を口実に回答を引き延ばし、回答を行わず、事実上団交を拒否している旨主張する。

しかしながら、前記第３の２認定のとおり、例年、会社は、組合の労働条件の改善要求に対して、３０項目程度の全要求項目についてまず口頭で回答し、後日、そのうち２～３項目について会社としての案を書面

で提案していたのであり、本件労働条件改善要求についても、前記第3の4(4)、(6)、(7)認定のとおり、①会社は、10年2月26日に本件労働条件改善要求の32項目のうち6項目について口頭で理由を示して回答していること、②その際、会社は、ゼネラル石油との労働条件の整合化の作業を行っている関係で、実際に改訂できる事項は法律改正に伴うものにとどめざるを得ず、春闘交渉終了後に本件労働条件改善要求を踏まえて案を作成し、組合と協議したい旨述べていたこと、③これに対し、組合が春闘で交渉しないのかと質問したところ、会社は、交渉しないわけではなく、本件労働条件改善要求に関する回答のうち同日に回答した6項目を除くものは5月頃行う旨述べたが、実際は同年3月25日と同年4月2日をもって、本件労働条件改善要求のすべての項目について、口頭でそれぞれ理由を示して回答しているところである。

以上のことからすると、会社は、例年会社と組合の間で行われてきた交渉方法どおり、本件労働条件改善要求についても、春闘交渉の団交において各要求項目ごとに理由を示して口頭回答を行っているのであるから、本件労働条件改善要求について回答を行っていないとは認められない。

ところで、会社は、上記のような回答を行う一方、同4(4)、(9)ないし(12)認定のとおり、組合の本件労働条件改善要求に対して、10年2月26日、同年5月28日、同年6月11日、同年7月1日、同月21日に、本件労働条件改善要求についてはゼネラル石油との労働条件の整合化との関連で協議したいなどと述べていることが認められる。

しかしながら、会社が上記のように述べた理由については、同4(4)認定のとおり、①ゼネラル石油との間で共同組織化が検討されており、今後いくつかの部門で共同組織が作られることが想定されること、②業務効率や管理面、同一事業所内で働く者の公平性、共同組織に所属する

者としない者の労働条件の統一性や公平性を考えると、両社の労働条件を全面的に整合化することが必要であり、両社人事部において具体的な検討を開始していること、③その結果を待って組合と労働条件の整合化に係る協議を行う予定であることというものであり、会社においてはこの時期ゼネラル石油との共同組織化とそれに伴う労働条件の整合化が喫緊の課題として挙がっており、未だ従業員の労働条件については確定できていなかったものといえるから、会社が組合の本件労働条件改善要求に対して、上記のような対応をしたことには合理的な理由があったといわざるを得ない。

そして、前記第3の5(1)ないし(3)認定のとおり、実際会社は、団交の中で述べていたとおり、ゼネラル石油との間で合意した労働条件及び人事関係規定の一部、国内旅費規定、転勤諸経費補助規定、BCカーポリシーに関する案を組合に提示し、更にこれらを含む包括労働協約案をも提案していることからすれば、会社が団交の中でたびたび述べていたゼネラル石油との間での労働条件の整合化についての見解をもって、団交を引き延ばすための口実としていたとは認められず、このような会社の対応が、団交拒否とか、ゼネラル石油との労働条件整合化を押しつけたものと評価することもできない。

- (2) また、組合は、7. 1 提案は就業規則という会社の裁量で改訂できる労働条件をもって組合の労働条件とする意思を表示したものであるから明白な不当労働行為意思の表れであり、支配介入に該当する旨主張する。

しかしながら、前記第3の4(11)認定のとおり、会社は、組合との間に労働条件を成文化した労働協約が存在していないので、便宜的に就業規則の改訂案を示す形式を使って、停年退職等（住宅手当を除く。）に係る労働条件の改訂を提案したものであるから、不当労働行為の意思をもって7. 1 提案をしたものと認めることはできない。

- (3) 以上のとおりであるので、本件労働条件改善要求に係る会社の一連の対応を不当労働行為と認めることはできない。

2 争点(2)について

- (1) 組合は、会社の本件協定書締結要求の拒否が団交拒否の不当労働行為である旨主張する。

ア 前記第3の4(2)認定のとおり、確かに、組合は、10年1月19日の本件協定書締結要求において、昭和57年の組合結成以降労使合意した労働条件について労働協約を締結したい旨会社に要求している。

イ しかしながら、前記3の3(2)、(3)、(6)、4(2)の認定のとおり、本件協定書締結要求の中には、合意のないもの、継続審議とされているもの、期限が過ぎて失効しているもの、改訂済みのもののほか会社がその内容改訂につき組合の同意まで必要ないと考えているポリシー事項が含まれていたことに、本件協定書締結要求中の合意事項はス勞との包括労働協約の余後効として引き続き効力が継続しているものの一部を選別して会社と組合間で確認し合意したもの（ポリシー条項を除く。）という会社にとっては暫定的な性質の合意であるとの認識であったことが推認されることや組合は本件協定書締結要求では債務条項を除いた権利条項のみを選別して協約化を求めていること、更には従前の団交における組合提案における経緯や遣り取り（昭和60年11月19日に開催された団交において、組合は、同57年の組合結成以降組合と会社が合意した労働条件を集約したものであるとして労働協約案を提案したが、同協約案には債務条項は含まれていなかったこと、昭和63年3月7日に開催された団交において、組合は、84項目からなる新たな労働協約案を提案したのに対し、会社は、既に提案していた包括労働協約案を基にして対案を出す旨述べたところ、組合

は、包括労働協約案を正式提案とは認めていない旨抗議したこと、8年12月6日に開催された団交において、組合は、昭和57年の組合結成以降同日までに労使間で合意した労働条件を記載した文書を提出し、労働協約の締結を要求したこと）と本件協定書締結要求時の組合は昭和57年の組合結成以降労使合意した労働条件をベースに包括的労働協約の締結をしていこうと考えているとの発言などを併せ考えると、組合は、本件協定書締結要求でもって、組合の主張に沿った有利な、債務条項を排除した包括的な労働協約の締結を求める考えであることが優に推認できる。

ところで、仮に組合が過去の合意に達した自己に有利な一部の労働条件のみの協約化を求めているとしても、およそ労働協約は、利害が複雑に絡み合い対立する労使関係の中で関連性を持つ様々な交渉事項について、団交が展開され、最終的に妥結した事項につき締結されるものであり、それに包含される労働条件その他の労働者の待遇に関する基準は労使関係に一定期間安定をもたらす機能を果たすものであって、双方に存する多様な利害の調整と均衡の上に成り立つものであるから、一方当事者である会社の一部の労働条件の合意についてのみ労働協約を締結するとの合理的な意思が認められない限り、会社と組合間に協約化の意思の合致があったと認めることはできない。しかるに、本件協定書締結要求に関しては、会社に毎年の賃上げや一時金のように個別協定を締結する必要性がうかがわれないので、上記意思の存在は到底認められない。

ウ　そこで更に進んで、まず、本件協定書締結要求までの間に行われた労働協約の締結要求に係る団交の経緯について検討する。

同3(1)ないし(6)の認定によれば、組合は、昭和60年11月に開催された団交で、同57年の組合結成以降組合と会社が合意した労働

条件を集約したものであるとして労働協約案を提案して以来、同63年ないし3年、及び8年に開催された団交において、一貫して過去に合意したとする事項のみについての協約化を求めているのに対し、会社は、昭和59年に組合に対して包括労働協約案を提案して以来、その後の団交において、一貫して個々別々に労働協約を締結する考えはなく、労働条件と債務条項を含む包括労働協約を締結したい旨の回答を繰り返し、結局労働協約の締結を巡っての話し合いは対立したまま推移してきたことが認められる。

次に、本件協定書締結要求に関する団交の経過についてみると、同4(2)、(3)、(8)、(10)、(11)、(12)認定のとおり、①10年1月19日の団交において、組合は会社に対して、労使で合意したとする労働条件について労働協約の締結を要求し（本件協定書締結要求）、これに対して会社は、債務条項を含む包括労働協約を締結したい旨回答し、②同年2月6日の団交において、会社は、労働協約は債務条項を含む包括労働協約で締結したいが、それを組合が拒否するのであれば、債務条項のすべてではなく、一部のみとして協議することを検討する旨述べたのに対し、組合は、会社の態度を団交拒否と抗議し、③同年4月21日の団交において、会社は、債務条項について組合が受け入れやすいものを提案するので柔軟に対応してほしい旨述べたが、組合は、債務条項は一部でさえ合意していないから、まず、過去に労使間で合意したものについて、労働協約を締結することが現実的である旨を述べ、④同年6月11日、同年7月1日、同月21日の各団交において、会社は、ゼネラル石油との労働条件整合化の作業を現在行っており、近いうちに包括労働協約案として提案する予定である旨を述べている。

このように、会社は、債務条項を含めた包括労働協約の締結を終始

一貫して求め、他方組合も労使で合意したとする労働条件の協約化を一貫して求めているが、その意図は、前記説示のとおり、組合の主張に沿った有利な債務条項を排除した包括的な労働協約の締結を求めているのであるから、会社と組合間に労働協約締結の意思の合致を認めることはできない。

エ さらに、以上の本件協定書締結要求を巡る団交の経過を具にみると、会社は、債務条項を含めた包括労働協約の締結を求める姿勢を堅持してはいたものの、従前労使で合意した労働条件について労働協約を締結しないというのではなく、締結するならば債務条項を含む労働協約にしたいとした上で、債務条項のすべてではなく、その一部のみとして協議することも検討する旨、更には債務条項については組合が受け入れやすいものを提案すると述べるなど一定の譲歩の姿勢を示し、また、会社は、組合からの合意した労働条件について労働協約を締結しない理由についての質問にも十分回答し、また会社主張の債務条項の内容についても組合の求めに応じて十分説明している。しかし、結局本件協定書締結要求を巡って6回の団交が行われたものの、双方の主張が平行線をたどり、もはや団交を重ねても進展する見込みがなく、膠着状態になったというべきである。しかも、会社においては、組合に比しエ労の組織人員が圧倒的に多数であり、その間に債務条項を含む包括労働協約が締結され、しかも割と規模の近似するス労との間でも債務条項を含む包括労働協約が締結されている中で（同4の(2)）、会社が事業場の統一的労働条件の形成のために他組合との合意と同様のルールでもって団交を行いたいと考えるのはある意味自然の成り行きでもあり、合理的な理由があるものといえる上、会社の団交態度に非難されるべきいわれは見出し難い。

オ 以上によれば、組合の本件協定書締結要求に対する会社の対応をも

って正当な理由のない団交拒否とは到底認められない。

- (2) また、組合は、会社による本件協定書締結要求の拒否が支配介入の不当労働行為である旨主張するが、上記説示のとおり、労使の主張が対立し平行線となり膠着状態となっていた中でも、会社としては一定の譲歩の姿勢を示していることに照らせば、他に会社が組合の弱体化を図るために団交を操作して上記結果を招来したとする特段の事情がない限り、組合の弱体化を図った支配介入の不当労働行為を認めることはできないというべきである。

以上のとおりであるので、これと同旨の初審命令は相当であり、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年6月15日

中 央 労 働 委 員 会

第三部会長 都 築 弘 ⑩