

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 再審査被申立人EMGマーケティング合同会社（本件初審申立時における被申立人は、エッソ石油有限会社（以下「エッソ(有)」という。）であったが、その後、後記第3の1(1)の数次の組織変更等により現在に至っている。以下においては、これらの期間を通じて「エッソ」ということがある。）は、平成11年（以下「平成」の元号を省略する。）1月26日付けで、再審査被申立人東燃ゼネラル石油株式会社（本件初審申立時における被申立人は、ゼネラル石油株式会社（以下「ゼネラル(株)」という。）であったが、その後、同1(2)の数次の組織変更等により現在に至っている。以下においては、これらの期間を通じて「ゼネラル」ということがある。）との間で、両社が、管理、財務、ロジスティクス及び営業の主要4分野で相互にサービスを提供し合うこと等を内容とするサービス相互提供契約（Mutual Services Provision Agreementのことであり、以下「MSA」という。）を締結した（以下、同契約による両社の業務の共同化を「本件共同化」という。）。また、エッソは、MSAに基づく業務を推進するために、東京都港区赤坂に所在する本社（以下「赤坂オフィス」という。）のうち、情報システム部門を除く全部門を、同区海岸のゼネラル本社が入居していたビルに移転することを決定し（以下、移転後のエッソの本社を「竹芝オフィス」といい、赤坂オフィスから竹芝オフィスへの移転を「本件本社移転」という。）、これに伴い、11年5月1日及び7月1日付けで、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京浜支部連合会（以下「京浜支部連」といい、また、同組合（本部）を「ス労自主」又は「本部」という。）の役員及び組合員らを含む社員の勤務場所が変更になり、あるいは、所

属が変更されるなどした（以下においては、勤務場所変更又は所属変更あるいは双方を併せて「配転等」ということがある。また、本件本社移転に伴う京浜支部連の組合員らの配転等を「本件配転等」という。）。

(2) 京浜支部連は、エッソ及びゼネラルが、

- ① M S Aの契約書（以下「本件契約書」という。）を京浜支部連に開示しなかったこと、
 - ② 本件本社移転に伴う京浜支部連三役及び同組合員の本件配転等に関する事前協議を行わなかったこと、
 - ③ ゼネラルの従業員である監督者に京浜支部連組合員への業務指示を行わせたこと、
 - ④ 本件本社移転を議題とする団体交渉に応じなかったこと、
- がいずれも不当労働行為に該当するとして、12年4月4日、東京都地方労働委員会（当時。現在は、東京都労働委員会。以下「都労委」という。）に救済申立てを行った。

(3) 都労委は、16年7月20日付けで、前記(2)①ないし④のエッソ及びゼネラルの各行為は、いずれも不当労働行為に該当しないとして、京浜支部連の申立てを棄却する命令（以下「本件初審命令」という。）を発し、同命令書は、同年8月26日、各当事者に交付された。

(4) 京浜支部連は、本件初審命令を不服として、当委員会に対し、16年8月31日にエッソを再審査被申立人とする再審査申立てを行い、また、同年11月8日、上記再審査申立てについて、「申立人の手違いで被申立人をエクソンモービル有限会社だけにしてしまった」として、ゼネラルを再審査被申立人に追加する旨の申立てを行い、本件初審命令の取消し及び後記2の救済内容要旨のとおり命令を発することを求めた。

2 請求する救済内容要旨

(1) 本件契約書の開示

- (2) 京浜支部連の三役及び組合員の配転等に係る事前協議の実施
- (3) ゼネラルの従業員である監督者による京浜支部連組合員への業務指示の禁止
- (4) 本社を移転する場合の団体交渉拒否の禁止
- (5) 前記1(2)①ないし④に関する謝罪文の掲示及びその内容を掲載した社内報の全従業員への配布

3 本件の争点

- (1) ゼネラルに対する再審査申立ては、労働組合法（以下「労組法」という。）第27条の15第1項に定める期間内に行われたといえるか。（争点1）

- (2)ア エッソ及びゼネラルが本件契約書を開示しなかったことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。（争点2の1）

イ エッソ及びゼネラルが、本件配転等に関する事前協議を行わなかったことは、同条第2号の団体交渉拒否に該当するか。（争点2の2）

ウ ゼネラルの従業員である監督者が京浜支部連組合員に業務指示を行ったことは、エッソ及びゼネラルによる同条第3号の支配介入に該当するか。（争点2の3）

エ 本件本社移転を議題とする団体交渉申入れに対するエッソ及びゼネラルの対応は、同条第2号の団体交渉拒否に該当するか。（争点2の4）

ただし、以上の各争点については、争点1の判断において、ゼネラルに対する本件再審査の申立てが申立期間を徒過していると認められるときは、エッソの対応等につきエッソの不当労働行為が成立するかどうかだけを検討することとなる。

第2 当事者の主張の要旨

1 京浜支部連の主張

- (1) 争点1（ゼネラルに対する再審査申立ては、再審査申立期間内に行われたといえるか）について

初審申立時においては被申立人はエッソ(有)とゼネラル(株)であったが、本件初審命令に係る命令書交付時には、合併等によってそれぞれエクソンモービル有限会社と東燃ゼネラル石油株式会社となっていた。再審査申立人は、再審査申立てに際しては、エクソンモービル有限会社と東燃ゼネラル石油株式会社を再審査被申立人とすべきところ、手違いによってエッソのみとしてしまったものである。再審査申立人は、その後、ゼネラルに対する再審査申立てを追加しており、再審査申立期間内に再審査申立てが行われたものとして取り扱うべきである。

- (2) 争点2の1（本件契約書の不開示は支配介入に当たるか）について

ア ゼネラルの従業員である監督者は、京浜支部連組合員に対し業務指示及び勤務評価を一方的に行ったが、エッソ及びゼネラルは、京浜支部連に対して、ゼネラルの従業員である監督者が同組合員に対して業務指揮権を行使することについて、本件契約書を開示して説明を行わなければならなかった。にもかかわらず両社は、京浜支部連が求めた本件契約書の開示を一貫して拒否し、何らの説明も行わなかった。これは、両社がMS Aについての説明責任を放棄し、自らが決定したことを根拠を示さずに京浜支部連へ一方的に押し付けるものであって、京浜支部連に対する支配介入である。この点について両社は、業務指示はMS Aに基づくものであるから問題はないなどと主張するが、失当である。

イ 本件初審命令は、①ゼネラルの業務指揮権行使の根拠の説明と本件契約書の開示は「別個のこと」であり、当該根拠の説明をするために本件契約書そのものを開示しなければいけないとはいえない、②ゼネ

ラル従業員からの業務指示がMS Aに基づいて業務委託した結果であること等をエッソが説明しているのだから、これに加えて本件契約書まで開示する必要はない旨判断するが、ゼネラルによる業務指揮権行使の根拠の説明と本件契約書の開示が「別個のこと」とする理由を示していないばかりか、MS Aが業務委託であるというのはエッソが本件初審の審査の段階で初めて主張したものであって、団体交渉等の中では一切言及がなかったのだから、上記本件初審命令の判断はいずれも根拠がないものであって、失当である。

(3) 争点2の2（本件配転等に関する事前協議を行わなかったことは団体交渉拒否に当たるか）について

ア エッソは、本件配転等について、組合活動への影響は生じないと一方的に判断して、事前協議を行わなかった。エッソとス労自主及び京浜支部連との間には、三役の配転等については事前協議を行うという労使慣行が存在し、実際に事前協議が行われてきたにもかかわらず、エッソは、労使慣行に反して、事前協議を行わなかった。

また、本件配転等は、同じ東京都港区内での異動であったとはいえ、業務の変更を伴うものであるから、事前協議が必要であり、組合員の所属部署の変更は、労働条件の変更に当たるから、京浜支部連と事前協議を行い、合意の上で実施すべきものである。

にもかかわらずエッソは、京浜支部連と事前協議を行わず、本件配転等を一方的に強行した。したがって、エッソが事前協議を行わなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たることは明らかである。

イ 京浜支部連は、赤坂オフィス時代は、同オフィスの共用部分であるエレベータホールでビラ配布等の活動を行っていた。しかし、竹芝オフィス移転後は、共用部分でのこれらの活動が禁止されるなどして、

京浜支部連は、組合活動に重大な制約を受けることとなった。にもかかわらず、エッソは、組合活動に影響はないとあらかじめ一方的に決め付け、京浜支部連の三役等に係る本件配転等について事前協議を行わなかったのであるから、エッソが事前協議を行わなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

この点について、本件初審命令は、ビラ配布等の禁止は組合活動と施設管理権の調整の問題であって、配転等から直ちに生じる問題とはいえない旨判断するが、エッソが、ビラ配布等の組合活動への影響を自ら説明すべき義務を放棄したこと自体が問題なのである。

(4) 争点2の3(ゼネラルの従業員による業務指示は支配介入に当たるか)について

ア エッソ及びゼネラルは、京浜支部連がMSAに基づく業務指示に強く反対していたにもかかわらず、これを無視して、京浜支部連の組合員がゼネラルの従業員である監督者から業務指示等を受けることを強制し、もって京浜支部連の運営に支配介入した。

イ MSAに基づくゼネラルからの業務指示は、偽装請負又は業務指揮権の相互委譲という違法、脱法行為に該当し、したがって、MSAは違法なものである。

ウ 本件初審命令は、ゼネラル従業員から業務指示を受ける場合があることをあらかじめ説明していることを理由に不当労働行為に当たらないとしたが、MSAの違法性が否定できないにもかかわらず、あらかじめ説明しているから当該業務指示は支配介入に当たらないとするのは誤っている。

(5) 争点2の4(本件本社移転を議題とする団体交渉申入れに対する対応は団体交渉拒否に当たるか)について

ア エッソ及びゼネラルは、本件共同化によって実質的に合併し、職制

機構の変更及び従業員の配転等という労働条件の改悪を強行したのであって、これを前提とした本件本社移転は、単にエッソが本社を移転しただけのものではない。にもかかわらずエッソは、本件本社移転を議題とする団体交渉において、京浜支部連に対し、自らの決定事項を通告するという態度に終始したのであり、このような同社の交渉態度は、京浜支部連に対し、同社及びゼネラルの決定事項を押し付け、そのまま受け入れることを強制するものであって、実質的には団体交渉を行ったといえるものではない。

本件初審命令は、そもそも本件本社移転によって京浜支部連組合員に特段の不利益が生じるとは考えられず、同組合員の基本的労働条件に変更が生じていないなどとして京浜支部連の主張を採用しなかったが、このような事情は、エッソが団体交渉の中で説明すべきことであって、団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

イ 実際にも、本件本社移転後は、共用部分であるエレベータホールで行っていたビラ配布等の活動が禁止され、組合活動に重大な制約を受けた。このように、移転によって組合活動が不利益を受ける可能性がある以上、団体交渉要求を行うのは極めて当然のことである。

ウ なお、京浜支部連は、ゼネラルに対して団体交渉を申し入れたことはなく、同社と団体交渉を行ったことはない。しかしながら、ゼネラルは、京浜支部連組合員に対し、業務指示等を行っているのであり、労組法第7条の使用者は、雇用関係の有無にかかわらず、使用者の利益のために行為をする個人又は団体の全てを指すものと解すべきであるから、同社が、過去において京浜支部連と団体交渉を行ったと否にかかわらず、団体交渉に応ずべき義務があることは明らかである。

しかるに、ゼネラルに対する救済申立てを棄却した本件初審命令は、このような京浜支部連の主張に何も見解を示しておらず、失当である。

2 エッソの主張

(1) 争点2の1（本件契約書の不開示は支配介入に当たるか）について

ア エッソは、MSAが全社的なものであることから、ス労自主に対し、MSAに関して詳細な資料を交付し、同組合員の労働条件に係る範囲で、MSAの契約内容を含めて十分な説明を行い、ス労自主からの質問にも答えた。このように、エッソは、ス労自主に対し、MSAについて詳細な説明を行っている以上、それに加えて、本件契約書を京浜支部連に対し開示すべき理由はない。

イ また、MSAは、経営効率の向上とコスト削減を図ることを目的として、経営判断として2社間で締結されたものであり、その内容の詳細は企業秘密に該当するものであるから、本件契約書を開示しないことが支配介入に該当するなどということはない。

(2) 争点2の2（本件配転等に関する事前協議を行わなかったことは団体交渉拒否に当たるか）について

ア エッソとス労自主の間には、包括的労働協約は締結されておらず、人事異動に関する事前協議約款も存在しないのであるから、エッソには、京浜支部連三役の配転等について、京浜支部連と事前協議すべき義務はない。

イ また、本件本社移転に伴う従業員の移転は、京浜支部連組合員のみならず、赤坂オフィスのほぼ全ての従業員が移転したのであり、かつ、竹芝オフィス移転後においても、京浜支部連三役は赤坂オフィスのときと同様に、同じ勤務箇所で勤務するのであるから、京浜支部連の組合活動に影響が生じないことは明らかである。

ウ なお、京浜支部連は、事前協議に応じなければならない理由として、従前行っていた共用部分であるエレベータホールでのビラ配布等の活動が移転先で禁止されるなどの組合活動上の不利益が実際に生じたことを

主張するが、これは、ビル所有者が管理規則等により禁止事項を定めているものであるから、エッソが事前協議に応じなければならない理由にはならない。

(3) 争点2の3(ゼネラルの従業員による業務指示は支配介入に当たるか)について

ア MSAは経営効率の向上とコスト削減を図ることを目的とするものであって、京浜支部連を支配しあるいは弱体化する意図などなかったことは明らかである上、京浜支部連の執行委員長であったA1、京浜支部連の副委員長であるA2及びA3並びに京浜支部連の執行委員であり、かつス労自主の中央執行委員であるA4の直属上司はエッソ従業員であるし、京浜支部連の執行委員であり、かつス労自主の中央書記長のA5についても、組織上はゼネラル社員が上司のように見えるが、実際の業務指示や労務管理はエッソの従業員が行っているのだから、組合員がゼネラル従業員から業務指示を受けた事実はほとんどなく、京浜支部連の主張は失当である。

イ なお、エッソとゼネラルは、MSAに基づき、ある業務について、これを担当する自社の従業員がいない場合に、当該業務を相手会社の従業員に遂行してもらうことを相互に委託したのであって、エッソの従業員がゼネラルの従業員である監督者から業務指示を受けた場合、当該エッソの従業員は、ゼネラルの業務を行っているのではなく、ゼネラルからエッソへ委託されたエッソの業務を行っているに過ぎないのであるから、偽装請負などと非難されるいわれは全くない。

(4) 争点2の4(本件本社移転を議題とする団体交渉申入れに対する対応は団体交渉拒否に当たるか)について

ア そもそも本社移転自体は義務的団体交渉事項に当たるものではなく、本社移転に伴い労働条件に影響がある場合に、その面から義務的団体交

渉事項となるに過ぎないものであるところ、エッソは、ス労自主及び京浜支部連との団体交渉において、MS A及び本件本社移転について詳細な説明をした上で、本件本社移転に伴う労働条件の変更について具体的にス労自主及び京浜支部連から要求があれば団体交渉に応じる旨説明したが、ス労自主及び京浜支部連は、具体的な労働条件の変更等を問題にすることなく、事前協議を要求し続けたため、議論がそれ以上発展しなかったのであり、団体交渉拒否などしていないことは明らかである。

イ 本件本社移転は、東京都港区内での移転に過ぎず、しかも移転の対象は情報システム部門を除く赤坂オフィスに勤務する全従業員であって、本件本社移転後も、エッソ及びゼネラルの従業員は、その身分に何らの変更がなく、各従業員はそれぞれの雇用主である会社の就業規則の適用を受けるのだから、労働時間及び賃金といった基本的労働条件に変更はない。

また、エッソの本社が移転すれば、本社勤務の京浜支部連組合員の職場環境及び京浜支部連への便宜供与に変更が生じ得るので、エッソは、それらについて京浜支部連と協議することを表明し、現実には団体交渉を行っている。

したがって、本件本社移転に関する団体交渉におけるエッソの対応が、不当労働行為に当たらないことは明らかである。

ウ さらに、MS Aの締結及び本件本社移転は、エッソとゼネラルとの経営効率の向上とコスト削減を図ることを目的としたものであり、京浜支部連の組合活動に対する干渉や京浜支部連の弱体化を意図したものではない。このことからしても、エッソの行為が不当労働行為に当たる余地はない。

3 ゼネラルの主張

(1) 争点1（ゼネラルに対する再審査申立ては、再審査申立期間内に行わ

れたといえるか) について

本件初審命令に係る命令書が交付されたのは16年8月26日であるが、京浜支部連がゼネラルを再審査被申立人とする再審査申立てを行ったのは同年11月8日であり、再審査申立期間を徒過している。したがって、ゼネラルを再審査被申立人とする再審査申立ては、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第51条第5項の規定により却下されるべきである。

- (2) 争点2の1（本件契約書の不開示は支配介入に当たるか）、争点2の2（本件配転等に関する事前協議を行わなかったことは団体交渉拒否に当たるか）、争点2の3（ゼネラルの従業員による業務指示は支配介入に当たるか）及び争点2の4（本件本社移転を議題とする団体交渉申入れに対する対応は団体交渉拒否に当たるか）について

仮に前記(1)の主張が認められず、本件が却下されなかった場合でも、以下の理由により棄却されるべきである。

ア 京浜支部連組合員は、MSA実施前はもちろん、MSA実施後も依然としてエッソの従業員であり、ゼネラルの従業員となったことは一度もない。したがって、ゼネラルが京浜支部連との関係で労組法上の使用者に該当しないことは明らかである。現に、ゼネラルには、京浜支部連から団体交渉の申入れがあったことは一度もない。

イ 本件契約書の開示については、エッソがス労自主及び京浜支部連に対し、MSAの内容を詳細に説明しているのであるから、これに加えて、ゼネラルが京浜支部連に対し、同契約書を開示すべき理由はない。

ウ また、本件本社移転については、エッソがス労自主及び京浜支部連に対し詳細な説明を行い、誠実に対応している以上、ゼネラルが、エッソの説明に加えて、京浜支部連と団体交渉を行うべき理由はない。

エ さらに、MSAの締結及び本件本社移転は、ゼネラルとエッソとの経

営効率の向上とコスト削減を図ることを目的としたものであり、京浜支部連の組合活動に対する支配介入を意図したものではない。したがって、ゼネラルが不当労働行為を行っていないことは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) エッソは、エッソ・スタンダード石油株式会社が、昭和57年3月にエッソ石油株式会社に、12年2月にエッソ(有)に、さらに、14年6月にモービル石油有限会社等と合併してエクソンモービル有限会社となった後、24年5月21日、グループ会社の再編により合同会社に組織変更した会社である。肩書地に本社を置き、全国に支店、営業所、油槽所等を有して、原油の輸入・精製・販売等を行っており、23年末現在の従業員は759名であった。

(2) ゼネラルは、昭和22年にゼネラル物産株式会社として設立され、その後、ゼネラル(株)になり、12年7月1日付けで東燃株式会社と合併して東燃ゼネラル石油株式会社となった。同社の23年末現在の従業員は1638名であり、肩書地に本社を置き、原油の輸入、各種石油製品の製造及び物流を行っていた。

同社は、その後、24年6月1日、EMGマーケティング合同会社の代表社員となり、これにより、ゼネラルとエッソは東燃ゼネラルグループとして製販一体の運営がなされることとなった。

(3) 京浜支部連は、ス労自主の下部組織であり、肩書地に事務所を置いている。京浜支部連は、昭和57年10月14日に結成され、本件初審結審時(14年10月3日)においては、下部組織として、ス労自主の職場単位の組織である竹芝本社支部、品川本社・エッソ東京支店支部、エッソ・モービル鶴見支部を統括して組織しており、同時点における組合員は8名で

あったが、本件再審査結審時（24年6月15日）には、京浜支部連の下部組織は品川本社・鶴見支部のみとなっており、同時点における組合員は6名であった。また、本件において配転等が問題となったのは、京浜支部連執行委員長のA1、同副委員長のA3及びA2、同執行委員のA5及びA4の5名であった。

なお、ス労自主は、昭和57年9月25日に全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（昭和27年結成。以下「ス労」という。）から分離・独立して結成された労働組合であり、下部組織として、京浜支部連のほか、大阪支部連合会、中京分会連合会及び西日本合同分会連合会を置いている。

2 エッソにおける労働組合の組織状況及びス労自主とゼネラルとの関係

- (1) エッソには、本件初審結審時において、ス労自主、ス労のほかに、エクソンモービル労働組合（昭和49年結成。結成当時はエッソ石油労働組合）があった。
- (2) ス労自主は、本件初審結審時において、エッソの従業員及び元従業員により組織されており、ゼネラルの従業員籍を有する組合員が存在したことはない。そして、ス労自主及び京浜支部連は、ゼネラルに団体交渉を申し入れたことはなく、また、ゼネラルとス労自主及び京浜支部連との間で団体交渉が行われたことはなかった。
- (3) 12年3月14日、ス労自主は、エッソとの間で、「組合役員（中央執行委員および会計監査委員）の転勤を行なおうとする場合は、組合と協議する。支部・分会連合会三役（委員長、副委員長、書記長）の場合もこれに準ずる。（中略）会社は組合と充分誠意を尽くして協議する。」、「会社は、業務上必要あるときは、組合員に転勤または配置転換を命ずることができる。（中略）組合員が前項本文の命令に苦情がある場合には、人事苦情処理手続きによる苦情の申立てをすることができる。」等が規定された「人

事異動等についての協約」を締結した。なお、これ以前は、ス労自主及び各支部連合会とエッソの間において、役員の配転等に関する事前協議約款や組合員の人事異動に関する労働協約は存在しなかったが、エッソは、ス労自主の副委員長であったA1の4年7月の静岡営業所から東京支店（東京都渋谷区所在）への異動の際、また、ス労自主の中央執行委員かつ中京分会連合会書記長であったA4の7年10月の名古屋支店から当時の本社（赤坂オフィス）へ異動の際には、いずれも事前協議を申し入れた。

3 MSA締結前の団体交渉等の経過

- (1) 9年11月10日、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、同社とゼネラルとが昭和59年12月に締結した業務提携協定を解約した旨を口頭で通知した。
- (2) 9年11月16日、エッソとゼネラルとは、両社の様々な部門で一層緊密な協力関係を築くことを検討するため、両社の従業員各4名で構成される共同検討チームを発足させた。
- (3) 9年12月5日、ス労自主とエッソは、前記(1)及び(2)の業務提携協定の解約及び共同検討チーム設置等を議題とする団体交渉を行った（以下、ス労自主とエッソの間で行われた団体交渉を「本部団体交渉」という。）。

この団体交渉において、エッソは、ス労自主に対し、同社及びゼネラルの取締役会で、両社が共同で仕事をするに当たって縛りとなっていた上記協定の解約をそれぞれ決定したこと、両社は関係会社として今後も一層緊密な協力関係を推進していくこと、このため共同検討チームを設置して検討を行っていること、ただし、両社の合併までは検討項目に入っていないこと等を説明した。これに対しス労自主は、共同検討チームの設置目的及び検討期間について質問し、本件共同化については計画段階からス労自主と協議すべきである旨などを主張し、エッソは、共同検討チームの設置目的は両社で協力し業務の効率化を図ることであること、検討期間は概ね半

年程度であることを回答した。また、エッソは、本件共同化については、ス労自主組合員の労働条件に影響があれば協議するが、検討段階では話せない旨述べた。

(4)ア 9年12月17日、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、前記共同検討チームの規模が35名に拡大されたこと、及び同チームの名称がTSUBASA (The Study for Ultimate Business Association and Successful Allianceの略称) となったことを口頭で通知した。

イ 同月18日、エッソは、従業員に対し、前記共同検討チームが拡大され名称がTSUBASAとなったこと、TSUBASAはエッソ及びゼネラルから同等に選ばれたメンバーで構成されること、TSUBASAの目的は、全てのビジネスライン及び間接部門の業務及び組織において、共同化の機会を最大限追求することであること、及び翌10年半ばまでに一応の結論を出す予定であることを、同日付け社内報で発表した。

(5) 9年12月22日、TSUBASA等を議題とする本部団体交渉が行われた。

エッソは、同月18日にTSUBASAの35名のメンバーを発表したこと、本件共同化については外部の専門家に助言をもらうこと、及び翌10年半ばに結論を出す予定であることを説明した。ス労自主は、ゼネラルとの合併については反対であることを表明し、また、本件共同化については計画段階から協議することを求めた。これに対しエッソは、計画段階からの協議は、「難しいです。」と回答した。

(6) 10年3月16日、本件共同化等を議題とする本部団体交渉が行われた。

ス労自主は、本件共同化の協議及びTSUBASAの検討内容の開示を要求した。これに対しエッソは、本件共同化については、現在TSUBASAにおいて検討中であると述べた。

【甲30】

(7) 10年7月1日、同月21日、同月30日、8月25日、9月14日及び10月6日、TSUBASA等を議題とする本部団体交渉が行われた。

ス労自主は、TSUBASAの検討内容の開示を要求した。これに対しエッソは、社内報で発表した以上の情報がないと述べた上で、組合員の労働条件に大幅な変更があれば協議を申し入れると回答した。

また、ス労自主は、同年8月から名古屋地区でエッソとゼネラルが共同で受注、配車及び配送を行っているが、これは本件共同化のなし崩し的な強行に当たる、本件共同化はエッソの全ての部門と従業員とを対象とする機構改革であり重大な労働条件の変更であるので労働組合と協議なしに実行できるものではない、したがって、本件共同化についてはス労自主と検討段階から協議すべきであるなどと主張した。これに対しエッソは、受注、配車及び配送部門にス労自主組合員は存在しないから、これらの業務の実施は同組合員の労働条件の変更に当たらないので話すことはない、本件共同化によって職制機構そのものは変わらないなどと回答した。

(8) 10年10月22日及び11月11日、TSUBASA等を議題とする本部団体交渉が行われた。

ス労自主は、本件共同化はゼネラルとの合併ではないとエッソはしているが、本件共同化によって生ずるエッソとゼネラルとの共同組織（以下「本件共同組織」という。）の法的性格はどのようなものかと質問した。これに対しエッソは、本件共同組織の法的位置付けは、同社とゼネラルとの契約に基づく「アレンジメント」であり、それは配属に近い概念である、本件共同組織への配属後も両社の従業員は、それぞれの会社の従業員であることに変わりがなく、それぞれの会社の就業規則に従うことになる、日常の業務指示は同契約に基づき両社から権限を委譲された監督者が行う、したがって、ゼネラルの従業員が監督者となりエッソの従業員に対し業務指示を行う場合があり得、この場合の勤務評価はゼネラルの監督者の意見を

聴取するもののエッソが行うなどを説明した。

ス労自主は、上記回答を受け、本件契約書の写しを交付することを要求したが、エッソは、本件契約書は会社対会社のことであり、本件契約書の写しを交付することは難しいと回答した。

(9) 11年1月18日、TSUBASA等を議題とする本部団体交渉が行われた。

ス労自主は、同月26日にエッソがTSUBASAの検討結果を発表することが社内で公然と噂されていること、及びス労自主としては本件共同化について事前協議をすべきであると考えているので同日に検討結果を発表するのか否かをこの場で明らかにすることを要求した。これに対しエッソは、そのような噂があることは承知しているが正式に回答する段階ではない、会社の組織については会社の経営権の問題である、本件共同化に伴いス労自主組合員の労働条件に変更があれば説明する旨回答した。

(10) 11年1月25日、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、同月26日午後から社内の3つの労働組合に、同時に説明したいことがあるので待機してもらいたいと通知した。

4 MSAの締結とこれに伴う団体交渉等

(1)ア 11年1月26日、エッソとゼネラルとは、同日付けでMSAを締結した。

なお、本件契約書については、両社は、各労働組合及び従業員に対して公開していない。

イ 同日、エッソは、社内の3つの労働組合に対して、「ゼネラル石油とのサービス相互提供契約の締結と早期退職募集について」と題する文書を交付した。その上で、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、MSAと早期退職者募集制度（Early Retirement Programのことであり、以下「ERP」という。）の概要を説明した。これに対しス労自主は、事務

折衝ではなく、別件の議題で開催が予定されている同月28日の団体交渉で説明すべきであると抗議した。

なお、上記文書にはMSA及びERPについて概要以下のとおり記載されていた。

① MSAについて

エッソとゼネラルとは、今後も独立した会社として存続する。その上で、両社は、管理、財務、ロジスティックス及び営業の主要4分野で相互にサービスを提供し合う。このサービス提供は、本日（11年1月26日）から段階的に実施し、11年6月頃には全面的に実施する。

② ERPについて

(ア) ERPは、MSAに基づく最適規模の人員体制を早期かつ円滑に実現するとともに、従業員が新しい可能性にチャレンジできるよう支援することを目的とする制度である。

(イ) 募集目標人員は300名であり、対象者はエッソの全正規従業員とする。

(ウ) 応募は、従業員の自主的選択による。

(エ) 募集期間は、同年1月26日から4月23日までとする。

(オ) 早期退職者には、通常の退職金に加えて特別加算金を支給する。

(カ) 再就職希望者には、エッソが再就職支援会社と提携して求職活動を支援する。再就職支援会社に支払う費用は、全額会社負担とする。

(2) 11年1月27日、エッソは、ス労自主に対し、翌日開催予定の団体交渉においてMSA及びERPの説明を議題とする旨申し入れた。

(3)ア 11年1月28日、MSA及びERPの説明のための本部団体交渉が行われた。

エッソは、ス労自主に対し、MSA及びERPについて、資料を交付

し説明を行った。

イ MSAについての説明内容は概要次のようなものであった。

- ① MSAを締結した趣旨は、エッソとゼネラルとの間で一定のサービスを相互に提供し合い、システム、設備及びスタッフ面の重複を避けて、効率向上とコスト削減を図ることである。
- ② MSAは、契約上の取決めである。両社は、この契約に基づき一定の従業員（以下、MSAに基づいて業務を行う両社の従業員を「要員」という。）のサービス、関連設備及び施設を相互に提供する。これらの対価は、両社が互いに請求し合う。
- ③ MSAの下でサービスを提供する監督者及び要員は、両社の取締役会で承認される。そして、要員は、管理、財務、ロジスティックス及び営業の主要4分野及び法務グループに分けられる。また、主要4分野には、責任者として、それぞれ執行役員を任命する。執行役員は両社の取締役に対して報告を行い、指示を受ける。

なお、要員は、エッソ及びゼネラル両社の業務を行い、両社のサービス提供に従事していることを示す肩書、名刺及びレターヘッドを使用する。

- ④ 要員となった従業員は、その後も引き続き、エッソ又はゼネラルの従業員であり続ける。就業規則等もそれぞれの会社のものが引き続き適用される。

ただし、今後、両社の従業員が単一のグループを構成することになるにもかかわらず、適用される諸規定に差があることは不都合なので、早急に従業員及び労働組合と協議の上、就業規則及び賃金制度を含む関連規定等を統一する。

- ⑤ MSAの下では、両社は、監督者に対して業務指示を行い、要員は、当該監督者の指示に基づいてサービスの提供を行う。このため、エッ

ソの従業員がゼネラルの従業員である監督者から業務指示を受ける場合もあるが、この場合も、当該エッソの従業員は、エッソの指揮下にあることに変わりはない。

したがって、エッソは、MS Aの仕組みの下で働くことについて、個々の従業員の同意が必要であるとは考えていないが、本人の同意がある方が望ましいので、今後エッソが従業員に対して行う個別カウンセリングの中で、要員に任命予定の従業員には要員となって欲しい旨を伝え、これに対し異議がなければ事実上同意を得たと認識する。

⑥ 要員の選定は、過去の勤務実績、業務知識、経験及び将来の期待等を考慮して行う。

⑦ MS Aの下における人事異動は、両社のMDC (Management Development Committeeの略称)が決定する。また、人事評価及び昇進・昇格は、執行役員、統括マネージャー等による評価に基づいて、両社のMDCが決定する。

ウ(ア) 上記MS Aの説明に続いて、エッソは、従業員に対する個別カウンセリングを始めたいので、ス労自主の理解を得ておきたい旨述べた。

これに対し、ス労自主が、本社の統合、油槽所の統廃合の有無、及び各事業所ごとの人員計画について質問したところ、エッソは、本社については赤坂オフィス及び竹芝オフィスの両方を使うことをベースに検討中である、油槽所についてはMS Aの対象外であるので統廃合を行わないが、MS A対象外組織についても削減する努力を行う、現在の両社の従業員2372名のうちプロジェクトによる人員増(35名)部分を除き650名が削減可能である旨回答し、MS A実施による人員計画を下表のとおりと考えている旨述べた。

(単位：名)

	現在の従業員数			M S A 実 施後の従 業員数
	エッソ 従業員数	ゼネラル 従業員数	計	
営業	5 4 7	5 3 6	1 0 8 3	6 0 3
財務	6 5	5 1	1 1 6	8 8
ロジスティック	7 5	6 2	1 3 7	9 7
管理その他	1 0 7	7 2	1 7 9	1 5 8
M S A 対象外組織	—	—	8 5 7	8 1 1
総計	—	—	2 3 7 2	1 7 5 7

(イ) これに対しス労自主は、本件共同化は事実上の合併であり、首切り大合理化であるので絶対反対であり、労働組合と協議しないのでできることではないと主張した。

(4) 11年2月15日、M S A 及び E R P を議題とする本部団体交渉が行われた。

ス労自主は、M S A は会社組織の変更であり人減らしを伴うもので、労働条件の抜本変更に当たるとして、本件共同化について協議することを要求し、E R P は指名解雇であるなどと主張した。

これに対しエッソは、本件共同化は経営判断であるので、協議するつもりはないこと、本件共同化の結果として労働条件に変更があれば協議すること、M S A は仕事の仕組みであって新しい組織を作ったのではないこと、本件共同化後もエッソの従業員は同社の従業員であることに変わりはなく、就業規則もエッソのものが適用されること、このため、本件共同化は労働条件の抜本変更には該当しないと考えていること、M S A によりゼネラルの従業員がエッソの従業員の上司となるのは、エッソがゼネラルに権限を委譲した結果であり、その場合も当該エッソの従業員は依然として

同社の指揮下にあること、したがって、本件共同化は労働契約の問題ではないこと、また、ERPは指名解雇ではなく従業員の自主的な意思を尊重して行う希望退職制度であり削減可能と説明した人数は目標値であることなどを回答した。

上記回答に対しス労自主は、ERP実施に伴うカウンセリングを拒否すると通告し、エッソが同組合員に対しカウンセリングを実施した場合は直ちに不当労働行為救済申立てを行うと述べた。

- (5) 11年3月4日、ス労自主は、エッソがMSA及びERPについてス労自主と誠意をもって協議を行わず、同社の上記行為は労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとして、大阪府地方労働委員会（当時。現在は、大阪府労働委員会。以下「大阪府労委」という。）に対して、①MSA及びERPについて、同社が団体交渉に誠実に応ずること、②謝罪文の掲示及び社内報への掲載を求めて、不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委11年（不）第18号事件）。

大阪府労委は、13年6月22日付けでス労自主の申立てを棄却した。ス労自主は、上記棄却命令を不服として当委員会に再審査申立てを行ったが（中労委13年（不再）第33号事件）、当委員会は、①「MSAの契約締結そのものは、会社（エッソ）の経営判断に基づき行うことができる事項として、義務的団交事項には当たらない」が、「その実施については、労働条件に関わる問題として、会社（エッソ）は、組合（ス労自主）の求める団交に応じる義務がある」、②エッソは、「MSAやERPについての団交においても、組合（ス労自主）の理解や協力を得るよう相当な努力を行っていたとみることができる一方、組合（ス労自主）は、これらについて反対の意思を明確にしている以上、もはやこの問題については、両者の主張が対立し団交の余地はなかった」として、エッソの対応は不当労働行為に当たらない旨判断し、18年10月4日付けでス労自主の再審査申立

てを棄却する命令を発し、同命令は確定した。

- (6) 11年3月24日、エッソは、ERPの募集を予定より約1か月早く締め切った。

なお、エッソは、ス労自主組合員に対してはカウンセリングを実施せず、また、同組合員でERPに応募した者はいなかった。

- (7) 11年4月1日、本件共同化等を議題とする本部団体交渉が行われた。

ス労自主は、ERPに応募した者の人数及び氏名を明らかにすることを要求し、また、本件共同化に反対であると述べた。これに対しエッソは、応募者の具体的氏名は明らかにできないとし、また、ERPに約700名の応募があった旨回答した。

- (8) 11年5月11日、本件共同化等を議題とする本部団体交渉が行われた。

ス労自主は、本件契約書のうち労働条件に関する部分の写しを交付することを要求した。これに対しエッソは、MSAは会社同士の契約であるから写しを交付できない、MSAの内容は会社が決めることであり、労働条件に影響が出るなら協議するというのがエッソの立場であるなどと回答し、写しを交付しなかった。

5 本件本社移転を議題とする団体交渉の経過

- (1) 11年3月8日、エッソは、ス労自主と事務折衝を行い、本社を赤坂オフィスから竹芝オフィスへ移転することを通知した。

- (2) 11年3月12日、本件本社移転等を議題とする本部団体交渉が行われた。

エッソは、同月8日の事務折衝で説明したことと重複になる旨を前置きした上で、MSAに基づく業務を推進するために情報システム部門を除く本社の全部門を赤坂オフィスから竹芝オフィスへ移転すること、移転時期は同年5月から7月までとし、段階的に移転を実施することを説明した。これに対しス労自主は、本件共同化に基づく本件本社移転は重大な労働条

件の変更であるのでス労自主と協議すべきである旨主張した。

エッソは、本社をどこにするのかは経営権の範疇であるから、本件本社移転そのものについては協議する考えはない、ただし、本件本社移転に伴う職場環境の変化や便宜供与等については該当者のいる京浜支部連と話し合うつもりである旨回答した。ス労自主は、本件本社移転そのものについて、ス労自主と協議しなければならない旨重ねて主張した。

- (3) 11年4月13日、京浜支部連とエッソは、本件本社移転等を議題とする団体交渉を行った（以下、京浜支部連とエッソとの間で行われた団体交渉を「支部連団体交渉」という。）。

この団体交渉において、エッソは、本件本社移転の概要について前記(2)と同様の説明を行った上で、竹芝オフィスに移転した後の京浜支部連に対する便宜供与について、キャビネットスペースが現在の3㎡から5.8㎡になる予定であること、組合掲示板については社内の各労働組合にそれぞれ7枚を貸与したいと考えていることなどを説明した。これに対し京浜支部連は、MSAについてス労自主として反対しており、その協議が整理されないまま、本件本社移転を強行することは容認できないと抗議した。

- (4)ア 11年4月19日午前10時頃、エッソの供給物流部商品会計課長のB1は、A3に対し、同年5月6日に、同人の所属する商品会計課が竹芝オフィスへ移転する旨述べた。これに対しA3は、MSAに関する問題は、ス労自主を通すよう求めた。

イ 同年4月19日、エッソは、商品会計課が所属する供給物流部の同年5月1日付け人事異動を発表した。同人事異動では、A3は、MSA供給ESK（エッソの略称）供給会計チームに所属することとなっていた。

なお、この人事異動では、MSA供給には6つのグループが存在し、このうち、供給会計グループには、エッソの従業員のみで構成されエッソの業務のみを行うESK供給会計チームと、ゼネラルの従業員のみで

構成されゼネラルの業務のみを行うGSK（ゼネラルの略称）供給会計チームがあったが、他の4グループにおいては、エッソの従業員とゼネラルの従業員が混在して配属されていた。

ウ 同年4月19日午後、エッソは、京浜支部連と事務折衝を行い、同年5月1日付けでMSA供給が発足すること、A3はESK供給会計チームに配属となること、同年4月30日までに本件本社移転について協力をお願いしたいこと、A3は同年5月6日から竹芝オフィスで就労することを説明した。

エ 上記事務折衝が終了した同年4月19日午後4時頃、京浜支部連は、エッソに対し、「エッソ・ゼネ石『共同化』に基づく本社移転によるA3副委員長の配転および業務変更の件」を議題とする団体交渉を要求した。これに対しエッソは、A3の業務内容に変更はなく、上記配属は単なる移転に過ぎないとして、拒否した。

(5)ア 11年4月21日、B1課長は、A3を含む従業員を集めてセッション・ミーティングを行い、竹芝オフィスへの移転に向けたスケジュールを説明し、移転に必要な荷物の整理等を翌週中に行うよう指示した。

上記ミーティング終了後、エッソの管理職であるB2は、書類の整理等、移転に係る実施要領をA3を含む課内の従業員にメールした。

イ(ア) 同月22日、A3は、上記指示に関して、B1課長に対し、本件本社移転に関する指示はス労自主を通すよう求めた。これに対しB1課長は、人事担当に確認した上で、指示は業務命令である旨述べた。

イ(イ) 同日午前11時30分頃、A3に対する上記指示について、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行った。事務折衝で、京浜支部連は、「本社移転によるA3副委員長の配転および業務変更の件」を議題とする団体交渉を要求した。これに対しエッソは、本件共同化自体の賛否は本部団体交渉で話すべきである、本件本社移転は協議事項とは考えて

いない、本社全体が移転するのだから組合活動への影響は生じないと考えている、A3の業務内容に変更はなく、したがって、上記議題で団体交渉を行うことはない旨回答した。

(ウ) 同日午後2時30分頃、上記事務折衝を受けて、京浜支部連は、エッソに対し、団体交渉の議題を「本社移転によるA3副委員長の配転および業務変更の件」から「本社移転に伴うA3組合員の勤務地変更の件」と変更した上で、団体交渉を要求した。これに対しエッソは、見解は変わらないので団体交渉はしないと回答した。

ウ(ア) 同月23日午前9時50分頃、A3は、上記イ(ア)の本件本社移転に係る書類の整理等に関する業務命令について、ス労自主に相談し、やってもいいとのことなので行う旨、B1課長に答えた。これに対し同課長は、やらないと書類が残ってしまうので、やるようお願いする旨述べた。

(イ) 同日午前10時50分頃、A3は、前記(4)アの同年5月6日からの商品会計課の竹芝オフィスへの移転についてス労自主と協議したか否かをB1課長に尋ねた。これに対し同課長は、人事担当に確認し、上記移転は本社全体の移転の一環であるので団体交渉はしないと伝える旨述べた。

エ 同年4月30日、ス労自主は、A3に対し、本件本社移転に関し、「暫定的に竹芝において、ESK供給会計チームに就労することを指令する。なお、新たな事態が生じた場合は担当中執を通じて本部の指示を仰ぐこと。」との「暫定就労指令」を発した。

(6)ア 11年4月27日、エッソは、A5、A1、A4及びA2に対し、それぞれ、直属の上司を通じて、本件共同組織への配属について、個別に説明をしたい旨申し向けたが、A5らは、ス労自主との協議事項である旨を述べて、これを断った。

イ 同日、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行い、本件共同組織への配属は、職制機構の改廃、本部役員や支部・分会連合会三役の配転等に関わる問題であるから事前協議すべきであるとして、A5、A4及びA1の配転等を議題とする団体交渉を要求した。

(7) 11年4月28日、エッソは、京浜支部連の組合員を含む人事異動の対象となる従業員全員についての本件共同組織への配属を発表した。

(8) 11年5月1日、A3は、同年4月19日の発表どおり、本件共同組織であるMSA供給ESK供給会計チームへ配属となり、同チームを含むMSA供給の事務所は、同年5月6日、ほかの部署より2か月程度早く竹芝オフィスに移転した。A3は、前記(5)エのス労自主からの暫定就労指令に従い、竹芝オフィスでの業務に従事した。

なお、同チームのチームマネージャーには、エッソのB1課長が就任した。また、A3の同月1日以降の業務内容は、MSA供給ESK供給会計チームへの配属前と変更はなかった。

(9) 11年5月10日、本件本社移転等を議題とする支部連団体交渉が行われた。

京浜支部連は、「組合員のゼネ石『共同化』組織(MSA)への配転勤の件」と題する文書をエッソに交付し、本件共同化及び本件共同組織への配属は、①抜本的な職制機構の改廃であること、②他社の管理職から業務命令を受け人事権を行使されることになるので労働契約の変更に当たること、③ス労自主中央執行委員及び京浜支部連三役の配転等に当たること、④業務変更を伴い、労働条件が大幅に変更すること、⑤勤務地の変更であること、⑥便宜供与の変更が生ずることなどを主張した。その上で、京浜支部連は、A5、A1、A4、A3及びA2に対する配転等は事前協議すべきであり、これを怠ったことは労使慣行及びス労がエッソと締結していた労働協約を無視することになると主張し、同社に対して、同人らに対す

る配転等の通告を撤回し、事前協議を行うことを要求した。

これに対しエッソは、今の厳しい石油業界の環境の中で、企業として存続する手段として計画されたのがMSAであるので、ご理解、ご協力をいただきたい旨述べるとともに、①MSAは、「職制機構」という表現が妥当であるかは別にして、契約に基づく新しい仕組みであり、このことについては本部団体交渉で説明していること、②エッソの従業員がゼネラルの従業員の業務指示を受けることは、MSAの範囲においては当然生じることであるが、その場合についても、それぞれの会社が権限を委譲した結果であって自社の指揮下にあるのと変わらないこと、③ス労自主及び京浜支部連の役員の配転等は本社の移転に伴うものであり、組合活動への影響は生じないので事前協議の対象になるとは考えていないこと、④本件本社移転により生ずる職場環境等の変化については京浜支部連から要求が出たときには協議すること、⑤MSAの実施に伴う本件共同組織への配属については撤回する考えがないことを回答した。

また、エッソは、京浜支部連に対し、「MSAへの配属先について、京浜支部連の組合員は、各ラインでの内示を聞かないということなので、念のため、この席で配属先をお伝えしておく。」として、以下のとおり配属先を伝えた。

組合員	本件共同化以前の所属部署 (勤務地)	本件共同組織における配属 (勤務地)
A 5	工業用潤滑油部機械用潤滑油課 (赤坂オフィス)	MSA潤滑油輸送用潤滑油グループ (竹芝オフィス)
A 1	小売第一販売部 (赤坂オフィス)	MSA小売ニューオフアリングチーム (竹芝オフィス)

A 4	小売開発部宣伝・販売促進デ イビジョンカード促進課 (赤坂オフィス)	M S A小売開発グループ開発チーム (竹芝オフィス)
A 3	供給物流部商品会計課 (赤坂オフィス)	M S A供給E S K供給会計チーム (竹芝オフィス)
A 2	供給物流部鶴見統括油槽所 業務課 (鶴見)	M S A供給・企画オペレーションズグ ループ鶴見油槽所業務課 (鶴見)

6 本件本社移転に伴うエッソの業務命令と京浜支部連の対応

(1)ア 11年5月12日、エッソは、A5に対し、「新任MSA潤滑油の担当者」宛ての「MSA潤滑油教育訓練に関する件」と題する文書を交付し、同訓練へ出席するよう指示した。これに対しA5は、ス労自主と相談すると回答した。

イ エッソは、A1に対して同月17日、25日及び26日、また、A4に対して同月25日及び27日に、担当業務の引継ぎを行うよう指示した。A1及びA4は、指示された担当業務の引継ぎを行わなかった。

ウ 同月20日、ゼネラルの従業員1名が、A5及びエッソ従業員1名に対し、電子メールで、担当業務の引継ぎについての日程調整を行うよう指示した。これに対しA5は、他社の従業員から指示を受ける理由はないとして、上記日程調整を行わなかった。

(2)ア 11年5月31日午後5時頃、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行った。

京浜支部連は、本件共同組織への同組合員の配属、及びエッソがA5、A1及びA4に対して行った前記(1)ア及びイの業務指示は、いずれも本件共同化に基づくものであるとして、これらについての事前協議を要求

した。これに対しエッソは、上記業務指示は、いずれも日常の担当業務に関するラインでの伝達事項であるので、団体交渉の議題として適切でない旨回答した。

イ 同月31日、ゼネラルの従業員であるB3（後に本件共同組織においてA5の上司となる。以下「B3グループマネージャー」という。）は、A5を含むエッソの従業員8名及びゼネラルの従業員5名に対し、「業務引継チェックリスト」等で業務引継手順の確認をした上で定められた手順で業務の引継ぎを行うよう電子メールで指示した。A5は、他社の従業員から指示を受ける理由はないとして、業務の引継ぎを行わなかった。

また、同日、エッソは、A4を含むエッソの従業員3名に対し、ゼネラルの従業員に業務の引継ぎを行うよう指示した。A4は、業務命令であることを確認し、ス労自主から暫定就労指令を受けた上で引継ぎを行った。

(3) 11年6月8日、エッソは、A1に対し、日にちを特定して、担当業務の引継ぎを行うよう指示するとともに、A1を含むエッソの従業員15名及びゼネラルの従業員13名に対し、チームメンバーの紹介や引継ぎの確認等を行うミーティングに参加するよう指示した。

A1は、上記指示がいずれも業務命令であることを確認し、ス労自主から暫定就労指令を受けた上で、担当業務の引継ぎを行い、また、上記ミーティングに参加した。

(4) 11年6月9日、エッソの人事部労務課は、本件共同組織の開始に向けた小売部門の研修を同月22日又は25日に実施するので、出席者の登録を行うようエッソ及びゼネラルの管理職に指示した。

同月14日、エッソは、上記指示に基づき、A4を含むエッソの従業員3名に対し、上記研修が実施されることを通知した。A4が上司に対し通

知の趣旨を確認したところ、当該上司は、上記研修の出席は業務命令ではなく、可能であれば出席して欲しいという趣旨である旨回答した。A4は上記研修には出席しなかった。

同月15日、エッソは、A1に対し、業務命令として同月25日の上記研修に出席するよう指示し、A1は、ス労自主から暫定就労指令を受けた上で、上記研修に出席した。

- (5) 11年6月10日、本件本社移転に伴うス労自主の本部役員の本件配転等を議題とする本部団体交渉が行われた。

ス労自主は、本件本社移転は、抜本的な労働条件の変更、勤務地の変更及び本部役員の配転等であり、事前協議の対象であると主張した。これに対しエッソは、ス労自主の役員が異動することによって組合活動に支障が出る場合には事前協議を行う、7年にA4が名古屋から東京に異動となった際には事前協議を行ったが、本件本社移転は、本社勤務のほぼ全従業員が赤坂オフィスから竹芝オフィスへ移動するのであり、ス労自主の本部役員としての活動に支障はないと考えるので事前協議の対象にはならないと回答した。

- (6) 11年6月15日、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行い、同社が、A5、A1、A4、A3及びA2に対して同年5月25日から6月14日までの間に発した業務指示ないし業務命令は、本件共同化に基づくものであり、一方的にこれらを行ったとして抗議し、併せて、これらの業務指示等について速やかに事前協議を行うよう要求した。これに対しエッソは、団体交渉は行わない旨回答した。

- (7) 11年6月28日、エッソは、A5に対し、担当業務についてゼネラルの従業員に引継ぎをするよう業務命令を発した。A5は、ス労自主から暫定就労指令を受けた上で引継ぎを行った。

7 本件本社移転後の労使関係

(1)ア 11年7月1日、エッソは、本社を、赤坂オフィスから竹芝オフィスへ移転した。この移転に伴い、赤坂オフィスに勤務していたエッソの従業員は、情報システム部門を除き、全て竹芝オフィスへ移動した。

なお、本件本社移転により、エッソの従業員の賃金及び所定労働時間に変更はなかった。また、本件本社移転により住居の変更を余儀なくされたエッソの従業員は存在していない。

イ 同日、A5、A1、A4及びA2は、前記5(9)のエッソからの提示どおり、A5はMSA潤滑油輸送用潤滑油グループに、A1はMSA小売ニューオフアリングチームに、A4はMSA小売開発グループ開発チームに、A2はMSA供給・企画オペレーションズグループ鶴見油槽所業務課に、それぞれ配属となった。同人らは、ス労自主からの暫定就労指令に従い、新たな配属先で就労した。

なお、この配属に伴い、A4の業務内容は、従前のクレジットカードに関する業務から不動産に関する業務へと変更となったが、A5、A1及びA2については業務内容の変更はなかった。

また、A5の配属先では、A5の直属の上司は、ゼネラルのB3グループマネージャーであり、同人の配属先が所属する「MSA潤滑油」では、設置された6つのグループのうち5つのグループでは、エッソの従業員とゼネラルの従業員が混在して配属されていた。A4、A1及びA2の配属先における直属の上司は、いずれもエッソの従業員であった。

ウ MSAの実施に伴い、A5に対するゼネラルの従業員である監督者の業務指示（前記6(1)ウ、同(2)イ及び後記(4)）のみならず、エッソの従業員に対するゼネラルの監督者からの業務指示、あるいは、ゼネラルの従業員に対するエッソの監督者からの業務指示が、両社間で一般的に行われていた。

(2) 11年7月9日、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行った。

京浜支部連は、エッソが、同年5月1日付けでA3に対し、同年7月1日付けでA5、A1、A4及びA2に対し、それぞれ配転等を強行し、業務命令を発したが、本件共同化に基づいて職制機構の抜本的改廃が行われ、また、ス労自主及び京浜支部連の役員の配転等が行われているので、事前協議しなければならないにもかかわらず、行われていないなどと抗議し、本件共同組織及び竹芝オフィスの職場改善要求等を議題とする団体交渉を要求した。

- (3) 11年7月15日、前記(2)の京浜支部連の要求に基づき、本件共同組織及び竹芝オフィスの職場改善要求等を議題とする支部連団体交渉が行われた。

京浜支部連は、本件共同組織への配属が同組合員の所属部署、勤務地及び業務の変更を伴うにもかかわらず、エッソが一切の協議を拒否し、辞令を発することなく業務命令で配転等を強行したことは誠実団体交渉義務違反及び労使慣行違反であること、したがって、本件共同化に基づく一切の業務命令を撤回し事前協議を行うこと、及び竹芝オフィスにおける職場改善要求として、無料給茶機の設置や昼食代補助等22項目の要求事項について、早急に回答すること等を要求した。これに対しエッソは、本件共同化自体は全社的な問題であるので本部団体交渉で議論すべきであること、京浜支部連の三役の配転等については該当する組合員全員が同じ場所へ移ったのであるから、組合役員の人事異動について事前協議を必要とする場合に当たらないと判断していること、また、勤務地の変更自体は協議事項に当たらないこと、労働条件の変更について具体的な要求があれば団体交渉を行うこと、及び業務命令を撤回する必要はないと考えていること等を回答した。

- (4) 11年9月10日、B3グループマネージャーは、A5に対して、発注業務の引継ぎを指示した。これに対しA5は、当該指示が業務命令である

ことを確認した上で、エッソの従業員である別の上司に対し、B3グループマネージャーがゼネラルの従業員であることを理由として、当該業務命令をやるわけにはいかない旨述べた。

(5) 11年9月17日、京浜支部連は、エッソと事務折衝を行った。

京浜支部連は、B3グループマネージャーがA5に対して業務命令を発したことについて抗議し、団体交渉を要求するとともに、ゼネラルの従業員がエッソの従業員に業務命令を出しても構わないのかと質した。これに対しエッソは、A5への上記業務命令は通常の業務命令の範囲内に入るので団体交渉の議題として適切ではない、ゼネラルの従業員がエッソの従業員に業務命令を出すことはMS Aの範囲において問題ないと考えている旨回答した。

(6) 11年12月24日、エッソは、A3に対し、今後、物品役務受領請求書等の支払承認をゼネラルの従業員から得るよう業務命令を発した。これに対しA3は、本件共同化にス労自主として反対しており、ゼネラルの従業員から支払承認を受けることは問題がある旨述べ、上記業務命令を拒否した。エッソは、急ぎの支払業務であることから、他の従業員に支払要求書を渡して代わりにやってもらうようA3に指示したところ、A3は、ス労自主から暫定就労指令を受けた上で、支払要求書を他の従業員に渡した。

(7) 12年4月4日、京浜支部連は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(8) 12年4月24日、A2の上司である業務課長にゼネラルの従業員が就任した。これ以降、同課長がA2に対する業務指示を行った。

(9) なお、エッソは、本件共同化及び本件本社移転を進める過程で発した業務指示ないし業務命令に対して、業務命令であることを確認するまでは、当該指示に従わず、指示された内容を行わず、業務命令については、ス労自主から暫定就労指令を受けて就労するとの京浜支部連組合員の対応について、懲戒処分は行っていない。

- (10) ス労自主は、本件本社移転前は、赤坂オフィスの共用部分であるエレベータホールでビラ配布等の活動を行っていたが、移転後においては、竹芝オフィスが入るビルの管理会社がエレベータホールにおけるこれらの行為を禁止していたため、行うことができなくなった。

8 本件初審申立て後の経過

- (1) 12年6月30日、エッソとゼネラルとは、MSAを合意解約した。両社は、解約理由について、同年7月1日付けで締結予定の申立外エクソンモービルマーケティング有限会社等との業務委任契約により、エクソンモービルグループ全体として、業務の重複を省き一層の効率化を図ることが可能になったためであるとしている。
- (2) 16年8月26日、都労委は、京浜支部連、エッソ及びゼネラルに対し、京浜支部連の申立てを棄却する旨の本件初審命令に係る命令書を交付した。京浜支部連は同命令を不服として、同月31日、当委員会に対しエッソを再審査被申立人とする再審査申立てを行った。その後、京浜支部連は、同年11月8日に至り「エクソンモービル有限会社と東燃ゼネラル石油株式会社を被申立人とすべきところ、申立人の手違いで被申立人をエクソンモービル有限会社だけにしてしまったので、東燃ゼネラル石油株式会社を被申立人として追加申立する。」と記載した「再審査被申立人の追加申立」と題する書面を当委員会に提出した。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（ゼネラルに対する再審査申立ては、再審査申立期間内に行われたといえるか）について
- (1) 京浜支部連は、16年8月26日に本件初審命令に係る命令書の交付を受けた後、同月31日にエッソを再審査被申立人として表示する再審査申立てを行い、その後、同年11月8日にゼネラルを再審査被申立人として

追加する旨の申立てを行った（前記第3の8(2)）。これらの申立てにより、ゼネラルを再審査被申立人とする再審査申立てが労組法第27条の15第2項で準用する同条第1項に規定する期間内に行われたといえるかについて、以下検討する。

ア 初審命令における相手方当事者が複数存在する場合に、どの当事者を再審査被申立人とするかは、不服を申し立てる立場にある再審査申立人の意思に委ねられているところ、労委規則第32条第2項及び同第51条第2項によれば、再審査被申立人の氏名及び住所は再審査申立書の絶対的の必要記載事項とされている。したがって、再審査申立書の再審査被申立人の表示に初審における複数の相手方当事者のうち一部の記載しかない場合、再審査申立書の当事者の表示欄に記載がない相手方当事者については、再審査申立書のその余の記載からその相手方当事者に対する関係でも再審査を求めていることが明らかであると認めることができる特段の事情がない限り、再審査の申立てをしていないとみるべきこととなる。

これを本件の再審査申立書についてみるに、京浜支部連が16年8月31日に提出した再審査申立書における再審査被申立人の表示としてはエッソのみが記載されていて、ゼネラルについては記載されていないことが認められ、また、同申立書のその余の記載をみても、ゼネラルを相手方当事者として再審査の申立てをしていると解することはできないのであるから、上記再審査申立てにおいては、京浜支部連は、エッソを再審査被申立人として再審査を申し立てたものと解釈するほかなく、ゼネラルを再審査被申立人とする再審査申立ては行われていない。

イ 京浜支部連は、16年11月8日にゼネラルを再審査被申立人として追加する旨の申立てを行っている。しかし、労組法第27条の15

第1項は、「使用者は、都道府県労働委員会の救済命令等の交付を受けたときは、15日以内（天災その他この期間内に再審査の申立てをしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して1週間以内）に中央労働委員会に再審査の申立てをすることができる。」と、また、同条第2項は「前項の規定は、労働組合又は労働者が中央労働委員会に対して行う再審査の申立てについて準用する。」と規定しており、これらによれば、初審命令に対する再審査申立ては初審命令書の交付を受けた日の翌日から起算して15日以内に行わなければならない。そうすると、京浜支部連のゼネラルを再審査被申立人とする上記申立てによる再審査の申立ては、申立期間を経過しており不適法ということになる。京浜支部連は、ゼネラルを再審査被申立人とする再審査申立てが申立期間を経過し、本件初審命令に係る命令書交付の日から74日後になったことについて「申立人の手違い」により遅れた旨を述べるのみであり（前記第3の8(2)）、天災その他この期間内に再審査の申立てをしなかつたことについてやむを得ない理由があつたことについての主張、立証を一切しておらず、また、そのような事情があつたとは、本件全証拠及び審査の全趣旨に照らしても認められない。

ウ したがって、ゼネラルを再審査被申立人とする再審査申立ては、労組法第27条の15第2項で準用する同条第1項に規定する期間内に行われたものと認めることができる余地はないのであるから、上記再審査申立ては再審査申立期間を徒過したものとして、労委規則第51条第5項の規定により却下を免れない。

(2) 以上のとおり、ゼネラルを再審査被申立人とする再審査申立ては却下を免れず、したがって、ゼネラルに関しては不当労働行為の成否に関する検討の余地はない。

以下においては、エッソの各行為が不当労働行為に該当するかどうかについて検討を行う。

2 争点2の1（本件契約書の不開示は支配介入に当たるか）について

- (1) 京浜支部連は、ゼネラルの従業員が京浜支部連の組合員に対して業務指揮権を行使するのであれば京浜支部連との同意を得るべく本件契約書を開示しなければならないにもかかわらず、エッソは、これを一貫して拒否したものであって、このようなエッソの対応は、京浜支部連に対する支配介入である旨主張し、これに対しエッソは、同契約書を開示すべき理由はない旨主張している。
- (2) エッソは、ス労自主の2度にわたる本件契約書の開示請求については、企業秘密に属する会社間の契約であって開示は難しいなどとして、同契約書そのものは開示しなかった（前記第3の3(8)及び4(8)）。しかしながら、エッソは、ス労自主との団体交渉ないし事務折衝において、MSAに関する資料を提示して、MSAの趣旨、目的、概要、要員の選定及び構成、所属、就業規則の適用、人事異動及び人事評価の方法等について説明し、また、ス労自主が問題視したゼネラルの従業員による業務指示については、MSAの制度上、そのような場合があり得るが、その場合であっても、エッソの従業員は、従前どおりエッソの指揮下にあることに変わりはない旨を説明している（同3(8)、4(1)イ、(3)及び(4)）。そしてエッソは、京浜支部連とのその後の団体交渉ないし事務折衝においても、ゼネラルの従業員による業務指示は、それぞれの会社が相互に権限を委譲した結果であり、MSAの範囲においては当然生じることであるが、その場合でも、従業員が自社の指揮下にあるのと変わらないのであって、問題ないと考えていることなどを重ねて説明している（同5(9)及び7(5)）。

このような経緯からすると、エッソは、MSAの内容や、ス労自主及

び京浜支部連が問題としたゼネラルの従業員による組合員への業務指示について説明を行って、ス労自主及び京浜支部連の理解を得るべく、相応の対応をしていたとみることができる（この点については、中労委13年（不再）第33号事件において、当委員会が、エッソは、「MS AやERPについての団交においても、組合（ス労自主）の理解や協力を得るよう相当な努力を行っていたとみることができる」と判断した命令が確定しているところである（前記第3の4(5)））。

- (3) そして、MS Aによりゼネラルの従業員による業務指示を受けることがあるのは、MS Aの対象となったエッソの従業員全体について共通のことであって、ス労自主及び京浜支部連の組合員だけではないのであり（前記第3の7(1)ウ）、また、前記(2)でみたとおり、エッソは、MS Aの内容やMS Aに基づく業務指示について十分な説明を行っているのであるから、これを超えて、本件契約書を開示しなければ京浜支部連の運営に影響が生じるおそれがあったなどということはできないし、不開示の結果、京浜支部連の運営に影響が現実には生じたとも認められない。
- (4) そうすると、エッソが本件契約書の開示請求に応じなかったことをもってエッソが京浜支部連の運営に支配介入したということとはできないから、京浜支部連の主張には理由がない。

3 争点2の2（本件配転等に関する事前協議を行わなかったことは団体交渉拒否に当たるか）について

- (1) 京浜支部連は、三役の配転等の際には事前協議を行うという労使慣行が存在していたにもかかわらず、エッソは、本件本社移転による本件配転等については事前協議を行わなかったのであって、これは正当な理由のない団体交渉拒否である旨主張し、エッソは、事前協議を行わなければならない理由はないから、不当労働行為とされるゆえんはない旨主張している。

京浜支部連は、この点に関し、労使慣行が存在した根拠として、A 1

あるいはA 4の異動の際にエッソが事前協議を申し入れた事実（前記第3の2(3)）を指摘するが、同人らの異動は転居を伴う勤務地変更であったのであり、そのような場合に事前協議を行った例が存在したからといって、転居を伴わない同一地区内での勤務地変更に過ぎず、かつ、本社の勤務の従業員全体を対象とする本件本社移転に伴って行われ、しかもごく一部を除いては業務変更が生じるものでもなかった本件配転等（同5(8)及び7(1)ア、イ）のように、前例とは全く事情が異なる場合についても事前協議を行わねばならない旨の労使慣行が成立していたと認めるのは困難である。加えて、本件配転等の当時には、エッソとス労自主又は京浜支部連との間で三役や組合員の配転等に関する事前協議を定めた労働協約は存在していなかった（同2(3)）。したがって、エッソは、本件配転等について、ス労自主あるいは京浜支部連との間で事前協議を行うべき義務を負っていなかったと認められる（なお、エッソは、本件配転等に関する事前協議を行う義務を負ってはいなかったものの、本件配転等の前後を通じて、本件配転等の前提となる本件本社移転に関し、その趣旨、目的、必要性、時期等の具体的な内容を団体交渉ないし事務折衝にて十分説明しており、その対応が不誠実とはいえないのは後記5のとおりである。）。

- (2) なお、京浜支部連は、ビラ配布等の組合活動に重大な制約が生じたと主張するが、その主張する制約は、本件本社移転により生じたものであるため、三役又は組合員の配転等の結果生じたものということとはできないから、採用できない。
 - (3) そうすると、本件配転等に関する事前協議を行わなかったというエッソの対応をもって、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するということとはできず、京浜支部連の主張には理由がない。
- 4 争点2の3（ゼネラルの従業員による業務指示は支配介入に当たるか）に

ついて

- (1) 京浜支部連は、エッソ及びゼネラルが、京浜支部連の組合員がゼネラルの従業員である監督者からの業務指示に従うことを強制するなど、京浜支部連の運営に支配介入したにもかかわらず、本件初審命令は、MS Aが、偽装請負等に該当する違法なものであることを見逃して、ゼネラルの従業員から業務指示を受ける場合があることをあらかじめ説明していることを理由として支配介入に当たらないとする誤りを犯している旨主張し、これに対しエッソは、MS Aは偽装請負等に当たらず、また、支配介入に当たらない旨主張している。
- (2) MS Aは、その実施後においては、エッソ及びゼネラルを合わせた従業員の半分以上がMS A要員となる大規模なものであり（前記第3の4(3)）、MS Aの各部署ではエッソ及びゼネラルの従業員が混在して配置され（同4(3)イ、5(4)イ及び7(1)イ）、かつ、他社に所属する監督者からの業務指示は、両社の従業員全体について日常的に行われていた（同7(1)ウ）。そうすると、他社に所属する監督者から業務指示を受け、これに従って業務を行わなければならなかったのは、京浜支部連の組合員に限らず、別組合の組合員や非組合員についても同様であった。さらに、MS Aの各部署に配属された京浜支部連の組合員5名のうち、本件初審申立時までにおいて直属の上司がゼネラルの従業員であったものはA5だけであり（同5(8)及び7(1)イ）、組合員のA5がゼネラルの従業員から直接指示を受けた3例（同6(1)ウ、(2)イ及び7(4)）についても、業務の引継ぎに関するものであって、これらを含め、本件においてゼネラルの従業員から京浜支部連の活動や運営に何らかの影響を及ぼすような業務指示がされた事実は証拠上認めることはできない。これらのことからすれば、ゼネラルに所属する監督者からの業務指示に京浜支部連の組合員が従わなければならなかったことは、京浜支部連に何らかの影響を与えることを意図したものではないと認

められ、また、現に何らの影響を及ぼしたものとも認められない。

(3) また、京浜支部連は、ゼネラルからの業務指示は、京浜支部連が偽装請負又は業務指揮権の相互委譲という違法行為に反対していたことによって行われた旨も主張するが、他社に所属する監督者による業務指示が京浜支部連組合員についてのみ行われたものではないことは前記のとおりであり、そのような事実をうかがわせる証拠は存在しない。

(4) したがって、ゼネラルの従業員による業務指示は労組法第7条第3号の支配介入には該当せず、京浜支部連の主張には理由がない。

5 争点2の4（本件本社移転を議題とする団体交渉申入れに対する対応は団体交渉拒否に当たるか）について

(1) 京浜支部連は、本件本社移転が組合員の労働条件を改悪した本件共同化を前提としているのだから、自らの決定事項を通告するという態度に終始することは実質的な団体交渉を行ったものとはいえず、団体交渉拒否に当たる旨主張し、エッソは、誠実に団体交渉を行っており、団体交渉拒否に当たらない旨主張している。

(2) 本件本社移転は、MSAに基づいて、エッソの本社のほぼ全ての機能をゼネラルの本社が所在する竹芝オフィスに移転するものであるから（前記第3の5(2)及び7(1)ア）、本件本社移転そのものについては会社の経営判断に基づき行うことができる事項として、義務的団体交渉事項に当たるということはできない。しかしながら、本件本社移転に伴い組合員の労働条件に変更が生じる場合等には、その限りで義務的団体交渉事項に当たると解されるから、それに関する京浜支部連からの団体交渉申入れについては、エッソは誠実に対応すべき義務を負う。

(3) そこでみるに、エッソは、11年1月28日に行われた本部団体交渉において、ス労自主に対し、本件本社移転の前提となるMSAの内容等について資料を交付して十分説明した上で、同年3月8日から4月22

日に行われたス労自主又は京浜支部連との団体交渉ないし事務折衝において、MSAに基づく業務を推進するために情報システム部門を除く本社の全部門を移転することと、その趣旨、目的及び必要性並びに同年5月から7月に段階的に移転を行うことを繰り返し説明するとともに、本社をどこにするかは経営権の範疇であり、本件本社移転そのものについては協議するつもりはないが、移転に伴う職場環境の変化や便宜供与については京浜支部連と協議する旨を述べ、併せて移転後のキャビネット及び組合掲示板の設置予定について説明した。これに対しス労自主及び京浜支部連は、本件本社移転そのものが重大な労働条件の変更であるとして本件本社移転自体について協議することを要求した（前記第3の4(3)、5(2)、(3)及び(5)イ(1)）。そして、同年5月10日及び7月15日の支部連団体交渉においては、エッソは、職場環境や労働条件の変更について具体的な要求があれば団体交渉を行う旨重ねて述べているところ、京浜支部連は、専ら本件共同組織への京浜支部連組合員の配転等について事前協議を行うように要求するのみであった（同5(9)及び7(3)）。

- (4) 以上のとおり、エッソは、本件本社移転の前提となるMSAについて十分説明した上で、本件本社移転に関し、その趣旨、目的、必要性、時期等の具体的な内容を団体交渉ないし事務折衝にて十分説明するとともに、本件本社移転後の便宜供与の方針について説明し、京浜支部連から本件本社移転に伴う労働条件ないし職場環境の変更についての具体的な要求があれば団体交渉に応じると説明していると認められる。一方、ス労自主及び京浜支部連は、本件本社移転が組合員の具体的な労働条件にどのように関連し、どのような影響を与えるのかなどをたずことなく、あくまで、本件本社移転自体について協議すること、組合員の配転等について事前協議することを要求するのみであった。

このように、ス労自主及び京浜支部連は、団体交渉ないし事務折衝に

において、義務的団体交渉事項とはいえない本件本社移転そのものを議題として協議すべきとの自らの立場に固執しており、本件本社移転に伴い組合員の労働条件等あるいは当該集团的労使関係の運営にどのような影響が生じるのかなどに関し、議題として取り上げてたがごとくといった姿勢をみせなかったのであるから、上記で認定したエッソの対応をもって、団体交渉拒否であるとか不誠実であるなどということとはできない。

(5) 京浜支部連は、本件本社移転後には従来行ってきたエレベータホールでのビラ配布等の活動が禁止されるなど、本件本社移転により組合活動に重大な制約を受ける可能性があったとして、エッソの対応は団体交渉拒否である旨も主張する。しかし、前記(3)でみたとおり、エッソが、本件本社移転に伴う職場環境の変化や便宜供与については京浜支部連と協議する旨を述べ、併せて移転後のキャビネット及び組合掲示板の設置予定について説明している一方で、京浜支部連は、エッソからの本件本社移転の通知を受けた後、従前エレベータホールで行ってきたビラ配布等の組合活動への影響について具体的に団体交渉の議題として取り上げてはいない。加えて、エレベータホールでのビラ配布等の組合活動に関する労使慣行や取決めなど、エッソの方からこれら組合活動についての協議を申し入れなければならないことをうかがわせる事情は本件証拠上認められない。したがって、この点に関する京浜支部連の主張を考慮しても、エッソの対応が団体交渉拒否であるとか、不誠実であるということとはできない。

(6) 以上によれば、本件本社移転を議題とする団体交渉におけるエッソの対応は労組法第7条第2号の団体交渉拒否には該当せず、京浜支部連の主張には理由がない。

以上の次第であるから、京浜支部連の本件再審査申立てのうち、ゼネラルを

再審査被申立人とする再審査申立ては却下し、その余の再審査申立ては棄却を免れない。

よって、労組法第25条、第27条の17、第27条の12及び第27条の15並びに労委規則第51条第5項及び第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年9月16日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ⑩