

平成30年5月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成28年(行ウ)第343号 不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成30年1月10日

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 原告らの請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)は原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が中労委平成26年(不再)第24号事件につき平成28年1月6日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、参加人の団体交渉の際の行為が労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号所定の不当労働行為に当たるとして救済申立て(以下「本件申立て」という。)をした原告らが、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)から同申立てを棄却する旨の命令を受け、これに対する再審査申立て(以下「本件再審査申立て」という。)についても、中央労働委員会(以下「中労委」という。)から同申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を受けたことから、本件命令の取消しを求める事案である。

- 1 前提事実(争いのない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により認められる事実)

(1) 当事者等

ア 参加人は、①ゴム・プラスチック・鉄鋼用圧延プラントなどの設計、製作、②塩化ビニルパイプ(以下「塩ビパイプ」という。)などの製造、販売、③不動産賃貸等を業とする株式会社である。参加人には、平成24年当時、上記①を所管する機械ロール事業本部(以下「機械事業部」という。)、上記②を所管するパイプ事業本部(以下「パイプ事業部」という。)が存在し、パイプ事業部には、東京、仙台、札幌及び伊勢崎の各営業所があった。

イ 原告X1は、全国の金属及び情報機器に関連する産業で働く労働者で組織される労働組合であり、旧名称は、X1労働組合である。

原告X1東京地方本部(以下「原告東京地本」という。)は、東京都内の原告X1に加入している労働者で組織される労働組合であり、旧名称は、X1労働組合東京地方本部である。

原告X1東京地方本部X2支部(以下「原告支部」という。)は、参加人の従業員によって組織される労働組合であり、旧名称は、X1労働組合東京地方本部X2支部である。

支部の上部団体が原告東京地本であり、その上部団体が原告X1である。

ウ A 1（以下「A 1」という。）、A 2（以下「A 2」という。）及び A 3（以下「A 3」という。）は、平成 2 4 年 4 月、5 月当時、いずれも支部に所属する組合員（以下「組合員」という。）であった。

(2) 経営施策の変更及び人事異動に関する従前の団体交渉

ア 平成 6 年の事前協議協定締結を巡る交渉

原告らは、平成 6 年 9 月 2 0 日、参加人に対し、書面で、①出向・配転、職種変更等については、労働組合と事前に十分に協議し、労働組合と本人の同意を得た上で実施すること、②事業所の統廃合、業種転換等の重要な経営施策の変更については、労働組合と事前に十分に協議し、理解を得た上で実施することなどについて協定を締結する旨を要求した。これに対し、参加人は、同年 1 0 月 4 日、原告支部執行委員長宛に、上記①及び②に係る協定の締結について「会社はその必要を認めません。」と回答した。

イ 平成 7 年の事前協議協定締結を巡る交渉

原告支部は、平成 7 年 9 月 2 1 日、再び、参加人に対し、書面で、上記ア①、②等について協定を締結する旨を要求した。これに対し、参加人は、同年 1 0 月 4 日付けで、原告支部執行委員長宛に、上記ア①、②について「従来より労働組合と事前に十分に協議し、理解を得た上で行って来ております。又、本人の同意が必要なものは、本人の同意を得た上で行っており、今後共変わることはありません。」と書面（「平成 7 年回答書」という。）で回答した。

ウ 参加人による組合員異動前の説明

参加人は、平成 1 4 年頃以降、組合員を所属事業部外へ異動させるときは、その異動の辞令発令前に、原告支部に対してその旨説明していた。

エ 平成 1 4 年の希望退職募集及び不当労働行為救済申立事件

(ア) 参加人は、平成 1 4 年 4 月 1 1 日、同年 5 月にパイプ事業部における塩ビパイプの生産を停止してその製造を他社へ委託し、他社が製造した製品を参加人の名称を用いて販売すること（以下「製造委託販売」という。）へ移行するとともに、希望退職者を募集することを発表した。

(イ) 原告らは、同月 2 5 日、都労委に対し、参加人を被申立人として、パイプ工場の閉鎖及び希望退職募集を行わないこと、誠意ある団交をすることなどを救済内容とする不当労働行為救済申立て（都労委平成 1 4 年不 4 7 号事件。以下「平成 1 4 年都労委事件」という。）をした。

(ウ) 参加人及び原告らが同年 5 月 2 8 日に団交を行った際、B 1 常務取締役は、「協定書はないが、社長名で回答書（H 7 年 1 0 月 4 日付）（引用注：平成 7 年回答書のこと）は出している。会社は回答書の内容を守っている認識のもとで実施している。」とメモ（以下「B 1 メモ」という。）に記載した。

(エ) 平成14年都労委事件の審査委員は、同年7月10日、第4回調査期日において、労使双方に対し、次の内容の要望を行い、その旨を調書（以下「平成14年調書」という。）に記載した。

「会社が行ったパイプ事業部における生産停止に伴う組合員の処遇については、雇用を確保する旨の労使の合意が成立したので、今後次の2点について双方が誠意を持って対応されたい。

① 会社が平成14年7月1日付で行った組合員の配置について、今後見直す必要が生じた時は、当該組合員の意見を徴し、組合と協議を行う。

② 会社は、今後組合員の雇用の確保及び労働条件に重要な影響をおよぼす事業計画については、組合に対し必要な経営情報を開示し、また必要な資料を提出するよう努める。」

(オ) 原告らは、同年10月4日、平成14年都労委事件を取り下げた。

オ 平成15年頃の組合員異動の通知

参加人は、平成15年6月12日付け書面（以下「平成15年通知書」という。）で、支部に対し、同月21日付けで組合員3名をパイプ事業部から機械事業部へ異動させることを通知した。同通知書には「尚、従業員の転属は会社の人事裁量権のもとに行われるものですが、念のため貴組合に事前に通知致します。」と記載されていた。

カ 平成15年頃の団体交渉及び確認書作成

参加人と原告東京地本及び原告支部は、平成15年6月13日、機械事業部の事業不振に関する団体交渉において、次の内容の確認書（以下「平成15年確認書」という。）を取り交わした。

「Z1株式会社は、平成15年6月13日の団体交渉において下記内容を確認した。

- 1 会社は機械事業部とパイプ事業部を存続させる。
- 2 会社はすべての従業員の雇用を守る。 」

(3) パイプ事業部の今後の事業計画並びにA1及びA2の人事異動に関する団体交渉

ア 原告らは、平成24年4月16日に参加人との間で、賃金上積み（春闘）に関する団体交渉をした際、参加人に対し、パイプ事業部に関して事業の縮小傾向が見受けられるので、①今後の見通し（計画）を明らかにすること、②平成14年調書及び平成15年確認書を遵守することを書面で要求した。

イ 参加人は、同月18日に原告らとの間で賃金上積み（春闘）に関する団体交渉をした際、①パイプ事業部は続けていくのかとの質問に対してパイプ事業部は今後も続けていく旨、②パイプ事業部の経営状況に関する質問に対して半期で大赤字である旨、それぞれ回答した。

原告支部は、上記団体交渉後、臨時大会を経た上、同日2度目の団体交渉に臨み、参加人に対し、全組合員に交渉の状況を説明し、今の参加

人の経営状況を理解してもらった旨述べた。

ウ 参加人は、同月19日、原告支部執行委員長宛に、前記アの要求について、「パイプ事業部については、現状、コストを低減し在庫製品の数量を減少させて対応しております。今後の事業計画については検討中であり、固まり次第発表します。」と書面で回答した。

エ 原告らは、同月23日、参加人に対し、書面により、上記ウの回答に対して後記(ア)の見解を示した上で、後記(イ)の要求を行った。

(ア) パイプ事業部に関する参加人の回答（前記ウ）は、4月18日の交渉経緯を逸脱している。参加人は、同日の団体交渉において、組合から「パイプ事業部はなくすことはないですね」と質問されたことに対し、「パイプ事業部は、続ける」と明言し、労使間で確認された。しかし、参加人の上記回答は「パイプ事業部存続」の明確な態度を明示していないばかりか、前記ア②の事項につき何も触れていない。そこで、参加人は「パイプ事業部を存続する」ことを前提として回答するとともに、平成14年調書及び平成15年確認書の遵守を表明し、今後の労使間の対応（労使協議）に対する意思を表明すべきである。

(イ) 参加人は、パイプ事業部に関し、①平成14年調書及び平成15年確認書を遵守すること、②今後の事業計画について、原告らに対してその都度報告し、原告らが必要とした事項につき労使協議を行うこと、③従業員の解雇・転籍・出向・配転・異動・希望退職募集等を行う場合は、事前に原告らと充分協議し、原告らの理解と合意を得て行うこととし、一方的に行わないこと、④上記①ないし③につき団体交渉までに文書回答をすること。

オ 参加人は、同年5月7日、原告支部及び別の労働組合に対し、パイプ事業部の事業計画の見通しに関する説明会を開催し、パイプ事業部の業態変更を回り塩ビパイプ以外の建設資材等も販売すること、今後は在庫を置かず製造委託先から直送販売する方向を考えていること、そのための体制などは他社と交渉を持っていないので社内的にも未確定である旨説明した。また、参加人は「事業を継続していく為です。雇用は守ります。」と説明した。

原告支部は、参加人に対し、製造を主体とした商売にする必要があること、パイプ事業部も製造委託販売に切り替えて生産を停止したため業績が悪化したこと、現場では付加価値の高い製品を製造することによってパイプ事業部を支えていることなどを述べた上で、「これからは労使で方向性を話し合い決めていくのが良いと思う。」と述べた。

参加人は、原告支部から雇用を守ることを確約するように要求されたことに対し、「そういう方向で検討します。現状を改善していく方向で検討し事業を守らないと残せないでしょ。その為検討しています。」と回答した。

カ 参加人は、同月 9 日に交渉議題を「二〇十二年四月十六日付要求書および二〇十二年夏季一時金交渉 の件」とする団体交渉をした際、原告らが提示した見解及び要求（前記エ）に関して、原告支部執行委員長宛に、①平成 14 年調書は、当時の諸問題に係る審査委員の要望であり、労使間で合意したものではなく、平成 15 年確認書は当時の紛争に関して作成したものであると解釈していること、②今後の事業計画は参加人において決定し、必要と考える場合には組合に説明すること、③組合員の異動等については事前に説明していることを書面で回答した。

原告らは、上記回答を受けて、参加人に対し、①平成 14 年調書及び平成 15 年確認書の遵守することを強く求めるとともに、②事業計画について「必要があれば組合に説明していくでは、必要がなければ行わないという意味でしょ。そうではなく、事業計画について説明され（原文のまま）、それを実行する過程で労使協議して行こう。」と述べ、「利益を上げている部分（注：商品）もある、顧客のニーズに応えながら、そういう部分だけは残すとか労使で協議し、事業を継続していくべきだ。」などと述べ、上記回答の全面的な修正を要求した。

これに対し、参加人は、合意形成ができなかったときの極端な例を挙げるとこのような回答になる、労使協議をしないとやっているわけではない、パイプ事業部については業態変更して現在の状況乗り越えようとしているが事業計画がはっきり決まっていない、パイプ事業部を存続させるために努力している、雇用を守るべく努力している、協議は誠意を持って対応していくなどと回答した。

キ 参加人は、同月 11 日説明会を開催し、原告支部に対して同月 21 日付けで A 1 及び A 2 をパイプ事業部から機械事業部に異動させることを予定していること、その理由として機械事業部を退職する従業員の補填であること及び上記 2 名に機械分野の修学歴があることを説明したところ、支部から A 1 らの異動によるパイプ事業部の運営上の支障を指摘されたことから、B 2 取締役兼パイプ事業部本部長（以下「B 2 本部長」という。）がその対応を考えている旨説明した。

ク 原告らは、同月 15 日、参加人に対し、書面をもって、①前記カの回答書の修正もなく、以後労使協議もない状況で A 1 らの異動を説明した参加人の態度は誠意を欠くとして抗議するとともに、②速やかに同回答書を修正したものを提出し労使協議を行うこと、誠意ある労使協議が成立するまで A 1 及び A 2 に係る異動を行わないこと、パイプ事業部の事業計画及び参加人全体の事業計画を提示することなどを要求し、団体交渉を申し入れた。

ケ 原告ら及び参加人は、同月 17 日、次のとおり、前記クの要求事項に関して後記(ア)ないし(ウ)のとおり、団体交渉をした。

(ア) 参加人は、原告らからの質問等に対し、①パイプ事業部の事業計画

については、同計画の骨子はできているが発表できる段階になく、外部と交渉中なので内容が決まり次第発表すること、現時点で同事業部については販売対象を塩ビパイプ以外の商材にも拡大させること、機械事業部については試験室を新設するなどして技術強化を目標に事業を進めているが状況は良くないこと、②A 1らの異動を含む同月 21 日付けの異動（以下、A 1 及び A 2 の異動を含めた参加人における平成 24 年 5 月 21 日付けの従業員の異動を「本件異動」と総称する。）は全体として 6 名程度が予定されていること、本件異動の理由として、参加人内の各部署に PC システムの入替えなどに携わる人手が必要であるところ、機械事業部も人手不足で新採用の従業員の補充も見込めないことが挙げられること、本件異動の手当としてパイプ事業部の人員補充も予定されていることなどをそれぞれ説明した。

参加人は、原告らから上記事業計画を文書で提出するように要求されたので、これに応じることとした。

(イ) 参加人は、休憩後に団体交渉を再開し、原告らに対し、外部にも発表していない社内扱いの同日付け「事業計画について」と題する書面（以下「本件事業計画書」という。）及び前記カの回答書を修正したもの（以下「本件修正回答書」という。）を提示し読み上げた。これらの書面の内容は、おおむね次のとおりであった。

a 本件事業計画書

パイプ事業部は、塩ビパイプの販売価格の低迷に対応して、新商品の開発や販売管理費の見直しを図ってきたが、每期大幅な損失を発生させ続けている。現在も継続してコスト削減、在庫製品の圧縮等で同事業部の立て直しを図っている。今回、同事業部において、取扱商品を建設資材一般に広げる一方、商品の直送体制を構築し、一層のコスト削減を計画している。直送体制により在庫製品の管理コスト、商品の発送コスト削減その他の副次的効果を期待している。また、現在、社内全体で大幅なシステム変更に取り組んでいる。なお、機械事業部では退職者の補充を計画していたが、従業員の採用が滞っており、新採用従業員の参加人への適応にも時間を要するので、人事異動により対応することとして、本件異動は 7 名を予定している。

b 本件修正回答書

(a) 辞令交付については原告支部と誠意を持って協議を行う。

(b) 平成 14 年調書については、当時の諸問題についての要望であると考えている。平成 15 年確認書については、当時の紛争に関して作成したものと解釈している。

(c) 事業計画は参加人において決定する。開示できる事項については必要な限り説明する。

(d) 組合員の異動等については事前に説明している。

(ウ) 原告らは、参加人に対し、本件事業計画書及び本件修正回答書について、同月9日の団体交渉において確認されたパイプ事業部を存続させること、雇用を守ることを追加して記載するように更なる修正を求めた。参加人は、本件異動の内訳及びパイプ事業部に補充される人数について問われたことに対し、本社1名、パイプ事業部5名、関連会社1名であること、パイプ事業部に補充される人数は2名であることをそれぞれ回答した。

コ 参加人は、同月18日、本件異動の対象者に対し、同月21日付け辞令を交付した。これに対し、原告らは、同月18日、参加人に対し、労使協議中にもかかわらず辞令交付を強行したことを書面で抗議するとともに、団体交渉において、同様に辞令交付につき抗議して辞令を留保することを要求したが、参加人はこれを拒絶した。

(4) A3の退職願提出とその撤回申出に関する経緯

ア A3は、平成24年5月1日、B2本部長に対し、同月31日をもって参加人を退職する旨の退職願（以下「本件退職願」という。）を提出した。B2本部長は、退職の理由を尋ねたところA3から「就職が決まりました。」との返答があったので、同退職願を受領し、退職手続のために総務部に回付した。

イ 参加人は、同月2日、A3の補充人員として、総務部職員1名に対して同月21日付けでパイプ事業部への異動を命じた。

ウ A3及び原告支部は、同月17日、参加人に対して本件退職願を撤回する旨伝えた。

エ A3は、同月18日の前記(3)コの団体交渉の前、参加人に対し、本件退職願を撤回する旨の書面の受理を求めた。同書面には、追職願を提出した理由として「パイプ事業部の2012年3月21日付け人事異動で組織人数の変更ならびに、近年退職者があっても、人員を補充しない会社体制等で、将来の生活設計などメンタル的に不安を募らせていた事による行動でした。」と記載されていた。これに対し、参加人は、原告らに対し、B2本部長が本件退職願を受領して手続を進めているので撤回は認められないなどと回答した上で、上記撤回の申入れを拒絶した。

(5) 本件異動から本件申立てまでの団体交渉等

ア 参加人は、平成24年5月21日、予定通り本件異動を実施した。原告らは、参加人に対し、同日付け書面で、本件異動及び本件退職願の撤回拒否に係る対応について抗議するとともに、これらの事項に関する団体交渉や本件退職願の撤回の応諾等を要求した。

イ 原告らは、同月22日、参加人に対し、書面をもって、A3の退職手続（以下「本件退職手続」という。）を進めていることについて抗議するとともに、①労使協議における不誠実な態度を改め、本件異動を一方

的に実施したことに対して謝罪し本件異動を留保すること,②前記(3)エ及びクの各書面に対して誠意をもって文書(事業計画及び資料含む。)回答すること,③本件退職手続を中断して労使協議に応じることにつき,文書回答を求めた。

ウ 参加人は,同月23日,原告支部執行委員長宛で,前記アの要求について,書面で「会社は本人との合意に基づいて退職手続を進めています。」と回答した。これに対し,原告地本及び原告支部は,同月24日付け書面で上記対応に抗議した。

エ 参加人は,同月24日,原告支部執行委員長宛で,前記イの要求に対して,次のとおり書面で回答した。

(ア) 前記イ①に対する回答

参加人は不誠実な対応をしていない。本件異動は全社的な計画の中でされたことであって,協議には応じるが留保するつもりはない。

(イ) 前記イ②に対する回答

本件事業計画書は交付済みであり,これ以上の文書(事業計画及び資料含む)回答の必要はないと考える。

(ウ) 前記イ③に対する回答

参加人は本人との合意に基づいて退職手続を進めている。

オ 原告ら及び参加人は,同月25日,前記アの要求事項に関して次のとおり団体交渉をした。

(ア) パイプ事業部の事業計画及び本件異動

参加人は,原告らによる平成14年調書に基づく事業計画の開示の要求に対して可能な範囲で説明を尽くし,同計画に係る関係先と交渉中であることなどを理由に上記開示を拒否した。

(イ) 本件退職願の撤回の可否

参加人は,原告らによる本件退職願の撤回応諾の要求に対し,本件退職願の提出時に退職合意が成立していて,それを前提として本件退職手続を進めていること,撤回はできないことを説明した。

カ 原告ら及び参加人は,同月29日,前記オと同じ議題に関して,次のとおり団体交渉をした(以下,前記平成24年4月18日から同年5月29日までの間のパイプ事業部の事業縮小に係る一連の団体交渉を以下「本件団交」という。)

(ア) パイプ事業部の事業計画及び本件異動

参加人は,原告らに対し,本件事業計画書以上の情報は提示できない旨述べた。

(イ) 本件退職願の撤回の可否

参加人は,原告らからの質問や要求に対し,本件退職願受領時に退職合意が成立しているので同退職願の撤回は認められないこと,これまでも退職願の撤回を認めた前例はないことを説明した。

キ 参加人がA3について同月31日をもって退職扱いとしたところ,

原告らは、同日、都労委に対し、本件申立てをした。

(6) 本件申立て後の経緯

ア 参加人は、平成24年8月29日、原告ら及び別の労働組合に対し、パイプ事業部の各営業所に関して、札幌営業所は同年11月20日に、伊勢崎営業所は同月30日にそれぞれ閉鎖する予定である旨説明した。

イ 参加人は、平成25年1月31日、パイプ事業部に関して、東京営業所の廃止を決定し、同年5月21日以降、仙台営業所のみ存続となった。

(7) 本件訴訟に至るまでの経緯

ア 原告らは、平成24年5月31日、都労委に対し、①パイプ事業部の事業縮小に伴う組合員の雇用及び労働条件、②本件異動、③本件退職願の撤回に係る団体交渉における参加人の各対応が不当労働行為（労組法7条2号）に該当するとした上で、(a)パイプ事業部の事業縮小により組合員に及ぼす雇用と労働条件、(b)本件異動、(c)本件退職願の撤回に係る団体交渉に誠実に応じること、謝罪文の交付及び掲示を救済内容として、救済申立て（本件申立て。都労委平成24年不第37号事件）をした。

イ 都労委は、平成26年3月4日付けで、上記アの①ないし③の参加人の各対応は、いずれも不当労働行為に該当しないとして、本件申立てを棄却する旨の初審命令を発し、原告らに対して同月27日に命令書を交付した。

ウ 原告らは、同年4月8日、前記イの決定を不服として、中労委に対し、再審査を申し立てた（中労委平成26年（不再）第24号事件）。

エ 中労委は、平成28年1月6日、本件再審査申立てを棄却する旨の命令（本件命令）を発し、原告らに対し同年2月5日に命令書を交付した。

オ 原告らは、平成28年7月29日、東京地方裁判所に対し、本件命令の取消しを求める訴えを提起し、参加人は、同年10月6日、訴訟参加を申立て、同年12月21日の第2回口頭弁論期日において、訴訟参加が許可された。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は、①本件団交に係る参加人の対応が不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か（争点1）、②本件異動に係る参加人の対応が不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か（争点2）、③本件退職願の撤回に係る参加人の対応が不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か（争点3）であり、各争点に関する当事者の主張は次のとおりである。

(1) 争点1（本件団交に係る参加人の対応が不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か）

【原告らの主張】

ア パイプ事業部を存続するか否か、パイプ事業部事業を将来どのような態様のものにしていくかといったパイプ事業部の今後の事業計画は、

いずれも組合員の雇用の継続や労働条件に直結するものであるから義務的団交事項に当たり、参加人はこれについて誠実交渉義務を負うというべきである。

また、参加人が平成7年回答書に係る回答をしたこと（前提事実(2)イ）、平成14年調書に係る都労委の要望を受け入れて、組合員全員の雇用を確保して同要望に同意したこと、B1メモに係る認識を示したこと（前提事実(2)エ）からすれば、参加人と原告らとの間には、組合員の雇用確保及び労働条件に重要な影響を及ぼす事業計画については原告支部に対して必要な経営情報を開示し必要な資料を提出するように努める旨の労使慣行があったといえることができる。

イ そうであるにもかかわらず、参加人は、パイプ事業部を存続するか否か、パイプ事業部事業を将来どのような態様のものにしていくかについて十分に説明することをせず誠実に交渉しなかった。その具体的な態様は以下のとおりである。

なお、参加人は、昭和35年以降、原告らに対し、組合員の解雇、賃金差別、昇格差別、多くの組合員が就業する工場の閉鎖、不合理な配転、退職勧奨、組合員に対するパワーハラスメント、情報不開示、組合員間の分断・孤立化等の組合敵視政策を一貫して行ってきたところ、今回の不誠実交渉もその組合敵視政策の一環である。

ウ 参加人は、平成24年4月18日の団体交渉において、原告らからパイプ事業部についての決算や経営状況に関する資料の開示を求められ、同年5月9日の団体交渉においても、事業計画について情報を開示して協議することを求められたが、いずれの要求も拒否した。

エ 参加人は、同年5月17日の団体交渉において、原告らに対し、本件事業計画書は提示したものの、その内容についての具体的な説明をすることなく、赤字額を裏付ける資料や売上、コスト等に関する現状分析、問題点のまとめの資料すら提出しなかった。また、本件事業計画書記載の本件異動及び大規模なシステムの変更については確定していたから、そのことを説明すべきであったにもかかわらず、これもしなかった。さらに、同日の団体交渉後、原告らからパイプ事業部を存続させる方法について議論するために必要な資料の開示の要求や文書回答を要求されたが、いずれの要求も拒否した。

オ 参加人は、平成24年5月頃からパイプ事業部閉鎖を検討しており、少なくとも同事業部の業績に関わる資料は当時提示することが可能であったにもかかわらず、原告らに対し、これらを殊更秘匿して同事業部を存続させる旨述べて、原告らが参加人に対して同事業部の存続を求めて対抗手段を採る機会を奪った。

カ 参加人は、原告らに対して口頭でパイプ事業部を存続させる旨回答した（前提事実(3)イ、オ、カ）にもかかわらず、その文書化を拒否した上でその回答の詳細についても明確な説明を拒んだ。

【被告の主張】

ア 平成14年調書（前提事実(2)エ）は当時の原告らと参加人との間における諸問題に関する担当審査委員の要望にすぎず労使間の合意ではないから、原告らが主張するような労使慣行が存在するとはいえない。

イ 参加人は、原告らに対し、①平成24年4月18日の団体交渉において、パイプ事業部の事業計画について、パイプを大量購入してコスト削減を図る計画はかえって損失が増すのでコスト削減を図るために仕入れを制限して在庫を減らすという業態の変更を説明した上でパイプ事業部は続けていく旨回答し、②同月19日、原告らの求めに応じて、同事業部の現状、事業計画の検討状況を書面で回答し（前提事実(3)ウ）、③同年5月7日の説明会において、原告支部等に対して同事業部の業態変更の計画、同計画の進捗状況を説明する中で雇用を守ると回答し（前提事実(3)オ）、④同月9日の団体交渉において、同事業部の事業計画の検討状況、パイプ事業部の存続及び雇用確保の努力について述べており（前提事実(3)カ）、⑤同月17日の団体交渉においては、事業計画の検討状況、他社との交渉状況等を説明し、更に組合の要求に応じて本件事業計画書を提示した上で同事業計画等を説明した（前提事実(3)ケ）。このように、参加人は、その段階でできる範囲の具体的な説明、回答及び資料提示を行ってきた。

また、当時、参加人が上記以上に開示できる資料を有していたとは認められず、参加人は製造委託先との交渉が確定しないとパイプ事業部の具体的な事業計画を立てられる状況になく、組合員の労働条件等への影響も不確定で十分に説明できるような状況にはなかったから、1パイプ事業部を存続するか否か、パイプ事業部事業を将来どのような態様のものにしていくかについて、上記以上の説明をすることは困難である。

ウ 原告支部は、平成24年5月7日の説明会において「雇用その他を守る事が組合の主旨です。」等と述べるように、組合員の雇用確保に重点をおいた要求をしているが、経営資料の開示については具体的な要求はしていない。原告らは、その後の同月9日、17日、18日、25日及び29日の各団体交渉において、参加人に対し、専らパイプ事業部の今後の事業計画を労使協議により決定することを求めてはいたが、同事業部の経営状況に係る具体的事項の開示は要求していない。そうすると、原告らの開示要求は、組合員の具体的な労働条件の改善等というよりは将来の雇用や労働条件の不安解消それ自体を目的とするものということができ、参加人の経営判断領域に関わる上にその要求の内容も具体性を欠いており、原告らが要求するところの資料提示が是非とも必要な状況であったということとはできない。

エ 参加人は、毎年の賃上げ交渉に当たり、原告らに対し、前期決算を開

示している上、パイプ事業部の経営状況について、平成24年4月10日の団交において同事業部の業績は赤字であって賃料収入で補っていることを、同月18日の団体交渉において同事業部の平成23年9月から平成24年3月までの赤字についてB2本部長が部内の営業会議で話した損失額（3000万円）の6か月分の損失が発生していることをそれぞれ説明した。加えて、同日の団体交渉の議題は、平成24年春闘であり（前提事実(3)イ）、事業計画を議題として開催されたものではないこと、原告らは、参加人の説明を受けて全組合員に対して交渉の状況を説明し、今の経営状況を理解してもらったなどと述べており（前提事実(3)ア）、参加人の説明に納得し、当日にはそれ以上の要求をしていないことを考慮すると、参加人が原告らに対して業績に関わる具体的数値の提示を拒否したとはいえない。

オ 参加人が平成24年5月頃からパイプ事業部閉鎖を検討していたことを不当に隠していたなどということはない。

すなわち、上記イ①及び④の事実には照らすと、参加人はパイプ事業部を存続させるために努力することを明言したにとどまる。また、参加人は、平成24年12月頃に製造委託先との交渉が最終的に決裂したことから、平成25年1月31日にパイプ事業部事業を縮小する事業計画を決定し、原告支部に対し、これによって消滅する業務に従事する従業員の雇用は確保する旨説明した。こうした経過をみると、参加人は、パイプ事業部の恒常的赤字を改善するために、業態変更を含めた事業計画を模索した結果、仙台営業所は継続し、パイプ事業部は縮小しつつもなお存続させたと見ることができる。同事業部縮小の幅が大きくなったのは上記交渉決裂という事後的な事情によることが大きいといえるべきである。さらに、参加人は、平成25年1月31日までパイプ事業部の事業計画について最終的な決定をしておらず、平成24年4月ないし5月頃は同事業部を縮小する事業計画は未定であったから、当時、原告らに対して同事業部閉鎖の可能性について説明することができる状況にあったとはいえない。

カ 参加人は、パイプ事業部を存続させる旨の回答について書面を作成することを拒否したとしても、団体交渉において回答した内容（パイプ事業部の存続及び組合員の雇用確保）に意図的に反する対応を取ったわけではないから、不誠実交渉とはいえない。

【参加人の主張】

ア パイプ事業部を存続するか否か、パイプ事業部事業を将来どのような態様のものにしていくかといったパイプ事業部の今後の事業計画はそれ自体経営判断事項であり、それらが労働者の雇用や労働条件に影響する場合に限って義務的団交事項となる。もっとも、それは飽くまで事業計画が決定された後にそれが組合員の労働条件や処遇に影響することが明らかとなつてからのことであって、未だ検討中の事業計画

について団体交渉応諾義務はないというべきである。原告らが主張する時期、参加人はパイプ事業部の事業計画を検討していた段階にあり、それが雇用や労働条件に影響するかどうかは未だ定かではないから、上記事業計画に関する事項は、義務的団交事項に当たらない。

イ 平成14年調書は、平成14年都労委事件の担当審査委員が当事者間で合意に至らなかった事項について要望を述べたものにすぎず、参加人及び原告らを法的に拘束するものではない。平成14年都労委事件について組合員の雇用が確保されたのはそれ自体について労使間で合意が成立したからであって、その合意と平成14年調書に係る要望とは関係がない。また、参加人は平成6年に事前協議協定の締結を拒否している（前提事実(2)ア）のであって、原告らが主張するような内容の労使慣行が参加人との間に存在することは認められない。なお、参加人は、平成15年頃から、原告支部に対して組合員の事業本部間の異動に先立って事前説明をしていたが、これは自主的配慮によるものにすぎず、原告ら主張の労使慣行に基づくものではない。

ウ 平成24年4月18日の団体交渉において、パイプ事業部の損益に関する事項は春闘での賃上げ要求に関連して話題とされたものにすぎない。また、参加人は、上記団体交渉で、B2本部長が原告支部に対して部内の営業会議で説明した損失額（3000万円）の6か月分の損失が発生していることを説明しており、組合員はB2本部長からの説明を聞いていてパイプ事業部の損失額を理解したはずである。さらに、参加人は、毎年、原告らに対して前期決算を開示しているから、それ以上に開示が必要な資料はない。

エ 参加人は、同年5月9日の団体交渉において、パイプ事業部の存続及び雇用確保の努力について説明・回答しており（前提事実(3)カ）、協議を拒否していない。

オ 参加人は、同月17日の団体交渉において、義務的団交事項に当たらないパイプ事業部の今後の事業計画等につき説明する義務はないし、そもそも当時パイプ事業部の事業計画について製造委託先の他社と交渉中であり、それに関連する事項等が含まれるため軽々に発表することができない部分が多く存在したことから、それらについても明らかにできることとなった時点で発表する旨説明した上で、パイプ事業部についてはパイプだけではやっていけないので建設資材も含めているような商材を取り扱う方針であることや本件異動の手当ては別途行うことなどを回答している。

カ 参加人が同月当時からパイプ事業部の閉鎖を検討していたという事実はない。

参加人は、同月頃から業績不振のパイプ事業部について業態変更の検討を始めたところ、事業計画は取引先との交渉結果次第であった。ところが、翌平成25年1月31日に取引先との交渉が決裂してしま

ったことなどを踏まえてパイプ事業部の事業縮小について最終決定をした。参加人は、同日までの間は、交渉中の事項について交渉相手以外に開示することができず事業縮小は確定していなかったから、原告らに対して具体的な事業計画を説明することができなかった。もっとも、参加人は、それまでも、原告らに対し、取引先等との交渉状況に関係なく説明することができる事項として、パイプ事業部の業態変更を計画していること、同事業部は存続させ組合員を含む同事業部の従業員についても配置転換等により雇用を確保することを説明していた。参加人としてはその時々状況においてでき得る限りの説明をしてきたものである。

- キ 参加人は製造委託先との間で参加人が在庫管理し代理店に直送する方式での交渉妥結を探っていたが交渉決裂に至ったため、結果として単に製品を仕入れて売るだけの業務を行うことになったのであり、パイプ事業部の事業縮小は上記交渉の決裂によるものである。
- ク 参加人のパイプ事業部を存続させるとの回答を書面化しなかったことについては、そもそも団体交渉は口頭でされるものであって、しかもその内容が経営判断事項であることからすれば、書面化することがなくとも不誠実交渉とはいえない。
- (2) 争点2 (本件異動に係る参加人の対応が不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か)

【原告らの主張】

- ア 参加人は、配転を実施する際には、上記(1)【原告らの主張】イの事実からすれば、原告支部との間で事前に十分に協議し、原告支部及び組合員本人の同意を得ることが必要である旨の労使慣行があるにもかかわらず、これに反して、事前に原告支部との協議を経ることも同意も得ることもなく本件異動を実施した。
- イ 参加人は、平成24年5月17日の団体交渉において、原告らから、A2の異動後の人的補充の有無に係る質問、同事業部の人員が減少することから生ずる製品の品質低下の問題点の指摘、事業計画の開示及び説明の要求があったにもかかわらず、これらに対する対応を拒否した。参加人は、同日以降、原告らから本件異動や事業計画の内容につき説明を求められ続けたにもかかわらず、これに応じなかった(前提事実(5))。

【被告の主張】

- ア 原告が主張するような内容の労使慣行の存在は認められない。
- イ 参加人は、原告らに対し、①平成24年5月11日の説明会において、本件異動の理由やその後の手当てについて説明し(前提事実(3)キ)、②同月17日の団体交渉において、改めて本件異動の理由等を口頭及び本件事業計画書で回答した(前提事実(3)ケ)。原告らは、同日以降、参加人に対してより踏み込んだ説明等を要求していない。

【参加人の主張】

- ア 前記(1)【参加人の主張】アに加えて、平成15年通知書の送付（前提事実(2)オ）も併せ考慮すればなおさら、原告が主張するような内容の労使慣行の存在は認められない。
- イ 参加人は平成24年5月17日の団体交渉において原告らから本件異動後のパイプ事業部の人的態勢について問われたが、同質問事項は専らパイプ事業部の今後の業務運営に関わるものであって義務的団交事項ではない。もっとも、参加人は、同団体交渉において、本件異動の具体的対象者の選定理由、今後B2本部長から本件異動後のパイプ事業部の人的態勢につき具体的な説明があると思われる旨回答した上で、人員を補充するなどして手当をする旨回答している。
- (3) 争点3（本件退職願の撤回に係る参加人の対応が不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か）

【原告らの主張】

参加人は、平成24年5月18日及び同月25日の各団体交渉において、原告支部が本件退職願の撤回を拒否する理由を尋ねたにもかかわらず、その理由を説明しなかった。このような参加人の行為は正当な理由なく団体交渉を拒んだものといえることができる。

【被告の主張】

参加人が平成24年5月1日にA3から就職先が決まった旨を告げられた上で本件退職願が提出されたのに対してこれを受理したことで（前提事実(4)ア）、両者の間に退職の合意が成立した。また、本件退職願を撤回する旨伝えられたのが上記合意成立から2週間以上経過後であったこと（前提事実(4)ウ）、その間に後任者に対して異動の内示を行うなどの手続が進んでいたこと（前提事実(4)イ）、これまで退職願の撤回を認めた前例はないことからすると、参加人が本件退職願の撤回を認めなかったことは人事政策上相当な対応であるといえることができる。そして、参加人は、平成24年5月25日及び同月29日の各団体交渉において、上記のとおり、参加人及びA3の間に退職合意が成立していること、過去に退職願の撤回の申出を認めた前例がないことを説明しており（前提事実(5)オ、カ）、さらに、原告らの要求に応じて、同月1日のB2本部長とA3との間でされたやり取りの内容を確認し、社長とも対応を相談した上で改めて参加人の考えを説明している。これら参加人の対応は不誠実なものであるとはいえない。

【参加人の主張】

参加人は、平成24年5月25日の団体交渉において、原告らに対し、本件退職願が提出されて、これをB2本部長が承認した時点で参加人とA3との間で退職合意が成立しており、その後の撤回は認められない旨説明している（前提事実(5)オ(イ)）。

第3 争点に対する判断

1 争点1（本件団交に係る参加人の対応が不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か）について

(1) 不当労働行為（労組法7条2項）であるか否かの判断の前提

ア 本件における不当労働行為（労組法7条2項）であるか否かの判断の在り方

本件では参加人のパイプ事業部の今後の事業計画などその事業の在り方が問題とされているところ、前記当事者の主張欄記載のとおり、原告らは、上記事項はいずれも組合員の雇用の継続や労働条件に直結するものであるから義務的団交事項に当たる旨主張し、これに対し、参加人は、上記事項はいわゆる経営権事項であってそれらが労働者の雇用や労働条件に影響する場合に限って義務的団交事項となり得るが、それは飽くまで事業計画が決定された後に組合員の労働条件や処遇に影響することが明らかであって、未だ検討中の今後の事業計画が雇用や労働条件にいかに影響するかは定かではないから、上記事項は義務的団交事項に当たらないと主張して争う。

ところで、一般的抽象的に言えば、いわゆる義務的団交事項とは、労働組合の組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体の労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいい、生産計画、事業所の廃止、業務の下請・外注化などいわゆる経営権に関する事項であっても、経営権事項という範疇に含まれるというその一事で義務的団交事項に当たらないということはできず、この点は参加人も認めるように、それらが労働者の雇用や労働条件に影響する場合にはその労働条件との関係性において義務的団交事項に当たり得るといふべきである。もっとも、労働者の労働条件等を巡る労使間の団体交渉の具体的様相や目的は経営環境等の具体的状況如何に応じて絶えず変化するから、当該労使関係における特定事項につき使用者が団体交渉に応じなければならないか否か、ひいては当該事項について正当な理由なき団体交渉拒否がされたといえるか否かについては、その性質上、刻々と変化する当該具体の事案を離れて判断することはできないといふべきである。そこで、正当な理由なき団体交渉拒否がされたといえるか否かについては、当該団体交渉の目的、経緯、具体的様相、経営環境等の本件事案に顕れた諸事情を総合的に勘案し、憲法28条や労組法が労働者に団体交渉権を保障した目的・趣旨に照らして個別具体的に判断するのが相当である。

そこで、以下では、本件団交に関する上記のような具体的な事実関係に即して、参加人のパイプ事業部の今後の事業計画などその事業の在り方という事項について正当な理由なき団体交渉拒否がされたといえるか否かについて、具体的に検討・判断していくこととする。

イ 原告が主張する内容の労使慣行の存否

まず、原告らは、参加人が原告支部に対して組合員の雇用の確保及び

労働条件に重要な影響を及ぼす事業計画については必要な経営情報を開示し、必要な資料を提出するように努める旨の労使慣行があった旨主張する。

確かに、平成7年回答書によれば、参加人は、重要な経営施策については、従来から労働組合と事前に十分に協議し、理解を得た上で行っている旨回答している（前提事実(2)ア、イ）。しかしながら、参加人は、平成7年回答書に係る事前協議協定の締結には結局応じていないこと、その前年の平成6年にも、組合から上記と同様の事前協議協定の締結の要求を明確に拒絶していること（前提事実(2)ア）を考慮すると、上記回答の趣旨は、参加人が重要な経営施策の実施に際する自らの考え方や立場を示すものにとどまり、それを超えて上記内容の労使慣行があることを認めたものと解することはできない。

また、B1メモの記載内容（前提事実(2)エ(ウ)）も、平成7年回答書に示されている参加人の上記考え方や立場を踏襲していることを示すにとどまる。

さらに、平成14年調書の記載内容（前提事実(2)エ(エ)）に照らせば、参加人の原告らに対する情報開示や資料提出については、あくまで審査委員の要望にとどめられていること、かかる要望と「雇用を確保する旨の労使の合意が成立した」ことは、その内容や性質も異なる上、調書上の記載ぶりも明確に区別されていることが認められる。そうすると、参加人は、上記要望についてまで同意したとみることはできない。

これらの事情に鑑みると、平成7年回答書、B1メモ、平成14年調書をもってしても、上記原告が主張する内容の労使慣行が存在するとは認められず、そのほかに同慣行が存することを認めるに足りる証拠はない。したがって、原告らの上記主張は採用することができない。

そこで次に、以下、上記原告が主張する内容の労使慣行が存在しないことを前提に更に検討を進める。

(2) 不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か

ア 原告らは、参加人が、平成24年4月18日の団体交渉において、原告らからパイプ事業部についての決算や経営状況に関する資料の開示を求められ、同年5月9日の団体交渉においても、事業計画について情報を開示して協議することを求められたが、いずれの要求も拒否した旨主張する。

(ア) しかし、同年4月18日の団体交渉は春闘に関する賃上げの可否が問題となっているのであって、そもそもパイプ事業部の事業縮小の可否自体が、交渉議題となっているわけではない（前提事実(3)イ）。

そして、そもそも参加人は同団体交渉に先立つ平成23年12月頃に組合に対して同年9月期の決算を開示していた。また、参加人は、平成24年4月18日の団体交渉において、パイプ事業部の経営状況について、半期で大赤字であること（前提事実(3)イ）、B2本

部長がパイプ事業部内の営業会議で説明した損失額(3000万円)の6か月分の損失が発生していることを説明し、さらに、原告らの文書回答の求めに応じて、上記団体交渉の翌日である同月19日に、パイプ事業部についての現状を説明し、今後の事業計画は検討中であり、固まり次第発表する旨回答した(前提事実(3)ウ)。加えて、原告らも上記団体交渉後に参加人に対して組合員に今の参加人の経営状況を理解してもらったと述べる(前提事実(3)イ)など、参加人の上記説明や回答に一定の理解を示している。

原告らは、上記のとおり、参加人が同月18日の団体交渉において原告らからパイプ事業部についての決算や経営状況に関する資料の開示を求められていたにもかかわらずこれらを拒否した旨主張するが、以上の事情を総合的に考慮すると、同日の団体交渉は春闘交渉として賃上げの可否が交渉議題であってその文脈の中で言及されたパイプ事業部の現状や今後の事業計画については、その時々で必要な限度で説明し、かつ原告らもその説明に対して理解を示していたことができるから、参加人が同日の団体交渉において決算や経営状況に関する資料の開示要求を正当な理由なく拒否したということとはできず、その態度が不誠実であるともいえない。

(イ) また、同年5月9日の団体交渉はその交渉議題を「二〇十二年四月十六日付要求書および二〇十二年夏季一時金交渉の件」とするものである(前提事実(3)カ)ところ、上記要求書の内容のうちパイプ事業部事業に係る部分は「……パイプ事業部に關し、現在、事業の縮小傾向が見受けられる。……今後の見通し(計画)を明らかにすること。」(前提事実(3)ア)という抽象的なものであり、特定の具体的な情報や資料を要求するものではない。しかも、参加人は、同団体交渉において、組合に対し、パイプ事業部については業態変更して現在の状況乗り越えようとしているが事業計画がはっきり決まっていない、パイプ事業部を存続させるために努力している、雇用を守るべく努力している、協議は誠意を持って対応していくなどとして、パイプ事業部の業態変更の方向性、事業計画の進捗状況、同事業部存続に向けての努力について説明していること(前提事実(3)カ)、他方で、原告らから具体的な情報や資料の開示要求やその理由や必要性について具体的な説明がされたとも認められないこと(前提事実(3)カ)を考慮すれば、原告らが主張するように、参加人がパイプ事業部の事業計画について情報を開示して協議する旨の要求も拒否したということとはできず、その交渉態度が不誠実であると認める・ことができない。

(ウ) したがって、原告らの上記主張はいずれも採用することができない。

イ 原告らは、参加人が平成24年5月17日の団体交渉において本件

事業計画書について具体的な説明や事業計画の検討状況を明らかにすることもせず、また資料を提出しない上、その後も同様の対応を採り続けた旨主張する。

しかし、同団体交渉においては、パイプ事業部の事業計画及び参加人全体の事業計画を提示することなどが交渉事項とされていた（前提事実(3)ク、ケ）ところ、同交渉事項はパイプ事業部を始めとして参加人全体の事業計画という網羅的抽象的なものであり、特定の具体的な情報や資料を要求するものではない。しかも、参加人は、同団体交渉において、社外秘の本件事業計画書を提示し、パイプ事業部の現在の事業状況、事業計画立案の進捗状況、同計画の発表時期、同事業計画の方向性、それに伴う本件異動の予定及び内容について説明している（前提事実(3)ケ）。そして、参加人が、当時、未だ決定されていないパイプ事業部や参加人全体の今後の事業計画につきこれ以上に具体的な説明や資料提示をすることが可能であったことを認めるに足りる証拠はないし、他方で、原告らがその求める説明及び資料の範囲、必要性、団交事項との関連性等について根拠を示すなどして具体的な要求や説明をしたとも認められない（前提事実(3)ケ）。そうすると、上記のような参加人の対応をもって不誠実交渉であると評価することはできない。また、そうである以上、その後に原告らから同様の要求がされたことに対し、既に説明済みとしてそれ以上説明しなかった（前提事実(5)イ、エ(イ)、オ(ア)、カ(ア)）としても、上記と同様、正当な理由なくして団体交渉を拒否したということとはできない。

したがって、原告の上記主張を採用することはできない。

ウ 原告らは、参加人が平成24年5月頃からパイプ事業部の閉鎖を検討しており、パイプ事業部の業績に関わる資料は提示可能であったにもかかわらず、これらを殊更秘匿して提示せず、団体交渉では同事業部を存続させるなどと述べて（前提事実(3)イ、オ、カ）、参加人に対し同事業部の存続を求めて対抗手段を採る機会を奪った旨主張する。

確かに、証拠及び弁論の全趣旨によれば、参加人は同月頃からパイプ事業の縮小の可能性を検討していたことは認められるものの、当時、東京営業所を閉鎖するなどの大規模な事業縮小（前提事実(6)イ）まで具体的に検討していたことを認めるに足りる証拠はない。

かえって、参加人は、同年4月頃以降、参加人を經由することなく、製造委託先から直接塩ビパイプを発送する直送態勢を構築することで、搬送コストを削減し、業績赤字を解消することを目指していたこと、同年8月頃に東京以外の2営業所の閉鎖が決定されたこと、同年12月頃にその態勢構築のための製造委託先との交渉が決裂したこと、平成25年1月31日に東京営業所の廃止を決定するに至ったことから、鑑みると、参加人は、上記直送態勢の構築を目指し、東京営業所だけは存続させ続けていたところ、平成24年12月頃にその事業計画を断

念せざるを得ない状況に陥ったため、やむなく同営業所の閉鎖に踏み切ったということができ、同年4、5月頃の時点において同営業所を閉鎖することまで具体的に検討していたとは認め難い。そして、参加人が、このように事業縮小の有無及び規模が定まっていない状況において、原告らに対し、同営業所の閉鎖の可能性につき言及した場合には、その事柄の性質上、将来生じるか否かが不確定な事由によって組合員を含む多数の従業員らを徒に不安に陥れて要らぬ混乱を招いたり、あるいは、万が一にもその情報が外部に流出した場合には取引先の参加人に対する信用が揺らぎ、不測の損失、営業上の不利益等を被ったりするなどの諸々の弊害が考えられるところであり、これらの弊害を避けるために未確定なパイプ事業部事業の今後の事業計画の詳細を公開することを控えるという判断も一定の合理性を有するというべきである。また、パイプ事業部の業績に関わる資料は、いずれも平成24年7月以降に作成されたものであるところ、参加人が、同年5月当時、これらの資料を作成可能な程度に事業計画の検討が熟していたことを認めるに足りる証拠はない。加えて、参加人は、平成24年5月17日の団体交渉において、社外秘の本件事業計画書を提示してパイプ事業部の現在の事業状況や事業計画立案の進捗状況などについて説明していることは前項イ記載のとおりである。

これらの事情に照らせば、参加人が原告らに対してパイプ事業の大規模な縮小の可能性を伝えなかったり、上記に説示した以上に資料を開示しなかったりしたことは不誠実であると評価することはできず、同業部の存続を求めて対抗手段を採る原告らの機会を奪ったともいえない。原告らの上記主張は採用することができない。

エ 原告らは、参加人が、パイプ事業部を存続させると口頭で回答した(前提事実(3)イ,オ,カ)にもかかわらずその文書化を拒否した上、その回答の詳細についても明確な説明を拒んでいると主張する。

しかしながら、参加人がパイプ事業部を存続させると述べたことについて原告らからその文書化を求められたがこれに応じていないこと(前提事実(3)エ,カ,ケ(ウ),弁論の全趣旨)、パイプ事業部を存続させるために「努力している」と述べたこと(前提事実(3)カ)、同事業部は平成20年から平成23年まで連続して約3億円以上の営業損失を計上するなど業績は厳しく、原告らに対してもその要旨を伝えており(上記ア)、事業計画も不確定な状況にあったこと(上記ウ)に鑑みると、参加人の上記回答の趣旨は、参加人が同事業部の存続に向けて可能な限り努力する旨宣明したものととどまるというべきであり、それを超えて原告らとの間で同事業部を将来にわたって存続させることを合意したとみることはできない。このように労使間に合意が成立していない以上、参加人がその内容を文書化しないからといって不誠実であるということとはできないし、上記のように可能な限り努力する旨の

宣明という性質からすれば、その内容を詳細に説明すべきものともいえない。

また、確かに、参加人及び原告支部等は、平成15年確認書において「会社が（中略）パイプ事業部を存続させる」ことを「確認し」ている（前提事実(2)カ）が、その文面からして飽くまで「確認」にとどまるものと解され、その確認事項もごく簡潔なものにすぎず労働条件等に関する具体的記載はないこと、本件団交時から約9年前に作成されたものであり、その後の労使を取り巻く状況は刻々と変化していることに照らせば、同確認書は、本件団交時において、参加人を法的に拘束するものと認めることはできない。そうすると、同確認書によって上記認定説示したところは左右されないというべきである。

したがって、原告らの上記主張は採用することができない。

(3) まとめ

以上によれば、原告らが本件団交の各段階で交渉の俎上に乗せた各事項はおおよそ労働者の労働条件等に関する事項ではないということではできないが、刻々と変化する本件団交の目的、経緯、具体的様相、経営環境等に照らしてみると、参加人はその時々において可能な限度で本件団交に対応しているということができ、かかる一連の参加人の対応が、不誠実交渉であるとみることはできず、正当な理由なき団体交渉拒否であるということではできない。

なお、原告らは、本件団交における参加人の不誠実交渉は昭和35年以降続く組合敵視政策の一環である旨主張するが、これまでに説示したとおり、上記参加人の一連の対応が不誠実交渉とはいえないから、原告らの主張はその前提を欠き失当である。

よって、本件団交における参加人の一連の対応は、団体交渉することを正当な理由なく拒んだものとはいえず、不当労働行為（労組法7条2号）に該当しない。

2 争点2（本件異動に係る参加人の対応が不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か）

参加人が平成24年5月21日付けでA1及びA2をパイプ事業部から機械事業部に異動させること（本件異動）は、組合員の個別的労働条件に関わるものであるから、義務的団交事項に該当し、参加人は誠実交渉義務を負うものと解される（前記1(1)ア参照）。そこで、参加人が本件異動に係る団体交渉につき正当な理由なく拒んだといえるか否かを以下検討する。

(1) 原告らは、参加人が配転を実施する際に原告支部との間で事前に十分に協議し、原告支部及び組合員本人の同意を得る旨の労使慣行に反して本件異動を実施した旨主張する。

しかしながら、配転に係る事前協議等についても、前記1(1)イで説示したところと同様、平成7年回答書、B1メモ及び平成14年調書などから上記労使慣行が存在すると認めることはできず、そのほかに同労使慣行が

存することを認めるに足りる証拠はない。

かえって、上記に加え、参加人が平成15年通知書において配転は参加人の人事裁量権に基づき実施されるものであり、「念のため」支部に事前通知すると述べていることも併せ考慮すれば、上記労使慣行が存しないことがうかがわれるところであり、参加人が平成14年頃以降原告支部に対して組合員の配転に先立ってその旨を説明してきた取扱い(前提事実(2)ウ)は、参加人の原告支部に対する自主的な配慮に基づくものと理解することができる。

したがって、原告らの上記主張はその前提を欠き失当である。

- (2) 原告らは、参加人は、平成24年5月17日の団体交渉において、原告らから、①A2の異動後の人員補充の有無に係る質問、②同事業部の人員減少から生じる製品の品質の低下の問題点の指摘、③事業計画の開示及び説明の要求があったにもかかわらず、これらに対する対応を拒否した旨主張する。

しかしながら、上記製品の品質の問題や事業計画に関する事項(上記②、③)については、そもそも本件異動の対象組合員の労働条件等に関わるものではないし、参加人は、同団体交渉に先立つ同月11日の説明会において、原告支部に対して本件異動によるパイプ事業部の運営上の支障(上記①、②)についてはB2本部長がその手当を考えている旨を既に説明している(前提事実(3)キ)。さらに、参加人は、同団体交渉において、本件異動後の人員補充(上記①)については、同異動と同時にパイプ事業部に対して新たに2名の人員の補充を予定している旨回答し(前提事実(3)ケウ)。上記①、事業計画についても一定の回答をした(前記1(2)イ。上記③)。他方で、組合が上記事項に係る要求等に先立ってその回答の必要性、団交事項との関連性等について根拠を示すなどして具体的な要求、説明等をしたとも認められない。

したがって、原告らの上記①ないし③の事項に係る要求等に対する参加人の対応は、不誠実交渉であるとみることはできず、正当な理由なき団体交渉拒否であるということとはできない。原告らの上記主張は採用することができない。

- (3) 原告らは、参加人が平成24年5月17日以降原告らから本件異動や事業計画の内容につき説明を求められ続けたにもかかわらずこれに応じなかった(前提事実(5))旨主張する。

しかしながら、参加人は、同月11日の説明会において、原告支部に対し、本件異動について、発令日、対象者の選定理由及びパイプ事業部の運営上の支障に対する手当(前提事実(3)キ)を、同月17日の団体交渉において、原告らに対し、本件異動の理由や内訳(前提事実(3)ケ)をそれぞれ説明している。また、事業計画については上記(2)で説示したとおりである。そうすると、参加人が同日以降に組合から上記事項についての説明要求に応じなかったとしても、その一連の対応が不誠実交渉であるとみることは

できず、正当な理由なき団体交渉拒否であるということとはできない。したがって、原告らの上記主張は採用することができない。

(4) 小括

以上のとおり、本件異動に係る参加人の一連の対応は、団体交渉することを正当な理由なく拒んだものとはいえず、不当労働行為（労組法7条2号）に該当しない。

3 争点3（本件退職願の撤回に係る参加人の対応が不当労働行為〔労組法7条2項〕であるか否か）

証拠及び弁論の全趣旨によれば、参加人においては、各事業本部長がその事業部に所属する従業員の退職の承認権限を有しており、同本部長が同従業員から退職願を受理して承認すると、その時点で退職合意が成立し、同退職願は退職手続のために総務部に回付されることが認められる。そうすると、B2本部長は、平成24年5月1日、A3に対して退職理由を尋ね、その動機が転職にあつて退職の意思に問題がないことを確認した上で、本件退職願を受理した（前提事実(4)ア）のであるから、同日、参加人とA3との間に退職合意が成立したと認められる。

そして、参加人は同日からA3の退職手続を進めるとともに翌2日には後任の人事異動も発令したところ、本件退職願が提出されてから2週間以上経過した同月17日になって、A3及び原告支部から同退職願を撤回する旨の申出がされた（前提事実(4)アないしウ）。しかし、上記のとおり、同月1日には退職合意が成立しているから、今更本件退職願に係る意思表示を撤回することはできないし、また、当該退職合意を前提としたその後の手続が積み重ねられている状況を考慮すると、同撤回の申出の理由がA3の精神面での不調によるものであった（前提事実(4)エ）としても、その撤回を認めないことが不相当であるともいえない。

このような状況において、参加人は、同月25日の団体交渉において、原告らに対し、本件退職願の提出時に退職合意が成立していること、それを前提として本件退職手続を進めていること、本件退職願の撤回は認められないことを説明した（前提事実(5)オ(イ)）ところ、かかる事情に加え、同団体交渉に先立つ同月18日、23日及び24日にも同様の説明を既に行っていること（前提事実(4)エ、(5)ウ、エ(ウ)）も併せて考慮すれば、上記参加人の一連の対応が不誠実交渉であるとみることはできない。

なお、参加人及び原告らは、同月18日に本件退職願を交渉事項とする団体交渉をしていない（前提事実(3)コ、(4)エ）から、そもそも同日の参加人の対応が不誠実交渉に当たる余地はない。また、参加人は、同日、本件退職願の撤回の申入れを拒絶する際に、原告らに対して同退職願は既に受理され手続が進められれている旨説明しており（前提事実(4)エ）、これをもって不誠実交渉と評価することもできない。

したがって、参加人が同日及び同月25日の各団体交渉において本件退職願の撤回を拒否する理由を説明しなかった旨の原告らの主張は、その前提を

欠いて失当であり、本件退職願の撤回に係る参加人の対応は、団体交渉することを正当な理由なく拒んだものとはいえ、不当労働行為（労組法7条2号）に該当しない。

第4 結論

以上によれば、原告らの請求は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

（別紙）当事者目録

原告 X 1

原告 X 1 東京地方本部

原告 X 1 東京地方本部 X 2 支部

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

参加人 Z 1 株式会社

以上