

# 命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合  
中央執行委員長 X 1

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部  
執行委員長 X 2

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部日本ロール製造支部  
執行委員長 X 3

被申立人 日本ロール製造株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第37号事件について、当委員会は、平成26年3月4日第1605回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

## 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

### 1 事案の概要

平成24年4月16日、申立人全日本金属情報機器労働組合（以下「JMIU」という。）、同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）及び同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部日本ロール製造支部（以下「支部」という。また、JMIU及び東京地本と合わせて「組合」という。）は、被申立人日本ロール製造株式会社（以下「会社」という。）に対し、パイプ事業本部（以下「パイプ事業部」という。）の事業の縮小が見受けられるとし、今後のパイプ事業部の事業計画の提示と労使協議、14年7月10日の当委員会（当時は東京都地方労働委員会）における調査調書及び15年6月13日付確認書を遵守すべきと要求した。これ以後、本件申立てまでに組合と会社とは、24年4月18日、5月9日、17日、18日、25日及び29日に団体交渉を行ってきたが、会社は、どの団体交渉においても、組合が要求する事業計画を提出しなかった。

また、5月18日、会社は、パイプ事業部に所属していた、支部の副執行委員長（当時）であった X3（以下「X3」という。）及び組合員 X4（以下「X4」という。）に対し、機械ロール事業本部（以下「機械ロール事業部」という。）への同月21日付人事異動の辞令交付を行った。組合は、事業計画についての労使協議中にもかかわらず、組合員の人事異動を含む辞令を交付したことに抗議し、5月18日以降、団体交渉等において、人事異動の留保を要求してきたが、会社は、人事異動を実施した。

上記の経過中、パイプ事業部に所属する組合員 X5（以下「X5」という。）は、今後の自身の仕事に不安を感じ、5月1日、同月31日付けをもって退職する旨の退職願を会社に提出したが、その後思いとどまり、17日に退職願を撤回する旨を会社に口頭で伝え、18日の団体交渉の席上、退職願の撤回を书面で提出した。組合は、5月18日以降の団体交渉等においても、X5の退職願の撤回を認めるよう会社に要求したが、会社はこれを認めず、同人は、5月31日付けで退職となった。

本件は、組合が会社に申し入れた、①パイプ事業部の事業の縮小・廃止に伴う組合員の雇用及び労働条件、②5月21日付けのX3及びX4の人事異動、

並びに③ X 5 の退職願撤回の各事項に係る団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は、組合が、①パイプ事業部の縮小・廃止により従業員に及ぼす雇用と労働条件、②5月21日付けのパイプ事業部の組合員 X 3 及び X 4 の人事異動、並びに③ X 5 の退職願撤回の各事項について申し入れた団体交渉に、誠実に応ずること。

(2) 謝罪文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

(1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、主にゴム・プラスチック・金属成型加工用各種機械装置の開発・製造・販売、塩化ビニルパイプの製造・販売及び不動産賃貸等を業とする株式会社である。本件申立時の従業員数は約100名である。会社には、総務本部（以下「総務部」という。）、パイプ事業部及び機械ロール事業部がある。パイプ事業部には、本件申立時、東京、仙台、札幌及び伊勢崎の各営業所があった。

### 【乙1】

(2) 申立人 J M I U 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を組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約9,000名である。

申立人東京地本は、東京都内の J M I U に加入している労働者らが組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約3,000名である。

申立人支部は、会社に雇用される従業員によって組織する労働組合であり、J M I U 及び東京地本に所属している。本件申立時の組合員数は11名である。

会社には、支部のほか、申立外 J 組合（以下「別組合」という。）がある。

なお、本命令書においては、支部の組合員を「組合員」と表記し、それ以外の者は、別組合の組合員も含めて「非組合員」と表記することとする。

### 2 従前の人事異動に関する組合要求及び会社回答

(1) 平成6年9月20日、組合は、会社に対し、同日付要求書及び「事前協議・

同意協定（案）」を提出し、「会社は、解雇・希望退職の募集、出向・配転、職種変更などについては、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て実施」することを要求した。

10月4日、会社は組合に対する回答書により、組合の事前協議・同意協定締結の要求については、「会社はその必要を認めません。」と回答した。

【甲17～19】

- (2) 7年10月4日、会社は、組合に対し、組合からの要求書に対する回答書を提出した。会社回答は、事前協議・同意協定の締結について、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おり、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、今後とも変わることはないというもので、書面での協定化は拒否した。

【甲20、24】

- (3) 15年6月12日、会社は、組合に対し、「お知らせ」と題する書面を提出し、組合員3名のパイプ事業部から機械ロール事業部への異動について、通知した。その書面には、「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。

【乙11、21】

### 3 過去の労使関係の経緯

#### (1) 都労委平成14年不第47号事件

① 14年4月25日、組合は、当委員会に対し、会社が、14年5月にパイプ事業部の生産を停止し、OEM販売（他社が製造した製品を自社の名称で販売すること）に移行すること及び希望退職の募集を行うことを発表したことを受けて、工場閉鎖及び希望退職募集を行わないこと、誠意ある団体交渉をすること等を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立て（都労委平成14年不第47号事件。以下「14不47号事件」という。）を行った。

② 7月10日、14不47号事件の第4回調査期日において、当委員会は組合及び会社それぞれの主張を聴取した。その上で、審査委員は、双方に対し、下記内容のとおり要望した。

「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。」
- ③ 上記審査委員要望を含め、当日の調査内容については、当委員会が作成した調査調書（以下「14不47号事件調査調書」という。）に記載され、同調書の写しは、後日、組合及び会社に交付された。10月4日、組合は、前記不当労働行為救済申立てを取り下げ、14不47号事件は終結した。

なお、14年以降、会社は、パイプ事業部においてはOEM販売に転換し、パイプ製造はほとんど行われていない。

【甲8の1、乙21、審1 p75、76、当委員会に顕著な事実】

#### (2) 15年6月13日付確認書の締結

15年6月13日、東京地本、申立外JMIU東部地区協議会及び支部と会社とは、機械ロール事業部の事業不振に関連して行われていた団体交渉について、下記内容のとおり、「確認書」（以下「15年確認書」という。）を締結した。

「日本ロール製造株式会社は、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。」

【甲8の2、審1 p10、11、62、71】

#### 4 組合がパイプ事業部事業計画提示要求をするに至るまでの経緯

- (1) 24年4月10日、2月からの継続議題である春闘に関する団体交渉が行われた。会社は、組合の賃上げ要求について、上積みはできないと回答した。組合は、23年9月決算で経常利益7億2千万円、純利益3億4千万円もあ

り、納得できないと主張し、パイプ事業部及び機械ロール事業部の不振を会社の所有する不動産に対する賃料収入で補てんしているのは分かるが、それでも利益が上がっているとして、検討してほしいと要求した。会社は、賃料収入で補っている実態を踏まえて、過去に利益が出ていた状況とは異なること、賃上げすれば、パイプ事業部及び機械ロール事業部の赤字が増えることなどを説明した。

なお、会社は、毎年12月下旬頃に前期決算を組合に開示しており、22年9月21日から23年9月20日までの決算報告書も開示していた。

【甲11、乙15、21】

- (2) 24年4月11日、会社は、従業員に対し、18日に辞令交付式を行うことを発表した。

【甲25、乙21、審1 p 17、審2 p 49】

- (3) 4月16日、辞令交付式についての団体交渉が行われた。席上、組合は、要求書により、おおむね下記の2点について、会社に要求した。

① 賃金について、労使協議継続中であり、妥結に至るまで、賃金改定に係る発表を4月18日の辞令交付式の中で強行しないこと。

② パイプ事業部に関し、現在、事業の縮小傾向が見受けられる。以下のとおり対応すること。

ア 今後の見通し（計画）を明らかにすること。

イ 14不47号事件調査調書及び15年確認書を遵守し、対応すること。

会社は賃上げ交渉について、別組合とは妥結したことから、4月18日に別組合との妥結内容に従い、辞令交付式を実施したい旨を述べたが、組合は反対し、辞令交付式の延期を要求した。

【甲1の2、3の1、11】

- (4) 4月17日、辞令交付式について、組合に対する説明会が行われ、会社は、18日に予定していた辞令交付式を20日に延期することを説明した。

【甲11】

- (5) 4月18日午前10時30分、春闘交渉を議題とする団体交渉が行われた。組合は、賃上げの上積みを要求したところ、会社は、検討したが上積みはできない旨を回答した。

組合は、賃上げの上積みができないなら、経営状況の開示が必要であり、組合員に十分説明できるだけの資料を出してほしい、23年9月から24年3月までの半期分の決算でもよいので開示してほしいなどと述べた。会社は、パイプ事業部の赤字は、Y2 取締役パイプ事業部本部長（以下「Y2本部長」という。）がパイプ事業部内の営業会議で話している金額に6か月分を掛けた金額である、機械ロール事業部の赤字は、半期で3,000万円あると回答した。組合は、さらに、パイプ事業部の赤字について、具体的な金額を示すよう求めたが、会社は、パイプ事業部本部長の判断であるため、具体的な数字は出せないと回答した。

また、組合がパイプ事業部は続けていくのかと質問したところ、会社は、パイプ事業部は続けていくと回答した。

【甲1の1、11、乙6、21、審1 p74、審2 p50、53】

- (6) 4月18日午後5時30分、組合は、会社が数字を示したことを評価して、昼休みに臨時大会を開催し、組合員の了承を得た上で、会社に対し、「全組合員に交渉の状況を説明し、今の経営状況を理解してもらった。納得できる情報があれば早く終結することができる。」と述べ、春闘の賃上げ交渉については妥結する旨を回答した。

【甲11、審1 p17、18】

- (7) 4月19日、会社は、組合の4月16日付要求書に対して回答書を提出した。その内容は、おおむね以下のとおりであった。
- ① 辞令交付式は4月20日（金曜日）に行う。
  - ② 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いる。今後の事業計画については検討中であり、固まり次第発表する。

【甲3の3】

- (8) 4月20日の辞令交付式でパイプ事業部の非組合員の従業員を対象に同月21日付人事異動の辞令交付が行われた。

【乙21】

- (9) 4月23日、組合は「組合見解及び要求書」と題する書面を会社に提出した。その内容はおおむね以下のとおりであった。

① 4月19日付回答書に対する組合見解

ア 4月18日に賃上げに関する労使合意がなされたが、今後とも労働条件の改定について労使の合意形成がなされるまで、会社は、一方的に従業員に改定発表をしないことを態度表明すべきである。

イ パイプ事業部に関する会社回答は、4月18日の交渉経緯を逸脱している。組合の「パイプ事業部はなくすことはないですね。」の質問に、会社は、「パイプ事業部は、続ける。」と明言し、労使の確認がなされた。しかし、会社回答は「パイプ事業部存続」の明確な態度を明示していない。「パイプ事業部を存続する」ことを前提とした回答と要求書で示した「14不47号事件調査調書」及び「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）に対する会社の意思を表明すべきである。

② 上記①を踏まえ、以下のとおり改めて要求する。

ア 労働条件の協議継続中は、会社は一方的に従業員の労働条件改定を発表しないこと。発表する場合は、労使の合意形成がなされてから発表すること。

イ パイプ事業部に関し、

(ア) 14不47号事件調査調書及び15年確認書を遵守すること。

(イ) 会社は、今後の事業計画について、組合にその都度報告し、組合が必要とした事項は労使協議を行うこと。

(ウ) 従業員の解雇（含む転籍）・出向・配転・異動・希望退職の募集などを行う場合は、事前に組合と十分協議し、組合の理解と合意を得て行い、会社は一方的にこれらを行わないこと。

【甲4の2】

5 X3及びX4の人事異動に至る経緯

(1) 5月7日、パイプ事業部の事業計画について、組合に対する説明会が行われた。会社は、「パイプ事業部の業態の変換、塩ビパイプOEM主体で販売してきたが損益に改善がみられず、塩ビ以外の商材を多品種で販売し、塩ビについては在庫（ない）で、直送販売していく方向にしていきたい。まだ、体制その他は他社と交渉をもっていないので社内的にもはっきりして



いない。間口を広げた商売をしていきたい。」と説明した。また、組合は、「雇用その他を守ることが組合の主旨です。」と述べ、会社は「事業を継続していくためです。雇用は守ります。」と回答し、若干の人事異動もあると説明した。

組合は、会社は製造を主体とした商売にしないとダメ、パイプもOEMに切り替え、一時的には良くなったが、生産をしなくなったことでこうなったのだと思う、今も付加価値の高いものをつくることにより商売を成り立たせているとし、「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。

最後に、組合が、雇用を守ることを確認するよう要求したところ、会社は、「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。そのため検討しています。」と回答した。

【甲11】

(2) 5月9日、4月23日付「組合見解及び要求書」の要求内容を議題とする団体交渉が行われた。

席上、会社は、組合要求に対する下記①ないし④の内容の回答書を組合に提出した。

- ① 組合との協議は誠意を持って行う。ただし労使で合意形成ができなければ辞令を交付できないとは考えていない。
- ② 14不47号事件調査調書については、当時の諸問題についての要望であり、労使間で合意したものではない。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。
- ③ 事業計画は会社において決定し、必要と考える場合には組合に説明する。
- ④ 貴組合員の異動等については事前に説明している。

そして、団体交渉では、組合は、この回答書に対し、「この回答では『誠意を持って』を覆す内容となっているではないか。」「これでは、労使で協議してやっていく姿勢がない。」、14不47号事件調査調書について、「これは当時の事だけを言っているわけではない。調書はずっと生きている。」「調書の中に『組合に対し必要な経営情報を開示し』とあるが、合意形成

に向けて情報開示していくことを再確認してほしい。」、15年確認書について、「確認書を遵守すると表明すべきだ。」、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、それを実行する過程で労使協議していこう。」と述べ、利益を上げている商品もある、顧客のニーズに応えながら、そういう商品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の意見を出し、会社回答の全面的な修正を要求した。

これに対し、会社は、合意形成ができなかった時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はいっていない、今までどおり協議は誠意を持って対応していく、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などと回答した。

【甲4の3、11、乙7】

- (3) 5月11日、会社は、人事異動に関して、組合に対する説明会を開催した。会社は、機械ロール事業部に退職する従業員がいるため、X3及びX4を同事業部へ人事異動させたいと説明した上、「機械（ロール事業部）は、機械の勉強をしている人でないと難しいので。」と述べた。これに対し、組合が「いつからですか。」と質問したところ、会社は、「5月21日付けで辞令交付したい。」と説明した。

さらに、組合が「パイプ（事業部）の業務は2人が抜けたら大変ではないか。」と述べたところ、会社は、「その辺はY2本部長の方で考えている。」と説明した。

なお、X3は、工業高校の機械科を卒業しており、X4は、大学の工学部金属工学科を卒業し、材料力学及び機械工学概論等を履修した。

【甲11、審1 p44、審2 p32】

- (4) 5月15日、組合は、会社に「抗議及び団体交渉申入書」を提出し、前記(2)の5月9日の団体交渉で提出された回答書の修正もなく、以後、労使協議もない段階で、5月21日付けでX3及びX4を機械ロール事業部に異動させることを説明する会社の態度は誠意ある対応とはいえないとして、おおむね以下の内容を要求した。

① 会社は、速やかに修正回答を提出し、労使協議を行うこと。

② 誠意ある労使協議が成立するまで、X 3 及びX 4 の異動は行わないこと。

③ パイプ事業部の事業計画及び会社全体の事業計画を提示すること。

【甲 5 の 1】

(5) 5月17日、同月15日付「抗議及び団体交渉申入書」を議題とする団体交渉が行われた。会社は、X 3 及びX 4 の機械ロール事業部への異動について、「機械（ロール事業部）も人が足りない。補充したいが新入社員など募集して内定を出したが断られた。その中で会社内でも、PCシステムの入れ換えなど各部署に携わる人が必要。」と説明した。

また、組合は、パイプ事業部の組合員の中には「事業計画が明らかになっていない段階で人事のことを話したら夜寝れないと悩んでいる人もいる。」と述べたところ、会社は、「計画の骨子はできているが、発表できる段階でもない。交渉中なので決まり次第発表することになる。」と述べた。その後、組合は事業計画を出してから人事異動について交渉すべきであると主張したところ、会社は、「パイプ（事業部）については今の段階では、塩ビだけでなく間口の広い商売へ変更、機械（ロール事業部）は、技術を目指にやっけていくということで、試験室を新設してやっけているが、なかなか軌道にのっていない。今の段階はそこまです。」と述べた。組合が、事業計画を文書で出すよう要求したところ、会社は、説明した内容であれば文書を作ると応じた。

昼休憩の後、団体交渉が再開され、会社は、外部にも発表していないので社内扱いの資料として、「事業計画について」と題する書面、5月9日の回答書の修正回答として回答書を組合に提出し、読み上げた。「事業計画について」と題する書面の内容はおおむね下記①のとおりであり、回答書の内容はおおむね下記②のとおりであった。

① 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。現在も継続してコストの削減、在庫製品の圧縮等でパイプ事業部の立て直しを図っている。

今回、取扱い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商品の管

理コスト、商品の発送コストその他の副次効果を期待している。

また、全社で現在大幅なシステム変更に取り組んでいる。なお、機械ロール事業部では退職者の補充を計画していたが、思うように人が採用できていないのが現状であり、新規に人を採用したところで基本的な仕事の進め方や、社内の対人関係を習得するには時間がかかると思われる。そのため、人事異動により対応すべきとの結論に至った。

②ア 辞令交付については組合と誠意を持って協議を行う。

イ 14不47号事件調査調書については、当時の諸問題についての要望であり、労使間で合意したものではない。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。

ウ 事業計画は会社において決定する。開示できる事項については必要な限り説明する。

エ 組合員の異動等については事前に説明している。

そして、団体交渉では、会社が、「事業計画について」と題する書面と修正回答として回答書を提出し、また、組合員の異動は事前に説明するので理解してほしいと述べたところ、組合は、「説明するだけではダメ、そこから労使協議が始まるのだから。パイプ事業部の5月9日交渉で、パイプ事業部は存続させる、と言っている。コスト削減を図り事業を継続していくと言っていた。それで雇用を守ると回答。その内容がない。」と述べて、「事業計画について」と題する書面及び回答書の修正を求めた。さらに、組合が、人事異動の内訳を教えてほしいと求めたところ、会社は、人事異動の内訳及び人事異動実施後のパイプ事業部の人員について説明した。次回の団体交渉を5月18日午後6時30分から行うこととなった。

【甲5の2、5の3、11】

(6) 団体交渉終了後、会社は、組合に対し、翌18日に人事異動対象者本人に21日付人事異動の辞令交付を行うことを伝えた。

【甲25、乙21】

(7) 5月18日、午前8時30分、会社は、同月21日付人事異動対象者に対して辞令交付を行った。

【甲25、乙21】

- (8) 5月18日、組合は、会社に対し、抗議文を提出し、事業計画について、労使協議中にもかかわらず組合員の人事異動を含む辞令交付を行ったことに抗議した。抗議文には「当該組合員2名の本辞令は労使協議中につき、労使での合意形成が成されるまで、組合で預かりとする。」と記載されていた。

【甲5の4】

- (9) 5月18日、午後6時30分から、団体交渉が行われた。

組合は、X3及びX4を含む人事異動の辞令交付を行ったことについて、5月21日に向けて合意するため、この団体交渉も設定しており、交渉中の段階に辞令交付を行ったことに抗議するとともに、辞令を留保することを要求した。会社は、5月21日付けで発表すると言ったのであり、辞令を留保することはできないと回答した。

【甲11、25、乙8】

## 6 X5の退職願の撤回に至る経緯

- (1) パイプ事業部業務部輸送課に所属するX5は、パイプ事業部の人員が減っていくことから、今後の自身の仕事に不安を感じ退職することとし、5月1日、Y2本部長に同月31日をもって退職する旨の「退職願」を提出した。これを見たY2本部長の問いに対し、X5は就職が決まっている旨答えたので、Y2本部長は、「わかった。」と答えて、退職を承認し、「退職願」を退職の手続のため総務部に回した。

【甲25、乙3、21、審2 p64】

- (2) 会社においては、退職願が提出された場合の承認権限は各事業本部長が有しており、パイプ事業部においてはY2本部長が承認権限を有している。事業本部長が退職を承認すると、退職合意が成立したものとして、退職願は退職の手続のために総務部に回付されることとなっている。

【乙21、審2 p64】

- (3) X5の5月31日付退職により業務部輸送課の人員が1名不足することとなったため、同月2日、会社は、総務部の職員1名を同月21日付けで業務部輸送課に異動させることとし、同職員に対し、口頭で同月21日付けの異動を命じた。

【乙21】

- (4) 5月17日、X5は、支部のX6執行委員長（当時）とともに総務部を訪れ、5月1日に提出した退職願について撤回するとY3取締役総務本部長（以下「Y3総務本部長」という。）に口頭で伝えた。

【甲25、乙21、審1 p91】

- (5) 5月18日の団体交渉（前記5(9)）の席上、X5は、「退職願い撤回届書」を提出した。その書面には、5月1日に提出した退職願を撤回すること及び退職願を提出した経緯として「パイプ事業部の3月21日付人事異動での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。会社は、退職願を受理して手続を進めており、撤回は認められないと回答し、組合は、撤回を認めるよう要求し、正式に申入れを行うと述べた。

【甲6、11、25、乙8】

#### 7 本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 5月21日、会社は、X3及びX4に対するパイプ事業部から機械ロール事業部への人事異動を行った。

また、組合は、会社に「抗議および要求書」を提出した。この書面には、会社が、㊦組合要求事項のひとつであるパイプ事業部の事業計画に関連する人事異動の辞令交付を5月21日午前8時30分に行うことを一方的に発表した、㊧組合は、合意形成できるよう5月18日午後6時30分から団体交渉を予定していたところに辞令交付し、団体交渉では、会社は辞令の留保にも応じなかった、㊨X5の退職願についても、会社の方針であり撤回できないとして拒否したなどとして、おおむね以下の内容の要求を行った。

- ① 4月23日付組合要求書に基づく、労使協議を今回の「人事異動」を含め誠意をもって行うこと。
- ② X5の「退職願い撤回届書」を受理し、同人を現在の身分と業務にて引き続き雇用すること。

【甲7の1、26、27】

- (2) 5月22日、組合は、会社に「抗議及び質問書」を提出し、おおむね以下

の内容の要求を行うとともに、X5の退職手続を進めていることに抗議した。

- ① 人事異動を一方的に行ったことに対する謝罪の用意はあるのか。人事異動を一旦留保し、交渉に応じる姿勢はあるのか。
- ② 4月23日及び5月15日付けで組合が提出した書面に誠意をもって、正面から応える文書回答（事業計画及び資料を含む）の用意があるのか。
- ③ X5の退職手続を一旦止めて誠意ある労使協議に応じる姿勢があるのか。

【甲7の2】

- (3) 5月23日、会社は、組合に回答書を提出し、前記(1)の組合の同月21日付「抗議および要求書」に回答し、X5の退職願撤回について、「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。

【乙5】

- (4) 5月24日、会社は、組合に回答書を提出し、前記(2)の組合の同月22日付「抗議及び質問書」に回答した。内容はおおむね以下のとおりであった。

- ① 前記(2)①について

そもそも会社は、不誠実な態度をとったことはない。人事異動については、全社的な計画の中でなされたことであって、協議には応ずるが、留保するつもりはない。

- ② 前記(2)②について

5月17日付けで事業計画についての書面は交付済みであり、これ以上の文書回答（事業計画及び資料含む）は必要ないものとする。

- ③ 前記(2)③について

会社は、本人との合意に基づいて退職手続を進めている。

【甲7の3】

- (5) 5月24日、組合は、会社に、抗議文を提出し、前記(3)の会社の同月23日付回答書に対し、X5は退職に合意した事実はない、現在の身分と業務にて引き続き、6月1日以降も就労する意思を表明すると回答した。

【甲7の4】

- (6) 5月25日、団体交渉が行われた。組合は、14不47号事件調査調書に基づ

き、人事異動に当たり、事業計画の開示が必要であると主張し、会社は、「説明できることは説明している。」と回答した。これに対して組合は、「説明できないところでも計画はあるでしょう。その計画を出してくれ。」と要求したところ、会社は、「関係先と交渉中で、変なうわさが一人歩きすると得意先で変なことになりかねない。」と回答した。

また、X 5 の退職願撤回については、会社は、「会社の方針として5月1日の段階で本人は合意したと考え、手続を開始し続けている。撤回はできません。」と説明した。組合が撤回を認めない理由について質問すると、会社は、「それは言えません。」、「会社の方針だから。」、「結論は申し上げられません。」などと回答した。

【甲11】

- (7) 5月29日、団体交渉が行われた。X 5 の退職願撤回について、会社は、5月1日に退職願を受け取った段階で合意が成立しているため撤回できない、退職願撤回は今までも認めていない、今までどおりであると説明した。組合は、翌日の5月2日にY 2 本部長からX 5 の退職願については、承認されるかどうか分からない、と聞いたと述べた上で、再度、退職願の撤回を認めるように再検討を要求したところ、会社は、再検討する旨を回答した。

約20分間の休憩の後、団体交渉が再開された。会社は、Y 2 本部長のX 5 の退職願については、承認されるかどうか分からないとの発言について、同人は、今後の人員配置のことを言っている、退職願を受け取った状況は、就職が決まったので退職願を出したとのことだったので、受け取った。退職願撤回を認めないということに変更はないとの説明を行い、この検討結果については、社長と話し合った結果であることを説明した。

【甲11、乙9】

- (8) 5月31日、X 5 は、会社を退職した。

【審査の全趣旨】

- (9) 5月31日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 8 本件申立て後の経緯



- (1) 6月7日、事業計画、配転及びX5の退職願の撤回問題を議題として、団体交渉が行われた。組合が、パイプ事業部の事業計画について、「運賃・在庫・人件費等があり、そのあたりのコスト削減だと思う。しかし、それを資料で出してもらいたい。」「2002年の時もパイプの損益分岐点で、これを上回るか、下回るかで今後どうなると説明があり、組合も東京都労働委員会もあったが合意して今の業務を受入れることになった。」と述べ、会社は、どこまでできるか分からないが検討する旨、回答した。

【甲11】

- (2) 6月26日、団体交渉が行われた。組合が、夏季一時金に関し、経営資料の開示を要求し、また、パイプ事業部の赤字額について、「4月18日の団体交渉では大きな赤字とだけで具体的な数字はなかったと思うが。」と述べたところ、会社は、「Y2さんからコンスタントに3,000万円の赤字で単純に6か月掛けてもらえば良いと、そう回答したはずです。」と回答した。組合は、会社からの決算報告書だと夏季一時金をもっと出せることになる」と述べ、パイプ事業部及び機械ロール事業部の経営資料の開示を要求した。

【甲11、乙21】

- (3) 7月3日、夏季一時金について、組合に対する説明会が行われた。会社からは、社外秘、コピー厳禁との表示のある資料が配付された。その資料には、パイプ事業部と機械ロール事業部の販売高と赤字額が表と棒グラフにした形で記載されていた。

【甲11、乙12】

- (4) 7月6日、パイプ事業部の事業に関して、組合に対する説明会が行われた。会社は、社外秘、コピー不可との表示のある「パイプ事業部の業態転換について」と題する書面を配付した。その書面には、今後の事業部の方針及び現状分析として、売上、営業損益推移、費用の内訳、営業所別損益状況など6点が記載され、問題点のまとめとして、7項目が記載されていた。最後に「塩ビ管事業を核に生き残るためには、大胆な発想による『抜本的な改革』が必要」と記載されていたが、それ以上の具体的な記載はなかった。

会社は、関係先と交渉中のため、今言えるのはここまでであると説明し

た。

【甲11、乙13】

- (5) 8月29日、パイプ事業部の営業所に関して、組合に対する説明会が行われた。会社は、11月30日で、札幌営業所及び伊勢崎営業所を閉鎖する予定であると説明した。

なお、札幌営業所及び伊勢崎営業所に組合員はいない。

【甲11、乙21、審2 p56】

- (6) 25年1月31日、会社は、24年12月にOEM先との交渉が破談したことを受けて、取締役会で東京営業所の廃止を決定した。

【乙21、審2 p56、57】

- (7) 25年2月4日、会社は、組合に対し、「パイプ事業の今後について（お知らせ）」と題する書面を提出し、5月20日をもって、パイプ事業部を縮小し、仙台営業所のみ営業することを通知した。

【乙17】

- (8) 5月21日以降、パイプ事業部の営業所は、仙台営業所のみとなった。

【審査の全趣旨】

### 第3 判 断

- 1 パイプ事業部の事業の縮小・廃止に伴う組合員の雇用及び労働条件に関する団体交渉について

- (1) 申立人組合の主張

- ① 事業計画の説明について

14不47号事件は、14不47号事件調査調書を受けて、労使が同意し、組合が申立てを取り下げたものである。また、15年確認書は、機械ロール事業部の縮小問題について、先のパイプ事業部における協議の上合意された内容に準ずることで、この問題を終結させたものである。これらの文書はその場限りのものではなく、パイプ事業部の今後についても、労使双方の行動に指針として有効なものである。

会社は、労働者の配転や業務変更をもたらす事業所の縮小閉鎖を行うときは、これまで組合の同意の上実行してきたのであるが、本件では、会社は14不47号事件調査調書や15年確認書を無視し、組合の同意を求め

ないまま実行しようとした。事業所の縮小閉鎖問題は経営者の専権に属し労働組合の容かいを認められないというものではない。パイプ事業部の縮小・廃止及びそれに伴う組合員の配転については、義務的団体交渉事項である。

組合は、23年末頃、会社が24年6月頃をもってパイプ事業部の閉鎖を決断したとのうわさを聞いていたところ、4月頃パイプ事業部で仕入れをストップさせて、在庫を減らしているという報告を受けた。パイプ事業部が閉鎖されることになれば、大規模な解雇や配置転換等を伴う可能性が高く、組合員の雇用や組合員の家族の生活に影響するため、パイプ事業部の閉鎖・縮小の計画があるのか、団体交渉で議題とするようになった。

会社は、団体交渉において、パイプ事業部は続けると回答していたが、具体的にどのようにして続けていくのか、会社の考えを聞いたかったのであり、続けると回答するだけでは、話し合いにはならない。

## ② 会社の経営資料の提示状況について

組合が、パイプ事業部の経理状況に関する資料の提示を求めても、会社は、十分な資料を提示しなかったし、4月18日の団体交渉で、パイプ事業部の決算数字（赤字総額）については、開示を拒否した。組合が経営資料の提示を求めたのは、赤字の原因や赤字を踏まえた今後の事業計画の説明を受けた上で、パイプ事業部が今後どうなるのか、組合としての見通しを立て、労働者の雇用が守られることを確認することが目的であったが、4月18日以降に会社が提示した資料も、赤字であるデータが記載されたものにすぎず、組合は、判断することができなかった。

## ③ パイプ事業部の継続及び雇用を守ることの書面化について

会社は、口頭ではパイプ事業部は続ける、雇用は守ると言いながら、書面化を求めるとそれを拒否し続けた。「団体交渉でそういうことを明言しておれば、同意内容の文書をつくる必要はない。」という会社の主張は、文書化しないことの正当な理由になるものではなく、かえって、組合が不安に思っている点を全く理解しない態度の表れといえる。

## (2) 被申立人会社の主張

① 事業計画の説明について

14不47号事件の審査委員要望は、審査委員が当時の諸問題について要望事項として述べたものであり、会社と組合との間で合意した内容ではない。15年確認書については、あくまで当時の紛争に関して作成されたものであり、機械ロール事業部とパイプ事業部の存続と雇用を守ることを未来永劫約束したものではない。

パイプ事業部の業態転換を含む会社の経営方針は、それ自体は義務的団体交渉事項とはならず、労働条件や労働者の雇用そのものに関係がある場合にのみその面から義務的団体交渉事項になるにすぎないものである。パイプ事業部の経営計画について、外部との交渉・折衝をしている段階では明らかにできない部分や、変更となる可能性が多分にあるなかで、できる範囲の説明を行った。その上で、当該計画に伴う労働者の雇用への影響については、雇用は守る旨回答し、決定された人事異動についても、団体交渉を行い、異動理由も説明しているのだから、会社の対応に不十分なところはない。

それにもかかわらず、組合は、経営事項であって、義務的団体交渉事項ではない事業計画そのものについての団体交渉を求めるものであるから、不当労働行為が成立する余地はない。

② 会社の経営資料の提示状況について

会社は、4月18日の団体交渉で、パイプ事業部の決算の数字（赤字総額）については、Y2本部長が営業会議で説明した損失額の6か月分の損失が発生していることを説明している。

事業計画については、最終決定された25年1月31日までは組合に具体的に説明することができなかつたため、会社は、取引先等との交渉状況に関係なく説明できる事項を説明してきたが、組合は、交渉中かつ未確定の事業計画を明らかにせよとの要求を繰り返すばかりであった。

③ パイプ事業部の継続及び雇用を守ることの書面化について

団体交渉は、書面でのやりとりではなく、対面での交渉を行うことが本質であり、会社が団体交渉で発言したことを書面に記載しなかつたことが不誠実であるとの組合の主張は、団体交渉の本質に反するものであ

る。

パイプ事業部の存続、雇用を守るという会社回答は、あくまで回答時点での方針を述べたものにすぎず、しかも会社として、回答をした事実を争っていないのであるから、重ねて文書回答する必要性はない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 事業計画の説明について

ア 組合は、会社がパイプ事業部を、どのようにして続けていくのか、会社の考えを具体的に聞いたかったのであり、ただ続けると回答するだけでは、話し合いにはならないと主張する。

イ 組合は、4月16日の要求書において、パイプ事業部の今後の見通し（計画）を明らかにすることを要求した（第2・4(3)②）。会社は、4月18日の団体交渉においてはパイプ事業部は続けていく（第2・4(5)、同月19日付回答書では今後の事業計画が固まり次第発表する（同(7)②）、5月7日の説明会においては、「パイプ事業部の業態の変換、塩ビパイプOEM主体で販売してきたが損益に改善がみられず、塩ビ以外の商材を多品種で販売し、塩ビについては在庫<sup>（ない）</sup>で、直送販売していく方向にしていきたい。まだ、体制その他は他社と交渉をもっていないので社内的にもはっきりしていない。間口を広げた商売をしていきたい。」（第2・5(1)）、同月9日の団体交渉においては、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などと回答している（同5(2)）ことが認められる。

ウ 5月17日、会社は「事業計画について」と題する書面を提出したが、同書面は、会社が、「計画の骨子はできているが、発表できる段階でもない。交渉中なので決まり次第発表することになる。」とも説明した上で、組合の要求に応じ、社内扱いの資料として、組合に提出したものである（第2・5(5)）。その内容は、継続してコストの削減、在庫製品の圧縮等でパイプ事業部の立て直しを図っていること、取扱い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こと、直送体制により在庫商品の管理コスト、商品の発送コストその他の副次効果を期待していることなどを説

明する（第2・5(5)①）ものであった。

エ 5月25日の団体交渉において、会社は、パイプ事業部の事業計画について「説明できることは説明している。」と述べ、組合の、「説明できないところでも計画はあるでしょう。その計画を出してくれ。」との要求に対し、「関係先と交渉中で、変なうわさが一人歩きすると得意先で変なことになりかねない。」と回答している（第2・7(6)）。

このように、会社は、説明できる範囲では説明をしていることを述べ、関係先である他社と交渉中であるため、組合の求める内容では要求に応じられないことを回答し、事業計画については、他社と交渉中であつたり、社内的にもはっきりしていない状況であることや、社内扱いの資料も交付し、説明しており、会社は、その段階でできる範囲の説明をしてきたものと認めることができる。組合の求める内容での具体的な計画を開示できない理由については、他社と交渉中であることを述べており、取引先に与える影響を考えると、開示できないとすることにはそれ相応の理由があつたと認められる。

オ 会社の事業計画は、組合員の雇用や労働条件など労働者の地位に影響を及ぼす場合には、その影響を及ぼす限りにおいて、義務的団体交渉事項といえる。しかし、組合は、5月7日の説明会では、労使で方向性を話し合い決めていきたい（第2・5(1)）、同月9日の団体交渉においては、事業計画を実行する過程で労使協議していきたい、利益を上げている商品だけは残すなどして労使で協議し、事業を継続していくべきだ、などと述べており（同(2)）、パイプ事業部の事業計画に関して、組合員の労働条件以外の経営方針に関することまで交渉を求めていた面が窺える。

カ 以上のとおり、会社は、パイプ事業部は続けるとだけ述べ、具体的な説明をしていなかったとはいえず、組合員の雇用や労働条件について、その時点でできる範囲の説明をしてきたものと認められることから、会社の対応が不誠実であつたとはいえない。

なお、組合は、14不47号事件調査調書や15年確認書はその場限りのものではなく、パイプ事業部の今後についても、指針として有効であ

り、会社はこれを無視したとも主張するが、上記イないしオの経過を総合的に勘案すると、会社の対応は、14不47号事件調査調書記載の要望や15年確認書の趣旨に反したものであるとはいえない。

② 会社の経営資料の提示状況について

ア 組合は、会社が、4月18日の団体交渉において、パイプ事業部の決算数字（赤字総額）の開示を拒否し、また、同日以降に提示した資料は、赤字であるデータが記載されたものにすぎず、組合がこれらの資料から労働者の雇用が守られることを確認することはできなかつたと主張する。

イ 確かに、4月18日の団体交渉において、会社は、パイプ事業部の赤字の金額については、パイプ事業部内の営業会議で話している金額に6か月分を掛けた金額である、具体的な金額については、パイプ事業部本部長の判断であるため、具体的な数字は出せない、と回答しており（第2・4(5)）、明確な金額は答えていない。

ウ しかし、これに先立つ4月10日の春闘を議題とした団体交渉において、組合は、会社が賃上げの上積みに応じないことに対し、23年9月決算で経常利益7億2千万円、純利益3億4千万円もあり、納得できないと主張した上で、パイプ事業部及び機械ロール事業部の不振を会社の所有する不動産に対する賃料収入で補てんしているのは分かるが、それでも利益が上がっていると発言している（第2・4(1)）。また、組合は、毎年、会社から決算報告書の提出も受けていた（第2・4(1)）。

さらに、組合は、4月18日の前記イの会社の説明を受け、「全組合員に交渉の状況を説明し、今の経営状況を理解してもらった。納得できる情報があれば早く終結することができる。」と述べ、会社が数字を示したことを評価して、春闘の賃上げ交渉を妥結している。（第2・4(6)）。

これらのことから、組合は、会社の経営状況について、パイプ事業部と機械ロール事業部の赤字を賃料収入で補てんしている実態や前期決算の内容を理解していたことが窺える。また、組合は、パイプ事

業部の赤字額についても、Y2本部長がパイプ事業部内の営業会議で話している金額に6か月分を掛けた金額であるという会社の説明によって、会社の経営状況はある程度説明されたと評価していたものといえる。

エ 一方、組合は、4月及び5月の交渉経緯の中で、事業計画に関連する要求として、4月16日に、今後の見通し（計画）を明らかにすること（第2・4(3)②ア）、同月23日に、労使協議を行うこと（同4(9)②イ(i)）、5月15日に、パイプ事業部の事業計画及び会社全体の事業計画を提示すること（同5(4)③）、同月22日に、4月23日及び5月15日付書面への文書回答（事業計画及び資料を含む）要求（同7(2)②）、同月25日に、事業計画開示の要求（同7(6)）等を行っているが、いずれも抽象的な要求にとどまり、会社に具体的な要求をしていたとはいえない。

オ 以上から、組合は、会社の経営状況について、ある程度は理解していることが窺え、パイプ事業部の赤字額については、4月18日の会社の説明で一応の理解をしていたものといえる。また、賃上げ交渉のための経営資料と事業部の存続に関する経営資料を同視することはできないとしても、4月及び5月の交渉経緯の中で、組合は、パイプ事業部の経営状況に関する資料については、具体的に要求していないのであるから、前記①のとおり、検討中の事業計画が組合員の労働条件にどのように影響するかも明確になっていない段階であり、組合員の雇用や労働条件について、会社が、その時点でできる範囲の説明をしてきたものと認められることを考えると、パイプ事業部の決算資料を示さなかったことが不誠実であったとまではいえない。

③ パイプ事業部の継続及び雇用を守ることの書面化について

ア 組合は、会社が、パイプ事業部は続ける、雇用は守ると口頭で言いながら、書面化を求めるとそれを拒否し続けたことが不誠実であると主張する。

イ 会社は、パイプ事業部は続けていく（第2・4(5)）、雇用は守る（同5(1)）と口頭で述べていることは認められるが、これらのことを明確



に記載した文書を組合に提出していない。5月9日にも、会社は、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などと口頭で回答しているが（第2・5(2)）、同月17日の「事業計画について」と題する書面では継続してコストの削減、在庫製品の圧縮等でパイプ事業部の立て直しを図っているなどのみの記載となっている（同(5)①）。

ウ このように、会社は、パイプ事業部の継続及び雇用を守ることを明確に文書に記載していないが、パイプ事業部が存続する形で雇用を守るよう努めることについて、それが窺える形で、「事業計画について」と題する書面でも回答しており、上記イの経緯のとおり、会社が回答している内容は一貫している。

また、パイプ事業部の継続及び雇用を守ることを書面化しないことにより、団体交渉が阻害された事実も認められない。

エ なお、その後、会社はパイプ事業部の大幅な縮小を余儀なくされた（第2・8(5)～(8)）が、それは取引先との交渉が破談したためにやむを得なかったことといえ、会社が上記交渉において述べていた方針を理由もなく覆したものではない。

オ 以上のような経緯に照らせば、会社が、組合が求める形での書面化に怠っていないとしても、そのことが不誠実であったとまではいえない。

## 2 5月21日付けのX3及びX4の人事異動に関する団体交渉について

### (1) 申立人組合の主張

会社は、組合員の人事異動については、組合と十分に協議し、組合の了承を得てから、実施すべきであり、これまでもそのように人事異動がなされていた。

しかし、会社は、X3及びX4の人事異動の理由や、人事異動後のパイプ事業部がどうなるのかについて、組合の質問に対し、回答しないまま、5月18日午前8時30分に辞令を一方向的に交付し、同日の団体交渉にも撤回や留保には応じなかった。

また、X3及びX4の異動理由についても、機械の勉強をしている人で

ないと難しいという理由以外に説明はされていない上に、同人らは機械に対する造詣は深くなく、実態にそぐわない理由で人事異動を強行した。

## (2) 被申立人会社の主張

会社は、組合員の人事異動については、従前から組合に事前に説明していた。そして、非組合員は4月21日付けで異動させたが、X3及びX4については説明が必要なため、5月21日付けで異動させることとした。

組合からは、X3及びX4がパイプ事業部から抜けることによる戦力ダウンが心配との発言があったが、仕事については、きちんと流れるようにY2本部長の方で考えることを説明し、異動理由についても説明した。

これまでも、会社は、組合に事前説明はするが、組合及び本人の同意が必要とは考えておらず、組合及び本人の同意が得られていない段階でも人事異動を実施してきた。

## (3) 当委員会の判断

① まず、会社における組合員の人事異動についての労使関係について検討する。

会社と組合との過去の交渉経緯をみると、6年9月20日に組合が人事異動等に関する事前協議・同意協定の締結を要求したのに対し、「会社はその必要を認めません。」と回答し(第2・2(1))、7年10月4日にも、事前協議・同意協定の締結について、協定化を拒否した事実(同(2))が認められる。

また、15年6月12日には、会社は、組合員の人事異動を組合に通知する書面に「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。」と記載している事実(第2・2(3))が認められる。

これらの事実からすると、人事異動に際し、会社が事前に組合の同意を得てから行うという協定や慣行があったとまでは認められない。

② 次に、X3及びX4の人事異動に関する会社の説明について検討する。会社は、X3及びX4の人事異動については、その発令前に組合に対する説明会を行い(第2・5(3))、更に団体交渉において協議している(同5(5)、同(9))。そして、この間の交渉の経緯をみると、会社は、人事異

動後のパイプ事業部の体制について、人事異動の内訳及び人事異動実施後のパイプ事業部の人員について説明している（第2・5(5)）。また、パイプ事業部の事業計画については、会社は、この時点でできる範囲の説明をしていることは、前記1(3)で判断したとおりである。

また、会社は、24年5月11日の説明会において、機械ロール事業部に退職する従業員がいるため、X3及びX4を同事業部へ人事異動させたいと説明した上、「機械（ロール事業部）は、機械の勉強をしている人でないと難しいので。」と説明しているが、実際に、X3及びX4は、機械について勉強したことがある（第2・5(3)）。5月17日の団体交渉では、会社は、「機械（ロール事業部）も人が足りない。補充したいが新入社員など募集して内定を出したが断られた。その中で会社内でも、PCシステムの入れ換えなど各部署に携わる人が必要。」と説明しており、さらに「事業計画について」と題する書面を組合に提出し、その書面においても、「全社で現在大幅なシステム変更に取り組んでいる。なお、機械ロール事業部では退職者の補充を計画していたが、思うように人が採用できていないのが現状であり、新規に人を採用したところで基本的な仕事の進め方や、社内の対人関係を習得するには時間がかかると思われる。そのため、人事異動により対応すべきとの結論に至った。」と記載している（第2・5(5)）。

すなわち、会社の異動理由に関する説明は、機械の勉強をしている人でないと業務に従事するのは難しいこと、機械ロール事業部で従業員を採用することができなかったこと、及び仕事や対人関係の習得の関係などで人事異動により対応する必要性があることを説明していることが認められる。

- ③ 以上のとおり、人事異動に際し、事前に組合の同意を得てから人事異動を行うとする協定や慣行は認められないが、会社は、人事異動前に、組合に対する説明会を開き、団体交渉にも応じ、それらの場で人事異動の内訳及び人事異動実施後のパイプ事業部の人員、また、X3及びX4の異動理由を説明していることを勘案すると、会社の対応が不誠実であったとはいえない。

### 3 X 5の退職願撤回に関する団体交渉について

#### (1) 申立人組合の主張

組合が、X 5の退職願撤回を求めたのに対し、会社は、撤回は認めないとのスタンスを貫き、組合がその理由の説明を求めても、会社は、説明をしなかった。

#### (2) 被申立人会社の主張

会社は、団体交渉にて、X 5の退職願は5月1日の提出当日にY 2本部長が承認していることから、その時点で退職合意が成立していること、したがってその後の退職願の撤回はできず、過去に撤回を認めた例もないから、退職願の撤回を認める考えはないことを説明している。

#### (3) 当委員会の判断

① X 5は、5月1日にY 2本部長に同月31日をもって退職する旨の「退職願」を提出し、退職の承認権限を有するY 2本部長は、これを承認し、退職の手続のために退職願を総務部に回付した(第2・6(1)(2))。翌2日、X 5の退職により生ずる人員不足に対応するため、総務部の職員1名をパイプ事業部業務部輸送課に異動させることとし、同職員に対し、口頭で同月21日付異動を命じた(第2・6(3))。

② X 5は、5月17日になって、Y 3総務本部長に口頭で退職願の撤回を伝え(第2・6(4))、翌18日の団体交渉の席上、「退職願い撤回届書」を提出した(同(5))。

③ これに対し、会社は、5月18日の団体交渉において、退職願を受理して手続を進めており、撤回は認められないと回答した(第2・6(5))。また、5月25日の団体交渉では、会社は、「会社の方針として5月1日の段階で本人は合意したと考え、手続を開始し続けている。撤回はできません。」と述べている(第2・7(6))。

さらに、5月29日の団体交渉では、会社は、同月1日に退職願を受け取った段階で合意が成立しているので撤回できない、退職願撤回は今までも認めていないと説明したが、組合が、退職願の撤回を認めるように再検討を要求したところ、会社は再検討することに応じている(第2・7(7))。結局、会社は、社長と話し合った結果として、撤回を認めない

と回答したが、組合が主張したY 2本部長のX 5の退職願については、承認されるかどうかわからないとの発言の趣旨や就職が決まったことを聞いて退職願を受け取った状況についても、追加して説明している(第2・7(7))。このように会社は、組合の再検討の要求にも応じ、追加の説明もしている。

- ④ 以上のとおり、5月1日付けのX 5の退職願は同人が会社に提出し、承認権者により承認されたことにより、会社は、X 5の退職手続を進め、後任の異動も決めていた。X 5は、退職願を5月1日に提出しているが、同人が退職願撤回の意思表示をしたのは、それから2週間以上も経った同月17日であった(同(4))。それにもかかわらず、会社は、組合に手続を進めていることを5月18日の団体交渉において説明し、同月29日の団体交渉において退職願撤回は今までも認めていないと説明した後も、組合の再検討の要求に応じていること、また、同日の休憩後の団体交渉で、Y 2本部長の発言の趣旨や退職願を受け取った状況を追加して説明していることから、会社が退職願撤回を認めない理由を説明しなかったとはいえず、団体交渉における会社の対応が、不誠実であったとは認められない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成26年3月4日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一