



本件は、Y 会社が、X<sub>1</sub> 組合、X<sub>2</sub> 地方本部及び X<sub>3</sub> 支部（以下合わせて「X 組合」という。）との間で、平成 24 年（以下、平成の元号は省略する。）4 月から 5 月にかけて行われた①パイプ事業本部（以下「パイプ事業部」という。）の事業縮小に伴う支部組合員の雇用及び労働条件、②支部副執行委員長（当時）の A<sub>2</sub> 及び支部組合員 A<sub>3</sub> に対する機械ロール事業本部（以下「機械事業部」という。）への人事異動、③支部組合員 A<sub>4</sub> の退職願撤回に関する団体交渉（以下「団体交渉」を「団交」という。）において、誠実に対応しなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるとして、組合が、同月 31 日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に、救済申立てを行った事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 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、A<sub>2</sub> 及び A<sub>3</sub> の人事異動並びに A<sub>4</sub> の退職願撤回に関する誠実団交応諾
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

## 3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、26 年 3 月 4 日付けで、上記 1 ①ないし③の議題に関する団交における会社の対応は、いずれも不当労働行為に該当しないとして、組合の救済申立てを棄却することを決定し、同月 27 日に初審命令書を交付したところ、組合は、同年 4 月 8 日、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てた。

## 4 本件の争点

- (1) 24 年 4 月から 5 月にかけて行われたパイプ事業部の事業縮小に関する団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。（争点 1）
- (2) A<sub>2</sub> 及び A<sub>3</sub> の 24 年 5 月 21 日付け人事異動に関する団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。（争点 2）

- (3) A4の退職願撤回に関する団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。(争点3)

## 第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1 (24年4月から5月にかけて行われたパイプ事業部の事業縮小に関する団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。)

### (1) 組合の主張

ア 組合が、24年4月から5月にかけて行われたパイプ事業部の事業縮小に関する団交(以下「本件団交」という。)において、同事業部の将来に不安を感じて繰り返し事業計画の開示を求めているにもかかわらず、会社は、「パイプは続ける。」等と述べるだけで、事業計画の内容は明示せず、パイプ事業部の赤字額を大まかに示したのみという、極めて抽象的な内容の回答を行ったに過ぎず、このような対応は極めて不誠実である。

イ 会社は、7年10月4日付け回答書(甲第20号証。以下「7.10.4会社回答書」という。)の中で、組合が要求した重要な経営施策の変更及び労働条件の変更についての事前協議・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来ております。」等と回答していることから、労使間で重要な施策の変更及び労働条件の変更について、事前に組合と十分に協議し、理解を得た上で実施する旨の労使慣行のあることを認識していた。

また、パイプ工場の生産停止問題をめぐる14年の東京都労委への不当労働行為の救済申立事件(東京都労委14年(不)第47号事件。以下「14不47号事件」という。)の調査において、上記慣行に沿った審査委員の要望が出され、会社はその要望に従って行

動をしている。

さらに、同じくパイプ工場の生産停止問題をめぐる同年5月28日の団交においてB1常務取締役(当時)は、「協定書はないが、社長名で回答書(H7年10月4日付)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。」とメモ書き(甲第36号証。以下「B1メモ」という。)を作成しており、会社は7.10.4会社回答書の内容を守っているとの認識を持っていた。

このような労使慣行は労使間の自主的ルールとして尊重されるべきであるにもかかわらず、本件団交において、会社が事業計画を開示しなかったことは不誠実団交である。

ウ 会社は、本件団交において、パイプ事業部を存続させると断言しながら、同事業部を実質的に閉鎖することを25年2月に発表したものであり、閉鎖の検討をしていることを組合にひた隠しにしていたのである。閉鎖を検討していたのであれば、組合に閉鎖の可能性を伝えることはできたはずであり、それすらもせず、存続を断言するというのは不誠実である。

エ 組合が、会社に事業計画に関し説明を求めた内容は、パイプ事業部の存続の有無と存続させる場合の赤字脱却のための将来展望であり、これについても組合員の雇用や労働条件に影響するものであるから義務的団交事項に該当し、雇用や労働条件に具体的な影響が生ずる前の段階でも、会社は団交において誠実に協議すべきであり、抽象的な回答しかしない場合は、不誠実団交に該当する。

オ 事業計画の内容について、会社の経営判断に係る事項があつて検討中の場合でも、通常は確定した事項と検討中の事項が双方存在するから、会社は、組合に対し、確定している事項については、団交の際に説明を拒むことはできない。検討中の事項についても、検討

の理由や方向についての説明は可能であり、組合は開示情報についての社外秘指示を遵守してきたのであるから、「検討中」ということは説明を拒む理由にはならない。事業計画全体について取引先と折衝する等ということはあるから、「取引先と折衝中」ということも説明を拒む理由にはならない。

カ 組合と会社とは、15年6月13日の団交において、機械事業部とパイプ事業部を存続させること等を内容とする確認書（甲第8号証の2。以下「15年確認書」という。）を取り交わしたが、同確認書は、当時の労使紛争に関して約束したものではないし、会社はあえて何らの留保も付けずに約束をしている。また、同確認書の作成過程において、事業計画が確定していなくても、会社が組合に事業計画を説明することを確認している。

## (2) 会社の主張

ア 事業計画が決定されていない段階で、パイプ事業部は存続させること、雇用は守ることを組合に表明した上、毎年組合に交付している決算書に加えて、取引先との折衝中の事項について情報漏洩のリスクも勘案しつつ、パイプ事業部の置かれた状況や営業成績等をデータで示す等組合に対してできる限りの説明をしているのであるから、会社の対応に不誠実とされることはない。会社は、業態転換なしにパイプ事業部が赤字から脱却することは難しいと判断し、それに基づいた説明をしているにもかかわらず、組合は会社の判断自体を認めず、業態転換せずに赤字を解消しながら事業を継続していくための説明がなされていないと主張しており、前提から誤っている。

イ 組合は、7.10.4会社回答書について、事前協議や組合の理解を得る慣行が既に存在することを述べたものであるとするが、上記

回答書の記載自体としても組合主張のようには解釈できないし、6年10月4日付け回答書（甲第19号証。以下「6.10.4会社回答書」という。）において、会社は組合の事前協議・同意協定の締結要求に対し、明確に「会社はその必要を認めません。」と回答していることを併せ考えれば、会社が組合のというような慣行の存在を認めてなどいないことは明らかである。また、14不47号事件の調査において、審査委員の要望が出されたが、それは会社と組合の間で合意した内容ではないし、仮に会社が審査委員の要望に添った行動をとったとしても、審査委員の要望に労使関係を規律する規範的効力が生ずるわけでもない。

ウ 取引先との交渉破談により、パイプ事業部東京営業所の廃止を余儀なくされたが、仙台営業所は存続しており、同事業部は「閉鎖」されていないのであるから、組合の主張は前提が誤っている。24年4月以降、程度の差こそあれ、パイプ事業部の縮小は不可避というのが労使共通の認識となっていたのであるから、25年2月4日の会社の発表は、それまでの経緯に照らして、不誠実と評価されるものではない。

エ 組合は、事業計画における将来展望はそれにより労働環境が大きく変わる可能性があるから団交事項になると主張するが、経営判断に関する事項を無限定に団交事項とするもので失当である。また、組合は、雇用や労働条件に具体的な影響が生ずる前の段階でも団交に応じて誠実に協議すべきであるとも主張するが、事業計画が固まっていない段階では雇用や労働条件への影響は不明なのであるから、雇用等への影響を考慮せず、無限定に経営判断に関する事項について団交を求めるものでしかない。

オ 事業計画が取引先との折衝中のため決定されていない段階では

雇用や労働条件等への影響も不明であるから、会社がそれを組合に対して説明する義務はない。組合は、事業計画の確定している部分については組合に説明しなければならないとするが、経営判断の過程を随時組合に説明しなければならないことはない。組合は、外部に開示されては困る事項については開示しないよう要請した上で開示すればよいとも主張するが、そもそも会社が取引先との交渉に際して秘密を保持するということは、非開示を約束するかどうかにかかわらず第三者に開示しないことを意味するものであり失当である。

カ 15年確認書は、あくまで当時の紛争に関して作成されたものであって、経済事情等の影響を受けてどのように変化するかもわからない経営環境に対応する責任を有する会社が、未来永劫自らを束縛する内容として事業部の存続や雇用確保を約束することなどあり得ないことである。

2 争点2 (A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>の24年5月21日付け人事異動に関する団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。)

(1) 組合の主張

ア 組合と会社との間には組合員の人事異動の際には支部と事前に十分に協議し、支部と本人の同意を得て実施するという労使慣行が成立していたにもかかわらず、会社は、A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>の機械事業部への人事異動の理由について、「機械の勉強をしている人でないと難しい」という以外に何らの説明もなく、両名の人事異動実施後のパイプ事業部がどのようなになるのかという組合の問合せに対しても何ら具体的な回答もないまま、一方的に辞令を交付した。その後、組合が辞令の撤回及び再度の話し合いを求めても、会社は撤回できない等と主張するのみで、人事異動の合意形成に向けて実質的な交渉

はできなかった。このような会社の対応は、極めて不誠実である。

イ A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>が異動した後のパイプ事業部の業務態勢は、残された組合員の業務負担がどのくらい増すかといった「労働の内容・密度」に関係し、労働条件の一内容として義務的団交事項となる。当時、パイプ事業部ではクレームの多発による労働環境の悪化の可能性があり、A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>の人事異動と関連して、今後の人員補充等について団交では十分な協議がなされないまま人事異動が強行されたのである。このような会社の対応は、極めて不誠実である。

## (2) 会社の主張

ア 会社は、従来から一貫して人事異動は会社の人事権により行うものであるとして支部及び本人の同意が必要とは考えていないのであり、組合からの事前協議・同意協定の締結要求も拒否している。会社は組合員を他の事業部に異動させる際に、事前に支部に説明しているが、それは会社の自主的配慮として行っているものにすぎず、また、それは事実の繰り返しに過ぎず、直ちに規範的な効力を有する労使慣行となるわけではないから、異動に際して支部の了承を得るとの労使慣行などなかったことは明らかである。A<sub>2</sub>とA<sub>3</sub>の機械事業部への異動は、従前より機械事業部から2名の人員補充の要請がなされていた状況下で、パイプ事業部所属の従業員のうち、両名が機械系の勉強をしたことのある者として異動対象となったものであり、会社の説明は、両名を機械事業部への異動対象者として選定したことの十分な理由の説明となるものである。

イ A<sub>2</sub>とA<sub>3</sub>の異動に際しての会社の説明に対し、組合から両名が抜けることによる戦力ダウンが心配であるとの発言があったが、会社から再度異動理由を説明するとともに、仕事についてはきちんと流れるようにB<sub>2</sub>取締役パイプ事業部本部長(以下「B<sub>2</sub>本部長」とい

う。)の方で考えていると説明している。そもそもパイプ事業部の運営をどうするかは会社の経営事項であって義務的団交事項ではないし、両名が異動したことによってパイプ事業部の業務に支障が出たということもない。

3 争点3 (A4の退職願撤回に関する団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。)

(1) 組合の主張

組合は、24年5月18日及び同月25日の団交において、A4の退職願の撤回を求めたが、会社が退職願の撤回を認めないというスタンスを貫いたので、退職願の撤回ができない理由についての回答を求めた。しかし、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。」等と答えるにとどまり、A4の退職願の撤回が認められない十分な理由の説明を行わなかった。団交における会社の対応は、手続的な正しさを度外視して「A4の退職」という結論のみを死守しようとするものであり、不誠実団交そのものである。

(2) 会社の主張

会社は、組合に対し、A4については退職合意が成立しており、会社において過去に撤回を認めた例もないこと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のであり、組合の主張は、会社が組合の主張を受け入れないから実質的な話合いがされていないというものでしかない。

### 第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 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、製造及び販売、塩化ビニルパイプ（以下「塩ビパイプ」又は「塩ビ管」という。）の製造及び販売並びに不動産賃貸等を業とする株式会社である。初審申立時、従業員数は約100名であった。会社の組織は、総務本部、パイプ事業部及び機械事業部からなり、パイプ事業部は、業務部（業務課、輸送課）、品質保証部（品質管理課、技術課）及び営業部で構成され、東京、仙台、札幌及び伊勢崎の各営業所があった。

- (2) X<sub>1</sub>組合は、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する労働組合であり、初審申立時の組合員数は約9000名である。

X<sub>2</sub>地方本部は、東京都内のX<sub>1</sub>組合に加入している労働者らで組織する労働組合であり、初審申立時の組合員数は約3000名である。

X<sub>3</sub>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、初審申立時の組合員数は11名である。

- (3) 会社には、支部のほか、申立外C組合傘下の労働組合（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」、それ以外の会社の従業員は、別組合の組合員を含めて「組合員以外」と表記する。

## 2 経営施策の変更及び人事異動に関する従前の組合の要求及び会社の回答並びに会社における人事異動

- (1) 6年9月20日、組合は、会社に対し、同日付け要求書を提出し、「事前協議・同意協定」の締結等14項目についての要求を行った。

同要求書に添付されていた「別紙1 事前協議・同意協定（案）」は、会社が、①解雇・希望退職の募集、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、②事業所の統廃合、業種転換等の重要な経営施策の変更、従業員（管理職を含む。）に対する教育の計画・内容、労働時間、勤務形態の変更をはじめ、一切の労働条件の変更については、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等を内容とするものであった。

同年10月4日、会社は、組合に対し、6.10.4会社回答書により、組合の要求各項目のうち、「事前協議・同意協定の締結」について、「会社はその必要を認めません。」と回答した。

- (2) 7年9月21日、組合は、会社に対し、同日付け要求書を提出し、「事前協議・同意協定」の締結等14項目についての要求を行った。

同要求書に添付されていた「別紙1 事前協議・同意協定（案）」は、前年と同じ内容であった。

同年10月4日、会社は、組合に対し、7.10.4会社回答書により、組合の要求各項目のうち、「事前協議・同意協定の締結」について、「会社は、本項目別紙1の事前協議・同意協定(案)に記載されている条項に関しては、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。」と回答した。

- (3) 会社において人事異動を行う場合、辞令交付日は特に定められていないが、会社は、14年から、組合員を他の事業部に異動させるときは、事前に支部に対して説明してから辞令を出すようにしていた。

15年の組合員3名のパイプ事業部から機械事業部への異動の際にも、同年6月12日に、会社は、支部に対し、同月21日付けの組合員の人事異動について、「お知らせ」と題する書面（以下「15.6.12通知」という。）により通知した。同書面には、「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。

なお、人事異動について、会社の就業規則第8条は、「会社は、業務の都合により、社員に職場、職種の異動を命ずることがある。」と定めている。

### 3 過去の労使関係の経緯

(1) 14年4月11日、会社は、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、製造委託会社の製品を自社の名称を用いた販売（以下「OEM販売」という。）への移行及び希望退職の募集を発表した。

ア 同年4月25日、組合は、東京都労委に、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等を救済内容とする不当労働行為救済申立て（14不47号事件）を行った。

イ 同年5月28日、会社が同月27日に希望退職追加募集を発表したこと等をめぐって団交が行われ、B1常務取締役は、次の内容のB1メモを作成した。

「1. 5月27日提案は撤回するつもりはない。

2. 協定書はないが、社長名で回答書（H7年10月4日付）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。」

ウ 同年7月10日、14不47号事件の第4回調査期日において、担当審査委員は、労使双方に対し、次の内容の要望を行った。

「 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日付け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。」

上記担当審査委員の要望を含む同日の調査の内容は、調査調書(以下「14不47号事件調査調書」という。)にまとめられ、後日、同調書の写しが組合及び会社に交付された。同年10月4日、組合は、14不47号事件を取り下げ、同事件は終結した。

なお、パイプ事業部においては、14年以降、OEM販売に転換し、塩ビパイプの生産はほとんど行われていない。

- (2) 15年6月13日、X<sub>2</sub>地方本部、申立外X<sub>1</sub>組合東部地区協議会及びX<sub>3</sub>支部と会社は、機械事業部の事業不振に関連して行われた団交において、次の内容の15年確認書を取り交わした。

「Y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。」

#### 4 パイプ事業部の事業計画並びにA<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>の人事異動についての経緯

- (1) 24年4月10日(以下特に断りのない限り月日は24年をいう。)

午前11時から、同年春闘に関して団交が行われ、会社は、組合の賃上げの上積み要求については応ずることができない旨回答した。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事業部の不振を会社所有の不動産の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のだから賃上げの上積みを検討してほしいと

要求した。これに対し、会社は、賃料収入でパイプ事業部及び機械事業部の赤字を補っており、過去に利益が出ていた状況とは異なること、賃上げの上積みをするれば、両事業部の赤字が増えること等を説明した。

なお、会社は、毎年、前期決算を組合に開示しており、23年9月決算も同年12月に組合に開示していた。

(2) 4月16日午後2時から3時までの間、会社が同月18日に新賃金について辞令交付式を行うとしたこと等に関して団交が行われた。

ア 団交の席上、組合は、会社に対し、要求書（以下「4.16組合要求書」という。）を提出し、おおむね次の内容を要求した。

(ア) 賃金について、現在、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。

(イ) 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。

a 今後の見通し（計画）を明らかにすること。

b 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。

イ これに対し、会社は、24年春闘の賃上げ交渉について、別組合とは妥結したことから、別組合との妥結内容に従い、4月18日に辞令交付式を実施したい旨述べたが、組合は、反対し、同日に団交が予定されているので、同日の辞令交付式は延期してほしいと要求した。

なお、4月17日、会社は、組合及び別組合に対し、同月18日に予定していた辞令交付式を同月20日に延期する旨伝えた。

(3) 4月18日午前10時30分から午後0時30分までの間、24年春闘に関して団交が行われ、組合の賃上げの上積み要求に対し、会社

は、検討したが上積みはできない旨回答した。組合は、賃上げの上積み要求に応えられないのであれば、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良いので開示してほしい等と述べた。これに対し、会社は、機械事業部は半期で累積損失3000万円が発生し、受注残が減っていて先の見通しが立たない旨、パイプ事業部はB2本部長がパイプ事業部内の営業会議で説明している損失額の6か月分の損失が発生している旨回答した。組合は、パイプ事業部の赤字について、さらに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、組合が今後も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旨回答した。

同日の昼休みに、組合は、臨時大会を開催し、組合員の下承を得た上で、同日午後5時30分、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、24年春闘の賃上げ交渉については妥結する旨回答した。

- (4) 4月19日、会社は、組合に対し、4.16組合要求書による要求について、次の内容の回答書（以下「4.19会社回答書」という。）により回答した。

「(1) 辞令交付式は4月20日（金）に行います。

(2) パイプ事業部に関して

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。」

- (5) 4月20日の辞令交付式において、会社は、パイプ事業部の組合員

以外を対象に同月21日付け人事異動の辞令交付を行った。

- (6) 4月23日、組合は、会社に対し、「組合見解及び要求書」と題する書面（以下「4.23組合見解及び要求書」という。）により、おおむね次の内容の組合の見解を示すとともに要求を行った。

ア 4.19会社回答書に対する組合の見解

- (7) 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の回答は、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、4.19会社回答書による会社の回答は「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4.16組合要求書で示した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。

イ 上記見解を踏まえた組合の要求

- (7) 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の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、

- a 会社は、14不47号事件調査調書及び15年確認書を遵守すること。
- b 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。

c 従業員の解雇（含む転籍）・出向・配転・異動・希望退職の募集等を行う場合は、事前に組合と充分協議し、組合の理解と合意を得て行い、会社は一方的に行わないこと。

(ウ) 上記(ア)(イ)について、団交までに文書回答をすること。

(7) 5月7日、会社は、パイプ事業部の事業計画について、組合及び別組合に対する説明会を行った。会社は、パイプ事業部の業態転換を図り、塩ビパイプ以外の建設資材等も販売することとし、今後は在庫を置かず直送販売していく方向にしていきたい、そのための体制その他は他社と交渉を持っていないので社内的にもはっきりしていないと説明した。

これに対し、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駄目で、パイプもOEM販売に切り替え、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作ることで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約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。

(8) 5月9日午前10時30分から12時までの間、4.2.3組合見解及び要求書の要求内容に関して団交が行われた。

ア 団交の席上、会社は、組合に対し、4.2.3組合見解及び要求書による要求について、おおむね次の内容の回答書（以下「5.9会社回

答書」という。)により回答した。

- (ア) 組合との協議は誠意を持って行う。ただし、労使の合意形成ができなければ辞令交付できないとは考えていない。
- (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審査委員の要望であり、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し、必要と考える場合には組合に説明する。
- (エ) 貴組合員の異動等については事前に説明している。

イ 組合は、会社の上記回答に対し、「この回答では『誠意を持って』を覆す内容となっているのではないか。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「当時のこと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し、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。」等と述べ、会社の上記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、業態転換して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等と回答した。

- (9) 5月11日、会社は、同月21日付けの人事異動（以下「5.21人事異動」という。）に関して、支部に対する説明会を行った。会社は、機械事業部に退職する従業員がいるため、A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>を同事業部に人事異動させたいと説明した上、「機械は機械系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「パイプの業務は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B<sub>2</sub>本部長の方で考えている。」と説明した。さらに、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。

なお、A<sub>2</sub>は工業高校の機械科を卒業しており、A<sub>3</sub>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ていた。

- (10) 5月15日、組合は、会社に対し、「抗議及び団体交渉申入書」と題する書面（以下「5.15抗議及び団交申入書」という。）を提出し、5.9会社回答書の修正もなく、以後、労使協議もない段階で、同月21日付けでA<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>を機械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強く抗議するとともに、①速やかに修正回答書を提出し、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、組合員2名(A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>)の異動を行わないこと、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を要求した。
- (11) 5月17日午前10時30分から午後3時30分までの間、5.15抗議及び団交申入書による要求事項に関して団交が行われた。

ア 組合は、パイプ事業部の問題で労使交渉している段階で人事の発

表があるのは、労使関係が後退しているのではないか、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眠れないと悩んでいる人もいる旨述べた。これに対し、会社は、労使関係を後退させるつもりはない。事業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。組合員2名以外にも人事がある。日本ロールの組織の問題でもあるので21日に人事異動を行うと述べた。

組合は、人事異動は何名で、異動によりどういうことをやるのか等と質問したところ、会社は、5.21人事異動は、パイプ事業部の補充を含めて6名くらいで、機械事業部も人が足りない、補充したいが新入社員等を募集して内定を出したが断られ、その中で会社内でもPCシステムの入替え等各部署に携わる人が必要で、その分野に明るい人を異動する旨回答した。

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、塩ビパイプだけでなく間口の広い商売へ変更し、機械事業部は技術を目標にやっていくということで、試験室を新設してやっているが、なかなか軌道に乗っていない、今の段階はそこまでであると述べた。

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、今説明した内容であれば文書を作ると応じた。

イ 昼休憩の後、団交が再開され、会社は、組合に対し、外部にも発表していない社内扱いとしての「事業計画について」と題する書面及び5.9会社回答書の修正回答書(以下「5.17会社修正回答書」という。)を提示し、読み上げた。会社が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。

(ア) 「事業計画について」と題する書面の内容

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、毎期大幅な損失を発生させ続けている現状にあり、現在も継続してコスト削減、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、全社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、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。

したがって、今回の異動は7名を予定している。

(イ) 5.17会社修正回答書の内容

- a 辞令交付については組合と誠意を持って協議を行う。
- b 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ると考えている。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。
- d 貴組合員の異動等については事前に説明している。

ウ これに対し、組合は、5.15抗議及び団体交渉申入書についての回答はないのかと述べたので、会社が、「事業計画について」と題

する書面と5.17会社修正回答書を提出して説明した旨、組合員の異動は事前に説明して行うので理解してほしい旨述べたところ、組合は、「説明するだけでは駄目、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日の交渉で、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。」等と述べて、「事業計画について」と題する書面及び5.17会社修正回答書の修正を求めた。さらに、組合が、5.21人事異動の内訳とパイプ事業部に補充される人数について教えてほしいと要求したところ、会社は、5.21人事異動の内訳として本社1名、パイプ事業部5名、関連会社1名であると回答し、また、パイプ事業部に補充される人数については、2名補充されると回答したが、組合員以外の異動対象者の異動先については説明しなかった。最後に、組合が交渉の継続を要求し、団交日時を調整した結果、5月18日（金曜日）午後6時30分から団交を開催することになった。

(12) 5月17日の団交終了後、会社は、5.21人事異動の対象者本人に対して、翌18日に同月21日付けで発令される辞令を交付する旨通知した。

(13) 5月18日の団交開始前に、会社は、5.21人事異動の対象者に同月21日付けの辞令交付を行った。

これに対し、組合は、会社に対し、労使協議中にもかかわらず、組合員2名の人事異動を含む辞令交付を強行したことに断固抗議し、当該組合員2名の辞令は、労使の合意形成がなされるまで組合で預かる旨の同月18日付けの抗議文を提出した。

(14) 5月18日午後6時30分からの団交は、団交開始前に、下記5(4)のA4の退職願の撤回をめぐる労使のやり取りが行われ、その後、本

題に入った。

組合は、5.21 人事異動について合意するために本日の団交を設定したはずであるとして、会社が交渉中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、同月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。

#### 5 A4の退職願の提出と撤回申出に関する経緯

- (1) 5月1日、パイプ事業部業務部輸送課に所属するA4は、パイプ事業部の人員が減っていく中で、今後の自身の仕事に不安を感じ退職することとし、B2本部長に対し、同月31日をもって退職する旨の退職願を提出した。これを見た同本部長は、A4に対し、「どうしたんだ。」と聞いたところ、同人は「就職が決まりました。」と答えたので、同本部長は、「わかった。」と答えて受け取り、A4の退職願を退職の手続のため総務部に回付した。

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本部長が有しており、事業本部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。

- (2) 5月2日、会社は、A4の退職によりパイプ事業部業務部輸送課の人員が1名不足することになることから、総務部職員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、口頭で同日付けの異動を命じた。
- (3) 5月17日午後4時過ぎに、A4は、A1支部執行委員長（当時）とともに総務部を訪れ、B3取締役総務本部長に同月1日に提出した退職願について撤回すると口頭で伝えた。
- (4) 5月18日午後6時30分からの団交の開始前、組合は、会社に対

し、「退職願い撤回届書」と題する書面の受理を求めた。同書面には、A4が同月1日付けで提出した退職願を撤回するとし、退職願を提出したのは、「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、会社は、B2本部長が退職願を受理して手続を進めているので撤回は認められない、会社の決定事項であると回答し、組合は、撤回を認めるよう要求し、正式に団交の申入れを行うと述べた。

【甲6, 11, 25, 乙8, 21】

#### 6 5.2.1 人事異動から初審申立てまでの経緯

(1) 5月21日、会社において5.2.1人事異動が行われた。

組合は、会社に対し、5月21日付け「抗議および要求書」（以下「5.2.1組合抗議及び要求書」という。）により、①組合要求事項の一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同月21日に行うことを会社が一方的に発表した、②組合は、合意形成ができるよう同月18日午後6時30分から団交を開催することとしたが、会社は団交開始前に辞令交付を行い、団交では辞令の留保にも応じなかった、③A4の退職願についても、会社の方針であり撤回できないと拒否した等として、次の内容の要求を行うとともに、団交の開催を求めた。

「1、2012年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、A4組合員の『退職願い撤回届書』を受理し、現在の身分と業務にて引き続き（2012年6月1日以降も）雇用すること。」

(2) 5月22日、組合は、会社に対し、「抗議及び質問書」（以下「5.

2 2 組合抗議及び質問書」という。)により、A4の退職手続を進めていることに抗議するとともに、次の質問に対する文書回答を求めた。

「1、会社は、この間の経緯を踏まえ不誠実な態度を改め、『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。また、今回の『人事異動』を一旦留保し、交渉に応じる姿勢があるのか。

2、会社は、2012年4月23日及び5月15日付け組合提出書面に、この間の労使交渉の経緯を踏まえ、誠意をもって、正面から応える文書回答（事業計画及び資料含む）の用意があるのか。

3、一方向的に進めているA4組合員の退職手続きを一旦止めて、誠意ある労使協議に応じる姿勢があるのか。」

(3) 5月23日、会社は、組合に対し、5.21組合抗議及び要求書によるA4の退職願撤回に係る要求について、「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。」とする回答書により回答した。

これに対し、組合は、同月24日付けの抗議文において、A4が退職に合意した事実はないとし、事実関係を無視した会社の対応に強く抗議するとともに、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した。

(4) 5月24日、会社は、組合に対し、5.22組合抗議及び質問書に対して、次の内容の回答書により回答した。

「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ありません。また、人事異動については、当社の全社的な計画の中でなされたことであって、協議には応じますが、留保するつもりはありません。

2、について

平成24年5月17日付けで事業計画について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）の必要は

ないものと考えています。

### 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ます。」

- (5) 5月25日、5.21組合抗議及び要求書による要求事項に関して団交が行われた。組合は、14不47号事件調査調書に基づき、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。これに対し組合が「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。」と求めたところ、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、A4の退職願撤回について、会社は、「本人が事業部長に辞表を出した時に合意していると考えている。」と述べたところ、A4は、「私は合意していません。2週間以上も悩んで結論として辞めるのをやめました。これからも日本ロールで働きたいと、B3部長に撤回届を出しました。」と反論した。これに対し、会社は、「本人の意見がわからない。辞表を撤回したことはわかっているが、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、組合が撤回を認めない理由について質問すると、会社は、それ以外には言えません等と回答した。

- (6) 5月29日、同月25日と同じ議題に関して団交が行われ、事業計画について、会社は、5月17日の計画以上のものは出せない旨述べた。

また、A4の退職願の撤回について、組合は、会社の検討内容を示すよう求めたところ、会社は、改めて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と回答し、組合が、退職願の撤回は今までもあったのかと質問したのに対し、会社は、これま

でも退職願の撤回はあったが認めていない、今回も同じである、今までと同じようにすることであると回答した。さらに、組合は、A4が退職願を提出した翌日の5月2日にB2本部長からA4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再検討を要求したところ、会社は、再検討する旨回答した。

約20分間の休憩の後、団交が再開され、会社は、A4の退職願について承認されるかどうか分からないとのB2本部長の発言について確認したが、同人は、今後の人員配置について言ったとしており、退職願を受け取った状況は、就職が決まったので退職届を出したということだったので受け取ったと言っている、退職願の撤回を認めないということに変更はない、この検討結果については、社長と話し合った結果であると説明した。

- (7) 5月30日、A4は、東京地方裁判所に対し、会社を相手方として、6月1日以降も会社との労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める労働審判を申し立てた。

5月31日、会社は、A4を退職扱いとした。

なお、上記労働審判の申立ては、7月24日の第2回労働審判手続期日において取り下げられた。

- (8) 5月31日、組合は、東京都労委に本件救済申立てを行った。

## 7 初審申立て後の経緯

- (1) 6月7日、事業計画、5.2.1人事異動及びA4の退職願撤回問題を議題とする団交が行われた。組合は、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、組合も都労委もあったが合意して今の業務を受け入れることになった。」と述べた。これに対し、会社は、事業計画については、どこまでできるか分からないが検討してみる旨回答した。また、組合がA4の退職願撤回を要求したのに対し、会社は、現状では方針は変わらないと述べた。

- (2) 6月26日、夏季一時金、事業計画、5.2 1 人事異動及びA4の退職願撤回問題を議題として団交が行われた。組合は、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、「B2さんからコンサルタントに3000万円の赤字で単純に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事業部の経営資料の開示を要求した。
- (3) 7月3日、会社は、夏季一時金に関連して、組合に対する説明会を行い、社外秘、コピー厳禁と表示した「平成23年9月21日～平成24年5月20日現在の損益」と題する資料を配付し、23年9月から約半期分のパイプ事業部と機械事業部の販売高と赤字額等を説明した。
- (4) 7月6日、会社は、組合がパイプ事業部の方針及び業態変更について具体的なものを要求したことを受け、組合及び別組合に対する説明会を行い、社外秘、コピー不可と表示した「パイプ事業部の業態変更について」と題する書面を配付した。同書面には、パイプ事業の継続、パイプ偏重からの脱却及び雇用の確保の3つのパイプ事業部の方針が掲げられ、現状分析として、営業赤字が20年から3億円を超えていること、塩ビ管の需要が16年以降約4割減少していること、19年

の建築基準法改正や公正取引委員会の立入り、20年のリーマン・ショック以降、パイプ事業の損益を左右する販売価格と仕入価格の差額（以下「パイプスプレッド」という。）が大幅に低下したこと、会社では売上利益減少を労務費及び営業費の削減でカバーしてきていること等がグラフ等で示されるとともに、今後も塩ビ管の需要の減少傾向が続き、パイプスプレッドの改善は期待が薄いこと、東京、札幌及び伊勢崎各営業所が売上、効率面で問題のあること等が問題点としてまとめられ、その最後に「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。

組合は、会社の説明を聞いて、「パイプが大変な状況であるのはわかりました。」と述べた。

- (5) 8月29日、会社は、パイプ事業部の営業所に関して、組合及び別組合に対する説明会を行った。会社は、社外秘、複製厳禁と表示した札幌営業所及び伊勢崎営業所の売上・損益の推移を記載した資料を配付し、恒常的に大幅な赤字を計上しているパイプ事業部の損失を減らすために、札幌営業所は11月20日、伊勢崎営業所は11月30日で閉鎖する予定である旨説明した。

なお、札幌営業所及び伊勢崎営業所に組合員はいなかった。

- (6) 25年1月31日、会社は、パイプ事業の損益を左右するパイプスプレッドを改善するために行ってきたOEM先との交渉が24年12月に最終的に破談となったことを受けて、取締役会において、パイプ事業部の恒常的な赤字体質を改善するためにより一段の縮小は避けられないとして東京営業所を廃止し、東日本大震災の復興需要が見込めて、主要得意先がしっかりしているため効率的な営業が可能であるという理由から仙台営業所を継続する事業計画を決定した。
- (7) 25年2月4日、会社は、組合に対し、同日付けの「パイプ事業の

今後について（お知らせ）」と題する書面を配付し、パイプ事業は同年5月20日をもって整理、縮小し、仙台営業所のみ営業する方針を固めたこと、今回の措置で従事する業務がなくなる従業員には、配置転換等により雇用は確保することを説明するとともに、従業員に発表した。

上記書面には、パイプ事業部の整理、縮小を決断するに至った理由として、人員や営業拠点の見直し及び経費削減の構造改革、生き残りを賭けた札幌・伊勢崎営業所の閉鎖や業態変更（パイプ偏重からの脱却）、パイプスプレッド改善のためのOEM価格の値下げ交渉等八方手を尽くし可能な限りの努力をしてきたが、万策及ばず大幅赤字が続き、10年間の累積赤字は多額に上っている旨記載されていた。

- (8) 25年2月20日、パイプ事業に関して団交が行われ、会社は、組合に対し、「パイプ事業の今後について—『取り巻く環境と現状実態』」と題する書面を提示し、改めて、恒常的赤字に陥っているパイプ事業部の損益状況を説明し、同事業部の整理、縮小を決断した理由を説明した。組合は、会社の説明がよく分からないとして、仙台営業所を含むパイプ事業部の今後の組織体制、人員数、営業方針のほか、パイプスプレッドに関連して製造原価や販売管理費について質問するとともに、製造原価や販売管理費の内訳を資料として提出するよう求めた。また、組合がいつ頃パイプ事業の閉鎖を考え始めたかと質問したところ、会社は「今年の5月からです。」と回答した。さらに、組合は、なぜ販売価格に転嫁できないのか、営業損益の赤字が常態化し、経営としてなぜ改善できなかったのか不信感をもつ等と発言した。最後に、組合は、本日の会社の説明は極めて不十分であり、質問も要求も出していくと述べたところ、会社は出せるものは出していくと回答した。
- (9) 25年2月27日、会社は、同月20日の団交において、組合から

製造原価及び販売管理費の内訳の資料を提出するよう要求されたことから、組合に対し、「パイプ事業部損益科目別推移」と題する書面を提示して、16年から24年までの売上高、売上原価等の損益科目別の推移を説明した。同書面の内容は、別紙のとおりであり、売上高は、毎年減少してきている状況において、売上原価の売上高に対する比率は約70パーセントから約90パーセントになり、20年から売上総利益が大幅に減少し、24年の売上総利益は16年の約4分の1にまで低下している。一方、販売管理費は削減してきているものの、売上高に対する比率が約37パーセントから約50パーセントの範囲で推移し、常に売上総利益を上回っているため、営業損益は恒常的な赤字を計上し、特に、20年からは赤字額が約3億円を超えるようになっている。

- (10) 25年3月22日に、会社は、東京都労委の要望を受けて、改めて、組合に対し、パイプ事業部を縮小する事業計画とその理由を説明した。その際、パイプ事業部の経費削減が限界に達していることの参考資料として、「国内ナフサ価格推移表」と題する書面を提示して、塩ビ管の製造原料である国産ナフサの価格が高止まりしている状況にあることを説明した。
- (11) 25年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。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点1（24年4月から5月にかけて行われたパイプ事業部の事業縮小に関する団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

組合は、本件団交において、会社は、事業計画を開示せずに、「パイ

プは続ける。」等と述べ、パイプ事業部の赤字額を大まかに示したのみという、極めて抽象的な内容の回答しか行わなかった（主張①）、従前の労使慣行に反して事業計画を開示しなかった（主張②）、パイプ事業部の存続を断言し、パイプ事業部の実質的な閉鎖を検討していることを組合にひた隠ししていた（主張③）として、会社の対応は不誠実である旨主張し、これらに加えて、組合が会社に説明を求めたパイプ事業部の存続と赤字脱却のための将来展望は義務的団交事項であり、雇用や労働条件に具体的な影響が生ずる前であっても将来展望につき誠実に協議すべきである（主張④）、事業計画の中で確定している事項は、団交の際に説明を拒むことはできず、未確定の事項でも検討中、取引先との折衝中ということは説明を拒む理由にはならない（主張⑤）、パイプ事業部の存続等を内容とする15年確認書の作成過程において事業計画について確定していなくても説明することが確認されていた（主張⑥）旨主張する。

そこで以下では、まず、組合の主張①ないし主張③に関し、本件団交における会社の事業計画の開示や説明の具体性、労使慣行の存否、会社の説明内容や態度からみて不誠実であったかどうかを判断し（下記(1)ないし(3)）、その上で、組合の主張④ないし主張⑥について判断する（下記(4)）。

(1) 事業計画の説明等の状況について

ア まず、本件団交における会社の説明等の状況をみると、4月16日の団交において、組合が、会社に対し、パイプ事業部に関し、事業の縮小傾向が見受けられるとして、今後の見通し（計画）を明らかにするよう求め（前記第3の4(2)）、これを受けて、会社は、組合に対し、①同月18日の団交において、パイプ事業部は続けていく旨回答し（同4(3)）、②5月7日に、パイプ事業部の事業計画について組合及び別組合に対する説明会を行い、同事業部の業態転換を図り、塩ビパイプ以外の建設資材等も販売し、今後は在庫を

置かず直送販売していく方向にしていきたい旨説明するとともに、雇用を守ると回答した（同4(7)）。③同月9日の団交において、パイプ事業部の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等と回答した（同4(8)イ）が、④同月17日の団交においては、事業計画の骨子はできている、他社との交渉中なので決まり次第発表することになると説明した上で、組合の要求に応じて、同日付けの「事業計画について」と題する書面を組合に提示し、パイプ事業部は現在も継続してコスト削減、在庫商品の圧縮等で立て直しを図っていること、今回、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こと等を説明している（同4(11)アイ）。

これらからすると、本件団交において、会社は、今後のパイプ事業部の事業内容及び同事業部の立て直しの方策に関し、OEM先との交渉が継続中である状況を踏まえ、必要な資料の開示を行った上で、事業計画についてできる範囲の具体的な説明、回答をしていたものといえる。

イ 上記アの事情に加え、事業計画に関連した経営状況に関する説明の状況についてみると、会社は、組合に、毎年、前期決算を開示し、23年9月決算も開示している（同4(1)）。また、パイプ事業部の経営状況についても、①4月10日の団交において、機械事業部及びパイプ事業部は赤字で、賃料収入でその赤字を補っていることを述べ（同4(1)）、②同月18日の団交において、パイプ事業部の23年9月から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ている金額の6か月分である等と説明し、組合はこの説明を受け、「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。」等と述べていること（同4(3)）からすると、組合は会社から一定の説明があったと受けとめていたものといえる。

これらの事情からすると、会社は、本件団交において、パイプ事業部の経営状況も可能な限り説明しており、抽象的な回答に終始したとは認められない。

ウ 以上のように、本件団交において、会社は、パイプ事業部は続ける、雇用は守ると回答するだけでなく、事業計画についての説明会を行うとともに、事業計画についての書面も組合に提出し説明する等、OEM先との交渉中であることを踏まえ、本件団交当時にできる範囲の具体的な説明をしており、加えて、パイプ事業部の経営状況も可能な限り説明していたのであるから、こうした会社の対応は、不誠実なものとはいえない。

(2) 事業計画の説明等に係る労使慣行の存否について

ア 組合は、重要な経営施策の変更について、事前に組合と十分に協議し理解を得た上で実施する旨の労使慣行があったと主張するところ、その根拠に挙げた7.10.4会社回答書の文言をみると、会社は、「事前協議・同意協定（案）に記載されている条項に関しては、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。」等としており（前記第3の2(2)）、同回答書の文言からは、労使慣行のあることを会社が認識していたというよりも、事前協議・同意協定（案）に記載されている条項に関する会社の姿勢を示したものといえる。また、会社は、組合の要求した上記内容の事前協議・同意協定の締結に応じていないことからすると、7.10.4会社回答書の趣旨は、6.10.4会社回答書と同様に、上記内容の事前協議・同意協定の締結を拒否するものであったといえ

る。

なお、上記「事前協議・同意協定(案)」では、配転等の人事異動も事前協議と同意の対象となっている(同2(1))が、会社は、支部に対して、「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」等とした15.6.12通知を行っており(同2(3))、組合が主張する労使慣行に沿わない対応をとっている。その他、7.10.4会社回答書に関して、上記労使慣行のあったことをうかがわせる事情は見当たらない。

イ また、組合は、14不47号事件調査における審査委員の要望及びB1メモについても上記労使慣行があったことの根拠に挙げるが、これらに係る会社の態度は、7.10.4会社回答書を踏襲したものといえるから、上記アで述べたとおり労使慣行があったことの根拠にはならない。

ウ 以上のとおり、7.10.4会社回答書、14不47号事件調査における審査委員の要望及びB1メモは、いずれも上記労使慣行があったことの根拠とはならない。

エ 本件では、上記(1)で述べたように、会社は事前に組合の理解を得るべく団交等を通じて、その段階でできる範囲の説明を行っているというべきところ、上記アないしウのとおり、それ以上の説明等を要することを基礎付けるような労使慣行の存在を認めるに足りる根拠は見当たらず、これに係る組合の主張は前提を欠き、採用することはできないから、不誠実団交であったとは認められない。

(3) パイプ事業部の実質的な閉鎖の可能性に係る説明等の状況について

ア 上記(1)アで述べたように、会社は、4月18日の団交において、パイプ事業部は続けていく旨回答しているが、5月9日の団交にお

いて、パイプ事業部の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等と回答していること（前記第3の4(8)イ）からすると、4月18日のパイプ事業部は続けていく旨の会社の回答は、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ものとみるのが相当である。

また、4月から5月にかけて、会社は、パイプ事業部の業態転換を検討していることや今後OEM先と交渉を持つことを含めて事業計画についての説明会を行うとともに（同4(7)）、事業計画についての書面も組合に提出し説明する等（同4(11)イ）、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いた。そして、その後、12月にOEM先との交渉が最終的に破談となったことから、25年1月31日に、パイプ事業部の事業を縮小する事業計画を決定し、組合にも説明をしている（同7(6)(7)）。

こうした経過をみると、会社は、パイプ事業部の恒常的赤字を改善するために、業態転換を含めた事業計画を模索し、結果として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している。同事業部の縮小の幅が大きくなったのはOEM先との交渉破談という事後的な事情によることが大きいといえる。

イ 組合は、会社がパイプ事業部の閉鎖を検討していたのであれば、組合に閉鎖の可能性を伝えることはできたはずで、存続を断言するのは不誠実であるとも主張するが、会社とOEM先との交渉が破談となり、25年1月31日に会社がパイプ事業部の事業計画を決定するまでの間は、事業計画についての最終的な決定がなかったのであるから、本件団交の当時において、会社が組合に対し、パイプ事業部の実質的な閉鎖の可能性について説明できる状況にあったと

はいえない。

ウ 以上のとおり、本件団交の時点において、会社は、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ものであり、また、同事業部の実質的閉鎖の検討を不当に隠していたとはいえないから、こうした会社の対応が不誠実であったとはいえない。

(4) 組合の主張④ないし主張⑥について

ア 組合は、会社に事業計画に関し説明を求めた内容は、パイプ事業部の存続と赤字脱却のための将来展望であり、これについても義務的団交事項であることから、雇用や労働条件に具体的な影響が生ずる前であっても将来展望につき誠実に協議すべきである旨主張する（主張④）。

確かに、会社組織の変更のような事業計画は、それ自体は使用者が一方的に決定し得るが、組合員の労働条件や処遇に影響を及ぼす場合には、その限りで義務的団交事項となる。

しかしながら、上記(1)アで述べたように、会社はOEM先と交渉中であり、それ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、組合員の労働条件や処遇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と認められる。このような状況の下で、パイプ事業部の存続と赤字脱却のための将来展望について、会社が本件団交でした以上の説明を求められるとすることはできないから、会社の対応が不誠実とはいえず、組合の主張は採用できない。

イ また、組合は、事業計画の内容について検討中又は取引先との折衝中であっても団交の際に説明を拒む理由にはならず、また、確定している事項については、説明を拒むことはできないとも主張するが（主張⑤）、上記アで述べたように、本件団交の時点では、事業

計画が全体として未確定で、未だ組合員の雇用や労働条件への影響が明らかでなく、会社は、組合に対して、事業計画を説明できる状況になかったのであり、また、確定している部分のみを切り離して、雇用や労働条件への影響について説明できる状況にあったとも認められないから、組合の主張は採用できない。

ウ 組合は、15年確認書において、パイプ事業部の存続を確認している旨主張するが（主張⑥）、本件団交における会社の対応は、15年確認書が作成された当時の経営環境とは大きく異なる状況の下でなされたものであり、同確認書が存在するからといって、当該対応が不誠実なものであったとすることはできない。

また、組合は、15年確認書の作成過程において、事業計画が確定していなくても、事業計画について説明することを確認している等とも主張するが、同確認書の作成過程において組合主張のような確認がなされたかは明らかでなく、仮に組合主張のような確認が行われていたとしても、同確認書の内容は、当時の経営環境の下での確認について作成されたものであり、上記(1)で述べたように、本件団交において、会社は、パイプ事業部は続ける、雇用は守ると回答するだけでなく、できる範囲で具体的な事業計画の説明をしているのであるから、不誠実な対応を行っていたとはいえず、組合の主張は採用できない。

(5) 小括

上記(1)ないし(4)に述べたとおり、本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の誠実交渉義務に違反するものとはいえない。

2 争点2（A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>の24年5月21日付け人事異動に関する団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

組合は、組合員の人事異動の際に事前に十分に協議し、支部と本人の

同意を得て実施する労使慣行が成立していたにもかかわらず、5.21人事動の合意形成に向けて実質的な話ができず、また、A2及びA3が機械事業部に異動した後のパイプ事業部の業務態勢については義務的団交事項であるにもかかわらず、5.21人事異動に関する団交では、パイプ事業部の人員補充等について十分な協議がなされないまま人事異動が強行されたもので、会社の対応は不誠実である旨主張するので、以下判断する。

(1) 労使慣行に反する会社の対応であったとの主張について

上記1(2)アで述べたように、会社は、配転等の人事異動を含む事前協議・同意協定の締結を拒否しており、7.10.4会社回答書において、組合ないし支部の同意を得た上で行う旨の表明はしていないこと（前記第3の2(2)）、また、「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」等とした15.6.12通知を出していること（同2(3)）からすると、組合員の人事異動について、会社が事前に支部と本人の同意を得て行うという労使慣行があったとは認められない。

したがって、会社の対応は組合員の人事異動についての従前の労使慣行に反するとの主張は、その前提を欠くものである。

(2) 5.21人事異動に関する団交における会社の対応について

ア まず、5.21人事異動に当たっての会社の対応をみると、①5月11日の5.21人事異動の支部に対する説明会において、会社は、A2及びA3の機械事業部への異動理由について、機械事業部に退職従業員が生じて補充が必要になり、機械事業部は機械系の勉強をしている者でないと難しい旨説明し、両名が異動した後のパイプ事業部の業務運営はB2本部長の方で考えている旨述べている（前記第3の4(9)）。そして、②同月17日の団交において、改めて、両名を機械事業部に異動するに至った理由等を回答するとともに、

組合の要求等に応じて、両名を異動するに至った理由等を記載した書面も提出するとともに、5.2 1 人事異動の内訳は7名で、パイプ事業部の補充人員は2名である旨回答している（同4(11)）。

このように、会社は、5.2 1 人事異動の前に支部に対する説明会を開催し、団交にも応じて、これらの場において、A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>の機械事業部への異動の理由等を具体的に説明するとともに、組合の要求に応じて、両名に対する人事異動の理由等も記載された書面を配付し、組合の理解が得られるよう努めており、その対応が不誠実であったとはいえない。

イ 次に、パイプ事業部の人員補充等について十分な協議がなされないまま人事異動が強行されたものとの主張についてみると、会社は、上記アで述べたように、①5月11日の支部に対する5.2 1 人事異動の説明会において、A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>が異動した後のパイプ事業部の業務運営はB<sub>2</sub>本部長の方で考えている旨述べ（前記第3の4(9)）、②同月17日の団交において、5.2 1 人事異動の内訳を回答した上で、パイプ事業部に補充される人数についても、2名補充されると回答している（同4(11)ウ）。他方で、同日の団交以降、組合が当該人員補充についての会社の説明に対してより踏み込んだ説明等を要求した事実は認められない。こうした5.2 1 人事異動に関する団交の経過を踏まえると、A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>が機械事業部に異動した後のパイプ事業部の人員補充等についても、会社は、必要な内容を説明しており、会社の対応は不誠実であったとはいえない。

(3) 小括

以上に述べたとおり、5.2 1 人事異動に関する団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の誠実交渉義務に違反するものとはいえない。

3 争点3 (A4の退職願撤回に関する団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

組合は、団交においてA4の退職願撤回を求めたのに対し、会社は、撤回を認めない十分な理由の説明をしておらず、会社の対応は、不誠実団交であると主張するので、以下判断する。

(1) A4の退職願の提出から退職願の撤回までの経緯について

5月1日に、A4は、退職願の承認権限を有するB2本部長に対し、同日付け退職願を提出し、退職願を見た同本部長がA4に「どうしたんだ。」と聞き、同人は「就職が決まりました。」と答えたので、同本部長は、「わかった」と答えて退職願を受け取り、それを退職手続のため総務部に回付している(前記第3の5(1))。

そして、その後、A4の退職願の撤回までの経緯をみると、①会社は、退職手続を進め、翌2日に、A4の後任の人事異動も決め、後任者に対し異動の内示を行っている(同5(2))。そして、②A4が会社に退職願の撤回の意思表示を行ったのは、退職願の提出から2週間以上経過した同月17日であり(同5(3))、③組合は、翌18日の団交開始前に、「退職願い撤回届書」の受理を会社に求めたが、会社は、B2本部長が退職願を受理して手続を進めているので撤回は認められないと回答している(同5(4))。

(2) 退職願撤回に関する団交について

ア そこで、退職願の撤回に関する団交をみると、①会社は、5月25日の団交において、同月1日にA4がB2本部長に退職願を提出した時に双方の合意が成立していると述べ、A4が「私は合意していません。2週間以上も悩んで結論として辞めるのをやめました。」と反論したのに対し、会社は、同日の段階で本人は合意したと考えて手続を開始しており、撤回はできないと回答し、その理由を求め

られても、それ以外には言えません等と述べ（同6(5)）、②同月29日の団交において、これまでも退職願の撤回の申出はあったが認めていないこと、今回も同じであることを説明し、さらに、組合が同月2日にB2本部長から退職願が承認されるかどうかかわからないと聞いたと述べ、再検討を要求したところ、会社はこれに応じて、B2本部長の発言について確認するとともに、社長とも対応を相談した結果、B2本部長が退職願を受け取った時にA4は就職が決まった旨述べていたこと、退職願の撤回は認められないこと等を追加して説明している（同6(6)）。

イ 以上のように、5月1日の段階で、A4が再就職先が決まった旨を述べて退職の申出をしたのに対して会社が同意し、両者の間に合意が成立したと会社が考えたことには相当の理由があり、A4の退職願の撤回が、両者間の合意が成立してから2週間以上経過した後になされ、その間に、後任者に対して異動の内示を行う等の退職手続が進んでいた状況の下で、会社が、これまでも退職願の撤回の申出はあったが認めていない等として退職願の撤回は認めないとするのは、会社の人事政策上相当な対応であったと認められる。

そして、会社は、退職願の撤回に関する団交において、上記のとおり、A4の退職の申出に対し会社が同意して、両者の間に合意が成立している旨、過去に退職願の撤回の申出はあったが認めた前例がない旨を説明しており、さらに、組合の要求に応じて再検討をす旨回答し、B2本部長の発言を確認し社長とも対応を相談した上で改めて会社の考えを説明しているという団交の経過も踏まえると、A4の退職願撤回に係る団交における会社の対応は不誠実であったとまではいえない。

(3) 小括

以上に述べたとおり、A4の退職願撤回に関する団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の誠実交渉義務に違反するものとはいえない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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28年1月6日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ⑩