

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日本アイビーエム支部
中央執行委員長 X 3

被申立人 日本アイ・ビー・エム株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第80号事件について、当委員会は、平成25年8月6日第1591回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越惠美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人全日本金属情報機器労働組合、同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部及び同全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチ

チメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社
本社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本金属情報機器労働組合

中央執行委員長 X 1 殿

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 殿

全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部

中央執行委員長 X 3 殿

日本アイ・ビー・エム株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、平成24年9月18日から20日までの間に行った貴組合らの組合員に対
する解雇予告の件を、同月21日に予定されていた団体交渉の議題としなかった
ことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告し
なければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社（以下「会社」という。）は、平成
24年9月18日から20日にかけて、申立人ら（以下、申立人ら3労働組合を合
わせて「組合」という。）の組合員に対し、技能や業績が低いとの理由で普
通解雇を予告した。その際、会社は、会社の指定する日までに自主退職の意
思を示せば、解雇を撤回して自主退職扱いとし、退職加算金の付加や再就職

支援等を行うと通知した（以下、この自主退職の意思を示す期限を「自主退職期限」という。）。これに対し、組合は、会社に抗議するとともに、解雇予告を受けた組合員の中に自主退職期限が9月21日である者が2名存在することから、同日に予定されていた団体交渉の議題に上記2名を含む組合員に対する解雇予告の件も加えるよう求めたが、会社は、同日の議題は決まっているから、新たな議題については別途期日を設定したい等として、これに応じなかった。このため、9月21日、組合は、会社に対し、組合員に対する解雇予告に係る同日付要求書を提出した。

9月21日の団体交渉において、予定されていた議題の交渉が終了した後、組合は、同日付要求書の趣旨説明を行った上で、組合との協議に入るまで組合員の解雇を延期するよう要求したが、会社は、現時点で解雇の日付を変更する考えはない等と述べ、組合の要求には応じなかった。

本件は、24年9月18日から20日までの間に行われた組合員に対する解雇予告の件を、会社が同月21日に予定されていた団体交渉の議題としなかったことが、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) 組合員に対して24年9月18日から20日にかけて行った解雇予告通知について、同月21日に予定されていた団体交渉の議題とすることを拒否したことが不当労働行為であると確認すること。
- (2) 今後、組合員に対して解雇予告通知を行う場合、自主退職期限の前に組合との団体交渉に応ずること。
- (3) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全日本金属情報機器労働組合（以下「JMIU」という。）は、金属、機械及び情報機器に関連する産業の労働者らが組織する全国組織の産業別労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約8,000名である。

申立人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。）は、主として東京都内のJMIU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。

申立人全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部（以下「支部」という。）は、JMIU及び東京地本に加入している被申立人会社及びその関連会社の従業員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140名である。

- (2) 被申立人会社は、情報システムに関わる製品、サービスの提供等を業とする資本金1,353億円の株式会社である。

2 テクノロジー開発・デリバリー部門の解散に伴う人事問題

会社は、日本におけるシステムズ&テクノロジーグループ（STG）のテクノロジー開発・デリバリー部門（以下「TD&D部門」という。）の事業を平成24年9月30日までに廃止することを決定しており、組合と会社との間では、同部門の解散（閉鎖）に伴う人事問題（社内の他部門への異動、社外への転身、整理解雇等）について、24年8月3日、24日、9月5日及び14日に団体交渉が行われた。

会社は、8月24日の団体交渉における組合の要求に対する9月3日付回答書により、「次回団体交渉期日として、9月21日（金）16:00～18:00（延長なし）を提案します。」と述べた。ここでの「次回」とは、既に日程が決まっていた9月5日の団体交渉の次という意味である。

その後、9月5日の団体交渉終了時に、組合が同月14日の団体交渉開催を申し入れ、同月14日の団体交渉において、次回団体交渉は、同月21日の16時から18時まで、TD&D部門の解散に伴う人事問題を議題として行う予定とされた。

なお、それまでの組合と会社との団体交渉においては、交渉時間が2時間又は「2時間延長なし」と予定されていた場合でも、実際には時間を30分程度延長して行われることが多かった。

[甲9・11、乙1・5、1審p3～4・12～14・34～37・47～48・63]

3 組合員に対する解雇予告と9月21日の団体交渉議題を巡るやり取り

- (1) 9月18日のやり取り

① X4 に対する解雇予告

24年9月18日13時頃、会社は、組合員 X4（以下「X4」という。）を呼び出し、同日付「解雇予告通知及び解雇理由証明書」（以下「解雇

予告通知書」という。)を読み上げ、同人に手交した。この通知書には、
㊦ X 4 を 9 月 27 日付けで解雇すること、㊧ 同人は、業績が低い状態が続いており、改善の機会を提供しても改善がなされないことから、就業規則第 53 条第 2 項の解雇事由に該当すること、㊨ ただし、同月 21 日の 17 時 36 分までに、書面で自主退職の意思を示した場合は、解雇を撤回して自主退職扱いとし、退職加算金や会社の費用負担による再就職支援等のオプションを用意すること等が記載されていた。

なお、会社の就業規則第 53 条第 2 項には、解雇事由として、「技能または能率が極めて低く、かつ上達または回復の見込みが乏しいかもしくは他人の就業に支障を及ぼす等、現職または他の職務に就業させるに著しく適しないと認められるとき。」と規定されている。

[甲 1 の 1・11、乙 6、1 審 p44～45]

② 組合の 9 月 18 日付メール

9 月 18 日 14 時頃、組合と会社との交渉窓口を担当する X 5 支部書記長（以下「X 5 書記長」という。）は、会社の労務担当である Y 2（以下「Y 2」という。）に対し、同日付「X 4 組合員の解雇通知についての抗議」と題する電子メールを送信し、会社が、組合に通知して協議することなく、X 4 に個別に解雇予告を通知したことに抗議するとともに、X 4 に対する解雇予告の件を同月 21 日の団体交渉議題に追加するよう求め、「2 時間では足りません。時間延長の上対応ください。」と述べた。

なお、このメールは、Y 2 の上司であり会社の労務部門の責任者である Y 3（以下「Y 3」という。）並びに支部の X 3 中央執行委員長及び X 6 書記次長（以下「X 6 書記次長」という。）にもカーボンコピーで送信されており、X 5 書記長が Y 2 に発信する以後のメールも、同様であった。

[甲 2・11]

③ 会社の 9 月 18 日付メール

9 月 18 日 21 時過ぎ、Y 2 は、X 5 書記長及び X 6 書記次長に同日付「9 月 21 日の団体交渉について」と題する電子メールを送信し、組合の上記

②のメールに対し、9月14日の組合からのTD&D部門の議案についての団体交渉申入れを受けて、「9月21日（金）16:00～18:00（延長なし）」との日程が予定された経緯があり、そもそも時間の調整が不可能であるから、X4に対する解雇予告の件を議題とする新たな団体交渉は、別途日程を調整の上開催したいとして、「9月24日の週以降にて、ご希望の日程を複数、ご提示頂ければ幸いです。」と回答した。

なお、このメールは、Y3にもカーボンコピーで送信されており、Y2が組合に発信する以後のメールも、同様にX5書記長、X6書記次長及びY3の三者に送信されていた。

[甲3、乙5]

(2) 9月19日のやり取り

① X7 に対する解雇予告

9月18日、会社は、組合員 X7（以下「X7」という。）に対し、解雇予告を通知した。この通知は、前記(1)①のX4宛の解雇予告通知書とほぼ同内容であり、解雇日は9月27日、自主退職期限は同月21日であった。

[甲8・11]

② 組合の9月19日付メール

9月19日17時30分頃、X5書記長は、Y2に同日付電子メールを送信し、会社が、組合に通知して協議することなく、X7に個別に解雇予告を通知したことに抗議するとともに、同月21日の団体交渉では、X4とX7の解雇予告の件を必ず議題に加えるよう要求し、「団体交渉時間を理由にして二人の議題を入れず、この議題について期日を遅らせるようなことがあれば、検討時期を逸することを狙った団交拒否とみなします。」と述べた。

[甲4・11]

③ 会社の9月19日付メール

9月19日18時30分頃、Y2は、X5書記長に同日付電子メールを送信し、組合の上記②のメールに対し、「会社の考えはお伝えしたとおりです。」「X4氏、X7氏の件について団体交渉をお申し入れであれば、

9月24日以降で複数候補日程をお知らせください。」「9月21日はS T G T D & Dの部門解散の件とのことで承っておりますので、その件は引き続き議論しましょう。」と回答した。

[甲5・11]

(3) 9月20日のやり取り

① X 8 に対する解雇予告

9月19日、会社は、組合員 X 8 (以下「X 8」という。)に対し、解雇予告を通知した。この通知は、X 4及びX 7に対する解雇予告とほぼ同内容であり、解雇日は9月28日、自主退職期限は同月24日であった。

[甲11]

② 組合の9月20日付メール

9月20日10時30分頃、X 5書記長は、Y 2に同日付電子メールを送信し、会社が、組合と事前協議することなく、X 8に個別に解雇予告を通知したことに抗議し、再三にわたる組合員への解雇予告通知は、組合組織攻撃であり、不当労働行為であり、また、組合の指定した交渉議題を受け付けない態度は不誠実交渉であると述べ、改めて、組合員に対する解雇予告の件を同月21日の団体交渉の議題に加えるよう要求した。

[甲6・11]

③ 会社の9月20日付メール

9月20日11時40分頃、Y 2は、X 5書記長及びX 6書記次長に同日付電子メールを送信し、組合の上記②のメールに対し、「会社の考えはお伝えしたとおりです。」「X 4氏、X 7氏の件について団体交渉をお申し入れであれば、9月24日以降で複数候補日程をお知らせください。」「9月21日は、もともと、S T G T D & Dの部門解散の件とのことで承っております」等と、前日19日付メールとほぼ同じ内容の回答をし、また、「時間は以前よりお伝えしておりますとおり18:00までです。」「差し支えますので、時間延長はいたしかねますことを、再度、予めお知らせします。」とも回答した。

[甲7の2]

4 9月21日の団体交渉

(1) 組合の9月21日付要求書

9月21日午前中、組合は、会社に対し、同日付要求書を提出した。この要求書において、組合は、X4、X7及びX8に加え、9月19日に組合員X9（以下「X9」という。）に対し、また、同月20日に同X10（以下「X10」という。）及びX6書記次長に対し、それぞれ解雇予告通知書が出されたこと等に抗議するとともに、以下の4項目を要求した。

- ① 認知症で病欠中のX9に対する解雇予告通知書を直ちに撤回すること。
また、本人が自己都合退職を希望した場合、期限内に傷病手当金の手続きができるよう配慮すること。
- ② 組合との事前協議なくX4、X7、X8、X9、X10及びX6書記次長に解雇予告通知書を出したこと等を謝罪し、今後、組合員に対する解雇や労働条件変更については、事前に組合と協議をし、組合との合意がないまま実施しないこと。
- ③ X4、X7、X8、X9、X10及びX6書記次長の解雇理由を具体的に文書で説明し、協議すること。協議中は解雇を強行しないこと。
- ④ 会社が行った今回の脅迫行為によって自己都合退職した場合、その退職は無効であるから、その退職届をなかったことにすること。

[甲8・11、乙1、1審p6・65]

(2) 9月21日の団体交渉の経緯

9月21日、16時から18時50分頃まで、団体交渉が開催された。TD&D部門の解散に伴う人事問題については、1時間40分程話し合われた。

その後、組合は、組合員に対する解雇予告の件は会社が本日の議題にはしないとのことなので、9月21日付要求書の趣旨説明をさせていただきたいと述べ、同要求書を説明するとともに、この件に係る本日の団体交渉を拒否されたとして、この件に係る団体交渉に入るまでは、組合員の解雇を延期するよう求めた。これに対し、会社は、団体交渉は拒否しておらず、来週の日程で調整する、本日、要求書の説明を受けたので、後日、書面にて回答する等と述べた。

組合が、組合との事前協議もなく解雇を強行することがあってはならないと述べ、文書回答や団体交渉は来週でもよいが、協議に入るまでの間、

解雇を延期されたいと要求したのに対し、会社は、「書面にて回答させていただきます。」と回答し、同様のやり取りがしばらく繰り返された。その後、会社は、現時点で組合員の解雇の日付を変更する考えはない、解雇の延期に係る組合の要求には応じられないと回答した。

組合は、解雇予告から自主退職期限や解雇までの日程がなぜこれ程短いのか、どういう人員削減プログラムなのか、会社内でどのような手続で決めたのか、事前に組合と協議し理解を得る考えはないのか等と質問し、会社は、日程は一人ひとり個々に設定した、プログラムではなく就業規則第53条第2項の適用である、現場や関係部門を含めて最終的に会社として判断した、組合にはこれまでも事前ではなく事後に連絡している等と答えた。

組合は、X6書記次長の場合、9月20日夜に自宅のパソコンに解雇予告通知書がメールで届いており、何の説明も受けていないから、24日の自主退職期限までに判断できないと述べたが、会社は、別途書類を郵送している、自主退職はあくまでオプションである等と答えた。また、組合は、認知症のX9に短期間で自主退職を選ぶか解雇を争うかの選択を迫るのかと質問したが、会社は、同人の病状を理解した上で通知したと答えた。

今回、解雇予告を出したのは何人かとの組合の質問に対し、会社は、組合員以外にも対象者はいると説明したが、人数は答えられないと述べた。

組合は、普通解雇は通常1か月前に予告するものであり、即日解雇はあり得ない、組合員の解雇を組合との協議もなく強行するのはあり得ない、解雇理由の説明を受けなければ、自主退職の判断ができない等と述べ、改めて解雇日の延期を求めたが、会社は、現時点で解雇の日付を変更する考えはない、団体交渉は来週の日程を調整する等と答えた。

組合は、会社に対し、今の考えを変更して常識的な判断をするよう求め、この日の団体交渉は終了した。

結局、組合員に対する解雇予告の件については、おおむね1時間程のやり取りが行われた。

[甲10・11、乙1・5、1審p4～9・23～26・40～42・63～64]

5 組合員に対する解雇予告の状況

会社は、24年9月18日から21日までの間に、組合が同月21日付要求書で挙

げたX 4、X 7、X 8、X 9、X 10及びX 6書記次長の6名を含む組合員9名（ただし、9名中2名に対しては、会社が組合員資格について争っており、1名は、解雇予告を受けた後に組合に加入した。）に対し、ほぼ同内容の解雇予告通知書を交付した。9月19日ないし21日に解雇予告通知書を交付された者は、おおむね解雇日が同月28日、自主退職期限は同月24日であった。

24年7月から10月までの間に、会社から解雇予告を受けた組合員は、上記9名と、7月に解雇予告を受けた1名及び10月に解雇予告を受けた1名の計2名とを合わせて11名となる。この11名中7名は、自主退職した。

なお、同じ7月から10月までの間に、組合員と同様に会社から解雇予告通知を受けた非組合員は4名であり、その4名は、全員が自主退職した。

10月15日、組合員3名は、東京地方裁判所に対し、会社を被告として、地位確認等を請求する訴訟を提起し、本件結審日現在、係属中である。

なお、会社では、目標管理制度として、毎年、従業員に対し、所属長が目標の達成度合い等の業績評価を説明し、業績の悪い従業員には業績改善のプログラムを実施する等していた。

[乙1・2、1審p46～47・51～57・67～69]

6 本件解雇予告の件に係る9月21日の後の団体交渉

- (1) 9月21日の団体交渉の後、組合員に対する解雇予告の件に係る団体交渉は、同月28日、10月10日及び11月9日に開催された。ただし、9月28日の団体交渉の時点では、解雇予告を受けた組合員の自主退職期限を過ぎており、既に自主退職をした組合員が多かった。

なお、9月28日の団体交渉では、TD&D部門の解散に伴う人事問題についても交渉が行われた。

[甲11、乙2～5、1審p16・42～43]

- (2) 11月5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。

第3 判断

1 却下を求める被申立人会社の主張について

- (1) 被申立人会社の主張

会社が組合員の解雇を行うに当たり、事前に組合との協議を行う必要が

あるとの組合の主張は、法律上何ら根拠がなく、組合と会社との間で、そのような労働協約も存在しない。本件における組合の主張は、上記の誤った主張を前提としており、会社の行為が不当労働行為に該当しないことは明らかであるから、本件申立ては、直ちに却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

本件において、組合は、自主退職期限の前に団体交渉を行う必要があるとして、組合員に対する解雇予告の件を9月21日の交渉議題とすることを求めていたのであるから、事前協議の法的義務や労働協約の有無にかかわらず、本件労使関係の中で、同日に解雇予告の件に係る団体交渉を行うことの必要性や、会社が拒否したことの合理性等を総合的に判断する必要がある。したがって、本件申立てが直ちに却下されるべきであるとの会社の主張は、採用することができない。

2 会社が本件解雇予告の件を9月21日の団体交渉議題としなかったことについて

(1) 申立人組合の主張

本件において、解雇予告を受けた組合員は、自主退職か解雇かの選択を迫られていたのであるから、最も早い自主退職期限である9月21日までに団体交渉を行う緊急かつ高度の必要性が生じていた。

9月21日の団体交渉の日程はあらかじめ決まっており、議題は、TD&D部門の人事問題1件だけなので、交渉時間内での時間調整は可能であり、また、会社は、自主退職期限を同日とする解雇予告通知書を出した時点で、組合が同日の団体交渉議題に解雇予告問題を要求することは容易に予想できたから、団体交渉の準備を行うことも可能かつ容易であった。

それにもかかわらず、会社が、本件解雇予告の件を9月21日の交渉議題とすることを拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

なお、会社は、9月21日の団体交渉において、本件解雇予告に係る協議・交渉を行ったと主張するが、同日の交渉は、押し問答に終始しており、協議・交渉が行われたとはいえない。

(2) 被申立人会社の主張

9月21日の団体交渉では、TD&D部門の人事問題を2時間かけて協議

する予定だった上、会社の交渉担当者が同月末の同部門解散への対応で極めて多忙であり、交渉時間の延長は行わないこととしていたため、会社は、同日の団体交渉では予定された議題を協議したいとし、同時に、組合の要求する解雇予告の件は、同月24日以降に団体交渉に応ずると回答したのであり、団体交渉を拒否してはいない。

組合は、2時間の交渉時間内での時間調整は可能と主張するが、9月18日付メールでは時間延長を要求しており、主張が矛盾している。また、実際、9月21日の団体交渉では、TD&D部門の人事問題に関する協議だけに、ほぼ2時間を要した。

組合は、9月21日までに、本件に関する団体交渉を行う緊急かつ高度の必要性があったと主張するが、会社は、本件解雇予告の対象組合員に対し、従前から業務成績の問題点を指摘しており、団体交渉で改めて解雇事由を説明しなければ自主退職の選択ができなかったとは、到底考えられない。

そもそも、使用者には、組合の要求する日に団体交渉をする義務はないし、会社が組合員を解雇するに当たり、組合との間で事前に協議を行う義務もなく、会社と組合との間で事前協議を会社に義務付ける労働協約も存在しないから、会社の行為に不当労働行為が成立する余地はない。

また、会社は、9月21日の団体交渉において、当初予定した議題の終了後、時間の許す範囲で、本件解雇予告に係る協議・交渉を行っており、同日以降も同議題に係る団体交渉を行っているのであるから、会社が団体交渉を拒否していないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、9月18日付メール、19日付メール及び20日付メールにより、組合員X4、X7及びX8に対する解雇予告の件を同月21日に予定されていた団体交渉の議題に追加するよう求めた(第2.3(1)②、同(2)②、同(3)②)が、会社は、同月18日付メール、19日付メール及び20日付メールにより、同月24日以降で別途日程を調整したい等と回答し、同月21日の団体交渉議題に追加することには応じていない(同3(1)③、同(2)③、同(3)③)。

会社が組合員に対する解雇予告の件を9月21日の団体交渉議題としな

かったこと自体に争いはないが、会社は、同月24日以降に団体交渉に応ずると回答しているのだから、団体交渉を拒否してはいないと主張する。

しかし、X4、X7及びX8は、突然、9日後の解雇予告を通知された上、X4、X7の自主退職期限は9月21日、X8は9月24日と定められ、わずか3日ないし5日という極めて短期間の間に自主退職か解雇かの選択を迫られていたのであり（第2.3(1)①、同(2)①、同(3)①）、団体交渉が自主退職期限の後になってしまえば、組合員の自主退職か解雇かの選択に資することができないのであるから、本件においては、自主退職期限までに団体交渉を行うことに緊急の必要性があったと認められる。現に組合も、9月19日付メールに「この議題について期日を遅らせるようなことがあれば、検討時期を逸することを狙った団交拒否とみなします。」と記載し（第2.3(2)②）、本件解雇予告の件を同月21日の団体交渉議題とするものの緊急性や必要性を訴えていた。

会社は、本件解雇予告の対象組合員に対し、従前から業務成績の問題点を指摘してきたから、団体交渉で解雇事由を説明しなくても自主退職の選択は可能であると主張する。しかし、会社では、毎年、従業員に対し、所属長が目標の達成度合い等の業績評価を説明し、業績の悪い従業員には業績改善のプログラムを実施する等していた（第2.5）ことが認められるものの、目標管理制度における毎年の業績評価の説明は、解雇予告通知書における解雇理由の説明としてなされているものでないことはいうまでもないし、会社が、本件解雇予告の対象従業員に対し、具体的に解雇となり得ることを明示した上で業績改善のプログラム等を行っていたような事情も特に認められないのであるから、会社の上記主張は、採用することができない。

以上からすれば、会社は、可能な限り、自主退職期限前の団体交渉に応ずべきであったということができ、会社が本件解雇予告の件について、自主退職期限である同月21日の団体交渉議題としなかったことに正当な理由が認められない場合には、自主退職期限後の9月24日以降に団体交渉に応ずると回答していたとしても、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといわざるを得ない。

- ② そこで、会社が本件解雇予告の件を9月21日の団体交渉議題としなかったことに正当な理由があるかどうかを検討する。

会社は、9月21日の団体交渉では、TD&D部門の人事問題を2時間かけて協議し、時間延長はしない予定であったと主張する。確かに、TD&D部門の解散を9月30日に控えた同月21日の時点で、同部門の人事問題は、緊急かつ重要な議題であったということができ、この日の期日は、「9月21日（金）16:00～18:00（延長なし）」との会社の提案を受けて決定された経緯も認められる（第2.2）。組合も9月18日付メールで「2時間では足りません。時間延長の上対応ください。」と述べており（第2.3(1)②）、TD&D部門の人事問題の議題に相当の時間を要することは認めていた。

しかし、TD&D部門の解散が9月30日だったのに対し、組合員の自主退職期限は同月21日又は24日であり、本件解雇予告の件の方がより緊急性が高かったこと、それまで団体交渉時間が「2時間延長なし」とされていた場合でも、実際には時間を30分程度延長して行われることが多かったこと（第2.2）等からすれば、会社は、TD&D部門の人事問題の議題を2時間延長なしで行うとしていた経緯があったとしても、同議題に係る交渉時間の圧縮や交渉時間の延長等を検討するなどして、緊急性の高い本件解雇予告の件を9月21日の団体交渉議題に加えるよう努力する必要があったというべきである。そして、実際に9月21日の団体交渉では、TD&D部門の人事問題について1時間40分程交渉した後、本件解雇予告の件について、おおむね1時間程のやり取りをしていること（第2.4(2)）からすれば、会社が、組合の申入れを受けた時点で、本件解雇予告の件を9月21日の議題とするよう調整することは、十分に可能であったということが出来る。そうすると、TD&D部門の人事問題を2時間かけて協議し、時間延長はしない予定であったことは、本件解雇予告の件を9月21日の団体交渉議題としなかった正当な理由とは認められない。

会社は、会社の交渉担当者が9月末のTD&D部門解散への対応で極めて多忙であり、交渉時間の延長は行わないこととしていたとも主張す

る。しかし、X 4、X 7及びX 8は、突然、9日後の解雇予告を通知された上、3日ないし5日後の自主退職期限までに自主退職か解雇かの選択を迫られていたのに対し、会社は、TD&D部門解散への対応で多忙なことを承知の上でその時期に解雇予告通知書を交付したとみざるを得ないこと、組合員に解雇予告を行えば、組合が団体交渉を申し入れることは、会社の交渉担当者には十分に予測可能であったと認められること等を考慮すれば、会社の交渉担当者が9月末のTD&D部門解散への対応で多忙であったことは、本件解雇予告の件を同月21日の団体交渉議題としなかった正当な理由とは、到底認められない。

- ③ 会社は、組合の要求する日に団体交渉に応じたり、組合員の解雇に当たり事前に協議に応じたりする義務はなく、組合との間に事前協議に係る労働協約もないから、不当労働行為が成立する余地はないと主張する。しかし、本件が不当労働行為に当たるか否かは、本件団体交渉議題の緊急性や、議題に照らしていつまでに団体交渉に応ずるのが適切であるか等、本件の個別具体的な事情を斟酌して判断すべきである。

そして、前記①及び②で判断したとおり、本件においては、解雇予告を受けた組合員の自主退職期限までに団体交渉を行う緊急の必要性があり、会社は、可能な限り、自主退職期限までの団体交渉に応ずべきであったところ、実際、本件解雇予告の件を9月21日の団体交渉議題とするよう調整することは十分可能であったにもかかわらず、会社は、合理的な理由もなく、自主退職期限前の団体交渉に応じなかったのであるから、このような会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといわざるを得ない。

- ④ 会社は、実際には、9月21日の団体交渉において、本件解雇予告に係る協議・交渉を行ったから、団体交渉を拒否していないとも主張する。

9月21日の団体交渉（第2.4(2)）では、TD&D部門の人事問題について1時間40分程交渉した後、本件解雇予告の件についても、おおむね1時間程のやり取りが行われた。しかし、組合は、組合員に対する解雇予告の件は会社が本日の議題にはしないとのことなので、9月21日付要求書の趣旨説明をさせていただきたいと述べて、同要求書の趣旨説明

を行い、これに対し、会社は、本日、要求書の説明を受けたので、後日、書面にて回答する等と述べるなど、この日のやり取りは、本件解雇予告の件が団体交渉議題ではないことを前提としたものであった。そして、その前提の下に、組合は、文書回答や団体交渉は来週でもよいが、団体交渉が行われるまでの間、組合員の解雇を延期するよう要求し、それに対し、会社が「書面にて回答させていただきます。」との回答を繰り返すやり取りが続いた後、会社は、現時点で組合員への解雇予告の日付を変更する考えはないと回答した。その後、本件解雇予告に係る質疑応答も行われたが、最終的に、組合が改めて解雇日の延期を求め、それに対し、会社が現時点で解雇日を変更する考えはない、団体交渉は来週の日程を調整する等と答え、組合が会社に常識的な判断をするよう求め、この日の団体交渉は終了した。

このように、9月21日の団体交渉では、本件解雇予告の件についても、おおむね1時間程のやり取りが行われたものの、この日のやり取りは、本件解雇予告の件が団体交渉議題ではないことを前提としたものであり、本来、自主退職期限までに緊急に交渉すべき事項である、組合員の具体的な解雇理由や自主退職を選択した場合の退職条件等については、一切交渉されていないことが認められる。したがって、この日のやり取りにおいて、組合が要求した議題に係る実質的な交渉が行われたと認めることはできない。そして、会社が当初から本件解雇予告の件を議題とすることを受け入れた上で団体交渉に臨み、組合もその前提で交渉していた場合には、この日の団体交渉に違う展開を期待することができたことも考慮すれば、9月21日の団体交渉で本件解雇予告の件に係るやり取りが行われたことは、上記③の判断を左右しない。

- ⑤ また、9月21日の団体交渉の後、同月28日、10月10日及び11月9日に本件解雇予告に係る団体交渉が行われた（第2.6(1)）が、前記①で判断したとおり、本件では、自主退職期限までに団体交渉を行う緊急の必要性があり、自主退職期限後に団体交渉に応じても、交渉議題の緊急性に十分に対応したことはないのであって、実際、9月28日の団体交渉の時点では、解雇予告を受けた組合員の自主退職期限を過ぎており、

団体交渉を行えないままに自主退職を選択した組合員も多かった（第2.6(1)）のであるから、会社が自主退職期限後に団体交渉に応じたことは、前記③の判断を左右しない。

(4) 救済方法について

以上のとおり、会社が本件解雇予告の件を9月21日の団体交渉議題としなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たることから、主文第1項のとおり命ずることとする。組合は、文書の掲示のみを求めているが、本件の救済としては、主文第1項のとおり、交付も併せて命ずるのが相当であると考えらる。

なお、組合は、「今後、組合員に対して解雇予告通知を行う場合、自主退職期限の前に組合との団体交渉に応ずること。」（第1.2(2)）をも求めている。会社が組合員に対して解雇予告を行う場合、可能な限り、自主退職期限までに組合との団体交渉に応ずるよう努めるのは、当然のことといえる。しかしながら、会社と組合との間において、自主退職期限前に組合との団体交渉に応ずる旨の労働協約その他の合意が成立していることは認められず、また、一般的には自主退職期限前に団体交渉に応ずべき緊急の必要性が高いとはいえず、応じないことに合理的理由がある場合には、不当労働行為となるものではないから、一律に自主退職期限前の団体交渉に応ずべきことを当委員会が命ずるのは相当でない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成24年9月18日から20日までの間に行われた組合員に対する解雇予告の件を、会社が同月21日に予定されていた団体交渉の議題としなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

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25年8月6日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志