

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 日本アイ・ビー・エム株式会社

再審査被申立人 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

同 全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第61号事件(初審東京都労委平成24年(不)第80号事件)について、当委員会は、平成27年6月17日第195回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本真弓、同鹿野菜穂子、同森戸英幸出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

ただし、初審命令主文第1項の記を次のとおり訂正する。

「 記

平成 年 月 日

全日本金属情報機器労働組合

中央執行委員長 A 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 A 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 A 3 殿

日本アイ・ビー・エム株式会社

代表取締役 B 1 ⑩

当社が、平成24年9月18日から同月20日までの間に、貴組合らの組合員A4氏、同A5氏、同A6氏、同A7氏、同A8氏及び同A9氏（全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部書記次長）に対して、それぞれ行った解雇予告通知の件について、貴組合らから、同月18日から同月21日の間に、同月21日に予定されていた団体交渉の議題として協議するよう申入れがあったことに対して、これを受け入れなかったことは、中央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にします。

（注：年月日は、文書の交付及び掲示の日を記載すること。） 」

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 再審査申立人日本アイ・ビー・エム株式会社（以下「会社」という。）

は、再審査被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日本アイビーエム支部（以下「支部」といい、ＪＭＩＵ、東京地本及び支部を総称して「組合」という。）の次の各組合員に関し、

平成２４年９月１８日（以下「平成」の元号を省略する。）、組合員Ａ４（以下「Ａ４」という。）及び同Ａ５（以下「Ａ５」という。）に対して、同月２７日付けで、

同月１９日、同Ａ６（以下「Ａ６」という。）及び同Ａ７（以下「Ａ７」という。）に対して、Ａ６については同月２８日付けで、Ａ７については同年１０月２日付けで、

同年９月２０日、同Ａ８（以下「Ａ８」という。）及び支部の書記次長でもあるＡ９（以下「Ａ９書記次長」という。）に対して、同月２８日付けで、

それぞれ解雇することを通告した。また、会社は、各解雇通告と併せて、会社の指定する期限までに、上記解雇の日付で自主退職する意思を表明すれば、解雇を撤回し、退職加算金の付加や再就職支援等を行う旨通知した（以下、上記自主退職の意思を表明する期限として会社が指定する日時を「自主退職期限」という。）。Ａ４、Ａ５の自主退職期限は、同月２１日(金曜)午後５時３６分（終業時刻）とされ、Ａ６、Ａ７、Ａ８及びＡ９書記次長の同期限は同月２４日(月曜)の同時刻とされていた。

組合は、同月１８日、会社に対し、Ａ４に対する解雇予告通知に抗議するとともに、同月２１日に予定されている団体交渉（以下、この団体交渉を「９．２１団体交渉」という。）の時間を延長し、Ａ４に対する解雇予告通知問題を議題に追加して協議するよう申し入れ、同月１９日にはＡ５に関し、同月２０日にはＡ６に関し、それぞれ抗議と申し入れを行

った。

これに対し会社は、A 4、A 5 及び A 6 に対する解雇予告通知問題を 9.2 1 団体交渉の議題として協議することには応じられないとして、同問題については同月 2 4 日以降に団体交渉を行うこととしたいなどと回答した。

同月 2 1 日午前、組合は、書面で、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8 及び A 9 書記次長（以下、上記 6 名を総称して「A 4 ら 6 名」という。）に対する解雇予告通知に抗議し、同人らの具体的な解雇理由を説明すること、解雇予告について協議を行うこと及び協議中は解雇しないこと等を要求した。

同日午後 4 時から行われた 9.2 1 団体交渉において、当初から予定されていた議題についての協議終了後、組合は、解雇予告通知問題を 9.2 1 団体交渉の議題として協議することを拒絶した会社の対応に抗議するとともに、組合との団体交渉における協議終了まで解雇を延期すること等を求めたが、会社は、解雇の日を変更する考えはない旨等を回答した。

- (2) 組合は、9.2 1 団体交渉前及び同団体交渉において、解雇予告通知問題を 9.2 1 団体交渉の議題として協議することを拒絶したという会社の対応は、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、2 4 年 1 1 月 5 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。
- (3) 東京都労委は、前記会社の対応が労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たることを認め、2 5 年 8 月 6 日付けで、会社に対し文書掲示及び交付を命じることを決定し、同月 2 8 日、労使双方に命令書を交付した（以下「初審命令」という。）。
- (4) 会社は、2 5 年 9 月 1 0 日、初審命令を不服としてその取消し及び救

済申立ての棄却を求め、当委員会に再審査申立てを行った。

- (5) 本件は、会社の前記再審査申立てに係る事案である。

2 初審において請求した救済内容

- (1) A 4 ら 6 名に対する解雇予告通知について、9.2 1 団体交渉の議題とすることを拒絶したことが不当労働行為であるとの確認
- (2) 今後、組合の組合員に解雇通告を行う場合には、会社が設定する自主退職期限の前に組合との団体交渉に応ずること
- (3) 文書掲示

3 争点

A 4 ら 6 名に対する解雇予告通知問題を 9.2 1 団体交渉の議題として協議する旨の組合の申入れに対する会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。これが肯定された場合、どのような救済方法が適切か。

第 2 当事者の主張要旨

1 組合

- (1) 会社が、解雇予告通知問題を 9.2 1 団体交渉の議題として協議する旨の組合の申入れを受け入れなかったことが労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たることは明らかであり、初審命令に誤りはないから、会社の再審査申立ては棄却されるべきである。
- (2) 本件において、解雇予告を受けた組合員は、解雇予告通知書の抽象的な記載によっては具体的な解雇理由が不明であり、さらに、いずれも終業時刻間近に呼び出されて解雇予告を言い渡され、自主退職か解雇かの選択を迫られており、しかも、解雇予告の翌日からの出社禁止等を命じられていた。したがって、組合が、組合員に代わって、最も早い自主退職期限である 24 年 9 月 21 日までに A 4 ら 6 名の解雇等についての団

体交渉を行う緊急かつ高度の必要性が生じていた。

- (3)ア 9.2 1 団体交渉の時間は、実際には約 2 時間 5 0 分と、当初予定の 2 時間より 1 時間近く延長されたのであるから、あらかじめ交渉時間を延長することは可能であった。また、9.2 1 団体交渉の議題として当初予定されていたのは、システムズ&テクノロジーグループ（S T G）のテクノロジー開発・デリバリー部門（以下「T D & D 部門」という。）事業廃止に伴う人事問題 1 件のみであったから、予定された時間内で時間配分を行うことも可能であった。さらに、会社は、自主退職期限付きの解雇予告通知を行った場合には、組合が A 4 ら 6 名に対する解雇予告通知問題を 9.2 1 団体交渉の議題として協議するよう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、会社は、同問題を 9.2 1 団体交渉の議題として協議することを拒絶した。

イ 会社は、従前、団体交渉の日まで中 1 労働日の時点で組合が申し入れた議題の追加に応じるなど、直前の議題追加に対応しており、また、別件の解雇についても、団体交渉申入れの 2 労働日後の団体交渉（解雇日の前）に応じていた。交渉時間についても、形式的には設定されていても、団体交渉が事前に設定された時刻どおりに終わったことはなく、必要に応じて平均 3 0 分程度の時間延長がされていた。

このような過去の取扱いにもかかわらず、会社は、9.2 1 団体交渉が設定された経緯に鑑みれば時間調整が不可能などと抽象的に述べ、9.2 1 団体交渉当日においても、T D & D 部門の人事問題が議題として設定されていたから他の議題の追加はできないと述べるのみで、解雇予告通知問題を議題に追加して協議できない理由を具体的に説明しなかった。

会社のこのような対応は、過去に例がないものであり、このことは、

会社が自主退職期限前の団体交渉を回避したいという意図を持っていたことの端的な表れである。

- (4) 会社は、9.2 1 団体交渉及びその後の団体交渉において、解雇予告通知問題に係る協議・交渉を行ったと主張するが、9.2 1 団体交渉は押し問答に終始しており、組合の申入れの目的である同問題に関する実質的な協議・交渉が行われたとはいえず、その後の団体交渉においても実質的な協議は行われていない。なお、自主退職期限後に団体交渉が行われたとしても、その時点では既に自主退職の選択を強いられ退職届を提出した組合員が多数存在していたのであるから、団体交渉の意義は相当程度失われていたといわざるを得ない。

2 会社

- (1) 会社が、解雇予告通知問題を9.2 1 団体交渉の議題に追加して協議するのを拒絶したことには正当な理由があり、また、結果として、9.2 1 団体交渉及びその後の団体交渉において同問題に関する協議に応じているのであるから、会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらず、したがって、本件救済申立ては棄却されるべきものであり、初審命令の取消し及び救済申立ての棄却を求める。
- (2) 組合は、24年9月21日までに、本件解雇予告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、解雇予告を行った組合員に対し、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をするか否かの選択ができなかったとは到底考えられない。

また、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。

なお、そもそも A 7 は組合の組合員ではなかった。

したがって、会社が A 4 から 6 名に対する解雇予告通知問題を 9.21 団体交渉の議題に追加して協議しなければならない理由はなく、会社が組合の申入れを受け入れなかったことには正当な理由がある。

- (3)ア 9.21 団体交渉では、T D & 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、9.21 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通知問題については、同月 24 日以降に団体交渉に応ずると回答したのである。また、組合は、2 時間の交渉時間内で時間調整を行うことは可能であったと主張するが、同月 18 日付け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、9.21 団体交渉では、T D & 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。

このように、9.21 団体交渉において、新たな議題を追加して協議することは不可能な状況であったのであるから、会社が組合の申入れを受け入れなかったことには正当な理由がある。

- イ 会社は、従前、団体交渉前の議題の追加については可能な限りで誠実に応じてきたところ、組合は、9.21 団体交渉について、過去の事例とは異なり、既に合意された交渉時間を延長することを前提に、解雇予告通知問題を議題とすることを一方的に求めてきたのであり、また、組合から、時間延長を前提としないのであれば議題の追加は可能かなどの問いかけや、当初の予定時間内で T D & D 部門の人事問題と本件解雇予告問題を議題とするなどの提案も一切なかったのであるから、責めを会社のみを負わせることが不当であることは明らかである。初審命令は、9.21 団体交渉が概ね 1 時間延長されたことを捉えて、

あらかじめ本件解雇予告問題を議題として追加することは可能であったなどと判断しているが、結果的に時間が延長されたことや、それ以前に延長されたことがあったという事情は、会社が、終了予定時刻に杓子定規に交渉を打ち切らず、合理的範囲で誠実に応じていたことを示しているにすぎず、あらかじめ交渉時間の延長を約束するのとは全く次元の異なる話である。

- (4) また、会社は、9.2 1 団体交渉において、当初予定したT D & D部門の人事問題に関する協議を終えた後、時間の許す範囲で解雇予告通知に係る協議・交渉を行い、組合の2 4 年9 月2 1 日付け抗議・要求書に対して可能な限り回答して会社の立場や考えを明らかにしており、同日以降も同議題に係る団体交渉を行って協議に応じている。
- (5) 初審命令は、9.2 1 団体交渉において、具体的な解雇理由についての説明や退職条件等についての協議が行われていないなどと判断しているが、組合は、9.2 1 団体交渉において解雇理由の説明を求めたことはない。また、退職条件については、組合から事前に議題追加を要求されておらず、9.2 1 団体交渉においても組合からの申入れや要求はなかったのであるから、初審命令の誤りは明らかである。
- (6) 初審命令は、会社に対して文書掲示及び交付を命じているところ、本件についての評価は措くとしても、会社は、本件以降において、A 4 ら6 名に対する解雇予告通知問題に限らず、その他の解雇予告の件やそれ以外の件について組合と誠実に団体交渉を行っており、団体交渉を拒絶したことは一度もないから、文書掲示及び交付により同種行為の再発を抑制する必要性は失われているというべきである。また、初審命令が命じている文書の内容は、労使間で団体交渉の議題について合意した後で、組合から交渉時間の延長を前提に議題追加の要求があった場合に、これをそのまま受諾することを求めているに等しいものであり公平を

欠く。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

ア J M I U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、本件初審申立て時の組合員は、約8,000名である。

イ 東京地本は、主として東京都内の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、本件初審申立て時の組合員は、約3,000名である。

ウ 支部は、会社及びその関連会社の従業員等であってJ M I Uに加入している者によって組織される労働組合であり、本件初審申立て時の組合員は、約140名である。

(2) 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 9.2.1 団体交渉を行うことが決定された経緯

(1) 会社は、T D & D部門の事業を24年9月30日までに廃止することを決定し、同部門の廃止に伴う、社内の他部門への異動、社外への転身や整理解雇等（以下「T D & D部門の人事問題」という。）について、組合との間で、同年8月3日、同月24日、同年9月5日及び14日に団体交渉を行った。

(2) 会社は、同月3日付けで、既に決定されていた同月5日の団体交渉の次の団体交渉期日について、「9月21日（金）16：00～18：00（延長なし）を提案します」と、メールで組合に連絡した。同年9月5日に行われた団体交渉において、組合は、同月14日の団体交渉開催

を求め、同日、団体交渉が行われた。同団体交渉において、次回の団体交渉は、上記会社の提案どおり、T D & D 部門の人事問題を議題として、同月 21 日午後 4 時から午後 6 時まで行うこととされた。

3 A 4 から 6 名に対する解雇予告通知と 9.2.1 団体交渉の議題をめぐるやり取り等

- (1)ア 2012 年 9 月 18 日(火曜)午後 1 時頃、会社は、A 4 を呼び出し、同人を同月 27 日(木曜)付けで解雇すること、解雇予告手当を支払うこと、「貴殿は、業績が低い状態が続いており、その間、会社は、様々な改善機会の提供やその支援を試みたにもかかわらず業績の改善がなされず、会社は、もはやこの状態を放っておくことができないと判断しました。以上が貴殿を解雇する理由となります。」として、就業規則第 53 条第 2 号の解雇理由に該当すること、及び本書面が労働基準法第 22 条の規定する解雇理由を証する証明書を兼ねるものであることを記載した同月 18 日付け「解雇予告通知及び解雇理由証明書」(以下、組合員らに対して発せられた「解雇予告通知及び解雇理由証明書」を、単に「解雇予告通知書」という。)を読み上げ、同人に手交した。また、同書面で会社は、「但し、会社は 9 月 21 日の 17 時 36 分(必達)までに、郵送もしくは持参にて貴殿が添付書類にて 2012 年 9 月 27 日付けにて自ら退職する意思を示した場合はこれを受理し、解雇を撤回したうえで、貴殿の自己都合退職を認める考えです。この場合、退職加算金や、会社の費用で再就職支援会社のサポートを受けられるオプションも用意する考えです。詳細は別途、口頭にて説明します。なお、期限を過ぎた場合、提出書類に不備があった場合などはこの限りではありませんのでご注意ください。これら対応は、会社と貴殿との間の雇用契約を円満に終了したいとの考えに基づくものです。」と通知した。同書面には、「特別加算金を伴う退

職願」の様式が添付されていた。

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」と定められている。

また、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の結果を説明し、業績の悪い従業員に対しては業績改善のプログラムを実施する等していた。

イ 会社は、A4に対して、上記解雇予告通知に併せて、「本日（2012年9月18日）以降、会社は貴殿に労務の提供を求めません。従って、貴殿の出勤を禁じます。」とし、また、「会社貸与PC」、「机・キャビネットの鍵」等を速やかに返却することを求めること等を、「貴殿への要請事項」と題する書面で通知した。

ウ 同日午後2時頃、組合と会社との交渉窓口を担当するA10支部書記長（以下「A10書記長」という。）は、会社の労務担当であるB2（以下「B2」という。）に対し、会社が、組合との協議を行うことなくA4に対して解雇予告通知を行ったことに抗議するとともに、「9月21日の団体交渉ではTD&D部門の件に加え、A4組合員の件も議題に追加します。」とし、また、他の議題をすでに要求しているので、「2時間では足りません。時間延長の上対応ください。」とする同日付け「A4組合員の解雇通知についての抗議」と題するメールを送信した。

なお、同メールは、B2の上司であり会社の労務部門の責任者であるB3（以下「B3」という。）及びA9書記次長にもカーボンコピーで送信されており、A10書記長がB2に発信する以後のメールも同様であった。

エ 同日午後２時５５分頃、会社は、Ａ４に対する解雇予告通知について、Ａ１０書記長及びＡ９書記次長に対して、メールで通知した。

オ 同日午後９時過ぎ、Ｂ２は、Ａ１０書記長及びＡ９書記次長に対して、同日付け「９月２１日の団体交渉について」と題するメールを送信し、９．２１団体交渉は、ＴＤ＆Ｄ部門の廃止に伴う人事問題を議題として、「９月２１日（金）１６：００～１８：００（延長なし）」と設定されたものであり、時間の調整が不可能であるから、Ａ４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、希望の日程を複数、ご提示頂ければ幸いです。」と通知した。

なお、このメールは、Ｂ３にもカーボンコピーで送信されており、Ｂ２が組合に発信する以後のメールも、同様にＡ１０書記長、Ａ９書記次長及びＢ３の三者に送信されていた。

カ Ａ４は、同月２１日午前中、上記アの「特別加算金を伴う退職願」の様式に従った退職届を会社に提出し、会社を退職した。

(2)ア ２４年９月１８日、会社は、Ａ５に対して、解雇予告通知を行った。

Ａ５に対する解雇予告通知は、前記(1)アのＡ４に対する解雇予告通知書とほぼ同内容であり、Ａ５の解雇日は同月２７日、自主退職期限は同月２１日(金曜)であった。また、会社は、Ａ５に対して、前記(1)イのＡ４に対する通知と同様、解雇予告通知日の翌日以降出社を禁ずる旨等を書面で通知した。

イ 同日午後６時５０分頃、会社は、Ａ５に対する解雇予告通知について、Ａ１０書記長及びＡ９書記次長に対して、メールで通知した。

ウ 同月１９日午後５時半頃、Ａ１０書記長は、Ｂ２に対してメールを送信し、会社が、組合との協議を行うことなく、Ａ５に対して解雇予告通知を行ったことに抗議するとともに、９．２１団体交渉では、Ａ４

とA5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。」と通知した。

エ 同月19日午後6時半頃、B2は、A10書記長に対して、「会社の考えはお伝えしたとおりです。」、「A4氏、A5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STG TD&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。」とメールで回答した。

オ A5は、自主退職期限である同月21日までに、会社に前記(1)アの「特別加算金を伴う退職願」の様式に従った退職届を提出して、会社を退職した。

(3)ア 24年9月19日(水曜)、会社は、A6に対し、解雇予告通知を行った。A6に対する解雇予告通知は、A4及びA5に対する解雇予告通知とほぼ同内容であり、解雇日は同月28日(金曜)、自主退職期限は同月24日(月曜)であった。また、会社は、A6に対しても、A4、A5と同様に、解雇予告通知日の翌日以降出社を禁ずる旨等を書面で通知した。

イ 同月19日午後7時50分頃、会社は、A6に対する解雇予告通知について、A10書記長及びA9書記次長に対して、メールで通知した。

ウ 同月20日午前10時半頃、A10書記長は、B2に対して、「またもA6組合員に対して組合と何ら事前協議せずに個別に解雇通知を手交したことについて強く抗議します。これまでの再三にわたる組合員への解雇通知の個別手交は明らかに組合組織攻撃であり不当労

働行為となります。直ちに是正するよう求めます。」，「組合側の指定した団体交渉議題を受けつけないなど，不誠実極まりない態度は不誠実交渉そのものであり，このことに強く抗議します。この点についても直ちに是正するよう求めます。」として，改めて，「組合員に対する解雇予告の件」を 9.2 1 団体交渉の議題に加えるようメールで要求した。

エ 同日午前 1 1 時 4 0 分頃，B 2 は，上記メールについて，A 1 0 書記長及び A 9 書記次長に対して，議題についての「会社の考えはお伝えしたとおりです。」，「A 4 氏，A 5 氏の件について団体交渉をお申し入れであれば，9 月 2 4 日以降で複数候補日程をお知らせください。すでに，会社がこのご提案をした 1 8 日より，2 日が経過しており，貴組合からのお返事が遅れれば遅れるほど，我々も調整できる日程が減ってきており 2 4 日の週も前半は調整が困難な状況となってきました。」，「9 月 2 1 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ので，その件は引き続き議論しましょう。」，「時間は以前よりお伝えしておりますとおり 1 8 : 0 0 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。」とメールで通知した。

オ A 6 は，自主退職期限である同月 2 4 日までに，会社に前記(1)アの「特別加算金を伴う退職願」の様式に従った退職届を提出して，会社を退職した。

(4)ア 会社は，2 4 年 9 月 1 9 日，A 7 に対して，また，同月 2 0 日（木曜），A 8 及び A 9 書記次長に対して，それぞれ解雇予告通知を行った（以下，A 7，A 8 及び A 9 書記次長の 3 名を合わせて「A 8 ら 3 名」という。）。A 7 の解雇日は，同年 1 0 月 2 日（火曜），A 8 及び A 9 書記次長の解雇日は，同年 9 月 2 8 日であった。A 8 ら 3 名の

自主退職期限は、いずれも同月 24 日であり、解雇予告通知の内容は、A 4、A 5 及び A 6（以下、A 4、A 5 及び A 6 の 3 名を合わせて「A 4 ら 3 名」という。）に対する解雇予告通知とほぼ同内容であった。また、会社は、A 8 ら 3 名に対して、A 4 ら 3 名に対すると同様に、解雇予告通知日の翌日以降の出社を禁ずる旨等を通知した。

なお、A 7 は、認知症との診断書を会社に提出して、病気休暇中であつたところ、同人に対する解雇の理由は、就業規則第 53 条第 2 号に加え、同条第 3 号（「精神または身体の障害により職務の遂行に必要な能力を著しく欠き、かつ他の職場に転換することができないとき」）に該当するとされていた。A 7 に対する解雇予告通知は、同人の自宅に郵送された。

また、A 9 書記次長に対する解雇予告通知は、同人が、会社が予定した通知の時刻に不在であつたため、同人の自宅にメールで送信された。同人は、同月 20 日夜、帰宅後に同メールを開封して、解雇予告がされたことを知ったものであり、自主退職を選択した場合の条件等についての資料は、別途同人の自宅宛に郵送された。

イ A 7 及び A 9 書記次長は、それぞれ、自主退職期限である同月 24 日までに、会社に前記(1)アの「特別加算金を伴う退職願」の様式に従つた退職届を提出して、会社を退職した。

- (5) 24 年 9 月 21 日午前中、組合は、「A 4、A 5、A 6、A 7、A 8 組合員と A 9 書記次長への解雇通知ならびに A 11 組合員への退職強要に対する抗議と要求」と題する書面（以下「9.21 要求書」という。）を提出して、会社が、A 4 ら 3 名に加え、同月 19 日に A 7 に対し、また、同月 20 日に A 8 及び A 9 書記次長に対し、それぞれ解雇予告通知を行ったこと等に対して、経営上の必要性がないものであり、解雇理由も明らかにしていない旨、組合との事前協議なく組合員に解雇予告通知

を交付したことは不当労働行為に該当する旨等を述べて、抗議するとともに、

「 1 A 7 組合員に対して行った脅迫ともとれる解雇予告通知をただちに撤回すること。また、認知症の人に対してほとんど検討する期間を与えないような締め切り日は遅らせること。さらに、本人が自己都合退職を希望した場合は、期限内に健康保険組合の傷病手当金の手続きができるよう配慮すること。

2 会社は組合との事前協議なく、A 4 組合員、A 5 組合員、A 6 組合員、A 7 組合員、A 8 組合員、そして A 9 書記次長に解雇予告通知を手交、メールでの送付あるいは郵送したこと、A 1 1 組合員に対し解雇をちらつかす脅迫じみたやり方で退職を強要したことについて、不当労働行為であることを認め、謝罪すること。今後は組合員への解雇など雇用にかかわる問題、労働条件変更については、事前に組合と協議して、組合との合意のないまま実施しないこと。

3 A 4 組合員、A 5 組合員、A 6 組合員、A 7 組合員、A 8 組合員、A 9 書記次長の解雇理由を具体的に文書にて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。その退職届をなかったことにすること。 」

を会社に要求した。

(6) 会社は、24 年 9 月 18 日から 21 日までの間に、A 4 から 6 名及び A 1 2（同月 18 日通知）（以下「A 1 2」という。同人は、解雇予告通知を受けた後に組合に加入した。）、A 1 3（同月 20 日通知）（以下「A 1 3」という。）及び A 1 4（同月 21 日通知）（以下「A 1 4」という。）に対して解雇予告通知を行った。また、同年 7 月 20 日から 10 月 2 日までの間に、会社が解雇予告通知を行った組合員は、上記 9

名のほか、A 1 5（同年7月20日通知）（以下「A 1 5」という。）及びA 1 6（同年10月2日通知）（以下「A 1 6」という。）であり、その他、非組合員4名であった。これら解雇予告通知を受けた者は、上記4名の非組合員と、A 4、A 5、A 6、A 7、A 9書記次長、A 1 3及びA 1 4が、それぞれ自主退職期限までに自主退職した。

他方、A 1 5、A 1 2、A 8及びA 1 6は、同年10月15日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に、地位確認等を請求する訴訟を提起し、同訴訟は、本件審問終結日（26年6月27日）現在、同地裁に係属中である。

また、会社は、25年5月21日から6月24日までの間に、15名の組合員に対して解雇予告通知を行ったが、このうち2名が同年6月20日に東京地裁に、1名が同年8月9日に大阪地方裁判所に、4名が同年9月26日に東京地裁に、それぞれ地位確認等請求訴訟を提起した。

4 9.2 1 団体交渉の概要等

- (1) 24年9月21日、午後4時から午後6時50分頃まで、9.2 1 団体交渉が開催された。
- (2) 9.2 1 団体交渉では、まず、T D & D 部門の解散に伴う人事問題について約1時間40分話し合われた。
- (3) その後、組合員に対する解雇予告通知問題について、概要次のようなやり取りが、約1時間にわたって行われた。

ア 組合は、まず、「今日の団交の議題にはしないという」ことなので、「次回の団体交渉できちんと」9.2 1 要求書に対して回答するよう求めた。また、組合は、同要求書の趣旨説明を行うとして、会社が、数日間で自主退職を表明したら、退職加算金を支払うが、それに応じなければ解雇するという、非常に横暴なやり方を行っている、会社はどうしてしまったのかと感じている、解雇通告を撤回してほしい旨を述

べ、さらに、組合が解雇予告通知問題の協議を本で行いたいと申し入れたが、会社は拒絶した、会社は団体交渉を拒絶している旨等を述べて、まだ協議に入っていないのだから、24年9月24日までの自主退職期限を延期するよう求めた。

これに対し、会社は、9.21団体交渉は、T D & D部門の人事問題を議題として予定されたもので、その後他の議題についてもという申入れがあったが、他の議題については別の日程で調整すると回答しており、団体交渉拒否には当たらない旨、9.21要求書については今後の団体交渉において協議を行う、解雇の件については9.21団体交渉の議題ではないので、組合からの趣旨説明を踏まえて書面で回答する、団体交渉の期日について、早急に調整して回答する旨等を述べた。

イ 上記会社の回答に対して組合は、本来、組合員を解雇する場合には、事前に労働組合に提案があり、協議が行われるのが通常の手続きである、会社が個別に組合員に解雇を通知し、それに対する団体交渉が行われないまま解雇を強行するということは絶対にあってはならないことである、解雇理由も聞いていない、解雇理由について説明を受けなければ判断できない旨、説明もしない、協議もしない、団体交渉もしないで、その前に解雇を強行することは違法である旨などを述べた。また、組合は、解雇予告通知対象の組合員について、団体交渉が行われるまでの間、解雇を延期して欲しい、その約束ができなければ、この団体交渉は終われない旨等を述べた。これに対して会社は、組合からの申入れがあったことは理解した、できるだけ早く書面で回答し改めて団体交渉を行う、組合員に対する解雇の日を変更する考えは現時点ではない、今後の団体交渉の日程調整は速やかに行う旨等を回答した。

ウ さらに組合は、解雇という結論が決まり、解雇されてから団体交渉

を行っても無意味である，話し合いがされるまで解雇を保留すべきである，解雇がされてしまえば，解雇予告を撤回しろではなく，解雇を撤回しろという要求で団体交渉を行うことになり，団体交渉の内容が異なる旨等を述べて，団体交渉が行われるまで解雇を延期するよう強く求めたほか，解雇予告通知の日から自主退職期限まで，また，解雇までの日数が短いのはなぜか，などと質した。会社は，上記と同様，解雇の日については，現時点で変更あるいは延期することはできず，組合の要求には応じられない旨を回答し，また，解雇については会社として決定して通知している，その結果として解雇の期日が来るものである，その一方で自主退職というオプションを用意し，それについて本人に判断してもらうこととしたもので，会社の手続も含めて，個々人ごとに日付を設定した旨などを回答した。

エ 組合は，解雇の決定について，会社内でどのような手続で行ったのかについて質問し，また，解雇の決定の前に組合に通知し，協議して，理解を得るよう努力するという配慮が必要である旨を述べたところ，会社は，解雇は，就業規則第53条第2号の適用であり，現場や，関係部門を含めて検討を行い，最終的に会社として判断したものである旨，組合にはこれまでも事後に連絡しており，今回も同様に，本人に対する解雇予告通知とほぼ同時に連絡した，そのやり方を変更するつもりはない旨等を回答した。

オ 組合は，A9書記次長は，組合の役員であり，同人の解雇は組合を敵視して行った不当労働行為である，また，同人については，同月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いたもので，自主退職を選択した場合の条件等について知らされていない，何の説明もなく，同月24日の自主退職期限までに判断できない旨，また，認知症であるA7に対して，短期間での選択を迫るのは問題で

ある旨などを述べた。これに対して会社は、A 9 書記次長に対しては
同人が不在であったため、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旨等を回答し、また、A 7 については、同人の
病状を理解した上で通知したと答えた。

カ 組合は、さらに、解雇は、通常は1か月前に予告するものである、
解雇には組合との協議が必要である、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旨等を述べ、改めて解雇日の延期を求め、
これに対し会社は、現時点で解雇日を変更する考えはない旨、組合から
協議の要求があったので、協議を行う、団体交渉の日程については、
翌週の日程を調整する旨等を回答した。

同団体交渉の最後に組合は、会社に対して、社会の常識、公の秩序
の上に立って、協議を1回も行わないうちに組合員の解雇を強行する
ようなことをやめ、常識的な判断をするよう求め、この点について持ち
帰って上司と議論して、判断を変更することを強く要望する旨を述べた。

5 その後の解雇予告通知をめぐる団体交渉の概要

(1) 前記A 4ら6名に対する解雇予告通知をめぐるその後の団体交渉は、
24年9月28日、10月10日及び11月9日に、それぞれ開催された。

(2)ア 24年9月28日の団体交渉では、会社から9.21要求書等に対する
回答書が組合に手交され、同回答書に基づいて会社は、A 4ら6
名に対する解雇予告通知については、同人らのうち、A 4、A 5、A
6、A 7及びA 9 書記次長から退職届が出され既に退職手続を終えて
いる、A 4ら6名に対する解雇は、就業規則第53条第2号（ただし、
A 7については同号及び同条第3号）に基づくものであり、組合
の主張する整理解雇には該当せず解雇には合理的理由がある、具体的

な解雇理由は解雇理由証明書に記載している，書き切れない詳細な多数の事実については，ラインマネージャーから本人への日々のコミュニケーションに照らし合わせ，本人にとって明らかなものとなっている，組合は，解雇についての事前協議を求めているが，解雇は，会社に留めておくことが不適当な社員に個別に通知するものであり，また，会社と組合の間には解雇について事前協議を行う労働協約も労使慣行も存在せず，今後そのような新しいルールを交わす考えはない，不当労働行為との組合の指摘は当を得ないなどと回答し，さらに，同要求書の要求事項（前記3(5)）については，第1項のA7については，同人及び家族から同年10月2日付けで退職する旨の意思表示があり，既に退職手続を終えている，第2項については，会社回答のとおりであり，謝罪すべき事象は存在しないし，解雇についての事前協議に関するルールを新たに交わす考えはない，第3項の解雇理由については，上記のとおりであり，また，A8について解雇期日を変更する考えはない，第4項については，自己都合退職を選択した社員は全て自らの意思による選択であり，「脅迫行為」は存在しない，組合が退職を無効として自己都合退職に伴う早期退職加算金や会社負担での再就職支援サービス提供を社員から取り上げることはできないと考えるなどと回答した。

イ 組合は，A12に対する解雇予告通知について，通知の撤回を求め，また，会社が解雇予告通知に併せて，解雇の日から1か月以内に借上社宅から退去することを求めたことについて，退去を強制しないこと，解雇理由を具体的に説明し，組合と解雇について協議すること等及び文書で回答することを要求する書面を手交し，趣旨説明を行った。これに対し会社は，文書で回答する旨，団体交渉は行うが，A12の解雇を撤回する考えは現時点ではなく，解雇棚上げの要求には応

じられない旨，借上社宅からの退去問題については，1か月の猶予を
しており，配慮している旨，解雇理由は，A12に手交した書面に記
載しているが，改めて対応する旨等を回答した。

ウ 組合は，組合員の解雇については，自主退職期限以前に解雇理由を
しっかりと説明して，本人に選択させるというプロセスを踏むべきで
あるにもかかわらず，3日間や4日間という短期日で選択させ，応じ
なければ解雇するぞ，とするのは，脅迫であり，乱暴すぎる旨，また，
十分な事前協議が必要である，本人が自主退職を決定するまでの間に
団体交渉で協議を行わなければ意味がない，自己退職期限を延長しな
いまままで本日（24年9月28日）の団体交渉を行っても，協議を行
ったことにはならない，解雇予告された組合員にとっては自己退職の
選択をせざるを得ないこととなってしまう旨，会社が行った今回の解
雇は，整理解雇であると考えるが，会社の指示によるものではないか
などの旨を繰り返し述べた。これに対して会社は，解雇の決定に当た
っては，解雇権の濫用になることのないよう十分精査して判断してい
る旨，検討段階で組合と協議することは考えていない，事前協議の考
えはない旨などを繰り返し回答した。さらに会社は，解雇が法律に違
反するようなものであれば，襟を正さなければならず，その意味で組
合と協議することが必要であると考えている，TD&D問題について
は整理解雇に当たるが，A4らの解雇は就業規則第53条第2号によ
る解雇であって整理解雇に該当しないし，会社から人員削減等の指示
がされている事実はない等の旨を回答した。

- (3) 24年10月10日の団体交渉においては，組合は，A4ら6名に対
する解雇予告通知は短期間内に集中して行われており，これは，組合弱
体化の意図の下に行われたと考えざるを得ないこと，組合員の解雇につ
いては，最終的な結論を出す前に組合と事前協議をすることが必要であ

る、事前に協議するのと、事態が起こってから組合の申入れによって協議するのでは、期限の問題等があって実質的な交渉が行えないなど、大きな違いがあることなどを述べた。これに対して会社は、会社が組合弱体化の指示をした事実はない、解雇は組合員であることを理由とするものではなく、不当労働行為と指摘されるような行為は行っていない旨、会社としては、解雇を決定した場合、組合員については、本人への通知と同時に組合にも通知している、これについて組合から申入れがあった場合は、解雇期日の前であろうが後であろうが団体交渉を行うとの姿勢であり、組合のいう事前協議を行う考えはない旨を述べた。さらに会社は、今回の解雇は、就業規則第53条第2号によるものであり、解雇の判断は、個人に対する評価をフィードバックして指導し、必要に応じて業績改善のプログラムを与え、それに対して、改善がないとか、取り組みの姿勢がみられず、その状態が継続した場合に、客観的な事実に基づいて、人事部門、法務部門を含む社内の各部署の多面的判断によって行われるもので、解雇権濫用はない旨を回答した。

- (4) 24年11月9日の団体交渉においては、組合は、A4ら6名に対する解雇予告通知は、解雇という脅しを使って自己都合退職を迫るものであるとして、組合員の解雇については事前協議を行うこと等を強く求めた。これに対し、会社は、脅した事実はない、解雇の最終的決断は、解雇予告通知を手交するのとほぼ同時に行っており、その際に合わせて組合にも通知している、解雇するかどうかの検討をしている段階で組合に通知することはできない、組合とは、組合員に対する降格、減給、評価等について協議を行っており、それらの経過を経て、なお継続して評価が悪い場合、最終的に解雇という決断をするに至るのであり、当該解雇の判断について申入れがあれば団体交渉を行うが、事前協議を行うつもりはない旨回答した。

6 組合と会社の従前の団体交渉における団体交渉時間延長，直前の議題追加等の状況

(1) 組合と会社の団体交渉については，組合からの団体交渉申入れに対して，窓口で折衝を行い，議題，出席メンバー，交渉日時，交渉終了時刻等を定めて行うのが通例であったが，あらかじめ団体交渉の時間が定められている場合であっても，会社は，終了予定時刻の到達を理由として団体交渉を終了するような取扱いを行うことはなく，平均30分程度延長して団体交渉が行われることが多かった。

(2) 本件以前における団体交渉期日の前における組合からの議題の追加要求とそれに対する会社の対応の状況は次のようなものであった。

ア 22年6月8日に予定されていた団体交渉について，組合は，前日である同月7日午後5時28分，予定されていた議題以外の議題を，「時間の許す限り予定して」いる旨をメールで通知し，これに対して会社は，団体交渉まで24時間を切っているので，調査をする十分な時間がないが，可能な範囲で答える旨回答した。

イ 23年12月12日（月曜）に予定されていた団体交渉について，組合は，同月8日（木曜），当初申し入れた議題以外の議題を含めて行う旨をメールで通知し，これに対し，会社は，同日頃，「本日になって交渉議題が変更されたことは理解しましたが，さすがに中1労働日ということもあり，追加された事案につきましては十分にお答えできない可能性がありますことをご理解ください。」「今後は余裕を持った議案提示を頂ければ，議事もスムーズに運ぶと思いますので，貴組合もご協力下さい。」と回答した。なお，上記組合の申入れについては，団体交渉の時間に関する言及はなかった。

ウ 24年4月10日（火曜）に予定されていた団体交渉について，組合は，同月4日（水曜），予定されていた議題に加えて議題を追加す

る旨をメールで通知し、これに対して会社は、同団体交渉は、「春闘の件ということでお受けしていましたので、春闘事案中心との理解に変わり」ないが、当日は、「会社としてはその時点でのお答えできる範囲での対応となる」ことをあらかじめ伝えたと回答した。なお、上記組合の申入れについては、団体交渉の時間に関する言及はなかった。

エ 同年7月3日（火曜）に予定されていた団体交渉について、組合は、同年6月29日（金曜）、議題を追加する旨をメールで通知し、これに対して会社は、同日、「中1日のタイミングで追加ですか。当日のご質問について、可能な範囲で回答する考えです。」と回答した。なお、上記組合の申入れについては、団体交渉の時間に関する言及はなかった。

- (3) 24年7月20日（金曜）、組合は、会社が同日行ったA15に対する解雇予告（前記3(6)参照。解雇の日は同月26日（木曜））について、団体交渉を解雇日より前に行うよう申入れた。これに対し会社は、同月25日（水曜）午後5時から午後6時まで団体交渉を行うと回答し、同日、団体交渉が開催された。なお、A15に対する解雇については、A4ら6名に対する解雇と異なり、自主退職選択のオプションは設けられていなかった。

第4 当委員会の判断

- 1(1) 組合は、A4ら6名に対する解雇予告通知問題は、その性質及び設定された自主退職期限等からすれば、9.21団体交渉において協議すべき緊急かつ高度の必要性がある一方で、会社にとって同団体交渉の時間を延長等することや協議に要する準備をすることは十分可能であったのであるから、会社は同問題を議題として追加して協議すべき義務があっ

たにもかかわらず、実際に行われた 9.2 1 団体交渉において、同問題に関する実質的な協議は行われず、会社は組合の申入れを拒絶したと主張する。これに対し、会社は、同問題を 9.2 1 団体交渉の議題として追加して協議するのを拒絶したことについては正当な理由があり、また、実際の同団体交渉及びその後の団体交渉において同問題に関する協議が行われたのであるから、会社の対応は労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為には当たらないとして、救済を命じた初審命令は誤りであるから取り消されるべきであると主張する。

(2)ア まず、A 4 ら 6 名に対する解雇予告通知問題に関する組合の申入れの経緯は、次のとおりである。

すなわち、組合は、24 年 9 月 20 日までに、会社に対し、翌 21 日に予定されていた 9.2 1 団体交渉において、A 4 ら 3 名に対する解雇予告通知問題を協議するよう求めたのに対し、会社は、時間延長には応じられず、したがって、組合の申入れには応じられないなどとして同問題については別の日程で行う旨回答した。また、組合は、9.2 1 要求書において、A 4 ら 6 名に対する解雇予告通知問題について、「解雇理由を具体的に説明し、協議すること。協議中は解雇を強行しないこと。」を要求したのに対し、会社は、9.2 1 団体交渉において、解雇については同団体交渉の議題ではないので上記要求については書面で回答する、今後の団体交渉の期日は早急に調整して回答する旨を応答した。

イ このような経緯に照らすと、組合は、当初 A 4 ら 3 名に対する解雇予告通知問題を 9.2 1 団体交渉の議題として協議するよう求めていたが、これを拒絶され、さらに A 8 ら 3 名に対しても解雇予告通知がなされたことを受け、A 4 ら 3 名に加えて A 8 ら 3 名についても解雇理由を具体的に説明し協議すること等を記載内容とする 9.2 1 要求

書の提出をもって、A 4ら6名に対する解雇予告通知問題を9.2 1団体交渉における議題として協議するよう求めたものと認められる。そして、後記2(2)のとおり、同問題が自主退職期限までの喫緊の問題であり、かかる問題について協議を申し入れている以上、組合が、9.2 1団体交渉において、形式的ではなく実質的な協議を求めていたことは明らかである。

- (3) このように、組合の申入れは、組合の指定した9.2 1団体交渉においてA 4ら6名に対する解雇予告通知問題を実質的に協議することを求める趣旨に解されるところ、かかる申入れに対する会社の対応について不当労働行為該当性を判断するに当たっては、会社は、組合の指定した9.2 1団体交渉において同問題を実質的に協議すべき義務を負っていたか、（ が肯定される場合）会社は9.2 1団体交渉において同問題に関する実質的な協議を行ったのか、を検討する必要がある。

そこで、以下においては、前提として解雇予告通知問題という議題の趣旨や内容を明らかにした上で、上記 及び の点を順に検討していくこととする。

- 2(1) まず、A 4ら6名に対する解雇予告通知問題という議題の趣旨や内容に、A 4ら6名の解雇はもとより、解雇に代わる選択肢として同人らに対する解雇予告通知書に記載されていた回答期限（自主退職期限）付きの自主退職に係る退職条件等が含まれていたことは、前記第3の3で認定したところからすれば明白である。そして、これらはいわゆる義務的団交事項に当たる。

なお、会社は、A 7は組合の組合員ではないと主張するが（A 7に対する解雇予告通知問題は、義務的団交事項には当たらない旨をいうものと解される。）、会社は、9.2 1団体交渉において、A 7が組合員であることを前提とする9.2 1要求書について、「ここに記載されている組

合員に解雇予告を通告した」として、かえって組合員として取り扱っており、その後の団体交渉においても同様の対応をしていること、他にA 7が組合の組合員でないことをうかがわせる事情も認められないことからすれば、9.2 1 団体交渉当時、A 7は組合の組合員であったと認められる。

- (2) そして、A 4ら6名に通告された解雇は、労務提供の不能や労働能力等の欠如という、各人に個別的な事情を理由とする就業規則に基づく解雇であって、解雇を通告された労働者がその合理性・相当性（労働契約法第16条参照）を検討するに当たって具体的な事情を確認するのは至極当然の問題である。まして、本件では、各人についてそれぞれ解雇による場合に比して有利な条件となるであろう回答期限（自主退職期限）付きの自主退職という選択肢が与えられていたのであるから、なおさら事前に解雇理由や自主退職に係る条件を確認する必要があったといえる。それにもかかわらず、会社が解雇予告通知書で示した解雇理由は、各人の業績が低い状態が続き、会社の支援にもかかわらず改善がなされないで、この状態を放置できないという具体性に欠ける一般的・抽象的な定型文言ともいうべきものであって、自主退職を選択した場合の退職条件についても、A 9書記次長を除く5名については「別途、口頭にて説明」としてされていたのみであった。また、本件では、24年9月18日から同月20日までに通告された解雇予告において設定された自主退職期限は、A 4及びA 5については同月21日（金曜）の終業時間まで、その余の4名については翌営業日である同月24日（月曜）の終業時間までと、通告から3日ないし5日（会社の営業日でいうと2日ないし3日）というごく短期間で自主退職か解雇かの選択を強いられる状況にあった。ところが、会社は、A 4ら6名に対し、会社貸与のパソコン等の備品の速やかな返却に加え、解雇予告通知後の入社までも禁

じていたのであるから，A 4ら6名自らが，具体的な解雇理由を明らかにしてその当否について確認，協議したり，あるいは，自主退職を選択した場合の条件等について疑問点や不満を持ってそれを質したり，交渉したりする機会は実質的に奪われていたといわざるをえない。

そうすると，組合が，自主退職期限までの喫緊の問題として，組合の指定した9.21団体交渉において，組合員の解雇理由や自主退職の場合の退職条件等について確認し，あるいは，協議ないし交渉することは，組合員が，自主退職を選択するか否かを判断するためには必要不可欠であり，また，解雇の理由に誤りがあったり自主退職の条件に不満があるような場合には，組合が，解雇について再検討を求め，あるいは，条件を向上させるなどの交渉を行う必要性も極めて高かったといえることができる。

- (3) また，会社は，9.21団体交渉より前にあつては，団体交渉予定日の直前に組合が行った議題の追加に応じて可能な限りで対応しており，時間について合意がある場合でも，平均30分程度延長して交渉を行ってきた実績があること，A 15に対する解雇については，解雇日前の団体交渉開催要求に応じていること，実際の9.21団体交渉は，予定時間を超過して合計約2時間50分に渡って行われたことに加え，前記(2)のとおり喫緊の必要性のあるA 4ら6名に対する解雇予告通知問題を協議するための時間延長ができない理由について，会社は，時間延長は不可能であるとするのみで，具体的事情を説明するなどしていなかったことを総合すると，9.21団体交渉の時間を延長することは十分可能であったと認められる。なお，組合は，A 4に対する解雇予告通知問題を9.21団体交渉の議題として協議することを求めた際には時間延長を求めたものの，A 5及びA 6に係る申入れの場合については時間延長には言及しておらず，A 8ら3名を含めての申入れに際しても同様に時間延

長に言及していないことに鑑みれば、会社が、組合に対して、時間延長は困難であるので、予定時間内で追加議題についても協議を行う旨などを申し向ければ、組合がこれを受け入れた可能性も否定できないのであり、組合が時間延長について最後まで固執していたともいえない。

さらに、組合の申入れから 9.2 1 団体交渉開催まで時間的余裕はなかったにせよ、就業規則に基づく解雇理由があるとして A 4 ら 6 名に対して解雇を通告しているのは会社自身であり、通告の時点で会社は各人の具体的な解雇理由の詳細をもちろん把握していたと認められること、9.2 1 団体交渉における会社担当者であった B 3 自身が認めるとおり、本件のように自主退職期限及び解雇日が迫った時点で解雇予告通知を行えば、直近に予定されていた 9.2 1 団体交渉において、A 4 ら 6 名の解雇理由や自主退職条件等の解雇予告通知問題について協議を行うよう組合から要求されることは、会社にとって当然予測可能であったことからすれば、会社が同問題について、9.2 1 団体交渉において可能な限り具体的に説明を行うなどして協議することが格別困難であったとも認められない。

そうすると、会社は、組合の指定した 9.2 1 団体交渉において、時間を延長し、あるいは時間配分を工夫するなどして、A 4 ら 6 名に対する解雇予告通知問題について実質的な協議を行うことが可能であったというべきである。

- (4)ア これに対し、会社は、組合員の解雇に当たって事前協議を行う義務はなく、組合との間の事前協議に係る労働協約も存在しなかったから、A 4 ら 6 名に対する解雇予告通知問題を 9.2 1 団体交渉における議題として協議すべき理由はなかった、会社の担当者は T D & D 部門解散への対応で極めて多忙であったし、また、9.2 1 団体交渉について時間延長を行わないとの合意があったとして、いずれの点におい

ても 9.2 1 団体交渉の議題追加に応じなかったことについては正当な理由がある旨主張する。

イ 会社主張 について、解雇に当たっての事前協議とは、使用者が労働者に対して解雇あるいはその予告を行う前に、労働組合との間で当該労働者の解雇の可否等について協議することを意味すると解されるところ、本件においては、組合が議題の追加を申し入れた時点で、既に A 4 ら 6 名に対して解雇予告通知がなされ自主退職期限及び解雇予定日が間近に迫っていたのであるから、労働協約等に基づき事前協議を行うべき義務の存否は、現に行われた A 4 ら 6 名に関する解雇予告通知に係る問題を 9.2 1 団体交渉の議題として協議すべき義務とは関わりのないものというべきである。

ウ 会社主張 については、9.2 1 団体交渉が予定時間を超過して合計約 2 時間 5 0 分に渡って行われたことなどからすれば、T D & D 部門解散という問題があったにせよ、9.2 1 団体交渉の時間を延長することが十分可能であったことは明らかであるし、そもそも 9.2 1 団体交渉を午後 4 時から午後 6 時まで行うことが決められたのは、前記第 3 の 2 で認定したとおり、A 4 ら 6 名に対して解雇予告通知がなされる前の同月 1 4 日の団体交渉においてであったこと、本件以前の団体交渉は、時間について合意がある場合でも平均して 3 0 分程度延長して行われてきたことなどによれば、9.2 1 団体交渉の時間に関する同日付けの会社側の提案において「(延長なし)」とされていたとしても(前記第 3 の 2 (2))、組合がこれに応諾して時間延長をしない旨を確約していたとみることはできないし、まして新たな交渉事項が発生するなどの事情変更があった場合でも交渉時間を延長しないことを了解していたとは解されない。

エ したがって、議題追加に応じなかったことについて正当な理由があ

る旨の会社主張 及び は、いずれも採用できない。

- (5) 以上によれば、A 4ら6名に対する解雇予告通知問題については、自主退職期限が差し迫った状況にある9.2 1団体交渉において協議すべき高度の必要性があったということができ、他方で、9.2 1団体交渉の議題として同問題について実質的に協議することは可能であったと認められるのであるから、会社は、組合の指定した9.2 1団体交渉において、同問題を議題として組合との間で実質的に協議すべき義務があったというべきである。

3 次に、9.2 1団体交渉において、A 4ら6名に対する解雇予告通知問題について実質的な協議が行われたのかについて検討する。

- (1) 9.2 1団体交渉において、組合は、会社がA 4ら3名に対する解雇予告通知問題に関する協議を事前に拒絶していたことを受け、9.2 1要求書の趣旨説明を行うとともに、本件の自主退職期限付きの解雇や議題追加を拒絶したことなどについて抗議をしたところ、会社は、A 4ら6名に対する解雇予告通知問題は9.2 1団体交渉の議題ではないとした上で、同問題に関する団体交渉については早急に期日を調整して回答する旨や同問題に係る9.2 1要求書については追って書面で回答する旨を繰り返して9.2 1団体交渉の議題として取り上げないとの態度を堅持し、また、同問題に関する団体交渉が行われるまでせめて解雇を保留するようにとの組合の要求に対し、解雇の日を延期することはできない旨を繰り返し回答している。そして、前記2で述べたとおり、A 4ら6名が自主退職か解雇かの判断を行うためには、組合が、9.2 1団体交渉において、解雇理由や自主退職の場合の退職条件等について具体的に確認し、あるいは、協議ないし交渉することが必要不可欠であったところ、会社は、A 4ら6名の解雇理由については、就業規則第5 3条第2号(A 7については同条第3号を含む。)の適用によるものであるとする以外

具体的な理由を説明することは全くなかった。さらに、A 9 書記次長については、自主退職を選択した場合の条件について説明を受けていない旨の組合の指摘に対し、会社は、資料を郵送しているとするのみで、条件の内容等について具体的に説明することはなかった。

- (2) このように、会社は、9.2 1 団体交渉において、組合による9.2 1 要求書の趣旨説明や抗議に対して一応の対応をしているものの、その内容は、具体的な説明を行わないまま結論のみを述べるものであったり、抽象的かつ同一の内容の説明を繰り返すものであったということができ、また、A 4 ら 6 名が自主退職を選択するかどうかについて重要な要素である解雇理由や自主退職の場合の条件についても具体的に明らかにせず、A 4 ら 6 名に対する解雇予告通知問題については、そもそも9.2 1 団体交渉における協議対象とはしないとの姿勢に固執していたのであるから、9.2 1 団体交渉において同問題に関する実質的な協議を行うという組合の申入れの目的は達せられていないというべきである。

- (3)ア この点について、会社は、9.2 1 団体交渉において組合から解雇理由や退職条件の説明をするよう求められたことはないなどと主張する。

イ 9.2 1 団体交渉における組合の対応は、前記認定によれば、A 4 ら 6 名に対する解雇予告通知問題が9.2 1 団体交渉の議題となっていないことを前提とするそのことへの抗議と、団体交渉が実現等するまでの間のA 4 ら 6 名の処遇等に関連する要望（解雇日や自主退職期限の延期等）を主たる内容とするものであったところ、上記抗議や要望の中で、解雇の理由を聞いていない、解雇理由について説明を受けなければ自主退職の判断ができない旨やA 9 の退職条件が明らかではない旨等が述べられていたのであるから、組合は、9.2 1 団体交渉において、解雇理由や退職条件の具体的な説明を求めていたものと認められる。

また、会社は、組合が実質的に協議するよう申し入れた同問題の内容に、解雇理由や退職条件の説明を求める趣旨が含まれていたことを当然認識していたといえるところ、会社は、同問題を議題とすることをあらかじめ拒絶し、9.2 1 団体交渉の過程においてもこれを議題としないとの対応に終始していたのであるから、会社においては9.2 1 団体交渉を同問題に関する実質的協議の場としないとする認識を持っていた組合が、9.2 1 団体交渉において解雇理由や退職条件を具体的に説明するよう重ねて強くは求めなかったのだとしても、それをもって会社が解雇理由や退職条件に関する説明や協議をしなかったことを正当化する理由とすることはできないといわなければならない。

ウ したがって、この点に関する会社主張は採用できない。

- (4) なお、会社は、9.2 1 団体交渉後の団体交渉においてA 4ら6名に対する解雇予告通知問題に関する協議を行ったなどとも主張するが、既に認定及び判断したとおり、会社は組合の指定した9.2 1 団体交渉において同問題を実質的に協議すべき義務を負っていたにもかかわらずこれを行わなかったのであるから、A 8を除く5名については退職届が提出された後に開催された団体交渉において同問題について協議が行われたのだとしても、かかる事実により会社の対応に関する不当労働行為の成否が左右されるものではない。また、24年9月28日、同年10月10日及び同年11月9日の団体交渉を念のため検討しても、会社は、A 4ら6名に対する解雇理由は、解雇予告通知書に記載しているとおり、就業規則第53条第2号によるものであり、詳細はラインマネージャーから社員本人への日々のコミュニケーションに照らし明らかなどと回答するのみであったし、また、解雇理由について具体的な説明を行ってもいないのであるから、会社は、9.2 1 団体交渉後の団体交渉においても同問題に関する実質的な協議を行っていないことを指摘してお

く。

- 4 以上によれば、会社は、組合の指定した 9.2 1 団体交渉において、A 4 から 6 名に対する解雇予告通知問題を議題として実質的に協議すべき義務があったにもかかわらず、同問題について実質的な協議を行わず組合の申入れに応じなかったのであるから、このような会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するというべきである。

したがって、これと同旨の初審命令判断に誤りはない。

- 5 (1) 会社は、初審命令の救済の方法についても不服を述べているが、本件で問題となっているのは、解雇予告通知問題という組合及び組合員にとって喫緊の問題に関する団体交渉をまさに迫っていた自主退職期限までに行うことを目的とした組合の申入れを、時間延長に応じられないとの理由で拒絶し、実際に行われた 9.2 1 団体交渉においてもこの姿勢を堅持し、実質的な協議を行わなかったという会社の対応であり、その後行われた 3 回の団体交渉においても会社が同様の対応であったことは前記 3 (4) のとおりであるから、同種行為の再発を抑制する必要性があると認められ、会社の主張は採用できない。

- (2) ところで、初審命令主文第 1 項は、24 年 9 月 18 日から同月 20 日までに会社が行った解雇予告通知の件を 9.2 1 団体交渉の議題としなかったことについて文書掲示及び交付を命じているが、前記 1 (2) のとおり、組合が 9.2 1 団体交渉の議題とすることを求めたのは、A 4 から 6 名に対する解雇予告通知に関する問題であるので、この点を明確にする必要がある。

そうすると、本件における救済の方法については、主文のとおり、不当労働行為に該当する行為を特定して、同種行為を繰り返さないことを表明する内容の文書掲示及び交付を会社に命じることが相当である。

したがって、初審命令主文第 1 項を主文のとおり訂正する。

以上のとおりであるから，会社の本件再審査申立てには理由がなく，棄却を免れない。

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 27 年 6 月 17 日

中央労働委員会

第三部会長 三 輪 和 雄 ⑩