

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、⑦■■■を9月27日付けで解雇すること、⑧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、⑨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杉野憲作支部書記長(以下「杉野書記長」という。)は、会社の労務担当である川崎慎吾(以下「川崎」という。)に対し、同日付「■■■■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、■■■に個別に解雇予告を通知したことに抗議するとともに、■■■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、川崎の上司であり会社の労務部門の責任者である坂上正樹(以下「坂上」という。)並びに支部の大岡義久中央執行委員長及び■■■■書記次長(以下「■■■書記次長」という。)にもカーボンコピーで送信されており、杉野書記長が川崎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、川崎は、杉野書記長及び■■■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、■■■■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、坂上にもカーボンコピーで送信されており、川崎が組合に発信する以後のメールも、同様に杉野書記長、■■■■書記次長及び坂上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 ■■■■に対する解雇予告

9月18日、会社は、組合員■■■■（以下「■■■■」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■■■■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、杉野書記長は、川崎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、■■■■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、■■■■と■■■■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、川崎は、杉野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。」「■■■■氏、■■■■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。」と回答した。

[甲5・11]

(3) 9月20日のやり取り

① 〇〇〇〇に対する解雇予告

9月19日、会社は、組合員〇〇〇〇（以下「〇〇〇〇」という。）に対し、解雇予告を通知した。この通知は、〇〇〇〇及び〇〇〇〇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、杉野書記長は、川崎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、〇〇〇〇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、川崎は、杉野書記長及び〇〇〇〇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。」「〇〇〇〇氏、〇〇〇〇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、STG TD&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、■■■■、■■■■及び■■■■に加え、9月19日に組合員■■■■（以下「■■■■」という。）に対し、また、同月20日に同■■■■（以下「■■■■」という。）及び■■■■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■■■■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■■■■、■■■■、■■■■、■■■■、■■■■及び■■■■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 ■■■■、■■■■、■■■■、■■■■、■■■■及び■■■■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、