

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、■■■、■■■及び■■■は、突然、9日後の解雇予告を通知された上、■■■、■■■の自主退職期限は9月21日、■■■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こと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できる。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、■■■、■■■及び■■■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にはならないのであって、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、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