

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、■■■■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■■■■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■■■■、■■■■、■■■■、■■■■、■■■■及び■■■■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■■■■、■■■■及び■■■■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