

報道関係者 各位

平成23年 8 月 4 日

【照会先】

第二部会担当審査総括室

審査官 池 田 稔

(直通電話) 03-5403-2168

### 郵便事業（河内長野支店）不当労働行為再審査事件 （平成22年（不再）第29・31号）命令書交付について

中央労働委員会第二部会（部会長 菅野和夫）は、平成23年 8 月 3 日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

#### 【命令のポイント】

～ 会社が組合員を戒告処分にしたことは不当労働行為には当たらないが、組合が同処分について行った団体交渉申し入れを会社が拒否したことは不当労働行為に当たるとした事案 ～

- 1 組合書記長 A の上司 B に対する言動を理由とする戒告処分は、その言動が職場秩序を乱す内容であったこと、A には反省する姿勢が見えなかったこと、戒告処分が行われた当時、会社と組合が厳しく対立してはいなかったことから、不当労働行為には当たらない。
- 2 社員に対する懲戒処分は、労働協約により団交事項から除外され苦情処理で取り扱うことになっていたが、会社の苦情処理手続きは団体交渉の代わりになるものとは認め難い。また、組合は A の戒告処分および A の言動の契機となった B の言動を、労使関係上の問題として協議・交渉を求めている。これらのことから、組合の団体交渉申し入れに会社が何ら対応しないことは、不当労働行為に当たる。

#### I 当事者

第29号再審査申立人：郵便事業株式会社（「会社」）（東京都千代田区）

従業員約 9 万 5, 000 名（平成21年12月現在）

第31号再審査申立人：郵政労働者ユニオン河内長野支部（「組合」）（大阪府河内長野市）

組合員11名（平成21年12月現在）

組合の組合員 A

#### II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、①組合の組合員 A に対し、上司に対し不穏当な言辭を繰り返したことなどを理由に20年 7 月 7 日付けで懲戒処分に当たる戒告処分（本件戒告処分）としたこと、②組合が会社河内長野支店（支店）に対して、20年 6 月 2 日付け、同年 8 月 6 日付け、同月 20 日付け、同年 9 月 4 日付け、同月 10 日付け、同月 19 日付け、同月 30 日付けおよび同年 10 月 17 日付けで申し入れた同年 5 月 27 日の B 課長の言動、本件戒告処分などを議題とする団体交渉（本件団交申し入れ）に応じなかったことが不当労働行為に当たるとして救済申立てのあった事件である。
- 2 初審大阪府労委は、本件戒告処分は不当労働行為に当たらないとして棄却し、同処分を議題とする団体交渉に応じないことは不当労働行為に当たるとして、会社に対し、①本件戒告処分を議題とする団交応諾、②①に係る文書手交を命じたところ、会社及び組合らは、これを不服として、それぞれ、再審査を申し立てた。

### Ⅲ 命令の概要

#### 1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

#### 2 判断の要旨

##### (1) 本件戒告処分は労働組合法7条1号および3号の不当労働行為に当たるか

ア B課長に対する、Aの「セクハラ」との発言、「パワハラ、パワハラ」と繰り返し述べたことおよび「パラパラ」と口ずさんだこと（20. 5. 27A言動）は、勤務時間中の職場内において、上司である同課長を侮辱し、やゆするものであるから、会社が、同言動に関し、懲戒処分には理由がある。

イ 上記アのとおり、20. 5. 27A言動は職場秩序を乱すものであったこと、Aは、会社の事情聴取では、自らの言動を認めようとはせず、会社から求められた始末書の提出も拒むなど、同人には反省する姿勢はうかがえなかったことからすると、Aを戒告処分としたことが不相当に重い処分であるとまでは断じ難い。

ウ 会社と組合との労使関係は、組合は組合ビラで会社の業務処理、業務指導の対応を強く非難していたことなど、必ずしも良好であったとは認められないが、本件戒告処分当時、労使関係上の問題をめぐり、会社と組合間で具体的な紛争が生じ、会社と組合、Aと会社らの間で厳しく対立していた事情はうかがえないことからすると、Aが組合の役員であったことないし同人の組合活動の故に本件戒告処分が行われたとは認められない。

エ 以上のとおりであるから、会社が、Aに対して、懲戒処分には理由があると認められる。また、本件戒告処分は、一時金支給において成績率が20%減率され、昇給が1号俸減俸されるものであり、会社と組合との間の労使関係は必ずしも良好であったとは認められないが、20. 5. 27A言動の態様および会社の事情聴取でのAの態度、当時の労使事情などにかんがみると、Aが組合の役員であったことないし同人の組合活動の故に、あるいは組合の弱体化を意図して行われたものと言うことはできず、労働組合法7条1号および3号の不当労働行為には該当しない。

##### (2) 会社が本件団交申し入れに応じなかったことは労働組合法7条2号の不当労働行為に当たるか

ア 本件戒告処分のような個別的人事権の行使に関する事項も義務的団交事項に当たるが、当該労使関係において、個別的人事権の行使に関する事項については労働協約で苦情処理などの別段の手續に委ねることとし、団交事項から除外している場合、そうした取扱いは、団体交渉権保障の趣旨に反しない限りは、許容されるものと解される。

会社では、懲戒処分については、労使協約等により団体交渉の対象事項とはせず、同処分のうち「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合は、苦情処理で取り扱う」とこととされていた。また、その運用にあつては、懲戒処分について管理者等に対する不満を述べ、撤回を求めるようなものであれば形式審査において却下される可能性が高いという運用がなされていることがうかがわれるのであるから、会社の苦情処理手續は、懲戒について、実質的で慎重な協議や審理によって処理され、団体交渉の代わりとなるに足りる手續であったとは認め難い。

イ 本件団交申し入れでは、組合は、本件戒告処分およびB課長の言動などに関する4項目について労使関係上の問題として、会社との協議・交渉を求めていると言うことができ、そのような労使関係事項は会社の義務的団交事項に当たる。

ウ 以上からすると、会社は、本件団交申し入れに対し、組合と誠実に協議・交渉する義務があるのに、何らの対応もしていないことが認められるのであるから、かかる会社の対応は労働組合法7条2号の団交拒否に該当する。

#### 【参考】

初審救済申立日 平成20年10月29日（大阪府労委平成20年(不)第70号）

初審命令交付日 平成22年4月15日

再審査申立日 平成22年4月27日