

報道関係者 各位

平成29年11月21日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

室長 中山 克美

(直通電話) 03-5403-2172

日本郵便（晴海郵便局）不当労働行為再審査事件 (平成27年(不再)第55号・同第56号) 命令書交付について

中央労働委員会第二部会（部会長 山川隆一）は、平成29年11月20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、次のとおりです。

【命令のポイント】

～期間雇用社員である組合員Aに対する雇止め予告通知の撤回要求に関する団体交渉における会社の
対応は、労組法7条2号の不当労働行為には当たらないとした事案～

会社が、Aの雇止めは期間雇用社員の就業規則に基づくものであること等を説明したのに対し、組合
は、Aは雇用期間の定めがない無期契約の正社員と同じ扱いになるなどと自らの見解を主張し続け、同
予告通知の撤回を要求するのみであり、このような組合の交渉態度に鑑みれば、会社の対応は、組合の
主張に対して相応の説明を尽くしたと認められる。

I 当事者

平成27年（不再）第55号再審査申立人・同第56号再審査被申立人

合同・一般労働組合全国協議会「全国郵政非正規ユニオン」（東京都葛飾区）

組合員数43名（平成26年1月30日現在）

平成27年（不再）第56号再審査申立人・同第55号再審査被申立人

日本郵便株式会社（東京都千代田区）

社員数約20万9000名（平成25年6月28日現在）

II 事案の概要

- 1 本件は、①Aに対する雇止め予告通知の撤回要求に関する団交における会社の対応（第2回団交を
もって打ち切ったことを含む。）、②本件雇止め、③本件雇止め後に雇止めの撤回要求やAに対する
パワハラに係る謝罪要求等に関する団交の申入れに応じなかったこと等が労組法7条の不当労働行為
に当たるとして、組合が東京都労委に救済を申し立てた事案である。
- 2 初審東京都労委は、前記1の申立てのうち、①及び③は不当労働行為に当たるとして、文書交付及
び文書掲示を会社に命じ、その余の申立てを棄却したところ、組合及び会社は、それぞれ再審査を申
立てた。

III 命令の概要

1 主文要旨

本件初審命令主文を変更し、前記IIの1の申立てのうち、③のAに対するパワハラに係る謝罪要求
に関する団交の申入れに応じなかったことに係る文書交付及び文書掲示を会社に命じ、会社のその余
の再審査申立て及び組合の再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 本件雇止め予告通知の撤回要求に関する団交における会社の対応の労組法7条2号該当性

Aは、平成24年4月17日（以下「平成」を省略する。）、深夜勤務を終えて帰宅する途中、通勤災
害に遭い、その同年9月19日の1日のみ出勤した以外は、25年3月31日付けで雇止めとなるまでの間
に出勤しなかった。

会社は、同月12日、25日の全2回の団交において、まず、本件雇止め予告通知の撤回要求には応

じられないと回答した理由について、就業規則の根拠条文を提示しつつ、Aの24年10月1日付け雇用契約に係る雇用契約期間中において勤務実績が1日もないことや、仮に雇止めではなく雇用契約期間途中の解雇であったとしても、労働基準法19条の規定により「業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間」に限り制限を受けるが、通勤災害についてはそのような制限はないと認識していること等を説明している。そして、会社は、労働契約法19条の規定に基づき通算雇用契約期間あるいは雇用契約の更新回数につき一定の条件を満たささえすれば、Aのような期間雇用社員も無期契約労働者である正社員と同じ扱いとなるとの組合の主張に対して、本件雇止めについて、同規定により法制化されたいわゆる雇止め法理の趣旨を踏まえたとしても、Aが労務提供を全くしていないことは同規定にいう「客観的に合理的な理由」に当たる旨説明している。これに対し、組合は、会社の上記説明に対して具体的な反論等を行うことなく、同規定に関する自らの見解を主張し続け、これを受け入れるよう迫る姿勢に終始し、本件雇止め予告通知を撤回するよう要求するのみであった。

このような組合の交渉態度に鑑みれば、会社の対応は、本件雇止め予告通知の撤回要求における組合の主張に対して相応の説明を尽くしたものと認められるとともに、他に会社の対応が不誠実であったと評価し得る事情や経緯も存しないことから、会社がこれ以上の交渉の進展は見込めないと、第2回団交をもって同要求に関する団交を打ち切ったことには、正当な理由がないとはいえない。したがって、会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 本件雇止めの労組法7条1号該当性

会社は、24年8月30日にAの組合加入通知を受ける前の同月23日の時点で、既に同年9月以降もAから職場復帰の見通しが一定程度示されない限りは、25年4月1日付けの雇用契約の更新は行わない旨の方針を有していたところ、現に24年9月以降もAの職場復帰の見通しが立たない状況が続いたため、上記方針に従ってAの雇用契約の更新を行わなかったものと認められること等から、会社がAに対し、組合に加入したことや組合員であることの故をもって、本件雇止めをしたとまで認めることはできず、本件雇止めは、労組法7条1号の不当労働行為には当たらない。

(3) 本件雇止め後の団交拒否の労組法7条2号該当性

ア 本件雇止めの撤回要求に関する団交拒否について

25年3月31日付けで本件雇止めが実行された後にその撤回を要求するものであること以外は、実質的に本件雇止め予告通知の撤回要求と同一内容であると認められ、同予告通知の撤回要求について会社が組合に対して相応の説明を尽くしていることは前記(1)で判断したとおりである。同年5月7日付けでAの通勤災害が認定された（なお、Aは、通勤災害の相手方の自賠責保険等による保険金の支払を24年4月分から25年3月分まで受けた後に、通勤災害に係る労災保険給付を受けた。）ところ、前記(1)の団交において、Aのけがは通勤災害であることを前提として協議が行われたこと等から、本件雇止めの撤回要求に関して、本件雇止め予告通知の撤回要求の時点と異なる新たな事情は認められない。したがって、会社が本件雇止めの撤回要求に関する団交の申入れに応じなかったことは、正当な理由がないとはいえず、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

イ Aに対するパワハラに係る謝罪要求に関する団交拒否について

Aが所属していた晴海郵便局の管理者は、24年8月23日、Aの自宅に電話し、けがの治癒の状況や職場復帰の見通しについて事情聴取した際、Aは4か月間出勤していないが在籍しているため欠員とはならず、要員不足のまま欠員補充ができないなどと発言した。上記発言に関して、会社は、パワハラの実態はないと書面で回答したのみで、団交の申入れに応じなかった。会社は、前記(1)の団交において、上記発言に関して一定の説明は行ったものの、Aの「私が働かない限り新しい人員を雇えないから迷惑だっていうことを言われたんです。」との発言等に対して、Aが言うような表現はしていないなどと答えたのみであり、上記発言に至る経緯や趣旨等を十分説明していなかったのであるから、この点に関する団交が実質的に尽くされていたともいえない。したがって、会社がAに対するパワハラに係る謝罪要求に関する団交の申入れに応じなかったことには正当な理由はないものと認められ、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(4) 結論及び救済方法

以上によれば、前記(1)から(3)までのうち、(3)イは不当労働行為に当たるが、その余は不当労働行為には当たらず、前記(1)及び(3)アが不当労働行為に当たるとした初審判断は相当でない。

前記(3)イの救済方法としては、本件経緯等の事情を考慮し、前記1のとおり文書揭示及び文書交付を会社に命じるのが相当である。

【参考】初審救済申立日	平成26年 1月30日（東京都労委平成26年（不）第8号）
初審命令交付日	平成27年12月10日
再審査申立日	平成27年12月14日（組合）
	平成27年12月22日（会社）