

命 令 書

申立人 全労協・郵政労働組合全国協議会日本郵便通送支部

被申立人 日本郵便通送株式会社

被申立人 日本郵便通送株式会社近畿統轄支店

上記当事者間の平成15年(不)第69号事件について、当委員会は、平成16年10月13日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日本郵便通送株式会社近畿統轄支店に対する申立ては却下する。
- 2 被申立人日本郵便通送株式会社に対する申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、申立人組合員2名が、団体交渉への参加要請を巡って同僚の申立人組合員と口論となり、つかみかかるなどの事件を職場内で起こしたことなどを理由に、被申立人らが当該組合員2名に対し、期間臨時社員としての雇用契約解除通告を行い解雇したことが、他の例と比較して過当な処分であって不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

- 2 申立人が請求する救済の内容の要旨は、組合員2名の解雇撤回である。

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

- (1) 被申立人日本郵便通送株式会社近畿統轄支店の被申立人適格について

申立人全労協・郵政労働組合全国協議会日本郵便通送支部(以下「組合」という)組合員X 1(以下「X 1組合員」という)及び同X 2(以下「X 2組合員」という)に対する、期間臨時社員としての労働契約の締結及び解除は、被申立人日本郵便通送株式会社近畿統轄支店(以下「近畿統轄支店」という)の名前で行われていることから、近畿統轄支店にも被申立人適格がある。

- (2) 組合員に対する雇用契約解除処分について

従前より、被申立人日本郵便通送株式会社(以下「会社」という)は組合を嫌悪し、組合員に対し他の職員と比べて差別的

な取扱いをしてきた。

平成14年11月6日のX 1 組合員及びX 2 組合員に対する雇用契約解除処分(以下「本件処分」という)は、両名が同年10月24日夜、同じ組合の組合員X 3 (以下「X 3 組合員」という)との間で、翌日の団体交渉(以下「団交」という)への参加要請を巡って職場で起こした事件を、両名が反省し、X 3 組合員に謝罪の上、会社に始末書を提出したにもかかわらず、会社は重大な暴力行為のように誇張するとともに、既に処分済みの、組合としては元々不当な処分であると認識している過去の行為まで再度加重して行われたものであって、これまでに他の労働組合の組合員及び非組合員が起こした事件に対する処分と比較して明らかに過当である。よって本件処分は、会社が熱心な組合活動家を差別的に不利益に取り扱った不当労働行為である。

2 被申立人らは、次のとおり主張する。

平成14年10月24日夜、X 1 組合員及びX 2 組合員が起こした事件については、飲酒の上、X 3 組合員に10日間の休業加療を要する暴力を振るったもので、会社の事業所内での事件であったことから、仮眠時間中の従業員が騒動により睡眠を阻害されたり、代務運転士を要するといった、会社として業務上も迷惑ないし妨害を受けた行為であった。

また、X 1 組合員は交通事故により、X 2 組合員は上司に刃物を向けるといった重大な非違行為により、過去に出勤停止処分を受けており、本件処分には加重懲戒の意味合いもある。X 1 組合員及びX 2 組合員の非行は、期間臨時社員就業規則上、契約解除の基準に該当することは明らかで、会社は正当な解雇通告を行ったものである。

さらに、会社はX 1 組合員及びX 2 組合員が組合員であることを十分に把握しておらず、本件処分は、会社の組合嫌悪による不当労働行為に該当するものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、大阪市、名古屋市等に統轄支店を、各統轄支店のもとに支店を有し、郵便物及び郵便事業に関連する物品の輸送事業等を営む株式会社で、本件審問終結時における従業員数は約2,900名である。

近畿統轄支店は、近畿地方を管轄とする会社の地方組織で、本件審問終結時における従業員数は約1,300名である(以下、近畿統轄支店も「会社」という)。また、近畿統轄支店のもとに、大阪支店及び近畿運行管理センターがある。

なお、会社においては、人事権の一部を各統轄支店長に委譲

しており、期間臨時社員に関する雇用契約の締結及び解除についても、各統轄支店で作成される期間臨時社員就業規則に基づき、各統轄支店長の権限で行っている。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社で働く労働者で組織する労働組合で、本件審問終結時における組合員数は34名である。近畿では京都及び大阪地区に分会があり、大阪分会は大阪支店及び近畿運行管理センターの労働者で組織されており、本件審問終結時における分会員数は8名である。

会社には、組合の他に日本郵政公社労働組合があり、本件審問終結時における組合員数は約2,600名である。

2 本件申立てに至る経緯について

- (1) X 2 組合員は、平成7年9月1日、X 1 組合員は、同8年9月25日、それぞれ期間臨時社員として会社に入社し、両組合員は、いずれも同14年11月6日付けで雇用契約を解除されるまで、近畿運行管理センターで郵便物の集配送業務に従事していた。

- (2) X 1 組合員は、平成12年5月26日、X 2 組合員は、同13年6月24日、それぞれ組合に加入した。なお、両組合員は、同14年10月にX 3 組合員らの後任として近畿運行管理センターに所属する組合員の団交参加者のとりまとめなどを行う世話役となり、後記(9)記載の雇用契約解除通告後の同15年8月から本件審問終結時に至るまで、組合の執行委員に就任している。

- (3) X 2 組合員は、平成13年2月、同人が職場の管理者にナイフを差し向けたことを理由に会社から出勤停止処分を受けた。

また、X 1 組合員は、平成14年5月2日、同人が同年2月8日に交通事故を起こしたことを理由に、会社から7日間の出勤停止処分を受けた。なお、同日、X 1 組合員は前日に別組合員から暴力を受けたため休暇を取りたい旨申し出て、所長に診断書を提出したが、勤務が予定されていたことを理由に、通常勤務に就くよう指示されていた。

- (4) 平成14年10月24日午後8時頃から、X 1 組合員とX 2 組合員は、新大阪郵便局の敷地内にある会社近畿運行管理センター近くの飲食店で飲酒し、話題が翌日に予定されていた団交に及んだことから、午後11時30分頃、X 1 組合員が団交への出席を求めて、近畿運行管理センター2階休憩所で勤務に備え待機中であったX 3 組合員に電話をかけた。

しかし、X 3 組合員が団交への出席を固辞したため、その後、X 1 組合員とX 2 組合員は近畿運行管理センターへ出向き、X 3 組合員を屋外の駐輪場前に呼び出して、再度団交への出席を求めたところ、X 3 組合員はこれを断り、2階休憩所へ戻ろうとした。その際、X 1 組合員がいきなりX 3 組合員のシャツの

胸元をつかんで引きずり回した。その様子をX 2組合員は間近で見ていた。

その後、X 3組合員が再び2階へ戻ろうとしたが、X 1組合員とX 2組合員は、まだ話が終わっていないとして、X 3組合員を追いかけて上がったところ、2階休憩所にいて騒ぎに気づき廊下に出てきた会社従業員のX 4（以下「X 4従業員」という）と大声で言い争いになり、X 1組合員がX 4従業員に対しその場にあったスリッパを投げつけたところ、近くにいた別の従業員に当たった。また、X 3組合員及びX 1組合員の周囲には、センター内で夜勤に備え待機していた仮眠中の従業員らが起き出すなどして10名程度が集まり、一連の騒ぎは翌25日午前1時30分過ぎ頃まで続いた（以下、同日の出来事を「10.24事件」という）。

なお、会社は、X 3組合員及びX 4従業員については、当日の乗務には就かせず待機させ、他の従業員を代務乗車させて対応した。

- (5) 平成14年10月25日、組合と会社の間で、組合員に対する差別的取扱いについての団交が行われた。X 1組合員及びX 2組合員はこの団交に出席していたが、会社は10.24事件の事実関係の確認は後日行うこととし、この場においては行わなかった。また、X 1組合員及びX 2組合員からも10.24事件についての言及はなかった。

同日、X 1組合員がX 3組合員宅に電話をかけ、10.24事件について謝罪した。

- (6) 平成14年10月26日、近畿運行管理センター所長Y 1（以下「Y 1所長」という）と副所長Y 2（以下「Y 2副所長」という）がX 2組合員、X 1組合員及びX 3組合員から個別に事情聴取を行った。

まず、午前7時15分から、X 2組合員に対する事情聴取が行われた。同組合員は、X 1組合員が駐輪場前でX 3組合員の胸元をつかんで引きずり回したこと、自分は暴力を振るっていないのにX 1組合員と同じ処分となることは不服であること、以前に自分は他の従業員から嫌がらせを受けたこと、今回の件は反省していること等を述べた。会社は、X 2組合員に対し、同日から処分が決定されるまでの間、下車勤務を命じた。

次に、午前10時15分から、X 1組合員に対する事情聴取が行われた。同組合員は、X 3組合員に対する行為は暴力ではないと思っていること、10.24事件の翌日、X 3組合員に電話をかけて謝罪したところ、「もういいわ」と言われたこと、スリッパを投げたこと等を述べた。会社はX 1組合員に対しても、同

日から処分が決定されるまでの間、下車勤務を命じた。

また、午前11時20分から、X 3 組合員に対する電話による事情聴取が行われた。同組合員は、10.24事件の翌日、X 1 組合員から謝罪の電話はあったが、許してはおらず、事件への対応を弁護士に相談しようと思っていること等を述べた。

- (7) 平成14年10月28日月曜日、X 3 組合員は医療機関で受診し、前胸部から背部の打撲により、10日間の休業、通院が必要であるとの診断を受け、この日から10日間、出勤しなかった。会社はその間の取扱いを出勤扱いの自宅待機とした。

同日、X 1 組合員及びX 2 組合員がX 3 組合員宅を訪れ、見舞金や見舞品を渡した上、行き過ぎた行為で迷惑をかけたことを謝罪した。これに対しX 3 組合員は、後日、見舞金をX 1 組合員あて現金書留で返送した。

また同日午後2時10分から、Y 1 所長とY 2 副所長が、10.24事件で言い争いに加わっていたX 4 従業員に対し事情聴取を行ったところ、X 1 組合員及びX 2 組合員に階下に呼び出されたX 3 組合員が休憩所に戻った際、同組合員の後を追ってきたX 1 組合員及びX 2 組合員と言い争いになり、X 2 組合員に対し「話があるなら、しらふの時に来い」と言ったこと、また、自分は被害者であるが、このような事件は恥ずかしく情けないことで会社に申し訳ないと思っていること等を述べた。

- (8) 平成14年10月30日、X 1 組合員とX 2 組合員はY 1 所長あてに、自筆の始末書を提出した。始末書の内容は、ともに以下のとおりである。

「 去る10月25日未明、社内において大変な御迷惑をおかけした事を心から反省しております。

今後二度とこのような事は致しませんので、寛大なる処置をお願いします。」

- (9) 平成14年11月6日、会社は10.24事件の当事者であるX 1 組合員とX 2 組合員に対し、雇用契約解除通告を行った。通告書の内容は以下のとおりである。

「 貴殿が去る平成14年10月24日深夜に惹起した事業所内侵入暴行致傷行為(共同行為)は、社会生活上許容限度を超えるものであり、事業所内の秩序を著しく乱し、会社の信用を失墜させたものであるので有期労働契約を解除することとし、ここに通告します。」

なお、会社は本件審査の過程において、本件処分事由は会社の期間臨時社員就業規則第14条第6項第3号、第8号、第10号ないし第12号に該当する旨明らかにした。

当該条項は次のとおりである。

「期間臨時社員就業規則

(契約解除の基準)

第14条 期間社員が次の各号の何れかに該当したときは、労働契約を解除する。

1～5 省略

6 次に定める各項の何れかに該当したとき。

(1)～(2)省略

(3) 郵便犯罪その他の犯罪行為を犯したことが明らかとなるとき。

(4)～(7)省略

(8) 会社の指示、命令に従わず、権限を超えて行動し、又は、無実の申告もしくは言動により職場規律を乱したとき。

(9) 省略

(10) 職務上知り得た会社及び郵便物に関する機密を洩らそうとしたとき。その他会社の信用を失墜させたとき。

(11) 生活が乱れ、職場に悪影響を与えるおそれがあると認められるとき。

(12) その他前各号に準ずる程度の行為があったとき。

7 省略」

また、正社員の解雇については人事委員会への諮問手続を要するが、期間臨時社員の場合の手続規定はない。会社は雇用契約解除通告の前日に組合に対し事前連絡を行った。

(10) 平成14年11月10日、組合は会社に対し、X 1 組合員と X 2 組合員の雇用契約解除通告の撤回について団交を申し入れた。

同月12日、団交が行われ、組合は、当該処分は他の労働組合の組合員及び非組合員が起こした事件についての処分と比較して過当であり、組合間差別である旨述べたのに対し、会社は、公平に処分しており組合間差別はないこと、今回の件は重大であること、翌日の団交において X 1 組合員と X 2 組合員から謝罪がなかったこと、処分撤回の余地はないこと等を回答した。

以後、この件については、同15年2月4日、同年3月13日及び同年4月3日に開催された、春闘等を議題とする団交においても取り上げられ、組合は処分撤回を要求したが、会社は、処分は当然であるとして拒否した。

(11) 平成15年10月10日、組合は、本件救済申立てを行った。

3 会社における従業員の処分例等

(1) 交通事故に係るものを除き、平成10年6月以降、会社が従業員を処分した事例は次のとおりである。

ア 組合未加入の期間臨時社員に対する処分

① 平成10年6月、事業所内で暴力行為を行った者に対する契約解除処分

② 同年7月、郵便物を窃取した者に対する契約解除処分

イ 別組合加入の正職員に対する処分

① 平成10年8月、有料道路回数券を着服した者に対する降転職処分(懲戒解職諮問のところ、被害額軽微につき、解職とまではしなかった事案)

② 同14年12月、禁止薬物を所持していた者に対する諭旨免職処分

③ 同15年4月、酒気帯び運転を行った者に対する諭旨免職処分

④ 同16年2月、飲酒の上、事業所に侵入した者に対する降転職処分(懲戒解職諮問のところ、暴力行為を伴っていないことから解職とまではしなかった事案)

(2) 会社が暴力行為があったことを認識しながら処分に至らなかった例として、平成13年7月6日午前、近畿運行管理センターのロッカー室で、同僚の別組合の組合員がX 1 組合員に全治3週間の左下顎打撲症を負わせた事件について、X 1 組合員が会社に早急な対応を求めて警告書を送付したことから会社が調査を行ったところ、当事者間で和解したため、会社は解決したとして処分を行わなかった例がある。

第4 判断

1 近畿統轄支店の被申立人適格について

不当労働行為救済命令の名あて人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解すべきところ、前記第3.1(1)認定のとおり、近畿統轄支店は、支店長に期間臨時社員の雇用契約の締結及び解除に係る権限が委譲されているものの、会社の組織上の構成部分にすぎず、不当労働行為救済命令の名あて人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできない。したがって、近畿統轄支店に対する申立ては、却下する。

2 本件処分について

(1) 会社はX 1 組合員及びX 2 組合員が組合員であることを十分に把握しておらず、本件処分は、会社の組合嫌悪による不当労働行為に該当するものではないと主張するが、前記第3.2(5)及び(9)認定のとおり、①平成14年10月25日、X 1 組合員及びX 2 組合員は団交に出席していたこと、②両組合員に対する雇用契約解除通告は、それより後の同年11月6日であったことが認められることから、この点に関する会社主張は採用できない。

そこで、以下、本件処分が不当労働行為に該当するかどうかについて検討する。

- (2) 前記第3.2(4)、(7)及び(9)認定のとおり、①平成14年10月24日午後11時30分頃、X 1 組合員とX 2 組合員が飲酒の上、X 3 組合員に電話をかけた後、新大阪郵便局の敷地内にある会社近畿運行管理センターに出向き、X 3 組合員を呼び出したこと、②翌日の団交出席を巡って、X 1 組合員がいきなりX 3 組合員のシャツの胸元をつかんで引きずり回し、X 2 組合員はその様子を間近で見っていたこと、③その後、他の従業員と大声で言い争い、スリッパを投げつけるといった騒動を起こし、センター内で夜勤に備え待機していた仮眠中の従業員10数名が起き出したこと、④一連の騒動が翌25日午前1時30分過ぎ頃まで続いたこと、⑤会社は当日におけるX 3 組合員及びX 4 従業員の業務を他の従業員に代務させたこと、⑥同月28日、X 3 組合員は医療機関で受診し、前胸部から背部の打撲により、10日間の休業、通院が必要であるとの診断を受け、この日から10日間、出勤せず、会社はその間の取扱いを出勤扱いの自宅待機としたこと、⑦同年11月6日、会社は組合に対し事前連絡を行った上で、X 1 組合員とX 2 組合員に対し雇用契約解除通告を行い、同通告書には、同人らが引き起こした「事業所内侵入暴行致傷行為(共同行為)は、社会生活上許容限度を超えるものであり、事業所内の秩序を著しく乱し、会社の信用を失墜させたものである」旨記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、X 1 組合員とX 2 組合員が起こした10.24事件に係る騒動については、両名とも飲酒の上、深夜に運転を業務とする職場内に立ち入り、X 3 組合員を呼び出し、X 1 組合員がX 3 組合員の胸元をつかんで引きずり回すといった暴力を振るい、X 2 組合員はその様子を制止することなく間近で見っていたもので、医療機関からX 3 組合員に対して診断書が出されているのであるから、会社が、両組合員の行為を事業所内侵入暴行致傷行為(共同行為)と評価したことは特段誇張したものとは認められない。また、この騒動に伴って、夜勤に備え待機していた仮眠中の従業員10名余りが巻き込まれており、さらに、当日の業務において代務者を配備するなど、会社業務にも影響を与える事態に至らしめたものであるから、こうした点も考慮して、会社が、両組合員の行為を社会生活上の許容限度を超えるものであり、事業所内の秩序を著しく乱したものであると判断したことは不合理とは言えない。

組合は、本件処分は、事件を重大な暴力行為のように誇張して行ったもので不当であると主張するが、その主張は採用でき

ない。

さらに、前記第3.2(6)、(7)及び(9)認定のとおり、本件処分に至る手続についても、会社はX 1 組合員、X 2 組合員及び関係者から事件当日の事情を聴取し、組合に事前連絡を行うなど、一定の適正な手続を踏んだ上で、処分を決定したことが認められ、手続的にも問題があったとはいえない。

- (3) 前記第3.2(3)認定のとおり、①平成13年2月、X 2 組合員は職場の管理者にナイフを差し向けたことを理由に出勤停止処分を受けたこと、また、②平成14年5月2日、X 1 組合員は交通事故を起こしたことを理由に、出勤停止処分を受けたことが認められるところ、組合は、本件処分は、これら処分済みの事件を加重してなされており不当である旨主張する。

一般に、使用者が処分の軽重を決定するに当たって、当該処分の直接の原因となった行為のほかに過去に行われた就業規則違反行為とその処分歴などの事情を考慮に入れて評価することは首肯できるところであり、会社が上記①及び②記載の事情を考慮して本件処分を決定したとしても特段不合理であるとはいえないのであって、組合のこの点の主張は採用できない。

- (4) また、組合は、他の労働組合員及び非組合員に対する処分例と比較して本件処分の程度が不当に重いと主張するので以下検討する。

前記第3.3(1)認定のとおり、①組合未加入の期間臨時社員に対して、事業所内での暴力行為及び郵便物窃取を理由として契約解除処分が行われたこと、②別組合に加入する正職員に対して、有料道路回数券着服及び酒気帯び事業所侵入により降転職処分が、また、禁止薬物の所持及び酒気帯び運転を理由として諭旨免職処分が行われたこと、がそれぞれ認められる。

これら処分例と本件処分とを比較すれば、会社が他の労働組合の組合員及び非組合員に比してX 1 組合員及びX 2 組合員のみ不当に重く処分しているとみることはできない。

なお、前記第3.3(2)認定のとおり、会社が暴力行為があることを認めながら処分に至らなかった例があることは認められるが、これについては、X 1 組合員が受けた暴力行為が、午前中、飲酒を伴わず、会社の取引先や他の従業員への影響の少ないロッカー室で起きたという点で、10.24事件とは性質を異にする上、事件後当事者が和解していることから、会社が処分に至らなかったとしても特段不当とはいえない。

以上のとおりであるから、この点に関する組合の主張は採用できない。

- (5) なお、組合は、X 1、X 2 両組合員が反省し、X 3 組合員に

謝罪の上、会社に始末書を提出していたにもかかわらず、会社が本件処分に及んだことを問題にするが、本件では、前記第3.2(4)及び(7)認定のとおり、X 3 組合員が謝罪を受け入れていないこと、10.24事件が暴力行為を伴い、事業所内の秩序を著しく乱したこと等に鑑みると、会社が、謝罪や始末書の提出によって両組合員の責任が阻却ないし大幅に軽減されるものではないと判断したとしても不合理とはいえない。

- (6) また、組合は、X 1 組合員及びX 2 組合員が熱心な組合活動家であったため、本件処分は組合活動を理由としてなされたものである旨主張するが、前記第3.2(2)認定によれば、確かに両組合員は分会の世話役であったものの、執行委員になったのは本件雇用契約解除後の平成15年8月のことであり、このことの他に両組合員が特に熱心な組合活動を行っていたとの疎明はなく、また、他に本件処分が組合嫌悪のためになされたものであるとの証拠もないので、この点に関する組合の主張は、採用することができない。

(7) 結論

以上のとおり、組合の主張はいずれも採用できず、本件処分は、X 1 組合員及びX 2 組合員の重大な就業規則違反行為に対して、就業規則に基づき適正に行われたともものとみるのが相当であって、両組合員が組合員であること、ないしその組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いとみることはできないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成16年11月19日

大阪府地方労働委員会
会長 若林 正伸 印