

## 命 令 書 (写)

申 立 人 天六ユニオン

被 申 立 人 郵便事業株式会社

上記当事者間の平成20年(不)第2号事件について、当委員会は、平成22年1月20日第490回審査委員会において、会長公益委員菅野和夫、公益委員諏訪康雄、同藤村誠、同坂東規子、同仁田道夫出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 Aの年次有給休暇の取扱いに関する団体交渉に係る救済申立てを棄却する。
- 2 その他の救済申立てを却下する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

##### 1 事案の概要

申立人天六ユニオン(以下「組合」)は、日本郵政公社(以下「公社」)

に対し、平成17年（不）第1号事件（以下「17年事件」）の救済命令に基づき、非常勤職員（通称「ゆうメイト」）A（以下「A」）の退職に伴い消滅した年次有給休暇（以下「年次有給休暇」を「年休」、「消滅した年休」を「消滅年休」）に対する金銭給付の要求を中心とした、同人の年休の取扱いを交渉事項として、平成18年12月15日（以下平成の元号を省略）付けで団体交渉（以下「団交」）を申し入れた。組合と公社の間では、①19年1月から6月にかけて第1回から第3回の団交が開催されたが、公社は、同年7月に申し入れられた第4回団交の開催に応じず、②Aの消滅年休に対する金銭給付（以下「本件金銭給付」）の要求に応じなかった。

本件は、①について、不誠実団交及び団交拒否であり、組合に対する支配介入であるとして、20年7月7日に、当委員会に対し救済申立てがあり、また、②について、Aが組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとし、①及び②について、組合が17年事件の救済申立てを行ったが故の報復的な不利益取扱いであるとして、同年10月21日に、追加して救済申立てがあった事件である。

なお、公社は、19年10月1日の民営・分社化に伴い解散しており、本件申立ての被申立人は、承継会社たる郵便事業株式会社である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人がAの年休の取扱いに関する団交に応じること。
- (2) Aの消滅年休に対する金銭給付を行うこと。
- (3) 被申立人が申立人に対して謝罪し、再び本件と同様な行為を繰り返さないよう誓約すること。

## 第2 争点

- 1 Aの年休の取扱いに関する団交における公社の対応は、不誠実団交及び

団交拒否、ないし支配介入に当たるか。

- 2 会社が、本件金銭給付を行わなかったことは、不利益取扱いに当たるか。
- 3 上記1及び2の会社の行為は、組合が17年事件の救済申立てを行ったが故の報復的な不利益取扱いに当たるか。

### 第3 当事者の主張の要旨

#### 1 組合の主張

##### (1) 本件団交について

会社の次の行為は、労組法第7条の不当労働行為である。

ア 会社は、Aの消滅年休の金銭給付について、他の職員に金銭給付を行っている事実があり、Aにも柔軟に決断できる裁量をもっているにもかかわらず、当初から合理的な理由の説明もなく「できない」との回答を繰り返すのみであった。会社は最初から「ゼロ回答」ありきの対応であり、納得するまで何度でも団交を行うとの約束を反故にし、形式的な団交を3回行ったのみで、第4回の団交を拒否した。

組合は要求の譲歩をしているのに、会社は一切歩み寄ることもなく、不誠実な対応を行った。

このような会社の対応は、不誠実団交及び団交拒否である。

イ 会社は、録音拒否、出席人数制限、事前質問の強要、団交延期の脅迫など、無理難題を押しつけた。このような会社の対応は、不誠実団交ないし組合の運営に対する支配介入である。

ウ 会社は、団交に必要な「年休残日数表」を、他の労働組合（JPU）と差別して組合には提出せず、信義則違反、不誠実な対応を行った。その上、第3回団交の事前質問で、JPUへの提出の事実を組合が指摘したところ、「その情報提供者と入手等の経緯を明らかにせよ、期限内に回答が遅れる場合や回答内容が不十分な場合、団交期日を延期し、

当該質問はなかったことにする」と脅しとも言える通知をしてきた。

このような公社の対応は、不誠実団交ないし支配介入である。

(2) 本件金銭給付について

ア 公社では、年休を取得しにくい職場実態があり、非常勤職員には年休を取得しやすい制度もなく、また、非常勤職員雇用実務マニュアルが遵守されていない等の実情があった。そしてこうした職場環境によってAの保有年休が多日数滞留していたところ、不当な理由による繁忙期直前の雇止めがあり、そのため同人の年休が多日数消滅してしまった。Aは、退職予告通知を受けて後、引継者の配置を生野郵便局当局に要請したが、これも無視され年休を取得できない状態に置かれた。また19年3月末の退職者に、残った年休（以下「残年休」）に対し金銭給付が行われている。

このように、公社は諸々のミスがあるにもかかわらず、これらを棚に上げて、常勤職員には消滅年休の金銭給付を行うが、非常勤職員であるAには行わないとしたのは、Aが組合員であったからであり、このような扱いは、不当で差別的な不利益取扱いである。

イ 第4回団交の拒否以降現在まで、組合は、Aの消滅年休の金銭給付に関する団交開催の要求と本件救済申立てを通じ、同金銭給付の要求を継続して行っているが、公社は、組合とAを嫌悪し敵視して同金銭給付を行わない行為を続けている。

したがって、労組法第27条第2項及び労働委員会規則（以下「労委規則」）第33条第1項第3号（「1年の除斥期間の起算点を継続する行為にあってはその終了した日とする」）により、同金銭給付に係る追加申立て（20年10月21日付け）は、適法であり、却下すべきでない。

(3) 公社の報復的取扱いについて

公社の一連の差別的かつ不利益的な取扱いは、組合が17年事件の申立てを行った故の報復的な不利益取扱いである。

## 2 公社の主張

### (1) 本件団交について

ア 本件団交は、3回のいずれも、組合はAの消滅年休の金銭給付を要求し、公社は年休の一部についてでも金銭給付には応じることはできないことの理解を求め、この一点で意見を交えた。

しかるに、組合の主張は、気の毒だ、あるいは、意味不明の独自の理論を展開するなど終始し、計40万人を超える職員の年休制度に影響を与えてでも、Aに限り特別な扱いとすることを決断するに到底及ばないものであった。このようなことから、公社としては、本件の取扱いは他の職員も同じでAのみを特別扱いはできない、したがって、組合の解決が年休の買取りであれば歩み寄れないといった事情を丁寧に説明した。

そして第4回団交の申入れも、Aへの金銭給付の要求という従前同様の交渉内容であったことから、公社としては、これ以上団交を行っても、第3回までの意見交換を繰り返すに過ぎず、改めて団交を行う必要はないと考えている旨を組合に通知したのである。

使用者には、団交において合意達成の可能性を模索する義務はあるが、組合の要求や主張を容れたり、それに譲歩する義務まではない。

以上のとおり、本件団交には公社は誠実に応じたものであって、不誠実団交又は団交拒否の不当労働行為には当たらない。

イ 公社は、団交の日時、場所、出席者等交渉手続に関し必要な事項を組合との間で取り決めた上で行うなどしたものであり、団交の事前手続において、組合が主張するような不当労働行為に当たる事実はない。

ウ Aの残年休と組合が示した年休残日数表とは全く関係がないと評価

せざるを得ず、加えて、公社がJPUに示したという資料も不明であ  
って、組合差別などありえない。

(2) 本件金銭給付について

ア 19年3月31日退職の職員に対する失効年休の金銭給付は、常勤  
職員のみに対し、同年10月1日の公社の民営・分社化に向けた準備  
作業を円滑に進めるために、自らの判断に基づき年休請求せず勤務し  
たことにより、結果として年休が失効した場合に、業務繁忙対応に協  
力した恩恵として行ったもので、社会的にも団塊の世代の大量退職と  
いったマンパワー不足の状況を背景にしたものであり、いわば特殊な  
事情の下の特別措置として、当該19年限りで実施したものである。

Aは非常勤職員であり、かつ、19年当時のような特別な事情もな  
いのであるから、本件金銭給付を行わないことは、Aが組合員である  
ことを理由とした不利益取扱いの不当労働行為に当たらない。

イ 組合は、20年10月15日付け第1準備書面で初めて、本件金銭  
給付不支給の労組法第7条第1号違反を主張し、同月21日付け追加  
救済申立書により請求する救済の内容を追加した。

本件金銭給付を求める第4回団交申入れに対し、公社が応じられな  
いと電話対応したのは19年7月19日で、その後は団交の申入れ等  
はなく、行為の日は上記主張ないし追加の日の1年以上前である。

したがって、労組法第27条第2項及び労委規則第33条第1項第  
3号（「申立てが行為の日から1年を経過した事件に係るものである  
とき」）に該当するから、金銭給付に係る追加申立ては却下されるべ  
きである。

(3) 公社の報復的取扱いについて

組合は、るる主張し、不当労働行為救済申立てを行った故の報復であ  
る旨主張するが、過去に救済申立てを行ったという事実以外には、何ら

の具体的事実に基づくものではなく、主張自体が失当である。

#### 第4 当委員会の認定した事実

##### 1 当事者等

###### (1) 申立人等

ア 組合は、14年4月29日に結成された、大阪府とその近隣地域で働く労働者及び同地域に居住する労働者を対象に組織する個人加盟方式の労働組合である。申立時の組合員数は150名である。

イ Aは、7年4月26日、一般職に属する国家公務員たる非常勤職員として生野郵便局に採用された。以降、予定雇用期間の延長や6か月（退職直前は2か月）ごとの再採用を反復していたところ、16年10月1日に退職直前の再採用があり、同月29日に退職予告通知を受けて同年11月30日に退職した。

なお、組合には退職直前の同年11月15日に加入している。

###### (2) 被申立人

ア 公社は、15年4月1日、日本郵政公社法の施行により、総務省郵政事業庁の郵政関連事業を引き継いだ法人であり、郵政民営化法の施行により、19年10月1日に解散した。

公社には当時、公社職員などから構成されるJPU（日本郵政公社労働組合）、全日本郵政労働組合などの労働組合があった。

イ 郵便事業株式会社は、郵政民営化法の施行により解散した公社の承継会社の一つであり、郵便の業務及び印紙の売りさばきの業務を営むことを目的とする株式会社である。不当労働行為救済申立てに関しては、郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律附則第63条第1項の規定により、旧公社のした行為は、承継会社がした行為とみなすものとされている。

本件申立ては、承継会社たる郵便事業株式会社に対して行われた。

## 2 会社における年休の扱いとAの年休の事実経過

### (1) 会社における年休の扱い

会社では、「日本郵政公社就業規則」（以下「公社就業規則」）、「日本郵政公社職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程」（以下「公社休暇規程」）及び「日本郵政公社職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程運用細則」（以下「公社休暇規程運用細則」）（以下、これらを合わせて「公社就業規則等」）により、職員の年休の取扱いを定めていた。

労働基準法（以下「労基法」）では、当該年度に消化されなかった年休は翌年度に繰り越されるが、その年休権は2年間の時効（同法第115条）に服すると解されているところ、会社では、職員の年休の有効期間は、その発給した年度の終了後2年間と、労基法の扱いより1年間長く設定されていた（公社休暇規程第23条第4項、第33条第2項）。また非常勤職員の年休は、1年間の勤務を要する日数と勤続年数により発給日数が区分されていたが、発給日数は最大20日（1年間の勤務を要する日数が217日以上で、かつ、勤続年数6年6月以上の者の場合）であった（公社休暇規程第33条第2項）。

したがって、労基法上は付与日数と時効の関係から年休保有日数は最大で40日（20日×2か年）であるところ、会社では非常勤職員の年休保有日数は最大60日（20日×3か年）となり得るものであった。

なお、公社休暇規程運用細則第106条(4)において、「非常勤職員が予定雇用期間を満了して退職した場合は、退職の日までに取得しなかった年次有給休暇は無効となる。」と規定されていた。

### (2) Aの年休の事実経過

上記(1)の会社における年休の扱いの下で、Aの年休の事実経過は次のとおりである。

ア Aの年休発給日は、その採用年月日の関係から、毎年10月26日であり、16年10月26日の年休発給日に20日の年休が発給された。予定雇用期間満了に伴う退職通知を受けた同月29日時点では、前年度や前々年度からの繰越年休が37日あり、同月26日に新たに発給された20日を合わせ57日の年休を持つことになった。その後、同年11月30日の退職に至るまでの間に、16日間の年休請求をし、全て付与された。

なお、公社は、Aに対する退職通知以降退職に至るまでの間に、本来勤務を要しない斜線日につき、Aの残った年休の消化のため一定日数を日勤日に変更し年休取得日に充てた。

イ 退職に伴い、Aの未消化の41日分の年休は無効となり、消滅した。

ウ なお、組合の主張では、この41日分は金額換算すると、14万4320円（1日3520円×41日）であるとし、組合が本件団交においてAの消滅年休に対する金銭給付を要求する際には、この換算方式を前提にしていた。

### 3 非常勤職員雇用実務マニュアル等

#### (1) 非常勤職員雇用実務マニュアル

公社は、非常勤職員の雇用に関する事務に資するために「非常勤職員雇用実務マニュアル」を定めていた。当該マニュアルには、年休の発給や付与の方法、退職予告の手続などが記載されており、退職の際の留意点として、「年休の残日数を事前に確認し、残日数全ての年休付与が望ましいので、そのように努めること。」とされていた。

#### (2) 19年における勤奨又は定年により退職した職員の失効年休に対する取扱い

公社は、19年10月1日の民営・分社化に向けた準備作業を円滑に進めていくこと及び一時期に多数の退職者が発生すること等に伴うマン

パワー不足に対応するものとして、19年3月末に勧奨又は定年により退職した常勤職員の失効年休に対する金銭給付を行った。

この金銭給付に関する「勧奨又は定年により退職した職員の失効年休に対する取扱い等」（郵人入3736-B（H19.3.14））と題する社内文書には、具体的な取扱いとして、対象者は、19年3月31日に勧奨又は定年により退職した職員のうち、19年3月期に勤務実績を有する職員で、退職により年休が失効した職員とすることのほか、対象日数（10日を上限）、支給額（1日につき8000円）、支給日（19年4月18日）、支給手続等が定められていた。また、この取扱いは、今回限りの特例的な取扱いとすることが定められていた。

#### 4 第1回団交開催に至るまでの経過

- (1) 17年3月18日、組合は、Aの雇止め及び雇止めまでに取得しきれなかった年休の取扱いに関して申し入れた団交に公社が応じなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てをした（17年事件）。

当委員会は18年11月28日、年休問題は団交事項に当たるとして、Aの年休の取扱いを交渉事項とする団交応諾を命じた。

- (2) 組合は、17年事件の救済命令を受けて、公社に、18年12月15日付けで団交を申し入れた。申入書には、「中労委命令に基づき、団交を申し入れるので、双方で手続を取り決め、団交に応じて下さい。」として、①期日：18年12月30日までに、②会場：生野郵便局内、③交渉委員：Aを含む10名の氏名・役職、等が記されていた。
- (3) 公社は、18年12月25日付けで組合に対し、開催日は年末年始の繁忙のため19年1月9日以降、開催場所は組合所在地に近い場所及び団交出席者はA他3名とすることを希望することのほか、公社側の交渉委員3名の氏名、役職を示して回答した。

#### (4) 団交手続等のやり取り

その後、組合と公社の間で、団交の開催に向けて以下のやり取りが行われた。

ア 18年12月26日、公社は、団交手続の調整のため、組合に架電した。調整の結果、日程は19年1月9日以降とすること、場所はAの自宅が近い生野郵便局の周辺とすることで、公社でも検討することとなった。

しかし、公社が録音は遠慮してほしい、組合の交渉出席人数はAを含め4名程度を希望するとした点は、意見が対立し、双方調整することとなった。

イ 18年12月27日、公社は団交日時及び場所の検討結果について、組合に架電した。調整の結果、場所は公社提案の大阪市立生野区民センター、日時は19年1月16日、午後7時からとすることが確認された。同センターは、生野郵便局の真近くにあった。

なお、同日公社に届いた組合文書には、①交渉委員の人选や人数に干渉しないこと、②録音が必要であること等が記されていた。

ウ 18年12月28日、公社は、前日の組合文書に対して回答した。この文書は、団交の日時及び場所の確認のほか、①組合の交渉出席人数は、Aほか3名が適当であること、②団交の範囲は、Aの年休の扱いに限ること、③録音は、公社では労働組合とのいずれの団交でも実施していない、記録が必要なら出席交渉委員でメモをとったり、別途書記を参加させること、団交はどのような結果に至るかが重要であつて、交渉記録は、双方が必要な範囲でメモをとれば足りることを記載して、組合に再度検討を求めるものであった。

エ 19年1月5日、組合は、上記ウの公社文書に対して、文書を公社にファックスした。この組合文書には、①録音について、合意に至る

納得性から言うと交渉の経過が重要であること、②特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（以下「特労法」）の手續に従い事前に10人の交渉委員を指名し提示しているのであるから、人選や人数に干渉すべきでないこと等が記載されていた。

オ 19年1月9日、公社は、上記エの組合文書に対して、文書を組合に郵送した。この公社文書は、①特労法第11条に従い、今回の団交に適切な出席者数の事前交渉を行っているもので、Aほか4名（書記を含む）が適当、冷静な交渉をする上でも望ましいこと、②労働組合とのいずれの団交でも録音は実施していないので、必要なら、出席交渉委員か、書記1名を出席させてメモをとられたいことを記載して、組合に再度検討を求めるものであった。

また、上記エの文書到達の確認のため組合からあった電話の中で、公社は、「団交を円滑かつスムーズに行うために、予め事前に組合から質問を出してもらえないか」と提案し、組合は応じた。

カ 19年1月15日、組合は、上記オの公社文書に対して、文書をファックスした。この組合文書で組合は、①録音については、「貴社が誠実な回答と対応を行い団交を実りあるものにするという構えであるならば、今回はカセットテープ録音を差し控えます。」として、録音をしないことに応じたが、②出席人数については、10名は必要かつ適当な人数であり、冷静な交渉とは関係がないとして、交渉委員10名の範囲での出席人数は制限しないことを引き続き主張した。

また、組合は、上記の文書と併せて「第1回団交質問事項」をファックスした。質問事項は、①ゆうメイトの計画年休的な施策はあるか、②Aの雇止め通知時点で57日もの未取得の年休があった理由は何か、③雇止め通知時点で、雇止めにより取得不可能になる年休があることを認識していたか、④年休が完全取得できるまで予定雇用期間延

長又は再採用する考えはなかったか、といったものであった。

一方公社は、同日、上記の組合文書に対して、「団交日時までに時間的余裕がなく、これ以上団交への出席者数について調整を図ることは、団交の開催を遅らせることともなることから、今回の団交については、出来る限り出席者数を絞っていただくようお願いするに止めます。」と記載した同日付け文書を組合にファックスした。

## 5 第1回団交

1999年1月16日、第1回団交が開催された。組合からは、B書記長及びAを含む計6名が、公社からは、近畿支社人事部職員課法規係グループリーダーを含む計3名が出席した。同団交では、以下のとおり、冒頭、公社は、公社就業規則等を示して、公社における年休の規定やAの年休の事実経過、その扱いについての考え方などを説明した上で、組合の事前質問に対する回答を行い、その後両者間でのやり取りとなった。

(1) 公社は、「公社就業規則」、「公社休暇規程」及び「公社休暇規程運用細則」を示して、公社における年休の発給等の規定を説明した。その上で、労基法第39条の年休に関する行政解釈（昭和23年4月26日け基発第651号）を示して、「労働者が休暇の全部を行使する前に退職した場合には、その効力（退職）が発生するまでの間に行使しない限り残余の休暇権は当然消滅する」とされていることを説明し、公社休暇規程運用細則第106条(4)に「非常勤職員が予定雇用期間を満了して退職した場合は、退職の日までに取得しなかった年次有給休暇は無効となる。」との規定があり、Aは非常勤職員の身分にあったため、この規定に基づいて退職時に残った年休は無効となったものであることを説明した。

(2) 次に公社は、Aの年休の事実経過について、上記2(2)ア記載の内容を説明した。

- (3) そして公社は、Aの年休の扱いについての考え方を説明した。公社としては、退職時に残った年休の買上げは禁止されていると理解しており、組合が仮に、結果として残った年休に対し、相当額の手当金の支払いを求めているのなら、そのような制度はないこと、非常勤、常勤を問わず、退職時の残年休は先に説明した規定等から消滅することになること、Aは、41日の年休を残すこととなったが、請求のあった年休は全て付与しているし、この残年休の完全取得までの予定雇用期間延長や再採用はできないこと、などを説明した。
- (4) 公社は、組合の事前質問に対して、①ゆうメイトの計画年休的な施策はないこと、②16年10月29日に予定雇用期間満了に伴う退職通知を行ったが、その時点で繰越年休が37日あり、同月26日発給の20日を足して57日の年休を持つことになったこと、③雇止め通知をした時点で、全ての年休が消化できないことは認識していたこと、④公社としては、残年休の取得を目的とした予定雇用期間延長や再採用は行っておらず、そのような考えはなかったことを回答した。
- (5) その後、両者間でしばらくやり取りがあった後、組合は、生野郵便局では年休を取得しにくい実態等があること、非常勤職員の退職に当たって、「年休の残日数を事前に確認し、残日数全ての年休付与が望ましいので、そのように努めること。」と定めるマニュアルを守っていないことを指摘し、Aの取得できず消滅した年休に対する補償として41日分の金銭給付を求めた。

公社は、先の説明のとおりであるとして、残年休の無効の規定があり、それは関係組合との間で取り決めを行った、その延長上にあるもので、消滅した残年休に対して対価を支払う制度はなく、Aだけを特別扱いして対価を支払うことはできない旨繰り返し説明し、さらに、11月後半はAはずっと年休をとっており、絶対に年休が取れないと

いう状況ではなかったこと、その年休申請は全て承認していて、本来勤務を要しない斜線日も日勤変更した上で、残った年休の消化に努めるなど、公社としても配慮したことなども付け加えて理解を求めた。

しかし、組合は納得せずなお質問等が続けたが、会場の使用時間が経過したため、次回団交について、組合が質問事項を整理して公社に送付することとして、第1回団交は終了した。

## 6 第2回団交

- (1) 組合は、公社に、19年2月14日付けで第2回団交を申し入れた。  
申入書には、①期日：19年2月28日までに、②会場：生野郵便局内、③交渉委員：従前に同じ、④交渉事項：中労委命令に基づく事項及び⑤主な質問事項（回答期限同月20日）が記されていた。
- (2) 上記の質問は、①Aの流れた年休（期限内に取得しないために消滅した年休）の有無・日数、②ゆうメイトの個人別年休保有日数、③Aの年休取得時の代務要員確保の有無、マニュアルの実践の実態、④雇止めにより未消化となった年休の対価を支払うことは許されるのではないか、支払ってはいけないとする規則等の提示等を求める、といったものであった。
- (3) 公社は、組合の質問に対して、19年2月23日付け回答書を郵送して、回答した。回答は、①流れた年休はないこと、②本件団交は、A個人の残年休に関するもので、他のゆうメイトに関する事項等の要望には応じられないこと、③他の担当者で代務は可能であった、年休の発給や退職の予告等はマニュアルどおり実行している、マニュアルは年休が取得しきれない場合を前提にしていないこと、④未消化となった年休の対価を支払うといった規定はなく、そのような取扱いはしていない、Aの残年休の補償はできないこと、といったものであった。
- (4) 19年2月28日、第2回団交が開催された。組合からは、B書記長

及びAを含む計3名が、公社からは、近畿支社人事部職員課法規係グループリーダーを含む計3名が出席した。交渉は、公社の上記(3)の回答を踏まえて、組合の質問事項に沿って進められた。

交渉では、公社は事前回答の線に沿いつつも、組合が求める事柄については、説明を追加したり、資料を新たに示すなどした。例えば、「流れた年休の有無」について証拠書類を提示してほしいとの組合の要請を受けて、公社はAの休暇経理簿を提示して、その場でA本人が流れた年休がないことを確認したりした。

一方で、「個人別年休保有日数」について、組合の再三の求めにも、公社は、個々の職員ごとに採用日、したがって、発給日数や時期等が異なる、年休を残している理由も個々によって違う、勤務課や担当の仕事等職場環境の違いもある、したがって、同じ土俵で比較できず、必要性が分かりかねる、また、個人情報も含んでいるなどとして、提出を拒否した。「非常勤職員雇用実務マニュアル」についても、年休の発給や退職の予告等はマニュアルどおり実行していると事前回答の内容を繰り返し説明したが、「41日も年休が残っている事実を見ればマニュアルに配慮していないと言わざるを得ない」とその説明に納得しない組合に対して、マニュアルをどのように実践したかにつき、それ以上の説明はなく、また、「担務表」についても、各人が割り当てられた担務に押印するが、これを個人情報の観点から印を消去すれば、誰がどの担務についているか分からないただのペーパーとなるなどとして、提出に応じなかった。

また、Aの消滅年休に対する金銭補償については、組合が、結論ありきでないか、柔軟にできないかなどとして求めたが、公社は、事前回答にも記載しているようにできない、再度検討した結果やはり無理であるなどの説明を繰り返した。

最後に組合は、次回の団交を求める発言をし、公社は必要があると判断すれば考えると答えて第2回団交は終了した。

## 7 第3回団交

(1) 組合は、公社に、19年5月21日付けで第3回団交を申し入れた。

申入書には、①期日：19年6月11日までに、②会場：生野郵便局内、③交渉委員：一部変更（Aを含む8名の氏名・役職を記載）、④交渉事項：中労委命令に基づく事項及び⑤主な質問事項（回答期限同年5月28日）、等が記されていた。

(2) 上記の質問は、①局ごとの年休残日数表をJPUに提出し、組合には拒否したことは、組合差別であるが、姿勢を改めるつもりはあるか、②年休の買上げの予約は違法であるが、労基法の日数を超えた部分、消滅時効や退職時などに消滅した分の買上げは違法とはならない、それをどう認識しているか、③19年4月に退職者の失効年休に対して金銭給付をしているが、この趣旨からすると、本件年休問題は公社の自主判断のみにかかっている、円満解決するつもりはないか、といったものであった。

(3) 公社は、第3回団交の申入れを受けて、組合の質問事項に対する回答及び組合に対する質問を、19年5月24日付けで組合に郵送した。

ア 回答は、①組合差別はしていないこと、②時効や退職等による消滅年休について、残日数に応じて調整的に金銭を給付することは違法ではないが、このような取扱いによって年休取得を抑制する効果をもつようになることは好ましくなく、慎重であるべきと考えていること、③19年3月末の退職者の金銭給付は、団塊の世代が退職期を迎え多数の退職者が発生したところ、民営・分社化に向けた準備作業を円滑に進めるために、自らの判断に基づき年休請求せず勤務した職員に対し、業務繁忙対応に協力した恩恵として一定の金銭給付を行ったもの

であり、特殊な事情の元に特別措置として行ったものであること、失効年休に対する金銭給付を制度化することは好ましくないとの考えから、退職時に消滅した年休に対し金銭給付は行わないこと、といったものであった。

イ 組合に対する質問は、【質問1】として、「(1)「局ごとの年休残日数表」はどのようなものか、現物を送付されたいこと、組合の入手経緯を明らかにされたいこと、(2)いつ、誰から、誰に対し、どのような交渉の場で、何についての説明資料として提出されたものか明らかにされたいこと、(3) J P Uだけでなく、全日本郵政労働組合など他労働組合にも提出されたのか明らかにされたいこと」、【質問2】として、「組合として『円満解決』するための具体的内容を明らかにされたいこと」、というものであった。

なお、回答期限は6月1日、回答が遅れる場合は、6月12日又は14日で日程調整中の第3回団交を延期せざるを得ない事態にもなる旨が付記されていた。

(4) 組合は、上記(3)イの質問に対して、19年6月4日付けで公社に回答した。回答書には、【質問1】について、「年休残日数表」の提出経緯や情報資料提供者は、不利益取扱いを防ぐため明らかにできない、【質問2】について、Aは理不尽な雇止めをされたが、せめて消滅年休に対する金銭給付を行ってください、と記されていた。

これに対し公社は、19年6月4日付けで文書を組合にファックスした。文書には、①【質問1】に対する回答が不十分、少なくとも質問1の(1)及び(3)につき詳細な回答を、(2)もできる限り明らかにすることを再度申し入れるので、6月7日午前中までに回答されたいこと、また、回答が期限までにない場合や回答内容が不十分な場合は、事前準備ができないため、第3回団交時には、組合の質問事項①はなかったこととし

て、当日の団交を取り運ぶこととすること、②【質問2】の回答に対する公社の回答は、2回の団交で、再三誠意をもって説明したとおり、Aは理不尽な雇止めをされたものでないし、消滅年休に対して金銭給付を行うことはしないので、理解願う旨、が記されていた。

上記公社の文書を受け取った組合は、19年6月6日付けで文書を公社にファックスして、「情報提供者の犯人捜しをするものである、交渉事項からはずす趣旨の言辞は不当労働行為である」などと抗議した。

(5) 19年6月12日、第3回団交が開催された。組合からは、B書記長及びAを含む計7名が、公社からは、近畿支社人事部職員課法規係グループリーダーを含む計3名が出席した。交渉は、公社の回答等を踏まえて、組合の質問事項に沿って行われた。

交渉では、「年休残日数表」について、組合がその提出を強く求めたが、公社は、近畿支社としては把握していない、JPUといっても多数の郵便局にあるし、各局段階で色々な交渉経過があり、特定してもらわないと調べようがない、前回申し上げたように、他のゆうメイトの年休残日数を単に調べたとしても、病気をしたときのために年休を残している者もいれば、発給日数とか、発給時期、勤務する職場によっても事情がそれぞれ違うことからすれば、残日数だけ調べてどのような意味があるのかなどとして提出を拒否する一方、組合も、入手経緯等の開示は犯人捜しになるので出せないとする姿勢を崩さなかった。

公社はまた、Aの年休請求に対して、時季変更権を行使したことはないと述べた。

そして、Aの消滅年休に対する金銭給付について、組合は、19年の退職者に対する残年休の金銭給付の事実を取り上げたり、「9年半の長きにわたって勤務し、がんばってくれと言われながら、突然の雇止めがあり、一方で年休を20日発給された、これはどういうことか」と問い

ただすなどして、同金銭給付を強く求めたが、公社は、事前回答と同様に、同金銭給付は、19年10月1日の公社の民営・分社化に向けた時期の、緊急的・特例的なものであり、Aの問題とは根本的に違うことや、Aの採用年月日の関係から10月26日にたまたま年休20日分が発給されただけであり、そのため41日分もの年休が残ってしまったものであることなどを述べるとともに、第1回、第2回の団交に際しての回答や説明を繰り返し説明して、金銭給付はできないことにつき組合の理解を求めた。

そうした中で、組合は、「例えば、41日の残年休を35日として補償するとか、我々も歩み寄るので、公社も歩み寄ってもらいたい。」との提案もしたが、公社は、「公社としてもできることとできないことがある、一部であつても買い取れというのであれば歩み寄れない、3回にわたり説明しているとおりに、金銭給付はできない。」として支給できないとする姿勢を譲らなかった。

結局組合は納得せず、4回目の団交が必要である旨発言し、公社は、必要があれば行う旨答えて第3回団交は終了した。

## 8 第4回団交の申入れと公社の対応

### (1) 第4回団交の申入れ

組合は、公社に、19年7月10日付けで第4回団交を申し入れた。申入書には、「3点を提示し、第4回の団交を申し入れるので、7月17日までに回答して下さい。」として、①期日：19年7月24日までに、②会場：生野郵便局内、③交渉委員：第3回団交申入れと同じ、④交渉事項：中労委命令に基づく事項及び⑤提示事項、が記されていた。

提示事項は要旨、次のとおりであった。

「ア 提示事項1 今までの団交で明らかになったこと

①年休が、就業規則規定のように業務の都合で自由にとれない実

態があり、年休残日数が多く発生した、②マニュアルどおりせず、年休の完全取得ができなかったのは当局のミスである、③退職による消滅年休は補償できうるし、実際にも本務者に金銭給付している。

イ 提示事項2 不当労働行為を繰り返している事実

(本件での申立てと同様のことが記載されていた。)

ウ 提示事項3 当組合の要求と円満解決に向けた現在の考え

①公社都合の雇止めにより発生した消滅年休なので、9年半も働いてきたAに金銭給付してください、②日数は、41日にこだわらず、交渉で妥協する用意がある、③金銭給付の名目も柔軟に対応する用意がある。」

(2) 第4回団交申入れに対する公社の対応

公社は、第4回団交申入れに対して、19年7月17日付けで回答をした。回答書には、公社としては、これまで3回にわたり誠意をもって団交を行ってきたもので、不当労働行為を繰り返している事実など全くないこと、組合の要求等には、これまでの団交で誠意をもって十分に説明・対応してきたこと、したがって、第4回団交を行ったとしてもこれまで説明してきた内容の繰り返しとなるだけであるから、改めて団交を行う必要性はない旨が記載された上、組合の提示事項に対する回答が付記されていた。

回答は要旨、次のとおりであった。

「ア 組合の提示事項1について

①Aが年休を業務の都合で自由にとれなかった実態はない、②「当局のミスである」という事実はない、③19年3月末の退職者に対する金銭給付は、第3回団交で説明したとおり、特別措置として恩恵的に行ったもので、非常勤職員は対象外で、そもそもAは16年の退職であるから、この特別措置とは何ら関係ない。

イ 組合の提示事項2について

(いずれも不当労働行為に当たらない旨が記載されていた。)

ウ 組合の提示事項3について

これまでの団交で十分説明等したとおり、組合の要求（Aの残年休の金銭補償）については、公社では、Aの年休請求せずに残った年休（日数分）の補償はできないので理解願いたい。」

### (3) 組合の公社に対する第4回団交応諾の確認

ア 組合は19年7月19日、上記(2)の公社回答を受けて、公社に対して電話で第4回団交に応じるよう求めた。その中で組合は、①本務者に金銭給付したなら柔軟にAにもできるはずであること、②金銭給付は41日の日数にこだわらないこと、名目も「解決金」での解決も考えていることを述べた。

これに対し公社は、①本務者の金銭給付は、前回団交でも説明したとおり、目的や主旨が全く違うことからできないこと、②41日にこだわらないと言うが、公社としては、Aの年休問題に瑕疵はないので、どういう形であれ、金銭補償には応じられないことを3回の団交で十分説明していること、また、解決金と言っても、年休の補償となるので応じられないとして、新たな交渉内容が発生していないから、第4回の団交を行う必要性はない旨を述べた。

イ 以降組合は、公社、郵便事業株式会社のいずれに対しても、Aに対する金銭給付の要求をしたり、団交の申入れをしたりしていない。

## 第5 当委員会の判断

### 1 争点1（本件団交における公社の対応）について

#### (1) 本件団交の対応について

本件団交は、前記第4の4(2)及び(4)ウ認定のとおり、Aの年休の取

扱いを交渉事項として行われたものである。この点に関し、組合は、前記第3の1(1)アのとおり、公社が、Aの消滅年休の金銭給付について、当初から合理的な理由の説明もせず「できない」とのゼロ回答を繰り返すのみの不誠実な対応に終始し、3回で団交を打ち切り、第4回の申入れに応じなかったとし、公社のかかる対応は、不誠実団交及び団交拒否の不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

ア 第1回団交から第3回団交における要求と回答

(ア) 組合の要求

本件団交における公社の対応につき判断するに当たり、まず組合の要求の内容とその経緯を確認する。

- a 組合の要求は、前記第4の5ないし7認定のとおり、第1回から第3回の団交を通じて一貫して、Aの退職に伴う消滅年休に対する金銭給付を求めるものであったと認められる。
- b またその要求に至る経緯は、次のとおりである。

すなわち、生野郵便局に非常勤職員として勤務していたAが、採用以降短期の再採用を反復するなどしていたところ、16年10月29日に予定雇用期間満了に伴う退職通知を受けて翌11月30日に再採用が打ち切られ（以下「雇止め」）、未消化の41日分の年休が無効となり、消滅した。そこでAは、助力を求めて退職直前の同月15日に組合に加入し、組合は生野郵便局に対し団交を申し入れた。団交は、Aの雇止め及び雇止めまでに取得しきれなかった年休の取扱いに関して申し入れたものであったが、これに公社が応じなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てがなされた（17年事件）。

この救済申立てに対し、当委員会は18年11月28日、雇止めの問題については、特労法第8条の団交事項のいずれにも当た

らないとしたが、年休問題は同条に定める「休暇に関する事項」に当たり団交事項であるとして、Aの年休の取扱いを交渉事項として申入れがあった場合の団交応諾を命じた。

そこで同命令を受けて、組合は、Aの年休の取扱いを交渉事項として本件団交を申し入れ、同人の退職に伴う消滅年休について、その代替的な補償として、消滅日数相当分の金銭の給付を求めた、というのが本件要求に至る経緯である。

(イ) 公社の回答

- a この組合の要求に対して、公社は、前記第4の2(1)、5(1)(3)(5)、6(3)(4)、7(3)ア(5)等認定のとおり、①「公社就業規則」、「公社休暇規程」、「公社休暇規程運用細則」及び労基法第39条の年休に関する行政解釈(昭和23年4月26日付け基発第651号)を示して、同行政解釈で、年休の権利は解雇予告期間中に行使しなければ消滅するとされているところ、公社では、労基法第39条の内容を踏まえ、公社休暇規程運用細則第106条(4)で、「非常勤職員が予定雇用期間を満了して退職した場合は、退職の日までに取得しなかった年休は無効となる」と規定しており、Aは非常勤であったため、この規定に基づいて退職時に残った年休は無効となったものであること、②消滅した年休に対して手当金を支払うような制度はなく、時効や退職等による消滅年休に対する金銭給付は違法ではないが、このような取扱いによって年休取得を抑制する効果をもつようになることは好ましくなく、慎重であるべきこと、③確かに41日分の年休を残すこととなったが、請求のあった年休はすべて付与し、また、本来勤務を要しない斜線日も日勤日に変更して残った年休の消化に努めるなど、公社としても配慮したこと、Aの採用年月日の関係から10月26日に

たまたま年休20日分が発給されただけであり、そのため41日分の年休が残ってしまったこと、④19年3月末退職の職員について消滅年休の金銭給付を行ったのは、同年10月1日の公社の民営・分社化を直前に控えた時期の特別措置としてであったのであり、Aの問題とは根本的に違うこと、などを繰り返し説明して、Aだけを特別扱いして消滅年休の金銭給付を行うことはできないことを第1回から第3回の団交を通じ一貫して理解を求めていたことが認められる。

b ところで、公社の職員は、一般職の国家公務員であるが（日本郵政公社法第50条、国公法第2条第2項）、一般職現業国家公務員の労使関係について定めた特労法で、現業職員たるの特質を踏まえ、「労組法、労基法等は適用しない」とする国公法附則第16条の規定を適用しないことが定められていたので（特労法第37条第1項第1号）、公社の職員には、労基法第89条以下の就業規則の作成等に係る規定が適用されることになる。また日本郵政公社法で、就業規則の内容のうち、勤務時間、休憩、休日及び休暇について、公社が規程を定めて総務大臣に届け出なければならぬことが定められていた（同法第55条）。

このような関係法令の規定に基づき、公社では、過半数組合又は労働者の過半数の代表者の意見を聴いて、公社就業規則等を作成していたものと認められる。

また、就業規則等に特段の定めがある場合は格別、そうでない場合は、退職時に残った年休は当然消滅することは、行政解釈（昭和23年4月26日付け基発第651号）のとおりであると考えられるのであって、「非常勤職員が予定雇用期間を満了して退職した場合は、退職の日までに取得しなかった年休は無効となる」

との公社休暇規程運用細則第106条(4)の規定は、法令に違反する内容を含むものではなかった。

そうすると、同規定に基づいて非常勤たるAの残年休は退職に伴い無効となったものであり、そのように消滅した年休に対して手当金を支払うような制度も公社には用意されていないことから、Aだけを特別扱いして金銭給付を行うことはできないとした公社の説明は、それなりに根拠のある説明であったといえる。

また公社は、上記aの②のとおり、時効や退職等による消滅年休に対する金銭給付一般に対する考え方として、そのような取扱いによって年休取得を抑制する効果をもつようになることは好ましくなく、慎重であるべきと組合に対し回答しているが、このような公社の姿勢は、あながち理由のないものではなかった。

c 組合は第3回団交において、19年3月末退職の職員に対する残年休の金銭給付の事実を取り上げて、Aにも金銭給付できないかと強く求めたが(第4の7)、これに対してやはりできないとした公社の説明は上記aの④のとおりである。

A退職後の19年の失効年休に対する金銭給付は、同年10月1日の公社の民営・分社化に向けた準備作業を円滑に進めるために、年休請求をせずに勤務した常勤職員が相当数いたことから、これについて、業務繁忙対応に協力した恩恵として行われたという、特別な事情の下での措置であったことが、本件証拠及び審査の全趣旨から認められる。そうすると、公社が、19年当時と同視できるような特別な事情もないAについて、同列には考えられないと判断し、そのような判断に基づき上記aの④のとおり説明して金銭給付はできないとの姿勢を変えなかったとしても、あながち不合理とは言えず、直ちに不当であるとは認められない。

d 組合は、本件金銭給付の要求を行うに当たり、前記第4の5(5)等認定のとおり、Aの年休が41日と多日数残ったのは、当時の会社には年休を取得しにくい実態等があり、その補償として求めるということをその根拠として挙げていたことが認められる。

この点についての事実関係をみるに、前記第4の2(2)、5(5)認定のとおり、Aは、16年10月29日に退職通知を受けて以降同年11月30日の退職に至るまでの間に、計16日間、殊に11月後半は連続して年休請求をし、それらについては全て会社から承認され、取得しており、当時の生野郵便局ではAのような非常勤職員につき年休を取得し難い実態にあったと認めるに足りる証拠はない。むしろ会社は、前記第4の2(2)認定のとおり、Aの残った年休消化のため、本来勤務を要しない斜線日につき一定日数を勤務日に変更し年休取得日に充てたりして、年休消化のため配慮していたことが認められる。

また、前記第4の2(2)ア認定のとおり、Aは雇止め通知の3日前に新たに20日分の年休の発給を受けたので、退職日までは約1か月しかない一方で、以前からの37日分と新たな20日分が重なって、結果的に41日分という少なからざる年休の未消化につながった面があったことは否定できない。すなわち、採用年月日との関係でAの年休発給日が毎年10月26日となり、それがたまたま退職予告通知の時期とほぼ重なったという事情も影響しているものと考えられ、年休をすべて消化することができなかったとしても、やむを得ない面があるといえる。

以上によれば、会社が上記aの③のとおり説明して金銭給付できないとする主張を譲らなかったとしても、直ちに不当であるとはいえない。

## イ 第1回団交から第3回団交における質問と説明

次に、本件金銭給付の要求をめぐるやり取りについて検討する。3回行われた団交ではいずれも、前記第4の4(4)カ、6(1)(2)、7(1)(2)認定のとおり、公社の要求にしたがい、組合が事前に質問事項を送付して、それらに対する回答と協議が行われたが、それら質問事項の多くは、多日数の年休が消滅してしまったことについて公社に実質的な責任があることを明らかにして、金銭給付要求の根拠とするために行ったものと認められる。

質問は多岐にわたるが、「年休を取得しにくい実態等があったか」、「非常勤職員雇用実務マニュアルどおりに行われていたか」、「雇止めによって多日数の未消化年休が発生するおそれを認識していたか、それを防止等するための手だてを検討したか」といった点を明らかにするために行われたものと認められる。

これら質問に対し、公社は、非常勤職員雇用実務マニュアルをどのように実践したのかを具体的に説明するに至らなかったこと（第4の6(4)）や、年休を取得しにくい実態があったかにつき組合が提出を求めた「担務表」について、個人情報に記載されているからと、個人情報であらわにならないような記載の工夫もせずに提出拒否したこと（第4の6(4)）など、公社の対応には必ずしも相当とは言い難い部分がみられるにしても、全体としてみれば、前記第4の5ないし7認定のとおり、Aだけを特別扱いして金銭給付することはできないことについて、規程等の根拠を示しつつ繰り返し回答するなど、それなりに誠意をもって説明等しており、特に不誠実といえるほどの対応であったとは認められない。

なお、公社は、第4回団交の申入れに応じることを拒否した際にも、組合の申入書の各提示事項に対し、回答書をもって、これまでの公社

の立場を再言した上で、これ以上の交渉には進展の見込みがないとする旨回答を行ったこと（第4の8(2)）が認められる。

#### ウ 小括

(ア) 以上のように計3回の団交を通じて、Aの退職に伴う消滅年休に対する金銭給付をめぐって、組合と公社の間で交渉が続けられたが、前記第4の5ないし7認定のとおり、組合はあくまで金銭給付の支給にこだわり、公社は額の如何を問わず金銭給付はできないと互いの立場を譲ることなく、交渉は平行線を辿ったものと認められる。そしてその間、上記ア及びイにみたとおり、公社は、Aだけを特別扱いして金銭給付することはできないことを、繰り返し説明したが、その説明は規程等の根拠を示す等した相当なものであり、また、金銭給付要求の根拠とするため出された組合の多くの質問に対しても、全体としてはそれなりに誠意をもって説明している。

また本件団交の事前の交渉手続や、「年休残日数表」の提出の拒否等について不誠実団交に当たらないことは、下記(2)及び(3)で述べるとおりである。

以上のような経過や事情からすると、第1回から第3回の団交における公社の対応を不誠実なものともまでいうことはできないし、また、極めて多人数の職員を抱える公社にあっては、Aのみを特別扱いすることで、それら職員の年休制度全体に与える影響を到底無視することはできないことを併せ考えれば、Aのみを取り立てて特別扱いする余地はないとする対応にも相応の理由がないとまでいえず、Aの消滅年休に対する金銭給付を求める第4回団交の申入れに対し、回答書をもって組合の申入書の各提示事項に回答しつつ、これ以上交渉を続けてもこれまでと同じ繰り返しで進展が見込まれないとして応じなかった公社の対応に正当な理由がなかったとまで

はいえない。よって、本件団交における公社の対応を、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

(イ) 組合は、Aの退職により消滅した年休41日分の金銭給付について、その日数を、第3回団交時には35日分などとすることもできるなどと、自分らが要求の譲歩をしているのに、公社は一切歩み寄らなかったことをもって不誠実な対応と主張する(第3の1(1)ア)。

この点、公社の対応は、前記第4の7(5)認定のとおり、消滅年休に対する金銭給付については、「一部であっても買い取れというのであれば歩み寄れない」として、日数による調整にも応じられないとの姿勢を採っていたことが認められる。

しかしながら、本件金銭給付は日数の如何にかかわらずできないとした公社の対応は、上記(ア)に述べたところにより、不誠実とまでいえず、組合の主張は採用できない。

(ウ) なお、第4回団交の申入れについて、組合は、「円満解決に向けた新たな提案を提示した」ものであり、公社は同団交に応ずべきであったと主張する。

これは第3回までに提案した要求事項とは異なる新たなものであるから、仮に第3回までに交渉が尽くされていたとしても、第4回団交の申入れには応じる義務があるとの主張と解されるどころ、新たな提案事項が含まれていないことは次に述べるとおりである。

すなわち、第4回団交の申入書には、前記第4の8(1)認定のとおり、提示事項として、「3 当組合の要求と円満解決に向けた現在の考え」の項目があり、そこには、日数については41日にこだわらず、交渉で妥協する用意がある旨、金銭給付の名目についても、柔軟に対応する用意がある旨が記載されている。そして、前記第4の8(3)ア認定のとおり、組合は、同申入れ後にした公社への架電

で、「解決金という名目で解決することも考えている」旨伝えている。

これらによれば、第4回団交の申入れは、日数や名目はともかく、基本において従前同様にAの消滅年休に対する金銭給付を求める趣旨であったとみることができる。

そして公社としては、本件金銭給付を求める第4回団交の申入れに対し、第3回までの団交における回答と同様に、本件金銭給付はできない旨を明らかにしている。

以上のとおり、第4回団交の申入れには、新たな提案が含まれていたとはいえず、公社は同団交に応ずべきであったとの組合の主張は採用できない。

(エ) 一方公社は、本件団交に係る申立てについて、Aの年休の取扱いの団交応諾を命じた17年事件の命令の履行報告に関連して、労委規則第33条第1項第5号（「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき」）に該当し、却下されるべきであると主張する。

しかしながら、本件について、申立人たる組合の主張自体から不当労働行為の成立しないことが一見して明白であるとは言えず、公社の主張は採用できない。

## (2) 団交手続について

ア 労組法は、団交に関し、第6条（交渉権限）及び第7条第2号（不当労働行為）の規定を置いているが、一般職現業国家公務員の労使関係について定めた特労法は、団交の対象事項、団交の方式等について特別の規定を置いている。そして団交の方式について、特労法は、交渉は労使を代表する交渉委員によって行うこと（同法第9条）、交渉委員を指名し相手方に提示しなければならないこと（同法第10条）、

及び交渉委員の数、交渉委員の任期その他団体交渉の手續に関し必要な事項は、団体交渉で定めること（同法第11条）を規定している。

このように特労法は、団交手續を労使間の自主的交渉により定めることを求めており、組合と公社の間では、同法の規定に基づき、前記第4の4(2)ないし(4)認定のとおり、18年12月15日に組合から第1回団交の申入れがなされて以降、団交の開催時期等々の一連の交渉手續に関し、文書の交換や電話により、調整、交渉が行われたものと認められる。

この点に関し、組合は、前記第3の1(1)イのとおり、公社は、録音拒否、出席人数制限、事前質問の強要、団交延期の脅迫など、無理難題を押しつけたが、このような公社の対応は、不誠実団交ないし組合の運営に対する支配介入であると主張するので、以下検討する。

イ まず録音の点は、前記第4の4(4)カ認定のとおり、交渉の結果、組合も公社の主張を容れて録音をしないことに同意したものであり、録音をしないことが一方的に押しつけられたものではない。その上、本件交渉において特に交渉において通常許される範囲を逸脱するような不適切な言動が公社にあったとの具体的事実は認められず、また、公社が他労働組合との団交では録音を実施していたと認めるに足る証拠もなく、他労働組合と比べた差別的取扱いとも言えないから、不誠実団交、支配介入いずれの行為があったとも認められない。

出席人数の点も、Aを含む10名を主張する組合と、Aを含む4名程度を主張する公社の間で折り合いがつかず、前記第4の4(4)カ認定のとおり、結局公社が、できるだけ出席者数を絞ってもらうよう希望を述べるに止まったものである。このことは同認定の19年1月15日付け公社文書の「出来る限り出席者数を絞っていただくようお願いするに止めます」との記載に照らし、明らかである。このように、

出席人数を制限したという組合主張の事実はなく、不誠実団交、支配介入いずれとも認められない。

事前質問の点も、前記第4の4(4)才認定のとおり、交渉の結果、組合は質問を出すことに同意したものであり、このことは、第1回審問でB証人が、「結果的には質問を出しますと言った」旨供述していることに照らし、明らかである。このように、事前に質問を提出することが一方的に押しつけられたものではない。その上、本件交渉において特に交渉において通常許される範囲を逸脱するような不適切な言動が公社にあったとの具体的事実は認められない。また、団交を円滑かつ充実したものにするために事前に質問等を交わしておくことはまれなことではなく、本件の場合も、公社が事前質問の要求を行ったのは、専ら団交を円滑に行うためであったと認められ、さらに事前に知らされなかった質問等について団交の場において公社が全く対応しないということでもなかったのであるから、個別の対応においても、また全体としても、不誠実団交、支配介入いずれの行為があったとも認められない。

団交延期の点も、組合は事前交渉や第2回団交前にそのような脅しがあったと主張するが、それを認めるに足りる証拠はない。

以上のとおり、本件団交の事前の交渉手続に関し、不誠実団交ないし支配介入に当たる不当労働行為があったとする組合の主張は認められない。

### (3) 「年休残日数表」の提出の拒否等について

ア 組合は、前記第3の1(1)ウのとおり、公社が「年休残日数表」の提出を拒み、情報ソースの詮索を団交延期の威迫でもってしたが、このような公社の対応は、不誠実団交ないし支配介入であると主張するので、以下検討する。

イ 前記第4の7(2)ないし(5)認定のとおり、第3回団交の申入れの事前質問で組合が、「公社が郵便局ごとの年休残日数表をJPUに提出している」ということを事実として指摘したところ、公社が、その情報提供者と入手等の経緯を明らかにするよう求め、期限に回答が遅れる場合や回答内容が不十分な場合は、第3回団交を延期せざるを得ない事態にもなることや、事前準備ができなため当該質問事項はなかったこととすることを伝えてきたこと、組合は情報提供者と入手等の経緯を明らかにしないまま、第3回団交当日に至り、公社は組合の再三の求めにもかかわらず、年休残日数表の提出を拒否し、現在に至っていることが認められる。

組合が年休残日数表の提出を求めたのは、公社に年休を取得しにくい実態があったことを明らかにしようとしたものと考えられるが、上にみたように、公社は、その提出には、その情報提供者と入手等の経緯を明らかにすることが前提となるとの対応を取続けた。その間これに対し組合は、情報提供者と入手等の経緯を明らかにできないのは、当該提供者や関係者に不利益が及ぶことが懸念されるためであると再三伝えていたのであるが（第4の7(4)(5)）、これには相応の理由があったと考えられる。

しかしながら、前記第4の6(4)、7(5)認定のとおり、個々の職員ごとに、採用日、したがって年休発給日が異なり、また勤務部署や業務内容等も異なる状況の下では、一概に残年休日数を比較しても有意な資料が得られるか疑問があるとして、組合の求めに応じなかった公社の対応にもいたしかたのない面があり、また、公社のそのような対応によって予定されていた第3回団交の開催が遅れたということはない。

以上によれば、公社の対応を直ちに不誠実団交又は支配介入に当た

るということとはできない。

ウ なお組合は、「年休残日数表」の提出の拒否や情報提供者・入手経緯等の明確化の要求は、労組法第7条第1号違反であるとも主張するが、これらは同号の不当労働行為の前提となる労働者個人に対する「不利益な取扱い」に該当するものではなく、同号違反は成立し得ない。

## 2 争点2（本件金銭給付の不支給）について

### (1) 本件における却下事由の有無

本件金銭給付の不支給に係る救済申立ては、20年10月21日に追加して行われたものである（第1の1）。前記第4の8(3)認定のとおり、公社が最後に本件金銭給付の要求及び本件団交に応じられないと組合に伝えたのは、19年7月19日の電話でのやり取りにおいてであり、本件不支給という行為があった最後の日は同日であると認められる。したがって、本件金銭給付の不支給に係る救済申立ては、不支給という行為の日から1年以上経過して行われたものとして、労組法第27条第2項及び労委規則第33条第1項第3号により、却下を免れない。

なお、組合は、前記第3の1(2)イのとおり、第4回団交の拒否以降現在まで、本件金銭給付に関する団交開催の要求と本件救済申立てを通じ、同金銭給付の要求を継続して行い、公社は同金銭給付を行わない行為を続けており、継続する行為に当たることから却下すべきでないと主張する。しかしながら、組合が具体的に公社に対し本件金銭給付を要求した最後の日は、上記のとおり19年7月19日であって、それ以降は具体的に公社に要求したという事実は認められず（第4の8(3)イ）、組合の主張は採用が困難である。

(2) 本件金銭給付の不支給に係る救済申立ては、不適法であることは上に述べたとおりであるが、その実体においても労組法第7条第1号の不当労働行為であるとする組合主張の事実は認められない。念のため、その

旨以下付言する。

ア 公社では、非常勤職員について、規程（公社休暇規程運用細則第106条(4)）により、退職時に残った年休は無効となると規定されており（第4の5(1)）、実際にも、常勤職員、非常勤職員を問わず基本において金銭給付は行わない取扱いがなされていたと認められる。このことに、極めて多人数の職員の年休制度全体に影響を与える懸念があることを併せ考えれば、Aに限った単独の措置としてであっても、組合要求のような金銭給付を行うことは困難であるとすることは、経営上の判断として相応でないとはまではいえない。

組合は、19年3月末の退職者の金銭給付の事実をもって不当労働行為意思をうかがわせると主張する（第3の1(2)ア）が、同金銭給付は、上記1(1)ア(イ)に述べたとおり、同年10月1日の公社の民営・分社化を直前に控えた時期の特別な事情の下での例外的措置であったことからすると、これら職員と退職時期も退職事由も異なるAにつき、退職時の消滅年休に対し金銭給付を行わなかったとしても、これが不相当であったとはまではいえない。

そして、そもそもAが組合に加入したのは、公社退職日の約2週間前にすぎず、およそ公社職員時代に組合活動を行っていたという証拠はなく、ほかに不当労働行為意思をうかがわせる事情も見られない。

イ 以上のとおり、本件金銭給付の不支給はAが組合員であることを理由としたものであったとは認められない。

### 3 争点3（公社の報復的取扱い）について

(1) 組合は、前記第3の1(3)のとおり、本件金銭給付の要求に対する公社の団交での対応及び当該要求の拒否は、組合が17年事件の救済申立てを行った故の報復であり、労組法第7条第4号の不当労働行為であると主張する。

しかしながら、当該救済申立ては、20年10月21日に追加して行われたものであり、上記2(1)に述べたところにより、行為の日から1年以上経過して行われたものとして、却下を免れない。

(2) なお、当該申立ては、その実体においても労組法第7条第4号の不当労働行為であるとする組合主張の事実は認められないが、念のためその旨付言すると次のとおりである。

すなわち、団交での対応は同号の不当労働行為の前提となる労働者個人に対する「不利益な取扱い」に該当するものではなく、また、本件金銭給付の不支給も、経営上の判断として対応でないとははいえない以上、17年事件の申立ての故のものともみることとは困難である。その他、17年事件の申立ての前後で公社の組合に対する態度に嫌悪の情が強まったなどを認めるに足りる証拠もない。

## 第6 法律上の根拠

よって、労働組合法第25条及び第27条の12並びに労働委員会規則第56条の2及び第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年1月20日

中央労働委員会

会長 菅野和夫 ㊞