



命 令 書

大阪府河内長野市
申立人 X 4
代表者 支部長 X 1

大阪府富田林市
申立人 X 2

東京都千代田区
被申立人 Y 7
代表者 代表取締役 Y 1

大阪府河内長野市
被申立人 Y 8
代表者 支店長 Y 2

上記当事者間の平成20年(不)第70号事件について、当委員会は、平成22年3月24日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 7 は、申立人 X 4 から申入れのあった組合員 X 2 に対する平成20年7月7日付け懲戒処分に係る団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人 Y 7 は、申立人 X 4 に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 4
支部長 X 1 様

Y 7

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員 X 2 氏に対する平成20年7月7日付け懲戒処分に係る団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 被申立人 Y 8 に対する申立てを却下する。
- 4 申立人らのその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人 X 2 に対する平成20年7月7日付け懲戒処分の撤回
- 2 団体交渉応諾
- 3 謝罪文の掲示及び手交

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合において、労働条件の改善等の正当な組合活動を行っていた申立人 X 2 に対して懲戒処分を行ったこと、②同人の懲戒処分を議題とする団体交渉に応じないこと、が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 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Y 7 （以下「会社」という。）は、平成19年10月1日に、旧 Z 2 から郵便事業及び物流業務並びに所要の施設や職員等を承継した株式会社で、その従業員数は、本件審問終結時約95,000名であり、申立外 Z 3 （以下「Z 3」という。）は、会社のすべての発行済株式を保有し、会社の経営管理を行っている。

イ 被申立人 Y 8 （以下「Y 8」という。）は、肩書地に事務所を置く、会社の支店の一つであり、その従業員数は、本件審問終結時約170名である。

ウ 申立人 X 4 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、Y 8 に勤務する労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時11名である。

なお、組合は、約400人の労働者で組織される申立外 Z 4 （以

下「 Z 4 」という。)の下部組織である。

また、会社には、別組合として、申立外 Z 5 (以下「 Z 5 」という。)及び申立外 Z 6 (以下「 Z 6 」という。)が存在する。

エ 申立人 X 2 (以下、組合加入前も含めて「 X 2 書記長」という。)は、平成元年4月1日、 Z 7 に事務官として採用され、審問終結時、 Y 8 で郵便物の集配業務を担当している。

(2) X 2 書記長の懲戒処分等について

ア 平成19年12月17日、 X 2 書記長ほか1名は、組合を結成した。

同日、組合は、 Y 8 に対し、組合結成を通知するとともに、労働条件の改善及び組合事務所や組合掲示板の貸与等を要求事項とする「要求書」と題する書面(以下「19.12.17要求書」という。)を提出した。(甲1、甲2、甲55)

イ 平成20年7月7日、 Y 8 は、 X 2 書記長が、集配課事務室において、不穏当な言辞を繰り返すなど、職場の秩序を乱したとして、同人に対し、会社社員就業規則第76条第11号により、戒告処分を行った。

会社の職務権限規程第8条(支店長の職務権限)には、支店長は、支店社員の人事に係る事項を自己の責任において、決定及び執行すると規定されている。

(甲14、乙7)

(3) X 2 書記長の懲戒処分に係る団体交渉の申入れについて

平成20年7月7日以降、組合は、 Y 8 に対し、7度にわたって、 X 2 書記長の懲戒処分を議題とする団体交渉(以下、「団体交渉」を「団交」という。)の開催を申し入れた。(甲17、甲18、甲19、甲20、甲21、甲22、甲23)

(4) 会社における労使関係に関する協約について

平成19年9月28日、 Z 3 と Z 4 は、会社における労使関係に関する協約として、「労使関係に関する協約」(以下「19.9.28労使協約」という。)及び「『労使関係に関する協約』附属覚書」(以下「19.9.28附属覚書」といい、「19.9.28労使協約」と「19.9.28附属覚書」を併せて「19.9.28労使協約等」という。)を締結した。また、19.9.28労使協約等が、組合と会社の労使関係を拘束する効力を有していることについて、審査手続の中で、当事者が異議を述べたことはない。(乙13、乙14)

第3 争 点

1 争点1 (Y 8 は、被申立人適格を有するか。)について

(1) 申立人の主張

ア 不当労働行為の主体は、いうまでもなく「使用者」である。不当労働行為の救

済の実効を確保するという見地から、不当労働行為における「使用者」の概念は、必ずしも雇用契約の主体に限られず、救済命令の内容を実現する権限と能力を有するものを包含すると考えられる。

イ Y8 長は、組合員の「使用者」であり、雇用契約の一方当事者である。Y8 長は、「使用者」として、期間雇用社員である組合員6名と雇用契約を締結しており、「期間雇用社員雇入労働条件通知書」においても、「使用者」と明記されているのであるから、Y8 長は、労働契約上の当事者として労働者を雇用する「使用者」に該当し、Y8 は、被申立人適格を有する。

ウ 不当労働行為の主体となる「使用者」の概念は、不当労働行為の制度目的から判断されなければならない。Y8 長は、X2書記長の「懲戒処分」に係る処分権者であり、組合員の労働関係上の諸権利に対して、実質的な影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にあるから、救済命令の内容を実現する権限と能力を有しているといえる。

エ 以上のことからすると、Y8 は、法律上独立した権利義務の主体であって、民法における雇用契約の一方当事者であるとともに、救済命令の内容を実現する権限と能力をも有するのであるから、不当労働行為救済申立ての名あて人に該当するというべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人らは、会社及び Y8 を被申立人としているが、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主体であることを要すると解される。

イ すなわち、労働組合法（以下「労組法」という。）第27条の規定による救済命令の名あて人とされる使用者は、不当労働行為を禁止する同法第7条の規定にいう使用者であり、かつ、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した命令又は緊急命令を履行しないときは、過料の制裁を受けることとされているのであるから、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いうべきである。

ウ よって、会社の一地方組織にすぎない Y8 を被申立人とする申立ては、速やかに却下されるべきである。

2 争点2（平成20年7月7日付けのX2書記長に対する懲戒処分は、組合員であるが故の不利益取扱いか。）について

(1) 申立人の主張

ア 組合は、結成以降、休憩時間取得の促進等の労働条件の改善を求めてきたところ、会社は、不誠実な対応に終始し、組合事務所や組合掲示板の貸与について

も、理由を明らかにすることなく、これを拒み続けていた。

また、会社は、組合による会社敷地内でのビラ配付を禁止しており、他の労働組合からの要求に対しては、文書回答を行っているにもかかわらず、組合からの要求には文書回答を拒否するなど、他の労働組合と組合を差別的に取り扱っている。

さらに、会社は、組合との交渉内容を第三者に漏洩するとともに、Y 8 長が、X 2 書記長に言いがかりをつけたり、同人の肩を突き飛ばすなど、組合や組合員を敵視していた。

イ 組合は、2名の組合員によって結成されたところ、組織拡大の結果、現在では、その構成員は、11名となっている。

ウ こうした中、会社は、平成20年5月27日、Y 8 第一集配課長 Y 3 (以下「Y 3 集配課長」という。)が配達業務から Y 8 に帰社したX 2 書記長を付け回した上、本来業務以外の配達区分棚等の整理の指示を行い、同人がこれに抗議したことを捉えて、後日、懲戒処分である「戒告処分」を発令した。「戒告処分」は、ボーナスの査定部分の20%カットや定期昇給の一部カットを伴うものであり、経済的にも不利益取扱いとなる。

これに対し、会社においては、12万通の郵便物が放置されていたことが判明した際、処遇に関係する処分を受けたのは、監督責任を問われた上級職員のみであり、現場で業務責任を負っていた職員には「訓戒」という実損のない処分が行われただけであることからすると、X 2 書記長に対する処分は過重なものといわざるを得ない。

エ 以上のとおり、会社は、組合員及び組合活動を嫌悪しており、X 2 書記長の抗議を奇貨として、同人に対し、懲戒処分を行ったもので、かかる会社の行為は、組合活動を抑え込むことを目的になされたものでもあるから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア Y 8 は、平成20年5月7日以降、毎週火曜日を整理・整頓・清掃・清潔の頭文字を取った「4 S」の実施日と定め、帰社した社員が帰社後の手空き時間を活用して、生産性、安全性、品質の向上や防犯意識を高めるなどの取組みを行っている。

イ 同月27日、Y 8 集配課事務室において、郵便物等の処理を終了したにもかかわらず、X 2 書記長が4 Sを実施することなく、同僚と雑談をしていたことから、Y 3 集配課長がX 2 書記長に対し、清掃を行うよう指示したところ、同人は、Y 3 集配課長に対し、「パワハラ課長・セクハラ課長」等の不穏当な言辞を

繰り返したほか、大声で奇声を発するなど、職場における秩序を乱す行為を行った。

後日、 Y 8 は、 X 2 書記長の非違行為に対する事情聴取を行ったが、同人は事実を認めず、事情聴取書への署名・捺印や始末書の提出を拒否するなど、全く反省をしていなかった。そこで、 Y 8 は、会社社員就業規則第76条第11号の規定に基づき処分量定内の戒告処分を行ったのであり、この処分は、労働組合員であるか否かに関わるものでもなければ、申立人組合の書記長であるが故に行った懲戒処分でもない。

ウ 組合は、会社が組合や組合員を敵視していた旨主張するが、 Y 8 は、組合からの賃上げ要求等について、丁寧に回答を行い、意見も真摯に受けるなど、誠実に対応しているのであって、組合結成以降は、他の労働組合に対しても、文書回答を行っていない。

また、組合に対する組合事務所や組合掲示板の貸与についても、 Y 8 は、他の労働組合と同様、予算や施設事情等に配慮して、社内手続に基づき適正に対応している。

さらに、会社は、労働組合に限ることなく、敷地内でのビラ配付を禁止しているのであって、ビラの発行自体を規制しているのではない。

エ なお、組合は、 Y 8 長が、 X 2 書記長に言いがかりをつけたり、同人の肩を突き飛ばした旨主張するが、こうした事実は存在しない。

オ 以上のとおり、 X 2 書記長に対する懲戒処分は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いではないのであるから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

3 争点3（会社が、 X 2 書記長の懲戒処分に係る団交に応じないことに正当な理由はあるか。）について

(1) 被申立人の主張

ア Z 3 と Z 4 は、19.9.28労使協約等を締結しており、これらの協約の効力が会社と組合の関係を拘束することに疑いはないところ、これらの協約には、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項を団交の対象事項から除外することが明文で規定されている。組合は、19.9.28労使協約等に記載された内容を当然遵守すべきであって、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項の団交権を放棄している。

イ また、会社は、 Z 5 や Z 6 とも、組合と同様の労使協約を締結しているのであり、組合に対してのみ、個別的人事権の行使に関する事項を団交の対象外としているのではない。

ウ さらに、会社は、組合からのX2書記長の処分に係る団交申入れについて、その都度誠実に対応するとともに、本件が個人の処分に関するものであり、団交の対象事項でないことを回答していた。

エ なお、組合は、会社の苦情処理制度が不十分である旨主張するが、同制度は、労使で合意した19.9.28労使協約等にその取扱いが定められており、組合に同制度が不十分である旨論難されるいわれはない。

オ 以上のとおり、会社と組合との間で締結された労働協約等によって、個別的人事権に関する事項は、経営専決事項として、団交事項から除外されているのであって、組合もこのことを十分認識しているのであるから、会社が組合からの団交申入れに応じないことは、不当労働行為には該当しない。

(2) 申立人の主張

ア 組合は、X2書記長の懲戒処分の撤回を求めるとともに、団交の開催を申し入れてきたが、会社は、「個人のことは組合が関与することではない」、「労使協約により団交は行わない」などと述べ、団交は一切応じない。

イ 会社は、労使協約等において、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項は、団交の対象事項から除外することを明文で規定しており、組合は、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項の団交権を放棄しているなどと主張するが、「組合攻撃の処分はいくらでもやってください。組合は、団交で異議を唱えたりしません」というような労働組合はあり得ない。労働者の労働条件や処遇に関する事項は、憲法や労組法に定められた義務的団交事項であって、労使協約により、会社がこの義務を回避することは許されないから、本件懲戒処分の除外規定は無効というほかない。

ウ また、会社の苦情処理規程に基づく苦情処理機関は、会社側の代表が最終決定権を有しており、懲戒処分も対象としない等、団交の代替措置・補完的措置として決定的に不十分なものである上、個別の人事案件が団交議題にも該当しないということになれば、会社内では、個別の人事案件を議論したり、交渉する場が存在しないことになる。

エ 以上のとおり、かかる会社の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (Y8 は、被申立人適格を有するか。) 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、特段の事情がない限り、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2.2(1)ア、イ認定のとおり、 Y8 は、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、 Y 8 に対する申立ては、労働委員会規則第33条第1項の規定により、却下する。

2 争点2（平成20年7月7日付けのX2書記長に対する懲戒処分は、組合員であるが故の不利益取扱いか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合結成後の組合活動について

(ア) 平成19年12月17日、組合は、 Y 8 に対し、組合結成を通知するとともに、労働条件の改善や組合事務所の貸与等を要求事項とする19.12.17要求書を提出した。（甲1、甲2）

(イ) 平成19年12月21日、組合は、 Y 8 において、昼休み休憩の完全取得を働きかける旨記載した組合ビラ（以下「19.12.21組合ビラ」という。）を配付した。（甲3）

(ウ) 平成19年12月26日、組合は、 Y 8 に対し、超過勤務の発令についての適切な対応を求める旨記載した「緊急申し入れ」と題する書面を提出した。（甲36）

(エ) 平成19年12月28日、組合は、 Y 8 において、 Y 8 が年賀状の処理作業を放置していたとして、「支店長『隠したらあかん』」などと記載した組合ビラ（以下「19.12.28組合ビラ」という。）を配付した。（甲4）

(オ) 平成20年1月7日、組合は、 Y 8 に対し、年末年始繁忙期の業務総括を文書で回答するよう求める旨などを記載した「要求書」と題する書面を提出した。

この際、 Y 8 総務課長 Y 4 （以下「Y4総務課長」という。）は、組合に対し、文書回答をする決まりはない旨述べた。

組合と Y 8 は、19.9.28労使協約第18条（地方交渉又は支部交渉の手続）の規定に基づき、交渉の手続として、「支部交渉の手続に関する協定」を締結し、①交渉委員の人数は、労使双方とも2名以内とすること、②交渉申入れは、原則文書により行うこと、③その他必要な事項は、窓口において、その都度決定すること、などを定めている。窓口担当者は、組合が X 3 組合員であり、 Y 8 が総務課長である。

なお、 Z 2 時代の平成18年10月18日、 Z 8 は、当時の Z 9 に対し、「平成18年度 年末年始繁忙期に関わる要求回答」と題する書面を提出した。

(甲6、甲46、甲54、甲56、乙17、証人 Y5)

(カ) 平成20年1月11日、組合は、 Y8 に対し、 Y8 による長靴の保管場所の変更が、組合に組合事務所を貸与することを回避するための措置であるとして抗議する旨記載した「緊急申し入れ」と題する書面(以下「20.1.11緊急申し入れ」という。)を提出した。

組合は、同月に1名、同年2月に1名、同年3月に2名、同年4月に2名、同年9月に2名、同21年4月に1名の組合員が加入し、その組合員数は、審問終結時、期間雇用社員も含めて11名となっている。(甲7、甲55)

(キ) 平成20年1月11日、組合は、 Y8 において、「支社長更迭間違いなし!?!」、「年賀崩壊は、 Z10 全体か?」などと記載した組合ビラ(以下「20.1.11組合ビラ」という。)を配付した。(乙8)

(ク) 平成20年1月21日、組合は、 Y8 において、「誤配は支店長、あなたの責任」などと記載した組合ビラ(以下「20.1.21組合ビラ」という。)を配付した。

同日、 Y8 は、組合に対し、組合の機関紙が個人を誹謗中傷する内容を掲載しているとの申し入れを行った。(乙9、証人 Y5)

(ケ) 平成20年1月22日、Y4総務課長は、組合に対し、支部交渉事項に定められた事項以外は窓口対応とする旨述べた。(甲54)

(コ) 平成20年1月28日、組合は、 Y8 に対し、①休憩、休息時間の取得、②金曜日の夜間体制の増員についての申し入れを行い、Y4総務課長は、①について、管理者等が指導を行う旨、②について、必要な増員を行っている旨回答した。(甲54)

(サ) 平成20年2月5日、 Y6 (以下「Y6支店長」という。)は、郵便物の集配業務から帰社し、コーヒーを飲んでいたX2書記長に対し、「勤務時間中のたばこはええけど、コーヒーはあかん。今度から気を付けや」(以下「20.2.5支店長発言」という。)などと述べた。

(甲56、証人 X2 、証人 Y5)

(シ) 平成20年2月6日、組合は、 Y8 に対し、窓口交渉の内容が他の労働組合の関係者に漏れているとの抗議(以下「20.2.6抗議」という。)を行った。(甲54)

(ス) 平成20年2月12日、組合は、 Y8 に対し、 Y8 の窓口交渉担当者が交渉内容を他の労働組合の関係者に漏れいしたとして、窓口交渉担当者を更迭するよう求める旨記載した「緊急申し入れ」と題する書面(以下「20.2.12緊急申し入れ」という。)を提出した。(甲8)

(セ) 平成20年2月12日、組合は、 Y 8 に対し、「2008年賃金引き上げ等に関する要求」と題する書面（以下「20.2.12要求書」という。）を提出した。20.2.12要求書には、①「賃金引き上げ」、②「時間外労働割増率の引き上げ」及び③「非正社員の均等待遇、福利厚生、雇用」に関する要求事項が記載されていた。（甲10）

(ソ) 平成20年2月14日、組合は、 Y 8 において、20.2.5支店長発言が理解不能であり、パワハラに該当する旨記載した組合ビラ（以下「20.2.14組合ビラ」という。）を配付した。（甲9）

(タ) 平成20年3月3日、組合は、 Y 8 に対し、同月13日までに20.2.12要求書記載事項に回答するよう求める旨記載した「申し入れ」と題する書面を提出した。

この際、Y 4 総務課長は、組合に対し、文書回答をする決まりはない旨述べた。（甲45、甲54）

(チ) 平成20年3月7日、組合と Y 8 は、①体制の増員、②ロッカーの貸与等についての協議を行った。（証人 X 3 ）

(ツ) 平成20年4月15日、Y 6 支店長が、同年3月21日、X 2 書記長に暴力を振るったとして、謝罪を求める内容の記事が、組合の上部団体の機関紙に掲載された。（甲39）

(テ) 本件申立後の平成20年12月1日及び同21年2月27日、 Y 8 は、組合に対し、組合掲示板及び物品保管庫の利用をそれぞれ承認した。

（乙15、証人 Y 5 ）

イ X 2 書記長に対する懲戒処分について

(ア) 平成20年5月27日火曜日、X 2 書記長が、郵便物の集配業務から帰社し、集配課事務室において、同僚と話をしていたところ、Y 3 集配課長は、X 2 書記長に対し、「まだ、時間あんねんやろ」と述べ、以下のやり取り（以下のやり取りのうち、X 2 書記長の発言を「20.5.27 X 2 発言」という。）が行われた。

「Y 3 課長：まだ、時間あんねんやろ。区分台の整理や。

X 2 書記長：こないだやった。

Y 3 課長：今、こないだやったって言うたやん。

X 2 書記長：今、言いました。せえへんて言うてないやん。

Y 3 課長：今、こないだやった（不明）。

X 2 書記長：こないだやった言うても、何もせえへんちゅうなことを言うてないやん。

Y 3 課長：（不明）

X 2 書記長：してまんがな。せえへんて言うてない。

Y 3 課長：やってや。

X 2 書記長：知らんがな。

(不明)

だから、こないだやったって言うてんねん。

こないだやったからって何もせーへん。

Y 3 課長：やってや。やってや。

X 2 書記長：だから、そこはどうでもええねん。

Y 3 課長：そんなん知らんがな。

X 2 書記長：言いがかりや。

Y 3 課長：なんで言いがかりや。

X 2 書記長：セクハラ。

Y 3 課長：何言うてんねん。

X 2 書記長：何言うてまんねん。

Y 3 課長：セクハラて、誰に言うてんねん。

X 2 書記長：あなたですわ。

Y 3 課長：何の根拠があって、セクハラ言うてんねん。

X 2 書記長：何を言うてはりますのん。セクハラ。

Y 3 課長：何の根拠に。(不明)

今やったらええやんか。

X 2 書記長：パワハラ、パワハラや。

Y 3 課長：何でパワハラや。

X 2 書記長：パワハラ、パワハラや。

Y 3 課長：何でパワハラや。

X 2 書記長：パワハラ、パワハラ、パワハラ、パワハラ。」

なお、Y 8 では、毎週火曜日を4 Sの日と名付け、生産性や安全性等を高めるため、従業員が、手空き時間を利用して、清掃作業等を実施している。(甲50、甲51、甲53、乙10の1～8、乙15)

(イ)平成20年5月30日、Y 4 総務課長及び Y 8 郵便課長は、X 2 書記長に対し、20.5.27 X 2 発言についての事情聴取(以下「20.5.30事情聴取」という。)を行った。

この際、Y 4 総務課長がX 2 書記長に対し、20.5.27 X 2 発言を問い質したところ、同人は、同月27日の発言を覚えていない旨回答した。

また、Y 4 総務課長がX 2 書記長に対し、20.5.27 X 2 発言が不適切発言と

して、問責の対象となる旨述べるとともに、始末書を提出するよう求めたところ、同人は、始末書を提出できない旨述べたため、Y 4 総務課長は、始末書の提出拒否として処理する旨述べた。(乙6)

(ウ) 平成20年6月2日、Y 4 総務課長がX 2 書記長に対し、20. 5. 30事情聴取の内容を記載した「聴取書」と題する書面(以下「20. 6. 2聴取書」という。)についての確認を求めたところ、同人は、20. 6. 2聴取書の記載内容に間違いはない旨述べるとともに、署名はできないと述べた。(乙6)

(エ) 平成20年6月4日、Y 8 は、会社 Z 10 に対し、X 2 書記長に係る処分の量定を「戒告」とすることについての確認を行った。

(オ) 平成20年6月18日、会社 Z 10 は、Y 8 に対し、X 2 書記長に係る戒告処分の量定が妥当である旨の回答を行った。

(カ) 平成20年6月20日、Y 8 は、エリア内の各支店の共通関係事務を所管する会社 Z 11 に対し、懲戒処分書の作成を依頼し、同年7月2日、Y 8 は、会社 Z 11 より、X 2 書記長に係る懲戒処分書を受領した。

(キ) 平成20年7月7日、Y 6 支店長は、X 2 書記長に対し、会社社員就業規則第76条第11号に基づく戒告処分(以下「20. 7. 7戒告処分」という。)を行った。

X 2 書記長に交付された「懲戒処分書」には、懲戒理由として、「平成20年5月27日、集配課事務室において、第一集配課長に対し不穏当な言辞を繰り返し弄したほか、大声で奇声を発する等職場の秩序を乱したもの」と記載されていた。

なお、会社社員就業規則には、懲戒処分について、以下のとおり規定されている。

「(懲戒)

第76条 会社は、社員が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒を行うことができる。

(1) ~ (10) (略)

(11) 職場においてみだりに飲酒し、みだりに危険な火器その他の危険物を所持する等、職場の規律を乱し、又は乱そうとする行為があったとき

(12) ~ (17) (略)

(懲戒の種類)

第77条 懲戒は、次の各号に掲げる種類に応じ、当該各号に定めるとおりとする。

(1) 懲戒解雇 (略)

(2) 諭旨解雇 (略)

(3) 停職 1日以上1年以下の期間、職務に従事させず、その間の賃金は支給しない。

(4) 減給 1回につき、労働基準法第12条の規定による平均賃金の1日分の半額以内を減額する。(略)

(5) 戒告 書面をもって責任を確認し、将来を厳重に戒める。

(6) 訓戒 書面をもって将来を戒める。

(7) 注意 書面をもって注意を促す。

2 (略)

また、会社の「懲戒規程」第4条(懲戒標準)第1項には、「懲戒は、別表「懲戒標準」(以下「懲戒標準」という。)により行う」と、同条第2項には、「懲戒標準に定められていないものでも、その性質により懲戒を要すると認めるときは、懲戒標準の事例を参考とし、これを行うことができるものとする」と規定されており、「懲戒標準」は、別表のとおりである。

さらに、会社の「社員給与規程」第22条、第116条及び第117条には、懲戒処分を受けた者は、昇給号俸が減ぜられることや夏期手当及び年末手当が減額されることが規定されている。

昇給に際して、「戒告」の場合は「1回1号俸」が、「訓戒」の場合は「引き続き1年以内において3回以上訓戒を受けた場合に1号俸」が、「減給」の場合は「1回1号俸」が、「停職」の場合は「2号俸から5号俸」が、それぞれ、所定の昇給号俸から減ぜられることになる。

また、夏期手当及び年末手当について、「戒告」の場合は支給の都度定める割合(以下「支給割合」という。)から100分の20を減じた割合が、「その他」の場合は支給割合から100分の10を減じた割合が、「減給」の場合は支給割合から100分の30を減じた割合が、「停職(1か月未満の停職に限る。)」の場合は支給割合から100分の40を減じた割合が、「停職(1か月未満の停職を除く。)」の場合は支給割合から100分の60を減じた割合が、それぞれ、当該手当の算定に係る成績率となる。(甲14、乙1、乙2、乙3)

ウ 会社におけるその他の処分事例について

(ア) 平成20年3月、会社は、上司に対し、暴言を浴びせ、後日、別の上司に対しても、不穏当な言辞を弄した職員を2日間の停職処分(以下「20.3停職処分」という。)とした。

(イ) 平成20年6月、会社は、同僚らに対し、暴言を浴びせるとともに、大声で不穏当な言辞を弄した職員を戒告処分(以下「20.6戒告処分」という。)とした。

(ウ) 平成21年1月27日、会社が、JR梅田駅の構内に約12万通の郵便物を放置し

たとして、会社 Z12 から8名に対し嚴重注意処分を、Z11 郵便部輸送課長ら9名に対し訓戒処分（以下、これらの処分を併せて「21.1懲戒処分」という。）を行ったという内容の新聞報道がなされた。（甲41）

（2）平成20年7月7日付けのX2書記長に対する懲戒処分は、組合員であるが故の不利益取扱いかについて、以下判断する。

ア まず、組合は、会社が組合や組合員を敵視していた旨主張するので、労使関係についてみると、前記(1)ア(イ)、(エ)、(キ)、(ク)、(ソ)、(ツ)認定によれば、組合は、Y8 において、労働条件の改善や支店長の管理責任を迫及すること等を求める旨記載した19.12.21組合ビラ、19.12.28組合ビラ、20.1.11組合ビラ、20.1.21組合ビラ、及び20.2.14組合ビラを配付するとともに、平成20年4月15日、Y6支店長が、X2書記長に暴力を振るったとして謝罪を求める旨の記事が、組合の上部団体の機関紙に掲載されたことが認められるのに対し、Y8 は、同年1月21日、組合に対し、組合の機関紙が個人を誹謗中傷する内容を掲載しているとの申入れを行ったことが認められる。

また、前記(1)ア(カ)、(シ)、(ス)認定によれば、組合は、Y8 に対し、① Y8 による長靴の保管場所の変更が、組合に組合事務所を貸与することを回避するための措置であるとして抗議する旨記載した20.1.11緊急申入れを提出したこと、②窓口交渉の内容が他の労働組合の関係者に漏れているとして、20.2.6抗議を行うとともに、20.2.12緊急申入れを提出したことが認められる。

これらのことに、後記3(2)判断のとおり、組合からの団交申入れに対する会社の対応を併せ考慮すると、組合と会社との労使関係は、必ずしも良好であったということとはできない。

イ X2書記長に対する懲戒処分の妥当性について

(ア) 前記(1)イ(キ)認定によれば、X2書記長は、「平成20年5月27日、集配課事務室において、第一集配課長に対し不穏当な言辞を繰り返し弄したほか、大声で奇声を発する等職場の秩序を乱したもの」として20.7.7戒告処分を受けたことが認められる。

そこで、同日におけるX2書記長とY3集配課長のやり取りをみると、前記(1)イ(ア)認定のとおり、Y3集配課長が、「まだ、時間あんねんやろ。区分台の整理や」と述べたのに対し、X2書記長は、「こないだやった」、「知らんがな」、「言いがかりや」、「セクハラ」などと述べるとともに、8度にわたって「パワハラ」と繰り返し述べたことが認められることからすると、X2書記長は、上司の言葉に曖昧な返答を繰り返し、反抗的な態度をとっていたとみることができ、また、同人の「セクハラ」、「パワハラ」という発言も、事

実関係は別として、執務時間中の上司に対する発言としては、適切なものであったとはいえないのであるから、同人の行為は、会社社員就業規則第76条第11号に規定する「職場においてみだりに飲酒し、みだりに危険な火器その他の危険物を所持する等、職場の規律を乱し、又は乱そうとする行為があったとき」の懲戒事由に該当すると会社が判断したことはやむを得ないところがあったといわざるを得ず、20.7.7戒告処分は、懲戒規程第4条に規定する「一般懲戒標準」第1（職務上の義務に違反し又は職務を怠った者）第2項（服務関係）第9号（職場秩序を乱す行為をした者）が適用されたものとみることができるのであるから、合理的な理由があったといえ、相当性を欠いたものということはいえない。

(イ) 次に、20.7.7戒告処分は、平成20年5月27日におけるX2書記長の発言や態度を理由として行われたところ、会社における他の処分事例をみると、前記(1)ウ(ア)、(イ)認定のとおり、20.7.7戒告処分と同様、職場内での暴言や不穏当な言辞等を理由として、20.3停職処分及び20.6戒告処分が行われたことが認められるが、20.3停職処分は、複数日にわたる暴言や不穏当な言辞を理由として行われたものであるのに対し、20.6戒告処分は、一度の暴言や不穏当な言辞を理由として行われたものであることが認められ、前記(1)イ(イ)、(ウ)認定によれば、X2書記長は、20.5.27X2発言後も、①20.5.30事情聴取の場において、会社からの始末書の提出を求められたことに対し、始末書を提出できない旨述べたこと、②平成20年6月2日、20.6.2聴取書に署名はできないと述べたことが認められるのであって、これらのことを併せ考えると、20.7.7戒告処分は、他の処分事例と比較して、その量定が殊更過重なものであるとまで言うことはできず、会社の裁量の範囲を逸脱して人事権が行使されたものとみることはできない。

(ウ) また、会社の処分手続をみると、前記(1)イ(イ)から(カ)認定のとおり、①Y4総務課長及びY8郵便課長は、X2書記長に対し、20.5.30事情聴取を行うとともに、始末書の提出を求めたこと、②Y4総務課長がX2書記長に対し、20.5.30事情聴取の内容を記載した20.6.2聴取書についての確認を求めたこと、③平成20年6月4日、Y8は、会社Z10に対し、X2書記長に係る処分の量定を「戒告」とすることについての確認を行ったこと、④同月18日、会社Z10は、Y8に対し、X2書記長に係る戒告処分の量定が妥当である旨の回答を行ったこと、⑤同月20日、Y8は、会社Z11に対し、懲戒処分書の作成を依頼し、同年7月2日、Y8は、会社Z11より、X2書記長に係る懲戒処分書を受領したこと、が認

められるのであるから、X 2 書記長の処分に際して、手続的に問題があったともいうことはできない。

(エ) これらのことからすると、X 2 書記長に係る20. 7. 7戒告処分は、20. 5. 27 X 2 発言が主な処分理由であって、その発言内容をみると、同人は、何らかの措置を免れることができず、また、他の処分事例と比較しても、相当性を欠くともいうことはできない。

(オ) なお、前記(1)ウ(ウ)認定によれば、会社が会社 Z 12 らに対し行った21. 1懲戒処分は、戒告より軽い訓戒処分等であったといえるものの、前記(1)イ(キ)認定のとおり、当該処分は、会社の「一般懲戒標準」第1(職務上の義務に違反し又は職務を怠った者)第3項(郵便関係)第6号(郵便物等の取扱いを怠り又は郵便物等の送達を遅延させた者)が適用されたものとみるのが相当であり、一方、前記(ア)判断のとおり、20. 7. 7戒告処分は、会社の「一般懲戒標準」第1(職務上の義務に違反し又は職務を怠った者)第2項(服務関係)が適用されたものとみることが相当であることからすると、懲戒処分の対象となる非違行為の種類が異なる21. 1懲戒処分との比較によって、20. 7. 7戒告処分の適否を判断することは妥当とはいえない。

ウ 以上のことからすると、確かに、組合と会社との労使関係は、必ずしも良好であったということとはできないものの、X 2 書記長は、就業規則に反する非違行為を行っており、また、同人に対する20. 7. 7戒告処分が、その内容や会社における他の処分事例と比較して相当性を欠くともまでいうことはできないのであるから、20. 7. 7戒告処分が組合員であるが故の不利益取扱いとはいえず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

3 争点3(会社が、X 2 書記長の懲戒処分に係る団交に応じないことに正当な理由はあるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 団交に係る労使協約について

平成19年9月28日、Z 4 と Z 3 は、会社における労働関係に関して、19. 9. 28労使協約等を締結した。

19. 9. 28労使協約には、団交について、以下のとおり規定されている。

「(団体交渉の対象事項)

第11条 団体交渉の対象事項は、次の各号に掲げる事項のうち、各交渉の場における会社の各組織の長の権限に属する事項とする。ただし、経営専決事項については、対象事項としない。

(1) 賃金その他の給与、退職手当、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する

事項

(2) 昇職、降職、転職、免職、休職、高齢者再雇用、懲戒及び解雇の基準に関する事項

(3) 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項

(4) 前3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

2 (略)

」

また、19.9.28附属覚書第4条（団体交渉の対象事項）には、「協約第11条第1項に定める「経営専決事項」とは、人事異動（出向、転籍、就業する場所（本人希望によるいわゆるUターンを含む。）若しくは従事する職務の変更）、社員区分間の異動、再採用、休職及び復職、降職、退職、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項、個別的労務指揮権の発動に関する事項及び企業財産の管理処分、企業計画の立案実施等の経営に関する事項をいう」と規定されている。

一方、19.9.28労使協約には、労使の委員で構成する苦情処理機関を設置することが定められおり、処理の対象事項及び苦情の範囲は、以下のとおり規定されている。

「(対象事項)

第52条 苦情処理機関では、次の各号に掲げる社員の苦情について処理する。

(1) 第58条第1項に定める人事評価結果等に基づく労働条件の決定についての苦情

(2) 第61条第1項に定める期間雇用社員に対する基礎評価及びスキル評価結果に基づく労働条件の決定についての苦情

(3) 次に掲げる苦情（第1号及び第2号に掲げるものを除く。以下「その他の苦情」という。）

ア 労働協約並びに就業規則及び同規則に関する規程の適用に関する苦情

イ 日常の労働条件に関係のある法令の適用に関する苦情

ウ 日常の労働条件に影響のある社内文書等の適用に関する苦情

エ 労働協約、就業規則及び同規則に関する規程並びに社内文書等に規定されていない日常の労働条件に関する事項に関する苦情

オ 雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条に定める苦情

(略)

(苦情の範囲)

第58条 正社員は、正当な理由なしに、次に掲げる評価の結果に基づき労働条件に不利益を受けたとする苦情を有する場合は、その解決をこの款に定

める手続に従い苦情の処理を請求することができる。

なお、降任・降格等複数年の評価結果が一定水準を下回ること等を労働条件の決定の基準として使用する場合において、当該年度の評価結果がその基準に達しないときは、労働条件に不利益を受けたとみなす。

(1) 平成19年9月28日締結「人事に関する協約」第3章第1節に基づく人事評価

(2) 平成19年9月28日締結「社員の給与に関する協約」第100条に基づく郵便内務業務精通手当及び第101条に基づく郵便外務業務精通手当に関する評価

2～3 (略) 」

(乙4、乙5、乙13、乙14)

イ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 平成20年5月27日、X2書記長は、Y3集配課長に対し、20.5.27X2発言を行った。(甲50、甲51、甲53)

(イ) 平成20年5月30日、組合は、Y8 に対し、同月27日におけるY3集配課長のX2書記長に対する行為や過度の監視等が、「労使対等に立った建設的な労使関係」を根底から損なうものであるなどとして、釈明及び謝罪を求める旨記載した「緊急申し入れ」と題する書面(以下「20.5.30緊急申し入れ」という。)を提出した。(甲11)

(ウ) 平成20年6月2日、組合は、Y8 に対し、「緊急申し入れ」と題する書面(以下「20.6.2緊急申し入れ」という。)及び「要求書」と題する書面(以下「20.6.2要求書」という。)を提出し、その際、Y4総務課長は、個人の処分に係る問題であり、組合を窓口として交渉することにはなじまない旨述べた。

20.6.2緊急申し入れには、20.5.30緊急申し入れにもかかわらず、Y4総務課長及びY8 郵便課長が、X2書記長に対し、事情聴取を行ったことに抗議する旨記載されるとともに、会社が、同人を処分した場合、不当労働行為事案として、訴訟を行うなど、組合は、組織として対応する旨記載されていた。

また、20.6.2要求書には、速やかに回答を要求する事項として、以下のとおり記載されていた。

「1. 5月27日、集配課長が、X2書記長、帰支店後、過度につけ回したのはなぜか。

2. なぜ、最初から、労務担当課長代理と二人で、現認ありきの姿勢できたのか。

3. なぜ、X 2 書記長だけに注意したのか。

4. なぜ、『Z 1 主任は、すぐに従った。』と虚偽の報告を支社におこなったのか。』

(甲12、甲13、甲55)

(エ) 平成20年7月7日、Y 6 支店長は、X 2 書記長に対し、会社社員就業規則第76条第11号に基づく20.7.7戒告処分を行った。(甲14)

(オ) 平成20年7月9日、組合は、Y 8 に対し、X 2 書記長に対する処分発令は、組合の弱体化、解体を狙った個人攻撃であり、悪質極まりない不当労働行為に該当するとして、即刻取り消すよう求める旨記載した「要求書」と題する書面(以下「20.7.9要求書」という。)を提出した。(甲15)

(カ) 平成20年8月6日、組合は、Y 8 に対し、Y 4 総務課長の「個人のことなので、組合が関与することではない」との発言が団交拒否に該当するとして、抗議するとともに、20.6.2要求書記載事項に係る団交を開催するよう求める旨記載した「緊急申し入れ」と題する書面(以下「20.8.6緊急申し入れ」という。)を提出した。(甲17)

(キ) 平成20年8月20日、組合は、Y 8 に対し、Y 8 が、20.6.2要求書記載事項に係る団交に応じないのは不当労働行為であり、同月25日までに団交に応じるよう求める旨記載した「緊急申し入れ」と題する書面(以下「20.8.20緊急申し入れ」という。)を提出した。(甲18)

(ク) 平成20年9月4日、組合は、Y 8 に対し、①「2008年5月27日、集配課長が、郵便配達作業から帰ってきたX 2 書記長をつけ回したのか」、②「なぜ、最初から、労務担当課長代理と二人で、処分を前提とした姿勢できたのか」、③「なぜ、X 2 書記長だけに注意したのか」、④「なぜ、『Z 1 主任は、すぐに従った』と虚偽の報告を支社に行ったのか」、⑤「その他、関連事項」について、同月8日までに文書回答を求めるとともに、団交を開催するよう求める旨記載した「団体交渉要求書」と題する書面(以下「20.9.4団交要求書」という。)を提出した。(甲19)

(ケ) 平成20年9月10日、組合は、Y 8 に対し、①会社が、団交に応じないのは不当労働行為であると抗議する旨、②20.9.4団交要求書記載事項について、同月16日までに文書回答を求めるとともに、団交を開催するよう求める旨記載した「抗議及び団体交渉要求書」と題する書面(以下「20.9.10抗議及び団交要求書」という。)を提出した。(甲20)

(コ) 平成20年9月16日、Y 8 総務課長 Y 5 (以下「Y 5 総務課長」という。)は、組合に対し、団交要求書等を何度提出しても、団交開催に係る

回答は変わらない旨述べた。(甲21)

(サ) 平成20年9月19日、組合は、Y 8 に対し、①同月16日、Y 5 総務課長が、団交拒否を通告したとして、抗議する旨、②20. 9. 4団交要求書記載事項について、同月26日までに文書回答を求めるとともに、団交に応じるよう求める旨記載した「抗議及び団体交渉要求書」と題する書面(以下「20. 9. 19抗議及び団交要求書」という。)を提出した。(甲21)

(シ) 平成20年9月30日、組合は、Y 8 に対し、①X 2 書記長に対する懲戒処分を撤回すること、②同人の処分に係る団交を開催すること、について、同年10月7日までに文書回答を求めるとともに、同月10日までに団交を開催するよう求める旨記載した「要求書」と題する書面(以下「20. 9. 30要求書」という。)を提出した。(甲22)

(ス) 平成20年10月10日、Y 5 総務課長は、組合に対し、X 2 書記長に対する処分の撤回を議題とする交渉は、団交の協約事項に該当しないので、応じられない旨述べた。(甲23)

(セ) 平成20年10月17日、組合は、Y 8 に対し、会社の団交態度は、不当労働行為に該当するとして、抗議するとともに、X 2 書記長に対する懲戒処分の撤回を議題とする団交を開催するよう求める旨記載した「抗議及び要求書」と題する書面(以下「20. 10. 17抗議及び要求書」という。)を提出した。(甲23)

(ソ) 平成20年10月29日、組合は、本件申立てを行った。

(タ) 平成21年3月28日、Z 4 は、会社に対し、「労使関係に関する協約改訂に関する要求書」と題する書面(以下「21. 3. 28要求書」という。)を提出した。21. 3. 28要求書には、19. 9. 28労使協約が「個別の人事権の行使」などを団交の対象事項から除外しているとして、同協約第11条の改正を求める旨などが記載されていた。(甲42)

(2) 会社が、X 2 書記長の懲戒処分に係る団交に応じないことに正当な理由はあるかについて、以下判断する。

ア 会社は、労使協約等によって、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項は、経営専決事項として、団交事項から除外されているのであるから、会社が組合からの団交申入れに応じないことは、不当労働行為に該当しない旨主張するので、以下判断する。

イ 前記(1)イ(カ)から(セ)認定によれば、X 2 書記長が20. 5. 27 X 2 発言を行って以降、①組合が、20. 8. 6緊急申入れ及び20. 8. 20緊急申入れにより、(i)「5月27日、集配課長が、X 2 書記長、帰支店後、過度につけ回したのはなぜか」、

(ii)「なぜ、最初から、労務担当課長代理と二人で、現認ありきの姿勢できたのか」、(iii)「なぜ、X2書記長だけに注意したのか」、(iv)「なぜ、『Z1主任は、すぐに従った。』と虚偽の報告を支社におこなったのか」を議題とする団交を申し入れ、これらの団交議題は、いずれもX2書記長に対する20.7.7戒告処分に関する事実関係の確認を求める内容であること、②組合が、20.9.4団交要求書、20.9.10抗議及び団交要求書並びに20.9.19抗議及び団交要求書により、上記(i)から(iv)及び(v)「その他、関連事項」を議題とする団交を申し入れたこと、③組合が、20.9.30要求書並びに20.10.17抗議及び要求書により、X2書記長の懲戒処分の撤回等を求める団交の開催を申し入れたこと、④会社は、これに一切応じていないこと、がそれぞれ認められる。

ウ また、前提事実及び前記(1)ア認定のとおり、19.9.28労使協約等は、組合と会社の労働関係を拘束する効力を有しており、当事者はこのことに異議を述べていないところ、19.9.28労使協約第11条(団体交渉の対象事項)には、経営専決事項を団交の対象事項としない旨規定されるとともに、19.9.28附属覚書第4条(団体交渉の対象事項)には、「協約第11条第1項に定める「経営専決事項」とは、人事異動(出向、転籍、就業する場所(本人希望によるいわゆるUターンを含む。)若しくは従事する職務の変更)、社員区分間の異動、再採用、休職及び復職、降職、退職、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項、個別的労務指揮権の発動に関する事項及び企業財産の管理処分、企業計画の立案実施等の経営に関する事項をいう」と規定されていることが認められるが、当該処分の実施により組合員の賃金その他の労働条件に影響が及ぶ場合には、憲法第28条及び労組法が労働者に団交権を保障していることに鑑み、会社は、団交に応じなければならないと解すべきである。

エ そうすると、前記2(1)イ(キ)及び前記(1)イ(カ)から(ケ)、(サ)、(シ)、(セ)認定によれば、会社の「社員給与規程」第22条、第116条及び第117条には、懲戒処分を受けた者は、昇給号俸が減ぜられることや夏期手当及び年末手当が減額されることが規定されており、「戒告」の場合は、①昇給に際して、「1回1号俸」が、所定の昇給号俸から減ぜられることや②支給割合から100分の20を減じた割合が、夏期手当及び年末手当の算定に係る成績率となることが認められるのであるから、X2書記長は、20.7.7戒告処分の実施によって、賃金に影響を受けることが明らかであり、組合からの団交申入事項は、その20.7.7戒告処分に関わるものであったといえることができるのであるから、会社は、組合からの団交申入れに応じるべきであったとみるのが相当である。

オ 以上のとおり、会社が組合からの団交申入れに応じなかったことに正当な理由

があったとは認められないのであるから、かかる会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

申立人らは、謝罪文の掲示をも求めるが、主文1及び2の救済をもって足りると考える。

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条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成22年4月12日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印

一般懲戒標準

第1 職務上の義務に違反し又は職務を怠った者

1	一般共通関係
(1)	Y 7 (以下「会社」という。)の金員を窃取し、横領し又は詐取した者は、懲戒解雇又は諭旨解雇にする。 (略)
(2)	職務に関して金品等の供与を受けた者又は贈賄した者は、懲戒解雇又は諭旨解雇にする。 (略)
(3)	会社の物品を窃取し、横領し又は詐取した者は、1月以上の停職にする。 (略)
(4)	会社の金員又は会社の物品を一時自己の用に供する等した者(横領の意思がなかったと明確に認められるものに限る。)は20日以下の停職にする。 (略)
(5)	会社の金員、会社の物品を流用し又は不正に使用した者は20日以下の停職にする。 (略)
(6)	職務上知り得た秘密を漏らした者は、20日以下の停職にする。 (略)
(7)	個人情報又は顧客情報に関し、不適切な取扱いをした者は、20日以下の停職にする。 (略)
(8)	虚偽の申告をなしあるいは故意に届出を怠る等して諸給与金を不正に利得し又は利得せしめた者は、10日以上20日以下の停職にする。 (略)
(9)	過失により前号の非違のあった者は、4日以下の停職、減給又は戒告にする。 (略)
(10)	職務上知り得た犯罪又は重大な事故を隠ぺいし又は放置した者は、10日以下の停職にする。 (略)
(11)	事務処理を怠った者、遅延させた者又はずさんな事務処理を行った者は、4日以下の停職、減給又は戒告にする。 (略)
(12)	会社の物品をきそんした者は、10日以下の停職にする。 (略)
(13)	過失により会社の金員又は会社の物品を亡失し、きそんし、窃取され又は詐取された者は、戒告にする。 (略)
(14)	失火により会社の建造物、会社の物品等を焼失し又は焼損するに至らしめた者は、20日以下の停職にする。 (略)
(15)	地方公共団体の特定の事務に関して知り得た情報を地方公共団体事務の取扱い以外の目的のために利用した者は、20日以下の停職にする。 (略)

2 服務關係	
	(1)～(8) (略)
	(9) 職場秩序を乱す行為をした者は、6日以下の停職、減給又は戒告にする。 その情重いものは、7日以上20日以下の停職にすることができる。 その情軽いものは、訓戒又は注意にすることができる。
	(10)～(11) (略)

3 郵便關係	
	(1) 郵便物等（郵便物及び荷物をいう。以下同じ。）又は郵便物等の内容品を窃取し、横領し又は詐取した者は、懲戒解雇又は諭旨解雇にする。 (略)
	(2)～(5) (略)
	(6) 郵便物等の取扱いを怠り又は郵便物等の送達を遅延させた者は、20日以下の停職にする。 その情重いものは、懲戒解雇、諭旨解雇又は1月以上の停職にすることができる。 その情軽いものは、減給又は戒告にすることができる。 その情軽微なものは、訓戒又は注意にすることができる。
	(以下省略)