

命 令 書 (写)

再審査申立人 A

再審査被申立人 郵便事業株式会社

上記当事者間の中労委平成21年(不再)第54号事件(初審兵庫県労委平成20年(不)第5号事件)について、当委員会は、平成23年5月11日第129回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

- 1 事案の概要(以下においては、「平成」の元号は省略し、労働組合法を「労組法」と略称する。)
- (1) 本件は、再審査被申立人(初審被申立人)郵便事業株式会社(以下「会

社」という。)の加古川支店(以下「支店」という。)における次の行為がそれぞれ、各項末尾に摘示する不当労働行為に当たるとして、20年10月10日、兵庫県労働委員会(以下「兵庫県労委」という。)に対して救済申立てのあった事件に関する再審査申立事案である。

- ① 19年12月ないし20年2月ころまでの間に、申立外日本郵政公社労働組合(略称「JPU」)(19年10月22日以降は、日本郵政グループ労働組合(略称「JP労組」)。以下、名称変更の前後を通じ「組合」という。)東播支部(20年9月28日、あかし支部とはりま東支部に分割された。以下、東播支部とはりま東支部について、東播支部の分割の前後を通じて「支部」という。)加古川分会(同日以降は、はりま東支部加古川分会。以下、名称変更の前後を通じ「分会」という。)が発行する機関紙「躍動」(以下、単に「躍動」という。)を分会掲示板から撤去するよう求め、分会がこれを受け入れなかったため自力撤去し、また、支店を攻撃するような内容の躍動を掲示するのであれば、分会掲示板や組合事務所の利用承認を取り消す旨の通告を行ったこと(労組法第7条第3号)
- ② 20年2月14日付けで、再審査申立人(初審申立人)A(以下「A」という。)に対し、同人の19年12月24日の言動を理由として注意処分にしたこと(労組法第7条第1号、第3号)
- ③ 20年5月27日付けで、申立外B(以下「B」という。)に対し、同人の19年12月31日の超過勤務拒否を理由として訓戒処分を行ったこと(労組法第7条第3号)
- ④ 申立外C(以下「C」という。)に対して、支店の支店長であるD(以下「D 支店長」という。)に対する20年1月15日の行為を理由とする戒告処分を、同年5月27日付けで行ったこと(労組法第7条第3号)

- (2) A は、前記救済申立てにおいて、
- ① 躍動を組合掲示板から撤去したり、便宜供与を取り消す旨の通告をするなど、組合の教宣活動に対する支配介入の禁止
 - ② A に対する20年2月14日付け注意処分並びに同年5月27日付けのB に対する訓戒処分及びC に対する戒告処分の撤回
 - ③ 前記(1)の①～④の会社の行為についての謝罪文の掲示を会社に命ずるよう求めた。
- (3) 初審兵庫県労委は、21年12月3日付けで、前記(1)の①については、掲示承認の条件に違反していない躍動の撤去等を申し入れることの禁止及び自ら撤去することの禁止（初審命令主文第1項）並びに躍動の内容に関して分会の自主的決定に干渉することの禁止（初審命令主文第2項）を命じ、他方、前記(1)の②ないし④については、救済申立てを棄却することを決定（初審命令主文第3項）し、同月11日、同命令書を労使双方に交付した。なお、同労委は、前記(1)の①に関する救済方法については同命令主文の救済で足りるとして、A が求めた謝罪文の掲示（前記(2)③）は命じなかった。
- (4) A は、前記(3)の本件初審命令を不服として、21年12月25日、当委員会に再審査を申し立てた。

なお、会社は、本件初審命令について再審査申立てを行っていない。

本件初審命令主文第1項及び第2項の履行については、会社は、本件初審命令交付以降に掲示された躍動に対し、命令に従って、何らの対応をとっていない旨を、また、A は、本件初審命令交付以降の躍動の掲示については特段の問題なく行っている旨を、それぞれ報告している。

2 再審査申立ての要旨

- (1) 前記1の(1)の②ないし④を不当労働行為に該当しないとして、同部分に係る救済申立てを棄却した初審命令を取り消し、初審において請求

した救済方法（各処分の撤回及び謝罪文の掲示）を認容すること

- (2) 前記1の(1)の①について、謝罪文の掲示を認めなかった部分を取り消し、謝罪文の掲示の請求を認容すること

3 本件の争点

- (1) A に対する20年2月14日付け注意処分が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか（争点①）。
- (2) B に対する20年5月27日付け訓戒処分が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか（争点②）。
- (3) C に対する20年5月27日付け戒告処分が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか（争点③）。
- (4)ア 分会の教宣活動に対する会社の行為についての謝罪文の掲示を求める申立ては再審査申立期間内に行われたといえるか（争点④—ア）。
- イ 前記アが肯定され、かつ、分会の教宣活動に対する会社の行為が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する場合、救済方法として、A が求める謝罪文の掲示を命じることが相当か（初審命令が謝罪文の掲示を命じなかったことは相当か。）（争点④—イ）。

第2 当事者の主張の要旨

1 総括的主張

- (1) A の主張

本件におけるA に対する注意処分、B に対する訓戒処分、C に対する戒告処分は、いずれも、初審命令が不当労働行為と判断した躍動の分会掲示板からの会社による撤去等と軌を一にするものであり、上記各処分は、会社の一貫した不当労働行為意思に基づくものである。

すなわち、会社は、19年12月17日、ワンフロアー化（それまで別々のフロアーにあった支店の第一集配課と第二集配課を同じフロアー

(1階)にするというレイアウト変更)問題をめぐる支店の対応について「一方的に強行した」などとする躍動470号の記載に問題があるとして、支店の総務課長 E (以下「E 総務課長」という。)が分会掲示板からの撤去を申し入れ、これが容れられなかったため、自力撤去した。その後、同月22日に窓口折衝が決裂して以降、同月24日、A の「暴言事案」が発生し(注意処分は20年2月14日)、その後、19年12月31日、B の超勤拒否問題が発生し(訓戒処分は20年5月27日)、さらに、20年1月10日にワンフロア化が強行実施され、同月15日にはC に対する「D 支店長による挑発問題」が起きた(戒告処分は同年5月27日)。そして、同年1月22日には躍動472号の記載内容に対する抗議・撤去申し入れ、E 総務課長による掲示板からの撤去がなされ、続いて、同年2月21日、会社は、躍動474号に対して抗議・撤去を申し入れ、掲示板から撤去するとともに、今後も内容に問題のある躍動を掲示し続けるのであれば、便宜供与(掲示板への掲示承認及び組合事務所の利用承認)を取り消す等の通告を行った。これらの会社の行為は、ワンフロア化を強行実施しようとする会社(支店)が、分会を弱体化するためにあえて一連の行為として行ったものであり、躍動に対する措置とA、B及びCに対する処分とは、表裏の関係にあるのであって、不当労働行為の成否の判断が区々になるものではない。

(2) 会社の主張

ワンフロア化は業務の効率化を図ることを目的としたもので、会社(支店)は、分会に対して、事前説明や意見交換等を行うほか、要求書にも誠意をもって対応している。A、B及びCに対する処分は、同人らの非違行為に対するもので、ワンフロア化問題や躍動に関する対応とは別のものである。

2 争点①（A に対する注意処分）について

(1) A の主張

ア D 支店長は、日ごろから職員に対して強権的に振る舞う人物であり、会社（支店）の施策であるワンフロア化に反対するなど、意のままにならない分会の分会長であるA に目を付け、処分の対象となる行為をA がするように挑発を繰り返してきた。

本件注意処分の対象となった行為は、D 支店長が業務中のA に対して、携帯端末機の装着方法について指示し、さらに、大声を出しながら、A の後をしつこく付け回したため、A が、「やるやないか、見とれや」と発言したにすぎないものであり、暴言と評し得るものではない。E 総務課長は、注意処分の対象となった上記発言の際に「支店長に敬語で対応しなかったことが暴言である」としたが、敬語を使わないことを暴言とすることはできない。A の上記発言は、D 支店長の行為（挑発）に触発されたため、やや大きな声とはなったが、冷静な対応であり、職場の規律を乱す行為には当たらない。

イ A に対する注意処分は、社員就業規則第76条第11号に違反することを理由とするものであるが、同号は、「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」に懲戒処分を行うことができることを定めるものであって、A の行為は、同号に該当しない。会社は、同号の「等」を根拠にしているようであるが、会社の主張が認められれば、何でも含まれることとなってしまう、極めて不当である。

ウ A は、携帯端末機を（定められた方法ではなく）首から提げていたことについて、D 支店長からしつこく指示された。A と同様の方法で携帯端末機を取り扱っている者が支店内にいるが、その者につ

いては、指導も指示も行われていない。A の携帯端末機の取扱いについては、ことさら取り上げて指示しなければならないものではないにもかかわらず、D 支店長は、A をねらい撃ちして注意処分を行ったのである。

エ 以上のおり、A に対する注意処分は、同人がワンフロア一化に反対している分会の分会長であることを理由として、A を不利益に取り扱い、また、同時に組合に支配介入したものである。

(2) 会社の主張

ア A に対する注意処分は、A がD 支店長の業務指示に対して大声で不穏当な言辞を弄したために、社員就業規則第76条第11号に基づいて行われたものにすぎないから労組法第7条第1号の不利益取扱いの要件を満たさず、また、注意処分は書面をもって注意を促すという最も軽微な処分であって、A の行為に対する処分として過重なものとはいえない。したがって、A に対する注意処分は不利益取扱いに該当しない。

さらに、A に対する処分は、上記のおり同人の行為に対して社員就業規則に基づき行われたものであって、組合を懐柔し、弱体化しようとしたり、組合の運営・活動を妨害しようとしたり、組合の自主的決定に干渉しようとする行為には当たらず、支配介入にも該当しない。

A に対する注意処分は、合理的な理由に基づきなされたものであり、不当な動機もなく、不当労働行為を構成するものではない。

イ A は、携帯端末機を正常装着しないまま配達に出発しようとしていたところをD 支店長に正規取扱いをするよう指示されたのに対し、指示に従わないばかりか、大声で不穏当な言辞を弄し、素直に反省することもなかった。

E 総務課長は、上記A の行為に関して、A に対する事情聴取を行い、弁明のために始末書を提出するよう指示したが、A が従わなかったため、重ねて提出を指示したが、A は、これを拒否し、結局提出しなかった。A は、自らの行為が非違行為であることを認めただからこそ、弁明の機会を自ら放棄し、始末書の提出を拒否したのである。

なお、A は、D 支店長がしつこく付け回した旨主張しているが、A が指示・指導に従わなかったことから、指導を継続しなければならないこととなったにすぎないものである。

ウ A は、同人以外にも携帯端末機を正常装着していない者がいるにもかかわらず、指示、指導が行われていない旨を主張するが、支店では、近畿支社の方針に従い、正常装着を指導しており、正常装着していない社員にはその場で速やかに指示している。指示を受けた者は、A と異なり、素直に従っているから、特段の問題になっていないのである。また、初審において証人として証言したF 組合員（以下「F 」という。）は、支店長から何度も指示されたので、今は正常装着している旨を証言しており（第3回審問F 証言p19）、上記A の主張が誤りであることは明らかである。

3 争点②（B に対する訓戒処分）について

(1) A の主張

ア 会社と組合との間の「時間外労働及び休日労働に関する協約」（以下「労働協約」という。）で、超過勤務の命令は、原則として4時間前までに発令しなければならないことを定めているが、B に対する訓戒処分の対象となった超過勤務を1時間追加する旨の命令は、19年12月31日の勤務時間（午前8時～午後4時45分）の終了間際に行われたもので、労働協約に違反するものであり、年末の繁忙期の

勤務に関する交渉で労働協約等を遵守することが確認されているにもかかわらず、労働協約に違反する超過勤務発令が行われた。また、職場では当日は（例年と同様に）4時間の超過勤務になると皆が予想しているにもかかわらず、3時間の超過勤務が発令され、結局、1時間の追加発令が必要となったのであるから、支店管理者の判断ミスである。しかも、1時間の超過勤務が必要となった事由は突発的なものによるものではない。にもかかわらず、会社は、労働協約に違反することとなる理由の説明や、分会に対する協力要請を全く行わないまま超過勤務発令を行った。B は、支部の副支部長として組合員を指導してきたこと等から、会社による超過勤務の1時間追加は、労働協約を守らず、また労働組合を軽視するものであるため、命令に従わなかったものである。

イ B が1時間の超過勤務を行わなかったことによる業務上の支障は生じておらず、年賀状は元日の午前中までに配達を終了している。

ウ また、当日、1時間の超過勤務を拒否した者は、B 以外に同じ班に3名いた。にもかかわらず、会社は、B に対してのみ処分を行っており、このような会社の対応は、支部の役員であるB をねらい撃ちにしたもので、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア B に対する処分は、正当な理由なく超過勤務の一部を拒否したために、社員就業規則第76条第2号、第3号及び第10号に基づいて行われたものであり、支配介入に当たらない。

イ 時間外労働を拒否できるのは、労働協約では、「三親等内の血族又は姻族に病氣中の者があり、当該職員による看護を要するとき」、「当該職員の健康状態が時間外労働又は休日労働の実施に困難であるとき」、「公民権の行使上当該時間外労働又は休日労働に服し得ないと

き」、「その他本人に重要と認められる事由のあるとき」と定められており、B の超過勤務拒否の理由は、支部役員として応じなかったというもので、労働協約で定める事由に当たらないのであるから、正当な理由なく超過勤務命令を拒否したものである。

年賀状の配達が元日の午前中に終了したことは、超過勤務拒否の正当な理由とはならない。

ウ 元日の午前中に届く年賀状は、国民の誰もが楽しみにしている手紙文化である。B が超過勤務を拒否したのは19年12月31日であり、B は、元日の午前中に配付しなければならない年賀状配達のための作業を怠ったのであり、自身が担当している地域の配達準備作業が残っていることを知りながら、追加の超過勤務命令を拒否したのである。会社が追加の超過勤務命令を行ったことにはやむを得ない事情があったのであり、当初3時間の超過勤務を命じた会社の判断に誤りはない。

エ 超過勤務命令を追加で行う場合についての労使間における取決めは定められていない。

また、B は、超過勤務命令を拒否する理由について、当日、なぜ組合に言わないのか、好きにしたらよい、などと述べるのみであったが、B 以外に当日の超過勤務命令を拒否した者については、労働協約で定める正当な理由を説明したため、処分の理由がなかったものである。

4 争点③（C に対する戒告処分）について

(1) A の主張

ア ワンフロア化によって狭くなり郵便物が山積みになっている作業場所で、C が他の従業員と一緒に作業を行っていたところに、庁内を巡視中のD 支店長がわざわざC らの作業をしている場所まで入

ってきて、早く片付けんか、などと怒鳴ったため、C が反論を行って言い争いとなった。

D 支店長は、いったん立ち去りながら、再びC のところへ、わざわざ現認者（第一及び第二集配課長）を連れて戻って来て、早く片付けるよう命令し、殴りかかれるものなら殴りかかってみろ、などと言って、C を挑発した。これに対し、C は、「なんで俺がそんなことをせなあかんのや」と応じて、同支店長をにらみつけたが、拳を振り上げて威嚇した事実はない。

イ C は、分会選出の安全衛生委員としてワンフロア一化を問題視しており、D 支店長に、ワンフロア一化の強行に対する異議申立てを行ったのであり、従業員の不満を代表したのである。

戒告処分は、注意処分や訓戒処分と異なり、実損のある重い処分である。C に対する戒告処分は、前記のとおり実際には存在しない同人が拳を振り上げて威嚇したとの虚偽の事実を根拠とするものであって、同人がワンフロア一化に反対していることを理由として見せしめのために行われたもので、分会のワンフロア一化反対の方針をくじくために行われたものであり、支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア C に対する戒告処分は、20年1月15日勤務時間中、集配課事務室において、支店長の就労命令に従わず、勤務を欠き、さらに、支店長に右手拳を振り上げて威嚇する行為をしたことを理由として、社員就業規則第76条第3号、第10号及び第11号により行ったものであり、不当労働行為に当たらない。

イ C は、D 支店長が、B に対して整理等の指示をしていたところに大声で割り込み、激昂して、暴力的行為に及んだものである。A は、C が拳を振り上げた事実はないと主張するが、C は激昂し

て興奮の極限に達しており、F が後ろから抱きついて制止しなければならぬような状況であったのであるから、A の主張は誤りである。

ウ C は、安全衛生委員ではあったが、安全衛生委員会でワンフロア一化問題を取り上げたことはなく、同問題が同委員会で議題となったことはない。C は、安全衛生委員としての立場から、D 支店長に対して大声を出したものではない。

5 争点④（文書掲示を求める申立て等）について

(1) A の主張

ア 初審命令は、躍動に関する会社の対応を不当労働行為であると認めながら、A が求める謝罪文の掲示を認めなかった。謝罪文の掲示は、不当労働行為の再発を防止するために必要不可欠なものであるので、謝罪文の掲示を命ずるよう求める。

イ 再審査申立書に謝罪文の掲示を求める旨を明記しなかったが、これは、再審査申立人が再審査申立手続に不慣れなためである。躍動をめぐる会社の支配介入については、会社は再審査申立てを行わず、確定しているのであるから、会社が謝罪文を掲示して組合及び組合員に謝罪するべきである。

ウ 躍動に関する会社の対応が不当労働行為に該当することに関するA の主張は、初審命令理由第3の1(1)イ、ウ、エのとおりであるから、これを引用する。

(2) 会社の主張

ア A が追加命令を求めた謝罪文の掲示に係る申立ては、再審査申立期間を徒過して行われたものであり、申立期間内に労組法第27条の15所定の「やむを得ない理由」があるとは認められないから、却下されなければならない。

イ 躍動に関する会社の対応についての会社の主張は、初審命令理由第3の2(1)イ、ウ、エのとおりであるから、これを引用する。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、その一部を次のとおり改めるほかは、初審命令理由「第4 認定した事実」のとおりであるから、これを引用する。

1 2(6)イ並びに3(3)の見出し及び同オの「本件注意処分」を、それぞれ「A に対する注意処分」に改める。

2 2の末尾に行を改めて、(7)として次のとおり加える。

「(7) 初審命令後における躍動の分会掲示板への掲示

分会は、初審命令交付後である21年12月16日、初審命令の内容を記載した躍動506号を発行し、同日、支店に、同号を分会掲示板に掲示する旨を通知した上で、掲示した。分会は、さらに、22年1月6日付け躍動507号を掲示し、以降、分会が躍動を掲示することについて、支店とのトラブルは生じておらず、本件審問終結時点においては、支店と分会の間には、本件以外に紛争は発生していない。」

3 3の(1)の本文を「ア」項とし、改めた同項の末尾に行を改め、「イ」として次のとおり加える。

「イ 会社の懲戒規程及び社員給与規程では、対象期間内に戒告処分を受けた場合には、夏期手当又は年末手当について減額されることとされているが、注意処分及び訓戒処分については、減額の対象とはされていない。」

4 3(3)エの「第二集配課長」を「G 第二集配課長（以下「G 第二集配課長」という。）」と、「始末書を提出するよう求めたが」を「始末書を提出するよう指示したが」と改める。

5 3(4)の見出し及び同コの「本件訓戒処分」を、それぞれ「B に対する訓戒処分」に改める。

6 3(4)アを次のとおり改める。

「ア(ア) 会社と組合の間で締結されている労働協約では、会社が業務上の必要がある場合等に時間外労働及び休日労働を命ずることができること(第2条)、時間外労働や休日労働を命ずる場合にはあらかじめ通知すること(第3条第1項)が定められ、同条第2項では、「前項の通知は、原則として、時間外労働については4時間前、休日労働については前日の正午までにこれを行う」とされていた。また、第4条では、時間外労働又は休日労働を命じられた職員が、「(1)三親等内の血族又は姻族に病気中の者があり、当該職員による看護を要するとき (2)当該職員の健康状態が時間外労働又は休日労働の実施に困難であるとき (3)公民権の行使上当該時間外労働又は休日労働に服し得ないとき (4)その他本人に重要と認められる事由のあるとき」には、異議の申立てができることが定められていた。

(イ) 支店と分会の間では、毎年、年末年始の繁忙期について、特に労使間の意思疎通を図ることが大切である旨を双方の交渉窓口による話し合いで合意し確認しており、このことは19年においても同様であった。

(ウ) なお、支店においては、労働協約の原則によらずに超過勤務を命じる必要がある場合に、支店が分会に協力を要請しなければならない旨の明文の規定はなかった。 」

7 3(4)イを次のとおり改める。

「イ 毎年、元日前後の1週間に、支店の集配課では、通常の業務に加え、年賀状の処理業務(以下「年賀状処理業務」という。)を行っていた。

この業務は、集配課に届いた年賀状について、把束（配達先ごとに区分し、元日に配達するために手で持ちやすい程度の大きさに束ねること）や、転送作業（転居届けに基づき転居先に転送すること）等を行うもので、数人の単位（チーム）で作業を行うものであった。12月31日の大晦日には、当日の朝までに届いた年賀状についてこれらの作業を行って鞆に収納するなど翌日（元日の午前中）の配達準備を行わなければならないが、支店においては、過去において、把束まで完了させずに12月31日の業務を終了させることがあった。

また、例年、年末に近づくほど年賀状の量が増えるため、集配課の従業員の超過勤務の時間も増加し、支店では12月29日ころから年末にかけては、連日、超過勤務を4時間命令するのが常態となっていた。」

8 3(4)オの「同日のB、C、F（以下「F」といい、B、Cと併せて「Bら」という。）」を「同日のB、C及びF（以下この3名を「Bら」という。なお、Bらはいずれも分会所属の組合員である。）」と、証拠摘示欄を「(第3回審問F証言p16、審査の全趣旨)」と改める。

9 3(4)カの「第一集配課長」を「H 第一集配課長（以下「H 第一集配課長」という。）と改め、同キ及びケの「第一集配課長」をそれぞれ「H 第一集配課長」に改める。

10 3(4)キの「Cは健康上支障がある旨を」を「Cは、高血圧症であって健康上支障があるので追加の残業はできない旨を」と改める。

11 3(5)を次のとおり改める。

「(5) C に対する戒告処分

ア C は、14年4月に分会の推薦により職場の安全衛生委員に任命され、以後6年間にわたり、安全衛生委員を務めた。

C は、安全衛生委員として、ワンフロアー化後の職場環境に問題があると感じていたが、毎月開催される安全衛生委員会においてワンフロアー化問題を自ら議題として取り上げることはなかった。なお、C は、ワンフロアー化実施前に、ワンフロアー化すると職場が狭隘になり業務に支障が出る旨をD 支店長に話をしたことがある。

イ 20年1月15日、D 支店長は、午前9時10分ころから、ワンフロアー化の状況確認も兼ねて庁舎内を巡視した。

同日は、前日及び前々日が休配日であったため、普段の日のおよそ3倍の量に当たる約13万通の郵便物が届けられていた。B及びC の所属する第一集配課1班では、郵便物を入れるファイバーケース数十個が山積みになってあふれ、足の踏み場もない状態の中で、約20人の従業員が郵便物を区分けする作業を行っていた。

ウ B は、第一集配課1班の作業場所に入ってきたD 支店長に、ワンフロアー化後、同班の作業場所が狭くなったこと等を訴えた。これに対しD 支店長は、空いたファイバーケースを整理するよう大声で指示した。

C は、このD 支店長の指示を聞いて、同班はワンフロアー化の強行により、作業場所が従来に比べて狭くなって業務の遂行が困難になっており、そのような中で従業員が工夫して普段の日の約3倍の郵便物を抱えて業務をしているにもかかわらず、D 支店長の指示はそのような状況を顧慮することなく一方的に行われたもので理不尽なものである、また、業務の遂行が困難なほど狭隘な職場の現状は安全衛生委員である自らの問題であると考えた。そしてC は、D 支店長に対して、ワンフロアー化により

職場の狭さを作り出したのはD 支店長である、にもかかわらず、整理しろとはどういうことだ、こんなところでは作業できない、などとの旨を大声で反論した。

D 支店長は、C に対し、直ちに業務に就くよう業務命令を發したが、同人は、命令に従わないまま大声でD 支店長に抗議を続け、約1分20秒間にわたって業務を中断した後、業務に復帰した。D 支店長は、いったん第一集配課1班を離れ、巡視を継続した。

エ D 支店長は、20年1月15日午前9時半過ぎころ、再び第一集配課1班前の通路に戻り、業務を行っていたC の後ろに立った。C は、挑発しているのか、などとの旨を大声で言いながら、D 支店長に向かって行った。D 支店長とC は、約2メートルの距離を挟んで大声で言い争い、にらみ合った。

G 第二集配課長は、C とD 支店長が大声で言い争っているのを聞いて駆けつけた。D 支店長は、G 第二集配課長に現認するように指示し、C に仕事をするよう命じた。これに対してC は、大声でやり返すなどして、就労命令に従わなかった。

これらの様子を見ていたF が、C を後ろから抱きかかえてD 支店長から引き離そうとしたところ、C は、これを振り払おうとした。D 支店長は、この際に、殴りかかれるものなら殴ってこい、などとの旨を述べ、これに対してC は、「なんで俺がそんなことをせなあかんのや」等と応じた。

H 第一集配課長は、上記の大声を耳にして駆けつけたが、同人が駆けつけたときには、D 支店長とC の上記のようなやりとりは終了していた。C は、H 第一集配課長に、仕事ができないから帰らせてほしい、医者に行かせてほしいとの旨を申し出、

これに対しH 第一集配課長は、落ち着くようにと話した。C は、それなら、衛生室に行かせてほしい旨を述べ、H 第一集配課長に伴われて衛生室に行った。その後C は、午前10時25分ころ職場に戻り、業務に就いた。

オ D 支店長及びG 第二集配課長は、C がD 支店長に対し、大声を発し、また、右手拳を振り上げて威嚇した旨、E 総務課長に報告した。この報告を受けて、同総務課長は、C を呼んで、H 第一集配課長立会いの下で、C の事情聴取を行った。

この事情聴取においてC は、D 支店長に対して、挑発しているのか、などと大声を発し、勤務を欠いたことについてはおおむね認めて、その旨を記した始末書を提出した。しかし、C は、D 支店長に対して右手拳を振り上げて威嚇したことはなく、右手拳を振り上げたとするのは事実と反すると弁明した。C に対する事情聴取は、その後、更に数回にわたって行われたが、C は、一貫して、右手拳を振り上げて威嚇したことはない旨を述べ、同人が右手拳を振り上げてD 支店長を威嚇した旨が記載された書面（聴取書）への署名捺印を拒否した。

E 総務課長は、G 第二集配課長からC が右手拳を振り上げていたのを現認した旨の報告を受けていたこと、また、C と対峙していたD 支店長がC が右手拳を振り上げたとしていることから、C が右手拳を振り上げてD 支店長を威嚇したことは間違いないと判断した。

カ 会社は、20年5月27日付け懲戒処分書で、C に対して、同人が、同年「1月15日勤務時間中、集配課事務室において、支店長の就労命令に従わず勤務の一部を欠いたばかりでなく、支店長に右手拳を振り上げて威嚇する行為をしたものである よっ

て社員就業規則第76条第3号、第10号及び第11号により戒告する」ことを通告した。 」

第4 当委員会の判断

1 争点① (A に対する処分について)

- (1) A は、同人に対する注意処分は、同人がワンフロアー化に反対している加古川分会の分会長であることから行われたものであり、不利益取扱い及び支配介入に当たる旨主張する。
- (2) しかしながら、前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第4 (以下「前記第3」と略称する。)の3(3)ア、ウ、エ及びオの認定によれば、A は、支店で携帯端末機の正常装着に関する従業員への指導が行われている状況の中で、特段の理由なく正常装着を行わず、これをD 支店長に繰り返し指示されても、指示に従わないばかりか、大声で不穏当な発言を行ったものであり (この発言が支店長に対する発言としてふさわしくないものであることはA も自認するところである (前記第3の3(3)エ。))、さらに、始末書提出の指示にも従わなかったというのであるから、A に対する注意処分には相当の理由があったといえることができる。

そして、支店内でA と同様に支店長からの業務指示に対して大声で不穏当な言辞を弄したにもかかわらず何らの処分も行われなかった者が存在すると認めるに足りる証拠はない。

そうすると、A に対する注意処分は、同人が業務指示に対して大声で不穏当な言辞を弄したことを理由として行われたものであり、同人が分会長であることや同人の組合活動を理由として行われたものということとはできず、また、支配介入に当たるとも認められないから、これを不当労働行為ということとはできない。

(3)ア A は、同人の行為は社員就業規則の規定に該当せず、処分は根拠を欠く旨主張する。しかしながら、A が業務指示に従わず、大声で不穏当な言辞を弄したことは前記(2)でみたとおりである。そして、この同人の行為は、「職場の規律を乱し、又は乱そうとする行為」(社員就業規則第76条第11号)に該当するといえることができ、A に対する注意処分が社員就業規則上の根拠を欠くものといえることはできない。

イ A は、さらに、携帯端末機を正常装着していない者はA 以外にもいたにもかかわらず、それらの者に対しては指示、指導は行われておらず、A の携帯端末機の取扱いについてだけことさら取り上げなければならぬようなものではない旨もいう。しかしながら、A に対する注意処分は、同人が業務指示に従わず、大声で不穏当な言辞を弄したことに対するものであって、携帯端末機を正常装着していなかったことに対するものではなく、さらに、D 支店長がA をことさら挑発して、上記のようなA の言動を引き出すことなどを目的としてA に対する指示を行ったことを認めるに足りる事情は存しない。

2 争点② (B に対する処分について)

- (1) A は、B に対する処分は、支部の役員である同人をねらい撃ちして行われたものであり、組合に対する支配介入に当たる旨主張する。
- (2) 会社においては、超過勤務命令は原則として4時間前までに行う旨の労働協約が存したところ(前記第3の3(4)ア)、前記第3の3(4)カないしコ認定によれば、会社が行った追加の超過勤務命令はこれに抵触するおそれがあるものであり、また、追加の超過勤務が必要となったことについて説明や分会に対する協力要請のないままに発令されたものであって、支店と分会の間で意思疎通を図ることが大切である旨が合意、確認されていたこと(同3(4)ア(イ))を併せ考えれば、支店の対応に配

慮が欠けていたことは否めない。さらに、当初3時間の超過勤務を命じ、勤務時間終了直前に追加の超勤命令を発したことについては、業務上の不手際があったとされてもやむを得ないものである。

しかしながら、当日は、元日の午前中に年賀状の配達を終了することができるよう準備を完了させておかなければならない日であったこと（同3(4)イ）、また、Bを始め多くの従業員が3時間の超過勤務では足りないとするほどの業務量であったこと（同3(4)ウ）、さらには、Bの所属するチームは3時間の超過勤務が終了した時点ではいまだ当日の業務を完了していなかったこと（同3(4)ク）が認められ、これらの事情からすれば、追加の超過勤務を行うことが必要であると会社が判断したことには相当な理由がある。

また、超過勤務発令を4時間前までに行うとの労働協約の定めは、超過勤務発令の場合の原則を定めるにすぎないものであるから、本件の事情の下においては、そのとおりに行われなければならないからといって、直ちに労働協約に違反するものではない。

そして、会社と組合の労働協約では、命じられた超過勤務に対して異議を申し立てることができるのは、健康上の理由など一定の事由がある場合に限られるところ、Bが追加の超過勤務を拒否した理由は、上記命令が原則として4時間前までに行うとの旨の労働協約に抵触するおそれがあるものであり、また、支店と分会との間で意思疎通の必要性が確認されていたにもかかわらず、追加の超過勤務が必要となったことについて説明や分会に対する協力要請のないままに超過勤務命令が発令されたためであるというのであり、これは労働協約に定めるいずれの事由にも該当しない。

そうすると、Bは、追加の超過勤務の必要性が存したにもかかわらず、労働協約で定める超過勤務拒否の事由がないのに、追加の超過勤務

命令に従わなかったというほかなく、この行為は、社員就業規則第76条第2号の「職務を尽くさず、職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき」、第3号の「上司の職務上の命令に従わないとき」及び第10号の「正当な理由なく勤務を欠いたとき」にそれぞれ該当するとせざるを得ない。

(3)ア A は、B が追加の超過勤務を拒否したことによる年賀状配達の支障は出ていない旨をいい、確かに年賀状が元日の午前中に問題なく配達された事実は認められるが、B が所属するチームの他のメンバーが超過勤務を行っているのであるから、年賀状が元日の午前中に問題なく配達されたことをもってB が追加の超過勤務命令を拒否したことを正当化することはできない。

イ また、A は、B の所属する班では、B の他にも追加の超過勤務を拒否した者がいるにもかかわらず、B のみが処分された旨をいう。しかしながら、B と共に当日の追加の超過勤務を拒否したCは、健康上支障がある旨を述べていること、また、F は、3時間の超過勤務で業務を終了できる旨も述べ、実際にも3時間の超過勤務で業務を終了していることが認められ、C 及びF は、追加の超過勤務命令に対して、B とは異なる対応をしているのであり、A の主張は当たらない。

そして、会社は、超過勤務を行わなかった者のうち、F についてはその必要性がなく、また、C 及び理由を述べて行わなかった1名の従業員については労働協約に定める事由があったものとしたが、労働協約違反、会社の状況判断の誤り及び協議のなかったことを理由として追加の超過勤務を拒否したB については、労働協約に定める事由がないとして訓戒処分を行ったものであるから、B とF 、C 及び当該従業員を同列に論ずることはできない。

(4) 以上のとおり、B は、労働協約に定める事由なく追加の超過勤務命令を拒否したものであるから、同人に対する訓戒処分は相当の理由があり、さらに、会社がことさらB を差別的に取り扱ったとの事情は認められず、同人に対する処分が、組合、支部ないし分会の活動を牽制する目的で行われたことを認めることのできる証拠も存しない。

したがって、B に対する処分を、組合に対する支配介入に当たるといふことはできない。

3 争点③ (C に対する処分) について

(1) A は、C に対する戒告処分は、同人がD 支店長に対して右手拳を振り上げて威嚇したとの虚偽の事実を理由に行われたものであり、これは、ワンフロアー化に反対しているC を処分することによって、分会のワンフロアー化反対の方針をくじくために行われたもので、組合に対する支配介入に当たる旨主張する。

(2)ア 前記第3の3(5)イないしエ及びカの認定によれば、C は、D 支店長と大声で言い争いをして、組合員であるF がC を後ろから抱きかかえて制止しなければならないほどの状態であり、また、医者に行かせてほしいとH 第一集配課長に求めるほどであったのであるから、極度の興奮状態にあったと認められる。そして、D 支店長が、C を制止しようと後ろから抱きかかえたF を振り払おうとしたのを見て、殴りかかれるものなら殴りかかってこい、とC に発言していることからすれば、C の行為は、会社が「支店長に右手拳を振り上げて威嚇する行為をした」と考えてもやむを得ないものといわざるを得ない。

なお、会社は、C がD 支店長に右手拳を振り上げて威嚇した旨を主張し、D 支店長、G 第二集配課長、E 総務課長及びH 第一集配課長はこれに沿う供述をする。しかし、D 支店長及びG 第

二集配課長の供述（乙19、20、第2回審問D 証言p13～15）は、仮にC がD 支店長に対して右手拳を振り上げる行為に及んだとすれば、その経緯につき具体性、迫真性を欠いており、採用することはできない。また、E 総務課長及びH 第一集配課長（乙16、18）の供述は、C の行為を現認していない者の供述であり、採用することはできない。他に、会社の上記主張を認めるに足りる証拠はない。

したがって、C がD 支店長に右手拳を振り上げて威嚇する行為を行ったとは認められない。

イ 他方で、D 支店長も、C の所属する班の作業場所で業務を行っていたC の後ろに立ち、また、同人と大声で言い争い、さらに、殴りかけられるものなら殴りかかってこいなどと発言しており、このようなD 支店長の態度は、支店の責任ある地位にある者として適切さを欠く面がないとはいえない。

- (3) C の行為は、職場において、前記(2)アでみたとおり、会社が「支店長に右手拳を振り上げて威嚇する行為をした」ものと考えてもやむを得ないものであり、また、D 支店長の二度の就労命令に従わず、さらに、午前9時10分過ぎころに約1分20秒間及び同30分過ぎころから10時25分ころまでの間勤務を行わなかったのであるから、会社の社員就業規則第76条第3号の「上司の職務上の命令に従わないとき」に、さらに、H 第一集配課長の許可を得て医務室で処置を受けていた時間を除き、第10号の「正当な理由なく勤務を欠いたとき」に該当する。そして、職場において大声を出して上司であるD 支店長と言い争い、粗暴な振る舞いをしたことは既にみたとおりであり、さらには、F が業務を中断して後ろから抱きかかえて制止したこと等からすると、C はこれらの行為によって業務を行っていた他の従業員に影響を及ぼ

していることは明らかであるから、第11号の「職場の規律を乱し、又は乱そうとする行為」にも該当し、したがってC に対して何らかの懲戒処分が行われることはやむを得ないというべきである。

また、C が組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由として、あるいは、同人を処分することにより分会の活動、特にワンフロア一化反対の方針を牽制し萎縮させることを目的として、会社が同人に対する処分を行ったことをうかがわせる証拠は存しない。

(4) A は、C の行為は、D 支店長の挑発によって惹起されたものである旨主張するが、同支店長がわざわざC を挑発したとまで認めるに足りる証拠はない。

(5) C に対して何らかの懲戒処分が行われることはやむを得ないというべきであることは前記(3)のとおりである。そして、C に対する戒告処分が、同人の組合活動を理由として、あるいは、分会を牽制すること等を目的として行われたものと認めることはできない。

したがって、C に対する処分を組合に対する支配介入に当たるといふことはできない。

4 争点④（文書揭示を求める再審査申立ては再審査申立期間内に行われたものか、また、これが肯定される場合の分会の教宣活動に対する会社の対応の不当労働行為該当性）について

(1) まず、争点④ーア（分会の教宣活動に対する会社の行為についての謝罪文の揭示を求める申立てが再審査申立期間内に行われたといえるか）について検討する。

前記第1のとおり、A は、同人の救済申立てのうち、初審命令がA 、B 及びC に対する処分を不当労働行為に該当しないとし、また、躍動に関する会社の対応を不当労働行為と認めたが、救済方法について同人が求めた謝罪文の揭示を認めなかったことを不服として本件再

審査申立てを行った。

A の再審査申立書には、初審「命令に不服があるので、再審査を申し立てる」と記載されており、これによれば、A の本件再審査申立てについては、本件初審命令が不当労働行為の成立を認めなかった前記第1の1(1)②、③及び④掲記の事実について不当労働行為に該当することを認め、同人が初審において請求した救済内容（各処分の撤回及び謝罪文の掲示）を認容することを求める趣旨、並びに不当労働行為の成立は認めた（前記第1の1(1)①掲記の事実）が、救済方法に関する請求を認容しなかったことについて、同人が初審において請求する救済内容とした謝罪文の掲示を認容することを求める趣旨であると解することができる。

そうすると、A は、再審査申立ての時（21年12月25日）において、上記趣旨で再審査を申し立てていたものと解され、したがって、謝罪文の掲示を求める再審査申立ては、再審査申立期間内に行われたものといえることができる。

- (2) 次に、争点④ーイ（躍動をめぐる会社の対応が不当労働行為に該当するか。その場合、いかなる救済が適当か）について検討する。

ア 当委員会も、躍動470号、472号及び474号をめぐって、会社が撤去や回収を求めたこと及びこれら掲示物を自力撤去したこと、並びに組合掲示板や組合事務所の利用承認を取り消す旨の発言等をしたことは、不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、初審命令理由第5の1(2)ないし(5)のとおりであるので、これを引用する。

イ そして、躍動をめぐる会社の不当労働行為に関する救済については、当委員会は、本件では会社からの再審査申立てではなく、かつ、前記第3の2(7)認定の事情が認められること等にかんがみれば、A が本件再審査において求める謝罪文の掲示はこれを命ずる必要はないと思

料する。

したがって、A の主張は採用できない。

5 結論

以上のとおり、これと同旨の初審命令は相当であり、本件再審査申立てにおけるA の主張はいずれも理由がないものであるから、A の本件再審査申立てを棄却することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年5月11日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘 ④