

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 大阪電気通信産業合同労働組合

同 X1

再審査被申立人 テルウェル西日本株式会社

上記当事者間の中労委平成21年(不再)第34号事件(初審大阪府労委平成20年(不)第12号及び同年(不)第25号併合事件)について、当委員会は、平成23年5月18日第130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

本件は、再審査被申立人テルウェル西日本株式会社(以下「会社」)の下

記行為が労働組合法（以下「労組法」）第7条第1号ないし第3号に違反する不当労働行為であるとして、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に対し、再審査申立人大阪電気通信産業合同労働組合（以下「組合」）が平成20年3月4日に（平成20年(不)第12号事件（以下「20-12申立て」）。以下、平成の元号は省略する。）、また、組合及び組合員のX1（以下「X1組合員」。以下、組合とX1組合員を併せて「組合ら」という。）が連名で同年5月13日に（平成20年(不)第25号事件（以下「20-25申立て」）、それぞれ救済申立てを行った事件（以下、両事件を併せて「本件救済申立て」）である。

- (1) 会社が、管理職に代って職場の管理・監督業務を行っている準社員（契約社員）であるマネージャー等をして、X1組合員に対し、①20年3月支払賃金に係る賃金明細書を遅れて交付したこと、②同年3月分の勤務割表を遅れて交付したこと、③20年4月23日に開催された職場ミーティング（以下「20.4.23ミーティング」）に出席させず、「20年春の叙勲ミーティング周知」文書（以下「20.4.23周知文書」）を配付しなかったこと（以下、①ないし③の行為を「賃金明細書等の遅延交付等」という。）を行ったこと（以上20-25申立て）。
- (2) 会社が、組合休暇（組合員への組合休暇の付与）に関し、テルウェル西日本労働組合（以下「テルウェル労組」）とは労使協定を締結して認めながら、組合からの労使協定の締結要求を拒否したこと。また、これを議題とする団体交渉（以下「団交」）に誠実に応じなかったこと（以上20-12申立て）。
- (3) 会社が、①X1組合員対し、年次有給休暇（以下「年休」）の申請先を組合に提案することなく変更したこと、②同組合員に対し、賃金明細書受領時に受領印を押印することを組合に提案することなく求めたこと（以下、これら①及び②の行為を「年休申請先の変更等」という）。ま

た、これを議題とする団体交渉に誠実に応じなかったこと（以上20-25申立て）。

2 大阪府労委は、両事件の審査を併合した。

3 請求する救済内容の要旨

(1) 上記1(1)の X1 組合員に対する賃金明細書等の遅延交付等の現状を回復する解決策を明示すること（20-25申立て）。

(2) 上記1(2)の組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結要求の拒否及び同(3)の年休申請先の変更等に関する誠実団交応諾（20-12申立て、20-25申立て）。

(3) 上記1(3)の年休申請先の変更等に関する事前協議の実施（20-25申立て）。

(4) 上記1(2)の組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結要求を拒否することによる組合間差別の禁止（20-12申立て）。

(5) 上記1(1)ないし(3)に関する謝罪文の掲示及び手交（20-12申立て、20-25申立て）。

(6) 損害賠償金の支払（20-25申立て）。

4 本件初審命令の要旨及び再審査申立て

大阪府労委は、21年9月10日、上記1(1)ないし(3)に係る事項については、いずれも不当労働行為には当たらないとして、組合らの本件救済申立てを棄却した。

組合らは、21年9月16日、これを不服として、再審査を申し立てた。

第2 争点

1 会社が、X1 組合員に対し、賃金明細書等の遅延交付等を行ったことが、同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。

2 組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結要求及び年休

申請先の変更等を議題とする団交における会社の対応は、不誠実なものであったか。

- 3 会社が、①組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結を拒否していることが、組合に対する支配介入に該当するか。②X1 組合員に対し、年休申請先の変更等を組合に提案することなく行ったことが、同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 組合ら（再審査申立人）の主張

(1) 争点1について

ア 会社が、X1 組合員に対し、①20年3月支払賃金に係る賃金明細書を遅れて交付し、②同年3月分の勤務割表を遅れて交付するという嫌がらせやいじめを行い、また、③業務上必要であるにもかかわらず、20.4.23ミーティングに出席させず、同組合員だけに20.4.23周知文書を配付しなかったことは、同組合員に対するいじめ・威嚇・嫌がらせ・村八分的行為であり、組合や同組合員の組合活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図して不利益に取り扱ったもので、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。

イ 賃金明細書の交付の遅れについて

会社は、20年3月11日のミーティングに出席していた従業員に賃金明細書が交付されている中で、X1 組合員にだけ交付せず、賃金支払日（同月19日）から5日後（同月24日）に交付した。このことについて、会社が主張するマネージャーの失念であるとの言い訳は通用しない。また、同組合員は、日常的にマネージャーらからいじめ、嫌がらせを受けていたから自らが賃金明細書の交付を求める状況になく、組合を介して交付を求めたもので、X1 組合員が会社に交付を求め

ていないことを不当労働行為の成否の判断の一助とすべきではない。そして、他の従業員に賃金明細書が渡されている場で X1 組合員だけが存在を無視されて渡されないというパワー・ハラスメントは、同組合員の尊厳や人格的利益を侵害するもので、精神上、生活上、組合活動上の不利益取扱いに当たるから、日頃の組合活動を嫌悪した会社による同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する。

ウ 勤務割表の交付の遅れについて

会社は、20年2月25日のミーティングに参加していた従業員に勤務割表を交付した際、X1 組合員にだけ交付せず、同組合員には、2日後の同月27日に交付した。このことについて、会社が主張するマネージャーの失念との言い訳は通用しない。勤務割表は、月末までに交付されれば役割を果たすが、他の従業員が渡されている場で X1 組合員だけが存在を無視されて渡されないというパワー・ハラスメントは、同組合員の尊厳や人格的利益を侵害するもので、精神上、生活上、組合活動上の不利益取扱いに当たるから、日頃の組合活動を嫌悪した会社による同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する。

エ 20.4.23 ミーティングに出席させず、20.4.23 周知文書を配付しなかったことについて

X1 組合員の業務は、「パートタイマー雇用契約書」の記載によれば「2 仕事の内容 電報の受付及びその他これに関連する業務」とされており、「料金・原書担当」に限定（専担化）されていなかった。20.4.23 周知文書には料金・原書担当者に対する注意事項は少なかったとしても、「入力前の原書を、誤って回収してしまわないよう注意して下さい（未送信事故に繋がります。）」との指定された日時に電

報が届くという最重要課題に係る記載があり、X1 組合員を 20.4.23 ミーティングに出席させない必要性も合理性もなかった。しかも、X1 組合員は、業務に必要なため、他の 1 名の料金・原書担当者から 20.4.23 周知文書を借りてコピーしており、このことから会社が他の 1 名の料金・原書担当者は 20.4.23 ミーティングに出席させ、その場で 20.4.23 周知文書を配付した蓋然性が高い。会社が X1 組合員を 20.4.23 ミーティングに出席させず、20.4.23 周知文書を配付しなかったのは、叙勲に関する電報が集中して普段以上の注意喚起が全社員に求められるなかで、同組合員を村八分にする目的と同組合員のミスを誘う目的で行ったもので、日頃の組合活動を嫌悪した会社による同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する。

(2) 争点 2 について

ア 組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結要求を議題とする団交における会社の対応について

19 年 8 月 3 日から 20 年 2 月 1 日までの約 6 か月間の団交で、組合が組合休暇について、他組合との取扱いを異にする合理的理由の説明を会社に求めたが、会社は理由を明らかにせず、また、事前提案や資料の提示等を拒否し、これまでの論議経過や論議結果を無視した回答に終始して形式的な団交を繰り返したもので、不誠実団交に該当する。

イ 年休申請先の変更等を議題とする団交における会社の対応について

20 年 2 月 1 日の団交の際、春闘時のストライキ実施にむけた「ストライキ参加に伴う勤務奨励手当の扱い」に関する喫緊の課題が積み残されていたにもかかわらず、会社は、同日の団交以降 20 年 4 月 23 日の団交まで 3 か月近くも団交を引き延ばしており、不誠実団交

に該当する。

(3) 争点3について

ア 組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結の拒否について

会社が、テルウェル労組とは労働協約化して組合休暇を認めているのに、組合からの組合休暇の協定化（組合員への組合休暇の付与）要求を拒否するのは、中立保持義務に反する組合間差別であって支配介入に該当する。また、組合休暇は労働組合の組合員としての権利であって、雇用形態により差を設けたり、取扱いを異にする合理的理由はないのに、会社が正社員以外の契約社員やパートタイマーをその対象外としているのは、組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする支配介入に該当する。

イ 年休申請先の変更について

会社が、X1 組合員の年休申請先を、組合に提案することなく変更したことは、組合及び同組合員の活動を嫌悪したが故の不利益取扱いであり、組合と同組合員との離反を企図し、組合の活動力を低下させ、その弱体化を図ろうとする支配介入に該当する。

ウ 賃金明細書受領時の受領印の押印について

会社が、X1 組合員に対し、賃金明細書に受領印を押印することを組合に提案することなく強要したことは、組合及び同組合員の活動を嫌悪したが故の不利益取扱いであり、組合と同組合員との離反を企図し、組合の活動力を低下させ、その弱体化を図ろうとする支配介入に該当する。

2 会社（再審査被申立人）の主張

(1) 争点1について

ア 賃金明細書の交付の遅れについて

①毎月20日の賃金支給日（ただし、20年3月は春分の日のため19日に繰上げ）に合わせ、概ね12日から支給日の前日の19日までに賃金明細書を交付していたところ、X1組合員に対しては20年3月24日に遅れて交付したものであるが、賃金の支払（銀行振込）は同月19日に済ませていて遅延しておらず、マネージャーの失念による全くのうっかりミスにすぎないのであり、同組合員が一言交付を求めていれば済んだ話で嫌がらせ等には当たらず、組合には同月26日付け回答書（乙第6号証）で釈明済みであること、②同月11日のミーティングにおいて同組合員だけに交付しなかった事実はなく、その証左として、当時、組合から書面や団交において抗議がなされていないことから、嫌がらせ等には当たらない。

イ 勤務割表の交付の遅れについて

本来毎月25日から月末までに交付すべきものを、マネージャーの失念により他の社員より遅れてX1組合員に対しては27日に交付したが、業務に支障を来した事実はなく嫌がらせ等には当たらない。

ウ 20.4.23ミーティングに出席させず、20.4.23周知文書を配付しなかったことについて

①マネージャーがX1組合員に「業務について下さい」と指示して20.4.23ミーティングに出席させなかったのは、「料金・原書担当」は春の叙勲繁忙に伴う入力関係に無関係だったからで、他の1名の料金・原書担当者にも出席させていないこと、②20.4.23周知文書には「料金・原書担当」に対する注意事項も記載されてはいるが、その内容は春の叙勲の時期に特有なものではなく、単に確認的に記載されたにすぎなかったこと、③同周知文書は、同組合員だけでなく他の1名の料金・原書担当者にも配付していないこと、④同周知文書は、普段から配付物置場となっていた職場の監督者席の上に置き、誰でも

持ち帰ることができるようにしていたことから、同組合員だけを村八分的に排除したのではない。

(2) 争点2について

ア 組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結要求を議題とする団交における会社の対応について

会社は、19年8月から20年12月まで組合との間で12回の団交を開催し、組合に組合休暇を付与できない旨回答し、その理由として、①テルウェル労組との協約に定める組合休暇の対象は、正社員であってパートタイマーは含まれていないこと、②労働協約は長年培った労使双方の信頼の下、労使間の合意事項として協約化し、遵守していくものであるところ、組合とは交渉の歴史が浅く、相互の信頼関係も醸成され尽くしていないことを説明し、疑問や質問にも十分対応した。

しかるに、組合は、テルウェル労組とは組合休暇に関する協約があるとの主張に終始し、受け入れられないとみるや交渉の席を蹴って退席したのであるから、会社の交渉態度は不誠実とはいえない。

イ 年休申請先の変更等を議題とする団交における会社の対応について

①20年2月1日の団交で、会社がパートタイマーの組合休暇を制度化する考えはないと回答したのに対し、組合は、回答は不誠実である、直ちに第三者機関に訴えると述べて交渉を一方向的に打ち切って退席したこと、②同月19日及び同月20日に組合から団交開催要求がなされたが、会社としては、年度末及び年度当初の団交は社内体制の見直しもあり時期的に困難であるから追って連絡するとしたこと、③組合から同年4月1日付け「抗議及び要求書」をもって団交開催要求がなされ、会社は同月4日付け「回答書」で団交を開催することを表明したこと、④日程調整の結果、同月23日に団交が開催されたこと

の経緯に照らせば、会社が不誠実といわれる筋合いはない。

(3) 争点3について

ア 組合休暇(組合員への組合休暇の付与)の労使協定の締結の拒否について

X1 組合員はパートタイマーであるが、会社は、パートタイマーの組合休暇を最大労組であるテルウェル労組及びパートタイマーのみで組織する情報産業労働組合連合会傘下の準社員(パートタイマー)で組織する労働組合(以下「パート労組」)のいずれに対しても認めていないから、組合に対して同組合員の組合休暇を付与しないからといって組合間差別の支配介入といわれる余地はない。

イ 年休申請先の変更について

会社は、電報事業が年中無休で運営され、職場に管理者不在の場合もあることから、19年12月20日に改訂した電報事業部責任内規(乙第11号証)において、年休付与等の権限を担当課長からマネージャーに付与し、それに伴い請求先もマネージャーとし、20年6月11日の団交で組合に説明したが、X1 組合員だけがこれに従わず、変更後も直接センタ長(課長職)に請求していたものである。

組合は、会社が組合と協議することなく変更したことを問題とするが、上記変更は日常の事務分配の問題で経営専権事項であるから、団交の対象となるものではなく、もとより変更によってX1 組合員に何ら不利益をもたらすものではない。

ウ 賃金明細書受領時の受領印の押印について

20年3月分の賃金明細書の交付がマネージャーのうっかりミスで遅延したことの再発防止策として、全パートタイマーを対象に受領を確認する手続(本人が受領印を押印)を実施したもので、同年6月11日に団交で組合に説明したが、組合が反対しているためX1 組合員

だけ受領印の押印を求めていなかったものである。

組合は、会社が組合と協議することなく変更したことを問題とするが、上記変更は日常の業務運営上の事務処理の変更であって、会社の裁量範囲内のことであるから、団交の対象となるものではなく、もとより変更によって X1 組合員に何ら不利益をもたらすものではない。

第 4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令「事実及び理由」の第 2 の 2 (1) 及び第 4 の 1 (1) アないしシ、同 2 (1) アないしチ、同 3 (1) アないしウのうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「当委員会」を「大阪府労委」と、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」とそれぞれ読み替えるものとする。

1 第 2 の 2 (1) の前提事実について

(1) (1) の標題を次のとおり改める。

「(1) 当事者等（審査の全趣旨により認定できる事実）」

(2) アを次のとおり改める。

「ア 会社は、肩書地に本社を置き、①労働者派遣、②介護サービス、③申立外 N T T 西日本株式会社（以下「N T T 西日本」）からの受託事業としての電報の受付、配達等を業とする株式会社であり、正社員及び雇用期間を 1 年以内（会社業務の必要性により更新可）とする準社員（契約社員、パートタイマー）により構成され、その従業員数は、本件初審審問終結時 2, 5 5 0 名（正社員 7 6 9 名、契約社員 4 3 1 名、パートタイマー 1, 3 5 0 名）である。」

(3) イを次のとおり改める。

「イ 組合は、肩書地に事務所を置き、N T T 西日本グループに雇用さ

れる労働者が大半を占める個人加盟方式の労働組合であり、その組合員数は、本件再審査審問終結時約80名であり、会社従業員籍を有する組合員数は、14年9月頃は5名（パートタイマー）であったが、18年頃に1名（パートタイマー）が退職して以降、初審査審問終結時はX1組合員1名（パートタイマー）だけであった。

また、会社には、別組合として、初審査審問終結時約500名（正社員約480名、契約社員約20名）で組織する企業内労働組合であるテルウェル労組及びパート労組が存在していた。」

(4) ウを次のとおり改める。

「ウ X1 組合員は、13年7月に会社に電報受付及びこれに付帯する業務等に従事する準社員（パートタイマー）として採用された。X1 組合員は、14年9月に電報事業部関西電報サービス部京都 115センタ（以下「京都115センタ」）に異動し、18年9月までは「ファックス受付担当」として、18年10月以降は、「料金・原書担当」として、事実上、土曜日、日曜日及び祝日を除く平日が出勤日で就業時間は午前11時～午後6時（休憩時間10分、10分、20分、10分、10分の計60分を除く実働6時間）に固定された勤務実態で勤務した。

ちなみに、X1 組合員は、本件初審係属中である21年3月31日付けで契約期間満了により退職となったが、組合及び同組合員は、本件再審査係属中である22年3月10日、雇止めは新たな不当労働行為であるとして、雇止めがなかったと同様の状態の回復及び原職復帰等を求めて大阪府労委に救済申立て（22年(不)第13号事件）を行い、現在、大阪府労委に係属中である。」

2 第4の1(1)の争点1に関する事実について

(1) ア中「パートタイマーであり、」の次に「同組合員の「パートタイマー

雇用契約書」によれば従事する業務は「電報の受付及びその他これに関連する業務」と記載されているが、前記第2の2(1)ウ認定のとおり、18年10月以降は」を加え、「料金・原書担当」として、システム投入が完了した電報FAX受付原紙を投入担当から回収し」を「料金・原書担当」として事実上固定された勤務実態となっており、具体的には、電報受付入力装置(DISP)へ入力完了した電報FAX受付原紙を入力担当者から回収し」に、「従事している。」を「従事していた。」にそれぞれ改め、「FAX受付担当」部門は、」の次に「センタ長(課長職)の下、」を加え、「管理・監督業務を行っている。」を「管理・監督業務を行っていた。」に、「(甲22、甲38、乙7、乙10、当事者X2、証人X3)」を「(甲21、甲22、甲23、甲38、甲75、乙7、乙8、初：当事者X2、初：証人X3、審査の全趣旨)」にそれぞれ改める。

(2) イ中「謝罪した。」を「労働基準法違反であったことを認めた。」に改める。

(3) ウ中「撤去を要求した。その後、会社は、個人別の出勤率表の掲示を撤去した。(甲38)」を「撤去を要求し、会社は撤去した。会社は、個人別の出勤率表の掲示に替えて、グループ単位の出勤率表を同年10月及び11月の2回にわたって掲示したが、その都度、組合の抗議を受けて撤去した。その後、下記第4の2(1)カ認定のとおり、同年12月13日の団交で、認識不足であったと述べるとともに、今後適正に対処していく旨述べた。(甲37、甲38)」に改める。

(4) エを次のとおり改める。

「エ 20年2月27日、会社は、X1組合員に対し、同年3月の勤務割表を交付した。会社では、各パートタイマーに対し、毎月25日頃から末日にかけて、各パートタイマーの出勤日や9時、10時、11時等の出勤時間に合わせてそれぞれ約2～3人で開催されるミー

ティング時、又は職場で就業中に適宜各人ごとに勤務割表を交付していた。

なお、会社の「準社員（パートタイマー）就業規則」には、パートタイマーの勤務について、「パートタイマーの1週間の勤務時間（休憩時間を除く。）は、30時間以内を原則として、1週間又は4週間を平均して1週間の勤務時間は業務の実態等を勘案し、所属長が定める（第4条第1項）」、「パートタイマーの勤務割（日々の勤務についてあらかじめ定めることをいう。以下同じ。）については、所属長が定める（第5条第1項）」などと規定され、休日について、「パートタイマーの休日は次のとおり。週休日は原則として毎週1日又は4週を通じて4日とする（第6条第1項）」と規定されている。

また、X1組合員の勤務時間（休憩時間）は、「パートタイマー雇用契約書」によれば「(1)就業時間 午前7時55分～午後7時30分（実働6時間）、(2)就業日数 1週5日程度。・就業時間は(1)の時間帯内で別紙のとおりとし、就業日数は、月別の繁忙状況等に応じて異なる。・勤務日および始業・就業時間は勤務割表により定めることとし、前月末日までに通知する。・休憩時間は『労働基準法』に基づき、交替又は一斉に付与する（無給）」とされているが、前記第2の2(1)ウ認定のとおり、18年10月以降は事実上、土曜日、日曜日及び祝日を除く平日が出勤日で就業時間は午前11時～午後6時（休憩時間10分、10分、20分、10分、10分の計60分を除く実働6時間）に固定された勤務実態で勤務していた。X1組合員は、同年2月25日（月曜日）は会社に出勤しており、翌26日（火曜日）は指名ストライキ（当日、X1組合員の就業開始時間前に組合より電話で通告）により終日出勤していなかった。X1組合員は、同月25日から27日までの間、上司であるマネージャー等に職場で

直接、同年3月の勤務割表が交付されていないことを申し出ること
はなかった。

(甲38、甲75、甲80、乙2、乙7、乙9、初：証人X3、再：当事者X211-12・
16)」

(5) オを次のとおり改める。

「オ 20年3月24日、会社は、X1組合員に対し、同月19日に銀行
振込(下記ケ及びコ認定)により支給した賃金に係る明細書を、賃
金支給日から5日遅れて交付したが、この際同組合員は、上司であ
るマネージャー等に賃金明細書の交付が遅れている旨を申し出ること
はなかった(なお、パートタイマーの賃金支給日は月末締め翌
月20日払いであったが、20年3月分の支給については、同月2
0日が祝日で事務部門が休日となるため、1日繰上げとなったもの
であった。また、X1組合員は、同月20日の春分の日は休日に勤務
割され、同月21日は終日ストライキにより出勤しておらず、同月
22日の土曜日及び23日の日曜日は休日に勤務割され、結局同月
19日以降最初に出勤したのは同月24日であった。)

なお、会社では、各パートタイマーに対し、毎月10日から賃金
支払日(20日)の前日である19日までの間に、上記エと同様の
方法により、各パートタイマーの出勤日や9時、10時、11時等
の出勤時間に合わせてそれぞれ約2～3人で開催されるミーティン
グ時に、又は職場で就業中に、適宜各人ごとに賃金明細書を交付し
ていた。

X1組合員に対する賃金明細書の交付日は、20年1月が15日、
同年2月が18日であった。同年4月以降では、4月が10日、5
月が15日、6月が16日であった。

(甲38、甲81、乙8、乙9、初：証人X3、再：当事者X211-12、審査の全

趣旨)」

(6) カ中「平成20年 春の叙勲ミーティング周知」と題する書面（以下「20.4.23周知文書」という。）を配付した。この際、会社は、X1組合員を含めた2名の料金・原書担当者に20.4.23周知文書を配付しなかった。」を「20.4.23周知文書を、同周知文書に係るミーティング（下記キ認定）の場で配付した。この際、会社は、X1組合員を含めた2名の料金・原書担当者には20.4.23周知文書を配付しなかった。」に、「◎入力前の原書を、誤って回収してしまわないよう注意して下さい。（略）」を「◎入力前の原書を、誤って回収してしまわないよう注意して下さい。（未送信事故に繋がります。）」にそれぞれ改め、末尾に段落を改めて「なお、会社がX1組合員を含めた2名の料金・原書担当者に20.4.23周知文書を配付しなかったのは、同周知文書には料金・原書担当者に対する注意事項が記載されてはいるものの、その内容は春の叙勲時期に特有のものではないとの判断によるものであった。また、会社では、配付文書については、日頃から配付物置場の机上に置いて従業員が自由に持ち帰ることができるようにしており、20.4.23周知文書についても同様の取扱いをしていた。そして、X1組合員は、他の1名の料金・原書担当者から同周知文書を見せてもらっていた。」を加え、「(甲21、甲38、乙10、当事者X2、証人X3)」を「(甲21、甲38、甲75、甲96、乙8、初：当事者X2、初：証人X314-15、再：当事者X29-10)」に改める。

(7) キを次のとおり改める。

「キ 20年4月23日、会社は、20.4.23周知文書に係る20.4.23ミーティングを勤務割（出勤時刻）別に開催したが、11時から開催されたミーティングには、同時刻からの出勤時間であったX1組合員に対しては仕事に就くよう指示し、参加させなかった。

なお、他の1名の料金・原書担当者は9時出勤であったため、X1組合員は、同人が9時開催のミーティングに参加したかについて確認はしていない。(甲38、甲94、証人X3)」

- (8) ク中「組合は」を「組合らは」に改める。
- (9) シ中「結審日」を「本件再審査結審日(22年10月8日)」に改める。

3 第4の2(1)の争点2に関する事実について

- (1) ア中「19.8.3団交を開催した。19.8.3団交において、」を「団交(以下「19.8.3団交」)を開催した。同団交において、」に改める。
- (2) エを次のとおり改める。

「エ 19年9月28日、組合と会社は、団交(以下「19.9.28団交」)を開催した。同団交において、組合は、会社に対し、パートタイマー以外の正社員及び契約社員の就業規則にも組合休暇の規定がないのか、正社員及び契約社員に組合休暇を認めているのか等、会社における組合休暇の取扱いを問い質したところ、会社は、調査の上、回答すると述べた。(甲5、甲38)」

- (3) オ中「19.10.15会社回答には、組合からの「パート社員にも組合休暇を認めていただきたい」との要求に対し、」を「19.10.15会社回答には、」に改める。
- (4) カ中「19.12.13団交を開催した。19.12.13団交において、」を「団交(以下「19.12.13団交」)を開催した。同団交において、」に、「テルウェル労組との協約上」を「テルウェル労組との労働協約上」に、「協約を締結して、組合員にも組合休暇を認めてほしい旨述べるとともに、」を「「正社員であるかどうかは関係ない。会社として組合休暇制度を設けているのであるから、私たちの組合に適用するかしないかの問題である。同じ労働組合であるから、組合とも労働協約を締結して X1 組合員についても組合休暇を認めてほしい」旨述べて、」にそれぞれ改め、

「また、組合は、」の次に「前記第4の1(1)ウ認定のとおり、」を加え、「パワハラ」を「パワー・ハラスメント」に、「認識不足であったと謝罪するとともに、」を「認識不足であったと述べるとともに、」にそれぞれ改める。

(5) クを次のとおり改める。

「ク 20年2月1日、組合と会社は、団交（以下「20.2.1団交」）を開催した。同団交において、会社は、①組合への組合休暇の付与に係る労働協約の締結について、長年培った労使双方の信頼の下、労使間の合意事項として、労働協約化し、遵守していくものと考えている旨、②組合とは、交渉の歴史が浅く、相互の信頼関係も醸成され尽くしていると考えていない、他の組合ともパートタイマー社員の組合休暇を含む労働協約は結んでいない現状にあるので、パートタイマー社員の組合休暇を制度化する考えはない旨述べた。これに対し、組合は、19.12.13団交時に、組合間の取扱いを異にする合理的理由を回答する約束であったのに、19.12.21会社回答では「パートタイマー社員の組合休暇を制度化する考えはありません」と前回団交での論議を踏まえられない回答がなされ、本日の団交における会社の回答でも進展がみられない旨述べるとともに、何年経てば、相互の信頼関係が醸成されるのか問い質して交渉は紛糾した。その後組合は、回答は不誠実である。第三者機関に申し立てる旨述べて退席した。

なお、上記の議題のほかに、組合は、会社に対し、ストライキを欠勤として取り扱って勤務奨励手当（いわゆる精勤手当）を控除する理由を質問したのに対し、会社は、調べて後日回答する旨述べたところ、組合が「待てない。今すぐ答えよ。」と述べたため、会社は、ストライキであれ自己都合欠勤であれ、欠務の事由を問わず就労予

定日に就労しないことに対して、勤務奨励手当は支給しない旨述べた。(甲7、甲38)」

- (6) ケを次のとおり改める。

「ケ 20年2月19日及び同月20日、組合は、会社に対し、上記20.2.1団交で話し合われたストライキの取扱い(勤務奨励手当の控除)に関する会社の検討内容を議題とする団交を申し入れた。

(甲15、甲18、甲19、甲38、乙8)」

- (7) サ中「パワハラ」を「パワー・ハラスメント」に改める。

- (8) シ中「パワハラ」を「パワー・ハラスメント」に、「会社は、同年4月初めの週に連絡する旨述べた。(甲16)」を「会社は、年度当初は人事異動もあり交渉メンバーも替わるので、同年4月の初めの週に連絡する旨述べたところ、組合も了承した。(甲16)」にそれぞれ改める。

- (9) ス中「パワハラ」を「パワー・ハラスメント」に改める。

- (10) セ中「次の要求事項に対し、」を「下記の要求事項に対し、」に、「パワハラ」を「パワー・ハラスメント」にそれぞれ改め、「6 速やかに団体交渉に応じること。」の末尾に段落を改めて「これに対し、会社は、同月4日付け回答書で、団交を行う考えである旨回答した。」を加え、「(甲13)」を「(甲13、甲17、審査の全趣旨)」に改める。

- (11) ソを次のとおり改める。

「ソ 20年4月7日、組合は、電子メールで、会社は同年2月1日以降組合の再三の団交要求に対し引き延ばしを行っている旨抗議し、併せて速やかに団交を開催するよう要求した。

これに対し、翌日、会社は、組合に対し、電話で、団交開催が可能な日を連絡したところ、双方の都合のよい日として同月23日に団交を開催することで合意した。

同月11日、組合は、電子メールで、X1組合員の年休の届出先

の変更及び賃金明細書受領時の押印について抗議（下記同3(1)イ(ク)及び同ウ(イ)認定）するとともに、同問題に関して、団交においての説明と協議を要求した。（甲17、甲20、甲32、乙8）」

- (12) タ中「20.4.23団交を開催した。20.4.23団交において、」を「団交（以下「20.4.23団交」）を開催した。同団交において、」に、「①賃金明細書受領時の受領印の押印について、受領したことを明確にするため、会社の責任において実施している旨、」を「①賃金明細書受領時の受領印の押印については、会社の責任として受領の確認をして、漏れがないようにするために行っており、本人が受領印の押印を拒否するのであれば、それ以上のことはできない旨、」に、「パワハラ」を「パワー・ハラスメント」に、「②年休の申請先が、組合に提案されることなく、センタ長からマネージャーへと一方的に変更された旨」を「②X1組合員の年休の申請先が、組合に提案されることなく、労使で合意していたセンタ長からマネージャーへと一方的に変更された旨」にそれぞれ改める。

4 第4の3(1)の争点3に関する事実について

- (1) ア(ア)を次のとおり改める。

「ア(ア) 前記前提事実(1)イ認定のとおり、10年3月19日、X1組合員は、組合に加入し、本件初審審問終結時、組合の会社内での組合員は、準社員（パートタイマー）であるX1組合員1名だけである。（乙7、初：当事者X2）」

- (2) ア(イ)の冒頭に「同(1)ア認定のとおり、」を加え、「会社の従業員数は、正社員769名、契約社員431名、パートタイマー1,350名である。」を「会社の従業員数は2550名（正社員769名、契約社員431名、パートタイマー1,350名）である。」に、「(乙10)」を「乙8」にそれぞれ改める。

- (3) ア(ウ)中「会社の組合休暇の取得に係る「組合休暇の取扱いについて」(平成13年7月1日制定)には、」を「会社は、組合休暇の取得に係る社内規程「組合休暇の取扱いについて」(13年7月1日制定)を定めているが、」に改め、「(2)人事評価期間」の次に「(乙第5号証)」を加え、段落を改めて、「なお、上記社内規程は、テルウェル労組との労働協約を基に作成されたものであった。」を加え、「なお」を「また」に改める。
- (4) イ(ア)中「京都115センタ長は、」を「京都115センタ長(課長職)は、」に改め、末尾に段落を改めて、「なお、下記(カ)のとおり、この当時、年休の付与等の権限者は担当課長であったが、年休の申請の受付窓口は、職場の管理・監督業務を行っている準社員(契約社員)であるマネージャー等が行っていた。」を加える。
- (5) イ(ウ)の末尾に「なお、組合が上記要求書を提出したのは、当時京都115センタにおいては、年休の申請受付の窓口であったマネージャーが先着順とする等調整をした結果、年休申請を不承認とすることがあったという事情によるものであった。」を加え、「(甲26)」を「(甲26、甲38)」に改める。
- (6) イ(エ)中「マネージャーが」を「申請受付時にマネージャーが」に改める。
- (7) イ(カ)を次のとおり改める。

「(カ) 19年12月20日、会社は、電報事業が年中無休で運営されており、職場に管理者が不在の場合もあることから、従来は電報事業部長から担当課長に責任分担されていた年休の付与等の権限(ただし、申請の受付窓口はマネージャーであった)について「責任規程」(会社における職務上の責任に関する基本的な事項を定めたもの)及び「電報事業部『責任内規』」(「責任規程」に基づき電報事業部長に責任分担された所管事項のうち定例かつ軽微と認められるものを

再分担して責任の範囲と所在を明らかにしたもの)を改正し、京都115センタにおけるパートタイマーの年休の付与等の権限を担当課長から準社員であるマネージャー再分担(付与)し、申請先も担当課長からマネージャーに統一した。これにより、上記(オ)の経緯から、年休の申請先を京都115センタ長(課長職)としていたX1組合員の年休の申請先も、会社の規程上はマネージャーに変更された。

なお、京都115センタは、1名のセンタ長(課長職)、1名の担当課長、3名のマネージャー、5名のチーフと約40名のパートタイマー社員によって組織されていた。(甲43、乙8、乙9、乙11、初：証人X3)」

(8) イ(ケ)中「(乙10)」を「(乙8)」に改める。

(9) ウ(ア)を次のとおり改める。

「(ア) 20年4月10日、会社は、X1組合員に4月支給分の賃金明細書を交付した。この際、会社は、同組合員に対し、受領印の押印を求めたところ、同組合員は受領印ではなく、受取のサインを行った。

なお、これは、会社が、パートタイマーに対する20年3月分の賃金明細書の交付が遅延したことの反省から再発防止策として、同年4月以降、パートタイマーを対象に賃金明細書の受領を確認するため、賃金明細書の受領の際に受領印の押印を求めるとしたことによるものであった。(甲38、乙8、初：証人X317-18)」

(10) ウ(イ)の末尾に段落を改めて、「なお、実際には、会社は、組合が反対していることから、X1組合員に対しては同年5月以降受領印の押印を求めなかった。」を加え、「(甲32)」を「(甲32、甲38、初：証人X317-18、審査の全趣旨)」に改める。

第5 当委員会の判断

1 会社が、X1 組合員に対し、賃金明細書等の遅延交付等を行ったことが、同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか（争点1）。

(1) 当委員会も、会社が、X1 組合員に対し、賃金明細書等の遅延交付等（ア 賃金明細書の交付の遅れ、イ 勤務割表の交付の遅れ、ウ 20.4.23 ミーティングに出席させず、20.4.23 周知文書を配付しなかったこと）を行ったことは、不当労働行為に該当しないものと判断する。その理由は、以下のとおりである。

(2)ア 賃金明細書の交付の遅れについて

(ア) 組合らは、会社が20年3月11日のミーティングに出席していた従業員に賃金明細書を交付した際、X1 組合員にだけ交付せず、賃金支払日の3月19日から5日後に交付したことについて、会社が主張するマネージャーの失念であるとの言い訳は通用しない旨、同組合員は、日常的にマネージャーらからいじめ、嫌がらせを受けていたから自らが賃金明細書の交付を求める状況になく、組合を介して交付を求めたもので、同組合員が会社に交付を求めていることを不当労働行為成否の判断の一助とすべきではない旨、そして、他の従業員に賃金明細書が渡されている場で同組合員だけが存在を無視されて渡されないというパワー・ハラスメントは、精神上、生活上、組合活動上の不利益取扱いに当たり、日頃の組合活動を嫌悪した会社による同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する旨主張する。

(イ) まず、前記第4で改めた上で引用した初審命令「事実及び理由」（以下「初審命令事実及び理由」）第4の1(1)オ認定のとおり、会社は、各パートタイマーに対して毎月10日から19日までの間に賃

金明細書を交付していたが、20年3月分の賃金明細書については、X1 組合員に対して同組合員の賃金支払日であった同月19日までに交付していなかった。

ところで、会社は、前記第3の2(1)ア主張のとおり、賃金明細書を遅れて交付したのはマネージャーの失念によるうっかりミスであると主張しているところ、パートタイマーはそれぞれの業務の実態等を勘案した出勤日及び出勤時間により勤務しており、ミーティングも出勤時間に応じて約2～3人で開催されていたことから、賃金明細書が各パートタイマーの出勤日及び出勤時間に応じて随時交付されていたと推認できるので、マネージャーの失念による賃金明細書の不交付があり得ないわけではないこと、初審命令事実及び理由第4の2(1)サ認定のとおり、会社は、同月20日に組合から上記の抗議等を受け、X1 組合員が最初に出勤した同月24日に同組合員に対して直ちに賃金明細書を交付していること、及び同月支給分の賃金明細書以外の同年1月分、同年2月分については賃金支払日前の同年1月15日と同年2月18日に同組合員に対して交付され、同年4月支給分以降において同月10日、同年5月15日、同年6月16日に交付されていることからすれば、マネージャーの失念により賃金明細書が遅れて交付されたと認められる。

なお、組合らは、X1 組合員は日常的にマネージャーからいじめ、嫌がらせを受けていたため自ら賃金明細書の交付を求める状況になかったから、このことをもって不当労働行為成否の判断の一助とすべきでないとも主張するが、同組合員が日常的にいじめ、嫌がらせを受けていたことの的確な証拠はない。

(ウ) 以上のことからすれば、会社が、同年3月支払賃金に係る賃金明細書について、X1 組合員に対して通常より交付日が遅れたことをと

らえて、ことさらに同組合員にいじめ、嫌がらせ行為をしていたと認めることはできない。したがって、会社が、X1 組合員を不利益に取り扱う意図を持って、賃金明細書の交付を遅らせたとは認めることはできず、また、同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとはいえないから、組合らの主張は採用できない。

イ 勤務割表の交付の遅れについて

(ア) 組合らは、勤務割表を20年2月25日のミーティングでX1 組合員にだけ交付せず、2日後の同月27日に交付したことは、他の従業員が渡されている場で同組合員の存在だけを無視するという嫌がらせ行為であり、同組合員の尊厳や人格的利益を侵害するもので精神上、生活上、組合活動上の不利益取扱いであって、マネージャーの失念との会社の言い訳は通用せず、日頃の組合活動を嫌悪した会社による同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する旨主張する。

(イ) まず、初審命令事実及び理由第4の1(1)エ認定のとおり、会社は、勤務割表を毎月25日頃から末日にかけて、各パートタイマーの出勤時間に応じて約2～3人で開催されていたミーティング時に、又は職場で就業時間中に、適宜各パートタイマーごとに交付していたが、X1 組合員に対しての同年3月の勤務割表については、同年2月27日に交付したというのである。組合らは、この点について、勤務割表を同月25日のミーティングでX1 組合員にだけ交付せず、2日後の同月27日に交付したことを問題とするが、同日のミーティングの中で同組合員にだけ勤務割表が交付されなかったこと、更に同月27日に勤務割表が遅れて交付されたことについて抗議をした形跡は何らうかがわれない。

そして、会社は、前記第3の2(1)イ主張のとおり、勤務割表を遅れて交付したのはマネージャーの失念によると主張しているところ、パートタイマーの出勤日、出勤時間及びミーティングの開催状況は上記のとおりであったこと、会社がX1組合員に対し別な月の勤務割表についても遅れて交付したことはうかがわれないこと、他のパートタイマーに対しマネージャーの失念による勤務割表の交付遅れがなかったことはうかがわれないこと、及び初審命令事実及び理由第4の1(1)エ認定のとおり、18年10月以降の同組合員の勤務については、土曜日、日曜日、祝日を除く平日が出勤日で、就業時間も午前11時から午後6時で実働6時間とされていたという勤務実態の中で、20年3月25日後に同組合員が最初に出勤した同月27日に直ちに勤務割表が交付されていることからすれば、マネージャーの失念により勤務割表が遅れて交付されたと認められる。

なお、同第4の1(1)エ認定のとおり、会社は、各パートタイマーに対する勤務割表は毎月25日頃から末日にかけて交付していたというのであるから、X1組合員に対して同年3月の勤務割表が同年2月27日に交付されたからといって、会社による勤務割表の交付が遅延したともいえない。

(ウ) 以上のことからすれば、会社が、勤務割表についてX1組合員に対して交付が遅れたことをもって、同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとは認められず、組合らの主張は採用できない。

ウ 20.4.23ミーティングに出席させず、20.4.23周知文書を配付しなかったことについて

(7) 組合らは、X1組合員を20.4.23ミーティングに出席させず、20.4.23周知文書を配付しなかったのは、叙勲に関する電報が

集中して普段以上の注意喚起が全社員に求められている中で、X1 組合員を村八分にす目的と同組合員のミスを誘う目的で行ったものであり、日頃の組合活動を嫌悪した会社による同組合に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する旨主張する。

- (イ) まず、前記第 2 の 2 (1)ウ、初審命令事実及び理由第 4 の 1 (1)ア認定のとおり、X1 組合員は、京都 1 1 5 センタに勤務するパートタイマーであり、その業務は、「F A X 受付担当」部門の中で、1 8 年 1 0 月以降は X1 組合員と他の 1 名の 2 名で「料金・原書担当」として、電報受付入力装置 (D I S P) への入力が完了した電報 F A X の受付原紙を入力担当者から回収し、料金課金番号等のチェックを行った上で、かかった料金の通知を希望する顧客に対し通知するというものであった。このような X1 組合員の業務実態の中で、同第 4 の 1 (1)カ、キ認定のとおり、会社は、「F A X 受付担当部門」の従業員のうち、料金・原書担当者であった同組合員と他の 1 名の 2 名には、2 0 . 4 . 2 3 周知文書を配付せず、2 名を除く他の従業員に対しては、同日の出勤時間別に行われたミーティングの場で 2 0 . 4 . 2 3 周知文書を配付している。

ところで、同第 4 の 1 (1)キ認定のとおり、会社が X1 組合員を出席させなかったミーティングは 2 0 年 4 月 2 3 日の 1 1 時から開催されたものであり、他の 1 名の料金・原書担当者は 9 時出勤であったので、この者が同日の 9 時に行われたミーティングに出席していたか否かについて X1 組合員も確認していないので、この者がミーティングに出席したか否かについては定かではない。しかしながら、組合らが主張するように、X1 組合員がこの者から同周知文書を借りてコピーしたというのであれば、X1 組合員は、同周知文書を借りた際あるいはその後にこの者がミーティングに出席していたのか、同周

知文書をどこから入手したのかなどについて容易に確認できたと考えられるのに、同組合員がそのような確認をした形跡は何らうかがわれないこと、及び会社では、同第4の1(1)カ認定のとおり、同周知文書については配付物置場の机の上に置いて従業員が自由に持ち帰ることができるようにしていたということからすれば、この者が20.4.23ミーティングに出席していたとまで認めることはできない。

(ウ) 以上のとおり、20.4.23周知文書の配付を受けていなかったのがX1組合員だけではなかったこと、また、会社が料金・原書担当者について20.4.23ミーティングに出席させず、20.4.23周知文書を配付しないとの判断には業務上の合理性が首肯できることからすれば、会社がX1組合員を20.4.23ミーティングに出席させず、20.4.23周知文書を配付しなかったからといって、このことが同組合員を村八分にする目的と同組合員のミスを誘う目的で行ったものとまでは認められず、また、同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとはいえないから、組合らの主張は採用できない。

エ なお、組合らは、会社のX1組合員に対する上記アないしウの各行為は、日頃の組合活動を嫌悪したものであるとも主張するので、以下において検討するに、組合らが種々挙げる日頃の組合活動のうち、当委員会として組合らの日頃の組合活動として認定できる事実としては、①初審命令事実及び理由第4の1(1)イ認定の生理休暇の申請に関する組合の抗議、②同第4の1(1)ウ認定の個人別の出勤率表の掲示に関する組合の抗議、③同第4の1(1)ケ認定の京都下労働基準監督署への賃金の銀行振込に関する組合の申告を挙げることができるが、①については、同第4の1(1)イ認定のとおり、会社は組合の抗議に対して労働

基準法違反であったことを認めており、②については、同第4の1(1)ウ認定のとおり、組合の抗議と撤去要求に対して自ら撤去しており、③については、同第4の1(1)コ認定のとおり、X1組合員の労働基準監督署への申告に対して、その翌月には同組合員の給与の支給方法を銀行振込みから現金支給に変更している会社の各対応をみれば、上記事実をもって会社が組合らを嫌悪していたとは認めることはできず、組合らの主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるので、会社による賃金明細書等の遅延交付等については、いずれもX1組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとは認められない。

2 組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結要求及び年休申請先の変更等を議題とする団交における会社の対応は、不誠実なものであったか（争点2）。

(1) 当委員会も、組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結要求及び年休申請先の変更等を議題とする団交における会社の対応は、不誠実であったとは認められないものと判断する。その理由は、以下のとおりである。

(2)ア 組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結要求を議題とする団交における会社の対応について

(ア) 組合らは、組合は一貫して組合休暇（組合員への組合休暇の付与）に関する協約化を求め、19年8月3日から20年2月1日までの約6か月間の団交では、組合と他組合との間で組合休暇の取扱いを異にする合理的理由の説明を会社に求めたのに、会社は理由を明らかにせず、不誠実な交渉を繰り返した旨主張する。

(イ) そこで検討するに、初審命令事実及び理由第4の2(1)アないしク認定のとおり、19.8.3団交で組合が組合休暇の制度化について

質問し、会社が後日回答するとして以来、20.2.1 団交までの間、合計4回の団交が開催され、その間会社は、組合に対して、団交の中で、あるいは書面によってパートタイマーについては組合休暇を付与できない旨の回答を繰り返している。それらの内容をみると、会社は、19.9.6 会社回答で、組合休暇についての会社の考え方として、「就業規則においてパートタイマーの組休は認めていない」と回答し、次に19.9.28 団交を踏まえて会社が行った19.10.15 会社回答では、「(パートタイマーに) 組合休暇制度を設ける考えはありません」と会社の方針を回答しているが、このようなやりとりにおける会社の態度をもって直ちに不誠実なものとはできない。さらに、上記のように会社が組合休暇に関する考え方を明確にした後に行われた19.12.13 団交で、会社は、正社員にはテルウェル労組との労働協約上組合休暇を認めているが、準社員(契約社員、パートタイマー)には認めていない旨回答したところ、組合は、正社員であるかどうかは関係ないとし、組合とも労働協約を締結して X1 組合員についても組合休暇を認めてほしい旨述べている。その際、会社は、労働組合間で組合休暇の取扱いを異にする合理的理由の説明を組合から求められ、19年12月21日までに回答すると述べている。

この点について組合は、会社に対し、組合と他組合との間で組合休暇の取扱いを異にする合理的理由の説明を求めたのに、会社はその理由を明らかにしなかったと主張するので、19.12.21 会社回答とその後に行われた20.2.1 団交での会社の態度についてみると、同第4の2(1)キ、ク認定のとおり、会社は、19.12.21 会社回答で「パートタイマー社員の組合休暇を制度化する考えはありません」と従前と同様の回答を述べ、また、20.2.1 団交でも、

他の組合ともパートタイマー社員の組合休暇を含む労働協約を締結していない現状を説明し、再度パートタイマー社員の組合休暇を制度化する考えはない旨述べている。したがって、当時の状況としては、組合休暇に関する労働協約の締結を求める組合の見解と、パートタイマーである準社員には組合休暇の制度を認めないとの会社の見解とが対立していたものといえ、実際にもこの取扱いをめぐる20.2.1団交は紛糾し、組合は団交の場から退席していたのであるから、両者の主張は平行線となり膠着状態になっていたものと認められる。

さらに、同第4の2(1)ク認定のとおり、会社が正社員と準社員(契約社員)とで組織するテルウェル労組との間でも正社員だけに組合休暇を認めた労働協約を締結し、また、準社員(パートタイマー)だけで組織するパート労組の組合員についても組合休暇の付与を認めていないことからすれば、同第4の3(1)ア認定のとおり準社員(パートタイマー)であるX1組合員だけを組織する組合との間において、会社が上記のような回答を繰り返したとしても不誠実なものともいえない。

(ウ) 以上のことからすれば、組合休暇(組合員への組合休暇の付与)の労使協定の締結要求を議題とする団交における会社の対応をもって、誠実交渉義務違反に該当するということとはできず、組合らの主張は採用できない。

イ 年休申請先の変更等を議題とする団交における会社の対応について

(ア) 組合らは、20.2.1団交の際、春闘時のストライキ実施にむけた「ストライキ参加に伴う勤務奨励手当の扱い」に関する喫緊の課題が積み残されていたにもかかわらず、会社は、同団交以降20.4.23団交まで、3か月近くも団交を引き延ばしており、不誠実団

交に該当すると主張する。

(イ) そこで、20.2.1 団交の内容についてみると、同第4の2(1)ク認定のとおり、団交では、主に組合休暇に係る労働協約の締結について話し合いが行われているが、この議題の外に、ストライキを欠勤として取り扱って勤務奨励手当を控除する理由について話し合いが行われている。そして、この点についての組合の質問に対し、会社が調べて後日回答する旨述べたところ、組合が即答を求め、これについて会社は、ストライキであれ自己都合欠勤であれ、欠勤の事由を問わず就労予定日に就労しない場合には勤務奨励手当は支給しない旨会社における取扱いを説明している。その後、初審命令事実及び理由第4の2(1)ケ認定のとおり、組合は、20年2月19日及び同月20日に、上記の質問に関する会社の検討内容に関して団交を申し入れているが、会社は20.2.1 団交で組合の強い求めに応じて、会社における取扱いについて一応の回答をしておき、その際の団交議事録（甲第7号証）をみても、最後まで上記事項が会社と組合間で課題として残されていたことをうかがわせる記述はない。しかも、組合が同月19日と同月20日の申し入れ以降、同問題について改めて団交を申し入れていたとの証拠もないことからすれば、これらの申し入れに会社が直ちに応じなかったからといって、不誠実な対応とまでいうことはできない。

ところで、組合が主張するとおり、20.2.1 団交以降20.4.23 団交までの間に団交は行われていない（同第4の2(1)クないしタ）。そして、同第4の3(1)イ、ウ認定のとおり、その間の20年4月10日に年休の申請先の変更等に関する問題が生じているのであるが、この点については、同第4の2(1)タ認定のとおり、20.4.23 団交において議題としてとりあげられ話し合いが行われているの

で、この団交での会社の対応が不誠実なものであったといえるかについて検討する。

同第4の2(1)ソ、タ認定のとおり、会社は、団交可能日について組合との間で調整を行いながら同月23日に団交を開催することとして、開催された団交においても、賃金明細書受領時の受領印の押印については会社の責任として受領したことを確認して漏れがないようにするために行っている旨を、年休の申請先の変更については19年12月20日に責任規程及び電報事業部「責任内規」の改正を行った旨を、更にX1組合員に対するパワー・ハラスメントについても調査を行ったが事実の確認ができなかった旨などについて説明をしており、これらの会社の対応が不誠実なものであったとは認められない。

(ウ) 以上のことからすれば、会社の20.2.1団交以降の対応や、20.4.23団交における対応をもって、誠実交渉義務違反であるとか団交拒否に該当するということはできず、組合の主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるので、組合休暇の労使協定（組合員への組合休暇の付与）の締結要求及び年休申請先の変更等を議題とする会社の対応が不誠実であったとは認められない。

3 会社が、①組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結を拒否していることが、組合に対する支配介入に該当するか。②X1組合員に対し、年休申請先の変更等を組合に提案することなく行ったことが、同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか（争点3）。

(1) 当委員会も、①組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結を拒否していること、②年休申請先の変更等を組合に提案すること

なく行ったことは、不当労働行為に該当しないものと判断する。その理由は、以下のとおりである。

(2)ア 組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結拒否について

(ア) 組合らは、会社はテルウェル労組とは組合休暇に関する労働協約を締結し組合休暇を認めているのに、組合との労働協約の締結を拒否するのは組合間差別であって、組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとするもので、支配介入に該当すると主張する。

(イ) そこで検討するに、初審命令事実及び理由第4の3(1)ア認定のとおり、テルウェル労組と会社間においては、組合休暇に関する労働協約が締結されており、会社はその労働協約に基づいて社内規程を定めていた。そして、同規程には、社員等が組合休暇を申請した場合には所属長は業務に支障がないと認めた場合に限り、組合休暇を承認することができることとされ、社員等とは正社員（本採用前の試用期間中の社員を含む。）と定められており（社員等就業規則）、会社においては、準社員（契約社員、パートタイマー）について組合休暇の取得が認められていなかった。

このような状況において、同第4の2(1)ア認定のとおり、組合は、準社員（パートタイマー）として会社に採用された X1 組合員 1 名だけで組織されており、組合が 19.8.3 団交において組合休暇の制度化について質問して以来、会社と組合間では団交等で会社内における組合休暇の取扱いやその制度化について話し合い等が行われていた。その話し合い等の中で会社は、組合に対し、正社員には組合休暇を認めているがパートタイマーには認めていないこと、他の組合ともパートタイマーの組合休暇を含む労働協約は結んでいない現状とパートタイマーについて組合休暇制度を設ける考えはないことを繰り返

返し回答していた。

また、同第4の2(1)カ及び3(1)ア認定のとおり、会社は、テルウェル労組との労働協約では、同組合の組合員のうち正社員に対してだけ組合休暇の取得を認め、準社員（契約社員）には認めておらず、また、準社員（パートタイマー）だけで組織するパート労組との間においても組合休暇の付与を認めていなかった。

(ウ) 以上のことからすれば、会社がテルウェル労組とは正社員の組合休暇に関する労働協約を締結しながら、準社員（パートタイマー）だけを組織する労働組合（組合及びパート労組）との間で組合休暇に関する労働協約を締結していないとしても組合間において差別的取扱いをしているとはいえない。したがって、会社が、他の労働組合との間で締結している組合休暇制度に関する労働協約の締結に関する組合要求を拒否したからといって、支配介入に該当するとはいえず、組合の主張は採用できない。

イ 年休申請先の変更等について

(ア) 年休申請先の変更について

a 組合らは、会社がX1組合員に対し、年休の申請先を組合に提案することなく変更したことは、組合及び同組合員の活動を嫌悪したが故の不利益取扱いであり、組合と同組合員との離反を企図し、組合の活動力を低下させ、その弱体化を図ろうとする支配介入に該当すると主張する。

b そこで検討するに、初審命令事実及び理由第4の3(1)イ認定のとおり、京都115センタにおいては、労使の合意に基づき従前からX1組合員だけについて、年休の請求を京都115センタ長に対して行っていたところ、会社は、19年12月20日に、年中無休で運営している会社の電報業務においては、職場に管理者が

不在の場合もあることから、そのような場合でも対応できるように年休の付与等の権限を担当課長から再分担して準社員(契約社員)であるマネージャーに付与し、申請先もマネージャーに統一した。このように会社に変更したのは、職場に管理職が不在となるという業務上の必要性を考慮したものであり、X1 組合員を含むすべてのパートタイマーに対して等しく行われたものであって、取扱いの変更自体については合理的理由があったといわなければならない。

なお、同第4の3(1)イ(オ)認定のとおり、X1 組合員だけが担当課長ではなく京都115センタ長に対して年休申請を行っていたのは、同第4の3(1)イ(ウ)認定のとおり、職場の管理・監督業務を行っているマネージャーが、年休申請受付時に先着順とする等調整をした結果不承認とすることがあったという事情によるものであったが、本件の年休付与等の権限及び申請先を担当課長からマネージャーへ変更したことにより、同組合員の年休申請が不承認となり取得が困難になったとか、同組合員の組合活動に支障が生じ、組合の活動力が阻害されたとの事情は認められない。

c 以上のことからすれば、会社が、X1 組合員の年休の申請先を変更したことが同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとまではいえないから、組合の主張は採用できない。

(イ) 賃金明細書受領時の受領印押印について

a 組合らは、会社が X1 組合員に対し、賃金明細書受領時に受領印を押印することを組合に提案することなく求めたことは、組合及び同組合員の活動を嫌悪したが故の不利益取扱いであり、組合と同組合員との離反を企図し、組合の活動力を低下させ、その弱体

化を図ろうとする支配介入に該当すると主張する。

- b そこで検討するに、同第4の3(1)ウ認定のとおり、会社は、20年4月10日、X1組合員に同年4月分の賃金明細書を交付した際、同組合員に対して受領印の押印を求めている（同組合員は受領印ではなく受取のサインを行った。）が、このような対応は、京都115センタにおいて、同月以降すべてのパートタイマーについても同様の対応であった。そして、会社は、このような対応をした理由について、同年3月分の賃金明細書の交付が遅延したことの反省から、再発防止策としてすべてのパートタイマーを対象に賃金明細書の受領を確認するため、受領の際に受領印の押印を求めることとしたというのである。したがって、このような会社の対応には合理的理由があったといわなければならない。しかも、同第4の2(1)タ認定のとおり、会社は、事後ではあったものの20.4.23団交において、受領印の押印を求める理由について、会社の責任として受領の確認をして、漏れがないようにするために行っており、本人が受領印の押印を拒否するのであれば、それ以上のことはできない旨説明している。

また、会社が賃金明細書受領時に受領印の押印を求めたのは、京都115センタ内においてX1組合員だけに特別の負担を求めたものではなく、実際には会社は組合が反対していることから、同組合員に対しては同年5月以降受領印の押印を求めていないことを考慮すると、同組合員の組合活動に支障が生じ、組合の活動力が阻害されたとの事情も認められない。

- c 以上のことからすれば、会社が、X1組合員の賃金明細書受領時に受領印の押印を求めたことは同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとまではいえないから、組合

の主張は採用できない。

(り) なお、組合らは、会社が組合に提案することなく年休申請先の変更等をしたことを問題とするが、上記のとおり、会社が年休申請先を変更したことには業務上の必要性とともに相応の理由があること、また、組合との間に事前協議や合意を要するといった取決め等が存在していたわけではない中で、同第4の2(1)タ及び3(1)イ、ウ認定のとおり、事後ではあったもののX1組合員が年休申請先の変更等が行われた同月10日からそう遠くはない同月23日の団交において、会社は年休申請先等の取扱いを変更した理由について説明をしていることからすれば、会社が組合に対して提案することなく変更したことが、組合に対する支配介入に該当するとはいえない。

(3) 以上のとおりであるので、①組合休暇（組合員への組合休暇の付与）の労使協定の締結を拒否していることは、支配介入に該当するとは認められず、②年休申請先の変更等をしたことは、X1組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとは認められない。

第6 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組合らの主張はいずれも理由がないものであるから、組合らの本件再審査申立てを棄却することとする。

よって、労働組合法第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18日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 印