

命 令 書 (写)

平成22年(不再)第29号

再 審 査 申 立 人

郵便事業株式会社

平成22年(不再)第31号

再 審 査 被 申 立 人

平成22年(不再)第29号

再 審 査 被 申 立 人

郵政労働者ユニオン河内長野支部

平成22年(不再)第31号

再 審 査 申 立 人

同

X 1

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第29号事件及び同第31号事件(初審大阪府労委平成20年(不)第70号事件)について、当委員会は、平成23年7月20日第124回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、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。

ただし、初審命令主文第1項中「申立人郵政労働者ユニオン河内長野支部から申入れのあった組合員X1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」及び同第2項中「貴組合員X1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」とあるのは、「郵政労働者ユニオン河内長野支部から、平成20年6月2日付け、同年8月6日付け、同月20日付け、同年9月4日付け、同月10日付け、同月19日付け、同月30日付け及び同年10月17日付けで申入れのあった団体交渉」と訂正する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、郵便事業株式会社（以下「会社」）が、①郵政労働者ユニオン（以下「郵政ユニオン」）河内長野支部（以下「組合」）の組合員X1（以下「X1」）に対し、上司に対し不穏当な言辞を繰り返したこと等を理由に平成20年7月7日（以下、平成の元号は省略する。）付けで懲戒処分に当たる戒告処分（以下「本件戒告処分」）としたことが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、②組合が会社河内長野支店（以下「支店」）に対して、20年6月2日付け、同年8月6日付け、同月20日付け、同年9月4日付け、同月10日付け、同月19日付け、同月30日付け及び同年10月17日付けで申し入れた同年5月27日における支店の集配課長の言動、本件戒告処分などを議題とする団体交渉（上記団体交渉の申入れを、以下「本件団交申入れ」）に応じなかったことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年10月29日、会社及び支店を被申立人として、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立

てがあった事件である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 本件戒告処分の撤回
- (2) 本件団交申入れに対する団交応諾
- (3) 謝罪文の掲示及び手交（上記(1)及び(2)に関して）

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、22年4月12日付けで、本件戒告処分を議題とする団体交渉に応じないことは不当労働行為に該当するとして、会社に対し、①本件戒告処分を議題とする団交応諾、②上記①に係る文書手交を命じ、③支店に対する申立てを却下し、④その余の救済申立てを棄却することを決定し、同月15日に初審命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、22年4月27日、大阪府労委が、上記1の②について、不当労働行為の成立を認めて救済を命じた部分の取消しを求めて、組合及びX1（以下「組合ら」）は、同日、同労委が、同①について、不当労働行為の成立を認めなかったことの取消し及びこれに係る救済（支店に対する申立てを却下した部分を除く。）並びに組合らが初審で請求したが認められなかった部分の救済を求めて、それぞれ、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

当事者双方に確認の上、確定した本件の争点は、次のとおりである。

- (1) 本件戒告処分は労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 会社が本件団交申入れに応じなかったことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合らの主張の要旨

(1) 本件戒告処分について

ア 組合は、結成以来、休憩時間取得の促進などの労働条件の改善を求めてきたが、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布を禁止するとともに、別組合の日本郵政グループ労働組合（以下「JP労組」）の要求に対しては、以前から継続して文書回答を行ってきたにもかかわらず、組合の要求には文書回答を拒否するなど、他の労働組合と比べ組合を差別的に取り扱っている。さらに、会社は、組合との窓口交渉の内容を第三者に漏洩するとともに、河内長野支店長が、X 1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が、組織拡大の結果、本件当時の構成員は11名となっていた。こうした中で、会社は、20年5月27日には、X 1を標的として、支店の第一集配課長（第二集配課長兼務）Y 1（以下「Y 1集配課長」）が、配達業務から支店に帰社したX 1を付け回した上、Z 1（以下「Z 1主任」）との業務の引継ぎ中に、それまでは真剣に取り組んだことがなかった4 S（整理・整頓・清掃・清潔）の活動（以下「4 S活動」）に関連して、X 1にだけ配達区分棚の整理の指示を行い、意図的に同人を挑発した。この挑発に対し、X 1は「パワハラ」等と述べたのであり、また、以前、同課長が女性の夜間配達について本人が希望しているにもかかわらず、これを認めないことがあった問題を指摘して、「セクハラ」と述べたのである。会社は、これらのことを捉えて、本件戒告処分を発令したが、同処分はボーナスの査定部分の20%カットや定期昇給の

一部カットを伴う経済的にも不利益となる処分であった。

ウ しかしながら、X1のY1集配課長に対する発言は、特別に大声で怒鳴っているわけでもないし、ましてや、X1は「しまんがな」と同課長の指示に従い掃除をすると何度も表明しているのである。これら発言を労働者の正当な行動であると認めないということになると、労働者は現場での突発的な会社の不当な圧力に抗する手段を失うことになる。

なお、会社は、X1が「べとべとにしたるんじゃ」、「ピーピーピーピー」と叫んだと主張するが、上記X1の発言があった直後の20年5月30日に同人を呼び出して、会社が行った事情聴取ではそのことが全く触れられていない。そして、同聴取を記録した聴取書によれば、会社が問題としたのは、「セクハラ」という発言、「パワハラ」という発言であり、支店の総務課長Y2（以下「Y2総務課長」）は、その二つの言葉について、「課長に対する不適切発言として問責の対象になります。」と述べており、同聴取書は、同年6月2日にX1に示されている。したがって、会社が問責の対象にしたのは、「セクハラ」、「パワハラ」という発言を課長に対して行ったということであり、この時点では、それ以外に問責の対象はなかったのである。すなわち、同時点で、会社は、X1の発言として、「べとべとにしたるんじゃ」、「ピーピーピーピー」という発言があったとは認識していなかった。

エ X1は、経済的な不利益を被る戒告処分を受けたが、会社では、12万通の郵便物が放置されていたことが判明し、これは郵便事業に対する信頼を揺るがせ、社会的にも大きな悪影響を与えた事件であったにもかかわらず、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のに対し、X1の言動は何ら業務

に実害を与えるものではなかったのだから、同人に対する処分は過重なものといわざるを得ない。

オ 以上のとおり、会社は組合の組合員と組合活動を嫌悪しており、本件戒告処分は、X 1 の Y 1 集配課長への抗議を奇貨として行われたものであり、X 1 に不利益を被らせるとともに、組合の組合活動を抑え込むことを目的に行われたものであるから、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当する。

(2) 本件戒告処分を議題とする団体交渉について

ア 組合は、本件戒告処分の撤回を求めるとともに、同処分を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、「個人のことは組合が関与することではない」、「労使協約により団体交渉は行わない」などと述べ、団体交渉の開催を拒否した。会社は、労使協約において、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項は、団体交渉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体交渉権を放棄しているなどと主張するが、労働者の労働条件や処遇に関する事項は、憲法や労働組合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。

イ 労使協約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、また、懲戒処分について苦情処理の対象にしないなど、団体交渉の代替措置、補完的措置としては不十分なものである。個別的な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、個別的な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。

ウ 本件戒告処分は、組合結成から間もない時期に、組合の中心人物を標的として行われた懲戒処分であり、一時金や賃上げにマイナスの影響

響を及ぼす厳しい処分である。それ故、その処分の原因とされる事実関係について事実確認が正確に行われる必要性があり、また、処分の重さの衡平性、そしてそれらを勘案しての不当労働行為性等が問われることは言うまでもない。このように組合の存立にも関わり、また被処分者本人の名誉と労働条件にも明確に関わる重要な問題が労使間の交渉議題から除外されることは許されない。

エ 以上のとおりであるから、本件団交申入れに応じない会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 会社の主張の要旨

(1) 本件戒告処分について

ア 組合らは、会社が組合や組合の組合員を敵視していた旨主張するが、会社は、組合からの賃上げ要求等について、丁寧に回答を行い、組合の意見も真摯に受けるなど誠実に対応している。また、組合事務所や組合掲示板の貸与については、会社は組合に対して、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。会社敷地内でのビラ配布については、会社は、労働組合に限ることなく禁止している。また、労働組合からの労働条件等の改善要求に対しては、組合結成以降、他の労働組合に対しても文書による回答は行っていない。

なお、組合らは、支店の支店長が、X1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、そうした事実はない。

イ 会社は、支店において、20年5月7日以降、毎週火曜日を4S活動の実施日（以下「4Sの日」）と定め、帰社した社員が帰社後の手空き時間を活用して、4S活動を行っている。ところがX1は、同月27日、支店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、4S活動を実施することなく、Z1主任と雑談をしてい

たことから、Y1集配課長がX1に対し、配達区分棚の整理を行うよう指示したところ、同人は、「こないだやった」、「知らんがな。」、「言いがかりや。」などと発言し、反抗的な態度をとるとともに、Y1集配課長に対し、「セクハラ」、「パワハラ」といった侮辱的な言葉を繰り返し浴びせ、同課長を愚弄するように節をつけて、「パワハラ、パワハラ、パワハラ、パワハラ」との不穏当な言辞を繰り返したほか、手洗い場から帰った後、「水でべとべとにしたるんじゃ」と大声で叫び、「ピーピーピーピー」と奇声を発するなどした。

会社がX1の上記行為について行った、同人に対する事情聴取の記録に、「水でべとべとにしたるんじゃ」と大声で叫び、「ピーピーピーピー」と奇声を発するなどとした記載がないのは、事情聴取の際、X1が「セクハラ」、「パワハラ」と発言した事実についてさえ「覚えていない」という回答を繰り返し、これ以上事実関係を確認しても同じように「覚えていない」という回答を繰り返すことは明白であったため、特に質問しないまま事情聴取を終えたことによる。

X1のかかる行為が、会社の社員就業規則（以下「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」に当たることは明らかである。会社は、X1の上記行為に対する事情聴取を行ったが、同人は上記事実を認めず、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、全く反省していなかった。そこで、支店は、上記規定に基づき本件戒告処分を行ったのであり、その量定も合理的かつ相当と言うべきである。

ウ 以上のとおりであり、本件戒告処分は、労働組合員であるか否かに関わるものでもなければ、X1が組合の書記長であるが故に行った懲戒処分でもないから、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働

行為には当たらない。

(2) 本件戒告処分を議題とする団体交渉について

ア 日本郵政株式会社（会社、郵便局株式会社、株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険などからなる日本郵政グループの持株会社。以下「日本郵政」）と郵政ユニオンは、19年9月28日、会社における労使関係に関して、「労使関係に関する協約」（以下「労使協約」）及び「『労使関係に関する協約』附属覚書」（以下「附属覚書」）。協約と併せ、以下「労使協約等」）を締結しており、労使協約等が会社と組合の関係を拘束することに疑いはない。同協約等には、特定の組合員に対する懲戒、解雇等のような「個別的人事権の行使に関する事項」については、経営専決事項として、団体交渉の対象事項から除外することが明記されている。したがって、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体交渉権を放棄しているのであって、労使協約等に記載された内容を遵守すべきである。会社は、労使協約等に基づき、本件戒告処分が「個別的人事権の行使に属する事項」に該当し団体交渉の対象とはならないので、このことを理由として申入れを拒絶したのであり、本件団交申入れに応じないことには正当な理由が存する。

なお、会社は、他の労働組合とも、組合と同様の労働協約等を締結しており、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体交渉の対象外としているのではない。

イ 会社は、組合からの本件戒告処分を議題とする団体交渉申入れに対しては、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、団体交渉の対象事項ではないことを回答していた。組合らは、会社の苦情処理制度は不十分である旨主張するが、同制度は、労使協約等にその取扱いが定められているものである。

ウ 以上のとおり、労使協約等によって、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、団体交渉事項から除外されているのであって、組合らもこのことを十分認識しているのであるから、会社が本件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。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、19年10月1日に、日本郵政公社から郵便事業及び物流事業並びに所要の施設、職員等を承継した株式会社で、その従業員は本件初審審問終結時約9万5000名であり、日本郵政が、会社の全ての発行済株式を保有し、会社の経営管理を行っている。

(2) 組合は、支店に勤務する労働者で組織する郵政ユニオンの下部組織の労働組合であり、初審審問終結時の組合員は11名である。

なお、会社には、別組合として、JP労組及び郵政産業労働組合が存在する。

(3) X1は、元年4月1日に、郵政省に事務官として採用され、支店で郵便物の集配業務を担当している。

2 組合結成後の労使事情

(1) 19年12月16日、X2（後に支部長に就任）とX1の2名で組合が結成され、X1は書記長になった。その後、組合員が次第に増加し、組合の組合員は、20年1月には3名、同年2月には4名、同年3月には6名、同年4月には8名、同年9月には10名、21年4月には11名となった。

(2) 19年12月17日、組合は、支店に対し、組合結成を通知するとともに、組合事務所・組合掲示板の貸与の外、休憩・休息時間の完全取得、

金曜日の夜間体制の増員などの労働条件の改善を要求し、文書回答及び団体交渉応諾を求める要求書（以下「19.12.17要求書」）を提出した。

また、同日、組合は、支店において、①昨日、組合を結成し、同月17日、支店長に対して、組合結成通知と要求書を提出することとしていること、②支店が、休憩時間をほとんどの職員がまともに取っていないのを知りながら、なんら有効な対策を採らないのは、明らかなる労働基準法違反であること、③郵政ユニオンは全ての職員の不満・不安にこたえる労働組合である旨記載した組合ビラを配布した。

- (3) 同月21日、組合は、支店において、①昼休憩（45分）について、完全取得していない職員が目につくことから、支店管理職による職員に対する直接指導がなされるべきであること、②職員は年末年始は繁忙であるため、同月26日までに提出を求められている職員申告書の提出を翌年1月末とすることを要求することを記載した組合ビラを配布した。
- (4) 19年12月26日、組合は、支店に対し、同月25日の業務指導において、「超過勤務は、自主判断で」と指示されたことに抗議し、超過勤務の発令について、適切な対応を求める旨の申入書を提出した。
- (5) 同月28日、組合は、支店において、「到着年賀状を処理の作業せずに、どこかに隠していたのですか。」、「郵政労働者ユニオン河内長野支部は、この事実を隠さず、市民のみなさんに市議会議員を通じ、明らかにします。」、「体調の優れない方は、超勤を断る勇気を持ってください。」などと記載した組合ビラを配布した。

(6) 20年1月7日、組合は、支店に対し、19.12.17要求書の回答と併せ、年末年始の業務総括などについて、同月11日までに文書回答を求めるとともに、団体交渉の開催を求める要求書を提出した。

(7) 同月11日、組合は、支店に対し、支店による長靴保管場所の変更（長靴保管庫は、従前はバイク置場のそばの壁に設置されていたが、JP労組事務所の横の空きスペースに変更した）は、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抗議するとともに、支店の上記行為を不当労働行為であるとして大阪府労委に対して救済を申し立てる旨記載した申入書を提出した。

同日、組合は、支店において、「選挙関連郵便物の完全な取り扱いの徹底が、私たちの仕事の大前提、ところが、選挙入場券郵便物を集配に3回に分けて、機械処理し、交付。これでは、毎回やっている。郵便物のあったか無かったかのチェックが、出来ない。『内務が勝手にやった。』のかと思いき、『Y1集配課長の指示。』ということであった。選挙入場券郵便物をこのように処理されたのでは、外務社員では、対応できない。Y1集配課長が、全責任を負って対応しなければいけない。」などと記載した組合ビラを配布した。

(8) 同月18日、X3は、加入していたJP労組を脱退して組合に加入し、副支部長になった（同人を、以下「X3副支部長」）。

同日、組合は支店に対して、X3副支部長を窓口担当委員とする旨の通知を行った。

なお、「窓口担当委員」とは、団体交渉の円滑な運営を図るため、労使それぞれが指名した正副各1名の者をいい、窓口担当委員は、「窓口機能の充実に努める」こととされている（労使協約第13条第1項）。

(9) 同月 21 日、組合は、支店に対して、降雪の際の対応について申し入れた。

同日、組合は、支店において、「誤配申告が、後を絶ちません。それは、支店長『あなたの責任』です。」、「年末年始繁忙期の支店長の支社への虚偽報告で職場が大混乱したにもかかわらず、『ご苦労様。』のメッセージが伝わってこない。支店長は、『給料泥棒』と言われてもしかたがないだろう？」などと記載した組合ビラを配布した。

(10) 同月 22 日、Y2 総務課長は、組合に対して、要求の回答などは、窓口対応で行いたい旨述べた。

(11) 同月 24 日、組合は、支店に対して、休憩時間に配達を強要する班長がいるとして、このことに関し申入れを行った

(12) 同月 28 日、組合は、支店に対して、①休憩・休息時間の完全取得の妨げになっているとして、支店長への班長からの当日の残業見込み時間の報告の廃止、②金曜日の夜間体制の増員などについて、回答を求めた。

また、X3 副支部長は、組合が上記(11)の同月 24 日に休憩時間に配達を強要する班長がいる旨申し入れたことに関連して、Y2 総務課長に対し当該班長の実名を述べた。

(13) 同月 29 日、上記(12)のとおり、休憩時間に配達を強要する班長として X3 副支部長が実名を支店に伝えた本人から、休憩時間に配達を強要していない旨、組合に対して抗議があった。また、同年 2 月 5 日、JP 労組から、上記(11)の同年 1 月 24 日に組合が休憩時間に配達を強要す

る班長がいるとする申入れをしたことに対し、組合に抗議があった。

- (14) 同年2月5日、支店の支店長Y3（以下「Y3支店長」）は、配達業務を終了し帰社後、喫煙所でコーヒーを飲んでいてX1に対して、「勤務中やなあ。勤務時間中は、たばこはええけどコーヒーはあかんがなあ。今度から気付けや。」（以下「20.2.5支店長発言」）と述べた。

支店においては、配達業務を終了し帰社した職員が喫煙所、食堂でコーヒーなどを飲んでいて、20.2.5支店長発言があった以外に支店の管理職が職員に対しコーヒーを飲むことにつき注意したことはなかった。

- (15) 同月6日、組合は、支店に対して、組合と支店の窓口担当委員の間で話された内容がJP労組に漏洩しているとして抗議を行ったが、支店は、漏洩はしていない旨述べた。

- (16) 同月12日、組合は、支店に対して、①賃金の引上げ、②時間外労働割増率の引上げ、③非正社員の正社員との均等待遇などを求める要求書（以下「20.2.12春闘要求」）を提出した。

同日、組合は、支店に対して、組合が窓口交渉の内容を誰にも公表していないにもかかわらず、JP労組の組合員がその内容を知っているのは、正の窓口担当委員（上記(8)参照）であるY2総務課長が情報を漏洩したからだと考えたとして、組合に対する謝罪と正の窓口担当委員の更迭を求める申入書を提出した。

- (17) 同月14日、組合は、支店において、20.2.5支店長発言について、「支店長のこの発言はパワーハラスメントとして、立件できると考

えます。」、「私たちは、支店長以下、管理職が、発する言葉すべてをメモに取り、ある者は、ボイスレコーダーで録音しています。」、「ぜひ、みなさんも支店長以下、管理職と会話したとき、会話の後でも、日時、会話の内容をメモにして持っておいてください。そこまでしないと、自分の安全の保証は保てません。何が起きてもおかしくないのが、現在の民営化された郵政の職場であり、河内長野支店なのです。」などと記載した組合ビラを配布した。

(18) 同月15日、組合は、支店に交渉を申し入れ、Y2総務課長に対して、①組合事務所の貸与、②組合が費用を負担してでも組合掲示板の貸与を求めたいとしたこと、③違法なただ働きがあることについて、回答を求めた。

(19) 同年3月3日、組合は、支店に対して、要求書の回答を口頭回答としていることにより回答及び交渉の整理が進んでいないとして、文書回答を求めるとともに、20.2.12春闘要求に対して、同月13日までに文書回答を求める申入書を提出した。

これに対し、Y2総務課長は、文書回答する決まりはない旨述べた。

(20) 同年4月4日、組合は、20.2.12春闘要求について、Y2総務課長に対し、要求事項の回答を求めた。

(21) 同月15日付けの郵政ユニオンの近畿地方本部の機関誌に、Y3支店長が、同年3月21日、支店集配課事務室において、郵政ユニオンの組合員の肩を突き飛ばすという暴力を振るったとする内容の記事が掲載された。

- (22) 同年10月29日、組合は、大阪府労委に対し、本件救済申立てを行った。
- (23) 支店は、組合に対し、同年12月1日付けで組合掲示板の使用を、2011年2月27日付けで組合事務所の貸与までの間の措置として物品保管庫の使用を、それぞれ承認した。
- (24) 同年3月28日、郵政ユニオンは、会社に対し、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項を団体交渉の対象事項に加えるよう、労使協約等の改正を求める要求書を提出した。

3 本件戒告処分等

(1) 2010年5月27日におけるX1言動とその後の会社の対応等

ア 2010年5月27日、X1は、郵便物の配達業務を終えて帰社後、配達できなかった郵便物の転送、返送などの業務を終えて、2階の休憩室に行きコーヒーを飲もうとした際、休憩室の入口にY1集配課長の姿が見えた。さらに、X1が、地下の喫煙所に行きたばこを吸い始めた際、Y1集配課長が姿を現した。その後、X1が、2階の集配課事務室に戻り、Z1主任と話をしていると、Y1集配課長とノートを持った支店の総務課長代理（労務担当）Y4（以下「Y4労務担当課長代理」）の2名が同事務室に入ってきた。

Z1主任は、この時、常時ポケットに携帯しているボイスレコーダーのスイッチを入れ、録音を始めた。

なお、上記録音にあるY1集配課長とX1のやり取りは、午後3時45分から50分頃のこと、この際、集配課事務室では、Y1集配

課長、Y 4 労務担当課長代理、X 1、Z 1 主任、X 3 副支部長及び第 2 集配課主任 Z 2（以下「Z 2 主任」）の外に 5 名が勤務していた。

イ 上記アの後、Y 1 集配課長は、集配課事務室で X 1 に声をかけ、同課長と X 1 との間で、本件戒告処分の理由とされた、次のようなやり取りが行われた。

Y 1 集配課長が、X 1 に 4 S の日の清掃の実施を促したが、X 1 は、清掃は行う旨述べる一方で、「この間やった」旨発言した。Y 1 集配課長は、この「この間やった」旨の発言を問題とした。X 1 はそれは業務指示を拒否する趣旨ではない旨述べたが、同課長が重ねて、同発言を問題とし清掃の実施を促したことから、X 1 は「言いがかり」である旨述べた。これに対し、Y 1 集配課長が X 1 に対し「言いがかり」であるとする根拠を質したところ、X 1 は同課長に対し、「セクハラ」と述べた。Y 1 集配課長は X 1 に対し、「セクハラ」であることの根拠を問うたところ、X 1 はそれには答えず、同課長に対し「パワハラ、パワハラ」と重ねて述べた。

なお、Z 1 主任は、Y 1 集配課長と X 1 とのやり取りの間、着席して録音し、掃除は行っていなかった。

X 1 は、上記やり取りの後、Y 1 集配課長の近くを離れ、歌を歌うように抑揚をつけて「パラパラ」と何度か口ずさみながら、バケツを手にとって水をくみに行き、その後、集配課事務室に戻り、掃除を行った。

ウ 支店の集配課では、20 年 5 月 7 日以降、毎週火曜日を 4 S の日と定めて、手空き時間を利用して、4 S 活動を実施していた。

同月 27 日は、火曜日で、第 4 回目の 4 S の日に当たっていた。

エ 同月30日、Y2総務課長及び支店の郵便課長Y5（以下「Y5郵便課長」）は、X1に対し、上記イの同月27日のX1の言動について、事情聴取（以下「20.5.30事情聴取」）を行った。

同事情聴取では、Y2総務課長が、X1に対し、同日のY1集配課長の業務指示に対し、X1が、「セクハラ課長がなに言うてんねん」と発言し、「強制や、人権無視や、パワハラ課長や」と発言した後「パワハラ課長」と何度も発言したとして、その確認を求めるとともに、その理由について尋ねたところ、同人は「言った覚えがない。全然覚えてない。」と答えた。そこで、Y2総務課長は、X1に対し、当日のことについてはY4労務担当課長代理が現認しており、課長に対する不適切発言として問責の対象となると告げ、明日までに始末書を提出するようにと求めた。しかし、X1が、「始末書の書きようがないので提出できない」としたため、同課長は、始末書提出拒否ということで処理する旨X1に告げ、事情聴取は終わった。

オ 同年6月2日、Y2総務課長は、X1に対し、20.5.30事情聴取の内容を記録した事情聴取書について確認を行った。同聴取書には、上記エの事情聴取の経緯が記載されており、同課長が内容に間違いがなければ署名押印するようX1に求めたが、同人は、「内容はこのとおりやけど署名はやめとくは。」と述べ、署名押印をしなかった。

カ 支店は、上記イの同年5月27日のX1の言動について、処分を行うこととし、同年6月4日、支店は、会社の近畿支社に対し、X1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。同月18日、近畿支社は、支店に対し、X1に係る処分の量定は、「戒

告」が妥当である旨回答した。

キ 同年7月7日、Y3支店長は、X1を戒告処分（本件戒告処分）に付するとし、その旨の懲戒処分書を交付した。

X1に交付された懲戒処分書には、懲戒処分内容として「社員就業規則第76条第11号により戒告する」と記載され、懲戒の理由として「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。」と記載されていた。

(2) 懲戒事由等

ア 懲戒事由及び懲戒の種類

就業規則には、懲戒事由及び懲戒の種類について、次のとおり規定されている。

(ア) 懲戒事由

「(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

(以下略)

」

(イ) 懲戒の種類

「(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 即時に解雇し、退職手当は支給しない。
- (2) 諭旨解雇 退職を勧告する。これに応じない場合は、懲戒解雇する。
- (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。ただし、一賃金支払い期間における減額の総額は、賃金総額の 10 分の 1 以内とする。
- (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。 」

イ 懲戒標準

会社の「懲戒に関し必要な事項を定めることを目的」として定められている懲戒規程の第 4 条第 1 項では、「懲戒は、別表『懲戒標準』により行う。」とされ、「懲戒標準」には、次のとおり規定されている。

「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 (略)
- 2 服務関係
 - (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 郵便関係

(1)～(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。

(以下略)

」

ウ 懲戒による昇給の減俸及び一時金の減額

会社では、懲戒処分を受けると、昇給の減俸、一時金の減額が行われるが、会社の社員給与規程（以下「給与規程」）では、これらについて、次のとおり規定されている。

(ア) 昇給の減俸

会社では、社員が懲戒処分を受けた場合には、その社員は、その者の所定の昇給号俸数から、次のとおり、懲戒処分の種類ごとに定められた減号俸数を差し引いて得た号俸数だけ昇給させることとしている（給与規程第22条）。

a 停職の場合の減号俸数

(a) 停職1月未満 2号俸

(b) 停職1月以上6月以下 3号俸

- (c) 停職6月超9月以下 4号俸
 - (d) 停職9月超 5号俸
 - b 減給の場合の減号俸数 1回1号俸
 - c 戒告の場合の減号俸数 1回1号俸
 - d 訓戒（引き続く1年以内において3回以上訓戒を受けた場合）
の場合の減号俸数 1号俸
- (イ) 年末手当の減額

懲戒処分を受けた場合の年末手当の支給額は、所定の算式により算出される基本分の額と、「年末手当基準日（12月1日）において受けるべき基本給の月額」に当該「に係る調整手当の月額」を加えたものに、「年末手当対象期間内における在職期間に応じた割合」（在職期間6か月では100分の100、3か月以上6か月未満では100分の60、3か月未満では100分の30）を乗じ、さらに、「懲戒処分の種類に応じた成績率」を乗じることにより算出された額の合計額とするとされている。

そして、上記「懲戒処分の種類に応じた成績率」は、その都度定める割合（以下「X」と表示）から、次のとおり、一定率を減じた割合と定められている。（給与規程第117条）

- a 停職
 - (a) 停職1か月未満 Xから100分の40を減じた割合
 - (b) 停職1か月以上 Xから100分の60を減じた割合
- b 減給 Xから100分の30を減じた割合
- c 戒告 Xから100分の20を減じた割合

(3) 会社における懲戒処分事例

ア 20年3月、会社は、上司に対し、暴言を吐き、後日、別の上司に

対しても、不穏当な言辞を弄したとして、職員を2日間の停職処分とした。

被処分者が上司に述べた内容等は、次のとおりである。

同年1月11日、被処分者が、業務上必要な点検等を適切に行っていなかったことにつき、A課長が指導したところ、被処分者は、同課長に対し、「黙れ、出来損ない」、「黙れ、あほ」、「あほが何言うとんじゃ」、「お前、おかしいんとちゃうか」、「精神的におかしいんとちゃうか。黙れ」と大声で述べた。

さらに、同年2月8日、B課長が、被処分者に、仕事の進捗状況について確認・指導を行ったところ、被処分者は、同課長に対し、「やかましいわ」と大声で怒鳴り、これに対しB課長が、「暴言です。午前10時30分現認します」と発言し、居合わせた課長代理にも現認を指示したところ、「何が現認したや」と大声で怒鳴った。

イ 同年6月、会社は、上司らに対し、暴言を浴びせるとともに、大声で不穏当な言辞を弄したとして、職員を戒告処分とした。

被処分者が上司に述べた内容等は、次のとおりである。

同年4月18日、総務課長代理が、休憩室の机や椅子の上に労働組合のビラが放置されているのを発見して回収し、そのビラを持って事務室にいたところ、被処分者は、上司である当該課長代理に対し、「なんや、また泥棒しに来たんか」、「また勝手に人のもの盗ったやろ」、「お前、あほ、ばか」といった暴言を大声で発した。

さらに、同日、上記暴言に関する事情聴取を拒否した後、別の事務室において、当該課長代理に対し、「お前か、偉そうにしやがって。こっちこいよ、なんや」と大声で発言したり、大声を聞きつけて事務室に入ってきた支店長に対し、「一方の話を聞いて偉そうにするな」

と発言した。

ウ 21年1月26日、会社は、日本貨物鉄道株式会社の梅田駅構内に約12万通の郵便物がコンテナに入ったまま2箇月間放置されていた問題で、新大阪支店の支店長、副支店長、郵便部副部長ら6名と、本社のオペレーション本部輸送部長ら2名を嚴重注意処分とし、新大阪支店の郵便部輸送課長ら9名を訓戒処分とした。

4 本件団交申入れとそれに対する会社の対応等

(1) 本件団交申入れの経緯等

ア 20年5月30日、組合は、支店に対し、同月27日にY1集配課長がX1に行った過度の監視、職務命令等の行為は、「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として、このような行為に及んだことの釈明と謝罪を求める申入書を提出した。

イ 同年6月2日、組合は、支店に対し、上記アの申入れを行ったにもかかわらず、同年5月30日にY2総務課長及びY5郵便課長立ち会いの下、X1に対し事情聴取を行ったことに抗議するとともに、同月27日にY1集配課長がX1に行った過度の監視、職務命令等の行為は、組合に対する不当労働行為事案に当たるとして、同人を処分するならば、組合に対する不当労働行為事案として訴訟を行うとし、また、X1個人対応ではなく、組合の組織として対応するとした「緊急申し入れ」と題する書面を提出した。

また、同年6月2日、組合は、支店に対し、上記3(1)ア及びイの事実に関し、以下の同年5月27日のY1集配課長の言動等に関する4項目について、文書回答を求める要求書（以下「20.6.2要求

書」)を提出し、口頭で団体交渉を申し入れた。

- ① 同日、Y1集配課長が、X1、帰支店後、過度につけ回したのはなぜか。
- ② なぜ、最初から、Y4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、X1だけに注意したのか。
- ④ なぜ、「Z1主任は、すぐに従った。」と虚偽の報告を支社に行ったのか。

なお、上記③は、Y1集配課長が4S活動の実施をX1にのみ注意したとして、このことを問題とするものであり、同④は、X1と話をしていたZ1主任が、Y1集配課長の4S活動の実施指導がありそれに直ちに従ったものではなかったのに、支店が「すぐに従った」と支社に報告したとして、このことを問題とするものであった。

この申入れに対し、Y2総務課長は、個人のことなので組合が関与することではない旨述べた。

組合は、同年6月末頃にも、支店に対し、口頭で上記4項目と同趣旨の団体交渉を申し入れたが、この際にも、Y2総務課長は、個人のことなので組合が関与することではない旨述べた。

ウ 同年7月9日、組合は、支店に対し、本件戒告処分は、組合の弱体化、解体をねらった個人攻撃であり不当労働行為に当たるとして、当該処分の取消しと回答を求める要求書(以下「20.7.9要求書」)を提出した。

エ 同月20日前後、組合がY3支店長と対応した際、本件戒告処分について、Y3支店長は、「処分は撤回しない、交渉には応じない」旨

述べた。

オ 同年8月6日、組合は、支店に対し、20.6.2要求書を提出した際に、Y2総務課長が、個人のことなので組合が関与することではない旨述べたことは、団体交渉拒否であり不当労働行為に当たるとして、同要求書で求めた要求事項に係る団体交渉の実施を求める申入書（以下「20.8.6申入書」）を提出した。

カ 同月20日、組合は、支店に対し、20.8.6申入書で、20.6.2要求書での要求事項に係る団体交渉の実施を求めているにもかかわらず、団体交渉に応じないことに抗議し、団体交渉に応じないことは、団体交渉拒否であり不当労働行為に当たるとして、同年8月25日までに団体交渉に応じるように求める申入書を提出した。

キ 同年9月4日、組合は、支店に対し、20.6.2要求書で申し入れた4項目と同趣旨の4項目（両者を併せ、以下「Y1集配課長の言動等に関する要求4項目」）について、同月8日までに文書回答を求めるとともに、これら4項目に「その他、関連事項」を加えた項目を議題とした団体交渉の開催を要求するなどとした要求書（以下「20.9.4要求書」）を提出した。

ク 同月10日、組合は、支店に対し、同月8日までに団体交渉の開催を要求したところ、支店の総務課長Y6（Y2総務課長の後任。以下「Y6総務課長」）が「個人のことなので応じられない。」と回答したとし、同対応は、団体交渉拒否であり不当労働行為に当たるので、Y1集配課長の言動等に関する要求4項目について文書回答をするよ

うにと求めるとともに、20.9.4要求書で要求したと同様の内容で、同月16日までに団体交渉の開催を求める旨の要求書を提出した。

ケ 同月16日、Y6総務課長は、組合の団体交渉開催要求について、X3副支部長に対し、個人のことなので組合が関与することではない旨述べた（以下「20.9.16総務課長発言」）。

コ 同月19日、組合は、支店に対し、20.9.16総務課長発言は、団体交渉拒否であり不当労働行為に当たるとして、第三者機関への判断を仰ぐことを通告するとし、また、Y1集配課長の言動等に関する要求4項目について文書回答を求めるとともに、再度、20.9.4要求書で要求したと同様の内容で、同月26日までに団体交渉の開催を求める要求書を提出した。

サ 同月30日、組合は、支店に対し、本件戒告処分の撤回を要求し、同年10月7日までに文書回答を求めるとともに、同月10日までに同要求に係る団体交渉の開催を求める要求書（以下「20.9.30要求書」）を提出した。

シ 同年10月10日、Y6総務課長は、20.9.30要求書に対して、「処分撤回についての交渉は、団体交渉の協約事項にはいっていないので、団体交渉は受けられない」（以下「20.10.10総務課長発言」）として、団体交渉を拒否した。

ス 同月17日、組合は、支店に対し、20.10.10総務課長発言

は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、不当労働行為に当たるとして抗議し、本件戒告処分の撤回を要求し、同要求に係る団体交渉の開催を求める要求書（以下「20.10.17要求書」）を提出した。

(2) 労使協約等

ア 日本郵政と郵政ユニオンが締結し会社と組合の労使関係を規律する労使協約及び附属覚書（労使協約等）には、以下のとおり、団体交渉（下記イ）、苦情処理（下記ウ）など両者間の交渉、協議等に係る事項が定められている。

イ 団体交渉

(ア) 団体交渉の区分

会社と郵政ユニオンとの団体交渉は、本社と中央本部による「中央交渉」、支社とこれに対応する地方本部による「地方交渉」、事業場とこれに対応する支部による「支部交渉」の区分により行う（労使協約第10条第1項）。

(イ) 団体交渉の対象事項

団体交渉の対象事項は、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その外の労働条件に関する事項のうち、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（労使協約第11条第1項）。

ただし、経営専決事項（①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、②個別的労務指揮権の発動に関する事項及び③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(附属覚書第4条)については、対象事項としない(労使協約第11条第1項)。

ウ 苦情処理

(ア) 苦情処理機関の種類

苦情処理機関として、本社と中央本部を設置単位とする「中央苦情処理会議」、支社とこれに対応する地方本部を設置単位とする「地方苦情処理会議」(以下「地方会議」)、事業場とこれに対応する支部を設置単位とする「支部苦情処理会議」(以下「支部会議」)を設置する(労使協約第51条第2項)。

(イ) 対象事項

苦情処理機関では、「正社員の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」、「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」、「その他の苦情(①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、②日常の労働条件に係る法令の適用に関する苦情、③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、④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、⑤雇用の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の第11条に定める苦情)」について処理する(労使協約第52条)。

(ウ) 苦情処理手続

a 苦情申告

社員又は郵政ユニオンが苦情の解決を請求しようとする場合は、支部会議に申告を行う（労使協約第67条第1項）。

b 形式審査

支部会議は、形式審査の結果、事案の内容が、①団体交渉事項、②個別的人事権の行使、個別的労務指揮権の発動等に属する事項（人事権の運用など、人事権者等の裁量行為に属する事項）、③その他特に苦情として取り扱うことが適当でないと認められる事項のいずれかの事項に該当する場合は却下する（労使協約第68条第3項）。

ただし、上記②の個別的人事権の行使、個別的労務指揮権の発動等に属する事項に該当し、労働協約、就業規則等の基準の運用に当たって、不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合は、苦情処理で取り扱う（附属覚書第55条第2項第2号）。

形式審査において、却下するか否か又は上移するか否かについて労使委員の意見が一致しない場合は、地方会議に報告し、その指示を受ける（労使協約第68条第6項）。

なお、当委員会が、仮にX1が本件戒告処分について苦情申告を行った場合の取扱いについて、会社に釈明を求めたのに対し、会社は、労使協約第68条第3項の「却下事項に該当するか否かは、苦情申告票の内容により判断されることとなるが、・・・当該申告票に記載された苦情内容が、処分について管理者等に対する不満を述べ、撤回を求めるようなものであれば、『個別的人事

権の行使、個別的労務指揮権の発動等に属する事項』として形式審査において却下される可能性が高い」（22年9月16日付け会社「主張書面」）とした。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)本件戒告処分について

- (1) 組合は、本件戒告処分は、会社が組合や組合員を敵視し、組合員が拡大傾向にある中で、X1を標的とし、Y1集配課長がX1を付け回した上、4S活動に関連して、同人を意図的に挑発し、これに対する同人の抗議を奇貨としてなされたものであり、X1に経済的な不利益を被らせるとともに、組合の組合活動を抑え込むことを目的として行われた不当労働行為に該当すると主張する。
- (2) 本件戒告処分は、前記第3の3(1)キ認定のとおり、「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を。」を理由とするものである。

このうち、①「不穏当な言辞を繰り返し弄した」とされていることは、前記第3の3(1)イ認定及び第2の2(1)イの会社主張から、X1がY1集配課長に対し、「セクハラ」と言い、これに対する同課長の質問に答えることなく同課長に対して「パワハラ、パワハラ」と重ねて言い、その後、X1が水をくみに行く際に、歌を歌うように抑揚をつけて「パラパラ」（会社主張では「パワハラ」としているが、前記第3の3(1)イで「パラパラ」と認定）と何度か口ずさんだことを指し（Y1集配課長に対する、X1の「セクハラ」との発言、同人が「パワハラ、パワハラ」と繰り返し述べたこと及び「パラパラ」と口ずさんだことを、以下

「20. 5. 27 X1言動」）、②「大声で奇声を発（した）」とされていることは、同会社主張から、同人が手洗い場から帰った後、「水でべとべとにしたるんじゃ」と大声で叫び、「ピーピーピーピー」と奇声を発したことを指すものとみられる。

そして、上記①については、前記第3の3(1)イのとおり、(ア) Y1集配課長が、X1に4Sの日の清掃の実施を促したのに対し、X1は、清掃は行う旨述べる一方で、「この間やった」旨発言し、同課長がこの発言を重ねて問題としたのに対し、X1は「言いがかり」である旨述べたこと、(イ) Y1集配課長がX1に対し「言いがかり」であるとする根拠を質したところ、X1は同課長に対し、「セクハラ」と述べたこと、(ウ)そこで、Y1集配課長がX1に、「セクハラ」であることの根拠を問うたところ、X1はそれには答えず、同課長に対し「パワハラ、パワハラ」と重ねて述べたこと、(エ) X1は、上記やり取りの後、Y1集配課長の近くを離れ、歌を歌うように抑揚をつけて「パラパラ」と何度か口ずさみながら、バケツを手にとって水をくみに行き、その後、集配課事務室に戻り、掃除を行ったことが、証拠に照らし認められる。

一方、同②については、(ア)会社側証人のY1集配課長は、初審第3回審問及び同第4回審問において、上記言動があった旨供述するが、20. 5. 30事情聴取の内容を記録した事情聴取書（乙第6号証）及び同課長に同行し20. 5. 27 X1言動を現認していたとするY4労務担当課長代理の陳述書（乙第12号証）には、同言動に関する記載はない。また、(イ) X1は、初審第1回審問及び当審第1回審問で同言動を否定し、20年5月27日に、集配課事務室で勤務している時に20. 5. 27 X1言動を聞いたとするZ2主任の陳述書（甲第40号証）及び20. 5. 27 X1言動を現認したとするZ1主任の陳述書（甲第57号証）には同言動はなかった旨記載されている。そうすると、X1が

「水でべとべとにしたるんじゃ」と大声で叫び、「ピーピーピーピー」と奇声を発したとの会社主張の②の事実は、本件の証拠上、これを認めるに足りないと言わざるを得ない。

- (3) そこで、上記①の事実をもってX1の言動は「不穏当な言辞を繰り返し弄し」、「職場の秩序を乱したもの」であるとし、就業規則第76条第11号に定める懲戒事由（「職場の規律を乱（す）」行為）に該当するものとして懲戒処分に付したことに理由があるかについて検討する。

ア 組合らは、X1が「セクハラ」と発言したことについて、以前、Y1集配課長が女性の夜間配達について、本人が希望しているにもかかわらずこれを認めないことがあったことに対して、「セクハラ」という言葉を使ったものである旨主張する。

しかしながら、20年5月27日のX1の言動は、前記第3の3(1)イ認定のとおり、Y1集配課長がX1に対して、当日が4Sの日に当たり、同課長が清掃の実施を促すなかで行われたものであるところ、そのやり取りの中では上記女性の夜間配達問題は取り上げられておらず、同問題との関連で「セクハラ」と述べられたものとは解し難い。そして、「セクハラ」とは、通常、性的嫌がらせという意味で用いられるのであるから、X1がY1集配課長に対し、「セクハラ」と述べたことは、上司である同課長を侮辱するものであったと言わざるを得ない。

イ 組合らは、X1が「パワハラ」と発言したことについては、Y1集配課長が、X1を標的とし、配達業務から帰社した同人を付け回し、それまでは真剣に取り組んだことがなかった4S活動に関連して、同人にだけ配達区分棚の整理の指示をし、同人を挑発したことから、「パワハラ」等の言葉を使ったものである旨主張する。

しかしながら、Y1集配課長がX1を標的とし同人を付け回すなど

して、同人を挑発したとする組合らの主張については、これを裏付けるに足る証拠はない。また、「パワハラ」とは、通常、職制上優位に立つ者がその地位・立場を利用して行う職場内における嫌がらせという意味で用いられているところ、前記第3の3(1)ウ認定のとおり、同日は4Sの日に当たっており、X1は未だ4S活動を開始していなかったのであるから、たとえ、Y1集配課長から比較的強い口調で4S活動を促されたとしても、同言動をもって、「パワハラ」と評することは適当ではない。したがって、X1が、勤務時間中の職場内において、上司である同課長に対し、同課長の当該言動を取り上げて「パワハラ、パワハラ」と繰り返し述べ、抑揚をつけて「パラパラ」と口ずさんだことは、4S活動を促す上司を侮辱し、やゆするものであったと言わざるを得ない。

ウ 20. 5. 27 X1言動は、前記第3の3(1)ア及びイ認定のとおり、集配課事務室において行われ、同室では、Y1集配課長、Y4労務担当課長代理、X1、Z1主任、X3副支部長及びZ2主任の外に5名がおり、これら社員は勤務中であった。

エ 以上、20. 5. 27 X1言動は、勤務時間中の職場内において、上司である同課長を侮辱し、やゆするものであるから、会社が、就業規則第76条第11号に定める「職場の規律を乱(す)行為」に該当すると判断し、懲戒処分を付したことは理由がある。

(4) 次に、会社がX1に対する懲戒処分として戒告処分を選択したことが、X1が組合の役員であったことないし同人の組合活動の故に、あるいは組合の弱体化を意図して、同人に不相当に重い処分を課したものであるかどうかについて検討する。

ア X1は、前記第3の3(2)ウ認定のとおり、本件戒告処分により、一時金支給において成績率が減率され、また、昇給が減俸されその不

利益は将来にも及ぶものであった。

イ 組合らは、会社では12万通の郵便物が放置されていたことがあったが、これは郵便事業に対する信頼を揺るがせ、社会的にも大きな悪影響を与えた事件であったにもかかわらず、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のに対し、20.5.27 X1言動は何ら業務に実害を与えるものではなかったのであるから、X1に対する本件戒告処分は過重なものであると主張する。

しかしながら、12万通の郵便物の放置が社会的に大きな影響を与えるものであったとしても、その結果に対する各自の関与や態様などの諸事情によって処分の内容や相当性は決まるのであり、上記郵便物放置に係る処分が本件より軽い訓戒処分であったことのみをもって、直ちに本件戒告処分が過重であるとはいえない。

ウ 一方、上司に対する勤務時間中の不適切な発言については、前記第3の3(3)ア及びイ認定のとおり、その発言の内容・程度等は異なるものの、20年3月には停職処分が、同年6月には戒告処分が行われていること20.5.27 X1言動は、上記(3)エのとおり、職場秩序を乱すものであったこと、②X1は、前記第3の3(1)エ認定のとおり、20.5.30事情聴取では、自らの言動を認めようとはせず、会社から求められた始末書の提出についても、「始末書の書きようがないので提出できない」と述べ、始末書の提出を拒むなど、同人には、20.5.27 X1言動について、反省する姿勢はうかがえなかったことを併せ考えると、会社が本件戒告処分の事由とする一部の事実(上記(2)の②)は証拠上認めるに足りないとしても、X1を戒告処分としたことが、不相当に重い処分であるとまでは断じ難い。

エ 上記ウに加え、会社と組合との間の労使関係は、前記第3の2認定のとおり、組合は組合ビラを配布し、会社の業務処理、業務指導の対応等を強く非難していたことなどをみると、必ずしも良好であったとは認められないが、本件戒告処分当時、労使関係上の具体的な問題をめぐり、会社と組合間で紛争が生じ、会社と組合、X1と会社ないし会社職制との間で厳しく対立していた事情はうかがえず、本件救済申立て後には、会社は、組合が要求していた組合掲示板の使用及び組合事務所の代替施設の貸与を認めている。その他、X1が組合の役員であったことないし同人の組合活動の故に本件戒告処分が行われたとは認めるに足る証拠はない。また、会社が組合の弱体化を意図して、殊更、同人に過重な処分を行ったと認めることもできない。

- (5) 以上のとおり、会社が、X1に対して、「不穏当な言辞を繰り返し弄した」ことにより、「職場の秩序を乱した」として、懲戒処分に付したことに理由があると認められる。また、本件戒告処分は、一時金支給において成績率が20%減率され、昇給が1号俸減俸されるものであり、会社と組合との間の労使関係は必ずしも良好であったとは認められないが、20.5.27 X1言動の態様及び20.5.30事情聴取でのX1の態度、当時の労使事情などにかんがみると、X1が組合の役員であったことないし同人の組合活動の故に、あるいは組合の弱体化を意図して行われたものということとはできず、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

2 争点(2)会社が本件団交申入れに応じなかったことについて

- (1) 会社は、前記第3の4(1)イ、エ、ク、ケ及びシ認定のとおり、本件団交申入れに対し、「個人のことなので組合が関与することではない」、「処分撤回についての交渉は、団体交渉の協約事項にはいっていないので、団体交渉は受けられない」などとして、同団交申入れに応じていな

い。そして、会社は、労使協約等によって、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、団体交渉事項から除外されているのであるから、本件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と主張する。

本件団交申入れは、同4(1)イ、オ～ク、コ、サ及びス認定のとおり、本件戒告処分の撤回及びY1集配課長の言動等に関する要求4項目について、繰り返し行われたものであるので、以下、これら団体交渉申入事項について、会社が組合の団体交渉を拒否する正当な理由があるかどうかについて判断する。

(2)ア 組合は、前記第3の4(1)ウ、サ及びス認定のとおり、20.7.

9要求書、20.9.30要求書及び20.10.17要求書等をもって、本件戒告処分の撤回を要求し、20.9.30要求書及び20.10.17要求書においては、同要求に係る団体交渉の開催を求めている。

イ 本件戒告処分のような個別的人事権の行使に関する事項も義務的団交事項に当たるといえることができるが、当該労使関係において、個別的人事権の行使に関する事項については労働協約で苦情処理等の別段の手續に委ねることとし、団体交渉事項から除外している場合、そうした取扱いは、団体交渉権保障の趣旨に反しない限りは、許容されるものと解される。すなわち、個別的人事権の行使に関する事項について、労働協約で苦情処理等の別段の手續によることが定められ、当該手續において実質的で慎重な協議や審理が行われるという場合には、同事項団体交渉の代わりとなるに足りる手續に委ねられたものと言えるから、使用者は、同事項に関する団交申入れに対して、上記手續の対象事項であるとして、これを拒否することができると考えられる。

ウ これを本件についてみると、前記第3の4(2)イ(イ)並びにウ(イ)及

び(ウ) b 認定のとおり、会社による懲戒処分については、日本郵政と郵政ユニオンとの間で締結された労使協約（会社における労使関係を規律）の附属覚書第4条により、懲戒に係る「個別的人事権の行使に関する事項」は団体交渉の対象事項とはせず、同処分のうち「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合は、苦情処理で取り扱う」（同覚書第55条第2項第2号）こととされていた。したがって、郵政ユニオンの組合員で懲戒処分に苦情がある者は、まずはこの手続を通じ、当該処分についての協議を求めべきであったともみられるところ、本件では、X1が、苦情申告を行い、苦情処理会議での処理を拒否されたといった事情はうかがえない。

しかしながら、この苦情処理手続は、当委員会の求釈明に対する会社回答によれば、懲戒処分について管理者等に対する不満を述べ、撤回を求めるようなものであれば形式審査において却下される可能性が高い、という運用がなされていることがうかがえるのであり（前記第3の4(2)ウ(ウ) b）、そうすると、同手続は、個別的人事権の行使に関する事項である懲戒について、実質的で慎重な協議や審理によって処理され、団体交渉の代わりとなるに足りる手続であったとは認め難い。

- (3) 組合は、前記第3の4(1)イ、オ～ク及びコ認定のとおり、本件団交申入れのうち、6回にわたる団交申入れにおいて、Y1集配課長の言動等に関する要求4項目を掲げ、20年5月27日のX1に対しY1集配課長及びY4労務担当課長代理がなした言動を、同人を「過度につけ回した」もの、同人に対する「現認ありきの姿勢」であったもの、同人に対してのみ「注意した」ものとして、これを不当労働行為であるとして問題とし、また、Z1主任は同課長の指導に従ったとする支社への報告を虚偽のものとして問題とし、そのような言動及び報告を行った動機に

ついて明らかにすることを目的として、団体交渉を求めている。そして、組合は、同4(1)イ及びウ認定のとおり、Y1集配課長の言動等に関する要求4項目との関連で、本件戒告処分それ自体をもX1ないし組合に対する不当労働行為として、労使関係上の側面から団体交渉を求めていると認めることができる。そうすると、同要求4項目及び本件戒告処分に係る団体交渉要求は、20年5月27日のY1集配課長の言動等と、それに対するX1の言動に対して行われた本件戒告処分を労使関係上の問題として、その事実関係の解明と会社の対応を質すために団体交渉の開催を申し入れたものであるということが出来る。

- (4) 以上からすると、会社が主張する「個別的人事権の行使」に関する労働協約等の定めは、X1がそれに従った苦情申告を行っていないことを考慮しても、本件戒告処分に関する団交申入れを拒否する正当な理由になるとは言い難い。また、本件団交申入れでは、組合は、同処分及びY1集配課長の言動等に関する要求4項目につき労使関係上の問題として、会社との協議・交渉を求めているということができ、そのような労使関係事項は会社の義務的団交事項に当たり、会社はその団交申入れに対し、組合と誠実に協議・交渉する義務がある。しかるに、会社は本件団交申入れに対して、何らの対応もしていないことが認められるのであるから、かかる会社の対応は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 救済方法に関する組合らの主張について

組合は、本件団交申入れの拒否について、初審命令主文第2項の文書手交に加え文書掲示を求めているが、上記1及び2の判断及び本件審査において顕出された労使事情にかんがみると、本件救済にあつては初審命令の救済内容をもって相当と思料する。

4 結論

以上のとおりであるから、初審命令が、本件戒告処分は不当労働行為に

該当せず、会社が本件団交申入れを拒否したことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとしたことは、結論において相当である。

よって、本件各再審査申立ては棄却する。

なお、初審が争点3として整理した団体交渉に係る救済申立てについては、本件再審査では、争点を前記第1の5(2)と整理し、同第4の2のとおり判断したところにかんがみ、救済の内容をより明確にするため、初審命令主文第1項及び第2項を主文のとおり訂正する。

以上のとおりであるから、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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年7月20日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫