

命 令 書

苫小牧市

申 立 人 X 1 ユニオン X 2 支部
上記代表者 執行委員長 A

札幌市

申 立 人 X 1 ユニオン X 3 地方本部
上記代表者 執行委員長 B

東京都千代田区

被 申 立 人 Y 1 会社
上記代表者 代表取締役 C

苫小牧市

被 申 立 人 Y 1 会社 Y 2 郵便局
上記代表者 郵便局長 D

上記当事者間における平成23年道委不第21号Y1会社・Y2郵便局不当労働行為事件について、当委員会は、平成25年2月22日開催の第1729回公益委員会議及び同年3月8日開催の第1730回公益委員会議において、会長公益委員樋川恒一、公益委員成田教子、同亘理格、同浅水正、同加藤智章、同朝倉靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1ユニオンX2支部から、平成23年8月29日付けで申入れのあった組合員の雇止め撤回を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人Y1会社は、第1項記載の団体交渉を拒否することにより、申立人X1ユニオンX2支部の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人Y1会社は、申立人X1ユニオンX3地方本部から、平成24年2月29日付けで申入れのあった組合員の雇止め撤回を議題と

する団体交渉に応じなければならない。

- 4 被申立人 Y 1 会社は、第 3 項記載の団体交渉を拒否することにより、申立人 X 1 ユニオン X 3 地方本部の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人 Y 1 会社は、次の内容の文書を、縦 1 メートル、横 1. 5 メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人 Y 1 会社が設置する Y 2 郵便局の従業員出入口の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から 7 日以内に掲示し、10 日間掲示を継続しなければならない。

記

当社が、貴組合らに対して行った下記の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 X 1 ユニオン X 2 支部から平成 23 年 8 月 29 日付けで申し入れのあった組合員の雇止め撤回を議題とする団体交渉を拒否したこと。
- 2 X 1 ユニオン X 3 地方本部から平成 24 年 2 月 29 日付けで申し入れのあった組合員の雇止め撤回を議題とする団体交渉を拒否したこと。
- 3 第 1 項及び第 2 項記載の団体交渉拒否により、貴組合らの運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）

X 1 ユニオン X 2 支部
執行委員長 A 様

X 1 ユニオン X 3 地方本部
執行委員長 B 様

Y 1 会社
代表取締役 C

- 6 申立人X 1 ユニオンX 2 支部の被申立人Y 1 会社Y 2 郵便局に対する申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X 1 ユニオンX 2 支部（以下「組合X 2 支部」という。）（申立時は「X 4 組合X 5 支部」であり、以下「X 5 支部」という。）が、Y 1 会社（以下「承継会社」という。）（申立時は「Y 3 株式会社」であり、以下「会社」という。）及び承継会社Y 2 郵便局（申立時は「Y 3 株式会社Y 4 支店」であり、以下「会社Y 4 支店」という。）を被申立人とし、期間雇用社員3名の雇止め（以下「本件雇止め」という。）について、会社Y 4 支店に対し、平成23年8月29日付けで（以下年月日の標記に当たっては平成の元号を省略する。）本件雇止め撤回を議題とする団体交渉を申し入れたところ（以下「本件団交申入れ1」という。）、会社及び会社Y 4 支店が団体交渉を拒否したこと（以下「本件団交拒否1」という。）が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると主張して申立てがあり（以下「本件当初申立て」という。）、その後、X 1 ユニオンX 3 地方本部（以下「X 3 地本」という。）（当事者追加申立時は「X 4 組合X 6 地方本部」であり、以下「X 6 地本」といい、「X 5 支部」と併せて「組合等」という。）を申立人に追加する旨の当事者追加の申立てがなされるとともに、X 3 地本が本件雇止めのうち2名の雇止めに関する件について、会社のY 5 支社（以下「Y 5 支社」という。）に対し、24年2月29日付けで団体交渉を申し入れたところ（以下「本件団交申入れ2」という。）、会社が団体交渉を拒否したこと（以下「本件団交拒否2」という。）が法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると主張して追加申立てがあった（以下「本件追加申立て」という。）事案である。

本件当初申立ては、「X 5 支部」により、被申立人を「Y 3 株式会社」及び「Y 3 株式会社Y 4 支店」として、本件追加申立ては「X 6 地本」により、被申立人を「Y 3 株式会社」として行われたところ、その後、申立人らについて

は組織の統合により、被申立人らについては法律改正等により、それぞれ地位の承継があったものである（後記第3の1）。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 承継会社は、組合X2支部が23年8月29日付けで申し入れた組合員の雇止め撤回を交渉事項とする団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 承継会社は、組合X2支部が23年8月29日付けで申し入れた組合員の雇止め撤回を交渉事項とする団体交渉を拒否することにより、組合X2支部の運営に支配介入してはならない。
- (3) 承継会社は、X3地本が24年2月29日付けで申し入れた組合員の雇止めを交渉事項とする団体交渉を拒否してはならない。
- (4) 承継会社は、X3地本が24年2月29日付けで申し入れた組合員の雇止めを交渉事項とする団体交渉を拒否することにより、X3地本の運営に支配介入してはならない。
- (5) 上記(1)から(4) までについての陳謝文を、承継会社Y2郵便局の正面玄関の見やすい場所に掲示すること。

3 本件の争点

- (1) 会社は、本件団交申入れ1及び2に対し団体交渉を拒否したか否か（争点1）。
- (2) 争点1において会社が団体交渉を拒否したと判断される場合、本件団交拒否1及び2は法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に該当するか否か（争点2）。

第2 当事者の主張要旨

1 組合等の主張の要旨

- (1) 会社の団交拒否の事実について（争点1）

ア 本件団交申入れ1は、会社Y4支店の組合員ら期間雇用社員3名の雇止めの撤回を求めるものであるところ、会社Y4支店の担当者は、当該申入れに係る議題は個別的人事権の行使に関する事項であり、「労使関係に関

する協約」（以下「本件協約」という。）及び『労使関係に関する協約』附属覚書」（以下「本件覚書」といい、「本件協約」と併せて「本件協約等」という。）に定める団体交渉事項に該当しないと述べた上で団体交渉申入書を返却し、もって団体交渉を拒否した（本件団交拒否１）。

イ 本件団交申入れ２は、前記アの会社Ｙ４支店の組合員２名の雇止めの撤回の件を議題とするものであるところ、Ｙ５支社の担当者は、当該申入れに係る議題は本件協約等に定める団体交渉事項に該当しないと述べ、もって団体交渉を拒否した（本件団交拒否２）。

(2) 本件団交拒否１及び２について（争点２）

本件団交拒否１及び２には、以下に述べるように、「正当な理由」がない。

ア まず、義務的団交事項とは「組合員の労働条件や団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と定義されるところ、雇止めのような個別的人事権の行使に関する事項についても、義務的団交事項である「労働条件に関すること」に当たるとする解釈が確立されている。

イ 本件協約等は、雇止めを始めとする個別的人事権の行使に関する事項を、経営専決事項として団体交渉の対象事項から除くものと規定している。しかし、団体交渉事項を制約する労働協約は、憲法上認められている基本的な権利を制約する性質のものである以上、このような労働協約の存在を認めるためには厳格な基準によるべきである。具体的には、労働協約等の成立過程に立ち入って、労使双方が当該事項を団体交渉事項から排除することに明確な合意に至っているかについて判断されるべきである。

本件協約等は、急ピッチな郵政民営化という国策の中で、十分な議論が保障されることなく、民営化以前の「管理運営事項」を「経営専決事項」と置き換えただけの内容である。

また、本件協約等は、民営化以降の支店ごとに採用される期間雇用社員の雇止めということはおおよそ想定し得なかった時期に締結されたものであって、期間雇用社員の雇止めを団体交渉事項から排除するという明確な合意を形成し得るはずもない。

ウ そうすると、本件協約等が団体交渉事項として掲げる事項は例示列举に

すぎないというべきである。

さもなければ、このような義務的団交事項を排除する旨の本件協約等の規定は、団体交渉権を保障した憲法第28条や法第7条の趣旨を没却するものであって、強行法規違反の無効なものというべきである。

エ 会社は、個別的人事権の行使に関する事項は、苦情処理制度において協議の対象とする途が開かれているので特段の不都合はない旨主張する。しかし、本件協約等による苦情処理制度は、対象事項について限定的であるなど団体交渉を補完する機能を果たしておらず、本件において、仮に組合員が雇止め問題等を苦情処理制度手続として請求したとしても、対象事項でないとして拒否されたことは確実である。

オ 本件協約のような明文の規定にもかかわらず、ある程度広範な支部交渉を許容する不成文の慣行が存在した。

カ 以上によれば、本件団交拒否1及び2は、いずれも正当な理由によるものとはいえないから、法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 会社の主張の要旨

(1) 承継会社Y2郵便局に対する申立てについて

ア 組合X2支部の、承継会社Y2郵便局に対する申立ては、承継会社Y2郵便局は承継会社の一地方組織にすぎず、独立の法人格を有しないから、被申立人の適格性を欠いた不適法な申立てである。

イ よって、承継会社Y2郵便局に対する申立ては、労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号。以下「規則」という。）第33条第1項第5号に該当し、却下すべきである。

(2) 会社の団交拒否の事実について（争点1）

ア 本件団交申入れ1に対して、会社Y4支店は、団体交渉を求められた内容が雇止め予告通知書の撤回であり、本件協約等に定める支部団体交渉事項に該当しないため、団体交渉を開催することはできないことをX5支部に説明し、団体交渉申入書を返却するなど誠実な対応をしたものであって、団体交渉を拒否したものではない。

イ 本件団交申入れ2に対して、Y5支社は、団体交渉を申し入れられた内容がいずれも経営専決事項であって本件協約等に定める団体交渉事項に該当しないため、団体交渉を開催することはできない旨を回答した。

また、会社Y4支店で雇用する期間雇用社員の契約更新に関することは、同支店の支店長の権限に属するものであり、そのことはX6地本も承知していたことである。

(3) 本件団交拒否1及び2について（争点2）

仮に会社の対応が本件団交申入れ1及び2に対し、団体交渉を拒否したものであるとしても、以下に述べるように、当該会社の対応（本件団交拒否1及び2）には正当な理由がある。

ア 「雇止め」のような個別的人事権の行使に関する事項は、使用者が本来的に決しうる事項であって、それ自体は労働条件に該当しない。加えて、これを交渉事項とすることは労使の実質的対等化や労使関係に関する労使自治の促進に資するものとはいえず、かつ、労働組合としての統一的処理にもなじまない。

よって、特定の組合員になされた雇止めのような個別的人事権の行使に関する事項は、労働条件に当たらず、義務的団交事項に該当しない。

イ また、団体交渉事項の範囲をどのように定めるかは、労使自治の観点から労使間の自律的交渉に委ねるべきところ、個別的人事権の行使のように、義務的団交事項に該当するか否かに関し、労使間で認識の差が生まれるなどして争いの原因になる可能性がある事柄については、紛争の未然防止の観点から、事前に団体交渉を経て労使合意に基づく労働協約を締結し、客観的規律によってその取扱いを明確にしておくことは合理的である。このような趣旨で、会社（の持株会社）は組合等の上部組織であったX4組合（以下「X4組合」という。）との間で、労使合意に基づき本件協約等を締結したものである。すなわち、本件協約では、団体交渉事項を列挙した上で、経営専決事項を団体交渉事項から除外しているところ、本件覚書で雇止めのような個別的人事権の行使に関する事項は経営専決事項であると規定し、これを団体交渉事項から明確に除外している。

ウ 仮に雇止めのような個別的人事権の行使に関する事項が労働条件に該当

し、雇止めに関する事項が義務的団交事項に該当する事項であるとしても、義務的団交事項の一部を労働協約により団体交渉事項から除外することについては、裁判例でも認められており、また組合等以外の労働組合との間で本件協約と同趣旨の労働協約等を締結していることから合理的内容を有していることは明らかであり、また組合等から改正に関する申入れもないことから、有効であることは明らかである。

エ 雇止めのような個別的人事権の行使に関する事項であっても、本件覚書で「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」には、苦情処理制度において協議の対象とする途が開かれているので特段の不都合はない。また、苦情処理制度が有効に機能していることは明らかである。

オ 組合等が主張するような「ある程度広範な支部交渉を許容する不成文の慣行」なるものは存在しない。

カ 会社Y 4支店の社員の雇止めを決定する権限を有する者は同支店の支店長であってY 5支社長ではないから、本件協約等によると、Y 5支社長が使用者側当事者でないことは明らかである。

キ 以上により、本件協約等の規定を根拠とする本件団交拒否1及び2は、正当な理由によるものであり、法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

また、会社は、本件協約等の定めるところに従って、誠実に対応したものであって、組合活動に干渉し、組合を弱体化しようとする反組合的意図はなく、かかる会社の対応におよそ支配介入が成立する余地はないから、本件団交拒否1及び2は法第7条第3号の不当労働行為にも当たらない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 24年7月、X 4組合とX 7ユニオンとの組織統合により、組合等の上部組織であるX 1ユニオンが結成された。

イ X 3地本は、北海道地域における郵便関連事業に従事する労働者を中心

に構成される労働組合である。

ウ 組合X 2支部は、苫小牧市及びその近郊における郵便関連事業に従事する労働者を中心に構成される労働組合である。

エ 本件当初申立ては、23年9月5日、X 5支部によって行われたところ、前記アの組織統合により、申立人たる地位が組合X 2支部に承継されたものである。

オ 24年5月11日、X 6地本を申立人に追加することを求める当事者の追加申立てがなされ、申立人を追加した。

その後、本件追加申立ては、24年5月30日、X 6地本によって行われたところ、前記アの組織統合により、申立人たる地位がX 3地本に承継された。

(2) 被申立人

ア 郵政民営化法（17年法律第97号）及びその関係法令が19年10月1日に施行されたことにより、Y 6株式会社と事業会社であるY 3株式会社、Y 7株式会社、株式会社Y 8及び株式会社Y 9、並びにY 10（以下「承継会社等」という。）が成立し、Y 11は、郵政民営化法の施行の時に於いて解散し、承継会社等はその時に於いて、同法第163条第3項の認可を受けた実施計画において定められた業務等をY 11から承継した（同法第166条第1項）。

24年10月1日、郵政民営化法等一部を改正する法律（24年法律第30号）が施行され、同日付けで、Y 7株式会社はY 3株式会社を吸収合併し、商号を現在の会社の名称に変更した。

イ 会社Y 4支店は、その事業エリアをY 12管内のうち、苫小牧市の全域、安平町の全域、厚真町の全域、むかわ町の全域、白老町の全域、壮瞥町の全域、登別市の一部、伊達市の一部とY 13管内の全域を事業エリアとして会社の郵便事業等を行っていた。

ウ 被申立人は、本件当初申立て及び追加申立て当時は、Y 3株式会社であり、また、Y 3株式会社Y 4支店であったが、前記アの法律改正により、被申立人たる地位は承継会社に承継され、Y 3株式会社Y 4支店はY 2郵便局に統合された。

2 団体交渉事項等に関する労働協約等の定め

Y 3 株式会社における労使関係に関しては、同社の持株会社である Y 6 株式会社と X 4 組合が 19 年 9 月 27 日に締結した本件協約（乙 3）と本件協約と併せて締結した本件覚書（乙 4）があり、X 4 組合と Y 3 株式会社との労使関係は、本件協約等により規律され、その後の承継会社及び X 1 ユニオンにも引き継がれているところ（審査の全趣旨）、本件協約等は、以下のとおり、団体交渉及び苦情処理など両者間の交渉、協議等に係る事項を定めている。

(1) 団体交渉の場と交渉当事者

ア Y 3 株式会社と X 4 組合との交渉は、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」、支店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（本件協約第 19 条）。

イ 団体交渉の円滑な運営を図るため、労使双方それぞれ正・副 1 名の窓口担当委員が指名され（本件協約第 22 条第 1 項）、団体交渉を行う場合は窓口担当委員からあらかじめ「交渉事項」、「出席する交渉委員の氏名と数」、「交渉日時」及び「その他必要事項」を相手方の窓口担当委員に申し入れるものとされている（本件協約第 25 条）。

ウ なお、団体交渉とは別に、労使双方の意思疎通を図ることを目的として、支部及びこれに対応する事業場を設置単位として支部労使委員会が、支店とこれに対応する組合組織を設置単位として職場労使委員会が設けられている（本件協約第 44 条及び第 45 条）。

支部労使委員会では、「支部内の各事業場に共通する具体的かつ現実の問題」ほか「支部内事業に関する問題」を対象事項としている（本件協約第 46 条）。

労使委員会の円滑な運営を図るため、支部交渉の担当者を窓口とする窓口担当者が指名され（本件協約第 48 条第 1 項）、支部労使委員会の窓口は、原則として月 1 回定期的に開催され、対象事項を中心に意思疎通を行うものとされている（本件協約第 52 条第 1 項）。

(2) 団体交渉の対象事項

ア 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及び④前３号に掲げるもののほか労働条件に関する事項のうち、各交渉の場におけるＹ３株式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（本件協約第２０条第１項）。

イ 上記アの「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（本件覚書第９条）。

ウ 支部交渉の対象事項は、①賃金の一部控除に関する協定、②給与の口座振込み等に関する協定、③一斉休憩除外に関する協定、④時間外労働及び休日労働に関する協定、⑤雇用継続給付支給申請に関する協定、⑥支部交渉の手續及び⑦服務表の作成・変更、である（本件協約第２０条第２項）。

(3) 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」（以下「中央会議」という。）、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」という。）、支店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」という。）が設置されている（本件協約第６８条第２項）。

苦情処理機関の委員の数は、中央会議及び地方会議は労使双方５名、支部会議は労使双方３名とされ（本件協約第７０条第１項）、それぞれ会社側委員から議長１名が選任される（同条第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日常の労働条件に関係のあ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及び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（昭和47年法律第113号）第11条に定める苦情）」について処理することとされている（本件協約第69条）。

ウ 苦情処理手続

(ア) 苦情の範囲

社員は、上記イの「その他の苦情」に係る苦情を有する場合は、苦情の処理を請求することができる（本件協約第83条第1項）。

苦情は、社員個人に限るものとするが、共通の内容を有する苦情の処理の解決が同時に複数の社員から請求される場合は、組合が一括して請求することができる（同条第2項）。

(イ) 苦情申告

社員又は組合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（本件協約第84条第1項）。

(ウ) 形式審査

上記イの「その他の苦情」について申告があった場合、支部会議は、事案の内容が却下の要件に該当しないか否か、あるいは関係長（事案に関する事業場の長をいう。以下同じ。）の権限その他の理由で支部会議として処理することが適当であるか否かについて形式審査を行うこととされている。

形式審査の結果、事案の概要が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、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に該当する場合は却下する（本件協約第85条第2項、同条第3項）。

なお、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とは、人事権の運用など人事権者の裁量行為に属する事項とさ

れている（本件覚書第70条第2項第2号）。

ただし、上記②の個別的人事権の行使、個別の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（本件覚書第70条第2項第2号ただし書き）。

なお「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」とは具体的にいかなる場合をいうのかという点について、判断基準を示した規定は本件協約等がない。

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（本件協約第85条第6項）。

(エ) 事実審査

形式審査の結果、却下する場合を除き、事案を受理して事実審査が行われる（本件協約第85条第5項、第86条第1項）。

3 本件団交申入れ1とこれに対する会社の対応等

(1) 本件雇止め

ア 23年7月26日、X5支部は、「労働条件改悪・配転・雇止めに関する要求書」（甲8）を会社Y4支店に提出し、「同年7月末日の期間満了による雇止めが予想され、さらに、一方的に業務量減少として「余剰人員」の整理を期間雇用社員に提案した」として、「業務量の減少として期間・量・処理力のデーターを明らかにすること」、「雇止めは労基法に抵触するので絶対しないこと」などを要求し、7月中に回答することを求めた（第1回審問調書4頁A供述）。

これに対し、会社Y4支店は、同年8月10日、同支店の窓口担当であるE業務企画室課長代理（以下「E課長代理」という。）を通じ、AX5支部執行委員長（以下「A委員長」という。）に対し、雇止めに関することは労使の意思疎通の対象事項ではないと本件協約等に定められている旨説明するとともに、業務量に見合った労働力となるよう必要な雇止めを実施していく旨を回答した（乙9、第2回審問調書4頁F証言）。

イ 23年8月25日、会社は、会社Y4支店長名で、会社Y4支店に期間雇用社員として勤めていたG、H、Iの3名に「雇止め予告通知書」と題する書面（甲1から甲3）を交付し、同年9月30日に退職となることを通知した（本件雇止め）。

同年8月31日に会社Y4支店長名で3名に雇止め理由証明書が交付された。契約を更新しない理由として「更新後の労働条件に合意が得られず、雇用更新できなかったことから、契約期間満了により退職としたものです。」と記載されていた（甲4から甲6）。

(2) 本件団交申入れ1とこれに対する会社の対応

ア 23年8月26日、X5支部の特別執行委員であり、X6地本の執行委員長でもあるB（以下「B」という。）から、E課長代理に対し、本件雇止めにより組合員2名が雇止めになったので組合として窓口で話がしたい旨の申し出があったため、E課長代理が、労使の意思疎通の対象にならない旨の説明をし、その場は終了した（乙9、第2回審問調書4頁F証言）。

なお、本件雇止めの対象となった3名のうち、G、Hは雇止め予告通知があった当時、既に組合員であったが、Iは「予告通知書」が同人に交付された後、X4組合に加入した（甲17）。

イ 同月29日、X5支部は、本件雇止めについて、「雇い止めするほどの欠格事項があるわけではなくきわめて不当な解雇権濫用であり認めるわけには行きません。」として、「本人の意思に反した雇い止めを撤回するよう要求し、団体交渉を申し入れます。」と題する団交申入書（甲7）により、雇止め撤回を交渉事項、交渉日時を同月31日午後5時から、場所をY2郵便局内として、団体交渉を申し入れた（本件団交申入れ1）。

なお、X5支部の窓口担当委員はA委員長とJ書記長の2名であったが、同日はA委員長が休みであったため、Bが、A委員長の同意を得て前記団交申入書を作成し、同人が、E課長代理に渡した（第1回審問調書10頁A供述、同38頁B供述）。

ウ 同月30日、本件団交申入れ1に対し、X5支部と会社Y4支店との間で支部団体交渉の窓口が開催され、支部側はA委員長とJ書記長、会社側はE課長代理が出席した。

E 課長代理は、本件団交申入れ 1 の議題が経営専決事項であり、支部団体交渉事項に該当しないので、団体交渉を開催することはできないとの本件協約の説明をした後、前記団交申入書を支部側に返却した。

(甲 1 7、乙 9、第 1 回審問調書 6 頁 A 供述、第 2 回審問調書 7 頁 F 証言)

エ 同年 9 月 5 日、X 5 支部は、当委員会に対し、本件団交申入れ 1 に対する会社の対応について救済申立てを行った（本件当初申立て）。

なお、本件雇止めに関し、その対象となった 3 人及び X 5 支部は、苦情処理機関への申告は行わなかった。

4 本件団交申入れ 2 とこれに対する会社の対応

(1) 2 4 年 2 月 2 9 日、X 6 地本が、「Y 4 支店 G 及び I 組合員の整理解雇に関する件」ほかを交渉事項とした、「団体交渉の申し入れについて」と題する同日付けの文書（甲 1 2）を Y 5 支社に提出し、団体交渉を申し入れた（本件団交申入れ 2、第 1 回審問調書 1 9 頁 K 証言）。

(2) 同年 3 月 6 日、本件団交申入れ 2 に関し、窓口担当委員である X 6 地本書記長である K（以下「K 書記長」という。）と Y 5 支社総務部厚生・労働係の L（以下「L 係員」という。）との間で、電話により、団体交渉の窓口が開催された。

本件団交申入れ 2 の交渉事項である「Y 4 支店 G 及び I 組合員の整理解雇に関する件」について、K 書記長が、①各支店と支部で解決できていないので、X 6 地本と Y 5 支社との間で解決すべきである、②本件協約を前提としても、団体交渉の対象となるとの認識を示したのに対し、L 係員は、①当該支店と支部が対応する問題であり、Y 5 支社が対応する問題ではない、②そもそも本件協約等に基づき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の対象としないことが定められているので、団体交渉を行うことはできない旨を伝えた。

(甲 1 3、乙 8)

(3) 同年 5 月 1 1 日、X 5 支部及び X 6 地本は、当委員会に対し、X 6 地本を申立人に追加することを求める当事者追加申立てを行い、X 6 地本が申立人に追加となり、本件手続に加わることとなった。

(4) 同月 30 日、X 6 地本は、当委員会に対し、本件団交申入れ 2 に対する会社の対応について、追加申立てを行った（本件追加申立て）。

5 会社 Y 14 支店の M 組合員による苦情申告

(1) 21 年 6 月 19 日、会社は、会社 Y 14 支店（当時）の支店長名で、X 4 組合 X 8 分会の M 組合員（以下「M 組合員」という。）に対し、「21 年 4 月 30 日、郵便外務事務に従事中、赤平市字赤平 639 番地付近において郵便用自動二輪車を運転中、自己の過失により自車を自家用自動車左前部に接触させ、相手車両に損害を与えた」として、社員就業規則第 76 条第 6 号により、戒告処分を発令した（甲 14）。

(2) 23 年 2 月 9 日、M 組合員は、前記戒告処分を不服として、会社 Y 14 支店に設置されている支部会議に苦情申告票を提出し、苦情申告をした（甲 16 の 1、以下「M 苦情申告」という。）。

(3) 同月 18 日、M 苦情申告について支部会議が開催された。会社側は「この案件は個別人事権の行使に関する事項であり、苦情処理機関としては取り扱いえない」と主張し、これに対し組合側が「就業規則等の基準に関することは苦情処理として取り扱うことになっている」と主張するなど意見が一致せず、本件協約第 85 条第 6 項に基づき地方会議に指示請求となった（甲 16 の 2）。

(4) 同年 3 月 23 日、前記指示請求に基づき、Y 5 支社に設置されている地方会議が開催された。Y 5 支社側から、今回の件は支部段階では解決が難しく、結論が出ない問題であり、地方会議で再度形式審査から行いたいとの趣旨の発言があり、これに対し組合側は、本来は支部段階で処理する案件だとして、協約の解釈などのこともあるから、地方会議段階で話し合うことには異論はないと答えた（甲 16 の 2）。

(5) 同年 5 月 31 日、M 苦情申告に関し、地方会議が開催され、中央会議に指示請求をすることを決めた。

(6) 同年 7 月 29 日、電話により、地方会議の窓口担当委員（組合側は K 書記長、会社側は L 係員）による折衝が行われた。組合側（K 書記長）は、M 組合員に対する戒告処分に関する地方苦情処理会議窓口を、電話により、L 係員と行った。

K書記長は、前記指示請求から2か月が経過しているとして、中央会議での進捗状況を確認したが、L係員は本社に確認すると返答した。

- (7) 同年8月17日、Y5支社において、地方会議の窓口担当委員（組合側はK書記長外1名、会社側はL係員）による折衝が行われたが、会社側は以前の主張を繰り返すのみで進展は見られなかった。

会社側は、中央会議に対する指示請求について、「本社から地方会議の中で論議となった『ただし、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』の文言について、申告するまでは本人が不当だと思うことで申告するが、地方会議の形式審査では、本人ではなく、苦情処理委員がそのことについて不当に利害が侵害されたかどうかを判断するものだ、というのが本社の判断だ」と述べ、「今回の場合、戒告処分に対する賃金への影響はあったが、それは戒告処分に伴うものであり、特に手続上に瑕疵はない」と答えた。これに対し組合側は「そのような判断では苦情処理として上げる案件がなくなる」、「不当に処分が重いということで苦情になっている」、「（苦情処理制度は）処分が不当かどうかを判断するものであり、それが審議されないのであれば何のための苦情処理制度かわからない」などと反論した。

結局、両者は、再度中央会議に「指示請求」とすることで合意した。

(甲16の4)

- (8) 以降、結審日（24年11月13日）に至るまで、前記(7)の指示請求に係る中央会議の判断は出されていない（審査の全趣旨）。

第4 判断

1 承継会社Y2郵便局に対する申立てについて

不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、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解されるところ、承継会社Y2郵便局については、会社の一地方組織にすぎないものであり、独立の法人格を有しておらず、法律上独立した権利義務の帰属主体とは認められないことから、適法な被申立人とはなり得ない。

したがって、組合X2支部の承継会社Y2郵便局に対する申立ては、被申立

人の適格性を欠いた不適法な申立てであり、規則第33条第1項に基づき、これを却下する。

なお、本件追加申立てにおいては、不当労働行為を構成する具体的事実の内容からみても、会社Y4支店を統合した承継会社Y2郵便局は被申立人とされていないと認められる。

2 会社の団交拒否の事実について（争点1）

(1) 本件団交申入れ1に対する会社の対応をみると、会社Y4支店の窓口担当が、本件団交申入れ1の議題が経営専決事項であり、支部団体交渉事項に該当しないので、団体交渉を開催することはできないと本件協約の説明をした後、団体交渉申入書をX5支部側に返却したことが認められる（前記第3の3(2)ウ）。

かかる会社の対応は、本件団交申入れ1に対し、会社が団体交渉に応じる考えがないことを表明したものといえ、団体交渉を拒否したものと判断される（本件団交拒否1）。

(2) 本件団交申入れ2に対する会社の対応をみると、会社側（Y5支社）の窓口担当が、X6地本の窓口担当に対し、本件団交申入れ2の議題について、支店と支部の問題であってY5支社が対応する問題でなく、また、本件協約等に規定された団体交渉事項でない旨述べたことが認められる（前記第3の4(2)）。

かかる会社の対応は、本件団交申入れ2に対し、会社が団体交渉に応じる考えがないことを表明したものといえ、団体交渉を拒否したものと判断される（本件団交拒否2）。

3 本件団交拒否1及び2について（争点2）

(1) 本件団交拒否1及び2の主たる拒否理由は、交渉議題が、本件協約等に定める団体交渉事項でないことと認められる。しかしながら、団体交渉の議題とされた事項が義務的団交事項に該当する場合は、「正当な理由」がない限り、団交拒否は許されないものといわざるを得ない。

そこで本件団交申入れ1及び2に係る議題である、特定の個人に対して実

際なされた雇止めなど「個別的人事権の行使に関する事項」がそもそも義務的団交事項に該当するか否かが、まずは問題となる。

この点につき、会社は、個別的人事権の行使に関する事項は労働条件に該当せず義務的団交事項とはいえないと主張する。しかし、義務的団交事項とは、組合員の労働条件や団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解されるところ、個別的人事権の行使に関する事項も、組合員がその適用を受ける場合には、個人的なものであるとはいえず組合員の労働条件にほかならず、また使用者に処分可能なものといえるのであって、義務的団交事項に該当するというべきである。

なお、雇止めに関する問題が直接的には会社の当該支店において対応すべきものであるとしても、このことはあくまで会社内における権限分配にすぎないから、当該問題が義務的団交事項であることを左右するものではない。

以上によれば、本件団交申入れ 1 及び 2 の議題は、義務的団交事項に該当するものといえることができる。

- (2) しかしながら、本件協約等は団体交渉事項を列記しているところ、個別的人事権の行使に関する事項は列記された団体交渉事項に含まれず、かえって「経営専決事項」として団体交渉の対象から除外されているものと解される（前記第 3 の 2 (2) ア、イ）。さらに、支部交渉の対象事項として明記する事項中にも個別的人事権の行使に関する事項は含まれていない（前記第 3 の 2 (2) ウ）。そして前記第 4 の 2 で判断したように、会社は、本件団交申入れ 1 及び 2 に対し、交渉議題が本件協約等に規定する団体交渉事項ではないとして団体交渉を拒否していることが認められる。

そこで、本件協約等のように、労働協約により、本来義務的団交事項である個別的人事権の行使に関する事項を団体交渉事項の対象外とする取扱いが許容されるか否か、すなわち、使用者が、個別的人事権の行使に関する事項について、労働協約により、団体交渉事項から除外されていることを理由に、同事項に係る団体交渉を拒否することができるか否かが問題となるので、これについて検討する。

- ア まず、憲法 28 条及び法第 7 条が団体交渉権を保障した趣旨に鑑みると、義務的団交事項に関して、単にこれを団体交渉事項から除外するにすぎな

い取扱いは、たとえ労働協約など労使の合意によるものであっても、これを許容すべきではないことはいうまでもない。

しかしながら、労使自治の観点からは、団体交渉事項の範囲を労使の自律的交渉に委ねることは一切許容されないとする 것도 相当ではないから、集团的労働条件に関する事項は団体交渉で、個別的労働条件に関する事項は苦情処理手続で処理するという取扱いとするように、個別的人事権の行使に関する事項について労働協約に基づき労働組合の関与する苦情処理等の別段の手続に委ねることとし、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、許容されるものというべきである。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続によることが定められ、その手続により実質的で慎重な協議や審理が行われることが制度的に担保され、かつ、現にそのような運用がなされていると評価できる場合には、同事項は団体交渉の代わりとなる手続に委ねられたものといえるから、使用者が、同事項に関する団交申入れに対して、上記手続の対象事項であるとして団体交渉を拒否したときには、当該団交拒否には正当な理由があるというべきである。

イ これを本件についてみると、本件協約等は、前記のとおり、「個別的人事権の行使に関する事項」を団体交渉の対象から明示的に除外する一方、「個別的人事権の行使に関する事項」については苦情処理で取り扱わないことを原則とし、「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」に限って例外的に取り扱うものとしている(前記第3の2(3)イ及びウ(ウ))。そうすると、本件協約等は、個別的人事権の行使に関する事項が苦情処理で取り扱われることを例外と位置付け、「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」という要件を付加することにより、個別的人事権の行使に関する事項が苦情処理手続の対象となる場合を限定的に規定しているものと認められる。さらに「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」について客観的で明確な判断基準が定められているわけでもない(前記第3の2(3)ウ(ウ))ため、苦情処理の判断が裁量的に行われるおそれがあり、その結果苦情申告について形式審査の判断に時間を要するか

又は却下されるなどその円滑な処理が阻害される可能性がある。実際、M 苦情申告に対する苦情処理機関の対応のように、特段の事情も認められない状況において、申告後 2 年近くを経過しても「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」を巡り、労使が対立し、形式審査さえ終えていない事例が認められる（前記第 3 の 5）。

また、本件審問において、会社側申請の F 証人は、本件協約等を前提とする限り、雇止めや解雇等の個別人事権の行使については、団体交渉の対象外であるにとどまらず、苦情処理手続の対象ともならないという理解を前提に、「現存する協約を前提にすると、組合としてはなすすべはない」ことを認める趣旨の証言をしている（第 2 回審問調書 16 頁 F 証言）ほか、個別的な人事権の行使に関する事項を苦情申告した場合、一般的には形式審査で却下されるケースが多い旨証言をしている（第 2 回審問調書 38 頁 F 証言）。

なお、会社は、苦情処理制度は有効に機能していると主張し、X 6 地本と Y 5 支社との間における過去 5 年間の苦情処理状況を記載した文書を証拠として提出している（乙 7）が、当該文書は 3 件の苦情処理について地方会議に要した回数と結果を示したものとどまっており、苦情処理制度が、個別的な人事権の行使に関して、実質的かつ慎重な審査手続として団体交渉に代わる機能を果たしていることを証するものと認めることはできない。

そうすると本件協約等における苦情処理手続について、実質的で慎重な協議や審理が行われていることが制度的に担保され、かつ、現にそのような運用がなされていると評価することは到底できない。

- (3) 以上によれば、本件協約等による苦情処理手続が、個別人事権の行使に関して、実質的に団体交渉に代わる手続として機能しているとみなすことはできない。したがって、本件団交拒否 1 及び 2 に正当な理由があるということとはできないから、本件団交拒否 1 及び 2 は、法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

加えて、本件団交拒否 1 及び 2 は、会社が本件協約等を根拠として団体交渉を拒否したものであり、これは会社が本件協約等による苦情処理手続の制

度的及び運用上の問題をそのままにして、組合等の団結権の行使活動に対して干渉ないし妨害する行為であると評価することができることから、会社は組合等の運営に支配介入したと認められる。したがって、会社の行為は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 結論

よって、当委員会は、法第27条の12並びに規則第33条及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成25年3月8日

北海道労働委員会

会 長 樋 川 恒 一 印