

命 令 書

申 立 人 郵政非正規ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 日本郵便株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第70号事件について、当委員会は、平成26年1月14日第1601回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 平成23年2月23日、被申立人日本郵便株式会社（以下「会社」という。）は、会社東京多摩支店（以下「東京多摩支店」という。）に期間雇用社員として勤務していた X 1 （以下「X 1」という。）に対し、3月31日付けで退職となることを通知した。これに対し、X 1 は、かかる雇止めの撤回を求めたところ、会社は、同人に対し、1名の自己都合退職による欠員が生じたため、4月1日以降も引き続き勤務してほしいと伝え、同人はこれを承諾した。また、会社は、東京多摩支店で勤務する一部の契約社員

Ⅱ（時給制契約社員として採用された者）及びパートタイマーの4月1日からの雇用契約期間を従前の6か月間から3か月間に短縮した。

その後、5月27日から28日にかけて、会社は、X2（以下「X2」という。）、X3（以下「X3」という。）、X4（以下「X4」という。）、X5（以下「X5」という。）、X6（以下「X6」という。）、X7（以下「X7」という。）、X8（以下「X8」という。）、X9（以下「X9」という。）及びX10（以下「X10」という。）また、特に断りのない限り、かかる9名を合わせて以下「X2ら」という。）外6名の合計15名に対し、6月30日付けで退職となることを通知した。

上記通知がなされたことを知ったX1は、6月10日、自らを執行委員長、X5を副執行委員長、X3を書記長とする郵政非正規ユニオン（以下「組合」という。）を結成し、また、X2、X4、X6、X7、X8、X9及びX10が組合に加入した。そして、同月13日、組合は、会社へ赴き、結成宣言、要求書及び団体交渉申入書を交付し、同月10日に組合が結成されたこと等を会社に伝えた。

- (2) 6月27日、組合と会社との間で第1回団体交渉が行われ、会社から、X2らに対する雇止めの理由等が説明された。

6月30日、X2ら他6名の合計15名は、上記通知のとおり、雇止めとなった（以下「6月30日付雇止め」ということがある。）。他方で、X1の雇用契約は、契約期間を7月1日から3か月とする内容で更新された。

- (3) 8月11日、期間雇用社員として東京多摩支店輸送ゆうパック課に配属されているZ1（以下「Z1」という。）が、X1に対し、荷物搬送用台車（以下「パレット」という。）の接触を契機として、怒鳴りながら、プラスチック箱を蹴り上げるというトラブルが発生した。このトラブルの事実関係を確認するため、輸送ゆうパック課担当課長Y2（以下「Y2担当課長」という。）は、X1及びZ1から、事情聴取を行った。X1に対する聴取書を作成する際、Y2担当課長が語気を荒らげたり、X1と同課長との顔が近接するという場面があった。

- (4) 8月27日、会社は、X1に対し、9月30日付けで退職となることを通知

し、同日、同人は雇止めとなった（以下「9月30日付雇止め」ということがある。）。

その後、10月17日、12月16日、24年2月24日及び6月21日に、それぞれ団体交渉が行われ、X2らに対する雇止め、Z1やY2担当課長らによるX1に対する暴言の存否、X1に対する雇止め等について話し合いが行われた。

- (5) 本件は、①23年6月30日、会社が、X2らを雇止めしたことが不利益取扱い及び支配介入に当たるか、②会社が、4月以降における組合員らの契約期間を6か月から3か月に短縮して契約を更新したことは不利益取扱いに当たるか、③会社が、組合ではなく、組合員個人へ雇止め理由証明書を交付したことは支配介入に当たるか、④㊦ X2らに対する雇止めについて、④ Z1及びY2担当課長らによるX1に対する暴言等の存否について、及び㊧9月30日、会社がX1を雇止めしたことについての各議題に関する組合との団体交渉における会社の対応は、正当理由なき団体交渉の拒否ないし不誠実な団体交渉に当たるか、⑤Y2担当課長は、X1に対し、暴言等を行ったか、仮に行った場合、かかる行為は不利益取扱い及び支配介入に当たるか、⑥会社がX1を雇止めした行為は、不利益取扱い及び支配介入に当たるかが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立時の請求する救済の内容は、下記(1)ないし(3)のとおりであったが、平成23年10月7日付けで組合から下記(4)を請求する救済に追加する旨の申立てがなされた。

- (1) 会社は、組合員 X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9及びX10に対し、6月30日をもって雇止めするという「雇止め予告通知書」を取り消し、同人らを原職に復帰させ、雇止めの翌日の7月1日から復帰までの賃金相当額を支払うこと。
- (2) 会社は、組合が6月13日付けで申し入れた「要求書」についての団体交渉を、「繁忙期」を理由に遅延又は拒否しないこと。
- (3) 会社は、管理職らをして行わせた組合の活動に対する妨害・分裂策動を行わないこと。

(4) 会社は、X 1 に対する 9 月 30 日付雇止めを撤回すること。

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合は、会社が期間を定めて採用した者らによって組織する労働組合であり、本件申立時、組合員数は14名であった。

会社には、組合のほかに、本件申立時、申立外 N 組合（以下「 J 労組 」という。）や同 Y 組合 等の労働組合が存在する。

【顕著な事実】

(2) 被申立人会社は、郵便局を設置し、郵便の業務、銀行窓口業務及び保険窓口業務並びに郵便局を活用して行う地域住民の利便の増進に資する業務を営むことを目的として、郵便法の規定により行う郵便の業務等を行う株式会社である。

平成24年10月1日、会社の前身である郵便事業株式会社は、郵便局株式会社との統合に伴い、商号が現在の日本郵便株式会社となった。25年6月28日現在の会社の従業員数は、約20万9000人である。

東京多摩支店は、会社の支店の1つであり、東京多摩支店には、業務企画室、普通郵便課、特殊郵便課、輸送ゆうパック課が設置され、主に多摩地域に所在する会社の支店等（27支店・3集配センター）が取り扱う郵便及びゆうパックについての集配や分配を行うなど統括的な業務を行っている。

【顕著な事実、乙70】

2 前提事実

(1) 期間雇用社員の区分

平成23年4月1日の時点において、会社は、期間雇用社員を、「スペシャリスト契約社員」、「エキスパート契約社員」、「月給制契約社員」、「時給制契約社員」（なお、23年3月31日以前の名称は「契約社員Ⅱ」ないし「パートタイマー」である。）、及び「アルバイト」の5つに区分している。

組合員らは、いずれも時給制契約社員（3月31日以前は契約社員Ⅱ）であった。

(2) 輸送ゆうパック課の業務内容

東京多摩支店輸送ゆうパック課は、多摩地域所在の各支店で引き受けたゆうパックを全国に所在する地域区分支店へ区分・発送する業務や、全国から到着した多摩地域所在の配達先のゆうパックを各支店等に区分・発送する業務等を主に担当している。

X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8及びX 9は、会社
在籍当時、輸送ゆうパック課に所属し、「8深」と呼ばれる深夜の時間帯
に勤務していた。8深の勤務時間は、午後10時から翌午前6時45分まで
である。なお、深夜帯の勤務において担当していた業務内容は、主に、全
国から到着したゆうパックを多摩地域所在の各支店等ごとに区分する作
業であった。

また、X10は、会社
在籍当時、輸送ゆうパック課に所属し、「日5」と呼ばれる時間帯に勤務
していた。日5の勤務時間は、午前9時から午後1時までである。

(3) 会社による 宅配便 事業の承継

22年7月1日、会社は、申立外 J社 (以下「J社」という。) から 宅配便 事業を承継した。この際、会社は、6月30日まで申立外 N社 の子会社において 宅配便 を取り扱う作業に従事していた契約社員の一部を7月1日付けで雇い入れた(以下、かかる期間雇用社員を「日東配経験者」という。)

(4) 会社の財政状況

会社の22年3月期(21年4月1日から22年3月31日まで)における営業利益が約427億7900万円の黒字であったのに対し、23年3月期(22年4月1日から23年3月31日まで)における営業利益は約1034億円の赤字となった。

(5) 会社とX1との間の雇用契約の内容

会社とX1との間の各雇用期間は以下のとおりである。X1の雇用契約の更新は合計で5回行われたが、後記8(1)①のとおり、23年9月30日、同人は会社を雇止めとなった。

① 22年4月30日から6月30日まで

- ② 7月1日から同月10日まで
- ③ 同月11日から9月30日まで
- ④ 10月1日から23年3月31日まで
- ⑤ 4月1日から6月30日まで
- ⑥ 7月1日から9月30日まで

(6) 会社と X 2 らとの間の雇用契約

会社と X 2 らとの間の各雇用期間は以下のとおりである。X 2 らの雇用契約の更新はいずれも2回行われたが、後記3(4)のとおり、23年6月30日、同人らは会社を雇止めとなった。

① X 2

- ア 22年7月10日から9月30日まで
- イ 10月1日から23年3月31日まで
- ウ 4月1日から6月30日まで

② X 3

- ア 22年7月13日から9月30日まで
- イ 10月1日から23年3月31日まで
- ウ 4月1日から6月30日まで

③ X 4

- ア 22年7月20日から9月30日まで
- イ 10月1日から23年3月31日まで
- ウ 4月1日から6月30日まで

④ X 5

- ア 22年7月13日から9月30日まで
- イ 10月1日から23年3月31日まで
- ウ 4月1日から6月30日まで

⑤ X 6

- ア 22年7月20日から9月30日まで
- イ 10月1日から23年3月31日まで
- ウ 4月1日から6月30日まで

⑥ X 7

- ア 22年7月8日から9月30日まで
- イ 10月1日から23年3月31日まで
- ウ 4月1日から6月30日まで

⑦ X 8

- ア 22年7月15日から9月30日まで
- イ 10月1日から23年3月31日まで
- ウ 4月1日から6月30日まで

⑧ X 9

- ア 22年7月8日から9月30日まで
- イ 10月1日から23年3月31日まで
- ウ 4月1日から6月30日まで

⑨ X10

- ア 22年7月9日から9月30日まで
- イ 10月1日から23年3月31日まで
- ウ 4月1日から6月30日まで

【乙1、2、12、16の1ないし3、17の1ないし3、18の1ないし3、19の1ないし3、20の1ないし3、21の1ないし3、22の1ないし3、23の1ないし3、24の1ないし3、25の1ないし5、47の1及び2】

3 本件申立てに至った経緯

(1) X 1 に対する1回目の雇止め通知及びその撤回について

- ① 平成23年2月下旬頃までに、会社は、22年4月30日以降に採用された期間雇用社員のうち、契約社員Ⅱ及びパートタイマー（以下「短期雇用者」という。）に対して、「平成23年4月1日以降の雇用契約について」と題する書面を交付した。同書面には、「ゆうパック業務に従事する契約社員Ⅱ・パートタイマーの皆様へ」として、①23年度は、ゆうパックのサービス水準の見直しを始めとした各種収益改善策を講じていくことが計画されており、当面は、6月に運送便の見直しを行う予定であり、同月以降は東京多摩支店の業務量が変わる可能性があること、②「サービス水準の見直し後に改めて配置人員の見直しを行うべく、皆さんの次期雇用契約期間を6月30日までの3か月として更新させていただきます」

す。」と記載されていた。

会社は、上記書面に従って、短期雇用者について、23年4月1日以降の雇用契約を6か月から3か月に変更し、6月30日までの契約とした。

【乙14、16の3、17の3、18の3、19の3、20の3、21の3、22の3、23の3、24の3、25の5、70、
3審p48～49、4審p8、p10】

②ア 2月23日、会社は、X1に対し、同日付「雇止め予告通知書」を交付し、同人との間の雇用契約を更新しないこと、したがって、3月31日付けで退職となることを通知した。

イ 2月24日、X1は、全国労働組合交流センター全通労働者部会（以下「全通部会」という。）のX11（以下「X11」という。）やX12（以下「X12」という。なお、後に、X11及びX12は、組合の執行委員となる。）に電話をし、上記雇止め予告の対応について相談をした。

X1は、X11やX12と相談の上、会社に対し、雇止めの撤回及び雇止め理由証明書の交付を求め、3月3日付「ご通知」と題する書面を提出した。同書面には、上記要求の他、X1が会社の正社員になろうと真面目に働いてきたこと、家庭の事情から会社を辞めるわけにはいかないこと、会社によるX1の雇止めが解雇権の濫用に当たること等が記載されていた。

ウ 3月9日、東京多摩支店輸送ゆうパック課課長 Y3（以下「Y3課長」という。）は、X1との間で、雇止めについて話合いの機会を持った。この話合いにおいて、Y3課長は、X1に対し、8深の勤務帯において1名の自己都合退職による欠員が生じたため、X1に就労の意思があれば雇用契約の更新が可能であると伝えた。X1は、Y3課長に対し、就労の意思を示し、4月1日以降も引き続き勤務をすることとなった。

なお、上記話合いの際、Y3課長から、3月3日付「ご通知」の内容がしっかりしたものであるが、この文書はX1自身が作成したものなのか、他に作成に関与した者がいるのかとの質問があり、X1は、同課長に対し、他に作成に関与した者がいるという趣旨の回答をした。

エ また、上記の X 1 と Y 3 課長との話合いが終わった後、会社は、X 1 に対し、「平成23年 4 月 1 日以降の雇用契約について」及び23年 2 月28日付「期間満了予告通知書」を交付した。いずれの書面にも、X 1 の 4 月 1 日以降の雇用契約期間は、6 月末日までの 3 か月間とする旨が記載されていた。

3 月31日、会社は、日勤帯、夜勤帯及び深夜勤帯から合計約10名の従業員の雇止めを行った。

【乙 7、10、14、25の 8、26、70、1 審p11～14、p39～40、2 審p 5、4 審p10、p14～16】

(2) 第 1 回団体交渉に至るまでの経緯

① X 2 らに対する雇止めの通知

5 月27日から28日にかけて、会社は、X 2 ら外 6 名の合計15名に対し、同月25日付「雇止め予告通知書」を交付し、期間雇用社員就業規則（以下「就業規則」という。）第10条に基づき、雇用期間満了により 6 月30日で退職となることを通知した。この雇止め対象者15名の勤務帯による内訳は、8 深勤務者13名、日 5 勤務者 2 名であった。

なお、就業規則第10条第 1 項には、「会社が必要とし、本人が希望する場合は、雇用契約を更新することがある。ただし、雇用契約期間が満了した際に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由等並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めるときには、雇用契約を更新しない。」と規定されている。

【乙 2、27の 1～9、46、1 審p70】

② 組合結成通知等の会社への提出

X 1 は、2 月末頃から組合の結成を考えており、5 月27日から28日にかけて X 2 らが雇止め通告を受けた事実を聞き、組合の結成を具体化させようと考えた。そして、6 月10日、X 1、X 3、X 5、X 6、X 8、X 11及びX 12の 7 名が出席して組合結成大会を開催し、組合が結成された。ちなみに、X 3 が X 5 と初めて組合結成に向けて話合いを行ったのは 6 月の初旬であり、また、6 月10日になって、X 3 は、X 1 と組合結成に向けて初めて話合いを行った。

6月13日、組合は、東京多摩支店へ事前に連絡した上で同支店へ出向き、対応に出た東京多摩支店業務企画室長 Y 4（以下「Y 4 室長」という。なお、Y 4 室長は4月に東京多摩支店に着任した者である。）に対し、6月10日に組合を結成したとして、「組合結成通知」、「要求書」及び「団体交渉申し入れ書」をそれぞれ提出した。また、組合は、Y 4 室長に対し、同月17日までに要求書に対する回答を文書により行うよう求めたほか、会社との間で、団体交渉の日程調整については、会社から、組合執行委員である X 11 又は同 X 12 へ連絡を入れることと取り決めた。

上記要求書には、6月末日付けで雇止めをする旨の通知の撤回を求めることが、また、同書の別紙として提出された「ご通知」には、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8 及び X 10 の7名が会社を辞めるわけにはいかない理由や、会社による雇止めが解雇権の濫用に当たることのほか、以下の4項目について、文書にて6月17日までに組合に対して回答することを要求する旨がそれぞれ記載されていた。

- ア 「労働基準法」及び「有期労働契約の締結更新及び雇止めに関する基準」に基づいた雇止め理由証明書の交付
- イ 就業規則第10条に基づき「期間雇用を更新しない」ことの明快な理由
- ウ 採用年月日、雇用契約更新年月日、懲戒の有無について
- エ 採用されてから今日までの出勤簿、分担簿、超過勤務・祝日勤務及び夜間勤務命令簿兼整理簿等

また、後日、X 2 も、会社に対し、上記とほぼ同様の内容が記載された6月15日付「ご通知」と題する書面を提出した。

【甲25、乙7ないし9、28の1～7、29、69、1審p16～17、86、3審p17】

③ 第1回団体交渉の調整及び組合結成通知等に対する会社の反応

- ア 6月15日、Y 4 室長は、X 11 に対し、前記要求書に対する回答は第1回団体交渉の中で行いたいこと、夏期繁忙期の関係もあり、第1回団体交渉の設定には時間を要することを電話で伝えた。これに対し、X 11 は、Y 4 室長に対し、第1回団体交渉を同月20日か21日に設定すること、要求書に対する回答は17日までにを行うことを申し入れた。

その後、6月17日にX11とY4室長とは電話で話をし、同室長は、X11に対し、同月20日及び21日はいずれも団体交渉を開催することはできないこと、日程調整についてはもう少し時間が欲しいことを伝えた。

そして、6月23日、X11とY4室長との間で、同月27日の午後3時から第1回団体交渉を行うことを決定した。

イ 前記のとおり、会社は、回答期限である6月17日までに前記要求書記載の要求事項に対する回答を行わなかったが、以下の各日に、同月23日付「雇止め理由証明書」を発行し、括弧内記載の方法により、各組合員本人に交付した。雇止め理由証明書には、契約を更新しない理由として、「経営上の事由による（平成22年度決算が大幅な赤字となったため）等」と記載されていた。

また、X10は、会社に対し、雇止め理由証明書の交付請求を行わなかったことから、同人に対して同証明書は交付されていない。

- a X 2 6月25日（手交）
- b X 3 6月24日（自宅宛郵送）
- c X 4 6月30日（自宅宛郵送）
- d X 5 6月27日（第1回団体交渉において手交）
- e X 6 6月25日（手交）
- f X 7 6月24日（自宅宛郵送）
- g X 8 6月24日（自宅宛郵送）
- h X 9 6月25日（自宅宛郵送）

なお、会社の人事管理規程（以下「人事管理規程」という。）第32条第3項は、会社が雇止めの「予告を実施した場合において、予告された期間雇用社員・・・から更新しないこととした理由に関する証明書を請求されたときは、その理由を記載した書面を速やかに交付する。」と規定している。

【甲25、乙13、30の1～8、3審p17～20】

④ 会社によるアルバイト64名の採用

X 2 らに対する雇止めを通知した後、会社は、7月期の中元繁忙期

を万全な体制で対応するためとして、6月22日から7月10日過ぎ頃までの短期間の期間雇用社員64名（そのうち、深夜帯は20名）を採用した。この64名の採用区分はアルバイトである。

【4審p25】

(3) 第1回団体交渉

- ① 6月27日、府中市住吉文化センター会議室（以下「住吉文化センター」という。）において、午後3時から約1時間30分にわたり、会社と組合との間で第1回団体交渉が行われた。

会社側は、東京多摩支店のY4室長、普通郵便課長 Y5（以下「Y5課長」という。）及び業務企画室（労務担当）課長代理 Y6（以下「Y6課長代理」という。）の3名が出席した（なお、後述のとおり、本件において、組合と会社との間の団体交渉は合計7回開催されたが、会社側の出席者はいずれもY4室長、Y5課長及びY6課長代理の3名である。）。

組合側は、X1、X5、X3、X6、X12、X11及び組合執行委員 X13 の7名の組合員のほか、申立外 G組合 の事務局長 X14 の合計8名が出席した。

- ②ア 冒頭、組合は、Y7支店長（以下「Y7支店長」という。）が団体交渉に出席していないことを指摘すると、Y4室長は、Y7支店長と同じ権限で団体交渉に出席している旨を表明した。

イ 第1回団体交渉では、会社の6月30日付雇止めの撤回の可否及び同雇止めの理由や、会社及び東京多摩支店の経営状況等が議題として挙げられた。

まず、会社は、6月30日付雇止めの撤回に応じることはできないとした上で、同日付雇止めの理由について、就業規則第10条第1項を総合的に検討した結果であること、会社の22年度の営業損益が1034億円の赤字であること、23年度も郵便物の構造的な減少に歯止めがかからず、大幅な赤字が見込まれることを説明した。

また、東京多摩支店の損益について話が及ぶと、会社は、支店毎の損益は算出しておらず、会社全体としての損益しか分からない旨回答

した。その他、組合から、6月30日付雇止めの対象者の中で、他の支店等に雇用されることとなった者がいるのか否か質問がなされた。

なお、組合からの質問に対し、Y4室長やY5課長が着任時期を理由に即答できない場面があった。

- ③ 団体交渉の終了に際し、Y4室長は、7月は中元の繁忙期となるため、第2回団体交渉の開催期日を同月下旬頃としたい旨組合へ申し入れた。これに対し、組合は、7月下旬より早く団体交渉を開催したいとの意向を示し、具体的な期日については別途調整することとして、第1回団体交渉が終了した。

【甲4の2、乙36】

- (4) 6月30日付雇止め

6月30日、会社は、東京多摩支店輸送ゆうパック課の時給制契約社員のうち、X2ら9名を含む合計15名に対する雇止めを行った。会社は、X2らに対し、同日付「期間雇用社員退職通知書」により、雇用契約を更新しないことによる退職である旨を通知した。

なお、6月30日付雇止めの対象者に J 労組 の組合員は含まれていない。

【乙31の1～9、46、3審p62】

- (5) 本件申立て

7月4日、組合は、当委員会に対し、6月30日付雇止めの撤回等を求めて本件申立てを行った。

【顕著な事実】

4 第2回団体交渉の実施

- (1) 第2回団体交渉に至るまでの経緯

- ① 平成23年7月11日、15日及び20日の3回にわたって、X11とY4室長とは、第2回団体交渉の開催に向けて日程調整を行った。この日程調整の結果、8月2日の午後1時から住吉文化センターにて第2回団体交渉が開催されることが決定した。

なお、上記日程調整において、Y4室長は、X11に対し、第2回団体交渉の候補日として、8月2日の午後1時以外に7月28日の午後を打診した。しかしながら、X11は、同日の午前を希望し、他方で、会社は、

同日の午前は会議が入っている旨述べ、結局、同日に団体交渉を実施することはできなかった。

- ② 7月26日、組合は、会社に対し、同日付で通知文を送付した。この通知文には、第1回団体交渉を踏まえ、第2回団体交渉で会社が回答すべきとされる11の項目について、事前に文書で回答することを求める旨記載されていた。11の項目とは、①X1の勤務時間帯（午後10時から翌午前6時45分まで）を考慮して団体交渉の日時を設定すること、②雇止め理由証明書を組合員個人に直接交付したこと、③東京多摩支店、東京支店全体及び会社の決算報告を開示すること、④6月30日付けで雇止めされなかった人数等について、⑤アルバイト64名を採用した根拠である「経営上の判断」の具体的な内容ほか6項目である。

これに対し、同月29日、会社は、組合に、同月28日付「回答書」を送付した。同書には、今後の団体交渉の日時等については、労使双方でその都度調整すべきことが、また、その他の要求項目については、8月2日開催予定の団体交渉において回答すること等が記載されていた。

【甲14、乙59、69、2審p24～27、3審p20～23】

(2) 第2回団体交渉

- ① 8月2日、住吉文化センターにおいて、午後1時から約2時間にわたり、組合と会社との間で第2回団体交渉が行われた。組合側出席者は、第1回団体交渉（前記3(3)①）と同様であった。

【甲5の2、乙37】

- ②ア 冒頭、組合から、会社に対し、X1の業務に支障を来たすおそれがあることから、同人の勤務時間帯（午後10時から翌午前6時45分まで）を考慮して、同人の勤務開始前か勤務終了後に団体交渉を行いたいとの提案があった。これに対し、会社は、団体交渉の開始時刻については、X1の勤務時間帯を考慮しながら、その都度調整する旨回答した。イ 次に、会社は、組合が送付した前記7月26日付通知文に対する回答等を行った。

(ア) 6月30日付雇止めの根拠等について

まず、会社は、6月30日付雇止めの根拠について、組合に就業規

則を交付しつつ、就業規則第10条に基づき雇用契約期間の更新をしなかったことや、雇止め理由証明書の発行の根拠規定について説明した。

また、会社は、6月30日付雇止めの対象者は、勤務成績が不良のために雇止めとなったものではなく、会社の22年度決算が大幅な赤字となったため、「経営上の事由」によって雇止めされたことを、「平成23年3月期 個別財務諸表の概要」（以下「個別財務諸表」という。）を組合に交付して説明しようとした。しかしながら、組合は、既に個別財務諸表は見ており、説明の必要はないなどと述べ、会社全体ではなく、東京多摩支店の損益が分かる資料の開示を求めたところ、会社は、そのような資料は作成していないと回答した。

(イ) 64名のアルバイトの採用について

また、会社は、6月22日から短期のアルバイトを採用した理由として、7月1日以降の夏期の繁忙対策及び中元等による短期間に業務量が増加するためのものであり、6月30日付雇止めとは矛盾するものではない旨説明した。これに対し、組合は、6月30日付雇止めの対象となった15名を雇止めせずに、引き続き雇用すればよかったのではないかと尋ねると、会社は、64名の雇入れは、あくまで、中元等に対する繁忙のために雇い入れたものであると回答した。

(ウ) 6月30日付雇止めの人選等について

さらに、会社は、損益改善を推進する観点から、東京多摩支店では、積極的に要員の適正配置に取り組む必要があり、そこで、7月1日時点での要員の適正配置を考慮して、同日以降、雇用契約を更新しなくても業務支障等が想定されない日5の勤務から2人、8深の勤務から13名の合計15名について雇止めを実施したと述べた。

(エ) その他

組合は、6月30日付雇止めの対象となった者が会社の別の支店で採用されていることは問題である旨追及すると、会社は、組合が述べた事実は確認できていないと回答した。

その他、組合は、東京多摩支店以外に、6月30日付けで雇止めを

実施した支店はあるのか尋ねたところ、会社は、同日付けで雇止めを実施した支店があるかは聞いていないと回答した。

【甲5の2、乙37、48の1～2】

5 パレットの接触事故の発生及びその事情聴取等

(1) パレットの接触事故及びその事情聴取

① 平成23年8月11日午前2時頃、Z1（なお、Z1は日東配経験者である。）が、X1に対し、X1がパレット2台を運搬している際、Z1に接触したことを契機として、「殺すぞ」、「死ね」、「馬鹿野郎」と怒鳴りながら、自身の近くにあった荷物等を収納するプラスチック製の箱（以下「パレットケース」という。）を蹴り上げるというトラブル（以下「本件事故」という。）が発生した。かかる事態を鎮めるべく、Z1とX1との間にY2担当課長が割って仲裁に入るといった事態に至った。

② 同日、Y2担当課長は、8深業務が終了する直前の午前6時20分頃にX1に対して、同日午前6時30頃にZ1に対して、それぞれ本件事故に関する事情聴取を行った。

まず、X1に対する事情聴取において、同人は、Y2担当課長に対して、本件事故の状況やZ1に対して謝罪したことを伝えた。これに対し、Y2担当課長は、怪我のないように注意しながら作業をすること、Z1がX1に発した言葉は不適切であるため、Z1に対してその旨注意しておくことを伝えた。

また、Z1に対する事情聴取において、同人は、Y2担当課長に対して、X1が述べている本件事故の状況はほぼ認めつつも、X1から謝罪を受けた覚えはないことや、日ごろからX1の仕事ぶりが不満であること等を述べた。Y2担当課長は、Z1の言い分を聞きつつも、本件事故における同人の発言が不適切であり、今後は気を付けるよう注意した。

【乙49、50、1審p22～24、3審p83】

(2) 本件事故に関する聴取書の作成等

① 本件事故の発生を受けて、8月12日午前9時50分頃、X11及びX1は、Y6課長代理に対し、本件事故は組合役員を潰すための会社の陰謀であり、

会社とZ1からの謝罪と説明を求めること、本件事故の対応を早急に行ってほしいこと等を電話で伝えた。

- ② 同日の勤務開始ミーティング直後である午後10時15分頃、Y2 担当課長は、X1 に対し、前日に聴取した内容を聴取書として作成したいので、内容を確認の上、署名捺印をしてほしいと依頼した。また、この時、X1 が会社から不利益な対応を受けた場合には必ずメモをとっていると述べたので、Y2 担当課長は、X1 が所持していると述べたメモの開示やその内容の報告をするよう求めたが、同人はそれを拒否するというやり取りがなされた。その他にも、X1 の仕事ぶりや、職場改善の要望等が話題に上った。これらのやり取りの中で、Y2 担当課長が語気を荒らげたり、X1 と同担当課長との顔の距離が近接するという場面があった。

なお、この Y2 担当課長と X1 とのやり取りは、全部で約1時間程度行われ、また、やり取りの途中から、輸送ゆうパック課担当課長の Y8 (以下「Y8 担当課長」という。) が立ち会っていた。

- ③ 聴取書を完成させるべく、Y2 担当課長は、翌13日の午前0時30分過ぎ頃、構内アナウンスで X1 を呼び出し、同人に対し、自ら作成した聴取書を提示し、修正すべき箇所があるか確認をした。X1 は、聴取書のうち、「パレットとぶつかっ」た旨の記載については「軽く」ぶつかったと表現を修正してほしいこと、同人がパレットを接触させてすぐに Z1 に謝罪した事実を加筆してほしいことなどを述べた。これに対し、Y2 担当課長は、X1 に、自身で聴取書を修正するよう同書を渡す素振りをしつつ、冗談であるなどと述べた。

最終的に、X1 の修正の申出を受け、Y2 担当課長は、聴取書の記載に「軽く」という文言を加筆したほか、X1 は Z1 に謝罪したものの、Z1 は X1 からの謝罪を「聞こえていない。」と述べていることを書き添えた。

- ④ かかる経緯を経て完成した X1 に対する 8 月 12 日付「聴取書」には、「平成23年8月11日（水）6時20分から輸送ゆうパック課担当課長席において、輸送ゆうパック課深^マ8^マゆうメイト X1 から下記のとおり聴

取しました。」との記載があり、その下には、四角囲みで、Y2 担当課長とX1との事情聴取におけるやり取りの記載がある。そして、当該聴取書の末尾には、「上記申立のとおり相違ありません」と記載されており、その下に、「平成23年8月13日」という日付け並びにX1の役職名及び氏名が手書きで記載され、氏名の横に同人の捺印がされている。

【甲9、乙3、15、49ないし51、68、1審p24～25、3審p83、88】

- (3) 8月13日午前8時から9時頃にかけて、X1は、組合に対し、同月12日の勤務開始ミーティング直後にY2 担当課長から脅されたこと等を電子メールで報告したが、その中に「アルバイトの分際で組合なんか作りやがって。」「会社は組合と認めても、俺はそんな組合なんてのは認めない。」などとY2 担当課長が発言した旨の記載はなかった。

【甲27、28】

6 組合の団体交渉申入れ及びX1への雇止め予告通知

- (1) 組合は、会社に対し、平成23年8月22日付「団体交渉申し入れ書」を送付した。同書には、次回の団体交渉の協議事項を、①8深業務の見直しについて、②第2回団体交渉において会社が回答すると約束した事項について、及び③Y2 担当課長のX1に対する不当労働行為等についての3点としたい旨が記載されていた。

これに対し、8月25日、会社は、同日付「回答書」にて、東京多摩支店として事実関係を調査したところ、上記③については、組合が指摘する事実は確認されなかったと回答した。

【甲15、乙5】

- (2) 8月27日、会社は、X1に対し、8月24日付「雇止め予告通知書」を交付し、就業規則第10条に基づき、雇用期間満了により9月30日付けで退職となることを通知した。

【争いのない事実、乙32、69】

7 第3回団体交渉の実施

- (1) 平成23年8月31日、住吉文化センターにおいて、午前10時から約2時間にわたり、会社と組合との間で第3回団体交渉が行われた。組合側出席者は、X1外5名であった。

(2)① 第2回団体交渉で会社が回答すると約束した事項等について

まず、会社は、組合に対し、6月30日付雇止め対象者を再び東京多摩支店で雇用する予定はないこと、東京多摩支店が新東京支店に照会したところ、同日付けで東京多摩支店を雇止めとなった Z2 は、新東京支店で面接を受けて、8月上旬から約2か月間、期間雇用社員として勤務することが決まったのであり、東京多摩支店があっせんした事実はないこと等を伝えた。

また、東京多摩支店以外で6月30日付けで雇止めを実施した支店の有無について、組合は、自らの調査によれば東京多摩支店以外に同日付けで雇止めを実施した支店はないと述べたが、会社は、他の支店の状況については調べようがないと回答した。

その他、会社は、サービスレベルの見直し（翌配地域を従前どおりに戻すこと。）に伴い、10月1日以降、8深を廃止し、新たに10深勤務（以下「10深」という。なお、10深の勤務時間は、午後10時から翌午前9時までである。）を新設することとなったこと、8深勤務経験者の中から、勤務成績、業務運行能力等を勘案して、会社が人選した者と10月1日以降労働契約を締結することになること等を説明した。

② Z1及びY2担当課長のX1に対する言動等について

会社は、組合に対し、会社がX1とZ1との間に入って、Z1に謝罪をさせることはしないこと、社内における調査の結果、8月12日、Y2担当課長がX1に対して脅迫等の不法行為を行った事実はないこと等の考えを示した。これに対し、X1は、Y2担当課長から暴言等を受けた後直ぐにメモをとっていると反論し、会社の調査結果を否定した。

また、会社は、社内における調査に当たって、Y4室長が立会いの下、東京多摩支店の副支店長 Y9（以下「Y9副支店長」という。）がY2担当課長に事情聴取を行い、聴取書を作成したと述べたので、組合は、Y9副支店長のY2担当課長に対する聴取書の開示を求めた。

③ その他

組合は、会社に対し、Y7支店長の出席を求めたが、Y4室長は、「全権、

支店長から委任を受けて私が来ている。」と述べ、Y7支店長の出席を拒否した。

【甲6の2、乙38、40】

8 X1の雇止め及び第4回団体交渉の実施等

- (1)① 平成23年9月30日、会社は、X1に対して、同日付「期間雇用社員退職通知書」により、雇用契約を更新しないことによる退職である旨を通知し、同人の雇止めを行った。

東京多摩支店において、9月30日付けで雇止めとなった8深勤務者は合計6名おり（なお、9月30日現在の8深の短期雇用者は、X1、Z3（以下「Z3」という。）及びZ4（以下「Z4」という。）の3名のみである。）、その内訳は、65歳に達したことを理由とする雇止めが2名のほか、X1、Z3及びZ4外1名である。なお、この6名のうち、8月27日に行われた9月30日付雇止め予告時点（前記6(2)）で、申立人組合に加入している者はX1だけであった。

- ② 10月7日、組合は、当委員会に対し、9月30日付けでなされたX1に対する雇止めの撤回を求めて、本件における請求する救済内容の追加申立てを行った。

【乙33、46、70、1審p40～41、顕著な事実】

- (2) また、X1は、会社に対し、10月17日付「申立書」にて、同人に対する雇止めの撤回や、雇止め理由証明書の交付を求めた。

【乙34】

(3) 第4回団体交渉

- ① 10月17日、西府文化センター会議室において、午後2時から約2時間15分にわたり、会社と組合との間で第4回団体交渉が行われた。組合側の出席者は、X1外6名である。

- ②ア Z1及びY2担当課長のX1に対する言動等について

会社は、組合に対し、8月12日にY2担当課長はX1に不法行為を行った事実はないから、Y9副支店長のY2担当課長に対する聴取書を開示する必要はないと回答した。

- イ 6月30日付及び9月30日付雇止めについて

まず、会社は、組合に対し、9月30日付雇止めによって退職した8深勤務の期間雇用社員はX1を含め全部で6名いること、その中にはJ労組に加入している者が含まれていることを述べた。

また、会社は、10月1日以降、8深を廃止して10深を新設する予定であるが、会社が10深勤務の必要な労働力を算出したところ、8深勤務者から6名を雇止めしなければならなくなったこと、8深経験者のうち、①長期雇用の期間雇用社員（以下「長期雇用者」という。）、②日東配経験者、及び③22年4月30日採用の期間雇用社員（短期雇用者。なお、9月30日付雇止めの時点で、8深勤務における短期雇用者はX1を含め3名しかいない。）の中から、勤務成績、業務遂行能力等を総合的に勘案して人選した者と、23年10月1日以降も雇用契約を締結することとした旨説明した。また、会社は、そもそも、22年4月30日に採用されたX1を含む3名は、要員の適正配置の必要性を見据えて雇用契約期間を3か月とされた者であり、本件サービスレベルの変更に伴う雇止めを含めた配置人員の見直し、いわゆる雇用調整の対象であり、9月30日での雇止めが想定されていた者であること、長期雇用者及び日東配経験者の中にも雇用契約を更新することが不適当な者がいるか否かを勤務成績、業務遂行能力等を勘案して、1名の雇止めを決めたことを説明した。

さらに、X1に対する雇止めの理由について、会社は、経営上の事由によるものであり、同人の能力は関係がない旨回答した。これに対し、組合は、会社が「勤務成績、業務遂行能力等を勘案」したと述べた点を捉え、X1と他の期間雇用社員の勤務成績を比較するために、勤務表の開示を求めたが、会社は応じなかった。

その他、組合は、会社に対し、会社目黒支店（以下「目黒支店」という。）及び会社銀座支店（以下「銀座支店」という。）の経営状況一覧表を提示しつつ、東京多摩支店の損益を明らかにするためにも、同支店の経営状況一覧表を開示するよう要求した。これに対し、会社は、経営状況一覧表自体は東京多摩支店も作成していることは認めつつ、同表だけでは支店の損益が判別できるものではないと述べ、開示を拒

否した。この回答を受け、組合は、会社が東京多摩支店の経営状況一覧表を開示すれば、組合が同表から同支店の損益が判別できるか否かを分析すると述べて提出を促したが、会社は開示を拒否した。また、会社は、支店ごとの損益が分かる資料を作成していない理由について、支店で引き受けた郵便物等だけが支店の収益になるのではなく、他の支店から送られてくる郵便物等について経費がかかっており、かかる経費に対応する収益を計上しなければ支店全体の収益は分からないとの説明をした。

ウ その他

団体交渉の最後に、組合は、会社に対し、10月17日付「要求書」を交付し、同月25日までに、次回団体交渉にY7支店長が出席すること外3点についての回答を求めた。

【甲11の2、16、乙39、46】

- (4) 10月18日、会社は、組合に対し、同日付「回答書」を送付し、団体交渉の出席者は従前と同様であること等を回答した。

また、会社は、X1に対し、10月24日付「雇止め理由証明書」を交付した。同書には、X1の雇用契約を更新しない理由として、「経営上の事由による（平成22年度決算が大幅な赤字となったため）等」と記載されていた。

【乙35、60】

9 第5回ないし第7回の団体交渉の実施

(1) 第5回団体交渉の実施

① 第5回団体交渉に至るまでの経緯

組合は、会社に対し、平成23年12月12日付「要求書」を送り、同月16日に開催予定の第5回団体交渉において、東京多摩支店の経営状況一覧表の提出、22年10月から23年3月までの輸送ゆうパック課8深勤務者の勤務成績表及び出勤簿の写しの提出、Y7支店長及びY3課長の団体交渉への出席、6月30日付及び9月30日付雇止めの撤回、Y2担当課長及びZ1の暴言についての謝罪等を求めた。

これに対し、12月14日、会社は、同日付「回答書」を組合に送付し、

組合が求めている資料の開示に応ずることはできないこと、団体交渉の出席者は従前の団体交渉と同様であること等を回答した。

【甲17、乙61】

② 第5回団体交渉

ア 12月16日、住吉文化センターにおいて、午前10時から約2時間にわたり、会社と組合との間で第5回団体交渉が行われた。組合側の出席者は、X1ほか6名である。

イ(ア) Z1及びY2担当課長のX1に対する言動等について

会社は、組合に対し、Y9副支店長のY2担当課長に対する聴取書の開示について、開示の可否を検討していると述べた。また、組合は、会社に対し、Y2担当課長のX1に対する聴取書の開示を求めた。

イ(イ) 6月30日付及び9月30日付雇止めについて

まず、組合の出勤率等の分かる資料の開示要求について、会社は、X1ら3名の雇止めを、同人らの出勤率と、長期雇用者及び日東配経験者の出勤率とを比較して決定したものではないので、資料の開示は必要がない旨回答した。

また、会社は、組合に対し、東京多摩支店の経営状況が分かる資料はなく、経営状況一覧表は同支店にも存在するものの、同表は支店の業務収入状況や人件費の状況等を取りまとめたただけのものであり、支店の損益や経営状況を明らかにするものではないから、経営状況一覧表を開示する必要はないと回答した。これに対し、組合は、会社が東京多摩支店の経営状況一覧表を開示すれば、組合がその内容を分析するので開示してほしい旨要求したが、会社は開示に応じなかった。

さらに、会社は、6月30日付及び9月30日付雇止めは、東京多摩支店の経営状況が不良であったために行われたのではなく、業務量に応じた労働力の適正化を図る目的で要員の適正配置のために行ったものである旨説明した。

イ(ウ) その他

組合は、会社に対し、雇止め対象者の人選を最終的に行ったのは Y 3 課長であるから、同課長が団体交渉に出席して人選について説明すべきであると求めたが、会社は拒否した。

【甲21の2、乙40】

(2) 第6回団体交渉の実施

① 第6回団体交渉に至るまでの経緯

24年2月20日、組合は、会社に対し、同日付「団体交渉要求書」を送付し、同月24日に開催が予定されている第6回団体交渉の前に、①東京多摩支店の経営状況一覧表の開示、②23年9月30日付雇止め対象者の3名（短期雇用者）だけを7月から3か月間契約更新した理由、③ Y 2 担当課長の Z 1 に対する聴取書の開示、④ Y 9 副支店長の Y 2 担当課長に対する聴取書の開示、⑤ Y 7 支店長か Y 9 副支店長の団体交渉の出席等を求めた。

これに対し、会社は、組合に、24年2月21日付「回答書」を送付し、組合の要求事項の一部は既に行われた団体交渉で回答済みであること等を回答した。

【乙62、63】

② 第6回団体交渉

ア 2月24日、住吉文化センターにおいて、午前10時から約2時間にわたり、会社と組合との間で第6回団体交渉が行われた。組合側の出席者は、X 1 ほか5名である。

イ(ア) Z 1 及び Y 2 担当課長の X 1 に対する言動等について

会社は、組合に対し、23年8月12日に Y 2 担当課長が X 1 に対して不法行為を行った事実は認められないこと、既にこのことは過去の団体交渉で説明していることから、Y 9 副支店長の Y 2 担当課長に対する聴取書を開示する必要はないと述べた。

イ(イ) 6月30日付及び9月30日付雇止めについて

会社は、組合に対し、東京多摩支店独自の経営状況が分かる資料は存在しないことを説明し、また、経営状況一覧表は、単に支店の業務収入の目標や推進状況、人件費の使用状況等を取りまとめたも

のにすぎず、支店の損益を示すものではないことを理由に、同表を開示する必要はないと述べた。

また、組合が、23年6月30日付及び9月30日付雇止めに関し、業務量の変更と適正配置が分かる資料の開示を求めたところ、会社は、そのような資料を開示することは考えていないと回答したが、以下のとおり、会社の適正な要員配置の考え方について口頭で説明した。すなわち、会社は、6月30日付雇止めについて、まず、①6月1日時点の在籍者数に基づく想定労働力（延べ時間数）を算出し、続いて、②平日1日の平均個数に基づく必要労働力（延べ時間数）を算出し、さらに、①から②を控除した③6月1日時点での余剰労働力（延べ時間数）を算出し、最終的に④6月30日付雇止め人数を決定したことを具体的な数値を示しながら説明した。また、会社は、9月30日付雇止めの考え方も同様である旨説明した。

さらに、組合が、サービスレベルの変更が6月から8月に変更になったにもかかわらず、なぜ東京多摩支店だけが6月末日に15名の雇止めを実施したのかと尋ねたのに対し、会社は、他の支店の事情は把握していないと回答した。

(ウ) その他

組合は、Y7支店長、Y9副支店長、Y3課長の団体交渉への出席を求めたが、会社は、会社側の団体交渉の出席者について、変更することや追加することは考えていない旨伝えた。

【甲29の2、乙52】

(3) 第7回団体交渉の実施

① 第7回団体交渉に至るまでの経緯

24年6月8日、組合は、会社に対し、同日付「第7回団体交渉要求書」を送付し、Y9副支店長のY2担当課長に対する聴取書の開示ほか7つの要求事項について回答を求めた。

② 第7回団体交渉

ア 6月21日、住吉文化センターにおいて、午後1時から約2時間にわたり、会社と組合との間で第7回団体交渉が行われた。組合側の

出席者は、X 1 外 3 名である。

イ 第 7 回団体交渉の中で、6 月 30 日付及び 9 月 30 日付雇止めにおける適正配置が分かる資料を開示してほしいとの組合の要求に応え、会社は、組合に対し、「平成 23 年 4 月 1 日以降の雇用契約について」、「平成 23 年 6 月 30 日時点の業務量に応じた適正な要員配置の考え方（期間雇用社員）」、「平成 23 年 9 月 30 日時点の業務量に応じた適正な要員配置の考え方（期間雇用社員）」及び 6 月 30 日現在及び 9 月 30 日現在の期間雇用社員の在籍数が分かる書面を交付し、会社の考え方を再度説明した。

また、会社は、組合に対し、8 月 12 日に Y 2 担当課長が X 1 に対して不法行為を行った事実は認められないこと、既にこのことは過去の団体交渉で説明していることから、Y 9 副支店長の Y 2 担当課長に対する聴取書を開示する必要はないと述べた。

【甲 30 の 2、乙 64、65、66 の 1、2 及び 3】

第 3 判 断

1 平成 23 年 6 月 30 日、会社が X 2 らを雇止めしたことについて

(1) 申立人組合の主張

- ① 6 月 30 日付雇止めにおいて、J 労組 の組合員が雇止めされなかったにもかかわらず、組合の組合員の多くが雇止めされたことは、不利益取扱いである。会社は、あらかじめ J 労組 の組合員を雇止めの対象から除外した上、組合の委員長となる X 1 に同調し行動を共にすると目した者らを雇止めの対象とした。
- ② 会社は、2 月の時点で X 1 を中心に労働組合の結成があることを察知し、かかる時点において、X 1 に同調しようとする者がいれば、これをいつでも雇止めして、職場から排除できるように準備した（3 月 9 日の X 1 と Y 3 課長との対話の内容から、遅くとも同日までには、会社は組合の結成を察知していたといえる。）。このことは、6 月 30 日に雇止めがなされたのは東京多摩支店のみであり、しかも 3 か月間という変則的な雇用期間を用い、他の支店では見られない 15 人という規模で、組合の組

会員となった者が所属した日5と8深勤務者だけを対象にしていることから明白である。

なお、会社が、6月30日付けで15名の雇止めをしておきながら、時期を同じくして64名の短期アルバイトを雇い入れた事実は、6月30日付雇止めの必要性がなかったことを端的に示すものである。

- ③ X1や組合員となろうとしていた者が組合結成を準備し話し合っていると、東京多摩支店の管理職らがこれを監視し、「何を話しているのか。」などと圧力をかけ、支配介入を図ってきた。また、会社は、組合員になろうとしていた者に対して、しつこくつきまとい行為をさせ、監視させるなどした。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 会社は、6月13日に組合から「組合結成通知」を受け取って、初めて組合の結成を知った。組合が東京多摩支店に提出した「組合結成通知」によれば、申立人が組合を結成したのは6月10日であり、実際に組合を結成しようとして動き出したのは、X2らに対する雇止めの予告通知がなされた5月27日以降である。

したがって、5月27日の時点においては、申立人組合は結成されていないばかりか、いまだ労働組合を結成しようとする動きすらなかったのであるから、会社において、6月30日付雇止め対象者の人選に不当労働行為意思が存する余地のないことは明らかである。

- ② また、会社は、組合の結成の動きすら知らないのであるから、6月30日付雇止めにより、会社が、組合の結成はもちろん、運営に対し、何ら干渉行為を行えるものでないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

- ①ア まず、会社のX2らに対する雇止めの通告は、5月27日から28日にかけてなされており（第2、3(2)①）、6月13日、組合は、会社に対し、同日付「組合結成通知」により、6月10日に組合を結成したことを通知した（同②）。また、6月30日、会社は、上記雇止め通告どおり、同日付雇止めを行った（第2、3(4)）。

イ この点、組合は、2月の時点から、あるいは、遅くとも、3月9日

の X 1 と Y 3 課長との対話の内容から、同日までには、会社は組合の結成を察知していたなどと主張する。

確かに、X 1 と Y 3 課長との対話の中で、同課長が 3 月 3 日付「ご通知」の内容がしっかりしたものであると思ったことから、その作成者が誰であるのかが話題に上り、X 1 は自分以外に作成に関与している者がいる旨回答していることからすると（第 2、3(1)②ウ）、Y 3 課長は、X 1 に誰かしらの協力者がいるという認識を持ったことは認められる。しかしながら、同日付「ご通知」には組合結成やそれを推測させる記載はなく、また、Y 3 課長との対話の中でも、組合そのものについての言及がないことからすれば、3 月 9 日の X 1 と同課長との対話をもって、会社が X 1 や X 2 らが組合結成に向けて活動していたとの認識を有していたとみることはできない。また、X 1 は、X 2 らに対する雇止め通告がなされたという話を聞き、組合の結成を具体化させようと考えたこと（第 2、3(2)②）からすれば、少なくとも、会社は、X 1 と Y 3 課長とが対話した 3 月 9 日の段階で、X 1 が組合結成に向けた動きをしていたとの認識を持っていなかったといえる。

ウ そもそも、組合からは、X 2 らに対する雇止めの通告の時点において、X 2 らが X 1 に同調して組合の結成に向けて活動していたことや会社がそれを認識していたことを認めるに足りる具体的な事実の疎明がされていない。むしろ、上記のとおり、X 1 は、X 2 らに対する雇止め通告がなされたという話を聞いた時に初めて組合の結成を具体化させようと考えたことや、組合結成大会の当日である 6 月 10 日になって、初めて、X 3 は、X 1 と組合結成に向けた話合いを行ったこと（第 2、3(2)②）を考えれば、5 月 27 日ないし 28 日の時点で、X 2 らが X 1 に同調して、会社が認識し得る形で X 1 と共に組合結成に向けた活動をしていたのかは疑わしいといわざるを得ない。

エ 以上のとおり、6 月 30 日付雇止め通告がなされた 5 月 27 日ないし 28 日の時点で、会社は、X 2 らが X 1 に同調して組合結成に向けた活動をしていたとの認識を持っていたとはいえないのであり、したがっ

て、その余の点を判断するまでもなく、会社の X 2 に対する雇止めは、組合員に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たらない。

- ② なお、組合は、会社が自らあるいは J 労組 組合員を通じて、X 1 や申立人組合員となろうとしていた者につきまといや監視をし、組合結成を妨害していた旨主張する。

しかしながら、つきまとい行為や監視行為の主体や時期等が具体的に特定されておらず、組合の主張は抽象的に過ぎること、会社が組合結成の妨害をした旨の組合の主張は第 1 回団体交渉では出てきていないことなどを考えると、かかる組合の主張を採用することはできない。

2 会社が、平成23年4月以降における組合員らの契約期間を6か月から3か月に短縮して契約を更新したことについて

(1) 申立人組合の主張

- ① 会社が、数か月の細切れの雇用契約に固執するのは、労働者が雇止めをおそれて、労働条件の改善等を要求できない立場に置こうとするものであり、実質的にみれば、労働者の団結権を奪う目的に他ならない。

ことに、会社は、X 1 の影響力の拡大の危険を感じたために、同人の影響力が及ぶ危険のある15名のみ契約期間を従来の6か月から3か月に短縮して、容易に職場から排除できるように画策したものであって、労働者の団結権を奪う目的は一層明白である。

- ② 会社は、組合委員長である X 1 をはじめ、組合員となる可能性があるとした全員が雇止め解雇の対象となるように、あえて同人らが会社に採用された22年4月30日を基準日として、それ以降に採用された者を短期雇用者と称している。その者らの組合結成の動きに対しては、雇止めをもって排除することを想定した上で、契約期間を6か月から3か月に一方的に短縮したものである。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 会社のサービスレベルの変更が、当初は23年6月実施の見込みであったことから、サービスレベルの見直し後に改めて配置人員の見直しを行うべく、4月1日以降、東京多摩支店においては、ゆうパック関連業務

に従事する期間雇用社員のうち、長期雇用者及び日東配経験者の雇用契約期間は6か月としつつ、これに該当しない22年4月30日以降採用の期間雇用社員（短期雇用者）については、雇用契約期間を3か月とした。

- ② 雇用契約期間を3か月としたのは、22年4月30日以降に採用した期間雇用社員84名全てであり、本件雇止めにより退職した15名だけではない。

また、雇用期間短縮の対象者に対しては、23年2月中旬頃までに、ミーティング等においてその旨を周知するとともに、同月下旬の雇用期間満了予告通知の際には、同趣旨の文書も個別に配付しているところ、そもそも当時、X2らを含む短期雇用者の中には、組合に加入している者はおらず、その後、実際に雇用期間を3か月として雇用契約を締結した時点においても組合に加入している者はいなかった。

したがって、4月1日以降の短期雇用者の雇用契約について、雇用期間を3か月に短縮しているが、このことが不当労働行為に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、会社がX1の影響力が及ぶ危険のある者の契約期間を従来の6か月から3か月に短縮して、容易に職場から排除できるように画策したことが不利益取扱いに当たると主張するので、以下、検討する。

- ② 会社は、23年2月下旬頃までに、契約社員Ⅱ及びパートタイマーに対して、「平成23年4月1日以降の雇用契約について」と題する書面を交付した（第2、3(1)①）。同書面には、「サービス水準の見直し後に改めて配置人員の見直しを行うべく、皆さんの次期雇用契約期間を6月30日までの3か月として更新させていただきます。」と記載されており（第2、3(1)①）、契約社員Ⅱ及びパートタイマーの4月1日以降の雇用契約期間が3か月間であることが明記されている。そして、実際に、X2ら15名について、4月1日以降の雇用契約は6か月から3か月に変更された（第2、3(1)①）。

そうすると、会社が4月1日以降の雇用契約期間を3か月間としたことが不当労働行為に当たるといえるためには、前提として、4月1日以降の雇用契約を3か月間とする旨を通知した2月下旬頃の時点で、会社

が、X 1 や X 2 が組合結成に向けた活動をしていたことを認識していたことが必要となるところ、前記 1 (3) で判断したとおり、① 3 月 9 日の時点において、会社は、X 1 が組合結成に向けた活動を行っていたとの認識を持っておらず、また、② 5 月 27 日ないし 28 日の時点において、会社は、X 2 が X 1 に同調して組合結成に向けた活動をしていたとの認識を持っていたとはいえない。そうだとすれば、会社が X 2 に対して「平成 23 年 4 月 1 日以降の雇用契約について」と題する書面を交付した 2 月下旬頃、会社が、X 1 や X 2 が組合結成活動を行っていたとの認識を持っていたといえないことはいうまでもない。

- ③ したがって、会社が、4 月以降における X 1 や X 2 の雇用契約期間を 6 か月から 3 か月に短縮して契約を更新したことは、X 1 や X 2 の組合活動とは無関係なものといえ、不利益取扱いには当たらない。

3 会社が、組合ではなく、組合員個人へ雇止め理由証明書を交付したことについて

(1) 申立人組合の主張

組合が会社に対して組合結成を通知したところ、会社は、組合が団体交渉を申し入れている最中であるにもかかわらず、組合員一人ひとり呼び出し、あるいは個別に郵送するなどして雇止め理由証明書を交付した。かかる会社の行為は、組合を結成し、組合として会社側と交渉するものと考えていた組合員らを著しく不安におとしめ、その団結に介入し破壊しようとするものである。

(2) 被申立人会社の主張

会社が X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8 及び X 9 の 8 名に対して、雇止め理由証明書を交付、あるいは郵送したのは、人事管理規程第 32 条第 3 項に定められた手続に則って行ったものにすぎず、何ら組合が主張するところの組合に対する脱退工作や裏工作などといったものではない。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、会社が組合員一人ひとりに雇止め理由証明書を交付したことが支配介入に当たると主張するので検討するに、組合は、労働基準法及

び有期労働契約の締結更新及び雇止めに関する基準に基づき雇止め理由証明書の交付を求めているところ（第2、3(2)②ア）、労働基準法第22条第1項や人事管理規程第32条第3項の文言（同③イ）からすれば、会社は、雇止めとなった本人に対して雇止め理由証明書を交付すればよいのであり、会社が組合に対して雇止め理由証明書を交付しなかったことを批難することはできない。

② また、会社が雇止め理由証明書を交付した前後の状況をみるに、Y4室長は、X11との間で、3回にわたって第1回団体交渉の日程を調整し、その上で、平成23年6月23日に第1回団体交渉の日程を決定していること（第2、3(2)③ア）、第1回団体交渉の日程が決定した4日後には、第1回団体交渉が開催されていることからすれば、雇止め理由証明書を交付した前後において、会社は、組合との交渉に向けて、綿密にやり取りを行っていたといえる。さらに、第1回及び第2回団体交渉において、組合は、雇止め理由証明書を組合員に直接交付したことを問題視しているものの、改めて組合にも同書を交付するよう要求したとか、それに対して会社が交付を拒否したという事実は認められないことを併せ考えると、雇止め理由証明書を直接交付したことにより、組合員に対し、組合の存在を殊更に無視したなどとの念を抱かせたとまではいえず、したがって、会社による雇止め理由証明書の交付行為は、支配介入に当たらない。

4 ① X2 らに対する雇止め、② Z1 及び Y2 担当課長らによる、X1 に対する暴言等の存否、③平成23年9月30日、会社がX1を雇止めしたことについての各議題に関する組合との団体交渉における会社の対応について

(1) 申立人組合の主張

① X2 ら及びX1に対する雇止めを議題とする団体交渉について

ア 団体交渉において、会社が組合の求めた資料等の開示を拒否したことは、誠実対応義務違反の団体交渉拒否行為に当たる。

組合は、団体交渉に当たり、会社に対して、雇止めとなった者らの勤務実態や勤務成績を示す資料、東京多摩支店の財務諸表の開示を求めたが、会社はことごとく拒否した。これらは団体交渉を行うに当た

っての基礎的前提的資料であって、これらの開示を拒否することは、団体交渉の実効性を著しく弱め、事実上誠意をもって団体交渉に臨むことを拒否したに等しい。

イ 目黒支店、銀座支店の経営状況一覧表が存在するのであるから、東京多摩支店の経営状況一覧表が存在しないわけがない。少なくとも、会社は、東京多摩支店で採用され、働いてきた組合員らを整理解雇しようとするのであるから、東京多摩支店の財務上の数値や経営上の数値を明らかにして、雇止めの必要性を説明する必要があるはずである。組合が開示を求める資料がないと事実と反する説明を行い、経営上の数値や財務上の数値を全く開示せずに雇止めが適正だったと強弁する会社の態度は、団体交渉により合意を形成しようという姿勢を欠いており、不誠実極まりない。

② Z 1 及び Y 2 担当課長らによる、X 1 に対する暴言等の存否を議題とする団体交渉について

組合は、団体交渉に当たり、会社に対し、Z 1 や Y 2 担当課長らに対する聴取書の開示を求めたが、会社は拒否した。かかる資料は、団体交渉を行うに当たっての基礎的前提的資料であって、開示を拒否することは、団体交渉の実効性を著しく弱め、事実上誠意をもって団体交渉に臨むことを拒否したに等しい。

③ その他

ア 組合は、Y 7 支店長や Y 3 課長が団体交渉に出席することを求めていたが、会社は、23年4月に東京多摩支店に赴任したばかりの Y 4 室長や輸送ゆうパック課ではない郵便課の Y 5 課長らを使用者側代表者とするので、同年2月から3月の時期の事情について、また、同時期に組合員らが3か月雇用とされたことなどについて、不知などと言を左右にして誠実な回答を行わなかった。

イ また、6月27日に第1回団体交渉が行われたものの、会社は、第2回団体交渉については繁忙のためとして7月末まではこれを行えないとし、8月2日になって団体交渉を行ったこと、X 1 が深夜勤務であることを承知の上で事実上出席不可能な午後1時から開始と指定

した点は、正当な理由なき団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

① X 2 ら及びX 1 に対する雇止めを議題とする団体交渉について

ア 組合との団体交渉については、使用者側の担当者としてY 4 室長、Y 5 課長及びY 6 課長代理の3名が、組合の担当者からの要求や質問に対して、就業規則、経営状況が分かる資料、本件各雇止めの理由及び人選等について誠意を持って回答、説明を行った。

会社は、第2回団体交渉において、本件各雇止めの根拠として就業規則の抜粋を、会社が逼迫した経営状態にあることが分かる資料として23年3月期の個別財務諸表をそれぞれ配付した。また、第7回団体交渉においては、既に口頭により説明済みではあるものの、より理解を深めてもらえば良いとの思いから、「平成23年4月1日以降の契約について」と題する文書、「平成23年6月30日時点の業務量に応じた適正な要員配置の考え方（期間雇用社員）」及び「平成23年9月30日時点の業務量に応じた適正な要員配置の考え方（期間雇用社員）」と題するフローチャート、そして、「平成23年6月30日現在及び同年9月30日現在の期間雇用社員の在籍者数」が分かる資料を配付し、誠実対応義務を尽くしていたものである。

イ なお、会社は、ネットワーク事業という性質上、支店個別の収支決算を行っていない。なぜなら、全国各支店単位の郵便物等の売上額と人件費等所要経費の金額とはそれぞれ明らかであっても、いずれの支店も、自支店のみならず他支店の売上げに対応する必要経費をも相互に分担して支出する関係上、他の一般業種のように、単純に一支店における収入金額と経費の金額とを対応させ、これらの差額を求める方法により支店個別の損益を明らかにすることはできないからである。

② Z 1 及び Y 2 担当課長らによる、X 1 に対する暴言等の存否を議題とする団体交渉について

第3回団体交渉以降、繰り返し要求のあった「Y 2 担当課長に対して行った聴取書」について、会社において事実関係を調査した結果、組合が主張するようなY 2 担当課長の言動等の事実はなかったことか

ら、会社は、社内の内部資料である聴取書を開示する必要はないものと判断した。また、会社は、開示要求に応じられない旨の回答をする際、併せて、その理由も丁寧に説明している。

したがって、組合の開示要求に対して、会社が応じないことには正当な理由があり、かつ、会社が組合に対し資料を提出しない理由について説明しているものであるから、何ら誠実対応義務に反するものではないことは明白である。

③ その他

ア 会社において、組合との間で、第1回団体交渉から第7回団体交渉に至るまで、組合からの文書による要求に対し、書面で回答しているほか、団体交渉においては、組合からの要求に対する回答、説明、及び資料の配付等を行い、誠意ある団体交渉を行っている。

また、第1回ないし第7回の団体交渉において、X1の雇用期間の変更に係る質問に対して、Y4室長、あるいはY5課長が、赴任前のことであるから分からない旨の回答を行った事実はなく、本件各雇止め理由及び人選理由について回答や説明を二転三転させ不明確なものに終始した事実もない。

イ 組合との団体交渉の開催日程等の調整に当たっては、Y4室長とX11との間において、事前折衝により開催日時を決定していたものであり、会社が一方的に開催日時を決定したものではない。第2回団体交渉の日時について、7月20日の段階において、X11との間で調整の上、同人の合意を得た上で8月2日午後1時から開催することを決定した。

(3) 当委員会の判断

① X2ら及びX1に対する雇止めを議題とする団体交渉について

ア(ア) 組合は、X2ら及びX1に対する雇止めを議題とする団体交渉における会社の対応に関して、組合が求めた雇止めとなった者らの勤務実態や勤務成績を示す資料、東京多摩支店の財務諸表の開示を会社がことごとく拒否したことが、事実上誠意をもって団体交渉に臨むことを拒否したに等しい旨主張する。

(イ) そこで、まず、会社が、雇止めとなった者らの勤務実態や勤務成績を示す資料の開示を拒否したことについて検討するに、会社は、X 2 らへの雇止めの理由について、「経営上の事由」であることを説明しており（第 2、3(3)②イ、同 4(2)②イ）、X 2 らの勤務成績が悪いことを理由に雇止めをしたなどと説明していない。したがって、X 2 らの勤務実態や勤務成績を示す資料と同人らに対する雇止め理由との関係は希薄であり、会社がかかる資料を開示しなかったことが不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

また、X 1 に対する雇止めの理由について、例えば、第 4 回団体交渉で、会社は、「経営上の事由」であることを説明しており、X 1 の勤務成績は問題にしている旨説明している（第 2、8(3)②イ）。そうだとすれば、やはり、X 1 の勤務実態や勤務成績を示す資料と同人に対する雇止め理由との関係は希薄であり、かかる資料を開示しなかったことが不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

(ウ) なお、念のため付言するに、確かに、第 4 回団体交渉において、会社は、勤務成績、業務遂行能力等を総合的に勘案して人選した者と、23年10月1日以降も契約を締結した旨説明している（第 2、8(3)②イ）。しかしながら、会社は、22年4月30日に採用された X 1 を含む 3 名は、23年9月30日での雇止めが想定されていた者であり、「長期雇用者及び日東配経験者の中で」誰と雇用契約を更新するかの際の基準として勤務成績、業務遂行能力等を総合的に勘案した旨説明しているのであるから、会社がかかる説明をしたからといって、組合に対し、X 1 の勤務実態や勤務成績を示すべきことにはならない。

イ(ア) 次に、会社が、東京多摩支店の財務諸表など同支店の損益が分かる資料を開示しなかったことについて検討する。

(イ) 組合は、会社に対し、東京多摩支店の経営状況が分かる資料を開示するよう要求していたが、会社は支店ごとの損益は算出していないなどと回答したため、第 4 回団体交渉において、組合は、目黒支店及び銀座支店の経営状況一覧表を提示しつつ、東京多摩支店にお

ける同表の開示を求めた。これに対し、会社は、東京多摩支店も同表を作成していることは認めつつ、それだけでは支店の損益は判別できないとして、経営状況一覧表の開示を拒否したことが認められる（第2、3(3)②イ、同8(3)②イ）。

(ウ) ところで、会社は、X2ら及びX1に対する雇止めの理由として、「経営上の事由」を挙げており、第1回団体交渉では、①会社の22年度の営業損益が1034億円の赤字であること、②23年度も郵便物の構造的な減少に歯止めがかからず、大幅な赤字が見込まれること等を説明している（第2、3(3)②イ）。そして、第2回団体交渉では、会社は、赤字であることを説明するため会社の個別財務諸表を組合に交付して、会社の財政状況を説明しようとしたが、組合は、その説明を拒否した（第2、4(2)②イ）。

X2ら及びX1に対する雇止めは、会社全体における赤字を理由に、東京多摩支店で勤務する者を雇止めするという性質のものであるところ、組合が東京多摩支店の損益はどの程度のものなのか、人件費を削減しなければならないほどの経営状況なのかについて関心を持つことは理解できないわけではない。しかしながら、会社が主張するように、各支店ごとに損益を把握しようとするならば、例えば、東京多摩支店が他の支店から引き受けた郵便物等のために支出した経費については、これに対応する収入は他の支店の収入であるため、当該経費を東京多摩支店の経費として計上した上で支店の損益を算出するためには、当該経費に対応する収入を何らかの形で東京多摩支店の収入としてカウントする必要がある、また、逆に東京多摩支店が他の支店へ依頼した郵便物等については他の支店が経費を支出しているため、それを東京多摩支店の経費としてカウントする必要があるなど複雑な損益管理が必要となり、会社が支店単位で損益の分かる資料を作成していないという説明も理解できるところである（実際、会社の平成23年度事業計画には、「収益改善の取組み」として、「支店レベルでの損益管理を含め、高度な経営管理の仕組みを構築します」と記載されており（乙第42号証）、

少なくとも同計画が発表された段階では、かかる仕組みがなかったとみるのが相当である。)

組合が東京多摩支店の損益が分かる資料の開示を求める理由は、同支店の収益が黒字であれば、本件雇止めの必要性はないとの考えに基づくものと推測されるが、会社は、あくまでも、東京多摩支店の赤字ではなく、会社全体の赤字を理由に本件雇止めを行ったと説明していることや、東京多摩支店の損益が分かる資料は作成していないと説明しており、実際にも同資料を作成することは困難を伴うことからすれば、会社が、会社全体の個別財務諸表を組合に提示し、説明をしようとしたことをもって誠実に団体交渉に応じていたといえるのであり、東京多摩支店の損益が分かる資料を開示しなかったことは無理からぬ対応であったといえる。

(エ) なお、会社は、作成していることを認めている東京多摩支店の経営状況一覧表の開示も拒否しているが、上記のとおり、支店における収入と経費とを単純に比較しても、会計的に意味のある支店の収益を明らかにすることはできないのであるから、経営状況一覧表によっても東京多摩支店の損益は明らかにならないとの会社の説明はもつともである。そうだとすれば、東京多摩支店の損益状況を明らかにして本件雇止めの適否を論じようとする組合の目的からすると、東京多摩支店の経営状況一覧表は適切な資料とはいえず、会社が同表を開示しなかったことをもって、特段不誠実な対応ということとはできない。

② Z 1 及び Y 2 担当課長らによる、X 1 に対する暴言等の存否を議題とする団体交渉について

ア 第 3 回団体交渉において、会社は、組合に対し、Y 9 副支店長が Y 2 担当課長に組合が主張する暴言等の不法行為を行ったか否かについて事情聴取を行い、聴取書を作成したことを伝えた(第 2、7(2)②)。これを受けて、組合は、Z 1 に対する聴取書や Y 2 担当課長に対する聴取書の開示を求めたが、会社は、適正に確認した事実関係によれば、Y 2 担当課長が X 1 に対して脅迫等の不法行為を行った

事実は認められないこと、したがって、東京多摩支店の社内文書である聴取書を開示する必要はないと考えている旨の意向を示し、開示を拒否した。

イ 組合は、Z 1 や Y 2 担当課長に対する聴取書は基礎的前提的資料であり、開示を拒否することは、団体交渉の実効性を著しく弱めるなどと主張する。

しかしながら、通常、事故の内容を調査する上で作成される聴取書は、事情聴取における被聴取者の自由な発言を担保するため、団体交渉のような第三者が多数存在する場で開示されることは予定されておらず、また、その内容についても事故に関連する個人情報等プライバシーに関わる内容が記載されているという性質を有する。また、Y 2 担当課長からの暴言等を受けた直後に X 1 が書き留めたというメモ（第 2、7(2)②）が存在するのであれば、Z 1 や Y 2 担当課長に対する聴取書が開示されなければ、X 1 に対する暴言等の存否を議題とする団体交渉を全く進めることができないわけではない。さらに、後記 5 で判断するとおり、本件における証拠関係からすると、そもそも、Y 2 担当課長が X 1 に対して不当労働行為と評価されるような暴言等を行ったとまではいえないことなどを併せ考慮すれば、会社が、Z 1 や Y 2 担当課長に対する聴取書を開示しなかったことをもって、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

③ その他

ア 組合は、Y 7 支店長や Y 3 課長が団体交渉に出席することを求めていたが、23年 4 月に東京多摩支店に赴任したばかりの Y 4 室長や輸送ゆうパック課ではない郵便課の Y 5 課長らを使用者側代表者としたことが、不誠実な団体交渉であると主張する。

団体交渉の席に誰を出席させるかは基本的に当事者が自主的に決定すべき事項であり、組合が指定する者を出席させなければおよそ実効的な団体交渉が行えないなど特段の事情がない限り、責任のある回答ができる者が団体交渉に出席していれば足りる。

本件では、第 1 回団体交渉において、Y 4 室長は、Y 7 支店長と同じ

権限で団体交渉に出席している旨を（第2、3(3)②ア）、また、第3回団体交渉において、「全権、支店長から委任を受けて私が来ている。」と述べ、Y7支店長から委任を受けて団体交渉に出席している旨表明している（第2、7(2)③）。確かに、Y4室長やY5課長が23年4月に着任してきたことを理由に組合からの質問に即答できない場面があったことは認められるものの（第2、3(3)②イ）、それによって、Y7支店長やY3課長が出席しなければ組合と会社との間の団体交渉が形骸化するなどの事情は特に認められないのであるから、会社が、団体交渉にY7支店長やY3課長を出席させず、Y4室長、Y5課長及びY6課長代理を出席させたことは、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

イ また、組合は、6月27日に第1回団体交渉が行われたものの、第2回団体交渉を8月2日に行ったこと、X1が深夜勤務であることを承知の上で事実上出席不可能な午後1時から団体交渉の開始時刻を指定したことが、正当な理由なき団体交渉拒否に当たる旨主張するので、以下、検討する。

確かに、6月30日付雇止めが行われた後で、当該雇止めの撤回等に向けて、一刻も早く団体交渉を行う必要がある旨の組合の主張は理解できないわけではない。しかし、第1回団体交渉終了間際に、会社は、組合に対し、7月は中元の繁忙期となるため、第2回団体交渉の開催時期を7月下旬としたい旨事前に申し入れていること（第2、3(3)③）、会社は、7月28日も団体交渉の候補日として提示しており（第2、4(1)①）、8月2日より早い候補日も示していたこと、さらに、第2回団体交渉が行われたのは8月2日であるところ、第1回団体交渉から第2回団体交渉が行われるまでの間は約1か月と数日であり、会社が意図的に団体交渉を遅延させたとは評価できないことからすれば、第2回団体交渉を8月2日に行ったことが、正当な理由のない団体交渉拒否とはいえない。

さらに、X1の勤務時間帯は午後10時から翌午前6時45分までであるところ、第2回団体交渉は午後1時から指定されており、X1にと

っては勤務が終わった後での出席となるため、団体交渉を午後1時から指定することはX1にとって酷なようにも思える。しかしながら、会社は、X1との間で数回の話合いのもとで、第2回団体交渉の日時を決定したのであり、会社が一方的に決定したものではない（第2、4(1)①）。また、第2回団体交渉は、組合が6月30日付雇止めがなされ一刻も早く団体交渉を行いたいとの意向を示していたことから、開催時刻よりも開催日時を優先して決定したことが推測されること、第2回団体交渉において、会社は、X1の勤務時間帯を考慮して団体交渉の時間帯を決めて欲しい旨の組合の意見を受け、今後の団体交渉の設定に当たっては、X1の勤務時間を考慮する旨回答していること（第2、4(2)②ア）、更には、実際、第3回団体交渉は午前10時から行われており（同7(1)）、会社は、X1の勤務時間帯も一定程度考慮していることが窺われることを併せ考えれば、会社が第2回団体交渉を午後1時に指定したことをもって、正当な理由なき団体交渉拒否に当たるとまでいうことはできない。

5 Y2 担当課長のX1に対する暴言等について

(1) 申立人組合の主張

- ① 本件事故が起こった平成23年8月11日の勤務終了時のミーティングで、Y2 担当課長は、「この件（本件事故）については、面倒なので事情聴取などはしない。喧嘩両成敗で二人には帰ってもらう。」旨の発言を行った。かかるY2 担当課長の態度は、Z1の一方的な脅迫・暴力行為を容認するものであり、また、全く非のないX1に対する「帰ってもらう。」等の発言は、会社を辞めってもらうと発言していることに等しいものである。期間雇用社員にとって業務途中で帰宅することは、次期更新をしないということを示唆しており、雇止めに等しい暴言であり、不利益取扱い及び支配介入に該当する。
- ② Y2 担当課長は、本件事故発生の翌日である8月12日の午後10時頃からミーティングなどと称して約1時間程、また、翌13日の午前0時30分頃から聴取書作りなどと称して約1時間程、それぞれX1から本件事故について事情聴取を行った。そこでは、Y2 担当課長は、X1に対

し、顔面数センチのところ、「アルバイトの分際で組合なんか作りやがって。」「会社は組合と認めても、俺はそんな組合なんてのは認めない。」などと暴言を吐き、組合結成に関し、暴言、脅迫、暴力行為を行った。かかる暴言等は、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

また、組合は、X 1 に対し、 J 労組 等の組合員からの脅迫行為や東京多摩支店の管理職によるパワーハラスメント等についての言動をメモにとるよう指示していたところ、 Y 2 担当課長は、X 1 に対し、かかるメモの提出を強制的に求め、あるいは報告をするよう脅迫した。このような Y 2 担当課長の X 1 に対する脅迫・暴力行為は約 2 時間以上にも及ぶものであり、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

- ① Y 2 担当課長が、8 月 11 日の勤務終了後のミーティングにおいて、本件事故について、「面倒なので、事実調査はしない。」「喧嘩両成敗で二人には帰ってもらう。」などと発言した事実は存在しない。

Y 2 担当課長は、本件事故が発生した後の同日午前 6 時 20 分過ぎ頃から、X 1 及び Z 1 の両方から事情聴取を行い、本件事故について事実確認を行っており、その事実確認の直後に開催された X 1 を含む期間雇用社員が参加した終了時ミーティング（同日午前 6 時 40 分過ぎ頃から実施）において、既に事実確認をしているにもかかわらず、あえて「面倒なので、事実調査はしない。」などと発言すること自体あり得ない。

- ② 8 月 12 日及び 13 日に行った X 1 との 2 回の対話において、Y 2 担当課長は、X 1 に対し、脅迫や暴言等に当たる発言をした事実はない。それは、1 回目の対話においては Y 8 担当課長が立ち会って見ているところ、同人は Y 2 担当課長の脅迫や暴言等の事実を否定していること、また、2 回目の対話の状況についても、かかる対話を見聞きしていると思われる者がかかる事実を否定していることから明らかである。更にいえば、Y 2 担当課長と X 1 との間柄について、当時、双方は特別な感情を有していたものではなく、職場における関係も特に悪かったものではないのであるから、Y 2 担当課長が、X 1 に対し、脅迫や暴言を吐く等の理由もない。

また、組合は、Y2 担当課長が、X1 にメモの提出を強制的に求め、報告をするよう脅迫したなどと主張するが、事実関係は異なる。8月12日の1回目の対話において、X1 は、6月30日にZ1 とは別の期間雇用社員からも「死ね」などと暴言を吐かれた旨申し出たため、Y2 担当課長がそれについて確認しようとする、X1 は、上記暴言の日付けについてはメモを記録しているので分かる、組合の助言により、他にも自分が受けた不利益等についてはその都度メモに書き留めている旨発言した。かかる発言を受け、Y2 担当課長は、会社としても、そうしたメモがあるのであれば、そのメモの記載内容に関し早目に事実確認を行う等、適切に対処する必要があると考えたことから、X1 に対し、メモの提出あるいはその内容の報告を促したが、X1 はこれに応じなかったのである。

なお、上記対話において、Y2 担当課長は、X1 が組合を結成したことや、組合活動等について言及しておらず、同担当課長は、X1 に対し、組合の委員長なんだから堂々としていればいいと述べただけであった。

以上のとおり、Y2 担当課長が、X1 に対し、脅迫、暴力行為、暴言等を行った事実はない。

(3) 当委員会の判断

①ア 組合は、8月11日の勤務終了時のミーティングで、Y2 担当課長が、「この件（注：本件事故）については、面倒なので事情聴取などはしない。喧嘩両成敗で二人には帰ってもらおう。」という趣旨の発言を行い、かかる発言が不利益取扱い及び支配介入に該当する旨主張するので、まず、当該発言の有無について検討する。

イ 前記認定のとおり（第2、5(2)④）、Y2 担当課長がX1 から聴取した内容をまとめた聴取書には、「平成23年8月11日（水）6時20分から輸送ゆうパック課担当課長席において、輸送ゆうパック課深^マ8ゆうメイト X1 から下記のとおり聴取しました。」との記載があり、その下には、四角囲みでY2 担当課長とX1 との事情聴取におけるやり取りが記載されている。さらに、聴取書の末尾には、「上記

申立のとおり相違ありません」と記載されており、その下には、「平成23年8月13日」の日付け並びにX1の役職名及び氏名が手書きで記載され、氏名の横に同人の捺印がされている。

ウ この点、本件第1回審問において、X1は、申立人代理人からの「平成23年8月11日6時20分から、ゆうパック担当課長席において、X1から下記のとおり聴取しましたという点はどうなんですか。」との質問に対し、「はい。そんな事実はありません。」と回答し、8月11日午前6時20分にY2担当課長がX1から事情聴取を行った事実を否定する旨証言している。

しかしながら、当該聴取書の作成経緯をみるに、Y2担当課長は、X1に対し、自ら作成した聴取書を提示し、修正箇所の有無を確認したところ、X1は、パレットがぶつかった程度や謝罪の事実について加筆修正を依頼し、途中、Y2担当課長がX1に聴取書を渡す素振りを見せるも、最終的には、Y2担当課長が当該修正を行った上で、聴取書が完成していることが認められる（第2、5(2)③）。そして、上記やり取りの中で、X1は、同日午前6時20分頃にY2担当課長は事情聴取を行った事実はないから、かかる記載の削除を求める等の指摘はしていなかった。こうした事実関係に鑑みると、当該聴取書は、X1が本件事故に関する事実関係に誤りがないかを入念に確認した上で作成されたものといえるのであるから、同書の記載内容と矛盾する同日午前6時20分にY2担当課長が事情聴取を行った事実を否定する旨のX1の証言を採用することはできない。

エ 以上のとおりであるから、当該聴取書記載のとおり、8月11日午前6時20分、Y2担当課長はX1に事情聴取を行ったといえる。そうだとすれば、同日午前6時40分頃の勤務終了時ミーティングまでには、Y2担当課長のX1に対する事情聴取は既に終了しており、組合が主張するY2担当課長の「この件（注：本件事故）については、面倒なので事情聴取などはしない。喧嘩両成敗で二人には帰ってもらおう。」旨の発言は、上記事実と大きく矛盾するものであるから、およそY2担当課長が上記発言を行ったと認めることはできない。

したがって、8月11日の勤務終了時のミーティングにおいて、Y2担当課長が、「この件（本件事故）については、面倒なので事情聴取などはしない。喧嘩両成敗で二人には帰ってもらう。」旨の発言を行った事実は認められない。

②ア また、組合は、8月12日及び13日に行われたX1とY2担当課長との話し合いの中で、Y2担当課長が、「アルバイトの分際で組合なんか作りやがって。」「会社は組合と認めても、俺はそんな組合なんてのは認めない。」などと暴言を吐いたこと、また、Y2担当課長が、X1が書き留めていたメモの提出を強制したり、あるいはその内容を報告させようとしたことが、不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張する。

イ この点、8月13日午前8時から9時頃にかけて、X1は、組合に対し、Y2担当課長から脅されたこと等を電子メールで報告しているが、かかる電子メールにおいて、Y2担当課長が「アルバイトの分際で組合なんか作りやがって。」「会社は組合と認めても、俺はそんな組合なんてのは認めない。」などと暴言を吐いたという趣旨の記載は見当たらない（第2、5(3)）。組合が主張する上記各発言は、いずれもY2担当課長が組合を嫌悪していることを端的に示す発言であり、まずもって組合に報告されるべき内容であるところ、X1の報告メールには記載がないことからすれば、Y2担当課長が、上記各発言を行ったとは考え難い。

また、第3回団体交渉において、X1は、Y2担当課長から暴言等を受けた直後にその内容をメモにとった旨発言している（第2、7(2)②）。仮に、このX1の発言が真実であれば、Y2担当課長による暴言等の事実が存在することを疎明するためにも、当該メモは有力な証拠になるところ、組合は、本件審査手続きを通じて、当該メモを証拠として提出することはしておらず、その他、組合は、不当労働行為と評価され得るようなY2担当課長の暴言等の存在を裏付けるに足りる具体的な事実の疎明をしていない。

ウ なお、X1のメモの提出を巡って、Y2担当課長が語気を荒らげ

たり、X 1 と Y 2 担当課長との顔の距離が近接するという場面があった（第 2、5(2)②）。X 1 は、会社から不利益な対応を受けた場合には必ずメモをとっていると述べているところ（第 2、5(2)②）、そのメモをいつ、どのような形で提出するかは、同人の自由であり、当該メモは、会社側が強制的に開示を求めたり、あるいはその内容を報告させることができる性質のものではない。したがって、メモの提出等を求める際に、語気を荒らげたり、X 1 との顔の距離が近接したという Y 2 担当課長の対応に行き過ぎの面があったことは否定することができない。しかしながら、Y 2 担当課長がメモの提出を求めたのは、会社として、当該メモの記載内容に関し早目に事実確認を行う等、適切に対処する必要があると考えたからであり、一応の理由があったといえる。そうだとすれば、Y 2 担当課長の対応は必ずしも好ましいものとはいえないが、上記イで判断したとおり、Y 2 担当課長が、「アルバイトの分際で組合なんか作りやがって。」、「会社は組合と認めても、俺はそんな組合なんてのは認めない。」などと、組合を強く嫌悪する発言をしたとは認められないことを併せ考えると、Y 2 担当課長が X 1 に対してメモの提出や内容の報告を求めた対応が、不利益取扱い又は支配介入に該当するとまではいえない。

エ 以上からすれば、Y 2 担当課長が、X 1 に対し、不利益取扱い又は支配介入に該当するような暴言等を行ったと認めることはできない。

6 会社が、X 1 を雇止めしたことについて

(1) 申立人組合の主張

会社は、X 1 を委員長とする組合の結成を嫌悪し、組合を排除しようとして、本来短期雇用者には該当しないはずの同人を短期雇用者とし、6 か月の雇用期間を 3 か月へ違法かつ一方的に変更した上、報復的な雇止め解雇を行った。

すなわち、会社において、通常「短期」という場合、年末年始や中元などの繁忙期の期間に限って雇用されるアルバイトのことを指す。ところが、会社は、X 1 が採用された平成 22 年 4 月 30 日をわざわざ基準日とし、それ

以降に採用された者を短期雇用者だと主張する。いずれX1を雇止め解雇するための準備として、あえて同人が入るようにその日で線を引き、不利益取扱いを行ったものであり、しかも、その違法性を十分承知した上で、報復的な雇止め解雇を行ったものである。

(2) 被申立人会社の主張

① 東京多摩支店輸送ゆうパック課の期間雇用社員としては、「長期雇用者」、「日東配経験者」、「短期雇用者」が存在するところ、この「長期」、「短期」の区分については、採用からの期間が比較的長期にわたる、22年2月以前（20年5月から22年2月までの採用者がいない8深勤務については22年4月以前）に採用した期間雇用社員（日常的な業務の処理要員として長期間の雇用を前提として採用した者）を「長期雇用者」、採用からの期間が比較的短期間である22年4月末以降に採用した期間雇用社員（同月末からの区分機更改に伴う一時的な処理要員、及び7月のJ社との統合に伴う一時的な処理要員として採用された者）を「短期雇用者」としていたものである。

したがって、X1が、上記区分のうち「短期雇用者」に該当することは明らかである。

② 6月30日付及び9月30日付雇止めの理由は、22年度における会社の営業損益が1034億円の赤字となり、23年度以降も、郵便については郵便物数の減少等により収益の減少が続くものと考えられたことであり、会社は非常に厳しい経営状況にある。かかる経営状況の中、会社としては、郵便物の減少のほか、ゆうパックについても、22年7月のJ社との事業統合後、サービス水準の維持等のため人件費や集配運送委託費等の費用が収益を大きく上回って経営を圧迫している状況を踏まえ、早急に抜本的な収益改善に取り組む必要があった。

そこで、東京多摩支店において、かかる取組の一環として、輸送ゆうパック課において、業務支障の生じない範囲で、かつ、段階的に、業務量に応じた適正な要員配置を実施することとして、雇止めを実施した。

③ 具体的には、23年7月当時、会社におけるゆうパックサービスレベルの見直しが8月28日に実施されることとなったことから、これにより、

東京多摩支店輸送ゆうパック課においても深夜帯の業務量が減少することに加え、従来よりも結束（郵便物・ゆうパック等につき、配達日の指定・基準等を守るために一定の時間帯ごとに設けられた処理締切時刻）までのリードタイムが延長されることとなるため、要員配置の見直しの必要が生じた。

そこで、当時、東京多摩支店輸送ゆうパック課の深夜帯に従事していた期間雇用社員の雇用契約期間の終期である9月30日付けで業務支障の生じない範囲で雇止めを実施することとし、業務量と必要な労働力等の算出を行い、検討を実施した上で、9月30日付雇止めを行った。

したがって、9月30日付雇止めは、業務量に応じた労働力の適正化を図るとの合理的な理由及び合理的な人選に基づき、適正かつ有効に実施されたものである。

- ④ なお、東京多摩支店輸送ゆうパック課において実施した9月30日付雇止めにおいては、65歳による雇止め2名及びX1を除き、J労組に加入する短期雇用者1名、同労組に加入する日東配経験者1名、組合に加入していない者1名を雇止めとしたのであり、このことからしても、申立人組合の組合員であるが故をもって雇止めを行ったものでないことは明らかである。

したがって、会社が、X1を雇止めした行為は、不利益取扱い、支配介入ないし報復的不利益取扱いのいずれにも該当しない。

(3) 当委員会の判断

- ①ア 組合は、X1が短期雇用者に該当しないにもかかわらず、同人が採用された22年4月30日をわざわざ基準日とし、それ以降に採用された者を短期雇用者とした上で、いずれ同人を雇止め解雇するための準備として、あえて同人が入るようにその日で線を引き、その短期雇用者から雇止めしたことが不利益取扱い及び支配介入に該当する旨主張する。

そこで、そもそも、会社が主張する長期雇用者・短期雇用者という区分設定それ自体が、恣意的で、X1の排除を目的とするものであれば、かかる区分に基づいてなされたX1に対する雇止めも不当労働行

為に該当し得ることとなるので、まず、会社の長期雇用者・短期雇用者という区分が、X 1 を排除することを目的に設定されたものなのか否かについて検討を加える。

イ 確かに、X 1 は、22年4月30日に入社していること（第2、2(1)⑤）からすれば、長期雇用者・短期雇用者という区分は、X 1 の雇止めを正当化するための単なる後付けの主張のようにも思える。

しかしながら、会社は、23年2月下旬頃までに、契約社員Ⅱ及びパートタイマーに対して、「平成23年4月1日以降の雇用契約について」と題する書面を交付しており、同書面には、①23年度は、ゆうパックのサービス水準の見直しを始めとした各種収益改善を講じていくことが計画されており、6月以降は東京多摩支店の業務量が変わる可能性があること、②サービス水準の見直し後に改めて配置人員の見直しを行うべく、契約社員Ⅱ及びパートタイマーの次期雇用契約期間を6月30日までの3か月間として更新することが記載されていた（第2、3(1)①）。そして、実際に、会社は、22年4月末以降に採用した期間雇用社員を対象として、23年4月1日以降の雇用契約期間を6か月から3か月に変更し、6月30日までの契約とした（第2、3(1)①）。かかる経緯に鑑みると、会社は、遅くとも「平成23年4月1日以降の雇用契約について」を交付した2月下旬頃までには、長期雇用者・短期雇用者という区分を決定していたことが推認される。

ウ そして、会社がX 1 を委員長とする組合の結成を嫌悪し、本来短期雇用者には該当しないはずの者を短期雇用者と設定し、同人を排除したといえるためには、23年2月下旬頃までに、会社が、同人の組合結成の動きについて認識していることが当然の前提となるところ、上記判断1(3)のとおり、会社は、同月下旬頃までに、同人の組合結成の動きについては認識していなかったのであるから、長期雇用者・短期雇用者という区分自体、同人の組合の結成とは無関係に設定されたものであり、同人を排除するためのものとはいえず、むしろ、会社が主張するように、会社の23年3月期における営業利益が赤字となることを受けて、段階的に、業務量に応じた適正な要員を配置するための対応

の一環と理解することができる。

②ア もっとも、X 1 が短期雇用者に該当するとしても、同人に対する雇止めが、同人が組合員であることを理由に行われた場合には、不当労働行為に当たるので、以下、検討する。

イ 確かに、第 4 回審問期日で、Y 3 課長は、短期雇用者の更新について、解雇権濫用法理が類推適用され得ることを考えて、1 年を超えないようにしている趣旨の証言をしているところ、かかる証言に従えば、X 1 は、入社が 22 年 4 月 30 日のため、本来 23 年 4 月 30 日で雇止めされてしかるべきであったが、実際には、契約が更新された上で、雇止めが行われており、同人に対する雇止めに不自然な点がないわけではない。

ウ しかしながら、会社は、10 深の新設に伴い、8 深を廃止することを決めたところ、9 月 30 日付雇止めによって、8 深勤務の短期雇用者は全員雇止めとなっており（第 2、8 (1)①。したがって、6 月 30 日付雇止めと 9 月 30 日付雇止めによって、組合員か非組合員かを問わず、8 深の短期雇用者全員が雇止めとなっている。）、例えば、10 月 1 日以降に 8 深の短期雇用者であった者が他の勤務時間帯で再雇用されたなどの事情は認められない。

また、9 月 30 日付けで雇止めをされた者をみると、同日付雇止め時点で、雇止めの対象者がいかなる労働組合に加入していたのかは争いがあるところであるが、少なくとも、同日付雇止めが通告された 8 月 27 日の時点においては、65 歳に達したことを理由とする雇止め対象者 2 名を除き、組合に加入していたのは X 1 のみであり、その他 3 名については、組合以外の他の労働組合に加入していたり、あるいは労働組合に加入していない者であった（第 2、8 (1)①）。すなわち、本件雇止めの対象者を見る限り、8 月 27 日の雇止め通告に基づいてなされた 9 月 30 日付雇止めは、組合の組合員だけを標的にした雇止めとはいえない。

さらに、2 月 23 日、X 1 は、会社から、雇止めの通知を受けており（第 2、3 (1)②ア）、一度は雇止めの対象者となっていたことからす

れば、会社としては、同人の組合結成の動きを認識する前から、同人が雇用調整の対象であるとの認識を持っていたことが窺われる。

以上からすれば、9月30日付雇止めは一定の合理性があり、X1が組合員であることと無関係になされたということができ、したがって、会社のX1に対する雇止めは、不利益取扱い又は支配介入に当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成26年1月14日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一