

命 令 書

札幌市

申 立 人 X 1 地方本部
上記代表者 執行委員長 A

美唄市

申 立 人 X 2 支部
上記代表者 執行委員長 B

東京都

被 申 立 人 Y 1 会社
上記代表者 代表取締役 C

上記当事者間における平成24年道委不第16号事件 について、当委員会は、平成26年2月28日開催の第1752回公益委員会議、同年3月14日開催の第1754回公益委員会議及び同月28日開催の第1755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、同浅水正、同加藤智章、同山下竜一、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 被申立人は、申立人 X 1 地方本部 から平成25年4月19日付けで申入れのあった D 組合員に対する戒告処分を交渉事項とする団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、第1項記載の団体交渉を拒否することにより、申立人 X 1 地方本部 の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、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 2 支社 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 貴組合から平成25年4月19日付けで申入れのあった貴組合の支部組合分会に所属する組合員に対する戒告処分を交渉事項とする団体交渉を拒否したこと。
- 2 第1項記載の団体交渉の拒否により、貴組合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）

X1 地方本部

執行委員長 A 様

Y1 会社

代表取締役 C

- 4 申立人らの平成24年6月11日付け救済申立てのうち、申立人らの要求書に対し、被申立人が、平成21年7月31日、平成22年1月20日、同年3月5日、同年4月9日、同年7月21日及び同年11月10日になした回答などの対応に係る部分については却下する。
- 5 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、平成21年4月30日（以下年月日の標記に当たっては平成の元号を省略する。）、申立人 X2支部（以下「X2支部」という。なお申立時は「X3支部」であり、これを

「 X 3 支部 」という。)の X 4 分会 (以下「 X 4 分会」という。)に所属する D (以下「 D 組合員」という。)が郵便外務事務に従事中、その運転する郵便用自動二輪車と乗用車により発生した交通事故 (以下「本件事故」という。)に関し、 Y 1 会社 (以下「承継会社」という。) (申立時は「 Y 3 会社 」であり、これを「 Y 3 会社」という。)が、 2 1 年 6 月 1 9 日付けで、 D 組合員に対し、就業規則により、戒告する旨の懲戒処分 (以下「本件処分」という。)を下したところ、本件処分に関する Y 3 会社の次のアからエまでの行為が労働組合法 (昭和 2 4 年法律第 1 7 4 号。以下「法」という。)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して、 2 4 年 6 月 1 1 日付けで申立て (以下「本件当初申立て」という。)があり、その後、本件処分に関する承継会社の次のオの行為が、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して、 2 5 年 5 月 2 4 日付けで申立て (以下「本件追加申立て」という。)があった事案である。

ア X 3 支部 の X 4 分会が、 Y 3 会社 (当時の Y 4 支店) に対し、本件処分を交渉事項として、 2 1 年 6 月 3 0 日、要求書により団交申入れしたところ、同年 7 月 3 1 日、 Y 3 会社が「職場では団交という枠組みはない」などとして、団体交渉を拒否したこと。

イ X 3 支部 が、 Y 3 会社 (当時の Y 5 支店) に対し、本件処分を交渉事項として、 2 1 年 8 月 1 7 日付け要求書により団交申入れをしたところ、 2 2 年 1 月 2 0 日、 Y 3 会社が、同議題は労使協約で団交事項としていない経営専決事項だと回答し、団体交渉を拒否したこと。

ウ X 1 地方本部 (以下「 X 1 地本 」といい、「 X 2 支部 」と併せて「組合等」という。) (申立時は「 X 5 地方本部 」であり、これを「 X 5 地本 」という。)が、 Y 3 会社 (Y 6 支社) に対し、本件処分を交渉事項として、 2 2 年 2 月 2 2 日付け要求書により団交申入れをし、以降同年 3 月 1 7 日付け書面、同年 6 月 9 日付け要求書、同年 1 0 月 1 6 日付け要求書により、それぞれ団交申入れをしたところ、これら団交申入れに対し、 Y 3 会社が、同年 3 月 5 日、同年 4 月 9 日、同年 7 月 2 1 日及び同年 1 1 月 1 0 日、同交渉事項は

経営専決事項であり団体交渉の対象外事項である、という回答により、団体交渉を拒否したこと。

エ D 組合員が、本件処分について、労使協約による苦情処理制度を利用することとして、23年2月9日、苦情申告を行ったところ（以下「本件苦情申告」という。）、労使間で設置された苦情処理機関において、Y3会社側は、本件処分は、苦情処理制度の対象外である個別的人事権の行使であり、苦情処理制度の対象となるか否か自体を結論を出す必要があるとしたが、Y3会社側が本件苦情申告後、本件当初申立て時までに1年余を経過しても結論を出さないなど、苦情処理制度の運用について不誠実な対応を続けていること。

オ X1地本が、承継会社のY2支社に対し、本件処分を交渉事項として、25年4月19日付け団体交渉申入書により、団交申入れをしたところ、同年4月25日、承継会社が、同交渉事項は、個別的人事権の行使に関する事項であり、労使協約に照らして団体交渉の対象外事項であるとして団体交渉を拒否したこと。

(2) 本件当初申立ては、X5地本及びX3支部により、被申立人をY3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（後記第3の1）。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 本件当初申立て

ア 本件処分の件について、X2支部及びX1地本に対し誠実に団体交渉に応じること。

イ 本件処分について組合員が苦情申告した事案に関し、速やかに所定の会議を開催し、事実審査を行うこと。

ウ 陳謝文の掲示

(2) 本件追加申立て

ア X1地本が25年4月19日付けで申し入れた本件処分を議題とする団体交渉に応じること。

イ アに係る団体交渉を拒否することによる支配介入の禁止

ウ 陳謝文の掲示

3 本件の争点

(1) 団体交渉に関して

ア 本件当初申立ては、「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件にかかるもの」であり、却下されるべきか否か（法第27条第2項及び労働委員会規則（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3号）。

イ 本件当初申立てについて、本件処分を交渉事項とする X3支部（X4分会を含む）及び X5地本 による団交申入れの事実並びに Y3会社の団交拒否の事実が認められるか否か。

これが認められるとして、当該団交拒否は、法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。

ウ 本件追加申立てに係る承継会社の団交拒否の事実は認められるか。

これが認められるとして、当該団交拒否は、法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。

(2) 苦情申告に関して

本件苦情申告に対する Y3会社の対応は、法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

第2 当事者の主張要旨

1 申立人らの主張の要旨

(1) 争点(1)（団体交渉）アについて

組合等は、本件処分に係る団体交渉の申入れを22年2月22日、同年3月17日、同年6月9日、同年10月16日まで継続して行い、同年11月10日の団交拒否があった後も、23年12月20日、本件処分に関する団体交渉を申し入れ、同日 Y3会社による団交拒否があったものであり、同日まで団交拒否は継続しているから、本件当初申立ては申立期間を徒過していない。

(2) 争点(1) (団体交渉) イ及びウについて

ア 本件当初申立てに係る X 5 地本 らの「要求書」と題する書面の Y 3 会社への提出は、労使の確認事項によれば、団体交渉の申入れにほかならない。

Y 3 会社は、本件当初申立てに係る団交申入れについての交渉事項が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、団体交渉を拒否したものである。

承継会社も、同様の理由で追加申立てに係る団体交渉を拒否したものである。

イ 本件当初申立て及び本件追加申立てに係る会社の団交拒否は、次に述べるとおり、正当な理由がない。

本件協約等に定める団体交渉事項の範囲は、憲法第 28 条の団交権保障の趣旨に照らして解釈されるべきであり、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など個別的労働条件を排除するものとされるべきではない。

仮に、本件協約等の規定によれば、個別的人事権の行使に関する事項が団体交渉対象外事項とされるとしても、そのような規定は、団体交渉権を不当に制約するものであって、公序良俗に反し無効である。

ウ 仮に、義務的団交事項である個別的労働条件が団体交渉ではなく、苦情処理手続による労働協約等が許容されるとしても、苦情処理手続が実質的に団体交渉に代わるような機能を果たしていること、すなわち苦情処理制度において団体交渉でされているような実質的協議及び審理がなされていることが必要であるところ、本件協約等による苦情処理手続は、個別的人事権行使事項については苦情処理制度からも原則的に排除し、例外的な苦情処理による取扱いについても解釈上の問題点があり、個別的団体交渉に代わる実質的機能はない。

本件 D 問題についても苦情処理制度の手続がなされているが、被申立人は個別的人事権行使事項については制度対象に含まれていないなどとし

て話し合いを頑なに拒否しているのであり、申立人らは会社と何らの話し合いができていない。

エ 以上により、本件当初申立て及び本件追加申立てに係る被申立人の団交拒否は、法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

オ さらに、被申立人の団交拒否は、労働組合の団結権の重要な部分を否定するものであるから、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点(2) (苦情申告) について

本件苦情申告から本件当初申立て時までの1年あまり、さらには最後陳述書提出日までの2年近くを経過しても、被申立人は、本件苦情申告について、個別的人事権の行使に係るものであって、本件協約等で苦情処理手続の対象外とされる経営専決事項であるとして形式審査で却下しようとしている。

このような被申立人の対応は、組合が関与する苦情処理手続によっても組合員が救済を受け得ないとするものにほかならず、組合の存在意義を失わせるものであるから、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張の要旨

(1) 争点(1) (団体交渉) アについて

組合等が本件処分に関する要求書を提出したのは、22年10月16日付け要求書が最後であり、これに対し、Y3会社(Y6支社)が回答を行ったのは同年11月10日であるから、本件当初申立てがなされた24年6月11日において、当初申立てにかかる申立人主張の「団交拒否」は、申立期間を徒過したものであるから、却下されるべきである。

(2) 争点(1) (団体交渉) イ及びウについて

ア 仮に(1)の点は置くとしても、本件当初申立てに係るX5地本らの要求書に団体交渉を申し入れる旨の記載が全くない。本件協約等に定める団体交渉実施のための手続に照らしても、民営・分社化後、「要求書」の提出をもって団体交渉の申入れと取り扱う労使合意も慣行も存在しない。組合が団体交渉を申し入れる場合は「団体交渉申入書」を提出することとされている。これら事情によれば、X5地本らの一連の要求書の提出は、Y3会社に対し、要求事項に対する回答を求めるものにとどまり、本件処

分を交渉事項とする団体交渉の申入れではない。

よって、Y3会社の対応も要求事項に対する回答であって、団体交渉を拒否した事実はない。

仮に、X5地本らが要求書の提出をもって団体交渉を申し入れたという認識であったとしても、Y3会社において右要求書の提出をもって団体交渉の申入れと認識することは不可能であって、会社の対応を団交拒否と評価すべきではない。

イ 本件追加申立てに係る団体交渉の申入れに対する承継会社の対応は、交渉事項について本件協約等に係る取扱いを説明したものであって、団交拒否ではない。

仮に承継会社の対応が、団交拒否に当たると評価されたとしても、次のとおり、正当な理由がある。

本件協約等により、個別的人事権の行使に関することは、団体交渉の対象外事項とされており、承継会社の対応は、本件協約等に基づくものである。

加えて、本件協約等によって一定の事項が苦情処理制度に委ねられているところ、苦情処理制度は、社員に広く浸透し、活用されているとともに、申告のあった苦情については、実質的かつ慎重な協議・審理の上で結論を得ているところであり、苦情申告者の不満の解消という点において、一定の役割を果たし機能しているものである。

また、本件苦情申告についても、「形式審査」の手続であるとはいえ、支部会議から中央会議までの各段階で、事実関係を踏まえた実質的な協議が行われているものであり、団体交渉に代わる機能を十分に果たしている。

上記のとおり、本件協約等に基づく承継会社の対応は、団交拒否には当たらず、仮に当たると評価されたとしても正当な理由があるから、承継会社の対応が組合らの運営に対する支配介入に当たる余地はない。

(3) 争点(2) (苦情申告) について

ア 仮に、本件協約等による苦情処理手続に制度上及び運用上の問題があるのであれば、それは労使双方の責任である。

イ また、苦情処理手続における中央会議においては、労使間の真摯な協議

が継続して行われているものであり、会社がいたずらにその審議を遅延させたり、組合側の要求に不誠実に対応したりするような事実はない。苦情処理における形式審査段階での支部ないし地方会議に対する指示に当たっては、中央会議における労使委員の意見の一致が必要なところ、労使双方の意見の隔たりは未だ大きく、その解消が図られない状況にあり、結論を得るに至っていないものである。

したがって、本件苦情申告に対する審査に本件当初申立て時において1年以上を要しているのは、労使双方において意見の一致をみないことによるものであり、Y3会社の責めに帰すべき事由によるものではない。

ウ 以上によれば、本件苦情申告に対するY3会社の対応は、組合らの団結権の行使活動に対して干渉ないし妨害をしたとは評価できず、支配介入に当たらないことは明らかである。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 24年7月、 X6組合 (以下「X6」という。)と X7組合 との組織統合により、組合等の上部組織である X8組合 が結成された。

イ X1地本 は、 C1 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 X2支部 は、 C2 地方の郵便局に勤務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、24年6月11日、 X5地本 及び X3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 X1地本 及び X2支部 に承継されたものである。

(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、 Y7会社 、 Y3会社 、 Y8会社 、 Y9会社 及び Y10会社 並びに

Y 1 1 会社 (以下「 Y 7 会社等」という。)が成立し、 Y 1 2 は、郵政民営化法の施行の時に於いて解散し、 Y 7 会社等はその時に於いて、同法第 1 6 3 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 1 2 から承継した (同法第 1 6 6 条第 1 項)。

2 4 年 1 0 月 1 日、郵政民営化法等一部を改正する法律 (2 4 年法律第 3 0 号) が施行され、同日付けで、 Y 8 会社 は Y 3 会社 を吸収合併し、商号を現在の承継会社の名称に変更した。

ウ 本件当初申立ての被申立人は、 Y 3 会社 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た。

2 団体交渉事項等に関する労働協約等の定め

会社における労使関係に関しては、 Y 3 会社の持株会社である Y 7 会社と X 6 が 1 9 年 9 月 2 7 日に締結した本件協約 (乙 1) と本件協約と併せて締結した本件覚書 (乙 2) があり、 X 6 と Y 3 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 8 組合 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 会社と X 6 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 1 9 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 2 2 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 2 5 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回定例的に開催され、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)。

苦情処理機関の円滑な運営を図るため、労使双方は、それぞれ正・副各1名の窓口担当委員を指名する(本件協約第71条1項)。

労使双方の窓口担当委員は、苦情処理を円滑に行うため、会合の前段で、出席委員、会合の運営方法、双方の意見のポイント等について調整、整理する(本件覚書第57条第4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（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。

支部会議の形式審査において、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）。

地方会議の形式審査において、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、中央会議に報告し、その指示を受ける（本件協約第95条第5項）。

中央会議の形式審査は、地方会議から上移があった場合は、上移があ

った日から7日以内に最初の会合を開催し、形式審査を行う（本件協約第102条第1項）。中央会議における形式審査の結果、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、③その他特に苦情として取り扱うことが適当でない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102条第3項）。中央会議における事案の処理は、最初の会合を開催した日から25日以内に行う（本件協約第102条第4項）。

中央会議の形式審査における裁定の方法に関する規定は、本件協約中にないが、後記する事実審査の裁定についての規定に照らし、労使委員の意見の一致によるとされている（審査の全趣旨）。

(エ) 事実審査

支部会議、地方会議及び中央会議の形式審査の結果、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8項、第86条第1項、第88条第5項、第102条第5項）。

中央会議の裁定は、労使委員の意見の一致による（本件協約第103条第3項）。

3 本件事故及び本件処分

- (1) 21年4月30日、〇〇市字〇〇〇〇〇番地付近において、X3支部のX4分会に所属するD組合員が郵便外務事務に従事中、その運転する郵便用自動二輪車が乗用車と接触する交通事故（本件事故）が発生した。

（甲1、同50、第1回審問調書2頁D証言）

- (2) 同年6月19日、Y3会社は、Y4支店（当時、以下同じ）の支店長名で、D組合員に対し、「21年4月30日、郵便外務事務に従事中、〇〇市字〇〇〇〇〇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（本件処分）を発令した。

（甲1、同50）

4 X3支部 X4分会の要求書の提出及びY3会社の対応

(1) 21年6月30日頃、X4分会は、Y4支店に対し、「要求書」と題する文書を提出した。同要求書には、「(本件処分は) 不当な処分であり、以下の点について文章で回答を^{ママ}求める」として、「1、今回の処分内容である社員就業規則第76条第6号を適用した根拠は何か。又、注意でもなく、訓戒でもなく、戒告になった根拠を詳細な内容で回答を求める」「2、今回の事故証明の開示を求める」の2点のほかに3点にわたり「報告を求める。」又は「回答を求める。」との記載がある。

(甲2)

(2) 同年7月31日、Y4支店業務企画室長は、X4分会に対し、前記(1)の要求書に対し、「職場では団交という枠組みはない。あるのは職場労使委員会である。職場労使委員会では懲戒等個別的人事事項は意思疎通をすることが適当でない。」と回答した。

(審査の全趣旨)

5 X3支部 の要求書の提出及びY3会社の対応

(1) 21年8月17日、X3支部 は、団体交渉の窓口である Y5支店 (当時、以下同じ) に対し、同日付け「要求書」と題する書面を提出した。同要求書には、「(本件処分は) 十分な説明もなく行われた処分であり、以下の点について回答するように求めるので、誠意をもって対応されたい。」として、「1、今回の処分内容である社員就業規則第76条第6号を適用し、戒告になった根拠を詳細な内容で回答されたい。」「2、今回の事故証明の開示を求める。」の2点のほかに3点にわたり「報告されたい。」又は「回答されたい。」との記載がある。

(乙5)

(2) 22年1月20日、X3支部 窓口担当者は、Y5支店のE業務企画室長 (以下「E室長」という。) に対し、前記(1)の8月17日付け要求書に対する回答を求めたところ、E室長は、電話により「回答要求のあった事項は、経営専決事項である。経営専決事項は、支部要求を処理する支部労使委員会において、対象外となっているので、回答を行うものではない」との内容の回答をした。

6 X5地本 の要求書の提出等及びY3会社の対応

- (1) 22年2月22日、X5地本 は、Y2支社に対し、同日付「D組合員の戒告処分に対する要求について」と題する書面を提出した。

同書面には、「(本件処分は)十分な説明もなく行われた処分であり、以下の点に付いて回答するように求めるので、誠意をもって対応されたい」として、「1、今回の処分内容である社員就業規則第76条第6号を適用し、戒告になった根拠を詳細な内容で回答されたい」「2、今回の事故証明を開示されたい」の2点のほかに3点にわたり「報告されたい。」、「理由を明らかにされたい。」、又は「説明されたい。」との記載がある。

(甲4)

- (2) 同年3月5日、Y2支社は、X5地本 に対し、「要求書について(X6第21号(2010.2.22))に対する回答」とする書面を送付した。

同文書には、「懲戒については、個別的人事権の行使に関する事項に該当することから、団体交渉及び支部・職場労使委員会の対象外事項である。従って、本要求書に対する回答は行わない。」との記載がある。

(甲5)

- (3) 同年3月17日、X5地本 は、Y2支社に対し、同日付「D組合員の戒告処分についての回答について」と題する書面を提出した。

同書面には、本件協約第20条は、「懲戒基準に関する事項や労働条件に関する事項」は団体交渉の対象事項であると記述されており、本件処分に対しての要求は、まさにその基準の説明を求めたものであること、さらに、処分に当たり本人の弁明を聞くことなどは当然のことであり、手続上も問題あると言わざるを得ないこと、D組合員の懲戒に関する問題は、組合員の労働条件や待遇と密接な関係があり当然に交渉対象事項であって、回答内容について再考を求めるとした上で、5項目について「誠意ある回答をされたい。」としており、「1、今回の処分内容である社員就業規則第76条第6号を適用し、戒告になった根拠を詳細な内容で回答されたい」「2、今回の事故証明を開示されたい」の2点のほかに3点にわたり「報告されたい。」、「理由

を明らかにされたい。」、又は「説明されたい。」との記載がある。

(甲6)

- (4) 同年4月9日、X5地本の窓口担当委員とY2支社の窓口担当委員による調整、整理（以下「窓口交渉」という。）の場で、Y2支社の担当委員は、X5地本の担当委員に対し、「前回の回答どおり、懲戒については、個別的人事権の行使であり、団体交渉事項ではない。」と回答した。

(甲7)

- (5) 同年6月9日、X5地本は、Y2支社に対し、同日付「懲戒規定の基準についての要求書」と題する書面を提出した。同書面は、以下のとおり、3点について回答を求める内容である。

- 「1 懲戒規定第4条の別表・懲戒基準の交通事故・交通法令違反の中で、「軽微なもの」と「重大なもの」とあるが、金額や過失割合などについて具体例に基づいた説明をされたい。
- 2 懲戒規定第6条における「酌量減免」について、誰がどの程度の減免ができるのか説明されたい。
- 3 この処分について、当事者の弁明についてどういう形で行われるのか具体的に説明されたい。」

(甲9)

- (6) 同年7月10日、Y2支社の窓口担当委員は、X5地本の窓口担当委員に対し、電話により、前記(5)の「懲戒規定の基準についての要求書」に記載された各項目について、それぞれ回答をした。

(甲9)

- (7) 同年7月21日、X5地本の窓口担当委員とY2支社の窓口担当委員は、電話により窓口交渉を行った。X5地本側は、「個別的人事権に関しては交渉対象事項である。」と主張した。これに対しY2支社側は「個別的人事権に関することは経営専決事項であり、交渉事項としないという協約がある。」と述べた。

このため、X5地本側が「労働条件の変更等について組合が説明を求めるのは当然である。」と主張すると、Y2支社側は「協約に書いていないことはできない。」と述べた。

(甲 1 0)

(8) 同年 1 0 月 1 6 日、 X 5 地本 は、Y2支社に対し、同日付「要求書」と題する書面を提出した。同書面の内容は、Y 3 会社の営業活動を始めとして、4 項目にわたり、Y 3 会社の回答を求めるものであるが、その 1 項目として、本件処分に関し、処分の基準についてY2支社としての見解を求める旨の記載がある。

(甲 1 2)

(9) 同年 1 1 月 1 0 日、Y2支社は、 X 5 地本 に対し、文書により、前記(8)の「要求書」に対する回答をした。そのうち本件処分に関する要求についての回答内容は、「 X 6 と締結している労使関係に関する協約及び労使関係に関する協約付属覚書に基づき、懲戒については、個別的人事権の行使に関する事項に該当することから、団体交渉の対象外事項である。従って、 D 組合員の処分に対する回答は行わない」というものである。

(甲 1 3、同 1 4)

(10) 同年 1 1 月 1 6 日、 X 3 支部 は、当委員会に対し、Y 4 支店を相手方として、本件処分の撤回及び本件処分を交渉事項とする団体交渉応諾の 2 点を調整事項とするあっせん申請を行った。

(甲 1 4)

(11) 2 3 年 8 月 1 7 日、 X 5 地本 は、同日付け「要求書」と題する書面（以下「2 3 年 8 月 1 7 日付け要求書」という。）をY2支社に提出した。同書面は、1 7 項目にわたり、Y 3 会社の回答を求める内容であるが、その 1 項目として、「1 7 懲戒処分については、本人の弁明など起きた原因を分析するとともに、規則に則り、処分の適用は社会常識を逸脱しないよう配慮されたい。」との記載（以下「要求項目 1 7」という。）がある。

(甲 2 2)

(12) 同年 1 0 月 1 1 日、Y2支社は、 X 5 地本 に対し、「「要求書」に対する回答について」と題する書面（以下「2 3 年 1 0 月 1 1 日付け回答書」という。）により、「2 3 年 8 月 1 7 日付け要求書」に対する回答をした。当該要求書の要求項目 1 7 に対する回答は、「1 7 懲戒規程に基づき適正に執行しているものである。」というものである。

(甲 2 3)

(13) 同年 1 0 月 2 9 日、 X 5 地本 は、Y2支社に対し、同日付け「団体交渉の申入れ」と題する書面（以下「2 3 年 1 0 月 2 9 日付け団体交渉申入書」という。）を提出し、団体交渉を申し入れた。

同書面には、「下記のとおり団体交渉を申し入れますので、誠意を持って対応されたい。」との記載のほか「1 日時 2 0 1 1 年 1 1 月 9 日 1 0 時より」「2 場所 支社会議室」「3 出席者 交渉委員全員」「4 交渉事項 (1) 要求書の回答について」との記載がある。

(乙 1 1)

(14) 同年 1 2 月 1 6 日、 X 3 支部 は、前記(10)のあっせん申請を取り下げた。

(甲 2 5)

(15) 同年 1 2 月 2 0 日、 X 5 地本 とY2支社は、2 3 年 1 0 月 2 9 日付け団体交渉申入書による交渉事項により、団体交渉を開催した。

同団体交渉において、2 3 年 8 月 1 7 日付け要求書の要求項目 1 7 に関し、会社側委員は、2 3 年 1 0 月 1 1 日付け回答書と同内容の回答を行った。

これに対し、組合側委員が、本件処分に関し、懲戒規定にある「重大」か「軽微」かを判断する基準について質したところ、会社側委員は、個別の問題については答えられない旨述べた。

(甲 2 6、乙 1 3)

(16) 2 4 年 6 月 1 1 日、 X 5 地本 及び X 3 支部 は、本件当初救済申立てをした。

7 本件苦情申告に関する経過

(1) 2 3 年 2 月 9 日、 D 組合員は、本件処分に関し、本件協約第 6 9 条 3 号の A 及び第 8 3 条 1 項及び 2 項に基づき、 Y 5 支店 内に事務局を置く支部会議に対し、苦情処理を請求するため苦情申告書を提出し、苦情申告を行った（本件苦情申告）。

(甲 1 5)

(2) 同年 2 月 1 8 日、 Y 5 支店 において、本件苦情申告に関する支部会議が

開催された。

会社側委員は「この案件は個別人事権の行使に関する事項であり、支部会議としては取り扱えない」と主張し、これに対し組合側委員が「就業規則等の基準の運用に当たっては不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合に当たり、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)

(3) 同年3月23日、Y2支社において地方会議が開催され、本件苦情申告の取扱いが話し合われた。

会社側委員から、本件苦情申告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った。組合側委員は、「実質的な権限は別にしても、あくまでも権限は支店長にある。本来は支部段階で処理する案件だと思う。しかし、初めてのケースと言うこともあり、協約の解釈などのこともあるから、地方段階で話し合うことには異論はない。」と答えた。

(甲17)

(4) 同年4月28日、Y5支店において、支部会議が開催された。労使の委員は、本件苦情申告の形式審査が所定の期間（開始から10日間）に処理されなかったことから、本件覚書第85条第7項後段に基づき、本件苦情申告の形式審査を地方会議の場に移すことを確認した。

(審査の全趣旨)

(5) 同年5月31日、Y2支社において、本件苦情申告に関する地方会議が開催された。

会社側委員は、「この問題は個別人事権の行使に当たるので苦情処理として扱うことは適当でないと判断した」と答えた。組合側委員は、本件処分について、会社の懲戒権行使の基準によっても量定が重すぎる場合は苦情申告できるとされており、本件処分についても、苦情申告の対象となる旨主張した。

結局、労使の委員の主張は一致せず、本件苦情申告について中央会議に指

示請求することとされた。

(甲 1 9)

- (6) 同年 6 月上旬、地方会議は、本件苦情申告に関する形式審査の経過を報告し、中央会議に指示を求めた。

(審査の全趣旨)

- (7) 同年 7 月 1 2 日、本件苦情申告と別件の議題で開催された地方会議の終了後、組合側委員から、会社側委員に対し、本件苦情申告に関する中央会議の進捗状況について確認した。これに対し、会社側委員は、本社に対し、確認してから返答する旨述べた。組合側委員は、早急に対応するよう求めた。

(審査の全趣旨)

- (8) 同年 7 月 2 9 日、電話により、地方会議の窓口担当委員による折衝が行われた。組合側委員は、D 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、会社側委員と行った。

組合側委員は、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、会社側委員は本社を確認すると返答した。

(甲 2 0)

- (9) 同年 8 月 1 7 日、Y2 支社において、地方会議の窓口担当委員による折衝が行われたが、会社側委員は以前の主張を繰り返すのみで進展は見られなかった。

会社側委員は、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。これに対し組合側委員は「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 2 1)

(10) 同年 8 月 2 9 日、地方会議からの指示請求を受け、中央会議の窓口交渉（第 1 回）が行われ、本件処分が「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」に該当するか否かについて、検討が行われた。

窓口交渉において、組合側委員は、本件懲戒処分に伴う賞与の減収金額の方が本件懲戒処分の原因となった本件事故により会社に与えた損害額よりも多いので、「不当に利害を侵害された」場合に該当すると主張した。

しかしながら、会社側委員が、懲戒処分に伴う賞与の減額分と本件事故による会社の損害額とは全く別個のものであり、両者を比較して、「不当に利害を侵害された」か否かを論ずるのは不当である旨主張したところ、組合側委員は、会社が主張する点は理解しているとした上で本人が「不当に利害を侵害された」と考えているのであれば苦情処理で取り扱うべきと主張した。

これに対し、会社側委員は、本件覚書第 7 0 条第 2 項第 2 号ただし書きには、「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」と定められていることから、単に懲戒処分を受けた社員が主観的に「不当に利害を侵害された」と考えるというだけで苦情処理の対象となるとの主張は失当であり、「不当に利害を侵害された」と客観的に認められるか否かについて労使が協議して判断すべきである旨主張したところ、組合側委員からはそれ以上の主張はなかったことから、会社側委員は、日を改めて X 6 中央本部の意見を聞くこととした。

(甲 4 5、乙 4 3)

(11) 同年 9 月 6 日、 X 5 地本 が、窓口である Y2 支社に、中央会議への指示請求後の経過について確認したところ、Y2 支社は「指示請求に対する回答は何もない」と答えた。

(審査の全趣旨)

(12) 同年 9 月 1 2 日、 X 5 地本 は、 X 6 中央本部から、同年 8 月 2 9 日に開催された中央会議の窓口交渉（第 1 回）の内容について報告を受けた。

(審査の全趣旨)

(13) 同年9月29日、中央会議の窓口交渉（第2回）が行われ、本件処分が本件覚書第70条第2項第2号ただし書きにいう「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」に該当するか否かを巡って検討が行われた。

（甲45、乙44）

(14) 同年12月6日、X5地本の窓口委員が、Y2支社の窓口委員に対し、指示請求から4か月を経過しているとして、中央会議の進展が遅いことに対するY2支社見解を求めたところ、同委員は、「地本の認識と同様であるが、一方的に会社が悪いということではなく、労使で構成する苦情処理機関であり、双方それぞれが上部組織に確認すべきではないか」と答えた。

（甲24、乙12）

(15) 24年7月24日、中央会議の窓口交渉（第3回）が行われた。

会社側委員は、第2回窓口交渉において、組合側委員から、全国的な交通事故事例に係る懲戒処分の概要について説明を求められていたことから、同様の事故の場合は最低でも戒告とされていることについて報告した上で、本件事故は、懲戒標準中3「交通事故・交通法令違反」の5「その他交通法令に違反し、又は交通事故を惹起する等した場合」に該当するところ、本件事故が、広路に出る際の一時停止及び左右確認といった必要な注意を怠ったことによるものであること等に照らし、その態様は「過失」の「重大なもの」に該当し、その場合は最低でも戒告処分となる旨を説明し、Y3会社がD組合員を戒告したことは、懲戒標準が定める範囲内の適正なものである旨を主張した。

これに対し、組合側委員は、本件事故が刑事処分の対象とならなかったことをもって、「軽微なもの」に該当すると主張した上、Y3会社がどのような事故を軽微なものとして取り扱っているのか、さらに調査して回答するよう要求があったため、Y3会社において、調査の上、準備が出来次第回答することとなった。

（甲45、乙45）

(16) 同年11月28日、中央会議の窓口交渉（第4回）が行われた。

会社側委員は、第3回窓口交渉で組合側委員から求められた事項について、交通事故に関し必要な注意を払っていた場合又は安全運転を行っていたが避

けきれなかった事情がある場合等は、懲戒標準中の「軽微なもの」とした場合もあるとして、その主な事例を具体的に示し説明した。

そうしたところ、組合側委員からは、さらに、会社側委員が示した懲戒標準は本件事故よりも後に示されたのではないかとし、この改正時期及び支社別の運用実態について、別途調査の上回答してほしいとの要望があり、会社側委員が回答の方法について組合側委員の意向を確認したところ、電話による回答を受けた上で会議の場をもつかどうか検討する、組合側としても12月は忙しいため会議の場を持たないかもしれないとのことであった。

(甲45、乙35、同46)

- (17) 同年12月20日、会社側委員は、電話で組合側委員に、組合側の前記要望事項について調査した結果として、承継会社が提示した懲戒標準は、20年10月1日の懲戒規程の改正により定められたものであり、本件事故の発生時には既に当該懲戒標準が存在したこと等を回答した。

その際、組合側委員から、懲戒標準の改正内容につき、新旧対照表を組合側に提示するようさらに要求があり、それに基づき別途協議することとなったほか、会社の回答全般に対し、組合側委員からは、「ひとまず聞いておくれが、今、年繁時期であり、すぐの対応ができない。ひとまず持ち帰るが時間がほしい」との発言があり、今後の予定については、別途調整することとなった。

(甲45、乙47)

- (18) 25年2月25日、中央会議の窓口交渉(第5回)が行われ、会社側委員は、上記(17)で述べた組合側委員からの要求を受けて作成した懲戒標準の新旧対照表を組合側に提示し、改正点を説明した。

これに対し、組合側委員からは、20年10月1日改正に係る懲戒標準に関し、21年6月に、懲戒の判断基準の明確化のため、Y2支社から指示文書が発出されているとの話があり、本件処分の際にはどの基準を適用したのかとの質問があった。これを受けて、会社側委員は、本件処分は、既に存在した20年10月1日改正の懲戒標準に基づき実施していること、そもそも懲戒標準の改正があったといっても本件事故の処分量定が最低でも戒告となる点は当該改正の前後で変更がないこと、本件処分は懲戒規程に基づく適正な

ものであり、本件覚書第70条第2項第2号ただし書きにいう「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」に当たらないこと等を改めて説明した。しかし、組合側委員からは、本件処分当時、懲戒規程の適用方法がまちまちであったとすれば「不当に利害を侵害された」場合に当たるとして、本社指示と上記Y2支社指示との経緯・整合性を説明するよう要求があり、電話でよいのでその点を回答してもらい、それを受けて再度窓口を設けるか検討したいとのことであったため、会社側委員がY2支社による指示文書の詳細等を確認の上、組合側委員へ連絡することとした。

(甲45、乙36、同48)

8 X1地本の団体交渉申入書の提出等及び承継会社の対応

(1) 25年4月19日、X1地本の窓口委員とY2支社の窓口担当委員との間で、面談により団体交渉の窓口が開催された。

組合側窓口委員は、会社側窓口委員に対し、X1地本委員長名義の同日付「団体交渉申入書」と題する書面を提出し、本件処分を交渉事項、交渉日時を同月26日午後6時から、交渉場所をY2支社又はY13局として、団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）。)

(甲43、乙33)

(2) 同年4月25日、本件団交申入れに関し、組合側の窓口委員と会社側の窓口委員との間で、面談により、団体交渉の窓口が開催された。

会社側の窓口委員は、本件団交申入れに関し、本件協約第20条、本件覚書第9条に照らし、個別的人事権に関する事項であり団体交渉の対象外事項であることを説明すると述べた。

これに対し、組合側委員が、本件申入れに係る交渉事項は、本件協約第20条及び本件覚書第9条により、団体交渉の対象外事項なので団体交渉を拒否するということかと質すと、会社側委員は、再度、本件協約第20条、本件覚書第9条に照らし、個別的人事権に関する事項であり団体交渉の対象外事項であると述べた。

(甲44、乙34)

(3) 同年5月24日、X1地本は、本件追加申立てをした。

9 D 組合員の退職

23年3月末日、D 組合員は、定年により会社を退職した。なお、同組合員は、再雇用を希望せず、同組合員と会社との雇用関係は終了した。

(第1回審問調書14頁 D 証言)

第4 判断

1 争点(1)ア及びイについて

(1) 交渉事項を共通にする団交拒否の事実が複数あると主張して救済申立てがなされた場合、これら複数の団交拒否の事実が時間的に近接する場合は、一連の行為として「継続する行為」に当たると解することができる。

その場合、一連の団交拒否行為のうち、最後の団交拒否の事実があった日が、「継続する行為が終了した日」となり、これが申立て期間内か否かを検討するのが相当である。

(2) 本件について検討すると、組合等は、本件処分に係る団体交渉の申入れを22年2月22日、同年3月17日、同年6月9日、同年10月16日まで継続して行い、同年11月10日の団交拒否があった後も、23年12月20日、本件処分に係る団体交渉を申し入れ、同日Y3会社による団交拒否があったものであるから、同日まで団交拒否は継続していると主張する。しかし、組合等の主張する23年12月20日の団交申入れ及びY3会社の団交拒否の事実が認められるとしても、組合等主張の22年11月10日の団交拒否があった後、1年以上を経過しており、これを22年2月22日以降、一連の行為として継続する行為に当たると認めることはできない。

したがって、本件当初申立てにおいて、共通の交渉事項に関して一連の団交拒否があったと認められる場合でも、その継続する行為が終了した日は22年11月10日ということになる。ちなみに、組合の主張する23年12月20日の団交拒否については、組合等は第8回調査期日における審査計画作成の際の意見聴取の際、追加申立てするものでないと述べているのであって、本件においてこれを独立の審理の対象とすることはできない。

本件当初申立ては、24年6月11日に行われたものであるから、本件当

初申立ては、上記のとおりその継続する一連の団交拒否行為が終了した日（22年11月10日）から1年を経過して行われたものということになる。

- (3) 以上によれば、本件当初申立てに係る事実（前記第1の1(1)のアからウ）について、前記第3の4、5及び6のとおり認定できるが、これら事実は、「行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係るもの」であるから、審理の対象とすることはできず却下せざるを得ない。

2 争点(1)ウについて

- (1) 前記第3の8で認定したとおり、X1地本が本件処分を交渉事項とする団体交渉を申し入れたところ（本件団交申入れ）、承継会社が、本件団交申入れに係る交渉事項は本件協約第20条、本件覚書第9条に照らし、個別的人事権に関する事項であり、団体交渉の対象外事項であると述べたことが認められる。

かかる承継会社の対応は、本件団交申入れに対し、本件団交申入れに係る交渉事項が本件協約等が規定する団体交渉の対象外事項であることを理由に団体交渉に応じる考えがないことを表明したものと見え、団体交渉を拒否したものと判断される（以下「本件団交拒否」という。）。

- (2) 本件団交拒否に正当な理由があるか

ア 本件団交申入れに係る交渉事項は、義務的団交事項に該当するか

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、本件団交申入れに係る交渉事項は、義務的団交事項に当たる。

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正当な理由によるものといえるか検討する。

イ まず、憲法第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く、義務的団交事項を交渉事項とする団交申入れに対し、労働協約で義務的団交事項が団体交渉対象外事項とされていることをもって、団交拒否が正当な理由によるものということとはできない。

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ことも相当ではないから、集団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ことは苦情処理手続で処理するという取扱いとするように、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。

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、すなわち労働協約に定める苦情処理制度が団体交渉に匹敵する実質を有している場合、同事項は苦情処理手続に委ねる取扱いは、団体交渉権保障の趣旨に反するとはいえない。したがって、その場合には、使用者が、個別的人事権の行使に関する事項に関して苦情処理手続によることなくなされた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、当該団交拒否は正当な理由によるものというべきである。

以上と異なり、労働協約に定める苦情処理制度が、団体交渉に匹敵する実質を有していると評価できない場合は、団交申入れに係る交渉事項が労働協約で団体交渉対象外事項とされていることを理由として団体交渉を拒否することは正当な理由によるものということとはできないと解するのが相

当である。

ウ 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、即ち、事案を受理し事実審査を行うか否かについての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。

この点について、本件苦情申告に対する苦情処理機関の対応をみると、支部会議、地方会議においては、事実関係を踏まえた実質協議は全くなされておらず、中央会議においてもその窓口交渉において労使の議論がなされているにすぎない。窓口交渉は、本来、出席委員や会合の運営方法、双方の意見のポイント等について調整、整理するものであるところ、中央会議の窓口交渉における本件苦情申告に対する労使双方による議論は、明確な判断基準がないまま「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」に当たるか否かという点に終始しているのであって、本件苦情申告については、申告後2年近くを経過しても労使の意見が一致せず、結局のところ形式審査さえ終えていないことが認められる(前記第3の7(2)から(10)まで、(13)、(15)、(16)及び(18))。そうすると、本件苦情申告に対する苦情処理機関の対応においても、団体交渉に代わり得る実質的で慎重な協議や審理が行われているとはいえない。

以上によれば、本件協約等における苦情処理手続は、個別的人事権の行

使に関する事項について、団体交渉に代わって、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することは到底できない。

エ 会社は、苦情処理制度は十分に機能していると主張し、過去5年間における全国の苦情申告取扱状況を記載した文書を証拠として提出している(乙53)。しかし、このうち X8組合 分の「その他」に区分される苦情申告件数のうち、個別人事権の行使に関する事項についての苦情申告(「その他」)件数が何件あるのか不明であること、「事実審査」に入った事案が認められないことなどを考慮すると、当該文書を苦情処理制度が、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。

したがって、本件団交拒否が正当な理由によるものということとはできないから、本件団交拒否は、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(3) 加えて、本件団交拒否は、承継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、これは承継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、承継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、承継会社の行為は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(4) X2支部 は、本件団交申入れの当事者でないことは証拠上も明らかであることから、 X2支部 の追加申立ては棄却する。

3 争点(2)について

(1) 本件苦情申告は、D組合員個人の申告であるが、①苦情申告は労使の合意した労働協約に基づき組合員が行うものであって、組合員の立場と結合していること、②当該申告は、組合側があっせん申請における会社側の対応を考慮し、当面、団体交渉に応じることは期待できないと判断したことを受け行われたものであって、当該申告は、本件処分が不当であるとして会社に諸々の要求書を提出した組合等の意を体したものと認められる。

以上によれば、本件苦情申告に対するY3会社の対応について、組合の運営に対する支配介入を論じる余地がある。

(2) そこで、本件苦情申告に対するY3会社の対応について検討する。

苦情申告に対する使用者の対応について支配介入の成否を検討すると、労使協約に基づく苦情処理制度が、個別的人事権の行使に関する事項について団体交渉に代わる実質的協議を制度的に担保するものと評価されるかどうかのいずれを問わず、使用者の対応が、苦情申告に関する労使協約等の規定を逸脱し、殊更に労働組合に不利益となるような取扱いをしたと評価するに足りる事情が認められる場合などは、その当該使用者の対応は、労働組合の運営に対する支配介入に当たると解するのが相当である。

(3) 本件では、本件苦情申告から本件当初申立てに至るまで1年4か月を経過し、さらに、最後陳述書提出日を経過しても、本件苦情申告についての結論が出されていないことが認められるのであって、中央会議における形式審査の事案の処理がその最初の会合を開催した日から25日以内に行うとされていることと照らしても、本件苦情申告に対する処理が適正かつ迅速に行われたものとはいえない。

(4) しかし、本件当初申立て時において、本件苦情申告に対する結論が出されていない理由に着目すると、本件協約等の苦情申告制度が原則として個別的人事権の行使に関する事項を対象外事項としていること、本件処分が「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」に当たるか否かについて労使双方の主張が対立していること、中央会議の形式審査においても労使の意見の一致によることとされていること、苦情申告処理期間が設定されておらず、形式審査において一定の期間が経過しても結論が出ない場合において事実審査に移行するなどの救済措置がないという本件協約等の制度的要因に専ら起因するものと認められるのであって、本件苦情申告に関する会社の対応が、本件協約等の規定を逸脱し、殊更に組合側に不利となるような取扱いをしたと評価するに足りる事情などは認められない。

(5) 以上によれば、本件申告に対するY3会社の対応が支配介入に当たるといふことはできず、申立人らのこの点に関する申立てを棄却する。

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26年3月28日

北海道労働委員会

会 長 樋 川 恒 一 (印)