

命 令 書

申 立 人 埼玉県越谷市
郵政産業労働者ユニオン東埼玉支部
支 部 長 X 1

東京都千代田区

郵政産業労働者ユニオン関東地方本部
執行委員長 X 2

被 申 立 人 東京都千代田区
日本郵便株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の埼労委平成26年（不）第2号日本郵便不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年9月24日第895回公益委員会議及び同年10月7日第896回公益委員会議において、会長・公益委員小寺智子、公益委員野崎正、同島村和男、同藤本茂及び同設楽あづさが出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日本郵便株式会社は、申立人郵政産業労働者ユニオン東埼玉支部が、平成25年9月5日付けで申し入れた組合員X 3 の平成25年3月27日付け懲戒処分を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人日本郵便株式会社は、申立人郵政産業労働者ユニオン関東地方本部が、平成25年9月30日付けで申し入れた組合員X 3 の平成25年3月27日付け懲戒処分を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人日本郵便株式会社は、下記の文書を本命令書受領の日から15日以

内に申立人らに手交しなければならない（下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること）。

記

平成 年 月 日

郵政産業労働者ユニオン東埼玉支部

支 部 長 X 1 様

郵政産業労働者ユニオン関東地方本部

執行委員長 X 2 様

日本郵便株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合らに対して行った下記の行為は、埼玉県労働委員会において、労働組合法第7条第2号の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 郵政産業労働者ユニオン東埼玉支部から、平成25年9月5日付けで申入れのあった組合員の懲戒処分を議題とする団体交渉を拒否したこと。
- 2 郵政産業労働者ユニオン関東地方本部から、平成25年9月30日付けで申入れのあった組合員の懲戒処分を議題とする団体交渉を拒否したこと。

理 由

第1 事案の概要

本件は、申立人郵政産業労働者ユニオン東埼玉支部（以下「東埼玉支部」という。）が平成25年9月5日付けで、申立人郵政産業労働者ユニオン関東地方本部（以下「地本」といい、東埼玉支部と合わせて「組合ら」という。）が平成25年9月30日付けで、それぞれ被申立人日本郵便株式会社（以下「会社」という。）に申し入れた、東埼玉支部及び地本の組合員であるX3（以下「X3」という。）に対する平成25年3月27日付け懲戒処分を議題とする団体交渉を拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして申し立てられたものである。

第2 申立人らの請求する救済内容の要旨

- 1 会社は、東埼玉支部が、平成25年9月5日付けで申し入れたX3に対する平成25年3月27日付け懲戒処分に係る団体交渉に応じなければならない。
- 2 会社は、地本が、平成25年9月30日付けで申し入れたX3に対する平成25年3月27日付け懲戒処分に係る団体交渉に応じなければならない。
- 3 誓約文を手交及び掲示すること。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 東埼玉支部は、肩書地に所在し、平成24年10月1日に、会社の越谷郵便局（以下「越谷局」という。）及び新越谷郵便局の社員によって結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は4名である。

イ 地本は、肩書地に所在し、平成24年9月2日に、会社の関東支社管内及び南関東支社管内の社員によって結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は130名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に所在し、平成24年10月1日、郵政民営化法等の一部を改正する等の法律の施行により、郵便局株式会社が郵便事業株式会社を吸収合併し、商号を現在の名称に変更したものである。本件申立時の社員数は約21万名である。

2 団体交渉事項等に関する労働協約等の定め

会社と組合らの上部団体である郵政産業労働者ユニオン中央本部（以下「中央本部」という。）との間には、労使関係に関する協約（以下「本件協約」という。）及び本件協約と併せて締結した覚書（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。）があり、本件協約等は、組合らと会社との労使関係においても適用される。

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 団体交渉の区分

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」、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 労使の窓口担当委員

団体交渉の円滑な運営を図るため、労使双方は、それぞれ正・副1名の窓口担当委員を指名し、その旨を速やかに相手方に通知する（本件協約第22条第1項及び第2項）。また、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）。

(2) 団体交渉の対象事項

ア 団体交渉対象事項

団体交渉の対象事項は、次の（ア）から（エ）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。ただし、経営専決事項を除く（本件協約第20条第1項）。

- (ア) 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（同項第1号）
- (イ) 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（同項第2号）
- (ウ) 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項（同項第3号）
- (エ) 上記（ア）から（ウ）までに掲げるもののほか労働条件に関する事項（同項第4号）

イ 経営専決事項

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（本件協約第20条第2項）

- (ア) 賃金の一部控除に関する協定（同項第1号）
- (イ) 給与の口座振込み等に関する協定（同項第2号）
- (ウ) 一斉休憩除外に関する協定（同項第3号）
- (エ) 時間外労働及び休日労働に関する協定（同項第4号）
- (オ) 雇用継続給付支給申請に関する協定（同項第5号）
- (カ) 支部交渉の手続（同項第6号）
- (キ) 服務表の作成・変更（同項第7号）

(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）、団体交渉と同様に、労使双方は、委員の中から、それぞれ正・副1名の窓口担当委員を指名し、その旨を速やかに相手方に通知する（本件協約第71条第1項及び第2項）。また、各機関の会社側委員から議長1名が選任される（本件協約第70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、原則として社員自らが請求するものとするが、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（本件協約第85条第2項）。

なお、事案の内容が関係長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ない場合は、地方会議に事案解決の手續を移す（以下、地方会議から中央会議に手續を移すことも合わせて「上移」という。）こととされている（本件協約第85条第5項）。

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3項第1号ないし第3号）。

また、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こととされている（本件覚書第70条第2項第2号ただし書）。

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」に係る具体的な例示や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、却下又は上移する場合を除き、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、同第86条第1項）。

(オ) 異議申立て

苦情申告者は、支部会議の却下に対して異議がある場合には、10日以内に、支部会議を通じて地方会議あて異議を申し立てることができる（本件協約第87条）。

3 本件申立てに至る経緯

(1) X 3 に対する懲戒処分

平成 25 年 3 月 27 日、会社は、X 3 に対し、越谷局 Z 課主任（当時）として勤務し郵便外務事務に従事中の平成 24 年 11 月 30 日及び平成 25 年 2 月 7 日に、不注意により交通事故を起こしたとして、就業規則に基づき停職 8 日間の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を行い、懲戒処分書を交付した。

(2) 苦情処理申告と支部会議

ア 平成 25 年 4 月 10 日、X 3 が、本件懲戒処分に納得できないとして、支部会議に苦情申告書を提出した。

イ 平成 25 年 4 月 18 日、X 3 の配達業務終了後に越谷局 TV 会議室において、支部会議が開催された。支部会議には、X 3 と Y 2 総務部長（以下、「Y 2」という。）が出席した。X 3 は、組合側の窓口担当委員であり、Y 2 は、会社側の窓口担当委員であった。

支部会議において、議長の Y 2 が、本件苦情申告について、本件協約第 85 条第 3 項第 2 号のとおり却下すると宣言し、会議は終了した。

なお、支部会議において、X 3 が却下について了承したかについては、当事者間に争いがある。

X 3 は、会議終了後、総務部の事務室に行き、支部会議の結果について確認した。

ウ 平成 25 年 4 月 25 日、Y 2 から、X 3 に対し、本件協約第 85 条第 3 項第 2 号の条文に則り、形式審査において「却下」とする旨が記載された苦情整理書が交付された。

(3) 苦情処理申告に係る地本と関東支社とのやり取り

ア 平成 25 年 7 月 18 日、地本の X 4 書記長（以下「X4」という。）が、関東支社の Y 3 主任（以下「Y 3」という。）に電話をかけて、X 3 の件について地方会議でどのように取り扱うかについて話をした。

なお、X4 は地方会議における組合側の窓口担当委員であり、Y 3 は地方会議における会社側の窓口担当委員である。

イ 平成 25 年 7 月 22 日、X4 と Y 3 が電話で話をし、おおむね以下のと

おりのやり取りがなされた。

X4は、支部会議における形式審査が終了したということだが、X3が形式審査というものをよく理解していなかったようなので、支部会議の形式審査自体が終了していないのではないか、地方会議としての対応ができないか、地本としては、中央本部に報告するがよいかなどと話した。

これに対して、Y3は、申立てを却下することについて、組合側の窓口担当委員であるX3も「はい。」と答えてこれに合意し、形式審査自体は終了していること、また、X3は、組合側の窓口担当委員として支部会議に出席し、そこで「はい。」と答えて終了しているのに、後になって、形式審査をよく理解していなかったというのはおかしいのではないかとの旨を話した。

その上で、Y3は、①関東支社として、支部会議終了後におけるY2とX3との対応については事実確認をし、追って回答すること、②本件につき、地本から地方会議での対応について申入れがあったが、地方会議で取り扱うことはなく、これ以上の対応はしないこと、③地本は本件を中央本部に報告することは構わないが、関東支社としては本件を本社に報告するまでのことはしないこと、を話した。

ウ 平成25年8月7日、X4とY3が電話で話をし、Y3が、X4に対して、上記イの①について越谷局に事実確認した結果を伝えた。

(4) 東埼玉支部の団体交渉申入れと越谷局の対応

ア 平成25年9月5日、東埼玉支部が、越谷局に対して、「X3組合員の平成25年3月27日付懲戒処分について」を交渉内容とする団体交渉を文書で申し入れた。

イ 平成25年9月10日、Y2が、X3に対して、「申入書に記載された交渉内容は対象事項ではないため団体交渉には応じられない。」と回答したところ、X3は、「分かりました。はい。」と答えた。

(5) 地本の団体交渉申入れと関東支社の対応

ア 平成25年10月1日、地本が、関東支社に対して、同年9月30日付け文書により「X3 組合員（越谷郵便局Z 部）の平成

25年3月27日付け懲戒処分について」を交渉内容とする団体交渉を申し入れた。

イ 平成25年10月11日、地本のX5 副執行委員長（以下「X5」という。）とY3が電話で話をして、おおむね以下のとおりのやり取りがなされた。

Y3が、X5に対し、交渉内容について、具体的には本件懲戒処分の何に関する事なのか確認したところ、X5は、X3の処分が不当であったので団体交渉を行いたい旨及び、X3の提出した始末書は強要された可能性があるため、その辺も含めて団体交渉を行いたい旨などを述べた。

このため、Y3が、交渉事項を整理してほしい旨話したところ、X5は、確認して連絡する旨を述べた。

ウ 平成25年10月15日、X5とY3が電話で話をして、両者は、地本の団体交渉の交渉内容が本件懲戒処分であり、不服の理由は処分の量定であることを確認した。そこでY3は、X5に対し、会社として団体交渉に応じるか否かを検討し、回答する旨を述べた。

エ 平成25年11月20日、地本が、関東支社に対して、同日付け文書により、同月30日までに同年9月30日付けの団体交渉申入れに対する回答を文書で行うよう申し入れた。

オ 平成25年11月29日、X5とY3が電話で話をして、おおむね以下のとおりのやり取りがなされた。

Y3は、団体交渉に応じるつもりはあるが、日時、人数、交渉内容を事前に整理する必要がある旨を述べた。これに対して、X5が文書での回答を求めたため、Y3は、了承した。

カ 平成25年12月10日、関東支社が、地本に対して、同月6日付け文書により「懲戒処分の基準」については団体交渉に応じる旨を回答した。

キ 平成25年12月10日、X5とY3が電話で話をして、X5が同月16日の週に団体交渉を開催したい旨述べたところ、Y3は、急には調整できないので組合側の都合が良い日を複数提示してほしい旨を述べた。

ク 平成25年12月16日、X5とY3が電話で話をして、おおむね以下

のと通りのやり取りがなされた。

X5は、本件懲戒処分自体について団体交渉ができないかと話をしたが、Y3は、懲戒処分の基準についてであれば団体交渉に応じられるが、個々の懲戒処分自体に関しては応じることができない旨を回答した。

X5は、「また連絡する。」と言って電話を切った。

ケ その後、X5は、Y3に対して、上記クに係る連絡をすることはなかった。

4 本件申立て

平成26年4月30日、組合らは、当委員会に対し、本件救済を申立てた。

第4 争点

1 会社は、組合らの申し入れた以下の団体交渉を拒否したといえるか。〈争点1〉

(1) 東埼玉支部が平成25年9月5日付けで申し入れた団体交渉

(2) 地本が平成25年9月30日付けで申し入れた団体交渉

2 争点1において拒否したといえる場合、当該団体交渉拒否に正当な理由はあるか。〈争点2〉

第5 判断

1 会社は、組合らの申し入れた団体交渉を拒否したといえるか。〈争点1〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張

(ア) 平成25年9月5日付けで東埼玉支部が、越谷局に対し、本件懲戒処分を交渉議題とする団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申入れ1」という。）ところ、同年9月10日、越谷局は「今回の件は、交渉にはなじまない。対象外である」として団体交渉を拒絶（以下「本件団交拒否1」という。）した。

(イ) 平成25年9月30日付けで地本が、関東支社に対し、本件懲戒処分

を交渉議題とする団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申入れ2」という。）ところ、関東支社は、同年12月6日付け文書で「懲戒処分の基準について団体交渉に応じるが、交渉内容の詳細については、窓口担当者間において整理する。」と回答し、また、同月16日にY3が「懲戒処分の基準についてであれば、団体交渉に応じられるが、個人の懲戒処分については交渉に応じない。」と回答して団体交渉を拒絶（以下「本件団交拒否2」という。）した。

(ウ) これらは、苦情処理会議による解決が不可能となったため、組合らが会社に対し本件団交申入れ1及び2を行ったものであるが、会社は正当な理由もなくこれを拒絶したのである。

イ 会社の主張

(ア) 本件団交申入れ1に対して、越谷局は、「申入書に記載された交渉内容は団体交渉の対象事項でないため応じられない。」旨回答し、X3も了解して当該申入書に係る取扱いは終了した。

そもそも、支部レベルの団体交渉の対象事項は、本件協約第20条第1項により定められており、本件協約等に沿った対応をしたものであり、団体交渉を拒絶したものではない。

(イ) 本件団交申入れ2に対して、関東支社は、平成25年12月6日付け文書で「懲戒処分の基準について団体交渉に応じるが、交渉内容の詳細については、窓口担当者間において整理する」旨回答し、同月16日には電話で「懲戒処分の基準についてであれば団体交渉に応じられるが、個々の懲戒処分に関しては応じることができない」旨回答した。

これに対し、X5は、「また連絡する。」と言って電話を切ったが、その後X5ほか組合関係者は連絡をしなかった。通常であれば、疑問点について関東支社の見解を質したり、あるいは、「懲戒処分の基準についての団体交渉は無意味と考える」と回答するなど何らかの連絡・対応あって然るべきところ、そうした連絡・対応が一切なかった。よって、団体交渉を拒否したことはない。

(2) 当委員会の判断

組合らからの本件団交申入れ1及び2に対する会社の対応について検討する。

ア 本件団交申入れ1に対する会社（越谷局）の対応

争いのない事実3（4）イによれば、平成25年9月10日、越谷局は、本件団交申入れ1に対して、「申入書に記載された交渉内容は対象事項ではないため団体交渉には応じられない。」旨回答した事実が認められる。

申入書における交渉内容は「X3 組合員の平成25年3月27日付懲戒処分について」として、当該処分の量定を議題としたが、上記会社の対応は、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であり、本件団体交渉を拒否したものと見える。

イ 本件団交申入れ2に対する会社（関東支社）の対応

第2回審問X5証言によれば、関東支社は、平成25年12月6日付文書で懲戒処分の基準については団体交渉に応じる旨回答したが、組合は、当該回答を団体交渉拒否とは理解せず、団体交渉の日程調整を申し入れた事実が認められる。

さらに、争いのない事実3（5）クによれば、平成25年12月16日、関東支社は、本件団交申入れ2に対し、懲戒処分の基準については団体交渉に応じるが、個々の懲戒処分自体に関しては団体交渉に応じない旨回答し、X5は、「また連絡する。」と言って電話を切った事実が認められる。

上記会社の対応は、本件団交申入れ2に対し、組合が求める個々の処分について、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であり、本件団体交渉を拒否したものと見える。

なお、地本のX5が「また連絡する。」と述べた趣旨は、X5が第2回審問で証言するとおり「懲戒の基準」であれば団体交渉に応じるとの意向について地本及び中央本部と協議する必要から述べられたと解することができる。「懲戒の基準」と本件団交申入れ2とは全く異なる議題であることからすれば、上記判断を左右するものではない。したがって、連絡を待っていることをもって、被申立人が団体交渉を拒否したこ

とはないとはいえない。

2 争点1において拒否したといえる場合、当該団体交渉拒否に正当な理由はあるか。〈争点2〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合らの主張

(ア) 会社は、懲戒処分に関する事項は、本件協約等により団体交渉の対象事項から除外されているので、本件団体交渉の拒絶には正当な理由がある旨主張するが、以下のとおり、会社が団体交渉を拒むことは許されない。

義務的団交事項は、狭く賃金や労働時間などの労働条件に限られず、人事、労務に関する個別事件であっても労働者の処遇に関する事項を含むものである。

本来義務的団交事項とされる事柄について団体交渉の対象事項から除外することは労働者の団結権を保障した憲法第28条及び労組法に違反し許されないとする、西日本旅客鉄道事件の東京地裁判決及び郵便事業会社河内長野支店事件の中労委命令をみても、これを団体交渉の対象事項から除外する本件協約等の規定は、無効である。

(イ) また、会社は、本件協約等が、個別的人事権の行使に関する事項について、「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、苦情処理制度で取り扱うことができると規定している点をもって、本件協約等によって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から除外しても、本件協約等は無効とはならない旨主張する。

しかし、以下のとおり、本件苦情処理制度の存在は、個別的人事権の行使に関する事項を労働協約により団体交渉の対象事項から除外することに関し有効とする根拠とはならない。

本件協約等の苦情処理手続において、労使の意見が一致しない場合、苦情処理手続は完了しないが、その場合において、本件協約等には団体交渉により解決するという規定がない。そのため、形式審査で会社側委員が却下を主張し続ける限り、労働条件について苦情の実質的な

協議が行われない結果となる。

その他の苦情として申し立てることが認められている事項は本件協約第85条第3項により限定されており、解雇や配転、懲戒処分等労働条件に大きく関わる事項については、苦情を申し立てることができるものから外されている。

本件覚書第70条第2項には「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合、苦情処理で取り扱う。」と規定されているが、その基準については具体的な定めがないため、会社側委員が合理的、客観的な理由を示すことなく、恣意的に却下を主張することが可能となり、したがって、形式審査により本件懲戒処分のような労働者の労働条件に関する苦情を除外できるようになっている。

会社は、「形式審査においては支部会議から中央会議に至るまで徹底した労使の意見の一致が要件とされている」として、あたかも苦情処理制度は公平な運用が担保されているかのごとき主張をするが、実際には、労使の意見の一致を要件とすることによって労働条件などの苦情を苦情処理（事実審査）から除外する不公正な結果を可能にしている。

このように、苦情処理制度の存在は、本件懲戒処分のような個別的人事権の行使に関する事項について、社員（組合員）を救済する何らの役割を果たしていない。

(ウ) 以上のとおり、会社が、組合からの本件懲戒処分についての団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由はなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張

(ア) 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評価されたとしても、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。

a 会社と組合の中央本部との間には、労使間の合意の下に定められた「労使関係に関する協約」及びその附属覚書が締結されており、苦情処理制度は、本件協約等に基づき労使双方により運営されてい

る。本件苦情申告は、支部会議において、正当な形式審査が開催され、労使双方の意見一致により「却下」で終了したものであり、また、支部会議が下した結論に対し、異議申立てが可能なところ、X 3 は異議申立てをしていない。

- b 団体交渉の対象事項について、支部交渉及び地方交渉いずれのレベルにおいても、組合員の個別の懲戒処分量定は、対象事項とならない。

支部交渉の対象事項は、本件協約第 20 条第 2 項各号が限定列挙するとおりであり、この中には、懲戒処分に関する事項は、一切含まれていない。さらに、本件協約第 20 条第 1 項において、「経営専決事項」については団体交渉の対象としないことが明記されている。

よって、組合員に対する個別の懲戒処分は、明らかに支部交渉の対象外となるものであり、本件団交拒否 1 には、正当な理由がある。

- c 地方交渉の対象事項は、本件協約第 20 条第 1 項に規定するとおりであり、処分権限が越谷局長にある本件懲戒処分に関する事項は、地方交渉では取り扱わない。また、個別の懲戒処分が交渉の対象外となることは支部交渉と同様である。

労使が対等の立場で団体交渉を行い適正に締結された労働協約により、義務的団交事項を含めた一定の事項を団体交渉の対象事項から除外することは許される。（以下、除外された事項を「団交除外事項」という。）

関東支社は、本件団交申入れ 2 に対し、「懲戒処分の基準についてであれば団体交渉に応じられる」旨回答したが、その趣旨は、懲戒の基準を定めたのは本社であるものの、当該支社が当該基準の内容に精通して郵便局への指導等を行う立場にあること及び本社で定めた基準の範囲において一定の運用ルール等を定めることも可能であることを考慮の上、対応したものである。

よって、本件団交拒否 2 は、本件協約等に基づく対応であって、正当な理由がある。

- (イ) 組合は、不当労働行為の成立を認めた郵便事業会社河内長野支店事

件の中労委命令を引用して主張するが、そもそも団交除外事項に基づく団体交渉拒否に正当な理由があるかどうかに関して、苦情処理制度の設置の有無及び苦情処理手続の運用実態とは、本来、直接の関係がない。

苦情処理制度の設置の有無を考慮対象に加えるのであれば、団交除外事項を定めた労働協約が労使対等の立場で締結されたものでないなど特段の事情がある場合であって、労働協約上の団交除外事項に該当することのみを理由とする団体交渉拒否に正当な理由があるとはいえない場合に、正当理由を補完する要素として扱うか、若しくは、団交除外事項に該当することとは別に、正当な理由があるかどうかを判断するための独立の要件として考えるべきである。

また、苦情処理制度の運用の実態や状況を重要な考慮対象とするのであれば、事案の中身や経緯に踏み込んだ詳細かつ緻密な分析が必要となるはずであるところ、前記命令書を見る限り、そうした分析がなされた形跡は一切ない。

本件においては、苦情処理制度の運用実態や状況のみならず、本件の経緯としても、当該手続は当該制度に沿って正しく運用され、また、支部会議においてX3 が「はい。」と答えて終了するなど、実質的な協議を経て結論を得たものといえ、何ら不当な点はない。

(ウ) 以上のとおり、本件において、会社の団体交渉拒否には正当な理由があるため、不当労働行為は成立せず、いずれも棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

争点2における、本件団交拒否1及び2の拒否の理由は、いずれも「団体交渉の対象事項ではない」とするもので、同一の理由に基づくものといえる。よって、当該拒否理由が「正当な理由」といえるか、併せて判断する。

ア 労組法第7条第2号の不当労働行為

(ア) 団体交渉とは労働組合が使用者と労働者の処遇または集团的労使関

係ルールについて合意を目指して交渉することである。憲法第 28 条は勤労者（労働者）に団体交渉権を含む労働基本権を保障し、集団的取引を通して労使対等に労働条件その他処遇等について、労使が決定することを保障する。

もとより、団体交渉は交渉自体に意義を認めるものであるから労使合意を目指して交渉するにしても合意にならない場合がありうる。つまるところ、使用者は、団体交渉権保障に対応する団体交渉義務の下で合意を目指して誠実な交渉を求められはするが譲歩や合意を強制されることはない。

(イ) 労組法第 7 条第 2 号は、使用者に労働者の代表者（労働組合）との団体交渉を正当な理由なしに拒否することを不当労働行為となると規定する。これは、正当な理由のない団体交渉拒否を使用者の不当な行為として禁止し、それをもって、使用者が団体交渉に応じることを義務付け、憲法第 28 条の団体交渉権保障を具体化している。

(ウ) 団体交渉の対象は、使用者が任意に交渉に応じる限りはどのような事項でも対象となりうるので広範囲に及ぶ。

しかし、労組法によって使用者に団体交渉に応じるように促す、換言すれば団体交渉義務（団交応諾義務）のある事項は、団体交渉権保障の目的に従って一定の範囲に限定される。この一定の範囲にある団体交渉の対象事項は一般に義務的団交事項といわれる。

(エ) 義務的団交事項の範囲に関して、法律上の定義はないものの、一般的には賃金、労働時間その他の労働条件、解雇、懲戒、配転などの処遇や集団的労使関係ルールに関する事項であって使用者に処分可能なものであると解される（西日本旅客鉄道事件東京地裁平成 17 年 12 月 26 日判決、甲 19）。

(オ) 義務的団交事項は、団体交渉の対象事項のうち、団体交渉権保障の核心的部分を構成するのであるから、法的保障の意義は大きく、それを制限することは原則として許されない。義務的団交事項は、憲法第 28 条及び労組法によって使用者に対する労働組合からの団体交渉申入れに応じなければならない義務を伴って保障されているからであ

る。

イ X3 の懲戒処分に関する本件団交事項は義務的団交事項といえるか

(ア) 審査の全趣旨によれば、本件団交申入れ1及び2の議題は、その後のやり取りも含めると、組合らが、本件懲戒処分(2件の交通事故の処分をまとめて行ったこと)の量定について、過重であるとして団体交渉を求めたものである。

(イ) したがって、本件団交事項は、組合員の労働条件その他の処遇に該当するものであり、義務的団交事項に当たる。

ウ 義務的団交事項の団体交渉の対象事項からの除外

本件では、争いのない事実2(2)及び(3)のとおり、懲戒処分の当否に関する問題は本件協約等に基づき団体交渉の対象事項から除外され、苦情処理制度の下で処理される。

こうした義務的団交事項を労働協約に基づき団体交渉の対象事項から除外し、苦情処理制度の下で処理される仕組みは団体交渉権保障の趣旨から認められるかどうか、及びそれを正当な理由として団体交渉拒否をすることは許されるかについて検討する。

(ア) まず、憲法第28条及び労組法による団体交渉権保障の趣旨に照らして、当事者が自由に当該労働基本権の制限を行えると解すべきではない。当該団体交渉権は、組合員の労働条件や処遇に関して集団的交渉を通して労働者と使用者との対等な関係の下で決定すべきことを、基本的人権として保障し、労使関係における公序を形成しているからである。

(イ) 次に、会社は、団体交渉の対象事項を労働協約に基づけば除外できると主張するが、集団的労使合意に基礎づけられる労働協約に基づくからといっても、義務的団交事項を団体交渉の対象から除外することは、団体交渉権保障によって実現される労働者の法的利益を著しく損なうといいうる。

すなわち、義務的団交事項を団体交渉の対象事項から除外することは、原則として許されないと解すべきである。

(ウ) しかし、義務的団交事項を一切、集团的労使自治の下に委ねられないと解するのも妥当ではない。団体交渉自体が集团的労使合意を法的射程に据えているからである。団体交渉権保障の趣旨を損なわない一定の範囲ならば、代置することも許される余地があると解される。

この団体交渉権保障の趣旨からすると、義務的団交事項を労働協約によって団体交渉の対象事項から除外することが認められるかについては厳格に判断されなければならない。

(エ) すなわち、組合員の労働条件や処遇に関する基準については団体交渉で行い、組合員の処遇等に関する個別的人事権の行使については苦情処理手続で行うというように、区別して各々の手続に委ねることを労働協約に定め、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から除外し、苦情処理手続の下に据えること自体は可能である。しかし、その場合には、団体交渉権保障の趣旨を尊重し、苦情の内容を十分に聴き取る姿勢が示される実質的な審理がなされ、会社側は自らの主張について客観的な資料に基づいて説得するなど労使対等の立場で問題解決にあたるといった団体交渉の趣旨を損なわないものでなければ、団体交渉制度に代置するとはいえない。

(オ) 以上により、個別的人事権の行使に関する事項については苦情処理手続に委ねたとしても、当該手続が団体交渉に代わる機能を十分に果たしているといえるのであれば、当該事項の団交申入れを拒否しても、それは「正当な理由」による団体交渉拒否として不当労働行為には当たらない。

エ 本件への当てはめ

(ア) X 3 の懲戒処分に関する本件団交事項は、懲戒処分の量定問題であり、義務的団交事項であるが、個別的人事権の行使に関して本件協約等に基づき団体交渉の対象事項から除外し苦情処理制度の下で処理される仕組みとなっている。かかる代置は認められるか否かが問題となる。

懲戒処分に関する苦情については、争いのない事実 2 (2) 及び (3) によれば、次のような取扱いがなされている。

- a 本件懲戒処分は、本件覚書第9条で定める個別的人事権の行使に関する事項に該当する。
- b 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、団体交渉の対象事項から除外されている（本件協約第20条、本件覚書第9条）。
- c 個別的人事権の行使に関する事項は、苦情処理手続でも形式審査で却下事由となる（本件協約第85条第3項第2号）。
- d 苦情処理機関においては、組合員の処遇に関しては、労働条件の基準について、特に懲戒についてはその種類と適用の基準に限定する定めがある（本件覚書第70条第2項）。

以下、苦情処理機関における、支部会議及び地方会議に分けて検討する。

(イ) 支部会議

- a 争いのない事実2（2）によれば、懲戒処分について、本件覚書第9条、本件協約第20条により、懲戒にかかる「個別的人事権の行使」は経営専決事項として団体交渉の対象事項から除外されている。
他方、苦情処理機関にあつては、個別的人事権の行使に関する事項は形式審査が行われることを原則として、懲戒権者が自己のなした当該懲戒処分について組合側委員と確認するにとどまり、事実審査は「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」など例外的な場合に限られ、基本的に却下される仕組みになっている（本件協約第85条第3項第2号、本件覚書第70条第2項）。
- b そして、却下については労使委員の意見の一致（本件協約第85条第6項、同第86条第3項）に基づいてなされ、労使委員の意見が一致しない場合は上位の機関（本件では地方会議）にその取扱いの指示を受けることとなっている（本件協約第85条第6項、同第86条第3項、本件覚書第70条第2項）。
- c そうすると、本件懲戒処分に関する苦情処理手続は、形式審査に付されることとなっており、そこでは懲戒権者である会社の委員が、会社のなした処分及びその量定を組合側委員に説明・確認するのが

実態であり、被処分者や組合側委員が労使対等の立場で当該処分に関する苦情や意見を具体的に述べる機会が公正かつ十分に確保されているとは言い難い。かつ、実質的な審査すなわち事実審査を行う場合は労使委員双方合意の下、「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」に限られ、例外として位置付けられている。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」と判断するにあたり、そのよりどころとなる具体的な基準も「ない」とするところは、会社が自認するところである。

この場合において、「不当に利害を侵害されたと客観的に認められる場合」の事例が「客観的」であることに関して、少なくとも労使委員に理解されることが却下について意見一致の信ぴょう性を担保することになり、形式審査の信頼性を確保することにもなると思われる。しかし、それもない中では、公正さを欠くといわざるをえない。よって、本件苦情処理手続は、労使対等・団結尊重の下にある団体交渉の代替機能を果たす手続とは認め難い。

- d また、本件苦情処理手続について、形式審査による却下の決定等は、労使委員の意見の一致（本件協約第 85 条第 6 項、同第 86 条第 3 項）をもって、次に進む手続になっている。

実質審査である事実審査を受ける機会の保障という点から本件苦情処理手続を見ると、却下の場合では、被処分者は組合側委員の同意なく単独で異議申立てに進むことができるとはいえ、直ちに事実審査に進むのではなく、地方会議に上移して形式審査に進む（本件協約第 95 条）。したがって、事実審査に進むのは「利害を侵害されたと客観的に認められる場合」だけであると事実上いえよう。

形式審査の結果について労使委員の意見の一致をみない場合は、異議申立ての手続に進めず、実質的な審理を受ける機会がない状況が生じる。上位の機関の指示を受ける場合（本件協約第 85 条第 6 項）でも実質的な審理を受ける機会はない。本件苦情処理手続は、事実上、労使委員の意見の一致なしには実質審査であるべき事実審査に入れない制度となっている。

会社の主張にもあるように確かに、労使委員の意見が一致することは好ましい。とはいえ、それも苦情処理の適切な解決を図るうえで重要な実質審査に入る機会が規定上保障される前提があつてのこととすべきである。

e 次に実態を見ると、平成 25 年 4 月 18 日に開催された本件懲戒処分
の量定に関する支部会議の形式審査について、次のようなことが認められる。

(a) 第 1 回審問 X 3 証言によれば、組合側委員である X 3 の「
停職 8 日間の量定に納得がいかない」との主張を受けて、会社側委員である Y 2 が、X 3 に対し、本件協約の該当部分を読み上げ、
事案の内容が却下事由に該当するため却下する旨発言したこと。

(b) 第 3 回審問 Y 2 証言によれば、T V 会議室において、Y 2 は、
X 3 に対し苦情申告書の写しを配布しなかったこと及び組合側委員が本件懲戒処分の当事者である X 3 であることに関して、Y 2 は、組合との間で何ら調整をしなかったこと。また、Y 2 が、X 3 に対し、会社の意見として本件協約に基づいて却下する旨発言した際に、X 3 は「はい。」と発言したこと。

これらのやり取りに関し、会社は、「不当に利害を侵害された」
のであれば、組合が特段の理由を示すべきである旨主張するが、審査の全趣旨からすると、X 3 は、本件量定が不当に利害を侵害されたとの特段の事情があることの理由を示すことなく、本件懲戒処分に納得がいかないと述べるばかりであった。

この点からすれば、会社の主張する、支部会議の形式審査で X 3 が「はい。」をもって却下を了解したと解したことも首肯できる
ところがある。さらに、会社主張のとおり、会社側があれこれ慮って形式審査をやり直すなどの義務があるとはいえない。

しかし、そのことをもって、X 3 の言った「はい。」が労使委員一致の却下を了解したとするのは早計である。

X 3 は、自身の懲戒処分の量定に納得できないことから苦情処理
手続を申告したのであり、事実審査に進展しないことには、苦情

処理手続を取った意味は大いに損なわれる。また、会社の主張によれば、形式審査において、Y 2 は、懲戒処分に関して本件非違行為が重大なものであり処分量定は適切であると説明した。

しかし、それは、量定が適切であることの理由を示したものとはいえず、会社も自認するように、懲戒処分に関する客観的基準も目安もなく理由は示すことはできないものとなっている。

この点は、X 3 が「却下」を組合側委員として了承したとすれば、事実審査に入らないまま終了させることを了承したことになるのであり、それは考えにくい。

なぜならば、争いのない事実3(2)イにあるとおり、X 3 は、形式審査終了後に総務部事務室を訪れ、却下をめぐって、Y 2 と何らかのやり取りがあったことが認められるし、第1回審問X 3 証言によれば、X 3 が異議申立て手続をせずに、むしろ地本のX 6

執行委員やX4と「却下」に関するやり取りを行い、組合側委員として了承していないことについてやり取りしていることが認められるからである。

さらに、「組合側委員であるX 3 に対し特段の事情があることの理由を示すよう求めること」は、客観的基準や目安を会社側委員でさえ示すことができないことから、無理を強いるものといえることができる。

以上の事実より、X 3 の支部会議における「はい。」は、会社主張のように了承と解する余地があるものの、X 3 に対し特段の事情があることの理由を示すことができる客観的基準も目安もない中では、却下について了承したことを意味するとは言えないと解するのが合理的である。

したがって、本件苦情申告が支部会議において正当な形式審査が開催され、労使双方の意見一致により却下で終了しており、さらに異議申立てもなされていないとの会社の主張は認められない。

f 上記eからすると、本件支部会議段階における苦情処理手続は実態的にも、実質的な審理を行っているとは言い難い。したがって、

本件懲戒処分に関する苦情処理手続は労使対等・団結尊重の下に立ったとは言い難く、本件協約等の規定上も、実態上も団体交渉の代替機能を果たしているとは認められない。

(ウ) 地方会議

- a 支部会議の上位機関である地方会議の苦情処理手続は、制度的には、支部会議の場合とほぼ同様に取り扱われることになっている(本件協約第95条)。したがって、苦情処理手続の規定上の問題点については、上記判断(イ) a～dの支部会議と同様の指摘が成り立つ。
- b 争いのない事実3(3)、第2回審問X4証言及び第3回審問Y3証言によれば、平成25年7月18日以降、組合側の窓口担当委員であるX4が、会社側の窓口担当委員であるY3に対し、支部会議における形式審査では労使間で却下をめぐり決裂したとX3から連絡を受けたとして、地方会議として対応するよう再々にわたり申し入れたが、Y3は、関東支社には、越谷局における支部会議の形式審査において却下された旨報告されていると回答して取り合わなかった事実が認められる。

また、Y3は、X4に対し、①関東支社として、支部会議終了後におけるY2とX3との対応については越谷局に事実確認をしたうえで、追って回答すること、②本件につき、地本から地方会議での対応について申入れがあったが、地方会議で取り扱うことはなく、これ以上の対応はしないこと、③地本は本件を中央本部に報告することは構わないが、関東支社としては本件を本社に報告するまでの対応はしないこと、の3点を回答した事実及び、平成25年8月7日にX4との間で上記3点を確認してこの件は終了することとした事実が認められる。

こうしたY3や会社の対応に関しては、団体交渉の代わりとなるような実質的協議が行われたとする疎明もなく、地方会議においても形式審査すら開催されていない。これでは、上位機関が下位機関の制度上の欠陥を治癒して補っているとは言えない。

(エ) 小括

以上によれば、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から除外し、苦情処理手続に代置する本件協約等の定めは、規定上からは、苦情処理手続が団体交渉権の保障する実質審査を例外的に保障するにとどまるものに過ぎない。

また、実際の運用においても、苦情の内容を十分に聴き取る姿勢が示されたり、会社側が自らの主張について客観的な資料に基づいて説得したりするなど労使対等の立場で問題解決にあたるといった団体交渉の趣旨を損なわないような実質審査を行っているとは認められない。

よって、本件苦情処理手続は、団体交渉権保障の趣旨に照らして団体交渉に代置しうるものとはいえない。

オ 結論

以上のとおり、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ているとはいえない。

また、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。したがって、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。

よって、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、かかる会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

第6 救済方法

組合らは、誓約文の掲示を求めているが、主文3の文書の手交をもって足りると判断する。

第7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 27 年 10 月 7 日

埼玉県労働委員会

会 長 小 寺 智 子 ⑩