

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26年不第8号事件について、当委員会は、平成27年11月10日第1645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、同水町勇一郎、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同平沢郁子、同野田博、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、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、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人郵政非正規ユニオンに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社晴海郵便局の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

郵政非正規ユニオン
執行委員長 X 1 殿

日本郵便株式会社
代表取締役 Y 1

当社が、平成25年3月12日及び同月25日に開催された貴組合の組合員 X 2 氏の雇止めに関する団体交渉において誠実に対応しなかったこと、及び同月25日をもって団体交渉を打ち切り、その後貴組合の申し入れたこの議題を含む団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において、いずれも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留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その他の申立てを棄却する。

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24年4月17日、被申立人日本郵便株式会社（24年9月30日以前の名称は郵便事業株式会社であったが、後記のとおり、10月1日の会社合併等に伴い、現在の名称となった。以下、合併前も含めて「会社」という。）の晴海支店（当時。後記のとおり24年10月1日の会社合併等に伴い、晴海郵便局に名称変更した。以下、変更前も含めて「晴海郵便局」という。）において、6か月間の期間雇用社員として勤務していたX 2 （以下「X 2」という。）は、通勤途上において交通事故により右足を負傷し、同日以降、勤務できなくなった。

8月23日、晴海郵便局のY 2 郵便課担当課長（当時。25年3月1日組織改正に伴い、郵便部副部長に名称変更した。以下、変更前も含めて「Y 2 副部長」という。）は、X 2に電話をかけ、このままの状態では契約更新は難しい旨を通告したが、Y 2副部長からの報告を受けた晴海郵便局のY 3 郵便課長（当時。25年3月1日組織改正に伴い、郵便部長に名称変更した。以下、変更前も含めて「Y 3 郵便部長」という。）は、24年10月以降のX 2の雇用について、雇用契約を更新することを決めた。

一方、X 2 は、8 月 24 日、申立人郵政非正規ユニオン（以下「組合」という。）に加入し、組合は、同月 30 日、同人の組合加入を会社に通知するとともに、雇止めの示唆があったとして雇用契約の更新可否について確認した。

晴海郵便局の業務企画室長 Y 4（当時、25 年 3 月 1 日組織改正に伴い、総務部長に名称変更した。以下、変更前も含めて「Y 4 総務部長」という。）は、雇止め予告通知ではない旨を説明した。

24 年 9 月 19 日、X 2 は職場復帰したものの、同月 20 日以降、再び勤務できない状態になった。

(2) 25 年 2 月 26 日、Y 3 郵便部長は、X 2 に電話をかけ、雇用契約について話したいとして、翌 27 日に X 2 の自宅へ行く旨を伝えたが、X 2 が組合同席で話を聞きたい旨を伝えたところ、4 月 1 日以降の雇用契約の更新はしないこと及び「雇止め予告通知書」を郵送すること等を伝えた。

(3) 3 月 12 日及び同月 25 日、X 2 に対する雇止め予告通知の撤回等に関する団体交渉が開催された。

上記団体交渉において、組合は、Y 3 郵便部長に対し、2 月 26 日の電話連絡の中で「雇止め予告通知書」を郵送することに変えた理由を質問したところ、Y 3 郵便部長は、「まあ、組合の方が同席をするということがあったから。」と発言し、Y 4 総務部長は、「基本的には、この契約に関しては X 2 さんと交わしている契約ですから。組合の人に・・・説明する義務はないですよ。」などと発言した。

3 月 25 日の第 2 回団体交渉において、会社は、これ以上の進展は見込めないとの判断に至った旨の文書を読み上げ、X 2 の雇止めに関する団体交渉を打ち切り、退席した。

(4) 会社は、X 2 に対し、3 月 27 日付けの「期間雇用社員退職通知書」を交付し、同人は、同月 31 日付けで雇止めとなった。

組合は、4 月 1 日以降、X 2 の雇止め等について団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

本件は、①会社が 25 年 3 月 31 日付けで X 2 を雇止めとしたことが組合員であるが故の不利益取扱いに、② Y 3 郵便部長が 2 月 26 日に X 2 に電話し、

雇止めを告げるまでの一連の経緯が組合に対する支配介入に、③3月12日及び同月25日に開催された2回の団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に、また、上記団体交渉における会社の発言が組合活動に対する支配介入に、④会社が同月25日をもって雇止め撤回に関する団体交渉を打ち切り、その後団体交渉に応じていないことが正当な理由のない団体交渉拒否に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X2に対し、25年3月31日をもって雇止めとするという同月27日付「期間雇用社員退職通知書」を撤回し、同人を原職に復帰させ、雇止めの翌日から原職復帰までの賃金相当額及びこれに年5分を乗じた金額を支払うこと。
- (2) 会社は、組合が申し入れた雇止めの撤回についての団体交渉を、「貴労働組合の理解は得られない。」との理由で拒否しないこと。
- (3) 会社は、管理職らをして行わせた労働組合に対する支配介入、分断を意図した不当労働行為等を謝罪すること。
- (4) 誓約文の掲示及び会社グループ報への掲載

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、後記2(2)の経緯により平成23年6月10日に結成され、本件申立時の組合員数は43名であった。

会社には、組合のほかに、本件申立時、申立外日本郵政グループ労働組合や同郵政産業労働者ユニオン等の労働組合が存在する。

- (2) 被申立人会社は、24年10月1日、郵便局株式会社が郵便事業株式会社を吸収合併し名称変更した株式会社であり、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、郵便法の規定による郵便の業務等を行っている。

25年6月28日現在の会社の従業員数は、約20万9,000人である。また、晴海郵便局は、22年3月23日、郵便事業株式会社京橋支店の廃止に伴い新

たに設置され、24年10月1日、前記会社合併等に伴い、現在の名称になった。

なお、9月30日以前は、郵便事業株式会社の営業所は「支店」、郵便局株式会社の営業所は「郵便局」と呼称されていたが、会社合併等により、10月1日以降は、同一の場所にある「支店」と「郵便局」は統合され、「郵便局」に統一されている。

晴海郵便局の組織は、総務部、郵便営業部、郵便部、第一ないし第四集配営業部及びゆうパック集配営業部で構成され、主に郵便切手、郵便はがき及び収入印紙の販売並びに郵便及び小包の引受・配達の業務を行っている。

【乙112・114、当委員会に顕著な事実】

2 会社における労使関係等

(1) 晴海郵便局における組合活動

組合のX3（以下「X3」という。）は、22年4月頃から申立外全国労働組合交流センター全通労働者部会の組合員として、晴海郵便局の前で社員に対し、ビラ配布を行い、組合が結成された23年6月以降は、月3回程度、組合のビラ配布や署名活動を行っている。

X3がビラ配布を行う際には、晴海郵便局の業務企画室（当時。25年3月1日組織改正に伴い、総務部に名称変更している。）の社員が、通用口に立ってその状況を見ており、ビラを受け取った社員に対し、声を掛けることもあった。

また、Y4総務部長がビラ配布を見ていた際、X3に対して、ビラ配布を行わないよう発言したことから、組合がその発言の撤回と謝罪を求めて抗議したことやY3郵便部長が晴海郵便局の敷地内にX3の足が入ったとして警察に連絡したことがあった。

なお、会社においては、許可のない者が敷地内に立ち入ることのないよう管理することを定めた社屋管理規程があり、監視カメラが設置されている。

【甲15、2審p5～8・25、3審p18～19】

(2) 別件東京多摩支店における雇止め等に関する不当労働行為救済申立て

23年2月、会社東京多摩支店において、会社が22年4月30日以降に採用された一部の契約社員等に対し、23年4月以降の契約期間を6か月から3か月に短縮することを通知し、5月には、15名に対する6月30日付けの退職を通知したことから、6月10日、当時、会社東京多摩支店に勤務していたX1（組合執行委員長。以下「X1委員長」という。）らは組合を結成した。

組合員らは、6月30日付けで雇止めとなり、組合は、7月4日、当委員会に対し、雇止めの撤回、団体交渉の応諾、支配介入の禁止等を求めて、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成23年不第70号事件）。

また、組合は、9月30日付けでX1委員長が雇止めとなったことから、10月7日、X1委員長の雇止めの撤回について、当初申立てに追加した。

26年2月19日、当委員会は、組合の申立てをいずれも棄却する命令を發出し、組合は、3月5日、中央労働委員会に再審査を申し立て、本件結審日現在係属中である。

【当委員会に顕著な事実】

3 X2の組合加入に至る経緯

(1) X2の雇用契約

X2は、22年3月17日、会社京橋支店との間で、期間雇用社員（パートタイマー）として、郵便課における郵便内務事務、その他これに付随・関連する業務に従事すること、及び期間を同月31日までとすることを内容とする雇用契約を締結した。

その後、X2は、会社晴海郵便局との間で22年4月1日から9月30日までとする期間雇用社員（契約社員Ⅱ）としての雇用契約を締結し、以降、6か月ごとに雇用契約（23年10月1日以降は期間雇用社員（時給制契約社員）とする雇用契約）が更新されていた。後記5(5)のとおり、25年3月31日、X2は雇止めとなった。

【乙4の1～7】

(2) X2の業務内容

X2が所属する郵便課（25年3月1日以降は組織改正により郵便部に名称変更した。）は、郵便窓口での郵便切手、郵便はがき、収入印紙等の販

売のほか、自局エリア内の郵便ポストや配達業務を行わない郵便局から集めた郵便物及び小包について、他の郵便局と自局で配達するものとの区分けする作業並びに自局で配達するものの配達地域を区分けし、集配営業部に交付する作業等を行っており、期間雇用社員は、24年4月1日時点で126名在籍していた。

また、上記作業等処理する過程においては、種類（通常郵便物、書留郵便物、料金受取人払い郵便物、小包等）によって業務が分担されており、X2は、通常郵便物の処理を担当していたが、その業務には、郵便物が入ったケースを台車に積み上げる作業や、複数のケースが積まれた50ないし60キログラムの台車を繰り返し移動させる作業が含まれていた。

X2は、「深夜勤」と呼ばれる勤務時間帯のうち、午後9時から翌日午前8時までの時間帯に、週4日勤務していた。

【乙112、1審p68～69】

(3) X2の休職に至る経緯等

24年4月17日、X2は、勤務を終えて帰宅する途中で交通事故に遭い、右足を負傷した。

X2は、同日夜の勤務があることから一旦帰宅し仮眠を取ったが、痛みが激しくなってきたことから、病院に行き、「右下腿打撲」と診断された。

4月17日及び同月18日、X2は、晴海郵便局に電話をかけ、交通事故に遭ったこと及び痛みがあるため休みたいことを伝え、了承を得た。

その後、X2は、診察を受けた医師等から4月23日には1か月間の通院加療を要する旨の診断を受け、5月18日以降は、約2週間ごとに通院し、安静休業加療が必要である旨の診断を受けた。

また、X2は、通院の都度、晴海郵便局に対し診断書を提出するとともに、診断内容等を報告した。

8月11日、X2は、晴海郵便局に電話をかけ、病院での診断結果について、これまでは2週間ごとに様子を見ていたが今回は1か月程度リハビリをすることとなった旨を報告し、診断書を提出した。この診断書には、8月12日から約30日間の安静休業加療が必要である旨が記載されていた。

【甲14、乙5～乙25の2、1審p64～65・102】

(4) X 2 に対する雇止めの示唆

8月23日、Y 2 副部長は、X 2 に電話をかけ、負傷した右足の治癒の見通しについて質問した。X 2 は、1か月のリハビリを経て職場復帰するつもりであること、及び9月の第2週目には出勤できることを回答した。

Y 2 副部長は、X 2 に対し、4か月間もX 2 が出勤しないため、局として負担になっており、X 2 の雇用期間を9月末日で終了する方向で考えている旨を述べた。また、Y 2 副部長は、このままの状態では契約更新は難しいこと、X 2 が在籍していることにより新規に人を募集できないこと等を述べて、X 2 に対し、9月末日での雇用契約終了を了承するよう求めた。

X 2 が了承できない旨を伝えたところ、Y 2 副部長は改めて連絡する旨を回答した。

なお、「期間雇用社員就業規則（郵便事業編）」には、以下の記載がある。

「(雇用契約の更新)

第10条 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。

2 (略)

3 雇用契約を更新しないときは、契約の満了する30日前までに、その予告を行う。(以下略)

(退職)

第15条 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職する。

(1) 雇用契約期間を満了し、契約が更新されなかった場合は、雇用契約期間が満了した日をもって退職とする。(以下略)」

上記のほか、第42条には、通勤による傷病の場合、医師の証明等に基づき最小限度所属長が必要と認める期間は無給の休暇となる旨の規定があるが、X 2 については、その休暇申請をしていないとの理由で適用されていない。

また、晴海郵便局において、本人の意に反して雇用契約の更新ができな

かった例は、無断欠勤が続き連絡が取れなくなった期間雇用社員を除くと他になく、通勤災害又は私傷病により長期間にわたり欠勤した期間雇用社員もいない。

【甲12-1・12-2、乙1・2・26、1審p90、3審p93・94、審査の全趣旨】

(5) X 2 の組合加入

Y 2 副部長は、8月23日のX 2 との電話のやり取りについて電話等聴取書を作成し、Y 3 郵便部長に報告した。

Y 3 郵便部長は、X 2 が復帰時期を示したことから、9月第2週目の職場復帰の様子を見ることとして、X 2 の10月1日以降の雇用について、雇用契約を更新することを決めた。

会社は、8月30日午前11時50分、X 2 に対し、次期雇用契約の労働条件が記載された「期間満了予告通知書」を郵送した。

なお、晴海郵便局においては、期間雇用社員に対し、雇用契約を更新する場合には、次期雇用契約の条件等が記載された「期間満了予告通知書」を、終了する場合には「雇止め予告通知書」を契約期間満了の30日前までに交付している。

一方、X 2 は、8月23日のY 2 副部長からの電話により、9月末日をもって雇止めになると感じ、8月24日、以前よりビラを受け取っていた組合に加入した。

【甲14、乙26・27の1・27の2・112、1審p66、3審p60・100】

4 X 2 の雇止めの経緯

(1) 組合の申入れ

組合は、8月30日午後2時55分頃、X 2 及びX 3ら7名で晴海郵便局に赴き、X 2 の組合加入を通知するとともに、8月23日にY 2 副部長からX 2 に対する雇止めの示唆があったとして、更新の可否を確認した。晴海郵便局において対応したのは、Y 3 郵便部長、Y 4 総務部長ら3名であった。

Y 4 総務部長は、Y 2 副部長がX 2 に電話をかけた理由について、更新の可否を検討するためにけがの状況を確認したにすぎないこと、雇止めを口頭で行うことはないため雇止めの予告ではないことを説明した。

【乙73・111・112】

(2) X 2 の職場復帰に至る経緯

9月6日、Y 3 郵便部長は、X 2 に電話をかけ、X 2 から提出された診断書に同月11日から軽作業程度の仕事開始を認める旨の記載があったが、X 2 の勤務時間帯には軽作業がないため、産業医との面談を行い通常就労が可能となる日を確認するよう指示した。また、Y 3 郵便部長は、X 2 に対し、9月11日には出勤しないよう指示した。

9月14日、Y 3 郵便部長は、X 2 に電話をかけ、産業医との面談の内容について確認した。X 2 は、主治医の診断書を晴海郵便局に提出するよう言われたことから、9月18日からの就業を認める旨の診断書を取得し、本日中に郵送すること、及び18日に出勤することを回答した。

これに対し、Y 3 郵便部長は、「18日からの出勤は待ってください。診断書の内容が分からないので就労の許可は出ません。」と述べたが、18日12時頃、X 2 に電話をかけ、同日から出勤するよう指示した。

X 2 が今日は出勤できない旨を述べて、Y 3 郵便部長が18日出勤を許可しなかった旨を主張したが、Y 3 郵便部長は、欠勤となる旨回答した。

【乙28の1～32・112】

(3) X 2 の職場復帰

9月19日、X 2 は、職場に復帰した。

Y 2 副部長は、X 2 に対し、診断書に18日から出勤可能との記載があるのに準備していなかったとして18日は欠勤とすること、欠勤は本人に不利益になることなどを述べて、反省の意味を込めて3日以内に始末書を提出すること、及び別の支店で行っている定期健康診断を20日に受診することを求めた。

また、Y 2 副部長は、X 2 に対し、9月9日から10月6日までの勤務指定表を提示し、確認及び押印を求めた。

X 2 は、提示された勤務指定表のシフトが休職以前のもので変更されていたため、Y 2 副部長に対し、本人に確認せずにシフトは変えられるのかなどと質問し、Y 2 副部長は、業務の必要に応じてシフトを組んでおり、勤務指定表は4週間分について1週間前に提示することとなっている旨を回答した。

さらに、この日のX2の業務量は通常より多く、休憩時間は取れない状況であった。

【乙33～36・113、1審p100・101、3審p100～103】

(4) X2の再休職

9月20日、X2が定期健康診断で受診した医師から、Y3郵便部長に対し、職場復帰は早いとの診断をした旨の連絡があった。

9月20日以降、X2は、再び勤務できない状態となった。

X2は、9月21日にY2副部長から求められた始末書を、24日には9月25日から10月8日まで安静休業加療を必要とする旨が記載された診断書を晴海郵便局宛てに郵送した。

それ以降、X2は、2週間ないし1か月ごとに通院し、Y3郵便部長に対し、医師の診断内容やけがの状況を報告するとともに、診断書を郵送した。

また、X2が提出した25年2月7日付けの診断書には、「治療上必要の長時間の立ち仕事・重作業等は、当分の間（約4週間）避けるべきと考える。」との記載があった。

【乙38・41の1～42の2・45の1～57の3】

(5) Y3郵便部長による雇止め通告

2月22日、Y3郵便部長は、X2の次期雇用契約更新の可否について検討し、24年10月1日以降勤務実績が一日もないこと、及びけがの状態が一向に回復せず、直近の25年2月7日付けの診断書からも今後就労できる見込みが立たない状況であることから、X2を期間雇用社員就業規則第10条第1項（前記3(4)）に基づき、3月31日付けで雇用期間満了による雇止めとすることとし、晴海郵便局長の承諾を得た。

2月26日、Y3郵便部長は、X2に電話をかけ、4月1日以降の雇用契約について話したいとして、翌27日にX2の自宅へ行く旨を伝えた。

X2は、一度は了承し電話を切ったものの、約30分後、Y3郵便部長に電話をかけた。

X2は、電話の内容について教えてほしい旨を述べて、「私が、組合に入っていることはご存じでしょうか。」と質問したところ、Y3郵便部長

は、「通知は、組合に入っているとか、いないとかの問題ではない。」と回答した。

X 2 が、「明日、組合の方同席でお話を聞きたい。」と求めたところ、Y 3 郵便部長は、「それでは、郵送させていただきます。」と述べて、25年4月1日以降の更新はしないことから「雇止め予告通知書」を送付すること、通知書の受領を拒んでも3月31日付けで雇止めを予告したことの効力には影響しないことを伝え、電話を切った。

2月27日、会社は、X 2 に対し、3月31日付けで退職となる旨が記載された「雇止め予告通知書」を発送した。

【甲4・14、乙2・58・59・112、3審p64】

5 団体交渉の経緯

(1) 第1回団体交渉申入れ

25年3月4日、組合は、会社に対し、X 2 の雇止め予告通知の撤回を交渉事項とする団体交渉申入書を提出した。

3月5日、Y 4 総務部長は、X 3 に電話をかけ、第1回団体交渉の日時を提示し、翌6日、組合とY 4 総務部長との間で、第1回団体交渉の日時について、同月12日午前10時から正午までとすることを決定した。

【乙77・78・80・111】

(2) 第1回団体交渉

3月12日、第1回団体交渉が開催された。

出席者は、組合側がX 1 委員長、X 3 及びX 2 ら6名、会社側がY 4 総務部長、Y 3 郵便部長及びY 2 副部長であり、交渉の概要は以下のとおりであった。

① 組合要求に対する回答

会社は、組合申入れに対する回答として、雇止め予告通知の撤回要求に応ずる考えはないこと、その理由として、期間雇用社員就業規則にのっとり検討した結果、24年10月1日以降勤務実績がなく、勤務成績不良であることから次期雇用契約は更新不相当と認め、25年3月31日付けの雇止めを決定したことを説明した。

また、会社は、上記回答の根拠として、期間雇用社員就業規則の第10

条（雇用契約の更新）と第15条（退職）が記載された「期間雇用社員就業規則～抜粋～」を配付し説明を行うとともに、勤務実績についても口頭で説明した。

② 組合の資料要求

組合は、X 2 の契約更新回数を質問し、資料を示すよう要求したが、Y 4 総務部長は、更新回数について、当初 3 回と述べたものの、最終的には 5 回と述べるなど、明確に回答できなかった。そのため、組合は、次回の団体交渉の時に資料を持って来るよう要求したが、会社は、そもそも更新回数によって解雇の法理が類推適用されることはないものと認識している旨を述べた。

また、組合が、出勤がなければ雇止めになるとの説明を事前に X 2 に行ったのかを質問したところ、会社は、24年 8 月 23日に Y 2 副部長が電話をかけた際に説明した旨を回答した。

そのため、組合は、勤務成績表、出勤簿及び Y 2 副部長が電話をした際の記録を提出するよう要求した。

③ 労働契約法等に関するやり取り

組合は、X 2 の雇止めについて、平成15年厚生労働省告示第357号「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「厚労省告示第357号」という。）や整理解雇の 4 要件に基づいて正当な理由があるのか、国が決めたルールと就業規則とはどちらが優先されるのかを質問し、Y 4 総務部長は、就業規則に基づいて出した結論である旨回答した。

また、組合は、労働契約法の改正に伴い、3年働いた X 2 は期間の定めのない労働契約として適用され、雇止めではなく解雇になる旨を主張し、会社は、解雇ではなく契約期間満了による雇止めであり、その部分の主張は異なる旨を回答した。

さらに、組合は、会社が X 2 に雇止め通告をした際、きちんと説明をし、本人の合意を得たのかを質問したところ、会社が、有期雇用契約であるから合意は求めない、30日前に雇止め通告をしている旨を回答したため、組合は、契約更新がされている場合には、有期雇用契約であっても正当な理由がないと雇止めにはできない旨を主張し、会社は、就業規

則に基づいて30日前に通知をしたもので組合の根拠と会社の根拠とは違う旨を回答した。

④ 2月26日のY3郵便部長の雇止め通告について

組合は、2月26日のY3郵便部長の雇止め通告に関する電話のやり取りについて、「(X2が) 組合が同席するって言ったら拒否したわけでしょ。」と質問したところ、Y3郵便部長は、「はい。」「まあ、X2さんと会社の契約ですから。」と回答し、組合がX2は組合員である旨を述べたところ、Y3郵便部長は、「組合と契約しているわけじゃないので。」と回答した。

また、組合が雇止め予告通知を郵送に変更した理由について質問したところ、Y3郵便部長は、「私は、会社の方の意思を、X2さんに伝えなかった。」「まあ、組合の方が同席をするということがあったから。」「X2さんの方に伝わるかどうか分からなかったんで、それで郵送した。」と回答した。

さらに、Y4総務部長は、「だから、うちは組合の人に説明することはないじゃないですか、その場では。」と回答したため、組合が、もっと前に組合に通告し相談すべきである旨を述べたところ、Y4総務部長は「基本的には、この契約に関してはX2さんと交わしてる契約ですから。組合の人に、X2さんのひと、いちいちのことに對して、説明する義務はないですよ。」と回答した。

最後に、組合は、次回までにX2の契約更新に関する書類、勤務表、勤務成績表及び厚労省告示第357号について持参すること等を要望し、団体交渉は終了した。

【乙2・83】

(3) 第2回団体交渉開催の経緯

3月13日及び同月15日、組合と会社との間で、第2回団体交渉の日時について調整し、同月25日午後3時から5時までとすることを決定した。

【乙63・84・111】

(4) 第2回団体交渉

3月25日、第2回団体交渉が開催された。出席者は、組合側出席者が1

名加わったほかは第1回団体交渉と同様であり、交渉の概要は以下のとおりであった。

① 前回団体交渉における要求資料の配付等

会社は、冒頭、第1回団体交渉で組合から要求のあった資料として、X2の雇用契約の更新状況及び24年4月1日以降の勤務実績が記載された「X2 氏の雇用契約更新状況等」と題する1枚の資料を配付して説明を行い、前回及び今回配付した資料をもってX2の雇止めについての説明は十分だと認識している旨を述べた。

また、前回団体交渉で5回と回答したX2の更新回数を6回に訂正した。

② 労働契約法に関するやり取り

会社は、前回の団体交渉において、組合から複数回更新された有期労働契約社員は無期労働契約と同様に扱われる旨の主張があったことについて、今回の雇止めは、解雇ではなく、過去の裁判例、労働基準法、厚労省告示第357号、労働契約法に照らしても社員と同等の扱いはしない旨を回答した。

組合が、雇止め法理が法制化され相当な理由がない限り6回更新しているX2を雇止めにはできない旨を主張したところ、会社が、労働契約法第18条及び第19条も踏まえて雇止めを決断した旨を回答したため、組合は、労働契約法の何を踏まえているのか説明するよう求めた。

また、組合は、就業規則よりも法令の方が優先されること及び6回の契約更新をしているX2は社会通念上相当と認められる理由がない限り就業規則第10条だけでは雇止めはできない旨を主張し、X2の反復更新は労働契約法第19条に該当するのではないか、労働契約法第19条についてどういう認識を持っているかを質問した（なお、後記第3、3(3)①オのとおり、団体交渉中における労働契約法の条文に言及する各当事者の発言は、いずれも、25年4月1日以降の労働契約法の条文を前提としてなされている。）。

これに対し、会社は、雇用契約の更新は就業規則第10条でやっている、就業規則の中で、会社が必要かどうかの判断をしている、就業規則に基

づいて契約しており第19条に関して問題はない、見解の相違であるなどと回答した。

なお、上記労働契約法に関するやり取りの中で、Y4総務部長が、労働契約法と労働基準法とを勘違いして回答したことや、改正労働契約法第19条の施行日を誤解して回答したことがあった。そのため、組合がY4総務部長に対し、労働契約法第19条を読み上げるよう求め、Y4総務部長が用意した資料の中からその確認等を行うのに時間を要する場面があった。

③ 2月26日のY3郵便部長のX2に対する雇止め通告について

組合は、Y3郵便部長に対し、2月26日のX2に対する雇止め通告の際、X2が組合員同席での話し合いを求めたがそれを拒否した理由を質問した。

Y3郵便部長は、「それはトラブルが発生しないようにと、こちらが配慮したかったってことですね。」「私どもの方は、あのX2さんに対して、説明するっていうのは初めは思っていました。ですけれども、その後、X2さんが電話があった場合には、本当にあの、説明することができないような場合だったら、いろんなトラブルが生じる、そういうおそれが、配慮があったから、郵送に切り替えさせていただいたということです。」と発言した。

④ 団体交渉の打切り

午後4時50分頃、組合が、医師の診断で働けない状態であれば解雇はせずに4月1日以降も休職のまま取り扱うべきである、実際は夜勤で2名雇っており、X2がいてもいなくても募集を行える状態である旨を主張したところ、Y4総務部長は、「今回の本件の雇止めに関しての、雇止めの理由だとか根拠だとか詳細に関しては、要するに貴労働組合にいろいろ理解を求めました。」と述べ、「当方としては、誠意を持ってできるだけ説明を行いました、そもそも雇止めが解雇であるというような主張は、貴労働組合と大きく見解が相違しているというふうなことがあります。当方の団体交渉での説明等は行き詰まり。」「残念ながらこれ以上の進展は見込めないというふうに至ったと判断しました。したがっ

て、本日の団体交渉をもって貴労働組合との雇止めに関する団体交渉を打ち切ることにしました。」と持参した書面を読み上げ、会社側の出席者は退席した。

【乙3・85、1審p20、審査の全趣旨】

(5) X 2 の退職

会社は、X 2 に対し、雇用契約を更新しないことにより退職となる旨が記載された3月27日付けの「期間雇用社員退職通知書」を交付し、同月31日、X 2 は退職となった。

【乙67】

6 組合の団体交渉継続に関する申入れ

(1) 4月1日付申入れ

4月1日、組合は、会社に対し、団体交渉継続要求書を提出した。この要求書には、交渉事項として、a) X 2 の雇止め撤回、b) 出勤簿、電話聴取記録など第1回団体交渉で合意した原記録の提出、c) Y 3 郵便部長とY 2 副部長によるX 2 に対するパワーハラスメントの謝罪が記載され、団体交渉の打切りは不当労働行為であり、審議が尽くされていないため団体交渉を再開するよう要求する内容であった。

これに対し、会社は、4月4日付けの回答書を送付した。この回答書には、X 2 の3月31日付けの雇止めに関して十分な説明を行い、撤回には応じられないことについて組合の理解を求めてきたこと、第2回団体交渉においても組合の理解は得られず、これ以上の進展が見込めない状況に達したものと判断し打ち切ったものであること、組合の要求事項に対する回答を変更することは考えていないため団体交渉継続要求には今後応じられないこと及びY 3 郵便部長らがX 2 に対するパワーハラスメントを行った事実はないことが記載されていた。

【乙86・87】

(2) 4月24日付申入れ

4月30日、組合は、会社に対し、同月24日付けの団体交渉継続要求書を提出した。この要求書には、交渉事項として上記(1)a)ないしc)の記載内容に加え、d) 離職票の改ざんによりX 2 に精神的苦痛を与えたことに対する

謝罪、e)失業手当給付事務の妨害に対する謝罪・責任者の罷免等が記載されていた。

これに対し、会社は、5月9日付けの回答書を送付した。この回答書には、4月4日付けの回答書において回答したとおりであり、組合からの団体交渉継続の再要求には一切応じられないとの考えに変更はないこと、今後、同趣旨の要求があっても回答が変わることはないため最終回答となること、及び離職票の改ざんや失業手当給付事務を妨害した事実はないことが記載されていた。

【乙88・94】

(3) 6月7日付申入れ

6月10日、組合は、会社に対し、同月7日付けの団体交渉再開要求書を提出した。その内容は、X2の労災認定が2月1日に遡って決定されているとして雇止めの撤回及び団体交渉の再開を求めるものであった。

また、交渉事項として上記(1)及び(2)に記載の交渉事項のうちa)ないしd)が挙げられていた。

これに対し、会社は、6月13日付けの回答書を送付した。この回答書には、X2の雇止めは、就業規則、社内規定及び関係法令に基づき適正かつ適法になされた正当なものであり、通勤災害が遡って認定されても何ら影響はなく回答は変わらないこと、並びに今後同趣旨の要求があっても組合との団体交渉を再開する考えはなく、最終回答となることが記載されていた。

【乙89・95】

(4) 7月12日付申入れ

7月12日、組合は、会社に対し、団体交渉再開要求書を提出した。この要求書には、交渉事項としてf)団体交渉を一方的に打ち切ったことの謝罪が加わったほかは、上記(3)の団体交渉再開要求書と同様の内容であった。

これに対し、会社は、団体交渉を継続又は再開する考えがない旨の7月19日付けの回答書を送付した。

【乙90・96】

(5) その後の申入れ

組合は、会社に対し、8月16日、9月19日及び10月18日付けで上記(4)と同内容の団体交渉再開要求書を提出したが、会社は、8月22日、9月27日及び11月5日付けで団体交渉を継続又は再開する考えがない旨の回答書を送付した。

また、組合は、会社に対し、11月15日、12月13日、26年1月17日付けの団体交渉再開要求書を提出したが、会社は、回答を行わず、団体交渉は開催されなかった。

【乙91～93・97～102】

(6) 本件申立て

26年1月30日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(7) 本件申立て後の団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、2月21日、3月20日及び4月11日付けの団体交渉再開要求書を提出したが、会社は、回答を行わず、団体交渉は開催されなかった。

【乙103～105】

第3 判 断

1 会社が平成25年3月31日付けでX2を雇止めとしたことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて

(1) 申立人組合の主張

① 会社は、X2の組合加入通知以降、職場復帰の際の軽作業からの就労を拒否するとともに、同人が9月18日から出勤可能との記載のある診断書を提出したのに対し、18日の出勤は待つてほしいと回答したが、何らの打合せもなく18日から出勤するよう命令している。

また、会社は、X2が職場復帰をした9月19日には、前日の欠勤について始末書を強要し、違法なシフト変更を行い、4か月ぶりであることを知りながら、ふだんよりも過重な業務を行わせて回復途上にあった右足を悪化させた。

これらの事実経過からも、晴海郵便局が、総力を挙げてX2を復帰させずに自主退職に追い込み、組合員を排除しようとしたことは明白であ

る。

- ② 会社は、主治医への問合せやX2への事情聴取を行うことなく、不十分かつ混乱した情報に基づいて職場復帰は無理と判断している。

X2が就労していない間の賃金は、一切支払われておらず、会社にとって何らの不利益も不都合もなく放置されていたが、同人が組合員と知るや一転して同人の雇止めに向けて積極的な行動に出ている。

X2の雇止めは、会社が従前より組合を嫌悪し、同人が組合員であることをもって強行された組合員を排除するための不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

- ① X2は、24年4月17日に発生した通勤災害により長期間にわたり欠務が続いており、10月1日以降は勤務実績が1日もなく（勤務実績不良）、さらには、けがの状態から職場復帰の見通しも立たないこと（健康状態不良）の合理的な理由から、25年4月1日以降の次期雇用契約について更新不相当と判断したものであって、X2が組合員であること、あるいは組合に加入したこと等を理由としてなされたものではなく、不当労働行為に当たらないことは明らかである。

- ② 組合加入以前である24年8月23日、会社は、X2に対し、同人の長期にわたる欠務について、今後このような状態が続く場合には雇用契約は更新しないこと（雇止め）となる可能性を示唆している。

また、X2は、Y2副部長からの電話を受けた時点において、組合に加入することすら考えていなかったものであり、X2に対する雇止めは、組合加入とは無関係に行われたものであることは明らかである。

(3) 当委員会の判断

- ①ア X2は、22年3月17日に会社京橋支店との間で期間雇用社員として雇用契約を締結し、22年4月1日以降は会社晴海郵便局との間で雇用契約を締結し、6か月ごとの雇用契約の更新を繰り返していたが（第2、3(1)）、24年4月17日に交通事故に遭い勤務できない状態となった（同(3)）。そして、9月19日に職場復帰したものの（第2、4(3)）、9月20日以降、再び勤務できない状態となり（同(4)）、25年3月31日付けで雇止めとなった（同5(5)）。

イ 会社が、X 2 の24年10月更新を決定し、「期間満了予告通知書」を郵送したのは、8月30日午前11時50分であり（第2、3(5)）、組合が同人の組合加入を会社に通知したのは同日午後2時55分頃である（同4(1)）から、会社は、同人の10月更新を決定した時点において、同人が組合員であるとの認識は持っておらず、25年3月31日付けの同人の雇止めは、組合加入通知以降、最初の更新時期に行われたものであることが認められる。

ウ また、会社は、24年9月14日にY 3 郵便部長がX 2 に電話をした際、X 2 が18日に出勤することを回答したのに対し、就労許可が出ていないため18日の出勤は待つよう指示しておきながら、18日当日になって出勤するよう指示したこと（第2、4(2)）、上記経緯にもかかわらず、18日に出勤できなかったX 2 に対し始末書を求めたこと、及び19日のX 2 の業務量が通常より多く休憩時間を取れない状況であったこと（同(3)）等、X 2 の職場復帰に至る経過及び職場復帰後の対応に配慮に欠ける点があることは否定することができない。

エ さらに、晴海郵便局における組合との労使関係についてみると、X 3 がビラ配布を行った際、Y 4 総務部長がX 3 に対しビラ配布を行わないよう発言したことや、Y 3 郵便部長がX 3 の足が敷地内に入ったとして警察に連絡したことがある（第2、2(1)）など会社が組合を嫌悪しているとみられてもやむを得ないような対応もみられる。

加えて、組合がX 2 の組合加入を通知した24年8月30日以降、会社が同人を雇止めとした25年3月31日までの期間は、会社多摩支店における別件不当労働行為事件が係属していた時期でもあった（第2、2(2)）。

オ 以上の事実を照らせば、X 2 に対する雇止めは、会社が組合を嫌悪し、組合員を排除するために行った不利益取扱いであると組合が主張することも理解できないわけではない。

②ア しかし、24年8月23日、Y 2 副部長は、X 2 に電話をかけ、4か月間もX 2 が出勤しないため、局として負担になっており、X 2 の雇用期間を9月末日で終了する方向で考えている旨を述べて、9月末日で

の雇用契約終了を了承するよう求めており（第2、3(4)）、会社は、組合加入以前からX2の職場復帰の見通しが立たないまま出勤できない状態にあった場合には契約更新を行わない姿勢を示していたことが認められる。

イ そして、上記内容について報告を受けたY3郵便部長は、X2が復帰時期を示したことから、職場復帰の様子を見ることとして10月の雇用契約更新を決定した（第2、3(5)）。しかし、X2は、9月19日に職場復帰したものの（第2、4(3)）、9月20日以降再び勤務できない状態となり（同(4)）、10月1日以降は、勤務実績がなかった（同(5)）。

会社の期間雇用社員就業規則第42条には、通勤による傷病の場合、医師の証明等に基づき最小限度所属長が認める期間は無給の休暇となる旨の規定があるものの、126名の期間雇用社員が在籍する晴海郵便局において、通勤災害又は私傷病により長期間にわたり欠勤した期間雇用社員がいない（第2、3(2)(4)）ことからすれば、X2の約10か月間にわたる長期間の欠勤は、期間雇用社員としてはかなり特殊な事案であるといえる。

ウ また、会社の期間雇用社員就業規則第10条には、雇用契約を更新しないときは、契約の満了する30日前までにその予告を行うとの規定があり（第2、3(4)）、会社は、25年2月末日の時点において、X2の4月更新の可否を判断する必要があったといえる。しかしながら、X2が提出した2月7日付けの診断書には「治療上必要の為長時間の立ち仕事・重作業等は、当分の間（約4週間）避けるべきと考える。」との記載があり（第2、4(4)）、少なくとも同人のけがが職場復帰できる状態にまで回復していないことが認められる。

③ 以上の事実を照らせば、会社が、X2の契約更新について、勤務実績がなく復帰の見通しも立たないとして更新不相当と判断したことも特に不自然であったとはいえず、また、同人の欠勤が長期にわたり復帰の見通しが立たない場合にはそのことを理由に契約更新を行わないという会社の基本的な姿勢は、同人の組合加入の前後で変化していないものと認められるのであるから、25年3月31日付けで同人を雇止めとしたこ

とは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

なお、組合は、会社に対し、25年6月7日付けの団体交渉再開要求書の中で、X2の労災認定が2月1日に遡って決定された旨を通知していること（第2、6(3)）が認められる。しかし、当該労災認定は通勤災害についてのものと認められるところ、通勤災害による負傷のために療養中の労働者を雇止めすることは、労働基準法第19条第1項の禁止するところとはいえ、他にこれを禁止する法律上の規定も存在しないのであるから、X2の負傷が通勤災害に当たることによって、同人の雇止めが、法律上の禁止規定にあえて反してなされた不合理・不自然なものであるとの評価が成り立つわけではない。

また、会社は、X2が交通事故に遭った当時から同人との電話等によるやり取りや提出された診断書（第2、3(3)）により、通勤途上における負傷であることを認識していたものとみられ、通勤による傷病の際の無給の休暇を同人が申請していないことから適用していないこと（同(4)）も含め、同人の組合加入の前後において、その取扱いに変更は生じていない。

したがって、本件において、X2の負傷について労災認定がなされていることは、同人に対する雇止めが組合員であることの故をもってなされたものとはいえないとの上記判断を左右する事情になるとはいえない。

2 Y3郵便部長が25年2月26日にX2に電話し、雇止めを告げるまでの一連の経緯が組合に対する支配介入に当たるかについて

(1) 申立人組合の主張

- ① Y3郵便部長は、X2を組合から切り離し、あわよくば密室で個人的に自主退職を認めさせようとし、最初の電話の際には、X2の雇止めをあえて伏せて面談の約束だけを取り付けようとしたが、X2が組合員同席を提案した途端、雇止め予告を電話で通告した。この一連の経緯に、会社による組合に対する支配介入の意図があったことは明らかである。
- ② 組合は、24年8月30日、X2の組合加入通告等を行った際、会社に対して組合員の身分や労働条件の決定に関しては組合を通すよう申し入

れ、これに対し、Y 4 総務部長は、「承りました。」と回答しているの
あるから、組合と交渉する義務を負っている。

③ Y 3 郵便部長は、団体交渉において、「組合が同席したら話が伝わら
ないと思った。」、「トラブルになるから無用なトラブルを避ける。」、「会
社はX 2さんと契約しているんだ。組合と契約しているわけではない。」
と発言している。会社のX 2及び組合に対する基本的姿勢自体が、労働
組合法違反であり、労働組合の団結を破壊する明確な思想は憲法違反で
もあり、労働組合の団結を阻害し、組合とX 2とを分断して同人に雇止
めを認めさせようとしたものである。

④ 以上のとおり、Y 3 郵便部長によるX 2への電話連絡の際の一連の経
緯は、組合の組織・運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

① そもそも、25年2月26日、Y 3 郵便部長がX 2に対し、電話をしたの
は、長期間にわたり欠務しているX 2に配慮し、X 2の自宅に赴いて、
直接2月22日付けの「雇止め予告通知書」を交付し、次期雇用契約の不
更新について通知しようと考え、その日程調整等を行うためとの合理的
な理由に基づくものであり、不当な意思に基づくものではない。

② Y 3 郵便部長が、X 2から組合員の立会いを求められた際、これに応
じなかったのは、上記①のとおりX 2本人に対して雇止め予告通知書を
交付し、次期雇用契約の不更新について通知することが目的であって、
組合員が立ち会う必然性はないものと考えていたこと、第三者である組
合員が同席した場合には、同組合員がこれに抗議し、雇止めの通知がX
2に伝わらないなどといったことも想定されたことから、無用なトラブ
ルは避けたいとの合理的な理由に基づき行ったものであって、何ら組合
とX 2とを分断する等の支配介入ではない。

③ 以上のとおり、Y 3 郵便部長がX 2に対して電話連絡をしたこと、X
2との電話において組合員の立会いでの面会に応じなかったことには
合理的な理由が存在するのであり、何ら組合の運営に干渉する行為はな
く、支配介入に当たらないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

①ア Y 3 郵便部長は、2月26日にX 2 に対し電話をかけた際、当初X 2 の自宅に赴いて雇止めの話をしようとしていたが、X 2 が組合の同席を求めたところ、自宅へ赴くことをやめて、雇止めを通告するとともに「雇止め予告通知書」を郵送することに変更している(第2、4(5))。

この理由等について、その後の2回の団体交渉において、Y 3 郵便部長は、「私は、会社の方の意思を、X 2 さんに伝えなかった。」、「まあ、組合の方が同席をするということがあったから。」、「X 2 さんの方に伝わるかどうか分からなかったんで、それで郵送した。」(第2、5(2)④)、「それはトラブルが発生しないようにと、こちらが配慮しなかったってことですな。」、「いろんなトラブルが生じる、そういうおそれが、配慮があったから」(同(4)③)などと述べている。

これらの発言からみれば、Y 3 郵便部長は、組合員が同席する場でX 2 に雇止め予告を通知しようとした場合には組合の反発や抗議等があることを予期するとともに、それにより円滑な雇止め予告の通知ができない事態となることをトラブルと考え、これらの認識に基づいて、組合員が同席する場で雇止め予告の通知を行うことを避ける意図の下に、「雇止め予告通知書」の郵送という方法を選択したものであることができる。このような姿勢は、組合を過度に警戒するものといえなくもないものであり、また、Y 3 郵便部長が、X 2 に対する雇止め予告通知を行うに当たって組合の関与を避ける行動を執ったことは否定できない。

イ しかしながら、X 2 の3月31日付けの雇止めについては、2月22日の時点において、晴海郵便局長の承諾を得たものであり(第2、4(5))、会社の期間雇用社員就業規則第10条第3項には、雇用契約を更新しないときは、契約の満了する30日前までにその予告を行うことが規定され(第2、3(4))、実際、晴海郵便局においても、雇用契約を終了する場合には「雇止め予告通知書」を契約期間満了の30日前までに交付している(同(5))。

このことからすれば、2月26日のY 3 郵便部長の電話連絡、及びその後に行われた雇止め予告通知は、会社において決定したX 2 の雇止

めについて、期間雇用社員就業規則及び晴海郵便局の従前の運用に沿って、X2本人に対して通知したにすぎないものということができ、このような連絡・通知をすること自体は、X2や組合の同意、あるいは、これらの者との交渉・協議が当然に予定される性質の行為とはいえない。そして、X2が長期間にわたり欠勤し晴海郵便局において雇止め予告を行う機会がないこと、及び雇止め予告は使用者が労働者に対して行うべきものといえることも考慮すれば、2月26日の時点において、Y3郵便部長が「雇止め予告通知書」を郵送する方法を執ったことには一応の相当性が認められる。

ウ また、2月26日の電話連絡の際、Y3郵便部長は、X2が組合加入についての認識を質問したのに対し、「通知は、組合に入っているとか、いないとかの問題ではない。」と回答し、X2が組合の同席を求めたのに対し、「それでは、郵送させていただきます。」と述べて、25年4月1日以降の更新はしないことから「雇止め予告通知書」を送付すること等を伝えた（第2、4(5)）にすぎず、X2に雇止めを認めさせようとする言動やこの問題を組合に相談させないように働きかける言動など、組合の関与を排除した中でX2に雇止めを認めさせようとするものと評価できる具体的な事実は認められない。そして、会社は、3月4日に組合が提出したX2の雇止め予告通知の撤回を交渉事項とする団体交渉申入書に対し、翌5日には、Y4総務部長がX3に電話をかけて第1回団体交渉の開催日時の提示をしており（第2、5(1)）、第1回団体交渉の開催に向けて速やかに対応していたことが認められ、実際、組合との間で3月12日及び同月25日に団体交渉を行っている（第2、5(2)(4)）。

これらのことからすると、2月26日のY3郵便部長の一連の行為をもって、会社において決定した雇止めをX2に通知することを超えて、組合の関与を排除してX2に雇止めを認めさせようとしたものとみることができない。

エ 以上によれば、Y3郵便部長の一連の行為をもって、組合活動を妨げることを意図したものとまでは評価できない。

② したがって、Y 3 郵便部長が25年2月26日にX 2に電話し、雇止めを告げるまでの一連の経緯が組合に対する支配介入に当たるとまではいえない。

なお、本件において、組合は、24年8月30日、組合が会社に対しX 2の組合加入通告等を行った際に組合員の身分や労働条件の決定に関しては組合を通すよう申し入れ、Y 4 総務部長は、「承りました。」と回答した事実があると主張しており、この事実については争いがある。

しかし、仮に組合が主張する上記事実があったとしても、この回答は、組合から要求があったこと及びその内容を確認する趣旨であって、組合の要求に対する承諾を意味するものではないと解される余地があり、このような回答があったこと自体から直ちに組合と会社との間に合意が成立したものと認めることはできないのであるから、上記判断を左右するものではない。

3 2回の団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に、また上記団体交渉における会社の発言が組合活動に対する支配介入にそれぞれ当たるかについて

(1) 申立人組合の主張

① 2回の団体交渉において、会社がX 2の雇止め理由について期間雇用社員就業規則第10条を根拠に説明したのに対し、組合は、同人の雇用契約は6回の更新を繰り返しており、労働契約法第19条によれば雇止め根拠としては不的確であることを指摘するとともに、労働契約法第19条の理解の有無とそれに基づいた説明を再三求めて、雇止めの撤回要求を行った。

しかし、会社は、誤った理解をしているにもかかわらず、期間雇用社員就業規則第10条にのっとって判断しているということを繰り返すのみで、組合が求めた説明とは全く異なった的外れなものであった。

このような合意努力を行う意思が全くないことが明確な会社の交渉態度は全く不誠実なものであって、見解の相違を繰り返して議題の実質的な検討に入ろうとしない行為は、事実上の団体交渉拒否に当たる。

② 団体交渉において、Y 3 郵便部長は、「労働組合と契約しているわけ

ではない。」、「労働組合はトラブル。」、「組合が同席すると話が伝わらなくなる。」と発言しており、このような労働組合否定と破壊、団結の否定と破壊の思想と立場が、組合に対しても労働組合として対等に向き合うことを拒否し、了解を得ることなく一方的に団体交渉を打ち切ったことに表れている。

(2) 被申立人会社の主張

① 会社は、25年3月12日及び25日の両日、組合との団体交渉を行い、X2の雇止めに関する根拠及び理由等の資料を配付した上で丁寧かつ十分な説明を行い、組合の理解を求めたところ、組合が全く理解を示さなかったことから、会社としては、これ以上団体交渉を継続しても組合の理解が得られる等の進展は見込めないと判断し、第2回団体交渉で打ち切ったものであり、この会社の対応が誠実団体交渉義務を尽くしたものであることは明らかである。

② 会社は、全2回の団体交渉において、誠実かつ真摯に対応していたのであって組合の活動に支配介入する言動などない。

そもそも、組合は、団体交渉におけるY3郵便部長の発言ややり取りの一部分について発言の趣旨を無視し、組合の独自の解釈により、殊更、不当労働行為と関連付けて主張しているにすぎず、何ら支配介入には当たらない。

また、Y3郵便部長は、組合をトラブルと発言した事実はなく、「X2さんと会社の契約ですから。」との発言は、労働契約はX2と締結していることから雇止め予告通知についてはX2本人に行うことを想定しているとの趣旨からの発言であり、こちらの意思が伝わらない旨の発言は、組合員立会いでの面会要請に応じなかった理由であって、何ら組合あるいは労働組合法を無視、否定したものではない。

(3) 当委員会の判断

①ア まず、2回の団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるかについて、会社は、X2の雇止めに関する根拠及び理由等の資料を配付した上で十分な説明を行ったが、組合が理解を示さなかったことから、進展は見込めないと判断して団体交渉を打ち切ったもので

あり、誠実団体交渉義務を尽くしている旨主張する。

イ 確かに、会社は、X 2 の雇止め理由について、第 1 回団体交渉においては24年10月 1 日以降勤務実績がなく勤務成績不良であることから更新不相当とした旨を説明し、その根拠として期間雇用社員就業規則の抜粋を配付するとともに、同人の勤務実績についても口頭で説明している（第 2、5 (2)①）。

また、X 2 の契約更新回数について、会社は、第 1 回団体交渉では明確に回答できなかったものの（第 2、5 (2)②）、第 2 回団体交渉において、組合から要求のあった資料として、X 2 の雇用契約の更新状況及び24年 4 月 1 日以降の勤務実績が記載された資料を配付し説明を行う（同(4)①）など、X 2 の雇止めの理由及び根拠に関しては、一応の説明はしていたといえる。

ウ 一方、組合は、第 1 回団体交渉において、X 2 の雇止めについて厚労省告示第357号や整理解雇の 4 要件に基づいて正当な理由があるのかなどと自己の見解に固執し、本件において的確とはいえない質問を行っており（第 2、5 (2)③）、議論が進まない一因となっていることも否定することができない。

エ しかし、組合は、第 1 回団体交渉から、X 2 の雇止めについて、労働契約法の改正に伴い、期間の定めのない労働契約が適用され雇止めではなく解雇になり、契約更新がされている場合には、正当な理由がないと雇止めにはできない旨の主張をし（第 2、5 (2)③）、第 2 回団体交渉においても、雇止め法理が法制化され相当な理由がない限り 6 回更新している X 2 を雇止めにはできず、就業規則よりも法令の方が優先され、社会通念上相当と認められる理由がない限り就業規則第10条だけでは雇止めはできない旨を主張し、X 2 の反復更新は労働契約法第19条に該当するのではないか、労働契約法第19条についてどういう認識を持っているかを質問するなど（同(4)②）、総じて、X 2 の雇止めには解雇に相当する理由が必要であり、就業規則の雇止めの規定を適用するのは不当であるとの主張を一貫して行っている。

オ これに対し、会社は、第 1 回団体交渉においては、就業規則に基づ

いて出した結論である、解雇ではなく契約期間満了による雇止めであり、その部分の主張は異なる旨を回答し（第2、5(2)③）、第2回団体交渉においては、就業規則により判断している旨及び第19条に関して問題はない、見解の相違であるなどと回答するにとどまり（同(4)②）、結局、X2の雇止めに関し就業規則の規定を適用することが相当なのかについて実質的な回答を何ら行っていない。

また、Y4総務部長は、労働契約法の改正について十分に理解せずに団体交渉に出席している様子もみられるのであるから（第2、5(4)②）、会社は、第1回団体交渉における組合の主張や質問について、十分な検討を行い、組合と会社との見解の相違点を解消するために努力していたといえるのか疑問を持たざるを得ない。

なお、25年3月25日の団体交渉における労働契約法第18条及び第19条に関する発言について補足すると、これらの発言は、24年8月10日に公布された労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）の第1条及び第2条が順次施行された後（25年4月1日以降）の労働契約法の条文を前提としてなされたと認められるところ、前記団体交渉の時点では、改正法の第1条が施行済み、第2条が未施行の状態であった（同法附則第1項、労働契約法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令（平成24年政令第267号））。このため、この時点における労働契約法第18条及び第19条の内容は、いずれも25年4月1日以降におけるそれとは異なっており、団体交渉における労働契約法第19条との発言はその時点における同法第18条を、労働契約法第18条との発言は25年4月1日以降の第18条を、それぞれ指していることになるが、これらの発言はいずれも、25年4月1日以降の労働契約法の条文を前提としたものであるとみることができ、その点について団体交渉担当者の認識には食い違いがないことが認められる。

カ さらに、会社は、第2回団体交渉において、冒頭から前回及び今回配付した資料をもってX2の雇止めについての説明は十分だと認識している旨を述べ（第2、5(4)①）、午後4時50分頃、団体交渉を打ち切る旨が記載された書面を読み上げて退席している（同④）。会社

側出席者が第2回団体交渉の冒頭から説明が尽くされている旨の認識を示していること、及び団体交渉を打ち切る際の発言をあらかじめ書面で用意し、前記オのとおり、組合の主張に対する会社の回答に十分とはいえない点があったにもかかわらず、第2回団体交渉の終了予定時刻（午後5時）間に当該書面を読み上げて一方的に交渉を打ち切っていることからすれば、会社は、団体交渉の進展状況にかかわらず打ち切ることを決めて第2回団体交渉に臨んでいたことが窺われる。

キ 以上のことからすれば、会社は、2回の団体交渉において、X2の雇止めに関する根拠や理由について一応の説明はしているものの、組合の質問や主張に対して実質的に回答しておらず、第2回団体交渉においては、当初から交渉の進展状況にかかわらず打ち切る意図をもって臨み、実際に打ち切ったことすら窺われるのであるから、組合の納得や理解を得るべく努力する姿勢をもっていただけでなく、団体交渉の推移全体をみれば、団体交渉における会社の対応は不誠実であったといわざるを得ない。

②ア 次に、会社が団体交渉において、組合活動に対し支配介入する発言を行ったかについて、組合は、Y3郵便部長は、「労働組合と契約しているわけではない。」などと発言しており、このような労働組合の否定と破壊及び団結の否定と破壊の思想と立場が支配介入である旨主張する。

イ 確かに、第1回団体交渉において、Y3郵便部長は、「組合が同席するって言ったら拒否したわけでしょ。」との質問に対し、「はい。」「まあ、X2さんと会社の契約ですから。」「組合と契約しているわけじゃないので。」と回答し、Y4総務部長は、「だから、うちは組合の人に説明することはないじゃないですか、その場では。」「基本的には、この契約に関してはX2さんと交わしてる契約ですから。組合の人に、・・・説明する義務はないですよ。」と述べている（第2、5(2)④）ことが認められ、組合との関係において必ずしも適切とはいえない表現が含まれていることは否定することができない。

ウ しかし、これらの発言は、25年2月26日、Y3郵便部長がX2に対する雇止め予告通知を行った際に、組合の同席を避けた理由を説明する文脈でなされたものであり、このような趣旨を超えてX2の雇用契約等に関する組合の関与自体を否定する発言であるとは認められない。

エ また、Y3郵便部長は、雇止め予告通知書を郵送することに変更した理由について、第1回団体交渉においては、「私は、会社の方の意思を、X2さんに伝えたかった。」、「まあ、組合の方が同席をすることがあったから。」、「X2さんの方に伝わるかどうか分からなかったんで、それで郵送した。」と回答し（第2、5(2)④）、第2回団体交渉においては、「それはトラブルが発生しないように・・・」、「説明することができないような場合だったら、いろんなトラブルが生じる、そういうおそれが、配慮があったから・・・。」と述べている（同(4)③）。

しかしながら、これらの発言は、Y3郵便部長がX2に対する雇止め予告通知を行った際に組合の同席を避けた理由を説明する趣旨の発言とみるべきものであるところ、同席を避けたことについては、前記2(3)で判断したとおり、支配介入とは認められないのであるから、この点について説明する発言もまた、組合活動を妨げる内容の発言に当たるとまでは評価できないものといわざるを得ない。

オ したがって、団体交渉における会社の発言は、組合活動に対する支配介入には当たらない。

4 会社が25年3月25日をもって雇止め撤回に関する団体交渉を打ち切り、その後団体交渉に応じていないことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるかについて

(1) 申立人組合の主張

① 会社は、第1回団体交渉において、X2の契約更新回数について間違った認識を示し、第2回団体交渉においても労働関連法令と期間雇用社員就業規則第10条との関係について回答できなかった。X2の雇止めについて、何を聞かれても、矛盾を指摘されても「就業規則で雇止めを決

定したのだから問題ない。」「就業規則に憲法も労働法も含まれている。」と独善的な主張を展開し、組合に十分な説明を行っていない。

また、会社は、雇止めした本人に対し説明する必要も、本人の訴えを聞く義務もないという姿勢を示して、午後4時50分にあらかじめ準備した書面を読み上げて計画的に団体交渉を打ち切っている。

- ② 組合は、毎回新たな状況に対応し、要求を具体化して団体交渉要求申入れを行ってきたが、会社は、7回回答書を送ってきたものの、後半は全く同じ文面の回答書をコピーして送るのみで、8回目以降は、回答書も送付しなくなった。

組合を否定し団体交渉権を認めない会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、不当労働行為であることは明白である。

- ③ X2は、雇止め通知が出された2月22日並びに団体交渉を行った3月12日及び同月25日の時点において、労災認定を受けておらず、5月7日に2月1日に遡って認定されたことから、組合は、6月7日、新たな事態を踏まえて団体交渉の再開を申し入れた。しかし、会社はそれをも拒否したのであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 組合との第2回団体交渉において打切りとしたのは、団体交渉議題であるX2の雇止めの撤回に応じられない理由等について資料を配付し、具体的に十分な説明をしたにもかかわらず、組合は全く理解を示さなかったことから、会社としては、これ以上団体交渉を継続しても進展がなく、行き詰まった状況に至ったと判断したからであり、合理的かつ正当な理由が存在する。
- ② 団体交渉の打切り以降、組合より再開等を求める要求書が再三提出されているが、その要求内容は全てX2の雇止め撤回等を求めるものであり、既に2回の団体交渉において、雇止め理由については誠実かつ十分に説明しており、また、その回答を変更するような事情変更もないとの正当な理由に基づき、団体交渉に応じていないものであるから、何ら不当労働行為に該当しないことは明らかである。

- ③ 会社は、当初から、X 2 の通勤における負傷は通勤災害で X 2 の申請により保険給付の対象となるものであることは認識していたことから、5 月 7 日の労災認定によって新たに事情変更があったものではない。

(3) 当委員会の判断

- ①ア 会社は、第 2 回団体交渉の打切りに関し、X 2 の雇止めの撤回に応じられない理由等については、資料を配付し十分な説明をしたにもかかわらず、組合が理解を示さなかったことから、これ以上継続しても進展がなく、行き詰まった状況に至ったと判断したものであり、合理的かつ正当な理由が存在する旨主張する。

イ しかしながら、前記 3 (3)①で判断したとおり、組合と会社との間で開催された 2 回の団体交渉において、会社は、X 2 の雇止めに関する根拠や理由について一応の説明はしていたといえるものの、組合が求めている説明も組合の質問に対する実質的な回答もなされていないのであるから、説明が十分に尽くされたとはいえない。

ウ ましてや、第 2 回団体交渉においては、冒頭から説明が尽くされている旨の認識を示し、あらかじめ文書で用意した打ち切る際の発言を、終了予定時刻間際に読み上げて一方的に打ち切っており、会社は、団体交渉の進展状況にかかわらず打ち切ることを決めて第 2 回団体交渉に臨んでいたことが窺われるのであるから、議論が行き詰まった状況に至ったと判断した旨の会社の主張は採用することができない。

- ②ア 会社は、25 年 4 月 1 日及び同月 24 日付けで組合が提出した団体交渉継続要求書並びに 6 月 7 日、7 月 12 日、8 月 16 日、9 月 19 日及び 10 月 18 日付けで組合が提出した団体交渉再開要求書に対し、いずれも団体交渉を再開ないし継続する考えがない旨の回答書を送付した（第 2、6 (1)～(5)）。

また、組合は、11 月 15 日、12 月 13 日、26 年 1 月 17 日、2 月 21 日、3 月 20 日及び 4 月 11 日付けで団体交渉再開要求書を提出したが、会社は回答を行わず、団体交渉は開催されなかった（第 2、6 (5)(7)）。

イ このことについて、会社は、回答を変更するような事情変更もないという正当な理由に基づき応じていないものであるから何ら不当労

働行為に該当しない旨主張する。

ウ しかしながら、上記①イ及び同ウの判断のとおり、2回の団体交渉において、会社の説明は十分に尽くされたとはいえないのであるから、その後の回答変更の可能性や事情変更の有無を判断するまでもなく、団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

③ したがって、会社が、25年3月25日をもってX2の雇止めに関する団体交渉を打ち切り、その後組合の申し入れたこの議題を含む団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

5 救済方法について

以上のとおり、会社が25年3月12日及び同月25日に開催された組合との団体交渉において誠実に対応しなかったこと、及び同月25日をもってX2の雇止めに関する団体交渉を打ち切り、その後組合の申し入れたこの議題を含む団体交渉に応じなかったことは、いずれも不当労働行為に該当するが、その救済としては、X2に対する雇止めが不当労働行為に当たらないこと及び団体交渉における組合の主張や質問に対する会社の見解が審査の過程において明らかとなったことなど、本件に関する一切の事情を考慮し、主文第1項のとおり、文書の掲示及び交付を命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が平成25年3月12日及び同月25日に開催された組合との団体交渉において誠実に対応しなかったこと、及び同月25日をもってX2の雇止めに関する団体交渉を打ち切り、その後組合の申し入れたこの議題を含む団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、いずれも同法同条に該当しない。

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27年11月10日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一