

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人      X組 合

再 審 査 被 申 立 人      Y会 社

上記当事者間の中労委平成26年（不再）第12号事件（初審東京都労委平成23年（不）第70号事件）について、当委員会は、平成28年6月15日、第212回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

1 本件は、再審査被申立人Y（以下「会社」という。）が再審査申立人X（以下「組合」という。）に対して行った下記(1)ないし(6)の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号所定の不当労働行為に当たるとして、組合が東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

本件救済申立てについては、下記(1)ないし(3)及び(6)（第1回団体交渉に係る部分）に係る申立てが平成23年7月4日（以下、「平成」の元号を省略する。）になされ、(4)ないし(6)（第2回及び第3回団体交渉に係る部分）に係る申立事実が同年10月7日に、(6)（第4回ないし第7回団体交渉に係る部分）に係る申立事実が24年6月28日に、それぞれ追加された。

- (1) 会社が、会社C支店輸送ゆうパック課（以下「輸送ゆうパック課」という。）の期間雇用社員（時給制契約社員）であったA<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>、A<sub>4</sub>、A<sub>5</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>、A<sub>9</sub>及びA<sub>10</sub>の10名（後記第3の6参照。以下「A<sub>1</sub>ら10名」という。）に対して、その直近の雇用契約期間が6か月間であったところ、23年4月1日、同日以降の雇用契約について、雇用契約期間を同年6月30日までの3か月間として契約更新を行ったこと（以下「本件契約更新」という。）（労組法第7条第1号及び第3号）。
- (2) 会社が、23年6月24日ないし同月30日の間に、組合ではなく、A<sub>1</sub>ら10名のうちA<sub>1</sub>及びA<sub>4</sub>を除く8名（以下「A<sub>2</sub>ら8名」という。）各人に対して、同月30日付け雇止めに関する雇止め理由証明書を交付したこと（以下「本件雇止め理由証明書交付」という。）（労組法第7条第3号）。
- (3) 会社が、A<sub>1</sub>ら10名のうちA<sub>1</sub>を除く9名（以下「A<sub>2</sub>ら9名」という。）に対して、23年6月30日付けで雇止めとしたこと（以下「23.6.30雇止め」という。）（労組法第7条第1号及び第3号）。

- (4) 輸送ゆうパック課担当課長であったB<sub>1</sub>が、A<sub>1</sub>と輸送ゆうパック課の期間雇用社員（時給制契約社員）であったB<sub>2</sub>との間で23年8月11日に発生した業務上のトラブル（詳細については、後記第3の8(4)ア参照。以下「本件トラブル」という。）に関して、A<sub>1</sub>に対して行った同月11日、12日、13日の各言動（以下「本件B<sub>1</sub>言動」という。）（労組法第7条第1号及び第3号）。
- (5) 会社が、A<sub>1</sub>に対して、23年9月30日付けで雇止めとしたこと（以下「23.9.30雇止め」といい、A<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止めと合わせて「本件各雇止め」という。）（労組法第7条第1号、第3号及び第4号）。
- (6) A<sub>1</sub>ら10名に対する本件各雇止め又は本件トラブルを巡るB<sub>2</sub>及びB<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言等の有無に関して、23年6月27日ないし24年6月21日の間の7回にわたり行われた各団体交渉（以下、これらの各団体交渉を総称して「本件団交」、各回の団体交渉を「第1回団交」等という。）における会社の対応（労組法第7条第2号）。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) A<sub>1</sub>ら10名に対する本件各雇止めがなかったものとしての取扱い、原職相当職復帰及びバックペイ
- (2) A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新、A<sub>2</sub>ら8名に対する本件雇止め理由証明書交付及びA<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動による組合の組合活動に対する妨害の禁止
- (3) 本件団交における誠実対応

3 都労委は、26年1月14日、組合の申立てを棄却することを決定し、同年2月19日、各当事者に命令書を交付した。

これを不服として、組合は、同年3月5日、初審命令の取消し及び要旨次のとおりの救済（前記2を一部修正）を求めて、再審査を申し立てた。

- (1) A<sub>1</sub>ら10名に対する本件各雇止めがなかったものとしての取扱い、原職相

当職復帰及びバックペイ（年5分加算）

- (2) 本件団交における不誠実対応に関する謝罪及び今後の団体交渉の申入れに対する誠実対応
- (3) A<sub>1</sub>ら10名に対する本件各雇止め及び本件団交における不誠実対応に関する文書掲示並びに社内報掲載

4 本件の争点は、次のとおりである。

- (1) A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点1）。
- (2) A<sub>2</sub>ら8名に対する本件雇止め理由証明書交付は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- (3) A<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止めは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）。
- (4) A<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点4）。
- (5) A<sub>1</sub>に対する23.9.30雇止めは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか（争点5）。
- (6) 本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点6）。

## 第2 当事者の主張の要旨

以下において、①「D」とは、D労働組合（後記第3の1(1)参照）を、②「『8深』」等とは、輸送ゆうパック課における期間雇用社員の勤務帯に係る符号（後記第3の3(2)に係る本件命令書別表1参照）を、③「B<sub>3</sub>」とは、会社が22年7月1日付けで宅配便事業を統合した際、同日付けで期間雇用社員（時給制契約社員）として雇い入れたEの元契約社員（後記第3の4参照）を、それぞれ指す。

1 争点1 (A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新の労組法第7条第1号及び第3号該当性)

(1) 組合の主張

ア 当時のF労働組合のA<sub>11</sub>委員長らの呼びかけで、階級的労働組合運動の新たなナショナルセンターとなることを目指して、元年に、Gが結成された。そのH産別組織であるIは、Dの階級的労働組合への再生を目指すとともに、未組織とりわけ非正規のJ労働者の労働組合への組織化のために活動する中、23年1月に、会社の4万6000人規模のリストラ計画が打ち出された以降、IのA<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>は、C支店において、社員の出退勤時に通用門前で、雇止め、解雇に反対し、労働組合を結成して闘うことを訴える旨のビラを配布した。

これに対し、会社は、Iの活動を危険視し、管理職社員のほか、会社の意を汲んだDの組合員やB<sub>3</sub>を通して、常に監視等を行った。

22年4月30日に会社の期間雇用社員（時給制契約社員）として採用され、輸送ゆうパック課に勤務していたA<sub>1</sub>は、上記ビラを読み、Iのほか、Gに所属するKの協力を得て、23年2月、組合の結成に向けて、職場の仲間呼びかけなどの準備活動を開始した。このA<sub>1</sub>を中心とした組合結成の動きについて、会社は、同月中に把握した上で、管理職社員のほか、Dの組合員、B<sub>3</sub>を通して、その動きを監視し、A<sub>1</sub>やA<sub>1</sub>に同調する職場の仲間が組合の結成に向けて話し合っていると、「何を話しているのか。」などと圧力をかけたり、付きまとうなどして、これを妨害した。

なお、23年3月3日付けでA<sub>1</sub>が会社に提出した書面について、同月9日、輸送ゆうパック課のB<sub>4</sub>課長がA<sub>1</sub>に対して「しっかりした文書だけでも、誰かに相談したのかい。」と、A<sub>12</sub>らとの関係を臭わす発言をしたことからすると、会社は、遅くとも同月9日までには、A<sub>1</sub>を中心とした組合結成の動きを把握していたはずである。

イ 会社が雇用契約期間の短縮に固執するのは、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、労働者の団結権を奪う目的に他ならない。

組合結成の動きを知った会社は、この動きに同調しようとするA<sub>1</sub>の仲間がいれば、これをいつでも雇止めとすることができるように準備した。すなわち、会社は、組合に加入する可能性があると思したA<sub>1</sub>ら10名を含む輸送ゆうパック課の期間雇用社員（時給制契約社員）16名全員を23年6月30日付け雇止めの対象者となるようにするために、「要員配置の見直し」を口実に、敢えてA<sub>1</sub>が会社に採用された22年4月30日を基準日として設定し、これ以降に採用された期間雇用社員（時給制契約社員）を「短期雇用者」と称して、短期雇用者に該当する上記16名のみに対して、23年4月1日以降の雇用契約について、通例の6か月間ではなく、3か月間の雇用契約期間に短縮して契約更新を行った。

ウ したがって、A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張

22年度における会社の営業利益は、23年2月時点で1185億円の赤字となる見通しであったが、その後の積極的な営業努力や経費削減等の結果、一部改善したものの、同年3月の東日本大震災の影響もあり、最終的には、1034億円の赤字が確定した。このような経営状況の中で、会社は、23年度には、24年度の黒字化を確実なものとするべく、その道筋をつけることが不可欠であった。当初の計画では、23年6月1日から全社的に実施予定であったゆうパックのサービス水準（標準送達日数）の見直しを始め、各種収支改善策を講じていくため、要員配置の見直しも検討していたところ、輸送ゆうパック課においては、22年4月30日以降、同年7月1日付け宅配便事業の統合に伴う一時的な業務量の変動に対応するため雇用した期間雇用

社員（時給制契約社員）の全員である約90名に対して、今後、雇止めも含めて柔軟な対応ができるようにするため、23年4月1日以降の雇用契約期間を同年6月30日までとして契約更新を行ったものであり、「組合に加入する可能性がある」と目したA<sub>1</sub>ら10名を含む短期雇用者16名のみに対して、同年4月1日以降の雇用契約期間を同年6月30日までとして契約更新を行ったものではない。なお、上記のとおり、22年4月30日以降、同年7月1日付け宅配便事業の統合に伴う一時的な業務量の変動に対応するため雇用した期間雇用社員（時給制契約社員）について、会社は「短期雇用者」と呼称している。

そもそも、会社は、上記約90名に対して、23年2月中旬頃まで、各勤務帯のミーティング等において、同年4月1日以降の雇用契約期間を同年6月30日までの3か月間として契約更新を行う旨をその事情も含めて口頭で周知した上で、同年2月下旬には、同趣旨の書面（「平成23年4月1日以降の雇用契約について」）を個別に交付した（ただし、当初、同年3月31日付けで雇止めの予定であったA<sub>1</sub>に対しては、同人の雇用継続の意思を確認し、雇用を継続させることとした同月9日に口頭で周知した上で、その翌日に上記書面を交付した）ところ、当時、上記16名の中に、組合を含め労働組合に加入していた者はおらず、組合結成の動きすらなかったのであるから、会社に不当労働行為意思が存する余地はない。

したがって、A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

## 2 争点2（A<sub>2</sub>ら8名に対する本件雇止め理由証明書交付の労組法第7条第3号該当性）

### (1) 組合の主張

23年6月10日に結成された組合は、同月13日、C支店へ赴き、会社に対して、組合結成を通知した上で、輸送ゆうパック課における同月30日

付け雇止め対象者である期間雇用社員（時給制契約社員）全員に対する雇止め予告通知の撤回、A<sub>2</sub>ら8名に係る雇止め理由証明書の交付等を要求して団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社は、同月24日ないし30日の間に、A<sub>2</sub>ら8名に対して、直接呼び出したり、自宅に郵送するなどして、同証明書を交付した。かかる会社の行為は、上記要求に関して組合が会社と交渉するものと考えていたA<sub>2</sub>ら8名に対して、著しく不安を抱かせ、その団結に介入し、破壊しようとするものである。

したがって、A<sub>2</sub>ら8名に対する本件雇止め理由証明書交付は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

#### (2) 会社の主張

会社がA<sub>2</sub>ら8名に対して直接に雇止め理由証明書を交付したのは、それぞれ本人から交付請求があり、会社人事管理規程第32条第3項の規定に基づき、速やかに同証明書を請求者本人に交付したものにすぎず、会社は組合を無視又は軽視した支配介入を行ったものではない。

したがって、A<sub>2</sub>ら8名に対する本件雇止め理由証明書交付は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

### 3 争点3（A<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止めの労組法第7条第1号及び第3号該当性）

#### (1) 組合の主張

輸送ゆうパック課において、23年6月30日付けで、Dの組合員である期間雇用社員（時給制契約社員）が雇止めとされなかったにもかかわらず、組合の組合員であるA<sub>2</sub>ら9名を含む期間雇用社員（時給制契約社員）15名が雇止めとされた。同日付けで雇止めが行われたのはC支店のみであること、しかも、他の支店では例を見ない15名という規模で、A<sub>2</sub>ら9名と同じ「8深」又は「日5」在籍者のみが雇止め対象者とされたことから、会社は、A<sub>1</sub>を中心とした組合結成の動きを知り、組合に加入する可能性があると目した

上記15名に対して、いつでも雇止めとすることができるよう準備した（3か月間という変則的な雇用契約期間で契約更新を行った）上で、上記雇止めを実施したことは、明らかである。

会社が、上記15名に対して雇止めとしておきながら、同時期に、輸送ゆうパック課において64名の期間雇用社員（アルバイト）を雇い入れた事実は、上記15名に対する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。

したがって、A<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止めは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張

会社は、厳しい経営状況の中で、24年度には営業利益の黒字を確保することが必達目標であり、各支店とも自支店の状況に応じた営業努力、経費削減等に全力で取り組む必要があった。23年度において、C支店では、収支改善の取組の一環として、輸送ゆうパック課において、安定した業務運営を確保しつつ、業務量に応じた適正な要員配置を段階的に推進し、余剰労働力を解消することとした。会社は、23年7月1日時点での輸送ゆうパック課の適正な要員配置を考慮し、同日以降、雇用契約を更新しなくとも業務上の支障等が想定されない「8深」在籍者13名、「日5」在籍者2名の計15名の短期雇用者（A<sub>2</sub>ら9名を含む。）に対して、同日以降の雇用契約は更新しないこととした。上記15名に対する同年6月30日付け雇止めは、合理的な理由及び人選に基づくものである。

そもそも、会社は、同年6月13日に組合から通知を受け、初めて組合の結成を知った。上記通知によれば、組合が結成されたのは同年6月10日であるところ、会社が同年6月30日付け雇止めを予告通知したのは同年5月27日ないしその翌日であり、その時点においては、組合は結成されていない上、未だ組合結成の動きすらなかったのであるから、雇止め対象者の人選

に当たり、会社の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。

したがって、A<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止めは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

#### 4 争点4 (A<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動の労組法第7条第1号及び第3号該当性)

##### (1) 組合の主張

ア 23年8月11日午前2時頃、輸送ゆうパック課の「8深」勤務帯において、本件トラブルが発生し、同日の勤務終了時のミーティングで、B<sub>1</sub>担当課長は「この件については、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。」と発言した。かかるB<sub>1</sub>担当課長の言動は、会社の意を汲んだB<sub>3</sub>であるB<sub>2</sub>の一方的な脅迫、暴力行為を容認するものである上、全く非のないA<sub>1</sub>に対する「帰ってもらおう。」との発言、すなわち、業務途中での帰宅を命じることは、次期雇用契約の更新を行わないことを示唆するものであり、雇止めの予告に等しい暴言である。

イ B<sub>1</sub>担当課長は、本件トラブル発生翌日12日の始業時刻（午後10時）直後からミーティングなどと称して約1時間、また、翌13日午前0時30分頃から聴取書作りなどと称して約1時間、それぞれA<sub>1</sub>に対して、本件トラブルについて事情聴取した。

上記事情聴取において、B<sub>1</sub>担当課長は、自身の顔をA<sub>1</sub>の顔の数センチメートルまで近づけるなどして、組合の結成に関して、「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。」と暴言を吐いた。

また、A<sub>1</sub>は、組合結成以降、D等の組合員から勤務時間中に、突然「死ぬ」、「殺してやる」等と言われるなど脅迫行為を受けていたことから、組合は、A<sub>1</sub>に対して、これらの脅迫行為やC支店の管理職によるパワーハラスメント等について、その言動をメモにとるよう指示していたところ、上

記事情聴取において、B<sub>1</sub>担当課長は、日頃からA<sub>1</sub>が記録していたメモ帳の提出を強制的に求め、あるいは、メモ帳の内容を報告するよう脅迫した。

このようなB<sub>1</sub>担当課長のA<sub>1</sub>に対する暴言、脅迫、暴力的行為は、約2時間にも及ぶものであった。

ウ したがって、A<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張

ア A<sub>1</sub>が従事していた「8深」勤務帯の終業時刻は午前6時45分であるところ、23年8月11日午前6時40分過ぎ頃から開催された勤務終了時のミーティングにおいて、B<sub>1</sub>担当課長が、本件トラブルについて「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。」と発言した事実は存在しない。B<sub>1</sub>担当課長は、同日、本件トラブル発生後の午前6時20分からA<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>の順にそれぞれ、本件トラブルについて事情聴取を行い、事実確認を終了したにもかかわらず、その直後に開催された上記ミーティングにおいて、敢えて「面倒なので事情聴取などはしない。」などと発言することはあり得ない。

イ 同年8月12日、13日のA<sub>1</sub>との2回の対話において、B<sub>1</sub>担当課長は、A<sub>1</sub>に対し、暴言、脅迫等に当たる発言をした事実はない。それは、社内調査を実施したところ、1回目の対話に立ち会っていた輸送ゆうパック課のB<sub>5</sub>担当課長が、B<sub>1</sub>担当課長の暴言、脅迫等の事実を否定していること、2回目の対話を職場で見聞きしていたと思われる期間雇用社員が、かかる事実を否定していることから明らかである。また、B<sub>1</sub>担当課長とA<sub>1</sub>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くもなかったのであるから、B<sub>1</sub>担当課長がA<sub>1</sub>に対し暴言、脅迫等を行う理由もない。

B<sub>1</sub>担当課長は、A<sub>1</sub>に対し、組合の結成に関して言及しておらず、組合

の執行委員長なのだから堂々としていけばよい旨のみ述べた。

組合は、B<sub>1</sub>担当課長が、A<sub>1</sub>に対して、メモ帳の提出を強制的に求め、あるいは、メモ帳の内容を報告するよう脅迫したなどと主張するが、事実は異なる。1回目の対話において、A<sub>1</sub>は、B<sub>2</sub>とは別の期間雇用社員からも同年6月30日に、突然「死ね」などと暴言を吐かれた旨申し出たため、これについて、B<sub>1</sub>担当課長が確認しようとする、A<sub>1</sub>は、メモ帳を記録している、組合の助言により、他にも自身が受けた不利益等についてはその都度メモ帳に書き留めている旨発言した。かかる発言を受け、B<sub>1</sub>担当課長は、そうしたメモ帳があるのであれば、会社としてもメモ帳の記載内容に関して早目に事実確認を行う等適切に対処する必要があるとの考えから、A<sub>1</sub>に対し、メモ帳を開示し、あるいは、メモ帳の内容を報告するよう促したにすぎず、これに対し、A<sub>1</sub>はメモ帳の開示等を行わなかった。

以上のとおり、B<sub>1</sub>担当課長が、A<sub>1</sub>に対し、暴言、脅迫等を行った事実はない。

ウ したがって、A<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

5 争点5 (A<sub>1</sub>に対する23. 9. 30雇止めの労組法第7条第1号、第3号及び第4号該当性)

(1) 組合の主張

会社は、A<sub>1</sub>ら10名を含む期間雇用社員(時給制契約社員)16名に対して、23年4月1日以降の雇用契約を3か月間の雇用契約期間に短縮して契約更新を行った際、同年6月30日付けで雇止めがあり得ることを示唆することはなかった。上記16名は、会社が雇用契約期間の一方的変更の理由とする「要員配置の見直し」について、勤務時間や勤務形態の変更はあっても雇止めが実施されるとは思ってもみなかったところ、A<sub>1</sub>を除き、突如、同日付けで雇止めが実施された。こうして多数の組合の組合員が雇止めとされた

上、本件トラブルを巡って、B<sub>2</sub>、B<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する攻撃が繰り返されたにもかかわらず、A<sub>1</sub>が屈することなく本件救済申立てにより都労委で争い、組合活動を続けると見るや会社は、ついに同年9月30日付けで報復的にA<sub>1</sub>に対して雇止めに至った。これは、A<sub>1</sub>自身が、報復的な雇止めであると受け止めて、都労委の審問で弾劾しているところ、B<sub>2</sub>、B<sub>1</sub>担当課長による攻撃と一体のものであると、A<sub>1</sub>が感じ取っていることこそが、報復的不利益取扱いの何よりの証拠である。

したがって、A<sub>1</sub>に対する23.9.30雇止めは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張

会社においては、各種収支改善策の一環として、当初、全社的に23年6月1日からゆうパックのサービス水準の見直しが予定されていたが、同年3月の東日本大震災の影響からその実施が遅れ、同年7月当時、上記サービス水準の見直しが同年8月28日から実施されることとなった。上記サービス水準の見直しに際して、ゆうパックを他の郵便物と混載して輸送すること等、輸送方法の効率化を図るために、運送便が全面的に再編成されることになった。これにより、輸送ゆうパック課においては、深夜勤の業務量が減少することに加え、結束（業務処理締切時刻）までのリードタイムが延長されることになるため、要員配置の見直しの必要が生じた。そこで、会社は、輸送ゆうパック課において、業務に支障が生じない範囲で、業務量に応じた適正な要員配置を検討した結果、同年10月1日以降、「8深」勤務帯を廃止し、「10深」勤務帯を新設することとし、これにより、同年9月30日現在の「8深」在籍者58名のうち52名を「10深」勤務帯に移籍させ継続雇用し、残る6名を余剰人員として雇止めとすることとして、A<sub>1</sub>を含む「8深」在籍者6名に対して、雇用契約期間の終期である同年9月30日付けで雇止めとした。上記6名に対する雇止めは、合理的な理由及び人選に基づくものであ

る。

上記6名の内訳は、A<sub>1</sub>及び65歳に達したことを理由として雇止めとした期間雇用社員（時給制契約社員）2名を除き、B<sub>3</sub>が1名、短期雇用者が2名であり、B<sub>3</sub>1名と短期雇用者1名はDの組合員であったこと（他の短期雇用者1名は労働組合に加入していなかったこと）からも、組合の組合員であるが故をもって、A<sub>1</sub>に対して雇止めとしたものでないことは明らかである。

したがって、A<sub>1</sub>に対する23.9.30雇止めは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たらない。

## 6 争点6（本件団交における会社の対応の労組法第7条第2号該当性）

### (1) 組合の主張

ア A<sub>1</sub>ら10名に対する本件各雇止めに関する団体交渉について

団体交渉を行うに当たって、組合は、会社に対し、C支店の経営状況が分かる資料のほか、A<sub>1</sub>ら10名及びA<sub>1</sub>ら10名と同時期に雇止めとなった期間雇用社員（時給制契約社員）の勤務実態や勤務成績を示す資料の各開示を要求したが、会社は拒否した。上記各資料は、団体交渉を行うに当たって必要となる基礎的資料であり、上記各資料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、誠意をもって団体交渉に臨むことを拒否したに等しい。

L支店、M支店の各「経営状況一覧表」が存在するのであるから、C支店の「経営状況一覧表」が存在しないわけがない。会社は、C支店の経営・財務数値を明らかにした上で、雇止めの必要性を説明する義務があった。組合が求める資料はないと事実と反する説明を行い、経営・財務数値を全く開示することなく、雇止めは適正である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。

イ 本件トラブルを巡るB<sub>2</sub>及びB<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言等の有無に関する団体交渉について

団体交渉に当たって、組合は、会社に対し、C支店のB<sub>6</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書、B<sub>1</sub>担当課長によるB<sub>2</sub>に対する聴取書の各開示を要求したが、会社は拒否した。上記各聴取書は、団体交渉を行うに当たって必要となる基礎的資料であって、上記各聴取書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、誠意をもって団体交渉に臨むことを拒否したに等しい。

#### ウ その他

組合が23年6月13日に本件団交申入れを行ったのに対し、会社は、同月15日、電話で、業務繁忙のため日程調整を翌週にしてほしいと、第1回団交の開催を同月27日まで引き延ばした。第2回団交についても、会社は、繁忙のため同年7月末までは行えないとし、同年8月2日になって団体交渉を行った。第1回団交実施時間が午後3時から午後4時30分までであったため、A<sub>1</sub>は団体交渉終了後自宅に帰り就寝するも寝付けず、その日午後10時から翌日午前6時45分までの勤務で体調を崩したことを踏まえ、組合は、第2回団交開始時刻を午前9時か、あるいは、午後7時とすることを要求したにもかかわらず、会社は、第2回団交開始時刻について、A<sub>1</sub>が事実上出席不可能な午後1時を指定した。このような会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

組合は、C支店のB<sub>7</sub>支店長や輸送ゆうパック課のB<sub>4</sub>課長が団体交渉に出席することを要求していたが、会社は、同年4月にC支店業務企画室に赴任したばかりのB<sub>8</sub>室長や、同月に赴任したばかりで、しかも輸送ゆうパック課でなく普通郵便課のB<sub>9</sub>課長が出席して、A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新に至った事情を含め、赴任前の事情について、不知などと言を左右にして、誠実に回答しなかった。

エ したがって、本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張

### ア A<sub>1</sub>ら10名に対する本件各雇止めに関する団体交渉について

会社は、組合との7回の団体交渉において、担当者として、C支店業務企画室のB<sub>8</sub>室長、B<sub>10</sub>課長代理、同支店普通郵便課のB<sub>9</sub>課長の3名が出席し、組合からの要求や質問に対して、期間雇用社員就業規則、会社の経営状況が分かる資料等を提示した上で、本件各雇止めの理由、人選等について誠意を持って説明し、回答を行った。すなわち、第2回団交において、会社は、本件各雇止めの根拠として「N会社期間雇用社員就業規則(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「平成23年3月期 個別財務諸表の概要」を配付した。また、第7回団交において、会社は、既に口頭により説明済みであった「業務量に応じた適正な要員配置」の考え方について、より理解を深めてもらえれば良いとの思いから、前記1(2)の「平成23年4月1日以降の雇用契約について」と題する書面のほか、「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)」、「平成23年6月30日現在の期間雇用社員の在籍者数」、「平成23年9月30日現在の期間雇用社員の在籍者数」と題する各資料を配付して、再度説明するなど、誠実な対応を尽くした。

なお、会社は、ネットワーク事業という性質上、支店毎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、いずれの支店においても、自支店のみならず他支店の売上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毎の個別の損益を明らかにすることはできないからである。

イ 本件トラブルを巡るB<sub>2</sub>及びB<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言等の有無に関する団体交渉について

組合から開示要求のあったB<sub>1</sub>担当課長、B<sub>2</sub>に対する各聴取書について、会社は、社内調査を実施した結果、組合が主張するようなB<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言等の事実はなかったことから、会社内部資料である上記各聴取書を開示する必要はないと判断した。会社は、開示要求に応じられない旨回答した際、応じられない理由についても丁寧に説明した。したがって、会社が上記各聴取書の開示に応じなかったことには正当な理由があり、何ら誠実対応義務に反するものではない。

ウ その他

団体交渉の開催日時、場所等については、毎回、組合との間の事前折衝により、合意の上で決定したのであり、会社が一方的に決定したのではない。第2回団交の日時についても、会社は、組合との間の事前折衝で調整し、23年7月20日に合意を得た上で、同年8月2日午後1時から開催することとした。

会社は、組合の要求に対して、団体交渉に先立って、事前に文書で回答したほか、団体交渉の席上においては、資料を配付した上、説明、回答等を行うなど誠実な対応を尽くした。組合からの質問に対して、B<sub>8</sub>室長が赴任前のことなので分からない旨回答した事実はない。

エ したがって、本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 組合は、会社の期間雇用社員らによって、23年6月10日に結成された労働組合であり（結成時の名称は「O」であったが、26年7月、現名称に

変更した。)、肩書地が主たる事務所所在地である。本件初審申立時の組合員は14名であった。

本件初審申立時、会社には、組合のほか、D、P等の労働組合が存在していた。

- (2) 会社は、郵便局を設置し、郵便、銀行窓口、保険窓口の各業務、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株式会社であり、肩書地が主たる事務所所在地である。25年6月28日現在の社員は約20万9000名であった。

会社は、その前身であるQが、24年10月1日付けで、本件初審申立時の被申立人Nを吸収合併し、現商号に改称したものであり、これによって、本件初審申立時の被申立人たる地位を承継した(以下、承継前後を通じて「会社」という。)

C支店(上記吸収合併に伴い、C郵便局と改称された。なお、他の会社支店についても、「〇〇支店」から「〇〇郵便局」のように改称された。)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、会社統括支店として、R所在の会社支店等(27支店、3集配センター)が取り扱う郵便物(いわゆるゆうパックを含む。)の集配、分配等の業務を行っていた。

## 2 期間雇用社員就業規則等

- (1) 会社の期間雇用社員就業規則(23年4月1日改正施行)(以下「就業規則」という。)によれば、期間雇用社員は、スペシャリスト契約社員(雇用契約期間3年又は5年以内)、エキスパート契約社員(同3年以内)、月給制契約社員(同1年以内)、時給制契約社員(同6か月以内。同年3月31日以前の名称は、契約社員Ⅱ又はパートタイマーであった。以下、名称変更前後を通じて「時給制契約社員」という。)及びアルバイト(同1か月未満)の5つに区

分される（第2条第1項、第9条）。

(2) 就業規則は、雇用契約の更新について、「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られたときには、雇用契約を更新しない。」（第10条第1項）、「会社の都合による特別な場合のほかは、満65歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときには、それ以後、雇用契約を更新しない。ただし、第2条第1号及び第2号の社員の場合を除く。」（「第1号」の社員とはスペシャリスト契約社員、「第2号」の社員とはエキスパート契約社員を指す。）（同条第2項）等と規定する。

(3) 会社の人事管理規程（23年4月1日改正施行）（以下「人事管理規程」という。）は、雇止め予告通知は、雇用契約期間の満了する日の30日前までに行う旨（第32条第2項）、同予告通知をした期間雇用社員から、更新しない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請求者に速やかに交付する旨（同条第3項）等を規定する。

なお、労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（15年厚生労働省告示第357号）は、「(略)更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。」（第2条）、「(略)使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。」（第3条第1項）等と定められており、人事管理規程の上記規定は、これに基づくものである。

### 3 輸送ゆうパック課における業務内容と期間雇用社員の勤務帯

(1) 輸送ゆうパック課は、R所在の会社支店等で引き受けたゆうパックを区分

けて全国所在の会社統括支店等へ発送する業務や、全国所在の会社統括支店等から到着したRを配達先とするゆうパックを区分けしてR所在の会社支店等に発送する業務を行っている。

これらの業務のうち、ゆうパックの区分け等の構内作業について、時給制契約社員やアルバイトが行っていた。

- (2) 別表1のとおり、輸送ゆうパック課における期間雇用社員の勤務帯は、早出、日勤、夜勤、深夜勤に4分類され、さらに、それぞれにつき、別表1のとおり、符号により勤務時間等が細分されている。

#### 4 会社による宅配便事業の統合

会社は、22年7月1日付けで、SからいわゆるT便の事業を承継し、これをゆうパックの事業に統合した。同日付けで、会社は、それまでSから委託を受けて、その構内でT便の区分け等の業務を行っていたEの元契約社員の一部を時給制契約社員として雇い入れた（これらの時給制契約社員について、会社は「T便由来の期間雇用社員」と呼称しているところ、以下、これを「B<sub>3</sub>」という。）。

#### 5 会社の経営状況

会社において、21年度（会社の事業年度は当年4月1日から翌年3月31日まで）の営業利益は427億7900万円（100万円未満切捨て。以下同じ。）の黒字であったのに対し、22年度の営業利益は、23年2月時点で約1185億円の赤字となる見通しであったところ、その後一部改善したが、同年3月の東日本大震災の影響もあり、最終的に1034億7300万円の赤字となった。会社は、23年度においては、24年度の黒字化を確実なものとするべく、その道筋をつけることが不可欠という状況であった。

なお、会社は、少なくとも22年度までは、支店レベルの収支決算を行っておらず、各支店の決算資料は存在しないところ、23年度事業計画では、「収支

改善施策の確実な実施を確保するため、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。」等とされた。

## 6 A<sub>1</sub>ら10名の勤務帯、雇用契約期間

A<sub>1</sub>ら10名は、いずれも時給制契約社員（契約社員Ⅱ）として会社に採用され、雇止めとなるまで輸送ゆうパック課の「8深」勤務帯（ただし、A<sub>4</sub>は「日5」勤務帯）に在籍していた。その雇用契約期間は、次のとおりであった（採用順に記載）。

### (1) A<sub>1</sub>

- 22年4月30日～22年6月30日（2か月と1日）
- 22年7月1日～22年7月10日（10日）
- 22年7月11日～22年9月30日（2か月と21日）
- 22年10月1日～23年3月31日（6か月）
- 23年4月1日～23年6月30日（3か月）
- 23年7月1日～23年9月30日（3か月）（雇止め）

### (2) A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>

- 22年7月8日～22年9月30日（2か月と24日）
- 22年10月1日～23年3月31日（6か月）
- 23年4月1日～23年6月30日（3か月）（雇止め）

### (3) A<sub>4</sub>

- 22年7月9日～22年9月30日（2か月と23日）
- 22年10月1日～23年3月31日（6か月）
- 23年4月1日～23年6月30日（3か月）（雇止め）

### (4) A<sub>5</sub>

- 22年7月10日～22年9月30日（2か月と22日）
- 22年10月1日～23年3月31日（6か月）

- 23年4月1日～23年6月30日（3か月）（雇止め）
- (5) A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>
- 22年7月13日～22年9月30日（2か月と19日）
- 22年10月1日～23年3月31日（6か月）
- 23年4月1日～23年6月30日（3か月）（雇止め）
- (6) A<sub>8</sub>
- 22年7月15日～22年9月30日（2か月と17日）
- 22年10月1日～23年3月31日（6か月）
- 23年4月1日～23年6月30日（3か月）（雇止め）
- (7) A<sub>9</sub>、A<sub>10</sub>
- 22年7月20日～22年9月30日（2か月と12日）
- 22年10月1日～23年3月31日（6か月）
- 23年4月1日～23年6月30日（3か月）（雇止め）

## 7 輸送ゆうパック課における時給制契約社員等の在籍数の推移とその事情

### (1) 22年4月当初

22年4月当初、輸送ゆうパック課においては、同年2月以前に採用した約110名の時給制契約社員が在籍しており、会社は、上記約110名の長期雇用者により、平常時におけるゆうパックの区分け等構内作業に関する業務運営を確保していた（これらの時給制契約社員について、会社は「長期雇用者」と呼称しており、以下、この呼称を用いる。）。

### (2) 22年4月30日から同年6月30日まで

22年4月30日以降、会社は、同年7月1日実施予定であった前記4の宅配便事業の統合に伴い、ゆうパックを区分けする機械（区分機）の更改（入替え）を行う必要があり、C支店においては、この更改完了まで2か月弱の間は区分機を使用できないことから、ゆうパックの区分けを全て手作業で行

うこととなった。このため、会社は、輸送ゆうパック課において、一時的な労働力不足が生じることから、同年4月30日以降随時に、同年6月30日までを雇用契約期間として、新規に約80名の時給制契約社員（A<sub>1</sub>を含む。）を採用し、この間、前記(1)の約110名の長期雇用者と合わせて約190名体制で作業を行った。

(3) 22年7月1日から同年9月30日まで

22年7月1日の宅配便事業の統合に伴い、会社は、C支店においても、ゆうパックの取扱件数の増加が見込まれることから、輸送ゆうパック課において、同日付けで時給制契約社員として、「8深」勤務帯を中心に約50名のB<sub>3</sub>（B<sub>2</sub>を含む。）を採用し、同日以降、前記(1)の約110名の長期雇用者と合わせて約160名体制で業務運営を確保することとした。

しかし、輸送ゆうパック課において、上記統合の直前となって、当初予想していなかった業務の混乱が生じることが危惧されたため、その対応として新たな労働力が必要となり、会社は、同年7月1日から同月10日までの間、随時に、新規採用（A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>、A<sub>4</sub>及びA<sub>5</sub>を含む。）又は前記(2)の約80名のうち一部（A<sub>1</sub>を含む。）の契約更新を行った結果、同月10日時点で、同年4月30日以降新規採用した時給制契約社員（B<sub>3</sub>を除く。）の在籍者数は約50名となった。

さらに、会社は、輸送ゆうパック課において、予想外に生じた業務の混乱を早期に收拾し、正常な業務運営を確保するため、同年7月11日以降も随時に、「8深」勤務帯を中心に新規採用（A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>、A<sub>9</sub>及びA<sub>10</sub>を含む。）又は上記約50名のうち一部（A<sub>1</sub>を含む。）の契約更新を行った結果、同年9月30日時点で、会社が同年4月30日以降新規採用した時給制契約社員（B<sub>3</sub>を除く。）の在籍者数は約130名となった。

前記6のとおり、輸送ゆうパック課において、A<sub>1</sub>は、同年4月30日に、2か月間程度の雇用契約期間で採用された後、同年9月30日まで、10日

間、あるいは、3か月間未満の雇用契約期間で契約更新が行われ、A<sub>2</sub>ら9名は、同年7月8日ないし20日に、随時に、それぞれ3か月間未満の雇用契約期間で採用されたように、A<sub>1</sub>ら10名を含む上記時給制契約社員（B<sub>3</sub>を除く。）約130名は、同年7月1日の宅配便事業統合による区分機の更改に伴う一時的な労働力不足や、当初予想されなかった上記統合による業務の混乱に伴う一時的な労働力不足に対応して、正常な業務運営を確保するため、同年4月30日以降、随時に、3か月未満の雇用契約期間で採用されたものであり、このような採用の経緯等から、上記時給制契約社員（B<sub>3</sub>を除く。）約130名は、長期雇用者やB<sub>3</sub>と区分され、業務量の変動に伴う一時的な処理要員として採用されたものと認められる。（このように、業務量の変動に伴う一時的な処理要員として、同年4月30日以降、随時に採用された時給制契約社員〔B<sub>3</sub>を除く。〕について、会社は、「短期雇用者」と呼称しており、以下、この呼称を用いる。）。

同年9月30日時点の輸送ゆうパック課における時給制契約社員の在籍者数は、長期雇用者約105名、B<sub>3</sub>約50名（B<sub>2</sub>を含む。）、短期雇用者約130名（A<sub>1</sub>ら10名を含む。）の計約285名となった。

(4) 22年年末繁忙期

22年11月後半、宅配便事業の統合後初めての年末繁忙期を迎えることになり、会社は、輸送ゆうパックにおいて、同年7月の統合時のような業務の混乱を繰り返さないようにするため、同年11月中旬から同年12月中旬までを雇用契約期間として、約175名の時給制契約社員を新規採用し、前記(3)の約285名の時給制契約社員と合わせて約460名体制で業務を運営した結果、年末繁忙期は特に混乱を生じることなく終了し、上記約175名全員がそれぞれ雇用契約期間満了により退職した。

(5) 22年年末繁忙期終了以降、23年3月31日付け雇止めまで

ア 22年年末繁忙期終了以降、輸送ゆうパック課の業務は安定し、時給制

契約社員の一部は、契約更新を希望することなく、雇用契約期間満了等により22年度末までに退職予定であったが、他の者は23年度以降も契約更新を希望して在籍しており、余剰労働力が生じていた。

23年2月、会社は、輸送ゆうパック課において、各勤務帯の同年4月1日以降の安定的な業務運営を確保しつつ、段階的に余剰労働力を解消していくこととし、短期雇用者の中から日勤、夜勤、深夜勤の各勤務帯在籍者計10余名（「8深」在籍者1名を含む。）を選定し、同10余名に対して、同年3月31日付けで雇止めを実施した。

上記雇止めに際して、会社は、当初、「8深」在籍者の中から2名を雇止めとすることとし、その人選に当たって、2名のうち1名については、22年7月採用者の中に勤務成績不良により契約更新が不適当な者がいたことから、この者を雇止め対象者とし、残る1名について、会社は、23年3月31日時点で雇用継続期間が1年以内となる22年4月30日採用者3名（A<sub>1</sub>を含む。）の中から1名を雇止めとすることとし、総合的に勘案した結果、A<sub>1</sub>を選定し、23年2月23日、書面でA<sub>1</sub>に対して、就業規則第10条第1項に基づくものであるとして、同年3月31日付け雇止めを予告通知した。

しかし、会社は、同年3月上旬、短期雇用者である「8深」在籍者1名の予定外による欠員（自己都合退職）が生じたことから、同月9日、A<sub>1</sub>に対して、雇用継続の意思を確認した上で、同年4月1日以降の雇用を継続させることとした。

イ 前記アのような経緯を経た結果、23年3月31日時点の輸送ゆうパック課における時給制契約社員の在籍者数は、長期雇用者約90名、B<sub>3</sub>約50名（B<sub>2</sub>を含む。）、短期雇用者約90名（A<sub>1</sub>ら10名を含む。）の計約230名に減少したが、会社は、この体制によっても、前記(3)の当初想定人数約160名を大幅に超えているとして、23年度においても余剰労働

力の解消、要員配置の適正化を実施していくこととした。

(6) 23年4月1日付け雇用契約更新

ア 前記5のような経営状況の中、23年2月当時、会社は、今後も郵便物の個数減少による減収等が見込まれたことから、23年度以降、全社的に、ゆうパックのサービス水準の見直し（ゆうパックを他の郵便物と混載して運送すること等、輸送方法の効率化を図るため、運送便を全面的に再編成することに伴うゆうパックの標準送達日数の見直しをいい、当初、同年6月1日から実施予定であったが、同年3月の東日本大震災の影響により、同年8月28日に実施された。）のほか、各種事業の拡大、機械化等様々な取組を行うとともに、要員配置の適正化等による人件費の削減を行い、収益改善を図ることとした。

イ 会社は、輸送ゆうパック課において、各種収益改善策を講じていくため、要員配置の見直しも検討していたところ、前記(5)イの短期雇用者約90名全員について、今後、雇止めを含めて柔軟な対応ができるようにするため、23年4月1日以降の雇用契約期間を同年6月30日までとして契約更新を行い、それ以降の雇用契約の更新の可否、雇用契約期間については、同年7月1日以降の状況に応じて改めて検討することとした。

そこで、会社は、上記約90名全員に対して、同年2月中旬頃までに各勤務帯のミーティング等において、同年4月1日の雇用契約の更新に当たっては、雇用契約期間を同年6月30日までの3か月間とすることをその事情も含めて口頭で周知した上で、同年2月下旬には、同趣旨の書面（「平成23年4月1日以降の雇用契約について」）を個別に交付し（ただし、前記(5)アのとおり、当初、同年3月31日付けで雇止めの予定であったA<sub>1</sub>に対しては、雇用を継続させることとした同月9日に、上記のとおり口頭で周知した上で、その翌日に上記書面を交付した。）、次のとおり周知した。その際、A<sub>1</sub>ら10名を含め、特段異議を述べる者はいなかった。

「平成23年4月1日以降の雇用契約について

日頃、郵便事業で業務運営の確保、営業にお取り組みいただきありがとうございます。  
とうございます。

さて、来年度は、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、平成23年6月に運送便の見直しを行う予定としていますので、6月以降は当支店の業務量が変わる可能性があります。

つきましては、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。」(原文に下線有り。)

ウ 23年4月1日、会社は、前記(5)イの長期雇用者約90名、B<sub>3</sub>約50名を合わせた約140名全員に対して、同日以降の雇用契約期間を同年9月30日までとして契約更新を行い、前記イの短期雇用者約90名(A<sub>1</sub>ら10名を含む。)全員に対して、同年4月1日以降の雇用契約期間を同年6月30日までとして契約更新を行った。

(7) 23年6月30日付け雇止め

ア 23年4月中旬頃、会社は、輸送ゆうパック課における時給制契約社員の要員配置の適正化を進めることを方針決定した。これに基づき、会社は、同年6月1日現在において、一定の時間帯別の余剰労働力(「在籍者数により1日に稼働が見込まれる延べ労働時間数」から「ゆうパックの処理に必要となる1日の延べ労働時間数」を差し引いた残りの労働時間数)等を調査し、業務量に応じた適正な要員配置のための検討を行った。

その結果、①ゆうパックの1日平均取扱個数は約5万7000個であり、このうち約8割は深夜勤(「7深」、「8深」)の勤務帯(別表2のとおり、同年6月30日現在の在籍者数は、「7深」勤務帯23名、「8深」勤務帯71名の計94名で、時給制契約社員総在籍者数225名の4割強を占め

ていた。)に集中しており、この深夜勤の勤務帯において、少なくとも13名の余剰人員が生じていたこと、②22年7月1日の宅配便事業統合に際して、深夜勤の業務繁忙のピークが午前6時前後であったため、その時間帯を勤務時間帯に含む「8深」勤務帯を中心に増員を行ってきた経緯から、深夜勤の余剰労働力は特に「8深」勤務帯の午前6時台の勤務時間帯に生じていたこと、③「7深」勤務帯、「8深」勤務帯の各稼働率(別表1の〔雇用時間〕に対する〔実働時間〕の割合)を算出すると、「7深」勤務帯が約93.8パーセント、「8深」勤務帯が87.5パーセントであり、「8深」勤務帯に比べ「7深」勤務帯においてより効率的に労働力を確保できることを踏まえ、会社は、23年6月30日付けで、「7深」在籍者の雇止めは行わないとした上で、安定的な業務運営を確保しつつ、業務量に応じた適正な要員配置を段階的に実施するとの方針に基づき、「8深」在籍者の中から少なくとも13名の雇止めを行うこととした。

そこで、会社は、「8深」在籍者71名(別表2のとおり、長期雇用者17名、B<sub>3</sub>38名、短期雇用者16名)のうち、前記(6)ウとおり、23年4月1日以降の雇用契約期間を同年9月30日までとして契約更新を行ったことから、同年6月30日時点で雇用契約期間の途中となる長期雇用者17名、B<sub>3</sub>38名を雇止め対象者から除外した上で、短期雇用者16名(A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用者3名、A<sub>2</sub>ら8名を含む同年7月採用者13名)のうち、23年6月30日時点で雇用継続期間が1年以内となる22年7月採用者13名全員を23年6月30日付け雇止め対象者に選定し、22年4月30日採用者3名に対する雇止めは先延ばしとした上で、今後、雇止めの時期を検討するとした。

また、日勤の「日5」勤務帯(別表2のとおり、23年6月30日現在の在籍者数は、長期雇用者2名、A<sub>4</sub>を含む22年7月採用の短期雇用者4名の計6名であった。)において2名の余剰人員が生じていたことから、会

社は、23年6月30日時点で雇用契約期間の途中となる長期雇用者2名を雇止め対象者から除外した上で、短期雇用者4名のうち、フォークリフト運転技能講習修了証（労働安全衛生法第61条第1項、第76条）を有する1名を除く3名の中から勤務成績、業務遂行能力等を総合勘案した上で、A<sub>4</sub>ほか1名を同日付け雇止め対象者に選定した。

なお、後記8(29)イ、(30)のとおり、会社は、上記記載の主な部分（深夜勤の勤務帯において少なくとも13名の余剰人員が生じていたこと、「日5」勤務帯において2名の余剰人員が生じていたことを含む。）について、組合に対して、第6回団交において、口頭で説明し、第7回団交において、関係資料を配付して再度説明し、上記各説明の際、上記各余剰人員数に関して、組合から特に異議等はなかった。

イ 23年5月27日ないしその翌日、会社は、同月25日付け各書面で、前記アの雇止め対象者計15名（「8深」在籍者13名、「日5」在籍者2名）に対して、就業規則第10条第1項に基づくものであるとして、同年6月30日付け雇止めを予告通知した。同予告通知時点において、上記15名の中に、組合を含め労働組合に加入している者はいなかった。

同年6月30日、会社は、上記15名に対して、雇止めを実施した。

同年7月1日、会社は、前記アの22年4月30日採用の短期雇用者3名（A<sub>1</sub>を含む。）に対して、23年7月1日以降の雇用契約について、雇用契約期間を同年9月30日までの3か月間として契約更新を行った。

#### (8) 23年夏期繁忙期

23年7月1日前後は夏期繁忙期のピークであり、一時的なゆうパック取扱個数の増加が見込まれたことから、会社は、輸送ゆうパック課において、例年どおり、期間雇用社員としてアルバイトを採用することとして、同年6月22日から同年7月10日頃までを雇用契約期間として、64名のアルバイトを採用した。上記64名の内訳は、「日10」勤務帯15名、「夜9」勤

勤務帯29名、「8深」勤務帯20名であり、その全員がそれぞれ雇用契約期間満了により退職した。

なお、20年ないし22年の夏期繁忙期においても、会社は、輸送ゆうパック課において、深夜勤（「7深」、「8深」）の勤務帯については、12名ないし15名のアルバイトを採用していた。

(9) 23年9月30日付け雇止め

ア 23年7月当時、会社においては、全社的なゆうパックのサービス水準の見直しが同年8月28日に実施されることになった。これに伴い、輸送ゆうパック課においては、深夜勤の業務量が減少することに加えて、結束（配達日の指定等のために一定の時間帯ごとに設けられた業務処理締切時刻）までのリードタイムが延長されることから、会社は、業務に支障が生じない範囲で、業務量に応じた適正な要員配置を検討した結果、同年10月1日以降、深夜勤の「8深」勤務帯を廃止した上で、同勤務帯より勤務時間が2時間15分長い「10深」勤務帯を新設することとし、同年9月30日現在の「8深」在籍者58名（別表2のとおり、長期雇用者17名、B<sub>3</sub>38名、A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名）のうち、52名を「10深」勤務帯に移籍させ継続雇用し、残る6名に対して、余剰人員として23年9月30日付けで雇止めを行うこととした。

会社は、上記雇止め対象者6名の人選に当たり、上記58名のうち長期雇用者、B<sub>3</sub>各1名が就業規則第10条第2項の規定に基づき同日付けで雇止め（満65歳到達を理由とする雇止め）となることから、残る4名について選考することとした。

そこで、会社は、前記(7)アのとおり、適正な要員配置を段階的に実施するとの方針に基づき23年6月30日付けで短期雇用者15名に対して雇止めを実施した際、雇止めを先延ばしとした上で、今後、雇止めの時期を検討するとしてA<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名全員を2

3年9月30日付け雇止め対象者に選定し、残る1名については、長期雇用者、B<sub>3</sub>の中から勤務成績、業務遂行能力等を総合勘案した結果、B<sub>3</sub>1名を同日付け雇止め対象者に選定した。

なお、後記8(24)イ、(29)イ、(30)のとおり、会社は、上記記載の主な部分（6名の余剰人員が生じていたことを含む。）について、組合に対して、第4回団交、第6回団交において、口頭で説明し、第7回団交において、関係資料を配付して再度説明し、上記各説明の際、上記余剰人員数に関して、組合から特に異議等はなかった。

イ 23年8月27日、会社は、同月24日付け各書面で、前記アの雇止め対象者6名に対して、就業規則第10条第1項又は第2項に基づくものであるとして、同年9月30日付け雇止めを予告通知した。同予告通知時点において、65歳到達者2名及びA<sub>1</sub>を除く雇止め対象者3名（B<sub>3</sub>1名、短期雇用者2名）のうち、B<sub>3</sub>1名、短期雇用者1名（A<sub>14</sub>）はそれぞれDの組合員であり、残る短期雇用者1名（A<sub>15</sub>）は組合を含め労働組合に加入していなかった。

同年9月30日、会社は、上記6名に対して、雇止めを実施した。

なお、A<sub>14</sub>は、同年10月1日ないし同月17日の間に、A<sub>15</sub>は、同年8月27日（ただし、雇止め予告通知後）ないし同年9月30日の間に、それぞれ組合に加入した。

## 8 本件救済申立てに至る経緯

(1)ア 22年7月ないし23年6月の間、Iは、C支店において、社員の出退勤時に通用門前で、少なくとも19件のビラを配布した。

その内容は、「郵政民営化絶対反対で闘おう！」（22年7月7日発行）、  
『『混乱は従業員の不慣れが原因』『7月1日統合は間違っていない』だと  
B<sub>11</sub>社長は皆の前で土下座して謝れ！ 郵便局で働くすべての労働者のみ

なさん。宅配統合破綻の責任を居直り、すべてを現場労働者のせいにしたB<sub>11</sub>社長に全国で労働者の怒りが爆発しています。」(同月16日発行)、「Dを職場から作り直そう！」(同年10月28日発行)、「非正規職撤廃、外注化・人減らし合理化と闘おう」(23年1月1日発行)、「雇い止め＝解雇を阻止しよう！」(同年2月23日発行)、「3.31非常勤職員の雇い止めを阻止しよう」(同年3月14日発行)、「E赤字1千億円を労働者にしわ寄せ！ 私は、郵便外務のD組合員です。今回の賃金カットは絶対に許せません。」(同年5月23日発行)、「16万非常勤労働者の6月末・9月末雇い止め＝解雇を阻止しよう」(同年6月8日発行)等とするものであった。

イ 前記アのビラを受け取ることがあったA<sub>1</sub>は、前記7(5)のとおり、23年2月23日に、同年3月31日付け雇止めの予告通知を受けたため、同年2月24日、IのA<sub>12</sub>やA<sub>13</sub>に対応を相談した上で、同年3月3日付けで、会社に対し、A<sub>1</sub>個人を発出人とする書面(「ご通知」)を提出し、上記雇止め予告通知の撤回、雇止め理由証明書の交付等を求めた。

上記書面は、雇止め予告通知の撤回、雇止め理由証明書の交付を求めることのほか、①発出人は、会社採用以来、契約更新を行い、今日に至っており、雇用の継続を強く望んでいること、②雇止めを行うには、社会通念上相当の理由を必要とし、発出人に対する雇止めは解雇権の濫用であること、③雇止め理由証明書の交付は、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(15年厚生労働省告示第357号)に基づくものであること、④発出人の会社採用年月日、雇用契約更新年月日、懲戒の有無を明らかにすることを含む内容であった。

ウ その後、前記7(5)イのとおり、23年3月9日、会社がA<sub>1</sub>に対して、雇用継続の意思を確認し、同年4月1日以降の雇用を継続させることとした際、輸送ゆうパック課課長であったB<sub>4</sub>課長は、A<sub>1</sub>に対し、前記イの同年

3月3日付け書面の内容がしっかりしたものであるが、誰かに相談したのかとの旨尋ねると、A<sub>1</sub>は、自分で書ける内容ではない旨、協力者はたくさんいる旨答えた。

エ なお、前記アの23年3月14日発行ビラには、同月31日付け雇止めの予告通知を受けた会社U支店の期間雇用社員（匿名）が、上記雇止め予告通知の撤回、雇止め理由証明書の交付等を求めて、会社に提出した書面（「ご通知」）（前記イの①ないし④を含む内容であった。）が掲載され、全通部会のコメントとして、「『辞めない』とはっきりと意思表示しよう。そしてこういう時こそ一人で悩まないで、労働組合に入って首切りをさせないために団結して話し合い、一人の首切りもさせないように闘おう。」と記載されていた。

- (2) 23年3月9日ないし同月16日の間の3回にわたり、A<sub>1</sub>は、A<sub>12</sub>と協議した結果、「『期限がきました。』の一言で簡単に労働者のクビを切る事は許せない。」などとして、今後、「雇止めと闘える組合の結成を目指し、仲間作りを内と外で始める」こと等で合意した。

その後、A<sub>1</sub>は、A<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>とともに、週1回程度、「労働運動の学習会」を行った。

- (3) 23年4月1日、前記7(6)イのとおり、会社は、A<sub>1</sub>ら10名を含む短期雇用者約90名に対して、同日以降の雇用契約期間を同年6月30日までとして、契約更新を行った。

- (4) 23年5月27日ないしその翌日、前記7(7)イのとおり、会社は、各書面で、A<sub>2</sub>ら9名を含む短期雇用者15名に対して、同年6月30日付け雇止めに予告通知した。

なお、同年5月半ばから6月初めにかけて、会社は、C支店において、輸送ゆうパック課を含め、顔写真付き社員証が未交付であった期間雇用社員（アルバイトを除く。）に対し、これを交付するため顔写真撮影を行った。これは、

当時、会社は、顔写真付き社員証を交付していたが、C支店において、22年度以降に新たに採用した期間雇用社員への顔写真付き社員証の交付が遅れ、顔写真の表示されていないものを交付していたことによるものであった。このため、上記15名の中には、上記雇止め予告通知を受けた直後に顔写真撮影を行った者がいた。

- (5)ア 23年5月29日ないし同年6月9日の間の5回にわたり、A<sub>1</sub>ら10名のうちA<sub>4</sub>及びA<sub>7</sub>を除く8名と、A<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>の10名は、毎回、その3名ないし7名がV又は同市内のWに集まり、会社に対して同月30日付け雇止めの予告通知の撤回を要求するため、組合の結成に向けて話し合った。

同月10日、A<sub>1</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>、A<sub>10</sub>、A<sub>12</sub>及びA<sub>13</sub>の7名は、Wに集まり、組合結成大会を開催し、執行委員長にA<sub>1</sub>、副執行委員長にA<sub>6</sub>、書記長にA<sub>7</sub>、執行委員にA<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>の2名、会計担当にA<sub>10</sub>を選出した。

なお、上記5回の話合いの場に参加したことがないまま、上記大会に出席したA<sub>7</sub>は、組合の結成に関して、同月初旬にA<sub>6</sub>と話をしたが、A<sub>1</sub>とは、上記大会当日の開催直前に初めて話をした。

- イ 組合結成時の組合員は、前記アの7名のほか、組合結成大会を欠席したA<sub>5</sub>及びA<sub>9</sub>の計9名であったが、23年6月16日にA<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>が、同月17日ないし同月27日の間にIのA<sub>16</sub>が、同月11日ないし同年7月4日の間にA<sub>4</sub>外1名が、それぞれ組合に加入（A<sub>16</sub>は執行委員に就任）し、同日時点の組合員は計14名となった。

- (6) 23年6月13日、組合は、C支店に赴き、会社に対し、同月10日に組合を結成したことを口頭で通知した上で、いずれも同月13日付けで、次のような内容の組合結成通知書、要求書、団体交渉申入書を提出した。

ア 組合結成通知書には、役員の名（執行委員長A<sub>1</sub>、副執行委員長A<sub>6</sub>、書記長A<sub>7</sub>、執行委員書記A<sub>12</sub>・A<sub>13</sub>）、連絡先（A<sub>12</sub>・A<sub>13</sub>）が明記されていたが、上記5名以外に、組合の組合員の名は明らかにされていなかった。

イ 要求書は、「要求は別紙『通知』の通りです」とした上、「A<sub>6</sub> A<sub>8</sub> A<sub>7</sub> A<sub>10</sub> 雇い止め通知を受けた全員」に対する23年6月30日付け雇止めの予告通知の撤回を求め、同月17日までに文書で回答することを要求する内容であった。

要求書には、上記「別紙『通知』」として、同月5日、10日又は13日付けで、会社に対し、雇止め予告通知の撤回、雇止め理由証明書の交付等を求める旨のA<sub>2</sub>ら8名のうちA<sub>5</sub>を除く7名（うちA<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>は、組合結成通知書等提出時点において、前記(5)イのとおり、組合に加入していなかった。）各人を発出人とする各書面（いずれも「ご通知」（前記(1)イの①ないし④を含む内容であった。）が添付されており、上記7名は、上記各書面において、雇止め理由証明書について、同月17日までに「当方に提出されるよう要求します。」と記載していた。

ウ 団体交渉申入書は、「要求書について協議したく、団体交渉を申し入れます」とするものであったが、団体交渉の日時、場所等は指定されていなかった。

(7)ア 23年6月15日付けで、A<sub>5</sub>は、会社に対し、同月30日付け雇止めの予告通知の撤回、雇止め理由証明書の交付等を求める旨の書面（「ご通知」（前記(1)イの①ないし④を含む内容であった。）を提出した。A<sub>5</sub>は、上記書面において、雇止め理由証明書について、同月20日までに「当方に提出されるよう要求します。」と記載していた。

イ 23年6月15日、C支店業務企画室長であったB<sub>8</sub>（同年4月就任。以下「B<sub>8</sub>室長」という。）は、A<sub>12</sub>に電話で、同月13日付け要求書に対する回答は第1回団交で行いたいこと、夏期繁忙期であるため、第1回団交について、その開催まで少し時間がほしいことを説明した。これに対し、A<sub>12</sub>は、上記回答を同月17日までに行うこと、第1回団交を同月20日か21日に行うことを要求した。

その後、2回にわたり、B<sub>8</sub>室長とA<sub>12</sub>との間で調整が行われた結果、同月23日に至り、同月27日午後3時からV会議室で第1回団交を行うことで、最終的に合意した。

なお、会社は、組合に対し、第1回団交まで、上記回答を行わなかった。

- (8) 23年6月24日ないし同月30日の間に、会社は、前記(6)イ、(7)アのA<sub>2</sub>ら8名の各「ご通知」に関して、人事管理規程第32条第3項の規定に基づき、同8名それぞれに対して、いずれも「更新しない理由」を「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」とする雇止め理由証明書を、各人の出勤状況に応じて、職場で手交し、又は自宅へ送付した。ただし、職場での雇止め理由証明書の受領を拒否したA<sub>6</sub>に対して、会社は、組合の了承を得た上で、後記(9)の第1回団交の場で手交した。

なお、A<sub>4</sub>は、会社に対し、同月30日付け雇止めの予告通知に関して、雇止め理由証明書の交付請求を行わなかった。

- (9) 前記(8)の間の23年6月27日午後3時から約1時間30分にわたって、V会議室において、会社側からC支店のB<sub>8</sub>室長、普通郵便課課長であったB<sub>9</sub>課長、業務企画室課長代理であったB<sub>10</sub>課長代理の3名が、組合側からA<sub>1</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>10</sub>、A<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>、A<sub>16</sub>、A<sub>17</sub>（K事務局長）の8名が、それぞれ出席して、次のとおり第1回団交が行われた。

なお、後記第2回ないし第7回団交についても、毎回、B<sub>8</sub>室長とA<sub>12</sub>との事前折衝により開催日時、場所等が調整の上で、最終的に合意により決定され、いずれもV会議室において、会社側から上記3名が、組合側から上記8名及びA<sub>14</sub>の9名のうち4名ないし8名（毎回、A<sub>1</sub>、A<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>、A<sub>16</sub>の4名を含む。）が、それぞれ出席して行われた。

ア 交渉の冒頭、労使双方の側から出席者の自己紹介が行われ、組合は、A<sub>10</sub>が組合の組合員であり、会計担当であることを明らかにした。

組合は、C支店支店長であったB<sub>7</sub>が団体交渉に出席していないことを指

摘すると、B<sub>8</sub>室長は、自身がB<sub>7</sub>支店長から交渉権限の委任を受けて団体交渉に出席している旨答えた。

イ 会社は、23年6月30日付け雇止め対象者は15名であり、会社における22年度の営業利益が1034億円の赤字であり、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状況の中で、就業規則第10条第1項に基づき、上記雇止めを実施するものであることを説明し、上記雇止め予告通知の撤回要求に応じることはできないことを回答した。

これに対し、組合は、会社が組合の組合員に雇止め理由証明書を交付したことについて、「完全な切り崩し工作っていうか組合を無視したやり方ですよ、それは。これ不当労働行為っていうんですよ、普通はね。」「この次は改めていただきたいということです。」などと述べた。また、組合は、同年3月以前においては、雇用契約は「自動更新」されてきた旨主張し、この事実を確認しているかと質すと、B<sub>8</sub>室長は、現職に就任後間もないことを理由に、確認していない旨答えた。

ウ 交渉の終わりに際し、会社は、第2回団交開催期日について、夏期繁忙期であるため、23年7月下旬頃としたい旨述べたのに対し、組合は、これより早く開催したい意向を示したことから、双方は別途調整することとした。

(10) 前記(8)の間の23年6月30日、前記7(7)イのとおり、会社は、A<sub>2</sub>ら9名を含む短期雇用者15名に対して、雇止めを実施した。

同年7月1日、前記7(7)イのとおり、会社は、A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名に対して、同日以降の雇用契約について、雇用契約期間を同年9月30日までの3か月間として契約更新を行った。

(11) 23年7月4日、組合は、争点1ないし3、争点6（第1回団交部分）に係る本件救済申立てを行った。

その後、B<sub>8</sub>室長は、A<sub>12</sub>に対して、第2回団交開催日時について、当初、同年7月28日午後1時を提示したところ、A<sub>12</sub>は同日午前を希望したため、B<sub>8</sub>室長は、団体交渉出席予定者の同日午前のスケジュールの調整を試みたが、会議等により調整できず、そして、更に数回にわたるB<sub>8</sub>室長とA<sub>12</sub>との事前折衝が行われ、同月20日に至り、同年8月2日午後1時から第2回団交を行うことで、最終的に合意した。

- (12) 23年7月26日、第2回団交に向けて、組合は、会社に対し、同日付け書面を提出し、①団体交渉開始時刻について、A<sub>1</sub>の勤務時間帯を考慮して設定し、開催場所はC支店内とすること、②雇止め理由証明書を組合の組合員に直接交付したことは、組合に対する支配介入であり、この点に関する会社の見解を明らかにすること、③C支店の決算報告書を開示すること、④同年6月30日付けで15名を雇止めとしながら、同時期に、前記7(8)のとおりアルバイト64名を採用した経営上の理由を明らかにすること等11項目にわたる要求について、事前に書面で回答するよう求めた。

これに対し、同年7月29日、会社は、組合に対し、同月28日付け回答書を提出し、①第2回団交の開催日時等について、既に労使双方で調整の上で決定しており、今後、さらに団体交渉を行う必要がある場合には、これまでと同様に、その都度、労使双方で調整の上で決定する旨を回答し、②その他の要求項目については、第2回団交の席上で回答するとした。

- (13) 23年8月2日午後1時から約2時間にわたって、次のとおり第2回団交が行われた。

ア 冒頭、組合から、A<sub>1</sub>の勤務時間帯を考慮して、午後7時からか、あるいは、勤務終了後の間もない時間帯に団体交渉を行いたい旨の要望があり、これに対し、会社は、同年7月28日付け回答書のとおり、労使双方で調整の上で決定すること、調整に当たって上記要望を考慮することを回答した。

イ 前記(10)イのとおり、第1回団交において、組合が、同年3月以前におい

ては、雇用契約は「自動更新」されてきた旨主張したことに関して、会社は、これまで雇用契約の更新に当たり、就業規則に基づき本人の意向確認等を行っており、「自動更新」等に該当するとは認識していない旨回答した。

ウ 会社は、組合に対し、雇止め理由証明書の交付は、人事管理規程第32条第3項の規定に基づき適正に実施したものであり、不当労働行為に該当するとは認識していない旨回答した。

エ 会社は、組合に対し、就業規則第10条等の条文を内容とする「Q期間雇用社員就業規則 ～抜粋～」、会社の22年度決算資料である「平成23年3月期 個別財務諸表の概要」を配付した上で、23年6月30日付け雇止めは、会社の22年度決算が大幅な赤字となったという経営上の事由によるものであることを説明した。

これに対し、組合は、会社全体ではなく、C支店の損益が分かる資料の開示を求めた。

会社は、支店毎の収支決算は行っておらず、会社全体の損益しか算出していないことを説明した上で、C支店においては、収支の改善を図る観点から、業務量に応じた適正な要員配置に積極的に取り組む必要があったことから、総合的な検討を行い、同日時点で雇用契約期間満了となる期間雇用社員の中から雇用継続期間が1年以内の「8深」在籍者13名、「日5」在籍者2名の合計15名を雇止め対象者に選定したこと、同時期にアルバイト64名を採用したのは、あくまでも夏期繁忙対策として、短期間における業務量増加に対応したものであることを説明した。

また、組合は、会社に対し、上記15名の中に、組合に加入しないことを条件に、C支店とは別の会社支店で採用された者がいること、例えば、A<sub>18</sub>は、会社Z支店で採用されていることは問題である、C支店以外に、同日付けで雇止めを実施した会社支店はあるかなどと質すと、会社は、いずれも確認していないので別途回答する旨述べた。

オ その他、会社は、組合からの質問を受けて、前記(4)のとおり、C支店において、輸送ゆうパック課を含め、一部期間雇用社員に対して、顔写真付き社員証を交付するため顔写真撮影を実施したことは事実であるが、雇用継続の期待を持たせる行為であったとは認識していない旨回答した。

(14)ア 23年8月11日午前2時頃、A<sub>1</sub>は、メールボックス（郵便物を入れるプラスチック製のケース）を積んだ四輪のパレット（荷台）2台を横に並べて引いていたところ、B<sub>3</sub>であり、A<sub>1</sub>と同じ「8深」勤務帯在籍のB<sub>2</sub>の傍らに置かれていた別のパレットに接触した（以下「本件事故」という。）。A<sub>1</sub>は、「あ、すみません…」と言うと、B<sub>2</sub>は、「聞こえねえよ。」と言い、「殺すぞ」、「死ね」、「馬鹿野郎」と怒鳴りながら、A<sub>1</sub>が運搬していたメールボックスを数回蹴るという本件トラブルが発生した。本件トラブル発生 の報告を受けて、B<sub>1</sub>担当課長が現場に駆けつけると、騒ぎは治まっており、A<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>は、通常の業務に従事していた。

イ 同日、「8深」勤務終了時のミーティングが午前6時40分過ぎ頃から実施されたところ、B<sub>1</sub>担当課長は、その直前の午前6時20分からA<sub>1</sub>に対し、その後午前6時30分からB<sub>2</sub>に対し、それぞれ同担当課長席において、本件トラブルについて事情聴取を行った。

その中で、B<sub>1</sub>担当課長は、A<sub>1</sub>に対して、怪我をしたり、怪我をさせたりしないよう互いに注意しながら作業を行うよう指導した上で、B<sub>2</sub>の「殺すぞ」等の発言は不適切であり、B<sub>2</sub>に対してその旨注意しておくことを伝え、一方、B<sub>2</sub>に対して、上記発言は不適切であり、今後気を付けるよう注意、指導した。

なお、上記事情聴取において、B<sub>2</sub>は、本件事故が発生した際、パレット同士が接触した弾みで、B<sub>2</sub>の傍らに置かれていたパレットがB<sub>2</sub>の脛に当たった旨述べて、脛を見せたところ、B<sub>1</sub>担当課長は、その部分が赤く腫れ、皮膚も一部剥がれていることを確認した。

(15) 23年8月12日午前9時50頃、A<sub>12</sub>は、本件トラブルについて話をしたいとして、B<sub>8</sub>室長あてに電話し、B<sub>8</sub>室長が不在であったため、B<sub>10</sub>課長代理が対応したところ、A<sub>12</sub>は、途中で何度かA<sub>1</sub>に電話を替わりつつ、約35分間にわたり話をした。

その中で、A<sub>12</sub>は、本件トラブルは典型的なヤラセである、組合役員を潰すため、ケンカを仕掛けて、A<sub>1</sub>に手を出させ、辞めさせようとする会社の陰謀だ、不当労働行為であり、組合潰しだ、そんな職場で仕事をし続けることはA<sub>1</sub>が殺される可能性のある緊急の事態であり、会社がどういう対処をしたか教えてもらいたい、これらの点について団体交渉を申し入れるなどと話した。

また、A<sub>1</sub>は、B<sub>2</sub>と別の期間雇用社員からも同年6月30日に、突然「死ね」と言われた、メモ帳に記録してある、自身が組合を作って動き出すようになってから、突然言われたりするようになったなどと話した。

これに対し、B<sub>10</sub>課長代理は、上記申入れ等について、話は聞き置きます、別途連絡しますなどと答えた。

(16) 23年8月12日、「8深」勤務開始時のミーティング直後の午後10時15分頃から午後11時10分頃までの約55分間、B<sub>1</sub>担当課長は、輸送ゆうパック課の出勤簿設置場所付近で、輸送ゆうパック課担当課長であったB<sub>5</sub>担当課長の立会いの下、次のとおりA<sub>1</sub>と面談した。

ア B<sub>1</sub>担当課長は、A<sub>1</sub>に対し、同月11日のA<sub>1</sub>に対する事情聴取の内容について聴取書を作成するので、後で署名押印してほしい旨述べた上で、前記(15)のとおり、A<sub>1</sub>が、B<sub>2</sub>と別の期間雇用社員からも突然「死ね」と言われた、メモ帳に記録してあるなどと話したことに関して事情を聴くと、A<sub>1</sub>は、組合のアドバイスで、日頃、自らが受けた不利益等の内容について、日付等を含めてメモ帳に記録している旨述べた。

そこで、B<sub>1</sub>担当課長は、記録する必要があるというような不利益等を受けたのであれば、その都度メモ帳を開示するなどして会社に報告するのが

よいのではないかとの旨述べた上で、A<sub>1</sub>が所持しているというメモ帳を開示し、あるいは、メモ帳の内容を報告するよう繰り返し求めたが、A<sub>1</sub>は、メモ帳自体を見せることもなく、頑なにメモ帳の開示等に応じなかった。

イ B<sub>1</sub>担当課長は、A<sub>1</sub>に対し、どのような経緯であれ、B<sub>2</sub>の「死ね」等の暴言が許されるものではないことを述べた上で、パレット2台を横に並べて引いて他のパレットに接触させたことについて、そのようにパレットを取り扱うのは作業方法として間違っている、B<sub>2</sub>が怒るのは当たり前ではないかなどと作業方法について注意した。

これに対し、A<sub>1</sub>は、終始、自身の落ち度はないといった態度であった。

ウ 話の最中、A<sub>1</sub>は、急に、「職場改善」をするべきであるなどと主張し、自身のようにまじめな社員は雇い続けるべきであるが、B<sub>2</sub>のように暴言を吐く社員は辞めさせるべきであるなどと述べた。

これに対し、B<sub>1</sub>担当課長は、そのように人を排除することが「職場改善」なのか、そうであるならば、その主張は容認できない旨返答し、A<sub>1</sub>自身の言動に気を付けなければ、職場の周りの人から逆に不信感を持たれることになる旨注意を促した。

エ さらに、B<sub>1</sub>担当課長は、自身が過去に労働組合の書記長等役員を務めた経験があったことから、A<sub>1</sub>に対し、組合の執行委員長なのだから、堂々と胸を張って仕事をしていればいいんじゃないか、不利益等を受けたというのであれば、組合の役員として、きちんと会社に申立て等をすべきではないかとの旨話した。

オ なお、前記アないしウのとおり、A<sub>1</sub>が、頑なにメモ帳の開示等に応じなかったことや、終始、自身の落ち度はないといった態度であったこと、しかも、「職場改善」と称してB<sub>2</sub>を辞めさせるべきだなどと発言したことに加えて、話合いが行われた出勤簿設置場所付近は、ゆうパックの区分け等を行う作業場と同じフロアであり、機械音等が常時鳴り響いていたこと

もあり、話合いにおいて、B<sub>1</sub>担当課長は、時に語気を荒げたり、顔をA<sub>1</sub>の顔に近づけて話をする場面があった。

- (17) 23年8月13日午前0時30分過ぎ頃、B<sub>1</sub>担当課長は、勤務中であったA<sub>1</sub>に対し、自ら作成した同月12日付け聴取書について、内容の確認を求めため、マイクで輸送ゆうパック課課長代理席付近に呼び出し、面談した。

その中で、B<sub>1</sub>担当課長は、A<sub>1</sub>から文言の加筆等の申出を受けたことから、同月11日のB<sub>2</sub>に対する事情聴取の内容も考慮した上で、上記聴取書について、A<sub>1</sub>の発言として、「謝りました。でも、後々の話では彼は『聞こえていない。』と言っていたそうです。」（「彼」とはB<sub>2</sub>を指す。）との文言を書き加えるなどの修正を行い、このように修正された同月12日付け聴取書に対して、A<sub>1</sub>は、遅くとも同月13日午前1時頃までに、その内容に間違いのないことを確認した上で、同月11日午前6時20分からB<sub>1</sub>担当課長席において実施した同担当課長による事情聴取の内容は、同聴取書記載のとおり相違ない旨の同聴取書末尾の記載部分の下に、署名押印を行った。

- (18) 23年8月13日午前8時ないし9時頃の2回にわたり、A<sub>1</sub>は、A<sub>12</sub>ら複数の組合関係者にメールし、前記(16)、(17)の2回にわたるB<sub>1</sub>担当課長との話合いについて、「B<sub>1</sub>課長にデスク近く皆の見える中で大声で、お前は卑怯で仕事も出来ないクズ野郎だ！と顔面10センチ程の距離で睨み付け恫喝してきました。また所持しているメモ帳を渡せと強引に奪い取ろうと迫りました。」「組合についても、そんな事をしていれば皆の嫌われ孤立する。世の中は人を蹴落としてでも生きていく汚い者が生き残るんだ！あれもこれも間違っていると書いていたら世の中成り立たないんだよ！とも書いていました。」「僕自身彼の狂った言動に生命の危機すら強く感じます。これはパワーハラスメントの域ではなく、暴力団顔負けの脅迫犯罪行為だと思います。」などと、B<sub>1</sub>担当課長から暴言、脅迫等を受けた旨を報告した。

上記2回のメールにおいて、上記「組合について、そんな事をしていれば

皆の嫌われ孤立する。世の中は人を蹴落としてでも生きていく汚い者が生き残るんだ！あれもこれも間違っていると書いていたら世の中成り立たないんだよ！とも書いていました。」との記載以外に、B<sub>1</sub>担当課長による組合に関する発言の記載はない。

- (19) 23年8月22日、A<sub>1</sub>の代理人弁護士であったA<sub>19</sub>（同人は、本件初審、再審査の組合代理人でもある。）は、会社に対し、同月19日付け書面で、本件トラブルに関して、B<sub>2</sub>、B<sub>1</sub>担当課長両名がA<sub>1</sub>に対して暴言、脅迫等を行ったとして、会社の謝罪を求める旨を通知した。

また、同月22日、組合は、会社に対し、①前記(13)エのとおり、第2回団交において、会社が組合からの質問に対して別途回答するとした、A<sub>18</sub>がZ支店で採用されていることは問題である旨等に係る事項、②同月17日、会社が輸送ゆうパック課の「8深」勤務終了時のミーティングで表明した「8深」勤務帯の業務見直し（「希望退職者募集」、「計画数に満たない場合は契約解除」等）、③本件トラブルに関するB<sub>2</sub>によるA<sub>1</sub>に対する謝罪の要求、B<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する不当労働行為、④その他を議題として、同月22日付け団体交渉申入書を送付した。

同月25日、会社は、同月19日付け書面に関して、同月25日付け書面で、A<sub>19</sub>弁護士に対し、同弁護士が主張するようなB<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言、脅迫等は認められない旨通知した。

- (20) 23年8月27日、前記7(9)イのとおり、会社は、各書面で、A<sub>1</sub>を含む短期雇用者6名に対して、同年9月30日付け雇止めを予告通知した。

なお、これに先立つ同年8月24日、会社は、A<sub>1</sub>に対し、口頭で上記雇止めを予告通知し、これに対し、同月26日頃、組合は、電話で、上記雇止め予告通知の撤回要求について、同月22日付け団体交渉申入書に係る議題に加えるよう申し入れた。

- (21) 23年8月31日午前10時から約2時間にわたって、次のとおり第3回

団交が行われた。

ア 会社は、組合に対し、前記(13)エのとおり、第2回団交において、組合からの質問に対して別途回答するとした、A<sub>18</sub>がZ支店で採用されていることは問題である旨等に係る事項に関して、①同年6月30日付けで雇止めとした15名のいずれもC支店で再雇用する予定はないこと、②A<sub>18</sub>について、C支店からZ支店に照会したところ、A<sub>18</sub>は、求人誌を見て、Z支店に応募し、面接を受けた結果、同年8月上旬から約2か月間を雇用契約期間として採用されたものであり、A<sub>18</sub>が採用されるようC支店からZ支店に対して何らかの働きかけを行った事実はないこと、③C支店以外に、同年6月30日付けで雇止めを実施した支店の有無について、会社全体の厳しい経営状況の中、各支店は経営改善の努力をしなければならないが、その努力の仕方は支店により異なるものであり、他支店の雇止めの状況や採用の状況まで互いに把握していないことを回答した。

イ 会社は、組合に対し、①同年8月28日実施の全社的なゆうパックのサービス水準の見直しに伴い、輸送ゆうパック課においては、同年10月1日以降、「8深」勤務帯を廃止し、「10深」勤務帯を新設すること、②「10深」勤務帯における必要な労働力の確保に当たっては、「8深」在籍者の中から同日以降の雇用契約を締結することとし、この対象とならない者は同年9月30日付けで雇止めとなること、③上記雇止め対象者の総数や内訳の正確な数までは、この場に持ち合わせていないが、組合の組合員であるA<sub>1</sub>のみでなく、Dの組合員も含まれていることを説明した上で、A<sub>1</sub>に対する雇止め予告通知について、不当労働行為に当たるとは認識しておらず、撤回する考えはないことを回答した。

ウ 会社は、組合に対し、本件トラブルに関して、①B<sub>2</sub>に対して、A<sub>1</sub>への謝罪を求めることはしないが、「死ね」等の暴言があった事実は確認しており、この点はB<sub>2</sub>に対して厳正に対処すること、②B<sub>3</sub>室長が立ち会った上

で、C支店副支店長であったB<sub>6</sub>がB<sub>1</sub>担当課長に対して事情聴取を行うなど社内調査を実施した結果、会社としては、B<sub>1</sub>担当課長がA<sub>1</sub>に対して暴言、脅迫等を行った事実はないと考えていることを回答した。

これに対し、A<sub>1</sub>は、B<sub>1</sub>担当課長から暴言、脅迫等を受けた直後に、その内容をメモ帳に記録していると反論し、組合は、B<sub>6</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書を開示するよう求めると、会社は、上記聴取書の開示について、検討する旨答えた。

エ その他、組合は、会社に対し、団体交渉へのB<sub>7</sub>支店長の出席を求めたが、会社は、B<sub>8</sub>室長がB<sub>7</sub>支店長から全権の委任を受けて団体交渉に出席しており、そのやり取りについてその都度、B<sub>7</sub>支店長に報告しつつ、団体交渉に出席していることを説明し、組合の要求には応じられない旨回答した。

(22) 23年9月30日、前記7(9)イのとおり、会社は、A<sub>1</sub>を含む短期雇用者6名に対して、雇止めを実施した。

(23) 23年10月7日、組合は、争点4ないし6（第2回及び第3回団交部分）に係る本件申立事実を追加した。

(24) 23年10月17日午後2時から約2時間15分にわたって、次のとおり第4回団交が行われた。

ア 会社は、組合に対し、前記(21)ウのとおり、第3回団交において、組合からの要求に対して検討するとした、B<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書の開示について、社内再調査の結果、本件トラブルに関して、B<sub>1</sub>担当課長がA<sub>1</sub>に対して暴言、脅迫等を行った事実は認められないから、上記聴取書を開示する必要はない旨回答した。

イ 会社は、組合に対し、輸送ゆうパック課における同年9月30日付け雇止めについて、①当初、同年6月1日実施予定であったが、同年3月の東日本大震災の影響により、同年8月28日に実施した全社的なゆうパックのサービス水準の見直しに伴い、業務量に応じた適正な要員配置を検討し

た結果、同年10月1日以降、深夜勤の「8深」勤務帯を廃止し、「10深」勤務帯を新設するため、同年9月30日現在の「8深」在籍者を「10深」勤務帯に移籍させ継続雇用するに際して、「8深」在籍者のうち6名に対して、余剰人員として同日付けで雇止めとしたこと、②上記雇止め対象者6名の人選に当たり、長期雇用者、B<sub>3</sub>各1名が就業規則第10条第2項の規定に基づき雇止め（満65歳到達を理由とする雇止め）となることから、残る4名について選考したことを説明した。

さらに、会社は、上記4名の選考について、③適正な要員配置を段階的に実施するとの方針に基づき、同年6月30日付けで短期雇用者15名に対して雇止めを実施した際、雇止めを先延ばしとした上で、今後、雇止めの時期を検討するとしてA<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名全員を23年9月30日付け雇止め対象者に選定し、残る1名については、長期雇用者、B<sub>3</sub>の中から勤務成績、業務遂行能力等を総合勘案した結果、B<sub>3</sub>1名を同日付け雇止め対象者に選定したこと、④なお、上記雇止め対象者6名に対して、就業規則第10条第1項又は第2項に基づくものであるとして、雇止め予告通知をした時点において、上記65歳到達者2名及びA<sub>1</sub>を除く雇止め対象者3名（B<sub>3</sub>1名、短期雇用者2名）のうち、B<sub>3</sub>、短期雇用者各1名はDの組合員であり、残る短期雇用者1名は組合を含め労働組合に加入していなかったことを説明した。

これに対し、組合は、A<sub>1</sub>の勤務成績と比較するため、雇止めとされずに「10深」勤務帯に移籍した時給制契約社員の勤務成績が分かる資料の開示を求めたが、会社は、上記のとおり、A<sub>1</sub>に対する雇止めは経営上の事由によるものであり、同人に対する勤務成績評価によるものではないことを説明した上で、上記資料の開示には応じられない旨回答した。

また、組合は、C支店の経営状況が分かる資料の開示を求めたが、会社は、ネットワーク事業という性質上、支店毎の収支決算を行っていないこ

と、その理由として、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、いずれの支店においても、自支店のみならず他支店の売上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、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毎の個別の損益を明らかにすることはできないことを説明した上で、上記資料の開示には応じられない旨回答した。

ウ 交渉の終わりに際し、第5回団交に向けて、組合は、会社に対し、B<sub>7</sub>支店長の団体交渉への出席、その他を要求事項として、23年10月17日付け要求書を提出し、同月25日までに回答するよう求めた。

なお、これに対し、同月18日、会社は、同日付け書面で、組合に対し、従前同様、B<sub>8</sub>室長ら3名が団体交渉に出席するので、組合の要求には応じられない旨等を回答した。

(25) 23年10月17日付け書面（「申立書」）（前記(1)イの①ないし④を含む内容であった。）で、A<sub>1</sub>は、会社に対し、同人に対する同年9月30日付け雇止め撤回、雇止め理由証明書の交付等を求めた。A<sub>1</sub>は、上記書面において、雇止め理由証明書について、同年10月25日までに「当方に提出されるよう要求します。」と記載していた。

これに対し、会社は、同月24日付けで、A<sub>1</sub>に対し、「更新しない理由」を「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」とする雇止め理由証明書を交付した。

(26) 23年12月16日開催予定の第5回団交に向けて、組合は、会社に対し、同月12日付けで、①C支店の経営状況が分かる資料として、同支店の「経営状況一覧表」の提出、②輸送ゆうパック課の「8深」勤務帯に在籍する時給制契約社員に係る22年10月ないし23年3月の間の勤務成績（「出勤率」等）が分かる資料の提出、③B<sub>7</sub>支店長及びB<sub>4</sub>課長の団体交渉への出席、④

A<sub>2</sub>ら9名を含む同年6月30日付け雇止め対象者15名に対する雇止めの撤回、⑤同年9月30日付け雇止め対象者6名のうち、A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名に対する雇止めの撤回、⑥B<sub>2</sub>及びB<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言等に関する謝罪、⑦その他を要求事項として、要求書を提出し、上記①ないし③について、事前に回答することを求めた。

これに対し、同年12月14日、会社は、同日付けで書面で、組合に対し、上記①、②について、各資料を提出する考えはないこと、上記③について、従前同様、B<sub>8</sub>室長ら3名が団体交渉に出席することを変更する考えはないことを回答した。

(27) 23年12月16日午前10時から約2時間にわたって、次のとおり第5回団交が行われた。

ア 会社は、組合に対し、同月12日付け要求書に関して、①C支店の経営状況が分かる資料としての同支店の「経営状況一覧表」の提出要求について、同年6月30日付け、同年9月30日付け各雇止めは、同支店単独の赤字を理由としたものではないこと、会社は、同支店を含め、各支店レベルの収支決算を行っておらず、組合が指摘する各支店の「経営状況一覧表」は、業務収入や人件費の状況を示す資料に留まるものであり、各支店の決算資料自体は存在しないこと、したがって、要求には応じられないこと、②「8深」勤務帯在籍の時給制契約社員に係る勤務成績が分かる資料の提出要求について、「8深」勤務帯在籍の短期雇用者13名に対する同年6月30日付け雇止めや、A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名に対する23年9月30日付け雇止めは、経営上の事由によるものであり、雇止め対象者の選定に当たり、勤務成績評価は考慮しておらず、上記資料は、上記各雇止めの理由に関する説明に必要な資料ではないから、要求には応じられないこと、③その他の要求事項については、これまでの団体交渉又は書面で回答したとおりであり、いずれも応じられないことを回答し

た。

イ これに対し、組合は、①B<sub>6</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書、B<sub>1</sub>担当課長によるB<sub>2</sub>に対する聴取書の各開示を要求し、②同年6月30日付け、同年9月30日付け各雇止め対象者の人選を最終的に決定したのはB<sub>4</sub>課長であるとして、B<sub>4</sub>課長の団体交渉への出席を要求し、③上記②の各雇止めに関して、会社が主張する「業務量に応じた適正な要員配置」の考え方が分かる資料の提出を要求した。

上記各要求に関して、会社は、上記①の各聴取書の開示、上記③の資料の提出について、それぞれ検討する旨述べ、上記②のB<sub>4</sub>課長の団体交渉への出席について拒否する旨回答した。

(28) 24年2月24日開催予定の第6回団交に向けて、同月21日、組合は、同月20日付けで、会社に対し、①C支店における22年10月ないし23年3月の間の「経営状況一覧表」の提出、②A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名に対する23年9月30日付け雇止めの理由を明らかにすること、③B<sub>6</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書、B<sub>1</sub>担当課長によるB<sub>2</sub>に対する聴取書の各開示、④B<sub>7</sub>支店長又はB<sub>4</sub>課長の団体交渉への出席、⑤その他を要求事項として、要求書を提出し、事前に回答することを求めた。

これに対し、24年2月21日、会社は、同日付け書面で、組合に対し、上記①、③、④について、応じられないこと、上記②について、第4回団交で説明したとおりであることを回答した。

(29) 24年2月24日午前10時から約2時間にわたって、次のとおり第6回団交が行われた。

ア 会社は、組合に対し、同月20日付け要求書に関して、①C支店の「経営状況一覧表」の提出要求について、会社の経営状況は、第2回団交で配付した「平成23年3月期 個別財務諸表の概要」のとおりであり、各支

店の「経営状況一覧表」は各支店の収支、損益を示す資料ではなく、23年6月30日付け、同年9月30日付け各雇止めの理由に関する説明に必要な資料ではないから、要求には応じられないこと、②B<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書の開示要求について、社内再々調査の結果、組合が主張するような同担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言等の事実は認められないから、要求には応じられないこと、③B<sub>2</sub>に対する聴取書の開示要求について、既にB<sub>2</sub>の不適切な言動を事実確認した上、厳正に対処しており、要求には応じられないこと、④B<sub>7</sub>支店長又はB<sub>4</sub>課長の団体交渉への出席要求について、既に回答しているとおおり、要求には応じられず、従前同様、B<sub>8</sub>室長ら3名が出席し、誠実に対応する考えであることを回答した。

イ また、会社は、前記(ウ)イのとおり、第5回団交において、23年6月30日付け、同年9月30日付け各雇止めに關して、組合からの要求に対して検討するとした「業務量に応じた適正な要員配置」の考え方が分かる資料の提出要求について、上記資料を開示する考えはないが、口頭で説明する旨述べた上で、①輸送ゆうパック課における時給制契約社員の要員配置適正化を進めることの方針に基づき、同年6月1日現在において、一定の時間帯別の余剰労働力、すなわち、「在籍者数により1日に稼働が見込まれる延べ労働時間数」から「ゆうパックの処理に必要となる1日の延べ労働時間数」を差し引いた残りの労働時間数、その他を調査し、業務量に応じた適正な要員配置の検討を行ったこと、②その結果、ゆうパックの1日平均取扱個数は約5万7000個であり、このうち約8割は深夜勤の勤務帯（同年6月30日現在の在籍者数は、「7深」勤務帯23名、「8深」勤務帯71名の計94名で、時給制契約社員総在籍者数225名の4割強を占めていたこと）に集中しており、この深夜勤の勤務帯において、少なくとも13名の余剰人員が生じていたこと、③22年7月1日付け宅配便事業の統合に際して、「8深」勤務帯を中心に増員を行ってきた経緯から、深夜

勤の余剰労働力は特に「8深」勤務帯に生じていたこと、④「8深」勤務帯に比べ「7深」勤務帯においてより効率的に労働力を確保できることから、23年6月30日付けで「7深」在籍者の雇止めは行わず、「8深」在籍者の中から雇止めを行ったことを説明した。

さらに、会社は、⑤同日付け雇止め対象者の選定について、同日時点で雇用契約期間の途中となる長期雇用者及びB<sub>3</sub>を雇止め対象者から除き、残る短期雇用者16名のうち、22年7月採用者13名全員を雇止め対象者に選定し、22年4月30日採用者3名に対する雇止めは先延ばしとしたこと、⑥日勤の「日5」勤務帯においても2名の余剰人員が生じていたため、短期雇用者2名を雇止め対象者に選定したこと、また、⑦23年9月30日付け雇止めについては、当初、同年6月1日実施予定であったが、同年3月の東日本大震災の影響により、同年8月28日に実施した全社的なゆうパックのサービス水準の見直しに伴うものであること、その他第4回団交において述べたとおりであることを説明した。

これに対し、組合は、上記のとおり、上記サービス水準の見直しの実施時期が変更になったにもかかわらず、C支店のみが同年6月30日日付けで短期雇用者15名に対する雇止めを実施した理由を質すと、会社は、第3回団交で回答したとおり、各支店における経営改善の努力の仕方は支店により異なるものであるとして、他の支店の事情は把握していない旨回答した。

- (30) 24年6月21日午後1時から約2時間にわたって、次のとおり第7回団交が行われた。なお、これに先立ち、組合は、同月8日付けで、会社に対し、B<sub>6</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書の開示等を要求事項として、要求書を提出した。

会社は、組合に対し、第6回団交で回答したとおりであり、B<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書の開示要求には応じられない旨述べた。

また、会社は、組合に対し、輸送ゆうパック課における23年4月1日の雇用契約の更新に際して、当時の短期雇用者約90名全員に対して、同年2月中旬頃までに各勤務帯のミーティング等において、同年4月1日の雇用契約の更新に当たっては、雇用契約期間を同年6月30日までの3か月間とすることをその事情も含めて口頭で周知した上で、同年2月下旬には、前記7(6)イの書面（「平成23年4月1日以降の雇用契約について」）を交付したことを説明した上で、上記書面を交付した。

さらに、会社は、組合に対し、「業務量に応じた適正な要員配置」の考え方が分かる資料として、「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）」、「平成23年6月30日現在の期間雇用社員の在籍者数」、「平成23年9月30日現在の期間雇用社員の在籍者数」の各資料を配付した上で、その内容を説明した。

- (31) 24年6月28日、組合は、争点6（第4回ないし第7回団交部分）に係る本件申立事実を追加した。

第7回団交以降、27年9月1日本件再審査結審時までにおいて、本件に関して、組合から会社に対する要求、団体交渉の申入れ等はない。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点1（A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新の労組法第7条第1号及び第3号該当性）

- (1) 前記第3の6のとおり、会社は、当時、輸送ゆうパック課に在籍する時給制契約社員であったA<sub>1</sub>ら10名に対して、その直近の雇用契約期間（22年10月1日ないし23年3月31日）が6か月間であったところ、23年4月1日以降の雇用契約について、雇用契約期間を同年6月30日までの3か月間として契約更新を行った。

(2) 組合は、会社は、23年2月中に（遅くとも同年3月9日までに）、A<sub>1</sub>を中心とした組合結成の動きがあることを知り、組合に加入する可能性があると思したA<sub>1</sub>ら10名を含む輸送ゆうパック課に在籍する時給制契約社員16名のみに対して、同年6月30日付け雇止め対象者とするため、同年4月1日以降の雇用契約について、通例の6か月間ではなく、3か月間の雇用契約期間に短縮して契約更新を行ったものであり、A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

一方、会社は、同年3月31日時点で輸送ゆうパック課に在籍する時給制契約社員のうち、上記16名を含む短期雇用者約90名全員に対して、同年4月1日以降の雇用契約期間を同年6月30日までとして契約更新を行ったものであり、上記16名のみ雇用契約期間を3か月間としたものではないこと、同年2月当時、組合結成の動きすらなく、会社に不当労働行為意思が存する余地はないことから、A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新は不当労働行為に当たらない旨主張する。

(3) 前記第3の4及び7(1)ないし(3)、(7)のとおり、輸送ゆうパックにおける時給制契約社員は、その採用経緯により、22年2月以前に採用された長期雇用者、同年7月1日の宅配便事業統合の際に、同日付けで採用されたB<sub>3</sub>、業務量の変動に伴う一時的な処理要員として、同年4月30日以降、随時に採用された短期雇用者の3つに区分され、A<sub>1</sub>ら10名は短期雇用者であったところ、会社は、23年3月31日時点において輸送ゆうパック課に在籍する時給制契約社員約230名のうち、長期雇用者約90名、B<sub>3</sub>約50名を合わせた約140名全員に対して、同年4月1日以降の雇用契約期間を同年9月30日までとして契約更新を行い、一方、短期雇用者約90名全員に対して、今後、雇止めを含めて柔軟な対応ができるようにするため、同年4月1日以降の雇用契約期間を同年6月30日までとして契約更新を行った。

上記のとおり、会社は、A<sub>1</sub>ら10名を含む短期雇用者約90名全員に対し

て、同年4月1日以降の雇用契約期間を3か月間として契約更新を行ったのであるから、組合の前記(2)の主張はその前提を欠き、また、上記約90名の中で、A<sub>1</sub>ら10名のみが雇用契約期間を6か月間として契約更新されなければならない特段の事情は認められない。

- (4) 前記第3の7(6)イのとおり、23年4月1日の雇用契約更新の手続をみると、会社は、A<sub>1</sub>ら10名を含む短期雇用者約90名全員に対して、同年2月中旬頃までに各勤務帯のミーティング等において、同年4月1日の雇用契約の更新に当たっては、雇用契約期間を同年6月30日までの3か月間とすることをその事情（全社的なゆうパックのサービス水準の見直し等）も含めて口頭で周知した上で、同年2月下旬には、同趣旨の書面（「平成23年4月1日以降の雇用契約について」）を交付し（ただし、前記第3の7(5)アのとおり、当初、同年3月31日付けで雇止めの予定であったA<sub>1</sub>に対しては、雇用を継続させることとした同月9日に、上記のとおり口頭で周知した上で、その翌日に上記書面を交付した。）、その際、A<sub>1</sub>ら10名を含め、特段異議を述べる者はいなかった。

上記のとおり、同年4月1日の雇用契約更新手続は、短期雇用者約90名全員に対して、事前に雇用契約期間が3か月間となることをその事情も含めて周知した上で行われたものであり、A<sub>1</sub>ら10名のみに対して、他の短期雇用者と異なる手続が行われた事実は認められない。

- (5) 前記(4)の経緯からすると、会社は、遅くとも23年2月中旬頃までには同年4月1日以降の雇用契約に関する方針を決定していたと推認される。そして、前記第3の8(1)イのとおり、同年2月24日に、A<sub>1</sub>は、同年3月31日付け雇止めの予告通知に関して、全通部会のA<sub>12</sub>やA<sub>13</sub>に対応を相談したことが認められるものの、A<sub>12</sub>の陳述（甲25）によれば、同8(2)のとおり、A<sub>1</sub>は、同年3月9日ないし同月16日の間の3回にわたりA<sub>12</sub>と協議した結果、今後、「雇止めと闘える組合の結成を目指し、仲間作りを内と外で始める」こ

と等で合意したのであり、同月16日時点においては、今後、組合の結成に向けて、職場の仲間に呼びかけるなどの準備活動を行うことを確認したにすぎないのであるから、会社は、上記雇用契約に関する方針決定に際して、A<sub>1</sub>を中心とした組合結成の動きがあることを知り、A<sub>1</sub>ら10名が組合に加入する可能性があると思したと認めることはできない。

この点について、組合は、前記第3の8(1)イ、ウのとおり、A<sub>1</sub>が同月3日付けで会社に提出した書面について、同月9日、B<sub>4</sub>課長がA<sub>1</sub>に対して、内容がしっかりしたものであるが、誰かに相談したのかとの旨発言したことを捉えて、会社は遅くとも同月9日までに、組合結成の動きを把握していた旨主張する。しかし、上記発言によっても、会社が組合結成の動きを把握していたと認めることはできないから、組合の上記主張は採用できない。

- (6) 以上のとおり、会社は、A<sub>1</sub>ら10名を含む短期雇用者約90名全員に対して、23年4月1日以降の雇用契約期間を3か月間として契約更新を行ったものであり、A<sub>1</sub>ら10名のみが雇用契約期間を6か月間として契約更新されなければならない特段の事情は認められず、A<sub>1</sub>ら10名のみに対して、他の短期雇用者と異なる雇用契約更新手続が行われた事実もない上、会社が、同日以降の雇用契約の方針決定に際して、A<sub>1</sub>を中心とした組合結成の動きがあることを知り、A<sub>1</sub>ら10名が組合に加入する可能性があると思したと認めることはできない。

したがって、A<sub>1</sub>ら10名が組合を結成しようとし、又は組合に加入しようとしたことの故をもって、A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新が行われたものであると認めることはできず、本件契約更新は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。そして、これまでみたところに照らせば、本件契約更新は、組合結成の妨害を意図したものとはいえず、同条第3号の不当労働行為にも当たらないというべきである。

- 2 争点2 (A<sub>2</sub>ら8名に対する本件雇止め理由証明書交付の労組法第7条第3号

該当性)

(1) 前記第3の8(8)のとおり、会社は、23年6月24日ないし同月30日の間に、A<sub>2</sub>ら8名それぞれに対して、同月30日付け雇止めに関して、いずれも「更新しない理由」を「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」とする雇止め理由証明書を、職場で手交し、又は自宅へ送付した（ただし、職場での雇止め理由証明書の受領を拒否したA<sub>6</sub>に対して、組合の了承を得た上で、第1回団交の場で手交した。）。

(2) 組合は、A<sub>2</sub>ら9名を含む23年6月30日付け雇止め対象者全員に対する雇止め予告通知の撤回等を要求して、団体交渉を申し入れていたにもかかわらず、会社は、組合ではなく、A<sub>2</sub>ら8名に対して、雇止め理由証明書を交付したものであり、本件雇止め理由証明書交付は、A<sub>2</sub>ら8名に対して、著しく不安を抱かせ、その団結に介入し、破壊しようとするものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

一方、会社は、A<sub>2</sub>ら8名に対する本件雇止め理由証明書交付は、人事管理規程第32条第3項の規定に基づくものであるから、不当労働行為に当たらない旨主張する。

(3) 前記第3の8(6)イのとおり、組合は、23年6月13日、会社に対し、組合の結成を通知した上、「要求は別紙『通知』の通りです」として、「A<sub>6</sub> A<sub>8</sub> A<sub>7</sub> A<sub>10</sub> 雇い止め通知を受けた全員」に対する同月30日付け雇止めの予告通知の撤回を求め、同月17日までに文書で回答することを求める旨の要求書とともに、これに添付して、雇止め予告通知の撤回、雇止め理由証明書の交付等を求める旨のA<sub>2</sub>ら8名のうちA<sub>5</sub>を除く7名各人を発出人とする各書面（いずれも「ご通知」）を提出し、団体交渉を申し入れた。また、同8(7)アのとおり、その後、A<sub>5</sub>は、会社に対し、雇止め予告通知の撤回、雇止め理由証明書の交付等を求める旨の書面（「ご通知」）を提出した。

これに対し、前記(1)のとおり、会社は、A<sub>2</sub>ら8名に対して、雇止め理由証

明書を交付した。

- (4) 前記第3の8(1)イ、(6)イ、(7)アのとおり、A<sub>2</sub>ら8名の各「ご通知」の記載によれば、A<sub>2</sub>ら8名は、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（15年厚生労働省告示第357号）に基づくものであるとして、雇止め理由証明書を23年6月17日（ただし、A<sub>5</sub>については、同月20日）までに各自に交付するよう求めた。

また、会社がA<sub>2</sub>ら8名に対して雇止め理由証明書を交付した時点において、同8(5)イのとおり、A<sub>2</sub>ら8名は組合の組合員であったことが認められるが、同8(6)のとおり、組合は、会社に対して、組合の結成を通知し、「雇い止め通知を受けた全員」に対する同月30日付け雇止めの予告通知の撤回を求めて団体交渉を申し入れた際、A<sub>1</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>の5名以外に、組合の組合員の氏名を明らかにしておらず、しかも、A<sub>12</sub>の陳述によれば、団体交渉を申し入れた時点において、同8(6)イのとおり、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>は未だ組合の組合員ではなかった。その後、同8(9)アのとおり、組合は、同月27日に行われた第1回団交において、A<sub>10</sub>が組合の組合員であることを明らかにした。

上記告示や人事管理規程第32条第3項の規定によれば、会社は、雇止め理由証明書を速やかに請求者本人に交付しなければならないのであり、上記のとおり、団体交渉の申入れに際して、組合から要求書に添付して提出された書面や組合員（A<sub>5</sub>）から提出された書面においても、請求者本人に交付するよう明記されており、組合が、上記申入れに際して、請求者本人ではなく組合に交付するよう求めた事実は認められないこと、しかも、A<sub>5</sub>から提出された書面は、要求書に添付されていたのではなく、A<sub>5</sub>自身が提出したことに加えて、当時、組合は、会社に対して、A<sub>6</sub>ら一部を除き、A<sub>2</sub>ら8名の組合加入の有無を明らかにしていないことを併せて考慮すると、会社は、A<sub>2</sub>ら8名の一部を除くほかは、その組合加入の有無を明確に把握していない状況の中で、組合ではなくA<sub>2</sub>ら8名に対して同証明書を交付したことが、組合の運

営に介入すること等のためであったと認めることはできない。組合は、「雇止め通知を受けた全員」に対する同月30日付け雇止めの予告通知の撤回を求めて団体交渉を申し入れているのであるから、組合に交付すべきであったと主張するが、その点を考慮したとしても、会社の対応が不当であったということにはならない。

- (5) 前記第3の8(9)イのとおり、23年6月27日の第1回団交において、組合は、会社が組合の組合員に雇止め理由証明書を交付したことについて、「切り崩し工作」の不当労働行為であり、今後は改めてほしい旨述べるなど問題視しているものの、同組合員に交付済みの同証明書について、組合に交付すべきであるとして、会社に対して、改めて組合に交付するよう求めた事実は認められない上、その後も、同8(12)のとおり、組合は、第2回団交に向けて、同年7月26日、会社に対し、同組合員に同証明書を交付したことは、組合に対する支配介入であり、この点に関する会社の見解を明らかにするよう求めるのみで、組合に同証明書を交付するよう求めていない。また、同8(20)のとおり、組合は、同年8月26日頃、会社に対して、A<sub>1</sub>に対する同年9月30日付け雇止めの予告通知の撤回要求に関して団体交渉を申し入れたところ、同8(25)のとおり、会社は、組合の要求ではなく、A<sub>1</sub>の同年10月17日付け請求を受けて、同月24日付けでA<sub>1</sub>に対して雇止め理由証明書を交付したことについて、組合は、その後の団体交渉においても、何ら抗議、問題視した事実はなく、不当労働行為であるとも主張していない。

上記のような経緯に加えて、前記(4)の事情を併せて考慮すると、会社がA<sub>2</sub>ら8名に対して雇止め理由証明書を交付したことについて、組合の組合員に対して著しく不安を抱かせるなどという組合の運営及び同組合員の組合活動への影響を及ぼす行為であったと認めることはできない。

- (6) 以上のとおり、会社が、23年6月30日付け雇止めの予告通知の撤回を求める組合の要求書や、同予告通知の撤回、雇止め理由証明書の交付を求め

るA<sub>2</sub>ら8名の各書面を受けて、A<sub>2</sub>ら8名に対して同証明書を交付したことについて、組合の運営に介入すること等のためであったと認めることはできず、不当な対応であったといえない上、組合が主張するような組合の運営及び組合の組合員の組合活動への影響を及ぼす行為であったと認めることはできないのであるから、A<sub>2</sub>ら8名に対する本件雇止め理由証明書交付は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

3 争点3 (A<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止めの労組法第7条第1号及び第3号該当性)

(1) 前記第3の7(7)のとおり、会社は、輸送ゆうパック課に在籍する時給制契約社員であったA<sub>2</sub>ら9名に対して、23年5月27日ないしその翌日、就業規則第10条第1項に基づくものであるとして、同年6月30日付け雇止めを予告通知した上で、同日、雇止めを実施した。

(2) 組合は、会社は、23年2月中(遅くとも同年3月9日まで)に、A<sub>1</sub>を中心とした組合結成の動きを知り、組合に加入する可能性があると思したA<sub>2</sub>ら9名を含む輸送ゆうパック課に在籍する時給制契約社員15名に対して、いつでも雇止めとすることができるよう準備した(3か月間という変則的な雇用契約期間で契約を更新した)上で、同年6月30日付けで雇止めを実施したものであり、A<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止めは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

一方、会社は、22年度に1034億円の赤字という厳しい経営状況の中、収支改善の取組の一環として、適正な要員配置を考慮し、雇止めとしても業務上の支障等が想定されない短期雇用者であった上記15名に対して、23年6月30日付けで雇止めとしたのであり、合理的な理由及び人選に基づくものであること、上記雇止めを予告通知した時点で、組合は結成されおらず、未だ組合結成の動きすらなかったのであるから、雇止め対象者の人選に当たり、会社の不当労働行為意思が存する余地はないことから、A<sub>2</sub>ら9名に対す

る23.6.30雇止めは不当労働行為に当たらない旨主張する。

- (3)ア 前記第3の5、7(6)アのとおり、22年度に1034億7300万円の営業損失を出した会社は、23年度においては、24年度の黒字化を確実なものとするべく、その道筋をつけることが不可欠という状況であり、23年度以降、全社的に、ゆうパックのサービス水準（標準到達日数）の見直しのほか、各種事業の拡大、機械化等様々な取組を行うとともに、要員配置の適正化等による人件費の削減を行い、収益改善を図ることとした。同7(7)アのとおり、会社は、輸送ゆうパック課において、23年6月1日現在における業務量に応じた適正な要員配置のための検討を行った結果、特に「8深」勤務帯に余剰労働力が生じていたこと等から、安定的な業務運営を確保しつつ、業務量に応じた適正な要員配置を段階的に実施するとの方針に基づき、同月30日時点の「8深」在籍者71名（長期雇用者17名、B<sub>3</sub>38名、短期雇用者16名）の中から、少なくとも13名に対して、同日付けで雇止めを行うこととし、同日時点で雇用契約期間の途中となる長期雇用者17名、B<sub>3</sub>38名を雇止め対象者から除外した上で、短期雇用者16名（A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用者3名、A<sub>2</sub>ら8名を含む同年7月採用者13名）のうち、23年6月30日時点で雇用継続期間が1年以内となる22年7月採用者13名全員を23年6月30日付け雇止め対象者に選定し、22年4月30日採用者3名に対する雇止めは先延ばしとした上で、今後、雇止めの時期を検討することとした。また、同アのとおり、上記検討の結果、日勤の「日5」勤務帯（23年6月30日現在、長期雇用者2名、A<sub>4</sub>を含む22年7月採用の短期雇用者4名の計6名在籍）において2名の余剰人員が生じていたことから、会社は、23年6月30日時点で雇用契約期間の途中となる長期雇用者2名を雇止めの対象者から除外した上で、短期雇用者4名のうち、フォークリフト運転技能講習修了証を有する1名を除く3名の中から勤務成績、業務遂行能力等を総合勘案した

上で、A<sub>4</sub>ほか1名を同日付け雇止めの対象者に選定した。

なお、上記のとおり、会社が、23年6月30日時点で雇用継続期間が1年以内となる22年7月採用者13名を雇止め対象者に選定したことは、前記第3の7(5)アのとおり、23年3月31日付け雇止めに際して、同日時点で雇用継続期間が1年以内となる22年4月30日採用者3名(A<sub>1</sub>を含む。)の中から1名を雇止めとするとした場合と同様の取扱いとなっている。

上記のとおり、22年度に1034億7300万円の営業損失を出した会社は、収益改善の一環として、輸送ゆうパック課における業務量に応じた適正な要員配置のための検討を行った結果、特に「8深」勤務帯に余剰労働力が生じていたこと等を踏まえ、安定的な業務運営を確保しつつ、業務量に応じた適正な要員配置を段階的に実施するとの方針に基づき、23年6月30日付けで時給制契約社員15名に対して雇止めを実施することとし、その対象者として、A<sub>2</sub>ら9名を含む短期雇用者15名(「8深」在籍者13名、「日5」在籍者2名)を選定した。そして、余剰労働力が生じていたことの判断に瑕疵があることを認めるに足りる証拠はなく、余剰労働力の対処として、一定の人数を雇止めとすることにつき格別不合理と認めるに足りる要素はなく、雇止め対象者の選定についても一定の基準に基づいており、その基準に格別不合理な点はないから、上記雇止めには相応の理由がある。

イ これに対し、組合は、①23年6月30日付けで雇止めが行われたのはC支店のみであり、しかも、他の支店では例を見ない15名という規模であったことを挙げて、会社は、組合に加入する可能性があると思したA<sub>2</sub>ら9名を含む時給制契約社員15名に対して雇止めを実施したことは明らかである旨、②前記第3の7(8)のとおり、会社が、上記雇止めと同時期に、輸送ゆうパック課においてアルバイト64名を採用した事実からすれば、

上記雇止めの必要性はなかった旨主張する。

しかし、同 8 (2)アのとおり、会社は、第 3 回団交において、業務量に応じた適正な要員配置に基づく雇止めの実施を含めて、経営改善の仕方は各支店において異なると回答していることに加えて、会社東京支社人事部法務担当課長として、社員の労働関係に係る訴訟事件等関係業務を担当する証人 B<sub>7</sub> 本晃司の本件再審査第 1 回審問における証言（同速記録 60 頁）によれば、Z 支店における時給制契約社員の同年 4 月 1 日以降の雇用契約期間は 4 か月間であり、次期契約更新日は同年 8 月 1 日であったことが認められ、これらの事実によれば、各支店において、雇用契約期間の違いにより、契約更新時期が異なることが認められる。そうすると、C 支店における雇止めの時期や人数について、他の支店におけるそれらとの比較を前提とする組合の上記①の主張は採用できない。

また、同 2 (1)、7 (8)のとおり、会社における時給制契約社員とアルバイトとは、その雇用形態が異なり、アルバイト 64 名は、夏期繁忙対策として、短期間における業務量増加に対応するため採用され、同年 6 月 22 日から同年 7 月 10 日頃までの雇用契約期間満了により全員が退職しており、雇止めとなった時給制契約社員 15 名の替わりとして、アルバイト 64 名が採用された訳ではないこと、夏期繁忙対策としてのアルバイトの採用は、同年に限ったことではなく、例年、「8 深」を含む各勤務帯で実施されているのであるから、組合の上記②の主張は採用できない。

- (4) 次に、組合結成準備活動開始時期と 23. 6. 30 雇止めの関連について検討する。前記 1 (5) でみたとおり、A<sub>1</sub> は、23 年 3 月 9 日ないし同月 16 日の間の 3 回にわたり全通部会の A<sub>12</sub> と協議した結果、今後、組合の結成に向けて、職場の仲間呼びかけるなどの準備活動を行うこととした。その後、前記第 3 の 8 (5)、(6) のとおり、同年 5 月 27 日ないしその翌日の雇止め予告通知後の同月 29 日ないし同年 6 月 9 日の間の 5 回にわたり、毎回、A<sub>1</sub> から 10

名のうちA<sub>4</sub>及びA<sub>7</sub>を除く8名と、A<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>の10名のうち、その数名がV等に集まり、組合の結成に向けて話し合った後、同月10日、組合が結成され、同月13日、組合は、会社に対して組合の結成を通知した。同8(5)イのとおり、A<sub>2</sub>ら9名のうち、組合結成時の組合員はA<sub>5</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>8</sub>、A<sub>9</sub>、A<sub>10</sub>の6名であり、同月16日にA<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>が、同月11日ないし同年7月4日の間にA<sub>4</sub>が組合に加入した。

上記によれば、A<sub>2</sub>ら9名のうち一部が、A<sub>1</sub>とともに、組合結成に向けた具体的な活動を開始したのは、早くともA<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止め予告がされた同年5月27日ないしその翌日であることからすると、この予告の際に、会社がA<sub>2</sub>ら9名につき、その一部にせよ組合結成を企図していることを認識していたとは認められず（そのような事実を認めるに足りる証拠はない。）、この点は、A<sub>1</sub>が同年3月に組合結成準備活動を行うための協議をしていたことを考慮しても同様である。

- (5) 以上のとおり、会社は、安定的な業務運営を確保しつつ、業務量に応じた適正な要員配置を段階的に実施するとの方針に基づき、23年6月30日付けで時給制契約社員15名に対して雇止めを実施することとし、その対象者として、A<sub>2</sub>ら9名を含む短期雇用者15名を選定したことに格別に不当な点は認められないから、相応の理由があり、上記雇止めが、組合結成に向けたA<sub>2</sub>ら9名の準備活動との関連でされたとも認められない。加えて、A<sub>2</sub>ら9名に対する本件契約更新が不当労働行為に当たらないことは、前記1で判断したとおりである。

したがって、A<sub>2</sub>ら9名が組合を結成しようとし、又は組合に加入しようとしたことの故をもって、A<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止めが行われたものであると認めることはできず、23.6.30雇止めは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。そして、これまでみたところに照らせば、23.6.30雇止めは、組合結成の妨害を意図したものとはいえず、同条

第3号の不当労働行為にも当たらないというべきである。

4 争点4 (A<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動の労組法第7条第1号及び第3号該当性)

- (1) 前記第3の8(14)、(16)、(17)のとおり、B<sub>1</sub>担当課長は、本件トラブルに関して、A<sub>1</sub>に対して、23年8月11日に事情聴取を行い、同月12日、同月13日に、それぞれ面談した。
- (2) 組合は、B<sub>1</sub>担当課長は、①23年8月11日の勤務終了時のミーティングで、本件トラブルに関して「この件については、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。」と発言し、これはA<sub>1</sub>に対する雇止めの予告に等しい暴言であり、②同月12日、13日のA<sub>1</sub>に対する事情聴取において、自身の顔をA<sub>1</sub>の顔の数センチメートルまで近づけるなどして、「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。」と暴言を吐き、③上記事情聴取において、A<sub>1</sub>がDの組合員による脅迫行為等について記録していたメモ帳の提出を強制的に求め、あるいは、メモ帳の内容を報告するよう脅迫したのであり、A<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

一方、会社は、上記①、②の各事実はないこと、上記③に関して、B<sub>1</sub>担当課長は、A<sub>1</sub>が不利益等を受けたとするメモ帳の記載内容について早目に事実確認を行う等の必要があるとの考えから、メモ帳の開示等を促したにすぎないことから、A<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動は不当労働行為に当たらない旨主張する。

- (3) 前記第3の8(14)イのとおり、23年8月11日、輸送ゆうパック課における「8深」勤務終了時のミーティングが午前6時40分過ぎ頃から実施されたところ、B<sub>1</sub>担当課長は、その直前の午前6時20分からA<sub>1</sub>に対し、その後午前6時30分からB<sub>2</sub>に対し、それぞれ同担当課長席において、本件トラブルについて事情聴取を行った。

これに関して、本件初審第1回審問において、A<sub>1</sub>は、上記のとおりA<sub>1</sub>に対して事情聴取が行われた事実を否定する旨供述した（同速記録24頁）が、同8(17)のとおり、A<sub>1</sub>は、同月13日、B<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する同月12日付け聴取書の内容に間違いがないことを確認した上で、同月11日午前6時20分から同担当課長席において実施した同担当課長による事情聴取の内容は、同聴取書記載のとおり相違ない旨の同聴取書末尾の記載部分の下に、署名押印を行っていることから、これと相反するA<sub>1</sub>の上記供述は信用できず、採用できない。

したがって、組合の前記(2)の①の主張に係るB<sub>1</sub>担当課長の当該発言の内容は、上記ミーティング開始前にA<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>に対する各事情聴取が終了した事実と明らかに矛盾するものであるから、そもそもそのような発言がされたとは認められず、他にA<sub>1</sub>に対して雇止めの予告に等しい発言があったとも認められないから、組合の前記(2)の①の主張は採用できない。

(4) 前記第3の8(16)、(17)のとおり、B<sub>1</sub>担当課長は、23年8月12日午後10時15分頃から午後11時10分頃までの約55分間、同月13日午前0時30分過ぎ頃から午前1時頃までの約30分間、それぞれ、本件トラブルに関して、A<sub>1</sub>と面談した。

ア 同8(16)ア、エのとおり、同月12日の面談において、A<sub>1</sub>が、日頃から、自らが受けた不利益等の内容について、日付等を含めてメモ帳に記録している旨述べたことに関して、B<sub>1</sub>担当課長は、自身が過去に労働組合の書記長等役員を務めた経験があったことから、A<sub>1</sub>に対し、組合の執行委員長なのだから、堂々と胸を張って仕事をしていればいいんじゃないか、不利益等を受けたというのであれば、組合の役員として、きちんと会社に申立て等をすべきではないかとの旨の話をした。

しかし、同8(18)のとおり、B<sub>1</sub>担当課長から暴言、脅迫等を受けたとして、同月13日にA<sub>1</sub>がA<sub>12</sub>らに送った2回のメールにおいて、「組合についても、

そんな事をしていけば皆の嫌われ孤立する。世の中は人を蹴落としてでも生きていく汚い者が生き残るんだ！あれもこれも間違っていると言っていたら世の中成り立たないんだよ！とも言っていました。」との記載以外に、B<sub>1</sub>担当課長による組合に関する発言の記載はないこと、しかも、上記メールは、その内容から、主観的な内容や事実を誇張する内容を含むものといわざるを得ないこと、同8(2)ウのとおり、同月28日の第3回団交において、会社が、B<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言、脅迫等の事実はないと考えていることを回答したことに對し、A<sub>1</sub>は、B<sub>1</sub>担当課長から暴言、脅迫等を受けた直後に、その内容をメモ帳に記録していると反論しているが、本件初審及び再審査において、組合は、上記メモ帳を証拠として提出していないこと、その他、B<sub>1</sub>担当課長がA<sub>1</sub>に対して「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。」と発言したことを認めるに足りる証拠はないことから、上記発言の事実は認められず、組合の前記(2)の②の主張は採用できない。

イ また、同8(6)アのとおり、同月12日の話合いにおいて、B<sub>1</sub>担当課長は、A<sub>1</sub>に對し、記録する必要があるというような不利益等を受けたのであれば、その都度メモ帳を開示するなどして会社に報告するのがよいのではないかと旨述べた上で、A<sub>1</sub>が所持しているというメモ帳を開示し、あるいは、メモ帳の内容を報告するよう繰り返し求めたにすぎず、これが、不当労働行為と評価されるべき言動と認めることはできない。

上記に関して、前記アのメールにおいて、「(B<sub>1</sub>担当課長は、)メモ帳を渡せと強引に奪い取ろうと迫りました。」との記載があるが、前記アのとおり、このメールは主観的な内容や事実を誇張する内容を含むものであるから、上記記載のみをもって、B<sub>1</sub>担当課長がメモ帳の提出を強制的に求めたと認めることはできない。

その他、B<sub>1</sub>担当課長がA<sub>1</sub>に對して、メモ帳の提出を強制的に求めるな

どしたことを認めるに足りる証拠はないことから、組合の前記(2)の③の主張は採用できない。

ウ なお、同8(17)のとおり、同月13日の話合いにおいて、B<sub>1</sub>担当課長は、A<sub>1</sub>に対して、聴取書の内容確認を求めたにすぎない。

(5) 以上のとおりであるから、A<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

5 争点5 (A<sub>1</sub>に対する23.9.30雇止めの労組法第7条第1号、第3号及び第4号該当性)

(1) 前記第3の7(9)のとおり、会社は、A<sub>1</sub>に対して、23年8月27日、就業規則第10条第1項に基づくものであるとして、同年9月30日付け雇止めを予告通知した上で、同日、雇止めを実施した。

(2) 組合は、多数の組合の組合員が変則的な雇用契約期間で契約更新され、23年6月30日付けで雇止めとされた上、B<sub>2</sub>、B<sub>1</sub>担当課長によって、組合の執行委員長であるA<sub>1</sub>に対する攻撃が繰り返されたにもかかわらず、A<sub>1</sub>が屈することなく本件救済申立てにより都労委で争い、組合活動を続けると見るや会社は、ついに同年9月30日付けで報復的にA<sub>1</sub>に対して雇止めに及んだもので、A<sub>1</sub>がそのように感じ取っていることが何よりの証拠であり、A<sub>1</sub>に対する23.9.30雇止めは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たる旨主張する。

一方、会社は、輸送ゆうパック課において、業務量に応じた適正な要員配置を検討した結果、同年10月1日以降、「8深」勤務帯を廃止して「10深」勤務帯を新設したことに伴い、A<sub>1</sub>を含む「8深」在籍者6名に対して、同年9月30日付けで雇止めとしたこと、A<sub>1</sub>及び65歳に達したことを理由として雇止めとした2名を除く3名のうち2名は、Dの組合員であり、組合の組合員であるが故をもって、A<sub>1</sub>に対して雇止めとしたものでないことは明らかであることから、A<sub>1</sub>に対する23.9.30雇止めは不当労働行為に当たら

ない旨主張する。

- (3) 前記第3の7(9)アのとおり、会社は、23年8月28日実施の全社的なゆうパックのサービス水準（標準到達日数）の見直しに伴い、輸送ゆうパック課において、業務に支障が生じない範囲で、業務量に応じた適正な要員配置を検討した結果、同年10月1日以降、深夜勤の「8深」勤務帯を廃止した上で、「10深」勤務帯を新設することとし、同年9月30日現在の「8深」在籍者58名（長期雇用者17名、B<sub>3</sub>38名、A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名）のうち52名を「10深」勤務帯に移籍させ継続雇用し、残る6名に対して、余剰人員として23年9月30日付けで雇止めを行うこととし、上記58名のうち長期雇用者、B<sub>3</sub>各1名が就業規則第10条第2項の規定に基づき同日付けで雇止め（満65歳到達を理由とする雇止め）となることから、残る4名について、適正な要員配置を段階的に実施することの方針に基づき同年6月30日付けで短期雇用者15名に対して雇止めを実施した際、雇止めを先延ばしとした上で、今後、雇止めの時期を検討するとした22年4月30日採用の短期雇用者3名（A<sub>1</sub>を含む。）全員を23年9月30日付け雇止めの対象者に選定し、もう1名は、長期雇用者、B<sub>3</sub>の中から勤務成績、業務遂行能力等を総合勘案した結果、B<sub>3</sub>1名を同日付け雇止めの対象者に選定した。

上記のとおり、会社は、全社的なゆうパックのサービス水準の見直しに伴い、23年10月1日以降、「8深」勤務帯を廃止して、「10深」勤務帯を新設し、「8深」在籍者を「10深」勤務帯に移籍させるに際して、余剰人員となる6名に対して同年9月30日付けで雇止めを実施することとしたものであり、その対象者として、満65歳到達者2名のほか、A<sub>1</sub>を含む短期雇用者3名全員、B<sub>3</sub>1名を選定したことに格別に不合理、不相当な点は認められない。

- (4)ア 前記第3の7(9)イのとおり、会社が、23年9月30日付け雇止め対象

者6名に対して雇止め予告通知した同年8月27日時点において、65歳到達者2名及びA<sub>1</sub>を除く雇止め対象者3名（B<sub>3</sub>1名、短期雇用者2名）の5名のうち、B<sub>3</sub>1名、短期雇用者1名（A<sub>14</sub>）はそれぞれDの組合員であり、残る短期雇用者1名（A<sub>15</sub>）は組合を含め労働組合に加入していなかった（ただし、A<sub>14</sub>は、同年10月1日ないし同月17日の間に、A<sub>15</sub>は、雇止め予告通知後の同年8月27日ないし同年9月30日の間に、それぞれ組合に加入した。）。そうすると、23.9.30雇止めが組合の組合員であるA<sub>1</sub>を標的として実施されたと認めることはできない。

イ これに対し、組合は、会社は、A<sub>14</sub>及びA<sub>15</sub>に対して、いずれ組合に加入するであろうと認識した上で、同年9月30日付け雇止めの予告通知をした旨主張する。

しかし、上記雇止め予告通知以前に、会社が、A<sub>14</sub>及びA<sub>15</sub>はいずれ組合に加入するであろうと認識したと認めるに足りる証拠はなく、かえって、本件初審第1回審問において、A<sub>1</sub>は、A<sub>15</sub>が上記雇止め予告通知を受けたことを知り、組合に加入すれば雇止めを回避できるかも知れない旨など述べて、組合への加入を勧めた旨供述していることからしても、組合の上記主張は採用できない。

(5) 以上のとおり、会社は、全社的なゆうパックのサービス水準の見直しに伴い、余剰人員となる時給制契約社員6名に対して、23年9月30日付けで雇止めを実施することとし、その対象者として、65歳到達者2名のほかに、A<sub>1</sub>を含む4名を選定したことに格別に不合理、不相当な点は認められないから、相応の理由があり、上記雇止めが組合の組合員であるA<sub>1</sub>を標的として実施されたと認めることはできない。加えて、A<sub>1</sub>ら10名に対する本件契約更新、A<sub>2</sub>ら9名に対する23.6.30雇止め、A<sub>1</sub>に対する本件B<sub>1</sub>言動がいずれも不当労働行為に当たらないことは、前記1、3、4で判断したとおりである。

したがって、A<sub>1</sub>が組合の組合員であることやA<sub>1</sub>の組合活動の故をもって、又は組合が本件救済申立てをしたことを理由として、A<sub>1</sub>に対する23.9.30雇止めが行われたものであると認めることはできず、23.9.30雇止めは労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たらない。そして、これまでみたところに照らせば、23.9.30雇止めは、組合運営の妨害を意図したものとはいえず、同条第3号の不当労働行為にも当たらないというべきである。

6 争点6（本件団交における会社の対応の労組法第7条第2号該当性）

- (1) 前記第3の8(9)、(13)、(21)、(24)、(27)、(29)、(30)のとおり、A<sub>1</sub>ら10名に対する本件各雇止め又は本件トラブルを巡るB<sub>2</sub>及びB<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言等の有無に関して、23年6月27日ないし24年6月21日の間の7回にわたって団体交渉が行われた。
- (2) 組合は、①C支店の経営状況が分かる資料のほか、A<sub>1</sub>ら10名及びA<sub>1</sub>ら10名と同時期に雇止めとなった時給制契約社員の勤務実態や勤務成績を示す資料の各開示を求めたが、いずれも会社は拒否し、②C支店のB<sub>6</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書、B<sub>1</sub>担当課長によるB<sub>2</sub>に対する聴取書の各開示を求めたが、これらを会社は拒否し、③会社は、業務繁忙を理由に、第1回団交、第2回団交の各開催を引き延ばした上、組合が、A<sub>1</sub>の勤務時間帯を考慮して、第2回団交開始時刻を午前9時か、午後7時とすることを要求したにもかかわらず、第2回団交開始時刻について、A<sub>1</sub>が事実上出席不可能な午後1時を指定し、また、④B<sub>7</sub>支店長やB<sub>4</sub>課長が団体交渉に出席することを求めているが、会社は、いずれも赴任間もないB<sub>8</sub>室長やB<sub>9</sub>課長を出席させ、赴任前の事情について不知などと言を左右にして、誠実に回答しなかったとして、本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張する。

一方、会社は、①7回の団体交渉には、B<sub>8</sub>室長、B<sub>9</sub>課長、B<sub>10</sub>課長代理の

3名が出席し、組合からの要求や質問に対して、期間雇用社員就業規則、会社の経営状況が分かる資料等を提示した上で、本件各雇止めの理由、人選等について誠意を持って説明し、回答を行った旨、②B<sub>1</sub>担当課長、B<sub>2</sub>に対する各聴取書について、社内調査の結果、B<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言等の事実はなかったことから、開示する必要はないと判断し、開示に応じられない理由についても丁寧に説明した旨、③団体交渉開催日時等については、毎回、B<sub>3</sub>室長と組合との間の事前折衝により、合意の上で決定したのであり、会社が一方的に決定したのではない旨、④組合からの質問に対して、B<sub>3</sub>室長が赴任前のことなので分からない旨回答した事実はない旨を主張し、本件団交における会社の対応は不当労働行為に当たらないとする。

- (3)ア 前記第3の8(9)イ、(13)エ、(21)イ、(24)イのとおり、23年6月27日の第1回団交ないし同年10月17日の第4回団交において、会社は、組合に対して、会社の22年度決算資料（「平成23年3月期 個別財務諸表の概要」）を配付した上で、①23年6月30日付け雇止めは、雇止め対象者に対する勤務成績評価によるものではなく、会社の22年度営業利益が1034億円の赤字という経営上の事由によるものであり、安定的な業務運営を確保しつつ、業務量に応じた適正な要員配置を段階的に実施するとの方針に基づき、短期雇用者15名に対して雇止めを実施又は予告通知したこと、②23年9月30日付け雇止めは、同年8月28日実施の全社的なゆうパックのサービス水準の見直しに伴い、同年10月1日以降、「8深」勤務帯を廃止して、「10深」勤務帯を新設し、「8深」在籍者を「10深」勤務帯に移籍させるに際して、余剰人員となる時給制契約社員6名に対して雇止めを実施又は予告通知したこと、満65歳到達者2名と、上記①の雇止めの際、先延ばしとした上で、今後、雇止めの時期を検討するとして22年4月30日採用の短期雇用者3名全員を雇止め対象者に選定したほか、長期雇用者、B<sub>3</sub>の中から勤務成績、業務遂行能力等を総合勘案した結

果、B<sub>3</sub>1名を雇止め対象者に選定したこと等を説明し、上記①及び②の各雇止め又は予告通知の撤回に応じることはできない旨を回答した。

この間、同8(13)エ、(24)イのとおり、組合は、第2回団交において、会社全体ではなく、C支店の損益が分かる資料の開示を要求し、これに対し、会社は、その席上、支店毎の収支決算は行っておらず、会社全体の損益しか算出していないことを説明し、更に第4回団交において、ネットワーク事業という性質上、いずれの支店においても、自支店のみならず他支店の売上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、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毎の個別の損益を明らかにすることはできないことを説明した上で、上記資料の開示には応じられない旨回答した。

その後、同8(26)、(27)アのとおり、組合は、23年12月12日付けで、輸送ゆうパック課の「8深」勤務帯に在籍する時給制契約社員に係る22年10月ないし23年3月の間の勤務成績が分かる資料の提出を要求し、これに対し、会社は、同年12月16日の第5回団交において、「8深」勤務帯在籍の短期雇用者13名に対する同年6月30日付け雇止めや、A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名に対する23年9月30日付け雇止めは、経営上の事由によるものであり、雇止め対象者の選定に当たり、勤務成績評価は考慮しておらず、上記資料は、雇止めの理由に関する説明に必要な資料ではないから、要求には応じられない旨を回答した。

さらに、同8(27)イ、(29)イ、(30)のとおり、会社は、第5回団交において、組合から上記①中の「業務量に応じた適正な要員配置」の考え方が分かる資料を求められたことから、24年2月24日の第6回団交において、その考え方について、23年6月1日現在において、一定の時間帯別の余剰労働力その他を調査し、業務量に応じた適正な要員配置の検討を行ったこと等について、具体的に、ゆうパックの1日平均取扱個数や各勤務帯の在

籍者数などの数値を示して、口頭で説明を行い、同年6月21日の第7回団交において、その資料として、「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）」、「平成23年6月30日現在の期間雇用社員の在籍者数」、「平成23年9月30日現在の期間雇用社員の在籍者数」の各資料を配付し、その内容を説明した。

なお、同5、8(27)アのとおり、会社は、当時、C支店を含め、各支店レベルの収支決算を行っておらず、組合が指摘する各支店の「経営状況一覧表」は、業務収入や人件費の状況を示す資料に留まるものであり、各支店の決算資料自体は存在しないことについて、第5回団交において、組合に説明した。

イ 前記アの経緯に照らすと、会社は、組合に対して、第5回団交までに、23年6月30日付け、同年9月30日付け各雇止めは、会社が22年度に1034億円の営業損失を出したこと（C支店の赤字ではないこと）や、23年8月28日実施の全社的なゆうパックのサービス水準の見直し等の経営上の事由によるものであり、A<sub>2</sub>ら8名を含む「8深」勤務帯在籍の短期雇用者13名に対する同年6月30日付け雇止めや、A<sub>1</sub>を含む22年4月30日採用の短期雇用者3名に対する23年9月30日付け雇止めの各対象者の選定に当たり、勤務成績評価は考慮しておらず、組合が要求する、輸送ゆうパック課の「8深」勤務帯在籍の時給制契約社員に係る22年10月ないし23年3月の間の勤務成績が分かる資料は、雇止めの理由に関する説明に必要な資料ではないこと、ネットワーク事業という性質上、支店毎の収支決算は行っておらず、会社全体の損益しか算出しておらず、C支店を含め、各支店の決算資料は存在しないことを説明し、さらに、「業務量に応じた適正な要員配置」の考え方について、それまでの団体交渉にお

いて具体的な説明を行わなかったものの、第5回団交において組合からその考え方が分かる資料を求められると、第6回団交において、同年6月1日現在の一定の時間帯別の余剰労働力その他を調査し、業務量に応じた適正な要員配置の検討を行ったこと等について、具体的に、ゆうパックの1日平均取扱個数や各勤務帯の在籍者数などの数値を示して、口頭で説明した上で、第7回団交において、関係資料を配付して再度説明している。そうすると、上記勤務成績が分かる資料や、C支店の損益が分かる資料が開示されなければ、A<sub>1</sub>ら10名に対する本件各雇止めに関する団体交渉の実効性が確保されないものとはいえないこととなる。

なお、「日5」勤務帯において、A<sub>4</sub>は、A<sub>4</sub>を含む22年7月採用の短期雇用者4名のうち、フォークリフト運転技能講習修了証を有する1名を除く3名の中から、勤務成績等の総合勘案の上、他の1名とともに、23年6月30日付け雇止め対象者に選定されたが、組合は、会社に対し、「日5」勤務帯在籍の時給制契約社員の勤務成績が分かる資料の開示を要求していないことから、上記判断を左右しない。

したがって、会社が上記各資料の開示に応じなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるとはいえず、組合の前記(2)の①の主張は採用できない。

(4)ア 前記第3の8(19)、(21)ウのとおり、会社は、23年8月22日付け団体交渉申入書を受けて、同月31日の第3回団交において、①B<sub>2</sub>に対して、A<sub>1</sub>への謝罪を求めることはしないが、「死ね」等の暴言があった事実を確認しており、この点はB<sub>2</sub>に対して厳正に対処すること、②B<sub>8</sub>室長が立ち会った上で、B<sub>8</sub>副支店長がB<sub>1</sub>担当課長に対して事情聴取を行うなど社内調査を実施した結果、会社としては、B<sub>1</sub>担当課長がA<sub>1</sub>に対して暴言、脅迫等を行った事実はないと考えていることを回答し、これに対し、A<sub>1</sub>は、B<sub>1</sub>担当課長から暴言、脅迫等を受けた直後にメモ帳に記録していると反論し、組合は、B<sub>8</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書を開示するよう求

めると、会社は、検討する旨答えた。

その後、同8(24)ア、(27)イ、(29)アのとおり、会社は、同年10月17日の第4回団交において、社内再調査の結果、B<sub>1</sub>担当課長による暴言、脅迫等の事実は認められないから、上記聴取書を開示する必要はない旨回答し、これに対し、組合は、同年12月16日の第5回団交において、上記聴取書のほか、B<sub>1</sub>担当課長によるB<sub>2</sub>に対する聴取書の各開示を要求し、会社は、その席上、検討する旨述べたが、24年2月24日の第6回団交において、社内再々調査の結果、B<sub>1</sub>担当課長による暴言等の事実は認められないから、B<sub>6</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書の開示には応じられないこと、既にB<sub>2</sub>の不適切な言動を事実確認した上、厳正に対処しており、B<sub>1</sub>担当課長によるB<sub>2</sub>に対する聴取書の開示には応じられないことを回答した。

なお、同8(18)アのとおり、A<sub>1</sub>は、第3回団交前の23年8月12日のB<sub>1</sub>担当課長との話合いにおいて、組合のアドバイスで、日頃、自らが受けた不利益等の内容について、日付等を含めてメモ帳に記録している旨述べた。

イ 会社の内部資料であるB<sub>6</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書及びB<sub>1</sub>担当課長によるB<sub>2</sub>に対する聴取書は、いずれも外部に開示することは予定されていないものであり、上記各聴取書が開示されると、その後、本件トラブルと同様な事態が発生した場合、当該事情聴取において、被聴取者の自由な発言が担保できなくなる等の支障が生じるおそれがあるといえる。

上記各聴取書を個別に検討しても、①B<sub>1</sub>担当課長によるB<sub>2</sub>に対する聴取書に関しては、会社は、本件団交において、B<sub>2</sub>によるA<sub>1</sub>に対する「死ぬ」等の暴言の事実を確認したので厳正に処分することや、実際に厳正に処分したことを回答しており、その回答に不足があったとも認められないこと、②B<sub>6</sub>副支店長によるB<sub>1</sub>担当課長に対する聴取書に関しても、会社

は、聴取書そのものの開示には応じていないが、組合に対し、社内調査、再調査、再々調査の結果を都度回答しており、前記4(4)でみたとおり、そもそもB<sub>1</sub>担当課長によるA<sub>1</sub>に対する暴言等の事実は認められないといった事情を指摘することができる。

そうすると、会社が上記各聴取書の開示に応じなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるとはいえず、組合の前記(2)の②の主張は採用できない。

(5)ア 前記第3の8(7)イのとおり、B<sub>8</sub>室長は、本件団交申入れ2日後の23年6月15日、A<sub>12</sub>に電話で、夏期繁忙期であるため、第1回団交について、開催まで少し時間がほしいことを説明し、これに対し、A<sub>12</sub>は、同月20日か21日に団体交渉を行うことを要求し、その後、2回にわたり、B<sub>8</sub>室長とA<sub>12</sub>との間で調整が行われた結果、同月23日に至り、同月27日午後3時から第1回団交を行うことで、最終的に合意した。

同8(9)ウ、(10)のとおり、第1回団交の終わりに際し、会社は、第2回団交開催期日について、夏期繁忙期であるため、同年7月下旬頃としたい旨述べたのに対し、組合は、これより早く開催したい意向を示したことから、双方は別途調整することとし、その後、B<sub>8</sub>室長は、A<sub>12</sub>に対して、第2回団交開催日時について、当初、同年7月28日午後1時を提示したところ、A<sub>12</sub>が同日午前を希望したため、B<sub>8</sub>室長は、団体交渉出席予定者の同日午前のスケジュールの調整を試みたが、会議等により調整できず、そして、更に数回にわたるB<sub>8</sub>室長とA<sub>12</sub>との事前折衝が行われ、同月20日に至り、同年8月2日午後1時から第2回団交を行うことで、最終的に合意した。

同8(12)、(13)ア、(21)のとおり、会社は、同年7月28日付け回答書や第2回団交の席上において、今後、さらに団体交渉を行う必要がある場合には、これまでと同様に、その都度、開催日時等について、労使双方で調整の上で決定する旨、A<sub>1</sub>の勤務時間帯（午後10時～翌午前6時45分）を考慮して、午後7時からか、勤務終了後の間もない時間帯に団体交渉を行いた

い旨の組合からの要望に対して考慮する旨を回答し、その後、第3回団交は同年8月31日午前10時に設定された。

イ 前記アの経緯に照らすと、会社は、組合に対して、夏期繁忙期であるため、第1回団交について、開催まで少し時間がほしいことや、第2回団交の開催について、同年7月下旬頃としたい旨を事前に説明した上で、開催日時を提示し、これに対し、組合から別案が提示されると、団体交渉出席予定者のスケジュールの調整を試みるなどし、その後、いずれも数回にわたる組合との調整の結果、最終的に合意の上で、第1回団交、第2回団交の各開催日時が決定されたものであり、加えて、会社は、第2回団交の席上等において、A<sub>1</sub>の勤務時間帯を考慮してほしい旨の組合からの要望に対して考慮する旨回答していたところ、第3回団交は午前10時に設定されているのであり、組合の要望は一定程度考慮されていたと評価できる。

そして、結果的に前記のとおり組合の要求や要望どおりに団体交渉開催日時が設定されなかったからといって、前記認定の経緯を総合すると、会社が、意図的に第1回団交、第2回団交の各開催を引き延ばしたとか、A<sub>1</sub>が団体交渉に出席できないようにするため、第2回団交開始時刻を午後1時に設定したなどということとはできない。したがって、組合の前記(2)の③の主張は採用できない。

(6)ア 前記第3の8(9)、(21)エ、(29)アのとおり、会社は、7回の団体交渉において、毎回、業務企画室のB<sub>8</sub>室長、B<sub>10</sub>課長代理、普通郵便課のB<sub>9</sub>課長の3名が出席したところ、第1回団交、第3回団交、第6回団交において、会社は、組合に対して、B<sub>8</sub>室長がB<sub>7</sub>支店長から交渉の全権の委任を受けて団体交渉に出席していること、団体交渉のやり取りについてその都度、B<sub>7</sub>支店長に報告しつつ、団体交渉に出席していること等を説明した上で、B<sub>7</sub>支店長やB<sub>4</sub>課長の団体交渉への出席要求には応じられない旨回答した。

また、同8(9)イ、(13)イのとおり、第1回団交において、組合は、23年

3月以前においては、雇用契約は「自動更新」されてきた旨主張し、この事実を確認しているかとの旨質すと、B<sub>8</sub>室長は、現職に就任後間もないことを理由に、確認していない旨答えたが、第2回団交において、会社は、これまで雇用契約の更新に当たり、就業規則に基づき本人の意向確認等を行っており、「自動更新」等に該当するとは認識していない旨回答した。

さらに、同8(13)エ、(21)アのとおり、会社は、組合に対し、第2回団交において、A<sub>18</sub>がZ支店で採用されていること等に関する組合からの質問に対して別途回答するとしたが、第3回団交においては、①同年6月30日付けで雇止めとした15名のいずれもC支店で再雇用する予定はないこと、②A<sub>18</sub>について、C支店からZ支店に照会したところ、A<sub>18</sub>は、求人誌を見て、Z支店に応募し、面接を受けた結果、同年8月上旬から約2か月間を雇用契約期間として採用されたものであり、A<sub>18</sub>が採用されるようC支店からZ支店に対して何らかの働きかけを行った事実はないこと等を回答した。

その他、会社が、各回の団体交渉において、別途回答するとした事項について、その後、回答を行わなかった事実は認められない。

イ 前記アの経緯に照らすと、会社は、組合に対して、第1回団交等において、B<sub>8</sub>室長がB<sub>7</sub>支店長から交渉の全権の委任を受けて団体交渉に出席していること等を説明したことに加えて、第1回団交の席上、B<sub>8</sub>室長が即答できなかった事項について、次の第2回団交において回答するなど、各回の団体交渉において、別途回答するとした事項について、その後、回答を行わなかったとは認められず、その他、B<sub>7</sub>支店長やB<sub>4</sub>課長が出席しないことにより組合と会社との間の団体交渉が形骸化していたとするような事情は認められない。したがって、会社が、B<sub>7</sub>支店長やB<sub>4</sub>課長を出席させず、B<sub>8</sub>室長を含む3名を出席させたことが不誠実な団体交渉に当たるとはいえず、組合の前記(2)の④の主張は採用できない。

(7) 以上のとおりであるから、本件団交における会社の対応は、労組法第7条

第2号の不当労働行為に当たらない。

以上のとおり、組合の本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年6月15日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊟

【別表1・2略】

