



命 令 書

大阪市西成区

申立人 X 6
代表者 執行委員長 X 1

東京都千代田区

被申立人 Y 6
代表者 代表取締役社長 Y 1

大阪市此花区

被申立人 Y 7
代表者 局長 Y 2

上記当事者間の平成27年(不)第54号事件について、当委員会は、平成30年2月7日及び同月21日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人 Y 6 は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならぬ。

記

年 月 日

X 6
執行委員長 X 1 様

Y 6
代表取締役社長 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さな

いようにいたします。

記

- (1) 貴組合が平成27年2月6日付けで申し入れた貴組合員 X 2 氏の雇止めを議題とする団体交渉に誠実に応じなかったこと（2号及び3号該当）。
 - (2) 貴組合員 X 3 氏の異動を議題とする団体交渉が貴組合との間で行われているにもかかわらず、平成27年5月15日の対話において、Y 7 特殊郵便部長が同氏に対して異動について、特殊郵便部への残留を求める発言をしたこと（2号及び3号該当）。
 - (3) 貴組合が平成27年3月16日に行ったストライキを理由に貴組合員 X 2 氏に対し、同月23日に行ったストライキを理由に同氏及び貴組合員 X 4 氏に対し、それぞれ始末書及び遅刻届の提出を求めたこと（3号該当）。
- 2 被申立人 Y 6 に対する申立人のその余の申立てを棄却する。
 - 3 被申立人 Y 7 に対する申立てを却下する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する雇止めの撤回
- 2 ストライキを理由とする組合員らに対する遅刻届及び始末書の提出強要並びに注意及び処分に係る恫喝の撤回
- 3 団体交渉で協議中の事項についての組合員に対する直接の働きかけの禁止
- 4 組合員に対する処分のための日常的な言動監視の禁止
- 5 誓約文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人らが、①組合員1名に対する雇止めに係る団体交渉に誠実に対応せず、協議中に当該組合員に対して雇止め予告通知を行ったこと及び別の組合員1名の異動問題について団体交渉で協議中に当該組合員に直接働きかけたこと、②指名ストライキを行った組合員2名に対し、遅刻届及び始末書の提出を強要したこと、③組合員1名に対し懲戒処分を連発し、雇止めを強行したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y 6 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、全

国各地に支社及び郵便局を置き、郵便事業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約20万人である。

イ 被申立人 Y 7 (以下「局」という。)は、会社が肩書地に置いた専ら郵便業務を行う郵便局である。

ウ 申立人 X 6 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、個人加盟の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時65名である。組合には、局で働く労働者で組織する X 7 が存在する。

(2) 本件申立てに至る経過について

ア X 2 (以下、組合加入前も含め「X 2 組合員」という。)は、平成16年11月、局の期間雇用社員として採用され、同24年2月、組合に加入し、同年3月、組合と会社との間で行われた団体交渉(以下「団交」という。)に組合側出席者として参加した。

ところで、局で勤務する期間雇用社員の勤務には、一月の勤務日数が18日の勤務(以下「18日勤務」という。)、20日の勤務(以下「20日勤務」という。)等が存在し、18日勤務は休日となる曜日が固定されておらず、20日勤務は休日が曜日によって固定されていたところ、X 2 組合員は、局輸送部において18日勤務で深夜勤の期間雇用社員として勤務するようになった。

なお、深夜勤の期間雇用社員の勤務時間は午後9時45分から翌日の午前5時45分までであり、この間、休憩時間が45分、休息時間が15分、それぞれ割り当てられていた。

(甲9、甲31、証人 X 2 、証人 X 5)

イ 平成19年1月29日から、X 4 (以下、組合加入前も含め「X 4 組合員」という。)は、局輸送課(のちの局輸送部)において期間雇用社員として勤務するようになり、同25年3月、組合に加入し、組合と会社との間で行われた団交に組合側出席者として参加した。

(甲10、甲28、証人 X 4 、証人 X 5)

ウ 平成22年10月22日から、X 3 (以下、組合加入前も含め「X 3 組合員」という。)は、局特殊郵便課(後の特殊郵便部)において期間雇用社員として勤務するようになり、同24年頃、組合に加入し、組合と会社との間で行われた団交に組合側出席者として参加した。

(甲30、証人 X 3)

エ 平成26年7月25日付けで、組合は、局長宛てに、X 3 組合員の異動等についての「要求書」(以下「26.7.25要求書」という。)を提出し、同年8月22日、会

社との間で団交（以下「26.8.22団交」という。）を行った。

（甲21、乙7）

オ 平成26年11月26日、会社は、代表取締役社長名で、X2組合員に対し、「みだりに職場を離脱し、勤務の一部を欠いた」などとして、訓戒の懲戒処分（以下、「26.11.26訓戒処分」という。）を行った。

（甲1の1、乙21）

カ 平成27年1月29日、会社は、代表取締役社長名で、X2組合員に対し、「勤務を欠いた」、「男子休憩室内において、自己の携帯電話を充電した」などとして、戒告の懲戒処分（以下「27.1.29戒告処分」という。）を行った。

（甲1の2、乙21）

キ 平成27年1月30日、組合と会社は、団交（以下「27.1.30団交」という。）を行った。27.1.30団交において、会社は、X2組合員について雇止めを検討している旨述べた。

（甲3、乙8、証人 X5）

ク 平成27年2月6日付けで、組合は、局長宛てに、「要求書」（以下「27.2.6要求書」という。）を提出した。27.2.6要求書には、要求する事項として、①X2組合員に対する雇止めを行わないこと、②同月10日の団交で誠意ある回答を行うこと、等が記載されていた。

（甲24）

ケ 平成27年2月10日及び同月24日、組合と会社は、27.2.6要求書の要求事項等を議題として団交（以下、それぞれ「27.2.10団交」及び「27.2.24団交」という。）を行った。

（甲4、甲5、乙12、乙13、証人 X5）

コ 平成27年2月26日、会社は、代表取締役社長名で、出勤してきたX2組合員に対し、「勤務を欠いた」、「遅刻した」として、戒告の懲戒処分（以下「27.2.26戒告処分」といい、26.11.26訓戒処分、27.1.29戒告処分及び27.2.26戒告処分を併せて「本件懲戒処分」という。）を行った。

同日、会社は、局長名で、X2組合員に対し、同日付けの「雇止め予告通知書」（以下「27.2.26雇止め予告通知書」といい、27.2.26雇止め予告通知書による雇止め予告通知を「本件雇止め予告通知」という。）を手交した。

（甲1の3、甲31、乙20、乙21、証人 X5、証人 X2、証人 Y3）

サ 平成27年2月27日及び同年3月10日、組合と会社は、X2組合員の雇止めを議題として団交（以下、それぞれ「27.2.27団交」及び「27.3.10団交」という。）を

行った。

(甲6、甲7、乙16、乙17)

シ 平成27年3月13日、組合は、局長宛てに、同月16日午後9時45分から翌日午前5時45分のうちの1時間、X2組合員を指名してストライキを行う旨記載した「争議行為予告通知書」(以下「27.3.13争議行為予告通知書」という。)を提出し、同月16日午後9時45分から1時間、ストライキ(以下「27.3.16時限スト」という。)を行った。

同日、局輸送部長らは、X2組合員に対し、その出勤後に遅刻届及び始末書の提出を求めた。

(甲16の1、甲31、乙4の1、証人 X5、証人 X2)

ス 平成27年3月20日、組合は、局長宛てに、同月23日の午後9時45分から午後10時45分までの1時間、X2組合員及びX4組合員を指名してストライキを行う旨記載した「争議行為予告通知書」(以下「27.3.20争議行為予告通知書」という。)を提出し、27.3.20争議行為予告通知書のとおりストライキ(以下、「27.3.23時限スト」といい、27.3.16時限ストと27.3.23時限ストとを併せて「本件ストライキ」という。)を行った。

同月23日、局輸送部長らは、X2組合員及びX4組合員に対し、その出勤後に遅刻届及び始末書の提出を求めた。

(甲16の2、甲31、乙4の2、証人 X5、証人 X2)

セ 平成27年3月24日、組合と会社は、団交(以下「27.3.24団交」という。)を行った。

(甲8、乙18)

ソ 平成27年3月27日、組合は、局長宛てに、同月30日の午後9時45分から同月31日午前5時45分まで、X2組合員を指名してストライキを行う旨書面で通知し、組合は、同通知のとおり、ストライキを行った。

(甲16の3、甲29、証人 X5)

タ 平成27年3月31日付けで、会社は、X2組合員を雇止めとした。(以下、X2組合員の雇止めを「本件雇止め」という。)

(乙3、証人 Y3)

チ 平成27年5月15日、局特殊郵便部長は、X3組合員に対し、対話(以下「27.5.15対話」という。)を行った。

(甲30、乙21、証人 X3、証人 Y3)

ツ 平成27年5月15日、組合と会社は、団交(以下「27.5.15団交」という。)を

行った。

(乙21)

テ 平成27年10月2日、組合は、当委員会に対し、局を被申立人として、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

ト 平成27年12月9日、当委員会は、組合からの当事者追加申立てを受け、会社を被申立人として追加することを決定した。

第3 争 点

- 1 局は、被申立人適格を有するか。
- 2 本件雇止め及びX3組合員の異動を議題とする団交に係る被申立人らの対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- 3 被申立人らが、本件ストライキについて、X2組合員及びX4組合員に対して遅刻届及び始末書の提出を求めるなどしたことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 被申立人らが、X2組合員に対して、本件懲戒処分を行い、本件雇止めをしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（局は、被申立人適格を有するか。）について

(1) 申立人の主張

局が被申立人適格を有することは、①被申立人らの団交委員であった局総務部長が、団交においても、本件審問においても、自らが局長からの委任を受けて団交に出席している旨明言していること、②本件雇止めを決定したのが局であること、③大阪府内全域のハブ局としてある局は会社において特別な位置にあること、から明らかである。

特に③について詳述すると、局においては、各部が現実には独立した事業所として扱われており、本人希望の局内異動は一旦自主退職して他部への再雇用という形を取るなど、あたかも各部が一つの郵便局のようなものとして存在し、「労働委員会における救済手続としては、商業登記によって独立の機関として公認されている支店、およびそれに準ずる程度に独立性が強く、その責任者が労務管理の面で固有の権限を有している大規模な工場なども被申立人とすることができると解すべき」と学説が主張するところの「大規模な工場」といえるであろう。

この問題は、「法律上独立した権利義務の主体ではないから救済命令の名宛人にはならない」との判例や形式議論ではなく、その実態をもって判断されるべきである。本件における救済は、局そのものによって十分になされるものである。

(2) 被申立人らの主張

不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の主体であることを要すると解されるから、会社の一地方組織にすぎない局が被申立人適格を有しないことは、判例からも明らかである。

したがって、局に対する本件申立ては不適法であり、却下されるべきである。

2 争点2（本件雇止め及びX3組合員の異動を議題とする団交に係る被申立人らの対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 本件雇止めを議題とする団交について

(ア) 26.11.26訓戒処分及び27.1.29戒告処分に対して、本件雇止めが狙われていると危機感を持った組合は、27.1.30団交、27.2.10団交及び27.2.24団交において懲戒理由の説明を求め、この懲戒処分の撤回を局に迫り、併せて雇止めを絶対にしないように警告したが、それに対する局の対応は不誠実極まりないのであった。

まず、局は、懲戒処分の対象となった個々の具体的な非違行為の説明において、その根拠となる対話票・始末書等の客観的書類を何一つ提示するということもなく、説明責任を誠実に果たさなかった。それ故、団交の場において、組合は、懲戒処分の不当性に対する反論を大きく制限されざるを得なかった。

さらに、上記3回の団交において、局は、「雇止めを検討している」とのみ発言し、「雇止めを決定しているわけではない」とも述べ、組合からの、「どういう場合には雇止めとなるのか」との問いかけに対しても言を左右にして誠実に回答しようとしなかった。局は、これらの団交において「これ以上、非違行為を行ったら雇止めとなる」と述べたと主張するが、全く事実無根の、後ででっちあげた虚偽の主張である。

(イ) 組合は、雇止めは絶対に認められないとして、雇止めを決定する際には組合との間で協議することを強く求めた。これは、局が協議を確約したものではないが、次回団交を平成27年2月27日に設定したことから、組合は、局が雇止め前に最低1回は組合と協議を行うものと考え、また、そうした趣旨の発言も局からなされていた。それにもかかわらず、局は、次回の27.2.27団交を待たずして、団交前日の平成27年2月26日に、組合の頭越しにX2組合員に対し、本件雇止め予告通知を強行した。

被申立人らは、その理由を「X2組合員は休みが多く、30日前の雇止め予告ができなくなる可能性があったために26日に通告した」と主張するが、①本件雇止めの30日前までにまだ日数はあったのであり、2日又は3日連続でX2組

合員が欠勤した事実は存在しないこと、②団交の経過からしても、翌日の27.2.27団交の議題が本件雇止めの問題ただ一つに絞られていたことは明らかであり、その団交をそれ以前の3回の団交に毎回出席し、前日に勤務についていたX2組合員が、勤務明けに欠席することなどおよそあり得ないこと、から被申立人らの主張は全くの詭弁である。すなわち、局は、本件雇止めを、あえて27.2.27団交の前日に決定して団交前に本件雇止め予告通知を強行し、その理由を組合に誠実に説明し理解を求めることを初めから拒否したのである。局は、団交で誠実に組合に対して雇止めの理由を説明し、理解を求めなければならなかったのであり、それを行わなかったことは、明白な労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。

さらに、組合員の労働条件の最たるものである雇止めについて、組合と協議するつもりは全くないという局の姿勢は、組合の存在そのものの無視であり、否定であって、まさに組合の無力化・弱体化を図った支配介入の不当労働行為そのものであり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為でもある。

(ウ) 以上のとおり、本件雇止めを議題とする団交に係る被申立人らの対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為である。

イ X3組合員の異動を議題とする団交について

X3組合員の異動問題が団交の協議事項となっているところ、局は、団交において組合と協議中である同問題についてはX3組合員と個別に話をしないようにX3組合員が所属する局特殊郵便部の部長に徹底する旨発言したが、実際には、現場管理者のX3組合員への働きかけが行われていた。すなわち、団交での協議が継続している中で、同部長らから、対話という形で、組合の頭越しにX3組合員への個別の働きかけが行われたのである。対話というのは、「取調室」のような所に呼び出され、管理者と一対一で行われるものである。X3組合員は気が弱く、自分が犯してもいない過誤をパワハラ的に恫喝されて否定できないような人物である。その彼のプレッシャーを考えれば、27.5.15対話でのやり取りは「雑談」の類ではなく、X3組合員は、相当なプレッシャーを感じながらこの対話に臨んだのである。

このように、同部長らが、組合と局との間で協議している問題を、対話において組合の頭越しにX3組合員に働きかけ、更にその対話の中で、X3組合員の異動という組合の要求を取り下げよと言うに等しい発言をX3組合員に対して行ったことは、組合員に直接働きかけて、組合の要求を取り下げさせようとしたものであり、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為であるこ

とは明らかである。

(2) 被申立人らの主張

ア 本件雇止めを議題とする団交について

(ア) 局は、本件雇止めについて、その決定前については、27.1.30団交、27.2.10団交及び27.2.24団交を行って、雇止めの検討材料となっている非違行為やその判断方法について詳細かつ具体的に説明し、検討段階にあることを説明した上で、組合の希望を聴取しており、また、その決定後については、27.2.27団交、27.3.10団交、27.3.24団交、27.5.15団交等において、繰り返し誠実に交渉している。

(イ) 組合は、平成27年2月27日に団交が設定されていたにもかかわらず、被申立人らがその直前に本件雇止めを決定し、組合との協議を経ることなく本件雇止め予告通知を行ったことが不当労働行為である旨主張する。

a しかしながら、X2組合員に対して雇止め予告を行うことは、雇止め予告自体がX2組合員を名宛人とする通知である以上当然である上、団交において、本件雇止め予告通知を、組合を通して交付する旨合意した事実なども存在しないのであるから、何らの問題も存在しない。

b また、27.2.27団交前日の平成27年2月26日に本件雇止め予告通知をした点についても、被申立人らが本件雇止めを決定したのは同日午後2時頃であるところ、雇止めは契約期間満了の30日前までに予告しなければならず、普段から欠勤の多いX2組合員が急に欠務する等した場合には、X2組合員に30日前までに通知できない事態も想定されたため、X2組合員の出勤が確認できた同日に、速やかに雇止めを通知したものであって、組合を無視することを企図して行ったものではない。

この点について、組合は、平成27年2月26日に勤務しているX2組合員が、勤務明けの同月27日の団交に出席することは被申立人らも既成事実として熟知していた旨主張するが、X2組合員が団交に出席することは必ずしも義務付けられておらず、局にとって不確実な事項であるから、被申立人らが確実性を期すためにX2組合員の出勤を確認できた時点で雇止めを通知することに何ら不自然な点はない。

c したがって、被申立人らが平成27年2月26日に本件雇止め予告通知をしたことは、何らの不当労働行為にも該当しない。

(ウ) 以上のとおり、本件雇止めを議題とする団交に係る被申立人らの対応が労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当しないことは明らかであ

る。

イ X3組合員の異動を議題とする団交について

組合は、X3組合員の「局内異動問題」をはじめ、団交で協議中の問題を個々の組合員に働きかけることが労働組合法第7条第2号の団交の拒否であり、同条第3号の支配介入である旨主張する。

しかしながら、X3組合員の局内での配置換えについては、26.8.22団交、27.2.24団交、27.3.24団交及び27.5.15団交を行って、期間雇用社員には人事異動の制度がない旨説明するなど誠実に協議されており、被申立人らが団交を拒否した事実はない。

また、X3組合員が所属する局特殊郵便部の部長が、平成27年5月15日にX3組合員と5分程対話をしたことは事実であるが、同部長は、従前から、業務上必要な際にはX3組合員と対話を繰り返しており、同日の対話もその一環として行ったにすぎず、当然ながら、組合を分断すべく対話を行ったわけではない。

そもそも、同部長が、X3組合員に対し、別の部で仕事をしたいとのX3組合員の意向について何らかの意見を表明したとしても、組合の運営に影響を与える可能性はないのであるから、支配介入に該当する余地などない。

以上のおり、X3組合員の異動を議題とする団交に係る被申立人らの対応が、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当しないことは明らかである。

3 争点3（被申立人らが、本件ストライキについて、X2組合員及びX4組合員に対して遅刻届及び始末書の提出を求めるなどしたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 労働関係調整法第37条が定める公益事業の争議行為の予告を経ない争議行為の正当性については見解が分かれるところであるが、組合は、同条はあくまでも公益との関係での規定であってその遵守は行政と組合との間での問題であり、同条を踏まえていないストライキであっても、組合の機関での正当な手続を経て決定されたものである以上、労使間では正当なストライキ権の行使としてあるという立場である。そして、これが労働法学における主流的な立場である。

イ 本件雇止めに対して、組合が本件ストライキを含む3波のストライキを行ったところ、被申立人らは、これらのストライキが労働関係調整法第37条に規定された手続を欠くものであって正当なストライキとは認められないとして、指名ストライキに入った組合員らに対し、遅刻届及び始末書の提出を求めるなどの行為を

強行した。

ウ 組合は、本件ストライキのいずれにおいても、実施の3日前に局に対して争議行為予告を行っている。これは、組合として労働関係調整法第37条についての明確な見解を持っているにもかかわらず、あくまでも公益に影響が出ないようにするための組合の配慮である。そして、この実施3日前の組合からの予告によって、局の業務は、公益との関係で何ら支障をきたすこともなかった。

それにもかかわらず、局は、労働関係調整法第37条を誤った解釈によって活用し、次のような、報復的ともいえる行為を行った。これらはいずれも、労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為である。

(ア) 遅刻届と始末書の提出について

局は、本件ストライキの後、指名ストライキに入った組合員らに対し懲戒処分をちらつかせて遅刻届及び始末書の提出を求めた。被申立人らが主張するように、始末書がいわゆる「非違行為」について本人に疎明の機会を与えるものであるならば、組合が3日前に局に送付した27.3.13争議行為予告通知書及び27.3.20争議行為予告通知書によって、ストライキに入ったX2組合員及びX4組合員が本人の都合ではなく、組合のスト指令で1時間の遅刻となったことは十分に疎明されている。正当な組合活動を行った故をもって、個々の組合員にその責任を問うということ自体が支配介入の不当労働行為である。

(イ) 担当業務の変更について

X4組合員は、本件ストライキ以降、担当業務を変更された。

(ウ) ストライキ中の電話連絡について

27.3.23時限スト当日の午後7時30分、X2組合員が、局輸送部副部長に電話連絡して、「ストに入ります」、「スト中は電話連絡できませんから」と伝えたにもかかわらず、その後、局から3回も留守電が入っていた。

(エ) 過去の問題を持ち出しての対話の強要

局は、27.3.23時限スト後、X4組合員に対し、既に以前3時間かけて対話をしている何か月も前の問題を持ち出して、嫌がらせ的な対話を強要した。

(2) 被申立人らの主張

ア 本件ストライキは、労働関係調整法第37条に違反する違法ストライキである。同条は、公益事業に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を通知しなければならない旨規定し、同法第8条は郵便事業を公益事業として規定する。

イ 組合は、大阪府労働委員会から、労働関係調整法所定の手続がなされていない旨の通知を受けており、同法に違反している旨を認識していたにも関わらず、「会社側、資本に対して最大の打撃を与え」ることを意図して、あえて同法に違反し、本件ストライキを行ったものである。このような本件ストライキは、正当な争議行為とは到底認め得ず、使用者に対する関係においても違法なものであり、民事免責を失わせるものであると評価するほかはない。

この点について、複数の裁判例も、同法第37条が事前の予告義務を定めた趣旨について、予告義務が遵守されないときは、使用者に対し、公衆の被害防止策を講ずる余裕を与えないものであり、公益事業であるが故に負担する社会的義務を尽くさしめず、争議行為による通常の損害の上に、更に、精神的な、社会的な重圧を加えるものであるから、公衆に対する関係だけでなく使用者に対する関係においても違法であり、労働組合法上の免責を失うものと解せざるを得ない旨明確に判示するところである。

また、組合は、本件ストライキが労働関係調整法第37条に違反していても組合と被申立人らとの間では争議権の正当な行使としてある旨主張するが、被申立人らは、本件ストライキについて、大阪府労働委員会から同法所定の手続がなされていない旨の通知を受け、同法に違反していることを認識していたのであり、本件ストライキを容認すれば、同法第39条により行政から責任を追及される可能性が存在したのであるから、本件ストライキを正当な争議行為として容認できないことは当然である。

したがって、このような違法ストライキに対して遅刻届及び始末書の提出を求めたとしても、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する余地などない。

ウ 百歩譲って、労働関係調整法第37条に違反する本件ストライキが民事免責効を有していても、次のとおり、遅刻届及び始末書の提出を求めることは、組合の運営・活動を何ら妨害するものではなく、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当しない。

(ア) 遅刻届の提出について

遅刻届の提出は、単に遅刻に係る事実関係を確認するための事務処理上の書類に過ぎず、遅刻届の提出自体によって何ら不利益に取り扱われることもない。

(イ) 始末書の提出について

始末書の提出は、欠勤等の非違行為に対し、弁明の機会を与えるものである。そのため、始末書を提出するか否かは全くの任意であり、始末書の提出自体が何らかの罰則である事実もない。また、始末書の提出をもって不利益に取り扱

われることもない。X 2 組合員及びX 4 組合員も、過去にも対話あるいは団交の中で、始末書の提出が弁明の機会を与えたものであり、強制ではないことを繰り返し説明され、その旨十分認識していたものである。

組合は、X 2 組合員らが始末書の提出を強制された旨主張するが、それら主張に係る対話の対話票の記載からして、被申立人らが始末書の提出を強制した事実などないし、X 2 組合員らは始末書の提出を現に拒否している。

(ウ) 担当業務の変更

組合は、一方的な担当業務の変更を主張するが、現に欠勤が発生した以上、局がこれを補うために業務運行に最善を尽くすべく対応することは当然のことであって、何ら不利益取扱いには該当しない。

(エ) 過去の問題を持ち出しての対話の強要

被申立人らが対話を強要した事実など存在しない。

エ 以上に加え、組合は予定していた各争議行為を全て完遂したのであるから、遅刻届及び始末書の提出を求めたことが労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する余地などない。

4 争点 4 (被申立人らが、X 2 組合員に対して本件懲戒処分を行い、本件雇止めをしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 組合員らは、局輸送部において日常的な職制の監視下に置かれ、些細なミス、遅刻、休憩室での携帯電話の充電等、他の労働者も当たり前に行っている行為の故をもって懲戒処分を連発されていた。さらに、組合が団交で局に再三要求し、局も「輸送部に働きかけて改善する」と確約していた X 2 組合員に対する「差別的勤務シフト」の変更を局が全く行わなかった結果として、X 2 組合員が年次有給休暇を使い果たし、欠勤せざるを得なくなったことを懲戒処分事由とした。

局は、X 2 組合員に対して、いわゆる「職場離脱」、私物携帯電話の充電等を理由に本件懲戒処分を行った上で、本件雇止め予告通知をし、平成 27 年 3 月 31 日、本件雇止めとした。

イ しかし、本件懲戒処分及び本件雇止めはいずれも、次のとおり、組合員であるが故になされたものである。

(ア) 対話票及び始末書について

局は、本件懲戒処分において、X 2 組合員に対し対話を行い、始末書の提出を求めた。

対話については、局において対話票を作成しているが、この対話票は、およそ対話の内容を正確に伝えているものではない。対話を行った後に、対話票を被対話者に読ませて内容を確認させるという当たり前の手続すら執られていないのである。また、職場では対話票を何枚取ったかが下級職制等の間で競争させられ、その成績表のようなものまで掲出されていた。さらに、取られた対話票の枚数が上位3位に入って実質的な解雇である自主退職に追い込まれた組合員もいる。

また、始末書については、対話者（対話を行う職制又は下級職制）が納得する始末書を書くまで帰してもらえない、下書きの文書を職制から示されて、その内容を自分の言葉で書くよう求められる、雇止め等の不利益につながるので仕方なく書く、などという実態があり、強制又は半強制的なものである。

このように、始末書は提出を強制されるものであり、対話票は上司の思うままにでっち上げることができるのであって、これらが懲戒処分の証拠として積み重ねられているのであり、これらはいずれも、組合員に対する狙い撃ち的懲戒処分的手段である。

(イ) いわゆる「職場離脱」について

局は、休憩時間もばらばらな労働者が50人から100人いる巨大な職場であるにもかかわらず、タイムカードが存在せず、休憩後、誰が帰ってきていないかをチェックするシステムは存在しない。そうした中で、38分間もX2組合員が職場復帰していなかったことを誰も気がつかなかった。このように、局においては、労働時間の管理が非常にあいまいであるにもかかわらず、X2組合員に対してのみ、厳格な監視が行われていたのであり、その理由は、X2組合員が組合員であるが故であるとしか考えることができない。

(ウ) 携帯電話の充電について

局においては、多くの労働者が正規社員も含めて休憩室で携帯電話の充電を行っていた。被申立人らは、局が携帯電話の充電を禁止している根拠として平成26年6月20日付け「社内通知」を持ち出すが、同通知は、その頃発生した「職場内への携帯電話の持ち込み」事件に緊急対応するために出された通達であって、充電問題は付随的なものにすぎない。また団交において、組合が、携帯電話の充電が「非違行為」となる根拠を尋ねた際、局は、電気も備品であり、会社の備品等を私的に使用してはならないとする社員就業規則第28条第12号が根拠であると発言していたが、この「社内通知」はその根拠として出してこなかった。局自身、これが根拠になるとは考えてなかったのである。

ほとんど暗黙の了解のような形で多くの労働者によって休憩室での携帯電話の充電が行われている中で、局が、X 2 組合員のみを選別して、携帯電話の充電を「非違行為」にでっちあげたのは、X 2 組合員が組合員であるが故である。

(エ) 勤務シフトの問題について

ライブ鑑賞は、本来であれば年次有給休暇の取得で対処すべきものであるが、X 2 組合員は親の介護も抱えており、年次有給休暇は親の介護のために使わなければならない。

そのため、X 2 組合員も組合も、局に対し、現状の18日勤務から介護のしやすい20日勤務への転換を要求し続けてきたが、局は、新しく入局する労働者が20日勤務になっているにもかかわらず、同要求を拒否し続けてきたのであり、そこに欠勤問題の根本が存在する。局は、さも興味があるようなそぶりでライブの話聞き出した下級職制からの報告で対話を行って、X 2 組合員を仕事よりライブ鑑賞を優先するどうしようもない人間であるかのように描き出し、本件懲戒処分も本件雇止めもやむなしというところに誘導していったのである。このように、局は、最も早い段階で組合に加入したX 2 組合員を、組合員であるが故に懲戒処分及び雇止めに追い込んだのである。

ウ 以上のおおりに、被申立人らが、X 2 組合員に対して本件懲戒処分を行い、本件雇止めをしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、また、組合に加入すれば雇止めになるぞと局内労働者に知らしめんとする目的で行われた組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人らの主張

ア 被申立人らは、X 2 組合員に対し、①32分間の欠勤（職場離脱）及び25分間の欠勤（職場離脱）を理由に26. 11. 26訓戒処分、②虚偽理由申出による15分間の欠勤（遅刻）、7分間の欠勤（遅刻）、17分間の欠勤（遅刻）、38分間の欠勤（職場離脱）、虚偽理由申出による1日の欠勤及び私物携帯電話の充電を理由に27. 1. 29戒告処分、③虚偽理由申出による1日の欠勤及び8分間の欠勤（遅刻）を理由に27. 2. 26戒告処分、をそれぞれ行い、平成27年2月26日、本件雇止め予告通知を行い、同年3月31日、本件雇止めとした。

なお、上記「虚偽理由申出」の文言は、懲戒処分の理由そのものではないが、悪情状として懲戒処分の相当性を基礎づける事情であることから記載したものであり、その詳細は次のとおりである。

虚偽申出による上記②の15分間の遅刻及び1日の欠勤について、X 2 組合員は、個人的趣味であるライブ鑑賞のため遅刻及び欠勤したにもかかわらず、父親の介

護の打合せのために遅刻した旨及び喉の調子が悪いから休ませて欲しい旨の虚偽の理由を申し出て遅刻及び欠勤をした。同じく、上記③の1日の欠勤は、ライブ鑑賞のため外出していたにもかかわらず、局に対しては腹痛のため休ませてほしい旨の事前連絡を行い、虚偽報告をもって欠勤する等した。

イ 本件懲戒処分は、対話をして事情を聴き取り、説諭もし、弁明の機会である始末書の提出を促して、始末書を含めた書類で事実確定の上、被申立人らの懲戒基準に従ってなされたものである。

X 2 組合員は、再三の注意・指導にも関わらず短期間に多数回もの欠勤を繰り返したのであるから、本件懲戒処分は極めて妥当な内容といえ、かつ、適正な手続を経て実施されたものである。

組合は、本件懲戒処分が組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張するが、以下のとおり、X 2 組合員が組合員であることを理由に不利益に取り扱ったものではない。

(ア) 始末書について

始末書の提出は、欠勤等の非違行為に対し、弁明の機会を与えるものである。そのため、始末書を提出するか否かは全くの任意であり、始末書の提出自体が何らかの罰則である事実もない。また、始末書の提出をもって不利益に取り扱われることもない。

また、組合は、X 2 組合員らが始末書の提出を強制された旨主張するが、対話票の記載からして、被申立人らが始末書の提出を強制した事実などないし、X 2 組合員らは始末書の提出を現に拒否している。

(イ) 職場離脱について

局は、5人から10人で構成されるゾーンごとに責任者を設けており、その責任者が期間雇用社員の休憩時間を管理しているため、職場離脱が生じれば必ず局に発覚することとなるのであり、当然ながら、被申立人らがX 2 組合員を殊更監視していたわけではない。

また、会社においては、遅刻又は欠勤（職場離脱も含まれる）を主たる非違として、近畿区内においては平成26年度、訓戒154件、戒告36件の懲戒処分を行っている。当然ながら、これらの懲戒処分は組合員・非組合員を問わずになされており、不利益取扱いは問題とならない。

(ウ) 携帯電話の充電について

期間雇用社員就業規則第20条第2項が準用する社員就業規則第28条第12号に「会社の財産又は物品を私用に供してはならないこと」と規定されているとお

り、被申立人らは、社員が被申立人らの管理する電気を使用して携帯電話を充電していることを把握した場合、充電をやめるよう厳しく注意・指導しているのであり、組合の言うような「多くの労働者が正規社員も含めて休憩室で携帯電話の充電を行っていた」事実など存在しない。

実際、局は、本件懲戒処分前の平成26年6月20日にも、社員が「職場内へ携帯電話を持ち込み、しかもコンセントから充電するという事案」が発生したとして、これを問題視し、同日から同月27日にかけて、同月20日付け「社内通知」記載の内容を、局内各部のミーティングの際に各責任者が読み上げる方法で社員全員に対し周知している。なお、充電の禁止については、明記されていないものの、「しかも、コンセントから充電する」と表記されていることからして、当然に禁止されていることが明らかである。

(エ) 勤務シフトの問題について

組合は、X2組合員について、現状の18日勤務から20日勤務に変更しろとの組合の要求を局が拒否し続けた結果、「非違行為」とされる欠勤に至った旨主張する。

しかしながら、27.3.10団交において回答しているとおり、局は、X2組合員の要望についても実現可能な限度で配慮しているものであるし、そもそも、勤務の割り振りについては、多数の労働者の希望や局の都合等を考慮し、調整して公平に決定しており、仮にX2組合員の要求を拒否したとしても、組合員であるが故に拒否したことにはならない。どの労働者についても、少なからず個人的な事情を抱えており、勤務指定について希望どおりにならないことも当然あるのであって、勤務指定について要望が通らなかったがために、個人的趣味であるライブ鑑賞のために3度も無断欠勤する勤務態度は理解できない。そもそも遅刻や寝坊等の職場離脱の原因と勤務シフトの問題とは全く無関係であるといわざるを得ない。

ウ 期間雇用社員就業規則第12条第1項は、雇用契約の更新について、「会社は、社員の雇用契約期間が満了した場合において、その雇用契約を更新することが必要と認めるときは、本人の希望を踏まえ、その雇用契約を更新することができる。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、業務遂行能力及び健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めたときには、雇用契約を更新しない。」と定めている。

本件において、X2組合員は、従前から遅刻等の非違行為を繰り返して懲戒処

分を受けており、本件雇用契約期間内においても、上記で述べたとおり、遅刻、職場離脱、虚偽の申出による欠勤等の非違行為を繰り返したところ、被申立人らとしても、X 2 組合員に対し、度重なる懲戒処分に際しての対話を行って、その不誠実な対応を改めるよう幾多の機会を与えてきたものであるが、X 2 組合員の勤務態度には全く改善がみられず、非違行為を繰り返したものである。

特に、27. 1. 30 団交でも話が出たように、局が雇止めを検討していることを X 2 組合員に通知していることからして、X 2 組合員も、これ以上非違行為を繰り返せば、雇用契約の更新はない旨十分に認識していたものである。しかるに、X 2 組合員は、平成27年 2 月 5 日及び11日に従前と同じ非違行為を繰り返したのであって、被申立人らが X 2 組合員について今後も真摯な反省により勤務態度を改善していくことが見込めないと判断するのは至極当然であるといえる。

以上の理由から、被申立人らは、X 2 組合員の雇用契約の更新を不相当と認めたものである。

したがって、本件雇止めの理由が、X 2 組合員が組合員であること等の故をもってなされたものでないことは明らかである。

エ 以上のとおりであって、本件懲戒処分及び本件雇止めは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当せず、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為には該当しない。

第 5 争点に対する判断

1 争点 1 (局は、被申立人適格を有するか。) について

局は本件申立ての被申立人適格を有するかについて、以下判断する。

不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、特段の事情のない限り、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解すべきである。

組合は、局が大阪府内全域のハブ局として会社において特別な位置にある旨主張するが、前提事実のとおり、局は、会社の組織上の構成部分にすぎず、不当労働行為救済命令の名宛人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできない。

したがって、局に対する申立ては、却下する。

2 争点 2 (本件雇止め及び X 3 組合員の異動を議題とする団交に係る被申立人らの対応は、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。) 、争点 3 (被申立人らが、本件ストライキについて、X 2 組合員及び X 4 組合員に対して遅刻届及び始末書の提出を求めるなどしたことは、組合に対する支配介入に当たるか。) 及び争点 4 (被申立人らが、X 2 組合員に対して、本件懲戒処分を行い、本件雇止めをしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる

か。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 就業規則等について

(ア) 平成26年10月1日施行の会社の「期間雇用社員就業規則」(以下「期間雇用社員規則」という。)には、雇用契約の更新、退職、服務規律及び懲戒について、それぞれ次の記載があった。

なお、期間雇用社員規則でいう社員とは期間雇用社員のことであり、また、期間雇用社員規則第20条第2項及び第50条でいう「社員規則」とは後記(イ)の「社員就業規則」のことである。

「第2章 人事

第1節 採用

(雇用契約の更新)

第12条 会社は、社員の雇用契約期間が満了した場合において、その雇用契約を更新することが必要と認めるときは、本人の希望を踏まえ、その雇用契約を更新することができる。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、業務遂行能力及び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。(略) 」

「第4節 退職

(退職)

第16条 社員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に掲げる日に退職する。

(1) 雇用契約期間を満了し、契約が更新されなかった場合
雇用契約期間が満了した日

(2) ~ (5) (略) 」

「第3章 服務規律

(服務規律)

第20条 社員は、会社の定める服務規律に従わなければならない。

2 社員規則第22条から第44条までの規定は、社員について準用す

る。」

「第10章 表彰及び制裁

第2節 制裁

(懲戒)

第50条 社員規則第81条から第84条までの規定は、社員について準用する。」

(乙1の1、乙1の2)

(イ) 平成26年10月1日施行の会社の「社員就業規則」(以下「社員規則」という。)には、服務規律及び制裁について、それぞれ次の記載があった。

「第3章 服務規律

(無断欠勤)

第27条 所属長に申出なく所定の勤務時間に勤務しなかったときは無断欠勤とする。

2 申出があっても、その理由が正当なものでない場合は無断欠勤として扱う。

(職場の秩序維持)

第28条 社員は、次の各号に掲げる事項を守らなければならない。

(1) 上司の許可を受けずに、みだりに勤務を離れてはならないこと。

(2) ~ (11) (略)

(12) 会社の財産又は物品を私用に供してはならないこと。

(13) (略) 」

「第10章 表彰及び制裁

第2節 制裁

(懲戒)

第81条 会社は、社員が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒を行うことができる。

(1) 法令又は会社の規程に違反したとき

(2) ~ (9) (略)

(10) 正当な理由なく勤務を欠いたとき

(11) ~ (17) 略

2 ~ 3 (略)

(懲戒の種類)

第82条 懲戒の種類は、次の各号に掲げるとおりとし、その取扱いは当該各号に定めるところによる。

(1) ～ (4) (略)

(5) 戒告 書面をもって責任を確認し、将来を厳重に戒める。

(6) 訓戒 書面をもって将来を戒める。

(7) 注意 書面をもって注意を促す。

2 (略)

」

(乙2)

(ウ) 平成26年6月、会社は、全社員に対し、「社員周知」と記載された書面（以下「26.6社員周知」という。）を局内各部のミーティングで読み上げた。26.6社員周知の記載内容は次のとおりであった。

「 職場内への携帯電話の持ち込み禁止について

職場内への携帯電話の持ち込みについて、ミーティング等において許可のない者以外の持込みは禁止と周知していましたが、19日の深夜勤帯において、許可のない者が職場内へ携帯電話を持ち込み、しかも、コンセントから充電するという事案が輸送部で発生しました。

携帯電話のカメラを使って、インターネットの媒体等を介した内部情報の流出や個人情報の漏洩などの恐れから、職場内へ携帯電話を持ち込むことは禁止にしています。

再度、周知しますが、職場内への携帯電話の持ち込みは、許可を得た者以外は禁止です。

持ち込んでいるのを見かけた場合は、管理者へ報告してください。

以上」

(乙9、乙21、証人 Y3)

イ 本件雇止め予告通知に至る経緯について

(ア) 平成26年7月25日付けで、組合は、局長宛てに、26.7.25要求書を提出した。26.7.25要求書には、要求する事項として、①X3組合員の異動について、退職願の提出を強要したりなどすることなく、速やかに要求どおり実施すること、②同年8月8日午前9時に、局長出席のもとで団交を行い、その場で誠意ある回答を行うこと、等が記載されていた。

(甲21)

(イ) 平成26年8月22日、組合と会社は、26.8.22団交を行った。26.8.22団交において、組合が、X3組合員は特殊郵便部から第一普通郵便部又は第二普通郵便

部への異動を希望している旨述べたところ、会社は、ひとまず聞いておくが、期間雇用社員の希望を全て聞いては收拾がつかず、一人だけの希望を聞くわけにはいかない旨述べた。

(甲 2、乙 7、乙 21)

(ウ) 平成26年11月26日、会社は、X 2 組合員に対し、代表取締役社長名で、「訓戒」と題する同日付けの書面（以下「26. 11. 26訓戒書」という。）を交付し、26. 11. 26訓戒処分を行った。26. 11. 26訓戒書には、次の記載があった。

「 ① 平成26年10月31日、32分間みだりに職場を離脱し、勤務の一部を欠いた。

② 同年11月 1 日、25分間みだりに勤務の一部を欠いた。

よって、期間雇用社員就業規則第50条により準用される社員就業規則第81条第 1 項第 1 号及び第10号により訓戒する。 」

なお、上記①及び②の「勤務の一部を欠いた」とはいずれも、休憩時間終了時刻を過ぎても職場に戻らなかったことであり、深夜勤の社員は、休憩時間に休憩室のソファで仮眠を取ることがあった。

また、局においては、深夜勤の社員が休憩時間終了後に職場に戻っているかどうかについては、担当業務ごとに配置された責任者が目視で確認していた。

(甲 1 の 1、甲 31、証人 X 2 、証人 Y 3)

(エ) 平成27年 1 月 1 日、局輸送部副部長 Y 4 （以下「Y 4 副部長」という。）は、X 2 組合員に対し、対話（以下「27. 1. 1対話」という。）を行った。27. 1. 1対話についてY 4 副部長が作成した「対話票」には、「対話事項」の欄に「虚偽の連絡による欠勤等について」と記載され、対話者の発言及び被対話者の応答の内容として、次のやり取りがあった旨記載されていた。

すなわち、Y 4 副部長が、X 2 組合員が平成26年12月31日に欠勤したことについて、喉の調子が悪いから休ませてほしいと連絡してきた旨述べ、喉が痛くて欠勤したのか尋ねたところ、X 2 組合員は、「すみません、ライブに行っていました」と述べた。

Y 4 副部長が、X 2 組合員が同月20日に父親の介護に係る打合せで遅刻している旨述べ、本当に打合せがあったのか尋ねたところ、X 2 組合員は、ライブに行っていた旨述べた。

Y 4 副部長は、①X 2 組合員による虚偽の連絡は自分の知る限りこれで5回目である、②上記の遅刻及び無断欠勤について始末書を提出されたい、③過去

の虚偽報告も踏まえて改善される様子もなく、今回の虚偽報告による欠勤等について、それ相当の処分があると思われない、旨述べた。

(乙14)

(オ) 平成27年1月3日、局輸送部副部長 Y5 (以下「Y5副部長」という。) は、X2組合員に対し、対話(以下「27.1.3対話」という。)を行った。

27.1.3対話についてY5副部長が作成した「対話票」には、対話事項の欄に「携帯電話の充電について」と記載され、対話者の発言及び被対話者の応答の内容として、次のやり取りがあった旨記載されていた。

すなわち、Y5副部長が、男子休憩室巡回中に充電中の携帯電話を発見して回収し、持ち主として申し出たX2組合員に対し、休憩室のコンセントで充電していたのではないかと尋ねたところ、X2組合員はこれを肯定した。これに対し、Y5副部長は、始末書を提出するよう述べた。

同日、X2組合員は、会社に対し、局長宛ての「始末書」(以下「27.1.3始末書」という。)を提出した。27.1.3始末書には、次の記載があった。

「平成27年1月2日深夜帯において、男子休憩室内のコンセントを使い自分の携帯電話を充電したことについて申し述べます。

当日は、深8(21:45~5:45)の勤務でした。

男子休憩室内にあるコンセントを使い、2日午後9時30分頃から充電中の携帯電話を発見される3日午前3時30分頃まで、充電を行いました。

ミーティング等で、局内のコンセントで自己所有の携帯電話等の充電を行うことは厳禁であると周知を受けているにもかかわらず、今回、充電をしていて副部長から指導されたことについて、自分自身で深く反省しております。

今後は、決して局内のコンセントで携帯電話等の充電を行わないこと、また休憩時間に使用する時以外はロッカーに必ず保管しておくことを誓います。何卒寛大な措置をお願いいたします。」

(乙10、乙11、証人 X2)

(カ) 平成27年1月18日、Y5副部長は、X2組合員に対し、対話(以下「27.1.18対話」という。)を行った。27.1.18対話についてY5副部長が作成した「対話票」には、「対話事項」の欄に「職場離脱について(休憩室で居眠り)」と記載され、また、「対話者の発言内容」の欄に、「(『休憩時間を過ぎていないのに、X2が現場に戻って来ていない』との社員の通報(5時7分頃)を受け局内を探したところ、午前5時10分に休憩室のソファに横になっているX2を発見して叩き起こし時間を現認した。繁忙時間であったので一旦仕事に

戻らせ、その後対話を行った)」との記載があり、対話者の発言及び被対話者の応答の内容として、次のやり取りがあった旨記載されていた。

すなわち、Y 5 副部長が、職場を離れていたのは38分間である旨述べ、なぜ決められた時間に職場に戻らなかったのか尋ねたところ、X 2 組合員は、いつも起きなければならない時間に設定している腕時計のタイマーの設定を誤ったために、タイマーが作動せず、そのまま寝込んでしまった旨答えた。また、Y 5 副部長が、何度も聞いていると思うが、始末書は疎明の機会を与えるためのものであり、書くか書かないかは自分で判断するよう述べたところ、X 2 組合員は、書く旨述べた。

(乙5の2)

(キ) 平成27年1月29日、会社は、X 2 組合員に対し、代表取締役社長名で、同日付けの「懲戒処分書」(以下「27.1.29懲戒処分書」という。)を交付し、27.1.29戒告処分を行った。27.1.29懲戒処分書には、「懲戒処分内容及び理由」として、次の記載があった。

「期間雇用社員就業規則第50条により準用される社員就業規則第81条第1項第1号及び第10号により戒告する

(1) さきに同種非違を繰り返し懲戒に付されていたにもかかわらず、平成26年12月20日から同27年1月13日までの間において、前後3回にわたり、合計39分遅刻し、同27年1月18日、勤務の一部を欠いた。

(2) 同26年12月31日、勤務を欠いた。

(3) 同27年1月2日、同局男子休憩室内において、自己の携帯電話を充電した。」

なお、上記(1)記載の「同27年1月18日、勤務の一部を欠いた」とは、休憩時間終了時刻を過ぎても職場に戻らなかったことである。

(甲1の2、甲31、証人 X 2)

(ク) 平成27年1月30日、組合と会社は、27.1.30団交を行った。27.1.30団交において、次のやり取りがあった。

組合が、27.1.29戒告処分の通知の際に局輸送部統括副部長がX 2 組合員について平成27年3月末の雇止めを検討すると言ったことを知っているかと尋ねたところ、会社は、会社として雇止めを検討している旨述べた。組合が、雇止めは、絶対してはならず、団交での協議事項である旨述べたところ、会社は、「協議事項ではない」と述べた。組合が、懲戒処分は無効であり雇止めにする根拠がないと組合が主張し、現に携帯電話の問題だけでも懲戒処分に当たらな

いことが明らかになっている状態での雇止めは、不当労働行為であり認めない旨述べ、懲戒を理由とする雇止めで事態が切迫していることを理由に次回団交をこの場で決めるよう求めたところ、会社が、同年2月10日ではどうかと述べ、次回団交は同日に行うことになった。

(甲3、乙8)

(ケ) 平成27年2月6日付けで、組合は、局長宛てに、27.2.6要求書を提出した。

27.2.6要求書には、要求する事項として、①本件雇止めを行わないこと、②27.1.29戒告処分を撤回すること、③上記①及び②の要求について同月10日の団交で誠意ある回答を行うこと、が記載されていた。

(甲24)

(コ) 平成27年2月10日、組合と会社は、27.2.10団交を行った。27.2.10団交において、次のやり取りがあった。

a 会社は、27.2.6要求書の本件雇止めを行わないこととの要求事項に対する回答として、会社として期間雇用社員の雇用契約期間が満了した場合において、その雇用契約を更新する必要があると認めるときは、本人の意向を踏まえ雇用契約を更新することとしているが、契約期間満了時に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力及び健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めた場合には雇用契約を更新しないこともあり、X2組合員については、現在、会社の権限において雇止めを検討しているところであり、決定事項ではない旨述べた。

組合が、いずれ雇止めを決定するという事だろうと述べたところ、会社は、検討中なので、そうではない旨述べた。

組合が、何を検討しているのか尋ねたところ、会社は、先述のとおり、契約期間満了時に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力及び健康状態等を勘案して検討している旨述べた。

組合が、27.1.29戒告処分を理由に雇止めにするということかと尋ねたところ、会社は、27.1.29戒告処分ではなく、もともとの遅刻、欠勤等の事実に基づいて検討しており、同年2月末までに決定する旨述べた。

b 組合が、雇止めは組合との協議事項であり、検討の過程で団交において協議しなければならない旨述べたところ、会社は、雇止めの実施は組合と協議して決める事項ではなく、会社の権限で行う旨述べた。

組合が、雇止めを検討しているなら、決定する前にそれについてここで組

合に説明し、組合の主張を聞いて協議する必要があるのは当然である旨述べたところ、会社は、それはあくまでも協議をして決める事項ではない旨述べた。

組合が、期間雇用社員の雇止めは団交の協議事項ではないとこの場で言明するのかと尋ねたところ、会社は、協議事項ではあるがあくまでも検討中であり、何も決まっていない状況である旨述べた。組合が、決定してからでは一方的な通告でしかない旨述べたところ、会社は、協議はできる旨述べた。組合が、それは協議ではなく一方的に決めて説明するだけであるから、検討が決定になる前に団交で協議する必要がある旨述べた。

- c 組合が、業務量では雇止めの理由にはならないので、あくまでも懲戒に至った事由が判断基準になるのだらうと述べたところ、会社は、懲戒処分ではなく、非違行為である遅刻の回数などを勘案する旨述べた。組合が、何回遅刻すれば雇止めになるのか尋ねたところ、会社は、それはこれから検討するので、現時点で言うことではない旨述べた。組合が、処分に至る3つか4つの非違行為が問題になっているのかと尋ねたところ、会社は、回数ではなく中身の問題もある旨述べた。組合が、具体的に言うよう求めたところ、会社は、検討中なので具体的に言うことはない旨述べた。組合が、懲戒処分ではなく、懲戒処分になった具体的な事実が雇止めの理由になるということかと尋ねたところ、会社は、27. 1. 29戒告処分以前の事象も含め、この半年間に発生した事象全てが理由である旨述べた。

組合が、本人にも言い分や反論があるので、本件雇止めの判断材料となる非違行為を全て逐一挙げるよう求めたところ、会社は、本人が全部分かっているはずであると述べた後、あくまでも検討材料であるとした上で、平成26年9月26日の50分の遅刻、同年10月31日の32分の職場離脱、同年12月20日の15分の遅刻、同月31日の欠勤、平成27年1月2日の電気の不正使用、同月10日の7分の遅刻、同月13日の17分の遅刻及び同月18日の38分の職場離脱を挙げた。組合が、事実の確認をどのように行っているのかと尋ねたところ、会社は、事実が発生した時点で確認が取れている旨述べた。

- d 組合が、平成27年2月中に決まる雇止めについては、決定の過程で協議しなければならない旨述べ、次回団交日をこの場で直ちに決めるよう求めたところ、会社は、決まっていないスケジュールがあり、日程を変更してもらうことがあるかもしれないが、ひとまず同月24日に団交を行うこととし、何かあれば連絡する旨述べた。

(甲4、乙12)

(サ) 平成27年2月10日、Y4副部長は、X2組合員に対し、対話（以下「27.2.10対話」という。）を行った。27.2.10対話についてY4副部長が作成した「対話票」には、「対話事項」の欄に「虚偽報告による当日欠務等について」と記載されており、対話者の発言及び被対話者の応答の内容として、次のやり取りがあった旨記載されていた。

すなわち、Y4副部長が、平成27年2月5日の欠勤について、腹痛で休んだようだがその後の状態はどうかと尋ねたところ、X2組合員は、だいぶよくなったが、症状が続いている旨述べた。Y4副部長が、病院へ行ってから電話するように指示されていたはずなのになぜそうしなかったのかと尋ねたところ、X2組合員は、携帯電話の電源が切れていたからである旨述べた。Y4副部長が、病院へ行ったか尋ねたところ、X2組合員は、同月6日に行った旨述べた。今も薬を飲んでいるのか尋ねたところ、X2組合員は、飲んでいる旨述べ、薬袋及びその領収証をY4副部長に提示した。

Y4副部長が、欠勤した日はずっと家にいたのかと尋ねたところ、X2組合員は、渋谷でライブに行っていた旨述べた。Y4副部長が、局に電話をしてきた午後4時過ぎにはまだ大阪にいたのかと尋ねたところ、X2組合員は、渋谷にいた旨述べた。Y4副部長が、その時間に渋谷にいたのであれば腹痛に関係なく出勤できない旨述べたところ、X2組合員は、そうではあるが、腹痛は本当であったので、これ幸いにと考えた旨述べた。

Y4副部長が、つい最近も虚偽の報告等で処分されたところであり、仕事のことをどう思っているのかと述べ、なぜ、うそをつくのかと尋ねたところ、X2組合員は、本当のことを言っても休めないし、2か月前ではシフトに休みの希望を入れるのは早すぎる旨述べた。Y4副部長が、休みを希望しようにも年休を消化して残っていないだろうが、勤務シフトの変更をすることもできる旨述べたところ、X2組合員は、誰も代わってくれない旨述べた。Y4副部長が、どうしても用事があるのであれば事前に相談するよう述べたところ、X2組合員は、相談しようと思ったが話せなかった旨述べた。Y4副部長は、今回の虚偽報告について始末書を提出するよう述べるとともに、前回の処分で、統括副部長から雇止めを検討すると通知があったところであり、処分が厳しくなるのは覚悟しておくよう述べた。

(乙15)

(シ) 平成27年2月24日、組合と会社は、27.2.24団交を行った。27.2.24団交にお

いて、次のやり取りがあった。

a 本件雇止めについて

組合が、雇用契約更新の契約書がX 3 組合員には来てX 2 組合員には来ていないが、雇止めを検討中というのはどういうことかと尋ねたところ、会社は、「ですから検討中です」と述べた。組合が、輸送部の他の社員の状況を尋ねたところ、会社は、一部の社員には契約書を渡している旨答えた。

組合が、実質的に雇止めにするということだろうと述べたところ、会社は、新たに平成27年2月5日の欠勤及び同月11日の遅刻があったので、その事実に基づいて検討しており、まだ決定していない旨述べた。組合が、どこで検討しているのか尋ねたところ、会社は、総務部で対話票等の書類を集めるなどの準備をして、局長が最終的に判断する旨述べた。

組合が、会社は、懲戒処分を理由に雇止めをすることはないと述べたところ、会社は、懲戒処分だけではなく、懲戒処分の中身の実質的な行為について検討する旨述べた。組合が、検討の中身を言うよう求めたところ、会社は、雇止めを検討していると伝えたにもかかわらず、欠勤及び遅刻を発生させていることについて検討している旨述べた。

組合が、局で検討して結論だけを組合に伝えるというのはいけない旨述べ、雇用を継続するかどうかの判断基準を尋ねたところ、会社は、以前にも伝えたとおり、会社として期間雇用社員の契約期間が満了した場合において、その契約期間を更新する必要があると認めるときは、本人の意向を踏まえ雇用契約を更新することとしているが、契約期間満了時に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力及び健康状態等を勘案して検討するとあるので、これに基づいている旨述べた。組合が、それは就業規則に書いてあることであって、就業規則を前提として、労使双方が考えを出し合ってこの場で協議するのが団交であり、それをせずに会社が一方的に決めて組合を経ずにX 2 組合員に通告するだけでは団交拒否になり、交渉ではない旨述べたところ、会社は、何月何日のこれが非違行為に当たりそれに基づいて検討しており、それ以降も非違行為が発生していると組合に伝えている旨述べた。

組合が、勤務シフトの原因で年休を消化した結果生じた欠勤や遅刻を理由に懲戒処分や雇止めにするのはもってのほかである旨述べたところ、会社は、同年2月11日の遅刻は、電車のダイヤが祝日で変わっていたためであり、勤務シフトには関係ない旨述べた。

組合は、同日の遅刻は休日ダイヤであったことによるものであるが、X2組合員は週5日も深夜労働をして曜日も分からないという状況に追い込まれており、そうしたことを考えろと言っている旨述べた。

組合が、検討中、検討中と言うが、その中身が労働組合としては信用できない旨述べたところ、会社は、勤務成績及び勤務態度をみて、会社の規則に則って検討していく旨述べた。

組合が、①X2組合員の平成27年4月からの継続雇用を要求する、②法律的にも就業規則の上に労働協約があり、この件についてはあくまでも組合と協議する中で決めなければならず、処分の対象となっている事案について全て団交の場で決定するよう求める、③個別の交渉及び通告は団結権の侵害であり不当労働行為になる旨、述べたところ、会社は、①組合の意見は聞いておくが、雇止めについては検討している段階なのでこれ以上のものはない、②個別の交渉及び通告が団結権の侵害とは考えておらず、雇用契約に関しては個人と行うべきもので組合と行うべきものではないというのが会社としての見解である、旨述べた。

組合が、会社は、先に、輸送部でも一部の社員に対しては4月からの雇用継続についての通知をしていると言っていた旨述べたところ、会社は、平成27年2月23日ぐらいから順次通知しているが、X2組合員についてはこれまで述べてきたような行為があったので別に検討している、旨述べた。これに対し、組合は、普通の流れから外れて検討されており、組合としては、絶対に引き下がらない旨述べた。

b X3組合員の局内異動について

組合が、X3組合員の異動希望について尋ねたところ、会社は、期間雇用社員については異動というものではなく、本人都合で職場が変わる場合は一旦退職扱いになり、スキル評価が下まで落ちることになるところ、組合がそれに納得できないということなので、そこで話が止まっている、旨述べた。組合が、X3組合員は、以前2回処分を受け、その後も過誤により始末書を書くことになってスランプに陥った時期があり、皆に迷惑を掛けたくないこともあって第一普通郵便部又は第二普通郵便部への異動を希望している旨述べたところ、会社は、ひとまず聞いておく旨述べた。

c 次回団交日程について

組合が、本件雇止めについての結論をいつ出すのか尋ねたところ、会社は、平成27年2月末までに出す旨答えた。組合が、会社が今の組合の主張を聞いて

た上で検討して出した結論を組合に伝える場を同月27日に設定するよう求めたところ、会社は、同日に団交を設定できるかどうか改めて連絡する旨述べた。これに対し、組合は、雇止めの決定に当たって組合が協議を求めている以上、その場は来週では遅く、今週しかない旨述べた。

会社は、改めて連絡する旨述べ、その後、組合に対し、団交を同月27日午前10時から行う旨連絡した。

(甲5、乙13、証人 Y3)

(ス) 平成27年2月26日、局輸送部長らは、出勤してきたX2組合員に対し、代表取締役社長名で、同日付けの「懲戒処分書」(以下「27.2.26懲戒処分書」という。)を手交し、続けて、27.2.26雇止め予告通知書を手交して、本件雇止め予告通知をした。

27.2.26懲戒処分書には、次の記載があった。

「 期間雇用社員就業規則第50条により準用される社員就業規則第81条第1項第1号及び第10号により戒告する

(1) さきに同種非違により懲戒に付されていたにもかかわらず、平成27年2月5日、勤務を欠いた。

(2) さきに同種非違を繰り返し懲戒に付されていたにもかかわらず、同月11日、8分遅刻した。 」

また、27.2.26雇止め予告通知書には、「あなたの期間雇用社員としての雇用契約期間は、平成27年3月31日までとなっておりますが、当社は期間雇用社員就業規則第12条に基づき、雇用契約を更新しないこととしましたので、来る平成27年3月31日に退職となることを通知します」との記載があった。

なお、会社の近畿区内においては、平成26年度中に、遅刻又は職場離脱を含む欠勤を主たる非違として、訓戒154件、戒告36件の懲戒処分が行われた。

(甲1の3、甲6、甲31、乙16、乙20、乙21、証人 X2 、証人 Y3)

ウ 本件雇止め予告通知後の経緯について

(ア) 平成27年2月27日、組合と会社は、27.2.27団交を行った。27.2.27団交において、次のやり取りがあった。

組合が、本件雇止めについては組合とのやり取りの中で回答することを確認したにもかかわらず、昨日のミーティング後に局輸送部統括副部長がX2組合員だけを呼び出して組合の頭越しに27.2.26雇止め予告通知書を交付したことは、明らかに前回の団交での協議に反する不誠実な行為である旨述べ、本件雇止め予告通知をこの団交の場ではなく組合員個人に対して直接交付したことに

ついて、労働組合を無視することになると思わなかったのかと尋ねたところ、会社は、それは組合の考えであり、契約に関することについては個人と行うと何度も答えてきた旨述べた。

組合が、交渉の場があると分かっているながらその交渉の前夜に、組合の頭越しに組合員個人に通知することはまさに組合無視であり、団交をむなしくさせる行為であって、実質的な団交拒否であり不誠実な態度そのものである旨述べたところ、会社は、不誠実団交には当たらない旨述べた。組合が、現実には団交の意味がなくなっている旨述べたところ、会社は、会社としての立場を伝えており、団交の意味はある旨述べた。これに対し、組合は、団交は説明会ではなく、双方が相手の言い分を聞いて意見を変えていくものであり、そうでなければ労働組合の意味がなくなり、組合に対する支配介入になる旨述べた。

(甲6、乙16)

(イ) 平成27年3月10日、組合と会社は、27.3.10団交を行った。27.3.10団交において、次のやり取りがあった。

組合が、本件雇止めを決定するためにどのような会議が行われたのか尋ねたところ、会社は、局長、局総務部長、同部副部長及び局輸送部長の4名が出席する会議で話し合った旨述べた。組合が、翌日に団交も決まっているので、平成27年2月26日には結論を出さなければならないということで4人が集まって結論を出したということかと確認したところ、会社は、これを肯定した。組合が、その会議では、雇止めは組合との交渉事項なので団交の場で伝えるようにとの組合の意見を検討したのかと尋ねたところ、会社は、検討したが、雇止め予告の通知は会社の決定でそのまま行うことを組合に伝えているので、決定した日の夜に通知した旨述べた。組合が、会社が決定して組合の頭越しにX2組合員個人に伝えることが不当労働行為に当たるかどうかを検討したのか尋ねたところ、会社は、検討して不当労働行為に当たらないと判断した旨述べた。

組合が、結局、本件雇止めはどうするのかと尋ねたところ、会社は、本件雇止めの撤回はない旨述べた。組合は、①今日の組合の主張を聞いて考え直すよう主張する、②平成27年3月末の本件雇止めぎりぎりまで団交を行った上で、本件雇止めの撤回までありとあらゆる手段で争議を行うことを組合として通告する、旨述べた。

(甲7、乙17)

(ウ) 平成27年3月13日、組合は、局長宛てに、27.3.13争議行為予告通知書を提出した。27.3.13争議行為予告通知書には、本件雇止め予告通知の撤回を目的

とし、同月16日午後9時45分から同月17日午前5時45分のうちの1時間、局輸送部内において、X2組合員に対する指名ストライキを行う旨の記載があった。

(甲16の1、証人 Y3)

(エ) 平成27年3月16日、局総務部長は、当委員会を訪問し、組合から労働関係調整法第37条に定められた事前通知がなされているか尋ねた。

同日、組合は、X2組合員を指名して、午後9時45分から1時間、27.3.16時限ストを行った。

同日、局輸送部長らは、X2組合員に対し、その出勤後に、遅刻届及び始末書の提出を求めた。

(甲29、乙4の1、証人 X2 、証人 Y3)

(オ) 平成27年3月20日、組合は、局長宛てに、27.3.20争議行為予告通知書を提出した。27.3.20争議行為予告通知書には、本件雇止め予告通知の撤回、この間の局の数々の不当労働行為の撤回等を目的とし、同月23日午後9時45分から午後10時45分の1時間、局輸送部内において、X2組合員及びX4組合員に対する指名ストライキを行う旨の記載があった。

(甲16の2、証人 Y3)

(カ) 平成27年3月23日、局総務部長は、当委員会を訪問し、組合から労働関係調整法第37条に定められた事前通知がなされているか尋ねた。

同日、組合は、X2組合員及びX4組合員を指名して、午後9時45分から1時間、27.3.23時限ストを行った。

同日、局輸送部長らは、X4組合員の担当業務を変更し、また、X2組合員及びX4組合員に対し、その出勤後に、遅刻届及び始末書の提出を求めた。

なお、同月31日、局輸送部長は、X4組合員に対し対話を行い、27.3.23時限ストについて、正当な手続がとられていないので遅刻として扱う旨述べた。

(甲28、甲29、乙4の2、証人 X4 、証人 X5 、証人 X2 、証人 Y3)

(キ) 平成27年3月24日、組合と会社は、27.3.24団交を行った。27.3.24団交において、次のやり取りがあった。

組合が、X3組合員の異動希望についての会社の見解を尋ねたところ、会社は、①以前から述べているとおり、期間雇用社員には異動がないので一旦退職届を出して次の部へ行くことになる、②組合としてこれに納得できず、退職届も書けないということで平行線になっており、この点を理解してもらえば他の部で雇用することは可能であると既に伝えている、旨述べた。組合が、会社は、

X 3 組合員の異動の話、組合の主張を理由に労使対立が解消するまで総務部内で止めていた旨述べたところ、会社は、普通郵便部に空きがあるか新規で募集があれば声を掛ける旨述べた。

組合が、一旦退職して別の部が雇い入れる形になることはどこにも明記されていないのだから、会社の取扱いには根拠がない旨述べたところ、会社は、就業規則に異動の規定がないので一旦退職になる旨述べた。組合が、この件については引き続き要求していく旨述べ、局特殊郵便部長のレベルで検討するよう求めたところ、会社は、検討はしている旨述べた。

組合が、欠員が出たときに組合に伝えるよう述べたところ、会社は、それは X 3 組合員に伝える旨述べた。これに対し、組合は、個別に X 3 組合員に伝えたら支配介入の不当労働行為になる旨述べた。

(甲 8、乙 18)

(ク) 平成 27 年 3 月 31 日、会社は、X 2 組合員を本件雇止めにした。

(乙 3、証人 Y 3)

(ケ) 平成 27 年 5 月 15 日、局特殊郵便部長は、X 3 組合員に対し、27. 5. 15 対話を行った。27. 5. 15 対話において、同部長は、X 3 組合員に対し、特殊郵便部に残ってほしい、書留の業務をしなければもったいない、などと述べた。

なお、これより前、局総務部長は、局特殊郵便部に対し、X 3 組合員の異動に関する事項については、組合を通して話をすることになっているので、総務部で対応する旨通知していた。

(甲 30、乙 21、証人 X 3、証人 Y 3)

(コ) 平成 27 年 5 月 15 日、組合と会社は、27. 5. 15 団交を行った。27. 5. 15 団交において、本件雇止め及び X 3 組合員の異動についてのやり取りがあった。

(乙 21)

(2) 争点 2 (本件雇止め及び X 3 組合員の異動を議題とする団交に係る被申立人らの対応は、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 本件雇止めを議題とする団交について

(ア) 前記(1)イ(ク)、(ケ)、(コ)、(シ) a、(ス)、ウ(ア)認定によれば、本件雇止めについて、27. 1. 30 団交において、本件雇止めを検討中であることを会社が明らかにしたのに対し、組合が本件雇止めは不当労働行為であり認められないとして次回団交での協議を求め、27. 2. 6 要求書を提出した後、27. 2. 10 団交及び 27. 2. 24 団交において組合との協議が行われ、27. 2. 27 団交が行われる前日

である平成27年2月26日に、会社が、X2組合員個人に対して本件雇止め予告通知をした事実が認められる。

(イ) 本件雇止めを議題とする団交における会社の交渉態度について、組合は、①団交前に本件雇止め予告通知を強行し、その理由を組合に誠実に説明し理解を求めることをはじめから拒否したもので、明白な労働組合法第7条第2号の不当労働行為であり、②また、組合員の労働条件の最たるものである雇止めについて組合と協議するつもりは全くないという姿勢が組合の存在を無視し否定するものであって、組合の無力化・弱体化を図った支配介入である、旨主張し、会社は、①団交において、本件雇止め予告通知を組合を通して交付すると合意した事実が存在せず、団交前日に本件雇止め予告通知をしたのは契約期間満了の30日前までに予告しなければならなかったためであって、組合を無視することを企図して行ったものではないこと、②本件雇止め決定前については、団交を行って雇止めの検討材料となっている非違行為を具体的に説明し、検討段階にあることを説明した上で組合の希望を聴取しており、本件雇止め決定後については、繰り返し誠実に交渉していること、から労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には該当しない旨主張するので、以下この点について検討する。

(ウ) まず、会社が本件雇止め予告通知をするに至った経緯についてみる。

a 前記(1)イ(コ)d、(シ)c認定によれば、組合が、本件雇止めについて、①27.2.10団交においては、平成27年2月中に決まる本件雇止めについては決定の過程で協議しなければならない旨述べ、②27.2.24団交においては、会社が組合の主張を聞いた上で出した結論を組合に伝える場を同月27日に設定するよう求めたこと、が認められ、組合が会社に対し、本件雇止めをX2組合員に通知する前に団交で協議するよう求めていたことが明らかである。

b 会社は、団交前日に本件雇止め予告通知をした理由について、X2組合員の勤務状況から30日前までに予告通知ができない事態が想定されたため、雇止め決定後にX2組合員の出勤が確認できた平成27年2月26日に速やかに雇止めを通知したものである旨主張する。

しかし、前記(1)ア(ア)認定によれば、期間雇用社員規則第12条第3項に「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」と記載されていることが認められ、このことからすると、平成27年3月31日付けの本件雇止めの予告通知は、就業規則上、同年2月29日までに行うことになっていたものとみることができる。そうすると、会社は、本件雇

止め予告通知を、同月27日に行われる団交における協議を待って行ったとしても、その後2日間の時間的余裕を有していたものということができるのであるから、X2組合員の勤務状況から30日前までに予告通知ができない事態が想定されたとの会社の主張は、にわかには首肯し難い。

むしろ、前記(1)ウ(イ)認定によれば、27.3.10団交において、組合が、平成27年2月27日に団交も決まっているので同月26日には結論を出さなければならないということで局長ら4人が集まって結論を出したということかと確認したのに対し、会社がこれを肯定したことが認められるのであり、このことからすると、会社は、同月27日の団交開催を意識してこれに間に合わせるために、本件雇止めをその前日の同月26日に決定したとみるのが相当である。

したがって、この点に係る会社の主張は採用できない。

c さらに、前記(1)ウ(ア)認定によれば、27.2.27団交において、組合が、現実に団交の意味がなくなっている旨述べたところ、会社は、会社としての立場を伝えており、団交の意味はある旨述べたこと、が認められ、このやり取りからすると、会社は、団交を、交渉の場というよりはむしろ、会社としての立場を伝える場と位置付けていたとみることができる。

d これらのことからすると、会社が、本件雇止めを、27.2.27団交の前日に、組合を経ずに直接、X2組合員に通知したことは、団交を会社としての立場を伝える場と位置付けた上で、団交の開催を意識して、団交への対応としてなされたものであるということが出来る。

(エ) 会社は、本件雇止め決定前について、団交を行って雇止めの検討材料となっている非違行為を具体的に説明し、検討段階にあることを説明した上で組合の希望を聴取し、誠実に交渉している旨主張するので、本件雇止め予告通知前に行われた団交における会社の対応が誠実であったかについてみる。

a 前記(1)イ(コ)認定のとおり、会社が、27.2.10団交において、①27.2.6要求書に対する回答として、会社として期間雇用社員の雇用契約期間が満了した場合において、その雇用契約を更新する必要があると認めるときは、本人の意向を踏まえ雇用契約を更新することとしているが、契約期間満了時に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力及び健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めた場合には雇用契約を更新しないこともあり、X2組合員については、現在、会社の権限において雇止めを検討しているところであり、決定事項ではない旨述

べ、②27. 1. 29戒告処分を理由にX 2組合員を雇止めにするのかという組合の質問に対して、27. 1. 29戒告処分ではなくもともとの非違行為に基づいて検討している旨回答し、③組合が、期間雇用社員の雇止めは団交の協議事項ではないとこの場で言明するのかと尋ねたのに対し、協議事項ではあるがあくまでも検討中であり、何も決まっていない状況である旨答え、④本件雇止めの理由についての組合の発言及び質問に対して、懲戒処分でなく非違行為の回数や中身などを勘案する、何回遅刻すれば雇止めになるのかについてはこれから検討する又は検討中であるので現時点で具体的に言うことではない、27. 1. 29戒告処分以前の事象を含めてこの半年間に発生した事象全てが理由である、などと述べ、⑤本件雇止めの判断材料となる非違行為を全て逐一挙げるようにとの組合の求めに対しては、本人が全部分かっているはずであると述べた後、あくまでも検討材料であるとした上で、平成26年9月26日から同27年1月18日までの1回の欠勤、2回の職場離脱、4回の遅刻及び1回の電気の不正使用を挙げ、どのように事実確認を行っているのかとの組合の質問に対して、事実が発生した時点で確認が取れている旨述べたことが認められる。

- b また、前記(1)イ(シ) a 認定のとおり、会社が、27. 2. 24団交において、①本件雇止めについては、新たに生じた欠勤及び遅刻の事実に基づいて検討している旨述べ、②どこで検討しているのかとの組合の質問に対しては、総務部で対話票等の書類を集めるなどの準備をして局長が最終的に判断する旨回答し、③懲戒処分だけでなく懲戒処分の中身の実質的行為について検討するとの会社の発言に関して、組合が検討の中身を尋ねたのに対し、雇止めを検討しているにもかかわらず欠勤及び遅刻を発生させていることについて検討している旨述べ、④雇用を継続するかどうかの判断基準についての組合の質問には、契約期間満了時に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力及び健康状態等を勘案して検討している旨回答し、⑤組合が、就業規則を前提として労使双方が考えを出し合ってこの場で協議するのが団交であり、それをせずに会社が一方的に決めて組合を経ずにX 2組合員に通告するだけでは団交拒否になり、交渉ではない旨述べたのに対し、何月何日のこれが非違行為に当たりそれに基づいて検討しており、それ以降も非違行為が発生していると組合に伝えている旨述べ、⑥組合が、会社の検討の中身が信用できない旨述べたのに対し、勤務成績及び勤務態度をみて、会社の規則に則って検討していく旨述べ、⑦組合が、

X 2 組合員の平成27年4月からの継続雇用を要求する旨述べ、処分の対象となっている事案について全て団交の場で決定するよう求めたのに対し、組合の意見は聞いておくが、雇止めについては検討している段階なのでこれ以上のものはない旨述べたこと、が認められる。

- c これらのことからすると、会社は本件雇止め予告通知前に行われた団交において、①雇止めの基準についての組合の質問には、その基準として就業規則の抽象的な記載を繰り返し回答するにとどまり、②本件雇止めの理由についての組合の質問及び発言に対しては、懲戒処分そのものではなく非違行為に基づいて検討していると言いながら、検討の中身については、勤務成績及び勤務態度をみて会社の規則に則って判断するとの抽象的な回答をするにとどまるとともに、その検討の具体的内容については、検討中であり決定事項でないことを理由に一切説明せず、③非違行為の事実確認の方法についての質問に対しては、確認が取れていると述べるだけで、具体的な回答を全くしていないのであり、会社は組合に対し本件雇止めの理由について具体的な説明をいまだ十分に行ったとまではいえず、団交において不誠実な対応に終始したものといわざるを得ない。

(オ) 以上のことからすると、本件雇止め予告通知は、会社が本件雇止め予告通知前に行われた団交において不誠実な対応に終始する中で、団交を会社としての立場を伝える場と位置付けた上で、団交の開催を意識して団交への対応としてなされたものといえ、本件雇止めを議題とする団交における会社のこれら一連の対応は、組合との合意を模索する態度を欠いた不誠実なものであったといわざるを得ない。

(カ) なお、会社は、本件雇止め決定後の団交において、本件雇止めについて繰り返し誠実に交渉している旨をも主張するが、そのことは、上記判断を左右するものではない。

(キ) 以上のとおりであるから、本件雇止めを議題とする団交における会社の対応は不誠実なものであったというほかなく、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。

また、同団交における会社の不誠実な対応は、組合の団体交渉権を軽視するものであり、組合に対する支配介入であるといわざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ X 3 組合員の異動を議題とする団交について

(ア) 前記(1)イ(ア)、(イ)、(シ) b、ウ(キ)、(ケ)、(コ)認定によれば、組合が

26. 7. 25要求書を提出してX 3組合員の異動について団交を申し入れた後、26. 8. 22団交、27. 2. 24団交、27. 3. 24団交及び27. 5. 15団交の4回の団交において、組合と会社との間でX 3組合員の異動について協議が行われ、27. 5. 15団交が行われた当日に、X 3組合員の上司である局特殊郵便部長がX 3組合員に対し27. 5. 15対話を行い、特殊郵便部に残ってほしい、書留の業務をしなければもったいないなどと特殊郵便部への残留を求める旨の発言をした事実が認められ、また、局特殊郵便部長がX 3組合員に対し27. 5. 15対話を行った時点においては、X 3組合員の局内異動について組合と会社との間で団交での協議が進行中であったものとみることができる。

そうすると、局特殊郵便部長は、X 3組合員の局内異動について組合と会社との間で団交での協議が行われている最中に、対話の場において、X 3組合員個人に対して局内異動の希望について取下げを求めたとも受け取れる発言をしたものといえることができる。

(イ) 会社のかかる対応について、組合は、組合との間で協議している問題を、対話において組合の頭越しにX 3組合員に直接働きかけて組合の要求を取り下げさせようとしたものであり、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為である旨主張し、会社は、X 3組合員の局内異動については、団交で、期間雇用社員には人事異動の制度がない旨説明するなど誠実に協議されており、被申立人らが団交を拒否した事実はなく、また、局特殊郵便部長は、従前から、業務上必要な際にはX 3組合員と対話を繰り返しており、同日の対話もその一環として行ったにすぎず、当然ながら、組合を分断すべく対話を行ったわけではないし、そもそも、同部長が、X 3組合員に対し、別の部で仕事をしたいとのX 3組合員の意向について何らかの意見を表明したとしても、組合の運営に影響を与える可能性はないのであるから、支配介入に該当する余地などなく、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当しないことが明らかである旨主張するので、以下検討する。

まず、対話については、その性格及び会社における位置付けは必ずしも明確ではないが、当時の局総務部長は、本件審問において、27. 5. 15対話に関連して、「対話というのは、あくまで業務指導上必要な部分をお話をして、記録に残したりということでございます」（第4回審問速記録56～57ページ）と陳述しており、このことからすると、27. 5. 15対話は、業務指導上の必要性に基づいて行われたものであったとみるのが相当である。

そして、27. 5. 15対話は局特殊郵便部の部長職にある者が業務上の必要性に

基づいて行ったものなのであるから、27.5.15対話の場における局特殊郵便部長の言動は、会社としての行為とみるべきものである。

会社は、27.5.15対話について、従前から業務上必要な際に繰り返していた対話の一環として行ったにすぎず、組合を分断すべく対話を行ったわけではないと主張する。

しかし、27.5.15対話における局特殊郵便部長の発言は、組合との団交での協議が継続している最中に、会社の行為として、局内異動の希望について取下げを求めたとも受け取れる発言をしたものであるから、団交で協議中の事項について組合員個人と個別交渉を行ったものとみざるを得ない。このことは、前記(1)ウ(ケ)認定のとおり、27.5.15対話以前に、局総務部長が局特殊郵便部に対し、X3組合員の異動に関する事項については組合を通して話をする事になっているので局総務部で対応する旨通知していたことが認められ、局内ではX3組合員の異動については組合を通して話をする事になっていたことが明確に認識されていたとみられるのであるから、なおさらである。

(ウ) 以上のことからすると、27.5.15対話における局特殊郵便部長のX3組合員に対する発言は、組合の団体交渉権を軽視し、団交を形骸化させるものであるといわざるを得ず、団交での協議が継続している最中に会社がこのような行為を行ったことは、不誠実な団交対応として労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとともに、X3組合員と組合を分断するものであって、会社による組合に対する支配介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 以上のとおりであるので、本件雇止め及びX3組合員の異動を議題とする団交に係る会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点3 (被申立人らが、本件ストライキについて、X2組合員及びX4組合員に対して遅刻届及び始末書の提出を求めるなどしたことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)ウ(エ)、(カ)認定のとおり、①平成27年3月16日、組合が、X2組合員を指名して、午後9時45分から1時間、27.3.16時限ストを行ったこと、②同日、局輸送部長らが、X2組合員に対し、その出勤後に遅刻届及び始末書の提出を求めたこと、③同月23日、組合が、X2組合員及びX4組合員を指名して、午後9時45分から1時間、27.3.23時限ストを行ったこと、④同日、局輸送部長らが、X4組合員の担当業務を変更し、また、X2組合員及びX4組合員に対し、

その出勤後に遅刻届及び始末書の提出を求めたこと、が認められる。

このように、会社が、本件ストライキに参加したX2組合員及びX4組合員に対し、ストライキによる不就業について遅刻届及び始末書の提出を求めるなどしたことについて、組合は、労働関係調整法第37条を誤った解釈によって活用して報復的ともいえる行為を行ったもので、組合に対する支配介入である旨主張し、会社は、民事免責を失わせる違法なストライキに対する対応であり、また、遅刻届及び始末書の提出を求めることは組合活動を妨害するものではなく、組合に対する支配介入には該当しない旨主張するので、以下検討する。

イ 会社が局において営む郵便事業は、労働関係調整法第8条第1項が定める公益事業であるから、労働組合は、局において争議行為を行う場合は、同法第37条第1項の規定により、争議行為を行おうとする日の少なくとも10日前までに、当委員会及び厚生労働大臣又は大阪府知事に対しその旨を通知しなければならない。

しかるに、組合が、27.3.16時限スト及び27.3.23時限ストに際して、当委員会に対し、労働関係調整法第37条に規定された公益事業の争議行為の予告をしていなかったことについて、当事者間に争いはない。

ウ 会社は、労働関係調整法所定の手続がなされていない本件ストライキは、使用者に対する関係においても違法なストライキであって、民事免責を失わせるものであると評価するほかない旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 労働関係調整法第37条の規定は、抜き打ちストによる公衆の生活への被害の防止を図る規定であって、使用者自体の利益を保護する規定ではなく、労働組合が同条違反の争議行為を行った場合でも、争議行為予告がなされなかったことにより公衆に不当な損害を与え使用者にその損害補てんの責任を余儀なくさせるなどの特段の事情のない限り、使用者との関係において直ちに違法となるものではない。

(イ) そこで、本件ストライキについて、上記特段の事情があるかについてみる。

前記(1)ウ(ウ)から(カ)認定によれば、①組合が、本件ストライキを実施するに先立ち、いずれも争議行為予告通知により、会社に対し、実施の目的、日時及び指名対象者を明らかにしていること、②本件ストライキの態様は、時間がいずれも1時間、指名対象者がそれぞれ1名及び2名であったことが認められる。また、本件ストライキ当時の局総務部長は、本件審問において、本件ストライキ当日、ストライキにより欠務が生じる業務については応援を入れて対応した旨陳述している(第4回審問速記録62ページ)。

これらのことからすると、会社は、組合が会社に対して行った争議行為予告

通知によって、本件ストライキによる公衆の損害を防止する措置を講ずる余裕があり、現に対応できたものとみることができるのであり、本件ストライキについて、上記特段の事情があったということとはできない。

(ウ) 以上のことからすると、労働関係調整法所定の手続がなされていない本件ストライキが、使用者に対する関係においても違法なストライキであるとの会社の主張は、採用できない。

したがって、会社が、本件ストライキが違法なストライキであることを理由に、本件ストライキに参加したX2組合員及びX4組合員に対し、ストライキによる不就業について遅刻届及び始末書の提出を求めたことに、正当な理由は認められない。

エ 次に、会社は、本件ストライキについて当委員会から労働関係調整法所定の手続がなされていない旨の通知を受けて同法に違反していることを認識していたのであり、本件ストライキを容認すれば同法第39条により行政から責任を追及される可能性が存在したのだから、違法ストライキに対し遅刻届及び始末書の提出を求めても支配介入に該当しない旨も主張するが、独自の主張にすぎず、採用できない。

オ また、会社は、労働関係調整法第37条に違反する本件ストライキが民事免責効を有していたとしても、遅刻届及び始末書の提出を求めることは労働組合法第7条第3号の支配介入に該当しないとも主張し、その根拠として、遅刻届の提出により何ら不利益に扱われることはなく、また、始末書の提出は欠勤等の非違行為に対し、弁明の機会を与えるものであって、提出するか否かは全くの任意であり、始末書の提出自体が何らかの罰則である事実もないことを挙げる。

しかしながら、前記ウ(ウ)判断のとおり、そもそも、遅刻届や始末書の提出を求めること自体に正当な理由が認められない上、始末書の提出は、それ自体が懲戒処分ではないとしても、会社も主張するとおり非違行為に対する弁明の機会を与えるものである以上、本件ストライキが非違行為に該当するとの前提の下、何らかの懲戒処分が行われることを予期させるものであるし、また、遅刻届の提出についても、始末書と同時にその提出を求めることで、上記予期を一層強める効果を持つものであるといわざるを得ない。

したがって、遅刻届や始末書の提出は、組合が本件ストライキを完遂したか否かに関わりなく、提出を求められた組合員のストライキへの参加を抑止する効果を持つものであり、ひいては組合活動をけん制するものと評価せざるを得ず、この点に係る会社の主張も採用できない。

カ なお、組合は、本件ストライキについて、①X 4 組合員がストライキ以降担当業務を変更されたこと、②27. 3. 23時限スト中に局がX 2 組合員に電話連絡をしたこと、③局がX 4 組合員に対して過去の問題を持ち出して対話を強要したこと、についても、組合に対する支配介入である旨主張する。

しかし、①については、X 4 組合員が、本件審問の主尋問において、本件ストライキ以降担当業務を変更されたことについて、日常的に行われている行為なのであまり気にならなかった旨陳述している（第1回審問速記録9ページ）ことから、本件ストライキの後にだけ殊更行われたものとまでいうことはできないし、②及び③については、組合が主張する事実があったと認めるに足る疎明はないから、この点に係る組合の主張は採用できない。

キ 以上のことから、会社が本件ストライキについてX 2 組合員及びX 4 組合員に対して遅刻届及び始末書の提出を求めたことは、労働関係調整法所定の手続が取られていなかったことを盾に取って組合の活動をけん制するものであったといわざるを得ず、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 争点4（被申立人らが、X 2 組合員に対して、本件懲戒処分を行い、本件雇止めをしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 前提事実によれば、会社が、X 2 組合員に対し、26. 11. 26訓戒処分、27. 1. 29戒告処分及び27. 2. 26戒告処分を行い、その後、平成27年2月26日に本件雇止め予告通知を行った上で、同年3月31日付けで本件雇止めをした事実が認められる。

イ 懲戒処分とは、通常、従業員の企業秩序違反行為に対する制裁罰であることが明確な、労働関係上の不利益措置であるから、これが労働者にとって不利益であることは明らかである。

また、前提事実によれば、X 2 組合員は平成16年11月の入社以来、同27年3月31日の本件雇止めに至るまで、10年以上にわたって局において期間雇用社員として勤務してきたことが認められるのであるから、本来雇用契約が更新されるべきところを雇止めとなったのであれば、不利益に当たるといふべきである。

ウ 組合は、本件懲戒処分は、いずれも組合員であるが故になされたものである旨主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、26. 11. 26訓戒処分についてみる。

a 前記(1)ア(ア)、(イ)、イ(ウ)認定によれば、26. 11. 26訓戒処分が、①平成26年10月31日に32分間職場を離脱し勤務の一部を欠いたこと、②同年11月

1日に25分間勤務の一部を欠いたこと、が期間雇用社員規則第50条により準用される社員規則第81条第1項(1)の「法令又は会社の規程に違反したとき」及び同項(10)の「正当な理由なく勤務を欠いたとき」との規定に該当したこと、を理由とするものであったことが認められる。

一方、上記①及び②記載の日時にX2組合員の不就労があったことについては、当事者間に争いがない。

そうすると、X2組合員に期間雇用社員規則第50条により準用される社員規則第81条第1項(1)及び(10)の懲戒事由に該当する行為があったとする会社の判断が直ちに不合理であるとはいえない。

- b この点、組合は、局においては、休憩時間終了後の職場復帰をチェックするシステムが存在せず労働時間の管理があいまいであるにもかかわらず、X2組合員に対してのみ厳格な監視が行われていた旨主張する。

確かに、前記(1)イ(ウ)認定のとおり、深夜勤の社員が休憩時間後の職場に戻っているかどうかについては、担当業務ごとに配置された責任者が目視で確認していたことが認められ、必ずしも、タイムカードによるなどの厳格な労働時間管理がなされていなかったと推認される。

かかる状況にありながら、休憩後の職場復帰が遅れたことを懲戒処分の理由とした会社の判断の当否はさておき、そもそも、組合員に対してのみ厳格な監視が行われていたと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、この点に係る組合の主張は、採用できない。

- c そうすると、26.11.26訓戒処分については、前記(1)イ(ス)認定のとおり、会社の近畿区内において平成26年度中に、遅刻又は職場離脱を含む欠勤を主たる非違として、組合員に限らず154件の訓戒が懲戒処分として行われていることが認められる上、また、そもそも、他の従業員であれば問題とされない不就労が、殊更、組合員であるが故に懲戒処分の理由とされたとまではいえず、26.11.26訓戒処分が組合員であるが故になされたとはまではいえない。

(イ) 次に、27.1.29戒告処分についてみる。

- a 前記(1)ア(ア)、(イ)、イ(キ)認定によれば、処分の理由が、①先に同種非違を繰り返し懲戒に付されていたにもかかわらず、平成26年12月20日から同27年1月13日までの間に3回にわたり合計39分遅刻し、同月18日に勤務の一部を欠いたこと、②同26年12月31日に勤務を欠いたこと、③同27年1月2日、男子休憩室内において自己の携帯電話を充電したこと、が期間雇用社員規則第50条により準用される社員規則第81条第1項(1)の「法令又は会社の

規程に違反したとき」及び同項(10)の「正当な理由なく勤務を欠いたとき」の規定に該当したことであることが認められる。

そして、X 2 組合員が、上記①記載の遅刻及び欠勤並びに②記載の欠勤をし、③記載の携帯電話の充電を行ったことについては、当事者間に争いが無い。

そうすると、X 2 組合員に期間雇用社員規則第50条により準用される社員規則第81条第1項(1)及び(10)の懲戒事由に該当する行為があったとする会社の判断が直ちに不合理であるとはいえない。

b ところで、前記 a の①記載の不就労について、組合は、局においては、休憩時間終了後の職場復帰をチェックするシステムが存在せず労働時間の管理があいまいであるにもかかわらず、X 2 組合員に対してのみ厳格な監視が行われていた旨主張するが、組合員に対してのみ厳格な監視が行われていたと認めるに足る事実の疎明がなく、この点に係る組合の主張が採用できないことは、前記(ア) b 判断のとおりである。

c また、前記 a の②記載の欠勤については、後記 e 記載のとおり、体調不良を理由に欠勤しながら実際にはライブに行っていたというものであり、正当な理由のない欠勤であることは否定できず、これを期間雇用社員規則第50条により準用される社員規則第81条第1項(1)及び(10)の懲戒事由に該当する行為とした会社の判断が、不合理であるとまではいえない。

この点、組合は、18日勤務において親の介護のために年次有給休暇を取得しなければならない状況にある X 2 組合員を、親の介護のしやすい20日勤務へ転換するよう組合が要求し続けてきたにもかかわらず、局がこれを拒否し続けたことが原因であり、局の責任であって、そこに欠勤問題の根本が存在する旨主張するが、会社が X 2 組合員を20日勤務へ転換しなかったことについて、本来なら当然そうすべき状況にあったにもかかわらずそうしなかった等、明らかに不合理と認められる事情についての疎明はなく、この点に係る組合の主張は採用できない。

d さらに、前記 a の③記載の携帯電話の充電について、組合は、ほとんど暗黙の了解のような形で多くの労働者によって休憩室での携帯電話の充電が行われていた中で、局が X 2 組合員のみを選別して携帯電話の充電を非違行為にでっち上げたと主張する。

確かに、前記(1)ア(ウ)記載の26.6社員周知は、その文言から、個人の携帯電話の充電禁止を周知する趣旨のものであるとまで解釈することは困難で

ある。このように、携帯電話の充電禁止が必ずしも周知されていたとは思われない状況において、携帯電話を充電したことを直ちに懲戒事由に該当する行為とした会社の判断の当否についてはさておき、そもそも、会社がX2組合員についてのみ、殊更、携帯電話の充電を非違行為としたと認めるに足る事実の疎明はない。

- e ところで、組合は、局で作成された対話票について、およそ対話の内容を正確に伝えるものではない上、対話を行った後に対話票を被対話者に読ませて内容を確認させるという当たり前の手続すら執られていないと主張しており、対話票の記載内容の信ぴょう性を否定する。

しかしながら、本件の場合、前記(1)イ(エ)認定によれば、Y4副部長が作成した27.1.1対話の対話票には、27.1.1対話において、X2組合員が、①平成26年12月31日に欠勤したことについて、喉の調子が悪いから休ませてほしいと連絡してきたが喉が痛くて欠勤したのか、②同月20日に父親の介護に係る打合せで遅刻しているが本当に打合せがあったのか、と尋ねられて、いずれもライブに行っていたと述べた旨の記載があることが認められるところ、本件審問の反対尋問において、X2組合員は、27.1.1対話において同日に本当に父親の介護の打合せがあったのか尋ねられて「ライブでした」と答えたことが記憶にあるかとの質問に対して、「いや、もう忘れていきます」と陳述し、また、同月31日に欠勤したことは覚えていると陳述する一方で、ライブに参加したかどうかは覚えていないと陳述している（第4回審問速記録3～6ページ）。このように、撤回を求める懲戒処分の理由という、本人にとって極めて重要であるべき事項に関わる事実についてあいまいな陳述を繰り返すX2組合員の態度からみて、Y4副部長が作成した上記対話票には、上記欠勤及び遅刻に関する限り、一定の信ぴょう性があるとみざるを得ない。

- f これらのことからすると、前記aの①から③記載のX2組合員の諸行為が懲戒事由に該当するとした会社の判断が不合理であるとまではいえない。

加えて、処分の理由に、先に同種非違を繰り返し懲戒に付されていたことが挙げられていることは前記a記載のとおりであるから、27.1.29戒告処分が前回の訓戒より一段重い戒告とされたことも、不合理とまではいえない。

- g 以上のことに、前記(1)イ(ス)認定のとおり、会社の近畿区内において平成26年度中に、遅刻又は職場離脱を含む欠勤を主たる非違として、組合員に限らず36件の戒告が懲戒処分として行われていることが認められることを併せ考えると、27.1.29戒告処分が組合員であるが故になされたとする組合の

主張は採用できない。

(ウ) 最後に、27. 2. 26戒告処分についてみる。

a 前記(1)ア(ア)、(イ)、イ(ス)認定によれば、処分の理由が、①先に同種非違により懲戒に付されていたにもかかわらず、平成27年2月5日に勤務を欠いたこと、②先に同種非違を繰り返し懲戒に付されていたにもかかわらず、同月11日に8分遅刻をしたこと、が期間雇用社員規則第50条により準用される社員規則第81条第1項(1)の「法令又は会社の規定に違反したとき」及び同項(10)の「正当な理由なく勤務を欠いたとき」との規定に該当したことであることが認められる。

そして、X2組合員が、上記①記載の欠勤及び②記載の遅刻をしたことについては、当事者間に争いがない。

そうすると、X2組合員に期間雇用社員規則第50条により準用される社員規則第81条第1項(1)及び(10)の懲戒事由に該当する行為があったとする会社の判断が直ちに不合理であるとはいえない。

b そして、前記a①記載の欠勤については、前記(1)イ(サ)認定によれば、後記c記載のとおり、体調不良を理由に欠勤しながら実際にはライブに行っていたというものであり、正当な理由のない欠勤であることは否定できず、これを期間雇用社員規則第50条により準用される社員規則第81条第1項(1)及び(10)の懲戒事由に該当する行為とした会社の判断が、不合理であるとはいえない。

また、前記a②記載の遅刻については、組合は、局においては、休憩時間終了後の職場復帰をチェックするシステムが存在せず労働時間の管理があいまいであるにもかかわらず、X2組合員に対してのみ厳格な監視が行われていた旨主張するが、組合員に対してのみ厳格な監視が行われていたと認めるに足る事実の疎明がなく、この点に係る組合の主張が採用できないことは、前記(ア) b判断のとおりである。

さらに、上記①記載の欠勤及び②記載の遅刻について、X2組合員を親の介護のしやすい20日勤務へ転換するようにとの組合の要求を拒否し続けた局の責任である旨の組合の主張が採用できないことは、前記(イ) c判断のとおりである。

c なお、局で作成された対話票について、組合は、前記(イ) e記載のとおり、その記載内容の信ぴょう性を否定するが、前記(1)イ(サ)認定によれば、Y4副部長が作成した27. 2. 10対話の対話票には、27. 2. 10対話において、Y4

副部長が、X 2 組合員に対し、平成27年2月5日の欠勤について、腹痛で休んだようだと述べた後、欠勤した日はずっと家にいたのかと尋ねたところ、X 2 組合員は、渋谷でライブに行っていた旨述べ、Y 4 副部長が、局に電話をしてきた午後4時過ぎにはまだ大阪にいたのかと尋ねたところ、X 2 組合員は、渋谷にいた旨述べ、Y 4 副部長が、その時間に渋谷にいたのであれば腹痛に関係なく出勤できない旨述べたところ、X 2 組合員は、そうではあるが、腹痛は本当であったので、これ幸いにと考えた旨述べた旨の記載があることが認められるところ、本件審問の反対尋問において、X 2 組合員は、同日の欠勤について、27. 2. 10対話の対話票を示してなされた、そこに記載のあるライブに参加したという記憶があるかとの質問に対して、「それを言う必要があるんですか」と述べており（第4回審問速記録11ページ）、このように、撤回を求める懲戒処分の理由という、本人にとって極めて重要であるべき事項に関わる事実について陳述を拒否しようとするかのようなX 2 組合員の態度からみて、Y 4 副部長が作成した上記対話票には、上記欠勤に関する限り、一定の信ぴょう性があるものとみざるを得ない。

d これらのことからすると、前記 a の①記載の欠勤及び②記載の遅刻が懲戒事由に該当するとした会社の判断が不合理であるとまではいえず、もとより、それが、組合員であるが故に懲戒処分の理由とされたと認めるに足る事実の疎明はない。

e 以上のことに、前記(1)イ(ス)認定のとおり、会社の近畿区内において平成26年度中に、遅刻又は職場離脱を含む欠勤を主たる非違として、組合員に限らず36件の戒告が懲戒処分として行われていることが認められることを併せ考えると、27. 2. 26戒告処分が、組合員であるが故になされたとする組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、本件懲戒処分はいずれも、組合員であるが故になされたものということとはできない。

エ 次に、組合は、本件雇止めが組合員であるが故になされたものである旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 前記(1)イ(ウ)、(キ)、(コ) a、c、(シ) a、(ス)認定によれば、①27. 2. 10団交において、(i) 会社が、本件雇止めの理由についての組合の質問に対し、27. 1. 29戒告処分以前の事象も含め、この半年間に発生した事象全てが理由である旨述べたこと、(ii) 組合が、雇止めの判断材料となる非違行為を全て逐一挙げるよう求めたのに対し、会社が、平成26年9月26日の50分の

遅刻、同年10月31日の32分の職場離脱、同年12月20日の15分の遅刻、同月31日の欠勤、同27年1月2日の電気の不正使用、同月10日の7分の遅刻、同月13日の17分の遅刻及び同月18日の38分の職場離脱を挙げたこと、②27.2.24団交において、会社が、本件雇止めについては新たに同年2月5日の欠勤及び同月11日の遅刻があったので、その事実に基づいて検討している旨述べたこと、③26.11.26訓戒書に、訓戒の理由として、平成26年10月31日の職場離脱が記載されていること、④27.1.29懲戒処分書に、処分の理由として、(i) 同年12月20日から同27年1月13日までの間の3回にわたる遅刻及び同月18日の一部欠勤、(ii) 同26年12月31日の欠勤、(iii) 同27年1月2日の休憩室内での自己の携帯電話充電、が記載されていること、⑤27.2.26懲戒処分書に、処分の理由として、(i) 同年2月5日の欠勤、(ii) 同月11日の遅刻、が記載されていること、が認められる。

これらのことからすると、会社が本件雇止めの理由としたのは、X2組合員が、平成27年2月までの半年間に、①同26年9月26日の遅刻、②同年10月31日の職場離脱、③同年12月20日の遅刻、④同月31日の欠勤、⑤同27年1月2日の電気の不正使用、⑥同月10日の遅刻、⑦同月13日の遅刻、⑧同月18日の職場離脱、⑨同年2月5日の欠勤、⑩同月11日の遅刻という10件の非違行為を発生させたことであるとみることができる。

そして、本件審査の過程において会社が本件雇止めの理由として主張しなかった上記①の遅刻を除き、X2組合員に、会社が非違行為とするこれらの行為があったことについて、当事者間に争いはない。

(イ) これらのことからすると、会社が本件雇止めの理由として挙げるX2組合員の行為は、平成26年9月26日の遅刻を除き、いずれも実際になされたものであるといえることができる。そして、X2組合員のこれら行為が就業規則上の懲戒事由に該当するとした会社の判断が不合理とまではいえず、もとより、その判断が組合員であるが故になされたとまでいえないことは、前記ウ(ア)から(ウ)判断のとおりである。

(ウ) また、前記(1)ア(ア)認定のとおり、期間雇用社員規則第12条第1項には、雇用契約の更新について、「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、業務遂行能力及び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、契約を更新しない」との記載があることが認められ、会社がこの規定に従って本件雇止めを行ったこと自体に問題があるとはいえない。

(エ) 以上のことを併せ考えると、会社が、X2組合員について、その勤務態度を勘案して、同27年4月以降の雇用契約を更新しないという判断をしたことは、不合理であるとまではいえないし、本件雇止めが組合員であるが故になされたということとはできない。

オ 以上のとおり、本件懲戒処分及び本件雇止めは、組合員であるが故の不利益取扱いとはいえ、したがって、組合に対する支配介入ともいえないから、この点に係る組合の申立ては棄却せざるを得ない。

3 救済方法

組合は、①ストライキを理由とする組合員らに対する遅刻届及び始末書の提出強要並びに注意及び処分に係る恫喝の撤回、②誓約文の掲示、をも求めるが、主文1の救済で足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成30年3月27日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印