

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 X 4  
 代表者 執行委員長 X 1

東京都千代田区

被申立人 Y 3  
 代表者 代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の平成29年(不)第16号事件について、当委員会は、平成30年10月10日及び同月24日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員である X 2 を平成28年6月30日付けで大阪心齋橋郵便局において期間雇用社員として採用されたものとして取り扱い、同人に対し、同日付以降、同局において期間雇用社員として就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わねばならない。
- 2 被申立人は、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ない。

記

年 月 日

X 4

執行委員長 X 1 様

Y 3

代表取締役社長 Y 1

当社が、平成28年度に大阪心齋橋郵便局において行った求人募集に関して、貴組合員 X 2 氏の採用を取り消し、採用しなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号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。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員の雇用
- 2 陳謝文の掲示

### 第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、大阪府外の郵便局で期間雇用社員として勤務していた組合員 1 名が、同府内への転居に伴い同郵便局に退職を申し入れ、新居から通勤可能な範囲にある複数の郵便局の求人に応募したところ、面接の際に即戦力として期待されると言われたり、一旦採用を通知されたりしたにもかかわらず、被申立人が、全ての郵便局において同組合員を採用しなかったことが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（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

#### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y 3 （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。

なお、会社は、平成13年1月5日までは郵政省、同月6日からは総務省郵政事業庁として設置された行政機関であったが、同15年に公社化され、同19年10月1日に民営・分社化して設立された Y 4 5社のうち、 Y 5 と Y 6 が合併して同24年10月1日に成立した。

イ 申立人 X 4 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社の近畿支社（以下「近畿支社」という。）管内の郵便局及び郵政関連職場で働く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約500名である。

X 5 （以下、組織統一前を含めて「ユニオン」という。）は、平成24年7月1日に X 6 と X 7 とが組織統一して結成された労働組合であり、組合はその下部組織である。また、ユニオンの下部組織の一つとして、会社の東海支社（以下「東海支社」という。）管内の郵便局及び郵政関連職場で働く労働者で組織された X 8 （以下、ユニオンの組織統一前を含めて「 X 8 」という。）が存在する。

#### (2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成15年11月から同19年6月まで、 X 2 （以下、ユニオン加入前も含めて「X 2 組合員」という。）は、会社の浜松アクトシティ内郵便局において、

期間雇用社員として勤務し、郵便物の集荷業務に従事した。

(甲26)

イ 平成19年11月1日、X2組合員は、会社の浜松郵便局（以下「浜松局」という。）において、期間雇用社員として勤務するようになった。

なお、X2組合員が該当する期間雇用社員の契約期間は6か月であり、契約を更新する際の時給額は、直前の契約期間の勤務評価であるスキル評価により決定される。スキル評価は、スキルランク「A」、「B」、「C」及び習熟度「有」、「無」を組み合わせた6段階の格付けによって評価され、スキルランク「A」・習熟度「有」が最高の格付けである。

また、スキル評価のスキルランク「A」の評価項目（以下「Aランク評価項目」という。）は、①窓口業務全般の作業ができる、②他の期間雇用社員に対して、指示・指導ができる、③カウンターセールスができる、④電話対応ができる、⑤郵便、ゆうパックの仕組みや料金体系が分かる、⑥スキルランク「B」のスキル基準を満たしている、の6項目である。

(甲26、証人 X2 )

ウ 平成20年7月22日、浜松局局長は、X2組合員と対話（以下「20.7.22対話」という。）を行った。20.7.22対話において、X2組合員は、同局長に対し、15分間の休息時間を付与するよう求めた。

同年8月、X2組合員はユニオンに加入し、 X9 （以下「X9」という。）の所属となった。

同月20日付けで、 X8 は、東海支社に対し、20.7.22対話におけるX2組合員に対する「解雇発言」を直ちに撤回することなどを要求する旨記載した要求書（以下「20.8.20要求書」という。）を提出した。

(甲15、甲26、証人 X2 )

エ 平成22年9月20日付けで、X2組合員は、会社の苦情処理会議（以下「苦情処理会議」という。）に対し、所属組合欄にユニオンと記載した苦情処理申告書を提出し、同年8月30日に受領したスキル認定書の評価結果に納得できないとして苦情申告を行った。

(甲10、甲26、証人 X2 )

オ 平成27年9月9日、X2組合員は、通勤手段として利用していた鉄道路線が台風により不通となり、出勤しなかった。

同月10日、浜松局窓口営業部長（以下「窓口営業部長」という。）は、X2組合員に対し、同月9日に出勤しなかったことについて、 X9 支部長 X3 （以下「X9 長」という。）同席の下、事情聴取をした。

同月16日、X2組合員は、会社の相談窓口で電話をし、同月10日に窓口営業部長のセクハラ行為があった旨述べた。

(甲17、甲26、証人 X2 )

カ 平成28年5月、X2組合員は、浜松局に対し、同年7月15日をもって会社を退職する旨申し入れ、同年5月中旬以降、年次有給休暇を取得した。

(甲26、証人 X2 )

キ 平成28年5月23日から同年6月22日までの間、会社の中の島郵便局、北浜東郵便局、大阪中央郵便局及び枚方郵便局（以下、それぞれ「中之島局」、「北浜東局」、「中央局」及び「枚方局」という。）は、それぞれ、X2組合員に対し、期間雇用社員の求人応募について採用面接を行った。

中之島局、北浜東局、中央局及び枚方局は、それぞれ、後日、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨、書面で通知した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

ク 平成28年6月29日、会社の大阪心斎橋郵便局（以下「心斎橋局」という。）は、X2組合員に対し、期間雇用社員の求人応募について採用面接を行った。

同月30日午前10時頃、心斎橋局局長は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用する旨、電話で連絡した。

同日午後6時頃、同局長は、X2組合員に電話をし、期間雇用社員としての採用を取り消したい旨述べた。

(甲26、乙5、証人 X2 )

ケ 平成28年7月19日及び同月25日、会社の北浜郵便局及び大阪淀屋橋郵便局（以下、それぞれ「北浜局」及び「淀屋橋局」という。）は、それぞれ、X2組合員に対し、期間雇用社員の求人応募について採用面接を行った。

北浜局及び淀屋橋局は、それぞれ、後日、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨、書面で通知した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

コ 平成28年7月25日頃、X2組合員は、大阪南船場郵便局（以下「南船場局」という。）の期間雇用社員の求人に応募した。

後日、南船場局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨、書面で通知した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

サ 平成28年7月29日、大阪北郵便局（以下「北局」という。）は、X2組合員に対し、期間雇用社員の求人応募について採用面接を行った。

同年8月9日、北局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない

旨書面で通知した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

シ 平成28年8月、X2組合員は、X8 から組合に所属替えとなった。

(証人 X2 )

ス 平成28年8月9日、大阪南郵便局（以下「南局」といい、中之島局、北浜東局、中央局、枚方局、心齋橋局、北浜局、淀屋橋局、南船場局、北局及び南局を併せて、「本件郵便局10局」という。）は、X2組合員に対し、期間雇用社員の求人応募について採用面接を行った。

同月11日頃、南局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨書面で通知した。

なお、本件郵便局10局は、いずれも近畿支社管内の郵便局である。

また、心齋橋局での採用取消しを含めて、本件郵便局10局においてX2組合員が採用されなかったことを、「不採用」ということがある。

(甲26、乙5、証人 X2 )

セ 平成29年3月8日、組合は、当委員会に対し、X2組合員の雇用を求め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。

### 第3 争 点

X2組合員が、本件郵便局10局が平成28年5月から同年8月までに募集した求人に応募し、いずれの募集についても採用されなかったことは、会社による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

争点（X2組合員が、本件郵便局10局が平成28年5月から同年8月までに募集した求人に応募し、いずれの募集についても採用されなかったことは、会社による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

##### (1) 浜松局勤務当時のX2組合員をめぐる組合活動について

##### ア 休息時間付与問題と解雇発言の撤回要求について

平成19年11月1日、浜松局に1週5日、1日4時間勤務の期間雇用社員として雇用され、郵便窓口業務に従事するようになったX2組合員は、同20年7月22日、局長に対し、4時間勤務の社員には15分の、8時間勤務の社員には30分の有給の休息時間がそれぞれ付与されているのに、自分には付与されていないことは差別ではないかと抗議した。すると、局長は、対話において、4時間勤務で残業もできないような者は浜松局では不要であり辞めてもらう、などと述べた。局長の解雇発言にショックを受けたX2組合員は、X9 に相談して

組合加入を勧められ、同年8月、ユニオンの組合員となった。

同月、X8は、東海支社に対し、上記解雇発言の撤回並びに15分間の休息時間を付与しなかったことへの責任及び救済についての説明を書面で要求し、同年11月にはX2組合員の労働条件等を議題とする団体交渉が行われた。その中で、東海支社は、局長の解雇発言については、その存在を否定し、X2組合員だけに休息時間を付与しなかったことについては、組合から理由の説明を求められて回答し、金銭で清算したことについては、組合からその計算方法に誤りがあるとの指摘を受けて、別途回答することを約束した。このように、ユニオンは、X2組合員の雇用及び労働条件を擁護するために会社と交渉し、その雇用を確保し、X2組合員に休息時間を付与させることに成功したのである。

#### イ スキル認定に対する苦情申告について

X2組合員は、平成21年8月のスキル認定ではAランクの評価項目まで評価が行われていたのに、同22年2月及び同年8月のスキル認定では、Bランクの評価結果が全て「○」になっているにもかかわらず、Aランクの評価が行われなかった。Aランクの評価が行われ、評価結果がAランク習熟度無になるべきではないかと考えたX2組合員は、組合に相談し、同年9月20日、組合役員の代筆で苦情申告票を作成し、組合を通じて苦情申告をした。

この苦情申告は、形式審査を経て正式受理された後、苦情調査員による調査が行われ、さらに、組合・会社間で十数回の窓口交渉が行われた後、平成23年6月13日、組合側委員及び会社側委員各3名で構成する支部苦情処理会議にかけられ、結果は多数決により可否同数となったが、議長判定により否決された。これに対し、議長判定と相反する意見を述べた組合側は、X2組合員の意向を尊重して、同年11月24日、異議申立てをした。

苦情申告及び異議申立ては奏功しなかったが、X2組合員は、これら手続の進行中に到来した次の同23年2月のスキル認定では、Aランクの習熟度無にランクアップし、さらに次の同年8月のスキル認定では、最高位のAランクの習熟度有にランクアップした。すなわちユニオンが主導して苦情申告させたことにより、X2組合員のスキルレベルは向上し、時給額を増大させることができたのである。

#### ウ 特別休暇の付与及び上司のセクハラ行為に対する抗議について

X2組合員は、平成26年に台風で交通機関が途絶して出勤できなくなったことがあり、上司にそのことを報告すると、年休扱いにすると言われたため、X9長に相談したところ、期間雇用社員にも特別休暇があると説明され、X9長と一緒に上司と交渉した結果、X2組合員だけでなく、年休扱いにさ

れかけていた他の期間雇用社員に対しても特別休暇が付与されることになった。

同27年9月9日、X2組合員は、台風の影響で通勤電車が不通となったため、浜松局に連絡して欠勤した。翌10日、X2組合員が出勤すると、窓口営業部長が、右の二の腕を2度肘で強くつつくなどした後、午後に事情聴取したいと述べた。同日午後、X2組合員は、X9長の立会いの下、窓口営業部長から前日の休暇取得について事情聴取された。その際、X2組合員が、X9長からの助言を受けて、肘で腕をつついたのはセクハラである旨述べたところ、窓口営業部長は、「手の甲でトントンとただけで、コミュニケーションじゃん。」と述べた。

同月11日、X2組合員は再び窓口営業部長から対話を求められたので、X9長の立会いの下で事情聴取を受け、同月14日、窓口営業部長から、9月9日の休暇は特別休暇として処理することになったと告げられ、これに対しX9長は、2回も事情聴取するのはおかしいと抗議した。

上記セクハラの件についてX9長に相談したところ、外部のセクハラ相談室に電話するよう助言されたので、X2組合員が、同月16日、セクハラ相談窓口に架電し、窓口営業部長の行為について報告したところ、翌17日、浜松局総務部長から事情聴取されたので詳しく説明した。その後、窓口営業部長に対しては、東海支社から嚴重注意処分が下されたとのことである。

以上のとおり、X2組合員は組合役員とともに会社と交渉することにより、期間雇用社員にも特別休暇が付与されるようにし、セクハラ被害を受けたことについては、組合役員とともに加害者である上司の責任を追及した結果、同上司に懲戒処分が下されたのであり、ユニオンの組合員としての立場において、会社に対し権利主張を行い、一定の成果を上げてきたのである。

## (2) 郵便局に対する再就職活動と採用拒否について

X2組合員は、定年退職を迎える配偶者とともに大阪に転居することになったため、浜松局に対し平成28年7月15日をもって退職する旨申し出て、同年5月10日から有給休暇を取得し、転居先である大阪府寝屋川市内の現住居から通勤可能な範囲内にある郵便局への再就職活動を始めた。その経過は、次のとおりであった。

### ア 中之島局について

X2組合員は、中之島局のネット求人に応募し、平成28年5月23日、局長と課長から5分間ほど面接を受け、面接終了後、課長から出入口の外まで見送られ、「X2さんは窓口経験があり即戦力になるので、局長が判断して決定するが、僕としては是非来て欲しい」と言われたが、同月30日、不採用の通知が郵

送された。

#### イ 北浜東局について

X2組合員は、北浜東局のネット求人に応募し、面接日が平成28年6月14日に指定されたが、その前の同年5月30日から6月1日までの間に局長から四、五回電話があり、「支社に問い合わせると、年休は消化しなくてもそのまま浜松局の分を引き継げるから、年休を消化しなくてもよい。」、「時給は、最初1か月は880円だが、あなたはスキルレベルがA習熟度有なので、1か月後にはプラス195円に戻る。」などと言われ、面接日が同年6月6日に前倒しされた。

同日、X2組合員が北浜東局を訪問したところ、局長及び課長から名刺を渡され、約1時間にわたり面接を受け、浜松局では既に変っていた郵便窓口の端末システムのことに話が及ぶなどして、既に採用が決まったような雰囲気となり、「局の番号だと話し中で架からない場合があるから、携帯電話の番号を教えてください。」と言われて、局長専用の携帯電話番号を教えられ、さらに北浜東局の局コードも教えられた。面接終了後は窓口事務所に招かれて、切手箱や機械類の説明を受け、女性社員を紹介され、制服のサイズを聞かれた。なお、制服については「浜松局と同じですか。」とも尋ねられ、「同じです。」と答えると、「そしたら浜松局で使っていたものをそのまま使ってくださいませんか。」と言われたが、「もう浜松局に返しました。」と答えると、改めて制服のサイズを聞かれた。

そのようなことから、X2組合員は採用されることが決まったと思ったが、2日後に不採用の通知が郵送され、驚いた。

#### ウ 中央局について

X2組合員は、中央局のネット求人に応募し、平成28年6月14日、面接を受け、「郵便窓口の経験があるので即戦力になる。」、「7月4日から健康診断と研修を受けてもらう。」、「7月19日より第1ビルに移転するが通勤は可能か。」などと言われたが、2日後に不採用の通知が郵送された。

#### エ 枚方局について

X2組合員は、ハローワークの紹介で、コールセンターでの電話対応を仕事内容とする雇用期間1か月の短期アルバイトの募集に応募し、平成28年6月22日、面接を受けたところ、「窓口経験があるので、ゆうゆう窓口をやってほしい。短期ではなく長期で働けますか。」、「販売や引受全般ができるなら、こちらとして助かる。内容証明までできるのはすごい。」、「窓口をやっていたので、交付は初めてと思うが、簡単なので直ぐにできるようになる。」、「浜松にはまだ籍があるので、7月16日からの出勤になる。そのため浜松と連



絡をとっていきたい。」などと言われたが、2週間後に不採用の通知が郵送された。

#### オ 心齋橋局について

X2組合員は、ハローワークの紹介で心齋橋局の求人に応募し、平成28年6月29日、まず書類選考があり、応募者4名中X2組合員を含む3名が合格した。その後、約30分間、局長から面接を受け、「今までの人は直ぐに辞めたり、慣れた頃に辞めたので、ずっと勤務して欲しい。」、「経験はあっても、絶対1人にはしない。職員が付いて対応させる。」、「浜松での時給を適用するように支社と交渉する。」などと言われた。面接終了後、休憩室、更衣室を案内され、窓口事務所に入れてもらい、課長、課長代理及び女性社員を紹介された。そして、局長に出入口まで見送られ、「午後から2名面接する予定です。僕としてはX2さんに来てもらおうと思っています。」と言われた。

同月30日午前10時頃、同局長からX2組合員に採用する旨の電話連絡があり、「時給を支社に交渉します。勤務日や制服等の話をしたいので、7月4日午前10時に来て下さい。浜松に連絡して源泉徴収票をもらって下さい。」などと言われた。

ところが、同年6月30日午後6時頃、局長からX2組合員に再び電話があり、「採用を取り消したい。支社が今の人数でやれと言っています。ハローワークに求人を出したのは僕の間違いです。支社の言うことを聞かないといけないので、求人募集はありません。履歴書は明日郵送でお返しします。」と言われた。

納得できなかったX2組合員が、翌朝、ハローワークに架電して報告したところ、担当者は大変驚いた様子で、「そんな、採用を取り消したような企業は今まで聞いたことがない。」と言っていた。また、後日、心齋橋局の近くにある別のハローワークにも立ち寄り、事情を説明したところ、「これは支社のしわざやな。」と言っていた。

#### カ 北浜局について

X2組合員は、北浜局のネット求人に応募し、平成28年7月19日、面接を受け、「郵便窓口の経験を生かして貯金・保険業務をして欲しい。研修を受けてもらい、その後も付いて教える」などと言われたが、2日後に不採用の通知が郵送された。

#### キ 淀屋橋局について

X2組合員は、ハローワークの紹介で淀屋橋局の求人に応募し、平成28年7月25日、書類選考で合格した後、約30分間局長より面接を受けた。その際、事前提出した履歴書に浜松局に勤務していたことを書き忘れていたことに気付い

たので、そのことを局長に告げたところ、局長は「いいですよ。」と言って、履歴書に鉛筆で書き足してくれた。そして、浜松局での仕事内容を詳しく聞かれ、また、上司や同僚との人間関係についても尋ねられたが、2日後に不採用の通知が郵送された。

ク 南船場局について

X2組合員は、ハローワークの紹介で南船場局の求人に応募し、平成28年7月26日に履歴書を送付したが、面接はなく、2日後に不採用の通知が郵送された。

ケ 北局について

X2組合員は、北局のネット求人に応募し、平成28年7月29日、面接を受け、「計画の経験がないので、コールセンター業務をして欲しい。長い間郵便をやっていたから、不着や追跡などをやってもらえると助かる。何せ人が足りない」などと言われたが、同年8月9日に不採用の通知が郵送された。

コ 南局について

X2組合員は、南局のネット求人に応募し、平成28年8月9日、面接を受け、浜松局での仕事内容を詳しく聞かれ、「勤務時間はシフト制だが、固定で構わない」、「休日出勤は仕事に慣れるまではなしで、いずれ月一、二回やってもらおう」、「研修を2日間受けてもらおうが、経験があるので、先に仕事に入ってもらい、それから研修に行ってもらおう」などと言われたが、2日後に不採用の通知が郵送された。

(3) X2組合員に対する採用拒否が不当労働行為に該当することについて

X2組合員は、平成28年5月10日から有給休暇を取得し、同年8月まで本件郵便局10局の求人に応募し、いずれも最終的に不採用となったが、以下のとおり、少なくとも中之島局、北浜東局、枚方局及び大阪心斎橋局については、ユニオンの組合員であるX2組合員に対する不当労働行為意思に基づいて不採用にしたものと推認することができ、同推認を覆すに足りる証拠はない。また、他の6局についても同様に、会社が不当労働行為意思に基づき不採用にした疑いが濃厚である。

ア 中之島局について

会社は、X2組合員の浜松局での担当業務について、浜松局の回答とX2組合員が面接時に話していた内容との間で食い違いがあったことから、採用を見送ることとして不採用を決定した旨主張する。

しかし、①X2組合員が、面接を担当した課長から、窓口経験があり即戦力となるので是非来て欲しいと言われていた上、平成23年8月以降のスキル認定

では、「窓口事務全般の作業ができる」をはじめ全ての項目について習熟度有と評価されているのであるから、不採用にしたことについて、9年近くもの窓口経験のあるX2組合員をなぜ窓口業務に適しないと判断したのか、その理由が吟味されなければならないこと、②そもそも、窓口業務における後方事務とは、パソコンの起動に管理職の社員番号を必要とするような仕事であり、仮に浜松局が、X2組合員の担当業務は後方事務が中心であったと回答したとすれば、それは、窓口対応だけでなく、他の職員ができない後方事務もできるので、X2組合員だけが後方事務を行っていたという趣旨ではないかと推測されること、から、中之島局がX2組合員を不採用にした本当の理由は、浜松局からX2組合員の仕事ぶりを聞かされた際、X2組合員がユニオンの組合員であること及びX2組合員をめぐる組合活動があったことも聞かされ、そのことを嫌悪したためであると推認される。

#### イ 北浜東局について

会社は、北浜東局がX2組合員を不採用とした理由について、X2組合員が、採用面接において、窓口業務の経験者であるにもかかわらず、営業の声かけについては否定的ともとれる発言をしたことなどを総合的に判断した結果である旨主張する。

しかし、X2組合員は、面接日までに何度も局長から電話連絡を受け、予定の退職日を待たずに勤務できるようにするために、当初予定された面接日も繰り上げられ、局長らの名刺を手渡されたほか、局長専用の携帯電話番号も教えられ、まさしく、熱いまなざしをもって北浜東局に迎え入れられようとしていたのであり、北浜東局がX2組合員に対して取ったかかる対応に鑑みれば、「営業の声かけについて否定的ともとれる発言」があったから不採用にしたなど、到底措信できる理由ではない。

したがって、中之島局の場合と同様、北浜東局がX2組合員を不採用にした本当の理由は、浜松局から、X2組合員がユニオンの組合員であり、X2組合員をめぐる組合活動があったことも聞かされ、そのことを嫌悪したためであると推認される。

#### ウ 枚方局について

会社は、枚方局がX2組合員を不採用とした理由について、X2組合員はコールセンター業務の求人に応募しており、平成28年7月15日まで浜松局に在籍しているX2組合員を採用するとなれば同月16日以降となり、ゆうパックの繁忙時期に間に合わないことが判明したためである旨主張する。

しかし、X2組合員はコールセンター業務ではなく窓口業務に採用されよう

としたのである。会社はそのような経過を全く無視し、あくまでコールセンターに対する応募であり、退職時期との関係で繁忙時期に間に合わないという理屈立てを行って不採用を正当化しようとしているにすぎない。

よって、中之島局及び北浜東局の場合と同様、枚方局がX2組合員を不採用にした本当の理由は、浜松局に連絡した結果、X2組合員がユニオンの組合員であり、X2組合員をめぐる組合活動があったことが判明し、そのことを嫌悪したためであると推認されるのである。

#### エ 心齋橋局について

(ア) 会社は、局長は近畿支社の承諾を得ずに面接を実施し採用通知を行ったのであるから、局長には期間雇用社員を採用する権限はなく、採用する旨の電話連絡はあくまでも近畿支社の承諾が得られることを停止条件とするものだったと主張する。

しかし、会社の規定上、郵便局に勤務する時給制契約社員については郵便局長に採用権限があるのであって、この権限を制限するような定めはなく、局長がX2組合員に対し採用通知を行った時点で、労働契約が成立したことは明らかである。

しかも、会社がX2組合員の採用取消理由として挙げる「近畿支社の事前承認がなかったこと」及び「心齋橋局における期間雇用社員の採用の必要性がなかったこと」が、就業規則及び人事管理規程によって会社が定める採用取消事由のいずれにも該当しないことは明らかである。

したがって、心齋橋局局長が行った採用取消しの意思表示は無効であり、それにもかかわらずこれを強行しようとしたのであるから、会社には、そのような違法行為を犯してまでも、X2組合員を会社の職場から排除せんとする強い動機があったと考えるほかはない。そして、その動機とは、X2組合員がユニオンの組合員であり、浜松局においてX2組合員をめぐる組合活動が行われてきたことを嫌悪したことにあるとしか考えられないのである。

(イ) 会社は、心齋橋局の期間雇用社員が要員的に足りていたので募集する必要がなかった旨主張するが、この主張は何ら立証されていない。

また、会社の言うように、東海支社から近畿支社に対し、X2組合員を採用したのは事実かとの問合せがあったとすれば、その理由は、心齋橋局からX2組合員を採用した旨の連絡を受けた浜松局が、その事実を東海支社に連絡し、東海支社から近畿支社に連絡して、X2組合員の採用を阻止するためであったと推測される。それ以外に、東海支社管内の郵便局に勤務する期間雇用社員が、一旦退職して近畿支社管内の郵便局に採用されるという、何ら

事を荒立てる必要もない事実について、わざわざ東海支社から近畿支社に照会・連絡した理由は考えられない。

そして、X2組合員の採用を阻止しようとした理由は、ユニオンの組合員であるX2組合員が近畿支社管内の郵便局に採用されることにより、その郵便局においても組合活動を行う可能性があり、それを未然に防ぐためであったことも明らかというべきである。

#### オ その他の郵便局について

心齋橋局での採用取消問題が発生して以降の、その他の郵便局へのX2組合員の求人応募については、近畿支社から管内各局に対し「要注意」の通知がなされたものと推測でき、そのためすべて不採用となった。したがって、これらの不採用についても不当労働行為意思に基づくものと解されるが、残念ながら、中之島局、北浜東局、枚方局及び心齋橋局にみられるような、不当労働行為意思の推認の基礎となる事情や証拠が存在するとはいえない。

### (4) 結語

以上のことから、中之島局、北浜東局、枚方局及び心齋橋局がX2組合員を不採用にしたことは、会社による労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### (1) X2組合員の組合活動について

##### ア 休憩時間付与問題と解雇発言の撤回要求について

X2組合員は平成19年11月に浜松局に期間雇用社員として雇用され、同20年8月にX9に加入した。同20年8月20日、東海支社は、X2組合員がX9に加入していることを認識した。なお、X9加入後である同21年8月におけるX2組合員のスキル評価はAとなっており、X9加入による会社における不利益な取扱いはなかった。

平成20年7月頃、X2組合員が浜松局局長に対し、15分の休憩時間の付与を要求したのに対し、会社はそれを認めて15分の休憩時間を付与したが、これに関する交渉にX2組合員は関与していない。

##### イ スキル認定に対する苦情申告について

X2組合員は、平成21年8月25日のスキル認定ではAランクであったところ、同22年9月20日には、Aランクの評価がなされていないことを理由として浜松支部苦情処理会議にスキル認定に対する苦情申告をした。組合は、当該苦情申告が組合活動であった旨強弁するが、苦情申告それ自体は苦情申告者が個人で行うものであり、それ自体を組合活動と評するのは誤りである。

##### ウ 台風に伴う休暇を特別休暇とするよう求めたことについて

組合は、X 2 組合員が、平成26年及び同27年に台風に伴う休暇の取扱いについて窓口営業部長と交渉し、結果として特別休暇を取得したことを組合活動であると強弁するが、あくまでも勤務時間中の一従業員と管理者との業務上のやりとりにすぎないのであり、X 9 長が当該やりとりに同席していたことをもってしても、組合活動と評することはできない。

エ X 2 組合員の X 9 での活動について

X 2 組合員は、平成28年 8 月に X 9 を脱退するまでの間、組合三役、執行委員、書記、苦情処理委員等を務めたことも、組合の労使交渉に参加したこともなく、ほとんど組合活動らしき組合活動をした形跡がない。

オ X 2 組合員の組合への加入及び組合活動について

X 2 組合員は、組合に平成28年 8 月に加入しているところ、組合が X 2 組合員の権利利益を擁護するために行った組合活動は、本件申立てのみであり、それ以外は存しない。

## 2 被申立人の主張

### (2) 本件郵便局10局による応募と不採用について

ア 中之島局について

中之島局では、窓口業務に従事する期間雇用社員の募集に対し、X 2 組合員を含め約10名の応募があり、各応募者について面接を実施した。

X 2 組合員については、面接時に、浜松局において郵便の窓口で勤務していることが判明したため、面接後、局長が浜松局に連絡して X 2 組合員の仕事ぶりについて確認したところ、浜松局からは、X 2 組合員の担当業務は後方事務が中心であるという回答であり、X 2 組合員の話していた担当業務の内容と食い違いがあったため、採用を見送ることとして不採用を決定した。

なお、面接終了後、面接に同席していた課長から X 2 組合員に、「経験があり即戦力になるのでぜひ来てほしい」などと述べた事実はない。

イ 北浜東局について

北浜東局では、窓口業務に従事する期間雇用社員の募集について、X 2 組合員の面接を行った。面接において、X 2 組合員が郵便局業務の経験者であることが確認できた一方で、窓口業務の経験者であるにもかかわらず、営業の声かけについては否定的ともとれる発言もあり、総合的に判断した結果、不採用を決定した。

なお、面接前に、局長が X 2 組合員に数回電話しているが、その電話の内容は面接日程の調整と調整結果の連絡であった。

ウ 中央局について

中央局では、窓口業務に従事する期間雇用社員の募集にX2組合員を含め9名の応募があったため、各応募者について面接を実施した。

期間雇用社員の採用に当たっては、各郵便局において、経験の有無だけでなく、募集している業務の適性等を総合的に判断して、採用・不採用を決定しているところ、X2組合員については、郵便局業務の経験者であることは面接で確認できたが、結果として採用した他の応募者の方がX2組合員より郵便局における窓口業務に適性があると判断したため、X2組合員の不採用を決定した。

なお、面接において、面接対応者が「郵便窓口の経験があるので即戦力になる」と発言した事実はないし、「7月4日から健康診断と研修を受けてもらう」といった発言については、勤務条件等の説明において、仮に「採用となった場合である」ことも説明した上で行っており、「7月19日より第1ビルに移転する」ことも、後々、仮に採用となった場合に説明を受けていないと言われないように、全ての応募者に説明していた。

#### エ 枚方局について

枚方局では、コールセンター及び郵便物の区分の業務に従事する期間雇用社員の募集を行っており、コールセンター業務の募集は、お中元期のゆうパック配達に係る事務を予定して、平成28年7月1日からの採用を見込んだものであった。

X2組合員からはコールセンター業務への応募があり面接を行ったが、同月15日まで浜松局に在籍しているとのことで、採用するとなれば同月16日以降となり、ゆうパックの繁忙時期に間に合わないことが判明したため、不採用を決定した。

#### オ 心齋橋局について

心齋橋局では、窓口業務に従事する期間雇用社員の募集について、平成28年6月29日、心齋橋局局長がX2組合員の面接を行った。

同月30日、心齋橋局局長は、X2組合員に、「採用する」、「勤務日や制服等の話をしたいので、7月4日に来てください」、「浜松に連絡して源泉徴収票をもらってください」と電話で伝えた。

しかし、同日夕刻、心齋橋局の採用状況について東海支社からの照会を受けた近畿支社が、心齋橋局局長に対し、「支社の承認を得ずに募集を行ったのは事実か」といった旨の連絡を行った際、心齋橋局局長は、期間雇用社員の募集を、近畿支社の事前の承認を得ずに行っていた事実に気付いた。

近畿支社管内の郵便局において、欠員等が発生し、期間雇用社員の補充が必要となった場合は、受持区域を管轄する近畿支社全体で労働力（人件費）管理

を行う必要があることから、当該局長が近畿支社へ募集実施の可否について上申し、近畿支社の承認が得られれば、当該局長は募集を行うことができることとなっているため、心齋橋局においても同様の手続を取らなければならない、事前に近畿支社の承認を得なければ雇用する（採用手続を始める）ことはできなかった。

上記事実を把握した近畿支社において改めて確認したところ、心齋橋局における期間雇用社員の新規雇用の必要性は認められず、募集そのものを取りやめることとなったため、同日午後6時頃、局長がX2組合員に対し、電話で、近畿支社が今の人数でやれと言っていること及びそもそもの募集自体が誤りであったことを説明し、採用を取り消したい旨伝えたところ、X2組合員は「また募集があればお願いしたいです」と返答し、X2組合員から採用の取消しについて了承を得られた。

結局、心齋橋局では、当該募集を含め、平成28年度において期間雇用社員を一人も採用しなかった。

#### カ 北浜局について

北浜局では、窓口業務に従事する期間雇用社員の募集について、X2組合員の面接を行ったが、同時期にもう1名応募者があり、その応募者も郵便局業務の経験者であったため、北浜局における窓口業務の適性を考えると他の応募者の方がより適性があると判断し、X2組合員の不採用を決定した。

なお、北浜局では、貯金・保険業務においても欠員があったため、個人事情の確認において、X2組合員に対し貯金・保険業務の経験を確認し、勤務条件等の説明において、「採用となった場合」との前提で研修の説明をしたが、これはもう1名の応募者にも同様に確認・説明をしており、「貯金・保険業務をして欲しい」との発言は行っていない。

#### キ 淀屋橋局について

淀屋橋局では、窓口業務に従事する期間雇用社員の募集に対し、X2組合員を含め11名の応募があり、面接を実施したが、X2組合員の面接は、既に他の応募者に採用候補者がいる中で行ったものであった。

面接時に、局長が、X2組合員が浜松局で勤務していたことを聞いたが、提出された履歴書には浜松局の記載がなく、郵便局業務の経験者であるものの、応募時に提出する重要な書類のひとつである履歴書に不備があったことも不採用の要素となった。

#### ク 南船場局について

南船場局では、窓口業務に従事する期間雇用社員の募集に対し、X2組合員



から、就労時間について午後0時35分から同5時35分の希望で応募があったが、同時間帯については既に採用者が決まっていたので、X2組合員については不採用を決定した。

#### ケ 北局について

北局では、計画事務及び電話対応に従事する期間雇用社員の募集を行っており、計画事務の応募者についてはX2組合員を含め9名の面接を実施したが、全員不採用とした。

X2組合員については、郵便局業務の経験者であることは面接で確認できたが、パソコン等事務作業のスキルが高い者を採用したいと考えていたため、他の応募者と同様に不採用とした。

なお、X2組合員の面接において、勤務条件の説明の際、採用となればコールセンターの応援をしてもらうことがあることは説明したが、これは全ての応募者に説明したものであり、また、「コールセンター業務をしてほしい」とか「不着や追跡などをやってもらえると助かる」といった発言はなかった。

#### コ 南局について

南局では、コールセンター業務等に従事する期間雇用社員の募集について、X2組合員の面接を行った。X2組合員が郵便局業務の経験者であることは面接で確認できたが、コールセンター業務の経験者ではなく、他の応募者の中でコールセンター業務に適性が見込まれる1名を採用したため、不採用となった。

なお、X2組合員の面接の際、勤務条件の説明において、コールセンターは4時間勤務で午前8時、午後0時及び午後4時始業のシフト制で3勤務があり、基本午後0時始業であるが、日によって違うシフトとなることがあることを説明し、また、採用となれば研修を2日間受けてもらうことを説明したが、このような勤務条件の説明は他の応募者に対しても同様に行っている。

### (3) 不利益取扱いや支配介入が存在しないことについて

ア 組合は、会社がX2組合員を不採用にした理由は、X2組合員が組合の組合員であること及び組合がX2組合員の権利利益を擁護するために組合活動を行ったことを嫌悪したがためである旨主張する。

しかしながら、本件郵便局10局がそれぞれX2組合員を不採用としたのは、X2組合員が組合に加入する以前のことであり、「組合の組合員であること」を嫌悪して不採用としたものではないことが明らかである。なお、組合は、審査の過程においてこの点の主張を変遷させ、「組合」とあるのを「ユニオン」に修正するとしているが、「何を嫌悪してなされた不利益取扱いであるのか」が本件申立てにおける極めて重要かつ基本的な争点であることからすると、こ

のように安易な修正がなされることは許されるべきではないし、また、このような修正がなされること自体、そもそも、組合において事実に基づかない主張をしているからであり、かかる主張の信ぴょう性を疑わせるものである。

また、組合がX2組合員の権利利益を擁護するために行った組合活動は、本件申立てのみであり、組合の組合活動は本件における各不採用よりも後のことであるから、組合がX2組合員の権利利益を擁護するために組合活動を行ったことを嫌悪して不採用としたものではないこともまた明らかである。

イ さらに、次のとおり、本件における各不採用は、浜松局時代の組合活動を嫌悪した不採用でもない。

(ア) そもそも組合が主張する組合活動とは、僅かに、①15分の休息時間の付与を求めたこと、②スキル評価に係る苦情申告をしたこと、③台風に伴う特別休暇の付与を求めたことにすぎないところ、上記①の交渉にX2組合員は関与しておらず、また、上記②の苦情申告は苦情申告者が個人で行うものであり、上記③も、勤務時間中に、管理者との間で行われた業務上のやり取りに過ぎず、勤務時間中の組合活動は就業規則上禁止されているのであるから、上記①ないし③はいずれもX2組合員の従業員個人としての活動を指しており、組合活動と評するのは誤りである。

(イ) 仮に百歩譲って上記①から③の活動を広く組合活動に含めるとしても、いずれも本件における各不採用の当時からみて直近の出来事というわけでもなく（①に至っては8年近くも前の出来事である。）、活動を活発化させていたわけでもない。いずれの活動についても結果としてX2組合員の言い分が会社側にも認められたというのであり、それはすなわち会社がX2組合員の言い分に正当性があることを認めたからにはほかならず、そうだとすれば、そのような活動を行ったことを会社（東海支社）として「嫌悪」すべき理由がないし、現に嫌悪などしていない。なお、X2組合員は、組合の役職には一切就いておらず、会社との労使交渉のメンバーですらなかった。

(ウ) まして、近畿支社としては、X2組合員がX9に加入していたこと及び組合が「組合活動」と主張する上記①から③の事象自体、承知していない。

また、本件郵便局10局とも、X2組合員がX9に加入していたことなど知る由もない。現に、本件郵便局10局における面接では、組合所属や組合活動歴に係る話題は一切出していないのであり、本件郵便局10局においては、X2組合員の組合所属や上記①から③の「組合活動」について一切承知していなかった。

(エ) さらに、本件郵便局10局における不採用の理由は様々であるが、いずれも

極めて合理的であるし、少なくともX2組合員の組合活動を嫌悪した取扱いでないことは明らかである。

a 中之島局について

前記(2)ア記載のとおり、X2組合員の浜松局での担当業務について、浜松局の回答とX2組合員が面接時に話していた内容との間で食い違いがあったため、採用を見送ることとして不採用を決定したことは、極めて合理的であるし、少なくともX2組合員の組合活動を嫌悪した取扱いでないことは明らかである。

b 北浜東局について

募集していた窓口業務に求められる業務内容の中にカウンターセールスが含まれているところ、前記(2)イ記載のとおり、X2組合員は窓口業務の経験者であるにもかかわらず、営業の声掛けについて否定的ともとれる発言があり、総合的に判断した結果、X2組合員について不採用を決定したことも、極めて合理的であるし、少なくともX2組合員の組合活動を嫌悪した取扱いでないことは明らかである。

c 枚方局について

前記(2)エ記載のとおり、お中元期のゆうパック配達に係る事務を予定して平成28年7月1日からの採用を見込んだ募集を行っていたところ、X2組合員を採用するとなれば同月16日以降となり、ゆうパックの繁忙時期に間に合わないことが判明したため、X2組合員の不採用を決定したことも極めて合理的であるし、少なくともX2組合員の組合活動を嫌悪した取扱いでないことは明らかである。

d 心齋橋局について

前記(2)オ記載のとおり、労働力(人件費)管理の観点から求められる近畿支社の事前の承認がないまま採用手続を行い、X2組合員に対して一度採用する旨の電話をしたことは事実であるが、近畿支社において改めて確認したところ新規採用の必要性が認められなかったことから、募集自体が誤りであったことを説明し、X2組合員から採用の取消しについて了承を得た。

実際にも、心齋橋局では平成28年度に期間雇用社員を一人も採用しておらず、このことは心齋橋局において新規採用の必要性が認められなかったことを裏付けている。また、近畿支社による事前承認は近畿支社管内の労働力(人件費)管理の観点から求められているものであり、新規採用の必要性があり採用手続を行うことになった後、具体的にどの人物を採用する

かを決定するのは局長であって、採用決定者について近畿支社の承認を得る必要はない。

したがって、上記やりとりは、採用決定者を誰にするかではなく、そもそもその新規採用の必要性の有無から生じたものであって、少なくともX2組合員の組合活動を嫌悪した取扱いでないことは明らかである。

e なお、組合は、X2組合員を含め応募者9名の全員が不採用となった北局の件についてまで、組合差別であると主張するが、主張自体失当である。

f 仮に万が一、浜松局時代の「組合活動」を会社（近畿支社）が嫌悪し、管内郵便局にその点を伝達・徹底していたとするならば、心齋橋局において、一旦採用となるはずもない。もっとも、会社（近畿支社）においてはそのような活動を知る由もなく、したがって、近畿支社管内の郵便局にそのような伝達などしていないことは言うまでもない。

(オ) 以上のことから、本件における各不採用は、浜松局時代のX2組合員の組合活動を嫌悪して不採用となったものではないことが明らかである。

#### ウ 不採用と不当労働行為について

最高裁判所判例においては、企業側には、原則として広く採用の自由が認められていることを前提に、「労働組合法7条1号本文前段は、雇入れにおける差別的取扱いが含まれる旨を明示的に規定しておらず、同号及び同条3号は雇入れの段階と雇入れ後の段階とに区別を設けたものと解される。」として、「雇入れの拒否は、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情がない限り、労働組合法7条1号本文にいう不利益な取扱いにも、同条3号の支配介入にも当たらないと解するのが相当である。」と判断されているのであり、前記ア及びイに照らせば、本件各不採用が「それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情」に当てはまらないことは明らかである。

#### (4) 結語

以上に述べたところから明らかなおり、本件において、本件郵便局10局が平成28年5月から同年8月までに募集した求人に対し、X2組合員がいずれの募集についても採用されなかったことは、会社による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ではないことが明らかである。

### 第5 争点に対する判断

争点（X2組合員が、本件郵便局10局が平成28年5月から同年8月までに募集した求人に応募し、いずれの募集についても採用されなかったことは、会社による組合員であ

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。

(1) 期間雇用社員の雇用に係る手続について

ア 平成26年10月1日改訂の会社の期間雇用社員就業規則第1章及び第2章は、別紙1のとおりである。

(甲23)

イ 平成26年10月1日改訂の会社の社員就業規則第1章及び第2章は、別紙2のとおりである。

(甲24)

ウ 平成28年4月1日改訂の会社の人事管理規程第30条には、郵便局で勤務する時間制契約社員の採用の選考実施者が郵便局長である旨、また、期間雇用社員の採用の決定及び取消しに関して、別紙3のと通りの記載があった。

(乙3)

エ 平成28年6月3日付け、近畿支社大阪市南部地区担当損益・人事担当調整役発、心齋橋局局長宛での、同28年4月実績5月支給分から同年9月実績10月支給分の人件費に係る「2016年度人件費（期間雇用社員給与及び超過勤務手当）予算の通知（上期予算）」と題する書面（以下「平成28年度人件費上期予算通知書」という。）には、「留意事項」として、「（7）時給制契約社員及びアルバイトを新規雇用する必要が発生した場合は、募集や面談等の採用手続を始める前に、必ず、受持ちの損益・人事担当調整役に相談。新規雇用の承認の可否については、支社において詮議を実施。よって、損益・人事担当調整役及び支社の承諾を得ずに、雇用することは不可。」との記載があった。

なお、同記載のうち「よって、損益・人事担当調整役及び支社の承諾を得ずに、雇用することは不可。」との記載部分は、ゴシック体で記載され、下線が施されており、その他の記載部分は、明朝体で記載され、下線は施されていないかった。

また、「2015年度人件費（期間雇用社員給与及び超過勤務手当）予算の通知（下期予算）」と題する書面（以下「平成27年度人件費下期予算通知書」という。）の様式には、「留意事項」として、平成28年度人件費上期予算通知書と同様の記載があり、同記載のうち「損益・人事担当調整役及び支社の承諾を得ずに、雇用することは不可。」との記載部分は、その他の記載部分と同じ明朝体で記載され、下線は施されていないかった。

(乙1、乙2)

オ 近畿支社管内の郵便局における期間雇用社員の募集及び採用の手続は、次の

とおりである。

①募集を行おうとする郵便局の局長が、近畿支社に募集実施の可否について上申する、②近畿支社の承認が得られれば、局長が、求人用ホームページ、公共職業安定所、求人広告等を通じて募集を行う、③募集に対して応募があれば、郵便局が応募者に電話等で連絡し、採用面接の日時等を調整するとともに、面接当日に履歴書及び本人確認資料を持参するよう伝える、④採用面接を行う、⑤郵便局長が応募者の採否を決定する、⑥郵便局長が、応募者に対して面接結果の通知を郵送等で行う。

なお、応募者の採否の決定について、局長は、近畿支社の承認を得る必要はない。

(乙5、証人 Y2 )

(2) X2組合員が浜松局に勤務していた当時の経緯について

ア 平成19年11月1日、X2組合員は、浜松局に、一週5日、一日4時間勤務の期間雇用社員として雇用され、郵便内務業務に従事するようになった。

(甲26、証人 X2 )

イ 平成20年7月22日、浜松局局長は、X2組合員との間で20.7.22対話を行った。20.7.22対話において、X2組合員は、15分間の休息時間を付与するよう求めた。

(甲15、甲26、証人 X2 )

ウ 平成20年8月、X2組合員は、ユニオンに加入した。

(甲26、証人 X2 )

エ 平成20年8月20日付けで、X8は、東海支社に対し、20.8.20要求書を提出した。20.8.20要求書には、①浜松局局長の解雇発言は、15分の休息時間をほかの社員と同じように与えてほしいというX2組合員の正当な主張がきっかけであり、同局長は虚偽の回答をしてX2組合員を言いくるめようとしたが納得が得られず、思いどおりにならないとみるや、腹いせのように同発言を行った、②X2組合員に対する解雇発言を直ちに撤回すること等を要求するので速やかに回答されたい、③「解雇通告」の件は20.7.22対話の中でのことであるので対話内容の全てを明らかにする、旨の記載があり、20.7.22対話の対話内容が記載されていた。同対話内容の要旨は次のとおりである。

X2組合員が、4時間勤務及び8時間勤務の者はそれぞれ15分及び30分の有給の休息時間を付与されているにもかかわらず、浜松局内で自分だけ15分間の休息時間が付与されていないのは差別である旨述べたところ、浜松局局長は、同休息時間は窓口業務に従事している者だけに付与するものであり、窓口業務に従事していないX2組合員に付与する必要はない旨述べた。X2組合員が、

金銭で返してくれるのかと尋ね、なるべく早く返事をするよう求めたところ、浜松局局長は、支社に言って、連絡する旨述べた。浜松局局長が、東海支社からの通知で、いずれ期間雇用社員を全員8時間勤務にしていく予定である旨述べ、扶養から抜けて働く気はあるかと尋ねたところ、X2組合員は、履歴書に記載し採用面接でも述べたとおり、絶対無理である旨述べた。これに対し、浜松局局長は、4時間勤務で残業を命令されてもできないような者は浜松局で不要であり、辞めてもらう旨述べた。

(甲15)

オ 平成20年10月1日、会社は、X2組合員との雇用契約を更新した。

カ 平成20年12月8日付けで X8 が発行した機関紙には、①同年11月18日に X8 と東海支社の間で「浜松郵便局で働く期間雇用社員”Kさん”の労働条件等について」を交渉課題として地方交渉が開催された、②前年11月に浜松局に採用されて以降ずっと、Kさんにだけ15分間の休息時間が与えられておらず、Kさんは浜松局局長から「15分は窓口をやっている人だけ」などと言われ、Kさんが「それは差別だ」と抗議したところ、その他もろもろの理由をつけて雇止め予告をされた、③同局長はKさんに対する上記発言を否認しているが、真相はみんなが知っている、旨の記載があった。

なお、会社は、同年12月8日までに、X2組合員に15分の休息時間を付与した。

(甲16、甲26、証人 X2 )

キ 平成22年2月23日付け及び同年8月30日付けのX2組合員のスキル認定書に記載された評価結果はいずれも、スキルランク「B」・習熟度「有」であった。

(甲18の1、甲19の1)

ク 平成22年9月20日付けで、X2組合員は、苦情処理会議に対し、所属組合欄にユニオンと記載した苦情申告票を提出し、同年8月30日に受領したスキル認定書のスキルランク「B」・習熟度「有」とされている評価結果がスキルランク「A」・習熟度「無」になるはずであるとして、苦情申告を行った。

同23年11月24日、組合側委員、会社側委員各3名及び議長で構成する浜松支部苦情処理会議は、X2組合員の苦情申告について、申告に対するスキル評価結果の変更はないとする裁定をした。

同日付けで、X2組合員は、東海地方苦情処理会議に対し、所属組合欄にユニオンと記載した「異議申立書」を提出し、上記裁定に係る異議申立てを行った。

(甲10、甲11、甲12、甲13、甲26)

ケ 平成23年2月24日付けのX2組合員のスキル認定書に記載された評価結果は、Aランク評価項目のうち①、②及び④が習熟度無、③、⑤及び⑥が習熟度有で、スキルランク「A」・習熟度「無」であった。

同年8月29日付けのX2組合員のスキル認定書に記載された評価結果は、Aランク評価項目の①から⑥全てが習熟度有で、スキルランク「A」・習熟度「有」であった。

(甲20の1、甲21の1)

コ 平成26年某日、X2組合員が、通勤に利用していた交通機関が台風の影響で途絶し、浜松局に出勤しなかったところ、後日、浜松局の部長は、X2組合員の不出勤を年次有給休暇（以下「年休」という。）扱いとする旨述べた。その後、X2組合員とX9長が、X2組合員の不出勤を特別休暇とするよう求めて同部長と交渉したところ、台風の影響で出勤しなかった期間雇用社員については、X2組合員を含めて、その不出勤が特別休暇扱いとされた。

(証人 X2 )

サ 平成27年9月9日、X2組合員が通勤に利用している鉄道路線が台風の影響で運休となった。窓口営業部長がX2組合員に電話をし、今日は休むということでもいいかと尋ねたところ、X2組合員は、電車が来ないので出勤できない旨述べ、これに対し、窓口営業部長は、休みの処理をどうするかについては明日相談する旨述べた。

同月10日午後0時10分頃、X2組合員が出勤して業務を行っていたところ、窓口営業部長は、X2組合員に対し、午後2時からの休憩終了後、話をしたい旨述べた。同休憩終了後、窓口営業部長は、X2組合員に対し、X9長同席の下、同月9日の状況について事情聴取をした。

同月16日、X2組合員は、会社の相談窓口で電話をし、同月10日午後0時10分に窓口営業部長からセクハラを受けた旨連絡し、同月17日、浜松局総務部長は、X2組合員に対し、相談窓口で電話をした件について事情聴取をした。

(甲17、甲26、証人 X2 )

シ 平成28年3月7日付けのX2組合員のスキル認定書に記載された評価結果は、Aランク評価項目の①から⑥全てが習熟度有で、スキルランク「A」・習熟度「有」であった。

(甲22の1)

ス 平成28年5月上旬、X2組合員は、浜松局に対し、同年7月15日を退職日とする退職届を提出し、同年5月中旬以降、有給休暇を取得した。

(甲26、証人 X2 )



(3) X2組合員が大阪府内での就職活動を始めた後の経緯について

ア 平成28年5月23日、中之島局は、X2組合員に対し、窓口業務に従事する期間雇用社員の求人応募に係る採用面接を行った。同面接には中之島局局長及び同課長が出席した。面接終了後、同課長は、X2組合員に対し、採用の可否は局長が判断して決定するが、X2組合員は窓口経験があり即戦力になるので、自分としてはぜひ来てほしいと思っている旨述べ、また、同局長は、浜松局に対し、X2組合員の仕事ぶりについて問合せをした。

同月30日、中之島局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨の選考結果通知書を郵送した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

イ 平成28年5月下旬、X2組合員は、北浜東局の窓口業務に従事する期間雇用社員の求人に応募した。

同月30日から同年6月1日までの間に、北浜東局局長は、X2組合員に対し、四、五回、電話で連絡をした。この連絡において、同局長は、面接日を同月14日に予定しているが、近畿支社に問い合わせたところ、年次有給休暇は浜松局の分を引き続き使えるということなので、面接日を同月6日に変更してはどうかと述べた。

(甲26、乙5、証人 X2 )

ウ 平成28年6月3日、X2組合員は、大阪府寝屋川市内に転居した。

(甲2、甲26、証人 X2 )

エ 平成28年6月3日付けで、近畿支社の大阪市南部地区担当損益・人事担当調整役は、心齋橋局宛てに、平成28年度人件費上期予算通知書を発した。平成28年度人件費上期予算通知書の記載内容は、前記(1)エ記載のとおりである。

(乙2)

オ 平成28年6月6日、北浜東局は、X2組合員に対し、採用面接を行った。同面接において、北浜東局局長及び同課長代理が、X2組合員が浜松局で窓口業務を担当していたことを確認し、浜松局で導入された新しい業務システムと北浜東局で稼働中している従来の業務システムとの違いについて話をし、また、X2組合員に対し、浜松局でのカタログ販売の1日当たり売上金額を尋ねたところ、X2組合員は、管理職でないのでそこまでは把握していない旨述べた。

面接終了後、同局長は、X2組合員に対し、窓口事務室の案内をし、自分専用の携帯電話の電話番号を伝え、切手箱、機械類等についての説明をした。

同月8日、北浜東局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨の選考結果通知書を郵送した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

カ 平成28年6月14日、中央局は、X2組合員に対し、窓口業務に従事する期間雇用社員の求人応募に係る採用面接を行った。面接において、中央局の面接担当者は、X2組合員に対し、①同年7月19日から別のビルに移転する、②同月4日に健康診断及び研修を受けてもらう、旨述べた。

同年6月16日、中央局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨の選考結果通知書を郵送した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

キ 平成28年6月22日、枚方局は、X2組合員に対し、電話受付コールセンターを職種とし、雇用期間を1か月とする期間雇用社員の求人応募に係る採用面接を行った。面接において、次のやり取りがあった。

枚方局の面接担当者は、X2組合員が提出していた履歴書を見、X2組合員に対し、浜松局に在籍していることを確認し、短期ではなく長期で勤務できないかと述べた。同面接担当者が、浜松局での窓口業務について尋ねたところ、X2組合員は、郵便物の引受け、販売等を担当し、国際郵便、書留、内容証明等を取り扱っている旨述べた。同面接担当者は、内容証明ができるのはすごいと述べ、また、浜松局に籍がある状況で枚方局に勤務することはできず、浜松局の年休が同年7月15日までであるなら、同月16日から枚方局で働いてもらうことになるので、浜松局と連絡を取っていききたい旨述べた。

同年7月5日頃、枚方局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨の選考結果通知書を郵送した。

(甲3の1、甲26、乙5、証人 X2 )

ク 平成28年6月29日、心斎橋局は、X2組合員に対し、窓口業務に従事する期間雇用社員の求人応募に係る採用面接を行った。同面接において、心斎橋局局長は、履歴書を見、浜松局で郵便窓口をやっておられたのですね、直ぐに働いてもらいますね、と述べた。面接終了後、同局長は、X2組合員に休憩室、更衣室及び窓口事務室を案内し、課長、課長代理及び女性職員を紹介し、自分としては来てもらおうと思っているが、この後、2名の採用面接がある旨述べた。

同月30日午前10時頃、同局長は、X2組合員に対し、①期間雇用社員として採用する、②勤務日、制服等の話をしたいので同年7月4日に来局されたい、③浜松局に連絡して源泉徴収票を取り寄せられたい、旨電話で連絡した。

同日後刻、東海支社が、近畿支社に対し、心斎橋局の採用状況に関して連絡をし、その後、近畿支社は、同局長に対して連絡をし、近畿支社の承認を得ずに募集を行ったのは事実かと尋ねた。

同日午後6時頃、同局長が、X2組合員に対して電話で連絡をし、求人を行ったこと自体が誤りであり、近畿支社が今の人数でやれと言っているので、採用を取り消したい旨述べたところ、X2組合員は、「また募集があったらお願いしたいんですが」と述べた。これに対し、同局長は、もう求人は行わない旨述べた。

(甲26、乙5、証人 X2 )

ケ 平成28年7月15日、X2組合員は、浜松局を退職した。

(証人 X2 )

コ 平成28年7月19日、北浜局は、X2組合員に対し、窓口業務に従事する期間雇用社員の求人応募に係る採用面接を行った。同面接において、北浜局の面接担当者は、X2組合員に対し、郵便窓口をされていたのですねと述べ、貯金・保険業務の経験の有無を尋ね、また、研修がある旨伝えた。

同月21日、北浜局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨の選考結果通知書を郵送した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

サ 平成28年7月25日、淀屋橋局は、X2組合員に対し、窓口業務に従事する期間雇用社員の求人応募に係る採用面接を行った。求人応募に際してX2組合員が淀屋橋局に提出した履歴書には、浜松局に係る記載がなかった。面接において、X2組合員が、淀屋橋局局長が持っている履歴書を見て、浜松局で働いていたことを書き忘れた旨述べたところ、同局長は、「いいですよ」と述べ、同履歴書に浜松局での勤務について鉛筆で追記した。

同月27日、淀屋橋局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨の選考結果通知書を郵送した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

シ 平成28年7月26日、X2組合員は、南船場局の窓口業務に従事する期間雇用社員の求人に、南船場局に履歴書を送付して応募した。

同月27日、南船場局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨の選考結果通知書を郵送した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

ス 平成28年7月28日頃、北局は、X2組合員に対し、計画業務に従事する期間雇用社員の求人応募に係る採用面接を行った。面接において、北局の面接担当者とはX2組合員の間で、書留郵便等の配達状況の問合せに応じるコールセンター業務についての会話がなされた。

同年8月9日、北局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない

旨の選考結果通知書を郵送した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

セ 平成28年8月、X2組合員は、X8 から組合に所属替えになった。

(証人 X2 )

ソ 平成28年8月9日、南局は、X2組合員に対し、コールセンター業務に従事する期間雇用社員の求人応募に係る採用面接を行った。同面接において、南局の面接担当者は、X2組合員に対し、浜松局での仕事内容について質問をし、また、勤務時間はシフト制である旨述べた。

同月11日、南局は、X2組合員に対し、期間雇用社員として採用しない旨の選考結果通知書を郵送した。

(甲26、乙5、証人 X2 )

2 X2組合員が、本件郵便局10局が平成28年5月から同年8月までに募集した求人に応募し、いずれの募集についても採用されなかったことは、会社による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。

(1) 前提事実によれば、X2組合員が、本件郵便局10局が平成28年5月から同年8月までに募集した求人に応募し、心齋橋局については一旦採用する旨通知された後に採用を取り消され、その他の9局については不採用を通知されたことが認められる。

また、X2組合員の浜松局での勤務評価についてみると、前提事実及び前記1(2)ケ、シ認定のとおり、①X2組合員が、平成19年11月1日から同28年5月中旬まで、浜松局において期間雇用社員として郵便内務業務に従事したこと、②平成23年8月29日付け及び同28年3月7日付けのX2組合員のスキル認定書に記載されたX2組合員の評価結果が、窓口業務に係る評価を含めて、最高ランクのスキルランク「A」・習熟度「有」であったこと、が認められ、これらのことからすると、X2組合員は、浜松局において期間雇用社員として10年近く勤務した経験を有している上、平成23年以降は窓口業務に係る評価を含めて最高ランクのスキル評価がなされていたとみることができるのであるから、求人に応募した各郵便局において即戦力と評価されたことについては首肯できるところであり、それにもかかわらず、応募した本件郵便局10局全てにおいて採用されなかったことは、不自然である。

このことについて、組合は、中之島局、北浜東局、枚方局及び心齋橋局がX2組合員を不採用にしたことは、会社による労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、他の6局についても不当労働行為意思に基づき不採用とした疑いが濃厚であると主張し、会社は、①X2組合員の不採用はX2組

合員が組合に加入する以前のことであり、「組合の組合員であること」を嫌悪して不採用としたものでないことは明らかであること、②（i）組合が主張する組合活動はいずれもX2組合員の従業員個人の活動であるし、仮にこれを組合活動に含めるとしても、不採用の当時からみて直近の出来事というわけでも活動を活発化させていたわけでもなく、（ii）近畿支社も本件郵便局10局も、組合が主張する「組合活動」を承知しておらず、（iii）本件郵便局10局における不採用の理由はいずれも合理的であり、少なくともX2組合員の組合活動を嫌悪した取扱いでないことが明らかであって、X2組合員の不採用は、浜松局時代の組合活動を嫌悪したものでないこと、から、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しないことは明らかである旨主張するので、以下検討する。

(2) 本件郵便局10局がX2組合員を不採用にしたことが、会社による組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

ア X2組合員の不採用と組合への所属との時期的関係について

会社は、本件郵便局10局がそれぞれX2組合員を不採用としたのは、X2組合員が組合に加入する以前のことであり、「組合の組合員であること」を嫌悪して不採用としたものではないことが明らかである旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(3)ア、イ、オからク、コからソ認定によれば、本件郵便局10局のうち、北局及び南局以外の8局については、X2組合員に不採用が通知されたのは、X2組合員が組合の所属となる前であったことが認められる。

(イ) しかし、前提事実及び前記1(2)ク、(3)セ認定によれば、①X2組合員が平成22年に苦情処理会議に提出した苦情処理申告票及び同23年に東海地方苦情処理会議に提出した異議申立書はいずれも、所属組合欄にユニオンの記載があったこと、②X2組合員が X8 から組合に所属替えになったのは、平成28年7月15日に浜松局を退職した後の同年8月であることが認められる。

これらのことに、労働組合一般の内部組織のあり方を併せ考えると、そもそも、平成20年8月にX2組合員が加入したのは、X8 というよりはむしろ、その上部組織であるユニオンなのであって、当時は勤務地の観点から所属する下部組織が X8 とされ、同28年8月になって、勤務する郵便局が近畿支社の管轄するいずれかの局に変わることが予定されたため、所属する下部組織が組合に変更されたものとみるのが相当である。そして、前記1(2)ク認定によれば、所属組合欄にユニオンと記載した苦情処理申告票の提出をX2組合員から受けた苦情処理会議は、構成する委員6名のうち半数の

3名が会社側委員だったことが認められるのであるから、X2組合員が加入しているのがユニオンであることは、会社も了知していたと考えるのが自然である。

また、組合による本件申立ては、ユニオンによる申立ての手続を、申立て時点においてX2組合員が所属していた組合が担当したものと解され、しかも、このように解することにより、会社にとって、格別、不利益が生じるものでないことは明らかである。

(ウ) そうすると、本件郵便局10局におけるX2組合員の不採用の一部が、X2組合員が組合に所属する以前の事実であったとしても、それがユニオンの組合員であることを嫌悪してなされたのであれば、不当労働行為が成立するというべきであるから、X2組合員の不採用について、それが組合加入以前のことであることを理由に不当労働行為に当たらないとする会社の主張は、採用できない。

#### イ 心齋橋局による採用取消しについて

(ア) まず、心齋橋局による採用取消しが不利益に当たるかについてみる。

前記1(3)ク認定のとおり、平成28年6月30日、心齋橋局局長がX2組合員に対し、午前10時頃には期間雇用社員として採用する旨、また、午後6時頃には採用を取り消したい旨、それぞれ電話で連絡したことが認められる。

このことからすると、心齋橋局局長は、X2組合員に対し、一旦は採用する旨通知しているのであるから、この時点で、会社とX2組合員との間に雇用契約が成立したとみることができる。そして、同雇用契約が成立したことについて、会社も積極的には争っていない。

そうすると、上記判断のとおり、会社とX2組合員との間に一旦雇用契約が成立した後に、心齋橋局による採用取消しがなされたのであるから、採用取消しが、X2組合員にとって、不利益に当たることは、明らかである。

(イ) 次に、心齋橋局によるX2組合員の採用取消しが組合員であるが故になされたものであるかについてみる。

a まず、採用取消しの理由に合理性が認められるかについてみる。

(a) 会社は、採用取消しの理由について、受持区域を管轄する期間雇用社員の補充が必要となった場合は事前に近畿支社の承認を得なければ採用手続を始めることができなかつたところ、心齋橋局が近畿支社の事前の承認がないまま採用手続を行い、近畿支社において改めて確認したところ新規採用の必要性が認められなかつたことから、募集自体が誤りであったことを説明し、X2組合員から採用の取消しについて了承を得たか

らである旨主張する。

(b) しかし、前記1(1)アからウ認定によれば、会社における就業規則及び人事管理規程上の採用取消理由は、①社員として採用された者が、採用時において年齢、住所、履歴等を偽った場合、②雇入時の健康診断の結果、採用決定者が、労務の提供を十分に行うことができないと見込まれる場合、③募集時に明示した所定の免許・資格等を採用予定日までに取得する見込みがない場合、④心身の病気その他の理由により勤務できないことが明らかな場合、⑤期間雇用社員として不適格な事由があった場合、であることが認められ、このことからすると、会社が主張するX2組合員の採用取消しの理由が、就業規則及び人事管理規程上のそれに該当しないことは明らかである。

(c) また、前記1(1)アからウ認定によれば、就業規則及び人事管理規程に、期間雇用社員の採用に支社の事前承認が必要であるとする規定はない。

もともと、前記1(1)エ認定によれば、平成27年度人件費下期予算通知書及び平成28年度人件費上期予算通知書に、「留意事項」として、「(7) 時給制契約社員及びアルバイトを新規雇用する必要が発生した場合は、募集や面談等の採用手続きを始める前に、必ず、受持ちの損益・人事担当調整役に相談。新規雇用の承認の可否については、支社において詮議を実施。よって、損益・人事担当調整役及び支社の承諾を得ずに、雇用することは不可。」との記載があったことが認められ、近畿支社内においては、運用上、期間雇用社員の採用に支社の事前承認が必要であるとの取扱いがなされていたとみることも、できなくはない。

しかしながら、仮に、会社において郵便局における期間雇用社員の募集に近畿支社の事前承認が必要であったとしても、一旦採用を通知した者の採用を、自らの内部手続上の過誤を理由に取り消すことは、一旦成立した労働契約を一方的に破棄するものであり、正当な対応とはいえない。

(d) この点に関連して、会社は、心齋橋局局長が、平成28年6月30日夕刻に近畿支社から連絡があった時に、期間雇用社員の募集を近畿支社の事前の承認を得ずに行っていた事実気付いた旨主張する。

しかし、前記1(1)エ認定によれば、近畿支社は同月3日付けで心齋橋局に対し、「留意事項」として、時給制契約社員を「損益・人事担当調整役及び支社の承諾を得ずに、雇用することは不可。」と記載した平

成28年度人件費上期予算通知書を発しており、しかも、平成28年度人件費上期予算通知書の当該記載は、平成27年度人件費下期予算通知書の様式の場合とは異なり、殊更ゴシック体とされ、下線まで施されていることが認められる。

そうすると、心齋橋局局長が、X 2 組合員の採用手続を、わずか1か月足らず前に発せられ、しかも当該留意事項を敢えて強調した通知書によって通知された内容を失念して行ったとは考え難いところであって、かかる会社の主張は採用できない。

(e) さらに、会社は、X 2 組合員の採用取消しについて、取消しを通知した際に本人の了承を得た旨主張する。

そこで、心齋橋局がX 2 組合員に採用取消しを通知した際のやり取りをみると、前記1(3)ク認定のとおり、平成28年6月30日午後6時頃に心齋橋局局長がX 2 組合員に行った電話連絡において、同局長が採用を取り消したい旨述べたところ、X 2 組合員が「また募集があったらお願いしたいんですが」と述べたことが認められる。このことからすると、心齋橋局がX 2 組合員に採用取消しを通知した際、心齋橋局がX 2 組合員に採用取消しの了承を求めた事実自体が認められないし、また、X 2 組合員が採用取消しを了承する旨明言した事実も認められない。

なお、X 2 組合員の上記発言は、形式的には今回の採用を断念する意思を表明したものとみる余地がないではないが、一旦採用が通知されたその日のうちに電話で採用取消しの連絡がなされたという経緯からして、むしろ、予期せぬ採用取消しの連絡に、準備が十分できぬまま対応した結果、その場で直ちに採用取消しについて抗議することができず、将来の採用を求める趣旨の発言がとっさに口を突いて出たものとみるのが自然であって、この発言をもって、X 2 組合員が採用取消しを了承したものとみることができない。

以上のことからすると、会社がX 2 組合員の採用取消しについて、取消しを通知した際に本人の了承を得ていたとはいえず、この点に係る会社の主張は採用できない。

(f) したがって、心齋橋局による採用取消しの理由に、合理性は認められない。

b 次に、心齋橋局による採用取消しがなされた当時の会社とユニオンとの労使関係についてみる。

(a) 前記1(2)イからエ、カ、ク、コ、サ認定によれば、①平成20年に、



X 2 組合員が浜松局局長に対して15分の休息時間の付与を求めた後にユニオンに加入し、15分の休息時間の付与を求めたことをきっかけとした同局長の解雇発言の撤回について X 8 が東海支社と交渉を行い、②同22年に、スキル認定書の評価結果についての苦情処理会議への苦情申告及び同会議の裁定に係る異議申立てを、自らがユニオンの組合員であることを明らかにした上で行き、③同26年に、台風の影響で交通機関が途絶したことによる X 2 組合員の不出勤が年休扱いとされたことについて、X 2 組合員と X 9 長が浜松局の部長と交渉し、台風の影響で出勤しなかった期間雇用社員については、X 2 組合員を含めて、その不出勤が特別休暇扱いとされたこと、④同27年に、X 2 組合員が台風の影響による鉄道路線の運休のため出勤しなかったことについて、窓口営業部長が X 9 長同席の下で事情聴取を行い、その後、X 2 組合員が、同事情聴取のあった日に窓口営業部長の行為についてセクハラ行為があったとして相談窓口に連絡し、浜松局総務部長が X 2 組合員に事情聴取をしたことが認められる。

(b) このように、X 2 組合員の組合加入以後、X 2 組合員の不採用の1年前に至る約7年の間に4回にわたって、X 2 組合員の労働条件をめぐって浜松局と X 8 との間で争いが生じているのであるから、X 2 組合員の浜松局勤務当時、X 2 組合員の労働条件をめぐって会社とユニオンは対立関係にあったとみるのが相当である。

(c) この点、会社は、(i) 組合が主張する組合活動はいずれも X 2 組合員の従業員個人の活動であるし、(ii) 仮にこれを組合活動に含めるとしても、不採用の当時からみて直近の出来事というわけでも活動を活発化させていたわけでもないと主張する。

しかし、(i) については、上記(a)記載の①から④の事実のいずれについても、それが正式な組合活動であるか否かにかかわらず、ユニオンが関与していることは明らかであり、かつ、浜松局もユニオンの関与を認識していたとみられるのであるし、また、(ii) については、X 2 組合員の組合加入以後、X 2 組合員の不採用の1年前に至る約7年の間に4回にわたって、浜松局と X 2 組合員の間でユニオンが関与した紛争が生じていたことは前記(b)判断のとおりであり、その後も X 2 組合員の採用をめぐってユニオンの下部組織である組合が本件申立てを行っているのであるから、心齋橋局による採用取消しの当時においても、浜松局において生じた X 2 組合員の労働条件をめぐるユニオンと会社との

間の対立関係が解消していたとみることはできず、この点に係る会社の主張は採用できない。

- (d) さらに、前記1(3)ク認定によれば、平成28年6月30日に心齋橋局局長がX2組合員に採用を通知してから採用取消しを通知するまでの間に、近畿支社が心齋橋局に対して連絡をしたことが認められるところ、会社は、組合が主張する「組合活動」を近畿支社は承知していなかった旨主張する。

しかしながら、前記1(3)ク認定のとおり、心齋橋局がX2組合員に採用取消しを通知するに際して、東海支社が近畿支社に対して心齋橋局の採用状況に関して連絡をしたことが認められる。このように自らの管轄外である他支社の期間雇用社員の採用について、わざわざ東海支社から近畿支社に連絡が行われたことに加え、前記(c)判断のとおり、X2組合員の浜松局勤務当時、X2組合員の労働条件をめぐって会社とユニオンが対立関係にあり、X2組合員の採用取消しの時点においても対立関係が解消されていなかったとみられることを併せ考えると、ここでの東海支社から近畿支社への連絡にX2組合員をめぐるユニオンの組合活動に関するものも含まれていたと強く推認され、したがって、近畿支社は、心齋橋局局長に連絡をし、近畿支社の承認を得ずに募集を行ったのは事実かと尋ねた時点では、既に、X2組合員の労働条件をめぐるユニオンの組合活動を知っていたものとみることができる。

- c) ところで、会社は、X2組合員の不採用が組合活動を嫌悪した取扱いでないことの根拠として、仮に万が一、浜松局時代の組合活動を近畿支社が嫌悪し、管内郵便局にその点を伝達・徹底していたとするならば、X2組合員が心齋橋局において一旦採用となるはずがないことを挙げる。

しかし、そもそも、心齋橋局がX2組合員に採用を通知する以前に、近畿支社がX2組合員をめぐるユニオンの組合活動について知っていたと認めるに足る疎明はない。むしろ、前記1(3)ア認定によれば、心齋橋局より前にX2組合員に採用面接を行った中之島局が、近畿支社を通すことなく浜松局と直接やり取りを行っていたことが認められるのであり、このことを考え合わせると、心齋橋局がX2組合員の採用を一旦決定した時点では、近畿支社がX2組合員をめぐるユニオンの組合活動について確実に知っていたとまで認めることはできない。

かかる状況において、近畿支社が、敢えて、管内郵便局全局に、X2組合員1名を採用しないよう伝達・徹底するという措置を取っていたことを

前提とする仮定に基づく会社の主張は、採用できない。

- d 以上のことからすると、心齋橋局がX2組合員の採用を取り消し、採用しなかったことは、会社による組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、また、それにより、ユニオンの組合活動を萎縮させる効果を持つものであって、組合に対する支配介入にも当たる。

ウ 本件郵便局10局のうち心齋橋局を除く9局による不採用について

- (ア) 前提事実及び前記1(3)ア、オ、カ、キ、コ、サ、シ、ス、ソによれば、平成28年5月中旬以降、X2組合員が、中之島局、北浜東局、中央局、枚方局、北浜局、淀屋橋局、南船場局、北局及び南局の求人に応募し、同月30日に中之島局が、同年6月8日に北浜東局が、同月16日に中央局が、同年7月5日頃に枚方局が、同月21日に北浜局が、同月27日に淀屋橋局及び南船場局が、同年8月9日に北局が、同月11日に南局がそれぞれ、X2組合員に期間雇用社員として採用しない旨書面で通知したことが認められる。

組合は、上記9局のうち、中之島局、北浜東局及び枚方局による不採用が組合員である故の不利益取扱いであり、その他の6局によるについても、会社が不当労働行為意思に基づき不採用とした疑いが濃厚であると主張するので、この点についてみる。

(イ) 中之島局、北浜東局及び枚方局による不採用について

- a まず、不利益性についてみる。

- (a) 前提事実によれば、X2組合員は、浜松局に対し平成28年7月15日を退職日とする退職届を提出し、同日に浜松局を退職していることが認められる。このことからすると、X2組合員は浜松局を退職することを前提に求人に応募したものとみられるのであるから、一旦雇用契約が成立した心齋橋局を除く9局によるX2組合員の不採用は、形式的には、新規採用における不採用であるということが出来る。

- (b) 一方で、前記1(3)ア、オ、キ認定によれば、①平成28年5月23日、中之島局がX2組合員に対し採用面接を行った後、中之島局局長が浜松局に対しX2組合員の仕事ぶりについて問合せをしたこと、②同年6月6日に北浜東局がX2組合員に対して行った採用面接において、北浜東局局長及び同課長代理が、X2組合員が浜松局で窓口業務を担当していたことを確認し、浜松局と北浜東局の業務システムについての話をし、浜松局でのカタログ販売の1日当たり売上金額を尋ねるなどしたこと、③同月22日に枚方局がX2組合員に対して行った採用面接において、枚方局の面接担当者が、X2組合員が浜松局で窓口業務を担当していたこ

とを確認し、X2組合員に対して浜松局での業務内容を尋ね、浜松局と枚方局の双方に同時に在籍することができない点を指摘した上で、浜松局と連絡を取っていきたい旨述べたこと、が認められる。

また、前記1(3)ア、イ、キ認定によれば、中之島局、北浜東局及び枚方局においては、心齋橋局の場合と同様、X2組合員の期間雇用社員としての採否の決定に際して、浜松局又は近畿支社との間で連絡が取られていたとみることができる。これらのことからすると、中之島局、北浜東局及び枚方局のいずれにおいても、X2組合員の採用手続は、浜松局での勤務を前提とし、浜松局での勤務と関連する形で行われていたものとみることができる。

- (c) 会社は、X2組合員の不採用について、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情に当てはまらないことは明らかであると主張する。

しかし、中之島局、北浜東局及び枚方局において、X2組合員の採用手続が、浜松局での勤務を前提とし、浜松局での勤務と関連する形で行われていたものとみられることは前記(b)判断のとおりであるから、これがX2組合員の労働条件をめぐるユニオンの組合活動を意識して一体の動機の下に行われた行為であるとすれば、中之島局、北浜東局及び枚方局による不採用は、上記特段の事情に当たるといふべきであり、その限りにおいて、不利益であるといふことができる。

- b 次に、中之島局、北浜東局及び枚方局による不採用が組合員であるが故になされたものであるかについてみる。

- (a) まず、中之島局、北浜東局及び枚方局による不採用の理由についてみる。

① 中之島局について

会社は、中之島局による不採用の理由について、X2組合員の浜松局での担当業務について、浜松局の回答とX2組合員が面接時に話していた内容との間で食い違いがあったため、採用を見送ることとして不採用を決定した旨主張する。

確かに、前記1(3)ア認定のとおり、中之島局がX2組合員の採用面接を行った後、同局局長が浜松局に対しX2組合員の仕事ぶりについて問合せをしたことが認められ、また、中之島局がこの問合せを判断材料の一つとしてX2組合員の不採用を決定したことは、会社も認

めるところである。しかしながら、上記食い違いがX2組合員の期間雇用社員としての適格性の判断に直ちに影響するとは考えられず、会社の上記主張は、不採用の理由としては不自然と言わざるを得ない。

## ② 北浜東局について

会社は、北浜東局による不採用の理由について、面接において、X2組合員が郵便局業務の経験者であることが確認できた一方で、窓口業務の経験者であるにもかかわらず、営業の声かけについては否定的ともとれる発言もあり、総合的に判断した結果、不採用を決定したと主張する。

そこで、北浜東局がX2組合員に対して行った面接でのやり取りをみると、前記1(3)オ認定のとおり、北浜東局がX2組合員に対して行った採用面接において、北浜東局局長及び同課長代理が、X2組合員が浜松局で窓口業務を担当していたことを確認し、浜松局と北浜東局の業務システムについて話をし、また、X2組合員に対し、カタログ販売の1日当たり売上金額を尋ねたところ、X2組合員は、管理職でないのでもそこまでは把握していない旨述べたことは認められるものの、会社が言うような、「面接においてX2組合員から営業の声かけについては否定的ともとれる発言」があったと認めるに足る疎明はない。

これらのことからすると、会社が主張する不採用の理由については、会社が根拠として主張する事実が実際あったのかどうか疑わしいところである。

## ③ 枚方局について

会社は、枚方局による不採用の理由について、お中元期のゆうパック配達に係る事務を予定して平成28年7月1日からの採用を見込んだ募集を行っていたところ、X2組合員を採用するとなれば同月16日以降となり、ゆうパックの繁忙時期に間に合わないことが判明したため、X2組合員の不採用を決定した旨主張する。

しかし、枚方局が、同月1日からの採用に間に合わないと本当に判断したのであれば、その判断は同年6月22日に行った面接の時点でできるはずであるから、他局の場合同様、2日程度後に不採用の通知があつてしかるべきところ、面接から2週間近く後の、しかも、自らが採用見込み日としていたはずの同年7月1日をも経過した後の同月5日に不採用が通知されているのは不自然である。

むしろ、前記1(3)キ認定のとおり、同年6月22日に枚方局がX2組合員に対して行った採用面接において、枚方局の面接担当者が、X2組合員が提出していた履歴書を見、X2組合員に対し浜松局に在籍していることを確認し、短期ではなく長期で勤務できないかと述べ、同面接担当者が、浜松局での窓口業務について尋ねたところ、X2組合員が、郵便物の引受け、販売等を担当し、国際郵便、書留、内容証明等を取り扱っている旨述べ、同面接担当者が、内容証明ができるのはすごいと述べ、また、浜松局に籍がある状況で枚方局に勤務することはできず、浜松局の年休が同年7月15日までであるなら、同月16日から枚方局で働いてもらうことになるので、浜松局と連絡を取っていきたい旨述べたことが認められ、これらのことからすると、採用面接においてはX2組合員を窓口業務の職員として採用する話が進んでいたとみるのが相当であり、コールセンター業務としての採用を前提とした会社の上記主張は、事実と反する不合理なものと言わざるを得ない。

(b) 次に、中之島局、北浜東局及び枚方局による不採用がなされた当時の会社とユニオンとの労使関係及びこれについての上記3局の認識についてみる。

まず、X2組合員の浜松局勤務当時、X2組合員の労働条件をめぐって会社とユニオンが対立関係にあったとみるのが相当であることは前記イ(イ) b(b)判断のとおりであり、その後もX2組合員の採用をめぐってユニオンの下部組織である組合が本件申立てを行っているのであるから、中之島局、北浜東局及び枚方局による不採用がなされた時点においても、浜松局において生じたX2組合員の労働条件をめぐるユニオンと会社との間の対立関係が解消していたとみることはできず、したがって、浜松局において生じたX2組合員の労働条件をめぐるユニオンと会社との間には対立関係が継続していたとみるのが相当である。

次に、中之島局、北浜東局及び枚方局が、それぞれ不採用を決定した時点で、ユニオンと会社との間の上記対立関係を認識していたかどうかをみる。

前記1(3)ア、イ、キ認定によれば、①中之島局が、平成28年5月23日に行ったX2組合員の採用面接終了後、X2組合員の仕事ぶりについて問合せをしたこと、②北浜東局局長が、同月30日から同年6月1日までの間にX2組合員に対して行った電話連絡において、浜松局での年次有給休暇について近畿支社に問い合わせた旨述べたこと、③枚方局の面

接担当者が、同月22日に行ったX2組合員の採用面接において、浜松局に籍がある状況で枚方局に勤務することはできず、浜松局の年休が同年7月15日までであるなら、同月16日から枚方局で働いてもらうことになるので、浜松局と連絡を取っていきたい旨述べたことが、認められ、これらのことからすると、中之島局及び枚方局は、浜松局と直接やり取りをし、北浜東局は、労働条件について浜松局との関係を近畿支社に問い合わせたことまでは認められるものの、これらのやり取り及び問合せの内容に、ユニオンと会社との間の上記対立関係が含まれていたとまで認めるに足る事実の疎明はない。そうすると、中之島局、北浜東局及び枚方局が、不採用を決定した時点で、ユニオンと会社との間の上記対立関係を認識していたとまで認めることはできない。

(c) 以上のことからすると、中之島局、北浜東局及び枚方局による不採用は、その理由に不自然又は不合理な点がみられるものの、組合員であるが故になされたとまでいうことはできない。

(ウ) その他の6郵便局について

- a 本件郵便局10局のうち、心斎橋局、中之島局、北浜東局及び枚方局以外の6郵便局が、X2組合員を不採用としたことについて、当事者間に争いはない。このことに関して、組合は、これら6郵便局についても、会社が不当労働行為意思に基づき不採用とした疑いが濃厚である旨主張する。
- b しかしながら、これら6局においては、そもそもX2組合員の採用手続が浜松局での勤務を前提とし、浜松局での勤務と関連する形で行われていたものと認めるに足る事実の疎明はない。

また、前記1(3)カ、コからス、ソ認定によれば、南船場局はそもそも採用面接さえ行っていないことが認められる上、また、それ以外の中央局は平成28年6月14日に、北浜局は同年7月19日に、淀屋橋局は同月25日に、北局は同月28日頃に、南局は同年8月9日にそれぞれ採用面接を行ったことが認められるところ、これら5局については、中之島局、北浜東局及び枚方局の場合とは異なり、その採用手続が浜松局での勤務を採用手続の前提とし、浜松局での勤務と関連する形で行われていたことを示すような言動を行ったと認めるに足る事実の疎明はない。

- c そうすると、南船場局、中央局、北浜局、淀屋橋局、北局及び南局による不採用は、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情があるとまでみることはできず、そもそも不利益に当たる

ということはない。

(エ) 以上のことからすると、本件郵便局10局のうち心齋橋局を除く9局による不採用は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとまではいえず、したがって、組合に対する支配介入であるともいうことはできない。

(3) 以上のとおりであるから、心齋橋局がX2組合員の採用を取り消し、採用しなかったことは、会社による組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、また、それによりユニオンの組合活動を萎縮させる効果を持つものであって、組合に対する支配介入に当たるから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2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及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成30年12月14日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印



期間雇用社員就業規則第 1 章及び第 2 章（平成26年10月 1 日改訂）

「第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この規則は、 Y 3 （以下「会社」という。）に勤務する期間雇用社員（以下「社員」という。）の就業に関し、必要な事項を定める。

2（略）

（社員の定義）

第 2 条 この規則において、社員とは、第 2 章第 1 節で定める手続により期間を定めて採用された者をいう。

2 この規則は、前項で定める社員に適用する。

3 第 1 項に定める社員は、次の各号に掲げるとおり区分し、それぞれ当該各号に定める採用の条件により採用された者が該当するものとする。

（1）スペシャリスト契約社員

本社等において専門的な知識、技術又は経験を要する業務に従事するものとして採用されたもの

（2）エキスパート契約社員

本社及び支社等における専門的業務に従事するものとして採用されたもの

（3）月給制契約社員

高い知識・能力を発揮して郵便局等での一般的業務に従事し、月給制で給与が支給されるものとして採用されたもの

（4）時給制契約社員

郵便局等での一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用されたもの

（5）アルバイト

郵便局等での季節的な波動性に応じて 1 か月未満の期間を定めて採用されたもの

（所属長）

第 3 条 社員就業規則（以下「社員規則」という。）第 3 条の規定は、この規則について適用する。

（遵守の義務）

第 4 条（略）

第 2 章 人事

第 1 節 採用

（採用）

第 5 条 会社は、会社に入社を希望する者の中から選考により社員を採用する。

（入社希望者の提出書類）

第 6 条 社員規則第 6 条の規定は、社員について準用する。

（採用された者の提出書類）

第 7 条（略）

（採用の取消し）

第 8 条 社員規則第 8 条の規定は、社員について準用する。

（以下略）

」

社員就業規則第 1 章及び第 2 章（平成26年10月 1 日改訂）

「第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この規則は、 Y 3 （以下「会社」という。）に勤務する社員の就業に関し、必要な事項を定める。

2（略）

（社員の定義）

第 2 条 この規則において、社員とは、第 2 章第 1 節で定める手続により雇用期間を定めずに採用された者をいう。

2 この規則は、前項で定める社員に適用する。

3 社員と異なる労働条件で採用された者に適用する就業規則は、別に定める。

第 2 条の 2～第 4 条（略）

第 2 章 人事

第 1 節 採用

- (採用)
- 第5条 会社は、会社に入社を希望する者の中から選考により社員を採用する。
- 2 (略)
- (入社希望者の提出書類)
- 第6条 会社に入社を希望する者は、次の書類を提出しなければならない。
- (1) 履歴書
- (2) その他会社が必要とする書類
- (採用された者の提出書類)
- 第7条 (略)
- (採用の取消し)
- 第8条 会社は、社員として採用された者が、採用時において年齢、住所、履歴等を偽った場合、その者の採用を取り消すことができる。
- (以下略)

### 別紙3

人事管理規程（平成28年4月1日改訂）

「(選考実施者)

第30条 採用の選考は、次表左欄の採用区分に応じて、同表右欄に掲げる選考実施者が行う。

採用区分		選考実施者
スペシャリスト契約社員		各部を担当する執行役員
エキスパート契約社員	本社組織	各部を担当する執行役員
	上記以外の組織	支社長
月給制契約社員	本社組織	各部を担当する執行役員
	上記以外の組織	支社長
時給制契約社員	本社組織	各部を担当する執行役員
	支社組織	支社総務・人事部の部長
	郵便局	郵便局長
アルバイト	本社組織	各部を担当する執行役員
	支社組織	支社総務・人事部の部長
	郵便局	郵便局長

(採用の決定)

- 第31条 選考実施者は、入社希望者のうち、選考により適格と認められる者を採用決定者とし、その者に対し、採用する旨記載した書面を交付する。
- 2 選考実施者は、入社希望者のうち、選考により適格と認められない者に対し、採用しない旨記載した書面を交付する。

(雇入時の健康診断)

- 第32条 選考実施者は、採用決定者のうち、契約期間が2か月を超える者に対して、労働安全衛生規則に基づく雇入時の健康診断を実施する。
- 2 選考実施者は、雇入時の健康診断の結果、採用決定者が、労務の提供を十分に行うことができないと見込まれる場合は、産業医の意見に基づき、当該採用決定者の採用決定の取消し、採用時期の延期等の措置を行うことができる。

(採用の取消し)

- 第33条 前条第2項の場合のほか、選考実施者は、採用決定者が期間雇用社員就業規則第8条に規定する場合及び次の各号のいずれかに該当した場合、採用を取り消すことができる。
- (1) 募集時に明示した所定の免許・資格等を採用予定日までに取得する見込みがない場合
- (2) 心身の病気その他の理由により勤務できないことが明らかな場合
- (3) 期間雇用社員として不適格な事由があった場合
- 2 前項の取消しを行う場合には、当該取消しの対象となる者に対し、書面により、その旨を通知する。