

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和4年不第17号事件について、当委員会は、令和7年11月4日第1876回公益委員会議及び8年3月3日第1884回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同岩井伸晃（第1884回のみ）、同大橋さやか（第1884回のみ）、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子、同北井久美子（第1876回のみ）、同田村達久（第1876回のみ）の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合が組合員A2の業務遂行能力に関する説明を求める団体交渉を申し入れたときは、資料に基づき具体的に説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人のB2郵便局の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

貴組合との令和 4 年 3 月 28 日、4 月 19 日及び 5 月 26 日の団体交渉における、貴組合からの組合員 A 2 の業務遂行能力に関する説明要求に係る当社の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

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

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

(1) A 2 (以下「A 2」という。)は、令和元年 6 月 24 日から被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)の B 3 郵便局で、時給制契約社員として勤務しており、2 年 11 月 30 日、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。)に加入した。

4 年 1 月 23 日、A 2 は B 3 郵便局を退職し、同月 24 日から B 2 郵便局の時給制契約社員として採用され、契約期間は同日から 3 月 31 日まで、採用から 2 か月は試用期間とされた。A 2 は、B 2 郵便局の第二集配営業部で勤務を開始し、配達等の業務に従事した。B 2 郵便局の B 4 第二集配営業部長 (以下「B 4 部長」という。)は、A 2 に対し、遅くとも 2 月 24 日までに、同日付けの雇止め予告通知書 (以下「本件雇止め予告通知書」という。)を交付し、3 月末で雇止めとすることを通知した。

3月1日、組合が、会社のB2郵便局に対し、A2が組合に加入している組合員である旨の通知（以下「組合加入通知」という。）をするとともに、同人の雇止めを議題とする団体交渉を申し入れたところ、会社は、同月28日及び29日を団体交渉の候補日として提示し、同月28日、組合と会社（B2郵便局）との間で第1回団体交渉が開催された。

3月31日、A2はB2郵便局を退職した。組合と会社（B2郵便局）とは、4月19日に第2回団体交渉を、5月26日に第3回団体交渉を開催した。

(2) 本件は、以下アからオまでの5点が争われた事案である。

ア 4年3月1日の組合加入通知以降、会社は、A2に対して、業務指導や訓練を実施したか否か。実施しなかったと認められる場合、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。（争点1）

イ 4年3月1日の組合加入通知以降、B4部長は、以下の言動を行ったか否か。行ったと認められる場合、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。（争点2）

① 3月1日から同月18日までの間に、A2に対して、「どうせ辞めるのに、組合なんか連絡しやがって。」「どうせクビになるのに、何言ってるんだよ。」「どうせ辞めるのに、無駄。」「自分から辞めねえのか、畜生め。」と発言したこと。

② 3月8日の遅刻を欠勤扱いとし、A2に対して始末書の提出を命じたこと。

③ 3月11日及び同月16日、A2に有給休暇の取得を求める発言をしたこと。

④ 3月11日、A2が雇止めの理由を尋ねたところ、「一人で仕事を任せられない。」「まだそこまでいっていない。」と発言したこと。

⑤ 3月16日、A2の同僚に対して、「辞めるのに何で仕事をやらせるんだよ。」と発言したこと。

ウ 4年3月1日の団体交渉申入れに対して、会社が3月28日以降の日程を提示したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否及び不誠実な団体交渉に当たるか否か。（争点3）

エ 4年3月31日付けで、会社がA2を雇止めしたことは、組合員である

ことを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。(争点4)

オ 組合と会社(B2郵便局)との第1回から第3回までの団体交渉において、会社は、以下の対応を行ったか否か。行ったとしたら、不誠実な団体交渉に当たるか否か。(争点5)

① A2がB3郵便局に在籍していた当時の関係者を出席させなかったこと。

② A2がB3郵便局を自己都合退職し、B2郵便局で新規採用された旨の発言を繰り返したこと。

③ A2の雇止めに関する資料を提示せず、十分な説明をしなかったこと。

2 請求する救済の内容

本件における請求する救済の内容は、申立て後に追加があり、最終的には以下のとおりとなった。

(1) A2に対して業務訓練を行わないなどのパワーハラスメント行為をやめること。

(2) A2に対して暴言を吐くなど、退職するよう仕向けるパワーハラスメント行為をやめること。

(3) A2の雇止めを議題とする団体交渉に誠実に応ずること。

(4) A2の雇止めを撤回すること。

(5) 団体交渉に必要な文書を提出するなど誠実に応ずること。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人組合は、会社において、雇用期間の定めのある労働者を中心に組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約20名である。

(2) 被申立人

被申立人会社は、肩書地に本社を置き、郵便法の規定による郵便事業、銀行窓口業務及び保険窓口業務等を主な事業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約33万5,000人である。

B3郵便局及びB2郵便局は、いずれも、会社が統括する郵便局であり、

総務部、郵便営業部、郵便部、集配営業部等で構成され、郵便切手、郵便はがき、収入印紙等の販売及び郵便物や小包の引受け、配達等の業務を行っている。

なお、会社には、組合のほかに申立外C 1 組合などの複数の労働組合が併存している。

2 A 2 の B 3 郵便局での勤務等

令和元年6月24日、A 2 は、B 3 郵便局で時給制契約社員として採用され、第二集配営業部において配達等（会社では「外務」と呼称されることがある。）に従事していた。

2 年5月、A 2 は郵便部に配置換えとなり、週4日、深夜帯と呼ばれる時間帯に勤務し、郵便物を区分けする作業等（会社では「内務」と呼称されることがある。）に従事するようになった。

3 年5月からは、週4日のうち2日は、郵便部の上記の業務に従事し、残りの2日はB 3 郵便局〇〇分室において深夜帯に勤務し、ゆうパックの区分け等を担当することとなった。

A 2 が元年6月24日にB 3 郵便局で採用された後、4 年1月23日に退職する（後記5(2)）までの間に、同人の契約は複数回更新されている。

なお、本件の第1回審問期日で実施された証人尋問において、A 2 は、B 3 郵便局に勤務していた当時、人間関係でトラブルがあり、他の班員の応援を得て仕事をしているにもかかわらず、毎日超過勤務をしていたことについて、「一人でやってないのに、超勤ばかり稼いで。」と言われて、班員からバッシングを受けたことがある旨を供述している。

また、A 2 は、詳細は不明であるが、元年6月にB 3 郵便局で採用されるおよそ20年前に、B 2 郵便局で勤務していたことがある。

3 A 2 の組合加入

2 年11月30日、A 2 は組合に加入した。

A 2 は、組合に加入したことによる会社からの嫌がらせを懸念し、4 年3月1日に公然化（後記8）するまでの間は組合員である事実を公表していなかった。A 2 は、B 3 郵便局に在籍していた当時、会社の敷地外で行われる月1回程度の組合の打合せ及び交流会に参加していたが、ビラ配布等の目立

つ組合活動には参加していなかった。また、組合は、執行部以外の組合員の氏名を公表していない。

なお、A 2 は、元年 8 月頃から C 1 組合にも加入していたが、同労働組合には本件雇止め予告通知書に関する相談をしていなかった。

4 郵便法の改正に伴う労働条件の変更

(1) 郵便法の改正

会社は、2 年 12 月 4 日に公布された郵便法及び民間事業者による信書の送達に関する法律の一部を改正する法律に基づき、3 年 10 月以降、普通扱いとする郵便物及びゆうメール（以下、これらを併せて「普通郵便物等」という。）について段階的に送達日数を繰り下げ、翌日配送を廃止するとともに、普通郵便物等や特定記録郵便について土曜日の配達を休止することとした。

(2) 労働条件の調整

上記(1)の改正に伴い、会社において、相当数の社員の労働条件を調整する必要が生じた。深夜帯に勤務して普通郵便物等を取り扱っていた社員については、昼間帯に移行することとなり、また、土曜日の普通郵便物等や特定記録郵便の配達を行っていた社員については、土曜日の出勤が不要となる場合もあった。一方、速達や書留等の特殊郵便物のほか、ゆうパックの取扱いについては、土曜休配等の変更が生じないため、深夜帯や土曜日の業務であっても現行のとおり存続することとなった。

(3) 他局へのあっせん手続

会社では、時給制契約社員を含む期間雇用社員の採用は、各郵便局の裁量に任せられている。期間雇用社員は、原則として、採用された郵便局（所属局）内で採用時に定められた業務に就き、郵便局間を異動することはないため、期間雇用社員が所属局とは別の局で働く場合は、一旦所属局を退職し、別の局に採用の応募をして採用面接を受ける必要があるとされていた。

しかし、前記(2)の労働条件の調整においては、特例として、期間雇用社員から希望があった場合は、所属局とは異なる局への異動をあっせんすることとなった（以下、この特例としてのあっせんを「他局あっせん」とい

う。) 。

(4) アンケートの実施

会社は、3年4月、今後の働き方に関する希望を聴取し参考とするため、前記(2)の労働条件の調整の対象となり得る深夜帯に勤務する期間雇用社員全員に対してアンケートを実施し、A2もこのアンケートに回答していた。

(5) 第1回意向確認

ア 会社は、3年7月以降、前記(2)の労働条件の調整の対象となり得る深夜帯に勤務している期間雇用社員の全員に対して、「勤務に関する希望調書（内務深夜）」を提出させ、今後の働き方に関する意向確認を順次行った（以下、この意向確認を「第1回意向確認」という。）。上記調書には「①昼間帯で、普通郵便物等の区分に従事」、「②深夜帯に残る業務に従事」、「③近隣局での勤務（ただし、近隣局の空き状況を確認して^{あつせん}幹旋することとなります。）」という選択肢があるほか、「④上記①～③のいずれも希望しない場合は、下の（ ）に「○」を記入の上、その理由を下欄に記入してください。」という選択肢もあった。

イ B3郵便局では、全社員に対して制度改正等に関する周知を行った後、前記(2)の労働条件の調整の対象となり得る深夜帯に勤務している期間雇用社員の全員に対して、「勤務に関する希望調書（内務深夜）」を提出させ、個別の面談による第1回意向確認を行った。B3郵便局において、第1回意向確認の対象となった期間雇用社員は、A2を含めて合計34名であった。この34名全員が郵便部に所属していたため、B5郵便部長（以下「B5部長」という。）がB3郵便局における第1回意向確認の手続を行い、第1回意向確認におけるA2との面談もB5部長が行った。

ウ 第1回意向確認においてA2が提出した「勤務に関する希望調書（内務深夜）」には、「③近隣局での勤務（ただし、近隣局の空き状況を確認して^{あつせん}幹旋することとなります。）」を第1希望とし、以前勤務していたB2郵便局に異動したい旨が記入されていた。また、「②深夜帯に残る業務に従事」を第2希望とし、「①昼間帯で、普通郵便物等の区分に従事」は希望しない旨が記入されていた。

7月30日、B5部長は、上記「勤務に関する希望調書（内務深夜）」に基づいて、A2との面談を行った。この面談の際、A2は、B3郵便局に残ることができるか分からなかったため、B2郵便局に異動したいとの希望を伝えた。

(6) 第2回意向確認

ア 会社では、第1回意向確認の結果、引き続き深夜帯での勤務を希望する社員が約7割となり、昼間帯への変更を希望する社員が予定の人数に満たなかったため、3年10月から12月上旬にかけて、改めて意向確認を行うこととした（以下、この意向確認を「第2回意向確認」という。）。その際、前記(2)の労働条件の調整の対象となる期間雇用社員に対しては、原則、昼間帯への移行を勧奨し、また、当該社員が深夜帯に残る業務又は他局での勤務を希望した場合は、できるだけ条件面で一致する移行先への他局あっせんを行うこととなった。

B3郵便局においても、10月下旬頃、前記(2)の労働条件の調整の対象となる期間雇用社員に対して第2回意向確認を行い、昼間帯への変更に理解を求めるとともに、「2022年1月以降の勤務に関する希望調書」を提出させた。併せて、上記の対象者のうち、他局での業務を希望する者については、「2022年1月以降の勤務に関する希望調書【他局での業務に従事を第一希望とする社員のみ】」も提出させた。

イ B3郵便局では、3年7月の時点で、A2が前記(2)の労働条件の調整の対象となる可能性がある業務を担当していたため、前記(5)イ及びウのとおり、A2に対しても第1回意向確認を行った。しかし、その後、深夜帯の業務のうち、普通郵便物等に係る業務のみが廃止の対象となることが決定し、A2が担当するゆうパック等の業務は、深夜帯に存続することが明らかになった。

A2の担当業務が存続することにより、A2は前記(2)の労働条件の調整について対象外となったため、会社は、A2に対して第2回意向確認を行わず、「2022年1月以降の勤務に関する希望調書」及び「2022年1月以降の勤務に関する希望調書【他局での業務に従事を第一希望とする社員のみ】」の提出も求めなかった。

B 5 部長は、3 年10月下旬又は11月頃に A 2 と面談を行っているところ、B 5 部長が A 2 に対して、現行の業務が深夜帯に存続するため B 3 郵便局に残れるなら残ってほしいと話したことがあるか否かについては争いがある。

5 A 2 の B 3 郵便局からの退職

(1) B 2 郵便局への面接の申込みから採用まで

A 2 は、B 2 郵便局のホームページを見て、11月下旬頃までに B 2 郵便局に採用面接を申し込み、12月 6 日に同局の面接を受けた。面接終了後、B 2 郵便局の総務課長は、B 3 郵便局の総務課長に電話を掛け、A 2 の在籍照会を行うとともに、B 3 郵便局での A 2 の勤務状況について確認した。

12月17日、B 5 部長は、A 2 に対して今後の就労に係る意向を確認したところ、A 2 は B 2 郵便局で働きたい旨を回答した。

B 2 郵便局は、12月22日に A 2 の採用を決定し、時給制契約社員採用通知書を A 2 に交付した。

なお、本件の第 1 回審問期日で実施された証人尋問において、A 2 は、上記の面接を受けた経緯について、「B 2 局には何と言ってお電話されたんですか。」との質問に対して「B 3 局で現在、郵便部で働いているんですけど、応募できますかって」と供述し、上記の電話を掛ける前に「B 2 局の求人募集とか見てから電話しましたか。」との質問に対して「B 2 局のホームページを見て」と供述している。

また、B 3 郵便局の B 5 部長が、12月 6 日に B 2 郵便局で行われた A 2 の採用面接を知った時期については争いがある。このことについて、本件の第 1 回及び第 2 回審問期日で実施された証人尋問において、A 2 は、11 月に B 5 部長と面談し、その際に B 2 郵便局に異動したい旨を言ったところ、B 5 部長から「面接からになるけれど、自分で電話掛けてもらえる?」、「面接日が決まったら教えて。」と言われ、その後、「12月 6 日が面接です。」とあらかじめ B 5 部長に伝え、採用面接の後、A 2 が「B 2 郵便局に入れますかね。」と尋ねたところ、B 5 部長は「午後になったら私の方から B 2 局に電話入れときますよ。」と言った旨を供述している。他方、第 3 回審問期日で実施された証人尋問において、B 5 部長は、A 2 が B 2 郵便局

に採用面接に行ったことを初めて知ったのは12月17日であり、12月6日の採用面接の終了後、B2郵便局からB3郵便局にA2の在籍確認の電話があったことは12月17日にA2と話した後に知った、A2に「電話しといてあげるよ。」と言ったことはない旨を供述している。

(2) B3郵便局からの退職

4年1月13日、B5部長は、A2に対し、二つの局を掛け持ちすることはできないなどと述べ、退職願のひな型を交付し、書き方を説明した。その際、退職理由として「新しい仕事が見つかった」旨を記載するよう指示した。翌日、A2は「新しい仕事が見つかったため2022年1月23日付で退職いたしたいので承認願います。」と記載した退職願をB3郵便局長宛てに提出した。

B5部長は、A2に対し、1月19日に退職承諾通知書を交付し、同月23日、A2はB3郵便局を退職した。

6 A2のB2郵便局での勤務

(1) B2郵便局での採用

1月24日、会社は、A2をB2郵便局の時給制契約社員として採用した。

同日、会社は、A2に対し、①従事業務の増減、当該業務の存続の見通し、会社の経営状況、本人の勤務成績や勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して、雇用契約の更新の可否を決めること、②雇用契約期間が満了し契約が更新されなかった場合は、雇用契約期間が満了した日をもって退職することなどの労働条件について記載した雇用条件説明書等の書面を交付した。

これらの書面によると、A2の雇用契約期間は4年1月24日から同年3月31日までであり、採用から2か月間は試用期間とされていた。また、配属先は第二集配営業部で、主な業務内容は配達・集荷等であった。

(2) 採用時研修の受講

A2は、1月24日の採用初日から26日までの3日間、郵便局採用時研修を受講した。採用時研修は、期間雇用社員が採用時に原則受講する研修であり、会社での勤務経験を有する者も受講する場合がある。A2は、B3郵便局では郵便部で内務の業務に従事していたところ、B2郵便局では外

務の業務（配達等）に従事する予定であり、業務内容が異なるため、上記研修を受講することとなった。研修内容は、社員としての心構えや業務遂行に当たっての基本的な動作などの座学研修と、車両に乗務するに当たっての実務研修であった。

(3) A 2 の勤務状況

ア A 2 は、採用時研修受講後の 1 月 27 日、B 2 郵便局の第二集配営業部の 10 班に配属された。会社は、A 2 の採用決定当時は、同人を第四集配営業部に配属する予定であったが、同部は集配営業部の中で最も人手が少なく、新人を教える余裕がないと判断したため、第二集配営業部の 10 班に配属することとなった。

集配営業部における配達担当者の作業の流れは、①自分が担当する配達区域の郵便物を区分けする作業（会社では「区分け」と呼称されている。）及び郵便物を配達先の郵便受け箱に配達しやすいように並べ替える作業（会社では「組立て」と呼称されている。）を行った後、②配達に行き、郵便物を郵便受け箱に入れるというものであった。また、郵便物の配達のほか、追跡郵便物の登録等の作業もあった。

イ A 2 は、第二集配営業部の 10 班への配属後、他の社員が運転する配達車の助手席に乗って同行し、実際の配達の様子を見学したり、荷物の積卸しを手伝ったりしており、駐車禁止対策のため車内で待機することもあったが、郵便物を郵便受け箱に入れる配達自体は行っていなかった。

ウ A 2 は、採用から 2 週間後の 2 月 9 日、第二集配営業部の 10 班より多くの郵便物を扱う同部の 12 班へ異動した。会社は、異動の理由について、12 班の人手不足や、より多くの郵便物を扱うことで業務に慣れてもらう意図によるものであったとしている。A 2 は、12 班では、郵便物の区分けのほか、他の社員の配達に同行し、郵便物を郵便受け箱に入れたり、追跡郵便物を登録したりする等の作業も行っていた。

エ A 2 は、2 月 14 日から 1 週間程度、新型コロナウイルス感染症により欠員が生じた第四集配営業部の 17 班に応援として配属された。17 班では、第二集配営業部の 12 班と同様、郵便物の区分けや、郵便物を郵便受け箱に入れるなどの配達業務を行っていた。

A 2 は、第四集配営業部に配属されていた際、17班の班長からの求めに応じて、組立ての作業にどの程度の時間が掛かったかをメモに書いて提出したことがある。

(4) A 2 に対する指導・訓練

ア B 2 郵便局では、新規採用社員の一般的な業務習得の流れとして、まず普通郵便物の区分け、組立て及び配達を1週間程度行い、その後、書留などの追跡郵便物の区分け、組立て及び配達の訓練を行うこととしている。追跡郵便物の配達を任せることができると判断すれば、配達時の運転訓練である添乗訓練を行った後、一人で乗車しての配達を任せることとしている。

なお、添乗訓練とは、新規採用社員が配達車を運転する際、郵便局構外での交通事故防止のため、車の整備点検や出発前の点呼等の安全確認などの点検項目に従って助手席の同乗者が採点を行うものである。

イ A 2 の上司であるB 4 部長は、A 2 に対し、区分けや組立ての際の郵便物の持ち方や揃え方等を直接指導したこともあったが、A 2 の業務遂行能力について、採用から1週間程度経っても追跡郵便物の配達等の業務訓練や、添乗訓練が始められる状況まで達していないと判断した。また、上記のとおり、A 2 には添乗訓練を行っていないことから、A 2 を配達車に同乗させる班員に対してA 2 には運転をさせないよう指示していた。

なお、本件の第1回審問期日で実施された証人尋問において、A 2 は、他局あっせんだと思ってB 3 郵便局からB 2 郵便局へ異動したのに、B 2 郵便局では新規入社と言われており、これでは、B 3 郵便局とB 2 郵便局とが相談の上、B 3 郵便局ではクビにできないからB 2 郵便局でクビにしたとしか思えないですねという質問に対して、「そういうふうに、もう、設計されたような感じ。だから、仕事はあんま教えなくていいって言ったんだと思います。」と供述している。ただし、「仕事はあんま教えなくていい」との発言が行われた時期や発言者は、A 2 の供述からは明らかではない。

7 A 2 の雇止め

(1) 会社における期間雇用社員の雇止め

ア 会社では、2か月の試用期間の終了時に契約を終了するか、契約をそのまま本採用にするかということについては、雇用期間満了の30日前までに雇止めの通知を行う必要があること（後記イ）を踏まえて、採用から三、四週間経過した時点で、それまでの勤務ぶりを見極めて判断することとしている。ただし、会社において、期間雇用社員を試用期間中及び試用期間満了時に雇止めした事例はまれである。

イ 会社の期間雇用社員就業規則第12条には、以下の定めがある。

「（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、健康状態及び次条に定める要件（注：通算契約期間が4年半を超えた日以後における更新の要件）等を勘案して検討し、更新が不適当と認めたときには、雇用契約を更新しない。

（中略）

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。」

(2) A2の雇止めの決定

2月21日、B2郵便局のB6第四集配営業部長（以下「B6部長」という。）が、A2に対し、本日は組立作業が何棟分の建物についてできたのか、また、全体の何割ほど配達できたのかを尋ねたところ、A2は、組立作業は4棟分できたこと、配達作業は2割程度できたことを回答した。B6部長は、1か月働いて進歩が見えないこと、第四集配営業部ではA2一人に配達を任せるのは無理だと判断したこと、この先の独り立ちは見込めないという意見もあったことを告げた。

その後、B4部長は、B6部長からA2の業務遂行能力について上記と同様の報告を受け、第二集配営業部としても、A2が一人で担当区域を持

って配達業務をこなすことは難しいと判断した。会社は、2月22日に開催された集配営業部長の会議で、A2の雇用契約について、3月31日の契約期間満了をもって終了し、更新しないことを決定した。

(3) 本件雇止め予告通知書の交付

B4部長は、遅くとも2月24日までに、A2に対して、本件雇止め予告通知書を交付し、3月末日をもって雇止めすることを通知した。本件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、2022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2022年3月31日に退職となることを通知します。」と記載されていた。

B4部長は、本件雇止め予告通知書を交付する際、A2の契約を更新しない理由について、「このまま雇用にするに当たっても、一人で仕事を覚えていくのは非常に難しい。一連の郵便物の種類を全て自分で配達するのは厳しいと思う。」などと述べた。

(4) 本件雇止め予告通知書の交付後から退職まで

会社は、本件雇止め予告通知書の交付後、A2に新しい業務を教えることはなく、A2は雇止め期日まで従前と同様の業務に従事していた。

3月31日、A2は契約期間満了となり退職した。同日、組合は、B2郵便局の正面玄関に掲示されているアルバイト募集のポスターを見た。

なお、上記第1の1(2)イのとおり、本件では、B4部長が、3月1日から同月18日までの間に、A2に対して、「どうせ辞めるのに、組合なんかに連絡しやがって。」、「どうせクビになるのに、何言ってんだよ。」、「どうせ辞めるのに、無駄。」、「自分から辞めねえのか、畜生め。」との発言を行ったか否か（争点2①）、また、3月16日、A2の同僚に対して、「辞めるのに何で仕事をやらせるんだよ。」との発言を行ったか否か（争点2⑤）が争点となっている。これらの発言の有無に関して、本件審査手続において組合が提出したA2の陳述書には、「B4部長の態度は、自分を見下したような態度でした。」との記載があるが、本件の審問期日で実施された証人尋問において、A2は、B4部長が上記の発言を行った旨の供述をしておらず、上記の陳述書にもその旨の記載はない。

8 第1回団体交渉の申入れ

3月1日、組合は、B2郵便局を訪れ、同局のB7総務部長（以下「B7部長」という。）に対し、組合加入通知を交付してA2が組合に加入している組合員であると通知するとともに、団体交渉申入書を交付した。上記各書類とも、名宛人は会社のB2郵便局長となっており、団体交渉申入書には、A2に対する本件雇止め予告通知書の撤回を交渉議題として団体交渉を申し入れること及び3月14日を団体交渉希望日とすることが記載されていた。

3月9日、会社は、組合に対し、同月28日及び29日を候補日として連絡し、同月28日に第1回団体交渉が行われることとなった。

9 遅刻を理由とする始末書の提出命令

3月8日、A2が寝坊により11分程度の遅刻をしたため、会社は始末書の提出を命じた。

会社では、体調不良などの特段の事情のある場合を除き、遅刻をした社員に対する処分として、始末書の提出を課すこととしている。

なお、本件の第1回審問期日で実施された証人尋問において、A2は、上記の始末書の提出に関して、「B4部長が、どうせ辞めるんだから、始末書なんか書いてもらうことないよって言ったの聞こえたんです。」と供述している。

10 B4部長による有給休暇取得の意向確認

(1) 3月11日、B4部長は、A2に対し、年次有給休暇の残日数が10日間あること、4月1日以降は年次有給休暇を取得できないことを通知した上で、「A2さんが取得を希望するのであれば、年次有給休暇請求書に記載して、私に提出をしてください。」と述べた。

A2が、B4部長に対して雇用契約を更新しない理由を尋ねたところ、B4部長は、①試用期間の満了であること、②配達作業の習得について、初めは普通郵便物の組立作業と配達を行い、それができるようになれば、定形外郵便物の配達、追跡郵便物、書留等の対面での配達等というように進めていき、これらを全て一人でできるようになる必要があるが、A2の現状を考えると、一人で配達できるようになることは無理だと判断したこと等を説明した。

- (2) 3月16日、B4部長は、A2に対し、年次有給休暇の残日数が10日間あること、翌日17日以降の出勤日数が10日間であることを通知した。A2が年次有給休暇を取得しない旨を回答したところ、B4部長は年次有給休暇請求書の様式をA2に手渡したが、A2は、年次有給休暇を取得しないまま退職した。
- (3) 会社では、通常、退職予定者に対して、年次有給休暇の残日数を知らせ、取得の希望があれば取得を促すこととしている。

11 第1回団体交渉の早期開催要求等

(1) 団体交渉の早期開催要求等

3月14日、組合は、会社に対し、いずれも組合名義で作成され、B2郵便局長を名宛人とした団体交渉早期開催要求書、雇用継続申入書及び雇止め理由証明書交付請求書を交付した。団体交渉早期開催要求書には、会社が、団体交渉の早期開催を求める組合に対して、調整が付いていない、3月28日以降に開催するとの回答を繰り返していることや、本件雇止め予告通知書では雇止めの理由が不明であることに抗議し、雇止めの撤回を求める旨が記載されていた。雇用継続申入書には、A2が労働契約法第19条の規定に基づいて雇用継続を申し入れる旨が記載されていた。雇止め理由証明書交付請求書には、労働基準法第14条第2項に基づいて雇止め理由証明書（「雇止め理由説明書」と呼称されている場合も含めて、以下「雇止め理由証明書」と表記する。）の交付を請求する旨が記載されていた。

(2) 雇止め理由証明書の交付請求等

3月22日、組合は、会社に対し、雇止め理由証明書交付請求書及び「第二集配営業部B4部長への抗議」と題する書面を送付した。

雇止め理由証明書交付請求書には、労働基準法第14条第2項に基づいて雇止め理由証明書の交付を請求することや、2月24日付けの本件雇止め予告通知書から30日近くも雇止めの具体的理由を書くことができない理由や雇止め決定を強行した理由の回答を求める旨が記載されていた。「第二集配営業部B4部長への抗議」には、A2に対するパワーハラスメントをやめること、組合と本日この場で話し合うこと、本件雇止め予告通知書を撤回し謝罪すること等の要求が記載されていた。

(3) 雇止め理由証明書に関する関係法令等の定め

労働基準法第14条第2項に基づき厚生労働大臣が定めた「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（5年3月30日厚生労働省告示第114号による改正前のもの。以下「雇止めに関する基準」という。）には、以下の定めがある。

「第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第2項において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

第2条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。」

(4) 会社の対応

会社は、4年3月28日の第1回団体交渉までに、前記(1)及び(2)の要求等に対する組合への文書による回答を行っていない。

12 本件申立て

3月23日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

13 第1回団体交渉

(1) 出席者等

3月28日、組合と会社（B2郵便局）とは、約2時間にわたって、第1回団体交渉を開催した。

出席者は、組合側が計11名、会社側がB7部長、B4部長及びB2郵便局のB8総務部課長（以下「B8課長」という。）の3名であった。

会社では、通常、郵便局に申入れがあった団体交渉への出席は、申入れ

があった郵便局の現任の総務部長、組合員が所属する又は退職時に所属していた部の現任の所属部長が対応し、必要に応じて総務部の労務担当の課長等が立ち会うこととなっており、会社の B 2 郵便局に組合から申入れがあった団体交渉においても、同局の総務部長及び労務担当の総務部課長並びに A 2 が所属していた第二集配営業部の部長の 3 名が局長の委任を受けて出席していた。

(2) 交渉の概要

第 1 回団体交渉の概要は、以下アからオまでのとおりであった。

ア A 2 の退職及び採用の経緯

会社は、B 3 郵便局に確認した内容として、概要以下(ア)から(ウ)までを説明した。

- (ア) 3 年 7 月、B 3 郵便局の管理者から、A 2 に対し、郵便法改正に伴い深夜帯の業務が変更となる可能性があるとして説明したところ、A 2 から、以前勤務したことのある B 2 郵便局で働きたい旨の申出があった。
- (イ) 同年 10 月、B 3 郵便局の管理者が A 2 と 2 回目の対話を行った際に、A 2 は郵便法改正に伴う他局あっせんの対象ではなく、A 2 の担当業務は郵便制度の改正後も残るため、引き続き B 3 郵便局で働いてもらいたい旨を伝えたところ、A 2 から了解を得た。
- (ウ) A 2 は、自らの意思によって B 3 郵便局を退職し、B 2 郵便局で新規採用されたものであり、これは郵便法改正とは関係がない。

組合が、会社の上記説明について、典型的なだまし討ちだ、デマである、退職届の提出を強要された、B 3 郵便局と B 2 郵便局とで A 2 の退職を画策したなどと述べたところ、会社は、A 2 は異動ではなく B 2 郵便局で新規採用された旨の説明を繰り返した。

組合が、新規採用であれば社員番号や年次有給休暇の残日数を引き継ぐのはおかしいなどと述べたところ、会社は、退職後 1 か月以内であれば社員番号等は引き継ぐ規程があると説明した。これに対し、組合は、B 3 郵便局でクビにできないから B 2 郵便局でクビにするよう仕組んだに違いないと述べると、会社はそれを否定した。

イ A 2 の勤務実態

組合が、会社に対し、A 2 に業務を習得させるためにどのような計画を立てていたのか尋ねたところ、会社は、①採用決定時は第四集配営業部で採用する予定だったが、業務をゆっくり教える余裕がある第二集配営業部での採用に変更したこと、②B 4 部長が直接、郵便物の持ち方等を指導したことがあること、③ある程度の仕事ができるから第四集配営業部に配置する予定だったこと、④B 4 部長がA 2 の業務の様子を見て、A 2 が同業務の経験者であることに鑑みると、会社が期待している水準には達しておらず、独り立ちは難しいと判断したことなどを説明した。

これに対し、組合は、①通常は同じ区域の配達を続けることで業務に慣れるものであるが、A 2 は第二集配営業部から第四集配営業部に配置換えとなったため業務の習得ができなかった、②人手が足りない第四集配営業部に配属して間もなく、業務ができないとしてクビにするのはおかしいと述べた。

会社は、①A 2 は人手が足りない第四集配営業部で採用する予定だったこと、②しかし、第四集配営業部ではA 2 に業務をゆっくり教える余裕がないため、最初は第二集配営業部に配属し、ある程度業務ができるようになったら第四集配営業部に配属すると判断したこと、③その後、第四集配営業部では新型コロナウイルス感染症のため多くの社員が自宅待機となり、人手が足りなくなったため、元々は第四集配営業部に配属する予定だったA 2 を応援として配置したこと、④どの集配営業部も業務内容は同じであり、第二集配営業部での業務の延長を第四集配営業部でもやってもらったと認識していることを述べた。

ウ A 2 の雇止めの理由

会社は、A 2 の雇止めの理由について、A 2 の業務遂行能力を勘案して独り立ちは難しいと判断したため、試用期間満了により雇止めとしたと述べた。A 2 の直属の上司であったB 4 部長は、A 2 の業務遂行能力について、①A 2 の働きぶりでは普通郵便物を配達するだけで1日が終わってしまうこと、②他の社員がA 2 の補助に付いて普通郵便物以外の書留等の特殊郵便物を配達しなければならないが、本来は、一人で特殊郵便物も含めてセットで配達する必要があるため、いつまでも補助を付

けるわけにはいかないこと、③上記のことをA 2にも伝えたことを説明した。これに対し、組合は、だまし討ちだ、業務遂行能力は解雇の要件に入らない、雇止めの根拠を明らかにしていないと述べて抗議した。

また、組合が、A 2の業務遂行能力の評価が低いのは、B 4部長がA 2に仕事を教えるなど同僚に指導したからであるなどと述べたところ、B 4部長は、そのような発言はしていないと述べて否定した。

エ 組合の文書開示要求

(ア) 雇止め理由証明書

組合が、A 2の雇止めについて雇止め理由証明書を提出するよう要求したところ、会社は、A 2本人には書面（本件雇止め予告通知書（前記7(3)）であると推認される。）とともに口頭で雇止めの理由を説明している旨を述べ、これに対し、組合が、A 2に交付された書面には就業規則第12条と書いてあるだけで何も具体的なことが書かれていない旨を述べると、会社は、まずは団体交渉の場で雇止めの理由を説明するとして、前記ウのとおり説明した。

また、会社は、雇止めの理由の明示については、雇止めに関する基準により労働契約を3回以上更新している者又は1年を超えて継続勤務している者が対象となるが、A 2はB 3郵便局を退職後、B 2郵便局において一度も契約更新をしていないことから、雇止め理由証明書の交付対象とはなっていないため、交付は考えていないと述べた。その後も、組合が雇止め理由証明書等の提出を繰り返し求めると、会社は「御意見として承っておきます。」と述べた。

(イ) A 2の異動時の文書記録

組合が、A 2を異動させたときの文書記録を出すよう要求したところ、会社は、A 2は異動したのではなくB 3郵便局を退職しB 2郵便局で新規採用されたものであり、そのことに関する書類はあるが、社内文書なので提出できないと回答した。これに対し、組合は、デマである、A 2の異動は郵便法改正による会社都合の不本意な異動であるなどと述べた。会社は、異動ではないということを説明させてほしいと述べたが、組合は、文書回答を持ってこないのがそもそもの問題で

あると述べ、会社が雇止め理由証明書を提出しないことを批判した。

(ウ) 業務日誌、教育の計画等

組合が、A 2 の教育について計画書のようなものはあったのかと尋ねたところ、会社は「計画書的なもの、文書的なものはない」と回答した。

また、組合が「習熟させるために、この仕事を何日間やってもらいました。」などといった日報や研修内容を文書で提出するよう要求したところ、会社は「特にあの、社内文書を提出する予定はないんですけれども、御意見として承らせていただきます。」と回答した。

組合が、A 2 の教育プログラム等の記録を提出するよう繰り返し要求したところ、会社は、A 2 の雇止めは飽くまでも A 2 の業務の様子を見聞きして、社内規程により、試用期間内で業務遂行能力を判断した結果であると述べた。これに対し、組合は、具体的な評価があるはずだ、まともに指導していない、だまし討ちだと述べ、議論が紛糾した。

オ その他

団体交渉の終盤、会社が、団体交渉の会場が午後 5 時までの契約であるため終了すると述べたところ、組合は「今日は雇止めの撤回はしないのか。」、「納得のいく説明がされていない。」と述べ、雇止めの根拠資料を出すよう繰り返し要求した。それに対し、会社は、「もう 5 時ですので。」などと述べて団体交渉を終了しようとしたため、組合は反発し、議論が紛糾した。

14 第 2 回団体交渉の申入れ

(1) 団体交渉の早期開催要求等

4 年 3 月 31 日、組合は、会社に対し、B 2 郵便局長を名宛人とする団体交渉早期開催要求書を交付した。同書面には、第 2 回団体交渉を直ちに開催すること、A 2 の雇用を同年 9 月 30 日まで確保することを要求するとともに、第 1 回団体交渉で雇止めの理由が全く明らかにされなかったこと、雇止め理由証明書や雇止めの根拠となる作業日誌等を開示しなかったことに対する抗議が記載されており、「今回の雇止めは、B 2 郵便局がどのよ

うな詭弁を弄そうと、深夜勤廃止に伴う B 3 郵便局から B 2 郵便局への異動の中での不当違法な雇止めである。」との組合の見解が記載されていた。

また、組合は、3月31日、B 2 郵便局長を名宛人とする同日付けの「団体交渉要求書」（以下「3月31日付団体交渉要求書」という。）を交付し、概要以下アからキまでを要求した。同書面には、今回の雇止めは、深夜勤廃止に伴う B 3 郵便局から B 2 郵便局への異動の中での不当かつ違法な雇止めである旨の組合の見解が記載されていた。

ア 第2回団体交渉の早期開催

イ 第2回団体交渉の3月中の開催を拒否した理由について、文書回答すること。

ウ 雇止め理由証明書の提出

エ 深夜勤廃止に伴う、B 3 郵便局の A 2 に対する意向確認に関する全ての文書の開示

オ B 2 郵便局における A 2 の教育訓練計画や、雇止めの判断に至るまでの作業日誌、注意指導記録等、A 2 に関わる全ての証言や記録の開示

カ 組合が要求する文書の提出ができない場合、B 4 部長は A 2 に対しパワーハラスメントについて謝罪すること。

キ A 2 の雇止めの撤回

(2) 会社の対応

会社は、第2回団体交渉までに、前記(1)の要求等に対する組合への文書による回答を行っていない。

15 第2回団体交渉

(1) 出席者等

4月19日、組合と会社（B 2 郵便局）とは、約2時間にわたって、第2回団体交渉を開催した。

出席者は、組合側が A 2 を含む計11名、会社側が4月1日付けで異動した B 7 部長の後任の B 9 総務部長（以下「B 9 部長」という。）、B 4 部長及び B 8 課長であった。

(2) 交渉の概要

第2回団体交渉の概要は、以下アからエまでのとおりであった。

ア 組合要求に対する回答

会社は、３月31日付団体交渉要求書に対し、概要以下(ア)から(オ)までのとおり口頭で回答した。

(ア) 第２回団体交渉の日程調整

組合から、３月29日から31日までの間に開催するよう要求があったものの、調整が付かなかったため、その旨を29日にＢ７部長から組合に伝え、了承を得たと理解している。

(イ) 雇止め理由証明書

第１回団体交渉で説明したとおり、Ａ２は雇止め理由証明書の交付対象ではないため、交付は考えていない。雇止めに関する基準の第１条及び第２条では、雇止めの理由の明示については労働契約を３回以上更新している者又は１年を超えて継続勤務している者が対象であるところ、Ａ２はＢ２郵便局で新規採用されてから一度も契約を更新していないため、雇止め理由証明書の交付対象ではない。

(ウ) 文書の開示要求

深夜勤務廃止に伴う、Ｂ３郵便局のＡ２に対する意向確認に関する全ての文書の開示（前記14(1)エ）及びＢ２郵便局におけるＡ２の教育訓練計画や、雇止めの判断に至るまでの作業日誌、注意指導記録等、Ａ２に関わる全ての証言や記録の開示（同オ）について、人事情報が含まれている書類なので提出できない。ただし、説明できる範囲については誠実に説明したいと考えている。

(エ) Ｂ４部長のパワーハラスメントに関する謝罪

パワーハラスメントを行った事実はない。

(オ) Ａ２の雇止めの撤回

Ａ２の雇止めは、関係規程にのっとって適切に行われたため、撤回はしない。

組合は、会社の上記回答について、全面的に事実と違う、不当だと思っていると述べ、Ａ２がＢ３郵便局を退職してＢ２郵便局に新規採用されたという会社の説明はほとんど詐欺であるとして、これから事実を明らかにしたいと述べた。

イ A 2 の退職及び採用の経緯

会社が、B 3 郵便局に A 2 がいた当時、B 5 部長から A 2 に対して B 3 郵便局に残ってほしいと話したはずである旨を述べたところ、第 2 回団体交渉に出席していた A 2 は、「それは意向調査の後、残れるんだったら残ってもらいたいわって聞いたことがあります。」、「粹はないはずなので（中略）それが何でそういうふうと言ったのかちょっと分からないんですけど。」と述べた。

組合が、「本当はさ、A 2 さんの雇止め解雇問題は、自主退職じゃないってことはもうはっきりしているんだよ。」、「意図的に退職って決めつけるってことを約束したんだよ。B 3 と B 2 の間で。」と述べると、会社は、A 2 が B 3 郵便局を退職して新たに B 2 郵便局に応募したため採用面接を行った旨の説明を繰り返した。これに対し、組合は、「うそつくなくて」、「あっせんだっていうのは完全にはっきりしてんじゃん。」などと述べた。会社が、A 2 は他局あっせんによって B 2 郵便局に異動したのではなく、B 3 郵便局を退職して B 2 郵便局に新規採用された旨の説明を繰り返したところ、組合は、B 3 郵便局があっせん手続をやらなかったのは犯罪的である、ほとんどペテンである、普通はあっせんではないかと不思議に思うはずである、「A 2 さんを辞めさせることはできない。ね、辞めさせるための雇止め証明書も出さなきゃいけない。ね、それを全部ね、あの、スルーするためにはね、A 2 さんは新規採用なんだって、そこを言い張るしかさ、ね、あなたたちの論理はね、もう崩れちゃうの全部。だから何が何でも新規採用だってさ、言い張ってるわけだけども、これだって通らないですよ。」と述べた。

ウ A 2 の雇止めの理由及び勤務状況

組合は、会社の B 4 部長に対し、A 2 に配達車を運転させるなど班員に指示した理由を尋ねたところ、B 4 部長は、添乗訓練を行わないと配達車に乗ってはいけない決まりであるところ、A 2 には添乗訓練をしていなかったため、運転をさせないよう指示したものであると説明した。

組合が、A 2 に添乗訓練等の十分な訓練をさせていないにもかかわらず、A 2 の業務遂行能力について、独り立ちの見込みがないと判断した

のはなぜであるか尋ねたところ、B 4 部長は、A 2 の配達業務の様子を実際に見て判断したなどと回答した。また、実際に A 2 に対して行った業務訓練として、まずは班長や班員に端末の操作から教えるよう伝えたほか、助手席に添乗して配達の仕方を見てもらうよう伝えたと説明した。会社が、A 2 には「車両点検に関するペーパー」を渡して、車両点検や添乗をするに当たっての注意事項について、手が空いた時に見てくださという話をしている、合格点は基本的には80点である旨を述べると、組合は、どういう根拠で80点と付けるのかと述べ、その記録を提出するよう求めた。

組合が、A 2 は「たらい回し」にされており、会社は系統的な教育を A 2 に行っていない、集配の仕事は、固定的にずっと同じ仕事を繰り返して間違ったりしながら覚えていくものであると述べ、B 4 部長に対して「あなたも集配やってたでしょ。」と尋ねると、B 4 部長は、集配の仕事をやっていたことがあり、私の時は「見て覚えろ」という時代だったと述べた。

組合が「業務遂行能力がないって判断するにはさ、そういうものがないければさ、判断できないでしょ。」と述べ、業務日誌や班日誌の提出を要求したところ、会社は指導した記録は残っていると認めたものの、「一応まあこれはちょっと社内規程の部分もあるんで。」と述べた。

これに対し、組合は、試用期間終了後の本採用を拒否するための基準が不明確である、たった1か月でクビにする根拠が示されていないなどと述べた。

エ 組合の文書開示要求

組合は、会社が第1回団体交渉で要求した資料を持参していないことを批判し、B 3 郵便局とB 2 郵便局とが連絡を取ったときの記録の開示を求めた。会社は、①記録はあるが社内情報であるため提出の可否について検討する、②今回は口頭説明とさせていただく、③A 2 の退職・採用の経緯は第1回団体交渉で説明したとおりであると回答した。

組合は、A 2 に対する労働条件の調整の意向確認に関して、B 3 郵便局で記録を残しているはずなので開示するよう求めたところ、会社は、

社内文書なので提出の可否を検討したいと回答した。

団体交渉の終盤、組合が、本件雇止め予告通知書を会社がA2に交付した際、雇止めの理由を説明していなかった旨を述べたところ、会社は、A2には理由を口頭で説明しており、そのことは記録として残している旨を述べた。組合はその聴取記録を出すよう要求したが、団体交渉を行っていた公共施設の使用時間の終了時刻が近づき、組合が、本件雇止め予告通知書は強引に手渡された、これは犯罪にも等しい行為だなどと会社を批判する一方、会社は、B2郵便局前での組合の情宣活動について歩行者からクレームがあったと述べて議論が紛糾し、上記の聴取記録の開示要求について会社が明確な回答をすることなく、団体交渉は終了した。

16 第3回団体交渉の申入れ

- (1) 4月25日、組合は、会社に対して、B2郵便局長を名宛人とする同日付けの団体交渉要求書（以下「4月25日付団体交渉要求書」という。）を送付した。この要求書には、会社がこれまで組合が要求した文書を提出しなかったことに対する抗議が記載されていたほか、「A2組合員の異動は制度改革に伴う異動であることは明白である。『自己都合退職』と『B2郵便局新規採用』のでっち上げストーリーを維持し、雇止めに撤回しないB2郵便局に抗議する。」、「B3郵便局B5郵便部長は、『あっせん』をしておきながら、意図的に『あっせん』手続きを取らなかった。（中略）B2郵便局とB3郵便局が、労働協約を無視して『あっせん』手続きを怠ったことを居直っている。」と記載されていた。また、理由も明らかにせず雇止めに維持して撤回しないことはA2が組合の組合員であるが故の不利益取扱いであることや、A2の雇止めの撤回を議題とする第3回団体交渉を早急に開催すること、B4部長はA2に対するパワーハラスメントについて謝罪することなどの要求が記載されていた。

また、雇止めに関わる問題は全て交渉議題であると記載した上で、団体交渉の議題は以下のとおりである旨の記載があった。

「深夜勤務廃止に伴う『あっせん』による異動の事実を抹殺した雇い止め、雇い止め理由のない根拠なき雇い止め

意図的な教育訓練の怠り、自主退職を目的にしたパワハラ＝有給消化

強制パワハラ等。パワハラを伴う解雇は無効である。

組合敵視」

4月25日付団体交渉要求書には、さらに、以下アからコまでの資料の提出を要求する旨が記載されていた。

ア B3郵便局におけるA2に対する意向確認に関する全文書

イ A2の他局あっせんに関するB3郵便局とB2郵便局との通信記録

ウ 雇止め理由証明書

エ A2の通区・教育訓練、勤務に関わる2か月の記録文書

オ 他部署への応援・配置に関するA2への命令書

カ A2の雇止めの根拠となる、毎日の作業記録や作業日誌

キ A2の仕事ぶりに関する、B4部長の評価記録

ク B4部長によるパワーハラスメントに関する、A2への聴取記録やB4部長自身の発言、第二集配営業部の労働者に対する指導記録など関連文書

ケ 全記録文書

コ 10班、12班、17班でのA2に関わる全ての証言・記録

(2) 組合は、会社に対し、A2名義で作成された4月28日付けの申入書を交付した。この申入書には、①B2郵便局では業務指示や指導が一切されなかったこと、②郵便法改正による異動ではないかと疑問に思いながら退職届を書き、B3郵便局に提出したこと、③B2郵便局での雇止めは郵便法改正による異動希望を利用した「退職強要」であり、撤回を求めることが記載されていた。

(3) 会社は、上記(1)及び(2)の書面に対して、5月20日付けの回答書（以下「5月20日付回答書」という。）を送付し、概要以下アからキまでのとおり回答した。

ア 第3回団体交渉は、組合に電話で連絡したとおり、5月26日に開催する。

イ これまでの団体交渉で説明したとおり、A2はB3郵便局を自主退職し、B2郵便局で新規採用されたにすぎず、郵便法改正によるあっせんの対象者ではない。組合から、A2がB3郵便局からのあっせんにより

Ｂ２郵便局に異動したことを前提に質問されたとしても、「初めて聞きました。」「分かりません。」と回答することは当然で、不誠実な対応ではないと認識している。

ウ Ａ２に対する教育訓練については、３日間の採用時研修を受けてもらい、その後は他の社員に同行させて配達業務を習得させていた。

エ 団体交渉で説明したとおり、Ａ２の雇止めの理由については、業務遂行能力を勘案して、期間雇用社員就業規則第12条に基づいて契約を更新しなかったものであり、このことはＡ２にも伝えている。

オ Ａ２が組合員であることを知ったのは、３月１日付けの組合からの通知によるため、雇止めの判断について不当労働行為意思はない。

カ したがって、雇止めの判断や手続に誤りはないため、雇止めの撤回要求には応じられない。

キ Ｂ４部長がパワーハラスメントをした事実はないため、謝罪要求には応じられない。

(4) 加えて、会社は、５月20日付回答書において、前記(1)の資料の提出要求については、概要以下アからカまでを回答した。

ア Ａ２は郵便法改正によって異動したわけではなく、加えて、制度改正に関する文書や郵便局作成の記録文書については、社内文書であるため提出できない。

イ 雇止め理由証明書については、これまでの団体交渉で説明したとおり、Ａ２は交付義務の対象とはならないため、交付は考えていない。

ウ Ａ２の雇止めの判断や手続に誤りはなく、加えて、Ａ２の通区・教育訓練、勤務に関わる２か月の記録文書、他部署への応援・配置に関するＡ２への命令書、毎日の作業記録や作業日誌、Ａ２の仕事ぶりに関するＢ４部長の評価記録については、社内文書であるため提出できない。

エ Ｂ４部長のパワーハラスメントの事実はなく、加えて、Ａ２への聴取記録及び第二集配営業部の社員に対する指導記録などの関連文書については、社内文書であるため提出できない。

オ 全記録文書については、社内文書であるため提出できない。

カ Ｂ３郵便局におけるＡ２に対する意向確認に関する全文書、10班、12

班、17班でのA 2に関わる全ての証言・記録等の提出要求等については、第2回団体交渉で回答したとおりに応じられない。

17 第3回団体交渉

(1) 出席者等

5月26日、組合と会社（B 2 郵便局）とは、第3回団体交渉を約2時間にわたって開催した。

出席者は、組合側が計9名、会社側がB 9 部長、B 4 部長及びB 8 課長であった。

(2) 交渉の概要

第3回団体交渉の概要は、以下アからエまでのとおりであった。

ア 組合要求に対する回答

団体交渉の冒頭において、組合が、会社の5月20日付回答書が届いていないと述べたため、会社は、5月20日付回答書を組合に交付した上で、前記16(3)(4)の回答書の内容を読み上げ、A 2の雇止めの判断や手続に誤りはないため、雇止めの撤回要求には応じられない旨を述べた。

イ A 2の退職及び採用の経緯

会社は、第1回及び第2回団体交渉でも説明したとおり、A 2がB 3 郵便局で勤務していた当時の深夜帯の業務は、速達やゆうパックの区分け等であり、これらの業務はそのまま深夜帯に残るため、郵便法改正によるサービス変更に伴う労働条件の調整の対象外であったと説明した。また、他局あっせんの対象となった場合、管理者からその対象者にあっせん先の局を示すことになっているが、A 2は対象ではなかったため、あっせん先の局も示しておらず、A 2が自らB 2 郵便局の求人を探して応募し面接を受けたものであると説明した。

組合は、A 2の離職票に記載されている退職日がB 2 郵便局の採用日の前日であるため、雇用は継続しており、A 2は会社を退職などしていないと述べた。それに対し、会社は、離職票の日付は、B 3 郵便局の退職から間を置かずにB 2 郵便局で採用したためこのような記載になっているものであり、A 2がB 3 郵便局を退職してB 2 郵便局の採用面接を受けることはB 2 郵便局の採用面接でも本人に確認したと述べ、A 2

は他局あっせんではないことを繰り返し説明した。

組合は、会社の上記説明に対して、うそである、B 5 部長が A 2 を他局あっせんした記録があるはずだと述べ、当時の B 3 郵便局と B 2 郵便局の通信記録を出すよう要求したところ、会社は、社内文書であるため出せない、社内の決まりであると回答した。

ウ A 2 の勤務状況

組合が雇止めの撤回を求めると、会社は、A 2 の職務遂行能力に言及し、組合は、会社に対して業務が遂行できないという評価の基となった資料を提出するよう求めた。組合は、B 4 部長が A 2 の同僚に対して「仕事させるな、教えるな。」と指示していたと主張し、会社に対し、A 2 にどのような働かせ方をしたのかを明らかにするために作業日誌を提出するよう要求した。

B 4 部長は、組合が主張するような指示はしていないと述べた上で、「こういった指導をしたっていうのは、記録でありますので。」と述べた後、「まあひとまず、それは社内規程、社内文書ってことで。」と回答した。

また、組合が A 2 の教育・訓練について、どのような教え方をしたのか、前回の団体交渉の中で会社は教育プランを作っていないと言ったが、あれだけ B 2 郵便局が忙しくてどうやったら系統的な訓練ができるのかと述べたところ、B 4 部長は、研修プランというものはないが、組立作業から教えたと回答した。これに対し、組合が「あほかお前は。」と発言し、会社が「今の発言は非常に失礼です。」と抗議したところ、組合は「話そらさないでよ。」、「謝罪しないのは B 4 だろ。」などと述べて、議論が紛糾した。

エ B 5 部長の出席要求

組合は、A 2 の他局あっせんを行ったのは B 5 部長であると主張し、そのことを釈明させるために、B 5 部長の次回団体交渉への出席を要求した。会社は、B 2 郵便局の団体交渉であるため、B 3 郵便局の B 5 部長を参加させる予定はないと回答した。これに対し、組合が、B 5 部長を出席させないのであれば B 3 郵便局とのやり取りの文書を出すよう

繰り返し要求したところ、会社は、その件は持ち帰って検討すると述べたが、下記18の追加申立て時点において、当該文書は組合に開示されていない。

18 本件の追加申立て

4年6月2日、組合は、①A2の雇止めが組合員であることを理由とした不利益取扱いに、②第1回から第3回までの団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉にそれぞれ当たるとして、当委員会に本件の追加申立てを行った。

19 本件追加申立て後の労使関係

(1) B2郵便局との団体交渉

ア 第4回団体交渉

6月13日、組合は、会社に対して、B2郵便局長を名宛人とする同日付けの団体交渉要求書を交付し、A2の雇止めの撤回を要求事項とする第4回団体交渉を申し入れた。上記要求書には、①会社が「社内文書である」として文書の提出を拒否したことに対する抗議、②A2がB3郵便局を退職しB2郵便局に新規採用されたという会社の主張は虚偽であること及び③B4部長がA2に対してパワーハラスメントをしていないと発言したのは同人の主観にすぎないことが記載されていた。

また、組合は、会社のB2郵便局に対し、6月26日付けの「B2郵便局への書証・記録等開示要求書」を交付し、雇止め理由証明書、B3郵便局からB2郵便局への異動に関わる通信記録、A2の業務と教育・研修を記録した業務日誌、B4部長が作成したA2に対する評価書等の資料の開示を求めた。

7月7日、会社は、上記要求書に対する回答書を送付し、①雇止めは適正に判断しているため撤回はできないこと、②社内文書は提出できないが、その内容については団体交渉で繰り返し説明していること、③虚偽の説明を行った事実はないこと、④雇止め理由証明書は交付義務がなく、それ以外の文書は社内文書であるため提出できないこと等を回答した。

9月22日、組合と会社(B2郵便局)との第4回団体交渉が実施され、

主にA2の雇止めの判断に至るまでの経過について議論が行われた。その際、組合が解雇理由証明書、業務遂行能力の判断基準、A2に対する業務指導の内容を記録した書面等の資料を提出するよう要求したところ、会社は社内文書であることを理由に応じなかった。また、組合が、A2は他局あっせんによる異動であると主張したのに対し、会社は、A2自身がB3郵便局を退職しB2郵便局の求人に応募した旨を説明した。

イ 第5回団体交渉

11月17日、組合は、会社に対して、B2郵便局長を名宛人とする同日付けの団体交渉要求書を交付し、A2の雇止めの撤回を要求事項とする第5回団体交渉を申し入れた。上記要求書には、①第四集配営業部のB6部長が2月21日に「遅いな、うちでは使えないな。」と発言してA2にパワーハラスメントをしたことを認め、不当な雇止めを撤回すること、②B6部長を団体交渉に出席させること、③A2の指導記録や、雇止めを決定した会議の議事録等の文書を開示すること、④他局あっせんの対象を指示した会社の文書を開示すること及び⑤A2の雇止めの理由を文書で提出することを要求する旨が記載されていた。

12月7日、会社は、上記要求書に対する回答書を交付し、①B6部長は組合が主張するような発言をしていないこと、②B6部長の出席要求には応じられないこと、③組合の文書の開示要求については、これまでの団体交渉で説明しており応じられないこと及び④A2の雇止めについては、就業規則に基づき適切に対応したものであることを回答した。

12月8日、組合と会社（B2郵便局）との第5回団体交渉が実施された。A2がB2郵便局で面接を受けた頃にB3郵便局とB2郵便局でどのような連絡が行われていたかについて議論された後、組合が、A2の雇止めの撤回を要求すると、会社は、雇止めの理由は雇用期間満了であると説明するとともに、雇止めの撤回には応じられない旨を回答した。組合が、A2の業務遂行能力の問題と言っていたのは理由に入らないのかと確認すると、会社は、そういった理由も加味して、試用期間2か月で判断をして、最終的には雇用期間満了ということであると述べた。組合が、スキル評価の基準はあるのかと尋ねると、会社は、どの郵便局で

も試用期間が終了する30日前までにスキル評価を行っている、所属班の班長の評価を記載して責任者に提出してもらう旨を答えた。組合が、A 2の業務遂行能力の根拠資料として、A 2の試用期間中に行ったスキル評価に関する資料を提出するよう要求したところ、会社は、社内文書であることを理由に応じなかった。また、組合が、A 2は他局あっせんによる異動であると主張するのに対し、会社は、A 2がB 3郵便局を退職しB 2郵便局で新規採用された旨を説明した。

(2) B 3郵便局との団体交渉

5年5月20日、組合は、会社に対し、B 3郵便局長を名宛人とする同日付けの団体交渉申入書を交付し、交渉議題を「郵便制度改革に伴うA 2組合員の異動について」等とする団体交渉を申し入れ、6月30日、組合と会社（B 3郵便局）との団体交渉が実施された。

9月14日、組合と会社（B 3郵便局）との2回目の団体交渉が実施された。

第3 判 断

- 1 令和4年3月1日の組合加入通知以降、会社は、A 2に対して、業務指導や訓練を実施したか否か。実施しなかったといえる場合、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。（争点1）

(1) 申立人組合の主張

会社は、A 2のB 2郵便局における勤務初日である4年1月27日から、A 2に対して業務外しを行った。複数の班を「たらい回し」にし、業務訓練もせず、配達時に車を運転するための添乗訓練もしなかった。また、A 2の同僚に対して、「A 2に仕事をさせるな。」「車の運転をさせるな。」「教えるな。」などの指示をした。これらは、A 2が自主的に退職するよう仕向けるための不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

そもそも、A 2が組合員となったことを会社が知ったのは4年3月1日である。

会社は、A 2の能力に合わせて適切に業務訓練を行っていた。すなわち、B 2郵便局での採用後、3日間の採用時研修を受講させ、その後も他の社

員が運転する配達車の助手席に乗せて配達業務を習得させようとした。組合が主張するように、A 2 の同僚に対して「A 2 に仕事をさせるな。」、「教えるな。」等の指示をした事実はない。

A 2 は仕事の覚えが遅かったため、添乗訓練を行う段階ではなく、班員にその旨を説明した上で、A 2 に運転をさせないよう指示したことはあったが、組合嫌悪に基づくものではない。

なお、2月24日に本件雇止め予告通知書を交付した後は、雇止めになることが分かっていたので、新しい業務を教えることはなかったが、従前と同じ業務をできる限りしてもらっており、業務外しをした事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、A 2 の B 2 郵便局における勤務初日である4年1月27日から、会社が、A 2 を短期間の間に複数の班に配置させるなどして、A 2 に対して業務訓練を行わず、業務外しを行ったと主張する。

確かに、A 2 は、採用時研修の後、1月27日に第二集配営業部10班に配属され（第2．6(3)ア）、2月9日に同部12班（同ウ）、2月14日に新型コロナウイルス感染症による欠員補充のため第四集配営業部17班に1週間程度配属されており（同エ）、約1か月の間に三つの班に配属されている。とりわけ、A 2 が第四集配営業部17班に配置されていた時期については、①当時、第四集配営業部が集配営業部の中で最も人員が不足している部署であり、新人を教えている余裕がなかったこと（第2．6(3)ア）、②新型コロナウイルス感染症により欠員が生じていたこと（同エ）を踏まえると、通常時より更に人員が不足していたと推測できることから、A 2 が第四集配営業部で丁寧な業務訓練を受けることは困難であったと推測でき、これらの事情が、A 2 が B 2 郵便局の業務に習熟することの妨げになった可能性は否めない。その後、2月21日に、第四集配営業部長の B 6 部長が A 2 に対し、第四集配営業部では A 2 一人に配達を任せるのは無理だと判断したなどと伝えて（第2．7(2)）、同人の能力不足を指摘したことが認められるものの、会社は、遅くともこの B 6 部長の発言の僅か3日後までに、本件雇止め予告通知書を A 2 に交付している（同(3)）。これらの会社の対応は、約2年7か月間勤めていた

B 3 郵便局を退職し、B 2 郵便局で勤務を開始した A 2 を約 1 か月で雇止めすると決定する（第 2. 2、同 5 (2)、同 7 (2)）に至るまでのプロセスとして、必ずしも適切なものであったとはいえない。

イ もっとも、会社は、A 2 が組合の組合員となったことを会社が知ったのは 4 年 3 月 1 日であると主張するところ、組合が執行部以外の組合員の氏名等を公表していないことや、A 2 は、2 年 11 月 30 日に組合に加入した後、4 年 3 月 1 日に組合の組合員であることを公然化するまでの間、会社からの嫌がらせを懸念して組合に加入したことを公表せず、ビラ配布などの目立つ組合活動を意図的に控えていたこと（第 2. 3）からすると、会社が主張するように、3 月 1 日の組合加入通知によって、会社が初めて A 2 が組合の組合員であることを認識したとしても不自然ではなく、3 月 1 日より前の時点で、A 2 が組合の組合員であることを会社が認識していたと認めるに足りる疎明はない。

したがって、会社が 3 月 1 日より前の時点で、A 2 が組合の組合員であることを認識していたと認めるに足りる疎明がない以上、同日より前の会社の A 2 に対する措置が、A 2 が組合の組合員であることを嫌悪して報復的措置として講じられたものとはいえない。

ウ 次に、本件雇止め予告通知書の交付以降の A 2 の業務についてみると、会社は、A 2 に本件雇止め予告通知書を交付した後、新たな業務を教えることがなかったこと（第 2. 7 (4)）については、争っていない。また、A 2 は、3 月 1 日に組合の組合員であることを公然化した後も、公然化前と同じ業務を行っている（第 2. 7 (4)、同 8）。

このように、会社は、本件雇止め予告通知書を A 2 に交付した後、A 2 に対して新たな業務指導や訓練を行わず、従前と同じ業務のみを行わせていたと認められるが、雇止めの通知から約 1 か月後の退職が決まっていた従業員に対する対応として、新たな訓練を行わず、従前と同じ業務に従事するよう求めることは、直ちに不利益な取扱いであるとはいえないから、3 月 1 日に組合の組合員であることが会社に明らかになったことによって、会社が A 2 に対して不利益な取扱いをしたと認めることはできない。

なお、組合は、B 2 郵便局の B 4 部長が「A 2 に仕事をさせるな。」、「教えるな。」などと発言していたと主張しているところ、A 2 は、本件の第 1 回審問期日で実施された証人尋問において、会社の者が「(A 2 に) 仕事はあんま教えなくていい」と言った旨を供述している（第 2. 6 (4) イ）。仮に A 2 の供述する発言を B 4 部長が行っていたとしても、この発言が 3 月 1 日に A 2 の組合加入が公然化した後のものであれば、上記のとおり、会社が A 2 に新たな業務を担当させないことが直ちに不利益な取扱いであるとはいえず、A 2 の供述する発言が 3 月 1 日より前のものであれば、3 月 1 日より前の時点で、A 2 が組合の組合員であることを会社が認識していたと認めるに足りる疎明はない以上、上記判断を左右するものではない。

エ 以上のとおり、会社が A 2 を雇止めとする判断に至るまでのプロセスは必ずしも適切なものであったとはいえないものの、会社が 3 月 1 日より前の時点で、A 2 が組合の組合員であることを認識していたと認めるに足りる疎明はない以上、同日以前の A 2 に対する会社の措置が、A 2 が組合の組合員であることを嫌悪して報復的措置として講じられたものとはいえない。また、A 2 の組合加入の公然化以降、会社が、3 月末日での雇止めを決定していた A 2 に対して、新たな業務訓練等をせず従前と同じ業務のみを行わせていたとしても、直ちに不利益な取扱いであるとはいえない。このほか、A 2 の組合への加入を会社が把握した 3 月 1 日以降に、会社が A 2 に対して不利益な取扱いをするようになったといった事情は特に認められない。

したがって、3 月 1 日の組合加入通知以降、会社は、A 2 に対して、新たな業務指導や訓練を行わず、本件雇止め予告通知書の交付前と同じ業務のみを行わせていたと認められるものの、会社のこの行為は、組合員であることを理由とした不利益取扱いには当たらない。

2 4 年 3 月 1 日の組合加入通知以降、B 4 部長は、以下の言動を行ったか否か。行ったと認められる場合、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。（争点 2）

① 3 月 1 日から同月 18 日までの間に、A 2 に対して、「どうせ辞めるのに、

組合なんかに連絡しやがって。」、「どうせクビになるのに、何言ってんだよ。」、「どうせ辞めるのに、無駄。」、「自分から辞めねえのか、畜生め。」と発言したこと。

② 3月8日の遅刻を欠勤扱いとし、A2に対して始末書の提出を命じたこと。

③ 3月11日及び同月16日、A2に有給休暇の取得を求める発言をしたこと。

④ 3月11日、A2が雇止めの理由を尋ねたところ、同人に対して、「一人で仕事を任せられない。」、「まだそこまでいっていない。」と発言したこと。

⑤ 3月16日、A2の同僚に対して、「辞めるのに何で仕事をやらせるんだよ。」と発言したこと。

(1) 申立人組合の主張

ア 上記①について、B4部長は、A2のB2郵便局での勤務初日から、A2の組合への加入を通知した時以降も、A2に対し「どうせ辞めるのに、組合なんかに連絡しやがって。」、「どうせクビになるのに、何言ってんだよ。」、「どうせ辞めるのに、無駄。」、「自分から辞めねえのか、畜生め。」と発言するなど、数々のパワーハラスメント行為や暴言を吐くなどの言動を繰り返した。これらの言動は、A2を自主的に退職させるよう仕向けるための不利益取扱いに当たる。

イ 上記②について、会社がA2の遅刻に対して行った処分は、通常の遅刻の処分に比べて重い処分である。

ウ 上記③について、会社は、A2が雇止めの撤回を求めているにもかかわらず、3月11日及び同月16日の2回にわたって年次有給休暇の取得を求め、3月16日には申請用紙まで渡そうとした。これらの言動は、A2に対し、雇止めが確定事項であることを示したパワーハラスメントであり、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たる。

エ 上記④について、B4部長が3月11日にした「一人で仕事を任せられない。」、「まだそこまでいっていない。」といった発言は、A2が雇止めの理由を尋ねたことに対する回答になっていない矛盾した内容の応答である。

オ 上記⑤について、3月16日、B4部長がA2に聞こえるように「辞めるのに何で仕事をやらせるんだよ。」と発言して、同僚に対し、A2への不利益取扱いを強制した。

(2) 被申立人会社の主張

ア 上記①について、B4部長が組合の主張する発言をした事実はない。
また、会社が2月24日付けの本件雇止め予告通知書をA2に交付した時点で、A2が3月末日をもって退職することは決定していたため、3月1日の組合加入の公然化以降、自主的に退職するよう仕向けることはあり得ない。

イ 上記②について、会社では、遅刻に対する処分は通常行われていることであり、A2のみに対する取扱いではない。

ウ 上記③について、A2が退職する前に、年次有給休暇の取得について意向確認を行ったが、これは労働者の利益になるものである上、取得を強制したものではなく、実際にA2は年次有給休暇を取得していない。会社では、退職時のトラブル予防のため、年次有給休暇取得の意向確認を退職予定者全員に行っており、A2だけに行ったものではない。

エ 上記④について、3月11日のB4部長の「一人で仕事を任せられない。」等の発言は、雇用契約を更新しない理由をA2が尋ねたことに回答したものである。A2の現状を踏まえて、今後、A2一人に配達を任せることはできないと判断したことを説明したものであり、不誠実な回答ではないし、不利益な取扱いでもない。

オ 上記⑤について、組合が主張するような発言をした事実はない。A2は退職が決まっていたため、新しい業務を教えることはなかったが、退職まではこれまでと同じ業務をできる限りしてもらっており、仕事外しをした事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 争点2①について

組合は、A2のB2郵便局での勤務初日から、会社のB4部長がA2に対して上記(1)アの発言を行い、3月1日以降も同様の発言をしていたと主張する。

この点、本件審査手続において組合が提出したA 2の陳述書には、「B 4部長の態度は、自分を見下したような態度でした。」との記載があるものの（第2．7(4)）、本件の審問期日で実施された証人尋問において、A 2は、争点2①の発言と同じ頃に始末書の提出に関してB 4部長が行ったとする発言や、B 3郵便局に勤務していた当時に人間関係のトラブルがあったことについては具体的な発言内容を含む供述をしている（同2、同9）一方で、B 4部長が争点2①の発言を行った旨の供述はしておらず、上記の陳述書にもその旨の記載はないこと（同7(4)）からすると、上記(1)アの発言の存在を裏付けるに足りる疎明があったとはいえず、上記(1)アの発言が行われたと認めることはできない。

イ 争点2②について

3月8日、A 2は寝坊により11分程度の遅刻をしたため、会社はA 2に対して始末書の提出を命じている（第2．9）。組合は、会社のこの処分は遅刻に対する通常の処分に比べて重いものであるため、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たると主張する。

この点、会社は、遅刻に対する処分は通常行われていることであり、A 2のみに対する取扱いではないと主張するところ、寝坊による遅刻は、労働者が労務提供を怠る行為であり、それに対して始末書の提出を求めることが労務管理上不自然な取扱いとはいえず、他方、組合からは、本件審査手続を通して、A 2に対する当該処分が通常の処分に比べて重いことを認めるに足りる具体的な疎明がない。

したがって、会社が、A 2に対して、組合の組合員であることを理由に通常より重い処分を行ったとは認められず、会社が、3月8日のA 2の遅刻を11分間の欠勤扱いとし、同人に対して始末書の提出を命じたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとは認められない。

ウ 争点2③について

組合は、A 2が雇止めの撤回を求めているにもかかわらず、会社は3月11日及び同月16日の2回にわたって有給休暇の取得を強要し、このことが、雇止めが確定事項であることを示すためのパワーハラスメントで

あり、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たると主張する。

確かに、会社のB4部長は、A2に本件雇止め予告通知書を交付した（第2.7(3)）後の3月11日以降、A2に対して年次有給休暇の残日数を確認し、有給休暇の取得に必要な様式を手渡したことが認められる（同10(1)(2)）が、会社では、他の退職予定者に対しても同様の対応をしていたことからすると（同10(3)）、B4部長の上記対応は、退職予定者に対する一般的な措置であったといえる。

また、B4部長は、A2に年次有給休暇の残日数を伝えた際、「A2さんが取得を希望するのであれば、年次有給休暇請求書に記載して、私に提出をしてください。」と述べたにすぎず（第2.10(1)）、その後、A2が年次有給休暇を取得せずに退職したこと（同(2)）をも踏まえると、B4部長がA2に対して年次有給休暇の残日数を確認し、取得に必要な様式を手渡したことは、会社の主張するように、飽くまでも有給休暇の任意の取得を勧める趣旨であったことがうかがわれ、組合の主張するように、当該雇止めを決定事項であると示すために強硬的な対応を行ったとまでは認められない。

したがって、B4部長の上記行為は、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとは認められない。

エ 争点2④について

組合は、3月11日のB4部長の「一人で仕事を任せられない。」、「まだそこまでいっていない。」といった発言は、A2が雇止めの理由を尋ねたことに対する不誠実な回答であり、組合員であることを理由とした不利益取扱いであると主張する。

この点、B4部長が、A2が雇止めの理由を尋ねたことに対して、A2が一人で配達できるようになることは無理だと判断したことを説明した事実が認められるが（第2.10(1)）、その後の団体交渉においても、会社が、A2を雇止めした理由としてA2の業務遂行能力を挙げていること（同13(2)ウ、同15(2)ウ、同17(2)ウ）からすると、上記のB4部長の説明は、雇止めの理由を尋ねてきたA2に対して、会社から見た同人の業務遂行能力が雇止めの理由であることを率直に答えたものとみるの

が相当であり、A 2 が組合の組合員であることを嫌悪した不誠実な回答とみることはできないことから、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとは認められない。

オ 争点 2 ⑤について

組合は、3 月 16 日、B 4 部長が A 2 に聞こえるように「辞めるのに何で仕事をやらせるんだよ。」と発言し、同僚に対して A 2 への不利益取扱いを強制したとして、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たると主張するが、本件の審問期日で実施された証人尋問において、A 2 は B 4 部長が争点 2 ⑤の発言を行った旨を供述しておらず（第 2 . 7 (4)）、上記アの判断と同様に上記発言の存在を裏付けるに足りる疎明がないといわざるを得ないことから、上記発言が行われたと認めることはできない。

カ 以上のとおり、争点 2 ①から⑤までのうち、①及び⑤については、争点とされた事実があったとの疎明がなく、また、②から④までについては、いずれも、会社の行為が組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとは認められない。

3 4 年 3 月 1 日の団体交渉申入れに対して、会社が 3 月 28 日以降の日程を提示したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否及び不誠実な団体交渉に当たるか否か。（争点 3）

(1) 申立人組合の主張

組合が会社に対して 3 月 1 日に申し入れた団体交渉は、A 2 の雇止めの撤回が議題であった。それにもかかわらず、会社が雇止め期日の直前である同月 28 日以降の開催を提案して譲らなかったのは、かつてない異常事態である。

(2) 被申立人会社の主張

組合は、3 月 1 日の申入れで同月 14 日の団体交渉開催を希望した。それに対して、同月 28 日に団体交渉を開催することは合理的な範囲である。また、会社は、その後も複数回の団体交渉に応じており、会社が組合からの団体交渉の申入れに誠実に応じていることは明らかである。

(3) 当委員会の判断

A 2 の雇止め期日が 3 月末日であることに鑑みると、当該雇止めの撤回に向けて、組合が一刻も早い団体交渉の開催を求めたことには相応の理由があったといえることはできる。

しかし、会社は、従前から A 2 の雇止めに議題とする団体交渉に対応していたわけではなく、組合加入通知とともに A 2 の雇止めに関する組合からの団体交渉申入れを 3 月 1 日に初めて受けたこと（第 2. 8）からすると、会社が、団体交渉の開催に向けた日程調整等にある程度の時間を要したとしても理由がないとはいえない。また、会社は、上記団体交渉申入れの 8 日後である 3 月 9 日に、A 2 が B 2 郵便局を退職する前の同月 28 日及び 29 日を団体交渉の候補日として組合に連絡し（第 2. 8）、結果的に雇止め期日より前の同月 28 日に第 1 回団体交渉が開催されたこと（同 13(1)）からすると、組合からの団体交渉申入れに対して 3 月 28 日以降の日程を提示したことをもって、直ちに、会社が意図的に団体交渉を遅延させたと評することまではできない。

また、第 1 回団体交渉の内容をみても、雇止めの理由について労使双方の見解は対立しているが、A 2 の雇止め期日が迫っていることをもって、交渉を形骸化させるような会社の対応はみられず（第 2. 13）、会社が、3 月 28 日の第 1 回団体交渉の後も、A 2 の雇止めの撤回を議題とした団体交渉に複数回応じていることに鑑みても（同 15、同 17、同 19(1)）、団体交渉を形骸化させようとする意図で殊更に第 1 回団体交渉の日程調整を雇止め期日の直前まで遅らせたとは認められない。

したがって、3 月 1 日の団体交渉申入れに対して、会社が同月 28 日以降の日程を提示したことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

- 4 4 年 3 月 31 日付けで、会社が A 2 を雇止めしたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。（争点 4）

(1) 申立人組合の主張

会社は、A 2 に対して正当な根拠もなく、B 2 郵便局の勤務初日から不当な扱いを強制して、雇止めを行った。会社は、組合を監視しているため、本件雇止め予告通知書を A 2 に交付する前に同人が組合の組合員である

ことを認識しており、機会をうかがっていた可能性もある。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、3月1日に組合加入通知を受け取る前の2月24日に本件雇止め予告通知書を交付しており、A2の雇止めを決定した時点では、同人が組合の組合員であった事実を知らなかった。したがって、A2の雇止めは、組合員であることを理由とした不利益取扱いには該当し得ない。

会社がA2を雇止めした理由は、同人の作業能率では独り立ちが難しい状況であり、これ以上の能率向上は望めないと判断したからである。

なお、試用期間は2か月間であるため3月24日までであったが、労働者の利益に配慮し、年度の区切りである3月末日まで雇用することとしたものである。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社がB2郵便局の勤務初日から、A2に対して不当な扱いを行い、雇止めを行ったと主張する。

確かに、前記1(3)アのとおり、A2の雇止めに至るプロセスについては、必ずしも適切なものであったとはいえない。

しかしながら、4年3月1日にA2の組合への加入が公然化される前に、会社が本件雇止め予告通知書をA2に交付した事実には争いはない（第2・7(3)、同8）。そして、前記1(3)イのとおり、会社が3月1日の組合加入通知を受け取るよりも前の時点で、A2が組合の組合員であったことを認識していたことの疎明があったとは認められない。

したがって、A2の組合加入の公然化後に雇止め期日が到来したものの、会社は、A2が組合の組合員であったことを認識していない時点で決定した方針に基づく雇止めを実行したにとどまるといわざるを得ず、会社のA2に対する雇止めが組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとすることはできない。

なお、組合は、会社が組合を監視していたため、本件雇止め予告通知書をA2に交付する前に、会社は同人が組合の組合員であることを認識していた可能性もあると主張するが、A2が組合の組合員であることを会社が認識していたことをうかがわせる事情についての疎明はなく、組合の上記

主張を採用することはできない。

- 5 組合と会社（B 2 郵便局）との第 1 回から第 3 回までの団体交渉において、会社は以下の対応を行ったか否か。行ったとしたら、不誠実な団体交渉に当たるか否か。（争点 5）

- ① A 2 が B 3 郵便局に在籍していた当時の関係者を出席させなかったこと。
- ② A 2 が B 3 郵便局を自己都合退職し、B 2 郵便局で新規採用された旨の発言を繰り返したこと。
- ③ A 2 の雇止めに関する資料を提示せず、十分な説明をしなかったこと。

(1) 争点 5 ①について

ア 申立人組合の主張

会社は、組合が開示を求める書類について、存在を曖昧にしたり、存在を認めても開示の可否をその場で判断できないなど、責任をもって判断することができない人物を団体交渉に出席させていた。

また、会社の B 2 郵便局と B 3 郵便局とは、A 2 を雇止めするために共謀し、同人が他局あっせんを希望していることを知りながら、同人に退職届を書かせ、B 3 郵便局を退職させて B 2 郵便局で新規採用し、B 2 郵便局の試用期間中に雇止めの決定をした。実際に、A 2 は、自らが他局あっせんによって B 2 郵便局に異動したと理解しており、会社が行った手続も他局あっせんそのものである。

会社が団体交渉において、A 2 は他局あっせんの対象ではなかったことを説明するのであれば、当時の関係者である B 3 郵便局の B 5 部長を団体交渉に出席させるべきであるが、会社は B 5 部長を出席させなかった。

会社は、A 2 の他局あっせんに関わっていた B 2 郵便局の B 7 部長及び B 8 課長並びに B 3 郵便局の B 5 部長及び B 10 総務部長（以下「本件関係者ら」という。）を異動させることで、団体交渉への出席を妨害し、真実を明らかにできないようにした。上記異動は偶然とは思えない。

イ 被申立人会社の主張

通常、会社が団体交渉に対応する場合は、局の現任の総務部長、組合

員が所属する又は退職時に所属していた部の現任の所属部長が担当者として出席することとなっており、必要に応じて総務部の課長などが立ち会っている。本件の第1回から第3回までの団体交渉の出席者は、現任の総務部長、総務部課長及びA2が当時所属していた部の部長である。出席者は会社の代表として出席しており、交渉員として何ら不足はない。また、出席者が事実関係や社内規程の全てを把握できているとは限らず、不正確な内容を回答することはかえって不誠実であることから、場合によっては、組合の要求を持ち帰って確認することはやむを得ない。

会社では、管理職（部長職）はおおむね2年程度で異動することが通常であり、組合の主張するような意図で異動させたものではない。

なお、A2は他局あっせんの対象ではなく、A2がB3郵便局で当時担当していた業務は、郵便法改正後も深夜帯に残ることになっていた。A2は、B3郵便局が関知していないところで、自らの意思でB2郵便局に電話をかけてB2郵便局で働きたい旨を申し出た上で、採用面接を受けたものであり、他局あっせんによってB2郵便局に異動したものではない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 団体交渉の交渉員について

組合と会社（B2郵便局）との第1回から第3回までの団体交渉における組合の主な要求事項は、A2のB2郵便局での雇止めを撤回すること及び当該雇止めの理由を説明することであり（第2.8、同14(1)、同16(1)）、これに対し、同団体交渉における会社の交渉担当者は、B2郵便局の現任の総務部長（第1回はB7部長、第2回及び第3回はB9部長）、現任の総務部課長であったB8課長及びA2の当時の上司であったB4部長の3名であった（第2.13(1)、同15(1)、同17(1)）。

会社の出席者3名は、A2の雇用に関する業務を担当していると考えられる人事・総務部門の管理職や、A2の在職当時に同人の業務遂行能力を評価していた者であったことが認められる（第2.13(1)、同15(1)、同17(1)）。また、組合の要求事項である雇止め理由の説明については、第1回及び第2回団体交渉において、A2の在職当時に業務遂行能力を評価していたB4部長本人が説明している（第2.6(4)イ、

同 7 (2)、同13(2)ウ、同15(2)ウ)。

これらの事情に鑑みると、上記会社の出席者 3 名は、団体交渉事項に照らして、相応の説明をすることが可能な交渉担当者であったといえる。

(4) 本件関係者らの出席について

組合は、A 2 の他局あっせんに本件関係者らが関わっていたとの認識を前提として、本件関係者らを会社が異動させ、団体交渉に出席させないようにして事実を隠蔽した旨を主張するので、以下検討する。

第 1 回から第 3 回までの団体交渉の申入れの際、組合が会社に交付した申入書及び要求書をみると、いずれも名宛人が「B 2 郵便局長」であること並びに組合が会社に送付した申入書及び要求書には本件関係者らの出席を要求する記載は認められないこと（第 2 . 8、同11(1)、同14(1)、同16(1)) からすると、本件関係者らのうち、B 3 郵便局に所属する B 5 部長及び B 10 総務部長が B 2 郵便局長に申入れのあった団体交渉に出席しなかったとしても、不自然ではない。加えて、第 1 回及び第 2 回団体交渉の場においても、組合からの本件関係者らの出席を要求するような発言は認められない（第 2 . 13(2)、同15(2))。

第 1 回から第 3 回までの団体交渉における主要な議題は A 2 の雇止めに関する事項であるところ（第 2 . 8、同11(1)、同14(1)、同16(1))、会社は、雇止めの理由として、A 2 の業務遂行能力を勘案して判断したものであると繰り返し説明している（同13(2)ウ、同15(2)ウ、同16(3)エ、同17(2)ウ）。

これに対し、組合は、団体交渉及び会社に送付した要求書の中で、① B 3 郵便局と B 2 郵便局とが共謀し、A 2 に他局あっせんであると信じ込ませ、B 3 郵便局で退職届の提出を強要し、B 2 郵便局で採用後に雇止めをした、② A 2 は他局あっせんの対象であり、実質的に他局あっせんで異動したにもかかわらず、会社が意図的にあっせん手続を行わず、B 3 郵便局を自主的に退職し B 2 郵便局で新規採用されたことにしているなどと主張していた（第 2 . 13(2)ア、同15(2)イ、同16(1)、同17(2)イ）。

この組合の主張について、会社は、A 2 は他局あっせんの対象者ではないと回答し、A 2 が当時在籍していた B 3 郵便局に確認した内容として、同人が B 3 郵便局を退職した経緯を団体交渉の場で説明し、A 2 は自ら B 3 郵便局を退職して B 2 郵便局に新規採用されたものであるとの見解を述べている（第 2 . 13(2)ア、同15(2)イ、同16(3)イ、同17(2)イ）。

このような経緯を踏まえると、会社は、A 2 が他局あっせんの対象者であったとの認識を前提とする組合からの質問に対して、B 3 郵便局に確認した結果を説明した上で、A 2 は他局あっせんの対象者ではなかったとの自己の見解を相応に説明していたということができ、組合の上記主張は採用することができない。

(ウ) B 5 部長の出席について

組合は、会社が、A 2 が B 3 郵便局を退職し B 2 郵便局に採用された経緯を説明するに当たって、本件関係者ら 4 名のうち、とりわけ当時の B 3 郵便局の郵便部長であった B 5 部長を団体交渉に出席させないことが不誠実であると主張しているところ、組合は、第 3 回団体交渉において、A 2 が B 3 郵便局を退職し B 2 郵便局に入社した経緯が実質的な他局あっせんであると主張して、当時の経緯を説明させるために、B 5 部長の出席を求めていた（第 2 . 17(2)エ）。

しかし、上記(イ)のとおり、組合が交付した第 1 回から第 3 回までの団体交渉申入書及び要求書の名宛人はいずれも B 2 郵便局長であり、B 5 部長の出席を要求するような記載は認められない（第 2 . 8、同 11(1)(2)、同14(1)、同16(1)）。加えて、第 1 回及び第 2 回団体交渉の場において、B 5 部長の出席を要求するような組合の発言は認められず（第 2 . 13(2)、同15(2)）、第 3 回団体交渉の場で初めて B 5 部長の出席を求めたものであり、会社が、上記(イ)のとおり、B 3 郵便局から聞き取った経緯を説明し、A 2 が他局あっせんの対象者ではなかったとの自身の見解を説明していたことからすれば、B 2 郵便局との第 1 回から第 3 回までの団体交渉に、A 2 が勤務していた当時の B 3 郵便局の郵便部長であった B 5 部長が出席しなかったことをもって、会社の対

応が不誠実であったということとはできない。

(エ) 結論

以上のとおり、会社が、A 2 が B 3 郵便局を退職した経緯を隠蔽するような意図で本件関係者らを出席させなかったとは認められず、本件関係者らが出席しないことで団体交渉が形骸化したということもできないから、会社が、第 1 回から第 3 回までの団体交渉に A 2 が B 3 郵便局に在籍していた当時の関係者を出席させなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

(2) 争点 5 ②について

ア 申立人組合の主張

A 2 は、他局あっせんによって、B 3 郵便局から B 2 郵便局に異動した。仮に、会社の説明のとおり、B 3 郵便局を退職し B 2 郵便局で新規採用されたのだとしても、それは会社が A 2 に「あっせんである」と信じ込ませ、でっち上げたものである。会社は、組合の質問に対して、会社が決めた「A 2 が B 3 郵便局を自己都合退職し B 2 郵便局で新規採用された」というストーリーを繰り返しており、それ以外一切回答しないと決めているとしか思えない対応をしている。

また、会社は、虚偽の説明をしている。①第 3 回団体交渉で、「A 2 は郵便制度改正の対象者ではないため、B 5 部長から（B 3 郵便局で）引き続き働いてもらいたい旨を伝えていた。」と発言したこと、②第 2 回団体交渉で、B 5 部長が A 2 に B 3 郵便局に残ってほしいと言ったことについて、B 5 部長から直接聞いたと発言したこと、③ B 5 部長が、A 2 が B 2 郵便局に面接に行ったことを 12 月 17 日に初めて知ったと説明したことは、それぞれ虚偽である。

イ 被申立人会社の主張

3 年 7 月時点では、A 2 が郵便制度改正による他局あっせんの対象となる可能性があった。その後、A 2 の担当業務が引き続き深夜帯に残ることが明らかになったため、B 5 部長は A 2 に対し、勤務を変更する必要がなくなったこと、同業務に従事してほしいことを伝え、了承を得た。

しかし、同年 12 月中旬に、B 2 郵便局から B 3 郵便局に対して問合せ

があり、B 3 郵便局はA 2 がB 2 郵便局に面接に行ったことを初めて知り、B 5 部長がA 2 に確認したところ、A 2 はB 2 郵便局で働きたいと申し出て、4 年 1 月 23 日付けで自己都合退職したものである。A 2 がB 3 郵便局を退職し、B 2 郵便局に応募し新規採用されたことは、A 2 自身の意思によるものであり、会社の方針とは何ら関係がない。

団体交渉では、以上の事実経過について誠実に説明をしており、この説明を繰り返したことは、誠実交渉義務違反にはならない。

ウ 当委員会の判断

組合は、会社が第 1 回から第 3 回までの団体交渉において「A 2 がB 3 郵便局を自己都合退職し、B 2 郵便局で新規採用された」という説明を繰り返したことが不誠実であると主張するので、以下検討する。

組合と会社（B 2 郵便局）との第 1 回から第 3 回までの団体交渉では、組合がA 2 は他局あっせんにより異動したと発言すると、会社はA 2 が自己都合退職し、自らB 2 郵便局に応募して採用されたと反論するというやり取りが繰り返されており、両者の主張は平行線をたどっている（第 2. 13(2)ア、同15(2)イ、同17(2)イ）。

この点、会社は、A 2 がB 3 郵便局を退職してからB 2 郵便局に採用されるまでの経緯について、A 2 が当時在籍していたB 3 郵便局に確認した上で、①3 年 7 月の時点では、A 2 に対し、郵便法改正に伴う労働条件の変更の対象となる可能性があると言明したが、その後、同年10月には、A 2 の担当業務は同法改正後も残るため、引き続きB 3 郵便局で働いてもらいたい旨を伝えたところ、A 2 から了解を得たこと、②A 2 は自らB 3 郵便局を退職し、B 2 郵便局で新規採用されたものであり、これは郵便法改正とは関係がないことなどについて説明している（第 2. 13(2)ア、同15(2)イ、同17(2)イ）。

これらの説明は、第 2 回団体交渉におけるA 2 の「それは意向調査の後、残れるんだったら残ってもらいたいって聞いたことがあります。」（第 2. 15(2)イ）との発言にも合致しており、また、会社がA 2 に第 2 回意向確認を行っていないことや（同 4 (6)イ）、A 2 がB 2 郵便局のホームページを見て同局に採用面接を申し込んだこと（同 5 (1)）などの事実関

係にも整合していると評価することができる。第3回団体交渉で会社が内容を読み上げた5月20日付回答書にも、A2がB3郵便局からのあっせんによりB2郵便局に異動したことを前提に組合から質問されたとしても、「初めて聞きました」、「分かりません」と回答するほかない旨の認識が記載されており（第2．16(3)イ、同17(2)ア）、会社は、A2が他局あっせんにより異動したという組合の主張に対しては、自らの見解を相応に説明していたということができる。

他方、組合は、団体交渉において、「本当はさ、A2さんの雇止め解雇問題は、自主退職じゃないってことはもうはっきりしているんだよ。」、「あっせんだっていうのは完全にはっきりしてんじゃん。」（第2．15(2)イ）などと発言し、また、会社に送付した申入書や要求書の中でも「今回の雇止めは、B2郵便局がどのような詭弁を弄そうと、深夜勤廃止に伴うB3郵便局からB2郵便局への異動の中での不当違法な雇止めである。」（同14(1)）、「A2組合員の異動は制度改革に伴う異動であることは明白である。」（同16(1)）などと記載しているとおり、第1回から第3回までの団体交渉において、一貫して同じ主張を続けている。しかしながら、会社の説明に対する組合の反論の多くは、B3郵便局でクビにできないからB2郵便局でクビにするよう仕組んだに違いない（第2．13(2)ア）、「本当はさ、A2さんの雇止め解雇問題は、自主退職じゃないってことはもうはっきりしているんだよ。」（同15(2)イ）などと自らの主張を繰り返し述べるか、デマである（同13(2)ア）、普通はあっせんではないかと不思議に思うはずである、雇止め理由証明書を交付せずA2を辞めさせるためには新規採用であると言い張るしかない（同15(2)イ）などの抽象的な反論にとどまっている。また、組合が、社員番号及び年次有給休暇の引継ぎについて指摘すると、会社は、退職後1か月以内であれば社員番号等は引き継ぐ規程があると説明しており（第2．13(2)ア）、組合が示した具体的な疑問に対しては、会社は相応の回答をしているといえる。

A2が他局あっせんの対象者であったと強く主張し続ける組合の態度については、後記(3)で判断するとおり、会社がA2の雇止めに関する資料を一切開示しないという対応を取ったことにもその一因があると

考えられる。

しかし、後記(3)の対応があったことを踏まえても、会社としては、A 2 が他局あっせんの対象者であることを前提とする組合の主張に対しては、「A 2 が自らの意思でB 3 郵便局を退職し、B 2 郵便局に応募して採用された」旨の会社側の見解を繰り返し説明するほかなかったといえ、会社の説明が、第2回団体交渉におけるA 2 の発言やA 2 に対する第2回意向確認が行われていないことなどの事実関係に整合していること、会社の説明に対する組合の反論の多くは抽象的なものであり、社員番号が引き継がれている旨の具体的な指摘については相応の回答を会社が行っていることを踏まえれば、A 2 がB 3 郵便局を自己都合退職し、B 2 郵便局で新規採用された旨の発言を会社が繰り返したことが、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

(3) 争点5③について

ア 申立人組合の主張

会社は、組合からの文書開示の要求に対して、「社内文書であるため提出できない」という不誠実な対応を行った。第1回から第5回までの全ての団体交渉において、会社が提出した資料はゼロである。B 2 郵便局だけでなく、B 3 郵便局との団体交渉でも、会社は必要な文書を提出しなかったため、B 3 郵便局及びB 2 郵便局を統括する立場である東京支社が指示しているとしか考えられない。

イ 被申立人会社の主張

会社は、組合が求める書類について、社内文書に該当するため開示できない旨を説明した上、組合が開示を求める事実関係については口頭で誠実に回答している。雇止め理由証明書については、A 2 はB 2 郵便局で採用されてから一度も契約更新していないため交付対象には当たらない。B 3 郵便局からB 2 郵便局への異動に関わる通信記録簿、試用期間の研修計画、業務と教育・研修を記録した業務日誌等は、そもそも存在しない資料である。B 4 部長が作成したA 2 に対する評価書や有給休暇の消化に関する資料の内容については、B 4 部長からA 2 自身に説明している。

ウ 当委員会の判断

組合は、第1回団体交渉の申入れから第3回団体交渉までの間に、様々な資料を要求している（第2. 11、同13から同17まで）が、その内容を整理すると、①A2の業務遂行能力に関する資料、②雇止め理由証明書、③他局あっせんに関する資料、④他部署への応援・配置に関する命令書及び⑤その他の資料の開示を求めている。これに対し、会社は、社内文書であることや法律上の交付義務がないことを理由に組合が要求した資料の開示をしなかった事実が認められる（第2. 13(2)エ、同15(2)ウエ、同16(4)、同17(2)イウ）。

そこで、本件において、上記①から⑤までの資料開示要求に対する会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるといえるかにつき、以下検討する。

(ア) A2の業務遂行能力に関する資料（上記①）

組合は、第1回から第3回までの団体交渉や4月25日付団体交渉要求書において、会社がA2の雇止め理由であるとしたA2の業務遂行能力に関連する、以下aからcまでの資料（以下「A2の業務遂行能力に関する資料」という。）の開示を要求していた（第2. 13(2)エウ、同15(2)エ、同16(1)エカキ、同17(2)ウ）。

- a 通区・教育訓練、勤務に関わる2か月の記録文書
- b 雇止めの判断に至った作業記録や作業日誌
- c 勤務と仕事ぶりに関するB4部長の評価記録

会社は、組合が4月25日付団体交渉要求書において、A2の業務遂行能力に関する資料を求めたことに対し（第2. 16(1)エカキ）、5月20日付回答書において、これらの資料については、いずれも社内文書であるため開示できないと回答した（同(4)ウ）。

前記(1)ウ(ア)のとおり、第1回から第3回までの団体交渉における組合の主な要求事項は、A2の雇止めに関する事項であり、会社は、雇止めの理由として、A2の業務遂行能力の不足を挙げて、A2に期待していた業務遂行能力の水準や、実際のA2の業務遂行能力の程度等について、口頭で説明を行っている（第2. 13(2)イウ、同15(2)ウ）。

しかし、A2が約2年7か月にわたって勤務したB3郵便局を辞め

(第2. 2、5(2))、B 2 郵便局で働き始めてから僅か1 か月程度で本件雇止め予告通知書を交付されたこと(同6(1)、同7(3))に鑑みると、会社がA 2の雇止めを判断した際に、同人の業務遂行能力をどのように評価していたのかという点に、組合が疑問を抱くのも無理はない。A 2の業務遂行能力について、会社が団体交渉において口頭で説明を行っていることを踏まえても、会社が雇止めの根拠とする同人の業務遂行能力に関連する、同人に対する訓練や勤務の状況を明らかにする資料の開示を組合が求めたのはもっともなことであり、組合が上記の資料の開示を求めたことには合理的な理由があったものというべきである。

一方、団体交渉における資料開示に関するやり取りをみると、第1回団体交渉で、組合が、A 2の職務遂行能力を判断した根拠資料として業務日誌の開示を求めたところ、会社は、開示をせず、「特にあの、社内文書を提出する予定はないんですけれども、御意見として承らせていただきます。」と回答するにとどまっている(第2. 13(2)エ(ウ))。また、会社は、第2回団体交渉では、人事情報が含まれている書類なので提出できないと述べ(第2. 15(2)ア(ウ))、組合が、A 2の業務遂行能力について、独り立ちの見込みがないと判断したのはなぜであるかと尋ねたところ、B 4部長は、A 2の配達業務の様子を実際にみて判断したと回答するにとどまっている(同ウ)。さらに、第3回団体交渉においても、組合が、A 2は業務が遂行できないという評価の基となった資料を提出するよう求めたり、A 2にどのような働かせ方をしたのかを明らかにするために作業日誌を提出するよう要求したところ、会社は、「こういった指導をしたっていうのは、記録でありますので。」と、組合が要求するA 2の業務遂行能力に関する資料に該当し得る資料の存在自体は認めたものの、「まあひとまず、それは社内規程、社内文書ってことで。」などと述べるにとどまり(第2. 17(2)ウ)、会社が雇止めの理由としたA 2の業務遂行能力について、雇止めを決定した当時、会社がA 2の業務遂行の状況をどのように把握し、同人の業務遂行能力をどのように評価していたのかにつき、当時

の資料に基づく具体的な説明を求める組合の質問に対し、その説明に応じていない。

組合が開示を要求する資料が、社内文書であることや人事情報を含むことから、その資料を開示することに支障があったとしても、例えば、団体交渉事項と関連があり団体交渉を進める上で必要と考えられる部分を当該資料に基づいて口頭で説明したり、代替となる資料を用意して説明するなどして、組合と協議を行うことは可能であると通常は考えられる。しかしながら、会社はそのような対応を一切行っておらず、組合からの上記の質問に適切に対応したとはいえない。

以上のとおり、団体交渉事項であるA2の雇止めについての交渉を進める上で必要があるとして、組合がA2の業務遂行能力に関する資料を要求し、雇止めを決定した当時、会社がA2の業務遂行の状況をどのように把握し、A2の業務遂行能力を会社はどのように評価していたのかと確認を求めたことには合理的な理由があったと認められる一方で、会社は、資料の存在を認めていながらも、社内文書である、人事情報を含むなどと述べるにとどまっており、A2の業務遂行能力に係る会社の認識や判断の理由等について、資料に基づく具体的な説明をしようとする姿勢に欠けていたというべきであるから、組合の要求に適切に対応したとはいえない。

したがって、第1回から第3回までの団体交渉において、A2の業務遂行能力に関する組合の質問に対し、資料に基づく十分な説明をしなかった会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるといえる。

(イ) 雇止め理由証明書（上記②）

組合は、労働基準法第14条第2項に基づいて雇止め理由証明書の交付を請求すると述べて、雇止め理由証明書の開示を複数回要求していた（第2・11(1)(2)、同13(2)エ(7)、同14(1)ウ、同16(1)ウ）。

前記(7)のとおり、組合が、A2を雇止めするという会社の判断について疑問を抱くのも無理はなく、その理由の開示を会社に求めたことは理解できるところである。また、会社は、組合からの請求に対して、雇止め理由証明書を交付しない理由として、雇止めに関する基準によ

れば、B 3 郵便局を退職し、B 2 郵便局で採用されたA 2は、雇止めに関する基準の定める「3 回以上更新している者」又は「1 年を超えて継続勤務している者」に当たらず、交付対象者ではないと説明している（第2．13(2)エ(ア)、同15(2)ア(イ)）。しかし、B 3 郵便局の退職から間を置かずにB 2 郵便局で採用したため、A 2の離職票に記載されている退職日がB 2 郵便局の採用日の前日となっていることについて、第3 回団体交渉において会社も認めていたこと（同17(2)イ）を踏まえると、雇止め理由証明書の請求が法律上認められるか否かについて争いがあることを踏まえても、組合が雇止め理由証明書の交付を求めたことには相応の理由があったというべきである。

もっとも、雇止め理由証明書が交付された場合に同書面に記載されるべきA 2の雇止めの理由については、会社は、第1 回から第3 回までの団体交渉を通じて、A 2の業務遂行能力を理由に雇止めした旨を伝えており、さらに、第1 回及び第2 回団体交渉において、A 2の在職当時に業務遂行能力を評価していたB 4 部長本人から、A 2の業務遂行能力について、本来は一人で特殊郵便物も含めてセットで配達する必要があるところ、A 2は補助を付けないと配達が完了しないこと等について、一定の説明を行っている（第2．13(2)イウ、同15(2)ウ、同17(2)ウ）。

また、会社は、会社が考えるA 2の雇止め理由については、第3 回団体交渉において、「団体交渉で説明したとおり、A 2の雇止めの理由については、業務遂行能力を勘案して、期間雇用社員就業規則12条に基づいて契約を更新しなかったものであり、このことはA 2にも伝えている。」との記載がある5 月20日付回答書を組合に交付した上で、同回答書を読み上げている（第2．16(3)(4)、同17(2)ア）。そして、第3 回団体交渉では、A 2の雇止め理由がA 2の業務遂行能力であるとの会社の説明を前提に、組合は、A 2の業務遂行能力に関して業務日誌等の開示を要求し、会社がA 2に対してどのような訓練を行ったかについて、議論が行われている（第2．17(2)ウ）。

これらの事情からすると、会社は、組合が要求した雇止め理由証明

書そのものの交付は拒否しつつも、会社が考えるA2の雇止め理由を記載した5月20日付回答書を組合に交付するとともに、団体交渉において組合に説明することによって、組合が求めた資料の開示に代わる対応を行っており、雇止め理由証明書を交付しないことによって団体交渉の進展に支障が生じていたとまではいえないから、会社が雇止め理由証明書を交付又は開示しなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

(ウ) 他局あっせんに関する資料（上記③）

組合は、会社との団体交渉や団体交渉要求書において、会社はA2を雇止めするために、あっせん及び異動であるとだましてB3郵便局を退職させ、B2郵便局で新規採用をしたが、実態は深夜勤廃止に伴う「あっせん」による異動であることが明らかであるなどと主張した上で、4月25日付団体交渉要求書において、他局あっせんに関連する以下aないしcの資料（以下「他局あっせん関連資料」という。）の開示を要求した（第2.13(2)ア、同15(2)イ、同16(1)アイケ）。

- a B3郵便局とA2との意向確認に関する全文書
- b B2郵便局とB3郵便局との通信記録
- c B2郵便局の記録文書

組合は、第1回団体交渉で、A2を異動させたときの文書記録の開示を（第2.13(2)エ(イ)）、第2回及び第3回団体交渉で、B2郵便局とB3郵便局の間に連絡したときの通信記録の開示を（同15(2)エ、同17(2)イ）それぞれ要求しており、これらの資料は、A2が他局あっせんによる異動の対象であったとの組合の認識を前提に要求されたものである。

これに対し、会社は、①A2は他局あっせんの対象ではなく、B2郵便局で新規採用したこと、②A2の雇止めの理由については、業務遂行能力を勘案して判断したことについて、5月20日付回答書や団体交渉の場で繰り返し説明をしている（第2.13(2)アウ、同15(2)イウ、同16(3)イ(4)ア、同17(2)イ）。

この会社の説明に対し、組合は、①B3郵便局とB2郵便局とが共

謀し、A 2 に他局あっせんであると信じ込ませ、B 3 郵便局で退職届の提出を強要し、B 2 郵便局で採用後に雇止めをした(第 2 . 13(2)ア)、② A 2 は他局あっせんの対象であり、実質的に他局あっせんで異動したにもかかわらず、会社が意図的にあっせん手続を行わず、B 3 郵便局を自主的に退職し B 2 郵便局で新規採用されたことにしている(同 15(2)イ、同 16(1)、同 17(2)イ)などと述べて、他局あっせん関連資料の開示を求めている。一方、会社は、A 2 は他局あっせんの対象ではなく、自己都合退職し自ら B 2 郵便局に応募し採用されたなどと述べ(第 2 . 13(2)ア、同 15(2)イ、同 17(2)イ)、A 2 が他局あっせんにより異動したことを前提にした組合からの質問について、「分かりません。」などと回答することは当然であり不誠実な対応とは認識していない旨を伝えており(同 16(3)イ)、両者の主張は平行線をたどっていた。

この点、前記(2)ウのとおり、A 2 は他局あっせんの対象ではない旨の会社の説明は、事実関係に照らして相応の説明をしていると評価することができる一方で、会社の説明に対する組合の反論の多くは、抽象的であったといわざるを得ない。

このような経過を踏まえると、組合が会社の開示を要求した他局あっせん関連資料は、いずれも A 2 が他局あっせんの対象であり、A 2 に対する他局あっせんがあったことを前提として要求された資料であることからすれば、A 2 が他局あっせんの対象ではないことを繰り返し説明してきた会社が、会社の認識と異なる前提に立って他局あっせん関連資料の開示を求める組合の要求に応じなかったことについては、無理からぬ事情があったというべきである。

以上からすると、他局あっせん関連資料の開示要求に対する会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

(エ) 他部署への応援・配置に関する命令書(上記④)

組合は、会社が A 2 を B 2 郵便局において複数の班に配置したことを批判し、他部署への応援・配置に関する命令書の開示を求めている(第 2 . 16(1)オ)。

確かに、会社は、A 2 の雇止めの理由について同人の能力不足であ

ると説明しているところ、A 2 は採用時研修の後、前記 1 (3)アのとおり、僅か約 1 か月の間に三つの班に配属されており、そのことが、A 2 が業務を習熟することの妨げになった可能性は否めない。この可能性について、組合は、団体交渉において会社に指摘しており（第 2 . 13(2)イ、同15(2)ウ）、A 2 を複数の班に配置した経緯が分かる資料の開示を組合が会社に求めたことも理解できるところではある。

しかしながら、会社は、A 2 を複数の班に配置した理由について、採用決定時は第四集配営業部で採用する予定だったが、業務をゆっくり教える余裕がある第二集配営業部での採用に変更したことや、その後、新型コロナウイルス感染症のため多くの社員が自宅待機となり、人手が足りなくなったため応援として第四集配営業部に配置したことなど、団体交渉で相応の説明を行っている（第 2 . 13(2)イ）。前記 (ア)のとおり、第 1 回から第 3 回までの団体交渉では、A 2 が複数の班に配置されていたことを前提に、会社が A 2 の業務遂行能力を雇止めの理由としたことを踏まえて、A 2 の仕事ぶりや A 2 に対する訓練の状況、会社の A 2 に対する評価などが中心的な議論の対象となっていたとみるべきであり、会社が他部署への応援・配置に関する命令書を開示しなかったことで、団体交渉に具体的な支障が生じたといった事情はうかがわれない。

したがって、会社が、他部署への応援・配置に関する命令書を開示しなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

(オ) その他の資料（上記⑤）

組合は、4 月 25 日付団体交渉要求書において、以下 a から c までの資料について開示を要求した（第 2 . 16(1)クケコ）。

- a B 4 部長によるパワーハラスメントに関する、A 2 への聴取記録や B 4 部長自身の発言、第二集配営業部の労働者に対する指導記録など関連文書
- b 全記録文書
- c 10班、12班、17班での A 2 に関わる全ての証言、記録

しかしながら、上記 3 点の資料の開示要求は、広範にわたる漠然と

した要求であり、A 2 以外の労働者に関する記録など、団体交渉事項である A 2 の雇止め（第 2. 16(1)）との関係が直ちには把握し難い資料や、A 2 に関する資料についても、上記(ア)から(エ)までの資料と重複するものが含まれると考えられ、組合からの要求に対して、会社が、団体交渉事項である A 2 の雇止めとの関係性を踏まえて要求された資料を特定して、組合に開示することには困難があったといえるから、上記 3 点の資料開示要求に応じなかったことをもって、直ちに不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

(カ) 結論

以上のとおり、争点 5 ③のうち、前記(ア)で判断した、組合からの A 2 の業務遂行能力に関する説明要求に対する会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるが、それ以外の資料に係る組合の開示要求に対する会社の対応（前記(イ)から(ウ)まで）は、不誠実な団体交渉には当たらない。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和 4 年 3 月 28 日、4 月 19 日及び 5 月 26 日に開催された組合と会社（B 2 郵便局）との第 1 回から第 3 回までの団体交渉における、A 2 の業務遂行能力に関する説明要求に係る会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当するが、その余の事実は、いずれも同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

令和 8 年 3 月 3 日

東京都労働委員会
会 長 團 藤 丈 士