

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人合同・一般労働組合全国協議会全国郵政非正規ユニオン（以下「組合」という。）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) 被申立人日本郵便株式会社（以下「会社」という。）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。

B 1 郵便局及びB 2 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。

2 事件の概要

A 1 は、令和元年6月24日から、会社のB 1 郵便局において、時給制契約社員として勤務していた。

4年1月23日、A 1 はB 1 郵便局を退職し、同月24日から会社のB 2 郵便局の時給制契約社員として採用され、配達等の業務に従事した。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。

B 2 郵便局第二集配営業部長のB 3 部長は、A 1 に対し、遅くとも2月24日までに、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B 2 郵便局に対し、A 1 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（B 2 郵便局）との間で第1回団体交渉が開催された。

3月31日、A 1 はB 2 郵便局を退職した。組合と会社（B 2 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。

本件は、以下の5点が争われた事案である。

- (1) 4年3月1日の組合加入通知以降、会社は、A 1 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）
- (2) 4年3月1日の組合加入通知以降、B 3 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 1 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、A 1 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、A 1 に有給休暇の取得を求める発言をしたこと。
 - ④ 3月11日、A 1 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、A 1 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。
- (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）
- (4) 4年3月31日付けで、会社がA 1 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)

- (5) 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 A1がB1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 A1がB1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 A1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。

3 主文の要旨 <一部救済>

- (1) 会社は、組合が組合員A1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) 文書交付(要旨: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、組合からの組合員A1の業務遂行能力に関する説明要求に係る会社の対応が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たこと。今後繰り返さないよう留意すること。)
- (3) 会社による上記(2)の履行報告
- (4) その余の申立ての棄却

4 判断の要旨

- (1) 争点1について

A1は、令和4年1月27日にB2郵便局第二集配営業部に配属され、2月9日に同部の別の班、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に1週間程度配属されている。とりわけ、A1が第四集配営業部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、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、A1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、A1がB2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B4部長がA1に対し、第四集配営業部ではA1一人に配達を任せるのは無理だと判断したなどと伝えて、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B4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A1に交付している。これらの会社の対応は、約2年7か月間勤めていたB1郵便局を退職し、B2郵便局で勤務を開始したA1を約1か月で雇止めすると決定する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。

以上のとおり、会社がA1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、A1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A1に対する会社の措置が、A1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、3月1日のA1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A1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ず、このほか、A1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A1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、A1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) 争点2について

ア 争点2①について

本件審査手続において組合が提出したA1の陳述書には、「B3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、本件の審問期日で実施された証人尋問において、A1は、争点2①の発言と同じ頃に始末書の提出（争点2②）に関してB3部長が行ったとする発言や、B1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一方で、B3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からすると、争点2①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、争点2①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

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、A1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、A1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、A1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、4年3月8日のA1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

B3部長は、A1に本件雇止め予告通知書を交付した後の4年3月11日以降、A1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、B3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、B3部長は、A1に年次有給休暇の残日数を伝えた際、「A1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、その後、A1が年次有給休暇を取得せずに退職したことをも踏まえると、B3部長がA1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、A1の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、B3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

B3部長は、A1が雇止めの理由を尋ねたことに対して、A1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、その後の団体交渉においても、会社が、A1を雇止めした理由としてA1の業務遂行能力を挙げていることからすると、上記のB3部長の説明は、雇止めの理由を尋ねてきたA1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、A1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2⑤について

組合は、4年3月16日、B3部長がA1に聞こえるように争点2⑤の発言をし、同僚に対してA1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、A1はB3部長が争点2⑤の発言を行った旨を供述しておらず、上記ア（争点2①）の判断と同様に

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、争点2⑤の発言が行われたと認めることはできない。

(3) 争点3について

会社は、従前からA1の雇止めを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A1の雇止めに関する組合からの団体交渉申入れを4年3月1日に初めて受けたことからすると、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、A1がB2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、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、A1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、会社が、3月28日の第1回団体交渉の後も、A1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、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) 争点4について

前記(1)のとおり、A1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A1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A1に交付した事実には争いはない。そして、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、A1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、A1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、A1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A1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いえることはできない。

(5) 争点5について

ア 争点5①について

会社が、A1がB1郵便局を退職した経緯を隠蔽するような意図で、団体交渉にB1郵便局及びB2郵便局の関係者らを出席させなかったとは認められず、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A1がB1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。

イ 争点5②について

会社では、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。

2年12月4日に公布された郵便法の改正に伴い、会社は、3年10月以降、普通扱いとする郵便物及びゆうメール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。この改正に伴い、会社において、相当数の社員の労働条件を調整する必要性が生じたため、会社は、郵便法の改正に伴う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、所属する郵便局とは異なる郵便局への異動を会社が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。）。

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 1 は他局あっせんにより B 2 郵便局に異動したと発言すると、会社は A 1 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。

A 1 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、後記ウで判断するとおり、会社が A 1 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、後記ウの対応があったことを踏まえても、会社としては、A 1 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 1 が自らの意思で B 1 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 1 の発言や、郵便法の改正に伴う労働条件の調整の対象となる期間雇用社員に対して 3 年 10 月から 12 月上旬にかけて行われた意向確認が A 1 に対して行われていないこと、A 1 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などの事実関係に整合していると評価できること、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、A 1 の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、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相応の回答を会社が行っていることを踏まえれば、A 1 が B 1 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。

ウ 争点 5③について

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が、その内容を整理すると、① A 1 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。

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) A 1 の業務遂行能力に関する資料

団体交渉事項である A 1 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 A 1 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 A 1 の業務遂行の状況をどのように把握し、A 1 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、A 1 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、A 1 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

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 A 1 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

前記イのとおり、A 1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、組合が会社に開示を要求した他局あっせん関連資料は、いずれもA 1が他局あっせんの対象であり、A 1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 1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）

会社は、A 1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1回から第3回までの団体交渉では、A 1が複数の班に配置されていたことを前提に、会社がA 1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 1の仕事ぶりやA 1に対する訓練の状況、会社のA 1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）

その他の資料についての開示要求は、広範にわたる漠然とした要求であり、A 1以外の労働者に関する記録など、団体交渉事項であるA 1の雇止めとの関係が直ちには把握し難い資料や、A 1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 1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、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。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-------------------|
| (1) 申立年月日 | 令和4年3月23日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和7年11月4日及び8年3月3日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和8年5月13日 |