

報道関係者 各位

平成 27 年 1 月 23 日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 寺山 洋一

(直通電話) 03-5403-2157

### 日本郵便（人事異動）不当労働行為再審査事件 （平成 25 年（不再）第 50 号）命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 諏訪康雄）は、平成 27 年 1 月 22 日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

#### 【命令のポイント】

～ 会社組織の活性化等の観点から、Xを他の支店に異動を命じたことは、不当労働行為に当たらないとした事案 ～

自ら所属する労組を批判する活動等を行っていたXに対し、他の支店への異動を命じた本件人事異動は、会社組織の活性化等を目的として行われたものであり、Xが行っていた当該批判活動を理由として行われたものとはいえず、また、Xらの活動に介入するために行われたものともいえない。したがって、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

#### I 当事者

- 1 再審査申立人：X（個人）
- 2 再審査被申立人：日本郵便株式会社（東京都千代田区）（以下「会社」）  
従業員約 209,000 名（平成 25 年 4 月 18 日現在）

#### II 事案の概要

- 1 日本郵政グループ労働組合（以下「JP労組」）A支部（以下「支部組合」）に所属するXは、平成 22 年 4 月頃から同労組を批判するビラ配布を行っており、また、Xらは、平成 23 年 3 月初旬頃、同労組の労使一体という状況を変えることを目的に「動労千葉を支援する会・全通横浜」（以下「支援する会・全通横浜」）を結成した。  
本件は、同年 7 月 15 日に、会社が、Xに対し、横浜市内のB1支店からB2支店への人事異動（以下「本件人事異動」）を命じたことが、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、Xが、神奈川県労委に救済を申し立てた事案である。
- 2 初審神奈川県労委は、本件人事異動は不当労働行為には当たらないとして、本件救済申立てを棄却したところ、Xは、これを不服として再審査を申し立てた。

#### III 命令の概要

##### 1 命令主文

本件再審査申立てを棄却する。

##### 2 判断の要旨

###### (1) 本件人事異動の目的と相当性

ア 会社は、それまでの社員の意識改革を目的とした「人事交流」に替え、平成 13 年頃から、会社組織の活性化等を目的として、必要に応じて人事異動を行うようになった。本件人事

異動も、上記人事異動の目的の範囲内において組織の活性化等を行うことを目的として実施されたものであり、また、その対象者は、在局年数が比較的長い中堅社員とされ、上記目的に沿うものであったと認められる。

イ 本件人事異動は、Xにとって不慣れな担当区域への異動であったこと等から、Xが業務上等の負担を実際に被ったことは事実であるが、Xは、B 1支店において異動対象者となる中堅社員約 80 名の中で、在籍期間が 35 年と最も長かったのであるから、Xを、会社組織の活性化等の観点から本件人事異動の対象にしたことが、特段不合理ということとはできない。

ウ Xが会社に提出した社員申告書によれば、Xは引き続き B 1支店での勤務を希望していたことが認められる。しかし、同申告書には、異動を望まない具体的な事情等が記載されておらず、他に人事異動が困難であったことを認めるに足る具体的な事情もうかがわれないうことからすると、会社が、本件人事異動に際し、Xに関して特段考慮すべき事情は見当たらないと考えて、本件人事異動を命じたとしても、不当であるとはいえない。

エ 他の支店への人事異動にあつては、異動に伴い異動者に業務上の負担は生じ得るが、平成 23 年 7 月 15 日付けで実施された人事異動では、X以外にも 3 名が B 1支店から他の支店への人事異動を命じられており、Xのみがこうした負担を被ったわけではなかった上、Xの業務内容は、本件人事異動の前後で基本的に変わるところはなかったのであるから、Xの被った負担が特に過大なものであったとは認められない。

オ 本件人事異動に伴い、Xの通勤時間は片道 20 分程度延びたことは認められる。しかし、会社は、片道約 1 時間 30 分までが通常の通勤圏内とみて人事異動を行っており、23 年度に実施された人事異動により、その通勤時間がXの通勤時間以上にかかることになる者もいたことからすれば、上記程度の通勤時間の増加をもって、本件人事異動が特に大きな負担をもたらすものであったとはいえない。

カ 本件人事異動後も、Xは引き続き支部組合に所属しているのであるから、本件人事異動により、従来の活動が困難になったとはいえない。

## (2) Xの活動と会社の対応等

ア Xは、平成 22 年 4 月頃から勤務時間外に B 1支店の前で、J P 労組を批判する内容のビラを複数回配布し、会社はこの活動を認識していたから、Xが J P 労組の活動について批判等する活動を行っていたことを認識し得たとはいえるものの、当該活動に対して、会社が抗議をしたり、介入したりしたことがあったことはうかがわれないう。

イ Xらは、平成 23 年 3 月初旬頃、支援する会・全通横浜を結成したが、この結成を、会社に通知したり、公表したことはなく、会社が同会の存在ないし活動を認識したのは、同年 7 月 14 日、Xらが、「動労千葉を支援する全通横浜の会」と記載されたビラを B 1支店前等で配布したときであり、同月 5 日に行った本件人事異動の内示の前には、Xらが同会の活動をしていることを会社が知っていたとは認められない。

## (3) 結論

以上からすると、本件人事異動は、Xの J P 労組に対する批判活動及び支援する会・全通横浜の活動等の故をもって行われたものとみることは困難であるから、本件人事異動は、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たらず、また、Xらの活動に介入するために行われたものと認めることもできず、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為にも当たらない。

## 【参考】

初審救済申立日	平成 23 年 9 月 26 日 (神奈川県労委平成 23 年 (不) 第 26 号)
初審命令交付日	平成 25 年 7 月 16 日
再審査申立日	平成 25 年 7 月 29 日