

平成24年9月26日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成23年(ワ)第3号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結の日 平成24年7月4日

判 決

原告	郵便事業株式会社
被告	広島県
同代表者兼処分行政庁	広島県労働委員会
被告補助参加人	郵政労働者ユニオン中国地方本部
被告補助参加人	郵政労働者ユニオン安芸府中支部
被告補助参加人	X 1

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用及び補助参加費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

処分行政庁が、広労委平成21年(不)第5号事件について、平成23年1月7日付けでした命令の主文1項及び2項を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の骨子

原告の従業員である被告補助参加人X 1(以下「X 1」という。)は、原告の広島東支店支店長から、平成21年4月1日付けで原告の安芸府中支店郵便課主任から広島東支店第二集配課(現在の第二集配営業課)主任への異動を命じられた(以下「本件異動命令」という。)

被告補助参加人らは、処分行政庁に対し、本件異動命令が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済の申立て(以下「本件申立て」という。)をしたところ、処分行政庁は、本件異動命令が労働組合法7条1号、3号の不当労働行為に当たると認め、救済命令(以下「本件救済命令」という。)を発した。

本件は、原告が、本件救済命令を不服として、その取消しを求める事案である。

2 前提事実(当事者間に争いがないか又は弁論の全趣旨及び後掲の証拠により容易に認定できる事実)

(1) 当事者

ア 原告は、日本郵政公社(以下「郵政公社」という。)の民営分社化に伴い平成19年10月1日に設立された株式会社であり、中国支社を含む13支社を有し、郵便等の業務を行っている。

中国支社の管内には、広島支店、広島東支店、安芸府中支店、呉支店(以下においては、これらの支店は、単に支店名だけで表記する。)その他の支店を有している。

広島支店は、広島東支店、安芸府中支店、呉支店などが属するブロック内の支

店の社員人事に関する調整等を行う統括支店である。

イ 被告補助参加人郵政労働者ユニオン中国地方本部(以下「中国地方本部」という。)は、郵政労働者ユニオン(以下「郵政ユニオン」という。)の下部組織として、原告の中国支社管内の支店及び郵便局株式会社中国支社管内の郵便局等の従業員で組織された労働組合である。

中国地方本部の前身は、郵政中国労働組合(同組合は、平成2年4月21日に結成された郵政広島労働組合が、広島中央郵便局労働組合と組織を統一してできた組合である。)である。

ウ 被告補助参加人郵政労働者ユニオン安芸府中支部(以下「安芸府中支部」という。)は、安芸府中支店及び郵便局株式会社安芸府中郵便局の郵政ユニオンの組合員によって組織された労働組合である。

安芸府中支部の組合員数は、平成21年6月末当時、8名であった。

エ X1は、昭和55年3月、郵政省安芸府中郵便局に臨時雇いとして採用され、昭和58年2月に正規職員となった者である。郵政省安芸府中郵便局は、その後、総務省郵政事業庁安芸府中郵便局、郵政公社安芸府中郵便局、日本郵政公社の安芸府中支店と名称及び組織に変更があったが、X1は、平成21年4月に本件異動命令を受けるまでの間、同郵便局ないし支店で郵便物の配達業務に従事していた(乙52)。

X1は、昭和60年に全通信労働組合(平成16年6月に日本郵政公社労働組合に名称変更し、平成19年10月に全日本郵政労働組合と組織を統一し、現在の日本郵政グループ労働組合(以下「JP労組」という。)となる。)に加入したが、平成2年4月に脱退して、郵政広島労働組合の結成に参画し、同組合、郵政中国労働組合、中国地方本部の役員を歴任した後、平成17年7月11日から平成21年6月29日までの間、安芸府中支部の書記長を務めた(乙52)。

(2) 本件異動命令

安芸府中支店のY1支店長(以下「Y1」という。)は、X1に対し、平成21年3月19日、本件異動命令の内命を行った。

X1は、広島東支店支店長から、平成21年3月31日、同年4月1日付けで広島東支店への異動を命じられた(本件異動命令)。

(3) 本件救済命令

被告補助参加人らは、処分行政庁に対し、平成21年7月8日、本件異動命令が不当労働行為に当たるとして、原告、原告中国支社、広島東支店及び安芸府中支店を被申立人として救済申立てをした(本件申立て)。

これに対し、処分行政庁は、平成23年1月7日付けで、本件異動命令が不利益取扱い(労働組合法7条1号本文)及び支配介入(同条3号)に当たるとし、救済内容として、①本件異動命令をなかったものとして取り扱い、X1を原職に復帰させること、②本件異動命令が不当労働行為と認定されたことと、同様の行為を繰り返さないことを約することを記載した書面の交付を命じる救済命令(本件救済命令)を発し、被告補助参加人らの原告に対するその余の申立てを棄却するとともに、被告補助参加人らの原告中国支社、広島東支店及び安芸府中支店に対す

る申立てを却下する旨の命令を發した(甲1)。

3 争点

本件異動命令は、労働組合の正当な活動を理由とする不利益取扱い(労働組合法7条1号本文)及び労働組合の活動に対する支配介入(同条3号)に当たるか。

4 争点に関する当事者の主張

【被告の主張】

(1) 不利益取扱い(労働組合法7条1号本文)該当性

ア 本件異動命令は労働組合の正当な活動を理由としてなされたものかについて

(ア) 労使関係の状況

a 中国地方本部(その前身である郵政広島労働組合、郵政中国労働組合を含む。)及び安芸府中支部と原告(郵政省、総務省郵政事業庁、郵政公社を含む。)は、組合事務室の貸与や安芸府中支部のX2前支部長(以下「X2」という。)の異動などについて、中央労働委員会や裁判所において争っていた。

また、安芸府中支店においては、安芸府中支部との間では支部交渉は行われておらず、窓口交渉のみの対応であり、この窓口交渉も、安芸府中支店の窓口担当副委員が不在のときには応じていなかった。

さらに、安芸府中支部は、残業手当の不払問題や非正規社員の要員配置の見直し問題に取り組み、実際に一定の成果を挙げるなど活発な組合活動を行っていた。

これらのことに加えて、Y1は、本件申立てにかかる審問において、一般的に労働組合と使用者とは、少なからず敵対する関係にあるものと認識している旨証言したことからすれば、安芸府中支店は、安芸府中支部の活動を好ましからざるものと認識していたといえる。

b X1は、安芸府中支部書記長として、X2の異動に係る中央労働委員会や裁判所での争いに係る手続や残業代不払問題に関する労働基準監督署への申告について、中心となって活動を行っていた。

また、X1が窓口担当正委員を務めていた平成20年7月末から平成21年3月までの間、窓口交渉は概ね毎月2回程度行われていたが、そのほとんどにおいて、安芸府中支部の交渉担当者としてX1が対応していた。

このように、X1が安芸府中支部の組合活動の中心的役割を担っていたことは明らかである。

そして、安芸府中支店は、X1が書記長として窓口交渉委員であることの通知を受けており、X1が安芸府中支部書記長の職にあることを従前から認知していたことからすれば、安芸府中支店は、X1が安芸府中支部の組合活動の中心的役割を担っていたことを認識していたといえる。

(イ) 本件異動命令の業務上の必要性

原告は、後記【原告の主張】のとおり、本件異動命令は、①安芸府中支店郵便課の外務正社員の過員解消の必要性、②広島東支店集配関係課の外務正社員の欠員補充の必要性、③人事異動に伴う職場の活性化等の効果の期待、④高齢化した安芸府中支店郵便課外務正社員の状況改善の必要性から行ったと主張

する。

a ①安芸府中支店郵便課の外務正社員の過員解消の必要性

安芸府中支店では、平成21年2月下旬頃、広島支店から要請を受けて、同年4月1日付けで呉支店からの転入者を受け入れており、結果として、安芸府中支店郵便課外務において過員は解消されなかった。

Y1は、呉支店からの転入者を受け入れれば再び過員となるにもかかわらず、広島支店に対して特段の異議を唱えておらず、また、転入に相応な事情があったとしても、その事情を確認しないまま転入者を受け入れている。このことは、安芸府中支店郵便課外務において、過員を解消する必要性があったというにはあまりにも不自然であり、この時期にことさらに過員を解消する必要性が存在していたのか疑問である。

かえって、安芸府中支店郵便課外務においては、平成20年8月に非正規社員を新たに雇用し、非正規社員の勤務時間の延長を行うなどしており、人員不足の状態にあったといえる。

b ②広島東支店集配関係課の外務正社員の欠員補充の必要性

郵政ユニオン広島東支部では、広島東支店第一集配課(現在の第二集配営業課)の増員要求を行っておらず、同課が人員不足の状況にあったとは認識していなかった。

また、同課の社員は、配達業務の空いた時間(いわゆる手すき時間)などに、営業業務を行うよう朝礼などにおいて繰り返し命じられていたが、同課が人員不足の状況にあったのであれば、本来業務である配達業務への対応が優先されることから、手すき時間があることを前提にして、繰り返し営業業務を行うことを命じることはなかったのではないかと思われる。

これらのことからすれば、広島東支店集配関係課の外務正社員の欠員補充の必要性があったとはいえない。

c ③人事異動に伴う職場の活性化等の効果の期待

原告は、人事異動に伴う職場の活性化等の効果を一般的に指摘するにとどまり、これのみで本件異動命令の業務上の必要性を肯定することはできない。

d ④高年齢化した安芸府中支店郵便課外務正社員の状況改善の必要性

原告は、本件申立てに係る審査過程において、本件異動命令当時の社員の年齢構成について、他の支店と比較するなどして、いかなる意味で社員の高年齢化が進んでいたかを示す事実等を明らかにしなかった。

また、原告は、50歳以上の高年齢の社員を異動の対象としなかったため、今後数年間の安芸府中支店郵便課における定年退職及び勸奨退職の対象社員数の見込みは変わらず、原告が主張する「定年退職及び勸奨退職の発生のため、毎年のように数名の転入者を補充する必要がある結果、業務の遂行に支障が生じるおそれ」は、解消されていない。

さらに、本件異動命令当時47歳であったX1は、安芸府中支店郵便課外務に当時10名在籍していた主任以下の社員のうち、年齢は高い方から5番

目(総務主任以上の社員6名を含めた16名のうちでも、年齢の高い方から9番目)と全体の中に位置しており、X1を異動させても、安芸府中支店郵便課外務正社員の年齢構成に大きな変化はなく、本件異動命令によって、安芸府中支店郵便課外務正社員の若年化が図られたとはいえない。

(ウ) 選考基準について

- a Y1は、本件申立てに係る審問において、本件異動命令に係る人選については、郵政公社中国支社が平成17年度の人事異動前に作成した人事異動方針(以下「郵政公社中国支社方針」という。)を参考にして、選考基準を、①主任又は一般社員であること、②他支店・他局で勤務したことがない社員であること、③安芸府中支店連続勤務20年以上の社員であること、④担務に精通している社員であること、⑤自宅から通勤可能である社員であること、⑥年齢50歳未満の社員であること(以下、これらを総称して「本件選考基準」といい、本件選考基準を個別に示すときは、「本件選考基準」の末尾に番号を付す。)とした、本件選考基準は、平成21年1月末頃から考案し始め、同年2月中旬頃作成を終えた、文書化はせずに独自に作成したなどと証言した。

しかし、本件選考基準が文書化されていないこと、Y1の他にその内容を知っている者はいなかったことなどからすれば、本件選考基準があらかじめ明確に定められていたかは極めて疑わしい。

- b 仮に、本件選考基準があらかじめ定められていたとしても、本件選考基準③の内容には、次のとおり疑問が残る(郵政公社中国支社指針に照らして本件選考基準を検討すると、本件選考基準のその余については、相当の理由のある基準であるといえる。)

本件選考基準③については、郵政公社中国支社指針において連続勤務5年以上であった基準を、20年以上という基準へと大幅に引き上げた点について、合理的な説明がなされているとはいえない。すなわち、原告は、連続勤務5年以上という基準では候補者を絞り込めなかったためであると主張しているが、本件選考基準①及び⑥を満たす者は7名(主任以下の社員10名のうち、50歳未満の者)となること、この7名のうちから異動予定者を選考することがなぜ困難であったかについて、本件申立てに係る審査過程において、合理的な説明はなかった。

また、安芸府中支店郵便課外務の主任のX3(以下「X3」という。)は、本件異動命令の時点で安芸府中支店での連続勤務期間が14年8か月であったが、広島東支店への異動を希望しており、当時担当していた配達業務以外の業務も担当する旨を社員申告書に記載していたことからすると、本件選考基準③は、X3を異動の対象から除外するために設けられたのではないかという疑いが残る。

さらに、本件選考基準③については、安芸府中支店郵便課の課長であったY2(以下「Y2」という。)が、X1に対し、平成21年2月24日に行われた人事異動に係る面談(個別対話)において、連続勤務5年以上の者が異動

の対象である旨伝えていたこととも矛盾する。

これらのことからすると、本件選考基準③は、X 1を異動予定者とするを意図して作成されたものではないかとの疑いを払拭することはできない。

(エ) 異動予定者の決定方法の合理性について

a 本件選考基準に該当する者は、X 1、主任のX 4(以下「X 4」という)及び主任のX 5(以下「X 5」という。)の3名であったが、このうちX 1及びX 4が異動予定者となり、X 5が異動予定者とならなかった理由について、原告は、本件申立てに係る審査過程において、数回の釈明を受けたものの、明らかにしなかった。

なお、原告は、本件訴訟において、X 5を異動予定者としなかった理由について、同人の身体的症状があったことを主張しているが、同人が現に就業していること、身体障がい者の雇用促進が言われ、そのような人々の就業に理解が進んでいる状況に鑑みると、X 5を異動予定者としなかった合理的な理由にはならない。

b X 1が異動予定者に決定されるまでの経緯をみると、Y 1は、平成21年2月17日に、X 1を転出させるという内容の人事異動予定調書を広島支店に提出し、その後の同月24日に、Y 2がX 1と面談(個別対話)を行った。

しかし、一般的に、人事異動に係る面談は、異動に支障となる社員の個別事情を把握し、人事異動案を作成する上で参考とするために人事異動案を決定する前に行われるものである。原告が主張するように、社員の個別事情は日常の勤務状況等から確認でき、面談(個別対話)は社員申告書の内容を確認する意味で行うにすぎないのであれば、面談(個別対話)を行うこと自体が無意味であり、形骸化した制度といわざるを得ず、ひいては恣意的な人事異動を行うことに繋がるものといわざるを得ない。

また、異動を希望していなかったX 1を異動させた場合には、同人から異議が申し立てられるであろうことは容易に想定できたにもかかわらず、人事異動案の決定後にX 1との面談(個別対話)を行い、しかも、Y 1がY 2に対して面談(個別対話)の状況の報告を求めなかったことは、公正かつ適正に異動予定者を決定したとはいえない。

(オ) 小括

以上のとおり、本件異動命令は、安芸府中支店と安芸府中支部の労使関係が従来から必ずしも良好なものであったとはいえないという事情の下で、特に、X 1が中心となって、安芸府中支部が非正規雇用の問題に取り組んでいた平成21年2月中旬から末頃にかけての時期と極めて接着した時期に行われた。

また、本件異動命令に係る業務上の必要性はなかったことに加えて、選考基準は、あらかじめ明確に定められていたか疑わしいばかりでなく、内容的にも妥当性が疑われるものであり、X 1が異動予定者として選ばれた合理的理由も明確にされず、異動予定者の選考手続にも問題がなかったとはいえないことからすれば、X 1が異動予定者として選ばれたことについて、合理性を認めるこ

とは困難である。

これらのことからすれば、本件異動命令は、X 1 が正当な組合活動をしたことを理由としてなされたものといえる。

イ 本件異動命令の不利益性について

不利益な取扱い(労働組合法7条1号)にいう「不利益」とは、組合員個人の雇用関係における経済的不利益等ばかりでなく、組合活動上の不利益を含むものである。

X 1 は、本件異動命令当時、安芸府中支部の書記長であり、窓口交渉を担う窓口担当正委員であった。しかし、X 1 は、本件異動命令によって安芸府中支店を離れたことの結果、安芸府中支店の職場の状況を把握することが困難になるとともに、窓口交渉の担当となることを安芸府中支店に拒否されたことにより、窓口交渉を担うことができなくなった。このように、本件異動命令の結果、X 1 が異動前と同様の組合活動ができなくなったことは明らかであり、組合活動上の不利益が生じている。

ウ まとめ

以上によれば、本件異動命令は、X 1 が正当な組合活動をしたことを理由としてなされた不利益取扱い(労働組合法7条1号本文)に当たる。

(2) 支配介入(労働組合法7条3号)該当性

ア 支配介入の意思について

上記(1)アのとおり、本件異動命令は、安芸府中支店と安芸府中支部の労使関係が従来から必ずしも良好なものであったとはいえないという事情の下で、特に、X 1 が中心となって、安芸府中支部が非正規雇用の問題に取り組んでいた平成21年2月中旬から末頃にかけての時期と極めて接着した時期に行われた。

また、本件異動命令に係る業務上の必要性並びに本件選考基準及び人選の合理性を認めることは困難である。

このような事情を考慮すると、本件異動命令は、安芸府中支部の活動を抑制する効果を狙って行われたものであるといえる。

イ 組合活動の影響について

安芸府中支店と安芸府中支部の窓口交渉は、X 1 が窓口担当正委員を務めていた平成20年7月末から平成21年3月末までの間、概ね毎月2回以上行われていたが、X 1 が窓口担当正委員を外れた同年7月2日から同年10月16日までの間は毎月1回行われるだけとなり、要求書についても、本件異動命令以前の平成20年7月から平成21年3月までの間はほぼ毎月1回提出されていたが、本件異動命令後の平成21年4月1日から同年10月16日までの間は2回にとどまっている。

これらのことからすれば、本件異動命令の結果、X 1 が広島東支店へ異動したことによって、安芸府中支部の組合活動が著しく減退したといえる。

ウ まとめ

以上によれば、本件異動命令は、安芸府中支部の活動を減退させ、もってその弱体化を図る意図に基づいてなされたといえるから、労働組合の活動に対する支

配介入（労働組合法7条3号）に当たる。

【原告の主張】

(1) 不利益取扱い（労働組合法7条1号本文）該当性

ア 本件異動命令は労働組合の正当な活動を理由としてなされたものかについて

(ア) 労使関係の状況

a 中国地方本部及び安芸府中支部と原告が、組合事務室の貸与を巡って中央労働委員会や裁判所において争っていた事実があるところ、安芸府中支部を含めた中国地方本部参加の支部からの組合事務室等貸与の要求に応じることができていない支店はある。しかし、これは社屋事情等のためであり、原告に、中国地方本部らに対する不利益取扱いを行おうとする意思があるわけではない。また、X2の異動に関する中央労働委員会での争いは、同人と原告とは別会社である郵便局株式会社を当事者とするものであり、和解に基づき同人が復帰した職場は郵便局株式会社の安芸府中郵便局である。したがって、安芸府中支部が、郵便局株式会社の社員であるX2に対する異動命令の効力を争って何らかの組合活動を行ったとしても、そのことを理由として、原告（安芸府中支店）が安芸府中支部を好ましからざる存在とみなすはずがない。

安芸府中支部との交渉の点についても、原告（安芸府中支店）と安芸府中支部の団体交渉事項は、労使関係に関する協約において限定的に列挙して定められているから、この協約に定められていない事項や安芸府中支部の組合員に関係のない事項等について安芸府中支部が団体交渉を求めても、安芸府中支店は応じていなかったにすぎない。また、Y2が、平成20年12月に安芸府中支部による窓口交渉に応じなかったのは、例年、12月及び1月はお歳暮の荷物や年賀特別郵便の取扱いのため最も多忙な時期である上に、当時、窓口担当副委員である課長代理の忌引きが重なっており、窓口交渉を行えるだけの余裕がなかったことが理由である。

被告らは、Y1の本件申立てに係る審問における証言を問題とするが、同証言は、あくまで、一般論として、労働組合と会社の利害や主張は一致しない場合があるという当然のことを述べたにすぎない。

b 平成21年1月当時、安芸府中支部には、X1の他に6名の組合員がいた上に、いずれも長年にわたる組合活動歴を有していたのであるから、安芸府中支部の活動において、X1が必ずしも中心的役割を担っていたとは考えられない。

また、安芸府中支店において、X1による組合活動を明確に認識し得たのは窓口交渉だけであり、他の活動において、X1を含めた各組合員が果たしていた役割など知り得ない。

(イ) 本件異動命令の業務上の必要性

本件異動命令は、①安芸府中支店郵便課の外務正社員の過員解消の必要性、②広島東支店集配関係課の外務正社員の欠員補充の必要性、③人事異動に伴う職場の活性化等の効果の期待、④高年齢化した安芸府中支店郵便課外務正社員の状況改善の必要性から行ったものであり、業務上の必要性があったことは明

らかである。

a ①安芸府中支店郵便課の外務正社員の過員解消の必要性

安芸府中支店郵便課の外務正社員数は、Y1が就任した平成19年10月当時から、配置すべき正社員の人数についての基準として定められている人員(計画人員)に対して現在員が1名多い過員の状態であった。

そして、平成21年3月1日付けで郵便局株式会社からの転籍を受け入れることで、2名の過員が生じることになったため、これを解消するためには、2名を配転する必要が生じた。

b ②広島東支店集配関係課の外務正社員の欠員補充の必要性

広島東支店第一集配課(現在の第一集配営業課)及び第二集配課(現在の第一集配営業課)に所属する外務正社員数は、第一集配課で7名、第二集配課で1名、それぞれ計画人員に対して現在員が少ない欠員の状態であった。そのため、可能な限り欠員を解消する必要があった。

c ③人事異動に伴う職場の活性化等の効果の期待

本件異動命令は、単に過員・欠員解消のみでなく、異動に伴う他の様々な効果も期待して行ったものであった。具体的には、新しい社員の転入はその職場の職員にとって刺激になり、良い意味での競争心が生まれるなど職場の活性化に繋がること、将来的に昇任を希望又は昇任を期待される者に、違う職場でもそれまでと同様に能力を発揮できる自信を付けさせることは社員育成上大きな意味があり、さらには個々の社員の能力が向上すれば会社にとってもプラスに繋がること、異動する者が全ての担務に精通していること、異動先においても十分に力を発揮することができる効果を期待して行った。

d ④高年齢化した安芸府中支店郵便課外務正社員の状況改善の必要性

郵政公社の民営・分社化の前後において、社員の帰属会社決定や業務におけるシステム変更に伴う業務繁忙などのため、人事異動がなされなかったことなどから安芸府中支店郵便課外務正社員の年齢は高年齢化していた。すなわち、平成21年1月1日時点において同課に在籍していた外務正社員の同年3月末時点での見込み年齢は、社員16名中、50歳以上が6名、45歳から49歳までが4名であった。主任以下に限っても、10名中、50歳以上が3名、45歳から49歳までが3名であった。

そのため、その当時、今後、毎年のように定年退職者が1名ないし2名発生する見込みであった上に、50歳に達した社員は勧奨退職に応募できることから、この制度による退職者が発生する可能性もあった。そうすると、安芸府中支店は、毎年のように数名の転入者を受入れて補充する必要が生じ、その結果、安芸府中支店での業務になれていない社員の比率が高まり、ひいては業務に支障が生じるおそれがあった。

また、郵政公社の民営・分社化以降、業務におけるシステム変更、IT化が進んだが、年齢の高い職員は機械の操作を忌選したり、その習得に時間がかかったりする傾向にあるほか、一般的に、若い社員に比べて病気等により体調を崩しやすいことから、業務に支障が生じるおそれがあった。

このような事情から、郵便課外務正社員の高年齢化が進んでいた安芸府中支店では、計画的に年齢構成のバランスをとることが必要であった。

(ウ) 選考基準について

- a 原告においては、本件異動命令発令当時、人事異動に当たっての手續については定められていたものの、統一的な人事異動方針は示されていなかった。

そのため、Y1は、郵政公社中国支社方針を参考として、安芸府中支店の実情を考慮して、独自に本件選考基準を設定した。

なお、安芸府中支店のような総務課長が置かれない小規模な支店においては、支店長が、自身のそれまでの業務経験、自支店の状況などを踏まえて、選考基準を考案するのであり、自身が検討を行うために、選考基準をわざわざ文書化するなどということも行われない。また、本件選考基準を適用すると、異動候補者がかなり限定されるため、事前にこの選考基準を他の社員に告げてしまうと、人事異動について憶測に基づく情報が飛び交い、社員に動揺が生じるおそれがあった。そのため、Y1は、本件選考基準を他の社員に伝えていなかった。

- b 本件選考基準を設けた理由は次のとおりである。

(a) 本件選考基準①(主任又は一般社員であること)について

Y1の人事異動に係る権限は、総務主任、主任、一般社員に及ぶが、原告の各支店においては、総務主任をリーダーとするグループによる業務運行体制がとられるなど、総務主任については、主任以下とは求められる職務の内容が異なることなどから、各支店の課ごとに配置人員の定数が設けられている。そのため、異動先の支店において、総務主任のポストに空きが出るなどの事情がなければ、総務主任を人事異動の対象とすることは困難である。このような理由から、主任または一般社員であることを選考基準の1つとし、総務主任の役職にある社員は、選考対象としないこととした。

(b) 本件選考基準②(他支店・他局で勤務したことがない社員であること)について

本件異動命令の目的は、社員に、他の職場での勤務を経験させることにより、異なる環境でも能力を発揮できる自信をつけさせ、社員を育成することにもあった。そのため、他支店・他局で勤務したことがない社員であることを選考基準の1つとした。

(c) 本件選考基準③(安芸府中支店連続勤務20年以上の社員であること)について

本件異動命令の目的には、他支店での勤務経験のない社員にそのような経験をさせること、他支店との社員交流による職場の活性化などがあり、このような目的に照らせば、安芸府中支店における勤続年数が比較的長い社員の中から異動候補者を選考すべきであった。

その当時の安芸府中支店においては、連続勤務5年以上の社員という選考基準(郵政公社中国支社指針の基準)では、主任・一般社員の10名中

9名までの社員が該当し、10年以上であっても同様であった上、20年以上についてみても、半数の5名に上るという状況であった。

そのため、安芸府中支店連続勤務20年以上の社員であることを選考基準の1つとしたのであり、この選考基準は、X3を異動候補者から除外するために設けたものではない。

なお、X3は、社員申告書において、原告のグループ内他社である株式会社ゆうちょ銀行への出向を希望する旨記載していたので、出向を希望する社員を異動させても、異動後、短期間のうちに他社に出向する可能性があった。この点からも、X3を異動候補者とすることはできなかった。

(d) 本件選考基準④(担務に精通している社員であること)について

郵便物の配達業務においては、郵便物の種類に応じて異なる取扱いが必要である上、求められるサービスの内容も多様である。そのため、これらに対応できない社員では、異動先の支店に迷惑をかける場合があるので、担務に精通していることを選考基準の1つとした。

(e) 本件選考基準⑤(自宅から通勤可能である社員であること)について

異動の結果、自宅からの通勤が不可能となり転居せざるを得なくなるとは、社員に大きな不利益となるため、自宅から通勤可能である社員であることを選考基準の1つとした。

(f) 本件選考基準⑥(年齢50歳未満の社員であること)について

本件異動命令の目的の1つとして、他の職場での勤務を経験させることによる社員の育成があったところ、50歳に達した社員は、そのような異動目的にそぐわないほか、同年齢に達すると、勸奨退職への応募が可能になるため、異動後、短期間のうちに退職してしまうおそれがあり、その場合、異動先の支店に迷惑をかけかねない。

また、個人差はあるものの、一般的に、高年齢の社員は機械の操作を忌避したり、その習得に時間を要する傾向があったりするため、この点で異動先の支店に業務上の負担をかけてしまう可能性もある。

加えて、異動先の支店で自信を持ち、力を発揮あるいは向上させるためには、ある程度の期間を要すると考えられることも考慮し、年齢50歳未満であることを選考基準の1つとした。

(g) 異動予定者の決定方法の合理性について

- a 本件選考基準を満たした者は、X1、X4及びX5の3名であった。しかし、X5は、持病を抱えていた上、手が震えるため字を書くことが容易でなかった。長年にわたり勤務している安芸府中支店ではそのような事情を考慮している利用者が多いため苦情等を受けることはなかったが、異動先では苦情等を受けるおそれもあり、X5にとっても、異動先の他の社員にとっても負担になることが懸念された。そのため、X5を異動対象とすることは避けた。

また、広島支店から異動先として告げられていたのは、広島東支店と広島支店であったところ、広島東支店が集配を担当している広島市東区温品地域

等は、郵政省安芸府中郵便局が集配を担当していた地域であり、X 1 及び X 4 のいずれも集配の経験があった。もっとも、X 1 は、広島東支店の集配担当地域に居住していたことから、広島東支店に異動させることにした。

なお、X 4 も X 1 と同様に、異動を希望していなかった。

- b 毎年1月に社員から提出を受ける社員申告書には、健康状態、転勤希望の有無、その理由などが記載されている上、日頃の勤務状況などから、各社員の健康状態等についてはある程度把握できる。そのため、面談(個別対話)は、社員申告書の内容を確認する意味で行われているものである。

X 1 が平成21年1月に提出した社員申告書の「勤務地について」の項目では、「現勤務地を離れたくない」との欄にチェックが付されていたものの、その理由として記載されていた内容は、「長年の現職場でのノウハウを生かしたいから(通区や利用者との関係)」というものにすぎず、異動の支障と考えられるものではなかった。そのため、X 1 について、本件異動命令の人選に当たって、人事異動案の報告前に面談(個別対話)を行っておく必要があるとまでは考えられなかった。

また、Y 1 は、Y 2 に対し、面談(個別対話)を行った全職員について、その都度詳細な口頭による報告を求めていたわけではないが、面談(個別対話)の内容は、Y 2 によって書面化され、Y 1 は、その書面の内容を確認していたので、Y 1 は、書面の内容から、Y 2 に対し、面談(個別対話)の内容について、特に口頭での報告を求めるまでの必要はないものと判断した。

(オ) 小括

以上のとおり、本件異動命令は、業務上の必要から行われたものであり、また、本件選考基準の内容及び人選にも問題はない。

本件異動命令は、X 1 が正当な組合活動をしたことを理由としてなされたものではない。

イ 本件異動命令の不利益性について

X 1 は、本件異動命令の結果、あくまでも安芸府中支店での職場問題などに取組むことができなくなったにすぎない。

X 1 は、異動先(広島東支店)においても、組合員として活動を継続することは容易である。なお、安芸府中支部は、郵政労働者ユニオン広島東支部と共同で機関紙を発行するなど、連携した活動を行っている。

したがって、本件異動命令によって、X 1 に不利益は生じていない。

ウ まとめ

以上によれば、本件異動命令は、X 1 が正当な組合活動をしたことを理由としてなされた不利益取扱い(労働組合法7条1号本文)に当たらない。

(2) 支配介入(労働組合法7条3号)該当性

上記(1)のとおり、本件異動命令は、業務上の必要性に基づき発令されたものであって、X 1 を異動候補者にしたことには合理的な理由があった。

また、平成21年1月当時、安芸府中支部には、X 1 の他に6名の組合員がいた上、いずれも長年にわたる組合活動歴を有していたのであるから、安芸府中支部の

活動において、X1が必ずしも中心的役割を担っていたかどうかは不明である。ましてや、安芸府中支店において、そのようなことを認識し得たはずがない。

したがって、本件異動命令は、安芸府中支部の活動を減退させ、もってその弱体化を図る意図に基づいてなされたものとはいえないから、支配介入(労働組合法7条3号)には当たらない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実(第2の2)に加えて、証拠(甲4, 甲12, 乙1ないし乙10, 乙13, 乙19ないし乙46, 乙48, 乙49, 乙52ないし乙59, 乙61, 乙63, 乙64, 乙66ないし乙69, 証人Y3)及び弁論の全趣旨を総合すれば、次の事実が認められる。

(1) 本件異動命令発令に至るまでの労使関係の状況

ア(ア) 郵政広島労働組合は、全通信労働組合を脱退した者によって、平成2年4月21日に結成され、平成8年5月26日に広島中央郵便局労働組合と組織を統一して郵政中国労働組合となり、その後、中国地方本部となった。

イ(イ) 郵政広島労働組合は、郵政省安芸府中郵便局、同広島東郵便局等に対して、平成2年頃から、組合事務室の貸与、掲示板の設置を求めていたが、貸与、設置が行われない状況が続いていた。

そこで、郵政中国労働組合は、中央労働委員会に対し、平成12年10月6日、各支部に組合事務室の貸与、掲示板の設置を求めて、不当労働行為救済の申立てを行ったところ、平成17年7月21日、中国地方本部と郵政公社との間で、①中国地方本部と郵政公社は、労働組合法の精神に則り、労使関係の安定化に務めること、②郵政公社は、組合事務室の貸与について、引き続き前向きに検討すること、③郵政公社は、当面の措置として、郵政公社広島中央郵便局及び同呉郵便局内に、鉄庫の使用を承認することなどの内容で和解が成立した。

しかし、その後も、組合事務室は貸与されず、組合掲示板についても一部の支部では貸与されなかった。

そこで、中国地方本部は、中央労働委員会に対し、平成19年8月27日、安芸府中支部の組合事務室の貸与などを求めて労働争議のあっせんを申請したが、具体的な解決には至らなかった。

イ(ア) 中国地方本部の下部組織である安芸府中支部(郵政広島労働組合安芸府中支部、郵政中国労働組合安芸府中支部を含む。)は、郵政公社の民営・分社化以前から、残業手当の不払問題(いわゆるサービス残業問題)や非正規職員の待遇改善に取り組んでいた。

イ(イ) 安芸府中支部は、郵政公社安芸府中郵便局の総務課長との間で、平成15年12月以降、残業手当の不払問題について交渉を行い、郵政公社は未払の残業手当を支払うことになった。

ところが、その後も残業手当の不払問題が発生し、安芸府中支部は、安芸府中支店との間で窓口交渉を行ったが、解決することができなかった。

そこで、安芸府中支部は、郵政公社中国支社人事部職員課に対し、平成19

年5月10日、残業手当の不払問題について調査や対策を求める文書を送付し、さらに広島中央労働基準監督署長に対し、同年8月30日、郵政公社安芸府中郵便局における勤務時間管理の杜撰さやサービス残業が発生している旨を申告した。

同申告を受けた広島中央労働基準監督署は、郵政公社安芸府中郵便局に対し、同年9月27日、残業手当の不払いの実態を調査して同署に報告をすることを求めた。

安芸府中支店は、社員に対し、同年10月9日、過去2年間の残業手当不払に関する実態調査を実施する旨を伝え、平成20年4月頃、残業手当の未払分相当額を支払った。

(ウ) 安芸府中支店は、平成21年1月29日、非正規社員の要因配置の見直しを実施する旨伝えた。

これを受けて、安芸府中支部は、同年2月10日付けの機関紙で反対の意思を表明するなどしてこれを問題視し、同月18日付けで、安芸府中支店に対して、非正規社員の要員配置見直しの理由等の説明を求める要求書を提出した。また、安芸府中支部は、同月末頃、非正規社員の要員配置の見直しに反対する旨の署名活動に取り組み、同年3月2日に集めた署名を安芸府中支店に提出した。

(エ) 日本郵政株式会社(日本郵政グループの持株会社であり、原告は、同社の傘下にある。)と郵政ユニオンは、平成19年9月28日、「労使関係に関する協約」(乙63)及び「労使関係に関する協約附属覚書」(乙64)を締結した。同協約等によると、支部交渉は、支店とこれに対応する支部を交渉当事者として行うものとされ、労使双方は、団体交渉の円滑な運営を図るため、団体交渉の交渉事項その他を事前に調整し取り決める窓口担当委員として、それぞれ正・副各1名を指名することとされていた。

安芸府中支部は、安芸府中支店に対して支部交渉の実施を求めたこともあったが、支部交渉は行われず、本来は支部交渉の運営を協議するための交渉である窓口交渉が、実質的な支部交渉として代替して機能していた。

ところが、安芸府中支部は、安芸府中支店の窓口担当副委員であった課長代理が不在であった平成20年12月1日、同月3日及び同月6日、窓口担当正委員であったY2に対して窓口交渉を行うように申し入れたが、Y2はこれに応じなかった。

ウ X2は、郵政公社安芸府中郵便局で勤務し、その間である平成5年9月6日から、安芸府中支部(郵政広島労働組合安芸府中支部、郵政中国労働組合安芸府中支部を含む。)支部長の地位にあったが、平成18年4月1日付けで、郵政公社安芸府中郵便局から同広島中央郵便局への異動を命じられた。

そこで、中国地方本部、安芸府中支部及びX2は、中央労働委員会に対し、同年7月6日付けで、上記異動命令の取消しを求めて、不当労働行為救済の申立てをし、また、X2の上記異動命令について、裁判所においても争った。

しかし、平成20年1月22日、上記申立てに係る中央労働委員会における審

査において、審査委員から、上記申立事件の当事者双方に対し、中国地方本部、安芸府中支部及びX2は、X2を遅くとも平成21年4月までに郵便局株式会社安芸府中郵便局の原職へ復帰させることを要望していたこと、郵便局株式会社、郵便局株式会社広島中央郵便局長及び同安芸府中郵便局長は、職員の異動については、従来から、本人の適性、能力、経験、勤務成績、意向等を総合的に勘案した上で、公平・公正に実施しており、今後とも適切に実施していくと回答したことの内容を確認した上、関連する行政事件を取り下げ、紛争を解決し、正常かつ良好な労使関係の確立に努力することなどを内容として和解するよう勧告され、双方当事者において、この勧告を受諾した。

これを受け、X2は、本件異動命令があった日と同じ日である平成21年4月1日、郵便局株式会社安芸府中郵便局への異動を命じられた。

エ(ア) X1は、平成17年7月11日から平成21年6月29日までの間、安芸府中支部の書記長を務めていた。

(イ) 安芸府中支部では、安芸府中支店に対する要求事項や窓口交渉事項の決定、職場で発生している問題の検討などを支部執行委員会で行っていたところ、書記長であるX1は、同委員会において、議題の決定や資料の作成などを行い、安芸府中支部の運営を担っていた。また、X1は、平成17年から平成21年3月末まで、窓口担当正委員を務め、1か月に数回程度、安芸府中支部との間で窓口交渉を行っていた。

当時の安芸府中支部の支部長であったX2が平成18年4月に郵政公社広島中央郵便局に異動となった後、同年7月に現在の支部長であるX6が支部長に就任したが、同人は組合の役員経験が浅かったため、書記長であるX1が主となって、安芸府中支部の運営が行われるようになった。具体的には、X1は、支部執行委員会を毎月1回以上定期的に開催し、窓口交渉にも力を入れるなどした。

(ウ) 上記イ(イ)の残業手当の不払問題に関する窓口交渉、郵政公社中国支社人事部職員課に対する文書の送付及び広島中央労働基準監督署長に対する申告は、安芸府中支部の組合員以外の社員からの相談を契機に、X1が中心となって行ったものであった。

また、X1は、上記のイ(ウ)の非正規社員の要員配置の見直しについても、窓口交渉で取り上げるなどしていた。

(エ) X1は、上記ウのX2の異動に係る中央労働委員会に対する申立てや裁判の手續に中心となって関与した。

オ Y1は、本件申立てに係る審問において、一般的に労働組合と使用者とは、少なからず敵対する関係にあるものであるとの認識を示していた。

(2) 本件異動命令発令前の安芸府中支店及び広島東支店の状況

ア(ア) 安芸府中支店郵便課の外務正社員数は、郵政公社の民営・分社化後の平成19年10月1日以降、計画人員(配置すべき正社員の人数についての基準として定められている人員。以下同じ。)より1名多い状態(過員)であった。

(イ) 安芸府中支店郵便課の外務正社員1名が、平成20年8月に、長期入院のため

めに休職したが、これに伴って、非正規社員1名の勤務時間が4時間から8時間へと延長された。なお、休職した上記正社員は、平成21年2月3日に復帰したが、上記非正規社員の勤務時間は8時間に変更されたままであった。

また、安芸府中郵便局郵便課の外務には、平成20年8月18日、勤務時間が8時間の非正規社員2名が新たに雇用された。

(ウ) 安芸府中支店郵便課の外務正社員数(主任又は一般社員)は、平成21年1月1日時点で、10名であり、このうち50歳未満の者は7名いた。

X1は、同日時点で、47歳であり、年齢は、高い方から5番目であった。

(エ) 安芸府中支店は、平成21年3月1日、郵便局株式会社安芸府中郵便局から、1名の転籍者を受け入れた。これによって、安芸府中支店郵便課の外務正社員数は、計画人員より2名多い状態(過員)となった。

イ(ア) 広島東支店の第一集配課(現在の第一集配営業課)の正社員数は、本件異動命令前の時点で、計画人員より7名少ない状態(欠員)、同支店の第二集配課(現在の第二集配営業課)の正社員数は、同時点で、計画人員より1名少ない状態(欠員)であった。

(イ) 郵政ユニオン広島東支部は、平成17年頃以降、広島東支店に対して窓口交渉の中で、広島東支店第一集配課における増員要求をしたことはなかった。

(ウ) 広島東支店第一集配課の社員は、広島東支店から、平成20年度頃、朝礼で割り当てられた配達業務の終了後から終業までの残余時間に、はがき販売等の営業活動をするように繰り返し告げられていた。

(3) 本件異動命令発令に至る経緯

ア(ア) X1は、安芸府中支店に対し、平成21年1月頃、職務に関する希望等を記載した社員申告書(乙4)を提出した。

上記社員申告書の「職務等の希望」欄の「希望職種」欄には、「支店」に、「職務について」欄には、「現職務(坦務)を引き続き希望する」に、「勤務地について」欄には、「現勤務地を離れたくない」に、それぞれ印が付けられており、その理由として「長年の現職場でのノウハウを生かしたいから(通区や利用者との関係)」と記載されていた。

(イ) X3は、広島東支店への異動を希望する旨、株式会社ゆうちょ銀行への出向を希望する旨などを社員申告書(甲4)に記載して提出した。

なお、X3は、平成21年3月末時点において、安芸府中支店での連続勤務期間は14年8か月であった。

イ Y1は、平成21年1月中旬頃までに、安芸府中支店に勤務する社員から社員申告書の提出を受けており、X1が異動を希望していないことを認識していた。

ウ Y1は、広島支店から、平成21年2月初旬頃、郵便局株式会社安芸府中郵便局からの転籍者1名を同年3月1日付けで受け入れるよう指示され、これに従った。

エ Y1は、広島支店に対し、平成21年2月17日、人事異動予定調書(乙61)を提出した。

上記人事異動予定調書は、同年4月1日を発令年月日として、X1を異動させ

るという内容となっており、「異動の理由」欄には、「①現在外務は1名過員であり、転籍の結果2名の過員が生じることから過員解消のためにも転出させたい。②配達経験のある広島東支店区域内の転出であれば、通勤時間もほぼ同じであり、通区等本人への負担も少なく併せて能力向上になると思われる。」と記載され、「異動種別」欄には、「水平」に丸印が付けられていた。

オ 安芸府中支店では、例年、社員申告書の提出後に、その内容を踏まえて、人事異動に関する面談(個別対話)が行われていた。

X1については、平成21年2月24日、Y2が担当して面談(個別対話)が行われたが、その際、X1は、Y2からの転勤できない理由があるかとの質問に対し、長年の勤務経験や利用者とのつながりが無駄になってしまう、組合役員をしているから異動できないなどと答えた。

Y1は、同日、Y2から上記面談の報告を受けたが、面談の状況について具体的な報告を求めなかった。

カ Y1は、広島支店から、平成21年2月下旬頃、呉支店からの転入者1名を同年4月1日付けで安芸府中支店に受け入れるように指示を受けたが、異議を申し入れたり、受入れに係る具体的な事情を確認したりすることなくこれに従った。

キ Y1は、広島支店から、平成21年3月18日、人事異動決定の連絡を受けたので、同月19日、X1に対し、本件異動命令の内命を行った。

ク 安芸府中支部は、安芸府中支店に対し、平成21年3月24日、本件異動命令を撤回するよう申し入れたが、本件異動命令の理由などが説明されることはなかった。

ケ X1は、広島東支店支店長から、平成21年3月31日、同年4月1日付けで広島東支店への異動を命じられた(本件異動命令)。

(4) 本件異動命令に係る人選

ア Y1は、本件申立てに係る審問において、大要、次のとおり、証言した。

(ア) Y1は、平成21年1月末頃から、異動予定者の選考基準を考え始めた。

(イ) Y1は、同年2月中旬頃、郵政公社中国支社方針の内容を参考にして、安芸府中支店の人員状況なども考慮し、次のとおり、本件選考基準を独自で定めたが、文書化はしなかった。

a 総務主任以上の役職者については、転出先の支店に役職の空きがないと転出させることができず、また、広島支店から主任又は一般社員を異動予定者とするよう要請があったため、主任又は一般社員であることとした(本件選考基準①)。

b 本人の育成や職場の活性化という観点から、他支店、他局での経験を積ませるため、他支店、他局で勤務したことがない社員であることとした(本件選考基準②)。

c 安芸府中支店の外務社員はほとんどが連続勤務20年以上で、連続勤務5年以上という基準(郵政公社中国支社方針の基準)では異動予定者を絞ることができなかったため、安芸府中支店連続勤務20年以上の社員であることとした(本件選考基準③)。

- d 転出先の支店の業務に支障をきたさないよう、担務に精通している社員であることとした(本件選考基準④)。
 - e 自宅から通勤可能である社員であることとした(本件選考基準⑤)。
 - f 転出先の支店で長期間活躍させるため、年齢50歳未満の社員であることとした(本件選考基準⑥)。
- (ウ) Y1は、本件選考基準により、X1、X4及びX5の3名を選び、このうち、X1を広島東支店への、X4を広島支店への異動予定者とした。
- イ 郵政公社中国支社方針には、次のとおり記載されていた(乙3)。

「7 人事交流の推進

職員の育成、職場の活性化及び職域開拓の強化を図り、事業経営基盤の充実、強化に資するため、職員の人事交流を積極的に推進します。

なお、実施に当たっては、職場の将来を見据えた年齢構成や役職人事に配慮願います。

(1) 長期在任者等の積極的な人事交流の推進

同一ポストに5年以上勤務している職員及び職務環境を変えることによって営業成績等の向上が期待できる職員を中心に人事交流を実施願います。

特に、特段の事情のない現局(課)希望の職員及び人事交流により本人、職場双方の活性化が図られる職員にあつては、職場の年齢構成、将来の役職人事を考慮して積極的に人事交流を実施願います。

また、若年職員についても、採用から早い時期に一度転勤を経験させることが将来的に事業を担う職員を育成する視点からも効果的であることから、長期展望に立って実施願います。

(2) 個別対話の充実・強化

ア 平素から個別対話の充実を図り、職員の個別事情(健康状況、通勤事情、その他特別な事情)等の把握を徹底。

イ 配置換について、本人同意は不要であることを十分理解浸透させます。

ウ 社会通念上特段の事情のない現局希望は、転勤ができない理由に当たらない旨十分説明。

エ 個別対話は、年4回以上(職員申告書提出時(2月)、人事異動期前(6月、9月)等)必ず実施。

オ 個別対話の内容等は、詳細を必ず記録し整理保管。

(3) 実施後の状況把握等

人事交流実施後、新所属局所においても個別対話等を実施し、激励、フォロー、指導等を行い、対話の内容等を記録し整理保管願います。

(4) 局種、事業等を異にする人事交流

普通局等(地域センター及び貯金事務センターを含む)・特定局相互間及び各事業間の人事交流の推進を願います。

(5) 要員の適正配置

ア 過欠員の解消、特に過員の早期解消。

イ 各種効率化による計画人員の異動への配慮。

(6) 配置換先の範囲

原則、通勤可能範囲内の郵便局等。」

(5) 本件異動命令発令後の状況

ア X1は、平成21年4月1日、安芸府中支店郵便課外務から広島東支店第二集配課へ異動し、X4は、同日、安芸府中支店郵便課外務から広島支店へ異動した。X1は、本件異動命令によって、役職の変更はなく、給与や通勤距離にも大きな変化はなかった。

また、呉支店の主任であったX7は、同日、呉支店から安芸府中支店郵便課外務へ異動した。なお、同人は、異動を希望していなかった。

この結果、安芸府中支店郵便課の外務正社員は、(原告が主張する)計画人員より1名多い状態(過員)となった。

イ X1は、本件異動命令を受けた後も、安芸府中支部書記長を解任された同年6月29日までの間、安芸府中支部の支部執行委員会に3回出席し、同日以降は、同年7月14日、同年9月11日及び同年10月9日に支部執行委員会に出席した。

もっとも、X1は、本件異動命令の結果、安芸府中支店を離れたことから、安芸府中支店の社員から職場の問題について相談を受けることもなくなり、安芸府中支店の職場の問題に取り組むことも困難になった。また、X1は、平成21年6月まで安芸府中支部の窓口担当正委員の任期を残していたが、安芸府中支店から、X1が窓口交渉の担当となることを拒否された。

ウ 安芸府中支部と安芸府中支店との窓口交渉は、X1が窓口担当正委員を務めていた平成20年7月末から平成21年3月末までの間は概ね毎月2回以上行われていたが、X1が窓口担当正委員の任期が終わった同年7月から同年10月16日までの間は毎月1回行われるにとどまった。

また、安芸府中支部の支部執行委員会は、X1が書記長を務めていた平成20年7月から平成21年6月までの間は概ね毎月1回以上開催されていたが、X1が書記長を解任された同年2月9日から同年10月16日までの間は合計3回開催されるにとどまった。

さらに、安芸府中支部の安芸府中支店に対する要求書は、本件異動命令前の平成20年7月から平成21年3月までの間はほぼ毎月1回提出されたが、本件異動命令後の平成21年4月1日から同年10月16日までの間は合計2回提出されるにとどまった。

以上の事実が認められる。

2 争点(本件異動命令は、労働組合の正当な活動を理由とする不利益取扱い(労働組合法7条1号本文)及び労働組合の活動に対する支配介入(同条3号)当たるか)について

(1) 不利益取扱い(労働組合法7条1号本文)該当性

ア 上記1(1)で認定した本件異動命令発令に至るまでの労使関係の状況からすれば、原告は、安芸府中支部が活発な組合活動を行っていることを当然に認識していたと認められる。また、安芸府中支部の上記活動内容、特に、安芸府中支部が

残業手当の不払問題や非正規社員の待遇改善に取り組み、その組合活動の結果、安芸府中支店(当時の郵政公社安芸府中郵便局)は、広島中央基準監督署から、残業手当の不払問題の実態調査及び報告を求められ、結局、残業手当の未払分相当額を支払わざるを得なくなったこと(上記1(1)イ(イ))に加え、本件申立てに係る審問におけるY1の組合活動全般に関する証言内容(上記1(1)オ)などを考慮すれば、原告においては、安芸府中支部の組合活動が、安芸府中支店にとって好ましからざるものと認識されていたことが推認でき、Y1についても同様の認識を有していたことが推認できるというべきである。

そして、X1が、窓口担当正委員として、残業手当の不払問題などに関する窓口交渉を担当し(上記1(1)エ(ウ))、X2の異動に係る中央労働委員会に対する申立てや裁判の手續にも中心となって関与していたこと(上記1(1)エ(エ))など、X1の組合活動の内容からすれば、原告は、X1が安芸府中支部の組合活動の中心的役割を担っていたことを認識していたと認められる。

イ 原告は、本件異動命令は、①安芸府中支店郵便課の外務正職員の過員解消の必要性、②広島東支店集配関係課の外務正職員の欠員補充の必要性、③人事異動に伴う職場の活性化等の効果の期待、④高年齢化した安芸府中支店郵便課外務正社員の状況改善の必要性から行ったと主張する。

まず、原告の上記主張①及び②についてみると、確かに、安芸府中支店郵便課の外務正社員は平成21年3月に1名の転籍者を受け入れたことによって、計画人員より2名多い状態(過員)であり(上記1(2)ア(エ))、広島東支店の第一集配課の外務正社員は計画人員より7名少ない状態(欠員)、同支店の第二集配課の外務正社員は計画人員より1名少ない状態(欠員)であり(上記1(2)イ(ア))、計画人員との関係だけをみれば、安芸府中支店の過員解消の必要性及び広島東支店の欠員解消の必要性が全くなかったとはいえない。

しかしながら、そもそも、計画人員は、正社員の人件費が期間雇用社員(非正規社員)よりも高額であり、正社員の人数が多くなりすぎると支店の収支が悪化してしまうため、支店の規模に応じて適正と考えられる正社員の人数を定めたものにすぎず(甲12)、正社員数及び非正規社員数は、実際の業務量に応じて決定されるものであるから(証人Y3)、計画人員数は、実際の業務量を無視してまで遵守を求められる基準とはいえない。そして、安芸府中支店郵便課外務については、平成20年8月に正社員の休職に伴って非正規社員の勤務時間を延長しただけでなく、同月に非正規社員2名を新たに雇用しており(上記1(2)ア(イ))、人員の増員等が図られていることからすれば、安芸府中支店郵便課外務の業務量に対して、人員が不足していたことが推認できる。

そうすると、安芸府中支店郵便課の外務正社員は計画人員より多い状態(過員)ではあったものの、安芸府中支店郵便課外務においては実際の業務量との関係で人員が不足しており、正社員を他の支店へ異動する(人員を減らす)必要は全くなかったのであって、実際の業務量に対する労働力の確保(正社員の労働力だけではなく、非正規社員の労働力も含む。)に優先して、計画人員より多い状態(過員)を解消する必要性があったとは考え難い。

また、広島東支店第一集配課及び第二集配課については、①平成17年以降、郵政ユニオン広島東支店が窓口交渉において増員要求をしたことがないこと、②平成20年度頃に配達業務以外に営業活動をするよう繰り返し告げられていたことなどからすれば、広島東支店第一集配課及び第二集配課において人員が不足していた様子はいかたがえしない。そうすると、人員に余裕がある(労働力が十分に確保されている)広島東支店第一集配課及び第二集配課において、わざわざ他の支店から支店の収支が悪化しかねない正社員(非正規社員よりも給料が高額なため)を受け入れる必要はなかったのであって、このような状況において、計画人員より少ない状態(欠員)を解消する必要性があったとは考え難く、上記主張①、②は根拠があるものか疑わざるを得ない。

次に、原告の上記主張③についてみると、一般的に、人事異動に伴って職場の活性化等の効果があることは否定できないが、原告は、X1が広島東支店へ異動することによる具体的な効果について主張しているわけではないから、これが業務上の必要性を肯定する根拠となり得るかについては疑問を入れる余地があるというべきである。

最後に、原告の上記主張④についてみても、仮に、安芸府中支店において年齢構成の高年齢化について改善の必要性があったとしても、Y1は50歳未満の者を異動対象としていたこと(本件選考基準⑥)、安芸府中支店郵便課の外務正社員数(主任又は一般社員)は、平成21年1月1日時点で、10名おり、このうち50歳未満の者は7名であったところ、X1は、同日時点で、47歳であり、年齢は高い方から5番目であったこと(上記1(2)ア(ウ))などからすれば、X1を異動させたとしても、安芸府中支店における年齢構成に大きな変化がもたらされないから、X1を異動させること(本件異動命令)が、安芸府中支店における高年齢化に伴う状況の効果的な改善策となりうるかは疑問が残り、原告の上記主張④についても根拠があるものか疑わざるを得ない。

以上のとおり、原告の主張する本件異動命令の必要性は、いずれも十分なものではなく、それらを総合しても、本件異動命令は業務上の必要性が全くなかったとまではいえないものの、その必要性は極めて乏しいものであったといわなければならない。

ウ 原告は、本件異動命令は、Y1が設けた本件選考基準に基づきされた旨主張するところ、Y1は、本件申立てに係る審問において、本件選考基準は独自に作成し、文書化していないと証言している(上記1(4)ア(イ))。

したがって、Y1の上記証言を前提とすれば、文書化されていない本件選考基準は、Y1以外にその内容を知る者がいないことになる。その上、本件選考基準が本件異動命令前に明確に定められていたことを客観的に裏付ける証拠もないから、Y1の審問における証言のみに基づいて、本件異動命令の根拠となった本件選考基準があらかじめ明確に定められていたと認めることは困難といわなければならない。

また仮に、この点をおくとしても、本件選考基準の内容には、次のような疑問がある。

すなわち、Y1は、本件申立てに係る審問において、郵政公社中国支社方針の内容を参考にし、安芸府中支店の人員状況なども考慮して、本件選考基準を作成したと証言しているが(上記1(4)ア(i))、本件選考基準③(安芸府中支店連続勤務20年以上の社員であること)は、上記1(4)イ認定の郵政公社中国支社方針の基準(同一ポストに5年以上勤務している職員)と大きく異なっている。

Y1は、この点について、安芸府中支店の外務社員はほとんどが連続勤務20年以上であるため、連続勤務5年以上という基準では異動予定者を絞ることができなかったからであると証言しているが(上記1(4)ア(i)c)、他の選考基準、すなわち本件選考基準①(主任又は一般社員であること)及び⑥(50歳未満の社員であること)の要件を満たすものは7名おり(上記1(2)ア(ウ))、この7名の中から異動予定者を絞ることは十分に可能であったのであるから、Y1が証言する上記事情は、郵政公社中国支社方針の基準をことさら大きく変更する合理的な理由になり得るのか疑問である。また、X3が、株式会社ゆうちょ銀行への出向を希望するとともに、広島東支店への異動を希望していたことからすれば(上記1(3)ア(i))、広島東支店へ異動を希望するX3を人事異動予定者から積極的に除外することになってしまう基準(連続勤務20年以上という基準。なお、X3は安芸府中支店における連続勤務期間は14年8か月であった。)を設定することは不自然である。そして、そのほか郵政公社中国支社方針の基準(同一ポストに5年以上勤務している職員)を大きく変更する合理的な理由はうかがわれない。

これらのことに加えて、Y1は、安芸府中支部の組合活動が安芸府中支店にとって好ましからざるものであること、X1が安芸府中支部の組合活動の中心的役割を担っていたことを認識していたこと(上記ア)を併せ考慮すれば、郵政公社中国支社方針の基準である同一ポストに5年以上勤務している職員を、20年以上勤務している社員とする本件選考基準③が、X1を人事異動予定者とすることを意図して作成されたものではないかとの疑問が少なからず残ることは否定できない。

エ また本件選考基準を前提としても、その適用について、次のような疑問がある。

すなわち、Y1は、本件申立てに係る審問において、本件選考基準に基づき、X1、X4及びX5の3名を選び、このうち、X1を広島東支店へ、X4を広島支店への異動予定者としたと証言した(上記1(4)ア(ウ))。そこで、処分行政庁は、本件申立てに係る審査において、原告に対し、上記3名のうちX5を異動予定者から除外した理由について釈明を数回求めたが、原告は、結局、これに答えることなく、本件救済命令が発せられるに至った(甲1、乙92、乙93)。ところが、原告は、本件救済命令の取消しを求める本件訴訟においては一転して、X5を異動予定者から除外した理由につき、上記第2の4【原告の主張】(1)ア(e)aのとおりX5が持病を抱え、手が震えるため字を書くことが容易でなかったという事情を主張している。

しかしながら、原告は、他方で、安芸府中支店の利用者は、X5のそのような症状に了解しているとさえ主張しているのであるから、そのような外見から明ら

かな職務を行う上での障害を高度のプライバシーを理由に開示しなかった判断は理解し難く、このような原告の主張の変遷に鑑みれば、本件選考基準の適用を前提にしても、X1が異動予定者となったこと（X5が異動予定者から除外されたこと）に合理的な理由があったというには疑問が残る。

また、Y1が広島東支店へX1を異動させる旨記載した人事予定調書を送付した後の平成21年2月24日、Y2は、X1と人事異動に関する面談(個別対話)を行っているが(上記1(3)エ及びオ)、異動予定を決めた後に人事異動に関する面談(個別対話)が行われることの合理性には疑問がある。また、Y1は、X1が異動を希望していないことを認識していたのであるから(上記1(3)イ)、なおさら、異動予定者の人選が適切に行われたというには疑問が残る。

オ 上記アないしエで説示したところを総合して検討すると、そもそも本件異動命令は、業務上の必要性に疑問があり、しかも、選考基準や異動予定者の人選に不自然な点や疑問点が散見されるものであるから、これが安芸府中支部と安芸府中支店の労使関係は従来から必ずしも良好であったとはいえず、Y1も、安芸府中支部の組合活動が安芸府中支店にとって好ましからざるものであることと、X1が安芸府中支部の組合活動の中心的役割を担っていたことを認識していたという状況の下で発令されたことも併せ考えると、むしろX1が正当な組合活動をしたことを理由にしてなされたものであると推認するのが相当である。

そして、X1は、本件異動命令によって、役職の変更はなく、給与や通勤距離にも大きな変化はなく、本件異動命令後も安芸府中支部の支部執行委員会に出席することができたものの、本件異動命令後は、安芸府中支店の職場の問題に取り組むことが實際上困難となり、また、窓口担当正委員の任期を残していたにもかかわらず、窓口交渉の担当になることを安芸府中支店において拒否されたことからすれば(上記1(5)ア及びイ)、本件異動命令によって、本件異動命令以前と同様の組合活動を行うことは困難となったといえるのであるから、本件異動命令によってX1には、組合活動上の不利益が生じたと認められる。

以上によれば、本件異動命令は不利益取扱い(労働組合法7条1号本文)に該当するといふべきである。

したがって、本件異動命令が不利益取扱いに該当するとする処分行政庁の事実認定及び判断に違法性はなく、この点に関する原告の主張には理由がない。

(2) 支配介入(労働組合法7条3号)該当性

上記(1)で説示したとおり、本件異動命令は、合理的な必要性がないにもかかわらず、安芸府中支部の組合活動の中心的役割を担っていたX1を広島東支店への異動させているものであるところ、これが安芸府中支部と安芸府中支店の労使関係が従来から必ずしも良好であったとはいえず、Y1も、安芸府中支部の組合活動が安芸府中支店にとって好ましからざるものであること、X1が安芸府中支部の組合活動の中心的役割を担っていたことを認識していたという状況の下で発令されているのであるから、これらを併せ考えると、本件異動命令は、安芸府中支部の組合活動を抑制する効果を狙って行われたものと推認せざるを得ない。

そして、本件異動命令後の窓口交渉の回数、支部執行委員会の開催回数、安芸府

中支店に対する要求書の提出回数は、いずれをとってもみても、本件異動命令以前のそれと比較して減少しているのであるから（上記1(5)ウ）、本件異動命令によって安芸府中支部の組合活動が著しく減退したことが認められる。

以上によれば、本件異動命令は支配介入（労働組合法7条3号）に該当するといふべきである。

したがって、本件異動命令が支配介入に該当するとする処分行政庁の事実認定及び判断に違法性はなく、この点に関する原告の主張には理由がない。

3 結論

上記2で説示したところに加えて、本件における全証拠を検討しても、救済方法の選択について、処分行政庁に裁量の逸脱濫用があったとは認め難いから、本件救済命令にはこれを取り消すべき違法性はない。

よって、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

広島地方裁判所民事第2部