

命 令 書

申立人 X 1  
被申立人 郵政大臣 Y 1  
被申立人 豊中郵便局長 Y 2

主 文

本件申立てのうち、被申立人郵政大臣に対する申立ては却下し、被申立人豊中郵便局長に対する申立ては棄却する。

理 由

第1 申立ての概要等

- 1 申立人は、被申立人豊中郵便局長（以下「豊中局長」という。）が、申立人を平成2年6月4日付けで保険課外務職から第一集配課外務職に配置換えしたこと（以下「本件配置換え」という。）が、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同3年4月23日救済申立てを行った。
- 2 これに対して、被申立人は、申立ての棄却を求めた。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人X 1（以下「申立人」という。）は、昭和53年10月、豊中郵便局（以下「豊中局」という。）に採用され、同局保険課内務職員として勤務した後、同62年11月6日以降同課外務職員として勤務していたが、平成2年6月4日、同局第一集配課外務職への配置換えを命じられた。

申立人は、入局とほぼ同時に全逓信労働組合（以下「全逓」という。）に加入し、昭和61年から同62年まで全逓豊中分会（以下「分会」という。）役員、同年から平成3年まで全逓豊能支部（以下「支部」という。）執行委員を務めていたが、下記2の(6)のホのとおり、本件配置換えについて、全逓中央本部が、不当労働行為事件としては申立てをしないとしたことから、本件申立てを行う前に支部執行委員を辞任した。なお、申立人は、同6年5月17日、全逓を脱退し、郵政大阪労働組合に加入した。

本件配置換え当時、支部は豊中局を中心とする7郵便局に勤務する全逓組合員で組織され、その下部組織としての分会は豊中局に勤務する全逓組合員で組織されており、分会員数は、本件申立時約190名であった。また、支部執行委員は同局には5名いたが、その内訳は郵便課2名、第一集配課1名、庶務会計課1名、保険課1名（申立人）であった。分会役員は、支部執行委員を兼任する分会長及び分会書記長を含む20名がお

り、保険課には副会長を含む3名がいた。

(2) 被申立人郵政大臣は、国家行政組織たる郵政省の長であり、豊中局長は郵政省の地方支分部局の普通郵便局たる豊中局の長である。

## 2 豊中局における職場改善の経緯とそれに対する申立人の対応等

### (1) 郵政事業活性化計画の推進

昭和62年11月、郵政省は、郵便、貯金、保険のいわゆる郵政三事業を活性化し、民間企業との競争力を強化していくために、①効率化・合理化の推進による経営基盤の強化、②サービスの改善・新商品の開発による需要の拡大、③事業に直接係わる職員の意欲の高揚・能率の向上・創意性の発揮に焦点を当てたマンパワーの高揚の三本柱からなる「郵政事業活性化計画」を策定し、各地方郵政局に対し、その具体的施策の推進を指導した。

### (2) 近畿郵政局における活性化計画の推進

近畿郵政局は、上記郵政事業活性化計画を受け、管内（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県及び和歌山県）の普通郵便局長等に対し、職場の基盤整備や職員の意識改革に資する具体的施策を、昭和63年度から3年間を目途に実施するよう指導した。具体的施策の例としては、正常な業務運行の確保のためのサービス管理の徹底、勤務時間の弾力運用の推進、被服の着用状況の点検と指導、一般職員の積極的・計画的な局内異動の推進等が挙げられていた。この指導を受けて各郵便局では人事交流が行われ、例えば、同郵政局管内で平成2年度には129名の保険課外務職員が配置換えされたが、その配置換え先は、集配関係92名、貯金外務関係29名、その他局内関係6名、他局の保険外務関係2名であった。

### (3) 豊中局の状況

イ 平成元年度の豊中局の各事業の営業成績は、近畿郵政局管内の約200局の普通郵便局中、貯金関係185位、保険関係133位と低位にあった。

また、昭和59年2月に郵便の配達システムが変更されて以降、第一集配課及び第二集配課においては、当日来た郵便物を配達できず滞留となること（以下「外務滞留」という。）が毎日のように生じるようになっていた。このため、増員等の対策がとられたが、郵便物数が増加したこともあって解消されず、平成元年度に外務滞留の生じた日は111日もあった。第一集配課長は、外務滞留の原因は職員の業務遂行意欲の欠如や、班長を中心とした中堅職員のリーダーシップの欠如等にあり、職員の意識変革が必要と考えて職員との対話を行ったが、うまくいかず、外務滞留は解消されなかった。

なお、分会は、平成2年8月9日に開催された平成2年度総会の議案書の中で、増員等にかかわらず外務滞留等が解消できない状況にあり、営業活動に取り組む前に、まず外務滞留等の解消に努力しなければならない旨同局に求めたとの報告を行った。

ロ 豊中局では、従前より各種施策を導入する際、支部との間で合意し

た事項について、更に各課内の職員との合意を求めて、郵政省と全通との間で締結されている「団体交渉の方式及び手続きに関する協約」等にはない課単位の折衝（「以下「課別交渉」という。）が開かれており、その出席者は、同局側が当該課長または上席課長代理、組合側が支部執行委員または分会役員であった。

ハ 保険課においては、下記のように各種活性化施策の導入に際し、豊中局と支部との間で合意した後に、更に同課長が課別交渉を行っていたが、同課職員の同意を得られず、導入が進まなかった。その際、申立人が中心となり、同課の組合員の意見を代表して課別交渉に当たるが多かった。

(イ) 土曜祝日の非番日指定の問題について

当時、保険課では、4週中3回の土曜日を非番日とするが、土曜日が祝日となる場合は原則として非番日の指定はしないこととしていた。同課長は、平成元年12月23日の土曜日の祝日を非番日とし、出勤すべき土曜日を1日設けることを課別交渉で提案した。これに対して、申立人らは、同年2月11日の土曜日の祝日を非番日に指定した際に合意していた次の土曜日の祝日は非番日に指定しないとの合意に反するとして反対したことから、同課長は、同日を非番日に指定することができなかった。

(ロ) 中勤の弾力的運用の問題について

通常の勤務時間は午前8時30分から午後5時15分までであるが、平成元年2月に午前10時30分から午後7時15分までを勤務時間とする中勤という勤務形態が導入された。導入の際の支部交渉において、回数は当面月1回または2回とするが、増やす場合は職場の合意をはかる旨の合意がされた。

同年8月ころ、保険課長は、副分会長に対し中勤回数の増加を提案したが、副分会長からその提案を聞いた申立人は、課別交渉の開催を申し入れ、同交渉において上記合意と異なるとして反対した。この結果、中勤回数は増加されなかった。

(ハ) 個人目標額提出の問題について

昭和63年ころから個人目標額を提出するよう、保険課長が中心となって指導していたが、提出しない職員が多く、申立人は、嫌がっている組合員がいる以上、組合役員は一番最後でよいとして、提出していなかった。

(ニ) 起立朝礼の問題について

昭和63年ころから、保険課長は、座って行われていた朝礼を起立して行いたいと度々課別交渉等で提案していたが、その都度、申立人を含む職員の反対により実施されなかった。

(4) 豊中局の活性化重点対策局への指定

イ 近畿郵政局は、豊中局が上記(3)のとおり業績不振であり、改善項目

も多い状況を憂慮し、平成2年4月、同局を「活性化重点対策局」に指定し、同局の職場活性化に向けた取組みを強化することとした。同郵政局管内で平成2年度に活性化重点対策局に指定されたのは、5局であった。

ロ 豊中局は、活性化重点対策局の指定を受け、役職者を中心とした円滑な業務運行の確保、組織的な営業活動展開のための体制作り等局内各課における活性化施策を定め、保険課においては、課別交渉の廃止、中勤回数の増加及び午前11時から午後7時45分までを勤務時間とする等の形態の中勤の導入、外務職員に対する個人目標額の提出指導、起立朝礼の実施等の取組みを行うこととした。また、併せて、同局は、マンネリ化した職員を心機一転させるための各課にまたがる人事交流を実施することとした。

ハ 近畿郵政局は、平成2年4月26日、全通近畿地方本部に対し、活性化重点対策局等に指定された各局についての主な改善項目を通知したが、豊中局の主な改善項目は、①休暇の適正付与（郵便課、第一・第二集配課）、②中勤の積極的活用（貯金課、保険課）、③課別交渉の廃止（各課共通）等であった。

また、同年5月10日、豊中局は、支部に対し、同局が活性化重点対策局に指定されたこと及び改善項目について説明したが、改善項目は、課別交渉の廃止（各課共通）、中勤の積極的活用（貯金課、保険課）、個人目標額の設定（貯金課、保険課）、起立朝礼の実施（保険課）等31項目であった。

さらに、同月14日、同局は、職員に対し、「「活性化重点対策局」の指定を受けて」との同局長名による文書により、活性化重点対策局に指定されたので、業務の正常化、業績の向上に向けて本日以降積極的に取り組み、改善のための必要な注意・指導を行い、改まらない場合は、問責等を含めた厳正な措置で臨む旨通知した。

#### (5) 本件配置換えの実施経過

イ 本件配置換え当時の豊中局長は、昭和63年6月21日に同局に赴任してきたが、赴任当初から、同局の業績不振を改善するためには職場を活性化していくことが必要であり、そのためには各職場にわたってできるだけ多くの職員の人事交流を図ることなどが必要と考えていた。ところが、各課長は、人事交流の実施直後の戦力ダウンを気にして、人事交流には消極的であった。そのため、同局長の赴任後、本件配置換えまでの間に行われた同局の局内異動は、欠員補充的なもの3件のみであった。

ロ 平成2年3月、豊中局では庶務会計課に1名の過員が生じており、同月末には貯金課外務の総務主任が定年退職したため貯金課に1名の欠員が生じた。同年4月、同局長は、活性化重点対策局に指定されたこともあり、この機会に職場の活性化と業績不振を改善する一方策と

して、貯金課外務職員の若返りと郵便集配部門の立直しを柱とする人事交流を実施することとし、局議でその旨を各課長に伝えた。

同局長は、庶務会計課長に対し、貯金課は外務職員の平均年齢が高く数年来連続して営業成績が低迷しており、職場の士気も低調であるので、若い積極的な職員を配置すること、第一集配課は職員の営業意識を高め職場を活性化させるために、お客さまへの対応等の営業センスがあり、指導力のある優秀な中堅職員を配置することを基準とした人事交流案の作成を指示した。

ハ 庶務会計課長は、各課長に上記豊中局長の意向を伝えるとともに、第一集配課長には貯金課外務職に配置換えする若い職員の人選を、保険課長には第一集配課に配置換えする営業センス、指導力のある中堅的な職員の人選をそれぞれ依頼した。

ニ 第一集配課長は、年齢、経験及び配置換えの希望等により候補者の選定を行い、応接が柔軟で、説得力があり、努力家でもあり、営業活動の資質を備えていると思われ、勤務希望調書でも貯金課または保険課の外務職への配置換えを希望していたS（本件配置換え当時25歳）を人選した。

ホ 保険課長は、庶務会計課長から指示された営業センス、指導力のある中堅的な職員という基準により、主任及び一般職員の外務職員19人のうち、まず中堅職員ということで30歳代の申立人を含む8名を人選した。さらに、この8名のうち保険事業以外の事業の経験のない職員は申立人だけであったこと、営業センスという面からは、同人の保険の募集実績は昭和62年度は29名中8位、同63年度は28名中4位、平成元年度は27名中9位であったこと、日常の勤務状況等からみて指導力もあること等の理由から、申立人（本件配置換え当時36歳）を人選した。なお、保険課長は、申立人に対し内示前に配置換えの意向の打診は行わなかった。

ヘ 庶務会計課長は、保険課の後補充として、過員のあった庶務会計課から、勤務希望調書で貯金課または保険課の外務職への配置換えを希望していたT（本件配置換え当時30歳）を人選した。

ト 庶務会計課長は、配置換え対象者の人選結果について各課長からの報告を受け、庶務会計課のTを保険課外務職に、保険課外務職の申立人を第一集配課に、第一集配課のSを貯金課外務職に配置換えする人事異動案を作成し、豊中局長に提出した。同局長は、同2年6月4日付けで、同案に基づく人事異動を実施することとした。

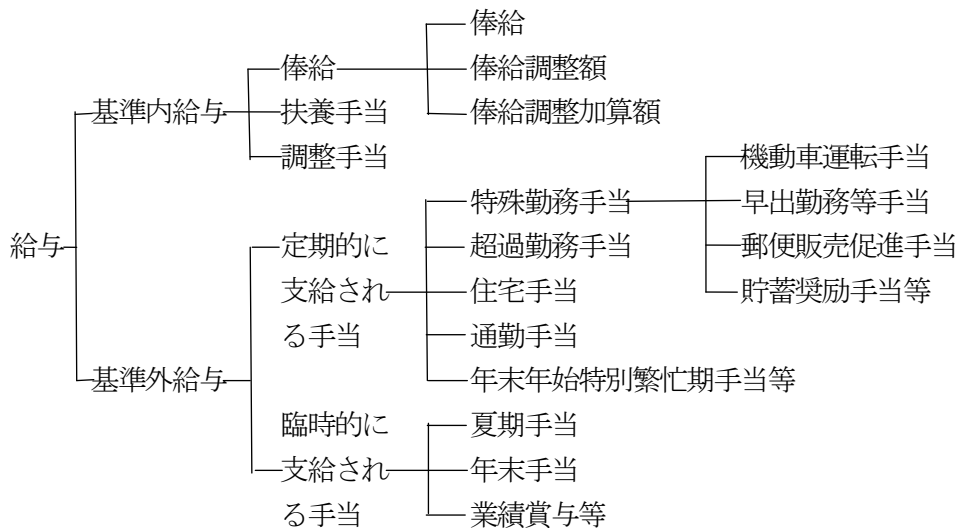
なお、郵政省設置法第12条に基づく郵政省職務規程第7条の規定によれば、普通郵便局長は、同局の職員のうち、総務主任、主任及び一般職員についての任免、懲戒及び昇給に関する権限が委任されており、豊中局長は、主任である申立人の任命権者であった。また、郵政事業職員職務分類規程によれば、保険課外務職、集配課外務職とも外務職

群の外務職であり、本件配置換えは同一職群・同一職種間の配置換えであった。

- チ 同年5月30日、豊中局長は、申立人に対し、本件配置換えの内示を行い、翌31日、申立人と昼休みに約1時間にわたり本件配置換えについての話し合いを行った。席上、申立人が本件配置換えを行う理由の説明と本件配置換えの撤回を求めたのに対し、同局長は人事交流の必要性、重要性を述べるとともに、保険以外の他事業も経験しておくことの利点を述べる等して、申立人の理解を求めた。
- リ 同年6月4日、庶務会計課長は、人事異動通知書を読み上げ、同通知書を申立人に手交した。申立人は、配置換えには反対であったが、翌5日から第一集配課に出勤した。
- ヌ 同月8日、申立人は、豊中局長に対し、T及びSに対しては事前に打診があったが、申立人に対してはなかったこと等から本件配置換えは不当労働行為に当たるものであり、本件配置換えを撤回して保険課に戻すことを要求する旨の書留内容証明郵便を送付した。
- (6) 本件配置換えに対する組合の対応
- イ 平成2年5月31日、支部は、豊中局長に対し、人事交流、局内配転については、本人の同意がない強制配転を絶対に行わない等とした5月期一般要求書を提出した。
- ロ 同年6月11日、上記支部要求に関する交渉が行われ、豊中局は上記5月期一般要求書に対する回答を行った。その中で同局は、人事交流、局内配転は、業務上の必要性に基づき職員の適性、能力、経験、勤務成績等を総合的に勘案して行うもので、職員の希望を斟酌することはあるが、あくまで業務運営が第一であり、今回の配置換えは、活性化施策の一環としての人事交流である旨回答した。
- なお、席上、支部は、本件配置換えについて、他の2名は本人の希望もあり、事前の打診も行っていたが、申立人については本人の希望もなく、事前の打診もない強制配転であり不当労働行為であるとして、原職復帰を主張した。
- ハ 同年8月9日、分会は総会を開催し、「強制配転を許さず元職場復帰をめざし闘い抜く決議」を採択した。
- ニ 同年10月23日、全通大阪地区本部は、本件配置換えについて不当労働行為事件として申し立てて争うことを決定し、同月25日、全通近畿地方本部経由で全通中央本部に対して承認を要請した。
- ホ 同年11月22日、全通中央本部は、本件の実質的解決のためには、あくまで労使間の交渉に委ねることがベターであると判断するとの立場から、不当労働行為事件としては申し立てをしない旨の回答を行った。また、これを受けて、支部は、申立人が本件申し立てを行った際、組合員は関与してはならない旨指示した。
- (7) 申立人の収入の減少

イ 郵政職員の給与体系は、下記の表のとおりであり、基準内給与と基準外給与からなる。基準内給与とは、所定労働時間あるいは所定作業条件に対して支払われる給与をいい、俸給、扶養手当、調整手当からなる。基準外給与とは、平常勤務以外の労働等に対して支払われる給与であり、定例的に支給される特殊勤務手当、超過勤務手当、年末年始特別繁忙手当等と、臨時的に支給される夏期手当、年末手当、業績賞与等からなる。特殊勤務手当は、勤務の特殊性に応じて支給されるもので、機動車運転手当、郵便販売促進手当、貯蓄奨励手当等がある。

なお、貯蓄奨励手当は、簡易生命保険等の募集事務の遂行に附随して支給される出来高払的能率給であり、顧客へ配付する物品の購入等の経費の実績弁償的な要素も含まれており、税法上は外交員の報酬に区分され、確定申告に際しては同手当の概ね40%程度が必要経費として認められている。



ロ 申立人の給与は、本件配置換え後、俸給調整額及び俸給調整加算額が新たに支給されることにより俸給が増額し、それに伴い、夏期手当、年末手当、業績賞与も増額した。また、新たに郵便販売促進手当、機動車運転手当、年末年始特別繁忙手当が支給されるようになり、更に第一集配課では保険課に比べ超過勤務が多く、過勤務手当が増額した。一方、本件配置換えにより、月平均20万円以上あった貯蓄奨励手当は、支給されなくなった。

この結果、申立人の給与支給総額は、本件配置換え前の1年間（平成元年6月から同2年5月まで）は6,514,069円であったが、本件配置換え後の1年間（平成2年6月から同3年5月まで）は5,488,307円となり、1,025,762円の減収となった。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 当事者の主張

(1) 申立人は、次のとおり主張する。

イ 本件配置換えは、平成2年4月に豊中局が活性化重点対策局に指定

されたことに伴い、豊中局保険課において起立朝礼、中勤回数の増加、個人目標額の提出等の活性化施策を導入するに当たり、同課の唯一の支部執行委員であった申立人が、課別交渉等において同課職員を代表して活発な組合活動を行ってきたことに対し、当局がこれを嫌悪し、同課から申立人を排除するために行った不当労働行為である。

- ロ このことは、①本件配置換えが業務上の必要性もなく、人選基準にも合理性がないこと、②集配部門の外務滞留を解消し、同部門の立直しを図るといふ本件配置換えの目的に疑問があること、③本件配置換えの結果、申立人は、月額約20万円あった貯蓄奨励手当がなくなり、収入が手取りで約半額以下に減少し、著しい不利益を被っていること、④支部は、保険課での重要な活動家を排除され、組合の弱体化がもたらされていること、⑤本件配置換えと同時に行われた2名の配置換えについては、事前に打診して、承諾を得て内命しているにもかかわらず、申立人に対しては事前の打診すらなかったこと、⑥申立人は、同課外務職員として成績がよく、適性、能力があり、外務経験も2年7か月で、これからという状況であったのに、全く経験のない集配課に異動させたこと等にかんがみると明らかである。
- (2) 被申立人は、次のとおり主張する。

イ 郵政省は、昭和62年11月、職員の意欲の高揚、能率の向上等を柱とする郵政事業活性化計画を策定したが、申立人が所属する豊中局は、郵便物の外務滞留が発生し、郵便、貯金、保険の各事業全般にわたり営業活動への取組みが遅れていた。そこで、近畿郵政局は、豊中局を「活性化重点対策局」に指定し、豊中局長は職場活性化への取組みの一方策として、積極的に同局各課にわたる人事交流を実施することとした。

同局では、平成2年3月末日に貯金課外務職員に1名の欠員が生じ、その補充に際し、同局長は、同課外務職員の若返り、集配部門の立直し、職場の活性化を図る等の業務上の必要性に基づき、申立人の配置換えを含む一連の配置換えを実施したのである。

- ロ 本件配置換えは、同局職員の任命権者である同局長が郵政省設置法に基づく政省職務規定等による裁量権に基づき行った公権力の行使に当たる行政処分であり、本人の同意の有無は行政処分たる配置換えの効力に消長を来すものではない。また、本件配置換えと同日に発令された他の2名についても、事前に打診し、承諾を得て内命したわけではない。
- ハ 第一集配課へ配置換えを行う職員の人選に当たっては、同課職員の営業意識を高め、職場を活性化させるため、営業センスがあり、職員に対し指導力、影響力のある中堅職員を配置することとの人選基準により、保険課の外務職員から選定することとし、主任以下の19名から中堅職員ということで30歳代の8名を対象に、保険事業以外の郵便・



貯金事業の経験のない申立人を人選した。

- ニ 豊中局の活性化重点対策局指定以降、保険課においては、起立朝礼、中勤回数の増加、個人目標額の提出等の新施策を実施した。その実施に際し、申立人が同課長にいわゆる課別交渉を求めてきたことはあったが、課別交渉は申立人が所属していた全通との団体交渉ルールに関する協約上の交渉ではなく、正当な組合活動に該当しない。
- ホ 本件配置換えは、同一局内におけるものであり、申立人の支部執行委員としての組合活動自体には何ら支障を来すものではなく、保険課に分会役員を置いていたことに照らせば、申立人の配置換えによって同課における組合の活動が阻害されることはない。
- ヘ 郵政職員の給与体系は、基準内賃金と基準外賃金に別れおり、保険課外務職員に支給される基準外賃金としての貯蓄奨励手当は、簡易生命保険募集事務の遂行に付随して支給される出来高払的能率給である。他方、配置換え先の第一集配課においては、保険課では支給されてもいなかった各種手当があり、貯蓄奨励手当の支給されない分がそのまま減収になるのではない。したがって、本件配置換えにより給与額の減少があったとしても、それは配置換えに伴う受認すべき範囲内のものであり、不利益には当たらない。
- ト 以上のとおり、本件配置換えは、本人の適性と業務上の必要性を総合的に勘案して行ったものであり、また、組合活動に対しても何ら支障を及ぼすものではなく、給与額に減少があったとしても、本件配置換えが申立人の組合活動とは無関係に行われたことからすれば、不利益取扱いとされるいわれはない。

したがって、申立人の主張はいずれも失当であって、本件申立ては、棄去されるべきである。

## 2 よって、以下判断する。

### (1) 人事交流の必要性等について

前記第2の2の(1)ないし(4)認定のとおり、郵政省においては、昭和62年11月、郵政事業活性化計画を策定して、職員の意欲の高揚、能率の向上、創意性の発揮に焦点を当てたマンパワーの高揚等を柱とする事業の活性化のための施策を打ち出した。これを受けて近畿郵政局は、同局管内の普通郵便局長等に対して、職場の基盤整備や職員の意識改革に資する具体的施策を3年間を目途に実施するよう指導したが、豊中局においては、保険課及び貯金課の営業成績の低迷や郵便物の外務滞留が解消されない状況が続く等、同局全体の事業内容がひとときわ不振であったので、同局を平成2年4月活性化重点対策局に指定した。

このため、同局は、局を挙げて業績不振を打開し、職場活性化を図るため、円滑な業務運行の確保、組織的な営業活動の展開のための体制作り等の活性化に取り組むこととし、申立人が所属する保険課においても、中勤の活用、外務職員に対する個人目標額の提出指導、起立朝礼の実施

等に取り組むこととしたことが認められる。

そして、同(5)のイ及びロ認定のとおり、赴任当初から職場を活性化するためには、職員の人事交流を図る必要があると考えていた同局局長が上記のような施策と併せて、人事交流を行うこととしたという事情を勘案すると、当時、同局において、保険課を含めて人事交流を行ったことには業務上の必要性があり、一応合理的理由があったものと思料される。

(2) 本件配置換えの人選基準及び人選理由等について

前記第2の2の(5)のロ及びホ認定のとおり、豊中局長が庶務会計課長に指示した第一集配課への配置換えに係る人選基準は、保険課職員のうち営業センスがよく、指導力のある優秀な中堅職員というものであり、その基準に基づいて保険課長は、中堅職員として主任以下の30歳代の者8名を選び、更にもその中から保険事業以外の他の事業を経験したことがなく、営業センスや指導力もあることを理由として申立人を人選しており、また、普通郵便局長たる豊中局長が業務上の必要性に基づき、同局職員をどのように配置するかは、特に濫用にわたらないかぎり、任命権者たる同局長の裁量に委ねられた事項と解されるものであるから、人選基準及び人選理由についても特に不当とは認められない。

(3) 本件配置換えの実施経過等について

豊中局における本件配置換えに当たっての実施経過については、前記第2の2の(5)のロないしリ認定のとおりであるが、同(3)のハ認定のとおり、当時の保険課における課別交渉では、土曜祝日の非番日指定等の問題をめぐり、申立人が同課の唯一の支部執行委員ということもあって、中心的役割をもって保険課長と交渉に当たり、これらをとおして同課長が申立人の言動について好ましくないとの感情を抱いていたであろうことは一応考えられるものの、同局が申立人の活動を嫌悪していたとまで認められる疎明はなく、かえって、同局長は、平成2年5月30日申立人に対し、本件配置換えの内示を行った翌日、約1時間にわたり本件配置換えの必要性等について説明し、同人の理解を得るべく努力している。また、同(6)のロ認定のとおり、同局は、本件配置換え後の支部との交渉においても、人事交流は業務上の必要性に基づき、職員の適性等を総合勘案して行うもので、本件配置換えは活性化施策の一環として行った旨説明していることを考慮すると、本件配置換えを行うに当たっての同局の態度が直ちに不合理であるとはいえない。

なお、申立人は、本件配置換えと同時に行われた2名の配置換えについては、事前に打診し、承諾を得て内命しているにもかかわらず、申立人に対しては事前の打診すらなかったと主張するが、本件配置換えと同時に行われた2名の配置換えに当たって、事前に同人らの意向を打診し、承諾を得ていたこと、あるいは同局において、職員の配置換えに当たり、内示前に当該職員に対し打診を行うという慣行があったことについて疎明がないので、申立人の主張は採用できない。

(4) 申立人の収入の減少について

前記第2の2の(7)認定のとおり、本件配置換えにより貯蓄奨励手当がなくなり申立人の収入が減少し、その額は一時的にせよ相当の額であったことが認められ、申立人が本件配置換えを不当であると感じたであろうことは想像できないわけではない。しかしながら、上記(1)ないし(3)判断のとおり、本件配置換えは業務上の必要性に基づき、かつ、特に不当性のないものであるから、申立人の収入の減少は人事異動に伴い適用される給与体系の変動に起因するものであり、やむを得ないものと思料される。

(5) 不当労働行為の成否について

イ 以上のとおり、当時の豊中局では人事交流を行わなければならない業務上の必要性があったことが認められ、かつ、本件配置換えの人選基準及び人選理由も特に不当性は認められないこと、そして、前記第2の2の(2)認定のとおり、平成2年度の近畿郵政局管内においては、郵政事業活性化計画の一環として保険課外務職員で集配関係に配置換えされた者が92名おり、申立人の配置換えは特異なものではなかったこと、また、組合役員であるからといって常に配置換えの対象とならないわけではないことを併せ考えると、他に申立人の組合活動を嫌悪していたとの疎明のない本件にあっては、本件配置換えが申立人の組合活動を嫌悪し、もっぱら同課から申立人の影響力を排除するために、同人を不利益に取り扱ったものとは認められない。

ロ また、同1の(1)認定のとおり、同局の保険課における支部執行委員は申立人のみであったことが認められるものの、本件配置換えは同一局内でのものであって、申立人の支部執行委員としての立場に変わりがなく、しかも、同局には支部の下部組織として分会があり、同課には副分会長及び数名の分会役員がおり、申立人の配置換えによって具体的に支部運営に著しい支障を生じたとは考え難いし、そのような疎明もない。さらに、同2の(6)認定のとおり、全通中央本部は、本件については不当労働行為事件としての申立てをしないこととしており、支部も本件申立てについて支部組合員は関与してはならない旨指示していたことを併せ考えると、本件配置換えが支部運営に対する支配介入に当たるものとも認められない。

(6) 郵政大臣の被申立人適格について

郵政省設置法第12条に基づき定められた郵政省職務規定第7条により職員の配置換えに関する権限は豊中局長に委任されており、本件配置換えの発令は、委任された権限に基づき同局長により行われたものであるから、本件について、郵政大臣は、被申立人適格を欠くものというべきであり、申立て中同大臣を被申立人とする申立ては、却下を免れない。

以上のとおり、申立人の主張には理由がなく、本件申立てに係る事実は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当しない。

#### 第4 法律上の根拠

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第56の2第2項により読み替えて適用される同規則第34条及び43条により、主文のとおり命令する。

平成9年1月22日

中央労働委員会

会長 山口 俊夫 ㊟