



命 令 書

申 立 人 広島県広島市中区小町 5 番 36 号 光山ビル 303
郵政労働者ユニオン中国地方本部
代表者 執 行 委 員 長 X1

申 立 人 広島県広島市東区二葉の里一丁目 3 番 16 号 吉村ビル 3F 共同事務所内
郵政労働者ユニオン安芸府中支部
代表者 支 部 長 X2

申 立 人 X3

被申立人 東京都千代田区霞が関一丁目 3 番 2 号
郵便事業株式会社
代表者 代表取締役社長 Y1

被申立人 広島県広島市中区東白島町 19 番 8 号
郵便事業株式会社中国支社
代表者 支 社 長 Y2

被申立人 広島県広島市南区松原町 2 番 62 号
郵便事業株式会社広島東支店
代表者 支 店 長 Y3

被申立人 広島県安芸郡府中町浜田本町 1 番 44 号
郵便事業株式会社安芸府中支店
代表者 支 店 長 Y4

上記当事者間の広労委平成 21 年（不）第 5 号事件について、当委員会は、平成 23 年 1 月 7 日第 1620 回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員辻秀典、同秋田智佳子、同緒方桂子及び同二國則昭が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人郵便事業株式会社は、申立人 X3 に対する平成 21 年 4 月 1 日付け郵便事業株式会社広島東支店第二集配課主任への異動をなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人郵便事業株式会社は、本命令書受領の日から 2 週間以内に、下記の文書を申立人郵政労働者ユニオン中国地方本部及び同安芸府中支部に交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

郵政労働者ユニオン中国地方本部

執行委員長 X1 様

郵政労働者ユニオン安芸府中支部

支 部 長 X2 様

郵便事業株式会社

代表取締役社長 Y1

当社が、貴組合所属の組合員 X3 に対して平成 21 年 4 月 1 日付けで郵便事業株式会社安芸府中支店郵便課主任から同広島東支店第二集配課主任への異

動を命じたことは、広島県労働委員会において、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にします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 申立人らの被申立人郵便事業株式会社に対するその余の申立てを棄却する。
- 4 申立人らの被申立人郵便事業株式会社中国支社、同広島東支店及び同安芸府中支店に対する申立てをいずれも却下する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

申立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。）の前支部長のA（以下「A前支部長」という。）は、民営・分社化前の日本郵政公社（以下「公社」といい、後記第3の1の(4)の郵政省及び総務省郵政事業庁を含む場合は、その旨注記することとする。）安芸府中郵便局で勤務していたが、平成（以下、平成の元号は省略する。）18年4月1日付けで公社広島中央郵便局への異動を命じられた。そのため、申立人郵政労働者ユニオン中国地方本部（以下「地本」という。）、安芸府中支部及びA前支部長は、中央労働委員会に対して不当労働行為の救済を申し立て、20年1月22日、和解が成立し、A前支部長は21年4月1日付けで申立外郵便局株式会社（以下「郵便局会社」という。）安芸府中郵便局に復帰した。

本件は、被申立人郵便事業株式会社、同郵便事業株式会社中国支社、同郵便事業株式会社広島東支店及び同郵便事業株式会社安芸府中支店（以下、それぞれ「会社」、「中国支社」、「広島東支店」及び「安芸府中支店」という。また、会社に民営・分社化前の公社（郵政省及び総務省郵政事業庁を含む。）を含む場合は、その旨注記することとする。）が、安芸府中支部の書記長であった申立人X3（以下「申立人X3」という。）に対して、A前支部長の郵便局会社安芸府中郵便局への復帰と同日付けで安芸府中支店から広島東支店への異動を命じたこと（以下「本

件異動命令」という。)が、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、同年7月8日、地本、安芸府中支部及び申立人X3(以下、三者を併せて「組合等」という。)が救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社、中国支社、広島東支店及び安芸府中支店は、本件異動命令を取り消し、申立人X3を原職である安芸府中支店郵便課外務主任に復帰させなければならない。

(2) 謝罪文の交付

3 本件の争点

(1) 中国支社、広島東支店及び安芸府中支店に被申立人適格が認められるか。(争点1)

(2) 本件異動命令は、
労働組合の正当な活動をしたことを理由とする不利益取扱い(争点2-ア)、
労働組合の活動に対する支配介入(争点2-イ)、
不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱い(争点2-ウ)
に該当するか。

第2 当事者の主張

1 中国支社、広島東支店及び安芸府中支店の被申立人適格について(争点1)

(1) 会社の主張

不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の主体であることを要すると解されるから、被申立人は法人である会社であり、一地方組織にすぎない中国支社、広島東支店及び安芸府中支店を被申立人とする申立ては、明らかに却下されるべきである。

(2) 組合等の主張

いずれも被申立人適格がある。

2 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(争点2-

ア), 労働組合の活動に対する支配介入(争点2-イ)又は不当労働行為救済申立てを理由とする不利益取扱い(争点2-ウ)に該当するかについて

(1) 組合等の主張

ア 申立人X3は、本件異動命令によって、その意に反して長年にわたり誠実に勤務してきた職場からの異動を余儀なくされ、その結果、任期の途中であるにもかかわらず、安芸府中支部書記長としての職責を果たせないという不利益を受けている。

イ 会社(公社を含む。)は、民営・分社化以前から、組合事務室の貸与差別等、申立外郵政労働者ユニオン(以下「郵政ユニオン」という。)とその傘下の労働組合に対して、日本郵政グループ労働組合(以下「JP労組」という。)やその前身の日本郵政公社労働組合とは異なる差別的な対応を行ってきた。

18年4月には、A前支部長に対して公社安芸府中郵便局から公社広島中央郵便局への異動を命じたことから、同年7月、地本、安芸府中支部及びA前支部長は、中央労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てた。その結果、郵便局会社との間で和解が成立して、A前支部長は21年4月に郵便局会社安芸府中郵便局の原職相当職に復帰したが、18年4月の異動命令は、安芸府中支部の活動を抑圧しようとする不当労働行為の最たるものであった。

申立人X3は、17年7月から安芸府中支部の書記長の地位にあって、窓口担当者による交渉(以下「窓口交渉」という。)の中心を担い、残業手当の不払問題について広島中央労働基準監督署に申告して安芸府中支店に不払の残業手当の支払をさせるなどした者であり、会社にとって煙たい存在であったことは間違いない。

ウ 会社は、本件異動命令は、当時の安芸府中支店長のB(以下「B支店長」という。)が、安芸府中支店郵便課外務における過員解消の必要性から行ったものであると主張する。しかし、安芸府中支店と他支店間の人事異動が、すべて統括支店である会社広島支店(以下「広島支店」という。)の意向どおりに実施されている実態からすると、B支店長が、主体的・自律的に過員解消を目的として転出者の検討を行ったとは考え難い。さらに、本件異動命令と同日の21年4月1日に、転入者1名の受入れによりその後も過員状態が継

続していたこと、過員状態であった20年8月に非正規社員を新たに雇用したことなどからも、過員解消の必要性が存在しなかったことが推認される。

広島東支店第一集配課では、要員不足であると感じるような事情は存在しなかったから、正社員が不足していたという会社の主張は信用し難い上、会社は、民営・分社化以前から正社員を削減する方針であったから、正社員不足に対して非正規社員の雇用によって対応していたという会社の主張は、合理性に欠ける。

エ 本件異動命令に係る下記(2)のエの選考基準の内容は、17年度の人事異動に当たり公社中国支社が作成した人事異動方針（以下「公社中国支社方針」という。）の内容と、大きく異なっている。また、当該選考基準は、安芸府中支店から他支店へ異動させる人数や異動先の支店が特定された21年2月中旬より前の、同年1月末頃から考案が始められたもので、文書化されたこともなかったなど、作成手続にも不合理な点がある。このような事情からすると、民営・分社化後の支店間の人事異動についての基準は、公社中国支社方針しか存在せず、当該選考基準は、本件異動命令を正当化するために作出されたものというほかない。

安芸府中支店郵便課のC主任（以下「C主任」という。）は、広島東支店への異動を希望しており、公社中国支社方針に合致していたにもかかわらず、会社が、異動を希望しておらず、現職の組合役員として精力的な活動を行っていた申立人X3を異動させたことは、明らかに不合理な人選である。

オ 本件異動命令により、申立人X3が中心を担っていた窓口交渉は停滞し、交渉力が低下したほか、安芸府中支部では、支部執行委員会の開催や支部機関紙の発行すらおぼつかない事態が生じている。

本件異動命令直前の21年2月には、安芸府中支部が行った非正規社員の要員配置の見直しを求める署名活動で、安芸府中支店社員からその過半数を大幅に超える数の署名を集めて安芸府中支店へ提出し、さらに、同年4月には、A前支部長が郵便局会社安芸府中郵便局の原職相当職へ復帰することが予定されており、安芸府中支部の活動を拡大できる絶好の契機となると見込まれていた。

このような状況下での本件異動命令により、組合活動が阻害され、大きな不

利益となることは明らかである。

カ 会社は、郵便局会社の社員であるA前支部長が郵便局会社安芸府中郵便局へ復帰することを、会社が知るよしもないと主張するが、本件異動命令当時、中国支社総務部の職務に、18年4月のA前支部長の異動及びそれに関する不当労働行為事件の審査にかかわっていた者らが就いていたこと、22年3月18日にA前支部長が郵便局会社安芸府中郵便局でストライキをした際に、中国支社の社員が監視のために来ていたように、日本郵政グループ各社が民営・分社化後も協働して労務対策に当たっていることは明らかであることから、会社の主張は信用し難い。

本件異動命令は、地本及び安芸府中支部が、A前支部長の異動について中央労働委員会に対して不当労働行為の救済を申し立てたことや、その結果、当該不当労働行為事件が和解となりA前支部長を郵便局会社安芸府中郵便局へ異動させざるを得なくなったこと、そして、申立人X3が当該申立てに係る活動において大きな役割を担ったことに対する報復というほかない。

(2) 会社の主張

ア 本件異動命令によって、申立人X3は、住居及び業務内容に変更が生じたわけではなく、ほとんど不利益を受けてはいない。

イ 本件異動命令に当たり、会社が、申立人X3の地本及び安芸府中支部への加入の有無、組合の役員等への就任の有無、その他組合活動に関する事項を考慮した事実はない。

ウ 本件異動命令は、B支店長が、①安芸府中支店郵便課外務における過員の解消の必要性、②広島東支店第一集配課における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への期待、④高年齢化が進んでいた安芸府中支店郵便課外務における業務運行上の支障への対応の必要性から行ったものである。

同課外務では、21年3月1日付けの郵便局会社からの転籍者1名の受入れで過員が2名となり、その解消が必要であったことから、B支店長は、同年4月1日付けで申立人X3ほか1名の者を転出させることとした。なお、同日、会社呉支店（以下「呉支店」という。）からの転入者1名の受入れにより、過員は1名に減少した。

広島東支店第一集配課では、正社員の計画人員に対する不足を非正規社員の雇用で対応していたが、安定的な労働力の確保の点から正社員の欠員補充が必要であり、同年4月1日付けの人事異動により5名の不足が3名に改善された。

B支店長は、本件異動命令により、新しい社員の転入に伴う職場の活性化、他支店での勤務を経験させることによる社員の成長等の効果も期待していた。安芸府中支店郵便課外務では、上記郵便局会社からの転籍者及び呉支店からの転入者の受入れにより社員構成が変化したことから、本件異動命令が職場の活性化につながったことは明らかである。

同課外務では、正社員の高年齢化が進んでいたが、上記郵便局会社からの転籍者及び呉支店からの転入者は、いずれも本件異動命令当時の年齢が40代前半であるから、本件異動命令により同課外務の社員の年齢構成は変化した。

エ B支店長は、本件異動命令に係る人選に当たり、公社中国支社方針を参考に、安芸府中支店の実情を考慮して、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自宅より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、という選考基準（以下「本件選考基準」という。）を作成した。本件選考基準の内容が、妥当かつ適正で常識的なものであることは明らかである。

B支店長は、本件選考基準に該当する3名のうちから、諸般の事情を公平かつ適正に判断した上で、21年4月1日付けで申立人X3ほか1名を転出させることとした。

C主任は、本件選考基準のうち、安芸府中支店連続勤務20年以上の社員であることという基準に該当していなかった。また、日本郵政グループの他会社への出向を希望していたため、会社内における人事異動予定者の選考対象とならなかった。

オ 申立人X3以外の組合員も、相当長期間にわたり郵政ユニオンに在籍しており、安芸府中支部の役員等として活躍できるだけの組合経験を有していると考えられる。

また、本件異動命令後も、安芸府中支店に対して要求書を提出するなど、

安芸府中支部の主要な組合活動は従前どおり運営されているから、本件異動命令により、組合活動が阻害されたとは認められない。

カ 会社及び郵便局会社の人事異動について、出向又は転籍の場合を除き、両社間で協議や情報交換をすることはない。また、20年1月22日のA前支部長に係る不当労働行為事件の和解に会社は関知していないから、会社が郵便局会社の社員であるA前支部長が郵便局会社安芸府中郵便局へ復帰することを知るよしもない。したがって、報復措置として本件異動命令を行うことはあり得ない。

第3 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者等

(1) 地本は、郵政ユニオンの下部組織として、中国支社管内の支店及び郵便局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り、安芸府中支部等の支部を置き、22年7月当時、組合員数は約150名であった。

なお、地本の前身は、全通信労働組合（16年6月に日本郵政公社労働組合に名称変更、19年10月に全日本郵政労働組合と組織を統一し、J P労組となる。）を脱退した者により2年4月21日に結成された郵政広島労働組合（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ったが、これと区別することなく、以下「郵広労」という。）である。

(2) 安芸府中支部は、16年6月13日、安芸府中支店及び郵便局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り、21年7月当時、組合員数は8名であった。

(3) 申立人X3は、昭和55年3月に臨時雇いとして郵政省安芸府中郵便局に採用され、昭和58年2月に正規職員となって以降、公社（郵政省及び総務省郵政事業庁を含む。）安芸府中郵便局、安芸府中支店で勤務してきたが、本件異動命令により、21年4月1日から広島東支店で勤務している。この間の申立人X3の業務内容は、郵便物の配達業務で、変更はなかった。

なお、申立人X3は、昭和60年に全通信労働組合に加入したが、2年4月に同組合を脱退して郵広労の結成に参画し、その役員を歴任した後、16年6月

13日から17年7月17日まで地本執行委員、17年7月11日から21年6月29日まで安芸府中支部書記長を務め、21年7月から地本執行委員を務めている。

- (4) 会社は、19年10月1日、郵便及び印紙売りさばきの業務を営むことを目的として設立された株式会社で、郵政民営化法（17年法律第97号）の施行により解散した公社の承継会社の一つである。持株会社の日本郵政株式会社の傘下であり、日本郵政グループの一つに位置付けられている。

なお、同業務を行っていたのは郵政省であったが、13年1月6日、総務省郵政事業庁となり、15年4月1日、公社となった。

会社は、肩書地に本社を置き、中国支社を含む13支社を有しており、22年3月末現在の従業員数は約94,000名であった。

- (5) 中国支社は、肩書地に事務所を置き、その管内に、広島支店、広島東支店、安芸府中支店、呉支店その他の支店を有している。

なお、広島支店は、広島東支店、安芸府中支店、呉支店等が属するブロック内の支店の社員の人事に関する調整等を行う統括支店である。

- (6) 広島東支店は、肩書地に事務所を置き、本件申立時にはその組織として第一集配課、第二集配課を設置し（21年10月にそれぞれ第一集配営業課、第二集配営業課に組織を変更）、それらの課では郵便物の集配業務を行っている。

なお、広島東支店には、郵政ユニオン広島東支部のほか、J P 労組広島東支部が存在する。

- (7) 安芸府中支店は、肩書地に事務所を置き、本件申立時にはその組織として郵便課を設置し、同課外務では郵便物の集配業務を行っている。

なお、安芸府中支店には、安芸府中支部のほか、J P 労組広島東支部安芸府中分会が存在し、いずれも安芸府中支店労働者の過半数で組織する労働組合ではない。

- (8) 郵便局会社は、19年10月1日、郵便窓口業務等を営むことを目的として設立された株式会社で、郵政民営化法の施行により解散した公社の承継会社の一つである。持株会社の日本郵政株式会社の傘下であり、日本郵政グループの一つに位置付けられている。

2 本件異動命令に至るまでの労使関係の状況

(1) 組合事務室等の貸与

郵広労は、2年頃から、郵政省安芸府中郵便局、同広島東郵便局等に対して、組合事務室及び組合掲示板の貸与を求めていたが、貸与されない状況が続いていた。そのため、12年10月6日、郵広労は、中央労働委員会に対して、傘下の支部への組合事務室及び組合掲示板の貸与等を求めて不当労働行為の救済を申し立て、17年7月21日、それらの貸与を前向きに検討することなどを内容とする和解が、それぞれ改組後の地本及び公社との間で成立した。

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貸与されなかったため、19年8月27日、地本は同委員会に対して、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。

ちなみに、21年5月29日から同年6月17日にかけて、安芸府中支部及び地本傘下の3支部は、組合事務室の貸与を求めて、当委員会に労働争議のあっせんを申請し、同年11月26日、各支部及び各支店は、22年3月末を目途に支店内に組合事務室を貸与することなどを内容とするあっせん案を受諾した。

【甲 80～83 号証，当委員会に顕著な事実】

(2) A前支部長に対する公社広島中央郵便局への異動命令

公社安芸府中郵便局では、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）に、日本郵政公社労働組合に所属する組合員が選出されてきた。

18年3月の過半数代表者の選出では、A前支部長と日本郵政公社労働組合のD組合員の2名が立候補し、信任状の重複により両者とも過半数の信任を得たことから、公社安芸府中郵便局は過半数代表者の選出手続を再度行い、同月18日、D組合員が過半数の信任を得て選出された。

同年4月1日、A前支部長が公社安芸府中郵便局から公社広島中央郵便局への異動を命じられたため、同年7月6日、地本、安芸府中支部及びA前支部長は、当該異動命令の取消しを求めて、中央労働委員会に対して不当労働行為救済申し立てを行った。

この申し立てに係る同委員会における審査では、地本、安芸府中支部及びA前支部長が遅くとも21年4月までにA前支部長を郵便局会社安芸府中郵便局の原職へ復帰させることを要望し、郵便局会社、郵便局会社広島中央郵便局長及

び郵便局会社安芸府中郵便局長が職員の人事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、このことを、双方が確認して、20年1月22日、和解が成立した。

21年4月1日、A前支部長は、郵便局会社安芸府中郵便局への異動を命じられた。

なお、18年4月1日付けのA前支部長の異動については、広島地方裁判所においても争っていたが、上記和解の中で、訴えを取り下げることとした。

【甲3号証の2、6、85号証、第2回尋問記録4～14、40頁】

(3) 会社の安芸府中支部に対する対応

ア 日本郵政株式会社と郵政ユニオンが、会社における労使関係に関して締結した「労使関係に関する協約」及び「労使関係に関する協約附属覚書」によると、会社と郵政ユニオンとの団体交渉は、支店とこれに対応する支部を交渉当事者として、支部交渉を行うものとされている。

そして、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を、それぞれ正・副各1名指名することとされている。

【乙4、5号証】

イ 安芸府中支部が、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、支部交渉が行われたことはなく、窓口交渉が実質的な支部交渉として機能していた。なお、安芸府中支店とJ P労組広島東支部安芸府中分会との間では、窓口交渉のほか、団体交渉が行われていた。

また、安芸府中支部が、安芸府中支店側の窓口担当副委員であるE課長代理が不在であった20年12月1日、3日及び6日、窓口担当正委員であった当時の郵便課長のF（以下「F課長」という。）に対して窓口交渉を行うよう申し入れた時には、F課長はこれに応じなかった。

【甲13号証の16、第1回尋問記録6、48頁】

(4) 安芸府中支部の活動

ア 民営・分社化以前から、安芸府中支部では、残業手当の不払問題や非正規社員の待遇改善に取り組んできた。

残業手当の不払問題については、15 年頃、A 前支部長が公社安芸府中郵便局の当時の総務課長と交渉を行い、公社はこれを支払った。しかし、その後も残業手当の不払が発生し、窓口交渉では解決を図ることができなかったため、安芸府中支部は、残業手当の不払の改善等を求め、19 年 5 月 10 日、公社中国支社人事部職員課に対して文書を送付し、さらに同年 8 月 30 日、広島中央労働基準監督署に申告した。

同年 9 月 27 日、同署は、公社安芸府中郵便局に対して、残業手当の不払の実態を調査して同署に報告するよう指示し、同年 10 月 9 日、民営・分社化後の安芸府中支店においては、残業手当の不払に関する実態調査を行う旨の掲示がなされ、20 年 4 月頃、残業手当の不払分相当額が支払われた。

【甲 35～54, 77, 88 号証, 第 1 回尋問記録 4, 5 頁】

イ 非正規社員の待遇改善については、21 年 1 月 29 日、安芸府中支店において非正規社員の要員配置の見直しを実施する旨の掲示等がなされたことから、安芸府中支部は、同年 2 月 10 日付けの支部機関紙で反対の意思を表明するなどこれを問題視し、同月 18 日付けで要員配置の見直しの理由等の説明を求める要求書を安芸府中支店に対して提出した。

また、安芸府中支部は、同月末頃、これに反対して署名活動に取り組み、J P 労組組合員を含む安芸府中支店社員の過半数を超える署名を集め、同年 3 月 2 日、安芸府中支店に提出した。

なお、その後、当該見直しは行われなかった。

【甲 55～62, 77 号証】

(5) 申立人 X3 の活動

ア 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等を、支部執行委員会において行っていた。申立人 X3 は、書記長として、同委員会における議題の決定、資料の作成等を行うなど、安芸府中支部の運営を担っていた。また、申立人 X3 は、17 年 7 月から 21 年 3 月末まで、窓口担当正委員を務めていた。

なお、A 前支部長が 18 年 4 月に公社広島中央郵便局に異動となった後、安芸府中支部は、これまで不定期に開催されていた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たが、これらは申立人 X3 の

発案によるものであった。

【甲 11, 77 号証, 86 号証の 1, 第 1 回尋問記録 10～13 頁,
第 2 回尋問記録 36～39 頁】

イ 申立人 X3 は、日ごろから、安芸府中支部の組合員以外の社員ともコミュニケーションを図っていたため、職場の問題の相談を寄せられる立場にあった。上記(4)のアの残業手当の不払問題に係る窓口交渉、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、申立人 X3 が中心となって行ったものであった。また、同(4)のイ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。

【甲 13 号証の 22, 45, 46, 58, 60, 61, 77, 88 号証,
第 1 回尋問記録 12 頁, 第 2 回尋問記録 37, 38 頁】

ウ 申立人 X3 は、19 年 10 月 1 日からの労働基準法第 36 条第 1 項に規定する協定（以下「三六協定」という。）の締結に係る過半数代表者の選出に立候補し、安芸府中支店労働者総数 70 名中 23 票の信任状を獲得した。また、20 年 4 月 1 日からの三六協定の締結に係る過半数代表者の選出に立候補し、安芸府中支店労働者総数 75 名中 28 票の信任状を獲得した。

なお、19 年 4 月 1 日からの三六協定の締結に係る過半数代表者の選出に、支部長の X2（以下「X2 支部長」という。）が立候補した時は、公社安芸府中郵便局労働者総数 102 名中 27 票の信任状を獲得していた。

【甲 33 号証, 第 2 回尋問記録 41, 42 頁】

エ 申立人 X3 は、上記(2)の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。

【甲 77 号証, 第 2 回尋問記録 40 頁】

(6) B 支店長の労働組合に対する認識

B 支店長は、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た。

【第 3 回尋問記録 42, 55 頁】

3 社員の異動

(1) 人事異動に関する会社の就業規則の関係条文は、次のとおりである。

「(人事異動等)

第 10 条 社員は、業務上の都合により、出向、転籍又は就業する場所若しくは従事する職務の変更（以下「人事異動等」という。）を命じられることがある。

2 (略)

3 社員は、人事異動等を命じられたときは、その命令に従わなければならない。ただし、転籍を命じるときは本人の個別の承諾を得る。

4 (略)

」

【乙 6 号証】

(2) 会社の職務権限規程においては、支店社員に係る人事に関する事項の決定等で、総務主任、主任及び一般社員に係るものについて、支店長が自己の責任において決定及び執行することとされている。

本件では、安芸府中支店における人事異動予定者の選考はB支店長が行い、本件異動命令の発令は、B支店長の同意及び中国支社の承認を経て、広島東支店長が行ったものであった。

【乙 3, 9 号証】

4 本件異動命令に至る経緯

(1) 社員申告書の提出

21 年 1 月中旬頃、申立人 X3 は、安芸府中支店に対して、職務に関する希望等を記載した社員申告書を提出した。この社員申告書の「希望職種」欄には、「支店」に印が付けられていた。また、「職務について」欄には「現職務（担務）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」に印が付けられ、それらを選択した理由及び申告したいこととして「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。

なお、「職務について」欄の「上位の役職への昇任を希望する」には、印は付けられていなかった。

【甲 10 号証，第 3 回尋問記録 20 頁】

(2) 申立人X3の人事異動予定者への決定

21年2月17日、B支店長は、人事異動予定者を記載した人事異動予定調書を、広島支店に対して提出した。

この人事異動予定調書は、同年4月1日を発令年月日として、申立人X3を異動させるという内容となっており、「異動理由」欄には、「①現在外務は1名過員であり、転籍により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への転出であれば、通勤時間もほぼ同じであり、通区時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。」と記載されていた。

なお、異動種別は、「水平」とされ、昇任は予定されていなかった。

【乙2号証】

(3) 面談の実施

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、「対話」と呼ばれる、人事異動に関する面談（以下「面談」という。）を行っている。

21年2月24日、F課長は、申立人X3と面談を行った。

面談の中で、F課長は申立人X3に対して、転勤できない理由があるかを尋ね、申立人X3は、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旨、また、組合役員をしているから異動できない旨を答えた。

F課長は、申立人X3に対して、同じ職場に5年以上勤務している者は異動の対象である旨を伝えた。

【第1回尋問記録16, 17, 27頁】

(4) 本件異動命令に係る人選

ア 会社は、本件異動命令に係る人選理由及び本件選考基準を、本件異動命令当時明らかにしていなかったが、当委員会の審問において、B支店長は、次のとおり証言した。

(ア) 人選の経過

安芸府中支店郵便課外務では、民営・分社化後の19年10月から過員1名の状態が続いていた。そのため、B支店長は、21年1月末頃から、本件選考基準を考案し始めた。

同年2月初め頃、広島支店からB支店長へ、郵便局会社安芸府中郵便局からの転籍者1名を、同年3月1日付けで安芸府中支店に受け入れるよう指示があり、B支店長はこれに従った。

同年2月中旬頃、B支店長は、上記転籍者1名の受入れで過員が2名となり、その解消が必要となったことから、広島支店と調整の上、同月17日、同年4月1日付けで申立人X3を広島東支店に、G主任を広島支店へ転出させることとした。また、B支店長は、同年2月中旬頃、本件選考基準の作成を終えた。

同月24日、F課長は、B支店長に上記(3)の面談を行ったことを報告したが、B支店長は、F課長に対して、面談の状況について具体的な報告を求めなかった。しかし、B支店長は、人事異動予定調書を広島支店に提出した同月17日時点において、申立人X3が異動を希望していないことは認識していた。

同月下旬頃、広島支店から、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指示があり、B支店長は、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。これにより、同日以降過員1名となった。

なお、この時まで、B支店長は、同課外務における転入者の受入れを予定していなかった。

【第3回尋問記録 23, 25, 26, 28～39, 52, 53, 56, 57, 62 頁】

(イ) 選考基準

B支店長は、本件異動命令に係る人選に当たり、次のとおり本件選考基準を作成した。なお、B支店長は、本件選考基準を、公社中国支社方針の下記イの内容を参考に、当時の安芸府中支店の人員状況なども考慮しながら独自で作成したが、文書化はしなかった。

- ① 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、広島支店から主任又は一般社員を人事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（基準①）。
- ② 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

を積み重ねるため、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（基準②）。

③ 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 年以上という基準では人事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（基準③）。

④ 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（基準④）。

⑤ 自宅より通勤可能である社員であることとした（基準⑤）。

⑥ 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（基準⑥）。

【第 3 回尋問記録 23～25，44 頁】

(ウ) 具体的人選

B 支店長は、本件選考基準により、申立人 X3，G 主任及び主任の H（以下「H 主任」という。）の 3 名を選び、そのうちから、申立人 X3 を広島東支店への、G 主任を広島支店への人事異動予定者とした。

【第 3 回尋問記録 21，25 頁】

イ 公社中国支社方針には、次のとおり記載されていた。

「1～6 （略）」

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、職員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勤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っては、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, 若手職員についても, 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) 及び(4) (略)

(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意。

(6) 配置換先の範囲

原則, 通勤可能範囲内の郵便局等。

」

【甲8号証】

ウ G主任は, J P労組の組合員で, 異動を希望していなかった。また, H主任は, 安芸府中支部の組合員であった。

C主任は, 広島東支店への異動を希望し, 当時担当していた郵便配達以外の職務でも担当する旨を社員申告書に記載していた。また, 21年3月末現在, 安芸府中支店連続勤務14年8か月の社員であった。

【第1回尋問記録21, 22, 28, 30頁】

5 本件異動命令について

21年3月18日, 広島支店からB支店長へ, 人事異動の決定の連絡があった。

それを受けて、同月 19 日、B 支店長は、申立人 X3 に対して本件異動命令の内命を行った。

同月 24 日、安芸府中支部は、安芸府中支店に対して、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等が説明されることはなかった。

同月 31 日、申立人 X3 は、同年 4 月 1 日付けで広島東支店への異動を命じられた。

なお、本件異動命令によって、申立人 X3 の役職の変更はなく、給与や通勤距離にもさほど変化は見られなかった。

【甲 13 号証の 28・30・32，21～25，92 号証，乙 9 号証，第 3 回尋問記録 21，22 頁，審査の全趣旨】

6 本件異動命令前後の安芸府中支店及び広島東支店の状況

(1) 安芸府中支店郵便課外務の状況

ア 20 年 8 月、安芸府中支店郵便課外務では、長期入院のため正社員 1 名が休職したことから、非正規社員 1 名の勤務時間が 4 時間から 8 時間に延長され、21 年 2 月 3 日に当該長期入院の正社員が復職した後、当該非正規社員の勤務時間は変更されなかった。

このほか、20 年 8 月 18 日、勤務時間が 8 時間の非正規社員が、同課外務に 2 名雇用された。

【甲 77 号証，第 1 回尋問記録 18 頁】

イ 21 年 3 月 1 日、郵便局会社安芸府中郵便局から安芸府中支店郵便課外務へ、I 総務主任が転籍した。

【甲 77 号証，乙 9 号証，第 3 回尋問記録 27 頁】

ウ 21 年 4 月 1 日、申立人 X3 が異動したほか、G 主任が安芸府中支店郵便課外務から広島支店へ異動し、主任の J（以下「J 主任」という。）が呉支店から同課外務へ異動した。

なお、J 主任は郵政ユニオンの組合員で、異動は希望していなかった。

【甲 68 号証，乙 9 号証，第 1 回尋問記録 17，18，28 頁】

エ 21 年 1 月 1 日現在、安芸府中支店郵便課外務では、主任又は一般社員である正社員は 10 名おり、50 歳未満の者は 7 名であった。

【第3回尋問記録26頁】

(2) 広島東支店第一集配課の状況

ア 郵政ユニオン広島東支部は、17年頃から、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の要求をしたことはなかった。

【甲66号証，第3回尋問記録5，6頁】

イ 20年度頃，広島東支店第一集配課の社員は，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葉書販売等の営業活動をするよう，広島東支店から繰り返し告げられていた。

【甲66，69号証，第3回尋問記録8頁】

ウ 22年2月末現在，広島東支店第一集配営業課では，正社員の数を非正規社員の数が上回っていた。なお，日本郵政グループにおける正社員の数は，民営・分社化を通じて減少していた。

【甲69，70，75号証】

7 本件異動命令による影響

(1) 申立人X3の組合活動に係る影響

申立人X3は，本件異動命令後の21年4月1日から安芸府中支部書記長を解任された同年6月29日までの間に，支部執行委員会に3回出席し，同日以降は，同年7月14日，9月11日及び10月9日の支部執行委員会に出席した。

申立人X3は，本件異動命令により安芸府中支店を離れたことから，安芸府中支店社員から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，申立人X3は同年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，安芸府中支店においては，申立人X3が窓口交渉の担当となることを拒否した。

【甲11，12号証，15号証の13～15，16号証の1～3，77号証，
第1回尋問記録14，33，37頁】

(2) 安芸府中支部の組合活動に係る影響

ア 窓口交渉の開催状況

申立人X3が窓口担当正委員を務めていた20年7月末から21年3月末ま

での間に、窓口交渉は、おおむね毎月2回以上行われ、窓口担当正委員を外れた21年7月2日から同年10月16日までの間は、毎月1回行われた。

【甲11, 12号証, 13号証の1～15・17・18・20～24・27,
14号証の1～4, 第2回尋問記録43, 44頁】

イ 支部執行委員会の開催状況

申立人X3が書記長であった20年7月から21年6月までの間に、支部執行委員会は、おおむね毎月1回以上開催され、書記長を解任された21年6月29日の後から同年10月16日までの間は、同年7月14日, 9月11日及び10月9日に開催された。

【甲15号証の1～15, 16号証の1～3, 86号証の1, 第2回尋問記録43頁】

ウ 要求書の提出状況

本件異動命令以前の20年7月から21年3月までの間に、安芸府中支店に対する要求書は、ほぼ毎月1回提出された。本件異動命令後の21年4月1日から同年10月16日までの間は、同年4月28日及び10月7日に提出された。

【甲17号証の1～9, 18号証の1・2, 第2回尋問記録44頁】

エ 申立人X3以外の安芸府中支部の組合員の活動状況

本件異動命令以前、安芸府中支部では、窓口担当副委員である副支部長のKやX2支部長等が、窓口交渉を行うことがあった。

また、安芸府中支部には、X2支部長や執行委員のLなど、郵政ユニオンへの在籍期間が10年を超える組合員がいた。

【甲11号証, 13号証の2・9・12～15, 35号証, 86号証の1・3,
第1回尋問記録29～31頁, 第2回尋問記録48, 49頁】

第4 当委員会の判断

1 中国支社、広島東支店及び安芸府中支店の被申立人適格について（争点1）

不当労働行為救済制度は、使用者が労働組合法の禁じる不当労働行為を行った場合に、労働者ないし労働組合がその救済を求めて申し立て、労働委員会は、審査の結果に応じて、使用者に対して、当該不当労働行為によって生じた状態を除

去ないし是正し、正常な労使関係を回復、確保するために適宜の命令を発するという行政救済手続であって、同手続における被申立人は救済命令の名宛人として、公法上、命令の内容に応じた履行義務、すなわち当該不当労働行為の除去ないし是正する行為をすべき義務を負う者であるから、使用者として独立した権利義務の主体となる者であることを要する。

前記第3の1の(5)から(7)までで認定したとおり、中国支社、広島東支店及び安芸府中支店は、法人たる会社の部分的な組織にすぎず、不当労働行為救済命令の名宛人である法律上独立した権利義務の帰属主体となり得ないものと判断するのが相当であるから、被申立人適格を認めることはできない。

したがって、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いずれも却下する。

2 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に該当するかについて（争点2－ア）

(1) 本件異動命令の不利益性について

会社は、本件異動命令は申立人X3の住居及び業務内容を変更するものではなく、何らの不利益をもたらすものではないと主張する。

確かに、前記第3の1の(3)及び5で認定したとおり、本件異動命令によって、申立人X3の業務内容や役職に変更はなく、給与や通勤距離もさほど変化は見られない。そのため、経済的不利益や、生活上ないし業務遂行上の不利益が生じたとは認められない。

しかし、労働組合法第7条第1号の「不利益な取扱い」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も含むものであるので、以下検討する。

同1の(3)及び2の(5)のイで認定したとおり、申立人X3は、昭和58年2月に郵政省安芸府中郵便局の正規職員となって以降、本件異動命令まで、公社（郵政省及び総務省郵政事業庁を含む。）安芸府中郵便局、安芸府中支店で勤務してきたもので、その大半の期間、郵広労、郵政ユニオンの活動に関与し、17年7月11日からは書記長として安芸府中支部の運営を担ってきた。また、同2の(4)及び(5)のイで認定したとおり、申立人X3が安芸府中支部の組合員

以外の社員から相談された職場の問題にも取り組み、窓口交渉等を通じてその解決を求めたところ、安芸府中支店においては、20年4月頃には残業手当の不払分相当額が支払われ、21年3月頃には非正規社員の要員配置の見直しが行われることはなかった。さらに、同2の(5)のウで認定したとおり、申立人X3は、19年10月1日及び20年4月1日からの三六協定に係る過半数代表選にも立候補していた。

このように、申立人X3は、長期にわたり安芸府中支店等で勤務し、様々な組合活動に取り組むことによって、安芸府中支部の組合員以外の社員からも信頼され、組合活動で一定の成果を挙げることができたものと認められる。

しかし、本件異動命令後は、同7の(1)で認定したとおり、支部執行委員会に出席したことはあるものの、安芸府中支店の職場の問題に取り組むことは困難となり、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、窓口交渉の担当となることを安芸府中支店において拒否されていたことから、これまでのような組合活動ができなくなったものと認められる。

以上のとおり、本件異動命令により申立人X3に組合活動上の不利益が生じていると認めることができる。

(2) 本件異動命令は、申立人X3の組合活動の故に行われたものかについて

ところで、前記第3の3の(1)で認定したとおり、会社の就業規則には、社員は、業務上の都合により、人事異動等を命じられることがあること及び社員は、人事異動等を命じられたときは、その命令に従わなければならないことが定められていることから、会社には人事異動に関する裁量権があることが認められる。しかしながら、そのような裁量権も不当な動機・目的のために行使用することが許されないのは当然である。

この点、会社は、本件異動命令に当たり、申立人X3の組合活動に関する事項を考慮した事実はないと主張するので、この主張につき、本件異動命令に至るまでの労使関係の状況、本件異動命令における業務上の必要性、本件選考基準及び人選の合理性の諸点について、以下検討する。

なお、同3の(2)で認定したとおり、会社の職務権限規程においては、総務主任、主任及び一般社員である支店社員の人事に関する事項の決定等は、支店長の権限とされていることから、B支店長が行った本件異動命令に係る人選等

及び広島東支店長が行った本件異動命令の発令は、会社の行為であると認められる。

ア 本件異動命令に至るまでの労使関係の状況について

(ア) 前記第3の2の(1)及び(2)で認定したとおり、民営・分社化前から、地本（郵広労を含む。）と会社（郵政省、総務省郵政事業庁及び公社を含む。）との間では、組合事務室等の貸与をめぐる不当労働行為の救済申立てなどが行われるとともに、18年4月に行われたA前支部長の公社安芸府中郵便局から公社広島中央郵便局への異動についても、地本及び安芸府中支部は、中央労働委員会や裁判所で争ってきた。

また、同2の(3)のイで認定したとおり、安芸府中支店においては、JP労組広島東支部安芸府中分会とは団体交渉が行われていたが、安芸府中支部とは支部交渉が行われることはなく窓口交渉のみの対応であり、この窓口交渉も、安芸府中支店側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、同2の(4)で認定したとおり、19年8月30日に安芸府中支部が広島中央労働基準監督署に対して残業手当の不払問題を申告したことから、安芸府中支店においては残業手当の不払分相当額の支払を行うこととなった。また、21年2月中旬から末頃にかけて、安芸府中支部は、安芸府中支店における非正規社員の要員配置の見直しに反対して要求書を提出したり、署名活動に取り組み、JP労組組合員を含む安芸府中支店社員の過半数を超える署名を集め、安芸府中支店に提出した。その後、安芸府中支店においては、非正規社員の要員配置の見直しが行われることはなかった。

以上に加えて、同2の(6)で認定したとおり、B支店長が、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たことからすると、安芸府中支店においては、かねてから対立関係にあった安芸府中支部が活発な組合活動を行い、組織拡大を図りかねない事態は好ましからざるものとされていたことが推認される。

(イ) そして、前記第3の2の(5)のイ及びエで認定したとおり、申立人X3が中心となって、上記(ア)のA前支部長の異動に係る中央労働委員会及び裁判所での手続や広島中央労働基準監督署への申告を行い、また、非正規

社員の要員配置の見直しについても申立人X3 が窓口交渉で取り上げていたことから、同人が安芸府中支部の活動の中心的役割を担っていたことは明らかであり、このことは安芸府中支店においても認識されていたものと認められる。

イ 本件異動命令の業務上の必要性について

会社は、本件異動命令は、①安芸府中支店郵便課外務における過員の解消の必要性、②広島東支店第一集配課における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への期待、④高年齢化が進んでいた安芸府中支店郵便課外務における業務運行上の支障への対応の必要性から行ったと主張する。しかし、このうち③については、その主張自体は適切でないとはいえないが、それ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、これのみで本件人事異動の業務上の必要性を認めることはできない。そこで、本件異動命令の業務上の必要性について具体的に主張する①、②及び④について、以下検討する。

(ア) まず、①については、前記第 3 の 4 の(4)のアの(ア)で認定したとおり、B支店長は、安芸府中支店郵便課外務では19年10月から過員1名であったところ、21年3月1日付けの郵便局会社安芸府中郵便局からの転籍者1名の受入れで2名の過員となり、その解消が必要となったことから、同年2月17日、同年4月1日付けで申立人X3を広島東支店に、G主任を広島支店に転出させることとしたこと、同年2月下旬頃、広島支店から、呉支店からの転入者1名を受け入れるよう指示があり、この指示に従ったことから、同年4月1日以降過員1名となったこと、この呉支店からの転入者の受入れについて異議の申入れや受入れに係る具体的な事情の確認はしなかったことを証言している。

しかし、上記呉支店からの転入者の受入れにより過員解消ができなくなるにもかかわらず、それに対してB支店長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しなかったことはいささか不自然であること、また、結果的に同日以降も1名の過員状態のままであることからすると、この時期に過員を解消する必要性がどの程度存在していたのかは疑問であるといわざるを得ない。

一方、同 6 の(1)の アで認定したとおり、20 年 8 月には、正社員の休職に伴い非正規社員の勤務時間の延長をしたこと、また、同月、別に非正規社員 2 名を新たに雇用したことからして、むしろ同課外務では人員不足状態にあったことが推認される。

(イ) 次に、②については、前記第 3 の 6 の(2)で認定したとおり、17 年頃から郵政ユニオン広島東支部が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を要求したことはなかったこと、20 年度頃、同課の社員が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、民営・分社化を通じて、会社を含む日本郵政グループの正社員の数は減少傾向にあったこと（22 年 2 月末現在で、同課では、正社員の数を非正規社員の数が上回っていた。）からすると、非正規社員の雇用に替えて正社員の欠員を補充する必要があったとの会社の主張は措信し難い。

(ウ) さらに、④については、他支店と比較して安芸府中支店郵便課外務で高年齢化が進んでいたことを示すような事実等についての疎明はない。また、前記第 3 の 4 の(4)の アの(ア)で認定したとおり、B 支店長は、21 年 2 月下旬頃に広島支店から、呉支店からの転入者の受入れを指示されるまで、転入者の受入れは予定していなかった旨証言していることから、単に人員が減少することを予定していたにすぎないと認められる。そうであれば、仮に安芸府中支店郵便課外務において高年齢化に伴う業務運行上の問題があったとしても、本件異動命令がその対応策となり得るのか疑問である。

(エ) 以上のとおり、本件異動命令に係る業務上の必要性に関する会社の主張はいずれも認められない。

ウ 本件選考基準及び人選の合理性について

(ア) 会社は、本件選考基準は、B 支店長が本件異動命令に係る人選に当たり作成したもので、その内容は妥当かつ適正で常識的なものであると主張するので、以下この点について検討する。

a 前記第 3 の 4 の(4)の アの(ア)及び(イ)で認定したとおり、B 支店長は、本件選考基準について、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こと、また、文書化はせず、独自に作成した旨証言している。

しかし、本件選考基準が文書化もされていないこと、B支店長のほかにその内容を知っている者はいなかったということからすると、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といわざるを得ない。

- b また、仮に定められていたとしても、本件選考基準の内容は、以下のとおり疑問がある。

前記第3の4の(4)のアの(i)で認定したとおり、B支店長は、本件選考基準の内容について、主任又は一般社員であること（基準①）、他支店・他局で勤務したことがない社員であること（基準②）、安芸府中支店連続勤務20年以上の社員であること（基準③）、担務に精通している社員であること（基準④）、自宅より通勤可能である社員であること（基準⑤）、年齢50歳未満の社員であること（基準⑥）とし、公社中国支社方針を参考にして作成したと証言している。

- c ところで、前記第3の4の(4)のイで認定したとおり、公社中国支社方針には、「同一ポストに5年以上勤務している職員及び勤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。」と、配置換先の範囲は「原則、通勤可能範囲内の郵便局等」と記載されていた。

そこで、公社中国支社方針に照らして本件選考基準の各基準をみると、基準①、②及び④から⑥までについては、それ自体、適切でないとはいえず、相応の理由のある基準であると認めることができる。

しかし、基準③については、公社中国支社方針では連続勤務5年以上であったものを、なぜ連続勤務20年以上という基準へと大幅に引き上げたのかという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、B支店長は、同4の(4)のアの(i)で認定したとおり、連続勤務5年以上という基準では人事異動予定者を絞ることができなかったため、連続勤務20年以上としたと証言しているが、同6の(1)のエで認定したとおり、同課外務で基準①に該当する者（主任又は一般社員）は10名で、そのうち基準⑥の50歳未満という条件を満たしている者は7名であるところ、その7名から人事異動予定者を絞ることが困難であっ

たことについての疎明はない。

また、同 4 の(4)のウで認定したとおり、安芸府中支店郵便課外務の C 主任が、広島東支店への異動を希望し、当時担当していた郵便配達以外の職務で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、連続勤務 20 年以上という基準は、安芸府中支店での連続勤務年数が 21 年 3 月末現在で 14 年 8 か月となる C 主任を除外するために設けたのではないかとの疑いが残る。

この点に関して、会社は、C 主任は基準③に該当しないばかりか、同人は転出ではなく、日本郵政グループの他会社への出向を希望していたと主張するが、その点に関する疎明はない。

さらに、基準③は、同 4 の(3)で認定したとおり、F 課長が、申立人 X3 に対して、面談の中で、同じ職場に 5 年以上勤務している者が異動の対象である旨を伝えていたこととも矛盾している。

このような事情の下で、基準③を含む本件選考基準によって選考対象が 3 名にまで絞り込まれ、そのうち申立人 X3 を含む 2 名が人事異動予定者に決定されたという結果を見ると、基準③は申立人 X3 を人事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ができない。

(イ) 会社は、本件選考基準に該当する 3 名のうちから、B 支店長が諸般の事情を公平かつ適正に判断した上で、申立人 X3 ほか 1 名を転出させることとしたと主張するので、以下この点について検討する。

a 申立人 X3 が人事異動予定者に決定されるまでの経緯をみると、前記第 3 の 4 の(2)及び(3)で認定したとおり、B 支店長は、21 年 2 月 17 日に、申立人 X3 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、F 課長が申立人 X3 と面談を行っている。

しかし、面談の目的は、人事異動に支障となる職員の健康状態その他個別事情を把握することにあると解されるところ、本件では人事異動予定調書を広島支店に提出した後に面談を実施しており、その対応は合理的なものとはいえない。

b また、前記第3の4の(4)のアの(ア)で認定したとおり、B支店長は、人事異動予定調書を広島支店に提出した21年2月17日時点において、申立人X3が異動を希望していないことは認識していたと証言している。それにもかかわらず、B支店長は、その直後の同月24日に申立人X3との面談を行ったF課長に対して、その面談の状況について具体的な報告を求めなかったと証言している。そうであれば、面談は形式的に行われたにすぎず、会社が主張するように、申立人X3を人事異動予定者に決定するに当たり、B支店長が諸般の事情を公平かつ適正に判断したといえるか疑いが残る。

c 具体的人選においても、前記第3の4の(4)のアの(ウ)で認定したとおり、本件選考基準に該当する3名のうちから、なぜ申立人X3及びG主任が人事異動予定者となり、他方、なぜH主任が人事異動予定者とならなかったのかについては、21年12月16日及び22年2月4日、当委員会が会社に対して釈明を求めたにもかかわらず、具体的に明らかにされたわけではない。

(ウ) 以上のとおり、本件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る。また、申立人X3が選ばれたことについての合理的な理由も明確ではなく、さらに、人事異動予定者が決定された後に面談を行うなど、人選手続においても問題なしとしない。

このような事情の下では、本件選考基準該当者の中から申立人X3が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。

(3) 争点2－アに係る不当労働行為の成否について

以上のとおり、本件人事異動予定者の決定は、安芸府中支店と安芸府中支部と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、申立人X3が中心となって、安芸府中支部が非正規社員の問題に取り組んでいた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ており、かつ、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。

これらのことを勘案すれば、本件異動命令は、申立人X3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わざるを得ず、労働組合法第7条第1号が禁止する不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

3 本件異動命令は、労働組合の活動に対する支配介入に該当するかについて（争点2-イ）

会社は、申立人X3以外の組合員も安芸府中支部の役員等として活躍できるだけの組合経験を有していると考えられ、本件異動命令後も、安芸府中支部の主要な組合活動は従前どおり運営されているから、本件異動命令により、組合活動が阻害されたとは認められないと主張する。

しかし、支配介入の不当労働行為が成立するためには、使用者の行為が労働組合の活動に障害をもたらすおそれのあるものであれば足り、現実的な組合活動への障害の結果が生ずることを要しないと解され、結果の発生は、支配介入の事実をより明白に立証するための証拠となるものである。むしろ、使用者の行為が支配介入の意思に基づくことが支配介入の不当労働行為の成立の要件であるので、以下検討する。

(1) 支配介入の意思について

すでに、上記2の(2)で述べたように、B支店長が行った本件異動命令に係る人選等及び広島東支店長が行った本件異動命令の発令は会社の行為であるところ、会社には人事異動に関する裁量権が認められる。しかし、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が困難であることは、同2の(2)のイ及びウのとおりである。

また、前記第3の2の(4)及び4の(2)で認定したとおり、安芸府中支部の活動内容は、安芸府中支部の組合員以外の非正規社員の待遇改善等にまで及んでおり、B支店長が申立人X3を人事異動予定者に決めたのは、同人が中心となって、安芸府中支部が非正規社員の問題に取り組んでいた、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であった。

さらに、申立人X3は、支部書記長という労働組合の要職に就き、組合活動の中心的役割を担っていた。

このような事情を考慮すると、本件異動命令は、会社の裁量の範囲を逸脱し、安芸府中支部の活動を抑制する効果をねらって行われたものであると推認せざ

るを得ない。

(2) 組合活動への影響について

前記第3の7の(2)のエで認定したとおり、申立人X3以外の組合員が窓口交渉を行うこともあり、本件異動命令当時、X2支部長が郵政ユニオンの組合員であった期間は10年を超えていた。

しかし、本件異動命令前後の安芸府中支部の組合活動の状況についてみると、同7の(2)のア及びウで認定したとおり、窓口交渉については、申立人X3が窓口担当正委員を務めていた20年7月末から21年3月末までの間はおおむね毎月2回以上行われていたが、窓口担当正委員を外れた21年7月2日から同年10月16日までの間は毎月1回行われるのみとなり、要求書についても、本件異動命令以前の20年7月から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21年4月1日から同年10月16日までの間の提出は、同年4月28日及び10月7日の2回にとどまっている。

これらの事実から、申立人X3を欠い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ことが認められる。

(3) 争点2-イに係る不当労働行為の成否について

以上のことを勘案すれば、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ものと解するのが相当であるから、労働組合法第7条第3号が禁止する支配介入の不当労働行為に該当する。

4 本件異動命令は、不当労働行為救済申立てを理由とする不利益取扱いに該当するかについて（争点2-ウ）

組合等は、本件異動命令は、地本及び安芸府中支部がA前支部長の異動について中央労働委員会に対して不当労働行為の救済を申し立てた活動において、申立人X3が大きな役割を担ったことへの報復であると主張するが、これを認めるに足る疎明がないことから、組合等の主張は認められない。

したがって、本件異動命令は、労働組合法第7条第4号が禁止する不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱いの不当労働行為とは認められない。

5 救済方法について

本件異動命令は労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であると認められるので、主文1のとおり命じ、今後、同様の行為が繰り返されるおそれがないとはいえないので、主文2のとおり命じることとする。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年1月7日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆