

# 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 岡山県岡山市北区春日町5番6号 岡山地区労内  
郵政労働者ユニオン岡山支部  
代表者 支部長 X2

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

上記当事者間の岡委平成23年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年6月28日第1383回公益委員会議において、会長公益委員上村明廣、公益委員香山忠志、同竹内真理、同山田加寿子、同宮本由美子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、郵便事業株式会社（以下「会社」）が、会社岡山支店（以下「岡山

支店」) 第一集配営業課 (以下「第一集配営業課」) に所属していた X 3 (以下「X 3」) に対して平成 22 年 10 月 1 日 (以下「平成」の元号は省略) 付けで岡山支店第三集配営業課 邑久集配センター (以下「邑久集配センター」) への配置換えを行ったこと及び第一集配営業課に所属していた X 4 (以下「X 4」、X 3 とあわせて「X 3 ら」) に対して同日付けで岡山支店第一集配営業課 御津集配センター (以下「御津集配センター」) への配置換えを行ったこと (以下、両名に対する配置換えをあわせて「本件配置換え」) は、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、23 年 1 月 24 日に郵政労働者ユニオン中国地方本部 (以下「中国地方本部」) 及び郵政労働者ユニオン岡山支部 (以下「岡山支部」、中国地方本部とあわせて「申立人ら」) が救済を申し立てた事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件配置換えを取り消し、X 3 らを第一集配営業課に現職復帰させること。
- (2) 誓約文を申立人らに交付すること。

## 第 2 事件の争点

- 1 本件配置換えは、労働組合法第 7 条第 1 号の「組合員であることを理由とする不利益取扱い」に該当するか。(争点 1)
- 2 本件配置換えは、労働組合法第 7 条第 3 号の「組合の運営に対する支配介入」に該当するか。(争点 2)

## 第 3 争点に関する当事者の主張

### 1 申立人の主張

- (1) 本件配置換えが、X 3 らにとって、不利益なものであること
  - ア 一般的に、20 年や 30 年といった長年にわたり勤めていた勤務地を変更されることは、人間関係や通勤方法、通勤時間など、様々なことが変更されるのであり、特段の事情がない限り、その者にとって不利益なことである。
  - イ 本件配置換えまで、X 3 らは岡山支店以外に配属されたことがなく、家庭の事情や持病等の理由で、現勤務地を離れたくないことを会社側に伝えていたことから、両名が、勤務地が変更されることを望んでいなかったことは明らかである。

ウ X3は、本件配置換えにより、通勤時間が20分から1時間に増え、仕事内容や職場の環境等が大きく変わった。

エ X4は、本件配置換えにより、仕事内容や職場の環境等が大きく変わった。また、持病治療のための岡山市内の病院への通院が困難になった。さらに、障害があり施設に入所している弟に対応する必要があることを会社に伝えていた。

オ したがって、本件配置換えが、X3らに対する「不利益な取扱い」であることは明白である。

(2) 会社は、X3らが岡山支部の組合員であることを認識していたこと

ア X3は、岡山支部の執行委員であり、本件配置換え当時は支部窓口副担当であったので、会社はそのことを認識していた。

イ X4も、岡山支部組合員の裁判を傍聴するなどし、岡山支部の組合員であるとの認識が会社にはあった、少なくとも、本件配置換え当時、Y2第一集配営業課長は、X4を岡山支部の組合員であると認識していた。

(3) 本件配置換えに合理的理由がないこと

ア 会社は、本件配置換えの目的として、①外務社員の営業活動の活性化を図ること、②適正な要員配置・勤労意欲高揚・業務能率増進を図ることの2点を挙げるが、X3らを配置換えする合理的理由にはならない。

イ ①については、X3らが長年勤務する中で築いた配達先での人的関係を配置換えにより無にすることになり、営業成績が上がるとは考え難い。

ウ ②についても、配置換えにより、一から配達ルートを覚えなくてはならなくなり、むしろ業務効率が下がると考えるほうが自然である。また、意に反する配転により勤労意欲が下がるのは当然である。

(4) 本件配置換えの人選基準が極めて不自然なこと

ア 会社が販売する商品は「かもめーる」等に限られないにもかかわらず、なぜ、これらの商品の営業成績を選考基準としたのか判然としない。

イ 業績評価についても、なぜ、「郵便外務業務精通手当」の認定に係る総合評価の得点を基にしたのか判然としない。

ウ 岡山支店には、営業成績や業務成績を示す「社員業績ランキング表」があるにもかかわらず、なぜこれを選考基準としなかったのか不明であり、「社員業績ランキング表」の順位が悪くなかったX3らを配置換えさせるための選考基準を会社が後から作ったと考えざるを得ない。

エ 年齢基準については、約36年間勤務する55歳のX4を中堅社員と呼ぶのは一般的には無理があり、X3らを対象とするために考えた条件と言

わざるを得ない。

(5) 本件配置換えの人選が不自然であること

ア 本件配置換えで、会社の主張する基準では対象者は多数いるにもかかわらず、この条件に合致する3名のうち2名が岡山支部の組合員であるというのは、あまりにも不自然である。

イ X3の業務成績は他の社員と比べて決して悪くはなく、X4の営業成績も他の社員に比べて決して悪くはないが、X3については営業成績が悪いからという理由で、X4については業務成績が悪いからという理由で配置換えの対象者とした点も明らかに不自然である。

ウ Y3業務企画室長からY4支店長にリストアップされた社員の報告があつてから、X3らの配置換え決定までがあまりにも早すぎることに、両名が配置換えとなるべき位置付けとなった後にY4支店長がY2第一集配営業課長に業務上の支障の有無を確認したことからすると、本件配置換えが、業務成績や営業成績を加味し、人事異動後の円滑な業務運行を考慮して行われたとは考えられない。

(6) 本件配置換えの異例性

ア 岡山支店の集配営業課（第一集配営業課から第四集配営業課までの4課を合わせていう。）に勤務する社員の配転・配置換えは、昇任・降職を伴うものが多かったにもかかわらず、X3らに対しては、昇任・降職がないのに配置換えが行われている。

イ 本件配置換えは、X3らの意向を無視して行われている。

ウ 本件配置換えが行われた22年10月という時期は、会社としては、同年7月の宅配便統合の際の混乱により失った利用客ひいては国民の信頼を回復しなければならない時期であったと同時に、年末年始の繁忙期を控えた時期であり、このような時期に、10名程度の第一集配営業課第3班から、ベテラン社員2名を突然配置換えさせることは、職場を混乱させるのは明白であり、本件配置換えが合理的な時期になされたとは到底言えない。

エ 同じ班から同時に2名の社員が配置換えされることが極めて珍しいことに加え、その2名ともが岡山支部の組合員であるということは極めて不可解である。

オ X3らのような配達業務に従事するベテラン社員を突如他の集配センターへ配置換えさせること自体、極めて異例である。

カ 以上のとおり、本件配置換えは、岡山支店の今までの異動状況からすると極めて異例なものであり、会社が不当労働行為意思に基づいて行ったと

しか説明がつかないものである。

(7) 人事異動についての労使間の慣例

ア 人事異動について労使間の協約などは存在しないが、民営化前は、全逋信労働組合の内部の慣例として、「本人の同意があること」、「通勤時間が1時間を超えないこと」が、配転・配置換えの妥当性の判断基準であった。

イ また、人事異動を打診される前の意向確認において、自己の都合を理由に断れるケースもあり、本人の意向が重要視されていた。

ウ 本件配置換えは、これらの労使間の慣例に反するものである。

(8) 会社の岡山支部への対応状況

ア 22年4月の結成以降、労働条件の改善を訴える等精力的な活動を行っていた岡山支部に対し、会社は、会社側代表交渉委員の他労組との相違を初めとする組合間差別を行っている。

イ このように、岡山支部の精力的な活動やこれに対する会社の対応からすると、会社が岡山支部に対し嫌悪の姿勢を示していることは明らかである。

(9) 小括

以上の事情からすると、本件配置換えは、X3らが岡山支部の組合員であることを理由になされた不利益な取扱いである。

(10) 本件配置換えが組合の運営に支配・介入するものであること

ア X3は、支部交渉窓口の副担当として岡山支店での支部交渉に出席していたが、本件配置換え後出席できなくなり、交代せざるを得なくなった。

イ X3は、支部執行委員として組合の各種会議に出席していたが、本件配置換え後かかる会議の出席も遅れることが多くなった。

ウ X3は、岡山支店前での朝のビラ配布に、本件配置換え後参加できなくなった。

エ X3らは、本件配置換え前は、職場において組合員獲得に積極的に取り組んでいたが、本件配置換え後職場の人間関係も築けていないため、積極的な組合員の獲得活動ができない状態になっている。

オ X3らは、配置換えにより以前よりも組合活動が制限されており、特に岡山支部にとって中心的な役割を担っていたX3の組合活動が制限されることにより、岡山支部の組合運営に影響が生じることは明らかである。

カ 本件配置換えは岡山支部結成から約5か月後に行われているが、岡山支店に勤務する他の社員も当然X3らが岡山支部の組合員であることを知っている。極めて異例な本件配置換えにより、両名の組合活動が制限される

のみならず、他の社員に対しては、岡山支部への加入を躊躇させたり、脱退を促すおそれが生じることは容易に想像できる。実際に、本件配置換えを見て岡山支部への加入を躊躇する社員も複数いた。そして、このような状況は、特に岡山支部のように組合員の増加が組合活動の出発点となる結成間もなく組合員も少ない労働組合にとって、組合の弱体化を促すものである。

キ 会社は、岡山支部の精力的な活動に対し組合間差別を行い、嫌悪する姿勢を取ってきた。かかる会社の岡山支部に対する嫌悪の姿勢からすると、本件配置換えは不当労働行為意思に基づくものであり、組合の運営に支配・介入するものであることは明白である。

## 2 被申立人の主張

### (1) 本件配置換えの業務上の必要性

ア 会社は、民営・分社化により営業窓口機能を持たなくなったため、収益確保のために外務社員の営業活動に対する指導及び取組を強化している。

イ 21年4月1日に就任したY4支店長は、営業面、品質管理面等で全国低位の状況である岡山支店の改善のため、①外務社員の営業活動の活性化を図ること、②適正な要員配置・勤労意欲高揚・業務能率増進を図ることの2点を最重要課題として、その克服のため、本件配置換えを含む人事異動を行うこととした。

ウ 集配センターは支店本体と比較し、受持地域内のお客様の転出入等が少なく、社員とお客様の結びつきが密になりやすく、営業や業務を行いやすいこと、集配センターに所属する職員は、民営・分社化以前は郵便業務だけでなく貯金や保険業務を行っていたため、一般的に、幅広い業務知識を有しており、営業感覚や知識・技能に優れていることから、その中で一緒に仕事をするにより、営業・業務成績の向上を図ることが期待できる。また、支店本体は集配センターと比較すると営業の市場性があり、また、業務密度が高いことから、営業や業務成績が低迷している社員は配置しがたい。これらの事情が本件配置換えの方針の基礎となっている。

エ 第一集配営業課は、営業成績面、業務成績面で課題のある部署であったことから、その改善が急務とされていた。

オ 邑久集配センターは、22年9月30日当時の期間雇用社員を含む社員数が同年3月31日と比べて1名少なく、岡山支店内の他の集配センターと比較して社員一人当たりの賃金・超過勤務手当の使用額が多い集配セン

ターの一つであったことから、外務正社員を1名補充することとした。

カ 御津集配センターは、22年9月30日当時の外務正社員の配置数が計画人員を2名下回っていたが、本件配置換えにより外務正社員の数を1名増やすことができた。

(2) 本件配置換えの人選基準

ア 本件配置換えに係る人選基準は、①営業成績、②業務成績、③年齢としてはおおむね35歳ないし55歳で岡山支店集配営業課外務社員としての連続の勤務年数がおおむね10年以上の中堅社員というものである。

イ 営業成績の選考基準については、切手や一般葉書などは一定の需要が見込まれ、社員の営業力とは無関係に成果が出る可能性が高いため、除いた。

ウ 業務成績の選考基準である「郵便外務精通手当」の認定に係る総合評価の得点は、業績に対する社員の総合評価であり、これを基礎とすることにも十分な合理性がある。

エ 勤続年数、年齢の基準については、勤続10年未満の者や35歳未満の者は、その者の評価が安定していないほか、マンネリ等による勤務意欲や能率の低下も生じにくいと考えられること、他方で、営業成績・業務成績が低迷している35歳ないし55歳の者であれば、配置換えを契機として、その者の勤務意欲等に刺激を与えられるだけでなく、職場全体の雰囲気も変えられる可能性もあることからすれば、この点にも十分に理由がある。

オ したがって、本件配置換えに係る人選基準は合理的である。

(3) 本件配置換えの人選の合理性

ア X3は営業成績において最下位で、X4は業務成績及び営業成績の総合成績で最下位であり、その選考に合理性がある。

イ 岡山支店の社員の人事異動の際、本人の同意は考慮していない。仮に本人の希望を考慮して転勤を行うとした場合、①一部の者のみが異動を拒めば、営業成績や業務成績に配慮した組織構成が不可能になり、組織としての成長ができなくなってしまうこと、②会社が裁量として有する人事権を奪うことになること、③異動を拒む者がいた場合その負担を他の社員に負わせることになるからである。

ウ X4は本件配置換え時に55歳であったが、会社の社員の定年は「年齢60歳」であり、また、定年後、高齢再雇用社員として採用する制度があり、X4は最低でも後5年、再雇用によってより長期に就業する可能性もあるのであるから、55歳だからといって特異な異動ではない。

(4) 人事異動についての労使間の慣例の有無

- ア 申立人らが主張する人事異動についての労使間の慣例については、①「全通信労働組合内部の慣例」は会社とは無関係であること、②そのような慣例があったことを示す根拠もないこと、③日本郵政公社と会社は全く別の存在（組織）であり、公社当時の事情を主張しても何ら意味はない。
- イ 申立人らが主張する「人事異動を打診される前の意向確認」とはどのようなものかわからない。
- (5) 本件配置換えはX3らの組合活動を理由とするものではないこと
- ア Y4支店長はX3らの組合活動を把握しておらず、また、同人らが岡山支部の組合員であること自体知らなかった。
- イ 申立人らは、本件配置換えを行うことによって岡山支部への加入を検討していた社員が加入をためらうこととなったと主張するが、何ら客観的な資料による裏付けはなく、根拠のない主張である。
- ウ 申立人らは、本件配置換えについて岡山支部の組合員2名が対象となったことが異常であると主張するが、本件配置換えは営業成績や業務成績が低迷している社員を対象に実施したものであり、申立人らの組合員にたまたま選考対象となる成績の者がいただけである。
- (6) 本件配置換えによりX3らの組合活動に不利益は何ら生じていないこと
- ア X3らの岡山支部組合員としての資格に変化は生じていない。
- イ X3は本件配置換え後も岡山支部の執行委員会に出席できていることからすれば、本件配置換えが支障となっていない。
- ウ 申立人らは、本件配置換えによってX3が窓口交渉に出席できなくなったと主張するが、そもそも、窓口交渉には支部交渉窓口担当の正副いずれかが出席できれば問題はない。よって、窓口交渉についてX3及び申立人らが不利益を被っているとはいえない。
- エ 申立人らは、本件配置換えによってX3が行っていた組合機関紙の配布ができなくなったと主張するが、組合機関紙の配布は岡山支店に限らず、邑久集配センターでも可能であること、時間帯も朝の出勤時に限る理由もないこと、岡山支店では他の組合員が依然として配布していることからすれば、機関紙の配布においてもX3及び申立人らが不利益を被っていないことは明らかである。
- オ 申立人らは、本件配置換えによってX3らが行っていた対話ができなくなったと主張するが、対話なるものが配置換え後できないことの理由も特になく、この点が、X3ら及び申立人らの不利益になることはない。
- カ 本件配置換えによりX4が御津集配センターに異動になっても、X4の

組合行事への参加や裁判傍聴には、何ら支障が出るわけではない。

(7) まとめ

以上のとおり、本件配置換えは、業務上の必要に基づき、適切な人選過程を経て決定されたものであり、組合員であることを理由とするものではなく、本件配置換えにより申立人ら及びX3らの組合活動に不利益は生じていない。したがって、本件配置換えは、労働組合法第7条第1号、同条第3号に規定する不当労働行為には該当しない。

第4 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 中国地方本部は、16年6月13日に結成され、会社中国支社（以下「中国支社」）管内の支店と郵便局株式会社の郵便局等に勤務する社員、郵政関連事業に従事する労働者を構成員とする労働組合で、全国組織である郵政労働者ユニオン（以下「ユニオン本部」）の下部組織である。主たる事務所を肩書地に置き、本件申立時の組合員数は170人である。

イ 岡山支部は、22年4月25日に結成され、岡山支店及び会社の妹尾支店の社員を構成員とする労働組合で、ユニオン本部及び中国地方本部の下部組織である。主たる事務所を肩書地に置き、本件申立時の組合員数は34人である。

(2) 会社

ア 会社は、日本郵政公社の民営化、分社化に伴い、同公社の行っていた業務のうち、郵便及び印紙売りさばきの業務を営むことを目的に、19年10月1日に設立された株式会社である。肩書地に本社を置き、22年9月30日現在、支社13箇所、支店1,110箇所等により構成され、同日現在の正社員数は、98,517人である。

なお、会社は、民営化・分社化後は、切手やはがき、各種カタログゆうパック等の商品を販売する営業窓口機関を持っていない。

イ 中国支社は、会社の中国地方の支店を統括し、その管轄下に広島支店、岡山支店、倉敷支店その他の支店がある。

ウ 岡山支店は、中国支社管内で最大規模の支店であり、岡山県の東部に所在する自店を含む10支店の統括支店である。1室8課、20の集配センターからなり、22年11月頃の社員数は約1,100人である。

なお、集配センターは、支店本体とは別の場所に所在する郵便物等集配

の拠点で、組織上、岡山支店の第一から第四の集配営業課のいずれかに属する部署である。

(3) 申立外労働組合

岡山支店には、岡山支部の外に、日本郵政グループ労働組合（日本郵政公社発足前の名称は全通信労働組合）の支部（以下「JP労組」）と郵政産業労働組合の支部（以下「郵産労」）がある。

【第2回審問 P47Y 4 証言、P60～61Y 5 証言】

2 岡山支部結成後の労使関係の状況

(1) 結成後の岡山支部の活動状況

ア 岡山支部は結成以来、組合掲示板・組合事務室の貸与、非正規社員の待遇改善・正社員化、職場環境や労働条件の改善等について岡山支店長宛てに要求書を提出したり、岡山支店前での早朝ビラ配布活動等に取り組んでいた。この岡山支部の要求事項には、「本人希望を無視した配転は行わないこと」、「人事評価を公正に行うこと」、「本人同意のない配転、配置換えは絶対にしないこと」といった項目が含まれていた。

【第1回審問 P70～71X 2 証言、甲第1号証（以下「甲1」の例により略記）、甲2、甲9、甲10、甲11、甲12、甲13、甲14、甲15】

イ 本件配置換え前、集配営業課全体で約20名の岡山支部組合員がいたが、そのうち8名が第一集配営業課に所属しており、8名のうち正社員は4名で、その4名全員が、X3らが所属していた第3班に所属していた。

【甲15】

(2) ユニオン本部と会社との間の労働協約

ア 申立人らと会社との間の労使関係に関して、ユニオン本部と、会社の持株会社である日本郵政株式会社との間で、労働協約（以下「本部協約」）が締結されている。

イ 本部協約では、団体交渉は、会社を代表する交渉委員と組合組織を代表する交渉委員により行うこととされており、組合支部が行う団体交渉（以下「支部交渉」）は、「事業場とこれに対応する支部」の間で行うこととされている。また、交渉委員を指名したとき、交渉委員に異動があったときは、その旨速やかに相手方に通知することとされている。

ウ 本部協約によると、「経営専決事項」は、団体交渉の対象事項としないこととされており、本部協約の附属覚書によると、「経営専決事項」には、人事異動（出向、転籍、就業する場所若しくは従事する職務の変更）も含

まれている。

エ 本部協約によると、労使双方は、団体交渉の円滑な運営を図るため、それぞれ正・副各1名の窓口担当委員を指名し、誠意をもって窓口機能の充実に努めることとされている。そして、窓口担当委員を指名したとき、窓口担当委員に異動があったときは、その旨速やかに相手方に通知することとされている。窓口担当委員間の打合せは、本部協約の附属覚書によると、原則として正委員が行うが、正委員が不在等の場合には副委員が正委員の代行をするほか、必要に応じて副委員も正委員とともに窓口担当委員間の打合せに出席することができる。

【甲18】

(3) 岡山支部と岡山支店の間の労使交渉の状況

ア 岡山支部結成時、岡山支部は岡山支店に対し、支部結成通知とともに交渉委員指名通知を提出しようとしたが、岡山支店側が、中国地方本部から支部結成の通知を中国支社に対して行った後に中国支社からの指示がないと交渉委員指名通知は受け取れないと、受取を拒否したため、後記の支部窓口交渉が開催されるまでに支部結成から1か月を要した。なお、JP労組に対する岡山支店側の代表交渉委員は岡山支店長であるのに対して、岡山支部に対する岡山支店側の代表交渉委員は業務企画室長である。

イ 22年7月1日に会社側の代表交渉委員である業務企画室長が人事異動により替わったが、会社側から岡山支部への通知が8か月遅れてなされた。このことについて、岡山支店業務企画室担当課長で会社側窓口交渉の正委員であったY5（以下「Y5課長」）は、本件の審問において、「失念をしていたということです。」と証言している。

【第2回審問P64 Y5証言】

ウ 労使の窓口担当委員間の打合せは、本来、団体交渉の円滑な運営を図るために団体交渉の交渉事項、出席交渉委員、交渉日時等について事前に調整するものであるが、岡山支部結成以来、岡山支部と岡山支店の間で支部交渉は行われておらず、支部交渉を代替し、岡山支部の要求を会社に伝えたり、会社の回答を求める場として、労使の窓口担当委員間の折衝（以下「支部窓口交渉」）が開催されている。

【甲18、審査の全趣旨】

(4) 組合事務室・組合掲示板貸与に係る当委員会のあっせんの経過

岡山支部は結成以来、岡山支店に対して組合事務室、掲示板の貸与を要求していたが、本件申立時において、いずれも貸与されていなかった。岡山支

部は、23年1月5日に当委員会に対し、組合事務室及び掲示板の貸与を調整事項として、あっせん申請を行った。あっせんは同年2月25日に実施され、同年3月31日までに組合掲示板を貸与すること、組合事務室を貸与することを前提に今後も誠実に協議すること、組合事務室を貸与するまでの措置として同年5月末までに書類保管用のキャビネットを貸与することで合意が成立した。このあっせん合意に沿って、会社は岡山支部に対し、組合掲示板については同年3月29日付けで、書類保管用のキャビネットについては同年5月30日付けで貸与した。なお、会社は、J P 労組に対して組合事務室、組合掲示板を貸与している。郵産労は会社から組合掲示板を貸与されているが、組合事務室を貸与されていない。本件審問終結時においても、会社から岡山支部に対して、組合事務室は貸与されていない。

【甲15、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(5) 本件配置換え前のX3らの組合活動

ア X3は、岡山支部結成前はJ P 労組に所属していたが、岡山支部結成と同時にJ P 労組を脱退して岡山支部に加入し、岡山支店前での早朝ビラ配布、岡山支部組合員の雇止めに関する裁判の傍聴、執行委員として月1回開催される執行委員会や組合の各種会議への出席、同年7月24日の支部大会で岡山支部の窓口担当の副委員に選任されてからは、支部窓口交渉に正委員である岡山支部書記長のX5（以下「X5書記長」）とともに出席するなどの組合活動を行っていた。

【第1回審問P4～5 X3証言、同P73～74X2証言】

イ X4は、岡山支部結成前はJ P 労組に所属していたが、岡山支部結成と同時にJ P 労組を脱退して岡山支部に加入し、岡山支部組合員の雇止めに関する裁判の傍聴、職場において正社員や期間雇用社員と対話して組合員獲得に取り組むなどの組合活動を行っていた。

【第1回審問P46～47X4証言、同P74～75X2証言】

3 会社における人事異動等

(1) 人事異動に関する就業規則等の規定

ア 会社の就業規則には、人事異動に関して、次のとおり規定されている。

(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4】

イ 会社においては、人事異動の発令について、不服申立の制度は存在しない。

【第2回審問 P19 Y4証言】

ウ 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、主任及び一般の社員に係るものについて、支店長の権限とされている。

【第2回審問P3 Y4証言、乙6】

エ 外務社員を含む一般社員は、会社の人事管理規則に「勤務地を限定」する旨規定されているが、その趣旨は、一つの支店に限定するというものではなく、社員採用に係る募集エリア（全国13支社単位のエリア）に限定するというものである。

【乙4、審査の全趣旨】

## (2) 社員申告書

ア 会社では、年に一度、全国的に統一的な基準日を設定し、全社員から社員申告書の提出を受けている。社員申告書には、基準日現在の経歴、資格・技能、現住所、通勤時間、家族の状況、職種・職務・勤務地の希望、上司への要望等を記載することとなっている。社員申告書が提出された後は、当該社員の上司が年に2、3回、個別に面談・対話を行い、記載内容について変更がないかの意思確認を行っている。

【第2回審問 P17～18、P32 Y4証言】

イ なお、社員の社員申告書への記載内容を岡山支店において集計したところによると、現職を引き続いてやりたいと希望する者が約65%、通勤の範囲内であれば転勤してもやむをえないとする者が約20%、転勤や勤務内容の変更を希望する者が約15%という状況であった。

【第2回審問 P18、P32～33 Y4証言】

## (3) 会社における定年制

社員の定年について、社員就業規則第14条第2項に、「満60歳」と規定されているが、定年により退職した社員について、希望する者の中から選考により適格と認めた者を高齢再雇用社員として採用し、65歳まで再雇用することができることとされている。

【第2回審問 P26 Y4証言、審査の全趣旨】

(4) 中国支社の22年度人事異動方針

会社においては、毎年4月1日付けで定期人事異動を行っているが、「平成22年度中国支社人事異動方針」には、次のような記載がある。

ア 基本コンセプト

①能力主義、②適材適所、③信賞必罰、④人材の育成

イ 職場の活性化

長年同一の職場にいると業務に対する取組姿勢等がマンネリ化し、職場の活性化の阻害要因となる場合もあることから、同一部署で20年以上勤務する一般社員は、職場の活性化、社員の能力向上等を目的として異動対象者として検討を行う。

なお、実施に当たっては支店の業務運行を勘案する。

特に、通区力が職務遂行に大きな影響を伴う外務社員については、業務運行の確保とともに当該社員の将来構想を総合的勘案して異動の可否を検討する。

ウ 業務（担務）間交流

業務及び共通関係相互に人事交流を行い、相互応援の徹底を図るため通担訓練(社員のスキルアップ向上)の組織的実行を図る。

- ・郵便関係課と業務企画室との交流
- ・集配関係役職者と郵便関係役職者
- ・支店と集配センターとの交流(平成20年4月1日採用者は必ず検討)

【乙1】

(5) 人事異動に関する本部協約の規定

本部協約には、組合員の人事異動に際して組合への事前通知や同意を必要とするといった規定は存在しない。

【甲18、審査の全趣旨】

4 本件配置換え

(1) 本件配置換え前までの岡山支店における人事異動の状況

21年4月1日に岡山支店に支店長として着任したY4（以下「Y4支

店長」)は、自らが岡山支店に着任するまで、岡山支店における人事異動の内容が昇任、降職を中心としたもので、社員の勤労意欲の高揚、職場の活性化を図るための人事は少なく、採用からずっと同じ職場で同じ仕事をしている社員が多かったことから、毎年4月1日付け定期人事異動以外の人事異動を行うこと、自らの人事権限のうち、中国支社と連携・調整を図る必要がある総務主任を除く、主任及び一般社員の人事異動、他支店との連携・調整を図る必要がない岡山支店内での課間及び課と集配センター間の配置換えを行うこととした。そして、本件配置換えまでの間に、21年6月1日、同年8月10日、同年9月1日、同年10月16日、同年10月29日、同年11月1日、同年12月1日、22年4月1日、同年4月21日、同年6月1日に、岡山支店本体の集配営業課から集配センターへの配置換え(昇任・降職を伴わないもの)を含む、外務社員の人事異動を行ったが、これらの人事異動は、必ずしも本人の意向に沿ったものではなかった。

【第2回審問P8、P22～24Y4証言、乙9、審査の全趣旨】

(2) 本件配置換えの経緯

ア Y4支店長は、新たな配置換えについて22年8月上旬頃から考え始め、人事異動方針や具体的人選基準について、Y3業務企画室長や課長職にある者に相談して決定した。

【乙9】

イ Y4支店長は、同月の盆明けに、Y3業務企画室長に選考基準に合致した社員のリストアップを行うよう指示し、Y3業務企画室長は、6名の社員をリストアップして9月上旬にY4支店長に報告した。

【第2回審問P14 Y4証言、乙9】

ウ 会社は、本件配置換えに係る人選基準(以下「本件人選基準」を、本件配置換え当時明らかにしていなかったが、当委員会における審問において、Y4支店長は次のとおり証言した。

(ア) 選考基準等についてはY4支店長が一人で決めたが、文書として残してはいない。

(イ) 支店本体と集配センターの特性を考慮しつつ、岡山支店本体の中堅の主任及び一般社員のうち、営業成績及び業務成績が低迷している者を対象とし、岡山支店本体から集配センターへ配置換えすることとした。

(ウ) 具体的な人選基準は次のとおりであった。

a 営業成績は、21年度の状況を踏まえつつ、22年度の上半期の、「かもめーる(暑中見舞い・残暑見舞い用葉書)」、「頒布会・旬の

味わい」、「子供の日・母の日ゆうパック」、「中元ゆうパック」の販売実績を基準とした。

b 業務成績は、21年度の状況を踏まえつつ、22年4月に郵便外務業務精通手当を認定した総合評価得点を基準とした。

c 年齢は、おおむね35歳から55歳の者を対象とした。

d 勤続年数は、民営化前の岡山中央郵便局または岡山支店の同一職場で郵便外務作業に10年以上従事している者を対象とした。

【第2回審問 P8～10 Y4証言、乙9】

エ 22年9月2日の集配営業課の朝礼で、Y4支店長は、「成長が見込まれない職員に対して、支店長の責任において環境を変えてやる。職員の間環境を変えてあげることが私の責任だと思っている。本人の同意は関係ない。」と発言した。

【甲15】

オ 第一集配営業課課長のY2（以下「Y2課長」）は、22年9月に、21年10月1日を基準日とする社員申告書の内容を参考にして、第一集配営業課に5年以上勤務している社員を対象に、岡山支店での勤務年数、特に転勤できない理由の有無を中心に対話を行い、その結果を対話票として業務企画室の人事担当者に提出した。このうち、X3との対話は9月11日に行われたが、X3は、受験期の子供がおり転勤を望まないことを伝えた。また、X4との対話は9月15日に行われたが、X4は、障害があり施設入所中の弟の世話をしなければならないという事情を伝えた。これに対しY2課長は、施設入所中ということは、通勤可能範囲内なら転勤しても支障にはならない旨をX4に伝えた。

なお、21年10月1日を基準日とするX3らの社員申告書の職務等の希望欄にはどちらも、希望職種は「支店」、職務については「現職務（担務）を引き続き希望する」、勤務地については「現勤務地を離れたくない」の項にチェックがつけられていた。また、X4の社員申告書の健康状況の欄には、「高血圧、痛風、糖尿病」と記載されていた。

【第2回審問 P67～71 Y2証言、乙7の1、乙8の1、乙11】

カ Y4支店長は、Y3業務企画室長から報告のあった6名の異動候補者について、それぞれの所属課長に、配置換えによる業務の支障の有無を確認し、X3らを含む3名に絞り込んだ人事異動案を22年9月16日に作成し、翌17日に中国支社の上承を得て決定した。X3らについては、Y4支店長はY2課長に、両名を配置換えしても業務上の支障がないこ

とを確認し、配置換え先について協議をした。その結果、X3の配置換え先を邑久集配センターに、X4の配置換え先を御津集配センターにすることとした。

【第2回審問P15～17, 40, 41 Y4証言】

キ 22年9月21日、X3らは、岡山支店支店長室において、他の人事異動対象者ととともに、同年10月1日付けの配置換えの内命をY4支店長から受けた。このとき、両名に対して配置換えの理由は告げられなかった。また、両名は、このとき特段異議を申し立てなかった。

【第1回審問P7～9 X3証言、同P49～51 X4証言、  
第2回審問P18 Y4証言、乙10、乙11】

ク 22年9月29日、X3とX5書記長は、本件配置換えについてのX3らの不同意書をY4支店長宛てに提出し、Y5課長が受け取った。

X3の不同意書には、配置換えの内命に不同意である理由として、社員申告書で配転、配置換え、昇任を望まないことを申告し、家庭内で受験生をかかえており配転、転勤、配置換えを望まないことをY2課長との対話で伝えていること、配置換えにより配達区精通がゼロからのスタートとなり、昇給への都合が悪くなること、自らが所属する第一集配営業課第3班では9月下旬に期間雇用社員1名が退職し、社員1名(X4)が内命を受けており、7月の宅配便統合により年末繁忙期に多大な支障を来し、会社にとってもマイナスであること、邑久集配センターへの配置換えにより、通勤時間がこれまでの20分から1時間になり、また、バイク通勤から自動車通勤に変更せざるを得なくなり、経済的、精神的にも負担になること、本人同意のない配転を強制的に行うことは、会社に対する信頼や業務への意欲が下がり、仕事の質や能率、仕事への探求心が下がり、精神的にも苦痛を伴うこと等が記載されていた。

X4の不同意書には、配置換えの内命に不同意である理由として、社員申告書で配転、転勤、配置換え、昇任を望まないことを申告していること、採用されて以来、配転等の詳しい対話もなく、今回の突然の配転の内命は選考基準等の説明もないこと、自らに複数の病気があって岡山市内の医院に通院治療しており、治療に悪影響がおよび、職場と医院が遠く離れることも支障が生じること、養護施設で生活している障害者の弟がおり、重篤な状況であり、いつ緊急な対応が生じるかわからず、配転における様々な対応ができる状況にないこと、配転後の給与、手当、仕事の内容等について詳しい説明を一切受けていないこと、本人同意の

ない配転を強制的に行うことは、会社に対する信頼や業務への意欲が下がり、仕事の質や能率、仕事への探求心が下がり、精神的にも苦痛を伴うこと、まったく違う地域、環境で一から配達地域を覚え配達することは誤配達等業務上の事故を犯す可能性が高くなり、自分にとって不利益であり、地域や利用者からの信頼を下げることになり会社にとっても不利益であること等が記載されていた。

【第1回審問 P76, 77 X 2 証言、第2回審問 P59 Y 5 証言、  
甲3、甲4、甲16、甲17】

ケ 22年10月1日、本件配置換えを含む同日付け人事異動の発令が岡山支店支店長室で行われ、X3らはその場では特段異議を申し立てずに辞令簿に押印した。このとき、Y4支店長は、「君たちのことを考えてやった。」、「事業のために頑張るように。」と発言した。

なお、岡山支店において同日付けで配置換えとなったのは、X3らを除いて8名で、その内訳は、本件人選基準により選考され、本人が現勤務地での勤務を希望していたにも関わらず岡山支店第二集配営業課から福渡集配センターへ配置換えとなった1名、岡山支店本体内での配置換え3名、窓口課から集配センターへ配置換えとなった者1名、集配センター間の配置換え3名であった。

【甲16、甲17】

コ 本件配置換えのあった22年10月1日、岡山支部は、本件配置換えに抗議し、辞令の撤回を求める文書をY4支店長宛てに提出した。この抗議文書中、X3が岡山支部の執行委員であり、支部窓口副担当であり、X3の配置換えが不当労働行為であるとする旨の内容が含まれていた。

【甲5、甲15】

サ 22年10月14日に開催された岡山支部と岡山支店の間での支部交渉窓口で、この時期の配置換えの必要性等についての支部側の質問に対し、支店側は「時期は決まっていない。必要に応じて行っている。人事交流、職場活性化ということもある。」等と答えた。また、支部側がX3らの選考理由、本人の了解の必要性を質したのに対し、支店側は「答えられない。答えられるかどうか分からない。」と述べた。

【甲15】

シ この日、岡山支部は、前記の9月29日付けのX3らの不同意書の内容に、それぞれ、配置換えが不当労働行為にあたり容認できない旨の内容を付け加えた新たな不同意書をY5課長に渡そうとしたが、同課長は受領を

拒否した。同支部は、後日、この不同意書を配達証明郵便で同支店宛て送付した。

【甲 6、甲 7、甲 15】

(3) 本件配置換え前の X 3 らの経歴等

ア X 3 は、昭和 58 年 4 月に、当時の郵政省岡山中央郵便局に正社員として採用され、日本郵政公社の民営・分社化に伴い、19 年 10 月 1 日、会社に採用となった。郵政省に採用となって以来、本件配置換えまでの約 27 年間、岡山中央郵便局及び民営化以降は岡山支店に勤務し、採用以来、郵便物の配達の仕事をしてきたが、本件配置換えまで、岡山支店以外の場所への人事異動は一度もなかった。本件配置換え前は第一集配営業課第 3 班に所属していたが、毎年、現勤務地を離れたくない旨の社員申告書を提出していた。

X 3 の本件配置換え前の勤務時間は、主に午前 7 時 30 分から午後 4 時 15 分までの日勤であった。

X 3 は、本件配置換え時、46 歳で、2 人の子供のうちの 1 人が中学 3 年生であった。

【第 1 回審問 P3～7 X 3 証言、甲 16、乙 7 の 1】

イ X 4 は、昭和 48 年 4 月に当時の郵政省岡山中央郵便局に臨時雇として採用され、同年 12 月に正社員として採用され、日本郵政公社の民営・分社化に伴い、19 年 10 月 1 日、会社に採用となった。郵政省に採用となって以来、本件配置換えまでの約 37 年間、岡山中央郵便局及び民営化以降は岡山支店に勤務し、採用以来、郵便物の配達の仕事をしてきたが、本件配置換えまで、岡山支店以外の場所への人事異動は一度もなかった。本件配置換え前は第一集配営業課第 3 班に所属していたが、毎年、現勤務地を離れたくない旨の社員申告書を提出していた。

X 4 の第一集配営業課での勤務時間は、10 年ぐらい前から本件配置換え前まで、主に午後 0 時 30 分から午後 9 時 15 分までの夜勤であって、速達郵便物の再配達や書留郵便物等の配達を行っていた。

X 4 は本件配置換え時、55 歳で、高血圧、痛風、糖尿病、緑内障で、月に 1 回程度、主に勤務日の午前中に、岡山市内の内科医院と眼科医院に通院していた。また、津山市内の障害者支援施設に入所中の弟がいて、外出介助をしたり、行政や病院が主催する会議へ出席したりしていた。

【第 1 回審問 P44～49、P56～60 X 4 証言、甲 17、乙 8 の 1】

(4) 本件配置換え前の X 3 らの勤務成績

ア X 3

22年度における4種類の販売商品（かもめーる、頒布会・旬の味わい、子供の日・母の日ゆうパック、中元ゆうパック）について、いずれも集配営業課社員の平均販売数の半分未満であった。郵便外務業務精通手当の総合評価得点は、集配営業課社員平均が127.0点（200点満点）であったのに対し、100.0点であった。

なお、郵便外務業務精通手当の総合評価では、200満点中100点を、配達できる配達区（通区）がいくつあるかを4段階で評価し、通区が4つあれば100点、通区が3つであれば75点というような点数で評価している。

【第2回審問 P35, 37, 38 Y 4 証言、同 P71 Y 2 証言、  
乙9、乙11、審査の全趣旨】

イ X 4

22年度における4種類の販売商品のうち、かもめーるは集配営業課社員の平均販売数の半分未満であったが、他の商品は集配営業課社員の平均の半分を超えた成績であった。郵便外務業務精通手当認定の評価得点は、37.5点であった。このうち、X4が夜勤業務で速達郵便物の再配達や書留郵便物等の配達を行っていたため、通区に係る得点は0点であった。

【第2回審問 P37～38 Y 4 証言、同 P72, 73 Y 2 証言、乙9、乙11】

(5) 社員業績ランキング表

会社は22年8月頃、社員業績ランキング表を集配営業課内に掲示した。この社員業績ランキング表は、営業成績、交通事故の発生、誤配達の発生等を点数化し、期間雇用社員も含めて順位付けしたもので、岡山支店独自のものである。このときのX3の順位は、第一集配営業課64名中52位、集配営業課全体248名中206位、X4の順位は、第一集配営業課64名中40位、集配営業課全体248名中147位であった。

【第1回審問 P12～13 X 3 証言、同 P52 X 4 証言、  
第2回審問 P30～32 Y 4 証言、甲8の16、甲15】

(6) 本件配置換え前におけるY4支店長とX3らとの接点

ア 22年6月頃、岡山支店のエレベーター内で、Y4支店長は、X4が長髪、無精髭であったことについて、身だしなみの指導を行い、所属と名前を確認した。

【第2回審問 P21 Y 4 証言、乙9】

イ 22年7月頃、Y4支店長は、かもめーるの販売が少ない社員約20名を支店長室に呼んで指導したが、その中にX3が含まれており、Y4支店長は、X3の名前と勤続年数を確認した。X3はY4支店長の指導に対して、かもめーるは顧客に購入を勧めても売れる商品ではない等と答えた。

【第2回審問 P20, 21 Y 4 証言、乙 9】

## 5 本件配置換え前後の各職場の状況等

### (1) 宅配便統合による混乱

会社は、22年7月1日に、JPエクスプレス株式会社の「ペリカン便」を「ゆうパック」に統合した。この宅配便統合の過程で全国的に配達遅れ等の混乱が生じたが、同月中には収束した。

【第1回審問 P76 X 2 証言、第2回審問 P8~9 Y 4 証言、甲 5、甲 8 の 1 1、甲 8 の 1 3、甲 8 の 1 4、乙 9】

### (2) 第一集配営業課の状況

ア 本件配置換え前の要員配置状況は、期間雇用社員を含む社員数が、22年3月31日と比べて3名多い状況であったが、本件配置換えにより、期間雇用社員を含む社員数が本件配置換え前と比べて2名少なくなった。なお、X3らの所属していた第3班では、22年9月下旬に期間雇用社員1名が退職したため、本件配置換えによって、同じ班から3名が同時にいなくなった。

【第2回審問 P85, 86 Y 2 証言、乙 1 1、審査の全趣旨】

イ 本件配置換え後の22年年末の年賀郵便物作業について、第一集配営業課第3班で業務に遅れが生じたが、他班の応援により処理をした。

【第2回審問 P70 Y 2 証言、審査の全趣旨】

### (3) 邑久集配センターの状況等

ア 本件配置換え前、期間雇用社員を含む社員数が、22年3月31日と比べて1名少なかったが、X3の転入により、22年3月31日と同じになった。

【第2回審問 P15 Y 4 証言、乙 9、乙 1 1】

イ X3の業務内容は、本件配置換え前と同じく、郵便物の配達、集荷業務と、切手やはがきの販売などの営業で、勤務時間は、主に午前8時から午後4時45分までの日勤である。

【第1回審問 P14 X 3 証言、甲 1 6、審査の全趣旨】

(4) 御津集配センターの状況等

ア 本件配置換え前、期間雇用社員を含む社員数は22年3月31日と同数であったが、外務正社員の配置数が計画人員数を2名下回っていた。X4の転入により、外務正社員が1名増え、計画人員数に対しての不足数が1名となった。

【第2回審問 P16 Y4 証言、乙9、乙11】

イ X4の業務内容は、本件配置換え前と同じく、郵便物の配達、集荷業務と切手やはがきなどの販売の営業であるが、勤務時間帯が日勤となり、通区ができるよう、他の社員の応援を受けている。

【第1回審問 P62～64 X4 証言、甲17】

ウ X4は、本件配置換え前、長髪、無精ひげで顧客から申告を受けたり、上司から指導されることがあったが、本件配置換え後、髪を切るなど身だしなみを整えたりした。

【第1回審問 P65～66 X4 証言、第2回審問 P21 Y4 証言、同 P72 Y2 証言、乙11】

6 本件配置換えによる影響

(1) X3

ア 本件配置換えにより、通勤時間が片道20分から1時間となった。また、通勤方法を、バイク通勤から自動車通勤に変更した。

【第1回審問 P23 X3 証言、甲16、乙7の1、乙7の2】

イ 岡山支部と岡山支店との支部窓口交渉は岡山支店において行われるため、本件配置換え後、X3の支部窓口交渉への出席が困難となり、岡山支部は、23年8月19日、窓口担当の副委員をX3から他の組合員に変更した。

【第1回審問 P14～22 X3 証言、同 P88 X2 証言、審査の全趣旨】

ウ 本件配置換え後、岡山支部執行委員会の開会時刻に間に合わなくなり、会議の途中から参加するようになった。

【第1回審問 P31～33 X3 証言】

エ 岡山支店前での朝のビラ配布に参加できなくなった。

【第1回審問 P28 X3 証言】

オ 邑久集配センターには、岡山支部の組合員がX3の他にいない。

【第1回審問 P29 X3 証言、甲15】

(2) X4

ア 本件配置換えにより、通勤時間が片道 1 時間 5 分から 40 分となった。

【第 1 回審問 P58, 59 X 4 証言、乙 8 の 1、乙 8 の 2】

イ 本件配置換え前は夜勤であったため、出勤前などに岡山市内の医院に通院できていたが、本件配置換え後、同じ医院への通院が困難になった。

【第 1 回審問 P49 X 4 証言、甲 1 7】

ウ 御津集配センターには、岡山支部の組合員が X 4 の他にいない。

【甲 1 5】

## 第 5 判断

1 本件配置換えは、労働組合法第 7 条第 1 号の「組合員であることを理由とする不利益取扱い」に該当するか。(争点 1)

一般に、長期的な雇用を予定した正規従業員については、企業組織内での従業員の職業能力・地位の発展や労働力の補充・調整のために系統的で広範囲な配置転換が行われるが、使用者の側に、人事権の一内容として労働者の職務内容や勤務地を決定する権限が帰属することが予定されている。

配転命令は、業務上の必要性に基づき、本人の職業上・生活上の不利益に配慮して行われるべきであるが、配転命令の業務上の必要性については、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当ではなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性を肯定すべきである（最高裁第二小法廷昭和 61 年 7 月 14 日判決）。

そして、本件配置換えが労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか否かを判断するに当たっては、まず、本件配置換えの合理性について、配置換えの業務上の必要性、対象者を人選するための基準の合理性と具体的人選の適切性等を検討した上で、本件配置換えにより、本件配置換えの対象者である X 3 らの労働条件、通勤事情、家庭の事情、組合活動等に不利益が認められるか、そして、会社と申立人らとの労使関係において、申立人らでない X 3 らの組合活動を嫌悪していたと認められるか、等を総合的に検討することにより、本件配置換えが、会社の申立人らに対する不当労働行為意思をもって行われたものであるか否かを検討することとする。

(1) 本件配置換えの業務上の必要性について

ア 会社は、本件配置換えの目的として、①外務社員の営業活動の活性化を

図ること、②適正な要員配置・勤労意欲高揚・業務能率増進を図ること、の2点を挙げ、本件配置換えに係る人事異動方針は、岡山支店本体の外務正社員のうち、主任及び一般の社員で営業成績及び業務成績が低迷している中堅社員を対象として、支店本体から集配センターへ配置換えすることにより、社員自身の成長及び支店本体の各課の活性化、社員の適正配置を図る、というものであったと主張する。

イ これに対し、申立人らは、配置換えは、配達先で築いた人的関係を無にすることになり、営業成績が上がるとは考えがたい、配置換えにより、一から配達ルートを覚えなくてはならなくなり、むしろ業務効率が下がると考えるほうが自然であり、また、意に反して配転すると勤労意欲が下がるのは当然であり、本件配置換えに業務上の必要性は存在しないと主張する。

ウ しかしながら、長年同一職場で同一の業務に従事することでマンネリ化に陥り勤務成績が低迷した社員に対して、配置転換等により刺激を与え、当該社員と職場の活性化を図ることは、ローテーション人事等、一般に行われているところである。配置換えにより一時的に業務能率が下がったとしても、それ以上に活性化のメリットがあると判断し、会社が上記アの人事異動方針を立てたことに、特段、不審な点はない。

エ よって、本件配置換えには、業務上の必要性があったものと判断する。

## (2) 本件配置換えの人選基準について

ア 申立人らは、会社が販売する商品は、会社が営業成績の基準とした商品に限られないにもかかわらず、なぜ、これらの商品の営業成績を選考基準としたのか、また、岡山支店においては営業成績や業務成績を示す「社員業績ランキング表」があるにもかかわらず、これを選考基準としなかったのか不明である、年齢が55歳で36年間も勤務しているX4を中堅社員というのは無理がある、会社の主張する選考基準は、「社員業績ランキング表」の順位が悪くなかったX3らを配置換えさせる理由付けのために、会社が後から作ったと考えざるを得ないと主張するので、以下、判断する。

イ 会社が営業成績の基準としたとする「かもめーる」や各種ゆうパック等は、切手やはがきのような、当然一定の需要が見込まれる商品とは異なり、例えば「中元ゆうパック」なら、百貨店などの小売店の中元商戦と競合する商品と考えられ、これらの商品の販売成績は、社員の営業努力が反映されるものであると考えられるので、これを営業成績の基準としたことには、合理性があったものと認められる。

ウ 一方、会社が業務成績の基準とした郵便外務業務精通手当認定の総合評

評価点は、前記第4の4(4)で認定したとおり、200満点中100点を、配達できる配達区(通区)がいくつあるかで評価しているものであり、これを外務社員の業務成績の基準としたことには、合理性があったものと認められる。

エ なお、社員業績ランキング表の順位を選考基準とすることも考えられないことはないが、上記イ及びウのとおり、営業成績及び業務成績の基準に合理性が認められるので、会社が、本件配置換えの目的に反して選考基準を恣意的に設定したものとは認められない。

オ 年齢及び勤務年数の基準については、本件配置換えの目的に照らして特に不合理な点はなく、定年年齢の60歳まで5年である55歳の者を含むことも、定年後の再雇用により更に長期間就業できることも考えれば、この基準についても合理性が認められる。

カ 以上を総合すると、本件配置換えの人選基準には合理性があったものと認められる。

### (3) 本件配置換えの具体的人選について

#### ア X3の成績

前記第4の4(4)アで認定したとおり、X3の営業成績は、4種類の販売商品について、いずれも集配営業課社員の平均販売数の半分未満、同人の業務成績は、郵便外務精通手当の総合評価得点について、集配営業課社員平均127.0点に対して100点でそれほど低いわけではないが、営業成績の点で、本件人選基準を満たすものであったと認められる。

#### イ X4の成績

前記第4の4(4)イで認定したとおり、X4の営業成績は、4種類の販売商品のうち、かもめーるは集配営業課社員の平均販売数の半分未満で、他の商品は集配営業課社員の平均の半分を超えた成績であるものの、同人の業務成績は、郵便外務業務精通手当認定の評価得点が37.5点であって、業務成績の点で、本件人選基準を満たすものであったと認められる。

ウ 申立人らは、会社が、X3については営業成績を、X4については業務成績を配置換え対象の選考理由とした点も明らかに不自然であると主張するが、本件配置換えの目的が、成績不良者に対する懲罰的なものではなく、①外務社員の営業活動の活性化、②適正な要員配置・勤労意欲高揚・業務能率増進であったことに照らせば、必ずしも営業成績及び業務成績の双方ともが最低に位置する者を選考する必要性はなく、申立人らの主張は採用できない。

(4) 本件配置換えは本件労使間において異例なものであるか

ア 申立人らは、①本件配置換えが昇任・降職を伴わないこと、②X3らの意向を無視していること、③同じ班から同時に2名の社員が配置換えされ、その2名ともが岡山支部の組合員であること、④配達業務に従事するベテラン社員を他の集配センターへ配置換えさせたこと、⑤本件配置換えが宅配便統合の際の混乱の後、年末年始の繁忙期を控えた時期に行われたことが極めて異例であり、本件配置換えが人事異動後の業務運営を考慮して行われたものとは考えられないと主張するので、以下、判断する。

イ 前記第4の4(1)で認定したとおり、Y4支店長が岡山支店に着任するまで、岡山支店における人事異動の内容は昇任、降職を中心としたものであったが、Y4支店長が着任してからは本件配置換え前までに、岡山支店本体から集配センターへ昇任や降職を伴わない配置換えが行われていたこと、また、その配置換えが必ずしも本人の意向に沿ったものではなかったことからすると、上記アの①及び②の点について、本件配置換えが極めて異例なものであったとは認められない。

仮に、会社の民営化・分社化前における人事異動の常態が申立人らが主張するとおりであったとすれば、そもそもその常態が合理的であったかどうかが問われるところであり、人事異動の方針や基準が民営化・分社化前と異なったことをもってただちに不当なものと考えすることはできない。

ウ 上記アの③、④及び⑤については、上記(1)、(2)、(3)で判断したとおり、本件配置換えの業務上の必要性、人選基準の合理性、具体的人選の合理性がそれぞれ認められること、前記第4の4(1)で認定したとおり、Y4支店長が着任後、本件配置換え前にも、4月1日付けの定期人事異動以外の人事異動が頻繁に行われていたこと、前記第4の4(2)ケで認定したとおり、本件人選基準により選考され、現勤務地での勤務を希望していたにも関わらず岡山支店第二集配営業課から福渡集配センターへ配置換えとなった者がいることからすると、これらの点について、本件配置換えが極めて異例なものであったとは認められない。

エ なお、前記第4の5(2)イで認定したとおり、本件配置換え後の22年年末の年賀郵便物作業について、第一集配営業課第3班で業務に遅れが生じて他班の応援により処理をしたが、このことが本件配置換えの影響であるとの疎明はなく、また、その他本件配置換えによって業務上の支障が生じたとの疎明もないので、本件配置換えが人事異動後の業務運営を考慮して行われたものとは考えられないとの申立人らの主張は採用できない。

オ よって、申立人らの、本件労使間において本件配置換えが極めて異例なものであるとの主張は採用できない。

(5) 人事異動についての労使間の慣例の有無

ア 申立人らは、民営化前の全通信労働組合の内部の慣例として、「本人の同意があること」、「通勤時間が1時間を超えないこと」が、配転・配置換えの妥当性の判断基準であり、人事異動に際しては、本人の意向が重要視されていたが、本件配置換えはこれらの労使間の慣例に反するものであると主張し、本事件の審問において、岡山支部のX2支部長がその趣旨に沿った証言を行っている。

イ しかしながら、上記のような慣例があったことを裏付けるに足りる証拠は認められず、仮に会社が発足する前の日本郵政公社当時にそのような労使間の慣例があったとしても、会社がそのような慣例に拘束される必要性があるとは認められないので、申立人らの主張は採用できない。

(6) 本件配置換えの通勤上、生活上、労働条件上の不利益性

ア X3について

X3の通勤時間が片道20分から1時間になったことは、確かに本人にとって不利益な変更ではあるが、前記第4の6(2)アで認定したとおり、本件配置換え前のX4の通勤時間が片道1時間5分であったこと、申立人らが、「通勤時間が1時間を超えないこと」が配転・配置換えの妥当性の判断基準であったとの労使間の慣例の存在を主張していること等からすると、X3の通勤時間が片道1時間になったことは、転勤等に伴い発生する、通常甘受すべき不利益の範囲内のものと考えられる。

イ X4について

X4は持病のため通院していた岡山市内の病院へ通院することが困難となったこと、障害があり施設に入所している弟に対応する必要があったこと、仕事内容や職場環境等が大きく変わったことから、生活上の不利益を被っていると主張する。

しかしながら、X4の通院は、前記第4の4(3)イで認定したとおり、月に1回程度、主に勤務日の午前中に通院していたというものであり、本件配置換え前まで通院が便利であったのは、勤務が夜勤であったことによることが大であり、また、勤務のない日に通院することや必要であれば通院先を替えることも可能であること等からすれば、X4の通院が困難になったことは、転勤等に伴い発生する、通常甘受すべき不利益の範囲内のものと考えられる。

また、X4が障害のある弟に対応する必要があったことについては、本件配置換えによって具体的にどのような不利益が生じたかの申立人らの疎明はなく、また、X4は、日常的に弟の介護を行っていたわけではなく、前記第4の4(3)イで認定したとおり、施設からの外出介助や行政や病院が主催する会議へ出席したりしていたというものであるから、本件配置換えに当たって、会社として配慮すべきX4の家庭の事情があったとまでいうことはできない。

ウ X3らの仕事内容や職場環境等が大きく変わったことが不利益であるとの主張については、本件配置換え前後の両名の従事業務はいずれも郵便外務業務であり変化のないこと、その他の仕事内容や職場環境の変化は、転勤等に伴い通常発生する範囲内のものであると認められ、申立人らの主張は採用できない。

エ 以上のとおり、本件配置換えによるX3らの通勤上、生活上、労働条件上の変化に、通常甘受すべき範囲を超えるものがあったとは認め難い。

#### (7) 本件配置換えの組合活動上の不利益性

ア 申立人らは、本件配置換えによる組合活動上の不利益として、X3については、①支部交渉窓口に出席できなくなり支部交渉窓口の副担当を交代せざるを得なくなったこと、②執行委員会その他の会議へ遅れることが多くなったこと、③岡山支店で朝のビラ配布が行えなかったこと、④配置換え先において積極的な組合員獲得活動ができなくなったことを挙げており、X4については、⑤配置換え先において積極的な組合員獲得活動ができなくなったことを挙げている。

イ しかし、上記①については会社との日程調整により、②については岡山支部内部での日程調整により、ある程度解決できる問題であること、③については、組合ビラ配布は配置換え先の邑久集配センターにおいても可能であること、④、⑤については、X3、X4のそれぞれの配置換え先において組合への加入勧誘活動は可能であることからすると、本件配置換えによりX3らが被った組合活動上の不利益は大きなものではなく、会社が特段の配慮をすべき事情があったとまでは認められない。

#### (8) 本件配置換え当時の会社と岡山支部の関係

ア 申立人らは、岡山支部と会社との労使関係について、会社側代表交渉委員の他労組との相違等、会社は組合間差別を行っており、岡山支部に対して嫌悪の姿勢を示していることは明らかであると主張するので、以下、判断する。

イ 前記第4の2(3)アで認定したとおり、J P 労組に対する岡山支店側の代表交渉委員は岡山支店長であるのに対して、岡山支部に対する岡山支店側の代表交渉委員は業務企画室長であるが、岡山支店における会社側の役割分担によるものであり、会社が岡山支部を不当に軽視しているとまではいえない。

ウ 前記第4の2(3)イで認定したとおり、会社側の代表交渉委員変更の岡山支部への通知が8か月遅れてなされ、会社側は失念によるものであったと説明しているが、会社側に非があったことは明らかである。しかし、このことによりどのような支障があったかにつき申立人らの疎明はなく、このことをもって会社が岡山支部を不当に軽視しているとか、嫌悪していたとまでは認められない。

エ 前記第4の2(4)で認定したとおり、本件申立時、会社はJ P 労組に対して組合事務室、組合掲示板を貸与していたが岡山支部には組合事務室、組合掲示板とも貸与していなかったこと、当委員会でのあっせん合意に基づき、会社は岡山支部に対し、組合掲示板については23年3月29日付けで、書類保管用キャビネットについては同年5月30日付けで貸与したこと、組合事務室については本件審問最終時においても貸与されていないことが認められるが、両組合の結成時期・規模の差異、当委員会のあっせん合意に基づいて、会社は組合掲示板及び書類保管用キャビネットを貸与していること、岡山支部もこのあっせん案を受諾していることからすると、これらのことをもって、会社が岡山支部に対して嫌悪の姿勢を示しているとか、労使間の対立が激化・顕在化していたとは認められない。

#### (9) 不当労働行為の成否

以上のとおり、本件配置換えには業務上の必要性が認められ、人選基準、具体的人選は合理的なものであったこと、本件配置換えによりX3らが被った通勤上、生活上、労働条件上の変化は、通常の変化の範囲内であること、組合活動上の不利益は大きなものではなく会社が特段の配慮をすべき事情があったとまでは認められないこと、本件配置換え当時、会社と岡山支部との間の労使関係の対立が顕在化していたとも認められないこと等からすると、会社が不当労働行為意思をもって本件配置換えを行ったものとは認められず、本件配置換えは、組合員であることを理由とする不利益取扱いには該当しないというべきである。

## 2 本件配置換えは、労働組合法第7条第3号の「組合の運営に対する支配介

入」に該当するか。(争点2)

(1) 申立人らの主張について

ア 申立人らは、本件配置換えによりX3らの組合活動が制限され、特に、岡山支部の中心的な役割を担っていたX3の配置換えにより組合運営に影響が出ることは明らかである、本件配置換えは、他の社員に対して岡山支部へ加入することをためらわせたり、脱退を促すおそれがあり、実際に、本件配置換えを見て岡山支部への加入を躊躇する社員も複数いた、結成後間もなく組合員も少ない労働組合にとって組合員を増加することができなくなり組合の弱体化を促すことは明白であり、会社の岡山支部に対する嫌悪の姿勢からすると、本件配置換えは組合の運営に支配・介入するものであると主張する。

イ しかしながら、上記1で判断したとおり、本件配置換えには合理性があり組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとは認められないこと、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というものでもなく、組合役員の人事異動に組合の同意や事前協議を要する等の労働協約あるいは労使慣行が存するとも認められないこと、申立人らの主張のとおり本件配置換えを見て支部への加入を躊躇する社員がいたとしても、本件配置換えを利用して岡山支部の活動を萎縮させようとする意思が会社にあったとの事情も認められないので、申立人らの主張は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否

以上のとおり、本件配置換えは、組合の運営に対する支配介入には該当しないというべきである。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成24年6月28日

岡山県労働委員会

会 長 上 村 明 廣 印