



命 令 書

申 立 人 広島県広島市中区
郵政産業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 広島県呉市
郵政産業労働者ユニオン呉支部
代表者 支 部 長 X₂

申 立 人 広島県呉市
X₃

被申立人 東京都千代田区
日本郵便株式会社
代表者 代 表 取 締 役 社 長 Y₁

被申立人 広島県広島市中区
日本郵便株式会社中国支社
代表者 支 社 長 Y₂

被申立人 広島県広島市南区
日本郵便株式会社広島東郵便局
代表者 局 長 Y₃

被申立人 広島県呉市
日本郵便株式会社呉郵便局
代表者 局 長 Y₄

上記当事者間の広労委平成 23 年（不）第 2 号事件について、当委員会は、平成 24 年 11 月 30 日第 1676 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 申立人らの被申立人日本郵便株式会社に対する申立てを棄却する。
- 2 申立人らの被申立人日本郵便株式会社中国支社，同広島東郵便局及び同呉郵便局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

本件は、被申立人日本郵便株式会社，同日本郵便株式会社中国支社，同日本郵便株式会社広島東郵便局及び同日本郵便株式会社呉郵便局（以下，商号変更前の郵便局株式会社の組織と併せ，それぞれ「会社」，「中国支社」，「広島東郵便局」及び「呉郵便局」という。また，民営・分社化前の日本郵政公社（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。）が，郵政労働者ユニオン呉支部の執行委員であった X₃ に対して，平成（以下，平成の元号は省略する。）23 年 4 月 1 日付けで呉郵便局から広島東郵便局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 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして，同年 6 月 8 日，郵政産業労働者ユニオン中国地方本部（以下，組織変更前の郵政労働者ユニオン中国地方本部と併せ「地本」という。），郵政産業労働者ユニオン呉支部（以下，組織変更前の郵政労働者ユニオン呉支部と併せ「呉支部」という。）及び X₃（以下「申立人 X₃」といい，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，広島東郵便局及び呉郵便局は，本件異動命令を取り消し，申立人X₃を原職である呉郵便局社員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，広島東郵便局及び呉郵便局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，組合員として正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い(争点2-ア)，労働組合の運営に対する支配介入(争点2-イ)に該当するか。

第2 当事者の主張

1 中国支社，広島東郵便局及び呉郵便局に被申立人適格が認められるかについて(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帰属主体であることを要する。これに対し，中国支社，広島東郵便局及び呉郵便局は，会社の組織の構成部分にすぎず，法律上独立した権利義務の帰属主体ではないため，救済命令の名宛人とはなり得ない。したがって，中国支社，広島東郵便局及び呉郵便局を被申立人とする申立ては不適法であるため，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，組合員として正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い(争点2-ア)，労働組合の運営に対する支配介入(争点2-イ)に該当するかについて

(1) 組合等の主張

本件異動命令は，申立人X₃が労働組合の組合員として正当な行為をしたこ

との故をもってなされた不利益取扱いであるから、不当労働行為（労働組合法第7条第1号）に該当する。

また、本件異動命令は、まさに組合活動の中心的役割を担う組合員を異動させることで組合活動の弱体化を意図したものであって、支配介入（労働組合法第7条第3号）に該当する。

ア 本件異動命令の必要性

(ア) 申立人X₃は、昭和57年に郵政省呉郵便局に採用された後、一貫して呉郵便局（日本郵政公社（以下「公社」という。）を含む。）に勤務してきたが、23年4月1日付けで、その意に反し、広島東郵便局への異動を命じられた。

(イ) 会社は、申立人X₃が「10年以上同一郵便局に勤務している社員は、原則として、他の郵便局等へ異動させる」旨の方針（以下「10年問題」という。）の対象に該当していたため、異動させる必要があったと主張するが、その他には、「人事異動を行う際には、社員の成績、能力、経験、通勤事情、希望状況、要員事情等を総合的に判断して」いると抽象的な基準を主張するにとどまる。しかし、より詳細かつ具体的な個別の事情を考慮すべきである。

イ 本件異動命令の合理性

(ア) 配転命令は、労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときには権利の濫用となることは確定した判例法理であって、配転によって労働者の被る不利益を事前に調査するために、当該労働者の希望調査を行う必要があることは当然である。そして、現に呉郵便局においては、「社員申告書」を毎年提出することで配転に関する社員の希望調査を行ってきたし、同書面に記載された社員の希望に沿わない配転を行うときには当該社員に異動について打診し、又は、少なくとも事前の意思確認を行うことが、慣例として行われてきた。

(イ) 10年問題が示された21年以降に、呉郵便局から他局へ異動した主任及び一般社員のうち、呉支部の活動区域外への異動がなされた社員は、すべて本人の希望や居住地等の生活状況に配慮し、会社が本人に打診した上で配転されたものであった。本人が希望しない場合に、呉支部の活動区域外へ

異動させられたケースは、申立人X₃が初めてのケースであった。

このような取扱いは、役職についていない他の従業員らに対する取扱いとは明らかに異なる。

- (ウ) 10年問題の趣旨は、従業員を他局へ異動させることで、内部的けん制機能を強化し、不祥事の発生を可及的に防止することであり、同方針の趣旨は、従業員を他局へ異動させることで達成される。

申立人X₃の配転においては、呉支部の活動区域内である広郵便局に配転すれば足り、あえて呉支部の管轄外である広島東郵便局へ配転させる必要はなかった。

- (エ) 会社は、申立人X₃が広島東郵便局で研修を受けた経験があることも異動先の選定に当たって考慮したと主張する。しかし、研修の目的は対象者を現在の職場から一定期間隔離することで達成されるものであり、申立人X₃は1時間程度しか研修先で勤務していないため、研修を受けたことは考慮すべき事項としては重視されるものではない。当時の呉郵便局長であったA（以下「A局長」という。）は、審問で、配転当時に考慮されなかった事実を、考慮したかのごとく供述しており、虚偽の証言であることは明らかである。

- (オ) 本件異動命令は、広郵便局で発生したパワハラ事件（以下「パワハラ事件」という。）に係る交渉（以下「パワハラ交渉」という。）において呉支部の活動を妨害するという不当な動機・目的をもってなされたものであり、権利の濫用に当たる。

ウ 本件異動による生活上・業務上の影響

- (ア) 本件異動により、申立人X₃の通勤時間は、配転前より往復にして90分増大することとなった。これは、申立人X₃にとって負担の増加になることは明らかである。

- (イ) 申立人X₃は、社員申告書において、父親の介護のため、呉に勤務しなければならないと記載し、呉郵便局からの異動を望まない旨を明示していたにもかかわらず、本件異動により、介護において不利益を被った。

- (ウ) 本件異動により、申立人X₃は、呉郵便局で長年の営業活動を通して培った顧客への対応が困難となった。

申立人X₃には、広島東郵便局への着任後1週間、業務用携帯端末機のIDが与えられなかった。また、同僚が90ccバイクを支給される中で申立人X₃には50ccバイクしか支給されず、やむなくそのバイクで呉郵便局管内の顧客のケアまで行っていた。

このように、申立人X₃は、本件異動後、上司から同人の適性や能力を伸ばすような処遇は受けておらず、むしろ、パワハラというべき扱いを会社側から受けた。

エ 本件異動による組合活動への影響

(ア) 申立人X₃は、パワハラ事件について、会社所属の唯一の執行委員として呉支部を代表して交渉に当たっていたが、本件異動命令は、その交渉の最中に発令された。

(イ) 本件異動命令によって唯一の会社所属の執行委員を欠くこととなった呉支部は、交渉窓口として郵便事業株式会社（以下「事業会社」という。）所属の書記長であるB（以下「B書記長」という。）を申立人X₃の後任の交渉担当に指名したが、B書記長を交渉担当として認めないという会社からの拒絶にあって、パワハラ交渉が頓挫し、その後一切交渉を行うことができないという多大な不利益を受けている。

(ウ) 交渉担当は、組合員でありさえすれば誰でもよいというものではない。交渉の経験と気力を必要とされる役割であり、執行委員たる組合員がその任に当たることが郵政労働者ユニオン（以下「郵政ユニオン」という。）側としては最も望ましく、申立人X₃を、呉支部の活動範囲外の広島東郵便局に配転すれば、呉支部の交渉能力が激減することは明らかである。

また、広島東郵便局が呉支部の活動区域外の事業場であったことは、周知の事実である。

(エ) 呉支部は、本件異動命令後、パワハラ事件の交渉担当を組合員のC（以下「C組合員」という。）に変更せざるを得なかったが、長年執行委員を務めてきた申立人X₃と単なる組合員であった後任のC組合員との交渉における力量の差は明らかであり、実質的にみて、パワハラ交渉を遂行できなくなるという不利益を被った。

(オ) 会社は、申立人X₃の後任のC組合員らが、会社にパワハラ交渉の継続

の申入れを行わなかったことを指摘して、23年3月8日の時点でパワハラ交渉は終了したと主張するが、同日のパワハラ交渉で、会社側は、本件パワハラ的事实を認めようとしなかった。そのため、会社側の拒否の回答を受けた呉支部は、同月15日付けの組合ビラ紙面上にパワハラ事件についての内容を掲載しており、呉支部の交渉継続の意思は明らかである。

(カ) 会社は、本件異動命令当時、広島東郵便局が呉支部の範囲外であるとは認識できなかったと主張するが、事業会社広島東支店には、郵政ユニオンの組合員が存在し、郵政ユニオンが事業会社と会社（以下、会社を事業会社と区別している場合は、「局会社」という。）の区別なく活動していることは会社にも周知の事実であるため、会社は郵政ユニオンの呉支部の範囲を認識していたはずである。申立人X₃を広島東郵便局に配転すれば、呉支部の交渉能力が激減することは明らかであった。

(キ) 会社は、ただ一人の執行委員たる申立人X₃を呉支部管轄外の広島東郵便局に配転したのであるから、その意図は、本件異動命令により、パワハラ交渉において呉支部の活動を妨害することにあつたといわざるを得ない。

(2) 会社の主張

本件異動命令は、10年問題に基づいて実施されたものであり、不当な動機に基づくものではなく、組合活動の弱体化を意図したものではないことは明らかであり、不当労働行為には該当しない。

ア 本件異動命令の必要性

会社は、21年度に、「10年以上同一郵便局に勤務している社員は、原則として、他の郵便局等へ異動させる」旨の方針を明示し、該当社員の人事異動に取り組んでいたところ、21年12月に監督官庁（総務大臣）から業務改善命令等を受け、「原則として、10年以上異動のない社員に対して、他郵便局等への人事異動を実施する」等を柱とする業務改善計画を総務大臣等へ提出し、受理されたことを受けて、当該方針を人事異動に関する重要な柱として、以降毎年度明示し、継続して取り組んでいる。

申立人X₃は、23年3月31日までの29年間、呉郵便局に在籍していたことから、当然に、10年問題の対象社員に該当していた。

また、申立人X₃の異動については、10年問題が示されてから2年を経過した23年4月1日付けの異動であって、これは対象社員のうち主任以下の社員の異動としては最後となるものであり、これ以上の遷延が許されない状況であった。

10年問題が打ち出された21年当時、呉郵便局には対象社員は申立人X₃を含めて13名存在したため、順次異動を行い、対象社員のうち主任以下の社員の異動は23年4月1日付けの人事異動によりすべて終了し、残りの役職者2名についても、同年6月1日付けで異動した。

イ 本件異動命令の合理性

(ア) 社員をどこへ異動するかということは、任命権者の広範な人事権の裁量に委ねられている。

(イ) 人事異動を行う際には、社員の勤務成績、能力、適性、経験、通勤事情、希望状況、要員事情等を総合的に判断しており、対象社員の希望状況は、これらの判断要素の一つにすぎないもので、組合等の主張する打診なるものはなく、呉郵便局においても、申立人X₃はもちろん、他の対象社員に対しても本人同意や打診は行っておらず、したがって、組合等が主張する差別的取扱いが存在しない。

(ウ) 社員申告書は人事異動の希望のみを記載しているものではない。また、社員申告書の提出後、人事異動までの間に社員の状況が変化している可能性があることなどから、必要と思われる社員に対しては、個別に、申告書の記載内容の確認を行うことはあるが、一律に全社員に行うものではない。

(エ) 組合等は、あたかも申立人X₃だけが希望に沿わない異動を強いられたかのように主張するが、対象社員の希望状況はこれら判断要素の一つにすぎないのであって、すべての社員が必ずしも本人希望どおりの人事異動となるわけではない。

(オ) 組合等は、人事異動対象者の所属組合支部を考慮すべきであるかのように主張するが、労働組合の役職や組合支部の実情を考慮して人事異動の是非や異動先等を決定することは、それ自体が、特定の労働組合に対する便宜、もしくは組織介入を図ることに繋がるおそれもあり、また、社員間に不公平をもたらすおそれも十分あり得ることから、これらを考慮すること

はない。

したがって、本件異動に関しても、広島東郵便局が呉支部の範囲であるかどうかの検討を行う余地はなかったものである。

ウ 本件異動命令による生活上・業務上の影響

(ア) 組合等は、本件異動により申立人X₃の通勤時間が、「配転前より往復にして90分増大することとなった」と主張するが、通勤に公共交通機関を利用した場合でも、自宅から広島東郵便局までの通勤時間はおよそ片道60分程度であると考えられ、社会通念上、通常甘受すべき程度である。

また、公共交通機関の場合、広郵便局と広島東郵便局までの通勤時間は、約15分しか異なることから、申立人X₃の異動先として広島東郵便局が選択されたことは、何ら不自然、不合理ではない。

(イ) 対象社員の希望状況は、判断要素の一つにすぎず、会社は、家庭事情や健康状況など、社会通念上斟酌すべき事由を考慮しているものである。

エ 本件異動命令が組合活動の弱体化を意図したものではないこと

(ア) パワハラ事件について、23年3月8日、会社の窓口担当委員が申立人X₃に対し最終的な回答をしておき、その後、組合等からパワハラ事件に関して何の申立てもなかったことから、本件異動命令の内命当時、パワハラ事件の話合いは終了しており、当然、会社はそのように認識していた。

(イ) 事業会社の社員であるB書記長を窓口担当委員に指名できないことは、組合本部と会社本社との協約上のものであり、会社が拒絶したものではない。

(ウ) 呉支部が本件パワハラ事件に関する話合いの継続を希望するのであれば、23年4月以降、定例窓口（組合等のいう窓口交渉）において持ち出し、又は、この件について話合いを行う機会を設けるよう求めることなどが可能であったにもかかわらず、話合いの継続の申入れ等は全くなかった。

したがって、会社においてパワハラ事件に関する話合いが継続しているとの認識がなかっただけでなく、組合等もパワハラ事件に関する話合いを継続する意図がなかったことは明らかである。

(エ) 組合等の、パワハラ事件の話合いが継続中であったとの主張は、本件異動によって組合活動が妨害されたかのように装うための後付けの主張に

すぎない。

(オ) 窓口での話合いにおいて、パワハラ事件のことが最初に話題になったのは23年3月4日であったのに対し、同年2月時点では、人事案の最終調整は終了していた。

(カ) 組合側から、広島東郵便局が呉支部の管轄外であるとの通知があったわけでもないことから、会社には、広島東郵便局が呉支部の管轄外になるとの認識はなく、それは、組合の内部事情、内部的な意向であって、会社に当然に予測できたことではない。

(キ) また、会社は、申立人X₃が交渉委員であり、執行委員であることは認識していたが、「唯一の執行委員」とは認識しようがなかった。

(ク) 執行委員である組合員が交渉委員の任にあたるのが組合にとって望ましいという理由は、組合内部のことを知らない者にとって到底想像し難いことであり、仮に、それが望ましいとしても、会社には申立人X₃が「唯一の執行委員」とは認識しようがなかったのであるから、申立人X₃を異動させれば、呉支部に局会社所属の執行委員がいなくなるなど分からなかった。

また、組合は、後任の執行委員を選任すればよいことであり、もし選任が困難であるなどの事情があったとしても、そのような組合内部の事情は、会社のあずかり知らぬことである。

(ケ) それゆえ、申立人X₃が広島東郵便局に異動した場合には呉支部の組合員としての活動を行えなくなるとの確定的な認識もなかったものであり、本件異動は、組合活動の弱体化を意図したものではない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 24年7月1日、郵政産業労働組合と郵政ユニオンとの組織統合により、組合等の上部組織である郵政産業労働者ユニオンが結成された。

イ 地本は、郵政産業労働者ユニオンの下部組織として、中国支社管内の会社の従業員及び郵政関連事業に従事する労働者で構成される労働組合で、24

年9月現在、組合員は約250名である。

本件申立ては、地本の前身である郵政ユニオン中国地方本部（以下「郵政ユニオン地本」という。）によって行われたが、本件審問終結後の24年8月26日に郵政産業労働組合中国地方本部と組織統合し、地本となっており、本件申立人たる地位は、地本に引き継がれたものである。

地本は、郵政ユニオン地本であった24年4月当時、呉支部ほか6支部を置き、組合員数は191名であった。

なお、郵政ユニオン地本の前身は、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、日本郵政グループ労働組合（以下「JP労組」という。）となる。）を脱退した者により24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。

ウ 呉支部は、地本の下部組織として、主に呉市内の郵便局等の事業場に勤務する労働者で構成される労働組合で、24年11月2日現在、組合員は52名である。

本件申立ては、郵政ユニオン呉支部によって行われたが、本件審問終結後の24年11月2日に上部組織の組織統合を受けて組織変更し、呉支部となっており、本件申立人たる地位は、呉支部に引き継がれたものである。

呉支部は、郵政ユニオン呉支部であった23年11月当時、組合員数は66名で、数名を除きほとんどが事業会社の社員であった。

エ 申立人X₃は、昭和57年4月に郵政省呉郵便局に採用され、第一集配課に配属された。その後、昭和62年10月に貯金課、3年7月に保険課に異動したが、23年3月31日まで、一貫して呉郵便局（19年10月に会社呉郵便局となった。）に勤務してきた。この間の申立人X₃の業務内容は、保険の営業、渉外であった。

なお、申立人X₃は、10年4月に郵広労呉支部の執行委員に就任し、同支部が郵政ユニオン呉支部に改組された後も、本件異動まで継続して呉支部の執行委員を務めてきた。

(2) 被申立人等

ア 公社は、郵政民営化法（17年法律第97号）及びその関係法令に基づき19年10月1日に解散し、その承継会社として、同日設立された持株会社である日本郵政株式会社とその傘下の局会社、事業会社、株式会社ゆうちょ銀行及び株式会社かんぽ生命保険に分社化され、日本郵政グループとして位置付けられていた。

24年10月1日、郵政民営化法等の一部を改正する法律（24年法律第30号）が施行され、同日付けで、局会社は事業会社を吸収合併し、商号を現在の日本郵便株式会社に変更した。

なお、本件申立ては、局会社とその組織の一部である中国支社、広島東郵便局及び呉郵便局を被申立人として行われたものであるが、被申立人たる地位は、それぞれ現在の会社の組織に引き継がれたものである。

イ 会社は、19年10月1日に局会社（郵便窓口業務及び郵便局を活用して行う地域住民の利便の増進に資する業務を営むことを目的として設立）となり、本件審問終了後の24年10月1日に申立外事業会社を吸収合併して現在の会社となった。

会社は、肩書地に本社を置き、局会社当時、中国支社を含む13支社と約24,000の郵便局を有し、22年3月末現在の従業員数は111,253名であった。

ウ 中国支社は、肩書地に事務所を置き、局会社当時、その管内に、広島東郵便局、呉郵便局、広島郵便局、江田島郵便局、海田郵便局等、約2,300の郵便局を有していた。

エ 広島東郵便局は、肩書地に事務所を置き、局会社当時、その組織として営業部及びお客さまサービス部を設置し、お客さまサービス部では、渉外事務に携わる者による商品及びサービスの提供等の業務を行っていた。また、24年1月1日現在の社員数は73名であった。

なお、局会社当時、広島東郵便局の庁舎は、事業会社広島東支店と同一建物内にあり、同支店には、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していた。

また、広島東郵便局には、23年3月末までは、郵政ユニオンの組合員は存在していなかった。

【乙10号証】

オ 呉郵便局は、肩書地に事務所を置き、局会社当時、24年1月1日現在で、社員数は43名であり、職制は、郵便局長、副局長、課長、担当課長、課長代理及び主任であった。

局会社当時、呉郵便局の庁舎は、事業会社呉支店と同一建物内にあったが、呉郵便局長の社屋管理権が及ぶ範囲は、呉郵便局が業務に使用する建物内の一部に限られ、社屋管理権のほとんどは、事業会社の呉支店長が有していた。また、呉郵便局には、呉支部のほか、呉郵便局における社員の過半数が加入するJ P労組呉支部が存在していた。

【乙8・9号証】

カ 事業会社は、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あったが、24年10月1日に会社に吸収合併されて消滅会社となり、事業会社の業務等並びに権利及び義務は会社に承継されている。

2 本件異動命令に至るまでの労使関係の状況

(1) ビラ配布

呉支部は、その前身である郵広労呉支部が結成された10年4月以降、原則毎週火曜日に支部情報ビラ（以下「組合ビラ」という。）を発行し、その発行は、23年5月末時点で568号に達していた。また、組合ビラの配布は、事業会社呉支店の二つの門の前で行っていた。

【第1回尋問記録6頁（X₃申立人）】

(2) 組合事務室と組合掲示板の貸与

郵広労は、2年頃から、郵政省安芸府中郵便局、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、呉郵便局に対しても10年4月6日にこれらを要求したが、貸与されなかった。そのため、郵広労は、12年10月6日、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、地本は中央労働委員会に対して、労働争議のあっせんを申請し、20年7月11日、呉支部に組合掲示板が貸与された。

その後、21年5月29日から同年6月17日にかけて、地本傘下の4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、各支部及び事業会社の各支店は、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。これを受け、22年3月31日、呉支部に組合事務室が貸与された。

なお、局会社当時、組合事務室と組合掲示板貸与の権限は、事業会社呉支店長にあった。

(3) 呉支部と会社の労使交渉の状況

ア 日本郵政株式会社と郵政ユニオンが、局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」（以下「労使関係協約」という。）及び「労使関係に関する協約附属覚書」（以下「覚書」という。）において、労使関係協約第10条により、局会社と郵政ユニオンとの団体交渉は「事業場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、覚書第7条により、「支部交渉の窓口担当委員は、支部内の事業場に勤務している社員から指名する」ものとされていた。

また、支部交渉の対象事項ではない職場の問題等を扱うために、地域労使委員会が設けられており、労使関係協約第34条及び第35条により、「労使双方は、労使委員会の円滑な運営を図るため、地域労使委員会支部交渉の窓口担当委員を指名」して「相手方に通知する」こと及び「地域労使委員会の委員は、支部交渉の交渉委員を充てる」こととされていた。

【乙1・2号証】

イ 呉支部と会社との間で、支部交渉が行われたことはほとんどなく、地域労使委員会の窓口における話合い（以下「窓口交渉」という。）が実質的な労使交渉の場として機能していた。

労使関係協約上、地域労使委員会の設置単位は、郵便局等の事業場とこれに対応する組合の支部となっており、組合の支部組織が複数の事業場にわた

る場合もあるため、そのような場合は、組合から会社に通知されていた。

本件異動命令までは、広島東郵便局には郵政ユニオンの組合員がいなかったことから、組合から会社に、広島東郵便局がいずれの支部の範囲となるかについて通知がされておらず、会社の窓口担当委員には広島東郵便局の支部の範囲に係る認識がなかった。

22年度の広島地区における地域労使委員会の窓口担当は、会社側の正委員に中国支社の広島地区副部長であるD（以下「D副部長」という。）が、副委員に同広島地区統括部長であるE（以下「E統括部長」という。）が選任され、郵政ユニオン側の正委員に申立人X₃が、副委員にC組合員が選任されていた。

なお、組合から会社に対する窓口担当委員の指名通知には、委員の氏名及び正窓口・副窓口の区分が記入されていたが、呉支部における役職は記入されていなかった。また、会社の窓口担当委員は、複数の労働組合及び支部との労使交渉を担当していたため、労働組合側の窓口担当委員が組合役員であるか否か、日常的にどのような組合活動を行っているかについては必ずしも把握しておらず、また、窓口担当委員以外の組合役員についても、十分に認識していなかった。

郵政ユニオンと会社との間で、窓口交渉は、概ね2か月に1回定期的に行われ、緊急に対応すべき問題が生じたときは臨時に話し合いが行われることもあったが、郵政ユニオンが会社に23年3月3日にパワハラ事件について申入れを行うまでは、臨時の窓口交渉が行われたことは、ほとんどなかった。

【甲16号証，乙1・2・15号証，第1回尋問記録5，20頁（X₃申立人），
第2回尋問記録42，51，58，59，66，67頁（D証人）】

(4) 申立人X₃の組合活動

ア 申立人X₃は、10年4月に郵広労の呉支部が発足して以降、同組合が16年4月に郵政ユニオン呉支部に改組された後も、継続して呉支部の執行委員を務めていた。10年4月の呉支部発足当時、呉支部の組合員33名のうち、保険の業務に就いていたのは申立人X₃の1名だけであった。保険の業務を担当する職場では、組合員の加入比率は低く、また、中国支社管内においても、郵政ユニオンの組合員がいる郵便局はほとんどなかった。

申立人X₃は、民営・分社化以後は、呉支部における会社所属の唯一の組合員となり、また、呉支部の執行委員7名のうち、会社の社員で唯一の執行委員であった。

申立人X₃は、非組合員の社員からの相談を受けたり、パート社員の条件改善に取り組んだ結果、徐々に組合員を拡大し、最大時、呉郵便局の組合員は5名まで増えた。

【甲8・9号証，第1回尋問記録4頁（X₃申立人），42，43頁（B証人）】

イ 申立人X₃は会社の社員に対し、原則毎週火曜日に、事業会社呉支店（呉郵便局と同一建物）の門の前で組合ビラの配布をほとんど一人で行っていた。

【甲8号証，第1回尋問記録5，6，10頁（X₃申立人）】

ウ 申立人X₃は、呉支部の財政担当として、出納の管理や予算案及び決算書の作成などを行っていた。

なお、財政担当は、執行委員の中から選任されることとなっていた。

【甲8・9号証，第1回尋問記録5頁（X₃申立人），43，44頁（B証人）】

エ 申立人X₃は、窓口担当の正委員を務め、会社と概ね2か月に1回窓口交渉を行っていた。

【甲16号証，第1回尋問記録5頁（X₃申立人），
第2回尋問記録62頁（D証人）】

3 会社における社員の異動に関する規定

(1) 人事異動に関する会社の「社員就業規則」の関係条文は、次のとおりであった。

「第11条 社員は、業務上の都合により、出向、転籍又は就業の場所若しくは担当する職務の変更（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。

4, 5 (略)

【乙4号証】

(2) 会社の「職務権限規程」において、郵便局における社員の人事異動関係の権限を有する者は、支社長と規定されていた。

【乙 8 号証】

(3) 会社の「人事管理規程」等において、会社は、社員の人事異動に対する意向及びその他の人事に関する事項を把握するため、毎年度に 1 回、10 月 1 日に社員申告を実施することとされていた。

【乙 5・7 号証】

4 会社の人事異動の方針及び人選

(1) 会社の 10 年問題への取組みの経緯

会社は、21 年度以降、10 年問題（「10 年以上同一郵便局に勤務している社員は、原則として、他の郵便局等へ異動させる」旨の方針）を明示し、社員の人事異動に取り組んでいた。会社は、21 年 12 月 4 日に監督官庁から業務改善命令等を受け、22 年 1 月 6 日、10 年問題の内容を含む業務改善計画を総務大臣等に提出・受理されたため、それ以降、会社は、10 年問題を人事異動に関する重要な柱として、本格的に取り組むこととした。

10 年問題は、長年にわたって同じ職場に勤務していた社員が顧客から預かっていた貯金、保険金等を横領するという不祥事が発生したため、このような不祥事の再発防止の観点から、「郵便局における内部けん制機能の充実・強化」を図るべく、会社が策定したものであった。

【乙 3 号証，第 2 回尋問記録 1, 2 頁（A 証人）】

(2) 10 年問題に基づく異動候補者の人選と人事異動の経緯

21 年 4 月から 10 年問題に基づく人事異動が開始された。21 年当初、呉郵便局には 10 年以上継続して呉郵便局に勤務する社員は、後記 5 の(7)のとおり、申立人 X₃を含めて 13 名いた。申立人 X₃は、会社から 10 年問題が明示されたことを受け、自らが 10 年問題の対象社員で異動の可能性があることを予想していた。また、21 年当初から 23 年 4 月までの間に対象社員のうち 11 名が順次他の郵便局等へ異動となった。23 年 4 月以降、子どもが入院中の社員 1 名を除いて 10 年問題の対象社員で異動せず呉郵便局にとどまっていたのは、役職者のため後任者の確保等に調整を要する課長代理と担当課長の 2 名のみであった。

なお、23年4月1日付けの申立人X₃の異動は、主任以下の一般社員では呉郵便局で最後の異動であった。

【乙11号証，第1回尋問記録31頁（X₃申立人），
第2回尋問記録1～4頁（A証人）】

(3) 人事異動に先立つ研修

21年，会社の本社は各郵便局長等に対し，10年問題の対象者で一定の時期までに異動させることができなかつた社員について，他の郵便局で1週間の研修を受けさせるなどの代替措置をとるよう指示した。これを受けて，A局長は，22年4月1日に異動していない社員について研修を受けさせることとし，申立人X₃については，広島東郵便局を研修先とするよう中国支社に上申した。広島東郵便局を研修先とした理由は，申立人X₃の優れた営業力を発揮できるのは，広島市内の規模の大きい郵便局であると考えたからであった。

A局長の上申に沿って，申立人X₃の研修先は広島東郵便局に決まり，22年4月5日から9日までが研修期間となったが，このうち，申立人X₃が出社し研修を受けたのは1時間程度で，残る期間は休暇を取得した。

【乙11・21号証，第2回尋問記録8，24，34，35頁（A証人）】

5 本件異動命令に至る経緯

(1) 社員申告書の提出

22年10月1日，申立人X₃は，呉郵便局に対して，社員申告書を提出した。

この社員申告書の「勤務地について」欄には，「現勤務地を離れたくない」に印が付され，その理由として「お客様から引き続き私を必要としているとの言葉が多いため，呉郵便局で仕事をしたい」と記載されていた。

また，「上司に知っておいてもらいたいことや要望等」の自由記述欄には，「父親が具合が悪く介護を必要とする為，あるいは急を要する事がある為，呉に勤務しなければなりません。」と記載されていた。

【甲1号証，乙14号証，第1回尋問記録1～3頁（X₃申立人），
第2回尋問記録4，17頁（A証人）】

(2) 対話の実施

会社では、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（以下「対話」という。）を行っていた。

呉郵便局においては、局長又は副局長が社員と対話をする事となっており、22年10月、A局長は、申立人X₃と対話を行った。

この時には既に、A局長は、申立人X₃が主任以下の社員では10年問題の最後の対象社員であったことから、23年4月1日付けの異動の候補者として考えていた。

そのため、A局長は、対話の際に、申立人X₃に通勤可能範囲はどこまでかを尋ねたところ、申立人X₃は、それには答えず異動したくない旨を回答したため、異動先についてそれ以上の質問はしなかった。

また、A局長は、申立人X₃から父親が母親と同居している旨を聴き、父親の介護の必要性については申立人X₃の方から具体的な説明がなかったことから、同人が父親の介護のため急遽対応する必要があるとまでは思わず、それ以上踏み込んだ質問はしなかった。

なお、申立人X₃は、A局長の在任中に、父親の病気の具合が悪くなったことを理由として、急な休暇の取得をしたことはなかった。

【乙11・14号証，第1回尋問記録3頁（X₃申立人），
第2回尋問記録4，6，17～20頁（A証人）】

(3) 業務上の支障

申立人X₃は、保険の営業業務に就いていたことから、異動になった場合、長年担当していた顧客への対応に支障が生じると考えていた。このため、社員申告書に、「お客様から引き続き私を必要としているとの言葉が多いため、呉郵便局で仕事をしたい」と記入し、対話において、異動したくない旨をA局長に伝えた。

しかし、A局長は、対話で申立人X₃から、このような長年の顧客との信頼関係に支障が生じるというようなことを聴いたことはなく、保険の契約は郵便局として行っており、担当の渉外の社員が異動しても郵便局として対応するため、特に支障が生じることはないと考えていた。

【甲1・9号証，乙11号証，第1回尋問記録2，3頁（X₃申立人），
第2回尋問記録10，14頁（A証人）】

(4) 上申に係る異動先の案の選定

A局長は、申立人X₃が保険の営業力に優れていたことから、その能力を發揮できる広島市内の規模の大きい郵便局を経験するのがよいと考え、かねてから、雑談等の際に、大きいところに行って経験した方がよい旨を申立人X₃に伝えていた。そして、A局長は、申立人X₃の異動先として、広島市内で申立人X₃の自宅に近く通勤に便利な郵便局で、かつ、以前に研修を経験したことのある広島東郵便局がよいと判断した。

【第2回尋問記録8, 9, 25, 26頁 (A証人)】

(5) 中国支社への上申, 人事案の提出

中国支社においては、郵便局長から上申された意見をもとに、人事異動案の作成、調整等を行っていたが、原則として、各社員の能力、適性などを把握している郵便局長の意見が尊重されていた。

22年10月下旬頃、A局長は、人事異動の調整を担当する中国支社のE統括部長に、申立人X₃の異動先として広島東郵便局がよいと口頭で上申した。

また、同年末までに、A局長は、E統括部長に申立人X₃の人事案を提出した。

【乙11・14・21号証, 第2回尋問記録9頁 (A証人)】

(6) 人事異動決定までの経過

中国支社のE統括部長は、各郵便局長から提出された人事案を調整し、23年1月、各郵便局長に調整した人事異動案を一旦提示した上で、その後最終調整を行い、人事異動内容を決定した。

【乙14・21号証, 第2回尋問記録35, 36頁 (A証人)】

(7) 呉郵便局における社員の異動状況

21年時点で、呉郵便局における10年問題の対象者は13名(異動が困難な理由がある社員1名を除く。)いたが、これらの者の異動状況は次のとおりであった。

ア 23年4月までに、後記イの社員2名を除いて、申立人X₃を含む10年問題の対象社員はすべて他の郵便局等へ異動した。

- ① 申立人X₃と同じ渉外業務に就いていた社員のうち、少なくとも、3名が広郵便局に異動し、申立人X₃を含む2名が広島東郵便局に異動した。

② 内勤業務に就いていた社員のうち、少なくとも、広郵便局に1名、広島市内の郵便局に2名が異動した。

イ 23年4月時点で、後任者等について調整を要する役職者2名は、呉郵便局から異動していなかったが、同年6月1日付けで他の郵便局に異動になった。

ウ 異動が困難な理由がある社員1名は、23年6月以降も呉郵便局から異動していないが、当該社員は、子どもが長期入院中で看護が必要である旨を社員申告書に記載し、対話の際にも、同人からA局長にその旨伝えていた。

エ 18年頃から23年4月までの間に、呉郵便局から広島市内の郵便局に異動になった者は、10年問題の対象者以外も含めて10名以上いた。

【第1回尋問記録12～15頁（X₃申立人）、
第2回尋問記録2～4, 7, 27, 28頁（A証人）】

(8) 社員の異動に係る本人希望の申告

ア 前記(7)のア①及び②により異動した者で、希望する異動先又は希望しない異動先や、異動に支障となる家庭の事情があったものは、社員申告書に記載し、又は対話において、その旨申し出ている。

イ 前記(2)のとおり、申立人X₃は、異動先の希望や介護の事情について、対話の際に、具体的に申し出ていなかった。

ウ 本件申立て時において、申立人X₃が、前記(7)の異動に関して、異動者本人から、異動先について会社から意向確認があった旨を聴いていたのは、広島市内の郵便局に異動した内勤社員の1名のみであった。

なお、上記社員については、対話の際に家庭の事情により広郵便局は異動先として支障があり、広島市内を含めた他の郵便局がよい旨を自ら申し出ているため、会社が、広郵便局を異動先から除外したものであった。

【第1回尋問記録39, 40頁（X₃申立人）、
第2回尋問記録3, 4, 7, 20頁（A証人）】

6 本件異動命令

23年3月22日、A局長は、申立人X₃に対して本件異動の内命を行った。

同年4月1日付けで、申立人X₃は、広島東郵便局のお客さまサービス部への異動を命じられた。

7 本件異動命令前後の状況

(1) 第 2 回パワハラ交渉までの経過

ア 23 年 2 月、申立人 X₃ は、呉支部の組合員で広郵便局に勤務している F（以下「F 組合員」という。）から、G のパワハラに係る相談を受けた。

同月下旬頃、申立人 X₃ は、この内容を呉支部の幹部役員に報告し対応を協議した結果、窓口交渉において申立人 X₃ が会社に対し問題提起をすること、緊急に臨時の組合ビラを発行してパワハラ事件について組合員等に周知することなどが決定された。

【第 1 回尋問記録 7 頁（X₃ 申立人）、44、45 頁（B 証人）】

イ 23 年 3 月 3 日、申立人 X₃ から D 副部長に対し、電話で窓口交渉の申入れを行ったところ、D 副部長は、「すぐ行きます」と回答し、その翌日の同月 4 日に第 1 回のパワハラ交渉が行われた。

第 1 回パワハラ交渉には、申立人 X₃ と D 副部長のほかに、呉支部側の窓口副委員である C 組合員も出席した。

申立人 X₃ は D 副部長に対し、G が F 組合員を大声で怒鳴ったり、F 組合員の病気について、この病気は伝染するののか、と笑い話にしたことなどを伝え、威圧するような態度をやめることや会社として事実確認を行った上で対応することなどを要請した。これに対し、D 副部長は、調査し、後日回答すると述べた。

【甲 11 号証の 1、乙 17 号証、第 1 回尋問記録 8、33、34 頁（X₃ 申立人）、
第 2 回尋問記録 42、43 頁（D 証人）】

ウ 第 1 回のパワハラ交渉後、会社は、G と関係社員に事情聴取を行った。それによると、G は、F 組合員が業務上の重大なミスをしたため、課長代理という役職であることも踏まえて特に厳しく指導したが、発言については自らの配慮が足りなかった旨を認めた。また、会社は、ほかの社員からも、G が F 組合員の病気が呉郵便局で流行っているという趣旨の発言をしていたことを聴取した。

【第 2 回尋問記録 43～45 頁（D 証人）】

エ 23年3月7日、呉支部は、「Gのパワハラに抗議する」という表題で、GのF組合員に対する対応などを掲載した号外の組合ビラを発行した。

【甲2号証】

オ 23年3月8日、第2回のパワハラ交渉が行われた。

D副部長は、申立人X₃に対し、第1回のパワハラ交渉で申し入れられていた事項について、Gに確認した結果に基づき次のような回答を行った。

- ① 事実を確認した上で指導している。
- ② Gが行ったのは、パワハラではなく指導である。威圧するような指導はしていない。
- ③ Gが「呉で流行っている」としか言っていない、ということなので、もう一度確認してみる。

なお、D副部長は、第2回パワハラ交渉で会社としての回答をしたことでパワハラ交渉は終了したものと認識していた。

【甲11号証の2、乙18号証、

第2回尋問記録45、54、55、64、65頁（D証人）】

カ 第2回のパワハラ交渉後、D副部長はE統括部長とともに、Gに対し指導を行い、病気に関する発言について、今後このような発言をしないように注意をした。

【第2回尋問記録46頁（D証人）】

(2) 第2回パワハラ交渉後の経過

ア 23年3月8日の18時頃、呉支部の執行委員会が開催され、申立人X₃から第2回のパワハラ交渉の結果報告を受け、呉支部の対応方針として、組合ビラにおいてF組合員が受けたパワハラの実態関係を明らかにすること及び会社に対してパワハラ事件についての要求書を提出することの2点が決定された。

【甲7号証、第1回尋問記録46頁（B証人）】

イ 23年3月9日頃、A局長が申立人X₃に対し、廊下ですれ違った際、パワハラ交渉について、「ユニオンはいつまでやるんない」と尋ねたところ、申立人X₃は「徹底的にやりますよ」と答えた。これに対し、A局長は「それとあれとは別」だと言ったため、申立人X₃が「あれとは何ですか」と聞き

返したところ、A局長は「転勤の話」だと答えた。これに対し、申立人X₃は、「今、僕を転勤させると大変なことになりますよ」と伝えた。

【第1回尋問記録11, 12頁(X₃申立人), 第2回尋問記録13頁(A証人)】
ウ 23年3月10日頃、A局長は、申立人X₃を応接室に呼び出し、「あんたの言うことはもっともじゃ」、自分は「負けるけんかはしたくない」等と発言し、これから支社に行くので、転勤を変えることはできないかもしれないが、異動時期の変更はできるかもしれないので支社に話をしてみる旨を伝えた。

その後、A局長はE統括部長に、自分を動かすと大変なことになるという申立人X₃の発言内容を伝えたところ、E統括部長は、申立人X₃が、本人の同意のない強制配転だから本件異動をやめるように主張しているものと理解した。

また、A局長は、E統括部長に対し、申立人X₃の異動を先送りできないかとの申入れをしたが、E統括部長は、「予定どおり行きます」と答えた。そのように答えた理由は、①10年問題に係る異動は、総務省からの業務改善命令を受けて、業務改善計画を提出するなどして取り組んでおり、避けることができないものであること、②21年度から業務改善計画に基づいて人事異動の調整をしており、申立人X₃は10年以上異動していない対象社員のうち役職者以外では最後となっていたこと、③既に広島東郵便局と最終調整が終了していたこと、④10年問題の対象社員のうち21年度中に異動させることができなかった社員には研修を受けさせており、申立人X₃には22年4月に広島東郵便局での研修の命令を出していたことから異動を先送りできないこと、であった。

【乙21号証, 第1回尋問記録12頁(X₃申立人),
第2回尋問記録13, 29, 30頁(A証人)】

エ 呉支部は、23(2011)年3月15日付けの組合ビラを発行した。その内容は、「当局回答、パワハラを否定! ?それならパワハラ現場を再生する」という表題で、「大声で怒鳴った件」、「病気を笑い話のネタに」などの見出しが付けられており、GとF組合員とのやり取りを録音した内容が掲載されていた。

【甲3号証, 第1回尋問記録46, 47頁(B証人)】

オ 23年3月17日、呉支部は、「広郵便局内のパワハラに対する要求書」と題する書面の文面を決定し、同書面を同月18日付けで作成した。

この書面には、会社に対する5項目の要求内容が記載されていたが、その中にはパワハラ事件に関する次の3項目が含まれていた。

- 「① Gはパワハラを認め、F、C、両氏と郵政ユニオンに対し謝罪すること
② Gは他の社員にユニオン組合員の病名を漏らし、個人情報を流出させた。当人に対し謝罪すること
③ Gがユニオン組合員の病名を笑い話にしたことは人権侵害にあたる、当人に対し謝罪すること」

なお、同書面は、同月23日に投函され、中国支社に到達したのは、同月24日であった。

【乙6号証の1, 2, 第1回尋問記録47, 48頁(B証人)】

(3) 本件異動命令に係る内命後の経過

ア 本件異動命令の内命当日の23年3月22日、呉支部は、「X₃執行委員への不当な強制配転の内命を取り消せ」と題するビラを組合掲示板に掲示した。

また、その翌日、呉支部はA局長に対し、抗議文を提出したが、A局長は、自分には人事異動の権限がなく、抗議文について中国支社へ報告しておく旨を回答した。

【甲12~14号証】

イ 呉支部は、23(2010)年3月22日付けの組合ビラを発行した。これには、パワハラ事件について、同年2月中旬のGの発言内容や呉支部から会社に前記(2)のオの要求書を提出したことなどが掲載されていた。

【甲4号証】

ウ 23年3月29日、第3回のパワハラ交渉が行われた。

申立人X₃は、D副部長に対し、①Gはパワハラを認め、F組合員、C組合員及び郵政ユニオンに謝罪すること、②Gが組合員の病名を漏らしたことは個人情報の流出にあたるので、当人に対し謝罪すること、③Gが組合員の病名を笑い話にしたことは人権侵害にあたるので、当人に対し謝罪することなどを要求した。

これに対し、D副部長は、①指導でありパワハラでない、②周辺に他の社

員がいないかどうか確認している、③病名を笑い話にした事実はないなどとして、いずれも、謝罪の要求には応じられない旨回答した。

また、申立人X₃が、Gの発言を聞いていた他の社員を証人として見つけたらどうするか問い質したところ、D副部長は、その場合は事実確認をする旨回答した。

【甲 11 号証の 3, 乙 19 号証】

8 本件異動命令による影響

(1) 通勤、介護の影響

申立人X₃の通勤時間は、自宅から呉郵便局へはバイクで片道 15 分程度であったが、本件異動により、公共交通機関を利用した場合で、片道 45 分程度増加することとなった。

また、申立人X₃の父親は、申立人X₃とは同居していないが、申立人X₃の母親と同居しており、4 年前に病気で倒れた時には申立人X₃が救急車を呼ぶなどの対応をした。

本件異動により、申立人X₃の父親に急を要する事態が生じた場合の対応に必要な時間が増加することとなった。

【甲 1 号証, 第 1 回尋問記録 1, 2, 36, 37 頁 (X₃申立人)】

(2) 業務上の影響

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かった。

申立人X₃の業務は保険の渉外であったが、異動前の呉郵便局で担当していた顧客に対し、異動後においても従来と同様に対応するのは困難となった。

なお、会社としては、10 年問題の目的が、長年にわたって同じ顧客を担当することによって関係が深くなり過ぎるのを避けるということから、他局へ異動する場合には、顧客名簿は異動先の郵便局に持っていかないよう指導していたが、申立人X₃も含め、社員の中には、異動後も従来との顧客との関係を継続している者もいた。

【第 1 回尋問記録 13, 14, 21, 22 頁 (X₃申立人),
第 2 回尋問記録 10, 20~23 頁 (A 証人)】

(3) 申立人X₃の組合活動への影響

申立人X₃は、呉支部では局会社の社員で唯一の執行委員を務めていたが、本件異動命令により、所属支部の管轄が広島東支部に変わった。広島東支部には、局会社に所属する組合員が他におらず、申立人X₃が、広島東支部の窓口担当委員に就任したが、異動後は、特に目立った組合活動は行っていない。

【第1回尋問記録4, 30頁 (X₃申立人)】

(4) 呉支部の組合活動に係る影響

ア 組合活動の状況

毎週火曜日の組合ビラの配布は、本件異動前までは申立人X₃が一人で行っていたが、異動後しばらくはその配布が中断することとなった。

局会社所属の執行委員がいなくなったことから、呉支部に局会社の情報が入りにくくなり、郵政ユニオンとして会社の職場問題に取り組むことが困難となった。

また、申立人X₃の異動後しばらくの間、財政担当として適当な後任者がおらず、地本の執行委員が呉支部の財政担当を務めることとなった。

【甲8号証, 第1回尋問記録49, 50頁 (B証人)】

イ 窓口交渉の状況

申立人X₃の異動後は、呉支部に局会社の執行委員がいなくなったため、呉支部は、23年3月28日、一旦、事業会社社員のB書記長を後任の窓口担当正委員として指名しようと会社に通知したが、その後、確認の結果、労使関係協約の定めにより事業会社の社員を窓口担当委員に指名できないことが判明したため、C組合員を正委員に指名した。

C組合員は、本件異動命令まで窓口担当の副委員を務め、本件パワハラ交渉にも出席したことがあったが、組合加入後3年程度で、交渉経験は少なかった。

本件異動命令前においては、定例の窓口交渉は概ね2か月に1回の頻度で開催されていたが、23年3月には、本件パワハラ事件の問題で、臨時の窓口交渉が、23年3月4日、8日及び29日の3回行われた。同年4月以降は、4月27日に窓口交渉が開催され、その後も概ね2か月に1回、定例の窓口交渉が開催されている。

【甲8号証, 11号証の1~3, 乙1・2・17~20号証, 第1回尋問記録48,

49, 52 頁 (B 証人), 第 2 回尋問記録 49, 50, 66 頁 (D 証人)】

ウ 本件パワハラ事件の状況

23 (2011) 年 3 月 29 日付けで呉支部が発行した組合ビラには、「病氣療養中のパワハラ被害者は、今週中職場復帰するが、会社が事件のもみ消しや再演を行なった場合は、法的手段を講じる」と記載されていた。

申立人 X₃ の異動後、初めて開催された同年 4 月 27 日の窓口交渉では、C 組合員が G の近況を話題にしたが、パワハラ事件に関して特に会社に対する要求等はされず、その後の窓口交渉においてもパワハラ事件が問題になるようなことはなかった。

また、同年 4 月以降、他の社員から会社に対し、G のパワハラに対する苦情等が寄せられることはなく、会社から G に対して、特に指導等も行われていない。

【甲 5 号証, 乙 20 号証, 第 2 回尋問記録 50, 65, 66 頁 (D 証人)】

第 4 当委員会の判断

1 中国支社, 広島東郵便局及び呉郵便局に被申立人適格が認められるかについて (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 (2) で認定したとおり、中国支社, 広島東郵便局及び呉郵便局は、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, 広島東郵便局及び呉郵便局に対する申立てについては、

いずれも却下する。

2 本件異動命令は、組合員として正当な行為をしたこと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

ア 生活上・経済上の不利益

前記第3の8の(2)で認定したとおり、本件異動により申立人X₃の業務内容や役職に変更はない。

また、前記第3の8の(1)で認定したとおり、通勤時間は異動前と比べて片道45分程度増加したものと認められるが、異動後の通勤時間は公共交通機関を利用した場合で片道1時間程度であり、他の職員の異動状況と比較して特段異なった取扱いがなされたものとは認められない。

次に、介護をする上での不利益については、申立人X₃の父親に急を要する事態が生じた場合の対応に必要な時間が、異動前と比べて増加したことは認められるが、申立人X₃の母親が父親と同居していること、申立人X₃が介護しなければならない具体的な事情について十分な疎明がないことからすると、本件異動命令によって、介護に著しい不利益が生じたとはとはいえない。

また、組合等は、申立人X₃が、異動後の職場で業務上必要な端末機のIDが1週間程度付与されなかったことや50ccバイクしか支給されなかったことで、パワハラというべき扱いを会社から受けた旨主張するが、これらは、職場の変更によって一時的・偶発的に生じたものであることを否定できず、また、不利益であるとしても、異動に伴い通常生じ得る程度を超える不利益とは認められない。

さらに、組合等は、異動前の呉郵便局で長年の営業活動を通して培った顧客への対応が困難になったと主張するが、会社は、申立人X₃が異動後に呉郵便局の顧客に対応することを求めておらず、これを不利益と解することはできない。

イ 組合活動上の不利益

労働組合法第7条第1号が不当労働行為として定める「不利益取扱い」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ばかりではなく、組合活動上の不利益を含むものであるので、以下検討する。

前記第3の2の(4)並びに8の(3)及び(4)で認定したとおり、申立人X₃は、局会社所属の唯一の執行委員として、組合ビラの配布を行い、窓口担当の正委員を務め、財政担当も担うなど、呉支部の活動において、重要な役割を果たしていた。しかし、本件異動によって、申立人X₃を除いた局会社所属の他の組合員には、執行委員を務めるほどの経験年数や力量を有する者がいなくなったことから、局会社所属の組合役員は不在となり、申立人X₃及び呉支部の日常の組合活動に一定程度の影響が生じたものと認められる。

また、申立人X₃の後任の窓口担当の正委員となったC組合員は交渉の経験が少なかったため、パワハラ交渉にも、少なからず影響が生じたものと認められる。

したがって、本件異動命令により、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

組合等は、本件異動命令は、申立人X₃を呉支部の活動範囲外に異動させることで、パワハラ交渉を頓挫させ、呉支部の活動を妨害するために行われたものであると主張する。

一方、会社は、社員の異動は任命権者の広範な人事権の裁量に委ねられており、本件異動命令は10年問題に基づいて実施されたもので、不当な動機に基づくものではないと主張する。

そこで、本件異動命令の業務上の必要性、本件異動命令の合理性、本件異動命令とパワハラ交渉の関係の諸点に照らして、不当労働行為意思の存否を検討する。

ア 本件異動命令の業務上の必要性

前記第3の4の(1)で認定したとおり、会社は、監督官庁から業務改善命令等を受け、社員が長年同一職場に勤務することに起因する不正を防止することを目的として、10年以上異動のない社員に対して他の郵便局等への人事異動を実施するという内容の10年問題を柱とする業務改善計画を監督官庁

に提出し、受理された。

その後、会社は、10年問題を人事異動に関する重要な方針として取り組んでいたが、この方針及びこれに基づく人事異動の取組みは、会社の経営上の判断に基づくものとして、その合理性を否定する理由はなく、会社として、この方針に則した人事異動を行う必要性が生じていたといえることができる。

本件異動命令が発令された23年4月の時点において、申立人X₃は、10年問題の対象社員に該当し、呉郵便局における主任以下の社員では、異動できない理由があると会社が判断した社員を除いて最後の対象社員となっていたことから、本件異動命令については、業務上の必要性があったことが認められる。

イ 本件異動命令の合理性

(ア) 打診の有無、本人の希望の配慮等

組合等は、呉郵便局においては、社員の希望に沿わない配転を行うときには当該社員に異動について打診し、少なくとも事前の意思確認を行うことが慣例として行われており、10年問題の対象社員で呉支部の活動範囲外に異動した社員は、申立人X₃以外、すべて本人の希望や居住地等に配慮し、打診があった上での異動であったと主張する。

しかし、その主張の根拠は、前記第3の5の(8)のウで認定したとおり、異動した一部の社員からの聴取りに基づくものにすぎず、打診や事前の意思確認が慣例として行われていたこと及び申立人X₃以外のすべての者に打診があったことを認めるに足る疎明はない。

また、前記第3の5の(7)のウ及び(8)のア、ウで認定したとおり、一部の社員は、対話の際に希望しない異動先や異動に支障となる家庭の事情について、具体的な理由を挙げて申し出ていたことから、異動において一定の配慮がなされたことが認められるが、すべての社員について本人の希望に沿った異動がされていたものとは認められない。

一方、前記第3の4の(2)で認定したとおり、申立人X₃は自ら10年問題の対象社員であることを認識していた。しかし、それにもかかわらず、前記第3の5の(2)で認定したとおり、対話の際に、A局長から通勤可能な範囲はどこまでかと聴かれても、それには答えず異動したくない旨を答

えるにとどまったため、異動先についてはそれ以上のやり取りがなされなかったことが認められる。

また、A局長は、申立人X₃が社員申告書に父親の介護を要する旨を記載していたにもかかわらず、対話の際に介護について具体的な質問をしていない。この点について、A局長は、申立人X₃の母親が父親と同居しており、A局長の在任中に申立人X₃が介護を理由に急な休暇取得をしたこともなかったことから、介護が異動の支障になるとは考えなかったこと、さらに、申立人X₃自身もA局長に対し、父親の介護について配慮が必要な事情等について具体的に伝えていなかったことが認められる。

したがって、本件異動命令が他の社員の異動と比べて差別的な取扱いであるとは認められず、会社の対応が著しく配慮を欠き、不合理であるとまではいえない。

(イ) 異動先の選定

組合等は、10年問題の趣旨からすれば、会社が申立人X₃を呉支部の活動範囲内である広郵便局に配転すれば足り、あえて同人に過大な負担を課す広島東郵便局に配転させなければならない合理的な理由がない旨主張する。

しかし、前記第3の3の(1)で認定したとおり、本件異動命令においては、会社の就業規則に、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、社員の人事異動は、会社がその裁量に基づき、業務上の必要性など様々な要素を考慮して行うことができるものと解される。したがって、呉支部の活動範囲内である広郵便局への異動が組合等にとって望ましいものであったとしても、会社がそれと異なる異動を行ったからといって、それが直ちに不当と評価されるものではない。

また、申立人X₃が、自ら10年問題の対象であることを認識しながら、通勤可能な範囲がどこまでならよいかを聴かれたにもかかわらず、それには答えていないことからすれば、A局長があえて広島東郵便局への異動について尋ねていないことについても、不合理であるとは認められない。

さらに、広島東郵便局は、申立人X₃の自宅から通勤可能であり、広島市方面で最も近い郵便局の一つであったことを考慮すれば、広島東郵便局への異動が申立人X₃に過大な負担を課することになるとまではいえない。

加えて、組合等は、申立人X₃が1時間程度しか広島東郵便局での研修を受けていないため、研修を受けたことは異動先の選定に当たって考慮すべき事項としては重視されるものではなく、A局長が配転当時に考慮されなかった事実を考慮したかのように虚偽の証言をした旨主張する。しかし、会社が本社からの指示を受けて実施した研修の指定先である広島東郵便局を、A局長が異動先として考慮したことに特段不自然な点は認められない。

したがって、会社が広島東郵便局を本件異動先として選定した理由には合理性が認められる。

(ウ) 本件異動命令の決定時期

組合等は、本件異動命令は、パワハラ交渉の最中に発令されたもので、呉支部の活動を妨害するという不当な動機によるものであると主張する。

一方、会社は、パワハラ事件が最初に話題になったのは23年3月4日であったのに対し、2月時点で人事案の最終調整は終了していたと主張する。

そこで、本件異動命令の内容が決定された時期について、以下検討する。

前記第3の5で認定したとおり、人事異動の決定は、職員申告、対話、上申、人事案の提出、作成及び調整などといった段階を踏んで行われるものであること、22年10月にはA局長が中国支社に本件異動案の上申をしていることが認められる。

また、前記第3の7の(1)のイ及びオで認定したとおり、呉支部から会社にパワハラ交渉の申入れがなされたのは23年3月3日、実際にパワハラ交渉が行われたのは同月4日と8日であるが、前記第3の7の(2)のイ及びウで認定したとおり、その直後の同月9日頃、A局長は申立人X₃に対し、「それ（パワハラ交渉）とあれ（転勤）とは別」だと発言し、転勤を変えることはできないかもしれないが、異動時期の変更はできるかもしれないので支社に話をしてみる旨を伝えていること、同月10日頃、E統

括部長がA局長からの異動を先送りできないかとの申入れに対し、「予定どおり行きます」と回答したことが認められる。

これらのことに照らすと、本件パワハラ交渉の開始前には本件異動が決まっていたとみるのが相当であり、パワハラ交渉申入れの後、にわかに異動内容が決定又は変更されたということを認めるに足る疎明もない。

ウ 本件異動命令とパワハラ交渉の関係

組合等は、本件異動命令は、申立人X₃がパワハラ事件について、会社所属の唯一の執行委員として、呉支部を代表して交渉していた最中に発令されたものであり、パワハラ交渉を頓挫させる目的があったと主張する。

これに対し、会社は、23年3月8日の第2回パワハラ交渉で、D副部長が申立人X₃に対し最終的な回答をしており、その後、組合等から何ら要求等がなかったことから、本件異動命令の内命当時、パワハラ交渉は終了しており、当然、会社はそのように認識していた旨主張する。

そこで、本件異動命令前後のパワハラ事件の状況につき、以下検討する。

(ア) 本件異動命令に至るまでの労使関係の状況

組合等は、公社当時から、組合事務室や組合掲示板の貸与等をめぐって、社屋の管理権者（公社又は民営・分社化後の事業会社）に対し、中央労働委員会や当委員会にあっせんの申請などを行ったことがあるが、分社化後の局会社と組合等が、直接、このような事案で争ったような事情は窺えない。

また、民営・分社化後、申立人X₃が呉支部における会社所属の唯一の執行委員となり、窓口担当の正委員として、概ね2か月に1回、定例的に会社と窓口交渉を行い、問題が生じた場合はその都度臨時の話し合いが行われることとなっていたが、パワハラ事件以外には、特に重要な問題が深刻化し、会社と組合等が対立していたような状況は認められない。

(イ) 内命に至るまでの呉支部と会社の対応

前記第3の7の(1)のイで認定したとおり、23年3月3日、申立人X₃が会社側の窓口担当であるD副部長に対し、パワハラ事件についての交渉を持ちたいと申し入れた。

これに対し、会社は、申入れを受けた翌日の3月4日に第1回パワハラ

交渉を開催し、その後、G等に事実関係の調査を行っている。また、その結果を踏まえて同月8日には第2回パワハラ交渉が行われている。

そして、会社は、その後もGに対し指導を行うなど相応の対応をしていたものと認められる。

一方、呉支部は、3月18日付けで会社に対し謝罪を求める要求書を作成したが、この書面が会社に到達したのは、本件異動命令の内命後の同月24日であった。

また、同月22日の内命までの間、組合等は、同月15日及び22日付け組合ビラに、パワハラ事件の経過を掲載して会社の対応を批判していたことが認められるが、これらのことをもって、第2回パワハラ交渉から内命までの間、組合が依然としてパワハラ事件を問題視し、交渉を継続する意思をもっていたことを、会社が認識していたと認めることは困難である。

(ウ) 内命後の事情

本件異動命令の内命があった23年3月22日、呉支部は本件異動命令に反対する内容のビラを掲示し、その翌日、A局長に抗議文を提出した。

一方、その後のパワハラ事件の経過をみると、同月28日、呉支部は会社に対し、窓口担当委員として申立人X₃の後任に事業会社社員のB書記長を指名する旨を通知したが、労使関係協約の定めにより、局会社と異なる事業会社の社員を窓口担当委員に指名できなかったため、C組合員を窓口担当正委員に指名したことが認められる。

呉支部は、同月29日、申立人X₃が窓口担当委員として最後となる第3回パワハラ交渉において、問題とするGの当時の行為に係る謝罪等の要求を行ったものの、それ以降は、パワハラ事件について組合ビラや窓口交渉で一定の言及はされているが、特に重要な問題として取り上げたというような事情は認められない。

エ 不当労働行為意思の存否

(ア) 本件異動命令と組合活動との関係

前記ウの(ア)のとおり、本件異動命令に至るまでの呉支部と会社の労使関係をみると、パワハラ事件が生じるまでは、特に重要な問題で対立していたというような事情は認められない。

また、会社は、申立人X₃が、窓口担当の正委員として定例的に窓口交渉を行っていたことから、呉支部において一定の役割を担っていたことは把握していたことが推認されるが、会社が、申立人X₃が呉支部の活動において果たしていた役割や、同人を異動させた場合に呉支部にどのような影響が生じるかについてまで、認識していたことを認めるに足る疎明はない。

さらに、広島東郵便局には、申立人X₃が異動するまでは郵政ユニオンの組合員がいなかったため、会社と郵政ユニオンとの間で広島東郵便局を対象とした労使交渉等は行われておらず、また、組合等から会社に広島東郵便局がどの支部の範囲であるかの通知等もなされていなかったことが認められる。

この点について、組合等は、事業会社広島東支店には組合員が存在し、郵政ユニオンが事業会社と局会社の区別なく活動していることは、会社にも周知の事実であるから、会社は郵政ユニオンの呉支部の範囲についても認識していたはずであると主張している。

しかし、事業会社と局会社は別会社であり、両者が労務管理について一体となって対応していたという点についての疎明がないことからすれば、仮に事業会社が郵政ユニオンの呉支部の範囲を知っていたとしても、そのことをもって、局会社が呉支部の範囲を認識していたことを根拠付けることはできない。

以上のことから、本件異動命令は、申立人X₃の異動が呉支部に及ぼす影響や呉支部の範囲を考慮することなく行われたものと認められる。

(イ) 会社が異動内容を変更しなかったこと

前記第3の7の(2)のウで認定したとおり、23年3月10日頃、E統括部長は、A局長からの本件異動を先送りできないかとの申入れに対し、「予定どおり行きます」と答え、本件異動を変更しなかった。

この申入れを受けた時期は、まさに、本件異動命令の実施に向けて内命を控えた最終段階であり、さらに、申立人X₃の異動は、会社が2年前から継続的に取り組んでいた10年問題を遂行するための最後の異動であったことが認められる。

他方、前記ウの(イ)のとおり、会社は、第2回のパワハラ交渉後にGに指導を行うなど相応の対応をしており、それ以降内命までの間に呉支部から窓口交渉開催の要求等もなされていない。

したがって、以上の経過に照らせば、会社が本件異動内容を変更しなかったことを不当と判断することはできない。

(ウ) 小括

前記のとおり、会社にパワハラ交渉を頓挫させる意図や反組合的な意思があったとまではいえず、本件異動命令が、会社の不当労働行為意思に基づいて行われたものとは認められない。

(3) 争点2-アに係る不当労働行為の成否について

以上を総合すると、本件異動命令は、10年問題という業務上の必要性に基づくもので、その人選過程等においても不合理な点は認められず、会社の不当労働行為意思に基づいて行われたものともいえないため、労働組合法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

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

前記第3の8の(4)で認定したとおり、本件異動命令は、呉支部の組合活動に一定程度の影響を及ぼしたことは否定できない。しかし、それは、主に、窓口担当委員の指名に関する労使関係協約上の取決めや組合内部の問題によって生じたものであることが認められる。

加えて、前記2で判断したとおり、本件異動命令は、業務上の必要性や合理性が認められ、会社の反組合的な意思に基づいて行われたものとはいえない。

したがって、本件異動命令は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為にも該当しない。

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 24 年 11 月 30 日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆