

命 令 書

(写)

申 立 人 X

被 申 立 人 東京都千代田区霞が関一丁目 3 番 2 号
日本郵便株式会社
代表取締役 Y

上記当事者間の神労委平成23年（不）第26号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年6月21日第1529回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、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 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人郵便事業株式会社（現在の日本郵便株式会社。以下「会社」という。）が、申立人 X（以下「X」という。）に対し、平成23年7月15日付で会社戸塚支店（現在の戸塚郵便局。以下「戸塚支店」という。）から会社横浜泉支店（現在の横浜泉郵便局。以下「横浜泉支店」という。）への人事異動（以下「本件人事異動」という。）を命じたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）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9月26日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

会社が、Xに対して行った本件人事異動をなかつたものとして取り扱い、同人を原職に復帰させること。

第2 認定した事実

1 当事者等

（1）申立人

X は、昭和50年4月、戸塚支店（当時は郵政省戸塚郵便局）に入局し、本件人事異動までの間、戸塚支店に勤務し、本件人事異動後は横浜泉支店に勤務している。同年10月、日本郵政グループ労働組合（当時の名称では全通信労働組合であり、その後、日本郵政公社労働組合と名称変更し、平成19年10月、全日本郵政労働組合と組織統合した。以下名称等変更の前後を通じて「組合」という。）に加入し、昭和52年から組合浜西支部青年部常任委員を、昭和59年から昭和61年ころまで青年部長を歴任した。

なお、組合には、中央本部、地方本部、支部、分会の名の下部組織があり、それぞれの地方本部、支部などで運動・活動方針の決定がなされている。X が所属する組合横浜泉戸塚支部（以下「支部組合」という。）は、戸塚支店の社員が組織する支部組合戸塚分会（以下「戸塚分会」という。）と横浜泉支店の社員が組織する支部組合横浜泉分会（以下「横浜泉分会」という。）とで構成されている。戸塚分会及び横浜泉分会の結審日（平成25年4月18日）現在の組合員は、それぞれ152名及び212名である。

【甲11、第1回審問及び第2回審問 X 証言、第4回審問】

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、平成19年10月1日、日本郵政公社の民営・分社化に伴い発足した株式会社である。平成24年10月1日付けの企業組織再編により、被申立人の地位を含む権利義務は郵便局株式会社に包括的に承継され、郵便局株式会社は同日付でその商号を日本郵便株式会社に変更した。日本郵便株式会社の結審日現在の社員は約20万9,000名である。

戸塚支店は、上記企業組織再編に伴い、平成24年10月1日付で戸塚郵便局に統合され、横浜泉支店も同日付で横浜泉郵便局に統合された。戸塚郵便局及び横浜泉郵便局の結審日現在の社員は、それぞれ338名及び358名である。

【乙2、第4回審問】

2 X の組合活動等

- (1) X は、昭和50年4月に戸塚支店に入局して以降本件人事異動により横浜泉支店に異動となるまでの間、戸塚支店の第一集配営業課に所属し、郵便物の集配（配達ルートにしたがって郵便物を整理し配達を行い、郵便ポストから郵便物を回収するなどの業務）、営業（ゆうパ

ック・年賀ハガキ等を広く利用してもらうための営業活動) 等の業務に従事していた。

【甲11、第4回審問】

- (2) X は、所属する戸塚分会で昭和52年ころから平成4年ころまでの間、断続的に戸塚分会の班長に就任していた。その後は支部組合及び戸塚分会の役職には就いておらず、会社との窓口交渉、団体交渉等に出席していない。

なお、戸塚支店では、管理職等を除く社員の約98パーセントが組合に加入していた。

【乙2、第1回審問 C 証言、第4回審問】

- (3) X は、平成20年ころから、戸塚分会に所属する A (以下「A」という。) 及び会社保土ヶ谷支店(現在の保土ヶ谷郵便局。以下「保土ヶ谷支店」という。) の社員で組合横浜西支部に所属する B (以下「B」という。) とともに神奈川労働組合交流センター全連部会発行のビラを配布していた。

【甲11、甲12、乙2、第1回審問 X 証言、A 証言及び C 証言、第2回審問 X 証言及び B 証言、第4回審問】

- (4) ア X は、平成23年3月初旬ころ、A 及び B とともに組合の現状を現場から変えていくことを目的として「動労千葉を支援する会・全連横浜」(以下「支援する会」という。) を結成し、代表に就任した。

「動労千葉を支援する会」とは、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。) の分割民営化に伴い解雇された職員をかかえて闘う国鉄千葉動労車労働組合(以下「動労千葉」という。) に共闘することを主たる目的として、昭和62年4月に発足した組織である。その後、約40の地域・職場に同様の目的をもつ組織が結成された。支援する会もこのうちのひとつである。

なお、動労千葉を支援する会に要綱はあるものの、同要綱に組合に関する項目はない。また支援する会に規約等ではなく、組合の規約の中にも支援する会に関する条項はない。

また、X は支援する会の結成について、会社に通知はしていない。

【甲11、甲12、甲13、甲15、甲17、甲18、第1回審問 X 証言及び A 証言、第2回審問 D 証言及び X 証言、第4回審問】

イ 支援する会の主な活動は、動労千葉の物資販売、東日本大震災の被災地に対し救援物資やカンパを送ること、反原発の運動などである。同物資販売の意義は、動労千葉が国鉄の分割民営化の際にストライキを実施したことで解雇された者に対する支援活動であり、また解雇反対の運動を職場の中に広めるというものであった。

なお、組合は動労千葉の物資販売に協力し、過去には物資販売を行っていたが、現在では協力していない。

支援する会は、不定期で月に1回程度横浜市南区に所在する神奈川労働組合交流センターで会議を開催しており、会議に参加する者は各自で終業後時間を合わせるなどして、毎回5名ないし7名の会員が参加していた。

なお、AはXから支援する会の会議出席の誘いを受けてはいたが、仕事が忙しく時間が合わないとして一度も出席したことはなかった。

結審日現在の支援する会の会員は、X、A及びBのほか戸塚分会員4名、横浜泉分会員1名及び組合員ではない2名の計10名である。

【甲12、第1回審問 A 証言及び B 証言、第2回審問 A 証言、第4回審問】

ウ Xは、平成23年3月の支援する会の結成以降、本件人事異動により横浜泉支店に異動するまでの間、戸塚分会の集会、署名活動などをを行っていた。

3 本件人事異動に至る経緯

(1) 会社においては、平成7年ころまで、総務主任以下の一般社員の異なる勤務地及び職場への異動は、家庭の事情等で職場の異動を希望するなどの場合を除き、ほとんど実施されていなかった。その後、会社は一般社員についても異なる勤務地への異動を受け入れてもらうための意識改革として、「人事交流」と命名した異動を実施し、さらに、平成13年ころからは、「人事交流」を廃止して、異動職員のキャリアアップ、職場の活性化、欠員となったポストへの補充などを目的として、必要に応じて実施する人事異動を行うようになった。

なお、会社の就業規則のうち、人事異動に関連する条項は次のとおりであり、戸塚支店では就業規則を集配営業課に保管しており、社員は常時閲覧することができる。

「(人事異動等)

第10条 社員は、業務上の都合又は緊急的な業務応援により、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ぬ。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1、乙2、乙4、第1回審問及び第2回審問 C 証言】

(2) 会社では、毎年人事異動に関する社員の希望、意見等を把握するため、「社員申告書」を各社員から提出させている。

X は、平成22年10月ころ、会社に対し、平成23年度の社員申告書を提出了。同社員申告書の「職務等の希望」欄の「希望職種」欄には「支店」に、「昇任」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」に印が付されていた。また、同社員申告書には、X の家族に介護を要する者がいるなどの家庭の事情、健康状態の事情など特段の記載はなかった。

【乙2、乙3、第1回審問 C 証言、第2回審問 X 証言】

(3) 会社は、平成23年6月初旬ころから、戸塚支店の社員に対し、平成23年度の人事異動に関する対話を開始した。

なお、戸塚支店の人事・労務管理は、平成22年4月に就任したC 戸塚支店業務企画室長が担当していた。

【甲7、乙2、第1回審問 C 証言】

(4)ア 会社は、平成23年6月中旬ころ、X に対し、横浜泉支店第二集配営業課への人事異動がある旨を伝え、同年7月4日、翌5日に内示がある旨を伝えた。

なお会社は、戸塚支店、横浜泉支店、保土ヶ谷支店、横浜旭支店（現在の横浜旭郵便局。以下「横浜旭支店」という。）等を保土ヶ谷エリアと指定した上で、同エリア内に勤務する社員のうち、同一支店に長く勤務している中堅社員（総務主任及び主任）を上記人事異動の対象とした。

【甲7、乙2、第4回審問】

イ X は、戸塚支店において異動対象となる総務主任以下の一般社

員約80名の中で在籍期間が35年と最も長く、平成23年7月当時、定年まであと約5年であった。

【乙2、乙4、第1回審問 C 証言】

- (5) 会社は、平成23年7月5日、Xに対し、横浜泉支店第二集配営業課への人事異動の内示をした。これに対しXは、異動を拒否する旨を伝えた。また、同日、戸塚支店においてはXを含む4名が人事異動の内示を受けた。

【甲7、第1回審問 X 証言及び A 証言】

- (6) Xは、平成23年7月14日の朝、戸塚分会員ではない支援する会の会員1名とともに、「『人事交流』という名の強制配転反対！」との見出しのビラを戸塚支店前等で配布した。同ビラには、「動労千葉を支援する全通横浜の会」との記載に続き、「私は7月15日付で、横浜泉支店第2集配営業課に不当にも強制配転されることになりました。1975年4月、戸塚郵便局に入局以来35年以上も第一集配課で日々集配の仕事をしてきました。」、「私は定年まであと5～6年なのに、ショックであり、絶望感もありました。35年間戸塚郵便局で築いてきた、地域性や配達先の知識など全てが無となるのです。本人同意のない配転は絶対認められません。」とあり、末尾には、「『動労千葉を支援する全通横浜の会』とは、郵政の職場で動労千葉のように、原則的な労働運動をよみがえらせようとして作りました。この団結を継続・発展させ、反原発の怒りと一体となって、強制配転反対の闘いをともにつくっていきましょう。」と記載されていた。

なお、上記ビラには組合に関する記載はなく、また、Xが支援する会と記載のあるビラを戸塚支店において配布したのは、平成23年3月の結成以来初めてであった。

【甲7、甲8、甲11、甲12、第1回審問 X 証言及び A 証言、第2回審問 X 証言】

- (7) Xは、平成23年7月14日、支部組合に対し、本件人事異動について会社に抗議して欲しい旨を伝えたが、支部組合及び戸塚分会が会社に抗議することはなかった。

【甲7、甲12、第2回審問 A 証言】

4 本件人事異動

- (1) 会社は、平成23年7月15日、Xに対し、前記3の(1)の就業規則第10条に基づき、戸塚支店第一集配営業課主任から横浜泉支店第二集

配営業課主任への異動を命じた。

なお、横浜泉支店第二集配営業課の担当業務は、郵便物の集配、営業等である。

【甲7、乙1、乙4、第1回審問 C 証言】

- (2) 戸塚支店は横浜市戸塚区に所在し、Xの通勤時間は公共交通機関を利用して片道約45分であった。また横浜泉支店は横浜市泉区に所在し、Xの通勤時間は公共交通機関を利用して片道約65分である。

なお、会社では片道の通勤時間約1時間30分までが通常の通勤圏内とされている。また、平成23年度に実施された人事異動において、異動後の通勤時間がX以上にかかる者もいた。

【乙3、第1回審問 C 証言、第4回審問】

- (3) 会社は、平成23年7月15日、前記3の(5)で内示を受けたXを除く3名に対しても異動を命じており、2名は横浜泉支店へ、1名は横浜旭支店へ異動となった。この3名の当時の年齢は、それぞれ41歳、46歳及び51歳であり、戸塚支店における在籍期間は、それぞれ18年、21年及び16年であった。また、この3名のうち2名の通勤時間は、異動前後でそれぞれ片道35分から20分に、45分から35分となり、1名は40分のまま変わらなかった。

なお、この3名は戸塚分会に所属しており、支援する会には所属していないかった。

【乙2、第1回審問 C 証言】

- (4) 戸塚支店における平成19年10月ないし平成23年7月の人事異動の状況は次のとおりである。

転入	転出	
平成19年11月29日	1名	平成19年11月29日
平成20年5月26日	1名	同年12月3日
同年9月17日	3名	平成20年4月8日
平成21年9月24日	2名	同年5月26日
同年11月1日	1名	同年9月17日
平成22年2月15日	1名	平成21年9月24日
同年10月18日	2名	平成22年2月15日
平成23年4月4日	1名	同年5月20日
同月5日	1名	平成23年4月1日
同年7月15日	4名	同年7月15日

【乙5】

5 本件人事異動に対する組合の対応と X の組合活動等

- (1) X は、平成23年7月20日ころ、支部組合に対し、本件人事異動についてどのように対応するのかを確認した。これに対し支部組合は、同月30日に開催する支部大会で決定する旨を説明した。

【甲7】

- (2) X は、上記(1)の支部大会に参加できないことから、平成23年7月29日、支部組合に対し、本件人事異動に関する意見書を提出した。同意見書は、前記3の(6)のビラの記載内容を元に作成されたものであつたが、支援する会に関する記載はなかった。

【甲7、甲9、第2回審問 X 証言】

- (3) 支部大会は、平成23年7月30日に開催された。

X は、平成23年8月2日、支部組合から、人事異動については支部大会において、①形式的な対話ではなく本人が納得するように求めること、②熟練者の異動で勤務指定が困難な班があること、③人事異動は本人同意が望ましいこと、とまとめたとの報告を受けた。

【甲7】

- (4) 支部組合は、平成23年8月19日、横浜泉支店に対し、「J P労組横浜泉戸塚支部第3回定期大会決定要求書」と題する文書を提出した。同文書には、「日本郵政グループ労働組合横浜泉戸塚支部は、2011年7月30日に開催した第3回定期大会等においての議論や意見集約を踏まえて、以下の通り要求書を提出するので、速やかに誠意ある回答を示されたい。」との記載に続き、人事異動について、「①人事については交渉案件ではないものの、人事異動の内命が発令される前に当事者に対して管理者が丁寧な対話をを行うことを徹底すること。②異動対象者の選定について、他支店へ異動を希望する者を優先させること。」と記載されていた。なお、支部組合は横浜泉支店に同文書を提出する際、本件人事異動に言及したり、支援する会の活動に関しての説明をすることはなかった。

会社は、平成24年2月1日、支部組合に対し、上記要求書について文書で回答するとともに、人事異動については経営専決事項であるため支部要求になじまない旨口頭で回答した。

【甲10、乙2、乙6、第1回審問及び第2回審問 C 証言】

- (5) 支部組合及び戸塚分会は、本件人事異動後、会社に対し、本件人事

異動に関する抗議をしたことはない。

【第1回審問 C 証言】

- (6) X は、本件人事異動後、横浜泉支店で横浜泉分会に所属し、横浜泉支店において支援物資等の支援する会の活動を継続している。

本件人事異動後、支援する会の会議等の出席者は2、3名までに減少し、物資販売の売上も減少した。

【甲11、第2回審問 X 証言】

- (7) X は、平成23年9月26日、本件申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張の概要

X は、本件人事異動は戸塚支店で蓄積してきた組合員との団結を破壊し支援する会の活動が従前どおりできなくなる不利益を生じるもので、同人の支援する会の活動を嫌悪して実施されたものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当し、ひいては同条第3号の支配介入にも当たると主張する。

これに対し会社は、本件人事異動は X に対し何ら不利益を与えるものとはいはず、支援する会の活動は X の個人的な活動であり組合としての活動ではないので労働組合に対する支配介入の余地はないと主張する。

そこで、まず、本件人事異動に伴う不利益性の存否を勘案し、X の支援する会の活動を理由とする不当労働行為の成否について検討した上で、同人の活動を理由とする不利益取扱い及び支配介入の成否について検討する。

2 不利益性の存否

(1) 申立人の主張

ア 支援する会は、X が戸塚分会にいることによって、結成・運営され、A をはじめ戸塚分会の組合員との具体的な人格との討論、会議によって成立してきたのであって、他の分会でも可能という一般的な推測の問題ではない。現に支援する会の連絡や会議が、分会が別になったことによって開催することが非常に困難になるという不利益、これまで毎日同じ職場で顔を合わせ、食事をし、職場の問題や情勢、雑談など会話をすることをおして、長い時間をかけて形成してきた団結が困難になるという不利益を具体的に受けている。

イ 本件人事異動によって、集配労働者として35年間戸塚支店で築いてきた地域性や配達先の知識などが全て無となった。集配労働者にとって、「通区は財産」といわれ、多くの担当区を知っていることが評価され、スキルアップにつながる。異動先の横浜泉支店では、通区ゼロからの出直しで、慣れない地域のせいかミスを連発し、評価が下がることで賃下げになる。

(2) 被申立人の主張

ア 支援する会を結成したのは、X、A 及び B の3名ということであるが、もともと B は勤務先支店や支部組合を異にしていた。それにもかかわらず、X らは支援する会を立ち上げ運営してきたのであって、勤務先支店を異にすることになったとしても、それが支援する会の運営等に大きな障害となるものとは到底考えられない。また、A は支援する会の会議・会合には一度も出席しなかつたというのであるから、そうした会議・会合に出席しなくとも支援する会としての活動を行う余地は十分存在する。

イ X が戸塚支店で所属していた第一集配営業課も、また、今回の人事異動で配属された横浜泉支店の第二集配営業課も、いずれも同じ郵便物の集配、営業等を担当する部署である。支店が異なっても、集配営業課の担当する業務内容自体は何ら変わりがない。

また、X の通勤時間を異動の前後で比較しても、戸塚支店時代は片道約45分であり、横浜泉支店に通勤する場合、15分ないし20分程度は増えるものの、それでも片道約1時間である。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2の(1)並びに同4の(1)及び(2)で認定したとおり、X は、本件人事異動により戸塚支店第一集配営業課から横浜泉支店第二集配営業課への異動となつたことに伴い、配達区域が変わったことで新たな配達区域を覚える必要はあったものの、これは会社の集配営業課に在籍する社員にとって人事異動により通常生じる労務条件の変化であり、また、通勤時間についてみると、片道概ね45分から65分と増加しているものの、通勤圏内であり長距離通勤というほどのものでもなく、いずれも格段の不利益とはいえない。

イ しかし、前記第2の2の(4)のイ及び同5の(6)で認定したとおり、X は、本件人事異動前の職場である戸塚支店においては、他の支援する会の会員と終業後に時間を合わせて会議を実施していたが、

本件人事異動後は会議の出席者が減少し物資販売の売上も減少していることからすると、その限りでは、本件人事異動以降、同人の支援する会の活動に支障が生じていることが窺われる。

ウ また、前記第2の1の(1)、同2の(1)並びに同3の(2)、(4)のイ及び(5)ないし(7)で認定したとおり、Xは、会社入局以降一度も異動することなく戸塚支店で35年間も在籍しており、本件人事異動当時定年まであと約5年であり、戸塚支店から異動することを望んでいなかつた同人にとて本件人事異動が受け入れ難いものであつたことを勘案すれば、本件人事異動が同人にとて精神的不利益性を有することは否定できない。

3 支援する会の活動を理由とする不当労働行為の成否

以上のとおり、本件人事異動に不利益性が伴うことは否定できないので、次に、本件人事異動がXの支援する会の活動に対する労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか否か検討する。

(1) 申立人の主張

組合は、日常的な労働基準法違反や不当労働行為について、会社に対して一切の抗議や改善要求などしていないのが現実である。Xが、組合の役員に会社の現場を変えるため行動を起こして抗議するよう求めて、組合は上部機関に上げて交渉してもらうとするだけで職場環境はますます劣悪になっていく現状であった。そこで、上部組合や組合役員が何もしないのだったら、自覚した現場の組合員が行動して現状を変えていくことが本当の組合活動だと思い、現場の現状と組合を闘う組織に少しでも変えていくという目的のために支援する会を立ち上げた。

この支援する会の活動は、国鉄の分割民営化に反対してストライキ闘争に決起した動労千葉の組合員が、不当にも解雇されたことは許せないという解雇撤回の物資販売を現場の労働者に支援してもらうことをとおして、団結意識を作り上げるために始めたものである。また、支援する会の活動として、東日本大震災の被災地の労働者に独自にカンパや物資を集めて送る取組も行った。

(2) 被申立人の主張

支援する会は、Xの所属する組合やその戸塚分会に属する組織ではなく、会社はその活動も組合や戸塚分会の組合活動とは認識しては

いない。また、支援する会は、動労千葉の闘いを支援することを目的としてはいるが、規約などではなく、要綱があるのみである。その要綱には、機関の構成や意思決定の方法等に関する定めは一切なく、また、会員自体の経済的地位の向上についても何ら言及されていない。こうした点から考えて、支援する会を労働組合と位置付けるのは到底不可能であり、動労千葉の支援を目的とした有志の会にすぎない。

(3) 当委員会の判断

X は、支援する会の活動こそが本当の組合活動であると主張し、一方、会社は、支援する会の活動は、組合の活動ではないし、支援する会自体有志の集まりであると主張するので、以下、検討する。

戸塚支店において支援する会の中心人物として活動をしていた X が横浜泉支店に異動したことによって、支援する会の運営上支障をきたすこととなつたとしても、そのことによって直ちに不当労働行為となるものではなく、あくまでも支援する会の活動が労働組合の行為と認められる必要がある。

一般的に、労組法第 7 条第 1 号に定めのある「労働組合の正当な行為」とは、労働組合自身が行う行為、若しくは組合員が労働組合からの授権によって行う行為に限られるものではなく、客観的にみて組合員に影響する労働条件の維持・改善などを図る行為や、労働組合の自主的・民主的運営を志向する組合員による自発的活動をも含むと解すべきである。

以上を踏まえ本件についてみると、前記第 2 の 2 の(4)のア及びイ、同 3 の(7)並びに同 5 の(4)及び(5)で認定したとおり、支援する会は、組合のあり方を変えていく体質改善を目的としてはいるものの、実際には組合の組合員以外の者も所属することができる会であり、その主な活動は、動労千葉の国鉄分割民営化に反対して解雇された動労千葉の組合員に対しての支援活動として物資販売を行うを通じて解雇撤回の運動を職場の中に広めること、被災地への救援物資販売、反原発の運動などであり、客観的にみて労働条件の維持・改善など組合の目的に沿った活動であるとはいい難い。現に動労千葉を支援する会の要綱には組合に関する項目はなく、支援する会が労働条件に係る問題を取り上げ会社に対し要求した事実もない。このほか、支援する会の活動が組合内の意見表明行為であるとする特段の事情も認められず、組合の自主的・民主的運営を志向する活動ともいえない。

また、組合は、過去に動労千葉の物資販売に協力していた経緯はあるものの、現在は物資販売の取組はしておらず、Xの本件人事異動前後において会社に対し支援する会に関する組合の抗議の動きも一切なかったことからすると、既に物資販売は組合活動としての色合いは後退し、現在組合は支援する会の活動に関与しない態度であるといえる。加えて、組合の規約には支援する会に関する条項もないことを併せ考えると、支援する会の活動が組合の活動の一環として行われていたとはいえない。

したがって、支援する会の活動が労働組合の行為とは認められない以上、それが正当な行為か否かを問題とするまでもなく、本件人事異動は労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当せず、ひいては支援する会に対する同条第3号の支配介入にも該当しない。

4 Xの組合における活動を理由とする不当労働行為の成否

次に、本件人事異動はXの組合における活動を理由としたものであるか否か検討する。

(1) 申立人の主張

Xは、昭和50年4月に戸塚支店に入局して同年10月に組合に加入し、組合浜西支部青年部常任委員や青年部長を経験しながら戸塚分会の最古参として活動し、郵政民営化に反対する神奈川労働組合交流センター全逓部会のビラを社員に配布するなど精力的に分会活動の活性化に努めてきた。

本件人事異動は、Xが拒否している段階で強行されたことなどからすれば、組合活動家である同人の組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア 神奈川労働組合交流センター全逓部会の活動は、組合や戸塚分会としての組合活動とは認識していない。すなわち、組合は、平成19年10月22日、それまでの日本郵政公社労働組合（その前身は全逓信労働組合）と全日本郵政労働組合が組織統合して発足したものであるが、過去において、全逓信労働組合と全日本郵政労働組合との間に対立があったことを踏まえ、組合の組合活動に関しては「全逓」という名称は一切使用されていない、というのが会社の認識である。したがって、Xが神奈川労働組合交流センター全逓部会において同人が主張するような活動を行ったとしても、会社は同人の個人的

な活動であり、組合（戸塚分会）としての組織的活動ではないとの認識である。

イ 会社が実施する人事異動は、組合員であると否とにかかわらず、一定期間以上、同一の職場・職種に従事している者を対象として行っているものであって、Xが組合員であるとか、まして熱心な組合活動家であることなどを考慮して実施したものではない。

(3) 当委員会の判断

Xは、本件人事異動は組合活動家である同人の組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いであると主張し、一方、会社は、人事異動に関して熱心な組合活動家であることなどを考慮していないと主張するので、以下、検討する。

前記第2の1の(1)、同2の(2)、(3)及び(4)のウ、同4の(3)並びに同5の(6)で認定したとおり、Xは、昭和52年ころから平成4年ころに亘り断続的ながら組合の戸塚分会の班長に就任し、その後は組合の役職等には就いておらず、会社との窓口交渉、団体交渉などに出席することはなかったものの、支援する会の結成以降戸塚分会の集会、署名活動などを行っており、一定程度の組合活動をしていたことが窺える。また、同人がA及びBとともに発行人となり神奈川労働組合交流センター全通部会のビラを配布していたこと自体は会社も認識していたことが窺えるものの、そのほか、特に同人による顕著な組合活動があったとする事情もなく、支部組合及び戸塚分会が会社と激しく対立していたなどの事情も窺えないと踏まえると、同人が戸塚分会内で際立った組合活動を行っていたとはいえない。

また、戸塚支店においては管理職等を除く社員の約98パーセントが組合に加入しており、人事異動を実施すれば結果的に異動対象者のほとんどが組合員となることは明らかであり、現に本件人事異動に際しXのほか組合員3名も異動を命じられていることを併せ考えると、同人が組合員であることや同人の組合活動を殊更に注視し嫌悪した会社が、同人を排除しようとの意図をもって本件人事異動を命じたとはいい難い。さらに、本件人事異動後の同人の所属分会は、戸塚分会から横浜泉分会という同じ支部組合内部での異動であったことに鑑みれば、同人の組合活動を牽制するとともに抑圧しようとして本件人事異動を命じたとする会社の不当労働行為意思を推認することはできない。

したがって、本件人事異動は、会社の不当労働行為意思に基づくものであると推認することはできないことから、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

5 組合に対する支配介入について

(1) 申立人の主張

本件人事異動は、Xと戸塚分会の組合員の団結を破壊し、組合の運営に介入するものである。

(2) 被申立人の主張

戸塚分会からは、Xに対する本件人事異動が組合への支配介入であるなど、本件人事異動により組合活動が破壊されたといった抗議などは一切ない。

(3) 当委員会の判断

Xは、本件人事異動によって、組合の団結が破壊され介入されたと主張し、一方、会社は、本件人事異動により組合活動が破壊されたといった抗議などは一切ないと主張するので、以下、検討する。

前記第2の3の(6)及び(7)、同4の(1)並びに同5の(1)ないし(5)で認定したとおり、Xは本件人事異動を命じられる前日の平成23年7月14日、抗議のビラを配布するとともに支部組合に対し抗議するよう要請したにもかかわらず、支部組合は同人が異動を命じられた同年15日までに抗議することはなかった。

加えて、Xが本件人事異動後である平成23年7月20日ころに支部組合に対し本件人事異動の対応について確認した際に、支部組合は、同月30日開催の支部大会で決定するとしたものの、同年8月19日に横浜泉支店に提出した要求書には、「人事異動の内命が発令される前に当事者に対して管理者が丁寧な対話をを行うこと」、「他支店へ異動を希望する者を優先させること」との一般的な人事異動に関する記載はある一方で、Xに関する異動の記載がないだけでなく、支部組合は同文書を提出する際に本件人事異動に関し言及することもなかった。さらに、本件人事異動後も支部組合及び戸塚分会からの抗議が一切なかったことに鑑みれば、組合は本件人事異動によって組合に与える影響を問題視していたとはいえず、このような支部組合及び戸塚分会の対応から、本件人事異動によって特段組合の団結が破壊ないしは侵害されたと認めることはできない。

したがって、本件人事異動により会社が組合の運営に介入したとは

いえず、本件人事異動は、労組法第7条第3号の支配介入にも該当しない。

6 不当労働行為の成否

前記3ないし5で検討したとおり、本件人事異動は、会社がXの組合活動を理由として行ったものとはいえず、本件人事異動によって組合の団結が侵害された事実も認めることはできないことから、本件人事異動が労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であるとは認められない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成25年7月16日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊞