

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 郵政産業労働者ユニオン中国地方本部

同 郵政産業労働者ユニオン岡山支部

再 審 査 被 申 立 人 日本郵便株式会社

上記当事者間の中労委平成24年(不再)第39号事件(初審岡山県労委平成23年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成26年10月15日第178回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同島田陽一、同長谷部由起子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人日本郵便株式会社(平成24年10月1日、初審申立時の被申立人郵便事業株式会社を吸収合併し、同社の業務及び権利義務を承継した。以下、吸収合併前後を通じて「会社」といい、とくに吸収合併前の会

社を「郵便事業会社」と、吸収合併後の会社を「日本郵便会社」ということもある。) (以下「平成」の元号は省略する。) が、会社岡山支店 (以下「岡山支店」という。) 第一集配営業課 (以下「第一集配営業課」という。) に所属していた再審査申立人郵政産業労働者ユニオン (以下「ユニオン本部」という。) 中国地方本部 (24年8月26日、初審申立時の申立人郵政労働者ユニオン中国地方本部と郵政産業労働組合 (以下「郵産労」という。) 中国地方本部とが組織統合した。以下、組織統合の前後を通じて「中国地方本部」という。) 及び同郵政産業労働者ユニオン岡山支部 (24年9月2日、初審申立時の申立人郵政労働者ユニオン岡山支部と郵産労岡山支部とが組織統合した。以下、組織統合の前後を通じて「岡山支部」といい、中国地方本部と岡山支部を併せて「組合ら」という。) の組合員A1主任 (以下「A1組合員」という。) に対して、22年10月1日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」という。) 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岡山支部の組合員A2主任 (以下「A2組合員」といい、A1組合員とA2組合員を併せて「A1組合員ら」という。) 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」という。) 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併せて「本件配置換え」という。) が、労働組合法 (以下「労組法」という。) 第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、23年1月24日、組合らが岡山県労働委員会 (以下「岡山県労委」という。) に救済申立てを行った事件である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 本件配置換えを取り消し、A1組合員らを第一集配営業課に原職復帰させること。
- (2) 誓約文の交付。

3 初審岡山県労委は、24年6月28日付けで、本件配置換えは不当労働行為

に当たらないとして組合らの申立てを棄却する旨の命令を發し、同年7月24日、組合ら及び会社に命令書（以下「本件初審命令」という。）を交付した。

これを不服として、組合らは、本件初審命令の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて、24年8月6日、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 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（労組法第7条第1号）に該当するか。
- (2) 本件配置換えは、組合運営に対する支配介入（労組法第7条第3号）に該当するか

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（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（労組法第7条第1号）に該当するか。）について

(1) 組合らの主張

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ことは明らかであり、本件配置換えは、A1組合員及びA2組合員が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。

ア 本件配置換えの業務上の必要性について

A1組合員らを配置換えすることにより、職場の活性化のメリットがあるとは考えられず、本件配置換えの業務上の必要性は存在しないか、乏しいと言わざるを得ない。なぜなら、①A1組合員らのように長年同じ場所で勤務してきた外務正社員を配置換えすることは、両名が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難く、営業活動の活性化を図るのであれば、社員に対する指導等を行うほうがより合理的である、②長年、岡山支店に勤務していた外務正社員を他の集配センターに配転することは、一から配達ルート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、③A1組合員らのように、現在の勤務地を離れたくないと申告している社員を、その意に反して配転しても、勤労意欲が上がるとも思われないからである。

イ 本件配置換えの人選基準について

本件配置換えの人選基準については、以下のとおり、いずれも不自然かつ不合理である。

①まず、1番目の「営業成績」について、会社が、かもめーる（暑中・残暑見舞はがき。以下「かもめーる」という。）や3種類（①頒布会・旬の味わい、②子供の日・母の日、③中元）のカタログゆうパック（以下「3種類のカタログゆうパック」という。）のみを営業成績の基準とする商品とし、切手や通常はがきを基準となる商品としなかった点は不自然である。また、②2番目の「業務成績」について、「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礎にしたが、岡山支店には、営業成績や業務成績（交通事故及び誤配達等の重大事故）を示した独自の「社員業績ランキング表」があるのに、これを選考基準としなかったことは不自然である。さらに、③「年齢及び勤続年数」について、「おおむね35歳ないし55歳の集配営業課外務正社員で勤務年数10年以上の中堅社員」としているが、基本的に60歳で定年となるのであるから、定年5年前の55歳で約36年間も勤務しているA2組合員を中堅社員とすることは不自然であり、本件配転命令時55歳であったA2組合員を対象とするために考えられた条件である。

ウ 本件配置換えの具体的人選について

本件配置換えの具体的人選については、以下のとおり、いずれも不自然かつ不合理である。

①本件配置換えの目的が、「外務正社員の営業活動の活性化」、「適正な要員配置、社員の勤務意欲の高揚、業務能率の増進」であったのな

ら、営業成績及び業務成績双方とも悪い社員を選考すべきであり、業務成績は他の社員と比べて悪くないA1組合員及び営業成績は他の社員と比べて悪くないA2組合員を人選したことは不自然である。②岡山支店には、外務正社員で勤続10年以上、年齢が35歳から55歳の社員は相当数いると思われるところ、本件配置換えと同時期に配置換えされた者のうち上記条件に該当する者はA1組合員ら以外には1名しかおらず、3名中2名が岡山支部組合員であるのは不自然で偶然とは思えない。③岡山支店のB1支店長（以下「B1支店長」という。）は、同支店のB2業務企画室長（以下「B2室長」という。）からリストアップされた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支障の有無を確認し、A1組合員らを含む3名に絞り込んだ人事異動案を作成したというが、6名の異動候補者の営業成績や業務成績が明らかでなく、なぜA1組合員らが人選されたかが判然とせず不自然である。

エ 本件配置換えは異例なものであることについて

①本件配置換えが昇任、降職を伴わず、かつ本人の意向を無視したものであること、②年末年始の繁忙期を控えた時期に、同じ第一集配営業課第3班に在籍して配達業務に従事しているベテラン社員2名を同時に他の集配センターへ配置換えさせ、しかもその2名とも岡山支部の組合員であることから考えると、本件配置換えは異例なものであるといえる。

オ 本件配置換えの通勤上、生活上、労働条件上の不利益性について

(ア) A1組合員は、本件配置換えにより、通勤時間の片道が20分から1時間に増えたが、これは本人にとって不利益な変更であり、他の者の通勤時間や労使間の慣例の有無は全く関係ない。

(イ) A2組合員については、①本件配置換えにより、持病治療のために、勤務のない日に通院することや通院先を変更すること自体が不利益であり、②障害者で施設に入所している弟に対応する必要があるため配

転を望まないことを口頭で伝えていたのであるから、本件配置換えによって、弟への対応についてA2組合員に不利益が及ぶことは想像できただけである。

(ウ) 本件配置換えまで、A1組合員は約27年間、A2組合員は約36年間、それぞれ岡山支店第一集配営業課に所属しており、一般に、20年や30年の長年にわたり勤めている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、通常その者にとって不利益なことであるところ、A1組合員らは現勤務地を離れたくないと意思表示していたのであるから、A1組合員らにとっては、配置換え自体が不利益な取扱いであることも想定できる。

カ 本件配置換えの組合活動上の不利益性について

(ア) A1組合員については、本件配置換えにより、岡山支店と岡山支部の窓口交渉の交渉担当の労使の委員間の折衝（以下「支部窓口交渉」という。）の岡山支部側の窓口担当の副委員を交代せざるをえなかったり、執行委員会やその他の会議へ遅れることも多くなったものであり、組合活動上の不利益が生じている。

(イ) A1組合員らは、本件配置換えにより、少なくとも配置換え前と同じような積極的なビラ配りや勧誘活動を行えないという点でも、組合活動上の不利益を受けているといえる。

キ 本件配置換え当時の会社と岡山支部との関係について

会社は、①日本郵政グループ労働組合（以下「JP労組」という。）に対する代表交渉委員は岡山支店長が担当しているのに対し、岡山支部に対する代表交渉委員は業務企画室長に担当させていること、②岡山支部の支部結成通知の受理を遅らせていること、③会社側の代表交渉委員変更の通知が8か月も遅れてなされたこと、④JP労組に対して組合事務室、組合掲示板を貸与していたが、岡山支部には貸与していなかったこと、さらに、

⑤岡山支部を含む組合の各支部、組合員は、各地において不当労働行為救済申立て等を行っており、組合と会社の対立が激化・顕在化していたこと、の各事情を総合的に判断すれば、会社が岡山支部を不当に軽視、嫌悪していたのは明らかである。

(2) 会社の主張

本件配置換えは、業務上の必要性に基づき、適切な人選過程を経て決定されたものであり、会社は、不当労働行為意思の下に本件配置換えを行ったとはいえない。

ア 本件配置換えの業務上の必要性について

(ア) 会社は、民営・分社化により営業窓口機関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おり、21年4月1日に就任したB1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、社員の勤務意欲の高揚、業務能率の増進を図ることの2点を最重要課題とし、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。

(イ) 第一集配営業課、邑久集配センター及び御津集配センターの状況（営業成績等の状況、要員配置の状況）から、本件配置換えには業務上の必要性があった。すなわち、第一集配営業課の22年3月31日当時の期間雇用社員を含む外務社員の数と比べたとき、同年9月30日当時のその数は、同日付けで期間雇用社員1名が退職したことを考慮してもなお2名多く、他の集配営業課と比べて要員配置が厚いにもかかわらず、第一集配営業課は営業成績面、業務成績面で他の集配営業課と比べて下位にあり、一部の外務社員の成績に依存している傾向があるという課題があった。そのため、その改善が急務とされていたところ、①邑久集配センターは、同年9月30日当時の期間雇用社員を含む外務社員数が同年

3月31日と比べて1名少なく、支店内の他の集配センターと比較して外務社員1名当たりの超過勤務手当の額と期間雇用社員の賃金額が多いことから、外務正社員を1名補充することとし、②御津集配センターは、同年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。

イ 本件配置換えの人選基準について

(ア) 本件配置換えに係る選考基準は、①営業成績（22年度における「かもめーる」及び「3種類のカatalogゆうパック」（以下、これらを合わせて「4種類の販売商品」という。）等の販売実績が集配営業課社員の平均販売数の半分を目安とし、その目安の達成状況が下位の者）、②業務成績（22年4月期の郵便外務業務精通手当における総合評価が50.0点以下の下位の者）、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) 上記の選考基準には合理性がある。まず、①の営業成績については、社員の営業力を公正に評価するため、切手や通常はがきを除き、「かもめーる」及び「3種類のカatalogゆうパック」の販売実績を基にしている。また、②の「郵便外務業務精通手当」の認定に係る総合評価の得点は、業務に対する個々の社員の総合評価であり、これを基礎にすることにも十分な合理性がある。さらに、③については、営業成績及び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、また、60歳で定年後も、「希望する者の中から選考により適格と認めた者」を高年齢者再雇用社員として65まで採用する制度があることから、採用される能力を付けることができる機会を増やすことは本人及び会社の双

方にとって重要であることからすれば、この点にも十分に理由がある。

ウ 本件配置換えの具体的人選について

(ア) A 1 組合員は営業成績において最下位で、A 2 組合員は業務成績及び営業成績の総合成績で最下位であった。このような兩名の営業成績及び業務成績からすれば、その選考に合理性があることは明らかである。

(イ) A 1 組合員及びA 2 組合員には異動上の障害はなく、また、本件配置換えは適材適所の配置といえる。

(ウ) 岡山支店の社員のほとんどは転勤を希望しておらず、そのためもあって、これまで人事異動の際、社員の同意は考慮していない。また、そのような同意が慣習となっていたこともない。

エ 外務社員を人事異動させることの意味について

(ア) 人事異動となった社員は、一時的に「通区力」（外務社員が独力で配達できる配達区（以下「通区」という。）に郵便物を配達する技能等。）が低下するとしても、支店としては、当該社員に「通区力」を付与するため、精通者による「通区訓練」を実施するなどしている。人事異動が必ず「通区力」にマイナスに作用するわけではない。むしろ、マンネリを避け、その者の成長を促すには人事異動は不可欠なのである。

(イ) また、会社においては、個々人の「通区力」を組織的に組み合わせて円滑な業務運営を図る必要があるのであって、全体として「通区」可能な配達区域を増やしていく必要がある。そのため、ある外務社員の人事異動を行うことによって、当該外務社員にとっては、一時的に「通区力」が低下するとしても、将来に向けての能力開発や各支店の活性化等の効果を期待して、人事異動を行っていかなければならない。

2 争点 2（本件配置換えは、組合運営に対する支配介入（労組法第 7 条第 3 号）に該当するか。）について

(1) 組合らの主張

本件配置換えは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。

- ア 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であり、A 1 組合員及びA 2 組合員は配転以前と比べて組合活動が制限されている。特にA 1 組合員は、執行委員、岡山支部の窓口交渉の交渉担当の副委員といった岡山支部にとって中心的な役割を担っていた者であり、A 1 組合員が配転され、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。
- イ 本件配置換えは支部結成約 5 か月後に行われ、A 1 組合員らが岡山支部の組合員として精力的に活動していることを他の社員は把握していたから、両名の活動が制限されるのみならず、他の社員に岡山支部への加入を躊躇させたり、脱退を促す恐れが生じることは容易に想像できる。
- ウ 会社が、岡山支部に対し組合間差別を行い、嫌悪し軽視する姿勢を取ってきたことから、会社が岡山支部に支配介入しようとしたことは容易に推認できる。

(2) 会社の主張

本件配置換えはA 1 組合員ら及び組合らの組合活動を理由とするものではなく、また、本件配置換えにより、組合らの組合活動に何ら不利益は生じていない。

- ア 本件配置換えは、A 1 組合員らの組合活動を理由とするものではない。
 - (ア) 会社は、A 1 組合員らの組合活動について、そもそも認識していなかった。
 - (イ) その他の事情からも、本件配置換えは、A 1 組合員らの組合活動を理由としたものとは認められない。すなわち、①岡山支部結成通知の受理遅延については、組合らがきちんとした手続を踏まず、独断で岡山支部結成通知を行ってきたため、手続上相当な期間を要したに過ぎない、②組合掲示板、組合事務所のいずれも貸与できていなかったのは、岡山支

部の申入れ当時の事情によるものに過ぎず、時間はかかったにせよ、会社は最大限の配慮をし、現段階では全て応じている、③岡山支店の代表交渉委員がJ P労組と異なることについては、複数の労働組合が併存する場合、同時に対応できるよう担当を別の者にすることは、会社内の役割分担上、当然のことであるし、④代表交渉委員変更通知の遅れについては、宅配便統合事業に伴う混乱等の中で事務処理を漏らしていたもので、この点の会社側に不手際があったことについて弁明はしない。

イ 本件配置換えにより、A 1 組合員らの組合活動に何ら不利益は生じていない。

(ア) 本件配置換えにより、A 1 組合員の組合活動に不利益は生じていない。

まず、執行委員会への出席について、A 1 組合員は本件配置換えによっても通勤時間に40分程度の変化があったにすぎないこと、本件配置換え後も変わらず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になっていることを窺わせる事実などない、また、支部窓口交渉への出席について、そもそも支部窓口交渉には、支部の窓口担当の正委員か副委員のいずれかが出席できれば問題はないし、また、岡山支部内で開催日時を自らの都合に合うように調整を図ることにより、支部窓口交渉に参加できるはずである、さらに、組合機関誌の配布について、機関誌自体が岡山支部で配布できなくなったわけではなく、他の組合員が依然として配布している。

(イ) 本件配置換えにより、A 2 組合員の組合活動に不利益は生じていない。

すなわち、組合行事への参加や裁判傍聴については、本件配置換えによって何ら支障が出るわけではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合ら

ア 中国地方本部は、16年6月13日に、ユニオン本部の下部組織として結成され、本件再審査係属中の24年8月26日、ユニオン本部が郵産労と組織統合（24年7月1日付け）したことに伴い、郵産労中国地方本部と組織統合して「郵政産業労働者ユニオン中国地方本部」となった。肩書地に事務所を置き、会社の中国支社管内の支店と旧郵便局株式会社（以下「郵便局会社」という。）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し、本件再審査結審時の組合員数は200名である。

イ 岡山支部は、22年4月25日にユニオン本部及び中国地方本部の下部組織として結成され、本件再審査係属中の24年9月2日、上記アの組織統合に伴い、郵産労岡山支部と組織統合して「郵政産業労働者ユニオン岡山支部」となり、肩書地に事務所を置き、岡山支店及び妹尾支店の社員を構成員とし、本件再審査結審時における組合員数は約40名である。

ウ A1組合員は、岡山支店第一集配営業課第3班主任から本件配置換えで同支店邑久集配センター主任となり、下記(2)の吸収合併に伴い、岡山中央郵便局第二集配営業課主任（邑久郵便局兼務）となった。A2組合員は、岡山支店第一集配営業課第3班主任から本件配置換えで同支店御津集配センター主任となり、下記(2)の吸収合併に伴い、岡山中央郵便局第一集配営業課主任（御津郵便局兼務）となった。

なお、A1組合員らの業務内容等は下記(2)の吸収合併の前後で変わりはない。

(2) 会社

ア 会社は、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名である。会社と初審申立時の被申立人郵便事業株式会社(19年10

月1日、日本郵政公社（15年4月1日付けで発足）の民営化、分社化に伴い、同公社から郵便及び物流事業並びに所要の施設、職員等を承継して設立された。）との関係は、本件再審査係属中の24年10月1日、郵政民営化法等の一部を改正する等の法律（24年法律第30号）の施行に伴い、郵便局会社から商号変更した会社が郵便事業株式会社を吸収合併して、その業務や権利義務及び所要の施設、職員等を承継したというものである。

なお、郵便事業会社は、日本郵便会社に吸収合併されるまでは、窓口業務を郵便局会社に委託していたため、切手や通常はがき、かもめ一る及び3種類の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かった。

イ(ア) 会社中国支社は、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。

(イ) 岡山支店は、中国支社管内で最大規模の支店で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り、1室8課、20の集配センターからなり、本件配置換えの約1か月後の22年11月頃の社員数は約1,100名である。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り、邑久集配センターは第三集配営業課に所属（24年4月1日付けで第二集配営業課所属に変更）し、御津集配センターは第一集配営業課に所属していた。

その後、岡山支店は、上記アの吸収合併に伴い、日本郵便会社の岡山中央郵便局となり、①岡山支店第二集配課所属の邑久集配センターは日本郵便会社の邑久郵便局（同集配センターは廃止され、同所在地に併設されていた邑久郵便局に統合。）に、②岡山支店第一集配課所属の御津集配センターは日本郵便会社の御津郵便局（同集配センターは廃止され、同所在地に併設されていた御津郵便局に統合。）となった。

(3) 申立外労働組合

本件初審申立て当時、岡山支店には、岡山支部の外に、J P 労組（組合員数は、23年5月現在、郵政グループ各社合計で、全国約240,000名、中国地方約16,000名、岡山支部約900名。日本郵政公社発足前の名称は「全通信労働組合」。）の岡山支部と郵産労岡山支部があった。なお、郵産労岡山支部は、郵産労とユニオン本部との組織統合（上記(1)ア）に伴い、「郵政産業労働者ユニオン岡山支部」となった。

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（その要求事項は、①本人希望を無視した配転は行わないこと、②人事評価を公正に行うこと、③本人同意のない配転、配置換えは絶対にしないこと等。）を提出したり、岡山支店玄関前での日勤の出勤時間である午前7時30分より前からの岡山支部の機関誌である「郵政ユニオン岡山」（以下「郵政ユニオン岡山」という。）の週1～2回の配布活動（以下「朝ビラ配布」という。）等に取り組んでいた。

イ 本件配置換え前、集配営業課全体（第一課から第四課まで）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、A1らが所属していた第3班に所属していた。

(2) ユニオン本部と持株会社間の本部協約

ア 組合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、労使関係に関する協約（以下「本部協約」という。）が締結されていた。

イ 本部協約では、団体交渉は、会社組織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、各支部が行う団体交渉（以下「支部交渉」という。）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（本人希望によるいわゆるUターンを含む。）若しくは従事する職務の変更）、社員区分間の異動、再採用、休職及び復職、降職、退職、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項、個別的労務指揮権の発動に関する事項及び企業財産の管理処分、企業計画の立案実施等の経営に関する事項をいうとされている。

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又は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。

(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、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。また、業務企画室は、支店の総務、経営企画を担当しており、室長の下には担当課長が置かれ、支店に併存する3労働組合の全ての支部との正窓口委員を担当していた。

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、会社側は、支部窓口交渉の岡山支店側の窓口担当の正委員であった同支店のB3業務企画室担当課長（以下「B3課長」）が失念していたことにより岡山支部への通知を8か月遅れて行った。

ウ 窓口担当の労使の委員間の打合せは、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、支部窓口交渉が開催されている。

(4) 組合事務室・組合掲示板貸与に係る岡山県労委のあっせんの経過

ア 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、初審申立時において、いずれも貸与されていなかった。

岡山支部は、23年1月5日に岡山県労委に対し、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。

イ 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、初審審問終結時、会社は、JP労組に対して組合事務室、組合掲

示板を貸与しているが、岡山支部より先に結成された郵産労には、組合掲示板は貸与しているものの、組合事務室は貸与しておらず、岡山支部に対しては、組合事務室を貸与していない。

(5) 本件配置換え前のA1組合員らの組合活動

ア(ア) A1組合員は、岡山支部結成前はJ P労組に所属し、J P労組の岡山支部第一集配分会の分会長を務めていたが、21年4月1日のB1支店長着任の約1年後である、22年4月25日に岡山支部が結成されると同時にJ P労組を脱退して岡山支部に加入し、岡山支部の執行委員を務め、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、月1回開催される執行委員会や組合の各種会議へ出席した。22年7月24日の支部大会で支部窓口交渉の岡山支部側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A3岡山支部書記長（以下「A3書記長」）とともに出席するなどの組合活動を行っていた。

(イ) ちなみに、岡山支部結成（22年4月25日）以降、本件配置換え（同年10月1日）までの間、支部窓口交渉は8回開催されており、うちA1組合員が副委員に選任（同年7月22日）されて以降本件配置換えまでの間には6回開催（7月31日、8月6日、8月26日、9月3日、9月14日、9月29日）されたが、正委員のA3書記長は全回出席しているところ、副委員のA1組合員は3回出席（8月6日、8月26日、9月29日）しており、A1組合員が代行して開催されたことはなかった。

(ウ) また、岡山支部は、22年4月25日の結成当初より、基本的活動の1つとして、朝ビラ配布を行っており、上記(ア)認定のとおりA1組合員が参加していた。

そして、後記4(2)ア認定のとおり、B1支店長が本件配置換えについ

て考え始めた22年8月上旬頃に発行された「郵政ユニオン岡山（22年8月16日付け）」には、「期間雇用社員の皆さんの様々な問題に取り組んでいきます。何か相談があれば気軽に左記の郵政ユニオン執行部役員まで相談下さい。・第一集配課 A4 A1・・・」と記載されていた。

イ A2組合員は、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。

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 会社の社員就業規則には、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)

」

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。

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。

エ 外務社員を含む一般社員は、会社の人事管理規程に「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）内に限定するというものである。

(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。

イ 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、現勤務地で現職務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。

(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、「年齢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。

(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った。

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)

(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。

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

ア 21年4月1日に岡山支店に着任したB1支店長は、岡山支店は中国支社管内で最大規模の支店であるにもかかわらず、同じく支店長を務めていた前任の徳山支店では達成していた経営目標（営業目標を含む。）を達成できず、営業面、品質管理面等で全国低位の状況が続いていたことから、その改善策として、①外務正社員の営業活動の活性化を図り、営業力を強化すること、②無駄を排した効率的かつ適正な要員配置、社員の勤務意欲

の高揚、業務能率の増進を図ることの2点を早急に実施することとした。

イ そして、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は、4月1日の定期異動以外にも年間10回程度行われていたところ、その内容が昇任、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、毎年の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。

ウ 会社においては、民営化、分社化（19年10月1日付け）後1年間は人事異動は多くは行われなかったところ、B1支店長は、着任後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、外務正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。

(2) 本件配置換え前のA1組合員らの経歴等

ア A1組合員は、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の第一集配営業課（1班から4班で構成。）に勤務し、郵便物の配達及び15年4月1日付けの公社化後は、切手や通常はがき、かもめーる及び3種類のカタログゆうパック等の商品を販売する営業も加えて仕事をしていたが、

本件配置換えまでは同課内で班を異動したのみであって、岡山支店の第一集配営業課以外の場所へ異動したことは一度もなかった。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。

A1組合員の本件配置換え前の勤務時間は、午前7時30分から午後4時15分までの日勤が主で、郵便物の配達及び上記の営業を行っており、一部午後0時30分から午後9時15分までの夜勤で、対面での書留、小包及び速達の配達を行っていた。

A1組合員は、本件配置換え時、46歳で、3人の子供のうちの1人が中学3年生で高校受験を控えていた。

イ A2組合員は、昭和48年12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36年間、岡山中央郵便局及び民営化以降は岡山支店の第一集配営業課に勤務し、郵便物の配達及び15年4月1日付けの公社化後は、切手や通常はがき、かもめーる及び3種類のカタログゆうパック等の商品を販売する営業も加えて仕事をしてきたが、本件配置換えまでは同課内で班を異動したのみであって、岡山支店の第一集配営業課以外の場所へ異動したことは一度もなかった。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。

A2組合員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、A2組合員が希望した訳ではないが、会社の作成した勤務表により勤務指定された時間帯である午後0時30分から午後9時15分までの夜勤で、対面での書留、小包及び速達の配達及び上記の営業を行っていた。なお、22年当時、岡山支店においては、A2組合員の他にも

会社により夜勤のみに勤務指定された郵便外務正社員が何人かいた。

A 2 組合員は本件配置換え時、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が、その弟は、本件配置換えの約 2 か月後の 22 年の暮れに死亡した。

(3) 本件配置換え前の A 1 組合員らの勤務成績

ア A 1 組合員

22 年度における 4 種類の販売商品の販売実績は、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認定の総合評価得点は、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は、社員が担当する配達区の精進度合いと人事評価制度の業績評価結果により判断するものとされ、200 満点中 100 点を通区がいくつあるかを 4 段階で評価（通区が 4 つあれば 100 点、通区が 3 つであれば 75 点等）し、残りの 100 点を人事評価制度による業績評価（評価項目は、①営業業務実績、②お客様サービス、③業務プロセス、④人材開発の 4 項目）で評価し、これらの合計点で評価していた。

また、「郵便外務業務精通手当」の評価要領において、社員に人事異動があった場合、異動後最低 6 か月間は異動直前の評価段階を適用することとされていた。

イ A 2 組合員

22 年度におけるかもめーるの販売実績は集配営業課社員の平均販売数の半分未満であったが、3 種類のカタログゆうパックの販売実績は集配営業課社員の平均販売数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、37.5点であった。このうち、A2組合員は、10年ぐらい前から夜勤にのみ勤務指定され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ため、通区に係る得点は0点であった。

ウ なお、岡山支店の第一集配営業課においては、配達業務や営業業務に関して、日々の朝礼でロールプレイングを行う等して、上司（総務主任、課長代理、総括課長代理及び課長）が適宜に個別・具体的な指導を行っていた。

(4) 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（切手及び通常はがきの販売成果を含む）、交通事故の発生、重大事故（誤配達等）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A1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、A2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。

(5) 本件配置換え前におけるB1支店長とA1組合員らとの接点

ア 22年6月頃、岡山支店のエレベーター内で、B1支店長は、A2組合員が長髪、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。

イ 22年7月頃、B1支店長は、かもめーるの販売が少ない社員20数名を支店長室に個別に呼んで指導したが、その中にA1組合員が含まれており、B1支店長は、A1の名前と勤続年数を確認した。A1はB1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。

(6) 本件配置換えの経緯

ア B 1 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、人事異動方針及び人選基準について、B 2 室長や各課長に相談したが、最終的には同支店長が 1 人で決定した。

イ 本件配置換えに係る人事異動方針及び人選基準（以下「本件人選基準」という。）の内容等は、次のとおりである。なお、会社は、本件人選基準を、本件配置換え当時は明らかにしていなかったが、初審における審問において、B 1 支店長が次のとおり証言した。

(ア) 本件人選基準は、文書としては残していない。

(イ) 人事異動方針

支店本体の集配営業課と集配センターの特性を考慮しつつ、岡山支店本体の外務正社員のうち、主任及び一般社員で、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、岡山支店本体から集配センターへ配置換えする。

(ウ) 人選基準

a 営業成績は、21 年度末の状況を踏まえつつ、22 年度の上半期の 4 種類の販売商品の販売実績を基準とし、岡山支店の集配営業課外務正社員の平均販売数の半分を目安としてその達成状況が下位の者とする。

ただし、切手及び通常はがきは、顧客による注文販売や法人への大口販売が含まれ、社員の営業努力が反映されないため評価基準から除外する。

b 業務成績は、21 年度末の状況を踏まえつつ、22 年 4 月期の郵便外務業務精通手当の認定に係る総合評価得点を基準とし、22 年 4 月期の同総合評価が 50.0 点以下の下位の者とする。

c 年齢は、おおむね 35 歳から 55 歳の者を対象とする。

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する。

e aの営業成績とbの業務成績の選基準は、両方の得点を並べて見比べ、総合して評価することとする。

ウ 22年9月2日の集配営業課の朝礼で、B1支店長は、「成長が見込まれない職員に対して、私支店長の責任において、環境を変えてやることも行っていく。職員の環境を変えてあげることは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。

エ 岡山支店のB4第一集配営業課長（以下「B4課長」という。）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、A1との対話は9月11日に行われたが、A1組合員は、受験期の子供がおり転勤を望まないことを伝えた。また、A2組合員との対話は9月15日に行われたが、A2組合員は、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B4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A2組合員に伝えた。

なお、21年10月1日を基準日とするA1組合員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、A2組合員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。

オ B1支店長は、22年8月の盆明けに、B2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、B2室長は、6名の社員をリストアップして9月上旬にB1支店長に報告した。

なお、リストアップされた6名の社員の営業成績及び業務成績並びに集配営業課外務正社員の平均は、下表のとおりであった。

氏名等	年齢	勤続年数	かもめる (枚)	3種類のカatalogゆうパック			4種類の販売商品の単 純合計	郵便外務業務 精通手当総合 評価得点
				頒布会・旬 の味わい (個)	こどもの 日・母の日 (個)	中元 (個)		
A 1	46	27	0	0	2	0	2	100.0
A 2	55	36	150	24	9	13	196	37.5
社員A	37	16	0	10	8	2	20	100.0
社員B	49	25	10	12	2	2	26	100.0
社員C	41	17	135	12	5	3	155	100.0
社員D	42	19	130	12	3	5	150	137.5
社員平均	—	—	612	39	8	15	674	127.0

ちなみに、本件配置換え（22年9月30日）当時、本件人選基準に係る年齢及び勤続年数の基準を満たす岡山支店集配営業課本体の外務正社員（主任及び一般社員）は、80名中24名であった。

カ B1支店長は、B2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、A1組合員ら及び社員Aの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。

B1支店長はB4課長に、A1組合員らは何れも第一集配営業課の第3班（人数は概ね12名（班長である総務主任1名、副班長である総務主任1名、主任5名、期間雇用社員5名））に所属しているので、配置換えしても業務上の支障がないことを確認したが、B4課長は、第一集配

営業課には本件配置換え前に第3班に所属していた社員がいて課内等の応援ができるから支障はなく、何らかの理由で特定班に遅れが生じれば、他班等の応援により対処できる旨回答した。

B1支店長は、上記回答を受けて検討した結果、A1組合員の配置換え先を、22年度末と比較して期間雇用社員を含む外務社員数が1名少なく、外務社員1人当たりの超過勤務手当の額と期間雇用社員の賃金額が支店の20集配センター中2番目に高く、また、営業に優れた役職者がいる第三集配課の邑久集配センターに、A2組合員の配置換え先を、22年度末と比較して期間雇用社員を含む外務社員数は同じであるが、外務正社員の配置数が計画人員を2名下回っており、業務に精通した役職者がいる第一集配営業課の御津集配センターにすることとした。

キ 22年9月21日、A1組合員らは、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B1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。

なお、岡山支店においては、集配営業課から集配センターへの配置換えは21年度にも行われたことがあったが、同支店内第一集配営業課においては、課内での班の異動はあったが、本件配置換えのように集配センターへの異動は例がなく、また、同じ人事異動で第3班から2名同時に配転されたことはなかった。

ク 22年9月29日、A1組合員とA3書記長は、本件配置換えについてのA1組合員らの不同意書をB1支店長宛てに提出し、B3課長が受け取った。

A1組合員の不同意書には、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B4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（A2）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たし、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。

A2組合員の不同意書には、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。

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、A 1 組合員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、B 1 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、外務社員であるA 1 組合員らを除いて8名（内務社員2名、外務社員6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同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（外務社員（社員A））、同支店本体内での配置換え3名（内務社員2名、外務社員1名）、同支店窓口課から早島集配センターへ配置換えとなった者1名（外務社員）、集配センター間の配置換え3名（外務社員）であった。

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B 1 支店長宛てに提出した。この抗議文書中、A 1 組合員が岡山支部の執行委員であり、支部窓口副担当であり、A 1 組合員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。

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窓口交渉で、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。」と答えた。また、支部側がA 1 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わからない。」と述べた。

シ 22年10月14日、岡山支部は、同年9月29日付けのA 1 組合員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当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B 3 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。

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、申立外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。

(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外務社員数が、22年3月31日と比べて2名多かったが、本件配置換えでA1組合員らが転出したことにより、期間雇用社員を含む外務社員数は22年3月31日当時と同数となった。なお、A1らの所属していた第3班では、22年9月30日に期間雇用社員1名が退職していたため、本件配置換えによって、同じ班から外務社員が3名同時に減少した。

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。

(3) 邑久集配センターの状況等

ア 本件配置換え前の要員状況は、期間雇用社員を含む外務社員数が、22年3月31日と比べて1名少なかったが、A1組合員の転入により、22年3月31日と同じになった。

イ A1組合員の業務内容は、本件配置換え前は郵便物の配達のみ及び営業（切手や通常はがき、4種類の販売商品等の販売）であったところ、郵便物の配達、集荷業務及び営業（切手や通常はがき、4種類の販売商品等の販売）となり、勤務時間は、主に午前8時から午後4時45分までの日勤のみとなった。

(4) 御津集配センターの状況等

ア 本件配置換え前の要員状況は、期間雇用社員を含む外務社員数は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。A2組合員の転入により、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。

イ A2組合員の業務内容は、本件配置換え前は、勤務時間は、午後2時30分から午後9時15分までの夜勤のみで、対面での書留、小包及び速達の配達及び営業（切手や通常はがき、4種類の販売商品等の販売）を行っていたが、本件配置換え後は、勤務時間が主に午前8時から午後4時45分までの日勤のみで郵便物の配達、集荷業務及び営業（切手や通常はがき、4種類の販売商品等の販売）となり、通区ができるよう、他の社員の応援を受けることがあった。

ウ A2組合員は、本件配置換え前、長髪、無精髭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。

6 本件配置換えによる影響

(1) A1組合員

ア 本件配置換えにより、通勤距離が6.6kmから20kmになり、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。

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、A1組合員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A1組合員から他の組合員に変更した。ちなみに、本件配置換え（22年10月1日）以降、副委員を変更（23年8月19日）するまでの間、支部窓口交渉は15回開催（22年10月14日、同月27日、同年11月5日、同年12月8日、23年1月20日、同年3月14日、同月24日、同年4月7日、同月26日、同月28日、同年5月18日、同月30日、同年6月

17日、同年8月2日、同月19日)されたが、正委員のA3書記長は全回出席しているところ、副委員のA1組合員は3回出席(10月14日、23年6月17日、同年8月2日)しており、A1組合員が代行して開催されたことはなかった。

ウ 本件配置換え後、岡山支部執行委員会に日勤を終えて参加する場合は開会時刻に間に合わなくなり、会議の途中から参加することがあった。

エ 岡山支店前での朝ビラ配布に参加できなくなった。しかしながら、当該朝ビラ配布は岡山支部の窓口交渉の交渉担当の副委員の専任の組合活動ではなく、全ての支部組合員に参加資格がある組合活動であったため、A1組合員の本件配置換え以降も他の支部組合員により継続して行われた。

オ 邑久集配センターには、岡山支部の組合員はA1組合員の他にはいない。

(2) A2組合員

ア 本件配置換えにより、通勤距離が32.8kmから20kmになり、通勤時間が片道1時間5分から40分となった。また、通勤方法を自動車・バス・徒歩通勤から自動車通勤に変更した。

イ 本件配置換え前は夜勤のみであったため、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ことから、勤務のない日に別の医院へ通院することとなった。

ウ 本件配置換え前に勤務していた岡山支店の第一集配課においては、長年勤務する中で築かれてきた信頼関係から、岡山支部の組合員として相談を受けたりする中で取り組んでいた組合員獲得の組合活動ができなくなった。

エ 御津集配センターには、岡山支部の組合員はA2組合員の他にはいない。

第4 当委員会の判断

- 1 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(労組法第7

条第1号)に該当するか。(争点1)

本件配置換えが労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するためには、本件配置換えが同号本文の「不利益な取扱い」に該当し、かつ、本件配置換えがA1組合員らが組合員であること、または正当な組合活動を行ったことの「故をもって」実施されたといえることを要する。

(1) 本件配置換えは「不利益な取扱い」に該当するかについて

本件配置換えが「不利益な取扱い」に該当するかは、本件配置換えの前後での①業務内容や勤務時間等の労働条件、②通勤時間、③さらには私生活上の条件、④組合活動、に対する影響等を総合考慮して判断すべきである。

そこで、本件配置換えが不利益か否か、不利益に該当する場合はその程度如何について検討する。

ア 業務内容や勤務時間等の労働条件上の不利益について

(ア) 本件配置換えの前後でA1組合員の業務内容の変化についてみると、

本件配置換え前は、郵便物の配達のみ及び切手や通常はがき、4種類の販売商品等の販売などの営業であったが(前記第3の4(2)ア)、本件配置換え後には、これに集荷業務が加わっている(前記第3の5(3)イ)。

また勤務時間は、本件配置換え前には午前7時30分から午後4時15分までの日勤が主で、一部午後0時30分から午後9時15分までの夜勤であったところ(前記第3の4(2)ア)、本件配置換え後には、主に午前8時から午後4時45分までの日勤のみとなった(前記同5(3)イ)。

(イ) A2組合員の業務内容は、本件配置換えの前は、書留、小包及び速達の配達と、対面での速達郵便物の再配達や書留郵便等の配達のみ及び切手や通常はがき、4種類の販売商品等の販売などの営業であったが(同4(2)イ)、本件配置換え後は、郵便物の配達、集荷業務と切手や通常はがき、4種類の販売商品等の販売などの営業となった(同5(4)イ)。また勤務時間は、本件配置換え前は、午後0時30分から午後9時15分

までの夜勤のみであったが（同4(2)イ）、本件配置換え後は、主に午前8時から午後4時45分までの日勤のみとなった（同5(4)イ）。

(ウ) 以上によれば、A1組合員の業務内容及び勤務時間には、本件配置換えの前後で業務内容に集荷業務の追加がある一方、日勤のみとなり、かつ業務開始時刻は遅くなるといった変更もあるのであって、業務内容及び勤務時間の変化による不利益は存在するが、業務内容等の労働条件に大きな変更があったとは認められず、その不利益の程度は比較的軽微なものにとどまるといえる。

A2組合員については、本件配置換えの前後で業務内容に集荷業務が加わり、また勤務時間が夜勤から日勤になって通区担当となるなどの変更があるのであって、業務内容及び勤務時間の変化による不利益は存在するが、その不利益の程度は比較的軽微なものにとどまるといえる。

さらに、本件配置換えまでの間に、21年6月1日以降22年6月1日まで10回にわたって岡山支店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が行われており（同4(1)ウ）、本件配置換えの行われた22年10月1日にはA1組合員らを除く5名が集配センターへ配置換えとなっている（同4(6)ケ）。これらの岡山支店の配置換えの実態からすると、上記のA1組合員らの業務内容や勤務時間等の労働条件上の不利益は、岡山支店における外務社員の通常の配置換えによって生ずる不利益の範囲を超えるものではない。

イ 通勤時間に関する不利益について

(ア) A1組合員の通勤時間は、本件配置換えに伴い、通勤距離が6.6kmから20kmになり、片道がバイクで20分から自動車で1時間になったというのであり（前記3の6(1)ア）、通勤時間が40分程度長くなったという点では不利益があるといえることができる。ただし、その不利益の

程度については、本件配置換え後の勤務場所である邑久集配センターは通勤圏内といえるもので、とくに長距離通勤というものではなく、また、本件配置換え前のA2組合員の通勤時間が1時間5分であったこと（同6(2)ア）も併せ考えると、岡山支店における外務社員の通常の配置換えの場合の不利益の範囲を超えるものとは認められない。

(イ) A2組合員の通勤時間は、本件配置換えに伴い、通勤距離が32.8 kmから20 kmとなった結果、自動車・バス・徒歩で片道1時間5分から自動車で40分に短縮されたのであり（同6(2)ア）、利益となる方向に変更されたといえることができる。

(ウ) 以上によれば、通勤時間の変化に関しては、A1組合員には不利益は生じたものの、その程度は、岡山支店における外務社員の通常の配置換えによって生ずる不利益の範囲を超えるものではなく、またA2組合員には不利益はなかったといえることができる。

ウ 私生活上の不利益について

(ア) A1組合員については、本件配置換えの前後で私生活面で変化があった旨の証拠はない。

(イ) A2組合員については、その持病のために定期的な通院をしていたところ、本件配置換えの前には、夜勤であったために、出勤前などに岡山市内の病院に通院していたが、本件配置換え後は、日勤となったために、同じ病院への通院が困難となって、勤務のない日に別の医院へ通院することとなったこと（前記3の6(2)イ）、障害者支援施設に入所中の弟がおり、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こと（前記第3の4(2)イ）が認められる。しかし、通院時間や病院の変更自体をとりたてて不利益ということはできず、通院時間等の変更によって持病の療養に悪影響が出たとの証拠はなく、弟の外出介助等に支障を来したとの証拠もない。よって、A2組合員には、本件配置換えによつ

で不利益があったとまではいえない。

(ウ) 以上によれば、A1組合員らには、本件配置換えに伴う私生活上の不利益があったとは認められない。

エ 組合活動上の不利益について

(ア) 本件配置換え前には、A1組合員が岡山支部の窓口交渉の窓口担当の副委員に選任されて以降本件配置換えまでの間に開催された支部窓口交渉6回のうち、副委員のA1組合員は3回出席しており、出席率は50%であったところ（前記第3の2(5)ア(イ)）、本件配置換え以降、副委員変更までの間に開催された支部窓口交渉15回のうち、副委員のA1組合員の出席は3回であって、出席率は20%に低下していること（同6(1)イ）が認められる。また、本件配置換え後、A1組合員は、岡山支部執行委員会に日勤を終えて参加する場合は開会時刻に間に合わなくなり、会議の途中から参加することがあったこと（同6(1)ウ）が認められる。さらに、A1組合員は、本件配置換え前、岡山支店前での朝ビラ配布の組合活動も行っていたが、本件配置換え後、岡山支店前での朝ビラ配布に参加できなくなったこと（同2(5)ア(ウ)、同6(1)エ）が認められる。

しかしながら、A1組合員の支部窓口交渉への出席率が本件配置換え後に下がったことについては、そもそもA1組合員が窓口担当の副委員に選任されて以降本件配置換え前までの間の副委員の出席率は50%であって（同2(5)ア(イ)）副委員が出席しなくても岡山支部の窓口交渉は成立しており、また、副委員のA1組合員により代行して開催されたことはないところ、本件配置換え以降、副委員変更までの間、A1組合員は支部交渉窓口に3回出席（22年10月14日、23年6月17日、同年8月2日）していること（同6(1)イ）からすれば、会社との日程調整及び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っ

たと考えられる。また、A1組合員が、本件配置換え後は、岡山支部執行委員会に日勤を終えて参加する場合は開会時刻に間に合わなくなり、会議の途中から参加することがあったこと（同6(1)ウ）についても、①執行委員会やその他の会議の開催状況を示す証拠はなく、また、A1組合員が超過勤務の日であるために遅れて参加したことも考えられるところ、A1組合員が遅れて参加した状況を示す証拠もないことに加えて、②岡山支店以外に所属する執行委員もいたと考えられるところ、当該執行委員の参加状況等を明らかにする証拠もないのであるから、結局どれほどの不利益が実際に生じたかは明らかではなく、他にA1組合員が会議の途中から参加することがあったことにより、特段の問題とすべき組合活動上の不利益があったことを示す証拠もない。さらに、本件配置換え後、A1組合員が、岡山支店前での朝ビラ配布に参加できなくなったこと（同6(1)エ）については、A1組合員の本件配置換え以降も他の支部組合員により継続して行われたところ、邑久集配センターには岡山支部の組合員はA1組合員以外にはおらず（同6(1)オ）、組合員拡大の情宣という意味からもA1組合員の郵政ユニオン岡山の配布は邑久集配センターでも可能であったといえることができる。

(イ) また、A2組合員は、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が、本件配置換え後、長年勤務する中で築かれてきた信頼関係から、岡山支部の組合員として相談を受けたりする中で取り組んでいた岡山支店での組合員獲得の組合活動ができなくなったこと（同2(5)イ、同6(2)ウ）が認められる。

しかしながら、A2組合員については、御津集配センターには岡山支部の組合員はA2組合員以外にはいなかった（同6(2)エ）のであるから、組合員拡大の情宣という意味からすれば組合員獲得の積極的な組合活動

が本件配置換え後も可能であったといえるし、また裁判の傍聴などの一般の組合員としての活動に支障が生じたともいえない。

(ウ) 以上によれば、A1組合員については、支部執行委員で岡山支部の窓口交渉の交渉担当の副委員という立場にあり、本件配置換え以前に行っていた岡山支店での組合活動が一定程度制約されており、その意味では組合活動上の不利益があったといえる。ただし、上記判断したところに鑑みれば、その不利益の程度は、岡山支部において容易に対応できる程度の不利益にとどまるといえる。

また、A2組合員については、本件配置換え以前に行っていた組合活動のうち、岡山支店での組合員獲得の組合活動ができなくなるという変化はあるものの、上記判断のとおり、組合員獲得の組合活動は本件配置換え先である御津集配センターでも行うことが可能であったことに鑑みると、組合活動上の不利益は存在しないといえるべきである。

オ 小括

(ア) 以上のアないしエによれば、A1組合員については、本件配置換えに伴い、業務内容及び勤務時間の変化による不利益は存在するが、業務内容等の労働条件に大きな変更があったとは認められず、その不利益の程度は比較的軽微なものにとどまる。通勤時間については長くはなっていないがとくに長距離通勤という程ではなく、私生活上では変化があったことは認められず、不利益は存在しない。また、組合活動上は不利益はあるものの、その程度は支部として容易に対応できる程度の不利益にとどまるものである。

これらを総合考慮すると、A1組合員については、本件配置換えは労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」には該当するといえることができるが、その不利益の程度は、比較的軽微なものであって、岡山支店における外務社員の通常の配置換えによって生ずる不利益の範囲を超え

るものではない。

- (イ) 次に、A2組合員については、業務内容及び勤務時間については、比較的軽微な不利益があるにとどまり、通勤時間、私生活上及び組合活動上では不利益はないことが認められる。

これらを総合考慮すると、A2組合員についても、本件配置換えは労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」には該当するということができるが、その不利益の程度は、比較的軽微なものであって、岡山支店における外務社員の通常の配置換えによって生ずる不利益の範囲を超えるものではない。

- (ウ) なお、組合は、転勤等により仕事内容や職場環境が変化すること自体が不利益である旨主張するが、「不利益な取扱い」に該当するかどうかは、業務内容等の変化に応じて個別に判断すべきであるから採用できない。そのほか、組合は、本件配置換えの通勤上、生活上、労働条件上及び組合活動上の不利益につき縷々主張するが（前記第2の1(1)オカ）、これらについては上記に判断した趣旨に反する限りで採用できない。

- (2) 本件配置換えがA1組合員らが組合員であること、または正当な組合活動を行ったことの「故をもって」実施されたといえるか。

本件配置換えがA1組合員らが組合員であること、または正当な組合活動を行ったことの「故をもって」実施されたといえるか、すなわち会社の不当労働行為意思によって実施されたといえるかは、①本件配置換えに至った経緯や業務上の必要性、②対象者の人選基準、具体的人選の相当性、③当該労働者の組合活動の状況、本件配置換えによる組合活動への影響の有無と程度、④本件配置換えに至るまでの時期における会社と組合らとの労使関係等を総合考慮して判断する必要がある。

そこで、本件配置換えが会社の不当労働行為意思によって実施されたといえるか否かについて、以下検討する。

ア 本件配置換えの経緯及び業務上の必要性について

(ア) 本件配置替えに至る経緯をみると、①会社は民営化・分社化後は切手や通常はがき、4種類の販売商品等の商品を販売する営業窓口機関を持っていなかったこと（前記第3の1(2)ア）、②岡山支店は中国支社管内で最大規模の支店であったが、B1支店長着任当時、中国支社の設定した経営目標（営業目標を含む。）を達成できない状況が続いていたこと（同1(2)イ(イ)、同4(1)ア）、③会社の社員就業規則第10条（人事異動等）には、「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。」と規定されていたこと（同3(1)ア）、④中国支社の22年度人事異動方針には「業務（担務）間交流」として、「支店と集配センターとの交流」が定められていたこと（同3(4)ウ）が認められる。

このような郵政事業の民営化、分社化後の会社の状況や中国支社の22年度人事異動方針の下で、21年4月1日に岡山支店に着任したB1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り、営業力を強化すること、②無駄を排した効率的かつ適正な要員配置、社員の勤労意欲の高揚、業務能率の増進を図ることの2点を最重要課題とし、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こと（同4(1)アイ）が認められる。

上記の経緯からすると、本配置換えには、岡山支店の営業面、品質管理面等の改善を図るために外務社員の営業活動の活性化を図る等の業務上の必要性があったといえる。

(イ) これに対して、組合らは、本件配置換えの業務上の必要性は存在しないか、乏しいとして、①長年、岡山支店に勤務していたA1組合員らを

配置換えすることは、営業成績が上がるとは考えられず、業務効率も下がる旨、②また、A1組合員らのように現在の勤務地を離れたくないと申告している社員を、その意に反して配転しても勤労意欲は上がるとは思えない旨主張する（前記第2の1(1)ア）。

そこで検討するに、上記主張①については、配置換えにより一時的に業務能率及び営業成績の低下が生じることは避けられないとしても、会社が一時的なデメリット以上に活性化のメリットがあると判断して、B1支店長が上記ア(ア)に摘示した人事異動方針を立てたことには合理性がある。現に、A1組合員は、本件配置換え後日勤専属となって営業の機会が増え、集荷業務にも従事するようになって業務の幅が広がっており（前記第3の5(3)イ）、A2組合員は、本件配置換え前は、夜勤のみに従事していて通区がなく郵便外務業務精通手当認定の総合評価得点が0点であったが、本件配置換え後日勤のみに従事して通区ができるよう他の社員の応援を受けることがあったのであり（同4(2)イ及び(3)イ並びに同5(4)イ）、身だしなみ（長髪、無精髭）についても、本件配置換え後に整えているのである（同5(4)ウ）。よって、組合らの上記主張①は採用できない。

次に上記主張②についてみるに、会社が年に一度提出を受けている社員申告書を受けた個別面談による意思確認によれば、65%の社員が現勤務地で現職務を引き続きやりたいと希望していること（同3(2)イ）からすれば、現勤務地を離れたくないと申告する社員の意に反して配転しないこととすれば、結果として会社が人事に際して有する裁量権に支障を来し、営業成績や業務成績に配慮した組織構成ができなくなることが懸念されること、中国支社の22年度人事異動方針には「長年同一の職場にいると業務に対する取り組み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。」、 「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。」（同3(4)イウ）と規定されていることからすれば、勤労意欲は上がるとは思えないとの組合らの上記主張②は理由がなく採用できない。

イ 本件人選基準及び具体的な人選の相当性について

(ア) 本件人選基準について、B1支店長は初審審問において、次のとおり証言している。すなわち、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て、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正社員としての連続の勤務年数がおおむね10年以上の中堅社員から人選するというものを定め、このうち、①については、21年度末の状況を踏まえつつ、22年度の上半期の4種類の販売商品の販売実績を基準とし、22年度における上記4種類の販売商品について、岡山支店の集配営業課外務正社員の平均販売数の半分を目安としてその達成状況が下位の者としつつも、切手及び通常はがきは、顧客による注文販売や法人への大口販売が含まれ、社員の営業努力が反映されないため評価基準から除外することとし、②については、21年度末の状況を踏まえつつ、22年4月期の郵便外務業務精通手当の認定に係る総合評価得点を基準とし、22年4月期の同総合評価が50.0点以下の下位の者とする、という内容とし、営業成績と業務成績の両方の得点を並べて見比べ、総合して評価するという基準を定めた（前記第3の4(6)アイ）。

その上で具体的な人選を行ったところ、A1組合員の営業成績が、4種類の販売商品について、いずれも集配営業課外務正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、集配営業課外務正社員平均127.0点に対して100点であったこと（同4(3)ア）、A2組合員の営業成績が、4種類の販売商品のうち、「かもめーる」は集配営業課外務正社員の平均販売数の半分未満で、3種類のカタログゆうパックは集配営業課外務正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の総合評価得点について、集配営業課外務正社員平均127.0点に対して37.5点であったこと（同4(3)イ）に照らして、社員AとともにA1組合員らを本件配置換えの対象者として選定したこと（同4(6)オカ）が認められる。

(イ) 上記の本件人選基準の内容は、B1支店長が初審審問の証言で明らかにしたもので、書面には残していないとしていること（同4(6)イ）から、その証言内容の信用性について検討するに、B1支店長が岡山支店の営業面等の改善点として、①外務正社員の営業活動の活性化等、②効率的かつ適正な要員配置等を挙げていたこと（同4(1)ア）に照らすと、本件人選基準は、営業成績及び業務成績が低迷している者で集配営業課に10年以上の長期勤続者を配置換えの対象としていることから、本件人選基準は当時の岡山支店の営業面等の改善点と整合性を有するものであり、これを具体化するものと位置づけることができる。また、本件人選基準に係るB1支店長の証言内容に不自然さは認められない。

次に、具体的な人選についてみると、上記人選基準に基づいてリストアップされた6名の社員のうち、営業成績及び業務成績の得点を総合した評価が低位であったA1組合員ら及び社員Aの3名を本件配置

換えの対象者としたものである（同4(6)オカ）。なお、A2は本件配置換え前は夜勤に従事しており、通区に係る得点は0点であったこと（同4(2)イ）から、「郵便外務業務精通手当総合評価得点」は当然に低くなると推認されるが、それは、A2組合員につき郵便物を配達する外務社員として他の外務社員と同じ基準を採用したものであって、そのことをもって、A2組合員を対象者としたことが相当性を欠くとまでみることはできない。

したがって、本件配置換えに係る本件人選基準及び具体的な人選については、いずれも相当性を有するものと評価できる。

(ウ) これに対して、組合らは、本件人選基準はいずれも不自然かつ不合理であるとして、①「営業成績」について、切手や通常はがきを基準となる商品としなかった点は不自然である旨、②「業務成績」について、郵便外務業務精通手当認定を用い、岡山支店独自の「社員業績ランキング表」を選考基準としなかったことは不自然である旨、③「年齢及び勤続年数」について、定年5年前の55歳で約36年間も勤務しているA2組合員を中堅社員とするのは不自然である旨主張する（前記第2の1(1)イ）。

また、具体的な人選についても不自然かつ不合理であるとして、④業務成績は悪くないA1組合員及び営業成績は悪くないA2組合員を人選した点は不自然である旨、⑤対象年齢や勤続年数の対象者は多数いるのに、この条件に合致する3名中2名が岡山支部の組合員であるのは不自然である旨、⑥B1支店長は、B2室長がリストアップした6名の異動候補者の営業成績や業務成績が明らかではなく、なぜ、A1組合員及びA2組合員が人選されたか判然とせず不自然である旨主張する（同1(1)ウ）。

そこで検討するに、3種類のカタログゆうパックは、競業業者がい

るために、社員の営業努力による営業成果が期待されていたといえるのに対し、切手や通常はがきは独占商品であることに鑑みれば、基準となる商品から除外したことには合理性があり、上記①の組合らの主張は失当である。

次に、会社が、業務成績について、郵便外務業務精通手当認定の総合評価得点を用いたのは、同得点は200満点中100点を、人事評価制度による業務評価（評価項目は、①営業業務実績、②お客様サービス、③業務プロセス、④人材開発の4項目）で評価し、残りの100点を、通区がいくつあるかで評価している（前記第3の4(3)ア）ものであるから、これを郵便物を配達する外務社員の業務成績の基準としたことには合理性があるところ、「社員業績ランキング表」は、業務成績としては交通事故及び誤配達等の重大事故の発生を点数化したにすぎない（同前記第3の4(4)）から、組合らの上記②の主張は採用できない。

組合らの上記③の主張については、中国支社の人事異動方針の「イ職場の活性化」では「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。」と規定されていたこと（前記第3の3(4)イ）、会社は本件配置換え当時60歳の定年到達者につき高年齢者等の雇用の安定等に関する法律でいう「継続雇用制度」を導入しており、継続雇用の対象者として採用される能力をつけることができる機会を増やしていくことは重要であったと考えられることからすれば、会社が本件配置換えの対象者を「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年以上の中堅社員から人選する」こととしたことには合理性が認められる。よって組合らの主張は採用できない。

A 1 組合員らを本件配置換えの対象者として選定したことについては、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外務正社員の営業活動の活性化を図り、営業力を強化すること、②無駄を排した効率的かつ適正な要員配置、社員の勤務意欲の高揚、業務能率の増進を図ることの2点であったこと（同4(1)ア）に加えて、営業成績と業務成績の人選基準は「両方の得点を並べて見比べ、総合して評価する」（前記第3の4(6)ウ）とのいうものであって、前記認定（同4(6)オ）のA 1 組合員らを含む6名の異動候補者の営業成績や業務成績を見ると、A 1 は営業成績が最下位で業務成績は下から2番目（4名が同順位）であり、同A 2 は営業成績が最高位であるものの業務成績が最下位であり、同社員Aは営業成績が下から2番目で業務成績も下から2番目（4名が同順位）であることを勘案すれば、A 1、A 2 両組合員及び社員Aを異動対象者として選考したことに不自然な点はなく、組合らの上記④ないし⑥の主張はいずれも失当である。

(エ) さらに、組合らは、本件配置換えは本件労使間において異例なものである旨を縷々主張するが（第2の1(1)エ）、B 1 支店長が着任した21年4月1日から本件配置換えまでにも本人の意向に沿ったものでない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が行われており（前記第3の4(1)ウ）、また会社は本件配置換えにより業務の支障が生じないことを確認の上実施し、実際にも他班の応援により対応している（同4(6)カ）のであるから、組合らの主張は採用できない。

ウ 本件配置換えによる組合活動への影響等について

上記(1)オで判断したとおり、本件配置換えによってA 1 組合員には組合活動上の不利益が生じたものの、その程度は岡山支部として容易に対

応できる程度の不利益にとどまるものである。A2組合員については組合活動上の不利益はない。また、A1組合員は支部窓口交渉の窓口担当の副委員であったところ、本件配置換えの約10か月後の23年8月に至って、岡山支部は副委員をA1組合員から他の組合員に変更していること（前記第3の6(1)イ）からみても、本件配置換えによって組合らの運営に具体的な支障があったとは認められない。

これらの点からみて、本件配置換えによって、A1組合員らの組合活動や組合らの運営に支障が生じたとはいえない。

エ 本件配置換えに至るまでの時期における会社と申立人らとの労使関係等について

(ア) 組合らは、会社はJP労組との間で種々の組合間差別をしており、また岡山支部を含む組合の各支部等が各地で不当労働行為救済申立て等を行っていることから、本件配置換え当時、組合と会社の対立が激化・顕在化していたといえるのであって、これら事情を総合的に判断すると、本件配置換え当時、会社が岡山支部を不当に軽視、嫌悪していたのは明らかである旨主張する（前記第2の1(1)キ）。

(イ) しかし、企業内に複数の組合が存在する場合に、使用者がそれぞれの組合の規模を勘案して異なる対応をすること自体は当然には組合間差別とはいえず、使用者の組合嫌悪を示すものでもないところ、組合らが組合間差別として主張する諸々の事情についてみると、①岡山支部に対する岡山支店側の代表交渉委員が岡山支店長でなく業務企画室長であることについては、業務企画室長は、支店の総務、経営企画部門の責任者であり、部下の担当課長は併存する3労働組合の全ての支部の正窓口委員を担当していた（前記第3の2(3)ア）のであるから、そのこと自体をもって組合間差別であるということはできないし、②22年7月1日の会社側代表交渉委員が変更されたことの岡山支部へ

の通知が8か月遅れてなされたこと(同2(3)イ)についても、当時は2012年7月1日の宅配便事業統合に伴う混乱が生じていたこと(同5(1))に加えて、その間も支部交渉を代替する(同2(3)ウ)支部窓口交渉は開催されている(同2(5)ア(イ)及び同6(1)イ)のであるから、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、嫌悪していたとは認められない。③また、組合らは、JP労組とは異なり、岡山支部には組合事務室、組合掲示板ともに貸与していなかったこと(同2(4)アイ)を問題視するが、(a)施設などの物理的制約及び予算等から、労働組合の結成時期や規模の差異により結果的に対応が異なることはあり得ること、(b)岡山県労委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ところ、岡山支部もこのあっせん案を受諾していること(同2(4))、(c)岡山支部よりも先に結成され組合事務室貸与申入れがなされていた郵産労岡山支部は、組合掲示板は貸与されているが組合事務室は貸与されていないこと(同2(4)イ)からすれば、これらのことをもって、会社が岡山支部に対して組合間差別をしていたとまでは認められない。④さらに、組合らが不当労働行為救済申立てや民事訴訟提起をしている事実(同2(5)ア(ア)及びイ)が会社の組合嫌悪を推認させる事実とは当然にはいえないから、このことのみをもって、本件配置換え当時岡山支部を含めた組合と会社との対立が激化・顕在化していたということとはできない。

(ウ) 以上によれば、本件配置換え前の会社と組合らとの間の労使関係は、岡山支店側の代表交渉委員について組合らが不満を持ち、組合掲示板等の貸与問題が岡山県労委のあっせんで解決を見るなど、やや円満さを欠くものではあったが、会社の組合差別の意図や組合嫌悪を推認させるような厳しい対立・紛争状態にあったとは認められない。また、

A 1 組合員らの組合活動をめぐって組合らやA 1 組合員らと会社との間で対立があったとか、会社の嫌悪を窺わせる事実もない。

オ 小括

上記判断のとおり、①本件配置換えには業務上の必要性が認められ、②人選基準及び具体的人選は相当性を有するものであり、③さらに本件配置換え当時、会社と岡山支部との間の労使関係等についても対立が顕在化していたとはいえず、またA 1 組合員らの組合活動をめぐる会社と組合らの対立や会社の嫌悪を窺わせる事実も認められない。④加えて、本件配置換えによるA 1 組合員らの不利益の程度は、上記1(1)オ(ア)及び(イ)判断のとおり、いずれも比較的軽微なものであって、岡山支店の外務社員の通常の配置換えによって生ずる不利益の範囲にとどまるものであり、また支部として容易に対応できる程度の不利益であったといえる。

以上の事実を総合考慮すると、本配置換えがA 1 らが組合員であること又は正当な組合活動を行った故をもって行われたということはできない。

(3) 不当労働行為の成否

以上に判断したとおりであるから、本件配置換えは、A 1 組合員らが組合員であることまたは正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱い（労組法第7条第1号）には該当しないというべきである。

2 本件配置換えは、組合運営に対する支配介入（労組法第7条第3号）に該当するか。（争点2）

(1) 上記1(3)判断のとおり、本件配置換えは労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。しかし、本件配置換えが労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない場合であっても、これが組合の運営に対する介入行為として労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行となり得るので、以下検討す

る。

- (2) 組合らは、本件配置換えは支配介入に当たるとして、①本件配置換えは不利益取扱いであり、とくに支部窓口交渉の副委員であるA1組合員の配転によって組合運営に影響が生じるのは明らかである旨、②本件配置換えによって他の社員に岡山支部への加入を躊躇させたり、脱退を促す恐れがある旨、③会社が組合間差別を行ってきたことから、会社の支配介入は容易に推認できる旨主張する（前記第2の2(1)）。
- (3) 組合らの主張について検討するに、上記主張①については、上記1(3)判断のとおり、本件配置換えは不利益取扱いの不当労働行為には該当しないこと、本件配置換えによってA1組合員らの組合活動に支障が生じたとは認められないこと（上記1(2)ウ）から、組合運営に影響が生じたとはいえず、採用できない。

また、上記主張②については、上記1(3)判断のとおり、本件配置換えは不利益取扱いの不当労働行為には該当しないのであるから、これによって、他の社員に岡山支部への加入を躊躇させるなどとはいえないし、そのような証拠もない。さらに、上記主張③については、会社が岡山支部に対して組合間差別を行い、嫌悪し敵視する姿勢を取ってきたものとは認められない（上記1(2)エ）から、この主張は失当である。

上記のとおり、組合らの主張はいずれも失当であり、他に本件配置換えが支配介入に該当するとの事実も認められない。

(4) 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（労組法第7条第3号）には該当しないというべきである。

3 結論

上記判断のとおりであるから、争点1及び争点2については、これを不当労働行為には該当しないとした初審命令の判断は相当である。

したがって、組合らの本件再審査申立ては棄却を免れない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年10月15日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ㊟