

命 令 書 (写)

申 立 人 X

被 申 立 人 東京都千代田区

Y

代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成28年（不）第12号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年4月27日第1640回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員浜村彰、同内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂及び同本久洋一が出席し、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Y（以下「会社」という。）が、平成18年4月1日のR 1採用後にX 1労働組合の組合員となった申立人X（以下「X」という。）に対し、平成28年3月22日、R 2への人事異動の内命を行い、同月31日に内命どおりの人事異動を発令したこと（以下「本件異動」という。）は、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、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

本件異動の撤回、原職復帰

3 争点

本件異動は、Xの正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か、また、同人の属する組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

Xは、平成15年10月、会社の前身であるY1のR3に期間雇用社員として採用され、その後、平成18年4月1日付けでY1のR1に正社員として改めて採用されて以降、本件異動によりR2において勤務するまでの間、R1S2営業部に勤務し、郵便物の配達や、年賀はがき等の商品を販売する営業に従事した。

また、Xは、R1S2営業部において、平成22年4月からは主任の、平成24年5月からは総務主任（後に呼称が「課長代理」に変更）の役職に就き、同月から同部一班の副班長を務めた。

本件異動により、Xは、R2において、S1営業部課長代理の役職に就き、同部四班の班長を務めている。

【乙3の1、乙6】

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、S事業、物流事業のほか、銀行窓口業務、保険窓口業務、地方公共団体からの受託業務等を行う株式会社である。

会社の正社員は、平成29年3月31日現在、195,242人であり、R1の社員は、平成29年12月1日現在、149人、R2の社員は、平成29年12月1日現在、152人である。

【審査の全趣旨】

2 Xの組合活動等

- (1) X1労働組合（以下、特に断りのない限り、その前身であるX2組合を含め、「X1労組」という。）は、会社及びその関連企業の社員で組織される労働組合である。

X1労組には、全国組織として中央本部、地方組織として地方本部が設置され、地方本部内には、さらに支部及び分会が設置されている。

X1労組内の各組織に役員がおり、このうち支部役員は、支部長、支部執行委員等で構成され、これらの役員は、支部組合員の中から支部大会で選出される。

R1で勤務する社員はX1労組Q1支部に、R2で勤務する社員はX1労組Q2支部に所属している。

X1労組全体の組合員は、平成30年1月22日現在、241,500人、X1労組Q1支部に所属する組合員は653人、X1労組Q2支部に所属する組合員は513人である。

【審査の全趣旨】

- (2) Xは、平成18年にR 1に正社員として採用された後、X 1 労組Q 1 支部に所属し、平成21年から、同支部Q 3 分会の分会長を務めた。その後、同人は、平成27年8月1日に同支部執行委員に選出され、本件異動に至るまで、同じ地位にあった。

なお、X 1 労組Q 1 支部には、X以外にも12名の執行委員がいた。

【甲6、審問①X、甲18】

- (3) Xは、X 1 労組Q 1 支部Q 3 分会長に就いていた時期には、組合内の会議において、職場環境について議論するなど、問題を組合員間で共有することに努めた。同支部執行委員に就いて以降は、会社から残業時間の聞き取りを行うなど組合員の勤務時間の管理を行うほか、会社から経営計画や営業目標を聞き取り、組合員に周知するなどの労使間の連絡役を務めた。そのほか、職場への人員の増加を会社に要求したこともあった。

また、Xは、宿泊を伴う執行委員会にも参加し、各職場における課題等について、ほかの執行委員と討議したほか、X 1 労組と他業種の労働組合との協働事業に複数回参加したことがあった。

なお、X 1 労組Q 1 支部には情宣活動を担当する情宣部があったものの、支部独自の機関誌を発行することはなかった。

【甲7の4、甲8、甲9、甲10、甲20、審問①X、審問②B2】

3 XとAの関係

- (1) 従来から労働運動に関心を持っていたXは、R 1に入局した当初から、R 1に勤務するAと日常的に会話をするようになり、Aから勧誘され、D労働組合（以下「D」という。）の活動やマルクス主義思想を通して組合のあり方を考える勉強会などに参加するようになった。

なお、Aは、X 1 労組Q 1 支部に所属するX 1 労組の組合員であるとともに、Dの活動を支援するEセンター（以下「E」という。）の共同代表を務めている。

Xは、Aとともに、独自のグループとして活動するようになり、このグループを自ら「D派」と称するようになった（以下、このグループを「D派」という。）。

【甲18、審問①X、審問①A】

- (2) 平成27年4月、E外2団体の呼びかけによってF労働組合（以下「F」という。）が結成され、Xは、同月5日に横浜市内で開催された「F結成集会」にAと一緒に参加した。

上記集会では、AがEの共同代表として、まとめの挨拶を行ったほか、Xが複数の参加者とともに壇上に上り、会場に向かって組合員の団結を呼びかけた。

上記集会の内容は、後日、F及びE等が、「4. 5 F 結成集会報告集」として、同集会の様子を収めた写真を掲載して発行したが、X又はAがこの報告集を会社に提供したことはなかった。

【甲16、審問①X、審問①A】

- (3) Xは、平成27年5月13日の出勤後、Aがビラを配布していることを知ると、R1の敷地外にいる同人のところに外向き、ビラを受け取った。当該ビラには、同人の氏名が記載され、「X1労組全国大会代議員に立候補しました」という見出しに続き、日本政府の安全保障政策は戦争を招き、多くの労働者階級が犠牲になる旨、Y2における労働環境の悪化や非正規労働者の増大などの原因は民営化にある旨、安全保障政策や民営化推進を阻止するためにはX1労組を闘う労働組合に変える必要がある旨等が記載されていた。

なお、R1の労務担当の管理者であるB2総務部長は、Aがビラを配布していることを認識していた。

【甲22、審問①X、同A、審問②B2】

- (4) 平成27年8月、X1労組Q1支部役員選挙が行われた際、Aは支部長に立候補し、Xは複数の組合員にAへ投票するよう依頼した。Xは上記依頼を公然と行うことはなかった。

上記選挙において、Aは支部長に選出されなかったが、Xは執行委員に選出された。

【甲6、甲7の2、甲7の3、甲20、審問①X】

- (5) Xは、Eの全国組織であるGセンターに対し、同センターの発行する月刊誌「H」を、X1労組Q1支部Q3分会宛てに郵送するよう依頼し、平成27年2月から平成28年3月までの間、毎月、同センターは同分会へ「H」を郵送した。

「H」には、I及びJ等における労働問題等に関する記事が多数掲載されていた。また、同誌の冒頭ページには、毎月「H1」の見出しでコラムが掲載され、特に平成27年3月号には、「今日の情勢は、労働者が社会の主人公となる歴史的時代の到来だ！」とのタイトルで、Aが執筆したコラムが掲載されていた。

【甲5、甲12の1】

- (6) B 2 総務部長は、「G」と印字された封筒で「H」がX 1 労組Q 1 支部Q 3 分会宛てに郵送されるようになって以降、同支部書記長又はXから、少なくとも4回にわたり「H」を借り受け、通読した後に、同書記長又はXに返却した。

【審問①X、甲23】

4 会社における人事異動に関する制度

(1) 人事異動に関する就業規則

ア 会社の就業規則には、人事異動について、次のとおり規定されていた。

「(人事異動等)

第11条 社員は、業務上の都合又は緊急的な業務応援等により、出向、転籍、コースの区分間の転換（以下「コース転換」という。）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 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。

3 (略)

4 (略)

5 社員は、人事異動等により新たに勤務することとなった場所（以下「新任地」という。）に赴任する場合には、速やかに勤務していた場所を出発しなければならない。ただし、やむを得ない理由により、人事異動等を命じられた日から7日以内に新任地に到着できないときは、あらかじめ新任地の所属長の承認を得なければならない。」

【乙1】

イ 会社の職務権限規程には、Sに勤務する社員の人事異動について、課長以上の役職の社員については支社長が、課長代理以下の役職の社員についてはS局長が権限を有する旨が定められていた。

【乙8】

ウ 会社では、課長代理以下の役職の社員について、組織の活性化や社員のスキルアップを図る目的で、同一Sに概ね5年以上勤務している社員を対象にして、人事異動が行われていた。

【審問②B 2】

エ 会社とX 1 労組とは、「人事に関する協約」と題する労働協約を締結しており、同協約は、人事評価、休職、退職、解雇、懲戒等の取扱いを定めているものの、人事異動の取扱いは定めていなかった。

【乙9】

オ そのほか、会社からX1労組に対し、組合役員のうち誰が人事異動対象者であるかについて、情報を提供するという取決め等はなかった。

【審問②B2】

(2) 社員申告書及び個別対話

社員は、年に一度、会社へ「社員申告書」と題する文書を提出していた。

この社員申告書には、現在の経歴、資格・技能、社内表彰の受賞歴、現住所、通勤時間、健康状況、家族の状況を記載する欄のほか、セールスポイント・得意分野、将来の希望等を記載する「能力開発について」欄、職務・勤務地の希望等を記載する「職務等の希望」欄、上司への要望等を記載する自由記載欄があった。

社員申告書が会社に提出された後、社員の上司は、社員申告書に基づき、「個別対話」と称する面接を行った上で、面接内容を「対話記録シート」に記録していた。対話記録シートには、「能力開発」欄にセールスポイント、得意分野、「職務等の希望」欄に昇任意欲、職務希望等が記録されていた。

【乙2の1、乙2の2】

(3) 社内公募

会社は、人材登用制度として、支社等企画部門への社内公募を実施していた。社内公募には、志願要件を満たした社員が合格後に支社企画部門又は監査室や物流センターといった本社直下組織への配属となる支社企画部門・本社直下組織コースと、窓口関係業務のインストラクターとしてS支援スタッフとなる業務インストラクターコースがあった。

【乙4】

5 Xに係る社員申告書及び個別対話

(1) Xが会社に提出した平成26年10月1日現在の社員申告書には、次のような記載があった。

「表彰等」欄には、「平成21年7月24日」、「平成23年10月24日」、「能力開発について」欄には、「3年後の希望（目標）」として「自身の資質の向上のため、幅広い業務知識を習得して、課長へとなるための能力を身につける。」との記載があった。

また、「職務等の希望」欄のうち、「職務について」欄には、選択肢のうち「現職務（担務）を引き続きやりたい。」に印が付され、その理由として「上位役職への昇進を目指すために、知識と経験を積んで自己の能力を

高めたい。」「勤務地について」欄には、選択肢のうち「現勤務地を離れたい。」に印が付され、その理由として「班長の補佐と自分のスキルアップのためにも現勤務地で働きたい。」との記載があった。

なお、自由記載欄に記載はなかった。

【乙2の1、審問②B2】

- (2) XとB3S2営業部長とは、平成26年10月21日、上記(1)の社員申告書に基づき、個別対話を実施した。同部長がその内容を記録した「対話記録シート」には、「能力開発」欄の「将来の希望等」として「監査室に興味がある」、「職務等の希望」欄の「昇任意欲」として「将来的に昇任を考える」、「職務希望」として「現職務を希望」、「勤務地希望」として「現勤務地（理由は特になし）」との記載があった。

【乙2の2、審問②B2】

- (3) Xが会社に提出した平成27年10月1日現在の社員申告書には、上記(1)の社員申告書と同様の記載に加えて、自由記載欄に、「人生は出会いで変わると言われていますが、局長には色々影響を受けています。(中略)土台のしっかりしない組織は崩れると思います。そうならないためにSの土台である総務部で活躍したい気持ちも出てきました。」との記載があった。

【乙3の1】

- (4) XとB3S2営業部長とは、平成27年10月27日、上記(3)の社員申告書に基づき、個別対話を実施した。同部長がその内容を記録した「対話記録シート」には、「能力開発」欄の「将来の希望等」として「監査室に興味がある」、「職務等の希望」欄の「昇任意欲」として「将来的に昇任したい」、「職務希望」として「監査室・総務部に興味がある」、「勤務地希望」として「異動ならR4・R5・R6がいい」、「その他特記事項」欄には、「監査室を希望する。」との記載があった。

なお、R4及びR5に勤務するX1労組の組合員は、X1労組Q2支部に所属することになっていた。

【乙3の2、乙7】

6 社内公募への応募

- (1) 会社では、平成27年10月26日から同年11月9日までを募集期間として、平成27年度の社内公募が実施された。Xは、上記募集期間内の11月8日、会社に対し、「企画部門への社内公募志願調書」及び「企画部門配属後のビジョン等のレポート」を提出し、支社等企画部門への社内公募に応募した。

【乙4、乙5の1、乙5の2、審問①X、審問②B2】

- (2) Xが会社に提出した企画部門への社内公募志願調書の配属希望欄には、第1希望として監査室、第2希望としてコンプライアンス室と記載されていた。

また、企画部門への社内公募志願調書の「所属長意見欄」には、B4R1長（以下「B4長」という。）の意見として、「モチベーションが高く、副班長として班長を補佐し、率先垂範で班員を指導している。正義感が強く前向きであり、勉強も怠らない。監査・コンプラを中心とした業務知識を習得することにより更なる成長が期待できる。」との記載があった。

なお、Xが配属を希望した監査室及びコンプライアンス室は、本社直下組織であり、ここに勤務するX1労組の組合員は、X1労組本社支部に所属することになっていた。

【乙5の1、審問①X、審問②B2】

- (3) Xが会社に提出した企画部門配属後のビジョン等のレポートには、配属先として監査室を希望する旨が記載され、その理由として次のような記載があった。

「Sの適正な内部管理態勢の構築に向けたサポートを通じて、Sの業績向上の一端を担う事ができると思ったからです。営業推進、適正な業務運行、コンプライアンスの徹底といったSの業績向上に向けて会社の発展に貢献できるように監査を通じて付加価値を提供し、会社の発展に寄与していきたいです。」

【乙5の2】

- (4) Xは、企画部門への社内公募志願調書等をもとにした社内公募の一次選考には合格したものの、面接による二次選考には不合格となり、会社は、平成28年2月18日付け文書でXにその旨を通知した。

【乙7】

7 本件異動

- (1) 平成28年3月22日、B4長室において、B4長は、Xに対し、本件異動の内命を行った。当該内命について、Xは会社に対して何らの申出もしなかった。

【乙7、審問①X】

- (2) 平成28年3月24日、Xが上記(1)の内命を受けたことをCX1労組Q1支部長（以下「C支部長」という。）に伝えたところ、同支部長は、B4長に対し、本件異動の理由等を確認した。

これに対し、B 4 長は、X はモチベーションが高く、成績優秀であり、R 2 の班長に適任である旨を回答した。

その後、C 支部長は、X に B 4 長の上記発言内容を伝えた。

なお、X 1 労組が本件異動に反対を表明したり、抗議したりすることはなかった。

【甲 7 の 3、審問① X、審問② B 2】

- (3) 平成28年3月31日、B 4 長室において、B 2 総務部長、B 3 S 2 営業部長等の立会いの下、B 4 長は、X に対し、本件異動を発令した。

これに対し、X は、本件異動には応じられないとして、辞令簿（兼内命通知書）への押印を拒否し、B 3 S 2 営業部長に対し、事前に準備してきた年次有給休暇請求書を提出し、退室した。

その後、B 2 総務部長及び B 3 S 2 営業部長は、ミーティングルームにおいて、X に対し、本件異動に応じられない理由を尋ねた。

これに対し、X は、本件異動に納得できない旨、自分が納得したら出勤する旨等回答した。

なお、平成26年から平成28年までの期間中、会社南関東支社管内における、人事異動の対象者数、組合役員であった対象者数、組合役員のうち執行委員であった対象者数は、次のとおりであった。

	総数	組合役員	執行委員
平成26年度	987名	21名	17名
平成27年度	1,422名	48名	29名
平成28年度	1,392名	37名	23名

また、人事異動の対象になった組合役員及び組合執行委員のうち、人事異動により所属する支部が変更になった者の数は、次のとおりであった。

	組合役員数	執行委員
平成26年度	7名	7名
平成27年度	21名	11名
平成28年度	17名	12名

【乙 6、乙 7、審問① X、審問② B 2】

8 本件異動後の状況

- (1) X は、平成28年4月1日、同日付けの異動の対象とはならなかった A とともに、R 1 の周辺で「X 1 労組 Q 1 支部執行委員 X」と記載されたビラを配布した。当該ビラには、「本人同意なき人事異動を拒否する！」という見出しに続き、本件異動は本人の同意のない強制配転であり、組合の

弱体化を狙った不当な介入である旨、会社から容認された組合役員に任せず、闘う「K」への加入を呼びかける旨等が記載されていた。

なお、X 1 労組の規約には、「支部役員は、支部内組合員の中から支部大会で選出する。」と規定されており、本件異動により、Xの所属する支部はX 1 労組Q 1 支部からX 1 労組Q 2 支部に変わったため、同人は、X 1 労組Q 1 支部執行委員の地位を失うことになった。

【甲13、甲19、甲20、審問①X】

- (2) Xは、平成28年4月4日、本件申立てを行った。
- (3) Xは、平成28年4月6日、R 2へ出勤し、「発令年月日」として「2016/4/1」と、「発令事項」として「R 2 S 1 営業部 四班 班長 を命ずる」と、「現所属」として「R 2 S 1 営業部 課長代理」と記載された「辞令簿（兼内命通知書）」に自ら押印した。

これ以降、Xは、R 2 S 1 営業部において勤務している。

なお、XのR 2における担当業務は、郵便物の配達及び営業等であり、担当区域は変わるものの、基本的な業務内容は、本件異動の前後で変わるところはなかった。また、同人の通勤所要時間は、本件異動によって22分短縮した。

【乙6、審問①X】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 本件異動は、Xの正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か、また、同人の属する組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

- (1) 申立人の主張

ア 不利益取扱いについて

Xは、会社に提出した社員申告書において現在の勤務地を希望する旨、「対話記録シート」においても異動する意思のない旨を記載した。また、Xは、平成28年3月22日に会社から本件異動の内命があった際、その応諾を拒否し、本件異動の発令以前から本件異動に反対するための行動を起こしていた。

人事異動は本人の同意に基づくべきであるが、本件異動は、Xの同意を得ることなく行われたものである上、業務内容の変更、業務量の増加を伴うものである点で、Xは業務上の不利益を被った。

また、本件異動は、XのX 1 労組Q 1 支部執行委員としての任期の途中に発令されたものである上、異動先であるR 2はX 1 労組Q 1 支部に属しないことから、Xは、本件異動により、執行委員としての活動が継

続できなくなった点で、組合活動上の不利益を被った。

Xは、現在のX1労組執行部の運動方針に反対し、AとともにF結成集会に参加したほか、X1労組Q1支部長選挙において、Aを推薦するなどの活動を行った。また、XやX1労組Q1支部書記長は、B2総務部長に対し、Gが発行所、Dの役員が発行人となっている「H」を貸していた。これらのことから、B2総務部長、ひいては会社は、Xが「D派」として、組合活動を行っていたことを承知していたといえ、その上で、会社は、「D派」が拡大することを恐れ、必要性がないにもかかわらず、本件異動を行ったものである。

したがって、本件異動は、Xの正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たる。

イ 支配介入について

組合役員が人事異動の対象になっている場合は、会社から組合に事前に打診される慣習があった。

しかし、本件異動は、これまでの慣習を無視するもので、会社が、Xによる「D派」の組合活動を阻止、妨害する意図で、Xの支部執行委員の資格を剥奪したものである。これは、会社が「D派」が拡大することを恐れ、XをX1労組Q2支部に属するR2に配転するとともに、X1労組Q1支部執行委員を解任させることにより、X1労組又は「D派」の弱体化を図ったものである。

したがって、本件異動は、X1労組又は「D派」の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 不利益取扱いについて

本件異動は、社員就業規則第11条に基づくものであるが、同規則には、人事異動に際し、対象社員の個別同意を得る必要があるとの規定はなく、また、会社とX1労組との間で締結された「人事に関する協約」にも、対象社員の個別同意や対象社員が所属する組合の同意を得る必要があるとの規定もない。そのほか、人事異動の内命に先立ち、会社が人事異動についてX1労組の同意を得るといった労使慣行は存在しない。

会社における人事異動は、組織の活性化等を目的として行われるものであり、同一Sに比較的長く勤務している社員を対象にしている。

Xについていえば、社員申告書の記載内容から、自己の資質向上・スキルアップを目指していたこと、支社等企画部門への社内公募への志願

から、組合活動より自身の資質向上等を重視していたことが分かる。

確かに、Xの職責に関しては、本件異動後に班長になる点で重くはなるものの、業務内容は本件異動の前後で変化はなく、同人の資質向上を目指す姿勢からすると、過重な負担にはならない。会社としては、同人のモチベーションや能力の高さを考慮し、ほかの職場を経験させることによつて、その能力を伸ばし、組織の活性化に貢献してほしいとの考えで本件異動を行ったものである。

この点、Xは、「D派」を自認する。しかし、会社としては、同人が「D派」であることを示す書面などを受け取ったことがない上、B2総務部長が借り受けたとされる「H」には、同人の氏名や顔写真等は一切掲載されていなかった。こうしたことから、会社は、同人が「D派」としての活動を行っていることを知り得るような状況にはなかった。

また、Xは本件異動により執行委員としての地位を奪われたと主張する。しかし、例年とほぼ同じ規模の人事異動が行われた平成27年度及び平成28年度に関しては、それぞれ30名又は40名以上の組合役員が異動になっており、そのうち執行委員は各年度20名以上、さらに支部外へ異動になった執行委員は10名以上であった。このように、会社は、人事異動に当たって、組合役員であることを考慮したことはなく、実際、同人以外にも多くの執行委員が異動になっている。

したがって、本件異動は、Xの正当な組合活動を理由とする不利益取扱いには当たらない。

イ 支配介入について

人事異動の内命に先立ち、会社がX1労組へ人事異動について情報提供したり、X1労組の同意を得るといった労使慣行は存在しない上、会社は、Xが「D派」であることを知り得るような状況になかったことは明らかである。

したがって、本件異動は、X1労組又は「D派」の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア(7) まず、Xが本件異動により業務上の不利益を被ったかについて検討するに、前記第2の1(1)及び8(3)で認定したとおり、Xは、R1S2営業部に所属し、本件異動により、R2S1営業部に所属することになったが、両局は近接しており、担当する基本的な業務内容は本件異動の前後で変わることはなかったことから、業務内容が同人に過重

な負担になると認めることはできない。また、Xは、本件異動により、従前の副班長ではなく班長を務めることになったが、昇進自体はそもそも不利益な取扱いとは認められない。

こうしたことから、本件異動により、Xが業務上の不利益を被ったということとはできない。

- (イ) 次に、Xが本件異動により組合活動上の不利益を被ったかについて検討するに、前記第2の2(3)及び8(1)で認定したとおり、Xは、X1労組Q1支部執行委員として、組合員の勤務時間の管理、会社からの経営計画や営業目標の聞き取り、会社に対する人員増加要求などの活動を行っていたほか、宿泊を伴う執行委員会にも参加し、各職場における課題等について他の執行委員と討議などをし、X1労組Q1支部執行委員として精力的に組合活動を行っていたが、本件異動により、同支部執行委員の地位を失うことになり、上記のような組合活動を行う機会を失った。

こうしたことから、本件異動により、X個人としては、組合活動上の不利益を被ったといえることができる。

- イ(ア) Xに組合活動上の不利益をもたらす本件異動が、同人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か、また、X1労組又は「D派」の運営に対する支配介入に当たるか否かについて、以下検討する。

- (イ) Xは、本件異動が同人による「D派」としての活動を理由として行われたものであると主張する。

前記第2の7(1)で認定したとおり、会社は、平成28年3月22日、Xに対し、本件異動の内命を行ったが、この内命時点において、会社が、同人による「D派」としての活動を認識していなければ、かかる活動を理由として本件異動を行ったとするXの主張は、その前提を欠くことになる。

そこで、以下、本件異動の内命以前において、会社がXによる「D派」としての活動を認識していたかどうかについて、検討する。

- (ウ) 前記第2の3(2)で認定したとおり、Xは、平成27年4月5日に横浜市内で開催された「F結成集会」にAと一緒に参加した。同集会の内容は、E等が「4. 5 F結成集会報告集」として、同集会の様子を収めた写真を掲載して発行したが、この報告集は会社に提供されていない。また、X自身も、第1回審問において、会社は同報告集を保有

していない旨供述している。

そうすると、会社は、Xが同集会に参加したことを認識することはできなかったといえる。

- (エ) 前記第2の3(3)で認定したとおり、平成27年5月13日、AがR1周辺において、「X1労組全国大会代議員に立候補しました」という見出しのビラを配布しており、B2総務部長は、そのことを認識していた。

しかし、Xは、Aから上記ビラを受け取ったが、B2総務部長は、XがAからビラを受け取ったことまでを認識していたかについては、証拠上明らかではない。

- (オ) 前記第2の3(4)で認定したとおり、平成27年8月、X1労組Q1支部支部長選挙が行われた際、Aは立候補した。その際、Xは、複数の組合員にAへ投票するよう依頼するなどAを支援したが、こうした活動を公然と行うことはなかった。

そうすると、会社が、XがAを支援したことを認識することは困難であったといえる。

- (カ) 前記第2の3(5)及び(6)で認定したとおり、平成27年2月から平成28年3月までの間、毎月、Gセンターは、X1労組Q1支部Q3分会へ「H」を郵送し、B2総務部長が、支部書記長又はXから少なくとも4回にわたり「H」を借り受けたことがあった。

しかし、Xだけでなく、「D派」としての活動を行ったとは認められない書記長も、「H」をB2総務部長に貸し渡していたというのであるから、Xが「H」を同部長に貸し渡したことをもって、直ちに「D派」としての活動と捉えることはできない。また、「H」の紙面には、Xの氏名、写真、同人による具体的な活動、そのほか、同人の組合活動を想起させるような記事が掲載されていたと認められる証拠はない。

以上のことから、B2総務部長が、Xから「H」を借り受けたことをもって、Xによる「D派」としての活動を認識することはできなかったと言わざるをえない。

- (キ) そのほか、前記第2の8(1)で認定したとおり、Xは、平成28年4月1日、AとともにR1の周辺でビラを配布したが、Xが、これ以前にR1周辺でAとともにビラを配布したことを証拠上認めることができない上、X自身も第1回審問において、これ以前にR1周辺でAと

ともにビラを配布したことがなかったことを自認している。

以上に述べたXが本件異動の内命以前に行ったとされる活動に加えて、第1回審問における、「Aさんとも活動をしていたことを（中略）公然とは、表明していなかった」とのXの供述、「X君は（中略）隠し球としておきたかった」とのAの供述を併せ考えると、Xは、一連の「D派」としての活動をあくまで非公然に行っていたと認められる。

(ク) したがって、本件異動の内命以前において、会社がXによる「D派」としての活動を認識していたとは認められないため、内命時点において、会社がXによる「D派」としての活動を理由として、本件異動を命じたとは認められない。

ウ そのほか、Xは、本件異動は、その必要性がない上に、同人の同意を得ることなく行われたとも主張するが、これらの主張と不当労働行為との結びつきについて、具体的な主張及び立証はない。

エ 以上のとおりであるから、本件異動は、Xの正当な組合活動を理由とする不利益取扱いには当たらない。

また、本件異動の内命時点において、会社が、XのX1労組Q1支部執行委員であることを考慮に入れたり、同人による「D派」としての活動を認識していたと認めることはできない以上、本件異動は、X1労組又は「D派」の運営に対する支配介入にも当たらない。

2 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、労組法第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のXの主張はいずれも認められないことから、本件申立ては理由がないものとして棄却を免れない。

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30年6月11日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟