



## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、同社の従業員であり、A1労働組合（以下、その前身であるA2労働組合を含め、「A1労組」という。）A3支部の執行委員である再審査申立人X（以下「X」という。）に対し、平成（以下、平成の元号は省略する。）28年4月1日付けでB1郵便局第二集配営業部一班の副班長からB2郵便局第一集配営業部四班の班長への人事異動を命じたこと（以下「本件人事異動」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号の不当労働行為に該当すると主張して、28年4月4日、Xが、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に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

会社は、本件人事異動をなかったものとして取り扱い、Xを原職に復帰させること。

### 3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、30年4月27日付けで、本件人事異動は不当労働行為に当たらないとしてXの救済申立てを棄却することを決定し、同年6月11日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

### 4 再審査申立ての要旨

Xは、30年6月25日、初審命令を不服として、上記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

### 5 本件の争点

- (1) 本件人事異動は、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（争点1）

(2) 本件人事異動は、組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点2）

## 第2 当事者の主張要旨

1 争点1（本件人事異動は、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）について

(1) Xの主張

ア Xは、毎年会社に提出する「社員申告書」等により現勤務地での現職務を引き続き希望する旨繰り返し申告していた。人事異動は本人の同意に基づくべきであるところ、本件人事異動は、Xの同意を得ることなく行われた強制配転である。

本件人事異動により、Xは、10年間誠実に勤務してきた職場から他の職場に配転された上、異動前の副班長から班長という役職にされた。本件人事異動は、勤務地の異動により業務内容が変更し、班長への昇進により責任が重くなるという点で、業務上の不利益な取扱いに当たる。

イ Xは、27年8月以降、A3支部の執行委員として、支部内の組合活動に熱心に取り組み、C1地区の他労組との交流にも力を尽くしていた。異動先であるB2郵便局はA3支部に属しないことから、本件人事異動により、任期途中であるにもかかわらず同支部の執行委員の資格を喪失し、執行委員としての組合活動が継続できなくなる組合活動上の不利益を被った。このような組合役員の資格の喪失につながる異動を本人の同意なしに強制することは、不当労働行為である。

ウ Xは、労働組合運動について学ぶ中で、C2労働組合（以下「C2」という。）の活動に影響を受け、A1労組幹部が闘いを放棄する中で、「C2派」として労働組合の現場から闘いをしなければ変わらないと確信するようになった。そして、A3支部の組合員であり、C2を支

援するA4とともにC3労働組合（以下「C3」という。）の結成集会に参加したり、同支部の支部長選挙において、A1労組内における「C2派」の代表であるA4を推して闘うなどの活動を行った。

これらのほか、Xは、「C4センター」が発行する「C2派」の機関誌である「月刊C5」を27年2月頃から郵送させていた。同誌の郵送に使用された封筒を再審査の証拠（甲第24号証及び甲第26号証）として提出したが、この封筒の宛名は「A3支部A5分会 分会長 X様」であるところ、B1郵便局の労務担当であるB3総務部長がA3支部の書記長から「月刊C5」を4回にわたり借りていること、Xにも1度直接返却していることからすれば、B3総務部長、ひいては会社は、Xが「C2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る。だからこそ、会社は、Xの思想傾向及びA1労組内における「C2派」としての組合活動を嫌悪し、必要性がないにもかかわらず、本件人事異動を行ったのである。

エ したがって、本件人事異動は、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。

## (2) 会社の主張

ア 本件人事異動は、会社の「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A1労組との間で締結された労働協約である「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はない。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A1労組の同意を得るといった労使慣行は存在しない。

会社（郵便局）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、同一郵便局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、家庭の事情や健康状況など、人事異動に関して配慮すべき特段の事情などの記載はなく、自己の資質向上・スキルアップを目指していたこと、A1労組の所属支部が変わる支社等企画部門への社内公募への志願から、組合活動への影響より自身の資質向上等を重視していたものといえる。

確かに、Xの職責に関しては、本件人事異動後に班長になる点で重くはなるものの、基本的な業務内容は本件人事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などを考慮し、ほかの職場を経験させることによって、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人事異動を行ったのである。

イ また、Xは、本件人事異動により支部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27年度及び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。

ウ さらに、Xは、会社がA1労組内における同人の「C2派」としての組合活動を嫌悪して、本件人事異動を行ったと主張する。

しかし、会社としては、Xが「C2派」であることを示す書面などを受け取ったことはない。また、B3総務部長が借り受けた「月刊C5」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し、A

3 支部書記長やXから「月刊C 5」を借りたり返したりしたのは、両名が会社との交渉の組合側の窓口を担当していたからにすぎない。

なお、Xは、再審査において、同人が「C 2 派」に所属することを B 3 総務部長が知っていたことの証として、「A 3 支部 A 5 分会 分会長 X 様」と記載された封筒（甲第 2 4 号証及び甲第 2 6 号証）を提出し、「月刊C 5」が郵送されてきた封筒であると主張する。

しかし、甲第 2 4 号証及び甲第 2 6 号証の形状は、「月刊C 5」の郵送に実際に使用された封筒の状況・外観には見えないことに加えて、初審段階で提出されなかったことなどその理由も含め全く不自然・不可解である。また、仮に甲第 2 4 号証及び甲第 2 6 号が実際に使用されたものであったとしても、「C 4 センター」とか「月刊C 5」がいずれも「C 2 派」に関する組織・機関誌であることが一般に知られているとの立証はなく、購読者が常に「C 2 派」に所属しているとは限らないのである。

以上のことからすれば、会社は、Xが「C 2 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なかったというべきである。

エ したがって、本件人事異動は、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。

## 2 争点 2（本件人事異動は、組合の運営に対する支配介入に当たるか）

### (1) Xの主張

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が、本件人事異動では行われていない。そして、本件人事異動では組合の同意も得ていない。

A 1 労組の中には、方向性の違う諸派、諸グループが存在し、組合をめぐる主導権をめぐり競い合っている。本件の強制配転は、組合執行部の中に会社と対決する組合員が台頭し、労働組合の中心・リーダーとし

てA 1 労組をけん引していたことに対して、その組合員を支部執行委員という組合の要職から排除するもので、これは、会社が「C 2 派」が拡大することを恐れ、XをA 6 支部に属するB 2 郵便局に配転させて、A 3 支部執行委員を解任させることにより、労働組合を弱体化しようとしたものである。

したがって、本件人事異動は、A 1 労組内における「C 2 派」の活動、ひいてはA 1 労組の運営に対する支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張

上記 1 (2) アで述べたとおり、人事異動の内命に先立ち、会社がA 1 労組へ人事異動について情報提供したり、組合役員の人事異動についてA 1 労組の同意を得るといった労使協約や慣行は存在しない。

また、上記 1 (2) イで述べたとおり、X以外にも多くの執行委員が人事異動になっており、本件人事異動も、そうした人事異動の一環にすぎず、その対象となった個人やA 1 労組各支部からは、本件を除き、不当労働行為であるとの異議あるいは苦情は申し立てられていないし、本件人事異動の前後において、B 1 郵便局とA 3 支部の間の「窓口」の開催頻度に違いはなく、同支部から組合活動が停滞したとの申し出や苦情もない。

加えて、上記 1 (2) ウで述べたとおり、会社は、Xが「C 2 派」であることを知り得るような状況になかったのであるから、XのA 3 支部執行委員としての組合活動により、A 1 労組内における「C 2 派」が拡大することを恐れて本件人事異動を行ったとのXの主張は、その前提を欠くものであることは明らかである。

以上のことから、本件人事異動は、A 1 労組内における「C 2 派」を含め、A 1 労組の運営に対する支配介入には当たらない。

## 第 3 当委員会の認定した事実

## 1 当事者等

### (1) X

Xは、15年10月、会社の前身であるB4のB5郵便局に期間雇用職員として採用された。その後、採用試験に合格し、18年4月1日付けで正職員としてB1郵便局に採用され、本件人事異動でB2郵便局に異動するまでの間、郵便物の配達や、年賀はがき等の商品を販売する集配営業の業務に従事した。また、Xは、22年4月に主任に昇進し、24年5月からは総務主任(現在は「課長代理」に呼称変更)に昇進するとともに、第二集配営業部一班の副班長を務めていた。

本件人事異動により、Xは、B2郵便局において、第一集配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。

なお、Xの社員のコースの区分(会社が社員の人事管理を行うに当たり設けている社員のコースの区分。下記3(1)ア参照)は、本件人事異動の前後を通じ、地域基幹職コースの郵便コースである。

### (2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、全国に郵便局を設置して郵便・物流事業を営むほか、銀行窓口業務、保険窓口業務等を行う株式会社である。

会社の正社員は、29年3月31日現在、19万5242人であり、B1郵便局の社員は、29年12月1日現在、149人、B2郵便局の社員は、29年12月1日現在、152人である。

## 2 Xの組合活動等

- (1) A1労組は、郵政関連企業の労働者及びA1労組が加入を認めた者で組織される労働組合であり、30年1月22日現在の組合員は24万1500人である。

A1労組には、中央本部のほか、地方組織として地方本部が、地方本部内の決議執行の機関として支部が設置されており、支部は、地方本部



の指導に基づき、分会を設置することができる。

A 1 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。

- (2)ア 18年、Xは、B 1 郵便局に採用された後、A 1 労組に加入し、A 7 地方本部の下部組織であるA 3 支部に所属した。

Xは、21年からA 3 支部A 5 分会の分会長に就任し、職場窓口を務め、職場事業推進委員会において職場環境問題を議論するなどした。

- イ 27年、Xは、A 3 支部の支部役員選挙において執行委員に立候補し、同年8月1日、同支部の第7回定期大会において執行委員に選出され、本件人事異動によりA 6 支部に所属が変わるまで、A 3 支部の執行委員を務めた。

Xは、執行委員会において各職場の課題等について討議したり、同支部の事業対策部長及び支部正窓口として、会社から、経営計画や営業目標の説明を受けて組合員に周知し、残業時間の聞き取りをして支部内で勤務時間の適正管理に向けた働きかけを行ったほか、同支部の地域共闘部長の補佐を担い、C 1 地区連合の幹事として他業種の労働組合との交流会や代表者会議、定期総会に参加した。

なお、A 3 支部は、B 1 郵便局、B 6 郵便局、B 7 郵便局のA 1 労組に加入する組合員で組織されており、27年7月24日現在の同支部の組合員は654人であり、Xが執行委員就任当時の同支部の役員は、支部長、副支部長、書記長、書記次長各1名、執行委員13名等であった。

- (3)ア 従来から労働運動に関心を持っていたXは、A 1 労組に加入して以降、B 1 郵便局の社員でA 3 支部に所属するA 4 から誘われ、労働運

動とマルクス主義の学習会や集会に参加して労働組合運動について学ぶ中で、ことにC 2の活動に影響を受けるようになった。なお、A 4は、C 2の活動を支援するC 6センターの共同代表を務めている。

その後、Xは、A 4らとともに、A 1労組内において独自のグループとして活動するようになった（以下、このグループを「C 2派」という。）。

イ Xは、27年2月から、C 6センターの全国組織であるC 4センターに対し、同センターの発行する月刊誌「月刊C 5」を、A 3支部A 5分会宛てに郵送するよう依頼した。「月刊C 5」は、同センターにより、「C 4センター」と表に印字された封筒に封入され、Xが本件人事異動によりB 2郵便局に異動するまでの間、同分会に郵送されていた。

「月刊C 5」には、C 7から旅客鉄道事業等を引き継いで設立されたC 8各社における労働問題等に関する記事が多数掲載され、同誌の冒頭ページには、毎月「甦る労働組合」の見出しでコラムが掲載されている。27年3月号には「C 7決戦こそが、今日の戦争絶対反対を貫く闘いそのものであり、戦争を止める実践的闘いです。（略）C 2・C 9を先頭とするC 7労働運動の発展の中に、全世界の労働者を獲得する道があるのは明らかです」との記述を含むA 4のコラムが、「A 4（常任運営委員・C 6センター・C 10）」の名で同人の顔写真とともに掲載されている。なお、A 3支部A 5分会に郵送された「月刊C 5」の誌面に、Xの氏名、写真等を含む記事が掲載されたことはない。

B 3総務部長は、「月刊C 5」がA 3支部A 5分会宛てに郵送されるようになって以降、会社と組合との窓口を担当する同支部書記長から、少なくとも4回にわたり「月刊C 5」を借り受け、通読後、同書

記長又は同書記長と同様に窓口を担当するXに返却している。なお、同総務部長は、A3支部あるいは同支部A5分会から、「月刊C5」以外の冊子を借り受けたことはなかった。

ウ 27年4月5日、Xは、C6センター外2団体の呼び掛けによって結成されたC3の結成集会にA4と一緒に参加し、複数の参加者とともに会場の壇上から組合員の団結を呼び掛けるなどした。

なお、上記結成集会については、27年5月号の「月刊C5」において、「C3 感動的な結成集会」のタイトルで「C3の結成を口先や内的な確認ではなく、職場で地域で闘う姿を登場させよう（A4共同代表）」とのA4の言葉も紹介しつつ掲載され、また、後日、C3及びC6センター等が、「4.5 C3結成集会報告集」として、Xが壇上から呼びかけている様子を含む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A4がこの報告集を会社に提供したことはない。

エ 27年5月13日、Xは、出勤後、A4がB1郵便局の門前でビラを配布していることを知り、同人の所に出向いてビラを受け取った。当該ビラには、「A4（A5分会）」の名で、「A1労組全国大会代議員に立候補しました」との見出しに続き、会社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全て民営化にある旨、民営化推進等を阻止するためにはA1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。

通常、A4のビラ配布の際には、多いときで80人程度、少ないときでも40人程度がビラを受け取っている。

なお、B3総務部長は、日頃から、労働組合のビラ配布に限らず、同局の敷地内でビラ配布が行われないよう管理しており、ビラを配布しているA4を1、2回見たことがあった。

オ Xは、自身がA3支部の執行委員に選出された役員選挙（上記(2)イ参照）において、選挙管理委員長を務めていた。このため、同選挙ではA4も支部長に立候補していたものの、親しい組合員にA4を応援しようと働きかけるにとどめ、A4の応援を公然と行うことはなかった。なお、A4は同選挙において支部長に選出されていない。

### 3 会社における人事異動等

(1)ア 会社は、社員に期待する役割等に応じて次のとおりコースの区分を設け、当該コースに基づき人事管理を行っている。

コースの区分・名称		
管理職コース		
総合職コース		
地域基幹職コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>・郵便コース</li> <li>・企画コース</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・窓口コース</li> <li>・郵便営業コース</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・渉外営業コース</li> </ul>	
一般職コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>・郵便コース</li> <li>・業務コース</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・窓口コース</li> </ul>

また、会社は、職務権限規程において、社員の採用、異動、コースの区分間の転換（以下「コース転換」という。）、退職、解雇、懲戒等について、権限者を定めており、社員のうち、郵便局に勤務する社員については、課長以上の役職の社員は支社長を、課長代理以下の役職の社員については郵便局長を権限者と定めている。

イ 社員の人事異動に関する会社の「社員就業規則」は、次のとおりである。

「(人事異動)

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 会社が社員に次の各号のいずれかに該当するコース転換を命じるときは、その社員の個別の希望又は同意を得るものとする。

(1) 総合職コースと地域基幹職コースとの間、又は総合職コースから一般職コースへのコース転換

(2) 地域基幹職コース（郵便コース、窓口コース、企画コース又は郵便営業コース）と地域基幹職コース（渉外営業コース）との間のコース転換

(3) 地域基幹職コースと一般職コースとの間のコース転換

(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。」

(2) 会社とA1労組とは、人事評価、退職、解雇、懲戒等の取扱いを定めた「人事に関する協約」と題する労働協約を締結しているものの、同協約を含め、人事異動の取扱いに関する定めはなく、また、会社からA1

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、当人への内命以前に情報を提供するといった労使慣行等は存していない。

- (3) 社員は、日常的な管理者との対話・会話において、自身の健康や家庭事情について相談できるほか、「社員申告書」を年に一度、会社に提出することとなっている。

この「社員申告書」には、得意分野、将来の希望や目標等を記載する「能力開発について」欄、組織・職務・勤務地の希望とその理由を記載する「職務等の希望」欄、コース転換等の希望を記載する「コースに関する希望」欄のほか、通勤時間、健康状況、家族の状況を記載する欄や、上司への要望等を記載する自由記載欄がある。

会社は、社員申告書の提出を受けて、各社員とその上司との対話を実施しており、その内容を「対話記録シート」の対話項目（能力開発、職務等の希望、出向・転籍希望等、通勤時間、健康上の悩み、家族の状況、その他特記事項）ごとに上司が記録している。

#### 4 本件人事異動に至る経緯

- (1) 会社は、郵便局に勤務する社員のうち、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、同一局におおむね5年以上勤務している社員を対象に人事異動を行っている。
- (2) Xは、18年4月1日に正職員としてB1郵便局に採用されて以降、28年4月に本件人事異動でB2郵便局に異動するまでの間、B1郵便局第二集配営業部以外の部署に異動したことはなかった(上記1(1)参照)。
- (3)ア Xは、26年10月1日現在の社員申告書において、「能力開発について」欄の「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。」と記載し、「職務等の希望」欄の「職務について」の選択

肢のうち「現職務（担務）を引き続きやりたい。」に印を付し、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。」と記載している。また、「勤務地について」には、選択肢のうち「現勤務地を離れたくない。」に印を付し、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。」と記載し、そのほか、「健康状況」に関しては、自身については「健康」、家族については「良」に印を付している。

また、上記社員申告書の提出を受け、同月21日にXと個別対話を実施したB8第二集配営業部長は、その個別対話の内容として、「対話記録シート」の「能力開発」の「将来の希望等」欄には「監査室に興味がある」、「職務等の希望」の「昇任意欲」欄には「将来的に昇任を考える」、「職務希望」欄には「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）」、「健康上の悩み」及び「家族の状況（健康面の悩み等）」には「特になし」とそれぞれ記載している。

イ Xは、27年10月1日現在の社員申告書において、上記アの社員申告書と同様の記載に加えて、自由記載欄に、郵便局の土台である総務部で活躍したい気持ちも出てきた旨記載し、会社に提出した。

また、上記社員申告書の提出を受け、同月27日にXと個別対話を実施したB8第二集配営業部長は、その個別対話の内容として、「対話記録シート」の「能力開発」の「将来の希望等」欄には「監査室に興味がある」、「職務等の希望」の「昇任意欲」欄には「将来的に昇任したい」、「職務希望」欄には「監査室・総務部に興味がある」、「その他特記事項」欄には、「監査室を希望する」等、「健康上の悩み」には「体が疲れやすくなった」、「家族の状況（健康面の悩み等）」には「両親が高血圧」と記載している。

- (4) 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おり、B 1 郵便局を管轄するB 9 支社においても、27年度は、27年10月26日から11月9日までを募集期間として実施された。

同年11月8日、Xは、上記社内公募に応募するため、B 1 0 郵便局長（以下「B 1 0 局長」という。）に対し、配属希望の第1希望を監査室、第2希望をコンプライアンス室とする「企画部門への社内公募志願調書」と、併せて「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郵便局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。」などと記載した「部門配属後のビジョン等のレポート」を提出した。

なお、監査室及びコンプライアンス室は本社直下組織であり、Xは、ここに勤務することとなった場合には、A 3 支部の所属からは外れることを認識していた。

Xの社内公募への応募を受け、B 1 0 局長は、Xから提出された「企画部門への社内公募志願調書」に、所属長の意見として、「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。」と記載した上、会社に送付した。

Xは、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、28年2月18日付け文書でXにその旨を通知した。

## 5 本件人事異動

- (1) 28年3月22日、B 1 郵便局長室において、B 1 0 局長は、Xに対し、B 2 郵便局第一集配営業部への本件人事異動の内命を伝えた。その際、Xは、当該内命について何らの申し出もしなかった。



なお、本件人事異動により、Xの社員コースの区分（地域基幹職コースの郵便コース）に変更はなく、担当業務も郵便物の配達及び営業等のままであり、担当区域が変わり、副班長から班長への昇進が伴うものの、基本的な業務内容は、変わるところはない。また、Xの通勤所要時間は、本件人事異動によって、公共機関を使用する場合には22分、バイクを使用する場合には10分程度、それぞれ短縮することになる。他方、A1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、本件人事異動により、Xの所属する支部はA3支部からA6支部に変わることから、同人は、A3支部執行委員の地位を失うことになる。

Xは、局長室を辞すと、A8支部長に電話をかけ、上記内命に対して会社に抗議してほしい旨を伝えた。

- (2) 28年3月24日、A8支部長は、B10局長に対し、本件人事異動の理由について質問した。これに対し、B10局長は、Xはモチベーションが高く、成績優秀であり、B2郵便局の班長として適任である旨を回答した。

同日、A8支部長は、Xに上記回答内容を伝えた。

その後、A3支部は、会社に対し、本件人事異動について抗議等を行っていない。

- (3) 28年3月31日午前8時30分から、B1郵便局長室において、B3総務部長、B8第二集配営業部長等の立会いの下、B10局長は、同年4月1日付け人事異動の対象者に順次、異動を発令し、Xに対しても、本件人事異動を発令した。

これに対し、Xは、「転勤を希望しません。午後弁護士の所へ行きます。」などと述べて、辞令簿への押印を拒否し、年次有給休暇請求書を提出の上、退室した。

同日昼頃、Xは、B3総務部長及びB8第二集配営業部長から本件人事異動に応じられない理由を尋ねられ、本件人事異動には納得できない、納得したら出勤する旨等答えた。

Xは、年次有給休暇等により、同年4月5日まで出勤しなかった。

- (4) 26年度から28年度までの間、会社B9支社管内における、4月1日付け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、次のとおりである。

	対象者	組合役員	執行委員
26年度	987名	21名	17名
27年度	1422名	48名	29名
28年度	1392名	37名	23名

また、人事異動の対象と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、次のとおりである。

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

## 6 本件人事異動後の状況

- (1) 28年4月1日、Xは、A4と共に、B1郵便局の周辺で、「本人同意なき人事異動を拒否する!」、「組合つぶしの人事異動反対!」などの見出しを付して、本件人事異動は人事権を振りかざした組合役員の強制配転であり、組合の弱体化を狙った不当な介入であるとして会社を糾弾するとともに、会社から容認された組合役員に任せるから今のような職場があるとしてA1労組を批判し、闘う「合同労組C11」への加入を呼び掛ける内容のビラを「A3支部執行委員 X」名で、連絡先を「合同労組C11」として、配布した。

なお、これより以前に、XがA4と共にビラ配布を行ったことはなかった。

(2) Xは、28年4月4日、神奈川県労委に対し、本件救済申立てを行った。

(3) Xは、28年4月6日、B2郵便局へ出勤し、本件人事異動の内容が記載された辞令簿に自ら押印した。

同日以降、Xは、B2郵便局第一集配営業部四班の班長として勤務している。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（本件人事異動は、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）について

Xは、本件人事異動について、Xの同意を得ずに行われた強制配転であり、業務内容が変更し、職責が重くなり、また、支部執行委員としての組合活動が継続できなくなるといった、業務上及び組合活動上の不利益が生じていると主張し、同人のA1労組内における「C2派」としての正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであると主張するので、以下、検討する。

(1) 本件人事異動による不利益について

ア まず、本件人事異動に伴う業務上等の不利益について検討する。

(ア) Xは、本件人事異動により、他の職場に配転され、副班長の役職から班長となったことは、業務内容及び職責の変更を伴うもので、会社による不利益な取扱いであると主張する。

しかし、本件人事異動は、B1郵便局第二集配営業部からB2郵便局第一集配営業部への異動であり（前記第3の1(1)及び5(1)、(3)）、担当区域は変わるものの基本的な業務内容は異動の前後で変

わるものではない。また、昇進は、一般的には不利益な取扱いには当たらないといえ、Xが26年及び27年に提出した「社員申告書」には、自身の資質の向上を目標に掲げ、上位役職への昇進を目指すために自己の能力を高めたいなど、かえって昇進への意欲がうかがわれる記載があること（同4(3)ア、イ）に照らしても、副班長から班長への昇進により職責が重くなったことをもって不利益な取扱いということとはできない。

- (イ) その他、本件人事異動により、Xの通勤所要時間は、公共機関の使用及びバイクの使用のいずれにおいても短縮しており（前記第3の5(1)）、通勤時間に係る不利益も生じていない。

以上によれば、この点に関するXの主張は採用することができない。

- イ 次に、本件人事異動に伴う組合活動上の不利益について検討する。

Xは、A3支部執行委員に就任後、同支部の事業対策部長及び支部正窓口として、会社から、経営計画や営業目標の説明を受けて組合員に周知し、残業時間の聞き取りをして勤務時間の適正管理に向けた働きかけを行ったほか、同支部の地域共闘部長の補佐を担い、C1地区連合の幹事として他業種の労働組合との交流会や代表者会議、定期総会に参加するなどしていた（前記第3の2(2)イ）ところ、本件人事異動により、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。

以上からすると、本件人事異動は、X個人としての組合活動上の不利益があったとみることができる。

- ウ 以上のア及びイによれば、Xには、本件人事異動に伴い、業務内容等や通勤時間に不利益は存在しないものの、A3支部の執行委員の地位を失い、支部執行委員としての組合活動ができなくなったことにつ

いて、不利益があったとみることができる。

エ なお、Xは、本件人事異動がXの同意を得ずに行われたことを問題とする。しかし、会社の社員就業規則第11条においてコース転換については、その社員の個別の希望又は同意を得るものと定められている（前記第3の3(1)イ）ところ、本件人事異動は、局が異なるものの集配営業部から集配営業部への異動であり、コース転換を伴うものではない（同1(1)及び5(1)、(3)）。加えて、会社とA1労組との間の労働協約にも、A1労組組合員である社員の同意を得ることは定められておらず、また、異動に際し、対象社員の同意を得る旨の労使慣行も認められない（同3(2)）。

(2) 本件人事異動における不当労働行為意思について

上記(1)イのとおり、本件人事異動は、Xに対する組合活動上の不利益があったとみることができるので、次に、本件人事異動がXの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どうかについて検討する。

ア Xは、会社が、XのA1労組内における「C2派」としての活動を認識していたことを前提に、本件人事異動は、当該活動を嫌悪して行われた不利益取扱いであると主張するので、まず、本件人事異動の内命以前において、Xが挙げる活動を通し、会社がXのA1労組内における「C2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。

(ア) Xは、初審第1回審問において、「A4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」と供述しており、A4も、「X君は（中略）隠し球としておきたかった」と証言していることからみて、Xは「C2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。なお、Xは、再審査第1回審問におい

て、これを否定して、公然と活動をしていたかのように供述するに至っているが、具体性に乏しい上、これを裏付ける客観的な証拠はなく、下記(エ)及び(カ)に照らしても、信用し難い。

- (イ) Xは、27年4月5日、C2を支援するC6センターらの呼び掛けによって横浜市内で開催された「C3結成集会」にA4と一緒に参加した(前記第3の2(3)ウ)。

しかし、同集会の様子を収めた写真が掲載されている「4.5C3結成集会報告集」は、会社に提供されておらず(同2(3)ウ)、X自身も、初審第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おり、ほかに会社がXの同集会への参加を認識し得たことを認めるに足りる証拠もない。

- (ウ) 27年5月13日、A4がB1郵便局門前において「A1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配布をしていた際、Xは出勤後であったが、門前に出向きA4からビラを受け取ったことがあった(前記第3の2(3)エ)。B3総務部長は、A4が上記ビラを配布したことを認識していたものの、Xがわざわざ門前に出向いてA4からビラを受け取ったことを同総務部長が認識していたことを認めるに足りる証拠はない。

- (エ) 27年8月、A3支部支部長選挙にA4が立候補した際、Xは、親しい組合員にA4を応援しようと働きかけるにとどめ、公然と応援することはなかった(前記第3の2(3)オ)。そうすると、Xが選挙でA4を応援したことを会社が認識していたとは考え難い。

- (オ) C4センターは、Xの依頼により27年2月から28年3月までの間、毎月、A3支部A5分会へ「月刊C5」を郵送していたところ、B3総務部長は、他の冊子はA3支部及び同分会から借り受けたことがないものの、同支部書記長から少なくとも4回にわたり「月

刊C 5」を借り受け、その後、これを会社との窓口担当であるXに  
対し返却したことがあった（前記第3の2(3)イ）。

しかし、同分会に郵送された「月刊C 5」の誌面には、Xの氏名、  
写真等の記事が掲載されていないこと（同2(3)イ）等からみて、B  
3総務部長が「月刊C 5」を借り受けたり、Xに返却したことから  
は、同総務部長が、Xが「C 2派」に関心を持っていたことを推認  
し得たとはいえるものの、A 1労組内における「C 2派」として活  
動していることを認識していたとまで認めることはできない。

なお、Xは、初審におけるB 3総務部長のXが「C 2派」として  
活動していたことを知らなかった旨の証言を争い、再審査において  
「月刊C 5」の郵送に使用された封筒であるとして、宛名に「A 3  
支部A 5分会 分会長 X 様」と記載された甲第2 4号証及び甲  
第2 6号証を提出した。しかし、Xは、初審においては、「月刊C  
5」は一貫して「A 3支部A 5分会」宛てに送られてきたと主張し  
ていた。また、再審査の審問において、Xが、これらの証拠を再審査  
になって初めて提出した理由について、「初審命令後自宅を探して  
いたらたまたま見つかった」と述べる点はいささか不自然、不合理  
である上、これを裏付ける客観的な証拠もなく、たやすく信用し難  
い。したがって、これらの証拠によってB 3総務部長の証言の信用  
性を覆すことはできず、前記のとおり、同総務部長が、Xが「C 2  
派」として活動していることを認識していたとまでは認めることは  
できない。

- (カ) Xは、2 8年4月1日、A 4と共にB 1郵便局の周辺でビラを配  
布した（前記第3の6(1)）が、これ以前にXがB 1郵便局周辺でA  
4と共にビラを配布したことを認めるに足る証拠はない。X自身  
も、初審第1回審問において、これ以前にB 1郵便局周辺でA 4と

共にビラを配布したことがなかったことを自認している。

- (キ) 上記(ア)ないし(カ)からすると、XがA1労組内において「C2派」として活動していた事実について会社が本件人事異動の内命以前に認識していたということとはできない。

以上の次第であるから、本件人事異動がXによるA1労組内における「C2派」としての活動を嫌悪してなされたものであるとのXの主張は、そもそもその前提を欠く。

- イ そうすると、Xの主張は、その前提を欠いていることからその点において認め難いといえるが、Xは、本件人事異動は必要性がなく行われたものであるとも主張するので、さらに、本件人事異動の必要性及び人選の合理性等について検討する。

- (ア) 会社は、毎年度、4月1日付けで定期人事異動を行っており、郵便局に勤務する課長代理以下の役職の社員については、組織の活性化や社員のスキルアップを図る目的で、同一局におおむね5年以上勤務している社員を対象に人事異動を行っている（前記第3の4(1)）。

そして、Xは、B1郵便局に採用されて以降、同一局に10年勤務しており（前記第3の1(1)、同4(2)）、少なくとも26年及び27年には、自身の資質の向上を目標に掲げ、上位役職への昇進を目指すために自己の能力を高めたい等と「社員申告書」により自ら会社に申告し、27年には、A3支部の所属から外れることを認識しつつも支社等企画部門への社内公募に応募する（前記第3の4(3)ア、イ、同4(4)）など、スキルアップに意欲的な姿勢を見せていたほか、健康面等においても、人事異動に際し、特段配慮すべき事情は見当たらない。加えて、B10局長は、Xへの内命のすぐ後、本件人事異動の理由について、Xはモチベーションが高く、成績優



秀であり、B 2 郵便局の班長として適任である旨を述べている（同 5 (2)）。

そうすると、会社は、上記「社員申告書」の記載内容等から X のモチベーションや能力の高さを考慮し、他の職場を経験することでその能力を伸ばし、組織の活性化に貢献してもらうことを期待して、28 年度の定期人事異動の一環として本件人事異動を行ったとみるのが相当であり、本件人事異動には業務上の必要性があったと認められる。

(イ) さらに、以下のとおり X を本件人事異動の対象にしたことには、合理性がある。

まず、X は勤続年数からみて、28 年度の人事異動の対象となる候補者であった。また、B 9 支社管内における 27 年度及び 28 年度の人事異動に関しては、例年とほぼ同じ規模のもので、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（前記第 3 の 5 (4)）。このように、定期人事異動の際に X 以外の組合の執行委員も多数異動になっていることからみて、会社が、定期人事異動を行うに当たり、対象者が組合の執行委員であることを考慮していることはうかがわれず、X についてもこれと異なる事情は見いだし難い。

(ウ) 上記(ア)及び(イ)によれば、本件人事異動は、業務上の必要性がある上、その人選も不合理なものであったとはいえない。

ウ 以上によれば、本件人事異動は、専ら会社の業務上の必要性から行われたのであって、X の A 1 労組内における「C 2 派」の活動を嫌悪して行われたものであるとは認められず、会社に不当労働行為意思があったとはいえない。

(3) まとめ

したがって、本件人事異動は、Xの正当な組合活動を理由とする不利益な取扱いに当たらず、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

2 争点2（本件人事異動はXの属する組合の運営に対する支配介入に当たるか否か）について

Xは、会社は、同人が「C2派」のA3支部執行委員として活動していることを認識し、「C2派」が拡大することを恐れ、配転により執行委員を解任させることにより労働組合を弱体化しようとして本件人事異動をしたもので、A1労組内における「C2派」を含むA1労組の運営に対する支配介入に当たると主張する。

しかし、上記1で判断したとおり、本件人事異動は、会社がXの「C2派」としての活動を認識して行われたものではない。また、A3支部からは、本件人事異動に対する抗議等はなされておらず（前記第3の5(2)）、執行委員からXが外れたことにより、同支部の組合活動が停滞したことなどを認めるに足りる証拠もない。

したがって、本件人事異動は、A1労組内における「C2派」を含むA1労組の運営に対する支配介入に当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

3 結論

上記1、2で判断したとおり、本件人事異動は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。したがって、本件救済申立てを棄却した初審命令は相当であり、Xの本件再審査申立てには理由がないから、これを棄却する。

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。

令和2年1月22日

中央労働委員会

第三部会長 畠 山 稔 ④