

命 令 書

申 立 人 A

被申立人 京都市

主 文

- 1 申立人の申立てのうち、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに係る救済申立てを棄却する。
- 2 申立人の申立てのうち、労働組合法第7条第3号の支配介入に係る救済申立てを却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人京都市は、普通地方公共団体で、地方公営企業法(以下「地公企法」という。)第2条の自動車運送事業及び鉄道事業を經營しており、これらの地方公営企業を担当する部局として京都市交通局(以下「交通局」という。)を設置している。また、これらの業務を執行するため、地公企法第7条の管理者として京都市公営企業管理者交通局長(以下「交通局長」という。)が置かれ、交通局長は、地公企法第8条の規定により、交通局の業務の執行について京都市を代表するとともに、地公企法第15条の規定により交通局に所属する職員の任免権限を有している。

交通局の組織は、平成11年6月1日現在で、企画総務部、自動車部、高速鉄道部、施設部及び建設室の4部1室とその下の13課12事業所で構成され、部及び室の長として部長及び室長が配置されているが、交通局長の下に各部室を統括する形で次長が置かれている。なお、交通局の職員の人事については、企画総務部の職員課(以下「職員課」という。)が所管している。

- (2) 申立人Aは、交通局の職員で、平成11年4月1日から自動車部洛西営業所庶務係長の職にある。
- (3) 申立外京都交通労働組合(以下「組合」という。)は、交通局の職員等によって組織された労働組合で、平成11年6月1日現在の組合員数は、2,260人であ

る。組合は被申立人と労働関係の基本に関する協約(以下「協約」という。)を締結しており、協約により指定職員は組合の組合員の範囲から除外されている。

なお、指定職員とは、交通局の職員のうち地方公務員法第36条の政治的行為の制限を受ける者の範囲を定めている「地方公営企業法第39条第2項の規定に基づき市長が定める職に関する規則」(以下「地公企法第39条規則」という。)に定める「係長及びこれに準ずる職以上の職」にある者をいう。

また、組合の運動方針に批判的な組合員により、「たたかう労働組合をめざす京交労働者連絡会」(以下「めざす会」という。)が結成されており、めざす会の平成11年11月現在の構成員は約200人である。

2 Aの交通局入局後の経歴及び組合の組織状況

(1) Aは、昭和37年4月3日、交通局に採用された。採用時の職種は養成工であったが、その後、昭和38年4月に技工見習、昭和39年4月に技工、昭和51年1月に技術吏員、昭和55年12月に係員となった。また、平成元年9月から平成11年4月1日に係長に昇任するまでの職名は主事であった。

Aは、係長への昇任とともに自動車部に配置転換されたが、それまでの間は、一貫して鉄道車両の整備業務に就いており、電車整備工場、烏丸営業所車庫、錦林営業所車庫において軌道事業の車両整備に従事した後、地下鉄開業後は、高速鉄道車両課北大路検車区、高速鉄道車両課竹田検車区等で鉄道事業の車両整備に従事していた。

(2) Aは、昭和37年4月、組合に加入し、昭和60年頃から平成9年10月まで、組合の技術部高速技術支部選出の中央委員であった。また、平成9年11月からは、技術部高速技術支部の後身である技術部電整支部の支部長であったが、平成11年4月の係長への昇任に伴い、協約上の組合員の範囲から除外され、同時に同支部長の役職も失った。

Aは、部落解放運動に積極的に取り組んでおり、全国部落解放運動京都府連合会の執行委員、交通局の職員で構成する京都市交通局職員部落問題学習協議会(以下「学習協」という。)の会長及び京都市職員連合部落問題学習協議会の副会長を務めている。

また、Aは、めざす会の構成員でもある。めざす会は、各支部を代表する職場代表委員のうちの数名で構成する代表者会議により運営されており、Aは、職場代表委員ではあったが、部落解放運動に係る役職で多忙なこともあって、代表者会議の構成員ではなかった。ただし、随時代表者会議に参加できるという特別の取扱いを受けていた。

(3) 組合の組織及び役員は次のとおりである。

組合の組織は、本部と 15 の支部から構成されている。

本部役員として、執行委員長、副執行委員長 2 名及び書記長の計 4 名の三役と、三役の下に自動車部、技術部、本課部及び電車部の 4 部の職別部の正副部長 9 名(自動車部は副部長 2 名)からなる執行委員が置かれている。

支部役員として、各支部から支部長及び中央委員が選出され、支部長及び各支部 1 名ないし 3 名の中央委員の計 37 名が中央委員会を構成している。組合と交通局との団体交渉と位置づけられる本部交渉には三役、執行委員及び特別執行委員が出席するが、支部長も交通局の部長以下の管理職と各支部での日常的な勤務条件等について支部協議を行っており、また、支部長は全体会議と呼ばれる職別部の協議にも出席している。

なお、A が係長に昇任した平成 11 年 4 月時点において、組合役員のうち三役及び執行委員の中にはめざす会に所属している者は存在せず、支部長の中でめざす会に所属している者は技術部電整支部の支部長であった A のみであった。

- (4) めざす会は、昭和 61 年に結成された「労働組合のあり方を考える京交懇談会」を前身として平成 2 年 10 月に結成され、組合の方針を労使協調的であるとして批判するとともに交通局の合理化方針への反対を掲げて活動している。

めざす会は、会の情報紙である「MEZASU」を約 2 箇月に 1 回程度発行して交通局の庁舎内や門前で配布したり、組合の役員選挙で主流派に対抗してめざす会から立候補者を出して各勤務場所を回って選挙運動をしたりしているが、そのほか、平成 5 年頃には、組合への上部団体からの還元金が裏金となっていると批判する活動を行ったことがあった。また、組合の定期大会における発言者は、めざす会に所属する代議員が大部分を占めていた。

A も組合の定期大会で執行部に対したびたび批判的な発言をしており、また、平成 9 年にめざす会が独自に行った錦林営業所の廃止等に反対する請願署名運動で交通局や京都市議会に申入れをした際には、部落解放運動の経験から各方面に面識があることもあって、その中心的な役割を果たした。

- (5) 組合は、部落解放京都地方共闘会議(以下「解放共闘」という。)に加盟し、部落解放と労働者の解放は一体であるという理解をするための学習会、教宣活動を強化するとの運動方針を決定しているが、学習協は、部落解放運動には複数の潮流があること等を理由にこの方針を批判していた。また、A は、組合の定期大会で、解放共闘の取組についての発言を行ったことがあった。

3 A に対する昇任発令に至る経過

- (1) 平成 11 年 1 月の終わり頃、当時、施設部車両工場勤務の主事であった A は、交通局の施設部長であった B(以下「B 部長」という。)から係長への昇任を打診

された。B 部長は、A に対し、「C 次長の方から次の昇任時期には A を係長にするということで話があったけれども、そういった話が決まったら係長をやってもらえるか」と言った。これに対し、A は、そのようなことは、長年部落解放運動に携わってきた自分の信念に反するものであるもので、いくら説得されても受ける気はないと断った。

なお、「C 次長」とは当時交通局次長であった C(以下「C 次長」という。)のことである。

- (2) 上記打診の 2 日後、B 部長は A に対し、係長への昇任について再考するよう求めたが、A は、昇任を受ける意思はない旨回答した。
- (3) 交通局においては、毎年 4 月の定期人事異動に向けての事前作業の際、係長級への昇任者については各部からその候補者を職員課に対して内申することとなっているが、平成 11 年の定期人事異動においては、1 月の終わり頃から 2 月初めにかけて職員課への内申があり、高速鉄道部からは A 及び車両工場の検車主任の 2 名が昇任の候補者とされた。
- (4) 組合の役員選挙が 2 月に行われ、同月 2 日に A は、組合の本部役員選挙の立候補者のあいさつに同行して C 次長に面会した。この際、A は、C 次長に対して、係長昇任について、自分は一貫して部落解放運動に取り組んできており、そのような自分が係長に昇任するということは今まで自分が取り組んできた運動を否定することとなり絶対に受け入れられない旨を述べ、また、組合の支部長の再選を目指して立候補するので、その点からも昇任は不可能である旨を告げた。これに対し、C 次長は、いつまでも運動、運動と言っていないで、いいかげん卒業してはどうかとの趣旨を述べて係長への昇任を受けるよう促した。その後、3 月 30 日の内示まで A に対する昇任についての説得等は一切なかった。

なお、A は、この間の昇任の打診とそれを拒否した経過について、2 月時点で組合の本部には告知しておらず、組合の本部がこのような経過があったことを知ったのは、昇任が行われた後の 4 月 6 日の中央苦情処理共同調整会議で A が意見陳述の中で述べた時が初めてであった。
- (5) 2 月 5 日、組合の役員第 1 次選挙が行われ、執行委員長に D が当選した。立候補者の得票数は D1, 473 票、E557 票で、E はめざす会からの立候補者であり、その推薦人には A も名を連ねていた。
- (6) 2 月 9 日、組合の役員第 2 次選挙で、A は、技術部電整支部の支部長に無投票当選した。なお、めざす会に所属している支部長は、改選前には 3 名であったが、改選後は A のみとなった。
- (7) 2 月の終わり頃には、職員課においても A が係長昇任を望んでいないとの意

向を把握していた。しかしながら、高速鉄道部から A が昇任候補者として内申されていること、また、組合の支部長ではあっても執行委員ではないので組合の運営にも特に支障は生じないと判断したことから、職員課は、A の係長への昇任事務を進めた。

- (8) 3月30日、A に対して、4月1日付けで係長へ昇任させる旨の内示があった。A は関係者に電話で抗議するとともに組合の本部に対し、交通局に抗議するよう申し入れ、組合は、3月30日中に A の意向を交通局に伝えた。

また、A は、係長への昇任について、3月30日付けで苦情処理共同調整会議に対して地方公営企業労働関係法第13条の規定による苦情処理申請を行った。

- (9) 4月1日、交通局長は、A に対し、同人を自動車部洛西営業所庶務係長に昇任させ、「企業職第1、6級19号給」を給するとの人事異動(以下「本件異動」という。)を通知し、その旨の人事異動通知書を交付しようとしたが、A は受取りを拒否した。なお、本件異動前に A に対し支給されていた給与は4級30号給であった。

同日、A は他の組合員らを伴って、C 次長の執務室を訪れ、本件異動に対し抗議した。この際、A らが、本件異動は、前例のない現職の支部長の昇任であって、本人の意向に反していることからファッショ的行為であると発言したところ、C 次長は、人事は当局の専権事項であって、誰の了解も得る必要はなく、そのことをもってファッショであるというならそのとおりであるとの趣旨の発言をした。

また、同日、組合は、三役会議を開催し、本件異動への対応を協議した。

4 本件異動後の経過

- (1) 4月5日、A の苦情処理申請に基づいて技術関係の職域の職別苦情処理共同調整会議が開催され、A の本件異動についての苦情申請を中央苦情処理共同調整会議に移管することが決定された。なお、苦情処理共同調整会議は職別、中央とも組合と交通局の同数代表により構成されている。
- (2) 4月6日、本件異動についての A の申請について中央苦情処理共同調整会議が開催され、A の意見陳述が行われた。同日、A らは、交通局の庁舎前で本件異動に対する抗議集会を行い、交通局に対して本件異動が不当労働行為である旨の申し入れを行った。なお、A は、同月3日前後に本件異動に抗議する署名活動も行っていた。
- (3) 4月7日、組合の支部長会議が開催され、A も特別に出席が許可された。会議では、本件異動について、支部長15人中9人が容認できない旨の発言を行った。
- (4) 4月8日、中央苦情処理共同調整会議が開催され、組合側は、次の3点を交

通局に対して申し入れた。

- ① A氏の昇任発令については、「白紙撤回」について、もう一度検討願いたい。
- ② 本件異動の職務命令については、4月12日の中央委員会まで発令しないこと。
- ③ 組合役員の人事異動については、事前に組合と協議すること。これに対し、交通局側は、次のとおり回答した。

- ① 白紙撤回はできない。
- ② 職務発令留保について、持ち帰り検討するが、4月12日の中央委員会終了までが限界である。
- ③ 事前協議については、持ち帰り検討する。

なお、その後の組合と交通局との協議で、双方は、本件異動は変更しないが、今後の組合役員の人事異動については、事前協議できるよう誠意を持って協議していく旨を確認した。

- (5) 4月12日、組合の中央委員会が開催され、Aも発言しないことを条件に出席を許可された。会議では、特に本件異動に疑問を呈するような発言はなく、本件異動について、「いちがいには不当労働行為に当たるとは思えない」と判断するとされた。

同日、中央苦情処理共同調整会議において、組合役員の人事異動にあたっては、当局側と組合側で事前調整を行うことが望ましいとの付帯意見を付けたうえで、本件異動については、不当な人事異動とは認められないとの結論が出された。

また、同日、交通局長は、異動命令のあった洛西営業所に出勤していないAに対し、書面で出勤を命令した。

- (6) 4月15日付けでAは、混乱を避けるため異議を留めた上で出勤命令には応じるとの異議申立書を交通局長あてに提出した。
- (7) 4月22日、中央苦情処理共同調整会議は、本件異動についての審議結果をAに通知した。
- (8) 4月23日、交通局企画総務部長のFは、Aの同月15日付け異議申立書をAに返却した。
- (9) Aは洛西営業所庶務係長に着任したが、洛西営業所での業務内容は、それまでの車両整備業務と異なり、文書作成等の事務、労務対策、苦情対応となり、毎月の給与も手取額を比較すると時間外等の手当の減少により、例えば3月分の311,000が5月分の259,912円へと減少した。

また、本件異動後は、各週の休日が火曜日と水曜日となり、業務上土曜日や

日曜日に年次有給休暇を取得することも困難な状況であるため、A が役職についている部落解放運動関係の各団体の会議等の活動にも参加に支障が生じた。

さらに、地公企法第 39 条規則に定める指定職員となったため、地方公務員法上の政治活動の制限も受けることとなった。

- (10) A が支部長を退任した後、技術部電整支部には支部長代行が置かれ、さらに、その後 G が新たに支部長に就任したが、同人もめざす会のメンバーである。
- (11) 6 月 16 日、A は、本件異動が不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った。
- (12) 9 月 1 日、交通局は、自動車運送事業の経常収支均衡の達成や地下鉄事業における累積赤字の早期解消を図るため平成 12 年度以降 3 年間にわたって職員の給与、調整手当及び期末勤勉手当を 5 パーセント削減すること等の経費削減策を内容とする経営健全化プログラム 21(以下「プログラム 21」という。)を発表した。
- (13) 9 月 19 日、めざす会は、総会を開催し、プログラム 21 について、白紙撤回を求める方針を決定した。

11 月 12 日、組合の第 70 回臨時大会が開催され、プログラム 21 に関する執行部提案に対する投票結果は、出席代議員 114 名中、賛成 60 名、反対 31 名、保留 23 名であった。

5 交通局における係長昇任に係る人事異動の状況

(1) 人事異動に際しての職員への意向打診

交通局では、毎年 4 月の定期人事異動を行うにあたって、職員課が、各部の庶務担当課長又は各所属の課長に対するヒアリングを行っている。個々の職員についてヒアリングを実施するか否かは、各所属における判断に委ねられているが、昇任については、組合の支部に打診が行われる場合もあった。A も支部長や中央委員として支部の組合員の昇任について打診を受けた経験を有しており、その中には、本人の意向に基づき昇任を断った事例もあった。

なお、本人に対して昇任の打診が行われる場合は、通常は直属の上司が行っていた。

(2) 係長への昇任基準

京都市職員任用規則による係長及びこれに相当する職への昇任選考基準は次のとおりである。

- ① 係長能力認定試験合格者
- ② 一般事務職、一般技術職及び社会福祉職
 - ア 上級(甲種)採用試験合格者 在職 5 年以上

イ 上級(乙種)採用試験合格者 在職 8 年以上

ウ 中級採用試験合格者 在職 11 年以上

エ 初級採用試験合格者 在職 15 年以上

③ 免許・資格職及び特殊専門職

ア 大学卒業の学歴を有する者 在職 5 年以上

イ 短期大学卒業の学歴を有する者 在職 8 年以上

ウ 高等学校卒業の学歴を有する者 在職 11 年以上

④ 技能・労務職

ア 免許又は資格を有する者 在職 15 年以上

イ その他の者 在職 20 年以上

⑤ 人事委員会が定める職に在職している者

(3) 主任制度と係長昇任の関係

交通局において、係長級への昇任とは、主事級(給料表では 4 級)又は統括主事級(給料表では 5 級)から係長級(給料表では 6 級)への職階の上昇をいい、職員の職名が主事又は統括主事から係長、担当係長又は区長へ変更されることをいう。

また、交通局の各職員は職名とは別に職種名も有しており、職種名には、技工員、係員、主任等がある。そのうち、主任については、設置規程により置かれる組織が特定されており、規程上の職務は、係長及び担当係長が欠けた場合に指揮命令を行うこととされている。

交通局には、本課と呼ばれている交通局本庁舎にある組織(以下「本課」という。)とそれ以外の自動車運送事業(バス)の営業所、鉄道事業(地下鉄)の運輸事務所及び車両工場等の組織があるが、主任が置かれている組織は本課以外が多い。これは、本課以外の組織は、係長級以上の職員が相対的に少ないうえに、交替制勤務が多く、時間帯により係長級以上の職員が勤務場所に 1 名程度しかいないことがあるからである。

なお、主任は、職名ではないため、職種名が主任となることは昇任ではない。

本件異動以前の平成 9 年度から 11 年度までの係長昇任者の昇任前後の所属組織及び職名、職種名の状況は、別表 1 から別表 3 までのとおりであり、平成 9 年度から 11 年度までの昇任者計 41 名のうち、市長の権限に属する事務を処理する部局(以下「市長部局」という。)からの出向者である、3 名を除くと、昇任前の所属組織が本課であった者は 26 名で、そのうち職種名が主任であった者はなく、昇任前の所属組織が本課以外であった者は 12 名で、そのうち職種名が主任であった者は 10 名であった。

また、昇任前の所属組織に主任が置かれていた者は16名であるが、そのうち昇任者自身が主任であった者は10名であり、昇任者自身が主任でなかった者は6名である。

これら6名中本課に所属していた者は4名であるが、そのうち、別表1の7及び別表2の11に掲げる昇任者が所属していた自動車課運転係には、勤務場所が本庁舎内ではなく京都駅前にある定期観光関係の事務所である者も所属しており、主任である者の勤務場所は定期観光関係の事務所、昇任者2名の勤務場所は本庁舎内であった。また、別表2の12に掲げる昇任者が所属していた研修所は規程上は主任を置くこととされていた組織であったが、同人の昇任当時実際に職種名が主任である者はいなかった。さらに、別表3の10に掲げる昇任者は、中級職採用試験合格者の資格を得ることができる特別指定職試験の合格者であった。

6名中本課以外の組織に所属していた2名のうち1名は別表3の11に掲げるAであり、他の1名は別表2の13に掲げる昇任者で昇任前は東西線運輸事務所駅務区に所属していたが、同人の昇任当時、組合の駅務支部の役員が駅務区長に対し、昇任者が主任ではなかったにもかかわらず係長級に昇任した理由等について説明するよう申し入れたことがあった。また、同人は、昇任の前の役員改選期まで組合の駅務支部の支部長を務めていた。

(4) 技術職から事務職への職種転換

Aが昇任した平成11年4月1日現在において、交通局に在職している職員で技術職から事務職へ職種転換した経験のある者は15名存在し、そのうち、A同様係長級への昇任に際して職種転換した者は2名であった。これら2名の昇任前後の状況は別表4のとおりであり、採用時の職種は、1に掲げる者については技工員、2に掲げる者については中級技術(機械)であった。

(5) Aと同時期採用の者の昇任状況

Aと同じ昭和37年4月3日に養成工として採用され、Aが昇任した平成11年4月1日において交通局に在職していた者は14名であるが、そのうち、Aを含めて7名が同日までに係長級に昇任していた。その昇任前後の状況は別表5のとおりであって、主任を経ずに昇任しているのはA以外には、本課へ異動後昇任した1名である。

(6) 組合役員の昇任状況

本件異動のように、現職の組合の支部長が支部長のまま係長級に昇任し、組合員の範囲から除外されたため、支部長を退任した例は過去にはない。ただ、平成6年度の定期人事異動で組合の執行委員であった者が、係長への昇任の内

示を受け、組合の役員を辞任して昇任したことがあり、この際、交通局は内示と同時に組合に対し、昇任させる旨の通知を行った。また、平成11年度の定期人事異動において、過去に組合の副執行委員長や支部長であった者が係長級に昇任しているが、両名とも平成11年2月の役員改選の際、役員に立候補せず、昇任時には組合の役員ではなかった。

京都市の市長部局においては、人事異動方針の中に支部三役は人事異動の対象外とする旨記載されているが、交通局では、人事異動方針に支部役員を対象外とする旨の記載はなく、協約中にもそのような規定はない。

第2 判 断

1 不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)について

(1) 申立人の主張

① 本件異動の不利益性について

申立人は、本件異動によって、組合員の資格を一方的に奪われた結果、支部長として、また、組合員として組合活動を行うことができなくなった。これは、労働組合法(以下「労組法」という。)上の不利益に当たる。また、申立人は、部落解放運動についても、本件異動前と同じように従事することが不可能となったが、これは、申立人の生き方を大きく曲げるものであるとともに、部落出身者の職員に占める比率が高い交通局においては、部落問題に取り組むことは職員の労働条件の向上につながる面も有している。

② 本件異動における不当労働行為の意思について

本件異動は、次のとおり、交通局におけるこれまでの慣行・ルールを逸脱し、具体的な業務上の必要性に端を発したものでないことは明らかであって、交通局が提起しているプログラム21という合理化計画を円滑に進める上での障害物を取り除くことを目的とした不当労働行為である。

ア 昇任の打診は、通常は直属の上司からなされるものであるところ、申立人に対する打診はB部長からなされており、また、昇任は通常、現場の意向を取りまとめて決定されるところ、本件異動は、交通局で局長に次ぐ地位にあったC次長が市長、副市長の了解を取り付けて進めたものである。また、本件異動は、申立人の昇任したくないとの意向表明を無視して強行された。

イ 交通局における係長昇任の慣行は次の五つのうちのいずれかのルートによる昇任であるが、申立人の場合はこのいずれのルートにもあてはまらず、このような昇任事例は過去3年間で申立人を含め2例しかない。主任が置かれている組織に在籍しながら主任でなかった者が昇任した例も、特別指

定職試験合格者等の特殊事例を除くとこの2例のみである。

- (ア) 現業職員(本課以外の組織に所属する職員)が主任を経て係長級に昇任する(同種職場が多い)。
- (イ) 上級職・中級職採用試験合格者の職員が主任を経る経ないにかかわらず係長級に昇任する。
- (ウ) 特別指定職試験の合格者が主任を経る経ないにかかわらず係長級に昇任する。
- (エ) 現業職員から本課の職員となった者又はもともと本課の職員であった者が主任を経ずに係長級に昇任する。
- (オ) 市長部局の職員が主任を経る経ないにかかわらず交通局への出向と同時に係長級に昇任する。

ウ 給料の等級も、申立人のような現業職員が昇任する場合、5級から6級へ昇級する場合が多いが、申立人は4級から6級への昇級である。

エ 本件異動は、鉄道事業の技術系から、自動車運送事業の営業、事務系への異動であり、部局及び職種を異にする畑違いの異動である。

技術系から事務系への異動について被申立人は15の例を示しているが、それも17年間で15例に過ぎず、申立人と同様の係長昇任と同時期の職種転換は2例のみであるばかりか、この2例も中級職のものであったり、主任を経た昇任である点で申立人の場合とは異なっている。

オ 申立人と同期の養成工で採用された者のうち既に係長級に昇任している者は、すべて夜間の高校や大学に行っているが、申立人は中学卒業のままである。

カ 組合の主流派と交通局は協調関係にあり、主流派が次期役員候補を決定する集会に交通局の担当者が出席しており、組合役員と昇任人事はリンクしている。そのため、申立人のように支部長のまま昇任したという例は一例もない。

また、京都市の市長部局では、支部三役はすべての異動対象から外すことが了解事項となっており、水道局においても執行委員以上の者は人事異動の対象外となっており、その点でも本件異動は異例である。

(2) 被申立人の主張

① 本件異動の不利益性について

申立人には、組合員資格を失ったこと以外には何ら本件異動による不利益は存在しない。また、申立人は、本件異動によって、自己の部落解放運動の活動に支障を来している旨も主張しているが、これは労働組合活動とは無関

係である。

② 本件異動における不当労働行為の意思について

本件異動が、不利益取扱いの不当労働行為に該当するためには、本件異動が「申立人が組合員であること、組合に加入し若しくはこれを結成しようとしたこと、又は組合の正当な行為をしたことの故をもって」行われたものでなければならないが、本件各証拠によっても従前被申立人が申立人の組合活動を嫌忌していた事情は認められない。申立人がいわゆる反主流派の活動家であるとしても、被申立人において、反主流派の存在を容認していないとか、これを壊滅させようという意図は全く存しない。

申立人は、本件異動が異例であると強調し、これを不当労働行為の根拠とするものであるが、それらは、次のとおりいずれも根拠のないものである。

ア 申立人に対する打診は、申立人が現職の支部長であること、その改選が翌月に予定されていることから、一定の配慮の下に行ったもので、施設部長は直近ではないが申立人の上司である。

また、使用者は、特に労働契約や労働協約の定めのない限り、被用者をどの部署、どの役職に従事させるかを被用者の同意を要することなく決定できるが、交通局においては、昇任一般又は組合員資格を失う昇任について対象者の個別同意を要求する労働契約や協約、慣行は存在しない。

イ 係長への昇任要件の一つは、入局後 20 年以上の主事であって、勤務成績良好の者であることであるが、申立人は、入局後既に 36 年を経っており、所属長による勤務評価も良好であったため、係長昇任の対象となったものである。係長級への昇任というのは、職位が主事又は統括主事から係長級へ任用されることであり、主任は職種であって職位ではないから、主任を経ることが昇任の要件ではなく、主任を経ずに係長級へ昇任している例は申立人以外にも多数存在している。

ウ また、職位が主事の場合、給料表の 4 級、統括主事の場合は、給料表の 5 級、係長級の場合は、給料表の 6 級にそれぞれ格付けされており、4 級の主事が 5 級の統括主事を経ずに 6 級の係長級へ昇任することは、昇任ルールに反するものではなく、むしろ主事から係長級に昇任するのが通例である。

エ 京都市各部局においては、技術系から事務系への登用を積極的に進めており、本件異動もこの観点からなされたものである。また、技術系で採用され現在事務系の職務に従事している者は多数存在する。

オ 申立人と同期に養成工として採用され、現在も在職中の者 14 名のうち、係長に昇任している者は申立人も含めて 7 名おり、申立人の昇任が殊更に

特別のことではない。

カ 被申立人と組合との間に、組合役員の昇任については組合の同意を要する旨の協約ないし慣行は存在しない。異動対象者が組合の執行委員である場合、組合に対し事前の通知を行ったことはあるが、本人や組合の承諾を求めたことはない。

また、京都市の他部局において、どのような取り決めや慣行があるかは、本件とは関連するものではない。

(3) 当委員会の判断

① 本件異動の不利益性について

労組法第7条第1号にいう不利益な取扱いには、労働者としての地位の得喪に関する不利益、人事上の不利益及び経済的待遇上の不利益のほか、精神的不利益や生活上の不利益が含まれ、労働組合員としての活動が困難となる等組合活動上の不利益も含まれるものと解される。

本件異動は、申立人を係長級に昇任させるものであって、被申立人と組合が協約により指定職員を組合員の範囲から除外していることから結果的に申立人が組合員としての資格を失ったものに過ぎない。

したがって、本件異動はそれ自体組合員資格を奪う行為とはいえないが、本件異動により、申立人にとって支部長としての活動はもとより、組合員として組合活動を行うことも不可能となったことは、申立人が組合活動上の不利益を被ったことになり、その点において、本件異動には、労組法第7条第1号の不利益性が認められる。

② 本件異動における不当労働行為の意思について

以下、不当労働行為としての不利益取扱いの成立要件とされる被申立人の不当労働行為意思の存否について検討する。

ア まず、本件異動について、交通局における従来の人事異動の事例との関係についてみると、次の事情が認められる。

(ア) 昇任の際の本人の同意という点については、前記第1の5(1)で認定したとおり、交通局において、個々の職員についてヒアリングを実施するか否かは、各所属における判断に委ねられており、係長級への昇任について一律に昇任対象者の意向を聴取するとの取扱いはなされていない。また、所属の判断で、場合によっては、係長級への昇任について組合の支部に打診が行われたことがあり、昇任候補者本人の意向に基づき昇任対象から除外された場合もあった。昇任の打診が個人に対して行われる場合は、通常昇任対象者の直属の上司が行っていた。これに対し、本件

異動については、前記第 1 の 3(1)(2)で認定したとおり、申立人に対して昇任の打診が行われたが、打診は申立人の直属の上司ではなかった B 部長から行われた。また、前記第 1 の 3(7)で認定したとおり、申立人は昇任を望まない意向を示していたが、昇任事務が進められた。

- (イ) 係長級への昇任要件と主任との関係という点については、前記第 1 の 5(2)で認定したとおり、昇任選考基準上は申立人のような技能・労務職について、係長級への昇任の要件は在職 20 年以上と定められているのみであるので、主任を経ずに係長級に昇任することは基準に抵触するものではない。また、実際にも、前記第 1 の 5(3)で認定したとおり、本件異動以前の 3 年間の係長級への昇任者 41 名中昇任前に職種名が主任であった者は 10 名に過ぎない。ただし、申立人が含まれる本課以外の職員に限ってみると、12 名中 10 名と主任から昇任した者がほとんどを占めている。主任以外から昇任した 2 名のうち申立人以外の 1 名の昇任については、組合の駅務支部の役員から駅務区長に対して説明の申入れが行われており、当該昇任者も申立人同様組合の支部長の経験者であった。
- (ウ) 給料表の 4 級から 6 級への昇級という点については、本件異動以前の 3 年間の係長級への昇任者 41 名中 4 級である主事からの昇任が 35 名を占め、申立人が含まれる本課以外の職員に限ってみても 12 名中主事からの昇任が 6 名と半数を占めている。
- (エ) 技術職から事務職への転換という点については、前記第 1 の 5(4)で認定したとおり、申立人同様の係長昇任時の職種転換の例が 2 例あり、被申立人側の証人である H の平成 12 年 1 月 11 日の第 3 回審問における証言からは、交通局として事業経営が非常に大変な時期にある中で、さまざまな観点からの人事異動を行い、多様な部門の事情に通じた指定職を育成することによって組織の活性化を図るとの方針を有していたことが認められる。
- (オ) 申立人と同期の養成工の昇任状況という点については、前記第 1 の 5(5)で認定したとおり、現在在職している 14 名中申立人も含め 7 名が既に係長級に昇任している。
- (カ) 組合役員と昇任人事との関連性という点については、組合の主流派が次期役員候補者を決める集会に交通局の担当者が出席していたという、申立人が主張するような事実は認められず、前記第 1 の 5(6)で認定したとおり、平成 6 年度に組合の執行委員が昇任対象となり、昇任の直前に執行委員を辞任した例があることから、交通局において組合役員と昇

任人事が関連していたとは認められない。ただし、本件異動の場合のように現職の組合の支部長が係長級に昇任したため、支部長を退任したという例は過去には存在しない。

イ 次に、申立人及びめざす会と被申立人の関係についてみると、次の事情が認められる。

(ア) 交通局が申立人の組合活動、特にめざす会の活動を活発に行っていたことを知っていたかどうかについては、前記第1の3(7)で認定したとおり、交通局は申立人が現職の支部長であることを知った上で本件異動を行っており、かつ、前記第1の2(4)、3(5)で認定したとおり、申立人は、めざす会の要請活動の中心となったり、組合の役員選挙の際の推薦人に名を連ねたりしていることから、交通局も申立人がめざす会の活動を活発に行っていたことは認識していたものと認められる。

(イ) 被申立人とめざす会との間で本件異動当時特に顕著な対立はなく、申立人側の証人として証言したEも平成11年11月9日の第1回審問で、めざす会に対して被申立人がその存在を否認したり、破壊しようという対応をとってきたことはないと認めている。

(ウ) 申立人が支部長であった電整支部においても、特に他支部と比べて被申立人と顕著な対立関係がみられたとの疎明もない。

(エ) 前記第1の2(2)で認定したとおり、申立人はめざす会の主要メンバーではあるが、執行部的機関である代表者会議の常任の構成員ではない。

(オ) 前記第1の1(3)で認定したとおり、めざす会の構成員数は約200名であって、組合の組合員数2,260名からみると、いわゆる主流派の人数とはかなりの開きが認められ、交通局において、あえてめざす会の弱体化を図らなければならないだけの状況にはなかった。

(カ) 申立人は、本件異動がプログラム21を円滑に進めることを意図してなされたものであると主張するが、前記第1の4(12)(13)で認定したとおり、プログラム21そのものが提示されたのは本件異動後の9月のことであって、めざす会のプログラム21の白紙撤回を求める方針が決定されたのもそれ以後のことであり、本件異動の時点で、この問題をめぐって、交通局とめざす会との間に特に対立関係が生じていたとは認められない。

ウ 以上によれば、アのとおり、本課以外の組織での主任を経ない昇任であったことや、現職の組合の支部長の昇任であったこと等、本件異動には交通局における従来の人事異動の進め方とは異なる面があったことは否定で

きない。しかしながら、本件異動には昇任に係る規則及び労働協約に反する点はなく、また、審問における全資料によっても、交通局における昇任の進め方について確立された慣行が存在するとまで認めることは困難であって、本件異動が交通局における従来の慣行に反するものともいえない。さらに、従来の進め方と異なると認められる点についても、本課以外の職員で申立人と同じ支部長の経験者が主任を経ずに昇任した例が平成10年度に1例存在し、また、組合役員の昇任の例も平成6年度に昇任の内示後役員を辞任した執行委員の例がある等、申立人同様の昇任の例が皆無ともいえず、本件異動が特に異例なものであるとは言い難い。

また、イのとおり、被申立人とめざす会あるいは電整支部の間で本件異動当時顕著な対立関係はなかったこと、めざす会は組合員数全体からみるとかなり少数派であったことが認められる。

これらの事情を総合的に考慮すると、本件異動について認められる程度の異例性のみをもってしては、被申立人に不当労働行為意思が存在するとまで推認することは困難であるといわざるを得ない。

エ よって、本件異動が労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に該当すると認めることはできない。

2 支配介入(労組法第7条第3号)について

(1) 申立人の主張

組合は、主流派・反主流派を含めて全ての組合員のためのものである。申立人は反主流派の唯一の支部長であり、申立人が部落解放運動のリーダーであるということ等から一人の支部長という以上の大きな位置を占めていた。かかる事実をわかった上での本件異動が組合活動に対する支配介入であることは明らかである。

また、支部長は執行委員ではないが、執行部の方針を職場で実践し、執行委員同様役員選挙で選出され、中央委員会及び支部長会議に出席しており、組合活動上の役割が執行委員と大きく異なることはなく、申立人は、支部長として、職場の要求を民主的に丹念に拾い上げ他支部と際立った活動をしてきた。

(2) 被申立人の主張

本件異動は、申立人の能力を評価し、事業運営上必要であるという判断により行ったものであって、組合活動を妨害する意図は全く存しないものである。

また、申立人は、組合における積極的な活動家ではあるが、その地位は組合の執行委員ではなく、所属職場における取りまとめ役的な支部長に過ぎず、したがって、同人の組合員資格を喪失させることが組合の組織運営を左右する影

響力を持つものではなく、本件異動が組合への支配介入に当たるとは認められない。

(3) 当委員会の判断

① 本件は、申立人個人による救済申立てである。

労組法第7条第3号の労働組合の結成又は運営に対する支配介入の不当労働行為について、労働者個人による救済申立ては原則として認められない。それは、労働組合における総意が救済申立てをする意思を有していないのに、支配介入を受ける当事者ではない労働者個人に無条件に申立てを認めることには問題があること及び支配介入の保護法益はあくまで組織的活動にあることからである。

しかし、労働組合の結成途上において、労働者個人に対する不利益取扱いを伴わない使用者による支配介入があり、結果として労働組合が結成されなかった場合等、労働者個人に申立ての資格を認めないと申立人資格を有する者が存在しないこととなって不当労働行為制度による救済の目的が達成し得ない場合あるいはそれに準じるような場合には例外的に労働者個人による救済申立てが許されるものと解される。

本件は、現に労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為としても救済申立てがなされ、かつ、申立人が支配介入を受けたと主張する組合も現存しており、労働者個人に労組法第7条第3号の不当労働行為の救済申立て資格を認めないと不当労働行為制度による救済の目的が達成し得ない場合あるいはそれに準じるような場合とは認められないから、申立人の申立てのうち、労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為の救済を求める部分は却下せざるを得ない。

② 念のため、付言すると、

ア 前記1(3)で判断したとおり、本件においては、労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為の成立は認められない。

イ 申立人が支部長であった電整支部においては、前記第1の4(10)で認定したとおり、申立人が退任した後に支部長代理が置かれ、さらに、新たに支部長が就任しており、また、申立人側に電整支部に対する具体的な支障についての立証はない。

ウ 加えて、前記第1の4(5)で認定したとおり、本件異動については、組合自身が機関による討議を経た上で「いちがいには不当労働行為に当たるとは思えない」と判断するとの態度決定をしており、中央苦情処理共同調整会議においても、組合役員の人事異動にあたっては、当局側と組合側で事前

調整を行うことが望ましいとの付帯意見を付けたうえで、本件異動については不当な人事異動とは認められないとの結論が出されている。

以上のことから、本件異動により組合の結成又は運営に対する支障が生じたとは認められず、不当労働行為であると判断することは困難であるといわざるを得ない。

よって、当委員会は、労組法第 27 条、労働委員会規則第 34 条第 1 項第 5 号及び第 43 条により主文のとおり命令する。

平成 12 年 7 月 4 日

京都府地方労働委員会

会長 安 枝 英 紳 ⑩

「別紙 略」