

命 令 書

申立人 日本水産資源保護協会労働組合

被申立人 社団法人日本水産資源保護協会

上記当事者間の都労委平成 12 年不第 10 号事件について、当委員会は、平成 16 年 7 月 20 日第 1374 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、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 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

平成 10 年度以降、被申立人協会の収入が減少したことに対応するため、同協会は、11 年 10 月 1 日付けで、組織改革の実施とそのことに伴う人事異動を行った。本件は、この人事異動により申立人組合の執行委員長 X1 を異動させたことが同人に対する不利益取扱いにあたるか否か、また、同人事異動が同組合に対する支配介入にあたるか否か、さらに、同組合が被申立人協会の収入の減少していることに関連する職員給与の確保問題、及び上記人事異動に関する団体交渉を申し入れたところ、同協会がいずれの交渉事項も経営権に属する事柄であるとして、これに応じなかったことが団体交渉拒否にあたるか否か、が争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人協会は、申立人組合の組合員 X1 に対する平成 11 年 10 月 1 日付人事異動発令を撤回し、原職に復帰させること。
- (2) 被申立人協会は、申立人組合が 11 年 12 月 20 日付けで申し入れた職員給与の確保問題に関する団体交渉に応じること。
- (3) 被申立人協会は、申立人組合が 11 年 10 月 6 日付けで申し入れた人事異動問題に関する団体交渉に応じること。
- (4) 陳謝文の手交・揭示

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人社団法人日本水産資源保護協会(以下「協会」という。)は、肩書地等において、水産資源の保護培養と管理に関する調査研究及び啓発普及、漁場環境に関する調査研究、保全に関する啓発普及、魚類防疫に関する調査研究、研修及び啓発普及等を行う社団法人である。協会は、昭和 38 年 4 月に設立され、本件申立時の役職員の構成は、常勤役員 3

名のほか正職員 11 名、嘱託職員 13 名、臨時職員 8 名である。

- (2) 申立人日本水産資源保護協会労働組合(以下「組合」という。)は、平成4年5月19日、協会が「職員退職金支給規程」の改正案を理事会に付議したことを契機に、X2(以下本件申立時の職に従い「X2部長」という。)を執行委員長とする職員らで結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は14名(14年当時は8名)であった。

2 協会の財政状況の悪化と組織改革

(1) 協会の財政状況と組織・人員

- ① 協会の収入総額は、表1のとおり、平成元年度以降、概ね増加する傾向で推移し、9年度に20億円余を記録した後、翌10年度に12億円余に、12年度には11億円台に減少する見通しとなった。

また、昭和62年以降、協会では、総務部、経理部、資源管理第一部、資源管理第二部、漁場環境第一部、漁場環境第二部及び魚類防疫部の7部制を採ってきた。

そして、この間の協会の役員は5名から3名となり、正職員は、当初の10名から平成9年度には13名に増えたものの、その後11名となっている。その他、技術顧問、調査役、非常勤(アルバイト)などが5年度までは10数名、6年度以降20名前後おり、その総数は表1のとおりであった。

表1 単位:億円・人

年度	元	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
収入	8.3	8.5	7.3	9.4	16.8	16.8	19.6	18.1	20.8	12.4	12.0	11.2
人員	31	30	31	30	29	36	36	38	40	36	34	35
	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3
	10	11	11	11	12	12	12	12	13	12	12	11

注;人員の上段は総数、中段は役員数、下段は正職員数を示す。また、12年度の収入は見込み額である。

- ② 元年度以降12年度までの協会の収入は、i 会員である都道府県、市町村及び漁業協同組合等からの会費は概ね4, 400万円程度あり、ii 水産庁からの委託費と補助金は5億円から7億円余に増加していたが、12年度には5億円程度に減少し、iii 地方公共団体からの委託費は1億円台から一時期10数億円に達していたが、10年度以降急激に減少して4ないし5億円前後で推移している。

(2) 組織体制等検討委員会による協会の組織改正等のおりまとめ

- ① 前記のとおり、協会の組織は、昭和62年以来7部制を採ってきたが、平成9年度中の部長らを構成員とする定例の会議において、10年度の財政状況の見通しについて、厳しい状況にあることが検討され、協会のY1会長(以下「Y1前会長」という。)は、協会の抜本的な組織改革が必要と考え、10年に入り改革の検討に着手した。

10年5月12日、Y1前会長は、協会内部に「組織体制等検討委員会」(以下「改革委員会」という。)を設置した。改革委員会の構成員は、Y2常務理事(当時、申立時は専務理事、以下「Y2専務」という。)を委員長に、各部の部長5名が委員となった。

②ア 改革委員会は、i 漁獲量が大幅に落ち込み、他方で海の利用が多面化している状況の中で協会の活動を見直す必要があること、ii 昭和60年代に作られ、仕事や人員の割りに大き過ぎる協会の組織体制を見直す必要があること、iii 人材の有効活用の観点から、部門の障壁をなくすこと、また、仕事の量に見合った組織を創る観点から組織を検討することとした。そして、改革委員会は、11年5月11日付けでY1前会長の退任時に「組織体制等検討委員会における中間とりまとめ」として、協会の組織改革等に関する報告書をY1前会長に提出した。

イ 改革委員会の上記中間とりまとめは、会員の増加を図り、また、経費の節減を図ることなど財政基盤の強化を目指すこと、事業実施の体制としては各部の独立性を廃し、各部の協力による弾力的な運営を可能とする組織を構築する必要があること、組織体制の方向性としても会計の一元化、企画部門の強化とともに、部の協力関係をうたっている。そして、同とりまとめは、今後の体制について、事業部門として漁業資源の管理、漁場環境と生態系の保全及び魚類防疫に関する部門、並びに総務・管理部門を集約する組織の再編が必要であると、11年度中の早い時期に実現させる必要があると結んでいる。

③ 11年6月8日、協会は、同年5月にY1前会長の後任として就任したY3会長(以下「Y3会長」という。)のもとで全職員に対し、Y2専務が前記「組織体制等検討委員会における中間とりまとめ」を読みあげる形で、改革委員会の検討結果を説明した。

(3) 協会の組織改革の実施

① 9月1日、協会は、改めて職員全員に対し、前記中間とりまとめを具体化した協会の改革案を説明した。協会側は、Y3会長、Y2専務、Y4常務(後の企画情報室長、以下「Y4常務」という。)が出席し、「日本水産資源保護協会の新組織について」という文書を配布し、表2の組織の統廃合について説明し、部門間の壁を低くして、少ない人員で効率的な業務を推進する体制にするなどと述べた。しかし、この時点で協会は、新組織に配置する職員の具体的な案は示さなかった。席上、組合の執行委員長でもある資源管理第一部に在籍するX1(以下「X1」という。)が、「赤字の原因究明をしないで組織改正をしても意味がない。」などと意見を述べた。

② 協会は、9月21日の理事会に表2の組織改革を内容とする新組織規程の作成を議題として提案し、新組織と職制及び事務分掌の承認を受

けて、新組織規程は、11年10月1日から施行されることとなった。

- ③ 10月1日、協会は、1室4部制の組織改革を実施し、表2及び後記
3. (3)のとおり、同日付けでこれに伴う人事異動(以下「本件人事異動」という。)を発令した。

そして、この組織改正は、限られた人員の中で担当者間の業務引継等を円滑に行う必要があることから、11年度事業を実施しながら移行することとし、11年10月から12年3月末までを移行期間として、12年4月から本格的に新たな組織体制で事業を実施することとした。

表2

旧組織	業務の移動	新組織
総務部 ◎Y5(S)		企画情報室<Y4常務> 技術顧問=Y6・X3ら
経理部 ◎Y5(N)		管理部 ◎Y5(S・N)
資源管理第一部 ◎X3(X1・X4)		資源部 (◎X2・X4・Z1)
資源管理第二部 (◎Y6・Z1)		環境部 (◎Y7・A・K)
漁場環境第一部 (◎Y7・A)		防疫部 (◎Y8・X1・Z2)
漁場環境第二部 (◎X2・K)		
魚類防疫部 (◎Y8・Z2)		

注;()内は、本件人事異動前後の正職員の配置を示し、◎印は部長を示す。但し、部長のうちY5とX3は嘱託職員である。

- ア 企画情報室では、室長のほか、各部長が室長補佐を兼務することとした。また、従前、各部に配属していた嘱託職員(経理担当の調査役を除く技術顧問及び調査役)を企画情報室所属とした。同室の業務は、各部にわたる企画調整及び重要事項に関すること、水産資源の保護培養に関する調査研究の促進及び啓蒙普及に関すること、及び総務部の行っていた刊行物の発行に関すること等となった。
- イ 資源部は、従前、資源管理第一部で行っていた単一の水産資源の管理に止まらず、総合的な水産資源の適正管理及び合理的利用を達成するため、漁場環境や生態系など多様な要素を加味して予測計算など複雑なシミュレーションを行う「数理生態モデル」の開発を含む水産資源の管理に関すること、資源管理第二部に属していた水産バイオテクノロジーに関すること、希少水産資源の保護に関することのほか、新たに漁業振興など経営に係わる調査研究並びに啓蒙普

及に関する業務を担当した。

ウ その他、管理部は、総務部の業務のうち企画情報室へ移管した業務を除く業務と経理部の業務を担当した。また、環境部は、漁場環境第一部と漁場環境第二部を併せた業務を担当した。

防疫部は、魚類防疫部の業務に、養殖管理及び魚類防疫に係わる調査研究並びに啓蒙普及に関することを加えて、主に養殖業における魚病対策業務を担当した。

3 組織改革に伴うX1の人事異動

(1) X1が防疫部へ異動するに至る経緯

①ア X1は、昭和59年に大学を卒業後、同年4月に協会に採用されて以来、一貫して資源管理を担当しており、数理生態モデルの開発等に従事してきた。その間、情報処理の国家資格(第一種及び第二種情報処理技術者)を取得した。協会は折に触れて学位の取得を奨励しており、X1も資源管理第一部の職務を通じて学位を取得することを目指していた。

イ 資源管理第一部には、X3部長(同人は後記のとおり、後に技術顧問に就任するが、以下「X3部長」という。また、同部長は組織の再編が取りざたされていた平成11年8月に組合に加入した。)の下に、X1及びX4調査係長(以下「X4」という。)並びに調査役、臨時職員各1名が配属されていた。X1は、X3部長、X4と共に、主として数理生態モデルの開発と赤潮情報ネットワークシステムの開発に携わっていた。

② 11年6月2日頃、X3部長、X1及びX4がY3会長とY4常務に対して業務の説明をした際、X3部長は、資源管理第一部で行っている数理生態モデルの開発については単独で行えるものではなく、X1とX4の2人が作業を分担しており、どちらかが欠ければ同モデルの開発が進まなくなることを説明した。因みに、数理生態モデルの開発は、X3部長が開発の方向性や手法の立案を担当し、X4がモデルの開発を行い、X1がそのシステム開発を担当していた。

また、9月20日頃、Y2専務から資源管理第一部の職員の異動について意見を求められたX3部長は、X1とX4は車の両輪のようなもので切り離すことはできないし、X1らの仕事を協会の他の職員が代わって行うことはできないと述べた。

③ 11年9月24日、Y3会長は、Y2専務とY5総務部長を立ち会わせて、X1に対し資源管理第一部企画係長から防疫部防疫課企画係長に人事異動する旨の内示を行った。その際、Y3会長は、X1は協会内で中堅的な立場にあることからいろいろな仕事を経験してほしい、また、これまでの経験を生かして養殖新法(持続的養殖生産確保法)の施行に伴う新たな仕事に取り組んでほしいとの異動の理由を挙げた。また、Y3会長は、防疫部の二人の年齢構成が40歳代後半と20歳代後半であったことから、

30歳代後半のX1が適当と考えたこと、将来、協会の幹部に成長してもらうには、いろいろな部を回って、新しい分野へチャレンジする必要があることも異動の理由として挙げた。

これに対しX1は、自分が異動すると資源管理第一部の仕事に支障が出ると述べたが、Y3会長は、「部の壁を低くして対応できる。」と応じた。

なお、協会には、X1と同様に、15年以上にわたって同一部署に在籍するものが4名いた。そのうち2名は漁場環境第一部と魚類防疫部の部長であり、また、Nは経理部で経理事務を担当し、残るAは、漁場環境第一部に所属する40歳代の男性であった。

(2) X1に対する人事異動の実施

① 協会はX1に対し、11年10月1日付けで資源管理第一部企画係長から防疫部防疫課企画係長への人事異動を発令した。因みに、協会の事務所は、中央区豊海四丁目所在(当時)の1か所だけであったことから、この人事異動によってもX1の勤務場所は、同一の執務室内であることに変わりはなく、勤務時間その他の労働条件にも変更は生じなかった。

②人事異動発令後の12月20日、企画情報室会議の席上、X3部長とX2部長は、X4の要請もあって、前記6月2日及び9月20日頃にY3会長らに話したのと同じく、X1の異動による数理生態モデルの開発に関する支障について発言をした。しかし、Y4常務(企画情報室長)は、内容的に整った引継ぎが必要であるから、部長は責任を持って対応策を考える必要がある、必要があれば部長間で話し合うことも必要だろう、また、この問題でどの部長からも役員に相談もないことが問題であり、支障があるなら至急に対応策を検討するよう指示した。

なお、その後、X2部長らが数理生態モデルの開発についての具体的な対応策を企画情報室会議に提出し、あるいは役員に相談したことはなく、また、X1やX4が同モデルの開発の支障について対応策を上司に要請したこともない。

(3) 組織改革に伴う他の人事異動

協会は、上記X1のほか10月1日付けの本件人事異動で、企画情報室長にはY4常務を、企画情報室の技術顧問には資源管理第一部長のX3部長と資源管理第二部長のY6を、管理部長には総務部長と経理部長を兼務していたY5を、資源部長には漁場環境第二部長だったX2部長を、環境部長には漁場環境第一部長だったY7を、防疫部長には魚類防疫部長だったY8(以下「Y8部長」という。)をそれぞれ充てた。

そのほか各職員は、部の統廃合によって新たに設置された部に発令されたが、正職員11名の中で業務内容が異なり実質的な異動となった者は、X2部長とX1だけであった。

(4) X1の人事異動による業務上の影響

前記のとおり、数理生態モデルの開発を主にX3部長、X1及びX4の3

名で行っていたが、X1が異動した後、X4は、同人の業務を引き継いで同モデル開発の業務を一人で遂行しようと試みて、退社時刻が午後10時を過ぎることが多くなり、午後11時を過ぎることもあったが、結果的には一人で遂行できるには至らなかった。

4 防疫部でのX1の業務

- (1) X1が新たに配属された防疫部は、Y8部長のもとに、X1、Z2(以下「Z2」という。)と臨時職員1名の4名体制となった。

防疫部でX1は、主に大学や水産試験場などの研究機関との委託契約締結に係る事務、委託内容をまとめるための委員会や作業部会等の開催に係る案内や日程調整等の事務を担当した。

- (2) 12年9月30日付けで環境部に退職者が生じ、1名の欠員が生じたため、環境部からの提案により企画情報室会議を経て、協会は、10月16日付けで、X1とZ2に対し、環境部への兼務発令を行った。その結果、X1は、防疫部における業務についてはZ2のアシスタントの位置付けとなり、環境部の仕事を主に行う分担に変更された。同人は、環境部において、地方公共団体からの委託契約に伴う事務、委員会等の開催に係る案内や資料の作成などを担当した。これらの用務は概ね防疫部の業務と同様だった。

5 X1の組合活動

X1は、組合結成当初からの組合員であると同時に、組合内において会計監査、会計、副執行委員長、執行委員長と切れ目なく役員を歴任している。

また、11年6月に改革委員会における中間とりまとめが公表されて以降、X1は、前記2(3)①のとおり、協会による職員に対する説明会の席上、協会の財政再建策について意見を述べたり、後記6(1)のとおり、組合として同様の趣旨で協会に文書質問するなど組合活動の中心を担っていた。

6 組合の団体交渉申入れと協会の対応

- (1) 12年度以降の職員給与の確保問題

① 組合による職員給与の確保問題についての説明要求等

ア 11年5月11日、協会の10年度決算で4千万円の赤字が計上されていたことから、組合は、今後の労働条件の変化に不安を感じ、協会に対し、将来展望等に関する説明を求める文書を提出した。これに対し協会は、同日、組合との話し合いを行い、11年度までの財政状況は特に問題ないことを説明し、また、特別昇給及び昇格、事業の運営方法の問題点の改善については、次期協会役員に申し送りをすると述べて、今後改善すべき点があるとの認識を示した。

イ 協会は職員に対して、6月8日に改革委員会の検討結果を説明した(2(2)③)が、組合に対する説明はなかった。このため組合は、

財政状況の悪化が労働条件の変更や協会の解散に繋がるのではないかと危惧し、7月30日付文書で協会に対し財務状況の改善等について、説明を求めた。その具体的内容は、i 10年度の赤字の原因及び11年度の見込みと赤字の場合の回避方法、ii 賃金水準維持のための具体的方策であった。また、同文書には、組合が独自に検討した協会の改革案も添付した。

しかし、協会は、これに対する回答を行わなかった。

ウ 9月1日、全職員に対する協会の組織改革案の説明(2(3)①)の場において、X1らは、赤字の原因を解明することが先決であること、その上で赤字を解消するための方策を検討する必要があると主張し、単に組織体制を変更するだけでは赤字を解消することはできないと訴えた。

エ 9月22日、組合は、協会の資産運用について証券会社に投資した資金の回収状況を示す資料の開示を求めた。これに対して協会は、同月30日、既に証券会社に解約手続をとり、投資元本が振り込まれているとの回答を行ったが、その資料は開示しなかった。

オ 10月6日、協会は組合に対し、10年度決算における約4千万円の事業運営積立金からの取崩しについての説明資料を交付した。組合は、5月12日の総会で明らかにされた決算書ではその額が「約5千万円」であり整合しないとして、11月5日、10年度の赤字問題に関して、事業運営積立金から取り崩した金額、取り崩した金の用途など6項目について文書で質問し、協会の回答を求めた。

しかし、12月13日、協会は組合に対し、10年度決算は既に監査により適正であるとの報告がなされており、詳細については管理運営権に属する問題であるから回答する必要はないとの文書回答を行った。

② 職員給与の確保問題に関する団体交渉申入れ

12月20日、組合は、「平成12年度以降の職員給与の確保に係る交渉の要求」と題して、赤字原因の究明とその対策を早急に行う必要があるとして、協会に12年度以降の協会職員給与の確保及び赤字問題に関して、協会の経理関係資料の開示と年内の団体交渉の開催を要求した。これに対して協会は、12月27日経理資料を開示すること、及び組合と交渉を行うことのいずれも考えていないと文書で回答した。

また、同日付けの文書で組合は、協会の財政破綻も考えられるとして、役員は現在及び将来の業務、並びに財務を正確に把握しているのかとの質問、及び昨年度まで嘱託職員に支給されていた特別手当(一時金)を今年度も支給するのかとの質問を行った。これに対して協会は、前者の質問には回答する必要はないと回答し、後者の質問には今年度は支給できる状況にないと回答した。

(2) 人事異動問題

① 本件人事異動に関する組合の要求

ア 11年9月30日、組合は、本件人事異動について、組合が知る限り、特定の者に業務が集中するなど、再考と改善が必要であるとした上で、10月1日付人事異動の合理的理由を職員に説明すること、それまで異動を一時凍結することなどを文書で要求した。これに対して協会は、10月6日、異動は予定どおり行うこと、異動は人員の適正配置を目的としたものであり、組合と協議する考えはないと回答するとともに、日常業務が平均化するよう運用面で配慮していきたいと文書で回答した。

イ また、10月1日、組合は協会に対し、本件人事異動等に関して、上記9月30日の要求を維持していること、本件人事異動は不当であるからその解決を図ること、発端となった財務問題を究明していくこと、人事異動により予想される問題を組合と協会とが話し合っていくことなどを文書で通知しようとしたが、Y2専務は、内容を会長に伝えるとは答えたものの、文書の受取りは拒んだ。

② 本件人事異動に関する団体交渉申入れ

ア 10月6日、組合は協会に対し、本件人事異動に関して、環境部と資源部が防疫部に比して著しく労働負荷が大きいとしてその改善のための話し合いを要求した。この団体交渉申入れに対して協会は、11月5日付けで「今回の人事異動は、今後の事業展開を踏まえ、人材の育成と、人員の適正配置を目的」として実施したものであり、移行期間中に平均化するよう考慮し、一部職員に業務が集中する事態が明らかになれば適切に対処したいと回答したが、団体交渉の諾否には触れなかった。

イ これに対して組合は、同日、協会に本件人事異動が適切であったことの説明を求め、各部の業務、必要人員、適切な担当者などを質したところ、協会は、本件人事異動を不当なものとは考えていないこと、業務量と人員数の関係は経営者の判断に属するものであるから、組合に説明を要する問題ではないこと、人事異動について組合と話し合う考えはないことを12月13日付文書で回答した。

第3 判断

1 申立人の主張

(1) X1に対する不利益取扱いと支配介入について

① 防疫部はもともと人員が過剰ぎみで、X1の仕事は、半日もあれば終わり、しかも専門知識も必要としない一般的な事務作業が中心で、協会の主張するような新たな経験を積むという内容ではなかった。他方、X1らが異動すると、数理生態モデル開発など資源部の業務に支障が出ることを事前に指摘していたが、Y2専務は人事異動を強行し、

事後的にも部門間の壁を低くして人員に流動性をもたせるなどとしていた組織改正の目的を果たしていない。その結果、現に、数理生態モデルの開発はストップしている。因みに、防疫部への異動には、虹鱒の養殖経験をもつ漁場環境第二部に所属していたKがX1よりも適任であった。

結局、X1の異動にはその必要性も、合理性もない。

- ② X1は資源管理第一部でその職務を通じて論文を発表することにより学位の取得を目指していたが、協会が同人を異動させたことは、この機会を奪うと同時に、同人に対する嫌がらせでもある。
 - ③ また、本件人事異動で実質的な異動は、新旧の委員長であるX1とX2部長だけであり、組合員を狙い撃ちしたものであると同時に、組合活動家であるX1を見せしめとしたものである。しかも、X1の異動により、組合活動の中心を担っていたX4は、長時間労働によって事実上組合活動ができなくなり、同人の組合活動は低下した。結局、X1に対する本件人事異動は、組合の弱体化を狙ったものである。
- (2) 団体交渉拒否について

職員給与の確保問題の団体交渉については、団体交渉申入れに先立って再三にわたって協会の赤字問題について回答を求めたが、協会は誠意ある回答をしなかったため、11年12月20日に団体交渉を求めたが、協会はこれに応じなかった。また、本件人事異動問題について組合は、10月6日に団体交渉を申し入れたが、協会は文書で拒否回答をしたのみであった。以上のとおり、協会が組合の申し入れた団体交渉を拒否していることは明らかである。

2 被申立人の主張

(1) X1に対する不利益取扱いと支配介入について

- ① 協会は、組織改正とこれに伴う11年10月1日付人事異動で、長期的業務運営の観点から、防疫部にX1のような中堅的職員を配置する必要性があった。即ち、X1は、採用以来15年間、同一職務に従事しており、将来協会の中堅幹部として活躍を期待し、他の部署における業務や専門知識を蓄積させることが必要と判断した。本件人事異動は、本人の将来に有益でこそあれ、嫌がらせなどではない。

また、資源管理第一部でX1らが数理生態モデルの開発に携わってはいたが、本件人事異動では事務引継に6か月の移行期間を設け、問題があれば企画情報室会議で調整することになっていた。ところで、協会は、X1の異動後、同人に数理生態モデルの開発業務を行ってほならないと言っているわけではないし、しかも、資源部長は、数理生態モデルの開発についての支障を企画情報室会議に相談も提案もしていないのであるから、X1の異動による影響に対する解決策が、異動の白紙撤回しかないとの主張は理由がない。

- ② なお、X1が学位を取ろうとしていることと、協会が職務配置をど

うするかとは関係がない。また、X1の異動によりX4の労働負荷が増したとしても、システム開発分野の勉強をし、知識を蓄積することはX4にとってもプラスとなりこそすれ、不利益ではない。

- ③ X1は組合の執行委員長ではあるが、今回の異動は、勤務地が同一執務室内での異動であり、勤務時間等に変更もなく、身分や給与体系も従前と同じであることから、組合活動に何らの影響がないのであるから、同人に対する不利益取扱いにも、組合の団結権に対する支配介入にもあたらない。

(2) 団体交渉について

職員給与の確保問題は、経営者の職務権限に属する事柄についての交渉や回答を求めていたのであるから、組合と交渉を行う必要はないと考えたまでで、職員給与そのものの交渉を拒否するものではない。

また、人事異動における業務量と職員数の関係については、業務の質と量、従事者の能力、作業効率その他を考慮し、今後の事業展開等を踏まえ、経営者が判断すべきものである。しかも協会は、移行期間を設けて問題が生じた場合の対応を約束しており、仮定を前提にした交渉の必要はないと答えたまでで、具体的問題の団体交渉を拒否したものではない。また、今回の異動は、業務内容以外に何らの労働条件の変更もないのであるから、組合との交渉の必要性はない。

3 当委員会の判断

(1) X1に対する不利益取扱いと支配介入について

① 人事異動理由の合理性の有無等について

ア 協会は、改革委員会の検討、報告を踏まえて、11年10月1日付けで組織改正を実施すると同時に、このことに伴う職員の人事異動を発令している(第2.2(3)③、同3(3))。本件人事異動は、部の統廃合に伴うものであったことから、その多くは形式的な異動であったが、X1とX2部長は、業務内容が異なる実質的な異動となった(同3(3))ことが認められる。

イ 組織改正によって、7部を4部(室には独自の職員を配置していない。)に統合し、単に旧所属の職員をそのまま新組織に移すとすれば、部長のほか資源部は正職員が3名となる一方、防疫部の正職員は1名となり、部間のバランスを欠くことになると考えられるから、資源管理第一部ないし第二部の職員を割いて、防疫部に補充することは、業務上の必要性があると認められる。

ウ また、X1に対する異動内示の際、Y3会長は、防疫部の年齢構成を考慮してX1を選んだと述べるとともに、将来の幹部となってもらふ中堅職員にはいろいろな仕事を経験して、新しい分野に取り組んでほしい旨を述べている(第2.3(1)③)。

X1は、採用から15年間資源管理の仕事にのみ従事していたことからすれば、協会が12名という数少ない正職員の中から将来の幹

部職員と期待し、別の仕事を覚えてもらいたいと考えるのは、自然な成行きといえる。したがって、協会が防疫部への異動者としてX1を選んだことには合理性を認めることができる。

因みに、ほかに同一業務に長期にわたって従事している職員がいた(第2.3(1)③)としても、2名は部長職にあり、1名は事業部門ではない経理部の経理担当であるから、事業部門への異動には必ずしも適切でない面もあり、残るAは、40歳代であることを考えれば、協会が防疫部の年齢構成に配慮し、同人を避けたとしても、一応納得できるところである。また、Aは、組合が適任とするKと同様に環境部に発令されているが、AないしKを他の部に発令すれば、同部の人員に不足が生じ、人数の多い資源部からの補充が予想される。そうすると、X1の異動と同様の事態が予測されるし、それが防疫部の年齢構成の面からも協会の構想と一致するとも判断できない。

エ 他方、組合は、本件人事異動の必要性に関し、防疫部の人員が過剰ぎみな上、X1の仕事は新たな経験を積むにあたらぬ内容だと主張する。確かに、防疫部での異動当初の同人の仕事は、新たな高度の専門性を有するとはいえないとしても、同人にとっては新しい分野の仕事であるし、かつ、防疫部の業務が同人が本件人事異動後に担当したものに尽きるわけではないから、一概に新たな経験を積むにあたらぬとまではいえない。また、X1が防疫部に異動後、環境部への兼務発令がなされていることを考えると、防疫部におけるX1の業務量には余裕があったともいい得るが、防疫部全体としての人員と業務量との関係について具体的な疎明はないのであるから、人員が過剰ぎみであるとまでは評価することはできない。

オ そうすると、協会が組織改正に伴う本件人事異動において、X1を資源管理第一部から防疫部に異動したことには、その業務上の必要性及び人選の合理性が認められると考えられる。

② X1の異動による業務上の支障について

本件人事異動の前に資源管理第一部のX3部長やX1らは、X1又はX4のどちらかが抜けても、数理生態モデルの開発に支障が出ると協会幹部に申し出ており、X1は異動の内示を受けた際も同様の意見を述べていた(第2.3(1)②③)。さらに、X3部長やX2部長は、本件人事異動後に企画調整室会議で、X4の要請を受けて、数理生態モデルの開発に関する支障について発言している(同(2)②)。そして、本件人事異動後、数理生態モデルの開発の担当がX4一人になり、開発に支障が生じている(同(4))。

ところで、組織改正の主要な目的の一つは、部門間の壁を低くして少ない人員で効率的な業務を推進する体制とすることにあつた。

そして協会は、この組織改正の目的を達成するために企画情報室を設けて各部門の業務の企画調整を行うこととし、現に、環境部からの求めにより(第2.4(2))、12年10月16日付けで防疫部のX1とZ2に環境部との兼務発令を行っている。

X1らが行っていた数理生態モデル開発の業務についても、協会は、新組織体制の下で部門間の壁を低くすることで対応する方針であり(第2.3(1)③)、この方針に沿って、本件人事異動発令後にも、協会は企画情報室会議において、技術顧問となったX3部長やX2部長らに対して、内容的に整った引継ぎの実施や支障に対する対応策を講じるよう求めている(第2.3(2)②)。しかも協会は、本件人事異動に関して、6か月間の業務の引継期間を設ける配慮をしていた。それにもかかわらず、X3部長やX2部長の考え方は、X1を資源部に戻すというものであったため、企画情報室に対してX2部長からの対応策の提案はなく、また、11年12月20日の企画情報室会議以降、X1及びX4のいずれも、数理生態モデル開発業務に支障が生じている状態の解消のため、X2部長ら上司を通して企画情報室での調整を行うよう積極的に働きかけてはいない(第2.3(2)②)。協会はX1に「数理生態モデルの開発業務を行ってはならないと言っているわけではないと主張しているところであり、部長を通して企画情報室でX1が防疫部に所属しながら、数理生態モデルの開発業務の手伝いもするという調整が行われれば、同業務の支障を回避することは十分に可能であったと考えられる。したがって、数理生態モデルの開発業務の支障は、X1の異動に端を発してはいるものの、本件人事異動の業務上の合理性を否定するものとはいえない。

③ 不利益の存否について

ア X1については、勤務場所、勤務時間、賃金などの労働条件に変更はなかった(第2.3(2)①)のであり、経済的にも、組合活動上も何ら不利益があったとは認められない。

イ また、X1は、学位取得の機会を奪われたともいう。確かに、職員の学位の取得は、協会にとってもプラスに作用するであろうが、X1が学位を取得することは、いわば個人の問題であって、人事異動を規制する要因になるとは考えられない。

④ X1に対する不利益取扱いの成否について

以上を総合すれば、協会が実施した本件人事異動において、X1を防疫部に異動させた結果、X1の異動前の業務に支障が生じたとしても、その人事異動自体については、その必要性、並びに異動理由及び人選にも合理性が認められ、また、X1が組合の執行委員長として本件申立てに至る過程において積極的な活動をしていたとしても、同人が本件人事異動によって、特段の不利益な取扱いを受けたとは認められない。したがって、X1に対する本件人事異動は、同人の組合活動を嫌悪して

なされた不利益取扱いとはいえ、不当労働行為にはあたらない。

⑤ 支配介入について

X4は、X1の異動によって、一人で、数理生態モデルの開発業務を遂行しようとした結果、過重な勤務を強いられる結果を招き、同人の組合活動の障害となっていることは想定されるが、それは協会がX4の組合活動を抑圧し、組合の弱体化等を意図した結果とは考えられず、これを否定する疎明もない。また、X2部長は、部の統合により二人の部長のうち一人が異動を余儀なくされていたところ、同人が空席となる資源部長に就いたとみられ、しかも同人がこの異動について、異議を唱えている事実も明らかにされていないのであるから、組合員のX2部長を狙い撃ちしたとはいえない。加えて、X1に対する異動が不利益取扱いにあたらないと判断したのは前記のとおりであるから、X1に対する異動が見せしめ、あるいは狙い撃ちであるとの組合の主張も失当といわざるを得ない。そして、組合は、これらの事柄によって、組合活動の低下や抑止効果があったことについて、上記X4の場合を除き具体的な主張も疎明もしていない。

したがって、X1に対する本件人事異動が支配介入にあたるとする組合の主張は採用できない。

(2) 職員給与の確保問題に関する団体交渉について

- ① 本件団体交渉申入れに先立ち、組合は協会に対し、協会の将来展望、10年度決算が赤字となった原因及び賃金水準維持のための具体的方策等を質し、その後も資産運用や事業運営積立金の取崩し問題の追求(第2.6(1)①)にまで及ぶなど、いわば、経営責任の追及と同視できる質問等を繰り返した上で、組合は12年度以降の職員給与の確保に関する団体交渉を申し入れている(同②)。

これに対して協会は、組合が求めた赤字問題等についての説明や文書回答について、協会の「管理運営権に属する問題である」(第2.6(1)①オ)と回答するなどして回答を拒否するか、詳細な説明を避けている。また、職員給与の確保問題に関する本件団体交渉申入れについても協会は、これに応じず(同②)、経営者の職務権限に属する事柄であると主張している。

- ② 確かに、組合は、10年度決算が赤字となったことに危機感を抱き、将来、組合員の給与その他の労働条件の低下を懸念して、一連の説明要求、文書質問を行い、納得が得られる回答を得られなかったため、これらに関する団体交渉を申し入れたものと認められる。そして、協会の財政状況は、組合員の給与等労働条件に密接に関連することから、組合が10年度の赤字決算を看過できないとして、その原因追求や今後の対応策に関心を示すのも無理からぬものがある。

しかし、本件団交申入れは、平成10年度決算が赤字になったとはいえ、いまだ組合員の労働条件に何の具体的影響も及んでいない段

階において、「職員給与の確保問題」という抽象的な事項について団体交渉を求めるものである。そのため、本件団体交渉の議題は、給与に関係づけられているとはいえ、組合員の労働条件に関するものとはいいい難い面が存在し、協会の経営責任に属する財務問題にまで踏み込むものといわざるを得ない。因みに、嘱託職員に対する11年年末の特別手当(一時金)は支給されなかったが、嘱託職員に組合員が存在するとの疎明はない。

- ③ そうすると、組合からの説明要求や本件団体交渉申入れに対する協会の対応は硬直的ではあるものの、協会が「管理運営権に属する問題である」として、本件団体交渉申入れに応じなかったとしても、一概に不適切な対応とはいえず、正当な理由のない団体交渉拒否と評価することはできないから、組合の主張は採用しない。

なお、付言するに、使用者たる協会は、その責任において、協会運営のための財源確保の方策を検討し、その実現に努め、現実に協会を運営していく必要があるところ、職員給与の確保問題もその一部をなす事柄と考えられる。これに対して組合は、協会の責任において行った財源確保等の措置に関して、それが組合員の労働条件に具体的な影響を及ぼすような場合に、協会に対し、打開策を協議すべく団体交渉を申し入れるのが妥当、適切な手順と考えられ、この場合には協会はこれに誠意をもって対応する必要がある。

- (3) 人事異動問題に関する団体交渉について

- ① 組合は、本件人事異動の発令前にも業務の偏りを懸念し、特定の者に業務の集中が予想されるとして、再考を求める質問を発していた(第2.6(2)①ア)が、同異動の発令後の10月6日に組合は協会に対し、本件人事異動に関して環境部と資源部が防疫部に比して著しく労働負荷が大きいとして、その改善を求めて団体交渉を要求した(同②ア)。

これに対して協会は、移行期間中に平均化するよう考慮し、一部職員に業務が集中する事態が明らかになれば適切に対処したい旨だけを回答した(同②ア)が、結局、団体交渉には応じなかった。

- ② ところで、組合は、本件団体交渉を要求するにあたって、環境部と資源部が防疫部に比して著しく労働負荷が大きいとの認識で、その改善を求めている。しかし、協会は、本件団体交渉申入れに対して、業務が集中する事態になれば移行期間中に平均化するよう考慮し、一部職員に業務が集中する事態が明らかになれば適切に対処したいと回答(第2.6(2)②ア)しているのであるから、この協会の対応を不当であるとして責めることはできない。したがって、協会が本件団体交渉申入れに応じなかったことには理由があるといえるから、組合の主張は採用しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が不当労働行為にあたることを主張する協会の各

行為は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成16年7月20日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三