

命 令 書

申立人 X1

被申立人 京都市

上記当事者間の京労委平成 16 年(不)第 2 号京都市不当労働行為救済申立審査再開事件について、当委員会は、平成 17 年 7 月 22 日、第 2011 回公益委員会議において、公益委員佐賀千恵美、同初宿正典、同松浦正弘、同後藤文彦、同西村健一郎合議の上、次のとおり命令する。

主 文

申立人の労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に係る救済申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨並びに審査の経過

1 事案の概要

本件は、申立人が、京都市交通局(以下「交通局」という。)の施設部車両工場において主事として勤務していたところ、平成 11 年 4 月 1 日付けで自動車部洛西営業所の庶務係長への昇任(以下「本件異動」という。)を命じられ、その結果、京都交通労働組合(以下「組合」という。)の組合員資格を失い、組合の電整支部(以下「電整支部」という。)の支部長も退任せざるを得なくなったため、本件異動は、労働組合法(昭和 24 年法律第 174 号。以下「法」という。)第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当すると主張して、原職復帰等の救済を求めている事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人に対し、次の措置を含め本件異動がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - ア 原職に復帰させること。
 - イ 組合の組合員として認めること。
- (2) 被申立人は、本件異動が法第 7 条第 3 号の不当労働行為と認められたので、同様の行為を繰り返さないことを誓約する旨の文書を掲示しなければならない。

3 審査の経過

申立人は、当初、本件異動は、法第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当委員会に救済申立てをした(京労委平成11年(不)第6号事件)。当委員会は、同事件について、平成12年7月4日付け命令で申立人の法第7条第1号の不利益取扱いに係る救済申立てを棄却し、同条第3号の支配介入に係る救済申立てを却下した。申立人は、これを不服として当該命令の取消訴訟を提起したが、京都地方裁判所は平成14年3月22日の判決において請求を棄却し、同判決に対する控訴についても、大阪高等裁判所は平成15年1月29日の判決において棄却した。しかし、同判決に対する上告受理申立事件について、最高裁判所は、平成16年7月12日の判決において、上記命令のうち法第7条第1号の不利益取扱いに係る救済申立てを棄却した部分に係る上告を棄却し、同条第3号の支配介入に係る救済申立てを却下した部分を取り消した。

よって、当委員会は、上記最高裁判所判決に従い、申立人の法第7条第3号の支配介入に係る救済申立てについて、労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号)第48条により審査を再開した。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人は、交通局に所属する地方公営企業法(昭和27年法律第292号。以下「地公企法」という。)第15条の企業職員である(当事者間に争いが無い)。

イ 被申立人は、普通地方公共団体であり、地公企法第2条第1項第4号の自動車運送事業及び同項第5号の鉄道事業を営んでおり、これらの地方公営企業を担当する部局として交通局を設置し、これらの業務を執行させるため、同法第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。)を置いている。交通局長は、地公企法第8条及び第15条第1項の規定により、上記業務の執行について被申立人を代表する権限及び交通局に所属する職員の任免権限を有している(当事者間に争いが無い)。

ウ 組合は、交通局に所属する企業職員によって組織され、平成11年6月1日現在の組合員数は2,260名であった。また、申立人は、本件異動前、組合員約200名で構成する「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。)のメンバーであった(当事者間に争いが無い)。

(2) 本件異動等

申立人は、本件異動前、交通局の施設部車両工場において主事として勤務し、組合においては、電整支部の支部長であったが、平成11年4月1日、交通局長

から本件異動を命じられ、その結果、組合員資格を失い、電整支部の支部長も退任した(当事者間に争いが無い)。

2 本件の争点

- (1) 支配又は介入の意思は支配介入の成立要件か否か。
- (2) 被申立人は、組合ないし「めざす会」の運営を支配し又はこれらに介入しようという意思を有していたか否か。

ア 本件異動に業務上の必要性があったか否か。また、平成 15 年 4 月に交通局長が申立人に命じた転任は、同人を付带的業務に配置しようとしたものか否か。

イ 本件異動は交通局における昇任のルール・慣行から逸脱するものであったか否か。

ウ 本件異動はプログラム 21 という合理化計画を円滑に進めるために行われたものか否か。

3 当事者の主張

(1) 申立人の主張の要旨

ア 支配介入意思の存在は支配介入の成立要件ではない。したがって、労働組合の組織運営に支障又は影響を与えうる使用者の行為があれば、法第 7 条第 3 号の支配介入は成立する。

イ 仮に、支配介入の意思が必要であるとしても、その「意思」は、行為の態様などから客観的、外形的に判断されるべきであり、次のとおり、本件異動には、支配介入意思が認められる。

(ア) 本件異動は、申立人を地下鉄の技術系の業務から、部局も職種も異なるバスの事務系の業務に異動させるというもので、業務上の必要性がない。

また、交通局長は、平成 15 年 4 月に、申立人を、洛西営業所庶務係長の職から社団法人京都市交通局協力会(以下「協力会」という。)関連事業部停留所維持管理係担当係長(以下「停留所担当係長」という。)の職へ転任させたが、同係長の業務は、停留所の維持管理という付带的な外部委託業務であり、この転任から明らかなように、もともと、本件異動は、被申立人がというような、申立人の能力を評価し、登用した人事措置ではなかった。

(イ) 本件異動は、申立人が、現業の主事であったにもかかわらず、異動の意向打診に当たっては、申立人の直属の上司ではない施設部長の Y1(以下「Y1 部長」という。)が行い、申立人が固辞したにもかかわらず、行われたものである。これは、事前に意向打診する場合は直属の上司が行う、組合役

員の異動については本人又は組合の了解を取る、現業の主事の場合、主任を経て係長に昇任させる、との交通局における人事異動の慣行に反している。

また、給料は、職名に対応して級づけされており、申立人のような現業職員から係長へ昇任する場合、その直近の「5級」の級へ昇給することが多いが、申立人が給料表4級から6級へ昇給したことは異例である。

(ウ) 本件異動後の平成11年8月に交通局からプログラム21という合理化計画が提示されたが、これは、交通局としては初めて職員の勤務条件を不利益に変更する内容のものである。申立人は合理化反対方針の下に組合内で活動していた「めざす会」の中心メンバーで反主流派唯一の支部長であり、交通局は組合の主流派と友好関係以上の関係にあつて、「めざす会」とは距離を置いていたから、被申立人にとってプログラム21を実施するため、申立人を組合から排除する必要があつた。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 支配介入の意思とは、使用者の具体的な反組合的行為を行う意思をいい、これは、支配介入の成立要件である。

イ 次のとおり、本件異動について、支配介入の意思は存在しない。

(ア) 交通局においては、組織活性化のため、能力を有する現場の技術職の職員を事務職に登用しており、本件異動も、その観点から、申立人の能力評価に基づいて行ったものである。

平成15年4月に申立人を停留所担当係長へ転任させたのも、転任先の業務が対人折衝能力を必要とすること等から、申立人を適任と判断して実施したもので付带的業務への転任ではない。

(イ) 交通局において、係員を係長に昇任させる場合には、必ず主任を経させなければならないという規則又は慣例はない。また、各職の資格は、京都市交通局職員給与規程により定められている。組合の役員の異動については組合又は本人の同意を要するとの労働契約や労働協約の定めはないし、そのような慣行も存在しないから、異動に関しては、労働組合や労働者の同意を要することなく、その裁量によってできるものである。

(ウ) プログラム21は職員の勤務条件に不利益な影響を与えるため、これに対して危惧を抱く組合員は多数存在したから、プログラム21に対する反対運動を抑圧するために人事異動を利用しようとしたのであれば、申立人以外にもその対象となった者が多数存在したはずである。

(エ) 申立人は支部長に過ぎず、団体交渉のメンバーではなく、本件異動後も

組合又は「めざす会」の活動に特段の影響は生じていない。

4 当委員会が認定した事実

(1) 申立人の経歴

ア 申立人は昭和 37 年 4 月 3 日、養成工として交通局に選考採用され、以後、本件異動まで専ら軌道事業又は鉄道事業の車両整備業務に従事していた。本件異動前の申立人の職名は主事、職種名は係員であり、申立人が支給を受けていた給与の給料表上の職務の級は 4 級であった。

イ 申立人は、19 歳の時から部落解放運動に参画し、本件異動時は全国部落解放運動京都市協議会副議長、京都市職員連合部落問題学習協議会副会長、京都市交通局部落問題学習協議会会長であった。また、平成 17 年 2 月 22 日の審問時点では、全国部落解放運動京都府連合会副委員長、京都市職員連合部落問題学習協議会議長であり、交通局における解放運動のリーダーとして交通局との各種調整を行っている。

ウ 申立人は、採用と同時に組合に加入し、昭和 60 年 4 月からは組合の中央委員、平成 9 年 4 月からは支部長であった。また、後記「めざす会」の職場代表でもあった。

「めざす会」は、幹事会を置き、幹事会で日常的な活動を運営していたが、申立人は幹事ではなかった。ただし、申立人は、部落解放運動を通じて被申立人や交通局の幹部とも対等の関係があったこと等から組合活動においても発言力を有し、役員選挙の際には候補者の推薦人となり、組合の大会でも発言するなどの活動を行ってきた。

(2) 組合の組織及び運営

ア 組合は、平成 17 年 1 月に京都市交通局労働組合と合併し、交通局における唯一の労働組合として、職員の大半を組織し、組合員数は、平成 17 年 2 月 22 日の審問時点で約 1,700 名である。

組合の役員は、執行委員長、副執行委員長 2 名及び書記長の計 4 名の三役並びに 9 名の執行委員であり、これら役員は、被申立人と組合が締結している労働関係の基本に関する協約(以下「協約」という。)により、交通局との団体交渉に出席し、組合業務に専従することが認められている。

イ 組合には役員の他に、組合の各支部から組合員の選挙で選出された支部長及び中央委員が置かれている。支部長及び中央委員は、毎月 1 回開催される中央委員会に出席しており、本件異動当時支部の数は 15 であった。

ウ 交通局においては、協約の規定により、係長及びこれに準ずる職以上の職にある者は、「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」に定める指定職員として、組合員の範囲から除外されている。

エ 組合内では、三役及び執行委員等を主流派が占めているが、その方針に批判的な組合員約 200 名が「めざす会」を組織しており、「めざす会」は、合理化に反対することを方針としている。両者は、2 年に 1 回実施される組合の役員及び支部長の選挙に候補者を擁立して争っているが、「めざす会」の候補者が三役又は執行委員に選出されたことはなく、「めざす会」の候補者から選出された支部長の数は、平成 7 年 2 名、平成 9 年 2 名、平成 11 年 1 名(申立人のみ)、平成 13 年 2 名、平成 15 年 2 名であった。

また、主流派で組織する「京交を育てる会」は、役員選挙前にレセプションを開催しているが、それには、交通局の人事担当者も出席しており、組合の役員と交通局の幹部とがゴルフコンペを合同で行うこともあった。一方、従来、「めざす会」に対しても、交通局は、その活動を阻害したり、要望の受取りを拒否するなどの敵対的な態度をとったことはなく、申立人が支部長であった電整支部からの要求にも他の支部と同様に対応し、電整支部の要求項目で他の部署に先駆けて実現したものもあった。

(3) 交通局における係長昇任の状況

ア 交通局においては、職として給料表の 4 級に格付けされる主事、5 級に格付けされる統括主事及び 6 級に格付けされる係長又はその相当職が設置されている。主事又は統括主事は「その他の職」と総称され、「その他の職」から、その上位の職である係長又はその相当職に任命されることが、係長級への昇任である。

イ 職とは別に職種として主任又は主任助役(以下「主任等」という。)が置かれている。主任等は、主事又は統括主事の中から選任され、係長又はその相当職に事故ある場合、これらの職を代理するものとされている。主任等は、京都市交通局主任等設置規程により、主としてバスの営業所、地下鉄の運輸事務所、車両工場等バス及び地下鉄の営業部門及び保守部門の業務を所管するいわゆる現業と呼ばれる組織に設置されているが、これは、現業の組織においては、係長又はその相当職の指揮監督下にある職員が多数に上るためである。

ウ このような組織において業務に従事するいわゆる現業職員が係長級に昇任する場合、同一業務の係長級に昇任するときは、主任等であるかどうかを考慮の対象とされるが、異なる業務の係長級に昇任するときは特に考慮されない。なお、係長級に昇任するのは主任等に限るとの内規等は存在しない。

エ 交通局においては、従来から、技術系の業務に従事している職員を事務系

の業務に異動させることはあったが、平成 2 年頃から、現場の技術系の業務に従事している職員を、能力に応じて事務系の業務の管理職に積極的に登用するとの方針を採用していた。

オ 本件異動前において、組合の役員又は支部長も含め組合員を本人の意向に反して昇任させた例はなかったが、組合の役員又は支部長の異動について事前協議等を必要とする旨の協約又は慣行はなかった。そのため、平成 6 年には、係長級への昇任予定者が組合の執行委員であることが発令直前に判明したことがあり、この時は、交通局が組合に昇任を通知し、昇任予定者は、執行委員を辞任したうえで、係長級に昇任した。

カ 平成 9 年度から本件異動があった 11 年度までの係長級昇任者の総数は 41 名であったが、そのうち現業職員の昇任は 12 名であった。これら 12 名の昇任前の職種名は、申立人及び他の 1 名が係員、これら 2 名以外の全員が主任等であり、昇任前の職名は、主事、統括主事が 6 名ずつであった。また、平成 12 年度から 16 年度までの係長級昇任者の総数は 77 名であったが、そのうち現業職員の昇任は 36 名であった。これら 36 名の昇任前の職種名はいずれも主任等であり、昇任前の職名は、17 名が主事、19 名が統括主事であった。なお、申立人と同じ昭和 37 年に養成工として採用され、申立人の昇任時点で在職していた 14 名中、申立人も含めて 7 名がその時点で係長級に昇任していた。

キ 人事異動について事前に対象者の意向を打診するか否かは各部署の判断に委ねられていたが、打診する場合は、通常、直属の上司が行っていた。

(4) 本件異動に至る経過

ア 平成 11 年 1 月末、Y1 部長は、申立人に対し、次長の Y2(以下「Y2 次長」という。)の指示であることを明らかにして、係長級への昇任に同意するよう打診した。打診は 2 回にわたり行われたが、申立人はいずれも断った。

2 月 2 日、申立人は、Y2 次長と面談し、係長級に昇任することがそれまで部落解放運動に取り組んできた自己の信念に反するということを理由として、係長級昇任を見送るよう伝えた。これに対し、Y2 次長は、いつまでも運動に固執せず、係長級昇任に同意するよう勧奨した。この際申立人は、再度組合の支部長に立候補する予定である旨告げた。

この後交通局から申立人に対する打診はなく、申立人は、このような打診を受けたことについて組合の執行部に連絡しなかった。

なお、当時申立人の直属の上司は車両課長又は車両工場長であり、申立人は Y1 部長とは昭和 40 年頃からのじっ懇の間柄、Y2 次長とも部落解放運動を

通じて従来からの顔なじみであり、いずれとも腹藏なく話し合える関係にあった。

イ 2月9日、申立人は、組合の電整支部の支部長に無投票当選した。このことについては、交通局も把握していたが、執行委員ではないことから、組合の運営に特に支障は生じないと判断して、昇任事務を進めた。

ウ 3月30日、申立人は、本件異動の内示を受け、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、同日、申立人の意向を交通局に伝えた。また、申立人は、協約に基づき被申立人及び組合各3名の代表者で構成されている、職別苦情処理共同調整会議に苦情処理申告を行った。

エ 4月1日、交通局長は、申立人に対し、本件異動を通知した。

オ 4月6日、職別苦情処理共同調整会議からの移管を受け、中央苦情処理共同調整会議が開催され、申立人の意見陳述が行われた。組合は、申立人の意見陳述によって初めて申立人に対して本件異動の事前の打診があったことを知り、その時点で連絡がなかったことに不審を述べるとともに交通局に事実確認を行った。これに対し交通局は、打診の事実を認め、理解を得たと解釈していたと回答した。

カ 4月7日、組合の支部長会議が開催され、本件異動についても議論が行われ、過半数の支部長が本件異動の撤回を求めた。

キ 4月8日、組合は、交通局に対し、本件異動の撤回、組合役員の人事異動についての事前協議の制度化等を申し入れた。

ク その後、組合と交通局との間で、本件異動の撤回はしないが、組合役員の人事異動については事前協議を行うということについて、協議を継続することが確認された。組合は、これを踏まえて、4月12日に中央委員会を開催し、本件異動についてはいちがいには不当労働行為にあたるとは思えないとの組合態度を決定した。

同日、中央苦情処理共同調整会議は、本件異動は不当な異動とは認められないとの審議結果を決定した。同月22日、中央苦情処理共同調整会議は、今後、組合役員の人事異動に当たっては、当局側と組合側とで事前調整を行うことが望ましく、調整の対象及び方法等については両方で誠意をもって協議するとの意見を付記した上で、審議結果を申立人に通知した。

ケ 申立人が勤務することとなった洛西営業所は、約180名の職員を有するバスの営業所で、申立人が命じられた庶務係長の業務は、所全体の労務管理、財産管理のほか苦情対応、運行管理補助等運営全般にわたっていた。

申立人は、昇任を断った経過から、職務を怠っているとみられることのない

いよう職務に精励した。庶務係長の業務の中には、住民の苦情を受けての職員教育という困難な業務もあったが、申立人ならではの持ち味を生かして処理に努め、他の者にはできないような成果を上げた。

また、申立人が電整支部の支部長を退任後、電整支部には、支部長代行がおかれ、その後、「めざす会」の会員が支部長となった。

(5) プログラム 21 をめぐる交渉経過

ア 本件異動前の平成 11 年 2 月 16 日、交通局は、組合に対し、新たな経営計画(プログラム 21)の骨子を提示した。この骨子は平成 6 年の経営健全化計画、平成 8 年の京都市自動車運送事業の今後の展望及び平成 10 年の組合との団体交渉における同展望の総括を踏まえたものであった。交通局はその後しばらくの間は、骨子の具体化作業を進め、組合との折衝は行わなかった。

イ 8 月 31 日、交通局は、組合との団体交渉でプログラム 21 を提案した。その内容は、平成 12 年度以降 3 年間にわたって、全職員の給料、調整手当及び期末勤勉手当の 5%を削減することなど、過去の合理化提案に比べて、職員に大きな不利益をもたらすものであった。

ウ 9 月 19 日、「めざす会」は、総会で、プログラム 21 の白紙撤回を求めることを決定した。

エ 9 月 21 日及び 22 日、組合は、定期大会でプログラム 21 に対する方針を討議した。その結果、同月 27 日、組合は、プログラム 21 の提案内容は組合にとって認めがたく、組合員の納得できる解決策を示すよう要求するとの組合態度を、交通局に提示した。これに対し、交通局は、あくまでプログラム 21 に対する理解を求める旨の回答をした。

オ 10 月 18 日以降、組合は、プログラム 21 に対する対応について、統一職場懇談会で支部ごとに討議を行ったが、プログラム 21 に対しては批判的な意見が多かった。

カ 11 月 12 日、組合は、上記懇談会を受けて臨時大会を開催し、プログラム 21 に対する組合態度を採決に付した。組合態度は、妥結に向けて交通局と交渉を進めることを内容とするものであったが、出席代議員 114 名中、賛成 60 名、反対 31 名、保留 23 名で承認された。

なお、出席代議員中「めざす会」の会員であった者は 12、3 名であった。

キ 組合は、交通局と 5 回団体交渉を行った後、12 月 12 日、プログラム 21 について大綱妥結した。

(6) 本件異動後の経過

ア 平成 13 年 10 月、組合の役員選挙で、「めざす会」の執行委員長候補者は、

当選者の1,039票に対し、731票を獲得した。この選挙は、組合費横領事件が発生したため執行部が辞職したことを受けて行われたものであり、同年2月の役員選挙における得票が、当選者の1,210票に対し、「めざす会」の候補者は634票、平成11年2月の役員選挙における得票が、当選者の1,473票に対し、「めざす会」の候補者は557票であったのに比べると「めざす会」の候補者の得票が増加している。

イ 平成14年4月、組合は、交通局と合同で業務視察を行った。参加者は、組合役員等が50名に対し、交通局職員5名であったが、費用は、約420万円中145万円余りを交通局が負担した。

ウ 平成15年4月1日、交通局長は、申立人を自動車部担当係長に任命し、同時に同人を、公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成12年法律第50号)に基づき、協力会に派遣した。協力会は、交通局と調整のうえ、申立人を、停留所担当係長とした。

被申立人は、協力会に交通局の業務の一部を委託し、協力会はこれを処理する組織として関連事業部門を設立している。

もともと当該関連事業部門は交通局を退職した職員の再雇用者及び嘱託職員を主体とする職場とすることを目標としており、交通局から協力会への停留所施設維持管理の委託業務は、契約上は一部に限定されていた。なお、停留所施設の設置、移設に伴う近隣住民との折衝や、停留所に掲示されるポスター等の企画等の業務は委託業務には含まれていなかった。

しかしながら、当該委託業務の処理の実態としては、交通局から派遣された職員が、停留所担当係長に就任し、交通局技術課の職員とともに停留所施設の設置、移設に伴う近隣住民との折衝に当たるなどの業務を行っており、また、当該停留所維持管理係が交通局の本庁舎内に置かれ、停留所に係る様々な苦情等の外部からの電話等の窓口ともなっていることから、停留所担当係長はこれらの苦情等に対応し、内容に応じて担当部局に振り分けるなどの業務も担当している。

なお、申立人の前任の停留所担当係長は、同年2月に病気治療のため入院することを理由とする異動希望を提出しており、その後任として申立人が選任されたのは、上記のとおり、同係長の担任業務には近隣住民との折衝が含まれており、対人折衝能力等の観点から申立人が適任と判断されたためであった。

エ 平成15年5月頃、交通局は、プログラム21を実現するための計画であるルネッサンスプランを提案し、8月頃には、その具体化計画であるアクション

プログラムを提案した。

オ 平成 15 年から 16 年にかけて、「めざす会」の会員である組合の九条支部の支部長は、支部組合員の処遇について申立人に相談し、申立人の尽力により、業務の変更や懲戒処分軽減を実現した。

このように、申立人は支部長退任後も交通局の職員から様々な相談を受けたり、トラブル等の解決に助力したりしている。

カ 平成 16 年 4 月、洛西営業所は、管内のバスの運行業務がルネッサンスプランに基づき民間事業者に委託されたため、廃止された。

5 当委員会の判断

(1) 支配又は介入の意思は支配介入の成立要件か否か。

申立人は、支配介入の意思は支配介入の成立要件ではなく、労働組合の組織運営に支障又は影響を与えうる使用者の行為があれば、法第 7 条第 3 号の支配介入は成立する、と主張し、最高裁判所昭和 29 年 5 月 28 日第二小法廷判決(山岡内燃機上告事件)を引用する。

しかしながら、申立人の引用する最高裁判所判決は、使用者の社長が従業員及びその父兄等に対して行った演説について、発言当時の状況の下で、客観的に組合活動に対する非難と組合活動を理由とする不利益取扱いの暗示とを含むものと認められる発言により、労働組合の運営に影響を及ぼした事実がある以上、例え、発言者にこの点につき主観的認識ないし目的がなかったとしても、なお法第 7 条第 3 号にいう労働組合の運営に対する介入があったと解すべきである、と判示するものであり、本件のように係長への昇任すなわち本来使用者がその権限により裁量をもって行いうる行為が法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか否かが問題となる事案とは、事例を異にするといわざるを得ない。そして、支配介入を構成する使用者の行為は、ある具体的な態様で、労働組合の運営や活動を妨害しようとしたり、労働組合の自主的決定に干渉しようとする行為と評価される行為であると解されるから、これらの具体的な行為をする使用者の意思が問題とならざるをえず、少なくとも、本件のような事案において、このような意味での支配介入意思は法第 7 条第 3 号の支配介入の要件となると解するのが相当である。

(2) 被申立人は、組合ないし「めざす会」の運営を支配し又はこれらに介入しようという意思を有していたか否か。

申立人は、被申立人は支配介入意思を有していたと主張し、その意思は、行為の態様などから客観的、外形的に判断されるべきであると主張する。そこで、以下、本件において、被申立人にこのような意思があったか否かについて検討

する。

ア 本件異動に業務上の必要性があったか否か。また、平成 15 年 4 月に交通局長が申立人に命じた転任は、同人を付带的業務に配置しようとしたものか否か。

申立人は、本件異動は異なる部局及び職種に異動させるもので業務上の必要性がないと主張する。

前記 4(1)ア(4)ケで認定したとおり、本件異動は、専ら軌道事業又は鉄道事業の車両整備業務に従事していた申立人をバス事業の営業所の庶務係長という異なる部門及び職種に異動させるものであると認められる。しかしながら、通常、本件異動のような管理職への昇任人事は、業務の同一性よりも昇任者の管理者としての能力に着目して行われるものであり、かつ、前記 4(3)エで認定したとおり、交通局においても、組織の活性化を図るために、現場の技術系の業務に従事している職員を、能力に応じて事務系の業務の管理職に積極的に登用するとの方針が採用されていたことが認められるから、本件異動が部門及び職種を異にする異動であったことをもって業務上の必要性がないとはいえない。

また、前記 4(4)ケで認定したとおり、本件異動により、申立人が勤務することとなった洛西営業所は、約 180 名の職員を有するバスの営業所で、申立人が命じられた庶務係長の業務は、所全体の労務管理、財産管理、苦情対応、運行管理補助等運営全般にわたっており、これにふさわしい相当の能力を要求される業務であると認められること、そして、申立人は本件異動後職務に精励し、現に成果を上げたことが認められることからすると、本件異動は、申立人の能力を評価して行われ、業務上の必要性、合理性を有していたものと認められる。

また、申立人は、平成 15 年 4 月に、停留所担当係長に転任されたが、同係長の業務は、委託契約上近隣住民との折衝等を含まず、付带的な外部委託業務に過ぎないから、もともと本件異動は登用人事とはいえないと主張する。

前記 4(6)ウで認定したとおり、平成 15 年 4 月に、申立人は、停留所担当係長に就任したことが認められる。しかしながら、同係長の業務は、委託契約上はともかく、実態上、停留所施設の設置、移設に伴う近隣住民との折衝業務、停留所に係る苦情等の窓口対応業務等を含み、単なる付带的業務とはいえないこと、交通局長は、申立人をその対人折衝能力からみて当該業務に適任と判断して異動を命じたものであること、さらに、停留所担当係長への異動は、本件異動から 4 年を経過した後に行われたものであること、が認め

られるから、平成 15 年 4 月の異動をもって、本件異動が登用人事ではなかったということは困難である。

イ 本件異動は交通局における昇任のルール・慣行から逸脱するものであったか否か。

申立人は、本件異動は、事前に意向打診する場合は直属の上司が行う、組合役員の異動については本人又は組合の了解を取る、現業の主事の場合、主任を経て係長に昇任させる、との慣行に反していると主張する。

前記 4(3)キで認定したとおり、人事異動について事前に対象者の意向を打診する場合は、通常、直属の上司が行っていたこと、前記 4(3)オで認定したとおり、本件異動前において、組合の役員、支部長も含め組合員を本人又は組合の意向に反して昇任させた例はなかったこと、さらに、前記 4(3)カで認定したとおり、平成 9 年度から本件異動があった 11 年度までの係長級昇任者の総数は 41 名であったが、そのうち現業職員の昇任は 12 名であり、12 名のうち申立人及び他の 1 名を除く全員の昇任前の職種名が主任等であったこと、また、平成 12 年度から 16 年度までの係長級昇任者の総数は 77 名であったが、そのうち現業職員の昇任は 36 名であり、いずれも昇任前の職種名は主任等であったこと、が認められる。

これに対し、前記 4(4)アで認定したとおり、本件異動において申立人は、直属の上司ではなかった Y1 部長から本件異動の打診を受けて、これを断わり、Y2 次長に対しても本件異動を見送るよう伝えていたこと、前記 4(1)アで認定したとおり、本件異動前の申立人の職種名は係員であって主任等ではなかったこと、が認められ、本件異動が、これらの面で通常の異動と異なっていたことは否定できない。

しかしながら、前記 4(4)アで認定したとおり、申立人は Y1 部長とは昭和 40 年頃からじっ懇の間柄、Y2 次長とも部落解放運動を通じて従来からの顔なじみであり、いずれとも腹藏なく話し合える関係にあったことからすると、直属の上司ではなく Y1 部長から打診があったとしてもあながち不自然とはいえない。また、前記 4(3)オで認定したとおり、交通局において、組合役員又は支部長の異動について事前協議等を必要とする旨の協約又は慣行は存在しないこと、前記 4(3)ウで認定したとおり、交通局では、いわゆる現業職員が係長級に昇任する場合、昇任前と同一業務の係長級に昇任するときは、主任等であるかどうかを考慮の対象とされるが、異なる業務の係長級に昇任するときは特に考慮されない取扱いとなっていたところ、アのとおり本件異動は異なる業務の係長への昇任であったこと、さらに、前記 4(3)カで認定した

とおり、申立人と同期の養成工採用者 14 名のうち半数の 7 名が本件異動時点で係長級に昇任していたこと、が認められる。また、前記 4(4)オで認定したとおり、交通局は、本件異動について事前の打診で理解を得たと解釈していたと組合に対し回答していることが認められるところ、このことと本件異動に至る一連の経過からすると、交通局としては、申立人も最終的に本件異動を受け入れてくれるものと期待していたと判断される。これらのことからすれば、前記のとおり、通常の異動と異なる面があったとしても、本件異動が交通局における通常の昇任ルールから逸脱するものとまで認めることはできない。

また、申立人は、給料表 4 級から 6 級へ昇給したことは異例であるとも主張するが、前記 4(3)アで認定したとおり、係長級への昇任とは、主事又は統括主事を総称した「その他の職」から上位の職である係長又はその相当職へ任命されることをいうこと、前記 4(3)カで認定したとおり、申立人のような現業職員から係長級への昇任者についてみても、平成 9 年度から平成 11 年度までの昇任者 12 名のうち主事からの昇任者は 6 名、平成 12 年度から平成 16 年度までの昇任者 36 名のうち主事からの昇任者は 17 名であること、が認められるから、本件異動のような主事からの昇任が異例とは判断できない。

ウ 本件異動はプログラム 21 という合理化計画を円滑に進めるために行われたものか否か。

申立人は、申立人が合理化反对方針の下に組合内で活動していた「めざす会」の中心メンバーで反主流派唯一の支部長であり、交通局は組合の主流派と友好関係以上の関係にあつて、「めざす会」とは距離を置いていたから、被申立人にとって、プログラム 21 を実施するため、申立人を組合から排除する必要があつたと主張する。

前記 4(1)イウ(2)エで認定したとおり、申立人は、執行部の方針に批判的な組合員で組織する「めざす会」の職場代表であり、電整支部の支部長であつたこと、申立人は部落解放運動のリーダーであつたことから組合活動においても発言力を有していたこと、前記 4(5)イで認定したとおり、プログラム 21 の内容は、過去の合理化提案に比べて、職員に大きな不利益をもたらすものであり、その実施に当たって組合員の大きな抵抗が予想されたこと、が認められる。

しかしながら、前記 4(2)イで認定したとおり、支部長は、組合の役員ではないこと、かつ、申立人は、前記 4(1)ウで認定したとおり、「めざす会」の日常的な運営にあたる幹事でもなかつたこと、さらに、前記 4(1)イウ(6)オ

で認定したとおり、申立人の影響力は部落解放運動に長年携わってきた申立人本人の個人的力量に負う面が大きく、その点においては、本件異動により組合員資格を失い支部長を退任してから後も「めざす会」会員からの相談等に応じて調整を行うなどの活動を行い実績を上げていることが認められる。これらのことからすれば、そもそも本件異動が組合ないし「めざす会」の運営に影響を与える可能性自体限定的なものであったと判断せざるを得ない。

また、前記4(2)エで認定したとおり、組合の組合員のうち、反主流派である「めざす会」は約200名で、本件異動当時の組合員数約2,200名ないし2,300名に占める割合は1割弱に過ぎないこと、前記4(5)カで認定したとおり、組合態度を決定した臨時大会の代議員114名のうち「めざす会」の会員は、12、3名であったこと、が認められ、加えて本件異動後にプログラム21を組合が承認する経過に照らすと、本件異動当時、交通局が、プログラム21を実施するために申立人を組合から排除しあるいは「めざす会」を弱体化させなければならぬほどの状況にはなかつたと判断される。

さらに、前記4(2)エで認定したとおり、「京交を育てる会」が役員選挙前に開催するレセプションに交通局の人事担当者が出席したり、組合の役員と交通局の幹部とがゴルフコンペを合同で行うことがあったこと、前記4(6)イで認定したとおり、組合は、交通局と合同で業務視察を行い、その費用約420万円のうち145万円余りを交通局が負担したことが認められるが、このような事実をもって交通局が組合の主流派と友好関係以上の関係にあったとまでは判断できず、前記4(2)エで認定したとおり、従来、「めざす会」に対しても、交通局は、その活動を阻害したり、要望の受取りを拒否するなどの敵対的な態度をとったことはないことが認められるから、交通局が「めざす会」と敵対的な関係にあったともいえない。

したがって、これらの事情に照らせば、本件異動がプログラム21を円滑に進めるために行われたものと認めることは困難である。

なお、本件異動後の組合ないし「めざす会」の運営への影響についても、前記4(4)ケで認定したとおり、申立人退任後、電整支部には支部長代行がおかれ、その後、支部長には「めざす会」の会員が就任していることが認められ、具体的に電整支部の運営に何らかの支障が生じたとの疎明もない。また、前記4(2)エ(6)アで認定したとおり、「めざす会」所属の支部長の数は平成11年1名(申立人のみ)、平成13年2名、平成15年2名であり、本件異動後かえって増加していること、平成13年10月、組合の役員選挙で、「めざす会」の執行委員長候補者は、当選者の1,039票に対し、731票を獲得して

いるが、これも従来の得票を上回っていること、が認められる。さらに、本件異動が組合のプログラム 21 に対する態度決定に影響をもたらしたかどうかについてみると、前記 4(5)エオカで認定したとおり、組合は、いったんプログラム 21 の提案内容は組合にとって認めがたく、組合員の納得できる解決策を示すよう要求するとの組合態度を交通局に提示したこと、その後、組合が開催したプログラム 21 への対応についての統一職場懇談会において支部ごとに討議を行ったが、プログラム 21 に対しては批判的な意見が多かったこと、組合の臨時大会において、妥結に向けて交通局と交渉を進めることを内容とするプログラム 21 に対する組合態度が採決に付され、出席代議員 114 名中、賛成 60 名、反対 31 名、保留 23 名で承認されたが、反対、保留の人数は「めざす会」の会員である代議員数の 12、3 名を大幅に上回っていたこと、が認められ、本件異動が組合内における「めざす会」の占める位置やプログラム 21 への組合の対応に何らかの影響をもたらしたと判断することは困難である。

以上のとおり、本件異動は、業務上の必要性及び合理性を有しており、昇任のルール・慣行から逸脱するものとも、プログラム 21 の円滑な実施のために行われたものとも認めることはできず、被申立人に組合の運営に支配介入しようとする意思があったとまで判断することはできない。

(3) 結論

以上判断したとおり、本件異動については、組合ないし「めざす会」の運営を支配し又はこれらに介入しようという被申立人の意思を認めることは困難であるから、法第 7 条第 3 号の支配介入の不当労働行為に該当しないと判断せざるを得ない。

第 3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第 27 条の 12、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 17 年 7 月 29 日

京都府労働委員会

会長 佐 賀 千恵美 ㊞