

命 令 書 写

尼崎市  
申立人 X  
代表者 執行委員長 x

東京都港区  
被申立人 Y<sub>1</sub>  
代表者 会長 y

上記当事者間の兵庫県労委平成19年（不）第6号Y<sub>2</sub>不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年12月18日第1322回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員大内伸哉、同川久保美智子、同島本健二、同畑喜春、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y<sub>1</sub>は、平成19年4月1日付けの人事について、申立人Xとの団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人Y<sub>1</sub>は、申立人Xに対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X  
執行委員長 x 様

Y<sub>1</sub>  
会長 y .

Y<sub>2</sub>がXに対して行った次の行為は、労働組合法第7条第2号又は第3号の不当労働行為に該当すると、兵庫県労働委員会において認定されました。

当会は、Y<sub>2</sub>の一切の権利義務を承継したことに伴い、今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 1 平成19年3月23日に行われたXとの団体交渉において、平成19年4月1日付けの人事について十分な説明をせず、誠実に団体交渉に応じなかったこと。
  - 2 Bに対して、同人がXに加入した理由を質し、組合活動に介入したこと。
  - 3 Cに対して、同人がXに加入した理由を質し、組合活動に介入したこと。
  - 4 Eに対して、Xからの脱退勧奨を行ったこと。
- 3 申立人のその余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、Y<sub>2</sub>（以下「旧Y」という。）において、申立人X（以下「組合」という。）のY<sub>2</sub>分会（以下「分会」という。）が結成された後、①旧Yが、平成19年4月1日付けの人事（以下「本件人事」という。）で、組合の組合員を昇格させなかったこと、②組合との団体交渉における旧Yの対応、③組合の組合員であるA（以下「A」という。）、B（以下「B」という。）、C（以下「C」という。）、D（以下「D」という。）、E（以下「E」という。）に対する旧Y役員の言動及び旧Yが本件人事においてDを総務部付次長（開催執行本部）に異動させたことが、それぞれ労働組合法第7条第1号、第2号、第3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）があった事案である。

なお、平成20年3月31日をもって旧Yが解散したことに伴い、

同年4月1日に、本件の被申立人としての地位は、旧YからY<sub>1</sub>（以下「新Y」という。）に承継された。本命令書においては、新Yが旧Yの一切の権利義務を承継したことを考慮し、特に新旧の区別が必要な場合を除いて、被申立人のことを単に「Y」と表記する。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) Yは、組合の組合員であることを理由に昇格において差別をしてはならない。
- (2) Yは、組合と誠実な団体交渉に応じなければならない。
- (3) Yは、組合の活動に対する支配介入をやめ、組合の組合員に対する嫌がらせを直ちに中止しなければならない。
- (4) 陳謝誓約文の掲示

## 第2 本件の争点

- 1 本件人事は、昇格において組合の組合員を不当に差別した不利益取扱いに該当するか。
- 2 Yは、団体交渉において、実質的に交渉権限を有する者を出席させるなどして、誠実に応じていたか。
- 3 以下の点は、支配介入に該当するか。
  - (1) Yによる、分会結成直後のA、B、C及びEに対する言動
  - (2) 本件人事によってDを総務部付次長（開催執行本部）に異動させたこと及び異動後の同人に対するYの言動

## 第3 当事者の主張

- 1 本件人事は、昇格において、組合の組合員を不当に差別した不利益取扱いに該当するかについて（争点1）

### (1) 申立人の主張

#### ア Yの人事制度

##### (ア) 昇格人事の性質

Yでは、職員29名のうち26名が役職に就いており、昇格は実質的に単なる昇給を意味していた。

##### (イ) 昇格人事と年功要素

Yの昇格人事は、ほぼ勤続年数に基づいて実施されてきた。

## イ 本件人事の合理性

### (7) 昇格の理由及び根拠

Yは、非組合員のF（以下「F」という。）、E及びG（以下「G」といい、F及びEと併せて「Fら」という。）を昇格させ、組合員のB、H（以下「H」という。）、I（以下「I」という。）及びJ（以下「J」といい、B、H及びIと併せて「Bら」という。）を昇格させなかったことについて、Fらの実績及び能力を評価した結果であると主張する。

Fらが昇格すること自体に異議はないが、Bらは、Fらよりも実績及び能力が劣っているわけではなく、勤続年数も同等かそれ以上であるから、Fらが昇格するのであれば、Bらも当然昇格しなければならない。それにもかかわらず、Fらだけが昇格し、Bらが昇格しなかったことについて、Yから合理的な理由及び根拠は示されていない。

### (4) 昇格決定に際しての手續

Yは、本件人事について、所属長からの意見を聴取し、委員会的機構において決定したと主張するが、具体的な事実は明らかにされていない。そして、仮に、Yが個々の実績及び能力を評価して本件人事を行っていたとしても、客観的な評価がなされていないから、本件人事についての合理的な根拠とはなり得ない。

## ウ 不当労働行為意思

K専務理事（以下「K専務」という。）及びL常務理事（以下「L常務」という。）の組合員に対する支配介入的な発言や、団体交渉での不誠実な対応及び労働委員会におけるあっせんでの態度をみれば、Yの反組合的意思は明らかであり、本件人事が組合員への差別を目的として行われたことは明白である。

## (2) 被申立人の主張

### ア Yの人事制度

#### (7) 昇格人事の性質

Yでは、昇格が実質的に単なる昇給を意味していた実態はなかった。

(イ) 昇格人事と年功要素

Yでは、勤続年数に基づいて自動的に昇格をさせていた実態はなかった。

イ 本件人事の合理性

(ア) 昇格の理由及び根拠

Yでは、従前から、年功序列的要素、実力主義的要素といった諸般の要素を総合的に勘案して、昇格の適否を決していた。

(イ) 昇格決定に際しての手續

Yでは、K専務ら役員が所属長から述べられた意見や自身の意見を持ち寄って協議し、その協議の中で必要が生じれば、再度、所属長の意見を聞いた上で原案を作成し、Yの会長に提出していた。

ウ 不当労働行為意思

本件人事は、労働組合加入の有無など他事を考慮することなく決定されたものである。

2 Yは、団体交渉において、実質的に交渉権限を有する者を出席させるなどして、誠実に応じていたかについて（争点2）

(1) 申立人の主張

ア 第1回団体交渉から第6回団体交渉まで

Yの交渉責任者であったM理事（以下「M理事」という。）は、団体交渉には応じるものの、重要な事項について「検討する。」、「話し合っていきたい。」、「持ち帰り検討する。」という対応に終始しており、これらは到底誠実な対応とはいえない。

イ 第7回団体交渉

組合は、本件人事の理由及び根拠について説明を求めたが、Yからの説明は不十分であった。

(2) 被申立人の主張

ア 第1回団体交渉から第6回団体交渉まで

M理事が交渉事項について無用に留保したり、直ちに回答できることを回答しなかったりしたという事実はない。結果として、交渉事項について相応の解決ないしは進展がみられたとい

う実情があり、一連の団体交渉に当事者双方が誠実に対応していたことは明らかである。

イ 第7回団体交渉

組合から昇格人事の決定方法について尋ねられた際、具体的な経過などについては説明しなかったが、これは各部門の所属長の部下に対する評価は、人事上の秘密に属する事項であり、所属長と部下の双方にとって、評価が明らかになることは好ましくないと考えたためである。

3 Yによる、分会結成直後のA、B、C及びEに対する言動について（争点3(1)）

(1) 申立人の主張

Yの役員による以下のような発言は、いずれも組合に対する支配介入に該当する。

ア Aへの発言

平成18年8月24日、L常務とN総務部長（以下「N部長」という。）は、Aへのセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）を調査するためにAと個別に面談したところ、その場で組合に対する嫌悪感をあらわにした上で、セクハラ調査と無関係な配転問題などを持ち出して、2時間余りにわたって恫喝した。

また、組合は、Aへのセクハラ問題について、団体交渉の実施を求めており、Yが組合の了承を得ないで個別にAと面談することは許されない。

イ Bへの発言

同年9月19日、K専務は、Bと面談した際に、「何でユニオンに入ったんや。」と述べ、Bは、「いや、何でと言われましても、労働条件の維持・向上と、職場環境の改善です。」と答えた。これに対し、K専務は、「それやったら前の組合でいいやないか。」などと述べた。

ウ Cへの発言

同月23日、L常務はC及びJを呼び出して面談した際に、「お前ら、何考えてんねん。」「なんでユニオンに入ったんや。」

などと述べ、組合加入の経緯について質問し、最後には、「会長に変なことしたら、わしが黙っとけへんぞ。お前らの家まで行くからな。」などと述べた。

エ Eへの発言

K専務は、Eに対して脱退勧奨発言を行った。

(2) 被申立人の主張

ア Aへの発言

Aに対し、L常務による恫喝ではなく、配転問題についての話が出たのもA自身が言い出したからである。そもそも、当該面談は、組合からの要求に直ちに対応するために行われたものである。

イ Bへの発言

K専務は、職員の不満を知りたいと考えただけであり、組合に加入したことを非難する意図はなかった。

また、当該発言について組合からYへの抗議はなく、組合も、発言の時点で、組合に対する支配介入であると受け止めていたわけではない。

ウ Cへの発言

L常務は、団体交渉において組合から、「交渉が決裂すれば行動に移る。」という発言があったことに不安を感じ、たとえ労働組合の活動であっても、会長の自宅に抗議に行くような過激な行動は差し控えてほしいという気持ちをCに伝えただけであり、組合加入の事実を非難したり、「家に行ってやる。」などと恫喝したりしたことはない。

エ Eへの発言

K専務がEに対して脱退勧奨発言をしたことはない。

4 本件人事でDを総務部付次長（開催執行本部）に異動させたこと及び異動後の同人に対するYの言動について（争点3(2)）

(1) 申立人の主張

ア 開催執行委員の委嘱

Yの職員がモーターボート競走業務に携わるには、尼崎市長（以下「市長」という。）から開催執行委員に委嘱される必要が

ある。しかし、Dは、市長から平成19年度の開催執行委員の委嘱を受けていないにもかかわらず、開催執行本部に異動させられており、このような人事は極めて異例である。

イ Dの業務内容

Dの業務内容は、審判との連絡に使用するヘッドホンに耳に当ててレースを観戦し、レース中の事故発生時及び荒天時に各部署からの連絡を開催執行副委員長に報告し、指示を仰ぐことであり、何の権限もない連絡係であった。

ウ Dへの発言

(ア) 平成19年5月23日の発言

平成19年5月23日、K専務は、Dに対して、「君は会長の事をどう考えているんや。君は会長に、世話になっているんやろ。君を次長に推薦したのも会長の一言があったからや。」などと述べた。

(イ) 飲み会の誘い

同年6月、DがK専務からの飲み会の誘いを断ったところ、K専務は激怒し、「あっせん中は組合員とは飲みに行けんのか。」などとDを罵倒した。

エ 結論

上記のような取扱いは、Dに対する嫌がらせというほかなく、他の組合員に対する見せしめという意味も含めて、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 開催執行委員の委嘱

Dを開催執行本部付としたのは、Yの統合に伴い、K専務ら役員が多忙となることが予想され、開催執行副委員長の代行者が必要となったからである。

開催執行副委員長の代行者が開催執行委員でなければならぬと解すべき根拠はなく、Yは尼崎市（以下「市」という。）当局にも了解を得ていたから、当該措置が違法又は不当であるとの評価は下しようがない。

イ Dの業務内容

Yが、Dに指示していたのは、「開催執行副委員長を補佐し、開催執行副委員長の下すべき判断について適宜の意見具申を行い、また、開催執行副委員長と他の開催委員との連絡が円滑に行われるよう調整すること」である。

Dは、K専務及びL常務が在席しているときには、副委員長の指示を受け、あるいは独自の判断で各部署に指示を与えていた。また、K専務及びL常務の不在時には、Dが開催執行副委員長の職務を代行していた。

#### ウ Dへの発言

##### (ア) 平成19年5月23日の発言

K専務は、Dが執行本部付とされたことに不満を持っていることをあからさまにしていたので、Dに期待をして執行本部付としたことを改めて説明し、次長昇格を強く主張してくれた会長の気持ちにも応えてほしいということを伝えただけである。

##### (イ) 飲み会の誘い

K専務がDに不満を持ったのは、Dが一度は飲み会の誘いを了解しておきながら、K専務が他の役員や次長に声を掛ける手配を始めてから断ったことが、余りに失礼であったためである。

#### エ 結論

したがって、Dを開催執行本部付としたことやK専務の発言が、Dに対する嫌がらせのためといった意図に基づくものでないことは明白である。

## 第4 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 組合は、昭和63年5月29日に結成された個人加入の労働組合であり、審問終結時における組合員数は418名である。

分会は、Yの職員で構成されており、平成18年8月7日に結成され、O（以下「O」という。）が分会委員長に就任した。審問終結時における分会員数は19名である。

(2) 旧 Y は、モーターボート競走法（昭和 26 年法律第 242 号。以下「法」という。）に基づいて、モーターボート競走に係る審判、検査、舟券場外発売場の運営などの業務を行っていたが、モーターボート競走法の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 16 号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、平成 20 年 3 月 31 日をもって解散するとともに、同年 4 月 1 日に、新 Y が改正法附則第 13 条第 1 項の規定により、旧 Y の一切の権利義務を承継したため、新 Y が、同日付けで、本件の被申立人の地位を承継した。

新 Y は、モーターボート競走に係る審判、検査、舟券場外発売場の運営などの業務を行っており、審問終結時における職員数は 1,046 名である。

## 2 分会結成までの経緯

### (1) 分会の結成

平成 17 年、P 業務課長（役職は平成 17 年当時。以下「P」という。）は、部下の A に対して、セクハラに該当する発言をした。また、Y では以前から経営環境の悪化に伴い、賞与の削減などの施策が検討されていたが、平成 18 年度から全職員に対して賞与の削減が実施された。

従前から、Y には、役員以外の全職員が加入していた従業員組合（以下「旧組合」という。）が存在していたが、旧組合が職員の労働条件などについて Y と団体交渉を行うことは、一度もなかったところ、平成 18 年 8 月 7 日、賞与の削減とセクハラ問題について不満を募らせた職員により分会が結成された。

（甲 4、乙 3、5、6、7、第 1 回審問 C 証言 p 4～9、第 2 回審問 K 証言 p 8）

### (2) 団体交渉の申入れ

平成 18 年 8 月 22 日、組合は、A が組合に加入したことを Y に通知すると同時に、従前から問題となっていた、A の尼崎競艇場からボートピア新開地への配置転換及び P による A へのセクハラ問題を交渉事項として、団体交渉の申入れを行った。（甲 1、第 1 回審問 C 証言 p 9～10）

### 3 団体交渉の経過

#### (1) 第1回団体交渉

平成18年8月29日、第1回団体交渉が行われた。組合からはQ書記長（以下「Q書記長」という。）、Aらが、YからはM理事、N部長らが出席し、Aへのセクハラ問題、配転問題などについて交渉が行われたが、いずれの問題についても、合意には至らず、今後も交渉を継続していくことを確認して終了した。（甲12、第2回審問M証言p3）

#### (2) 第2回団体交渉

同年9月8日、第2回団体交渉が行われ、組合からはx執行委員長、Q書記長らが、YからはM理事、N部長らが出席し、Aに係る配転問題、セクハラ問題などについて話し合った。交渉では、Yからセクハラ問題について再発防止策に取り組む旨の回答があったが、Aの配転問題については、合意に至らず、引き続き交渉を行うこととなった。（甲12、第2回審問M証言p3）

#### (3) 第3回団体交渉

組合は、同月12日付け労働組合加入通知書により、Yに対してA以外の組合員の氏名を通知した。また、同日付け要求書並びに団体交渉申入書により、組合活動に関する基本的な事項に係る団体交渉を申し入れた。（甲4、5）

同月22日、第3回団体交渉が行われ、組合からはQ書記長らが、YからはK専務、L常務、M理事、N部長らが出席し、組合活動に関する基本的な要求、Yの組織統合問題などについて話し合った。そして、Yが組合を交渉団体として認めること及び組合員に対して不当労働行為を行わないことについては合意がなされたが、人事異動は組合の合意を得て実施すること、Yの統合に際して組合員の労働条件に変更がある場合には、組合と事前に協議を行うことなどの要求事項については、引き続き交渉を行うこととなった。（甲12、第2回審問M証言p5）

#### (4) 第4回団体交渉

同年10月19日、第4回団体交渉が行われた。組合からはQ書記長らが、YからはM理事、N部長らが出席し、第3回団体交

渉とほぼ同じ交渉事項について話し合った。交渉では、労使関係に係る基本的な事項について、組合事務所及び掲示板の貸与、組合費のチェックオフ、組合活動に係る賃金カットを除いて、大枠で合意したため、双方が組合活動に係る協定書（以下「協定書」という。）の案を作成し、文言をすり合わせる事となった。また、Yの統合に係る諸問題、Aの配転問題などについては引き続き交渉することとなった。（甲12、第2回審問M証言p5）

(5) 第5回団体交渉

同月27日、第5回団体交渉が行われた。組合からはQ書記長らが、YからはM理事、N部長らが出席し、協定書の締結などについて話し合った。交渉では、協定書の文言が検討されたが妥結には至らず、Yが組合からの要求事項を持ち帰り検討することとなった。

その後、同年11月9日付けで、セクハラ問題についての協定がYとAとの間で書面で締結され、一応の解決をみた。

（甲12、乙3、4、第4回審問M証言p6）

(6) 第6回団体交渉

同月10日、第6回団体交渉が行われた。組合からはQ書記長らが、YからはM理事、N部長らが出席し、協定書の締結などについて話し合った結果、ほぼ合意が形成された。（甲12、第4回審問M証言p6）

その後、同月22日付けで組合活動に関する協定書が締結された。（甲6）

(7) 第7回団体交渉

平成19年3月23日、第7回団体交渉が行われた。組合からはQ書記長らが、YからはM理事、N部長らが出席し、本件人事について話し合った。

組合は、本件人事がYによる組合差別ではないかとの強い疑念を抱いており、係長から課長補佐への昇格人事について、具体的な基準を説明するよう求めたところ、Yの交渉担当者であるM理事は、本件人事の決定に際しては、Yの理事らが各所属長の意見を聞いた上で原案を作成した旨を回答したが、組合が、理事らが

所属長の意見を聞いた事実はなかったのではないかと反論したところ、M理事は無言のままであった。

(甲12、第2回審問M証言p6～7、第4回審問M証言p13～15)

(8) 小括

全7回の団体交渉のうち、K専務及びL常務が出席したのは第3回団体交渉のみであり、それ以外の団体交渉は役員ではM理事だけが責任者として出席した。第1回から第6回までの団体交渉において、Yは、組合の要求事項について即答を避け、「話し合っていきたい。」「持ち帰り検討する。」などと対応したことがあったが、要求事項に関して実質的な議論が行われていた。(甲12、第2回審問M証言p3・5、第4回審問M証言p6～9)

また、セクハラ問題や組合活動に関する基本的な事項に関する協定が書面で締結された。(甲6、乙3、4)

しかし、第7回団体交渉では、本件人事について実質的な議論は行われなかった。(甲12、第2回審問M証言p6～7、第4回審問M証言p13～15)

4 本件人事

(1) Yにおける人事の決定方法

Yでは、人事異動の時期が迫ると、常勤の理事が協議し、必要に応じて所属長の意見を聴取するなどして人事の原案を作成し、会長に提出していた。(第2回審問K証言p10～12、第2回審問L証言p10～11、第2回審問M証言p7)

本件人事は、K専務、L常務及びM理事(以下「K専務ら」という。)の合議によって決定されたが、それに先立ち、PからL常務に対し、Pの部下であるR(以下「R」という。)及びSを昇格させてほしい旨の意見があった。また、後記(3)ウのとおり、K専務が、Fの昇格について、T次長(以下「T」という。)から意見を聴取した。(第2回審問L証言p11、第4回審問M証言p15～21、第4回審問K証言p8～18)

(2) 本件人事の概要

平成19年3月、Yから職員に対して本件人事の内示が出され

た。この内示では、5名が課長補佐から課長に昇格し、4名が係長から課長補佐に昇格することとされていた。(甲8)

別表1のとおり、係長から課長補佐への昇格者は、昭和62年に採用されたU(以下「U」という。)、平成4年に採用されたG並びに平成6年に採用されたF及びEの4名であり、すべて非組合員であった。一方、組合員で、平成5年に採用されたH及びB、平成6年に採用されたI並びに平成7年に採用されGよりも係長としての勤続年数が1年長いJは、係長から昇格しなかった。(甲8、32)

G及びEは、分会結成当初から組合に加入していたが、本件人事の内示が出る前に組合を脱退し、K専務又はL常務にその旨を報告していた。F及びUは、分会結成当初から組合に加入していなかった。(甲4、第4回審問K証言p20～21)

(3) 課長補佐へ昇格した者

本件人事で課長補佐へ昇格した者の経歴等は、以下のとおりである。

ア U

Uは、昭和62年に職員として採用され、平成9年に審判課係長、平成16年に業務課課長補佐となったが、平成17年に係長に降格され、本件人事により課長補佐へ復帰した。平成18年度時点の役職は、番組課係長であった。(甲32、乙11)

イ G

Gは、昭和54年に開催係員として採用され、平成4年10月に職員となり、平成13年には企画課係長となった。平成18年度時点の役職は、総務企画課係長であった。(甲32、乙11)

同人は、採用以来、一貫して企画課又は総務企画課に配属され、会長の秘書業務及び運転手業務を行っていたが、モーターボート競走の審判業務又は検査業務に従事するために必要な、審判員又は検査員の資格を保有していなかった。(第1回審問B証言p5～7、第2回審問K証言p13)

K専務は、以前からGのまじめな勤務状況を評価し、昇格さ

せたいと考えており、新 Y においては、審判員及び検査員の資格を有していないことが昇格に際しての欠格事由になる可能性があったため、Y が解散する前に同人を昇格させることとした。

(第 2 回審問 K 証言 p 1 3 ~ 1 4、第 4 回審問 K 証言 p 1 8)

ウ F

F は、平成 6 年に職員として採用され、平成 1 5 年にボートピア新開地係長となり、平成 1 8 年度時点の役職も同じであった。(甲 3 2、乙 1 1)

K 専務らは、本件人事を決定する際、F が昇格するだけの十分な実績を有しているとの認識で一致していたが、K 専務らは、普段 F と同じ職場で勤務しているわけではなかった。そこで、F の上司である T に、F を課長補佐に昇格させることに異論がないか確認した上で昇格させることとした。(乙 1 6、第 4 回審問 K 証言 p 1 6 ~ 1 7)

なお、F の直接の上司は D であったが、K 専務が T に F の昇格についての意見を求めたのは、T がボートピア新開地のトップであるという認識を持っていたからであった。(第 4 回審問 K 証言 p 1 7)

エ E

E は、平成 6 年に職員として採用され、平成 1 5 年に経理課係長となり、平成 1 8 年度の役職も同じであった。

E は、平成 9 年から一貫して経理課に配属され、経理事務を担当していた。また、Y の会計処理規程は、金銭出納事務担当者を経理課長とする旨を規定していたが、平成 1 9 年 2 月に、定年後に嘱託として雇用されていた経理課長が退職したため、経理課の職員は、係長である E のみとなった。

K 専務は、以前から E を経理のエキスパートと評価しており、当該会計処理規程の規定も考慮した結果、昇格させることとした。

(甲 3 2、乙 1 1、2 0、第 2 回審問 K 証言 p 1 3 ~ 1 4)

(4) 係長から昇格しなかった者

本件人事で課長補佐へ昇格しなかった者の経歴等は、以下のと

おりである。

ア J

Jは、昭和58年に開催係員として採用され、平成6年7月に職員となり、平成12年には番組課係長となった。平成18年度時点の役職は、総務企画課係長であった。(甲32、乙11)

Jは、ポートピアに配置されていた当時、病気により1か月程度欠勤したことがあった。(第4回審問K証言p18～19)

イ H

Hは、平成5年に職員として採用され、平成15年には検査課係長となり、平成18年度の役職も同じであった。(甲32、乙11)

ウ B

Bは、平成5年に職員として採用され、平成15年には検査課係長となり、平成18年度の役職も同じであった。(甲32、乙11)

エ I

Iは、平成6年に職員として採用され、平成16年には審判課係長となり、平成18年度の役職も同じであった。(甲32、乙11)

オ C

Cは、平成7年に職員として採用され、平成17年には総務課係長となった。平成18年度時点の役職は、総務企画課係長であった。(甲32、乙11)

(5) 課長、課長補佐及び係長の権限及び待遇

Yの事務局組織規程によれば、課長の権限は、「部長の指示を受け、課員を指揮して分掌事務を処理する」こととされていた。同様に、課長補佐は「課長を補佐し課長不在のときはその職務を代行する」こととされており、係長は「当該課長を補佐し分掌事務を処理する」こととされていた。(乙19)

実際には、係長と課長補佐が同じような業務を行うこともあったが、少なくとも平成19年度は、総務企画課、経理課、番組課において、課長の職位にある者がおらず、課長補佐の職位にある

者が課長事務代行として業務を行っていた。一方、係長の職位にある者が課長事務代行として業務を行っている課はなかった。(甲19、第4回審問B証言p6～7、第4回審問K証言p21)

待遇面では、課長補佐の方が係長よりも役付手当及び昇給の額が多かった。(第4回審問K証言p21)

(6) 審判員及び検査員の業務

法第7条の規定により、審判員及び検査員は、競走実施機関に登録された者でなければならないとされている。そして、平成19年当時、審判員及び検査員になるためには、各都道府県モーターボートY会長の推薦を受け、競艇学校で1年間の研修を受ける必要があった。(第3回審問C証言p15～16)

Yでは、審判員及び検査員の資格の有無が昇格に影響していた。このため、資格を有さないG及びJは、勤続年数が同等の他の職員と比べて昇格が遅れていた。(第1回審問B証言p5)

また、K専務は、新Yにおいて、審判員及び検査員の資格がないと昇格に際しての欠格事由となることを、本件人事が決定される前から知っていた。(第4回審問K証言p18)

(7) 昇格について特殊な事情を有する者

本件人事で課長補佐から課長に昇格したRは、平成19年4月1日時点でのYにおける勤続年数は14年であったが、佐賀県モーターボートYに6年間勤務したのちYに移籍したため、実質的には20年近くの勤続年数があるとみなされていた。(第1回審問B証言p5～6、第3回審問B証言p5)

なお、分会委員長のOは、他の職員と比べて昇格が遅れていたが、過去に半年ほど長期入院したことがあり、O自身もそのことが人事評価に影響していると考えていた。(第3回審問B証言p7)

5 本件人事におけるDの異動

(1) Dの経歴及び業務

Dは、昭和58年に職員として採用され、平成18年には次長となった。そして、本件人事によって、ボートピア新開地から総務部付に異動し、開催執行本部で勤務することとなった。

同人は、旧組合の書記長であったが、新たに分会が結成された際にも中心的役割を果たし、分会の書記長となった。

(乙 1 1、第 1 回審問 D 証言 p 1 ~ 3)

(2) 開催執行本部の概要

尼崎市モーターボート競走実施規則(以下「実施規則」という。)によれば、市が法に基づいて施行するモーターボート競走は、法、モーターボート競走法施行規則(昭和 2 6 年運輸省令第 5 9 号)及びボート、モーター、選手、審判員及び検査員登録規則(昭和 2 6 年運輸省令第 7 7 号)によるほか、実施規則によって行うこととされている。(乙 1 3)

実施規則では、市は、競走に関する事務を執行させるため、開催執行委員を置くこととし、市長が任命し、又は委嘱することとされている。平成 1 9 年度においては、Y から提出された名簿に基づいて、K 専務、L 常務、M 理事が開催執行副委員長に委嘱され、その他の職員も何らかの委員又は係員に委嘱されていたが、D だけは何らかの委員又は係員も委嘱されていなかった。また、平成 1 9 年度の Y 開催組織機構図(以下「機構図」という。)においては、D の氏名のみが掲載されていなかった。(甲 1 7、1 8、乙 1 3、第 2 回審問 D 証言 p 3)

また、開催執行委員に委嘱されていない者が開催執行本部に配置されたことは、3 0 年ほど前に事例があったが、それ以外的事例については、明らかではない。(第 4 回審問 L 証言 p 7 ~ 8)

(3) 異動後の D の業務

Y では、毎年 4 月に市の職員と顔合わせ会を行っていた。しかし、D は開催執行委員に委嘱されず、機構図にも掲載されていなかったため、顔合わせ会に出席する必要があるかを N 部長に尋ねたところ、出席する必要はないとの回答があり、結局出席しなかった。(第 1 回審問 D 証言 p 4 ~ 5)

D は、モーターボート競走の開催日には開催執行本部に常駐し、主にレースを観戦しながら、各部署からの報告を受け、それに対する開催執行副委員長の指示を各部署に連絡する業務に従事していた。当時、競技委員長には D と同期の P が、審判委員長には D

より勤続年数が2年長いTがそれぞれ就いていたが、同人らに対して、Dが開催執行副委員長の代行として直接指示を下したことはなかった。(甲18、第1回審問D証言p2～3、第3回審問D証言p3～4)

通常、開催執行本部には、市から開催執行委員長及び開催執行副委員長が、YからL常務及びDが詰めていた。L常務が不在の時には、K専務が交代で来たり、Dが1人で詰めていることもあったが、L常務及びK専務の双方が不在の時に、同人らの代行として、Dが開催執行副委員長の権限を行使することはなかった。(第3回審問D証言p2～3・9)

なお、開催日以外は、Dは、Yの総務企画部で勤務していた。(第1回審問D証言p4～5)

## 6 組合員に対するY役員の言動

### (1) L常務及びN部長によるAへの発言

平成18年8月24日、L常務とN部長は、Aを呼び出し、面談した。この面談において、L常務は、Aの組合加入について確認をした上で、セクハラ問題についての調査を行った。また、尼崎競艇場からポートピア新開地へのAの異動についても話し合われた。このほか、L常務は、Aに対し、事務上のデータ及び資料を不必要に消去したことはないかとも尋ねた。(甲3、第2回審問L証言p3～7)

面談終了後、Aは、面談があったことをQ書記長に連絡し、組合は、Yが組合を介さず、Aを個別に呼び出して面談したことについて、同月25日付け申入書でYに抗議した。これに対し、Yは、同年9月2日付け回答書を送付した。(甲2、3、第1回審問C証言p10)

なお、面談を行うことについて、事前にYから組合へ通告はされていなかった。(第4回審問M証言p3～4、第4回審問L証言p2～4)

### (2) K専務によるBへの発言

同年9月19日、K専務は、Bに対して「何でユニオンに入ったんや。」と述べ、Bは、「いや、何でと言われましても、労働条

件の維持・向上と、職場環境の改善です。」と答えた。これに対し、K専務は、「それやったら前の組合でいいやないか。」と述べたが、Bは、旧組合が労働組合としての機能を果たしていなかったため、組合に入った旨を述べた。

(第1回審問B証言p2、第2回審問K証言p14～15)

(3) L常務によるCへの発言

同年9月23日、L常務は、C及びJを呼び出して面談した。L常務は、Cに組合加入の理由について尋ねた後、組合に加入する前になぜ自分に相談してくれなかったのかという旨を述べた。また、L常務は、組合員が会長の自宅に押し掛けるようなことがあれば、押し掛けた者に抗議する旨を述べた。

なお、Yでは、平成15年ころにも、組合及び旧組合とは別の労働組合の分会が結成され、L常務が交渉の担当者として対応した。その際、当該労働組合が活発に抗議活動を行ったため、Yは会長の自宅に監視カメラを設置するなどの対応をとった。

(甲24、乙17、第1回審問C証言p13～15、第2回審問L証言p14～15)

(4) K専務によるEへの発言

K専務は、Eに対し、組合を脱退するよう考えてくれないかという旨を述べた。その後、Eは、組合を脱退しK専務にそのことを報告した。(第4回審問K証言p21)

なお、E自身は、組合脱退の理由を組合及びYに明らかにしていない。(甲30)

(5) K専務によるDへの発言

ア 平成19年5月23日の発言

平成19年5月23日、K専務は、Dに対し、会長の事をどう思っているのか、会長がDを次長に推薦したのだから、執行本部の重要性を考えて、もう少し意欲的に仕事をしてほしいという旨を述べた。これに対し、Dが、組合のことを言っているのかという旨を述べたところ、K専務は、組合のことを言っているのではない旨を述べた。(第1回審問D証言p5～6、第2回審問K証言p15～17)

## イ 飲み会の誘い

同月 3 1 日、開催執行本部において、K 専務は、D を飲み会に誘ったが、D は、曖昧な態度を示した。

同年 6 月 1 1 日、K 専務は、改めて D を飲み会に誘ったが、D は再び曖昧な態度を示した。K 専務は、D が誘いを承諾したと考え、他の次長らにも誘いの声を掛けた。

同月 1 2 日、D は K 専務の元に出向き、当委員会であっせん事件が係属中であることを理由に、飲み会の誘いを断る旨を伝えた。これに対し K 専務は、非常識であると強く非難した。

(第 1 回審問 D 証言 p 6 ~ 7、第 2 回 K 証言 p 1 7 ~ 2 0)

## 7 当委員会へのあっせん申請

平成 1 9 年 5 月 1 1 日、組合は、①使用者側は会長以下、決定権のある役員が団体交渉に出席して誠実な交渉に応じること、②同年 4 月 1 日付けの人事異動及び昇格人事は、組合員差別の不当労働行為であり、公正な人事に改めることをあっせん事項として、当委員会にあっせん申請を行った。(甲 1 0)

同年 6 月 5 日、第 1 回あっせんが行われ、当委員会から Y に対し、①団体交渉のルールを設定すること、②会長以下の役員と分会の間で懇談会を設けることを内容とするあっせん案が提示された。Y は、同月 2 3 日付け文書により、一定の条件を設定した上で、あっせん案を基本的に受け入れる旨を当委員会に回答したが、組合はこれを受け入れなかった。(甲 1 1、2 4、第 1 回審問 C 証言 p 2 3)

なお、上記文書には、「X よりの団体交渉等の申し入れ書について、内容を確認した分会員は署名捺印をすること」、「過去の申し入れ書は、分会員全員が確認していない事実があり、一部の扇動者が己の主張のためだけに、他の分会員を利用している可能性がある」などの記載があった。(甲 1 1)

## 8 救済申立て

平成 1 9 年 7 月 2 4 日、組合は、本件救済申立てを行った。

## 9 新 Y の発足

### (1) 新 Y の発足

新 Y は、平成 1 9 年 1 1 月 3 0 日に設立許可 (国土交通省国官

総第521号)を受け、平成20年2月20日に法第32条第1項の競走実施機関として国土交通大臣の指定を受けた。その後、同年4月1日をもって新Yが旧Yの一切の権利義務を承継している。

なお、本件の第1回審問において、新Yは、上記事実について記載した上申書を提出した上で、旧Yから本件の被申立人の地位を承継する旨を陳述した。

(第1回審問調書)

(2) 平成20年4月1日以降の変更点

ア 組織

旧Yは、新Yの尼崎事業所となった。(第5回審問調書)

イ 平成20年4月1日付けの人事

Dは、開催執行委員に委嘱され、開催執行本部付から審判委員長に異動した。

K専務は新Yの理事(尼崎事業所担当)に、L常務は尼崎事業所執行役員に、M理事は尼崎事業所場外運営部部长に、それぞれ就任した。

Fらの職位は、課長補佐から副主幹となった。ちなみに、副主幹とは、新Yにおいて新設された課長補佐待遇の職である。

なお、Bらの職位は、従前のおり、係長である。

(第3回審問D証言p10～11、第5回審問調書)

10 請求する救済の内容の変更

組合は、平成20年8月29日の本件第5回審問において、当初の請求する救済の内容のうち、旧Yを名宛人としていた部分を新Yに変更する旨を陳述した。(第5回審問調書)

第5 判断

1 係長から課長補佐への昇格人事について(争点1)

組合は、従来から、Yでは昇格が実質的に昇給を意味し、昇格人事はほぼ勤続年数に基づいて行われていたにもかかわらず、本件人事が合理的な根拠もなく上記慣行によらずに行われたことは、Yが不当労働行為意思に基づいて組合員を不当に差別したものであると

主張するので、以下判断する。

(1) 確かに、Yは、労働組合加入通知によりBらが組合員であることを認識していたと認められるし〔第4の3(3)〕、後記3のとおり、組合の組合員に対する脱退勧奨及び支配介入に当たる発言を行っている。さらに、本件人事においては、非組合員のFらが係長から課長補佐へ昇格した一方、組合員であるBらが昇格していない事実があり〔第4の4(2)〕、Yが当委員会のあっせんにおいて提出した文書にも組合を嫌悪すると受けとられかねない記述があったことからすると〔第4の7〕、Yが本件人事を決定するに当たって、Bらが組合員であることを理由として本件人事を行ったと組合が判断したことには、理由がないわけではない。

(2) しかしながら、Yにおける過去の昇格の事例をみると、本件で組合が差別があったと主張している係長から課長補佐への昇格については、勤続年数でいえば勤続12年から18年まで、係長経験年数でいえば3年から8年までばらつきがある〔別表2〕。

また、係長と課長補佐の職務を比べると、課長補佐は課長の不在時に課長の職務を代行することができるが、係長はできないことから〔第4の4(5)〕、両者の間には職務上の権限について明確な差異があったと推認することができる。

上記のように課長補佐昇格時の勤続年数にばらつきがあることと、係長と課長補佐の間で権限の差異があったことを併せ考えれば、課長補佐への昇格については、単に勤続年数のみならず他の要素を含めた総合的な評価により実施されてきたといえる。

以上のことから、Yにおける係長から課長補佐への昇格人事は、組合が主張するように、ほぼ勤続年数に基づいて行われてきたと認めることはできない。

(3) また、本件人事が発令された時点で、F及びEは勤続13年、係長経験年数4年であり、Gは勤続14年、係長経験年数6年であったことからすると、Fらの昇格が過去の例からみて、特に早いということとはできない。同様に、Bらについてみると、本件人事が発令された時点で、B及びHは勤続14年、係長経験年数4年、Iは勤続13年、係長経験年数4年、Jは勤続12年、係長

経験年数7年であるから、Bらが昇格しなかったことが、過去の例からみて、特に遅いということとはできない〔別表2〕。

(4) これに加えて、本件では、YがFらについて同人らの実績、能力などを総合的に評価して昇格させたことが認められるが〔第4の4(3)〕、組合から、BらがFらと同等の実績や能力などを有していたと認めるに足りる疎明はない。

(5) 以上のことを総合的に考慮すると、本件人事が、Yの不当労働行為意思に基づく不利益取扱いであるとは認められない。

よって、本件人事は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しないと判断する。

## 2 本件団体交渉について（争点2）

組合は本件団体交渉におけるYの対応が不誠実なものであったと主張し、Yはこれを否定するので、以下判断する。

### (1) 団体交渉の実態

#### ア 第1回団体交渉から第6回団体交渉まで

組合は、第1回から第6回までの団体交渉におけるYの対応は、形式的な団体交渉に終始していたと主張するので、以下判断する。

まず、第1回から第6回までの団体交渉の経過をみると、確かに交渉において組合が要求した事項について、Yが即答を避け、「話し合っていきたい。」「持ち帰り検討する。」などとした事実が見受けられ〔第4の3(1)～(6)、(8)〕、その交渉態度に問題がないわけでもないが、Yは組合と、組合の要求事項に関して具体的な話し合いを行っており〔第4の3(1)～(6)、(8)〕、実質的な団体交渉がなされていないとまではいえないから、このような対応を非難することはできない。

また、第1回から第6回までの団体交渉においては、およそ3か月のうちに、大半の交渉事項について一定の妥結がなされており〔第4の3(1)～(6)、(8)〕、Yが交渉の引き延ばしや、形式的な団体交渉に終始するといった不誠実な対応をとっていたと認めることはできない。

#### イ 第7回団体交渉

組合は、第7回団体交渉において、Yの本件人事についての説明が不十分であったと主張し、Yは、十分な説明を行ったと主張するので、以下判断する。

昇格人事の基準及び結果は、労働者の労働条件及び待遇に影響する重要な事項であるから、使用者が昇格人事を行った場合、労働組合が、使用者に対し、当該昇格人事の根拠について説明を求めたときには、使用者は、労働組合の理解を得られるよう自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりして説明を行う義務がある。

そこで、第7回団体交渉の経過をみると、組合は、本件人事においてYによる組合差別があったのではないかと強い疑念を抱いており、係長から課長補佐への昇格人事について、具体的な基準を説明するよう求めていたことが認められる。これに対してYの交渉担当者であったM理事は、昇格の基準については回答せず、本件人事の決定に際しては、Yの理事らが各所属長の意見を聞いた上で原案を作成した旨を述べたが、組合が、そのような事実はなかったのではないかと反論したところ、M理事は無言のままであったことが認められる〔第4の3(7)〕。

また、Yから、Yが第7回団体交渉において組合の理解を得るために、人事評価の基準、個々の組合員に対する評価など、本件人事について具体的な説明を行ったと認めるに足る疎明はない。

以上のとおり、第7回団体交渉の経過をみれば、組合が本件人事の根拠について説明を求めたことに対し、Yは、何ら具体的な説明をしておらず、組合の理解を得るように努力したとはいえない。

## (2) 結論

よって、本件団体交渉のうち、第7回団体交渉におけるYの対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。

## 3 Y役員による組合員への発言について（争点3(1)）

組合は、Y役員から組合員に対して、支配介入的な発言があった

と主張し、Yはこれを否定するので、以下判断する。

(1) Aへの発言

組合は、Yが組合の了承を得ないでAとの面談を行ったと非難し、本件のような場合には、組合を通じて、Aが訴える事実を確認することが通常に対応であると主張する。しかし、セクハラ問題が発生した場合、使用者が被害者から直接事情を聞くことは通常に対応であり、組合の承諾がなければ事情聴取を行うことができないとまではいえず、組合の主張は採用できない。

また、組合は、当該面談において、L常務及びN部長がセクハラ問題以外のことを持ち出し、恫喝したと主張する。確かに、L常務とAが、Aのポートピア新開地への異動のことなど、セクハラ調査以外のことについて話し合った事実は認められるが〔第4の6(1)〕、L常務からAを恫喝する発言があったとまでは認められない。

よって、L常務及びN部長によるAへの発言は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しないと判断する。

(2) Bへの発言

組合は、K専務がBに対して脱退勧奨を行ったと主張し、Yはこれを否定するので、以下判断する。

平成19年9月19日、K専務は、Bと面談し、「なんでユニオンに入ったんや。」、「前の組合でよかったやないか。」などと発言した〔第4の5(2)〕。

この点について、Yは、K専務は職員の不満を知りたいと考えただけであり、組合に加入したことを非難する意味での発言ではないと主張する。しかし、本件の状況下においては、使用者が、労働者が労働組合を結成した理由を聴取するために、労働者と個別に面談したり、労働者がどの労働組合に加入するかについて容喙したりすること自体が、労働組合の活動に萎縮効果をもたらすものであり、支配介入に該当する。

また、Yは、組合やBから当該発言について抗議を受けた事実はなく、少なくとも発言の時点では、組合も支配介入であると受け止めていたわけではないとも主張する。しかし、発言の内容及

び分会結成直後という発言時の状況を考慮すれば、組合員が、組合に加入したことへの非難と受け止めてもやむを得ず、このような主張は採用できない。

よって、K専務のBに対する発言は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

(3) Cへの発言

組合は、L常務がCに対して、組合加入の理由を尋ねた上で、「会長に変なことしたら、わしが黙っとけへんぞ。お前らの家まで行くからな。」という発言をして、組合活動に対する支配介入を行ったと主張し、Yはこれを否定するので、以下判断する。

平成19年9月23日、L常務は、C及びJに対し、組合に加入した理由を尋ね、組合員の家に行く旨の発言をしたことが認められる〔第4の6(3)〕。L常務のこれらの言動の真意はさておき、本件の状況下でL常務がCらと個別に面談し、労働組合を結成した理由を聴取したこと自体が、組合の活動に萎縮効果をもたらすものである。

よって、L常務によるCへの発言は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

(4) Eへの発言

組合は、Eに対する脱退勧奨があったと主張するので、以下判断する。

分会結成後、K専務がEに対して、組合の脱退を考えてくれないかという旨を述べたことが認められるが〔第4の6(4)〕、これは組合員に対する脱退勧奨そのものであり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

4 本件人事によってDを総務部付次長（開催執行本部）に異動させたこと及び異動後の同人に対するYの言動について（争点3(2)）

組合は、本件人事によって、Dが開催執行委員に委嘱されずに、開催執行本部に異動されたこと及び異動後のDに対するK専務の発言が支配介入に該当すると主張し、Yはこれを否定するので、以下判断する。

(1) 開催執行委員の委嘱

Yは、Dを開催執行副委員長の代行としたことについて、市に事情を説明し、了解を得ていたものであって、当該措置が違法であるとか不当であるとの評価は到底下しようがないものであると主張する。

しかし、開催執行委員に委嘱されていない者が開催執行本部で業務を行うことが、法令に照らして違法であるか否かにかかわらず、当該措置が反組合的意思に基づいて行われた場合には不当労働行為になり得るのであり、少なくとも、過去の事例からみて、開催執行委員に委嘱されていない者が開催執行本部に異動させられることは、極めて異例の人事であったと認められ〔第4の5(2)〕、このような異例の人事を行った理由について、Yから十分な説明はなかった。

(2) Dの業務内容

ア Yは、Dに対し、開催執行副委員長を補佐し、開催執行副委員長の下すべき判断について適宜、意見具申を行い、また、開催執行副委員長と他の開催委員との連絡が円滑に行われるよう調整することを業務として指示していた旨を主張する。

しかし、Dの業務内容は、開催執行副委員長であるL常務あるいはK専務と各所属との間の連絡係というべきものであって〔第4の5(3)〕、開催執行副委員長に対して意見具申を行うような実態があったと認められない。

イ また、Yは、開催執行副委員長であるK専務及びL常務の不在時には、Dが実際にその職務を代行していたと主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

ウ 以上のことから、分会結成後最初の人事異動で、分会の書記長であるDを、開催執行委員に委嘱しないまま実質的に連絡係にすぎない地位に異動させたことは、Dに対する嫌悪の表れであると同時に、Dの人事異動を見せしめとして他の組合員を萎縮させ、組合活動の弱体化を企図したものであるといわざるを得ない。

(3) 異動後のDに対する発言

組合は、開催執行本部に異動後のDに対して、K専務から支配

介入的な発言があったと主張するので、以下判断する。

ア 平成19年5月23日の発言

組合は、K専務がDに対して高圧的な発言を行ったが、これはDに対する嫌悪の表れであり、支配介入に該当すると主張する。

平成19年5月23日、K専務は、Dに対し、会長のことをどう思っているのか、会長がDを次長に推薦したのだから、執行本部の重要性を考えて、もう少し意欲的に仕事をしてほしいという旨を述べたことが認められる〔第4の6(5)ア〕。

しかし、当該発言の内容は単なる業務上の指導であり、組合からのあっせん申請後という発言時の状況を考慮したとしても、組合活動に対する支配介入とはいえない。

イ 飲み会の誘いをめぐっての発言

組合は、K専務がDを飲み会に誘い、Dがこれを断ったことに対し、K専務が強く非難したことが、Dに対する嫌悪の表れであり、支配介入に該当すると主張する。

K専務がDに飲み会の誘いを断られた際に、強い調子でDを非難したことは認められる。しかし、これはK専務の再三の誘いに対してDが曖昧な返答を繰り返したため、K専務はDが誘いに応じたと誤認し、Dが断りを入れた時点では既に他の次長を誘っていたからであり〔第4の6(5)イ〕、断るなら他の次長を誘う前にしてほしかったという不満から生じたものであって、組合活動に対する支配介入とはいえない。

(4) 結論

以上により、Dの異動及び役員による同人への発言のうち、本件人事においてDを開催執行本部に異動させたことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

## 第6 救済の方法

### 1 団体交渉について

Yは、本件人事についての団体交渉に応じなければならず、その際には、組合が本件人事の決定方法に不信感を抱いていることに十

分留意し、組合の求めに応じ、本件人事について、組合の理解を得られるよう説明することが必要である。

よって、主文第1項のとおり命じる。

2 B、C及びEへの発言について

組合は、請求する救済の内容として支配介入の禁止と陳謝誓約文の掲示を求めているが、主文第2項の程度をもって相当であると判断する。

3 Dの異動について

Dは、平成20年度に開催執行本部付から審判委員長に異動しているが、組合から、Dが審判委員長就任後も支配介入の状態が継続している旨の主張及び立証はなく、Yにより今後同様の行為が行われる蓋然性が高いとは認められないことから、救済の利益はもはや存在しないというべきである。

したがって、Dの異動に係る組合の請求は、棄却せざるを得ない。

第7 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、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年12月18日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 (印)

別表 1 平成 19 年 4 月 1 日付け人事異動（係長から課長補佐への昇格に係る部分）

氏名	年齢	勤続年数	組合	平成 18 年度の役職	係長経験年数	平成 19 年度の役職	昇格の有無
U	39	20	未加入	番組課係長	7	番組課課長補佐 (課長事務代行)	○
G	47	14	脱退	総務企画課係長	6	総務企画課課長補佐 (課長事務代行)	○
H	36	14	加入	検査課係長	4	検査課係長	×
B	36	14	加入	審判課係長	4	審判課係長	×
F	37	13	未加入	ボートピア運営部 係長	4	ボートピア運営部 課長補佐	○
E	37	13	脱退	経理課係長	4	経理課課長補佐 (課長事務代行)	○
I	35	13	加入	審判課係長	4	審判課係長	×
J	46	12	加入	総務企画課係長	7	総務企画課係長	×
C	35	12	加入	総務企画課係長	3	総務企画課係長	×
Z <sub>1</sub>	35	11	加入	審判課係長	2	審判課係長	×
Z <sub>2</sub>	34	11	加入	ボートピア運営部 係長	2	ボートピア運営部 係長	×

(注 1) 本表は、平成 19 年 4 月 1 日付けの人事異動のうち係長から課長補佐への昇格に係る部分について、甲第 32 号証及び乙第 11、12 号証に基づき、当委員会が作成したものである。

(注 2) 表中の年齢及び勤続年数は、平成 19 年 4 月 1 日現在における年齢及び職員としての勤続年数である。

なお、Y においては、職員以外に開催係員及び従事員という雇用形態があった。

(注 3) 表中の網掛け部分は、本件人事において係長から課長補佐に昇格した者である。

(注 4) 命令書本文中に登場しない人物については Z<sub>1</sub>、Z<sub>2</sub>・・・とした。

別表 2 過去 20 年間に於ける係長及び課長補佐への昇格事例

氏名	年齢	勤続年数	組合	係長昇格年次 (当時の勤続年数)	課長補佐昇格年次 (当時の勤続年数)	係長 経験 年数
O	49	28	加入	平成2年(11)	平成8年(17)	6
T	46	26	未加入	平成2年(9)	平成7年(14)	5
Z <sub>3</sub>	47	25	未加入	平成2年(8)	平成7年(13)	5
D	47	24	加入	平成4年(9)	平成7年(12)	3
Z <sub>4</sub>	47	24	未加入	平成4年(9)	平成7年(12)	3
P	45	24	未加入	平成4年(9)	平成7年(12)	3
Z <sub>5</sub>	42	22	未加入	平成7年(10)	平成15年(18)	8
U	39	20	未加入	平成9年(10)	平成16年(17)	7
S	42	19	未加入	平成9年(9)	平成16年(16)	7
Z <sub>6</sub>	42	18	加入	平成11年(10)	平成16年(15)	5
Z <sub>7</sub>	39	18	未加入	平成11年(10)	平成17年(16)	6
R	42	14	未加入	平成11年(6)	平成16年(11)	5
G	47	14	脱退	平成13年(8)	平成19年(14)	6
H	36	14	加入	平成15年(10)	未昇格	4
B	36	14	加入	平成15年(10)	未昇格	4
F	37	13	未加入	平成15年(9)	平成19年(13)	4
E	37	13	脱退	平成15年(9)	平成19年(13)	4
I	35	13	加入	平成15年(9)	未昇格	4
J	46	12	加入	平成12年(6)	未昇格	7
C	35	12	加入	平成16年(9)	未昇格	3
Z <sub>1</sub>	35	11	加入	平成17年(9)	未昇格	2
Z <sub>2</sub>	34	11	加入	平成17年(9)	未昇格	2

(注1) 本表は、過去20年間に於ける係長及び課長補佐への昇格事例について、甲第32号証及び乙第11号証に基づき、当委員会が作成したものである。

(注2) 表中の年齢及び勤続年数は、平成19年4月1日現在における年齢及び職員としての勤続年数である。

(注3) 表中の網掛け部分は、本件人事において係長から課長補佐に昇格した者である。

(注4) 命令書本文中に登場しない人物についてはZ<sub>1</sub>、Z<sub>2</sub>・・・とした。