

命 令 書

大阪市阿倍野区

申立人 A

大阪市阿倍野区

被申立人 大阪市・八尾市・松原市環境施設組合

代表者 管理者 B

上記当事者間の平成29年(不)第18号事件について、当委員会は、平成30年6月27日及び同年7月11日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 配置転換の撤回及び原職復帰
- 2 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、組合員である申立人を配置転換したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人大阪市・八尾市・松原市環境施設組合（以下「被申立人」という。）は、肩書地に事務所を置き、ごみ焼却施設、粗大ごみ処理(破碎)施設の建設及び管理運営等の事務を共同処理するために、大阪市、八尾市及び松原市によって設立された地方自治法に基づく一部事務組合である。被申立人は、大阪市内等に平野工場、東淀工場等のごみ焼却工場（以下「焼却工場」という。）を置いている。

(乙7)

イ 申立人 A (以下「申立人」という。)は、被申立人の焼却工場に勤務する技能職員である。

ウ 申立外 F (以下「組合」という。)は、大阪市の現業部門の職員のほか、被申立人の技能職員を組織する労働組合であり、申立人は組合の組合員である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア G について

(ア) 被申立人は、組合及びその下部組織である

H (以下「 H 」という。)との間で団体交渉(以下「団交」という。)を行っている。

(乙19、証人 C)

(イ) G (以下「 G 」という。)は、その構成や決議機関、役員等を定めた G 規約を有しており、その内容は別紙のとおりである。

また、被申立人の焼却工場ごとに、 G 規約とほぼ同趣旨の規約を有する班が存し、それぞれ代表者として班長が置かれている。ただし、組合、 H 及び各班が被申立人に対し、班長の選出時に、誰が選出されたかを通知したことはなかった。

(甲13、甲14、証人 C)

(ウ) G は、大会や職場委員会を開催し、役員選挙を行うなどしている。申立人は、平成23年11月から同28年9月まで、 G の班長であった。ただし、 G は被申立人に対し、団交を申し入れたことはなく、申立人が班長であった時期に、被申立人あての文書で、年休取得等の労働条件に関する申入れをしたこともなかった。

(甲13、甲14、甲18、甲25、甲44、証人 D 、当事者 A)

イ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 平野工場においては、年末年始期間(12月29日から翌年1月3日)、操業停止することなく相当数の職員が勤務しているところ、平成25年頃から、その間の勤務日については、その日を起算日とする4週間前の日から8週間後の日までの間に振替休日を取得することで対応することになった。これ以前には、年末年始期間の勤務について超過勤務に当たるとして手当が支払われていた。

(甲43、甲44、乙1、証人 E)

(イ) 平野工場の職員には、原則として、6月1日から翌年5月31日までの1年に

つき20日の年次有給休暇が付与されていた（以下、年次有給休暇を「年休」といい、年休が取得可能期間内に取得されないままになることを「年休を流す」という。）。

（乙1）

（ウ）平成26年12月、申立人は、「年休を流さない為の強化月間 1月4日(日)～3月31日(火)」と題する書面（以下「強化月間文書」という。）を作成した（以下、申立人が行った年休を流さない運動を「本件年休運動」という。）。

（甲26、甲44）

（エ）被申立人は、平野工場の工場長 D （以下「本件工場長」という。）名で職員各位あての「休日勤務命令について（確認）」と題する平成28年3月15日付け文書（以下「28.3.15工場長文書」という。）を作成し、平野工場の各職員に配付した。

（甲7、乙4、証人 D 、当事者 A ）

（オ）被申立人は、平成28年4月1日付けで、申立人を平野工場から東淀工場へ配置転換した（以下、配置転換を「配転」といい、この配転を「本件配転」という。）。申立人は、本件配転まで、平野工場に17年間、勤務していた。

（甲21、甲44）

（カ）平成29年3月29日、申立人は本件申立てを行った。

第3 争 点

被申立人が、平成28年4月1日付けで申立人を配置転換したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

（1）組合に属する職員が、焼却工場ごとに班を形成し、労働組合として独自の活動を行ってきたことは明らかである。平野工場の安全衛生委員会要綱では、安全衛生委員の半数の指名は労働組合の推薦に基づくことになっているところ、本件配転後の平成29年度、被申立人は、G の班長・書記長が不在であることから、組合のH に推薦を要請していないことから、被申立人がG を平野工場の職員から形成されている労働組合と認識していたことは明らかである。

被申立人の焼却工場ごとの工場長や職場代表の名前等が記載された各工場主任名簿が作成されているが、従前は、職場代表が班長と明記されており、工場内に掲示されていることからすれば、本件工場長は、労働組合としてのG の存在を知っていたと考えられる。

（2）G が申立人を中心として、本件年休運動をしていたことは明らかである。

従前は、年末年始の出勤の代替は代休扱いとされ、割増賃金が支払われており、これを振替休日とすることは、必ずしも、職員の本意ではない。したがって、できる限り年休を確保することは、振替休日の事前申請に当たっても必要であり、年休を確保するには、作業の班ごとに調整を行う役割が必要となる。その調整において、本件年休運動を行う旨を職場委員会を経て、副班長が説明し、具体的な案は申立人が説明しており、G 単位の活動として、休日の調整を行っていた。年休か振替休日かで差異が出る以上、労働者にとって年休の確保という作業は労使間の調整であり、労働組合としての G の活動の一環であった。

本件年休運動は、年休を確実に取れるようにすることで結果として振替休日取得ができなかった職員の休日出勤分の割増賃金等が余分に発生する可能性があり、被申立人にとって歓迎されざるものであった。

実際にも、本件工場長は、本件年休運動の下、振替休日指定日以外に年休を取得した職員に対し、振替休日指定日に休むことを徹底するよう指導し、事情を聞いたところ、当該職員は、申立人に聞いてみる旨返答している。この時に、被申立人は、本件工場長の意に沿わぬかたちで、申立人が、当該職員の年休取得に関与していることを認識したと解される。

- (3) 被申立人の異動には、基準がある様子はなく、全くの自由裁量で行われている。班長が在任中に異動することがなかったことは明らかであり、何らかの意図の下、本件配転を行ったと考えざるを得ない。

本件工場長は、申立人が本件配転について異議を述べようとしたが、班長が在任中に異動することがなかったことを認識してしかるべきであったにもかかわらず、申立人を擁護しなかった。また、本件配転後、平野工場において班長不在となり、本件年休運動はなされなくなった。さらに、本件配転後、申立人が健康状態が悪化したことを申し立てたが、被申立人は、平野工場への復帰を認める姿勢をみせていない。

- (4) 以上のとおりであるから、本件配転は、組合活動故であるとともに、組合活動を弱体化させる意図で行われたものである。

2 被申立人の主張

- (1) 本件配転が不当労働行為となるためには、被申立人が、G が労働組合であると認識し、G が本件年休運動を行っていると認識していることが不可欠であるところ、本件ではそのいずれも充足していない。
- (2) G は、G として被申立人と団交したことも、団交を申し入れた事実もなく、被申立人に対し、その余の組合活動を行ったこともない。G として、工場長に対し、労働条件等に関し、文書又は口頭で何らかの申入れを行った形跡は窺わ

れない。

確かに、安全衛生委員の指名に関して本件工場長が受領した推薦文書には G との記載や班長の記名押印等があるが、本件工場長は、推薦を依頼した H からの推薦であると認識して受領したまでのことである。

申立人が平野工場の職場代表と記載されるなどした各工場主任名簿が平野工場の中央制御室に吊り下げられているとされる件は、本件工場長はその存在を認識しておらず、設置を許可した事実もなく、また、この文書は連絡網を示す正規の文書でもない。

(3) 申立人は被申立人に対し、本件年休運動について何の説明も申入れも行っていない。 G の規約によると、 G の運動方針は班大会で決定すべきところ、申立人の供述は、本件年休運動は職場委員会で決定したとし、しかも、議事録は残していないというものであり、不可解である。申立人が作成した強化月間文書についても、 G 名義の文書ではなく、その内容も円滑に平野工場を運営していく参考に供する職員の休日表のようなものでしかなく、工場長に提出されたものではない。

また、申立人のいう本件年休運動が行われていたとしても、振替休日のため本当に年休が必要な職員が年休を取得できず、年休を流してしまうことをなくすという運動は、被申立人の方針に反するものではなく、仮に、被申立人が本件年休運動を認識していたとしても、これを被申立人が嫌忌するとは考えられない。

当時、被申立人が懸念していた振替休日に関係する平野工場の弊害は、①振替休日当日に当該職員が出勤してくること、②振替休日を使用者側の了承なく、別の日に変更してしまうこと、③事前に希望する振替休日を特定の日に集中させることであった。上記①及び②については、本件年休運動とは関連がない上、部門監理主任等が独自の判断でおこなっており、これに申立人が容喙していた状況もない。上記③については、希望に配慮して振替休日を指定するという運用面に多少の支障が生じるだけで、重大問題ではない。

観念的には、ある職員の振替休日に、他の職員が集中して年休を取得する可能性はあるが、これは被申立人が懸念していた弊害ではないし、実際、平野工場ではかかる事態は生じておらず、万が一、そのような事態が生じれば、職員の業務調整等により対応可能である。その他、振替休日を巡り散発的な問題は生じてはいるが、本件年休運動とは無関係である。

本件工場長の職員に対する個別指導は、振替休日を年休とする申請はできないと説明していたにすぎず、ある職員が申立人に聞いてみる旨返答したことはあるが、これは、この職員が本件工場長の説明が理解できず、申立人が労働法令に詳しいと考え、行った発言にすぎず、また、そのことで、本件工場長が申立人に事情を聞く

こともなかった。

(4) 被申立人は、コンプライアンスの遵守、事故の防止、職員の意欲向上等の業務上の必要から、同一職場に長く勤務している職員につき、在籍年数、能力、取得資格等を総合的に考慮して、配転を実施しており、本件配転も、他の職員と全く同様に通常の人事ローテーションの一環として行われた。

なお、申立人は、申立人が班長であるとする職員12名が、平成25年度から同29年度までの間に異動していないとして、これを根拠に班長は異動させないという労使慣行があったと主張するようだが、被申立人は、そもそもこれらの職員が班長であるかどうかを把握しておらず、班長を異動させない労使慣行が存在するはずもない。平成29年4月1日付けで377名中20名が異動したとされることからすると、毎年、異なる20名が異動すると想定して計算すれば、5年間で100名が異動することになり、およそ4名に3名は、5年間に異動しないことになるのだから、申立人が主張する12名が異動しないことは、班長であることとは関係しない。

また、申立人の健康問題については、本件配転の内示まで、被申立人の人事権を掌握する総務課や本件工場長は、申立人が持病を有していることさえ認識していなかった上、本件配転の直前には、病状は改善していた。本件工場長は、申立人の持病について知らされた後、申立人に対し、総務課と相談するよう助言指導したが、申立人は総務課に対し、持病に関して上申したり診断書を提出したりはしなかった。申立人は、本件配転に支障があるような健康状態にあったとは考えられず、被申立人にこの点についての配慮不足があったとはいえない。

(5) 以上のとおりであるから、本件配転は不当労働行為に該当しない。

第5 争点に対する判断

争点（被申立人が、平成28年4月1日付けで申立人を配置転換したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 被申立人の組織等について

ア 平成26年11月25日、被申立人は、大阪市、八尾市及び松原市によって設立され、同27年4月1日から事業を開始した（以下、この事業開始を「本件事業開始」という。）。被申立人の事務局は、総務部と施設部からなり、総務部には総務課や経理課が置かれ、施設部には施設管理課等のほか、事業所として、平野工場等の7か所の焼却工場が置かれることになった。

(乙7、乙8)

イ 本件事業開始前には、大阪市が、平野工場等の焼却工場にて、大阪市の廃棄物のほか、受託により八尾市及び松原市の廃棄物を処理していたところ、本件事業

開始により、焼却工場は被申立人に譲渡され、焼却工場にて勤務していた申立人を含む技能職員は、原則として、大阪市を退職して被申立人の職員となり、引き続き、焼却工場にて勤務した。

(乙7)

ウ 各焼却工場の人員は、工場長や副工場長などの行政職員と技能職員からなる。

各焼却工場において、技能職員は、原則として、2名の技能統括主任や企画調整の担当者以外は、1班、2班、3班、4班及び整備班の5つの作業班に分かれて就労しており、各作業班に部門監理主任1名と業務主任2名が置かれている。

1班、2班、3班及び4班は日勤と夜勤の二交代制で、それぞれ12名程度が属しており、整備班は日勤のみの勤務である。また、2名の技能統括主任は、主として二交代制の班の運用を担当する者とその他の職場を含めて技能職の職場全体を担当する者となっており、後者を全般統括（以下、本件配転の時期に平野工場の全般統括の地位にあった者を「本件全般統括」という。）と呼ぶことがあった（以下、主任等の役職にない職員を便宜上「一般職員」という。）。また、一般職員の勤怠管理の決裁は、副工場長が行っている。

ところで、申立人は、本件配転まで一般職員として平野工場の整備班に属し、灰クレーンの操作や受付業務等に就いていたが、廃棄物の焼却釜に残る埃や灰を処理する作業には就かないことになっていた。

(甲12、乙7、乙10、証人 E、証人 C、証人 D、当事者 A)

エ 平野工場には、安全衛生委員会が設置されているところ、遅くとも平成7年には、要綱により、委員長である工場長以外の構成員の半数は、労働組合の推薦に基づき指名されることとなっていた。

平成27年度については、班長が記名押印した G 名の文書により、安全衛生委員の推薦が行われた。

(甲10、甲15、甲44、証人 D)

オ 遅くとも平成23年度には、当該年度の各焼却工場の工場長、副工場長や主任等の名前を記載した各工場主任名簿が作成されていたところ、同24年度以降の名簿には、職場代表として申立人の氏名が記載されたものがあった。また、同23年度の名簿には、職場代表ではなく班長との肩書が使用されていた。

(甲12、甲22、甲23、当事者 A)

(2) 本件年休運動や振替休日等について

ア 平成26年12月22日、 G の職場委員会が開催された。 H の会議の日時や出席者等が記載されたその時の記録には、年末年始期間の出勤に対する振

替休日の取得数と流した年休の日数を確認する旨の記載があった。

(甲25)

イ 平成26年12月、申立人は、平野工場の5つの作業班の各部門監理主任に対し、強化月間文書を配付した。部門監理主任は、当該班の職員からの年休の取得希望が重なり作業要員が少なくなる場合等に調整を行うことがあった。

強化月間文書には、①計画性がないため、毎年4月、5月に駆け込み年休の取得が多く、最低要員を割ってしまったり、年休を取得しづらくなる、②昨年は、

G 全体64名で62日の年休を流した、③年休は我々の権利であり、計画性を持って、年休と振替休日を取得して下さい、④最低要員は、遵守してください等と記載されていた。また、二交代制である4つの班については、年末年始期間の各日につき、日勤、夜勤に就く班名と1月4日から3月31日の間で、当該班が日勤の日、夜勤の日を示した表等が、整備班については、年末年始期間の出勤日と1月4日から3月31日の出勤日を示した表等が記載されていた。なお、強化月間文書には G という名称は記載されていなかった。

申立人は各部門監理主任に対し、強化月間文書に記載された表を活用して、年休取得を行うことを勧めた。

(甲26、甲43、甲44、証人 E 、当事者 A)

ウ 平成28年1月4日から同月31日までの間、複数回にわたり、本件工場長は、各部門監理主任に対し、年末年始期間の出勤に対する振替休日を取得させるよう発言をした。

エ 平成28年1月から2月にかけて、本件工場長は、振替休日の取得に関して少なくとも7名の職員と個別面談を行い、そのうち1名は本件工場長に対し、申立人に相談する旨返答した。

また、同年2月8日、本件工場長は工場長室にて、ある職員と1時間程度、個別面談し、年末年始期間の出勤に対する振替休日の取得について話をし、途中から、その職員が属する部門監理主任が同席した。さらに、本件全般統括が本件工場長に対し、振替休日に関する面談は長時間にならないよう申し入れた。

(証人 E 、証人 D 、当事者 A)

オ 平成28年3月15日から数日間にわたり、28.3.15工場長文書が平野工場の各職員に配付された。

この文書には、①休日出勤は、予め振替休日を指定して発する業務命令である、②振替休日の指定の際は、本人の希望も考慮するが、指定そのものは業務命令の一部である、③休日出勤はあくまで例外的措置であり、労働基準法の趣旨からも、原則として振替休日の変更は認められない、④真にやむを得ない事情により振替

休日を変更する必要がある場合においても、労使双方の合意が必要であり、一方の判断で変更することはできない、⑤万が一振替休日指定日に勤務を命ずる必要が生じた場合には、原則として振替休日の変更ができないため、超過勤務として扱うが、命令権者の事前命令又は事前承認が必要である、⑥今後、一方的な判断による振替休日の変更、事前承認なしの超過勤務、及び特定日に振替休日を集中させる等の行為により超過勤務を命令せざるを得ない状況を作り出すことが見受けられれば、円滑な業務運営を意図的に妨げたとみなされることがあり、人事考課への反映はもとより、重大な服務規律違反として懲戒処分の対象となる可能性も否定しない、⑦人事考課への反映や懲戒処分は、ルール違反等の状況を黙認、追認した管理監督者にとどまらず、指導等を受けた後も同様の行為を繰り返せば、その職員も対象となり得る旨記載されていた。

(甲7、乙4、証人 D、当事者 A)

(3) 本件配転とその後の経緯について

ア 平成28年3月24日、本件工場長は申立人に対し、本件配転の内示を行った。申立人は本件全般統括に対し、このことを報告した。

(証人 D、当事者 A)

イ 平成28年3月24日、本件全般統括は本件工場長と話をし、なぜ、本件配転について私に相談がないのかと質問した。本件工場長は、既に被申立人の総務課が配転を決定することを伝えている旨返答した。本件全般統括は、申立人は喘息に罹患しており加療中である旨述べ、本件工場長は、そのことは今、聞いたが、既に配転は決定しており、総務課が決定する範疇にある旨返答した。

ところで、被申立人の設立以前には、人事異動の時期の前に、全般統括が工場長に対し、異動の人選について意見を述べることがあった。また、本件配転までに、申立人は被申立人に対し、喘息に罹患しているとする医療機関の診断書を提出したことはなかった。

(甲29、乙20、証人 D)

ウ 平成28年4月1日、本件配転が行われ、申立人は東淀工場の二交代制の班に配属された。

通勤所要時間は、配転前には自転車で約13分と電車で約11分であったところ、配転後には自転車で約6分と電車で約45分になった。

(甲3、証人 D)

エ 申立人は被申立人に対し、気管支喘息についての治療中である旨の医療機関による平成28年9月9日付けの診断書を提出した。この診断書には、①内服薬及び吸入薬による治療を行っている、②配転と気管支喘息との悪化との因果関係は不

明であるが、職場の配転が望ましい旨記載されていた。

(甲2、証人 C)

オ 平成28年9月21日、申立人と東淀工場の工場長等との間で面談（以下「28.9.21面談」という。）が行われた。

申立人は、投薬等を受け様子を見ていたが症状が悪化している旨述べた。当該工場長は、①二交代制がしんどいのであれば、日勤勤務への変更についてはどう考えるか、②日勤である技術整備であっても悪環境下での作業が伴うので、電話受付や灰クレーン業務がよいと思うが、どう考えるかを尋ねた。申立人は、①交代制勤務の問題ではなく、通勤によるストレスが一番と思う、②平野工場の方がストレスを感じなかった旨返答した。当該工場長は、配転の場合は、通勤時間も考慮して、どのような職場を希望するのかを尋ねた。申立人は、通勤のことを考えると、東淀工場より平野工場の方が身体への負担は少ないと思う旨返答した。

(乙18の1、証人 C)

カ 平成28年9月27日、申立人と産業医の面談が行われ、産業医は、病状から配転や異動が望ましい旨記載した就業上の措置に係る意見書兼措置実施結果記録と題する文書を作成した。

(甲4)

キ 平成29年2月6日、申立人と産業医の面談が行われ、産業医は、異動が実現するよう工場長に進言する旨の記載のある健康相談記録と題する書面を作成した。

(甲5)

ク 平成29年2月10日、申立人と28.9.21面談に同席していた被申立人の職員との間で面談が行われた。

当該職員は、来年度に向けて、申立人の希望を伝えるが、何か希望はあるかと尋ねた。申立人は、①今まで言っているように平野工場しか希望しない、②その理由は、通勤時間が長いと喘息の症状が悪化するからである旨述べた。当該職員は、4月以降に平野工場に異動できない場合はどうするのかと尋ね、申立人は、平野工場以外への異動ならば、初めから人間関係を築かなければならなくなるので、東淀工場で仕方がない旨返答した。当該職員は、身体への負担を心配しているが、東淀工場に残留した場合、日勤の班への所属を希望するかを尋ね、申立人は、今の二交代制の班でよい旨返答した。

(乙18の2)

ケ 平成29年3月29日、申立人は本件申立てを行った。

コ 平成29年4月1日付けの人事異動が行われたが、申立人は、引き続き東淀工場勤務することになった。

サ 平成28年10月以降、 G の班長は空席になっている。ただし、副班長等の役員は選出され、 H の会議等に交代で出席するなどしている。また、同29年11月現在、組合員資格を有する平野工場の職員は、全員、 G に属している。

(証人 E 、当事者 A)

(4) 被申立人の異動状況等について

ア 被申立人の技能職員（再任用職員を除く）の平成29年5月1日現在の人員数と同28年4月1日付け及び同29年4月1日付けの人事異動の人数、異動前の職場での平均在職年数は、以下のとおりである。ところで、被申立人の技能職員の人事異動は、原則として、焼却工場間で行われている。

	H29. 5. 1現在 人員数	H28. 4. 1付け人事異動対象者					H29. 4. 1付け人事異動対象者				
		技能統括主任	部門監理主任	業務主任	一般職員	合計	技能統括主任	部門監理主任	業務主任	一般職員	合計
施設管理課	3						1				1
平野工場	59	2	1		5	8		1	2	1	4
東淀工場	59	1			3	4	1	1		2	4
工場①	59	1			5	6			1	3	4
工場②	59			1	2	3			1	1	2
工場③	59			1	1	2			1	1	2
工場④	79	2			4	6					
工場⑤	—	1	5	9	28	43				3	3
合計	377	7	6	11	48	72	2	2	5	11	20
異動前の 平均在職年数		3.3	7.7	11.5	10.2	9.5	1.5	14.5	16.2	11.6	12.1

(注) 工場⑤は、平成27年度をもって休止。

(甲21、乙8、乙16)

イ 平成25年度から同29年度の間に焼却工場における班長であった者13名のうち、班長であった時期に配転になったのは、申立人のみである。

2 被申立人が、平成28年4月1日付けで申立人を配置転換したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

(1) 本件配転の不利益性についての申立人の主張は、必ずしも明確ではないが、前記1(3)ウ、カ認定によれば、本件配転により通勤所要時間が長くなったことや本件配転後に、産業医が、病状から配転や異動が望ましい旨記載した就業上の措置に係る意見書兼措置実施結果記録と題する文書を作成したことが認められることからすると、本件配転には一定の不利益性があると解される。

(2) 次に、本件配転が組合員であるが故であるかについて検討する。

ア まず、本件配転の合理性について検討する。

(ア) 本件配転は、前提事実のとおり、平野工場で17年間勤務していた技能職員である申立人を東淀工場へ配転したものであることが認められる。

一方、被申立人においては、前記1(4)ア認定によれば、①平成28年と同29

年の4月1日付けで、一定数の技能職員が焼却工場間で配転されていること、
②配転前の平均在籍年数は10年程度であること、が認められるのであるから、
本件配転は業務上異例なものには当たらない。

(イ) 本件配転の健康状態への影響についてみると、前記1(1)ウ、(3)ウ認定のとおり、申立人は、本件配転までは、日勤のみである整備班に属し、灰クレーンの操作や受付業務等に就いていたが、廃棄物の焼却釜に残る埃や灰を処理する作業には就かないことになっていたところ、配転後には、二交代制の班に配属されたことが認められる。

しかし、前記1(3)イ認定のとおり、本件配転までに、申立人は被申立人に対し、診断書を提出していないことが認められる。また、本件配転は焼却工場間のものであるから、他の焼却工場においても灰クレーンの操作等の業務のみを担当するといった対応も検討可能であるところ、実際に、前記1(3)エ、オ認定のとおり、申立人が診断書を提出した後の28.9.21面談にて、日勤業務への変更や電話受付や灰クレーンの業務を行うことについて申立人に意向を尋ねたことが認められる。

そうすると、本件配転を申立人の健康面への配慮を欠いたものということとはできない。

さらに、前記1(3)ウ認定のとおり、通勤所要時間が、配転前には自転車で約13分と電車で約11分であったところ、配転後には自転車で約6分と電車で約45分になったことは認められるが、このことを考慮しても、異動において受忍すべき範囲を超えた負担を課すものとは解せない。

よって、本件配転は合理性を欠いたものとはいえない。

イ また、申立人は、被申立人が G の存在を了知しており、本件年休運動は、被申立人にとって歓迎されざるものであり、本件配転は何らかの意図の下に行われたと主張するので、念のため、申立人の組合活動や労使関係の状況について検討するに、前提事実及び前記1(2)イ認定のとおり、①平成23年11月から同28年9月まで、申立人は G の班長であったこと、② G の規約には、組合員の労働条件や生活条件の向上を目的とする旨の定めがあること、③申立人は、本件年休運動として、強化月間文書を作成し、職員の年休取得に関して調整を行うことのある各部門監理主任に対し、強化月間文書に記載された表を活用して年休取得を行うことを勧めたことが認められ、申立人は、 G の班長として、組合員の労働条件に関連した活動として本件年休運動を行っていたとみることができる。

また、申立人は、本件年休運動は、年休を確実に取れるようにすることで結果として振替休日取得ができなかった職員の休日出勤分の割増賃金等が余分に発生

する可能性があり、被申立人にとって歓迎されざるものであった旨主張するので、本件配転の直前の時期における被申立人の休日取得に関する対応をみると、前記1(2)ウからオ認定のとおり、①平成28年1月4日から同月31日までの間、複数回にわたり、本件工場長は、各部門監理主任に対し、年末年始期間の出勤に対する振替休日を取得するよう発言したこと、②同年1月から2月にかけて、本件工場長は、少なくとも7名の職員と振替休日の取得に関して個別面談を行ったこと、③今後、一方的な判断による振替休日の変更、事前承認なしの超過勤務、及び特定日に振替休日を集中させる等の行為により超過勤務を命令せざるを得ない状況を作り出すことが見受けられれば、人事考課への反映はもとより、懲戒処分の対象となる可能性がある等と記載された28.3.15工場長文書が各職員に配付されたこと、がそれぞれ認められ、被申立人は平野工場の職員に対し、振替休日を取得するよう繰り返し求めていたと解される。

しかし、G又は申立人が被申立人に対し、上記の本件工場長の個別面談や28.3.15工場長文書の配付があつたにもかかわらず、申入れや抗議を行ったと認めるに足る疎明はなく、申立人のGの班長としての活動は、被申立人に対し団交を申し入れたり、何らかの要求や抗議を行うというものではなく、技能職員同士で、効率的に年休を取得できるように図るといふ域にとどまっていたといふのが相当であり、申立人による本件年休運動を巡って、労使対立が起きていたと判断することはできない。

ウところで、申立人は、班長が在任中に異動することはなかつた旨主張しており、前記1(4)イ認定のとおり、平成25年度から同29年度の間、焼却工場における班長であつた者13名のうち、班長であつた時期に配転になつたのは、申立人のみであることが認められる。しかし、班長の職にある者を配転の対象外とするといふ労使間の合意があつたと認めるに足る疎明はなく、本件配転が、労使合意に反して行われたといふことはできない。

また、前記1(3)サ認定のとおり、平成28年10月以降、Gの班長は空席になつてることが認められる。しかし、同認定のとおり、副班長等の役員は選出され、Hの会議等に交代で出席するなどしており、同29年11月現在、組合員資格を有する平野工場の職員は、全員、Gに属していることが認められる。その他、本件配転以降、平野工場で以前に比べて年休の取得が困難になつたと認めるに足る疎明はない。したがって、本件配転により組合活動が縮小したとみることもできない。

(3) 以上のとおりであるから、本件配転を組合員であること等を理由として不利益な取扱いをしたものとも、組合活動に支配介入したものともみることはできず、本件

申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成30年7月31日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

第1章 総則

第1条

この班は、 G とする。

第2条

この班の事務所は平野工場内におく。

第3条

この班の構成は、平野工場に勤務する従業員(臨時も含む)により構成する。

第4条

班設置の目的は、組合員の労働条件並びに、生活条件の向上を図り、組合員相互の親睦を深めるとともに、必要事項を処理し、その他目的達成のために行うものとする。

第2章 機関

第5条

この班に次の機関を置く。

1. 班大会
2. 班職場委員会
3. 拡大職場委員会

第6条

大会は班の最高決議機関であり、班役員と組合員で構成し、定期的に1回開催しなければならない。但し、組合員の全体の3分の2以上または、班長が必要と認めたときは臨時開催することができる

第7条

班大会は、班長が召集し、議長はその都度組合員の中から選出する。

第8条

班大会で決定しなければならないのは、次の通りである。

1. 規約の改訂
2. 運動方針
3. 財務関係
4. 役員の承認

第9条

職場委員会は、大会に次ぐ決議機関であり、支部・分会の関連事項、職場内の諸問題処理を行い、また、職場委員は職場委員会報告を必ず行うこと。

第10条

職場委員会の構成は、班四役・職場委員・青年部長で月1回は開催し、必要に応じて随時開催することができる。

第11条

職場委員は班長が招集し、大会の議決の委員及び規約に伴う件の必要事項及び予算を処理する

第12条

職場委員会には必要に応じて専門部をおくことができる。

第13条

大会議決は、大会出席者の過半数で決め、可否同数の場合は議長が決める。

第14条

青年部については別に青年部規約をもち、班は財政面を支援する。

第3章 役員

第15条

班長は立候補制とし、対立候補が出た場合全員の選挙とする。

職場委員は各班より若干名を選出 但し（班長立候補者は除く）を推薦または立候補で選出し職場委員の中より副班長・書記長・財務を新班長より決定し、大会で承認を得なければならない。（原文ママ）

第16条

班には次の役員をおき任期は1年とし再選は妨げない。

1. 班長 1名
2. 副班長（会計含む） 若干名
3. 書記長 1名
4. 職場委員 若干名
5. 会計監査 2名（会計監査委員は選挙管理委員会が班組合員の中から選任し、報告しなければならない）

第17条

役員辞退または転勤等により欠員の場合は、班長並びに職場委員会が必要事項を設けて処理する。但し、補欠役員の任期は前任者の残り期間とする。

第4章 会計

第18条

この班の会計は、別に定める財務規則に準じてこれを処理する。

第19条

この班の経理は、班費・寄付・その他収入によって賄う。但し、職場委員会に回り臨時徴収することができる。

第20条

会計監査は3ヶ月に1回監査し必要と求めた場合は会計報告を要求することができる。

第21条

この規約は1971年5月1日より実施する。

第5章 附則

第22条

この規約は大会の議決を得なければ改善できない。

第23条

この改正規約は2015年6月19日より施行する。