

命 令 書

申 立 人 秋田市
秋田市リサイクルプラザ内
X 組合
執行委員長 A 1

被 申 立 人 秋田市
Y 公社
理 事 長 B 1

上記当事者間の秋労委平成29年(不)第2号 Y 公社
不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成31年3月26日第670
回公益委員会議において、会長公益委員湊貴美男、公益委員赤坂薫、同嶋崎真仁、
同山本隆弘及び同泉田雅俊が出席し、合議の上、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 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 公社（以下「公社」という。）

が、①申立人 X 組合（以下「組合」という。）との平成29年5月12日の第1回団体交渉（以下「第1回団交」という。）及び同年7月28日の第2回団体交渉（以下「第2回団交」という。）において、組合執行委員長 A1（以下「A1委員長」という。）の給与を2級から3級へ昇格させなかった理由などを明らかにしなかったことは、不誠実な団体交渉であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、また、②同年4月1日にA1委員長を3級へ昇格させなかった決定は、組合嫌悪と組合弱体化を企図した不利益な取扱いであり、同条第1号に該当する不当労働行為であるとして、同年9月28日に、組合が救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 公社は、組合に対してA1委員長を未昇格とした人事考課に係る手続、基準、内容及び理由を明らかにすること。
- (2) 公社は、団体交渉において、誠実に回答、説明しなかったことを謝罪し、今後不誠実な団体交渉を行わないこと及び今後は正常な労使関係を築けるよう鋭意、努力を重ねる旨を記載した文書を掲示すること。
- (3) 公社は、組合役員及び組合員であることを理由とした昇給・昇格差別を行っているとの疑念を持たれないよう、職員給与の昇給及び昇格に係る内部規程に関し、公正、公平で、納得がいく、透明性の高い規程にすることとし、更に苦情処理機関などを創設すること。
- (4) 公社は、A1委員長が組合役員であることを理由として、昇格において不利益な取扱いをしないこと。ついては、平成29年4月に遡って3級へ昇格させるとともに、昇格によって受け取るはずだった賃金と、これまでに受け取った賃金の差額相当額を支払うこと。

3 本件の争点

- (1) 争点1
組合に申立資格はあるか。
- (2) 争点2
公社が、団体交渉において、A1委員長を、平成29年4月1日付けで昇格させなかった理由等を明らかにしなかったことは、不誠実な団体交渉か。

(3) 争点3

公社が、A1委員長について、平成29年4月1日付けで昇格させなかった不利益な取扱いは、同人が申立人の役員であること及びその組合活動が理由か。

(4) なお、前記2(3)については、不当労働行為の救済を求める趣旨とは解されないことから、本件の争点とはしない。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張要旨

組合は、労働組合の資格審査を受けるために、平成29年9月28日付けで労働組合資格申請書を秋田県労働委員会へ提出している。

(2) 公社の主張要旨

ア 組合が、労働委員会に証拠を提出して労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合することを立証したといえるか。

イ 労働組合法第5条第2項において規定されているものの一つとして、労働組合は「すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告」が必要であるため、この開示を求める。

2 争点2について

(1) 組合の主張要旨

ア 人事考課の基準、手続、その具体的適用に関する事項は、義務的な団体交渉事項であると解される。したがって、公社がA1委員長を昇格させなかった理由、協議の手続、基準、内容を明らかにしなかった団体交渉は不誠実であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 公社が、A1委員長を昇格させなかった具体的理由を明らかにすることは、労使双方の理解を深める契機となるものであり、むしろ、労使双方にとって有益である。何故ならば、仮にA1委員長を昇格させなかった理由が、自身に改善すべき点があるということであれば、そのことを指摘することで改善に至ることが、公社の適正で、円滑な業務遂行に資するはずだからである。

ウ 人事考課等の人事に関する情報であっても、当該本人が開示を希望している場合には開示がなされるべきである。

エ 会社は本事件審査において、A1 委員長を昇格させなかった理由に言及しているが、真に人事考課を開示することでA1 委員長との関係悪化を懸念していたのであれば、その理由を明らかにしないはずである。

(2) 会社の主張要旨

ア 組合は、A1 委員長個人の人事考課に係る情報の開示が必要な理由を、十分な根拠に基づいて主張したとは到底言い難く、この状況下で会社が、その開示について拒否することは、何ら不誠実なことではない。

イ 組合が開示を求めるA1 委員長の未昇格の理由というのは、要するに昇格人事の最終的かつ核心的内容をなす理事長、常務理事、事務局長、総務課長（以下「理事長ら4名」という。）の議論内容であり、人事権を行使する使用者の直接の意思決定過程に立ち入ろうとするに等しい。

組合は、A1 委員長の未昇格の理由は、組合差別であるという主張を繰り返している。会社が未昇格の理由について安易に開示に応じれば、他の労働者への開示も許容することになりかねない。こうして開示の範囲が拡大すれば、それだけ一層、評価の内容を巡り労使関係はもちろん、労働者相互の関係にも影響を与えかねず、業務に重大な支障が生じるため、開示はできない。

ウ 組合は、人事考課等の人事に関する情報であっても、当該本人が開示を希望している場合には開示がなされるべきであると主張している。

しかし、人事考課の具体的内容は、会社の内部規程である

Y 会社個人情報保護規程第13条第7号オに掲げる「人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」に該当する非開示情報であると判断したため、同条の規定により、会社としては、たとえ本人の同意があっても開示できない。

エ また、A1 委員長は、会社との話し合いの際にも脅迫的言辞を用い、自制することなく不満を述べるなど非常に攻撃的な性格で、A1 委員長本人に対して未昇格とした理由を正直にいうと、人間関係や労使関係に支障を来し、組織として問題を抱えることになるという危惧から開示しなかった。

3 争点3について

(1) 組合の主張要旨

ア A1委員長は、平成25年10月から組合書記長に、平成28年10月からは組合執行委員長に就任し、同年の春闘では、定年再雇用者の賃金制度について公社と交渉を重ねてこれを妥結するなど、組合活動の中心的役割を担ってきた。

イ A1委員長は、空きびんやペットボトル等の資源化物処理の仕事に長く従事しており、同僚や後輩に対して、きちんと仕事を教えていて、仕事のできる人である。協調性もあり、上司に対する接し方や、口の利き方などの勤務態度等には特別な問題はない。ましてや、上司や同僚に対して暴言を吐いたり、脅したこともない。

ウ A1委員長の勤続年数は、平成29年9月現在で23年6か月となる。

「 Y 公社職員の初任給、昇格、昇給等に関する規程」(以下「初任給、昇格、昇給等に関する規程」という。)によれば、3級への昇格基準となる経験年数及び在級年数は満たしているが、同年4月の昇格期においても3級へ昇格しなかった。当然、経験年数及び在級年数を満たしたから即座に3級へ昇格するわけではないが、A1委員長と同期入社した職員は既に全員が3級へ昇格しており、組合の副執行委員長や書記長も含めて、公社職員は概ね勤続23年になるまでには、3級へ昇格している。ただし、明らかに業務上、勤務成績不良があるために勤続23年以上でも3級へ昇格していない職員も3名存在する。しかし、A1委員長に勤務態度、勤務成績等の問題はなく、後輩への指導等も行っており、組合員からは、何故、A1委員長は3級へ昇格しないのか、組合の委員長をしているから3級へ昇格しないのではないのか、組合役員を担っているがために目をつけられて昇格できないのではないのか、などの声が上がっている。

エ 公社で働く職員の昇格判定は、理事長を中心とした会議で、非公開で協議される。

昇格の対象に挙がるためには、所属長が職員の働きぶりから推薦するのが慣例であり、平成29年4月1日に昇格する者を決める会議では、A1委員長の所属長であるB2環境業務課課長(以下「B2課長」という。)が、A1委員長を推薦したものの、結果として昇格しなかった。

オ 少なくとも所属長が推薦した事実から、日々の業務における勤務態度、勤務成績等においてA1委員長に問題は無かったと考えられる。それにもかかわらず、最終的には理事長ら4名が昇格を否決したのだとすれば、業務以外の要因が考えられるため、組合内には、組合嫌悪による昇格差別ではないかとの疑念を抱く者もいる。

(2) 会社の主張要旨

ア 平成28年の春闘で組合と会社は交渉を重ね協議を続けていたが、A1委員長が組合活動の中でどの程度の実質的役割を担っているかなどについては関知していない。

イ A1委員長が、後輩への指導等を行っていることや、組合員から、A1委員長の未昇格は組合差別によるのではないかとの声が上がっていることについては、確認できない。

ウ 会社は、A1委員長の具体的な勤務態度、勤務成績等について、休憩時間が来たからと流れ作業を止めたり、周りの者に配慮せず、上司に対して反抗的な態度を示し、協調性がなく、独善的であるなどの問題があると捉えている。つまりは、A1委員長は勤務態度、勤務成績等に問題があるのであって、勤務成績が優秀であるのに、未昇格とした事実はない。

エ 所属長が推薦した事実があるからといって、それがそのままA1委員長の日々の業務における勤務態度、勤務成績等において問題がないとはいえない。

また、最終的に理事長ら4名が昇格を否決したのは、A1委員長の勤務態度、勤務成績等の不良によるもので、組合嫌悪による差別でもない。

オ 平成27年度において、A1委員長は約7か月間の長期の療養休暇を取得しており、この期間は勤務していないことから、この事実が昇格の当否を決定する重要な判断要素である。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、平成4年4月1日に C1

会社の職員をもって結成された労働組合であり、全日本自治団体労働組

合に加盟し、本件申立て時点の組合員数は、正規職員、非正規職員を合わせて68名である。

代表者であるA1委員長は、平成6年4月1日に当時のC1
公社に採用され、以降、業務課（組織改編後の平成26年4月以降は環境業務課に改称）において勤務している。平成25年10月から組合書記長を務めており、平成28年10月からは、組合執行委員長を務めている。

【当事者間に争いのない事実】

(2) 公社

公社は、平成17年4月1日に、その前日に解散したC2
公社の業務を引き受け、昭和54年4月に設立されたC1
公社及び平成2年11月に設立されたC3公社が
統合することで、C4公社として設立された。

その後、平成25年4月1日に公益財団法人に移行し、平成27年4月にはC5公社を吸収合併している。

現在、資源化物の収集運搬及び処理業務、冬季パトロール業務、ゴルフ場管理運営業務、建築確認検査業務、市営住宅等維持修繕業務、土地区画整理業務、防除防虫対策業務、道路除排雪対策業務、公共施設管理業務、公園管理運営業務など多岐にわたる業務を取り行っている。

なお、本件申立て時点のB3理事長（以下「B3前理事長」という。）は、平成25年4月2日に理事長に就任し、平成29年10月31日に退任している。

【当委員会に顕著な事実】

2 本件申立ての経緯

- (1) 平成26年5月、当時の公社のB4常務理事（以下「B4元理事」という。）が当時の組合のA2副執行委員長（以下「A2元副委員長」という。）に対して行った行き過ぎた言動と暴力行為により、A2元副委員長は精神疾患になり、長期の療養休暇を余儀なくされた。その後、B3前理事長はB4元理事を処分し、A2元副委員長と組合に謝罪した。

**【甲14、乙3～5、乙53、A1 第1回審問調書8～9頁、B3
第2回審問調書7～10頁、A2 第4回審問調書47頁】**

(2) 平成25年度から公社は、冬期間、秋田市道を巡回し、積雪状況を把握する等の業務である「冬季パトロール業務」について、秋田市から委託を受けている。この業務は、本来は緑地課の担当であるが、積雪状況等により緑地課職員で対応しきれない場合は、公社全体の応援体制で対応することにしており、公社職員には一回の出勤につき約2万円の時間外勤務手当が支給される。

ア 平成26年度の冬季パトロール業務では、緑地課からの応援要請に備え、B2課長が環境業務課内の各職員から勤務希望日を聞き、出勤予定を表示したシフト表をあらかじめ作成しており、A1委員長は期間中3日間で3回の出勤予定となっていた。ところが、この出勤予定とされていた3日間は積雪が少なく、本来の担当課である緑地課だけで対応可能であったため、A1委員長を含め出勤予定の環境業務課職員全員が、その3日間は、冬季パトロール業務に従事することがなかった。

シフト表における環境業務課の各職員の出勤予定回数は、1回から9回までと一律ではないが、平均すると一人当たり約5.4回となっており、A1委員長と同じく出勤予定回数が3回の者は、他に3名いた。

結果として、平成26年度の冬季パトロール業務では、当時の環境業務課総勢43名中、A1委員長を含む7名の出勤回数が0回であったが、これは上記天候上の理由によるものであった。

【甲14、A1 第1回審問調書11頁、審査の全趣旨】

イ 平成27年7月、A1委員長は、平成26年度の冬季パトロール業務の実施にあたり、公社の意向により自身をその応援要員から外すことが検討されたと受け取り、そのショックから精神疾患になったとして、約7か月間の長期の療養休暇を取得した。

【甲12、甲14、甲15、乙35～37、A1 第1回審問調書11頁、A2 第4回審問調書32～34頁】

ウ 平成27年8月27日と同年9月11日の2回、冬季パトロール業務を所管する緑地課課長から療養休暇中のA1委員長に対して、この件に関する誤解を解き、関係修復を図る趣旨の謝罪文が渡されたが、A1委員長は公社が自身を冬季パトロール業務の応援要員から外すことを検討していたことが、自身に対する公社側のパワーハラスメントであり、そのことが療

養休暇を取るようになった原因であると主張した。

【甲 1、乙 35～39、 A 1 第 1 回審問調書 1 1 頁】

エ 平成 27 年 12 月 28 日、A 1 委員長は、公社に対して、冬季パトロール業務から外されたために得られなかった賃金相当額に、これまでの治療費及び今後予想される治療費並びに精神的ダメージに対する損害額を加えた 73 万円の支払いを求め、秋田労働局に個人として個別労働関係紛争のあっせんの申請をした。平成 28 年 2 月 1 日にあっせんが行われたが、両者の主張に隔たりがあったことから、結果として、合意には至らず、同月 3 日に打ち切りとなった。

【乙 43】

オ 平成 28 年 6 月、公社は、この長期の療養休暇の原因が業務上の疾病に該当せず、初任給、昇格、昇給等に関する規程第 15 条第 2 項の規定により、「良好な成績で勤務したとは認められないもの」として、A 1 委員長の同年 7 月の定期昇給を見送った。

これに反発した組合は、公社に A 1 委員長が定期昇給しなかった理由を尋ねる要求書を送付し、公社は、その理由について組合に書面で回答した。

組合はその理由に納得せず、お互いに書面でのやり取りが続き、二度目の要求書において、組合は、A 1 委員長の長期の療養休暇の原因がパワーハラスメントに起因する業務上の疾病であるため、昇給停止には理由がなく、遡って昇給措置をとるように要求した。これに対し、公社は、パワーハラスメント行為の事実がないとして、業務上の疾病とは認められない旨を書面で回答した。

【乙 1、乙 44～48、乙 53】

(3) 平成 29 年 4 月 1 日、A 1 委員長の勤続年数は 23 年を経過したが、3 級へ昇格しなかった。

同月 12 日、A 1 委員長は B 3 前理事長を訪ね、自身が昇格しなかった理由を尋ねたところ、B 3 前理事長は、機密事項であり答えられないと話した。

同月 14 日、組合から公社に対し、なぜ A 1 委員長が昇格しなかったのか、合理的な説明を求める旨の質問状を提出した。

同月 21 日、当該質問状に対し、公社は、人事権については、公社の専権事項のため回答できない旨の回答をした。

【甲4、甲5、甲14、 A1 第1回審問調書12～14頁、 B3 第2回審問調書15～17頁】

(4) 組合と公社は、A1委員長が平成29年4月1日付けで3級へ昇格しなかったことをテーマとする団体交渉を2回行った。

【甲6、甲7、乙31、乙32】

(5) 組合は、第2回団交の終局において、これまでの交渉を経ても、双方の主張が変わらず、これ以上の交渉は平行線をたどると見込まれるとして、労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行うことを公社に伝えた。

【甲7、乙32】

(6) 組合は、平成29年9月28日、当委員会に対して、本件申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

3 2回の団体交渉について

(1) 第1回団交（平成29年5月12日）

組合と公社は、第1回団交を公社会議室において実施した。交渉内容は、A1委員長が平成29年4月1日付けで3級へ昇格しなかったことについてであった。

ア 団体交渉事項について

公社は、交渉事項が昇格に関する事項であると同時に組合員の賃金に関することであるため、団体交渉をすべき事項と捉えていた。

【甲6、乙31】

イ 職員の昇格手続等について

組合は、職員の昇格に係る規程の内容や手続、公社における慣行等について公社に確認した。

これについて公社は、対象となる職員が初任給、昇格、昇給等に関する規程の級別資格基準表に規定される経験年数及び在級年数を満たしているかどうかを最初に確認し、その上で、理事長ら4名が勤務態度、自己研さん、協調性、責任感、服務規律等を総合的に判断して決定していると回答

した。

【甲6、乙1、乙31】

ウ A1委員長が昇格しなかった理由について

組合が、A1委員長は他の職員と比べても昇格が遅いのではないかと質問したところ、公社は、A1委員長については、上記の経験年数と在級年数の両方を満たしていることは認めたものの、それ以外の部分を含め総合的に判断すると昇格には至らず、また個別の考課については、人事権に関することであり答えられない旨を回答した。

組合は、公社が人事権を理由に、A1委員長の未昇格について合理的な理由を明示していないことには納得できない旨伝えたところ、公社は、経営者側に人事権として認められていることなので答えられない旨再び回答し、加えて、昇格しない理由を開示する必要は無いとする判例もある旨を回答した。

組合は、組合員ばかりではなく、組合員ではない職員からも、A1委員長が昇格しないのは何故か、という声が上がっている旨を公社に伝えたところ、公社は、そのことについては確認できない旨の発言をし、結局、双方の主張は折り合わなかった。

【甲6、乙31】

エ A1委員長が昇格しなかった理由の開示について

組合は、公社に対して、A1委員長に何らかの問題があったことを理由に昇格しなかったのだとすれば、その問題点は本人に伝えた方がよく、仕事に対する意欲も上がり、そのことで、公社全体のサービスが向上するのではないか、と指摘した。

この指摘に対して、公社は、本人に問題点を伝えることは、職場における人間関係を破壊することになる旨を回答した。

組合は、この発言を受けて、昇格する理由及び昇格しない理由が明らかにされないまま、職員の昇格、つまり賃金が決められてしまうのであれば、理事長ら4名で恣意的な運用も可能であり、全くのブラックボックス状態にあるのは問題ではないか、という趣旨の質問をした。

公社は、どんな組織であっても、人事権によって職員の昇格を決定しており、本人に昇格しない理由を説明しているところはなく、伝える必要もない、恣意的にならないように理事長ら4名が意見を出し合っている、な

どと回答した。

【甲6、乙31】

オ 資料提供における公社の対応について

組合は、各職員の3級へ昇格するまでに要した勤続年数が分かる客観的な資料の提供を求め、公社は対応を約束した。

なお、この資料について組合は、平成29年5月15日、「各職員が昇格した年齢とその昇格時点の勤続年数が明らかとなる資料等」として求め、公社は、同年6月9日にこれに対応した。

同月14日、さらに組合は、「在職している3級以上の正職員全員の2級から3級へ昇格した際の勤続年数が1年単位で分かる資料等」の提供を求め、公社は、同月19日にこれにも対応した。

同月27日、今度は、「過去、公社が掲示した職員の昇格に関する資料の一切」の提供を求め、公社は、次の第2回団交前までに、この要求に対応した。

【乙24～乙29】

(2) 第2回団交（平成29年7月28日）

組合と公社は、第2回団交を公社会議室において実施した。交渉内容は第1回団交と同じく、A1委員長が平成29年4月1日付けで3級へ昇格しなかったことについてであった。

ア 公社全体の昇格状況について

組合は、公社から提供された資料に基づき、平成19年度から平成29年度までの11年間における2級から3級へ昇格した人数等について、次の一覧表を作成した上で交渉に臨み、A1委員長と同様に勤続23年経過後の未昇格職員がいないことを指摘し、その説明を求めた。

これに対して、公社は、勤続年数が長ければ昇格するというのではなく、最終的には、理事長ら4名が勤務態度、自己研さん、協調性、責任感、服従規律等を総合的に判断した上で決定している旨を回答した。

【甲7、乙32】

勤続年数（満）（マ）	2級～3級に昇格した人数（マ）
3年	1人

5年	2人
9年	2人
12年	1人
15年	1人
16年	3人
17年	2人
20年	4人
21年	5人
22年	3人
23年	1人

イ A1 委員長が昇格しなかった理由の開示について

組合が、昇格しなかった理由を具体的に教えてもらいたい旨を伝えると、公社は、人事権に基づくものであり答えられず、また、その理由を指摘したらお互い人間不信になる旨を回答した。

組合が、人事権に基づくものであっても組合員の賃金・労働条件に関する事項であるならば団体交渉事項に該当し、昇格させない具体的な理由を明らかにしないことは、不誠実な団体交渉に該当すると推認できると顧問弁護士が言っている旨を伝えたところ、公社も、弁護士に相談しており、今回のことについては回答しなくてもよい、と言われている旨を回答した。

【甲7、乙32】

ウ 苦情処理機関などについて

組合は、人事考課の具体的内容を伝えずに昇格させない方が、人間関係を壊すのではないかと主張した上で、人事や労務管理等について、苦情などを相談できる機関はないのかと質問したところ、公社は、そのような機関はない旨を回答した。

【甲7、乙32】

エ 団体交渉の打ち切りについて

組合は、双方の主張は前回の第1回団交と変わらないため、これ以上の交渉は平行線をたどると考え、労働委員会に場を変えて決着させたい旨を公社へ伝えた。

【甲7、乙32】

4 組合と公社の労使関係について

(1) B3前理事長就任後の労使関係について

本事件第4回審問において、A1委員長が書記長であった当時のA3組合執行委員長（以下「A3元委員長」という。）は、B3前理事長が就任後は、団体交渉後の場で、公社の部長が、組合員に対して、組合を馬鹿呼ばわりし、もう少し粘ればボーナスをもっと上げてやったという組合批判とも取れる発言をするなど、公社は組合に対して敵意を持って接していると感じたことや、団体交渉の際に組合の要求を頭ごなしにけったり、真摯に話をしないなどということがあったため公社の態度が不誠実になったと思った旨を証言した。

【甲16、A3 第4回審問調書6～7頁、25頁】

(2) A2元副委員長へのパワーハラスメント問題について

平成26年5月の労使協議においては、B4元理事の発言の言葉尻及び語尾が高圧的になっていた。さらに、協議終了後に、B4元理事は環境業務課に出向き、A2元副委員長に行き過ぎた言葉を浴びせ、暴力行為をはたらいた。この件により、A2元副委員長は精神疾患に陥り、長期の療養休暇を余儀なくされた。

本事件第2回審問において、B3前理事長も、B4元理事の発言の言葉尻及び語尾が高圧的であったことについては、パワーハラスメントだと認識し、自分の責任を感じた旨を発言している。

【甲14、乙3～5、乙53、A1 第1回審問調書8～9頁、B3 第2回審問調書7～10頁、A2 第4回審問調書47頁】

(3) A1委員長が組合役員に就任した後の組合の行動等について

ア 平成25年度の管理職手当について

平成25年度、公社では、回収したアルミ缶やスチール缶の売上げが大きく減少することになり、この穴埋めのために、正職員の給与を8パーセント、手当を20パーセント削減する措置をとった。

これに対し、組合は、売上げの減少が事前に予想されたにもかかわらず公社が十分な対策や対応を取らなかったと考え、公社に対し、管理職手当

をカットするべきであると要求し、最終的に50パーセント削減された。

【甲14、 A1 第1回審問調書6～7頁、 B3 第2回審問調書5～6頁】

イ 平成26年度の給与及び手当の回復について

組合は、公社と前年度に削減された正職員の組合員給与及び手当の回復の交渉を行い、その結果、削減された給与及び手当が100パーセント回復した。

【甲14、 A1 第1回審問調書7頁、 B3 第2回審問調書6～7頁】

ウ 平成26年度の朝礼での謝罪について

平成26年度、B3前理事長が、公社の敷地内で作業中に接触事故を起こした職員に対して、朝礼の場で全職員に謝罪させようとした。組合は、当該職員に注意や指導をすることは必要であるとしても、全職員の前で謝罪させるなど「晒し者」のようにすることはおかしいと考え、B3前理事長に対し、このようなことは止めるように抗議をした。その結果、B3前理事長は組合に対し、全職員の前で謝罪させるようなことはしないと約束した。

【甲14、 A1 第1回審問調書9～10頁、 B3 第2回審問調書10～11頁、27～28頁】

エ 定年再雇用者の賃金制度について

平成28年度、公社は、 Y 公社定年退職再雇用者就業規程について組合と協議したが、組合の同意を得ないまま変更した。この件について、組合は、公社に対して抗議をし、変更した規程の見直しを求めた。結果、同年度末になって、公社から規程の見直し案が提示された。組合は、この見直し案には一定の合理性が認められるとして、妥結した。

【甲14、乙1、乙53、 A1 第1回審問調書10頁、 B3 第2回審問調書11～14頁】

(4) A1委員長が昇格しなかった理由について

本事件第4回審問において、A3元委員長は、A1委員長が昇格しなかった理由として、A1委員長が組合活動を熱心に行っていたため、公社から煙た

がられていた旨を証言した。

その一方で、A3元委員長は、A1委員長以外の組合員で、昇格の不利益を受けた組合員は思いつかず、自身も不利益な扱いは受けていない旨を証言した。

【 A3 第4回審問調書7頁、18～20頁】

(5) B3前理事長の退任の挨拶について

平成29年10月31日付けで公社を退任したB3前理事長は、退任直前の同月25日、職員を前にした退任の挨拶で、「同じ組織の中で、やっぱり風通しいい組織にしたかった」、「その職場に対して意見を言い合える職場、そして下の者がやっぱり不平不満が上にストレートに言える職場になってほしいなと思ってました」、「職員の中で組合を通じてではないと話できないという人が何人か居たようです。それはすごく残念だと思ってですねえ」、「やっぱり意見を言い合える職場になってほしいなと思ってました。組合を通じてではなくて」などと発言した。

【甲13、 B3 第2回審問調書19～20頁】

5 A1委員長の勤務態度等について

(1) 会社からの処分等について

A1委員長は、公社採用から本件結審時点の平成30年9月5日までの間、平成7年7月に傷害事件を起こし、公社から停職2か月の懲戒処分を受けた以外は、勤務成績不良等により指導や処分を受けたことはない。

【甲14、乙13～16、 A1 第1回審問調書18～19頁、 B3 第2回審問調書21頁】

(2) 異物除去作業について

平成19年度、A1委員長は、搬入された缶やペットボトル等の資源化物以外の異物を除去する作業の最中に、作業時間を超過したとして、異物除去コンベアに付いている緊急停止用の引き綱を引き、ラインを一部止め、当該作業を停止させた。この綱は、通常はコンベアの故障や異常が発生した場合のみ使用するもので、それ以外の使用は想定されていない。

なお、同様に緊急時にコンベアを停止させるための緊急停止用のボタンが、

異物除去室と受入監視室にある。

【乙54～56、乙58、 A1 第1回審問調書22頁、 B2 第3回審問調書7～8頁、 A1 第5回審問調書8頁、審査の全趣旨】

(3) 残渣運搬作業^{ざんさ}について

平成24年度、A1委員長は、ペットボトルの入ったビニール袋の破砕により生じた残渣を運搬する作業に従事していた際、袋類コンベアに付いている緊急停止用の引き綱を引き、ラインを全て止め、当該作業を停止させた。

なお、この袋類コンベアも、前記(2)異物除去コンベア同様に、異物除去室と受入監視室にある緊急停止用のボタンを押すことにより緊急停止が可能である。どちらのコンベアの緊急停止用のボタンも、緊急時などに作業従事職員がやむなく押すことは時々あった。一般的に緊急停止する際には、引き綱を引くことよりも、ボタンを押すことが通常的行為であると職員には認識されていたことが認められる。しかし、緊急停止用の引き綱を引いたのはA1委員長のみであった。

【乙54～56、乙58、 A1 第1回審問調書23頁、 B2 第3回審問調書8～10頁、審査の全趣旨】

(4) フォークリフト定期自主検査作業について

A1委員長は、平成28年4月からフォークリフト定期自主点検作業を担当していたが、平成29年3月20日に自身が昇格しないとの内示を知った後、一方的に定期自主検査作業用の書類一式を上司のB5副参事に返却し、当該業務の実施を拒否した。環境業務課には、検査作業を実施するために必要な資格を有する職員がA1委員長しかいなかったため、公社では、その後の検査作業について外部の業者に依頼せざるを得なくなり、新たな費用拠出を強いられた。

【乙33、乙54、 A1 第1回審問調書25～27頁、31頁、 B2 第3回審問調書14～15頁】

(5) A1委員長の勤務態度、勤務成績等の問題点について

本事件第2回審問において、B3前理事長は、A1委員長について、時間が来たからと流れ作業を止める、上司に対して反抗的な態度を示すなどの問

題を抱えており、協調性がなく、独善的であるため勤務態度、勤務成績等に問題があると捉えている旨を証言した。

また、本事件第3回審問において、同じく直属の上司であるB2課長も、A1委員長の勤務態度、勤務成績等について、自分の考えが一番だという形が常に見えることや、協調性に関しては、自分本位な面があるので、それを直してもらえれば、非常にいい青年だと思う旨を証言した。

【乙53～54、 B3 第2回審問調書21～22頁、41頁、 B2 第3回審問調書15頁、17頁】

6 A1委員長の人事考課等について

(1) 会社における手続について

会社における具体的な人事考課の手順は、毎年度末に向けて、①職員から異動や勤務についての意向を自己申告書により申告してもらい、②所属長が自己申告書に基づき、職員調書を作成し、総務課長へ提出する、③所属長が、昇格させるべき職員の名前と評価を上申書の形にまとめ、総務課長へ提出する、④これらの資料を基に理事長ら4名が議論をして昇格を決めるというものである。

具体的には、所属長の上申に加え、初任給、昇格、昇給等に関する規程上の経験年数等の資格要件を満たしているか照合し、その上で、理事長ら4名が勤務態度、自己研さん、協調性、責任感、服務規律等を総合的に判断した上で決定している。

【乙1、乙53、審査の全趣旨】

(2) A1委員長に係る手続について

平成28年度末の人事考課に係る前記(1)の手続について、A1委員長の場合は、次のとおりであった。

ア ①について、A1委員長は、所属長であるB2課長へ自己申告書を提出した。

【乙53、 A1 第1回審問調書36頁、39～40頁、 B3 第2回審問調書30～31頁、審査の全趣旨】

イ ②と③については、B2課長が職員調書を作成するとともに、A1委員長を昇格させるべき職員として上申書にまとめ、職員調書及び上申書を総

務課長へ提出した。

なお、B2課長はA1委員長について、職員調書の意見欄に今の状況では「業務に対して身勝手な面があり非常に扱いづらい存在で、今後の扱いがわからない。」との意見を記載したが、A1委員長は昇格するための経験年数及び在級年数は満たしており、今後の変化の期待も込めて上申した。

【乙53、乙54、乙80、 B2 第3回審問調書17～18頁、36頁】
ウ ④については、昇格の前提条件である経験年数等の資格要件は満たしていたものの、理事長ら4名が総合的に判断したところ、全員一致して昇格見送りの決定を下した。

【甲6、乙31、 B3 第2回審問調書15～16頁】

(3) 上申書と昇格の関係について

平成29年4月の環境業務課の職員の昇格において、所属長であるB2課長の上申があるにもかかわらず未昇格であった者は、9名中4名おり、その中の1名がA1委員長である。平成20年度から平成29年度までの10年間では、上申された者は全部で86名（100%）おり、その中で昇格した者が63名（73.3%）で、昇格しなかった者は23名（26.7%）である。これは、平均するとおよそ4名のうち1名が、上申があっても未昇格となることを示している。

また、昇格した者は全部で63名（100%）おり、その中で組合員は43名（68.3%）であり、上申があり未昇格となった23名（100%）に占める組合員は15名（65.2%）であった。

【乙49】

(4) 同期入社職員との昇格までの勤続年数の比較について

平成29年4月において、A1委員長と同期入社した職員6名全員が、既に3級へ昇格している。それぞれの昇格時点の勤続年数は、17年が1名、21年が3名、22年が2名であり、平均して、20.6年で3級へ昇格している。なお、同期職員は全員が組合に所属していた。

【甲14、 A1 第1回審問調書13頁、審査の全趣旨】

(5) 他職員との昇格までの勤続年数の比較について

環境業務課内には、勤続23年以上でありながら、A1委員長と同じように3級へ昇格していない職員が3名いる。

また、平成19年度から平成29年度までの11年間において、3級へ昇格した者は全部で25名おり、その勤続年数は最短で3年、最長で23年であり、平均すると、16.5年である。採用時点の学歴、免許等や前職の経験年数等が加味される場合もあるため、3級昇格までに要する勤続年数は一律ではない。

【甲7、乙32、審査の全趣旨】

(6) 組合員の管理職への昇任状況について

現在の職員の中には組合員から公社の管理職になっている者もあり、過去には執行委員長経験者も管理職へ昇任している。

【 A3 第4回審問調書19～20頁】

7 本件申立て以後について

平成30年4月に、A1委員長は3級へ昇格した。この時点における勤続年数は24年である。

【 A1 第1回審問調書18頁、当事者間に争いのない事実】

第4 当委員会の判断

1 争点1 組合に申立資格はあるか。

公社は、組合が労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合することの立証をしたとはいえないと主張し、特に同項第7号に規定する「すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告」の開示がないとして組合に申立資格がない旨主張する。

しかし、同法第5条第2項では、労働組合の規約には同項各号に掲げる規定を含まなければならないと規定しているだけである。

そして、組合の規約は、同項に適合する規定を具備しており、当委員会は労働組合の資格審査において、この点を含め、組合を同法第2条及び第5条第2項に適合する労働組合であると認め、その旨を決定したところである。

よって、公社の主張は認められない。

2 争点2 会社が、団体交渉において、A1 委員長を、平成29年4月1日付けで昇格させなかった理由等を明らかにしなかったことは、不誠実な団体交渉か。

(1) 義務的な団体交渉事項について

組合が、団体交渉事項として提示している、A1 委員長が昇格しなかった理由の開示は、結局のところ、人事考課の具体的内容を開示するということの意味する。

人事考課は、その最終的段階において、使用者の主観が入ることは肯認しなければならないものの、原則として義務的な団体交渉事項に当たるものと考えられる。

前記第3の3(1)アで認定したとおり、会社は、組合が提示した昇格に関する事項を交渉すべき事項であるとして団体交渉に応じていることから、この点に関しては当事者間に争いが無いことが認められる。

(2) 人事考課の非開示について

そもそも人事権とは、「最も広義には、労働者を企業組織の構成員として受け入れ、組織のなかで活用し、組織から放逐する一切の権限を指すといえよう。より狭義には、人事権とは、採用、配置、異動、人事考課、昇進、昇格、降格、休職、解雇など、企業組織における労働者の地位の変動や処遇に関する使用者の決定権限を指していると考えられる。このような人事権は、いくつかの局面では重要な法規制を受けており（解雇の法規制、均等待遇原則、女性の機会均等、不当労働行為の禁止、短時間労働者に対する差別待遇の禁止、等）、また、労働協約、就業規則、労働契約などの規制も受けることもある。したがって、正確には、使用者は、これら規制の範囲内で一方的決定権限としての人事権を有することとなる。（菅野和夫「労働法（第11版補正版）」弘文堂、151頁）とされている。

そうすると、人事権の行使は、使用者の裁量的判断に委ねられるものであり、人事考課に係る情報の開示についても、人事権の適正な行使の見地から、一定の制約を設けることが許されるというべきである。

したがって、会社が、仮にA1 委員長に人事考課の情報を開示した場合には、A1 委員長はいうに及ばず、その他職員に関する人事考課や労務管理についても、将来にわたって適正に行うことが困難になると予見されることか

ら、本件人事考課について、公社の定める Y 公社
個人情報保護規程第13条第7号オに掲げる「人事管理に係る事務に関し、
公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」に該当する非開示情報と
判断し、本人及び組合に開示しなかったことは不当とはいえない。

また、組合は、人事考課等の人事に関する情報であっても、当該本人が開
示を希望している場合には開示がなされるべきであると主張している。

個人情報とは、原則的には当該本人が希望している場合は開示されるべきで
あるが、人事考課については考課者と被考課者の両面から考える必要があり、
例えば、被考課者にとっては開示されることが本人のためになり、特段問題
が生じないことであつたとしても、考課者にすれば、開示する資料が人事関
係資料という性格上、考課者本人又は公社の労務管理上に大きな問題が生じ
る場合があり得る。そのため、その開示について一定の制約を設けることは
やむを得ないものと考えられる。

これらを踏まえると、公社が人事考課の開示を拒むことには正当な理由が
ないとはいえない。

(3) 公社の団体交渉に臨む態度について

前記第3の2(4)で認定したとおり、「A1委員長を平成29年4月1日付
けで3級へ昇格させなかった理由」をテーマとする団体交渉は、平成29年
5月12日及び同年7月28日の計2回実施されている。この団体交渉の開
催に当たっては、公社が開催を拒否したり、意図的に引き延ばしたりした、
というような事実はなく、また、団体交渉中に、公社側に格別に不誠実な態
度があつたとも見受けられない。

例えば、第1回団交において、公社は、「A1委員長を平成29年4月1
日付けで3級へ昇格させなかった理由」という団体交渉のテーマについて、
前記第3の3(1)アで認定したとおり、「交渉事項である」ことを認めており、
実際、組合との団体交渉に応じている。その後、前記第3の3(1)オで認定
したとおり、公社は、組合から要求された資料について、次の交渉までの期
間が短い中、組合からの追加要望等に都度対応し、結果、第2回団交に間に
合うように提供している。最終的にこの団体交渉は、前記第3の3(2)エで
認定したとおり、組合が、お互いの主張が平行線をたどったことを理由に労
働委員会へ申し立てすることを公社に宣言した上で、事実上、自ら団体交渉

を打ち切っている。

前記第3の3(2)ウで認定したとおり、人事考課について相談できる苦情処理機関創設等への一部言及も見られたが、結局組合は、A1委員長が昇格しなかった理由の開示を求めるという一点に固執し、交渉の視座や手法の再検討に時間を割かないまま、自ら団体交渉を隘路に導いたとも評価できる。

もとより、団体交渉において使用者は組合の要求事項に対し、その全てに応える必要はなく、誠実な態度をとり続けている限りにおいては譲歩や合意をしなくても誠実交渉義務違反とはされないと考えられる。前記(2)で判断したとおり、公社が、A1委員長が昇格しなかった理由は、公社の人事権が及ぶ事項に該当し、団体交渉には応じるが、その内容については明らかにできないものの一つであるとして開示しなかったことは、不当とはいえない。

また、団体交渉時に公社は、A1委員長との関係悪化を懸念して、人事考課を開示することを拒否していた。組合は、本件審査過程において、公社がA1委員長が昇格しなかった理由を事実上開示したため、その開示拒否の理由には信憑性が全くない旨主張している。しかし、この開示は、労使だけが参加している団体交渉の場面ではなく、紛争解決機関である労働委員会が介在している状況で行われたものであり、公社がその局面において、自らの正当性を立証するために人事考課の情報を証拠として提出することは当然に許される行為であるから、このことをもって、団体交渉時点の開示拒否の理由の信憑性を否定することはできない。

このような状況を勘案すると、公社の団体交渉に臨む態度が不誠実だとはいえない。

(4) 小括

前記(1)から(3)についてみると、公社は、義務的な団体交渉事項にあたる人事考課をテーマとする団体交渉に応じており、人事考課の内容については、人事管理上の理由により開示できないとする姿勢を貫いているだけに過ぎない。

以上のことから、第1回団交と第2回団交の各団体交渉における公社の一連の対応は、不誠実な団体交渉であるとはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 争点3 会社が、A1委員長について、平成29年4月1日付けで昇格させなかった不利益な取扱いは、同人が組合の役員であること及びその組合活動が理由か。

(1) A1委員長の組合活動等について

ア 会社と組合との関係等

A1委員長を昇格させないことは、平成29年4月の人事異動の際に決定したものであるが、B3前理事長就任後は、前記第3の4(1)で認定したとおり、公社幹部による組合を批判する発言や、前記第3の2(1)及び4(2)で認定したとおり、公社理事による組合幹部へのパワーハラスメントなどの組合敵視ともとれる行動があったことから、組合と公社の労使関係は必ずしも良好とはいえないものであったことが認められる。

特に当時は、前記第3の2(2)で認定したとおり、冬季パトロール業務への対応をめぐる、当初はA1委員長個人と公社との争いであったものから、組合と公社との争いに状況が変化したことからも、お互いに不信感を募らせていたと認められる。

イ 組合役員としての活動について

A1委員長は、前記第3の4(3)で認定したとおり、書記長に就任してからは、組合の中心として活動しており、特に公社との交渉の際には、矢面に立つことが多く、また、前記第3の4(4)で認定したとおり、A1委員長が昇格しなかった理由を、A1委員長が組合活動を熱心に行っていたことで公社から煙たがられていたからである、とA3元委員長が証言していることなどからも、公社は、A1委員長の組合活動については、あまり良い感情は持っていなかったであろうことが、少なからず推認される。

ただし、A3元委員長は、A1委員長以外に昇格において不利益を受けた組合員は思いつかない旨を証言しており、A1委員長の組合活動が昇格しなかったことに結びつくまでいえるのか疑問が残る。

(2) A1委員長の勤務態度、勤務成績等について

ア 異物除去作業及び残渣運搬作業について

前記第3の5(2)及び(3)で認定したようにコンベアを停止させる方法としては、緊急停止用の引き綱を引く方法と緊急停止用のボタンを押す方法があり、実際の現場では、引き綱によるのではなく先ずボタンを押す方法

によるとの作業慣行があった。

しかるに、引き綱によってコンベアを緊急停止させた事案はA1委員長による前記第3の5(2)及び(3)の二事案しかなく、このうち一事案は、時間を超過したという理由だけで行われたことが認められる。以上のような事情から、公社がA1委員長の勤務態度を消極的に評価したとしても、あながち不当とはいえない。

イ フォークリフト定期自主検査作業について

一方、前記第3の5(4)で認定したとおり、平成28年度において、A1委員長が、フォークリフト定期自主検査作業の業務を担当していたことが認められる。ところが、平成29年3月20日の平成29年度の昇格に関する内示を聞くや否や、定期自主検査作業用の書類一式を上司のB5副参事に返却し、今後当該業務を行わないとの意思表示をした。これは、担当していた業務を正当な理由なく年度途中で突然拒否したものであって、公社が、この行為を、業務命令違反と判断したことはやむを得ないものと考えられる。

時期的に内示発表後の行動であるため、このことが、平成29年度の本件昇格の判断基準となったわけではないものの、結果として、A1委員長には勤務成績不良等の問題があると捉えていた公社の主張を、裏付けた出来事といえる。

(3) 上申書、昇格基準等について

組合は、A1委員長が平成29年4月1日付けで昇格しなかったことについて、上司の昇格についての上申があつて、昇格基準となる経験年数及び在級年数も満たしていたにもかかわらず昇格させなかったことは、公社による不利益な取扱いであると主張する。この点を公社職員の昇格の事例で検証する。

ア 上申書と昇格の関係について

前記第3の6(3)で認定したとおり、A1委員長が昇格しなかった平成29年度は、上申された者が9名いるが、そのうち4名が未昇格である。

また、平成20年度から平成29年度までの10年間においては、上申があつても、およそ4人に1人の割合で未昇格となっている。つまり、昇格の上申がある者が、必ず昇格するわけではない。

イ 同期入社職員との比較について

前記第3の6(4)で認定したとおり、A1委員長と同期の職員は、A1委員長以外6名であるが、全員既に3級へ昇格している。6名の3級への昇格時点における勤続年数は一律ではなく、平均すると20.6年であり、3級へ昇格した者の勤続年数の最短と最長の差は5年である。A1委員長が、最終的に24年の勤続年数で昇格したことを考慮しても、同期7名の昇格に要した勤続年数にはばらつきがあり、その差が生じた原因までは確認できない。

ウ 他職員との比較について

前記第3の6(5)で認定したとおり、環境業務課内において、A1委員長のほかにも、勤続年数が23年以上にもかかわらず昇格しなかった職員が3名いることが認められる。

また、平成19年度から平成29年度までの11年間においては、3級へ昇格した者は25名おり、それぞれが昇格までに要した勤続年数は一律ではなく、平均すると16.5年であり、勤続年数の最短と最長の差は20年である。前記第3の7で認定したとおり、A1委員長は最終的に24年の勤続年数で昇格しており、それまで3級へ昇格した者の最長勤続年数の23年とは、1年の違いしかない。

エ 判断

前記アのとおり、昇格の上申を受けた者全員が昇格するわけではない。

また、前記イ及びウのとおり、初任給、昇格、昇給等に関する規程で昇格基準となる経験年数及び在級年数を満たしていることも、昇格を保証するものでない。何れも、昇格の必要条件ではあるが、十分条件とはなっていない。

結局は、前記第3の6(1)で認定したとおり、昇格は、所属長からの上申があり、昇格基準となる経験年数及び在級年数を満たした者の中から、理事長ら4名が勤務態度、自己研さん、協調性、責任感、服務規律等を総合的に判断した上で決定しているのであるから、A1委員長だけが例外的に昇格しなかったとはいえない。

(4) 不当労働行為意思について

組合は、A1委員長が組合の役員であること及びその組合活動が昇格しな

い理由であると主張する。

確かに、前記第3の4(1)から(3)で認定したとおり、B3前理事長が就任した頃から、組合に対する風当たりが強くなり、A2元副委員長に対するパワーハラスメントや、管理職手当のカットなどの問題について、A1委員長は、書記長就任時から今日に至るまで、一貫して、組合の中心となって会社に対峙してきたことが認められる。

また、前記第3の4(5)で認定したとおり、B3前理事長が組合嫌悪とも受け取れる発言をしたことや、前記第3の4(4)で認定したとおり、会社がA1委員長を煙たがっていたのではないかという証言があること、前記第3の2(2)で認定したとおり、A1委員長自身の冬季パトロール業務に関して会社と組合の間に争いがあったことなどからも、会社がA1委員長の組合活動に対して、多少なりとも嫌悪の感情があったと思われなくもない。

しかしながら、前記第3の6(6)で認定したとおり、組合役員経験者でも、会社の管理職になる者もおり、前記第3の4(4)で認定したとおり、組合活動をしたことを理由に不利益な取扱いを受けた組合員は見受けられないとの証言もある。

また、昇格については、前記第3の6(3)で認定したとおり、上申があった昇格者と未昇格者における組合員の比率を比較してみても明確な差異が見られないことに加え、同じく前記第3の6(4)で認定したとおり、A1委員長と同期職員との比較においても、全員が組合員であるにもかかわらず、3級昇格に要した勤続年数には差が見られることから、昇格できない原因が、組合加入の有無と強い相関関係があるとも認められない。本件で見受けられる組合嫌悪の感情は、どちらかといえば使用者の一般的な組合嫌悪の範囲にとどまるものであり、不当労働行為意思があったとまで認めることはできない。

(5) 会社の裁量的判断について

会社における昇格は、勤務態度、勤務成績等も重要な判断要素となるところ、前記(2)で判断したとおり、会社が、A1委員長の勤務態度、勤務成績等に問題があったとみなしていたことが認められるほか、前記第3の5(5)で認定したとおり、A1委員長の勤務態度は協調性がなく独善的であることを、少なくともB3前理事長とB2課長は問題視していたことは明らかであ

る。実際、前記第3の6(2)イで認定したとおり、B2課長は、職員調書に「業務に対して身勝手な面があり非常に扱いづらい存在で、今後の扱いがわからない」と記載しており、最終的に理事長ら4名がこの上申を踏まえて議論した結果、昇格を否決したとも考えられる。

このほかにも、前記第3の2(2)イで認定したとおり、A1委員長は、平成27年7月から約7か月の長期の療養休暇を取得しており、前記第3の2(2)オで認定したとおり、その結果、平成28年7月の定期昇給が見送られた。そして、平成29年4月の昇格は見送られたが、前記第3の7で認定したとおり、翌30年4月には3級への昇格を果たしていることから、長期の療養休暇が、昇格において重要な判断要素となったであろうことが推察できる。

また、A1委員長は勤続年数24年で3級に昇格したが、このことは、前記(3)エで判断したとおり、3級への昇格に要した経験年数及び在級年数が全員一律でないことに照らせば、公社が裁量的判断の範囲を逸脱した人事権の行使をしたとまではいえない。

(6) 小括

前記(1)から(5)についてみると、公社において、これまで組合員であることを理由に明らかに昇格の不利益を受けた者は認められず、また、公社が明確な不当労働行為意思をもって組合を嫌悪した事例も見当たらない。そもそも公社の昇格におけるプロセスを踏まえてA1委員長の未昇格について考えたとき、他の職員と比べて例外的であったとは判断できない。

以上のとおり、A1委員長を昇格させないことは、必ずしもA1委員長が組合の役員であること及びその組合活動が理由とはいえず、公社の不当労働行為意思も推認できないことから、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

第5 結論

以上、認定した事実及び当委員会の判断並びに審問の全趣旨を併せ勘案すると、本件に関する公社の一連の措置が、不当労働行為であると判断することはできない。よって、本件申立てには理由がないから、これを棄却するのが相当である。

第6 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条の12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31年3月26日

秋田県労働委員会

会 長 湊 貴美男