

企業建設委員会資料

平成 31 年 2 月 13 日

報 告

「市交通局職員の労働組合の活動における職務専念義務違反に関する調査委員会
における中間報告について」

交 通 局

市交通局職員の労働組合の活動における職務専念義務違反に関する
調査委員会における中間報告について（報告）

市交通局職員の労働組合の活動における職務専念義務違反に関する調査委員会より、以下のとおり中間報告書が提出されましたので、報告いたします。

1. 提出日

平成 31 年 1 月 31 日（木）

2. 中間報告書

P. 2～P. 11 のとおり

3. 調査結果

- (1) 職務専念義務の免除を受けないままの職場離脱（いわゆるヤミ専従）について
- (2) 専従休職者の復職時の昇給及び昇格について
- (3) 法令の上限を超える在籍専従許可等について
- (4) 労使協調の下での組合役員に対する職務命令と職務専念義務免除との区分けについて

中間報告書

平成31年1月31日

神戸市交通事業管理者

岸田 泰幸 殿

神戸市交通局職員の労働組合の活動における

職務専念義務違反に関する調査委員会

委員長 弁護士 鈴木 尉 久

副委員長 弁護士 友 廣 隆 宣

委員 弁護士 中 村 真

委員 弁護士 若 本 修 一

委員 弁護士 向 井 大 輔

第1 はじめに

本中間報告書においては、当委員会による神戸交通労働組合（以下、「組合」という。）に関する職務専念義務違反の有無又はその調査の過程で判明した違法若しくは著しく不当な事案の有無について、現段階で判明したところを報告する。

第2 組合に関する職務専念義務にまつわる問題点

1 当委員会の調査内容

当委員会は、組合の執行役員に対する職務専念義務違反等の問題について、①職務専念義務の免除を受けないままの職場離脱（いわゆる

ヤミ専従)があるかどうかという問題のほか、②専従休職者の復職時の昇給及び昇格について、専従による休職がなかったのと同様の昇給及び昇格がなされており、この取扱いが違法又は著しく不当ではないかという問題、③法令の上限を超える在籍専従許可を受けた組合所属の職員が1名あり、同職員に対しては、外郭団体に退職派遣された後、組合専従期間全てを退職手当算定の基礎となる在職期間として退職金が支払われていた問題、④組合の書記次長の職にある職員との間で、労使協調して集客・収入増とコストの削減を通じて経営基盤の強化を目指す必要性から、頻繁に交通局経営企画部職員課を窓口として、情報交換し協議を行っている実情にあるところ、現在は同職員に対して職務命令を発して上記業務に携わっているものの、内容的にあるいは外観上、法的には労働組合との交渉(予備交渉を含む。)であるとの理解のもとに職務専念義務の免除をするほうがより適切である場合が存するのではないかとの問題について、それぞれ調査を行った。

2 調査結果

(1) 職務専念義務の免除を受けないままの職場離脱(いわゆるヤミ専従)について

当委員会は、組合の執行役員、支部役員及びその上司について事情聴取を実施し、上記の点について、確認をする予定である。まだ全ての事情聴取は終わっていないが、現時点では、組合の執行役員について、職務専念義務の免除を受けないままの職場離脱(いわゆるヤミ専従)の事実は認められていない。

(2) 専従休職者の復職時の昇給及び昇格について

当委員会の調査対象期間(平成25年～平成30年)においては、組合の□□書記長が、平成□□年□月□日から平成□□年□月□日まで専従休職していたところ、平成□□年□月□日付けの

管理者による決裁により、100%の復職調整（専従休職期間の全期間を在職期間に通算して取扱い、その結果、専従休職がなく、その専従期間中、交通局の業務に従事したと仮定した場合と同等レベルの昇給・昇格）がなされている。

この点、市長部局における、専従休職者の復職時の昇給に関して、条例及び規則に基づく復職調整に加えて、特別昇給要綱（33年市長決定）を根拠とした表彰等による特別昇給を行うとの取扱いは、人事委員会規則と整合せず、給与条例主義に反する可能性があるとして、「市職員の職員団体等の活動における職務専念義務違反に関する調査委員会」により指摘されているところである。

しかし、交通局においては、職員の給与等については、地方公務員法ではなく、地方公営企業法（以下「地公企法」という。）、及び、地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）の適用があるため、市長部局とは別途の考慮が必要となる。

地公企法第39条第1項は、給与条例主義を排除しており、また、同法第38条第4項は、「企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。」と規定し、地公労法第7条は、労働組合は企業職員に関する賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項をはじめとする各号に定める労働条件に関する事項について、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができることと定める。これに基づき、後記のとおり交通事業管理者は組合との間で労働協約を締結し、神戸市営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例、及び、神戸市営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例施行規程が定められており、神戸市交通局の職員に対しては、これらが適用されている。

そして、神戸市営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第

16条には、「この条例の施行に関して必要な事項は、管理者が定める。」との規定があり、神戸市営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例施行規程第6条第12項には、「第6項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、管理者が定める。」との規定がある。

この条例の委任を受けて、交通事業管理者は、「復職時等における給料月額調整及び給料是正の実施要綱」及び「企業職員の職務の級の格付及び昇格並びに昇給に関する細目要綱」を定めている。

他方、交通事業管理者は、組合との間で、地公労法第7条に基づく労働協約を締結しており、その労働協約書第10条は、「専従者の身分取り扱い等」と題して、地公労法の定めるところによるほか次の各号の定めによるとして、

- (1) 専従者の専従期間中は、昇格又は昇給は行わない。ただし、その職員が専従休職から復職したときは、ただちに昇格又は昇給に関する事項について他の職員との均衡を考慮して調整を行うものとする。

(中略)

- (4) その他一般職員と比べて不利益な取り扱いはしない。
- と定めている。

このような労働協約の効力は、条例には劣後するものの（地公労法第8条）、地方公共団体の長その他の地方公共団体の機関が定めた規則その他の規程には優越する（同法第9条）。

したがって、交通事業管理者は、専従休職者の復職時の昇格・昇給に関しては、労働協約書第10条第1号及び同条第4号の取り決めにしたがって、100%の復職調整（昇給昇格の措置）を行うことを義務づけられていたものであり、平成 年 月 日付けの

□書記長に対する昇格及び昇給の決定は、適法になされたものと評価しうる。

ただし、□書記長に対する昇格及び昇給の決裁が、労働協約ではなく、「復職時等における給料月額調整及び給料是正の実施要綱」及び「企業職員の職務の級の格付及び昇格並びに昇給に関する細目要綱」に基づいてなされていることは問題があり、地公労法第9条に基づき、労働協約に抵触しないよう、上記の要綱等について改正の措置が講じられることが望ましい。

(3) 法令の上限を超える在籍専従許可等について

元組合副執行委員長であった□氏は、平成□年□月□日から平成□年□月□日まで専従休職して組合において執務し、さらに、平成□年□月□日から平成□年□月□日まで専従休職して、組合の上部組織である□労働組合の執行役員として同組合の東京の東京所在の事務所に常駐していた。

このような専従期間通算7年5か月を経て□氏は平成□年□月□日付けで神戸交通振興株式会社へ退職派遣されている。しかし、実際には、同人は、平成□年□月□日以降も、それまでと同様、□労働組合の副執行委員長の役職でその東京の事務所で勤務し続けていたものであり、神戸交通振興株式会社では仕事をすることがない。したがって、□氏は、法令の上限を超える在籍専従の許可を行うことを回避しつつ、実質的に組合専従させる目的で、違法に退職派遣されたものと考えられる。

また、□氏の退職金に関して、神戸市交通局は、神戸交通振興株式会社に対し、「職員の派遣に関する協定書」に基づき派遣職員の退職引当金の請求ができるにもかかわらず、敢えてこれを行わず、退職派遣期間中の同人の退職手当を全額、神戸市交通局で

負担しており、この点も違法であると言わざるを得ない。

以上のとおり、氏に対する法令の上限を超える在籍専従許可及び退職派遣については、「市職員の職員団体等の活動における職務専念義務違反に関する調査委員会」作成にかかる平成30年11月22日付け『法令の上限を超える在籍専従許可』問題について」と題する報告書とまったく同様の指摘が可能であり、同報告書が勧告するとおり、不当な退職手当の支給額については、返還を求めるべきである。

(4) 労使協調の下での組合役員に対する職務命令と職務専念義務免除との区分けについて

組合の書記次長は、及び課に兼務所属する事務職員であるが、具体的な職務として、被服管理、の資料整理等のほか、その組合における地位に由来して、事故防止に関すること、労働安全衛生に関すること、市バス走行管理環境改善に関すること、営業推進等増収対策に関すること等を担当している。

交通局においては、特に市バス事業について、資金不足率が経営健全化基準の20%を超えて経営健全化団体に転落することへの危機感から、労使が協調して、バス路線の民間委託の拡大、退職者不補充、時間外勤務手当の縮減、給与体系の見直しによる給与削減等の措置を講じてコストを削減するとともに、各種イベントやキャンペーンを行う等して集客増、収入増に努めている。

このため、交通局では、職員課を窓口として、組合の書記長及び書記次長との間で、頻繁に、「対局交渉」と呼称される協議を行っている。

この「対局交渉」の協議内容は、事故対応、給与削減に向けた給

与体系見直し、民間委託路線の選択、各種イベントの実施、睡眠時無呼吸症候群への対策等、非常に広範囲に及んでいる。

また、「対局交渉」については、神戸市兵庫区上沢通にある組合の事務所で行われることも多い実情にあった。

このような「対局交渉」を持つこと自体については、違法又は不当なものではなく、交通事業の置かれた厳しい経営状況の中での労使協調路線のもとで、労使ともに必要かつ相当であると認めた協議であると考えられ、この点は、当委員会の判断も、平成15年1月16日付けの監査事務局による監査結果である「交通労組役員への給与支給等に関する調査の結果について（通知）」と異なるものではない。

ただ、従前、書記次長が、このような「対局交渉」に臨むにあたっては、課職員としての地位に基づき職務命令を受けて参加するという形式がとられており、職務専念義務の免除の措置はとられていなかった。

しかし、「対局交渉」については、その内容が、職員の職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第1項第3号及びこれを具体化した職務専念義務の免除にかかる承認基準に関する要綱に基づき、職務専念義務が免除される「組合と当局との間の交渉」に該当する場合がある。ただ、この場合は、同要綱第3条の定めにより、同要綱第2条に列記された交渉等の組合活動に従事するために要する必要最小限の時間のみ職務専念義務が免除されるものとされており、また、外観上形式的に見て、交渉に臨む職員の立場が、課職員であるのか組合書記次長であるのかが判然としない場合があることは否めない。

そこで、当委員会としては、従前行われてきたような「対局交渉」

のうち、少なくとも以下の場合に関しては、職員に対し、業務命令として参加をさせるのではなく、職務専念義務の免除を付与して参加をさせることが望ましいとの提言を行う。

なお、下記の場合に該当しないときでも、職員の立場が、職務命令による職員としてのものであるのか、それとも、職務専念義務の免除を受けたうえでの組合役員としてのものであるのかを、意識して区別するべきであることは、言うまでもない。この点、職員は、「PLAN-DO-SEE会議」、「市バス走行環境改善キャンペーン会議」、「神戸市交通局市バス営業所管理の受委託にかかる評価委員会」等の委員として選任されて、職務命令により上記の各種委員会に参加しているが、このような委員会委員に任命することにより、業務に精通している同人の知識経験を利用することは、職務命令に基づく職員としての立場での委員会参加であることが明瞭である点で、推奨することができる。

記

- (1) 「対局交渉」の議題・内容が、明らかに労働条件に関係する場合

例えば、給与体系の見直しに対する対応は、組合が作成した組合員に対する報告書においても当局との意見交換が詳細に記載されていることから明らかなとおり、明らかに労働条件に関する内容のものであり、その実質は、労働組合と当局との交渉であると考えられる。このように、明らかに労働条件に関する議題・内容が取り上げられている場合には、職員に対しては、職務専念義務の免除を行うことが適切である。

- (2) 「対局交渉」の実施場所として組合事務所が選択され、かつ、その組合事務所において、書記長も参加して、「対局交

渉」が行われる場合、職員の立場は、市民目線からすると、課職員というよりも、書記長とともに組合事務所において当局と交渉する組合役員であると外観上捉えられると考えられる。

したがって、組合事務所で開催される「対局交渉」において、書記長及び書記次長の両名が参加している場合には、職員には、職務専念義務の免除を行うことが適切である。

第3 まとめ

本報告は、中間報告であり、最終報告書においては、組合の執行役員及び各支部役員について本人及びその上司からの事情聴取を経た上で、職務専念義務の免除を受けないままの職場離脱（いわゆるヤミ専従）の事実が認められるか否かについて、報告する予定である。

添 付 資 料

※添付省略

- 1 組合役員経歴一覧表
- 2 自動車事業及び地下鉄事業について当委員会に対する説明文書
- 3 「2017～2018年度 専門部及び上部団体、対局関係役員について」と題する文書
- 4 平成15年1月16日付け監査報告書（交通労組役員への給与支給等に関する調査の結果について）
- 5 労働協約書（平成28、29、30年度）
- 6 組合役員とその職免決裁者の照合表

- 7 職免申請と出勤簿（出退勤記録）との対照表
- 8 労働組合役員の内籍専従からの復職及び異動発令（)
- 9 「退職派遣協定書における退職引当金の根拠」と題する書面
- 10 派遣職員の退職手当引当金の請求についてのお伺い書
- 11 平成16年2月24日付け請求書(派遣職員の退職手当引当金)
- 12 職員の派遣に関する協定書（平成14年2月15日付け）
- 13 事情聴取書（・神戸交通労働組合書記次長）
- 14 事情聴取書（神戸交通労働組合書記長）
- 15 事情聴取書（氏）
- 16 事情聴取書（）

以上