

主 文

被申請人が、申請人に対し、昭和四四年三月三十一日高知県吾川郡春野村公立学校教員を免じ、同年四月一日同県南国市公立学校教員に任命し、同市立鳶ヶ池中学校教諭に補するとの転任処分の効力は、当裁判所昭和四四年（行ウ）第一号転任処分取消請求事件の判決の確定に至るまで、これを停止する。
申請費用は被申請人の負担とする。

理 由

一、本件転任処分執行停止決定申請の趣旨および理由は、別紙一の（一）ないし（四）記載のとおりであり、被申請人の意見は別紙二の（一）、（二）記載のとおりである。

二、疎明（省略）

三、当裁判所の判断

（一） 原本の存在ならびに成立に争いのない疎甲第一号証、申請人本人尋問の結果により真正に成立したと認められる同第一一〇号証、および、申請人本人尋問の結果によれば、被申請人が申請人に対し、昭和四四年三月三十一日付で高知県吾川郡春野村公立学校教員を免じ、同年四月一日付で同県南国市公立学校教員に任命し同市立鳶ヶ池中学校教諭に補するとの転任処分をなしたことは明らかであり、また、同年四月二五日申請人から右転任処分の取消を求める本案訴訟が高知地方裁判所に提起されたことは当裁判所に顕著な事実である。

ところで、右本案訴訟は地方公務員法第五条の二による高知県人事委員会の裁決を経由しないで提起されているので、その適否について考えるに、証人Aの供述により真正に成立したと認める疎甲第二号証、証人Bの供述により真正に成立したと認める同第三号証、弁論の全趣旨により真正に成立したと認める同第一〇号証、および、証人Bの供述によれば、高知県人事委員会には昭和四四年三月末日現在、昭和四〇年以降の分で不服申立事案が約六、〇〇〇件係属しているが、さらに右のうち転任処分関係の不服申立に限定してもなお合計二二六件の多きに達し、その審査状況は、着手されたものが僅かに五一件にとどまり、しかもその殆んどが一ないし二回の期日が開かれたに過ぎず、人事委員会としてもかかる事態に対処するたすめ、受付順に旧い事案から審理を進めその結審をまつて新規年度の事案に着手するとの態度を堅持している事実が疎明される。そして以上の状況に照らせば、申請人が仮りに高知県人事委員会に対し本件転任処分につき不服申立をしたとしても、その裁決を経由するためには相当の長年月を要することは明らかであり、申請人に対する不利益救済の途を著しく遅延せしめる結果になるから、このような事情のもとにおいては申請人において高知県人事委員会の裁決を経ないことについて正当の理由がある場合に該当するものと解するのが相当であつて、本件転任処分取消訴訟は、行政事件訴訟法第八条第二項第三号により適法に係属しているというべきである。

（二） そこでまず本件転任処分の適否について検討する。

県教育委員会は、県費負担教職員の転任人事に関する権限を有し（地方教育行政の組織および運営に関する法律第二三条、第三七条、第四〇条）、これにつき自由裁量権が肯定されるところであるけれども、なお教職員について認められる身分保障法理により右裁量権は法的に制限されているものと解するのが相当であり（教育基本法第六条第二項、第一〇条第一、二項）、当該教職員個人または同教職員の勤務する学校の計画的教育活動を過度に阻害し、さらには専らその組合活動を抑制する等非教育的目的のために行なわれ、しかも事前に教職員の意見希望を十分徴することもなく樹立された異動計画に基づき転任処分をなすことは、右裁量権の範囲を逸脱し濫用にわたるものとして、転任処分そのものが違法の評価を免れないというべきである（行政事件訴訟法第三〇条参照）。

そこで、このような見地に立つて検討を進めるに、成立に争いのない疎甲第一八ないし第二〇号証、疎乙第三、第四および第一二号証、原本の存在ならびに成立に争いのない疎甲第七号証、同第八号証の一ないし三、疎乙第一および第二号証、同第六および第八号証、証人Aの供述により真正に成立したと認める疎甲第二および第四号証、証人Bの供述により真正に成立したと認める同第三号証、弁論の全趣旨により真正に成立したと認める同第九および第一六号証、証人B、同A、同C、同D、同Eの各供述、ならびに、申請人本人尋問の結果、および、同尋問の結果により真正に成立したと認める疎甲第一一、第一七号証によれば次の事実が一応認められる。

1、高知県における教職員の人事異動については昭和三三年頃までは、それが教育

活動に及ぼす影響が大であり教育効果の向上を計るため行なわれねばならないとの観点から、高知県教育委員会（以下県教委）の意見を聞きながら協議を遂げたという教職員の個々の意思を尊重し、市町村教育委員会の意向をいわずに、右に述べたような慣行に基づく人別居のみならず、遠距離ないしは短期間転出を含む大幅な人事異動が行なわれるようになり、その頃から実施された学力テストに反対する県教組組合員の闘争に対する不利益処分の審査請求も漸く増加の一途を辿るに至ったところ、これを契機として昭和四〇年二月二三日、県教委・県教組間にいわずに勤評和解協定のなるものが成立し、県教組側は停職・減給処分のほか人事異動に対する四四七件の不服審査請求分を含めすべてを取下げ、県教委においても自今右処分を受けた組合員であることにより不利益取扱いをしない旨確約し、県教組としてはこれにより以後教職員の人事異動についてはその家庭生活は勿論組合の運営上も支障を来さないよう十分に配慮されるものと期待していたのであるが、その後においても郡市交流を積極的に推進するという県教委の方針の中で、とくに高知市と同一の経済圏に属する吾川郡において、しかもそれまで伝統的に高かった組織率が急速に低下しつつあつた吾川郡教職員組合（以下吾川郡教組という）の役員に対して、昭和四二年三月には、専従書記長であつた申請外Fを除き、同教組の組合長ら執行委員が全員郡外遠隔地へ、さらに同四三年三月には同教組副組合長および調査部長が郡外へ転出させられるなど、教職員二、五〇〇余名に及ぶ大量異動が発表されるという事態が続き、県教組内部に前記のごとき和解協定がなされているにもかかわらず、県教委がこのように県教組の支部役員を本人の意思に反し短期間で郡外転出の対象とするのは不当労働行為であると評価し、かかる事態を重視すべしとする空気が醸成されていた。

2、申請人は、昭和一八年九月高知県公立学校教員に任命され、高知市立高須小学校に勤務したのを始めとして約二〇年間を高知市内の各小・中学校に勤務し、この間昭和二二年県教組結成と同時に同教組に加入して勤務評定反対闘争等に参加したほか、高知市教職員組合地区体育部長あるいは学校分会長として組合運営に参画し、昭和三九年四月からは高知県長岡郡本山町立本山中学校に約三か年勤務し、同所での二年間は同町教職員組合の組合長をつとめ、昭和四二年四月からは同県吾川郡春野村立平和中学校に勤務するに至つたのであるが、まず、右平和中学校には体育担当の教員が配置されていなかったところ、申請人は体育主任として同校に赴任し、社会科を一部担当するかわり、主として陸上部を復活させるなど生徒の保健体育面の向上・充実に積極的に取り組み、昭和四三年一月五日には右中学校および同村立東小学校合同プールが完成したこと、同四四年度における水泳指導の問題をかかえ、さらに右中学校の運動場の整備ないしは高知県における全国保健体育研究大会の準備等山積する問題に対処するべく継続的な体育教育を期し、かつ他方、昭和四二年度には春野村教職員組合書記長として吾川郡教組の執行委員となり、同四三年度には同教組の組合長に選出され、この間、同中学校教頭から昇格したH校長が、同校自転車置場外に置かれた生徒の自転車の鍵を自ら取りあげたことに対し教育方針の本質的問題であるとして反対し、又、前記プール落成の宴席において右校長が前記東小学校の某教諭を殴打したことを問題視したほか、同校長が昭和四四年度の研究課題を道徳教育の推進と一方的に定めて文部省の指定を受けようとしたことがその人格と矛盾するとして反対するなど全般的な教育姿勢の確立のための努力を重ねていた。ところで、昭和四四年二月には、同年度における県教組の機構整備のため専従役員が減員となり吾川郡教組に専従役員を配置できなくなる関係上、従前この地位にあつた申請外Fが専従期間満了により在籍校に復帰することとなるが、そうすると右Fは小学校勤務となるため、吾川郡教組の書記長としての活動に支障を来すことが懸念されたので、当時右春野村立平和中学校での勤務が二年に満たず従つて異動も当然あり得ないであろうと考えられた申請人が同四四年度の書記長に立候補することによって了解がつき、この結果同教組の大会において同年度における吾川郡教組書記長に選出され、同じく同教組組合長に選出されたFとともに同年度における執行体制を確立しようとしていた。

3、申請人はすでに校長に対し昭和四四年度の異動に際しては留任を希望する旨申し述べていたが、右のような組合の決議に基づき、同四四年三月中旬頃には吾川郡春野村教育委員会との話し合いを持ち、同委員会の教育長らに対し、春野村小中学

学校における在任期間は僅かに二年であつて、この間体育指導主任として保健体育上の継続的かつ計画的な運営を実施しつづけて、この間に昭四四年度における吾川郡教組書記長としての活動の発展を期す等、春野村立平和中学校に留任することと形式的に平等に処理するのでもつとも成立し、認められ、高知県の異動の実施が著しく困難となし、池中学校には美術担当教師にその免許がなると、前掲証拠によれば美術の免許を有する者は県下で一〇〇名余に達するのである。してみると、申請人の本件転任処分は、教育行政の目的に副つたものすなわち教育効果の向上のたるめ行なわれたものとみることには困難であり、むしろ、春野村立平和中学校における前記認定したような申請人の教育者としての言動が、かえつて同中学校の管理運営上は嫌忌すべきものとなされ、同校から申請人を排除することにより同校の運営管理がはかられるというように、発想のもとに、申請人を郡外へ転出せしめるような本件転任処分が発せられるに至つたものと推量され、そのために、右春野村立平和中学校における申請人の教育活動は阻害され、郡外転出ということにより申請人の吾川郡教組における組合活動も抑制される結果となつたものであつて、本件転任処分は、このような非教育目的のため申請人の希望に反してなされた処分とみられるから、右は教育行政目的を欠き裁量権の範囲を逸脱したものであるとして、処分そのものが違法の評価を免れえないと思料される。

(三) 次に、申請人について生ずる回復困難な損害を避けるため緊急の必要があるか否かについて検討するに、行政事件訴訟法第二十五条第二項にいう損害については、これを申請人の個人的損害に限ると解するとしても、これに関する損害の内容は、教育公務員についても認められる団結権保障の趣旨に照らし（地方公務員法第五二条、第五六条、なお、最高裁昭和四四年四月二日判決、刑集二三卷五号三〇五頁参照）、組合役員が組合活動の一環としての職責を果しえないこともこれに該当すると解するのが相当であるところ（なお、青森地裁昭和四三年五月三十一日決定、行政事件裁判例集一九卷五号九七五頁参照）、申請人本人尋問の結果により真正に成立したと認める疎甲第一一〇号証、証人Aの証言により真正に成立したと認める同第九、第一四号証、弁論の全趣旨により真正に成立したと認める同第二三、第二四号証、証人B、同A、同Cの各供述、ならびに、申請人本人尋問の結果によれば、申請人は前示のとおり昭和四二年から吾川郡教組の執行委員次いで組合長を歴任し、昭和四四年度には同教組書記長としての組合活動が予定されていたところ、本件転任処分により吾川郡春野村立平和中学校から南国市鳶ヶ池中学校へ転任することとなつた結果、申請人は組合規約上吾川郡の教組組合員たる地位を喪失し、ひいて同年度における同教組書記長たる地位に留することも不可能となるのであるが（同教組組合規約第二七条、同教組選挙規定第六条）、同教組において異常事態における臨機の措置として、組合大会において申請人を同教組の書記長とすることを決議確認してその地位を維持しているが、同教組にはもはや専従役員はななく、県教組の執行委員Cによる指導援助によつても、また、代行機関によつても申請人書記長の執行そのものを代理しえないばかりでなく、組合の重大な討議を要する場合でも吾川郡教組事務所所在の<地名略>まで出むことは困難であるため、

申請人において同教組書記長としての企画立案、組織の確立その他決定の執行等全般にわたる職責を果すについて現に重大な支障を来しており、これらのことにつき申請人において大きな精神的損害を蒙っていることが一応認められ、これを左右するに足る疎明はない。そして、以上の事実によれば、右は本件転任処分により申請人について生じた回復の困難な損害を避けるため緊急の必要ある場合に該当するものと一応認められる。

もつとも、被申請人は、申請人が高知県の教育公務員であることから県内各市町村に転任を命ぜられることは当然であり、さらに、転任処分の執行が停止された場合教育活動に重大な支障を生じ、教育界に無用の混乱を招来し、ために、公共の福祉に重大な影響を及ぼすものであると主張するのであり、成立に争いのない疎乙第三号証、弁論の全趣旨により真正に成立したと認める疎甲第一三号証、証人B、同D、同Eの各供述によれば、執行が停止された場合いわゆる過員・欠員の問題が生ずる等全体的な教員配置の関係で若干の修正が余儀なくされることはあるけれども、これについては兼務発令ないし期限付講師の制度のほか中間異動の事例が皆無でなかった等の事実が疎明され、従つてこれに対する補充的措置がないといえないばかりか、申請人の執行停止決定を容れることによりかかる申請が激増するとも考えられないから、被申請人における教育行政に及ぼす限られた影響をもつて直ちに公共の福祉に重大な影響を及ぼす虞ありとするには躊躇せざるをえない。

四、結語

よつて本件申請を認容することとし、申請費用の負担につき行政事件訴訟法第七条、民事訴訟法第八九条を適用して主文のとおり決定する。

(裁判官 安芸保寿 稲垣喬 小野聡子)

別紙一の(一)

申請の趣旨

被申請人が、申請人に対し、昭和四四年三月三十一日、高知県吾川郡春野村公立学校教員を免じ、同年四月一日、同県南国市立学校教員に任命し、同市鳶ヶ池中学校教諭に補するとの転任処分の効力は本案判決の確定にいたるまでこれを停止する。との裁判を求める。

申請の理由

一 申請人は被申請人の任命にかかる教育公務員であり、昭和四四年三月三十一日当時、高知県吾川郡春野村公立学校教員で、同村立平和中学校教諭に補せられていた者である。

二 被申請人は申請人に対して、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地方教育行政法」と略称する）第四〇条に基づき昭和四四年三月三十一日及び同年四月一日付で、申請の趣旨記載のと通りの転任処分を発令した。しかしながら、本件処分は左の理由により違法であるから取消されなければならない。

三 本件転任処分の違法性

(一) 本件処分は申請人が所属している職員団体である高知県教職員組合の運営に対し、これを支配、介入しようとするものであつて、憲法第二八条及び団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約第二条（以下この条約を「ILO九八号条約」と略称する）並びに結社の自由及び団結権の保護に関する条約第三条（以下この条約を「ILO八七号条約」と略称する）に違反し、教育公務員の団結権を侵害するものであつて違法である。

1 職員団体の組織及び運営について

高知県教職員組合（以下「県教組」と略称する）は、高知県下の五五市町村の公立学校に勤務する教職員を以つて結成する各市町村教職員組合と県立学校教職員を以つて結成する高等学校教職員組合、高知県立短期大学教職員組合、並びに高知県立女子大学教職員組合との連合体であつて、地方公務員法第五三条第一項によつて高知県人事委員会に登録している職員団体である。

そして、その組織運営のために、幡多、高岡、吾川、高知市、土佐、長岡、香美、安芸の七地域に各支部を置き、別に高等学校職員組合、短期大学教職員組合、女子大学教職員組合をそれぞれ独立の支部とし、以上一〇の支部を以つてその運営にあたっている。

而して、右の地域別の七支部には、その地域内の各市町村教職員組合（単位組合）が統轄され、それらの支部を郡教組（および高知市教組）と称されている。

2 本件処分と団結権侵害

(1) 申請人は後述のとおり、県教組及びその単位組合の役員として組合活動に従事していた者であるが、とくに、昭和四二年四月には県教組の支部である吾川郡

教職員組合（以下「吾川郡教組」と略称する）の執行委員となり、翌四三年四月には吾川郡教組の組合長に選出され、つづいて昭和四四年二月二四日の役員改選によつて昭和四四年度吾川郡教組書記長に選任され、吾川郡教組の最高責任者の一人としてその運営及び任務遂行に当ることになつていた者である。

（２）ところで、県教組と被申請人との間では、かつて昭和三七年四月県教組土佐長岡支部の組合役員が専従書記長を除いて全員、転任させられるという不当人事異動があつたのをきつかけに、今後、県教組は予め組合役員名簿を被申請人に提出することとし、被申請人は組合役員の人事異動については、組合の運営に支障をきたさぬよう十分配慮することを約し、じらい、県教組は毎年三月、定期異動のなされる前に組合役員名簿を被申請人に提出してきている。

しかるに、昭和四四年度の人事異動に当つて、被申請人は右の役員名簿によつて県教組及びその支部の組合役員を熟知していたにもかかわらず、吾川郡教組の書記長である申請人及び同郡教組の組合長であるFの両名をそれぞれ吾川郡外に転出させる旨の転任処分を発令した。

（３）右は吾川郡教組に結集する組合員の団結権を侵害するものであることは明らかである。

即ち、もともと吾川郡教組は郡下教職員の大多数が組合に加入しており、その組織率の高さを誇つていた支部であつたが、過去数年間、たび重なる組合活動家への報復人事による郡外転出及び弾圧的人事によつて組合脱退が相次ぎ、とくに昭和四二年四月の人事異動によつて、専従書記長を除く組合役員全員を郡外に転出せしめるという不当異動がなされた結果、組合員の組織率は二割を下廻る状態となり、文字通り吾川郡教組の存亡が危ぶまれるまでに至つた。

しかし、その後の申請人を初めとする組合役員の地道な組織かためによつて、ようやく組合支部の維持存続をはかつてきているものである。

しかるに、昭和四二年にひきつづき、今回又もや組合長書記長の組合最高幹部二名を郡外転出させるという本件処分は吾川郡教組の運営及び任務遂行を著るしく困難ならしめ、郡教組そのものの崩壊をもたらしかねないのであつて、吾川郡教組に結集する組合員の団結権を侵害するものといわねばならない。

3 吾川郡教組の被むる運営上の具体的障害

県教組及びその支部である吾川郡教組は、日米安保体制下の教育の軍国主義化反対を中心に、定年制実施阻止、賃上げ闘争、その他日常的な労働条件（休暇・労働時間・住宅施設等）改善の要求実現など多くの課題をかかえているが、その大前提として組合員の団結と組織の強化をはかることが何よりも緊急の課題である。

ところで、被申請人は毎年四月定期的に人事異動を実施してきているため、異動に伴う組合員の転入転出が大規模となり、かつ後述のとおり、被申請人は人事異動を組合活動家に対する報復手段としてフルに利用してきているため、四月の定期異動による組合員の動揺、組織の混乱は例年はなほだしいものがある。従つて、組合役員とくに郡支部（郡教組）の役員は年度当初においては何よりもまず郡教組内の組合員の転出、転入状況を調査確認し、転入してきた組合員の生活条件、勤務条件等に対する保全を図ることが必須の任務となる（ちなみに、学校に組合員一人というような事態が異動によつて例年ひん発している）。

このような任務は郡下の組織情勢、職場環境に通暁している組合役員でなくては到底実行できず、わけでも申請人のように過去二年間、執行委員、組合長といった要職にあつて組合運営に従事してきた者がこれらの任務の大半を担当しなければならないのである。

そして、これらの転入組合員の保全対策が遅れたり不十分であれば、不当異動による組合員の動揺、組織の混乱をたて直すことができず、その結果組合員の脱退が続出し、組織の崩壊をもたらすこととなる。

しかるに、今回の定期異動によつて吾川郡教組の組合長、書記長が転出させられることとなつたため、右の組合員保全対策は殆ど不可能となり、又申請人らの、後任役員を改めて選出することも不当異動によつて動揺し混乱している組合員（とくに転入してきた者）をかかえた中ではまことに困難であり、まさに吾川郡教組の崩壊にひんしているといつてよい（ちなみに、すでに組合脱退を表明している者が多数出ている）。

4 被申請人の団結侵害の意図

（１）日米安保体制に基づく教育の軍国主義化を押し進める、自民党政府の反動的文教政策は、組合員の経済的、社会的、政治的地位の向上、教育の民主化と研究の自由の獲得、及び平和と自由を愛する民主国家の建設を三本柱として活動する日

本教職員組合及びその傘下の県教組を極端に嫌悪し、組織破壊をつねにねらっているものであるが、とりわけ、昭和三三年六月教職員の勤務評定実施を強行決定して以来、民主教育を進め平和と民主主義を守るために全国の先頭に立つて勤評反対闘争、学力テスト反対闘争にたちあがった県教組に対し、被申請人は免職二五名、校長降格二七名、停職減給、戒告処分一〇四一名という全国に例のない大弾圧を加えた。

(2) この大弾圧以来、被申請人はことごとく県教組の組合活動を敵視し、例年四月の定期人事異動を組合活動家、組合役員に対する報復的手段に利用し、組合員であるとの理由によつて、夫婦、親子別居を強いる転任や、毎年ごとの長距離異動等、組合員の団結権を侵害する人事異動は枚挙にいとまがなく、昭和三四年度から同三九年度の六年間の定期異動について高知県人事委員会に申立てられた不利益処分の審査請求件数が四四七件に達し、昭和四〇年二月二三日、被申請人と県教組間で、いわゆる「勤評和解協定」と称する和解が成立し、今後、組合員であるが故に不利益扱いはしないという約束で右四四七件の不服申立を取下げたにもかかわらず、その後も、被申請人の組合員に対する不当人事異動はやまず、昭和四〇年度以降同四三年度までの定期異動に対する不服申立件数は二九四件に達している。

(3) このような度重なる団結権侵害に対し、県教組は被申請人に対し、団体交渉を申入れていたが、人事問題は機密に属し、管理運営事項に当るなどと称して被申請人は団交を拒否していた。

しかし乍ら、昭和四一年九月一九日、地方公務員法改正についての日本教職員組合と自治省との交渉において、自治省行政局長公務員課長が「公務員の人事問題であつても、勤務条件（通勤・住宅等）に関係するものは当然団体交渉の対象となる」との見解を出しており、県教組は自治省の右見解をも引用しながら被申請人に対し、そのつど不当人事異動に対し団体交渉を申入れていたところ、昭和四四年三月一一、一二両日の交渉において、ついに被申請人のE教育次長も自治省見解の内容を確認、了解し、とくに組合役員の人事異動については配慮するよう努力すると言明した。而して県教組は例年の如く組合役員名簿を被申請人に手渡しして組合運営に支障の生ずる人事異動を行わぬよう再三要請していた。

(4) しかるに、昭和四四年三月三一日発表された定期異動によれば、吾川郡教組については組合長及び書記長を一挙に吾川郡外へ転出せしめ、さらに高知市教組の組合長（高知市教組は県教組支部でもある）をも郡部へ転出せしめるという明白な団結権侵害の人員異動を含んでいることが判明し、同年四月三日、高知県総評の幹部がその不当性を被申請人に追及したところ、D県教育長は「今次人事異動についてはお叱りをうけることもあるが、今回力の限りをつくしたが満足のいくようにできなかった」と述べて、本件処分等組合役員の人事異動が組合運営を阻害するものであることを暗に認める態度を示すにいたつた。

以上に述べた事実からすれば、本件処分が県教組及び吾川郡教組の運営及び役員の任務遂行に支配介入し、組合員の団結権を侵害するものであること明白である。

5 団結権侵害の効果

以上のような団結権侵害の効果については、地方公務員法には労働組合法の適用が排除されており、従つて不当労働行為救済制度が教育公務員には適用されないものであるが、しかしながら地方公務員についても団結権は否定されておらず（地方公務員法第五二条三項）、地方公務員といえども憲法第二八条にいう勤労者にほかならない以上、原則的には労働基本権の保障を受けるべきものであることは最高裁中郵判決（昭和四一年一〇月二六日大法院判決）も認めているところである。

さらにILO九八号条約第二条第一項には「労働者団体及び使用者団体はその設立、任務遂行、又は管理に関して相互が直接に又は代理人若しくは構成員を通じて行う干渉に対して十分な保護を受ける」と規定しており、同じくILO八七号条約第三条は「①労働者団体及び使用者団体はその規約及び規則を作成し、自由にその代表者を選び、その管理及び活動について定め、並びにその計画を策定する権利を有する。②公の機関は、この権利を制限し又はこの権利の合法的な行使を妨げるようないかなる干渉をも差し控えなければならない」と定めており、右二つの条約は日本政府も批准し発効しているものであつて国内法的効力を有するものである。

してみれば、本件処分の如き団結権を侵害し、県教組支部である吾川郡教組の運営を支配介入する内容をもつ処分は憲法第二八条に違反し、かつ公序・良俗に違反するものとして無効であるといわねばならない。

(二) 本件処分は申請人が県教組支部たる吾川郡教組の役員として組合活動をしたことの故をもつて不利益取扱をしたものであつて、地方公務員法第五六条に違反

し無効である。

1 申請人の組合活動

申請人は、昭和二二年県教組結成と同時に、組合に加入し、そのご、次のとおりの組合活動に従事してきた。

イ 昭和三三年高知市旭東小学校在職当時、勤評反対一〇割休暇闘争に参加し、高知市教組に所属していた間に、五年間、市教組地区体育部長をしており、或は、学校分会長などもつとめ組合活動に積極的であつた。

ロ 昭和三九年四月、長岡郡本山町立本山中学校在職中の三年間、申請人は同町教組の組合長として活躍した。

ハ 昭和四二年四月、吾川郡春野村立平和中学校に転ぜられるや、昭和四二年度春野村教組の書記兼吾川郡教組執行委員となり、翌四三年度には、吾川郡教組組合長に選出され、吾川郡教組の運営の最高責任者として組合活動を進め、昭和四四年二月二四日吾川郡教組大会で昭和四四年度の郡教組書記長に選ばれた。

2 被申請人及び地方教育委員会の組合活動嫌悪の態度

前記の申請人の組合活動、役員としての任務遂行に対し、吾川郡内の各地方教育委員会はことごとくこれを嫌悪し、ことに申請人の在職する吾川郡春野村立平和中学校長、教頭らは、申請人の組合活動をひぼうし、敬遠し、申請人の些細な非違（交通事故）についても、直ちに中央教育事務所に報告するという態度を示していた。

そして春野村教育委員会は右の平和中学校長らの組合否認の態度を容認し、本件処分の内申にあたつても、「校長の学校運営上やりやすい教員配置を行つた」と公言して、校長の申請人排斥を擁護していることを示した。このような申請人の組合活動を嫌悪する校長・村教委は、申請人をわずか二年で郡外へ転出せしめる内申を被申請人になしたものであるが、被申請人はその内申を容認して、申請人を郡外に転出させるべく本件処分をなしたものであり、結論的には被申請人の組合活動を嫌悪し、申請人の吾川郡教組に対する指導力、影響力を減殺しようとして本件処分をなしたものといわねばならない。

3 不利益取扱について

(1) 申請人は本件処分によつて吾川郡から南国市へ転ずることになり、その結果、吾川郡教組書記長を辞任せざるを得なくなり、前述三の(一)の3で詳述したとおり吾川郡教組の組合員の保全対策を初め、昭和四四年度の同教組運動方針の策定など重要な組合活動が不能になり本件処分が組合役員としての申請人に対して組合活動上の不利益を与えるものであること明らかである。

労働組合法第七条一号の不当労働行為にいわゆる不利益取扱とは単に経済的待遇上の不利益のみならず労働者の労働組合員としての活動に対して不利益を与える場合をも含むことは判例のつとに承認するところである（浦和地裁熊谷支部判決昭三二・七・二七、労民集八・四・四二八、東京高裁判決昭三四・四・二八、労民集一〇・二・二五七）ところで、右労組法第七条一号と同趣旨の規定をもうけた地方公務員法第五六条の「不利益取扱」も地方公務員に団結権を承認している以上、これを同意義に解すべきことは当然であり、申請人が被むる前述の組合活動上の不利益が同条の不利益取扱に該当することは明らかである。なぜならば「労働者は団結権を保障されているのであるから、切り離された個人としてではなく、組織体の一員としての観点からも具体的に利益、不利益を考察すべきである」（前掲浦和地裁判決理由）からである。

以上により本件処分が地方公務員法第五六条に違反した不利益取扱であること明らかであり、本件処分は無効である。

四 裁決を経ない本訴提起について

申請人は地方公務員法の適用を受ける教育公務員であり、同法第五条の二により人事委員会に不服申立をなし、その裁決を経たのちでなければ不利益処分たる本件処分の取消の訴を提起できないとされている。

しかしながら、高知県人事委員会の不服申立審理手続は著しく渋滞し昭和四〇年度以降四三年度の転任処分に対する不服申立は現在二二六件係属しているが、そのうち審理に着手したものが僅か五一件であつて残る一七五件は全然審理をなさないまま放置されており、とくに昭和四二年二月に申立てられた県教組組合員二七二二件の減給・戒告処分不服申立事件が未審理のままとなつている。かかる審理状況にある高知県人事委員会において本件処分の裁決をえるためには早くて五、六年を要するものと認められ、かくては申請人の本件処分によつて被むる不利益の迅速な救済を得ることはほとんど望みがない。

右は申請人が裁決を経ないで訴を提起することについて正当の理由のある場合（行政事件訴訟法第八条第二項第三号）に該当するものであるから、申請人は裁決を経ないで本件処分の取消訴訟を本日御庁に提起したものである。（鳥取地裁判決、昭二五・一二・二〇、行集一・一〇・一三六〇、宇都宮地裁判決、昭二六・四・一七、行集二・六・八三一、東京高裁判決、昭二七・三・一八、行集三・二・三二一、参照）

五 緊急の必要性

申請人は本件処分によつて新任校へ赴任せざるをえず、そのため、申請人は吾川郡教組書記長としての職務を遂行できなくなり、前述のとおり吾川郡教組の組織は存続を危ぶまれ、申請人及び郡教組組合員の団結権は著しく侵害されるにいたる（以上の損害の具体的事実については前記三の（一）の3記載の事実を全部引用する）。

そのことによつて、申請人は公務員労働者として経済的、社会的、政治的地位の向上の道をはばまれ、かつ申請人は吾川郡教組書記長としての職責を果しえないことによつて甚大な精神的苦痛を被むるものであつて、これらの損害は金銭をもつて回復できないことはもちろん、原状回復の余地のないものといわねばならない。

よつて以上の損害の発生を避ける措置がとられる緊急の必要性がある。

六 以上により、すみやかに本件処分の効力の停止を決定されたく、ここに本申請に及んだ次第である。

別紙一の（二）

第一 組合活動上の不利益について

一 被申請人の不当労働行為意思について

1 被申請人は、申請人が昭和四三年度の吾川郡教組組合長であつたこと、及び同四四年度の書記長に選出された者であることを不知と答え、かつ、申請人を「たまたま吾川郡教組員と自称する者」などと呼称して、吾川郡教組の存在そのものを否認ないし無視しているが、その態度自体が被申請人の団結権否認の思想を吐露したものであるとして注目に値する。

吾川郡教組は、県教組規約第七条にもとづいた県教組の支部であり、吾川郡伊野町に教育会館を建設して郡教組書記局を設け、厳然として組合活動を行つているのであつて、被申請人もこの事実を百も承知の上、前述の如き態度に出ているのは、まことに赤裸々な団結権否認、不当労働行為意思の表明と評さざるをえない。

さらに、被申請人は組合員であるか否かを何ら考慮することなく、本件処分をなしたと主張しているが、それは、まさに被申請人が旧来の市民法原理に基く形式的平等論とその上に全体の奉仕者論を重ね合わせて、公務員労働者の団結権を否認しようとしている態度を自白しているものといわねばならない。

労働者に団結権が保障されているということは、それに対応する使用者の受忍義務を法認しているのであり、使用者たる被申請人は団結権行使の結果を受忍し、尊重しなければならぬのである。

しかるに、被申請人は、申請人が吾川郡教組書記長であることを知りつつ、故意に否認し、あわせて無差別に人事異動の対象にしたと主張していることは、とりもなおさず公務員労働者の団結権の効果を真向から否定していることを公言したものである。

2 被申請人が、右の如き答弁をしているのは、察するに吾川郡教組が地公法上の登録職員団体でないことを根拠にしているものと考えられるか、登録・非登録によつて団体交渉権を区別すべきでないことは公務員制度審議会の答申によつても明らかにされているし、自治省当局の通達でも同様に解しているところである。被申請人の組合否認の態度はおして知るべしである。しかも、吾川郡教組は前述のとおり、県教組の支部であり、その支部役員たる申請人を自称吾川郡教組員などと呼称するにいたつては、吾川郡教組及び申請人を敵視しているものといわざるをえない。

3 被申請人の吾川郡教組に対する組合弾圧の意図は昭和三三年の勤評闘争以来一貫しており、当時、吾川郡教組は郡下教職員のほとんど一〇〇パーセントを組合員として団結させ、勤評闘争においても先進的な活動をつづけていたものである。これに対し、被申請人は大量の懲戒、分限処分を行い、さらに組合員の不当配転を毎年強行し、当時の中央教育事務所長や管理主事が自らのり出して組合脱退工作や不当労働行為を重ねた。

その結果、毎年の如く、組合役員が不当配転され、組合員の動揺は甚しく、ついに組織率も二五パーセントというまでに激減させられるにいたつている。

そして、過去三年連続して吾川郡教組の執行部役員が不当配転させられて来ており、その頂点として、申請人およびFの両役員を本年度不当に転出せしめたものであり、そこには、一貫して被申請人の不当労働行為意思が透みかかっているのである。

二 組合活動上の損害

1 被申請人は、本件処分によつて申請人の組合活動になんらの差支えがないと主張しているが、吾川郡教組の書記長が、吾川郡外へ転出させられて、どうして吾川郡教組の組合活動に支障がないといえるのか、理解に苦しむものである。

そして、吾川郡教組の書記長が書記長としての活動、職責が果しえないことほど甚大な不利益、損害は他にないといわねばならぬ。

本件の如く、不当労働行為としての不利益処分が、とくに組合活動上の不利益に関して発生している場合、その不利益性とは「法文上は個人を対象とするかの如き不当労働行為といえども、その個人に対する差別待遇などが組合全体の団結活動に影響を与えるからこれを禁止しているのであつて、そこで保護されるのは個人の利益ではなく、個人の救済を通じて組合の団結を擁護することに窮極のねらいがある」（本多淳亮「日本法上の不当労働行為制度」新労働法講座六卷三九頁）のであるから、労働者個人の権利利益であるとする場合でも、それは決して労働組合の団結権、団結活動と無関係な抽象的権利利益ではなく、具体的内容をもつものとして理解されるべきである。

2 ところで、吾川郡教組が本件の四月人事異動以降に当面する組合業務は次の如くまさに多岐多様にわたっているのであつて、これらの組合業務を組合役員として遂行できない不利益性及び損害は、書記長たる申請人にとつても、又、吾川郡教組にとつても、まことに甚大であつて、その団結権侵害の結果は、まさに回復しがたい損害といわねばならない。

(1) 四月の人事異動に伴う転入転出組合員の勤務条件に関する諸要求の解決
(2) 郡教組分会組織の整備確立（とくに一分会一組合員という組織の多い郡部での組織整備はまことに重要な作業となる）
(3) 宿日直制度廃止の運動（吾川郡は県下もつともその全廃化のおくれているところであり、その問題は山間へき地の多い郡下組合員の切実な要求となつている）

(4) 救援事務の処理（不利益処分を受けた組合員の損失救援の事務。その処理はまことに煩雑をきわめ、吾川郡教組では、専従役員であつたF以外にはその事務に通じている者はない。そして、その事務処理がおくれたり、誤つたりした場合、組合員の蒙る不利益や不満は少なからぬものがある）

(5) 職場（学校）における勤務体制の確立（担当学級、担当教科、授業持時間数、校務分掌、勤務時間のわりふり等にかかわる校長との交渉）

(6) 賃金闘争へのとりくみ

(7) 今期国会の定年制法案、外国人学校法案、学校教育法一部改悪案、教育公務員特例法一部改悪案に対する対策

(8) 昭和四四年度運動方針と、同四三年度運動の総括の作成準備作業

(9) その他日常の執行事項

第二 公務員労働者の権利保全と違法処分に対する執行停止の必要性

一 行政事件訴訟法二五条の執行停止の要件

一般国民に対する権力的行政作用の優位性を殆んど無条件に肯定していたとも思われる戦前の行政法原理は、国民が行政庁の行為に対して行政裁判をおこしうる範囲を極めてきびしく限定することを当然としていた。

これに対し、現行の民主的憲法のもとでは国民や公務員の民主的権利擁護のために、違法な行政庁の行為や処分に対して法的手続による権利救済の途を広くしたことは、蓋し当然であろう。

このことは、違法な行政処分に対する執行停止の許される場合の要件の解釈とその運用についても、民主的法秩序全体の精神に照らして十分に考慮するべきところである。

何故ならば、行政処分の優位性を強調する余り、或いはまた旧天皇制官僚体制下の行政法理論にとらわれて、行政処分については、たとえそれが違法なものであるにせよ、執行不停止の原則を余りに重視することに陥るならば、一般国民や公務員の実質的権利救済は到底なされ得ず、今日の民主的法原理にもとることとなること極めて明白だからである。

旧行政事件訴訟特例法の一〇条の執行停止の要件が、現行の行政事件訴訟法二五

条にとつてかわられ、その要件緩和の方向が具体的に明確にされた趣旨も右の見解にもとずいて正しく解釈されるべきである。

こうした観点に立つて考えてみると、右の行政事件訴訟法における執行停止の積極要件としての「回復の困難な損害」とは、旧法における「償うことのできない損害」という場合よりひろく、一般的に言えば、原状回復ないし補填の困難な損害の存在を広く指称するものと解すべきである。

従つてそれは、単に金銭的賠償が不能な場合に限られず、「社会通念上その回復が容易でない」とみられる程度のものであれば足りる」とされているのである（札幌高裁昭和四二・九・二五行裁例集一八巻八・九号一二一一頁、大阪地裁昭和四九・三・三〇行裁例集一五巻三三〇四〇一頁）。

そして、その内容は具体的には、今日の民主的法秩序と民主的公務員制度の下における行政処分の執行停止の制度のもつ意味と機能とに正しく着目しつつ、具体的事案の性質、内容にそくして、正しい社会通念に照らして判断されねばならないこととはいうまでもない。

このことは、行政事件訴訟法における執行停止の他の要件、すなわち、消極要件としての公共の福祉に重大な支障があることについても、また、当該行政処分の違法性の疎明判断についても同様である。

この点は旧法のもとでは、執行停止を認める場合には、本案について理由があると認める……すなわち当該行政処分が違法であるという積極要件が必要であるとされていたのに対し、現行法のもとでは、本案について理由がないとみえる時には執行停止は許されないとして消極要件と定め、立証、疎明責任の問題としても、当該行政処分の適法要件については被申請人たる行政庁にその主張、疎明責任を負わせることとしていることから明白である。而してこの場合、「本案について理由がないとみえるとき」という消極要件は、申請人において勝訴の見込みがないか、あるかに確定的限定的に考える必要はなく、たとえば、裁判所がこれについていずれとも確定的心証を得られない場合は、前記の如き立証、疎明責任の分配によつて「本案について理由がないとみえるとき」という消極要件は存在しないことになるのであるから、執行停止を容認すべきこととなるのである（緒方節郎「行政処分執行停止」兼子博士還暦記念裁判法の諸問題上七〇五頁参照）。

さらにまた、執行停止が許されない場合としての「公共の福祉に重大な影響があるとき」というのも、単に一般行政になんらかの支障がある場合というように解釈されてならないこととはいうまでもなく、真に、かつ、具体的明白に重大な影響が現実に存在する場合に厳格に限定的に解釈されるべきであることは勿論、利益の単純な比較考量は適当ではないのであつて、当該処分の違法性や権利保全の必要性和相対的關係にあることに着目して、合理的に判断される必要があるのである。換言すれば、個人の利益と権利を違法不当な行政処分によつて実現される公共の福祉というようなことは容易に容認すべきものではないはずだからである（緒方前掲論文六九九頁、今村成和「執行停止と仮処分」行政法講座三巻三一頁参照）。

かくして、現行法の正しい解釈運用をはかるならば、旧法のもとにおけるが如く、行政庁の処分に対する執行停止は事実上殆んど認められないという旧来の実情を打破して、裁判所は正当な国民の権利保全のため、この執行停止制度の活用によつて行政庁の処分権の濫用を効果的に抑止するの でなければならない。

とりわけ本件は、行政事件訴訟法二五条による執行停止の申請手続をとらざるを得ないものの、一見明白なように、その事案の本質は明らかに労働訴訟であり、不当労働行為に対する団結権擁護の救済申立という本質をもつものである。

かかる本件の本質と具体的内容にそくして、本件執行停止申請の可否を正しく判断しようとする限り、今日の法秩序のもとにおける公務員労働者の団結権擁護という憲法の民主的条項の理念に立脚し、それとの直接かつ密接具体的な関連において、行政事件訴訟法二五条の執行停止の要件についての正しい解釈運用をはかるの でなければならないこととはいうまでもない。

そこで次に、公務員労働者の団結権擁護という憲法上の要請、命題と本件の如き労働争訟としての執行停止事件の要件の解釈運用についての基本的な原則について論じよう。

二 公務員労働者の団結権の本質とその擁護の必要性

公務員労働者も、実質的には民間労働者とはなんら異なることのない社会的立場にあつて、労働者としてひとしく憲法二八条の労働基本権の保障を受けるものであること。従つて、それが憲法一五条にいう、「全体の奉仕者」であることや、抽象的一般的な「公共の福祉」理念によつてその労働基本権をみだりに制限されてはな

らないことは、かの最高裁全通東京中郵事件判決のみならず、近くは、昭和四四年四月二日の最高裁東京都教組事件判決によつて明白に示されたところであり、異論の余地はない。

この意味で、われわれは公務員労働者に対する争議権禁止の現行公務員法は本来違憲無効なものであると考えるが、ここではその点は暫くおき、仮りに、公務員労働者に対する、国民生活に重大な支障を与える争議行為制限が、仮りに合憲であるとするならば、公務員労働者に対する正当な権利保障、生活権擁護のためには、ますますもつてその団結権の保障は重視され、団結権侵害行為たる不当労働行為の排除は厳しくなされる必要があることにならう。

この点は、憲法二八条の当然の要請であるばかりか、ILO八七号結社の自由に関する条約を日本政府がついに批准した事実ならびに、すでに古く政府がILO九八号団交権擁護不当労働行為禁止の条約を批准している事実にも照らしても明白である。

特にILO九八号条約についていえば、ILO結社の自由委員会の実情調査調停委員会によるドライヤー報告が、日本政府に対し、公務員労働者に対しても、右九八号条約を全面的に適用し、公務員労働者に対する不当労働行為禁止の効果的な措置が速やかにとられるようにと勧告している事実は注目されねばならない。

しかるに未だ今日の公務員法制においては、団結権保障の為の不当労働行為禁止と組合活動の保障の効果的具体的措置はとられず、地公法五六条の運用にゆだねられたままの状態におかれている。

一方また、公務員労働者の労働争訟についても、処分が公権力の行使であるとしてえられている関係で通常の場合、訴訟手続上、労働仮処分によることはできないとされている。

かくしてかような不当な法制度の事実上の不備の中で、公務員労働者の団結権と組合活動の保障という、極めて重要な憲法上の要請を個々の事案に応じて具体的にどう貫徹していくかが、本件についてもまた、避けることができない重要な課題となるのである。

このような観点に立つて、本件にそくして執行停止の要件についての合理的解釈運用をすすめる必要がある。

三 本件における執行停止の要件

以上のような観点に立つて本件執行停止申請事件をみるならば、その幾多の判例によつて認められているところの、民間労働者に対する不当労働行為の転勤命令の効力停止の労働仮処分とその本質を全く同じくするものである。

申請人らの如き労働組合の重要な中枢的幹部が当該労働組合の組合活動をなし得なくせしめられるということは、当該申請人自身が具体的に組合活動上の権利侵害と不利益を受けるといふにとどまらず、それは同時に密接不可分、即目的関係において、当該労働組合そのものが蒙る団結権侵害たるものである。このことは、団結権という集团的権利の構造とその本質からみて極めて明白なところであるといわねばならない（労組法七条の一号の不当労働行為と同三号の不当労働行為の本質的競合性については学説、判例も異議をみない）。

従つて、執行停止の要件としての回復困難な損害ということについても、申請人の個人的損害の有無と程度に限つて考察することは許されず、前記の如き団結権の構造的な本質に正しく着目して、申請人個々が蒙る組合活動上の不利益と当該労働組合の蒙る不利益の実質的競合と関連における不可分の団結権侵害の問題として把握されるのでなければならない。

而して、現行法における回復困難な損害という要件が、旧法における場合より認められるものであることはすでに一般法解釈論としてすでに述べたとおりであるが（この点は被申請人も認めているところである）、右の如き団結権侵害としての組合活動の不利益も、今日の民主的労働基本権保障の法制度からみて、当然、行政事件訴訟法二五条にいう「損害」の中に含まれるものであることはいふまでもない。このことは、憲法による団結権擁護の理念のみならず、地公法五六条が現に存する事実からみても明白である。

そしてまた、申請人らの蒙る組合活動上の不利益—団結権侵害—組合活動遂行上の困難が、組合活動の日常的、持続的、集团的な本質やその機能からして、将来、到底容易に回復すべからざるものであることもまた言うまでもない。

このように、今日の民主的法秩序と、とりわけ公務員労働者の団結権保障の要請や労働組合活動の実態とその機能などにてらし、健全な民主的社会通念にそくして考察し、公務員労働者の権利保全という執行停止制度のもつべき機能を併せ考える

ならば、本件についてみる限り、申請人らがそれぞれ不当労働行為の違法な転勤処分
の執行停止を求める積極的要件が十分に肯認されるものであるといわねばなら
ない。

このことは、高知県立短期大学田村和之講師が、公務員労働者の団結権保障の現
状と問題点を正しく分析した結果次のように論じられていることから明らかであ
る（疎甲第一二号証報告書九頁）。

前述のように、執行停止の要件たる「回復困難な損害」にいう「損害」とは、個
人的な権利利益の損害を意味すると考えるのが通説的見解である。とすれば、公務
員が不当労働行為によつて被る損害も、個人的損害に限定されるのであろうか。ま
た、労働関係における個人的権利利益の損害とはどういうことであろうか。

労働者の労働関係における権利利益には、個別的労働関係における労働者個人の
権利利益に関するもの、ならびに、集团的労働関係における労働組合の権利利益に
関するものとがあり、いずれも憲法上の労働基本権保障の内容をなしている。不当
労働行為制度は、労働者の団結権保障の見地から、右のいずれの権利利益をも保護
しているのはもちろんである。従来の考え方は、個人と労働組合の権利利益とは、
それぞれ別個のものであるとする見解が多く、したがつて、労組法七条各号を、そ
れぞれに分類して理解してきたようであるが「この分類は、便宜的機械的なもの
であつて、理論的なものとはいえないだろう。なぜなら、法文上は個人を対象とする
かのごとき不当労働行為といえども、その個人に対する差別待遇などが組合全体の
団結活動に影響を与えるからこそ、これを禁止しているのであつて、そこで保護さ
れるのは個人の利益ではなく、個人の救済を通じて組合の団結を擁護することに究
極の狙いがあるのである（本多淳亮「日本法上の不当労働行為制度」新労働法講座
六巻三九頁）。このように考えるならば、労働者個人の権利利益であるとする場合
であつても、それは決して労働組合の団結権と無関係な抽象的権利利益ではなく、
極めて具体的内容をもつものとして理解されるのである。

地公法五六条は、労働法七条一号前段に相当する内容を規定するのみであり、し
たがつて、公務員の個人的利益を保護しているにすぎないようにもみえるが、公務
員労働者の団結権擁護の観点からみて、組合活動全体への影響との関連から理解す
べきであろう。地公法上の不当労働行為制度が保護する権利利益を労働組合活動か
ら切り離された抽象的な公務員個人の権利利益のみに限定するならば、憲法の保障
する団結権は空文と化するであろう。

このようにして、結論的にいえば、公務員労働訴訟としての行政処分執行停止の
要件たる「損害」は、たとえ公務員の個人的権利利益の損害と解するほかないとし
ても、公務員の団結権擁護の観点から、個人的権利利益の内容を、労働組合活動と
の関連からとらえ、できるかぎり実質的に理解する必要があると考えるのである。

そしてまた本件執行停止をなすべき緊急の必要性についても、申請人の行なうべ
き組合活動が日常的不断のものであり、それがまた、当該労働組合の運営上不可欠
のものであることも明白であるから、本件の違法な転勤命令の結果、不断に団結権
が継続的に侵害されている事実こそくしてみれば、理論的にも、事実上も、本件処
分の執行停止をなすべき緊急の必要性が、本件処分発令時は勿論今日でも具体的に
存在していることは明白である（本件についての緊急性の判断は、不当労働行為事
件の本質からみて、口頭弁論終結時ではなく、処分発令時を基準として判断するの
が原則的には正しいことは前掲田村報告書七頁参照）。

しかも、別にも述べるような教育行政の全体的状況、補充措置の可能性の存在と
いう事実にも照らしても、本件処分の執行停止が、公共の福祉に現実かつ明白な重大
な支障を与えるものでないことも明らかである。

かくして、以上評論したとおり、公務員労働者に対する団結権の保障と不当労働
行為による権利侵害の排除という、今日の民主的公務員労働関係の理念と憲法二八
条の労働基本権保障の具体的要請をつらぬき、公務員労働者の権利保全における執
行停止制度の労働争訟としての本質と機能とに正しく着目しつつ、現行の行政事件
訴訟法二五条の合理的かつ正当な解釈運用をなす限り、本件については、右法解釈
とその適用上、申請人らの執行停止申請の要件は十分肯認さるべきことが極めて明
白であるといわねばならない。

別紙一の（三）

第一 公務員の労使関係の法的性格（公務員の労働基本権保障について）

本件事案は、高知県教組の単位組合である高知市教組の執行委員長及び吾川郡教
組の執行委員長、書記長を、それぞれ管轄地域外の他郡の学校に転出させて、所属
組合員資格を喪失させ、役員の地位を剥奪したことにある。明らかにこの転勤処分

は組合の団結権を侵害し、不当に組合役員選出の自由に介入するものに見える。その意味で、本件は、当然に疎明資料のみによつて、被申請人の処分の執行が、停止されてしかるべきであると常識的に考えられる事案である。

しかるに、一般私企業の労働関係と異つて、公務員の労働関係は、一見自明にみえる前記のごとき事案さえも、法理論的に極めて複雑な様相を呈し、公務員の労働関係の法的性格論という根本的な命題にまで立ち返らざるを得ない実情にある。こうした実情は、公務員労働者にとつて、まことに不都合な、不合理極まりない事態であつた。

現行憲法制定当初、憲法二八条の規定によつて、勤労者に、団結権、団体交渉権、団体行動権が保障された頃には、公務員も一定の職種を除いて、右労働三権は全面的に保障を受けていた。従つて、この頃には一般私企業の労働者と公務員の労使関係上の法理論上の差異は全くなかつたのである。

ところが、昭和二三年七月三十一日政令二〇一号の制定施行により、公務員の労働基本権が大幅に制限されて以来、公務員の労使関係を規律する法理論は「全体の奉仕者」という理念によつて支配され、本来労使関係を規律すべき労働法理論は全面的にじゅうりんされるに至つた。

こうして、公務員の労使関係の理論は、結局、戦前の古い伝統的、封建的理論ともいふべき特別権力関係の理論を中心に公法上の権力行使の側面のみが強調されている。過去の昭和三〇年四月八日政令二〇一号弘前機関区最高裁大法廷判決、昭和三八年三月一五日最高裁第二小法廷判決、昭和四〇年七月一四日和教組専従事件最高裁大法廷判決等々は、この譜系に属する判例であるといえる。

しかしながら、公務員の労使関係を、憲法二八条の規定が存在しながら、右のようにならうに取扱うには、如何にも無理があり、労働法学者はもとより、少なからぬ公法学者の強い批判と、公務員労働者自身の抵抗運動によつて、遂に最高裁も、昭和四一年一〇月二六日いわゆる全通中郵事件大法廷判決によつて、公務員の労働基本権に対する従来の見解を破棄して、公務員の労働基本権尊重の姿勢を打ち出し、更に昭和四三年一二月二四日いわゆる千代田丸事件最高裁第三小法廷判決へと進み昭和四四年四月二日いわゆる都教組事件最高裁大法廷判決へと発展したのである。

公務員の労使関係を規律する法理論は、こうして、従来の公法理論のみによつては今日到底正鵠な判断を導き出せなくなつており、公務員の労使関係は、労働基本権尊重の理念を指導原理として、修正をよぎなくされるに至つている。

本件の場合も、この推移を正しく認識することなしには、真の解明はなく、従前の公権力の行使としての処分という伝統的な公法理論から、労働者保護を指導理念とする労働法理論へ移行する時にあることを念頭に裁判官各位が、検討されんことを願うものである。

(一) 最近の最高裁判所の公務員の労使関係上の権利に対する見解について

前記全通中郵事件判決は、憲法二八条の意義について次のように述べている。「憲法二八条は、いわゆる労働基本権、すなわち、勤労者の団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利を保障している。この労働基本権の保障の狙いは、憲法二五条に定めるいわゆる生存権の保障を基本理念とし、勤労者に対して人間に値する生存を保障すべきものとする見地に立ち、一方で、憲法二七条の定めるところによつて、勤労の権利および勤労条件を保障するとともに、他方で、憲法二八条の定めるところによつて、経済上劣位に立つ勤労者に対して実質的な自由と平等とを確保するための手段として、その団結権、団体交渉権、争議権等を保障しようとするものである。

このように、憲法自体が労働基本権を保障している趣旨にそくして考えれば、実定法規によつて労働基本権の制限を定めている場合にも、労働基本権保障の根本精神にそくしてその制限意味を考察するべきであり、ことに生存権の保障を基本理念とし、財産権の保障とならんで勤労者の労働権、団結権、団体交渉権、争議権の保障をしている法体制のもとでは、これらの両者の間の調和と均衡が保たれるように、実定法規の適切妥当な法解釈をしなければならない。

右に述べた労働基本権は、たんに私企業の労働者だけについて保障されるのではなく、公共企業体の職員はもとよりのこと、国家公務員や地方公務員も、憲法二八条にいう勤労者にほかならない以上原則的には、その保障を受けるべきものと解される。

「公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者でない」とする憲法一五条を根拠として公務員に対して右の労働基本権をすべて否定するようなことは許されない。」

この判決によつて、これまで「全体の奉仕者論」や一般的、抽象的「公共の福祉論」によつて不当に労働基本権の制限を受けていた公務員の労働基本権は、生存確保の手段としての不可欠な権利として確認されたのである。それまでは、公務員の労働基本権は、実定法によつて制限されたばかりか、実定法の解釈適用の際にも徹底して全体の奉仕者の名によつて制限剥奪されて来た。全通中郵事件判決の意義は、たんに公務員の争議行為に対する刑罰からの解放の道を示したことのみにならず、根本的に労働基本権の権利性を強調したことに重大な意義があるといわねばならない。従つて、実定法による労働基本権の制限のみならず、実定法の解釈適用にあつても、最高裁は「全体の奉仕者論」を否定していることを忘れてならない。この全通中郵事件判決は、昭和四四年四月二日いわゆる都教組事件最高裁大法廷判決に引継がれ、発展し、公務員の争議行為に対する刑罰からの解放は、ほぼ達成され、更に民事制裁への手がかりも示した。そして、昭和四三年一二月二四日いわゆる千代田丸事件第三小法廷判決は、労働基本権保障の意義と不利益処分との関係について「職員の労働基本権を保障した憲法の根本精神に照らし、また、職員の身分を保障している右公社法の趣旨にかんがみると、職員に対する不利益処分は、必要な限度を超えない合理的な範囲にとどめなければならないもの」と説示している。

最近のこれらの判決は、従来の公務員の勤務関係中、特に労働基本権と行政処分との理論上の衝突の場面における行政処分優位の立場を放棄して、労働基本権保障の精神を第一義的に当該事案の解明の基本にしていることが明白である。

本件事案は、職員団体である組合が、自主的に選任した役員を被申請人の転勤処分によつて奪われたいわゆる団結権侵害を理由とする争訟である。たしかに地方公務員法（以下地公法という）には、労働組合法第七条が適用除外され、そのため、団結権保障に不可欠な不当労働行為制度がなく、わずかに地公法五六条の規定の運用にゆだねられたまゝの状態におかれている。また、団結権侵害に対する救済手続にしても、公務員の労働争訟については、処分が公権力の行使であると解されているため、通常一般に、訴訟手続上、労働仮処分によることはできないとされている。以上の事情は、明らかに公務員の団結権に対する実定法上、手続法上の制限であつて、全通中郵事件判決が示した「労働基本権の制限は、労働基本権を尊重確保する必要と国民生活全体の利益を維持増進する必要とを比較衡量して、両者が適正な均衡を保つことを目途として決定すべきであるが、労働基本権が勤労者の生存権に直結し、それを保障するための重要な手段である点を考慮すれば、その制限は、合理性の認められる必要最小限度のものにとどめなければならない」とする原則を越えるものである。そのため、現実に公務員の団結権侵害は広範に行われ、野放し状態になつているのが実情である。ILO結社の自由委員会の実情調査調停委員会によるドライヤー報告は、その点を次のように指摘している。二二四八項の三四「反組合的な差別待遇に関する申立てについては、本委員会は、かゝる行為が広範に行われて、各種の労働者に影響をおよぼしており、その程度からすればこれらの行為は上級当局の承認あるいは黙諾を意味していると認定する。本委員会は政府の新しい労働政策が反組合的な差別待遇に対する苦情の処理について明確にその態度を変更しないかぎり失敗するものとみている。（二一六八項）」

団結権に対する右のような制限を文字どおり解釈すれば、その制限は、合理性の認められる必要最小限度を越えて憲法二八条違反というべきであるが、前記の諸規定を後述詳論するように、解釈することによつて、その合憲性を保つことが必要である。即ち四・二都教組事件判決は「法律の規定は、可能な限り、憲法の精神にそくし、これと調和しうるよう、合理的に解釈されるべきもの」と述べている。

そうであれば、本件の争点となつている地公法五六条、行政事件訴訟法二五条の解釈は、憲法二八条の団結権保障の精神にそくして、これと調和しうるように、合理的に解釈されなければならない。その合理的解釈とは、後記（二）以下に述べるとおりである。

（二）地公法五六条の解釈基準について

地公法五六条の解釈に際し、憲法二八条の精神を十分に考慮すべきであることについて前記のとおりであるが、地公法が昭和四二年に改正されたのは、ドライヤー報告にもとづき、政府が、結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第八十七号）を批准したことに基因している。従つて地公法の第九節職員団体の各規定は、右条約に違反してはならず、又国際労働機関の勧告その他を解釈の基準とすべきものである。

ドライヤー報告三一七一項は「まず第一に政府は全体として省庁、地方当局、公

共企業体等または地方公営企業体のいずれかに雇用されるかを問わず、すべて官公労働者に適用される一般労働政策をもたなければならない。この政策は最低限として、今日すでに日本にとって国際的な義務である結社の自由及び団結権保護条約（八七号）と、団結権及び団体交渉権条約（九八号）の諸規定を、すべての官公庁労働者に対して、完全に適用することをたゞちに確保しなければならない」と述べられている。ところで、八七号条約は第三条で労働者団体が自由に代表者を選ぶ権利を保障し、その二項で公の機関が、この権利を制限し、干渉してはならないことを定めている。この規定を実効あらしめるためには、地公法五六条をこの規定にそくして解釈しなければならない。そうでなければ、同条約違反のそしりを免れない。

又実際にも、地公法の不利益処分の解釈について、職員団体の役員たる地位及び組合員たる地位を失わざるを得ないことは地公法四九条にいわゆる不利益処分に該当すると青森地方裁判所昭和四三年五月三十一日決定がなされている。この決定こそ、最近の最高裁判決の動向及びILO八七号条約の精神に基調を置く解釈を示すものといえよう。

以上、概括すれば、今日の公務員の労使関係を基盤とする紛争を処理する法理論は、戦前のふるい特別権力関係論を否定し、労使対等の原理に基き、団結法の理念を中心に解明されるべきであつて、公務員個々人の勤務関係を規律する法理とは、厳然と区別しなければならないのである。行政処分の公権力の行使としての特殊な効力も、労働基本権の前には、その力を発揮し得ない制約を認めてこそ、生存権確保の権利、それも憲法上の権利としての団結権の真の保障を達成することにほかならないからである。

第二 本件転任処分の違法性

一 本件転任処分は地方公務員法第五六条に違反し無効である。

（一） 県教組吾川支部（吾川郡教組）と申請人の団結権

教育公務員も労働者である以上、憲法二八条において保障されている団結権を当然行使できる立場にある。このことは最高裁判所においても認められているところである（昭和四一・一〇・二六大法廷判決・昭四四・四・二大法廷判決）。

ところで、申請人は県教組吾川支部（吾川郡教組）の昭和四四年度書記長に選出されている者であるが、被申請人は右吾川支部の存在を否定し申請人がその役員であることを全く無視するが如き態度を表明している。

しかし乍ら、県教組規約（疎甲第五号証）第七条には「この組合に支部をおく」と明定されており、県教組は各単位組合の連合体であるところからその組織運営上支部をもうけ、地域支部として、幡多郡、高岡郡、吾川郡、高知市、土佐長岡郡、香美郡、安芸郡の七支部を設けて運営してきた。このことは県教組結成以来二十数年かわることなくつづいているのであり、この事実を被申請人が知らないなどとは余りにも為にする言葉といわざるをえない。

被申請人が右の如き態度を表明している根拠は吾川支部（吾川郡教組）が地公法上の登録議員団体でないことにありと察せられるが、前述のとおり、教育公務員に団結権が保障されていることの法的意義は、まさに「労働者は事前の認可を受けることなしに、みずから選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件として、これに加入する権利をいかなる差別もなしに有する」（ILO八七号条約二条）ということにある。

従つて、吾川郡教組が県教組の一支部として、そしてまた吾川郡下の単位組合の連合体として、それらの構成員の自主的民主的な結成、運営をはかっている以上、その団結権行使は当然ながら、使用者、自治体から尊重され保障されなければならない。

被申請人がさかんに吾川郡教組否認の口実としている地公法五三条の登録制度は、そもそも憲法二八条、ILO八七号条約二条、三条にていしよくするものであり、もしも地公法上の登録制度が地方公務員労働者の団結権行使の必要的条件であるというのであれば、それは明らかにILO八七号条約二条のみならず、憲法二八条に違反したものといわざるをえない。従つて、被申請人の右の態度が、吾川郡教組は非登録団体であるから何らその団結権を尊重する要はなく、役員と「自称する」申請人を郡外へ転出させようとうとうと、そして又、その結果、吾川郡教組がつぶれようがつぶれまいが、かまうことはないという態度の告白であるとすれば、これほど明々白々たる団結権否認は他に例がないと断じてよい。

（二） 申請人の組合活動

1 申請人は県教組結成以来の組合員である。後に被申請人の組合弾圧、団結否認の歴史の項で述べるとおり、数々の弾圧、抑圧を受けてきた県教組の組合員にとつ

て、組合員としてふみとゞまつていること自体が、たたかいであり、実に困難なことである。その意味でも申請人は二十数年きたえあげられてきた古武土的存在である上に、高知市教組地区体育部長を五年間つとめ、分会長として組合運営に参画もしている。そして昭和三十九年四月から三十九年長岡郡本山町教組の組合長、同四十二年四月からは吾川郡春野村教組書記長兼吾川郡教組執行委員、同四三年度は吾川郡教組の組合長にそれぞれ選出され、四四年度教組の書記長となつた。

2 吾川郡教組はC証言にもみられるように、県教組の中でも組織率の低い支部であり、県教組の組織対策の対象とされているが、そのような困難な組織状態の中で書記長の職責を全うするということは相当の決意と力量を必要とするのであり、被申請人及び地教委から攻撃的になりやすい存在であるが、申請人はそのような中で吾川郡教組の組合長（昭和四三年度）の職責を果すとともに在籍校の平和中学校においても、職場の民主化実現のためにその先頭に立つて奮闘した。即ち、同校の校長は教師にあるまじき非行を犯すような非道徳な人物であり、その学校運営も専制的非民主的なものであつたため、申請人は終始職場の民主化確立と校長の恣意的学校運営をきびしく批判してきたものである。申請人にとつてこの二年間はこの民主化闘争が非常に大きな任務とされてきたし、それを実行する上に大きな役割を果たしてきた（C証人調書三〇丁以下、疎甲第一一〇号証）。

（三）被申請人の不当労働行為意思

1 地教委の不当労働行為意思

申請人の前記の如き組合役員としての活動歴及び組合活動に対し、春野村教委及び平和中学校校長、教頭らは、ことある毎にこれを嫌悪し、あるいは敬遠していたものであるが、とくに校長は平和中学校の教頭から昇任した者であるため、申請人が組合の立場からきびしく批判するのを煙たがつていたものであるが、この校長の態度をすばやく察知した春野村教委は、昭和四四年度人事異動方針をたてるに当つて、校長の意見具申の尊重なる一項目をもうけ、いわゆる校長の学校運営上やりやすい教員配置（人事異動）を実施するにいたつた。右は名目上は「校長の意見具申の尊重」などと言葉美しく飾っているが、内実は申請人が昭和四四年四月二日、C氏とG教育委員長に面談した際、同委員長がのべているとおり、「校長のやりやすい人事を考えた」即ち校長にとつて煙たい存在は外へ転出させるということであつたのである。（申請人本人尋問調書二〇丁ウラ）。従つてそれは申請人の組合活動を嫌悪している校長の態度がそのまま春野村教委に反映し、校長と村教委が一体となつて、申請人の組合活動を嫌悪し、職場に対する申請人の組合活動上の指導力影響力を排除しようとしたものであることは明白である。

2 被申請人の不当労働行為意思

被申請人が昭和三三年の勤評闘争以来、県教組に対する団結権侵害と組合員に対するあらゆる形の不利益、差別、弾圧をかけてきていることは後記二の（一）の1で述べるとおりであるが、前述のとおり、県教組の組織対策の対象とされるにいたつている非力の吾川郡教組に対する被申請人の徹底した組織破壊の攻撃は目に余るものがあり、すでに昭和四二年三月の人事異動においても、組合長、副組合長二名がいずれも郡外へ転出させられ（そのうち二名は室戸市<以下略>、高岡郡<以下略>とともに僻遠の地にとばされた）、わずか専従書記長一名が組合に残つたというひどさであつたし、つづいて昭和四三年三月にも副組合長兼教文部長と調査部長が転出させられているのである。そして、昭和四四年三月、三たび吾川郡教組は組合長と書記長という組合の最も中枢の幹部をそろつて郡外へ転出させられるにいたつた。

この事実経過自体が何よりも赤裸々に被申請人の不当労働行為意思（組合否認、団結権侵害の意図）を物語つているといわなければならない。

被申請人が吾川郡教組という「職員団体」を知らないなどと登録制度にかこつけてうそぶいているのは、決して被申請人の団結権侵害を免罪するものでないことは前述したとおりであるが、その上に被申請人は昭和三七年三月以来、毎年度末人事異動の前に、県教組本部の役員名簿を県教組から手渡されているのであつて、組合役員が誰であるかは知ろうとすれば直ちに知り得る状態にあつたのであり、現に被申請人は十分知りつくしていたのである。従つて、本件転任処分が申請人の組合役員として活動を妨げるためになされたものであることは明白だといわねばならぬ。

でなければ、なぜに僅か二年間にして申請人を転出させなければならぬのか、その理由らしきものは見出せないのである。しかも申請人は体育の免許教員として過去十数年教育活動にたずさわリ、平和中学校においてもプールの新設を機に、より充実した体育指導が要請され、その軌道によりやく乗りつつある時期に申請人を転

出させるなど、組合活動の妨害以外に到底その意図を理解しがたい。

(四) 不利益性について

1 申請人は、本件処分によつて吾川郡から南国市に転ずることを余儀なくされ、その結果、吾川郡教組の組合員たる資格を失い、かつ同教組組合長も辞任せざるをえなくなるのである（同教組規約により吾川郡教組の組合員資格を失う結果、選挙権、被選挙権を喪失するにいたるため、組合大会における特段の承認でもない限り、書記長を辞任せざるをえなくなる）。

この点、被申請人代理人らは地公法五三条五項が職員でない者を役員としている職員団体を認めていることをもつて、申請人が吾川郡教組書記長の職を辞せざるをえない事態をいろいろ論難しているが、右法条は単に登録職員団体の資格の問題として規定しているものであつて、申請人の属する吾川郡教組がどういう組合規約をもたねばならぬかを規定したものではない。それはまさに組合が自主的に決定する問題である。従つて、吾川郡教組の規約が吾川郡下の組合員を以つて構成し、その組合員から役員を選出すると定められていることを使用者である被申請人において何ら論難する余地はなく、それはむしろ組合に対する不当な干渉である。

申請人は吾川郡教組の規約上、原則として郡外に転出された以上、組合役員を辞せざるをえないのである。もつとも、本件の如き被申請人の不当労働行為によつて郡外へ転出させられた場合に、組合がそれを甘受して申請人の書記長職を辞させるか否かは、別個の問題であつて、当然の事ながら組合は不当労働行為によつて転出させられた申請人に対し、依然として書記長としてとどまることを組合大会で確認決定している。（C証言一三〇丁ウラ。しかしその特別措置によつて申請人の蒙る組合活動上の不利益性が減少するものでないことは次に述べるとおりである）

2 申請人は非専従の書記長であり、片や在籍校における教育活動を行うと同時に組合役員としての活動を遂行しなければならないのであるが、さらに県教組が連合体としてその各単位組合の組織活動、運営の上で地域支部をもうけている以上、地域支部の役員は当然の事ながらその地域の学校に勤務し、その地域支部の職場の実態、労使関係に直接身を置いて活動している者でなければ、その支部の運営をはかりえないものであることは見易い論理であり、激動する労使関係とくに今日の教育現場の実状からしてこの事は事実上も必須の条件となつている。（従つて規約上も支部に在籍する組合員から役員を選出することに定められているのである）。

しかも、申請人は書記長として吾川郡教組の中核的な幹部であり、組合の日常的業務執行から、企画、運営、総括等全般にわたつて組合業務に従事しなければならぬものである。

その書記長が郡外へ転出させられたというのであるから申請人にとつては全くその職責を遂行できないに等しい不利益を蒙るのは何人にも明白な事実であり、現に申請人は緊急を要する仕事以外は書記長としての職務を遂行できず、緊急の場合にでも吾川郡教組側と申請人とがそれぞれ県教組本部まで出かけてきて落ち会うという方法をとつている状態である。その不利益たるや推して知るべしである。その上、自ら吾川郡下に身を置いていないのであるから刻々の労使関係については毎日に疎くなり、適切な判断がおろしくくなる。それは今や被申請人の不当労働行為にプロテストする意味での書記長という存在でしかあり得なくなつてきているのである。

3 右にいう申請人の蒙つた不利益は組合活動上の不利益をさすものであるが、労働組合法七条一号の不利益取扱には、組合活動上の不利益を含むものであることは判例、学説の承認するところである。

してみれば、地方公務員に団結権を承認した結果として、労組法七条一号と同趣旨の規定をもうけた地公法五六条の「不利益取扱」も、労組法七条一号のそれと同意義に解すべきであることは当然である。すなわち、労働者に団結権を保障していることの意味は「労働者を切り離された個人としてでなく、組織体の一員としての観点からも具体的利益、不利益を考察すべきである」（浦和地裁熊谷支部判決三二、七、二七労民集八、四、四二八）ということであり、「法文上は個人を対象とするかの如き不当労働行為といえども、その個人に対する差別待遇などが組合全体の団結活動に影響を与えるからこそ、これを禁止しているのであつて、そこで保護されるのは個人の利益ではなく、個人の救済を通じて組合の団結を擁護することに究極の狙いがあるのである」（本多淳亮「日本法上の不当労働行為制度」新労働法講座六巻三九頁）

この点について、被申請人は、教育公務員としての立場と、一企業の労働者の立場とは公共の福祉の観念の意義において異なることを理由にして、前掲浦和地裁の

判決を引用するのは誤りであると主張しているが、団結権の内容において公務員労働者たると私企業労働者たるとによつて異なるものでないことは自明の理であり、団結権侵害の効果においても異なるものではない。被申請人が団結権の行使ないし団結権侵害の問題において、唐突にも公共の福祉概念をもちこんでくることの意味が理解しえない。第一に、「教育公務員としての立場と、一企業の労働者の立場とは公共の福祉の観念の意義においても異なる」ということの意味が何をいつているのかわからない。

労働組合は政府や地方公共団体などの公的機関の保障によつて成長してきたものではない。むしろ、それからの弾圧や介入を排しながら発展してきたのであり、その存在が労働者の生存権をまもる唯一の担保であるという厳粛な事実で立脚して団結権が保障されたのである。従つて、団結権保障を語る場合、国家権力ないし公的機関および使用者からの自由を労働組合に保障することは不可欠の要請である。その団結権保障の原理的要請にてらすならば、公共の福祉概念をもち出して、団結権侵害の結果（不利益性）を薄めようとするなどはとうてい許さるべきではない。

4 次に被申請人は、本件転任処分によつて、吾川郡教組なり高知市教組の運営、組合活動に支障をきたすことは承知できるけれども（E証人調書第七回口頭弁論調書一〇四丁、一三四丁ウラ）それは組合役員だからという理由で転任処分をしたのではないから、不当労働行為には該当しないということをさかんに強調している。それと同時に人事異動発令操作に当つて、被申請人は対象者たる教員が組合員であるか否か、あるいは組合役員であるか否かは全く考慮にいれなかつた事を明言しつつ、それがあたかも不当労働行為性を否定する一つの重要な微表であるかの如く述べている。

しかしながら、右の各事実は決して被申請人の昭和四四年度人事異動にあたつての態度を正当づけるものではない。第一に、被申請人は教育効果の向上と都市交流の円滑化のみを中心にして人事異動の操作に当つたものであつて、組合の団結権については全くの白紙状態でのぞみましたといいたいのであろうが、組合の団結権について白紙状態でのぞむこと自体が致命的な誤りであるということに気づいていない（或は気づいていて問題点をそらすためにそのように述べているとも考えられる）点で違法である。

労働者に団結権が保障されているということは、それに対応して使用者に団結権行使の結果を受忍し尊重しなければならぬことを義務づけているのである。E教育次長も不当労働行為になる人事はしてはならないことは自分もわかつていたといひ、「憲法、法律にもあるとおり不当労働行為は絶対してはいかん」といふことは今も変つていません」と述べている（第七回口頭弁論調書九一丁ウラ）。この言は、組合及び組合員の団結権は絶対尊重しますということの意味する筈である。だとすれば、人事に当つても、その人事異動が団結権を侵害することになるのかなりなのか、即ち、組合の運営を阻害するかないかを、絶えず考慮いたしておりますということにならなければならぬ筈である。しかるに、D教育長もE次長も一切そんなことは考慮に入れなかつた、むしろ組合役員だからといつて人事異動について考慮することは「不当介入」になるというのである。「憲法や法律にもあるとおり不当労働行為は絶対にしてはいかん」といふE次長のこのおごりかな言葉の実体は以上のよう全く団結権を無視した人事異動操作となつて現われるのである。即ち、組合長がとばされようが、書記長がいなくなろうがそんなことは一切かまつておりませんということになるのである。これが憲法、法律の絶対遵守といえるだろうか。

第二に、被申請人は本件人事異動に当つて白紙状態でのぞんだかの如くいつているが、事実としても被申請人の認識は組合の団結権行使について白紙状態ではなかつたのである。即ち、E次長（被申請人側の人事異動操作の直接事務担当者である）は、申請人が組合幹部であることを知つていたというのである。（Iについては高知市教組の組合長であり、申請人およびFが吾川郡教組の幹部であることまで知つていたという。第七回口頭弁論調書一〇〇丁以下）。ことにIにいたつては、「今度組合長になつたのでかわるわけにはいかん」といふ話があつたことまで知つていたのである。（同調書一〇〇丁）。右は昭和四四年三月一五日付で県教組委員長よりD教育長に「申入書」と題する組合役員名簿が手交されている事からしても当然、被申請人は熟知していたのである。しかも、前述のとおり、E次長は申請人らを転出させれば、組合運営に支障がないとはいわない、支障があるということ認識しえていたというのである。

以上のとおり、組合幹部であることを知つており、その幹部を転出させたなら

ば、組合運営に支障の起こることを予測し得つゝなお転任処分を発したというのは、もはや団結権否認を自認しているものといわねばならない。しかも、前述（三）の項で述べた従来までの被申請人の反組合的態度と地教委の申請人に対する組合活動嫌悪の態度とを併せ考えるならば本件処分が地公法五六条に該当する不当労働行為であることは明白であり無効である。

二 本件転任処分は以下のとおり裁量権を濫用したものであるから違法である。被申請人には教員転任人事について裁量権が授けられるが、他方、教育公務員には教育基本法六条二項にとくに「法律に定める学校の教員は全体の奉仕者であつて、自己の使命を自覚しその職責の遂行に努めなければならない。このためには教員の身分は尊重され、その待遇の適正が期せられなければならない」と規定されており、教員公務員に独特な身分保障原則に基づく法的制限が存するのである。（右にいう「全体の奉仕者」と憲法一五条二項の「全体の奉仕者」との差異については、兼子仁「教育公務員の身分保障に関する法理」参照）

すなわち、教員に対する転任処分が、当該教員本人の教育活動を過度に阻害したり、或は各学校の教育活動全体について過度に阻害する結果となるものは、裁量権の範囲を越えたものとして違法といわねばならない。

さらに、その裏返しとして、教員の転任人事は教育活動の助長を目的とするものでなければならぬ以上、それが教育活動の助長以外の目的で行われた転任処分は、裁量権を濫用したものとして違法であるといわねばならぬ。以下、本件転任処分に即してその裁量権濫用たるゆえんを詳述する。

（一） 本件転任処分は、何ら教育活動の助長を目的としたものではなく、高知県教組およびその支部の運営を支配し介入せんがためになされたものであり、団結権侵害を目的としたものであるから、裁量権の濫用であり違法である。

1 被申請人の組合弾圧人事の歴史

本来、人事異動、とくに教員配置の異動をもたらす転任人事は直接教員の勤務条件、労働条件の変更を伴うのであり、その転任人事の結果如何は教育活動の中味に重大な影響を与えるので、県教組としても転任人事に伴う労働条件の維持改善と教育効果の向上との調整をいかに人事行政に反映させていくかという観点から、それぞれの機関に人事委員を選出し、被申請人及び各地教委と希望と納得のいく人事が行われるよう努力し、現に昭和三三年頃までは、被申請人の転任人事はつねに組合から選ばれた人事委員及び郡教組の組合長、書記長と協議の上、教員側の意見を尊重された上で実施されていたのである。（B証言、A証言）

しかし、昭和三三年六月教職員の勤務評定実施を強行決定して以来、被申請人は、民主教育を進め平和と民主主義を守るために全国の先頭に立つて勤評反対闘争、学力テスト反対闘争に立ちあがった県教組に対し、狂暴な弾圧を加えると同時に、それ以降、被申請人は際立つて転任人事を組合弾圧の手段として行使するようになったのである。

そのために、前述の組合側代表の意見を聴取尊重するという人事慣行は被申請人によつて一方的に破棄され、さらに当時なお各教育事務所に配置されていた民主的な事務所長補佐ないし管理主事が昭和三五年三月末を以つて教育事務所を追放され、被申請人の企図する組合破壊の人事管理体制が整備されていった。（B証言一六丁以下）

代つて教育事務所に配置された管理主事はいずれも、県教組弾圧、脱退工作を任務づけられた人たちによつて占められた。その典型が昭和三六年度から三年間、中央教育事務所長として就任したJであり、その同じ期間、県教育委員会学校管理課の管理主事であつたKである。そのあくどい直接的な利益誘導、おどしによる脱退工作と報復人事は、実に六年間に八回も僻地を転々とさせられる教育破壊、生活破壊の転任処分を生んだり、自らの家庭を売り払つて「石をもつて追われる如く」新しい土地に居を移すという流刑的人事が重ねられたのである。（C証言六丁以下、A証言一一丁以下、B証言二〇丁以下、疎甲第二一号証）

これらの極端にひどい転任人事、組合弾圧人事は、昭和三四年度から同三九年度までの間に、それまでほとんどなかつた人事委員会への不服申立件数が、実に四四七件の多きに及んでいる事からしても明確に看取できるのである。

このようにして、組合員に対し大規模かつ狂暴な弾圧人事を強行した被申請人は、つゞいて第二弾の攻撃として、組合幹部を大量に転出させ、組合運営を不能におとし入れるという措置に出てきたのである。昭和三七年三月、県教組土佐長岡支部の幹部を当時の専従書記長を除く、組合長、副組合長、書記次長ら幹部全員を郡外へ転出させるにいたつたのがそれである。

それは、前述のように直接的な脱退工作によつて脱落していった旧組合員をその報償として、高知市及びその周辺の地域に配置する必要が生じることになり、かつ、県教組を破壊するためには、その中心支部（即ち高知市教組）を破壊することなしには成功しないことを知りつくしている被申請人にとつて、高知市教組の組織破壊がむづかしいならば、その周辺支部を攻撃せざるをえないという被申請人なりの戦術的要請から、土佐長岡支部、吾川支部という高知市周辺支部が当面の攻撃目標にあげられるにいたつたことを物語っているのである。

昭和四二年三月から連続三年間、吾川支部の組合役員が郡外転出の攻撃を受けたのも右の如き、被申請人の意図的な組織破壊、団結権否認の転任人事を裏付けているのである。

そして、その頂点として、遂に県教組の中心支部である高知市教組に手をつけるにいたつたのである。被申請人は勿論そのための大義名分を用意することを忘れてはいなかった。郡市交流の円滑化、硬直人事の打開というのがそれである。しかし、これらの美名のもとに、高知市教組の多数の組合員は一挙に夫婦別居を強いられ或は氣息えんえんたる老母をタクシーに看護婦同乗の上で任地に赴かせるといふような非人道的な転任処分が行われたのである。これで教育活動を助長できるといえるであろうか。それは高知市教組弾圧のための口実にしかすぎないのである。

何よりも、高知市教組の組合長であるⅠを、組合長と熟知しつつ、〈地名略〉の山奥へ転出させたこと自体がそれを如実に示しているのである。

以上、被申請人は人事異動の名の下に、県教組及びその支部の組織破壊を右の如くまことに法則的に実施してきたのである。

2 昭和四四年三月一日から同年三月三十一日までの経過

右のような一貫した被申請人の団結権侵害の人事異動に対し、県教組は被申請人に毎年団体交渉を申入れていたが、人事異動は管理事項に当るなどと称して被申請人は誠実に団交に応じようとはしなかった。

しかし、近時、公務員労働者の労働基本権保障については、ILO闘争をはじめ十数年来の基本権奪還闘争の前進の中で、ようやく最高裁判所も公務員労働者の労働基本権保障について積極性を示し、いわゆる全通中郵判決が出されるようになったのであるが、そのような情勢を背景に、県教組は昭和四四年度の人事異動については、とくにきびしく被申請人に対し公務員労働者の基本権を保障するよう求めるとともに、人事異動の基本原則について県教組の立場からする全般的な要求を提示してとりくんだのである（疎甲第一八号証）

昭和四四年三月一日、被申請人と団体交渉をもつた際、県教組はいわゆる「人事異動もそれが勤務条件に関係するものは当然団体交渉の対象となる」との自治省見解を被申請人に呈示してこれを確認了解させるにいたつた。その上で、「人事異動の基本原則の確認に関する申入れ書」の各項目について、E次長と逐一検討に入ることになつたのである。

この点について、被申請人は右自治省見解を確認了承したことはないと抗弁するけれども、三月一日にひきつづく三月一二日、同一八日の三回の団交にわたつて、まさに被申請人にしてみれば管理運営事項そのものに該当するような事項について、E次長は逐条審議に入り、一つ一つ「努力する」、「確認する」などの回答を県教組幹部に与えているのであつて、被申請人が従来になつた積極的な態度をとつていた事はいかにしても否定することは不可能である（E証言第七回口頭弁論調書一〇七丁以下）。その中で、E次長は「不当労働行為は行なわない」ことを確約するにいたつたのである。だからこそ、新聞もこの被申請人の積極的な態度を報道したのである（疎甲第八号証の一）

而して、被申請人は右のような人事異動の基本原則について県教組と協議し確認しあつている期間中は、一時、人事異動の操作、作業をストップさせており、右基本原則が確認され終つた時、教育次長はその趣旨を教育事務所長をはじめ、人事異動の担当係官に周知徹底させる処置をもとつていたのである。（A証言、E証言）

しかし乍ら、実はこの従来になつた積極的な（と見られる）被申請人の前に、思わぬ伏兵がいたのである。高知市教育委員会、土佐長岡郡地教委連絡協議会、吾川郡地教委連絡協議会がそれである。「教員異議、交渉応じる」との高知新聞記事が出されるや、これら三団体は被申請人の態度をあたかも県教組への屈服とでも受けとめたかのように、三月二六日人事異動発令直前になつて「申入れ書」（疎乙第六号証、但し（行ク）第三号事件）を被申請人につぎつけ、「人事異動については、特定の職員団体とは話し合いをしないとの基本的な確認事項が守られているか」、

「特定の職員団体との行政的取引はしないとの基本的方向にたつていると思うが、この点についてはどうか」などとの詰問をするにいたつた。

右にいう「基本的な確認事項」とか「基本的方向」が一体どこで右三者と被申請人間でとりかわされていたものか、D教育長もこの点についてあいまいな証言をしてばかりしているが、右が県教組との団体交渉を否定し、県教組の団結権保障を否認する方向での基本的確認であることは間違いない。

このような脅迫的な申入れに対して、被申請人は折角、三月一日、一二日、一八日の団交で示した公務員労働者の労働基本権保障への積極性を一度にひっこめてしまつて従来の旧態依然たる態度に逆戻りしてしまつたのである。（（行ク）第三号事件の疎乙第七号証「申入れ書に対する回答」の内容をみれば一目瞭然である。）その結果、被申請人は高知市教委、春野村教委、池川町教委の内申をそのまま鵜呑みにして、申請人ら三名を不当に郡外あるいは市外へ転出させるという不当労働行為を実行するにいたつたのである。

被申請人は、本件転任処分は地教委の内申に基いて、それを尊重してそのとおり発令したものであるといつて責任を回避しようとしているが、D教育長の証言にも明らかなおと、地教委の内申なるものも、何回となく被申請人及びその出先機関である教育事務所と地教委との協議、折衝の末、結論にあわせて地教委の最終的内申をかためさせているのであつて、本件転任処分が被申請人と地教委との合作であることは間違いない。

してみると前記一の（三）で述べた如き、極度に申請人の組合活動を嫌悪している地教委と県教組およびその支部（いずれも高知市およびその周辺支部である）の組織破壊をねらつている被申請人との意思が全く合致して、申請人および県教組支部の団結権を侵害する目的で本件転任処分がなされたものであることは明白である。

従つて、本件処分は何ら教育効果の向上ないし教員の教育活動を助長する目的をもつたものでなく、ただに団結権を侵害するため裁量権を濫用して行なつたものであるから憲法二八条、ILO八七号条約第三条、ILO九八号条約第二条一項の趣旨にてらしても違法である。

第三 回復困難な損害を避けるため緊急の必要性の存在

一 はじめに

行政事件訴訟法は、訴えの提起は、行政庁の処分の執行を妨げないとするいわゆる執行不停止の原則を建前としていることは否定できないが、（二五条一項）このことは必然の理由によるのではなく、また行政処分に公定力のあることの当然の結果でもなく、むしろ立法政策上の問題にすぎない。（杉本良吉「行政事件訴訟法の解説（二）」法曹時報一五巻四号五〇九頁、今村成和「執行停止と仮処分」行政法講座第三巻三〇九頁、雄川一郎「行政争訟法」法律学全集第九巻一九七、八頁）現に西ドイツの行政裁判法のように、出訴があれば当然処分の執行は停止されることを原則とする例も存するのである。（同法八〇条一項）

二 行政事件訴訟特例法一〇条二項の「償ふことのできない損害の要件とその解釈」行政事件訴訟法二五条二項の「回復困難な損害を避けるための緊急の必要があるとき」との規定は、行政事件訴訟特例法（以下「旧法」という。）一〇条二項の「償ふことのできない損害を避けるため緊急の必要があると認めるとき」との規定を改めたものである。

旧法の「償ふことのできない損害」の解釈としては「原状回復不能の損害のみを指すものではなく、金銭賠償不能の損害をも意味する」（昭二七・一〇・一五最高裁決定民集六巻九号八二七頁）とされ、後者についても、金銭賠償が抽象的に可能な場合でも、社会通念上金銭賠償によつて受忍することのできる損害であるかどうかによつて決定されなければならないと解されていた。（今村成和「行政処分の執行停止—行政事件訴訟特例法第十条の判例法研究—」国家学会雑誌六七巻一、二号四八頁、雄川前掲書二〇二頁）

この点につき、昭和二六・四・二六青森地裁決定（行政例集二巻五号七四〇頁）は、次のように判示している。

「被申立人は法律にいわゆる「償ふことのできない損害」とは金銭を以て補償することのできない損害の意だと抗争するけれども、凡そ財産権の内金銭で補償することができないものは絶えて存しないから今所論のような理屈を正しいとすれば法律が折角一定の条件の下に行政処分の執行を停止することができる旨定めた規定が適用される事案は一も存せず、折角違法な行政処分の執行によりもたらされる厄禍を未然に防止するため設けられた斯法の精神に背戻するに至るであろう。そこでこ

にいわゆる「金銭を以て補償することのできない損害」とは「社会常識上一般に通常人の通常的手段によつて到底回復至難の打撃」あるいは又「その回復は物理上必ずしも困難ではないが経済上、異常の犠牲を払わなければ回復又は補償することができない損害」を意味するものと観ずるを相当とする。」

もつとも金銭賠償不能の場合を文字通りせまく解する判例も一部には存したが、この考えのあやまつている点については、「国家賠償法の制定に依り、行政上の損害賠償請求権の確立した今日において、このような基準に依り執行停止の能否を決定することは、実質的に、執行停止制度の適用を否定するにひとしく、およそ、制度の目的からかけ離れた結果を生ずることになる」（今村、前掲国家学会雑誌論文四七頁）との批判がなされていることを指摘しておけば十分であろう。

三 行政事件訴訟法二五条二項の「回復の困難な損害」の規定について

前述のとおり、行政事件訴訟法二五条二項は、旧法の「償ふことのできない損害」との規定を、「回復の困難な損害」という規定に改めた（この点は、法制審議会の行政事件訴訟特例法改正要綱二十五でも既にとられていた）。この趣旨は、旧法の解釈として、なかには、これを金銭賠償不能というように著しく厳格に解した事例も見受けられたが、このように制限的な制度をとることに理由はないので、表現の上でも緩和した規定に改めたもので、損害か、金銭賠償不能あるいは原状回復不能のもの、もしくは「著しい損害」でなくとも社会通念上それを被つたときはその回復は容易でないとみられる程度のものであれば足りるとする趣旨である（今村前掲行政法講座論文三一〇頁以下、杉本前掲論文五一〇頁以下）。

四 申請人らは本件転勤処分により回復困難な損害を蒙むつており、これを避けるための緊急の必要性が存する。

申請人らは、それぞれ所属の都市教組の役員の地位にありながら、本件転勤処分によつて、役員としての活動を殆ど全面的に剥奪されている。その阻害の事情は第二以下記載のとおりであり、又、地公法五六条の不利益には、たんに職員の個人的な経済的、精神的不利益のみでなく、職員団体の役員としての活動及び職員団体そのものの不利益をも含むものであることは、昭和四四年六月一四日付準備書面第一記載のとおりであり、団結権侵害が執行停止の理由となることについても同様であるので、その点の主張は採用するに止める。

五 本件処分の執行停止は公共の福祉に重大な影響をおよぼすおそれはない。

執行停止は公共の福祉に重大な影響を及ぼすおそれがあるときにすることができないとされていることをとらえて、被申請人は、本件執行停止により教育上重大な障害を受け、公共の福祉に反すると主張するが、「行政処分と公共の福祉は、もともと不可分の関係にあるもので、公共の福祉を目的としない行政処分の如きは自殺観念であるが、しかもなお、それが法に基づいたものでなければならぬとする所に、法治主義の核心がある。従つて、違法処分の執行をゆるすということは、処分そのものの公益性の故ではなく、執行を停止することに、重大な反公益性の認められる場合でなければならぬ。」（今村前掲国家論文五五頁）のである。したがつて、執行停止が公共の福祉に重大な影響を及ぼすおそれのあるときは、当該行政処分によつて生ずる個人の権利の侵害のおそれと、執行を停止することによつて生ずる行政の停廃等の公益の阻害との、両者の具体的な比較考量的問題として考えるのが正当であつて、その場合単に公共の福祉に影響があるという程度では不十分であつて、個人に回復困難な損害を生じてもやむをえない程に重大なものでなければならぬ（雄川前掲書二〇四頁以下、今村前掲行政法講座論文三一〇頁、杉本前掲論文五一〇頁）。この点では、最高裁が、近時、公務員の労働基本権について、抽象的な公共の福祉を理由とする制限の態度を変更して、国民生活に重大な障害をもたらすおそれがあるか否かという観点から具体的に厳密に比較考慮してゆく態度を示したことが参照せられるべきである（昭和四一年一〇月二六日全通中郵事件、昭和四四年四月二日大法院判決、都教組判決）。

被申請人の主張する執行停止による申請人らに関する転勤処分の原状回復によつて生ずる阻害は、極めて誇大に主張するもので、長期病欠者、年度途中の退職者等々の生じた場合、常にその時々に応急の措置がとられ、教育上重大な支障を生じたことは、全国いづれの都道府県においてもなかつたことである。被申請人の主張する全県的な手直などは、常識的にもありえず、又被申請人自身執行停止がなされても、そのような挙には出ないであろう。それ程三名程度の移動によつて全県的に教育に混乱が生ずる等現実には絶対にありえない。

まして、団結権侵害により事実上、都市の組合活動に阻害を生じている本件転勤処分の執行を停止することこそ、憲法二八条の趣旨に合致し、公共の福祉を保持す

る所以であろう。

別紙一の（四）

本件執行停止の緊急性・必要性についての補充

一 本件転任命令の執行停止の緊急性、必要性についてはすでに申請人準備書面で明確にしているところであるが、さらにこれを若干補述したい。

二 労働組合が、組合員の権利と生活を擁護するためには、日常不断にその諸活動を推進してゆかねばならないことは今さういうまでもない。

労働組合が、組合員の諸要求をとりあげ、その目的達成の為に必要な、広汎な諸活動を日常不断に準備し推進してこそ、憲法が労働者に保障する団結権、その他の権利にも真に生命が吹きこまれ、労働者の権利は実現され、団結もまた深まり強まるのである。

とりわけ、教員組合の諸活動は、教師としての高い社会的身分保障、勤務条件の向上（教育基本法が示すところである）をめざしつつ、同時に、教育問題そのものについても、民主教育擁護のための諸活動をも展開する必要があるため、その日常活動は広汎かつ多面的なものであることは、日教組、高知県教組等の今日までの諸活動を一見しただけでも明白であろう。

ところで、組合のこの日常諸活動を支え、その中軸となる不可欠のものは、機関活動、とりわけ、執行機関の日常的諸活動であることは言うまでもない。

この機関活動が、日常的に十分確立保障されてこそ、組合活動は前進せしめられるのであり、憲法でいう団結権の保障理念も実現されることとなる。

そして、この機関活動のかなめとなり、その推進の不可欠の支えとなるものが、組合長であり、書記長なのであつて、従つて、組合長や書記長たる者が、組合においても義務と責任は極めて重大であることは多言を要しない。

勿論、労働組合活動はその民主的組織運営から、議決機関と執行部とを中心とする組織的集团的運営、集团的指導がなされるのであるが、組合長、書記長の地位と任務は、その組織的集团的民主的運営の最高の中核的地位にあるものとして、労働組合の日常的諸活動のかなめをなすものである。

三 さればこそ、組合長や書記長というような地位にある者に対しては、使用者はできる限りその日常的組合活動を不当に侵害抑圧することのないよう万全の配慮をなすべきが当然であつて、このことは憲法が団結権を保障している理念からみて当然の労使関係上の原則であるというべく、不当労働行為が厳しく禁止される所以である。

人事権の行使について、使用者たる立場にある当局（任命権者）が裁量権をもつといつても、それは、不当な団結権侵害を惹起してはならないこと明白であつて、明らかに組合の中核機関に対し日常活動上著しい支障を生じせしめるような人事権の行使は、憲法の労働基本権保障の理念に照らしても、地公法が教職員組合の団結権を容認していることに照らしても、また、労使関係上の信義則に照らしても許されないところである。

ましてや、前述の如く、組合長や書記長という組合の日常活動の指導的中核の地位にあるものを、市外又は郡外に配転するなどのことは、当該労働組合の日常活動、機関活動の機能をそこなうものであり、同時に、当該労働者の組合長、書記長たる地位にある者の、組合長又は書記長としての諸活動の権利と利益を奪うものであることは、一見明白なところである。

日常的に執行機関の会議にこれらの地位にある者が出席し指導することができないという事実は、全体の団結活動を阻害するだけでなく、同時に、その地位にある者自身の行なうべき組合活動の権利を抑圧し侵害するものであることは言うまでもない。

組合長や書記長に対する本件転出の配転は、原則的には、これらの者の組合員資格さえ奪うこととなるものであることは、規約上明白なところであることにてらしてみても、かゝる配転が、最も明白な典型的な不当労働行為であることは多言を要しない。

本件の如き、組合長、書記長に対する転任処分が違法な不当労働行為—団結権侵害の行為でないとするならば、もはや、不当労働行為なる転任処分は他に一切存在する余地はないといわねばならない。

当該職員が組合員であるかないか、役員であるかないかは一切転任処分について考慮しないという被申請人の主張は、そのこと自体、本件の不当労働行為性を表明するものである。

何故なら、当該職員が組合活動家であり、役員である限り、たとえ転任を命ずる

必要があるとしても、その組合活動に著しい支障が生じないよう万全の配慮をなすべきが、団結権保障の理念と不当労働行為禁止の労働法上の原則にそくしての当然の措置なのであつてかゝる労働関係上の憲法原理を一切考慮しないで、組合活動上、いかなる重大な支障が生じようともなんらこれをかえりみないということこそ、不当労働行為を公然と容認してはばからないということにほかならないのである。

組合が毎年組合役員名簿を被申請人や地教委に対して提出して来たという慣行は、こうした不当労働行為が生ずることをさけるためのものであつたことはいうまでもない。

しかも、こうした当然の建前を一切否定する被申請人の空虚な形式的主張は、真の不当労働行為企図を隠ぺいするための口実にすぎない。

そのことは、組合長や書記長を市外へ転出せしめるという、かつて例をみない、甚だしい組合活動抑圧の人事が敢てとられたのが、高知県教組の中心的中核的組合たる市教組に対して加えられたこと、そしてさらに、かねてから、組合の団結の保持に多大の苦労を強いられて来た吾川郡教組に対して加えられて来た事実をみても明白である。

この点は、L、C等の証言によつて本件配転が出されて来た経過とそのねらいが十分に解明されている。

人事権の行使、とくに転任処分は、使用者なる当局の「自由裁量」の名のもとに行なわれる不当労働行為—団結権侵害の有力な手段となつている事実を想起する必要がある。

四　ところで、不当違法な本件転任処分により、申請人らが日常的にいかに組合活動上の権利と利益を奪われ、同時に、組合としての団結活動上重大な支障を受けているかという事実は、申請人の尋問結果は勿論、B、A、M、C等の証言その他の書証によつて極めて明白なところである。

被申請人側のE教育次長すら、申請人代理人の反対尋問において、本件配転により組合がその業務遂行上重大な支障がある事実を認める趣旨の証言をなし、又組合との交渉においてもこれを認めている事実にてらしてみただけでも右の点は疑う余地はない。

また、吾川郡教組が代理執行部をおくとともに、県教組がC執行委員を特に配置せざるを得なかつたこと自体が、本件配転による組合活動上の支障がいかに耐え難い重大なものであるかを明瞭に物語るものである。

一方、市教組の場合も、L書記長や他の執行委員らの努力によつて、かろうじて組合活動の前進と遂行を維持しているものの、組合長との連絡、協議、組合活動の企画立案指導遂行上、著しい不便と支障を克服しなければならず、組合長が配転され郡部にいるため日常的に不在であることによる組合員の不安など組合全体の団結上重大な支障があることはいうまでもない。

とりわけ、四月当初、まさに本件処分時において新しい年度の職場体制の確立、組合員の要求や不満の処理、救援業務の整備、組合集会や一連の組合活動、団体活動の遂行等にいかに著しい支障を生じたかは、C、Lの証言、報告書の記載によつて極めて具体的に明らかにされている。

これらの組合活動に対して惹起せしめられた重大な支障をみても、本件配転処分の不当労働行為性は明白であり、転任処分の名のもとに断じて許容さるべきものではない。

五　本件の如き一見明白な不当労働行為の違法な転任処分によつても、高知県教組も、市教組も、吾川郡教組も、現にその活動を継続している。

労働組合は、使用者のいかなる不当な権利攻撃に対しても、その団結をまもつて闘う活動を、困難を克服しつつ遂行するからである。組合活動を壊滅せられてしまうのでなければ使用者が加えた不当労働行為を実証できないなどと考えることはおよそ暴論も甚だしいであろう。

すなわち、市教組も吾川郡教組も、組合員全体の団結の力と多くの活動家の努力によつて、本件転任処分によつて惹起された著しい障害を克服し耐えつつあるのである。

本件転任処分によつて申請人らが現在も依然として引続き組合長や書記長という重責ある組合活動を日常的に遂行することを妨げられている事実は疑う余地なく明白であるし、そのため、組合が組合全体としても、日常活動上、多大の支障を現に蒙りつつある事実も明白である。

かかる組合活動上の重大な支障は、申請人にとつても、本件転任処分が取消され

ない限り、現に毎日引続き惹起せしめられているのである。

組合長が業務を行えない場合、副組合長が規約上代行することになつていくからよいではないかというような被申請人の見解ほど、労働組合運動を知らぬ皮相なものはない。そのような暴論を臆面もなく敢てなすというような無理解があればこそ、本件の如き不当極まる転任処分をよくなし得たのであろう。

組合長や書記長の地位は多数の組合員の推挙と信頼によつて定められるものであり、組合員全体の意思に反して代替性がないものである。それは組合の団結の中心であり、かなめとなるものであり、その責任と機能の重大性は他に簡単に代置されるものではない。

すでに述べたように、労働組合の日常不断の活動は、憲法の団結権保障の具体的生命であり、次々におこる諸問題を有効、迅速、適切に処理して組合員の権利と生活をまもる諸活動を企画、立案、討議、推進してこそ、組合の使命と目的は達成される。そして、その日常組合活動を支え、団結の中心をなすものこそ、組合の組織的機関活動であり、組合長、書記長はその中軸となるものであることをかえりみるならば、本件転任処分によつて、申請人と組合が現に蒙りつつある権利侵害と重大な支障を速やかに除去すべき緊急の必要性のあることはもはや多言を要するまでもなく明白であるといわねばならない。

こうした日常活動の不断の遂行の必要性の存在する上、さらに加えて、来年ともなれば、国民的課題なる七〇年問題の闘いの高まりを迎えるし、年度当初の予算編成期にあわせての教育予算をめぐる諸闘争や役員選出のための組合内の諸活動を遂行してゆく大きな具体的活動の必要に迫られ、組合長、書記長を中心とする活動の一層の強化が焦眉の急となることが必定である。

こうして、以上述べたとおり、不当違法な本件転任処分の効力を停止すべき緊急性、必要性がますます明白重大となつていくことは疑いない。

かかる事態を正しく認識され団結権保障の民主的憲法理念に立脚して、当裁判所が速やかに本件各転任命令の効力の執行停止決定をなされることを求める次第である。

別紙二の（一）

第一 申請の趣旨に対する答弁

本件申請を却下する。

申請費用は申請人の負担とする。

との裁判を求める。

第二 申請の理由に対する答弁

一 第一項は認める。

二 第二項前段を認め、その余は争う。

三 第三項の違法な処分であるとの主張は争う。

（一）（一）号中申請人がその主張する高知県教職員組合（以下「県教組」と略称する）に所属している事実を認めるが、その余の事実を争う。

1 1のうち前段は認め、後段は不知。

2（1）申請人が県教組に所属している事実を認めるが、その余の事実を不知。

（2）県教組が昭和四四年三月一八日ごろ被申請人の職員に「申入書」なる文書を差し出したこと。申請人及び申請外Fが吾川郡外の学校へ転出したことを認めその余は否認。

（3）本件処分が吾川郡教組員の団結権を侵害するものであるとの事実及び被申請人が過去数年間に組合活動家への報復人事による郡外転出及び弾圧人事をなし、また昭和四二年四月不当異動を行なったとの各事実はいずれも否認し、その余は不知。

3 被申請人が毎年三月末ごろ定期的に人事異動を実施している事実を認めその余は否認。

4（1）被申請人において、職務命令に違反し、正常な学校運営を阻害した教職員につき、主張のような処分をした事実を認め、その余は不知。

（2）被申請人が県教組の組合活動を敵視し、定期人事異動を同役員活動家に対する報復的手段に利用したこと並びに組合員であるとの理由によつて、別居を強い転任異動等をなし、組合員の団結権を侵害したとの各事実は、いずれも否認し、主張の日に被申請人と県教組との間に和解がなされたこと、主張の年度間に相当数の審査請求及び取下げのあつたことを認めその余の事実を不知。

（3）県教組が被申請人に対し団体交渉を申し入れたこと、被申請人が人事異動は管理運営事項に属し交渉事項ではないとしてこれに対する交渉に応じてなかつた

こと、被申請人のE教育次長と話し合いをした事実を認め、申請人主張の日本教職員組合と自治省との交渉は不知。

その余は否認する。

(4) 主張の日、定期異動を発表したこと、申請人及び前記F、申請外Iが郡市外に転出したこと及び四月三日高知県総評と称する者がD教育長に話し合いを求めてきた事実を認め、その余を否認する。

5 主張の日に最高裁判所大法廷でいわゆる全通中郵事件の判決があつた事実、ILO九八号、同八七号各条約に申請人主張のごとき条項があることは裁判上顕著な事実であるがその余は争う。

(二) 本件処分は申請人が組合活動をしたことの故をもつて不利益取扱をしたものであるとの点を否認し、本件処分が無効であるとの点は争う。

1 申請人が主張する年月に公立学校教員として申請人の主張する学校に勤務したこと、及び申請人主張の学校に転任した事実を認め、その余は不知。

2 全部否認する。

3 (1) 本件処分によつて申請人は吾川郡から南国市へ転ずることになつた事実を認め、その余の事実は不知。

申請人引用の裁判例は公務員に関するものではなく、事案を異にする。また「不利益取扱」を労組法七条一号と地公法五六条とを同意義に解すべきは当然であるとの主張を争う。

四 四項のうち、申請外高知県人事委員会に主張の年度間、転任処分に対する不服申立事件が相当数件係属している事実を認めその余は争う。

五 緊急の必要性はない。

1 申請人が本件処分によつて、新任校へ赴任せざるをえないことを認め、その余を否認する。

2 争う。

六 本件申請は理由がない。よつて却下の御裁判を求める。

被申請人の主張

第一 本件申請は「本案について理由がないとみえるとき」(行訴法二五条三項後段)に該当し、申立は却下されるべきである。

一 被申請人は昭和四四年一月「昭和四四年三月末教職員人事異動方針」を決定し、本県の教育効果の向上をはかることに主眼をおき、市町村教育委員会の協力を得て郡市交流を積極的に行なうことを基本方針とした。

二 右異動方針は、昭和四四年二月上旬県下各市町村教育委員会に伝達され、春野村教育委員会は右方針に従い同年三月被申請人に、申請人が「転出」する旨の内申書を提出し、こゝに被申請人は適法に本件処分をなしたものである。

三 被申請人は前叙のごとく本県の教育効果の向上を至上目的として異動方針を決定し、原則的には昭和四三年三月末人事異動方針を継続して硬直状態の打開をはかり、二〇〇〇名余にのぼる人事異動を施行せねばならない必要上、被処分者が県教組々合員か否かは考慮する余地がない。申請人の主張する県教組組合員か否かに関係なく適材適所配転を実行したもので、たまたま吾川郡教組員と自称するものが吾川郡外に転出した事実を誇張し、吾川郡教組を破壊せしめる意図のもとに弾圧をなしたなどと主張するの言いがかりも甚しいものである。

四 なお申請人が転任を命ぜられた鳶ヶ池中学校には美術免許を有する教員がいなところから、これら教科の充実を図るべくしかも右の免許を有する申請人をその住居から近くにある右中学校に転任させるのが最も効果的であると思料したものであつて平和中学校の校長、教頭から申請人を排斥していたとかの理由によつてではなく申請人の言うような組合弾圧云々の意思は更々ないところである。

五 申請人はその申請の理由において、掲記した判例をみると、先ず本件の事案とは、その内容及びその地位において異なる。

即ち公務員として、而もそれが教育公務員としての立場と、一企業の労働者の立場とは公共の福祉の觀念の意義においても異なるし、更にその判例も「組合員の現在の職場からの転勤により組合の存続が危ぶまれる状態にあるときは、……」と判旨しているのであり、判例の選択において既に誤りがある。むしろ判例の趣旨としては、転勤として合理的な理由がある場合、しかも組合活動を理由とするものでなければ不当労働行為にはならないとする。例えば昭和三四年三月一四日東京地方裁判所判決(労働事件民事裁判例集一〇巻二号二一六頁)などの判例が適切であり、本件処分としては、昭和四四年度教職員人事異動方針に基づき、高知県の教育効果の向上を図るべくあらゆる事情を綜合勘案してなされたものであつて裁量権を

逸脱し、或いは人事権を濫用したとは絶対に言えない。

申請人においても、高知県吾川郡<以下略>の勤務より、南国市への転任であり、自宅としては長岡郡<以下略>であることは明らかであつて、南国市に転任したとは言えその距離から考えてみても特に遠隔の地にあるものでもなく、組合活動にはなんら差し支えることはないのであつてその活動を妨害若しくは不利益処分をしたことはない。申請人はただすぐに組合役員を退任しなければならないと根拠のない主張をするのみであつて、これらの事実も現実にはない。

第二 被申請人は、申請人の主張する回復し難い損害及び執行停止の緊急性については、すべてこれを否認する。

一 申請人はつまるところ、吾川郡教組書記長としての職責を果しえないことがすべての理由に尽きる。又その他になんらの主張立証もないようであるが、先述したとおり本件の転任処分は一貫した教育行政の面より充分合理的な基準に基づいてなされたものであつて、申請人の組合活動を嫌悪した結果でも、更には組合活動を妨害する意図でなされたものでもない。

二 およそ公務員は全体の奉仕者として職務に専念する義務があり（地公法三〇条）職員団体の義務にもつぱら従事することは、任命権者の許可を受けた場合のみしか許されない（同法五五条の二、一項）

而して申請人は高知県の県費負担の教職員であるところから、本県内の他の市町村に転任を命ぜられることは、その地位に伴つて当然予想されるべきであり、特に高知県のように、その置かれている地理的条件からみてすべての個人的条件に適合する地に勤務できないことのあるのは、教職員間である程度覚悟せねばならないところである。（高知地裁昭和四三年（行ク）一号、同年五月二五日決定。なお同決定添付の別紙二の第六記載の裁判例をこゝに援用する。）かかる主張を容認し、かりに本件申請により転任処分の効力が停止されるときは、前記法条違反を容認することとなり、新任校の教育活動に重大な支障を生ずるはもちろん、高知県下の教育界に無用の混乱を生じ公共の福祉に重大な影響を及ぼすおそれが十分に認められること火を見るよりも明らかであろう。これらの影響を考慮するとき未だ本件転任処分の効力を停止するだけの損害があると認めることは到底できない。

又組合活動に従事する者のみを一定の地域に必らず配置しなければならないとすればむしろこれらの者を優遇すると言う奇妙な結果を生ずるところである。

以上いずれの点よりするも、本件申立は全く理由がない。

よつてすみやかに、本件申請を却下されるよう裁判を求める。

別紙二の（二）

第一 本件申請は本案について理由がない。

一 本件申請人の主張の要旨は、「本件申請人は郡教組の役員であつたにかかわらず、被申請人が同人の労働組合役員たる地位に特別の顧慮をせず人事異動を行つたことは不当労働行為の意思を表明するものであり、組合の同意を得ずして人事異動したことが不当労働行為である。従つて、不当労働行為たる本件転任処分は取消されるべきである」ということに帰結する。

二 しかし、被申請人は、県費負担教職員の任免その他の人事に関する事項を管理執行すべき職務権限（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）第二三条、三七条、四〇条）にもとづき、客観的な実施基準に従い、その裁量の範囲内において適法に本件転任処分をなしたものである（証人D、同Eの証言）。

そもそも教職員に対する人事異動権は地方教育行政の根幹をなすもので、国民全体に対し直接責任を負つて行われるべきものであり、一労働団体の支配下に委ねられることは教育基本法の理念に照らしても到底許されるべきところではない。

又申請人らが引用するILO九八号条約第二条一項は相互不介入の原則を明記しており、さらに同条第二項は労働者団体に利益援助禁止を明言しておるところ、申請人の主張はいわゆる被申請人の管理運営である（地方公務員法（以下「地公法」という。）五五条三項、地教行法二三条参照）が明白な人事異動権に労働者団体が干渉できなかつたことを理由に不当労働行為と非難するものであることはその主張自体においても明白であろう。

のみならず、申請人の主張は労働団体に対する利益援助をしなかつたことが不当労働行為というに等しい。

なぜならば、もし公務員が公務員たる職務に専念せずして、もつぱら職員団体の業務に専念せんとするとき、公務員たる地位を退き（地公法第五五条の二、第一項、第三五条）、労働団体の自主独立性において、団体の業務専念者の経費負担を

すべきことは、労働法の理念から自明の理であるところ、申請人はかかる公務員の職務専念義務を放棄し、公務員としての給与を受けつつ職員団体の業務に専念できないことをもつて、かかる利益を与えないことが不当労働行為であると強調することに帰着するからである。現行法上到底容認できるところではない。

要するに、公務員が全体の奉仕者であることを看過し、前叙の現行法秩序を否認した論理を前提としない限り到底肯認しがたい申請人の主張は、本案について明らかに理由がないとみえるときに該当し、本件申請は即時却下をされるべきものである。

第二 公務員の労働基本権に関する最高裁判決について。

申請人は公務員も実質的には民間労働者となんら異なることのない社会的立場にあつて、労働者としてひとしく憲法二八条の労働基本権の保障を受けるものであり、四四年四月二日最高裁判決により明白に示されたと主張し、田村講師の報告書を疎明資料として引用するので、一言する。

右最高裁判決は「国家公務員や地方公務員も、憲法二八条にいう勤労者にほかならない以上、原則的には、その保障を受けるべきものと解される」との判示につづき、「公務員に対して右の労働基本権をすべて否定するようなことが許されないことは当然であるが、公務員の労働基本権については、公務員の職務の性質、内容に応じて、私企業における労働者と異なる制約を受けることのあるべきことも、また、否定することができない。たゞ公務員の職務には、多かれ少なかれ、直接または間接に公共性が認められるとすれば、その見地から、公務員の労働基本権についても、その職務の公共性に対応する何らかの制約を当然の内在的制約として内包しているものと解釈しなければならない」旨を判示しているのであつて、申請人あるいは前記田村講師は、最高裁判決も認めている公務員の本質に起因する私企業の労働者と異なる制約の存する性質には一顧だにせず、結局においては公務員を労働者としての一面においてのみ論理を展開しているもので、全く判例を曲解した独自の見解という他はない。

教育公務員の本質に高度の公共性を内包することは、憲法二六条、教育基本法の趣旨に照らして明白であり、到底私企業の労働と同一理念ですべての労働関係を律することができるものではない。

第一において記述した各法規に遵い、被申請人の職務権限にもとずき、違法になした本件処分は、最高裁判所判例と毫も矛盾するところはないし、右判例違反を理由かの如く本件処分の違法を強調せんとするは全く理由のないところと謂わねばならない。

第三 執行停止の要件について

一 緊急の必要性の判断時期

申請人は執行停止における緊急の必要性の判断の時期を処分時であると主張し、疎明資料甲第一二二号証における報告書においてもこれを根拠としているやにみうけられるところ、執行停止の処分はあくまでも本案訴訟の提起を前提とし、これに付随してなされる仮の処分であり、その本質は保全訴訟に外ならないのであり、本案裁判が未だなされない時期に、裁判を求める者に対し救済する必要があるかどうかにつき暫定的に裁判をなすべきものである。してみれば、その本質上申請人の現在における回復し難い損害の有無がその要件となることは当然であつて、申請人の主張は執行停止の裁判の本質を誤解するものと云わざるを得ない。

この点旧行特法第一〇条の執行停止の積極的要件として執行停止をする緊急の必要があり、且つそれによつて損害を避けうる場合であることを要すると解せられ且つ緊急の必要とは現に損害が発生して継続中であるか、またはその発生が危険が急迫している場合を謂うと解せられていたが、その本質において異なる行訴法第二五条の解釈としても同様の結論に至るは当然である。仮りに申請人の主張する如く、損害の有無の判断時は処分時であつて、右時点において「回復し難い損害」が認められれば足り、その後の損害の消滅又は発生等は考慮の余地がないとするならば、前記の様に緊急の必要性及び救済の可能性を要件としたことが全く無意味となる。けだし申請人の主張に基づけば処分時において損害が認められるならば、たとえその後損害が消滅したとしてもなお執行停止を認めうるることとなるが、右の如き場合には当然緊急の必要性及び救済の可能性は存在しないこととなるからである。

なお又、行訴法第二六条第一項において執行停止の決定が確定した後においても、その理由が消滅し、その他事情が変更したときは、執行停止の決定を取消（変更を含む）しうるものとしている点からみても、申請人の主張が理由のないことは明らかである。執行停止の決定の取消の理由となる事情の変更の内容について、

「回復し難い損害」を特に除外する旨の規定もないのであるから執行停止決定に際し認められた損害がその後事情の変更により消滅すれば、これを理由に執行停止を取消しうることは当然であつて、このことは執行停止の決定に際しても、現に損害が発生し継続していることを要件とするものであることを裏付けるものであり、申請人の主張は執行停止の本質を理解しない独自の見解と云わざるを得ない。

二 回復困難な損害について

ここに損害とは、違法な行政処分の執行により申請人の権利または法律上の利益が侵害せられ、これによつて申請人の蒙る財産的損失及び精神的肉体的苦痛を総称するものと解すべきものであるところ、申請人の主張及び立証によつても、申請人自身につき前記の如き損害の主張及び立証は全く認められないのである。

更に純粹に申請人個人の私法的な損害でなく、特定の機関又はその構成員として行使する権限に関する損害が含まれるか否かについては、これを肯定する見解もないではないが。（但し肯定する見解についても、公法上又は政治上の機関については認めるも、労働組合の機関としての損害を認めるものであるかどうかは明らかでない。）本来個人の権利又は利益の救済を目的とする執行停止の制度の趣旨から見て疑問と云わなければならない。（雄川一郎、行政訴訟法二〇二頁）。してみると仮りに申請人がその属する吾川郡教職員組合の書記長の地位にあり、その地位に基きなすべき書記長としての職務が、本件転任処分の結果制約せられ、十分の活動ができないとしても、右の損害はまだもつて「回復し難い損害」にならないものと云わなければならない。

申請人は本件執行停止事件はその性質上労働訴訟であつて、不当労働行為の救済を目的とするものであるから労働組合活動尊重の趣旨に鑑み、組合役員としての機関の活動に及ぼす制約は執行停止の要件たる損害に含まれると主張する。然し乍ら申請人は、既に被申請人の主張する如く県費負担の教職員たる公務員であつて、地教行法及び地公法等に基づき高知県下のいずれかの学校に転任処分を受けることは当然予期すべきことであり、たとえ組合役員の地位にあるからと云つてこれを免れる理由はなく、従つて組合役員たるをもつて、他の行政事件と別異に解し機関としての損害を当然に「回復困難な損害」に含まれるとする見解は、組合優先の思想に起因する誤まれる独自の見解と云わざるを得ない。

仮りに百歩を譲つて、機関としての活動につき制約を受けることが行訴法第二五条に謂う損害に当るとしても、申請人が本件転任処分により吾川郡教職員組合の書記長の地位を失なつてはいるのか、又は依然としてその地位に止まつてはいるのか又はそのいずれかであるとして、その法的根拠が何に由来するのか明らかでない。（申請人の主張によれば規約上本件転任処分によつて組合員の地位を失なうから自動的に役員の地位も失なうものであるとしている様であるが、立証によると機関の決定により或いは組合規約上書記長の地位に止まりうるものであるとの証言がある。）仮りに書記長の地位を失なつてはいるとすれば、本件転任処分により書記長の地位を失ない組合役員としての活動ができないことに対する精神的苦痛が損害となり、又書記長の地位に止まつてはいるものとすれば、遠隔地への転任により書記長としての活動に制約を受ける精神的肉体的苦痛が損害となるが、前記の様に申請人の主張がそのいずれであるか明らかでなく且つ前者については何等の立証なく又後者については、電話等の連絡によりその職務を行い又特に重要な会議等については参加の機会も与えられている如くであつて、未だもつて執行停止の決定をもつて緊急に救済を要する「回復の困難な損害」というに当らないことは明らかである。

次に第三者（本件の場合吾川郡教職員組合）の損害が行訴法第二五条に謂う損害に含まれないことは、申請人もこれを認めるところである。執行停止の本案となる抗告訴訟は違法な行政処分によつて侵害される当該個人の権利または利益の救済を目的とするものであること、執行停止決定がその権利または利益の暫定的保全手段であることを考えると、蓋し当然と云わなければならない。

尤も、申請人の主張する如く公務員の団結権擁護の観点から個人的権利利益の内容を労働組合活動との関連からとらえ、できる限り実質的に理解する必要があるとして、申請人の組合役員としての活動に対する制約換言すれば損害を組合の被る不利益という側面からとらえたととしても、本件転任処分の当時は、所謂組合員の救済カード作成について、又は転任処分を受けた組合員に対する生活上の援護事務等に多少の不便を生じたにすぎず、右訴外吾川郡教職員組合の組合活動にさしたる支障を生じた旨の立証はなく又前記の点についても時日の経過と共に、その処理も十分に為され既にその手続は完結しているのであつて、今日においては、組合自体その主張する政治上経済上の各種組合活動を活発に実施しているものであるから、いず

れにしても、回復困難な損害を認め得ないことというまでもない。（昭和四四年七月一〇日及同年十一月一三日に高知市教職員組合等が県教組の組合活動の一環としてその政治上又は経済上の主張の貫徹の為一定時間同盟罷業を実施したことは公知の事実であり組合活動に何等の支障のない一例と云わなければならない。）

三 公共の福祉に及ぼす影響について

右については被申請人の意見書において述べた如くであり執行停止決定によつて受ける新任校又は旧任校の教育行政上或いは児童生徒の教育効果の上において重大な支障を生ずること、ひいては本県教育行政又は教育効果の向上に及ぼす悪影響はまことに計り知れないものがあり、一方前記の様に申請人の本件転任処分によつて受ける損害は極めて軽微であると云つてよく、これを相関的に比較衡量するも、執行停止によつて申請人の転任処分の効力を停止すべき事実に当らないことは一見して明らかである。