

(3) 事件別概要

昭和45年（不）第9～11号併合事件

S 45. 11. 4 受付
繰 越

申立人 (個人申立)
高知県立A高等学校 用務員M
高知県立B高等学校 調理員N
高知県立C高等学校 守衛O

被申立人 Y

請求する救済の内容

- 1 懲戒処分 of 取消し
- 2 給与上の不利益回復
- 3 陳謝文の交付

申立人主張の要旨

- 1 被申立人は、昭和44年11月5日に申立人に対し、「昭和44年7月10日、X組合の同盟罷業に際し、上司の承認を受けずに正常な勤務をしなかった。このことは、地方公務員法第32条、第35条及び地方公営企業労働関係法第11条に違反する。」として、懲戒（減給）処分を行った。
- 2 しかしながら、申立人は、申立人が加入するX₁組合の上部組織であるX₂組合及びX組合がなした昭和44年度人事院勧告の早期獲得と完全実施を目的とした統一行動に参加したものであって、申立人の行為もまた正当な組合活動であり、したがって、被申立人の本件処分は、この正当な組合活動に対して不利益な取扱いをなしたもので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

被申立人主張の要旨

現在に至るまで答弁書の提出がない。

審査経過

昭和45年11月12日調査開始以来、答弁書、各側準備書面の提出がなく、審査不開始のまま平成29年度に繰り越した。

昭和46年（不）第1号事件

S 46. 1. 21受付
繰 越

申立人 (個人申立)
高知県立A高等学校 用務員M

被申立人 Y

請求する救済の内容

- 1 懲戒処分の取消し
- 2 給与上の不利益回復
- 3 陳謝文の交付

申立人主張の要旨

- 1 被申立人は、昭和45年1月22日に申立人に対し、「昭和44年11月13日、X組合の同盟罷業に際し、上司の承認を受けずに正常な勤務をしなかった。このことは、地方公務員法第32条、第35条及び地方公営企業労働関係法第11条に違反する。」として、懲戒（減給）処分を行った。
- 2 しかしながら、申立人は、申立人が加入するX₁組合の上部組織であるX₂組合及びX組合がなした昭和44年度人事院勧告の完全実施を目的とした統一行動に参加したものであって、正当な組合活動であり、したがって、被申立人の本件処分は、この正当な組合活動に対して不利益な取扱いをなしたもので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

被申立人主張の要旨

現在に至るまで答弁書の提出がない。

審査経過

昭和46年1月26日調査開始以来、答弁書、各側準備書面の提出がなく、審査不開始のまま平成29年度に繰り越した。

昭和51年（不）第1～10号併合事件

S 51. 2. 25受付
繰 越

申立人 (個人申立)

| | |
|-----------|------|
| 高知県立A高等学校 | 用務員M |
| 高知県立B高等学校 | 守衛N |
| 高知県立C高等学校 | 技能員O |
| 高知県立D高等学校 | 用務員P |
| 高知県立E高等学校 | 技能員Q |
| 高知県立F高等学校 | 技能員R |
| 高知県立G高等学校 | 守衛S |
| 高知県立H高等学校 | 技能員T |
| 高知県立I高等学校 | 技師U |
| 高知県立J高等学校 | 守衛V |

被申立人 Y

請求する救済の内容

- 1 懲戒処分の取消し
- 2 給与上の不利益回復
- 3 陳謝文の交付

申立人主張の要旨

- 1 被申立人は、昭和50年2月27日に申立人に対し、「昭和49年4月11日、13日及び同年5月23日にX組合の同盟罷業に際し、上司の承認を受けずに正常な勤務をしなかった。」として、戒告処分をした。
- 2 しかしながら、申立人は、申立人らが加入するX₁組合の上部組織であるX₂組合及びX組合が正当な組合活動として取り組んだ賃上げ等を要求する統一行動に参加したものであって、申立人の行為もまた正当な組合活動であり、したがって、被申立人の本件処分は、この正当な組合活動に対して不利益な取扱いをなしたもので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

被申立人主張の要旨

現在に至るまで答弁書の提出がない。

審査経過

昭和51年2月27日調査開始以来、答弁書、各側準備書面の提出がなく、審査不開始のまま平成29年度に繰り越した。

平成27年（不）第1号事件

H27. 2. 16受付

H29. 3. 30終結

(和解)

申立人 X組合

被申立人 Y法人

請求する救済の内容

- 1 支配介入の禁止
- 2 誠実団交の実施
- 3 謝罪文の掲示・交付

申立人主張の要旨

被申立人が行った次の各行為は労働組合法第7条第2号及び第3号に規定する不当労働行為に該当する。

- (1) 平成26年3月1日付けでX組合執行委員長Aに対して配置転換を命じたこと及び同月6日付けで休業命令を発したこと。
- (2) 平成26年4月22日にX組合の組合員Bに対して雇止め通知を送付したこと及びその後の組合からの抗議に対して不誠実な対応をしたこと。
- (3) 団体交渉における申立人の要求に対して不誠実な対応をしたこと。

被申立人主張の要旨

上記主張に対し、被申立人は次のとおり主張し、請求の棄却を求めた。

- (1) Aの配置転換は業務上の必要性に基づいて行ったものであり、休業命令も業務上の必要性及びAの体調を考慮して産業医の診断を経て行ったものである。
- (2) 雇止め通知を送付した時点においてBは組合員ではなく、また、Bに対しては労働契約期間を短縮した上で再更新について協議する旨を平成26年2月時点で提案しているため、Bが組合員であることとBの雇止めとは関係がない。
- (3) 不誠実な対応とされる一部の行為は除斥期間を経過しており、その他の行為も団体交渉において既に解決済み又は団体交渉が係属中である。

審査経過

- 平成27年7月2日 第1回調査
11月5日 第2回調査
平成28年2月25日 第3回調査
6月2日 第4回調査
9月8日 第5回調査

11月2日 第1回審問
11月29日 第2回審問
平成29年1月12日 第3回審問
3月30日 第1回和解期日
取下書提出（終結）

平成27年（不）第2号事件

H27. 12. 11受付

H28. 8. 8 終結

(和解)

申立人 X組合

被申立人 Y社
Z協同組合

請求する救済の内容

- 1 支配介入の禁止
- 2 誠実団交の実施
- 3 謝罪文の交付・掲示等

申立人主張の要旨

被申立人が行った次の各行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に規定する不当労働行為に該当する。

- (1) 被申立人代表者がX組合の組合員Aを懲憑して組合を脱退させたこと。
- (2) 団体交渉に被申立人代表者が欠席したこと及び決定権のない者を出席させたこと。
- (3) 団体交渉に被申立人代表として出席した者が確約した事項を実行しなかったこと。
- (4) 団体交渉の申入れに対して応答がなかったこと。

被申立人主張の要旨

上記主張に対し、被申立人は、次のとおり主張し、請求の棄却を求めた。

- (1) 代表者がAに話をしたことで、AがX組合を脱退しているため、支配介入に該当すると判断されてもやむを得ない。
- (2) 団体交渉の欠席には理由があり、また、交渉権限を有する者が出席していれば、決定権を有する者の出席までは必要ない。
- (3) 団体交渉の出席者は確約をしていない。
- (4) 団体交渉の申入れに対して応答しておらず、団体交渉拒否があったことは認める。

審査経過

平成28年2月8日 第1回調査
3月11日 第2回調査
4月22日 第1回和解期日

6月15日 第2回和解期日
7月25日 第3回調査
8月8日 第3回和解期日
取下書提出（終結）

平成28年（不）第1号事件

H28. 1. 7 受付

H29. 2. 10 終結

(一部救済)

申立人 X組合

被申立人 Y事務組合

請求する救済の内容

誠実団交の実施

申立人主張の要旨

被申立人が行った次の各行為は、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

- (1) 団体交渉において決定権者の出席がないこと。
- (2) 要求事項について具体的な回答を示さないこと。
- (3) 労使合意のないまま給料表の改正を行ったこと。
- (4) 施設の民間移譲先の決定通知を唐突に発出したこと。

被申立人主張の要旨

上記主張に対し、被申立人は、次のとおり主張し、請求の棄却を求めた。

- (1) 団体交渉への決定権者の出席は必須のものではない。
- (2) 要求事項について一定の回答を示している。
- (3) 給与表の改正は申立人から一定の理解が得られたものである。
- (4) 行政執行権の行使に係る事柄である。

審査経過

平成28年 3月29日 第1回調査
5月18日 第2回調査
6月20日 第3回調査
10月6日 第4回調査
11月24日 第1回審問（結審）
平成29年 2月2日 命令書決定（第525回公益委員会議）
2月9日 申立人命令書受領
2月10日 被申立人命令書受領

命令書の内容は、次のとおりである。

命 令 書

申 立 人 X組合
執行委員長 A 1

被申立人 Y事務組合
管理者 B

上記当事者間の高労委平成28年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年2月2日、第525回公益委員会議において、会長公益委員下元敏晴、会長代理公益委員山岡敏明、公益委員川田勲、同藤原潤子、同柴田眞由美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から申入れのあった団体交渉に実質的な交渉権限を付与した者を出席させ、誠意をもって応じなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

申立人X組合（以下、「組合」という。）は、被申立人Y事務組合（以下、「事務組合」という。）の行った次の各行為が、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下、「法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、平成28年1月7日に本件救済申立てを行った。

- 1 当委員会の平成25年11月28日付けのあっせん案の提示以降の団体交渉において、事務組合側の決定権者の出席がないこと及び事務組合側の交渉出席者の対応
- 2 組合が要求する「分限免職の回避に向けた努力」についての事務組合側の回答及び回答に至るまでの交渉の経緯
- 3 事務組合が平成27年3月10日付けで「単労職員の給料表の改正について」とした通知を発出するに至るまでの交渉の経緯
- 4 「分限免職の回避に向けた努力」についての協議が継続している中で、事務組合が平成27年7月31日付けで「老人ホームC1の民間移譲先法人の決定」とした通知を発出したこと。

第2 請求する救済の内容

- 1 事務組合の決定権者が出席する団体交渉に応じること。

- 2 1の団体交渉で「分限免職回避の具体的努力」を示すこと。
- 3 平成27年4月1日に行った給料表の改定を撤回すること。
- 4 平成27年7月31日付けの「老人ホームC1の民間移譲先法人の決定」の通知を撤回すること。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、平成24年9月18日に結成された労働組合で、A2本部に加盟している。本件救済申立て当時、組合員は19名であった。

(2) 事務組合は、肩書地に事務所を置き、C2、C3、C4、C5、C6で組織され、特別養護老人ホーム等に関する事務を共同処理する地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第2項の規定に基づく一部事務組合であり、事務組合の代表者は、C3長であるB管理者で、他のC7長4名が副管理者を務めている。また、事務組合には管理者及び副管理者で構成される正副管理者会と、構成C7の副C7長及び常勤副管理者で構成される幹事会が設置されている。

2 事実

(1) 当委員会のあっせん案受諾に至るまでの事実経過

ア 平成23年12月27日、事務組合の議会においてB管理者は、事務組合が管理運営する特別養護老人ホームC8（以下、「C8」という。）及び養護・特別養護老人ホームC1（以下、「C1」という。）を民間移譲する方針を表明した。平成24年8月8日、全職員に対してアンケートが配布され、その際に職員の身分についての話があったことを契機に、組合が設立された。

イ 平成24年10月29日、団体交渉が行われ、事務組合からは、B管理者、副管理者等が出席した。

この団体交渉の場において、B管理者は、事務組合の事業執行は合議制で行われていることから、団体交渉の場で回答することは難しいため、事務組合事務局を交渉窓口とする旨を説明した。

ウ 平成24年11月27日、事務組合は、同年10月29日の団体交渉における組合からの申入れに対し、「単純な労務に雇用される一般職員に属する職員の給料表」（以下、「行政（2）表」という。）の内容が、「一般職の行政職の職員の給料表」（以下、「行政（1）表」という。）と同水準のものであるため、平成25年度から行政（2）表の内容を本来の水準に改定する旨を文書で回答した。

エ 平成24年12月26日、団体交渉が行われ、事務組合は、給料表の改定の趣旨を説明した。

オ 平成25年3月25日、団体交渉が行われ、同年4月5日、この団体交渉の協議結果について、「老人福祉施設の民間移譲の検討に際し、組合に属する職員の労働

条件に関する事項については労使合意を基本にすすめること」、「組合に属する職員の身分と雇用へ影響を及ぼさないことを基本にすすめること」などを内容とする確認書が締結された。

カ 平成25年4月15日、事務組合から組合に「老人福祉施設民間移譲に際しての施設選定事務の着手について」とする通知文書が出された。

これを受けて同月25日、組合は、「民間移譲に際しては総合的な検討を行うこと」、「分限免職を行わないこと」などについて、団体交渉の申入れを文書で行った。同年5月21日、この申入れに対し、事務組合は、「老人福祉施設は、民間移譲すると決定した」、「民間移譲の段階では、本人の意思に反した分限免職は行わない」などの回答を文書で行った。

キ 平成25年5月30日、団体交渉が行われ、同年6月10日、この団体交渉における組合の要求に対し、事務組合は、「今後の計画として、平成26年4月にC8を、平成29年4月にC1を民営化することが決定していること」、「団体交渉に正副管理者が出席できるよう正副管理者で協議すること」などを文書で回答した。

ク 平成25年9月13日、団体交渉が行われ、事務組合からは、B管理者が出席した。

ケ 平成25年9月30日、事務組合の議会において、C8の移譲先の決定が承認された。

コ 平成25年10月10日、事務組合から組合へ、C8の職員が民間法人へ移行した場合の職種別の給与が示された。移行した場合、正職員の給料が平均3～4割程度減少することが明らかとなった。

サ 平成25年10月15日、組合は、C8の移譲先の決定を契機に、事務組合を相手方として当委員会に労働関係調整法（昭和21年法律第25号）に基づくあっせんを申請した（高労委平成25年（あ）第5号事件）。申請事項は、「交渉権限のある者が出席すること」、「労使合意に向けた交渉を行うこと」、「交渉での確認事項を反故にせず、責任を持って履行すること」などであった。

シ 平成25年10月27日、A2本部は、C3政批判等を内容とする街宣活動を行った。

ス 平成25年11月18日、あっせんを行い、当委員会は、「組合及び事務組合は、民間移譲にあたり、職員の意思を尊重し、双方が誠意をもって交渉を行うこと」、「事務組合は、分限免職の回避に向けて努力すること」を内容とするあっせん案を双方に提示した。

組合は、あっせん当日にあっせん案を受諾し、事務組合は、地方自治法第96条第1項の規定による議会の議決が必要なことから、同法第179条第1項の規定に

よる専決処分を行った上で、同月28日に受諾した。

(2) 本件救済申立てに至るまでの事実経過

ア 平成25年12月6日、団体交渉が行われ、事務組合からは、事務局長、事務局次長が出席した。

組合は、「あっせん案を誠実に履行すること」、「正副管理者会へ分限免職の回避に向けて最大限努力するよう要請することについて事務組合事務局から伝達すること」、「次回団体交渉へB管理者が出席すること」などを要求した。

同月13日、この団体交渉における協議結果について、「あっせん項目の誠実な履行を行うこと」、「分限免職回避に向けた努力を行うこと」、「次回団体交渉へのB管理者の出席を努力すること」などを内容とする確認書が締結された。

イ 平成25年12月25日、団体交渉が行われ、事務組合からは、事務局長、事務局次長が出席した。

組合は、アの確認書に基づく対応状況の確認を行い、B管理者の次回団体交渉への出席を要求した。

事務局長は、「正副管理者会において十分な話し合いが行われていないこと」、「構成C7への職員の引取りは各C7長が議会答弁をしているので難しいが、正副管理者会、幹事会に相談してみること」、「B管理者は平成25年10月27日の街宣活動について、「C3政批判などは断じて許さない」、「A3委員長（A2本部元委員長）から話がないことには団体交渉に出るつもりはない」旨発言していること」などを伝えた。

ウ 平成26年4月1日、事務組合が管理運営していたC8が民間移譲され、一部の職員はC1に異動した。

エ 平成26年6月23日、団体交渉が行われ、事務組合からは、事務局長、事務局次長、C1施設長が出席し、組合からのこれまでの要求事項について確認した。

オ 平成26年11月20日、団体交渉が行われ、事務組合からは、事務局長、事務局次長、C1施設長が出席した。

組合は、職員の各構成C7への受入れ、正副管理者会の早期実施、正副管理者の団体交渉への出席を要求した。

事務局長は、「平成25年12月25日から平成26年11月20日までの間、正副管理者会が開催できていなかったこと」、「ほぼ毎月開催されていた幹事会では具体的な内容ではなかったものの、組合側の要求に関する話し合いはされていたこと」を伝えた。

カ 平成26年12月25日、団体交渉が行われ、事務組合からは、事務局長、事務局次長が出席し、組合は、この交渉内容について文書回答を求めた。

平成27年3月5日、事務組合は、この団体交渉について組合に文書で回答し、分限免職を回避するための対応として、「定年退職等で事務組合内での5～6名

の異動の予定があること」、「給料表を改正し、人件費の削減を行うこと」、「民間法人へ希望者全員を移行するよう、最大限の努力をすること」、「職員のC7への引取りの考えはなく、試験を受ける上で優遇することもできないこと」、「退職勧奨の特例措置、特別昇給の予定はないが、退職者には整理退職の要件を適用すること」を示した。

キ 平成27年3月10日、事務組合から「単労職員の給料表の改正について」とする通知文書が出された。

ク 平成27年4月1日、行政（2）表が改定された。なお、当該改定に至るまでの間、団体交渉で事務組合が組合に対して当該改定に係る資料を提示したことはなかった。

ケ 平成27年4月23日、団体交渉が行われ、事務組合からは、事務局長、事務局次長が出席した。

同年3月5日付けの回答について交渉し、組合は、行政（2）表の改定の撤回を求めた。

同年7月9日、事務組合は、この団体交渉における組合からの要求事項に対し、給料表改定に至る経緯及びC8の運営は適切にされていることを文書で回答した。

コ 平成27年7月31日、事務組合から「老人ホームC1の民間移譲先法人について（原文ママ）」とする通知文書が出された。

（3）本件救済申立て後の事実経過

ア 平成28年6月29日、事務組合は、勧奨退職者の募集条件について、「勧奨制度の対象者を勤続25年以上、年齢50～59歳に拡大すること」、「勧奨制度に該当しない職員には整理退職の要件で退職者を募集し、20号の特別昇給を行って、退職手当を支給すること」などを組合に文書で提示した。

イ 平成28年7月11日、団体交渉が行われ、事務組合からは、常勤副管理者（平成27年10月1日就任）、事務局長、事務局次長が出席した。

組合は、アの勧奨退職者の募集条件について、「勧奨退職を受ける者の退職金を行政（1）表で計算すること」、「最高号給に達するため、20号の特別昇給ができない職員の最高号給への継足し（以下、「最高号給への継足し」という。）を行うこと」などを要求した。

ウ 平成28年8月8日、組合は、「最高号給への継足しを行うこと」、「勧奨退職の制度内容はC8の民間移譲時と同じ内容にすること」などについて、団体交渉の申入れを文書で行った。同月18日、この組合からの申入れに対し、事務組合は、「最高号給への継足しはできないこと」、「退職時特別昇給は20号とし、組合の要求である40号の昇給はできないこと」などを文書で回答した。

同月23日、団体交渉が行われ、事務組合からは、常勤副管理者、事務局長が出席し、上記回答について交渉した。

エ 平成28年10月5日、事務組合は、C1の職員に対して行ったアンケートの結果をまとめた文書を組合に交付し、「C1の正職員17名（一般職員6名、現業職員11名）のうち、現業職員4名が整理退職（分限免職）となること」を明らかにした。

オ 平成28年10月24日、団体交渉が行われ、事務組合からは、常勤副管理者、事務局長、事務局次長が出席した。

この団体交渉において、組合と事務組合は、「最高号給への継足しを行うよう、常勤副管理者が幹事会の場で説得を行うことを条件に、退職時特別昇給を28号とすること」で合意した。

第4 当委員会の判断

本件における争点は、①当委員会の平成25年11月28日付けのあっせん案の提示以降の団体交渉において、事務組合側の決定権者の出席がないこと及び事務組合側の交渉出席者の対応が法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（以下、「争点①」という。）、②組合が要求する「分限免職の回避に向けた努力」についての事務組合側の回答及び回答に至るまでの交渉の経緯が法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（以下、「争点②」という。）、③事務組合が平成27年3月10日付けで「単労職員の給料表の改正について」とした通知を发出するに至るまでの交渉の経緯が法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（以下、「争点③」という。）、④「分限免職の回避に向けた努力」についての協議が継続している中で、事務組合が平成27年7月31日付けで「老人ホームC1の民間移譲先法人の決定」とした通知を发出したことが法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（以下、「争点④」という。）、である。

1 争点①について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

平成25年12月6日の団体交渉以降、B管理者の出席はなかった。必ずしもB管理者の出席を求めているものではないが、団体交渉における事務局長等からの組合に対する説明が「合理的でなく納得しえないもの」又は「回答不明瞭」であるなど、交渉担当者として事足りないことから、B管理者の出席を要求したものである。

また、同月25日の団体交渉では、事務組合事務局から正副管理者会への要求の伝達が十分でないことが明らかとなった。さらに、同日から平成26年11月20日までの間、事務組合内部で要求についての十分な協議が行われていない状況が明らかとなるなど、不誠実な対応に終始していた。

イ 事務組合の主張

管理者の出席については、平成24年10月29日の団体交渉において、B管理者

が、「事務組合の事業執行は構成C7長の合議制であるため、管理者が専決することはできず軽率な発言はできない。このため事務組合事務局が交渉窓口になる」旨を説明している。これに対して組合側からの抗議はなかった。

交渉担当者である事務局長は、交渉内容や要求等を幹事会及び正副管理者会に諮り、指示を受けて交渉する立場であり、団体交渉には誠実に対応していた。

(2) 当委員会の判断

ア 事務組合の代表者であるB管理者が団体交渉に出席したのは、平成24年10月29日及び平成25年9月13日の2回のみであり、当委員会のあっせん案が提示されてからは一度も出席していない。さらに、第3の2(2)イで認定した事務局長が組合に伝えた内容からすると、B管理者がA2本部の行った街宣活動を理由に、団体交渉への出席を拒否する態度を取っている状況もうかがえる。

イ 団体交渉には、必ずしも交渉事項について決定権限を有している者が出席する必要はなく、交渉権限を有している者が出席すれば足りるものである。しかし、交渉に出席する者に実質的な交渉権限が与えられ、その権限に基づいた交渉が行われる必要があることから、この点について検討する。

ウ 第3の2(1)イで認定したとおり、事務組合においては事務局が交渉窓口になっていたことから、事務局長(平成27年10月1日からは常勤副管理者)が一定の交渉権限を与えられて団体交渉に出席していたと認められる。しかし、常勤副管理者は、平成28年10月24日の団体交渉で退職時特別昇給の昇給幅については一定の裁量を与えられていたものの、その他の交渉の際に裁量を与えられていなかった旨を証言していることからすれば、その権限は限定的なものであったことがうかがえる。

エ また、事務局長は、交渉内容や要求等を幹事会及び正副管理者会に諮り、指示を受けて交渉する立場であったと事務組合は主張している。この主張に基づけば、団体交渉ごとに幹事会又は正副管理者会を開催する必要があったと考えられる。それにもかかわらず、第3の2(2)オで認定した事務局長が組合に伝えた内容によれば、当委員会のあっせん案の提示以降、平成25年12月25日から平成26年11月20日までの間に正副管理者会が開催されておらず、幹事会においても具体的な話し合いが行われていなかったことがうかがえる。こうしたことから、少なくともこの間において事務組合内部での検討がされていたとは言い難く、事務局長が交渉に対応するための必要な指示を受けていなかったことが認められる。このため、交渉に出席した事務局長が、事務組合の主張するような団体交渉の担当者としての責務を果たすことができる状況にはなかったものと認められる。

オ 以上の諸点を総合的に勘案すれば、事務局長又は常勤副管理者が実質的な交渉権限を持って交渉に出席していたとは言い難く、事務組合全体として団体交渉に臨む態度は、誠実交渉義務に違反するものであり、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 争点②について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 本件救済申立てまでの状況

平成27年3月5日付けで文書回答があるまで、分限免職回避に向けた具体的な回答はなかった。

また、この文書で示された5項目の対応等は、以下の理由から、いずれも分限免職が回避できるような具体的な対応ではなかった。

事務組合内の異動については、分限免職を受ける職員数に対して対象となる人員が少なく、まして定年退職に伴う補充という内容であり、回答として何ら「分限免職回避努力」には相当しない。

給料表の改定については、「人件費の削減」がどのように分限免職回避につながるのか合理的な説明がなく、給料表の水準を近隣及び構成市C7に準拠させるための理由付けに使用されている。

民間法人への希望者全員の移行は、組合が求めるものではない。

構成C7への職員の引取りについては、構成する各自治体には間接的に任用者責任が問われる。また、構成C7で採用するためには新たに試験を受ける必要があるとしているが、一般応募者と同じ条件で受験させることは不適切である。

退職勧奨の特例措置及び特別昇給の予定はないとの回答については、C8を民間移譲した際、退職勧奨の特例措置及び特別昇給を実施しており、C1に在籍する職員に、これらの措置を適用しないとすると合理的理由はない。

また、あっせん案について、組合は、事務組合が分限免職回避に向けて努力を尽くし、その努力した内容についてお互いが誠意をもって交渉を行い、合意妥結に向けて歩み寄るという意味であると認識している。しかし、事務組合が努力を尽くした経緯は見られず、むしろ不誠実な対応を繰り返していると言わざるを得ない。

(イ) 本件救済申立て後の状況

その後、事務組合は、退職勧奨の特例措置及び特別昇給の予定はないの方針を見直し、勧奨退職を分限免職回避に向けた努力として挙げているが、退職者の中には、「自らが身を引くことで継続雇用を希望する職員の分限免職を回避させたい」との思いで決断した者もいることから、事務組合の主張する努力には値しない。

平成28年8月23日の団体交渉の際、事務組合は「どうしてもなくなれば分限免職は回避できない」と述べた。事務組合の分限免職回避に向けた努力について、現状で評価できるものはないと考えているが、事務組合の先述の主張は、あたかも努力は尽くしたかのような発言であり、到底納得できない。

イ 事務組合の主張

(ア) 本件救済申立てまでの状況

平成27年3月5日付けの回答については、いずれも分限免職回避に向けた対応を示すものである。なお、事務組合内の異動については、平成26年11月20日の団体交渉でも触れている。

給料表の改定については、分限免職回避には、事務組合全体での給料の見直

しが必要である。また、国・県等からの指導があったことや、情勢適応の観点からも、現業職員の給料表を適正なものに改めて、行財政の健全化を図り、これによって事務組合内部で異動した職員について、雇用の維持を確保しうる。

民間法人への希望者全員の移行については、独立の経営主体である民間法人に対し、希望者の受入れが実現されるように要請することは努力である。

構成C7への職員の引取りについて、事務組合事務局は構成C7への身分移管の可能性を模索していたが、平成25年度に事務組合の議会において、議員から各C7長に対して身分移管の意向の有無を問い糺された結果、各C7長がその意向のないことを明言するに至ったものであり、この結果、身分移管ができない状況となった。試験の優遇も一般受験者との公平上できない。

退職勧奨の特例措置及び特別昇給については、平成25年度末で退職する者に限り、退職勧奨の規定の枠を広げ、退職時特別昇給を行うという措置をとっているため、予定はない。

また、事務組合は、職員の分限免職について、平成25年5月21日付けの回答書にある「本人の意思に反した分限免職は行わない」との方針をとっており、労働委員会から示されたあっせん案に基づく「分限免職回避に向けた努力」を継続していた。

(イ) 本件救済申立て後の状況

その後の対応として、退職時特別昇給を行うこととした。また、通常の勧奨制度の勤続及び年齢要件は、勤続25年以上かつ年齢55歳から57歳までであるが、平成28年10月31日までに申し出て平成29年3月31日に退職する場合には、C8の民営化時と同じく勤続25年以上かつ年齢50歳から59歳までに拡大することとした。

この結果、一般職6名については分限免職が回避できることとなったが、現業職員11名の中で、事務組合内の異動を希望する者6名のうち4名については、分限免職を避けられない状況となっている。

(2) 当委員会の判断

ア 第3の2(1)カで認定したとおり、事務組合は組合に対し、平成25年5月21日に「本人の意思に反した分限免職は行わない」と回答している。一方、事務組合は、当委員会のあっせん案を受けて「本人の意思に反した分限免職は行わない」という方針を「分限免職回避に向けて努力する」という方針に変更した旨を常勤副管理者が証言している。これは当委員会のあっせん案を奇貨として、組合に対する回答内容を反故にしたことに他ならず、また、方針を転換したことを組合に明らかにしないまま交渉を継続していたことから、事務組合の対応は不誠実であったと受け止めざるを得ない。

イ 平成27年3月5日付けで分限免職を回避するための対応として示した内容を個々に見てみると、事務組合内部での異動は職員の定年退職に伴う補充を行うに留まるものである。給料表の改定については、改定に伴い現給保障を行うため、将来的な人件費の削減につながったとしても、C1の民間移譲を2年後に控えた段階では、分限免職回避につながる程の効果が得られるとは考えにくい。民間法

人への希望者全員の移行については、C8の民間移譲の際の状況から、移行する職員の給与が3～4割程度減少することが推測される。加えて、C8の民間移譲の時とは異なり、退職時特別昇給及び通常の勧奨制度の対象者の拡大は実施しないこととされており、こうした優遇措置もない状況で民間法人への移行に積極的に応募する者がいるとは考えにくい。構成C7への職員の引取りは、単にこれできないとするものである。よって、これらは分限免職を回避するための対応として十分なものとは評価できない。

ウ 当委員会のあっせん案の提示以降、事務組合は組合から団体交渉の際に再三にわたって分限免職の回避に向けた努力についての具体的な回答を求められていた。しかしながら、組合に対して回答を示したのは、あっせん案の提示から約1年3ヶ月も経過した平成27年3月5日であった。その間、事務組合は事務組合内部での異動について説明していると主張しているが、具体的な回答といえるものではなかった。

エ しかし、本件救済申立て後に、事務組合は退職時特別昇給及び通常の勧奨制度の対象者の拡大を実施することとしている。この他、事務組合内部での異動等により、正職員17名中13名について分限免職が回避される見込みとなっている。このため、平成27年3月5日付けの回答では十分な対応とはいえないものの、最終的に一定の成果が出る見込みとなっていることから、少なくとも事務組合の対応に効果がないとは評価し難い。

オ 以上の諸点を総合的に勘案すれば、分限免職の回避に向けた一連の団体交渉における事務組合の対応に不誠実なところはあるものの、本件救済申立て後の対応等により、一定の職員については分限免職が回避される見込みとなっていることから、「分限免職の回避に向けた努力」についての事務組合側の回答及び回答に至るまでの交渉経緯は、法第7条第2号の不当労働行為とまではいえない。

3 争点③について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 改定の理由・背景について

給料表の改定で経費節減が図れるとしても、これが分限免職回避に直接、連動することと理解するには余りにも無理がある。また、経費削減という行政施策であれば、行政(2)表のみならず、事務組合全体で、経費削減に向けた考え方や事業施策を示すべきである。

(イ) 実施時期について

給料表の改定は平成27年4月でなければならぬ合理的な理由はなく、C1を民間移譲した後の平成29年4月以降の改定でも可能であった。しかし、一定数の分限免職者が出ることを想定しているにもかかわらず、その分限免職を行う予定時期の僅か2年前に改定を強行したことは、職員に対する誠実さを欠き、不利益の積み増しに他ならない。

(ウ) 改定による不利益を緩和する措置について

行政（２）表は、改定前よりも改定後の方が号給間の差額が少額であるため、昇給の際に差が生じることから、経過的に不利益を被ることとなる。

また、事務組合は、４級職員のうち数名の職員は改定前の行政（２）表で支給されていた給料額が、改定後の行政（２）表の最高給料額を上回るため、直近上位には位置付けができないことから、該当する職員は改定前の行政（２）表で支給されていた給料額を現給保障するとしている。しかし、これらの職員は改定前の行政（２）表のままであれば、その後も昇給があったことからすると、直近上位に移行した職員よりも更に不利益を被ることとなる。

（エ）交渉の経緯について

給料表の改定について、事務組合は説明のための資料は提示しておらず、そもそも平成24年12月26日の団体交渉に事務組合から話があった時点から一貫して拒否してきており、その後も事務組合との交渉を行っていない。

事務組合が、これまでの団体交渉の中で労使合意したと主張するのであれば、合意した内容、時期、記録を正確に示すべきであるが、何ら示すものを持ち得ておらず、一方的かつ唐突に給料表の改定通知を発出したことは、労使関係を完全に無視するものである。また、平成27年4月23日の団体交渉の中で、事務組合が給料表の改定については労使合意しているとの回答をしたことは、労働組合に対する不当労働行為であると言わざるを得ない。

また、「交渉を行った経緯」が重要ではなく、「労使合意」が図られたかどうか重要である。事務組合は「思料」を一方的に「労使合意」に置き換えており、世間一般的に通用しないことは明らかであって、明らかな不誠実団交である。

イ 事務組合の主張

（ア）改定の理由・背景について

C 8及びC 1については、構成C 7が負担金を支出しており、今後も負担金増額の傾向は強まることが見込まれることから、構成C 7の負担能力が限界にきている。

事務組合の賃金体系は、構成C 7の協議に基づきC 3職員に準じることとされてきたが、平成24年度からC 3、平成25年度からC 4において、国の行政職棒給表（二）に準拠した給料表に改められたことから均等化の要請があり、さらに県からの指導や地元の民間給与水準との比較も考慮し、行政（２）表を本来の形に改定することとした。

また、行政（２）表を改定して事務組合全体で人件費を見直すということは社会情勢にかなったことであり、事務組合が存続するためにも必要なことである。事務組合の他の部門でC 1の職員を受け入れる余地を確保する上でも有意なのであるから、これが分限免職回避のための措置に当たらないものではない。

（イ）実施時期について

平成25年度から実施予定のところ、C 8の民間移譲と同時実施は避けるべき

ではないかとの県の助言もあったことから実施を見送り、2年間実施を猶予していた。そして、構成C7も既に給料表を改定済みとなったことから、平成27年4月から給料表の改定を行った。

(ウ) 改定による不利益を緩和する措置について

改定の際には、係長クラスである旧4級の者を新4級に移すこととなる場合には、新4級の最高号給としても減給となる者が生じたので、該当する者についてはその差額を補填する現給保障をし、その他の者には直近上位の号給への切替えを行った。

(エ) 交渉の経緯について

給料表の改定については、平成25年度から改定する旨を平成24年11月27日付け回答で示し、これに関しては同年12月26日の団体交渉でも取り上げられた。

なお、給料表の改定に関して、説明のための資料は提示していない。行政(2)表は県の給料表にも示されており、職員には周知のことであるため、あえて資料としての提示はしなかった。

(2) 当委員会の判断

ア 第3の2(1)エで認定したとおり、給料表の改定について、改定前に交渉で取り上げられたのは平成24年12月26日の団体交渉のみであり、また、第3の2(2)クで認定したとおり、事務組合は、給料表の改定に関して、説明のための資料は提示していなかった。

イ しかし、単純な労務に雇用される一般職に属する職員の給与は、地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)附則第5項の規定により準用される地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第38条第3項において、国及び他の地方公共団体の職員の給与等を考慮して定めなければならないとされている。

ウ 2(2)イで言及したとおり、給料表の改定は分限免職を回避するための対応に当たるものではないものの、事務組合が主張するように、行政(1)表と同水準であった行政(2)表を本来の水準とするよう給料表を改定することには一定の必要性、合理性があったものと認められる。また、こういった改定の趣旨からすれば、早期実施が必要であることもうなずける。加えて、給料表の改定による不利益を緩和する措置も一定設けられているところである。

エ さらに、アの団体交渉で、給料表の改定について取り上げられた際には、平成25年に施行する予定とされていたが、平成26年4月にC8を民間移譲することから、実施を猶予していたという経緯もある。

オ 以上の諸点を総合的に勘案すれば、事務組合の交渉態度は問題がなかったとまでは言えないにしても、この交渉経緯をもって法第7条第2号の不当労働行為とまではいえない。

4 争点④について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は団体交渉の対象となるため、民間移譲のスケジュール等も対象となつてしかるべきである。

また、事務組合は平成25年3月22日付けの回答書において、「2つの老人福祉施設は公設公営で運営を継続します。ただし、今後の方針として民間移譲への方向をも含めた経営改善であり、公設公営の継続であります」と述べており、その後、同年4月5日に締結した確認書では「労使合意を基本にすすめる」ことを確認している。

しかし、同月15日には「老人福祉施設民間移譲に際しての施設選定事務の着手について」という通知を労使交渉及び合意もないままに一方的に組合に通知し、さらに平成27年7月31日には、「老人ホームC1の民間移譲先法人について（原文ママ）」を通知するに至っている。

現在も労使が協議をしている中で、この時期に民間移譲先を決定した内容の通知をしたことは、労使関係を完全に踏みにじる対応である。

イ 事務組合の主張

事務組合は、C1の民営化方針について、平成25年6月10日付けで組合に対し、既定の計画として回答している。また、同回答において、民間移譲先法人の決定時期についても、C8の民間移譲後3年を目途としている旨示している。加えて、そもそも民営化の方針決定及びその具体的計画の策定は、行政執行権の行使に係る事柄であり、労使交渉の範疇ではない。

(2) 当委員会の判断

ア 地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条ただし書において、管理運営事項は団体交渉の対象とすることができないとされている。この管理運営事項とは、地方公共団体の機関がその職務や権限として行う地方公共団体の事務の処理に関する事項であつて、法令、条例、規則、規程及び議会の議決に基づき、専ら自らの判断と責任に基づいて実施すべき事項である。

イ ただ、管理運営事項であつても、職員の労働条件に関連するものは、その範囲において団体交渉の対象となると解すべきである。しかし、管理運営事項はあくまで労働条件に関する範囲で団体交渉の対象となるものであるから、C1の民間移譲先法人の決定そのものについては、団体交渉の対象となるものではない。

また、平成25年4月5日付けの確認書において、労使合意を基本としてすすめると確認したのは労働条件等の事項についてであり、民間移譲先法人の決定はこれに含まれないものと認められる。

ウ 以上の諸点を総合的に勘案すれば、「分限免職の回避に向けた努力」についての協議が継続している中で、事務組合が平成27年7月31日付けで「老人ホームC1の民間移譲先法人の決定」とした通知を発出したことは、法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

5 救済方法

本件における救済方法は、主文に掲げるものとすることをもって足りると考える。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年2月2日

高知県労働委員会
会長 下元 敏晴

平成28年（不）第2号事件

H28. 10. 25受付
新 規

申立人 X組合

被申立人 Y社

請求する救済の内容

- 1 組合員Aの解雇の撤回
- 2 団体交渉の応諾

申立人主張の要旨

被申立人が行った次の各行為は、労働組合法第7条第1号及び第2号に規定する不当労働行為に該当する。

- (1) Y社がX組合の組合員Aに労働条件の変更又は退職のいずれかの選択を求めたことについて、X組合がY社に団体交渉を申し入れたのに対し、これを拒否したこと。
- (2) 上記(1)の団体交渉の申入れ後に、組合員Aに解雇予告をし、その後、解雇したこと。

被申立人主張の要旨

上記主張に対し、被申立人は、次のとおり主張し、請求の棄却を求めている。

- (1) X組合からの団体交渉の申入れ後、Y社は解散を決定したため、会社存続を前提とした団体交渉に応じることは意味がないと判断したものである。
- (2) Y社の解散に伴い、従業員は全員解雇しており、組合員Aにのみ不利益な取扱いをしたものではない。

審査経過

平成29年1月17日 第1回調査

2月20日 第2回調査

次回第3回調査を平成29年4月4日に予定して、平成29年度に繰り越した。