

鳥取、昭 51 不 1、昭 51. 3. 29

命 令 書

申立人 鳥取県現業職員労働組合

被申立人 鳥取県

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人鳥取県（以下「県」という。）は、地方自治法第 2 条に定める地方公共団体である。

(2) 申立人鳥取県現業職員労働組合（以下「組合」という。）は、県に勤務する職員中地方公務員法第 57 条に規定する単純な労務に雇用される者をもって、昭和 32 年 9 月 15 日結成した組合であり、また、組合員は、県に勤務する職員をもって組織する鳥取県職員労働組合（以下「県職労」という。）にも加入している。

なお、本件申立時における組合員数は 543 名である。

2 本件団体交渉の経過

(1) 県と組合とは昭和 50 年度給与改定交渉の持ち方について、昭和 50 年 11 月 12 日県人事課長 B 1 と組合書記長 A 1 が打ち合せた。その際、B 1 人事課長が「県議会開会までは県職労との交渉日程がつまって、組合との独自交渉日程がとれな

い」と説明した。

組合は、県職労交渉の中に組合交渉も含まれたものとするかどうかを検討した結果、11月18日、昭和50年度のベースアップを人事院勧告なみに引き上げること等の要求書を県に提出するとともに「従来の経過もあるので、県職労交渉に参加し、同交渉に含まれたものになりたい。しかし、結着如何によっては、組合独自交渉もあり得る」と回答した。

- (2) 県は、昭和50年度職員給与改定について、県職労と交渉し、合意にいたらなかったけれども、職員の給与改定条例案を12月県議会に提出し、12月17日原案どおり可決された。その交渉経過は次のとおりであった。

ア 県は、昭和50年11月19日昭和50年度給与改定について県職労、鳥取県教職員組合、鳥取県高等学校教職員組合の三者共闘に対して、財源がないこと、国家公務員より賃金水準が高いことを理由に①2号給下位の号給に切替え、②昭和50年4月1日適用の第1次案を提示した。

イ 県は、11月22日県職労に対して①1号給下位の号給に切替え、②10月1日適用、③昭和51年度昇給12月延伸の第2次案を提示した。

ウ 県は、11月26日県職労に対して①1号給下位へ切替え、②10月1日適用、③昭和51年度昇給6月延伸の第3次案を提示した。

エ 県は、12月1日に三者共闘、12月2日に県職労とそれぞれ交渉を行い、さらに5日県議会議長のあっせんによる交渉を行ったが、事態は進展しなかった。

また、同5日社会党議員団と県総務部長とによる調整が行われたが、51年度昇給6月延伸についての調整がつかず、不成功に終わった。

オ 県、12月6日県職労との妥結をみないまま12月県議会に、前記ウの1号給下位へ切替え、10月1日実施、昭和51年4月1日以降6月昇給延伸を内容とする職員の給与に関する条例の一部を改正する条例案を提出し、同年12月17日原案どおり可決された。

- (3) 組合は県職労交渉で給与改定が妥結しなかったため、県に団体交渉を申し組

合独自の団体交渉を行ったが、県は非現業職員と同一の取扱いを主張し、また、組合は最低島根県なみの改定を主張し、両者の意見が対立し妥結に至らなかった。その団体交渉の経過は次のとおりであった。

ア 第1回団体交渉

昭和50年12月16日組合は、A2委員長、A3、A4両副委員長、A1書記長、A5書記次長の役員5名と、県は、労働協約により交渉権を委任された交渉委員5名のうちB1人事課長、B2同課課長補佐及びB3同課給与係長の3名が出席して約2時間半団体交渉を行った。

席上組合は、県職労との交渉が妥結しなかったことは、現業にとっても妥結したことにならない、また、11月19日県職労に提示した回答のうち初任給短縮廃止、わたり制限などの労働協約改正事項は保留し、給与改定だけに絞って交渉したい、給与改定についての基本的な要求は、人事院勧告の実施だが、県職労との交渉経過もあるので最低島根県なみにしてもらいたい、と要求した。これに対して県は、初任給短縮廃止とわたり制限の点については組合の申入れに同意したけれども、給与改定は基本的には非現業に準じたい、したがって、1号下位の号給に切替え、10月実施、昭和51年4月1日より定期昇給を6月延伸することにしたい、と答えた。

イ 第2回団体交渉

12月19日約2時間人事課長交渉を行い、組合は、第1回の団体交渉での要求を実現するよう重ねて主張し、あわせて、給料表は現号給に引上額を上積方式にするよう要求した。これに対して県は、給与改定を条例化したので現業だけに異なった取扱いができない、その改定内容は、1号切下げ、10月実施、51年度昇給6月延伸である、と繰返し説明した。

また、組合は、51年度の昇給延伸は労働協約事項であり、協約を改正する場合は、協約期間満了の30日前から交渉を行なうことになっているので、50年度の給与改定とは別途のものだから切離すべきである、と要求したが、人事課

長は、6月延伸問題については、頭の整理をしてみる、と答え、当日の団体交渉は終わった。

ウ 第3回団体交渉

12月23日約2時間人事課長交渉を行い、組合は、①給与改定は最低島根県なみとすること、②6月延伸は本来労働協約事項であるから今回の給与改定交渉から切離して、来年度協約改正の際に交渉すべきである、③1号下位の切替えは昇格基準の改悪になるので、引上げ額を現号給に上積方式にすること、を要求した。これに対して県は、知事の立場としては、職員の給与改定に関する措置は全職員と同一歩調を取らざるを得ない、その措置内容は、県職労に提示したとおりであり、変更できない、6月延伸は、給与水準を2年間にわたって引下げるためのワンセットの措置であるので、これを切離して考えることはできない、上積方式の問題については、1号切下げ、10月実施、6月延伸を前提とするから検討する余地がある、と答えた。

また、組合は、労使合意のないまま一方的に非現業職員の給与改定を条例化し、枠決めした中での押しつけ交渉は、形式的なもので、誠意ある団体交渉とはいえない、と抗議したが、県は、団体交渉には応じているので形式的とは思っていない、県の真意をわかってもらいたいと答えた。

更に、組合が、知事と組合の意思の疎通を図れと要求したのに対して、県は、平素からそういう機会を積極的に作りたい、と答え、結局、団体交渉は物分れになった。

エ 第4回団体交渉

12月25日約2時間総務部長交渉を行い、組合は、県職労との合意をみないまま一方的に非現業職員の給与改定を条例化し、それを組合に押しつけようとすることは、形式的な交渉で不当であると抗議するとともに、ベースアップについては、中国5県のラスパイレス指数と賃金確定状況からしても、島根県なみにしてもらいたい、昇給延伸については、労働協約事項だから切離して協約

改正の際に交渉すべきである、と主張した。これに対して県は、このとおり交渉に応じているので不当ではない、また、本県の給与水準からして島根県なみにはできないし、昇給延伸は、本県の給与水準を２年間にわたって引下げるためのワンセットの措置であるから切離して考えることはできない、と答え、結局今迄の繰返しで進展がなかった。

また、組合から年明けに知事交渉を行うよう申入れたのに対し、県は、知事交渉日程を設定する、と答え、当日の交渉は終わった。

オ 第５回団体交渉

昭和 51 年 1 月 12 日知事交渉の予定であったが、知事の予算査定、上京等で日程がとれなかったため、これにかわって約 1 時間総務部長交渉を行った。組合は、最高責任者の知事が交渉に応ずべきであるのに、その義務を怠っていることは形式的な交渉であり、不誠実であると抗議するとともに、給与改定について県の譲歩を求め、とりわけ昇給延伸は本件から切離すよう要求したが、県は非現業職員と変った措置はできない、と答え、前回同様主張は平行線のままで進展しなかった。

カ 県は、現業職独自の給与改定ができない理由として、前記主張のほか①現業職員の給与体系は、本県の場合、行政職給料表の 2 等級から 7 等級までの給料月額を用いて、特 1 等級から 3 等級まで 4 等級制の給料表の構成となっており、行政職給料表の適用職員の給与制度に準じているため、現業職員について、独自の扱いができない、②本県行政職の給与水準は、国と比較した場合、昭和 49 年 4 月 1 日現在のラスパイレス指数は 112.9 パーセントとなっており、また、他の都道府県とのラスパイレス指数の比較においても上位になっている、③財政事情が悪い、と説明して組合の理解を求めた。

3 従来の現業職の給与改定の状況

給与改定にかかる労働協約の改正については、昭和 43 年 6 月 26 日労働協約締結までは、協約締結に際して、非現業職員について改定が行われた場合においては、

労働協約の有効期間中であっても、団体交渉によってその改定にかかる部分について協約を改正する旨の覚書により、交渉を行ったうえで労働協約を改正してきた。

昭和 44 年以降は労働協約改正に際しては、給与改定に関する上記のような覚書を交換せず、また、組合との給与改定にかかる交渉も行なわないで非現業職員に準じて給与改定を実施し、昭和 49 年の給与改定まで同様の取扱いをしてきていた。

4 その他

本件と平行して昭和 51 年 1 月 17 日組合から当委員会に対し、昭和 50 年度給与改定のあっせん申請（鳥取地労委昭和 51 年（調）第 1 号）があり、当委員会のあっせんにより、2 月 4 日と 18 日との 2 回にわたり労使間で自主交渉を行ったが、合意に至らず、同月 19 日上記あっせんは不調に終わった。

第 2 判断

- 1 申立人は、昭和 50 年度給与改定の団体交渉において、県は非現業職員の給与改定が確定していることに固執して何ら具体的な解決策を講じようとしなかったことは、組合の団体交渉権、協約締結権を軽視するものであって、誠意をもって団体交渉に応じたとはいえず、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主張し、誠意をもって団体交渉に応ずること、及び誓約書手交の救済を申立てた。

これに対して被申立人は、非現業職員と異った取扱いのできない理由等について説明し、誠意をもって団体交渉に応じてきているのであるから、組合の申立ては理由がないと主張し、本件救済申立ての棄却を求めた。

おもうに、申立人組合が、団体交渉権、協約締結権を有する組合であることはいうまでもないところであるが、前記第 1 の 2 の(1)、(2)に認定した県と県職労との交渉経過並びに同(3)、第 1 の 3 及び 4 に認定した団体交渉の経過、事実を総合して考えてみると、県も組合も、自己の主張を堅持して相手方を説得し、理解を得ることに努めていたものであることがうかがわれるのであって、このような場合、県が組合の主張に応じなかった結果となったとしても、そのことをとらえて、直ちに県に誠意がなかったものと断ずることはできないものと思料する。

2 申立人は、知事は組合の団結権を尊重し、直接団体交渉に出席すべきであるのに、これを無視して出席しなかったことは、かりに団体交渉が行われていたとはいっても形式的なものであつて、誠意ある団体交渉であるとはいえないと主張する。

しかし、前記第1の2の(3)に認定のとおり、知事は労働協約により交渉権を委任したB1人事課長ら交渉委員及び総務部長をして団体交渉の衝に当らせたのであるから、申立人の主張は採用し難い。

3 また、このほかに申立人が団体交渉を申入れ、県がこれを拒否したとの具体的事実は見当たらない。

以上のとおりであるから、本件は労働組合法第7条第2号に該当しないものと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和51年3月29日

鳥取県地方労働委員会

会長 下 田 三子夫