

大阪、昭59不1、昭60.2.28

命 令 書

申立人 茨木市水道労働組合

被申立人 茨木市水道事業管理者 Y1
同 茨木市長 Y2

主 文

- 1 被申立人らは、申立人から申し入れのあった係長級昇任考査制度の廃止及び昭和48年9月25日申立人と被申立人らとの間に成立した合意事項の履行に関する件について、申立人と速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人茨木市水道事業管理者は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

茨木市水道労働組合
幹事長 A1 殿

茨木市水道事業管理者
Y1

本職は、貴組合から申し入れのあった係長級昇任考査制度の廃止及び昭和48年9月25日貴組合との間に成立した合意事項の履行に関する件について、「地方公営企業労働関係法に基づく管理運営事項」であるとの理由で団体交渉に応じませんでした。この行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 被申立人茨木市長は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

茨木市水道労働組合
幹事長 A1 殿

茨木市長 Y2

本職は、貴組合から申し入れのあった係長級昇任考査制度の廃止及び昭和48年9月25日貴組合との間に成立した合意事項の履行に関する件について、本職は貴組合に対し団体交渉当事者としての法的地位を有していないとの理由及び仮に団体交渉の当事者として、その交渉に応ずべき立場にあるとしても「地方公営企業労働関係法に基づく管理運営事項」であるとして団体交渉に応じませんでした。この行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人茨木市水道事業管理者（以下「管理者」という）は、普通地方公共団体である茨木市（以下「市」という）が経営する水道事業の業務の執行に関し、同市を代表する者として、地方公営企業法に基づき、設置されている機関であって、水道事業に従事する職員の任免、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する事項等、水道事業の業務の執行に関し、特別の例外事項を除くほか、広い権限を有している。

また、市には、管理者の権限に属する事務を処理するための組織として、水道部が設けられている。

- (2) 被申立人茨木市長（以下「市長」という）は、肩書地に事務所を置く市の代表者であり、市の事務の管理及び執行について広範な権限を有するほか、地方公営企業法に基づき、管理者の任免等の権限を有している。

また、市には、市長の権限に属する事務を処理するための組織として、総務部等の部局（以下「市長部局」という）が設けられている。

- (3) 申立人茨木市水道労働組合（以下「組合」という）は、水道部の職員をもって組織する労働組合であり、その組合員は本件審問終結時38名である。

なお、市には、組合が加盟する上部組織として、申立外茨木市役所職員労働組合（以下「市職労」という）がある。市職労は、組合のほか、茨木市役所職員組合及び茨木市現業労働組合で構成されており、その組合員は本件審問終結時約520名である。

2 本件考査制度実施に至る経緯

- (1) 市においては、水道部の職員で企業職給料表（一）の適用を受けるものの昇任、また、市長部局の職員で行政職給料表（一）の適用を受けるものの昇任について、次のような競争試験又は選考の方法によってきた。

① 企業職給料表（一）及び行政職給料表（一）（以下「各給料表」という）適用者のうち7等級から6等級への昇任の方法及び6等級から5等級への昇任の方法（以下「5・6等級昇任方法」という）として、昭和40年度から、筆記試験等による職員昇任試験（以下、この職員昇任試験を「5・6等級昇任試験」という）が実施されてきた。

② また、各給料表適用者のうち、5等級から4等級への昇任の方法（以下「主査昇任方法」という）については、5・6等級昇任試験実施前から、勤務評定等に基づく選考による方法が採られてきた。

- (2) 組合及び市職労（以下「組合側」という）は、45年頃から、それぞれ別個に、管理者及び市長（以下「管理者側」という）に対し、5・6等級昇任試験の廃止要求を継続して行ってきた。

- (3) 48年4月27日に組合側は、5・6等級昇任試験の廃止を要求したが、管理者側がその要求を拒否したため、職場放棄を行った。

- (4) 同年9月、組合側と管理者側との間で、5・6等級昇任試験の廃止に関して団体交渉が行われた。この結果、同月25日、「①5・6等級昇任方法については、従前の筆記試験等による方法を廃止し、これに代えて、研修及びレポート提出の方法に改める。②主査昇任方法については、現行どおり選考等の方法により実施する。③各給料表適用職員が

5 等級15号給に達すれば、主査昇任の制度を運用し、4 等級に引き上げる。」との合意（以下「48年合意」という）が成立した。

(5) 以後、5・6 等級昇任方法及び主査昇任方法については、48年合意に基づいて、全庁的に実施されてきた。

(6) 58年1月21日、管理者側は、それぞれ別個に開催された団体交渉において、突如、組合側に対し、「現行主査昇任方法を改め、①各給料表の5 等級に6 年以上在級するものを対象に、筆記試験等による第一類考査を、②高齢者等であって、各給料表5 等級に格付けされている者及び任命権者が特に認める者を対象に、経歴評定等による第二類考査を行うこととする係長級昇任考査制度（以下「本件考査制度」という）を導入する。」旨、通告した。

(7) 2月27日、管理者側は、組合側の反対を無視して、上記の筆記試験による第一類考査を実施した。

3 本件団体交渉の拒否について

(1) 58年3月1日、組合は、管理者に対し、本件考査制度の廃止及び48年合意事項の履行問題を議題とする団体交渉（以下「本件団体交渉」という）を申し入れたが、管理者は『本件考査制度は、「地方公営企業労働関係法に基づく、地方公営企業の管理及び運営に関する事項」（以下「管理運営事項」という）に当たるから団体交渉に応じる義務はない』旨回答した。

(2) また、同日、組合は、市長に対し、本件団体交渉の申し入れを行ったが、市長は、組合に対して本件団体交渉の当事者としての法的地位を有していないこと及び仮に本件団体交渉の当事者として、その交渉に応ずべき立場にあるとしても、本件団体交渉事項は管理運営事項に当たることを理由にして本件団体交渉に応じなかった。

(3) その後、本件審問終結時に至るまで、組合は、管理者側に対して、本件団体交渉を再三申し入れているが、管理者は、前記3、(1)の理由により、また、市長は、前記3、(2)の理由により、この申し入れを拒否している。

4 水道部における共通事項交渉について

(1) 水道部の職員の労働条件に関する要求のうち給料等、市長部局の職員と共通する事項を議題とする団体交渉（以下「共通事項交渉」という）は、組合と管理者との間で、市職労と市長との団体交渉と同時間帯に行われている。

また、共通事項交渉において、管理者が組合に対し行う回答内容は、管理者と市長との間で事前に十分打ち合せのうえで決められた内容の範囲を、常に、出るものでなかった。

(2) 組合は、管理者に対し、「共通事項交渉については、市長と市職労との交渉場所で一緒に開催してほしい」旨再々申し入れているが、管理者は、水道部の職員と市長部局の職員とではそれぞれ適用される法律が違ふこと及び市長から水道部の問題は水道部で対処してほしいと言われていることを理由に、この申し入れを拒否している。

5 本件考査制度実施にかかる管理者と市長との関係について

(1) 本件考査制度実施に伴う事務手続等については、管理者から市長に委託されている。

市長は、本件考査制度の実施機関として考査委員会を設けている。この委員会の構成員は、助役、総務部長、市長公室長、人事課長、人事課長代理等であって、管理者及び

水道部の幹部は含まれていない。

- (2) 本件考査の合否判定に当たっては、勤務評定が加味されることとなっているため、水道部の職員の勤務評定成績は、考査実施前に管理者から考査委員会に提出されることとなっている。

なお、考査の最終合否判定は、市長、助役、総務部長、市長公室長、人事課長及び人事課長代理が出席する判定会議で行われている。

6 その他

- (1) 水道部の職員の給料等の取り扱いは、市長部局の職員の例によっている。
- (2) 水道部の職員と市長部局の職員との人事交流は、毎年行われている。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、管理者側は従前から5・6等級昇任試験を団体交渉事項として取り扱ってきた経緯を無視して、本件考査制度を管理運営事項であると主張し、本件団体交渉を拒否しているが、これは不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対し、管理者は、本件考査制度は管理運営事項であるから団体交渉に応じる義務はない旨主張する。また、市長は、①組合に対し、団体交渉当事者としての法的地位を有せず、団体交渉の相手とすべきは管理者である。また、②仮に、団体交渉の当事者として、その交渉に応ずべき立場にあるとしても、本件考査制度は管理運営事項であるから団体交渉に応じる義務はない旨主張する。よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

- (1) 管理者は、組合からの58年3月1日以降再三にわたる本件団体交渉の申し入れに対し、本件考査制度は管理運営事項であるから団体交渉に応じる義務はないとの理由で、本件団体交渉を拒否しているのは、前記認定第1、3、(1)、(3)のとおりである。
- (2) また、市長は、本件団体交渉当事者としての法的地位を有していないこと及び仮に、団体交渉の当事者として、その交渉に応ずべき立場にあるとしても、本件団体交渉は管理運営事項に当たることを理由に、本件団体交渉を拒否しているのは、前記認定第1、3、(2)、(3)のとおりである。
- (3) まず、管理者の主張について検討するに、①本件考査制度が、仮に、管理運営事項であるとしても、その制度が実施されることによって、組合員の給料等労働条件に影響が及ぶ場合には、当然、団体交渉の範囲に含まれるものと解される。

そこで、本件考査制度の実施によって、組合員の労働条件に影響が及ぶか否かについてみると、本件考査制度の実施の結果、合格すれば、係長級である主査に昇任するとともに企業職給料表(一)5等級から4等級へ昇格することとなるのであるから、本件考査制度は組合員の給料等労働条件に影響を及ぼす事項に該当すると判断される。

また、他方、②5・6等級昇任試験について、前記認定第1、2、(4)のとおり、従前から組合と管理者間で団体交渉が行われていたことが認められる。

以上のことを併せ考えると、管理者は組合からの本件団体交渉申し入れに対し、正当な理由なくしてこれに応ずべき義務を果たさなかったものと判断せざるを得ないのであって、かかる管理者の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

- (4) 次に、市長の①の主張について検討するに、なるほど市長は、水道部の職員の労働関

係上の直接の当事者でないことは明らかである。しかしながら市長が本件団体交渉の当事者としての地位を有するか否かは、組合員の労働条件等にかかる事項について実質上の支配力、影響力を有する立場にあるか否かによって判断されなければならない。

そこで、本件団体交渉における市長の当事者適格の有無についてみると、①管理者と市長は、形式上それぞれ別個の場で、共通事項交渉を行っているが、実質上は、市長と管理者との間で事前に十分な打ち合せ、検討がなされその結果得られた回答内容を、管理者は組合に対し回答しているのみであって、これは前記認定第1、4、(1)のとおりである。②管理者は、考査委員会の運営には全く関与しておらず、組合員の勤務評定を資料として考査委員会に提出しているのみであって、考査委員会の運営について実質上の権限を有しているのが市長であることは、前記認定第1、5、(1)、(2)のとおりである。③管理者の任免権者が市長であることは、前記認定第1、1、(2)のとおりである。④組合員の給料等の取り扱いが市長部局の職員の例によっていること及び水道部の職員と市長部局の職員との人事交流が毎年行われていることは、前記認定第1、6、(1)、(2)のとおりである。

以上の事実から判断すると、市長は共通事項交渉の対象事項について、管理者と一体となって組合員に対しており、かつ人事管理面で管理者に対し主導性を有していることが認められるから、市長は組合員に対し実質上の支配力、影響力を有する立場にあると判断される。

したがって、市長は共通事項交渉の一つである本件団体交渉について、当事者としての地位にあることは明らかである。

(5) 次に、市長の②の主張について検討するに、本件考査制度は、前記判断第2、2、(3)のとおり組合員の給料等労働条件に影響を及ぼす事項であること、また、市長は5・6等級昇任試験について、前記認定第1、2、(4)のとおり、組合と団体交渉を行ってきたという経緯が認められる。

(6) 以上のことを併せ考えると、市長は本件団体交渉の当事者として、その交渉に応ずべき立場にあるにもかかわらず、組合からの本件団体交渉申し入れに対し、正当な理由なくしてこれに応ずべき義務を果たさなかったものと判断せざるを得ないのであって、かかる市長の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法について

組合は陳謝文の掲示を求めるが、主文の救済をもって、十分救済の実を果たすと考えられるので、その必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和60年2月28日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘