

命 令 書

申立人 鎌倉市職員労働組合現業職員評議会

被申立人 鎌倉市

被申立人 鎌倉市教育委員会

主 文

- 1 被申立人鎌倉市は、申立人との間で交渉を約した労働条件の変更に係る事項について、今後、申立人と団体交渉することなく一方的に実施してはならない。
- 2 被申立人鎌倉市は、本命令交付後速やかに、次の誓約書を申立人に手交しなければならない。

誓 約 書

貴組合と継続交渉すべきであった現業職員の初任給引下げについて、貴組合と団体交渉せずに実施したことが、神奈川県地方労働委員会により不当労働行為であると認定されました。

したがって、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

年 月 日

鎌倉市職員労働組合現業職員評議会

会長 A 1 殿

鎌 倉 市

市長 B 1

- 3 被申立人鎌倉市教育委員会に係る申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人鎌倉市職員労働組合現業職員評議会（以下「現評」という。）は、いわゆる現業に従事する職員（以下「現業職員」という。）で、かつ申立て外鎌倉市職員労働組合（以下「市職労」という。）の組合員である者によって組織されている労働組合であり、申立て時の組合員数は約560人であった。

なお、市職労は、申立て時、鎌倉市の職員約1,400人で組織されていた。

- (2) 被申立人鎌倉市（以下「市」という。）は、人口約18万人を擁する普通地方公共団体で、申立て時約1,800人の職員を擁していたが、そのうち、市長を任命権者とする市長部局に属する者は、約1,300人であり、その中には現評の組合員のうち、清掃、道路補修、環境整備、交通対策、下水道維持管理、自動車運転、ホームヘルパー等の業務に携わる職員が含まれていた。
- (3) 被申立人鎌倉市教育委員会（以下「教育委員会」という。）は、地方教育行政の組織及

び運営に関する法律に基づき設置された行政委員会であり、当該委員会を任命権者とする事務部局及び学校その他の教育機関の職員数は申立て時約300人であって、そこには、現評の組合員のうち、学校給食、用務、社会教育施設の維持管理等の業務に携わる職員が含まれていた。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 第1次の給与是正以前

市職労及び現評は、昭和57年11月2日付けで現業職員に関する要求として「労働条件についての事前協議制を確立すること」を市長に求めた。

これに対して、市長は、同月10日付け文書で「勤務条件の変更については、労働協約を遵守して行う。」と回答した。

なお、この時、市長及び教育委員会と現評との間で締結されていた労働協約には、次の規定が置かれていた。

「(団体交渉の対象事項)

第6条 団体交渉の対象は、次の各号にかかげる事項とする。ただし、地方公共団体の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象としない。

(1) 給料その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項。

(2) 昇任、降任、転任、免職、休職及び懲戒の基準に関する事項。

(3) 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項。

(4) 前各号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項。」

「(団体交渉の手続)

第9条 団体交渉を行う場合は、あらかじめ目的、要件、日時、場所及び交渉委員の氏名を記入した文書を提出するものとする。ただし、特別の事情がある場合は、口頭で行うことができる。

(団体交渉の義務)

第10条 団体交渉の申し入れがあった場合は、当事者双方これに応じなければならない。

2 前項の場合において、特別の事情があるときは、双方協議のうえ、変更することができる。」

昭和58年2月18日、市職労及び現評は、職員課長との間において「技能労務職年齢別初任給基準の改善についての覚書」を締結した。その内容は、次のとおりである。

「(1)第1回目の改善については、採用時32歳以上を対象に昭和58年4月1日より、3か月の昇給短縮を行うものとする。(2)第2回目の33歳以上の改善(3か月の昇給短縮)については、出来るだけ早い時期に実施する。実施時期については、誠意をもって継続交渉を行い決定する。」

(2) 第1次の給与是正

昭和59年1月10日、市職労との団体交渉において、助役は給与是正について次のとおりの提案を行った。

〔初任給〕

①一般職 高 卒(事務) 現行5等級8号俸を5等級7号俸に下げる。

〃 (技術) 現行5等級9号俸を5等級7号俸に下げる。

短大卒（事務）現行 5 等級 10 号俸を 5 等級 9 号俸に下げる。

〃 （技術）現行 5 等級 11 号俸を 5 等級 9 号俸に下げる。

大 卒（事務）現行 5 等級 12 号俸を 5 等級 11 号俸に下げる。

大 卒（技術）現行 5 等級 13 号俸を 5 等級 11 号俸に下げる。

②給食調理員 年齢初任給基準表の各年齢給を 1 号俸下げる。

③技能労務職 自動車運転員の基準をその他の技能労務職の基準へ統合し、技能労務職の各年齢給を 1 号俸下げる。

〔在職者調整〕

初任給引下げに伴い在職者調整を行う。（具体的には 6 カ月の昇給延伸を行う。）

〔その他〕

①夜間大学卒業者への加給を廃止

②期末・勤勉手当支給率の条例化

③特殊勤務手当の見直し

〔実施時期〕

昭和 59 年 4 月 1 日

同年 1 月 19 日の市職労との団体交渉で、助役は、初任給引下げと夜間大学卒業者への加給廃止は、4 月 1 日から行うが、昇給延伸は継続交渉とする案を示した。

1 月 20 日の助役と市職労との交渉では、給与表改定と給与是正を切離して、給与表改定を先に行うことについて合意した。

そして、1 月 30 日の助役と市職労との団体交渉では、給与表改定の実施については合意に達したが、給与是正の問題については、次の三つに区分することを助役が提案した。

① 初任給引下げと夜間大学卒業者への加給廃止については、4 月 1 日を目標に決着をはかる。

② 期末・勤勉手当支給率の条例化と特殊勤務手当の見直しについては、継続交渉で早ければ 6 月、遅くとも 9 月議会で行う。

③ 在職者調整については、継続交渉だが事実上凍結とする。なお、助役は凍結について次のとおり説明をした。凍結であるので溶ける時に組合にまた提示をする。溶ける時とは、国からの具体的な措置をうけるとか、議会方面から提示をうけるとか、行革の会の動きが出た場合などのことである。

引き続き、2 月 17 日にも交渉が行われたが、市職労が 58 年の合意のなかで未実施の技能労務職の 3 か月短縮の問題を出したことから交渉は進まず、労務担当参事（以下「参事」という。）が問題の整理をしてみることで終わった。

2 月 22 日の市職労との団体交渉のなかで、参事は、次のとおりの提案をした。初任給の引下げについては、①一般職については 3 月末までに協議していきたい。②技労（技能労務職）については、4 月以降に継続協議したい。③調理員（給食調理員）については、従来どおりで改定の考えはないことなので協議対象としない。

また、参事は、夜間大学卒業者への加給廃止問題は 3 月までに決着させ、技能労務職の 3 か月短縮問題は 4 月以降とすると発言した。

この時、市職労から、技労の問題については、現評と交渉してほしいとの申入れがなされた。これに対して、参事は、給与問題で技労の問題を切離したものであるため異論はな

いと回答したが、現評と話をしたあと市職労との交渉に移った場合、バトンタッチがうまくいくのかという問題があるとの考えを示した。

その後、3月2日の交渉を経て、3月21日の助役との交渉で次のとおり整理して、市職労も翌日の3月22日に合意する旨の回答をして、結局第一次の給与是正問題は終息した。

- ① 一般職の初任給は1号俸引き下げる。しかし、5等級から4等級昇格の時に9か月短縮、4等級から3等級乙に昇格する時に3か月短縮の借置を講ずる。
- ② 現業問題は継続交渉とする。
- ③ 在職者の昇給延伸は、凍結することを再確認する。
- ④ 夜間大学卒業者への加給廃止は4月1日から行う。
- ⑤ 期末・勤勉手当支給率の条例化は今後とも継続交渉とする。
- ⑥ 特殊勤務手当の見直しは継続交渉とする。

(3) 現評交渉の経緯

昭和59年3月以降、現評と団体交渉を行った相手と内容は次のとおりである。

59. 3. 8	職員課長交渉	再雇用及び初任給について
59. 3. 9	教育委員会総務課長	異動について
59. 4. 9	教育委員会総務課長	異動についての問題点について
59. 5. 23	生活環境部長	施設及び貸与品問題について
59. 6. 20	職員課長	初任給改善について
59. 6. 26	教育委員会総務課長	調理員給与及び施設改善について
59. 7. 20	教育委員会総務課長	施設問題について
59. 8. 17	下水道部長	業務の民間委託問題について
59. 9. 14	職員課長	再雇用の当局案提示
59. 9. 19	職員課長	再雇用者の休暇について
59. 10. 19	職員課長	初任給、特殊勤務手当改善について
59. 10. 30	職員課長	再雇用問題合意調印
		3短問題（昭和60年4月1日実施を回答）
		特殊勤務手当の当局案提示
59. 11. 19	職員課長	特殊勤務手当項目削減について
59. 11. 19	職員課長	3短問題（昭和60年4月1日実施を同年1月1日実施に変更）
60. 1. 7	職員課長	特殊勤務手当統廃合について
60. 1. 17	職員課長	特殊勤務手当問題について
60. 2. 13	職員課長	特殊勤務手当問題について
60. 2. 25	職員課長	特殊勤務手当実施時期について
60. 2. 25	教育委員会総務課長	異動基準について

(4) 第2次の給与是正

昭和59年12月19日の市職労との交渉で、助役は、在職者調整として昇給延伸12か月を提案し次のとおりの説明をした。

昭和59年1月10日に申し入れていた「在職者調整」（技能労務職を含む。）は、将来他

動的要素が起こらない限り凍結するとしていたが、その凍結を解除したい。その理由は、市民的攻勢と自治省を中心とした「国公なみ是正」の指導があったからである。今回、自治省はラスパイレス指数の高い鎌倉を何とかしたいとやってきた。具体的には、3件1億3、4千万円の起債留保である。2月下旬に最終決定するが、それまでに賃上げをやめなさいとやってきた。それを拒否したところ、「昇給延伸12月」をやみなさいとやってきた。そのような状況があり、60年1月1日実施ということで、10日間で市職労の理解を得たい。

その後、助役と市職労の間で12月25日及び28日に交渉が行われ、28日の交渉で、助役は、次のとおり発言した。

管理職については60年1月1日から実施する。その他については、1月1日実施を避け延期する。新年早々から交渉を継続する。

昭和60年3月18日に至り、助役は、昇給延伸について4月1日から実施するが、その期間は、ぎりぎり譲歩して9か月であると発言した。

3月22日も交渉が行われたが進展がなく、結局3月27日、労使の合意のないまま、助役は9か月延伸する旨通告して交渉は終わった。

4月1日、在職者の昇給延伸9か月が実施された。また同日付けで、改正された「鎌倉市職員の初任給等に関する規則」が施行され、技能労務職及び給食調理員の初任給基準が1号俸引き下げられた。

なお、昭和60年1月7日、現評との特殊勤務手当の交渉のなかで、職員課長は、60年4月から技労の初任給1号俸引下げ及び在職者調整を実施したいとの意向を表明したが、初任給問題については話題提供程度でこの交渉は終わっている。

(5) 昭和60年4月1日以降の経緯

昭和60年4月1日、市長は、庁内放送で、9か月の昇給延伸は初任給の1号俸引下げに伴う在職者調整である旨発言した。

これに対し、市職労は、4月2日に市長と交渉を行い、労使間の合意なしで実施というのは過去にB2市長の時代に退職金問題で一度あっただけであり、この時はその後労使関係がうまくいかなかった旨述べ、交渉が打ち切られていない段階で放送したことに抗議した。この日は、市長が庁内放送で述べたことは、まだ交渉中のものであることを確認し、助役と合意があればそれを尊重することで終わった。

6月7日の市職労との交渉で、助役は昇給延伸問題についての継続交渉に応じると回答した。

6月27日、現評が昇給延伸問題と特殊勤務手当等の問題で職員課長と交渉を行った際、職員課長が既に60年4月1日で現業職員の初任給を1号俸引き下げた旨述べた。

現評が同日開催されていた市職労の中央執行委員会にこのことを報告したので、市職労は翌日の28日に参事に交渉を迫った。そのなかで、参事は「最終的に60年4月1日の全職員対象の昇給延伸が決まった時点で、これと連動するものとして、現業職員の初任給1号切下げを実施した。この内容については、助役が（海外出張から）帰ってから継続交渉をすることになっているのだから、そこでやってもらいたい。」と述べた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者適格

(1) 現評の申立人適格について

被申立人は、現評の規約には労働組合法第5条第2項第7号の規定を欠いているので、不当労働行為救済申立ての適格がないと主張しているので、以下判断する。

たしかに、申立て時点における現評の規約は労働組合法第5条第2項第7号の規定を欠いているものであった。しかし、その後、現評から補正の確約書が当委員会に提出され、当委員会は、昭和62年3月6日第921回公益委員会議において、現評は労働組合法第2条及び第5条に適合する旨決定している。

したがって、被申立人の現評は申立人適格を欠くとの主張は採用できない。

(2) 教育委員会の被申立人適格について

申立人は被申立人として教育委員会をあげている。これに対して、被申立人は、教育委員会は権利義務の主体たる地位にないから、教育委員会は被申立人適格を欠くと主張しているので以下判断する。

救済命令の名宛人とされる使用者は、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した救済命令を履行しないときは過料の制裁を受けることとされているのであるから、命令の名宛人は当該不当労働行為によって生じた違法状態を回復しうる立場の者でなければならない。

ところで、本件においては、現業職員の初任給の基準は市長が規則で定めているのであり、教育委員会は、現業職員の初任給の是正について処分しうる立場にないのであるから、本件においては使用者とは言えず、被申立人適格を欠いていると判断せざるを得ない。

したがって、教育委員会にかかわる申立ては却下を免れない。

2 当事者の主張

(1) 申立人の主張

申立人は、次のとおり主張する。

- ① 市及び教育委員会と現評との間には、組合員の労働条件の変更について事前に協議するとの労働協約が存在する。したがって、市側が現評と協議することもなく秘密裡に一方的に初任給の引下げを行ったことは、労働協約違反である。
- ② 現業職員の初任給は、労使間の交渉で合意のうえ規則の変更がなされていたという慣行があったのに、今回は交渉も、合意もなく一方的に変更したものである。
- ③ 第一次の給与是正の時点では、現業職員の初任給引下げは、非現業職員の初任給引下げ問題とは切離して継続交渉とし、現評と交渉する旨の合意があった。

したがって、被申立人は、現業職員の初任給を引き下げるのであれば、現評と交渉する義務があった。しかし、被申立人らは、何の連絡もなく、昭和60年4月1日付けで秘密裡に現業職員の初任給を1号俸引き下げてしまった。

以上のことから、本件は現評を嫌悪してなされた支配介入の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、次のとおり主張する。

- ① 市側と現評との間に労働協約が存在しているにもかかわらず、現評及び市職労は事前協議制確立の要求を行っている。

このことは、この労働協約が事前協議条項を含むものでないことを端的に示してい

るものである。また、この要求に対して、市長が「勤務条件の変更については、労働協約を遵守して行う。」と回答したことは、事前協議制確立要求に対する拒否回答そのものにほかならない。

- ② 本件においては、現業職員の初任給引下げのごとき労働条件がすべて現評と被申立人との協議によって決定されたことが慣行化していたか否かが問題となるところ、現実には、現業職員の労働条件の主要部分についてはほとんど現評の上部組織である市職労と市側との間で協議がなされているのである。

すなわち、被申立人は、市職労と現評との交渉事項の割振りについては組合側の自主的な選択にまかせて対応しているが、執務環境の点を除き他の労働条件については市職労が交渉申入れをしてくるため、これに応じて交渉を行ってきているのである。

- ③ 本件の継続交渉の当事者は市職労であり、市職労には昭和59年12月19日の交渉で「全職員について初任給引下げに伴う在職者調整として昇給延伸12か月を昭和60年1月1日から実施したい。」と提案しており、「現業職員の初任給を昭和60年1月1日から引き下げる。」と明確に発言はしていないものの、当然に現業職員の初任給引下げの実施を含んでいたものである。また、念のため昭和60年1月7日の現評との交渉において、現業職員の初任給引下げについて明確に提案までしているものである。

以上のとおりであるから、不当労働行為は成立しない。

3 不当労働行為の成否

当事者は前記2のとおり主張するので、以下順次判断する。

- (1) 申立人は、事前協議することを認めた労働協約が存在するのに、協議しなかったことが協約違反であると主張している。

しかしながら、労働協約が存在するなかで、現評及び市職労が事前協議制の確立の要求を行っていることからすれば、その労働協約は団体交渉事項を規定したにすぎないことを申立人も認めているものと解される。また、市長が昭和57年11月10日付けで「勤務条件の変更については、労働協約を遵守して行う。」と回答したことは、労働条件を変更する場合、単に団体交渉の対象となることを言明したものと解せられ、市側に事前協議を義務付けたものと認めることはできない。

以上のとおりであるから、本件は事前協議することを認めた労働協約に違反したものであるとの申立人の主張は採用することはできない。

- (2) 申立人は、現業職員の初任給は労使間の交渉で合意のうえ規則の変更がなされたという慣行があったのに、今回はその慣行に反して規則が変更されたと主張している。

たしかに、本件申立て以前には、被申立人も認めているとおり、B2市長の時代に労使間の合意なしで退職金の引下げが行われた以外、労働条件の変更については労使の合意でなされてきた経緯があることが認められる。しかしながら、この慣行は市側と市職労との交渉の慣行であって、市側と現評との交渉の慣行とはいえないのである。

他方で、現評とは単に執務環境に関する問題を協議していたにすぎないとの被申立人の主張があるが、現評は技能労務職の3か月短縮の実施時期の問題や特殊勤務手当の問題については独自に市側と交渉を行っているものであり、必ずしも、市職労は労働条件、現評は執務環境と明確に交渉事項が区別されていたものではなく、むしろ被申立人が認めるとおり、市職労と現評とで交渉事項の振分けは組合側の自主的な選択にまかせられ、

市側がこれに応じてきたというべきである。

(3) 被申立人は、現業職員の初任給引下げの交渉相手は現評でなくて市職労であったと主張している。しかしながら、上記(2)で判断したとおり、市職労と現評とで交渉事項の振分けは組合側の自主的な選択にまかされ市側がこれに応じてきたのであって、昭和59年2月22日の交渉では、市職労から、現業職員の問題については現評と交渉してほしいとの申入れがなされ、市側も異論がない旨回答している事実がある。また、昭和59年3月22日の合意において、現業問題は継続交渉とされ、その後、市側も現業の問題である3か月短縮の実施時期の問題については現評と交渉しているのである。更に、昭和60年1月7日の市側と現評との特殊勤務手当の交渉において、話題提供に終わったとはいえ、職員課長が現業職員の初任給の引下げの話をしている事実もあるわけであり市側においても、現業職員の初任給引下げの交渉相手は現評であったと認識していたと考えられるのである。

(4) 被申立人は、昭和60年1月7日の現評交渉で現業職員の初任給1号俸引下げを明確に提案したと主張し、他方、申立人は継続交渉である現業職員の初任給の引下げ問題を現評と交渉せずに昭和60年4月1日付けで実施したことが支配介入の不当労働行為であると主張する。

昭和60年1月7日の市側と現評との交渉は特殊勤務手当の交渉であって、たしかにそのなかで職員課長が現業職員の初任給1号俸引下げの意向を表明はしたものの話題提供という形になり、正式な議題として提案されなかったものである。現業問題と同時に継続交渉となった特殊勤務手当の問題が明確な形で現評と交渉されていることと対比すると、単に話題にした程度をもってしては交渉したとはいえないと判断せざるを得ない。

前記(3)及び上記判断のとおり、現業職員の初任給引下げは現評と継続交渉議題となっていたものであり、昭和60年4月1日の現業職員の初任給1号俸引下げの実施までの間、現評と明確な形での交渉が行われなかったことが認められ、第1次の給与是正において現業職員の初任給引下げを非現業職員の初任給引下げと切り離さなければ労使間の合意ができなかった経緯を併せ考えると、市側は、現業職員の初任給1号俸引下げの現評交渉を行うと、現評から抗議を受けることを予測し、第2次の給与是正をなんとか軌道にのせるために、現評と交渉することなく所要の手続を取ろうとしたものと考えざるを得ないのである。

以上のとおりであるから、市が現評との間において継続交渉となっていた現業職員の初任給引下げを交渉せずに実施したことは、現評との交渉を回避することによって結果として現評を無視したことになり、ひいては現評の組合運営に支配介入したものとして労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ないのである。

4 救済方法

申立人は、市が昭和60年4月1日から実施した現業職員の初任給1号俸引下げ措置を取り消すこと、及び昭和60年4月1日以降市の職員となり、かつ現評の組合員となった者に対して、当該引下げ措置がなかったならば得たであろう諸給与相当額と既に支給された額との差額等の支払いを求めている。

しかしながら、本件は、現評の構成員が組合員であるが故に、これを対象として初任給基準の改定が行われたとの見地から、当該改定措置の不当労働行為性が争われたものでは

なく、継続交渉の対象とすべきものとされていた現業職員の初任給基準改定問題について、市が現評と団体交渉を行わないままに所要の手段を取ったことが現評に対する支配介入であるとして争われたものにほかならない。このような事情を考えれば、本件救済措置として、市の初任給基準の引下げ措置を取り消し、直ちに差額等の支払いを命ずることは、必ずしも適切とはいえない。

当委員会は、現評との交渉を回避したまま初任給基準の改定を行うに至った市の態度をもって支配介入の不当労働行為に当たると判断したが、その趣旨からすれば、今後、市がかかる措置に出ることを禁ずるとともに、市自らにこれを誓約せしめることが必要かつ妥当であろうと考えられる。なお、申立人は、陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、誓約書の手交をもって足りると思料する。

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、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び同第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和62年 6 月16日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋 田 成 就