

命 令 書

申 立 人 長井市職員労働組合  
同 長井市職員労働組合現業評議会

被申立人 長井市

主 文

- 1 被申立人は、申立人長井市職員労働組合現業評議会から申入れのあった昭和62年11月27日付け「1987年確闘現業評議会独自要求について」の要求事項について、団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人長井市職員労働組合現業評議会の労働組合性を否定する言動により、申立人長井市職員労働組合現業評議会の組織運営に支配介入してはならない。
- 3 申立人らのその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 申立人長井市職員労働組合（以下「市職労」という。）は、被申立人長井市（以下「市」という。）に勤務する職員をもって組織されており、上部団体として全日本自治団体労働組合（以下「自治労」という。）山形県本部に加盟している。また、市職労は、地方公務員法第58条の適用を受ける一般職の地方公務員（以下「非現業職員」という。）と地方公務員法第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職の地方公務員（以下「現業職員」という。）及び地方公営企業法第2条第1項に規定する事業に従事する一般職の地方公務員（以下「企業職員」という。）とで構成されているいわゆる混合組合である。

なお、本件申立時の組合員数は、約320名である。

(2) 申立人長井市職員労働組合現業評議会（以下「現評」という。）は、市に勤務する職員中、現業職員及び企業職員とで構成されており、組合員は、いずれも同時に市職労にも加入している。また、現評は、独自の規約を有し、独自の決議機関である総会を有し、独自の執行機関である役員会を有している。

なお、本件申立時の組合員数は、約50名である。

(3) 市は、地方自治法第1条の2に定める普通地方公共団体であり、本件申立時の職員数は、約720名である。

2 昭和62年11月27日以前における現評の活動状況

- (1) 現評は、現業評議会の組織化という自治労方針の下で、昭和58年10月7日、63名の現業職員及び企業職員により結成された。
- (2) 現評の組合員は、同時に市職労にも加入していること・市が、現業職員及び企業職員と非現業職員の双方の使用者であること・労働条件等の労使間の課題については、現業職員及び企業職員と非現業職員とが一体のものが多いこと等の理由から、毎年の春闘・現業職員の賃金の格差解消闘争等における現評の活動は、市職労と一体となるが多かった。  
また、現業職員の賃金に関する市との交渉についても、現評単独で行われたことはなく、交渉の状態は、外形上、現評結成以前と比べて変化はなかった。
- (3) 現評は、独自の活動として、以下のようなことを行っていた。  
ア 賃金交渉資料の収集及び作成  
イ 合理化に関しての職場の実態調査及び職場内の意思統一  
ウ 学習会・交流会
- (4) 更に、現評単独で以下の文書を市側に提出した。  
ア 昭和60年6月25日付け「1985年春闘並びに賃金等に関する『長井市職員労働組合現業評議会独自要求書』の提出について」  
イ 昭和60年11月29日付け「1985確闘現業賃金等に関する要求について」  
ウ 昭和62年3月23日付け「教育委員会交渉の申し入れについて」  
エ 昭和62年3月23日付け「市長交渉の申し入れについて」
- (5) (4)に対する市側の対応は、それぞれ次のとおりであった、  
アについては、文書による回答を行った。イについては、文書による回答を行い、その後、現評及び市職労と市助役B1の間で交渉が行われた。ウについては、教育委員会は、交渉を受けられない旨回答した。エについては、教育委員会と交渉をすべきである旨回答した。

3 本件「団体交渉申入れ」と市の対応

- (1) 昭和62年11月27日、当時の現評副議長A1（以下「A1」という。）らは、当時の市総務課長B2（以下「B2」という。）に、次の文書（以下「11月27日付け文書」という。）を提出した。

「1987年11月27日

長井市長 B3 殿

長井市職員労働組合現業評議会  
議長 A2

1987年確闘現業評議会要求について

日頃から地方自治発展のため御奮闘されている貴職に対し敬意を表します。

さて、私たち自治体労働者、とりわけ現業労働者は地方行革による合理化の嵐をまともに受け、非常にきびしい労働条件ながらも住民の福祉向上、地域発展のため鋭意努力している所です。

自治省指導による行革大綱をテコとした最近における現業職場、福

社施設切捨て合理化は直ちに市民福祉、市民サービスの低下に直結するものであり絶対に許されるものではありません。

また昨年の賃金改定では現業、非現業の格差は一向に改善されないまま、県内13市はおろか置賜でも最下位レベルに落ち込みました。

私たち現業評議会は、市民の幸福と長井市の発展を願うと共に、生活と権利を守り、地方自治を確立するために下記の要求を致します。市当局においては直ちに検討され、誠意をもって12月4日まで文書で回答されるよう求めます。

## 記

### 1 現業賃金について

#### (1) 非現業との格差をなくすこと。

8市及び置賜でも最下位レベルという昨年の当局調査を踏まえ、直ちに6級完全みねワタリに移行すること。

#### (2) 技能職、労務職の初任給差別を撤廃すること。

#### (3) 年齢別最低保障賃金制度を、標準入職者の90%とすること。

#### (4) 採用年度の違いによる内部格差をなくすこと。

#### (5) 賃金改定は1987年4月1日実施とすること。

### 2 労働協約の締結について

(1) 長井市職員労働組合現業評議会（S.58.10.7結成）は、労働組合法上の労働組合である。現業職員の労働条件については労働基準法、地方公営企業労働関係法、地方公営企業法が適用され、現業職員が加入する長井市職員労働組合現業評議会並びに長井市職員労働組合との団体交渉で決めるものであり、協約を結ぶこと。

(2) 労働条件の一方向的な変更は許されるものでなく全て長井市職員労働組合並びに長井市職員労働組合現業評議会との事前協議とし、文書で確認すること。

### 3 現業職場の直営堅持及び人員の確保について

(1) すべての自治体業務は直営で行い、市民サービスの低下につながる下請け民営化は一切行わないこと。

(2) 退職に伴う人員の補充は正職員で完全に行うこと。

(3) 兼務辞令の発令はしないこと。

(4) 定時補助職員は定数化し、正規職員とすること。

### 4 労働安全衛生体制の確立について

(1) 労働安全衛生委員会を早急に発足させること。

(2) 職場環境、作業環境の調査を行い、それら整備のための抜本的な対策を立てること。

(3) 公務災害の発生を防止すること。特に学校、調理場での発生が多く、十分な防止策を講じること。

(4) 長井市独自の公務災害特別給付制度をつくること。

### 5 家族介護休暇制度について

家族介護休暇制度はすでに県をはじめ6市6町で制度化しており、早急に具体化を図ること。

6 分限条例の改正について

昭和56年12月に改正されたが内容は条件付でありその条件をなくすこと。

7 36協定について

時間外勤務が必要な全職場で結ぶこと。水道、調理場の他に当面、総務課、建設課の現業部門並びに図書館、学校職場で結ぶこと。

以上

」

また、文書提出と同時に、A1らは、B2に対し、文書の要求事項について団体交渉を行うように口頭で申入れた。

(2) これに対し、昭和62年12月9日、市は、次の文書（以下「12月9日付け文書」という。）を現評に提出した。

「

総 第 512 号

昭和62年12月9日

長井市職員労働組合

執行委員長 A3 殿

長井市職員労働組合現業評議会

議長 A2 殿

長井市長 B3

1987年確闘現業評議会独自要求について（回答）

標記の件につきまして、別紙のとおり回答いたします。

（別紙）

（要求内容略）

- 1 (1) 技能労務職員の給与は、地方公営企業法第38条第3項に規定されているように均衡の原則に基づくものであることが要請されており、当該職員の従事する職種は国の行政職俸給表(二)の対象職種と基本的には同一職種であるので、国の行政職俸給表(二)の給与を基準として定めるべきものであります。
- (2) 初任給は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難等を総合的に勘案し定められるべきものであります。
- (3) 技能労務職の給与は、地公企法に定められているように職務給の原則、均衡の原則に基づき決定されるべきものであり、要求に応えることはできません。
- (4) 条例、規則等に基づかない措置はできません。また、給与の適正化からも国に準じない措置を講ずることはできません。
- (5) 人事院勧告を尊重し給与改定を実施します。
- 2 (1) 長井市の技能労務職員の加入している職員団体は、地公法第52条による職員団体であり、当該団体の交渉による協約締結はありません。

ん。

(2) 交渉すべき事項については、事前に協議します。

3 (1) 地方公共団体は、地方自治法第2条第13項及び第14項に規定されているように最少の経費で最大の効果を挙げるとともに常に組織、運営の合理化に努めなければなりません。したがって、今後も事務事業の総見直しを行い、地方自治体が自ら執行しなければならない事務事業以外の部分については、住民のコンセンサスを得ながら積極的に推進していきます。

(2) 民間委託化の方向で検討している現状では、補充は定時補助職員等で配慮していきます。

(3) 兼務発令については、業務の効率的な執行を図るために行うものであり、廃止する考えはありません。

(4) (2)の理由により、正規職員を採用する考えはありません。

4 (1) 衛生委員会の設置を進めていきます。

(2) 建物の根本的改造に伴うものは現段階では無理ではありますが対処できる部分については検討いたします。

(3) 公務災害の防止については、所属長を通じ常に心掛けているところですが今後ともその防止については努めてまいります。

(4) 公務災害については地方公務員災害補償法に基づき地方自治体の負担によって救済措置がなされております。

5 4週6休制度の導入を前提に、現在の休暇制度及び職務に専念する義務の特例措置について抜本的見直しを行う中で配慮したい。

6 分限条例については、全体の奉仕者として常に市民から信頼され、公平でなければならないという意味からも、法の運用については厳正であるべきだと考えているので現条例を改正する考えはありません。

7 36協定は、労基法上締結すべき職場について締結しております。

」

(3) その後、市は、現評からの再三の申入れにもかかわらず、現評が労働組合法上の労働組合ではないことを理由として、団体交渉に応じなかった。

#### 4 現評と市職労との関係

(1) 現評の規約に基づき、現評議長は、市職労現業対策部長に立候補する。

市職労現業対策部長の主な役割は、現評と市職労との連絡調整である。

また、昭和62年当時、現評が取り組んでいた学校給食共同調理場合理化問題については、現評だけでなく市職労も取り組むべき問題である等の理由から、市職労の定期大会議案書に「現業評議会の闘い」と題する報告を掲載している。

(2) 昭和62年当時、現評の財政の仕組は、概ね以下のとおりであった。

ア 市職労は、市が行うチェックオフにより、市職労と現評の組合費を

一括して徴収する。

なお、市職労のみ加入の組合員と両組合加入の組合員の組合費算定率に差はない。

イ 市職労は、一括徴収した組合費の中から、現評に活動費を交付する。

なお、その支出科目は、交付金の科目ではなく、専門部活動費・活動費・研修費等の科目である。

ウ 現評は、市職労からの交付金を財源として活動を行う。交付金の使途は、現評が独自に決定する。

エ 現評は、独自の予算書及び決算書を作成する。

## 第2 判 断

### 1 申立人適格

(1) 被申立人は、次の旨を主張する。

市職労は、非現業職員が主体となって組織されている混合組合であるから、地方公務員法上の職員団体と解すべきであり、本件申立ての申立人適格を有しない。

よって、以下判断する。

(2) 前記第1の1(1)認定のとおり、市職労は、混合組合である。

ところで、混合組合も、非現業職員が主体となっているか否かにかかわらず、その所属する現業職員及び企業職員の労働条件の維持向上を図ることを目的とする団体である点においては、労働組合としての性格を有するものというべきである。したがって、市職労は、労働組合法上の労働組合として本件申立ての申立人適格を有するものと認めることが相当である。

(3) また、被申立人は、次の旨を主張する。

現評は、市職労の一部組織にすぎず、労働組合法上の労働組合ではない。その理由として、①独自の財政が確立されていないこと（現評は、組合費を徴収したことがない。市は、市職労の組合費に加算して現評の組合費をチェックオフしたことがない。昭和62年当時の市職労の予算には、現評に対する交付金の項目がなかった。）、②独自の活動を行っていないこと（昭和62年当時の市職労の定期大会議案書には、現業対策部の活動報告がなく、現評の定期総会議案書の活動報告がそのまま掲載されていた。昭和58年現評結成当時、現評の活動方針と市職労の活動方針が同じものであった。現業職員等の労働条件に関する市側との交渉の態様は、現評結成前後で変化がない。）、③独自の組合事務所を有していないこと、④規約を実行していない点があること（職業的に資格がある会計監査人による監査を受けていない。）が指摘される。

したがって、本件申立ての申立人適格を有しない。

よって、以下判断する。

(4) 前記第1の1(2)認定のとおり、現評は、独自の規約・決議機関・執行機関を有している。また、前記第1の4(2)認定のとおり、現評は、市職

労からの交付金を財源として活動してはいるが、交付金の使途については現評独自で決定し、独自の予算書及び決算書を作成しているのだから、現評は、独自の財政を有していると言うべきである。更に、前記第1の2(2)～(4)認定のとおり、現評の活動は、戦術上、市職労と一体となることが多かったが、現評単独の活動も行っている。また、独自の組合事務所を有しているか否か、職業的に資格のある会計監査人による会計監査を受けているか否かは、当該組合が独立した組合であるか否かの結論を左右するほどのものではない。

これら現評の実態等を総合的に判断すれば、現評は、労働組合法上の独立した労働組合であり、本件申立ての申立人適格を有するものと認めることが相当である。

## 2 本件不当労働行為の成否

### (1) 審問の全趣旨によれば、申立人らは、次の旨を主張する。

現評は、11月27日付け文書及び口頭により再三、市に対して団体交渉を申入れた。これに対し、市は、12月9日付け文書を現評に提出し、現評の労働組合性を否定するとともに、団体交渉を拒否した。これらの市の行為は、現評に対する団体交渉拒否並びに現評及び市職労に対する支配介入の不当労働行為である。

### (2) これに対し、被申立人は、次の旨を主張する。

11月27日付け文書は、団体交渉の申入れではなく、文書による回答を求めた質問書に過ぎない。また、市は、現評からの口頭による団体交渉申入れも受けていない。

更に、市は、現評を市職労から独立した労働組合法上の労働組合とは認識していないため、11月27日付け文書の2(1)を、「現業職員の労働条件につき市職労と労働協約を締結せよ」との要求であると理解した。そのため、市は、12月9日付け文書の2(1)により、職員団体である市職労とは労働協約を締結することはできない旨を回答したものであり、団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為には当たらない。

よって、以下判断する。

### (3) 12月9日付け文書の2(1)における市の回答は、現評が労働組合法上の労働組合ではなく、市職労の一部組織であることを前提としたものであるが、現評は、前記第2の1(4)認定のとおり、労働組合法上の労働組合である。そして、前記第1の3(1)、(3)認定のとおり、現評は、団体交渉を市に申入れたが、前記第1の3(3)認定のとおり、市は、団体交渉に応じなかった。したがって、市は、正当な理由なく、現評からの団体交渉申入れに応じなかったと言わざるを得ない。また、現評の労働組合性を否定する言動は、現評の組織運営に対する支配介入と言わざるを得ないが、この言動が、同時に、市職労の組織運営に対する支配介入であるとまで言うことは相当でない。

したがって、これらの市の行為は、現評に対する、労働組合法第7条

第2号及び第3号該当の不当労働行為である。

3 救済の方法

現評は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文の命令をもって相当と判断する。

第3 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2年12月6日

山形県地方労働委員会  
会長 設楽作巳 ㊟