

大阪、平 2 不17、平4.5.19

命 令 書

申立人 羽曳野市水道労働組合

被申立人 羽曳野市

被申立人 羽曳野市長 Y

主 文

- 1 被申立人羽曳野市は、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ぬ。

記

年 月 日

羽曳野市水道労働組合

執行委員長 A 1 殿

羽曳野市水道事業管理者

職務代理者水道局長 B 1

当職が、貴組合副執行委員長A 2氏を水道局から市長部局へ出向させるに当たり、貴組合との間で従前の慣行どおりの事前協議を行わなかったことは、大阪府地方労働委員会において、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。

- 2 被申立人羽曳野市長Yに対する申立ては却下する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人羽曳野市（以下「市」という）は肩書地に本庁舎を置く普通地方公共団体である。

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）が設けられており、その職員数は本件審問終結時約570名である。

また市は、地方公営企業法（以下「地公企法」という）に基づき水道事業を経営しており、同法第7条の規定により水道事業管理者（以下「管理者」という）を設置している。

管理者は、地公企法第8条の規定により市が経営する水道事業の業務の執行に関し市を代表し、同法第9条及び第15条の規定により水道事業職員の任免等の権限を有しており、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、水道局が設けられている。水道局は、庶務課、業

務課、工務課、浄水課の4つの課で組織され、その職員数は本件審問終結時61名である。

なお、本件申立てにおいては、申立人は、管理者及び市代表者羽曳野市長をそれぞれ別途に被申立人としているが、これら被申立人については後記第2. 1判断のとおり、市が被申立人適格を有し、また、本件救済内容について市を代表するのは管理者であり市長でないから、被申立人は、羽曳野市代表者羽曳野市水道事業管理者と表示するべきである。

(2) 被申立人羽曳野市長Y（以下「Y市長」という）は、平成元年4月16日に行われた選挙により、羽曳野市長に当選したもので、地方自治法（以下「自治法」という）第147条の規定により市を統轄、代表し、地方公務員法（以下「地公法」という）第6条の規定により市長部局の職員の任命、休職、免職及び懲戒等を行う権限を、また、地公企法第7条の2の規定により管理者を任免し、同法第15条の規定により管理者の行う主要な水道事業職員の任免について同意を行い、同法第16条の規定により他の執行機関との間の調整を図るため必要があるときは、管理者に対し水道事業の業務の執行について必要な指示をすることができる等の権限を有している。

(3) 申立人羽曳野市水道労働組合（以下「水道労組」という）は、昭和60年7月19日、従前から申立外羽曳野市職員労働組合（以下「市職労」という）に所属していた水道局職員をもって組織された労働組合で、市職労の一構成部分となっており、市職労における組織内名称を市職労水道支部と称し、その組合員は本件審問終結時54名である。

なお、市職労は、下部組織として、上記水道支部のほか、職員支部、現業支部、関連支部及び保育園支部を有し、これら支部はそれぞれ、羽曳野市職員組合、羽曳野市現業労働組合、羽曳野市関連労働組合及び羽曳野市保育園労働組合となっている。

(4) A2（以下「A2」という）は、昭和48年4月1日に水道局に採用され、水道局工務課に勤務していたが、平成2年4月1日付けで、管理者から市長部局への出向を命じられ（以下「本件出向」という）、同日付けでY市長より下水道部水政課に配属され、本件審問終結時現在同所に勤務している。

同年5月22日、水道労組は、本件出向が不当労働行為に当たるとして、本件救済申立てを行った。

A2は、昭和49年から55年まで（53年を除く）市職労執行委員、56年から58年まで同副執行委員長、60年水道労組の結成に伴い水道労組副執行委員長に就任、61年同書記長、62年からは同副執行委員長である。

また、同人は、49年及び60年から62年まで衛都連水道評議会（大阪自治労連衛星都市職員労働組合連絡協議会傘下の水道事業部門の労働組合で構成する連合体、水道労組を含む13単組が加盟）の常任幹事、63年から同副幹事長、同年から併せて近畿公企連絡会（衛都連水道評議会参加

等の近畿6府県の水道の労働組合の連合体)の事務局次長に就任している。

A2は本件出向により、水道労組の規約上、組合員資格を喪失することとなったが、同労組全員集会において、同人が水道労組副執行委員長として立候補することの確認を受け、立候補のうえ信任を受けて、本件審問終結時現在同副執行委員長である。

なお、本件出向後、同人は、Y市長より職務専念義務免除の許可を受け、衛都連水道評議会や近畿公企連絡会等の会合に出席している。

2 人事異動に関する事前協議について

(1) 昭和49年5月10日、市職労と市長(当時C1(以下「C1市長」という))との間で、人事異動に関する事前協議についての「協議書」が以下のとおり締結された。

「1. 人事異動の事前協議についての対象者

- (イ) 羽曳野市職員労働組合の執行委員までの役員。
- (ロ) 職種の変更を伴うもの。
- (ハ) 病気療養、産休等長期休暇中のもの。
- (ニ) 通勤が著しく不便になるもの。
- (ホ) 原則として三年以内の異動となるもの。

2. 人事異動人員及び発令日については事前に通知するものとする。」

(2) 昭和50年1月31日、市職労と管理者との間で、上記(1)記載と同じ内容の「協議書」が締結された。なお、第2項は、「2. 人事異動人員及び発令日については事前に通知し、事前協議をするものとする。」となっている。

(3) 水道局職員に係る事前協議の実態については、以下のとおりである。

ア. 協議の時期

毎年4月の定期人事異動等、人事異動のたびに協議が行われていた。協議は通常、内示日の2日以上前に行われた。

イ. 協議の手順

当局から異動日、異動規模、事前協議対象者及びその異動理由の説明があり、事前協議対象者の確認を行う。

さらに全員の人事配置表の提出を受けて、他に事前協議対象者がいないか確認する。

次に個々の事前協議対象者について協議を行う。対象者本人に対し水道労組から連絡し、水道労組は、本人の意向を聞いたうえで異議がある場合は、当局と再度協議を行う。

なお、24時間変則勤務体制をとっている浄水課浄水場係に異動する者については、家族の中に病人がいるかどうか、保育園等への送迎が必要かどうか等のチェックが協議の場でなされていた。

ウ. 協議の当事者

水道労組側の出席者は、昭和60年7月19日の水道労組結成前は、市

職労の水道局選出執行委員及び市職労三役、同結成以後は、水道労組執行委員長、同副執行委員長及び同書記長であり、水道当局の出席者は、水道人事担当者（庶務課長は必ず出席、局長、次長は相当職がいる場合は出席）である。

エ. 協議に要する時間等

協議内容に特段問題がない場合は、概ね1～2時間程度で終了するが、浄水課配属の場合は長引いたことがある。

また、昭和63年4月1日付け異動において、次のような経過があった。即ち、当局から事前協議対象者として、水道労組執行委員A3を市長部局へ異動したい旨の申し入れがなされた。水道局職員には、「水道局採用」と「市長部局採用」の2種類の採用形態があり、従前水道局採用職員については市長部局への異動は行われていなかった。水道労組は、従来から「水道局採用職員であっても市長部局へ異動する門戸を開くべきである。とくに、65名しかいない水道局の中で48年採用者が10名おり組織機構、昇格等に弊害が出てくる」旨指摘をしてきた経緯もあることから、7時間に及ぶ協議の後、同人の異動提案を受け入れた。

3 市における労使関係等について

(1) 平成元年4月16日投票の羽曳野市長選挙に当たり、市職労は、現職のC1市長を支持した。

(2) 平成元年4月27日、Y市長が就任し、その後、本件申立てに至るまでの間に、2年4月1日付けの人事異動（以下「4.1人事異動」という）を含め、市においては、合計5回の人事異動が行われた。

人事異動発令（兼務・解任発令を含む）は以下のとおりである。

- ・第1回 平成元年5月 若干名
- ・第2回 平成元年9月1日 168名（内水道局14名）
- ・第3回 平成2年1月20日 2名
- ・第4回 平成2年2月1日 2名
- ・第5回 平成2年4月1日 276名（内水道局25名）

(3) 平成元年6月7日から同月21日までの羽曳野市議会（以下「市議会」という）定例会において、Y市長は、市職労等に関し次の発言を行った。

ア. 6月14日、市議会議員（以下「議員」という）から職員組合の活動についてなされた質問に対し、同市長は、「一党一派そういうふうなまた政治的な組合ではいけませんし、イデオロギーに支配される組合であってもならないと思います。職場の権利を守り職員の生活の向上を図れる本来の目的の職員組合になっていただくように、鋭意私も今後ともに検討を加えてまいりたい」と答弁した。

イ. 6月15日、議員からの「今までの組合との合意事項、あるいは既得権など尊重される意思があるのかないのか」との質問に対し、同市長

は、「今までの合意事項に関しましては、私も組合の役員との協議を今後申し込まれておりました、近々行わせていただきたい。そしてやはり労使協調という立場から、きちっとそういうことはしていきたいと、かように思っておるわけでございますけれども、前も申しましたとおり、本来の職員組合のあり方ということを私はきちっと整理させていただきます。その中で、やはり職員組合の方も本来のあるべき姿をもう一度見直してもらわなければならないと思うわけでございます。」と答弁した。

さらに、同議員の再質問に対し、同市長は、「労使関係に関してでございますが、今まで偏り過ぎてる面がたくさんありますので、偏らない組合の本当の、本来の姿ということを私は思っておるわけでございます、そういう面からも今までの合意事項に関しましてもいろいろと尊重もしてまいりたい」と答弁した。

- (4) 平成元年7月31日、市議会臨時会において、議員からの「職員労働組合との事前協議の対象となる事項について、人事異動について協議をされるのかどうか」との質問に対し、Y市長は、「人事異動に関しましても、そういう事前の通知等いろいろ含めまして、組合の皆さん方に徹底いたしたいと、かように思っておる次第でございます」と答弁した。

4 本件出向に至る経緯等

- (1) 平成2年3月、水道局と市長公室人事課（以下「人事課」という）との間で人事異動に関する意見交換が行われ、水道局側は、人事課人事係長B2（以下「B2人事係長」という）に対し、水道局職員の異動と昇格者についての水道局の案（以下「水道局原案」という）を示した。

同案では、市長部局との交流は1名であり、事前協議対象となる者は含まれていなかった。

- (2) 平成2年3月19日、水道労組書記長A4（以下「A4書記長」という）が水道局庶務課長B3（以下「B3課長」という）に対し、異動の2週間前になるとして事前協議の設定を求めたところ、同課長は「まだ、中身が決まっていないので出来ない」旨返事をした。

- (3) 平成2年3月20日、市職労と市の人事当局との間で、4.1人事異動のうち保育園に関する事前協議が行われた。

席上、市職労が、本庁及び水道局の事前協議をどうするのかと尋ねたところ、人事当局は、調整がつきさえすれば、3月26日に事前協議をし、27日に内示したい旨の意向を表明した。

これに対し、市職労は、「26日に事前協議、27日に内示ということになれば、1日しかなく、本来の事前協議の目的からすればふさわしくない、まして、今回大規模と言われている中で、さまざまな問題が起こった際に対応する時間がない」旨述べ、27日に内示を行うのであれば、もっと早い段階で事前協議を行うよう申し入れた。

- (4) 平成2年3月23日、A4書記長は、市長部局の事前協議が24日にある

との情報についてB3課長に尋ねたところ、同課長は「そのようなことは聞いていないが問い合わせしてみる」旨答えた。

翌24日、B3課長は、A4書記長に対し「本庁に確認したところ、24日もできない、26日か27日に事前協議の場がもてるだろうとの返事であったので、まだ協議の設定はされていない」旨回答した。

(5) 平成2年3月24日、4. 1 人事異動のうち幼稚園に関する事前協議が行われた。

(6) 平成2年3月25日（日）午後4時半頃、B3課長は、市役所に呼び出され、Y市長、羽曳野市助役B4及び同市市長公室長B5（以下「Y市長ら」という）同席の上で、A2等7名の事前協議対象者を含む水道局職員16名の人事異動（以下「本件水道局人事異動」という）の案を示された。なお同案は、水道局長B6（以下「B6局長」という）以下の主要な職員の異動も含むものであった。

水道局の人事異動に関しては、水道局の人事担当者が人事課長と協議するのが通例であり、水道局の庶務課長が人事異動に関し市長に呼ばれるということは、前例がない。

なお、管理者は同月7日に退任届を出しており（退職は同月31日付け）、人事異動関係は事実上B6局長及びB3課長に任されており、25日には、同局長は不在であった。

(7) 平成2年3月26日、B3課長はB6局長に対し、前記(6)記載の本件水道局人事異動の案について報告し、同人らが同日午後1時半頃、Y市長らと会い、同案は最終的に決定された。

(8) 同日午後6時頃、B3課長は、水道労組執行委員長A1（以下「A1執行委員長」という）とA4書記長に会った際、「事前協議するつもりがあるのか」旨聞かれたのに対し、同課長は「協議はせなあかんと思っっているが、本庁から何の連絡もない」旨返事した。

(9) 平成2年3月27日午前9時過ぎ、A4書記長が市職労に電話を入れたところ、本庁では事前協議がこれから始まる場所である旨を聞き、このことをB3課長に連絡すると、同課長は「私は何も聞いていないし、人事配置表を持っていないので、これから本庁の人事課へ行って確認してくるから待ってほしい」旨返事した。

同課長は、人事課へ行きB2人事係長と会い、人事配置表（水道局分）を受け取った。

この時、同課長は、同年4月1日付け本件水道局人事異動は同人が元年9月に水道局庶務課に配属になって以来初めて担当する人事異動であったので、同係長に事前協議の仕方について尋ねた。

これに対し、同係長は、「当局側が組合側に対し、人事異動の規模と事前協議対象者の氏名を報告し、もし尋ねられたら、原則として変更は出来ないと言っしてほしい。その後、組合側は異動対象者個人に伝え、それについての回答を当局側にくれるだろう」旨説明をした。

水道局へ戻った同課長は、A 4 書記長へ「10時30分から事前協議をしたい」旨連絡した。

- (10) 同日午前10時30分頃から11時過ぎにかけて、水道労組からは、A 2 及びA 4 書記長が、水道当局からは、B 3 課長らが出席し、管理者室において事前協議（以下「本件事前協議」という）が行われた。

同課長は、水道労組に対し、人事配置表を提示して、本件水道局人事異動の案を説明し、「わしらも驚いている。水道局は当初こんな大きな規模では考えていなかった」旨述べ、さらに、前記(1)記載の水道局原案を示した。その際、両者の間で、概ね次のようなやりとりがあった。

水道労組「本件水道局人事異動に関し、協議により変更する余地はあるのか」

B 3 課長「これは変更出来ないと言われているので、どうにも出来ない」

水道労組「それでは、協議にならない」

B 3 課長「そうだ」

水道労組「水道当局には、本件水道局人事異動について何の権限もないので、これは協議になっていない」

B 3 課長「まあ、そうなるな」

水道労組「このまま、昼過ぎから内示をすると聞いたが、これでは通告ではないか」

B 3 課長「そう言われても仕方ない」

水道労組「それでは、市長部局に聞くしかない」

なお、同日午前9時40分頃、本庁市長部局においても4. 1 人事異動のうち市長部局職員に係るもの（以下「市長部局人事異動」という）についての事前協議が行われた。

- (11) 同日午後1時頃、市職労中央執行委員長A 5（以下「A 5 市職労中央執行委員長」という）は、市長室で、Y市長と4. 1 人事異動について話し合いを行ったところ、同市長は「A 2 の異動は、水道当局から言って来た話だ」旨発言した。

- (12) 同日午後2時頃、水道局において、本件水道局人事異動の内示が行われた。

- (13) 同日午後5時頃、水道局会議室において、水道労組は本件水道局人事異動について、水道当局に抗議を行った。

水道労組からは、A 1 執行委員長、A 2 及びA 4 書記長が、水道当局からは、B 6 局長及びB 3 課長らが出席し、概ね次のようなやりとりが行われた。

水道労組「A 2 の異動については、市長から『水道局の要望で異動した』と聞いたが本当か」

B 3 課長「今回の本件水道局人事異動は本庁が全てやったので、水道局からは要望していない」

水道労組「別の場所でハッキリさせる」

「このような大規模な異動をして今後の行政運営をどうするのか、
全管理職との話し合いをもってほしい」

同日午後5時30分過ぎから午後7時過ぎまで、水道局会議室において、
水道局各課の管理職が出席して、水道労組との間で異動により予想される
職場の問題について話し合いが行われた。

(14) 平成2年3月28日午前10時30分頃、Y市長は、A5市職労中央執行委
員長に対し、前記(11)記載の発言を取り消すとともに、「今回の異動は、
私がやった。文句があるなら私に言いに来い」旨述べた。

(15) 同日午後4時過ぎ、水道労組は、水道当局に対し、次の要求書を提出
した。

「水道労組は、3月27日に行われた、人事異動の内示について下記
のとおり要求する。

記

今回の人事異動については、事前協議を明記した協定事項を無視した
ものであり「不当労働行為」と言わざるを得ない、よって今回の人
事異動について水道当局としての釈明を要求する。

以上の要求に対して、即座に団体交渉（以下「団交」という）を開
き誠意ある回答を文書で示すこと。」

(16) 平成2年3月29日午前、水道局会議室において、水道労組と水道当局
は団交を行い、水道当局から回答書を水道労組へ提出することを確認し
た。

同日午後11時頃、水道当局から水道労組に対し、以下の管理者名の回
答書が提出された。

「平成2年3月28日付け貴組合から人事異動の内示の件で要求のあつ
たことについて、下記のとおり回答いたします。

記

1. 人事課より、正職退職者（2名）の補充と業務課及び工務課へ嘱
託職員をそれぞれ1名配属するとの申し入れがあった。

水道局としては、局内部の若干名の異動と昇格者の希望を人事課
へ申し入れたが、この中には協議の対象者は含まれていなかった。

しかし、同年3月27日の人事異動の内示では、事前協議の対象者
が含まれている内容であった。

2. 人事異動について、同日午前10時過ぎから、水道当局は水道労組
と、対象者の事前協議の場所を設置したが、時間が無かった（午後
から内示の予定）こと、また、異動の内容については、変更できな
いので、事前通告的なものになった。

以上、今回の人事異動の釈明とします。

なお、今後の人事異動については、協定事項を遵守します。

3. 水道事業の運営については、各課の所属長と協議を行い円滑に運
営できるよう努力します。

以 上」

(17) 平成2年3月30日午後9時30分より市職労と市当局との間で、4.1 人事異動に関し団交が行われた。

席上、市職労は次の点について当局の見解を質した。

- 「① 今回の人事異動の目的を明らかにすること。
- ② 職場で引き起こされるであろう諸問題の解決策を明らかにすること。
- ③ 従来からの労使協定事項である「事前協議制」について見解を明らかにすること。
- ④ 不当労働行為と言わざるをえない内容について、ただちに撤回すること。」

これについて、Y市長は、次のとおり見解を示した。

- 「① 今回の人事異動は、21世紀まで後残すところ10年であり、私が初めて予算編成を行った平成2年度の人事異動である。国・府との太いパイプで事業量を増大させ、開発、土木、下水道を推進し、水道、国保財政が悪化する中でそれを改善するための人事異動である。
- ② 職場に引き起こされる様々な問題は、市民ニーズに応える職員の対応、職場会議等で解決できると考えている。
- ③ 事前協議の書類を見たのは、今日が初めてである。事前協議があるというのは知っていたが、私が組合の皆さんと話し合う機会がなかったので内容は知らなかった。今後話し合っていきたい。
- ④ 適材適所的なことを考え、不当労働行為に結びつくものは何ひとつない。」

これに対し、市職労は、「当局の見解は大量異動の説明になっていない、職場における問題も行政運営の継続性からいって一時的な停滞や混乱が起り、市民生活へ影響をきたす結果が起り得る」旨述べたが、同市長は、「職員が努力すれば問題は解決できる。職員を信頼している。4月以降問題が起きるかどうかわからないと分からない」旨述べた。

(18) 平成2年4月1日、4.1 人事異動が発令された。

なお、同異動において、市職労副執行委員長で下水道部水政課勤務であったA6（以下「A6市職労副執行委員長」という）が水道局工務課勤務となった。

5 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 管理者及びY市長は、本件出向を取り消し、A2を元の職場に戻すこと
- (2) 上記事項に関して、市及びY市長は、謝罪文を市庁舎前に掲示するとともに、同謝罪文を申立人に対し手交すること

第2 判 断

1 被申立人適格について

被申立人らは、市の水道事業は地公企法に基づき運営されており、管理者が水道事業職員の任免等の権限を有しており、本件出向も管理者がその権限に基づき行ったものであって、市及びY市長に対する申立ては不適法なものとして主張する。

よって、以下判断する。

地方公共団体である市は、自治法第2条第1項により法人とされており、水道事業部門を含め法律上の権利義務の帰属主体であって、管理者などの市の機関が行った行為の結果は市に帰属するものであるから、市は本件申立ての被申立人たる地位にあると解される。

また、管理者は水道事業職員の任命権者であるとともに、水道事業業務の執行に関し市を代表するものであり、後記2(2)判断のとおり水道事業職員の出向発令に当たっての事前協議に不当労働行為が問題とされる本件の場合、管理者が市を代表する地位にあるとするのが相当であるので、同人の被申立人適格までも認める必要はなく市の代表者として表示すれば足りる。

次に、Y市長の被申立人適格について判断するに、同市長は、本件出向に関し法律上直接の当事者ではないこと、また、労働組合法上の使用者は、労働者の労働関係上の諸利益に対し、実質的な影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある者も使用者と解するのが不当労働行為の趣旨、目的により適合するものと考えたとしても、後記2(2)エ判断のとおり、同人に不当労働行為があったとまではいえないことから、同人に対する申立ては却下する。

2 本件出向について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

- ① 本件出向により水道労組は、他の者に替え難い不可欠な人物であるA2を水道職場から失い、同人による同労組組合員の日常的な要求等の把握が困難になるとともに、上部団体である衛都連水道評議会、近畿公企連絡会の役員としての活動ができなくなるという組合活動上の不利益を被った。

A2の組合活動に対しては、Y市長から職務専念義務免除を与えられているものの、同免除は、同市長の恣意に委ねられる危険が大きいので、依然として組合活動上の不利益は解消されていない。

さらに、A2は、地公法適用職員になり、政治的行為の制限を受ける等個人的にも不利益を被っている。

- ② 水道労組と管理者との間には、市職労と管理者との間で結ばれた事前協議に関する協定が承継されており、協約事項として事前協議制が存在するにもかかわらず、管理者はこれに反し、本件出向について平成2年3月27日まで事前協議を行わず、同日の事前協議も通告に等しい内容であり、実質上事前協議を行ったとは言えない。

③ 本件出向は、Y市長の水道労組敵視の意思が直接かつ決定的な影響力を及ぼしたものであり、市長個人にも責任がある。

以上、本件出向は、水道労組を嫌悪するY市長が中心となり被申立人が、事前協議を経ることなく、一方的に、A2を市長部局に出向させ、同人に不利益を与えるとともに、もって水道労組の弱体化を企図した不当労働行為である。

イ これに対し、被申立人は次のとおり主張する。

① 水道局の職員と市長部局の職員とでは待遇、勤務条件等について違いはなく、水道局と市長部局との間で人事交流を行うことに問題はない。A2が水道労組の役員であるからと言ってこうした人事交流が許されないものではない。

また、水道労組は、市職労とは実質的には一体とみられるものであり、市長部局への出向によって、A2の組合活動に支障が生じるものではない。

A2は、本件出向後も水道労組の副執行委員長であり、職務専念義務免除の許可を得て同労組の組合活動を行っており、実質的な不利益はない。

しかも4.1人事異動では、市長部局からA6市職労副執行委員長が水道局に異動となっており、水道労組弱体化の意図はない。

したがって、本件出向は、A2に対しても、水道労組に対しても、何らの不利益を与えるものではない。

② 管理者と水道労組との間では、人事異動の事前協議が慣行として行われているが、協定は存在しないので、協定事項違反はない。

また、本件水道局人事異動においても、水道労組との間で従前どおりの方法で事前協議を行っており、何ら不当なものではない。

③ 本件出向及び本件事前協議の当事者は、管理者であってY市長個人ではなく、しかも同市長が事前協議をしないように命じた事実はないから、同市長に支配介入行為はない。

以上、被申立人には、何ら不当労働行為はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 本件出向に伴う不利益について判断するに、前記第1.1(3)及び(4)認定によれば、①昭和60年7月19日に水道労組は、市職労から独立した労働組合として結成され、同時に市職労における組織内名称を市職労水道支部と称していること、②水道労組結成後、A2は、同労組の書記長及び同副執行委員長、衛都連水道評議会の常任幹事及び同副幹事長並びに近畿公企連絡会の事務局次長の役職を歴任していること、③本件出向により、A2は、水道労組の規約上、組合員資格を失うこととなったことが認められる。

これらからすれば、市職労の一支部であると同時に、対外的には独

立した労働組合として活動している水道労組にとって、本件出向は、水道労組の中心的な役員であるA2を水道職場から離れさせ、同人の水道労組の組合員資格をも規約上失わせるものである以上、A6市職労副執行委員長の市長部局から水道局への配属があったにしても、同労組の活動に対し一定の影響を及ぼすものであることは否定できない。

しかしながら、申立人主張の、i A2が衛都連水道評議会、近畿公企連絡会に出席できないとの点については、前記第1. 1(4)認定のとおり、同人は水道労組の役員に選出されてこれらの会議に職務専念義務免除を受けて出席していることから、また、ii A2の組合活動に対し与えられている職務専念義務免除についてY市長の恣意に委ねられる危険が大きいとの点については、同市においては、これらの時間内組合活動は、従来からも職務専念義務免除を受けて行われてきたものであり、任命権者を異にするなどしても、その取扱いに差異はなく、現にA2は本件出向後も従前どおり職務専念義務免除を受けており、加えて、将来においてその取扱いがより厳格になるということ認めに足る疎明がないことから、さらに、iii 地公法適用職員となることが個人的不利益に当たるとの点については、他に不利益があるならば格別、適用法規に関してのみについていえば、水道局と市長部局との間の人事交流に伴う適用法規の差異は、現行地方公務員制度に基づくものであり、しかもこうした人事交流は、前記第1. 2(3)認定のとおり、水道労組としても要求していることから、それぞれ採用できず、したがって、申立人主張のこれらの点についてA2個人及び組合に不利益があったとまでは認められない。

イ 次に、本件事前協議について検討するに、前記第1. 1(3)、2及び4(16)認定のとおり、昭和50年1月31日に、市職労と管理者との間で人事異動に関する事前協議の協議書が締結され、その後60年7月19日の水道労組結成以降、水道労組と管理者の間では、事前協議の方法等について改めて協議がなされたとの疎明はないが、水道労組は市職労の支部であり、本件出向に関する平成2年3月27日の事前協議に至るまで、異動毎に水道労組と管理者との間で協議書のとおり事前協議が行われてきていたこと、さらに、管理者は本件出向後、事前協議に関して水道労組に対し、「今後の人事異動については協定事項を遵守します」旨回答していることが認められる。

してみると、水道職員の異動に関しては、水道労組と管理者との間で協議書どおりの内容で事前協議を行うという慣行があるとみるのが相当である。

さらに、従前行われてきた事前協議の実態についてみると、前記第1. 2(3)認定のとおり、①協議の時期については、通常、内示の日の2日以上前に行われ、協議に要する時間については、協議内容に特段問題がない場合は、概ね1～2時間程度であるが、A3執行委員の

水道局から市長部局への異動に関しては、7時間にわたる協議がなされたこと、②協議の内容については、水道当局から事前協議対象者の異動理由を説明し、組合側から質問等が行われてきたことが認められる。

しかしながら、本件事前協議では、前記第1.4(2)、(3)、(8)ないし(10)、(15)及び(16)認定によると、①水道労組及び市職労は、再三にわたり、水道当局及び市当局に対し、本件事前協議の早期開催を求めたのに対し、実際に開催されたのは、内示当日の午前中であったこと、②本件事前協議を行うにあたり、B3課長は、人事課に行き、B2人事係長に事前協議の仕方を尋ねていること、③本件事前協議においてB3課長は、水道労組に対し、「本件水道局人事異動に関し、協議により変更できないと言われていたので、どうにもできない」旨述べたこと、またA2の出向理由の説明は行われなかったこと、④水道労組は、本件事前協議につき水道当局に釈明を求め、これに対し水道当局は、「異動の内容については、変更できないので、事前通告的なものになった」と文書回答していることが認められる。

ウ 以上からすると、本件出向には、A2の個人的不利益等は認められないものの、少なくとも、水道労組の活動に一定の影響を及ぼす現職の組合役員の異動であるにもかかわらず、本件出向にあたり管理者が、水道労組との間で従前の慣行どおりの事前協議を行わなかったのであり、もって水道労組の運営に支配介入し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3号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

エ 次に、Y市長の本件出向への関与について検討するに、前記第1.4(6)、(7)、(11)及び(14)の認定によれば、同市長は、①平成2年3月25日、通例とは異なり、B3課長を、日曜日に市役所に呼び出し、本件出向を含む本件水道局人事異動案を示し、翌26日、B6局長及びB3課長と会い、そこで同案が最終的に決定されたこと、②同月28日、A5市職労中央執行委員長に対し、「A2の異動は、水道当局から言ってきた話だ」旨の前日の発言を取り消し、「(A2の異動を含む)4.1人事異動は、私がやった。文句があるなら、私に言いに来い」旨発言したことが認められ、本件出向は、同市長の意向が反映されたものであることは推認するに難くない。

しかしながら、市長には、地公企法第15条の規定により管理者が行う主要な水道事業職員の任免についての同意を行い、同法第16条の規定により管理者以外の市の機関の権限に属する事務の執行と管理者の業務の執行との間の調整を図るため必要があるときは、管理者に対し業務の執行について必要な指示を行う権限が有り、その権限に基づいて市全体の統轄を行う立場から人事の調整を行うことは許されるものである。また、前記ア判断のとおり本件出向に伴いA2及び水道労組

に不利益があったとまでは認められず、同市長が本件出向に関し水道労組の弱体化を企図したと認めるに足る疎明もない。こうしたことからすれば、本件出向がたとえ同市長の意向が反映されたものであったとしても、そのことだけをもって直ちに同市長自身に不当労働行為があったとまではいえない。

本件出向において問題にすべきは、水道労組との間で従前の慣行どおりの事前協議が行われなかったことであり、この点についてみるに、その権限と責任を有するのは管理者であり、しかも同市長が管理者に事前協議を尽くさないよう働きかける等事前協議そのものについて具体的に関与していたとの事実は認められない。

以上からすれば、Y市長については不当労働行為は認められない。

(3) 救済方法

申立人は、管理者及びY市長に対する本件出向の取消し並びに市及び同市長に対する謝罪文の掲示及び手交を求めるが、本件出向が水道労組の活動に一定の影響を及ぼすものであるとしても、前記第1. 1(4)及び2(3)認定によれば、①A2は、本件出向後も水道労組の副執行委員長の職についており、また、職務専念義務免除の許可を受け衛都連水道評議会等の活動に参加していること等から実質的な組合活動上の支障は認められないこと、②もともと水道労組自身が水道局職員と市長部局職員との人事交流を要求していたことがそれぞれ認められることから、本件出向を取り消す必要は認められず、また、前記第1. 4(16)認定によれば、管理者は、今後の人事異動については協定事項を遵守する旨文書回答しているが、前記(2)ウ判断のとおり、水道労組との間で従前の慣行どおりの事前協議を行わなかった管理者の行為が不当労働行為であると認められるので、同人に対し改めて誓約文の手交を命じる必要があり、主文の救済が相当と考える。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成4年5月19日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊟