

## 命 令 書

申立人 長井市職員労働組合

申立人 長井市職員労働組合現業評議会

被申立人 長井市

上記当事者間の山形労委平成14年(不)第1号事件について、当委員会は、平成16年3月2日、第446回公益委員会議において、会長公益委員濱田宗一、公益委員立松潔、同菊川明、同高橋和出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成13年10月24日付けで申し入れた「現業職員の労働条件・賃金改善に関する統一要求書」及び「2001年賃金並びに労働条件などに関する要求書」並びに平成14年2月27日付けで申し入れた「2002年賃金並びに労働条件などに関する要求書」に係る交渉について、現業職員及び企業職員の労働条件に関する事項に限り、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から1週間以内に、下記の文書を申立人に手交しなければならない。  
(大きさはA4版とし、年月日は手交する日を記載すること)
- 3 平成13年3月17日以前の交渉に係る申立ては却下し、その余の申立ては棄却する。

### 記

長井市長 Y 1 は、平成13年11月及び12月並びに平成14年3月の長井市職員労働組合及び長井市職員労働組合現業評議会との間の団体交渉において、団体交渉を拒否し、団体交渉に誠実に応じませんでした。

これらの行為は、山形県地方労働委員会によって、現業職員及び企業職員の労働条件に関する事項に限り、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定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日

長井市長 Y 1

長井市職員労働組合執行委員長 X 1 殿

長井市職員労働組合現業評議会議長 X 2 殿

### 理 由

## 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

### 1 事案の概要

本件は、被申立人長井市長 Y 1 (市長)が、申立人長井市職員労働組合(市職労)及び申立人長井市職員労働組合現業評議会(市現業)との間の交渉において、合意が成立しないまま、又は交渉を行わないまま労働条件を変更したこと、交渉の一方的な打ち切りや自己の主張を一方的に押し付けたこと並びにマスコミ公開等の条件を付して団体交渉を拒否したことが、労働組合法(労組法)第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、また、組合休暇取得者の勤勉手当カットを実施したことや市職労及び市現業役員に対する平成13年5月8日付けの文書で行われた訓告(文書訓告)が、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成14年3月18日に市職労及び市現業から救済申立てがあった事件である。

### 2 請求する救済の内容

- (1) 市長は、労使合意のないまま、或いは交渉を行わずに、55歳昇給停止制度、期末手当の削減、勤務時間延長、特殊勤務手当支給停止・旅費日当の一部支給停止の延長、人事院勧告(人勧)の片面実施を行ったこと、並びに平成12年6月から実施した組合休暇取得者の勤勉手当カットが不当労働行為であると認め、それらの解決に向けて市職労及び市現業が申し入れる団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 市長は、平成13年5月8日付けで行った市職労及び市現業役員への文書訓告を取消すこと。
- (3) 前記(1)、(2)の謝罪文の掲示及び市報掲載

#### ① 謝罪の方法

市長に対し、次項記載の謝罪文を、縦1メートル、横2メートルの白紙に楷書で墨書し、労働委員会の命令発令後、3日以内に被申立人の本庁舎建物正面玄関入口に掲示するとともに、命令発令直後の市報に掲載することを求める。

#### ② 謝罪文の内容

#### 謝 罪 文

長井市長 Y 1 は、市就任以来、長井市職員労働組合及び長井市職員労働組合現業評議会に対し、「労使対等の原則」と「労使合意」を無視する言動と行為を繰り返しました。また組合休暇を認めた組合員の勤勉手当をカットし、さらには組合役員に対して文書訓告を行うなど自由な労働組合活動と業務を阻害し、支配介入を行いました。

これらの行為は山形県地方労働委員会によって、労働組合

法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であることが認定されました。

よってここに深く陳謝いたしますとともに、今後このような行為を二度と繰り返さないことを誓います。

平成 年 月 日

長井市長 Y 1

長井市職員労働組合執行委員長 X 1 殿

長井市職員労働組合現業評議会議長 X 2 殿

## 第2 当事者の主張概要

### 1 申立人

#### (1) 申立人適格について

市職労は非現業職員と現業職員及び企業職員で組織された混合組合で、非現業が主体となっているか否かにかかわらず、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団体である点において労働組合の性格を有する。

市現業は独自の規約と財政を有し、独自の運動を展開してきており、独立した労働組合である。よって、いずれも申立人適格を有する。

#### (2) 平成10年12月に就任した市長は、市財政の逼迫を背景に、組合敵視、組合無視の合理化攻撃を顕にし、「労働組合を無視しようが、労働協約に反しようが、市民で構成される委員会のお墨付きと議会の議決さえあれば」という主張を根本に、平成4年11月4日に締結した「事前協議に関する協定」(事前協議協定)第5条第1項の「事前協議が不成立の間は、市は計画の実施は行わない。」との定めを無視し、労使の合意が不成立のまま市職労及び市現業組合員の労働条件を一方向的に改悪した。

#### (3) 平成12年3月の交渉について

平成11年11月24日、市長は、合理的な理由を示すことなく55歳昇給停止を市職労及び市現業に提案した。市職労及び市現業は市長に団体交渉を申し入れ、平成12年2月9日から同年3月13日まで合計4回、団体交渉が行われた。

3回目の交渉でY 2 助役(助役)が「交渉を継続し誠意をもって解決にあたる。」と約束したにも拘らず、4回目の交渉で市長が、「話し合いは終わりだ。」と一方向的に打ち切り、55歳昇給停止に係る条例案を議会に提案した。

市職労及び市現業は市長に再度団体交渉を申し入れたが、市長はこれを拒否し、交渉が開催されないまま、議会で条例案が可決された。

十分な団体交渉をしないまま、労使の合意もなく一方的に労働条件を改悪し、その後の交渉も拒否する市長の行為は極めて不誠実である。

(4) 平成13年3月の交渉について

平成12年9月8日、市長は、勤務時間を午前8時30分から午後5時15分とすることを市職労及び市現業に提案した。市職労及び市現業は、55歳昇給停止制度の一方的導入に伴い損なわれた労使関係の正常化の協議を求め、勤務時間の延長に係る話し合いは行われぬまま経過した。

労使関係に係る正常化の協議の結果、平成12年12月25日、X3自治労山形県本部執行委員長(県本部委員長)、X4前市職労執行委員長(前委員長)、X5前市現業議長(前議長)と市長が確認書(平成12年12月25日確認書)を締結したことで、今後の労使関係の正常化が期待された。

平成13年1月16日、市長は、職員給与の削減、特殊勤務手当支給停止の延長、旅費日当の一部支給停止の延長を市職労及び市現業に提案した。これ以降、市職労及び市現業と市長との交渉は職員給与の削減の問題で紛糾し、同年3月21日までの労使間の交渉はすべてこの問題に費やされた。

市長は、交渉に際し「マスコミを同席させろ。」とか「もう譲れない。」との強い姿勢を示すとともに、一応交渉に応じるものの、結論ありきの態度をとり、市職労及び市現業の意見を十分聞こうとせず、不誠実に対応した。

また、勤務時間の延長等は、一切交渉することもないまま変更された。

このことは、事前協議協定に反するとともに、平成12年12月25日確認書に反するものである。

(5) 平成13年11月の交渉について

市職労及び市現業は、平成13年10月24日に、55歳昇給停止制度の撤廃、特殊勤務手当支給の復元、旅費日当の完全支給を求める要求書を提出したが、市長はこれを拒否する回答書を提示したのみで、交渉時間も短時間に限定したため、これらの課題での交渉を諦めなければならない状況で、交渉する余地もなかった。

同年11月22日の交渉で、市長が、同年の人勧による期末手当削減(0.05月分)の取扱いについて、期末手当の削減については実施し特例一時金の支払いは行わないことを提案したため、交渉が紛糾し、市長は一方的に退席して交渉は打ち切りとなった。

市長は、その後の交渉を拒否した。

同年12月19日、山形県地方労働委員会(地労委)のあっせんに

より交渉が行われたものの、市長は単に形式的にしかあつせんを受けいれず、実質的な交渉はなされなかった。

市長の対応は、一方的に自らの見解を市職労及び市現業に押しつけるものであり、誠意ある交渉を行っていない。

(6) 平成14年3月の交渉について

平成14年2月27日、市職労及び市現業は要求書を提出し、55歳昇給停止制度の廃止等を求めたが、市長はこれを拒否する回答書を提示した。

市職労及び市現業は、市長に対し、交渉について十分な時間を確保するよう何度も要請したものの、市は多忙を理由に、2月28日に助役と2時間10分、3月18日に市長と1時間15分しか応じなかった。

市長は、結論をあらかじめ完全に決定したうえで、形式的に交渉に応じただけであり、さらに、市長は「交渉は見解を述べあって終わりだ。」としているため、市職労及び市現業の意見を主張させるだけで、交渉は有名無実と化し、まさに形骸化している。

(7) 座込み行動に係る文書訓告について

市庁舎内座込み行動は、団体交渉を要求するための止むを得ない平穏な対応行動であり、市長が取り続けた組合否認ともとれる団体交渉軽視の是正を求める必要最小限の組合活動である。そのことに対する処分は支配介入であり、取消されるべきものである。

平成13年5月8日付けでの市職労及び市現業役員あての文書訓告は、平成13年3月21日に締結した「今回の事態を招いて、市民の皆さんにご迷惑とご心配をおかけした責任は市長にあると考えています。」と記載された確認書(平成13年3月21日確認書)に反して、市職労及び市現業に座込みの責任を一方的に転嫁するもので、市職労及び市現業に対する不当な弾圧である。

(8) 組合休暇取得者の勤勉手当カットについて

市長は、組合休暇取得者の勤勉手当の一部をカットするとした平成7年に改正された規則を、組合休暇取得者に対して適用し、平成12年6月30日支給の勤勉手当の5%をカットし支給した。半年間でわずか1時間でも組合休暇を取得すれば勤勉手当を5%カットするのは、組合休暇の取得を阻害し、組合活動を標的とした実に巧妙な支配介入である。

2 被申立人

(1) 申立人適格について

市職労は、地方公務員法(地公法)上の職員団体であり申立人適格を有しない。市現業は、形式的には労働組合であるが、組

合員の半数以上が役員で、独自交渉がなく、予算も市職労の交付金が主で、組合費総額は8万円弱で、上部団体に加盟せず、独自課題もなく市職労の課題として取り上げられているのが実態で、現業独自の確認書を締結していない等、独自性が認められず、市職労の従たるものに過ぎないので、申立人適格を有するか疑問である。

- (2) 市長は、就任した平成10年12月15日以降、財政再建を最重点と位置付け、硬直化した財政をたてなおすため、議会、市民と三者一体で財政健全化施策を行ってきた。その具体的施策が、55歳昇給停止制度等である。

- (3) 平成12年3月の交渉について

55歳昇給停止制度は、平成10年の人勧どおり改定を行なうもので、市職労及び市現業との交渉経過を踏まえ、議会に提案したものである。

事前協議協定は、Y6前市長との協定であり、そのまま有効とするのは不合理である。また、条例が協定書に優先されるべきものである。労使交渉では、最大の努力をしており確認書に違反することはしていない。

- (4) 平成13年3月の交渉について

平成12年9月8日、市職労に勤務時間を午前8時30分から午後5時15分とする旨の提案を行い、「特殊勤務手当支給停止」、「旅費日当の一部支給停止」についても市職労及び市現業に延長を申し入れたが、市職労及び市現業が、職員給与の問題が前提として交渉に応じなかったために交渉ができなかったもので、議会の議決を得て制度化したものである。

期末手当削減は、行財政改革推進委員会からの答申を受け、平成13年3月に、市職労及び市現業に職員給与の6%のカットを提案し、同年3月1日から7日間で計11回にわたり話し合いを継続し、市職労及び市現業が4%のカットを提案したので、市長がこれに応じ、議会の議決を得て制度化したものである。

- (5) 平成13年11月の交渉について

市職労及び市現業から平成13年10月24日に要求書が提出された。

同年11月2日、市職労及び市現業に、55歳昇給停止制度、特殊勤務手当の支給停止について、制度の撤廃や支給復元する考えがないことを回答した。これらの課題は、Y3総務課長(総務課長)と市職労の折衝等でも特に協議事項とされておらず、交渉した事実はない。

また、助役に交渉での権限はあるが、同年11月20日の交渉は、人勧の取扱いは市長と交渉することで市職労及び市現業も了

承していた。

同月22日の交渉では、始めに労使間のルール、人員などの交渉が行われ、その後、人勧に関し特例一時金の不支給を提案したところ、「人勧制度を勉強しろ。勉強してこい。」などとの極めて侮辱的で不適切な言動があったことから、正常な交渉を継続していくことは不可能と考え、市長は退席した。

市長は、労使交渉についての市民の理解のためマスコミ同席を提案したが、市職労及び市現業は、全く受け入れなかった。

市職労及び市現業からは、同年11月27日から同年12月10日にかけて交渉申入れがあったが、市職労及び市現業は、交渉中断が交渉における不適切な発言に起因していることに触れず、市長の軽率な行動であるとし、マスコミ同席は拒否するとの強硬な態度であった。

同月12日に、交渉の再開を申し入れたが、市職労及び市現業は、交渉時間が短いとして拒否した。

同月19日に地労委員立会いのもと、市職労及び市現業と交渉を実施した。翌20日に再度交渉を実施し、予定時間内で終了した。

(6) 平成14年3月の交渉について

平成14年3月7日、市職労及び市現業の平成14年2月27日付け要求書に対し、55歳昇給停止制度及び旅費日当・特殊勤務手当の支給については誠実に回答し、市職労及び市現業との交渉にも誠実に対応している。

組合休暇取得者の勤勉手当カットや勤務時間の延長については、要求項目にもなく、期末手当カット、特例一時金については、現在、市職労及び市現業との財政問題検討会で話し合いを進めている。

(7) 座込み行動に係る文書訓告について

平成13年3月12日から16日までの座込みについて、座込み行動を統率した前委員長、X 6 市職労副執行委員長(副委員長)、X 1 前市職労書記長(前書記長)、前議長に対し、平成13年5月8日付けで文書訓告を行った。地公法に違反する行為であるが、参加者全員ではなく幹部に限定し、且つ文書訓告に留めたものであり、処分は妥当である。

(8) 組合休暇取得者の勤勉手当カットについて

平成7年7月、勤勉手当の適正化を図るため、「長井市一般職の職員の給与に関する条例の施行に関する規則」を改正したもので、平成11年6月に組合休暇取得者の勤勉手当のカットを次回から運用する旨を市職労に電話で伝え、平成12年6月30日支給の勤勉手当から、カットを実施した。規則どおりに除算した

もので支配介入ではない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者について

##### (1) 市職労

市職労は、長井市職員を組織対象に昭和32年4月25日に結成され、昭和41年10月8日に地公法第53条に基づき山形県人事委員会に登録された職員団体で、肩書地に事務所を有し、338名の組合員で構成され、全日本自治団体労働組合(自治労)に加入している。市職労は、地公法第58条の適用を受ける一般職の地方公務員(非現業職員)と地公法第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(現業職員)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(企業職員)とで構成されているいわゆる混合組合である。

##### (2) 市現業

市現業は、長井市職員のうち現業職員を組織対象に昭和58年10月7日に結成され、肩書地に事務所を有し、33名の組合員で構成されている。その全員が市職労にも加入している。

##### (3) 長井市(市)

市は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

#### 2 平成13年3月17日までの経過について

(1) 平成10年11月15日の市長選挙でY 1 が当選し、同年12月15日に市長に就任した。

##### (2) 平成12年3月の交渉について

市長は、平成11年11月24日に「55歳昇給停止」を市職労及び市現業に提案した。

平成12年2月9日から市職労及び市現業と助役との間で3回の交渉が行われたが、合意に至らなかった。同年3月13日の交渉で、市職労及び市現業は交渉の継続及び労使の合意の無い場合は議会への提案を行わないことを求めたが、市長は「他の市町と同じ仕事だから同じ給料や労働条件の時代でない。改革にスピードが必要。55歳昇給停止の交渉なら来る必要がない。」と述べ、双方の主張は噛み合わず、55歳昇給停止に関し合意はなかった。

市長は、議会最終日の同月22日、長井市議会(議会)に「長井市一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例」案を上程し、その条例案が同日に議決され、同年4月から施行された。

##### (3) 平成12年12月25日確認書について

平成12年4月6日、市職労及び市現業は、市長が労使の合意の無いまま55歳昇給停止制度を実施したことが、事前協議協定に

反するとともに、労使の信頼関係を損ねたとして市長に謝罪を求め、また交渉での市当局の言動に対する抗議を行った。

同月17日、今後の労使関係について、市職労及び市現業と助役が協議を行ったが、合意に至らなかった。

その後も、市職労及び市現業は「労使の合意なくして労働条件を変更しない」旨の確約を市に求め、市は「労働条件の変更は労使の合意を得るのが望ましいにしても、必ずしも労使合意を必要としない。」と主張し、双方の合意はできなかった。

同年12月25日、市長と、自治労山形県本部(自治労県本部)、市職労及び市現業との間で、「合意形成に最大限の努力をする。」、「合意形成された場合、労働条件は決定(変更)される。」、「既に労使合意のないままに決定(変更)された労働条件等については、今後、改めて合意形成に向けた努力を行う。」と記載された平成12年12月25日確認書が締結された。

#### (4) 平成13年3月の交渉について

平成12年9月8日、市長は市職労に対し、勤務時間を15分間延長し、午前8時30分から午後5時15分とすることを提案したが、市職労及び市現業は、55歳昇給停止制度の導入以降の労使関係が、労使交渉を行えない状況であり、その解決が得られた時点で、勤務時間の延長の協議に応じる旨を回答した。

前記(3)のとおり、平成12年12月25日確認書が締結された。

平成13年1月16日、市長は職員給与の削減、特殊勤務手当支給停止の延長、旅費日当の一部支給停止の延長についての話を、市職労及び市現業に申し入れた。

同年2月7日、12日、13日に、市は、市職労及び市現業に対し、給与削減について説明を行った。

同月15日、市職労は、平成13年度の当初予算案で職員給与6%相当分が減額されていることについて、Y4前総務課長(前総務課長)に抗議した。

同月16日、市長は、議会及びマスコミに職員給与の6%相当分の減額を含む平成13年度当初予算案を内示した。市職労及び市現業は、労使の合意が形成されていない段階での公表について、市長に抗議した。

同月22日、市職労及び市現業は、市長に交渉を求めるとともに2月26日からの座り込みを市長に通告したが、助役との交渉が決まり、市職労及び市現業は座り込みを中止した。

同月26日、市職労及び市現業と助役との交渉が行われたが、双方の主張は平行線であった。

同月28日、県本部委員長と市長との会談で、市職労及び市現業と市長との交渉がまとまり、同年3月1日及び2日に交渉が行

われた。

同月2日、市長は職員給与削減について職員給与の4%相当額の削減を提案し、市職労及び市現業は提案を検討することとした。

同月5日、市長は、勤務時間の延長に係る「長井市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例」（勤務時間改正条例）、特殊勤務手当の支給停止の延長に係る「長井市職員の特殊勤務手当支給の特例に関する条例の一部を改正する条例」（特勤手当支給改正条例）、旅費日当の一部支給停止の延長に係る「長井市職員等の旅費の特例に関する条例の一部を改正する条例」（旅費支給改正条例）の各案を議会に提案した。市職労及び市現業は、これらの労働条件の変更及び職員給与削減に係る交渉を市長に求め、同月9日に交渉が予定されたが、交渉は市の都合により期日が未設定のまま延期された。

このため、市職労及び市現業は、賃金削減に係る市長の誠意のない対応に抗議するとともに、市長との交渉を求め、同月12日から16日までの座り込みを、市長に通告した。

同月12日から16日まで、市庁舎内階段及び通路に、市職労及び市現業組合員並びに自治労所属組合員が座り込みを行った。市職労及び市現業組合員の座り込みは、組合員が年次有給休暇(年休)を取得し、鉢巻や賃金削減反対というゼッケンを着用し行われた。

この間、市職労及び市現業と市長との交渉が、同月12日、同月14日の2回行われたが合意に至らなかった。

同月17日、市職労及び市現業と市長との交渉が行われ、市長は給与削減について期末手当から削減することを提案したが、削減幅での折合いがつかなかった。

### 3 平成13年3月19日及び21日の交渉について

平成13年3月19日、市職労及び市現業と市長との間で、職員給与削減に係る交渉が行われ、市長は「給与の4%相当分を期末手当から減額し、その期間は平成13年度から5年間とする。但し、減額の割合等は毎年話し合い、財政問題についても労使で話し合う。」と回答した。市職労及び市現業は、さらなる削減幅の譲歩を市長に求め、合意に至らなかった。

同月21日の交渉でも削減幅での合意に至らなかったものの、市長と、自治労県本部、市職労及び市現業は、下記平成13年3月21日確認書を締結した。

確 認 書

1. 今回の事態を招いて、市民の皆さんにご迷惑とご心配をかけた責任は、市長にあると考えています。
2. 財政悪化の原因は、構造改革の遅れに起因するものです。
3. 財政再建に、これまでも職員の協力があつたことを市民にお知らせます。
4. 今後、給与の改善については努力していきます。

平成13年3月21日

長井市長	Y 1	印
自治労山形県本部執行委員長	X 3	印
長井市職員労働組合執行委員長	X 4	印
長井市職員労働組合現業評議会議長	X 5	印

同月22日に、給与の4%相当分を期末手当から減額する内容を盛り込んだ「長井市一般職の職員の給与の特例に関する条例」（給与特例条例）案が議会に上程され、勤務時間改正条例案、特勤手当支給改正条例案、旅費支給改正条例案とともに、同日、市議会で議決され、同年4月から施行された。

また、「長井市技能労務職員の給与の支給に関する規則」第4条第1項に「長井市一般職の職員の給与の特例に関する条例」の文言が加えられ、現業職員についても給料の4%相当分を期末手当から減額することが決定され、同月から施行された。

#### 4 平成13年11月の交渉について

- (1) 平成13年10月24日、市職労及び市現業は自治労山形県本部（自治労県本部）と連名で、①昇給停止制度の撤廃、②特殊勤務手当・旅費日当の早期支給を含む「2001年賃金並びに労働条件などに関する要求書」、「現業職員の労働条件・賃金改善に関する統一要求書」を市長に提出し、市職労と総務課長が課題の整理・確認を行った。
- (2) 同年11月15日、X 1 市職労委員長（委員長）及びX 4 市職労書記長（書記長）と総務課長との折衝で課題等の確認が行われ、総務課長より、助役との交渉が2時間、市長との交渉が1時間の設定が提案され、書記長は交渉時間が十分確保されていないと主張したが、市は受け入れなかった。
- (3) 同月20日、市職労及び市現業と助役との交渉で、助役は冒頭に「私が答えられる部分について答える。後は市長交渉で確認してほしい。」と発言し、職員採用について「私見であるが行革期間中であっても採用していきたいと思う。」、技術吏員の

配置について「配置は必要と思うが、市長に確認してもらいたい。」、人勧の期末手当カットについて「協力してもらっているのは給料の4%相当額であり、それを手当から減額しているだけである。この部分についても市長と確認してほしい。」、再任用制度について「時間外、サービスなら話し合うが、それ以外の基本となるところは、市長交渉で」と発言した。

- (4) 同月22日、市職労及び市現業と市長との交渉が開催された。交渉には、委員長、X2市現業議長(議長、市職労及び市現業組合員約40名が参加し、市は市長、総務課長、総務課補佐の3名が出席した。最初に、市職労及び市現業が助役との交渉で確認したと認識している事項について、市長に確認を求めた。その際、市長が助役と異なる発言をした事項に関し、委員長が助役交渉の意味を尋ねたところ、市長は「意見を述べあうだけ」と答えた。

次に、人勧の取扱いに係る交渉に移り、市職労及び市現業が人勧に沿った特例一時金の支給を求めたところ、市長は「民間の事業所を考えた場合、特例一時金を我慢していただく。」と発言し、交渉参加者より「おかしい」という声があがるなか、市長に対し「人勧を勉強しろ」という発言があり、市長は「こんな交渉ではだめだ。」と発言し退席した。

そのため、交渉は休憩となり、書記長と総務課長とが事務折衝を行ったが、市はマスコミ同席等を提案し、市職労及び市現業はマスコミ同席の労使交渉は受けられない旨を回答し、交渉は打ち切られた。

- (5) 同月27日、市長は市職労三役及び議長との協議を求めた。市職労及び市現業はそれには応ぜずに、市長に交渉を求めた。同月28日、市長は「公開のもとで行う一般的な会話での折衝」は応諾する旨を、市職労及び市現業に文書で申し入れた。
- (6) 市職労及び市現業は同月28日、29日、30日、同年12月3日、4日、5日、6日、10日に、市長に文書で交渉を申し入れたが、市長は応じなかった。
- (7) 同月14日、市職労及び市現業は、地労委に交渉促進のあっせんを申請した。同月19日、地労委のあっせんで市職労及び市現業と市長との交渉が行われたが、結論がでず、交渉の継続を確認しあっせんは終了した。
- (8) 同月20日、市長と市職労及び市現業との交渉が行われたが、合意に至らず、交渉の最後に委員長が「今日の交渉は何だったのか。」と尋ねたところ、市長は「意見を述べ合って終わりだ。」と述べ退場した。

(9) 同月21日、人勧の実施に係る「長井市一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例」案が市議会で議決されたが、特例一時金の支給は盛り込まれなかった。

5 平成14年3月の交渉について

平成14年2月27日、市職労及び市現業は、自治労県本部と連名で、55歳昇給停止制度の撤廃、期末手当の支給月数の復元、旅費日当・特殊勤務手当の支給を含む「2002年賃金並びに労働条件などに関する要求書」(2002年要求書)を、市長及びY5市教育長(教育長)に提出した。

同年2月28日、市職労及び市現業と助役との間で、2002年要求書についての交渉が行われた。

同年3月7日、市長及び教育長は連名で、2002年要求書に対し、文書で回答した。

同月18日、市職労及び市現業と市長との交渉が1時間15分行われ、2002年要求書についての交渉が行われた。市長は、その交渉で、期末手当に関しては財政問題検討会で協議等と答え、55歳昇給停止制度等について交渉に応じなかった。

6 財政問題検討会について

期末手当削減に関し、市と市職労及び市現業とが協議する「財政問題検討会」が平成14年に4回開催された。その開催内容は、市の財政に係る説明とそのことに関する協議がなされているが、期末手当の削減幅等に関する協議には至っていない。

7 文書訓告について

(1) 前記2のとおり、市職労及び市現業は、市長との交渉を求め、平成13年3月12日から16日まで市庁舎内座込み行動を実施した。

参加者は組合役員の指示により市庁舎内階段及び通路に座り込んだ。

(2) 同年4月27日、市は懲戒処分審査会を開催し、市庁舎内座込みに関し市職労及び市現業組合役員に対し文書訓告を行うことを審議した。その意見を踏まえ、市長は、同年5月8日付けで、事務吏員X4(当時、市職労執行委員長)、技士X5(当時、市現業議長)、事務吏員X6(当時、市職労副委員長)、事務吏員X1(当時、市職労書記長)に対する下記訓告文書を作成し、総務課補佐が4名の訓告文書を市職労書記局へ持参したが、前書記長が不在のため書記局内の机の上に置いてきた。

(身分)(氏名)(市職労又は市現業での役職名)

訓 告

あなたは、(市職労又は市現業での役職名)として、長井市一

一般職の職員の給与の特例に関する条例の議会上程による職員給与の削減に反対・撤回闘争のため、2割の組合員を動員しての庁舎内座り込みの決定に参画し、その結果、平成13年3月12日から16日までの5日間にわたり庁舎内の階段通路付近に座りこみを実行させた。

この行為は、業務の正常な運営を阻害したばかりでなく、職務に専念する義務を放棄させ、さらに公務員としての職全体の信用を著しく傷つけたものである。

よってこのようなことのないよう文書により訓告する。

平成13年5月8日

長井市長 Y 1 ㊟

(3) 同年5月、前書記長が、前委員長、副委員長及び前書記長(市職労前三役)並びに前議長に対する訓告文書が書記局の机上にあるのを発見し、総務課補佐に平成13年3月21日確認書に反すると抗議したが、総務課補佐は「世間を騒がせ何もしない訳にいかない。」と答えた。

(4) 同月30日、市職労前三役と助役との交渉が行われ、席上、助役は「文書訓告は形式的なもの」と発言したが、交渉の場で、前書記長が、市職労前三役と前議長あての訓告文書を同席した総務課補佐に返却した。

#### 8 組合休暇取得者への勤勉手当カット

(1) 組合休暇は登録された職員団体の業務又は活動に従事するために年20日取得できる無給の休暇であり、昭和51年9月に「長井市の職員の休日及び休暇に関する条例」(休暇条例)の一部改正で制定され、同年10月から施行された。

平成7年、休暇条例が廃止になり、「長井市職員の勤務時間、休暇等に関する条例」に組合休暇が制定され、同年4月から施行された。

(2) 平成7年、市は「長井市一般職の職員の給与に関する条例の施行に関する規則」に組合休暇取得者の勤勉手当の一部カットを盛り込んだ改正を行った。

(3) 平成11年6月、総務課補佐が組合休暇取得者の勤勉手当の一部カットを行う旨、電話で市職労に伝えてきたが、該当者の勤勉手当の一部カットは実施されなかった。

(4) 平成12年6月14日、総務課補佐が組合休暇取得者の勤勉手当カットを市職労に電話で伝えてきたので、市職労及び市現業は事前協議協定に違反すると前総務課長に抗議した。

(5) 平成12年6月30日に1名、同年12月8日に2名、平成13年6月29

日に3名、同年12月10日に2名、延8名の勤勉手当の一部をカットした。

そのうち、現業職員の該当者は1名で、平成13年6月29日支給の勤勉手当の一部がカットされた。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 申立人適格について

###### (1) 市職労について

前記第3の1(1)の認定のとおり、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、現業職員及び企業職員の労働条件に関する事項に限り、労組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のが相当である。

###### (2) 市現業について

市現業は、独自の規約、意思決定機関、執行機関、財政を有し、市職労と一体の活動もあるが、独自の活動を行っており、労組法上の労働組合であり、本件申立ての申立人適格を有すると認めるのが相当である。

なお、被申立人の主張する組合員数に比較し役員割合の多少や、組合費総額の多少、上部団体への加盟及び独自課題の有無等は、労働組合であることを否定するものではない。

また、独自交渉を行なうかどうか、独自の確認書を締結するかどうかは、市長との交渉事項であり、独自性を否定するものではない。

##### 2 平成13年3月17日以前の交渉等について

団体交渉は、その都度、完結するものであり、同一事項での交渉であっても継続する行為とは言えない。したがって、市職労及び市現業と市長との平成13年3月17日以前の交渉等に係る申立てについては、申立期間1年を徒過しており、不適法なものとして、これを却下する。

##### 3 平成13年3月19日及び21日の交渉について

市職労及び市現業は、市長の不当労働行為により、勤務時間の延長及び旅費日当・特殊勤務手当の支給停止の期間の延長が交渉を行なうことなく実施され、期末手当が労使合意のないまま削減され、また、これらが事前協議協定及び平成12年12月25日確認書に反すると主張する。

以下、検討する。

###### (1) 勤務時間延長、旅費日当の一部支給停止、特殊勤務手当の支

給停止の延長については、市長から申し入れがあったものであり、市職労及び市現業が期末手当削減に係る交渉を優先させたことは理解できるが、この間、市職労及び市現業よりこれらの課題での交渉を求めたとの疎明もなく、市長の対応は団体交渉拒否とは言えない。

(2) 市長は、当初予算案の給料の6%相当の削減から、4%に相当する額の削減に変更する旨の提案を行い、交渉の結果、4%に相当する額での労使の合意が得られなかったが、労使双方で平成13年3月21日確認書を締結しており、市長の対応が不誠実な対応であったとまでは言えない。

(3) 協定書等について

平成12年12月25日確認書では「合意形成のための最大限の努力をする。」とあり、他方「合意が形成された場合、労働条件は決定(変更)される。」とある。

この点、合意が形成されなかった場合について、事前協議協定に比し、曖昧となっている。更に「労使合意のないまま決定(変更)された労働条件等については、今後、改めて合意形成へ向けた努力を行う。」旨の確認がなされているが、前記(1)(2)の判断を左右するものでない。

#### 4 平成13年11月の交渉について

平成13年11月及び12月に、前記第3の4のとおり、市職労及び市現業と市との間で交渉が実施された。現業職員の労働条件は労使交渉によって定まるものであるが、市での実態としては非現業職員に準じて現業職員の労働条件が定まっており、人勧の実施に係る非現業職員の交渉の成否が現業職員の労働条件に大きく影響している。

本事件における交渉も、地公法による交渉を行なう市職労が主導して行われる交渉に、市現業が加わった交渉がなされている。

しかしながら、本交渉は、市職労が主導するとはいえ、労働組合並びに現業職員及び企業職員が参加しており、これらの職員の労働条件に関する事項についての交渉は労組法の適用がある。

以下、労組法による団体交渉が誠実になされたか否かを判断する。

(1) 資料の提示等について

特例一時金の不支給は、同年11月22日の交渉において、初めて市職労及び市現業に口頭で伝えられたものであり、その裏付けの説明も十分とは言えない。

使用者は、団体交渉において、組合の要求を受諾して譲歩する義務を負うものでないが、自己の見解に固執する合理的な理由を具体的に説明しなければならず、又、その説明も一方的な

見解の表明では不十分で、相手側を納得させる努力を要する。  
単に「民間企業が厳しい。」等を表明するだけでは、市の説明は具体性に欠けると言わざるをえない。

(2) 市長の退席について

同月22日の市職労及び市現業と市長との交渉における市長の退席は、市長は市職労及び市現業側の発言を侮辱的発言ととらえ一時的な退席が余儀なくされたと主張しているが、交渉の流れの中で、市長の発言に対する「人勸制度を勉強しろ。」の発言は受忍できないとまでは認めがたく、交渉の場に復帰しなかったことは、団体交渉の拒否の正当な理由とは言えない。

(3) 助役への権限委任について

助役は、市長から交渉権限が任されていると述べているが、同月20日の市職労及び市現業と助役との交渉において、助役は冒頭に「答えられる部分について答える。後は市長交渉で確認して欲しい。」旨を伝え、「私見である。」とか「市長に交渉で確認してほしい。」とかの回答が多く、また、同月22日の市長交渉において、市長は、助役交渉は「意見を述べあうだけ」と答えており、助役に権限が委任されていたか疑問である。

(4) 公開での団体交渉について

同月22日及び同月28日から同年12月10日まで、市職労及び市現業が申入れた交渉について、市長が、公開のもとで行う等の条件を付して結果的に団体交渉に応じないのは、団体交渉を拒否する正当な理由とは言えない。

(5) 団体交渉における合意形成について

団体交渉は意見を述べ合う場ではなく、当事者双方が対案を用意し資料を提供し、一致点を見出すべく最大限の努力をする場である。同年12月20日の交渉の最後に市長が「意見を述べ合って終わりだ。」と述べたことは、交渉を形骸化し団体交渉を軽視するものである。

(6) 交渉時間について

同年11月15日に双方が交渉時間を確認し、市職労及び市現業と助役との交渉に2時間、市職労及び市現業と市長との交渉に1時間が確保されたが、団体交渉とは、労使がお互いの意見を交換、調整する過程であり、相応の論議をなすためには、一回の団体交渉においても相当な時間を要する。その時間について一義的な基準を定めるのは困難であるが、本件交渉は、既に賃金の4%相当額を期末手当から削減することになっていたという経過があるなかでの平成13年人勸の期末手当削減や特例一時金の取扱いが課題であり、これらの交渉事項及び交渉経緯から、市が確保した交渉時間が十分であるとは言いがたい。

また、市は、市長及び助役が公務多忙の理由等での交渉時間が確保できない旨を主張するが、その具体的な疎明はない。

(7) 総括

以上のとおりであるから、本件交渉については労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

5 平成14年3月の交渉について

平成14年3月7日、市長及び教育長は、市職労及び市現業が同年2月27日提出した55歳昇給停止制度の撤廃、期末手当の支給月数の復元、旅費日当・特殊勤務手当の支給等について、「制度を撤廃しない」こと等を回答している。

平成12年12月25日確認書の第3項において、「既に労使合意のないままに決定(変更)された労働条件等については、今後、改めて合意形成に向けた努力を行う。」ことを、市職労及び市現業と市長の双方が確認しており、且つ、本件交渉において、市長も、市職労及び市現業が労使の合意が形成されていない事項について交渉での合意形成を求めていることを、承知していたのであり、単に文書のみでの回答では合意に向けた努力を行ったとは認められない。

以上のとおりであるから、本件交渉は、誠意を尽くした交渉とは言えず、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

6 文書訓告について

文書訓告の対象とされた平成13年3月12日から16日の座込みは、市職労及び市現業においてそれぞれ決定され、市職労委員長及び市現業議長の連名で市長に通告されており、組合役員が実施について企画し組合員に指示したと認めるのが相当である。

市長は、市職労及び市現業組合員の市庁舎内座込みは、地公法に定められている争議行為の禁止規定等関係法令に違反する旨主張しているが、参加者から提出された年休は、市において有効なものとして処理されており、給与カットもされていないことなどに加え、違法行為としての認識の下にこれら参加者に係る服務関係の事務処理が統一的になされたことや、これらの座り込みが市の正常な業務運営を明白に阻害したとする疎明が十分とは言えず、直ちに争議行為に該当するとは認めがたい。

市職労及び市現業が座込み行動に至る経過は、前記第3の2(4)に記載のとおり、市長が、市職労及び市現業との合意が形成されていない段階で給与の減額を公表したことに端を発し、市長が団体交渉に応じないため団体交渉の応諾を強く求めたことは理解される。

しかしながら、市職労及び市現業及び同組合員は座込みに当たって市庁舎使用の許可を取っておらず、したがって、座込み行動

は長井市庁舎管理規則に違反し、かつ長井市では職員が市庁舎内の通路や階段に座り込むことが日常の勤務或いは平常の庁舎管理において常態であったとは認められ、これらの行動を市長が市職労及び市現業の正当な組合活動として受忍すべきであったとまではいうことはできない。市長から組合役員になされた文書訓告は、同人らがこれらの行動を企画・指示したことに対し事後的に注意を喚起するものであり、組合活動が阻害されたとの市職労及び市現業の疎明も無く、組合活動への支配介入に当たるとまでは言えない。

#### 7 組合休暇取得者への勤勉手当カット

平成7年に、条例改正に併せ規則が改正されたが、組合休暇取得者に対する勤勉手当の支給割合の算式が他の休暇取得者に対するものと比べて、特に不利に扱われているとも言えない。また、同規則の該当条項を適用するにあたって、市長の裁量の入る余地もない。

加えて、自ら制定した規則に則ってその事務を行うことは、当然管理執行責任に含まれ、既に公布され施行期日の到来している規則を執行することは、市職労及び市現業と市長との間で規則を執行しないという合意の存在等特段の事由が無い限り、当然である。

本件規則の執行に関して、市職労及び市現業において特段の事由の疎明はなく、本件規則を執行したことが、直ちに支配介入に当たるとまでは言えない。

#### 8 救済方法

市職労及び市現業は、労使合意のないまま、或いは交渉を行わずに変更された55歳昇給停止制度、期末手当の削減、勤務時間延長、特殊勤務手当支給停止・旅費日当の一部支給停止の延長、並びに平成12年6月から実施した組合休暇取得者の勤勉手当カットが不当労働行為であると市長が認めること、そしてそれらの解決に向けた市長との交渉の応諾を求めているが、前記の認定のとおりであり、市職労及び市現業の要求が団体交渉の誠実対応を求めらるるものであると考えられることからして主文の救済をもって足りると判断する。

### 第5 結論（法律上の根拠）

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成16年3月9日

山形県地方労働委員会

会長 濱田 宗一