

兵庫県地労委平成15年(不)第3号

命 令 書

申立人 自治労連神戸市水道サービス公社労働組合

被申立人 財団法人神戸市水道サービス公社

同 神戸市

上記当事者間の兵庫県地労委平成15年(不)第3号神戸市水道サービス公社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、公益委員会議における合議の結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人の被申立人財団法人神戸市水道サービス公社に対する申立てを棄却する。
- 2 申立人の被申立人神戸市に対する申立てを却下する。

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、被申立人財団法人神戸市水道サービス公社(以下「公社」という。)が申立人自治労連神戸市水道サービス公社労働組合(以下「組合」という。)との間で、公社の嘱託職員の給与引下げについて団体交渉を行うに際し、公社に事業を委託している被申立人神戸市(以下「市」という。)が参加しなかったことなどが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとともに、労働契約更新に際して、組合員が意見書を提出しようとしたところ、公社において、条件付きの契約更新には応じられないとして意見書の受取りを拒否したことが労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、組合が救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 公社及び市は、組合から申入れをした給与に関する団体交渉に誠実に応じよ。
- (2) 公社は、労働契約更新に際して、意見書により労使合意に至った時点で労働契約の内容を変更する旨申し出た組合員に対して、条件付きの契約更新には応じられないと意見書の受取りを拒否するなどして組合の自主的運営に支配介入してはならない。
- (3) 公社による謝罪(誓約)文の掲示

第2 本件の争点

- 1 市に使用者性は認められるか。
- 2 公社と組合との間で行われた団体交渉は、不誠実な団体交渉に該当するか。
- 3 公社が組合員から提出された意見書の受取りを拒否したことは支配介入に該当するか。

第3 当事者の主張

1 市の使用者性について(争点1)

(1) 申立人

公社の役員には、市の職員や市の退職者が就任しており、また、公社の幹部職員の多数を市からの派遣職員が占めている。

公社の主要事業のほとんどは市から委託された事業であり、業務の内容は市からこと細かく指定され、公社の収入の大部分は市からの委託料である。そして、市と公社は委託料について年度末に過不足を精算するため、公社独自の経営努力によって得られた余剰を公社独自の財源として確保することも認められておらず、公社はおよそ独立した公益法人としての地位を有していない。上記のとおり、市は、公社の運営を支配することにより、公社の職員の労働条件を事実上支配管理している。

よって、市は、公社とともに労働組合法第7条の使用者に該当する。

(2) 被申立人

市は、次のとおり主張する。

公社は、市から完全に独立して運営され、市が公社の運営、人事を支配し、公社の職員の労働条件その他の処遇について現実的かつ具体的な支配力を有している事実はなく、市は労働組合法第7条の使用者に該当しない。

2 公社の不誠実な団体交渉について(争点2)

(1) 申立人

公社は、市が委託料の内訳を一方的に決定しているため、団体交渉における独立した裁量権限を有していないし、公社の交渉担当者も団体交渉においてこれを認め、給与引下げについて譲歩の余地がないと繰り返すばかりであった。

公社は、市から独立した裁量権限を確保するか、市の権限ある担当者を出席させて団体交渉に臨む必要があったのにそうしなかったことや、嘱託職員を代表する者でもその意見を反映する者でもない申立外全水道神戸市水道サービス公社労働組合(以下「全水道公社組合」という。)と妥結した給与引下げの内容を嘱託職員に強行したことは不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 被申立人

公社は、次のとおり主張する。

公社は、公社の職員の労働条件を独自に決定する権限や、団体交渉権限を有している。また、組合から、団体交渉に市の職員を出席させるよう求められたことはない。

公社は、組合との団体交渉で、給与引下げに譲歩の余地がないと回答したが、これは交渉担当者に交渉権限がなかったためでなく、事前に十分な検討を行い、可能な限り譲歩していたためである。公社は、団体交渉において、組合に対して十分な説明を行っており、誠実に対応している。

3 組合に対する支配介入について(争点3)

(1) 申立人

公社が、意見書の提出は組合活動として行われたものであると承知の上で、意見書の受取りを拒否したことは、組合員に対し、組合の方針に反する意思を明示しなければ労働契約の更新に応じないと脅したものであり、組合の自主的運営に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人

公社は、次のとおり主張する。

公社は、意見書が個人名で提出されたため、意見書の提出が組合活動であるとは認識していなかった。公社が意見書の受取りを拒否したのは、画一的な労務管理の必要性から、一部の嘱託職員との間で条件付きの労働契約を締結することは好ましくないと判断したためである。

公社に組合の組織及び運営に対する支配介入の意思はなく、組合に対して支配介入を行った事実もない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、公社に勤務する嘱託職員で組織する労働組合で、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は44名である。

(2) 公社は、肩書地に主たる事務所を置き、水道事業を行う財団法人で、審問終結時の職員数は319名である。

なお、審問終結時、公社には申立人の外に全水道公社組合及び神戸市水道労働組合があり、審問終結時の組合員数は、前者が86名、後者が6名である。

(3) 市は、地方公営企業法に基づいて水道事業を経営し、水道事業管理者(以下「管理者」という。)を置いている。

管理者は、市が経営する水道事業の執行に関し市を代表し、水道事業職員の任免等の権限を有している。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おり、審問終結時の職員数は903名である。

2 公社の概要について

公社は、市内における水道の円滑な利用の促進と適正かつ合理的な維持管理のために必要な事業を行うことなどを目的として、昭和40年8月13日に設立されたものであり、市が、公社の基本財産の全額を出えんしている。公社の主な事業内容は、水道事業に関する調査研究、給水装置の合理的布設、水道事業の事務及び工事の受託である。

3 公社と市との関係について

公社と市との人事労務上及び財政上の関係は次のとおりである。

(1) 人事労務上の関係について

ア 役員について

公社の理事長には、主に市の管理者や水道局長を経験した者が退職後に就任している。その他専務理事をはじめとする役員には、市の職員や市の退職者が就任している。

イ 職員について

申立て時において、公社の職員のうち、課長職、主幹職及び係長職の多数を市からの派遣職員が占めていたが、公社は、公社の職員の採用、解雇、異動等を独自に行っている。

ウ 嘱託職員の出退勤等の管理、勤務の割振り等について

公社の嘱託職員は、水道メーター検針事務、未納整理事務等(以下「徴収事務等」という。)の業務を行っている。

公社は、嘱託職員就業規則に基づき、嘱託職員の出退勤等の管理、勤務の割振り等を行っている。

(2) 財政上の関係について

ア 委託契約に基づく委託料について

公社と市は、毎年4月1日付けで、徴収事務等の委託契約を締結し、公社は、市からの委託料により運営に必要な人件費、物件費などをまかなう。市からの委託料は、公社の収入の約9割を占める。

委託料の額は、毎年9月ころから公社と市との間で、公社のその年の予算執行状況をもとに協議が始められ、11月ころには事実上翌年度の委託料の額が決定される。

公社と市とは、年度末に当該委託事務に要した費用を実費計算し、委託料に余剰が生じた場合には公社が市に当該余剰分を返還し、不足が生じた場合には市が予算の範囲内で公社に追加支出する。

イ 公社の職員のベースアップ及び賞与の決定について

従来から、公社と全水道公社組合とが団体交渉を行った上で、市の職員のベースアップ及び賞与に準じ、公社が率及び時期を決定している。

4 本件給与引下げに至る経緯と労使関係について

(1) 公社は、市が職員の基本給を平成14年4月1日にさかのぼって1.66パーセント引き下げるとともに、平成15年4月1日から3年間で給与を4パーセント引き下げると決定したことを受けて、全水道公社組合に対して、市と同じ内容の給与引下げを提案し、平成14年11月に2回にわたって団体交渉を行い、その結果、公社の嘱託職員について、基本給の引下げを100円復元して1.59パーセントとし、平成15年1月1日から実施することで妥結した。その後、公社は、市の職員給与の4パーセント引下げが1,000円復元されたことを受けて、同年2月13日に全水道公社組合と改めて団体交渉した結果、公社の嘱託職員についても、同様の措置をとることで妥結した。

(2) 公社は組合に対して、全水道公社組合と妥結した上記内容を提案し、別表のとおり平成14年12月から平成15年3月にかけて4回の団体交渉を行い、その席上、これまで委託料が減額されても経営努力で吸収し、嘱託職員の給与を引き下げなかったこと、今回の給与引下げに当たっては嘱託職員に限って時期を遡及させなかったことなど、公社は給与引下げの理由及び内容を、資料を用いて繰り返し詳細に説明したが妥結しなかった。

なお、第4回目の団体交渉の日である平成15年3月7日以降、組合は公社に対して、本件給与引下げについて団体交渉の申入れを行っていない。

(3) 平成15年3月20日、嘱託職員の労働契約の更新に際して、当時の組合の執行委員長 A が公社の営業課主幹 B(以下「B 主幹」という。)に対し、労働契約書とともに、給与引下げ等について労使合意に至った時点で労働契約の内容を変更することを条件として労働契約を締結する旨の意見書を提出しようとしたところ、B 主幹は条件付きの契約更新には応じられないと意見書の受取りを拒否した。この意見書は、非組合員を含む19名分あり、個人名で作成されていた。同月23日、B 主幹が A を呼び出し、条件付きでは労働契約を結べないこと、どうしても意見書を提出するのであれば直接作成者本人に意思を確認することを伝えた。

その後、嘱託職員の労働契約は、同年4月1日付けで更新された。

第5 判断

1 市の使用者性について(争点1)

組合は、市が公社の運営を支配することにより、公社の職員の労働条件を事実上支配管理しており、労働組合法第7条の使用者に該当すると主張するので、以下判断する。

労働組合法第7条にいう使用者は、本来、労働契約上の雇用主を意味するが、それ以外の者でも、実質的に雇用主と同視できる程度に労働条件に関して現実的かつ具体的な支配力を有する者については、これを同条にいう使用者に含むものと解される。

これを本件についてみると、市は、公社の基本財産の全額を出えんしていること〔第4の2〕、公社の収入の約9割は、市からの委託料によるものであること、委託料は年度末に過不足が精算されること〔第4の3(2)〕、公社の役員及び管理監督者の多数は、市の退職者や市からの派遣職員等であること〔第4の3(1)〕などから判断すると、市が公社の運営面に対して影響力を有していることは否定できない。

しかし、職員のベースアップ及び賞与については、従来から公社と全水道公社組合とが団体交渉を行った上で公社が決定し、本件給与引下げについても、公社と全水道公社組合、公社と組合とが団体交渉を行い、率及び時期を公社が自ら決定しているように、市の関与は認められないこと〔第4の3(2)、4(1)、(2)、別表〕、しかも、公社は、職員の採用、解雇、異動等を独自に行っており、公社が自ら定めた就業規則に基づき嘱託職員の出退勤の管理等を行っていること〔第4の3(1)〕を併せ考えると、市が公社の職員に対する労働条件の実質的な決定権限を有しているとはいえない。

以上のほか、市が公社の職員の労働時間や給与等の労働条件を現実的かつ具体的に支配し、これを決定しているとの疎明はなく、組合の主張は採用できない。

よって、市に使用者性は認められず、組合の市に対する申立てについては、これを却下する。

2 公社の不誠実な団体交渉について(争点2)

団体交渉において、使用者は、組合に対して譲歩できない事項についても、自己の主張を組合が理解し、納得することを目指して、その主張の根拠を具体的に説明するなど、誠実に対応しなければならないと解される。

しかしながら、本件の場合、公社は、団体交渉において、公社が独自の交渉権限を有していること、嘱託職員の人件費は市からの委託料でまかなわれていること、委託料の引下げに際しても、引下げ分は経営努力で吸収し、嘱託職員の給与を引き下げなかったこと、本件給与引下げについても、公社の判断で、嘱託職員に限って基本給の引下げ時期を遡及させなかったことなどを、資料を用いて繰り返し詳細に説明しており、平成15年3月7日以降、組合は公社に対して、給与引下げに関する団体交渉の申入れを行っていないこと〔第4の4(1)、(2)、別表〕を併せ考えると、公社の対応が不誠実であったとはいえない。

よって、組合との団体交渉における公社の対応が不誠実であり労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとの組合の主張は採用できない。

3 組合に対する支配介入について(争点3)

組合は、A による意見書の提出は、組合活動として行われたものであり、その受取りを拒否した公社の行為は支配介入の不当労働行為に該当すると主張する。

しかし、公社が意見書の受取りを拒否したこと〔第4の4(3)〕は、嘱託職員の給与引下げについて、一部の嘱託職員と条件付きの労働契約を締結するのは好ましくないと公社が判断したためと考えられ、画一的な労務管理を行う上では無理からぬところがあったということができ、これをもって組合に対する支配介入に当たるとすることは困難である。

よって、公社が意見書の受取りを拒否した行為が労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとの組合の主張は理由がない。

第6 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7月20日

兵庫県地方労働委員会
会長 安藤猪平次 ㊞

(別表 略)