

# 命 令 書

愛知県津島市新開町二丁目212番地

申 立 人 海部地区環境事務組合現業職員評議会

議長

A

愛知県津島市新開町二丁目212番地

被 申 立 人 海部地区環境事務組合

管理者 弥富市長

B

上記当事者間の愛労委平成17年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年4月9日第1322回公益委員会議において、会長公益委員葛西榮二、公益委員篠田四郎、同浦部和子、同野首武、同森宏、同山本和子、同山本一道出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人海部地区環境事務組合は、ごみ処理とし尿処理の部門間で人事異動を行うに際しては、平成16年6月28日に結ばれた和解協定の第5の第2項に基づき、申立人海部地区環境事務組合現業職員評議会と事前に協議をしなければならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、被申立人海部地区環境事務組合（以下「被申立人」という。）の役職者が、申立人海部地区環境事務組合現業職員評議会（以下「申立人」という。）は従前労使で交わした確認書の当事者ではない旨発言したこと、転任試験実施日の伝達について組合間で差別したこと、被申立人の意を受けた申立人の組合員が脱退勧奨を行ったこと、以前の不当労働行為救済申立事件に係る和解協定に反して、事前協議をすることなく人事異動を行ったこと、団体交渉において被申立人側の出席者が暴言を発したことが、被申立人の不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 申立人は、被申立人の職員で組織される申立外自治労海部地区環境事務組合職員労働組合（以下「職組」という。）の組合員のうち、技能職員のみで構成される労働組合であり、本件結審時の組合員数は12名である。
- (2) 被申立人の職員で組織される労働組合としては、他に申立外自治労津島市職員組合環

境事務組合支部（以下「市職支部」という。）があり、その組合員数は平成 18 年 10 月 1 日現在で 34 名である。

（3）被申立人は、ごみ処理施設及びし尿処理施設の管理運営等を目的として、津島市ほか 2 市、4 町、1 村で組織され、し尿処理を主たる業務とする新開センター及び上野センター、ごみ処理を主たる業務とする八穂クリーンセンターなどの施設を有する地方自治法上の一  
部事務組合で、平成 18 年 10 月 1 日現在の職員数は 66 名である。

被申立人は、いずれも地方自治法上の一  
部事務組合である「津島市ほか十一町村衛生組合」と「海部津島衛生組合」の組織統合により平成 12 年 4 月 1 日に設立され、当初、海部津島環境事務組合と称していたが、平成 18 年 4 月 1 日に現在の名称に変更した。

## 2 被申立人設立前後の状況

（1）平成 11 年 7 月 7 日、翌年 4 月 1 日の統合に向けて、津島市ほか十一町村衛生組合及び海部津島衛生組合と自治労津島市職員組合（以下「津島市職」という。）、津島市現業公営企業職員評議会、津島市ほか十一町村衛生組合支部（津島市職の支部）及び海部津島衛生組合支部（同じく津島市職の支部）の間で確認書が交わされた。

この確認書では、両衛生組合の職員を被申立人へ移管すること、技能職員の吏員への転任を実施するために協議を行うことなどが定められた。（乙 15）

（2）平成 12 年 2 月 3 日、津島市ほか十一町村衛生組合及び海部津島衛生組合の職員により市職支部が結成された。（甲 36）

（3）3 月 14 日、市職支部とは別に職組が結成され（結成時の名称は自治労海部津島環境事務組合労働組合）、続いて 3 月 22 日には申立人が結成された（結成時の名称は海部津島環境事務組合現業職員評議会）。

なお、申立人の発足大会における第 3 号議案「当面の闘争方針案」には、「2000 年 2 月 3 日に自治労津島市職員組合環境事務組合支部が支部組合員の圧倒的多数で設立されました。その後、支部として当該組合員の賃金労働条件の交渉を申し入れてきましたが、事務当局の勝手な判断、津島市職、現評による運動の妨害にあい、去る 2000 年 3 月 14 日に交渉権の確保のため、自治労海部津島環境事務組合労働組合が設立されました。自治労海部津島環境事務組合労働組合の補助機関としての役割を果たし、技能員の雇用確保はもちろんのこと、新施設の直営堅持、身分統合、給料表の一本化に向けた運動をしています」などと記されていた。（甲 36）

（4）4 月 1 日、被申立人が設立された。

（5）平成 13 年 3 月 8 日、被申立人と津島市職、市職支部及び申立人との間で確認書が交わされた。

この確認書では、平成 11 年 7 月 7 日の確認書にある技能職員の吏員への転任を被申立人の責任において早急に行うこと、被申立人設立前に労使間で交わされた確認書及び協定書を申立人ら各組合と被申立人が承継することなどが定められた。（乙 16）

（6）3 月 28 日、被申立人と職組及び申立人との間で、嘱託員の雇用に関する合意事項の取扱いについての確認書が交わされた。（乙 17）

（7）3 月 30 日、職組は被申立人に対し、同月 29 日に津島市職から独立した旨を申立人の連名の文書で通知した。（乙 18）

## 3 愛労委平成 13 年(不)第 4 号不当労働行為救済申立事件

(1) 平成 13 年 8 月 29 日、申立人は被申立人を相手方として、技能職員の吏員への転任などを定めた平成 11 年 7 月 7 日の確認書の履行についての団体交渉応諾、労働条件に関する労使確認事項の遵守、申立人との協議を経ない労働条件の変更を伴う配置転換の禁止などを求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったが、平成 16 年 6 月 28 日、和解が成立し、同日申立ては取り下げられた。

(2) 平成 16 年 6 月 28 日に交わされた和解協定（以下、単に「和解協定」という。）の内容は、次のようなものであった。（甲 33）

和解条項	
第 1	（略）
第 2	団交事項の確認
1	申立人及び被申立人は、下記事項がいずれも団体交渉の対象であることを確認する。 (1) 賃金その他給与、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 3 号にあげるものほか、労働条件に関する事項
2	被申立人の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象外とする。 しかし、被申立人の管理及び運営に関する事項であっても、それが労働条件に影響を及ぼす限り、その労働条件の面において団体交渉の対象とする。
第 3	（略）
第 4	公正な転任試験のあり方
1	転任試験を平成 16 年度に 1 回実施する。
2	論文の審査については、複数人で行うこととし、いずれも学識のある者（第三者）が受験者の氏名を伏せた上で審査を行うこととする。
第 5	その他
1	各センターの組織、操業体制についての協議 被申立人は、各センター（八穂クリーンセンター、新開センター、上野センター）の組織及び操業体制について、事前に申立人と協議し、理解と協力を求めることとする。
2	ごみ処理とし尿処理の部門間異動についての協議 被申立人は、申立人の組合員に関し、ごみ処理部門とし尿処理部門の部門間の人事異動がある場合は、事前に員数について、申立人と協議し、人事異動について理解と協力を求める。
3	合意事項の遵守 従来の労使関係の経緯に鑑み、申立人及び被申立人は、平成 11 年 7 月 7 日付け確認書、2001 年 3 月 8 日付け確認書及び 2001 年 3 月 28 日付け確認書を誠意をもって遵守すること。
4	（略）

なお、和解協定の第4にある転任試験とは、技能職員の吏員への転任に係る試験（以下「転任試験」という。）であり、被申立人においては、その設立から和解成立までの間に4回実施されていたが、申立人の組合員で受験した者はいなかった。一方、市職支部の組合員は転任試験を受け、そのほとんどが吏員となっていた。

（甲16、甲19、乙24）

#### 4 転任試験実施準備打合せ会

（1）平成16年7月12日、申立人と被申立人との間で団体交渉が開催され、平成16年度に実施する転任試験について協議することを目的とした転任試験実施準備打合せ会（以下「準備打合せ会」という。）の設置が合意された。（甲2、甲21）

（2）7月30日、第1回準備打合せ会が、8月11日、第2回準備打合せ会が開催され、第2回準備打合せ会では、被申立人側が申立人側に転任選考実施要綱（案）を示し、内容の検討を依頼した。（甲21、甲26、乙14）

（3）8月26日、申立人からA議長（以下「A議長」という。）及びC副議長（以下「C副議長」という。）が、被申立人からD次長兼八穂クリーンセンター所長（以下「D次長」という。）、E総務課長（以下「E総務課長」という。）がそれぞれ出席して第3回準備打合せ会が開催された。

この準備打合せ会では、8月11日に申立人に示された転任選考実施要綱（案）についての協議が行われた。その中で、和解協定の第5の第3項にある確認書の遵守が問題になり、その際、D次長が、申立人はこれらの確認書の当事者ではない旨の発言をしたため、紛糾した。結局、第3回準備打合せ会は、合意をみることなく物別れに終わり、以後、準備打合せ会が開催されることはない。

#### 5 平成16年10月5日の団体交渉

（1）平成16年8月31日、申立人は、被申立人に対し、「D次長兼八穂クリーンセンター所長の和解協定書無視の発言について」と題する文書により、8月26日の準備打合せ会におけるD次長の発言の真意を文書で回答するよう求めるとともに、確認書の遵守及び作業標準の作成を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。（甲3、甲4）

9月15日、被申立人は、申立人に対し、和解協定を無視する発言はしていない旨文書で回答した。（甲7）

（2）10月5日、申立人と被申立人との間で団体交渉が開催された。

交渉の冒頭、申立人側から8月26日のD次長の発言内容を確認したい旨の発言があり、これに対し、D次長は、和解協定の当事者は申立人である旨述べた上で、「その中の確認書については当事者じゃありませんよということはお話させていただいたんですけども」などと回答した。（甲27・2p、乙23・1p）

その後、作業標準の作成などについての協議が行われたが、その過程において、被申立人側のF参事兼事務局長（以下「F局長」という。）は、「先ほどの話、わたしの方から見解を申し上げるわ」と前置きして、「7月7日に結ばれた内容については、これはあなた方との関係ではない」、「平成11年7月7日付けの確認書について言うならば、分かりやすく言うと1組の皆さんのが承継されておって、あなた方2組には承継されていない。はっきり申し上げておく。分離独立をしたんだとあなた方はうちの方に通知をしてきている」などと発言した。

なお、この団体交渉では転任試験にも話が及び、その中で F 局長は、辞令の時期について 1 月と 4 月の 2 回しかないと述べた上、「そうすると今日明日ですぐ試験というわけにはいかないので、きちんとピーアールしながら 11 月頃に試験を行い、試験官に答案を採点してもらうことが必要なことから、1 月の 1 日に辞令と仮定したら、少なくとも今月中には話をまとめなければいけない」などと 1 月の辞令の場合のスケジュールを述べた。また、F 局長が、申立人の組合員が転任試験を受ける意思を持っているかどうか尋ねたのに対し、C 副議長が「きちんと整理されりやあいいけど、きちんと整理されていないでしょ」と答え、同局長が、転任試験を受けるよう要望したのに対し、同副議長が「整理できりやね」と応じるなどのやり取りもあった。

(甲 27・9 p, 12-14 p, 乙 23・8 p, 10-12 p)

## 6 転任試験実施日の伝達

- (1) 平成 16 年 12 月 7 日、被申立人は、市職支部と年末年始の勤務体制等について打合せを行った。その中で、被申立人は、平成 16 年度の転任試験を平成 17 年 2 月 27 日に実施する予定である旨市職支部に伝えた。(甲 19)
- (2) 12 月 8 日、被申立人は転任試験などを議題とする団体交渉を申立人に申し入れたが、申立人は、和解協定に関して弁護士等と相談中として、これに応じなかった。そのため、被申立人は、12 月 13 日に再度の団体交渉の申入れを行ったが、申立人はこれに回答しなかった。(甲 8、甲 20・46 p)
- (3) 申立人に転任試験実施日が伝えられたのは、申立人の申入れにより開催された後記の翌年 1 月 5 日の団体交渉においてであった。

なお、この団体交渉では、転任試験実施日を伝えられた申立人側が協議が済んでいないとしてその実施に反対したのに対し、被申立人側は、和解協定で合意した平成 16 年度中の転任試験実施のためには、採点の関係等で試験日をこれ以上遅らせることはできない旨述べた。(甲 20・28-29 p, 46 p)

## 7 G の組合員への発言

- (1) 平成 16 年 12 月 13 日、申立人の G 副議長(以下「G」という。)は、申立人の H 書記長、I 書記次長及び J 副議長(以下、それぞれ、「H」、「I」と及び「J」という。)とゴルフをするため、車で三重県のゴルフ場に向かったが、その車中、同乗した H に対し、自分は転任試験を受けるつもりであり、I 及び J にも受験を働きかけるつもりである旨述べた上で、「組合をやめて受けんか」と申立人から脱退して転任試験を受けるよう勧誘した。H は、「絶対に受けません」と言って G の誘いを断った。

なお、G は、H に対し、申立人の K 組合員(以下「K」という。)にも働きかけるつもりである旨述べ、また、他の組合員が受験した場合はどうかとの H の質問には、「いや受からん。今名前を挙げた人しか受からん。F に話をしたのは今言ったやつだけだわ。組合をやめて受けければ絶対に受かる」などとも述べた。

(甲 18、甲 22)

- (2) ゴルフ場からの帰途、G ら 4 人は喫茶店に立ち寄ったが、そこで G は、H、I 及び J に対し、自分たちの労働組合は F 局長には勝てないし、同局長は、組合を潰す、来年 11 月に技能職員の給与を下げるとの発言をしているという趣旨の話をした上

で、「おれは組合をやめて転任試験を受ける」、「お前らが組合をやめて転任試験を受けると言つてくれたら、おれがその返事をもつて F に会うようになつとるで、話をし て3人が新開センターで一緒にやれるように頼んだる」などと言って申立人から脱退して転任試験を受けるよう勧誘した。これに対して、H、I 及び J は、相談の上、G の誘いを断つた。(甲 23、甲 24)

(3) 12月 18 日、G は、K に電話をかけて翌日会う約束をした。

翌 19 日、都合が悪くなつた K が、G に断りの電話をしたところ、G は、K に対し、申立人から脱退して転任試験を受けるよう勧誘した。これに対し、K が、どうい う意味で言つているのかよく分からぬ旨述べ、後日説明するよう求めたところ、G は、時間がないので話をした結果を F 局長に報告する旨述べた。

(第 2 回審問調書 38 39p)

(4) 平成 17 年 1 月 27 日に開催された申立人の臨時大会で G は副議長を解任された。

(第 1 回審問調書 29 30p)

(5) 2月 27 日、転任試験が実施されたが、受験者は G のみであった。

G は試験に合格して、4月 1 日付けで吏員となつた。

なお、G は、吏員となつたため申立人の組合員資格を喪失し、職組も 6 月 30 日に脱 退した。(第 3 回審問調書 24 - 27 p)

#### 8 平成 17 年 1 月 1 日付け及び 1 月 4 日付け人事異動

(1) 平成 16 年 12 月 21 日、被申立人は、申立人に対し、「ごみ処理とし尿処理の部門間異 動について」と題した文書により、平成 17 年 1 月 1 日付けでごみとし尿処理の部門間で 1 名を入れ替える人事異動を行うことを通知した。(甲 9)

(2) 翌 22 日、申立人は、通知のあった人事異動は賃金労働条件の変更に当たるので、和解 協定を遵守して、団体交渉を行うよう文書で申し入れた。

これに対し、被申立人は、同日、「この度の異動は、ごみ処理施設、し尿処理施設同 数の異動ですので賃金労働条件の変更にあたらない」、「和解協定書については締結以 後ずっと遵守しております」と付記された文書で、翌年の 1 月 5 日、6 日、7 日のいづ れかで団体交渉を行いたい旨申立人に回答した。(甲 11、甲 12)

(3) 同じく 22 日、被申立人は、平成 17 年 1 月 1 日付け及び 1 月 4 日付けの人事異動の内 示を行つた。

内示のあった人事異動は、1 月 1 日付けの人事異動については、A 議長を新開セン ターから八穂クリーンセンターへ、L を八穂クリーンセンターから新開センター へ配置転換するという、ごみとし尿処理の部門間の異動に当たるものであり、1 月 4 日 付けの人事異動については、ごみとし尿処理の部門間の異動には当たらない八穂クリー インセンター内の人事異動で、具体的には、分別監視指導担当(日勤)の K と M を それぞれ運転管理(直勤班)4 班と同 5 班へ、運転管理(直勤班)1 班の I と同 4 班 の H をいづれも分別監視指導担当(日勤)へ、運転管理(直勤班)5 班の N を同 1 班へ配置転換するものであつた。

なお、L は吏員で職組の組合員であり、M 及び N はいづれも申立 人の組合員である。(甲 10、第 3 回審問調書 31 - 32 p)

(4) 平成 17 年 1 月 1 日及び 1 月 4 日、被申立人は、内示した人事異動を申立人との協議を

することなく、それぞれ実施した。

(第1回審問調書8-9p、第5回審問調書4-5p)

## 9 平成17年1月5日の団体交渉

(1) 平成17年1月5日、申立人と被申立人との間で団体交渉が開催された。

交渉は、協議もせずに内示が行われたことは理解できないので当局の説明を求める旨の申立人側の発言から始まり、その後は、実施された1月1日付け及び1月4日付けの人事異動は、人事権の行使であり、労働条件の変更にも当たらないので団体交渉の対象とはならない旨の被申立人側の見解を巡って意見が交わされ、続いて転任試験の実施について意見が交わされる形で進行したが、いずれについても意見の一致をみることなく終了した。(甲20)

(2) このように進行した交渉において、次のような経過があった。

まず、上記被申立人側の見解を巡ってのやり取りの中で、人事異動の対象者が職組と申立人の組合員であることに不満の申立人側から、市職支部の組合員も異動の対象とされるべきであったという趣旨で、「全部一緒に替えればいいが」、「1組も2組も全部一緒に」と発言がなされたのに対し、F局長が「そんなことは関係ないわ、ばか」と発言したため、この発言を巡って激しいやり取りがしばらく続いたが、同局長の「申し訳なかった」との発言で収束し、人事異動の協議に戻った。

また、転任試験についてのやり取りの中で、申立人側が、当日伝えられた転任試験の実施日を誤って「2月の26日」と述べたのに対して、F局長が「2月の27日、覚えてけ、それから、お前は、ペラペラ、ペラペラと、たわけが」と発言した。申立人側は、このF局長の発言に、「何、たわけて」、「たわけはないで」、「ちょっと暴言が過ぎるんじゃないの」などと言って応じたが、程なく転任試験の協議に戻った。

(甲20・8-12p, 46-49p)

## 10 平成17年2月2日の団体交渉

(1) 平成17年1月13日、申立人は、被申立人に対し、1月1日付け及び1月4日付け人事異動並びに転任試験を議題とする団体交渉を申し入れた。(甲15、甲15-2)

(2) 2月2日、申立人と被申立人との間で団体交渉が開催された。

交渉では、今回の人事異動が労働条件の変更に当たるか否か、事前協議の対象となるのはどういう場合であるか、などについて意見が交わされ、その後に転任試験について意見が交わされたが、いずれについても意見の一致をみることなく終了した。(甲25)

(3) このように進行した交渉において、次のような経過があった。

まず、事前協議についてのやり取りの中で、申立人側の「事前協議はどうなっとると言つとるんだ」との発言に対し、F局長が「なんだその言い方は、ばかもんが」と発言したため、その後申立人側から、謝罪を求める発言、団体交渉を軽視するものである旨の発言などが相次いだ。これに対し、F局長が、過去の罵詈雑言を認めるならば、今の発言を撤回してお詫びする旨述べたところ、申立人側から「過去は何があったの。過去は関係ないことでしょう」との発言があり、以後、双方、相手側を非難するやり取りが、転任試験に話題が移るまで続いた。

また、転任試験について、申立人側が、合意なしで見切り発車的に実施するのは認められない旨、被申立人側が、合意までは必要ない、協議は行った、前年8月26日の第3

回準備打合せ会で席を立ったのは申立人側である旨の主張をするなどのやり取りがあつた後、被申立人の E 総務課長が、組合を敵視した仕事をやってきたことはない旨、また、合意をして試験を受けてもらうよう努力してきた旨述べた上で、「それに対して、あなた方が悪いというような言われ方をすると、私でなくたって、怒るよ」と発言した。その後、この発言をきっかけとする双方、相手側を非難する発言が続くうちに、D 次長が「あほ」と発言し、これを聞き咎めた申立人側は、「これ以上団交はできない」と述べて団体交渉を打ち切った。（甲 25・6-11p, 17-22p）

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 確認書の当事者ではない旨の発言について

##### (1) 申立人の主張要旨

和解協定では、確認書について、当事者として誠意をもって遵守することを明記しており、F 局長が言う 1 組が承継し、2 組が承継していないという解釈は成り立たない。

F 局長の確認書の当事者性を否定する発言は、団体交渉において、申立人が確認事項について協議できない立場であるとの念を申立人の組合員に与えるものであり、これは申立人の自主性や組織力を損ない、団結権を形骸化する不当労働行為である。

##### (2) 被申立人の主張要旨

平成 13 年 3 月 29 日に職組が津島市職から独立したこと、確認書が申立人に承継される余地はなくなり、F 局長の発言は理論上正しい。

F 局長が和解条項を遵守しない旨の発言をしたのであればともかく、同局長は、理論上の「当事者」の問題について言及しただけであるので、その発言をもって不当労働行為とされるいわれはない。

##### (3) 判断

平成 16 年 10 月 5 日の団体交渉で、F 局長が「7 月 7 日に結ばれた内容については、これはあなたとの関係ではない」、「平成 11 年 7 月 7 日付けの確認書について言うならば、分かりやすく言うと 1 組の皆さんのが承継されておって、あなた方 2 組には承継されていない。はっきり申し上げておく。分離独立をしたんだとあなた方はうちの方に通知をしてきている」と発言したことは第 2、5、(2) で認定したとおりである。この F 局長の発言は、第 2、2、(7) で認定した津島市職から独立した旨の職組の通知から窺うことができる労使関係の変化を受けての発言とみることができる。

しかしながら、F 局長の発言内容は、直ちに、第 2、3、(2) で認定した和解協定の第 5 の第 3 項で定められた確認書の遵守を否定するものとは言えず、また、確認書の遵守を否定する趣旨のものと解すべき特段の事情も認められない。

よって、F 局長の発言をもって、被申立人の不当労働行為ということはできない。

#### 2 転任試験実施日の伝達について

##### (1) 申立人の主張要旨

被申立人は、重要情報である転任試験の実施日を、申立人に知らせることなく、平成 16 年 12 月 7 日に市職支部には知らせて協議している。

このような申立人を無視する被申立人の行為は、差別的な取扱いであり、不当労働行為である。

##### (2) 被申立人の主張要旨

4月1日の発令しかりえない当時の状況からすれば、過去の転任試験の例から、試験が2月中に実施されることは、申立人において容易に判明しうるところであった。また、試験日を事務的に聞き、確認する機会はいくらでもあった。

被申立人に、申立人と市職支部とを差別する意図は全くなかった。

### (3) 判断

被申立人が、転任試験の実施日を市職支部に伝えたのが平成16年12月7日であったのに対し、申立人に伝えたのが1か月ほど後の翌年1月5日であったことは、第2、6、(1)及び(3)で認定したとおりであり、一方の組合に実施日を伝えた以上、他方の組合にも早急にこれを伝えるべきであったともいえる。

しかしながら、第2、5、(2)で認定したとおり、平成16年10月5日の団体交渉においてF局長が辞令の時期について1月と4月の2回しかないと述べた上、1月の辞令の場合についてではあるが転任試験に係るおおよそのスケジュールについて申立人に説明していること、また、第2、6、(2)で認定したとおり、被申立人が、転任試験の実施日を市職支部に伝えた翌日に転任試験などを議題とする団体交渉を申立人に申し入れていること及びこの申入れに申立人が応じなかつたのに対し再度の申入れを行っていることからみて、転任試験の実施日の伝達について、意図的にこれを遅らせたとみることはできない。

よって、転任試験の実施日の伝達が遅れたことをもって、被申立人の不当労働行為ということはできない。

## 3 Gの組合員への発言について

### (1) 申立人の主張要旨

H、I、J及びKに申立人から脱退して転任試験を受けるように働きかけたGの発言は、F局長に会わないと分からぬ細かい内容や、更には給与が下がるという未公開情報についても言及していることから、同局長の意を受けてなされたものであることは明らかである。

これは、被申立人による明白な組合員への脱退勧誘で、不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張要旨

Gの発言が、支配介入に該当するためには、GがF局長の意を受けて行ったことが必要であるが、同局長がGに働きかけた事実は存しない。

よって、Gの発言が事実だとしても、不当労働行為とされるいわれはない。

### (3) 判断

平成16年12月13日、GがH、I及びJに対し、申立人から脱退して転任試験を受けるよう勧誘したこと、及び12月19日、GがKに対し、同様の勧誘をしたことは、それぞれ第2、7、(1)、(2)及び(3)で認定したとおりである。

申立人はGの勧誘をF局長の意を受けたものと主張し、確かに、第2、7、(1)及び(2)で認定したとおり、Gが、同局長が給与を下げると言及しているという趣旨の話をしたり、「今名前を挙げた人しか受からん。Fに話をしたのは今言ったやつだけだわ」などと発言していることから、同局長との間に何らかの関係があるのではないかとの疑いが生じるが、これらのことのみをもって、直ちに、同局長が脱退勧奨の意思を持ち、Gがその意を受けて行動したとは判断できず、そのほか申立人の主

張を認めるに足る疎明もないで、G が H 、 I 、 J 及び K に対し、申立人から脱退して転任試験を受けるよう勧誘したことをもって被申立人の不当労働行為ということはできない。

#### 4 人事異動の事前協議について

##### ( 1 ) 申立人の主張要旨

被申立人は、和解協定に明記された事前の協議を行わず、平成 17 年 1 月 1 日付け及び 1 月 4 日付けの人事異動を実施した。

事前協議を行わなかったことは、申立人を軽視、無視するものであり、団体交渉を形骸化し、組合の自主性を否定する不当労働行為である。

##### ( 2 ) 被申立人の主張要旨

人事異動について事前協議を実施しなかったのは、いずれもその対象ではなかったからである。

まず、1 月 1 日付け人事異動は、組合員間の人事異動であるが、1 対 1 の同数の異動であるため、事前協議の対象とはならない。和解協定の第 5 の第 2 項の「事前に員数について、申立人と協議し」という文言は、ごみ処理部門とし尿処理部門の組合員の人数が削減される場合に協議するというように理解されるべきである。逆にいえば、ごみ処理部門とし尿処理部門間の人事異動において、組合員数に差が生じないとき、即ち同数のときには事前協議の対象とはならない。

また、1 月 4 日付け人事異動は、ごみ処理部門とし尿処理部門の人事異動ではなく、事前協議の対象ではない。

よって、1 月 1 日付け及び 1 月 4 日付け人事異動について、申立人と事前の協議をしなかったことを不当労働行為とする余地はない。

##### ( 3 ) 判断

被申立人が、申立人との事前協議をすることなく、ごみとし尿処理の部門間の異動に当たる平成 17 年 1 月 1 日付けの八穂クリーンセンターと新開センターとの間の人事異動とごみとし尿処理の部門間の異動には当たらない 1 月 4 日付けの八穂クリーンセンター内の人事異動を行ったことは第 2 、 8 、 ( 3 ) 及び ( 4 ) で認定したとおりである。

一方、事前協議に関し、和解協定の第 5 の第 1 項の「各センターの組織、操業体制についての協議」で「被申立人は、各センター（八穂クリーンセンター、新開センター、上野センター）の組織及び操業体制について、事前に申立人と協議し、理解と協力を求める」とする」と、同第 2 項の「ごみ処理とし尿処理の部門間異動についての協議」で「被申立人は、申立人の組合員に関し、ごみ処理部門とし尿処理部門の部門間の人事異動がある場合は、事前に員数について、申立人と協議し、人事異動について理解と協力を求める」と定められていることは、第 2 、 3 、 ( 2 ) で認定したとおりである。

そこで、被申立人が、事前協議をすることなく、1 月 1 日付け及び 1 月 4 日付けの人事異動を実施したことが不当労働行為に当たるかどうか、それぞれ判断する。

まず、1 月 1 日付け人事異動について、被申立人は、和解協定の第 5 の第 2 項の事前協議は部門間異動の組合員数が同数ではない場合に限られる旨の主張をしているが、この条項が、文言上そのような趣旨のものとはみることはできず、また、そのように解釈すべき特段の含意があったとの疎明もない。

したがって、事前協議をすることなく 1 月 1 日付け人事異動を行ったことは、和解協定の第 5 の第 2 項に反するものといわざるを得ない。これは、和解協定の当事者である申立人を軽視、無視する行為であり、申立人に対する労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に当たると判断するのが相当である。

次に、1 月 4 日付けの人事異動については、ごみとし尿処理の部門間の異動には当たらない八穂クリーンセンター内での配置転換であることからすれば、労働条件に関するものとして団体交渉の対象とはなりうるもの、事前協議について定めた和解協定の第 5 の第 1 項及び第 2 項の対象となるものとは言いがたく、そのほか、この人事異動が事前協議の対象になるとみるべき事情もない。

よって、被申立人が、事前協議をすることなく 1 月 4 日付けの人事異動を行ったことをもって不当労働行為ということはできない。

## 5 団体交渉における暴言について

### ( 1 ) 申立人の主張要旨

F 局長及び D 次長が、団体交渉で、「ばか」、「たわけ」、「あほ」などと申立人の組合員を罵倒する発言を行ったことは証拠上明らかである。

団体交渉は、労使がそれぞれの意見を交換する場であり、対等の当事者として相手を尊重しなければならず、更に使用者は、組合に対して誠意ある団体交渉をする義務を負っているから、単に交渉の場に臨席するだけではなく、誠意を持って交渉を尽くす必要がある。

相手を罵倒し、謝罪もせず放置することは誠意を尽くした交渉態度とはいえない。

### ( 2 ) 被申立人の主張要旨

F 局長及び D 次長の発言は、団体交渉における発言用語としては、決して褒められた用語とはいえないが、申立人側の誤った発言に起因するものであり、そのような事情からすれば不誠実な団体交渉に該当しない。

### ( 3 ) 判断

平成 17 年 1 月 5 日の団体交渉において、市職支部の組合員も異動の対象とされるべきであったという趣旨の「全部一緒に替えればいいが」、「1 組も 2 組も全部一緒に」との申立人側の発言に対して、F 局長が「ばか」と発言し、また、申立人側が転任試験の実施日を誤って「2 月の 26 日」と述べたのに対して、F 局長が、間違いを指摘した上「たわけ」と発言したことは、第 2、9、( 2 ) で認定したとおりである。

更に、2 月 2 日の団体交渉において、申立人側の「事前協議はどうなっとると言つるんだ」との発言に対し、F 局長が「なんだその言い方は、ばかもんが」と発言し、また、E 総務課長の「あなた方が悪いというような言われ方をすると、私でなくたって、怒るよ」との発言をきっかけとする双方、相手側を非難する発言が続くうちに、D 次長が「あほ」と発言したことは、第 2、10、( 3 ) で認定したとおりである。

F 局長及び D 次長のこれらの発言は、話し合いの場である団体交渉における発言としてはきわめて不適切なものといえるが、発言がなされた状況からみて、申立人側の発言に対する反論をする際などに思わず出た発言とみるのが相当であり、反省してしかるべきとはいえるが、これをもって不当労働行為に当たる不誠実な交渉態度とまではいえない。

## 6 救済方法について

申立人は、和解協定に反する配置転換の禁止並びに謝罪文の掲示及び手交を求めてい  
が、主文第1項のとおり命じることで救済の実をあげ得るものと考えるので、これを命じな  
い。

よって、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のと  
おり命令する。

平成19年4月9日

愛知県労働委員会

会長 葛西 榮二