

命 令 書

申立人 茨城県牛久市中央3丁目15番地1
自治労牛久市職員組合現業評議会
代表者 議長 X₁

被申立人 茨城県牛久市中央3丁目15番地1
牛久市
代表者 市長 Y₁

上記当事者間の茨労委平成20年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年6月9日第759回及び平成21年7月2日第761回公益委員会議において、会長公益委員片桐章典、公益委員野阪滋男、同小泉尚義、同鎌田耕一及び同小坂光則が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人から平成19年6月29日付けで申入れのあった夏季休暇復活に関する団体交渉において、交渉担当者に実質的な交渉を行う権限を委ね、被申立人回答の根拠を客観的な資料等に基づいて具体的に説明したうえで、申立人の理解を得られるよう誠実に対応しなければならない。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人牛久市（以下「被申立人」という。）が、申立人自治労牛久市職員組合現業評議会（以下「申立人」という。）から要求のあった夏季休暇復活を交渉議題とする団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）に誠実に対応しなかったことが、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して、平成20年4月15日（以下、平成の元号は省略する。）に申し立てられた事件である。

2 請求する救済の内容

被申立人は、申立人が19年6月29日付けで申し入れた夏季休暇復活の要求についての団体交渉に対して、使用者たる「Y」牛久市長（以下「Y」市長」という。）が出席し、誠意をもって交渉に応じなければならない。

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人の主張

- (1) 被申立人は、19年4月25日、申立外自治労牛久市職員組合（以下「職員組合」といい、「申立人及び職員組合」を「申立人ら」という。）に対し、「牛久市職員の勤務時間、休暇等に関する規則」（以下「休暇規則」という。）に規定された特別休暇としての夏季休暇（以下「夏季休暇」という。）を廃止する提案をなし、職員組合と3回（19年5月30日、同年6月12日及び同月18日）の形式的な団体交渉を行った。そして、被申立人は、労使合意を得ないまま同年6月29日に休暇規則の改正を行い、職員に対して一方的に夏季休暇廃止を通知し、同年7月1日に改正規則を施行した。
- (2) 申立人は、19年6月29日、被申立人に対し、夏季休暇復活の要求書を提出した。当該要求書に関する団体交渉は、同年7月5日、同年8月8日、同年11月15日及び同年12月12日に計4回行われた。しかし、いずれ

の団体交渉においても、被申立人は申立人と十分協議を尽くし、理解を得ようと努めたことはなかった。また、交渉において申立人が夏季休暇5日の復活を求めながらも、合意を求めて3日あるいは1日の復活と譲歩したにもかかわらず、被申立人はそれを検討する姿勢を示さず、その根拠たる資料を提示することもなく、夏季休暇復活を認めない旨の回答を繰り返した。

- (3) 被申立人の交渉担当者は Y₂ 総務部長（以下「Y₂部長」という。）以下であり、最高の責任者はY₂部長であった。しかし、Y₂部長には、申立人の夏季休暇復活要求について、そもそも合意を得ようとする姿勢はなく、団体交渉において妥協案を提出する意思も権限もなかった。その権限があるのは市長であるが、市長が夏季休暇復活を一切認めないとの姿勢であったため、Y₂部長らははじめから結論ありきの対応を取らざるをえなかった。
- (4) したがって、Y₂部長らは、申立人からの団体交渉の申入れには形式的には応じたものの、申立人の団体交渉申入れ段階及び団体交渉の全過程における被申立人の態度は、合意を求める申立人の努力に対して、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する使用者の義務を尽くしているとは到底いえず不誠実そのものである。ひっきょう、被申立人は団体交渉を正当な理由もなく拒否したものであって、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

- (1) 本件における申立人の求める救済内容は、被申立人の労働組合法第7条第2号違反を理由として、使用者たるY₁市長が団体交渉に出席し、誠意をもって交渉に応じなければならないとするものであるが、団体交渉において、地方公共団体である被申立人が特定の者を指名し交渉を担当させることは、法律上の権利として認められているものであり（地方公務員法第55条第5項）、団体交渉に市長が出席しなくてはならないという法的義務は存在しない。

したがって、使用者たる市長が団体交渉に出席しないということが団交拒否となり不当労働行為になるということもありえない。

本件申立てはこの限りにおいて失当であり、棄却を免れない。

(2) 被申立人側は、以前から労働条件に関する民間業者との間のかい離につき、問題意識を持っており、夏季休暇についての問題もその一つであった。即ち有給休暇を使用せず翌年に持ち越す職員が多数いる中で、翌年に持ち越せない夏季休暇のみは使い切るという状況があり、有給休暇を利用する形で夏季休暇をとって欲しいという発想で16年度から団体交渉の席で提案し続けてきた。さらに、給与体系等が民間企業よりも格段に優遇されている現業職員においては、休暇制度に関して民間企業に準じて処遇されるべきではないかとの問題提起もしてきた。

(3) 夏季休暇の廃止及び復活を巡っては、19年度において、4月5日、5月30日、6月12日、同月18日、7月5日、8月8日、11月15日及び12月12日の計8回の団体交渉が行われ、被申立人側の担当者としてY₂部長や Y₃ 総務課長（以下「Y₃課長」という。）らが出席し、繰り返し繰り返し、時に資料を用いながら説明していることは明白である。

申立人は、夏季休暇廃止の交渉と廃止後の夏季休暇復活の交渉とは全く別の交渉であるとし、夏季休暇復活に係る交渉は4回しか行われていないと主張するが、夏季休暇廃止の交渉と夏季休暇復活の交渉は、同一の争点を巡る同一の紛争の蒸し返しであり、実質的な交渉も19年度8回にわたっているというべきである。被申立人側は、夏季休暇廃止及び夏季休暇復活の問題については、十分な協議の機会を持ち、協議を行ったものである。

(4) よって、仮に本件申立てが、市長の団体交渉出席を求める以外に、被申立人に誠意をもって交渉に応じることを求める内容の申立てであるとしても、被申立人は可能な限り誠意をもって交渉しているのであり、やはり本件申立ては失当であり棄却を免れない。

第3 争点

本件団体交渉における被申立人の交渉態度は、不誠実なものであるとして不当労働行為に該当するか。

第4 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人は、被申立人に勤務する職員のうち、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者（以下「現業職員」という。）によって、3年6月25日に結成された労働組合であり、申立時の組合員数は22名である。

現業職員については、地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）附則第5項の規定により、その労働関係その他身分取扱いについては、地公労法が適用され、同法第4条の規定により労働組合法第7条（第1号ただし書きの規定を除く。）の不当労働行為に関する規定が適用されるものである。

なお、職員組合は、地方公務員法第58条の適用を受ける一般職の職員と現業職員で構成されており、申立人組合員の全員が加入している。

- (2) 被申立人は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

Y₁市長は、15年10月に市長に就任し、現在に至っている。

2 夏季休暇廃止までの労使関係等

- (1) 16年、被申立人は、職員に付与する1年あたりの夏季休暇の日数を、7日から5日に変更した。この変更に係る団体交渉には、当時の総務部長らが出席し、Y₁市長は出席しなかった。

なお、被申立人においては、Y₁市長の就任以前から、総務部長や総務課長が被申立人側の交渉担当者として職員組合との団体交渉に出席していた。

【甲5、22、24、35、38、67、X₆証言、X₂証言、Y₂証言】

- (2) 19年4月5日、職員組合と被申立人の間で団体交渉が行われ、職員組合側は X₂ 執行委員長（以下「X₂委員長」という。）ら、被申立人側は Y₂部長、Y₃課長らが出席した。

この交渉において、被申立人側は夏季休暇の廃止を提案し、Y₂部長は「職員の生活を考え、長期的な安定を考えたいと思うので、いろいろ検討をしていきたい。」「夏季休暇をコストに換算すると1億ぐらいになる。」など、提案理由を説明した。また、Y₃課長は「まだ正式ではないので、きちんと文書により対応をしていきたい。」と発言した。

【乙1の1, 15, X₆証言, X₂証言, Y₂証言】

- (3) 被申立人は、19年4月25日付け「協議事項の提案について」と題する文書により、職員組合に対し、夏季休暇の廃止及びリフレッシュ休暇制度の拡充に係る協議の実施を提案した。

これに対し、職員組合は、同年5月24日付け「団体交渉について（申入れ）」により、被申立人に団体交渉を申し入れた。

なお、リフレッシュ休暇とは、休暇規則に規定された特別休暇の一つで、被申立人においては、勤続20年に達した職員に5日間、勤続30年に達した職員に3日間の休暇が付与されていた。

【甲4～9, 35, X₆証言】

- (4) 19年5月30日、職員組合と被申立人との間で団体交渉が行われ、職員組合側はX₂委員長ら、被申立人側はY₂部長、Y₃課長らが出席した。当該交渉には、職員組合の執行役員として、現業職員のX₃及びX₄が出席した。

この交渉において、Y₃課長は夏季休暇の廃止に関し、「年次休暇の取得率向上を促進する。また住民からの批判を受けないためにする。有給の他に5日間の休暇は、市民から受け入れられないと思う。」「公務員は民間を基準に考える。人事院勧告でもおなじであり、近頃はその地域の民間企業を考慮してきている。」などの提案理由を説明した。

交渉の席上、職員組合側が、「夏季休暇がなくなった場合は、どう市民に影響を及ぼすのか。市民にどのようなメリットがあるのか。」と質問すると、Y₂部長は「業務の効率性が上がる。」と回答した。その後、職員組合側が、夏季休暇の廃止と業務の効率化の関連を明確にするよう求めると、Y₃課長は「次回までに回答したい。」と回答した。

【甲35、乙1の2、X₆証言、X₂証言、Y₂証言】

- (5) 19年6月12日、職員組合と被申立人の間で団体交渉が行われ、職員組合側はX₂委員長ら、被申立人側はY₂部長、Y₃課長らが出席した。

この交渉において、Y₃課長は夏季休暇の廃止に関し、「現状の時代にそぐわないと思う。」「民間から比べれば休暇は多い。年次休暇の20日以外に特別有給休暇があるのは、市民から見ればおかしいと思われる。」などの提案理由を説明した。

これに対し、職員組合側が、「市民からよく思われたいと思っているのか。苦情があったのか。何人ぐらいの市民がよく思っていないのか。その理由があるのか。」と質問すると、Y₃課長は「データはない。」、Y₂部長は「市民の意見のデータはないが、アンケート等を行えば、明らかである。」と述べ、職員組合側が「数値的なデータがあれば、理由の一つにはなるが、ないのであれば、話にならない。」と発言するなどのやり取りがあった。

【甲35、乙1の3、X₆証言】

- (6) 19年6月18日、職員組合と被申立人の間で団体交渉が行われ、職員組合側はX₂委員長ら、被申立人側はY₃課長らが出席した。

この交渉において、Y₃課長は夏季休暇の廃止に関し、「休暇の取得の公平性が守られていない。夏季休暇とは関係ないかもしれないが、休暇・年休から見た場合、平等な取得にしたい。」「民間企業等を参考にしている。」「住民感情を考慮している。」などの提案理由を説明した。

これに対し、職員組合側が、「民間を調べたのか。」と質問すると、Y₃

課長は、「調べている。最高で3日である。大きいところである。スーパーや銀行、工場とかを調べている。」と回答した。

また、職員組合側が「提案の中で交渉を行い改正していった方が。」と述べたのに対し、Y₃課長は、「良いと言えないのは分かっているが、こちらも引けない。」「交渉では決まらない。」と発言するなどのやり取りがあった。

【甲35, 乙1の4, X₆証言】

- (7) 被申立人は、19年6月22日付け「特別休暇（夏季休暇，リフレッシュ休暇）の見直しについて」と題する文書により、職員に対して19年度からの夏季休暇廃止を通知した。また、同文書には、勤続年数により付与されるリフレッシュ休暇について、該当する勤続年数を拡大し、休暇日数を増加させることが記載されていた。 【甲10, 11, 35, 乙10, X₆証言, X₂証言】

3 夏季休暇廃止以降の労使関係

- (1) 被申立人は、19年6月29日付けで休暇規則の一部を改正し、夏季休暇を廃止した（同年7月1日施行）。申立人らは、同年6月29日付け「要求書」及び「団体交渉について（申入れ）」により、被申立人に対して5日間の夏季休暇を復活するよう要求するとともに、団体交渉を申し入れた。

なお、現業職員については、牛久市就業規則により、「職員の任用，再任用，分限，懲戒，給与及び勤務時間その他の勤務条件等に関しては，特別の定めのあるものを除くほか，一般職の規定を準用する。」と規定されており，「牛久市職員の勤務時間，休暇等に関する条例」及び休暇規則が準用される。

【甲4, 6, 7, 11, 12, 35, 38, 67, 乙4, X₆証言, Y₂証言】

- (2) 19年7月5日，申立人らと被申立人の間で第1回団体交渉が行われ，申立人ら側はX₂委員長，当時現業評議会議長であった X₅（以下「X₅元議長」という。）ら，被申立人側はY₂部長，Y₃課長らが出席した。

この交渉において，申立人組合員が，①現業職員の年次休暇取得率はもともと高く，年次休暇取得率の向上を促進するという夏季休暇廃止理由は現業

職員に当てはまらない、②多くの現業職員にとって、見直し後のリフレッシュ休暇制度にはメリットがない、③国においては夏季休暇が3日付与されているなどの点から、被申立人側の説明には納得できない旨発言し、あらためて現業職員に対する夏季休暇廃止理由の説明を要求した。

これに対し、Y₃課長は「夏季休暇ゼロは平成16年度から交渉をはじめている。今年度は、猶予はないので、廃止する。リフレッシュ休暇は差別していない。職種は関係ない。」「夏期休暇を3日とするとはいけない。」「市長の意向はゼロであり、それ以外はないと言っている。」「現業職は、取得率が良いが、取れない環境を改善し、みんなが平等に取れるようにしたいと思っている。」と回答した。

交渉の席上、申立人組合員が、「今までの話を解ってくれば、市長にかけ合ってほしい。」と発言すると、Y₂部長は、「市長が言っているのは牛久市のことを考え言っている。」「いじめているわけではなく、我慢をしてほしいと言っている。」「市の決めたことである。」と回答するなどのやり取りがあった。

【甲13, 14, 35, 乙1の5, 15, X₆証言, Y₂証言】

(3) 申立人らは、被申立人に対し、19年7月25日付け「要求書」により、前記(1)の要求書に対して文書により回答するよう要求するとともに、当該回答についての団体交渉を申し入れた。

【甲15, 35】

(4) 19年7月26日、Y₁市長は、定例記者会見において、職員の夏季休暇を廃止したと発表した。

【甲20～22, 24, 35, 37, X₆証言】

(5) 被申立人は、申立人らに対して、19年8月3日付け「回答書」により、前記(3)の要求書に回答した。当該文書には、「特別休暇としての夏季休暇を復活する考えはありません。」などと記載されていた。

【甲16, 35, 37, Y₂証言】

(6) 申立人らは、被申立人に対し、19年8月6日付け「団体交渉について(申入れ)」により、夏季休暇についての団体交渉を申し入れた。

【甲19, 35】

(7) 19年8月8日、申立人らと被申立人の間で第2回団体交渉が行われ、申立人ら側はX₂委員長、X₅元議長ら、被申立人側はY₂部長、Y₃課長らが出席した。

交渉の冒頭、X₂委員長が「総務部長は市長の全権委任を受けているか。」と質問すると、Y₂部長は「受けている。」と回答した。

この交渉において、Y₃課長は夏季休暇に関し、「回答書に書いてあるとおり。復活する考えはない。」と発言した。

申立人ら側が、「提案されたことに対しては撤回する考えがないということであれば、交渉ではない。」と発言すると、Y₂部長は「執行部として協議した中で判断あるいは内容よ⁽⁷⁷⁾っては持ち帰る。私の回答できるものではない。代表で来ていても私がここですべて判断してできることではない。」と述べ、申立人ら側が「市長が交渉に応じていただきたい。これまでの経過からしてそうしないと実質的な交渉にならない。」と要求すると、同部長は「責任を持って伝える。私にはそれしか言えない。」と回答した。

また、申立人ら側が、Y₂部長の判断の幅について質問すると、同部長は自ら判断できる範囲について明確にせず、申立人ら側からの夏季休暇に係る他自治体との均衡及び廃止の効果に関する質問に対しても、曖昧な説明に終始した。

交渉の席上、申立人組合員が、①年次休暇の取得を推進するという夏季休暇廃止理由は年次休暇をほぼ消化している現業職員には当てはまらない、②現業職員にはリフレッシュ休暇の対象となる者が少ないなどとして、「1日でも特別休暇いただければ」と発言すると、Y₂部長は、現業職員の夏季休暇のみを復活する考えはないと回答するなどのやり取りがあった。

【甲20, 35, 37, 乙1の6, 15, X₆証言, X₂証言, Y₂証言】

(8) 19年8月27日、X₂委員長は、Y₃課長に対し、前記(7)の団体交渉時に要求したY₁市長の団交出席について回答を求めた。これに対し、Y₃

課長は、「選挙も間近になり、市長交渉は難しいかもしれない。組合が交渉したがっていることは伝えてあるが、市長の返事はない」「改めて市長に確認する」と回答した。

同日、申立人は、当委員会に対し、夏季休暇の復活を調整事項とするあっせんを申請した。【甲25, 35, X₆証言】

(9) 19年10月31日、当委員会において第1回あっせんが開催された。

申立人及び被申立人から事情を聴取したところ、双方の主張の隔たりが大きいため、当委員会は「当事者間で再度自主交渉を行い、その経過等を11月末日、12月15日を期限としてそれぞれ報告すること」を勧告した。

【甲27, 29, 35, 乙1の7, X₆証言, 当委員会に顕著な事実】

(10) 申立人らは、第1回あっせんの結果に基づき、19年11月2日付け「団体交渉について（申入れ）」により、被申立人に対し、夏季休暇復活についての団体交渉を申し入れた。【甲26, 35】

(11) 19年11月15日、申立人らと被申立人との間で第3回団体交渉が行われ、申立人ら側はX₂委員長、X₅元議長ら、被申立人側はY₂部長、Y₃課長らが出席した。

交渉の冒頭、X₂委員長が「市長から委任を受けてきている者は、総務部長ということでよいか。」と発言すると、Y₂部長は「良い。」と回答した。

この交渉において、Y₃課長は夏季休暇に関し、「民間は有給すらとれない現状。公務員は優遇され休みが多すぎる。」、Y₂部長は「市長と話合いを行ったが、夏季休暇の妥協案は無かった。今までと同じである。」と発言した。

交渉の席上、被申立人側は、19年9月6日現在の「牛久市と市内大手事業所との特別休暇比較」と題する資料を提出した。当該資料は、被申立人、「市内大手銀行」及び「市内大手工場」における休暇を比較した表であった。本件団体交渉において、被申立人側が夏季休暇に関する事項について資料を

示したのは、当該資料が初めてであった。

また、申立人ら側が、夏季休暇廃止の効果について、「最初の団交で1億浮くといった。7,900万だったか、それは浮いたのか。」と質問すると、Y₃課長は「計算上の話で、意味合いが違う。」、Y₂部長は「浮かなかったでしょう。それは効果だから。」と回答するなどのやり取りがあった。

その後、Y₂部長は今後の交渉に関し、「歩み寄りなどは建前の話である。」「夏季休暇での交渉はもう行わない。」などと発言し、X₂委員長の提示した「団体交渉確認事項」と題する文書への署名を拒否した。

なお、被申立人が「牛久市と市内大手事業所との特別休暇比較」と題する資料を作成するにあたり、調査を行った民間企業は市内の優良企業であることを理由に選定した「市内大手銀行」及び「市内大手工場」の2社であり、被申立人側は、当該2社の名称、業種及び事業規模等について、申立人らに説明しなかった。

【甲27～29, 34, 35, 乙1の7, 2の1, 15, X₆証言, X₂証言, Y₂証言】

(12) 申立人らは、19年11月20日付け「団体交渉について（申入れ）」により、被申立人に対して夏季休暇の復活を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。当該文書には、「団体交渉には最終決断者である市長の出席を求めます。」と記載されていた。 【甲29, 35】

(13) 19年11月22日、職員組合の組合員254名は、牛久市公平委員会に対して、勤務条件に関する措置要求の申立てを行った。 【甲35】

(14) 19年12月12日、申立人らと被申立人の間で第4回団体交渉が行われ、申立人ら側はX₂委員長、X₅元議長ら、被申立人側はY₂部長、Y₃課長らが出席した。

この交渉において、被申立人側は「現業職 休暇取得状況一覧」「牛久市現業職の平均勤務日数（時間）」「年次休暇・夏季休暇取得状況」と題する資料等を提出し、Y₃課長は「近隣地域の民間と比べるといっているが、そ

うしなければ、市民の理解は得られない状況である。」「現業職については、国から県をとおして、給料等の改善の通知が送付されている。」と発言した。

これに対し、申立人ら側が、「この資料で、どのように労働条件が変更になったのか。近隣では7日から5日に夏季休暇が変更になったものがあるが、この資料上民間の労働条件等に変更があったのか。」と質問すると、Y₃課長は「情勢が変わった。また、全国の民間より近隣の民間と比較をすることが望ましいとなっている。」と回答した。

交渉の席上、Y₃課長は、夏季休暇の復活に関し、「牛久市においては、特別休暇の夏季休暇がゼロとするのが妥当であるということである。今はこれしかいえない。」、Y₂部長は、「なんにしろゼロしかいえない。」と発言した。

また、申立人ら側が「こちらの案を持ち帰ったり出来ないのか。3日とか」と発言すると、Y₃課長は「持ち帰ることは出来る。しかし、譲歩案が出るかどうかは保障できない。」と発言するなどのやり取りがあった。

【甲34, 35, 乙1の8, 2の2, 6の1, 15, X₆証言】

(15) 20年1月25日、当委員会において第2回あっせんが開催された。

被申立人が歩み寄りの余地がないことをあらためて明らかにしたため、あっせんは打ち切られた。

【甲35, 当委員会に顕著な事実】

第5 当委員会の判断

1 団体交渉の誠実性

申立人は、本件団体交渉において、被申立人側の交渉担当者であるY₂部長には、当初から合意を得ようという姿勢は認められず、妥協案を提示する権限もなければ意思すらないと主張しているのに対し、被申立人は、申立人らと十分な協議の機会を設け、かつ協議を行い、精一杯の誠意をもって団体交渉に臨んだものであると主張する。

およそ誠意ある団体交渉と言い得るためには、使用者は、単に労働者の代表との交渉に応ずるだけでなく、労使がそれぞれの立場について胸襟を開き、互いに譲歩できるところは譲歩し歩み寄ろうとする正に協議の姿勢の中に認められるのであって、もし使用者がこれに留意しなかった場合には、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する場合もありうるというべきである。

もっとも、団体交渉における使用者の言動などの対応が不誠実であるとして不当労働行為に該当するか否かは、個別的には、団体交渉の開催経緯、日時、場所、交渉時間の長短及び出席者等の事情に加えて、要求事項に対する回答内容、それについての具体的根拠に基づいた説明の有無及び程度など、諸般の事情を総合的に考慮して判断されることになる。

(1) 夏季休暇復活要求に対する被申立人側の説明について

申立人が被申立人に対し、夏季休暇復活を要求する団体交渉において、当然のこと、夏季休暇の全面的廃止の理由及び効果に関する具体的な説明を求めたのであるから、被申立人は夏季休暇廃止理由について申立人らが理解し納得し得るに相応しい資料などを示した上で、具体的な説明を行うことにより、本件に関する見解の対立を可能な限り解消させることに努めるべきであった。しかも、被申立人は夏季休暇廃止という労働条件の引下げを断行するのであれば、申立人の夏季休暇復活要求に対しては、交渉の余地を残しつつも廃止の理由を誠心誠意説得するという対応が求められる。

しかしながら、被申立人は夏季休暇廃止の理由及び効果について、申立人に根拠を示して具体的に説明し、夏季休暇復活を認めることができない具体的な理由、認めた場合の被申立人としての不都合など、具体的な検討結果を述べて申立人の理解を求めないままに、「職種は関係ない。」「市長が言っているのは牛久市のことを考え言っている。」「公務員は優遇され休みが多すぎる。」(前記第4. 3(2)(11))などの抽象的な言辞に終始した。

もっとも、第3回団体交渉以降、被申立人は市内民間企業の休暇制度に関

する調査結果や現業職員の勤務条件等に関する資料を提示するなど、ある程度の対応をしていることが認められる（前記第4.3(11)(14)）が、①当該資料の作成にあたっては、被申立人が調査を実施した民間企業は2社のみであり、現業職員と同一又は類似の業種を調査した事実はなく（前記第4.3(11)）、②夏季休暇復活要求に対しては、「現業職については、国から県をとおして、給料等の改善の通知が送付されている。」「情勢が変わった。また、全国の民間より近隣地域の民間と比較をすることが望ましいとなっている。」（前記第4.3(14)）などの概括的な説明に終始し、なぜ夏季休暇の復活を認めることができないのか、申立人の理解を促すに足る説明をしたとまでは認めることはできない。

また、第3回団体交渉及び第4回団体交渉において、Y₂部長が「歩み寄りなどは建前の話である。」「夏季休暇での交渉はもう行わない。」、Y₃課長が「牛久市においては、特別休暇の夏季休暇がゼロとするのが妥当であるということである。今はこれしか言えない。」などと発言している（前記第4.3(11)(14)）ことから判断すれば、被申立人は、既定の方針に固執し、申立人と協議を尽くして理解を得ようとする努力が欠けていたと認めるのが相当である。

(2) 団体交渉出席者の交渉権限について

被申立人側の交渉担当者であるY₂部長は、申立人の夏季休暇復活要求に対し、被申立人内部で検討した結果に沿って形式的に回答してはいるものの、大半の交渉態度は「市の決めたことである。」「執行部として協議した中で判断あるいは内容よ^(マ)っては持ち帰る。私の回答できるものではない。代表で来ていても私がここですべて判断してできることではない。」「なにしろゼロしかいえない。」（前記第4.3(2)(7)(14)）と述べるなど、Y₁市長の意向や決定をそのまま伝えるにとどまり、Y₂部長は夏季休暇に関する事項について、Y₁市長から実質的な交渉権限が委ねられていたとは到底認め

られない。

(3) 前記第2. 2(3)の主張について

被申立人は、本件団体交渉以前に職員組合との間で19年度に4回の団体交渉を行っており、その席上において夏季休暇廃止に関する協議がなされていることから、夏季休暇に関する実質的な団体交渉は19年度に8回行われており、被申立人としては十分な協議を行ってきた旨主張する。

しかしながら、職員組合との間で行った4回の団体交渉（前記第4. 2(2)(4)(5)(6)）を勘案するとしても、当該4回の団体交渉において、被申立人側は夏季休暇廃止の理由に関し、「市民から受け入れられない」「市民の意見のデータはないが、アンケート等を行えば、明らかである。」「民間企業等を参考にしている。」（前記第4. 2(4)(5)(6)）など極めて抽象的な説明に終始し、十分な資料を提供しつつ職員組合側との対立を調整するという努力をせず、かつ、団体交渉が尽くされたとは到底いえない段階で、19年6月29日付けで休暇規則を改正し夏季休暇を廃止した（前記第4. 3(1)）ことを考えれば、被申立人は形式的に職員組合との団体交渉に応じる姿勢を示しつつ、一方的にその施策を進めていたものと認めるのが相当である。

よって、夏季休暇に関する事項について、被申立人は申立人らと十分な協議の機会を設け、協議を行ったとする被申立人の主張はいずれにしても採用できない。

(4) 以上を総合すると、本件団体交渉に係る夏季休暇復活については、交渉担当者に実質的な交渉権限を与えることなく、交渉担当者は被申立人の拒否回答に固執し、かつ、その根拠につき客観的な資料等に基づいて具体的な説明をなさず、相互理解のために必要な行為をなさなかったものであり、到底誠実に団体交渉に臨んでいたとは認めがたく、実質的にみれば、団体交渉を理由なく拒んだものと同視せざるを得ず、労働組合法第7条第2号の不当労働

行為に該当する。

2 救済方法について

申立人は、主文の救済内容以外にもY₁市長の団体交渉出席を求めているが、当委員会としては、本件においては団体交渉の担当者に実質的な交渉を行う権限が委ねられれば誠実に交渉を進められることから、主文の救済をもって足りると思料する。

第6 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条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成21年7月2日

茨城県労働委員会

会長 片 桐 章 典