



命 令 書

大阪市北区

申立人 D
代表者 執行委員長 A

大阪市北区

被申立人 大阪市
代表者 大阪市水道局長 B

上記当事者間の平成25年(不)第15号事件について、当委員会は、平成26年12月10日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成24年11月20日に申立人に対して行った、同21年3月31日付け「労使関係の基本事項に関する労働協約」の一部を改正する旨の申入れ及び「大阪市水道局と D との交渉等に関するガイドライン」を廃止する旨の通知並びに同24年12月17日に申立人に対して行った、同21年3月31日付け「労使関係の基本事項に関する労働協約」を同25年3月31日をもって廃止し同年4月1日付けで新たな労働協約を締結することを提案する旨の通知がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、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ない。

記

年 月 日

D
執行委員長 A 様

大阪市
大阪市水道局長 B

当市が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成24年11月20日に、同21年3月31日付け「労使関係の基本事項に関する労働協約」の一部を改正する旨申し入れたこと及び「大阪市水道局と D との交渉等に関するガイドライン」を廃止する旨通知したこと並びに同24年12月17日に、同21年3月31日付け「労使関係の基本事項に関する労働協約」を同25年3月31日をもって廃止し同年4月1日付けで新たな労働協約を締結することを提案する旨通知したこと（3号違反）。
- (2) 平成25年1月7日及び同年3月28日に行われた、同21年3月31日付け「労使関係の基本事項に関する労働協約」についての団体交渉において誠実に対応しなかったこと（2号違反）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 労働協約の一部改定通知及びガイドラインの廃止通告の撤回
- 2 従前の労働協約及びガイドラインの有効なものとしての取扱い
- 3 労働協約及びガイドラインの改定に関する誠実団体交渉応諾
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①労働協約の一部改定通知及びガイドラインの廃止通告をしたこと、②それらの事項に関して、団体交渉に誠実に応じなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人大阪市（以下「市」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

市は、地方公営企業法（以下「地公企法」という。）並びに大阪市水道事業及び工業用水道事業の設置等に関する条例の規定に基づき、水道事業及び工業用水道事業を行う公営企業として、大阪市水道局（以下「水道局」という。）を設置しており、その職員数は本件審問終結時約1,600名である。

水道局には、地公企法第7条の規定による管理者として大阪市水道局長（以下

「水道局長」という。)が置かれ、水道局長は、同法第8条により、市の水道事業及び工業用水道事業の業務の執行に関して市を代表し、同法第9条により水道局職員の給与その他の勤務条件に関する事項を決定したり、労働協約を結ぶ権限を有する。

イ 申立人 D (以下「組合」という。)は、水道局職員などにより組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約1,260名である。なお、組合の上部組織として申立外 E (以下「E」という。)がある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成19年5月11日、組合は当委員会に対して、市を被申立人として、①誠実団体交渉応諾、②一方的に労使慣行を破棄して人事異動を行う等の支配介入の禁止③謝罪文の掲示、を請求する救済内容とする不当労働行為の申立て(平成19年(不)第21号事件。以下「19-21申立て」という。)を行った。

(甲2)

イ 平成21年3月31日、組合と水道局との間で「労使関係の基本事項に関する労働協約」(以下「本件労働協約」という。)が締結された。その内容は別紙1のとおりである。

また、同日、「大阪市水道局と D との交渉等に関するガイドライン」(以下「本件ガイドライン」という。)が策定された。その内容は別紙2のとおりである。

(甲4、甲5、乙1、乙2、乙48、乙49)

ウ 平成21年4月、組合は19-21申立てを取り下げた。

(証人 C)

エ 平成23年11月27日、市において、市長選挙が行われ、同年12月19日、新市長(以下「市長」という。)が就任した。

オ 平成24年1月、大阪市第三者調査チームが設けられ、同年4月2日、同調査チームは、市に対し、「大阪市政における違法行為等に関する調査報告」と題する報告書を提出した。その中で、同調査チームは、労使癒着の構造を脱却し、労働条件の交渉という原点に立ち返ることによって、健全な労使関係を構築することを期待する旨提言した。

(乙16)

カ 平成24年8月1日、市において、大阪市労使関係に関する条例(以下「本件条例」という。)が施行された。その内容は、別紙3のとおりである。

(乙3)

キ 平成24年11月20日、水道局は組合に対して、「『労使関係の基本事項に関する労働協約』の一部改正の申し入れについて」と題する文書（以下「24. 11. 20申入書」という。）により、本件労働協約の一部を改正する旨申し入れるとともに、本件ガイドラインを廃止する旨通知した（以下「24. 11. 20申入れ」という。）。

（甲6、乙5）

ク 平成24年11月28日、組合は水道局に対して、本件労働協約の改正申入れは受諾できない旨回答した。

（甲7、乙6）

ケ 平成24年12月17日、水道局は組合に対し、本件労働協約を同25年3月31日をもって廃止する旨、同年4月1日付けで新たな労働協約を締結することを提案する旨通知した（以下「24. 12. 17通知」という。）。

（乙7）

コ 平成25年1月7日及び同年3月28日、組合と水道局との間で団体交渉（以下、「団体交渉」を「団交」といい、これらの団交をそれぞれ「25. 1. 7団交」、「25. 3. 28団交」という。）が行われた。

（甲8、甲9、乙9、乙11）

サ 平成25年3月31日、本件労働協約の有効期間が満了した。

（乙48）

シ 平成25年4月19日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成25年(不)第15号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 組合は、本件申立てについて、申立ての利益を有するのか。
- 2 市が、本件労働協約について、平成24年11月20日付けで改定を申し入れたこと及び同年12月17日付けで廃止及び新協約の提案を通知したこと並びに本件ガイドラインについて、同年11月20日付けで廃止を通知したことは組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 市は、本件労働協約についての平成25年1月7日及び同年3月28日の団交に、誠実に対応したといえるか。

第4 争点に対する当事者の主張

- 1 争点1（組合は、本件申立てについて、申立ての利益を有するのか。）について
(1) 申立人の主張

ア 本件申立てにおいて、組合は、本件労働協約の改正申入れを撤回すること、本件労働協約及び本件ガイドラインを有効なものとして扱うこととの救済命令を求めている。市は本件条例第12条を根拠に申立ての利益がない旨主張するが、以下に述べるとおり、市においても救済命令を実現することは可能であり、組合は申

立ての利益を有している。

イ まず、本件条例第12条について、全ての便宜供与を禁止するものではなく、禁じられるのは新たな便宜供与に限られ従前の便宜供与の継続を禁止するものではないと限定解釈することが可能であるし、このように解さないと、本件条例第12条は違法・無効となる。

労働組合法（以下「労組法」という。）をめぐる判例や命令によって形成されてきた一般的法規範は、便宜供与が憲法第28条の団結権保障に由来することから、労働組合に労働協約等に基づく便宜供与を受ける権利を認めており、特に継続してきた便宜供与を労働組合の同意も合理的理由もなしに、使用者が一方的に廃止することは、原則として不当労働行為を構成するとの判断が確立している。本件条例第12条を文言どおりに解釈すれば、同条は附則第2項に該当する場合以外は全ての便宜供与を禁止していることになるが、そうであれば、組合弱体化を狙って行う継続した便宜供与の廃止も当局は実行せざるを得ないことになり、判例・命令が認めてきた一般的法規範に違反する。

24. 11. 20申入れは、これまで継続してきた施設利用等の便宜供与を組合の同意も合理的な理由もなく、一定の時間を経て全て廃止するとの通知であるから、このような一方的便宜供与の廃止は支配介入の不当労働行為に該当する。本件条例第1条の規定によると、本件条例は「適正かつ健全な労使関係の確保を図り」、「市政に対する市民の信頼を確保」することを目指しているところ、このような支配介入は、「適正かつ健全な労使関係」においては認められず、不当労働行為を是認するような市政について「市民の信頼を確保」することはできない。したがって、本件条例第1条との関係において、このような結果をもたらす便宜供与の廃止について本件条例第12条は想定しておらず、継続してきた便宜供与を廃止することに同条は適用されない。

また、組合が求めているのは、本件労働協約改正申入れを撤回すること、本件労働協約及び本件ガイドラインを有効なものとして取り扱うことであって、便宜供与それ自体を求めているのではない。本件労働協約改正申入れが撤回されれば、本件労働協約第26条第2項により協約はさらに1年間有効となり、本件条例の経過措置により本件条例第12条の適用はないこととなる。

以上のとおりであるから、本件支配介入を構成する通知を撤回させる救済命令を発して、本件労働協約を有効として取り扱い、現在拒否されている各便宜供与について、従前の効力を回復する救済命令が出されることについて、本件条例第12条は何ら支障とはならない。

ウ また、救済命令が出た場合、その名宛人は法人としての市であり、地方公共団

体には、その首長ら執行部のみならず議会（市会）があり、救済命令を実現するために議員提案によって、あるいは、首長が議会に付議して本件条例第12条の撤廃もしくは改正を行うことが可能である。

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。）第8条第1項の規定によれば、労働組合との協定が成立すれば、それに抵触する条例の「改廃」の議案を地方議会に付議する義務を市は有しており、労働委員会から不当労働行為であると認定され救済命令が出されれば、地方公共団体の長はその原因となっている条例の改廃について付議することができる。市は、条例は地方住民を代表する議会が定める自主立法であるというが、本件条例は市と市を使用者とする労働組合の関係だけに適用される条例であって、地方住民に直接関係する条例ではない。本来は労使関係の当事者が憲法及び労働諸法の規律に従って協定などで定めるべき事柄であるが、条例として作られ、その条例が不当労働行為を救済できない原因となっているのであれば、当然、地方公共団体は不当労働行為を解消するために条例の改廃を議会に求める義務があるというべきである。

地公労法第8条第1項の規定の本意は、労使関係の基本を労使合意に基づかせているということであり、協定とは広い意味での契約の一種として当事者間の合意であるが、この任意の合意に条例を合わせるようにする趣旨にたてば、労組法によって設けられた労働委員会による命令を実現するために条例を改廃することになんの支障もないはずである。

エ 不当労働行為救済制度は、労組法第7条において、実体要件を定め、その実体要件を充足する事実が存在すれば、救済命令を発して、不当労働行為を構成する事実を解消することを求め、不当労働行為のない労使関係の回復を図る制度であり、その不当労働行為が、市の定めた条例に原因を有しているかどうかは問うところではないから、救済命令を発するに当たって、その原因となっている条例の有効無効を判断することはない。

命令を発せられた名宛人たる使用者（市）は、その救済命令を実現する義務を有するが、その実現する方法や手段は問うところではないので、実現するために条例が支障となるのであれば、自ら定めた条例であるから自ら改廃することは自由であるし可能である。また、市が条例を改廃しないで解釈の範囲内で実現可能と考えれば限定解釈をとって実現すればよいことである。

市は、本件条例第12条に反する労働委員会命令が発せられてもその命令を実現できないから申立ての利益を欠くというが、これは、本件条例第12条を定めたので、市においては同条に反する結果、つまり便宜供与を認める結果を命じる不当労働行為救済制度は法的に存在しないと主張していることになる。

申立ての利益がないというのは、市においては便宜供与を肯定する救済命令を求める申立て自体が違法ということであるが、かかる主張は憲法上、法律上一切の根拠を有さず失当である。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、本件改正申入れの撤回や本件労働協約、本件ガイドラインの有効取扱いを求めるが、仮にそれに沿った救済命令がなされたとしても、以下に述べるとおり、本件条例施行によって、水道局は本件労働協約や本件ガイドラインを有効なものとして取り扱うことはできない。

イ 条例は、民意を代表する議会が制定する地方公共団体の自主立法であり、地方公共団体が遵守すべき法規範であり、法令に従って事務を処理すべきことが求められる行政機関たる水道局には、条例の審査権は存せず、議会が制定した条例が違法・無効と決めつけてこれを遵守しないことなど許されない。

組合は、本件条例第12条について、①「継続してきた便宜供与を合理的理由なく廃止するのは支配介入の不当労働行為に該当する」という一般的法規範があるところ、②本件条例第12条を規定どおりに解釈すると、水道局は継続してきた便宜供与を廃止せざるを得ず、かかる行為は一般的法規範に反し、不当労働行為に該当する、③しかし、労使関係を適正化して市民の信頼を確保するという目的に立つ本件条例が不当労働行為を正当化することはあってはならないから、不当労働行為に該当する行為については本件条例第12条は適用されない、と主張する。しかしながら、本件条例は、従前の労使癒着により不適切な労使関係が存在してきたという立法事実を踏まえて、「適正かつ健全な労使関係の確保を図る」ために必要かつ相当なものとして、本件条例第12条において便宜供与を行わない旨明確に定めているのであり、本件条例第1条に掲げる目的との関係で、本件条例第12条では「継続してきた便宜供与を廃止する」ことが適用除外されている旨の解釈を施すことはできない。

また、本件条例附則第2項は、現在行われている便宜供与を限定的に許容するにすぎず、一旦解約の効力が生じた協約を有効視した上で便宜供与を再開することを許容するものではない。

ウ 組合は、本件条例に抵触する救済命令が発せられれば、市において本件条例を改廃すればよい旨主張するが、条例が憲法に根拠をもつ自主立法であることに鑑みれば、行政処分である労働委員会の救済命令に、地方公共団体に対して条例改廃義務を負わせるがごとき効果が認められるとは到底解されず、そのようなことは条例制定権の侵害である。

また、組合は、本件申立ての利益の根拠として地公労法第8条第1項の規定を

あげるが、同規定は、仮に条例と抵触する協定が締結されるという極めて例外的な事態が生じた場合、地方公共団体の長に対し、かような抵触関係を解消するための対応を求めるものであって、条例との抵触関係が生じることを認識しながら、あえて条例に反する協定を締結すべきことを管理者に義務付けるとか、これを締結することを要請ないし積極的に容認しうる趣旨ではない。しかも、労働委員会の救済命令は、直ちに本件改正申入れを撤回するとか、本件労働協約を有効にする効果を有するものではないから、仮に、救済命令が発せられたとしても、地公労法第8条第1項の要件に該当することはなく、同規定によって、条例の改廃を付議すべき義務が生じることはない。

エ 救済命令は、不当労働行為を事実上是正するために行う行政上の措置であり、将来に向けて労使関係の正常化を図る制度であるところ、仮に本件労働協約を継続する何らかの行為をなすべき救済命令が発せられた場合、水道局には、その内容に応じた公法上の義務が発生することになるが、それを超えて直ちに撤回の効果が生じるとか本件労働協約が有効になるものではない。しかるに、この場合、本件条例が既に施行されている以上、便宜供与を継続すること等は本件条例に抵触し、水道局は、進退窮まる状況に陥ってしまう。

当該救済命令に従って行動すれば水道局は条例違反にならないというのであれば、それは救済命令の効力として、条例の規定を無効とする、あるいは適用範囲を限定する効果を認めることに等しくなるが、このような効力を認める実定法上の根拠は存しないし、条例が憲法に根拠をもつ自主立法であることに鑑みれば、行政処分である労働委員会の救済命令にこのような効果が認められるとは到底解されない。

オ 以上のとおり、救済命令には、それに従った場合に条例違反とならなくなる効力は認められず、にもかかわらず、本件条例に反する内容の救済命令が発せられると、水道局は進退両難に陥ることになる。このような事態を回避するため、労働委員会規則第33条第1項第6号があり、また、行政処分たる救済命令は強行法規には反しえないとされているのである。

したがって、組合が求める救済内容は、「法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らか」であるから、申立ての利益を欠く。

2 争点2（市が、本件労働協約について、平成24年11月20日付けで改定を申し入れたこと及び同年12月17日付けで廃止及び新協約の提案を通知したこと並びに本件ガイドラインについて、同年11月20日付けで廃止を通知したことは組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 本件で問題となるのは、現に長期間有効に機能してきた便宜供与を条例で一律に禁止して、将来にわたって廃止することが支配介入に当たるか否かである。

従来、労働委員会命令や裁判例において、従前から継続してなされてきた便宜供与を廃止するには、労働組合の合意か合理的な理由が必要であり、これらを充足せずに使用者が一方的に廃止することは不当労働行為を構成するとされているが、本件においては、以下のとおり理由はない。

(ア) 本件労働協約が平成21年3月31日に成立して以降、水道局における労使関係は正常に運営されており、同23年12月に市長が就任し、労働組合を嫌悪する発言などにより波風を立てるまでは、水道局における労使関係はなんら問題は生じていなかった。本件労働協約が成立して以降今日まで改定が必要な事情は生じておらず、労使間においても本件労働協約をめぐる争いはない。組合が、便宜供与を全て廃止する理由について団交で質問しても、水道局からは、ただ本件条例第12条によって全市的に実施するという回答しかないとともに、組合と水道局の個別の労使関係において便宜供与を廃止しなければならない理由の存在は否定された。

(イ) 市は便宜供与を廃止する理由として本件条例の制定施行を主張するが、本件条例が便宜供与を廃止する合理的根拠にはならない。条例は条例を定めた側の政治的意思表示であり、成立すれば権力的に適用を強制するものであるが、便宜供与を廃止する合理的根拠・理由は、具体的な事実の存在であって、そのような事実についての主張はなく、存在もしていない。

また、本件条例第12条の規定の適用については、附則第2項の規定によれば、本件労働協約について、改定手続をとることなく継続すれば便宜供与を廃止する必要はないのだから、本件条例第12条によって、本件労働協約を改定失効させる義務は生じていない。

(ウ) 本件は、組合の同意どころか強力な反対意思の表明があり、一方、組合と水道局との具体的な労使間において便宜供与を廃止しなければならない合理的理由は一切存在しないのであるから、水道局が発した本件改定申入れは、支配介入に該当することは明らかである。

イ また、本件ガイドラインについても、これが本件労働協約の運用指針とされたという経緯に鑑みれば、本件ガイドラインの一方的廃止も組合の弱体化を狙った支配介入の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 支配介入による不当労働行為の成立には、支配介入意思の存在を要するところ、本件労働協約の改定申入れ、廃止申入れ、新たな労働協約締結の申入れ及び本件

ガイドラインの廃止は、本件条例の制定・施行に伴って行ったものである。そして、本件改定申入れの内容は、本件条例を超えて組合活動に影響を及ぼす協約改正を求めるものではなく、また、本件労働協約の廃止及び新協約締結の申入れは、本件条例を遵守するためのやむなき対応であって、組合への報復や弱体化といった意思に基づくものではないのであるから、支配介入の不当労働行為は成立しない。

組合を弱体化するといった支配介入意思がないことは、本件労働協約をただ単に廃止するというのではなく、まずは合意による改定を目指した提案を行い、また、団交についてできる限りの配慮をすべく、本件労働協約で要求される期間より相当に余裕をもった対応をとり、さらに団交でもなすべき説明・協議は尽くしてきたことから明らかである。

組合は本件条例附則第2項から、本件労働協約について改定手続をとることなく、継続すれば便宜供与を廃止する必要はなく、本件労働協約を改定失効させる義務など生じていない旨主張するが、本件条例は、便宜供与については、労使関係が適正化、健全化するまでの間は、これを一旦全部止める趣旨として制定されたものである。したがって、本件条例は、現に有効期間中にある労働協約に基づく便宜供与についてだけ限定的に許容するにすぎず、むしろ、協約の有効期間満了に際し終了可能な状態にあるにもかかわらず、何らの対応もとることなく、これを新たに更新し、便宜供与を漫然と継続することは、本件条例の趣旨を没却するものであって、本件条例は許容していない。組合の主張は独自の見解・解釈というべきであって、水道局の対応は、本件条例の制定・施行に伴うものであったことは明らかである。

イ 組合は、水道局と組合の間に「不健全」な労使関係がもはや存在しないと主張するが、ここで重要となるのは、個別的ないし一回的な行為ではなく、組合をはじめとする職員団体等と市との関係性であり、水道局と組合だけの問題に矮小化する捉え方は、市の労働問題の本質を見誤るものであるし、民間企業とは異なる公務員関係における労使関係の特殊性を正当に理解しないものである。

市は、水道局等の各局を含め、総体として単一の地方公共団体であるところ、従前から指摘され、しかも、なお存在した労使問題は、市全体に関わるものとして各種の委員会等により指摘されてきたものであり、市民の批判や信用失墜も各局ごとに向けられたわけではなく、市全体に対するものであった。そのため、一般の民間企業と労働組合の関係と同視して、個別の当局・労働組合の関係を除外するのでは、市民の信用を回復するという使命・目的を達成できるものではなく、市全体として取り組むことが必要不可欠であるし、職員団体や組合を含む労働組

合も全体として、市全体に向けられた市民からの批判に対して真摯に向き合うことが要請されている。

これらを措いても、水道局において不適正な労使関係がなくなっていたということではできないし、そうであれば、組合自身、当局として厳格な姿勢で臨むことはやむを得ない旨述べているところである。水道局として、すべての労使関係に問題がなかったことは認めたことはないし、仮にそのような発言が一担当者から出たとしても、現に存在する労使関係の問題事象がなくなるわけではない。

ウ 組合は、本件ガイドラインの廃止についても問題視しているが、本件ガイドラインは、水道局における管理運営事項等の取扱いを記載したものであって、労働協約ではなく、水道局が、本件労働協約に関する自己の運用指針として、主体的に策定したものであるから、その廃止についても組合の了解を得る必要はない。

また、本件ガイドラインは水道局内部の運用指針にとどまるものの、水道局としては、これを廃止する旨やその理由を早々に伝え、本件労働協約の失効までは廃止することを留保しており、その対応に非難される点はない。

さらに、本件ガイドラインの廃止は、本件条例の制定に伴うものであって、水道局に不当労働行為意思がないのは、本件労働協約と同様である。

なお、一般論として、事情によっては、当局側の指針や内規等の改廃に応じて具体的になされた行為が不当労働行為となる可能性はありうるが、本件において、水道局が組合の求める対応ができないのは、本件条例の存在によるものであって、本件ガイドラインの廃止は本件条例の制定に付随するものにすぎないから、本件ガイドラインの廃止と、水道局が組合の求める対応を行わないこととの間に因果関係はなく、いずれにせよ、その廃止が不当労働行為につながるものと評価されるものではない。

3 争点3（市は、本件労働協約についての平成25年1月7日及び同年3月28日の団交に、誠実に対応したといえるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意を持って、団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力すべき義務がある。

本件においても、水道局は、結果として譲歩ができなかったとしても、原則論、形式論にとどまらずに、実質的な検討を行い、組合に対して、具体的な論拠や検討過程を詳細に説明し、合意達成に向けて種々の話し合いをしなければな

らない。

イ 25. 1. 7団交において、組合が本件条例の有効性自体について問いただしたほか、本件労働協約を改悪する具体的な必要性等について説明を求めたが、水道局は、「オール大阪で対応しないといけない、条例化された以上それに従うしかない。」という趣旨の答弁を繰り返すのみであった。

25. 3. 28団交において、組合が、本件労働協約を改悪する必要があるのかを繰り返し問いただすとともに、経過措置による本件労働協約の継続を求めた。しかし、水道局は、25. 1. 7団交と同様の形式的な答弁を繰り返すにとどまり、実質的、具体的な説明はされなかった。

ウ 本件労働協約の有効期限が平成25年3月31日であり、水道局は本件条例の施行を理由に従前どおりの内容では本件労働協約を更新しないという姿勢を示していたため、事実上、同日が団交のタイムリミットとされていたといえる。本件条例が施行されたのは同24年8月1日であり、水道局は同日以降直ちに本件労働協約改定の申入れが可能であったにもかかわらず、水道局は同年11月20日まで本件労働協約の改定の申入れをしなかった。その結果、上記タイムリミットまで十分な協議期間が確保されているとは言いがたい状況となり、25. 1. 7団交が行われたのもタイムリミットまで3か月を切っていた。このような時機に遅れた申入れ自体が、水道局の不誠実さの表れである。

また、組合が本件労働協約改定に反対していることは、平成24年11月28日の段階で明確に示していたのであるから、本件労働協約改定を提案している水道局側が積極的に団交を申し入れ、組合の理解を得る努力をしなければいけないが、水道局は25. 1. 7団交から2か月3週間もの長期間放置していた。これは、水道局が25. 1. 7団交の状況を踏まえて改めて検討する意思も、組合に理解を求めるための努力をする意思もなかったことを端的に示している。

エ 以上のとおり、水道局の交渉態度は、一方的な形式論に終始するものであり、実質的な検討を行おうともしないし、組合の理解を求めようという姿勢も全く見受けられず、合意形成の意思を有していなかった。よって、水道局が、労使の見解の対立を可能な限り解消させる努力をしたとは到底言えず、本件交渉が不誠実団交の不当労働行為となることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 水道局は、本件条例の制定施行後、検討の上、可及的速やかに、本件労働協約の定めより約3か月半も先立って24. 11. 20申入れを行い、約2か月半も先立って24. 12. 17通知を行っており、水道局は、団交についてできる限りの配慮をすべく、本件労働協約で要求される期間より相当に余裕をもった対応をしている。

また、その後、予備交渉を経た上で2回団交を行っており、団交を拒否した事実はない。

さらに、団交においても、水道局は、本件労働協約締結の経緯は理解している旨示した上で、改定案の内容の説明はもちろんのこと、組合の発言・質問等に対して、何ら拒むことなく、その都度、相当な範囲において説明や回答を行っている。

イ 他方、組合は、本件条例の趣旨・内容を一顧だにせず改定案の説明について「時間の無駄」であると述べ、また、自らは具体的な対案を示すことなく全面拒否するだけで、本件条例を遵守すべき水道局として対応困難な主張を繰り返し、さらに、1年程度の準備期間があれば、協約改定もありうるという認識を持ちながら、これを交渉の場で提案することもなく、自ら当委員会への救済申立てを行うとの意向を表明して25.3.28団交を終え、それ以降は、団交の申入れはない。

ウ 水道局が一方的に交渉を打ち切ったという事実はなく、かえって、この際、水道局は、「この趣旨に反しないものであれば、協約の内容について、労働組合のご意見を反映できるものについては、反映していきたいと考えているし、いわゆる信頼関係のある健全な労使関係というのを構築していく姿勢には、いささかの変わりもない」旨伝えている。

エ 以上のとおりであるから、水道局の対応が不誠実であると評価される余地はない。

第5 争点に対する判断

1 当委員会が認定した事実

(1) 本件労働協約締結及び本件ガイドライン策定までの経緯

ア 平成17年4月1日、大阪市福利厚生制度等改革委員会は、「福利厚生問題の本質と今後の市政改革の方向性について」と題する報告書を公表した。その中で、同委員会は、市政改革本部において、市の組織全体の経営の総点検を行う必要があり、労使関係のあり方についても見直す必要がある旨指摘した。

(乙14)

イ 平成17年8月26日、互助連合会給付金等調査委員会は、市に対し、「報告書(2) F の給付金事業について」と題する報告書を提出した。その中で、同調査委員会は、市の労使関係は、癒着、馴合いであるとの批判は正鵠を射ており、不正常的な労使関係である旨指摘した。

(乙15)

ウ 平成19年5月11日、組合は、19-21申立てを行った。

(甲2)

エ 平成21年2月10日、組合と水道局との間で小委員会交渉（以下「21.2.10小委員会交渉」という。）が行われた。なお、本件労働協約第17条第2号には、小委員会交渉とは本交渉の議題のうち特定の分野の交渉事項について行なわれるものである旨の規定がある。

21.2.10小委員会交渉の概要は以下のとおりである。

水道局は、組合に対し、「労使関係の基本（事項）に関する労働協約（素案）」（以下「本件労働協約素案」という。）及び「大阪市水道局とDとの交渉等に関するガイドライン（素案）」（以下「本件ガイドライン素案」という。）について説明を行い、組合の意見を聞きたい旨述べた。

組合は、特に課題になっている点を集中的に議論し、その他の事項は順次確認していく形で議論を進めたい旨、争点になる点としては組合役員の異動と交渉事項の取扱いである旨述べた上で、ガイドラインと協約との関連が示されていないが、ガイドラインの位置づけを示してほしい旨述べた。これに対し水道局は、ガイドラインは労使協議のあり方の要素のひとつとして考えており、ガイドラインを意見交換の対象としないとは考えていない旨述べた。

組合が、協約に明記することは考えていないのか尋ねたところ、水道局は現在は考えていない旨述べた。

組合が、協約とガイドラインの関連について尋ねたところ、水道局は、ガイドラインはあくまで水道局の姿勢である旨、管理運営事項については、法的拘束力のある協約に書けないからこそガイドラインで姿勢を示している旨、管理運営事項か意見交換事項かどうかについての解釈の違いで、この間いろいろあったが、ガイドラインとして文書化したという点では前進ということでは理解してほしい旨述べた。

（甲27、乙46）

オ 平成21年2月24日、組合は水道局に対し、「基本協定（素案）に対する修正意見」と題する文書（以下「21.2.24意見書」という。）を提出した。この文書には、21.2.10小委員会交渉で示された本件労働協約素案及び本件ガイドライン素案に対する修正意見が約28項目、記載されており、その中には、「ガイドラインと協約の関わりについて、小委員会交渉で整理し、本交渉で確認する。」との意見があった。

（甲28、証人 C ）

カ 平成21年3月6日、水道局は組合に対し、21.2.24意見書に対する回答書を提出した。この文書には、①基本的な考え方として、他の法令で規定されている事項については記載しないこととして本件労働協約素案を作成した旨、②内容につい

ては、勤務労働条件に関わる事項については検討の上、必要であれば別途定める旨、③基本協約とガイドラインの関連付けについては、ガイドラインは基本協約を補完するものと位置づけ、労使交渉等の実施に当たって、この点について十分認識の上、運用を図ることとする旨記載した上で、21. 2. 24意見書で記載された意見に対する回答が記載されていた。

なお、「ガイドラインと協約の関わりについて、小委員会交渉で整理し、本交渉で確認する。」との組合意見に対しては、「ガイドラインと労働協約の関わりにつきましては、労働協約に盛り込むことは困難と考えております。」との回答が記載されていた。

(甲29)

キ 平成21年3月26日、組合と水道局との間で小委員会交渉（以下「21. 3. 26第1回小委員会交渉」という。）が行われた。21. 3. 26第1回小委員会交渉の概要は、以下のとおりである。

組合は、本件労働協約素案について、労使関係に関わる通知義務、条例との関係について、労働条件を制限するような条例が制定された場合、そのこと自体が地公労法の趣旨に反するとも解釈できるが、この法令の趣旨についての水道局の考え方、仲裁規定等について、水道局の見解を尋ねた。これに対し水道局は、通知義務については、職員の採用や退職を挙げているが、個人情報取り扱いについて条例に沿った適切な運用を行い、その他の事象については今回新たに策定したガイドラインに定めたとおり十分誠実に対応したい旨、条例との関係については、今後も関係法令を遵守した上で勤務労働条件に関わる事項については誠実に協議したい旨、仲裁規定については労使双方の合意の上として規定化することを考えている旨、など述べた。

その後、仲裁規定に関するやり取りが続き、21. 3. 26第1回小委員会交渉は一旦中断した。再開後、組合が、仲裁規定についての水道局の見解を聞きたい旨、過去に水道局の交渉委員から交渉責任を放棄するような発言があったため今回締結に慎重にならざるを得ない旨、当時の水道局の無責任な発言についてどのように考えているのか伺いたい旨述べたところ、水道局は、現在示している基本協約及びガイドラインに則り、今後とも十分に話し合い、意思疎通を図れるよう労使で検討していきたい旨述べた。

その後、仲裁規定の内容について組合と水道局は合意し、水道局は、この後に予定している団交メンバーによる小委員会最終確認したい旨述べ、21. 3. 26第1回小委員会交渉は終了した。

(乙12の1)

ク 平成21年3月26日、同日行われた21.3.26第1回小委員会交渉後、組合と水道局との間で小委員会交渉（以下「21.3.26第2回小委員会交渉」という。）が行われた。21.3.26第2回小委員会交渉の概要は、以下のとおりである。

組合が、平成17年10月以降からこの間の労使協議のあり方の協議を総括し、新たな労使関係の再構築のもと基本協定及びガイドラインを策定することになるが、それに基づき円滑かつ効率的な労使協議を図っていくことについての水道局の見解を伺いたい旨述べたところ、水道局は、現在協議中の労働協約第1条に則り円滑かつ効率的な労使協議に努めていきたい旨述べた。

組合が、職員の労働条件に関することは別途の協定で定めるほか、不十分な点は別途協議していくということによりか尋ねたところ、水道局は、基本協約については労使関係に関する事項、債務的部分のみとし、労働条件に関する事項、労組法第16条に基づく規範的部分は別途の取扱いとしたい旨述べた。

組合が、労働条件の決定や協約履行義務なども労働協約に盛り込まれることもあるが、これらを記載していないことについて水道局の認識を聞きたい旨述べたところ、水道局は、本件労働協約素案は、他の法令で規定されている事項については労使ともども遵守義務があり当然適用されているため基本的には記載しないこととして作成している旨、勤務労働条件に関わる事項は検討の上必要であれば別途定めることとしたい旨、基本協約とガイドラインの関連づけについて、ガイドラインは基本協約を補完するものと位置づけ、労使交渉等の実施に当たってこの点について十分認識の上、運用を図ることとする旨、労働協約の遵守と履行に関する協約等の締結については、法律に規定されていることからあえて労働協約を締結する必要はないと考えている旨述べた。

組合が、ガイドラインにおいて管理運営事項であっても交渉事項に発展すると予想されるものは検討段階でも意見交換を行うことや円滑な事業推進のためにはより一層労使間の意思疎通を深めていく必要があるとの考えが明らかにされており、このことは、当局が今後真摯に労働組合と向き合う基本姿勢を改めて明確に示したものとする旨、しかし、この間、組合からすると十分な話し合いもなく一方的に執行する事象が度重なり労使の信頼関係が大きく崩れ不本意な状態に陥ってきたという経過があり、このような経過を考えると、ガイドラインが本当に有効かつ前進的なものとして取り扱われるかという不安感が拭えない旨述べた上で、労使の基本協定の締結が将来に向けて健全な労使関係のスタートとなる意味でも、水道局の総括的な見解と決意を聞きたい旨述べた。これに対し水道局は、平成17年10月以降、従前の労働組合に対する対応を反省して労使協議のシステムの見直しを行ってきたところであるが、労使関係の急激な方向転換により交渉・協議が

頻繁に中断し協議時間・回数が増加したことは認識しており、労働組合に混乱をもたらされたとの労働組合の指摘に対しては真摯に受け止めるべきであると考えている旨、水道局の対応は、労働組合の弱体化や信頼関係を失墜させることを意図したものではなく、コンプライアンス改革やガバナンス改革を重視し、急いで改革を進めなければならない状況下で対応せざるを得なかったものである旨、結果的に労働組合との間で軋轢が生じたことは残念であったと感じている旨、職員の労働条件については十分な話し合いを通じて労使間の意思疎通を図っていくべきと考えている旨、今後においては、基本協約やガイドラインのなかで、できる限りの表現で示しているところであり誠実に履行していきたい旨、継続課題についても十分に協議しながら、信頼に基づく健全な労使関係の構築に努めたい旨述べた。

組合は、本日晒された基本協定及びガイドラインについて少し不満の部分もあるが、大綱合意として持ち帰り機関確認に付すこととする旨述べ、水道局は、基本協約の締結を機に健全な労使関係が再出発することになるが、今後とも誠実に対応していきたい旨述べた。

(甲3、乙12の2)

ケ 平成21年3月31日、組合と水道局との間で本件労働協約が締結され、同日、本件ガイドラインが策定された。

なお、本件ガイドラインは、本件ガイドライン素案の「1 ガイドライン策定の背景」に「なお、当ガイドラインは、労基法、地公労法等の関係法令及び『労使関係の基本(事項)に関する労働協約』(平成21年3月31日締結)等に関する運用の指針として位置づけるものとする。」との記載が追加されたものである。

(甲4、甲5、乙1、乙2、乙48、乙49、証人 C)

コ 平成21年4月、組合は19-21申立てを取り下げた。

(証人 C)

(2) 本件条例施行に至る経緯

ア 平成23年12月19日、市長が就任し、同月28日、市長は施政方針演説を行った。市のホームページに掲載された同演説の要旨には、「大阪市役所の組合問題にも執念を燃やして取り組んでいきたいと考えております。大阪市役所の組合の体質はやはりおかしいという風に率直に感じます。」、「組合を適正化する、ここにも執念を燃やしていきたいと思っております。」、「大阪市役所のこの組合の体質というものが、今の全国の公務員の組合の象徴だと思っております。ギリシャをみてください。公務員、公務員の組合という者をのさばらしておくと国が破綻してしまいます。ですから、大阪市役所の組合を徹底的に市民感覚にあうように

是正、改善していくことによって、日本全国の公務員の組合を改めていく、そのことにしか日本の再生の道はないというふうに思っております。」「大阪都構想と組合の是正、これによって日本再生をはたしていきたいと思っておりますので、ご協力、またご議論のほど、よろしく申し上げます。」との記載があった。

(甲12)

イ 平成23年12月30日午後3時30分、市長は、市の幹部職員あてにメールを送信した。このメールには、「まず組合適正化を施政方針演説の軸としたことを、幹部は徹底して認識すること。これまでの価値観を変えてもらわなければなりません。」「まずガイドラインの改訂をします。所属が組合と協議する際は、全てフルオープン。全て議事録に残すこと。」「組合適正化制度を作ります。」「公の施設内での便宜供与は禁止。賃料をとっている事務所（これも早期に退去を求めます）を除いて、まず公の施設内での組合への便宜供与は全て完全に止めます。」「ガイドラインで管理運営事項について組合と接触することを厳禁とするルールを直ちに作って下さい。ここはこれまでの価値観を転換し、厳格にルール化します。意見交換、協議等もつてのほか。法的に認めら^(ママ)ている最低限の交渉しか認めません。以上のルールを破った、所属、職員は厳罰です。」との記載があった。

(甲13)

ウ 平成23年12月31日午後11時22分、市長は、市の幹部職員あてにメールを送信した。このメールには、「対組合関係適正化条例を制定します。」「組合を縛ると不当労働行為となりかねないので、あくまでも市役所組織を縛る条例とします。」との記載があった。

(甲18)

エ 平成24年1月、大阪市第三者調査チームが設けられ、同年4月2日、同調査チームは、市に対し、「大阪市政における違法行為等に関する調査報告」と題する報告書を提出した。

(乙16)

オ 平成24年5月23日、市と E との間で団交が行われた。この中で、市は、「新たな労使間ルール及び給与制度改革」について提案を行った。市が提案した「新たな労使間ルール（案）」には、①交渉事項と管理運営事項の取扱の明確化、②管理運営事項について労働組合等との意見交換の禁止、③交渉内容の公表、④任命権者は適正な労使関係が確保されているか検証を行い、必要な措置を取る、⑤労働組合等に対する便宜供与は、健全な労使関係が確保されるまでは行わない、⑥条例制定後、組合無給職免・組合活動を行うための会議室の使用、組合本部と

の本交渉前の有給職免の廃止等が記載されていた。

(甲21の1、甲21の2、甲22)

カ 平成24年5月28日、市と E との間で小委員会交渉が行われた。この中で、市は「大阪市労使関係に関する条例案の概要」を提示した。

なお、同概要には「労働組合等に対する便宜供与は、健全な労使関係が確保されるまでは行わない。」と記載されていた。

(甲22、甲23)

キ 平成24年6月4日、市と E との間で小委員会交渉が行われた。この中で、市は、本件条例の案(以下「24.6.4条例案」という。)を提示した。なお、24.6.4条例案では、第12条について「労働組合等に対する便宜供与は、適正かつ健全な労使関係が確保されていると認められない限り、原則として行わないものとする。」とされていた。

(甲22、甲24)

ク 平成24年6月6日、市と E との間で小委員会交渉が行われ、24.6.4条例案について議論がなされた。

(甲22)

ケ 平成24年6月14日、市と E との間で小委員会交渉(以下「24.6.14小委員会交渉」という。)が行われた。

市は、24.6.4条例案に修正を行った旨述べ、再度、本件条例の案を提示した。

なお、第12条の規定については24.6.4条例案から変更されていなかった。

市は E に対して、本日の提案が最終であると考えており、基本的にはこの内容で最終判断をお願いしたい旨述べた。

(甲22)

コ 平成24年6月22日、市と E との間で小委員会交渉が行われた。

市は、24.6.14小委員会交渉後、本件条例案を修正したとして、修正案(以下「24.6.22条例案」という。)を提示した。24.6.22条例案では、第12条について「労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は、行わないものとする。」とされていた。

市は、第12条の便宜供与について、①条例の趣旨や便宜供与をゼロベースから見直すということをより明確にするために今回の修正を行った旨、②今後、労使関係の適正化が図られたということが確認できれば、条例を改正することにより、便宜供与を認めることができることは従来と変わらない旨、③検証の方法としては、服務規律刷新P T等の判断に加え、市民の信頼確保について議会の判断も踏まえて適正かどうかの判断をすることになる旨、④労働協約に基づき行っている

便宜供与は、協約の解約の経路を経て行わないこととするため「原則」と規定していたが、附則に経過措置として明記することとしたため「原則として」は削除することとした旨述べた。

E は、今までの交渉で便宜供与の扱いを条例案に書き込むことについて指摘してきたが、交渉で積み上げてきた内容と大きく後退しているといわざるを得ず、条例上に「便宜供与は行わない」と明記されたことは納得できない旨述べた。これに対し、市は、これまで実施していた便宜供与をゼロベースから見直すということは従来から提案しており、内容は変わらないが、文言をより明確化するという趣旨で「便宜供与は行わない」とした旨述べた。

(甲22、甲25)

サ 平成24年6月27日、市と E との間で団交が行われた。

市は、24.6.22条例案を提示し、本日をもって最終判断をお願いしたい旨述べた。E が、突如修正された本件条例案の第12条は、単に文言の修正とはいえ、内容そのものが大きく変質するものである旨、この条文が議決されれば便宜供与を認める場合には条例改正が伴うことになり労使交渉事項である内容に議会判断が介在することになる旨、労使対等の原則に反することは明白である旨、第12条は削除すべきである旨述べた。市は、この間の交渉においても、便宜供与をゼロベースで見直すとしており、市の姿勢は変わっていない旨、十分に協議を重ねてきたと考えており、本提案の内容を7月市会に上程する旨述べた。

(甲22)

シ 平成24年7月6日、本件条例案が市会に上程され、同月27日、原案どおり可決された。同月30日、本件条例は公布され、同年8月1日施行された。

(乙3、乙26、乙33、乙34)

(3) 24.11.20申入れ以降の経過

ア 平成24年11月20日、水道局は組合に対して、24.11.20申入書により24.11.20申入れを行った。24.11.20申入書には、本件条例の施行に伴い、本件労働協約の一部改正を別紙のとおり行いたいので当該協約第26条第2項に基づき申し入れる旨、本申入れの諾否については、同年12月3日までに回答してほしい旨、本件ガイドラインについては本件条例の施行に伴い廃止する旨記載されていた。

24.11.20申入書の別紙として提示された本件労働協約の改正内容は、①組合休暇に関する規定である第6条から第8条を削除する、②施設利用、掲示場所の提供に関する規定である第11条を削除する、③給与を受けながら行うことができる交渉の範囲について、(i)労働条件にかかる協議又は交渉、(ii)当該交渉に当たり、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ決めるための予備交渉、と

されていたのを、(i)賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日、休暇及び福利厚生に関する事項、(ii)昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項、(iii)労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項、(iv)前3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項、(v)地公労法第13条第2項に規定する事項及び交渉の手續に関し必要な事項、に変更する、④団交の対象について地公労法第7条各号及び第13条第2項に規定する事項及び団交の手續に関し必要な事項、とされていたのを、交渉の具体的な種類として、本交渉、小委員会交渉、事務折衝及び予備交渉とし、それぞれの定義を規定する、⑤議事録の公表期間を交渉後1年間とする旨の規定を追加する、⑥交渉の範囲及び団交の種類に関する規定変更に伴う規定整備、などであった。

(甲6、乙5)

イ 平成24年11月28日、組合は水道局に対して、本件労働協約の改正申入れは受諾できない旨回答した。

(甲7、乙6)

ウ 平成24年12月17日、水道局は組合に対し、24.12.17通知を行った。なお、同通知で提案した新たな労働協約の内容は、公開対象とする交渉についての規定を追加するほかは、24.11.20申入書の別紙に記載された改正後の労働協約と同じ内容であった。

(乙7)

エ 平成24年12月18日、組合と水道局との間で予備交渉を行い、本件労働協約の廃止及び新たな労働協約の提案に関する団交を同25年1月7日に行うことなどについて合意した。

(乙8)

オ 平成25年1月7日、組合と水道局との間で25.1.7団交が行われた。25.1.7団交の概要は、以下のとおりである。

(甲8、乙9)

(ア) 水道局が、当局としては本件労働協約及び本件ガイドラインに沿い、労使協議については誠実に対応してきたと認識している一方、平成24年8月1日から本件条例が施行され、その内容を遵守し適正に運用する責務が課せられていると認識している旨、便宜供与等について定めている本件労働協約のうち本件条例の規定に抵触する部分について、経過措置により締結期間である平成25年3月31日までは有効であるが、その後については便宜供与はできなくなるので廃止することとし、本件条例に沿った新たな労働協約を提案する旨、本件ガイドラインについても本件条例に抵触する部分についてはすでに失効しているので、

本件労働協約の廃止に合わせて本件ガイドラインを廃止する旨述べた上で、新たに提案する労働協約についてこれから説明する旨述べた。

これに対し、組合が、根本的な話なので細部の条文について説明してもらっても時間の無駄ではないかと述べたところ、水道局はとりあえず提案だけでもしたい旨述べた。組合は簡潔に説明してほしい旨述べ、水道局は新たに提案する労働協約の説明を行った。

(イ) 組合が、水道局は本件労働協約を廃止し新たな労働協約を締結する提案を行ったところであるが、これは新たな労使間ルールに関する条例が労使合意のないままに平成24年7月臨時市会に上程され、同月27日の本会議で可決成立、同年8月1日より施行されたことを受け、本件労働協約を一方的に解約し、労使関係を破壊しようとするものである旨、本件労働協約と本件ガイドラインは、平成21年3月に交渉・協議を重ねた末に妥結したものであり、組合としてはこの間、正常かつ健全な労使関係を構築してきたものと自負している旨、労使間に問題がなかったにもかかわらず水道局は本件労働協約を改悪する提案を行ってきたが、組合としては受諾できるものではない旨述べた上で、本件労働協約を締結した経過とその後の水道の労使関係について、どのように認識しているのか尋ねた。

これに対し水道局は、平成17年の市政改革の際に当局と組合との間で軋轢が生じ、その状況を打開すべく労使の相互の理解と信頼を基本として本件労働協約を締結し、労使間で十分な話し合いを通じて意思疎通を図っていく必要があるとして本件ガイドラインを策定したものである旨、当時の労使関係は当時の条例下において精一杯適正にやってきたものであり誠実に対応してきたが、今回、厳格化された新たな条例が施行され、任命権者・職制側にもこの条例を適正に遵守する責務が課されており、条例を遵守し適正に対応するため申入れを行った旨、現行法令を遵守しながら信頼関係を構築していく必要があるもので、ご理解いただきたい旨述べた。

(ウ) 組合が、本件労働協約と本件ガイドラインに現行法令に違反しているところがあるのか尋ねたところ、水道局は、法律で定められている労使関係は個々の自治体において条例等で定めることになっており、今回制定された条例が市全体のルールとなったので遵守する必要がある旨述べた。

(エ) 組合が、公営企業関係法で交渉権が守られているはずなのに、交渉することを条例で縛られたことについて見解を聞かせてほしい旨述べたところ、水道局は交渉することは今も地公企法で守られている旨述べた。

組合が、本件ガイドラインを定めるときに意見交換とは何かについて議論し

た際、一気に交渉ではなく交渉事項に多少関わっていることは意見交換です、というのが当局側からの話であった旨、労働条件が関わっていると思われても管理運営事項と思われるものについては意見交換です、ということで整理したと思う旨述べた。これに対し水道局は、まず意見交換をして当局が管理運営事項と考える理由も説明し、その中で交渉事項になるものについては交渉していくという話になっていたと思う旨、当局が交渉事項と認識しているものは交渉し、当局が管理運営事項と考えているものについては時間外の意見交換で対応したと思う旨述べた。

組合が、当時も管理運営事項の線引きがうまくいかなかったから、意見交換ということで話をさせてほしいとの水道局の申出があり、時間外でということだった旨、職場を混乱させないために組合は時間外ということを承諾したのだが、今回、その意見交換も切るということであり職場は当然混乱する旨、そもそも本件条例は E の場で合意したものではなく労働組合がおかしいから厳格化する必要があると一方的に決めつけられたものであり、今回、組合に対しても同じことを行っている旨述べた。

水道局は、新しい条例下で信頼を築く必要がある旨、管理運営事項でも説明できるところは説明し、職場の混乱が起きないように今まで以上に気配りしないといけないと思っている旨述べた。

(オ) 組合が、本件労働協約に基づいて組合側も襟を正してやってきたが、この間、信頼を裏切るようなことが組合側からあったのか尋ねたところ、水道局は誠実に対応してもらったと思っている旨述べた。組合が、裏切るようなことを何も指摘されていないのに一方的に条例が決まったからというだけでは納得できない旨述べたところ、水道局は、本件労働協約と本件ガイドラインができてから組合と水道局の間では不適正な事案が発生したということはないと認識しているが、他の団体で不適正な組合活動があり、適正な労使関係の再構築ということで本件条例が上程、施行された旨述べた。

組合が、本件条例が施行される前に水道局に対し問合せがなかったのか尋ねたところ、水道局は労使関係に関するヒアリングはあった旨述べた。組合がヒアリングの際、水道の労使関係は無茶苦茶だからそういう条例を作る必要があると言ったのか尋ねたところ、水道局はそのようなことは言っておらず現状について説明した旨、他の局で不適正な事案がありオール大阪で対応する必要があるため条例化された旨、条例化された以上それに沿って対応するのが責務であることから今回の提案に至った旨、オール大阪として市と職員団体・労働組合の関係を再構築しようという方針だったので、その方針に従ったというこ

とである旨述べた。

組合が、結局、こんな交渉を当局としても仕方がないということになってしまふのかと述べたところ、水道局は市の方針に従い条例を適正に運用していくのが我々の責務だと認識している旨述べた。

(カ) 組合が、 E の交渉事項として扱われた新たな労使間ルールの交渉が誠実に行われたと認識しているのか、また、交渉の終盤で行われた条文修正の経過についての認識について尋ねたところ、水道局は、条文修正の理由については、不適正な労働組合の活動や管理運営事項への不当介入の事案が発覚したことから交渉事項等について条例で規定し、適正な労使関係を再構築し市民からの信頼を回復するという条例の趣旨や、便宜供与の実施はあくまでも任命権者側の措置であり実施に当たっては当然、適正かつ健全な関係が前提となるとの認識のもとに、便宜供与をゼロから見直すことをより明確に条例上に表現するために最終的な修正が行われた旨、今後、労使関係の適正化が図れたことが確認できれば条例を改正することで便宜供与を認めることができることについては従来から考え方は変わっていない旨、交渉の経過については、7回交渉が重ねられた中で十分に協議をしたと認識している旨述べた。

組合が、交渉事項は通常労使間で決めることであり、基本協定事項について条例で踏み込んで定めるのは、地方公務員法を地公企法と労働関係法に分けた趣旨を全く理解していない旨、それを一緒にして条例で縛るのはとんでもない法律の解釈である旨述べたところ、水道局は、労使間の交渉、関係については交渉事項として条例に規定しており、労使間ルールについては、交渉で合意には至らなかったが協議を重ねてきた旨述べた。

(キ) 組合が、労使の関係も交渉で合意して決めてきたが、今回は突然条例で決められ条例に沿わないといけないというやり方であって交渉ではない旨、突然条例が制定され、その条例すらちゃんと話合いができていないのに、これに応じないといけないのか、本来であればこのような交渉は成立しない旨述べたところ、水道局は、組合は交渉で決めた内容と条例のどちらが優先されるのかということを行っていると思うが、地公労法の規定からすると議会の意思が優先されるとなっている旨述べた。

(ク) 水道局は、法令や条例を適正に遵守するのも仕事なのでそこで価値の衝突もあるかもしれないが、話合いで解決できないことは殆どないと考えている旨、法令や条例の解釈も含めて妥当な方向性や結論を何度でも話合いをしたらよいと考えている旨述べた。

組合は、労使協議のないまま出来上がった条例に基づいて本件労働協約や本

件ガイドラインを廃止し、新しい協約を締結すると言われても合意はできない旨、本件労働協約を解約することの明確な理由が示されたとも納得ができる説明を受けたとも思えない旨、交渉を継続するというご希望の旨述べ、水道局は本日の状況を踏まえて検討し、交渉したい旨述べた。

カ 平成25年3月8日、組合と水道局との間で予備交渉を行い、本件労働協約に関する団交を同月28日に行うことなどについて合意した。

(乙10)

キ 平成25年3月28日、組合と水道局との間で25.3.28団交が行われた。25.3.28団交の概要は、以下のとおりである。

(甲9、乙11)

(ア) 組合が、本件労働協約を締結して以降の労使関係について、どのように認識をしているのか、何か問題があったから今回の提案に至ったのか、説明を求めたところ、水道局は、市全体で不適切な労働組合活動があり、条例が新たに施行されたことに伴って、条例では経過措置のある便宜供与を除いて条例に抵触する部分は既に失効することになっているため、手続上、本件労働協約を終結し、本件ガイドラインを廃止したいという考えである旨、労使間については本件労働協約及び本件ガイドラインに基づいて適正に運用されていたと認識している旨述べた。

組合が、本件労働協約締結以降、労使間に何も問題がないと認識しているにもかかわらず市全体のことだからやっってくださいという話は理解できるものではなく、納得のいく説明をするよう求めたところ、水道局は、繰り返しになるが、市民の信頼を回復するために市全体で労使関係をさらに適正化する条例を制定したので、当局についてもそれに則った手続・措置をしていきたい旨述べた。

(イ) 組合が、本件条例を遵守するために本件労働協約を改正するというが、本件条例の附則の規定からすると、現行の協約が存続されれば便宜供与はいきてくるのではないかと尋ねたところ、水道局は期限を延長すると条例の趣旨に合っ
てこなくなる旨述べた。組合が、条例の趣旨は悪いことがあったら改善するためと規定している旨述べたところ、水道局は悪いことがなかったら延長してもよいとは条例には規定されていない旨述べた。組合は、条例には無理やりしなさいとも規定されていない旨、本件条例の目的に対して組合は指摘されるようなことはしていない旨、他のところに揃えて変えなさいというのは行きすぎであり、その結果が組合の組織の弱体化につながると考えている旨述べた。

(ウ) 組合が、本件条例制定前から掲示板や各支部の部屋の便宜供与の見直しにつ

いて水道局から話が出ていた旨、条例化以前からそのような動きがあった旨述べたところ、水道局は、市全体の流れでは、平成16年に厚生・福利の問題等があり適正化を図ったという経過があったが、そうした中でも他の局で不適切なことがあり、その当時のことが反映されていないということがあったため、今回さらに労使関係の適正化を図るということで、市の方針として、便宜供与を直さないといけないという動きがあり、最終的には条例の制定に至った旨述べた。

組合が、条例制定以前のそういった動きはいつからなのか、平成16年から色々あり、再度方針化しないといけないとなったのはいつなのか尋ねたところ、水道局は、再度、市全体で不適切な組合活動が発覚したのが1月ぐらいで、オール大阪で考えていくこととなった旨述べた。組合が、市長の命令があったからではないかと尋ねたところ、水道局は市長の命令が具体的にあったかどうかは分からないが、市の方針としてこういう風にしていこうとなった旨述べた。

組合が、市の方針で便宜供与をやめる、いわゆる弱体化をしようということであったのか尋ねたところ、水道局は意図的に弱体化するつもりはない旨述べた。組合が、掲示板がなくなると情報伝達が遅くなり、支部の拠点の部屋がなくなると活動が制限されるが、これは弱体化ではないかと質したところ、水道局は弱体化のために取り組んでいるわけではない旨述べた。組合が、結果として弱体化につながると考えている旨述べたところ、水道局は市民から疑念を抱かれている部分もある旨述べた。

(エ) 組合は、不適切なことは行っていないと市民に説明できる機会があれば説明する旨、第三者調査チームの調査報告書に労使癒着について記載されているが実態について組合に聞かれたことがない旨、組合は市民の信頼を落とすことはしていないのに、ここまでされるのは納得できない旨述べた。水道局は、今回、他の労働組合で不適切なことがあり、第三者調査チームのことを先程おっしゃっていたが、アンケートでは少し人事介入があったようなことが組合でも出ていた旨、便宜供与を全体的に止めていこうという中で少し疑われるようなことがあったというのが調査でも報告されている旨、総じて本件ガイドラインに基づいて行ってきた旨、その後で厳格化された労使間ルールができて条例化されたので、それに従って手続を踏まざるを得ない旨、市民から見ると職員団体も組合を含めた労働組合もひとつの自治体の中にある同じ職員が構成している労働組合である旨、オール大阪で襟を正していこうという中で、オール大阪で取り組む事項であれば、それをしていけないと市民から理解は得られない旨、市全体で足並みをそろえて対応すべき事項であると考えており、条例化もされた

のでこの手続を踏んでももらいたい旨述べた。

- (オ) 組合は、本件条例が法に照らし合わせたときに正しいものなのか疑義があり、組合としては間違いだらけの条例であるとしか言えない旨、条例を盾に取られたところで仕方がないといえる条例なら従わざるを得ないが、納得できない条例である旨、組合が市会でも問題になったような行為をしていたら仕方なかったかもしれないが、後ろ指を指されるようなことは全くないといえるほどのことをやってきたのに条例で決まったから諦めてくれと言われても納得できない旨、説明も同じことの繰り返しである旨述べた。水道局は、地方公務員法で法令及び上司の命令に従う義務が公務員には課せられており、違法であるかどうか分からない命令は違法と明らかになるまでは一定有効であり、その命令に従わない場合、服務違反になる旨、命令でもそうであるから、条例で決まった内容については提案した内容でお願いしないと仕方がないと考えている旨述べた。
- (カ) 組合が、水道局は便宜供与を廃止した労働協約を締結するということだが、労働組合はどうやって組合員の意見を集約して交渉に臨むのか、どうすればいいと考えているのか尋ねたところ、水道局は、水道局からこうすればよいといえる問題ではないと思うが、時間外であるとか、会議室は便宜供与できないのでどこかで借りてもらおうことになる旨述べた。組合が、どこを借りるのか尋ねたところ、水道局は具体的な場所は分からないが、集まりやすく安価なところになると思う旨述べた。組合が、例えば、今日の交渉を組合員に報告する場合、水道局と関係のないところで報告してください、ということなのかと尋ねたところ、水道局は、水道局の施設を使わずに行ってください、としか言えない旨述べた。組合が、それぞれの職場の課題・問題について交渉をし、それについて報告・意見集約をして水道局に回答するが、例えば、浄水場の交替勤務職員の意見集約をするために、どこか職場から離れて意見集約をなささいということか、それができなかつたらどういうことになるのか尋ねたところ、水道局は便宜供与がない中での意見集約等について考えていただかないと仕方がない旨述べた。

組合は、水道局の提案によれば時間外に事業場の外で意見集約をしろ、ということだが、職場で話をしているからこそスムーズに意見集約できるのであり、それができなくなれば交渉に時間がかかる旨、水道局が提案する協約になれば、いついつまでをお願いする、という提案はなくなる旨、水道局の配慮があったから期限に間に合わせることもできた旨、水道局は議会があるからここまでをお願いしたい、とよく言うが、それも無理になる旨、勤務労働条件の協議をするため、水道局側は情報収集を勤務時間中にできるが、組合側は勤務時間中に

できないから効率的にするためのアイテムを便宜供与してくれていたと思って
いた旨述べた。

組合が、「交渉事項に関わる時だけ便宜供与を許可するとか。」と述べたと
ころ、水道局は「それはちょっと。」と述べた。

(キ) 組合が、会議室の貸与や専従を認めるのは交渉をスムーズに進めるために法
律で認められていることである旨述べ、法律で認められていることを条例で制
限することは本来問題であり、条例でどこまで厳しく制限をしているのか尋ね
たところ、水道局は、便宜供与をやるやらないは使用者側の主体的な判断とな
っており本件条例は法律に抵触しない旨、本件条例では「便宜供与はやらない」
となっており、我々も研究したが最終的には提案している内容でしかないとな
った旨述べた。

組合が、本来、労使関係の中で協議をして決めるべきところを一方的に条例
で廃止しなさいとされていることについて、そのプロセスに問題がある旨述べ
たところ、水道局は、違法性の判断は非常に難しく提訴で審査となっている旨、
市役所という組織の人間としては、条例提案をして市民の代表が議決して認め
たものについては従わざるを得ない旨述べた。

(ク) 組合は、組合が非違行為や違法行為を行った結果、水道局が組合に対して条
例でもって便宜供与を解消するというのであれば具体的に言ってほしいが、そ
れはなく、その上で今回の提案がなされるのは、単に弾圧行為を労働組合に行
っていることに他ならない旨、今後、意見集約するためには時間がかかる旨、
意見集約することは組合にとって命であり、それができる場所がない、組合員
から意見を聞く場所も認めないということは組合活動自体をさせないと言っ
ているのと同じであることを理解して、このことにあたってほしい旨、組合とし
ては本件労働協約の継続をあらためて希望する旨述べた上で、交渉がまとまら
なくて協約を締結できなかった場合にどうなるのか尋ねた。これに対し水道局
は、協約がなくなって影響が出るのは専従休職の期間であり、労働協約があれ
ば7年間以下の範囲となるどころ労働協約がない状況だと5年が限度となる旨
述べた。

(ケ) 組合が、本件労働協約を廃止する理由は理解・納得できず、改めて現行の協
約での継続を希望する旨述べたところ、水道局は、当初提案したとおり新たな
労働協約に基づいて締結をお願いする旨述べた。

組合は、現時点ではいつまでたっても平行線であり、課題は見えてきたが、
他の手段を考えざるをえず、大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立てを行
うことを考えている旨述べた上で、水道局に対し、最終確認として便宜供与廃

止を撤回する意思の有無について尋ねた。これに対し水道局は、本件条例は当局側を規定する条例であり、その効果として本日組合から議論いただいたようなことが発生するが、議会で議決を経て成立した条例を遵守するのは我々の責務である旨、本件労働協約から便宜供与に関する規定を除いた内容で新たな労働協約を締結したいと考えている旨、この趣旨に反しないものであれば協約の内容について労働組合の意見を反映できるものについては反映していきたいと考えている旨、信頼関係のある健全な労使関係を構築していく姿勢には変わらない旨、理解いただきたい旨述べた。

組合は、本日の内容については全く納得できない旨、不当労働行為救済申立てを行う旨述べ、25.3.28団交は終了した。

ク 平成25年3月31日、本件労働協約の有効期間が満了した。なお、水道局は同日をもって、本件労働協約及び本件ガイドラインは廃止されたとしている。

(乙48)

ケ 平成25年4月19日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 当委員会の判断

(1) 争点1 (組合は、本件申立てについて、申立ての利益を有するのか。) について、以下判断する。

市は、本件条例の施行により、本件労働協約及び本件ガイドラインを有効なものとして取り扱うことはできず、救済命令の効力として、事実上、条例の規定を無効とする、あるいは適用範囲を限定する効果を認める実定法上の根拠は存在しないことから、組合が求める救済内容は、「法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らか」であり、組合は申立ての利益を有さない旨主張する。

しかしながら、不当労働行為の成否は、本件条例の施行のみをもって決定されるというのではなく、それも含めながら、当該労使関係に係る具体的な事情を踏まえて、総合的に判断されるべきものであるから、本件条例の施行により組合は申立ての利益を有しないとす市の主張は採用できない。

(2) 争点2 (市が、本件労働協約について、平成24年11月20日付けで改定を申し入れたこと及び同年12月17日付けで廃止及び新協約の提案を通知したこと並びに本件ガイドラインについて、同年11月20日付けで廃止を通知したことは組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、本件労働協約の改定申入れ及び廃止申入れについて検討する。

(ア) 前提事実及び前記1(1)ケ、(3)ア、ウ認定によると、①平成21年3月31日に本件労働協約が締結されたこと、②平成24年11月20日、水道局は組合に対し、24.11.20申入書により本件労働協約のうち、組合休暇や施設利用、掲示場所の

提供に関する規定等を削除する旨の申入れを行ったこと、③平成24年12月17日、水道局は組合に対し、24. 12. 17通知により、本件労働協約を同25年3月31日をもって廃止する旨通知したこと、が認められ、これらのことからすると、水道局は、遅くとも同21年3月以降継続して認めてきた便宜供与を24. 11. 20申入書ないし24. 12. 17通知により廃止する旨申し入れたといえる。

ところで、一般的に、使用者には便宜供与を行うべき義務はなく、便宜供与廃止の申入れのみをもって、直ちに不当労働行為に当たるとはいえない。

しかしながら、本件のように継続されてきた便宜供与を廃止するには、合理的な理由とともに、労使間で十分に協議し、合意形成を行うための適正な事前手続を行うことが不可欠であるから、便宜供与の根拠となる労働協約の廃止の理由や改定手続等の如何によっては、不当労働行為となり得ると解すべきであるので、以下、検討する。

(イ) まず、本件労働協約の改定理由についてみる。

a 市は、本件労働協約の改定申入れ及び廃止申入れは、本件条例の制定・施行に伴って行ったものであり、本件条例を遵守するためのやむなき対応である旨、市民の信用を回復するという使命・目的を達成するためには、市の労働問題は、水道局と組合だけの問題として捉えるのではなく、市全体の問題として取り組むことが必要不可欠である旨主張する。しかしながら、労働協約は労使間の合意によって成立することに鑑みれば、労働協約の改正の申入れをする場合には、個別労使間における具体的な事情を十分考慮するべきであって、本件条例の制定・施行のみをもって本件労働協約の改定申入れ及び廃止申入れが正当化されるものではない。

b また、市は、水道局においても不適正な労使関係はなくなったということはない旨主張する。

前記1(3)キ(エ)認定によると、確かに、水道局が、25. 3. 28団交において、第三者調査チームのアンケートでは組合でも少し人事介入があったようなことが出ていた旨、便宜供与を全体的に止めていこうという中で少し疑われるようなことがあったというのが調査でも報告されている旨の発言をしたことは認められるものの、①上記発言の後、総じて本件ガイドラインに基づいて行ってきた旨、市全体で足並みをそろえて対応すべき事項であると考えており、条例化もされたので、この手続を踏んでもらいたい旨発言していること、また、前記1(3)ア、オ(オ)認定によると、②24. 11. 20申入書には、本件条例の施行に伴い本件労働協約の一部改正を行いたい旨記載されていること、③25. 1. 7団交において、水道局は、組合と水道局との間では不適正な事案が

発生したことはないと認識している旨、他の団体で不適正な組合活動があったので本件条例が上程、施行された旨、オール大阪として市と職員団体・労働組合の関係を再構築しようという方針であったのでそれに従った旨発言していることが認められる。

これらのことからすると、水道局において不適正な労使関係があったことを理由に本件労働協約の改定申入れを行ったとみることはできず、本件条例の制定・施行を理由に改定申入れを行ったとみるのが相当である。

- c 以上のことからすると、水道局は、組合と水道局との間で不適正な労使関係があったということではなく、市全体で統一性をとるということで、本件条例の制定・施行を理由に本件労働協約の改定申入れを行っているところ、組合との労使合意の下に継続され、廃止によって少なからぬ影響が生じる便宜供与を廃止する理由としては一方的であり、合理性を欠くといわざるを得ない。

(ウ) 次に、事前手続についてみる。

- a まず改定の申入れ時期についてみると、前提事実及び前記1(3)ア認定のとおり、水道局は本件労働協約の協定期間が満了する約4か月前に24.11.20申入れを行っており、組合に一定の配慮をしたものといえる。

- b 次に、事前協議の状況をみると、前記1(3)オ、キ認定によると、24.11.20申入れ以降、本件労働協約の改定等に関して2回団交が開催されていることが認められるので、以下、これらの団交における対応についてみる。

- (a) 前記1(3)オ(イ)、(ウ)、(オ)認定によると、25.1.7団交において、①組合が本件労働協約締結後の労使関係についての認識について尋ねたところ、水道局は、当時の労使関係は当時の条例下において精一杯適正にやってきたものであり誠実に対応してきたが、今回、厳格化された新たな条例が施行され、条例を遵守し適正に対応する必要があるため申入れを行った旨述べたこと、②組合が、本件労働協約と本件ガイドラインに現行法令に違反するところがあるのか尋ねたところ、水道局は、今回制定された条例が市全体のルールとなったので遵守する必要がある旨述べたこと、③組合が、本件労働協約に基づいて組合側も襟を正してやってきたが、この間、信頼を裏切るようなことが組合側からあったのか尋ねたところ、水道局は誠実に対応してもらったと思っている旨述べたこと、④組合が、裏切るようなことを何も指摘されていないのに一方的に条例が決まったからというだけでは納得できない旨述べたところ、水道局は、本件労働協約と本件ガイドラインができてから組合と水道局の間では不適正な事案が発生した

ということはないと認識しているが、他の団体で不適正な組合活動があり、適正な労使関係の再構築ということで本件条例が上程、施行された旨述べたこと、⑤組合が、結局、こんな交渉を当局としても仕方ないということになってしまうのかと述べたところ、水道局は、市の方針に従い、条例を適正に運用していくことが我々の責務だと認識している旨述べたこと、が認められる。

また、前記1(3)キ(ア)認定によると、25.3.28団交において、①組合が、本件労働協約締結以降の労使関係に何か問題があったから今回の提案に至ったのか説明を求めたところ、水道局は、市全体で不適切な労働組合活動があり、条例が新たに施行されたことに伴って、本件労働協約を終結し、本件ガイドラインを廃止したい考えである旨述べたこと、②組合が、労使間に問題がないと認識しているにもかかわらず、市全体のことだからやってくださいという話は理解できるものではないとして、説明を求めたところ、水道局は、繰り返しになるが、市民の信頼を回復するために、市全体で労使関係をさらに適正化する条例を制定したので、当局についてもそれに則った手続・措置をしていきたい旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、水道局は、団交において本件労働協約の改定理由としては、本件条例の施行に伴うものであること、市全体の方針であるとの説明に終始しているとみるのが相当であるところ、本件条例の施行のみをもって本件労働協約の改定申入れ及び廃止申入れが正当化されないことは前記(イ)判断のとおりであるから、団交において、本件労働協約の改定が必要とされる合理的な理由が十分説明されたとは言い難い。

(b) また、前記1(3)キ(カ)認定によると、25.3.28団交において、組合が、便宜供与を廃止した労働協約を締結した場合、組合員の意見集約をどうするかについて見解を求めたところ、水道局は、便宜供与がない中での意見集約等について考えていただかないと仕方がない旨述べたことが認められ、このような回答は、便宜供与を廃止することを前提とし、それに固執した回答といえる。

さらに、前記1(3)キ(カ)認定によると、組合が、「交渉事項に関わる時だけ便宜供与を許可するとか。」と述べ、妥協案を提案しているとみられるのに対し、水道局は「それはちょっと。」と述べたことは認められるが、この発言以外に上記組合提案に対する発言があったと認めるに足る疎明はなく、このような水道局の対応は、組合提案に応じられない理由を十分に説明しているとはいえない。

c 以上のことからすると、水道局は、改定の申入れ時期については一定の配慮をしたといえるものの、24. 11. 20申入れが、それまで労使合意の下で行われてきた便宜供与を廃止するもので、その影響は大きく、十分かつ真摯な説明が必要であるといえるところ、上記のとおり団交での対応をみると、本件労働協約の改定が必要な合理的理由が十分説明されたとはいえず、組合の合意を得るために団交において誠実に対応したともいえない。

(エ) 以上のとおりであるから、市は、継続して行われてきた便宜供与の根拠となる本件労働協約を改定する合理的な理由がないまま一方的に改定・廃止・新協約の提案を行ったものであり、その後の対応においても改定が必要な合理的な理由が十分説明されることなく、組合の合意を得る努力を尽くさなかったものであって、かかる申入れは、組合に対する支配介入に当たり労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 次に、本件ガイドラインの廃止の通知について検討する。

(ア) 市は、本件ガイドラインは、水道局が本件労働協約に関する自己の運用指針として主体的に策定したものであるから、その廃止についても組合の了解を得る必要はない旨主張する。

まず、本件ガイドラインの成立過程をみると、前記1(1)エ、ク認定によると、①21. 2. 10小委員会交渉で、組合が、協約とガイドラインとの関連について尋ねたところ、水道局が、ガイドラインはあくまで水道局の姿勢である旨、管理運営事項については、法的拘束力のある協約に書けないからこそガイドラインで姿勢を示している旨、ガイドラインとして文書化したという点では前進ということに理解してほしい旨述べたこと、②21. 3. 26第2回小委員会交渉で、水道局が、基本協約とガイドラインの関連づけについて、ガイドラインは基本協約を補完するものと位置づけ、労使交渉等の実施に当たって、この点について十分認識の上、運用を図る旨述べたこと、が認められ、これらのことからすると、本件ガイドラインは、形式的には市の内部指針ではあるものの、本件労働協約と一体のものとして扱われてきたとみるのが相当である。

また、本件ガイドラインの内容をみると、前提事実及び前記1(1)ケ認定によると、当ガイドラインは本件労働協約の運用指針である旨記載されているほか、交渉事項、管理運営事項、意見交換事項等についての考え方や、庁舎使用に係る労働組合に対する便宜供与を行うに当たっての具体的な条件が記載されていることが認められ、これらのことからすると、本件ガイドラインは、本件労働協約と密接不可分な関係にあるといえる。

さらに、前記1(3)オ(ア)認定によると、25. 1. 7団交において水道局は本件

労働協約及び本件ガイドラインに沿い、労使協議について誠実に対応してきたと認識している旨述べたことが認められ、この発言からすると、本件ガイドライン策定以降、本件ガイドラインどおりの運用がなされ、これが労使間での了解事項となっていたとみるのが相当である。

以上のことからすると、本件ガイドラインの廃止に当たっては、本件労働協約と同様、合理的な理由とともに、労使間で十分に協議し、合意形成を行うための適正な事前手続を行うことが不可欠である。

(イ) そこで、まず、本件ガイドラインの廃止理由についてみると、前記1(3)ア認定によると、24.11.20申入書には、本件ガイドラインは本件条例の施行に伴い廃止する旨記載されていることが認められ、前記1(3)オ(ア)、キ(ア)認定によると、25.1.7団交や25.3.28団交において水道局はこれに沿う発言をしていることが認められることから、本件ガイドラインの廃止理由は本件条例の施行に伴うものであるとみるのが相当である。

ところで、本件ガイドラインを廃止するには、上記のとおり本件労働協約同様、合理的な理由が必要であるところ、本件条例の施行のみをもって正当化されるものではないことは前記ア(イ)判断のとおりであるから、本件ガイドラインを廃止する合理的な理由があったとはいえない。

(ウ) 次に、事前協議の状況についてみると、本件ガイドラインに係る協議は本件労働協約と一体として行われるべきところ、本件労働協約に係る協議は前記ア(ウ)判断のとおり十分に行われたとはいえず、本件ガイドラインについて別途協議したとの疎明もないので、本件ガイドラインの廃止に当たっての協議も十分であったとはいえない。

(エ) 以上のとおりであるから、市は、本件ガイドラインを廃止する合理的な理由がないまま一方的に廃止通知を行ったものであり、その後も組合と十分な協議を行わなかったものであるから、かかる通知は、組合に対する支配介入に当たり労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点3(市は、本件労働協約についての平成25年1月7日及び同年3月28日の団交に、誠実に対応したといえるか。)について、以下判断する。

前記1(3)ア、エからキ認定によると、24.11.20申入れ以降水道局と組合は予備交渉を2回、団交を2回行っていることが認められる。

そこで、まず、2回の予備交渉についてみると、いずれも団交の日程を調整しただけであり、本件労働協約についての協議をしたものとはいえない。

次に、団交についてみると、前記(2)判断のとおり、25.1.17団交及び25.3.28団交において、本件労働協約の改定が必要な合理的理由が十分説明されたとはいえず、

組合の合意を得るために誠実に対応したともいえない。

以上のことから、2回の団交における市の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、誠実団交応諾及び謝罪文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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27年1月21日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

労使関係の基本事項に関する労働協約

大阪市水道局（以下「甲」という。）と D （以下「乙」という。）とは、労使関係の基本事項に関し、次のとおり労働協約を締結する。

第1章 総則

（労使関係）

第1条 甲及び乙は、大阪市水道事業及び工業用水道事業の発展と労働条件の維持向上を図るため、相互の理解と信頼を基本として労使関係を構築するよう努めるものとする。

第2章 組合活動

（給与を受けながら行うことができる組合活動）

第2条 乙の組合員は、次に掲げる場合又は期間に限り、給与を受けながら乙のためその業務を行い、又は活動することができる。

- (1) 労働組合法（略）第7条第3号ただし書の規定により協議又は交渉（以下「交渉等」という。）を行う場合
- (2) 年次有給休暇及び起訴休職の期間

（交渉等の範囲）

第3条 前条第1号に規定する交渉等の範囲は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 甲と乙との間において行われる労働条件にかかる協議又は交渉
- (2) 前号に掲げる交渉にあたり、甲と乙との間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めるための予備交渉（以下「予備交渉」という。）

（組合職免）

第4条 乙の組合員が交渉等を行う場合、甲は、甲の業務に支障のない必要最小限の範囲で、当該組合員に対する職務専念義務を免除することができる。

2 前項の規定による職務専念義務の免除（以下「組合職免」という。）については、給与を減額しない。

（組合職免の申請及び時間）

第5条 組合職免を受けようとする場合、乙の組合員は、組合職免の対象となる乙の活動の日時、場所、用件等を明記した書面により、原則として1週間前までに甲へ申請しなければならない。ただし、緊急その他やむを得ない事情により、事前に申請することができない場合は、口頭により承認を受けるとともに、事後遅滞なく当該書面を提出しなければならない。

2 組合職免は、交渉等及び当該交渉等の場所に参集するに要する時間に対して与えるものとする。

（組合休暇）

第6条 乙の組合員が8月1日から翌年7月31日まで（以下「組合年度」という。）につき30日を超えない範囲で、乙の業務のうち乙の運営のために必要不可欠な業務と認められるものに従事する場合（乙の規約に定める執行機関、監査機関、議決機関（代議員制をとる場合に限る。）、投票管理機関及び諮問機関の構成員としてこれらの機関の業務に従事する場合並びに乙の加入する上部団体の上記の機関に相当する機関の業務で、乙の業務と認められるものに従事する場合に限る。）、甲は、甲の業務に支障のない必要最小限の範囲で、当該組合員に対する職務専念義務

を免除することができる。

- 2 前項の規定による職務専念義務の免除（以下「組合休暇」という。）については、その免除された日又は時間に応じて給料及び地域手当を減額する。

（組合休暇の上限日数等）

第7条 組合年度当たりの組合休暇の上限日数は、次に掲げる乙の役員区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。

- (1) 本部執行委員のうち、四役及び上部団体役員（計5名） 30日
- (2) その他の本部執行委員（7名）のうち5名について20日、2名について10日
- (3) 各支部支部長（5名） 10日
- (4) 各支部執行委員（9名） 5日
- (5) 選挙管理委員、選挙管理委員補充員及び投票管理者 4日

- 2 組合休暇は、15分単位で承認することができる。この場合、承認時間数を合計し、甲の正規職員の所定勤務時間数をもって、日数換算するものとする。

- 3 組合年度の途中で異動があり、第1項第1号及び第2号の役員となった場合又は専従許可の有効期間が満了し、甲の職務に復帰した場合（以下本項において「異動」という。）の組合休暇の日数は、第1項第1号又は第2号に定める日数を12で除して得た数に、異動があった前月から7月（異動があった月が8月から12月の場合は翌年7月）までの残月数を乗じて得た日数（1日未満の端数が生じた場合は、当該端数を四捨五入する。）とする。

（組合休暇の申請及び時間）

第8条 第5条（第1項ただし書を除く。）の規定は、組合休暇の場合について準用する。

（通知義務）

第9条 甲は、次の各号の一に該当したときは、文書により乙に通知するものとする。

- (1) 職員の採用
- (2) 職員の異動
- (3) 職員の退職

- 2 乙は、次の各号の一に該当したときは、文書により甲に通知するものとする。

- (1) 組合規約等の改廃
- (2) 組合役員（支部役員、分会長を含む。）の異動
- (3) 上部又は外部労働団体への加入又は脱退
- (4) 組合員の上部又は外部労働団体の役職員への就任又は退任
- (5) 職員の組合への加入又は脱退

（在籍専従者の取扱い）

第10条 乙から、乙の役員としてその業務に専ら従事する者として申請があったときは、甲は相当と認める場合、有効期間を定めて許可を与えることができるものとする。

- 2 前項の規定により乙の役員としてその業務に専ら従事する期間として、地方公営企業等の労働関係に関する法律（略）第6条及び同法附則第4項に基づき労働協約で定める期間は、職員としての在職期間を通じて当分の間7年を限度とする。

- 3 前項の職員としての在職期間とは、およそ地方公務員法（略）の適用を受ける職員としての在職期間の一切をいうものとする。

- 4 第1項の許可は、当該許可を受けた職員が乙の役員として乙の業務に専ら従事する者でなくな

ったときは、取り消されるものとする。

- 5 第1項の許可を受けた職員は、その許可が効力を有する間は、休職者とし、いかなる給与も支給されず、また、その期間は、退職手当の算定の基礎となる勤続期間に算入されないものとする。

(施設利用、掲示場所の提供)

第11条 甲は、乙から申し出があった場合、甲が支障がないと認めたときに限り、乙が甲の施設又は構内を使用することを認める。

- 2 甲は、乙から申し出があった場合、甲が支障がないと認めたときに限り、乙が乙の組合員に対する周知事項を掲示する場所を提供する。

第3章 団体交渉

(団体交渉の応諾義務)

第12条 甲及び乙は、相手方から団体交渉の開催の申入れがあったときは、誠意をもってこれに応じなければならない。ただし、法令に反するときその他正当な事由があるときはこの限りではない。

(団体交渉の範囲)

第13条 団体交渉の対象は、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条各号に規定する事項、同第13条第2項に規定する事項及び団体交渉の手續に関し必要な事項とする。

(予備交渉)

第14条 団体交渉を行う場合は、団体交渉を円滑に遂行するために、事前に、団体交渉に関する必要な事項を取り決めることを目的として予備交渉を行うものとする。

- 2 予備交渉の申入れを行う場合は、予備交渉事項、予備交渉希望日時、予備交渉希望場所、予備交渉委員、その他必要事項を原則として1週間前までに相手方に通知するものとする。

(予備交渉委員等)

第15条 (略)

(予備交渉における取り決め事項)

第16条 予備交渉における団体交渉実施のための必要な取り決め事項は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 団体交渉の議題
- (2) 団体交渉の開始及び終了時間
- (3) 団体交渉の場所
- (4) 交渉委員の員数
- (5) その他必要な事項

(団体交渉の種類(本交渉、小委員会交渉及び事務折衝))

第17条 団体交渉の具体的な種類は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 本交渉 甲が指名する委員及び乙が指名する委員の間で行われるものをいう。
- (2) 小委員会交渉 本交渉の議題のうち特定の分野の交渉事項について、甲及び乙の合意により検討を委任され、指名される委員の間で行われるものをいう。
- (3) 事務折衝 前2号に掲げる交渉において、事務的・技術的な事項について、甲及び乙の合意により検討を委任され、指名される委員の間で行われるものをいう。

(団体交渉の交渉委員等)

第18条 団体交渉は、甲及び乙が予備交渉で取り決めた員数の範囲内で、乙がその役員の中から指名する交渉委員と、甲が指名する交渉委員との間において行うものとする。

2 交渉委員の員数については、甲及び乙それぞれ同数を基本とし、指名は、団体交渉の都度、団体交渉の議題に応じて交渉委員を特定するものとし、団体交渉の前までに指名し、あらかじめ相互に通知するものとする。

3 乙が、役員以外の者を交渉委員に指名する場合は、その指名する者は、当該団体交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を乙の執行機関から受けたことを文書によって証明できる者でなければならないものとする。

4 甲及び乙は、団体交渉に参考人を出席させる場合は、あらかじめ相手方の同意を得るものとする。

(団体交渉(予備交渉を含む。)の場所)

第19条 団体交渉(予備交渉を含む。)の場所については、効率的・効果的に行える場所を選定するとともに、経費を要する場合は、甲及び乙で折半するものとする。

(団体交渉(予備交渉を含む。)の運営方法)

第20条 団体交渉(予備交渉を含む。)は、原則として傍聴及び写真撮影を認めないものとする。ただし、甲乙双方の合意を得た場合はこの限りではない。

2 団体交渉(予備交渉を含む。)の内容については、第24条における公表の対象となるものを除き、乙はその内容を外部に漏洩してはならない。

(団体交渉の打ち切り)

第21条 次の各号の一に該当するときは、甲及び乙は、いずれの側からも一方的に、その旨を宣言することにより、団体交渉を打ち切ることができるものとする。

(1)～(6) (略)

(7) 団体交渉が完全に行き詰ったとき

2 略

(議事録の作成等)

第22条 甲及び乙は、団体交渉(予備交渉を含む。)における必要事項を議事録に作成し、双方でその内容を確認するものとする。

2 甲及び乙は、団体交渉(予備交渉を含む。)の記録を作成するため、あらかじめ相手方の同意を得たうえで書記を置くことができるものとする。

(労働協約の締結)

第23条 団体交渉の結果、合意に達したときは、甲及び乙は、労働協約を締結できるものとする。

(団体交渉内容の公表)

第24条 甲及び乙は、団体交渉の内容の公表にあたって、市民に対し団体交渉状況の積極的な情報の公表に努めるものとする。なお、甲の作成する公表用資料については、公表にあたり、双方でその内容を確認するものとする。

第4章 斡旋及び調停、有効期間等

(斡旋及び調停)

第25条 (略)

(有効期間)

第26条 本協約の有効期間は、2009（平成21）年3月31日から2010（平成22）年3月31日までとする。ただし、有効期間中でも、甲及び乙とで交渉のうえ、本協約の一部又は全部を改定することができるものとする。

2 有効期間満了の1カ月前までに、甲及び乙のいずれからも改廢の申入れがないときは、本協約はさらに1年間を有効とし、その後も同様とする。

（協約書の保有）

第27条 （略）

附則 （略）

大阪市水道局と D との交渉等に関するガイドライン

1 ガイドライン策定の背景

大阪市水道局においては、平成17年10月に、時間内組合活動に関する規定整備を行い、勤務時間中に行うことのできる組合活動について明確化を図るとともに、労働組合との交渉事項の明確化を図ってきた。

さらに、平成19年10月には、交渉と一体をなす機関会議等についても規定整備を行い、有給の機関会議等を認めない取り扱いとしたところである。

当局として、水道局長マニフェストに則った労使協議のシステムの見直しを進めるなか、今後、労使対等の視点に立った労使関係を構築し、労使間での十分な意思疎通を図るため、平成18年6月に大阪市が策定した「職員団体及び労働組合との交渉等に関するガイドライン」をふまえ、当局におけるガイドラインを策定することとする。

なお、当ガイドラインは、労基法、地公労法等の関係法令及び「労使関係の基本(事項)に関する労働協約」(平成21年3月31日締結)等に関する運用の指針として位置づけるものとする。

2 労使関係についての基本認識

当局と労働組合は、大阪市水道事業及び工業用水道事業の発展を図るため努力するという共通の立場に立つことのできるものであり、労使が忌憚なく意見交換等を行い、意思疎通を図りながら協働していくことが重要である。

また、労使間においては、職員の勤務労働条件を中心に、利害が対立することもあるため、誠実な交渉を行うことが必要であり、そのことが円滑な事務事業の執行や、作業能率の増進に資するところとなり、ひいては、職員の士気の高揚にもつながることとなる。

また、併せて、交渉を行うまでにおいても、時宜を得た情報提供の充実や、十分な意見交換等を通じ、労使間の意思疎通を図ることが重要である。

3 交渉事項及び管理運営事項、意見交換事項等についての考え方

平成18年6月に策定された「職員団体及び労働組合との交渉等に関するガイドライン」においては、平成17年9月以前の交渉・協議事項を、10月以降は交渉事項と管理運営事項(意見交換事項、意見聴取事項、説明報告事項)に分類し、時間内組合活動を交渉事項に限定し、交渉事項を、予備交渉、本交渉、小委員会交渉、事務折衝及び交渉と一体をなす機関会議に限定した。その後さらに、平成19年10月には、交渉と一体をなす機関会議等についても規定整備が行われ、有給の機関会議を認めない取り扱いとされた。

(1) 交渉事項

労働組合と交渉することのできる事項は、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条各号に規定する事項、同第13条第2項に規定する事項及び団体交渉の手續きに関し必要な事項である。

(2) 管理運営事項

管理運営事項とは、交渉の対象ではなく、地方公営企業がその職務、権限により行う事項

であり、法令、条例、規則、規程並びに議会の議決に基づき、もっぱら自らの判断と責任に基づいて実施すべき事項である。

(3) 労使で話し合いを行う事項（意見交換事項）

交渉事項以外は、当局が主体性をもって行う管理運営事項である。

ただし、管理運営事項であっても、その実施にあたって影響を受ける勤務労働条件は交渉の対象となることから、後々の交渉をスムーズに進めていくためにも、将来、交渉事項となりうる事項については、労使間において、今後も十分な意見交換を行うこととする。意見交換が必要かどうかの判断にあたっては、将来、職員の勤務労働条件に関する事項かどうか十分に検討を行うこととする。

(4) 管理運営事項であるが、その実施にあたって影響を受ける勤務労働条件

業務執行体制の構築については管理運営事項であるが、個々人の業務量の増加をはじめとした業務内容の変更が見込まれる場合は、交渉事項に発展することが予想されるため、具体の執行体制構成の検討段階において、必要に応じて意見交換を行うことにより、後の交渉をスムーズに進めることが必要である。

(5) 交渉事項の範囲と時期

交渉は、個々の職員の場合と異なり、団結を背景として自由にかつ集約された意見を述べることから、労使間の意思疎通のうち、最も有力な方法であり、他方、当局としても交渉によって職員の多数を代表する労働組合の理解が得られるならば、当局が業務を遂行するためにきわめて有力な支持が得られることになる。

したがって、交渉にあたっては、当然のことながら、合意に向けて誠実に対応する必要がある。

(6) 交渉事項と管理運営事項の関係

管理運営事項については、上記のとおり法令により交渉の対象とすることはできないとされているが、管理運営事項であっても、その実施にあたって影響を受ける勤務労働条件については交渉の対象となる。実際には、管理運営事項と勤務労働条件に関する事項は密接に関連するものであり、交渉事項として、取り扱うべきか、取り扱うとした場合においても、いずれの時期をもって交渉事項とするのかなどの線引きが困難な場合もあった。

当局としては、上記のとおり管理運営事項であっても、後々の交渉をスムーズに進めていくためには、勤務労働条件に影響を及ぼす事項であれば、十分な意見交換を行う必要があると考えており、これまで、勤務労働条件に影響を及ぼすかどうかの判断について、労使間の意思疎通が十分に図れていなかった事例もあった。

当局としても、水道事業及び工業水道事業を円滑に進めていくためには、今後、より一層、労使間の意思疎通を深めていく必要があると考えており、そのためには、時宜を得た情報提供の充実及び十分な意見交換を行うことが重要である。

さらに、職員の勤務労働条件に影響を及ぼす場合、いずれの時期から交渉事項として取り扱うかについては、労使間の意思疎通を図りながら、個々の場面において労使間で判断して

いく必要がある。

(7) 意見交換のあり方

事業実施を円滑に進めていくためには、管理運営事項であることをもって協議を拒むのではなく、時期を逸しないよう、時宜を得た情報提供の充実や十分な意見交換を行うことにより、労使間の意思疎通を図り、職員の勤務労働条件に影響を与えるか否かについて十分精査することが重要である。

また、意見交換を行うにあたっては、「労使関係についての基本認識」に基づく対応が必要である。

4 交渉場所

交渉場所については、効率的・効果的に行える場所を選定するとともに、経費を要する場合は、労使で折半する。

5 庁舎使用に係る労働組合に対する便宜供与等

庁舎の用途および目的に支障のない範囲内において、規約に定められた活動に最低限必要なスペースで、次の範囲について、庁舎管理者の権限において、庁舎の目的外使用許可を行うことができる。

(1) 事務室内（会議室等の占有可能な場所を除く）における必要最小限度のスペースの提供

- ・書類、物品等の保管ロッカー等の設置スペース
- ・コピー機等事務機器の設置スペース

(2) 職免を受けた時間および時間外において、認められる組合活動のための共用空間としての会議室の使用

大阪市労使関係に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、労働組合等と本市の当局との交渉の対象となる事項の範囲、交渉内容の公表等に関する事項等を定めることにより、適正かつ健全な労使関係の確保を図り、もって市政に対する市民の信頼を確保することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「労働組合等」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第52条第1項に規定する職員団体（以下「職員団体」という。）及び地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。）第5条第2項（地公労法附則第5項において準用する場合を含む。）に規定する労働組合（以下「労働組合」という。）並びにこれらの連合体であって、本市の職員（法第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいう。以下同じ。）をその構成員に含むものをいう。

(交渉事項)

第3条 労働組合等との交渉の対象となる事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- (2) 懲戒処分、分限処分、転任、昇任及び昇格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) 職員の福利厚生に関する事項
- (5) 前各号に掲げるもののほか、職員の勤務労働条件に関する事項
- (6) 交渉の手続その他労働組合等と本市の当局との間の労使関係に関する事項

(管理運営事項)

第4条 法第55条第3項又は地公労法第7条ただし書（地公労法附則第5項において準用する場合を含む。）の規定により労働組合等との交渉の対象とすることができない事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 条例の企画、立案及び提案に関する事項
- (2) 行政の企画、立案及び執行に関する事項
- (3) 本市の組織に関する事項
- (4) 本市の職制の制定、改廃等に関する事項
- (5) 職員の定数及びその配置に関する事項
- (6) 懲戒処分、分限処分、職員の採用、退職、転任、昇任、昇格その他の具体的な任命権の行使に関する事項
- (7) 職務上の命令に関する事項
- (8) 勤務成績の評定制度の企画、立案及び実施に関する事項
- (9) 管理職員等（法第52条第3項ただし書に規定する管理職員等及び地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第39条第2項の規定に基づき市長が定める職にある者をいう。）の範囲の決定に関する事項
- (10) 本市又はその機関が当事者である不服申立て及び訴訟に関する事項
- (11) 予算の編成に関する事項
- (12) 本市の財産の取得、管理若しくは処分又は公の施設の設置、管理若しくは廃止に関する事項

(13) 市税、使用料、手数料等の賦課徴収に関する事項

(14) 前各号に掲げるもののほか、本市の機関がその職務又は権限として行う本市の事務の処理に関する事項であって、法令、条例、規則その他の規程又は本市の議会の議決に基づき、専ら本市の機関の判断と責任において処理する事項

2 前項各号に掲げる事項（以下「管理運営事項」という。）については、本市の当局は、労働組合等と意見交換その他交渉に類する行為を行ってはならない。ただし、交渉において必要な範囲内において、決定されている管理運営事項（転任、昇任、昇格その他の具体的な任命権の行使に関する事項を除く。）について説明を行うことを妨げない。

第5条から第11条（略）

（便宜供与）

第12条 労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は、行わないものとする。

第13条（略）

附 則

（施行期日）

1 この条例は、平成24年8月1日から施行する。

（経過措置）

2 この条例の施行の際現に締結されている労働協約（労働組合法第14条の労働協約をいう。）に基づき本市が行う便宜の供与については、当該労働協約が締結されている間に限り、第12条の規定は適用しない。