

## 命 令 書 (写)

申 立 人 X組合

会長 A 1

被 申 立 人 Y 1 市

市長 B 1

同 Y 2 教育委員会

委員長 B 2

上記当事者間の神労委平成27年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年6月23日第1621回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同浜村彰及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 申立人の被申立人Y 2 教育委員会に対する申立てを却下する。
- 2 申立人の被申立人Y 1 市に対する申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y 1 市（以下「市」という。）及び同Y 2 教育委員会（以下「市教育委員会」という。）が、申立人X組合（以下「現評」という。）との特殊勤務手当の見直しに係る交渉において、一部の手当を存続することや協議を継続することを合意していたにもかかわらず、最終交渉においてこの合意を覆して交渉を打ち切り、申立外C市議会（以下「市議会」という。）に提案して同手当の大幅な削減を強行したことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為として、救済申立てのあった事件（以下「本件申立て」という。）である。

##### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 特殊勤務手当の廃止提案の撤回及び従来どおりの手当の支給
- (2) 特殊勤務手当の支給についての誠実な団体交渉の実施
- (3) 陳謝文の手交及び掲示

### 3 争点

- (1) 市教育委員会は、労組法第7条にいう「使用者」に当たるか否か（争点①）。
- (2) 特殊勤務手当の見直しを交渉事項とする団体交渉における市及び市教育委員会（争点①で使用者と判断した場合に限る。）の対応は、現評の運営に対する支配介入に当たるか否か、また、不誠実団体交渉に当たるか否か（争点②）。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人

現評は、清掃、道路補修、河川等しゅんせつ、環境整備、下水道汚水処理作業、現場作業等の市の現業に携わる技能労務職の市職員によって構成される労働組合であり、申立外A2職員労働組合（以下「市職労」といい、現評と市職労とを合わせて「現評ら」という。）の一部を構成している。現評の組合員は、結審日（平成28年11月16日）現在、141名である。

#### (2) 被申立人

##### ア 市

市は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。市の常勤職員は、市教育委員会及び消防部局を除き、結審日現在、980名であり、この中には、現評の組合員のうち、清掃、道路補修、河川等しゅんせつ、環境整備、下水道汚水処理作業、現場作業等の現業に従事する職員が含まれている。

##### イ 市教育委員会

市教育委員会は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づいて設置された行政委員会である。市教育委員会の常勤職員は、結審日現在、140名であり、この中には、現評の組合員のうち、学校給食、用務及び社会教育施設の維持管理等の業務に従事する職員が含まれている。

### 2 特殊勤務手当

#### (1) 制度の概要

特殊勤務手当は、地方自治法第204条第2項及びY1市職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）第12条に基づき、「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与

上特別の考慮を必要とし、かつ、特殊性を給料で考慮することが適当でない」と認められるもの」に従事する職員に対し、Y1市職員の特殊勤務手当に関する条例（以下「手当条例」という。）の規定により、その勤務の特殊性に応じて支給される手当である。特殊勤務手当は、平成27年4月1日の手当条例の一部を改正する条例（以下「改正手当条例」という。）施行前は14種類42項目あったところ、施行後は12種類25項目となった。

【乙2、乙3、乙26】

(2) 見直しの経緯

ア 国による通知

総務省は、平成16年12月27日付け「特殊勤務手当に係る総合的な点検の実施について（通知）」と題する文書において、各都道府県及び政令指定都市に対し、「各特殊勤務手当ごとに、支給の合理性、対象となる勤務内容と他の手当・給料との関係、支給方法の妥当性をはじめ、支給基準・支給額等を含めて改めて総合的な点検を行い、その結果、特殊勤務手当の制度の趣旨に合致しないと認められる場合には、廃止を含め、早急にその見直しを図っていただきますようお願いいたします」として、「①国家公務員において設けられていない特殊勤務手当の場合、その妥当性があるか、②他の手当又は給料で措置される勤務内容に対して重複して設けられていないか、③勤務の実態から考えて支給方法が適切であるか」との視点から適切な見直しや是正をすることが期待される旨を示した。

【乙4、乙18】

イ 市の取組み

市は、平成18年7月、それまで20種類あった特殊勤務手当を14種類に削減したものの、同月以降も、総務省による見直しの対象に該当する特殊勤務手当が存在していた。

平成21年の総務省による地方公務員給与実態調査の結果、市職員の平均給与が全国一位と報道され、市民の注目度が上がるとともに、その後も高い順位にあったことで、市議会からも改善を求められるようになった。

これらを受け、市は、平成23年から、近隣市の給与制度に関するヒアリング等の調査や国・他の地方公共団体の給与制度等との比較を行い、市の給与制度の課題を検証した結果、年功的な給与体系に

問題があることや、神奈川県内の他市と比較して、職務内容に大きな違いのない技能労務職に対する特殊勤務手当の支給額が高い実態が判明した。

そこで、市は、特殊勤務手当の見直しを含め、給料表の改正や職務の級の再編等といった総合的な人事・給与制度の見直しを実施することとした。

#### 【乙18】

### 3 労使交渉の概要

#### (1) 被申立人の交渉体制

総合的な人事・給与制度の見直しは、市職員全員を対象とするものであったことから、それに関する現評らとの交渉は、地方自治法第180条の4の規定する市長の総合調整権をもとに、市長部局が担当することとなった。

また、市は、交渉の過程で市教育委員会固有の問題が議題とされるなど必要な場合には、市教育委員会に対して交渉への出席を依頼することにしてはいたものの、実際の交渉において依頼することはなかった。

なお、市教育委員会の所管事務に係る特殊勤務手当は、学校技能員の「ごみ汚泥その他汚物又はし尿の収集運搬及び処理」、「高所3メートル以上の作業」、「高所10メートル以上の枝払い」及び「給食調理場における作業」に係るものであった。

#### 【甲12、乙18】

#### (2) 労使交渉の形態

現評らと市との交渉の形態には、①現評らと市の代表者間で行われる通常の交渉（以下「合同交渉」という。）に加えて、②短時間に効率的な交渉を進めるため、少人数の交渉担当者間で実務的な協議を行う小委員会交渉、③交渉の前に交渉担当者間で連絡調整等を行う事務折衝等があった。

#### 【甲11、乙18、乙19】

### 4 特殊勤務手当の見直しに関する市の提案から小委員会設置までの労使交渉

#### (1) 平成26年1月27日、合同交渉が行われ、現評らから13名、市から総務部次長、職員課課長補佐2名及び職員課給与担当係長の計4名が出席した。

市は、現評らに対し、平成26年1月27日付け「新たな人事・給与制

度について」と題する文書（以下「26.1.27提案文書」という。）を提示した。

ア 26.1.27提案文書の内容

26.1.27提案文書には、次のような記載があった。

「1 内容

市の人事・給与制度について、国の制度、運用等を標準とした見直しを行うとともに、その他の課題について適正化を行う。

(1) 人事制度

(略)

(2) 給与制度

・ 給料表

技能労務職の新たな1級から5級までを、神奈川県  
の行政職給料表（二）を基準とした給料表にする。昇格時  
号給対応表についても神奈川県  
の行政職給料表（二）を  
基準とする。また、これに伴い初任給基準を見直す。

※ 号給の切替…給料表切替時の新たな号給への切替は、  
元の号給の給料月額と同額もしくは直近下位の号給の  
額とする。

・ 期末勤勉役職加算、退職手当調整額

(略)

(3) その他の課題

・ 住居手当

(略)

・ 特殊勤務手当

支給の合理性、対象となる勤務内容と他の手当・給料  
との関係、支給方法の妥当性をはじめ、支給基準・支給  
額等を含めて改めて総合的な見直しを行う。

2 実施時期

平成26年8月1日

3 交渉期限

平成26年5月2日

」

【乙7】

イ 合同交渉等の状況

現評らは、26.1.27提案文書の提示を受け、新たな人事・給与制度の導入に伴う給料表の改正により給料が減少するなど主張して、その導入に疑問を呈した。これに対し、市は、新たな人事・給与制度の導入に当たっては労使合意の成立を最大限目指すと述べる一方、この時点では、見直しの対象となる特殊勤務手当の項目を提示することはなかった。

その後、現評らと市とは、平成26年3月24日に事務折衝を、また同月26日に合同交渉を開催し、新たな人事・給与制度について協議した。

【甲11、乙6、乙18】

- (2) 市議会は、平成26年3月28日、Y1市職員給与の削減を求める決議をした。この決議は、市に対し、「市職員給与削減に向けて給与体系の見直しに不退転の決意で職員組合との交渉に臨み、切れ目のない財政改革の実施を求める」ものであった。

【乙8】

- (3) 現評らと市とは、平成26年4月16日から同年5月8日までの間に、事務折衝を少なくとも2回、合同交渉を少なくとも4回開催し、新たな人事・給与制度について協議した。市は、同月7日、現評らに対し、協議の継続が必要であるとして、26.1.27提案文書記載の交渉期限を同月2日から同月16日に延長する旨伝えた。

【甲11、乙6、審査の全趣旨】

- (4) 平成26年5月12日、事務折衝が行われ、現評らから2名、市から総務部次長及び職員課課長補佐が出席した。

現評らは、新たな人事・給与制度について、給料表の改正等を優先して協議するため、特殊勤務手当の見直しを先送りにすべきである旨提案した。市はこの提案を了承し、改正手当条例案の提出を、当初予定していた平成26年6月定例会ではなく、平成26年9月定例会に行うこととした。

【甲11、乙6、乙18】

- (5) 現評らと市とは、平成26年5月13日、15日及び16日に事務折衝を、また、同月15日及び16日に合同交渉を開催し、新たな人事・給与制度について協議した。

平成26年5月16日の合同交渉には、現評らから11名、市から総務部長、総務部次長、職員課課長補佐4名の計6名が出席した。市は、新

たな人事・給与制度について、改めて課題を整理する機会を設け、限られた時間でポイントを絞った効率的な議論をしたい旨述べた。

【甲11、乙6、乙18】

- (6) 市は、平成26年5月22日、現評らに対し、協議の継続が必要であるとして、同月2日から同月16日に変更した26.1.27提案文書記載の交渉期限を同年8月1日に再度延長する旨伝えた。

【審査の全趣旨】

- (7) 現評らと市とは、平成26年5月29日から同年6月19日までの間に、事務折衝を少なくとも4回開催し、新たな人事・給与制度について協議した。

平成26年6月19日の事務折衝には、現評らから2名、市から総務部長、総務部次長、職員課課長補佐が出席し、キャリアプランを除いた人事制度、給料表及び特殊勤務手当について、今後設置される小委員会において協議することを互いに確認した。

【甲11、乙6、乙18】

- (8) 平成26年6月25日、合同交渉が行われ、現評らから8名、市から総務部長、総務部次長、職員課課長補佐3名の計5名が出席した。

現評らは、キャリアプランを除いた人事制度、給料表及び特殊勤務手当について、小委員会において協議することを提案し、市はこれを了承した。

【甲11、乙6、乙18】

## 5 小委員会設置後、平成26年9月定例会開催前までの労使交渉

- (1) 現評らと市とは、平成26年6月27日から同年8月11日までの間に、小委員会交渉を少なくとも16回、合同交渉を少なくとも2回開催し、給料表の改正や特殊勤務手当の見直し等について協議した。

ア 給料表の改正等

現評らと市は、上記の小委員会交渉等において、新たな人事・給与制度のうち、主に給料表の改正や給料表の改正に伴う激変緩和措置（給料表の切替に伴う給料の減額を補償するため、最大6年間をかけて給料を漸減する措置。以下「激変緩和措置」という。）などについて協議した。現評らは、国を標準とした給料表にすると給料の大幅な削減になるとして、近隣の市や全県を参考とした給料表にしてほしいなどと主張した。また、激変緩和措置については、毎年大幅な給料の削減となり、現実に大変な状況になることを市は理解し

ていないなどと主張した。

市は、給料表の見直し等について、労使合意を目指して現評らの意見について持ち帰って検討する旨述べた。

#### イ 特殊勤務手当の見直し

市は、平成26年8月1日の小委員会交渉において、「人事・給与制度について 再検討資料」と題する文書を現評らに提供した。この文書には、技能労務職の特殊勤務手当について、次のような記載があった。

「◎ 特殊勤務手当の支給額が他市に比べ非常に高い。

◎ 国・県と異なる市独自の給料表に修正することにより、その給料表において特殊性が考慮されていると判断する。

◎ 下記の特殊勤務手当を廃止すると、平成 25 年度実績で1人当たり平均△ 10,019 円（合計 2200 万円）となる。給料ベースで考えた場合△ 2.7 %であり、ラスパイレス指数に換算して△ 2.7 ポイントの実質減と考えられる。

⇒技能労務職の職務に直接関する特殊勤務手当を廃止する。

（以下略） 」

これに対し、現評らは、特殊勤務手当が他市との比較で高額であることは理解するものの、給料が下がった場合に見直しに応じるのは難しいなどと主張した。

【甲1、甲11、乙6、乙18】

- (2) 市は、平成26年8月4日、現評らに対し、協議の継続が必要であるとして、26.1.27提案文書記載の交渉期限を同月1日から同月11日に延長する旨伝えた。

【審査の全趣旨】

- (3) 平成26年8月12日、事務折衝を経た後、合同交渉が行われ、現評らから16名、市から市長、副市長2名、総務部長、総務部次長、職員課課長補佐4名の計9名が出席した。

市は、現評らに対し、「新たな人事・給与制度最終提案」と題する文書（以下「26.8.12提案文書」という。）を提示した。この文書には、次のような記載があった。

「1. 任用の見直し

（略）

2. 給与の見直し

(1) 給料表の改正

国公準拠、地域の民間給与の反映等を踏まえ、給料表を全面的に改正する。

(中略)

(4) 経過措置の実施

今回の人事給与制度の見直しの中で、特に給料表の切替に伴う給与全体への影響を受ける職員が多く発生する。このため、新たな制度への移行を円滑に行えるように激変緩和措置を導入する。

- ・ 最大6年間の経過措置を設ける。

(中略)

(6) 特殊勤務手当の見直し

継続協議

内容

国・県からの指摘や他市の状況を踏まえ、特殊勤務手当本来の趣旨に則り、支給基準、支給額等の見直しを行う。

○ 見直しについて、ほぼ合意しているもの

- ・ スズメバチの駆除作業 (500円/件)

⇒平成27年度から廃止

- ・ ごみ汚泥その他汚物又はし尿の収集運搬及び処理 (クリーンセンター 700円/日)

(⇒6月、7月、8月、9月、12月、1月のときのみ支給。)

- ・ ごみ汚泥その他汚物又はし尿の収集運搬及び処理 (学校技能員) (600円/日) (3回まで)

⇒廃止

- ・ 給食調理場における作業 (2,000円/月) (200円/月)

⇒廃止を前提に、現場視察

- ・ その他 月額の特典手当を日額に変更。

○ 今後著しく危機、不快、不健康等の業務であるかどうか、現場確認や聞き取り調査を行い、まとまり次第速やかに条例改正を行う。

(以下略)

」

現評らと市とは、26.8.12提案文書のうち、給料表の改正について激

変緩和措置の導入を含めて合意するとともに、特殊勤務手当の見直しについて継続協議とすることを確認した。

【甲2、甲11、乙6、乙18】

- (4) 市は、平成26年9月1日、現評らに対し、継続協議となっている改正手当条例案を平成26年12月定例会へ提出するとして、同年11月5日を交渉期限とする旨伝えた。

【審査の全趣旨】

## 6 平成26年9月定例会とその後の労使交渉

- (1) 平成26年9月定例会は、平成26年9月3日から同月26日までの会期で開催された。

ア 改正給与条例案について

市長は、合同交渉において現評らと合意をした給料表の改正等を中心とする給与条例の一部を改正する条例（以下「改正給与条例」という。）案を平成26年9月定例会に提出した。

市議会は、平成26年9月26日、改正給与条例案のうち激変緩和措置を定めた付則を削除する旨の修正議決をした。市長は地方自治法第176条第1項に基づいて再議に付したところ、市議会は上記修正議決と同様の議決をしたため、改正給与条例案における上記付則は削除された。

改正給与条例は、平成26年9月29日に公布の上、同年10月1日から施行され、市職員の給与は最大で17.9パーセント削減された。

【甲2、甲11、乙18、乙22、乙23】

イ 特殊勤務手当に係る市議会議員と市とのやり取り

平成26年9月5日、平成26年9月定例会の一般質問において、市議会議員の一人から、特殊性のない業務に対して特殊勤務手当が支給されているのではないかなどの指摘があった。これに対し、市長は、特殊勤務手当以外の手当等も含め、新たな人事・給与制度を構築すべく積み残した課題を解決していく旨述べた。

【乙9、乙18】

- (2) 平成26年9月に、事務折衝を少なくとも2回、合同交渉を少なくとも1回経た後、同年10月28日、事務折衝が行われ、現評らから4名が、市から総務部次長、職員課課長補佐4名の計5名が出席した。現評らと市とは、特殊勤務手当に係る今後の協議のあり方について話し合った。現評らは、改正手当条例案を市議会に提出すると、激変緩和措置

の削除と同様に修正される可能性があることから、特殊勤務手当の見直しについては当面話し合うことはできない旨述べた。続いて、同日、合同交渉が行われ、現評らから8名、市から総務部次長、職員課課長補佐4名の計5名が出席した。市は、平成26年度の職員の給与改定等について説明をしたものの、現評らと市とが特殊勤務手当について協議することはなかった。

【甲11、乙6、乙18】

- (3) 市は、平成26年11月6日、現評らに対し、協議の継続が必要であるとして、交渉期限を同月5日から同月12日に延長する旨伝えた。

【審査の全趣旨】

- (4) 前回の平成26年10月28日の合同交渉から小委員会交渉を少なくとも3回経て、同年11月12日、合同交渉が行われ、現評らから12名、市から総務部長、総務部次長、職員課課長補佐4名の計6名が出席した。

市は、特殊勤務手当を含む給与改定等について、現評らと主張の隔たりが大きいことから、平成27年2月定例会に提出することを目指して交渉期限の延長を申し入れるとともに、特殊勤務手当は市民や市議会に説明することのできるものでなければならぬとして、改めて特殊勤務手当等の具体案を示す旨伝えた。

【甲11、乙6、乙18】

- (5) 市は、現評らに対し、「職員の給与改定等その他の職員の給与に関する事項の提示について」と題する平成26年11月18日付け文書（以下「26.11.18提案文書」という。）において、特殊勤務手当の具体的な見直しについて提案した。26.11.18提案文書には、廃止する特殊勤務手当として、ねずみ族及び昆虫等駆除作業・スズメバチの駆除作業手当等の9種類20項目、支給方法及び額を改める特殊勤務手当として、現場作業手当のうち、高所（3メートル以上）の作業、高所（10メートル以上）の枝払い及び学校給食調理場における作業以外の現場作業手当、実施時期として、平成27年4月1日、交渉期限として、平成26年12月17日の各記載があった。

市は、平成26年9月定例会における市議会や市議会議員の対応を踏まえ、26.11.18提案文書において、26.8.12提案文書における「見直しについて、ほぼ合意しているもの」のうち、「ごみ汚泥その他汚物又はし尿の収集運搬及び処理（クリーンセンター……）」については「6月、7月、8月、9月、12月、1月のときのみ支給。」から、ま

た、「給食調理場における作業」については「廃止を前提に、現地視察」から、いずれも廃止へと変更した。

【乙10、乙18、審問②D】

- (6) 平成26年11月19日、小委員会交渉が開催され、現評らから5名、市から総務部次長、職員課課長補佐4名の計5名が出席した。

現評らは、特殊勤務手当の見直しについて、平成26年10月28日の事務折衝以降数回にわたって表明したように、これ以上の給与削減につながる協議に応じることはできない旨述べた。これに対し、市は、改正手当条例案の提出については、既に平成26年12月定例会から平成27年2月定例会に先送りしており、さらなる先送りは市民の理解を得られない旨回答した。

【乙6、乙18】

- (7) 前回の平成26年11月12日の合同交渉から小委員会交渉を少なくとも2回と合同交渉を少なくとも1回経て、平成26年12月17日、合同交渉が行われ、現評らから33名、市から総務部長、総務部次長、職員課課長補佐4名の計6名が出席した。

市は、特殊勤務手当の見直しの必要性について説明した。これに対し、現評らは、特殊勤務手当の見直しに反対する一方で、改めて激変緩和措置を導入するよう求める旨回答した。

市は、協議の継続が必要であるとして、26.11.18提案文書記載の交渉期限を平成26年12月17日から同月25日に延長する旨伝えた。

【乙6、乙18】

- (8) 前回の平成26年12月17日の合同交渉から小委員会交渉を少なくとも3回経て、平成26年12月26日、事務折衝が行われ、現評らから3名、市から副市長、総務部長、総務部次長、職員課課長補佐が出席した。

現評らは、平成26年9月までの協議において合意していた特殊勤務手当の項目の取扱いについて質問したところ、市は、特殊勤務手当の見直しについて合意した事項はなく、また、妥結する範囲について幅のあった平成26年9月定例会前までの状況は既に変化したため、当時の協議を土台とすることはできず、改めて市議会の納得を得られる案を出さなければならない旨述べた。

市は、協議の継続が必要であるとして、26.11.18提案文書記載の交渉期限を平成26年12月25日から再延長する旨伝えた。

【乙6、乙18、審問②D】

- (9) 平成26年12月29日、小委員会交渉が開催され、現評らから2名、市から総務部長、総務部次長、職員課課長補佐4名の計6名が出席した。

現評らと市とは、26.11.18提案文書をもとに、特殊勤務手当の見直しについて協議した。その結果、存続するもの、統合して支給月を決めるもの、日額支給として上限を設けないもの、廃止するものなどに整理するとともに、市が廃止するものとしたねずみ族及び昆虫等駆除作業等3項目の手当については、現評らが持ち帰って検討することとなった。

**【乙6、乙18】**

- (10) 平成27年1月7日、小委員会交渉が開催され、現評らから4名、市から総務部次長、職員課課長補佐4名の計5名が出席した。

現評らは、市に対し、持ち帰って検討した特殊勤務手当の廃止についてはいずれも合意することができない旨回答した。

**【甲5、乙6、乙18】**

- (11) 市は、現評らに対し、「交渉期限の延長について」と題する平成27年1月8日付け文書において、なお協議の継続が必要と判断したとして、交渉期限を同月14日に再延長する旨提示した。

**【乙24、審問②D】**

- (12) 平成27年1月13日、小委員会交渉が開催され、現評らから4名、市から総務部長、総務部次長、職員課課長補佐3名の計5名が出席した。

市は、特殊勤務手当の見直しについて合意をすることができない場合は、26.11.18提案文書に基づく提案を平成27年2月定例会に提出せざるを得ない旨、また、合意をするために協議を継続した場合は、平成26年度の人事院勧告に準ずる給料の引上げも先送りになる旨述べた。これに対し、現評らは、これまで積み重ねてきた小委員会交渉における特殊勤務手当の見直しの協議を御破算にすることには応じられない旨回答した。

**【甲6、乙6、乙18】**

- (13) 市長、副市長及び総務部長は、平成27年1月14日、特殊勤務手当の見直しについて、項目ごとの現状や26.11.18提案文書における提示内容、存続、廃止、日額化といった最終提示案等を記載した同日付け「見直しの方向性の一覧」と題する文書（以下「最終提示案」という。）をもとに協議をした。

その後、小委員会交渉が開催され、現評らから2名、市から総務部

長、総務部次長、職員課課長補佐 3 名の計 5 名が出席した。市は、最終提示案により、特殊勤務手当の見直しについて提案したところ、現評らは、合意することはできない旨回答した。

最終提示案では、26. 8. 12提案文書及び26. 11. 18提案文書において廃止するものとされていた「スズメバチの駆除作業」を存続へと変更する旨が示された。

【乙 6、乙11、乙12、乙18、審問②D】

(14) 平成27年 1 月15日、合同交渉が行われ、現評らから10名、市から市長、副市長 2 名、総務部長、総務部次長、職員課課長補佐 3 名の計 8 名が出席した。

市は、特殊勤務手当の見直しについて、平成27年 1 月14日の小委員会交渉において示した最終提示案どおりの提案をした上で、平成27年 2 月定例会へ提出するため、改正手当条例案及び平成27年度当初予算案の作成に入る旨伝えた。これに対し、現評らは、最終提示案に合意することはできず、協議の継続を求めたものの、市は、現評らの求めに応じることなく、同日をもって特殊勤務手当の見直しに係る両者間の協議は終了した。

【乙 6、乙18】

(15) 市長は、平成27年 2 月13日、特殊勤務手当のうち一部の項目を廃止することなどを内容とする改正手当条例案を平成27年 2 月定例会へ提出した。

(16) 現評らは、市に対し、「B 1 市長による不誠実な交渉に抗議し、C 市議会 2 月定例会へ送付した給与・特殊勤務関係の議案取り下げを求める要求書」と題する平成27年 2 月16日付け文書（以下「27. 2. 16要求書」という。）を送付し、改正手当条例案の取下げ、現評らとの再協議等を要求した。

【乙15、乙18、乙19】

(17) 市は、現評らに対し、「『B 1 市長による不誠実な交渉に抗議し、C 市議会 2 月定例会へ送付した給与・特殊勤務関係の議案取り下げを求める要求書』への回答について」と題する平成27年 2 月23日付け文書（以下「27. 2. 23回答書」という。）を送付した。この文書には、現評らと市との間に主張の開きがあることや、これ以上手当条例の改正を先延ばしすることには市民の理解を得られないと判断したことなどから、最終の期限をもって交渉終了とし、改正手当条例案を市議会へ提

出したものであること、今後は改正手当条例案を市議会の審議に委ねるものである以上、改正手当条例案の取下げや現評らとの再協議の予定はないことなどの記載があった。

【甲 8、乙18、乙19】

#### 7 本件申立て以後の労使交渉

- (1) 現評は、平成27年2月25日、本件申立てをした。
- (2) 市議会は、平成27年3月19日、改正手当条例案を可決し、同年4月1日、改正手当条例は施行された。
- (3) 現評らは、市に対し、「新たな人事・給与制度にかかる激変緩和措置、特殊勤務手当及び残り課題に関する交渉の実施について（申入れ）」と題する平成27年8月11日付け文書（以下「27.8.11申入書」という。）を送付した。この文書には、特殊勤務手当に関する課題として、「労使合意なしに平成27年4月から大幅削減された特殊勤務手当全般について、削減前の制度をベースに再協議し、労使合意による見直しを行うこと。」との記載があった。

平成27年8月11日から平成28年1月6日までの間に、事務折衝は3回、小委員会交渉は4回、合同交渉は2回開催されたものの、現評らが市に対し、特殊勤務手当について協議するよう提案することはなかった。

【乙16、乙19、審問②E】

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 争点①（市教育委員会は、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。）

##### (1) 申立人の主張

市教育委員会は、現評の組合員のうち、学校給食・用務及び社会教育施設の維持管理等の業務に携わる職員の使用者である。

##### (2) 被申立人の主張

労組法による救済命令の名宛人（すなわち、救済申立ての被申立人）とされる「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するものであって、法人組織の構成部分に過ぎないものは、法律上独立した権利義務の帰属主体ではないから、被申立人としての資格を認められるものではないと解されている。

これを本件申立てについてみると、市教育委員会は市の執行機関であって、法律上独立した権利義務の帰属主体とはなり得ない。したがって、市教育委員会は「使用者」とはいえないので、本件申立てのう

ち、市教育委員会を被申立人とする部分は不適法である。

(3) 当委員会の判断

労組法第7条の「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するところ、市教育委員会は、現評の組合員のうち学校給食等の業務に携わる職員の任命権者であるものの、被申立人である市の執行機関であるに過ぎず、法律上独立した権利義務の帰属主体ではない。

したがって、市教育委員会は、労組法第7条の「使用者」には当たらない。よって、以下の判断においては、市教育委員会はその対象から除くこととする。

2 争点②（特殊勤務手当の見直しを交渉事項とする団体交渉における市の対応は、現評の運営に対する支配介入に当たるか否か、また、不誠実団体交渉に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 支配介入について

(ア) 小委員会交渉の役割

小委員会交渉とは、給与に影響を与える可能性のある課題で、合同交渉において付託された事項について実務者レベルで協議する場である。小委員会交渉における合意事項は、労使合意として扱われる慣行となっており、後の合同交渉において覆ることは予定されていない。最終的に市長や総務部長も出席する合同交渉では、小委員会交渉における合意事項をセレモニー的に確認するに過ぎない。

(イ) 平成26年8月12日の合同交渉における合意

本件において、特殊勤務手当を含めた新たな人事・給与制度について小委員会に付託し、平成26年8月12日の合同交渉では、特殊勤務手当のうち一部の項目について「ほぼ合意」し、妥結した。「ほぼ合意」した項目は、同日以前の小委員会交渉において個別に合意した内容を、同日の合同交渉において市長も出席して形式的に確認したに過ぎず、「ほぼ合意」した内容が覆ることは予定されていなかった。

しかしながら、市は、平成26年9月定例会において激変緩和措置が削除されるといった職員給与削減に向けた市議会の動きを受け、平成26年11月18日、特殊勤務手当の見直しについて、26.11.18提案文書をもとに再提案をした。この提案は、26.8.12提案文書において「ほぼ合意」とされていた項目を廃止するとともに、廃止とする項目を新

たに追加したものであった。

(ウ) 平成26年12月29日の小委員会交渉における合意

平成26年12月29日の小委員会交渉において、現評らと市は、特殊勤務手当の見直しについて、特殊勤務手当の項目ごとに合意できる内容を確認した。そして、現評が持ち帰り検討するとしたものは3項目であり、以後も継続協議とすることとなったのは1項目のみであった。したがって、これらの4項目以外の特殊勤務手当については同日に確認されたとおりの内容で妥結に至っており、以後、協議を継続し妥結した内容を覆すことは予定していなかった。

(エ) 改正手当条例案の市議会への提出

現評は、平成27年1月7日、市に対し、平成26年12月29日の小委員会交渉において現評が持ち帰って検討することとしていた特殊勤務手当3項目について、市の廃止提案を了承できないと回答した。市は、平成27年1月14日、現評に対し、最終提示案のとおり、個別的・段階的に存続すると合意したものや、合意に至らずに継続協議中のものについても、廃止の提案をした。現評は市の提案を受諾できず、同月15日、再協議を行ったものの、市は全く譲歩せず一方的に交渉を打ち切り、市長は最終提示案の内容をそのまま改正手当条例案として市議会へ提出した。

(オ) 以上のとおり、市が、特殊勤務手当のうち、現評との間で妥結していた項目を一方的に破棄し、協議継続中の項目についても協議を打ち切り、何ら必要性も合理性もない交渉期限を独自に設定した上で、労使合意のないまま改正手当条例案を市議会へ提出して特殊勤務手当を廃止しようとしたことは、労使合意を尊重してきた組合の存立基盤を揺るがすものであり、組合員の組合に対する信頼感を失わせるものであって、支配介入に該当する。

イ 不誠実団体交渉について

また、現評と市とは、特殊勤務手当の見直しについて合意できる範囲を確認し、加えて市長は、改正手当条例案の議案の提出については労使合意を前提とすることを明言していたにもかかわらず、平成27年1月14日、突如としてそれまでの議論の積み上げを全く無視した提案をし、これを強行したのであるから、このような市の対応は不誠実団体交渉に該当する。

(2) 被申立人の主張

## ア 支配介入について

### (ア) 小委員会交渉の役割

小委員会の目的は、現評ら執行部が出席する合同交渉では人数が多すぎるので、短時間で効率的に交渉を進めるために少人数で実務的な協議を行い、最後の合同交渉で市が現評らに提示する最終案をまとめることである。小委員会交渉における交渉担当者レベルの合意は、交渉事項全体を対象とするものであっても、暫定的な合意に過ぎず、終局的な労使合意とは区別される。

### (イ) 平成26年8月12日の合同交渉における合意

現評と市とは、特殊勤務手当の見直しについて、平成26年6月25日の合同交渉において合意の上、小委員会交渉において協議した。同年8月12日の合同交渉では、特殊勤務手当は「継続協議」とした上で、一部の項目について「ほぼ合意」とした。「ほぼ合意」とは、小委員会交渉における協議で、交渉担当者において全体合意を前提として個別事項について妥結点を見出したものである。したがって、全ての項目について合意していない以上特殊勤務手当の見直しについて合意が成立することはない。また、交渉担当者において「ほぼ合意」した内容であっても、市が「ほぼ合意」に拘束されることはない。

したがって、26.11.18提案文書による提案では、26.8.12提案文書において「ほぼ合意」としていたものについても、業務の特殊性が認められない、平成26年9月定例会における市議会の厳しい対応によりその理解を得られないなどと判断し、廃止としたものである。

### (ウ) 平成26年12月29日の小委員会交渉における合意

市は、平成26年12月29日の小委員会交渉において、特殊勤務手当の見直しについて現評らとの協議を進めるために、現評らが合意できる範囲を見定めるため、特殊勤務手当の項目ごとに現評に対し妥結できる内容（廃止、存続等）を確認しただけのことであって、これらの項目について交渉担当者段階で合意したものではない。

### (エ) 改正手当条例案の市議会への提出

市は、平成27年1月14日の小委員会交渉及び同月15日の合同交渉において、口頭により最終提案した。そして、市は、最終提案の内容により平成27年2月定例会提出に向けた改正手当条例案等の作成に入ることを伝えたところ、現評は合意できない旨などを回答した。

したがって、同年1月14日には交渉担当者の段階で合意はなかったことは明らかである。

また、現評は、市が交渉期限を2回延長した後、最終的な交渉期限になっても、市による26.11.18提案文書による提案に対し、市民の理解や納得が得られる対案を提示することはなく、労使合意に至らなかった。

そこで、市長はやむを得ず改正手当条例案を市議会に提出した。

- (ウ) 以上のとおり、本件では終局的な労使合意は成立しておらず、市が労使合意を一方的に反故にし、特殊勤務手当の大幅削減を強行したことが、労使合意を尊重してきた現評の存立基盤を揺るがせ、組合員の現評に対する信頼感を失わせるものであるとの主張はその前提を欠くから、支配介入は成立しない。

#### イ 不誠実団体交渉について

また、特殊勤務手当については、小委員会等において継続的に交渉を重ね、交渉期限を延長したものの労使合意に至らなかったため、やむを得ず改正手当条例案を市議会に提出したものであり、不誠実団体交渉にも当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 支配介入について

- (ア) 現評は、市が、平成26年8月12日の合同交渉における「ほぼ合意」や同年12月29日の小委員会交渉における合意を覆し、労使合意のないまま改正手当条例案を市議会に提出し、特殊勤務手当を廃止しようとしたことが支配介入に当たる旨主張するので、以下、判断する。

- (イ) 現評は、26.8.12提案文書における「見直しについて、ほぼ合意しているもの」は、市長の出席した平成26年8月12日の合同交渉において、それ以前の小委員会交渉において合意した内容を形式的に確認したものであり、その後に覆ることは予定されていなかった旨主張する。

確かに、前記第2の5の(3)で認定したとおり、26.8.12提案文書には、「見直しについて、ほぼ合意しているもの」として、「スズメバチの駆除作業」、「ごみ汚泥その他汚物又はし尿の収集運搬及び処理（クリーンセンター……）」、「ごみ汚泥その他汚物又はし尿の収集運搬及び処理（学校技能員）」、「給食調理場における作業」及び「その他」の記載がある。

しかし、上記の「見直しについて、ほぼ合意しているもの」との記載は、26.8.12提案文書の「特殊勤務の見直し」との見出しの下、「継続協議」との記載が続いているとともに、「今後著しく危機、不快、不健康等の業務であるかどうか、現場確認や聴き取り調査を行い、まとまり次第速やかに条例改正を行う。」との記載が併記されている。このように、「継続協議」との記載が先行していることや、「まとまり次第……条例改正を行う」との記載からすると、平成26年8月12日の合同交渉の段階では、特殊勤務手当全体についてなお協議を継続していたものとみるのが相当である。

また、前記第2の6の(5)及び(13)で認定したとおり、「見直しについて、ほぼ合意している」とされた特殊勤務手当について更なる見直しがなされており、26.8.12提案文書における「ほぼ合意」が労使間において覆ることを予定していないほどの確定的な合意を意味するものと認めることはできない。

したがって、平成26年8月12日以前の小委員会交渉において、特殊勤務手当のうち一部の項目について労使合意が成立した旨の現評の主張は、採用できない。

- (ウ) また、現評は、平成26年12月29日の小委員会交渉において、特殊勤務手当の項目ごとに合意できる内容を確認した上で、一部を除いて合意した旨主張する。

しかし、前記第2の3の(2)及び同6の(9)で認定したとおり、上記の小委員会交渉において、特殊勤務手当の項目ごとに見直しの方向性について、存廃や統合、支給の日額化といった整理をしたことは認められるものの、少人数の交渉担当者間で実務レベルの協議を行うという小委員会交渉の役割からして、それ以上に、何らかの労使合意までが成立したものと認めることはできない。

したがって、平成26年12月29日の小委員会交渉において、特殊勤務手当のうち一部の項目について労使合意が成立した旨の現評の主張は、採用できない。

- (エ) 以上のとおり、現評と市との間に特殊勤務手当について何らかの労使合意が成立したと認めることはできず、市が労使合意を無視して改正手当条例案を提出し、特殊勤務手当を廃止しようとしたことが支配介入に当たるとの現評の主張は、その前提を欠く。

よって、支配介入の成立は認められない。

## イ 不誠実団体交渉について

(ア) 現評は、平成26年12月1日には、市長は特殊勤務手当の見直しに関する議題の提出については労使合意を前提とすることを明言していたにもかかわらず、平成27年1月14日になって、突如として、それまでの議論の積み上げを全く無視した提案をし、それを強行したことは、不誠実団体交渉に当たる旨主張する。

(イ) 前記第2の4の(1)、(3)、(4)、(5)、(7)及び(8)並びに同5の(1)及び(3)並びに同6の(2)、(4)、(6)から(10)まで及び(12)から(14)までで認定したとおり、特殊勤務手当の見直しに関し、市が提案した平成26年1月27日から現評らと市との協議が終了した平成27年1月15日までの間に、少なくとも、合同交渉が16回、小委員会交渉が23回、事務折衝が23回開催されたことが認められる。

また、前記第2の4の(1)、(3)、(4)及び(6)並びに同5の(2)及び(4)並びに同6の(3)、(5)、(7)、(8)、(11)及び(15)で認定したとおり、市は、現評とのさらなる協議が必要であることを理由に、交渉期限を9回にわたって延長し、特殊勤務手当の見直しを含む改正手当条例案の提出が、当初予定していた平成26年6月定例会から最終的には平成27年2月定例会になったことが認められる。

さらに、前記第2の4の(2)及び同6の(1)で認定したとおり、平成26年3月28日の市職員の給与削減を求める決議や、平成26年9月定例会における改正給与条例案の議決において、市議会は、市職員の給与を削減する姿勢を示している。

このような労使交渉の経緯や市議会の状況をみると、市は、特殊勤務手当の見直しを含む条例の改正には市議会の議決が必要であることから、改正案を提出する議会の会期を念頭に交渉期限の延長を繰り返しながら、約1年間にわたり、現評らとの協議を継続したものの、双方の主張は対立したままの状態にあり、平成27年1月15日の合同交渉の段階では、これ以上の交渉を重ねても進展の見込めない膠着状態に至ったものといえることができる。

(ウ) 以上のとおり、市は特殊勤務手当をめぐる協議において相応の対応をしていることに加え、遅くとも平成27年1月15日の時点では、現評と市との間の交渉は行き詰まりの状態にあると認められることから、不誠実団体交渉の成立は認められない。

## 3 不当労働行為の成否

前記 1 のとおり、市教育委員会は労組法第 7 条の「使用者」に当たらないことから、市教育委員会を被申立人とする申立ては却下するのが相当であると判断する。

また、前記 2 のとおり、特殊勤務手当の見直しに係る団体交渉における市の対応は労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

よって、労組法第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 33 条及び第 43 条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成 29 年 7 月 26 日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 ㊟