

鹿児島県労働委員会年報

令和4年版
(令和4年1月～12月)



鹿児島県労働委員会

目 次

第 1 章 労働委員会の概要	1
第 1 節 概 況	1
1 取扱事件数	1
2 活性化の取組状況	1
第 2 節 会議・研修	2
1 総 会	2
2 公益委員会議	7
3 連絡協議会及び連絡会議	8
4 研修会	13
第 2 章 労働委員会による調整・審査	17
第 1 節 労働争議の調整	17
1 概 況	17
2 調整事件	19
3 労働争議の実情調査	20
4 争議行為予告通知	21
第 2 節 個別労働関係紛争のあっせん	24
1 概 況	24
2 個別労働関係紛争あっせん事件	26
第 3 節 不当労働行為事件の審査	27
1 概 況	27
2 審査事件	30
(1) 令和元年(不)第 1 号事件	30
(2) 令和 2 年(不)第 1 号事件	30
第 4 節 行政訴訟事件	31
第 5 節 再審査事件	31
第 6 節 資格審査	31
1 概 況	31
2 資格審査一覧表	31
3 資格審査取扱状況	32
第 7 節 認定告示	32
第 3 章 労働委員会活性化のための取組（令和 3 年度）	33
I 労働委員会制度の認知度を高めるための方策	33
1 委員による「労使間のトラブルに関する相談会」の開催	33
2 周知月間を中心とした制度・相談会等の周知広報	34
3 委員による出前講座	36
II 委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策	38
III 迅速・的確な審査手続きを充実させるための方策	39

資 料

1	第48期委員名簿	41
2	あっせん員候補者名簿	42
3	歴代会長名簿	43
4	歴代委員名簿	44
5	歴代事務局長名簿	53
6	労働委日誌（令和4年の動き）	54
7	労働情勢の概況	56
	(1) 全国の情勢	56
	(2) 県内の情勢	58
8	令和2年（不）第1号事件命令書	60

第1章 労働委員会の概要

労働委員会は、地方自治法第180条の5及び労働組合法第19条の12の規定に基づき、県に設置された行政機関（行政委員会）で、公益を代表する者、労働者を代表する者及び使用者を代表する者各5人の計15人の委員で構成されている。労働委員会委員の任期は2年で、現在の委員は、令和4年7月1日に任命され第48期になる。

主な業務としては、労働争議のあっせん等を行う調整業務と、不当労働行為の審査等を行う審査業務がある。これらの業務を行う委員を補佐し、委員会運営に必要な事項を処理するため、労働組合法等に基づく事務局が置かれ、令和4年度は、職員10人が事務局業務を行った。

第1節 概況

1 取扱事件数

令和4年1月から12月までに取り扱った事件は、不当労働行為の審査事件2件、個別労働関係紛争のあっせん1件である。

個別労働関係紛争のあっせんは、労働局のあっせんや労働審判などに比べ利用が少ないことから、平成22年度から、労働委員会制度の認知度を高める取組も行っている。

2 活性化の取組状況

労働委員会が、その機能を発揮し、使命を十分に果たすための具体的方策や、社会的な存在意義を高めるための機能の拡充等について検討し、労働委員会の一層の活性化を図るため、平成21年11月の全国労働委員会連絡協議会において「労働委員会活性化のための検討委員会」が設置された。同検討委員会では、次のとおり第1次から第3次までの報告書が出された。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・第1次報告書(平成22年6月)：労働委員会の認知度を高めるための方策
委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策等・第2次報告書(平成23年6月)：審査の迅速・的確化のための取組・課題 等・第3次報告書(平成24年6月)：個別労働紛争の適切な解決の促進のための取組・課題
労働争議調整手続きの充実・強化のための取組 |
|---|

これらの動きも踏まえ、令和4年も、労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」を開催したほか、公労使の三者委員それぞれによる「出前講座」を開催するなど、労働委員会制度の周知広報を行った。

また、委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るため、個別労働関係紛争あっせん事件や調整事件に係る総会での意見交換のほか、労働問題研究会、調整事件や個別労働関係紛争あっせん事件の事例研修などの取組を行った。

第2節 会議・研修

労働委員会の会議としては、労働委員会規則第5条に規定する付議事項のほか委員会の業務運営全般について全委員で協議する「総会」がある。

また、審査機能として、不当労働行為事件の審査、労働組合の資格審査等を行う「公益委員会会議」や、調整機能としての「あっせん員の会議」、「調停委員会の会議」及び「仲裁委員会の会議」があるほか、総会の議決等により「小委員会」を設置することができる。

なお、労働委員会の活動に関する連絡調整等を図るため、全国及び九州地区に労働委員会連絡協議会等が組織されており、各種会議、研修会等を開催している。

主な会議の議題等については、以下のとおりである。

1 総 会

定例総会として、毎月2回（原則第2，第4の火曜日：当日が休日の場合はその翌日）開催したほか、委員改選に伴い、7月1日に特別総会を開催した。

令和4年1月から同年12月の開催状況は次のとおりである。

総 会 の 開 催 状 況

回番号	月 日	主 要 議 題
1894	1. 11	(報告事項) ア 令和2年(不)第1号事件の第3回審問について (その他) ア 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会：12/21)の開催結果について イ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について ウ 第89回九州労働委員会連絡協議会の議題等について
1895	1. 25	(その他) ア 第77回全国労働委員会連絡協議会総会の議題について イ 第89回九州労働委員会連絡協議会の議題等について ウ 「令和4年度労働委員会活性化のための事業計画」に係る策定スケジュールについて エ 労働委員会活性化のための取組について ・ 令和3年度「出前講座」の実施計画について
1896	2. 8	(審議事項) ア 「令和4年度労働委員会活性化のための事業計画(案)」について (報告事項) ア 令和2年(不)第1号事件の第4回審問について (その他) ア 労働委員会活性化のための取組について ・ 令和3年度「出前講座」の実施計画等について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会：1/25)の開催結果について イ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について
1897	2. 22	(審議事項) ア 「令和4年度労働委員会活性化のための事業計画(案)」について (報告事項) ア 争議行為予告通知について (その他) ア 労働委員会活性化のための取組について ・ 令和3年度「出前講座」の実施結果について イ 私鉄春闘連絡員の指名について

回番号	月 日	主 要 議 題
1897	2. 22	ウ 県労働委員会業務に係る新型コロナウイルス感染症感染防止対策について
1898	3. 8	(報告事項) ア 令和2年(不)第1号事件の第5回審問について イ 争議行為予告通知について (労働情報) ア 争議行為予告通知に係る労働争議の実情調査について (その他) ア 「令和4年度労働委員会の活動計画(主な取組)」について イ 県議会産業経済委員会への説明について ウ 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会:2/22)の開催結果について エ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について
1899	3. 22	(報告事項) ア 争議行為予告通知について (労働情報) ア 争議行為予告通知に係る労働争議の実情調査について (その他) ア 令和4年度会議・研修会の開催計画について イ 令和4年度労働問題研究会の開催計画(案)について ウ 労働委員会活性化のための取組について ・ 令和3年度「出前講座」の実施状況及び令和4年度「出前講座」の実施(案)について
1900	4. 12	(審議事項) ア あっせん員候補者の委嘱等について (報告事項) ア 令和2年(不)第1号事件の第6回審問について (労働情報) ア 争議行為予告通知に係る労働争議の実情調査について イ 私鉄春闘について (その他) ア 公益側幹事委員について イ 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会:3/22)の開催結果について ウ 令和3年度における個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について
1901	4. 26	(報告事項) ア 第617回公益委員会議について (その他) ア 労働委員会活性化のための取組(令和3年度実績)について イ 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(休日相談会及び合同相談会の日程・会場等)について ウ 「ワークルール検定2022・春」の後援について
1902	5. 10	(その他) ア 令和4年度九州労働委員会会長会議の結果について イ 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会:4/26)の開催結果について ウ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について

回番号	月 日	主 要 議 題
1903	5. 24	(報告事項) ア 第618回, 第619回及び第620回公益委員会議について イ 争議行為予告通知について (その他) ア 労働委員会活性化のための取組について ・ 令和4年度「出前講座」(5/14)の実施状況等について
1904	6. 14	(報告事項) ア 第621回及び第622回公益委員会議について イ 争議行為予告通知について (その他) ア 第89回九州労働委員会連絡協議会の結果について イ 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会:5/24)の開催結果について ウ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について
1905	6. 28	(報告事項) ア 第623回公益委員会議について イ 令和2年(不)第1号事件の終結について ウ 争議行為予告通知について (その他) ア 第47期労働委員会委員在任期間の主な活動実績について
1906 (特別 総会)	7. 1	(審議事項) ア 第48期会長及び会長代理の選挙について イ あっせん員候補者の委嘱等について (その他) ア 各側幹事委員の選出について イ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」の対応について ウ 「委員リレーコラム」の対応について
1907	7. 12	(その他) ア 各側幹事委員について イ 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会, 休日相談会, 合同相談会)及び「委員リレーコラム」の対応について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会:6/28)の開催結果について ウ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について エ 第48期における労働問題研究会の開催計画(案)について
1908	7. 26	(報告事項) ア 係属中審査事件の担当委員について イ 個別紛争あっせん事件〔4(個)第1号〕の開始について
1909	8. 9	(その他) ア 鹿児島労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況(令和3年度)について イ 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会:7/26)の開催結果について ウ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について

回番号	月 日	主 要 議 題
1910	8. 23	(報告事項) ア 争議行為予告通知について (その他) ア 労働委員会委員の研修等について
1911	9. 13	(その他) ア 個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間における取組及び相談会の対応について(案) イ 労働委員会活性化のための取組について ・ 令和4年度「出前講座」(9/7)の実施状況等について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会：8/23及び休日相談会：8/28)の開催結果について ウ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について エ 第77回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について
1912	9. 27	(その他) ア 労働委員会活性化のための取組について ・ 令和4年度「出前講座」(9/17)の実施状況等について
1913	10. 11	(報告事項) ア 個別紛争あっせん事件〔4(個)第1号〕の終結について (その他) ア 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会：9/27及び合同相談会：10/4)の開催結果について イ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について ウ 公文書開示請求について
1914	10. 25	(報告事項) ア 争議行為予告通知について (その他) ア 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(休日相談会：10/16)の開催結果について ・ 令和4年度「出前講座」(10/18)の実施状況等について
1915	11. 8	(報告事項) ア 争議行為予告通知について (労働情報) ア 争議行為予告通知に係る労働争議の実情調査について (その他) ア 令和4年度九州労働委員会公益委員連絡会議の結果について イ 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」(定期相談会：10/25)の開催結果について ウ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について エ 令和4年度九州沖縄地区労使関係セミナーの協賛について
1916	11. 22	(報告事項) ア 第624回公益委員会議について (労働情報) ア 争議行為予告通知に係る労働争議の実情調査について (その他) ア 労働委員会活性化のための取組について ・ 個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間(10月)における取組(実績)について

回番号	月 日	主 要 議 題
1916	11. 22	イ 労働問題研究会（特別講演会）について ウ 労働問題研究会（労働局との意見交換会）について
1917	12. 6	(労働情報) ア 争議行為予告通知に係る労働争議の実情調査について (その他) ア 第77回全国労働委員会連絡協議会総会の結果について イ 労働委員会活性化のための取組について ・ 労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」（定期 相談会：11/22）の開催結果について ウ 個別労働関係紛争に係る相談・あっせん件数及び相談内容について
1918	12. 20	(労働情報) ア 争議行為予告通知に係る労働争議の実情調査について (その他) ア 第78回全国労働委員会連絡協議会総会の議題について イ 令和5年度全国労働委員会会長連絡会議の議題について ウ 令和5年度九州労働委員会会長会議の議題について エ 第90回九州労働委員会連絡協議会の議題について オ 令和5年度会議・研修会の計画（案）について

2 公益委員会議

労働委員会規則に基づき、不当労働行為事件の審査、労働組合の資格審査等を行う会議で、令和4年の開催状況は次のとおりである。

公益委員会議の開催状況

回番号	月 日	主 要 議 題
617	4. 22	・ 令和2年（不）第1号事件に係る参与委員の意見聴取について
618	5. 10	・ 労働組合の資格審査について（労働者委員の候補者推薦のため）
619	5. 13	・ 令和2年（不）第1号事件に係る命令書（素案）の検討について
620	5. 23	・ 令和2年（不）第1号事件に係る命令書（素案）の検討について
621	5. 30	・ 令和2年（不）第1号事件に係る命令書（素案）の検討について
622	6. 6	・ 令和2年（不）第1号事件に係る命令書（素案）の検討について ・ 労働組合の資格審査について（不当労働行為救済申立てのため）
623	6. 20	・ 労働組合の資格審査について（不当労働行為救済申立てのため） ・ 令和2年（不）第1号事件に係る命令書（案）の検討について
624	11. 8	・ 令和2年（不）第1号事件に係る命令の履行状況について

3 連絡協議会及び連絡会議

労働委員会規則第86条の規定等により、労働委員会相互の連絡を密にし、その事務処理について必要な統一と調整を図るため、公・労・使委員の三者構成による連絡協議会及び会長、事務局長の連絡会議等が設置され、全国及び九州地区で開催されている。

令和4年の会議別開催状況は、次のとおりである。

(1) 全国会議

ア 委員関係

(7) 全国労働委員会連絡協議会 総会

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 11月17日 ～18日	東京都 (国立オリンピック記念青少年総合センター)	<p>【全体会議】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 運営委員長報告 2 事務局長報告 3 講演 「労働紛争の多様化と労働委員会の新たな役割」 4 議題検討 <ol style="list-style-type: none"> (1) 労働委員会の広報活動について (2) 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会の中間報告について (3) 労働施策総合推進法の全面施行を踏まえた、労働委員会におけるパワーハラスメントに係るあっせん事件への対応について (4) 次期運営委員の指名 <p>【独自会議】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 公益委員会議 <ol style="list-style-type: none"> 1 民事裁判のIT化 2 山形大学事件最高裁判決 ◇ 労働者委員会議 <ol style="list-style-type: none"> 1 2022年度活動経過報告・決算報告 2 2023年度活動方針案・予算案 3 第77回全労委総会に関する対応 ◇ 使用者委員会議 <ol style="list-style-type: none"> 1 報告・審議 <ol style="list-style-type: none"> (1) 2022年活動報告・2023年活動方針 (2) 全労委総会における副議長及び意見発表者等 (3) 2023年幹事会の体制 2 講演

(4) 全国労働委員会 会長連絡会議 中止

イ 事務局関係

(7) 全国労働委員会 事務局長連絡会議 中止

(イ) 全国労働委員会事務局 審査主管課長会議

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 11月28日	東京都 (労働委員会会館)	1 資格審査における「全国的規模をもつ労働組合」の判断基準について 2 審査人材の確保・育成について 3 ウェブ会議による調査について

(ウ) 全国労働委員会事務局 調整主管課長会議

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 11月29日	東京都 (労働委員会会館)	1 中労委業務説明 調整業務の運営について 2 都道府県労働委員会からの事例報告 (2労委) 3 都道府県労働委員会からの業務報告 (3労委)

(2) 九州地区会議

ア 委員関係

(7) 九州労働委員会連絡協議会

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 5月20日	熊本県 WEB開催	1 研修会 (講演) 「デジタル社会の進展 (DX)・新型コロナウイルスとの闘いの中で～労働委員会・使用者・労働組合の課題～」 2 本会議 (1) 意見交換・審議事項 ア 結成間もなく活動実績のない労働組合の資格審査について

(イ) 九州労働委員会 会長会議

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 4月21日	宮崎県 WEB開催	1 不当労働行為救済申立事件の除斥期間, 健全な労使関係を築くための団交ルールの確立について

(ウ) 九州労働委員会 公益委員連絡会議

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 10月20日	佐賀県	1 議事 ハラスメント事案 (不当労働行為, 集団・個別あつせん等) への対応等の取組について (経験交流) 2 講演 外国人労働政策の現状と課題

(I) 九州ブロック労委労協 総会・研修会

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 5月18日 ～19日	WEB開催	1 総会 (1) 2021年度活動経過・会計決算・会計監査報告 (2) 2022年度の取組(案) (3) 2022年度予算(案) (4) 2022年度役員体制 (5) 各県労委情報交換 2 研修会 「労組法上の使用者性，業務委託制度の濫用～ベル コ事件・全ベルコ労働組合裁判闘争について～」

(オ) 九州ブロック労委労協 幹事会

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 2月18日	WEB開催	1 報告事項 (1) 全国労委労協幹事会 (2) 九州ブロック労委労協 (3) 「今後の労働委員会の在り方検討」に関わる対応 について 2 協議事項 (1) 九プロ労委労協役員・幹事の交代について (2) 2022年九プロ労委労協総会・研修会の開催に向け て (3) 「研修会」(5/19)のテーマについて (4) 月刊「労委労協」執筆計画(担当県)について (5) 全国労働委員会連絡協議会総会 副議長・場内発 言の順位について (6) 九プロ労委労協総会の開催計画について (7) 各県の特徴的状況
令和4年 8月29日 ～30日	福岡県 (TKPガー デンシティ 博多新幹線 口)	1 報告事項 (1) 2022年度九プロ労委労協総会・研修会 (2) 第89回九州労働委員会連絡協議会 (3) 労委労協命令研究会(第2回) (4) 2022年度全国労委労協第2回幹事会 (5) 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会 (6) 労働委員会在り方検討について 2 協議・確認事項 (1) 第77回全国労働委員会連絡協議会総会について (2) 第65回全国労委労協総会に向けて (3) 2023年度九プロ労委労協総会・研修会の開催に向 けて (4) 研修会テーマについて (5) 2022年度九プロ労委労協第2回幹事会の開催に向 けて (6) 事例・命令研究会の開催について (7) その他確認事項について

	(8) 各県の状況について
--	---------------

(カ) 九州地区労働委員会 使用者委員連絡協議会 代表者会議

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 3月16日	熊本県 (KKRホテル 熊本)	1 全労委運営委員会の報告 2 令和4年度の九州地区研修会について 3 各県における審査・調整・個別あっせん事件について(意見・情報交換)

イ 事務局関係

(7) 九州労働委員会 事務局長会議

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 4月21日	宮崎県 WEB開催	1 令和3年度九州労働委員会協議会歳入歳出決算書(案)の承認について 2 令和4年度九州労働委員会協議会歳入歳出予算(案)の承認について 3 九州労働委員会等申し合わせ事項の一部改正について 4 不当労働行為救済申立事件の審査過程における和解促進の取組について(情報交換)

(イ) 九州労働委員会 事務局課長会議

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 9月1日	長崎県 (長崎県庁)	1 令和5年度九州ブロック労働委員会諸会議開催計画について(協議) 2 九州労働委員会等申合せ事項の改正について(協議) 3 九州労働委員会協議会予算の繰越金低減に向けた対応について(協議) 4 職員研修会の取扱いについて(協議) 5 令和5年度調査研究会議の研修内容等について(協議) 6 会議資料等をデータで配布する際の便利機能の追加等について(情報交換) 7 ブロック会議等における過去の議題の整理について(情報交換) 8 関係機関等との連携状況について(情報交換) 9 各種申請書等の電子申請について(情報交換) 10 申請者が使用者で複数の労働者を被申請者とする個別労働関係紛争あっせんの事例について(情報交換) 11 労働委員会のPRと個別労働関係紛争に係るあっせんについて(情報交換)

(ウ) 九州労働委員会事務局 調査研究会議（調整・審査部門）

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 1月21日	福岡県 WEB開催	1 議事（調整部門） (1) 個別労働関係紛争のあっせんにおける口外禁止条項の内容について (2) 調整事件・個別あっせん事件において、被申請者・被申出者があっせんへの不参加の意思を示した場合の事務局の対応について (3) 労働者の勤務場所における監視カメラの設置について (4) 個別あっせん事件における口外禁止の適用範囲について (5) あっせん員指名に当たって当事者の上部団体所属の委員の扱いについて (6) 労働委員会手続の電子化について 2 議事（審査部門） (1) 不当労働行為事件における和解協定書の不履行に対する労働委員会の対応について (2) 不当労働行為救済申立事件における命令書等の公表について (3) 不当労働行為事件において、将来の健全な労使関係の構築に向けた審査上の留意点や工夫した取組について (4) 労働組合資格審査における労組法2条の要件について (5) 労働委員会手続の電子化について 3 研修会 「解雇紛争の解決事例および不当労働行為の行政救済と民事救済」

4 研修会

労働委員会は、労使関係の安定・正常化や健全な労使慣行の確立を図る機関であるため、次のとおり研修会等への参加や労働問題研究会の開催等により、委員と事務局職員の資質の維持・向上に努めたところである。

(1) 委員関係

ア 公労使委員合同研修

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 9月1日 ～2日	東京都 (一橋大学 他)	<p>【全体研修】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 講演「労働委員会について－歴史・現状・課題－」 2 講演「労働法の基礎」 3 調整事例検討（1労委） 4 審査事例検討（1労委） <p>【独自研修】</p> <p>◇ 公益委員</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 審査実務研修「事例研究（1事例）」 2 和解実務研修「事例研究（1事例）」 3 調整実務研修「判例及び事例研究」 <p>◇ 労働者委員</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 講演「不当労働行為救済制度について」 2 講演「労働者性、使用者性について－ベルコ事件、セブンイレブン・ファミリーマート事件などの事案をもとに－」 <p>◇ 使用者委員</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 講座「労組法第7条の概要と不当労働行為審査制度の概要」 2 講座「メンタルヘルスをめぐる近年の諸問題とその対策」 3 講演「高齢者が活躍できる環境整備」

イ 九州地区労働委員会使用者委員研修会

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 9月15日 ～16日	熊本県 (熊本ホテルキャッスル)	<ol style="list-style-type: none"> 1 講演「人材確保のために企業が取り組みべき課題」 2 研究討議1 審査事件について 研究討議2 調整事件について 研究討議3 個別あっせん事件について

ウ 公労使委員個別紛争専門研修

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 12月1日 ～2日	東京都 (中野サン プラザ)	1 講演「裁判例の動向」 2 講演「労働関係法令の改正等の動向」 3 事例紹介 「個別紛争処理の経験が豊かな都道府県労働委員会におけるあっせんの成功・失敗事例」(3県) 4 情報交換(少人数によるグループディスカッション) 「スキル, ノウハウ, 経験等に係る情報交換」 テーマ1 発表事例についての意見交換 テーマ2 個別労働紛争処理にまつわる意見交換

エ 労働問題研究会

開催年月日	講 師	内 容
令和4年1月11日	鹿児島労働局職員	・鹿児島労働局との意見交換
2月8日	熊本県労働委員会会長 中内 哲	・講演 「新たな労働環境における労働紛争と労働委員会」
4月12日	事務局職員	・九州労働委員会会長会議 議題検討
5月10日	事務局職員	・九州労働委員会連絡協議会 議題検討
6月14日	事務局職員	・事例研修(支配介入(脱退勧奨))
7月12日	事務局職員	・事例研修(九州ブロック労委労働者側委員連絡協議会研修会(R4.5.19)で紹介された事例)
8月9日	事務局職員	・事例研修(労働者性の判断基準の現状と課題等)
9月13日	事務局職員	・九州労働委員会公益委員連絡会議 議題検討
10月11日	事務局職員	・全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討
11月8日	事務局職員	・事例研修(パワハラに関連する主な裁判例)
12月6日	事務局職員	・不当労働行為審査事件における審査の実際(審問・合議・命令)

(2) 事務局職員関係

ア 労働委員会事務局職員中央研修

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 6月7日 ～9日	東京都 (労働委員会会館)	1 講演「労働委員会制度について」 2 講演「労働委員会事務局職員に期待すること」 3 講演「労働委員会事務局職員に期待すること」 4 講演「労働法の基礎」 5 講義 命令書(案)の起案のための作業手順 6 演習(団体交渉拒否) 7 演習(不利益取扱い) 8 講義「不当労働行為の審査手続について」 9 講義「不当労働行為審査における担当職員の業務」 10 講演「法律・判例の読み方講座」

イ 労働委員会事務局職員専門研修

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 11月28日 ～12月2日	埼玉県 (労働大学校)	1 「不当労働行為審査手続と命令書」 2 「命令原案作成」 3 「労働委員会における重要判例解説」 4 「実務経験からみた和解の留意点」 5 「不当労働行為審査演習」 6 「労働法制の展開・展望と労働委員会の役割」

ウ 九州労働委員会事務局職員研修会

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 10月21日	佐賀県	1 意見交換 合同労働組合からの不当労働行為救済申立てに対する対応について (1) 過去5年間(平成30年～令和4年)の取扱件数 (2) 対応に苦慮した点,工夫していること 2 講義「命令書作成の留意点」

エ 個別労働紛争解決研修（基礎研修）（全基連）

開催年月日	開催場所	議 題 等
令和4年 12月16日	WEB開催	1 事前学習：労働法 (1) 労働契約の基礎 (2) 労働契約の開始と展開 (3) 労働契約の終了 (4) 賃金・労働時間 (5) 雇用均等・非典型雇用 (6) 集団的労使関係と法 (7) 労働紛争の解決システム 2 研修当日：事例的研究 (1) 労働事件の審理の実際と解説 (2) 労働法(総括) (3) 争点の把握と法の適用

第2章 労働委員会による調整・審査

第1節 労働争議の調整

1 概況

令和4年に取り扱った調整事件はなかった。

第1表 令和4年調整事件取扱一覧

該当なし

第2表 調整区分別件数（新規申請分）

調整区分 \ 年	30年	元年	2年	3年	4年
あっせん	1			1	
調停					
仲裁					
計	1	0	0	1	0

第3表 調整開始事由別件数（新規申請分）

調整区分 \ 年	30年	元年	2年	3年	4年
組合申請	1			1	
使用者申請					
双方申請					
計	1	0	0	1	0

第4表 調整事項別件数（新規申請分）

調整事項		年	30年	元年	2年	3年	4年
組合承認・組合活動							
労働協約・効力・解釈履行						1	
賃金等	賃金増額						
	一時金						
	諸手当						
	退職一時金						
	その他						
計							
給与以外の労働条件							
経営人事	事業所廃止・事業縮小						
	配置転換						
	解雇						
	その他						
計							
団体交渉促進等			1				
その他							
合計			1	0	0	0	0

第5表 業種別件数（新規申請分）

業種	建設業	製造業			情報通信業	運輸業・郵便業					卸売業・小売業	金融業・保険業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業	サービス業	公務	その他	計
		印刷・同関連業	化学工業	その他		鉄道業	道路旅客運送業	バス専用	ハイヤー・タクシー業	道路貨物運送業									
30年											1								1
元年																			0
2年																			0
3年											1								1
4年																			0

第6表 調整の終結状況

年 調整 区分 終結 態様	30年			元年			2年			3年			4年			計
	あ っ せ ん	調 停	仲 裁	あ っ せ ん	調 停	仲 裁	あ っ せ ん	調 停	仲 裁	あ っ せ ん	調 停	仲 裁	あ っ せ ん	調 停	仲 裁	
不開始 (規65-2)																
取下げ																
うちあっせん 員指名前																
解 決	案提示 解決									1						1
	自主 解決															
	計									1						1
打切り・調停不調	1															1
合計	1									1						2
翌年繰越																

第7表 調整の所要日数

区 分	30年	元 年	2 年	3 年	4 年
平 均	97	—	—	58	—
最 長	97	—	—	58	—
最 短	97	—	—	58	—

(注) 所要日数は、あっせん員（調停委員）指名から事件終結までの日数である。

2 調整事件
該当なし

3 労働争議の実情調査

労働委員会の調整機能を十分に発揮するためには、労働争議の実情を正確に把握し、調整開始の際に適切かつ迅速に対処できるようにすることが必要である。

このため、労働争議が発生したとき又は発生のおそれがあるときは、必要に応じ、争議の内容、会社の経営状況などについて実情を調査するものである。

令和4年中の実情調査件数は3件で、すべて公益事業の争議行為予告通知に伴うものであった。

第8表 令和4年実情調査一覧

番号	調査対象者	組合員数 従業員数	業種	争議事項	調査開始月日 調査終了月日	備考
1	鹿児島県医療労働組合 連合会	約1,690 ----- —	医療業	賃上げ及び一時 金等	2.25 ----- 4.6	争議行為予告
2	日本私鉄労働組合総連 合会	約980 ----- —	陸上旅客運送 業	賃金引上げ要求 等	3.14 ----- 3.24	争議行為予告 (中労委受付 分春闘関係)
3	鹿児島県医療労働組合 連合会	約1,690 ----- —	医療業	年末一時金及び 手当改善の獲得 等	10.27 ----- 12.14	争議行為予告

4 争議行為予告通知

労働関係調整法第37条の規定に基づく公益事業の争議行為予告通知のうち、本県に係る通知は36件である(第9表)。このうち本県労委経由又は受付分は、2件である。

第9表 令和4年争議行為予告通知一覧

番号	通知先	通 知 者		争 議 事 項	受付 月日	争議行為実施予定	
		名 称	所在地			月日	場 所
1	中労委	全日本建設交運一般労働組合	東 京	2022年春闘及び夏季一時金	2.10	2.25 以降	鹿児島県ほか 32都道府県
2	中労委	国鉄労働組合	東 京	2022年4月1日以降の賃金引き上げ等に関する要求	2.14	2.25 以降	沖縄県を除く 全国
3	中労委	全日本建設交運一般労働組合全国鉄道本部	東 京	2022年4月1日以降の賃金引き上げ等に関する要求	2.21	3.10 以降	沖縄県を除く 全国
4	中労委	日本航空ユニオン	東 京	2022年度賃上げ等	2.24	3.8 以降	鹿児島県ほか 21都道府県
5	中労委	日本航空(株)	東 京	日本航空ユニオンが行う争議行為に対抗	2.25	3.8 以降	鹿児島県ほか 21都道府県
6	中労委	全日本赤十字労働組合連合会	東 京	賃金表の改善等	2.25	3.10 以降	鹿児島県ほか 27都道府県
7	鹿児島県労委	鹿児島県医療労働組合連合会	鹿児島	賃上げ, 労働条件の改善等	2.25	3.10 以降	鹿児島県
8	中労委	全国電力関連産業労働組合総連合	東 京	2022春季生活闘争	2.28	3.11 以降	全国
9	中労委	全日本港湾労働組合	東 京	賃金引き上げ等	3.1	3.16 以降	鹿児島県ほか 34都道府県
10	中労委	日本航空キャビンクルーユニオン	東 京	2022年春闘要求	3.3	3.18 以降	鹿児島県ほか 23都道府県
11	中労委	エヌ・ティ・ティ労働組合	東 京	賃金改善等	3.3	3.14 以降	全国
12	中労委	日本航空(株)	東 京	日本航空キャビンクルーユニオンが行う争議行為に対抗	3.4	3.18 以降	鹿児島県ほか 23都道府県
13	中労委	情報産業労働組合連合会KDDI労働組合(KDDI(株))	東 京	2022春闘要求	3.4	3.16 以降	鹿児島県ほか 34都道府県
14	中労委	全日本運輸産業労働組合連合会	東 京	賃金制度の確立・改善等	3.4	3.18 以降	全国
15	中労委	日本私鉄労働組合総連合会	東 京	賃金, 臨時給, 産別最低賃金引き上げ	3.7	3.18 以降	全国
16	中労委	日本航空乗員組合	東 京	被解雇者の再雇用施策に関する特別要求	3.8	3.20 以降	鹿児島県ほか 24都道府県

番号	通知先	通 知 者		争 議 事 項	受付 月日	争議行為実施予定	
		名 称	所在地			月日	場 所
17	中労委	日本航空(株)	東 京	日本航空乗員組合 が行う争議行為に 対抗	3. 9	3. 20 以降	鹿児島県ほか 24都道府県
18	中労委	全国港湾労働組合連 合会	東 京	労働条件及び産別 協定の改定等	3. 18	3. 29 以降	鹿児島県ほか 38都道府県
19	中労委	日本航空ユニオン	東 京	2022年度夏期一時 金, 2022夏闘要求	5. 16	6. 2 以降	鹿児島県ほか 22都道府県
20	中労委	日本航空(株)	東 京	日本航空ユニオン が行う争議行為に 対抗	5. 20	6. 2 以降	鹿児島県ほか 22都道府県
21	中労委	全日本運輸産業労働 組合連合会	東 京	一時金の要求貫徹 など, 労働条件改 善要求	5. 27	6. 10 以降	鹿児島県ほか 40都道府県
22	中労委	日本航空キャビンク ルーユニオン	東 京	2022年夏闘要求	6. 2	6. 17 以降	鹿児島県ほか 23都道府県
23	中労委	日本航空(株)	東 京	日本航空キャビン クルーユニオンが 行う争議行為に対 抗	6. 3	6. 17 以降	鹿児島県ほか 23都道府県
24	中労委	全日本空輸乗員組合	東 京	ANA/ANKの合併を めぐる問題に関す る要求	6. 6	6. 17 以降	鹿児島県ほか 31都道府県
25	中労委 (福岡県労委)	全日本港湾労働組合 九州地方本部	福 岡	2022夏季一時金	6. 13	6. 24 以降	鹿児島県ほか 2 県
26	中労委	全日本赤十字労働組 合連合会	東 京	全日赤2022年度 統一要求の貫徹	8. 19	8. 31 以降	鹿児島県ほか 27都道府県
27	中労委	全日本国立医療労働 組合	東 京	賃金・労働条件の 改善(2022年春闘, 2022年秋闘におけ る要求)	10. 18	11. 10 以降	全都道府県
28	鹿児島県労委	鹿児島県医療労働組 合連合会	鹿 児 島	一時金, 労働条件 の改善等	10. 26	11. 11 以降	鹿児島県
29	中労委	全日本運輸産業労働 組合連合会	東 京	年末一時金, 労働 協約改定等	10. 28	11. 10 以降	全都道府県
30	中労委	日本航空キャビンク ルーユニオン	東 京	2022年年末要求 (年末一時金, ベ ースアップ等)	11. 1	11. 18 以降	鹿児島県ほか 23都道府県
31	中労委	日本航空ユニオン	東 京	2022年年末要求 (一時金, 復便対 応等)	11. 2	11. 18 以降	鹿児島県ほか 23都道府県
32	中労委	日本航空乗員組合	東 京	2022年年末要求 (DH, 賃金及び年 末一時金に関する 要求等)	11. 2	11. 18 以降	鹿児島県ほか 24都道府県

番号	通知先	通 知 者		争 議 事 項	受付 月日	争議行為実施予定	
		名 称	所在地			月日	場 所
33	中労委	日本航空(株)	東 京	日本航空キャビンクルーユニオンが行う争議行為に対抗	11. 4	11. 18 以降	鹿児島県ほか 23都道府県
34	中労委	日本航空(株)	東 京	日本航空ユニオンが行う争議行為に対応	11. 4	11. 18 以降	鹿児島県ほか 23都道府県
35	中労委	日本航空(株)	東 京	日本航空乗員組合が行う争議行為に対抗	11. 4	11. 18 以降	鹿児島県ほか 24都道府県
36	中労委 (福岡県労委)	全日本港湾労働組合 九州地方本部	福 岡	2022年秋年末要求 (労働時間の短縮, 冬季一時金等)	11. 4	11. 23 以降	鹿児島県ほか 2 県

第2節 個別労働関係紛争のあっせん

1 概 況

- (1) 個別労働関係紛争のあっせんの令和4年の新規申請は1件で、すべて労働者からの申請である(第1表)。
- (2) あっせん事項は、職場の人間関係1件、その他1件である(第2表)。
- (3) 業種別は、生活関連サービス業・娯楽業1件である(第3表)。
- (4) 終結状況は、解決1件である(第4表)。

第1表 あっせん開始事由別件数（新規申請分）

区分 \ 年	30年	元年	2年	3年	4年
労働者申請	9	3		2	1
使用者申請					
双方申請					
計	9	3	0	2	1

第2表 あっせん事項別件数（新規申請分）

内容 \ 年	30年	元年	2年	3年	4年	
経営・人事	解雇	2	2		1	
	配置転換, 出向・転籍	3				
	懲戒処分	1				
	退職	2	1			
	その他	2				
	計	10	3	0	1	0
賃金等	賃金未払い	3	1			
	賃金減額					
	一時金					
	退職一時金					
	解雇手当					
	その他				2	
計	3	1	0	2	0	
労働条件等	3					
職場の人間関係	3	1			1	
その他	1				1	
合計	20	5	0	3	2	

(注) 申請のあった事項のすべてについて計上してあるので、事件数とは一致しない。

第3表 産業別件数（新規申請分）

業種 年	建設業	製造業	水道業 電気・ガス・熱供給・	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業・物品賃貸業	医療・福祉	教育・学習支援業	技術サービス業 学術研究・専門・	宿泊業・飲食 サービス業	生活関連サービス 業・娯楽業	サービス業 (他に 分類されないもの)	公務	計
30年			1				1		2				3		2	9
元年						1				1					1	3
2年																0
3年										1			1			2
4年													1			1

第4表 あっせんの終結状況

終結態様 年	30年	元年	2年	3年	4年	
						不開始
不開始						
取下げ (解決を除く)						
うちあっせん 員指名前						
解決	3				1	
自主解決	1					
計	4				1	
打ち切り	5	3		2		
合計	9	3	0	2	1	
翌年繰越	0	0	0	0	0	

(注) ()は前年からの繰越で外書き。

2 個別労働関係紛争あっせん事件

事件名 (通番)	職 種	業 種	調整事項	調整内容	調 整 経 過		あっせん員
					申請日	終 結 日	
令和 4年 (個) 第1 号 (86)	労	生活関 連サー ビス業 ・娯楽 業	いじめ、パ ワハラ等に より退職な ったことか ら、慰謝料 を請求す る。	<p>あっせん (R4.9.14) において、 被申請者に対して、解決金の増額 及び遺憾の意を表することについて の検討を依頼した。</p> <p>申請者に対しては、解決金額の引 き下げを打診し、検討を依頼した。 双方が検討の結果、歩み寄りの姿 勢を示したことから、解決金額を調 整の上、双方の意向を踏まえたあっ せん案を提示し、あっせん案の諾否 について受諾回答書の提出を依頼し た。</p> <p>その後、双方から受諾する旨の同 書の提出があり、これを受理し、解 決した。</p>	申請日	R4. 6. 30	(公)森尾 (労)片野坂 (使)濱上
					終 結 日	R4. 9. 27	
					所要日数	90	
					あっせん 回 数	1	
					終結区分	解決	

(注) 所要日数は申請日から終結までの日数である。(不開始及び取下げは除く。)

第3節 不当労働行為事件の審査

1 概 況

令和4年の不当労働行為の救済申立てはなかった。

第1表 事件取扱状況

(件数)

区分 年次	係 属 件 数			取 下 げ				命 令			次年 繰越
	前年 繰越	新規 申立	係属 計	組 合 都 合	無 関 与 和 解	関 与 和 解	救 済	棄 却	却 下		
30年	0	0	0								0
元 年	0	1	1								1
2 年	0	1	2								2
3 年	2	0	2								2
4 年	2	0	2				1				1

第2表 救済内容別申立件数

区分 年次	労 組 法 第 7 条									計
	1号	2号	3号	1・2号	1・3号	2・3号	1・2・3号	1・4号	1・3・4号	
30年										0
元 年							1			1
2 年							1			1
3 年										0
4 年										0

- (注) 1号 …… 不利益取扱
 2号 …… 団体交渉の拒否
 3号 …… 支配介入
 4号 …… 1号から3号までの旨を申し立てたことに対する不利益取扱

第3表 申立人別申立件数

区分 年次	鹿 児 島 県				全 国
	申立件数	申 立 人 別			申立件数
		組 合	個 人	組合・個人	
30年	0				298
元年	1	1			245
2年	1	1			280
3年	0				277
4年	0				

第4表 申立関係企業内の組合組織状況

区分 年次	組合が1つだけの企業	組合が2つ以上の企業	計
30年			0
元年		1	1
2年		1	1
3年			0
4年			0

第5表 業種別申立件数

業種 年	建設業	製造業				情報通信業	運輸業・郵便業					卸売業・小売業	金融業・保険業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業	サービス業	地方公務	その他	計	
		食料品製造業	印刷・関連業	化学工業	その他		鉄道業	道路旅客運送業	道路貨物運送業	水運業	その他										
30年																					0
元年																					1
2年																				1	1
3年																					0
4年																					0

第6表 平均処理日数

年次	区分	総平均	命令・決定	取下・和解
30年				—
元年				—
2年				—
3年				—
4年		745	745	—

※ 労働組合法第27条の18の規定に基づき、「審査の期間の目標は、1年」としている。
(平成24年7月改定)

2 審査事件

(1) 令和元年（不）第1号事件

申立年月日	令和元年8月2日		
申立人	X組合		
被申立人	Y（運輸業，郵便業）		
申立条項	労働組合法第7条 第1号，第2号及び第3号		
救済を 求める事項	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員に対する不利益取扱いを止めること ・団体交渉に速やかに応じること ・未払い賃金，人権侵害及び職業差別について ・嘱託職員を正規職採用又は無期限雇用に転換させること ・個別の組合員への接触・恫喝を行わないこと ・事実上の解雇予告を撤回し，雇用期間満了を理由とした雇用契約打ち切りを行わないこと 		
担当委員	審査委員長 采女委員，審査委員 新納委員 参与委員（労働者側） 下町委員，村屋委員（～R4.6），木佐貫委員（R4.7～） 同（使用者側） 濱上委員，水淵委員		
審査状況	調査7回，審問0回		
終結日	係属中	終結区分(処理日数)	—

(2) 令和2年（不）第1号事件

申立年月日	令和2年6月11日		
申立人	X1組合連合会，X2組合，X3組合		
被申立人	Y（地方公共団体）		
申立条項	労働組合法第7条 第1号，第2号及び第3号		
救済を 求める事項	<ul style="list-style-type: none"> ・誠実な団体交渉応諾 ・労働協約の遵守，協約未締結のまま勤務労働条件の変更を行わないこと ・労働協約を締結せずに行った違法な降給処分の取消し ・組合活動への批判等の行為を陳謝し，今後同様の行為を行わないこと ・X3組合執行委員長に対する辞令撤回 ・不当労働行為を繰り返さない旨の誓約書の掲示 		
担当委員	審査委員長 采女委員，審査委員 田中委員 参与委員（労働者側） 下町委員，海蔵委員 同（使用者側） 米盛委員，柳田委員		
審査状況	調査7回，審問6回		
終結日	令和4年6月25日	終結区分(処理日数)	一部救済（745）

第4節 行政訴訟事件

令和4年は、係属事件がなかった。

第5節 再審査事件

令和4年は、係属事件がなかった。

第6節 資格審査

1 概況

- (1) 令和4年は、前年からの繰越が5件、新規の組合資格審査申請が2件であった。
- (2) 新規申請分を申請理由別にみると、労働者委員推薦関係が2件であった。
- (3) 処理状況については、5件（不当労働行為救済申立関係3件、労働者委員推薦関係2件）を適法と認め、2件（不当労働行為救済申立関係1件、法人登記関係1件）を翌年へ繰り越した。

2 資格審査一覧表

年番号	申請組合名	組合員数	申請理由	申請年月日	終結年月日	備考
元年1	X 1 組合	9	不当労働行為救済申立	R元. 8. 2		翌年へ繰越
2年3	X 2 組合連合会	554	不当労働行為救済申立	R 2. 6. 22	R 4. 6. 20	適法決定
2年4	X 3 組合	28	不当労働行為救済申立	R 2. 6. 11	R 4. 6. 20	適法決定
2年5	X 4 組合	21	不当労働行為救済申立	R 2. 6. 11	R 4. 6. 20	適法決定
3年1	X 5 組合	2	法人登記	R 3. 7. 1		翌年へ繰越

年番号	申請組合名	組合員数	申請理由	申請年月日	終結年月日	備考
4年1	X6組合	5,087	労働者委員の候補者推薦のため	R4.4.22	R4.5.10	適法決定
4年2	X7組合	644	労働者委員の候補者推薦のため	R4.4.25	R4.5.10	適法決定

3 資格審査取扱状況

区分 年次	取扱件数	申請理由別(新規)				終結態様別				
		法人登記	救済申立	労働者供給事業	許可申請 労働者委員推薦	適法決定	不適法決定	取下げ	打切り	翌年繰越
30	2				2	2				
元年	1		1							1
2年	6		3		2	2				4
3年	5	1								5
4年	7				2	5				2

第7節 認定告示

地方公営企業の職員の非組合員の範囲の認定・告示について、令和4年は、申出がなかった。

第3章 労働委員会活性化のための取組（令和4年度）

平成21年11月に全国労働委員会連絡協議会に設置された「労働委員会活性化のための検討委員会」において、平成22年から24年に第1次～第3次の報告書が出されたことを受け、本県労働委員会では、委員による「労使間のトラブルに関する相談会」（定期・周知月間等）や「出前講座」などを開催するとともに、労働委員会制度の周知広報、委員及び事務局職員の資質向上を図るための研修等にも取り組んでいる。

また、迅速・的確な審査手続を行うため、平成24年7月1日から審査の期間の目標を1年6月から1年に短縮し、迅速な解決に努めている。

令和4年度における主な取組は、以下のとおりである。

I 労働委員会制度の認知度を高めるための方策

1 委員による「労使間のトラブルに関する相談会」の開催

(1) 定期相談会

毎月第4火曜日（原則）の午後2時30分から5時まで、県庁労働委員会において相談会を開催した。また、来庁できない方のために電話相談も実施した。（継続）

日 時	相談件数	日 時	相談件数	日 時	相談件数
4月26日(火)	1件(0)	8月23日(火)	1件(1)	12月20日(火)	1件(1)
5月24日(火)	0件(0)	9月27日(火)	1件(0)	1月24日(火)	0件(0)
6月28日(火)	0件(0)	10月25日(火)	2件(2)	2月28日(火)	1件(0)
7月26日(火)	1件(1)	11月22日(火)	2件(2)	3月28日(火)	0件(0)
				合 計	10件(7)

※（ ）書きは電話相談で内書き。

(2) 個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間(10月)における相談会

定期相談会（10月25日）のほか、合同相談会と休日相談会を開催した。（継続）

なお、合同相談会(10月4日)は、労働局、県社会保険労務士会と合同で県庁で開催した。

日 時	場 所	相談件数
10月4日(火)10:00～16:00	県庁労働委員会	0件
10月16日(日)10:00～16:00	県庁労働委員会	2件
10月25日(火)14:30～17:00	県庁労働委員会	※ 定期相談会参照

(3) 周知月間以外の休日相談会

県庁労働委員会において休日相談会を開催した。（継続）

日時：8月28日（日）10:00～16:00 相談件数：2件（うち電話相談1件）

《参考》 個別労働関係紛争に係る相談

・令和4年度月別相談件数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
事務局対応	7	6	16	6	16	17	4	9	12	10	13	6	122
委員相談会 (うち電話相談)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	3 (2)	1 (0)	4 (4)	2 (2)	1 (1)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	14 (10)
累計	8	14	30	37	56	74	82	93	106	116	130	136	136

・相談内容別件数 (令和5年3月31日現在)

相談内容	年 度					計
	30	元	2	3	4	
経営又は人事	64	38	51	31	29	213
賃金等	26	23	16	21	21	107
労働条件等	15	26	14	23	23	101
職場の人間関係	21	38	22	37	39	157
その他	6	7	14	32	24	83
合計	132	132	117	144	136	661
うち委員による相談会	41	23	16	24	14	118

※ 相談内容は主なもので計上

※ 平成23年5月から定期相談会開始

(相談内容の分類)

経営又は人事	解雇，配置転換・出向・転籍，復職，懲戒処分，退職，勤務延長・再雇用，その他経営又は人事
賃金等	賃金未払，賃金増額，賃金減額，一時金，退職一時金，解雇手当，休業手当，諸手当，その他賃金，年金
労働条件等	労働契約，労働時間，休日・休暇，年次有給休暇，育児休業・介護休業，時間外労働，安全・衛生，福利厚生制度，社会保険，労働保険，その他の労働条件等
職場の人間関係	セクハラ，パワハラ・嫌がらせ
その他	その他

2 周知月間を中心とした制度・相談会等の周知広報

【紙媒体】

(1) 個別紛争あっせん制度PRポスター等の配布

当労委独自の個別紛争あっせん制度PRポスター，チラシ及びカードを関係機関・関係団体等に配布し，周知広報を依頼した。(継続)

(2) 相談会チラシの配布

QRコードを印刷した相談会チラシを関係機関・労使団体等に配布し，周知広報を依頼した。(継続)

また，労使団体等の会員への相談会チラシ配布や，大型商業施設等への相談会チラシ設置を依頼した。(継続)

◇ 個別あっせん制度 P R ポスター



◇ 個別あっせん制度 P R カード

(表面)



(裏面)



【ホームページ及び携帯電話サイト】

(3) 委員リレーコラム掲載等によるホームページ等の充実

ホームページ及びスマホ・携帯電話サイト内に制度概要や相談会・周知月間等について掲載するとともに、ホームページ上に委員が毎月交替でコラムを掲載した。(継続)

なお、スマホ・携帯電話サイトに直接つながるQRコードを、個別紛争あっせん制度PRポスター・チラシ・カード、相談会チラシ、のぼり旗、委員・職員の名刺等に印刷し、広報の充実を図った。(継続)

(4) 関係機関等ホームページのリンク及び相談会開催情報の掲載

鹿児島労働局、鹿児島産業保健総合支援センター、連合鹿児島、法テラス鹿児島及び市町のホームページに、当労委（個別紛争あっせん制度）ホームページへのリンク付けがされるとともに、関係機関・労使団体等のホームページに相談会開催情報が掲載された。(継続)

【マスコミ】

(5) 定期相談会、周知月間中の合同相談会や休日相談会については、テレビ局、ラジオ局、新聞社に年間を通じて告知を依頼し、周知広報を行った。(継続)

【県広報媒体】

(6) 県広報媒体による広報

個別紛争あっせん制度や定期相談会について、県政広報テレビ・ラジオ番組による告知を年間を通じて実施した。令和4年5月にはテレビの告知番組において、相談会の日程等を紹介した。また、同年5月には、「新聞インフォメーション」に「労使間のトラブルに関する相談会」について掲載した。(継続)

県広報公式ツイッターとフェイスブックの運用見直しに伴い、3年度から県庁LINEに定期相談会等の情報を掲載した。(継続)

【関係機関等】

(7) 労使団体・関係機関等との連携

関係機関等に対して個別紛争あっせん制度や定期相談会等について周知広報を依頼すると

ともに、労働局やハローワーク、労使団体等に労使紛争に関する相談の当労委への紹介を依頼した。県弁護士会に対しては、県弁護士会レターボックスを活用して、会員に対する労働委員会制度等の周知及び相談者への当労委の紹介を依頼した。(継続)

また、合同相談会(10月4日)の開催に際しては、鹿児島市等に広報を依頼するとともに、労働局、社会保険労務士会と連携して合同で相談に対応した。(継続)

(8) 県や市町の広報誌への掲載

県メールマガジンにより市町村広報誌掲載用の原稿を情報提供したほか、県・市の労政担当課発行の広報誌等に労働委員会制度の概要や相談会開催情報の掲載を依頼した。(継続)

3 委員による出前講座

労使紛争の未然防止と労働委員会の認知度向上を図るため、労働者委員や使用者委員が労使団体の会合等の場で、公益委員が大学、高校において、労働委員会制度等についてPRを行った。(継続)

	実施日及び時間	場 所	団体名・対象者	参加者数	講 師 名
公 益 委 員	令和4年10月18日(火) 10:30~12:00	鹿児島大学	鹿児島大学 法文学部	164人	采女 博文 会長
	令和5年2月22日(水) 8:55~ 9:45	鹿児島商業高校	3年生	185人	田中佐和子 会長代理
	同 年2月24日(金) 9:00~ 9:45	加治木工業高校	3年生	286人	森尾 成之 委員
労働者 委 員	令和4年5月14日(土) 10:00~10:30	ホテルレクストン 鹿児島	連合鹿児島 「政策学習会」	55人	木佐貫美保委員
	同 年9月17日(土) 16:10~16:45	鹿児島 サンロイヤルホテル	鹿児島県労働者福祉 協議会「研修会」	47人	下町 和三 委員
	令和5年2月18日(土) 14:50~15:20	ホテルレクストン 鹿児島	連合鹿児島青年 委員会「学習会」	40人	下町 和三 委員
	同 年3月18日(土) 10:00~10:25	九州労働金庫 霧島支店	始良伊佐地域労働者 福祉協議会「ライフ プランセミナー」	25人	下町 和三 委員
使用者 委 員	令和4年9月7日(水) 14:45~15:05	黎明館	鹿児島県社会福祉 協議会「セミナー」	61人	濱上剛一郎委員

(1) 公益委員による出前講座



鹿児島大学
(R4.10.18)



鹿児島商業高校
(R5.2.22)



加治木工業高校
(R5.2.24)

(2) 労働者委員による出前講座



連合鹿児島
(R4.5.14)



県労働者福祉協議会
(R4.9.17)



連合鹿児島青年委員会
(R5.2.18)



始良伊佐地域労働者福祉協議会
(R5.3.18)

(3) 使用者委員による出前講座



県社会福祉協議会
(R4.9.7)

Ⅱ 委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策

原則として、毎月1回、定例総会日に労働問題研究会を開催し、委員が出席する会議における議題の検討をはじめ、外部講師を招いた講演会、鹿児島労働局との意見交換会、委員から提供された話題に関連した事例研修などを行った。

また、全労委として取り組んでいる公労使委員合同研修をはじめとする全国・九州ブロックの会議・研修に委員が参加した。

事務局職員については、「個別労働関係紛争等に係る勉強会」を実施したほか、全国・九州ブロックの会議・研修や個別労働紛争解決研修（全基連）等に参加し、紛争解決に必要な資質の維持向上に努めた。

○ 労働問題研究会の実施状況

開催年月日	講師	内 容
令和4年 4月12日	事務局職員	・九州労働委員会会長会議 議題検討
5月10日	事務局職員	・九州労働委員会連絡協議会 議題検討
6月14日	事務局職員	・事例研修（支配介入（脱退勧奨））
7月12日	事務局職員	・事例研修（九州ブロック労委労働者側委員連絡協議会研修会（R4.5.19）で紹介された事例）
8月9日	事務局職員	・事例研修（労働者性の判断基準の現状と課題等）
9月13日	事務局職員	・九州労働委員会公益委員連絡会議 議題検討
10月11日	事務局職員	・全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討
11月8日	事務局職員	・事例研修（パワハラに関連する主な裁判例）
12月6日	事務局職員	・不当労働行為審査事件における審査の実際（審問・合議・命令）
令和5年 1月10日	福岡県労働委員会 会長 徳永 響	・講 演 「和解に向けた調査・審問等の事例報告」
2月14日	鹿児島労働局職員	・鹿児島労働局との意見交換会
3月14日	事務局職員	・九州労働委員会連絡協議会 議題検討



労働問題研究会特別講演会（R5.1.10）

○ 「個別労働関係紛争等に係る勉強会」の実施状況

実施日	内 容	実施日	内 容
5月26日	相談対応の基本（意見交換）	10月27日	外国人労働者政策の概観
6月30日	労働法の基礎①	11月25日	外国人労働者を巡る主な裁判例
7月28日	労働法の基礎②	12月26日	和解の基本原則 和解技術論
8月25日	非典型労働の概観	1月30日	ウェブ会議システムを活用した労使紛争解決
9月29日	非典型労働に関する主な裁判例	2月27日	各機関における労働紛争取扱件数の状況等

Ⅲ 迅速・的確な審査手続きを充実させるための方策

1 不当労働行為審査事件に係る審査期間の目標

労働組合法第27条の18に基づく審査の期間の目標については、平成24年6月12日に開催した公益委員会議において、公益委員会議申合せ及び公益委員会議決定事項を改正し、1年6月を1年（団交拒否のみの事案については10月）に改め、平成24年7月1日から適用している。

2 不当労働行為の審査の実施状況及び目標の達成状況

令和元年度に新規申立てがあった1件は、係属中である。

令和2年度に新規申立てがあり令和4年度に終結した1件の処理日数は、745日である。

資

料

命 令 書

写

申立人 鹿児島県出水市緑町1番3号
出水市職員等労働組合連合会
執行委員長 X 1

同 鹿児島県出水市緑町1番3号
出水市職員等労働組合連合会現業評議会
議長 X 2

同 鹿児島県出水市緑町1番3号
出水市水道労働組合
執行委員長 X 3

被申立人 鹿児島県出水市緑町1番3号
出水市
出水市長 Y 1

上記当事者間の鹿労委令和2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、令和4年6月20日第623回公益委員会議において、会長公益委員采女博文、公益委員田中佐和子、同新納幸辰、同長野信弘、同森尾成之が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、本命令書受領の日から15日以内に、下記内容の文書(A4判)を申立人に手交するとともに、A2判の大きさの白紙(縦約60センチメートル、横約42センチメートル)全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人の本庁舎、高尾野支所庁舎及び野田支所庁舎内の職員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

記

令和 年 月 日

出水市職員等労働組合連合会
執行委員長 X 1 様

出水市職員等労働組合連合会現業評議会
議長 X 2 様

出水市水道労働組合
執行委員長 X 3 様

出水市
出水市長 Y 1 印

出水市が行った下記の行為は、鹿児島県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。
今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- 1 令和元年11月15日及び同月22日に、出水市 Y 2 政策経営部長が給与制度見直しに関して、職員掲示板に書き込んだこと。
- 2 令和2年3月27日付け出水市水道労働組合の「人事異動の内示に関する要求書」中、水道事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関する要求事項1、4及び5について、当該人事異動に伴い影響を受ける勤務労働条件に関し、団体交渉を

行わなかったこと。

- 3 令和2年4月1日付けで、出水市水道労働組合 X3 執行委員長に異動辞令を発令したこと。
- 2 被申立人は、令和2年3月27日付け出水市水道労働組合の「人事異動の内示に関する要求書」中、水道事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関する要求事項1及び4について、当該人事異動に伴い影響を受ける勤務労働条件に関し、申立人出水市水道労働組合との団体交渉を行わなければならない。
 - 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、(1)給与制度等の見直しに関する改正条例の出水市議会（以下「市議会」という。）提案までの一連の交渉等において、被申立人が不誠実団体交渉又は団体交渉拒否となる行為を行ったこと、(2)給与辞令等に関する令和2年3月23日付け団体交渉申入れに対する同月24日の下交渉において、被申立人が、決定権を有する者並びに任命権者又は任命権者の全権委任を受けた者を協議の場に参加させず、回答期限である同年4月3日までに交渉が行われなかったことがそれぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当するとして、(3)令和元年11月15日と同月22日に出水市 Y2 政策経営部長（以下「Y2部長」という。）が出水市職員等労働組合連合会（以下「市労連」という。）を非難する文章を職員掲示板に書き込んだこと、(4)令和元年11月22日、出水市役所公用車駐車場で、Y2部長が市労連 X1 執行委員長（以下「X1執行委員長」という。）に対し、他の職員がいるにもかかわらず叱責したこと、(5)令和元年11月22日、給与制度見直しに関する市労連主催の説明会で質問した組合員を、出水市 Y3 職員係長（以下「Y3職員係長」という。）が出水市政策経営部に呼び出し、他の職員の前で、Y2部長が質問内容を聞き、「組合の説明内容は間違った説明である」と言ったこと、(6)令和2年3月24日、出水市 Y4 副市長（以下「Y4副市長」という。）が、人事異動の内示に際して呼び出した組合員に対し「野田出身の職員が結託して騒いでいる」と発言したこと、(7)出水市（以下「市」という。）と出水市職員等労働組合連合会現業評議会（以下「現業評議会」という。）との労働協約第16条及び市と出水市水道労働組合（以下「水道労組」という。）との労働協約第16条で「賃金その他の給与に関する事項」が団体交渉の議題として定められているにもかかわらず、被申立人が労働協約を無視する行為を行い、労使合意なく、労働者に不利益となる給与制度の見直し（令和2年1月1日付け給与辞令の発令）を行ったことがそれぞれ労組法第7条第3号に該当するとして、(8)令和2年4月1日付けで被申立人が水道労組 X3 執行委員長（以下「水道労組 X3 執行委員長」という。）を出水市都市計画課に異動させたこと及び同日付けで出水市水道事業と併任させたことが、同執行委員長が労働組合の組合員であること及び労働組合の正当な行為をしたことを理由とするもので、労組法第7条第1号に該当するとして、(9)出水市水道事業の職員1名を削減する令和元年12月23日付け人事異動の内示に関する市労連と水道労組の令和2年1月7日付け団体交渉申入れ及び同事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関する市労連と水道労組の同年3月27日付け団体交渉申入れに対し、被申立人が管理運営事項であるとして、団体交渉を行わなかったことが労組法第7条第2号に該当するとして、(10)事前協議を行わず、令和2年4月1日付けで被申立人が水道労組 X3 執行委員長に異動辞令を発令したこと及び同日付けで同執行委員長に出水市水道事業への併任辞令を発令したことが労組法第7条第3号に該当するとして、(11)出水市職員互助会（以下「互助会」という。）が行う職員へのマスク配布について記載した市労連の機関紙の内容に対し、令和2年5月8日、Y2部長が市労連 X4 書記長（以下「X4書記長」という。）に、他の職員の前で激しい口調で恫喝したことが労組法第7条第3号に該当するとして、組合が救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人らから令和2年3月23日付で文書により団体交渉申入れをされた事実につき、誠実に交渉に応じなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人らから令和2年1月7日付及び同年3月27日付で文書により団体交渉申入れをされた事実につき、誠実に交渉に応じなければならない。
- (3) 被申立人は、今後、平成30年10月31日に締結した労働協約を遵守し、団体交渉の申入れについては誠意を持って対応するとともに、労働協約を締結しないままの勤務労働条件変

更を実施してはならない。

- (4) 被申立人は、労働協約を締結せずに行った、令和2年1月1日付けの違法な降給処分を取り消せ。
- (5) 被申立人は、令和元年11月15日及び同月22日に行ったイントラネットへの書込みの手段でなした申立人らの組合活動に対する批判・誹謗、令和元年11月22日及び令和2年5月8日に組合幹部・組合員個人に対して行った申立人組合の活動に対する非難・恫喝行為、令和2年3月24日に組合員個人に対して行った組合活動に対する暴言等の行為を陳謝し、今後同様の行為を行ってはならない。
- (6) 被申立人は出水市水道労働組合執行委員長 X3 に対して行った令和2年4月1日付け辞令を撤回すること。
- (7) 被申立人は、本命令書交付の日から10日以内に、A2サイズ以上の用紙に下記の内容を明瞭に記載し、それを、出水市役所本庁、高尾野支所及び野田支所の各告示用掲示板に60日間掲示しなければならない。

記

出水市の行った次の行為は鹿児島県労働委員会において労働組合法第7条第2号及び第3号（①～③の行為が2号，④～⑧が3号，⑨が1号前段及び3号）に該当する不当労働行為と認定されました。今後このような行為を繰り返さないことを誓います。

- ① 令和2年1月17日に現業職員及び水道企業職員を含む出水市職員に令和2年1月1日付けで給与辞令を発したが、当該辞令発令までの出水市職員等労働組合連合会との一連の交渉において、交渉を拒否し、応じた交渉においても誠実な対応をせず、実質的な交渉を行わなかったこと。
- ② 令和2年3月23日に出水市職員等労働組合連合会が給与減額に対して団体交渉申入れを行ったのに交渉を拒否したこと。
- ③ 令和2年1月7日及び同年3月27日に出水市職員等労働組合連合会が令和2年4月1日付け人事異動の内示に対して団体交渉申入れを行ったのに交渉を拒否したこと。
- ④ 労使合意を締結しないまま、令和2年1月1日付けで給与辞令を発令し、職員の給与減額を行ったこと。
- ⑤ 令和元年11月15日及び同月22日に、Y2 政策経営部長が出水市職員等労働組合連合会の組合員を誹謗中傷する書き込みをイントラネット掲示板に行ったこと。
- ⑥ 出水市職員等労働組合連合会が令和元年11月19日から同月22日に給与制度等の見直しについての説明会を開催したところ、同説明会にて説明を行った執行委員長や、説明会に参加した組合員に対し、それぞれ、同月22日に、Y2 政策経営部長が他の職員の前で、組合の説明は虚偽であるなどと大声で叱責したり、説明会で質問した内容を問いただしたりしたこと。
- ⑦ 令和2年3月24日に、Y4 副市長が、副市長室に呼び出した組合員に対して、組合活動に対する暴言を行ったこと。
- ⑧ 令和2年5月8日に出水市職員等労働組合連合会が発行した「自治労情報」の内容について、Y2 政策経営部長が、同日、書記長を呼び出し、他の職員も事務所内にいる中、機関誌の内容について叱責し、恫喝したこと。
- ⑨ 令和2年4月1日付け人事異動辞令により出水市水道労働組合執行委員長 X3 を水道事業以外に異動させ、組合員及び役員資格を失わせたうえに、併任辞令により労働強化を行い組合運営に支障を来たしたこと。

出水市職員等労働組合連合会 執行委員長 X1 様
出水市職員等労働組合連合会現業評議会 議長 X5 様
出水市水道労働組合 執行委員長 X3 様
出水市長 Y1

3 争点

本件の主な争点は次のとおりである。

争点1 給与制度等の見直しに関する改正条例の市議会提案までの一連の交渉等において、被申立人は不誠実な団体交渉又は団体交渉拒否となる次の(1)から(4)の行為を行ったか。上記行為があったとすれば、不誠実な団体交渉又は団体交渉拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。

- (1) 被申立人は令和元年9月12日の事務レベル協議において、給与制度等の見直しの具体的モデルを提示し、議会への提案期限を考慮すると少なすぎる検討期間を設定した。(不誠実な団体交渉)
- (2) 給与制度等の見直しに関する令和元年10月21日の事務レベル協議において、被申立人は市の案でそのまま合意するよう求め、出水市 Y5 総務課長（以下「Y5 総務課長」という。）が「組合の合意がとれなくても実施する。」「合

意しないのであれば、2019年の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連との協議に応じる必要も感じられない。」と発言し、市長の考えだからと、組合の合意が無くても議会提案する意向を示した。(不誠実な団体交渉)

(3) 給与制度等の見直しに関し、令和元年11月7日、X1執行委員長がY2部長に電話で「市長と面談したい」と申し出た際に、Y2部長が「俺を飛び越えるのか」と申出を拒否した。(団体交渉拒否)

(4) 給与制度等の見直しに関し、令和元年11月15日、X1執行委員長が、文書(甲第12号証)を出水市総務課まで持参し、さらなる協議が必要であることを伝えたが、Y3職員係長が「組合員末端までの周知を行っていない」との理由で、受取りを拒否した。(団体交渉拒否)

争点2 給与辞令等に関する令和2年3月23日付け団体交渉申入れに対する同月24日の下交渉において、被申立人は、決定権を有する者並びに任命権者又は任命権者の全権委任を受けた者を協議の場に参加させなかったか。上記行為があったとすれば、上記行為及び回答期限である同年4月3日までに交渉が行われなかったことが団体交渉拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。

争点3 令和元年11月15日と同月22日にY2部長が職員掲示板に書き込んだことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。

争点4 令和元年11月22日、給与制度等の見直しに関する市労連主催の説明会で質問した組合員を、Y3職員係長が出水市政策経営部に呼び出し、Y2部長が質問内容を聞き、「組合の説明内容は間違った説明である」と発言したこと及び上記行為を他の職員の前で行ったとすれば、当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

争点5 令和元年11月22日、出水市役所公用車駐車場で、Y2部長がX1執行委員長に対し、他の職員がいるにもかかわらず、「当局が職員に説明していない削減率の説明を組合員に行ったのは、俺に対する嫌がらせか」と発言したか。上記行為があったとすれば、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

争点6(1) 令和元年11月25日に、自治労鹿兒島県本部(以下「県本部」という。)から被申立人への交渉申入れに当たり、県本部に対し、交渉委任を行ったのは地方公務員法(以下「地公法」という。)上の職員団体である出水市職員労働組合(以下「市職労」という。)ではなく、市労連であったといえるか。

県本部に対し、交渉委任を行ったのが市労連であったとすれば、被申立人は、市と現業評議会との労働協約及び市と水道労組との労働協約第15条第2項及び第18条第1項、第19条に反して、令和元年11月25日に、市労連が交渉委任を行った県本部からの交渉申入れを拒否し、その際、県本部のX6書記長(以下「県本部X6書記長」という。)の「違法性が高い措置ではないか。」との発言に対し、Y3職員係長が「違法のどこが悪いのですか」と発言したか。上記行為があったとすれば、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か

争点6(2) 市と現業評議会との労働協約及び市と水道労組との労働協約(以下「両労働協約」という。)第16条で「賃金その他の給与に関する事項」は団体交渉の議題として定められているにもかかわらず、被申立人は両労働協約を無視する次の①から③の行為を行い、労使合意なく、労働者に不利益となる給与制度の見直し(令和2年1月1日付け給与辞令の発令)を行ったか。上記行為があったとすれば、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

① 令和元年6月12日の事務レベル協議の際に、Y5総務課長が「この件(給与制度の見直し)は、市長が今年度中に行いたいと言っている。市長が実現したい施策の一つである。」と発言し、一方的に制度の概要説明のみに終始し、詳細な内容を示さないまま同意するよう求めた。(両労働協約第15条第2項に反している。)

② 令和元年9月12日の事務レベル協議において、被申立人は制度の見直しの詳細(給与削減の方法、削減の対象者、職員への影響額など)を初めて具体的に示してきたが、議会への送付までの期間を考えると協議の時間が足りない状況であるうえに、同日の協議においてY5総務課長が「組合の同意がとれなくても実施する。」と発言した。(両労働協約第15条第2項に反している。従前は、十分に時間をかけて労使協議を行ったうえで合意したものを議会提案してきた。)

③ 令和元年10月21日の事務レベル協議において、被申立人は「組合に合意していただきたい事項」として4項目を挙げ、市の案でそのまま合意するよう求め、Y5総務課長が「組合の合意がとれなくても実施する。」と発言し、さらに「合

意しないのであれば、2019年の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連との協議に応じる必要も感じられない。」と発言した。(両労働協約第15条第2項、第19条に反している。)

争点7 令和2年3月24日、Y4副市長が、人事異動の内示に際して呼び出した組合員に対し「野田出身の職員が結託して騒いでいる」と発言したか。当該発言があったとすれば、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

争点8 令和2年4月1日付けで被申立人が水道労組X3執行委員長を出水市都市計画課に異動させたこと及び同日付けで水道事業と併任させたことは、同委員長が労働組合の組合員であること及び労働組合の正当な行為をしたことを理由とする労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。

争点9 出水市水道事業の職員1名を削減する令和元年12月23日付け人事異動の内示に関する市労連と水道労組の令和2年1月7日付け団体交渉申入れ及び同事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関する市労連と水道労組の同年3月27日付け団体交渉申入れに対し、被申立人が管理運営事項であるとして、団体交渉を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。

争点10 事前協議を行わず、被申立人が令和2年4月1日付けで水道労組X3執行委員長に異動辞令を発令したこと及び同日付けで同執行委員長に出水市水道事業への併任を発令したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

争点11 互助会が行う職員へのマスク配布について記載した市労連の機関紙の内容に対し、令和2年5月8日、Y2部長がX4書記長に「俺たちは市民の命を考えていないというのか。一旦合意したのに信じられん。」と発言したこと及び上記行為を他の職員の前で行ったとすれば、当該行為は、労組法第7条の使用人としての行為であったといえるか。

使用者としての行為であったといえるのであれば、このことが、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

第2 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 申立人市労連は、本件申立人である現業評議会及び水道労組のほか、地公法の適用を受ける一般職に属する地方公務員のうち単純労務職員（現業職員）及び地方公営企業の職員（企業職員）以外の一般職を構成員とする地公法上の職員団体である市職労、医療センター労働組合、北薩広域労働組合の計5団体を構成団体として、平成21年1月14日に結成された連合団体であり、本件救済申立時における構成団体の組合員数は554名である。

イ 申立人現業評議会は、市の現業部門で勤務し、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。）が準用される職員により組織された労働組合であり、本件救済申立時における組合員数は28名である。

ウ 申立人水道労組は、出水市水道部（水道事業及び下水道事業）に勤務し、地公労法が適用される企業職員により組織された労働組合であり、本件救済申立時における組合員数は21名である。

なお、出水市下水道事業は令和2年4月1日から地方公営企業法の全部適用となっており、下水道事業に勤務する地公労法適用の企業職員は同日から水道労組に加入している。

【第5回審問X1証言P45】

(2) 被申立人

被申立人市は、平成18年3月13日に旧出水市、旧野田町及び旧高尾野町が合併して誕生した地方公共団体である。

市は、地方公営企業法に基づく病院事業、水道事業及び下水道事業を経営しており、病院事業については担当する部署として出水総合医療センターを設け、管理者を置き、水道事業及び下水道事業については担当する部署として水道部を設け、管理者は置かず、管理者の権限は出水市長が行使している。

本件救済申立時における職員数は911人である。

【第5回審問Y3証言P25】

2 出水市職員（現業職員・企業職員）の給与制度

(1) 現業職員の給与制度

現業職員の給与制度については、「出水市技能・労務職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成18年条例第43号）」において、地公労法附則第5項で準用する地方公営企業法第38条第4項の規定に基づき、地公法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員の給与の種類及び基準を定めるとされている。

また、「出水市技能・労務職員の給与に関する規則（平成18年規則第41号）」において、給料表、職務の分類、級別定数、初任給の基準、給与の支給等に関する事項を定めるとされており、同規則第5条第5項においては、前各項に定めるもののほか、職員の職務の級の決定、初任給、昇格、昇給等の基準については、一般職の職員の例によると、一般職の職員の例により難しいものについては市長が別に定めるとされている。

(2) 企業職員の給与制度

企業職員のうち水道事業を行う地方公営企業に所属する企業職員の給与制度については、「出水市水道事業職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成18年条例第213号）」において、地方公営企業法第38条第4項の規定に基づき、水道事業職員の給与の種類及び基準を定めるとされている。

また、「出水市水道事業職員の給与に関する規程（平成18年水道事業管理規程第7号）」において給与に関し必要な事項を定めるとされており、同規程第2条においては、職員の給与の額その他については、出水市職員の給与に関する条例、出水市職員の給与に関する条例施行規則、出水市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則及び出水市職員に対する児童手当の認定及び支給に関する事務の取扱いに関する規則の規定を適用するとされている。

【乙第11号証、乙第12号証、乙第13号証、乙第14号証、争いのない事実（申立人から提出された準備書面（以下「甲準備」という。）②P24、被申立人から提出された準備書面（以下「乙準備」という。）①P1）】

3 給与制度等の見直しに関する経緯

- (1) 平成16年に出水市・高尾野町・野田町合併協議会において、「一般職の職員の身分の取扱い」について、「職員の給与制度については、国の基準及び類似団体を参考にし、給料表の取扱いを含め、合併時に調整するものとする。なお、現職員については現給を保障する」旨が決定された。

【甲第76号証P1, P3】

- (2) 平成18年3月13日の旧出水市、旧野田町及び旧高尾野町の合併に伴い、同年6月27日、出水市長、市職労、出水市職員労働組合現業評議会、出水市職員労働組合水道労働組合、出水市職員労働組合医療センター支部が新給与制度導入に伴う現給保障、職ごとの給料表の取扱い、級及び号給の切替、給料の調整額並びに賃金カットについて、確認書を締結し、同年7月31日、出水市長、市職労が同年8月1日から施行する新給与制度の運用について覚書を締結した。

覚書には、「1 新級号給への切替え」として、「(1) 現給料月額が給料月額モデル給料表の4月1日現在の年齢の給料月額（以下「年齢額」という。）を上回るものは、年齢額の級号給に格付ける。」など、平成18年8月1日から施行する新給与制度の運用について定められている。

【甲第81号証、甲第82号証、争いのない事実（救済申立書P4、答弁書P2）】

- (3) 市町合併後の平成18年8月1日以降、旧市町職員間の給料格差是正等のため、出水市職員の給与制度において、次のア～エの措置が実施された。また、これらとは別に、開始時期は不明であるが、オの措置が実施された。

その結果、出水市職員の給料水準が高止まりし、ラスパイレス指数の抑制のため、平成18年度から給料の一定割合を減額してきた。（特例減額）

ア 旧市町職員間の給料格差是正

通常1年で4号給昇給するところ、8号給昇給を連続で実施することにより給料水準の高い旧出水市職員の給料に、旧高尾野町及び旧野田町職員の給料を追いつかせる調整を実施。（平成18年3月の市町合併時在職職員に対し、平成20年1月昇給期（一部の職員は平成19年4月）から平成25年1月昇給期まで実施。）

イ 年齢に応じた給料格付け

旧市町内の職員間の給料格差を調整するため、前歴や休職に関係なく、同じ年齢の職員を同じ給料に格付ける。（平成18年4月在職職員に対し、平成20年1月昇給期（一部の職員は平成19年4月）から平成25年1月昇給期まで実施。）

ウ モデル給料表による特別昇給（A昇給）

昇給期に一定の号給を通過して昇給する職員を8号給昇給させる。

エ わたり廃止に伴う現給保障

級別職務分類表によらず下位の職務の職員を上位の級に昇給させるわたりの廃止（平

成24年1月1日廃止)に伴い、級別職務分類表に基づき下位級に降格させた職員に対し、降格前の給料額を保障。

オ 4級への主査昇任

非現業職員を対象に、級別資格基準表に定めた在級年数(4年)を満たせば、本来係長の職務級である4級に係長昇任を経ずとも昇格させる。

【第5回審問X1証言P55, 甲第6号証P1~2, 甲第11号証P3~4, 甲第14号証P4~5, P9, 乙第1号証, 乙第38号証, 乙第41号証】

- (4) 平成20年12月1日、給料月額削減措置の継続及び勤務時間の短縮措置について、市が市職労及び出水市職員労働組合現業評議会に申入れを行い、同月10日に市職労及び出水市職員労働組合現業評議会が回答を行った。

当該回答に対し、平成21年1月13日、市は市職労と出水市職員労働組合現業評議会に申入れを行い、協議の結果、同年3月24日に市と市労連の間で月例給与の特例減額に係る確認書を締結した上で、給料月額の削減を行うため、同月25日に出水市職員の給与に関する条例等の改正議案を議会に上程した。

【甲第103号証, 甲第104号証】

- (5) 平成25年から、市は特別昇給制度の見直し等について、市労連と交渉を行っており、継続協議となっていた。

【乙第7号証, 争いのない事実(答弁書P11, 甲準備⑥P4)】

- (6) 平成26年から28年に、市に対して、給与及び勤務条件等や給与実態調査に関する区市町村課によるヒアリングが実施され、区市町村課から年齢を基準に運用している特別昇給の廃止・是正を求められた。

【乙第51号証】

- (7) 平成28年11月16日、市と市労連の間で同日協議した事項について確認書を締結した。

確認事項は、平成28年人事院勧告に基づく給料表の引上げのほか勤勉手当の率や扶養手当の見直しであった。

【乙第35号証P1】

- (8) 平成29年2月14日、市と市労連の間で同日協議した事項について確認書を締結した。

確認事項は、平成29年度給料特例削減のほか、平成28年人事院勧告に基づく扶養手当の見直しであった。併せて、①特別昇給制度及び級別資格基準の見直し、②人事評価制度における処遇反映が継続協議事項となった。

また、同日付けで、市と現業評議会の間で、平成29年度給料特例削減について、確認書が締結されている。

【乙第35号証P2~4】

- (9) 平成29年12月6日、市と市労連の間で同年11月17日に協議した事項について確認書を締結した。

確認事項は、平成29年人事院勧告に基づく給料表の引上げのほか勤勉手当の率であった。

【乙第35号証P5】

- (10) 平成30年2月23日、市と市労連の間で同月21日に協議した事項について確認書を締結した。

確認事項は、平成30年度給料特例削減であった。併せて、①特別昇給制度及び級別資格基準の見直し、②人事評価制度における処遇反映、③わたり廃止に伴う現給保障制度の廃止が継続協議事項となった。

また、同日付けで、市と現業評議会の間で、平成30年度給料特例削減について、確認書が締結されている。

【乙第35号証P6~8】

- (11) 平成30年4月、Y1氏が市長に就任。

【乙第64号証P2】

- (12) 平成30年10月31日、市と現業評議会、市と水道労組がそれぞれ労働協約を締結した(以下それぞれ「現業評議会協約」、「水道労組協約」という。)。それぞれの協約には次のような同一の規定が定められている(抜粋)。(現業評議会協約において、甲は出水市長Y1及び出水市教育委員会教育長Y6を指し、乙は出水市職員等労働組合連合会現業評議会議長X7を指す。水道労組協約において、甲は出水市水道事業管理者Y1を指し、乙は出水市水道労働組合執行委員長X3を指す。)

なお、両労働協約上も当該協約以外においても、交渉担当者の交渉権限に関する労使間の定めはない。

(労働関係の原則及び協約の目的)

第1条 この協約は、甲及び乙が法の精神にのっとり、甲乙対等の立場で、公正かつ信義の原則により、甲乙の基本的権利を相互に尊重して正常な労使関係を確保することを目的とする。

(協約の種類)

第2条 協約は、この協約に定めるもののほか、要式行為を備える次に掲げる協定、覚書及び確認書とする。

(1) 協定とは、特定の事項を定めるものをいう。

(2) 覚書とは、附帯する事項を定めるものをいう。

(3) 確認書とは、協約、協定又は覚書の本文に対し、双方の意思を明らかにさせるものをいう。

(団体交渉の当事者)

第15条 甲は、乙が団体交渉の相手方であることを認め、双方の交渉委員をもって団体交渉の当事者とする。

2 甲及び乙の交渉委員は、団体交渉を行うにあたり円満な解決を図るため、双方誠意を尽くして協議しなければならない。

(団体交渉の議題)

第16条 団体交渉の議題は、次のとおりとする。

(1) 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

(2) 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項

(3) 職員の健康保持及び福利厚生に関する事項

(4) 機構改革に関する事項のうち、勤務条件等に係る事項

(5) 前各号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

(交渉委員以外の出席)

第18条 甲は、乙の上部団体又は友誼団体の役員が交渉委員として出席することを認める。

2 団体交渉事項について必要があるときは、甲乙協議のうえ委員以外の説明員又は参考人を出席させることができる。

(団体交渉応諾の義務)

第19条 団体交渉の申入れがあった場合においてその相手方は、速やかに団体交渉に応じなければならない。ただし、特別な事由があると認められる場合は、その事由を明示して日時、場所その他を変更することができる。

【第4回審問Y5証言P30、第5回審問X1証言P55、甲第44号証】

(13) 平成30年11月13日、市と市労連の間で同月9日に協議した事項について確認書を締結した。

確認事項は、平成30年人事院勧告に基づく給料表の引上げのほか勤勉手当及び期末手当の率であった。

【乙第35号証P9】

(14) 平成31年2月13日、市と市労連の間で同月8日に協議した事項について確認書を締結した。

確認事項は、平成31年度給料特例削減であった。併せて、①わたり廃止に伴う現給保障制度の廃止、②特別昇給制度の廃止並びに級別職務分類表及び主査昇任の見直し、③夏季期間に取得した年次有給休暇の繰越特例の廃止、④人事評価制度の導入が継続協議事項となった。

また、同日付けで、市と現業評議会の間で、平成31年度給料特例削減について、確認書が締結されている。

【乙第35号証P10～11】

(15) 令和元年5月30日、市はこれまでの継続審議事項を協議をしたいとして、次の申入事項を記載した交渉申入書を市労連に提出した。

ア 特別昇給(8号給昇給)の廃止及び給料の再格付け

イ 主査昇任の見直し(職員構成の偏り是正)

ウ わたり廃止に伴う現給保障の廃止

【甲第1号証】

(16) 上記(15)の交渉申入書に基づき、令和元年6月12日に市と市労連が事務レベル協議を実施した。

出席者は、市側がY5総務課長とY7職員係長(以下「Y7職員係長」という。)、市労連側がX1執行委員長、X8副執行委員長(以下「X8副執行委員長」という。)、X9書記長(以下「X9書記長」という。)

協議においては、市側が資料に基づいて制度概要を説明しつつ、市労連側の質問に回答している。

【第4回審問Y5証言P35、甲第56号証、乙第47号証、乙第48号証、争いのない事実(救済申立書P5、答弁書P2、甲準備②P20、甲準備③P12、乙準備④P10)】

(17) 令和元年6月24日、市労連は市職労と合同で執行委員会を開催し、市との交渉について

協議を行った。

【甲第92号証の1】

- (18) 令和元年6月26日、同月12日に協議した件について、市労連は市に回答書を提出した。
市労連は、上記(15)の申入事項ア及びイについて、国が人事評価制度の運用までは従前の取扱いとしていることから、人事評価制度の給与反映が運用されていない中では受け入れられないこと、申入事項ウについては、特例減額の軽減を交えることを条件に受け入れることを回答した。

【甲第2号証】

- (19) 令和元年7月5日、市は同年6月26日付け回答書について、再度協議したいとして、市労連に交渉申入書を提出した。
申入事項は次の2点であった。
ア 「特別昇給については、国における人事評価制度の運用までは従前の取扱いとしている」との回答について、具体的根拠を示すこと
イ わたり廃止に伴う現給保障について、無条件に令和2年1月1日から廃止し、段階的な経過措置は設けない

【甲第3号証】

- (20) 上記(19)の交渉申入書に基づき、令和元年7月12日に市と市労連が事務レベル協議を実施した。
出席者は、市側がY5総務課長とY7職員係長、市労連側がX1執行委員長、X8副執行委員長、X9書記長。

【第4回審問Y5証言P35、争いのない事実（救済申立書P5、答弁書P2）】

- (21) 令和元年7月29日、同月12日に協議した件について、市労連が市に回答書を提出した。
市労連は、①特例減額の廃止の方向性については理解ができる。ただし、具体的なモデルを提示していただき慎重に協議したいこと、②わたり廃止に伴う現給保障の廃止について、段階的な経過措置を設けないこと及び主査昇任の見直しについて理解できるが、具体的な例を提示していただいた上で協議していきたいこと、③人事評価制度及び振休制度に関する運用についても協議していきたいことを回答した。

【甲第4号証】

- (22) 令和元年9月4日、市は「給料の特例減額廃止に伴う給与制度の見直し」について、協議したいとして、市労連に交渉申入書を提出した。
申入事項は、「給料の特例減額廃止に伴う給与制度の見直し案について」として、①給料水準高止まりの要因、②対象となる職員、③給与制度の見直し方法、④給与制度見直し後のラスパイレス指数試算値であった。

【甲第5号証】

- (23) 上記(22)の交渉申入書に基づき、令和元年9月12日に市と市労連が事務レベル協議を実施した。
出席者は、市側がY5総務課長とY7職員係長、市労連側がX1執行委員長、X8副執行委員長、X9書記長。
協議では、給与水準高止まりの要因として、①旧市町職員間の給料格差是正、②年齢に応じた給料格付け、③モデル給料表による特別昇給（A昇給）の実施、④わたり廃止に伴う現給保障制度、⑤4級への主査昇任が挙げられ、給与制度の具体的な見直し方法、対象職員数、退職手当影響額、期末勤勉手当影響額のモデル、見直し後のラスパイレス指数試算値が市から提示された。
その際、Y5総務課長が市労連に対し、「組合からも見直しの方法について、案があれば提出してほしい」と口頭で依頼した。

【第4回審問Y5証言P35、甲第6号証、争いのない事実（救済申立書P6、答弁書P2、甲準備②P20、P25、甲準備③P12、P23、乙準備①P4、乙準備②P8、乙準備④P10）】

- (24) 令和元年10月8日、市労連の上部団体である県本部のX10副委員長がY5総務課長とY3職員係長に、「市労連は、令和2年度以降に議論されるであろう定年延長制度の導入に伴う、給与制度及び退職手当法の見直しがあることを踏まえ、国家公務員では給与法が令和3年度にも、退職手当法が令和4年度にも改正の議論が見込まれることから、来年度、つまり令和2年度に、場合によっては令和3年度にかけて議論し、国家公務員の給与制度との権衡を図ったうえで実施を図ることが最善の策と判断」、「1年かけて議論しましょう」と伝えた。

【争いのない事実（甲準備①P29、甲準備②P13、乙準備③P13）】

- (25) 令和元年10月11日、市は「給料の特例減額廃止に伴う給与制度の見直し案」について、再度協議したいとして、市労連に交渉申入書を提出した。

【甲第7号証】

- (26) 令和元年10月15日、市労連は執行委員会を開催し、市との交渉について協議を行った。
【甲第92号証の2】
- (27) 上記(25)の交渉申入書に基づき、令和元年10月21日に市と市労連が事務レベル協議を実施した。
出席者は、市側がY5総務課長とY3職員係長、市労連側がX1執行委員長、X8副執行委員長、X9書記長。
市側は、同年9月27日付けで異動してきたY3職員係長が作成した文書（甲第8号証）により、これまでの経緯（6月12日の組合交渉以降の市側申入事項とそれに対する市労連回答など）を市労連役員3人と確認した。
甲第8号証において、10月21日当日の交渉については、「4級から3級に格付けされる職員（95人）について、主査昇任見直しに係る1%カットを実施しない。これにより対象者95人について、前回提示よりも月額平均3,500円程度給料が上昇する。さらに、この95人のうち60人については、令和2年4月1日付けで4級主任主査に昇格することから、賞与への役職加算による影響もなし」と記載されている。
また、「組合に合意いただきたい事項」として、「(1)給料の特例減額の廃止、(2)特別昇給（8号昇給）の廃止及び給料の再格付け、(3)主査昇任の見直し、(4)わたり廃止に伴う現給保障の廃止」を挙げている。
併せて、市側は、回答期限を令和元年10月31日（木）とし、合意できれば、2019人事院勧告、振休制度、人事評価制度の協議を早急に開始したいと示している。
交渉の中では、X8副執行委員長が給与制度見直しに関する追加の1%カットについて、「確認であるが、今回提案のあったのは、主査昇任見直しにより、4級から3級に格付けされる職員に対し、追加の1%カットをしないこと以外に変更なしということによいか」と質問し、Y3職員係長が「そのとおりである」と回答している。また、Y3職員係長が「給料の見直しができないのに、人勸や振休だけやりましようとはならないのではないか。最悪なケースは、組合がこの申し入れを合意しない場合、条例改正をせず給料カットは続き、人事評価に基づかない特昇制度は廃止、人勸は先送りになるかもしれない。」と発言している。
このほか、市労連側の質問に対し、市側が答える形で進められている。
【第4回審問Y5証言P35、第4回審問X9証言P58、第5回審問Y3証言P18、P26～27、甲第8号証、乙第18号証、争いのない事実（救済申立書P6、答弁書P2～3、甲準備②P25、乙準備①P3）】
- (28) 令和元年11月1日、出水市役所3階法令図書室に、Y2部長、Y3職員係長、X1執行委員長、X8副執行委員長、X9書記長が集まった。
その際、Y2部長が「今回の給与制度見直しはこれまで市当局と組合とで市民に説明ができない昇給運用をしてきたんだから、市当局も組合もお互い市民の方を向いて考えないといけない。そうであれば、市当局も組合もないんじゃないか。市民の方を向いて決断すれば、答えは同じになるんじゃないか。」と発言した。
【争いのない事実（甲準備③P2、乙準備②P2）】
- (29) 市は、X9書記長の求めに応じ、令和元年11月5日付けで「給与制度等に関する見直しについて」と題する文書を市労連に提出した。
当該文書では「これまで合意に至っていない下記の継続審議事項等について、給与の適正化を図り、市民に説明責任を果たすため、下記のとおり実施することとしています。ついては、11月8日までに回答をお願いします。」としており、「下記」の内容は、まず「給料の特例減額の廃止」について、令和元年12月31日をもって廃止するとし、これに伴いラスパイレース指数が100を超えることなどから、国・県からは是正するよう助言を受けていた「特別昇給（8号昇給）の廃止及び給料の再格付け」、「主査昇任の見直し」、「わたり廃止に伴う現給保障の廃止」を実施するというものである。
【第4回審問X9証言P80、甲第9号証】
- (30) 市労連は、上記(29)の文書に対し、令和元年11月6日付けで「給与制度等に関する申入れについて（回答）」と題する文書（以下「11.6回答書」という。）を市に提出した。当該文書には、次のように示されていた。
「給料の特例減額の廃止、特別昇給（8号昇給）の廃止及び給料の再格付け、主査昇任の見直し、わたり廃止に伴う現給保障の廃止については、
1 出水市における現在の給与制度は、法令、条例等を遵守し、労使合意のもと適切に運用されている。以上のことを鑑み、今回の給与制度改正においても、法令、条例等に抵触する調整を行わないこと。
2 休日に出勤した際の振替休日取得について、取得期限を設け、同期限までに振替休日を取得できなかった場合、振替休日に替わる超過勤務手当を完全支給すること。また、同手当の支給は、2019年4月1日以降出勤分から適用すること。」

3 管理職等以外の職員に対する人事評価制度の月例給与への反映実施の場合、現在運用している特別昇給（8号昇給）の昇給額と同等の額を用いて運用すること。また、制度設計及び実施の際は、組合側同意のうえ運用すること。

4 2019年人事院勧告に係る月例給与及び期末勤勉手当への反映について、完全実施すること。

以上4点を条件に、合意する。」

市労連は、回答書を渡したときに市から質問がなかったため、市が4条件すべてを受け入れたと判断した。

【第4回審問X9尋問P80, 第5回審問X1証言P49, 甲第10号証】

(31) 時期は不明だが、Y2部長がX1執行委員長に、職員に向けて給与制度見直しに関する説明会を開催する旨を伝えた。

【争いのない事実（甲準備①P6, 乙準備②P12）】

(32) 令和元年11月5日及び6日にX9書記長が「11月6日付けで合意文書を出すから、確認書の準備をお願いします」とY3職員係長に依頼したため、同月7日、Y3職員係長が次の事項に関する確認書を2部作成し、X9書記長に届け、押印して返すように求めたが、その後、X1執行委員長からX9書記長を通じてY3職員係長に確認書の取り交わしについては待つてほしいと連絡があり、確認書は締結されていない。

【確認書の内容】

1 確認事項

- (1) 給料特例削減については、令和元年12月31日をもって廃止する。
- (2) 給与制度の改正（給料の再格付け）については、法令、条例等を遵守し行う。
- (3) わたり廃止に伴う現給保障制度については、令和元年12月31日をもって廃止する。
- (4) 人事評価制度に基づかない特別昇給制度は、令和元年12月31日をもって廃止する。
なお、今後、人事評価制度に基づく特別昇給制度の運用については、現行の特別昇給制度と同等の額を基準として行うこととする。
- (5) 行政職給料表の3級在級期間を4年から8年に変更する。これにより、3級を主査及び技術主査、4級を主任主査及び主任技術主査とする。
- (6) 休日に出勤した際の振替休日取得について、取得期限を設け、同期限までに振替休日を取得できなかった場合、振替休日に替わる時間外勤務手当を支給する。
- (7) 2019年人事院勧告に係る月例給与及び期末勤勉手当への反映については、完全実施する。

2 継続協議事項

- (1) 管理職以外の人事評価制度の月例給与への反映方法及び運用について、令和3年1月実施へ向けて協議する。

【第4回審問X9証言P80, P87~88, 第5回審問Y3証言P5, 第5回審問X1証言P50, 乙第19号証, 争いのない事実（答弁書P3, 甲準備②P6, P17, P26, 甲準備③P12, 甲準備⑤P3, 乙準備①P4）】

(33) 令和元年11月12日に市労連が発行した「自治労情報」（X1執行委員長が作成した内容をX8副執行委員長及びX9書記長が確認の上、発行）において、給与制度等の見直しに関し、交渉における市の対応として「当局は、以前より国及び県から指導を受けており、これ以上継続して協議を行う状況ではない旨主張するとともに、『労使合意なくとも実施する』旨の発言があるなど強硬な姿勢に変わりありませんでした。」「『組合側の合意がなかった場合、人事院勧告の完全実施を行わない』等の警告を受けるなど、非常に困難な交渉にさらされることとなりました。」とし、結論として、「今回の給与制度改正について、到底納得できる内容ではないものの、

- 1 出水市における現在の給与制度は、法令、条例等を遵守し、労使合意のもと適切に運用されている。以上のことを鑑み、今回の給与制度改正においても、法令、条例等に抵触する調整を行わないこと。
- 2 休日に出勤した際の振替休日取得について、取得制限を設け、同期限までに振替休日を取得できなかった場合、振替休日に替わる超過勤務手当を完全支給すること。また、同手当の支給は、2019年4月1日以降出勤分から適用すること。
- 3 管理職等以外の職員に対する人事評価制度の月例給与への反映実施の場合、現在運用している特別昇給（8号昇給）の昇給額と同等の額を用いて運用すること。また、制度設計及び実施の際は、組合側同意のうえ運用すること。
- 4 2019年人事院勧告に係る月例給与及び期末勤勉手当への反映については、完全実施すること。

以上、4点を条件として合意することとしました。」

「なお、現在までの交渉において、2020年1月以降に支給される、改正後の職員個々の給与額まで確認するに至っていません。」

今回の合意は、あくまで「法令、条例等に抵触する調整を行わないこと」を条件として合意するものです。組合員の皆様にあつては、調整後の給与額等を確認いただくとともに、改正後の給与額等に不明な点等あれば、お近くの執行委員または組合事務所まで連絡をお願いします。」

「今後も厳しい闘いが続くことが予想されますが、今回の条件が確実に履行されるか注視するとともに、組合員の皆様の生活に直結する4号給を超える昇給（特別昇給）の早期完全復活を目指し交渉を進めてまいります。」としている。

なお、当該記載中、乙第34号証中の「改正後の給与額等」と「調整後の給与額等」は、どちらも令和2年1月以後のことを指している。

【第1回審問X1証言P32, 第4回審問X9証言P91, 第5回審問X1証言P52, P59, 乙第34号証】

- (34) 令和元年11月13日と同月14日に、市が職員に向けて給与制度見直しに関する説明会を4回開催した。

X1執行委員長, X8副委員長, X9書記長及び水道労組X3執行委員長も出席した。

説明会において、Y2部長は「市当局が組合との基本合意に基づきこの会を開催している」と発言したが、市労連及び水道労組役員から反論はなかった。

【甲第11号証, 争いのない事実（救済申立書P7, 答弁書P3, 甲準備④P2, 甲準備⑤P4, 甲準備⑥P4, 乙準備③P6, 乙準備④P9, 乙準備⑤P7）】

- (35) 令和元年11月14日又は15日, X9書記長が任期途中で辞任した。

【第4回審問X9証言P72, 第5回審問X1証言P59~60, 争いのない事実（答弁書P4, 甲準備②P3）】

- (36) 少なくとも令和元年11月15日以前に, X1執行委員長がY2部長に市長との面会を求めた。その際, X1執行委員長は「面会をしたい」とだけ申し出た。

【第1回審問X1証言P11, 甲第99号証P1, 争いのない事実（甲準備⑤P9, 乙準備⑥P1）】

- (37) 令和元年11月15日, 午前9時に市労連三役（X1執行委員長, X8副執行委員長, X9書記長）が市側の求めで参集され, Y2部長がX1執行委員長に, 再申入れとはどういうことか質問した。

X1執行委員長は, 本当に違法性はないのか再度話をしたい旨説明するとともに, 「この前からY2部長には話をさせてもらいましたけど, 確認書を交わす上では市長との話も行いたい旨を伝えたくて, 再交渉を申し入れようと思っていた」旨を発言した。

この発言を受けて, Y2部長とY3職員係長から市労連側に違法性の具体的な内容を質問したが, 市労連側から明確な回答はなかった。

X1執行委員長は, 給与見直しの再格付けについて「違法性は拭えない, 「合意ができないという形での回答になると思う」と発言し, Y3職員係長の「合意できないうちゅうことな」との問いにX1執行委員長は「はい」と回答したため, Y5総務課長が撤回は単組を含めた組合の総意であるか, 電話で回答するよう依頼した。

【甲第99号証P1~5, P9~11, 争いのない事実（乙準備⑥P1）】

- (38) 令和元年11月15日, 市労連X1執行委員長がY5総務課長に給与制度の見直しについて「合意できない」と口頭で伝えたところ, Y5総務課長が「そのようなことを口頭で言われても困る。文書で提出してほしい」と求めた。

同日, 昼前にX1執行委員長が「給与制度等に関する申入れについて（回答）」と題し, 「見直しの方法及び運用について, さらなる交渉協議が必要と考えるため, 合意できません。」と記載された文書を総務課に持参し, 「交渉を県本部に委任する」と言った。当該文書を読んだY3職員係長が「11月12日に市労連は組合員に対し, 4つの条件を付けて合意すると自治労情報を流しておきながら, 11月15日に合意できませんというのが通用するのか。組合員はこのことを知っているのか。」と尋ねたところ, X1執行委員長は「合意できないことは, 組合員に周知していない。」と回答した。また, Y3職員係長が「組合員への周知が必要ではないか。」と指摘したところ, X1執行委員長は「組合員へ周知をする。」と言った。

Y5総務課長から「合意を撤回することを執行委員会に諮ったのか。」と質したところ, X1執行委員長は「執行委員会には諮っていない。」と回答したため, Y5総務課長は「少なくとも執行委員会に諮るべきではないか」と意見した。

その後, X1執行委員長が文書を持ち帰った。

【第4回審問Y5証言P27, 第5回審問Y3証言P15, 甲第12号証, 甲第17号証P30, 争いのない事実（甲準備②P27, 甲準備⑥P2, 乙準備①P5, 乙準備④P4）】

- (39) 令和元年11月15日, 市の職員が閲覧できる掲示板（グループウェア）に, Y2部長が次のような書き込みを行った。

「給与見直し説明会への参加ありがとうございました。」

職員の皆様も我々と同じ思いでいてくださると心強く思っています。

しかしながら、本日突然、市労連執行委員長から再交渉したい、合意を撤回し、交渉を県本部に委任する旨の申し出を受けました。

組合の機関決定を経ていないものとして、取り扱います。残念ですが説明会で申し上げたことの一部が変わる可能性があるのお知らせします。

職員の皆様も同じ考えと思っておりますので見直し条例は予定通り送付します。

職員への影響は計り知れないものになると思っておりますが、これ以上の引き延ばしはできませんので了解くださるようお知らせし、お願いいたします。

政策経営部長 Y2」

なお、「職員への影響は計り知れないものになると思っております」との書き込みは、職員一体で見直すということではなくなれば、職員自体に対する市民の信頼感が大きく損なわれるという趣旨である。

【第3回審問Y2証言P32, 甲第13号証】

- (40) 令和元年11月15日、市職労は、給与制度等に関する見直しについて、地公法第55条第6項に基づき、県本部に委任する旨の交渉委任状を作成した。

【甲第102号証】

- (41) 令和元年11月18日、市は「出水市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の制定について」の議案を市議会に送付し、同月25日の市議会開会日に市議会に上程された。

市は、令和2年1月1日の定期昇給に合わせて給与制度等の見直しを実施し、見直しによる痛みを緩和するためには、同月25日開会の市議会に同議案を上程する必要があった。

【第4回審問Y5証言P45~46, 乙第50号証, 争いのない事実(救済申立書P8, 答弁書P4)】

- (42) 令和元年11月18日、市労連は、「自治労情報」により、法令・条例等に抵触する調整を行わないとの条件については、当局との再協議で歩み寄ることができず、交渉を県本部に委任する旨及び説明会を開催する旨を組合員に周知した。

【甲第98号証】

- (43) 令和元年11月19日から同月22日、市労連は構成団体の組合員に向けて給与制度見直しの内容について、説明会を開催した。

【甲第67号証, 甲第96号証, 争いのない事実(救済申立書P8, 答弁書P5)】

- (44) 令和元年11月20日、市は、市議会全員協議会で、一般職の職員の給料特例削減の廃止及び給料体系の再構築についての資料を配布し、Y2部長が、給与制度等の見直しについて、条例改正事項ではない事項(条例以外の給与改定)も含め説明した。

また、「これまでの間、私どもも真摯に職員団体とは交渉を続けてまいりました。11月に入って基本的に合意すると同意書を、組合の執行部から受けております。」と説明した。

【甲第14号証, 乙第3号証, 乙第54号証P3, 争いのない事実(救済申立書P8, 答弁書P4, 乙準備⑤P5)】

- (45) 令和元年11月22日、給与制度等の見直しに関する市労連主催の説明会で質問した組合員をY3職員係長が出水市政策経営部に呼び、Y2部長が質問内容を聞き、「組合の説明内容は間違った説明である」と発言した。なお、当該組合員は市職労に所属している。

【第2回審問X3証言P18, 争いのない事実(救済申立書P23, 答弁書P15, 甲準備②P31, 乙準備①P11, 乙準備⑤P19)】

- (46) 令和元年11月22日、出水市役所公用車駐車場において、Y2部長がX1執行委員長に、上乘せの給与削減について発言した。

【争いのない事実(救済申立書P8, 甲準備②P31, 乙準備①P11, 乙準備⑤P19)】

- (47) 令和元年11月22日、市の職員が閲覧できる掲示板(グループウェア)に、Y2部長が次のような書き込みを行った。

「職員の皆様へ

お疲れ様です。先の説明会後の状況と組合主催説明会での説明内容の虚偽について報告します。

説明会後、18日に議案を送付し、20日の議員全員協議会で説明をしました。私としては、大きな混乱を生じないように細心の注意をもって説明をしたつもりですが、一人の議員から合意をしていない、旧町職員の給与を引き下げるのではないかなど、当方の立場からより詳細の説明をせざるを得ない状況になり他の議員の方々の視線がきつくなったように感じました。今後の本会議総括質疑、一般質問、委員会と綱渡りの提案説明、答弁になります。私としては、繰り返しになりますが全職員一致して自らの手で再構築をする、市民に正直に向き合う対応をしてほしいと願っています。

また、組合主催説明会で意図的な虚偽説明等がありますので、明確にしておきます。

① 4級から3級への再格付け者の1%削減は事実無根、意図的な扇動です。確かに当初この条件を申し入れましたが、交渉の中で実施しないことで合意したので、私

は職員説明会でも申し上げなかったし、議会への説明でも言っていません。あとで議案が上程される時に追加しようとも思っておりません。明らかに、私への人格攻撃であり、組合員の皆さんの不安をあおり混乱させようとする虚偽説明です。

- ② Aさんの年収30万円以上減。これも虚偽です。ありもしない上記①の削減率を適用し虚偽の減額幅を説明しています。この方は当方の計算では255,588円の減額です。市民の知らない、議員の知らないラス100超えのボーナスが下がることは職員説明会でも説明したとおりです。このことを持ち出せば、闇ボーナスの批判の材料です。その責任を私は担えません。
- ③ 「合意しなくても実施するので合意せよ」ではありません。強引に進めていません。基本合意の文書を受け取り、執行委員長の了解を得た上で職員説明会でもそういいました。
- ④ 「職員募集に応募が少なく苦勞しているから給与を良くする必要がある」という主張もありました。採用予定数は確保できる応募状況です。机上の空論でごまかし話法です。それよりもそのような認識であればなぜ新採職員までもカットする給与構造にしてきたのか。組合執行部に伺いたいと思います。

このままでは、市職員は、ラス100超えを隠し、闇ボーナスの[原文ママ]受けていると市民の皆さんの批判にさらされ、今以上の減額を強いられ、あるいは返還までも求められる状況はすぐそこに迫っています。原点に立ち返りましょう、お願いします。

組合執行部の皆さん、どちらが本当なのか明らかにするためにも職員、組合員のいる前で、公開で、以上四点を確認しませんか。

令和元年11月22日 政策経営部長 Y2」

【甲第15号証】

- (48) 令和元年11月25日、県本部の交渉申入れにあたり、県本部から X11 副委員長（以下「県本部X11副委員長」という。）と県本部X6書記長が来所し、市側はY5総務課長とY3職員係長が対応した。県本部側は今後の交渉は県本部に委任されたと伝え、市側は交渉委任に係る委任状を示すよう求めた。なお、同日付けの県本部の要求書及び団体交渉申入書は市側に渡っていないが、要求書及び団体交渉申入書には「当該労働組合の構成組合である出水市職員労働組合から地方公務員法第55条第6項により、県本部へ団体交渉の委任があり、それを受託しました」と記載されている。当該労働組合とは、市労連である。

【甲第63号証、甲第102号証、乙第20号証、争いのない事実（救済申立書P9、甲準備①P7、甲準備②P9、P29、乙準備①P9、乙準備⑤P8）】

- (49) 令和元年11月28日に開催された市労連・市職労の緊急執行委員会の資料に「市職労として交渉委任」、「その後、必要に応じて、水道・現業etc」とのメモが記載されている。

【甲第62号証P3、甲第106号証】

- (50) 令和元年11月29日、市労連は「給与制度等に関する見直しについて（回答）」と題する次の内容が記載された文書を市に提出した。

「2019年11月6日付けで回答した事項のうち、「法令、条例等に抵触する調整を行わないこと。」について、提案のあった調整方法に係るその適法性についての具体的な説明もなく議会上程され、改正条例案中にもその記載はありませんでした。

そのため、当連合会としては地方公務員法をはじめとした関係法令や出水市例規に抵触しないという判断には至らず、違法性が払拭できませんでした。

ついでには、現時点では、法令遵守の観点からその手法については合意・妥結できないことを回答します。」

【第4回審問Y5証言P46、甲第16号証、争いのない事実（救済申立書P9、答弁書P5）】

- (51) 令和元年12月10日、市議会の総務病院委員会において、Y2部長は、出水市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の制定に係る議案に関し、議員から労使協定がないのではないかと問われ、給与制度等の見直しについて、「(市労連の)委員長名で合意をするという文章は私もきちんと受けております」、「組合との基本合意書をいただいた」、「その後、県本部に委任をすると口頭で申し入れがあったままですね、その正式な交渉に関する権限の委任状とか、そういったものも示されないまま、今の状況を迎えております。」、「協議をして合意文書まで出したものを、県本部から言われたからといってぽっとひっくり返されるようではですね、今後の合意とか労使間協議はできません」と、Y5総務課長は「合意文書につきましても顧問弁護士に確認したところ、有効なものである。瑕疵ある意思表示はないという判断をいただいております。この合意に基づきまして給料見直しに関する職員説明会を開催し、今回の給与改正条例を上程した」と説明した。

【甲第17号証P3～4、P13】

- (52) X1執行委員長は、市議会から総務病院委員会への出席依頼を受け、令和元年12月11日、

同委員会に出席した。

ア 同委員会において、議員から「1月1日で格付をやり直して協議するということでの合意はされているわけですね」と質問があり、同執行委員長は「1月1日で、再格付をするということのその方法についてもう少し協議が必要だと。」「その部分を見直しについてまだ協議が必要だというふうに思っていましたので、こちらとしてはその条件付ですね、回答するという形の文章を出ささせていただいたところです。」「労使それぞれの公印がついたものを取り交わした上で実効性があるものだというふうにこちらとしてはスタンスを持ってるものですから、あくまでもこの回答書は、向こうからの質問に対しての回答というふうな取り扱いでしかないものですから。」と回答した。

イ 議員からの合意の有無に関する質問に対し、同執行委員長は、特例減額の廃止とラスが100を超えかねないという2点については合意すると交渉の中で発言していること、見直しの方法については当局の説明の中で納得できない部分があり、合意できないと発言していることを説明した。

併せて、同執行委員長は「こちらの11月6日の回答の中で、条件をつけて合意をしまさずという部分の中の文章中に書いてあるものを、当局側が読んで、抵触しないもの、各条件についてもわかったと。特にこの3番目については、継続協協的な感じで私らも書かせていただいたものですから、それについては今後も話の余地があるというふうな形も当局側が含んで今回、議会上程をしたと思います。」「我々として腑に落ちてない部分ちゅうのか。上程云々よりその見直しの方法ですね、運用について、それは、労使の協議の間で進める部分だというふうな形でちょっとその。それがあつたために、最終の確認書っていうのを取り交わしてない部分なので、当局側と、こちら側との少しちょっと認識の違いという部分であるんじゃないかなというふうに考えている」などと説明した。

ウ 議員からの県本部への委任に関する質問に対し、同執行委員長は、半年近く協議しており、2点の合意と運用法について納得できないとずっと投げかけて、話が平行線だったため、このままでは前に進めないという判断をして県本部に依頼したと説明した。

エ 議員から、通常、市が議会に提案しているのであれば、合意しないと市当局に文章で出すと思うが、出したのか問われ、同執行委員長は、「見直しの方法についての部分で、まだ納得できない。協議が必要だという部分で、11月15日の日にその書類を持ってつたときに、組合員への末端までの周知が足りてないんじゃないのっていう指摘を受けたものから、それを条件に取り下げたんです。また、一度こちらとしてアクションを起こしてあるんです。ただ、僕としても、組合員末端までの周知が足りてないというものについては納得をしたものから、書類としては、出してない状態。なので、当局側としてはこの合意文書までしか認識をされていないっていうのは多分正であると思います。」と説明した。

オ このほか、議員からの組合側が当局との協議を拒否していないかとの質問に対し、同執行委員長は、「こちらとしてもまだ協議ができるものだというふうに思っております。」「この運用の仕方等々はまだ協議していかなきゃいけない部分もありますし、先ほどのこの回答書の中にも四つの条件を入れられてもらってますので、その分についてもきちんと話を詰めていかなきゃいけない」、「今後の運用については、こちらの申し入れを拒否したわけではないというふうに、こちらとしては認識しております。」などと説明した。

カ 最後に、議員から、今話合いをしてる途中だったのになというふうな認識で間違いはないか問われ、同執行委員長はそのような認識で大丈夫だと思うと回答した。

【甲第17号証P22～26、P31～33、甲第18号証】

(53) 令和元年12月11日、市議会総務病院委員会は、出水市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の制定に係る議案について、明確な文書による合意確認ができないこと、このままの状況では正確な審査ができないことから、審議未了とした。

同月17日、同委員会が再度開催されたが、正確な資料がないため審査ができないとして、同議案は再び審議未了となった。

同月20日、市議会の本会議において、同議案の委員会採決を求める動議が認められたため、同委員会で審議を行うこととなり、同委員会には、Y2部長とY5総務課長が呼ばれた。

議員から合意の根拠を問われ、Y2部長は「11月6日付けの執行委員長のほうから合意の回答ですね。これ明確に以上4点を条件に合意をするということで、それで5カ月、6カ月の交渉を続けてきた上での文書での正式な回答でございますので、我々はこれを合意ととらえております。」「合意の協定書なるものを双方捺印の上で押すというのは儀礼的なものでございますので、基本的にはこれで合意は既に成立しているということです。」などと説明した。

議員から市労連が出した4つの条件に対して市当局から回答があつたか問われ、Y2部

長は「この合意に当たっての条件の付加とかいうのは、通常の地方公務員の交渉の中では一般的なものでございます。ここに書かれている条件につきましては、未来形のものでございまして、今後この合意をもとに人勸を、前提に人勸をしてくれよとか、今から始まる管理職以外の人事評価制度について、この先きちんと我々組合と協議をしてくれというような条件でございます。」、 「誠実にこの条件は、今後協議履行していくというつもりであります」などと説明した。

当該議案は、同委員会においては、賛成少数により否決されたが、本会議においては、賛成14票、反対5票で可決された。

令和元年12月20日、出水市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例が公布・施行された。

【甲第17号証P39, P59, P64, P66, P68, 甲第19号証P25, P32, 乙第52号証】

(54) 令和元年12月20日、出水市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の公布を受けて、「給料見直しに伴う再格付けについて」が総務課で起案され、出水市長が決裁した。当該決裁に基づき、給料号給の切替が令和2年1月1日に実施されることとなった。

【第4回審問Y5証言P47, 第5回審問Y3証言P37, 乙第53号証】

(55) 令和元年12月20日、市は、出水市技能・労務職員の給料月額の特例による減額を令和元年12月31日で終了し、平成24年1月1日から継続していた出水市技能・労務職員の給料に対するわたり廃止に伴う経過措置を令和元年12月31日で廃止するため、出水市技能・労務職員の給与に関する規則（平成18年出水市規則第41号）及び出水市技能・労務職員の給与に関する規則の一部を改正する規則（平成23年出水市規則第49号）の改正を行い、令和元年12月20日公布・施行した。

【乙第12号証P18, 乙第37号証, 乙第55号証】

(56) 令和元年12月23日、出水市長らの連名で、各部・各課長等宛てに令和2年1月1日付け人事異動の通知（内示）が行われた。

【第4回審問Y5証言P49, 甲第65号証】

(57) 令和元年12月23日、市は、「人事院勧告に伴う給与改定の交渉申入れについて」と題する交渉申入書を市労連に提出した。

交渉事項は、①給料表の改定、②賞与の引上げ、③住居手当の支給対象となる家賃額の下限引上げと手当額の上限引上げであった。

【甲第20号証】

(58) 令和2年1月6日、同月1日付け人事異動の辞令が交付された。

【争いのない事実（救済申立書P12, 答弁書P6）】

(59) 令和2年1月7日、市労連は、上記(57)の令和元年12月23日付け交渉申入れについて、市に回答書を提出した。

市労連は、人事院勧告に伴い国公準拠の姿勢には一定の理解を示すものの、
ア 令和元年11月6日付けの回答書に記載した通り、4点の条件を付した回答を行っているので、すべてにおいての協議を行いたいこと
イ 上記も含め内容の精査及び執行部内での協議が必要であり、時間を要すること
以上のことから早急な対応は困難と考えると回答した。

【甲第23号証】

(60) 上記(59)の令和2年1月7日付け回答書を受け、同月8日、市は、「人事院勧告に伴う給与改定の再度の交渉申入れについて」と題する交渉申入書を市労連に提出した。

市は、令和元年11月6日付け市労連回答書に記載されている4点の条件を早急に協議していきたいと考えていることを示しつつ、人事院勧告に伴う給与改定の申入れについては、令和2年第1回定例会に補正予算議案として提案する必要がある、緊急を要するとして、市労連に回答を求めた。

【甲第25号証】

(61) 令和2年1月10日、市労連は、上記(60)の交渉申入れについて、上記(59)の回答書と同じ内容の回答書を市に提出した。

【甲第27号証】

(62) 令和2年1月17日、市は同月1日付けで給料表の格付けに係る辞令（給与辞令）を交付した。

【第4回審問Y5証言P48, 甲第28号証, 争いのない事実（救済申立書P12）】

(63) 上記(61)の令和2年1月10日付け回答書を受け、同年2月5日、市は、「給与制度見直しに係る人事院勧告等に関する申入れ」と題する交渉申入書（出総第2805号）を市労連に提出した。

市は、人事院勧告に伴う給与改定の申入れについては、令和元年11月6日付け市労連回答書に記載されている4点の条件の1つであることから、関連する議案を提出する必要があるとして、これまでの同年12月23日及び令和2年1月8日付け交渉申入書の交渉事項に

加えて、次の交渉事項を示した。

- 1 週休日の出勤を伴う振替休日取得
- 2 人事評価制度に伴う制度設計と処遇反映
- 3 今回の給与制度見直しの手法は法令、条例等に抵触しない適切な手続であったこと

【甲第29号証】

(64) 令和2年2月5日、市労連は、水道労組及び現業評議会とそれぞれ連名で、市水道事業及び市に対する要求書を提出した。

その内容は、同年1月17日に発令された同月1日付けの給与辞令について、組合との確認書取り交わしを行っていない中、個人に対して詳細な説明も同意を得ていない状況での強引かつ一方的な降給であり、法の定めや労使慣行を無視する重大な信義則違反・信用失墜行為であるとして、次の4点を要求した。

- 1 発令された辞令を一旦撤回すること
- 2 法令、労使慣行に基づかず、労使合意のないまま、給与制度の変更を行った理由を明確に示すこと
- 3 強引かつ一方的な降給辞令を出せるだけの法的根拠を明確に示すこと
- 4 人事異動辞令（主任主査等）と同日付けの辞令であるにも関わらず、給与辞令のみ配布日が2週間以上遅くなる理由を明確に示すこと

【甲第30号証P3～6】

(65) 令和2年2月10日、市は、上記(64)の同月5日付け要求書に対する回答書（出総第2846号）を市労連、現業評議会及び水道労組に提出した。

市労連等の要求事項に対する市の回答は、次のようなものであった。

- 1 辞令の撤回はしない。
- 2 2019年11月6日付け、出水市職員等労働組合連合会執行委員長名による合意文書は、貴組合等を代表とする者を構成員とする執行委員会に諮った上で提出されたものである。当該合意文書提出後、職員説明会を4回開催し、給与制度見直しの必要性及び具体的な見直し方法等を説明し、職員の理解を得られたものとする。その上で、議会に対し関連する条例等を提出し、議決を経て、給与制度の見直しを行ったものである。なお、法令に基づかずと記載されているが、その根拠法令を明示した上で要求されたい。
- 3 上記2に記載のとおり、強引でもなく一方的でもない。降給ではなく、給与制度の総合的な見直しである。
- 4 人事異動発令は、原則として発令日に渡すこととしている。（1月1日付け人事異動の場合、仕事始めの日）一方、給与辞令の発令（1月1日付け）は、例年、給料明細の配付日より前までに配付している。
特に今回は、条例改正後、辞令の作成期間が短かったため、確認作業等に時間を要したものである。

【甲第31号証P2～3】

(66) 令和2年2月14日、市労連は、上記(63)の同月5日付け交渉申入れについて、市に回答書を提出した。

市労連は申入れのあった交渉事項に対し、次の1から4のとおり回答した上で、全ての事項が合意に至っていないため団体交渉を行う意思は十分あるが、交渉委任を行っていることから委任先との調整を要し、上記(65)の同月10日付け回答書の精査を含め、執行部内等でのさらなる協議が必要であり、時間を要することから、早急な対応は困難と回答した。

- 1（人事院勧告に基づく給与改定について）住居手当の改定を除き、一定の理解をする。
- 2（週休日の出勤に伴う振替休日取得について）令和元年11月6日回答書に記載してある事項と認識する。
- 3（人事評価制度に伴う制度設計と処遇反映について）令和元年11月6日回答書に記載してある事項と認識する。
- 4（今回の給与制度見直しの手法は法令、条例等に抵触しない適切な手続であったことについて）手法が法令、条例等に抵触しない適切な手続であったか否かは、労使交渉事項ではない。

【甲第32号証】

(67) 令和2年2月21日、人事院勧告に基づく給料表等の改定を行う、出水市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例が市議会で議決され、同日施行された。また、関連する規則も同日付けで改正施行された。

【争いのない事実（甲準備②P29、乙準備①P8）】

(68) 令和2年3月6日、市労連は、次の内容を記載した交渉申入書を市に提出した。

「令和2年2月10日出総第2846号で回答のあった事項に関して、現在労使間にある非常に大きな問題であるものと認識しています。また、令和2年2月5日出総第2805号で申し

入れのあった交渉事項にも関連しており、これらの問題を解決するためには労使双方の努力が必要不可欠であると考えます。ついては、これらの問題について、こちらからも団体交渉を申し入れますので、早急に設定されるようお願いいたします。また、本件は非常に重要な案件であることから、使用者の代表である出水市長の出席を求めます。」

【甲第34号証】

(69) 令和2年3月16日、上記(68)の同月6日付け交渉申入書に基づき、市と市労連が下交渉を実施した。出席者は、市側がY5総務課長とY3職員係長、市労連側がX1執行委員長、X8副執行委員長、X3副執行委員長（水道労組執行委員長）、X5副執行委員長、X4書記長、X12執行委員、X13特別執行委員、X14組合員、X15ユース部常任委員、X16ユース部常任委員、県本部X11副委員長であった。

ア 冒頭で、Y5総務課長が「3月6日付けで申し入れのあった交渉について、下協議をさせて頂ければと思います。」と発言し、下協議について聞かれた際、「交渉のまえには、下交渉が通常のルールとしてあるわけで」と説明した。

イ X3副執行委員長は、交渉内容として①11月議会において、組合の同意のないまま給与制度の見直しについて議会上程がなされたこと、②12月に組合協議のないまま水道労組において人員削減が行われたこと、③12月23日に11月議会での条例に基づき人事内示が示されたこと、④1月17日に条例規則の定めのない違法な降給がなされたことを挙げた。また、要求事項として、これらのことについて撤回を求めると発言した。

要求事項について、Y5総務課長が「そちら側の主張というのは、元に戻せということになるのか。元に戻したあとはどうするの」と尋ねたところ、X3副執行委員長は「それは今話すものじゃない。とにかくもとにもどしてください。元に戻してから、初めて交渉のスタートだと思っています。」と答えた。

このことについて、Y5総務課長は「まずは元に戻すことだと言ったんだけど、その先が大事だと思っている。」「具体的なものの無い中で元に戻すことができるのかな。」「具体的なものもある訳。あるんであれば協議をしていけばいいのじゃないか」と発言した。

ウ 市長が出席していないことに関して、X8副執行委員長が「課長は市長から全権委任を受けているんですか」と尋ねたところ、Y5総務課長は「交渉をするように指示を受けていますので」、「全権委任かどうかは、自分で出来ないことについては持ち帰らせてもらうことはあると思う。」と答え、X8副執行委員長が市長がまた出席することがあるか尋ねたところ、Y5総務課長は「必要があれば、当然市長も交渉の場に出なければならぬということもあると思うけど、それは必要に応じてと考えている」と答えた。

エ 上記イの交渉内容①（組合同意のない給与制度見直しの議会上程）について、X3副執行委員長は、協議をして協約を締結し実施するといういままでの労使ルールの徹底を求めた。Y5総務課長は労使慣行でそのルールに則ってやろうとしたと主張し、Y3職員係長は確認書を書記長に渡したがちょっと待ってくださいということだったと説明した。

オ 上記イの交渉内容④（1月17日の違法降給）について、Y5総務課長は給与制度の見直しである旨を回答した。

降給ができる根拠について、Y3職員係長は初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則第45条であり、特別昇給も同じ規定を根拠としている旨を答えた。

カ 最後に、X1執行委員長から「この給与見直しに関して戻す戻さないも含めてあるかもしれないという認識でいいですか」と尋ねたところ、Y5総務課長は「選択肢のひとつとして排除はしない」と答えた。

キ このほか、これまでの交渉における発言に関し、Y5総務課長が「人勸をしないと一言も交渉の中ではいっていない。給与の見直しの中で、人勸をしないと」と発言したところ、X3副執行委員長が「言われていないんですか。そういう発言はなかったということですかね。」「人勸をいれないぞと言われていないという事なんですね」と問いかけたところ、Y5総務課長は「お互い言った言葉の言質をとってというのはやめたい」と答えた。また、Y3職員係長が「見直しは出来ない中で、人勸だけ入れるというのは難しいというのはあったと思う。」と発言したところ、X8副執行委員長が「見直しを入れない中で人勸の話は無いと。」「難しいなあというニュアンスでは無かったですよね」と発言したが、これに対して、Y5総務課長及びY3職員係長は否定していない。

【甲第64号証P1～2、P4、P7～8、P12、P15、甲第90号証P8、争いのない事実（甲準備④P2、甲準備⑤P7、乙準備④P3）】

(70) 令和2年3月23日、市労連は、水道労組及び現業評議会とそれぞれ連名で、上記(65)の同年2月10日付け回答書で回答のあった事項について、市長及び水道事業管理者（市長）に交渉申入書を提出した。

(71) 令和2年3月24日、上記(70)の同月23日付け交渉申入書に基づき、市と市労連が下交渉を実施した。出席者は、市側がY5総務課長とY3職員係長、市労連側がX8副執行委員長、X3副執行委員長、X4書記長、X12執行委員であった。

ア 冒頭で、X3副執行委員長（水道労組執行委員長）が、市側から求められた交渉事項をまとめたペーパーに沿って進めたいと告げた。

当該ペーパーには、次のような内容の交渉事項が示されていた。

1 給与制度の見直しについて

① 今回の条例改正等に基づく給与への影響額について

（令和元年9月10日組合協議資料を参考に、ラスパイレス指数の試算も含め）

② 出水市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則第45条に基づく運用について（削減率の設定根拠）

③ 今後の人事評価制度に基づく導入の運用方法（給与への反映方法）について

④ 給与改正条例に係る説明における発言内容の確認について

2 パワーハラスメント等の防止について

3 水道労組の人員削減について

4 その他必要な事項

なお、上記1及び2を所管するのは総務課、3を所管するのは企画政策課であるが、これらの組合交渉については、総務課の所管事務となっており、市の水道事業を行う地方公営企業に所属する職員の人事を担当するのは総務課であることから、総務課が対応している。

イ 上記アの交渉事項1の①（給与への影響額）について、X3副執行委員長が令和2年1月1日の昇給の影響を除いたラスパイレス指数の試算を今度出すように求め、Y5総務課長が帰って確認する旨を回答した。

ウ 上記アの交渉事項1の②（初任給等規則45条に基づく運用）について、X8副執行委員長が特別昇給の見直しに伴う削減率の設定根拠を尋ねたところ、Y5総務課長は組合側との合意に基づいて削減率を設定した旨を回答した。X8副執行委員長が削減の仕方自体がどうなのかということで条件を付けた旨を発言したところ、Y5総務課長はラスを落とす方法について組合からも提案するよう求めたが提案もなく、本来は合意文書を出す前に詰めるべき事項だったのではないかと尋ねた。これに対し、X8副執行委員長は、「結局まあその、今言われたのは、結局詰めてないって、お互いその詰めてなかったということになるのかもしれないですけど。」と発言したところ、Y5総務課長は、「いや、お互い詰めてなかったっていうか、自分たちはそこを踏まえて、そちら側が条件付き合意文書を出してきたっていうふうに理解している」と発言した。

また、X3副執行委員長が級別職務分類表で4級から3級に落ちる職員がいるが規則のどこに根拠があるか、規則の掲示をしたのか尋ねたところ、Y5総務課長は確認する旨回答した。

エ 上記アの交渉事項1の④（給与改正条例に係る説明における発言内容）について、令和元年11月15日にX1執行委員長が総務課に公文を持って合意できない旨を伝えたことについて、Y2部長が市議会で異なる説明（執行委員長が突然口頭でY3職員係長に立ち話のような形で撤回させてほしいと言ってきたという説明）をしたとのX3副執行委員長からの指摘に対し、Y3職員係長は同日の状況を「渡されて、これ、この前合意したのになんで突然撤回するの？撤回するっていうことなの？と。そんなに簡単に受け取れないですよ。この間合意していたことなのっていう話で返したってことです。」と説明し、Y5総務課長は「確か、その時に、記憶があるのは確かノーブランで、じゃあどうするのって聞いたときにノーブランだって」と補足した。Y2部長が市議会で説明したことについて、Y5総務課長は当時のことはいつ誰が来たということを整理してあるので確認する旨を回答した。

オ 上記アの交渉事項2（パワーハラスメント等の防止）について、X8副執行委員長から、組合の給与制度説明会に参加した組合員が翌日に呼ばれ、Y2部長、Y5総務課長、Y3職員係長がいて、説明会で発言した内容について嘘の説明だとか大きな声をあげられたということについて事実確認を求めたところ、Y5総務課長は、「何月何日誰が会ってその自分と2人は同席しているのだというのだったら、個々具体の事案を出してください」と答えた。

カ 上記アの交渉事項3（水道労組の人員削減）について、X3副執行委員長から、1月の減員後、人が足りない旨を伝えた。Y5総務課長は組織機構・人事異動に伴う勤務労働条件変更は交渉事項であるため、具体的なものを出すよう求めた。また、Y5総務課長はY7（Y3職員係長の前任者）に確認し、組合との協議・交渉事項ではないが、（異動について組合に）事前に伝えることは認識していると発言した。

キ このほか、次の発言があった。

- (ア) 給与制度の見直し交渉で市が提案した追加の1%カットについて、Y5総務課長が「結局、途中で結局、特に105とか、超えてる層については、さらに1%分については、自分がその分を説明をしていなかったの、Y7(職員係長)が、あのこの分がありますと、その分はあんまりだということで、その分は無くそうという話もしたよな。」と聞くと、X8副執行委員長が「それは覚えています。」「そういう説明はされました。」と答えた。
- (イ) Y5総務課長は、「今回の見直しで、おかしいことがあれば、どんどん指摘してください。私たちもその分についてはしっかり調べて対応はしていく」と発言した。
- (ウ) X8副執行委員長が「いきなり『合意なくても実施するから』という話をされたところから、そんな状況からスタートして正常なものっていうのはありえないかなって、何か焦って今の思いとは別のところで何か上からの圧がかかって、それこそ」と発言したところ、Y5総務課長は「いや、それはない。そんなことはないよ」と上からの圧力を否定した。
- (エ) X12執行委員が市長が交渉に出てくる機会があるのか尋ねたところ、Y5総務課長は、全く出ないことはなく必要があれば当然市長が話をするべきと答え、併せて、全く準備が無い中で市長が出て行くことはできないので具体的に予備交渉など詰めた上でやりましょうといった趣旨の発言があった。
- (オ) X3副執行委員長が令和2年3月24日の交渉を下交渉という位置付けでよいか確認したところ、Y5総務課長は市長交渉の前の実務者交渉である旨を答えた。

ク X3副執行委員長から、「とにかく(給与制度を)元に戻してくれ」という要求に対する回答(方向性)を来週いっぱい(令和2年4月3日)までに出すよう依頼したところ、Y5総務課長は、「それを判断する材料をください」、「そうでないと判断はできませんよ」と求めた。併せて、同課長は、年度末の業務があることに理解を求めた上で「あなたたちが元に戻せって言うんだったら、元に代わるものを私たちが判断できるものをくださいって。あなたたちが時間がないっていうのであれば、私たちも最大限の努力はするので、あなたたちも私たちが判断できるものを、業務の時間だけじゃないっていうのであれば、お互いそこは苦勞をして出し合おうよ。出したうえであなたたちが来週いっぱいだって言うんだったら、来週またどこかで語ってちょっと時間調整をしなくてはいけないけど」と提案したところ、組合側から反論や異論はなかった。

ケ 給与制度の見直しに関する4月3日を期限とした団体交渉について、市側が時間設定を行うことを双方が確認した。

【第2回審問X3証言P16~17, 第4回審問Y5証言P26, P31~32, 甲第51号証, 甲第72号証, 甲第86号証, 争いのない事実(甲準備①P31, 甲準備②P30, 甲準備④P2, 甲準備⑤P7, 乙準備①P10, 乙準備②P27, 乙準備③P13, 乙準備④P3, P8, 乙準備⑤P17, 乙準備⑥P4)】

(72) 上記(70)の令和2年3月23日付け申入書に基づき行われた上記(71)の同月24日の下交渉において、申立人側が回答期限とした同年4月3日後も市は回答を行わず、回答期限の延長も求めている。市労連側は、上記(71)の下交渉でY5総務課長が求めた「判断する材料」を示しておらず、市側も確認や督促を行っていない。そして、同日までに団体交渉は実施されていない。

【第4回審問Y5証言P26, P31~32, 第5回審問Y3証言P30~32, 甲第51号証, 甲第72号証, 争いのない事実(甲準備②P29, 甲準備③P9, P23, 乙準備①P10, 乙準備②P8, 乙準備③P13, 乙準備⑤P17, 乙準備⑥P4)】

(73) 令和2年3月24日、Y4副市長は、人事異動の内示に際し呼び込みを行い、呼び込みを受けた職員のうち、X17に対し「来年は課長として呼び込みができるようもっと頑張ってくれ。野田の職員で組合活動に一所懸命になっている者もいるようだが、仕事も頑張るよう後輩の指導にも今まで以上に頼むぞ。」と、X18に対し「今までの係長職の業務に加えて、課長補佐として、課全体をみて業務に当たるように。」と訓示を述べた。

【第5回審問Y3証言P8, 第5回審問X1証言P56, 甲第50号証, 乙第66号証, 乙第67号証】

4 水道事業の人事異動及び併任に関する経緯

(1) 平成9年9月30日、同年10月1日実施の市行政組織・機構の見直しに伴う人員配置に係る確認書が市長と市職労の間で締結され、減員となる水道課工務係の技術職員を平成10年4月1日付けで補充することなどが確認された。

【甲第83号証】

(2) 平成18年3月の市町合併後、水道課には企業専門職が3名おり、うち1名が平成21年4月1日に市長部局に異動。

- 【第5回審問Y3証言P38, 争いのない事実(甲準備②P33, 乙準備①P13)】
- (3) 平成26年8月27日, 保育園の民営化に伴い, 市と市労連又は市職労が交渉を実施。
- 【第5回審問X1証言P55, 乙第76号証】
- (4) 平成29年1月19日, 出水市行政改革推進本部会議で決定した平成29年の組織改編, 水道課建設係職員1人減について, 総務課長から水道労組役員に説明した。
- 同年2月7日, 給与制度見直しに関して給料の特例減額等について, 政策経営部長と水道労組X3執行委員長らが協議を行った。その際の記録(乙第59号証)において, 人事異動に関することは記載されていない。
- 同月14日, 給与制度見直しに関して給料の特例減額等について, 部長協議での合意事項や継続協議事項を市長の前で確認した。その際の記録(乙第60号証)において, 交渉内容に人事異動に関することは記載されていない。意見交換の項目に, 水道労組X3執行委員長が「定員適正化は, 現場が働く形で計画を立てていただきたい」と発言した旨の記載がある。
- 【第2回審問X3証言P22~23, 乙第58号証, 乙第59号証, 乙第60号証】
- (5) 平成30年4月1日時点で, 電気技師は水道課に2名, 下水道課に1名, 都市計画課に1名所属。平成31年4月1日に下水道課の電気技師1名が都市計画課に異動した。
- 【第5回審問Y3証言P38, 争いのない事実(甲準備②P33, 乙準備①P13)】
- (6) 平成30年10月31日, 市と水道労組が水道労組協約を締結した。団体交渉の議題及び事前協議に関し, 次のとおり定めている。
- (団体交渉の議題)
- 第16条 団体交渉の議題は次のとおりとする。
- (1) 賃金その他の給与, 労働時間, 休憩, 休日及び休暇に関する事項
- (2) 労働に関する安全, 衛生及び災害補償に関する事項
- (3) 職員の健康保持及び福利厚生に関する事項
- (4) 機構改革に関する事項のうち, 勤務条件等に係る事項
- (5) 前各号に掲げるもののほか, 労働条件に関する事項
- (事前協議)
- 第23条 甲と乙は, 第16条に掲げる事項が発生または, 発生する可能性があるとき, 必要に応じ事前協議を行うものとし, 団体交渉で解決するものとする。
- 【甲第44号証】
- (7) 平成30年12月17日, 出水市行政改革推進本部で平成31年度組織改編案が示され, 有資格者の不足及び公共施設老朽化への対応として, 都市計画課に建築技師及び電気技師を集約することが示された。
- 【乙第33号証】
- (8) 令和元年11月20日, 令和2年度職員定数(案)を企画政策課が作成し, 水道課業務係1名減, 水道課建設係2名減が示された。なお, 水道課業務係の1名減は令和2年1月1日付け異動の, 水道課建設係の2名減は同年4月1日付け異動のものである。
- 【第5回審問Y3証言P40, 乙第57号証】
- (9) 令和元年12月23日, 出水市長らの連名で, 各部・各課長等宛てに令和2年1月1日付け人事異動の通知(内示)(以下「12.23人事通知」という。)が行われ, 水道課の職員1名の異動が記載されていた。
- 【第4回審問Y5証言P49, 甲第65号証】
- (10) 令和元年12月25日, 市労連と水道労組は, 12.23人事通知に水道事業に係る職員の1名減が記載されていたことが, 勤務労働条件の重大な変更であり, 労使協議や合意もなく通知することは地公労法及び出水市水道事業管理者(出水市長)と締結している水道労組協約に抵触するとして, 水道事業に係る内示撤回又は必要な人員を確保するよう求める要求書(以下「12.25要求書」という。)を連名で出水市水道事業管理者(出水市長)に提出した。
- 【甲第21号証】
- (11) 令和元年12月27日, 出水市水道事業管理者(出水市長)は, 12.25要求書に対し, 要求があったことは, 地公労法第7条「地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は, 団体交渉の対象とすることができない。」により, 要求自体が無効と判断するとの回答書(以下「12.27回答書」という。)を市労連と水道労組に提出した。
- 【甲第22号証】
- (12) 令和2年1月6日, 同年1月1日付け人事異動の辞令が交付された。
- 【争いのない事実(救済申立書P12, 答弁書P6)】
- (13) 令和2年1月7日, 市労連と水道労組は, 12.27回答書に対し, 勤務労働条件の重大な変更について, 労使協議や合意もなく通知することは地公労法及び水道労組協約に抵触するとして, 団体交渉事項であることを通知し, 団体交渉を申し入れる交渉申入書(以下

「1.7申入書」という。)を出水市水道事業管理者(出水市長)に提出した。

【甲第24号証】

- (14) 令和2年1月8日、出水市長は、1.7申入書に対し、職員定数及びその配置に関する事項は管理運営事項であるから、地公労法第7条の規定により団体交渉の対象ではないことを回答し、勤務労働条件に重大な変更が生じている場合には、具体的にその内容を記載し、提出することを求める回答書(以下「1.8回答書」という。)を市労連と水道労組に提出した。

【甲第26号証】

- (15) 令和2年2月6日、出水市行政改革推進本部会議で令和2年度組織改編案が示され、各技術分野内の応援体制を構築するため、教育総務課の建築技師1人と水道課の電気技師1人を都市計画課に集約することが示された。

【乙第44号証】

- (16) 令和2年3月16日、給与制度等の見直しに関する下交渉において、X3副執行委員長(水道労組執行委員長)が、議題外の水道労組の組合員に係る協議なしの人員減について、Y5総務課長に見解を確認し、X3副執行委員長は職員が4人から3人に減ったことで労働条件の変更があった旨を伝えた。また、X3副執行委員長は事前協議や過去には市長交渉まであったことを伝え、Y5総務課長は確認する旨回答した。

【甲第64号証P10~11、争いのない事実(乙準備⑤P17)】

- (17) 令和2年3月24日、下交渉において、X3副執行委員長(水道労組執行委員長)が、議題となっている水道労組の組合員に係る協議なしの人員減について、1月の減員や検針員の病気退職に伴い、人が足りず、水道課の業務が回る状況ではない旨を伝えた。

Y5総務課長は組織機構・人事異動に伴う勤務労働条件変更は交渉事項であるため、具体的なものを出すよう求めた。また、Y5総務課長はY7(Y3職員係長の前任者)に確認し、組合との協議・交渉事項ではないが、(異動について組合に)事前に伝えることは認識していると発言した。

【甲第51号証P28~31、P33、甲第86号証、争いのない事実(甲準備④P2、乙準備④P3、乙準備⑤P17)】

- (18) 上記(17)の下交渉後、Y3職員係長からX8副執行委員長、X3副執行委員長(水道労組執行委員長)、X4書記長に、水道労組の人事異動が明日あること、一昨年ぐらいから建築業務の組織の強化を図ることを目的として、建築技師・電気技師を都市計画課に集約していること、水道課職員は2名減となること、兼任辞令が出ることが伝えられた。

X3副執行委員長の「労働条件ですよ。机の場所までかわるわけですから」との発言に対し、Y3職員係長が「仕事は当然異動すれば変わる」と発言した。

また、X3副執行委員長の「市労連の四役が異動することに対して協議もなしですか」の問いに、Y5総務課長が「協議で、こんなして事前に言うということではないのか」と発言した。

【甲第73号証、争いのない事実(乙準備⑤P17)】

- (19) 令和2年3月25日、出水市長らの連名で、各部・課長等宛てに同年4月1日付け人事異動の通知(内示)(以下「3.25人事通知」という。)が行われ、水道課の職員2名の異動が記載されていた。うち1名は企業専門職である電気技師の水道労組X3執行委員長であった。

【第4回審問Y5証言P49、第5回審問Y3証言P38~39、甲第66号証、甲第71号証】

- (20) 令和2年3月27日、水道労組は、3.25人事通知について、次の5項目を求める要求書(以下「3.27水道労組申入書」という。)を出水市水道事業管理者(出水市長)に提出し、団体交渉を申し入れた。

1 労働協約及び地方公営企業等の労働関係に関する法律その他関係法令に基づき実施されてきた人事異動、勤務労働条件の変更に係る事前協議及び労使合意を行わなかった理由を明らかにすること。特に、出水市水道労組執行委員長の人事異動は、組合員資格に関わる異動であり、また、現下の情勢から組合活動に多大な影響を与える極めて重大な不当労働行為と判断されることから、直ちに撤回すること。

2 職又は補職の任命に関わって、主任主査及び主任技術主査の在級年数の基準を明らかにすること。

3 課長補佐と主幹の位置付けを明確にすること

4 協議なく行われた人員削減による労働条件の変更について、撤回すること

5 改めて、本件に係る団体交渉を設定し、労使合意のうえ実施すること

また、市労連も3.25人事通知について、次の項目及び上記要求2、3及び5と同じ項目を求める要求書(以下「3.27市労連申入書」という。)を出水市長にそれぞれ提出した。

・ 地方公務員法第55条第1項に定める交渉事項であり、出水市当局と出水市職員等労働組合連合会の間で長年にわたっておこなわれてきた、機構改革、人員配置の変更、

組合4役の異動その他の勤務労働条件変更に係る事前協議及び労使合意を行わなかった理由を明らかにすること。

【甲第36号証P1, P3】

- (21) 令和2年3月31日、出水市水道事業管理者（出水市長）は、3.27水道労組申入書に対し、人事異動は任命権者の責任と判断により行われるものであり、管理運営事項であるから、団体交渉の対象ではないとの回答書（以下「3.31回答書」という。）を水道労組に提出した。

また、出水市長は、3.27市労連申入書に対しても、同じ内容の回答書を市労連に提出した。

なお、3.27水道労組申入書及び3.27市労連申入書の要求事項の内容や人事異動に伴い影響を受ける勤務労働条件について、市から組合側に確認は行われていない

【第5回審問X1証言P56, 甲第37号証】

- (22) X3 に対して、令和2年4月1日付けの出水市長事務部局への出向辞令及び都市計画課への配属辞令が交付された。

当時の水道労組規約では、第8条で組合員資格を、第22条で役員選挙を次のとおり定めていた。

X3 は都市計画課に異動することで、市職労の組合員となり、併せて、水道労組規約第8条第1号に規定する水道事業に従事する者ではなくなるため、水道労組の組合員資格がなくなった。そのことにより、第22条に基づき、X3 の水道労組の役員資格がなくなり、水道労組の執行委員長が不在となった。

（組織）

第8条 「水道労組」の組合員は、次に該当する者をもって組織する。

(1) 出水市水道事業に従事する者

(2) 出水市下水道事業に従事する者

(3) 「水道労組」が組合員資格を認めた者。ただし、使用者側の利益を代表する者は組合員とはなれない。

（選挙）

第22条 役員は組合員の中から直接無記名投票により選出する。

【第2回審問X3証言P18, 甲第38号証, 甲第39号証, 甲第68号証】

- (23) X3 の併任前後において、業務量については、併任前の業務件数が18件（業務（事業）の金額約1億円）、併任後の業務件数が27件（業務（事業）の金額約1億2900万円）となっているが、超過勤務時間の増加はみられない。

【甲第88号証】

- (24) X3 に対して、令和2年4月30日、同月1日付けの出水市下水道事業の併任辞令が交付され、同年5月1日、同年4月1日付けの水道事業の併任辞令が交付された。

また、同年4月30日、水道労組は臨時大会を開催して、水道労組規約第22条を次のとおり改正し、X3 を水道労組の執行委員長に選出した。

（選挙）

第22条 役員は組合員の直接無記名投票により選出する。

【甲第40号証, 甲第41号証, 甲第60号証, 甲第69号証, 甲第70号証, 甲第108号証P1, 争いのない事実（救済申立書P18, 答弁書P10）】

5 互助会配布マスクに関する経緯

- (1) 市では、出水市職員の厚生制度に関する条例第3条（市は、職員の相互共済及び福利増進を図るため、出水市職員互助会を組織する。）に基づき、市の職員の相互共済及び福利増進を図ることを目的として互助会を組織しており、同条例第7条第2項に基づき、市長は互助会の業務を監督するとされている。

出水市職員互助会運営規約によれば、互助会の対象職員は、市から給与の支給を受ける常勤の職員（高等学校教育職を除く。）であり、役員については、互助会の代表たる会長を副市長、副会長を政策経営部長及び市労連執行委員長、事務局長を総務課長、事務局次長を市労連書記長が務めるとされ、総会や運営委員会の議事は多数決で決するとされている。経費は会費、市の補助金等をもって充てるとされ、監事が会計検査を行い、総会に報告するとされている。

なお、互助会の事業に伴う支払については、互助会名義で行われている。

【乙第22号証P1, P4~9, 乙第77号証, 争いのない事実（甲準備②P32, 乙準備①P12）】

- (2) 令和2年3月下旬頃、市民からマスクを着用せずに訪問調査や窓口対応をする職員がいるという苦情を受けるようになったため、職員から、互助会でマスクを一括購入してはどうかという提案があった。互助会での購入に当たり、X1互助会副会長（市労連執行委員長）は、市労連の執行委員会に諮ると言い、一旦市労連に持ち帰った後、市労連の執行委

員会が了承したと報告した。なお、マスク購入・配布の決定に当たって、本来市労連としての合意までは必要ない。

【第2回審問X4証言P29, 乙第64号証P5, 争いのない事実(答弁書P15, 甲準備②P19, P32, 乙準備①P12, 乙準備②P29)】

- (3) 令和2年4月9日、互助会事務局において、「職員互助会でのマスク購入及び配布について(伺い)」により、新型コロナウイルス感染症予防のため、マスク購入と、互助会会員に対する配布が起案された。当該伺いは、互助会事務局長のY3総務課長(以下「Y3総務課長」という。)が行い、互助会副会長のY2部長及びX1執行委員長の回議を経て、互助会会長のY4副市長が決裁した。起案者の欄には、互助会事務局次長としてX4書記長及び互助会事務局書記としてY8職員係長が押印している。

なお、通常は総会の予算議決を経た上で執行するが、緊急を要するとして、後日総会で承認をもらうことで対応することとされた。

【乙第56号証】

- (4) 令和2年5月7日には、互助会事務局において、同会でのマスク購入及び配布を会員に知らせる文書が起案され、同月8日に、同会会長、副会長2名及び事務局長の決裁を受けた。

「職員互助会でのマスク購入及び配布について(お知らせ)」と題する文書は、互助会会長Y4、副会長X1、副会長Y2の連名により、互助会会員宛てとされていた。

【乙第8号証】

- (5) 令和2年5月8日、市労連は「マスク配布に関する出水市労連の対応について」と題した「自治労情報」を発行した。

この中で、同日互助会から配布されたマスクについて、市民がマスク不足に苦慮している状況の中で、市職員が優先的に50枚ものマスクを入手して市民の理解が得られるのか、人命に関わる問題でこのようなことが許されるのかということなどから、マスクを受け取れないという意見が多数あったとして、賛同する組合員や組合員以外の職員から互助会の配布マスクを提供してもらい、医療機関や福祉施設に寄付するとの提案を行った。

【甲第42号証】

- (6) 令和2年5月8日、Y2部長(互助会副会長)は、上記(5)の自治労情報を読み、互助会で買うことをX1執行委員長も含め決めたにもかかわらず、一方的に言われることに憤慨して、X4書記長(互助会事務局次長)に対し、「俺たちは市民の命を考えていないというのか。一旦合意したのに信じられん」といった趣旨の発言をした。

具体的には、「おいたちゃ人命を軽視しとっつけ。」「わしたつも、印鑑ついとらよ。」「信じられんど。」「書記長も印鑑押したんやんかったっけ。」「わいたつも、印鑑押して決めた話やらよ。」「わいたつも一緒き決めた話やらよ」と発言している。

また、Y2部長は、マスク購入の経緯や手続について「最初、ほとんどマスクが入ってこんじん、職員のしが直接近距離で対応せないかんで、役所で調達できんで、安心して仕事してもらうために、配ったんじゃらよ。」「互助会で、公費は使わずに、互助会ですうがとおもて、話した話じゃ。」「互助会の決裁規定に基づいて、執行委員会で、緊急に決裁をして、買うどって、くばどって、そういう話やったよ」と、また、「自治労情報」の記載内容に対して「勝手にこっちが、勝手に買って、市民は苦しんどつとに、自分たちばかり、買ってって」などと発言している。

X4書記長(互助会事務局次長)は、「自治労情報」について「受け取れないという組合員の声もあったもんですから。」「そこをどうにかしたいと思って、出しました」と発言している。

【第3回審問Y2証言P10, 甲第80号証, 甲第89号証, 争いのない事実(救済申立書P24, 乙準備②P10, 乙準備⑤P7, P17, P21)】

第3 当委員会の判断

1 争点1について(団体交渉拒否その1)

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

(ア) 争点1の(1)令和元年9月12日の件について

- a 令和元年9月4日に市当局から市労連に交渉申し入れのあった「給料の特例減額廃止に伴う給与制度の見直し」に関する同月12日の事務レベル協議(市労連出席者：X1執行委員長, X8副執行委員長, X9書記長, 市当局出席者：Y5総務課長, Y7職員係長)において、市当局は、給与削減の方法、削減の対象者、職員への影響額などを5月の交渉開始以来、初めて具体的に提示した。市労連が具体的モデル

- の提示を要求してから1か月以上が経過しており、議会への提案期限を考慮すると検討期間が少なすぎることから、不誠実交渉に該当する。【甲準備②P11】
- b 議会への提案時期については、例年のことであるため、市当局から伝えられなくても、おおよその時期は認識している。検討期間が少なすぎることについて被申立人へ主張したことはないが、言わなくても、被申立人としても充分に分かっていたことである。【甲準備②P5】
 - c 当時、「市長が今年やりたいことである。」との発言もあったことから、当局は12月議会での条例改正を想定しているものと想像した。通常12月の議会は11月末に開会されることから、労使での検討期間はそれより前までに完了するのが通常であると認識していた。【甲準備⑤P3】
 - d 9月12日では回答期限を示されていない。被申立人が考えている見直し内容をはじめ提示し、そのことの確認を行っただけである。なお、回答期限が示されたのは10月21日である。【甲準備④P9】
 - e [11月6日付けで4つの条件を整理したうえで、合意すると回答したことから検討時間が少なすぎるといふことにはならないとの被申立人主張への反論] 給与制度の根幹に関することであり、1～2か月で協議を詰めることが不可能であったことから、4つの条件を提示して、回答を行ったものである。【甲準備⑤P8】
 - f 給与制度の根本となる施策について、いきなり具体モデルを提示し、その問題点を見つけ、ひいては代替策を提示するよう差し迫っており、その検討を行うのに(令和元年9月12日から回答期限の10月31日までの)50日間というのは、あまりにも短い期間である。【甲準備⑥P12】

(イ) 争点1の(2)令和元年10月21日の件について

- a 令和元年10月11日に市当局から市労連に交渉申入れのあった「給料の特例減額廃止に伴う給与制度の見直し」に関する令和元年10月21日の事務レベル協議(市労連出席者：X1執行委員長、X8副執行委員長、X9書記長、市当局出席者：Y5総務課長、Y3職員係長)において、市当局は、「組合に合意していただきたい事項」として、4項目を挙げ、市当局側の案でそのまま合意するよう迫り、Y5総務課長は、「組合の合意がとれなくても実施する。」と発言した。さらには、Y5総務課長から、「合意しないのであれば、2019年の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連との協議に応じる必要も感じられない。」と恫喝ともとれる発言があった。
市当局は、市長の考えだからと、組合の合意が無くても議会提案する意向を示し、組合との交渉を軽視していることがはっきりしたことから、不誠実交渉に該当する。【甲準備②P11】

(ウ) 争点1の(3)令和元年11月7日の件について

- a 令和元年11月7日、X1執行委員長がY2部長に電話で「市長と面談したい」と申し出た際に、Y2部長からX1執行委員長に対して「俺を飛び越えるのか」と市長との交渉を拒否された。これらの対応は、団体交渉拒否に該当する。【甲準備②P12】
- b 甲第99号証の議事録(1頁下から6行目)に記載しているとおおり、X1執行委員長は、以前より市長との面談を要求していた。また、再交渉を申し入れて、市長と面談したいことも伝えている。【甲準備⑤P9】

(エ) 争点1の(4)令和元年11月15日の件について

- a 令和元年11月15日、X1執行委員長は、文書(甲第12号証)を市当局の総務課まで持参し、さらなる協議が必要であることを伝えたが、Y3職員係長から「組合員末端までの周知を行っていない」と理由をつけられ、受取を拒否された。これらの対応は、団体交渉拒否に該当する。【甲準備②P12】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 争点1の(1)令和元年9月12日の事務レベル協議における具体的モデルの提示について
- a 市労連が具体的モデルの提示を要求してから、市当局は見直し協議を重ね、1か月程度で具体的な見直し案を市労連に提示しており、また、市労連も9月12日から内部協議を重ね、約2ヶ月後の11月6日付けで4つの条件を整理したうえで、合意すると回答したことから検討時間が少なすぎるといふことにはならないと考える。【乙準備④P6】

- b [給与制度等の見直しに係る回答の依頼日] 依頼日は「令和元年9月12日」である。令和元年7月12日に交渉した際、組合側から具体的なモデルや例を提示して交渉したいとの意向があったため、「給料の特例減額に伴う給与制度の見直し案について」（甲第6号証）をY7職員係長が作成し、同年9月12日の交渉の際、Y7職員係長が見直し案を示した上で説明した。そのとき、10月末を目処に回答をもらえるよう、Y5総務課長がX1執行委員長、X8副執行委員長、X9書記長に口頭で依頼した。10月末としたのは、議会へ条例等の送付日程を考慮したものである。【乙準備③P12】
- c 従前本件と同程度の交渉をしたことがなく、評価が難しいが通常であれば、1か月以内で回答をいただいているところ、今回は6月12日に交渉を開始し、7月12日に2回目の交渉、9月12日に具体的な見直し内容を提示し、10月末までの約1か月半の期間で依頼した。十分な検討期間が確保されている。【乙準備②P7、乙準備⑤P18】
- (イ) 争点1の(2)令和元年10月21日の事務レベル協議における被申立人側の発言について
- a 市当局案でそのまま合意するように迫っていない。また、Y5総務課長はこのような発言をしていないし、恫喝もしていない。これまでの給与制度を続けていくことに市民や議会に対し説明がつかないことは、市労連も十分認識しているから、市労連も対案（見直し案）を出してほしいと言ってきた。組合の意向を重視してきたからこそ、何年も見直しができなかったのであり、乙第28号証にあるとおり、平成25年から数年にわたって交渉しているので不誠実交渉では全くない。【乙準備④P6】
- b 乙第18号証のとおり「今回の給与制度見直しは市長が決定したことである」とか、「市の案に合意せよ」といった発言は無く、お互いの言い分を整理しながら主張し合ったものである。【乙準備②P14】
- c 2019年11月12日の自治労情報については、「4点を条件として合意する」との記載があったため、市労連に対して特に意見は伝えていない。なお、あまりにも悪質な内容であったり、組合員から個別に自治労情報の内容について信憑性を問われたりした場合には、正確に情報を伝えるようにしている。【乙準備④P13】
- d 交渉の都度資料を提示し、給料の特例削減（カット）によらない給料体系にするため、具体的な見直し案を提示してきたものである。【答弁書P10】
- (ウ) 争点1の(3)11月7日のX1執行委員長の市長面会申出に対するY2部長の発言について
- a X1執行委員長からY2部長に電話があったことは記憶にないが、Y2部長が「俺を飛び越えるのか。」と言った事実はない。【乙準備④P6】
- b 確かに以前から市長と話をしたい旨の発言はあった。しかしながら、11月6日から11月12日までの間は条件付き合意ということで認識しており、11月7日にX1執行委員長からY2部長へ市長への面会を依頼したというのは考えられない。【乙準備⑥P2】
- (エ) 争点1の(4)令和元年11月15日、X1執行委員長が文書を持参し、さらなる協議が必要であることを伝えたことに対する被申立人側の対応について
- a Y3職員係長は受取りを拒否したわけではなく、X1執行委員長は、市議会総務病院委員会において自ら、組合員末端までの周知ができていないと納得したから、取り下げたと自認している。【甲第17号証、乙準備④P6】

(2) 当委員会の判断

給与制度等の見直しに関する改正条例の市議会提案までの一連の交渉等において、被申立人は不誠実な団体交渉又は団体交渉拒否となる行為を行ったか。上記行為があったとすれば、不誠実な団体交渉又は団体交渉拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かについて、以下検討する。

ア 争点1の(1)令和元年9月12日の件について

- (ア) 申立人は、給与制度等の見直しに関し、被申立人による令和元年9月12日の事務レベル協議における具体的モデルの提示は、議会への提案期限を考慮すると検討期間が少なすぎることが不誠実な団体交渉に該当すると主張するので、以下検討する。
- (イ) 前記第2の3(23)で認定したとおり、被申立人は令和元年9月12日の事務レベル協議において具体的モデルを提示した。

本件交渉における検討期間は、前記第2の3(15)、(23)及び(41)で認定したとおり、同年5月30日の交渉申入れから同年11月25日の議会上程日まで6か月弱、同年9月12日の具体的モデルの提示から同年11月25日の議会上程日まで約2か月半である。

他方、前記第2の3(4)で認定したとおり、給料月額削減交渉に関する従前の状況は、平成20年度の場合、平成20年12月1日の市の申入れに始まり、平成21年3月24日の確認書締結を経て、同月25日に改正条例議案を議会に上程しており、交渉申入れから議会上程まで4か月弱である。

協議事項が異なり、交渉過程や平均的な交渉日数も不明であるため、直接的な比較は難しいが、本件交渉の取扱いが従前と著しく異なるとまではいえない。

また、前記第2の3(52)ウで認定したとおり、X1執行委員長は、市議会において、半年近く協議している旨を発言しており、前記第2の3(29)及び(30)で認定したとおり、被申立人が回答期限の令和元年10月31日を同年11月8日に延長した上で、X9書記長の求めに応じ提出した「給与制度等に関する見直しについて」と題する文書に対し、申立人は11.6回答書を提出している。

さらに、本件交渉において、労使間で検討期間が問題とされた経緯は認められない。

- (ウ) したがって、給与制度等の見直しに関し、被申立人が令和元年9月12日の事務レベル協議において具体的モデルを提示したことは認められるが、少なすぎる検討期間を設定したとまではいえないことから労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

イ 争点1の(2)令和元年10月21日の事務レベル協議における被申立人側の発言について

- (ア) 申立人は、令和元年10月21日の事務レベル協議において、被申立人が市当局側の案でそのまま合意するよう迫り、Y5総務課長から「組合の合意がとれなくても実施する。」「合意しないのであれば、2019の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連の協議に応じる必要も感じられない。」との発言があり、市長の考えだからと、組合の合意がなくても議会提案する意向を示し、組合との交渉を軽視していることがはっきりしたことから、不誠実な団体交渉に該当すると主張する。

- (イ) まず、被申立人が市の案でそのまま合意するよう求めたか、以下検討する。

前記第2の3(27)で認定したとおり、Y3職員係長が、最悪なケースとして、この申入れを合意しない場合に、給与カット、特昇制度廃止、人勧先送りなどが考えられることを説明しているが、市の案でそのまま合意するよう求めた旨の発言とは認められず、他に、市の案でそのまま合意するよう求める発言があったことを裏付ける客観的な証拠も認められない。

- (ウ) 次に、Y5総務課長が「組合の合意がとれなくても実施する。」「合意しないのであれば、2019の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連の協議に応じる必要も感じられない。」と発言し、出水市長の考えだからと組合の合意が無くても議会提案する意向を示したか、以下検討する。

「R1.10.21の事務レベル協議で被申立人が同人の案で合意するよう迫り「組合の合意がなくても実施する」、「合意しないのであれば2019年の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連との協議に応じる必要も感じられない」とY5総務課長が発言し、組合の合意がなくても議会提案する意向を示した」との申立人の主張について、被申立人はこのような発言はしていないと主張しているが、前記第2の3(33)で認定したとおり、令和元年11月12日付け市労連の「自治労情報」に当局の対応について「『労使合意なくとも実施する』旨の発言があるなど強硬な姿勢に変わりありませんでした」と記載されている。

- (エ) また、前記第2の3(71)キ(ウ)で認定したとおり、令和2年3月24日下交渉において、X8副執行委員長が、給与制度等の見直しに関する協議の最初の頃のY5総務課長の発言について、「いきなり『合意なくとも実施するから』という話をされたところから、そんな状況からスタートして正常なものっていうのはありえないかな」と発言したのに対し、Y5総務課長は「いきなり『合意なくとも実施するから』という話をされた」という部分については、明確に否定していない。

また、前記第2の3(69)キで認定したとおり、同月16日下交渉においては、Y5総務課長の「人勧をしないと一言も交渉の中ではないってない。給与の見直しの中で、人勧をしないと」との発言に対し、X3副執行委員長が「言われていないんですか。そういう発言はなかったということですかね。」「人勧をいれないぞと言わ

れていないという事なんですね」との問いかけを行ったところ、Y5総務課長は明確に否定せず、「お互い言った言葉の言質をとってというのはやめたい」と発言し、また、Y3職員係長の「見直しは出来ない中で、人勧だけいれるというのは難しいというのはあったと思う。」との発言に対し、X8副執行委員長が「見直しを入れない中で人勧の話は無いと。」「難しいなあというニュアンスでは無かったですよね」と発言し、「人勧の話は無いという趣旨の発言であった」旨を指摘したが、これに対して、Y5総務課長及びY3職員係長は否定していない。

さらに、前記第2の3(27)で認定したとおり、Y3職員係長が「給料の見直しができないのに、人勧や振休だけやりましょうとはならないのではないかと。最悪なケースは、組合がこの申入れを合意しない場合、条例改正をせず給料カットは続き、人事評価に基づかない特昇制度は廃止、人勧は先送りになるかもしれない。」と発言していること、「組合が合意しない場合、人事評価に基づかない特昇制度は廃止」との発言について、Y3は、審問において、組合の合意がなくても人事評価に基づかない特昇制度は廃止するという趣旨である旨を証言している【第5回審問Y3証言P27】ことから、給与制度等の見直しに関する一連の協議の中で、被申立人側から「労使合意なくとも実施する」及び「見直しを入れない中で、人勧をいれない（人勧はない。）」という趣旨の発言があったと認められる。

また、当該発言は、給与制度等の見直しに係る条例改正案については、組合の合意が無くても議会提案する意向を示したものと認められる。

なお、出水市長の考えだからとの発言や申立人が主張するその他の発言があったことを裏付ける客観的な証拠は認められない。

- (オ) 次に、被申立人側から「労使合意なくとも実施する」及び「見直しを入れない中で、人勧をいれない（人勧はない。）」という趣旨の発言をし、組合の合意が無くても議会提案する意向を示したことが、不誠実な団体交渉に該当するか、以下検討する。
- (カ) 前記第2の3(23)で認定したとおり、被申立人側は申立人の要請に応じて、令和元年9月12日に見直しの具体的モデルを示し、また、前記第2の3(27)で認定したとおり、同年10月21日に交渉経過を資料として提示し、申立人側と確認するとともに、追加の1%カット案の変更、ラスパイレス指数の試算値、旧団体間の格差調整との関係、人勧の改正内容、未消化の振休分の手当支給、3級在任期間などについて、申立人側からの質問に答えるなど、合意達成に向け対応していることが認められる。
- (キ) したがって、給与制度等の見直しに関する一連の協議において、被申立人側から「労使合意なくとも実施する」や「見直しを入れない中で、人勧をいれない（人勧はない。）」旨の発言をし、組合の合意が無くても議会提案する意向を示したことは認められるものの、上記(カ)で判断したとおり、被申立人は、合意達成に向け、対応していることが認められることから、被申立人の行為が不誠実な団体交渉に当たるとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

ウ 争点1の(3)令和元年11月7日の件について

- (ア) 申立人は、令和元年11月7日、X1執行委員長がY2部長に電話で「市長と面談したい」と申し出た際に、Y2部長からX1執行委員長に対して「俺を飛び越えるのか」と市長との交渉を拒否されたことが団体交渉拒否に該当すると主張するので、X1執行委員長がY2部長に団体交渉申入れとして、市長との面談を申し出たか、以下検討する。
- (イ) 市長への面談を求めたとの申立人の主張に対し、被申立人は記憶にないとし、「俺を飛び越えるのか」と言った事実はないと主張する。
令和元年11月15日の協議記録において、X1執行委員長が「この前からY2部長には話をさせてもらいましたが、確認書を交わす上ではですね、市長との話も行いたいという旨をお伝えしたくて」と発言し、また、被申立人も以前から市長と話をしたい旨の発言はあったと認めるとおり、少なくとも同日以前に、X1執行委員長がY2部長に市長との面会を求めたことは認められる。(前記第2の3(36))
- (ウ) 市長との面会の求めについて、X1執行委員長は、審問において、「面会をしたい」と申し出ただけである【第1回審問X1証言P11】として、交渉事項等の説明までは

行っていないことを証言しており、【第5回審問X1証言P52】「面会をしたい」との申し出だけでその発言が団体交渉申入れであると判断することは困難であり、団体交渉申入れがあったとは認められない。

- (エ) したがって、X1執行委員長がY2部長に市長との面会を求めたことは認められるものの、団体交渉申入れがあったとまでは認められないことから、団体交渉拒否にはあたらず、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

エ 争点1の(4)令和元年11月15日の件について

- (ア) 申立人は、令和元年11月15日、X1執行委員長が文書を市当局の総務課まで持参し、さらなる協議が必要であることを伝えたが、Y3職員係長から「組合員末端までの周知を行っていない」との理由で、受取を拒否されたことが団体交渉拒否に該当すると主張するので、以下検討する。

- (イ) まず、文書の提出に当たり、Y3職員係長が「組合員末端までの周知を行っていない」と指摘したか検討する。

前記第2の3(38)で認定したとおり、Y3職員係長が「組合員への周知が必要ではないか」とX1執行委員長に指摘したことが認められる。

- (ウ) 次に、Y3職員係長が文書の受取を拒否したか検討する。

前記第2の3(52)エで認定したとおり、総務病院委員会においてX1執行委員長は「組合員への末端までの周知が足りてないんじゃないのっていう指摘を受けたもんですから、それを条件に取り下げたんです。」「僕としても、組合員末端までの周知が足りてないというものについては納得をしたもんですから、書類としては、出してない状態。」と発言しており、市側が指摘した組合内部の周知の必要性に納得し、自らの判断で提出を取り下げたと認めている。

このことについて、X1執行委員長は、文書の受取が拒否され、その文書に対する被申立人側の指摘の一部に納得したので、受取拒否された文書を持ち帰ったと証言【第1回審問X1証言P27】しているが、上記(イ)で判断したとおり、Y3職員係長の発言は市労連内部の周知の必要性を指摘しているにとどまり、他に受取を拒否したことを示す客観的な証拠は認められない。

- (エ) したがって、被申立人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

2 争点2について（団体交渉拒否その2）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 交渉担当者の権限について

- a 市労連は、令和2年3月23日、市当局に対して説明を求め、団体交渉申し入れをした。しかし、市当局は交渉に応じず、市労連は、回答期限を令和2年4月3日までと明確に示したが、それにも関わらず、期日までに交渉を実施しなかった。

これは労組法7条2号で禁止する交渉拒否の不当労働行為にあたる。【救済申立書P20】

- b 令和2年3月24日の下交渉は、市当局が、決定権を有する者を協議の場に参加させないなどの対応をし、任命権者または任命権者の全権委任を受けた者が出席していないことから、交渉とは言えず、交渉拒否と判断した。【甲準備①P13】

- c 下記イ(ア)bで被申立人は、Y5総務課長が権限のすべてを市長から委任されていたとしているが、判断・決定ができないことと、すべてが委任されていないこととはどう違うのか不明である。なお、甲第64号証1ページ中段に記載のとおり（全権委任かどうかは、自分で出来ないことについては持ち帰らせてもらうことはあると思う。この場で回答できないこともある。そちら側も一緒じゃないかな。持ち帰って執行委員会とか組合員の同意がないと出来ない事項というのものも、ものによってはある訳で）、Y5総務課長がすべてを委任されているわけではない旨発言している。また、交渉で判断できない事項があるのであれば、判断できる者を出席させるべきである。【甲準備④P10】

- (イ) 令和2年4月3日までの交渉実施について

- a 市労連は、令和2年3月23日、市当局に対して説明を求め、団体交渉申し入れを

した。しかし、市当局は交渉に応じず、市労連は、回答期限を令和2年4月3日までと明確に示したが、それにも関わらず、期日までに交渉を実施しなかった。これは労組法7条2号で禁止する交渉拒否の不当労働行為にあたる。【救済申立書P20】

4月3日を期限とした交渉については、3月24日の下交渉にて市当局が時間設定を行うことを確認している。【甲準備①P31】

- b Y5総務課長から、同年3月24日下協議の際に「判断材料がほしい」との発言があったことは認めるが、「議会の承認を得た事項を覆すだけの資料を提出するように」という発言はなかったし、同年4月3日までに資料を提出せよとの話もなかった。

資料は提出していない。提出していない理由は、すでにその問題点について何度も指摘しており、かつ、誰の目にも明らかな法令に反する降給を行っているのだから、改めて判断材料を示す必要はなかったためである。【甲準備③P9】

- c 下記イ(イ)cの被申立人の主張について、市当局から判断材料を示す回答期限は示されていない。交渉の場を設定しない理由になり得ない。【甲準備④P10】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

(ア) 交渉担当者の権限について

- a 組合側が要求する交渉が対象となる交渉であり、必要なら市当局の窓口は開けてあるから、話し合いの場を持てばよいだけのことである。年度末から年度始めについては、総務課職員係は多忙を極めていることから、4月3日までに交渉をしたのであれば、組合側が資料を作成し、会場を確保するなど、交渉を実施するための段取りをすべきであったのではないかと。【答弁書P13】
- b 令和2年3月24日の下交渉の交渉権限については、Y5総務課長が、交渉に関する権限（交渉権限、妥結（決定）権限、協約締結権限）のすべてを市長から委任されていた。しかしながら、当然、内容によっては総務課長が下交渉の中で回答できない事項もある。3月16日の下交渉においても、Y5総務課長が、交渉に関する権限（交渉権限、妥結（決定）権限、協約締結権限）のすべてを市長から委任されていたが、例え全権委任されていても、下交渉の場で総務課長が判断できない事項（議会の議決が必要な事項など）もある。【乙準備③P14、乙準備⑤P18】

(イ) 令和2年4月3日までの交渉実施について

- a 確かに、4月3日を期限とした交渉については、市当局が時間設定を行うことを確認しているが、職員係の業務が年度始めで極めて多忙であることはしっかりと伝えている。【乙準備②P27】
- b 3月24日の交渉において、組合側に具体的な給与見直しの調整方法があるのか問うたら、「まず、元に戻してもらって、それから具体的に協議していく。」と水道労組X3執行委員長から発言があり、議会で承認された議案に対する対案を示されることは無かった。【乙準備①P15】
- c 令和2年3月23日付け申入れに関し回答期限の同年4月3日までに回答していない。そもそも、回答するために必要となる資料の提出をY5総務課長は、令和2年3月24日の下交渉の際、「回答するために必要な判断材料をください。」と口頭で数回お願いしている（甲第51号証 36頁4行目、37頁2行目）にもかかわらず、組合側からは何ら資料（判断材料）が示されなかったため、回答のしようがなかった。【乙準備③P13、乙準備⑤P17】
- d 令和2年4月3日までに団体交渉が行われなかったことの原因は、市労連が対案を示さなかったことである。市労連が対案を示さない限り、交渉の余地がないものと思われる。【乙準備⑥P4】
- e [組合に判断材料の督促・確認をしなかった理由] 判断材料の提出に関する確認や督促はしていない。その理由は、市労連が判断材料を提出することを信頼して待っているだけであり、あえて確認、督促をする必要性は感じなかったため。【乙準備④P8～9】

(2) 当委員会の判断

給与辞令等に関する令和2年3月23日付け団体交渉申入れに対する同月24日の下交渉において、被申立人は、決定権を有する者並びに任命権者又は任命権者の全権委任を受けた者を協議の場に参加させなかったか。上記行為があったとすれば、上記行為及び回答期限である同年4月3日までに交渉が行われなかったことが団体交渉拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か、以下検討する。

ア 交渉担当者の権限について

申立人は、市当局が、決定権を有する者を協議の場に参加させないなどの対応をし、任命権者または任命権者の全権委任を受けた者が出席していないことから、交渉とはいえず、交渉拒否と判断したと主張するので、令和2年3月24日の下交渉の被申立人側出席者に交渉担当者として権限があったか検討する。

(ア) 一般的に、団交の交渉担当者として、使用者側が誰を出席させるかについては、使用者の判断に属するものである。交渉担当者が必ずしも決定権限まで有さなければならないとはいえない。労働協約で団交ルールを定めている等の特段の事情がない限り、他方の当事者である労働組合が関与し得る事項ではないといえる。

(イ) 前記第2の3(12)で認定したとおり、両労働協約上も当該協約以外においても、交渉担当者の交渉権限に係る定めはない。

(ウ) 申立人の主張に対し、被申立人は、令和2年3月24日の下交渉の交渉権限については、Y5総務課長が、交渉に関する権限(交渉権限、妥結(決定)権限、協約締結権限)のすべてを市長から委任されていたと主張しており、Y5は、審問において、全権委任ということには違和感があるものの、交渉権限については、完全に委任されていた旨を証言している。【第4回審問Y5証言P29】

同日の下交渉においては、前記第2の3(71)アで認定したとおり、次の事項について、交渉を行っており、各事項の所管課は、1及び2が総務課、3は企画政策課であるが、市の水道事業を行う地方公営企業に所属する職員の人事担当課は総務課であり、各事項の所管課として交渉権限があったことが認められる。

1 給与制度の見直しについて

① 今回の条例改正等に基づく給与への影響額について(令和元年9月10日組合協議資料を参考に、ラスパイレス指数の試算も含め)

② 出水市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則第45条に基づく運用について(削減率の設定根拠)

③ 今後の人事評価制度に基づく導入の運用方法(給与への反映方法)について

④ 給与改正条例に係る説明における発言内容の確認について

2 パワーハラスメント等の防止について

3 水道労組の人員削減について

4 その他必要な事項

令和2年3月24日の下交渉のやりとり全体をみても、被申立人側出席者に交渉権限がないことを示す発言や態度は認められず、Y5総務課長が交渉担当者として対応していると認められる。

以上のことから、同日の下交渉においては、Y5総務課長に交渉担当者として権限があったと認められる。

イ 令和2年4月3日までの交渉実施について

(ア) 次に、申立人は、回答期限である令和2年4月3日までに交渉が行われなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為(団体交渉拒否)に該当すると主張するので、以下検討する。

(イ) 前記第2の3(71)ケで認定したとおり、同年3月24日の下交渉において、同年4月3日を期限とした団体交渉について、被申立人側が時間調整を行うことを確認しているにもかかわらず、回答期限である同日までに団体交渉が行われていないことが認められるため、被申立人が回答期限までに交渉を行わなかった理由が正当な理由に当たるか検討する。

被申立人は回答期限までに団体交渉を行わなかった理由について、市労連が対案を示さなかったことであると主張している。なお、「対案」とは同年3月24日の下交渉でY5総務課長が求めた「元に代わるものを私たちが判断できるもの」のことであるとY3が審問において証言している。【第5回審問Y3証言P31】

これに対し、申立人は、対案となる判断材料を提出していないことを認めた上で、「Y5総務課長から、同日下協議の際に「判断材料がほしい」との発言があったことは認めるが、「議会の承認を得た事項を覆すだけの資料を提出するように」という発言はなかったし、同年4月3日までに資料を提出せよとの話もなかった。」と主張する。

しかし、前記第2の3(71)クで認定したとおり、同年3月24日の下交渉時、市労連側の回答要求に対し、Y5総務課長は、「あなたたちが元に戻せって言うんだったら、元に代わるものを私たちが判断できるものをくださいって。であなたたちが時間がな

いっていいのであれば、私たちも最大限の努力はするので、あなたたちも私たちが判断できるものを、業務の時間だけじゃないっていいのであれば、お互いそこは苦勞をして出し合おうよ。出したうえであなたたちが来週いっぱいだって言うんだったら、来週またどこかで語ってちょっと時間調整をしなくてはいけないけど」と発言している。

給与制度見直しに係る条例改正案が、令和元年12月に市議会で可決された経緯を踏まえると、令和2年3月にY5総務課長が市労連に対し、対案となる判断材料の提出を求めたことには理由があると認められる。また、前記第2の3(71)クで認定したとおり、Y5総務課長は、市労連からの判断材料の提出を受けた上で、交渉時間の調整をする旨提案しており、この提案に市労連側は反論や異論を示していないことから、Y5総務課長が提案した流れで進められることを市労連側も認識していたと認められる。

申立人は、判断材料を提出していない理由について、「すでにその問題点について何度も指摘しており、かつ、誰の目にも明らかな法令に反する降給を行っているのだから、改めて判断材料を示す必要はなかった」と主張しているが、団体交渉は当事者双方が対案を用意し資料を提供し、一致点を見出すべく最大限の努力をする場であることから、給与制度見直しの再考を要求する以上、市労連側としても市の判断材料として資料を提供し、誠実に対応する必要があると考えられ、申立人の対応は不十分なものであったといわざるを得ない。

一方で、被申立人側は同年4月3日までに団体交渉の時間設定を行うことを申立人側と確認した上で、団体交渉実施に必要な資料の提出を申立人側に求めているが、回答期限である同日までに市労連からの資料提出がないことについて、被申立人は「市労連が判断材料を提出することを信頼して待っているだけであり、あえて確認、督促をする必要性は感じなかった」として、前記第2の3(72)で認定したとおり、督促や確認を行わなかったことを認めており、回答期限後も含め、被申立人側による資料提出の確認や督促が行われないまま、団体交渉は実施されていないことから、被申立人の対応にも不十分な点が見られ、同日までに交渉が実施されなかったことについては、両当事者ともその対応に不十分な点があったものと認められる。

使用者が合意形成に向けた誠実な交渉態度をとっていたかは、労使関係における一般的な様態からだけでなく、当事者の交渉の経緯、内容、具体的な言動の様態等から判断する必要があり、組合の交渉対応の様態も、使用者の対応が誠実義務に反しないかを判断する中で考慮される一要素となる。

それまでの交渉経緯等を踏まえると、令和2年3月にY5総務課長が市労連に対し、対案となる判断材料の提出を求めたことには理由があり、他方、申立人は、「改めて判断材料を示す必要はなかった」旨を主張しているが、判断材料の提出を求めた被申立人の提案に反論等をしておらず、このような申立人の交渉対応は、適切であったとはいえない。

したがって、被申立人が申立人に対し、判断材料の提出がないことの督促や確認を行わなかった面はあるものの、被申立人が同年4月3日までに交渉を行わなかったことについて、正当な理由が認められる。

ウ 不当労働行為の成否

以上のことから、給与辞令等に関する令和2年3月23日付け団体交渉申入れに対する同月24日の下交渉において、Y5総務課長には、交渉担当者として権限があったと認められ、また、被申立人が回答期限までに交渉を行わなかったことについて正当な理由が認められることから、団体交渉拒否には当たらず、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

3 争点3について（支配介入その1）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

(ア) 令和元年11月15日の書き込みについて

a 令和元年11月15日、市当局のY2部長が、市労連を非難する虚偽の内容を掲示板（グループウェア、全職員が閲覧可能）に書き込んだ。（甲第13号証）

市労連が市当局の給与制度見直し案に合意した事実はないし、合意文書を交付したこともないのに、市当局は、市労連が同月6日に提出した交渉文書を、「合意文書」だと言い張り、労使合意のないまま、同月13日、14日に職員に対する説明会を先行させた。そして、市労連が市当局に対して同月15日に合意できないと回答をしたところ、Y2部長が同日、掲示板に書き込みを行った。

同部長は、「本日突然、市労連執行委員長から再交渉したい、合意を撤回し、交渉を県本部に委任する旨の申出を受けました」と、まるで、市労連が約束を反故にしたかのような虚偽の内容を書き込み、そして、「残念ですが説明会で申し上げたことの一部が変更になる可能性があるからお知らせします」と、市労連が市職員に迷惑をかけているかのような文を書き込んで市労連を暗に非難した。【救済申立書P21】

- b 上記のような書き込みは、組合活動に対して威嚇・非難し、組合を弱体化させようとするもので、支配介入として許されない（労組法第7条第3号）。【救済申立書P21】
- c 書き込みによる組合活動等への影響として、組合脱退が相次いで発生した。具体的には、令和元年11月29日付1名（脱退理由：現在の組合活動が自分に合っていない）、令和2年3月23日付1名（脱退理由：現在の組合活動が自分に合っていない）、同年5月7日付2名（脱退理由：組合の活動が自分の考えと異なる、給与問題に対して見聞きする度に嫌な気持ちになる）というものであった。【甲準備①P15、甲準備②P16】

(イ) 令和元年11月22日の書き込みについて

- a 令和元年11月22日、Y2部長は、上記掲示板に、再度、市労連を非難する内容の文章を書き込んだ。その内容は、組合主催説明会の説明内容は虚偽というもので、明らかに組合に対する誹謗中傷であった。

また、掲示板の冒頭でも、「11月20日に行われた議員全員協議会の中で、議員から労使合意をしていないのではないかと質問されたために、詳細の説明をせざるを得なくなり、議員からの視線がきつくなった、これから本会議総括質疑、一般質問、委員会と「綱渡り」の提案説明や答弁があるので、「全職員一致して」自らの手で（給与制度の）再構築をしてほしい、市民に「正直に」向き合う対応をしてほしい」というもので、「労使合意がなされていないことを議会に口外するな、市の案に反対することは市民に「正直に」向き合っていないのだ」と言うことを暗に書き込み、組合及び組合員を誹謗中傷した。【救済申立書P21】

- b 上記のような書き込みは、組合活動に対して威嚇・非難し、組合を弱体化させようとするもので、支配介入として許されない（労組法第7条第3号）。【救済申立書P21】

- c 令和元年11月22日の書き込み内容（甲第15号証）のうち、①は「4級から3級への再格付け者への1%削減」というのは、市当局から提案があった事項であり、実施するともしないとも合意ができていなかったため、市労連は、実施された場合に備えて説明会で説明したもので、市労連による「事実無根、意図的な扇動」ではなく、「交渉の中で実施しないことで合意した」という事実もないので、虚偽の書込みである。

書き込み②については、上記①も含めて、当時市から提案があった内容で組合側で計算をして減額幅を説明したもので、組合の計算はY2部長の書込みにあるような「ありもしない上記①の削減率を適用し虚偽の減額幅を説明した」ものではないので、書き込み内容は虚偽である。

③についても、同年10月21日、Y5総務課長から「組合の合意がとれなくても実施する」との発言があったことは事実であり、同年11月6日付の文書（甲第10号証）は、合意文書ではなく回答書であるのに「合意しなくても実施するので合意せよ」という発言を否定している点、「基本合意の文書を受け取り、執行委員長の了解を得た」という点で、書き込み内容は虚偽である。【甲準備①P15】

- d 書き込み①の「4級から3級への再格付け者への1%削減」について、組合側が給与削減自体に難色を示していたため、同年10月21日の事務レベル協議時にY5総務課長及びY3職員係長から突然「4級から3級に格付けされる職員にはさらに1%の上乗せ削減を行う予定だが、合意してもらえれば、この上乗せ削減は行わない。」との提案があり、さらには「合意しなければ1%の削減を加算する予定のものを実行する」との発言があったもので、合意していないことから当然上乗せされるという認識であった。【甲準備②P31】

- e （市主催説明会の開催について）同年11月11日出水市役所喫煙所にてY2部長からX1執行委員長へ説明会を開催すると一方的に言われただけであり、了解していない。【甲準備①P6】

また、開催日等も具体的に示されていなかったため、その発言に対する申立人側からの意見表明は行っていない。【甲準備③P3】

- f 書き込みによる組合活動等への影響として、組合脱退が相次いで発生した。具体

的には、同年11月29日付1名（脱退理由：現在の組合活動が自分に合っていない）、令和2年3月23日付1名（脱退理由：現在の組合活動が自分に合っていない）、同年5月7日付2名（脱退理由：組合の活動が自分の考えと異なる、給与問題に対して見聞きする度に嫌な気持ちになる）というものであった。【甲準備①P15、甲準備②P16】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

(ア) 令和元年11月15日の書き込みについて

a 令和元年11月15日にY2部長がパソコンのグループウェア内掲示板に掲載した内容は事実である。

申立人は、11月6日付けで合意文書を出すから、確認書を提出するようY3職員係長に依頼し、Y3職員係長は合意に基づく確認書を2部作成し、組合に提出した翌日、県本部から待たされたようなので、確認書の取り交わしは待ってほしいとX9書記長に言われた。

職員説明会は、労使合意に基づき11月13日と14日に計4回開催した。ところが説明会終了後、X1執行委員長からY2部長に対し、労使合意できないから、再交渉させてほしいと申し出があった。さらに、交渉は県本部で行うから、われわれは交渉できないというのである。

議会日程も考慮すれば、引き延ばせないということを掲示したまでである。【答弁書P14】

なお、職員掲示板は、職員誰でも書き込みができ、自由に意見が記入できる。仮に、この行為が不当労働行為に該当するのであれば、市労連が給与見直しに関して虚偽説明をしたことに対する市当局の反論の機会は、どのような媒体であっても認められないということになる。【乙準備⑥P4】

b 令和元年11月15日の書き込みのうち、「組合の機関決定を経ていないものとして取り扱う」とは、X1執行委員長がY5総務課長に、甲第12号証を持参された際、「再交渉したい、合意を撤回し、交渉を県本部に委任する。」と申し出たことについて、組合の機関決定を経ていないものとして取り扱うということを目指す。

また、「職員への影響は計り知れないものになると思います」との書き込みは、以前から市民が「市職員の給料は高すぎる。」と市長に対し苦情もある中、このような対立が明るみになると、この状況を知った市民や団体等からの批判や給料削減の声が大きくなり、かえって職員を苦しめることになるという意味である。【乙準備②P9】

c 書き込みをした理由は、市労連との合意を前提に職員説明会も実施し、これから議会対応をしっかりしていかなくてはいけないと思っていた矢先に突然撤回され、このような信義則にもとる対応に大きな憤りを感じ、さらには、職員説明会で職員に対し議会でなるべく給与制度見直し条例に関して、職員に余波がこないように対応すると説明したが、その約束が果たせなくなるのではないかと危惧したからである。【乙第64号証P4】

(イ) 令和元年11月22日の書き込みについて

a 令和元年11月22日の書き込みに係る上記ア(イ)cの申立人の主張を否認する。

4級から3級への再格付け者への1%削減を実施しないことについて、10月21日の協議の中でY3職員係長が明確に説明し、組合側もそれを了承している。(乙第18号証1P)

そうであるにもかかわらず、組合が虚偽の減額幅を、さもあるように説明したのは事実であるから、Y2部長の掲示板の書き込みに虚偽記載はない。

また、「令和元年10月21日、Y5総務課長から、「組合の合意がとれなくても実施する。」との発言があったことは事実であり」とあるが、事実ではないから否認する。10月21日の協議の中でそのような発言は絶対に無かった。

10月21日の協議は、Y3職員係長が出席した最初の交渉の場であり、そのような発言が無かったことは、Y3職員係長がよく記憶している。【乙準備②P16】

b (R1.11.22の書き込み③「執行委員長の了解を得た」とは) Y2部長が、X1執行委員長に対し、口頭で、場所は本庁舎駐車場にある喫煙所付近で「職員説明会開催についての了解を得た」とのことである。【乙準備④P9】

c 書き込みをした理由は、市労連が虚偽の説明をすることで、職員の不安を煽り、混乱させようとしたため、これを防止するため、真実を職員に説明しなければならないと思ったからである。【乙第64号証P4】

(2) 当委員会の判断

令和元年11月15日と同月22日にY2部長が職員掲示板に書き込んだことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否かについて、以下検討する。

ア 令和元年11月15日の書き込みについて

(ア) 申立人は、令和元年11月15日のY2部長の書き込みについて、「本日突然、市労連執行委員長から再交渉したい、合意を撤回し、交渉を県本部に委任する旨の申出を受けました」という市労連が約束を反故にしたかのような内容が虚偽であると、また、「残念ですが説明会で申し上げたことの一部が変わる可能性があるのお知らせします」と市労連が市職員に迷惑をかけているかのような文章で市労連を暗に非難したと主張するので、まず、「本日突然、市労連執行委員長から再交渉したい、合意を撤回し、交渉を県本部に委任する旨の申出を受けました」との内容が事実と異なるか検討する。

(イ) 後記第3の6(2)イの判断のとおり、給与制度の見直しについては、11.6回答書の4条件履行を前提に労使合意がなされていたと認められる。

また、前記第2の3(38)で認定したとおり、令和元年11月15日、X1執行委員長が、給与制度の見直しについて、「合意できない」とY5総務課長に一旦口頭で伝えていること、X1執行委員長が総務課に持参し持ち帰った文書には「さらなる交渉協議が必要」である旨の記載があるとともに、X1執行委員長は口頭で「交渉を県本部に委任する」と伝えていることから「本日突然、市労連執行委員長から再交渉したい、合意を撤回し、交渉を県本部に委任する旨の申出を受けました」との書き込みの内容は虚偽とはいえない。

(ウ) 次に、「残念ですが説明会で申し上げたことの一部が変わる可能性があるのお知らせします」との文章が市労連が市職員に迷惑をかけているかのように市労連を暗に非難したものと見えるか、検討する。

令和元年11月15日以前に実施した説明会での説明内容が変わる可能性があること職員に知らせること自体は自然なことであり、当該文章自体は市労連を非難したものであるとまではいえない。

(エ) 次に、文章の個々の部分は支配介入に当たらないとしても、全体と部分とを総合的に検討した結果、支配介入と評価される場合もあり得ることから、令和元年11月15日の書き込みの全文を検討する。

書き込みの全体をみると、「職員への影響は計り知れないものになると思いますが、これ以上の引き延ばしはできません」との部分を除き、給与制度等の見直しについて市労連から合意できない旨の意向が一旦示されたこと、当該意向が示されたことで説明内容が変わる可能性があること、制度見直し条例は予定通り議会に送付することを職員への報告として示したにとどまる。

また、「職員への影響は計り知れないものになると思いますが」との書き込みの趣旨は、前記第2の3(39)で認定したとおり、職員一体で見直すということではなくなれば、職員自体に対する市民の信頼感が大きく損なわれるということであるが、書き込みの文言からは、Y2部長の意図は明確には分からない。

使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に現実に影響を及ぼした場合はもちろん、一般的に影響を及ぼす可能性のある場合は支配介入となるというべきである（東京高裁昭和56年9月28日判決・最高裁第二小法廷昭和57年9月10日判決（プリマハム事件））から、以下検討する。

当該書き込みは、令和元年11月15日に、X1執行委員長がY5総務課長に対し、「合意できない」と一旦伝えたことを受けての書き込みとなっており、給与制度の見直しに市労連が合意しないこととともに、職員が計り知れない影響を被るということを示すことにより、市労連の「合意できない」との意思表示と職員への影響とを関連付けた内容となっている。

また、職員への影響は計り知れないとの文章の趣旨が明確でないことは、書き込みを行ったのが担当部長であるために、かえって職員の不安感を煽り、市労連に対する反発を招くものと考えられ、組合員に対し威嚇的效果を与えるものと認められる。

また、支配介入が成立するには、使用者の行為に「客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあること」の認識、認容があれば足りる（東京高裁平成17年2月24日判決（日本アイ・ビー・エム事件））とされているところ、

Y2部長は、「職員一体で見直すということではなくなれば、職員自体に対する市民の信頼感が大きく損なわれる」との趣旨で書き込んだ旨を証言しており、書き込みにより市労連に対する職員の反発を招くことの認識、認容があると認められる。

- (ウ) 以上のことから、令和元年11月15日の書き込みについては、支配介入にあたり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

イ 令和元年11月22日の書き込みについて

- (ア) 申立人は、令和元年11月22日の書き込みについて、その内容は、組合主催説明会の説明内容は虚偽というもので、明らかに組合に対する誹謗中傷であったと主張する。具体的には、書き込みの①は「4級から3級への再格付け者への1%削減」というのは、市当局から提案があった事項であり、実施するともしないとも合意ができていなかったため、市労連は、実施された場合に備えて説明会で説明したもので、市労連による「事実無根、意図的な扇動」ではなく、「交渉の中で実施しないことで合意した」という事実もないので、虚偽であると主張する。

書き込みの②は、上記①も含めて、当時市から提案があった内容で組合側で計算をして減額幅を説明したもので、組合の計算はY2部長の書き込みにあるような「ありもしない上記①の削減率を適用し虚偽の減額幅を説明した」ものではないので、虚偽であると主張する。

書き込みの③は、令和元年10月21日、Y5総務課長から「組合の合意がとれなくても実施する」との発言があったことは事実であり、同年11月6日付の文書（甲第10号証）は、合意文書ではなく回答書であるのに「合意しなくても実施するので合意せよ」という発言を否定している点、「基本合意の文書を受け取り、執行委員長の了解を得た」という点で、書き込み内容は虚偽であると主張するので、それぞれ書き込みの内容が虚偽であるか検討する。

- (イ) 書き込み①について

「4級から3級への再格付け者の1%削減は事実無根、意図的な扇動です。」、 「確かに当初この条件を申し入れましたが、交渉の中で実施しないことで合意した」との書き込みについて、申立人は、組合側が給与削減自体に難色を示していたため、令和元年10月21日の事務レベル協議時にY5総務課長及びY3職員係長から突然「4級から3級に格付けされる職員にはさらに1%の上乗せ削減を行う予定だが、合意してもらえないならば、この上乗せ削減は行わない。」、との提案があり、さらには「合意しなければ1%の削減を加算する予定のものを実行する」との発言があったもので、合意していないことから当然上乗せされるという認識であったと主張する。

一方、被申立人はそのような発言は絶対になかったと主張するので、被申立人からそのような提案や発言があったか検討する。

前記第2の3(27)で認定したとおり、Y3職員係長が作成した文書では、「4級から3級に格付けされる職員(95人)について、主査昇任見直しに係る1%カットを実施しない。これにより対象者95人について、前回提示よりも月額平均3,500円程度給料が上昇する。さらに、この95人のうち60人については、令和2年4月1日付けで4級主任主査に昇格することから、賞与への役職加算による影響もなし」と記載されている。また、X8副執行委員長が「確認であるが、今回提案のあったのは、主査昇任見直しにより、4級から3級に格付けされる職員に対し、追加の1%カットをしないこと以外は変更なしということではいか」と質問し、Y3職員係長が「そのとおりである」と回答している。

さらに、前記第2の3(71)キ(ア)で認定したとおり、同年3月24日の下交渉において、給与制度の見直し交渉で市が提案した追加の1%カットについて、Y5総務課長が「結局、途中で結局、特に105とか、超える層については、さらに1%分については、自分がその分を説明をしていなかったの、Y7(職員係長)が、あのこの分がありますと、その分はあんまりだということで、その分は無くそうという話もしたよな。」と聞くと、X8副執行委員長が「それは覚えています。」、 「そういう説明はされました。」と答えており、10月21日の交渉時に市側から「4級から3級に格付けされる職員(95人)について、主査昇任見直しに係る1%カットを実施しない」ことが提案され、そのことについては、市労連側も認識していることが認められる。

しかしながら、市側から「合意しなければ1%の削減を加算する予定のものを実行する」との発言があったとの申立人の主張について、X9は、10月21日の交渉においては、最終的に1%上乗せはしないということになった旨を証言した上で、Y3職員係長から、合意がない場合、最悪できなくなるかもしれない旨の発言があったこ

とを証言しており【第4回審問X9証言P76～77】、Y3は、そのような発言はなかったと証言している【第5回審問Y3証言P5】。

当該発言に関して、どちらも証言以外に客観的な証拠は認められないが、元市労連書記長でありながら被申立人側の証人として証言したX9の証言の方が信用性が高いと認められることから、上乘せの1%カットの撤回について、Y3職員係長から、給与制度等の見直しについて合意がない場合、最悪できなくなるかもしれない旨の発言があったと認められる。

この発言により、申立人側が、給与制度等の見直しについて合意しない場合、上乘せの1%カットが実施されると受け止め、組合主催説明会で説明したこと自体はやむを得ないものと思われる。

しかし、そのことをもって、説明内容が正しかったということにはならないことから、「4級から3級への再格付け者の1%削減は事実無根、意図的な扇動です。」「確かに当初この条件を申し入れましたが、交渉の中で実施しないことで合意した」との1%削減に関する書き込み内容が虚偽であるとする申立人の主張は認められない。

したがって、虚偽の書き込みとはいえない。

(ウ) 書き込み②について

申立人は、「ありもしない上記①の削減率を適用し虚偽の減額幅を説明」したとの書き込みについて、上記①も含めて当時市から提案があった内容で組合側で計算をして減額幅を説明したもので、組合の計算はY2部長の書き込みにあるような「ありもしない上記①の削減率を適用し虚偽の減額幅を説明した」ものではないので、虚偽であると主張する。

書き込み②に対する申立人の主張の根拠は、書き込み①と同一であることから、上記イ(イ)の判断と同じく、書き込み②についても、虚偽であるとする申立人の主張は認められない。

したがって、虚偽の書き込みとはいえない。

(エ) 書き込み③について

申立人は、令和元年10月21日、Y5総務課長から「組合の合意がとれなくても実施する」との発言があったことは事実であり、同年11月6日付の文書(甲10号証)は、合意文書ではなく回答書であるのに「合意しなくても実施するので合意せよ」という発言を否定している点、「基本合意の文書を受け取り、執行委員長の了解を得た」としている点で、書き込み内容は虚偽であると主張するので、まず、「合意しなくても実施するので合意せよ」という発言を否定している点が虚偽であるか検討する。

当該発言について、申立人は、令和元年10月21日の事務レベル協議で被申立人が同人の案で合意するよう迫り「組合の合意がなくても実施する」と発言したとしており、このことは、前記第3の1(2)イ(エ)で判断したとおり、被申立人側から「労使合意なくとも実施する」という趣旨の発言があったと認められることから、「合意しなくても実施するので合意せよ」という発言を否定している点が虚偽であるとする申立人の主張は認められる。

次に、「基本合意の文書を受け取り、執行委員長の了解を得た」としている点が虚偽であるか検討する。

「基本合意の文書を受け取り」という点については、後記第3の6-2(2)イの判断のとおり、11.6回答書の4条件履行を前提に労使合意がなされていたと認められることから、「基本合意の文書を受け取り」と書き込んだことは虚偽とはいえない。

また、被申立人は「執行委員長の了解を得た」とは、Y2部長が、X1執行委員長に対し、口頭で「職員説明会開催についての了解を得た」ことを指すとしているが、申立人は「説明会を開催すると一方的に言われただけであり、了解していない。」と主張している。さらに、申立人は被申立人から説明会を開催することは伝えられたことを認めた上で、説明会開催についてY2部長の発言は喫煙所での一方的なもので、開催日等も具体的に示されていなかったため、その発言に対する申立人側からの意見表明は行っていないと主張している。

しかし、申立人側が被申立人主催の説明会開催を伝えられながら、反対する旨の意見表明を行っていないことは明らかであり、前記第2の3(34)で認定したとおり、申立人側も説明会に出席していることから、職員説明会開催について「執行委員長の了解を得た」との記載が虚偽であったとまではいえない。

(オ) このほか、申立人は、「11月20日に行われた議員全員協議会の中で、議員から労使合意をしていないのではないかと質問されたために、詳細の説明をせざるを得なくな

り、議員からの視線がきつくなった、これから本会議総括質疑、一般質問、委員会と「綱渡り」の提案説明や答弁があるので、「全職員一致して」自らの手で（給与制度の）再構築をしてほしい、市民に「正直に」向き合う対応をしてほしい」との書き込みが「労使合意がなされていないことを議会に口外するな、市の案に反対することは市民に「正直に」向き合っていないのだ」ということを暗に書き込み、組合及び組合員を誹謗中傷したものであると主張するので、当該書き込みが組合及び組合員への誹謗中傷に当たるか検討する。

該当する実際の書き込みは「説明会后、18日に議案を送付し、20日の議員全員協議会で説明をしました。私としては、大きな混乱を生じないように細心の注意をもって説明をしたつもりですが、一人の議員から合意をしていない、旧町職員の給与を引き下げるのではないかなど、当方の立場からより詳細の説明をせざるを得ない状況になり他の議員の方々の視線がきつくなったように感じました。今後の本会議総括質疑、一般質問、委員会と綱渡りの提案説明、答弁になります。私としては、繰り返しになりますが全職員一致して自らの手で再構築をする、市民に正直に向き合う対応をしてほしいと願っています。」というものである。

前記第2の3(44)で認定したとおり、令和元年11月20日、市議会全員協議会で、Y2部長は、給与制度等の見直しについて「11月に入って基本的に合意すると同意書を、組合の執行部から受けております。」と説明しているが、前記第2の3(38)で認定したとおり、これに先立つ同月15日に、X1執行委員長がY5総務課長に合意できない旨を一旦口頭で伝えており、それを受けて、議員から合意をしていないという発言があったものと認められる。

しかし、書き込みの内容自体は市議会の状況報告と自分の希望を表しているにすぎず、この書き込みだけで「労使合意がなされていないことを議会に口外するな、市の案に反対することは市民に「正直に」向き合っていないのだ」と暗に示して組合及び組合員を誹謗中傷したとはいえない。

- (カ) 次に、上記ア(エ)と同様に、文章の個々の部分は支配介入に当たらないとしても、全体と部分とを総合的に検討した結果、支配介入と評価される場合もあり得ることから、令和元年11月22日の書き込みの全文を検討する。

書き込みの中で、「組合主催説明会での説明内容の虚偽について報告します」、「意図的な虚偽説明等がありますので、明確にしておきます」とした上で、「組合執行部の皆さん、どちらが本当なのか明らかにするためにも職員、組合員のいる前で、公開で、以上四点を確認しませんか。」と記載している。

被申立人は、書き込みをした理由について、市労連が虚偽の説明をすることで、職員の不安を煽り、混乱させようとしたため、これを防止するため、真実を職員に説明しなければならないと思ったからであると主張しているが、組合主催説明会の内容について、「意図的な虚偽説明」、「意図的な扇動」、「組合員の皆さんの不安をあおり混乱させようとする虚偽説明」と記載した上で、「組合執行部の皆さん、どちらが本当なのか明らかにするためにも職員、組合員のいる前で、公開で、以上四点を確認しませんか。」と記載しており、書き込みの内容は、説明という程度を越えて、申立人と被申立人以外の職員も巻き込み、対立を煽るものとなっていることから、組合員に対し、威嚇的效果を与えるものと認められる。

また、Y2部長は、これらのことを明確に認識した上で、職員に周知したと認められることから、客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があると認められる。

- (キ) 不当労働行為の成否

以上のことから、令和元年11月22日の書き込みは支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 争点4について（支配介入その2のイ）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 市労連の給与制度に関する組合説明会に参加し、質問を行った組合員がいたが、当該組合員は、令和元年11月22日、政策経営部に呼び出されて、Y2部長、Y5総務課長、Y3職員係長に囲まれ、他の職員も事務所内にいる状況で大声で問い詰められて質問した内容を問いただされ、「組合の説明内容は間違った説明である」等と言われた。【救済申立書P23】

- (イ) 上記は、給与制度見直しに関して行っていた組合活動に対する威嚇であり、組合員に対する恫喝は、組合活動を萎縮させ、組合の団結力、組織力を損なわせるもので、支配介入に当たる。【救済申立書P23】
- (ウ) 呼び出しを行ったのはY3職員係長。Y2部長から組合主催の説明会で4級から3級に降格する際の1%について発言したか聞かれた。「組合の説明内容は間違った説明である」と言ったのはY2部長である【甲準備①P16, 甲準備②P18, P31】
また、業務時間中、総務課内に職員を呼び出したもので、業務時間中に他の職員がすべて不在だったということはある得ない。【甲準備⑥P12】
- (エ) [市労連主催の給与制度見直し説明会において、4級から3級に降格した職員に対して追加の1%カットを加算するという説明を行った理由]「組合側が給与削減自体に難色を示していたため、令和元年10月21日の事務レベル協議時にY5総務課長及びY3職員係長から突然「4級から3級に格付けされる職員にはさらに1%の上乗せ削減を行う予定だが、合意してもらえらば、この上乗せ削減は行わない。」との提案があり、さらには「合意しなければ1%の削減を加算する予定のものを実行する」との発言があったもので、合意していないことから当然上乗せされるという認識であったことから、説明した。【甲準備④P3】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 上記ア(ア)の申立人の主張を否認する。「政策経営部に呼び出されて、・・・困まれ」とあるが、困んだ事実はないし、説明内容を聴いたら、事実と異なる説明であったため、「組合の説明内容は間違った説明である」と申し上げた。組合が組合員に対し、間違った説明をしたのは事実である。【答弁書P15】
- (イ) このことは、組合の団結力、組織力を損なわせることにはならないため、支配介入には当たらない。【答弁書P15】
- (ウ) 令和元年11月22日、給与制度等の見直しに関する市労連主催の説明会で質問した組合員を、Y3職員係長が出水市政策経営部に呼び、Y2部長が質問内容を聞き、「組合の説明内容は間違った説明である」と言ったことは認め、他の職員の前で、行ったことについては否認する。
なお、当該組合員は、市職労（職員団体）の組合員であり、労組法の適用は受けない職員である。【乙準備⑤P19】
- (エ) 組合員説明会の翌日に、政策経営部内の組合員から、「私には、追加の1%カットがあるんですか。」という質問がY5総務課長とY3職員係長にあった。
事実確認のため、政策経営部内の他の組合員に追加の1%カットの説明があったのかを聞いたところ、X1執行委員長からそのような説明があったということだった。【乙準備③P16】
- (オ) 組合側の説明内容の間違いとは、4級から3級に降格した職員に対して、追加1%カット加算するというもので、甲第67号証（組合説明会資料）「当局提案⑤級別資格基準の見直し」に記載されている。【乙準備②P10】

(2) 当委員会の判断

令和元年11月22日、給与制度等の見直しに関する市労連主催の説明会で質問した組合員を、Y3職員係長が出水市政策経営部に呼び出し、Y2部長が質問内容を聞き、「組合の説明内容は間違った説明である」と発言したこと及び上記行為を他の職員の前で行ったとすれば、当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否かについて、以下検討する。

ア 発言を受けた組合員について、被申立人は、当該組合員は市職労（職員団体）の組合員であり、労組法の適用は受けない職員であると主張しているが、被申立人の行為は、市労連が主催する給与制度等の見直しに係る説明会を巡るものであり、また、前記第2の1(1)アで認定したとおり、市労連は現業評議会や水道労組等5団体を構成団体とする連合体として、前記第2の3(43)で認定したとおり、当該構成団体の組合員を対象として説明会を開催したものである。

被申立人の行為が申立人の組織、運営に影響を及ぼす場合は支配介入となり得るから、発言を受けた職員が市職労の組合員であるとしても、当該職員は申立人である市労連の

構成団体の組合員でもあることからすれば、市労連に対する支配介入となる可能性があり、市労連主催の説明会に関する被申立人の行為は不当労働行為の審査の対象となる。

イ 次に、被申立人は、4級から3級に再格付けした職員に対して追加の1%カットを加算するという説明内容の間違いがあったと主張するので、申立人が4級から3級に再格付けした職員に対して追加の1%カットを加算としたのは間違った説明であったか検討する。

追加の1%カットの撤回については、前記第3の3(2)イ(イ)で判断したとおり、Y3職員係長から、給与制度等の見直しについて合意がない場合、最悪でなくなるかもしれない旨の発言があったことにより、申立人側が、給与制度等の見直しについて合意しない場合、追加の1%カットが実施されると受け止め、組合主催説明会で説明したこと自体はやむを得ないものと思われるが、そのことをもって、説明内容が正しかったということにはならないことから、申立人が4級から3級に再格付けした職員に対して追加の1%カットを加算としたのは間違った説明であったといえる。

ウ 次に、被申立人による組合員の呼び出し及び当該組合員とのやり取りの様態について検討する。

被申立人が組合員を呼び出したことについては、Y2は、報告の中でその人の名前が出たので、違うんだよということを知りたいというか、そういう気持ちがあったと証言している。【第3回審問Y2証言P36】

また、他の職員の前で行ったか否かについては、Y2は勤務時間中のことであり、誰かが聞いていたかもしれないと証言している【第3回審問Y2証言P36】ものの、他の職員の前で行ったことを裏付ける客観的な証拠は認められない。

このほか、申立人は、呼び出された職員が、Y2部長ら3人に囲まれ、大声で問い詰められたなどと主張しているが、これらの事実を裏付ける客観的な証拠は認められない。また、職員への威嚇や組合運営への影響が生じた事実も認められない。

エ 不当労働行為の成否

以上のことから、令和元年11月22日、給与制度見直しに関する組合説明会で質問した組合員を、Y3職員係長が政策経営部に呼び出し、Y2部長が質問内容を聞き、同部長が市労連主催の組合員説明会における「組合の説明内容は間違った説明である」と発言したことには合理性が認められ、職員を威嚇したのとは認められないことから、被申立人の行為は労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

5 争点5について（支配介入その2のア）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

(ア) 令和元年11月19日～22日に、市労連は給与制度に関する組合員説明会（計7回）を行ったが、説明をおこなった市労連執行委員長に対し、令和元年11月22日に、Y2部長が、出水市役所公用車駐車場で、他の職員がいるにも関わらず、「当局が職員に説明していない削減率の説明を組合員に行ったのは、俺に対する嫌がらせか」と大声で叱責した。【救済申立書P23, 甲準備①P26】

(イ) 上記は、給与制度見直しに関して行っていた組合活動に対する威嚇であり、地位を利用したハラスメント行為でもある。組合員に対する恫喝は、組合活動を萎縮させ、組合の団結力、組織力を損なわせるもので、支配介入に当たる。【救済申立書P23】

(ウ) 下記イ(オ)の被申立人の主張を否認する。「組合側がその上乘せ削減について難色を示していた」という表現は、事実ではない。真実は、組合側が給与削減自体に難色を示していたため、令和元年10月21日の事務レベル協議時にY5総務課長及びY3職員係長から突然「4級から3級に格付けされる職員にはさらに1%の上乗せ削減を行う予定だが、合意してもらえなければ、この上乘せ削減は行わない。」との提案があり、さらには「合意しなければ1%の削減を加算する予定のものを実行する」との発言があったもので、合意していないことから当然上乘せされるという認識であった。

それに対し、同日のY2部長から「当局が職員に説明していない削減率の説明を組合員に行ったのは、俺に対する嫌がらせか」と発言があったもので、Y2部長が主張する「職員に対し、嘘をつき、不安を煽るようなことはするな。」といった類のものではない。【甲準備②P31】

- (エ) 4級在級職員において1%の追加削減を行うような発言があり、その訂正を受けていないので、組合員への説明会での説明はルール違反ではないと認識している。【甲準備⑥P12】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 上記ア(ア)の申立人の主張を否認する。組合説明会において、X1執行委員長が虚偽の削減率について説明したため、Y2部長は、職員を不安と混乱に陥れようとした行為について抗議したものである。【答弁書P15】
- (イ) 組合員から当局の職員説明会とは違う内容の説明があったとの報告があった。Y2部長は、「嘘の説明をし、職員に不安を煽るような組合役員のやり方は公平ではない。」と発言している。【答弁書P5】
- (ウ) 上記のことは、組合の団結力、組織力を損なわせることにはならないため、支配介入には当たらない。【答弁書P15】
- (エ) 日付は定かではないが、令和元年11月22日、出水市役所公用車駐車場入口付近において、Y2部長がX1執行委員長に対し、他の職員がいたのかいなかったのかは不明であるが、「合意をした内容と異なる説明をするのはルール違反だ」と発言した。【乙準備⑤P19、乙準備⑥P2】
- (オ) 組合との交渉で、当初、市当局は、ラスパイレス指数の高い階層の職員に対して、上乗せの給与削減を実施するとしていた。しかし、組合側がその上乗せ削減について難色を示していたため、交渉の最終局面で、上乗せ削減は実施しないことで、双方合意に達した。ところが、組合側は、職員説明会の中で、市当局は上乗せ削減も実施すると説明したため、「職員に対し、嘘をつき、不安を煽るようなことはするな」と言った。【乙準備①P11】
- (カ) 私は「我々が実施しないと説明し、合意した内容（4級から3級に再格付けされる職員への追加の1%カットはしないこと）を組合員説明会では実施すると言ったようだが、そういう虚偽の説明はするな」と発言した。【乙第64号証P4～5】

(2) 当委員会の判断

令和元年11月22日、出水市役所公用車駐車場で、Y2部長がX1執行委員長に対し、他の職員がいるにも関わらず、「当局が職員に説明していない削減率の説明を組合員に行ったのは、俺に対する嫌がらせか」と発言したか。上記行為があったとすれば、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否かについて、以下検討する。

ア 申立人は、令和元年11月22日に、Y2部長が、出水市役所公用車駐車場で、他の職員がいるにも関わらず、「当局が職員に説明していない削減率の説明を組合員に行ったのは、俺に対する嫌がらせか」と大声で叱責したと主張する。

一方、被申立人は、組合員から当局の職員説明会とは違う内容の説明があったとの報告があり、Y2部長は、職員を不安と混乱に陥れようとした行為に対し抗議するため、「嘘の説明をし、職員に不安を煽るような組合役員のやり方は公平ではない。」と発言した、他の職員がいたのかいなかったのかは不明であると主張している。まずY2部長がどのような発言をしたか、検討する。

Y2部長の発言内容について、被申立人は「職員に対し、嘘をつき、不安を煽るようなことはするな」、「合意をした内容と異なる説明をするのはルール違反だ」、「我々が実施しないと説明し、合意した内容（4級から3級に再格付けされる職員への追加の1%カットはしないこと）を組合員説明会では実施すると言ったようだが、そういう虚偽の説明はするな」と発言したと主張している。これらの発言の理由として、被申立人は、当局の職員説明会とは違う内容の説明があったとの組合員の報告を受け、それに抗議するために発言したと主張していることや、4級から3級への再格付け者の1%削減について、Y2部長が職員掲示板に「明らかに、私への人格攻撃であり、組合員の皆さんの不安をあおり混乱させようとする虚偽説明です。」と書き込んでいることからすると、申立人が主張するように「当局が職員に説明していない削減率の説明を組合員に行ったのは、俺に対する嫌がらせか」との趣旨の発言があったものと推認できる。

イ 次に、当該発言が威嚇的なものであったか検討する。

Y2部長の発言に至る経緯について、被申立人は、組合との交渉で、当初市当局が提

案していた上乗せの給与削減を最終的には実施しないことで双方合意したにもかかわらず、組合側が、職員説明会の中で、市当局は上乗せ削減も実施すると説明したからとの主張をしている。

一方、申立人は、組合側が給与削減自体に難色を示していたため、令和元年10月21日の事務レベル協議時にY5総務課長及びY3職員係長から突然「4級から3級に格付けされる職員にはさらに1%の上乗せ削減を行う予定だが、合意してもらえらば、この上乗せ削減は行わない。」との提案があり、さらには「合意しなければ1%の削減を加算する予定のものを実行する」との発言があったので、給与制度等の見直しについて合意していないことから当然上乗せされるという認識であったと主張する。

この追加の1%カットの撤回については、第3の3(2)イ(イ)で判断したとおり、Y3職員係長から、合意がない場合、最悪できなくなるかもしれない旨の発言があったことにより、申立人側が、合意しない場合、追加の1%カットが実施されると受け止め、組合主催説明会で説明したこと自体はやむを得ないものと思われるが、そのことをもって、説明内容が正しかったということにはならないことから、申立人が4級から3級に再格付けした職員に対して追加の1%カットを加算すると説明したことは間違いであったといえる。

また、Y2部長の「俺に対する嫌がらせか」との趣旨の発言は、組合が間違った説明を行ったことに対して抗議したにすぎず、威嚇的なものであったとはいえない。

また、当該発言に関しては、X1執行委員長は、正午頃の出来事【第1回審問X1証言P35】と、Y2は日時を覚えていない【第3回Y2証言P37】旨の証言はあるものの、他の職員の前で行われたかについては、それを裏付ける客観的な証拠は認められない。このほか、当該発言により、組合運営への影響が生じた事実も認められない。

ウ 以上のことから、令和元年11月22日、出水市役所公用車駐車場で、Y2部長がX1執行委員長に対し、「当局が職員に説明していない削減率の説明を組合員に行ったのは、俺に対する嫌がらせか」との趣旨の発言をしたことには、理由があり、また、職員への威嚇などの事実も認められないことから、被申立人の行為は労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

6 争点6(1)について(支配介入その4)

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

(ア) 令和元年11月25日に、県本部から被申立人への交渉申入れに当たり、県本部に対し、委任状は「市職労」で作成したが、交渉委任自体は市労連で機関決定し、まずは市職労の名前で県本部に対する委任状を作成し提出した。後に現業評議会、水道労組の委任状作成も行う予定であった。委任した内容も、市職労に属する職員のみでの給与制度等の見直しではなく、水道労組の職員、現業評議会の職員についてのものであり、市労連の委任である。

本委任を受けて県本部が交渉申入れを行ったにも関わらず、市はこれを拒否し、その際、県本部X6書記長が「違法性が高い措置ではないか」と発言したのに対してY3職員係長が「違法のどこが悪いのですか」と発言した。この行為は、労働者の団体交渉権を行使しようとした労働組合の行動を無視することで、労働組合の弱体化を意図しており、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。【甲準備⑤P13】

(イ) 県本部に交渉を委任したのは市職労であるが、交渉委任自体は市労連で機関決定し、まずは市職労の名前で県本部に委任して委任状を作成するものの、その次に現業評議会、水道労組の委任状作成も行う予定であった。よって、市職労に属する職員のみでの給与制度等の見直しについて交渉を委任したものではなく、当然、水道労組の職員、現業評議会の職員についての交渉も委任したものであった。給与制度の見直しは、出水市に勤務する職員全体に関わるものである以上、当然のことである。

【甲準備②P7】

(ウ) 甲第63号証の委任の名義人は市職労であるが、委任の経緯は上記(イ)のとおりであり、交渉内容は全組合員(水道労組及び現業評議会の各組合員も含む)を対象とし、交渉事項に現業評議会及び水道労組に関する団体交渉事項も含まれていた。【甲準備②P9】

(エ) 現業評議会及び水道労組の交渉に係る県本部への委任状は作成していない。作成

する予定であったが、被申立人から交渉拒否を受け、作成をしても意味がない状態になってしまったため、作成まで至らなかった。【甲準備③P3】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

(ア) 令和元年11月25日に、県本部から被申立人への交渉申入れに当たり、県本部に対し、交渉委任を行ったのは地公法上の職員団体である出水市職員労働組合である。
(甲第63号証7行目から8行目)

また、その際、県本部X6書記長の「違法性が高い措置ではないか。」との発言に対し、Y3職員係長は、「そちら（自治労側）が違法と言っているだけで、こちら（市当局）としては、違法性はないものと考えているが、何か問題がありますか。」と発言しており、Y3職員係長が「違法のどこが悪いのですか。」と発言したということについては、明確に否認する。【乙準備⑤P19】

(イ) 市労連が交渉委任を行った県本部からの交渉申入について、委任状で委任の有無や交渉範囲を求めたものの、市労連から委任状等が示されなかったことから県本部との交渉については行わなかったのに過ぎない。

委任状が示されるならば交渉することを示しており、交渉に応じようとしなかったわけではない。

したがって、労働協約第15条第2項および第18条第1項、第19条には反していない。【乙準備④P11】

(2) 当委員会の判断

令和元年11月25日に、県本部から被申立人への交渉申入れに当たり、県本部に対し、交渉委任を行ったのは地公法上の職員団体である市職労ではなく、市労連であったといえるか、以下検討する。

申立人は、県本部に交渉を委任したのは市職労であるが、交渉委任自体は市労連で機関決定し、まずは市職労の名前で県本部に委任して委任状を作成の上、その次に現業評議会、水道労組の委任状作成も行う予定であった。交渉内容は全組合員（水道労組及び現業評議会の各組合員も含む。）を対象とし、交渉事項に現業評議会及び水道労組に関する団体交渉事項も含まれていたと主張する。

一方、被申立人は、委任状で委任の有無や交渉範囲を求めたものの、市労連から委任状等が示されなかったことから県本部との交渉については行わなかったのに過ぎず、委任状が示されるならば交渉することを示しており、交渉に応じようとしなかったわけではないと主張している。

前記第2の3(48)で認定したとおり、同日付けの団体交渉申入書には、「出水市職員労働組合から地公法55条6項により、県本部へ団体交渉の委任があり、それを受託しました」と記載されており、市職労から県本部への交渉委任状にも「地方公務員法第55条第6項に基づき、下記の件について交渉を委任します」とあり、「記」として「1 給与制度等に関する見直しについて」と記載されている。

また、前記第2の3(49)で認定したとおり、同月28日に開催された市労連・市職労緊急執行委員会の資料に「市職労として交渉委任」、「その後、必要に応じて、水道・現業etc」とのメモが記載されており、同日時点で市職労としての交渉委任しか行っていないことが認められる。

これらのことから、県本部から被申立人への交渉申入れに当たり、県本部に対し交渉委任を行ったのは、市労連ではなく、地公法上の職員団体である市職労であったと認められる。

一方で、現業評議会及び水道労組の交渉に係る県本部への委任状は作成されておらず、市労連の機関決定を裏付ける客観的な証拠は認められない。

市職労は地公法の適用を受ける一般職に属する地方公務員のうち単純労務職員（現業職員）及び地方公営企業の職員以外の一般職員で構成される地公法上の職員団体であり、市職労が県本部に委任した範囲は、市職労に所属する組合員に係る「給与制度等に関する見直し」に関する交渉権限であったと認められることから、市職労の委任を受けた県本部に対する被申立人の行為については当委員会の審査の対象とはなり得ない。

以上のことから、県本部に対する被申立人の対応は、市労連からの団体交渉申入れを拒否したものと認められないため、その余を判断するまでもなく、県本部に対する被申立人の行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 労働協約において「賃金その他の給与，労働時間，休憩，休日及び休暇に関する事項」として団体交渉の議題と定められているにもかかわらず，市当局は，労働協約を無視し，労使合意なく，労働者に不利益となる給与制度の見直しを強行した。このような市当局の行為は，組合の存在自体を無視し，組合の弱体化を意図するもので，このような行為も支配介入と言わざるを得ない。【救済申立書P24】
- (イ) 労働協約を無視する行為の具体的な内容は次のとおりである。
- a 労働協約を無視する行為として，令和元年6月12日の事務レベル協議の際に，Y5総務課長が「この件（給与制度の見直し）は，市長が今年度中に行いたいと言っている。市長が実現したい施策の一つである。」と発言し，一方的に制度の概要説明のみに終始し，詳細な内容を示さないまま同意するよう迫ってきた。（以下「争点6(2)①の行為」という。）
- このことは，労働協約第15条第2項に反している。【甲準備②P20，甲準備③P12】
- b 令和元年9月12日の事務レベル協議において，制度の見直しの詳細（給与削減の方法，削減の対象者，職員への影響額など）を初めて具体的に示してきたが，議会への送付までの期間を考えると協議の時間が足りない状況であるうえに，同日の協議においてY5総務課長が「組合の同意がとれなくても実施する。」と発言した。（以下「争点6(2)②の行為」という。）
- このことは，労働協約第15条第2項に反している。従前は十分に時間をかけて労使協議をおこなったうえで合意したものを議会提案してきた。
- なお，「従前は，十分に時間をかけて労使協議を行ったうえで合意したものを議会提案してきた。」とは慣例ではなく，労働協約第15条第2項違反との主張を補足するものである。
- 検討期間が少なすぎることについて被申立人へ主張したことはない。【甲準備②P5，P20，甲準備③P12，甲準備⑤P5】
- c 令和元年10月21日の事務レベル協議において，被申立人は，「組合に合意していただきたい事項」として4項目を挙げ，被申立人の案でそのまま合意するよう迫り，Y5総務課長が「組合の合意がとれなくても実施する。」と発言し，さらに「合意しないのであれば，2019年の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また，今後，市労連との協議に応じる必要も感じられない。」と恫喝ともとれる発言をした。（以下「争点6(2)③の行為」という。）
- このことは，労働協約第15条第2項，第19条に反している。【甲準備②P20，甲準備③P12】
- (ウ) 給与制度の見直しに関する合意について
- a 労使合意なく給与制度の見直しを強行した市当局の行為は，組合の存在自体を無視し，組合の弱体化を意図するもので，支配介入と言わざるを得ない。【救済申立書P24】
- 11.6回答書（甲第10号証）は合意文書ではなく回答書であり，条件を整えば合意するとの内容にすぎず，被申立人の提案どおりの内容で合意をしているものではない。【甲準備①P20】
- b 甲第10号証は，被申立人側からの申し入れに対する申立人側の回答書であり，合意書ではない。そもそも合意書は，双方の記名捺印がある書類となるべきである。
- 回答書を渡した時点で市当局からの質問がなかったため市当局が4つの条件付きでの合意書を受け入れたと判断したものの，申立人側としては，合意書（確認書）を取り交わした時点で双方の合意が取れたとすべきと認識していることから，当該回答書を合意文書とは位置付けていない。【甲準備⑤P10，甲準備⑥P3】
- c 下記イ(ウ) f の被申立人の主張について，11.6回答書の4条件に関し，確認事項と継続協議事項を振り分ける協議は行っていない。申立人らはX9書記長に一任していない。【甲準備③P18】
- d 令和元年11月12日の自治労情報（乙第34号証）は，6月の協議資料に令和2年1月1日（実施）との記載があり，交渉で（市側から）組合の合意がなくても実施するという旨の発言があったことから，給与制度等の見直しが実施されるという前提で記載した。【第1回審問X1証言P32】
- e 令和元年11月15日の記録（甲第99号証）のとおり，市労連は市当局に違法性を指摘し，合意できないことを述べている。【甲準備⑤P8】
- f 違法性の具体的内容を最初に被申立人側に伝えたのは，令和元年11月25日に県本

部X11副委員長及び県本部X6書記長が交渉申入れを行った際のことである。地公法第27条第2項及び同法28条第3項により条例に定めず意に反する降給を行うことは、法に抵触すると考えられることを指摘した。【甲準備③P8】

g 回答書を受け取ったときに市当局からの質問が無かったため、4つの条件すべてについて受け入れたものと判断した。被申立人は、回答書の内容に基づき職員説明会を開催しているとも言っている。

組合が組合員に対し学習会を予定していることは甲第96号証（緊急告知情報）にて周知していたが、先に職員説明会が開催されたので、交渉と違う発言がないかの確認のために出席したものであり、組合3役から反論もなかったから組合も合意していたとするのは筋違いである。【甲準備⑤P10】

h [市主催説明会で労使合意について反論しなかった理由]職員説明会場で反論しなかったことは認める。その理由は、まず、市労連が組合員に対し学習会を予定していたが、先に職員説明会が開催されたので、交渉と違う発言がないかの確認のために出席したものである。反論しなかった理由は、職員説明会には組合員以外も出席していたことに加え、組合説明会を開いて組合員の意見を聞き、それを基に、組合の意見をまとめて、当局と更なる交渉を行う予定としていたためである。【甲準備⑤P4】

i [給与条例改正議案を撤回しなかった理由への反論]甲第10号証は回答文書であり、確認書ではない。X1執行委員長が明確に拒否の意思表示（発言及び文書）をしていることや、被申立人も「合意できない」との発言があったことを認めていることに照らし、甲第10号証が議案送付の前提となる有効なものとはならない。【甲準備⑥P8】

(イ) 労働者に不利益となる給与制度の見直しについて

a 令和2年1月1日付給与辞令は、賃金にかかる不利益変更であり、支配介入と言わざるを得ない。今回の給与制度の改定の結果として、ほとんどの職員の給料が減額する中で、制度導入当時、それぞれの特別昇給の年齢を経過していた職員は、特別昇給を受けたものとして再格付けされていたが、一回あたり0.5%の削減率は再格付分は適用されておらず、結果として公平性を欠く取り扱いがされ、その結果管理職員は全員が増額となった。管理職以外の職員たちで、そのほとんどが労働組合に属している。管理職は今回の給与制度等見直しによって給与額があがり、労働者のみが給与が下がった。労働者に不利益となる給与制度の見直しを強行した市当局の行為は、組合の存在自体を無視し、組合の弱体化を意図するもので、支配介入と言わざるを得ない。【救済申立書P24】

b 被申立人は、全体の約8割の職員の実支給額が増加していると主張するが、それは、給与計算を、定期昇給期である1月1日付けで意図して行い、事実上の影響額を矮小化したことが理由である。見直しがなかったと仮定した令和2年1月1日の金額（昇給含む）を算出し、見直し後の金額と比較すれば、全ての管理職と入職間もない一部の職員等48パーセント程度の職員が支給額が増加していることが事実である。

また、管理職の格付けは、例えば一般の職員は特別昇給1回につき0.5パーセントの削減を行っているが、平成18年8月当時一定の年齢に達していた者に対してすべての特別昇給が適用されたものとして格付けられている（甲第82号証）にも関わらず、その対象者である管理職には無かったものとして削減を行っているなど、不公正な処分を行っている。【甲第79号証，甲準備①P34】

c 乙第5号証の問題点は、給与の減額幅を錯覚させ制度の本質を錯誤させることを目的に故意に従前の給与である（R1.12）と減額を行った給与に定期昇給を載せた給与（R2.1月分）との比較等の処理を行ったものである。

なお、乙第5号証は氏名・年齢を隠しているため、組合側では、従来の制度の各個人の定期昇給の号俸や管理職の人事評価制度の給与反映等の情報を正確に把握していない。【甲第79号証】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

(ア) 「労働協約においても「賃金その他の給与，労働時間，休憩，休日及び休暇に関する事項」として団体交渉の議題と定められていることは認め、市当局は、労働協約を無視し、労使合意なく、労働者に不利益となる給与制度の見直しを強行したことについては否認する。【答弁書P16，乙準備⑤P8】

(イ) 労働協約を無視する行為について

a 争点6(2)①の行為

令和元年6月12日の事務レベル協議の際に、Y5総務課長が、「この件（給与制度の見直し）は、市長が今年度中に行いたいと言っている。市長が実現したい施策の一つである。」と発言したことは覚えていない【第4回審問Y5証言P36】。一方的に制度の概要説明のみに終始し、詳細な内容も示さないまま同意するよう求めたことについては否認する。

また、労働協約第15条第2項は、双方誠意を尽くして協議しなければならないとされているところ、市当局は給与制度見直し案を提示し、誠意を尽くして協議してきた。【乙準備④P10、乙準備⑤P20、乙準備⑥P5】

b 争点6(2)②の行為

令和元年9月12日の事務レベル協議において、被申立人は制度の見直しの詳細（給与削減の方法、削減の対象者、職員への影響額など）を初めて具体的に示したことについては認め、議会への送付までの期間を考えると協議の時間が足りない状況であるうえに、同日の協議においてY5総務課長が「組合の同意がとれなくても実施する。」と発言したことについては否認する。

また、協議の期間は約50日間と十分な期間があり、12月議会は11月25日から開催され、議案はその1週間前である11月18日までに議会に議案を送付しなければならないが、9月12日から議案送付日である11月18日までは2ヶ月以上の期間があるので協議の時間が足りないとはいえない。

しかも、給与制度見直しについては平成25年以降、組合交渉の議題に挙げており、数年間に渡り見直し協議もしてきており、今回の具体的な給与制度の見直し事項は6月12日の組合交渉で示しているのであるから、これらの経緯も考えると何ら不意打ち的な交渉はしていない。

Y5総務課長からの発言は、組合の同意がとれなくても実施するではなく、「いつまでも継続協議として先延ばしにしても前に進まない。対案があったら提案してほしい。対案が無ければ当局案で合意し、まずは給料の特例カットによらない給料体系を構築し、特昇は人事評価によるものとし、頑張った職員や成果を上げた職員を評価するような制度運用に転換する時期に来ている。」と言ったことが事実である。

また、「両労働協約第15条第2項に反している。従前は、十分に時間をかけて労使協議を行ったうえで合意したものを議会提案してきた。」については、否認する。

これまでも7年間にわたって協議してきており、特に令和元年の労使協議はこれまでも最も多くの時間をかけて協議・交渉し、合意を得た上で議会に提案したものである。【乙準備④P10、乙準備⑤P9、P20、乙準備⑥P5】

c 争点6(2)③の行為

令和元年10月21日の事務レベル協議において、市当局が「組合に合意していただきたい事項」として4項目（(1)給料の特例減額の廃止（条例改正が必要）、(2)特別昇給（8号昇給）の廃止及び給料の再格付け、(3)主査承認の見直し（職員構成の偏り是正）、(4)わたり廃止に伴う現給保障の廃止）を改めて提示したことは認め（甲第8号証）、その余は否認する。

このときには、職員係長がY3職員係長に代わって初めての協議だったことから、Y3職員係長がこれまでの交渉状況を纏めた書面（甲第8号証）を示した上で、市労連に対してこれまでの経緯を確認しながら協議を進めたものであり、甲第8号証に記載した「組合に合意していただきたい事項」として4項目をそのまま合意するように迫った事実もないし、Y5総務課長が「組合の合意が取れなくても実施する」と発言したこともなく、「合意しないのであれば、2019年の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連との協議に応じる必要も感じられない。」などと発言したことはない。Y5総務課長の発言は、乙第18号証（令和元年10月21日事務レベル協議会議録）のとおりである。

したがって、労働協約第15条第2項、第19条には反していない。【乙準備④P10、乙準備⑤P20】

(ウ) 給与制度の見直しに関する合意について

a 労使合意なく給与制度の見直しを強行したことについては否認する。

市当局は団体交渉事項である給与制度について、過去約7年にもわたって交渉を行い、さらに令和元年度は、6月12日、7月12日、9月12日、10月21日に交渉を行ってきており、令和元年11月6日付け条件つき合意の回答書を受け取っていることから、労使合意のもと給与制度の見直しを行ったものである。【答弁書P16、

乙準備⑤P8】

- b 令和元年11月6日付け条件付きで合意する旨文書でも、X9書記長からY3職員係長へ口頭でも合意するという発言があった。【乙準備⑥P4】
給与制度の見直しについて、組合側から、「条件つきですが、合意します。条件については、組合側が納得できるよう一つずつ詰めていきましょう。」ということであったため、こちらとしては条件つきではあるが、合意ができたと認識したところであった。合意があったと主張しているのは、そのようなやりとりがあったからである。あくまで合意があって、将来的に4条件を協議していくというものである。【乙準備②P22, 第4回審問X9証言P85】
- c 回答書が提出されたことは認めるが、その経緯等については反論する。市労連の執行委員会の中で、X1執行委員長は基本合意すると発言され（X9書記長から聞きとり）、令和元年11月6日付けで条件を付した合意文書（甲第10号証）をX9書記長からY3職員係長が受けとった。【答弁書P3】
- d 申立人は、11月6日付けで合意文書を出すから、確認書を提出するようY3職員係長に依頼し、Y3職員係長は合意に基づく確認書を2部作成し、組合に提出した翌日、県本部から待ったがかかったようなので、確認書の取り交わしは待つてほしいとX9書記長に言われた。【答弁書P14】
- e (令和元年11月15日)一旦、執行委員会で機関決定し、合意文書を提出しておきながら、機関決定もなく口頭で合意を撤回することは、撤回理由にならないとY5総務課長が発言した。そして、X1執行委員長が取り下げたものである。(甲第17号証でX1執行委員長発言)【答弁書P4】
- f 11月6日午前中に合意文書（甲第10号証）をX9書記長がY3職員係長に手渡しした際、X9書記長がY3職員係長に対し、「人事評価制度の導入については確認事項でいいですが、制度設計及び実施の際は、組合側と同意のうえ運用したいので、継続協議としてください。」とお願いされたため、Y3職員係長は、そのように作成した。【乙準備②P3】
- g [合意の意向が伝えられた日] 11月5日・6日にX9書記長からY3職員係長に対し、「市労連の執行委員会でX1委員長が基本合意する。」という発言があった。それを受けて、2019年11月12日付け自治労情報が発行され、緊急告知として4点の条件をつけて合意することとしたとの記載があると理解している。(乙第34号証)【乙準備④P3~4】
- h [合意の機関決定があったとの根拠] 確認できる書証はないが、11月5・6日X9書記長から口頭で確認をとったものであり、11月12日付けの乙第34号証において、「4点を条件として合意する」との記載があり、全組合員に告知されたことから執行委員会で機関決定したものと判断した。【乙準備④P13】
- i [11.6回答書の4条件のうち「法令等に抵触する調整を行わないこと」に係る協議] Y2部長を含め市当局は、法令、条例等に違反していないと考えていたから、X1執行委員長に対し、「もし仮に、法令、条例等に抵触するような調整となっていたら、そこは当然見直していくので指摘してほしい。」と令和元年11月1日、同月6日前後に伝えていたが、11月6日から同月18日の間、市労連から何ら指摘がなかったため、被申立人としては指摘がなかった以上、指摘するような法令違反がなかったと理解した。なお、11月25日が議会初日であることは、全職員に対して掲示板で周知していた。申立人の上記ア(ウ) f の違法性を指摘し合意できないことを述べているとの主張について、X1執行委員長から「違法性は拭えない」との発言はあったが、給与制度見直しのどの部分が、どの法律のどこに抵触しているかという具体的な指摘が全くなかったため対応できなかったものである。【乙準備④P5, 乙準備⑤P8, 乙準備⑥P2】
- j 市当局主催の職員説明会は11月13日・14日に開催したが、その時点では、組合3役も出席し、質疑の中でも特に意見はなかった。合意できないのであれば、職員説明会の質疑の中で、合意していないことを発言すべきであったが、市当局が組合との基本合意に基づきこの会を開催しているとのY2部長発言についての反論もなかったことから、申立人の主張は考えられない。【乙準備④P9】
- k [合意撤回の申入れを受けて交渉しなかった理由] X1執行委員長は合意できない旨の意思表示に関し、組合員の賛否や意見を聞いておらず、Y3職員係長から「合意撤回について組合員へ周知しているのか。」との問いに対し、「組合員には周知していない。」と答え、Y3職員係長から「組合員末端まで周知が必要ではないか。」との指摘に対し、X1執行委員長はその指摘については納得をして文書を持ち帰った（甲第17号証30頁26行目から28行目）ので、市当局としては、令和元年11月6日の合意文書が有効なものであると認識していたことが、合意撤

回の申入れを受けて交渉しなかった理由である。【第4回審問Y5証言P45】

- (エ) 労働者に不利益となる給与制度の見直しについて
 - a 令和2年1月1日付けの給与辞令は、給与制度の見直しによるもので不利益変更ではない。その影響を受けるのは全職員であり、給与制度見直し前後の一覧表をみると、全体の約8割の職員の実支給額は増加しており、管理職のみ給料が増加していないことは明らかである（乙第5号証）。【答弁書P16】
 - b 平成18年8月当時の格付けについて言及し、管理職だけが削減されておらず不公平であると主張しているが、ラスパイレス指数で100を超えている階層は、15年以上20年未満の階層（甲第11号証別紙①）であり、管理職ではない。これまで、管理職に多くの給与カットをし、その結果、管理職への昇進意欲を削いでおり、人事管理上問題があったことも今回の給与見直しの理由の一つでもある。【乙準備②P30】

(2) 当委員会の判断

両労働協約第16条で「賃金その他の給与に関する事項」は団体交渉の議題として定められているにもかかわらず、被申立人は労働協約を無視する行為を行い、労使合意なく、労働者に不利益となる給与制度の見直し（令和2年1月1日付け給与辞令の発令）を行ったか。上記行為があったとすれば、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否かについて、以下検討する。

ア 労働協約を無視する行為について

申立人は、労働協約を無視する行為があったと主張するので、それぞれの行為があったか。あったとすれば労働協約を無視していたかについて検討する。

(ア) 争点6(2)①の行為

- a 申立人は、労働協約を無視する行為として、令和元年6月12日の事務レベル協議の際に、Y5総務課長が「この件（給与制度の見直し）は、市長が今年度中に行いたいと言っている。市長が実現したい施策の一つである。」と発言し、一方的に制度の概要説明のみに終始し、詳細な内容を示さないまま同意するよう迫ってきたことが、労働協約第15条第2項に反していると主張する。なお、両労働協約第15条第2項の規定は甲及び乙交渉委員は、団体交渉を行うにあたり円満な解決を図るため、双方誠意を尽くして協議しなければならないというものである。

一方、被申立人は、一方的に制度の概要説明のみに終始し、詳細な内容も示さないまま同意するよう求めたことについては否認するとして、労働協約第15条第2項に反することはないと主張する。

- b 申立人の主張について、被申立人はメモを起こしたものとしながら、一定程度やりとりを記載した交渉記録（乙第48号証）を提出している。申立人は、乙第48号証について、一部（2P 15～21行目）否認し、その他は詳細な記憶がないため、認否を明らかにできないと主張するが、申立人が否認した部分を除いても、当該交渉記録によれば、前記第2の3(16)で認定したとおり、資料に基づいて被申立人側が制度概要を説明しつつ、市労連側の質問に回答しながら協議を行っていることが認められ、一方的に制度の概要説明のみに終始し、詳細な内容を示さないまま同意するよう迫ってきたといった態度はみられない。

他に申立人の主張を裏付ける客観的な証拠も認められない。したがって、両労働協約第15条第2項に反する行為があったとはいえない。

(イ) 争点6(2)②の行為

- a 申立人は、令和元年9月12日の事務レベル協議において、制度の見直しの詳細（給与削減の方法、削減の対象者、職員への影響額など）を初めて具体的に示してきたが、議会への送付までの期間を考えると協議の時間が足りない状況であるうえに、同日の協議においてY5総務課長が「組合の同意がとれなくても実施する。」と発言したことが労働協約第15条第2項に反している、従前は十分に時間をかけて労使協議を行った上で合意したものを議会提案してきたと主張する。なお、両労働協約第15条第2項の規定は上記(ア)aのとおりである。

一方、被申立人は、この協議に際して制度の詳細を具体的に示したことは認め、その余は否認するとし、12月議会は令和元年11月25日から開催され、議案はその1週間前である同月18日までに議会に送付しなければならないが、同年9月12日から議案送付日である同年11月18日までは2か月以上の期間があるので協議の時間が足りないとはいえず、給与制度見直しについては平成25年以降、組合交渉の議題に挙げており、数年間に渡り見直し協議もしてきており、今回の具体的な給与制度の見直し事項は同年6月12日の組合交渉で示しているのであるから、これらの経緯も考

えると何ら不意打ち的な交渉はしていないこと、また、令和元年9月12日の協議において、Y5総務課長が「組合の合意が取れなくても実施する。」とは発言していないことから、労働協約第15条第2項に反していないと主張する。

- b 申立人の主張のうち、令和元年9月12日の事務レベル協議において、被申立人が制度の見直しの詳細を初めて具体的に示したことは労使双方認めているため、まず、協議の時間が足りないとの主張について検討する。

なお、申立人の主張のうち「従前は十分に時間をかけて労使協議をおこなったうえで合意したものを議会提案してきた」とは、労働協約第15条第2項違反との主張を補足するものであるとされているため、双方誠意を尽くして協議しなければならないという両労働協約第15条第2項の補足として取り扱う。

申立人のこれらの主張については、前記第3の1(2)アで判断したとおり、本件交渉の取扱いが従前と著しく異なるとまではいえず、また、少なすぎる検討期間を設定したとまではいえないことから、協議の時間が足りないとの申立人の主張は認められない。

- c 次に、申立人の主張のうち、同日の協議においてY5総務課長が「組合の同意がとれなくても実施する。」と発言したとの主張については、前記第3の1(2)イ(エ)で判断したとおり、給与制度等の見直しに関する一連の協議において、被申立人側から「労使合意なくとも実施する」という趣旨の発言があったと認められるが、前記第2の3(23)で認定したとおり、給与見直しに関する一連の交渉において、被申立人側は申立人の要請に応じて見直しの具体的モデルを示した上で、Y5総務課長が「組合からも見直しの方法について、案があれば提出してほしい」と口頭で依頼するなど、市労連側の考えに配慮しながら、合意達成に向けて対応している状況を踏まえると、この発言が申立人の存在自体を無視し、組合の弱体化を意図したものとまではいえず、申立人の主張は認められない。したがって、両労働協約第15条第2項に反する行為があったとはいえない。

(ウ) 争点6(2)③の行為

- a 申立人は、令和元年10月21日の事務レベル協議において、被申立人は、「組合に合意していただきたい事項」として4項目を挙げ、被申立人の案でそのまま合意するよう迫り、Y5総務課長が「組合の合意がとれなくても実施する。」と発言し、さらに「合意しないのであれば、2019年の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連との協議に応じる必要も感じられない。」と発言した。このことは、労働協約第15条第2項、第19条に反していると主張する。なお、両労働協約第15条第2項の規定は上記(ア)のとおりであり、両労働協約第19条の規定は、前記第2の3(12)で認定したとおり、「団体交渉の申入れがあった場合においてその相手方は、速やかに団体交渉に応じなければならない。ただし、特別な事由があると認められる場合は、その事由を明示して、日時、場所その他を変更することができる。」というものである。

一方、被申立人は、市当局が「組合に合意していただきたい事項」として4項目（(1)給料の特例減額の廃止（条例改正が必要）、(2)特別昇給（8号昇給）の廃止及び給料の再格付け、(3)主査承認〔原文ママ〕の見直し（職員構成の偏り是正）、(4)わたり廃止に伴う現給保障の廃止）を改めて提示したことは認め、その余は否認するとし、職員係長がY3職員係長に代わって初めての協議だったことから、Y3職員係長がこれまでの交渉状況をまとめた書面を示した上で、市労連に対してこれまでの経緯を確認しながら協議を進めたものであり、「組合に合意していただきたい事項」として4項目をそのまま合意するよう迫った事実もないし、Y5総務課長が「組合の合意が取れなくても実施する」と発言したこともなく、「合意しないのであれば、2019年の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連との協議に応じる必要も感じられない。」などと発言したことはないことから、労働協約第15条第2項、第19条には反していないと主張する。

- b 申立人の主張のうち、令和元年10月21日の事務レベル協議において、被申立人が「組合に合意していただきたい事項」として4項目を挙げたことについては、被申立人も認めているため、まず、被申立人の案でそのまま合意するよう迫り、Y5総務課長が「組合の合意がとれなくても実施する。」、「合意しないのであれば、2019年の人事院勧告や組合の要望は受けられない。また、今後、市労連との協議に応じる必要も感じられない。」と発言したか検討する。

Y5総務課長の発言については、上記(イ)と同じく前記第3の1(2)イ(エ)で判断したとおり、被申立人側から「労使合意なくとも実施する」及び「見直しを入れない中で、人勧をいれない（人勧はない）」という趣旨の発言があったと認めら

れるが、この他の発言については申立人の主張を裏付ける客観的な証拠がないため、認められない。

次に被申立人側の発言が両労働協約第15条第2項に反していたか検討する。

給与見直しに関する一連の交渉において、被申立人側は申立人の要請に応じて見直しの具体的モデルを示した上で、交渉経過を資料として提示し、合意後の2019人事院勧告、振休制度、人事評価制度の早急な協議開始を提案するなど合意達成に向けて対応している状況を踏まえると、この発言が申立人の存在自体を無視し、組合の弱体化を意図したものとまではいえず、申立人の主張は認められない。このことから、両労働協約第15条第2項に反する行為があったとはいえない。

イ 給与制度の見直しに関する合意について

(ア) 申立人は、給与制度の見直し（令和2年1月1日付け給与辞令の発令）について、労使合意なく行ったことが組合の存在自体を無視し、組合の弱体化を意図するもので、支配介入といわざるを得ない。11.6回答書は合意文書ではなく回答書であり、条件を整えば合意するとの内容にすぎず、被申立人の提案どおりの内容で合意をしているものではないと主張するので、以下検討する。

(イ) まず、被申立人が労使合意なく給与制度の見直しを行ったとの申立人の主張について、当該行為があったか、検討する。

被申立人は、給与制度について、過去約7年にもわたって交渉を行い、さらに令和元年度は、6月12日、7月12日、9月12日、10月21日に交渉を行ってきており、令和元年11月6日付け条件付き合意の回答書を受け取っていることから、労使合意のもと給与制度の見直しを行ったと反論する。

令和元年10月21日までの交渉経過については前記第2の3(5)、(16)、(23)、(27)のとおりであるが、同年11月6日付け条件付き合意の回答書が合意文書に当たるか検討する。

(ウ) それまで給与制度に関する交渉終了後は、合意した確認事項や継続協議事項について、少なくとも平成28年から平成31年の間、市と市労連の間で確認書を取り交わしている（前記第2の3(7)～(10)、(13)、(14)）が、本件交渉では確認書が取り交わされていないことから、これまでの例からみると、合意の有無は明確でない。

被申立人は、令和元年11月6日付け条件付きで合意する旨の文書のほか、X9書記長からY3職員係長へ口頭でも合意するという発言があったと主張する。

当該回答書は、前記第2の3(30)で認定したとおり、4点の条件が付された上で、「以上4点を条件に、合意する」と記載されており、また、前記第2の3(32)で認定したとおり、当該4条件を踏まえ、市から市労連に確認書が提出されていることから、回答書の4条件を履行する前提で市から合意の意向が示されたものと認められる。

さらに、前記第2の3(30)で認定したとおり、市労連は、回答書を渡したときに市から質問がなかったため、市が4条件すべてを受け入れたと判断している。

このことから、4条件を履行する前提で市から合意の意向が示され、そのことは市労連側も認識していたことから、この時点で4条件履行を前提とした双方の合意が推認され、前記第2の3(32)で認定したとおり、同月5日及び6日にX9書記長が「11月6日付けで合意文書を出すから、確認書の準備をお願いする」とY3職員係長に依頼したとされており、回答書が合意文書であるとの被申立人の主張には理由がある。

その後、前記第2の3(32)で認定したとおり、X1執行委員長から確認書の取り交わしについては待つてほしいと連絡があったが、その後、前記第2の3(33)で認定したとおり、同月12日に市労連が発行した「自治労情報」において、「到底納得できる内容ではないものの」としながら、11.6回答書の4条件を示した上で「以上、4点を条件として合意することとしました。」とし、「今回の合意は、あくまで「法令、条例等に抵触する調整を行わないこと」を条件として合意するものです。組合員の皆様にあつては、調整後の給与額等を確認いただくとともに、改正後の給与額等に不明な点等あれば、お近くの執行委員または組合事務所まで連絡をお願いします。」（「調整後の給与額等」及び「改正後の給与額等」について、申立人は、どちらも令和2年1月以後のことを指していると主張している。）、「今後も厳しい闘いが続くことが予想されますが、今回の条件が確実に履行されるか注視するとともに、組合員の皆様の生活に直結する4号給を超える昇給（特別昇給）の早期完全復活を目指し交渉を進めてまいります。」と記載されている。

このことについて、申立人は、（給与制度等見直しに関する）6月の協議資料に令和2年1月1日（実施）との記載があり、交渉で（市側から）組合の合意がなくても実

施するという旨の発言があったことから、給与制度等の見直しが実施されるという前提で記載したと主張している。

しかし、「自治労情報」には、労使合意を否定する表現はなく、「今回の合意は、あくまで「法令、条例等に抵触する調整を行わないこと」を条件として合意するものです。」とした上で、令和2年1月以後の調整後の給与額等をはじめとする履行内容を注視していくとしていることや、4号給を超える昇給の早期完全復活を目指すとしていることから、市労連が11.6回答書の4条件履行を前提に市の給与制度等の見直し実施を受け入れたものと推認できる。

また、前記第2の3(38)で認定したとおり、令和元年11月15日にX1執行委員長が合意できない旨の文書を総務課に持参した際、Y3職員係長から「11月12日に市労連は組合員に対し、4つの条件を付けて合意すると自治労情報を流しておきながら、11月15日に合意できませんというのが通用するのか。組合員はこのことを知っているのか」と尋ね、「組合員への周知が必要ではないか」と指摘したところ、X1執行委員長は「組合員へ周知する」と言っており、このやりとりを踏まえると、同月12日の自治労情報で4条件履行を前提として合意する意向を示したにもかかわらず、その3日後に合意できない意思表示をしたことを市労連側が認識していたと認められる。

以上のことから、給与制度等の見直しについて、11.6回答書の4条件履行を前提とした労使合意がなされていたものと認めることができる。

- (エ) その後、市労連から同月15日及び同月29日に合意できない旨の意思表示がなされたものであるが、同月15日はX1執行委員長から口頭で合意できない旨の意思表示が一旦なされているものの、前記第3の1(2)エで判断したとおり、それらの意思表示を記載した文書の提出に当たり、X1執行委員長自ら納得して取り下げたことを認めており（前記第2の3(52)エ）、合意できない旨の意思表示は同月29日であったと認められる。

一方で、前記第2の3(41)で認定したとおり、合意を前提として、送付議案の撤回期限である同月18日に、給与制度等の見直しに伴う条例改正議案が市議会へ提出され、前記第2の3(44)、(53)及び(54)で認定したとおり、同月20日には当該条例案のほか、条例以外での給与改定（給料の再格付け等）も市議会で説明された上で、同年12月20日に当該条例案が可決されており、このような経過を踏まえて、給料見直しに伴う再格付け方法が、乙第53号証のとおり決定され、給与制度の見直し（令和2年1月1日付け給与辞令の発令）が行われたものと認められる。

以上のとおり、給与制度等の見直しについては、11.6回答書の4条件履行を前提とした労使合意がなされていたものと認められ、その合意を前提として条例改正議案が市議会に送付され、給料の再格付け等を含め、市議会で説明され、市議会において条例改正議案が可決されたものであり、給与制度の見直し（令和2年1月1日付け給与辞令の発令）について、被申立人が労使合意なく行ったとはいえない。なお、申立人側による合意できない旨の意思表示のあった令和元年11月29日は、既に合意を前提として条例改正議案が市議会に送付され、給料の再格付け等を含め、市議会で説明された後であり、その点からも、申立人の主張は認められない。

ウ 労働者に不利益となる給与制度の見直しについて

- (ア) 申立人は、「令和2年1月1日付け給与辞令は賃金に係る不利益変更であり、支配介入と言わざるを得ない。今回の給与制度の改定の結果として、ほとんどの職員の給料が減額する中で、制度導入当時、それぞれの特別昇給の年齢を経過していた職員は、特別昇給を受けたものとして再格付けされていたが、一回あたり0.5%の削減率は再格付分は適用されておらず、結果として公平性を欠く取り扱いがされ、その結果管理職員は全員が増額となった。管理職は今回の給与制度等見直しによって給与額があがり、労働者のみが給与が下がった」と主張する。

申立人の主張に対し、被申立人は、不利益変更ではない。その影響を受けるのは全職員であり、給与制度見直し前後の一覧表をみると、全体の約8割の職員の実支給額は増加しており、管理職のみ給料が増加していないことは明らかであると反論する。

さらに申立人は、「給与計算を定期昇給期である1月1日付けで意図して行い、事実上の影響額を矮小化したことが（8割の職員の実支給額が増加した）理由である。見直しがなかったと仮定した令和2年1月1日の金額（昇給含む）を算出し、見直し後の金額と比較すれば、全ての管理職と入職間もない一部の職員等48パーセント程度の職員が支給額が増加していることが事実である。管理職の格付けは、例えば一般の職員は特別昇給1回につき0.5パーセントの削減を行っているが、平成18年8月当時一定の年齢に達していた者に対してすべての特別昇給が適用されたものとして格付け

られているにも関わらず、その対象者である管理職には無かったものとして削減を行っていないなど、不公正な処分を行っている」と主張するので、以下検討する。

- (イ) まず、申立人は、「ほとんどの職員の給料が減額する」と主張しているが、一方で、「管理職と管理職以外の一部の職員等48パーセント程度の職員の支給額が増加している」と主張しており、全体としては、ほとんどの職員の給料が下がったとはいえない。
- (ウ) 次に、「制度導入当時、それぞれの特別昇給の年齢を経過していた職員は、特別昇給を受けたものとして再格付けされていた」との申立人の主張について、前記第2の3(2)で認定したとおり、平成18年8月1日から施行する新給与制度の運用を定めた同年7月31日付けの覚書において、「現給料月額が給料月額モデル給料表の4月1日現在の年齢の給料月額（以下「年齢額」という。）を上回るものは、年齢額の級号給に格付ける」とされており、モデル給料表による特別昇給制度は平成18年8月1日以降に実施されていることから、平成18年8月1日の新給与制度適用前の旧制度で到達した給料月額に特別昇給が適用されていたとは認められず、また、旧制度で到達した給料月額が新給与制度で定める年齢額を超えていた場合は、到達済みの給料月額より低い年齢額に据え置く措置であったと認められ、申立人が主張する「特別昇給が適用されたものとして再格付け」されたものではないと認められるから、申立人の主張は採用できない。
- (エ) また、上記(ウ)の申立人の主張を前提として、「一回あたり0.5%の削減率は再格付分は適用されておらず、結果として公平性を欠く取り扱いがされ、その結果管理職員は全員が増額となった」、「管理職は今回の給与制度等見直しによって給与額があがり、労働者のみが給与が下がった」、「その対象者である管理職には無かったものとして削減を行っていないなど、不公正な処分を行っている」と申立人は主張しているが、上記(ウ)で判断したとおり、これらの申立人の主張はその前提を欠くから、採用できない。

エ 不当労働行為の成否について

以上のことから、被申立人が労働協約を無視する行為を行い、労使合意なく、労働者に不利益となる給与制度の見直しを行った旨の申立人の主張は認められないため、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

7 争点7について（支配介入その2のウ）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 令和2年3月24日、Y4副市長が、人事異動の内示に際して呼び出した組合員に対し、「野田出身の職員が結託して騒いでいる。」と、市労連の組合活動に対する暴言を行った。【救済申立書P23】
- (イ) 上記(ア)は、給与制度見直しに関して行っていた組合活動に対する威嚇であり、地位を利用したハラスメント行為でもある。組合員に対する恫喝は、組合活動を萎縮させ、組合の団結力、組織力を損なわせるもので、支配介入に当たる。【救済申立書P23】
- (ウ) Y4副市長の発言を受けて、当該旧野田町出身の組合員の一人から次の苦情を受けた。
- ・ 旧野田町出身だけが責められるのはつらい
 - ・ 副市長や政策経営部長からの圧力により、通常業務がやりにくくなった
 - ・ (条例が) 議会を通ったので、給与制度を元に戻すのは無理ではないか
 - ・ 組合側が折れる考えはないのか【甲第50号証】
- (エ) (Y4副市長の発言により) 旧野田町出身の組合員が組合活動に参加することを萎縮させ、野田出身の組合員とその他の組合員の分断を招くおそれがあった。【甲準備①P16】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 上記ア(ア)の申立人の主張を否認する。令和2年3月24日、Y4副市長が、人事異動の内示に際して呼び込みをかけた職員に対し、「野田出身の職員が結託して騒いでいる」といった発言はなかった。Y4副市長は、組合活動に関することは言及してい

ない。【答弁書P15, 乙準備⑤P20】

(イ) このことは、組合の団結力、組織力を損なわせることにはならないため、支配介入には当たらない。【答弁書P15】

(2) 当委員会の判断

ア 令和2年3月24日、Y4副市長が、人事異動の内示に際して呼び出した組合員に対し「野田出身の職員が結託して騒いでいる」と発言したか。当該発言があったとすれば、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否かについて、以下検討する。

Y4副市長の発言内容について、申立人は、「野田出身の職員が結託して騒いでいる」であったと主張するが、前記第2の3(73)で認定したとおり、X17及びX18に対するY4副市長の発言に「野田出身の職員が結託して騒いでいる」という発言は認められない。

職員の組合活動に関するY4副市長の発言としては、X17に対する「野田の職員で組合活動に一所懸命になっている者もいるようだが、仕事も頑張るよう後輩の指導にも今まで以上に頼むぞ」という発言が認められるが、その内容は、組合活動だけでなく仕事も頑張るよう述べるにとどまり、発言を受けた職員への威嚇は認められず、また、組合運営への影響が生じた事実も認められない。

イ 以上のことから、令和2年3月24日のY4副市長の発言は支配介入に当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

8 争点8について（不利益取扱い）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

(ア) 水道労組の執行委員長は、入庁以来、電気技師の資格を持つ企業専門職員として水道事業内で経験を積んできて、水道労組の執行委員長として指導的立場にあったにも関わらず、突如、水道事業以外に異動させられ、水道労組の組合員資格及び役員資格も喪失することとなった。更には、水道事業に必要な人材であったにもかかわらず異動させられた結果、結局、その後水道事業の併任辞令も受けることとなり、水道事業と新たな部署の業務を両方こなしているために業務量が過重となっている。このような異動は一般的認識に照らして不利益取扱いに他ならない。【救済申立書P26】

(イ) 団体交渉のさなかに執行委員長を異動させる人事は、組合活動に支障を及ぼすことが明らかで、わざわざ、慣例（水道労組X3執行委員長は企業専門職の取扱いで水道事業以外の異動の対象外となっている）を無視して行ったことから、被申立人が反組的意図をもって行ったとしか思われぬ。【救済申立書P26～27】

(ウ) 水道労組X3執行委員長が水道労組の組合員であること及び同労組執行委員長として、事前協議なく行われた令和元年12月23日付け人事異動の通知（甲第65号証）に対し、同月25日付けで要求書（甲第21号証）を、令和2年1月7日付けで交渉申入書（甲第24号証）を提出し、団体交渉を要求していたことや、令和2年1月1日付けの違法降給に対し、同年3月6日付け交渉申入書（甲第34号証）により市労連副執行委員長として同月16日の下交渉に参加し、また、同月23日付け交渉申入書（甲第35号証）により水道労組執行委員長として同月24日の下交渉に参加して、中心的な役割を果たしていたことを理由とする不利益取扱いである。【甲準備②P22, 甲準備④P6】

(エ) 市労連のルールとして組合の重複加入を認めていない。水道労組に加入できるのは、水道労組の規約第8条で定めたとおり、「(1)水道事業に従事する者」であり、水道労組X3執行委員長は市長部局に異動になり、市職労に加盟すべきことになるので、水道労組の組合員資格を失った。

また、水道労組規約第8条の「水道労組が認める者」は書記を想定しており、市労連を構成する地公法適用職員の重複加入は認めていない。「水道労組役員資格を喪失しない」との被申立人の主張は、水道労組の規約が想定していないものであり、また、水道労組及び市労連が運用している組織運営のルールを侵害する主張である。【甲準備①P35, 甲準備②P21】

(オ) 当時の役員体制は、規約に沿って水道労組役員は組合員から選出するとしていた。ただし、水道労組の書記長については市労連書記長が務めることが過去よりの

慣例となっていた。

令和2年4月1日付の異動辞令により水道労組X3執行委員長は水道労組の組合員資格を失った。慣例の見直しや規約の改正を含めた対応はこの時点から開始され、同月30日の臨時大会で規約を見直した。【甲準備⑥P4～5】

- (カ) (水道労組X3執行委員長が水道事業以外の異動の対象外となっているという慣例について)平成18年の市町合併時に出水市水道課の管理係長からの「本人の了解が得られるのであれば人事異動の対象外の取り扱いとし、水道課で勤務してもらいたい」との申出を水道労組X3執行委員長が受け、その際の合意により企業専門職として異動の対象外とされた。

下記イ(ウ)の被申立人の企業専門職と企業技術職を同等に取り扱っているという主張について否認する。企業専門職とは、企業(水道事業)に専属する職員を示しているものであり、人事異動の対象外の職員である。企業技術職とは、企業(水道事業及び下水道事業)に所属する技術職員を示している。例えば、市長部局で勤務する技術職員は一般技術職として取り扱われ、一般技術職が企業(水道課・下水道課)に異動すると、企業技術職として取り扱われる。【甲準備②P32, 甲準備③P15】

- (キ) 下記イ(エ)の平成21年4月に企業専門職が異動しているとの被申立人の主張について、「慣例として水道事業の異動の対象外」となっていたのは水道事業の電気技師である。平成21年4月1日に市長部局へ異動したのは電気技師ではなく土木技師で、土木技師は市町村合併の際に異動対象外とする合意はなく、人事異動の対象外ではなかった。

また、下記イ(エ)の被申立人の主張について、平成31年4月1日に下水道課の職員1名が都市計画課へ異動したことは認めるが、同職員が「平成30年度に電気技師の都市計画課への集約」のため異動したという点は不知。当時そのような話は一切なかった。市当局より「都市計画課への集約」の計画があるとの発言があったのは、令和2年3月24日の下協議の際に初めて出た言葉である。後付けの理屈である。【甲準備②P33】

- (ク) 併任により、現時点での実質的な勤務時間の増加はないが、業務の量(件数)・質(金額等)ともに増加しているため、組合活動がしづらくなっている状況である。【甲第88号証, 甲準備③P15】
- (ケ) 団体交渉のさなかに執行委員長を異動させる人事は、組合活動に支障を及ぼすことが明らかで、わざわざ、慣例を無視して行ったことから、被申立人が反組合的意図をもって行ったとしか思われない。【救済申立書P26】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 上記ア(ア)の申立人の主張の前段は不知。水道労組の役員資格は、規約上喪失しないことになっている。水道労組の組合員資格は水道労組が認めたものとなっており、異動は規約の資格喪失規定にも該当しないから、人事異動で資格を喪失しない。業務量が過重となっているという事実があれば、調査し、事務分掌等の見直しを行うよう所属長に依頼する。

人事異動については、管理運営事項であり、適材適所で業務の効率化と職員の資質の向上を図るために実施しており、そもそも企業専門職が異動の対象外というような慣例はないし、ましてや人事異動を反組合的意図をもって行うはずもない。

以上のことから、不利益な取り扱いではないことが明らかである。【答弁書P17～18, 乙準備⑤P10】

- (イ) 申立人は、水道労組X3執行委員長が同労組執行委員長として、事前協議なく行われた令和元年12月23日付け人事異動の通知(甲第65号証)に対し、同月25日付けで要求書(甲第21号証)を、令和2年1月7日付けで交渉申入書(甲第24号証)を提出し、団体交渉を要求していたことや、令和2年1月1日付けの違法降給に対し、同年3月6日付け交渉申入書(甲第34号証)により市労連副執行委員長として同月16日の下交渉に参加し、また、同月23日付け交渉申入書(甲第35号証)により水道労組執行委員長として同月24日の下交渉に参加して、中心的な役割を果たしていたことを理由として、被申立人が救済申立書の第4の3(2)の不利益取扱いを行ったと主張するが、水道労組X3執行委員長の都市計画課への異動及び水道事業の併任は、建築技師と電気技師を都市計画課に集約し業務の効率化を図るという計画に基づいたものであり、水

道労組 X 3 執行委員長が労働組合の組合員であったことや労働組合の正当な行為をしたことが理由ではない。【乙準備⑤P9～10, P21, 乙準備⑥P6】

- (ウ) 水道労組 X 3 執行委員長が企業専門職として水道事業以外の異動の対象外となっているという慣例があるとの主張について、条例・規則等に「企業専門職」の記載はなく、「企業技術職」（他の技術職員）との違いは名称のみであり、同等に取り扱っている。

水道課の管理係長と水道労組 X 3 執行委員長の合意については把握していない。管理職でない係長とのやりとりは効力を有しない。【乙準備①P13, 乙準備③P17】

- (エ) 今後電気技師に限らず、建築技師等も都市計画課に集約し、市の施設の維持管理を都市計画課が総括していくことで効率化を図るという方針決定に基づき人事異動を行ったものである。

平成18年3月13日の市町合併後、水道課には「企業専門職」の職員が3名所属していたが、その内の1名について平成21年4月1日に市長部局に異動している。

電気技師については、平成30年4月1日現在水道課に2名、下水道課に1名、都市計画課に1名所属していたが、支所庁舎建設事業や学校施設への空調施設設備事業等があり、電気設備工事を管理する都市計画課の業務量の増加に伴い、組織機構・職員定数管理の担当課である企画政策課が、平成30年度に電気技師の都市計画課への集約を計画し、平成31年4月1日には下水道課の電気技師1名を都市計画課へ異動し、令和2年4月1日には、水道労組 X 3 執行委員長の都市計画課への異動となった。

水道労組 X 3 執行委員長の異動に係る人選基準及び合理性について、令和2年4月1日現在電気技師が都市計画課3名、水道課に1名在籍するが、水道課に残った職員は令和3年3月31日に定年退職を迎えることから、水道労組 X 3 執行委員長を異動対象としたところである。【答弁書P9, 乙準備①P13, 乙第33号証P4, 乙第44号証P2】

- (オ) 本件併任に関し、水道労組 X 3 執行委員長の異動は都市計画課の業務多忙によるものではあったが、水道・下水道事業にも電気技師を必要とする業務があることから、都市計画課に在籍する電気技師3名全員に対して併任辞令を発令した。【乙準備①P13】

(2) 当委員会の判断

令和2年4月1日付けで被申立人が水道労組 X 3 執行委員長を出水市都市計画課に異動させたこと（以下「本件人事異動」という。）及び同日付けで水道事業と併任させたこと（以下「本件併任」という。）は、同委員長が労働組合の組合員であること及び労働組合の正当な行為をしたことを理由とする労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か、以下検討する。

ア 本件人事異動及び本件併任による不利益について

- (ア) 本件人事異動による不利益について検討する。

申立人は、水道労組の執行委員長が指導的立場にあったにも関わらず、本件人事異動により、同労組の組合員資格及び役員資格を喪失する不利益を受けたと主張する。

それに対して、被申立人は、水道労組の組合員資格は水道労組が認めたものとなっており、異動は規約の資格喪失規定にも該当しないから、人事異動で資格を喪失しないと主張するが、組合員の範囲は、本来組合が自主的に決定すべき事項であることから、被申立人の主張は採用できない。

前記第2の4(22)で認定したとおり、令和2年4月1日時点の水道労組規約上、水道労組の組合員資格は水道事業及び下水道事業に従事する者並びに水道労組が組合員資格を認めた者（使用者側の利益代表者を除く。）と、役員は組合員の中から選出するとされており、当該規約に基づき、本件人事異動により、組合員及び役員資格を喪失することになったと認められることから、本件人事異動により水道労組の組合活動に対し不利益があったと認められる。

- (イ) 次に、本件併任による不利益について検討する。

申立人は、本件併任により、業務量が過重となる不利益を受けていると主張する。

業務量について、前記第2の4(23)で認定したとおり、業務の件数及び金額自体は増加しているが、超過勤務時間の増加はみられず、実質的な勤務時間の増加は認められないことから、本件併任による不利益があったとまではいえない。

イ 本件人事異動における不当労働行為意思について

上記ア(ア)のとおり、本件人事異動は、水道労組の組合活動に対し不利益があったと認められるため、次に、水道労組X3執行委員長が組合員であること及び労働組合の正当な行為を行ったことの故をもって本件人事異動が実施されたといえるか、以下検討する。

(ア) 申立人は、団体交渉のさなかに執行委員長を異動させる人事は、組合活動に支障を及ぼすことが明らかで、わざわざ、慣例（水道労組X3執行委員長が企業専門職として水道事業以外の異動の対象外となっている）を無視して行ったことから、被申立人が反組合的意図をもって行ったとしか思われないと主張するので、まず、慣例の有無を検討する。

(イ) 申立人は企業専門職である水道労組X3執行委員長は水道事業以外の異動の対象外であったと主張するが、前記第2の4(2)で認定したとおり、企業専門職であっても過去（平成21年4月1日）に1名が異動しており、企業専門職という職種だけで異動の対象外であったとは認められない。

また、申立人は、慣例として水道事業以外の異動の対象外となっていたのは水道事業の電気技師であり、水道課の管理係長と水道労組X3執行委員長の合意により異動の対象外とされたと主張するが、被申立人は当該合意については把握していないと主張している。当該合意があったことを裏付ける客観的な証拠は認められないことから、水道労組X3執行委員長が慣例として水道事業以外の異動の対象外であったとは認められない。

(ウ) 被申立人は、水道労組X3執行委員長の都市計画課への異動について、支所庁舎建設事業や学校施設への空調施設設備事業等があり、電気設備工事を管理する都市計画課の業務量の増加に伴い、組織機構・職員定数管理の担当課である企画政策課が平成30年度に電気技師の都市計画課への集約を計画したと主張しており、このことは前記第2の4(7)で認定したとおり、平成31年度の組織改編（案）において、有資格者の不足及び公共施設老朽化への対応として、建築技師及び電気技師を集約し、都市計画課建築係に正規職員を3人増員する旨が記載されていることから認められる。

また、前記第2の4(15)で認定したとおり、令和2年度の組織改編（案）において、教育総務課の建築技師1人と水道課の電気技師1人を都市計画課建築係に集約し、各技術分野内での応援体制を構築する旨が記載されていることから、平成31年度の組織改編（案）において、技術職員の都市計画課への集約について方向付けがなされ、段階的に集約が進められていたことが認められる。

また、水道課の2名の電気技師のうち1人は、1年後に定年退職予定の者であり、各技術分野内での応援体制を構築するための、令和2年4月1日付けで水道課から異動する電気技師として、水道労組X3執行委員長が対象となったことには合理性がある。

(エ) 以上のとおり、本件人事異動は、組織改編（案）に基づき、電気技師の都市計画課への集約が進められたことによるものであり、人選にも合理性があるが、他方、水道労組X3執行委員長が組合員であること及び労働組合の正当な行為を行ったことを理由として不利益取扱いを行ったことを示す証拠は認められないことから、被申立人に不当労働行為意思があったとはいえない。

ウ 不当労働行為の成否

以上のことから、本件人事異動及び本件併任は、水道労組X3執行委員長が労働組合の組合員であること及び労働組合の正当な行為をしたことの故をもって実施されたものとは認められず、労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

9 争点9について（団交交渉拒否その3）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

(ア) 令和元年12月23日、突然、水道事業から人員を1名削減する内示がなされ、令和2年1月6日付で異動辞令が発令された。

業務量が同じであるのに人員が削減されるということは、職員一人あたりの業務量の増加を意味し、勤務労働条件の重大な変更である。

そこで、市労連は人員削減の内示を一旦撤回するか必要な人員の確保を要求する要求書を提出し、令和2年1月7日に交渉申入れを行ったが、被申立人は、令和2年1月8日に団体交渉事項に該当しない管理運営事項に該当するとして団体交渉を拒否し

た。

その上、令和2年3月25日にも、更なる2名の水道事業以外への異動（かつ代わりの人員の補填はなし）の内示を出し、令和2年4月1日付で異動辞令を発令した。対象者のうちの1名は、水道労組X3執行委員長であった。

市労連、水道労組は令和2年3月27日に団体交渉を申入れ、不当労働行為に該当すると警告もし、かつ、水道労組X3執行委員長は、市当局のY5総務課長及びY3職員係長に対し、「労働条件に関わる部分は、交渉事項であり、事業管理者と当組合が締結している協約書のなかにも、明確に記載してある。」と口頭で申し入れた。

しかし、被申立人はあくまで団体交渉の対象ではないとして交渉を拒否した。【救済申立書P20】

- (イ) 令和2年3月16日の下交渉の際に、X3副執行委員長が令和2年1月1日付人事異動内示の交渉拒否に関して、水道事業における労働環境について実情を具体的に説明し、人員減が勤務労働条件の重大な変更であることを伝えている。【甲準備①P14】
- (ウ) 令和2年3月16日（甲第64号証の10頁の5～20行目）にも、3月24日（甲第51号証の31頁の14行目～28行目）にも、人事異動が交渉事項であることを説明している。Y5総務課長も「組織機構と人事異動に伴って勤務労働条件が変わるのであれば交渉事項である」と認識している（甲第51号証の31頁の上から21～25行目）。【甲準備②P30、乙準備⑤P17】
- (エ) 重大な変更を生じている勤務労働条件に係る被申立人からの提出要請に対し、令和2年3月16日の下交渉の際、「平成29年4月Y9水道課長に代わってから、業務に必要であるにもかかわらず時間外勤務をつけることに、難色を示すようになった。そのため各職員は時間外勤務をつけずに残業を行うようになった。さらに、その事実と異なり、見た目には少なくなった市当局に提出される異常に時間外勤務が減少したデータに基づいて、水道事業は3年連続で1人ずつ人員が削減されている中で、更に今回の異動で4人しかいない業務係が3人になった（甲第64号証10頁の5行目から11頁にかけての部分に記載のとおり）」と説明している。
- また、令和2年3月24日の下交渉の際にも、「令和2年1月に1名の減員があり、2月の末には業務が回らないために臨時職員募集の要望を出したほどであるが、Y5総務課長に蹴られて人員の補充ができておらず、更に令和2年3月16日には検針員が1名病気退職して、現在募集をかけたものの集まらず、4月・5月の繁忙期に、検針も職員が行わなければならなかった（甲第51号証28頁の25行目から33頁にかけての部分のとおり）」と説明している。【甲準備④P5、乙準備⑤P17】
- (オ) [令和2年1月8日付けで被申立人から、勤務労働条件に重大な変更が生じている場合には、具体的にその内容を提出するよう求められたにもかかわらず、速やかに示さなかった理由について] 当局側は当初より管理運営事項であるとの口実で交渉拒否を繰り返しており、この間、誠意ある対応を一切とってきていない。もし速やかに重大な変更について明確に示したとしても、当局側の誠意ある対応が期待できなかったためである。なお、交渉拒否とは、12.25要求書及び1.7申入書に対する被申立人の回答を指す。【第2回審問X3証言P21、甲準備⑤P4】
- (カ) [R2.1.7とR2.3.27団交申入事項は水道事業の人事異動に係る要求事項か。]
- ① 令和2年1月7日付け市労連及び水道労組の交渉申入書（甲第24号証）の水道事業の人事異動に関する要求事項は、出水市水道事業の職員1名を削減する令和元年12月23日付け人事異動の内示に関する団体交渉の実施である。
 - ② 令和2年3月27日付け出水市職員等労働組合連合会の「人事異動の内示に関する要求書」（甲第36号証1頁）の水道事業の人事異動に関する要求事項は、要求事項1として「地方公務員法第55条第1項に定める交渉事項であり」の部分を除き、水道事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関し、「出水市当局と出水市職員等労働組合連合会の間で長年にわたって行われてきた、機構改革、人員配置の変更、組合4役の異動その他の勤務労働条件に係る事前協議及び労使合意を行わなかった理由を明らかにすること」及び要求事項4として、水道事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関する団体交渉の実施及び当該人事異動を「労使合意のうえ実施すること」である。
- なお、「地方公務員法第55条第1項に定める交渉事項」は、「地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条に定める交渉事項」との誤記であった。

③ 令和2年3月27日付け水道労組の「人事異動の内示に関する要求書」（甲第36号証3頁）の水道事業の人事異動に関する要求事項は、要求事項1として、水道事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関し、「労働協約及び地方公営企業等の労働関係に関する法律その他関係法令に基づき実施されてきた人事異動、勤務労働条件の変更に係る事前協議及び労使合意を行わなかった理由を明らかにすること。特に出水市水道労組執行委員長の人事異動は、組合員資格に関わる異動であり、また、現下の情勢から組合活動に多大な影響を与える極めて重大な不当労働行為と判断されることから、直ちに撤回すること」、要求事項4として、水道事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関し、「協議なく行われた人員削減による労働条件の変更について、撤回すること」及び要求事項5として、水道事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関する団体交渉の実施及び当該人事異動を「労使合意のうえ実施すること」である。【甲準備⑤P4、甲準備⑥P3】

(キ) 3.27水道労組申入書の要求項目2及び3は、厳密には給与辞令の改定との関係で質問をしたものである。【甲準備①P14】

(ク) 市労連は現業評議会及び水道労組を含めた連合体であることから、加盟組合全ての交渉等に関わるため、3.27市労連申入書は、「2名の水道事業以外への異動の内示」に関する団体交渉の申入れを証する書面である。【甲準備①P14】

(ケ) 市労連から市長への要求書（甲第36号証1枚目）は「地方公務員法第55条第1項に定める交渉事項」と記載されているが、市労連四役のX8副執行委員長及びX3氏の異動内示に対し、市職労のみならず水道労組とも連携して市労連が要求したものである。【甲準備②P16】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

(ア) 出水市水道事業の職員1名を削減する令和元年12月23日付け人事異動の内示に関する市労連と水道労組の令和2年1月7日付け団体交渉申入れ及び同事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関する市労連と水道労組の同年3月27日付け団体交渉申入れに対し、被申立人が管理運営事項であるとして、団体交渉を行わなかったことは、そもそも地公労法第7条に基づき、団体交渉の対象とすることができないからである。【乙準備⑤P21】

(イ) 上記ア(ア)申立人の主張を否認する。水道事業職員の業務日報管理、時間外勤務の状況、休暇の取得状況を勘案し、企画政策課が定数見直し案を作成し了承されたことを受け、1名削減したものであり、どこの部局においても同様なことを例年実施している。

水道労組X3執行委員長は、人事異動により勤務場所が変わる、または課の職員数が変わるのは労働条件の変更に關わる部分であり、交渉事項であると主張するが、職員数及び人事異動については管理運営事項であるから交渉事項ではないため、不当労働行為には該当しない。【答弁書P13、乙準備⑤P6】

(ウ) 令和2年3月27日及び令和元年12月25日の団体交渉申入れは、人事、組織、定数に関する事項であり、いずれも管理運営事項であるから交渉していない。【乙準備②P15】

(エ) 3.27市労連申入書の項目1は、「地方公務員法第55条第1項に定める交渉事項」とされており、企業職員である水道事業の職員は地方公務員法第55条は適用除外（地方公営企業法第39条）であるから、水道事業の職員に関する団交申入ではないと認識している。なお、項目2から4は、水道事業の職員に関するものを含む団交申入れと認識している。【乙準備⑤P6】

(オ) 3月24日の交渉の際、議題は「給与に関する交渉」であったが、議題外で「人事異動が不当である」とY5総務課長に発言があった。

やりとりとしては、水道労組X3執行委員長が、「人事異動は勤務条件の変更（職員数の変更で事務量が変わるし、課の異動で職場環境が変わる。）だから、管理運営事項ではない。例え管理運営事項であったとしても、労働協約に交渉事項と書いてある。労働協約をよく読んでください。」と発言があり、Y5総務課長は、「人事異

動は管理運営事項であり、交渉事項ではない。」と回答した。【乙準備①P10】

(2) 当委員会の判断

出水市水道事業の職員1名を削減する令和元年12月23日付け人事異動の内示に関する市労連と水道労組の令和2年1月7日付け団体交渉申入れ及び同事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関する市労連と水道労組の同年3月27日付け団体交渉申入れに対し、被申立人が管理運営事項であるとして、団体交渉を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か、検討する。

ア 1.7申入書、3.27水道労組申入書及び3.27市労連申入書による申入事項について、申立人は業務量が同じであるのに人員が削減されるということは、職員一人当たりの業務量の増加を意味し、勤務労働条件の重大な変更であると主張する一方、被申立人は、職員数及び人事異動は管理運営事項であるから交渉事項ではないと主張する。

(ア) 地公労法のもとで、人事異動に関する事項は同法第7条ただし書の管理運営事項に当たり、その当否自体は団体交渉事項には当たらないと解される。

しかしながら、管理運営事項であっても、これが労働条件に関連する限り、その関連する労働条件については団体交渉の対象となると解するのが相当である。以下、それぞれの申入れについて検討する。

(イ) 前記第2の4(13)で認定したとおり、1.7申入書には、「勤務労働条件の重大な変更については団体交渉事項である」旨の記載が、1.7申入書と関連する12.25要求書には、前記第2の4(10)で認定したとおり、「水道事業に係る職員の1名減」が「勤務労働条件の重大な変更」と記載されている。

いずれにおいても、水道事業に係る職員の1名減により影響を受ける勤務労働条件を具体的に示していないため、前記第2の4(14)で認定したとおり、被申立人から1.8回答書において、「勤務労働条件に重大な変更が生じている場合には、具体的にその内容を記載し、提出してください」と要請されている。

申立人は当該要請に応じて、当該異動により影響を受ける勤務労働条件を令和2年3月16日及び同月24日の下交渉の際、口頭により説明したと主張している。説明の内容としては、前記第2の4(16)及び(17)で認定したとおり、同月16日の下交渉では、職員が4人から3人に減ったことで労働条件の変更があったこと、同月24日の下交渉では、1月の人員減や検針員の病気退職に伴い、水道課の業務が回る状況ではないことである。

なお、申立人は、被申立人から勤務労働条件の重大な変更内容を示すように求められてから2か月以上経過後に示した理由として「当局側は当初より管理運営事項であるとの口実で交渉拒否を繰り返しており、この間、誠意ある対応を一切とってきていない。もし速やかに重大な変更について明確に示したとしても、当局側の誠意ある対応が期待できなかったためである。」としている。

水道労組X3執行委員長は、審問において、交渉拒否とは、前記第2の4(11)及び(14)で認定した12.25要求書及び1.7申入書に対する被申立人の回答を指すと証言しているが、12.25要求書及び1.7申入書のいずれにも人事異動に伴い影響を受ける勤務労働条件が具体的に示されておらず、人事異動が地公労法第7条ただし書の管理運営事項に当たることを踏まえれば、被申立人が勤務労働条件の重大な変更内容を示すよう求めたことは理由があり、被申立人がその内容を確認した上で判断しようとしていたにも関わらず、速やかに勤務労働条件の重大な変更内容を示さなかった申立人の対応は適切でなかったと認められる。

したがって、1.7申入書については、組合員の勤務労働条件に係る事項であるということが明確にされていなかったものであり、被申立人が管理運営事項であるとして団体交渉を行わなかったことには正当な理由が認められることから、交渉拒否とは認められない。

(ウ) 次に、申立人は、3.27水道労組申入書中、要求事項2（主任主査及び主任技術主査の在級年数の基準）及び3（課長補佐と主幹の位置付け）は、給与辞令の改定との関係で質問をしたものであると主張し、水道事業の人事異動に関する要求事項としては要求事項1、4及び5であるとしているため、当該事項が、それぞれ団体交渉の対象となるか、検討する。

前記第2の4(20)で認定したとおり、3.27水道労組申入書において、要求事項1は「人事異動、勤務労働条件の変更に係る事前協議及び労使合意を行わなかった理由を明らかにすること。特に、出水市水道労組執行委員長の人事異動は、組合員資格に関わる異動であり、また、現下の情勢から組合活動に多大な影響を与える極めて重大な

不当労働行為と判断されることから直ちに撤回すること」と、要求事項4は「協議なく行われた人員削減による労働条件の変更について撤回すること」と、要求事項5は「改めて、本件に係る団体交渉を設定し労使合意のうえ実施すること」とされている。

要求事項1前段は、人事異動に関することを除き、勤務労働条件の変更に係る事前協議や労使合意を行わなかった理由を明らかにすることを要求するものであって、勤務労働条件に関すること及び労使間の協議ルールに関することであるから、義務的団交事項及び団体的労使関係の運営に関することといえる。

水道労組協約上、団体的労使関係の運営に関する規定は認められず、地公労法第7条本文にも団体的労使関係の運営に関する規定はないが、団体的労使関係の運営に関する事項を団体交渉の対象から排除する趣旨ではないと解されることから、地公労法が適用される地方公務員を組織する労働組合との団交においては、団体的労使関係の運営に関する事項についても義務的団交事項となり得るものと解される。

したがって、要求事項1前段は人事異動に関することを除き、団体交渉の対象になるといえる。

要求事項1後段は、水道労組執行委員長の人事異動が組合員資格に関わり、現下の情勢から組合活動に多大な影響を与える不当労働行為と判断されることとして異動の撤回を求めるものであり、人事異動に関する労使間の紛議の問題に関することといえる。人事異動そのものは管理運営事項であり、また、労働協約上及び地公労法第7条本文においても、人事異動に関する労使間の紛議の問題が団体交渉の対象となる旨の規定はないが、人事異動に伴い生じることが見込まれる労使間の紛議の問題を団体交渉の対象から排除する趣旨ではないと解されることから、要求事項1後段は、団体交渉の対象となり得る。

要求事項4は、勤務労働条件に関する要求であるから、義務的団交事項であり、団体交渉の対象となる。

要求事項5は、少なくとも要求事項1前段と4に関する団体交渉等の要求であるから、団体交渉の対象となる。

- (エ) 3.27水道労組申入書について、被申立人は、管理運営事項にあたるとして、団体交渉を行わなかったと主張している。

当該申入書に勤務労働条件の変更に係る具体的な内容は記載されていないが、前記第2の4(17)で認定したとおり、令和2年3月24日の下交渉の中で、申立人側が「水道労組の人員削減」について、1月の人員減や検針員の病気退職に伴い、水道課の業務が回る状況ではないことを発言していたことから、水道事業の人事異動に伴い、業務量に影響を及ぼすことが予想され、また、要求事項の中に勤務労働条件の変更に関する文言が記載されていることも踏まえ、被申立人は、3.27水道労組申入書の提出を受けた時点で、要求事項の中に団体交渉の対象となる事項が含まれているか、水道労組に確認した上で判断するという対応が可能であったと認められる。

審問において、3.27水道労組申入書に対し、Y3は、時系列は覚えていないが、勤務労働条件に重大な影響があれば申し出てほしいと口頭で確認を行ったと証言している【第5回審問Y3証言P40】が、X1執行委員長は、3.27水道労組申入書の要求事項の内容や人事異動に伴い影響を受ける勤務労働条件について、市から確認はなかったと証言している。【第5回審問X1証言P56】

前記第2の4(14)で認定したとおり、1.7申入書に対し、被申立人が1.8回答書において「勤務労働条件に重大な変更が生じている場合には、具体的にその内容を記載し、提出してください」と要請したことは認められ、また、前記第2の4(17)で認定したとおり、令和2年3月24日に、Y5総務課長が組織機構・人事異動に伴う勤務労働条件変更は交渉事項であるため、具体的なものを出すよう求めた事実が認められるが、3.27水道労組申入書に対し、被申立人が勤務労働条件に重大な影響があれば申し出てほしいと口頭で確認を行ったことを立証する客観的な証拠は認められないことから、3.27水道労組申入書の要求事項の内容や人事異動に伴い影響を受ける勤務労働条件について、市から確認はなかったと認めざるを得ない。

したがって、被申立人は、3.27水道労組申入書の要求事項の内容について確認を行うことなく一方的に管理運営事項にあたることと判断したと言わざるを得ず、被申立人が団体交渉を行わなかったことは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものと認められる。

- (オ) 次に、3.27市労連申入書について、申立人は、水道事業の人事異動に関する要求事項としては要求事項1（「地方公務員法第55条第1項に定める交渉事項であり」を除く。）及び4であるとしているため、当該事項について、検討する。

また、申立人は、市労連は現業評議会及び水道労組を含めた連合体であることから、加盟組合全ての交渉等に関わるため、「2名の水道事業以外への異動の内示」に関する団体交渉の申入れを証する書面に該当すると主張するので、このことについても併せて検討する。

これらの主張に対し、被申立人は、3.27市労連申入書の項目1は、「地方公務員法第55条第1項に定める交渉事項」とされており、企業職員である水道事業の職員は地公法第55条は適用除外（地方公営企業法第39条）であるから、水道事業の職員に関する団交申入ではないと認識していると主張する。

これに対し、申立人は「地方公務員法第55条第1項に定める交渉事項」は「地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条に定める交渉事項」の誤記であると主張しているが、一方で要求事項1について、地公法適用職員であるX8副執行委員長と地公企労法適用職員であるX3氏の両名の異動内示に対し、市職労・水道労組と連携して要求したとも主張しており、地公労法の誤記であるとの主張と矛盾することから、申立人の主張は認められない。

なお、被申立人が主張するとおり、当該規定は、地公法に定める職員団体と地方公共団体の交渉に関するものであり、地方公営企業法第39条により企業職員には適用されない。

また、3.27市労連申入書には、3.27水道労組申入書にあるような水道労組執行委員長の人事異動や人員削減による労働条件の変更等の記載はなく、水道事業の人事異動に関する申入書ということは明確ではない。これらのことから、要求事項1については、水道事業の人事異動に関する要求事項とは認められない。

また、要求事項4は、要求事項に関する団体交渉の設定を要求するものであり、要求事項1が水道事業の人事異動に関する要求事項と認められないことから、要求事項4についても同様に水道事業の人事異動に関する要求事項とは認められない。

イ 不当労働行為の成否

以上のことから、3.27水道労組申入書（令和2年3月27日付け出水市水道労働組合の「人事異動の内示に関する要求書」）中、水道事業の職員2名を同事業以外に異動する同年4月1日付け人事異動の内示に関する要求事項1、4及び5について、当該人事異動に伴い影響を受ける勤務労働条件に関し、団体交渉を行わなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

一方、1.7申入れについては、市が団体交渉に応ずべき組合員の労働条件に係る問題であったということが明確にされておらず、また、3.27市労連申入れについては、水道事業の人事異動に関する要求事項であるとは認められないため、それぞれ団体交渉拒否には当たらず、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

10 争点10について（支配介入その5）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

(ア) 事前協議について

a 被申立人は事前協議を全く行わないまま令和2年4月1日付けで水道労組X3執行委員長の都市計画課への異動辞令（水道事業以外への異動辞令）を発令した。【救済申立書P25】

b 従前は人事異動について、人員の増減にかかわらず、労使協議を行ってきた。【救済申立書P20】

下記イ(ア)aの主張については、地公法第55条や、労働基本協約に記載のとおり、管理運営事項であっても勤務労働条件に関することは交渉事項であり、事実として協議を行ってきた経緯がある。【甲準備①P25, P35】

c 少なくとも平成9年には労使協議が行われ、同年9月30日付けで水道課の人員配置に関する確認書（甲第83号証）が取り交わされており、当該確認書で今後も「業務の変更を伴う職場については、労使双方とも職場の状況を把握し、必要に応じて協議を行う」ことを確認している。【甲第83号証，甲準備①P14】

なお、当時、市労連は存在せず、平成21年に市労連が発足するまでは市職労が現在の市労連の役割を担っており、市職労と市との合意が、慣例として現業職員や企業職員にも適用されてきた。甲第83号証でも、「水道課工務係の技能職員」の人事について市と市職労との間で協議・合意を行っており、水道労組に関する交渉・確認書の締結を市職労が担ってきた。【甲準備③P15】

d 市町村合併後も、現市長の就任までは、それまでの慣例どおり（甲第83号証）人事異動以前に事前協議をしていたことは甲第85号証に記載のとおりである。甲第

85号証のとおり、平成28年4月から平成30年4月までの間、毎年、人事異動の1～2か月前あるいは1週間前には事前協議があった。平成31年4月は、異動発表の当日ではあったがその前に協議の申入れがあった。この中で、会議録が残っているものはない。実施をした証拠として記録が残っているもので、平成29年4月の人事異動に関する交渉について、水道労組X3執行委員長がグループウェアに登録していたスケジュール記録がある。【甲第85号証、甲第91号証、甲準備③P6,P19】

なお、甲第85号証で示した平成29年の事前協議について、被申立人からの申入事項は、「平成29年度組織編成に係る事前説明」、その後の協議事項は「平成29年度組織編成」、市長交渉の交渉事項は「組織編成に係る水道課の人員減」である。【甲準備④P6、甲準備⑤P5】

(イ) 異動辞令について

- a 当時の水道労組の組合規約では、水道事業に従事していないものは組合員となれず、役員は組合員の中から選任されるため、水道事業以外への異動は、組合員及び役員資格を喪失することを意味した。

当時は、給与削減や令和2年1月6日に発令された異動辞令について団体交渉申入れの真っ最中であり、そのような中での執行委員長の交代が組合活動に支障を与えることは明白であった。【救済申立書P25】

- b 水道労組X3執行委員長は電気技師であり、企業専門職の取り扱いで、慣例として水道事業以外の異動の対象外となっており、事実、水道労組X3執行委員長は入庁以来、水道事業以外での勤務実績は無かった。当該異動は慣例を破っての異例の人事で、さらには、当該異動は、電気技師2名を都市計画課に集めるという名目で行われたにも関わらず、実際に異動となったのは、水道労組X3執行委員長のみで、明らかに水道労組X3執行委員長を水道労組の組織から遠ざけようとする意図の見えるものだった。【救済申立書P25】

- c 平成18年の市町合併時に出水市水道課の管理係長からの「本人の了解が得られるのであれば人事異動の対象外の取り扱いとし、水道課で勤務してもらいたい」との申出を水道労組X3執行委員長が受け、その際の合意により企業専門職として異動の対象外とされた。

下記イ(イ) bの被申立人の企業専門職と企業技術職を同等に取り扱っているという主張について否認する。企業専門職とは、企業（水道事業）に専属する職員を示しているものであり、人事異動の対象外の職員である。企業技術職とは、企業（水道事業及び下水道事業）に所属する技術職員を示している。例えば、市長部局で勤務する技術職員は一般技術職として取り扱われ、一般技術職が企業（水道課・下水道課）に異動すると、企業技術職として取り扱われる。【甲準備②P32】

- d 下記イ(イ) cの平成21年4月に企業専門職が異動しているとの被申立人の主張について、「慣例として水道事業の異動の対象外」となっていたのは水道事業の電気技師である。平成21年4月1日に市長部局へ異動したのは電気技師ではなく土木技師で、土木技師は市町村合併の際に異動対象外とする合意はなく、人事異動の対象外ではなかった。

また、下記イ(イ) cの被申立人の主張について、平成31年4月1日に下水道課の職員1名が都市計画課へ異動したことは認めるが、同職員が「平成30年度に電気技師の都市計画課への集約」のため異動したという点は不知。当時そのような話は一切なかった。市当局より「都市計画課への集約」の計画があるとの発言があったのは、令和2年3月24日の下協議の際に初めて出た言葉である。後付けの理屈である。

【甲準備②P33】

- e 水道労組X3執行委員長に対する異動辞令は労使紛争中の情勢において、水道労組の執行委員長を組合活動を妨害することを認識・意図してなされたものであること、組合活動に支障を与えることは明らかで、組合員の組合活動に萎縮的效果をもたらすものであり、明らかな組合への支配介入にあたる。【救済申立書P26】

(ウ) 併任辞令について

- a 異動辞令から約1か月後になって、水道労組X3執行委員長には水道事業への併任辞令も発令されたために、水道労組X3執行委員長は新たな部署での業務を行いつつ、水道事業でも従前とほぼ変わらぬ業務量を処理することを余儀なくされており、組合活動に著しい影響を及ぼしている。【救済申立書P25】

- b 併任により、現時点での実質的な勤務時間の増加は見られないが、業務の量（件数）・質（金額等）ともに増加しているため、組合活動がしづらくなっている状況である。【甲第88号証、甲準備③P15】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

(ア) 事前協議について

- a 上記ア(ア) a は、管理運営事項である。【答弁書P17】
- b 歴代の総務課長、職員係長に確認したところ、職員数及び人事異動については管理運営事項であるから、労使協議はしていないとのことであった。【答弁書P13】
- c 平成9年10月1日実施の確認書(甲第83号証)は旧出水市のもので、合併後も引き継がれたという記録はないことから、事前協議はないものと認識している。平成22年以降の歴代の職員係長に確認したが、事前協議をしたという記憶も記録もないということであった。【乙準備②P4】
- d 事前協議ではなく、組合役員の要望を受け、来年度の職員数や組合役員が異動すること(異動先は伝えない)について、通知したことはある。【乙準備②P4】

平成28年4月は、1か月前の事前協議はしていない。

平成30年以降は、人事異動の内示日の数日前から前日までに水道課の係ごとの職員数のみを文書か口頭で水道労組役員に通知しているが、協議はしていない。【乙第59号証、乙第60号証、乙準備⑤P9】
- e 平成29年4月の水道事業の人事異動に関する労使間の事前協議ではなく、平成29年の組織改編について、水道課建設係の職員数を9人から8人に1人減とすることが、平成28年12月26日に開催された出水市行政改革推進本部会議で決定事項されたことを平成29年1月19日に総務課長から水道労組X3執行委員長に一方向的に説明したものであり、協議ではない。【乙準備⑥P2】

平成29年2月7日の政策経営部長協議は、人事協議ではなく、給与制度見直しに関して給料の特例減額等についての交渉である。

平成29年2月14日の市長交渉は、人事協議ではなく、給与制度見直しに関して給料の特例減額等について平成29年2月7日の政策経営部長協議で合意した事項及び継続協議とした事項について、市長の前で確認したものである。【乙第59号証、乙第60号証、乙準備⑥P2～3】

(イ) 異動辞令について

- a 従前から水道労組の組合員資格については、水道労組が資格を認めたものとしている。資格喪失については、出水市水道労働組合同規約第26条に、「(1)退職、(2)死亡、(3)免職、(4)除名、(5)脱退の場合に資格を失う。」とあり、人事異動によって資格が喪失されることはない(乙10号証)。【乙第10号証P5、答弁書P17】
- b 水道労組X3執行委員長が企業専門職として水道事業以外の異動の対象外となっているという慣例について、条例・規則等に「企業専門職」の記載はなく、「企業技術職」(他の技術職員)との違いは名称のみであり、同等に取り扱っている。

上記ア(イ) c の申立人の主張について、水道課の管理係長と水道労組X3執行委員長の合意については把握していない。【乙準備①P13、乙準備③P17】
- c 今後電気技師に限らず、建築技師等も都市計画課に集約し、市の施設の維持管理を都市計画課が総括していくことで効率化を図るという方針決定に基づき人事異動を行ったものである。

平成18年3月13日の市町合併後、水道課には「企業専門職」の職員が3名所属していたが、その内の1名について平成21年4月1日に市長部局に異動している。

電気技師については、平成30年4月1日現在水道課に2名、下水道課に1名、都市計画課に1名所属していたが、支所庁舎建設事業や学校施設への空調施設設備事業等があり、電気設備工事を管理する都市計画課の業務量の増加に伴い、組織機構・職員定数管理の担当課である企画政策課が、平成30年度に電気技師の都市計画課への集約を計画し、平成31年4月1日には下水道課の電気技師1名を都市計画課へ異動し、令和2年4月1日には、水道労組X3執行委員長の都市計画課への異動となった。

水道労組X3執行委員長の異動に係る人選基準及び合理性について、令和2年4月1日現在電気技師が都市計画課3名、水道課に1名在籍するが、水道課に残った職員は令和3年3月31日に定年退職を迎えることから、水道労組X3執行委員長を異動対象としたところである。【乙第33号証P4、乙第44号証P2、答弁書P9、乙準備①P13】
- d 市当局は、人事異動も政策方針決定に基づき実施しており、組合活動に対して支障を与えるようなことはしていないし、一切関知していないから、支配介入には当たらない。【答弁書P17、乙準備⑤P21】

(ウ) 併任辞令について

併任については、現在、本市の電気技師は都市計画課に3人おり、3人全員に水道事業と下水道事業の併任を発令しており、水道労組X3執行委員長のみに併任発令をしたものではない。技師の集約化による業務効率化が目的であり、水道労組に対する支配介入ではないから、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。【乙準備⑥P6】

(2) 当委員会の判断

事前協議を行わず、被申立人が令和2年4月1日付けで水道労組X3執行委員長の異動辞令を発令したこと及び同日付けで同執行委員長に出水市水道事業への併任を発令したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否かについて、以下検討する。

ア 事前協議について

申立人は、従前は人事異動については人員の増減にかかわらず、労使協議を行ってきたと主張するので、その点を検討する。

(ア) 労働協約や慣行上、人事異動について事前協議（労使協議）を行うこととしていれば、協約や慣行に従うことになる。

協約による定めについては、前記第2の4(6)で認定したとおり、水道労組協約上、勤務労働条件その他の待遇に関し、事前協議の規定はあるものの、管理運営事項である人事異動に係る事前協議の規定は認められない。

(イ) 次に、慣行として人事異動に関する事前協議を行っていたかについてみると、前記第2の4(1)で認定したとおり、平成9年に水道課の人員配置に係る市と市職労との労使協議が行われており、市町合併前の平成9年当時、人員配置に係る事前協議があったものと認められる。

その後の事前協議に関して、申立人は、少なくとも平成28年から平成31年までの人事異動については、被申立人側から申入れがあったと主張しており、平成29年4月の人事異動に関しては、市長交渉まで行っていると主張している。

一方、被申立人は、平成28年4月は、1か月前の事前協議はしておらず、平成29年については、労使間の事前協議ではなく、平成29年1月19日に、平成29年の組織改編、水道課建設系の職員の1人減を総務課長から水道労組X3執行委員長に一方向的に説明したものであり、同年2月の部長協議と市長協議も人事協議ではない、平成30年以降は、人事異動の内示日の数日前から前日までに水道課の係ごとの職員数のみを文書か口頭で水道労組役員に通知しているが協議はしていない、と主張しているため、以下検討する。

平成28年及び平成30年以降については、人事異動に関する事前協議があったことを裏付ける客観的な証拠がなく、人事異動に関する事前協議があったとは認められない。

平成29年については、前記第2の4(4)で認定したとおり、平成29年1月に、水道課職員の人員減について、総務課長から水道労組X3執行委員長への説明はあったと認められるが、申立人が主張する事前協議の申入れであるということ裏付けるに足る証拠は認められない。また、同年2月の政策経営部長協議や市長協議については、前記第2の4(4)で認定したとおり、協議記録の意見交換の項目に水道労組X3執行委員長の「定員適正化は、現場が動く形で計画を立てていただきたい」という発言が記載されているものの、人事異動に関する事前協議が行われたとの記載はなく、当該発言のみをもって、人事異動に関する事前協議があったとは認められない。

したがって、平成9年に人員配置に係る事前協議が行われたとは認められるものの、その後の状況から、慣行として人事異動に関する事前協議が行われていたとは認められない。

イ 異動辞令について

(ア) 次に、申立人は、水道事業以外への異動により水道労組X3執行委員長が組合員及び役員資格を喪失したと主張するので、その点について検討する。

この点については、前記第3の8(2)ア(ア)で判断したとおり、水道労組規約上、水道事業以外への異動により、水道労組X3執行委員長は水道労組の組合員資格がなくなり、役員資格も失ったことは明らかである。

(イ) 次に、申立人は、企業専門職である水道労組X3執行委員長は慣例として水道事業以外の異動の対象外であったにもかかわらず慣例を破っての異例の人事であった旨を主張するが、前記第3の8(2)イ(イ)で判断したとおり、水道労組X3執行委員長が慣例として水道事業以外の異動の対象外であったとは認められない。

(ウ) 次に、申立人は、人事異動は電気技師2名を都市計画課に集めるという名目で行われたにもかかわらず実際に異動になったのは水道労組X3執行委員長のみであり、同委員長を水道労組から遠ざける意図であったと主張するので、以下検討する。

被申立人は、水道労組X3執行委員長の都市計画課への異動について、支所庁舎建設事業や学校施設への空調施設設備事業等があり、電気設備工事を管理する都市計画課の業務量の増加に伴い、組織機構・職員定数管理の担当課である企画政策課が平成30年度に電気技師の都市計画課への集約を計画したと主張しており、このことは前記第2の4(7)で認定したとおり、平成31年度の組織改編(案)において、有資格者の不足及び公共施設老朽化への対応として、建築技師及び電気技師を集約し、都市計画課建築係に正規職員を3人増員する旨が記載されていることから認められる。

また、前記第2の4(15)で認定したとおり、令和2年度の組織改編(案)において、教育総務課の建築技師1人と水道課の電気技師1人を都市計画課建築係に集約し、各技術分野内での応援体制を構築する旨が記載されていることから、平成31年度の組織改編(案)において、技術職員の都市計画課への集約について方向付けがなされ、段階的に集約が進められていたことが認められる。

また、水道課の2名の電気技師のうち1人は、1年後に定年退職予定の者であり、各技術分野内での応援体制を構築するための、令和2年4月1日付けで水道課から異動する電気技師として、水道労組X3執行委員長が対象となったことには合理性がある。

他方、同委員長を水道労組から遠ざける意図であったことを示す証拠は認められない。

(エ) 次に、申立人は、水道労組X3執行委員長に対する異動辞令は労組紛争中の情勢において、水道労組の執行委員長の組合活動を妨害することを認識・意図してなされたものであること、組合活動に支障を与えることは明らかで、組合員の組合活動に萎縮的効果をもたらすものであり、明らかな組合への支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

上記(ア)のとおり、人事異動により、水道労組X3執行委員長は水道労組の組合員資格及び役員資格を失っており、そのことにより水道労組の執行委員長が一時期不在となったことから、組合活動に支障が生じたと認められる。

被申立人は、令和2年4月1日付けで、水道事業職員であり水道労組の執行委員長であるX3に対し、水道事業以外の部署への異動辞令を発令したものであり、水道事業の部署から水道事業以外の部署に異動すれば、水道労組の執行委員長としての身分を失うおそれがあることは、容易に想定できるものであり、仮に組合規約の内容を知らなかったとしても、今回の異動辞令が意味することは容易に認識できたことができる。

そして、このような内容の異動辞令の発令により、水道労組の執行委員長が一時期不在となり、組合活動に支障が生じたというのであるから、当該異動発令は、客観的に支配介入の意味を持つ行為であったといえ、そのような行為を行った以上、被申立人には、組合弱体化ないし反組合同的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があったものと認めざるを得ない。

したがって、当該異動辞令を発令した被申立人の行為は、支配介入に当たる。

ウ 併任辞令について

次に、申立人は、水道労組X3執行委員長に水道事業の併任辞令が発令されたため、水道労組X3執行委員長は新たな部署と水道事業の業務を行うことを余儀なくされ、組合活動に著しい影響を及ぼしていると主張するので、以下検討する。

業務量について、前記第2の4(23)で認定したとおり、業務の件数及び金額自体は増加しているが、超過勤務時間の増加はみられず、実質的な勤務時間の増加は認められない。また、その他業務の併任により組合活動に著しい影響を及ぼしたことを裏付ける客観的な証拠も認められない。

エ 不当労働行為の成否

以上のことから、人事異動に係る事前協議の労働協約や慣行があったとは認められず、また、人事異動の業務上の必要性や人選の合理性も認められるものの、被申立人が令和2年4月1日付けで水道労組X3執行委員長に異動辞令を発令したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

一方、併任辞令を発令したことについては、組合活動に著しい影響を及ぼしたことを

裏付ける客観的な証拠も認められないことから、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

11 争点11について（支配介入その3）

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は次のとおり主張する。

- (ア) Y2部長の行為は、市労連が組合員の声に応じてマスクの提供を組合員に呼び掛けたことに対しての行為であり、明らかに使用者としての立場にあると考える。また、発言及びその内容は、甲第80号証（音声データ）及び甲第89号証のとおり、恫喝行為であり、労働組合の運営に対する介入及び弱体化を意図しており、労組法第7条第3項に定める不当労働行為に該当する。【甲準備⑤P13】
- (イ) 令和2年5月8日、Y2部長はX4書記長に向かって、「わやあ、腹据えてから、もの言えねえ」と発言し、他の職員がいる前で恫喝を行ったことは事実である。また、互助会の立場であればX4書記長に対して事務局次長と呼称するはずであるが、X4に対して書記長と呼称していることから、組合の書記長としてのX4に対して、恫喝を行っているのが明確である。【甲準備⑥P14】
- (ウ) 新型コロナウイルスの感染対策として、市当局の互助会から「互助会員（地公企労法適用職員を含めたすべての市の正規職員）に対し、互助会費でマスクを購入して各職員に50枚ずつ配布してはどうか」との話が持ち上がり、副会長2名と事務局長である、X1執行委員長、Y2部長、Y3総務課長とで一旦合意した。【救済申立書P23】
- (エ) しかし、互助会員の中から、「市民が、マスク入手に困っている中、いくら会費とは言え、公費も投入されている団体の会計から支出して購入し、職員が率先して入手することはいかなものか。他の自治体では互助会で商品券を購入するなど地域貢献している。」と声が上がったため、互助会副会長であるX1執行委員長は、会長であるY4副市長に役員会での再検討を要請したが、マスクは配られ、市労連は、互助会から職員に配布されるマスクについて、医療機関等への寄付のため任意の提供を求めることとしてはどうかという結論となった。そこで、市労連の発行する機関誌である「自治労情報」（甲第42号証）を令和2年5月8日に発行して、その旨の提案を行った。【救済申立書P24】
- (オ) すると、令和2年5月8日午後6時30分頃、Y2部長がX4書記長を呼び出し、他の職員も事務所内にいる中、機関誌の内容について「俺たちは市民の命を考えていないというのか。一旦合意したのに信じられん。」と、激しい口調で恫喝した。【救済申立書P24】なお、実際の発言は次のとおり、「俺たちは市民の命を考えていないというのか。」については、甲第80号証1頁1行目の「俺たちは人命を軽視しているのか。」、甲第89号証1頁1行目の「おいたちゃ人命を軽視しとっとけ。」のことであり、「一旦合意したのに信じられん。」については、甲第80号証2頁22行目の「お前達も、印鑑ついてるだろ。」及び24行目の「信じられないぞ。」、甲第89号証2頁25行目の「わしたっも、印鑑押しとらよ。」及び27行目の「信じられんど。」のことである。【甲第80号証、甲第89号証、甲準備④P3】また、当時、10数人の職員がおり、X4書記長は、あとから、恫喝の内容や、なぜ恫喝を受けることになったのかについて教育部長ほか複数の職員に尋ねられた。【甲準備③P26】
- (カ) 組合機関誌の内容に対する恫喝も、恫喝する姿を他の職員に見せることも、悪質なハラスメント行為であると同時に、組合活動の弱体化を狙ったもので、組合活動を萎縮させ、組合の団結力、組織力を損なわせるもので、支配介入に当たる。【救済申立書P24】

イ 被申立人は次のとおり主張する。

- (ア) 互助会が行う職員へのマスク配布について記載した市労連の機関誌の内容に対し、令和2年5月8日、Y2部長がX4書記長に、「俺たちは市民の命を考えていないというのか。一旦合意したのに信じられん。」と発言したことは認めるが、他の職員の前であったかどうかは確認できない。【乙準備⑤P21】

- (イ) 下記(オ)の指導及び下記(カ)の抗議は、マスクの購入・配布は互助会で行ったものであるから、互助会副会長としての立場で行ったものである。【乙準備⑤P7】
互助会は、市とは別の団体であり、令和2年5月8日にY2部長がX4書記長に対して発言したことは、労組法第7条の使用者としての市の行為ではない。【乙準備⑥P2】
- (ウ) 互助会員から「1階窓口で市民の方からマスクをしていない職員がいたという苦情を受けた。互助会でマスクを購入してもらえないか。」という相談があり、Y3互助会事務局長は、互助会副会長2名（Y2部長、X1執行委員長）に相談した。Y2部長は了解されたが、X1執行委員長は市労連の執行委員会に諮ると言われ、一旦持ち帰られた。その後、組合執行委員会が了承したと報告があり、互助会会長（副市長）の決裁をとり購入手続きに入った。
当時マスクは、大量購入すれば手に入るが、個人購入は厳しい状況であったのに、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、職員がマスクを着用していないことを市民等から批判されていた。このため、互助会としては職員を守るために、市内業者からマスク購入をしたものである。そうであるにもかかわらず、納品時期についてX1執行委員長に知らせたところ、購入については合意したが、配布については合意していないと意味不明な発言があった。そもそも市民から職員がマスクを着用していないと批判がある中、互助会書記が職員のためにマスクの調達に奔走しているにもかかわらず、批判するだけで協力しようとしないう組合の対応はいかがなものか。組合情報により、実際何人の方が賛同されたのか、甚だ疑問である。【答弁書P15～16】
- (エ) ここでも組合はマスクの購入について、一旦合意したものの、出水市職員互助会書記（市総務課職員係）がマスクの発注を済ませた後になって合意できないと言ってきた。
コロナ禍でマスク調達に奔走する職員（互助会書記）がいる中で、X4書記長は、互助会事務局長という立場でありながら、協力もせず批判するだけの対応に対し、Y2部長は互助会副会長の立場で注意したものである。このような対応をしている職員を注意するのは、上司として当然である。【答弁書P10】
- (オ) 令和2年5月8日午後6時30分頃、X4書記長に対する「俺たちは市民の命を考えていないというのか。一旦合意したのに信じられん」とのY2部長の発言については、そのような内容であった。
発言の際、ほかの職員がいたか定かではないが、市役所4階の教育委員会生涯学習課である。
また、激しい口調で行ったかについては、甲第80号証のとおりであるが、新型コロナ対策の責任者であるY2部長は、職員の健康状態を考慮した上での指導として行ったものである。【乙準備②P10】
- (カ) 組合の情報紙に虚偽の内容を記載し、当局を批判したことに厳しく抗議したものである。【乙準備①P12】
組合情報誌（甲第42号証）「マスク配布に関する市労連の対応について」の文書に、「市職員が優先的に50枚ものマスクを入手して市民の理解が得られるのか、人命に関わる問題でこのようなことが許されるのかということなどから、「受け取れない」という意見が多数ありました。」と記載してあるが、市当局には受け取れないという意見は全く無かった。むしろ、窓口の担当職員からは、共同購入していただき非常に助かったとの声が多く聞かれた。
当時の状況としては、「市職員が窓口対応でマスクをしていない。」という市民からの苦情が寄せられるようになり、「①市職員が率先してマスクを着用する必要があったこと。②人命に関わる問題で大量のマスク購入ができ、職員に配布できる状態であるにもかかわらず、それをしないことが許されるのかということ。③総務課が各課に配布した際、受け取れないという意見は全く無かったこと。」から、組合情報誌に虚偽の記載があるとしたものである。【乙準備③P16】

(2) 当委員会の判断

互助会が行う職員へのマスク配布について記載した市労連の機関紙の内容に対し、令和2年5月8日、Y2部長がX4書記長に「俺たちは市民の命を考えていないというのか。一旦合意したのに信じられん。」と発言したこと及び上記行為を他の職員の前で行ったとすれば、当該行為は、労組法第7条の使用者としての行為であったといえるか。使用者と

しての行為であったといえらば、このことが、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否かについて、以下検討する。

ア 被申立人は、Y2部長が互助会副会長の立場で指導したと主張しているので部長の行為は使用者としての市の行為といえるか、以下検討する。

本件のマスク購入・配布は、前記第2の5(3)で認定したとおり、互助会事務局において起案され、互助会会長の副市長が決裁している。また、マスクの購入・配布のお知らせについても、前記第2の5(4)で認定したとおり、Y4副市長、X1執行委員長及びY2部長の互助会における役職名と氏名を記載した上で、互助会会員宛てに行っていることから、本件のマスク購入・配布は、市ではなく、互助会が行ったものであると認められる。

また、前記第2の5(5)で認定したとおり、市労連の機関紙は、互助会が行ったマスク購入・配布に対するものであり、前記第2の5(6)で認定したとおり、Y2部長の「最初、ほとんどマスクが入ってこんじん、職員のしが直接近距離で応対せないかんで、役所で調達できんで、安心して仕事してもらうために、配ったんじゃらよ」、「互助会で、公費は使わずに、互助会ですうがとおもて、話した話じゃ」、「勝手にこっちが、勝手に買うて、市民は苦しんどつとに、自分たちばかり、買うてって」との発言は、互助会でマスクを購入・配布したことを前提に発言しており、互助会副会長として発言したものと認められる。

申立人は、Y2部長が互助会の立場であればX4書記長に対して事務局次長と呼称するはずであるが、X4に対して書記長と呼称していることから、組合の書記長としてのX4に対して、恫喝を行っているのが明確であると主張する。

前記第2の5(6)で認定したとおり、Y2部長はX4を「書記長」と呼び、市労連書記長としてのX4に発言したことは認められるものの、前記第2の5(6)で認定したとおり、Y2部長は市労連の機関紙の内容に憤慨して発言したことを認めており、

X4への発言が市労連の機関紙の内容に対するものであることは明らかであるため、X4を「書記長」と呼ぶことは自然であり、このことをもってY2部長の立場が決定されるものではない。

イ 次に、互助会組織をみると、互助会は市が組織したものであり、市長が互助会の業務を監督するとされているが、その運営規約から、団体としての組織を備え、多数決の原則が行われ、構成員の変更にもかかわらず団体そのものが存続し、代表の方法、財産管理その他団体としての主要な点が確定しているものといえることができるから権利能力なき社団であり、市とは別の団体であるといえる。

また、前記第2の5(1)で認定したとおり、互助会の事業に伴う支払は互助会名義で行っており、互助会自らの責任のもとで事業を行っていることが認められる。

ウ 以上のことから、マスク購入・配布に関する一連の事実関係は、互助会の事業に対する市労連の機関紙の内容に関して生じた、互助会の役員間の事実関係であり、市と市労連との間の事実関係とはいえないことから、互助会副会長としてのY2部長の行為は、X4書記長に激しい口調で発言するなど、職員に対する態様としては配慮に欠け、適切ではない面が見られるものの、被申立人である市の行為と同視することはできず、使用者としての行為とはいえないため、その余を判断するまでもなく、令和2年5月8日のY2部長のX4書記長に対する行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

第4 救済の方法

救済の方法については、主文のとおりとする。

なお、申立人は、書き込みに対する陳謝も求めているが、救済命令としては適切さを欠く面があること、また、令和2年4月1日付け辞令の撤回も求めているが、X3は、水道労組執行委員長に復帰しており、辞令の撤回の必要性は認められないことから、主文第1項のとおり命じることとする。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第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。

第6 当委員会の意見

今回の給与制度の見直し等の過程において、労使双方ともに、労使関係に対する認識が十分でない面が見られることから、改めて、基本的な交渉ルールの設定を行うことなどを通じ

て、労使関係の在り方について、労使双方で再確認し、お互いの信頼関係の醸成に努め、よりよい労使関係を構築されるよう強く要請する。

令和4年6月20日

鹿児島県労働委員会
会長 采女 博文

鹿児島県労働委員会年報 —令和4年版—

編集・発行 鹿児島県労働委員会

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10-1

電話(代) (099) 286-2111

(直) (099) 286-3943, (099) 286-3953

FAX (099) 286-5653

ホームページURL

<http://www.pref.kagoshima.jp/sangyo-rodo/rodo/rodoiinkai/index.html>