

命 令 書 (写)

申 立 人

X

組 合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人

Y

連 合 会

代表者 理事長 B 1

上記当事者間の山労委令和4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5年11月22日、第602回公益委員会議において、会長公益委員近本佐知子、公益委員有田謙司、同通山和史、同中村美紀子、同浜崎大輔が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、Y 連合会事務局組織規則及び Y 連合会職員給与規則の改正について、本命令書受領後1か月以内に、申立人と誠実に団体交渉を行うこと。
- 2 被申立人は、前項の規則の改正に係る団体交渉において誠実に交渉を尽くすことなく一方的に打ち切り、同規則の改正に伴い降格の対象となる組合員に対し直接、降格同意書への署名を求めることにより、申立人に対する支配介入をしてはならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領後2週間以内に、下記の文書を申立人に対して交付しなければならない。

			令和	年	月	日
	X					組合
執行委員長	A 1					様
					Y	連合会
					理事長	B 1
当法人が行った下記行為は、山口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号に該当する不当労働行為であると認定されました。						
当法人がこのような行為をしたことについて、今後、同様の対応を繰り返さないことを誓います。						

記

- 1 Y 連合会事務局組織規則及び Y 連
合会職員給与規則の改正に係る団体交渉において、貴組合の主張に対する回答や自
己の主張の根拠を明確に説明したり、必要な資料を提示したりして貴組合の理解を
得るよう努力せず、誠実な交渉を尽くすことなく両規則を改正したこと。
- 2 貴組合と誠実に団体交渉を尽くすことなく、降格の対象となる職員に降格同意書
に署名することを求めたこと。

4 申立人の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、被申立人 X Y 連合会（以下「法人」という。）が、申立人
組合（以下「組合」という。）に対し、令和4年度か
ら主幹を廃止するため、令和3年12月27日に労働条件の見直しに関する申入れ
を行い、以降、3回の団体交渉が行われたが、法人は、形式的な交渉を行ったのみ
で令和4年3月24日の団体交渉で交渉を打ち切り、翌25日には、一方的に
Y 連合会職員給与規則を改正し、また、主幹の廃止に伴い主査
に降格となる職員2名（うち1名は非組合員）に対し、直接、降格同意書への署名
を求めたが、これらの法人の対応は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7
条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年8月1日に救済申
立てがなされた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、組合と Y 連合会職員給与規則の改正に係る団体
交渉を誠実に行うこと。
- (2) 法人は、 Y 連合会職員給与規則の改正により降格となっ
た組合員らに対し、降格がなかったものと同様の状態に回復させること。
- (3) 法人は、団体交渉中に、組合の意向を無視し、直接個々の組合員に働きかけを
する頭越し交渉をするなど、支配介入をしないこと。
- (4) 法人は、組合に対して誓約文を交付するとともに、事務所正面玄関に掲示する
こと。

第2 争点

- 1 法人が主幹の廃止に係る団体交渉を打切りとしたことは、労組法第7条第2号に該当するか。
- 2 主幹の廃止に係る法人の対応は、労組法第7条第3号に該当するか。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置く、法人の職員で組織する労働組合である。

本件申立て時の組合員数は68名であり、組合加入率は4分の3を超えている。したがって、法人と組合が締結した労働協約については、労組法第17条の規定に基づき、組合員以外にも適用されることとなる。

【争いのない事実】

(2) 法人

法人は、肩書地に事務所を置く、国民健康保険の保険者である山口県内の市町及び国民健康保険組合が国民健康保険診療報酬の審査支払業務や介護保険請求の審査支払業務等を共同で処理するために、国民健康保険法第83条及び第84条に基づき、山口県知事の認可を受け、設立された法人であり、本件申立て時の職員数は79名である。

【争いのない事実】

2 主幹の昇格基準等に係る労働協約等について

(1) 主幹について

法人は、令和4年3月31日まで、改正前の Y 連合会事務局組織規則（以下「組織規則」という。）第3条第2項に基づき主幹を置いていた。また、改正前の Y 連合会職員給与規則（以下「給与規則」という。）第3条第1項によって主幹は、課長、室長及び課長補佐とともに6級に格付けされていたが、同規則第8条により、主幹以外は、いずれも管理職手当の支給対象とされていた。

なお、令和3年度は、主幹の職員は2名おり、そのうち1名は組合員であった。

【乙10、11、争いのない事実】

(2) 組織規則及び給与規則について

組織規則及び給与規則（以下「本件規則」という。）のうち、本件申立てに関連する部分は以下のとおりである。

ア 組織規則

(職員)

第3条 事務局に事務局長を、次の表の左欄の掲げる組織にそれぞれ同表の右欄に掲げる職員を置く。

組織	職員
課	課長 主査
室	室長 主査

2 前項に規定する職員のほか、特に必要があるときは、事務局に事務局次長を、課及び室に課長補佐、主幹、主任及び主任主事を置くことができる。

(職務)

第4条 事務局長は、理事長の命を受けて事務局の事務を総理し、事務局の職員を指揮監督する。

2 事務局次長は、事務局長を助け、上司の命を受けて事務局の事務を整理する。

3 課長又は室長は、上司の命を受けて課又は室の事務を掌理する。

4 課長補佐は、上司の命を受けて課又は室の事務を処理する。

5 主幹は、上司の命を受けて事務を処理する。

6 主査は、上司の命を受けて事務を処理する。

7 主任は、上司の命を受けて事務を処理する。

8 主任主事は、上司の命を受けて事務を処理する。

【乙10、争いのない事実】

イ 給与規則

(格付)

第3条 職員の職務を第5条に規定する給料表によって、次の各号に掲げるいずれかの級に格付けする。

(1) 事務局長 7級

(2) 事務局次長 7級

(3) 課長、室長 6級

(4) 課長補佐 6級

(5) 主幹 6級

(6) 主査 5級

(7) 主任 4級

(8) 主任主事 3級

(9) 主事 1級又は2級

2 技師については、前項の規定を適用しないものとする。

(管理職手当)

第8条 管理職手当は、次の各号に掲げる職にある職員に対して支給する。

(1) 事務局長

(2) 事務局次長

(3) 課長、室長

(4) 課長補佐

【乙11、争いのない事実】

(3) 平成27年度から平成29年度までの職員給与の是正について

法人と組合による平成27年1月30日付けの確約書に基づき、平成27年度から平成29年度までの3年間、給料表の切替えなどにより、職員給与の引下げが行われ、それに伴い激変緩和措置が取られた。この職員給与の引下げは、地方公務員と国家公務員の給料水準の比較の際に用いられるラスパイレス指数が、法人の職員については、当時107.8であったため、これを3年間で100にするために行われたものであった。

【甲12、乙22、A2調書P2、3】

(4) 平成28年12月28日付けの確約書について

法人と組合は、平成28年12月26日に行われた団体交渉における合意に基づき、同月28日付けで、「確約書」と題する有効期間の定めのない労働協約(以下「平成28年労働協約」という。)を締結した。そのうち本件申立てに関連する部分は以下のとおりである。

1 職員の給与について

(1) 管理職について

(イ) 平成29年4月1日から課長補佐の職を設ける。管理職手当の支給割合は、100分の8とする。

(ウ) 企画監は、平成29年3月31日をもって廃止する。主幹は、平成29年3月31日をもって管理職手当を支給する職から除くこととする。

ただし、平成29年3月31日の時点で企画監及び主幹の職にある者については、平成29年4月1日付けで「課長補佐」に任用し、管理職手当の支給割合は、激変緩和措置として別表1の経過措置を設ける。

(2) 昇格基準について

平成29年4月1日から昇格基準を別表2のとおりとする。

3 その他

(2) 今後、新たな事象が判明した場合の対応について

原則として、山口県に準ずる。

【別表1】管理職手当支給割合

職務内容	現行	平成29年4月	平成30年4月	平成31年4月
主幹	11/100	管理職としない		
課長補佐 (旧主幹)	—	10/100	9/100	8/100

※旧主幹 ⇒ 平成29年3月31日時点の主幹

【別表2】昇格基準

3級相当職	4級相当職	5級相当職	6級相当職
主任主事	主任	主査	主幹
32歳以上かつ 経験年数11年 以上 (ただし、経験年 数は短大卒採用 者は9年以上、 大学卒採用者は 7年以上とす る。)	3級以上の在級 6年以上	4級以上の在級 8年以上	主幹は、班長職 務経験2年以上 かつ5級在級3 年以上 ※班長職務経験 2年以上 病気休職に係る 期間は、算入し ない。

【甲4、争いのない事実】

(5) 平成28年労働協約の締結に至るまでの団体交渉について

ア 平成28年11月28日、団体交渉が行われた。

なお、法人と組合の団体交渉については、双方共通の議事録はなく、法人と組合の書記がそれぞれ記録を取り、別々に議事録を作成している。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、以下のようなやり取りがなされた。

A 3 書記長 別表2の昇格基準について、主任在級6年以上ということは、6年で5級とはとれない。

B 2 事務局長 今の6級以外は変わっていない。以上で何年というところは今と同じ。運用が変われば話し合う。

A 3 書記長 今の運用では、このとおりということか。

B 2 事務局長 そのとおり。

A 4 執行委員長 以上というところで、何かあれば話し合うということを確認したかった。

A 3 書記長 今後、協議するというところで。

A 5 副執行委員長 是正期間の3年が経ったら変更になるか。今時点で当局の考えはあるか。

B 2 事務局長 3年後にどの給料表を使っているかわからない。それに関係する。
(略)

A 5 副執行委員長 この基準は、30年度までのことか。

B 2 事務局長 将来にわたっている。30年で是正期間が終わり、その時、このままの運用でいけるかわからない。

【乙17、B4調書P2、9、10】

イ 平成28年12月7日、団体交渉が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、以下のようなやり取りがなされた。

A 5 副執行委員長 専門委員会の調査結果で、管理職員数というのは管理職の数か。今回、主幹は非管理職となるが。

B 2 事務局長 何で6級以上、管理職がこんなに多いか。それは、50歳で一律管理職ということで、それはありえないということになった。

A 5 副執行委員長 主幹を管理職にしても問題ないのでは。画一的ではない。

(略)

B 3 総務課長 6級が管理職でいいということであれば、主幹という職はなくなる。

【乙18】

ウ 平成28年12月26日、団体交渉が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、以下のようなやり取りがなされた。

A 3 書記長 これについては、30年度に向けて、外から厳しい目で見られているという話はあったが、昇給運用に併せた昇格基準という認識であるので、県の給料表に変更する時は、その時に交渉させていただきたい。

B 2 事務局長 その時は、このままではいけないので、交渉したい。

【乙19】

3 主幹の廃止に係る団体交渉について

(1) 理事会専門委員会への報告について

令和3年12月17日開催の理事会専門委員会において、法人の事務局は、主幹の廃止に関し、組合と交渉することについて報告を行った。なお、理事会専門委員会は、 Y 連合会理事会専門委員会設置規則により設置された、規約、規則の制定、協定に関する事項など、理事会の議決事項のうち、特に理事長が協議を必要と認めた案件を審議する機関である。

【乙8、B3調書P6】

(2) 労働条件の見直しに関する申入れについて

ア 令和3年12月27日、法人は組合に対し、同日付けの「労働条件の見直しに関する申入れ」と題する文書(以下「本件申入書」という。)により、昇格の運用の見直し、すなわち、主幹の廃止について協議の申入れ(以下「本件申入れ」という。)を行った。なお、本件申入書により、同時に、休暇制度(結婚休暇)の見直しについても協議の申入れが行われている。

本件申入書における「1 昇格の運用見直しについて(別紙1)」の「別紙1」は以下のとおりである。

別紙1

昇格の運用見直しについて(職員労働組合への申入れ)

定年延長を踏まえた人事管理及び給与費の適正化を進めるため、次のとおり改定することとしたい。

1 改定内容

6級昇格の運用を見直し、令和4年度から「主幹」を廃止する。

これに伴い、令和4年3月31日時点の「主幹」在籍者は、「主査」に格付け、5級の直近下位の号給を給するが、該当者には現給補償をするとともに、6級昇格の適性が認められれば、適正な処遇を行う。

2 改定理由

6級昇格は、本来任用行為として人事権者の判断で行うべきものであり、定年延長を検討するにあたり、現行の運用を予め是正する必要があるため。

3 必要な規則改正

(1) 本会事務局組織規則第3条第2項の改正及び第4条第5項の削除

(2) 本会職員給与規則第3条第5号の削除

4 改定の実施時期

令和4年4月1日から実施する。

なお、本件申入書は、B3事務局長(以下「事務局長」という。)が組合のA4執行委員長(以下「委員長」という。)に手交した。その際、事務局長は本件申入

書を読み上げるとともに、定年延長に伴う役職定年の考え方について説明を行ったが、委員長から質問等はなかった。

【甲7-1、A2調書P6、7、A4調書P2、3、B3調書P6、13】

イ 法人は組合に対し、令和4年1月19日付けの「労働条件の見直しに関する申入れの補正について」と題する文書(以下「補正書」という。)により、本件申入れの補正を行った。内容としては、上記アの別紙1の「3 必要な規則改正」を「3 必要な規則改正等」とし、「(3)平成28年12月28日付けで確約した「昇格基準」の見直し」を追加するものであった。

【甲7-2】

(3) 主幹の廃止に係る団体交渉の経過について

ア 主幹の廃止に係る団体交渉は3回行われ、それぞれの団体交渉の前に事前交渉(以下「事前交渉」という。)が複数回行われている。事前交渉については、法人側は総務課長、組合側は書記長及び書記次長又は副執行委員長が出席して行うことが多く、法人は、その記録は取っているが、議事録は作成していない。

令和4年1月21日、事前交渉が行われ、そこでは主幹の廃止に関する具体的なやり取りがなされたとの立証はない。

【B4調書P2、争いのない事実】

イ 令和4年1月27日、事前交渉が行われ、組合は、定年延長制度導入前に主幹を廃止する理由についての質問事項を書面にして法人に提出した。また、組合は本件申入れについて、「申入れの趣旨は、団交の場で説明していただきたい」と述べた。

【甲10-3、10-4、B4調書P3、13、争いのない事実】

ウ 令和4年1月31日、第1回の団体交渉(以下「第1回団交」という。)が行われた。なお、主幹の廃止に係る団体交渉はいずれも録音はされておらず、労使双方が作成した議事録を見ると、言い回しなどに多少の差異は見られるが、双方のやり取りの流れや発言の趣旨などに大きな相違はない。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、主幹の廃止について、以下のようなやり取りがなされた。

B3 事務局長 労働条件の見直しについては、昨年(令和3年)の12月21日付で申入れをしているところで、内容については、申入れに書いているとおり。労働条件を適正化するため申入れと思っている。主幹6級を廃止し、規則改正を行っていききたい。定年延長を考えていくのであれば、級の格付けを考えな

いといけない。現状、6級に限って一般と管理職が混在している。平成26年の昇給のルールの中で整理はしている。役職定年が想定され、内容はこれから詰めていかないといけない。現実には6級主幹がいる。現級補償はしたいと思っている。補償内容は決定していないが、補償はしていきたい。3月末までに決定し、4月1日から適用したいと考えている。

A 2 書記長 この件についても、現在質問を投げているところ。定年延長の話が進んでいない中で、6級廃止だけ先に進めるのは、組合としては納得できない。先に導入する理由を教えてください。

B 3 事務局長 現行のルールでは、管理職と一般職が明確化されていない。現在、6級になれる制度になっているが、是正期間中の対応と考えているので、是正期間が終わっているので整理していきたい。定年延長を考えていく前段階であり、必須条件ではないかととらえている。

A 2 書記長 組合としては、定年延長の話は進んでいかない中で、6級主幹の部分だけ4月から導入するという事は納得できない。今投げている質問の回答を受けたうえで継続協議していきたいと思う。

B 3 事務局長 継続協議でよいが、4月からの導入はしたいと思う。

A 2 書記長 12月中旬に申入れをして、組合としては難しいと思っている。

B 3 事務局長 我々は期間を設けて申入れしているので、それに向けて協議していきたい。

A 2 書記長 今後、折衝の中で確認していきたい。今日は、こちらからは他に質問はありません

【甲7-3、乙3】

エ 令和4年2月10日、事前交渉が行われ、組合が「6級主幹を課長補佐などの管理職に位置付けすれば、役職定年となり5級になるのではないかと尋ねたところ、法人は「それが一番きれいな形だが、難しい」と答え、また、組合の「定年延長は一律5級にしたらいのではないかと」の問いに対しては、法人は「役職定年の概念と異なる」と回答し、「6級主幹の方の現給補償についてはしっかり行っていく」と述べた。また、組合が、「昇格の運用見直しは、定年延長とセットでなければ協議できない」と述べたため、法人は、「本件申入れについては、今後、定年延長を検討するに当たり、あらかじめ現行の運用を見直す必要があるから行う」ことを繰り返し説明した。

【甲10-6、B4調書P4、13、14】

オ 令和4年3月3日、事前交渉が行われ、組合が現給補償について尋ねたところ、

法人は「給料、時間外手当、期末手当等を考えている」と答えた。また、組合の「定年延長を踏まえてと申入れがあったが、定年延長が決まらないまま、先だって昇格運用の見直しに合意して、定年延長がなかったということでは困る」旨の主張に対し、法人は「組合は、国、市町に遅れることなく定年延長について協議するという申入れをしているが、違うのか」と尋ねたところ、組合は「協議することは求めているが、組合としては定年延長を導入するという申入れは出していない」と述べた。また、組合は、「昇格運用見直しは、定年延長についての議論がないと、明日団交しても進展はない」と述べた。

【甲10-7、争いのない事実】

カ 令和4年3月4日、第2回の団体交渉（以下「第2回団交」という。）が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、主幹の廃止について、以下のようなやり取りがなされた。

A 2 書記長 昇格運用見直しの申し入れについて、現給補償についてはどのようにお考えですか。

B 3 事務局長 現給補償の具体的なところについては、現在確認中。来週には示せるのではないかと考えている。

A 2 書記長 では、来週以降にまた確認させていただきたいと思います。

B 3 事務局長 現給補償だけが問題であって、そのほかについては問題ないと考えてよいか。

A 2 書記長 申し入れには、定年延長を検討するにあたり、と記載がある。定年延長の導入については決まっていないため、現時点で整備する必要がないと考えてよいか。

B 3 事務局長 組合としても、先日の要求書にあげられている。事前に考えておく必要があるのではないかとと思う。定年延長を検討するにあたり、問題になり得ることは事前に整理して適正にしたい。そこを踏まえて改正を行っていきたいが、組合的には現時点では受けることができないということか。

A 4 執行委員長 現在、執行部でも話をしている。折衝の中でも話はしている。定年延長の導入については、要求書にもあげているところ。組合の中で、定年延長の話はしていない。その辺りについて、今後執行部で話をしていきたいと思っている。昇格の運用見直しの申し入れについて、気になるところを落としかれていない。はざまの職員がどうなるのか、生涯賃金がどうなるのか見通せていない。

B 3 事務局長 その部分は、いつなら整理できるのか。今月中にはカタをつけたいと、前回の団交で話をしていると記憶している。整理ができていないという事で先に進めないというのはどうなのか。はざまにいる人については、来年の事だけであって、そこを言い始めるとどうにもならないのではないか。いつなら整理ができるのか。

A 2 書記長 組合としては、定年延長の協議が始まってから同時進行でと考えているので、3月中に妥結することは考えていない。もし、改定に定年延長が入らなかった場合は、該当の職員がただ下がるだけとなるのではないか。

B 3 事務局長 6級の管理職というところで整理したいと考えている。現在、一般職で6級の職員がいる。任用行為をもって6級に格付けたい。役職定年ということ踏まえながらいきたい。現行の平成26年の給与改定を確認されていると思う。引き続き給与形態を整理せざるを得ない。

A 2 書記長 平成26年の給与改定については、現在確認中です。

B 3 事務局長 使用者としては、3月中に妥結というところは変わらない。期限ありきで考えていただきたい。それに向けて協議していきたいと思う。

A 2 書記長 組合としては(原文のまま)、先ほど言ったとおり3月中の妥結は難しいと考えている。継続協議でお願いしたい。

【甲7-4、乙4】

キ 令和4年3月7日、事前交渉が行われ、法人は組合に対し、現給補償の内容を書面で提示した。

その内容は、概ね以下のとおりである。

(ア) 改正により「主査」5級に格付けする場合、令和4年3月31日時点で主幹「6級」に在級する2名については、それぞれ5級93号給とし、新たな給料月額のほか、現在給料との差額に相当する額を給料として支給する。

(イ) 現給補償の範囲については、給料月額は、新たな給料月額に現在給料との差額(現給補償額)を加算した額とし、期末・勤勉手当に係る職位の加算は主査「5級」により計算し、退職手当に係る調整額については、現給補償している期間の在級は「5級」として計算する。

(ウ) 現給補償の期間については、令和4年4月から令和6年3月までの2年間とする。

【乙1】

ク 令和4年3月17日、事前交渉が行われ、組合は、「昇格運用見直しの協議は定年延長が示されてから。運用見直しをすることは理解できるが、それでの申入

れではないので組合員に説明できない」と述べた。

【B4 調書P6、争いのない事実】

ケ 令和4年3月24日、第3回の団体交渉（以下「第3回団交」という。）が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、主幹の廃止について、以下のようなやり取りがなされた。

A2 書記長 昇格の運用見直しの申し入れについて、前回は申し上げたとおり申し入れには「定年延長を検討するにあたり・・・」と記載があるため、定年延長の導入についての協議と同時進行で行いたいと考えています。何度も言っていますが、組合としては3月末での妥結は難しいと考えています。3月末で妥結ができなかった場合、内示や異動はどうなりますか。

B3 事務局長 内示に関しては役職に関わることなので、該当者を含めどうなるか分からない。交渉については、一定の期間を設けて行っているのが、定年延長の議論だけという訳にはいかない。定年延長の整備のために6級管理職について新しく規定したいということを行っている。以前は、主幹管理職となっているが、実際、主幹が管理職ではない。是正期間は終了したので、きっちりと話していかないといけない。定年延長については、組合からも言われている。県や市町に遅れることがないように協議していきたい。3月末に妥結できるようにではなく、3月末には妥結したい。できないのであれば、この団交をもって協議終了と考えている。何が問題なのか、繰り返し聞いてきた。特に指摘事項もなかった。4月改正ということで、事前に申し入れをしている。時間がないということはないと思う。定年延長の問題だけではない。全体的な適正化という事で見直しをしていく。そこを理解していただきたい。

A2 書記長 組合として、定年延長について議論をしたいとは言っているが、制度化しとしては（原文のまま）まだ話し合いの段階で、使用者側へ定年延長してほしいという申し入れはしていない。以前、主幹管理職があったという説明があったが、6級主幹から5級主幹になるのは降格になるのか。

B3 事務局長 主幹がなくなるということであれば、どこに位置づけるのかとなったとき、5級に格付けせざるを得ない。

A2 書記長 是正期間が終わったので、定年延長に向けての整備として組合員におろして意見集約をして次回に向けていきたいとします。

B3 事務局長 意見集約はいつになるのか。

A 2 書記長 まずは、執行部で検討し、時間外集会で組合員におろしていきたい
と思います。3月末までと提示されているが、内容が内容だけに時間が
足りない。

B 3 事務局長 時間が足りないと言っているが、12月に申入れをしている。昨
日言って今日回答を求めている訳ではない。4月開始ということで、3月
末に向けて早めに提示している。それに向けて両方で話し合いをするべき
ではないかと思う。時間がなかったとは思わない。十分協議の時間があつ
たと思う。団体交渉もしてきている。もう少し精力的に話すべきではない
か。定年延長と抱き合わせということで言われると話が進まない。3月末
ということはどう判断されるのか。

A 2 書記長 どこに格付けするのかにもよるので、定年延長もあるが協議してい
きたいと思う。ここで妥結できなければ、協議終了という話があつたが、
今の6級主幹の格付けは5級になるのか。

B 3 事務局長 給与規則の改正を行うので、主幹が削除される。そうすると、5
級に格付けされることになる。

A 2 書記長 現給補償はどうなるのか。

B 3 事務局長 現給補償はするつもり。我々が示している現給補償は提示してい
る。

A 2 書記長 本日の妥結は難しいので、一度持ち帰らせてほしい。

B 3 事務局長 持ち帰った後どうなるのか。

A 2 書記長 時間外集会行つたうえで、団交交渉（原文のまま）をしたいと思
います。

B 3 事務局長 今日に至るまでに事務折衝や団体交渉で協議してきたので、今日
は決着したい。

A 2 書記長 日程的に難しい。

B 3 事務局長 日程的に難しいと言われるが、我々としては先に進みたい。妥結
に向けた方向を示してもらえないので、こちらが示した内容で規則改正を
行いたいと思う。

A 2 書記長 団体交渉の後、どういった対応ができるか執行部で協議したい。

B 3 事務局長 持ち帰ってもいいが、時期が迫っている。期限ありきで話したの
はこのような結果を迎えたくなかったから。この後に何か話があるのか。

A 4 執行委員長 私が局長のところへ行つて話をします。

B 3 事務局長 では、いったん預けます。こういった状況という事は理解していただきたい。

【甲 7 - 6、乙 5】

コ 法人と組合は、休暇制度(結婚休暇)の見直しについて、第 3 回団交において合意し、令和 4 年 3 月 2 4 日付けで確約書を交わした。

【甲 7 - 7】

4 第 3 回団交後、本件規則の改正までの経過について

(1) 第 3 回団交後、組合は、上部団体である **C 1** 山口県本部に対し、昇格運用の見直しに係る申入れやその状況について相談を行った。

【甲 1 0 - 1 0】

(2) 第 3 回団交後、令和 4 年 3 月 2 4 日の昼前、委員長が事務局長の所に行って協議を行った。

【A 4 調書 P 4、5、B 3 調書 P 9、1 0】

(3) 事務局長は、組合との協議は終了しているという前提の下、令和 4 年 3 月 2 4 日午後には規則の改正を進めるように指示をした。

【B 3 調書 P 9】

(4) 令和 4 年 3 月 2 5 日午前中、**B 4** 総務課長は、所属課長を通じ、当時組合員であった **A 6** 審査 2 課主幹(以下「**A 6**」という。)及び非組合員の **A 7** 審査 1 課主幹(以下「**A 7**」という。)を別々に呼び出した。そして、事務局長は、両名に対し、主幹の廃止等について説明した後、降格同意書に署名することを求めた。両名とも、一旦降格同意書を持ち帰ったが、同日正午頃署名をして法人に提出した。

なお、**A 6** は、令和 5 年 4 月 1 日から課長補佐となり、6 級の管理職となっている。

【甲 1 3 - 1、1 3 - 2、乙 2 0 - 1、2 0 - 2、B 4 調書 P 8、9、1 4、
A 6 調書 P 4、争いのない事実】

(5) 令和 4 年 3 月 2 5 日午後、委員長及び書記長が事務局長の所に行って協議を行った。

【A 2 調書 P 1 8、A 4 調書 P 6、B 3 調書 P 1 0】

(6) 令和 4 年 3 月 2 5 日午後 4 時頃、法人は令和 4 年 4 月 1 日付けの人事異動を書面で発表した。その中で、**A 6** 及び **A 7** は、「主幹」から「主査」になることが示された。

【乙 2、B 3 調書 P 9、争いのない事実】

- (7) 令和4年3月25日、法人は、施行日を令和4年4月1日とする本件規則の改正を行った。その内容は、主幹の設置について定めていた組織規則第3条第2項及び主幹を6級に格付けしていた給与規則第3条第1項等を改正するものであった。

【乙10、11、12、13、争いのない事実】

5 本件規則の改正後の経過について

- (1) 令和4年3月31日、組合及び C1 山口県本部(以下「組合等」という。)は法人に対し、「同意撤回書」と題する文書を提出した。その内容は、A6及びA7両名が提出した「降格同意書」について、組合と協議中にも関わらず、個別交渉を行ったことが不当労働行為に当たるなどとして同意を撤回する、というものであった。

【甲7-10、A2調書P25】

- (2) 組合等は法人に対し、2022年4月11日付けの「降格人事撤回に係る申し入れ」と題する文書を提出した。その内容は、労使合意には至っていないにもかかわらず、法人が労働者個人に対して降格同意書を提出させたことなどが団交拒否や支配介入に当たるとして、降格同意書及び降格人事の撤回を求めるとともに、「昇格運用の見直し」の継続協議を行うことなどを求めるものであった。

【甲7-11】

- (3) 法人は組合等に対し、令和4年4月14日付けの「回答書」と題する文書により、上記(2)の申し入れに対する回答を行った。その内容は、「昇格運用の見直し」に係る団体交渉については、誠実に交渉を行ったが妥結が困難になったと判断し、協議終了を通告したものであって団交拒否には該当しないこと、また、降格同意書は本人の自由な意思に基づくものであること、そして、降格人事は撤回しないが、具体的に論点が示されれば、「昇格運用の見直し」に係る交渉は誠意を持って行うといった認識を示したものであった。

【甲7-12】

- (4) 組合等は法人に対し、2022年4月20日付けの「「回答書(2022年4月14日付け)」に対する回答について」と題する文書を提出した。その内容は、組合等が「昇格の運用見直し」に係る交渉における法人の対応が不当労働行為に該当すると考える根拠を示したものであった。

【甲7-13】

- (5) 組合等は法人に対し、2022年4月21日付けの「団体交渉申し入れ」と題する文書により、団体交渉を申し入れた。

- (6) 令和4年4月27日、「降格同意書の撤回、降格人事の撤回及び昇格運用の見直し」に係る団体交渉が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、以下のようなやり取りがなされた。

B3 事務局長 協議中と言われるが、3月24日の団交の中で、この件については前進がなく、妥結に向けた方向性が見えないので、終了すると伝えている。

A2 書記長 24日の団交の場では、使用者が一方向的に言われただけで、合意はしていない。継続協議をお願いしている。

【甲7-15、乙6】

第4 主張及び判断

1 争点1について

(1) 組合の主張の要旨

ア 主幹の職位が廃止されれば、非管理職の最高位は主査となり、給与規則の改正により非管理職の組合員の労働条件、特に生涯賃金に影響が出ることは明らかであり、主幹の廃止は当然に義務的団交事項である。

主幹の職位の存在は労働条件そのものであり、経営権に属するか否かで義務的団交事項か否かを定めるのは適切ではない。

イ 法人は、「主幹は給与体系の大幅見直しの経過措置期間である平成27年度から平成29年度の間の一時的な職位であり、経過措置の終了までに整理（廃止）を想定していた」旨主張するが、法人から主幹の職位を廃止するという説明は全くなかった。平成28年労働協約の交渉経過の中でも、労使が将来的な主幹自体の廃止を議論し、交渉したことはない。

ウ 6級の主幹の職位の存在は、平成28年労働協約の昇格基準の中核をなすもので、昇格基準に不可欠不離一体なものであるから、主幹の職位の存在は、同協約の合意内容を形成するものである。

エ 法人は、本件申入書及び補正書（以下「本件申入書等」という。）が平成28年労働協約の主幹に関する部分の変更（解約）申入れの趣旨を含むと主張するが、同協約には有効期間の定めがないため、その解約は労組法第15条第3項及び第4項の定める手続によってのみ有効になされるところであるが、本件申入書等は、団体交渉の申入書及びその補正に過ぎず、平成28年労働協約を解約するとはどこにも記載されていないから、同条に基づく解約通知をなしたとは認められない

し、労働協約は一体的な契約であるから原則として全体の解約のみが許され、自己に都合が悪い部分だけを解約する一部解約は許されない。

よって、平成28年労働協約は存続しており、同協約の有効期間中に新たに本件規則を改正して労働条件を不利益に変更することは労働基準法第92条第1項違反に当たり、変更の合理性判断を待つまでもなく無効となる。

オ 法人から「定年延長を検討するにあたり、現行の運用を予め是正する必要があるため」に本件申入れがされたことから、定年延長の議論に入らないまま主幹廃止の合意をすることは厳しいと伝え、また、定年延長と現行の運用の是正を並行して協議することを提案した。

カ 法人は、「役職定年制度を導入するため、このポジションを見直したい」と説明していたが、定年延長の具体的なプランができておらず、定年延長の提案ができないことの説明をしていない。また、同時並行的に協議することができない理由についても説明していない。

また、山口県では、令和4年度の定年延長制度の設計において、6級以上の管理職は定年により5級となり、一般職6級の職員は定年まで降格させず、定年になれば6級から5級に下げる仕組みをとり、役職定年制度と一般職6級が矛盾なく共存していると聞いている。

キ 法人は、団体交渉をしている間も「人件費の見直し」という議論は全くしていない。

ク 主幹廃止及び5級降格は労働条件の不利益変更であり、賃金切下げであるから、賃金引下げと同様の適正手続の遵守や、変更内容について十分な説明及び情報提供を行う必要がある。これは法人の責任である。

ケ 法人の現給補償は、当時53歳であった組合員については2年間の期間限定であるなど不十分な内容であり、生涯年収への影響については当時の給料表をもとに想定できる範囲内で示すことは可能であった。

コ 組合は、法人の現給補償の提案内容について質問を行うなどしている。

サ 第3回団交では、法人は、組合が協議事項を持ち帰ることを承認したのであり、団体交渉が終了したという認識は労使双方ともなかったはずである。

シ 令和4年3月25日時点では団体交渉が継続中であり、法人が「令和4年3月24日に協議は終了している。」と主張して団体交渉を拒否することは不当労働行為である。

(2) 法人の主張の要旨

ア 現に主幹にある者が、降格させられ、その基本給が下がったり、手当が減った

りすることは、労働条件の不利益変更であり、団体交渉の対象になり得る。

イ 現に主幹である者以外については、将来昇格できたかもしれないポストが減ったということにとどまり、主幹がなくなったとしても、課長補佐、課長といったより上位の職位も存在する。そのため、主幹の廃止は、実質的にも労働条件そのものについて影響があるとはいえず、義務的団交事項とはいえない。

ウ 主幹は、法人が「特に必要があるとき」に置くものであるから、主幹の職位を存続させるかどうかは、経営的な判断事項である組織規程の改訂によるものであり、労働協約における合意の内容によるものではない。

エ 平成28年労働協約における合意の内容は、主幹を組織規定上存続させるという合意を含むものではなく、主幹が組織規定上存続している場合の昇格基準として合意したに過ぎない。

オ 本件申入れは、平成28年労働協約の主幹に関する部分の変更（解約）申入れの趣旨を含む。なお、昇格規定のうち主幹職に係る部分は、あらかじめ廃止が予測され、この部分のみの廃止をもつての不利益はないため、協約の他の部分とは独立して一部解約が認められるというべきである。

カ 主幹は、給与体系の大幅見直しの経過措置期間に暫定的に残していた職位であり、経過措置の終了までに整理（廃止）を想定していた。そして、平成28年1月28日、同年12月7日及び同年12月26日に行った団体交渉の議事録に記載されているとおり、主幹職の扱いについては、平成27年度から平成29年度までの措置であり、平成30年度以降は主幹の廃止も見据えて交渉する旨話してきた。

キ 定年延長を進める上では、役職定年は当然組み込むべき仕組みである。そのため、曖昧な地位の主幹については、管理職として扱うか否かを、令和3年度中には決めておかないと役職定年の対象者数すら決まらず、計画がたたないと理解していた。

ク 法人は組合に対し、第1回団交から第3回団交まで、主幹の廃止と定年延長を並行して話をできない旨を説明した。具体的には、以下の事務局長の発言である。

「定年延長を考えていくのであれば、級の格付けを考えないといけない。」

「定年延長を考えていく前段階であり、必須条件ではないかととらえている。」

(以上、第1回団交)

「事前に考えておく必要があるのではないかと思う。定年延長を検討するにあたり、問題になり得ることは事前に整理して適正にしたい。」(第2回団交)

「交渉については、一定の期間を設けて行っているが、定年延長の議論だけと

いう訳にはいかない。定年延長の整備のために6級管理職について新しく規定したいということを言っている。」

「定年延長については、組合からも言われている。県や市町に遅れることがないよう協議していきたい。」(以上、第3回団交)

ケ 組合に対し、団体交渉において定年延長の内容の具体的な説明はしていない。それは、団体交渉では、定年延長を直接テーマとしていないためである。「定年延長の制度設計を示して団体交渉を始めること」を前提として申入れをしたのではないことは交渉開始当初から組合に説明している。

コ 定年延長は、法令に対応するためであり、また、法人の収支や定員に関わる根本的な課題であるので、組合が主幹の廃止との「同時協議」を主張するのは無理を承知の上の交渉態度というべきである。また、定年延長の具体的内容の提案に当たり、山口県の動向は無視できないので、山口県が条例案も提示していない段階では、定年延長の具体案を示すことはできず、そのような状況は労使双方の共通理解のはずである。

サ 組合は、「法人が原則として準ずる対象とした山口県では、令和4年度の定年延長制度の設計において、6級以上の管理職は定年により5級となり、一般職6級の職員は定年まで降格させず、定年になれば6級から5級に下げる仕組みをとり、役職定年制度と一般職6級が矛盾なく共存していると聞いている」と主張するが、組織の規模も主幹の組織内における位置づけも異なり、全く参考にならない。

シ 主幹の廃止については、定年延長を踏まえ、人事管理及び給与費の適正化を進めるためと説明したとおり、定年延長に先立って解決すべき事項と整理している。

ス 組合は、事前交渉、団体交渉を含め、当初から「定年延長と並行してでなければ決められない」と述べるばかりで、主幹の廃止についても、降格職員の待遇についても具体的な意見を述べなかった。

セ 令和4年3月7日の事前交渉において、主幹廃止に伴う現給補償について記載した書面を組合に手交し、説明したが、組合は第3回団交まで何ら質問もせず、反応をしなかった。

ソ 組合は、法人の説明に対し、質問することもあまりなかった。ただし、補償措置は聞いているし、生涯年収は問題にしていた。前者については令和4年3月7日に文書で示しており、また、後者については示せないのは当然である。

タ 第3回団交において、事務局長は、団体交渉を打ち切る旨を組合に伝えている。また、事務局長が委員長に「預けます…」という発言をしているが、これも交渉

- 継続の趣旨での発言ではなく、「組合側で協議するのは自由だが、期限が迫っており、妥結に向けた方向が示されなければ団交を打ち切る」趣旨での発言である。
- チ 組合に対し、当初から、定年延長と並行しての議論は不可能であることについて、再三説明してきたが、組合は、定年延長と並行でなければ議論できないと述べるばかりで、主幹廃止に伴う降格や現給補償について何ら具体的な質問や意見をせず、議論は平行線となったため、デッドロックとして団体交渉を打ち切る旨を第3回団交時に伝えた。
- ツ 法人が合理的に条件を示して交渉することに対し、組合が同じように合理的に交渉しなかったため打ち切った。
- テ 主幹廃止等、申し入れた事項に関する交渉は、令和4年3月24日で終了した。令和4年4月27日の団体交渉は、組合員の人事異動（令和4年4月1日付け）の撤回を求める等の団交申入れについて法人が応じたものであり、第1回から第3回の団体交渉とは別の内容について協議したものである。

(3) 当委員会の判断

法人が主幹の廃止に係る団体交渉を打ち切りとしたことが、労組法第7条第2号に該当するか、以下検討する。

ア 主幹の廃止は義務的団交事項に該当するか

主幹の廃止に伴う、当時主幹であった2名の降格や、給料月額の下げ等が労働条件の不利益変更であり、義務的団交事項となることについては当事者間に争いはない。

そこで、主幹という職の廃止自体が義務的団交事項に該当するか、以下検討する。

法人は、現に主幹である者以外については、将来昇格できたかもしれないポストが減ったということにとどまり、主幹がなくなったとしても、課長補佐、課長といったより上位の職位も存在するため、主幹の廃止は、実質的にも労働条件そのものについて影響があるとはいえず、義務的団交事項とはいえない旨主張する。

使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務付けられている事項（義務的団交事項）とは、一般的に、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものとされている。また、経営・生産に関する事項自体は、使用者の専権に属し、一般に義務的団交事項とはならないが、労働者の労働条件や待遇に影響を与え、あるいは与える可能性が明らかな場合や、労働者の待遇(処遇)に密接に関係する場合は義務的団交事項となり、使用者はそれらの事項については団交応諾義務があるとき

れている。

これを本件についてみると、法人が主張するとおり、主幹が廃止されたとしても、より上位の職位は存在する。しかしながら、主幹の廃止は、6級一般職の職位を単に減じるものであり、それに伴い、法人の職員が6級に昇格できる機会が従前と比べて減少することになるのであるから、主幹の廃止が職員の賃金等に影響を及ぼし、労働条件の不利益変更となることは明らかである。

以上のとおり、主幹の廃止自体が義務的団交事項に該当するのであるから、法人はそのことを踏まえて組合との交渉に臨む必要があったというべきである。

イ 平成28年労働協約の解約について

平成28年労働協約において、主幹の昇格基準が定められたことについては当事者間に争いはないが、法人は、同協約には主幹を存続させることの合意を含まない旨主張する。また、法人は、本件申入書等をもって平成28年労働協約の一部の解約予告をした旨主張するため、これらの点について、以下検討する。

主幹が廃止された場合、平成28年労働協約の主幹に係る昇格基準は全く意味を成さないものとなるが、同協約に係る団体交渉議事録をみても、主幹の存続を合意の範囲外とする旨の協議等をした形跡がないこと、協約締結後も主幹を引き続き任命していること、さらに、同協約において「企画監は、平成29年3月31日をもって廃止する」ことが労使で合意されていることからすれば、同協約における昇格基準は、主幹という職の存在を当然に前提としたものと解するのが相当である。

ところで、有効期間の定めのない労働協約は、労組法第15条第3項の規定により、「当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる」とされ、また、同条第4項の規定により、「前項の予告は、解約しようとする日の少くとも90日前にしなければならない」とされており、労働協約の解約手続は、署名し、又は記名押印した文書による要式行為とされている。

法人は、本件申入書等をもって平成28年労働協約の一部の解約予告をした旨主張するため、本件申入書等をみるに、そもそも本件申入書は、昇格の運用の見直しを組合に申し入れるものであり、補正書は、その申入れを補正するものである。そして、補正書では、本件申入書における「1 昇格の運用見直しについて(別紙1)」の、「別紙1」を補正するとし、「必要な規則改正等」として、「平成28年12月28日付けで確約した「昇格基準」の見直し」を追加しているが、本件申入書等に平成28年労働協約の一部を「解約する」旨の表記はないのである

から、本件申入書等によって同協約の解約の予告がなされたとはいえない。

また、協約の一部解約は、原則として認められず、例外として認められるためには、一部解約について合意できるよう誠実な交渉を十分に尽くす必要があり、かつ、一部解約の対象となっている条項に協約の他の条項からの独立性が認められ、一部解約が全体の解約よりも穏当なものと解される場合でなければならない。

これを本件についてみると、法人が平成28年労働協約の一部解約の予告と主張する本件申入れを行うまでに、同協約の一部解約に関し組合と誠実な交渉を十分に尽くした事実は認められない。そうすると、上記の事実は、むしろ、主幹の廃止をめぐる団体交渉が、誠実交渉を十分に尽くして行われたものではなかったことの証左と評価することができる。

ウ 団体交渉における法人の対応

上記アでみたとおり、主幹の廃止は、義務的団交事項に該当するため、法人には、これについて誠実に団体交渉を行う誠実交渉義務がある。

すなわち、法人は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどし、また、組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をするべきであって、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるため、団体交渉における法人の対応について以下検討する。

(ア) 組合が主張する「同時協議」に対する法人の対応について

6級昇格の運用を見直して令和4年度から主幹を廃止するとの法人の申入れに対し、組合は、主幹の廃止については、定年延長の導入についての協議と同時並行的に行うこと(以下「同時協議」という。)を主張したが、このことについて、法人は、「無理を承知の上の交渉態度」である旨主張するため、まずこの点について検討する。

法人は、本件申入書において、「定年延長を踏まえた人事管理及び給与費の適正化を進めるため」に6級昇格の運用を見直し、令和4年度から主幹を廃止することとし、その理由を「6級昇格は、本来任用行為として人事権者の判断で行うべきものであり、定年延長を検討するにあたり、現行の運用を予め是正する必要があるため」と記載しており、また、団体交渉においても、「定年延長を考えていく前段階であり、必須条件ではないかととらえている」と説明するなど、主幹の廃止が定年延長制度の導入に関連することを自ら示しているの

であるから、組合が、主幹の廃止という労働条件の不利益変更の申入れに対し、「定年延長の話が進んでいない中で6級廃止だけを先に進めるのは納得できない」、「もし、改定に定年延長が入らなかった場合は、該当の職員がただ下がるだけとなるのではないか」といった懸念などをもち、法人に同時協議を求めたこと自体は理解できるところである。

次に、組合が同時協議との主張を繰り返したこと及びそれに対する法人の対応について検討する。

第2回団交以降において、組合の同時協議を求める旨の主張に対し、法人は「定年延長を検討するにあたり、問題になり得ることは事前に整理して適正にしたい」と述べるなど、主幹の廃止を定年延長制度の導入に先立って行う理由や、主幹の廃止と定年延長の関連について一応の説明は行っているものの、それらは同時協議ができない理由を正面から明確に説明したものとはいえない。

法人は、定年延長は、法人の収支や定員に関わる根本的な課題であり、また、山口県の動向は無視できないので、山口県が条例案も提示していない段階では定年延長の具体案を示すことはできず、そのような状況は労使双方の共通理解である旨主張するが、組合が団体交渉において同時協議を求めているのであるから、法人としては、改めて団体交渉において自らの考えを組合に対して丁寧に説明すべきであったところ、そういった説明を行った形跡は見受けられない。

また、法人は、「定年延長の制度設計を示して団体交渉を始めること」を前提として申入れをしたのではないことは交渉開始当初から組合に説明している旨主張するが、それを認めるに足る証拠はない。

なお、法人は、「法人が合理的に条件を示して交渉することに対し、組合が同じように合理的に交渉しなかったため打ち切った」等主張するが、同時協議を繰り返し求める組合の対応に頑なな感があることは否めないものの、主幹の廃止と同時に申入れのあった「休暇制度（結婚休暇）の見直し」については組合が了承する形で妥結しており、組合が法人の申入れ全てに対して頑なな姿勢を示しているわけではないし、法人が組合の主張に対し十分な説明を行ったとはいえないことからすれば、組合の対応はやむを得ないものといえる。

組合は、第1回団交において、定年延長の話が進んでいない中で主幹の廃止のみ先行させることは納得できない旨主張し、法人から「定年延長を考えていく前段階であり、必須条件ではないかととらえている」旨の説明を受けるも、組合は、改めて主幹の廃止を先行させることに納得ができない旨を表明している。そして、以降の団体交渉において、組合は、本件申入書に「定年延長を検

討するにあたり」と記載されているとして同時協議を繰り返し求め、さらに、令和4年2月10日及び同年3月3日の事前交渉においても同時協議を主張していたのであるから、法人は、組合が法人の説明に納得しておらず、両者の認識には大きな隔たりがあり、同様の説明を繰り返すだけでは組合の理解を得ることは困難と認識できたはずである。

しかも、①法人は、組合が令和4年3月末の妥結は無理と主張する中、自ら交渉期限を設定した上で団体交渉に臨んでいた、②法人としては、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないところ、組合の同時協議との主張に対し、「事前に考えておく必要があるのではないかと思う。定年延長を検討するにあたり、問題になり得ることは事前に整理して適正にしたい」、「定年延長の整備のために6級管理職について新しく規定したいということを行っている」などそれまでと同様の基調の説明に終始した、③「もし、改定に定年延長が入らなかった場合は、該当の職員がただ下がるだけとなるのではないか」といった組合の懸念に対し、それを払拭するような説明を行うこともなく、「何が問題なのか、繰り返し聞いてきた。特に指摘事項もなかった」と述べていた。これらのことから、法人が合意達成に向けて真摯に団体交渉を行ったと評価することはできず、このような法人の対応が労使間の協議が進展しなかった一因になったというべきである。

以上のことからすれば、法人の交渉態度は、誠実なものであったと認めることはできない。

(イ) その他の法人の対応について

法人は、平成30年度以降は主幹の廃止も見据えて交渉する旨話してきたとして、具体的には、平成28年11月28日、同年12月7日及び同年12月26日に実施した3回の団体交渉において組合と協議した旨主張する。

平成28年労働協約の締結に向けて行われた上記3回の団体交渉について、法人が作成した議事録を見ると、同協約において定めた昇格基準について、将来、何らかの事情が生じた場合は改めて労使で協議するといった趣旨のやり取りはなされているものの、労使間で主幹の廃止を見据えた具体的な協議がなされていたとは認められず、法人の主張は採用できない。

また、法人は、団体交渉において、組合は法人の説明に対し質問することもあまりなかったと主張するが、確かに、組合は定年延長制度の導入に先立ち主幹を廃止することに納得がいかないとして、同時協議の主張を繰り返すほかは、

主幹の廃止に関する詳しい説明を法人に求めたり、法人に要求を行ったりした様子はあまり見受けられず、こうした組合の対応に疑問がないわけではない。

しかしながら、既にみたとおり、過去に労使間で主幹の廃止を見据え具体的な協議がなされていたとは認められないし、そもそも、本件申入れは、法人が自らの発意で義務的団交事項である主幹の廃止を企図して組合に対して行ったものであり、しかも、主幹の廃止は労働条件の中でも重要な「賃金」の引下げを伴うのであるから、その申入者である法人は、合意達成の可能性を模索するため、組合からの要求いかに関わらず、主幹から主査への降格に伴う給与の差額の保障の案(以下「現給保障案」という。)の提示だけでなく、申入れ内容の合理性や必要性など、例えば、定年延長制度の導入に先立って令和4年3月末で主幹を廃止する必要性、当時主幹であった者を定年延長制度の導入時ではなく、前倒しして降格させる理由、また、山口県とは異なる取扱いをする理由などについて自ら丁寧に説明を行う必要があったというべきである。

この点について、法人の対応をみると、主幹を廃止する必要性については、一定の説明はなされているものの、「曖昧な地位の主幹については、管理職として扱うか否かを、令和3年度中には決めておかないと、役職定年の対象者数すら決まらず、計画が立たない」といった法人の認識を組合に伝えようとした形跡はない。

さらに、定年延長制度の導入に先立って主幹を廃止する必要性及び当時主幹であった者を降格させる理由に至っては直接的な説明はなく、給与費を適正化する必要性について言及している程度である。

法人は、本件申入書に「給与費の適正化を進めるため」と記載しているし、団体交渉においても「引き続き給与形態を整理せざるを得ない」、「是正期間は終了したので、きっちりと話していかないといけない」と発言しているのであるから、組合から要求がないとしても、給与費の適正化の合理性や必要性など、例えば、法人の経営状況やラスパイレス指数等を踏まえ、どの程度、適正化する必要があるかといった点や、主幹の廃止によってどの程度適正化が図られるかといった点について、必要に応じて資料を提示するなどして説明すべきであったところ、法人が給与費の適正化に関して具体的な説明を行ったとの立証はない。

また、第2回団交における「はざまの職員がどうなるのか、生涯賃金がどうなるのか見通せていない」との組合の懸念に対し、法人は、「その部分は、いつなら整理できるのか」と問い返すにとどまっている。法人は、主幹の廃止

が職員の生涯賃金に与える影響について示せないのは当然である旨主張するが、法人が令和4年3月7日に現給保障案を組合に提示した後であれば、一定の試算を組合に提示することは可能であったはずである。それにもかかわらず、法人は組合から理解を得ることを目指し、生涯賃金への影響について、自ら組合に説明する姿勢を見せていない。

さらに、上記イでみたとおり、平成28年労働協約は解約の予告がなされたとは認められないことから、法人が同協約における昇格基準を見直したいのであれば、団体交渉において協議し、合意する必要があったにもかかわらず、法人は組合に対し、その協議を行うことなく主幹を廃止している。

以上のことからすれば、法人の交渉態度は、不誠実なものであったといわざるを得ない。

(ウ) まとめ

既にみたとおり、団体交渉において、法人は、誠実に交渉を尽くしたとは認められない。

法人は、組合が同時協議に拘り、議論が平行線になったとして、自ら、団体交渉を打ち切る旨を第3回団交時に伝えた旨主張するが、誠実な交渉が行われていないため、正当な打ち切り理由と認めることはできないし、令和4年3月末を交渉期限とすることについても、根拠の明確な説明がされておらず、その必然性は認められない。

以上のとおり、法人が主幹の廃止に係る団体交渉を打ち切りとしたことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たり、労組法第7条第2号に該当する。

2 争点2について

(1) 組合の主張の要旨

法人は、主幹の廃止に係る交渉が継続中であるにもかかわらず、第3回団交をもって協議が終わったと一方的に判断し、組合に知らせることもなく、降格の対象となる主幹2名を呼び出し、降格同意書に署名することを要請し、署名させた行為は、頭越し交渉であり、組合の自主的運営に介入するものであるから、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 法人の主張の要旨

第3回団交をもって、主幹の廃止に係る団体交渉は終了しており、協議は終了しているという前提で規則改正の進捗を進めており、降格の対象となる2名に対しては「降格同意書」について説明をした上で、署名捺印を求めた。

なお、対象者2名からの降格の同意が得られなくとも、改正手続は進められる

と判断していたが、念のために署名捺印を求めたものであり、提出についての意思決定については本人の意向に委ねており、その結果として、自主的に提出されたものであることから、頭越し交渉に当たらず、労組法第7条第3号に規定する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

労組法第7条第3号に規定する支配介入は、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解すべきとされている。

これを本件についてみると、争点1で判断したとおり、主幹の廃止に係る法人の対応は労組法第7条第2号に該当し、本来であれば、法人は誠実に交渉を尽くす必要があったところ、法人はそれを行うことなく、交渉の打切りを宣言し、組合員らに直接働きかけて降格同意書の提出を求めているが、このような行為は組合を軽視するものであるとともに組合の団結力や組織力を損なうおそれのある行為と評価せざるを得ず、法人の対応は労組法第7条第3号に該当する。

第5 結論

1 救済方法

以上のとおり、主幹の廃止に係る法人の対応は労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると認められるので、主文のとおり命じることとする。

組合は、本件規則の改正により降格となった組合員らに対し降格がなかったものと同様の状態に回復させること及び誓約文の交付とともに掲示も求めているが、本件申立ての救済としては主文をもって足りると考える。

なお、主文で命じた団体交渉を行うに当たり、法人は本件規則の改正を既定の事実とし、これを前提として交渉するものであってはならないことに留意する必要がある。

2 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

本件申入れについては、結局のところ労使で合意に至っておらず、その団体交渉において、法人が組合の主張に真摯に耳を傾けなかったことなど、不誠実な交渉を

行ったことは以上で認めたとおりである。

ただし、当委員会としては、組合についても、同時協議といった主張に固執するのではなく、定年延長に係る議論がなぜ主幹の廃止と同時にできないのか、法人に対し、その理由の説明を具体的に求めたり、主幹の廃止という労働条件の不利益変更の必要性についての説明や資料を要求したりするなど、労使双方で議論を深めて団体交渉を実りあるものとし、双方の合意を模索するための工夫をする余地はあったものとする。

また、労使双方で内容を確認した団体交渉議事録が作成されておらず、双方の認識に隔たりが生じるおそれがあることから、今後のより良い労使関係の構築のためには、労使共通の議事録の作成が不可欠と思慮する。

今後は、法人においては組合の意見をしっかりと聴き、組合に懸念する点があれば、それを払拭ないしは和らげるよう、必要な資料を用いて自己の主張を丁寧に説明するなどし、また、組合においても、疑問点等があれば、積極的に説明を求めるなど、十分な議論がなされるよう努め、労使双方が互譲の精神に基づき歩み寄って解決を目指し、誠実かつ平和的な団体交渉に努めるよう強く求める。

令和5年11月27日

山口県労働委員会
会長 近本佐知子