

小委員会交渉「正常な労使関係の構築を求める団体交渉について」(12/22)

## ◆正常な労使関係の構築に向けて局の検討状況を確認

### 当局

- ・チェック・オフ再開や代替え案、現行条例下では困難と当局
- ・今後は本市全体で、検討する必要がある

### 組合

- ・条例制定時から、外部指摘される問題はなかったと再確認
- ・単組交渉を一時中断し、市労連に現状を報告

組合は、12月22日に南部水道センター会議室において、昨年11月14日の交渉時に要請をした、チェック・オフ再開に向けての当局と大阪市側の顧問弁護士や人事室と条例の解釈等の再検討の状況を確認するために協議を行った。

当局からはこの間の検討状況として、弁護士との相談では「当局としての何点か解釈案を出し、弁護士相談を行った。弁護士からは、個々の解釈がどうこうではなく、本市としてどのような判断をするかが問題である。現行条例のまま再開することは条例違反であることは明白であり、必要に応じて条例の改正が必要だとの見解であった」と説明があり、人事室は「中労委命令においては、



チェック・オフの廃止自体が不当労働行為とはしておらず、また、労使関係条例の改正を命じたものでもない。そのため、本市としては現在のところ、条例改正は考えていない」との見解であると述べた。

組合から「では、チェック・オフ再開に代わる私たちが納得できるような打開策・代替案は何かあるのか?」の問いかけに対しては、「当局としてもその後、労働法の解釈や条例の効力など、さまざまな角度から研究・検討してきたところである。しかしながら労使関係条例第12条の『労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は行わないものとする』と明記されているところであり、当局として何ができるか見出せていない状況である」と述べた。

組合は、一方的に「条例改正は無理」と結論づけ、代替案もない状況は「誠実な対応」とは言えないと主張し、当局からは「本市全体として条例解釈の整理も必要であると考えており、本市全体として、この条例の範囲内で労使関係をどう適正化していくのか、条例所管の人事室と協議を続けたい。また、局と水道労働組合との関係については、今後も引き続き信頼関係の構築を続けていきたいと認識しており、誠実に対応してまいりたい」と考えを示

(次頁に続く)

した。また、水道局における労使関係については、「チェック・オフの廃止にかかる交渉時から、水道の労使関係については、外部から指摘されるような大きな問題はないと発言しており、前回の交渉においても同様の発言をしている。当然、その考えは今も変わりはない」の考えを示した。

組合から、協議は平行線となっている、「誠実な対応」としてどのような行動をとるつもりがあるのかと質すと、当局から「これまでの間、当局において様々な検討をし、水道労働組合とも交渉を行ってきたところである。それらを踏まえたうえで、今後は本市全体として、現行の労使関係条例の範囲内で何ができるのか、どのように正常な労使関係を構築していくのか検討する必要があると考えており、そういった検討をする中で、現行条例の解釈整理や条例改正など、本市としてやるべきことの必要性や方向性が導かれていくと考えている。そのため、当局も引き続き人事室と協議を行うとともに、一旦単組交渉を中断し、本市全体の話として取り扱っていきたいと考えている」と返答がされた。

これを受け、組合としても、単組交渉を中断し、市労連へ至っている現状を報告し、今後の「正常な労使関係の構築を求める団体交渉について」の進め方を相談したいと考えていると表明し交渉を終えた。

## 【交渉要旨】

### (局 1)

○ ただ今より、「正常な労使関係の構築を求める団体交渉について」の小委員会交渉を始める。

### (組合)

- 「正常な労使関係の構築を求める団体交渉について」は、昨年 5 月 16 日の最高裁判決を受け、市労連として 7 月 11 日に団体交渉を行い、市側より「チェック・オフについては、交渉事項として認識している。については、申し入れがあり次第、関係単組と任命権者において、大阪市労使関係に関する条例に基づき、誠実に交渉してまいりたい」との回答を受け、水道局労使間においても昨年 8 月 20 日と 11 月 14 日に交渉を行った。
- 11 月 14 日の交渉では、当局からは「現状の労使関係に関する条例第 12 条において便宜供与を禁止しており、チェック・オフ再開は非常に困難である。」との考えであった。組合としては当局に対し、チェック・オフ再開に向けて、当局と大阪市側の顧問弁護士や人事室と条例の解釈等、再度の検討を要請させて頂いた。
- あれから、コロナ禍の状況もあり約 1 年余りが経過したが、先ずはこの間当局としてどのような検討をして頂いていたのか先ずは聞かせて頂きたい。

### (局 2)

- 前回の小委員会交渉の際、労働組合からいただいた意見をもとに、局としてどのような条例の解釈ができるか検討し、法律の専門家である弁護士に見解を求めた。また、本市の労使関係条例を所管する人事室にも、条例の解釈や、その後の検討状況を確認してきたところである。
- まず、弁護士への相談であるが、当局としての何点か解釈案を出し、弁護士相談を行った。弁護士からは、個々の解釈がどうこうではなく、本市としてどのような判断をするかが問題である。現行条例のまま再開することは条例違反であることは明白であり、必要に応じて条例の改正が必要だとの見解であった。

### (組合)

- ①市側の判断しだい、②現行条例のままの再開は明白な条例違反、③条例改正が必要との弁護士見解という理解で良いか？ とすれば、市側(人事室)の考え方はどうだったのか？速やかに条例改正を実行してくれるのか？

### (局 2)

- その理解で問題ない。また、当局における弁護士見解を踏まえ、人事室に条例改正について協議を行っているが、現在のところチェック・オフ再開にむけた条例改正は考えていないとのことであった。

(組合)

- なぜ人事室は現時点においても条例改正を考えていないのか?

(局 2)

- 中労委命令においては、チェック・オフの廃止自体が不当労働行為とはしておらず、また、労使関係条例の改正を命じたものでもない。そのため、本市としては現在のところ、条例改正は考えていないとのことである。

(組合)

- 中労委命令の「5 救済方法」は、「(1)本件では、今後も市が便宜供与に関する不当労働行為を行うおそれがあることから、主文のとおり、市に対し、文書手交を命じることとする、(2)なお、初審命令では、本件通告をなかったものとして取り扱うことも命じている。しかし、①本件通告がなかったものとして取り扱ったとしても、組合らにとっては苦渋の選択であったとはいえ、既にチェック・オフを向こう 1 年間に限定する新協定が締結されていること、②そのために 25 年度からはチェック・オフに関する労働協約も労使間の合意も存在しない状態が続いていること、③チェック・オフの再開を命じるためには、新協定についての判断にふみこまざるを得ないが、新協定そのものについては、組合らの申し立て事実には含まれていないこと等から、当委員会では、直ちにチェック・オフの再開を命じるのではなく、主文のとおり、文書手交のみを命じるのが相当と考える。(3)ただし、労使関係条例第 12 条を前提としても、新協定を締結してチェック・オフを再開する余地が全くないわけでもないと考えられることからチェック・オフ再開に関する協議等の申し入れがあった場合には、誠実に対応すべきである」となっている。
- 人事室は、中労委が明らかにしているのは(1)の市に対する「文書手交」だけと受け止められているのではないのか? 中労委命令には(2)(3)の内容も含んでおり、「誠実な対応」を行ってこそ労働委員会の命令を実行した事になる。
- 「誠実な対応」とは、単に、団体交渉に応じているだけではない。組合側からの申し出にそれなりの結果の伴う回答を出すべきものであり、その努力を使用者側が尽くすものであると考えている。
- では、当局は弁護士や人事室と相談をし、現時点ではどのような見解を持たれているのか?

(局 2)

- 弁護士からの見解や、本市としての条例の解釈を考慮すると、現時点では、当局単独でチェック・オフを再開すべきではなく、本市の労使関係条例を改正する以外にチェック・オフの再開はできないと考えている。

(組合)

- では、チェック・オフ再開に代わる私たちが納得できるような打開策・代替案は何かあるのか?

(局 2)

- 前回の交渉において、現行条例下において何ができるか見出していきたいと申し上げたところであり、当局としてもその後、労働法の解釈や条例の効力など、さまざまな角度から研究・検討してきたところである。しかしながら労使関係条例第 12 条の「労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は行わないものとする」と明記されているところであり、当局として何ができるか見出せていない状況である。

(組合)

- チェック・オフの再開も出来ない、代替案も見いだせないでは話にならない。これは不誠実交渉である。手交された「誓約書」には、「不当労働行為を繰り返さない」と記載されていたが、不誠実交渉は不当労働行為である事から、局は「誓約書」を反故にしていると言えるのではないのか?

## (局 2)

- チェック・オフの廃止に至るまでのプロセス、手続き的配慮が無かったものとして不当労働行為と認定されており、それは我々も大いに反省している。また、中労委命令で労働組合からの協議に対しては誠実に対応すべきとの内容は十分に理解しており、そのうえで、今後このような行為を繰り返さないという文書を手交した。今日、具体的な代替案として何も提案できないところではあるが、この間、様々な方法について慎重に検討してきており、手交文書を反故にしているわけではない。前回の交渉時にも申し上げたように、今後も誠実に対応していきたいという考えは、今も変わっていない。

## (組合)

- では「誠実な対応」とは何かポイントとなるのではないかと。局は、条例 12 条を理由にチェック・オフ再開は無理とし、色々と検討はしたが、結局のところ代替の案も持ち合わせていない、何ら解決策がないまま、交渉に応じている事だけを持って「誠実な対応」と主張されているが、そもそもそれが間違いではないか？
- 今回の紛争は、使用者である市側(局側)が条例を無理やり制定したことが発端である。市側(局側)に何も対応策がない、そもそも外因的な要素が事の発端になっているならば手の尽くしようがない中で対応策を模索する事も「誠実な対応」と言えるかもしれないが、一方的に「条例改正は無理」と結論づけ、代替案もないと言っているのである。これのどこが、「誠実な対応」と言えるのか？

## (局 2)

- この間我々もチェック・オフ再開の代替案について検討してきたが、現行条例下においては、具体策の実施が非常に困難である。本市全体として条例解釈の整理も必要であると考えており、本市全体として、この条例の範囲内で労使関係をどう適正化していくのか、条例所管の人事室と協議を続けたい。また、局と水道労働組合との関係については、今後も引き続き信頼関係の構築を続けていきたいと認識しており、誠実に対応してまいりたい。

## (組合)

- では、別の視点で協議をつづけたいが、再確認として、先の交渉において前任の職員課長は、「従前からの水道労働組合と大阪市水道局というものに関しては、いわゆる外から、あるいは外部の人間から指摘されるような、不誠実な、不適切な関係ではないというのは、今も昔もあると理解している」と発言されているが、その考えは課長が変わった現在でも変わりはないのか？

## (局 1)

- チェック・オフの廃止にかかる交渉時から、水道の労使関係については、外部から指摘されるような大きな問題は無いと発言しており、前回の交渉においても同様の発言をしている。当然、その考えは今も変わりはない。

## (組合)

- では、少なくとも水道局労使は条例制定時において外部の人間から指摘されるような、不誠実な、不適切な関係ではないと再確認した上で、当時の市側の主張を振り振り返る。
- 局が把握されているかどうかは存じ上げないが、2012 年 6 月 27 日に行われた条例改正時の市労連交渉において市側は、便宜供与について、「適正かつ健全な労使関係が確保されていると認めない限り、原則として」という規定を削除し、「労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は、行わないものとする」と修正した理由について「不適正な組合活動や管理運営事項への不当介入の事案が発覚したことから交渉事項について条例で規定し、適正な労使関係を再構築し、市民からの信頼を回復する事が趣旨である」と発言され、「便宜供与は、あくまで任命権者側の措置であり、実施にあたっては当然『適正かつ健全な労使関係』が前提となるという認識の下、便宜供与をゼロベースから見直す、ということをより明確にすめるために、今回の修正を行ったものである」と主張されて

いる。

- この制定時のやり取りについて、局側は把握されているのか？

(局2)

- 当時の市労連交渉は当局も参加しており、その内容については把握している。

(組合)

- とすれば、先ほど確認させて頂いたが、条例制定時に水道労使間で外部から指摘されるような大きな問題はないとする局の見解からすれば、その見解を腹に持ったまま、当時の市労連交渉に参加した局は、大きな自己矛盾を抱えながら市労連交渉に参加した事となり、水道局労使の一方の当事者である任命権者の考えを無視した(言い換えれば、当時の水道労使間の正常であった労使関係を無視した)考えが、人事室より押し付けられたと捉えても良いのか？

(局2)

- 労使条例が制定された当時、繰り返しにはなるが、外部から指摘されるような大きな問題は無かったと考えている。しかし、本市全体として、職員団体や労働組合との関係を再構築しようという方針が示され、当局としても本市の方針に従ったところである。そこは水道局と水道労働組合との関係ではなく、本市全体としての視点から、本市の一部局として市労連交渉に参加したというところである。

(組合)

- 「本市全体の視点から、本市の一部局として」の言葉に、再度、労働組合として啞然する。労働組合として、コンプライアンスを意識し、市民目線にこたえられるように、当時のガイドラインに則り、正常な労使関係の維持に努力したことは無意味だったという事である。いくら、水道局の労使関係間で、今後、様々な課題を議論し、決定しても、市側の考えが優先されるという事であり、安易に任命権者が労使間で決定された事項を反故にされるのなら、正常な水道局の労使関係は維持できないと考えるが、局の認識は？

(局2)

- 当時の当局と水道労働組合の経緯や関係性は我々も認識しており、そのうえで新たな条例の範囲内においても変わらず労働組合との信頼を築いていく必要があったと認識している。様々な状況においても、外部から指摘されるようなことがないよう、信頼関係を保ちつつ、適正な労使関係を構築していきたい。

(組合)

- では、先ほど述べた条例の市側修正理由とした「適正かつ健全な労使関係」については、水道局労使関係においては当時も今も維持されている、修正された理由には当てはまらなかったが、本市全体の動きに同調した動きだったという事であれば、少なくとも理由においては、水道局の労使関係は、便宜供与について、「適正かつ健全な労使関係が確保されていると認めない限り、原則として」の条文であっても、問題はなかったと確認しても良いのか。

(局2)

- 外部からどのように見られていたのかは、明確ではないが、繰り返し申し上げているとおり、少なくとも当局の認識は、外部から指摘されるような問題はなかったと考えており、当時の水道局の労使関係というのは、条文に関係なくそういった認識でいたことは事実である。

(組合)

- 冒頭の中労委命令の内容に、議論を戻すが、市側は「文書手交」だけを命令とし、チェック・オフの再開はまだ命令されていないと捉えられているようだが、冒頭に「今後も市が便宜供与に関する不当労働行為を行うおそれがあることから」と前おきして、誠実な対応を市側に求めていると読み解ける。
- であれば、③「直ちにチェック・オフの再開を命じるものではなく」は、チェック・オフの再開までも命令していないと受け取るのではなく、組合としてチェック・オフを含んでいない新協定についての申し立てをしていない事から「直ちに再開を命じるものではない」と判断したものと考えられ、あえて「直ちに」と前置きされている点は、(3)の「チェック・オフの再開に関する協議等の申し入れがあった場合」につながると考えられる。
- よって「誠実な対応」とは、単に交渉を行うという事だけではなく、チェック・オフの再開・もしくは何らかの方法を検討すべきと命令していると、我々は考えている。
- 市側の根拠としている中労委命令は(1)の文書手交だけでなく、(2)(3)の内容全てを含んでいるもので、「誠実な対応」を行ってこそ労働委員会の命令を実行した事となる。
- この点、「条例 12 条があるから」と何ら進展のない、その上、具体的解決策もなく、交渉に臨んでいる当局の姿勢は不誠実であり、中労委命令を履行していないと言える。
- 現時点では、協議は平行線である。局側として、今後この「誠実な対応」を受け止められ、どのような行動をとられるのか?

(局 2)

- 労働組合から申し入れがあった場合には誠実に対応すべきの中労委命令を受け、この間、チェック・オフの再開を含め、何ができるか様々な検討してきたところであるが、現行の労使関係条例下においては、具体的な実施策というのは本当に困難であると当局は考えている。しかし適正な労使関係を構築するためには、労働組合からの意見、申し出についても誠実に受け止めるべきだと考えており、この労使関係条例の範囲内で、本市全体として労使関係をどう適正化していくのか、今後も引き続き、人事室と協議を行っていききたい。

(組合)

- 条例が制定されたのが 2012 年 7 月、それを契機に、私たち労働組合は、便宜供与廃止によって、それまでの活動のあり方の変更を余儀なくされ、役員の労力や財政面の負担が増え、加えて、労働組合に対する悪いイメージのレッテルを貼られた事の影響により組織率も低下をした。
- 最高裁判決が出されてからも、1 年半以上が経過をする現在、私たちに悠長に協議を行っている時間はない。
- 局は、「労使関係条例の範囲内で本市全体として労使関係をどう適正化するか、今後も引き続き、人事室と協議を行っていききたい」とするが、今日までこれほどの時間をかけても打開策が見つかっていない、現在、私たちに、それは組織弱体化を狙いとした、時間稼ぎにしか捉えられない。誠に不誠実で不当である。
- 局は、先ほど局回答の中で「今後も引き続き信頼関係の構築を続けていきたい」と述べられたが、この状況でどの様に信頼関係が構築できるのか?
- 私たちは、この間、解釈で何とかならないかと要請したが、現行条例下では何もできないとするならば、局側には人事室に、水道局労使間における信頼関係の構築には可及的速やかに条例改正が必要である事を主体的に訴えるべきであり、局の見解からすればそれが誠実な対応であると言えないか?

(局 2)

- 労使関係条例の目的は、水道労働組合はもちろんのこと、職員団体も含めた本市関係の労働組合等との適正かつ健全な労使関係の確保を目的としている。我々は今後も引き続き労働組合と信頼関係を保ち、適正かつ健全な労使関係の確保に努めていくため、本市全体としてこの条例下における、労使関係のありかたなどを、人事室と引き続き協議していききたい。

前回の水道労働組合との小委員会交渉の後、水道労働組合が求めるチェック・オフの再開やそれに代わる代替え案など、現行条例の範囲内において様々な検討を行ってきたが、当局として具体的な実施策は非常に困難であること、また、水道局と水道労働組合は、労使関係条例制定当時から、外部に指摘されるような大きな問題は無かったことを伝えていく。そういった協議を経て、最終的に条例改正については、人事室の判断となることは理解していただきたい。

**(組合)**

- **ただ今の局回答を再度確認させて頂くと、市労連交渉を受け、水道局においても、単組と任命権者において、大阪市労使関係に関する条例に基づき、この間、誠実に交渉してきたが、水道局と水道労働組合は、労使関係条例制定当時から、外部に指摘されるような大きな問題は無かったことを労使で再確認した上で、現行条例の範囲内においては当局として具体的な実施策は非常に困難であることから、条例改正や解釈整理の必要性を人事室に当局として伝えていくと理解して構わないか?**
- **そうであるならば、私たちも、単組交渉を中断し、市労連へ至っている現状を報告し、今後の「正常な労使関係の構築を求める団体交渉について」の進め方を相談したいと考えているが、その取り扱いで構わないか?**

**(局1)**

- これまでの間、当局において様々な検討をし、水道労働組合とも交渉を行ってきたところである。それらを踏まえたうえで、今後は本市全体として、現行の労使関係条例の範囲内で何ができるのか、どのように正常な労使関係を構築していくのか検討する必要があると考えており、そういった検討をする中で、現行条例の解釈整理や条例改正など、本市としてやるべきことの必要性や方向性が導かれていくと考えている。  
そのため、当局も引き続き人事室と協議を行うとともに、一旦単組交渉を中断し、本市全体の話として取り扱っていきたいと考えている。

**(組合)**

- **それでは、その様に取り扱う事を確認し、一旦、交渉を終える事としたい。**

**(局1)**

- 本日の交渉はこれで終了する。

以上