

令和5年9月6日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第156号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和5年6月5日

判決

当事者の表示 別紙1「当事者目録」のとおり

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（各補助参加によって生じた費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

大阪府労働委員会が、大阪府労働委員会令和元年（不）第41号事件について令和3年11月26日付けでした原告に対する不当労働行為救済命令のうち主文第2項を取り消す。

第2 事案の概要

被告補助参加人らは、原告の設置する兵庫県立B病院（以下「本件病院」という。）の看護補助職員らを構成員とする労働組合である。被告補助参加人らが、令和2年4月施行の地方公務員法改正により導入されることとなる会計年度任用職員の勤務条件に係る団体交渉申入れに対する原告の対応が不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に対し、救済命令の申立てをしたところ、府労委は、原告の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為に当たるとして文書交付を命じる救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発した。

本件は、原告が、被告を相手に、本件救済命令が違法であると主張して、その取消しを求める事案である。

1 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告は、地方自治法に基づく地方公共団体である。

原告は、病院事業を設置しており、本件病院は、同事業の施設のひとつとして原告が設置・運営するものである（兵庫県病院事業の設置等に関する条例1条、同2条2項）。

原告は、病院事業に地方公営企業法の全部を適用することとしており、病院事業の業務の執行に関して原告を代表し、職員の任免、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する事項を掌理する権限を有する病院事業管理者を置き、その権限に属する事務を処理するため、病院局（以下「原告病院局」という。）を置いている（同法7条本文、同8条1項、同9条2号、同条例1条の2、同2条の2）。

本件病院の職員については、病院事業に地方公営企業法が適用される結果、労組法及びこれらに基づく命令の定める団結権、団体交渉権その他の権利が保障されている（地方公営企業法39条1項）。

イ 被告補助参加人Z1組合（以下「本件組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、雇用形態のいかんを問わず関西地方で働く労働者で組織された個人加盟の労働組合である。被告補助参加人Z2分会（以下「本件分会」といい、本件組合と本件分会とを併せて「補助参加人ら」という。）は、本件組合の下部組織であり、本件病院で勤務する看護補助業務を行う労働者（以下「看護補助職員」という。）等を構成員とする。

本件分会の会長（以下、単に「分会長」という。）は、本件病院で勤務していた看護師であるが、平成30年3月に本件病院を退職している。（ただし、令和元年当時、本件分会に本件病院で勤務する看護補助職員が属していたかについては、後記のとおり争いがある。）。

(2) 本件訴訟に至る経緯

ア 会計年度任用職員の設置等に係る法改正

平成29年5月17日、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する

法律（平成29年法律第29号。以下、「本件法改正」といい、これにより改正された地方公務員法を「改正地公法」という。）が公布され、令和2年4月1日以降、地方公共団体は、一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職を占める一般職の職員（以下「会計年度任用職員」という。）を任用できることとなった（改正地公法22条の2）。

なお、本件法改正前の地方公務員法3条3項3号は、特別職の非常勤職員の要件として、臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者と定めていたが、本件法改正により、同号に専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であって、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うものに限るとの要件が付加された。

イ 本件病院の看護補助職員の任用状況

本件法改正により会計年度任用職員が置かれるようになる前の時点において、本件病院の看護補助職員は、同改正前の地方公務員法3条3項3号の特別職の非常勤職員として任用されていた。

ウ 総務省作成のマニュアルについて

総務省自治行政局公務員部長は、平成29年8月、各都道府県知事に対し、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について」を通知して「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第1版）」を公表し、さらに、平成30年10月、同マニュアルの第2版（以下「本件マニュアル」という。）を公表した。

本件マニュアルは、改正地公法の規定による各制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、その準備及び措置について技術的な助言又は勧告をする目的（平成29年法律第29号附則2条2項）で作成されたものであり、改正地公法の施行に向けて地方公共団体が実施すべき事項、留意すべき事項等が記載されたものである。

エ 補助参加人らと原告との協議の経過

(ア) 補助参加人らは、平成29年6月2日、本件病院院長及び原告病院局長に対し、夏期一時金の支払を求めるほか、改正地公法の施行により、本件病院で働く特別職非常勤職員である看護補助職員が令和2年4月以降は会計年度任用職員として任用されることが見込まれるとして、看護補助職員の勤務条件の変更を行おうとするときは、事前に団体交渉を行うよう求める要求書を差し入れた。

(イ) 補助参加人らは、平成31年3月4日、本件病院院長及び原告病院局長に対し、賃上げを要求するほか、令和2年4月からの改正地公法の施行に当たり、会計年度任用職員となる場合を含め、非常勤職員の任用の在り方の変更や条例化の際には団体交渉を行うこと、現行の賃金や勤務条件の切下げを行わないこと、制度切替えによる雇止めを行わないこと、正規職員との均等待遇を行うこと等、看護補助職員の令和2年4月以降の勤務条件に関する要望（以下「本件要求事項」という。）を含む要望を記載した要求書を差し入れ、団体交渉を行うことを要求した。

補助参加人らは、本件要求事項に対する回答がなかったとして、平成31年4月26日、本件病院院長及び原告病院局長に対し、再度、本件要求事項につき団体交渉を求める旨の要求書を差し入れた。

(ウ) その後、補助参加人らは、令和元年8月7日、同年9月4日、同月30日に、それぞれ、原告との間で、会計年度任用職員の勤務条件に関する協議を行った（以下、それぞれ「8月7日協議」、「9月4日協議」及び「9月30日協議」という。）。

オ 本件救済命令

補助参加人らは、令和元年12月25日、府労委に対し、救済の申立てを行い（府労委令和元年（不）第41号）、府労委は、令和3年11月26日、9月4日協議における原告の対応が不誠実団交に当たり不当労働行為

に該当し、さらに、同年10月1日以降団体交渉を開催しなかったことが不当労働行為に該当するとして、別紙2「命令書主文」のとおり、原告に対し、文書の手交を命じる本件救済命令を発した（命令書主文第2項）。本件救済命令は、同年11月29日に、原告に送達された。

カ 本件訴訟の提起

原告は、令和3年12月28日、本件訴訟を提起した。

2 争点

- (1) 義務的団交事項該当性
- (2) 9月4日協議における原告の対応が正当な理由のない団体交渉拒否（労組法7条2号）といえるか
- (3) 令和元年10月1日以降の原告の対応が正当な理由のない団体交渉拒否（労組法7条2号）といえるか

3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)（義務的団交事項該当性）について

（被告の主張）

令和2年4月以降の会計年度任用職員としての任用は、形式的には新たに創設された職への新規の採用であるが、実質的には、本件病院で現に任用されている看護補助職員が中断を挟むことなく会計年度任用職員として任用される可能性が高かった。実際、本件病院において非常勤の看護補助職員として任用されていた41名のうち、任用を希望した37名全員が会計年度任用職員として任用された。

会計年度任用職員の勤務条件に係る本件要求事項は、次年度も採用される可能性が極めて高い本件病院の看護補助職員である組合員の勤務条件に関する事項といえ、原告に処分可能な事項も含まれていたから、義務的団交事項に該当する。

（原告の主張）

会計年度任用職員の勤務条件が原告において判断、決定すべきものであることは認める。本件要求事項は、会計年度任用職員の勤務条件に係るものであったところ、会計年度任用職員の任用は、新設された制度に基づく任用であって、会計年度任用職員の勤務条件は、従来の非常勤職員とは給与形態や休暇制度も異なるものであるから、非常勤職員を構成員とする補助参加人らとの関係で義務的団交事項に該当するものではなかった。

原告は、本件法改正に際し、制度趣旨に従い、個々の職員の勤務状況等を踏まえた能力実証を経て会計年度任用職員の任用を行ったものであり、結果として本件病院の看護補助職員の多くが令和2年4月1日から会計年度任用職員として任用された事実があるとしても、それは結果論にすぎない。

本件マニュアルに、労働組合に対して、「団体交渉」ではなく、あえて「丁寧な説明」をすべきと記載されているのも、会計年度任用職員は従来の非常勤職員と制度上の連続性、継続性が認められず、義務的団交事項に該当しないとの考え方を背景とするものである。

(2) 争点(2) (9月4日協議における原告の対応が正当な理由のない団体交渉拒否といえるか) について

(被告の主張)

ア 団体交渉義務の有無について

原告は、後記のとおり、9月4日協議には非組合員も参加することが予定されていたから、9月4日協議は労組法上の団体交渉に該当しない旨主張する。しかし、組合員以外の者が参加するからといって労組法上の団体交渉に該当しなくなるわけではない。

また、原告は、後記のとおり、補助参加人らに本件病院に在職する看護補助職員が在籍していたかが不明であるため団体交渉義務の前提を欠くと主張する。しかし、少なくとも、8月7日協議に組合員である本件病院の看護補助職員が出席していることが確認されており、原告の指摘は理由が

ない。

イ 誠実交渉義務違反について

原告は、9月4日協議において、会計年度任用職員の勤務条件に係る事項は義務的団交事項に当たらず説明会である旨を繰り返し述べ、補助参加人らの要望や意見も検討して制度設計を行う意図があることは一切表明しなかった。

したがって、原告は、交渉を通じて何らかの合意に至る可能性を初めから除外する姿勢で同日の協議に臨んだというほかなく、この態度は、不誠実な交渉態度と評価されるべきであって、原告は正当な理由なく団体交渉を拒否したものと見える。

(原告の主張)

ア 団体交渉義務の有無について

補助参加人らは、9月4日協議について、組合員以外の者にも参加を呼び掛けていたものであり、実際に、同日の協議には、非組合員が参加していたことが強く疑われる状況であった。補助参加人らが求めていたのは、非組合員も参加する状況での協議ないし交渉であり、それは労組法上の団体交渉ではないから、団体交渉の拒否と評価される前提を欠く。

また、令和元年8月7日以降、補助参加人らの組合員に本件病院の看護補助職員が含まれていたかは不明であり、補助参加人らが労組法7条2項所定の「使用者が雇用する労働者の代表」とはいえず、団体交渉義務の前提を欠くから、この意味でも、団体交渉の拒否と評価すべきでない。

イ 誠実交渉義務違反について

原告が9月4日協議を説明会と位置付けていたとしても、原告は、単なる説明会にとどめる意図はなく、実質的には団体交渉と同様の対応をすることを想定して協議に臨んだ。

実際、原告は、補助参加人らからの要求事項についてほぼ漏れなく回答

したほか、その後も協議の場を設けるなどしており、さらに、看護補助職員の給与月額を増額を決定したという事後の経過に照らしても、原告が交渉を通じて何らかの合意に至る可能性を初めから除外する姿勢で臨んだとはいえず、誠実に交渉する義務は果たしていた。

(3) 争点(3) (令和元年10月1日以降の原告の対応が正当な理由のない団体交渉拒否といえるか) について

(被告の主張)

原告は、令和元年10月1日以降、本件要求事項に係る団体交渉を2か月近く開催しなかった上、協議日程が同年12月26日と決定された後も、一方的に参加人数を3名までとすることを条件として提示し、補助参加人らがそれに応じないことを理由として同日程を延期したものである。これは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものといえる。

ア 準備期間に係る原告の主張について

原告は、日程調整を行わなかった期間について、検討の具体的な状況を説明できる状況になかったと主張するが、検討の具体的な状況までは説明できなくとも、協議再開ができない何らかの合理的理由の説明はできたはずである。それにもかかわらず、原告は、そのようなことを補助参加人らに説明しなかった。

イ 人数調整に係る原告の主張について

原告は、協議日程について、いったん令和元年12月26日と決定したにもかかわらず、同月25日、補助参加人らに対し、参加人数を3名までとすることを条件とし、それに補助参加人らが応じないことを理由に日程を延期して交渉を拒否したものである。原告は、同日、補助参加人らに対し、参加人数の上限を5名まで譲歩すると提案したと主張するが、同主張は否認する。

同年8月から9月までにかけて開催された3回の協議において、野次や

不規則発言などにより交渉の正常な進行が妨げられた事実はなかったところ、補助参加人らが原告の求めに応じて交渉人数を3名までとすることに応じなかったからといって、団体交渉を拒否することにつき正当な理由があるとはいえない。

(原告の主張)

令和元年10月以降、一定期間、協議を実施できなかったのは、後記ア及びイの事情によるものであり、原告が団体交渉を拒否したものとはいえない。仮に団体交渉の拒否と評価されたとしても、正当な理由があった。

ア 準備期間に関する事情

原告は、補助参加人らの求めに対して、令和元年10月25日に、いろいろ調査検討中であり、団交日程については11月中旬から下旬になると思う旨連絡している。会計年度任用職員の勤務条件については、この時期、本件病院の看護補助職員を含む県立病院約1500名の非常勤職員の給与等の条件について再検討するという膨大な作業を行いつつ、知事部局や教育委員会等とも調整を行っていたものであり、同年10月及び11月の時点で、検討の具体的な状況を補助参加人らに説明できる状況になく、協議の再開ができず、上記の説明にとどまったこともやむを得ないというべきである。

実際に、具体的な協議日程の調整は同年12月上旬から再開しており、当初の見通しの説明に大きな齟齬があったわけでもない。

イ 人数調整に関する事情

原告は、9月4日協議及び9月30日協議に非組合員である看護補助職員が多数参加していたと考えられる状況の下で、参加人数の制限を提案したものであり、参加人数を限定することには必要性和合理性があった。

また、原告は、参加人数の調整も含めて、協議に応じる姿勢を示していたものであり、令和元年12月25日、補助参加人らに対し、参加人数を

5名とまでは譲歩するとの提案をしたし、結果的に、令和2年2月27日には、双方6名以下という条件で協議が実施されている。人数調整に一切応じずに協議の実現を困難にしたのは、補助参加人らである。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

前提事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によると、以下の事実を認めることができる。

(1) 本件法改正の目的及び内容

本件法改正は、地方公務員の臨時・非常勤職員が地方行政の重要な担い手となっていることを踏まえ、その適正な任用と勤務条件を確保することを目的として行われた改正であって、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図り、併せて会計年度任用職員に期末手当を支給することを可能とすることを内容とするものである。

(2) 本件マニュアルの記載内容

本件マニュアルには、①地方公共団体は、臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化、並びに、会計年度任用職員制度の整備に係る事項として「任用、勤務条件等の設計」及び「職員団体との協議等」を実施すべきことが記載されており（2頁）、②臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化の項において、a 従来の特別職非常勤職員及び臨時的任用職員については、対象となる職の要件が厳格化されたことから、会計年度任用職員制度への必要な移行を進めることにより、臨時・非常勤職員全体として任用根拠の適正化を図ることが求められること（7頁）、b 会計年度任用職員制度への移行に当たっての考え方として、会計年度任用の職は、会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきもの

であることから、新制度への移行時においても、会計年度任用職員の採用に当たっては、競争試験又は選考により客観的な能力の実証を行う必要がある旨記載されている（11頁）。

そのほか、職員団体との協議等に係る留意事項として、特別職非常勤職員が組織し、又は加入する労働組合との関係については、改正地公法施行により会計年度任用職員制度に移行した後は、任期の定めのない常勤職員と同様、職員団体による交渉など改正地公法に定める勤務条件に関する交渉制度が適用されることとなることなどに留意が必要であるとされ、その旨の記載に続けて、任用根拠の変更後の勤務条件については、改正地公法の施行後に適用されるものであるが、各地方公共団体においては、特別職非常勤職員やこれらの職員が組織し、又は加入する労働組合に対し、丁寧に説明することが重要である旨記載されている（45頁）。

(3) 本件法改正前後の本件病院の看護補助職員の任用状況等

令和2年3月時点で本件病院において非常勤職員として勤務していた看護補助職員は41名であるが、職員自身の事情や勤務条件についての意向の相違により任用を希望しなかった4名を除いた37名の全員が、同年4月1日以降、会計年度任用職員として任用された。

本件病院の職員である看護補助職員については、前記第2の1(1)ア記載のとおり、病院事業に地方公営企業法が適用される結果、改正地公法施行後においても、引き続き労組法上の団体交渉権その他の権利が保障されている。

(4) 8月7日協議について

原告及び補助参加人らは、令和元年8月7日、本件要求事項に係る協議を行った。同協議における補助参加人ら側の参加者は、本件組合の執行委員長及び執行委員、分会長のほか、本件病院の看護補助職員2名の合計5名であったが、本件分会は、同協議に先立ち、本件病院の看護補助職員に対し、組合員でなくても参加できる旨記載したビラを配るなどして同協議への参加を

呼び掛けていた。

同協議において、原告側は、会計年度任用職員の給与・勤務時間等について資料に基づき説明を行った。その途中、看護補助職員の実際の年収がどうなるかの話題の中で、分会長が「そうすると具体的に組合員2名の場合はどうなるか示してもらいたい。」と説明を求めたところ、本件病院総務部長（以下「総務部長」という。）は、「この場で示すことは妥当でない。個別に本人に示したい。」と回答した。

(5) 9月4日協議について

原告及び補助参加人らは、令和元年9月4日、改めて、本件要求事項に係る協議の場を持った。

補助参加人ら側の参加者は、本件組合の執行委員長及び執行委員、分会長のほか、本件病院の看護補助職員9名の合計12名であった。

協議の冒頭、補助参加人らが、交渉の場である以上、先に補助参加人らに質問をさせ、それに回答をするよう求めたところ、原告病院局管理課副課長（以下「副課長」という。）は、会計年度任用職員は新たな制度の下での新しい職の設定であって、現在勤務している会計年度任用職員は存在せず、会計年度任用職員の勤務条件は補助参加人らとの間での団体交渉事項ではない旨の認識を示し、原告の説明を先に行うことを提案した。

これに反発した補助参加人らは、賃金設定が実質的に賃下げになるのではないかとの疑問を呈しながら、同日の協議は交渉の場であり、譲り合えるかは別として、話し合いをする必要があること、説明だけであれば団体交渉とはいえないことなどを申し向けたものの、副課長は、その点に対する回答は直接行わず、制度全体についての予定された説明を行った。

その後、説明内容についての質疑応答が行われたが、補助参加人らは、看護補助職員の勤務実態を適正に考慮した勤務条件とするよう原告側で再検討を行った上で再度の交渉の場を持つよう求めたところ、副課長は、原告側の

考え方を整理して、説明を行う旨、繰り返し述べた。

さらに、原告の考え方を反映させた条例を9月の県議会に上程する予定であるとの副課長の説明を受けた補助参加人らが交渉の途中で議会に上程することに対する不満を述べたところ、副課長は、交渉かどうかという点については見解が合わない旨述べた。

(6) 9月30日協議

原告及び補助参加人らは、令和元年9月30日、再度の協議を行った。

補助参加人ら側の参加者は、本件組合の執行委員長及び執行委員、分会長のほか、本件病院の看護補助職員15名の計18名であった。

協議において、原告からは、休暇、休業の制度や、給与決定の考え方について説明が行われたが、補助参加人らは、本件病院の看護補助職員が実際に行っている業務に見合う賃金設定となっていないなどとして、本件病院の看護補助職員の給与、勤務条件等について、引き続き検討を求め、副課長は、改めて説明する旨述べ、同日の協議は終了した。

(7) 関係条例の可決等

原告県議会においては、令和元年9月24日、本件法改正に関する条例案が提出され、同年10月4日、「会計年度任用職員の給与等に関する条例」及び「職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例」が可決された。これにより、「病院事業職員の給与の種類及び基準に関する条例」には会計年度任用職員の給与の種類についての定め並びにその給与は職務と責任の特殊性及び職員の給与との均衡を考慮したものでなければならない旨の定め（同条例24条の4）が設けられることとなった。

これを受けて、原告病院局においては、より詳細な制度設計を行うため、原告の設置する県立病院で勤務する看護補助職員を始めとする全ての非常勤職員について会計年度任用職員として任用する場合の個人ごとの給与の額等の試算を開始した。

(8) 救済申立てまでの経緯

ア 分会長は、9月30日協議後、令和元年10月4日に総務部長に電話をして、さらに、同月7日に総務部長と面談し、同月23日の協議日程を提示するなどして次回協議の場を設けるよう求めたが、総務部長は、具体的な日程の設定には応じず、同月25日、分会長に対し、「交渉日程はまだ決まらない」、「いろいろ調査検討中」、「自分の感触では、11月中旬から下旬になると思う」、などと述べるにとどまった。

その後、原告から日程についての提案がなかったことから、補助参加人らは、本件病院院長及び原告病院事業管理者に対し、同年11月6日付け文書を差し入れ、協議日程が設定されないことに対して抗議し、日程を早急に設定するよう求めたが、原告から特段の回答がなかったため、同年12月2日付けで同旨の文書を再度差し入れた。

イ 原告は、令和元年12月初め頃、非常勤職員各個人の給与の試算及び試算結果を踏まえた給与設定の再検討作業を終えたところ、同月4日に補助参加人らとの間で年末一時金に関する団体交渉を行った際、総務部長は、補助参加人らに対し、会計年度任用職員の勤務条件に係る協議を、同月16日から26日の間で設定することを打診した。

ウ 総務部長及び分会長は、令和元年12月9日、会計年度任用職員の勤務条件に係る協議の次回日程を同月26日と設定することを合意した。総務部長は、分会長に対し、同日、協議の参加者を双方3名までとすることを求めたが、分会長は、それは受け入れられない旨述べた。

総務部長は、同月11日、分会長に対し、電話で、再度、参加者を3名までとすることを求めた。

これを受けて、補助参加人らは、同月16日、本件病院院長及び原告病院事業管理者に対し、人数制限を団体交渉開催の条件としようとする事に対して抗議し、誠実に協議を行うこと等を求める旨の文書を差し入れた。

エ 原告は、前記イの再検討作業の結果等を踏まえ、看護補助職員に適用する基礎号給及び上限号給について、従前の案からそれぞれ4号給引き上げることとし、令和元年12月18日、原告病院事業に勤務する職員らによって構成される補助参加人らとは別の労働組合に対し、その旨説明した。

オ 総務部長は、令和元年12月25日、分会長に対して電話をかけて、3人までという人数設定に理解が得られないようであれば、同月26日の協議は延期する旨伝えた。これに対し、分会長が理解できない旨回答したところ、総務部長は、分会長に対し、同月26日の協議は延期する旨伝えた。

カ 補助参加人らは、令和元年12月25日、府労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った（前記第2の1(2)オ）。

(9) 救済申立て後の経緯

補助参加人らは、その後も団体交渉の実施を求めたところ、総務部長は、令和2年1月8日、分会長に対し、出席者につき双方ともに組織を代表する者3名とすることを求めた上で、次回協議日程の調整の連絡をした。これに対し、補助参加人らが参加人数を3名までとすることを拒否する姿勢を示したところ、総務部長は、同月16日、参加人数につき5名までは譲歩する旨の発言をしたが、その後も参加人数につき両者の間で調整がつかず、同月中は協議は開催されなかった。

原告及び補助参加人らは、その後、令和2年2月27日、出席者につき双方6人以下とする旨合意した上、同日及び同年3月4日に、それぞれ、会計年度任用職員制度についての協議を行った。

(10) 改正地公法の施行等

原告病院事業管理者は、令和2年3月31日、会計年度任用職員の勤務条件の詳細に係る定めを盛り込んだ、同年4月1日施行の「病院事業職員の給与に関する規程等の一部を改正する管理規程」を公布した。

令和2年4月1日、改正地公法が施行され、会計年度任用職員制度が開始

された。

2 事実認定の補足説明

原告は、令和元年12月25日、総務部長において、補助参加人らに対し、参加人数の制限について5名まで譲歩する旨提案したと主張する。しかし、これを的確に基礎づける証拠は見当たらず、かえって、総務部長は、令和2年1月8日においても、協議の前提として人数を3名までとすることを求めていることが認められる（前記1(9)）ことに照らせば、原告の上記主張は理由がなく、令和元年12月25日の事実経過は、前記1(8)オのとおりと認めることが相当である。

3 検討

(1) 争点1（義務的団交事項該当性）について

憲法28条及び労組法7条2号によって労働者に団体交渉権が保障された目的やその趣旨に照らすと、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義務的団交事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との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をいうと解される。

この点、会計年度任用職員は本件法改正により新たに創設された制度であり、その任用に当たっては、改めて競争試験又は選考を実施する必要があるとされていたことが認められる（前記1(2)）。しかし、本件法改正は、会計年度任用職員を創設して任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図ることを内容とするものである（前記1(1)）。そして、原告において、本件法改正後、本件病院の看護補助職員を引き続き特別職非常勤職員として任用することを予定していたとか、本件法改正後はその大半を任用しないことを予定していたといった事実はうかがわれず、かえって、原告においても、補

助参加人らの本件要求事項を会計年度任用職員の勤務条件に係る問題と位置付け（前記1(4)）、関係条例の可決後は看護補助職員を始めとする全ての非常勤職員について会計年度任用職員として任用することを前提とした試算を行っていたこと（前記1(7)）に加え、実際に、引き続き任用されることを希望した本件病院の看護補助職員の全員が会計年度任用職員として任用されたとの事実（前記1(3)）に照らすと、本件法改正前に特別職非常勤職員として勤務していた本件病院の看護補助職員は、令和元年8月及び9月の時点において、令和2年4月1日以降も勤務継続を希望する場合、会計年度任用職員として原告に任用される可能性が極めて高かったというのが実態といえることができる。そのような実態を踏まえると、本件要求事項に係る会計年度任用職員の勤務条件は、補助参加人らの構成員たる本件病院の看護補助職員の勤務条件に関する事項に当たるといえるべきである。

そして、会計年度任用職員の勤務条件は、原告において判断、決定すべきものであることは原告も認めるところであって、原告において処分可能なものに当たるといえる。

以上によれば、会計年度任用職員の勤務条件は義務的団交事項に該当し、原告は、本件要求事項に係る団体交渉に応じる義務があったと認められる。

なお、原告は、本件マニュアルにおいて、特別職非常勤職員が加入する労働組合に対しては「丁寧に説明する」と記載することとどめているのは、義務的団交事項に当たらないとの理解を前提としたものである旨主張する。しかし、かかる記載は、本件法改正後は改正地公法に定める交渉制度が適用されることとなる場合があることを踏まえたものと理解することができるのであって、同記載があるからといって、会計年度任用職員の勤務条件が義務的団交事項に当たらないことが当然の前提とされているものと認められるものではないから、上記判断を左右しない。

(2) 争点2（9月4日協議における原告の対応が正当な理由のない団体交渉拒

否といえるか) について

ア 労組法上の団体交渉といえるかについて

原告は、9月4日協議について、補助参加人らは、非組合員にも参加を呼び掛けており、補助参加人らが求めていたのは労組法上の団体交渉ではないから、団体交渉の拒否と評価される前提を欠く旨主張する。しかし、補助参加人らが求めていたのが団体交渉であることは明らかであるところ、非組合員が同席する可能性があったからといって、その協議が直ちに労組法上の団体交渉でなくなるものではないから、原告の上記主張は理由がない。

イ 雇用する労働者の代表（労組法7条2号）といえるかについて

原告は、令和元年8月7日以降、補助参加人らの組合員に本件病院の看護補助職員が含まれていたかが不明であり、補助参加人らが「使用者が雇用する労働者の代表」とはいえず、団体交渉義務の前提を欠く旨主張する。しかし、8月7日協議において、分会長が、協議に出席した本件病院の看護補助職員2名が組合員であることを前提として両名の賃金がどうなるかについての質問を行い、これを受けた本件病院総務部長も、両名が組合員であることを前提とした対応をしたこと（前記1(4)）に照らすと、8月7日協議の時点において、補助参加人らには本件病院の看護補助職員である組合員が属していたものと認められる。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

ウ 誠実交渉義務違反について

労組法7条2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される（最高裁

令和4年3月18日第二小法廷判決・民集76巻3号283頁参照)。

9月4日協議において、原告は、一貫して会計年度任用職員の勤務条件は補助参加人らとの間の団体交渉事項には当たらないとの認識を示しながら、原告の予定している制度の内容を説明するとの姿勢を示したことが認められ、その間、補助参加人らが看護補助職員の賃金設定が実質的に賃下げとなるとの理解に基づき、賃金設定の再検討を行った上で再度交渉を行うよう求めても、原告側の考え方を整理して再度説明する旨繰り返し述べるにとどまったことが認められる(前記1(5))。

かかる原告の交渉態度に照らすと、同日の協議において、原告において補助参加人らの要求について真摯に検討していたとは認め難く、原告の対応は、使用者の対応として誠実さを欠いたものと評価せざるを得ない。

よって、9月4日協議における原告の対応は上記義務に反したものであるから、正当な理由なく団体交渉を拒否したものと認めることが相当である。

(3) 争点3(令和元年10月1日以降の原告の対応が正当な理由のない団体交渉拒否といえるか)について

原告は、9月30日協議において補助参加人らから本件病院の看護補助職員の給与、勤務条件等について引き続きの検討を求められ、改めて説明するとした後、補助参加人らから度重なる要求を受けながら、具体的な理由を説明しないまま、令和元年12月4日に至るまで協議の日程調整を行わず、さらに、同月9日にいったんは次回協議日程を同月26日と設定したものの、原告が求める双方3名までとの参加人数の条件を補助参加人らが受け入れなかったことを理由として、同月25日、予定された協議を一方的に延期としたことが認められる(前記1(6)から(8)まで)。

そうすると、原告は、補助参加人らの求めにかかわらず、約2か月の間団体交渉の日程調整に応じず、さらに、一度設定した協議日程を一方的に延期

したというのであるから、かかる一連の経緯に照らし、団体交渉を拒否したものと見える。そこで、正当な理由の有無について検討する。

この点、原告は、日程調整を行わなかった期間について、多数の非常勤職員の給与等の条件について再検討するという作業を行いながら、関係機関との調整を行っており、検討の具体的な状況を補助参加人らに説明できる状況になかった旨主張する。しかし、団体交渉が合意達成の可能性を模索して相手方の主張を理解、納得することを目指して行われるべきものであることに照らすと、原告側の説明の準備が整っていないことのみを理由とし、かつ、日程調整を行えない具体的な理由を説明することのないまま日程調整を行わなかったことについて、正当な理由があるということとはできない。

また、原告は、9月4日協議及び9月30日協議に非組合員である看護補助職員が多数参加していたと考えられる状況の下で、参加人数の制限を提案することには必要性和合理性があった旨主張する。この点、交渉の場における秩序を保つために参加人数を制限すること自体には合理性が認められるものの、上記各協議において、非組合員の発言により正常な協議の進行が害されたとの事実がわれない本件において、参加人数をわずか3名に限定することの合理性は見出しがたい。そうすると、原告が求めた開催条件自体に合理性がない以上、補助参加人らがこれを拒んだことを理由として協議の開催を延期したことについても、正当な理由があるとはいえないというべきである。

よって、令和元年10月1日以降、補助参加人らが救済申立てに至るまでの原告の一連の対応についても、正当な理由のない団体交渉拒否と認めることが相当である。

第4 結語

以上によれば、本件救済命令に原告主張の違法はなく、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第 5 民事部

(別紙 1)

当事者目録

原告	兵庫県
被告	大阪府
同代表者兼処分行政庁	大阪府労働委員会
被告補助参加人	Z 1 組合
被告補助参加人	Z 2 分会

(別紙 2 略)