

# 命 令 書

申立人 遺跡一般労働組合

被申立人 財団法人東京都生涯学習文化財団

上記当事者間の都労委平成 16 年不第 19 号事件について、当委員会は、平成 18 年 1 月 24 日第 1410 回公益委員会議及び同年 2 月 7 日第 1411 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平惠吾、同北村忠彦、同小井士有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要と請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

被申立人財団法人東京都生涯学習文化財団(以下「財団」という。)は、平成 14 年 10 月 4 日、財団の一部門である東京都埋蔵文化財センター(以下「センター」という。)の臨時職員の雇用について、遺跡一般労働組合(以下「組合」という。)に対し、16 年度は臨時職員数を半数に減らし、16 年度末で全員雇止めとする等の提案を行い、財団と組合とは、10 月 9 日から団体交渉を行ったが、15 年 5 月頃から団体交渉は行われなくなった。16 年 1 月 13 日、財団は、組合に対し、センターにおける臨時職員の雇用について、週 5 日勤務から 3 日勤務とし、16 年度末で雇止めとする等の従前の提案を一部変更し具体化する提案を行い、1 月 20 日、この件について説明会を同月 26 日に開催することを臨時職員に対して通知した。1 月 22 日、組合は、説明会の中止を求める抗議文を提出したが、財団は、組合との協議を行うことなく、同月 26 日に説明会を開催した。これに対して組合は、2 月 12 日、従来の雇用及び賃金を要求するとともに上記提案の撤回等を求める要求書を財団に提出し、2 月 16 日には要求書に関する団体交渉を申し入れた。しかし、財団は、交渉には応ずるが、交渉員である常務理事が欠員となっている

ため、事務局長及びセンターの所長以下の管理職が対応することを組合に伝えた。

本件は、財団が組合と協議を行うことなく上記説明会を開催したこと及び組合が団体交渉において常務理事欠員の場合には理事長が出席すべきであるとして、2月16日、同月19日、同月26日及び3月4日に、理事長の出席する団体交渉を申し入れたところ、財団は、常務理事の職務の代行権限を付与されている事務局長らの出席を主張して、結局、団体交渉が行われなかつたことが、不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

なお、本件申立て後、16年4月1日付けで常務理事が就任したことから、組合と財団とは、16年4月から7月まで4回の団体交渉を行つたが、これらの団体交渉を踏まえて組合は、9月3日、請求する救済の内容に、下記2(3)のとおり年度末の雇止め等に関する誠実な団体交渉を行うことを追加した。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 財団は、理事長出席のもとに、組合との団体交渉に応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示
- (3) 財団は、発掘作業員から整理作業員への不当配置転換、16年度における臨時職員の就労制限、16年度末の雇止めを強行することなく、組合と誠意をもつて団体交渉を行うこと。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人財団は、多摩ニュータウンの開発に伴う遺跡発掘調査を行うため、昭和40年9月、東京都により設立された任意団体である「多摩ニュータウン遺跡調査会」を母体とし、55年7月に、東京都の全額出資による「財団法人東京都埋蔵文化財センター」(東京都の外郭団体)として発足した。その後、昭和63年及び平成11年の組織統合を経て現在の財団に至つており、センターは財団の一部門となっている。16年5月現在、センターの職員数は、正規職員54名、東京都からの派遣職員10名、東京都の退職者である嘱託員4名、臨時職員59名であった。
- (2) 申立人組合は、センターに雇用されていた臨時職員らが昭和55年11月に結成した遺跡発掘作業員労働組合と埋蔵文化財一般労働組合とが、62年6月に統合してできた労働組合であり、本件申立時の組合員数は、正規職員6名、臨時職員39名の計45名である。センターには、東京都埋蔵文化財センター一分会が置かれている。

なお、センターには、申立人組合の外に東京都生涯学習文化財団労働組合及び東京都庁職員労働組合教育庁支部がある。

## 2 センターの遺跡発掘調査事業について

センターは、多摩ニュータウンの開発を行う事業者から遺跡発掘調査事業の委託を受けて発掘調査を行っていたが、昭和 59 年以降は発掘面積の減少が続き、平成 3 年 4 月には、多摩ニュータウン開発事業の縮小が顕現化してきたことから、多摩地域だけでなく東京都全域を調査対象とすることとなった。しかし、多摩ニュータウン地域以外でのセンターの発掘事業は、全て、センターが建設会社に発掘作業及び整理作業を再委託する方法を探ってきた。

## 3 センターの発掘作業員等の雇用について

### (1) 臨時職員の雇入れについて

埋蔵文化財の発掘作業は、多数の発掘作業員や整理作業員(発掘従事員ないし整理従事員ということもある。)を必要とする。センターでは、専門知識を有する調査員の指揮下で、発掘作業員が、現場で埋蔵物を発掘・記録する作業を担当し、整理作業員が、出土した遺物を整理室で洗浄し、記録・整理する作業を担当している。これらの作業が、学術知識を必要としないこと、年度ごとの発掘作業量には変動があること、また、多摩ニュータウンの発掘事業の終了も予測されたことから、財団は、発掘作業員、整理作業員を多摩ニュータウン遺跡調査会当時から一貫して、臨時職員として雇用していた。当初、臨時職員は、学生アルバイトが中心であったが、昭和 55 年以降は、多摩ニュータウン建設による用地買収に応じた者の生活再建を目的として設立された「多摩ニュータウン遺跡発掘調査協力会」の会員(以下「協力会会員」という。)が中心となっていた。

### (2) 臨時職員の雇用期間について

#### ① 財団発足前後の雇用期間について

財団発足以前の「多摩ニュータウン遺跡調査会」時代における発掘作業員の雇用期間は、原則として 4 月 1 日から 12 月 25 日までの間であった。しかし、冬場の発掘作業が年々増加する傾向にあったため、財団が発足した昭和 55 年より、財団は、概ね 1 月から 3 月の間の整理作業(場合により発掘作業)に従事する臨時職員を採用した。そして、平成 5 年からは、発掘作業員については、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの 1 年間の有期雇用契約を行うようになった。

#### ② その後の臨時職員の雇用契約締結の実情について

センターの臨時職員の雇用契約の締結は、十数年前から募集のお知らせに添付されている応募用紙に、氏名、住所を記入し捺印をしてセンターに提出し、センターはそれを確認した上で、雇用決定通知書を応募者に交付すると

いう形式を探っていた。しかし、組合員である臨時職員は、自分たちの雇用は、既に期間の定めのない常用雇用に移行しているとして、応募用紙を提出していなかった。そこで、財団は、臨時職員の雇用は1年の有期雇用であるとして、応募用紙を提出していない臨時職員に対して、毎年3月中に翌年度の雇用契約申込みの意思があることを口頭で確認した上で、雇用決定通知書を手渡して、その就労を認めてきた。

### (3) 臨時職員の雇用を巡る労使の対立について

平成3年11月、財団は、多摩ニュータウン遺跡発掘調査事業量の減少、業務委託による調査事業の迅速化と安全運営及び協力会会員の生活再建事業の完了を理由として、当時の協力会会員である臨時職員221名に対し、今後新たな雇用契約を締結しない旨の通知を行った。これに対し、組合は、解雇撤回を求めて12月25日からストライキを行った。4年1月22日の団体交渉で労使は合意に達し、協力会会員の雇用に関して、65歳未満の者で引き続き雇用を希望する者を整理作業に雇用し(賃金は平成3年度の発掘従事員の単価とする。)、それ以外の者には一時金を支払うこと、5年度及び6年度の発掘調査についての雇用は、4年度の調査予定面積を超える部分について行うことなどを内容とする協定書を締結するとともに、7年度から8年度の発掘調査についての雇用は、「平成7~8年度の多摩ニュータウン外(近隣地区)に具体的な発掘調査が出てきた段階で協議する。」との確認書を取り交わした。この結果、65名が雇用され、他の者は一時金を受領し雇用契約を締結しなかった。その後、4年度と6年度にも、財団は、臨時職員の雇用に関して、新たな雇用契約を締結しないと通知し、3年度と同様に組合との間で争いが生じたが、組合と財団とは、その都度合意に達して臨時職員の雇用について協定書を締結し紛争を解決してきた。

また、財団は、7年5月8日、業務妨害行為を理由として、組合の東京都埋蔵文化財センター一分会の分会長、副分会長及び書記長にそれぞれ減給、訓戒、訓告の処分を通知した。これに対して組合は、7年7月21日当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(都労委平成7年不第43号)を行った。組合は、9年10月29日、当委員会に対し、臨時職員の雇用及び上記処分の撤回を調整事項とするあっせん(平成9年都委争第97号)を申請したが、同年12月19日、あっせんにおいて合意が成立したため、上記申立てを取り下げた。

## 4 発掘作業員から整理作業員への募集変更に関する労使交渉の経過について

- (1) 13年度の発掘事業について、多摩ニュータウンの新たな事業が見込まれなかつたため、財団は、発掘作業員の募集を見送り、整理作業員のみを募集することとした。また、12年度の発掘作業員から整理作業員への転職希望者を募集し、

これに応じた者については、「整理従事員 I の 3」と位置付けた。そして、当時、発掘作業員の賃金は整理作業員のそれより高かったことから、財団は、「整理従事員 I の 3」の賃金を発掘作業員の賃金単価のままにしておいて、整理作業員の賃金単価が上昇し両者が同一になるのを待つという経過措置を採った。

なお、財団は、発掘従事員について、年度途中で財団が直接雇用する発掘従事員による発掘現場が確保できた場合は、改めて募集を行うこととした。

(2) ① 14 年度における臨時職員の募集について、財団は、多摩ニュータウン地域内の発掘現場を確保できる見通しが立たないため、「整理従事員 I の 3」の募集を行わないこととし、13 年度に「整理従事員 I の 3」として採用した臨時職員が引き続き就労を希望する場合は、「整理従事員 I」として採用することとした。このことについて、財団は、14 年 1 月 10 日、組合に「平成 14 年度臨時職員の募集等について」という文書で協議を申し入れた。団体交渉は、14 年 3 月 14 日、同月 20 日、4 月 5 日、同月 17 日、同月 24 日、同月 25 日、5 月 9 日、6 月 5 日、9 月 6 日、同月 18 日の 10 回開催された。

② 組合は、上記協議申入れに対し、臨時職員の雇用契約が期間の定めのないものであるとの立場から、この募集変更問題について一貫して「配置転換」並びに発掘作業員と整理作業員の賃金格差から生じる「賃金カット」問題と捉え、団体交渉では、従前から行われていた経過措置を実施するよう要求した。これに対して、財団は、14 年 3 月 14 日の団体交渉で、従前は、発掘作業と整理作業で 1 割の賃金の格差があり、上記(1)の経過措置を採ることとしたが、右肩上がりの経済成長が終わった現在では、発掘作業員の賃金に、将来、整理作業員の賃金が追いつくということは考えられないで、もはやそのような経過措置は採れない旨を説明した。

また、財団は、14 年度の臨時職員の雇用契約が期間の定めのある雇用契約であるとして、雇用期間を 14 年 4 月 1 日から 15 年 3 月 31 日までとする雇用決定通知書を 14 年 3 月 8 日付けまたは同年 3 月 28 日付けで、臨時職員に配布した。

③ 15 年の 1 月から 3 月までの間、多摩ニュータウン地域で、財団により発掘調査が行われることとなった。そこで組合は、財団に対し、従前の説明(上記(1))どおり、当該現場で発掘作業員として就労させるよう要求し、団体交渉を求めた。

14 年 12 月 18 日に開催された団体交渉において、財団は、二つの理由を挙げて発掘作業員として就労させられないと説明した。一つは、雇用契約の条件として、14 年度は整理従事員のみを募集し雇用決定しており、発掘従事員

としての募集も雇用決定もしていないことである。もう一つは、14年3月6日に多摩ニュータウン遺跡調査対策協議会(構成メンバーは、東京都多摩都市整備本部(当時)、都市基盤整備公団(当時)、東京都教育庁、センターの4者)が開催され、14年度以降の多摩ニュータウンにおけるセンターの事業について以下の決定(以下「対策協決定」という。)が行われたことである。その決定は、(ア)多摩ニュータウンのセンター事業は整理作業と調査報告書の刊行となること、(イ)公団分の発掘調査については今後、年度途中に新たに発生した案件はその都度、多摩ニュータウン遺跡調査対策協議会の枠組みの中で、教育庁、公団及びセンターで協議調整すること、(ウ)これに係る契約は、従来の多摩ニュータウン事業とは別に個別に行うこと、(エ)センターは多摩ニュータウン事業を優先して対応し、これまで積み残していた整理計画は平成17年度終了とすること等であった。

財団は、14年3月18日の職員に対する説明会で対策協決定の要旨を説明しており、同年3月20日の団体交渉で、再度説明する必要があるかどうかを組合に尋ねたが、組合は、「話したければ承ります。」と述べたことから、財団は、組合は知っているものとして、詳しい説明をしなかった。

- ④ 15年1月30日、組合は、改めて、多摩ニュータウン内遺跡発掘調査現場にセンターが雇用する発掘作業員を就労させるべきであるとして、財団に対して2月6日までに文書で回答することを要求した。これに対して、財団は、2月6日、今回の多摩ニュータウン遺跡発掘に臨時職員を就労させることは考えていないとして、対策協決定の内容等を理由として文書で回答した。
- ⑤ 組合は、発掘作業員としての就労または発掘作業員単価による賃金の支払い、13年度から整理作業員になった者の賃金に経過措置を設けること等を要求して、15年4月26日には半日の、5月10日には全日のストライキを実施した。

15年9月25日、組合員11名は、財団に対して、発掘作業員であることの地位確認及び14年度の発掘作業員と整理作業員との賃金差額の支払を求めて、東京地方裁判所八王子支部に訴訟を提起した(平成15年(ワ)第2303号)。当該事件は、和解が試みられたものの不調となり、16年10月14日、組合員らは、発掘作業員であることの地位確認については訴えを取り下げた。

ちなみに、17年9月28日、東京地方裁判所八王子支部は、賃金差額支払請求について、原告の請求を棄却する判決を言い渡した。

## 5 16年度以降の臨時職員の雇用に関する団体交渉の経過について

- (1) 14年10月から15年末までの労使交渉の経過について

- ① 14年10月4日、財団は、組合に対して、16年度以降の臨時職員の雇用契約について協議を申し入れた。その内容は、(ア)16年度は、多摩ニュータウン事業の整理作業が半減するため、16年度の募集人員を現在の臨時職員の約半数とする、(イ)16年度に整理作業が完了するため、16年度末をもって、全ての臨時職員の雇止めを実施する、(ウ)15年度末に契約更新しない者については、再就職先として民間調査会社を紹介する、(エ)15年度末に契約更新しない者が予定人員に満たない場合、16年度においては、更新者に対し作業量に応じた勤務日数等の調整を行うというものであった。
- ② 14年10月7日、財団は、上記16年度以降の臨時職員の雇用について、臨時職員への説明会を開催した。また、10月8日、組合は、財団の10月4日の協議申入れに対し団体交渉を申し入れ、団体交渉は10月9日に開催された。この交渉で財団は、臨時職員の雇用契約は1年ごとの有期雇用と考えているが、平均でも17、8年間にわたって契約更新をしてきたということもあり、雇止めについてはやはり合理的な理由が必要であるという趣旨の発言をした。これに対して組合は、11月21日、臨時職員の雇用は既に期間の定めのない雇用契約に転化しているとして、財団の提案を拒否する回答をした。
- ③ 14年12月18日の団体交渉(前記4(2)③)において、財団は、16年度末の雇止め問題について、臨時職員の雇用は1年の雇用契約であって継続雇用ではないが、解雇に関する法理論を考慮して、再就職先についても情報提供していくと述べたのに対し、組合は雇止めではなく解雇であると述べて、双方意見が対立したまま、交渉は推移した。財団は、臨時職員の雇用についての認識は立場によって違う、いくら議論しても歩み寄りができず、話合いが停滞した場合には、それについて世間ではどう考えるのか、また、都民の意識ではどう判断するのかという意味で、第三者機関の判断に委ねるほかないではないかと述べた。この発言に対して、組合は、財団が提案を変えるつもりはないのであるならば、第三者機関に訴えるしかないと述べた。
- ④ また、15年2月26日の団体交渉において、財団と組合とは、対策協決定の内容を、14年3月20日の団体交渉の段階で組合が知っていたか否かで見解が対立した。組合は、14年3月6日の対策協決定の内容を知らなかつた、また、財団が説明をしなかつたと発言して、団体交渉は紛糾した。財団は、このようなやりとりで食い違いがあるときは、第三者の紛争を解決するところに判断してもらったほうがよいと述べた。

その後、団体交渉は、15年4月16日を最後に行われなくなっていた。

- (2) 16年度臨時職員募集等に関する財団の協議申入れについて

- ① 16年1月13日、財団は、組合に「平成16年度臨時職員の募集等について」という文書を提出し、協議を申し入れた。その内容は、(ア)募集する職種について、(イ)週当たりの勤務日数を現行5日から3日とする、(ウ)基本給、経験給は現行支給額のとおりとし、精勤手当は2か月につき基本給(日額賃金)1日分を支給する、(エ)仮称一時金の支給について、であった。

財団は、上記文書のほかに応募用紙付きの職種ごとの「募集のお知らせ」を併せて提示した。それには、14年10月7日の説明会の内容を踏まえ、事前の意向調査等の結果、16年度の雇用継続希望者が半数を上回ったため、週5日の勤務日数の確保が困難となったこと及び17年度の募集は行わず16年度限りの募集であることが記載されていた。

- ② 16年1月20日、財団は、全臨時職員に対して、同月26日午後4時から16年度募集に関する説明会を行うという案内を配付した。これに対して、組合は、組合内部で意見がまだ集約されず、何も決まっていない状態であるにもかかわらず、組合と協議をしないまま臨時職員に対して説明会を開催するの、組合無視であるとして、1月22日に説明会の中止を求める抗議文を財団に提出し、また、組合員は説明会に出席しないことを決めた。しかし、財団は、予定どおり1月26日に説明会を行った。

1月13日から同月26日まで、団体交渉の申入れは、組合からも財団からもなされていないが、説明会後財団は、2月2日付で募集案内を全臨時職員に配り、16年度の雇用条件や応募方法について周知した。

### (3) 16年2月の団体交渉申入れの経過について

- ① 2月12日、組合は、今回の募集の白紙撤回と、従来どおりの雇用・賃金を求める趣旨の要求書を財団に提出し、この件について団体交渉の設定を打診した。この際、財団が、15年11月30日付で常務理事が退任し欠員となっていると述べたので、組合は、常務理事がいないのなら、理事長の出席を求めるけれども、また財団の事務局長で対応するのかなどと不満を表明した。

ちなみに、14年の6月から9月にかけて常務理事が欠員であったときにも、財団は事務局長の出席を提案し、組合は理事長の出席を求めた結果、この間の団体交渉が行われなかつたことがあった。

- ② 2月16日、組合は、同月12日の要求書について理事長の出席を求めて団体交渉を申し入れたが、財団は、常務理事の欠員が補充されるまでの間、財団処務規程により臨時職員の雇用に関する職務権限を付与されているセンター所長と管理職で団体交渉に当たると述べた。また、組合は、2月19日にも重ねて団体交渉を申し入れたが、財団は、センター所長以下で団体交渉に当た

るが、組合がこれを了承できないのであれば、常務理事の職務について代行権限を付与されている財団事務局長が出席することを検討してもよいと回答し、組合は、理事長の出席の再検討を求め、相互に持ち帰って検討することとした。

③ 2月26日、再度組合が団体交渉を申し入れた際、財団は事務局長の出席は可能である旨回答し、団体交渉に応ずる意思を表明したが、組合は理事長の出席を求めるとしてし、結局団体交渉は行われなかった。

④ 3月4日、組合は、上記2月16日、19日及び26日の経過を踏まえ、改めて、昭和56年3月23日付けの団体交渉に関する協定書(以下「昭和56年3月23日付協定書」という。)を根拠に、常務理事が欠員であるため、その代わりとして理事長の出席は必然であるとして、臨時職員の16年度の雇用等を議題とする団体交渉を理事長の出席の下、3月10日に開催するよう申し入れ、財団に同月9日までに文書で回答するよう求めた。

ちなみに、昭和56年3月23日付協定書は、団体交渉のルール化を巡って争いとなり、財団が当委員会にあっせんを申請し(昭和56年都委争第21号)、組合と財団とが協定を締結したもので、団体交渉出席者について、組合は10名以内、財団は5名以内とし、「原則として常任理事(現在の常務理事)の出席を確認する。」(第2項)と定めていた。

⑤ 3月9日、財団は、上記の申入れに対し、(ア)常務理事欠員の場合、センター管理職のみにより団体交渉に対応することはやむを得ないものとして認められること、(イ)労働組合法上、一般的に使用者側の交渉担当者として代表者の出席は必ずしも要請されているわけではないこと、(ウ)交渉担当者の権限を越える事態が生じることはあり得るが、このような場合でも、財団は、従前も持ち帰り検討の上、誠実に対応しており問題がなかったこと、(エ)昭和56年3月23日付協定書に定めた「原則として常任理事(現在の常務理事)の出席を確認する。」という第2項の例外的な場合であること、(オ)常務理事の代行権限のある事務局長の出席を提案していること等を主張し、団体交渉に応ずるよう組合に要請する回答書を交付した。

ちなみに、平成7年1月19日、財団の理事長は、組合と財団との労使協議に出席したことがある。また、財団では、15年12月1日付で、常務理事の重要な財団事業執行に関する決定等の権限の代行を事務局長に付与していた。また、臨時職員の雇用に関することは、センター所長の職務権限とされ、臨時職員に関する具体的な方針の積上げや施策形成はセンター所長の権限であった。

⑥ 3月24日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、組合員38名は、3月30日、臨時職員の週当たりの勤務日数が5日から3日になること等が労働条件の一方的な不利益変更であるとして、財団を相手取り賃金減額分の仮払いを求めて、東京地方裁判所八王子支部に仮処分の申立てを行ったが、10月14日、前記4(2)⑤の発掘作業員地位確認訴訟取下げと同時に取り下げた。

## 6 本件不当労働行為救済申立て後の団体交渉について

### (1) 16年4月28日の団体交渉について

① 欠員となっていた財団の常務理事が16年4月1日付けで、新たに就任し、組合と財団との間で日程等調整した後、組合は、4月28日に団体交渉を開催するよう申し入れ、同日、新常務理事が出席して団体交渉が開催された。

② 同日の団体交渉は、16年度の雇用を巡って団体交渉がこの時点まで開催されなかつたこと、16年度末の雇止め問題及び週当たりの勤務日数問題を中心に行われた。

16年度の雇用に関して、組合は、財団が常務理事の不在を理由に団体交渉を拒否し、また、理事長の出席要求についてもこれを拒否し、組合との話しを行わないまま、週当たりの勤務日数を一方的に3日としたとして、これの撤回を求めた。

これに対して、財団は、16年1月13日に協議を申し入れ、同月20日に臨時職員に説明会開催通知を配付したが、16年度以降の雇用方針については、14年10月4日に協議を申し入れ、10月9日には団体交渉が開かれたという過去の経過もあり、この期間が協議をできないほどの短い期間ではないこと、「臨時職員の雇用に関する権限を理事長から与えられているのは所長であり、…権限を持っている所長以下のセンター管理職で対応することとした。」こと、また、「常務理事の権限の代行を命じられている財団の事務局長が出席することも可能であるということで対応してきたので、私どもとしては、団体交渉拒否ということは全く認識していない。」ことを述べ、16年度の勤務日数を一方的に削減したわけではないと主張した。組合は、財団が、組合に協議する時間的余裕を与えないまま該当する臨時職員を対象に説明会を開催するなど、組合を無視する態度をとったと非難し、16年度の雇用を組合との協議がないまま、あるいは組合が反対をしても計画どおり実施するのか、財団の姿勢を聞きたいと述べた。財団は、臨時職員の雇用問題は団体交渉で妥結するのが確実だと考えているが、妥結できないときには法的手続を踏んで実施し

ていくことが不可欠であると述べ、16年度以降の雇用については、14年10月以降雇用方針を示して一つひとつ施策を実施してきたと述べた。

③ 勤務日数問題について、組合は、財団に、週3日とした理由を質した。財団は、12年度における東京都や都市基盤整備公団(当時)の多摩ニュータウン開発からの撤退宣言により、多摩ニュータウン内で以前のような発掘作業の継続が望めなくなり、対策協定に至ったことを説明した。財団は、その結果として14年度以降は、臨時職員の雇用を確保できるだけの発掘調査事業の供給がなくなることを挙げて、16年度の整理作業についてもできるだけ多くの臨時職員を雇用するために、一人当たりの勤務日数を週3日としたと説明した。

## (2) 16年5月26日の団体交渉について

① 16年5月26日の団体交渉は、前回の4月28日の継続交渉として開催された。この団体交渉において、組合は、(ア)財団雇用の臨時職員を16年度末で雇止めとし、東京都の臨時職員である再雇用職員を雇止め対象外とするのは著しく公正を欠く、(イ)図書室で働く臨時職員は、多摩ニュータウン事業とは関係がないのだから、雇止めとする必要がない、(ウ)組合の計算では、80名のうち21名が退職したのだから、3.75日程度の就労が可能となるはずであると述べて、財団が今年度の勤務日数を週3日とした根拠を示すべきであるとして、財団の説明を求めた。

② 財団は、(ア)について、再雇用職員は、財団が東京都に派遣を依頼するもので、現状では来年度以降も派遣を申請していくこと、東京都から派遣されている再雇用職員の賃金の財源は、都からの受託金であり、事業者が支出する費用を賃金の財源とする臨時職員とは、取扱いが異なること、(イ)について、図書室の臨時職員の賃金は、他の臨時職員とは別枠で支払っているが、財団としては、多摩ニュータウン事業がなくなることを一つの転換点とし、経営方針として、今回は図書室や事務補助員も含めて臨時職員を雇止めとするという方針を出したこと、(ウ)について、80名全員が就労したら週2.5日、40名が退職したら週5日就労できることがはつきりしているが、そのなかで21名が契約更新を求めなかつたことを踏まえ、雇用対策的な考えも入れて週3日勤務にするという判断をしたと説明した。

## (3) 16年6月16日の団体交渉について

① 16年6月16日の団体交渉も、4月28日の継続交渉として開催され、組合は、(ア)就労可能な日数を賃金枠で精査すると一人当たり週4.38日であること、(イ)事務補助員及び図書室職員の賃金は管理経費から支出されているの

だから、雇止めとする必要はないこと、(ウ)写真・木器保存処理にあたる臨時職員は、多摩ニュータウン以外の仕事を多く行っているので、引き続き雇用すべきであること、(エ)発掘現場の調査研究員を補助するため、臨時職員を調査補助員として配置すべきであることを主張した。

② 財団は、(イ)について、経営のあり方として、多摩ニュータウン事業が終了し事業費が減って不安定になっていく中で、管理経費をそのまま維持することはできず、センターの事業量に見合った人員の見直しが必要であること、東京都派遣職員の引上げなど正規職員を含めた管理部門の事務改善、組織改善、見直しは避けられない課題であることを説明し、臨時職員を現状のまま雇用することはできないと述べた。また、(ウ)について、財団は、多摩ニュータウン以外の写真の仕事は一過性のものであること、また、従来から多摩ニュータウン事業以外の木器保存処理は、センターの外部に作業委託してきており、臨時職員が多摩ニュータウン以外の出土木器処理も行っている現状は暫定的なものであって、17年度以降についても、外部に再委託することになるなどと説明した。そして、(エ)について、財団は、調査補助員は調査研究員を補完する能力を持つ必要があることから、組合の提案は難しいと考えていることなどを述べた。

① 16年7月21日の団体交渉もまた、4月28日の継続交渉として開催され、組合は、財団に対して、(ア)再就職先の情報提供について、進捗状況を質問し、(イ)週当たりの就労可能日数は、前回団体交渉で主張したとおり、予算上4.38日と計算されるとして勤務日数増を求めた。

② これに対して財団は、(ア)について、再就職の斡旋について現在、情報収集中であり、今後内容調整を行い、お盆明けまでには組合に提示できるようになりたいと説明し、(イ)について、財団側の計算では、前年臨時職員80名が半減したとして計算される仕事量を、21名減少した現在の臨時職員数59名で割って算定すると一人当たりの週勤務日数は約3.4日となるが、服務管理、作業能率、施設管理等の雇用対策的な問題も考慮した結果、週3日勤務としたと説明し、週当たり0.4日の余剰分については今後の作業の進捗状況を踏まえて休日勤務などとして対応したいと述べた。

## 7 16年9月3日付追加申立て以降の団体交渉について

16年9月3日付追加申立て(前記第1、1)以降も、組合と財団とは、当委員会の示唆もあり、9月29日、10月12日、17年3月2日、同月9日、同月24日、同月30日にも団体交渉を実施した。これらの団体交渉の主な議題は、従前からの議題に加えて、16年度末で退職を希望する者に対する一時金の支払い及びその

金額と、多少なりともセンターあるいは財団の他の部門で雇用継続ができないかという点であった。

財団は、既に離職協力一時金支給要項を定め、16年12月を期限として支給申込みを締め切っていたため、組合員への同一時金の支給を拒んだが、団体交渉の結果、最終的には、希望者に支払うこととした。また、臨時職員の雇用継続について財団は、17年度はセンターの正規職員も4名を削減すること、今後の発掘事業の予測から将来更に人員を削減する計画もあること、財団全体としても17年度には23名の人員削減をすることなどを説明し、臨時職員全員の雇止めを変更することはできないとする主張を最後まで維持し、結局、臨時職員を17年度には雇用しなかった。

### 第3 判 断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人の主張

- ① 16年1月13日に財団は、組合に臨時職員の勤務日を今までの週5日から3日に削減し、また、16年度末で雇止めとすること等を明らかにした。また、財団は、同月20日、16年度の雇用契約に関する説明会開催のお知らせを臨時職員全員に配布した。財団は、臨時職員らの加入する組合に協議を申し入れながら、組合にこれを検討する時間的余裕を与えず、組合と協議のないまま重要な労働条件を変更しようとして臨時職員に対する説明会を行った。このような財団の態度は、賃金・労働条件については組合と協議するとの約束に違反するとともに、組合の団体交渉権を否認するものである。
- ② 16年2月12日、組合は、16年度募集の白紙撤回と従来どおりの雇用・賃金を求める要求書を財団に提出し、2月16日に、同要求書についての団体交渉の開催を文書で申し入れたが、財団は、常務理事の欠員を理由にこれを拒否した。組合は、常務理事欠員の場合には、議題が雇止めを含む重要な問題であり、充実した団体交渉を実現するために、常勤の経営者である理事長が出席するべきであるとして、2月16日、同月19日及び26日、3月4日にも文書で団体交渉を申し入れたが、いずれも財団は拒否した。この一連の財団の対応は、常務理事を団体交渉のメンバーから外したい、ましてや理事長は団体交渉に出席させたくないという財団の意思からでたもので、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。
- ③ 組合が、16年3月24日に当委員会に本件を申し立てたことで、財団は、急きよ常務理事を選任し、4月28日以降、団体交渉に応じた。しかし、財団の今回の一連の団体交渉における態度は、組合員の生活や人生設計を無視し、

財団が一方的に決定し実施したものを、組合は認めるべきであるという取り付くしまのない、全く誠意のないものであった。

## (2) 被申立人の主張

- ① 財団が組合に対して協議を求めた 16 年 1 月 13 日から、説明会開催通知を配付した同月 20 日までは 7 日間、説明会を開催した同月 26 日までは 13 日間、募集案内を臨時職員に配付した 2 月 2 日までは 20 日間あったが、この間、組合から財団に対する団体交渉の申入れはなかったのであり、組合の主張は失当である。
- ② 常務理事に欠員が生じた以上、欠員が補充されるまでの間、使用者の交渉担当者として、財団の処務規程により臨時職員の雇用に関する職務権限を付与されているセンター所長以下の管理職のみの対応とすることはやむを得ないことである。組合は、常務理事の代わりに理事長の出席を求めているが、労働組合法上、一般に使用者側の交渉担当者として法人の代表者の出席は必ずしも要請されておらず、財団の上記対応は組合において受け入れて然るべきものである。

また、組合が根拠とする昭和 56 年 3 月 23 日付協定書第 2 項の常任理事(現在の常務理事)の出席は、「原則として」と定められており、今回の欠員は、やむを得ない例外的扱いの場合に当たると解すべきである。しかも、財団は、常務理事の職務代行権限を付与された事務局長の出席を提案しているのであるから、誠実交渉義務を十全に尽くしている。なお、16 年 4 月 1 日付で、常務理事が新たに就任したことにより、従前のように、常務理事が団体交渉に出席することが可能となつたため、4 月 9 日、財団は、組合からの常務理事が出席する団体交渉申入れを受諾した。

- ③ 4 月 28 日以降の 4 回にわたる団体交渉において、財団は、団体交渉に応じ、組合の主張に対して、一つひとつ理由を挙げて丁寧に説明しており、十分に誠実交渉義務を果たしている。
- ④ 財団は、臨時職員に対して、再就職先の情報提供、社会保険説明会(3 回)、社会保険事務所での厚生年金個別相談への配慮(各個人に職務免除を認めて対応)、職業訓練関係情報提供、文書による平成 16 年度応募意向調査、個別ヒアリング等を着実に実施し、再就職等に十分配慮した。

## 2 当委員会の判断

### (1) 16 年度臨時職員募集等に関する財団の対応について

本件申立てにおいては、16 年 1 月の財団の協議申入れ以降の対応が問題とされているが、これらの団体交渉等は、過去の労使紛争や団体交渉が関連するこ

とがあり、本件に必要な範囲で、それ以前の期間における団体交渉等についても、考慮することとする。

## ① 雇用を巡る労使の対立について

ア 組合と財団とは、多摩ニュータウンにおける遺跡発掘調査事業に従事する臨時職員の雇用について、平成3年頃から9年頃まで紛争を繰り返し、その都度、団体交渉によって解決してきた経緯があり(第2、3(3))、組合が本件紛争についても、団体交渉による円満な解決を期待していたであろうことは、推測するに難くない。

イ 14年1月、財団は、14年度臨時職員の雇用について、発掘作業員の募集を行わず、整理作業員の募集のみとすること等に関する協議を組合に申し入れた。この問題についての団体交渉で組合は、臨時職員の雇用契約が期間の定めのないものであるとして、財団の提案は「配置転換」と「賃金カット」問題であると捉えている(第2、4(2)①②)。

また、14年10月4日、財団は、本件の端緒でもある16年度以降の臨時職員の雇用契約について組合に協議を申し入れた。10月9日以降、団体交渉が開催され、財団は雇止めの理由を説明したが、組合は、11月21日、臨時職員の雇用は既に期間の定めのない雇用契約に転化しているとして財団の提案を拒否している(第2、5(1)①②)。

本件労使は、臨時職員の雇用関係について、期間の定めのない雇用契約であるとする組合と、1年の有期契約であるとする財団とが対立したまま推移し(第2、5(1)③④)、その対立から、第2、4(2)⑤、同5(3)⑥のとおり、組合員は、財団に対して訴訟の提起、また仮処分の申立てを行った。

## ② 16年1月13日の財団の協議申入れ以降の対応について

ア 臨時職員の雇用に関する団体交渉が、上記①の事情もあって、15年5月頃から行われなくなっていたところ、16年1月13日、財団は、組合に16年度臨時職員の募集等について協議を申し入れ、1月20日に全臨時職員に対し、同月26日に16年度募集に関する説明会を行うという案内を配付した上、同日に臨時職員を対象に説明会を開催した(第2、5(2)①②)。上記の財団の行為は、組合の主張するように、勤務日数の変更や雇止めに関する事項を含む重要な労働条件についての提案ではある。しかしながら、財団の16年1月13日の協議の申入れは、既に14年10月4日に提案していた16年度以降の臨時職員に対する雇用契約を一部変更し、具体的提案を行うことを内容とするものであったのであるから(第2、5(2)①)、組合にとって全く新たな労働条件を唐突に提案されたというものでなく、かねてからの

課題であったことは明らかである。

しかし、組合は、財団からの 1 月 13 日の協議申入れに、同月 22 日に抗議文を提出したのみで、同月 26 日の説明会までの間に財団との協議に応じたり、財団に団体交渉を申し入れたことはなかった。この間、組合としては、内部的に統一した見解を集約することに難しい面があったとしても、財団との関係で協議を行うことないし団体交渉を申し入れることを検討するのに多大な時間を要するとは考え難い。したがって、財団の協議申入れから臨時職員への説明会までの期間は、組合が財団と協議を行うことないし財団に団体交渉を申し入れる期間として短すぎるとはいえない。以上のような事情に照らすと、財団が、組合と協議ないし団体交渉を行うことなく臨時職員に対する説明会を開催したことは、組合との団体交渉を否認する不誠実な対応であったとまではいふことはできない。

イ その後、16 年 2 月 12 日に組合は、今回の募集の白紙撤回と、従来どおりの雇用・賃金を求める要求書を財団に提出し、同月 16 日には要求書について理事長の出席する団体交渉の開催を申し入れた(第 2、5(3)①②)。組合は、さらに 2 月 19 日、同月 26 日及び 3 月 4 日にも、常務理事不在の場合には、昭和 56 年 3 月 23 日付協定書に基づき、理事長の出席する団体交渉を開催することを申し入れた(第 2、5(3)②③④)。

これに対して財団は、常務理事欠員の場合にはセンター管理職による対応はやむを得ないものとして認められること及び昭和 56 年 3 月 23 日付協定書の例外的な場合であること等を根拠として、センター管理職らが出席して団体交渉に応ずる旨を回答している(第 2、5(3)⑤)。

確かに、昭和 56 年 3 月 23 日付協定書には、「原則として常任理事(現在の常務理事)の出席を確認する。」との文言があり(第 2、5(3)④)、また、臨時職員の雇用に関するることはセンター所長の職務権限に属することであるから(同 5(3)⑤)、センターの管理職(センター所長)が団体交渉に出席することで実質的な協議を行うことは可能であると考えることができる。また、財団では、財団事務局長が常務理事の権限を代行する権限を付与されており(第 2、5(3)⑤)、その事務局長の団体交渉出席も提案しているのであるから、財団は組合に対して相応の対応をしているものと認めることができる。昭和 56 年 3 月 23 日付協定書については、交渉ルールの原則を定めたものであり、団体交渉の出席者についての例外を認める余地のないものともいえず、財団理事長が、過去に組合との協議に出席をしたことがあったとしても、必ずしも常時、理事長や常務理事が出席しなければならないものと

もいえない。

ウ また、2月12日に組合が申し入れた団体交渉の議題は、臨時職員の重要な労働条件に係わる問題である。このような場合に、財団の経営者である理事長の出席を求めて、団体交渉を充実したものにしたいとする組合の主張は理解できなくもない。しかし、16年度の臨時職員の勤務形態の変更が間近に迫り、臨時職員への影響を考えれば、空白期間をおくことなく団体交渉を進めなければならない状況下で、財団は、団体交渉に応ずる意思を表明し、常務理事の代行権限のある事務局長の出席についても可能であることを組合に伝えていたのであるから(第2、5(3)②③⑤)、財団の対応が不適切なものであったということはできない。

エ 以上のとおり、財団が組合との協議ないし団体交渉を行うことなく、臨時職員に対し説明会を行ったこと、及びその後の組合からの団体交渉申入れに対する財団の対応を不当労働行為として問責することはできないというべきである。

## (2) 本件申立て以降の団体交渉における財団の対応について

① 16年4月28日から7月21日まで4回の団体交渉が行われ、その間交渉議題は遺跡発掘整理作業に関する臨時職員の勤務日数、それ以外の臨時職員等の取扱い、16年度末の臨時職員の取扱いなどであったが、いずれの提案も合意に至ることはなかった。

しかし、財団は、第2、6(1)③のとおり、多摩ニュータウンにおける発掘調査事業の供給がなくなることを理由として、多くの臨時職員を雇用するため、一人当たりの勤務日数を3日としたこと、また、第2、6(2)②のとおり、財団としては、多摩ニュータウン事業がなくなることを一つの転換点とし、今回は図書室や事務補助員も含めて臨時職員を雇止めとする方針を決めたことなど、一定の根拠や財団の方針を含めて説明していることが認められる。さらに、財団は、勤務日数に関連して組合が勤務日数増を要求した問題でも、服務管理や作業能率といった雇用対策的な考えを入れて週3日勤務という判断をしたと説明し、週当たり0.4日生ずる余剰分について休日勤務による対応などの提案を行っている(第2、6(4)②)。また、財団は、臨時職員の雇用問題についても、経営方針として管理部門の見直し等の必要性があり、臨時職員を現状のまま雇用することが困難であることを説明し(第2、6(3)②)、再就職のための情報収集を行い、時期を特定して、お盆明けまでには組合に提示できるようにしたいなどと説明していることが認められる(第2、6(4)②)。

② 以上のように、財団は、この交渉を通じて組合が提案した議題に対して、

回答の根拠を示し、回答に至る経過等を説明していること、また、組合員ら臨時職員の雇止めに対する対応も、一応明らかにしていることが認められる。加えて、遺跡発掘調査事業そのものが減少していること、財団の経営方針として人員計画を含めた組織全体の見直しを行うことなどを考慮すると、財団の態度は、組合員の生活や人生設計を無視し、財団が一方的に決定し実施したものを、組合は認めるべきであるという取り付くしまのない、全く誠意のないものであったという組合の主張は採用することができず、したがって、財団の対応が不誠実なものであったということはできない。

なお、申立ての内容を整理追加した 16 年 9 月 3 日以降 16 年度末までに、組合と財団とは、6 回の団体交渉を行った。団体交渉では、従前からの議題のほか、第 2、7 で認定したとおり、希望者への離職協力一時金の支払い及び臨時職員の一部の雇用継続が議題となった。離職協力一時金について、財団は、当初支給を拒んだが、最終的には希望者にこれを支払うことになった。また、一部の臨時職員の雇用継続ができないかとの交渉は、財団が全員の雇止めを変更することはできないと主張し、合意はならなかった。上記の経緯からすれば、この財団の対応は、不誠実であるとまではいえない。

#### 第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成 16 年度以降の臨時職員の雇用に関する団体交渉等における財団の対応は、いずれも労働組合法第 7 条に該当しない。

よって、労働組合法第 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。

平成 18 年 2 月 7 日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 印