

命令書

再審査申立人 連帯労働者組合

再審査被申立人 杉並区

主文

本件再審査申立てを棄却する。

理由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨等

1 事案の概要

本件に先行する東京都労働委員会(以下「都労委」という。)平成5年不第2号事件の審査過程において、再審査申立人連帯労働者組合(以下「組合」という。)と再審査被申立人杉並区(以下「区」という。)とは、一定のルールの下に交渉を行うことになったが、組合員X1の雇用年限である平成10年3月31日以降、区は、組合所属の区非常勤職員がいなくなったことを理由として、申立人組合が申し入れた団体交渉に応じなかった。

本件は、上記交渉について、区が、誠意ある交渉を尽くしたか否か、また、組合に同区非常勤職員がいないことを理由に団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に当たるか否か、さらに、区非常勤職員に係る雇用年限制度が労働者の団結権の阻害等の観点から支配介入に当たるか否か、が争われた事案である。

また、初審申立て後、組合は、区が、文書交換便から組合の機関紙等を撤去して排除する一方で、他の職員団体や労働組合に対しては従前どおり利用を認めていることが、組合に対する支配介入、及び同申立てに対する報復的不利益取扱いに当たるか否か、を追加申立てして争われた事案である。

2 初審における請求する救済内容

- (1) 区は、組合が申し入れた団体交渉に誠実かつ充分に応じること。
- (2) 区は、上記団体交渉について、組合の提出している12年9月13日付け要求書につき文書で回答し、必要な資料の提出をするなど、誠意をもって応じること。
- (3) 区は、非常勤職員の雇用年限を撤廃すること。
- (4) 区は、文書交換便から組合の機関紙及び情宣紙を抜き取らないこと。
- (5) 陳謝文の手交及び掲示

3 初審命令主文の要旨

都労委は、平成16年4月15日、次の主文要旨の命令を発出した。

(1) 区は、組合が区に対し、組合文書の文書交換便利用を申し出たときは、杉並区交換便事務処理要領に基づいた手続を履践の上、申立人組合に対して諾否を回答し、その理由を明らかにしなければならない。

(2) 平成10年3月26日以前の不誠実団体交渉に関する申立てを却下する。

(3) その余の申立てを棄却する。

4 再審査申立ての趣旨

組合は、上記初審命令を不服として、平成16年4月28日、当委員会に再審査を申し立てた。その趣旨は下記のとおりである。

(1) 区は、組合の申し入れた X1 の解雇等に関する団体交渉に、文書で回答し必要な資料の提出をするなど、誠実かつ充分に応じなければならない。

(2) 区は、雇用年限を撤廃すること。

(3) 区は、文書交換便から組合の機関紙及び情宣紙等を抜き取らないこと。

(4) 区は、陳謝文(上記(1)ないし(3)に関して)を組合に手交し、区庁舎玄関前に1ヶ月間掲示すること。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、次のとおり付加するほかは、初審命令理由第3の2、3及び4の各(1)、(2)(初審命令書14~23頁)の主張と同一であるので、これを引用する。

1 本件団体交渉について

(1) 組合

① 初審命令は、組合員 X1 の解雇に至るまでの計14回の団体交渉について、却下しているが、これは、当該団体交渉の内容についての踏み込んだ判断を回避するものであり、団体交渉の内容を丁寧に検証すれば、不誠実団体交渉の結果同人が解雇されたことは明らかである。

また、初審命令は、同人の解雇後の団体交渉申入れについて、団体交渉応諾義務を基本的には認めたが、双方の主張が「平行線」に陥り、交渉が「行き詰まり」、今後団体交渉を行っても「交渉が進展する見込みはない」と判断して棄却した。しかし、交渉行き詰まりの原因を一言でいえば、区の一貫した団体交渉拒否・組合敵視の姿勢の下で「そもそも連帯労組は団体交渉の相手ではない」、「説明しても内容は譲らない」、「最後の組合員も雇用年限で解雇でき、団体交渉を打ち切ることができる」とする交渉態度に終始した点にあり、具体的には、客観的に合理性のない説明、あえて議論をかみ合わせず議論のすり替えといえる対応に終始する拒否回答を繰り返し、対案も示さないなどが挙げられる。

② 区が、合同労組敵視を改め、非常勤職員の権利を尊重する姿勢を確立しさえすれば、交渉は進展し、解決は充分図られるはずである。例えば、解決案のひとつとして、1年空けての雇用は充分可能であり、特に早朝・夕方のパートは年度当初の募集だけでは間に合わず、毎年年度途中で追加募集している現状にあるから、X1を職場に戻すことは無理なくできるのにしないのは、組合員を職場に戻すことによって団体交渉を再開することになり、組合排除が崩れてしまうという、不当労働行為意思によって解決が妨げられているのである。

(2) 区

区が、組合と、雇用年限撤廃要求あるいは X1 の任期満了に伴う失職回避等の交渉事項について誠実に交渉を継続してきたことは、初審命令認定のとおりであり、このことは、議事録ないし区と組合が作成した論点メモによって明らかである。したがって、区の対応が不誠実であったとして、現時点においてもこれらの事項が義務的団体交渉事項になるものではない。

2 雇用年限制度による支配介入について

(1) 組合

初審命令は、雇用年限制度の理由について「非正規職員の長期継続雇用を避ける意図」と判断したが、その意図が何を目的としているかには踏み込んでいない。しかし、この点にこそ雇用年限の本質が現れであり、常勤化要求や一時金・退職金要求が出てくるから雇用年限を設けたという雇用年限の本質に踏み込めば、雇用年限が制度としての不当労働行為であることは明らかである。

(2) 区

雇用年限制度は、①公務員の定数を条例事項として定数の適正管理を図ろうとする地方自治法(172条3項)及び厳格な能力実証に基づいて適切な公務員制度の運用を図ろうとする地方公務員法の趣旨(15条、22条等)、②人事の刷新、③多くの地域住民が区の非常勤職への就職を希望している等のワークシェアリングの観点から、非常勤職員の長期継続的任用を避けるために設けられた任用の枠組みであり、④組合員に限らず一律に適用される制度であることから、不当労働行為意思に基づいて設けられた制度であるとはいえない。

3 文書交換便からの組合排除について

(1) 組合

初審命令は、不当労働行為であることは認定したものの、救済内容が極めて不十分である。すなわち、初審命令は、組合排除を認定するも、「事前通知や説明がなかった」ことに力点を置いて「手続問題」としてしまう誤りを犯している。下記①ないし③の事実からすれば、区が、組合を合同労組だから「部外の団体」として敵視し、他組合と不当な差別扱いをする結果、組合のみを排除して交換便を利用させなくなったというべきであり、このことを正しく認定して救済すべきである。

① 組合が合同労組で「部外の団体」であるとしても、その構成員に区の特別職非常勤職員が入っている以上、他の労働組合と同様に労働組合法上の対向関係に立ち、区は等しく団体交渉応諾義務を有するから、組合のみを交換便から排除することは差別取扱いの不当労働行為となる。

② 情報保護の立場からの一定の合理的制約にも限界があるのであり、区は、交換便業務を、委託契約に個人情報保護条項を設けて民間委託していることからすれば、最大限「利用にあたっては区の職員に限る」こと以上に考えられないところ、組合はこの点を踏まえて利用していたものである。

③ 区は部外の団体(社会福祉協議会等の外郭団体、福利厚生を名目にした健康食品や旅行案内、マンション売出広告等のチラシ)にも交換便の利用を認めている。

(2) 区

交換便制度はそもそも公文書等を組織内部において安全かつ能率的に運搬するための庁内制度、設備であって、職員や関係団体の利便、とりわけ職員団体あるいは労働組合の情宣活動のために設けられたものではない。したがって、構成員に区職員がいることだけから、本質的に部外の民間団体である組合に利用させる理由はなく、これを認めれば、区職員でない組合員が区の中核的機能を担う制度、設備に自由に接触しうることとなり、社会通念から見て不都合である。

その結果、仮に組合の情宣活動に影響があっても、上記理由に加え、①交換便問題が生

じた時点以後、組合には勤務条件等について団体交渉の対象となる組合員が存在せず、②個人情報保護、危機管理面の要請に鑑みれば、区が本来の趣旨に遡って見直し、厳格な運用に改めることは当然であるから、結果として組合に交換便の利用を認めないことはやむを得ない。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令第2の「認定した事実」(2~14頁)のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

1 1の(1)(2頁)を次のとおり改める。

「(1) 区は、一般職常勤職員約 4,300 名(非現業の行政職員約 3,400 名及び現業の業務職員約 900 名)、特別職非常勤職員約 1,000 名(パート及び嘱託員)、一般職非常勤職員(アルバイト)等を擁する特別地方公共団体である。

なお、区には、後記(2)の組合(区の職員である組合員数は 8 名で、全て一般職行政職員。)の外に、地方公務員法に基づく職員団体として、杉並区職員労働組合(組合員数約 3,800 名。以下「区職労」という。)、東京都教職員組合杉並支部、杉並区教職員組合、東京都公立学校事務職員組合杉並分会、東京都学校事務職員労働組合杉並分会、東京清掃労働組合杉並東支部、同杉並西支部、同杉並清掃事業所支部が、労働組合法に基づく労働組合として、杉並区学校若年嘱託員労働組合(組合員数約 40~50 名で、全て区の特別職非常勤職員。以下「杉託労組」という。)等が組織されている。」

2 1の(2)(2~3頁)を次のとおり改める。

「(2) 組合は、平成元年 6 月に結成された、地域を基礎とする個人加盟の合同労組であり、本件初審申立時の組合員数は約 120 名である。うち、本件初審審問時の区の職員は、常勤の一般職行政職員 8 名で、残りの約 112 名には、民間労働者を中心に他の区に勤務する職員も含まれていた。なお、組合には、杉並区に勤務する職員を中心に、杉並地域の民間労働者も含めた下部組織として、連帯労働者組合・杉並(以下「連帯杉並」または組合と併せて「組合」ということがある。)がある。

なお、X1 の特別職非常勤職員としての雇用年限が 10 年 3 月 31 日をもって満了して以降、本件再審査結審に至るまで、組合には労働組合法が適用となる区の特別職非常勤職員等は 1 人も存在していない。」

3 4の(1)②(6頁)を次のとおり改める。

「② 5 年 2 月、組合は、区及び区教育委員会を被申立人として、特別職非常勤職員(パート、嘱託員)の雇用年限撤廃及びこれに臨時職員等不安定雇用労働者を含めた労働条件改善についての団体交渉の応諾を求めて、都労委に不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成 5 年不第 2 号事件。以下「5 不 2 号事件」という。)

ちなみに、本件再審査の結審時において、当該事件は都労委に係属している。

4 4の(1)③(6頁)の次に、次の段落を加える。

「ちなみに、当該事件は、13 年 3 月 22 日に組合が取下げたことにより終結している。」

5 6の(1)②(11頁)を次のとおり改める。

「② そもそも文書交換便制度は、杉並区文書管理規程第 34 条第 1 項に、区の事務処理に

ついて、当該文書の発送(送達)を必要とする場合は、「郵送、使送又は交換便に区分し、発送する」と規定されていることに基づき、公文書を施行し、送達するときの発送方法の1つとして位置づけられているものであり、昭和47年に制定された「東京都杉並区メールカー文書交換事務処理要領」(その後、63年3月15日付けで題名を「杉並区メールカー文書交換事務処理要領」と改称。以下「交換便要領」という。)により運営されていた。

この処理要領の目的は、「文書集配車(以下「メールカー」という。)により、本庁舎と区の事業所、学校等教育施設及び東京都庁並びに区内郵便局等(以下「事務所等」という。)との文書交換便に関する事務を能率的に行なうため、必要な事項を定める」(第1条)

ものであり、その対象とする文書は、「公文書で、かつ、次に掲げるもの以外のもの及び文書係長が特に認めたものとする。(1)秘文書、重要文書等であって、その授受に担当者が確認を要するもの、(2)現金、有価証券を添付したもの、(3)大量、大型の文書で交換箱に収容できないもの、(4)前各号のほか、文書係長の指定したもの」(第3条)であり、

公文書以外で文書係長が特に認めたものについての規定はあるものの、具体的には何らかの手續を要するものではなく、平成12年頃は、特別区職員互助組合、都区職員生協等職員の福利厚生に関連した文書、体育・文化系サークルで公認されているもの、職員同士の勉強会など任意の集まりに関連した文書も事実上交換便を利用していた。

また、区職労等の職員団体や労働組合、有志活動を行なっているグループなども交換便を使って機関紙等の配布活動を行なっていた。

その後、区は、12年4月から文書交換用バッグに詰め替える方式に改めた(前記①)ことを契機に、同年7月3日付けで総務課文書係内部資料として「文書交換便の対象物について」と題する文書を作成し、文書交換便の対象物について利用可能な文書の基準を示し、文書係に再確認を促した。当該文書には、「3 注意を要する対象物」の項目があり、その⑥として「区の公文書以外のビラ、広告チラシは認められないので、気づき次第撤去等対策を講ずる。ア政治活動、連帯労組、〇〇を考える会等ビラ、イ都政新報、六法等PR用ビラ、ウ都後援名義演劇等のビラ(主管課の通知文添付のときは可)、エあっ旋物資ビラ(主管課の通知文添付のときは可)」と記載されていた。これに基づき同年9月には、東京都教職員生協のパンフ、各種児童劇団のパンフが撤去され、区は、交換便を利用しないよう申し入れ、または交換便の利用を禁止した。

6 6の(1)③(11頁)を次のとおり改める。

「③ 12年11月、区議会において、市民団体である「杉並区の学校給食を考える会」(以下「給食を考える会」という。)が、交換便を使用しているのは不適切ではないかとの質問があった。

総務課は、4年10月の現庁舎建替え時から文書交換室の出入口に「交換便は、公文書のみを取り扱っています。公文書以外のものを投入されても送達いたしません・・・。」という掲示をしていたが、12年11月頃から、「・・・私的な文書、ビラ、広告チラシ等の配布のため交換便を利用することはできません。対象外の物は、撤去・処分します。」との掲示を追加した。

ちなみに、組合のX2執行委員(組合員X1の夫。以下「X2執行委員」という。)は、「給食を考える会」の構成員であったが、当時、区はそのことを承知していた。

7 6の(1)④及び⑤(11~12頁)を次のとおり改める。

「④ 上記質疑以降、同年 12 月には、「文書交換便の対象物について」の 3 ⑥により杉並区障害者福祉会館運営協議会労働組合のビラ、杉並区の学校給食を考える会のビラが、13 年 2 月には都政新報社のパンフが、同年 4 月には倫理研究所のパンフが、同年 8 月頃には PTA 役員の親睦通知が、同年 9 月には公人社の講座案内がそれぞれ撤去され、某議員個人の活動報告のビラ、各種民間企業のお茶・健康食品等のパンフ、宅配業者のメール便は常時撤去され、区は、いずれも交換便を利用しないよう申し入れ、または交換便の利用を禁止した。

⑤ 区は、13 年 3 月 30 日付けで、交換便要領の一部改正(題名を「杉並区交換便事務処理要領」と改称。)を行なった。この改正要領によれば、その目的は、「車により、本庁と区内の行政機関、学校等教育施設及び東京都庁並びに区内郵便局等(以下「行政機関等」という。)との交換便に関する事務を能率的に行なうため、必要な事項を定める」(第 1 条)ものであり、その対象物品は、「(1)事務処理用のフロッピーディスク、C D-ROM、(2)特別区職員研修所、済美教育研究所の研究用書籍、(3)教材用ビデオ、事務用品、(4)公文書(秘文書又は授受につき当事者の確認が必要な文書を除く。)」(第 3 条第 1 項)と定められ、それ以外の物を「交換便で配布する場合は、当該配布物の所管又は関連する課長は、その理由を付して総務課長に協議し、その承認を得ることを要する」(同条第 2 項)と、より厳格な手続となった。

⑥ 区は、13 年 8 月 15 日付けで、交換便要領を全面改正した。この改正要領によれば、その目的は、「本庁、区の行政機関、学校等教育施設、東京都庁、区内消防署(以下「行政機関等」という。)及び区の関係団体等相互の交換便に関して必要な事項を定める」(第 1 条)ものであり、その利用に当たっては、「総務課長は、所管課長から申出により関係団体等について、交換便を利用させることができる」(第 3 条)ものとし、その対象物は、「(1)公文書(秘文書又は授受につき当事者の確認が必要な文書を除く。)、(2)事務処理用のフロッピーディスク、CD-ROM、(3)特別区職員研修所、済美教育研究所の研究用書籍、(4)教材用ビデオ、事務用品、(5)前条で総務課長が利用を認めた関係団体等の文書」(第 4 条第 1 項)とし、「前項以外の物を交換便で配布する場合は、当該配布物の所管又は関連する課長は、総務課長の承認を得なければならない」(同条第 2 項)ものと定められた。第 4 条第 2 項に該当する文書としては、関係団体等の同条第 1 項に定められた文書以外の文書のほか、関係団体等以外の団体の文書が含まれる。第 4 条第 2 項に基づき、杉並区職員互助会の用品あっせんの文書、杉並区献血推進協議会の献血のお知らせなどが総務課長の承認を受けている。

また、区は、同日付けで第 3 条の「関係団体等」として、外郭団体である財団法人杉並区勤労者福祉協会、財団法人杉並区さんあい公社、財団法人杉並区スポーツ振興財団、財団法人杉並区障害者雇用支援事業団、各地域区民センターの運営協議会及び杉並区文化・交流協会並びに区の職員らで構成された団体である職員団体及び労働組合(1(1))を認定した。その認定の基準は、職員相互間の連絡のため一定の範囲で文書交換便の利用を認めることが相当であり、区政運営に有益、有用なものであることと解せられる。組合は外部の団体であり、しかも 10 年 4 月 1 日以降区に勤務する特別職非常勤職員は加入していないとしてこれに認定されなかった。

上記、交換便要領の二次に亘る改正に際して、総務課長は、それまで交換便を利用して

いた団体を調査の上把握して、所管課長に引き続き利用させることの承認を、書面(承認証)または口頭により回答していたが、その際、所管課長が、各団体に交換便要領の改正内容の説明や引き続き利用する意思の確認をどのような方法で行ったかは定かではなく、少なくとも、組合にはそのような説明や意思の確認はなされなかった。

そして、区は、各所属長あてに、「文書交換便の利用について」との通知文書を発し、上記要領を改正したこと、13年9月1日から実施すること、「許可のない文書は、撤去・処分となります。」と周知を図った。

しかし、上記要領第3条に基づく関係団体等の所管課長への交換便の利用申請及び総務課長から所管課長への交換便の利用承認、そして所管課長から関係団体等への利用承認通知が、正式に文書で取り行なわれるようになったのは、16年7月以降であった。」

8 6の(2)②(12頁)を次のとおり改める。

「② 区は、組合結成から11年以上、上記のような組合の交換便の利用に関して、何ら注意をしたことはなかった。

ところが、区は、上記(1)④認定の他の団体のビラ等を撤去したのと同じく、12年12月頃には組合が発行した文書を交換便から撤去するようになった。このような対応を取るについて、区から組合に対し事前に何らの説明もなかった。

なお、区議会で問題となった前記(1)③の「給食を考える会」に対しては、区は、同会の設立発起人で事実上中心的立場にあったX3に、12年12月1日及び25日の2回、文書交換室で棚に投函中のところに、「これは入れてはいけません。これからも入れたら抜き取ります」との旨、交換便の利用について2度注意をしている。

ちなみに、X3は、組合のX2執行委員と同様に、区の一般職行政職員であって区内の中学校に勤務しており、区職労の副委員長や学校分会副分会長等を歴任していたが、当時、泉南中学校のPTA会長を務めていた。

9 6の(3)②の第1段落(13頁)中、「他の労働組合は」を「他の労働組合である杉託労組は当時も」に改める。

10 6の(5)①の第2段落(13頁)中「区は、従来から「入庁管理規則(抜粋)」を「区は、同年7月以降、「杉並区役所庁内管理規則(抜粋)」に改める。

11 6の(5)②(13頁)の次に(6)として次を加える。

「(6) 初審命令交付後の労使の対応

16年4月15日、初審命令書(同年3月16日付け)が交付された。これを受けて、組合は、同年4月30日付け「申し入れ書」で、区に対し、下記の内容の申し入れを行った。

- 1 15年間にもおよぶ団交拒否の不当労働行為を謝罪すること
- 2 X1組合員の解雇問題についての団体交渉に応じること
- 3 雇用年限を廃止すること
- 4 組合の交換便利用を直ちに認めること

これに対し、区は、同年5月28日、区役所政策経営部区長室総務課内で、同日付け「文書交換便利用にかかる申し入れに対する回答」を手交し、下記のとおり、交換便利用を認めない旨の回答をするとともに、その理由を明らかにした。

1 交換便利用の諾否について

杉並区は、連帯労働者組合の交換便利用を認めません。

2 理由

杉並区の文書交換便制度は、本来、公文書等の効率的かつ安全確実な集配を図ることを目的として設けられている制度であり、「杉並区交換便事務処理要領」に基づいて実施、運用されているところです。

したがって、その利用は基本的には区の業務そのもの、あるいは区の事業執行に関連する団体等の利用に限って認められるものであり、職員個人の私的利用あるいは区の事業執行に関係のない部外の者の利用は想定されておりません。

しかも、近年における情報管理、特に個人情報保護の要請あるいはテロ等の発生防止といった危機管理的な要請を考慮すると、部外の者が区の中核的部門ともいえる文書交換室に自由に入出入りすることは厳に排除されなければならないところです。

ところで、貴組合は、労働組合法上の労働組合ではありますが、区の事業執行に関連する団体ということはできませんし、地域合同労組という性格から、本来的に区にとって部外の団体と位置付けざるを得ません。

その意味で本区の文書交換便制度の利用を、貴組合に認めることはできません。

第4 当委員会の判断

当委員会も、初審命令と同じく、初審救済申立日の1年以上前の団体交渉に係る救済申立ては、申立期間を経過したものとして却下すべきものであり、「X1の雇止め後の団体交渉拒否」及び「雇用年限制度による支配介入」については不当労働行為に該当せず、「文書交換便利用からの組合排除」については不当労働行為に該当するが、救済方法としては初審命令の限度で足りると判断するものである。その理由は、同命令第3の「判断」(14~25頁)に次のとおり訂正し付加するほかは、これと同一であるので引用する。(初審命令の訂正)

1 1の標題(14頁)「1 不誠実団体交渉について」を「1 本件雇止めに至る不誠実団体交渉について」に改める。

2 1の第1段落(14頁)「行われた」の次に「、X1の本件雇止めに至る」を加える。

3 2の標題(14頁)「2 団体交渉拒否について」を「2 本件雇止め後の団体交渉拒否について」に改める。

4 2の(2)①第2段落(15頁)の冒頭に「当時、区は、」を加え、同段落末尾の「そのように対応してきた」を「そのように対応してきたという事情がある」に改める。

5 2の(2)①第3段落(15頁)の冒頭に「したがって、当時、」を加え、同段落末尾の「応じるわけにはいかないのである」を「応じるわけにはいかないとの対応を取ったのである」に改める。

6 2の(3)①(15頁)を次のとおり改める。

「① 10年3月末日、X1が、雇用年限が満了してその職を失った後、組合は、同年4月1日、11年5月7日及び11月9日に、ア X1の解雇撤回、イ 雇用年限制度の撤廃、ウ パート・嘱託員の労働条件、エ 非常勤職員の勤務条件等を議題とする団体交渉を、さらに、12年9月13日に改めてアないしウを議題とする本件団体交渉を申し入れている(第3.5(1)ないし(3))。 」

7 2の(3)④第1段落中(17頁)の3行目の「団体交渉において、」の

次に「区は、雇用年限問題に関する制度や区の運用方針並びに雇用年限の1年延長ができない理由等を説明したが、」を加える。

8 4の(3)②第2段落(24頁)の4行目の「市民団体」を「市民団体である給食を考える会」に改める。

9 4の(3)②末尾(24頁)の次に次を加える。

「また、区は、12年7月3日付けで文書交換便の対象物に関して基準を設け、当該基準に基づいて相当数のパンフレット、ビラ等を撤去していることからすると、組合のビラのみを撤去するなどして組合のみを排除したものとはいえないが、他の団体等に対しては交換便を利用しないよう申し入れ、または交換便の利用を禁止するなどの措置を取っているのに対し、組合にはそのような対処が全くなされていない点は不適切というほかない。

区は、組合が撤去について抗議した際、総務課長が口頭により文書交換便利用の手続について説明しているが、撤去前の説明はなされていない点の不備が指摘されてもやむを得ない。

さらに、区は、13年3月以降交換便要領を二次に亘り改正し、特に同年8月15日の改正により、組合が関係団体等に認定されず、それにより、組合は交換便を原則として利用できなくなったのであるが、その経緯については組合に対して説明されていない点も不適切の謗りを免れない。」

10 4の(3)④(25頁)を次のとおり改める。

「④ 以上を総合すれば、区が、事前に組合に通知ないし説明をせず、一方的に交換便から組合の文書を撤去し、組合の交換便利用を認めなくなったことは、前記②判断のとおり、その手続が誠意を欠いた不適切なものであり、このことは、上記のような組合への嫌悪の意図に基づくものとして、支配介入の不当労働行為に当たると判断せざるを得ない。」(判断の付加)

1 不誠実団体交渉について

X1の雇止めの前提となる雇用年限制度の撤廃等の要求については、前記のとおり14回の団体交渉において、区は相応の説明をしたものの、その後双方の主張は平行線に陥り、交渉が行き詰まりに至っていたことが認められる。その後、10年3月31日、X1は実際に雇止めにされ、組合は、同年4月1日、11年5月7日、同年11月9日、12年9月13日に「X1の解雇撤回」等を交渉議題とする本件団体交渉を改めて申し入れている。

このうち前3回は、組合が団体交渉及び文書による回答を求めたのに対して区は回答しなかったが、12年9月13日の団体交渉申入れに対しては、区は、「組合に区の非常勤職員が存在せず、団体交渉の前提条件を欠いているので話し合うことはない」現に非常勤職員がいないので話すことはない」として対応し(初審命令理由第2.5(3))、以後、組合との団体交渉に応じていないことが認められる。

上記申入れのうち、前3回は、行き詰まりにより交渉の進展する見込みはなかったものと認められる。

また、12年9月13日の申入れは、交渉打切り後約2年半という相当期間が経過しているとはいえ、団体交渉事項は従前同様、X1の解雇撤回とともに雇用年限の撤廃等、交渉を再開しても進展する見込みのない事項が含まれていたことに加え、組合はその間、勤務時間中に庁舎内で座り込みやシュプレヒコールを繰り返していたことからすれば、この間

に事情の変更はなく、交渉進展の可能性はないものと認めざるを得ないから、区が正当な理由なく団体交渉を拒否したものとはいえない。したがって、初審の判断に誤りはない。

2 文書交換便利用と救済方法について

(1) 13年3月以降、区が文書交換便制度に関する規則を整備し、交換便を行政機関相互及び関係団体等との間の文書交換の便宜のための制度と位置づけ、その使用の明確性を図ったこと自体は危機管理の要請、不適正利用を防止するために有用なことであって合理的である。したがって、組合がその制度の改正自体を不当労働行為というのであれば、それは理由がない。区の同年8月15日の交換便要領改正時に、組合が第3条の規定に基づく関係団体等に認定されなかったことは認められるが、本来、交換便は、杉並区文書管理規定第34条第1項に基づく公文書伝達手段なのであって、便宜的に一定範囲の文書についてもその使用を許しているものにすぎないから、その基準が区政にとって有益、有用であることとするのは合理的である。したがって、そのような基準に従うときは、現状において組合員である区の特別職非常勤職員が存在しない(組合は、現在においてもその構成員に区の特別職非常勤職員がいるかのように主張するが、先に認定したとおり、10年3月31日にX1が雇用年限満了した後、再審査結審時まで、区の特別職非常勤職員が存在したことを認めるに足る証拠はない。)のであるから、組合が上記関係団体等に認定されないことはやむを得ない。

さらに、組合は交換便要領第4条第2項に従った申入れを行っていないのであるから、区が利用を承諾しない点を不当ということもできない。(2)以上に対し、組合は、組合が合同労組で部外の団体であっても、構成員に区の特別職非常勤職員が入っている以上、他の労働組合と同様に労働組合法上の対向関係に立ち、区は等しく団体交渉応諾義務を有するから、組合のみを交換便から排除することは差別取扱いであるとも主張するが、現に区の特別職非常勤職員が存在するとは認められないのみならず、交換便は区の制度の便宜供与の問題であって、特別職非常勤職員の雇止めの効力について、団体交渉義務が存在するからといって、交換便を利用できるという判断に結びつくものではない。また、組合は、区は交換便要領改正後も部外の団体にも交換便の利用を認めているとも主張するところ、健康食品、旅行案内及びマンション売出広告等のチラシが、交換便により配布されていることは認められるが、これは職員互助会が区職員の福利厚生事業の一環として行なっているものであって、区が交換便要領に則って利用を認めたからといって、組合にも認めるべきであるとする根拠にはならない。

(3) 以上説示のとおり、区が、12年12月頃から事前の説明もなく組合の文書を文書交換便から撤去し、また、その後の交換便要領の改正に当たって事前に組合に説明せず、結果として組合の文書交換便利用を排除したことは、その手続において不備があり、組合に対する支配介入の不当労働行為と判断せざるを得ないが、それ以上に、組合に区の交換便利用を認めないこと自体をもって不当労働行為に当たるとすることはできない。この点に関する初審命令の判断は結論において相当である。

そうすると、その救済方法としては、交換便要領に基づき、組合からの申出があれば、理由を付して諾否の回答をすることを区に求めることをもって必要にして十分であるというべきである。

なお、組合が、交換便要領所定の「関係団体等」の認定を受けていないことは前記認定

のとおりであるが、同要領第4条第2項の規定により交換便の利用が承認される余地がないとはいえないから、初審命令の採用した救済方法が無意味であるとまではいえない（もっとも、初審命令後の16年4月30日付けで、組合が区に対し、組合文書の交換便利用を申し入れたのに対し、区は、組合が区の事業執行に関連する団体とはいえないことなどを理由として、交換便の利用を認めない旨の回答をしているので、実質的には、初審命令主文第1項は、履行されたものといえることを付言する。）。

第5 法律上の根拠

以上のとおりであるので、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成18年8月2日

中央労働委員会