

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                    自 治 労 大 阪 公 共 サ ー ビ ス ユ ニ オ ン

再 審 査 被 申 立 人                大   阪   市

## 主                    文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理                    由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

- (1) 大阪市（以下「市」という。）は、市の特別職に当たる有期限の非常勤嘱託職員である市健康福祉局国民健康保険料徴収非常勤嘱託職員（以下「徴収嘱託員」という。）が加入している自治労大阪公共サービスユニオン（以下「組合」という。）との平成19年12月25日（以下平成の元号は省略する。）の協議（市ないし組合の用法による。以下同じ。以下、同協議を「12.25協議」という。）において、20年度の徴収嘱託員の任用は、嘱託期間2回の更新を経て任用期間が満了する徴収嘱託員（以下「更新満了者」という。）から行うこと等を述べたが、結局はこの方針によらず、その募集定員を削減した上、公募による選考試験により任用

を行った。さらに、従前、徴収嘱託員が担当していた業務（以下「本件徴収業務」という。）の一部を民間委託した。

- (2) 本件は、①上記の市の対応のうち、市が、20年度の徴収嘱託員の任用について、12.25協議における合意内容に反し、(a)組合との団体交渉を行わずに20年1月24日に同年度徴収嘱託員の公募を開始したことは労働組合法第7条第2号に違反し、(b)市が同公募及び同年度徴収業務の民間委託を行うことにより同年度徴収嘱託員の募集定員を削減し、組合の組合員（以下「組合員」という。）の一部を再任用しなかったことは、同条第1号及び第3号に違反する不当労働行為に当たり、また、②同任用について組合が申し入れた、同年1月23日付け、同年2月12日付け、同年4月22日付け及び同年5月19日付け団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に対する市の対応は、同条第2号に当たるとして、組合が、同年3月6日及び同年7月7日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対し救済を申し立てた事件である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合員19名の徴収嘱託員への復帰、20年4月1日から復帰までの報酬相当額に年6分の割合による金員を加算しての支払及び雇止めにより組合が被った損害金200万円に年5分の割合による金員を加算しての支払
- (2) 20年度の徴収嘱託員の任用等に係る誠実団交応諾
- (3) 本件徴収業務の一部を受託した民間事業者との業務委託契約の解除
- (4) 本件徴収業務に係る入札の禁止
- (5) 上記1の(2)①及び②に関する陳謝文の掲示

## 3 初審命令の要旨及び履行状況

大阪府労委は、21年10月2日付け命令をもって（同月5日交付）、市

に対し、20年1月29日及び同年2月21日の組合との協議において、本件徴収業務の一部を民間委託する予定であることについて十分な説明を行わなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、今後このような行為を繰り返さない旨の文書の手交を命じ、その余の救済申立てについては棄却した。

なお、22年3月16日、市の健康福祉局保険年金担当部長は組合に対し、21年11月19日付けで、上記命令どおりの市長名文書を手交した。

#### 4 再審査申立ての要旨

組合は、21年10月20日、上記3の命令について、初審命令の棄却部分の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて、再審査を申し立てた。

## 第2 争点

1 ①12.25協議において、市と組合との間には、20年度徴収嘱託員の任用について更新満了者を優先して任用する旨の合意が成立したのであり、②市は、上記合意に反して、組合との団体交渉を行わずに20年1月24日に同年度徴収嘱託員の公募を開始したのであり、このことは労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為に当たり、③また、市は、上記合意に反して、同公募及び同年度徴収業務の民間委託を行うことにより、同年度徴収嘱託員の募集定員を削減し、組合員の一部を再任用しなかったものであり、このことは同条第1号及び第3号に違反する不当労働行為に当たるといえるか。

2 本件団交申入れに対する市の対応は、不誠実なものであったといえるか。

上記行為が不当労働行為に該当するとすれば、その救済方法として、文書手交のみならず、団交応諾を命じるべきか。

### 第3 当事者の主張の要旨

#### 1 争点1について

- (1) 12.25協議における市と組合との間の20年度徴収嘱託員の任用に関する合意について

##### ア 組合の主張

- (ア) 12.25協議において、市は、20年度徴収嘱託員の任用について、公募によらず更新満了者から勤務成績と面接試験による選考を行い、現有勢力を優先的に雇用したい等と発言し、組合と市の間で、その旨の合意が成立した。合意は、初審命令判断のように「全般を明らかにして最終決定のために協議していた」場合にしかできないというものではなく、更新満了者から選考するという大筋の方針についても口頭、文書を問わず、また、黙示でも成立し得る。団体交渉の場で述べられた使用者の見解が、労働組合の希望する内容と客観的に一致しており、組合がそれに異議を申し立てなければ、実質的な意味における合意は成立していると判断される。

##### イ 市の主張

12.25協議における市の発言は、その時点の一定の考え方として示したもので、そのような任用の仕方が正式に決定したとして説明したものではなく、ましてやその方法で任用することを組合に約束したのものでもない。したがって、組合との間で、20年度の任用は更新満了者から行うとする合意が成立しているものではない。このことは、組合が作成した同年1月24日付けの謝罪文の原案に、合意が成立していたことを前提とする文言がなく、組合自体も合意が成立していたという認識でなかったことから、明らかである。

また、組合は、合意が、「全般を明らかにして最終決定のために協議

していた」場合にしかできないというのではなく、更新満了者から選考するという大筋の方針についても合意が成立しうると主張するが、大筋の方針について合意が成立したというのであれば、選考方法や採用人数という基本的な事柄が決まっていなければならないはずであるのに、これらについて合意に至っていないことから、任用について合意が成立していないことは明らかである。

- (2) 市は、上記(1)の合意に反して、組合との団体交渉を行わずに20年1月24日に同年度徴収嘱託員の公募を開始したのであり、このことは労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為に当たるかについて

ア 組合の主張

- (ア) 市は、20年1月17日、突然、それまでの合意を覆し、組合に対し、団体交渉を申し入れないまま、20年度の徴収嘱託員を公募で選考することにすると口頭で通告した。組合は、これに関し同月23日に団体交渉を申し入れ、市も応じる旨約束したが、結局、市は、団体交渉を開催しないまま、同月24日、公募の受付を開始した。

市が組合との交渉を行わずに公募を強行したことは、団交拒否に該当する。

- (イ) 使用者は、労働条件を引き下げようとする場合、労働組合に団体交渉を申し入れるべき義務を負っており、市が、上記団交申入れをせず、組合との合意を破棄したことは、誠実に組合と交渉しようという態度とは対極にある不誠実極まりない裏切り行為であり、団交拒否に該当する。

イ 市の主張

市と組合との間で合意は成立していないのであるから、市は組合と

の合意を一方的に撤回したのでも、労働条件を変更したわけでもないから、団体交渉を経ずに労働条件の変更を行ったことが団交拒否に当たるとする組合の主張は、前提において誤っている。また、市は、20年1月24日にわざわざ組合側に赴いて市の方針を誠実に説明し、12.25協議における発言について謝罪しており、誠実に対応している。なお、同月17日にも、市は組合に対し、20年度の徴収嘱託員の任用に関することは、市で決定することで交渉事項とは考えていないが説明はさせてもらう旨述べている。

- (3) 市は、上記(1)の合意に反して、20年度徴収嘱託員の公募及び同年度徴収業務の民間委託を行うことにより、同年度徴収嘱託員の募集定員を削減し、組合員の一部を再任用しなかったのであり、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為に当たるといえるかについて

ア 組合の主張

(ア) 市は、合意の撤回により、組合員が優先的に任用される途を閉じたのであるから、この行為は組合員に対する不利益取扱いに該当する。また、市は、支部の結成により、自由に徴収嘱託員の労働条件を決定できなくなったことから、市が組合を嫌悪していたことは明らかであり、合意の撤回と公募、民間委託等を図ったことは、徴収嘱託員を足場に適法な活動を行ってきた組合に対する不利益取扱いであり、組合を弱体化するものであって、支配介入に該当する。

(イ) 市が、20年度徴収嘱託員の公募を行えば、組合員を任用しなかったとしても、試験結果を非公開にする限り、何とでも説明をつけることができ、人員の削減とあいまって、組合員数の減少を図ることができる。そもそも、更新を2回に限ることに合理的理由はなく、

市の非常勤嘱託職員の中には、更新満了時に、再度、一般公募に先立って選考により任用がなされている職種もある。

- (ウ) 本件徴収業務の一部民間委託によるメリットは人件費の削減であるが、市は、人件費削減のために障害となる徴収嘱託員を中心に組織する組合の活発な活動を嫌悪し、組合の正当な組合活動を壊滅させるため、本件徴収業務の開始時に任用された徴収嘱託員が2回の更新による任用期間を終える時期に合わせ、要綱の文言を盾に取って、徴収嘱託員の減少を図るとともに、一部を民間委託した。

徴収嘱託員の努力により、国民健康保険料の収納率は向上しており、民間委託の必要性は低く、市は、数ある事業のうち、なぜ、組合が人員削減に反対している本件徴収業務の一部を民間委託の対象にしたかについては、合理的な理由を示していない。

- (エ) 上記人員削減により、市は、組合員数を減少させ、組合活動を減退させており、かかる行為は、組合員を他の特別職非常勤嘱託職員と比べ不利益に取り扱うとともに組合の運営に支配介入するもので、不当労働行為に該当する。

- (オ) また、市が公募を強行し、組合大阪市国民健康保険徴収員支部（以下「支部」という。）の支部長であるC（以下、「C」又は、「C支部長」という。）を不合格としたことは、同人に対する不利益取扱いにも該当する。C支部長は、配属されていた区において常にトップの成績を収める等成績優秀であって、同支部長が不合格になる合理的理由はない。公募の際の試験内容は、恣意的判断の入りやすい杜撰なものであった。

なお、当時の支部書記長は、同年1月以降活動を止めており、同書記長の合格をもってC支部長に対する不利益取扱いを否定した初

審命令は見直されるべきである。

イ 市の主張

- (ア) そもそも市は、誰が組合員であるか把握しておらず、不利益取扱いの意思や支配介入意思を持つこと自体不可能である。
- (イ) 市の対応は、上記(2)イのとおり、組合との合意を撤回したものでない上、徴収嘱託員の任用に当たって、公募にすることにしたのは、広く市民に門戸を開くことが必要であり、公募による採用試験の取扱いが原則であるとの指摘を人事担当部局から受け、その取扱いに従ったもので、他部局の労働者と比べて差別的に取り扱うものでも、組合の弱体化を意図したものでもなく、組合員に対する不利益取扱いにも当たらない。
- (ウ) 一般公募、民間委託及び人員削減については、市全体の方針に従って、また、組合加入の有無にかかわらず全徴収嘱託員を対象に実施したものであって、不利益取扱いや支配介入に当たるとする理由がない。
- (エ) 市の国民健康保険事業会計の状況は悪く、収納率の向上は、かねてよりの課題であった。市は、国民健康保険料徴収業務は、民間委託による効果が期待できる業務であると判断し、試行的位置付けとして3分の1程度を民間委託することにしたものであって、この判断は、合理性、相当性を有する。そして、その最大の趣旨は徴収率の向上であり、単なる経費削減ではなかった。
- (オ) 市は、20年度徴収嘱託員の人員数を過去のデータや制度間のバランス等を見込んで設定したもので、組合員の削減を意図したものではない。
- (カ) また、徴収嘱託員は委嘱期間は最大でも3年間とされており、そ



の後は任用が保障されているわけではなく、本件における雇止めは、徴収嘱託員制度そのものに起因して、徴収嘱託員全体に生じた当然の結果であり、組合活動とは何ら関係はない。

- (キ) 20年度の徴収嘱託員の選考を公募で行ったことも、上記(イ)の主張のとおり、人事担当部局の見解を容れたためであるし、選考は公正妥当な方法で行われた。なお、C支部長の徴収実績は、中程度の成績で、特別優秀というほどではなく、そもそも徴収実績は合否判定に加味されていない。したがって、C支部長は、公正妥当な試験において、点数が合格者域に達しなかったから、不合格になっただけで、同人の不合格は不当労働行為には当たらない。

## 2 争点2について

- (1) 本件団交申入れに対する市の対応は、不誠実なものであったといえるかについて

### ア 組合の主張

- (ア) 市は、本件団交申入れを20年度の徴収嘱託員の任用の問題であり、義務的団交事項に当たらないとして、申入れの趣旨を矮小化している。徴収嘱託員は、17年度に1年契約で任用され、これを2回更新して勤務しており、本件団交申入れは、組合が20年度以降の雇止めの撤回を求めたもので市に処理権限のある労働条件に係る問題であるから、義務的団交事項に当たる。組合と市は、同年度の徴収嘱託員の任用について、19年10月31日及び同年12月25日に団体交渉を開催し、同日、合意に達していることから、市は任用問題が団交事項であると認識していたことは明らかである。
- (イ) 市は、19年10月以降、民間委託の準備を行っており、民間委託は組合員の雇用等労働条件に重大な影響を与えるものであるから、

市は組合に団体交渉において説明する義務がある。

- (ウ) 市は組合に対し、20年3月26日まで、組合員の担当業務が民間委託の対象になることを明らかにせず、同年1月29日の協議においては、組合が更新満了者が103名であるのに公募が60名程度と約半数であることの理由を質問したところ、市は、後期高齢者医療制度の創設と国民健康保険料を特別徴収として年金から天引きする制度が始まるためであると回答している。そして、市は民間委託を検討しているとは述べたものの、対象業務は本件徴収業務以外である旨説明した。このように、市は民間委託の意向を持ちながら、組合に対してはこれを明らかにせず、不誠実な対応をとった。
- (エ) 市は、組合員の雇用保障を求める組合に対し、2回の更新後は組合員の優先任用はできない、更新期間満了後の雇用保障の義務はない等と述べるのみで、公募へ方針変換した経緯、理由について、合理的な説明をしなかった。
- (オ) また、組合は、民間委託に関して、計画の意思決定の時期や対象地域、計画概要の説明を求めたが、市は十分な説明を行わなかった。さらに、指名競争入札予定価格の根拠について、過去の実績によるというのみで、積算根拠等十分に説明しなかった。
- (カ) したがって、本件団交申入れに係る団体交渉における市の対応は、不誠実団交に当たる。

#### イ 市の主張

- (ア) 組合が団体交渉を申し入れた事項は、専ら、20年度徴収嘱託員の公募の実施及び更新満了者の優先雇用であるところ、公募は管理運営事項に当たり、また、更新満了者は同年3月末をもって委嘱期間満了を迎えて退職するのであるから、同年度の任用に係る問題は、

更新満了者の労働条件に該当せず、いずれも市が義務的団交事項として団体交渉に必ずすべき理由はない。なお、市は、団交事項と考えられる点については団体交渉を行い、その他の事項についても併せて、説明を行っている。

- (イ) 20年1月17日以降、市は、一般公募を行う理由について、繰り返し説明しており、市の対応に不誠実な点はない。
- (ウ) 市は、20年1月29日の協議で、同年度徴収嘱託員の募集定員を60名程度とする理由について、後期高齢者医療制度の創設と国民健康保険料を特別徴収として年金から天引きする制度が開始されるため、対象世帯数の減少が見込まれることに加え、同保険料の訪問徴収業務の一部を民間委託する予定であることを説明した。なお、市が、民間委託の対象業務は本件徴収業務以外である旨説明した事実はない。
- (エ) 更新満了者の優先雇用問題については、市は、職員の任用に当たっては、広く市民に対し任用の門戸を開き、より広く優秀な人材を確保することが必要であって、優先的に雇用を確保することはできない旨回答し、組合の同人らへの民間委託先への雇用あっせん要求については、委託先に事実上強制することになり自由な運営を妨げるのでできない旨及び委託先から情報提供の要望があれば応じたい旨回答しており、組合の申出に誠実に対応している。

なお、指名競争入札予定価格の根拠等は、義務的団交事項に当たらないが、市は実績のある複数の業者からの見積額の平均額であること等を説明しており、不誠実とされる点はない。

- (オ) 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する市の対応について不当労働行為であるとされる理由はない。

(2) 上記(1)の行為が不当労働行為に該当するとすれば、その救済方法として、文書手交のみならず、団交応諾を命じるべきかについて

ア 組合の主張

市は、民間委託、雇用保障については団交事項ではないとしているため、協議の場では一応の説明をしたにすぎず、組合との間で合意形成に向けた努力がなされたとは到底評価できないから、労働委員会は、上記事項のいずれもが義務的団交事項であることを明確にした上で、誠実に団体交渉に応じるよう命じるべきである。

イ 市の主張

市は、民間委託も更新満了者の雇用確保も義務的団交事項ではないと考えているが、交渉という形ではなくとも実質的に説明を行っていることは初審命令の判断のとおりであり、本件再審査申立ては速やかに棄却されるべきである。

#### 第4 当委員会の認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 市は、肩書地に本庁舎を置く地方自治法に基づく普通地方公共団体である。
- (2) 市は、国民健康保険料の徴収に関する業務等を行うため市健康福祉局国民健康保険料徴収非常勤嘱託職員制度（以下「健康保険料徴収嘱託員制度」という。）を策定し、徴収嘱託員を任用している。そして、市の健康福祉局国民健康保険料徴収非常勤嘱託職員要綱（以下「徴収嘱託員要綱」という。）では、下記2(4)アのとおり、徴収嘱託員は地方公務員法第3条第3項第3号に定める特別職の非常勤の職に該当し、委嘱期間は1年以内とし、市長が必要と認めた場合に限り、2回に限り更新するこ

とができる旨定めている。

- (3) 組合は、9年4月に、主として大阪府内で働く地域公共サービス労働者を組織して結成された労働組合で、肩書地に事務所を置き、組合員は本件初審審問終結時約180名である。なお、組合の下部組織として、徴収嘱託員により組織されている支部がある（以下組合と支部を併せて「組合ら」という。）。

組合は全日本自治団体労働組合大阪府本部（以下「自治労大阪府本部」という。）に加盟している。

## 2 非常勤嘱託職員等について

- (1) 17年4月、市は、任用期間は同年6月1日から18年3月31日まで、勤務時間は週5日、1日当たり午前7時から午後10時の間の6時間程度で、国民健康保険料の集金業務等を行うとして、徴収嘱託員の募集を行い、小論文と面接による選考試験により、151名を任用した。

なお、徴収嘱託員要綱においては、特段選考方法は定められていなかった。

- (2) 17年6月1日、市は、健康保険料徴収嘱託員制度を施行し、同日より任用された徴収嘱託員は、研修を受けた後、市が交付した未納者のリストに従い、納期限が1か月ないし6か月を過ぎた世帯宅を訪問し、国民健康保険料を徴収する等の業務を行った。

- (3) 市は、徴収嘱託員として、18年度は、上記17年度に任用された151名のうち116名の任用を更新し、新たに任用した27名を加えて、合計143名を任用した。

19年度は、17年度に任用され2回の更新を経た更新満了者104名、18年度に任用され更新1回目になる者22名及び新たに任用した者6名の合計132名を任用した。これらの任用の更新に当たり、選考

試験等は実施されなかった。

なお、19年12月頃には、19年度を経過することで更新満了者となる者（17年度に任用された者104名）は、1名の退職があったため103名になっていた。

(4)ア 19年10月1日現在の市の徴収嘱託員要綱は、下記のとおり定めている。

「(身分)

第2条 徴収非常勤嘱託職員は、大阪市非常勤嘱託職員要綱（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第3項第3号に定める特別職の非常勤の職に任用される者をいい、大阪市嘱託職員要綱（平成4年総務第1029号）に基づき任用された者を除く。）に基づき任用された非常勤嘱託職員とする。

2から3 略

4 徴収非常勤嘱託職員は、健康福祉局に所属し、各区役所（保険年金担当）に配属され、保険年金業務を所管する各区役所担当課長の指揮・監督を受けてその業務を行う。

(委嘱)

第3条 徴収非常勤嘱託職員は、健康、温厚篤実で第5条に規定する業務を遂行するに必要な知識及び能力を有する者のうちから選考により任用する。

2 徴収非常勤嘱託職員の委嘱は、市長が行うものとする。

(委嘱期間)

第4条 徴収非常勤嘱託職員の委嘱期間は、1年以内とする。

2 市長は、必要と認める場合に限り、その委嘱期間を2回に限り更新することができる。

(業務)

第5条 徴収非常勤嘱託職員は、大阪市国民健康保険条例（昭和36年大阪市条例第3号）に規定する国民健康保険業務及びその他関連法令に基づき、次に掲げる業務に従事するものとする。

- (1) 国民健康保険料等の徴収に関すること
- (2) その他国民健康保険事業の円滑な運営を推進するために必要な業務に関すること

(勤務)

第6条 徴収非常勤嘱託職員は、担当する区域の被保険者に係る前条に規定する業務を行う。

(以下略)

イ なお、16年4月1日に施行され、市が任用する特別職の非常勤嘱託職員（徴収嘱託員も含まれる。）の勤務条件等について規定する市非常勤嘱託職員要綱においては、非常勤嘱託職員の委嘱期間は1年以内で、更新は2回に限りできること（第4条）、選考方法は各所属長が別途定めること（第2条）が規定されている。

(5) 市の非常勤嘱託職員の任用については、次の事実が認められる。

ア 市は、大阪市母子家庭等就業サポーターの20年度の任用において、更新を2回経た者（更新満了者）のみを対象に選考試験（勤怠状況、職業相談等の従事経験年数等、論文試験、面接試験）を実施し、その合格者と更新が2回に満たない者のうち同年度も引き続き任用を希望する者から採用者を決定し、その後、予定に満たない人員について、公募による選考試験を実施し、採用者を決定した。

なお、この職への任用には、キャリア・コンサルタント等職業相談に関する資格を有する、あるいはこれに準ずる者であって必要な知識

経験を有することが必要であるとされていた。

イ 市は、こども青少年局大阪市家庭相談員の20年度任用において、更新が2回に満たない者のうち同年度も引き続き任用を希望する者は無試験で、更新を2回経た者（更新満了者）に対しては面接試験のみを実施して、採用者を決定し、その後、予定に満たない人員について、公募による選考試験により登録された候補者名簿の中から採用者を補充した。

なお、この職については「大阪市家庭相談員非常勤嘱託職員要綱」が定められ、この職の任用には、同要綱第3条で、①大学において児童福祉、社会福祉、児童学、心理学、教育学若しくは社会学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者、医師等及び上記の者に準ずる者であって、家庭相談員として必要な学識経験を有すること、②選考試験は論述及び面接等とすることが、同第4条では、(任用期間の更新2回を超えて、新たに任用を希望する者については)「試験により再度選考することとする。」ことが定められている。

### 3 本件救済申立てに至る経緯等

#### (1) 19年までの労使関係について

ア 17年8月末頃、徴収嘱託員からなる徴収委員会が結成され、会長には、Cが就任した。

イ 17年11月11日、徴収委員会は、市健康福祉局長あてに「国民健康保険料徴収非常勤嘱託徴収員代表」名で、ほとんどの徴収嘱託員の報酬が求人広告に記載された金額を大幅に下回っているとして、徴収嘱託員全員の処遇改善、求人広告に記載どおりの報酬の確保、歩合給についての詳細な説明等を求める要望書を提出した。なお、当時、徴収委員会には約60名が参加していた。



18年6月1日以降、徴収嘱託員の報酬の計算方法が変更された。

ウ 18年7月5日、Cら徴収員会の幹部らが組合に加入し、支部を結成した。Cは支部長に就任した。

エ 組合は、18年7月19日付けで、市に対し、①徴収嘱託員が組合に加入し支部を結成したこと、②組合員の労働条件の変更について、事前に組合と誠意をもって協議し決定すること、③徴収嘱託員の雇用（任用）期限を撤廃し、本人の意向を無視して雇止めをしないこと等を記載した「組合加入通知並びに要求書」を提出し、団体交渉を申し入れた。

(2) 本件団交申入れに至る経緯

ア 組合らは市に対し、19年10月12日付けで、①徴収嘱託員の1年ごとの契約（任用）更新について本人の意向を尊重して雇用（任用）の継続をはかること、②徴収嘱託員の雇用（任用）期限を撤廃すること等を含む組合員の労働条件に関する要求及び団体交渉を文書（以下「10.12文書」という。）で申し入れた。

なお、徴収嘱託員の労働条件等についての団体交渉等の組合との対応は、市の健康福祉局生活福祉部が担当し、主に同部国保収納対策担当課長代理のF（以下「F課長代理」という。）が、交渉担当者として対応していた。

イ 19年10月31日、組合と市の間で、組合員10名、F課長代理外2名の出席により、団体交渉（以下、この団体交渉を「10.31団交」という。）が開催された。

席上、市は、10.12文書のうち徴収嘱託員の任用について、徴収嘱託員の委嘱期間は、徴収嘱託員要綱により1年以内とし、市長が必要と認めた場合に限り、2回に限り更新することができる等とする

市健康福祉局長名の文書（以下「10.31回答書」という。）を交付し、説明した。

これに対し、組合が、組合としては1年ごとの更新で、最大3年間で更新満了するという形態に問題があると考えているが、今からその取扱いを変えるには時間的な余裕がないとも考えている旨述べた上で、市に来年度の徴収嘱託員の選考方法について尋ねたところ、市は、来年度は、初めて更新満了者を対象として選考することになり、現在、検討中である旨返答した。

組合は、本来、無条件に任用されるべきではあるが、更新満了者を対象にして、筆記試験なしの面接だけの簡素な形式の選考を基準を明確にして行い、更新満了者を優先的に任用することを求める旨述べ、市は、選考方法など詳細は年内には周知したい旨返答した。

なお、この日の団体交渉について、後日、議事録が作成され、同年12月25日の団体交渉において労使双方が確認の署名を行った。

ウ 19年12月25日、組合と市の間で、組合員5名、F課長代理外2名の出席により12.25協議（なお、下記(3)オの市の謝罪文では「団体交渉」と称している。）が行われた。

(ア) 市（F課長代理）は、①市では、すべての非常勤嘱託職員について、委嘱期間は1年以内で更新は2回が限度という取扱いをしており、徴収嘱託員の任用に関しても、最初の任用の時からそのように説明している、②20年度の徴収嘱託員の任用は、更新満了者から選考により行いたいと考えている、③選考は、勤務成績と面接により総合的に評価して行いたいと考えている旨述べた。

(イ) これに対し、組合は、徴収嘱託員は、組合員全員、問題なく業務をこなし、収納率も向上しており、希望者は全員、来年度も任用す

べきであると主張するとともに、勤務成績によって任用の可否を決めるのであれば、その具体的な基準を提示するよう求めたが、市は選考方法の詳細は、市が主体的に決定したいと考えている旨述べた。

(ウ) また、組合が、更新満了者にかかる選考日程について尋ねたところ、市は、選考試験の応募締切時期は20年1月中旬とし、面接は同年2月上旬を予定しており、年内に各徴収嘱託員に文書で通知したい旨述べた。

(エ) さらに、組合が、採用人数について質問すると、市は、後期高齢者医療制度の創設や年金からの国民健康保険料の特別徴収のような国の制度改正等による徴収世帯数への影響の大きさを今後見極めていく必要があり、選考試験や1回目、2回目の更新対象者のうち、何名程度が更新を希望するかによっても左右されるので、現時点では明らかにできない旨返答した。これに対し、組合は、要員の変動は勤務労働条件にかかわることであって団交事項に当たり、要員が減少して職を失う者がいれば、整理解雇に該当すると主張し、要員の変動及び選考時の勤務成績の基準について、年明け早々に交渉を行うよう要求した。

(オ) 市の上記(ア)の発言に対し、市及び組合が、文書又は口頭で確認し合うことはなかった。

(カ) 市は、この協議において、本件徴収業務について、民間委託を予定していることには言及しなかった。

エ ところで、20年度の徴収嘱託員の選考方法等は、市の健康福祉局人事勤務条件の担当者と協議後でないと最終的に決定できず、F課長代理及び団体交渉等に当たる同局の担当者（以下「F課長代理ら」という。）は、組合との12.25協議前にはこの協議を行っていなかった

たことから、同協議後の19年12月25日、同局の人事勤務条件の担当者との協議を行った。そして、F課長代理らは、同担当者から、非常勤嘱託職員の選考は、一般公募が原則であると指摘を受け、その後も、数回にわたり、同担当者との協議を持った。結局、同局としては20年度徴収嘱託員の任用は、一般公募によることを選択した。

オ 20年1月17日、市の健康福祉局職員でF課長代理の部下であるG副参事及びD係長は、組合に赴き、組合に対し、20年度の徴収嘱託員の任用について、12.25協議において、更新満了者のみを対象にして選考すると説明したが、同局の人事勤務条件担当者との協議した結果、対象者を限って選考を行えば、職員採用の門戸を広くするという原則に反し、対外的に理解を得ることはできないことになるとして、12.25協議における説明と異なる扱いをすることについて謝罪するとともに、更新満了者も含めて公募を行い、論文試験及び面接試験による選考を行うことにする旨述べた。

これに対し、組合は、到底受け入れられないとして、早期に団体交渉を開催するよう求めた。

### (3) 本件団交申入れ後の経緯

ア 上記(2)オのとおり、20年1月17日に、市が組合に対し、同年度の徴収嘱託員の任用は、公募により選考試験を経て行う旨通知して以降、組合は、下記のとおり、同月23日から同年5月19日までの間に4回にわたり、本件団交申入れを行った。

なお、本件団交申入れに対しては、同年1月29日、同年2月21日、同年5月2日及び同年6月18日、組合と市の間で協議若しくは団体交渉が開催された（以下、この4回の協議若しくは団体交渉を、それぞれ「1.29協議」、「2.21協議」、「5.2団交」及び「6.

18協議」という。)

イ 20年1月22日、市の健康福祉局職員は、組合に電話し、20年度の徴収嘱託員の選考について、①一般競争試験（公募を意味する。）で、実施することとし、事務手続を開始すること、②このことは管理運営事項なので説明はするが交渉はしないこと等を通知した。

ウ 20年1月23日、組合らは、市に対し、文書（以下「1.23申入書」という。）で、「2007年10月31日に行った団体交渉についての「交渉等議事録（要旨）」および、12月25日に行った団体交渉席上での「実務経験を考慮して、現有勢力を優先して雇用したい。欠員については公募したい。更新満了者の選考については面接と勤務成績（これまでの実績と取り組みの姿勢）の総合判断によって行う。勤務成績の基準等について1月中旬までに提示し、団体交渉を行う」という回答」を踏まえて交渉を申し入れるとして（以下「1.23団交申入れ」という。）、同月29日の団体交渉開催を要求した。

エ 20年1月24日、市は、20年度の徴収嘱託員の採用について、公募を行う旨を、市のホームページ上に掲載し、応募受付を開始した。

同日、市は、更新満了者あてに、同年度の徴収嘱託員の選考試験に係る応募方法等を記載した文書を送付した。

この広報を知った組合は、市に対し、早急に公募の実施について説明するよう求めた。

オ そこで、同日、F課長代理外1名は、上記エの組合の求めに応じ、組合に赴き、組合員5名との間で、20年度徴収嘱託員の公募を開始したことについて、説明を行った。

その際、F課長代理は、同任用について、12.25協議の内容と食い違いが生じたことについて、口頭で謝罪するとともに、組合の求

めに応じ、最終的に下記の内容の同日付け謝罪文に署名し、組合に提出した。

「1. 07年12月25日の団体交渉で「実務経験を考慮して、現有勢力を優先して雇用したい。欠員については公募したい。更新満了者の選考については面接と勤務成績（これまでの実績と取り組みの姿勢）の総合判断によって行う。勤務成績の基準等について、1月中旬までに提示する。」との回答に対し、違う内容に至ったことを謝罪します。

1. 自治大阪公共サービスユニオン、ならびに同大阪市国保徴収員支部に対し、徴収職員の公募を説明せず大阪市健康福祉局ホームページに掲載（08年1月24日）したことを謝罪します。」

（原文には下線無し。）

なお、この謝罪文は、組合が案を作成し、それを修正したものにF課長代理が署名したものであるが、組合の当初案は、上記下線部分の「提示する。」が「提示し、団体交渉を行う」に、「徴収職員の公募を説明せず」が「団体交渉や説明責任を果たさず一方的に」となっていた以外は、同謝罪文と同一であった。

カ 20年1月29日、組合側は組合員約40名、市側はF課長代理外2名が出席して、1.23団交申入れについての1.29協議が行われた。

市は、同年度の嘱託徴収員の任用について、更新満了者に限定した選考は、任用の機会の公平性や公正さに欠けており対外的な理解が得られないため、公募により募集する旨述べた。また、市は職員の採用選考試験に関する事項は、市の判断により決定する事項であり、組合との協議により定めるものではないと考えている旨述べた。

組合は、市は重大な過失を犯したのであるから、組合員の雇用を確保すべきである旨主張した。また、組合が、公募の募集定員が60名程度になっている理由を尋ねたところ、市は、①後期高齢者医療制度の創設と国民健康保険料を特別徴収として年金から天引きする制度が開始され、対象世帯数の減少が見込まれること、②未収金対策の強化として、訪問徴収業務の一部に民間委託をテスト導入することを検討していることを述べた。

そこで、組合は、後期高齢者医療制度の創設、年金からの天引き、未収金対策でどの程度徴収嘱託員が減るのかその内訳と未収金対策の詳細について説明するよう求めたが、市は、民間委託の詳細については、現在検討段階で、説明できない旨返答した。さらに、組合が、いつになれば説明ができるのか尋ねたところ、市は3月の市会での予算審議以降になる旨述べた。

キ 20年2月8日、市は、20年度の徴収嘱託員の選考試験を実施した。

その選考方法は、面接試験と筆記試験であり、それぞれに最低基準を設け、この基準に評定点が達しなかった場合は不合格とする、採用は、両試験の最低基準を上回り、その合計点数の上位者から採用するといった方法で行われた。

(ア) 面接試験は、129名の受験者を3班に分け、班ごとに2名の受験者に対し、3名の面接官が15分程度質問する方式で行われた。

市は、①積極性、②責任感、③協調性、④コミュニケーション力、⑤その他適性という5つの評定項目について、着眼点と5段階の評価基準を設定して点数化し、それぞれ評価を行った。

(イ) 筆記試験は、受験票送付時に課題を明示した解答用紙を併せて配

布し、受験者があらかじめ記入の上、面接時に提出する方式で行われた。

課題は、「①採用申込みに当たっての意気込み、抱負を述べよ、②これまでの仕事の経験（社会経験など）で、苦勞したことを述べよ、③国民健康保険の未収保険料の訪問徴収業務を行うにあたり、重要と思うことは何か述べよ」の3つであって、それぞれ200字程度で記載することとされていた。

市は、①一定の字数で課題に対する考え方がまとめられているか、②誤字・脱字、判読困難な文字があるか、③漢字が使用されているか、④課題に対する考え方が主張できているかという4つの評定項目について、それぞれ評価を行った。

(ウ) 面接官は、市の保険年金担当の職員のうち、課長級及び係長級の者9名が担当したが、これらのうち4名が組合との団体交渉等に出席したことがあった。また、筆記試験の採点は2名の職員により行われたが、このうちの1名は、組合との団体交渉等にほぼ毎回出席していた者であった。

ク 20年2月12日、組合らは市に対し、①更新満了者の雇用を保障すること、②上記①が困難な場合は、組合と協議することを求め、文書（以下「2.12申入書」という。）で団体交渉を申し入れた（以下「2.12団交申入れ」という。）。)

ケ 組合らは、自治労大阪府本部と連名で、市長、市総務局長及び市健康福祉局長あてに20年2月19日付け嘆願書を提出した。

この嘆願書には、①団体交渉において、同年度の嘱託徴収員の任用について、更新満了者を優先して任用すること等の確認が市健康福祉局との間でなされていたが、市は、突然、この確認を破棄し、更新満



了者103名に雇止めを通告し、一方的に公募を行い、採用人員を60名に限定した、②市は市非常勤嘱託職員要綱にある更新は2回までとの記載を持ち出し、雇止めを強行しようとしているが、この要綱が非常勤嘱託職員の雇用不安をあおり、使い捨ての温床になっている、③国民健康保険徴収業務という恒常的な仕事に非常勤職員を導入し、3年ごとに首をすげ替えるといった理不尽で、無駄なことは許されない、等と記載されていた。

コ 20年2月21日、組合と市の間で、組合員約30名、F課長代理外2名の出席により、2.12団交申入れについての2.21協議が行われた。

(ア) 冒頭、市は、任用や選考に関する事項は管理運営事項であり、今日の会合は団体交渉ではなく説明会と位置付けている旨述べた。これに対し、組合は、雇用問題は重要な勤務労働条件であって団交事項に当たり、市も、昨年までは団体交渉と認識してきたはずである旨主張した。市は、労働条件の変更については、交渉の対象であるが、19年12月25日においても、任用や任用の規模等については、管理運営事項であると説明していた旨主張した。組合は、市が、嘱託徴収員の任用は3年で終了すると徴収嘱託員要綱に書いてある旨発言してきたのは確かだが、この点の変更を求めて組合は団体交渉を申し入れてきた旨述べた。

(イ) 組合は、更新満了者のうち、試験の結果不採用になり、離職を余儀なくされる組合員に就職のあっせん等を行うことを求め、雇用対策法第4条(第4項)には、国は、事業等の縮小の際に、失業を予防するとともに離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実するとあり、地方自治体も協力しない

といけないと記載されている旨述べた。これに対して、市は、当初から徴収にかかる業務量は、収納率等によって増減し、徴収嘱託員の必要数が減る場合もあると説明しており、徴収嘱託員は任用期間が1年で2回まで更新できるとする非常勤職員なのであるから、雇用対策法第4条の規模の縮小に該当するとみることは疑問である旨返答した。

(り) 組合は、他の地方自治体のある公立病院が入院の扱いを取りやめた際に、その自治体が労働組合に対し、非常勤職員の再就職の援助計画についての協議申入れをした旨言及したところ、市は、前提が今回の問題と同じかどうか述べた。これに対し、組合は、今回は人員が減少する話ではないのかと問い、市は、保険料の天引きや国の制度改革で人員が減るケースである旨返答した。組合は、国の制度改革というのは、後期高齢者医療制度のことを指しているのか確認するとともに、募集定員が103名から60名へと4割減少したことの理由等を尋ねたところ、市は後期高齢者医療制度だけではなく、公共サービスの改革に関する法律（以下「公共サービス改革法」という。）もあり、それを踏まえて効率的な徴収方法を考えて採用を60名にした旨返答した。組合は、公共サービス改革法についてはわからないが、更新満了者以外の徴収嘱託員20名強と併せて90名弱の体制で業務が進められるのか疑問を呈するとともに、場合によっては、二次募集もあるのか質したところ、市は予算の問題があり、原則として、このまま進める予定である旨述べた。

(エ) 組合は、市が12.25協議での組合への説明内容を違え、謝罪をしたのであるから、その責任を取らねばならないとして、組合員を優先的に任用するよう求めたが、市は応じられない旨返答した。

(オ) さらに、組合は、選考結果の発表までに合否リストを提示の上協議するよう求めたが、市は、合否は一律に面接と筆記試験の結果で判断するとし、組合との事前協議には応じられないが、発表後は本人による順位と点数の閲覧は可能である旨返答した。

サ 20年2月26日、組合と市の間で、組合員3名、F課長代理外1名の出席により、協議が行われた。

この協議で、市は、試験の結果により失職する更新満了者については、市の他部局が実施する非常勤嘱託職員の採用試験等があれば情報は提供するが、当初から、徴収嘱託員は任用期間は1年で更新は2回が限度である旨説明しており、今回の取扱いは解雇に当たらないため、就職のあっせんをする考えはない旨返答した。

シ 市は、20年2月26日付けで、20年度の徴収嘱託員の選考試験受験者に対し、選考試験の結果を通知した。

(ア) この試験に対する受験者は129名で、そのうち更新満了者は98名、それ以外の受験者は31名であった。合格者は57名で、そのうち更新満了者は54名（更新満了者の合格率は55.1%）、それ以外の受験者は3名であった。

(イ) 組合員は47名が試験に応募し、全員が更新満了者であったが、28名が合格（合格率は59.6%）する一方、C支部長を含む組合員19名が不合格となり、これらの者は同年3月31日をもって、雇止めとなった。徴収嘱託員の報酬は、月ごとに支払われ、基本給9万円に成績報酬を加算して算出されていたが、C支部長は、19年度、多い月で25万円程度の報酬を得たことがあった。

当時の支部書記長は、選考試験に合格した。同人は、20年1月ごろから組合活動に消極的になり同年3月前後に組合を脱退した。

なお、組合は、市に対し、徴収嘱託員のうち誰が組合に加入しているかは明らかにしていなかった。ただし、市は、支部長及び支部書記長が誰であるかは知っていた。

- (ウ) 当時、市は、選考試験を通じて採用する者の他に、19年度の徴収嘱託員のうち、18年度から任用され更新1回を経た者19名と19年度から任用された者5名を、20年度の徴収嘱託員として任用する予定であった。

ス 20年3月26日、組合と市の間で、組合員6名、F課長代理外2名の出席により、事務折衝（以下「3.26事務折衝」という。）が行われた。

- (ア) 組合は、更新満了者のうち離職せざるを得ない者の離職票の離職理由を「事業所都合」とすること等を求めた。

- (イ) 同月、市政改革マニフェストが一部変更され、訪問徴収業務の一部を民間委託することとされたことから、組合は、民間委託の実施について説明を求めたところ、市は、同月28日に市の予算が成立する予定なので、それ以降、民間事業者の選定を行う予定である旨述べた。組合が、委託される業務は滞納期間が7か月以上の徴収業務であるのか質問したところ、市は、本件徴収業務が対象である旨返答した。これに対し、組合は、従前、滞納期間が7か月以上であるものを対象とすると聞いてきたと述べたが、市はそのようなことは述べていないと否定した。

また、組合が、ゆくゆくは民間委託分が増加し、徴収嘱託員は廃止されるのか尋ねたところ、市は、今回は試行的に導入するものであると返答した。組合は、民間委託のために組合員が採用にならなかったのかと述べたが、市は収納率を上げていくためにいろいろな

手法を使わねばならず、徴収嘱託員、市の職員、民間事業者という手法を組み合わせていく旨述べた。

- (り) 組合が民間委託の規模について尋ねたところ、職員数に換算して30名程度分を委託する予定である旨述べた。組合は、民間委託をするのであれば、失職した徴収嘱託員を委託先にあっせんしたり、委託先が採用募集をしている場合に情報提供をする等の対応ができないかと述べた。また、他の公共団体の例を示して、委託の仕様書に徴収嘱託員の雇用を引き継ぐことを入れることを提案したが、市は、従業員の募集については、委託先が決定する話であると考えている、委託先が希望するならば情報の提供はしたい旨返答した。

セ 20年3月28日、同年度本件徴収業務の一部委託の予算は、市会において原案どおり、可決・成立した。

なお、市は、19年10月に本件徴収業務の一部を20年7月から民間に委託する前提で、予算編成の事務手続を開始していたが、19年10月には、市は民間委託の規模を全体のおおむね3分の1程度とすることとし、後期高齢者医療制度の創設と国民健康保険料を特別徴収として年金から天引きする制度が開始されることも勘案して、20年度の徴収嘱託員の人員を約80名と見積もった。そして、同年1月23日には、同年度予算資料が市のホームページで公開されたが、国民健康保険事業においては、本件徴収業務の一部を委託するための経費として、1億3400万円を計上した旨記載されていた。

ソ 20年4月4日、市は、本件徴収業務の一部委託について、公募型指名競争入札を執行する旨市のホームページに掲示した。

委託業務の内容は、滞納期間6か月以内の世帯宅を訪問して、保険料徴収等を行うことであり、対象地域は、大阪市内の24区中7区と

されていた。また、履行期間は、同年7月15日から22年7月14日の2年間、入札日時は20年5月14日とされ、予定価格は消費税抜きで、2億8846万5500円であった。

タ 20年4月21日、組合は、大阪府労委に対して、本件徴収業務の一部委託についての公募型指名競争入札を執行しない旨の勧告を求めるとして、審査の実効確保の措置申立てを行った。

同年5月14日、同委員会は、公益委員会議での決定に基づく勧告はしなかったが、本件の担当審査委員は、「現在、審査手続中であることにかんがみ、組合員の労働条件に影響を及ぼし得る事象に関しては、必要な資料を提示の上、誠実に説明を行うなどし、労使紛争拡大防止に一層努められるよう要望いたします」との口頭要望を行った。

チ 20年4月22日、組合らは市に対し、①本件徴収業務の委託の概要や今後の計画の説明、②組合員の雇用の確保等を求め、文書（以下「4.22申入書」という。）で団体交渉を申し入れた（以下「4.22団交申入れ」という。）。なお、この4.22申入書には、上記市あての1.23申入書及び2.12申入書に対する文書回答を求める旨記載されていた。

ツ 20年5月2日、組合と市の間で、組合員6名、F課長代理外2名が参加して、4.22団交申入れについての5.2団交が行われた。最初に、組合は、1.23申入書、2.12申入書及び4.22申入書に対する文書回答を求め、市は既に説明はしているが、同月14日までに文書で回答する旨述べた。

(ア) 組合は、更新満了者が103名であるところ、徴収嘱託員の選考試験で60名弱しか任用しなかったことに言及し、組合が2.21協議において、後期高齢者医療制度の創設や国民健康保険料の特別

徴収制度の影響を考慮しても、この人数では、業務を行うのが困難であることを指摘した際、市は民間委託について一切説明しなかった旨述べた。これに対し市は、民間委託は20年1月下旬以降方向性を決めていったと返答した。

(イ) 組合は、1. 29協議時には、市は徴収嘱託員が担当していない滞納期間が7か月以上の世帯宅に対する徴収業務を委託すると言っており、本件徴収業務を委託する旨の説明を聞いたのは3. 26事務折衝である旨主張したが、市は、滞納期間が7か月以上の徴収業務を委託すると説明したことはない旨述べた。

(ウ) 組合は市に対し、公募者に対する選考試験を実施する段階で、20年7月からの民間委託が決定していたのか質問したが、市は、案としてはあったが、正式には市会で議決が得られてからでないと実行はできない旨返答した。また、組合が、委託の対象になる7つの区がどこであるか明らかにするよう求めたが、市は、お知らせできる段階ではないとして応じなかった。

(エ) 組合は、委託の際、委託先に対し、採用されなかった更新満了者の雇用を引き継ぐことを条件とするよう求めたが、市は応じなかった。組合は、他の市には、入札の際に、委託先が変更になっても、現在、雇用されている者を優先雇用することを条件にしている例もある等として、再度、市が委託先に対し、任用されなかった更新満了者の名簿を渡す等の措置をとるよう求めたが、市は、委託先が、既に雇用している従業員で業務を行う可能性もあるとして、新規募集をする場合に、委託先が希望すれば情報を提供するが、委託先に強制することはできない旨返答した。

テ 市は、組合らの4. 22申入書に対し、20年5月13日付けで文

書回答した。なお、この文書には、5. 2 団交において、口頭で同趣旨の説明をしているが、組合らが文書回答を要求しているので文書回答する旨付記されていた。

この文書には、次のように記載されていた。

①組合らは、1. 2 3 申入書において、市が1 2. 2 5 協議において、勤務成績の基準等について同年1月中旬までに提示し、団体交渉を行う旨回答したことを前提に交渉を申し入れているが、市はそのような回答はしておらず、当該回答があったことを前提とする団体交渉に応じる考えはない。また、20年度の徴収嘱託員の任用にかかる選考基準等は、市が主体的に決定するもので団交事項とは認識していない。しかし、市は、同年度の徴収嘱託員の取扱いについて組合及び組合員の理解を得ることが望ましいと考え、1. 2 9 協議を実施した。

②徴収嘱託員の委嘱期間は、徴収嘱託員要綱により、1年以内とし、市長が必要と認めた場合に限り、2回に限り更新できると規定されており、2回の更新終了後、引き続き就労を希望する場合は、再度、選考試験により任用することがあるが、広く市民に対し任用の門戸を開くこと、より広く優秀な人材を確保することが必要であり、一般公募により選考する取扱いとしている。したがって、更新満了者について、雇用の保障を行うべき義務があるとは認識していないし、組合との間で協議を要するとも認識していない。

③本件徴収業務の民間委託については、民間事業者のノウハウを活用し、より効率的な事業の推進を図るために、同年7月より、7区を対象として本件徴収業務の一部を委託するものである。委託契約期間は2年間とし、委託の実績を分析しつつ、今後、より一層未



収金の圧縮に向けた徴収体制の整備を図る必要があると考えている。

④徴収嘱託員については、上記②のとおりのおりの取扱いであるから、組合員の雇用を優先的に確保することはできない。なお、今後、市で非常勤嘱託職員の募集等が実施されれば、その情報提供はする予定である。

ト 20年5月14日、市は、本件徴収業務の一部委託を内容とする公募型指名競争入札を執行したが、不調となった。

ナ 組合らは、市に対して、20年5月19日付けの文書（以下「5.19申入書」という。）を送付し、更新満了者を雇止めにし、その雇用保障も考慮しないまま、一方で全く同じ業務を民間委託しようとしたことについて、組合は繰り返し抗議してきたが、市は、かたくなな姿勢を取り、入札を強行したとして抗議するとともに、①公募型指名競争入札の執行が不調に終わったことを反省し、民間委託を中止し、雇止めされた徴収嘱託員に対し、雇用保障を行うこと、②公募型指名競争入札の予定価格2億8846万5500円の根拠を明らかにするとともに、徴収嘱託員の給与との整合性を明らかにすること等を求めて、同月23日開催の団体交渉を申し入れた（以下「5.19団交申入れ」という。）。

ニ 20年5月21日、市は、本件徴収業務の一部委託について、地方自治法施行令第167条の2第1項第8号の規定により随意契約によることにし、その業者選定のため公募型見積合わせを執行する旨市のホームページに掲示した。

委託業務内容、対象地域、履行期間及び予定価格は、公募型指名競争入札の時と同じで、執行は、同年6月2日の予定であった。

ヌ 20年6月2日、市は、本件徴収業務の一部委託について、公募型

見積合わせを執行し、株式会社もしもしホットライン（以下「もしもしホットライン」という。）が落札した。落札額は、同年7月15日から22年7月14日の2年間の業務に対して、消費税抜きで2億7900万円であった。

市ともしもしホットラインは、同年6月25日付けで本件徴収業務の一部について、委託契約を締結した。なお、この契約書には、委託業務の目標値を達成できなかった場合には、委託料を減額する旨の規定が置かれていた。

ネ 20年6月18日、市と組合の間で、組合員10名、F課長代理外2名の出席により、5.19申入書についての6.18協議が行われた。

(ア) 組合は、民間委託の際の予定価格が2億8800万円程度であったが、契約金額は約500万円上がって3億円弱になっていると指摘したが、市は、予定価格は消費税抜きである旨述べた。また、組合が、徴収嘱託員を30名任用する場合と比べて、どちらが経費が掛かるのかと尋ねたところ、市は、人件費以外にも付帯経費や消耗品類に掛かる経費も考慮しなければならないが、社会保険庁の民間委託の事例でも5%程度収納率が上がっているので、市は、人件費、付帯経費を含めた委託経費を差し引いても効果が上がると見込んでいる旨返答した。また、市は、他都市でも導入や検討がなされているが、実績はまだ少なく、2年間の試行的な実施としており、実績が上がらないなら、委託の手法に問題があるかどうか等も分析をしていく旨述べた。

(イ) 組合が、2年分の予定価格が徴収嘱託員の賃金と比べて差があることについての説明を求めたところ、市は、予定価格は、業務を実

施するのに必要な経費、具体的には訪問徴収員の人件費、事業主負担分を含むものと、物件費、管理費用の総額の2年分とで設定している旨返答した。組合は、そのうち、訪問徴収員の人件費はどれくらいなのか尋ねたところ、市は、取引の実例価格として、具体的には実績業者何社かから見積書を徴取してその平均額で設定している旨返答した。組合は、再度、徴収嘱託員を30名任用する場合と比べて、どちらが経費が掛かるのかと尋ねたところ、市は委託する方が経費は大きい旨返答した。

(ウ) 組合が、市の説明では、委託により5%収納率が上がるとあったが、5%の目標を達成しなくても契約金額を支払うのかと述べたところ、市は、徴収実績により契約金額を減額できる旨仕様書でも規定しており、これを踏まえて応札しているのだから、受託先は目標を達成できると考えていると思われる旨返答した。

(エ) 組合が、民間委託の今後の方向性を尋ねたところ、市は、2年間の委託の実績により検討する旨返答した。さらに、組合が、来年度は、新たに民間委託をすることはしないのか尋ねたところ、市は、委託の実績が想像以上に上がる等しない限り、今のところ予定はないがどうなるかは確約できない旨返答した。

(オ) なお、組合は、更新満了者の雇用保障等については、上記テのとおり市から5月13日付け文書回答が出されており、労働委員会の場で争うのでそこで決着をつける旨述べ、交渉は行われなかった。

(4) 本件徴収業務の民間委託の背景について

本件徴収業務の民間委託に関しては、次のような事情が認められる。

ア 市の国民健康保険事業会計は、18年度決算見込みで約380億円の累積赤字を有していた。同会計の主な歳入は、徴収される保険料と

国等の支出金であるが、国の支出金の一つである普通調整交付金は、国民健康保険料の収納率が低いとそれに応じて減額されることになっており、14年度から19年度の収納率及び普通調整交付金の減額措置額は、下記のとおりであった。

年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
収納率(%)	85.14	83.90	82.74	82.43	82.91	83.09
減額措置額(千円)	2,031,234	2,206,042	2,702,612	2,546,045	2,575,897	2,423,284

※平成19年度は、見込額

イ 18年12月22日、競争の導入による公共サービス改革法に基づく公共サービス改革基本方針の一部を改定する閣議決定がなされた。そして、同方針の別表では、厚生労働省は、国民健康保険料等の徴収業務のうち自主的納付の勧奨については、「各地方公共団体の判断に基づく民間事業者への委託が円滑かつ適切に実施できるようにするため、18年度に必要な措置を講じる」ことが追記された。

また、厚生労働省保険局国民健康保険課長らは19年3月28日付けで、各都道府県国民健康保険主管課(部)長らあて、「公共サービス改革基本方針の改定(国民健康保険関係の窓口業務及び国民健康保険料等の徴収業務の民間委託に関する留意事項)について」と題する文書を送付した。この文書は、各市町村が、公共サービスの受益者である住民の立場に立って、公共サービスの質の維持向上と経費の削減を図る観点から適切な場合には、国民健康保険料等徴収業務の民間委託の必要性について検討を求めるものであったが、民間委託が可能である業務の例として、滞納者宅への訪問による自主的納付の勧奨業務(収

納業務を含む。)が挙げられていた。

ウ 社会保険庁は、17年10月から18年9月まで、市場化テストモデル事業として、国民年金保険料の未納者に対する納付督促業務の包括的委託を全国5か所の社会保険事務所において行った。

エ 18年2月、市は市政改革マニフェスト（市政改革基本方針）を策定した。

このマニフェストは、マネジメント改革、コンプライアンス改革及びガバナンス改革の3項目からなっていたが、マネジメント改革に関する47個の具体的取組のうちの一つとして、「事務事業全般にわたる民間委託等の推進」が挙げられていた。そして、その要旨としては、「民間委託の考え方を整理し、各部門において全ての事務事業について民間委託等の可能性チェックを行い、順次実施。可能性チェックは第三者が点検。」が挙げられ、17年度に点検を行い、18年度より順次実施するものとされていた。

(5) 市の職員団体及び労働組合との交渉等に関するガイドラインについて  
市は、職員団体及び労働組合との交渉等に関するガイドライン（以下「ガイドライン」という。）を策定していた。

このガイドラインでは、交渉事項は、①給与（給料及び諸手当）、勤務時間、休憩、休日並びに休暇に関する事項、②昇任、降任、転任、免職、休職及び懲戒の基準に関する事項、③労働に関する安全、衛生および災害補償に関する事項、④福利厚生に関する事項の4つに限られるとしていた。また、交渉事項以外は、職制が主体性をもって行う管理運営事項であるとするとともに、管理運営事項であっても、その実施にあたって影響を受ける勤務労働条件は交渉の対象となることから、後々の交渉をスムーズに進めていくためにも、将来、交渉事項となりうる事項で、交

渉責任担当者が必要と認めた場合は、労使での意見交換や意見聴取を行うこととするとしていた。また、意見交換等が必要かどうかの判断にあたっては、労使間で疑義が生じた場合は、市の総務局と連携を図りながら対処するものとする定められていた。

## 第5 当委員会の判断

### 1 争点1について

(1) 12.25協議における市と組合との間の20年度徴収嘱託員の任用に関する合意の有無（争点1①）について

ア 組合は、12.25協議において、市は、20年度徴収嘱託員の任用について、公募によらず更新満了者から勤務成績と面接試験による選考を行い、現有勢力を優先的に雇用したい等と発言し、組合と市の間では、その旨の合意が成立したと主張する。一方、市は12.25協議における市の発言は、その時点の一定の考え方を示したもので、そのような任用の仕方が正式に決定したとして説明したのではなく、ましてやその方法で任用することを組合に約束したものでもないから、組合との間で、20年度の任用は更新満了者から行うとする合意が成立しているものではないと主張する。

イ 組合と市の間での更新満了者の任用に関する協議及び団体交渉の経過についてみると、組合は、18年7月5日に徴収嘱託員で組織された支部が結成されて以降、同月19日付けで徴収嘱託員の任用期限撤廃等について団体交渉を申し入れ、また、10.12文書でも同内容の団交申し入れを行うとともに、10.31団交においても更新満了者の継続的な任用を求めていた（前記第4の3(1)ウ、エ、(2)ア、イ）。そして、10.31団交では、組合は、更新満了者について、本来、無

条件に任用されるべきではあるが、20年度は、筆記試験なしの面接だけの簡素な形式の選考を行い、優先的に任用することを求める旨述べていた（同(2)イ）。こうした中で、12.25協議が開催され、同協議において、市側から、20年度徴収嘱託員の任用は更新満了者から選考により行いたい旨の発言が行われた（同ウ(ア)）。そうすると、組合が更新満了者の継続雇用に向けた今までの運動の成果が得られ、この方針に沿って同年度徴収嘱託員の優先任用が行われるものと受け取ったことには、首肯できるものがある。

ウ しかしながら、12.25協議において、20年度徴収嘱託員の任用について何らかの合意がなされたかについて、さらに検討すると、同協議で、市は、同徴収嘱託員の任用については、更新満了者から選考により行いたいと考えていると述べている（前記第4の3(2)ウ(ア)）にすぎない。また、同協議で、市は、同年度徴収嘱託員の選考方法の詳細について、主体的に決定したいと考えていると述べるとともに、採用人員についても、現時点では明らかにできないと述べており（同ウ(イ)、(エ)）、同協議において、組合と市の間で、同年度徴収嘱託員の任用について、最終的な内容を決定するための詰めの協議が行われたとまではいえない。これらのことからすれば、12.25協議における市の徴収嘱託員任用における更新満了者の取扱いに関する発言は、同任用についての確定した方針を示した発言とみることとはできず、市が主張するとおり、この時点での市の一定の考えを述べたものとみるのが相当である。

エ さらに、F課長代理が署名した謝罪文が、20年1月24日、組合に手渡されているが、この謝罪文はもともと組合が作成した案に市と組合双方が了解の上で一部修正を加えたものであり、この謝罪文にお

いても、市の回答内容については、「実務経験を考慮して、現有勢力を優先して雇用したい。欠員については公募したい。更新満了者の選考については面接と勤務成績（これまでの実績と取り組みの姿勢）の総合判断によって行う。勤務成績の基準等について、1月中旬までに提示する。」との内容として記載されており（前記第4の3(3)オ）、20年度徴収嘱託員の任用方法に関する市の確定的な方針としては表現されていない。そして、組合作成の当初案においても、「（勤務成績の基準等について、1月中旬までに提示し、）団体交渉を行う」、「（自治大阪公共サービスユニオン、ならびに同大阪市国保徴収員支部に対し、）団体交渉や説明責任を果たさず一方的に（大阪市健康福祉局ホームページに掲載したことを謝罪します。）」との文言が使用されているのであるから（同）、組合としても、12.25協議において、更新満了者の取扱いを含め同徴収嘱託員の任用方法に係る団体交渉は決着しておらず、引き続き交渉が行われることを想定していたことがうかがわれる。

オ 以上からすると、12.25協議において、更新満了者の取扱いを含む20年度徴収嘱託員の任用方法について、市は最終的な提案を行ったものとはいえ、組合も引き続き交渉が行われることを想定していたことがうかがわれるから、市及び組合との間に同任用方法についての合意が成立したとみることは困難である。

なお、組合は、合意は、更新満了者の取扱いを含む同任用全般の最終決定としてだけでなく、更新満了者から選考するという大筋の方針についても成立し得るのであり、「更新満了者から選考する（その結果、欠員が生じれば公募する）という基本方針」についての合意は成立していた旨主張する（2010年6月17日付け再審査申立人最終陳述



書4頁)。

しかしながら、12.25協議には、上記ウ及びエの事情が認められるのであり、これに加え、同協議は、20年度徴収嘱託員の任用全般についての協議・交渉を目的に開催されたものであり、上記組合の主張する基本方針とその他採用人数、選考の方法・日程等が切り離されて協議・交渉が行われたものではないこと、当該基本方針について、市と組合との間で合意を確認し合うことはなく(前記第4の3(2)ウ(オ))、市の説明に対し組合が異議を述べなかったにすぎないことから、同任用の基本方針に関する合意が成立したものともみることはできない。

- (2) 次に、市は上記(1)の合意に反して、組合との団体交渉を行わずに20年1月24日に同年度徴収嘱託員の公募を開始したのであり、このことは労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為に当たるか(争点1②)について、以下判断する。

ア 組合は、市が合意に反して、団体交渉を行わずに20年1月24日に同年度徴収嘱託員の公募を開始したことは団交拒否に該当すると主張するが、上記(1)のとおり、12.25協議において、組合と市の間には更新満了者の取扱いを含む20年度徴収嘱託員の任用方法について、最終的な合意が成立したとはいえないから、合意に反して公募を行ったとの組合の主張には理由がない。しかしながら、審査の全趣旨からすると、組合は、上記(1)イの12.25協議における経緯がありながら、団体交渉を開催しないまま公募を開始したことそのものが団交拒否に当たると主張しているとも解し得るから、以下、この点について判断する。

イ 12.25協議に至る経緯は、上記1(1)イのとおりであり、また、

同オのとおり、同協議において、市及び組合との間に合意が成立したとまではいえないとしても、市は、組合の要求に沿うような姿勢を示していたことからすれば、この姿勢に反し組合員の任用に直接影響を及ぼすこととなる公募を行うのであれば、公募を開始する前に誠意をもって説明・協議が行われるべきであるといえる。

そうであるのに、市は、公募に当たって、組合に説明・協議しないまま市のホームページを通じて募集を開始しているのであるから（前記第4の3(3)エ）、このような市の対応は労使関係上の配慮を欠くものとして問題がある。しかし、①12.25協議において、20年度徴収嘱託員の任用方法について合意が成立したとはいえないこと、②市の担当者は、公募開始前の20年1月17日に組合に赴き、12.25協議において、更新満了者のみを対象にして選考すると説明したが、職員採用の門戸を広くするという原則に従い更新満了者を含めて公募を行うこととした旨述べ、このようなことになったことを謝罪するとともに、同月22日には、公募の手続を開始することを組合に通知していること（同(2)オ、(3)イ）、③募集開始後ではあるが、同月24日には、組合の求めに応じ組合に赴き、20年度徴収嘱託員の公募を開始したことについて説明し、謝罪するとともに謝罪文を提出していること（同(3)オ）、④市は組合の1.23団交申入れに対応して、同月29日、1.29協議を行い、同協議では同徴収嘱託員の任用方法を公募とした理由や組合の募集定員を60名としたことへの質問に答えていること（同3(3)カ）からすると、市は、上記対応の後においてその不十分さを補うに足る謝罪や説明を行っており、市の上記対応をもって、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為とまでは認め難い。

(3) 次に、市は上記(1)の合意に反して、20年度徴収嘱託員の公募及び同年度徴収業務の民間委託を行うことにより、同年度徴収嘱託員の募集定員を削減し、組合員の一部を再任用しなかったのであり、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為に当たるといえるか(争点1③)について判断する。

このことについても、上記(1)のとおり、12.25協議において、組合と市との間に20年度徴収嘱託員の任用について、市及び組合との間に合意が成立してはいなかったから、合意に反して公募ないし民間委託を行ったとの組合の主張には理由がないが、審査の全趣旨からすると、組合は、公募ないし民間委託という手段を通じて、市が意図的に組合員の一部を再任用しないという不当労働行為を行ったと主張しているとも解し得るから、以下、この点について判断する。

ア 市は、誰が組合員であるか把握しておらず、不利益取扱いの意思や支配介入意思を持つこと自体不可能である旨主張する。

しかしながら、組合は、徴収嘱託員の任用期限の撤廃等を求め、市との間で団体交渉等の活動をしていたのであるから、市は組合員の氏名をある程度把握していたものといえる。したがって、上記市の主張は採ることはできない。

イ そこでまず、公募の実施についてみると、市は組合に対し、1.29協議において、更新満了者に限定した選考は、任用の機会の公平性や公正さに欠けており対外的な理解が得られない旨述べているとおり(前記第4の3(3)カ)、任用の機会を広く一般に開放することによる行政運営の公平性、公正性の観点からすると、公募自体については一定の合理性がある。

組合は、他の非常勤嘱託職員では更新満了者を優先して再任用して

いることを指摘する。確かに、市の他部局の非常勤嘱託職員の任用については、更新満了者に一定の配慮をしている例が認められるが（前記第4の2(5)）、市の非常勤嘱託職員の職務には様々なものがあることから、非常勤嘱託職員の任用方法が一律ではなくその職務によって異なることは不合理とまではいえない。

以上からすると、20年度徴収嘱託員について、市が公募制を採ったことにはそれなりの合理的な理由があるといえ、他方、組合員を排除するために公募制を採ったことをうかがわせる証拠はない。

ウ 次に、市が、本件徴収業務の一部民間委託を行ったことについてみる。

市の国民健康保険事業会計の状況等は、18年度決算見込みで約380億円の赤字であったこと、また、国の支出金の一つである普通調整交付金は、収納率が低いとそれに応じて減額されるが、市の収納率は、16年度82.74%、17年度82.43%、18年度82.91%であり、18年度には、普通調整交付金は16年度に比し約13億円の減額になっていた（前記第4の3(4)ア）。そうすると、17年度の徴収嘱託員制度の導入以降、収納率は一定程度改善しているものの、市にとって、収納率の向上は依然として大きな課題であったとみるのが相当である。また、厚生労働省保険局国民保険課長らから各都道府県国民健康保険主管課（部）長らあての19年3月28日付けの文書は、各市町村は、公共サービスの受益者である住民の立場に立って、公共サービスの質の維持向上と経費の削減を図る観点から適切な場合には、国民健康保険料等の徴収業務について民間委託の必要性について検討を求めるもので、民間委託が可能である業務の例として、滞納者宅への訪問による自主的納付の勧奨業務（収納業務を含む。）が

挙げられており（同イ）、18年2月に策定された市政改革マニフェストにも、市の事務事業全般にわたる民間委託等の推進という項目があった（同エ）。さらに、当該民間委託の内容をみても、市と受託者との契約では、委託業務の目標値を達成できなかった場合には、委託料を減額する旨の規定が含まれていること（同(3)ヌ）、契約は市の24区中の7区を対象としていること（同ソ）が認められ、20年度の本件徴収業務に係る民間委託は、上記収納率の向上、公共サービスの質の維持向上、経費の削減という国及び市の施策に沿って実施されたものといえる。

そうすると、市が、本件徴収業務の一部を民間委託したことは、国及び市の施策に沿って行われたものであるといえ、他方、組合員を排除するために民間委託を行ったことをうかがわせる証拠はない。

エ ①20年度徴収嘱託員の人員数についてみると、17年度から19年度に任用された徴収嘱託員数は151名から132名であったこと（前記第4の2(3)）、②20年度の民間委託は24区のうち7区を対象とするものであること（同3(3)ソ）、③市は、同年度の徴収嘱託員の人員数について、民間委託の予定規模を設定した上、後期高齢者医療制度の創設等の影響を勘案して、約80名と見積もったこと（同セ）、④19年度の徴収嘱託員のうち、更新満了者でない者（更新1回目が22名、新規任用が6名）は28名であること（前記第4の2(3)）が、それぞれ認められる。そして、上記ウのとおり、本件徴収業務の一部民間委託には合理性が認められ、その規模をどの程度にするかは基本的には市の裁量に基づき決定されるべきものであることからすると、公募の際、募集人員を60名程度としたことに不当な点はうかがえない。

オ 20年度徴収嘱託員の任用に係る試験についてみると、同試験は面接試験及び筆記試験からなり、この点不当なところはない。

面接試験の採点方法については、5つの評定項目を設定し、評価することとしており、主観的に評価する側面はあるもののそれなりの合理性がある。9名の面接官のうち4名が、団体交渉等に出席したことがある者であったり、筆記試験は、予め配布された用紙に記入し、面接時に提出することとされていること等（前記第4の3(3)キ）は認められるが、これらの方法が組合員を意図的に差別するために用いられたとは認められない。

カ 組合は、C支部長が不合格になったことについて、同支部長は徴収実績等が成績優秀であって、不合格になる合理的理由はない旨主張する。

しかしながら、合格者の決定は、面接試験と筆記試験のそれぞれについて評定を行い、その合計点数の上位から採用する方式であり（前記第4の3(3)キ）、過去の徴収実績は加味されることにはなっていない。公募の性格上過去の徴収実績を合否評価の要素としないことが不当とまではいえない。

キ 上記(1)イ及び下記2(1)クのとおり、12.25協議における20年度徴収嘱託員の任用に係る更新満了者についての市の発言をめぐり市と組合が対立したことはあったものの、本件に至るまで徴収嘱託員の労働条件等について両者間で交渉・協議が行われ、当該交渉・協議に関して問題が生じていたとの事情はうかがわれない。また、市と組合間で、本件以外で争いが生じていたり、深刻な対立が生じていたといった事情はうかがえず、市が組合の存在を嫌悪していたと認めるに足りる証拠はない。20年度徴収嘱託員試験をみても、更新満了者全

員の合格率は55.1%であったのに対し、組合員のみ合格率は59.6%と組合員の方が高かったという結果（前記第4の3(3)シ）をも考慮すれば、市に組合に対する弱体化の意図は感じられないし、同試験の運用において、市が組合員を差別して取り扱ったとみることも困難である。

なお、組合は、初審命令が組合員に対する不利益取扱いを否定する事実の一つとして組合の書記長の合格を挙げているが、同書記長は同年1月以降組合活動を止めているので、同書記長の合格をもってC支部長に対する不利益取扱いを否定することは見直されるべきと主張する。

しかしながら、同書記長が組合活動を止めたことについて市が関与したとの立証はないから、上記判断を左右するものではない。

ク 以上のとおり、市は組合との合意に反し、20年度徴収嘱託員の任用について公募及び同年度徴収業務の民間委託を行ったとはいえ、また、これら措置を行うことには一定の合理性があり、市が組合の存在を嫌悪していたとは認め難いこと等から、組合員を排除したり組合を弱体化するために、これら措置を行ったとはいえない。さらに、これらの判断に加えて、同年度徴収嘱託員の任用試験の方法・内容等が組合員の合否決定に影響を与えたともいえないから、市が組合員の一部を再任用しなかったことは労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するということとはできない。

(4) 以上のとおり、争点1について、不当労働行為が成立しないとした初審命令は相当である。

## 2 争点2について

(1) まず、本件団交申入れに対する市の対応が不誠実なものであったとい

えるかについて、判断する。

ア 市は、更新満了者は、20年3月末をもって委嘱期間満了となるのであるから、20年度のための徴収嘱託員の任用は、更新満了者の労働条件には該当せず、義務的団交事項に当たらない旨主張する。

確かに、市と徴収嘱託員の関係は公法上の任用関係であり、徴収嘱託員の任用は市の裁量に基づき行われるものである。しかし、徴収嘱託員の労働関係については労働組合法が適用される場所、その任用方法をどのようにするかは、更新満了者が次年度に市に任用されるか否かという組合員の処遇（待遇）に直接かかわる問題であり、更新満了者の処遇につき決定的な影響を与えるものであるから、義務的団交事項に該当する。したがって、市は、任用問題について、組合からの団交申入れがあれば、誠実に協議に応ずべき義務があるというべきであり、市の主張は採用できない。

そこで、組合と市の協議の状況について、以下検討する。

イ 本件団交申入れの経過についてみると、組合は、20年度の徴収嘱託員の任用についての交渉を申し入れ、民間委託の概要の説明や更新満了者の雇用の確保を求めたこと（第4の3(3)ウ、ク、チ、ナ）、組合と市の間で4回の協議若しくは団体交渉が開催されたことが認められる（同カ、コ、ツ、ネ）。

市は、任用や選考に関する事項は管理運営事項であり、組合との協議は団体交渉ではなく説明会と位置付けている旨の対応をしているが（同コ(ア)）、上記アのとおり、徴収嘱託員の任用問題も更新満了者の処遇（待遇）に関して義務的団交事項に当たるといえるべきであるから、こうした市の態度は適切さを欠く。しかしながら、同問題について、市は、組合との間で協議・交渉を行っているため、これら協議・交渉



が団体交渉の実質を有するものであり、そこでの市の対応が不誠実なものであったといえるかを、次に検討する。

ウ まず、本件団交申入れに係る民間委託の説明状況についてみると、本件団交申入れのうち1. 23団交申入れを受けて行われた1. 29協議において、市は、組合が公募の募集定員の理由を尋ねたことを契機として、国民健康保険料の訪問徴収業務の一部を民間委託することも検討している旨述べたが（前記第4の3(3)カ）、上記1(1)イのとおり、市は12. 25協議では更新満了者の優先雇用の姿勢を示していた（同(2)ウ(ア)）のであるから、当時民間委託について検討していたのであれば、組合の発言に促されるまでもなく、自らがこのことを明らかにした上で、民間委託を採用する理由、委託の規模、内容等を示す等して組合の理解を得るよう誠実に対応することが求められていた。

ところが、市は、民間委託を検討している旨述べたのみでその内容については述べず、また、組合が、後期高齢者医療制度の創設、国民健康保険料の年金からの天引き、未収金対策等のそれぞれについてどの程度、人員減に影響があるかということ及び未収金対策の内容について詳細を説明するよう求めたのに対し、現在検討の段階で、説明できない旨返答し（同(3)カ）、さらに、組合が、説明ができる時期について尋ねたところ、3月の市会での予算審議以降になる旨述べている（同カ）。しかしながら、市は、19年10月から本件徴収業務の一部を民間に委託することを前提としてその具体的内容の検討を開始し、20年1月23日の段階で、既に訪問徴収業務の一部を委託する経費として1億3400万円を計上したことを示す同年度予算資料をホームページ上で公開しているのであって（同セ）、これらのことからすれば3月の市会での予算審議まで詳細な説明はできないとすることには

理由がない。

以上のとおりであるから、1. 29 協議における市の対応には不誠実なところがあったといえる。

エ 本件団交申入れのうち2. 12 団交申入れを受けて行われた2. 21 協議についてみると、組合が徴収嘱託員の募集定員が103名から60名へと4割減少した理由等を尋ねたのに対し、市は、民間委託の影響について述べることなく、後期高齢者医療制度だけではなく公共サービス改革法もあり、それを踏まえて60名にした旨返答するにとどまり（前記第4の3(3)コ）、同協議においてもこれらの制度・法律が20年度徴収嘱託員の採用人数にどのような影響を及ぼしたかについて実質的な説明をしておらず、同協議においても十分な対応をとっていない。

オ 他方、本件団交申入れのうち4. 22 団交申入れを受けて行われた5. 2 団交の内容をみると、組合は、既に3. 26 事務折衝において市から民間委託についての概要が説明されたことを受けて（前記第4の3(3)ス）、その内容についての質問や要望を行い、市はそれらに対応していることが認められる（同ツ）。さらに、組合の4. 22 申入書による文書回答要求に対し、20年5月13日付け文書で、市は、①民間事業者のノウハウを活用し、より効率的な事業の推進を図るため、本件徴収業務の一部民間委託を行う、②委託契約期間は2年間とし、委託の実績を分析しつつ、今後、より一層未収金の圧縮に向けた徴収体制の整備を図る必要があると考えている旨、回答を行っていることが認められる（同テ）。

カ さらに、本件団交申入れのうち5. 19 団交申入れを受けて行われた6. 18 協議の内容をみると、市は、①委託経費は、徴収嘱託員3

0名を雇用する場合よりも大きいですが、社会保険庁の民間委託の事例でも5%程度収納率が上がっているのです、効果が上がると見込んでいる、②他都市でも導入や検討がなされているが、実績はまだ少なく、2年間の試行的な実施とし、実績が上がらないなら、委託の手法に問題があるかどうか等も分析していく、③2年間の委託実績をみて、今後の方針を決定する予定であって、来年度は、委託の実績が想像以上に上がる等しない限り、今のところ、さらに委託を行う予定はないが、確約はできない旨述べており（前記第4の3(3)ネ）、市は、この時点においては、組合に対し、民間委託に関し実質的な説明を行っている。

キ 本件団交申入れに係る更新満了者の雇用保障についての協議・交渉の経緯については、①市は、1. 29協議において組合から更新満了者の雇用を確保すべきとの要求を受けて、2. 21協議において、組合員を優先的に任用することはできない旨返答したこと（前記第4の3(3)カ、コ(エ)）、②5. 2団交において、組合が、市が委託先に対し、(i)任用されなかった更新満了者の雇用を引き継ぐことを条件とすること、及び(ii)任用されなかった更新満了者の名簿を渡す等の措置をすることを求めたのに対し、市は、委託先が既に雇用している従業員で業務を行う可能性もあるとして、新規募集をする場合に、委託先が希望すれば情報を提供するが、委託先に強制することはできない旨回答している（同ツ(エ)）。なお、組合は、6. 18協議においては、市に対し、更新満了者の雇用保障については労働委員会の場で争う旨述べたため（同ネ）、この点についての交渉は行われなかった。

上記市の回答は、更新満了者の雇用保障についての市の考えを示したものであり、これが組合にとって受け入れ難い内容であったとしても、不合理な内容とまではいえず、またそれら回答の仕方が不誠実で

あるともいうことはできない。

- (2) 以上からすると、更新満了者の任用を優先するという12.25協議における市の発言が実行されない中で、市は、1.29協議においては、民間委託をテスト導入することを検討している旨述べるにとどまり、2.21協議においては、民間委託の影響について説明することなく、組合の求めにもかかわらず、その内容や20年度徴収嘱託員の採用人員決定の理由等について具体的な説明をしていない。これら協議においては、市は、同年度徴収嘱託員の任用について、組合の疑問を解消し、理解を得られるよう誠意をもって説明を尽くしたとはいえず、団体交渉の実質を有する協議を行ったとも認め難い。したがって、この段階の協議においては、市は労働組合法第7条第2号に違反したと認められる。

一方、5.2団交及び6.18協議において、市は、組合に対し本件徴収業務の一部民間委託に関し実質的な説明を行い、更新満了者の任用における取扱いについては、5.2団交及び20年5月13日付け文書において、組合には受け入れ難い内容であったとしても、市としての方針を具体的に示しているから、5.2団交及び6.18協議においては団体交渉の実質を有する協議が行われたとみることができ、また、これら交渉・協議における市の対応は不誠実なものとはいえない。

そうすると、本件団交申入れに係る1.29協議及び2.21協議において、本件徴収業務の一部民間委託について十分な説明を行わなかった市の対応を不誠実であるとして、これを不当労働行為と認め、本件団交申入れに係るその余の協議・交渉における市の対応を不当労働行為には当たらないとした初審判断は相当である。

なお、組合は、1.29協議において、市が民間委託について本件徴収業務以外（長期滞納者）が対象であるとの虚偽の説明をしたなどと主

張し、市はそのような発言はなかったと主張する。

確かに、1. 29 協議についての組合作成の議事録（甲第23号証）によれば、市が「長期滞納者（本件徴収業務以外の7期以上の滞納者を示すものと認められる。）については委託を検討しているが、いまは具体化していない。」と発言したと記載されているが、市作成の議事録（乙第10号証）によれば、市は「未収金対策の強化として・・・訪問徴収業務の一部について、・・・民間委託の導入を検討している。」と発言したとの記載となっており、検討されている民間委託対象業務が本件徴収業務以外の業務として特定されたかは不明である。そして、甲第23号証以外に市が上記のような虚偽の説明をしたとの組合の主張に沿う証拠はない。そうすると、上記組合の主張を採ることは困難である。

### (3) 救済方法について

組合は、本件団交申入れに対する市の対応が不当労働行為と判断される場合には、市によって組合との間で合意形成に向けた努力がなされたとは到底評価できないから、国民健康保険料の訪問徴収業務の民間委託の問題、徴収嘱託員の雇用保障の問題が義務的団交事項であることを明確にした上で、誠実に団体交渉に応じるよう命じるべきであると主張する。

しかしながら、当委員会は、上記(1)アのとおり、本件徴収嘱託員の任用問題のうち組合員の処遇（待遇）に直接かかわる事項は義務的団交事項に該当する旨判断したところであり、また、組合との合意は得られなかったものの、市が6. 18 協議等において、20年度徴収嘱託員の任用方法及び本件徴収業務の一部民間委託等の実質的な内容を説明・協議したことで、本件団交申入れに係る同徴収嘱託員の任用問題、同業務の一部民間委託等について、それ以上交渉の進展は見込まれなくなったも

のといえるから、1. 29協議及び2. 21協議における市の対応の不誠実性に関する救済にあつては、初審命令を維持することとする。

### 3 結語

以上のとおりであるから、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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年 9月 1日

中央労働委員会

第二部会長