

命 令 書 (写)

沖縄県那覇市寄宮1丁目8番48号 那覇教育会館4階

申立人 沖縄県公務公共一般労働組合
代表者 執行委員長 X 1

沖縄県宮古島市平良字西里186番地

被申立人 宮古島市
代表者 市長 Y 1

上記当事者間の沖労委平成22年（不）第3号宮古島市事件について、当委員会は、平成23年7月1日第309回の公益委員会議において、会長公益委員比嘉正幸、公益委員大城光代、同宮城和博、同宮里節子及び同春田吉備彦が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、今後、申立人から、X 3を含む申立人組合員の委嘱期間満了に関する事項についての団体交渉の申入れがあったときは、誠意をもって速やかにこれに応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人沖縄県自治体一般労働組合（以下「組合」という。）が、被申立人宮古島市（以下「市」という。）に申し入れた「非常勤嘱託職員のX 3の雇い止めは行わないこと」等を議題とする平成22年2月25日から同年4月27日までの一連の団体交渉における市の対応が、労働組合法（以下「労組法」と

いう。) 第7条第2号の不誠実団体交渉又は団体交渉拒否に該当するとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

組合が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 市は、今後、X3を含む組合員の免職や雇止め等その身分の変動に関わる事項について組合が申し入れる団体交渉に対しては、要求事項の解決に向け誠意をもって速やかに応じること。
- (2) 組合とX3への謝罪並びに謝罪文の手交及び掲示

第2 本件の争点

組合員X3の雇止め等に係る一連の団体交渉の申入れに対する市の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉ないし団体交渉拒否に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) X3は、宮古島市女性相談室設置要綱（平成18年市告示第1号。以下「要綱」という。）に基づき設置された地方公務員法第3条第3項第3号に定める特別職の非常勤嘱託員である女性相談員（以下「相談員」という。）として市に勤務していた。
- (2) X3は、平成22年2月25日（以下ことわりなき限り年は平成22年とし、平成の元号は省略する。）に、市から、3月31日をもって任用期間満了となる旨を記載した「委嘱期間満了予告の通知について」と題する文書を受け取った。

X3から連絡を受けた組合は、同日付けで市に対し、「①非常勤嘱託職員のX3の雇止めは行わないこと」、「②現在いる臨時・非常勤・嘱託職員の一方的雇止めは行わないこと」及び「③その他」を要求事項とする団体交渉を3月2日に開催するよう申入れた。

3月2日の団体交渉には、市の福祉保健部長であるY3（以下「福祉保健部長」という。）及び同児童家庭課長の2名が参加した。その団体交渉の席上で、福祉保健部長は、委嘱期間満了予告通知は単に期間満了のお知らせであること、X3の雇用継続については努力すること、X3に他の

部署で働く意向があるか等の発言をしており、また、他の非常勤職員の雇用継続についてはいったん持ち帰って上司と調整して、その結果を3月5日までに回答するよう努力する旨発言した。この発言により、組合はX3の雇用継続に期待を抱いた。

- (3) 3月2日の団体交渉の際に約束した調整結果の回答が、同月5日を過ぎてもなかったため、同月8日に組合の執行委員長であるX1（以下「執行委員長」という。）が福祉保健部長に電話をし、その回答を求めた。

福祉保健部長は、X3の雇用継続について上司と相談した結果、期間満了予告通知のとおり取り扱うように指示された旨回答し、3月2日の団体交渉でX3の雇用継続に努力する旨の約束をしていた態度が一変していた。

- (4) 福祉保健部長の電話回答では、X3の雇止めという結論に至った理由については、任期満了という以外の具体的な説明はなかった。

団体交渉に際しては、上司との相談の経緯や市内部の事情について、市は組合に対して具体的に説明し、双方が合意を形成できるよう努力する義務があるが、市はこれを尽くしていない。

団体交渉で真意を隠して対応すること、あるいは、やむを得ず方針の変更をしたのであれば、その経緯を説明をしないことは、誠実な交渉態度とはいえない。

- (5) 組合は、3月8日の電話回答後も、X3の雇止めの理由について市から何ら具体的説明がなかったことから、同月25日に、同月30日を団体交渉期日として、同月2日の団体交渉と同様の要求事項で団体交渉を開催するよう申し入れた。

しかし、市は、組合に対し、3月26日付け福祉保健部長名の文書で、上司と相談した結果、X3については雇用契約書のとおり扱うよう指示を受けていること、この書面をもって組合に対してはきちんと回答したものと考えており、団体交渉の必要はないこととの回答を行った。

- (6) 組合は、市に対し、4月5日、X3に対する雇止めの撤回を要求事項とする団体交渉を開催するよう申入れ、同月12日に団体交渉が行われた。

- (7) 4月12日の団体交渉の席上、組合からのX3の雇止めの理由、雇止めの基準等についての質問に対し、福祉保健部長は、期間満了のためという従来の説明を繰り返すのみであり、雇止めの基準、理由等の質問には答えなかった。

結局、X3の雇止めの問題については、福祉保健部長が持ち帰り検討し、その結果を4月後半に電話で組合に回答するというで同日の団体交渉は終了した。

- (8) 4月27日、福祉保健部長から組合事務所に電話があり、「いろいろ協議した結果、X3の雇止めは撤回しない。」と、一方的に言われた。

電話対応した執行委員長が撤回しない理由を質したところ、福祉保健部長は、市の内部基準である非常勤・臨時職員の採用基準（平成21年12月22日市長決裁。以下「非常勤等採用基準」という。）に留意したこと、X3を再任用しない理由については、勤務実績、能力実証等、客観的な基準を総合考慮した結果であると、組合が初めて聞く話を持ち出した。

非常勤等採用基準の存在や、実績等を総合考慮したことが明らかにされたが、採用基準とは具体的にどのようなものか、X3が当該採用基準に該当するのか否か、総合考慮してどのような点で再任用にいたらなかったのか、説明がまったくなかった。

このような抽象的理由では、X3の雇止めについて、組合が市と交渉する手がかりが明らかにならないため、到底納得できるものではない。市は、結論だけでなく、その経過や理由について説明を尽くすべきであり、誠実交渉義務に反している。

- (9) 以上のとおり、市は、X3の雇止めに関する組合との団体交渉を正当な理由なく拒否し、また、団体交渉において誠実に交渉する義務に違反した。この事実は不当労働行為に当たる。

2 市の主張

- (1) 福祉保健部長は、3月2日に行われた団体交渉の中で、非正規職員の再任用については、全庁的な任用の問題でもあり、自分には権限がないことを明言し、X3については再雇用に向けて努力する旨回答している。

X3の採用に向けて努力すると発言したことについては、X3が部下として勤務していたことから、任用更新の可能性を検討したいという素直な考えでその旨回答したものであり、組合に対して雇用継続を約束したのではない。

福祉保健部長が、再任用について努力する旨回答している態度は、むしろ誠実な交渉態度であった。

- (2) 福祉保健部長は、3月4日に、組合の団体交渉要求事項のうち、X3の再任用について市の副市長であるY2（以下「副市長」という。）と協議した。

その際、新たな相談員候補者がいたため、その者とX3のいずれを任用するかについての協議を行った。

この協議に当たっては、非常勤等採用基準によりつつ、新たな候補者が、幼児教育の資格、保育士の資格、幼稚園教諭、小学校教諭及び中学校教諭の免許を有し、さらに、学校における子供の指導経験等を有していることが考慮された。

また、X3が相談員として既に4年も勤務していることや、新たな候補者を任用することがより高い行政サービスを提供できる等の判断の下、新たな候補者を採用するとの結論に達した。

- (3) 3月8日の電話回答において、X3を再任用しない理由を明らかにしなかったのは、判断材料として新たな候補者の資格保有状況や能力評価等の機微情報が含まれていることから、組合に対してそのまま告げることをしなかったものである。

また、再任用するかどうかは、非常勤等採用基準のみをもって判断するのではなく、長期的・計画的な人材育成等を総合考慮して決定している。

再任用しないことの理由付記や、非常勤等採用基準の適用及び運用については、一定程度の行政裁量が認められるべきである。

- (4) 市は、3月2日の団体交渉を踏まえて、X3の再任用について内部で検討し、同月4日には結論を出していた。

福祉保健部長が、3月5日に回答しなかったのは、議会対応で多忙であったためであり、休み明けの同月8日に組合に対し、電話で、X3を再任用しない旨回答している。

- (5) この回答を聞いた組合から、納得できない等として、福祉保健部長に対して3月25日付け文書により、3月30日を交渉期日とする再度の団体交渉の申入れがあった。

この申入れを受けて、福祉保健部長は、再度副市長と協議したが、X3を再任用しないことには変わりがないとの結論に至った。

そこで、組合に対し、3月26日付け福祉保健部長名の文書で、団体交渉の必要はないと回答した。

- (6) しかし、その後も、組合から、X 3の継続雇用に関して団体交渉に応じることを強く要求されたので、市は、X 3の任期満了後の4月12日に福祉保健部長と市の総務部総務課長であるY 4を交渉担当者として団体交渉に応じている。
- (7) 4月12日の団体交渉では、市は、X 3を再任用しない理由について説明を行っている。この説明に関しては、厚生労働省告示（平成15年第357号告示）や、内部基準の解釈の在り方について議論が行われた。
- 市がX 3を再任用しないとした主な理由は、新たな候補者が、相談員として、より適任であるとの判断からであった。
- しかし、この理由には、新たな候補者の資格保有や能力評価等機微情報が含まれていることから、組合やX 3に対してそのまま伝えることについて躊躇するものがあつた。
- そのため、市は、総務省自治行政局公務員部公務員課長通知（平成21年総行公第26号。以下「総務省通知」という。）にも反していないこと、民間と異なり公務員関係での任期は当然には更新されず、再任用の手続が必要なこと等を説明するにとどめたのである。
- (8) その交渉の後も、市は部内で検討し、結論に変わりがなかったので、4月27日に執行委員長に対し、電話で、再任用しない旨の最終回答を行っている。
- このように、3月2日から4月27日までの団体交渉の経過を全体として見ると、市には、組合に対する団体交渉拒否という不当労働行為は存在しない。
- (9) 3月2日、4月12日の2度にわたり市は、団体交渉に応じている。3月8日にも電話での交渉に応じ、4月1日には副市長を通してX 3と交渉をしている。約2ヶ月にわたる団体交渉の経過からして、市には、誠実交渉義務違反はない。組合の要求を受け入れないからといって、誠実交渉義務に違反したことにはならない。
- (10) 以上のとおり、市には、団体交渉の拒否や、誠実交渉義務違反の不当労働行為は存在しないから、組合の請求は理由がない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置き、沖縄県内の自治体職員、自治体の外郭団体等、自治体に関する全ての業種で働く労働者を中心に、民間産業一般の労働者で組織され、14年11月28日に結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は54名である。組合員のうち3名が市に特別職の非常勤嘱託員として任用されている。なお、当該組合は、11月6日に、名称を「沖縄県自治体一般労働組合」から「沖縄県公務公共一般労働組合」に変更している。
- (2) 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 市における女性相談員制度等について

- (1) 市の相談員は、売春防止法（昭和31年法律第118号）に基づく要保護女子及び配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（平成13年法律第31号）に基づく被害者からの相談、指導、保護及びこれらに附随する業務を行う地方公務員法第3条第3項第3号に定める特別職の非常勤嘱託員である。

【書証甲第1号証（以下「甲1」と略記。以下、書証についてはこれに準じて表記。）
甲9、乙1】

- (2) 要綱第3条第2項は、相談員の任期は1年とし、再任を妨げないと規定している。

【甲1、乙1】

- (3) 市における相談員の再任用は、市の児童家庭課の課長又は係長が任期満了日が近づいた本人に対して再任用の意向を口頭で確認し、本人が継続を希望すると、任期満了後に新たな委嘱状を交付するのが通例であった。

【第1回審問調書第47頁X3証人の証言（以下「審①X3・47頁」と略記。以下、証言についてはこれに準じて表記。）
審②Y4・70頁】

- (4) 市の非常勤等採用基準には、①継続勤務年数が5年以上の者（1ヶ月以内の再度採用も継続とみなす。）、②定年・勸奨・依願退職等で市を退職した者、③両親、配偶者、子が正職員・臨時職員として採用されている者は原則として採用しない旨規定されている。

なお、この基準は内部文書として取り扱われている。

【乙10】

- (5) X 3は、市の福祉保健部児童家庭課に、相談員として18年3月に任用配置された。

X 3は、これまで18年4月1日、19年4月1日、20年4月1日及び21年4月1日の計4回任用更新されている。X 3の相談員としての勤務年数は、22年3月31日現在、通算4年1月である。

【審①X 3・44頁】

3 一連の団体交渉申入れ、団体交渉等における対応について

- (1) X 3は、2月25日、市から、3月31日をもって任用期間満了となることを記載した「委嘱期間満了予告の通知について」と題する福祉保健部長名の通知文書を受け取った。

【甲2、審①X 1・6頁、審①X 3・51～52頁】

- (2) これについて、X 3が組合に相談したところ、組合は、同日付けで市に対し、「①非常勤嘱託職員のX 3の雇止めは行わないこと」、「②現在いる臨時・非常勤・嘱託職員の一方的雇止めは行わないこと」及び「③その他」を要求事項として、団体交渉を3月2日に開催するよう申入れた。

【甲3、乙3】

- (3) この申入れを受けて、3月2日に団体交渉が行われた。

団体交渉において、福祉保健部長から、X 3の「再雇用について努力します」、「もし違う部署だったらどうですか」等の発言があり、また、ほかの非正規職員の雇用継続については上司と相談の上、同月5日までに、組合にその調整結果を電話で回答するよう努める旨の発言をした。

なお、この交渉は、双方、特に意見の対立もなく終了した。

【審①X 1・7～9、25～26頁、審②Y 3・35、37～38頁】

- (4) 福祉保健部長は、3月4日に、副市長に対し、3月2日の団体交渉の経過を報告した。その際、相談員として新たな候補者が挙がっていたことから、X 3とその新たな候補者のいずれを採用するかについて協議した。副市長は、新たな後任候補者が適任であると判断し、X 3に代え、後任の候補者を採用することを決定した。

【審②Y 2・9～12、22頁、審②Y 3・37頁】

- (5) 執行委員長は、3月2日の団体交渉で確認された回答が同月5日になかったことから、同月8日に福祉保健部長に電話をかけ、回答を求めた。

これに対し、福祉保健部長は、執行委員長に対し、X 3の雇用継続について上司と相談したところ、2月25日付け福祉保健部長名の委嘱期間満了予告通知のとおり取り扱うよう指示されたこと及び組合に調整内容を回答する必要はないと指示されていることを告げた。

【審①X 1・9～10頁、審②Y 3・38頁】

- (6) 組合は、3月9日付けで、当委員会にX 3の雇止めの撤回を求めてあつせん申請を行った。

【当委員会に顕著な事実】

- (7) 当委員会は、市があつせんに応じなかったため、3月24日にあつせん打ち切りを決定し、組合にあつせん打ち切りの通知をした。

【当委員会に顕著な事実】

- (8) 組合は、3月25日に、市に対し、臨時・非常勤職員の任用更新に関し、X 3ら3人の組合員の雇止めは行わず、速やかに雇用継続を行うことを要求事項として団体交渉を、同月30日に開催するよう申し入れた。

【甲5、乙4】

- (9) 市は、3月26日に、組合に対し、福祉保健部長名で「団体交渉の申し入れについて（回答）」と題し、以下のとおり記載した文書をファクシミリで送付した。

「2010年3月25日付で通知のあった標記の件については、去った3月2日の交渉の際、雇用継続に『努力します』という回答をし、その後上司と相談いたしました。その結果、雇用契約書の通り取り扱うよう指示を受けております。尚、この書面を持って、貴組合に対しては、きちんと回答したものと考えており、団体交渉の必要はないものと思います。」

【甲6、乙5】

- (10) 組合は、3月29日に、市に対し、「団体交渉を誠実に応じ、X 3への一方的な『雇い止め』は行わないよう強く求める。」と題した文書を送付した。

【甲7、乙6】

- (11) 組合の書記長であるX 2が、3月30日の午後、「今日の団体交渉はどうなりましたか」と福祉保健部長に確認の電話を入れたところ、何の返答もなく同人から電話を切られた。

【審①X 1・13頁】

- (12) X 3は、これまで再任用されなかった具体的理由の説明が行われなかったことから、4月1日に、個人として副市長と面談し、「3月31日で終わりということですが、私を辞めさせる理由は何ですか」と質した。これに対し、副市長は「あの通知のとおりだ」「任期が3月31日で切れるからそのとおりだ」と回答した。

X 3は、書面で再任用されなかった理由を示すよう求めたところ、副市長は書面を出すと回答した。

【審①X 3・55～56頁、審②Y 2・24～25頁】

- (13) 組合は、4月5日に、市に対して、X 3に対する雇止めの撤回を要求事項として、団体交渉を同月12日に開催するよう申し入れた。

【甲 8、乙 7】

- (14) この申入れを受けて、4月12日に団体交渉が行われた。

団体交渉において、組合は、総務省通知及び厚生労働省告示（平成15年第357号告示）と労働基準局長通知（平成15年基発1022001号）に照らしても雇止めの基準に反している旨の主張をしたほか、雇止めの理由や市の採用基準の有無、非正規職員のうち、今回雇止めにした人数等について質問した。

これに対し、福祉保健部長は、X 3を再任用しないのは、要綱に定められている任期が満了したからである旨回答し、採用基準や雇止めの人数については、具体的な回答は行わなかった。

また、組合が、X 3の雇止め問題の解決に対する市の態度を明確にするよう確認したところ、福祉保健部長は持ち帰って検討する旨回答し、その調整結果を4月末に組合へ電話で返答することを約束した。

【甲 9、審①X 1・14～16、34頁、審②Y 3・39、51頁】

- (15) 4月27日に、電話により、福祉保健部長から、執行委員長に対し、いろいろ検討した結果、X 3の雇用については3月31日をもって終了し、再任用しない旨の回答があった。

その際、執行委員長が、再任用しない理由を問い質したところ、福祉保健部長から、「非常勤等採用基準に留意した」、「勤務実績、能力実証等、客観的な基準に照らし合わせた結果そうなった」との説明を受けた。

【審①X 1・17、35頁、審②Y 3・52頁】

- (16) 組合は、7月21日付け、当委員会に本件申立てを行った。

第5 当委員会の判断

1 3月2日の団体交渉等について

使用者には、誠実に団体交渉に応ずる義務があり、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。

すなわち、使用者は、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示する等、労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論する等の努力をすべき義務がある。

これを本交渉についてみると、第4の3（3）で認定したとおり、この日の団体交渉は特に意見の対立もなく終了している。

その後、第4の3（5）で認定したとおり、執行委員長は、3月8日に、同月2日の団体交渉で持ち帰り検討することとなった雇用継続に関する調整結果の回答が、同月5日までになかったことから、福祉保健部長に確認の電話を入れている。これに対し、福祉保健部長は、X3については委嘱期間満了通知のとおりに取り扱うよう、また、この結論に至った調整内容まで回答する必要はない旨指示されていると執行委員長に回答している。

組合は、市が、3月8日の電話回答の際、同月2日の団体交渉で少なくともX3の雇用継続に期待を抱かせた態度を翻し、その理由について全く説明することなく、X3の再任用には応じられない旨の電話回答を行っていることを不誠実な対応と主張している。

確かに、第4の3（3）で認定したとおり、福祉保健部長は「もし違う部署だったらどうですか」等と、X3の雇用継続に期待を抱かせる発言をしていることが認められるが、3月2日の団体交渉自体は、特に問題なく終了していること及びこの交渉を受けて持ち帰り検討することとなった調整結果についても一応の回答を行っている事実からすると、この対応のみをもって直ちに不誠実な団体交渉であったとまではいえない。

2 3月25日の団体交渉申入れに対する対応

第4の3（8）で認定したとおり、組合は3月25日に、「組合員の雇止めを行わず、雇用の継続を図ること」を要求事項として、団体交渉の開催申入れを行っている。これは、第4の3（6）及び（7）で認定したとおり、組合が同

月2日の団体交渉以後、当委員会にあっせん申請を行ったものの、市がこれに応じなかったことや、同月25日の時点まで市から組合に対し、X3を再任用しない理由等について、納得できる十分な説明が行われていないと受け止めていたためと思料される。

特別職の非常勤嘱託職員にとって、本人の希望する再任用が認められなかった場合には、委嘱期間の満了に伴って、その職を失うことになる。このことは特に任用の更新回数程度の明示もなく、任用を繰り返されてきた当人にとっては、生計の手段を失うという予期しない極めて重大な問題である。このような事情の下では、雇用期限である委嘱期間満了前に団体交渉を行う高度の緊急性及び必要性が認められるところである。

第4の2(3)及び(5)で認定したとおり、市は、過去にX3が委嘱期間満了時に再任用を希望した際には、通例にしたがって4回にわたり任用更新をしてきている。

しかし、平成22年度においては、市は、雇用継続を求めている組合に対し、第4の3(9)で認定したとおり、福祉保健部長名の文書で「上司と相談いたしました。その結果、雇用契約書の通り取り扱うよう指示を受けております。尚、この書面を持って、貴組合に対しては、きちんと回答したものと考えており、団体交渉の必要はないものと思います。」として、X3の再任用と団体交渉を拒否している。

また、第4の3(1)ないし(8)で認定したとおり、本件回答があった3月26日までに、団体交渉は1度しか行われておらず、さらに、その団体交渉やその他の機会においても、市は、組合に対し具体的な説明を行っていない。

このような状況下では、市は、X3の雇用継続の問題についての団体交渉に応じ、そこで十分な説明を尽くし、組合の理解を得られるように真摯に対応すべきであるところ、市は、この文書においてもX3を再任用しないとの結論に至った具体的な理由及び経緯について、組合に対して十分な説明を行っているとは認められず、また、このほかに、団体交渉に応ずることができない正当な理由と認めるに足りる疎明もない。

以上のことから、市が団体交渉を拒否したことは、正当な理由によるものとは認められない。

3 4月12日の団体交渉について

市は、4月12日の団体交渉で、X3を再任用しない理由について説明を行っていることから誠実交渉義務に違反していない旨主張しているため、以下、検討する。

第4の3(14)で認定しているとおり、組合が4月12日の団体交渉でX3を再任用しない理由を質しても、市は、「任期が満了」だからと一般的・抽象的な回答をするにとどまっている。また、組合が再任用の基準について質しても、非常勤等採用基準が存在するにもかかわらず組合にその基準を提示せず、具体的な資料や根拠を示して説明する等の対応をしていない。

また、第4の3(15)で認定しているとおり、一旦持ち帰って、4月27日に電話で、勤務実績、能力実証等に留意した結果、X3を再任用しない旨の回答をしているが、この内容も一般的・抽象的である。

使用者には、自己の主張について相手方の理解、納得が得られるよう、誠意をもって団体交渉に当たるべき義務があるところ、上述のとおり、市は、4月12日の団体交渉においても、十分な説明を尽くしておらず、組合の理解を得られるように合理的な説明を行ったとは認められないから、市の主張は到底受け入れることはできない。

以上のとおり、4月12日の団体交渉及びその後の市の対応は、誠実に団体交渉義務を果たしたものと認めることはできない。

4 一連の団体交渉に対する対応について

市は、3月2日、4月12日の2度にわたり団体交渉に応じていること、3月8日にも電話での交渉に応じ、4月1日には副市長を通してX3と交渉をしていること、また、同月27日には再任用はしない旨を明確に答えている等、約2ヶ月にわたる団体交渉の経過からして、市には、誠実交渉義務違反はない、組合の要求を受け入れないからといって、誠実交渉義務に違反したことにはならない旨の主張をするので、以下、検討する。

市の3月2日、同8日及び4月12日の対応は、前述したとおりである。

市は、4月1日に副市長が交渉したと主張するが、第4の3(12)で認定しているとおり、X3は個人として副市長を訪ねて再任用されなかった理由の説明を求めているものであって、組合としての行動ではなく、団体交渉というより面談であったと認めるのが相当である。

また、4月27日の回答は、第4の3(15)で認定しているとおり、「非常勤

等採用基準に留意した」、「勤務実績、能力実証等、客観的な基準に照らし合わせた結果、そうなった」というものであり、また、電話による回答であったため資料に基づく具体的説明もない一方的なものであり、その内容は団体交渉の一環として捉えるには程遠いものであった。

市が団体交渉と主張する、約2ヶ月間に行われた一連の行為を俯瞰すると、団体交渉申入れに応じて両当事者が相対して行われた3月2日及び4月12日の団体交渉において、いずれの場合も、市は、具体的な資料を提示して合理的な説明を行っていない。また、団体交渉の核心部分である相談員の身分継続に係る質問についても回答を保留し、持ち帰り調整した後の、電話やファクシミリでの回答においても、組合に対して合理的な説明は行っておらず、その内容は一般的・抽象的である。

このような市の態度は、形式的には個々の対応を行ってはいるものの、全体としてみれば団体交渉において使用者に求められている真摯な対応、すなわち、相手方の理解、納得が得られるように具体的な資料等に基づいた合理的な説明を行う等の対応を行っていると認めることはできない。

また、市は、X3を再任用しない理由を説明しなかったのは、X3の後任候補者の機微情報に配慮したものであり、再任用するかどうかは、非常勤等採用基準のみをもって判断するのではなく、長期的、計画的な人材育成等を総合考慮して決定しており、内部基準の適用・運用についても一定の行政裁量が認められるべきであり、市の対応には相当の理由があったと主張する。

しかし、後任候補者の機微情報に触れないで、X3を再任用しない理由について説明することは、相当程度可能と思料されるところであり、市の主張は採用することができない。

なお、市は、人事については市に一定程度の裁量権がある旨主張しているが、そのことが、労働組合に対して十分に説明を行う義務としての誠実交渉義務までも免除するものとは認めることはできない。

以上のことから、市のこのような一連の対応は、誠実に団体交渉を行ったものと認めることはできないのであって、市の誠実交渉義務に違反していないとする主張は、採用できない。

5 結論

(1) 上記2ないし4によれば、組合からの組合員X3の雇止め等に係る一連

の団体交渉の申入れに対し、市が誠実団体交渉義務を果たさなかったこと及び正当な理由なく団体交渉拒否をしたことは明らかであって、これは、労組法第7条第2号に定める不当労働行為に当たると認められる。

- (2) 組合は、市に対し、組合とX3に対する謝罪並びに謝罪文の組合への手交及び市の本庁舎1階すべての出入り口の見やすい場所への掲示を求めているが、本件の救済としては、主文1で足りると考える。

第6 法律上の根拠

以上の判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年7月1日

沖縄県労働委員会

会 長 比 嘉 正 幸 ㊟