

命 令 書 (写)

福岡市南区高宮 3 丁目 3 番 1 号

福岡市男女共同参画推進センター・アミカス内

申立人 アミカス嘱託職員ユニオン

執行委員長 X 1

福岡市中央区天神 1 丁目 8 番 1 号

被申立人 福岡市

市長 Y 1

上記当事者間の福岡労委平成 23 年（不）第 2 号福岡市不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 23 年 11 月 25 日第 1872 回、同年 12 月 2 日第 1873 回、同月 9 日第 1874 回、同月 16 日第 1875 回及び同月 22 日第 1876 回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員後藤裕、同五十君麻里子、同植田正男、同大石桂一、同田中里美及び同鶴田滋が出席し、合議の上、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 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人福岡市（以下「市」という。）が、福岡市男女共同参画推進センター・アミカスに勤務する各嘱託員のうち、1 年ごとの任用を 4 回更新し、平成（以下「平成」の年号は略す。）23 年 3 月 31 日をもって任用期間が終了する者らに対し、同人らのみを対象とした内部選考（以下「特別選考」という。）として試験を実施した結

果、申立人アミカス嘱託職員ユニオン（以下「組合」という。）の組合員3名を不合格として同日付けで退職扱いとしたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び同条3号に、また、特別選考の合否決定後の市の対応が、不誠実団体交渉（以下「団交」という。）ないし団交拒否であって同条2号に該当するとして、同組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 市は、組合員X2、同X3及び同X4に対する23年3月31日付け任期満了による退職扱いを撤回し、原職に復帰させなければならない。
- (2) 市は、上記各組合員に対し、同人らの雇止めがなければ得られるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) 市は、上記各組合員を雇止めするなどして、組合の組織運営に対する支配介入を行ってはならない。
- (4) 市は、22年12月15日付けの組合の団交申入れに対し、誠実に団交に応じなければならない。
- (5) 上記(1)ないし(4)に関する謝罪文の市のホームページ掲載及び掲示

3 本件の主な争点

- (1) 市が、特別選考において組合員3名を不合格とし、同人らを23年4月1日以降任用しなかったことは、同人らが組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。また、組合に対する支配介入に該当するか。
- (2) 市の次の行為は、不誠実団交ないし団交拒否に該当するか。
 - ア 受験者に対する結果通知の発送及び組合に対する連絡を、特別選考の合否を決定した日から3日後の22年12月10日に行ったこと。
 - イ 組合が22年12月15日に、嘱託員の一般公募を組合の合意なしに行わないことを要求して団交を申し入れたが、その団交開催前に公募を開始したこと。
 - ウ 22年12月25日の団交にY2市民局長（以下「Y2局長」という。）が出席せず、また、23年1月19日及び同月26日の団交にY3市民

局男女共同参画部男女共同参画課長（以下「Y3課長」という。）が出席しなかったこと。

エ 22年12月25日、23年1月19日及び同月26日の団交において、特別選考の選考過程と選考基準について一部しか明らかにしなかったこと。

オ 23年1月19日及び同月26日の団交において、Y2局長が、特別選考の受験者が全員合格するとはこれまで言ったことはない旨発言したこと。

カ 組合が23年4月1日以降任用されない組合員3名の救済措置を求めたことに対する、同年1月26日の団交での対応。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者等

（1）組合

組合は、12年9月22日、財団法人福岡市女性協会（以下「財団」という。）が運営する福岡市女性センター（通称は「アミカス」という。）に勤務する雇用期間1年の嘱託職員により結成された単位組合であり、同年10月、組合は、上部団体である全日本自治団体労働組合福岡県本部（以下「自治労県本部」という。）に加入した。福岡市女性センターは、16年4月、「福岡市男女共同参画推進センター」（通称は従前どおり「アミカス」）に名称変更された（以下では、名称変更の前後を問わず「アミカス」という。）。なお、アミカスは、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、及び市民等による取組を支援することにより男女共同参画社会の形成に寄与することを目的として、昭和63年に設立されたものである。

財団は、18年3月に解散し、同年4月、アミカスの運営主体が市に移行した。その際、上記嘱託職員のうち希望する者は、地方公務員法（以下「地公法」という。）3条3項3号の特別職の非常勤嘱託員として新たに市に任用され、同年5月、組合は、それまで「福岡市女性協会ユニオン」と称していた組合名を、現在の「アミカス嘱託職員ユニオン」に変更した。

本件申立日（23年3月9日）現在の組合員数は10名、本件結審時（同

年 9 月 5 日) の組合員数は 9 名である。

〔甲 3 2 号証 (以下「甲 3 2」と略記。以下これに準じて表記。) 、乙 2 3 の 4、第 2 回審問 X 1 本人陳述 (以下「審② X 1 本人」と略記。以下これに準じて表記。) 〕

(2) 特別選考で不合格となった各組合員

特別選考で不合格となった 3 名の組合員のアミカスにおける職歴及び組合活動歴は次に記載のとおりである。なお、以下の 3 名の組合員のうち、本件結審時には、X 2 のみが組合員である。

ア X 2

X 2 (以下「X 2」という。) は、司書の資格を有しており、8 年 1 月に財団に採用された。1 8 年 4 月から市の嘱託員に任用され、図書専門員としてアミカスの図書室で勤務していた。

同人は、1 2 年 9 月 2 2 日に結成された組合の執行委員長に就任し、以後、1 9 年 4 月まで執行委員長を、同年 5 月から 2 3 年 3 月まで書記長を務めた。なお、結審時には無職である。

〔甲 3 0、甲 4 4、甲 4 5、審② X 2 証人〕

イ X 3

X 3 (以下「X 3」という。) は、司書の資格を有しており、昭和 6 3 年 8 月に財団に採用された。1 8 年 4 月から市の嘱託員に任用され、図書専門員としてアミカスの図書室で勤務していた。

同人は、1 3 年 5 月から 1 5 年までの間及び 1 8 年は組合の会計を担当し、2 0 年 5 月から 2 3 年 3 月まで執行委員を務めた。

なお、結審時には、福岡市立図書館で勤務している。

〔甲 3 0、甲 4 6、審② X 1 本人〕

ウ X 4

X 4 (以下「X 4」という。) は、臨床心理士の資格を有しており、1 7 年 5 月に財団に採用された。1 8 年 4 月から市の嘱託員に任用され、相談専門員としてアミカスで勤務していた。

同人は、1 8 年に組合に加入し、役員には就任しなかったものの、組合の集会や署名活動などに取り組んでいた。

なお、結審時には、熊本県に転居して就業している。

〔甲 4 7、審② X 1 本人〕

(3) 市

市は、福岡市中央区天神に本庁舎を置く地方自治法252条19号に定める政令指定都市であり、市長は、18年12月7日から22年12月6日までの間はY4、同月7日から結審時までにはY1である。また、市は、福岡市男女共同参画を推進する条例(16年3月29日福岡市条例第5号)を制定し、福岡市南区高宮において男女共同参画推進の拠点施設として、アミカスを運営している。

アミカスの業務運営は市民局男女共同参画部事業推進課が所管し、その組織は、本件申立日現在、Y5市民局男女共同参画部長(アミカス館長を兼務。以下「Y5部長」という。)、Y6市民局男女共同参画部事業推進課長(アミカス副館長を兼務。以下「Y6課長」という。)、Y7運営係長外市職員5名(うち嘱託員の図書専門員3名)、Y8事業係長外市職員5名(うち嘱託員の企画専門員3名)及びY9相談係長外市職員5名(すべて嘱託員の相談専門員)の計20名である。

なお、本件申立日現在、アミカスの嘱託員の勤務日は、土曜、日曜及び国民の祝日を含み週に5日程度、勤務時間は週に27.5時間であり、アミカスの休館日は、毎月第2火曜日、最終火曜日(いずれも当該日が国民の祝日の場合はその翌日)及び12月28日ないし1月3日である。

[甲18、乙23の4、乙24、乙33、乙39、審②Y6証人]

2 組合結成から財団解散後の嘱託職員・嘱託員の処遇等について

(1) 組合の結成とX2の任用更新

財団は、嘱託職員との間で、雇用期間を1年とする雇用契約を取り交わし、これを更新していたが、7年4月1日以降に雇用する嘱託職員について、雇用契約の更新回数を上限4回までとする制限を設けた。

12年9月、財団は、8年1月から嘱託職員として雇用していたX2に対し、13年4月以降、雇用契約を更新しない旨通告した。

12年9月22日、嘱託職員13名は、X2を執行委員長とする組合を結成し、財団と労使協議を行った。財団は、X2に対し、採用時に雇用契約の更新回数制限について口頭で通告したものの、書面での通知等を行っていなかったとして、13年4月1日から14年3月31日までの間、同人を雇用することとした。これ以降財団は、18年3月の解散時まで、同

人の雇用契約を4回更新した。

〔審②X2証人〕

(2) 組合と財団の労使関係

12年10月26日、組合は「7年度以降に採用した嘱託職員の雇用更新における回数制限を撤廃すること。」などと記載した要求書を財団に提出し、同年11月8日、団交が行われた。

13年2月27日、組合と財団は、「嘱託職員に係る更新回数の制限問題について引き続き労使協議を行うなど、解決に向け双方努力する。」などと記載した確認書を取り交わし、これ以降、この件に関し、財団が解散するまで労使交渉が続けられた。

〔甲32〕

(3) 財団の解散と確認書の取交わし

18年2月9日、組合と市は、同年3月に財団が解散し、同年4月以降アミカスの運営が市に移行するのに先立ち、アミカスに勤務する嘱託職員の処遇について、おおむね次の内容の「福岡市男女共同参画推進センターに勤務する嘱託員の処遇に係る確認書」（以下「2・9確認書」という。）を交わした。

ア 17年12月現在アミカスに勤務する嘱託職員については、市の運営となった後も、本人の希望に基づき、アミカスに勤務する嘱託員として優先的に任用する。

イ 市が任用する嘱託員の勤務条件については、「福岡市男女共同参画推進センター嘱託員就業要綱」（以下「就業要綱」という。）のとおりとする。

ウ 嘱託員の任用期間の更新は、市民への雇用機会の拡大及び公平性の確保等の観点から、更新回数の上限を4回とする。

嘱託員の更新回数などの勤務条件については、必要に応じ、市と組合との間で誠意を持って協議を行い、合意形成に努めることとする。

〔甲2〕

(4) 財団の解散と嘱託員の任用

18年3月31日、財団は解散し、アミカスの運営は、翌4月1日、市に移行した。市は、財団が雇用していた嘱託職員のうち、希望する者については、同日付けで、地公法3条3項3号の非常勤特別職の嘱託員として任用した。なお、同日、就業要綱が施行され、嘱託員の任用等について、

次のとおり規定された。

第3章 任用等

(任用)

第4条 嘱託員は、職務遂行のために必要な知識、経験、技術又は技能等を有している者から、選考の上、任用する。

(任用期間)

第4条 嘱託員の任用期間は、4月1日から翌年の3月31日までの間において1年以内の、辞令書により発令した期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、その者の任期中の勤務成績が良好で、公務上特に必要があるときは、その任用期間を、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、更新は4回までとする。

3 前2項の任用又は更新は、年齢満65歳に達した日以後における最初の3月31日を超えることはできない。

(中略)

第7章 退職及び免職

第18条 嘱託員は、次の各号の一に該当する場合には、その日をもって退職し、嘱託員としての職を失う。

(1) 任用期間が満了した場合

(以下省略)

[乙4]

(5) 嘱託員の募集・選考方法にかかる人事課長通知

18年5月2日、市総務企画局人事部人事課長は、市の関係所属長に対し、「嘱託員の募集・選考方法について」(以下「人事課長通知」という。)と題する通知を発出した。

同通知には「嘱託員の募集・選考方法について、市民に門戸が開かれているのか、募集方法が分からない等の質問が市民から寄せられるケースが増えて」いるとして、嘱託員の公募を促進するとともに、募集情報を一元的に市民へ提供できるようにするため「嘱託員の公募要領」(以下「公募要領」という。)を作成すること、嘱託員の募集・選考に当たっては「不特定多数の中から広く人選することが望ましいと考えられる職については、公募の実施をご検討いただきますようお願いいたします。」などが記載されていた。

なお、公募要領の内容は、おおむね次のとおりであった。

ア 公募の対象

市退職職員等以外で、不特定多数の中から広く人選を行うことが望ましい職。ただし、次の場合は公募の対象外とすることができる。

- (ア) 専門性を要する職で、しかるべき専門機関・関係団体等からの推薦を受け人選を行うことが効果的である場合（例：産業医、登記事務嘱託員等）
- (イ) 地域活動に関わる職で、地元住民等その地域からの推薦によることが効果的である場合（例：公民館嘱託館長、青少年育成コーディネーター等）

イ 募集方法

以下の方法のうち、全市の募集情報を一元的に市民へ提供できるようにするため、下記の(ア)については必須とし、(イ)ないし(エ)については適宜選択するものとする。

- (ア) 本市ホームページによる募集
- (イ) 市政だより（市の広報誌）による募集
- (ウ) 職業安定所（ハローワーク）による募集
- (エ) その他関係団体等への募集案内の配布等、対外的に周知が図られる方法

ウ 選考方法

以下の方法のうち、職務内容等に応じて適宜選択するものとする（複数選択可）。

- (ア) 書類選考
- (イ) 面接選考
- (ウ) 筆記選考
- (エ) 実務選考

エ 実施時期

18年7月1日以降に実施する嘱託員の募集から適用する。

〔甲13〕

3 嘱託員の任用の更新回数制限をめぐる労使間交渉の経過

(1) 3・24確認書の取交わし及びその後の労使交渉

ア 20年3月24日、組合と市は、『更新回数の制限』に関して、現時

点で制度的に撤廃できないが、今後、貴組合の撤廃への強い意向を踏まえ、誠意を持って協議していきたい。」と記載した確認書（以下「3・24確認書」という。）を取り交わした。

〔甲3〕

イ 21年1月27日、組合と市は、団交を開催し、「更新回数の制限」について協議した。

同年5月11日、組合は市に対し、就業要綱5条2項の「ただし、更新は4回までとする」という文言の削除等を求める要求書を提出し、早急に回答するよう求めた。

〔甲4〕

ウ 同年8月31日、組合と市は、団交を開催した。市は組合に対し、上記イの要求について、市民への雇用機会の拡大及び公平性の確保等の観点から、更新回数制限の撤廃は困難である旨回答した。その際、組合が再度同じ要求をしたら同じ回答をするのかと質したところ、市は、内部で検討、議論はするが、回答は変わらないと予想される旨を述べた。

同年9月10日、組合は市に対し、市の上記8月31日の回答は、2・9確認書及び3・24確認書の「誠意を持って協議を行い、合意形成に努める」という労働協約に反し、合意形成に向けた労使交渉の場に臨む態度とは言えない不誠実な態度であるなどとして抗議文を提出した。

同年10月19日、組合と市は、団交を開催した。市は、上記8月31日の発言が不誠実との誤解を与えるような事態を招いたことについて謝罪した。

〔甲6、甲7、甲8〕

エ 同年11月18日、組合は、市役所前で要求実現決起集会を開催し、Y2局長に対し、更新回数制限制度の撤廃を求める申入書及び請願書を手交した。

（2）第1案の提示と組合の対応

ア 21年12月18日、組合と市は、団交を開催した。市は、次のような回答メモ（以下「第1案」という。）を提示した。

（ア）更新回数制限制度の撤廃について、嘱託員の任期は1年が原則であり、市民の公平性を確保する観点から困難であるので改めて理解願いたい。

- (イ) 更新回数満了に伴う新たな嘱託員の任用は公募による選考としたい。
- (ウ) 公募は一次選考で「小論文」、二次選考で「一般知識」と「面接」を行い、二次選考の最終的な評価に「経験・実績」の項目を設け、アミカスでの経験等を評価したいと考える旨回答した。

これに対して組合は、非公募・内部選考方式による選考を提案した。

〔甲 9、甲 10〕

イ 22年2月4日、組合と市は、団交を開催した。市は組合に対し、上記アの組合が提案した非公募・内部選考方式について、「内部で協議はするが、要求のハードルが高い。」と回答した。

ウ 同年3月30日、組合と市は、「2010年度嘱託員の賃金・労働条件等に関する確認書」を取り交わした。

同確認書には、市が上記ア(ア)ないし(ウ)のとおり回答したこと及びその回答について労使で合意に至らないので引き続き労使協議を継続することが記載されていた。

〔甲 11〕

エ 同年4月27日、組合は市に対し、就業要綱5条2項の「更新は4回までとする」との文言を削除し、嘱託員に対する更新回数制限制度の撤回等を要求する旨を記載した要求書を提出した。

〔甲 12〕

(3) 第2案の提示と組合の対応

ア 22年6月10日、組合と市は、団交を開催した。冒頭、市は、組合の上記(2)エの要求について、次のような回答メモ(以下「第2案」という。)を提示した。

(ア) 更新回数の制限については、職務内容や雇用機会の均等、幅広い人材の確保といった点を総合的に勘案しており、ご理解をお願いします。

(イ) 更新回数の満了に伴う新たな任用に当たっては、公募による選考によることとし、一次選考は「一般教養」、二次選考は「小論文」と「面接」を実施する。

(ウ) 二次選考の最終的な評価に当たっては、「経験・実績」の項目も設けて評価する。

(エ) 今年度末で任用期間が満了する嘱託員が公募選考を受験する場合は、一次選考の「一般教養」を免除する。

これに対し、組合側が、辞めさせられたら生活ができない旨意見を述べたところ、Y2局長は「人を代えたい、辞めさせたいとか答えたことはない。」、「1年の雇用条件があつて、5年程度は継続してほしいし、(中略)5年間の制限を付けてきた。しかし、皆さんをずっと雇ったら、期間の定めのない職員に転化してしまうから、ずっと雇うことはできない(中略)から、広く公募しますと申し上げている。辞めさせたいとか、排除したいとは一言も言っていない。」と述べた。

また、組合のX1執行委員長(以下「X1委員長」という。)が「試験を受けて落ちたら、(中略)どうして食べていこうと思う。」と述べたところ、同局長は「皆さんの実績がちゃんと評価に乗かって選考されれば、対外的にも説明できることが一番よい。」などと述べた。

最後に、X1委員長が、市が提案した第2案を検討する旨を述べ、同日の団交は終了した。

[甲13、乙35]

イ 同年6月28日、Y2局長はY6課長とともに、局長室において、自治労県本部役員と組合の特別執行委員を兼任するX5(以下「X5特別執行委員」という。)及びX1委員長と協議を行った。

X1委員長は、第2案について、公募は受け入れられない、アミカスの各嘱託員の実績を評価してほしい旨を述べるとともに、「新しく受験する人と同じ土俵というのは納得いかず、辞める人が出てくるかも。そのときは公募してもらっていい。我々は、試験で全員通してくださいとは言っていない。下駄を履かせるのは良くないことだと思っている。」と発言した。

これに対し同局長は、「分かってあるなら、どうして、その前の公募というのを理解いただけないのか。公募というのが原理・原則でしょう。これをどうしたって崩せないというのを分かってほしい。」と要請したが、X5特別執行委員は「公募ではなくて、毎年評価する仕組みを作ってほしい。」と要望した。

[乙49]

ウ 同年7月12日、組合と市は、団交を開催した。X1委員長は、第2案に対し、更新を4回までとするのでは、上記(1)ウの21年8月31日の回答と変わっておらず、到底受け入れられないとの組合の見解

を述べた。

また、組合は市に対し、①更新回数の制限のない部局もあるにもかかわらず、なぜアミカスの嘱託員には制限があるのかと質し、②他部局の実態について説明するよう求め、③上記（３）アの同年６月１０日のＹ２局長の公募する旨の発言について、再考してほしい旨を述べた。

これに対してＹ２局長は、①は市民局の判断による、②は調査して回答する、③は「辞めさせたいと言っているわけではなく、（中略）経験に裏打ちされた自負であれば、（中略）しっかり評価されるのではないか（中略）。更新回数制限は、５年たったら辞めさせる、受験させないとは言っていない。経験もあるから一次試験も免除する。（中略）排除しようと思っていない。どこかの自治体では受験すら認めていないところもあるというが。受験していただいて、客観的なもので選考して、できることなら続けて仕事していただきたい。」などと述べた。

〔乙 36〕

（４）第３案の提示から 11・24 確認書に至る経過

ア 22年8月20日、組合と市は、団交を開催した。市は、次のような回答メモ（以下「第３案」という。）を提示するとともに、上記（３）ウ②で回答するとした市の他部局における嘱託員の更新回数制限の有無や更新回数等について、一覧表を提示した。

（ア）嘱託員の更新回数の制限について、市民局内の他の嘱託員の状況の調査確認を行ったが、それを踏まえても、第２案のとおり、職務内容や雇用機会の均等、幅広い人材の確保といった点を総合的に勘案して更新回数制限を設ける必要があると考えるので、ご理解をお願いします。

（イ）公募の方法については、まずは、経験・実績をお持ちの方のみを対象とした特別選考を実施したいと考えている。

（ウ）特別選考の受験資格は、政令指定都市、県、国の男女共同参画関連機関において４年以上の業務経験を有する者とし、試験は、小論文と面接を行い、優秀な人材を選考したいと考えている。

（エ）特別選考によって、必要な人員が確保できない場合は、一般選考を実施したいと考えている。

これに対し、X1委員長は、更新回数制限を必要とする理由に納得できないとし、第３案に対する評価及び判断を次回の団交で回答する旨を

述べ、団交は終了した。

〔甲 1 3、乙 5 0〕

イ 同年 9 月 3 日、組合と市は、団交を開催した。市は、市の O B の再任用に更新回数制限がないことについて、任用年齢が 6 5 歳までであり、2 ないし 3 年で退職するため更新回数制限は不要と考える旨説明し、Y 2 局長は、6 5 歳までの雇用確保は、使用者としての責任がある旨を述べた。

組合は、地公法 3 条 3 項 3 号の非常勤嘱託員についても、市には使用者責任があるのかと質したところ、同局長は、使用者責任があるので交渉に応じている旨答えた。

また、組合が公募によらない方法を検討してほしい旨要望したところ、同局長は持ち帰って検討する旨回答した。

〔乙 3 9〕

ウ 同年 9 月 2 8 日、組合と市は、団交を開催した。市は、おおむね次のような回答メモを提示した。

(ア) 更新回数制限撤廃要求に関する第 2 案及び第 3 案の回答については、これを撤回し、以下のとおり回答する。

(イ) 嘱託員の更新回数の制限については、その職務内容や雇用機会の均等、幅広い人材の確保といった点を総合的に勘案し設けているので、理解をお願いする。しかしながら、これまでの経緯を踏まえ、今後も誠意をもって協議に臨んでいく。

(ウ) 更新回数満了に伴う新たな任用については、まずは、アミカスにおいて現に勤務し、今年度末をもって更新回数制限による任用期間が満了する者を対象者とした特別選考を実施し、「小論文」と「面接」試験により、優秀な人材を選考したい。

(エ) 特別選考によって必要な人員が確保できない場合は、公募による一般選考を実施し、一次選考の「一般教養」、二次選考の「小論文」と「面接」により、優秀な人材を選考していきたい。

これについて、X 1 委員長が「特別選考は（中略）アミカスの経験・実績を評価してもらったものと理解してよいのか。」と尋ねたところ、Y 6 課長は「アミカスで培われた経験・実績を尊重し、まずは皆さん方を対象とした特別選考を実施したい。」と回答した。

X 6 副委員長（以下「X 6 副委員長」という。）は、小論文と面接についての選考基準を心配している旨述べ、また、X 5 特別執行委員は「試験をするのは、人を代える、排除するものではないと6月、7月の交渉で言われておりましたので、それも是非踏まえてほしいなど。同時に、原則は建前、確認書で全員を通しますよと言えないのは分かっている。確認書に経験実績を踏まえてと入れて。」と述べた。

これに対し、Y 2 局長は「誤解があってはならない。」として、「雇用の継続について責任を持つとは言っていない。（中略）使用者の責任は認めたが、雇用の継続を認めたわけではない。排除するために試験をするのではない、と公募の説明の時に言った。自分たちを雇おうとしていないのでなく、公募で、客観的公平的な立場で選考を、中立公正な選考をしたいということ。」と発言した。

また、組合が、面接員には外部の者だけでなく市民局など市の関係者を入れるよう要望したところ、同局長は、真摯に検討する旨を述べた。団交の終盤、X 1 委員長は、「選考される立場としては特別選考といっても不安はある。（中略）なるべく公平な、経験が生かされる選考をしていただきたい。」と述べた。

こうしたやりとりの後、X 1 委員長が市の回答内容で大筋了解する旨述べ、組合と市は、今後確認書を交わす旨を合意した。

[甲 1 3、乙 3 7]

エ 同年9月30日、交渉妥結のお礼のため、X 5 特別執行委員とX 1 委員長がY 2 局長を訪問したところ、同局長は「この問題に関しては、X 5 さんの政治的力とX 1 委員長の闘争心に完全に負けました。」と述べ、併せて、特別選考は客観的な試験であり、受験者全員の合格を前提とした試験ではない旨を伝えた。

これに対し、X 5 特別執行委員とX 1 委員長は、特に反論することはなかった。

[審① X 5 証人、審① Y 2 証人、審② X 1 本人]

オ 同年10月5日、市は、組合に対し、同年9月28日の団交において締結するとした確認書の原案を提示した。その案には、特別選考について、「試験により優秀な人材を選考する。」と記載されていた。

[乙 3 2 の 1]

カ 同年10月20日、組合は、市に対し、「確認書（案）に対する組合側の見解と対案メモ」と題した書面を提出し、「試験により優秀な人材を選考する。」のうち「試験により」を削除するよう求めた。しかし、市は、これに応じなかった。

〔乙32の2、審②X1本人、審②X2証人〕

キ 同年11月24日、組合と市は、同年9月28日の団交で妥結した事項について、おおむね次のとおりの確認書（以下「11・24確認書」という。）を取り交わした。

(ア) アミカス嘱託員に係る更新回数の制限について、組合は撤廃を主張し、市は撤廃が困難であるとの考え方を示している。しかしながら、これまでの経緯を踏まえ、今後も継続して協議する。

(イ) 更新回数の満了に伴う新たな任用については、嘱託員のこれまでのアミカスにおける経験や勤務実績を踏まえ、まずは、アミカスにおいて現に勤務し、今年度末をもって更新回数制限による任用期間が満了する嘱託員を対象者とした特別選考を実施し、試験により優秀な人材を選考する。なお、この特別選考によって必要な人員が確保できない場合は、公募による一般選考を実施し、優秀な人材を選考する。

(ウ) 勤務評価を特別選考の要素に加えてほしいとの組合要望については、市は嘱託員の勤務評定は全市的な問題であるとの認識を示しているところであるが、今後も継続して協議する。

〔甲15〕

4 特別選考試験の実施

(1) 22年11月15日、市は、おおむね以下の内容を記載した、特別選考実施要項を定め、配布を開始した。なお、同要項を定めた市の決裁文書において、①選考結果の通知は同年12月10日に受験者全員に発送する予定であること、②合否判定基準は後記5(2)表1、同(3)表2及び同(4)のとおりであることなどが記載されていた。

ア 受付期間

22年11月17日から同月26日

イ 試験日

小論文 22年11月30日

面接 22年12月5日

ウ 採用予定人員

図書専門員3名以内、企画運営員3名以内、相談専門員4名以内

エ 任用期間

23年4月1日から24年3月31日まで

ただし、勤務成績が良好で、公務上特に必要がある場合は、1年を超えない範囲内で再任用することがある。なお、再任用は4回を限度とする。

オ 応募資格

アミカスにおいて現に勤務し、23年3月31日をもって更新回数制限による任用期間が満了する非常勤嘱託員

[甲23、乙25]

- (2) 特別選考受付期間の最終日である22年11月26日までに、応募資格を有する10名(図書専門員3名、企画運営員3名、相談専門員4名)の嘱託員のうち9名(組合員8名、非組合員1名)が特別選考に応募し、企画運営員1名(組合員)は、応募しなかった。

[乙25]

- (3) 22年11月26日、市は、特別選考の小論文の評定員が所属する市の各部署の所属長に対し、同月30日午後から同年12月2日まで、評定員を評定業務に従事させてほしいと依頼する文書を発出した。

市が依頼した小論文の評定員は、受験者の上司ではない市職員であり、下記(4)に記載のテーマごとに2名、全体では6名であった。また、評定員は、業務上男女共同参画推進に関する業務に従事する者、市の施設においてアミカスと類似の職務を行う者であった。

[乙40の1、乙40の2]

- (4) 22年11月30日、特別選考の小論文の試験が実施された。問題は、次のとおり、職種ごとに2問ずつ出題された。

ア 図書専門員の小論文試験問題

(ア) テーマ1

「図書館におけるレファレンスサービスについて述べてください。」

(イ) テーマ2

「次期福岡市男女共同参画基本計画（原案）の中で、拠点施設である男女共同参画推進センターが果たす役割が示されていますが、今、アミカスの図書室に求められているもの、及び、そのことに対するあなたの考え、並びに、あなたの今後の取り組みについて具体的に述べてください。」

イ 企画運営員の小論文試験問題

(ア) テーマ 1

『男は仕事、女は家庭を守るべき』といった固定的性別役割分担意識は、未だ根強く残っています。なぜなくなるのかその理由と、無くしていくためにはどのような取り組みを進めていったらいいのか、あなたのこれまでの職務経験や自分自身で勉強していること等を、その取り組みにどのように生かせるかを踏まえて具体的に述べてください。」

(イ) テーマ 2

「男女共同参画を推進するために、アミカス研修室で、男性又は子ども向けの講座（30人程度を対象）を開催します。

あなたなら、どのような講座を企画しますか。あなたが企画する具体的な講座内容と、その講座を企画した理由を述べてください。」

ウ 相談専門員の小論文試験問題

(ア) テーマ 1

「男女共同参画推進センターで相談を受ける意義とあなたが考えるアミカス相談室の課題と今後の展望について述べてください。」

(イ) テーマ 2

「Aさん（41歳 専業主婦）、夫（40歳 会社員）

子（7歳 男 小学1年）、子（3歳 女 幼稚園）

結婚10年、結婚当初より殴るなどの暴力があったが、ここ数年は、暴言や物を投げる、生活費をきちんと入れない等がある。子どもの前でも暴言が激しく、子どもにも暴言が及ぶこともある。小学1年の子は、多動があると担任に指摘され、専門機関の受診を勧められている。Aさんは、3年前からうつ症状があり心療内科に通っている。実家は介護が必要な父がおり、経済的にも頼れない。Aさんから夫の機嫌がいつ悪くなるかと気が休まらず、離婚も考えてい

るが、生活や子どもの養育などに不安があると相談がありました。

この事例の見立てやどのように支援していくか、社会資源の活用などについて述べてください。」

〔乙 2 2 の 1、乙 2 2 の 2、乙 2 2 の 3〕

(5) 22年12月1日、市は、企画運営員1名の欠員を補充するため、市政だよりの担当部局に、嘱託員募集記事の23年1月1日号への掲載を依頼した。

〔乙 2 5〕

(6) 22年12月5日、市の本庁舎内の2室において、特別選考の面接が実施された。各受験者は、その2室で各1回、合計2回の面接を受け、面接時間は、1回につき15ないし20分であった。

市は、面接員として、嘱託員の職種ごとに市職員2名及び外部の有識者2名の計4名、3職種全体で計8名に依頼した。各面接員は、男女共同参画推進に関する業務に従事する者、公的相談機関の長など、他の施設等でアミカスと類似の職務を行っている者であった。

〔乙 2 1、審②Y6証人〕

5 特別選考試験の評定について

(1) 評定項目及び評定の内容

ア 小論文

小論文の評定は、評定員が、テーマごとに下記の小論文評定票に評定点数をつけ、これに配分率（例：×2など）をかけた点数を「配分計算後」欄に記入し、これを合計する方法で行われた。

なお、配点は、下記の評定項目欄の（ ）内に示されたとおりである。

(ア) 図書専門員

職 種	図書専門員	テーマ1（又は2）	受験 番号	
評定項目	評定の内容		評定 点数	配分 計算後
課題への呼 応・専門性 (10点)	(テーマ1、テーマ2に共通) ○与えられた課題に的確に答えている。 →「レファレンスサービスの種類、プ			

× 2	<p>ロセス、質問の種類等」について述べている。(ただし「→」以降はテーマ1のみ)</p> <p>(テーマ2のみ)</p> <p>○短期、中期、長期的な視点を持っている。</p>		
<p>知識</p> <p>(10点)</p> <p>× 1</p>	<p>(テーマ1、テーマ2に共通)</p> <p>○業務に必要な知識を有している。</p> <p>○業務に必要な情報を収集・発信しようとしている。</p> <p>○偏った知識範囲になっていない。</p> <p>(テーマ2のみ)</p> <p>○男女を取り巻く現状認識を有している。</p>		
<p>表現力・説得力</p> <p>(10点)</p> <p>× 1</p>	<p>(テーマ1、テーマ2に共通)</p> <p>○自分の見方や考え方が分かりやすく示されている。</p> <p>○他人の受け売りでなく自分の言葉で表現している。</p> <p>○自分の経験や世の中の動きなど具体的な事柄を取り上げている。</p> <p>○正しい文字、文法を使っている。</p> <p>○文が適切に組み立てられている。</p> <p>○結論に至る論理の展開が一貫している。</p> <p>○短すぎず適切な分量に達している。</p>		
<p>適性</p> <p>(10点)</p> <p>× 1</p>	<p>(テーマ1、テーマ2に共通)</p> <p>○前向きな姿勢がある。</p> <p>○市民(利用者)本位の視点に立っている。</p> <p>(テーマ1のみ)</p>		

	<p>○司書としての役割を認識している。 (テーマ2のみ)</p> <p>○職務経験を生かした活躍や適切な対応が期待できる。</p>		
<p>評定の合計点 (50点満点)</p>			

(イ) 企画運営員

職 種	企画運営員	テーマ1 (又は2)	受験 番号	
評定項目	評定の内容 (テーマ1、2共通)		評定 点数	配分 計算後
<p>課題への呼 応・企画力 (10点) ×2</p>	<p>○与えられた課題に的確に答えている。</p> <p>○短期、中期、長期的な視点を持っている。</p> <p>○男女共同参画社会を実現していくという意識が高い。</p> <p>○発想 (アイディア) に独自性がある。</p>			
<p>知識 (10点) ×1</p>	<p>○男女を取り巻く現状認識を有している。</p> <p>○業務に必要な知識を有している。</p> <p>○業務に必要な情報を収集しようとしている。</p> <p>○偏った知識範囲になっていない。</p>			
<p>表現力・説 得力 (10点) ×1</p>	<p>○自分の見方や考え方が分かりやすく示されている。</p> <p>○抽象論を振りかざしていない。</p> <p>○自分の経験や世の中の動きなど具体的な事柄を取り上げている。</p> <p>○正しい文字、文法を使っている。</p> <p>○文が適切に組み立てられている。</p> <p>○結論に至る論理の展開が一貫してい</p>			

	る。 ○短すぎず適切な分量に達している。		
適性 (10点) ×1	○前向きな姿勢がある。 ○市民(利用者)本位の視点に立っている。 ○新たな課題に応じた対応が期待できる。 ○今後の活動に対する意欲がある。		
評定の合計点 (50点満点)			

(ウ) 相談専門員

職 種	相談専門員	テーマ1 (又は2)	受験 番号	
評定項目	評定の内容		評定 点数	配分 計算後
課題への呼 応・専門性 (10点) ×2	(テーマ1、テーマ2に共通) ○短期、中期、長期的な視点を持っている。 ○幅広い視点で課題を発見しようとしている。 ○相談者の立場を適切に把握している。 ○偏った見方ではなく客観性を有している。 (テーマ1のみ) ○公的機関としての役割を的確に答えている。 (テーマ2のみ) ○与えられた課題に的確に答えている。 ○関係機関との連携を視野に入れた援助になっているか。			
知識	(テーマ1、テーマ2に共通)			

(10点) ×1	<input type="checkbox"/> 男女を取り巻く現状認識を有している。 <input type="checkbox"/> 業務に必要な知識を有している。 <input type="checkbox"/> 偏った知識範囲になっていない。 (テーマ2のみ) <input type="checkbox"/> 支援に必要な情報を理解している。		
表現力・説 得力 (10点) ×1	(テーマ1、テーマ2に共通) <input type="checkbox"/> 自分の見方や考え方が分かりやすく示されている。 <input type="checkbox"/> 他人の受け売りでなく自分の言葉で表現している。 <input type="checkbox"/> 正しい文字、文法を使っている。 文が適切に組み立てられている。 <input type="checkbox"/> 結論に至る論理の展開が一貫している。 <input type="checkbox"/> 短すぎず適切な分量に達している。		
適性・対応 力 (10点) ×1	(テーマ1、テーマ2に共通) <input type="checkbox"/> 前向きな姿勢がある。 <input type="checkbox"/> 相談員としての役割を認識している。 <input type="checkbox"/> 援助者としての資質を有している。 (テーマ2のみ) <input type="checkbox"/> 相談者の課題に応じた適切な対応が期待できる。 <input type="checkbox"/> 相談者の意志を尊重した対応が期待できる		
評定の合計点 (50点満点)			

イ 面接

面接の評定は、面接員が、下記の面接評定票に評定点数をつける方法で行われた。なお、配点は、下記の評定項目欄の()内に示されたとおりである。

職 種		受験番号		氏 名		面接時間	
評定項目	評定の内容						評定 点数
意欲・態度 (10点)	<input type="checkbox"/> 仕事に対する積極的な意欲を持っているか。 <input type="checkbox"/> 公務員としての自覚を持っているか。 <input type="checkbox"/> 明朗、規律など、職務にふさわしい態度は認められるか。 <input type="checkbox"/> 市民サービスの観点があるか。						
適応性 (10点)	<input type="checkbox"/> 堅実で責任感があるか。 <input type="checkbox"/> 精神的に安定し、感情の起伏が大きくないか。 <input type="checkbox"/> ものの見方や考え方が独善的で自己本位なところはないか。 <input type="checkbox"/> 他者と協力・協調してやっていけそうか。 <input type="checkbox"/> 忍耐力があり、しっかりしているか。						
思考力・コミュニケーション能力 (10点)	<input type="checkbox"/> 他者の話をよく聴く姿勢は認められるか。 <input type="checkbox"/> 他者の話の内容を的確に理解できるか。 <input type="checkbox"/> 自分の考えや情報をわかりやすく要領よく、表現できるか。 <input type="checkbox"/> 市民（相談者）の立場にたって適切に対応できるか。						
接遇 (10点)	<input type="checkbox"/> 接遇の基本（敬語・応対）が身についているか。 <input type="checkbox"/> 公務員としてふさわしい服装や礼儀は認められるか。 <input type="checkbox"/> 市民に好感を持たれるような応対・表情ができているか。 <input type="checkbox"/> 気持ちのいい挨拶ができているか。						
専門性 (10点)	<input type="checkbox"/> 職務の内容をよく理解しているか。 <input type="checkbox"/> 職歴から認められる処理能力の程度はどうか。 <input type="checkbox"/> 職務に有益な知識、資格、特技をもっているか。 <input type="checkbox"/> 職務に対して向上心を持っているか。						

特記事項（評定項目以外の事項で、特に評価できる点、問題点など）		
---------------------------------	--	--

〔甲 2 3〕

(2) 評定方法

小論文、面接とも合計50点満点とし、上記(1)の評定票に従い、各評定項目について10点を最高点とし、小論文は評定員が、面接は面接員が、下記の表1により、それぞれ±1点の範囲で調整を行い、評定を行った。

なお、小論文の評定は、評定員に受験者氏名が分からないよう、答案用紙の受験者氏名を伏せて実施された。

(表1)

極めて優れている	10点
優れている	8点
標準レベルである	6点
劣っている	4点
極めて劣っている	2点

〔甲 2 3、乙 2 1〕

(3) 小論文及び面接の判定

小論文及び面接の判定は、次のとおり行われた。

ア 小論文

テーマ別に評定員2名の「評定の合計点」の数値を事業推進課で平均し、下記表2によりA、B、C、Dの4段階で判定が行われた。

イ 面接

面接員4名が、各自、評定した合計点数に基づき、特記事項を考慮した上で、下記表2によりA、B、C、Dの4段階で判定した後、4名の合議により4段階の最終判定を実施した。

なお、評定は、小論文の評定点数及び判定結果を伏せた上で実施された。

(表2)

判 定		判 定 の 目 安
区分	内 容	50点満点の場合
A	是非採用したい	おおむね合計点43点以上
B	採用したい	おおむね合計点36点～42点
C	採用してもよい	おおむね合計点30点～35点
D	採用できない	おおむね合計点29点以下

〔甲23、乙21〕

(4) 合否判定

22年12月5日、面接終了後、嘱託員の3つの職種ごとに4名の選考委員で構成する「福岡市男女共同参画推進センター嘱託員特別選考委員会」(以下「選考委員会」という。)が開催され、以下の基準に従って合否を判定した。

なお、選考委員は、全て面接員が兼任した。

ア 小論文が2題ともD判定の場合

不合格とする。

イ 面接がD判定の場合

不合格とする。

ウ 小論文のうち1題がD判定の場合

D判定の小論文の内容を再検証の上、合議により合否を判定する。

エ 上記以外の場合

合格とする。

〔甲23、乙21、乙25〕

(5) 合否判定の結果

選考委員会による合否判定の結果は、次のとおりであった。

職 種	嘱託員	小論文		面接	判定	合否
		テーマ1	テーマ2			
函 書 専 門 員	X3 (執行委員)	D	C	D	D	不合格
	X2 (書記長)	D	D	C	D	不合格
	(組合員)	B	B	B	B	合格

企 画 運 営 員	(非組合員)	不明	不明	不明	不明	合格
	(執行委員)	C	C	B	C	合格
相 談 専 門 員	(執行委員長)	B	C	B	B	合格
	(副委員長)	B	B	B	B	合格
	X 4	C	B	D	D	不合格
	(組合員)	B	B	B	B	合格

[甲 2 8]

6 特別選考の合否決定から公募手続開始までの経過について

(1) 特別選考の合否決定

ア 22年12月7日、市は、選考委員会の判定に基づき、特別選考試験の合否を決定した。同決定についての決裁文書において、合否結果の通知発送予定日は「22年12月10日(金)夕方」と記載されていた。

なお、合否結果は、次のとおりであった。

(ア) 図書専門員 合格者1名、不合格者2名(X2、X3)

(イ) 企画運営員 合格者2名、不合格者なし

(ウ) 相談専門員 合格者3名、不合格者1名(X4)

[甲 2 3、乙 2 5]

イ 同年12月10日夕刻、市は、特別選考の合否結果通知書を、受験者全員に郵送した。同日、Y6課長は、X1委員長に対し、①本日、特別選考の結果を受験者各人に郵送したこと、②受験者のうち3名が不合格であることを伝えた。X1委員長は、同課長に不合格者の氏名を尋ねたが、同課長は答えなかった。

なお、合格者1人に対する同通知書が「不着」により返送されたため、市は、同月14日、当該合格者に対し、アミカスにおいて同通知書を手交した。

[乙 2 5、乙 3 8、乙 4 2の2]

(2) 公募の依頼と団交申入れ

ア 22年12月13日、市は、前記第2の4(5)のとおり同月1日に依頼していた企画運営員1名の嘱託員募集記事を訂正する形で、市政だより担当部局に対し、図書専門員2名、企画運営員1名及び相談専門員1名の嘱託員募集記事を掲載する原稿(以下「公募原稿」という。)を提出し、市政だよりの23年1月1日号に掲載するよう依頼した。

また、同日、X5特別執行委員は、Y6課長に電話して市が公募手続に入ったことを確認し、いつの市政だよりに掲載するのかを尋ねたところ、同課長は、23年1月1日号に掲載する旨返答した。

[乙42の2]

イ 22年12月15日9時30分頃、組合は市に対し、次のような内容を記載した「組合員3名の不合格に対する抗議と要求および団体交渉申入書」を手交した。同申入書には、年内の団交開催を申し入れる旨も記載されていた。

(ア) 特別選考の選考基準及び合否決定までの選考過程を組合に対してすべて明らかにすること(以下「要求事項1」という。)

(イ) 不合格者3名に対し、誠意を持って次年度のアミカスにおける嘱託員の職のあっせんを行うこと(以下「要求事項2」という。)

(ウ) アミカスの嘱託員の公募については組合の合意なしに行わないこと(以下「要求事項3」という。)

上記申入れの際、X1委員長が年内の団交開催を要求したところ、Y6課長は「内容を見た上で、対応を検討させていただきます。すべて、交渉の場としてなりえるかどうかを含めて検討します。」と返答し、X1委員長は「回答ください。」と応じた。

[甲17、乙42の1]

ウ 同日16時30分、市政だよりの23年1月1日号の公募原稿の校正の受付は締め切られた。

[甲21]

(3) 団交応諾と公募手続の開始

ア 22年12月16日、Y6課長は、X1委員長に対し、上記(2)イの申入れについて、労使交渉となりうるかを検討中であるが、日程だけでも調整したいとして、同月20日、21日、22日を提案し、併せて、

市側は Y 5 部長以下の者が出席する旨告げた。

これに対し、組合は、同月 2 4 日又は 2 7 日の団交実施を希望した。

〔乙 4 2 の 3〕

イ 同月 2 1 日、Y 6 課長は、組合に対して、同月 2 4 日又は 2 7 日に団交に応諾する旨回答し、団交には部長以下が出席する旨告げ、組合は、日程調整する旨返答した。

なお、同日、同課長は、X 1 委員長に対し、1 1 ・ 2 4 確認書のとおり、特別選考で必要な人員を確保できなかったのもので、市政だよりの 2 3 年 1 月 1 日号に嘱託員募集記事を掲載する旨告げた。

〔乙 4 2 の 3〕

ウ 同月 2 2 日、組合と市は、賃金要求の労使交渉を行った。交渉開始前、X 1 委員長は、特別選考に関する団交は、同月 2 5 日でお願いしたいと述べ、Y 6 課長は、これを了承した。

〔乙 4 2 の 4〕

エ 同日、Y 2 局長は、訪問してきた X 5 特別執行委員に対し、同月 2 5 日の団交は「現場に任せるという判断をした。」と告げた。

〔乙 4 7〕

オ 同月 2 3 日、市は、嘱託員の募集をホームページに掲載するなど、アミカス嘱託員の公募を開始した。特別選考の不合格者 3 名は、いずれもこれに応募したが、少なくとも X 2 は受験しなかった。

〔甲 1 8、乙 2 5、乙 3 8、審② X 1 証人〕

7 2 2 年 1 2 月 2 5 日の団交とその後の経過について

(1) 2 2 年 1 2 月 2 5 日、団交が行われた。市は、冒頭、以下の内容の回答メモを配布した。

ア 要求事項 1 「特別選考の選考基準及び合否決定までの選考過程を組合に対してすべて明らかにすること」について

特別選考の選考基準及び合否決定までの選考過程の詳細については、今後の中立・公正な試験の運営に支障を来すため答えられない。

イ 要求事項 2 「不合格者 3 名に対し、誠意を持って次年度のアミカスにおける嘱託員の職のあっせんを行うこと」について

次年度のアミカス嘱託員の職のあっせんできないが、3 名の不合格者

に対しては、募集情報の収集に努め案内する。

ウ 要求事項3「アミカスの嘱託員の公募については組合の合意なしに行わないこと」について

特別選考の結果により必要な人員が確保できなかったため、11・24確認書のとおり公募による一般選考を行う。

〔甲19〕

(2) 組合は、Y2局長が団交に出席していないこと及び市が合否通知を發出して以降、一度も協議や説明もなく公募を強行したとして抗議した。

これに対し、Y6課長が、特別選考を実施した現場の部長以下が団交に当たることにした旨を説明し、Y5部長は、事前にY2局長と協議して自身が責任者として出席していること、公募については、11・24確認書にしたがって、特別選考で優秀な人材、必要な人員を確保できなかったことで手続をとったこと、もともとこの点は、労使で確認されているので、改めての合意を経なくとも公募できると判断して実施した旨回答した。

〔甲19〕

(3) 続いて、組合は、特別選考の選考基準と選考過程を明らかにするよう求めたが、市は、回答メモのとおり明らかにできない旨回答しつつも、小論文と面接の個別の評定を踏まえて総合評価・合否判定を行うため、選考委員会を設置したことを明らかにした。

〔甲19〕

(4) そこで組合は、選考委員会に関する次の事項について明らかにすることを求め、これに対し、市は、おおむね次のとおり回答した。

ア 選考委員会の委員数、構成、委員名及び委員長名について

(回答) 明らかにはできない。なお、専門性や男女共同参画センターの知識・経験を有する者に依頼するとともに、組合側から外部の者だけの選考は不安であるとの指摘もあったので、アミカスのことが分かる者も選考委員に入れた。

イ 選考委員会の設置責任者について

(回答) Y5部長である。なお、選考委員会の設置を決裁したのはY2局長である。

ウ 選考委員会の権限について

(回答) 小論文・面接の評定結果を踏まえて、総合的に合否を決定する権

限を付与した。

エ 小論文・面接の評定項目及び評定基準について

(回答)

(ア) 評定項目

小論文の評定項目は、図書専門員が「課題への呼応・専門性」、「知識」、「表現力・説得力」及び「適性」の4項目、企画運営員が「課題への呼応・企画力」、「知識」、「表現力・説得力」及び「適性」の4項目、相談専門員が「課題への呼応・専門性」、「知識」、「表現力・説得力」及び「適性・対応力」の4項目である。

面接の評定項目は、「意欲・態度」、「適応性」、「思考力・コミュニケーション能力」、「接遇」及び「専門性」の5項目である。

(イ) 評定基準及び選考委員会の判定基準

Y5部長以下の選考試験の事務局が、選考委員会に対してA、B、C、Dの4段階でC以上が合格で、Dは不合格との判定基準を示し、同委員会はその基準に従って合否決定した。

オ アミカスでの経験・勤務実績は選考基準に加味されたのか

(回答) アミカスでの経験・勤務実績は、非公募の特別選考の対象者であるという形で反映しているが、選考に当たっては加味していない。

なお、小論文のテーマは、アミカスでの経験・勤務実績を踏まえて設定した。

カ 面接の質問事項は誰が決めたのか

(回答) 面接員が決めた。

キ 小論文のテーマはどこが決めたのか

(回答) Y5部長以下アミカスの職員が決めた。

[甲19、乙20]

(5) 上記(4)に加え、市は、選考委員会の枠組みはY2局長以下の関係者で決定し、合否判断は選考委員会に委ねた旨を説明した。

[甲19]

(6) 組合は、市に対して、外部の選考委員会の合否判断と雇用を継続するかどうかの使用者判断は別であり、雇用責任・使用者責任として雇用を継続すべきではないか、選考委員会の合否判断に全てを委ねるとするのは、雇用主、使用主としてあまりに無責任ではないかなどと追及したが、市は、特

に返答しなかった。

〔甲 1 9〕

- (7) さらに、組合は、市に対して職のあつせんを求めたが、市は、職のあつせんはできないとして、他機関の同種の募集情報を収集してすみやかに知らせる旨を述べた。

〔甲 1 9〕

- (8) 最後に、組合は、Y 2 局長出席での団交の設定を申し入れるとともに、上記 6 (2) イの 2 2 年 1 2 月 1 5 日の申入れに対する再度の回答を求め、団交は終了した。

〔甲 1 9〕

- (9) 2 3 年 1 月 5 日、市は、アミカス嘱託員公募にかかる応募の受付を開始した。同月 1 7 日までの受付期間中、応募者は、図書専門員が 4 8 名、企画運営員が 2 3 名、相談専門員が 1 5 名であった。

〔乙 2 5〕

- (10) 2 3 年 1 月 1 1 日、組合は、Y 2 局長を訪問し、特別選考において 3 名の組合員が不合格となったことについて抗議を行った。この際、組合は、今後の労使交渉には Y 2 局長及び Y 3 課長が出席すること、② 不合格となった 3 名の組合員が公募を受験する場合は、一次試験を免除し、経験・実績を加味した選考を実施すること、③ 上記②ができなければ現在のアミカス嘱託員と同等の勤務条件の職をあつせんすることを求めた。

同局長は、組合の要求については改めて回答する旨を述べるとともに、2 2 年 1 2 月 2 5 日の団交に出席しなかったことについて、「私が出ないことが不誠実とは思っていない。課長は所属長として、部長はアミカス館長として交渉に臨んでいる。当事者能力があり、十分責任ある立場である。一つの節目を超えたと思って、部長以下に任せた。この前の交渉の報告を受けて、次回は私も出席する。」と発言した。

〔乙 2 6〕

8 2 3 年 1 月 1 9 日の団交について

- (1) 2 3 年 1 月 1 9 日、団交が開催され、市は、冒頭、おおむね次の内容の回答メモを配付した。

ア 要求事項 1 「特別選考の選考基準及び合否決定までの選考過程を組合

に対してすべて明らかにすること」について

(7) 特別選考の枠組みは、公平、公正、客観的な選考となるよう組み立て、評定は、職種ごとの専門的な知識または経験を有する者に依頼した。

(イ) 小論文2テーマ、面接2回の試験を行い、それぞれの評定結果に基づきA、B、C、Dの4段階の判定を行った。

(ウ) 職種ごとの選考委員会を設置し、選考委員会が、A、B、C、Dの4段階で合否判定を行った。

(エ) 選考委員会の判定結果に基づき、12月7日、市が合否決定を行った。

イ 要求事項2「不合格者3名に対し、誠意を持って次年度のアミカスにおける嘱託員の職のあっせんを行うこと」について

公募において、アミカス嘱託員に対し一次試験の免除及び経験・勤務実績を加味した選考を行うことは、他の受験者との公平性の観点から困難である。再就職のあっせんについては、市の機関・団体、他の公的機関・団体を含めた募集情報の収集に努め、案内する。

〔甲21〕

(2) 同日、Y2局長は出席したが、Y3課長は出席しなかった。組合は市に対し、Y3課長の団交出席を求めたにもかかわらず、なぜ同課長が出席しないのかと質した。

市が、団交出席者の決定は市の判断によるべきものであり、同課長は交渉当事者ではない旨回答したところ、組合は、同課長が3つの職種全部の面接を担当し、特別選考に深く関わったとして出席してほしい旨を述べた。

市は、誰が面接したかについては、今後の一般選考や来年度以降の中立・公正な試験に支障を来すおそれがあるので答えられない旨回答した。

〔甲21、乙38〕

(3) そこで組合は「選考委員の名前は知らないから、それ以外の項目は一切示してよいはず。」として、次の項目について市に回答を求め、市はそれぞれの項目に対して次のとおり回答した。

ア 選考委員会における選考・判定基準

(回答) 判定基準はA、B、C、Dとし、Dは不合格とするよう、Y5部長以下事務局が選考委員会に示した。

イ 選考委員会の設置責任者

(回答) Y 2 局長である。

ウ 合否の最終決裁責任者

(回答) Y 2 局長である。

エ 選考のベースとなっている各職種ごと、小論文・面接の評定項目ごとの
評定基準等

(回答) 明示できない。

[甲 2 1、乙 3 8]

(4) これに対して、組合は、少なくとも個別の評定基準は明らかにすべきである、合否判定を選考委員会に委ねたとすれば、使用者責任と雇用者責任の放棄であり無責任である、アミカスにおける経験・勤務実績を踏まえた合否判定がなされておらず不当であるなどと追及した。また、X 5 特別執行委員は、「確かに、全員雇用継続するという約束はしていない。でも、全体の流れを見て判断してほしいこと。雇用者として合否判断すべき。」などと述べた。

市は、合否判定を選考委員会に委ねており、選考委員会の判定に基づき Y 2 局長が決定したこと、雇用継続を約束しているわけではないので責任放棄ではないこと、アミカスにおける経験・勤務実績は、特別選考を実施したことで既に評価されている旨反論した。

[甲 2 1、乙 3 8]

(5) また、組合が、公募の一次試験免除及びアミカス嘱託員の経験を考慮した二次試験の実施を求めたところ、市は、嘱託員の実績を踏まえて特別選考を実施したので、一次試験を免除することはできない旨回答した。X 1 委員長が「それは最終回答か。」と質したところ、Y 2 局長は「今の時点では再検討できない。可能な範囲でやれることをする。使用者として継続雇用責任は認めていないし、できない。」、「任用期間を明示している職で、さらに継続雇用することの責任、あるいは必ず仕事を見つけないといけないという責任は認めていない。」などと応じた。

[甲 2 1]

(6) 次に、組合は、組合との協議・合意なしに公募を強行したとして市を追及した。市は、1 1・2 4 確認書に従って事務的に作業を進めた、市政だよりの 2 3 年 1 月 1 日号の次号は同年 2 月 1 日号であり、それでは公募のスケジュールが窮屈であるなどと回答した。

〔甲 2 1〕

(7) 最後に、組合は、市に対し、下記の要求事項を記した文書を手交し、23年1月28日までの団交開催と、誠意ある交渉及び具体的な回答を求めた。

ア 特別選考の選考基準及び合否決定までの選考過程を、組合に対して全て明らかにすること。

イ 不合格者3名に対し、誠意を持って職のあっせんを行うこと。最低でも、次年度のアミカス嘱託員の公募に際して、一次選考試験を免除し、二次選考に当たっては、これまでのアミカスにおける実務経験及び勤務実績を踏まえること。

その際、X1委員長は、各不合格者への職のあっせんについて、情報提供だけで終わらせるのではなく、何とか探してほしい旨述べた。

〔甲 2 1、乙 4 6〕

9 23年1月26日の団交について

(1) 23年1月26日、団交が開催され、市は、上記8(7)の組合の要求に対し、次のとおり回答した。

ア 上記8(7)アについて

市は、前記第2の5(2)、同(3)、同(4)及び同7(4)エ(ア)で認定した小論文及び面接の評定項目や評定方法、4段階(A、B、C、D)の判定区分などを記載した資料を添付した回答メモを示した。

これに対し、組合は、それらの資料の記載のうち評定方法について、小論文の「標準レベルである」(6点)とは何をもって評定するのかと質した。市が、評定項目ごとに「評定の内容」を定めて評定員に評定を依頼した旨回答したところ、組合は、その評定内容を明らかにするよう求めた。

そこで、市は、実際の特別選考試験で使用した、前記第2の5(1)で認定した小論文評定票及び面接評定票の写しを提示したが、各評定票の記載事項のうち、評定員、面接員及び受験者の氏名並びに評定点数及び評定の合計点などの部分は黒塗りされており判読できなかった。

イ 上記8(7)イについて

市が示した上記回答メモには、次のとおり記載されていた。

「公募における選考試験において、アミカス嘱託員に対し、一次試験の免除及び実務経験・勤務実績を踏まえた選考を行うことは、他の受験者と

の公平性の観点から困難である。また、再就職のあっせんについては、市の機関・団体及び他の公的機関・団体等を含め、募集情報の収集に努め、案内する。」

〔甲 2 2、乙 2 7 の 1〕

- (2) 組合は、上記(1)アで市が提示した小論文評定票及び面接評定票には、「評定の内容」の基準が示されていないが、何をもって標準レベルなのかと質問した。これに対して、市は、小論文評定員及び面接員に対し、公的な機関であるアミカスで働く能力を標準として評定項目に従って判断し点数をつけるよう依頼したこと、面接については、その面接結果に基づき個々の面接員が特記事項を考慮してA、B、C、Dを判定し、その後4名の面接員の合議により最終的に判定したことなどを説明した。

X1委員長が「何名かを排除する意図がありましたか。」と質したところ、Y2局長は「ありません。」と答え、加えて「絶対に公募は困るからと言われ、特別選考をした。あくまでも、選考させてほしいと言ってきた。排除しようとしたものではない。公正、客観的な基準を作り、専門家に判定してもらった。3名という厳しい結果となったのは残念だ。」などと発言した。

〔乙 2 7 の 1〕

- (3) 続いて、組合が、上記(1)イで市が困難と回答した公募の一次試験免除について「何とか折りあえないか。」と要求したところ、市は、困難である旨回答するとともに、職のあっせんについては情報提供に努力する旨回答した。その際、Y2局長は「雇用を確保します、とは約束できないが、ご案内はしていく。」「可能な努力はします。約束はできないが、形だけの努力ではない。」などと述べた。なお、この日の団交は、組合と市が合意に至ることなく、組合が交渉の終了を宣言して終了した。

〔甲 2 2、乙 2 7 の 1〕

10 アミカス嘱託員の公募における合否決定

- (1) 市は、23年1月30日に企画運営員及び相談専門員の、同年2月6日に図書専門員の一次試験を実施し、それぞれ同月10日、同月18日に合格者番号をホームページに掲載し、アミカスの正面入口に掲示するとともに、合格者へ通知を郵送した。

〔乙 2 5〕

(2) 市は、23年2月20日に企画運営員及び相談専門員の、同月27日に図書専門員の二次試験を実施し、それぞれ同月28日、同月27日に合否決定を行った。

〔乙25〕

(3) 同年3月3日、市は、二次試験の結果について、合格者番号のホームページへの掲載及びアミカスの正面入口への掲示を行うとともに、合否通知を受験者全員に郵送した。なお、合格者数は、図書専門員が2名、企画運営員及び相談専門員がそれぞれ1名であった。

〔乙25〕

11 本件申立てとその後の状況

(1) 23年3月9日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 市は、同月22日付けで、特別選考の不合格者3名に対し、「平成22年度福岡市男女共同参画推進センター嘱託員の任期満了退職について（通知）」と題する文書を発した。

同通知には、任用期間満了に伴い、同月31日をもって退職となること、特別選考の結果により、アミカス嘱託員としての任用は行わないことなどが記載されていた。

〔甲66、甲67〕

第3 当委員会の判断

1 市が特別選考において組合員3名を不合格とし、同人らを23年4月1日以降任用しなかったことについて（前記第1の3の争点（1）について）

(1)（前提問題）地公法3条3項3号に定める特別職非常勤嘱託員の労組法上の位置付けについて

被申立人は、本件各組合員は、単年度の任用行為が繰り返されたことがあるものの、私法上の雇用関係ではないことから労組法7条1号及び3号のいずれの規定についてもその適用は問題とならない旨主張する。しかし、同組合員らは、地公法3条3項3号に定める特別職非常勤の地方公務員であって同法4条2項により同法の適用はないため、労組法の適用を除外する地公法58条1項の適用もない。その結果、同人らには労組法が適用されるから、市が、同人らの所属する組合との労使関係において、同人らが

組合員であること又は正当な組合活動を行ったことの故に、「解雇その他の不利益な取扱い」を行った場合は、労組法7条1号の不当労働行為が成立するものというべきである。

(2) 不当労働行為の成否について

申立人は、市が特別選考において組合員3名を不合格とし、同人らを23年4月1日以降任用しなかったことは、①特別選考を受験する組合員について、特段の非がなければ全員を合格させる旨の黙示の合意（以下「黙示の合意」という。）があったこと、特別選考の実施方法が不当であったこと及び特別選考の合否判定が不当であったことから不利益な取扱いであり、かつこれらの不利益な取扱いは市の組合（員）に対する嫌悪意思によりなされたことから労組法7条1号に該当し、さらに、組合の弱体化を企図してなされたものであることから同条3号の支配介入にも該当する旨主張する。

本件特別選考が、労使の合意に基づいて実施されたことからすれば、申立人が主張する上記①ないし③のような事実が認められる場合には、当該各組合員が特別選考において不合格とされ、その結果、次年度に嘱託員として任用されなかったことが、労組法7条1号にいう不利益な取扱いとなる余地があると考えられる。

よって、上記①ないし③について以下順次検討する。

ア 黙示の合意の有無について

(ア) 申立人の主張

組合と市は、22年9月28日の団交において、特別選考を受験する組合員全員に特段の非がなければ雇用を継続することで合意したものである。

このことは、Y2局長が、団交時に「皆さんは経験実績があるのでそれが反映される」（同年7月12日）、「使用者責任があるから真剣に対応している」（同年9月3日）及び「労働者が働きたいとすることは理解できる。皆さんだけを対象に特別選考する。だから、排除も何もない。」（同年9月28日）と述べ希望者全員の雇用継続を明確に示唆したこと、同年9月30日に、X5特別執行委員とX1委員長に対して「この問題に関しては、X5さんの政治的力とX1委員長の闘争心に完全に負けました。」と述べ「あうんの呼吸」により

特別選考の受験者全員の雇用継続を確認したこと、また、9月中旬、当時のY4市長がX5特別執行委員に対し「組合要求に沿った回答が示されます。」と述べたことから明らかである。

これを受けて、11・24確認書には「アミカス嘱託員のこれまでの経験と実績を踏まえて」特別選考を実施する旨記載され、特段の非がなければ雇用を継続する趣旨が盛り込まれた。

組合が11・24確認書の「試験により」の文言の削除を市に求め、その後、削除を求めないとしたのは、①「特別選考を実施し、試験により」と「選考」と「試験」と同趣旨の言葉の繰り返しにとどまること、②各受験者は過去4年間、成績良好という市の勤務評価を受けて更新を重ねてきた実績があること、③特別選考は定員の枠内で実施されるので不合格者を出す必要はなく、受験者全員の合格に支障はないこと、④9月28日の労使合意により特別選考の受験者全員の雇用を確認していること、⑤当該労使合意によりY2局長との「あうんの呼吸」による雇用継続の確認もあることなどの諸事情を勘案し、実質的には雇用継続の労使合意に影響を及ぼさないと判断したからである。

以上のとおり、組合と市は、各組合員の経験と実績を踏まえた特別選考を実施することとし、黙示の合意をした。にもかかわらず、市は、不合格者が出ることを前提とする一般選考と同じ基準で特別選考を行って3名の各組合員を雇止めしたのであり、当該雇止めは無効である。

また、市は、アミカスの直営化に当たって、事業の継続性、安定的市民サービス及び各嘱託員の長期の勤務実績を理由に、継続勤務を希望する者全員を非公募無試験で嘱託員として任用しており、市の選考による任用の主張は絶対的ではない。それに照らせば、各嘱託員の雇用期間を5年間に限定する合理的根拠も存在せず、このことから、3名の雇止めは不合理である。

(イ) 被申立人の主張

特別選考は客観的な試験であり、必ず受験者全員の合格を前提としたものではないことは、組合も十分に認識していたものである。

このことは、22年9月28日の団交でのX6副委員長の「小論文や面接とあるが選考基準を心配している。」、X1委員長の「今回の提案は公募への強い不安を最後に汲んでいただき、特別選考としてい

ただいたことに組合を代表してお礼を言います。」、「選考される立場としては、特別選考といっても不安はある。何も曲げてとは言っていない、なるべく公平な、経験が生かされる選考をしていただきたい。」との発言、22年9月30日のY2局長がX5特別執行委員とX1委員長に対して行った、特別選考試験は決して全員合格する試験ではなく、客観的に試験させてもらう旨の発言、これに対するX1委員長の「局長が、これは選考します、するんですよみたいなことは言われたと思いますけど、それは、もうもちろんこういう状況になれば選考で結構です。」、「特別選考で妥結していますので選考を受けます。」との証言（第2回審問）、同年12月10日のY5部長からの電話に対するX5特別執行委員の「不合格者1名ならまだしも。」との発言、同月15日の団交申入書に3名の不合格を撤回せよとの言葉がない旨指摘されたX1委員長の「3名も落ちるとは思っていませんでしたので。」との証言（第2回審問）からも明らかである。

また、11・24確認書は、経験や実績があり、現在勤務している嘱託員を対象とした特別選考を実施することを述べているのであり、黙示の合意など存在しない。市は、特別選考には、その結果として必ず合否があることを明確にしておく必要があるので、「試験により」の削除に応じず、組合も「試験により優秀な人材を選考する」ことを了解したのである。

(ウ) 当委員会の判断

申立人は、Y2局長らの発言を列挙し、これらを根拠として黙示の合意があったと主張するので、以下検討する。

申立人が挙げる同局長の排除しない旨の発言は、22年9月28日団交時以外に、同年6月10日及び同年7月12日の団交でもなされているが、この発言は、5年の任用期間が満了した段階で、公募又は特別選考で試験はするが、その試験からは組合員を排除せず、合格すれば引き続きアミカス嘱託員に任用するとの趣旨でなされたにすぎない。

次に、申立人が主張する、同局長の、皆さんは経験実績があるのでそれが反映される旨の発言は、一次試験を免除した上二次試験において経験・実績の項目を設けて評価するとした第2案について述べたも

のであり、22年9月28日に合意した特別選考についての見解を示すものとはいえない。

また、前記第2の3(4)イ認定のとおり、同局長は22年9月3日の団交において、使用者責任があるから交渉に応じている旨発言しているが、同時に、同(3)ウ認定のとおり、同年7月12日の団交で「受験させないとは言っていない。経験もあるので一次試験も免除する」と発言し、また、同(4)ウ認定のとおり、同年9月28日の団交で「使用者の責任は認めたが、雇用の継続を認めたわけではない。排除するために試験をするのではない、と公募の説明の時に言った。」とも発言している。これらからすれば、同局長の発言は、市が、現に任用しているアミカスの各嘱託員について使用者としての責任がある旨を述べたものと見るべきであり、それ以上の意味を持たせることはできない。

さらに、同局長の「この問題に関しては、X5さんの政治的力とX1委員長の闘争心に完全に負けました。」との発言は、組合との度重なる交渉の結果、市が、当初方針としていた公募に先行して、組合が要求していた、現にアミカスに勤務する嘱託員のみを対象とする非公募・内部選考方式である特別選考を実施することで妥結したことについて、X5特別執行委員及びX1委員長の働きを評価して述べた趣旨と見るべきであり、これ以外の特別の意味を認めることはできない。

また、申立人が主張する、Y4前市長の、組合要求に沿った回答が示される旨の発言は、仮にそのような発言があったとしても、それは、組合が要求していた、現にアミカスに勤務する職員のみを対象とした特別選考を受け入れる回答を、市が用意していたことを示唆したにすぎないものと解すべきであって、黙示の合意の存在を裏付けるものとは認められない。

以上のとおり、申立人が列挙するY2局長らの発言をもって、黙示の合意の存在を推認することは困難であることに加え、特別選考の実施について労使合意した後の22年9月30日、同局長がX5特別執行委員とX1委員長に対し、特別選考は客観的な試験であり、受験者全員の合格を前提とした試験ではない旨発言していることからしても、市が「特段の非がない限り全員雇用を継続する」との意思を有し

ていなかったことは明らかである。

したがって、11・24 確認書に基づいて実施された本件特別選考について、特段の非がなければ受験する組合員全員を合格させる旨の黙示の合意があったと認めることはできないのであって、3名の組合員が不合格となったことが、直ちに不利益な取扱いに当たるとはいえない。

イ 特別選考の実施方法について

(ア) 申立人の主張

a 小論文について

小論文のテーマとして、図書専門員に「レファレンス」という言葉の意味を聞いており、実務者への設問として不適切である。図書専門員の他のテーマも、今後の図書室の展望を書かせるもので、実務経験から見ると的外れである。市は、採点者を明らかにしていないので、採点する能力や識見のある人物が採点評価を行ったのかを確認できない。実際に外部の採点者がいたかも疑問である。

b 面接試験について

面接員のうち、アミカスの現場の状況が分かるのはY3課長だけであるが、同課長は受験者の勤務実績を知らなかった。同課長以外の面接員は、畑違いの市長室広報課長、学術研究分野の選考ならともかく実務者の選考委員として適任ではない学者などであり、その顔ぶれには疑問がある。

面接時間は1人15分と短時間であり、質問内容は嘱託員の経験や実績を反映するものではなかった。このため、面接員の評価は、表面的な主観的印象にとどまり、的確な客観的評価判断ができるものではなかった。

c 評価基準について

小論文と面接で、一応の評価基準を設けたが、抽象的で主観的な基準であり、各評価基準（専門性、意欲、適性など）は、具体性を欠く項目ばかりであり、かつ、評価の目安もなく、客観的評価ができるものではなかった。

d 選考委員会の判定方法について

各面接員は、面接前にY6課長から趣旨説明を受け、アミカス嘱

託員の雇止めに関わる面接であることを知っていた。また、面接後の合議会場には、Y 5 部長やY 6 課長が同席していた。

このような状況下において、外部の各面接員が、嘱託員の雇止めに関わる重大な判断を迫られる面接の判定について容易に合否判断を下せるものではないから、結果的に、唯一職場を知るY 3 課長が、直属の上司であるY 5 部長の陰からの指導により本件合否判定を主導し、外部の各面接員は、この意向を追認するだけとなったのである。

(イ) 被申立人の主張

a 小論文について

レファレンスサービスに関する設問は、司書資格を有する者にとっては、必ず理解・認識しておかなければならない事柄に関する知識を問うものであるし、他のテーマはいずれも、試験問題としての具体性を十分有しており、まさに嘱託員の経験や勤務実績も生かせるものである。

小論文の評定員は、受験者の上司ではない市職員であり、いずれも、業務上、男女共同参画推進に関わり、男女共同参画に関する業務内容を熟知している職員や、他の施設等でアミカスと類似の職務を行うことにより職務内容を把握している者に正式に依頼したものである。

b 面接試験について

面接員については、試験実施機関である市の広範な裁量の下にその責任と判断によって、選考委員も兼ねることができる最適任者に依頼した。具体的には、業務上男女共同参画推進に関わり男女共同参画に関する業務内容を熟知している者、他の施設や大学等でアミカスと類似の職務を行うことにより職務内容を把握している者（大学図書館館長や公的相談機関の長など）である。面接員4名のうち2名は、相談の専門家、DV相談を含め子どもから高齢者、家庭や女性まで幅広く相談業務の経験がある専門家、うち1名はDVを含めたトラウマケアの専門家であり、それぞれの専門的な識見を活用して、的確に質問できる者に依頼したものである。

面接員は、嘱託員の職務内容に応じて、それぞれの嘱託員に不可

欠な資質や専門性、適応能力などを、自己の良識の下、専門的な識見を活用して、自主的、公平・公正に評定・判定を行った。

また、面接は2回、通算して約30分間で客観的な評価を行った。

c 評価基準について

小論文評定員及び面接員は、具体的な評定項目、評定内容に応じ、自己の良識の下、専門的識見を活用して、自主的に、公平中立な評定・判定を行ったものである。

d 選考委員会の判定方法について

市は、選考委員に対して、組合の加入の有無の説明や合否について予め先入観を与えるような言動も一切行っていない。Y5部長とY6課長は、小論文の評定員が行ったテーマごとの小論文の判定結果の提示や、選考委員会の委員の合議による判定結果等の記録を行ったのであり、会場においては、合議のテーブル後方に控え、審議や判定には一切関与していない。

(ウ) 当委員会の判断

選考試験の実施方法は、実施機関がその権限と責任において決定するものであるが、実施機関が定めた試験の実施方法が、公正・公平な選考という点において合理性を欠いていた場合には、その試験が不当なものとなると考えられる。

以下、このような観点から、市が定めた試験方法について検討する。

a 小論文について

小論文のテーマは前記第2の4(4)認定のとおりであり、その内容は、嘱託員の職種と無関係であったり、意味が不明で解答不能でないことは明らかであり、各受験者は、それぞれの知識や経験を生かして、解答を作成することが十分可能であったものと思料され、この点についての申立人の主張は採用できない。

また、申立人は、採点評価する能力や識見のある者が採点し、評価を行ったかどうか、実際に外部の採点者がいたかどうか疑問である旨を主張する。

しかし、試験の実施者は、その権限と責任において試験を実施するのであって、申立人の主張は、採点評価の不合理性を具体的に指摘することなく、単に採点者への疑問を述べるにとどまるものであ

って、これを採用することはできない。

b 面接試験について

申立人は、各面接員の人選について、同人らがアミカス嘱託員の勤務実績や実務を知らないので不適切であると主張する。

前記第2の4(6)認定のとおり、各面接員は、男女共同参画推進に関する業務に従事する者及び公的相談機関の長などであったことが認められ、同人らが各受験者の勤務実績や実務の状況などを把握する立場の者でなかったことはうかがえる。

しかし、面接試験は勤務評価とは異なるから、各受験者の勤務実態を把握する者が関与しなければならないものではない。また、11・24確認書を見る限り、勤務評価を特別選考の要素に加えるとの組合の要望について、今後も継続して協議する旨が記されているに過ぎず、各面接員が各受験者のアミカスでの勤務実績や実務の状況などを把握する立場の者でなかったことをもって、直ちに不合理であるとはいえない。

また、申立人は、面接が短時間であったとも主張するが、前記第2の4(6)認定のとおり、面接時間は受験者1名、1回につき15ないし20分間であり、各受験者は異なる面接員2名による面接をそれぞれ2回受けたことが認められ、面接の時間としては妥当なものであると考えられる。

さらに、申立人は、質問内容が経験や実績を反映するものではなかったため、面接員の評価は主観的印象にとどまり、客観的評価判断がなされなかったと主張する。

しかし、前記第2の5(3)イ認定のとおり、各面接員は、市の依頼に応じて、市が作成した評定項目について自らの専門的知見に基づいて質問を考え、各受験者に対して質問し、各自で4段階の評定を実施した後、各自の評定をそのまま採用せず、全員の合議により面接試験の最終判定を行ったことが認められ、市が、面接の判定について客観性を持たせる工夫をしていたと見ることができる。

以上のとおり、市の行ったこのような面接方法が、面接のあり方として特に不合理なものと認めることはできない。

c 評価基準について

小論文及び面接試験の評価基準については前記第2の5（1）ないし（4）認定のとおりであり、特に公平さや公正さを疑わせる点はない。これらの評価基準の内容からみて、市が不当な選考を行おうとした形跡は認められない。

d 選考委員会の判定方法について

申立人は、選考委員会において、Y3課長が不当に合否判定を主導し、外部の選考委員はこれを追認したにすぎないと主張する。

しかしながら、申立人が主張するように、仮に同課長が面接員に選任されていたとしても、前記第2の4（6）認定のとおり、選考委員会は外部の有識者等の委員を含め、職種ごとに4名の委員により構成され、合否判定が同委員らの合議によって行われたことからすれば、同課長が不当な合否判定を主導し、外部の委員がこれを追認したにすぎないと申立人の主張を認めることは困難である。

以上、上記aないしdで検討したとおり、本件特別選考について市が定めた試験の実施方法に特に不合理な点は認められず、その試験において不合格となったことをもって、直ちに不利益な取扱いに当たると認めることはできない。

ウ 特別選考の合否判定について

(ア) 申立人の主張

a 判定について

X2の小論文の判定は、いずれもD判定であったが、その内容は、同じ図書専門員でB判定の組合員のものとさほど差がなく、著しく低すぎて不合理である。X3の面接での対応は、同じ図書専門員でB判定の組合員のものと、また、X4の面接の対応は、同じ相談専門員でB判定の3名の組合員のものとさほど差がなく、X3及びX4のD判定は、著しく低すぎて不合理である。

b 選考委員会の合否判定について

(a) 勤務年数の長い方から1番目のX3と3番目のX2が不合格となり、受験しなかった2番目の者を含めると、勤続期間の長い者から3名が一挙にいなくなるのは不自然であり、市の、特別選考を名目とした長期勤続者排除の意図を疑わざるを得ない。

3名の不合格により、アミカスの3部署である運営係、事業係

及び相談係でそれぞれ1名以上の欠員が生じている。市は、3部署からそれぞれ1名以上の欠員を出すことを先に決めていて、各部署から1名以上の不合格者を出すよう画策したことが疑われる。X4は、相談部門から1名の欠員を出すために、数あわせとして不合格とされたことが疑われる。

(b) 市は、毎年の勤務評価により、各嘱託員の勤務成績が良好であって、かつ、公務の遂行上特に更新する必要があることを客観的に確認した上で同人らの任用を更新してきたものである。その実情に照らすと、不合格になるような組合員は一人もいなかった。

(c) これまでの判例は、合否判定自体には司法審査が及ばないが、その判定が、他事考慮など裁量権の逸脱や濫用があった場合は、司法審査が及ぶと判示している。

(イ) 被申立人の主張

a 判定について

小論文評定員及び面接員は、具体的な評定項目、評定内容に応じ、自己の良識の下、専門的識見を活用して、自主的に、公平中立な評定・判定を行ったものである。

そもそも、試験における合否の判定は、その試験実施機関の最終判断に委ねられるべきであり、個々の評価について逐一取り上げて論議することは妥当ではない。このことは、最高裁も判示するところである（最高裁昭和41年2月8日第三小法廷判決）。

b 選考委員会の合否判定について

(a) 評定員、面接員及び選考委員は、小論文の解答や面接結果のみをもって、自己の良識の下に客観的評価をしたものである。市は、受験者氏名を伏せて小論文の評定を依頼し、面接では組合加入情報を知らせないなど、公平かつ公正な評定・判定が行われるよう細心の注意を払い、試験の実施機関として、厳正に行った。

したがって、予め合格者数を予定したり、特定の受験者の合否を予定したことはあり得ず、試験の結果として3名の組合員が不合格となったものである。

(b) これまでの勤務成績を良好として任用してきたことと、特別選考の結果による任用は全く異なる枠組みによるものであって、試

験による評価は、勤務評価とはその性格も評価者も異なるものであり、これを同列に論ずることはできない。

(c) そもそも、試験は実施機関の広範な裁量の下に、その実施機関の責任と判断によって行うべきものであり、本件特別選考の合否判定基準についても、試験の実施機関である市の責任と判断において定めたものである。

(ウ) 当委員会の判断

申立人は、特別選考では、小論文の解答や面接での対応について不合格とされた各組合員と合格者との間に優劣の差はなく、判定は不合理である旨主張する。しかし、試験の合否は、実施機関である市の合理的な判断に委ねられているものである。既に述べたとおり、本件特別選考において、小論文や面接などの試験の実施方法について、特に不合理な点は認められず、合否の判定も、一応その実施方法に沿って行われたことが認められる。これらのことからすると、市による合否の判定が不合理であるとはいえず、申立人の主張は採用できない。

また、申立人は、アミカスにおける勤続期間の長い者から順に3名が一挙にいなくなるのは不自然であり、特別選考を名目とした長期勤続者排除の意図が疑われる、アミカスの3部署からそれぞれ1名以上の欠員を出すよう画策したなどと主張するが、いずれも憶測の域を出ない。

さらに、申立人は、毎年の勤務評価により、各嘱託員の勤務成績が良好と判断されたからこそ更新がなされてきたとして、本件不合格は不当である旨主張する。

しかしながら、特別選考は、小論文や面接といった、勤務評価とは異なる手法で行われており、組合も、11・24確認書において、特別選考により選考する旨合意し、また、「勤務評価を特別選考の要素に加えて欲しいとの組合要望については（中略）今後も継続して協議する。」旨記載されるなど、特別選考が勤務評価とは別個の枠組みであることを認識していたものである。各組合員のこれまでの勤務成績が良好であったとの申立人の主張は、本件各組合員が不合格となったことの不当性を裏付ける根拠とはならない。

以上のとおり、特別選考における合否判定に、不合理な点は認めら

れないことから、特別選考において不合格となったことをもって不利益な取扱いということはできない。

上記アないしウで判断したとおり、市が特別選考において3名の組合員を不合格とし、同人らを23年4月1日以降任用しなかったことについては不利益な取扱いであったとはいえない。ただ、客観的に不利益な取扱いが認定できない場合であっても、市の、組合（員）に対する嫌悪意思が顕著であって、そのことが当該取扱いの動機となっていると明らかに認められるような場合には、なお当該取扱いに対する評価を異にすることもありうるので、この点を以下検討する。

エ 組合（員）に対する嫌悪意思について

(ア) 申立人の主張

組合は、アミカスが市の直営となる以前から雇用年限の撤廃を求めてきたが、市は、これを拒否してきた。21年頃は、約半年間組合との団交に応じず、団交に応じても、前進のない回答を小出しにする手法を繰り返して不誠実な回答を続け、組合の存在を事実上否定するに等しい態度をとるなど、雇用年限の撤廃をめぐる、労使間では長く対立が続いてきた。

市は、直営に移行した際、当時組合未加入であった嘱託員に対して、組合に加入しないよう説得した。また、20年8月頃、内部文書を作成し、近い将来アミカスの運営形態を指定管理者制度に移行する計画を立て、その計画のデメリットとして「労使交渉が継続し、運営に支障を来すおそれがある」と記載し、組合を業務阻害団体と位置付けた。さらに、同文書では、嘱託員の名簿に組合加入の有無や組合での役職まで記載するなど、組合に対する不当な干渉を行った。

特別選考において不合格となった各組合員は、いずれも、アミカスの事業を担ってきた経験豊かで優秀な人材であり、組合活動にも熱心に取り組んできた。そして特別選考の小論文では、設問の趣旨に十分答える合格答案を提出し、面接においても的確な応答を行い、十分合格点を得られる結果を出していた。

それにもかかわらず、市は、上記各組合員について、合理的根拠なく恣意的に低い評価判定を行った。さらに面接員は、X3の面接において「公務員として気をつけていること」という質問を2回にわたっ

て繰り返すなど、X3の組合活動や、職場での組合活動などを暗に問題にしたり牽制するような不当な質問を行った。

以上のとおり、市は、組合の雇用年限の撤廃要求を無視し、組合の抵抗を排除して施策を進めようとしていたが、組合の粘り強い交渉努力により、嘱託員の特別選考が実施されるに至ったことから雇用年限撤廃を求める組合を嫌悪して、特別選考で組合員3名を不合格とし、雇止めをするという不当差別を行ったものである。

(イ) 被申立人の主張

市は、組合の任用回数制限撤廃要求に対して誠実に交渉してきており、特に任用回数制限満了前の21年度は、4回の交渉を行っている。そもそも任用回数制限は、2・9確認書によって双方が合意した事項であり、同確認書では就業要綱についても確認している。

また、新規任用者に対し、組合に加入しないよう説得を行った事実もなく、組合からその旨の抗議も受けていない。

市の内部文書は、行政組織の効率化・民間活力の導入等の検討を市の各部署が求められている中、アミカスの運営体制について複数案を検討し、方針を固めるまで至っていない資料にすぎない。

市が、組合を嫌悪した事実はなく、組合員の証言でも具体的な事実は証言されておらず、市の組合に対する嫌悪意思はない。

(ウ) 当委員会の判断

申立人は、任用の更新回数制限の撤廃をめぐって、市との間で長期間の対立関係にあり、その間、市が前進のない回答をしたり、21年頃には半年間団交に応じなかったりして組合の存在を事実上否定していたとして、市が組合を嫌悪していた旨主張する。

確かに、前記第2の3(1)イ及び同ウのとおり、21年1月27日の団交後、次の団交が開催されたのは同年8月31日であった事実が認められるが、この後本件申立てまでの間、同年10月19日、同年12月18日、22年2月4日、同年6月10日、同年7月12日、同年8月20日、同年9月3日、同月28日、同年12月25日、23年1月19日及び同月26日と、市は、組合の要求に対して、相当回数の団交に応じている。

申立人がいう「前進のない回答」とは、市が一貫して嘱託員の任用

の更新回数制限の撤廃要求に応じていないことを指すと考えられるが、市には、誠実に団交に応じる義務があるものの、必ずしも組合の要求を受け入れる義務があるわけではなく、組合の要求に応じないことのみをもって、直ちに市が組合を嫌悪していたと認めることはできない。

また、申立人は、組合未加入であった嘱託員に対し、市が、組合に加入しないよう説得したと主張するが、このことについて、組合側から具体的な疎明はない。

さらに、申立人は、市の内部文書において、労使交渉が継続し運営に支障を来すおそれがある旨や、嘱託員の名簿に組合加入の有無や組合での役職まで記載されていたなどとして、これを市の組合に対する嫌悪意思の根拠として主張するが、仮に同文書にそのように記載されていたとしても、このことをもって、直ちに嫌悪意思の存在を認めることは困難である。

そのほか、市が、不合格の3名を特に嫌悪していたこと、若しくは組合員を差別していたことを窺わせる事実も認められない。

以上のことから、市の、組合又は組合員に対する嫌悪意思は認められない。

オ 総括

上記アからウで判断したとおり、組合が主張するいずれの項目についてもそれを明らかにする事実は認められず、さらに、上記エで判断したとおり、市の行為が組合若しくは各組合員に対する嫌悪意思によりなされたことと認めることもできない。

したがって、市が、特別選考において組合員3名を不合格とし、同人らを23年4月1日以降任用しなかったことは、労組法7条1号の不利益な取扱いには該当しない。

また、市のこれらの行為が、組合を弱体化させる意図でなされたもの、あるいは組織運営に対する干渉や妨害などに当たるものとは認められず、同条3号の支配介入にも該当しない。

- 2 市の行為は、団交拒否又は不誠実団交に該当するか（前記第1の3の争点（2）について）

(1) 特別選考結果の通知及び組合への連絡について

ア 申立人の主張

市は、22年12月7日に特別選考の合否結果について決定したにもかかわらず、合否結果の受験者への通知を意図的に遅らせ、3日後の同月10日（金）に郵送したため、組合が受験した組合員全員から各人の合否結果を確認できたのが同月14日、市に対して団交を申し入れたのが公募原稿締切日である同月15日となった。

その間、市は、公募を強行して既成事実を作り、組合の対応を時間切れになるよう画策した。これにより、組合は、不当差別の撤回のための団交の機会を実質的に奪われ、労働組合としての存在を否定され著しい打撃を被ったのである。

イ 被申立人の主張

特別選考の結果については、22年11月15日に決裁した特別選考の実施方針の中で、受験者全員に文書で通知すること、合否結果の通知日は同年12月10日とすることと決定していた。特別選考の合否は同月7日に決定したが、合否結果の受験者への通知は、実施方針で決定していたとおり同月10日に発送したものであり、意図的な遅延行為ではない。

個々の合否結果は個人情報であり、受験者本人に結果を通知することを原則としているが、これまでの団交を考慮し、3名が不合格である旨X1委員長とX5特別執行委員に知らせたものである。

ウ 当委員会の判断

前記第2の6（1）ないし同（3）のとおり、市は、22年12月7日に合否を決定の上、同月10日に受験者に対して合否結果通知を発送し、組合は、同月15日、組合との合意なしに公募を実施しないよう求める団交申入れを行ったが、市は、同月23日より嘱託員の募集記事をそのホームページに掲載し、公募を開始した。その後同月25日、23年1月19日及び同月26日に団交が開催されたことが認められる。

申立人は、上記のような市の対応について、合否結果通知を意図的に遅らせた、また、そのことによって不当差別撤回のための団交の機会を実質的に奪われたと主張するので、以下検討する。

前記第2の4（1）認定のとおり、22年11月15日、市は特別選

考の合否結果通知日を同年12月10日と決定し、また、両当事者は、11・24確認書において「特別選考によって必要な人員が確保できない場合は、公募による一般選考を実施し、優秀な人材を選考する。」旨合意している。不合格者が生じた以上は、市が公募手続に入るのは格別不当とはいえず、市が、同月7日に合否を決定した後、結果通知の発送及び組合に対する連絡を3日後の同月10日にしたことをもって意図的に遅らせたとまではいえない。

また、同月15日に組合が要求した事項は、前記第2の6(2)イ認定のとおりであり、公募原稿締切日を過ぎても団交によって使用者と協議することが可能な内容と判断される。現に、公募開始後の同月25日、23年1月19日及び同月26日に同事項について団交が開催されており、このような事実経過からみて、団交の機会が実質的に奪われたとまで見ることができない。

以上のことからすれば、市が、22年12月7日に特別選考の合否を決定したのち、受験者に対する結果通知の発送及び組合に対する連絡を同月10日に行ったことは、意図的な遅延行為と見ることはできず、また、そのことによって組合が団交の機会を実質的に奪われたと見ることもできないのであって、不誠実とは認められず、労組法7条2号には該当しない。

(2) 団交開催前の公募の開始について

ア 申立人の主張

被申立人は、アミカス嘱託員の公募の市政だよりへの掲載は、23年2月1日号では遅すぎるので、同年1月1日号でなければならなかったとする。

しかし、市の他の部局においては、同年2月1日号や同月15日号に同年4月1日採用の嘱託員募集を掲載しており、本件特別選考は、20数日の期間で全て終了しているから、同年2月1日号や同月15日号で十分間に合う。

組合は、市政だより掲載原稿の締切日の22年12月15日9時30分、市に対して公募を実施しないよう団交申入れを行った。市は、公募までには時間があるから、団交に応じた上で公募に取りかかる信義則上の義務があるにもかかわらず、これを無視して公募の手配を強行した。

これにより、組合は、不当差別の撤回を求める団交の機会を実質的に奪われ、労働組合としての存在を否定され、著しい打撃を被った。

イ 被申立人の主張

23年1月1日号の市政だよりにアミカス嘱託員募集記事を掲載したのは、3職種募集する必要があること、同年4月1日からの就労に向けた各受験者の準備期間等を考慮すると、遅くとも3月上旬には合格発表する必要があることなどが理由である。市政だよりへの募集記事掲載を同年2月1日号とすると、合否通知が同年4月上旬となるため、申立人が主張する同年2月1日号または同月15日号の選択はなかった。

ウ 当委員会の判断

申立人は、市の他の部局では、23年4月1日付けで採用する嘱託員の募集記事を、同年の市政だよりの2月1日号や同月15日号に掲載しており、一方で本件特別選考は20数日の期間で全て終了したことからすれば、アミカス嘱託員の募集記事についても同年2月1日号や同月15日号へ掲載しても十分に合ったはずであり、市は、組合との団交に応じた上で、公募に取りかかるべき信義則上の義務があったと主張する。

しかしながら、現にアミカスに勤務する嘱託員のみを対象とする特別選考と、広く一般の市民を対象とする公募とでは、周知期間や応募者数などの事情が大きく異なるのであるから、これらを同列に比較することはできない。合格者の就労準備に要する期間等を考慮すれば、前記第2の10(3)認定のとおり、市が合格発表日を23年3月3日としたことをもって不合理とはいえず、これを前提に公募による二次試験を同年2月20日(企画運営員及び相談専門員)及び同月27日(図書専門員)、一次試験を同年1月30日(企画運営員及び相談専門員)及び同年2月6日(図書専門員)、募集期間を同年1月5日から同月17日との日程を設定していることについても特に長い期間を意図的に設定したものを見ることはできない。以上のことからすれば、市が、結果的に組合との団交を行う前に市政だよりの同年1月1日号にアミカス嘱託員募集記事を掲載したことには相応の理由があったというべきである。

したがって、組合との団交に応じた上で公募に取りかかるべき信義則上の義務があったとする申立人の主張を認めることはできないのであつ

て、市が、組合との合意なしに公募を行わないようにとの組合からの要求に応じなかったことをもって、不誠実とはいえ、労組法7条2号には該当しない。

(3) Y2局長及びY3課長が団交に出席しなかったことについて

ア Y2局長が22年12月25日の団交に出席しなかったことについて

(ア) 申立人の主張

Y2局長は、本件にかかわる市の実務上の最高責任者であり、これまでの交渉にも出席して、労使合意をまとめた中心人物である。労使合意は、11・24確認書の文言だけではなく、同局長の「労働者が働きたいとすることは当然のことだ。皆さんだけを対象に特別選考し、排除も何もない。」との雇用継続を示唆する発言などが大きな決め手となって成立した。組合は、特別選考によって雇用継続希望者の全員合格を確信して同局長を信頼して合意したのであり、組合員3名が不合格となったことは、同局長の裏切行為である。

組合が、同局長の行為と一連の発言との食い違いを質するのは当然であるにもかかわらず、同局長は、当日の団交は特別選考の結果説明が中心であるとして欠席した。これは、労使間の状況を軽視した姿勢であり、不誠実団交である。

(イ) 被申立人の主張

組合と市の団交に、18年度から21年度までは、アミカス館長を兼任する男女共同参画部長と所属長である事業推進課長が出席し、対応してきたところである。22年度は、早期の労使合意を目指すため、同年6月10日にスタートし、同年7月12日、同年8月20日、同年9月3日及び同月28日にY2局長が出席したものである。

同年12月25日の団交については、11・24確認書の締結を一区切りと考え、また、組合からの12月15日付要求書及び団交申入書の内容から、特別選考を実施した現場責任者による対応が適切と判断し、アミカス館長を兼務するY5部長と所属長であるY6課長が対応した。

団交出席予定者については、同年12月16日及び同月21日にも組合に伝え、22日には、Y2局長がX5特別執行委員に直接「今回は現場に任せるという判断をした。」と伝えていた。

しかし、同年12月25日の団交及び23年1月11日の組合からの申入れを踏まえ、Y2局長は、23年1月19日及び同月26日の団交に出席し、特別選考の選考基準及び選考過程を可能な限り説明するなど、誠実に交渉を行った。

このように、交渉の出席者として、その時々の交渉において、責任を持って対応できる者が出席しており、団交拒否又は不誠実団交に当たたる事実はない。

(ウ) 当委員会の判断

団交に誰を出席させるかは、本来、それぞれの当事者が自主的に決めるものであるが、交渉権限を有する者を一人も出席させなかったり、協約締結段階の団交に妥結権限を有する者を出席させなかったりして当該団交の進行を無意味なものにするような場合には、不誠実な対応と評価されうる。

前記第2の6(2)イ認定のとおり、組合が市に対して22年12月15日に申し入れた要求事項は、①特別選考の選考基準及び合否決定までの選考過程を組合に対してすべて明らかにすること、②不合格者3名に対し、誠意をもって次年度のアミカスにおける嘱託員の職のあっせんを行うこと及び③アミカスの嘱託員の公募については組合の合意なしに行わないことであった。

市が、これらの要求事項と11・24確認書を照らし合わせた上、上記及び③の要求事項についてはいずれも不合格者が生じた場合の対応にかかるものであり、それらについては同確認書において明記された合意済みの事項であると考え、上記①の選考基準等の説明が交渉の中心になるとして、特別選考の実施方法の決定に携わり、交渉権限を有するY5部長とY6課長を中心とした団交出席者を選定したことには、相応の理由があったと認められる。また、Y2局長が同日の団交に出席しなかったことをもって、同日の交渉に支障を来したとの具体的な事情もうかがえない。

また、前記第2の6(3)ア、同イ及び同エ認定のとおり、市は、事前に複数回にわたって同局長が出席しない旨を組合幹部に伝えている。また、22年12月25日の団交においては、市の回答を記したメモを配付・説明し、①については、今後の中立・公正な試験の運営

に支障を来すとの理由を説明して明らかにできない旨回答し、さらに、23年1月19日及び26日の団交には、組合からの要求に応じ、同局長が出席している。

これらのことからすると、市が22年12月25日の団交に同局長を出席させなかったことをもって、直ちに不誠実な対応であったとはいえない。

イ Y3課長が23年1月19日及び同月26日の団交に出席しなかったことについて

(ア) 申立人の主張

組合は、23年1月11日、Y3課長の団交出席を求めた。その理由は、同課長が、特別選考の面接員として受験者全員と面接していること、市民局男女共同参画部内の唯一の選考委員として、事実上特別選考を取り仕切っていて、特別選考の内容や組合員3名の不当な不合格の経緯を知っていたこと及び組合の要求や労使関係を熟知していることなどである。

しかし、市は、同年1月19日及び同月26日の団交に同課長を出席させず、特別選考の評価判定の過程と結果につき、評価判定に手違いや誤りがないか、不公正な評価判定がなされていないかなどについて十分な説明を行い、組合の理解を得るべき信義則上の義務を負うにもかかわらず、これを果たさなかった。さらに、受験者の具体的評価や選考経過についても、受験した各組合員が市に対して行った個人情報開示請求に対し、市が開示した文書と同じ資料しか明らかにせず、それ以上の説明を拒んだ。

(イ) 被申立人の主張

Y3課長は、その職責が各組合員の管理監督者及び任命手続に携わる者でもなく、交渉当事者的立場にはないため出席しなかった。交渉には、その時々交渉において、責任を持って対応できる者が出席しており、団交拒否又は不誠実団交を行った事実はない。

(ウ) 当委員会の判断

団交の席に誰を出席させるかは、本来、それぞれの当事者が自主的に決めるものであるが、交渉権限を有する者を一人も出席させないなどして当該団交の進行を無意味なものにするものである場合には、不

誠実な対応と評価されうる。

申立人は、Y3課長の出席を要求する理由として、同課長が面接員及び選考委員として、3名の組合員が不合格となった経緯を知っていたためと主張する。しかし、仮に、同課長が面接員及び選考委員であったとしても、最終的な合否を決定したのは市であるから、団交に選考委員を出席させなければならないわけではない。

市は、組合の「特別選考の選考基準及び合否決定までの選考過程を明らかにすること」との要求事項に対して、責任ある応答ができる者を団交に出席させて誠実に交渉に当たればよいのであり、23年1月19日及び26日の団交には、Y2局長、Y5部長及びY6課長が出席しているから、Y3課長が出席しないことによって交渉ができなかったということはできない。

よって、市が、同課長を団交に出席させなかったことをもって不誠実な対応であったとはいえない。

ウ 不当労働行為の成否

上記ア及びイのとおり、市がY2局長を22年12月25日の団交に出席させなかったこと並びにY3課長を23年1月19日及び同月26日の団交に出席させなかったことは、いずれも労組法7条2号には該当しない。

(4) 団交における特別選考の選考過程と選考基準の説明について

ア 申立人の主張

(ア) 22年12月25日の団交

市は、当日、1枚の回答メモを示し、既に公表している特別選考の実施要項のあらすじを述べただけで、それ以外は「試験の運営に支障をきたすためお答えできません。」という実質内容ゼロの不誠実な回答であった。

(イ) 23年1月19日の団交

市は、1枚の回答メモを示しただけで、それ以外に一切の資料を提出しなかった。同メモの内容は、特別選考の評定基準に関して、前回の回答に追加して、小論文と面接で4ないし5項目の評価項目があること、A、B、C、Dの4段階で判定を行ったことだけであり、これでは何も分からない。当日の団交は、市からはこれ以上の説明はなく、

実質内容ゼロの不誠実な回答であった。

(ウ) 23年1月26日の団交

市は、特別選考の評定基準を提出したが、具体的評価部分はすべて黒塗りであり、かつ、個人情報開示請求と公文書開示請求による開示文書（以下「開示文書」という。）と同一であった。開示文書の開示時期になってようやく開示する市の行為は、情報開示の著しい遅延であり、労働組合の存在を否定するに等しく、著しく不誠実である。

また、市が過去5年近くにわたり勤務成績が良好と評価して不合格になるはずのない組合員3名が不合格になるという異例の結果となっており、この特段の状況下においては、特別選考の評価判定の過程と結果を具体的に明らかにして、評価判定に手違いや誤りがないか、不公正な評価判定がなされていないかなどを組合に公開して、客観的に検証する必要がある。しかし、市は、こうした努力や姿勢を一切示さず、評定点数などの具体的評価部分を全て黒塗りにして実情を隠蔽している。

イ 被申立人の主張

(ア) 22年12月25日の団交

小論文は2テーマ、面接は2回として試験を実施し、それぞれA、B、C、Dの4段階判定を行い、この結果をもとに職種区分ごとに特別選考委員会を設け、合議によりA、B、C、Dの4段階判定を行ったことなどを説明した。

(イ) 23年1月19日の団交

12月25日に口頭で説明した、特別選考の枠組みや選考基準等について、試験の流れに沿ってまとめた回答メモを配付し、説明を行った。

同メモには、12月5日に職種ごとの特別選考委員会を開催したこと、同月7日に当局において選考委員会の判定結果に基づき合否判定を行ったことなどを記載した。

(ウ) 23年1月26日の団交

試験は実施機関の広範な裁量の下に、その責任と判断によって行うべきものであるため、市はこれまで選考基準は一般的に公表していない。しかし、組合の要求や交渉の経緯を踏まえ、特別選考の基準の全

てを網羅した資料「福岡市男女共同参画推進センター特別選考について」を配付し、この資料に基づき可能な限り特別選考基準及び選考過程の説明を行った。

ウ 当委員会の判断

団交における誠実義務の関係では、使用者は、具体的な説明を行い、組合の質問に答え、自己の立場を相手方に納得させる努力を要するとともに、組合の要求に応じられない場合は、その理由を具体的に説明し、理解を得る努力をしなければならない。

この点について、申立人は、市が、特別選考の評定基準は示したものの、評定点数など具体的評価部分はすべて黒塗りであったなどとして、著しく不誠実である旨主張する。

しかしながら、本件特別選考のような試験における受験者個人の評定点数などを明らかにすることは、以後行われる同種の試験における受験者に対する評価、判断を公正かつ適正に行うことを困難にするおそれや試験の実施機関と評価、判断を行う者との信頼関係を損なうことによつて以後の同種試験の円滑な実施に支障が生じるおそれがあると考えられるところであり、市が、本件特別選考の選考基準及び合否判定までの選考過程を組合に対してすべて明らかにせよとの組合の要求に対し、受験者各人の評定点数などの具体的な評価部分の開示を拒否したことには、相応の理由があったと見るべきである。

以上のことに加え、前記第2の7ないし9認定のとおり、市は、23年1月26日の団交において、組合が同月19日の団交で、少なくとも個別の評定基準は明らかにすべきであると要求していたことに応じ、小論文、面接についての評定項目や評定方法、4段階判定区分の表などを資料として配付し、その上で、選考委員会による合議において合否判定を行ったことなどについて説明するなど、組合の要求に対して可能な範囲で具体的な説明をしたことが認められる。

以上のことからすると、特別選考における選考基準及び合否判定までの選考過程をすべて明らかにすべきであるとの組合要求に対する市の団交での対応は、不誠実とはいえず、労組法7条2号には該当しない。

(5) 団交におけるY2局長の発言について

ア 申立人の主張

組合は、Y2局長の「労働者が働きたいとすることは当然のことだ。皆さんだけを対象に特別選考し、排除も何もない。」などの雇用継続を示唆する発言によって、全員合格を確信して11・24確認書を取り交わした。特別選考によって組合員3名が不合格となったことは、同局長の裏切行為である。しかるに同局長は、23年1月19日及び同月26日の団交において、全員合格するとは言っていない旨発言した。このような態度は、団交拒否ないし不誠実団交である。

イ 被申立人の主張

受験者全員の合格を前提とした試験は、そもそも存在しない。

特別選考は、労使合意の下で実施した試験であり、Y2局長は、同局長が初めて出席した22年6月10日の団交以降、あらゆる機会に「任用の継続は約束できないので、客観的な選考を行う」旨を組合に伝えており、任用の継続が約束されていないことは労使双方が認識していたところである。このことは、23年1月19日の団交において、X5特別執行委員が「確かに、全員雇用するという約束はしていない。」と認めていることから明らかである。

ウ 当委員会の判断

申立人は、23年1月19日及び同月26日の団交において、Y2局長が、特別選考の受験者が全員合格するとはこれまで言ったことはない旨発言したことが労使合意に反すると主張する。

しかし、前記第3の1(2)ア(ウ)で判断したとおり、両当事者間に黙示の合意の成立は認められないのであって、同局長が特別選考の受験者が全員合格するとはこれまで言ったことはない旨を述べたことは、労使合意に反するものではない。

また、前記第2の3(3)アのとおり、同局長は、22年6月10日、各嘱託員を「ずっと雇うことはできない。」、また、同(4)ウのとおり、同年9月28日には「雇用の継続について責任を持つとは言っていない。」及び「使用者の責任は認めたが、雇用の継続を認めたわけではない。」などと発言し、11・24確認書の締結に至ったことが認められる。これらの発言からすれば、同局長は、従前と同様の趣旨を繰り返したものに過ぎず、前言を翻したということもできない。

よって、同局長の上記発言が、団交拒否または不誠実団交に当たると

はいえ、労組法 7 条 2 号には該当しない。

(6) 組合が組合員 3 名の救済措置を求めたことに対する 23 年 1 月 26 日の
団交での市の対応について

ア 申立人の主張

市は、特別選考によって、3 名の不合格者の雇用を奪うのであるから、
組合と協力して雇用あっせんなどの善後策を講じて、使用者としての雇
用責任を果たす義務がある。

しかし、23 年 1 月 26 日の団交において、組合が 3 名の不合格者の
救済措置として、公募における一次試験免除などを再度要求したにもか
かわらず、市はこれを拒否した。同日、組合はなおも再考を求めたが、
Y2 局長は「組合は、捨てられた要求をまた持ち出してきた。」と暴言
を吐き、各組合員の怒りを招く中で交渉は決裂し、市が同日の交渉を打
ち切った。

イ 被申立人の主張

特別選考での不合格は、11・24 確認書に基づき公平・公正に行っ
た試験の結果であり、さらに一次試験の免除や実務経験・勤務実績を踏
まえた選考を行うことは、他の受験者との公平性の観点から困難である
旨、23 年 1 月 19 日、同月 26 日の団交で理解を求めたところである。

再就職先については、市の機関や団体並びに他の公的機関・団体等を
含め、募集情報の収集に努めて案内する旨団交で再三理解を求め、X2
には 10 件、X3 には 10 件、X4 には 9 件の情報提供を行った。この
うち、福岡市総合図書館嘱託員の募集は、応募締切日が同年 1 月 24 日
であったが、X3 に対しては同月 21 日、X2 に対しては、同人が同月
21 及び同月 22 日が休暇であったため同月 23 日に、それぞれ情報を
提供したものである。

組合が、募集情報を提供しなかったとして非難する男女共同参画課の
嘱託員の職務内容は、女性団体等への指導育成、連絡調整や男女共同参
画に関する講座・研修会の企画・運営などである一方、不合格者 3 名の
職務内容は、図書専門員が図書の受付、資料収集・整理等の業務、相談
専門員が家庭や職場、心の問題などについての電話、面接による相談業
務等である。市としては、不合格者 3 名のこれまでの経験を生かすこと
ができる職の募集情報の提供が相当と考えたことから、男女共同参画課

の嘱託員の募集情報は提供せず、図書専門員及び相談専門員の職種区分に応じて情報を提供してきたものである。

ウ 当委員会の判断

申立人は、組合が23年1月26日の団交で、市に公募試験における一次試験免除など組合員3名の救済措置を求めたことに対し、市が組合の要求を拒否したこと及び同日の交渉を打ち切ったことは労組法7条2号に該当する旨を主張する。

しかしながら、一般に、団交において使用者が労働組合の要求に応じる義務があるわけではないことからすれば、市が組合の要求を拒否し、労使合意に至らなかったこと自体をもって不誠実ということはできない。

加えて、前記第2の9(1)イのとおり、市は、組合の要求に応じられない理由について、他の受験者との公平性の観点から困難であると組合に説明した上で、同(3)のとおり、職のあっせんについては情報提供に努力するなど回答しているのであり、交渉を一方的に打ち切った事実も認められない。

以上のことからすれば、組合が、23年4月1日以降任用されない組合員3名の救済措置を求めたことに対する、市の同年1月26日の団交での対応は不誠実とはいえず、労組法7条2号には該当しない。

3 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年12月22日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 印