

命 令 書 (写 し)

滋賀県大津市梅林一丁目3番30号

申 立 人 滋賀自治体一般ユニオン高島市臨時囑託職員支部
支部長 X 1

滋賀県高島市新旭町北畑565番地

被申立人 高島市
市長 Y 1

上記当事者間の滋労委平成22年(不)第5号高島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12月8日第1372回、同年12月19日第1374回、平成24年1月23日第1377回および同年2月2日第1379回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員吉田和宏、同玉井裕明、同中岡研二および同奥田香子が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

申立人に所属するX1組合員(以下「X1組合員」という。)は、平成17年9月1日から同月末日までの期間を定めて、被申立人の学校給食共同調理場今津学校給食センター(以下「学校給食センター」という。)で、学校給食配送車運転手として採用され、以後、6月ごとの更新を繰り返し、平成22年3月末日まで、被申立人において稼働した。X1組合員は、被

申立人が地方公務員法第22条第2項の規定に基づき任用した臨時的任用職員（以下「臨時的任用職員」という。）である。

臨時的任用職員の任用期間は、同条の規定では6月をこえることができず、6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできないものとされている。しかし、被申立人は、任用期間の終了後に1日の空白期間を設けて、任用期間が連続しないような形式をとることにより、前記のとおり、4年7月にわたって、X1組合員の任用を繰り返した。なお、被申立人は、平成19年4月1日および平成20年4月1日を除いては、1日の空白期間も設けずに、X1組合員を臨時的任用職員として任用していた。

このように臨時的任用職員の身分が不安定であることから、申立人は、平成19年9月から、被申立人との間で、臨時的任用職員と地方公務員法第3条第3項第3号の規定により任用する嘱託職員（以下「嘱託職員」という。）の雇用継続について、団体交渉を継続してきた。

申立人は、短期の任用を繰り返してきた職員についても、最初の任用からの経過年数に応じて年次有給休暇の付与日数を増加させるべきであるとして、平成20年2月頃、大津労働基準監督署（以下「労働基準監督署」という。）に申告をした。これを受けて、同年3月、労働基準監督署は、短期の任用を繰り返すことは、実質的な雇用の継続であるとして、被申立人に対し、年次有給休暇の付与日数を加算するよう勧告した。

被申立人は、途中で1日の空白期間を挟む形式での任用が、実質的な継続雇用であると労働基準監督署から認定された以上、地方公務員法第22条第2項の期間制限に抵触することが明白となったとして、同法を遵守するとの方針の下、任用を繰り返す扱いを改めることとした。

平成21年4月1日、被申立人は臨時的任用職員に対して、平成22年3月末日をもって、従前のような臨時的任用職員の任用を繰り返す取扱いは終了する旨を、書面により通知した。

申立人は、被申立人に対して、X1組合員の雇用継続に関する団体交渉を何度も申し入れた。被申立人は、その都度、申立人が申し入れた期限に遅れながらこれに応じたものの、すでに方針は決定済みであるとして、交渉は進展せず、同月末日をもって、X1組合員を含む多数の臨時的任用職員が雇い止めとなった。

なお、同年4月1日以降、被申立人は、ハローワーク高島を通して新たに募集した臨時的任用職員の任用や臨時的任用職員から嘱託職員への切替え等をしている。

そこで、申立人は、X1組合員の解雇無効、不誠実団体交渉の救済を求めて、本件申立をした。

2 請求する救済の内容(要旨)

- (1) 解雇取消・原職復帰・バックペイ
- (2) 不誠実団体交渉に対する謝罪
- (3) 誠実団体交渉

3 本件の争点

- (1) 平成22年4月以降、X1組合員の再度の任用(以下「再任用」という。)をしなかったことが、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解雇にあたるか。
- (2) 申立人と被申立人が行った平成20年5月から平成22年5月までの団体交渉における臨時的任用職員の再任用およびこれに関連する団体交渉事項(以下「本件各団体交渉事項」という。)は、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条ただし書きに規定される「管理及び運営に関する事項」(以下「管理運営事項」という。)にあたるか。
- (3) 申立人と被申立人が行った平成20年5月から平成22年5月までの団体交渉における被申立人の交渉態度は、誠実なものであったか。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点(1)(平成22年4月以降、X1組合員の再任用をしなかったことが、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解雇にあたるか。)について

(1) 申立人の主張

申立人が臨時的任用職員の最初の任用からの経過年数に応じて年次有給休暇の付与日数を増加させるべきであると主張した問題(以下、「本件年次有給休暇の加算問題」という。)を取り上げたことが原因で雇用が継続されなくなったという効果を生じることにより、被申立人は、組合活動の妨害を企図した。X1組合員の雇い止めは、組合活動の妨害の一環であり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

平成22年3月末日における任用の終了は、X1組合員だけを対象としたものではなく、組合員以外の臨時的任用職員をも対象とした一律的な取扱いであった。したがって、労働組合法第7条第1号の「故をもって」の要件を欠く。

2 争点(2)(本件各団体交渉事項は、管理運営事項にあたるか。)について

(1) 申立人の主張

本件各団体交渉事項は、いずれも臨時的任用職員等の労働条件に関する事項であるから、管理運営事項に該当しない。

また、仮に本件各団体交渉事項が管理運営事項に該当するとしても、管理運営事項が勤務条件と密接に関連する場合には、義務的団交事項となると解すべきである。

(2) 被申立人の主張

本件各団体交渉事項のうち、臨時的任用職員の年次有給休暇の加算と、通勤手当の支給および夏休み期間中の休業補償の問題を除く交渉事項は、管理運営事項であり、義務的団交事項にあらず、したがって、そもそも被申立人には、誠実団体交渉義務がない。

3 争点(3)(申立人と被申立人が行った平成20年5月から平成22年5月までの団体交渉における被申立人の交渉態度は、誠実なものであったか。)について

(1) 申立人の主張

一連の団体交渉において、被申立人は、申立人が希望した期限内に交渉の機会を設定せず、交渉時間を制限し、交渉権限を有する適切な地位にある者が出席せず、争点をはぐらかした姿勢で臨んだ。

被申立人は、平成21年4月24日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長および給与能率推進室長通知(総行公第26号 以下「総務省通知」という。)の解釈を誤り、誤った解釈に基づいて大量の雇い止めを実施した。申立人は、被申立人に対して、総務省通知の解釈の誤りを指摘し、方針の再考を促したが、被申立人には、総務省通知の解釈を正そうという姿勢がなかった。

したがって、被申立人の交渉態度は不誠実なものであった。

(2) 被申立人の主張

本件各団体交渉事項の多くは、管理運営事項であり、義務的団交事項にあらず、したがって、そもそも被申立人には、誠実団体交渉義務がない。また、管理運営事項にあたらぬ交渉事項についても、実際の団体交渉においては、被申立人は誠実に交渉に応じていた。

第3 認定した事実

1 当事者等について

(1) 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置く合同労働組合である。所属する上部団体は滋賀県自治体労働組合総連合および滋賀自治体一般ユニオンである。審問終結時の組合員数は3名である。

【当事者間に争いのない事実】

(2) 被申立人

被申立人は、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り、審問終結時の職員数は約920名である。

【当事者間に争いのない事実】

(3) X1組合員

ア X1組合員の任用期間

X1組合員は、平成17年9月1日から同月末日までの期間を定めて、学校給食センターで、学校給食配送車運転手として採用され、以後、6月ごとの更新を繰り返し、平成22年3月末日まで、被申立人において稼働した。X1組合員は、臨時的任用職員であった。

【当事者間に争いのない事実、甲29】

イ X1組合員が従事した業務の内容

X1組合員が従事していた学校給食の配送といった業務は、臨時的に発生する種類のものではないが、実際には多くの自治体で、臨時的任用職員をもってこれらの恒常的な業務に従事させていた。

【甲1】

(4) X2組合員

X2組合員(以下「X2組合員」という。)は、被申立人の資料館に勤務していたが、任用期間の満了により失職した。X2組合員は、平成2

0年3月31日付けで、被申立人を相手方として地位保全の仮処分の申立をした。この事件の本案は、その後最高裁まで争われたが、最終的に請求棄却の裁判が確定している。

【当事者間に争いのない事実】

(5) Y 2

Y 2 (以下「Y 2 課長」という。)は、被申立人の職員であり、平成21年4月1日から平成23年3月31日までの間、高島市総務部(以下「総務部」という。)職員課長の職にあった。

【審問 Y 2 p33】

(6) Y 3

Y 3 (以下「Y 3 主監」という。)は、被申立人の職員であり、平成17年1月1日から平成22年3月31日までの間、総務部職員課(以下「職員課」という。)に所属していた。この間に、係長、参事を経て、最後は主監の役職についている。

【審問 Y 3 p2】

2 事実経過について

(1) 組合結成と初回の団体交渉

平成19年9月14日、申立人は、申立人の組合結成通知書を高島市長(以下「市長」という。)と高島市教育長宛に提出した。

【甲5】

あわせて、臨時的任用職員の身分の安定等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲38】

同月25日には団体交渉が行われ、被申立人は、それまでに通告していた学校給食臨時調理員の雇い止め方針を撤回した。

【甲37、審問 X 1 p2】

(2) 労働基準監督署による是正勧告

平成20年2月、申立人は、短期の任用を繰り返してきた職員についても、年次有給休暇の付与日数については加算を行うべきであるとして、労働基準監督署に申告をした。これを受けて、同年3月、労働基準監督署は、短期の任用を繰り返すことは実質的な雇用の継続であるとして、被申立人に対し、年次有給休暇の付与日数を加算するよう勧告した。

【当事者間に争いのない事実、審問 X 1 p5～7、審問 Y 3 p21】

(3) 高島市議会での議論

ア 高島市議会の意見

平成20年10月24日の団体交渉でY3主監が明らかにした高島市議会（以下「議会」という。）における臨時的任用職員の年次有給休暇の加算についての意見は、労働基準法で雇用の継続にあたると判断されるなら、地方公務員法および労働基準法のどちらも遵守する雇用をするべきだというものであった。

【甲30、甲32、乙4】

イ 平成22年3月議会

平成22年3月議会において、同年3月12日に行われた議員の質問に対して、市長は、「我々は労働基準法が上位になるわけでございます、その下に地方公務員法がある。その労働基準法の中で、これは延長雇用ということをおっしゃったわけでございます。そういうことで、我々はその中で、1日を切ることによって延長ではないという理解をしていたわけでございますが、上位法令の判断の中でそれは延長雇用ということ認められたら、やはり我々も地方公務員法に基づいた判断をしていく必要がございますので、6カ月、再任用で6カ月、最長1年という形で判断をさせていただいております。」と答弁した。

【甲3】

(4) 平成20年5月19日の団体交渉

平成20年4月10日、申立人は、団体交渉実施の期限を同月25日と定めて、X2組合員の解雇問題と複数年勤務の臨時的任用職員の年次有給休暇の取扱いを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲6】

この団体交渉の前までは、被申立人は高島市教育委員会（以下「教育委員会」という。）が団体交渉の窓口になっていた。しかし、団体交渉事項が臨時的任用職員全体の年次有給休暇の問題に広がったことから、団体交渉事項のうち臨時的任用職員の年次有給休暇に関する事項については、総務部が担当することになり、Y3主監が担当者となった。

【審問 Y 3 p5】

期限内に団体交渉が実施されなかったことから、申立人は、同年5月

9日に団体交渉実施の督促の書面をY3主監に提出した。

【甲7】

同年4月当時、Y3主監は、X2組合員の地位保全仮処分の申立への対応や年次有給休暇に関する労働基準監督署の是正勧告への対応をしなければならなかったこともあり、団体交渉が実施されたのは、同年5月19日となった。

【当事者間に争いのない事実、審問 Y3p3,4】

(5)平成20年10月24日の団体交渉

平成20年9月29日、申立人は、団体交渉実施の期限を同年10月17日と定めて、X2組合員の解雇問題、臨時的任用職員の雇用継続、年次有給休暇の加算および通勤手当の支給を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲8】

この団体交渉は、同月24日に実施された。被申立人側の出席者は、Y3主監とY4教育総務課参事であった。

Y3主監は、「労働基準法上雇用が継続していると評価される以上、労働基準法にも地方公務員法にも反しない仕方で対応するほかない。」として、臨時的任用職員の再任用の繰り返しを止めるほかなく、それが議会の意思でもある旨説明した。

また、申立人は、X1組合員の雇用確保の方策として、臨時的任用職員ではなく、嘱託職員として任用する方法で、雇用の確保が可能となるとの指摘をしている。これに対して、Y3主監は、嘱託職員として任用できるか否かはその職に必要な免許や資格の有無を基準とするという考え方を示している。申立人は、免許や資格の有無だけで一律に区分するのではなく、資格取得に必要な期間は臨時的任用職員のままで雇用を継続し、資格取得後に嘱託職員として任用するといった方法を提案しつつ、この日は結論を出すことはできないとしてこの問題の協議を終了した。

年次有給休暇に関する事項については、Y3主監が、臨時的任用職員の再任用の問題と年次有給休暇の加算の問題との間に不可分の関係があるという趣旨の説明にこだわったために、申立人と被申立人との議論がかみ合わないままであった。

通勤手当に関する事項については、Y3主監は申立人の要望を聞いた

上で、被申立人としての結論はまだ出ていないと回答した。申立人は、この問題について、改めて団体交渉を申し入れるとして、この問題についてのこの日の協議は終了した。

【甲30、甲32、乙4】

(6) 平成21年4月1日付け文書の発出

平成21年4月1日、職員課名義で「平成21年度の任用について(通知)」が発出された。この文書には、地方公務員法に基づきこれまで被申立人が行ってきた臨時的任用職員の年度を区切った任用形態が、労働基準法に基づく年次有給休暇の付与の算定上は、継続任用にあたることの指導を労働基準監督署から受けたこと、雇用情勢の悪化に伴う激変緩和措置期間および周知期間として平成21年度は従前どおりの扱いとするが、平成22年4月1日以降の任用は行わないことが明記されていた。

【甲23】

(7) 総務省通知

総務省通知は、標題が「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」としたもので、各都道府県総務部長、各都道府県人事委員会事務局長、各指定都市総務局長および各指定都市人事委員会事務局長あての通知であるが、都道府県から市区町村にも連絡するよう依頼されており、被申立人もその内容を承知していた。

【甲1、審問 Y3p24、25】

(8) 平成21年4月14日の団体交渉

平成21年3月4日、申立人は、団体交渉実施の期限を同月19日と定めて、臨時的任用職員の契約更新、臨時的任用職員への嘱託職員制度の適用、嘱託職員制度の5年雇い止めの撤回および学校給食業務について夏休み期間中の休業補償を行うことを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲9】

期限内に団体交渉が実施されなかったことから、申立人は、同年4月9日、改めて同月14日に団体交渉を実施するよう申し入れた。

【甲10】

この団体交渉は、同月14日に実施された。被申立人側の出席者は、Y3主監とY2課長であった。

X 1 組合員の嘱託職員化の提案について、Y 3 主監から、免許または資格を有する者を嘱託職員として任用するのであり、一般事務補助のように特に技能を有しない者を嘱託職員として任用することは難しいとの説明がなされた。嘱託職員として任用する例として、調理師免許を持った調理師を学校給食センターで任用する例および大型自動車運転免許(以下「大型免許」という。)を有する者をスクールバスの運転手として任用する例が示された。

これを受けて、X 1 組合員は、「免許制度の変更により、学校給食配送車は、普通自動車運転免許(以下「普通免許」という。)では運転できなくなった。自分は、8トン未満という制限付きではあるが、中型自動車運転免許(以下「中型免許」という。)を所持しているから、職務に必要な免許を有する者として、嘱託職員としての任用が可能ではないか。」と主張した。

これに対して、Y 3 主監からは、「X 1 組合員が所持する中型免許は、道路交通法の改正に伴い経過措置として付与されたものにすぎず、従前から普通免許を所持していた者にはすべて与えられるものであって、特殊な技能による資格とはいえないし、X 1 組合員の当初の任用に際しても、単に普通免許を有していることを条件に任用したものであって、後から特殊技能と評価することはできない。」との考えが示された。

申立人は、従前からの経緯があって長期間任用が繰り返されてきた臨時的任用職員については、その職種に必要な免許や資格の有無を基準としない方向で検討してほしいと要望し、この問題についての交渉は終了した。

夏休み期間中の休業補償の問題については、Y 3 主監は、夏休み期間中は労働日ではないのであるから、休業補償の対象とはならないという趣旨の説明をした。申立人は、学校が夏休みであっても労働者は生活をしなければならないのだから、補償は当然であると主張し、議論はそれ以上深まることはなかった。

【甲 20、甲 21、乙 5】

なお、被申立人においては、平成 21 年 2 月に新しい市長が就任し、同年 3 月初旬から同月末頃までは最初の議会が開催され、また、同年 3 月末から同年 4 月初旬にかけては人事異動の時期で、総務部長と職員課

長が異動になった。なお、団体交渉日時の設定までの間に、Y 3 主監は申立人に連絡を入れ、これらの事情を説明した。

【審問 Y 3 p12,13】

(9) 平成 2 1 年 4 月 3 0 日の団体交渉

平成 2 1 年 4 月 1 4 日に開催された団体交渉において、申立人は、同様の交渉事項について、同月内に団体交渉を実施するよう要求した。

【当事者に争いのない事実】

この団体交渉は同月 3 0 日に実施された。被申立人側の出席者は、Y 3 主監と Y 2 課長であった。

X 1 組合員の嘱託職員化については、Y 3 主監は、同月 1 4 日の団体交渉での経過を確認しつつ、前回と同様に、X 1 組合員が所持する中型免許を嘱託職員として任用できるための資格とは評価できないと回答した。

【甲 3 4、甲 3 5、乙 6】

なお、同月 1 4 日の団体交渉で、X 1 組合員が所持する中型免許を嘱託職員として任用するために必要な免許とみなすことが可能か否かが議論になっているにもかかわらず、Y 3 主監は、この問題を内部で検討することをせず、そのまま今回の交渉に臨んでいた。

【審問 Y 3 p68】

(1 0) 平成 2 1 年 6 月 8 日の団体交渉

平成 2 1 年 5 月 1 8 日、申立人は、団体交渉実施の期限を同月末日と定めて、臨時的任用職員の契約更新、臨時的任用職員への嘱託職員制度の適用、嘱託職員制度の 5 年雇い止めの撤回、学校給食業務について夏休み期間中の休業補償を行うことおよび X 3 組合員と X 2 組合員の雇い止め・解雇撤回を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲 1 1】

この団体交渉は、同年 6 月 8 日に実施された。被申立人側の出席者は、Y 3 主監と Y 2 課長であった。

X 1 組合員の嘱託職員化について、申立人は、嘱託職員として任用するためにその職種に必要な免許や資格、任用条件を定めた要綱等を開示するように求め、Y 3 主監はこれを開示する旨回答した。

【甲 2 5、甲 2 8、乙 7】

(1 1) 総務省通知に関する問い合わせ

平成 2 1 年 6 月、Y 3 主監は、同月議会での議員の質問に対する答弁を準備するため、総務省通知の解釈について滋賀県総務部自治振興課(以下「県自治振興課」という。)に電話で問い合わせをし、総務省通知の別紙の 8 ページ 1 行目の「臨時・非常勤の職に就いていた者」(以下「総務省通知にいう臨時・非常勤の職に就いていた者」という。)に臨時的任用職員も含むものか否かを確認した。

Y 3 主監は、「総務省通知にいう臨時・非常勤の職に就いていた者には、臨時的任用職員をその対象に含まない。」との電話回答を得て、以後、総務省通知を根拠として臨時的任用職員の再任用をする方法(総務省通知にいう「新たな職に改めて任用されたものと整理」する方法)を用いて、臨時的任用職員の雇用を確保する対策をとることは不可能であると理解した。

【甲 1、審問 Y 3 p24】

(1 2) 平成 2 1 年 1 0 月 1 5 日の団体交渉

平成 2 1 年 8 月 3 1 日、申立人は、団体交渉実施の期限を同年 9 月末日と定めて、臨時的任用職員の契約更新、嘱託職員制度の 5 年雇い止めの撤回および X 3 組合員と X 2 組合員の雇い止め・解雇撤回を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲 1 2】

この団体交渉は、同年 1 0 月 1 5 日に実施された。被申立人側の出席者は、Y 3 主監と Y 2 課長であった。

この団体交渉では、現行で 5 年とされている嘱託職員の任用期間の上限の変更の余地がないこと、臨時的任用職員が予定どおり平成 2 2 年 3 月末日で雇い止めになることの Y 3 主監の発言を受けて、申立人が交渉を打ち切った。そのため、前回までの団体交渉で持ち越されていた嘱託職員として任用するために必要な免許や資格、任用条件を定めた要綱等については、一切話題に上らなかった。

【甲 3 1、甲 3 2、乙 8】

なお、被申立人においては、平成 2 1 年 9 月 1 日から同月 2 9 日まで議会が開催されていた。

【甲 2 2】

(1 3) 平成 2 1 年 1 1 月 1 2 日付け団体交渉申入書について

平成 2 1 年 1 1 月 1 2 日、申立人は、団体交渉実施の期限を同年 1 2 月 1 0 日と定めて、臨時的任用職員の契約更新、嘱託職員制度の 5 年雇い止めの撤回および X 3 組合員と X 2 組合員の雇い止め・解雇撤回を交渉事項とする団体交渉申入書を作成した。

【甲 1 3】

しかし、この申入書は、被申立人において受理された形跡がなく、団体交渉は実施されなかった。また、申立人も、被申立人から回答がないことについて、次回団体交渉申入れまでの間、特段の督促をすることもなかった。

【乙 3、審問 Y 2 p36,37】

(1 4) 平成 2 2 年 2 月 1 8 日の団体交渉

平成 2 2 年 1 月 2 1 日、申立人は、団体交渉実施の期限を同年 2 月 9 日と定めて、臨時的任用職員の契約更新、嘱託職員制度の 5 年雇い止めの撤回および X 3 組合員と X 2 組合員の雇い止め・解雇撤回を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲 1 4】

この団体交渉は、同月 1 8 日に実施された。被申立人側の出席者は、Y 3 主監、Y 2 課長、Y 5 総務部長であった。

【甲 4、甲 2 1、乙 9】

(1 5) 総務省通知についての再度の確認

平成 2 2 年 2 月 1 8 日の団体交渉において、総務省通知の解釈として、そのような解釈は間違っているのではないかとの指摘を受けたこと、および申立人の同年 3 月 1 日付けの書面において、総務省通知の解釈について、改めて総務省や県自治振興課に照会しておくことを求められたため、Y 3 主監は、同月 9 日頃に、県自治振興課に再度問い合わせをした。そうすると、今度は、前回と異なり、同課職員から、総務省通知にいう臨時・非常勤の職に就いていた者には、臨時的任用職員もその対象に含まれるとの回答であった。

【甲 4、甲 1 6、甲 2 1、乙 9、審問 Y 3 p24、25】

(1 6) 平成 2 2 年 3 月 1 0 日の団体交渉

平成 2 2 年 2 月 1 8 日の団体交渉の席上で、申立人は、同月末日まで

に再度団体交渉を持つよう口頭で申し入れた。

【甲4、甲21、乙9】

申立人は、団体交渉が期限内に実施されなかったことから、同年3月1日に団体交渉にあたっての緊急の申し入れを行った。

【甲16】

この団体交渉は、同月10日に実施された。被申立人側の出席者は、Y3主監、Y2課長、Y5総務部長およびY6高島市行財政改革推進室長（以下「行財政改革推進室長」という。）であった。

この団体交渉では、具体的に、X1組合員が所持する中型免許が嘱託職員として任用するために必要な免許に含めることができるか否かについては、申立人からも提起がなされなかった。

【甲26、甲28、乙10】

(17) 平成22年3月30日の団体交渉

平成22年3月10日の団体交渉の際に、申立人は、同月19日まで再度団体交渉を持つよう口頭で申し入れた。

【当事者に争いのない事実】

この団体交渉は、同月30日に実施された。被申立人側の出席者は、Y3主監、Y2課長、Y5総務部長、Y6行財政改革推進室長およびY7高島市副市長（以下「副市長」という。）であった。

この団体交渉では、具体的に、X1組合員が所持する中型免許が嘱託職員として任用するために必要な免許に含めることができるか否かについては、申立人からも提起がなされなかった。

【甲27、甲28、乙11】

(18) 平成22年4月1日の臨時的任用職員の任用

被申立人は、平成22年3月31日まで任用していた臨時的任用職員の一部については、嘱託職員に切り替え、それ以外の臨時的任用職員の多くについては、再任用を打ち切り、ハローワーク高島を通して新たに募集した臨時的任用職員を任用した。

【甲4、甲16、甲21、甲26、甲28、乙9、乙10、当事者間に争いのない事実】

(19) 平成22年5月20日の団体交渉

平成22年4月14日、申立人は、団体交渉実施の期限を同月末日と

定めて、X 1 組合員の雇い止め・解雇の撤回、嘱託職員制度の5年雇い止めの撤回、同年3月末の大量雇い止めによって発生した失業者に対する就職支援と臨時・嘱託職員に欠員が生じた際の優先雇用および臨時・嘱託職員の継続雇用に向けた改善を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲19】

この団体交渉は、同年5月20日に実施された。

【当事者間に争いのない事実】

なお、この団体交渉申入れ後、団体交渉実施までの間の同月12日、申立人は、滋賀県労働委員会（以下「当委員会」という。）に対して、本件救済申立を行った。

【当事者間に争いのない事実】

第4 当委員会の判断

- 1 平成22年4月以降、X 1 組合員の再任用をしなかったことが、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解雇にあたるか（争点1）

当委員会は、X 1 組合員の再任用をしなかったことは、労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇したことにはあたらないものと判断する。

本件の再任用の拒否は、申立人の組合員だけを対象とするものではなく、広く臨時的任用職員一般を対象としたものである。被申立人は、申立人に加入していたか否かにかかわらず、1年の上限期間をこえて任用されていた臨時的任用職員のすべてを一律に再任用をしなかったのであって、申立人の組合員を狙って再任用を拒否したものではない。したがって、X 1 組合員の再任用をしなかったことは、労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、被申立人がその労働者を解雇したことにはあたらないものといわざるを得ない。

本件の再任用の拒否は、労働基準監督署が、臨時的任用職員の勤務実態が実質的に継続したものであると認定したことにより、形式的に1日の空白期間を挟んで任用を繰り返すといった従前の取扱いが、地方公務員法第22条第2項の任用の更新の制限に抵触するのではないかとの疑義が生じ、これを解消するために執られた措置である。臨時的任用職員を多年にわた

って任用し続けてきたことが地方公務員法第22条第2項後段の規定に抵触するのではないかという問題は、もともと潜在的に存在していたのであり、申立人が本件年次有給休暇の加算問題を取り上げなかったとしても、いずれ臨時的任用職員の再任用の問題が顕在化する可能性はあったといえる。申立人が本件年次有給休暇の加算問題を取り上げ、これを労働基準監督署に申告したことは、X1組合員が再任用をされない結果となったことの遠因に過ぎず、申立人が本件年次有給休暇の加算問題を取り上げたことの結果として、X1組合員を解雇したものと評価することはできない。

よって、平成22年4月以降、X1組合員の再任用をしなかったことが、労働組合法第7条第1号に該当するとの申立人の主張は理由がない。

2 本件各団体交渉事項は、管理運営事項にあたるか（争点2）

地方公務員については、労働組合法の適用は除外されている（地方公務員法第58条第1項）が、申立人は単純労務職員で組織されているため、同法第57条および地方公営企業等の労働関係に関する法律附則第5項により、地方公営企業等の労働関係に関する法律の規定が準用されることとなる。同法第7条は、労働条件に関する事項等が団体交渉事項であることを定めているが、同条ただし書きは、地方公営企業等の管理運営事項を団体交渉事項から除外している。したがって、本件においても、被申立人の管理運営事項は、団体交渉事項とはならない。

行政上の管理運営事項は、地方公共団体の当局が国民、住民の負託を受けて専らその責任において執行すべきものであり、労働組合との団体交渉によって決定できない性質のものである。行政上の管理運営事項とは、一般的には、地方公共団体の機関がその職務、権限として行う地方公共団体の事務の処理に関する事項であって、法令、条例、規則その他の規程および議会の議決に基づき、地方公共団体の機関が自らの責任において処理すべき事項である。

本件で問題とされた団体交渉事項は多岐にわたるが、団体交渉申入書で交渉事項として掲げながら、申立人自身が交渉の席で話題に上げなかった事項もあり、結局のところ、実質的な交渉事項は、次のとおり整理することができる。

(1) 臨時的任用職員の再任用の継続に関する事項

(2) 嘱託職員の任用期間の上限の撤廃に関する事項

- (3) 臨時的任用職員の身分を嘱託職員に変更するなどの方法により雇用を維持することに関する事項
- (4) 臨時的任用職員の年次有給休暇、通勤手当および休業補償に関する事項
- (5) 平成 22 年 3 月末の大量雇い止めによって発生した失業者に対する就職支援等

地方自治体において、どの程度の人員を、どのように配置するかという問題は、財政状況にも照らして政治的な判断の下で決定しなければならない事柄である。したがって、職員全体の採用計画は、職員をどのような身分で任用するかという問題も含めて、管理運営事項に該当するものである。

X 1 組合員が従事していた学校給食の配送といった業務は、臨時的に発生する種類のものとはいいがたく、本来、臨時的任用職員をこのような業務に充てることは法の予定するところではないが、実際には多くの自治体で、臨時的任用職員をもってこれらの恒常的な業務に従事させている現実がある。このような状況の下で、臨時的任用職員の再任用についてどのような方策を選択するか、すなわち地方公務員法第 22 条第 2 項後段に定める再任用の規制を回避するために、短期の空白期間を挟むという運用を続ける方法、臨時的任用職員を定員化して正規職員として任用する方法、あるいは今回被申立人が執った措置のように、新たに公募で臨時的任用職員を採用する方法などの選択肢のうち、いずれを採用するかという問題もまた、自治体の政策決定の問題であって、管理運営事項に該当すると考えられる。

現に、本件でも、議会においてこの問題が議論され、新たに公募で臨時的任用職員を採用する方法が選択されることとなり、その方針に基づいて X 1 組合員を含む多くの臨時的任用職員の任用が終了したのである。そのことの当否は、最終的には被申立人の政策決定に対する民意の評価に待つほかなく、労働組合と市当局との団体交渉の枠組みの中で決定できる性質のものではない。

そうすると、申立人が繰り返し団体交渉事項に掲げていた、臨時的任用職員の再任用の継続に関する事項および雇い止めの撤回に関する事項は、管理運営事項にあたるため、義務的団交事項には該当しないと解される。嘱託職員の任用期間の上限の撤廃に関する事項も、同様に管理運営事項に

あたる。

他方、臨時的任用職員の年次有給休暇、通勤手当および休業補償に関する事項は、職員の労働条件に関する事項であり、これが団体交渉の対象となることは明らかである。

また、大量雇い止めによって発生した失業者に対する就職支援等については、被申立人の政策決定とは別の問題であり、労使交渉の中で解決可能な問題であって、労働条件に関する事項の範囲に含まれ、義務的団交事項にあたるといえる。

臨時的任用職員の一部についてこれを嘱託職員化するという問題についても、それが職員任用制度の枠組み全体についての議論に及ぶ場合には、管理運営事項となりうるが、本件のように、X1組合員という特定の具体的な職員の処遇について、一定の資格を有することを基準として嘱託職員に身分を変更することの可否を問題とする限度においては、自治体の政策決定の問題とはいえ、管理運営事項にはあたらないと解すべきである。

以上のとおり、本件においては、臨時的任用職員の再任用の継続に関する事項や嘱託職員の任用期間の上限の撤廃に関する事項は、管理運営事項として義務的団交事項にならないが、臨時的任用職員の身分を嘱託職員に変更するなどの方法により雇用を維持することに関する事項、臨時的任用職員の年次有給休暇、通勤手当、休業補償に関する事項および大量雇い止めによって発生した失業者に対する就職支援等については、管理運営事項にあらず、義務的団交事項となる。

3 申立人と被申立人が行った平成20年5月から平成22年5月までの団体交渉における被申立人の交渉態度は、誠実なものであったか（争点3）

申立人が求めた団体交渉事項のうち、管理運営事項にあたらないものについては、被申立人には誠実団体交渉義務がある。申立人は、一連の団体交渉が不誠実であった理由として、いくつかの指摘をしているので、以下、これに沿って判断する。

(1) 申立人が希望した期限内に団体交渉の機会を設定しなかったとの主張について

申立人は、団体交渉申入れの際には、概ね2週間程度の期間を定めて、その期間内に団体交渉を設定するように求めていた。しかし、当該期間内に団体交渉が行われたのは、平成21年4月30日の団体交渉のみで

あり、それ以外は、いずれも、申立人が設定した期限から1週間ないし4週間程度のちに団体交渉が行われている。

期間を定めて団体交渉申入れがなされても、それは組合側の希望に過ぎないから、その期限を過ぎたというだけで不誠実であると評価することはできない。しかし、使用者が意図的に団体交渉の実施を引き延ばし、時間稼ぎをするような場合には、使用者の交渉態度は不誠実と評価できる。

そこで、団体交渉申入れから団体交渉の実施までの期間が長かったものについて、以下、検討する。

ア 平成20年5月19日の団体交渉

この団体交渉は、平成20年4月10日に申し入れられたもので、交渉の実施まで39日間を要している。これは、通常許容される期間をこえており、被申立人はより迅速に対応すべきであったといわざるを得ない。

しかしながら、この団体交渉の前までは、教育委員会で対応可能な団体交渉事項に限られていたのに対し、この回の団体交渉からは、臨時的任用職員全体の年次有給休暇の取扱いの問題が加わり、教育委員会のみならず総務部も対応に加わる必要が生じたものであること、同年3月31日にX2組合員に関する地位保全仮処分が申し立てられ、Y3主監は同年5月中旬までそのための対応に追われたこと、ゴールデンウィークの時期と重なったこと、同月9日に申立人が団体交渉実施の督促の書面をY3主監に提出したのちは、速やかに対応していることが認められる。

イ 平成21年4月14日の団体交渉

この団体交渉は、平成21年3月4日付けで申し入れられたもので、交渉の実施までの期間は約40日である。

被申立人においては、同年2月に新しい市長が就任し、同年3月初旬から月末頃までは最初の議会が開催され、職員もその対応に追われていたこと、同年3月末から同年4月初旬にかけては人事異動の時期で、総務部長と職員課長が異動になったこと、団体交渉日時の設定までの間に、Y3主監から申立人に連絡を入れ、事情を説明していることが認められる。

なお、この団体交渉は、申入れから団体交渉の実施までの間に年度をまたいでいるが、この時には臨時的任用職員の雇い止めなどの問題が顕在化したことはなく、緊急に団体交渉を実施しなければならなかった事情も認められない。

ウ 平成21年10月15日の団体交渉

この団体交渉は、平成21年8月31日付けで申し入れられたもので、交渉の実施までの期間は約45日であるが、申立人が設定した期間は同年9月末日となっており、希望日から約2週間遅れての実施となっている。

被申立人においては、同月1日から同月29日まで議会が開催されており、職員がその対応に追われていたとの被申立人の説明も、直ちに否定できない。

以上のとおり、団体交渉申入れから実施までの期間が特に長いものについては、時間を要した一応の理由が認められるところである。もちろん、議会の開催中は団体交渉に応じられなくてもやむを得ないというものではないし、被申立人の対応にはいささか迅速さを欠くところがあるが、さりとて、団体交渉をこの程度引き延ばすことで、交渉上被申立人に有利に作用するような事情はなく、また、意図的に引き延ばしを図ったと評価できるような事情も認められない。

したがって、団体交渉の実施が遅れたことをもって、直ちに交渉態度が不誠実であったとは認められない。

(2) 交渉時間を制限したとの主張について

一連の団体交渉が、概ね1時間程度の時間で実施されていたこと、かかる時間設定については、被申立人の希望に沿ったものであったことについては、当事者間に争いが無い。

一般に、予定された団体交渉事項を協議するために全く不十分な時間をあらかじめ設定し、協議の途中であるにもかかわらず使用者が時間を理由に一方的に交渉を打ち切るような場合は、使用者の交渉態度は不誠実との評価を免れない。

しかし、本件の各団体交渉においては、被申立人が予定時間の経過を理由に交渉を打ち切ったことは一度もない。また、平成21年4月14日の団体交渉では、十分な協議ができなかったことを理由に、申立人が

その場で次回の団体交渉を早期に実施するよう求めたところ、引き続き同月30日に団体交渉が設定されている。同様に平成22年2月18日の団体交渉に引き続き同年3月10日に団体交渉が設定され、同月10日の団体交渉に引き続き同月30日に団体交渉が設定されている。

申立人は、通常の団体交渉申入書とは別に、平成20年5月9日、平成21年4月9日および平成22年3月1日の3回にわたり、団体交渉の持ち方についての抗議の内容を含んだ書面を作成し、被申立人に送付している。これらの文書の中には、団体交渉申入れから団体交渉実施までの期間が長いことについての言及はあるが、交渉時間が短すぎるという指摘はない。

また、団体交渉申入書についても、平成22年1月21日作成のものに「交渉時間は18時から19時30分の90分間」との希望が記載されているほかは、交渉時間についての希望が記載されているものはない。

そうすると、交渉時間を原則的に1時間と設定したことが、労使間で特に問題とされてきた経緯があるものとは認められない。申立人の主張は、交渉時間が不足していた旨を事後的に非難するものに過ぎない。

よって、被申立人が交渉時間を短く設定して、不誠実な団体交渉を行ったとは認められない。

(3) 交渉権限を有する適切な地位にある者が出席しなかったとの主張について

平成21年10月15日の団体交渉までは、被申立人側からは、概ねY3主監とY2課長が出席し、平成22年2月18日の団体交渉からはこれにY5総務部長が加わり、同年3月10日の団体交渉からはY6行財政改革推進室長が加わり、さらに同月30日の団体交渉にはY7副市長が加わった。なお、同年5月20日の団体交渉は、Y8職員課主監とY2課長のみ参加した。

申立人は、Y3主監とY2課長だけでは、団体交渉事項についての交渉権限がなく、交渉権限のない者だけが出席しての団体交渉は誠実性を欠くと主張する。

一般に、実質上何らの権限がない者が団体交渉に出席し、「経営者に伝えておく」あるいは「承っておく」というだけで、何らの進展が期待できないような場合には、その団体交渉は誠実性を欠くものといえる(大

阪特殊精密工業事件 大阪地判昭和55年12月24日)。しかし、交渉担当者に、当該問題の最終決定権があることまでを要するものではない。交渉事項について必要な知識と情報を持ち、交渉権限の委任を受けて、会社としての確定的な回答をなし得る事項については責任をもって回答するとともに、即答できない事項についても、持ち帰って、会社としての回答を行っているような場合には、団体交渉について使用者としての誠意を欠くものということとはできない(インタラック事件 大阪地労委命令平成7年1月17日)。

被申立人は普通地方公共団体であり、交渉事項が管理運営事項に属さず、労働条件に関する義務的団交事項となる場合であっても、一定の予算措置を要する問題が多い以上、交渉担当職員が自己の判断で決定できる事項の範囲には自ずと限界がある。交渉担当職員としては、組合の主張を聴き、自ら説明しうる範囲については説明を行い、団体交渉の場で即断できない問題については、持ち帰って決定権限のある者と協議をし、またはその指示を仰ぎ、再び交渉に臨むという方法をとることも不合理とはいえない。申立人は、市長が団体交渉に参加しなければ誠実交渉にならないとも主張するが、そのようなことはない。

交渉担当者が即断できなかった問題を持ち帰り、上位者の判断を仰ぐ間に、いたずらに時間を空費し、実質的に交渉の実が上がらないような事態が生じた事実も認められない本件においては、団体交渉にY3主監とY2課長の二人だけが出席していたとの事実をもって、誠実性を欠くものとは認められない。

(4) 被申立人が争点をはぐらかした姿勢で団体交渉に臨んだとの主張について

一連の団体交渉で、申立人がもっとも強く要求していたのは、臨時的任用職員の雇い止め方針の撤回であるが、これが管理運営事項として団体交渉の対象とならないことは前述のとおりである。

なるほど、団体交渉におけるY3主監の発言は、全体として要領を得ないところが多く、議論をはぐらかされたと申立人が苦言を呈するのも理解できないではない。

しかしながら、その多くは、労働基準監督署が年次有給休暇の付与日数の算定上、臨時的任用職員の任用が継続していると評価したことと、

地方公務員法第22条第2項後段の再任用の制限との論理的整合性を説明しようとした部分で生じているものであって、義務的団交事項についての交渉のなかでのやりとりに関するものではない。

また、Y3主監の発言が分かりにくいものであったとしても、議論を混乱させようという意図に出たものとは認められず、単に被申立人の考えを要領よく説明できなかったにとどまるものと認められるから、これをもって、被申立人の交渉態度が不誠実であったとはいえない。

(5) 被申立人が総務省通知の解釈を誤り、誤った解釈を正そうとしなかったとの主張について

臨時的任用職員は、本来臨時の職に従事させるための臨時的な任用を予定しているにもかかわらず、現実には必ずしも臨時の職とはいえない場合にも従事している実態があり、また、地方公務員法第22条第2項後段の再任用の制限が規定されているにもかかわらず、現実には再任用が繰り返されるなどの実態がある。こうした実情を踏まえて平成21年4月24日に発出されたのが総務省通知である。

総務省通知には、以下の記載がある。

「別紙

臨時・非常勤職員の任用等について

4 再度の任用について

(1) 基本的な考え方

再度の任用の位置づけ

1(3) の任期についての考え方を踏まえれば、臨時・非常勤職員が就くこととされる職については、本来原則1年ごとにその職の必要性が吟味される『新たに設置された職』と位置付けられるべきものである。

ある臨時・非常勤の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されるものではないが、『同じ職の任期が延長された』あるいは『同一の職に再度任用された』という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものであり、当該職員に対してもその旨説明がなされるべきである。

再度の任用についての留意事項

のように整理した場合でも、同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる臨時・非常勤の職に繰り返し任用されることは、長期的、計画的な人材育成・人材配置への影響や、臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要である。

地方公務員の採用における成績主義や平等主義の原則を踏まえれば、繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではなく、臨時・非常勤の職であっても、任期ごとに客観的な能力実証に基づき当該職に従事する十分な能力を持った者を任用することが求められる。」

Y3主監は、平成21年6月、議会での答弁を準備するため、この通知の解釈について県自治振興課に電話で問い合わせをした。すなわち、総務省通知の上記部分が、地方公務員法第22条第2項に規定する臨時的任用職員をもその対象に含むものか否かを確認したのである。

Y3主監は、「総務省通知にいう臨時・非常勤の職に就いていた者には、臨時的任用職員をその対象に含まない。」との電話回答を得て、以後、総務省通知を根拠として臨時的任用職員の再任用をする方法（総務省通知にいう「新たな職に改めて任用されたものと整理」する方法）を用いて、臨時的任用職員の雇用を確保する対策をとることは不可能であると理解した。

ところが、平成22年2月18日の団体交渉において、総務省通知の解釈として、そのような解釈は間違っているのではないかと指摘を受けたこと、および申立人の同年3月1日付けの書面において、総務省通知の解釈について、改めて総務省や県自治振興課に照会しておくことを求められたため、Y3主監は、同月9日頃に、県自治振興課に再度問い合わせをした。そうすると、今度は、前回と異なり、県自治振興課職員から、総務省通知の上記部分が、臨時的任用職員をもその対象に含むとの回答であった。

申立人は、被申立人が総務省通知の解釈を誤り、誤った解釈を正そうとしなかったことを問題とし、誤った解釈に基づいて臨時的任用職員の雇い止めに固執したことが譲歩意思を持たない交渉態度の表れであり、

不誠実な交渉態度であると主張する。

たしかに、総務省通知の解釈をめぐって被申立人が混乱した事実は明らかである。また、平成22年3月12日に行われた議員の質問に対する市長の答弁も、地方公務員法と労働基準法の関係について、正しく表現したものとは言えない。これらのことが臨時的任用職員の雇い止めという結果を招いた一因となっている可能性は否定できないが、これも結局は臨時的任用職員の任用方針をどのようなものとするかという管理運営事項に関する問題であり、総務省通知の解釈に正確性を欠いていたことをもって、団体交渉の誠実性を問題とすることはできない。

(6) 管理運営事項にあたらぬ事項についての団体交渉の誠実性

ア 管理運営事項にあたらぬ交渉事項

前述のとおり、申立人の主たる要求事項が臨時的任用職員の雇い止め方針の撤回であり、交渉のほとんどをその問題に費やしていたものであるところ、本来このような問題は管理運営事項として義務的団交事項にならないため、団体交渉の誠実性が問題となる範囲は限られている。

具体的には、臨時的任用職員の身分を嘱託職員に変更するなどの方法により雇用を維持することに関する事項、臨時的任用職員の年次有給休暇、通勤手当、休業補償に関する事項および大量雇い止めによって発生した失業者に対する就職支援等が義務的団交事項となる。

このうち、大量雇い止めによって発生する失業者に対する就職支援等については平成22年3月1日の団体交渉申入書で提起されているが、その後の2回の団体交渉を含めて具体的な交渉は行われていない。

イ X1組合員の身分を嘱託職員に変更する方策について

X1組合員について、その身分を臨時的任用職員から嘱託職員に変更することによって雇用を維持する方法について、団体交渉では、次のとおり協議が行われている。

まず、平成20年10月24日の団体交渉では、申立人は、臨時的任用職員ではなく、嘱託職員として任用する方法で、雇用の確保が可能となるとの指摘をしている。これに対して、Y3主監は、嘱託職員として任用できるか否かはその職種で必要な免許や資格の有無を基準とするという考え方を示している。申立人は、免許や資格の有無だけ

で一律に区分するのではなく、資格取得に必要な期間は臨時的任用職員のまま雇用を継続し、資格取得後に嘱託職員として任用するといった方法を提案しつつ、この日は結論を出すことはできないとしてこの問題の協議を終了した。

平成21年4月14日の団体交渉では、Y3主監から、その職種で必要な免許や資格を有する者を嘱託職員として任用するのであり、一般事務補助のように特に技能を有しない者を嘱託職員として任用することは難しいとの説明がなされた。嘱託職員として任用する例として、調理師免許を持った調理師を学校給食センターで任用する例および大型免許を有する者をスクールバスの運転手として任用する例が示された。

これを受けて、X1組合員は、「免許制度の変更により、学校給食配送車は、普通免許では運転できなくなったが、自分は、8トン未満という制限付きではあるが、中型免許を所持しているから、職務に必要な免許を有する者として、嘱託職員としての任用が可能ではないか。」と主張した。

これに対して、Y3主監からは、「X1組合員が所持する中型免許は、道路交通法の改正に伴い経過措置として付与されたものにすぎず、従前から普通免許を所持していた者には全て与えられるものであって、特殊な技能による資格とはいえないし、X1組合員の当初の任用に際しても、単に普通免許を有していることを条件に任用したものであって、後から特殊技能と評価することはできない。」との考えが示された。

申立人は、従前からの経緯があって長期間任用が繰り返されてきた臨時的任用職員については、その職種で必要な免許や資格の有無を基準としない方向で検討してほしいと要望し、この問題についての交渉は終了した。

平成21年4月30日の団体交渉では、同月14日の団体交渉での経過を確認しつつ、Y3主監は、前回と同様に、X1組合員が所持する中型免許を嘱託職員として任用できるための免許とは評価できないと回答した。

同年6月8日の団体交渉では、申立人は、嘱託職員として任用するためにその職種で必要な免許や資格、任用条件を定めた要綱等を開示

するように求め、Y3主監はこれを開示する旨回答した。

同年10月15日の団体交渉では、現行で5年とされている嘱託職員の任用期間の上限の変更の余地がないこと、臨時的任用職員が予定どおり平成22年3月末日で雇い止めになることのY3主監の発言を受けて、申立人が交渉を打ち切った。そのため、前回までの交渉で持ち越されていた嘱託職員として任用するためにその職種に必要な免許や資格、任用条件を定めた要綱等については、一切話題に上らなかった。

平成22年2月18日の団体交渉では、必要な免許や資格の有無を基準に嘱託職員を任用することについての協議はなされたが、具体的にX1組合員が所持する中型免許が嘱託職員任用の条件となる免許に含めることができるか否かについては、申立人からも提起がなされなかった。以後、同年3月10日および同月30日の団体交渉においては、嘱託職員として任用するためにその職種に必要な免許や資格について、具体的な協議の対象とならなかった。

嘱託職員の任用の根拠は、地方公務員法第3条第3項第3号であり、一定の知識ないし技能等を有する者であることが予定されているから、免許ないし資格を要件とするというY3主監の説明は、決して不合理なものではない。

X1組合員が所持する中型免許は、制度改正によって設けられたもので、従来普通免許を有していた者には自動的に与えられるという意味で、高度の技能を裏付ける免許とまではいいにくいものの、ここで求められる免許・資格をどの程度のものとするかについては、被申立人の裁量にゆだねられる部分があるから、X1組合員が所持する中型免許をこれに含めるか否かを団体交渉によって協議する余地はあったというべきである。

すでに平成21年4月14日の団体交渉で、中型免許を嘱託職員として任用するためにその職種に必要な免許とみなすことが可能か否かが議論になっているにもかかわらず、Y3主監は、この問題を内部で検討することをせず、そのまま次回の交渉に臨んでいる

この点では、X1組合員の雇用の確保のために嘱託職員に身分を変更するという申立人の要望に対して、被申立人が真摯に対応をしてい

なかったのではないかと疑念は禁じ得ない。

しかしながら、申立人も、X1組合員が中型免許を所持していることからX1組合員を嘱託職員として任用するよう継続して交渉をすることをせず、嘱託職員の任用については、あくまでも免許や資格だけで割り切るべきでないとの立場にこだわり、その結果、嘱託職員の任用方針という管理運営事項の議論の枠を出ることがなかったこと、被申立人に対してX1組合員が所持する中型免許の取扱いについての検討を求めておきながら、同年10月15日の団体交渉以降、具体的にこの問題に触れなかったことを考慮すると、この問題が十分に議論し尽くされなかったとしても、それが一方的に被申立人の責任であるとはいえない。

ウ 臨時的任用職員の年次有給休暇に関する事項、通勤手当に関する事項および休業補償に関する事項についての団体交渉

臨時的任用職員の年次有給休暇に関する事項、通勤手当に関する事項および休業補償に関する事項については、以下のとおり団体交渉が行われた。

まず、年次有給休暇に関する事項については、平成20年10月24日に、団体交渉が行われている。この団体交渉では、Y3主監が、臨時的任用職員の再任用の問題と年次有給休暇の加算の問題との間に不可分の関係があるという趣旨の説明にこだわったために、申立人と被申立人との議論がかみ合わないままであった。

通勤手当に関する事項についても、同月24日の団体交渉で取り上げられているが、Y3主監は申立人の要望を聞いた上で、被申立人としての結論はまだ出ていないと回答した。申立人は、この問題について、改めて団体交渉を申し入れるとして、この問題についてのこの日の協議は終了した。

休業補償に関する事項については、平成21年3月4日付けの団体交渉申入書および同年5月18日付けの団体交渉申入書で交渉事項として取り上げられている。しかし、実際に協議が行われたのは、同年4月14日の団体交渉のみである。

同年3月4日付けの団体交渉申入書には、「学校給食業務については、すでに『期間の定めのない雇用関係』の臨時職員については労働基準

法にもとづき夏休み期間中の休業補償を行うこと。」との記載があり、申立人は、同年4月14日の団体交渉で、この要求に対する回答を求めた。

Y3主監の説明は分かりにくいものではあるが、要するに、もともと夏休み期間中は労働日ではないのであるから、休業補償の対象とはならないという趣旨の説明をしているように思われる。申立人は、学校が夏休みであっても労働者は生活をしなければならないのだから、補償は当然であると主張し、議論はそれ以上深まることはなかった。

年次有給休暇に関する事項については、平成20年10月24日の団体交渉では、平成21年度の取扱いについてY3主監から一応の説明がなされ、申立人も「年次有給休暇の加算の問題は分かりました。」と答えている。

通勤手当に関する事項については、同月24日の団体交渉では申立人が要望を伝えたにとどまり、実質的な協議には入っていないが、次回以降、申立人側からこの問題についての交渉が提起されておらず、この問題は立ち消えになっている。

休業補償に関する事項についても同様で、平成21年4月14日の団体交渉では申立人側は全く納得できる状況ではなかったにもかかわらず、以後申立人側から、この問題が再度提起されることはなかった。

以上の経過に鑑みると、管理運営事項に該当しないこれらの交渉事項について、ほとんど議論が深まることがなかったのは、被申立人の交渉態度が不誠実であったことが原因ではなく、申立人の獲得目標があくまでも臨時的任用職員の雇い止め方針の撤回にあり、議論の中心がそちらにあったことが原因であると考えられる。

したがって、管理運営事項に該当しないその他の交渉事項についても、被申立人の交渉態度が不誠実であったとは認められない。

4 まとめ

以上のとおり、申立人の主張にはいずれも理由がなく、主文のとおりその申立を棄却することとする。

なお、被申立人は、最終陳述書において、申立人には被申立人の職員が一人もいない状態となったので、労働組合としての実体を喪失しており、被申立人も申立人との関係で使用者としての立場ではなくなったのである

から、申立人には被救済利益はないと主張する。

しかし、解雇等によって当該使用者との雇用関係が消失した場合であっても、そのことのみで労働組合法にいう労働者に該当しなくなるものではないから、被申立人のかかる主張は採用できない。

5 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成24年2月2日

滋賀県労働委員会

会 長 肱 岡 勇 夫 ,