

⑦ 命 令 書

申 立 人 京都自治体関連労働者自立組合
非常勤嘱託職員部会

被申立人 京 都 市

上記当事者間の京労委平成23年（不）第3号京都市不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年2月17日、第2181回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同岡本美保子、同後藤文彦、同笠井正俊、同松枝尚哉合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、下記内容を記載した文書を申立人に手交しなければならない。

記

この度、京都府労働委員会から、貴組合が平成23年3月2日付けで申し入れた団体交渉に当市が応じなかったことは、不当労働行為であると認定されました。

ついては、今後このような行為をしないことを誓約します。

年 月 日

京都自治体関連労働者自立組合非常勤嘱託職員部会

代表世話人 A 様

京 都 市

市 長 B

- 2 申立人の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、申立人が、被申立人が地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第3条第3項に規定する特別職の地方公務員である非常勤嘱託員（以下「嘱託員」という。）として平成22年4月1日から平成23年3月31日まで被申立人の行財政局総務部総務事務センター（以下「センター」という。）に任用されていた C （以下「C」という。）に対し、同月29日付けで、同年4月30日まで任用するが同日をもって任用を更新しないとしたこと（以下「本件非更新」という。）が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に、申立人の平成22年12月27日、平成23年1月21日及び同年3月2日の団体交渉の申入れを拒否し、又は誠実に応じなかったことが同条第2号の団体交渉拒否に、また、被申立人の管理職員が平成22年12月24日以降 C に対して服務指導を実施しようとして業務命令書を発するなどし、又は平成23年2月28日に服務指導の席上 C が申立人に相談したことを非難する発言をしたこと等が同条第3号の支配介入に、それぞれ該当すると主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、C の任用を平成23年5月1日以降も更新すること。
- (2) 被申立人は、平成23年1月21日付け要求書及び同年3月2日付け交渉申入書について申立人との団体交渉に応じること。
- (3) 被申立人は、被申立人の管理職員が行おうとした服務指導に、申立人の指示により C が個別に対応しなかったことを業務命令違反とすることにより申立人に支配介入しないこと。
- (4) 被申立人は、前記1の行為について申立人に謝罪すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人は、被申立人の嘱託員を構成員とする労働組合で、京都自治体関連労働者自立組合（通称ユニオンらくだ、以下「らくだ」という。）の下部組織である。

らくだは、申立人及び地公法上の職員団体である京都市職員部会で構成されている。

(第1回審問 D 証言、第1回審問 E 証言、審問の全趣旨)

イ C は、平成21年2月1日から同年4月30日まで被申立人の会計室において臨時的任用職員(地公法第22条第2項)として任用され、次いで同年5月1日から同年10月31日まで被申立人の行財政局総務部総務事務センター準備課(以下「準備課」という。)に嘱託員として任用された後、同年11月1日からセンターの発足に伴い平成22年3月31日までセンターの嘱託員として任用され、さらに、同年4月1日から平成23年3月31日まで任用を更新された。

C は、平成22年12月22日、申立人に加入した。

(乙第26号証、第1回審問 C 証言)

ウ 被申立人は、肩書地に所在する地方公共団体である。

センターは被申立人の行財政局に属しているが、同局の庶務に関することを担当する組織として総務部総務課(以下「総務課」という。)が設置されており、申立人との交渉については、各職場の運営に係る事項については当該組織の長及び局の労務担当課である総務課が交渉権限を有している。

また、平成23年3月現在、センターには、嘱託員が11名所属していたが、申立人の組合員は C のみであった。

(乙第28号証の1～19、審問の全趣旨)

(2) 関係規程の定め

被申立人は、嘱託員の勤務条件、服務規律その他の就業に関する基本的事項に関し必要な事項を定めるため、京都市非常勤嘱託員就業要綱(以下「要綱」という。)を制定しており、要綱には以下の定めがなされている(乙第2号証)。

「(任用期間)

第10条 嘱託員の任用期間は、1年以内とする。ただし、次の各号に掲げる要件を備えている場合に限り、更新することができる。

(1) 任用期間内の勤務実績が良好であること。

(2) 別に定める基準を満たすこと。

(特別休暇)

第19条 嘱託員は、次の各号に掲げる場合においては、所属長の承認を得て、それぞれの場合について定める期間の特別休暇を受けることができる。ただし、所属長は、出産休暇及び服喪休暇については、特別の事情があると認めるときは、その期間を延長することができる。

(1)～(12) (略)

(13) リフレッシュ休暇 嘱託員が財団法人京都市職員厚生会(以下「厚生会」

という。) から勤続10周年記念品、勤続20周年記念品又は勤続30周年記念品の支給を受けたとき。記念品の支給を受けた日の属する年度の7月1日から3月31日まで(任用期間の更新があった場合は、翌年度の6月30日まで)の間において、週の所定勤務日数が5日の場合は引き続く3日(第15条に規定する休日等を除く。)の範囲内、週の所定勤務日数が4日の場合は引き続く2日(第15条に規定する休日等を除く。)の範囲内

(14) (略)

2 (略)

」

(3) 主な事実経過

ア 平成22年12月17日、被申立人の行財政局総務部総務事務センター長の F (以下「 F 」という。) は、勤務時間中の職場のパーソナルコンピューター (以下「パソコン」という。) を用いての業務と関係のないホームページの閲覧 (以下「業務外閲覧」という。) 等について、 C と面談を行った (第1回審問 C 証言)。

イ 12月22日、 C は、申立人に加入した (第1回審問 C 証言)。

ウ 12月24日、 F は、 C に対し、服務指導に応じるよう命じる旨の業務命令書を交付した (乙第5号証)。

エ 12月27日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた (甲第4号証、甲第5号証)。

オ 12月28日、 F は、 C に再度服務指導に応じるよう命じる旨の業務命令書を交付した (乙第6号証、第1回審問 C 証言)。

カ 平成23年1月21日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた (甲第27号証、乙第12号証)。

キ 2月8日、申立人と被申立人は、団体交渉を行った (甲第29号証、甲第29号証の2、甲第37号証)。

ク 2月28日、被申立人の行財政局総務部総務課長の G (以下「 G 」という。) は、 C に対し服務指導を行った (甲第30号証、甲第38号証)。

ケ 3月2日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れた (乙第17号証)。

コ 3月4日、被申立人は、前記ケで申し入れられた団体交渉を拒否した (甲第32号証、甲第40号証)。

サ 3月16日、申立人は、前記第1の2(2)の団体交渉の応諾、同(3)の支配介入の禁止、 C に対する任用の非更新を含む不利益取扱いの禁止及び同(4)の謝罪を請求する救済内容として本件不当労働行為救済申立てを行った (当委員会に

顕著な事実)。

シ 3月29日、被申立人は、C に対し、本件非更新を通知した(甲第1号証)。

ス 4月8日、申立人は、前記サの請求する救済内容のうち、C に対する任用の非更新を含む不利益取扱いの禁止を前記第1の2(1)のCの任用の5月1日以降の更新に変更した(当委員会に顕著な事実)。

セ 8月9日、申立人は、被申立人が所持するセンターの職員全員の平成23年3月及び4月のアクセスログデータをプリントアウトした書面の提出を求めて、物件提出命令の申立てを行った(当委員会に顕著な事実)。

ソ 10月11日、本件の第2回審問において、被申立人は、センターの職員全員19名の平成23年3月17日から同月31日までのアクセスログ(インターネット、各種システム及びメール等の被申立人のネットワーク上のすべての閲覧の記録)をプリントアウトした書面を書証として提出し、申立人は前記セの申立てを取り下げた(乙第28号証の1～19、当委員会に顕著な事実)。

2 本件の争点

- (1) 本件非更新が労組法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入に該当するか。
- (2) 平成22年12月27日以降の申立人の団体交渉申入れに対する被申立人の対応が労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。
- (3) 平成22年12月24日以降の被申立人のCに対する服務指導に係る対応が労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)について

ア 申立人の主張

- (ア) 本件非更新が労組法第7条第1号の「解雇その他の不利益な取扱い」に該当するかどうかについて、被申立人において、嘱託員の任用は、本人が更新を希望し、特に心身にも問題がない場合は基本的に更新されており、センターにおいてもCと同様の業務を行っていた嘱託員は全員更新されているから、Cが更新を期待することに合理性があった。本件非更新は、免職と同視することができ、同号の「解雇その他の不利益な取扱い」に該当する。
- (イ) 本件非更新が組合活動の故になされたものであるかどうかについては次のとおりである。

被申立人は、本件非更新の理由はCの業務外閲覧についての虚偽報告、服務指導拒否及び指導拒否への反省の欠如であると主張するが、CはF

に対し、被申立人がいうような「ニュース以外は意図的に見ていない」といった発言はしておらず、虚偽報告はしていない。

指導拒否及び反省の欠如という点について、F は、もともと申立人と交流のあった C がセンターの嘱託員の意向をとりまとめて F のセンターの業務運営についての提案を撤回させたことに報復しようとして業務外閲覧を取り上げ服務指導を行おうとしたものであって、このことは、C 以外のセンターの職員も業務外閲覧を行っているにもかかわらず、C のみに対し狙い撃ち的に、しかも F の提案を撤回させた直後に業務外閲覧について服務指導を行おうとしたことから明らかである。

そうすると、F による服務指導の強要はパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に該当し、少なくとも平成23年2月24日に被申立人の行財政局コンプライアンス推進室（以下「コンプラ室」という。）が F の行為はパワハラには該当しないと判断するまでは、C がこれをパワハラと考えていたことに落ち度はない。しかも、C は、その後、被申立人からの「指導を受けたらこれまでのことはリセットして考える」との発言を受けて指導に応じ、てん末書も提出している。にもかかわらず、被申立人は、結果的に上記のとおりコンプラ室が F の行為はパワハラには該当しないと判断したことから、同判断が出た日より2箇月前の平成22年12月に遡って C の指導拒否及びそれに対する反省の欠如を結果論的に問題にしており、これには全く合理性はない。このように非更新の理由に合理性がないことから、本件非更新が C の組合活動の故であることが推認される。

また、C は申立人の指示に従って服務指導に応じなかったのであるから、指導拒否を理由として行われた本件非更新は、正当な組合活動を理由とするものといえ、さらに、F の提案を撤回させた C の行為も労働条件について労働者を代表して交渉するものであるから、組合活動そのものといえる。

加えて、F が C のてん末書に対し執拗に申立人の指示を上司の指示に優先させたと言質をとりとうとしたこと、被申立人においては、他に嘱託員で個人情報流出させたり、ブログに守秘義務違反の書き込みを行った者もいるが、同人らについては任用が更新されており、これらと比べても本件非更新は不当に重い取扱いであること、F がもともと申立人を嫌悪していたこと、被申立人は C が申立人の組合員であることが明らかになって以降も服務指導について個別の問題として取り扱おうとしたこと、センターの嘱託員で C のみ任用の更新が行われなかったことから、被申立人の不当労働

行為意思が推認される。

- (ウ) 以上のとおり、本件非更新は C の組合活動の故に行われた労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いであり、かつ、職場から申立人の影響力を排除しようとする同条第 3 号の支配介入である。

イ 被申立人の主張

- (ア) 本件非更新が労組法第 7 条第 1 号の「解雇その他の不利益な取扱い」に該当するかどうかについて、本件非更新は行政行為としての任用の期間満了によるものに過ぎず、いわゆる解雇権濫用法理の適用はない。また、更新は勤務実績が良好な場合に可能とされているもので、更新を希望すれば必ずなされるものではない。したがって、そもそも「解雇その他の不利益な取扱い」には該当しない。

- (イ) 本件非更新が組合活動の故になされたものであるかどうかについては次のとおりである。

本件非更新は、C による業務外閲覧に関する上司への虚偽報告、上司による服務指導のための面談の一方的な拒否及びそのような業務命令違反に対し反省の意思を示さないことを理由とするものであって、組合活動を理由とするものではない。

また、F は平成22年 8 月頃に C の業務外閲覧について通報を受け、同年11月にその事実を現認したことから服務指導を行おうとしたものであって、F による報復であるとの申立人の主張は、全て憶測に過ぎない。また、C は同年12月17日の面談の時点では組合員ではなかったのであるから、本件非更新が不当労働行為となる余地はない。

なお、申立人の C 以外の嘱託員に係る例示事案はいずれも本人から反省の意が示されており、本件非更新とは事案を異にしている。また、上司の職務上の命令に従うことは職務上の基本的義務であり、上司の服務指導を正当な理由なく一方的に拒否する行為は労働組合の正当な行為とはいえない。

- (ウ) 以上のとおり、本件非更新は、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには該当せず、同条第 3 号の支配介入にも該当しない。

(2) 争点(2)について

ア 申立人の主張

- (ア) 被申立人は、申立人が平成 22 年 12 月 27 日に口頭で団体交渉を申し入れたのに対しなかなか応じようとせず、平成 23 年 2 月 8 日に団体交渉に応じたものの、C に対する服務指導については、個別の問題であり答えられないと

不誠実な態度に終始した。しかしながら、服務指導に関係する事項であってもパワハラの要素があれば交渉事項となるところ、前記(1)ア(イ)のとおり、C に対する服務指導は C が F の提案を撤回させたことに対する報復を意図したものであって、これはパワハラに該当し交渉事項となる。

(イ) また、被申立人は、平成 23 年 3 月 2 日の団体交渉申入れについて、信頼関係がなくなったため応じられない旨主張するが、その根拠とするブログへの記載や抗議行動等の申立人の行為は、いずれも労使紛争の内容について行った宣伝活動や使用者への申入れであって、正当な組合活動であり、団体交渉拒否の正当理由たり得ない。

(ウ) 以上のとおり、被申立人の対応は労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当する。

イ 被申立人の主張

(ア) 被申立人は、申立人の平成 22 年 12 月 27 日及び平成 23 年 1 月 21 日の団体交渉の申入れについては、同年 2 月 8 日に団体交渉に応じており、団体交渉の拒否はしていない。

なお、申立人の申入事項のうち、C の服務指導に関する事項については、労働条件に直接関わるものではなく、団体交渉の対象となり得ない。申立人は服務指導にパワハラの要素があった旨主張するが、申立人が服務指導と主張する平成 22 年 12 月 17 日の面談は事実確認に止まり、未だ指導とはいえない上、その態様や後日の業務命令書の交付は社会通念上一般的な方法であり、パワハラのあるとはいえない。

(イ) また、申立人の平成 23 年 3 月 2 日の団体交渉申入れについては、申立人が同年 2 月 24 日に被申立人の行財政局人事部（以下「人事部」という。）の執務室内で大声で抗議活動を行ったり、同年 3 月 2 日に総務課執務室内で大声を出すなどして業務に支障を来したこと、ブログで一方向的に被申立人の中傷、非難を行っていることから申立人との信頼関係が喪失され、団体交渉を行うことはできないと判断したもので、拒否することに正当な理由がある。

(ウ) したがって、被申立人の対応は労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否には該当しない。

(3) 争点(3)について

ア 申立人の主張

前記(1)ア(イ)のとおり、C に対する服務指導は C が F の提案を撤回させたことに対する報復を意図したものであって、申立人はこれをパワハラとと

らえて、申立人を通して話をするよう C に指示した。にもかかわらず、F は業務命令書を交付して面談を強要し、その後も F 及びセンターの担当係長の H（以下「H」という。）がメールで働きかけるなど服務指導に応じるよう強要し続けた。

さらに、平成23年2月28日の服務指導の席上、Gが「組合を通してするのは別のやり方があったのではないか」と申立人を非難する発言を行ったり、同年3月4日、FがCと面談して、申立人よりも所属長の指示を優先するよう指導したりしており、これら一連の対応は、申立人の組合活動を妨害するものであり労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 被申立人の主張

前記(1)イ(i)のとおり、平成22年12月17日の面談の時点ではCは組合員ではなかったため、被申立人が申立人への支配介入意図を有していたということはありません。また、同月24日以降の対応はCが服務指導を拒否し続けたためとられたもので、支配介入の意図は全くなく、平成23年2月28日のGの発言は申立人に相談すること自体を否定するものではないし、Fの所属長の指示に従う旨の指導も当然の内容に他ならないから、いずれも労組法第7条第3号の支配介入に該当するものではない。

4 認定した事実

(1) 平成22年12月17日の面談に至る経過

ア 平成2年、らくだが結成された。らくだは、京都市の一般職の公務員だけではなく特別職の嘱託員をも構成員として、その勤務条件の改善についても積極的に被申立人と団体交渉を行ってきており、平成11年、らくだが嘱託員の勤務条件の統一化を要求する中で被申立人は、前記1(2)の要綱を制定した。さらに、平成17年には前記1(2)のとおりリフレッシュ休暇が創設され（要綱第19条第1項第13号）、平成18年には5年以上勤務した場合、基礎報酬月額に5年ごとに3千円が加算される経験加算制度が導入された。

本件非更新以外に、職務が存在し、かつ、本人の任用継続の意思がありながら任用を更新されなかった事例はなく、前記1(3)コの団体交渉拒否まで、嘱託員の労働条件について、被申立人がらくだとの団体交渉を拒否したことはなかった。

（甲第43号証、第1回審問 E 証言）

イ 平成21年5月1日から、Cは前記1(1)イのとおり準備課に任用されたが、勤務場所は被申立人の東山区役所の会計係であり、同係には当時らくだの京都

市職員部会区役所グループの運営委員であった D (以下「D」という。)も所属していた(第1回審問 C 証言、第1回審問 D 証言)。

ウ 平成21年11月1日、前記1(1)イのとおり、センターが発足し、Cもセンターに勤務するようになったが、センターにおいても、Cには定期的にくだの機関紙が届けられ、平成22年4月かららくだの役員となったDがセンターに立ち寄った際には会話するなどしていた。

なお、らくだからの文書はC以外の嘱託員にも届けられていた。

センターは、各部局や区役所の会計業務を一括集中して処理することを目的に設置されたものであるが、らくだはセンター設置に反対するとともに、センター設置後もその運営についてFに質問書を提出し、併せてセンターが一部業務を委託していたことから、委託契約書の開示等も求めていたが、Fはらくだが求める回答期限どおりには回答せず、委託契約書の開示も拒否していた。

(甲第6号証、甲第9号証～甲第13号証、第1回審問 C 証言、第1回審問 D 証言、第1回審問 E 証言、第2回審問 F 証言)

エ 平成22年8月頃、Fはセンターの別の職員からCが業務外閲覧を行っているとの報告を受けた。

また、同年9月頃、Cの隣席のアルバイト職員がダウンロードした動物の壁紙についての会話にF自身も加わっていた。

(乙第26号証、第1回審問 C 証言、第2回審問 F 証言)

オ 9月24日、Fは10月1日以降の業務について嘱託員に説明した。当日有給休暇を取得していたCは、後日、説明用紙に、文書交換業務について当面はアルバイト職員が対応するが、業務が安定すれば嘱託員全員で対応する旨の記述があることに気づいた。Cは、同業務を嘱託員が行うことは負担が大きいと考え何度かFに対し再検討を申し入れた。

なお、文書交換業務とは、センターの審査対象である支出命令書を被申立人の本庁舎から本庁舎外に所在するセンターまで1日4回往復運搬する業務で、移動時間だけで20分程度を要する業務である。

(甲第41号証、第1回審問 C 証言、第2回審問 F 証言)

カ 11月17日、Fは、Cに平成23年4月以降の任用の更新について意向を聴取したが、Cは回答を1週間程度留保するとともに文書交換業務について再度回答を求めた。Fは、任用の更新について、次の年度も継続勤務してほしいと考えており、いい返事を期待している旨の発言をしたが、文書運搬業務についてはまだ未定である旨の回答しかなかった。

F は、他の嘱託員全員にも意向を確認し、全員がその場で継続を希望したが、F はこれら全員に対し、更新されるかどうかは分からない旨告げた。

(乙第26号証、第1回審問 C 証言、第2回審問 F 証言)

キ 11月18日、C は文書運搬業務について嘱託員全員で F に申し入れることを提案し、当日出勤していた6名程度の嘱託員全員で F に申入れを行った。その際、C が F に声をかけ、最初に発言した。F は検討し、翌週に回答すると返答した。

C は、この後、他の嘱託員から、C が F に対する申入れを主導したことを感謝する旨のメールを受け取ったが、提案の際、他の嘱託員に対し、組合活動を行おうとの呼びかけを行ったりはしなかった。

(甲第17号証の1、2、第1回審問 C 証言、第2回審問 F 証言)

ク 11月26日、F は、C に更新の意向について再度確認し、C は希望する旨回答したが、F はもしかしたらご希望に添うことはできないかもしれないと告げた。

同日、F は、文書交換業務は給与課のアルバイト職員が担当することになった旨回答した。

(第1回審問 C 証言、第2回審問 F 証言)

ケ 12月8日、F は行財政局の監察主任である総務部長を通じてコンプラ室に依頼し、被申立人の情報化推進室から C の9月1日から11月24日までのホームページ閲覧記録を取得した。同記録によれば C は、業務外閲覧を9月中は9時間17分余り、10月中は3時間14分余り、11月中(24日まで)は4時間22分余り行っていた。

同記録は、システムメンテナンスを目的としており、目的外利用には手続を要し、その実績は年数件程度である。

なお、前記1(3)ソで提出されたセンターの職員全員のアクセスログによれば、本件不当労働行為救済申立て後の平成23年3月17日から同月31日までの間においても、職員19名中、C 以外で業務外閲覧を行っていた職員が少なくとも2名は存在した。

(甲第42号証、乙第25号証、乙第28号証の1～19、第2回審問 F 証言、審問の全趣旨)

コ 12月17日、F は、C を会議室に呼び出し、H を書記として同席させ、その旨を C に告げた上で面談を行った。

F は、業務外閲覧、届出と異なる通勤経路の使用及び勤務時間中の私語に

ついて C に質問し、業務外閲覧について、C は、新聞のニュース等を業務に支障のない範囲で閲覧しているが、他の職員も行っている旨回答した。F は、さらに、芸能ニュースも見ているという報告を受けているがどうかと聞いたところ、C は誤ってクリックしたことはあるかもしれない旨回答した。F は、業務外閲覧について回答と報告に齟齬があるので再度調査の上面談したい旨 C に告げた。

(乙第26号証、第1回審問 C 証言、第2回審問 F 証言)

(2) 本件非更新に至る経過

ア 前記(1)コの F の面談後、その形態や内容に不安を感じた C が他のセンターの嘱託員にその内容について話したところ、同人は業務外閲覧はどの職員も行っていることであって、自分も行っているのにどうしてそんなことが問題となるのかと驚き、二人で相談した結果、やはり通常の指導を超えていると思われるので、労働組合に相談した方がいいだろうという結論となった。

そこで、C は、12月22日、申立人の役員に事情を説明して申立人に参加し、申立人は、C に対し、F の行為にはパワハラの要素があり、今後は労使交渉で解決していきたいので、一人では面談に応じないよう指示した。

(甲第42号証、第1回審問 C 証言)

イ 12月24日、F は始業前に C の机上に前記(1)コの面談の続きを行いたい旨の文書を置いたが、C は、その件については今後は申立人を通じて話をするので、当日は受けられない旨のメールを返信した。これに対し F は午前中にさらに指示に従い面談を受けるよう求める旨のメールを2通発信したが、返信のないまま、午後1時、C の席に赴き、先ず口頭で面談を行いたい旨を告げ、C がこれを拒否したところ、「本日、直ちに、服務指導のための所属長面談に応じることを命じる。」との業務命令書を C に交付した。C は業務命令書の交付後も面談に応じなかった。

同日、上記の経緯について C から連絡を受けた D は総務課の庶務係長の I (以下「I」という。)に連絡し、それまで C から聴取していた経過を I に説明した。これに対し、I は確認して返事する旨回答した。

I は説明を受けた際に、F が業務命令書を発したことについて、異常と発言した。

(乙第3号証～乙第5号証、第1回審問 C 証言、第1回審問 D 証言、第2回審問 F 証言、第2回審問 I 証言)

ウ 12月27日、D 及びらくだの役員の J (以下「J」という。)は、

I と面談し、下記事項を要求書（案）として示しながら、申立人と団体交渉を行うよう口頭で申し入れた。その際、Dらは、嘱託員は希望すれば全員更新されることとなっており、Fの意向次第で更新について決めることはできないことを交渉の中ではっきりさせたいと述べ、さらに、FがCを個別に呼び出すことを中止するよう要望するとともに申立人として組合員であるCに対し個別の話には応じないよう指示している旨を伝えた（甲第4号証、甲第5号証、甲第27号証）。

「1 総務事務センター非常勤嘱託職員本人の希望を前提に、来年度も雇用を継続すること。

なお、当組合は京都市当局との間で、「業務が継続してあり、本人が希望する場合は雇用を更新する」旨、今年度の交渉ですでに確認済みであることを念のため申し添える。

2 現在非常勤嘱託職員が行っている会計審査事務の体制を増員すること。

3 業務内容の変更等については、事前に当組合と協議をすること。

4 その他、総務事務センター非常勤嘱託職員の労働条件全般について改善すること。」

エ 12月28日、Fは、Cに面談に応じるよう求める業務命令書を交付したが、Cは応じなかった（乙第6号証、第1回審問C証言）。

オ 平成23年1月5日、IはJと面談し、Cに対する服務指導は行う必要があり、指導を行った上でやり方に問題があれば協議してはどうかと提案したが、Jは、Fの行為はパワハラであり、指導したければ交渉の中で行うべきであると反論した。

翌6日、Jは、Iに対しメールで、Cから再度事情聴取しパワハラであるとの意を強くしたことを伝えるとともに交渉についてはDと相談してほしい旨申し入れた。Iは、これに対し、今後、交渉についてはDと話をすることとする旨、本件は当事者にしか事実は分からず、検証できない個別案件であるので、交渉はしたくない気持ちを持っているが、その後の連絡を待つこととする旨返信した。

（甲第26号証の1、2、第2回審問I証言）

カ 1月13日、HはCにFとの面談に応じるよう勧める趣旨のメールを発信した。同月20日には、Fが、Cに面談に応じるよう求める趣旨のメールを発信したが、Cは面談に応じなかった（乙第7号証、乙第11号証、第1回審問C証言、審問の全趣旨）。

キ 1月21日、申立人は、前記ウの申入れにもかかわらず、交渉が設定されないのは遺憾であるとするとともに F の C に対する行為は悪意をもって別の目的のためになされているパワハラであるとして、早急に交渉を設定して C の不安を払拭するよう求める旨の交渉申入書及び前記ウと同一の要求事項を記載した要求書を提出した（甲第27号証、乙第12号証）。

ク 1月26日、F は、C に面談に応じるよう求めるメールを発信した。また、2月3日にも、F は同様のメールを発信したが、C は面談に応じなかった（乙第11号証、審問の全趣旨）。

ケ 2月8日、申立人と被申立人との団体交渉が開催され、被申立人側からは G 、I、 F が出席した。冒頭申立人が前記ウの4項目の要求事項について説明し、前記ウの1の事項について、希望すれば原則として更新されることの確認を求めたが、G は希望だけで必ず任用できるとは約束できない旨回答した。

その後、C が F による面談等の経過を説明し、このことをめぐってやりとりがなされたが、F は、C に対する服務指導に関する申立人側の質問に対し、個別の服務指導の問題であるので回答できない旨の発言を繰り返した。最終的に申立人が、被申立人において F の行為がパワハラかどうかを検討し、その結論が出るまで C に対する働きかけを凍結してはどうかと提案し、G が了承した。

（甲第29号証、甲第29号証の2、甲第37号証）

コ 2月24日、C から相談を受けていたコンプラ室は、F の行為についてはパワハラには該当しない旨回答した。C 及びらくだの役員6名は、会議室でコンプラ室の担当者から説明を受けたが、議論が続き約2時間を経過したところでコンプラ室の副室長が打切りに入った。これに対し、C らは納得せず、同副室長を追って会議室から人事部執務室内に入って、立ったままで話を継続した。

同日、申立人のホームページ上の「らくだの日記」というブログに「泥棒に泥棒を捕まえてくれと訴えているようなものなのだから」との記載がされた。同ブログには、1月以降「男の上司が執拗に業務命令を振りかざして、若い女性を別室に連れ込もうとしている。キモすぎ～～」「男のイケズは最低」「こんな意識のひとでなしがごろごろいる組織」「邪気に満ち満ちた交渉…相手の後ろには4次元の魔物が見えたぜ」等の記載がされていた。

（甲第42号証、乙第14号証、乙第27号証、第1回審問 C 証言）

サ 2月25日、被申立人の行財政局人事部長の K (以下「K」という。) は、D 及び J に、C が服務指導を受けない限り任用の更新ができないことははっきりしているが、同人が服務指導に応じれば、「一旦リセットして考える。後はちゃんと仕事をしてもらっているか見させてもらおう」と提案し、これを受けて申立人は、C が服務指導に応じることを認めることとした(甲第32号証、甲第42号証)。

シ 2月28日、G 及び I が、D を同席させた上で C に対し服務指導を行い、C に対し、業務外閲覧をしていたこと及び結果的に上司の命令に従わなかったことをどのように考えているかについて、てん末書を提出するよう指示した。指導終了後、D が「今回、C が問題にしていた、したいって思ったのは、片一方の、組織のマネジメントのあり方を、やっぱりちょっと物申したかったと」と発言したのに対し、G は、「C さんが、管理職としてのマネジメントを問うということであればね、別のやり方はあったんじゃないかと思いますし。こういう形で、いやもう私は指導を受けません、受けられませんと。組合を通してしか話しません、ていう、そういうやり方というのは、これは一体どうなんかなと思います。」と発言した(甲第30号証、甲第38号証)。

ス 3月2日、午後5時頃、申立人は、下記事項について至急団体交渉に応じるよう求める交渉申入書を総務課に提出した。

(ア) 平成23年1月21日付けで提出した要求書について

(イ) 平成22年12月17日以来、C に対して行われている服務指導のあり方について

応対した I に対し、交渉申入書を持参した E (以下「E」という。) ららくだの役員は、交渉日まで決める必要はないが、明日までに交渉に応じるかどうか返事が欲しいと説明したが、I は、返事は翌々日になる旨回答した。また、申入れの際、E と I が大声でやりとりする場面があった。

(甲第31号証、乙第17号証、第2回審問 I 証言)

セ 3月4日、F 及び I は、C と面談して、同人が同月2日に提出したてん末書の内容について業務外閲覧については反省が書かれているが、F の指示に従わなかったことについては、反省ではなく、経過がことのてん末として書かれている旨を確認した。その際、F は、C に対し「組合の指示と私の指示、二つあったと思うんやけど、それについては組合の指示を優先すると、いうことをてん末書に書いてもらったということで、いいかな」と発言した。

同日、I は、申立人との交渉に応じられない旨らくだの役員に通告した。

その際、I は、D 及び J に対し、団体交渉に応じられない理由は、前記コの2月24日のコンプラ室の回答後コンプラ室が説明を打ち切った後も追いかけて大声を発したこと、前記スの3月2日の団体交渉申入時に複数人で総務課に押しかけ職場内で大声を発したこと及びブログに一方的な記載をしたことである旨説明した。

(甲第18号証、甲第32号証、甲第39号証、甲第40号証)

ソ 3月16日、被申立人の行財政局長は、C に嚴重文書訓戒文を交付した。その内容は、同人が、業務外閲覧を頻繁に行い、所属長の事実確認の際意図的に閲覧したものではないと虚偽の発言をし、その後所属長の指導を受けることを拒否し、提出したてん末書でも上司の職務命令に応じなかったことについて反省の意は認められないことを理由に、猛省を促すとともに、服務規律を遵守し、業務に精励するよう厳命するものであった(甲第2号証)。

タ 3月29日、被申立人は、C に対し、本件非更新を通知し、併せてその理由は、業務外閲覧を繰り返しかつ長時間にわたり行い職務専念義務に反した事実に関して、上司に対し虚偽の報告を行うとともに、その後の面談について応じる旨を承諾していたにもかかわらず上司による面談を一方的に拒否し続けたこと及び上司の職務上の命令に違反したことに対する反省の意思が見られないことである旨通知した。

なお、センターの嘱託員で任用の更新を希望した者は、C 以外全員1年間更新された。

また、平成22年11月頃、被申立人の保育士の嘱託員で、個人情報が入ったパソコンを紛失した者、平成23年3月頃、被申立人の宿日直の嘱託員で個人で開設したブログの内容について指導を受けた者がいたが、両名とも任用を更新された。

(甲第1号証、甲第33号証、甲第34号証の1～3、審問の全趣旨)

5 判断

(1) 本件非更新が労組法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入に該当するか。(争点(1))

ア 本件非更新は労組法第7条第1号の「解雇その他の不利益な取扱い」に該当するか。

前記3(1)イ(ア)のとおり、被申立人は、本件非更新は行政行為としての任用の期間満了に過ぎず、労組法第7条第1号の「解雇その他の不利益な取扱い」には該当しないと主張するので、以下判断する。

まず、関係法規の適用関係について検討すると、C は、地公法第3条第3項に規定する特別職の地方公務員であり、地公法の適用はなく（地公法第4条第2項）、したがって、同人には労組法の適用を除外する地公法第58条第1項の適用もない。その結果、C には労組法が適用されるから、被申立人が同人の所属する労働組合との労使関係において、同人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」を行った場合には、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立する。

そこで、本件非更新が労組法第7条第1号の「解雇その他の不利益な取扱い」に該当するかどうかについて検討すると、前記1(2)のとおり、嘱託員の任用については、要綱の第10条において、任用期間は1年以内とし、勤務実績が良好である場合は更新することができるとされていることが認められる。しかしながら、前記1(2)のとおり、要綱上、勤続10周年、同20周年及び同30周年に当たって付与されるリフレッシュ休暇が制度化され、かつ、前記4(1)アのとおり、基礎報酬の支給額が5年ごとに加算される経験加算制度が導入されていることなど嘱託員は長期の勤続が予定されていると判断されること、前記4(1)アのとおり、本件非更新以外に、職務が存在し、かつ、本人の任用継続の意思がありながら任用を更新されなかった事例はないこと、さらに、前記4(2)タのとおり、センターの嘱託員で任用の更新を希望した者は、C 以外全員更新されていることからすれば、C が任用を更新されると期待することに十分な合理性があるものと認められる。よって、本件非更新は実質上、継続的な任用関係についての「免職」（解雇）と同視できるような措置と考えられ、本件非更新は労組法第7条第1号の「解雇その他の不利益な取扱い」に該当するものと判断される。

イ 本件非更新は組合活動の故になされたか。

労組法第7条第1号は、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、」不利益な取扱いを行うことを不当労働行為と規定しているから、本件非更新がC の組合活動の故に行われたものであると認められるかについて以下検討する。

申立人は、前記3(1)ア(i)のとおり被申立人の主張する本件非更新の理由に合理性がないことから、本件非更新がC の組合活動の故であることが推認されると主張するので、まず、本件非更新の理由について検討する。

前記4(2)タのとおり、本件非更新の理由は、業務外閲覧を繰り返しかつ長時

間にわたり行った事実に関して上司に対し虚偽の報告を行ったこと、その後の上司による面談を一方的に拒否し続けたこと及び上司の職務上の命令に違反したことに対する反省の意思が見られないことである。

前記4(1)ケ及びコのとおり、Cは、業務外閲覧を行っていたが、その事実について質問したFに対し誤ってクリックしたことはあるかもしれない旨回答しており、これは確かに虚偽報告といえないことはないこと、前記4(2)イ、エ、カ及びクのとおり、CがFらの働きかけにもかかわらず平成22年12月24日以降面談には応じなかったこと及び前記4(2)セのとおり服務指導を受けて提出したてん末書において、Fの指示に従わなかったことについては反省ではなく経過のみ記載したことが認められ、本件非更新の理由に該当する事実が存在したことは認められる。

しかしながら、同月17日のFのCに対する面談に至る経過を見ると、前記4(1)エ、キ、ケ及びコのとおり、Fは、同年8月にCのホームページ閲覧について報告を受けたにもかかわらず、その場で実態を確認し指導するのではなく、同年11月18日にCが主導して文書運搬業務についての申入れがなされた直後の12月8日にわざわざ年数件しか取得例のないホームページ閲覧記録を取得した上で同月17日にCに対する面談を実施している。

また、Fは業務外閲覧について、Cに対してのみ指導を行おうとしているが、前記4(1)エ、ケ及び(2)アのとおり、同年9月にダウンロードした壁紙についての会話にF自身が関わったことがあること、同年12月17日の面談直後にCから相談を受けた嘱託員が自身も業務外閲覧を行っているし、どの職員も行っている旨発言していること及び本件不当労働行為救済申立て後の平成23年3月においても業務外閲覧を行っていた職員が存在したことからすれば、平成22年9月から11月頃にかけてはC以外にも業務外閲覧を行っていた職員は相当数存在したことが推認される。

このような事実からすれば、FのCに対する服務指導に係る対応の経過はいささか不自然であると考えざるを得ない。さらに、前記4(2)イ及びエのとおりFは、業務命令書まで発してCを面談に応じさせようとしており、これについては、前記4(2)イのとおり、Iも異常と発言している。

このような不自然な経過及び態様からすれば、FがCに対してとった服務指導に係る対応には行き過ぎがあったものといわざるを得ない。そして、その後も、前記4(2)ケのとおり、平成23年2月8日の団体交渉で、被申立人自身が、Fの対応がパワハラかどうか検討する間、Cに対する働きかけを凍結

する旨回答し、しかも、前記4(2)サのとおり同月25日に人事部の責任者であるKがCが服務指導に応じれば「一旦リセットして考える」などと発言していた事実が認められ、さらに、前記アのとおり、Cの任用の更新に対する期待について十分な合理性が認められることをあわせ考えれば、被申立人の主張する面談拒否等をもって、Cの任用の更新を行わないまでの理由とすることには、その合理性に疑念を抱かざるを得ない。

そこで、さらに、本件非更新がCの組合活動の故に行われたものであるといえるかどうかについて検討する。

申立人は、本件非更新の理由に合理性がないことから、本件非更新がCの組合活動の故であることが推認されると主張するが、単に本件非更新の理由に合理性がないからといって、直ちに、それが組合活動の故になされたものであるとはいえない。

前記3(1)ア(i)のとおり、申立人は、Cは申立人の指示に従って服務指導に応じなかったのであるから、指導拒否を理由として行われた本件非更新は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであると主張する。しかし、本件非更新の理由は、もともと服務指導に応じるよう求められていたCが、この指導に応じなかったことにあり、申立人がこのような指示を行ったか否かにかかわらず、本件非更新は行われたものと推認されるから、本件非更新は組合活動の故になされたものとはいえない。よって、申立人の主張は採用できない。

また、前記3(1)ア(i)のとおり、申立人は、Fの提案を撤回させたCの行為は労働条件について労働者を代表して交渉するものであるから、組合活動そのものといえると主張するが、当該行為が行われた平成22年11月18日の時点においては、Cは申立人に加入しておらず、かつ、前記4(1)キのとおり、Cは他の嘱託員に対し組合活動を行おうとの働きかけもしていないのであるから、Cの行為は労働条件の改善を求めて行った申入れ活動に止まるものであって、組合活動又は組合結成準備活動とまでは評価できない。

さらに、申立人は、その他、被申立人の不当労働行為意思を推認させる事由として、前記3(1)ア(i)のとおり、FがCから申立人の指示を上司の指示に優先させたと言質をとろうとしたこと、本件非更新が他と比べて不当に重い取扱いであること、Fがもともと申立人を嫌悪していたこと、Cが申立人の組合員となって以降も個別の問題として取り扱おうとしたこと、センターのC以外の嘱託員は全員任用を更新されていることを主張する。

そこでさらに判断すると、前記4(2)セのとおり、FはCのてん末書につ

いて申立人の指示を上司の指示に優先させたと言質を取ろうとしていることが認められるが、これは、その後の経過からみて、C の非更新の理由としようとの意図で行った行為であるとはいえるかもしれないが、そのことから直ちに本件非更新の理由が組合活動の故であると推認できるものではない、また、前記4(2)タのとおり、他の嘱託員の不祥事に係る事例で任用が更新されたものも認められるが、これらの事例はそれぞれ事情も異なり、このことのみをもって本件非更新の理由が組合活動の故であると推認できるともいいがたい。さらに、前記4(1)ウ及び(2)ケのとおり F のらくだとの交渉態度がらくだの意に沿うものではなかったり、F が申立人との団体交渉において個別の問題には回答できない旨繰り返したことも認められるが、これをもって F が申立人を嫌悪していたといい切れるものではない。加えて、前記4(2)タのとおり、C 以外のセンターの嘱託員で希望した者は全員任用を更新されているが、C の申立人加入以前に C のみが業務外閲覧を理由に面談を求められていた経過からすれば、このことも本件非更新の理由が組合活動の故であることの根拠とはなりがたい。

かえって、本件においては次の事情が認められる。前記1(1)イ、(3)ア及びイ並びに4(1)コ及び(2)アのとおり、平成22年12月22日の C の申立人への加入より前の同月17日に F は既に C に面談して服務指導を開始しようとしていた。また、前記4(1)アのとおり、らくだは平成2年の結成以来嘱託員の勤務条件について被申立人と交渉し、要綱の制定や休暇制度の改善等被申立人がらくだの要求を取り入れて制度化を行ってきたものも存在し、これまで被申立人がらくだとの団体交渉を拒否したことがないなど被申立人とらくだとの関係は良好なものではなかったとはいえない。したがって、その点で、被申立人において、C が申立人に加入したことで同人を職場から排除しなければならないような事情があったとは考えがたい。さらに、C の申立人加入後、被申立人から申立人に加入したこと自体を非難する言動等があったとの主張等もない。

そうすると、本件非更新が C が申立人に加入し、又は申立人の活動を行ったことを理由になされたとはいいいがたいといわざるを得ない。

ウ 以上、判断したとおり、本件非更新は労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当せず、よって、同条第3号の支配介入にも該当しない。

(2) 平成22年12月27日以降の申立人の団体交渉申入れに対する被申立人の対応が労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。(争点(2))

ア 平成22年12月27日及び平成23年1月21日に申立人が申し入れた団体交渉への

対応について、申立人は、前記 3 (2) ア (ア) のとおり、被申立人は、申立人が平成22年12月27日に口頭で団体交渉を申し入れたのに対しなかなか応じようとせず、平成23年 2 月 8 日に団体交渉に応じたものの、 C に対する服務指導については、個別の問題であり答えられないと不誠実な態度に終始したと主張する。

前記 4 (2) ウ、キ及びケのとおり、申立人は平成22年12月27日に被申立人に団体交渉を申し入れたにもかかわらず、団体交渉はすぐには実施されず、平成23年 1 月21日に再度申し入れた後の同年 2 月 8 日に至りようやく団体交渉が実施されたこと、同日の団体交渉においても、 F は、申立人からの C の面談等の経過についての質問に対し、個別の服務指導の問題であるので回答できない旨繰り返したことが認められる。しかしながら、前記 4 (2) ウ及びオのとおり、平成22年12月27日の団体交渉申入れは口頭でしか行われていないこと、平成23年 1 月 5 日及び 6 日、 I と J の間で交渉について折衝が行われていること、さらに、前記 4 (2) キ及びケのとおり、同月21日の書面による団体交渉の申入れを受けて、同年 2 月 8 日に団体交渉が実施されていること、その結果、 F の行為がパワハラかどうかについて検討する間は、 C に対する働きかけを凍結することとなったことが認められることからすると、この間の被申立人の団体交渉についての対応は不誠実とは言えない。

イ 次に平成23年 3 月 2 日の申立人の団体交渉申入れに対する被申立人の対応について検討する。

前記 4 (2) ス及びセのとおり、同日に申立人はセンターの嘱託員の雇用継続や労働条件改善等及び C に対する服務指導のあり方を交渉事項とする団体交渉を申し入れたこと、同月 4 日、被申立人は、団体交渉に応じられない旨申立人に通告したことが認められる。

被申立人は前記 3 (2) イ (ア) 及び (イ) のとおり、 C の服務指導に関する事項については、労働条件に直接関わるものではなく、団体交渉の対象となり得ず、また、申立人の平成 23 年 3 月 2 日の団体交渉申入れについては、申立人が同年 2 月 24 日に人事部執務室内で大声で抗議活動を行ったり、同年 3 月 2 日に総務課執務室内で大声を出すなどして業務に支障を来したこと、ブログで一方的に被申立人の中傷、非難を行っていることから申立人との信頼関係が喪失され、団体交渉を行うことはできないと判断したもので、団体交渉を拒否することに正当な理由があると主張する。

しかしながら、パワハラというかどうかはともかくとして、前記(1)イで判断したとおり、 F が C に対してとった服務指導に係る対応には行き過ぎた面

が認められ、かつ、前記4(2)ウ及びキのとおり、平成22年12月27日の団体交渉申入れの際、D及びJがFの意向次第で嘱託員の更新について決めることはできないことを交渉の中ではっきりさせたいと趣旨を説明していたこと、また、平成23年1月21日付けの交渉申入書には、早急に交渉を設定してCの不安を払拭するよう求める旨の記載がされていたことをあわせ考えると、申立人はCに対する服務指導の内容そのものではなく、服務指導の態様や服務指導の結果としての不利益処分又は任用の更新の問題について交渉を求めているものと認められ、これらは、労働条件と直接関わるものであると考えられるので、この点に関する被申立人の主張は認められない。

次に、前記4(2)コ及びスのとおり、平成23年2月24日及び3月2日にらくだの役員が人事部や総務課執務室内で勤務時間中に被申立人側の担当者と議論したりしたこと、申立人のホームページのブログにコンプラ室や総務課及びFの対応を非難するような記載がされたことが認められ、これらが被申立人の執務に支障を生じさせたり、ブログの記載の対象となった者の感情を害したりした可能性はあったものと認められる。しかしながら、これらは直接団体交渉に関係する事項ではなく、このようなことがあったからといって、団体交渉実施の障害となるものではなく、これをもって信頼関係が失われたとの主張は、団体交渉拒否の正当な理由と認めることはできない。

そして、申立人が申し入れた交渉事項は、Cに対する服務指導に係る事項以外は、前記4(2)ウ、キ及びスのとおり、センターの嘱託員の任用の継続、増員、労働条件変更に係る事前協議制その他労働条件全般に係る事項であって、これらの事項は労働条件に関する事項又は申立人との労使関係に関する事項であっていずれも義務的団体交渉事項と認められる。

ウ 以上のとおり、平成23年3月2日の申立人の団体交渉の申入れを被申立人が拒否したことに正当な理由は認められず、このことは労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するものと判断される。

- (3) 平成22年12月24日以降の被申立人のCに対する服務指導に係る対応が労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。(争点(3))

前記3(3)アのとおり、申立人は、Cに対する服務指導はCがFの提案を撤回させたことに対する報復を意図したものであって、服務指導に応じるよう強要し続けたことが、労組法第7条第3号の支配介入に該当すると主張する。確かに、前記(1)イで判断したとおり、FがCに対してとった服務指導に係る対応には行き過ぎた面が認められる。しかしながら、平成22年12月17日のF

の C に対する面談が行われた時点において C は、まだ申立人に加入してはいない。したがって、その時点において、F が申立人への介入を意図して C への指導を開始したとは考えられない。さらに、前記 4 (2) エ、カ及びクのとおり、C の申立人加入後も F 及び H が、C に対し面談に応じるようにとの働きかけを繰り返し行ったことが認められるが、これらについても、もっぱら上記面談に引き続いて面談を実施することを意図して行われたものであって、C が申立人に加入したことを嫌悪してなされたものと認める証拠はない。このことに、これらの行為によって申立人の活動に影響が生じたとの疎明がないこともあわせ考えると、これらの行為が申立人に対する支配介入意思をもってなされたものとはいえない。

さらに、前記 3 (3) アのとおり、申立人は、平成23年 2 月28日の服務指導の席上、G が「組合を通してするのは別のやり方があったのではないかと」と申立人を非難する発言を行ったり、同年 3 月 4 日、F が C と面談して、組合よりも所属長の指示を優先するよう指導したりしたことも労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当すると主張する。

前記 4 (2) シ及びセのとおり、同年 2 月28日、G が「C さんが、管理職としてのマネジメントを問うということであればね、別のやり方はあったんじゃないかと思いますし。こういう形で、いやもう私は指導を受けません、受けられません。組合を通してしか話しません、ていう、そういうやり方というのは、これは一体どうなんかなと思います。」と発言し、同年 3 月 4 日、F が C に対し「組合の指示と私の指示、二つあったと思うんやけど、それについては組合の指示を優先すると、いうことをてん末書に書いてもらったということで、いいかな」と発言したことが認められるが、同年 2 月28日の G の発言は、指導終了後に D が行った発言に答えたものであって、もともと意図されて行われた発言ではない上、その内容も組合を非難するものとまではいいがたく、同年 3 月 4 日の F の発言も C が作成したてん末書の内容の確認に過ぎず、前記 (1) イのとおり C の非更新の理由としたいとの意図はうかがわれるとしても、組合活動を非難した発言とはいえない。よってこれらの発言についても支配介入であったとはいえない。

したがって、平成22年12月24日以降の被申立人の C に対する服務指導に係る対応は労組法第 7 条第 3 号の支配介入には該当しない。

(4) 救済方法について

以上判断したとおり、被申立人が申立人の平成23年 3 月 2 日の団体交渉申入れ

を拒否したことは労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

この救済方法について、申立人は団体交渉の応諾及び謝罪を求めているが、申立人が同日に団体交渉を申し入れた事項は、センターの嘱託員の任用の継続、増員、業務内容の変更及び C に対する服務指導のあり方であるのに対し、本命令時点においては、C も含めセンターには申立人の組合員は存在しないから、これらの事項について団体交渉を命じることはできない。

また、謝罪については、今後の健全な労使関係の構築に資することを期待して、主文1のとおり文書の手交を被申立人に対して命じることが相当と判断される。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成24年2月28日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎