

命 令 書

大阪府中央区

申立人 F
代表者 執行委員長 A

大阪府高槻市

被申立人 高槻市
代表者 自動車運送事業管理者 B

上記当事者間の平成22年(不)第63号事件について、当委員会は、平成24年4月25日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同平覚、同高田喜次、同橋本紀子、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 組合事務所の貸与
- 3 別組合と同等の便宜供与
- 4 分会書記長に対する失職通知書の撤回、同人への謝罪及び賃金減収分の補償
- 5 誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①分会書記長を乗車勤務から外し、下車勤務を命じたこと及びその間の雇用契約を1か月ごととしたこと、②分会書記長に対し、失職に関する通知書を手交したこと、③団体交渉時間を制限したり、市議会開会中を理由に団体交渉開催を引き延ばしたり、団体交渉における録音等を拒否したり、資料の提供を拒否したりしたこと、④組合事務所の貸与や組合活動に対する職務専念義務の免除を認めなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人高槻市（以下「市」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。市は、地方公営企業法及び高槻市自動車運送事業の設置等に関する条例の規定に基づき自動車運送事業を行い、自動車運送事業管理者（以下「市運送事業管理者」という。）を置いている。また、同法の規定に基づき、市運送事業管理者の権限に属する事務を処理させるため、市は同条例により交通部（以下「交通部」という。）を設置しており、その職員数は本件審問終結時約300名である。交通部は、自動車運送事業では、市営バス（以下「市バス」という。）の運行事業を行っており、高槻市内に L 営業所（以下「L 営業所」という。）ほか1か所の営業所を置いている。

イ 申立人 F（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約700名である。組合には、交通部で市バス運行に従事する乗務員で組織する J 分会（以下「J 分会」という。）がある。また、交通部には、J 分会以外に、申立外 G（以下「G」という。）があり、その組合員数は、本件審問終結時約180名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年8月22日、交通部に勤務する非常勤職員の乗務員により H（以下「H」という。）が結成された。同年9月1日、Hは市に対し、労働組合結成通知書（以下「20.9.1結成通知書」という。）及び団体交渉申入書（以下「20.9.1団交申入書」という。）を提出した。

（甲1、甲2）

イ 平成20年9月中旬、Hと市は、団体交渉（以下「団交」という。）に先立って事務折衝（以下「20.9事前折衝」という。）を開催した。

（甲35、証人 C、証人 D）

ウ H 結成以降、平成22年7月20日までの間、Hと市との間で、次のとおり団交が行われた。

（ア）平成20年9月26日 第1回団交（以下「20.9.26第1回団交」という。）

（イ）平成20年12月3日 第2回団交（以下「20.12.3第2回団交」という。）

（ウ）平成21年1月23日 第3回団交（以下「21.1.23第3回団交」という。）

（エ）平成21年4月24日 第4回団交（以下「21.4.24第4回団交」という。）

（オ）平成21年11月12日 第5回団交（以下「21.11.12第5回団交」という。）

（カ）平成22年1月22日 第6回団交（以下「22.1.22第6回団交」という。）

(キ) 平成22年2月12日 第7回団交（以下「22.2.12第7回団交」という。）

(ク) 平成22年2月26日 第8回団交（以下「22.2.26第8回団交」という。）

(ケ) 平成22年7月20日 第9回団交（以下「22.7.20第9回団交」という。）

（甲22、甲35、乙43）

エ 平成21年2月6日、 H は市に対し、団交申入書（以下「21.2.6団交申入書」という。）を提出した。21.2.6団交申入書には、「夜間手当の実態資料及び年齢構成推移一覧」（以下、それぞれ「夜間手当実態資料」、「年齢構成推移一覧」という。）の提出を求める旨が記載されていた。

（甲19）

オ 平成21年9月7日、 H と市は当委員会において、団交を可能な限り申入日から1か月以内に開催するよう努めること等を内容としたあっせん案（以下「21.9.7あっせん案」という。）を受諾した。

（甲6）

カ 平成21年9月25日、 H は市に対し、「団体交渉申し入れについて（要求書）」と題する文書（以下「21.9.25団交申入書」という。）を提出した。同団交申入書には、「過去5年間の採用者・在職者別の年齢構成」についての資料（以下「年齢構成資料」という。）の提出を求める旨が記載してあった。

（甲7）

キ 21.11.12第5回団交の後に行われた事務折衝で、市は H に年齢構成推移一覧は作成していないとして、22歳から24歳、25歳から27歳などの3歳刻みでの一般行政職と技能労務職の職員の人数を記した「年齢階層別職員数」と題する表（以下「年齢階層別職員数資料（3歳区切り）」という。）を手交した。

（乙30、乙43）

ク 平成22年2月1日、 H は市に要求書（以下「22.2.1要求書」という。）を提出した。22.2.1要求書には、「正職員の報酬額を明らかにする資料」（以下「正規職員報酬額資料」という。）や「条例で均衡を考慮するようにとの通達文書」（以下「均衡考慮通達」という。）の提出を求める旨が記載されていた。

（甲20）

ケ 平成22年3月10日及び同月16日、バス乗務員であり H 書記長であった D （以下「D 組合員」という。）は市バス運行乗務中に人身事故（以下、両日の事故を併せて「本件事故」という。）を起こし、市の指示により、同月21日からは市バスに乗務せず、下車勤務に従事した。

（甲35、乙19、乙43、証人 D 、証人 C ）

コ 平成22年3月29日、同年5月1日及び同年6月1日、市運送事業管理者は、

D組合員に対し、雇用期間を1か月とする非常勤職員雇用通知書（以下、それぞれ「22.3.29雇用通知書」、「22.5.1雇用通知書」、「22.6.1雇用通知書」という。）を交付した。

（甲12、乙20、乙21、乙43）

サ 平成22年4月19日、市はD組合員に対し、通知書（以下「22.4.19通知書」という。）を交付し、D組合員が本件事故を起こしたため、自動車運転免許（以下「免許」という。）の取消し又は効力の停止の処分（以下、免許の効力の停止の処分を「免停」といい、免停と免許の取消しの処分を合わせて「免停等」という。）があった日に、D組合員が失職するおそれがある旨を通知した。

（甲13、乙43）

シ 平成22年10月7日、組合及びJ分会は、市運送事業管理者に対して、通知書（以下「22.10.7通知書」という。）を提出した。同通知書には、同月1日付けでHは上部団体を組合に変更し、名称も変更してJ分会となった旨が記載してあった。

（乙24）

ス 平成22年10月14日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

（3）交通部職員の職及び職務専念義務の免除の規定について

ア 交通部で業務に従事する職員は地方公務員法（以下「地公法」という。）に基づく一般職の職員（以下「一般職」という。）と特別職の職員（以下「特別職」という。）に区分される。

交通部において一般職は地公法第17条の規定により常勤職員又は再任用職員として任用されており、特別職は地公法第3条第3項第3号の規定により非常勤職員として任用されている。

（甲13、証人 C ）

イ 市には、「職務に専念する義務の特例に関する条例」（以下「職免条例」という。）及び「職務に専念する義務の特例等に関する要綱」（以下「職免要綱」という。）が存在する。職免要綱には、職員が有給または無給で「職務に専念する義務の免除」（以下「職免」という。）を受けることができる場合に関する、管理者が行う承認の基準その他の必要な事項が定められている。

（甲16、乙18）

ウ 市の一般職の職員の給与に関する条例（以下「一般職給与条例」という。）、職免条例及び職免要綱は、職免時の給与の扱いについて、以下のとおり定めている。

（ア）一般職給与条例

「第15条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき、任命権者の承認があつた場合を除く外、その勤務しない1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当りの給与額を減額して給与を支給する。」

「第19条 勤務1時間当たりの給与額は、(略)して得た額とする。」

(乙28)

(イ) 職免条例

「(この条例の目的)

第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第35条の規定に基き、職務に専念する義務の特例に関し、規定することを目的とする。

(職務に専念する義務の免除)

第2条 職員は、次の各号の1に該当する場合には、あらかじめ任命権者又はその委任を受けたものの承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

(1) 研修を受ける場合

(2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合

(3) 前2号に規定する場合を除く外任命権者が定める場合」

なお、地公法第4条は、同法の規定は、一般職に属する全ての地方公務員に適用する旨を定めており、同法第35条は職員の職務専念の義務を定めている。

(甲16)

(ウ) 職免要綱

「第2条 職員が次の各号に掲げる場合には、給与の支給を受けて職務に専念する義務の免除を受けることができることとする。

(1)～(8) 略

(9) 労働組合法(昭和24年法律第174号)第7条第3号ただし書の規定により協議又は交渉を行う場合

(10)～(17) 略」

「第3条 職員が職員団体等(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第53条及び職員団体の登録に関する条例(昭和41年高槻市条例第675号)の規定により登録された職員団体又は法第5条に規定された労働組合をいう。)の業務のうち当該職員団体等の運営のために必要不可欠な業務と認められるものに従事する場合(ただし、1年度につき30日を超えない範囲に限る。)には、給与の支給を受けないで職務に専念する義務の免除を受けることができることとする。」

(乙18)

エ 平成19年11月30日、市、市運送事業管理者、教育長等と G を含む複数の組合は、連名で協定書（以下「19.11.30協定書」という。）を締結した。19.11.30協定書には、職免を受けて勤務時間中に行うことを認める組合活動の内容、年間の日数及び給与上の取扱いが定められていた。

（乙29）

オ 非常勤職員の勤務日及び勤務時間について

高槻市自動車運送事業非常勤職員就業要綱（以下「非常勤職員就業要綱」という。）では非常勤職員の勤務日数等について、次のとおり定められている。

「第7条 勤務日は、原則として、1週間当たり4日を基本とし、所属長がその割り振りを行う。

2 勤務時間は、1週間について常勤の職員の4分の3以内とし、前項の規定により割り振られた勤務日において、所属長がその割り振りを行うものとする。（略）」

（乙17）

カ 非常勤職員の失職に関する規定について

非常勤職員就業要綱では、失職について次のとおり規定されている。

「(失職)

第25条 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当するときは、委嘱期間にかかわらず、その職を失う。

(1) (略)

(2) 道路交通法（略）第103条の規定により免許を取り消され、又は免許の効力を停止されたとき並びに同法第105条の規定により免許の効力を失ったとき。」

（乙17）

第3 争 点

1 組合は、本件申立てに関して申立人適格を有するか。

(1) 申立人の主張

J 分会の前身である H は K の直加盟の単組として活動していたが、その組織体を維持したまま組合に組織加盟した。組合規約に則って正式な手続をし、組合の執行委員会の承認を得て正式加入、分会承認となったもので、市が異議を申し出るべき不都合な事情はない。

組合は合同労組で、個人加盟方式をとっており、規約で支部及び分会を結成することを認め、30を超える分会を有し、それぞれが規約を持ち、独自に交渉権、団体行動権及び争議権を持って活動している。独立した単位組合が組織を維持したまま

組合に加入あるいは名称変更することは珍しくないことであり、当該単位組合と使用者との協定、協約も継続されるのが通例である。

今回の場合、前身の H 内部からなんら異議もなく、組合への組織継承に疑義をはさむ行動もないことから、市側が異議を申し立てる根拠はないし、また、組織変更には口をはさむ立場ではない。

したがって、不誠実団交などの不当労働行為が前身の H 時代のものであったとしても、当然ながら組合に申立て当事者としての地位は存在する。

(2) 被申立人の主張

組合と H との間に法的同一性は存在しない。

組合の主張によれば、組合は構成員として労働者個人と労働組合の双方を認める混合組合ではなく、構成員が労働者個人である単位組合であるので、組合も認めるとおり、H の組合員はあくまで組合に個人加盟したにすぎず、H が組合に継承される法的根拠はないというべきである。

また、組合は、組合規約で分会あるいは支部を結成することを認めている旨主張するが、それは、あくまで個人加盟を前提に、加盟した個人が分会や支部を結成することについて規定したものと理解すべきであるから、やはり組合と H との同一性を法的に説明できていないといわざるを得ない。

さらに、組合は、J 分会としての独自の交渉権、団体行動権を否定するものではない旨主張するが、当該主張は、組合が作成した22.10.7通知書の「

F は単一の合同労組ですので当該分会の決^[ママ]済権限はすべて F が有しております」との記載とも矛盾する。実際、本件申立ても、J 分会としてではなく、組合を申立人としている。

また、組合は、大阪府労働委員会からの、H は組合に組織加盟したのか、H 組合員が全員個人加盟して解散したのか等についての求釈明に対して、この点について何ら明らかにしなかった。他方で、組合側証人は、本件申立ての審問において H を解散して全員が組合に入った認識である旨証言しており、平成22年10月1日に、H の構成員が組合に加入すると同時に、H は解散されたことを認めている。これはすなわち、H の法人格が組合に承継されることなく消滅したことを示している。

以上のとおり、組合と H との間に法的同一性は認められず、実際、H は、その構成員の組合加入と同時に解散したというのであるから、その法人格も組合に承継されることなく消滅したと認められる。よって、H に対する市の行為について、組合は、申立人適格を有しないというべきであり、本件申立ては、速やかに却下されるべきである。

2 市が D 組合員に対し平成22年3月21日から同年6月16日までの間、乗車勤務から外し、下車勤務を命じたこと及びその期間の雇用契約を1か月ごとの契約としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

市は、平成22年3月に D 組合員が本件事故を起こしたことを契機に、同組合員が免停を受けていないにも関わらず同月21日から同年6月16日までの間、乗車勤務から外し、草むしりなどの雑用を押し付け、D 組合員の実質所得は、下車勤務の結果、1か月当たり12万円の減収となった。

市は、平成22年3月19日の会議で D 組合員の下車勤務を決定し、同月20日に伝えたことと主張するが、これは虚偽であり、実際は、同月19日の夕刻に同組合員に下車勤務が伝えられた。このことからすると、H に対する嫌悪から、会議の行われる前に一部の管理職によって D 組合員の下車勤務が強引に決められたことが推測される。

市の証人は、本件申立ての審問において、同月17日の朝の段階で、D 組合員から、「下車勤務でもなんでもする」、「草むしりでも車洗いでもする」と聞いたとするが、同日朝であれば、その日の午前中に警察で事情聴取を受けた D 組合員に免停の可能性についての情報はあはずがなく、D 組合員のそのような発言はあり得ないのであり、虚偽の証言である。

また、市は、平成22年4月からの D 組合員の雇用契約を1か月ごとにしたが、市の主張によれば、免停イコール失職であるから、契約期間を1か月とする必要はなく、それを更新する合理的理由もない。市が D 組合員との1か月契約を繰り返したのは、明らかに組合活動への牽制である。1か月契約という不安定な状態は、D 組合員が草むしりについて抗議する等の何か不都合なことがあれば契約解除の可能性があるので、D 組合員本人のみならず、同組合員以外の者にも見せしめ的に組合活動に対する恐怖心を与えるものである。現実には D 組合員に下車勤務が命じられた後、2か月ほどは組合活動が停滞した。

これらは、正規職員の処遇、非常勤職員の前例と比較して、明らかに不利益な取扱いであり、D 組合員が H の組合員であるが故の行為であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

市が D 組合員に下車勤務を命じたのは、同組合員が、平成22年3月10日及び同月16日と1週間に2回も立て続けに起こした人身事故に起因するものであり、同人が組合員であることとは無関係である。

同月17日、D 組合員は市に対し、同組合員が警察署で事情聴取を受けた際、担

当警察官から「免許停止処分は確実である」と通告されたと報告した。また、D 組合員自身も、1 週間に2度も立て続けに人身事故を起こしたことでショックを受け、「乗車業務は怖い」「下車勤務でお願いしたい」と申し入れてきた。

そこで、市は、同月19日に理事や運輸課長など4名で協議を行い、行政処分が下りるまで当分の間、同人に下車勤務を命じることとする一方、委嘱期間を1か月として、その間に行政処分が下りないときは再度1か月ごとに委嘱し、免停にならなかった場合は乗車勤務に戻す手段を講じることとした。同月20日、市はD 組合員に対し、口頭で「乗車勤務から外し、下車勤務を命ずる」と告げた。

下車勤務の内容は、草むしりや車内清掃等の雑用であった。これは、バス運転手として雇い入れたD 組合員が乗車勤務から外れたため、バス業務に関連する仕事として命じたものであった。当時、同組合員自身も「草むしりでも何でもやります」と述べていた。

下車勤務となったことに伴い、D 組合員の手取り収入が減少したが、これは、下車勤務に伴い、時間外勤務や休日勤務がなくなったため、時間外割増・休日割増・夜間割増報酬の支給が受けられなくなったことや、朝夕の勤務時間帯に合わせて乗車勤務した場合に支給される中休勤務報酬の支給が受けられなくなったことによる。下車勤務期間中も、D 組合員にはバス乗務嘱託員の月額報酬21万4,800円は全額支給されていた。

また、平成22年4月1日以降、市は、D 組合員との間で、雇用期間を1か月とする雇用契約を3回締結したが、雇用期間を1か月とするに当たっては、同組合員にも事前に説明をして了解を得ている。

その後、行政処分の有無についてD 組合員に確認したところ、平成22年6月14日時点においても、免停等に該当するような行政処分は確認されなかったため、同月17日、市は、D 組合員を乗車勤務に復帰させることとした。

組合は、3か月を超える下車勤務は過去になかったかの如く主張しているが、交通部において、業務外での人身事故に起因して免停を受けた職員に対し、平成17年4月21日から同年7月28日まで3か月の間、下車勤務を命じた例が存在する。また、平成22年3月以前に免停となった非常勤職員は存在しない。

これらの点からも、免停が確実視されていたD 組合員に対して下車勤務を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに該当するものではない。

3 市がD 組合員に対し22.4.19通知書を手交したことは組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

市は、22.4.19通知書により、同組合員に対し、「失職の恐れ」を指摘したが、免

停による失職はわざわざ通知しなくていいものである。出勤、退勤には免許証が必要であり、免停になれば当然出勤ができない状態になり、22. 4. 19通知書を手交して「失職の恐れ」を指摘する必要は存在しない。文書通告という形式をとることで組合員に対し、組合活動への恐怖感をあおったものである。また、組合員、非組合員を問わず、Hに入ったり、その組合員と話をするところのような目にあうという恐怖を与えたものであり、組合活動を妨害、弱体化させるものであった。

(2) 被申立人の主張

市がD組合員に22. 4. 19通知書を交付したのは、非常勤職員就業要綱において、免停が失職事由として規定されているところ、D組合員が、同年3月16日に2度目の人身事故を起こした際、担当警察官から「免許停止は確実である」と告げられたと市に報告したことに基づくものであった。

よって、22. 4. 19通知書をD組合員に交付したことは、見せしめその他組合活動に対する支配介入に該当するものではなかった。

4 21. 11. 12第5回団交、22. 2. 26第8回団交及び22. 7. 20第9回団交における市の対応は不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 市は、①21. 11. 12第5回団交、22. 2. 26第8回団交及び22. 7. 20第9回団交において団交時間を1時間以内に制限し、②21. 11. 12第5回団交において、市議会開会中を理由に開催を引き延ばし、③22. 7. 20第9回団交において録音を禁止し、議事録作成を拒み、④21. 11. 12第5回団交に関して組合が要求した資料の提供を拒んだ。これらのことは不誠実団交に当たる。

イ 団交時間の1時間制限について

団交時間について、市は事前に合意があった旨主張するが、組合は時間制限をされても受けざるを得ない状況であった。概ね、団交の時間設定としては、2時間程が通常であり、市の設定時間自体が不当である。

また、市は、21. 11. 12第5回団交の最後には、時間制限で打ち切ろうとした。

ウ 市議会開会中を理由とする団交開催引き延ばしについて

21. 11. 12第5回団交が開催されたのは、申入れから45日後であった。

市は団交開催日程について、市議会開会中及び事前準備中は日程から外すなど、多忙を理由に引き延ばした。大阪府労働委員会における21. 9. 7あっせん案受諾時の「使用者側が議会等日程のためやむを得ない場合があることを組合側は理解願いたい」という口頭説明は了承しているが、市議会開会中は全く交渉できないというものではない。市は労働組合側に「配慮」を求めることはできるものの、可能な限り団交に応じるべきであることは自明の理であり、市議会開会中及びその

準備期間中は団交が開催できないという姿勢自体、使用者としての団交応諾義務を忌避する対応である。団交を開催できるよう努力すらない姿勢は明らかに団交拒否に当たる。

また、市議会開会中の全期間において、自動車運送事業が関係する訳でなく、ほとんどの議会質問は事前に提出されており、出席を求められるのは限られた者であることが推認される。また、交通部の担当職員が答弁するのは、市議会開会中の数日である。交通部の担当職員が、労使交渉に応じるのも議会での答弁と同様に業務として当然である。

なお、市側からの提案による非常勤職員の賃金を引き下げる交渉は、平成22年1月から2月に連続して3回開催された。団交を開催しようと思えば、間隔を詰めて行うことも可能であることを証明している。

エ 団交における録音及び議事録作成の拒否について

団交の録音については、20. 9. 26第1回団交に先立つ事務折衝で合意していたにもかかわらず、平成21年4月に市の交渉担当者が変更されてから、これを拒否するようになった。

21. 11. 12第5回団交で市の総務課長は、録音の合意があったことを認め、22. 1. 22第6回団交から22. 2. 26第8回団交においても、市は、録音について一切問題としなかった。

ところが、22. 7. 20第9回団交で、市は録音を拒否し、Hが提起した議事録への署名という妥協案も受け入れず、交渉本題に一切入らなかった。これは、典型的な「一方的ルール押し付け」による団交拒否に当たる。22. 7. 20第9回団交は事実上協議が行われなかったが、その原因は、市が主張するようなH側の「信頼できない」という発言ではなく、録音に代わり、Hが提案した議事録署名も拒否した市の対応にある。

市は22. 7. 20第9回団交において、この団交に先立つ事務折衝において録音しないよう伝えていたとして、Hを質し、Hが答えに窮したと主張するが、これは虚偽である。市からの録音停止要請に対し、H委員長がすぐさま録音の続行を主張した。また、団交でテープ録音を持ち出したからといって信頼関係がくずれることはない。特定の箇所に「オフレコ」を主張すれば、その場で問題は解決する。

オ 資料提供について

Hは、21. 2. 6団交申入書で夜間手当実態資料及び年齢構成推移一覧の提出を求めたが、その後の交渉で説明はなく、21. 9. 25団交申入書で年齢構成資料の提出を、22. 2. 1要求書で正規職員報酬額資料及び正規労働者と非常勤職員の待

遇について存在すると思われる均衡考慮通達の提出を求めたが、年齢階層別職員数資料（3歳区切り）を除いて、提出されなかった。

市は表面的には交渉に応じ、協議している姿勢を見せているが、一貫して不誠実な対応に徹しており、他労働組合との公平性は一切みられない。

(2) 被申立人の主張

ア 組合の不誠実団交との主張については、いずれも前提となる事実を欠くものであり、市の対応はなんら不当労働行為となるものではない。

イ 団交時間の1時間制限について

団交時間の目安について、第1回団交に先立ち20.9事前折衝で市から1時間程度としたい旨申し入れたことはあったが、「1時間で打ち切る」、「今後の交渉においてもこのルールは変わらない」などと述べたことはなく、20.9.26第1回団交や20.12.3第2回団交は、2時間にわたり開催され、21.4.24第4回団交も1時間45分に及ぶものであり、実際の団交が1時間半から2時間に及ぶこともしばしばであった。

21.11.12第5回団交の交渉時間について、組合の主張によっても66分であり、市が交渉時間を1時間以内に制限したことはなかった。

また、22.2.26第8回団交の交渉時間について、組合側の記録によっても24分であるが、それは結果的にそうなったものにすぎず、市が団交開催時間を1時間以内に制限したことはなかった。実際、組合の作成した議事録においてもH側から団交時間について苦情を述べた旨の記録はなく、また、市が予定時間の経過を理由に打ち切りを申し入れたという記録もない。

22.7.20第9回団交においても市側が予め交渉時間を1時間以内に制限したことはなかった。また、同団交の終了に当たっては、Hもこれを了承しており、市側が一方的に打ち切ったことはなかった。実際、同団交の開催時間は1時間を超えている。

ウ 市議会開会中を理由とする団交開催引き延ばしについて

Hからの第5回団交の開催申入れに対し、市が「市議会開会中である」ことを理由に開催日程を遅らせたことは事実であるが、それは、団交の市側出席者が現実に議会对応・議員対応等に時間を割かざるを得なかったためである。市が市議会開会中であることを口実に殊更に団交の開催を引き延ばそうとしたものではなかった。

また、組合は、21.11.12第5回団交が開催されたのが団交の申入れから45日経過後であったことをもってこれが21.9.7あっせん案に反するものであるかの如く指摘するが、市議会日程等に配慮するよう求める同あっせん案の趣旨に反し、市

議会開会中に団交を申し入れてきたのは H の方であった上、H 自身が、団交の開催よりも文書回答を先にするよう要求していたのであるから、そのような指摘は当たらない。

市議会開会中の団交開催について、21.9.7あっせん案受諾時に、大阪府労働委員会のあっせん委員から、『申入日から1か月以内に開催』と表記しているが、使用者側が議会等の日程のため、やむを得ない場合があることを組合側は理解されたい」と口頭で説明があり、H も了承していた。したがって議会開会中ないしその準備期間に市側が多忙であると主張することは当然であった。他方で、非常勤職員の報酬改定（以下「非常勤報酬改定」という。）に関する協議は、議会開会中でもその準備期間中でもなかったのであるから、団交開催頻度が高くなるのも当然である。

エ 団交における録音及び議事録作成の拒否について

団交の録音については、20.9事前折衝において H が特段の申入れもなく録音していたため、その意図・目的を確かめたが、市は録音に同意していない。

21.11.12第5回団交の席上においても、「労使の信頼関係を構築するためには、録音は不要と考える」と呼びかけたが、その後も H は「当局は信頼できない。信頼できるようになったら録音はしない」などと述べて録音を継続してきた。そこで、平成22年7月20日の22.7.20第9回団交に先立つ同月14日の事務折衝において、改めて「団体交渉時には録音しないよう」H に申し入れたところ、特に異論は出なかった。

ところが、22.7.20第9回団交の席上でも、H は、なお団交の過程を録音しようとしたため、冒頭に市側出席者が「事務折衝において、録音はしないよう伝えていたはずだがどうなっているのか」と質したところ、H 側は答えに窮し、約5分間の休憩を取った。

休憩後に、H 側が「交渉を正確に記録したいので、交渉を録音する」と宣言したため、市側出席者は「記録ならメモでも可能だし、複数で対応しているから録音は不要である」と指摘した。すると、H 側は「ならば議事録を作る必要がある」と述べたため、市側出席者は「議事録は各自で作成したらよいことで、調印するつもりはない」と答えた。

H 側は「どこでも録音はしている」と発言したので、市側出席者が「それは事前に了解している場合であって、我々は、録音は拒否している。交渉は受けるが、録音は拒否する」と指摘した。すると、H 側は「当局は我々の要求に対して、何もしてくれない。そんなことでは信用できない」と発言したため、市側出席者は「組合の要求が実現しないからといって、それが『当局は信

用できない』ということになるのか」、「組合から『信用できない』と言われてしまうと、交渉で何を回答したらいいのか分からない」などと述べた。

労働組合の要求が通らないからといって、一方的に市側出席者のことを「信用できない」と決めつけて、合意なく団交の過程を録音しようとしたり、議事録確認を求めたりすることは、論理の飛躍がある。そもそも、団交でのテープ録音は、相手方の同意があって初めて可能になるというべきであり、テープ録音に同意しないことが不当労働行為を構成するものではない。

その後、二度目の休憩をはさんだ後も、依然として H 側が録音を止めようとせず、市側出席者から「そろそろ予定の時間になったので、交渉は終わりにしたい」と申し入れたところ、H 側もこれを了承した。

したがって、22. 7. 20第9回団交が進展せずに終了したのは、録音問題をめぐって、H 側が一方的に市側出席者のことを「信用できない」と宣言したためであり、市が録音を拒否したためではなかった。

オ 資料提供について

夜間手当実態資料については、市は、非常勤職員就業要綱を H に渡し、夜間手当の計算方法を説明したところ、H から個人別の明細資料の交付を求められたため、個人情報提供には応じられないとした。なお、説明を聞きに来た H の組合員に対しては、当事者の明細を手渡している。

年齢構成推移一覧及び年齢構成資料については、作成していないので、その旨を回答したが、21. 11. 12第5回団交後の事務折衝で年齢階層別職員数資料（3歳区切り）を H に手交している。

正規職員報酬額資料については、22. 2. 12第7回団交において、正規職員には報酬でなく給与・給料が支払われていること及び高槻市公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例、一般職給与条例、技能職員の給与の種類及び基準を定める条例等に基づいて支給している旨回答したことで要求を充たしている。なお、この回答に係る条例及び規則はいずれも市のホームページで公表されている。

均衡考慮通達については、22. 2. 12第7回団交において、高槻市公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第18条に「臨時に雇用される者及び嘱託については、職員の給与との均衡を考慮し、給与を支給する」と規定されているが、同条例制定時の通達については承知していない旨を回答した。実際にも同条例制定時の通達について、その存在は明らかでない。

なお、団交における使用者の資料提出については、判例で、「使用者は労働組合に対し、常に制度の公開あるいはこれに関連する資料の提示をしなければならないものではなく、労働組合が賃金その他の労働条件に関する具体的な要求をする

ことなく、合意を求める努力もしないまま、単に賃金制度に関する資料の提示を求めているような場合には、資料を提示せず、その提示できない合理的理由を述べれば誠実交渉義務違反とまではいえない（使用者に資料提示義務がない）」とされている。

5 市の以下の行為（①組合事務所の貸与を認めなかったこと、②労使協議等の組合活動に対する職免を認めなかったこと）は組合に対する支配介入に当たるか。

（1）申立人の主張

ア 組合事務所の貸与について

市は、G には、かなり広いスペースの組合事務所、倉庫及び福利厚生スペースを貸与する一方、H の組合事務所の貸与要求については、スペースがないとして一貫して拒否し続けている。しかし、この主張は正当性を欠き、市の事業体の敷地及び現状の建物内には十分なスペースがある。

また、市は、スペースがないこと以外に、G との組織率の違い、H の組合員の公然化が3名のみであることも理由として挙げているが、併存組合間の人数、結成時期等の理由での組合事務所不貸与は不当労働行為と判断した中央労働委員会命令もある。

イ 組合活動に対する職免について

G には組合活動に対する職免が認められているが、H には認められなかった。

市は、正規職員は、職免要綱によって労働組合活動における職免に一定の根拠があり、特別職である非正規職員にはこれがないと主張する。しかし、職免要綱が一般職についてのものだとしても、特別職である非常勤職員に適用されないと決めつけることは許されない。そのような要求が今までなかっただけであって、非常勤職員の場合は、労使協定、労働協約を結ぶことによって可能であることは自明である。職免要綱は、過去56年間に労使の協議によって幾度も改定が行われたことが推量されるのだから、職免要綱に非常勤職員は該当しないとして、全く免除せず、組合との協議にも応じないのは、G と差別的に取り扱うものであり、支配介入である。

また、職免要綱によらないイレギュラーな勤務の変更が G の組合活動を理由に行われている事実もあり、組合にこれを認めない理由はなく、同等の対応が必要である。

（2）被申立人の主張

ア 組合事務所の貸与について

市が H に組合事務所を貸与しなかったことには、合理的な理由がある。

第1に、市が組合事務所を貸与している G は、平成22年10月末日現在で、一般職である正規職員及び再任用職員の182名が加入しており、特別職である非常勤職員62名も協力組合員として名を連ねているのであり、20.9.1結成通知書に記載のあった執行委員長、副執行委員長及び書記長である D 組合員の3名しか公然化されていない H とは組合員数及び組織率のいずれにおいても大きく異なる。

第2に、市が G に組合事務所を貸与した時期や経緯の詳細は明らかでないが、少なくとも平成13年の L 営業所の庁舎建て替え時点において、組合事務所2室が貸与されていたことが認められる。

第3に、現在、市の自動車運送事業を所管する交通部の庁舎（L 営業所）には、新たに組合事務所として貸与すべき空きスペースは存しない。組合は、本件申立てにおいて、要求する場所の提案を行っているが、過去9回の団交において、

H がこのような具体的な場所を提案したことはなかったし、当該場所はそれぞれ使用目的のある場所であり空きスペースはない。なお、市については、平成21年度に行われた包括外部監査によっても、保有する公有財産の中に未活用の土地や建物が存しないことが確認されている。

第4に、市と H あるいは組合との間には、未だ十分な信頼関係が構築されていない。H は、20.9.1結成通知書の送付以来、組合三役の3名以外の氏名を一切開示せず、正規職員の加入資格ないし加入の有無に関する団交での説明も二転三転し、団交のテープ録音についても再三の中止要請を受けながらも録音を継続する姿勢を示した。また、組合事務所の貸与を議題とする団交が行われたのも20.9.26第1回団交、20.12.3第2回団交及び21.11.12第5回団交のわずか3回で、これらの交渉において H が具体的な場所を示して組合事務所の貸与を求めたことはなかった。これらのことにかんがみれば、市と H あるいは組合との間には、未だ十分な信頼関係が構築されてなかったというべきであり、また、そのことにも無理からぬ事情があったというべきである。

以上のとおり、市が G に組合事務所を貸与しながら H に対して組合事務所を貸与しなかったことには合理的な理由があるというべきである。

イ 組合活動に対する職免について

地方公務員は原則として職務専念義務を負うことを定めた地公法第35条の特例である職免条例や職員が勤務しない時間の給与額の減額を定めた一般職給与条例第15条の規定を受け、職員が給与の支給を受けて、又は受けないで職務に専念する義務の免除を受ける場合に関し、市運送事業管理者が行う承認の基準その他必要な事項について定めているのが職免要綱である。これら職免条例、一般職給与

条例及び職免要綱は、いずれも一般職に適用されるものであり、特別職に対しては適用されない。G の組合員については、19. 11. 30協定書で職免に関する取扱いが定められている。

以上のおり、組合の主張する職免の制度は、職免要綱に基づくものであるところ、この要綱が適用されるのは正規職員に限られるのであって、非常勤職員については適用がない。つまり、職免の適用・不適用は、職員の身分によって決まっているものであって、組合ごとに決せられているわけではない。

したがって、市が G には職免を認めながら、H の組合員にこれを認めないことには合理的な理由があるというべきであり、組合間差別には当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（組合は、本件申立てに関して申立人適格を有するか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年9月1日、H は市運送事業管理者に対し、20. 9. 1結成通知書及び20. 9. 1団交申入書を提出した。同通知書には、交通部において既存の労働組合の協力組合員であった乗務員が新たな独立した組織として同年8月22日にH を結成した旨、団体の名称、本部所在地及び主たる役員として執行委員長、副執行委員長及び書記長の3名の氏名が記載されていた。

(甲1、甲2)

イ 平成21年12月中旬、H は、K に加盟した。

(証人 E)

ウ 平成22年9月30日、H は臨時大会を行った。同臨時大会の議事録（以下「22. 9. 30臨時大会議事録」という。）には、次のとおり記載されていた。

「3、 動議

議長より下記の提案があった。

会社は真摯な対応をとらず、不誠実な団交を繰り返し、内容のある交渉が実現していない。労働組合としては争議も構えて闘う必要がある。まずは労働委員会に不当労働行為の申し立てから始めたい。

そのためには労働組合法上の労組として確固たる地位が必要である。また、「労働委員会を取り組むにあたってしっかりした指導も必要であるので上部団体の加盟を再考したい。

協議の後、今まで所属していた K の下部組織である

F に加盟すること、そのための名称変更、規約改正を行うことで意見の一致をみた。

4、 結果決議

議長より全員に賛同の挙手を求めたところ、全員が挙手したため、議決された。 」

その後、 H の組合員は、役員を含めた全員が組合に加入し、Hは存在しなくなった。

(甲23、証人 D)

エ 平成22年10月7日、組合及び J 分会は市運送事業管理者に対し、22.10.7通知書を提出した。同通知書には次のとおり記載されていた。

「 冠省 このたび H では臨時大会を開催し、10月1日付けで上部団体の変更と名称の変更を決定しましたので通知します。
内容は下記のとおりです。

記

上部団体	K	F	
新名称	K	F	J 分会

尚、組合役員は変更ありませんが、肩書き役職名の頭書きとして『分会』という名称がつきます。

労組法上、上記 F は単一の合同労働組合ですので当該分会の^[ママ]決済権限はすべて F が有しておりますのでご了解ください。 」

(乙24、乙43)

オ 組合は、個人加盟の合同労組であり、組合の規約の第2条には、「この組合は、すべての労働者の個人加盟制で組織される」と定められている。

(証人 E 、証人 D)

(2) 組合は、本件申立てに関して申立人適格を有するかについて、以下判断する。

市は、組合は個人加盟の組織であり、 H の構成員が組合に加入すると同時に H が解散されたのだから、 H の法人格は組合に承継されることなく消滅したのであり、組合と H との間に法的同一性は存在せず、H に対する市の行為について組合は申立人適格を有しないので本件申立ては速やかに却下されるべきである旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ウ、オ認定によれば、①組合は個人加盟の合同労組であること、② H の組合員は、組合に加入し、その後 H は存在しなくなったこと、が認められる。これらのことからすると、確かに、組合の規約上、 H が組合に組織加盟するという事は予定されておらず、その意味で、組合と H と

の間に法的同一性は存在しないと市が考えるのも無理がなく、形式的には、組織承継の手続はされていないとみることができる。

しかしながら、前記(1)ウ認定のとおり、① H の組合員は役員を含め全員が組合に加入したこと、②その後 H は存在しなくなったこと、が認められるのであるから、H が分裂したりして、J 分会とは別に H を引き継ぐ組織が存在する可能性は全くないといえる。

さらに、前記(1)ウ、エ認定のとおり、①22.9.30臨時大会議事録には、「上部団体の加盟を再考したい」、「F に加盟すること、そのための名称変更、規約改正を行うことで意見の一致をみた」、「労働委員会を取り組むにあたってしっかりした指導も必要」と記載してあること、②22.10.7通知書には「上部団体の変更と名称の変更を決定しました」と記載されていること、が認められる。

これらのことからすれば、組合の下部組織である J 分会は、H を継承する唯一の組織であるとみる他はなく、H と J 分会の実質的な同一性は保たれていると判断されるのであるから、組合への加入が、形式的には個人加盟であったとしても、このことをもって、H と組合との間に法的同一性がないとして、申立人適格を否定し、却下することは、形式的にすぎ、労働組合法の趣旨に反すると解すべきである。

したがって、組合は本件申立てに関して申立人適格を有すると解するのが相当である。

2 争点2 (市が D 組合員に対し平成22年3月21日から同年6月16日までの間、乗車勤務から外し、下車勤務を命じたこと及びその期間の雇用契約を1か月ごとの契約としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)及び争点3 (市が D 組合員に対し22.4.19通知書を手交したことは組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年3月10日及び同月16日、D 組合員は市バス運行乗務中に本件事故を起こした。

(甲35、乙19、乙43、証人 C)

イ 平成22年3月17日午前中、D 組合員は高槻警察署で事情聴取を受け、そのときに事故担当の警察官に対して処分がどうなるのかを質問し、「うーん、免停は来るかな」といった旨の返答を受けた。同日午後、D 組合員は、L 営業所長に、免停の可能性のある旨を報告した。同月18日は D 組合員の公休日であったため、同月19日に、同組合員は、市に命じられた一日間の再教習を受講した。

(甲35、乙19、乙43、証人 D 、証人 C)

ウ 平成22年3月19日付けで、市は、「事故多発乗務員の業務等について」という件名の起案（以下「22.3.19起案」という。）を行った。22.3.19起案には、経過報告として、D組合員の本件事故の内容、D組合員がL営業所長に対して、事情聴取を受けた警察官から免停は確実である旨言われたと報告した旨、同日D組合員に再教習を実施した旨、同組合員が免停になった場合は非常勤職員就業要綱の規定に抵触することから失職すること、同日午後6時から7時にかけて理事兼次長、総務課長、運輸課長、L営業所長の4名で協議（以下「22.3.19交通部協議」という。）を行った旨が記載してあった。

また、22.3.19起案には、22.3.19交通部協議の協議内容として、1週間の間に2回の人身事故を起こしたことは、重大な問題であり市バス運転業務に就かせることには慎重な対応が必要であるが、「行政処分がおりるまでその判断が困難なことから、当分の間、下車勤務とし、営業所長が命じた業務を行なう」、行政処分の内容によっては失職もありえるので「行政処分が決まるまでの間は、委嘱期間を1ヶ月とし、その間に行政処分がおりないときは以降、必要に応じて再度1ヶ月間委嘱する。行政処分の結果、運転業務が可能な場合（免許停止処分にならない場合）は、乗車勤務に戻す手段を講じる」と記載してあった。

（乙19）

エ 平成22年3月20日は、D組合員は公休日であった。翌21日から、D組合員は、市の指示により、下車勤務に従事した。

下車勤務中、D組合員には、草むしりや車内清掃が命じられた。非常勤職員としての月額報酬は全額支給されたが、時間外割増、休日割増等の乗務関連手当が支給されなくなったため、D組合員が受領する税金等控除前の報酬額の合計は、平成22年3月支給分が34万4,927円であるのに対し、同年5月支給分では22万1,300円となった。

（甲10、甲11、甲35、甲37、乙43、証人 D、証人 C）

オ 平成22年3月29日、市は、D組合員に対し、22.3.29雇用通知書を交付した。同通知書には、雇用期間について「平成22年4月1日から平成22年4月30日まで」と記載されていた。

なお、非常勤職員就業要綱第4条では、「委嘱期間は、1年以内とする」と定められており、平成21年度のD組合員の雇用期間は平成21年4月1日から同22年3月31日までとされていた。

（甲12、甲26、乙17）

カ 平成22年4月19日、市はD組合員に対し、22.4.19通知書を交付した。22.4.19通知書には以下のとおり記載されていた。

「 通知書

あなたは、平成22年3月10日及び16日に市営バス運行業務中に人身事故を起こしたため、平成22年4月1日に委嘱した高槻市自動車運送事業非常勤職員の職を、下記により、失うおそれがあるため、この旨、通知します。

なお、公安委員会から運転免許を取り消され、又は免許の効力を停止されたときは、直ちにその旨を報告してください。

記

1 失職する日

道路交通法（昭和35年法律第105号）第103条第1項の規定による免許の取消し又は免許の効力の停止の処分があった日

2 失職事由

高槻市自動車運送事業非常勤職員就業要綱第25条第2号の規定に該当

（甲13、証人 D 、証人 C ）

キ 平成22年5月1日及び同年6月1日、市は D 組合員に対し、22.5.1雇用通知書及び22.6.1雇用通知書を交付した。それぞれの通知書では雇用期間について「平成22年5月1日から平成22年5月31日まで」、「平成22年6月1日から平成22年6月30日まで」と記載されていた。

（乙20、乙21）

ク 平成22年6月14日、市は D 組合員について本件事故に関する行政処分が行われていないことを同組合員に運転記録証明書の提出を求めることにより確認し、同月17日付け決裁により、同組合員を乗車勤務に戻すことを決定した。

なお、当該決裁書面には、「なお、本件の処理については、あくまで当該職員の処分が未だなされていないために行なうことであって、処分が確定した段階で、当該職員の処遇については別途処理いたします」と記載されていた。

（乙22の1、乙22の2、証人 C ）

ケ 平成22年6月17日、 H は市に対し、団交申入書（以下「22.6.17団交申入書」という）を提出した。22.6.17団交申入書には、交渉事項として「 H 組合員の D の今回の処遇について」と記載されていた。

（甲14）

コ 平成22年7月1日、市は D 組合員に対し、非常勤職員雇用通知書を交付した。同書面には雇用期間について「平成22年7月1日から平成23年3月31日まで」と

記載されていた。

(乙23)

サ 交通部では、平成17年に業務外の交通事故を起こし、免停となった常勤職員に対して、約3か月間、下車勤務を命じ、出庫前車両の車内や営業所の清掃に従事させたことがあった。

また、交通部において、本件事故より以前に、1週間に2回人身事故を起こした例の記録はなく、また、非常勤職員で免停になった者もいなかった。

(乙33、乙34、乙43、証人 C)

シ 市運送事業管理者と G の間には、「点数制身分保障に関する協定」と題する協定書があり、同協定第3条では、免許を取り消された者には、3年を限度として他の業務に従事させる旨規定されていた。

なお、同協定は一般職のみに適用され、特別職である非常勤職員には適用されないものであった。

(乙35、証人 C)

(2) 市が D 組合員に対し平成22年3月21日から同年6月16日までの間、乗車勤務から外し、下車勤務を命じたこと及びその期間の雇用契約を1か月ごとの契約としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

組合は、市が D 組合員を乗車勤務から外し、下車勤務を命じたこと及びその期間の雇用契約を1か月ごとの契約としたことは組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張する。

前記(1)エ、オ、キ認定によれば、①平成22年3月21日から、D 組合員が市の指示により下車勤務に従事するようになったこと、②同年4月1日以降、同年6月30日までの間、D 組合員の雇用期間が1か月ごととされたこと、③ D 組合員の報酬額は下車勤務の間大幅に減収となっていること、が認められ、D 組合員には当該下車勤務により経済的不利益を被るとともに雇用期間においても不安定な状態におかれたことが認められる。

そこで、これら D 組合員に対する取扱いが、D 組合員が H の組合員であったことを理由に行われたとみることができるような事情があるか否かについてみると、前提事実及び前記(1)ア、イ、サ認定によれば、①平成22年3月10日及び同月16日に、D 組合員が1週間に2回の人身事故という本件事故を起こしたこと、② D 組合員自ら免停を受ける可能性があると言われた旨の報告を L 営業所長に報告していること、③非常勤職員就業要綱第25条では免許が取消し、効力の停止、失効になったときには、職を失うと定められていること、④過去に常勤職員が免停を受けて下車勤務を命じられたことがあること、⑤交通部においては、

本件事故以前、過去に1週間に2回の人身事故を起こした例も非常勤職員が免停を受けた例もなかったこと、が認められる。これらのことからすれば、本件事故に関するD組合員に対する行政処分がどうなるかが不明確であり、むしろ免停になる可能性が高いと市が判断しても不自然でない中で、過去に例のない1週間に2回の人身事故を起こしたD組合員に対して、市が下車勤務を命じたり、雇用契約を1か月ごとのものにしたことは、不合理な判断とみることはできない。加えて、前記(1)ク、コ認定のとおり、平成22年6月に市は免停を受けていないことを確認した上で、D組合員を下車勤務から乗車勤務へと戻し、雇用期間も同23年3月31日までとしたのであるから、市が特にD組合員に不合理な取扱いを行ったとみることはできない。

また、市が、この時期に、H及びD組合員の組合活動を嫌悪していたことを示すような事実の疎明はない。

なお、市がD組合員に下車勤務を命じた日が平成22年3月19日であるか同月20日であるかは判然としないが、たとえ、組合の主張するとおり、同月19日、22.3.19交通部協議以前にD組合員に下車勤務が伝えられていたとしても、その後の22.3.19起案による処分の決定手続に不備は見られず、上記のとおり、当該処分決定が不合理な判断であるともみることができない以上、通知時間が早かったことをもって、当該処分の動機が組合嫌悪であったと評価することは困難である。

以上のことからすると、市がD組合員に下車勤務を命じたこと及びその期間の雇用契約を1か月ごとの契約としたことを、D組合員がHの組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入行為とみることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3)市がD組合員に対し22.4.19通知書を手交したことは組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

組合は、免停になれば当然出勤ができない状態になり失職の恐れを指摘する必要は存在しないのであり、22.4.19通知書を手交したことは組合活動への恐怖感をあおる支配介入行為である旨主張する。

しかし、前記(1)カ認定のとおり、平成22年4月19日に市がD組合員に対し、22.4.19通知書を交付して、職を失うおそれがある旨通知していたことが認められるが、前提事実のとおり非常勤職員就業要綱第25条第2号には免停等を受ければ非常勤職員が職を失う旨が記載してあることからすれば、その可能性について、市が通知することは不自然ではなく、22.4.19通知書により失職のおそれについて事前通知することが不合理とはいえない。

以上のとおり、D組合員が免停等により失職する可能性があった状況の中で、

市が22. 4. 19通知書を同組合員に手交したことは、同組合員の身分の得喪につながる重要事項について事前告知を行ったものにすぎないとみることができ、市が D 組合員に対し22. 4. 19通知書を手交したことが、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

3 争点4 (21. 11. 12第5回団交、22. 2. 26第8回団交及び22. 7. 20第9回団交における市の対応は不誠実団交に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 団交時間について

(ア) 平成20年9月、20. 9. 26第1回団交に先立って20. 9事前折衝が行われた。当該事務折衝において、市は、20. 9. 26第1回団交の団交時間を1時間としたい旨

H に伝えた。

本件申立ての審問において、当該時間制限に関して、H は同意したのかという質問に対し、組合側証人は、「一応渋々ですけども受けました」と証言した。

なお、20. 12. 3第2回団交は約2時間、21. 4. 24第4回団交は、事前折衝で1時間半の開催予定で調整した上で、約1時間40分開催された。

(甲22、乙13、乙43、証人 D 、証人 C)

(イ) 平成21年11月12日、それに先立って同月9日に事務折衝を行った上で、

H と市は21. 11. 12第5回団交を行った。議題は組合事務所の貸与、組合活動への職免の許可を求めること等であったが、合意には至らず、66分で終了した。終了時のやりとりは、組合側が次回の団交をすぐにやっていただきたい旨を述べ、市側が、こちらも別に引き延ばしているわけではないが、議会の方から急に言うてくるので団交を急にキャンセルするわけにもいかないだろう旨述べ、次回事務折衝の日を調整して終了した。

(甲22、甲30、乙43)

(ウ) 平成22年2月26日、H と市は22. 2. 26第8回団交を行った。議題は非常勤報酬改定であったが、合意には至らず、24分で終了した。終了時のやりとりは、H 側出席者が、「今日のことは組合として妥結出来ませんから持ち帰ります」と述べ、市側出席者が、組合が団交の中で要求した賃金についての「新しい回答の表」に関して、「表についてはできるだけ早くお渡しするのでよろしく」と述べ、終了した。

また、22. 2. 26第8回団交に関して、本件申立ての審問において、市が組合側証人に対し、「第6回や第8回の団体交渉の時間が短いのは時間制限のせいではなくて、もう議題が1つしかなかったから、議論も前に進まなかったから組合

のほうで持ち帰ったと、こういう理解でよろしいんですか」と質問したのに対し、組合側証人は「そういうことですね、はい」と証言した。

(甲22、甲31、証人 D)

(エ) 平成22年7月20日、 H と市は22.7.20第9回団交を行った。議題は、22.6.17団交申入書に記載の D 組合員の処遇に関してであったが、合意には至らず、53分で終了した。

なお、22.7.20第9回団交においては、団交開始直後から、 H 側が団交内容を録音しようとし、市側出席者がこれを拒否したため、録音問題に関するやりとりが続いた。団交開始後、 H 側が録音を行ったまま、議題に入ろうとし、市側出席者が「録音を拒否しているのに何故、進めようとされるのか」と述べ、 H 側が、録音したら回答はもらえないのか等質問し、市側出席者が、「録音は拒否しております。交渉はうけます。そろそろ1時間ですが、ここで終わっていいですか」と述べ、これに対し H 側出席者が「時間切れということですか」と述べて団交が終了した。

(甲14、甲22、甲32、乙43)

イ 市議会開会中の団交日程の設定について

(ア) 平成21年6月5日、 H は当委員会に対し、組合事務所の貸与、誠実団交を調整事項とするあっせんを申請した。

同年9月7日、 H と市は21.9.7あっせん案を受諾した。同あっせん案には次のとおり記載されていた。

「1 組合は、団体交渉を申し入れるに当たり、交渉事項を具体的に明記した団体交渉申入書を使用者に提出すること。

2 労使双方は、前項の申入書提出日からおおむね10日以内に事前折衝を行い、速やかに団体交渉開催日時を調整することにより、団体交渉を可能な限り申入日から1か月以内に開催するよう努めること。

3 (略) 」

その際、あっせん委員から、21.9.7あっせん案には「団体交渉開催は可能な限り1か月以内に開催するように努めること」と表記しているが、使用者側が議会等の日程のため、やむを得ない場合があることを H 側は理解願いたい旨の口頭説明(以下「21.9.7口頭説明」という。)があり、 H と市は了承した。

(甲5、甲6、甲35、乙15、乙43、証人 D)

(イ) 平成21年9月25日、 H は市に対し、21.9.25団交申入書を提出した。21.9.25団交申入書には以下の記載があった。

「 団体交渉の申し入れについて（要求書）

（略）

さて、（略）、下記のとおり『労働条件改善等に関する要求書』を提出します。私たちを取り巻く情勢や、現場の切実な声を真正面から受け止め、誠実且つ積極的な回答を示されることを切望いたします。平成21年9月末日までに文書にて御回答いただきますようお願い申し上げます。

記

『労働条件等に関する要求書』

1. 組合事務所を貸与してください。
2. 事務協議・交渉・会議等、出席のための勤務変更及び職務免除（無給）の許可を求めます。
3. 職員、職種間における年間休日数の格差を是正してください。
 - 年間休日数の差異：正職乗務員4週8休制。運輸主任：祝日手当支給。
4. 仕業内容および、輪番の統一化をし、不公平感の是正をしてください。
 - 年間総労働時間の提出を求めます。（正職・再任用・非常勤など）
 - 輪番決定権は誰であるのか。また、決定機関はどこであるのか明確にしてください。
5. ドライブレコーダー導入について具体的な説明を求めます。
 - 導入にかかる費用・機器の仕組み・使用目的を明確にしてください。
6. 平成20年度の非常勤の基準内手当（深夜）の不足分の支払いを求めます。
7. 現在進行中の健全化計画の進捗状況について周知を求めます。
 - 達成率・不達成にかかる要項を具体的にお知らせください。
 - 今後のタイムスケジュールを具体的にお知らせください。
8. 団体交渉などで、これまでの間に要求した資料の提出を求めます。
 - 過去5年間の採用者・在職者別の年齢構成
 - 貸借対照表

以 上」

（甲7）

（ウ）平成21年9月28日、市は、 H に対し、21.9.25団交申入書について、市議会開会中であり、団交開催が遅れる旨を伝えた。

なお、同月9日から同月30日までは、同年第4回市議会定例会（以下「第4回定例会」という。）の会期となっていたが、22日間の開会中、本会議等の会議が開かれたのは10日間であった。また、同年10月19日から同月23日までの間は、決算審査特別委員会の審査期間であり、これに係る交通部の証書類の閲覧

日が同月1日、資料請求締切日が同月5日までとされていた。

また、市では市議会定例会は3月、6月、9月、12月に、臨時会が5月に開催されている。

(乙25、乙26、乙43、証人 C)

(エ) 平成21年10月6日、 H と市は事務折衝(以下「21.10.6事務折衝」という。)を行った。当該事務折衝において、市は市議会開会中であるので、団交開催時期について配慮するよう求め、また、21.9.25団交申入書の趣旨は、団交の申入れであるのか、文書回答を求めるものなのかを質問した。これに対し、

H は、文書回答をしてほしいという趣旨である旨述べた。

(乙43、証人 C)

(オ) 平成21年10月21日、市は H に対し、21.9.25団交申入書記載の要求事項について「労働条件等に関する要求について(回答)」と題する文書(以下「21.10.21回答書」という。)による回答を行った。

(甲8、証人 C)

(カ) 平成21年10月26日、 H は市に対し、団交申入書(以下「21.10.26団交申入書」という。)を提出した。21.10.26団交申入書には次の記載があった。

「 団体交渉申入書

平成21年10月21日の回答書について団体交渉の申し入れを致します。

(略)

なお、下記の団体交渉の開催日時については事務的に調整を図り、平成21年11月2日までに両者協議にて決定するものとする。

記

日 時 協議決定日時

場 所 L 営業内^[ママ]

交渉事項 1. 平成21年10月21日の回答について

^[ママ]
1. その他

」

(乙16)

(キ) 平成21年11月12日、 H と市は前記ア(イ)記載のとおり21.11.12第5回団交を開催した。

(甲30、乙40、乙43)

(ク) 平成22年1月6日、市は H に非常勤報酬改定についての協議を申し入れ、同年1月から2月にかけて、これを議題とする22.1.22第6回団交、22.2.12第7回団交及び22.2.26第8回団交を開催した。

(甲9、甲31、乙43)

ウ 団交における録音及び議事録作成の拒否について

(ア) 平成21年11月12日、 H と市は21. 11. 12第5回団交を行った。団交の席上、市は H に今後の団交の録音は止めてもらいたい旨述べた。これに対して、組合は、信用してくれと言われても難しい旨述べて、これを了解しなかった。

(甲30、乙43、証人 E 、証人 C)

(イ) 前記イ(ク)記載の非常勤報酬改定を議題とした22. 1. 22第6回団交、22. 2. 12第7回及び22. 2. 26第8回団交について、市側は事務折衝では H に録音を控えてほしい旨述べたが、当該団交中に、 H が録音をやめないことを理由に団交を中止したりその旨を主張したりすることはなかった。

(甲35、証人 D)

(ウ) 平成22年6月17日、 H が D 組合員の処遇に関する団交申入れを行った。これに関して同年7月14日に市と H は事務折衝を行い、市は H に対し、団交で録音をしないよう申し入れた。これに対して、 H は特に異論を述べることはなかった。

(甲14、乙43、証人 C)

(エ) 平成22年7月20日、 H と市は22. 7. 20第9回団交を行った。団交の冒頭で、市が H に対し、録音をやめてほしい旨主張し、 H がこれを拒んだため、この問題でのやりとりが続き、議題の協議は進展しないまま終了した。

団交の席上、 H は市がどうしても録音を拒むなら、議事録作成をすることを提案したが、市は、議事録は各自作成すればよいとしてこれを拒否した。

(甲15、甲18、甲32、乙42、乙43、証人 E 、証人 C)

エ 資料提供について

(ア) 平成21年2月6日、 H は市に対し、21. 2. 6団交申入書を提出した。同申入書は、21. 1. 23第3回団交の継続協議を申し入れるものであり、「尚、交渉時に要望しておりました夜間手当の実態資料及び年齢構成推移一覧の提出をお願い致します」と記載されていた。

(甲19)

(イ) 平成21年4月24日、21. 4. 24第4回団交において、 H は夜間手当実態資料及び年齢構成推移一覧の提出を求め、その後、同月27日に提出した団交申入書(以下「21. 4. 27団交申入書」という。)にも「尚、交渉時に要望しておりました夜間手当の実態資料及び年齢構成推移一覧の提出をお願い致します」と記

載されていた。

(甲28)

(ウ) 平成21年9月25日、H は市に対し、前記イ(イ)記載のとおり21.9.25 団交申入書を提出した。同申入書には、「8. 団体交渉などで、これまでの間に 要求した資料の提出を求めます。●過去5年間の採用者・在職者別の年齢構成 ●貸借対照表」と記載されていた。

(甲7)

(エ) 平成21年10月21日、市は H に対し、前記イ(オ)記載のとおり21.10.21 回答書を提出した。同回答書には、21.9.25団交申入書の第8項の要求について 「【回答】現在保有している資料で、公表することが適当な資料については資料 提供をしていきたいと考えております」と記載されていた。

なお、この回答を行う前に H と市は21.10.6事務折衝を行い、市は、 H からの資料要求について、保有している資料で適当なものは提供するが、新たに資料作成はしない旨述べていた。また、市は、21.10.6事務折衝において、 H に対し、要求資料がどのような趣旨で必要なのかを質問したが、 H はこれに対して明確な回答をしなかった。

(甲8、証人 C 、証人 D)

(オ) 平成21年11月12日、21.11.12第5回団交が開催され、市は21.10.21回答書と 同主旨を回答した。その上で、 H が要求していた夜間手当実態資料に ついては非常勤職員就業要綱を手交し、夜間手当の計算方法等を説明した。

H は個人別の明細を求めたが、市は、これに対しては個人情報であるの で応じられないと回答した。後日、市は、 H の組合員で要求があった 者に対しては、同人らの自身の個人別の資料を手交した。

また、21.11.12第5回団交後の事務折衝で、市は H に年齢構成推移 一覧は作成していないとして、年齢階層別職員数資料(3歳区切り)を手交し た。

(乙17、乙30、乙40、乙43)

(カ) 平成22年2月1日、 H は市に22.2.1要求書を提出した。同要求書に は、「1 正職員の報酬額を明らかにする資料の提出を求める」、「2 条例で均 衡を考慮するようにとの通達文書の提出を求める」等の要求が記載されていた。

(甲20、乙43)

(キ) 平成22年2月12日、22.2.12第7回団交が開催された。

当該団交において、市は、22.2.1要求書の第1項の正規職員報酬額資料の要 求に対しては、正規職員の給与等については、高槻市公営企業職員の給与の種

類及び基準に関する条例、一般職給与条例・同条例施行規則、技能職員の給与の種類及び基準を定める条例、技能職員の給与に関する規則（以下、これらの条例、規則を「市給与関係条例等」という）に基づいて支給している旨回答し、市給与関係条例等については、市のホームページで公表されている旨を説明した。

また、22.2.1要求書の第2項の均衡考慮通達の要求に対しては、高槻市公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第18条に「臨時に雇用される者及び嘱託については、職員の給与との均衡を考慮し、給与を支給する」と規定されているが、当該条例制定時の通達については承知していない旨回答した。

（乙31、乙43、証人 C ）

（2）21.11.12第5回団交、22.2.26第8回団交及び22.7.20第9回団交における市の対応は不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

組合は、市が①団交時間を1時間以内に制限したこと、②議会開会中を理由に開催を引き延ばしたこと、③団交内容の録音を禁じ、議事録作成を拒んだこと、④

H が要求した資料の提供を拒んだこと、が不誠実団交に当たると主張するので、以下それぞれの点について検討する。

ア 団交時間の1時間制限について

組合は、21.11.12第5回団交、22.2.26第8回団交及び22.7.20第9回団交において市が団交時間を1時間以内に制限したことを不当労働行為であるとし、市の設定時間自体が不当である旨主張し、また、市が、21.11.12第5回団交を時間制限で打ち切ろうとした旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア(ア)から(エ)認定によれば、① H と市の団交の団交時間は事前折衝において調整されること、その中で1時間以上の時間を取り決めたこともあったこと、②団交時間は、21.11.12第5回団交では66分間、22.2.26第8回団交が24分間、22.7.20第9回団交が53分間であったこと、③22.11.12第5回団交に先立つ事務折衝が同年11月9日に開催されたこと、④22.11.12第5回団交は次回事務折衝の日を取り決めて終了していること、⑤22.2.26第8回団交では、H側が「今日のことは組合として妥結出来ませんから持ち帰ります」と述べて終了しており、本件申立ての審問においても組合は、22.2.26第8回団交の時間が短いのは時間制限のためではなかったことを認める証言を行っていること、⑥22.7.20第9回団交においては、団交の録音を市が許可しない状態で、Hも録音を止めようとはせず、交渉が進展しない状態になっていた中で、市が1時間が経過していたことを理由に終了を希望して終了したこと、が認められる。

これらのことからすれば、そもそも交渉時間は、事前折衝において、

Hと市の間で同意した上で決定されていたといえるところ、組合は、時間を制限されても受けざるを得ない状態であった旨主張するが、市が、交渉時間について自らの主張に固執し、H に対し譲歩の余地がない態度をとったような事実は認められない。

さらに、交渉の実態についてみると、21. 11. 12第5回団交においては、次回事務折衝の期日を取り決めて終了しており、22. 2. 26第8回団交については、組合側が持ち帰るとして終了していたことが認められ、議論が継続していたのに、市が

H の反対を押し切って議論を打切ったような事実は認められない。また22. 7. 20第9回団交においても、団交の録音をめぐって議論が進展しない状態にあった以上、市が当初予定していた時間を迎えたことを理由に交渉を終了させたことをもって、不当な団交打ち切りとみることは困難である。

以上のとおりであるので、21. 11. 12第5回団交、22. 2. 26第8回団交及び22. 7. 20第9回団交において、時間制限に関して不誠実団交に当たる行為があったとまでみることはできず、この点に関する組合の主張は採用できない。

イ 市議会開会中の団交日程の設定について

組合は、市が市議会開会中を理由に21. 11. 12第5回団交の開催を引き延ばした旨主張するので、この点について検討する。

前記(1)イ(イ)から(エ)認定によれば、①平成21年9月25日に H が市に対し、21. 9. 25団交申入書を提出したこと、②同月28日に市は H に対して、市議会開会中であり団交開催が遅れる旨を伝えたこと、③同年10月6日の21. 10. 6事務折衝で、市が市議会開会中であるので、団交開催時期について配慮するよう求めたこと、が認められ、確かに、市は H に対し、市議会開催中であり団交が遅れる旨を述べたり、21. 10. 6事務折衝で団交開催時期について配慮を求めたりしており、一定、市議会を理由に団交の開催の延期を求めているといえる。この点、前記(1)イ(ア)認定によると、21. 9. 7あっせん案を受諾するときの、使用者側が議会等の日程のため、やむを得ない場合があることを H 側は理解願いたい旨の21. 9. 7口頭説明を H は了解しているのであり、市議会開会中は会議のない日にも事前準備等で団交出席者や事務担当者が業務多忙になることが推認され、市側がこのような対応を取ることは無理からぬ点もなくはない。

しかしながら、前記(1)イ(ウ)認定によると、市議会は臨時会も合わせると、3月、5月、6月、9月、12月に開催されているのであるから、このすべての期間の団交を不可能とすることは、組合に対してその団交権を過剰に制約することになる可能性があり、市議会開会中であっても団交事項に緊急に協議を行う必要

性が認められる場合には、市が主張する業務多忙の理由はある程度制約を受けるものといわざるを得ず、関係職員が団交に出席できなくとも委任を受けた者が出席することや組合の意見を持ち帰って対応することなどを検討し、組織として対応するよう努力する必要があるといえる。

そこで、21. 9. 25団交申入書による団交申入れへの市の対応の経緯について具体的にみる。

前記(1)イ(イ)、(エ)から(キ)認定によれば、①21. 9. 25団交申入書は、題名が「団体交渉の申し入れについて(要求書)」であったが、「平成21年9月末日までに文書にて御回答いただきますようお願い申し上げます」と記載されていたこと、②同年10月6日の21. 10. 6事務折衝で、市が21. 9. 25団交申入書の趣旨を質問したところ、Hは文書回答を求めている旨回答したこと、③同月21日に市は21. 10. 21回答を行ったこと、④同月26日にHは、改めて21. 10. 26団交申入書を提出したこと、⑤同年11月12日に21. 11. 12第5回団交が開催されたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、21. 9. 25団交申入書は、そもそもが文書回答を求めるものであって、これに対して市は21. 10. 21回答書を提出し、その後、Hは、改めて21. 10. 26団交申入書を提出し、市はこれを受けてその約2週間後に21. 11. 12第5回団交を開催しているのであるから、21. 9. 25団交申入書に緊急に団交を行うべき議題があったのに、市が団交の開催をことさらに引き延ばしたとまでみることはできない。なお、Hも市に対して、市議会開会中であっても団交を開催すべき理由を説明したことも認められない。

このように、本件において、市が、市議会開会中であることのみをもって直ちに団交に応じない理由としたことは配慮を欠く面はあるものの、上記のとおり21. 9. 25団交申入書記載の要求事項についての協議が市の業務に対する支障を甘受してまでなお団交を開催する緊急性を有するものとはいえず、かえって市議会開会中以外の時期に団交期日を設定することは交渉担当者の出席を確保し、交渉をスムーズに進めるために有益であるともいえ、市の対応は不誠実団交に当らず、この点に関する組合の主張は採用できない。

ウ 団交における録音及び議事録作成拒否について

組合は、市が、それまでは録音の合意があったのにもかかわらず、22. 7. 20第9回団交において、団交の録音を認めず、その代わりとしての議事録の作成も認めなかったため、議事が進行しなかったことが一方的なルールの押し付けであり、不当労働行為である旨主張する。

前記(1)ウ(ア)、(イ)認定によれば、①21. 11. 12第5回団交では、市が

H に対し録音を中止するよう求めたものの、H はこれに応じなかったこと、②22. 1. 22第 6 回団交、22. 2. 12第 7 回団交及び22. 2. 26第 8 回団交においては、市側は事前の事務折衝では H に録音を控えてほしい旨述べていたが、当該団交中には、H が録音をやめないことを理由に団交を中止したりその旨を主張したりすることはなかったこと、が認められる。これらのことからすると、21. 11. 12第 5 回団交前に市が録音を中止するよう述べた事実は認められないものの、市が録音を認めていたとの疎明もなく、市は、それ以降は繰り返し録音の中止を求めているのであるから、H と市の間には団交を録音することについての合意があったり、録音することが労使慣行として存在していたとまでみることはできない。

次に、22. 7. 20第 9 回団交についてみれば、前記(1)ウ(ウ)、(エ)認定によれば、①平成22年7月14日に行われた事務折衝でも市は団交で録音をしないよう申し入れていたこと、②同月20日に行われた22. 7. 20第 9 回団交では、市が、H が団交内容を録音することを拒み、組合が録音を止めなかったため、議題の協議が進まなかったこと、また、H が提案した議事録作成についても市が拒んだこと、がそれぞれ認められる。

ところで、団交内容の録音を許可することや議事録を作成することは、使用者の当然の義務ではなく、上記のとおり当事者間にそのような合意や慣行があったとも認められない以上、事前折衝で録音を拒否していた市が、22. 7. 20第 9 回団交でも録音を拒否し、それを H が継続する以上交渉を進めないとしたことは、特別に不当な対応であるとみることはできない。

以上のとおりであるので、団交内容を録音したり、議事録を作成するかといった団交ルールについて、労使間に慣行や取決めが存在せず、労使双方が提示した条件が一致しない場合には、双方が誠意を持って協議を行い、合意点を見出すべく努力をすべきであるが、本件においては、団交ルールとしても労使慣行としても存在していたと認めることはできず、22. 7. 20第 9 回団交で市が録音及び議事録作成を拒否したことをもって、不誠実団交に当たるとすることはできず、この点に関する組合の主張は採用できない。

エ 資料提供について

組合は、市に対して要求した資料について、年齢階層別職員数資料（3歳区切り）を除いて、提出されなかったため、市の対応は不誠実団交である旨主張する。

そこで、H の要求資料についてみると、前記(1)エ(ア)から(ウ)、(カ)認定によれば、H は、①21. 2. 6団交申入書、21. 4. 24第 4 回団交及び21. 4. 27団交申入書で、夜間手当実態資料及び年齢構成推移一覧の提出を求めている

たこと、②21. 9. 25団交申入書で、年齢構成資料の提出を求めていること、③22. 2. 1要求書で正規職員報酬額資料及び均衡考慮通達の提出を求めていること、④21. 2. 6団交申入書、21. 4. 27団交申入書、21. 9. 25団交申入書及び22. 2. 1要求書には、特に要求事項との関連を示さず、単に資料を要求する旨のみが記載されていたこと、が認められる。

ところで、一般に、誠実団交義務との関係で、使用者が資料の提示義務を負うのは、労働組合の賃金その他の労働条件に関する具体的要求を誠実に交渉する上で、当該資料が必要な場合であるが、上記事実からすると、組合が、具体的要求事項との関係を明確に示して資料を要求しているようには見受けられず、むしろ、資料の提示そのものを要求事項としているといえる。このように、労働組合が賃金等労働条件に関し、具体的要求ないし主張をすることなく、資料の提示を要求した場合には、使用者は、組合の要求する事項の開示や資料の提示にどこまで応じられるかを明らかにすべきであり、また、要求に応じられない場合には、その理由を具体的に説明する必要がある、かつ、それで足りる。

そこで、上記 H の要求に対する市の対応についてみる。

夜間手当実態資料については、前記(1)エ(エ)、(オ)認定によれば、市が、①21. 10. 21回答に現在保有している資料で公表することが適当な資料については資料提供をしていきたいと考えている旨を記していたこと、②21. 11. 12第5回団交において、21. 10. 21回答と同主旨を回答したこと、③夜間手当実態資料に関して、非常勤職員就業要綱を手交して夜間手当の計算方法等を説明したこと、④H が夜間手当の個人別の明細を求めたことに対しては、個人情報であるので拒否したが、H の組合員で要求のあった者に対しては当該人の個人別の資料を手交したこと、が認められる。これらのことからすれば、市は、提供可能な資料についてはH に手交し、また、提供できない資料については、その理由を個人情報であるとして、説明しているのであり、不誠実な対応を行っていたとみることはできない。

次に、年齢構成推移一覧及び年齢構成資料については、前記(1)エ(エ)、(オ)認定によれば、市は、①上記夜間手当実態資料と同様に、現在保有している資料で公表することが適当な資料については資料提供をしていきたいと考えている旨表明したこと、②21. 11. 12第5回団交の後の事務折衝で年齢構成推移一覧は作成していないとして年齢階層別職員数資料(3歳区切り)を手交したこと、が認められる。これらのことからすれば、市は、提供可能な資料である年齢階層別職員数資料(3歳区切り)は提供し、提供できない資料については、作成していないという理由を述べているのであるから、市が不誠実な対応を行っていたとはいえ

ない。

さらに、正規職員報酬額資料については、前記(1)エ(キ)認定によれば、市は22.2.12第7回団交で、市給与関係条例等が市のホームページで公表されている旨を説明していることが認められ、その後、組合が、自分達はホームページにアクセスできないなどの理由で更に市にその資料を印刷物として渡すよう要求した事実も認められないのであるから、市は、要求された資料を提供しているといえる。

最後に、均衡考慮通達についてみると、前記(1)エ(キ)認定によれば、高槻市公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の制定時の通達については承知していない旨を回答したこと、が認められ、提供できない理由を説明しているといえるので、当該資料を提供していないからといって不誠実な対応であるとはいえない。

以上のとおり、市は H に対し、要求された資料に関し、提供を行うかあるいはそれができない理由を説明しており、それぞれの説明や資料提供の時期もことさらに遅延したものと認められず、その後、本件申立てに至るまでの間、

H 又は組合がそれぞれの説明や提供された資料に異議を唱えたことも認められないことから、市は H の要求に応じていたと判断でき、資料提供要求にかかる市の対応は不誠実ということとはできない。

オ 前記アからエ判断のとおり、21.11.12第5回団交、22.2.26第8回団交及び22.7.20第9回団交における市の対応が不誠実団交に当たるとは認められず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

4 争点5 (市の以下の行為 (①組合事務所の貸与を認めなかったこと、②労使協議等の組合活動に対する職免を認めなかったこと) は組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年9月1日、 H は前記1(1)ア記載のとおり20.9.1団交申入書を提出した。同申入書には交渉事項として「組合事務所の貸与について」等が記載されていた。

(甲2)

イ 平成20年9月26日、 H と市は20.9.26第1回団交を開催し、市は、組合事務所については、現時点では貸せる場所がない旨回答した。

(乙43)

ウ 平成20年11月21日、 H は市に対し、「団体交渉内容について」と題した文書(以下「20.11.21団交内容通知」という。)を提出した。この文書には、団交の協議事項として「1. 組合事務所の貸与について」等が記載されていた。

これに対し、市は、同年12月3日に開催された20.12.3第2回団交において、組合事務所については、現時点では貸せる場所がない旨回答した。

(乙1、乙43)

エ 平成20年12月9日、H は当委員会に対し、組合事務所の貸与、組合掲示板の設置等を調整事項とするあっせん申請を行った。このあっせん申請について、同21年3月19日、H と市は組合掲示板の設置を認めること等を内容としたあっせん案を受諾した。当該あっせん案には組合事務所については記載されていない。

(甲3、甲4、乙43)

オ 平成21年6月5日、H は当委員会に対し、組合事務所の貸与、誠実団交を調整事項とするあっせん申請を行った。同年9月7日、H と市は21.9.7あっせん案を受諾した。21.9.7あっせん案には、組合事務所の貸与については記載されていない。

(甲5、甲6、乙43)

カ 平成21年9月25日、H は市に対し前記3(1)イ(イ)記載のとおり21.9.25団交申入書を提出した。21.9.25団交申入書には次の記載があった。

「1. 組合事務所を貸与してください。

2. 事務協議・交渉・会議等、出席のための勤務変更及び職務免除（無給）の許可を求めます。」

(甲7)

キ 平成21年10月6日、H と市は事務折衝を行い、同月21日、市はH に対し、前記3(1)イ(オ)記載のとおり21.10.21回答書を提出した。21.10.21回答書には次の記載があった。

「1 組合事務所を貸与してください。

【回答】

現在の交通部庁舎には余裕のある部屋がありません。したがって貸与は困難であります。

2 事務協議・交渉・会議等、出席のための勤務変更及び職務免除（無給）の許可を求めます。

【回答】

交通部は労働集約型の業務であります。組合活動についても業務に支障の無い範囲での協力をお願いいたします。」

(甲8)

ク 平成21年11月12日、H と市は21.11.12第5回団交を行った。市は、組

合事務所について、現在の交通部庁舎には余裕のある部屋がない旨回答した。

また、職免については、職免要綱は常勤職員にのみ適用され、非常勤職員の休暇について定めている市の要綱においては、無給休暇は出産前後休暇、生理休暇、病気休暇の3つに限られている旨を説明した。

(乙43)

ケ 市は、 G に対し、2か所の組合事務所を貸与している。

(乙43)

コ 市は G 等との間で、組合活動に伴う職免の取扱いについて、平成19年11月30日に19.11.30協定書を締結し、職免を受けて勤務時間中に行うことができる組合活動の内容、年間の日数及び給与上の取扱いを定めている。

(乙29)

(2) 市の以下の行為（①組合事務所の貸与を認めなかったこと、②労使協議等の組合活動に対する職免を認めなかったこと）は組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合事務所の貸与について

組合は、市には、組合事務所を貸与するスペースが存在し、また、市が G に組合事務所を貸与しながら、 H にこれらを認めないことは、正当ではなく、支配介入行為に当たると主張するので、以下検討する。

前記(1)アからウ、カからケ認定によれば、 H は、①20.9.1団交申入書及び20.11.21団交内容通知、21.9.25団交申入書において組合事務所の貸与を要求したこと、②これに対し、市は、20.9.26第1回団交、20.12.3第2回団交、21.10.21回答書及び21.11.12第5回団交において、貸せる場所がないことを理由にこれを拒否していること、③市は G には2か所の組合事務所を貸与していること、が認められ、市は、別組合には2か所の組合事務所を貸与しながら、 H に対しては一貫して場所がないことを理由に組合事務所の貸与を拒否していたといえる。

使用者は、その事業場内に複数の労働組合が併存している場合、中立保持義務があり、合理的理由のない限り、各労働組合に対し中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものである。そこで、市が H に組合事務所貸与を拒否したことに合理的な理由が存するか否かについてみる。

まず、前提事実及び前記1(1)ア認定によれば、 G の組合員数は約180名であるのに対し、 H の組合員数は市に対して明確にされていないが、確認できるのは20.9.1結成通知書に名前が記されていた3名であることが認められる。そして、この3名以外にも組合員が存在すると市に対して明確に示された

り、20.9.1結成通知書提出後に組合員が増加した事実も認められず、両組合の構成員数には明らかな差異があるといえる。また、Gの結成年月日は明らかでないが、前記1(1)ア認定によれば、20.9.1結成通知書には、交通部において既存の労働組合の協力組合員であった乗務員が新たな独立した組織として平成20年8月22日にHを結成した旨記載してあることが認められる以上、Hは、Gに比べて比較的新しく結成されたものといわざるをえない。

さらに、市が貸与できる場所がない旨を回答したが、実際には組合事務所として貸与できるスペースが存在していたというような事実の疎明もない。

以上のことからすれば、GとHの間には、その規模と歴史において明確な差があり、さらに、組合事務所として貸与可能なスペースの存在が明らかではない以上、市が、Gには組合事務所を貸与しながら、Hに対し組合事務所の貸与を拒んだことには合理的な理由があるといえ、組合間差別の不当労働行為に当たるとの組合の主張は採用できない。

イ 組合活動に対する職免について

組合は、市が労使協議等の労働組合活動に対する職免を認めないのは、Gと差別的に取り扱うものであり、支配介入である旨主張するので、以下検討する。

前提事実及び前記(1)カからク、コ認定によれば、①Hは、21.9.25団交申入書で、「事務協議・交渉・会議等、出席のための勤務変更及び職務免除(無給)の許可」を求めたこと、②市は、21.10.21回答でこれを拒否する旨を回答したこと、③市は、21.11.12第5回団交で、職免要綱は常勤職員にのみ適用されることや市の要綱で非常勤職員の無給休暇が出産前後休暇、生理休暇、病気休暇の3つに限定されていることを説明したこと、④職免条例及び職免要綱は一般職に適用され、特別職には適用されないこと、⑤市とG等の間では19.11.30協定書が締結され、職免を受けて勤務時間中に行うことができる組合活動の内容、年間の日数及び給与上の取扱いを定めていること、⑥Hの明らかにされている組合員3名はいずれも特別職であること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、明らかにされているHの組合員は特別職の組合員のみしか存在しないのに対し、職免条例及び職免要綱が適用されるのは、一般職の職員で、特別職には同条例及び要綱の適用はなく、また、19.11.30協定書も職免条例及び職免要綱が適用される一般職の職員を対象としたものであることが認められるのであるから、Hの組合員にGと同様の職免を認めなかったことは、組織する組合員に適用される条例及び要綱の差によるものと考えられ、また、市は、団交でHにこのことを説明しているのであるか

ら、 H に対して労使協議等の組合活動に対する職免を認めなかったことが G との差別的な取扱いであり、支配介入であるとは認められない。

ウ 以上のとおり、市が、① H に対し、組合事務所の貸与を認めなかったこと及び②労使協議等の組合活動に対する職免を認めなかったことは、別組合との差別的取扱いとはいえ、支配介入であるとは認められないので、これらの点についての組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成24年5月22日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印