

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 アミカス嘱託職員ユニオン

再 審 査 被 申 立 人 福 岡 市

上記当事者間の中労委平成24年（不再）第3号事件（初審福岡県労委平成23年（不）第2号事件）について、当委員会は、平成25年6月19日第159回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同島田陽一、同長谷部由起子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、福岡市（以下「市」という。）が、①市男女共同参画推進センター（通称を「アミカス」といい、以下、本命令書では組織変更の前後を通じて「アミカス」という。）に勤務する市の特別職に当たる有期限の非常勤嘱託員（以下「嘱託員」又は「アミカス嘱託員」という。）で平成（以下平成の元号は省略する。）23年3月31日をもって任用期間が満了する者（以下「任期満了者」という。）に対し、任期満了者のみを対象とした内部選考（以下「特別選考」という。）を実施した結果、アミカス嘱託職員ユニオン（以下「組合」という。）の組合員A、B及びCの3名（以下、各人を併せて「Aら」という。）を不合格として同日付けで任用期間満了による退職と取り扱ったこと（以下「本件退職」という。）が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、また、②特別選考の合否決定後の市の対応が、不誠実団交ないし団交拒否であって同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、組合が、同年3月9日、福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」という。）に対し救済を申し立てた事件である。

なお、本命令書においては、「任用」を「雇用」とも称し、本件退職を「雇止め」又は「本件雇止め」とも称する。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 市は、Aらに対する23年3月31日付け任期満了による雇止めを撤回し、原職に復帰させなければならない。
- (2) 市はAらに対し、23年4月1日以降、同人らに対する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、Aらを雇止めにするなどして、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（以下「22.12.15

団交申入れ」という。) に対し、誠実に応じなければならない。

- (5) 上記1の①ないし②に関する謝罪文をアミカスホームページへ掲載すること及びアミカス正面入口へ掲示すること。

3 初審命令の要旨

福岡県労委は、23年12月22日付け命令をもって(24年1月4日交付)、組合の救済申立てを棄却した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、24年1月18日、上記3の命令について、初審命令の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて、再審査を申し立てた。

第2 争点

- 1 市が、特別選考においてAらを不合格とし、同人らを23年3月31日の任期満了をもって退職としたことは、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労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。また、このことは、同条第3号の組合に対する支配介入に該当するか。
- 2 特別選考の合否決定後の以下の市の対応が、労組法第7条第2号の不誠実団交ないし団交拒否に該当するか。
 - (1) 特別選考の合否結果について、受験者に対する通知及び組合に対する連絡を、決定した日から3日後の22年12月10日に行ったこと。
 - (2) 嘱託員の一般公募を組合との合意なしに行わないことを要求する22.12.15団交申入れに係る団交開催前に公募を開始したこと。
 - (3) 22年12月25日に開催された団体交渉(以下「22.12.25団交」という。)、23年1月19日及び同月26日に開催された団体交渉(以下、前者を「23.1.19団交」、後者を「23.1.26団交」といい、22.12.25

団交と併せて「本件団交」という。)における対応。

ア 22.12.25 団交にY市民局長(以下「Y局長」という。)を出席させず、また、23.1.19 団交及び23.1.26 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。)を出席させなかったこと。

イ 本件団交において、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。

ウ 23.1.19 団交及び23.1.26 団交において、Y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。

エ 23.1.26 団交において、組合が23年3月31日をもって退職となったAらの救済措置を求めたことに対する対応。

第3 当事者の主張の要旨

1 争点1(市が、特別選考においてAらを不合格とし、同人らを23年3月31日の任期満了をもって退職としたことは、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労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。また、このことは、同条第3号の組合に対する支配介入に該当するか。)について

(1) 組合主張

ア 特別選考の実施方法ないし合否決定について

市は下記ウの合意に反し特別選考を恣意的に実施しAらを不合格にした。特別選考は、小論文及び面接試験の設問内容ないしそれらの評価基準が抽象的・主観的基準であることから全体として不当である。

また、Aらはアミカスの事業を担ってきた優秀な人材であるにもかかわらず不合格となったのであり、Aらの合否判定は不自然であり不

当である。

すなわち、小論文試験においては、市がAを意図的にD評価としたことから、Aは面接試験を受ける前に不合格となったのであり、面接試験においては、外部面接員はB及びCをD評価とする市の意向を追認するだけとなった。面接試験及び特別選考の合否判定については、直属上司であるY1部長（後記第4の2(1)参照）の陰からの指導のもとで、唯一職場を知るY3課長が判定を主導し、AらをD判定とした。Bは特別選考後に受験した市立総合図書館の嘱託員の一般公募選考には合格している。

しかるに、初審命令は、熱心に組合活動に取り組んできたA及びB並びに不受験のX3がアミカスにおける長期勤続者の上位3名であること、市が一般公募選考の市民向けの体裁づくりのため3部署で各1名以上の欠員を出すことを先に決めて画策したことが疑われること等の事情も踏まえずに、特別選考が市の合理的判断に委ねられているなどとして、本件における試験の実施方法や合否判定が合理的裁量権を著しく逸脱している実態を見過ごした。

イ 組合嫌悪について

本件雇止めにより、Aらは生活の糧を失い、組合活動もできなくなるなど著しい不利益を被っており、本件雇止めの本質は、以下の(ア)ないし(エ)により、市が組合とAらを嫌悪して特別選考を名目に同人らを職場から排除したものである。

- (ア) 市は、アミカスの直営化時には嘱託職員を全員雇用し、アミカスの直営化後も嘱託員の欠員を補充するに当たり、面接のみで任用した育休代替嘱託員を無選考で嘱託員に任用したり、市立総合図書館では選考試験を実施しているが希望者は全員合格して雇用を継続さ

れる等柔軟な任用を行っており、また、他部署には嘱託員を非公募とし更新回数制限を行っていない事例が数多く存在することから、市が更新回数制限に固執することには合理的理由がない。

(イ) 組合と市の間には、嘱託員の更新回数制限の撤廃をめぐって長く労使対立が続いているところ、市は組合の譲歩によって特別選考を実施するに至ったのであり、このような経過に照らせば、組合の活動を嫌悪してきたことは明らかである。このほか市は、21年頃には約半年間団体交渉に応じなかったり、その後も回答を小出しにするなどして、長期間、不誠実な対応を続けてきた。

(ウ) 市民局男女共同参画部（以下「共同参画部」という。）事業推進課（以下「事業推進課」という。後記第4の2(1)参照）相談係長が、18年4月1日付けで任用された嘱託員のX6に対し、19年の初め頃、組合に加入しないよう説得した。

(エ) 市は、21年8月頃、アミカスの指定管理者制度への移行案に関する内部資料を作成し、その中で、デメリットとして「労使交渉が継続し、運営に支障を来す恐れがある。」などと記載したばかりでなく、嘱託員が組合員であるか否か、組合役職なども記載した。このように市は、組合活動を嫌悪する意思を露呈させている。

ウ 特別選考の実施に係る合意

Y局長は、22年6月10日、同年7月12日及び同年9月3日に開催された組合との団体交渉（以下「22.6.10 団交」、「22.7.12 団交」及び「22.9.3 団交」という。）で、以下のとおり嘱託員の更新回数制限ないし公募及び特別選考が組合員の排除にはつながらないとか、使用者責任があるから団体交渉に応じている旨を述べたりして、組合員が特別選考を受けたら雇用継続が図られるという期待と確信を抱かせる言

動を繰り返し、組合と市は同年9月28日に開催された団体交渉（以下「22.9.28 団交」という。）において特別選考で特段の非がなければ任期満了者である組合員の雇用を継続することで合意していたのである。このことは、同月30日の同局長の「この問題に関しては、Xさんの政治力とX1委員長の闘争心に完全に負けました」との発言からも確認できることから、同年11月24日に組合と市が取り交わした確認書（以下「22.11.24 確認書」という。）の内容はそれらの状況を踏まえて雇用継続の合意があったと理解すべきものであるにもかかわらず、初審命令は同局長発言を断片的にとらえて合意の事実と市の合意違反の事実を見過ごした。

（Y局長の各団交における発言）

○ 22.6.10 団交

- ・ 「（嘱託職員を）5年で排除する考えはない。」
- ・ 「人を代えたいとか、辞めさせたいとか、答えたことはない。1年の雇用の条件があつて、5年程度は継続してほしい。排除させたいとは一言も言っていない。」
- ・ 「アミカスの職務内容の専門性は高く、1年で代わるよりは継続性を持ってほしい」
- ・ 「皆さんが納得いく形になるように私なりに懸命に考えている。皆さんの実績がちゃんと評価に乗っかって選考されれば対外的にも説明できることが一番良いことだ。」

○ 22.7.12 団交

- ・ 「皆さんは経験実績があるので、（選考では）それが反映される。」
- ・ 「市民局の方針として、辞めさせたいと言っている訳ではなく、

当然誇りに思っている経験に裏打ちされた自負であれば、客観的な評価がなされれば、しっかり評価されるのではないかというのが、私の考えです。・・・受験して頂いて、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頂きたい。」

○ 22.9.3 団交

- ・ 「使用者責任があるから真剣に対応している。」
- ・ 「使用者責任があるからこそ、交渉の場でお話ししている。」

○ 22.9.28 団交

- ・ 「労働者が働き続けたいとすることは理解できるし、当然のことだ。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。皆さんに納得いくものにしたい」
- ・ 「アミカスで一生懸命働いてきて、続けて働きたい、アミカスで働きたいというのは当然の思いと言った。・・・排除するために試験をするのではないと、公募の説明のときに言った。・・・皆さんの不安な気持ちは理解する。・・・最終的に皆さんの中から選考するわけですから、もはや公募ではなく、皆さんの中から選びますと言っており、排除することになっていない。」

「本日は、・・・ご了解いただきありがとうございました。この間、不安な気持ちで過ごされ、心配されたのは理解いたします。」

- ・ 「今後のアミカスの機能を拠点施設として充実強化するため、運営についても検討していく必要があると改めて思っている。そういうことについて、皆さん、ご理解ご協力をいただきますようお願いいたします。」

「アミカスを拠点施設として充実強化するため検討の必要が

ある。皆さん,ご協力をお願いします。」

エ アミカス嘱託員について

嘱託員は、形式上は一年ごとの任期で任用の形をとるが、地方公務員法（以下「地公法」という。）上の特別職であり、同法の適用を受けず、嘱託員の職務の性質を考慮すればその実態は一般の雇用関係とすべきであるから、嘱託員の再任用を拒否（雇止め）する場合には、労働基準法などを厳格に適用して法的保護を図るべきである。

オ したがって、上記アないしウのとおり、市は、22. 11. 24 確認書の合意内容には継続雇用が含まれているにもかかわらず当該合意内容に反して、①Aらを不合格とするように特別選考を恣意的に実施し、②組合嫌悪により特別選考を名目にAらを職場から排除したものであるから、本件雇止めは労組法第7条第1号に該当する。また、市が、本件雇止めによりAらをアミカスから排除したことから、組合は組合員が大幅に減少した上、書記長（A）を失い組合活動等に支障が出るに至ったのであるから、本件雇止めは組合の弱体化を企図したものであり労組法第7条第3号にも該当する。

なお、初審命令は、嘱託員の更新回数制限の不合理性を見過ごし、市が団体交渉において組合の要求に応じる義務はないとか、組合不加入説得の疎明が十分でないなどとして、本件の実情を正しく把握せずに組合嫌悪を否定し、救済申立てを棄却したのであるから、初審命令の取消しを求める。

(2) 市主張

ア 特別選考の実施方法ないし合否決定について

市は、労使確認書（22. 11. 24 確認書）に基づき、23年度の新たな任用機会であった特別選考を、公平・公正に行った結果、受験した嘱

託員9名のうち、6名が合格し3名が不合格となったものである。

小論文試験については、テーマ、評定員ともに複数（2テーマ、2名）とすること、評定時には答案の受験者氏名を伏せて答案を渡すことにより客観性が増すように配慮した。また、市は評定員に対し、受験者の組合加入の有無等予め先入観を与えるような言動を一切行っていない。

面接試験についても、面接の回数、面接員ともに複数（2回、各2名）とすること、評定時には小論文試験の評定結果に左右されないよう同結果を伏せて行うことにより、客観性が増すように配慮した。また、試験を円滑に実施するため、Y1部長及びY4課長が各面接員を面接会場に案内したが、同人らは面接会場には入室していない。

合議（4名）の場においても、Y1部長以下事務局は、テーブルの後方に控え、審議や判定には一切関与していない。

イ 組合嫌悪について

Aらを23年度の嘱託員として任用できなかったのは、特別選考の結果によるものであり、下記(ア)ないし(エ)のとおり、市が組合を嫌悪している事実はない。

(ア) アミカス直営化時の嘱託職員全員雇用については事業の円滑な移行等を総合的に勘案して採った措置であり、直営化後の組合員1名の任用は嘱託員の育児休業取得や予期せぬ自己退職に伴い、相談業務の円滑な運営を行うことを最優先と考えて採った措置であり、このケースを一般化することは正当でない。

また、組合の主張するその他の事例についてもそれぞれの事情によるものであって本件の参考となるものではなく、24年度から市民局内の全ての嘱託員について、更新回数制限を設けたところであ

る。

- (イ) 市には組合の求める更新回数制限撤廃に応じられない理由があり、このため市は、特別選考の実施という譲歩案を提示して組合の合意を得、同選考を実施した。このように、市は組合の更新回数制限撤廃要求に対し誠実に交渉してきている。
- (ウ) 市はX 6に対し、組合に加入しないよう説得した事実はない。
- (エ) 指定管理者制度導入は全庁的に進められたもので、それに対して今後のアミカス運営体制に関する内部資料を作成したにすぎないのであって、X 1 組合執行委員長（以下「X 1 委員長」という。）とAの組合における役職の記載に特別の意図はない。

ウ 特別選考の実施に係る合意

Y局長は同局長が初めて出席した22.6.10 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、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ないことは組合も十分に認識していた。また、22.11.24 確認書は、経験や実績があり、任期満了者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、市は組合との間で任期満了者である組合員の雇用継続について合意はしていなかった。

エ アミカス嘱託員について

市は、地方公共団体であり、地方自治法、地公法及び「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。）に基づき、地公法第3条第3項第3号に定める非常勤の特別職として任用期間を定めて嘱託員を任用し、任用行為を行っていることから、これら特別選考の不合格者3名と市との勤務関係は公法上の任用関係であり、労働関係法については公務員制度と矛盾しない限りにおいて

適用されるというべきである。

オ したがって、上記アないしウのとおり、22.11.24 確認書の合意内容には継続雇用が含まれておらず、市は、①同確認書に基づく特別選考を公平・公正に行ったのであり、②組合を嫌悪しておらず、本件退職は特別選考の結果であるから、本件退職が労組法第7条第1号及び同条第3号に該当しないことは明らかであり、初審命令の判断は正当である。

2 争点2（特別選考の合否決定後の市の下記(1)ないし(3)の対応が、労組法第7条第2号の不誠実団交ないし団交拒否に該当するか。）について

(1) 特別選考の合否結果について、受験者に対する通知及び組合に対する連絡を、決定した日から3日後の22年12月10日に行ったこと

ア 組合主張

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、市に対して団体交渉を申し入れたのがアミカス嘱託員の公募記事原稿（以下「公募原稿」という。）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、組合の対応が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体交渉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 市主張

特別選考の合否結果については、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、通知日

は同年12月10日とすることを決定していた。特別選考の結果は同月7日に決定したが、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。

選考結果は個人情報であり、受験者本人に通知することを原則としているが、これまでの団体交渉を考慮して、特別に、不合格が3名である旨をX1委員長とX組合特別執行委員（以下「X特別執行委員」という。）にも知らせたものである。

(2) 嘱託員の一般公募を組合との合意なしに行わないことを要求する

22.12.15 団交申入れに係る団交開催前に公募を開始したこと

ア 組合主張

(ア) 市の他の部局においては、23年2月1日号や同月15日号の市政だよりにより23年4月1日付け採用の一般公募による嘱託員募集を掲載しており、特別選考は20数日の期間で全て終了しているから、アミカス嘱託員の募集も同時期の掲載で十分間に合う。また、市の市政だよりへの募集記事掲載申込みは、当初、特別選考不受験者1名分であったのであるから、同年2月以降の市政だよりへの掲載で間に合うはずであった。

(イ) 組合は、22年12月13日頃、市から、23年1月1日号の市政だよりへの募集記事掲載予定を聞いたが、正式な通告は同月21日までなかった。

(ウ) 組合は市に対し、市政だよりの公募原稿の最終締切日である同月15日午前9時30分頃、嘱託員の公募による追加募集をしないよう22.12.15 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体交渉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を強行した。これにより、組合

は不当差別撤回を求める団体交渉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。初審命令は市の組合に対するかかる背信行為を看過している。

イ 市主張

(ア) 23年1月1日号の市政だよりに追加で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、23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、遅くとも同年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。同記事掲載を同年2月1日号とすると選考結果通知が同年4月上旬となるため同月1日採用には間に合わない。

(イ) 市は、22年6月28日の局長室における組合との折衝において、公募による試験実施を23年1月と想定した場合に市政だよりへの同記事掲載は22年12月1日号となる旨を伝えていたが、実際には当初予定日から約1か月後に試験を実施することとしたため、逆算して23年1月1日号に掲載した。また、市は組合に対し、22年12月13日の午前中、電話により公募による一般選考の実施を伝えるとともに、同日午後には市政だよりの23年1月1日号に同記事を掲載する旨を伝えた。さらに、翌14日には面談で伝えている。

(ウ) 公募による一般選考については、そもそも22.11.24確認書により、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するとされていたものであり、組合からの団交開催要求には迅速に対応してきたのであるから、団交拒否又は不誠実団交を行った事実は全くない。

(3) 本件団交における対応

ア 22.12.25 団交にY局長を出席させず、また、23.1.19 団交及び
23.1.26 団交にY 3課長を出席させなかったこと

(ア) 組合主張

(a) Y局長は、特別選考に関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、22.11.24 確認書の文言だけではなく、同局長の「労働者が働き続け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から、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。22.12.25 団交の議題は、22.12.15 団交申入れに記載している同局長の団交発言に反した特別選考結果に対する抗議と22年12月15日時点における組合の3項目の要求事項であるから、市が、特別選考の実施経過の説明などが中心であると団交議題を勝手に解釈して同局長の出席は必要ないと判断するのは誤りであり組合無視である。22.12.25 団交に同局長が欠席したことにより、同団交において、部長や課長が実質ゼロに等しい回答を行うことに終始したため、同団交は当日の団交目的を大きく損なうものであった。

(b) 組合は市に対し、特別選考の件は部長以下では決めきらないと述べて同局長の22.12.25 団交への出席を再三要求した。

団交出席問題は労使間の信義が基礎であり、組合から実務トップの同局長の出席要求があれば、従来の団体交渉で同局長が全部出席

して中心的に対応してきたことを考慮し、同局長には団交出席に差し支える公用等はなかったのであるから、同局長が出席し交渉に誠実に応じるべきものである。

(c) したがって、同局長が特別選考の結果説明が中心であるとして同団交を欠席したことは、労使間の状況を軽視した姿勢であり、不誠実団交である。

(d) また、Y 3 課長は、特別選考の面接員として受験者全員と面接し、市民局部内の唯一の選考委員として特別選考の内容や組合員 3 名の不合格の経緯などについて熟知しているので、少なくとも 23. 1. 19 団交か 23. 1. 26 団交のいずれかに出席して可能な限り実情を明らかにすべきであり、同課長の団交欠席も不誠実な対応であった。

(イ) 市主張

(a) 18 年度から 21 年度までは、組合と市の団体交渉にはアミカス館長を兼任する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が、22 年度は早期の労使合意を目指すため、22 年 6 月 10 日に交渉をスタートし、同年 7 月 12 日、同年 8 月 20 日、同年 9 月 3 日及び妥結に至った同月 28 日の全ての交渉に Y 局長が出席した。

市においては、局長級の職員が団体交渉に出席することは一般的ではなく、同局長の団体交渉への出席は、早期合意を目指した異例の対応であった。

(b) 市は組合に対し、同年 12 月 16 日及び同月 21 日にも団交出席予定者を伝え、翌 22 日には、同局長が X 特別執行委員に対し、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。

22. 12. 25 団交については、22. 11. 24 確認書の締結を一区切りと考え、また、組合からの 22. 12. 15 団交申入れ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 Y 1 部長と所属長である Y 4 課長（後記第 4 の 2 (1) 参照）が対応した。

(c) 同局長は、22. 12. 25 団交には出席しなかったが、組合からの 2 3 年 1 月 1 1 日の申入れを踏まえ、23. 1. 19 団交及び 23. 1. 26 団交には出席し、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ている。

(d) Y 3 課長の団体交渉への出席は、同課長の職責がアミカス嘱託員の管理監督者及び任命手続に携わる者でもなく、団体交渉の当事者的立場にはないことから行われなかったものである。

(e) 団体交渉への出席者は、その時々交渉内容に応じて、責任を持って対応できるものが出席しており、組合が主張するような団交拒否又は不誠実団交を行った事実は全くない。

イ 本件団交において、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

(ア) 組合主張

(a) 22. 12. 25 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、それ以上は試験の運営に支障をきたすため回答できないとして、特別選考の選考過程や受験者の評定点数などを明らかにしておらず、組合員による情報公開請求等で公開された選考過程のデータと比べると実質内容ゼ

ロの不誠実な回答であった。市の対応は、当該団交後の2回の団交と比べても際立って不誠実であった。

(b) 23. 1. 19 団交

市は、当日、22. 12. 25 団交における回答内容と変わらない内容の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。市の回答は、前回団交で回答済みである小論文及び面接試験に4ないし5項目の評価項目があること並びにAからDの4段階の判定があることが追加で記載されただけの実質内容ゼロの不誠実なものであった。

(c) 23. 1. 26 団交

市は、特別選考の評定基準などの資料を提出したが、それらは組合員による情報公開請求等で公開された後にその一部を提出しただけであり、組合が当日の団交において要求した結果提出された、小論文及び面接試験の評定票は、評定点数などの具体的評価部分が全て黒塗りであった。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、特別選考では、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、労使合意をした組合側に対する一方当事者としての責任もあることから、特別選考の評価過程や判定結果を明らかにして評価判定に不公正や誤りがないか説明すべき信義則上の地位に立っている。ところが、市は実態のほとんどを隠蔽し不誠実な団交態度に終始した。

(4) 市主張

(a) 22. 12. 25 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から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からDの4段階判定を行ったことなどを説明した。

(b) 23. 1. 19 団交

22. 12. 25 団交において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、22年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。

(c) 23. 1. 26 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。

(d) 本件団交と組合員の情報開示請求による情報開示の関連について

団体交渉における資料の提示と情報公開や個人情報開示制度に基づく情報開示は、別の趣旨、目的、根拠に基づいて一定の資料を提示あるいは開示するものであって、全く次元の異なるものであり、相互に関連するものではない。

(e) したがって、市が、本件団交において、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せず不誠実であるとの組合の主張は全く正当でなく、不誠実団交には当たらない。

ウ 23. 1. 19 団交及び 23. 1. 26 団交において、Y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

(ア) 組合主張

Y局長は、22. 6. 10 団交以降、嘱託員の雇用継続を繰り返し示唆し、22. 9. 28 団交においては、任期満了者だけの特別選考を行うが雇用継続希望者を排除しないと述べて雇用継続を確信させた。それを受けて労使は 22. 11. 24 確認書を取り交わした。

ところが、同局長は、23. 1. 19 団交及び 23. 1. 26 団交において、特別選考の受験者が全員合格すると言ったことはないと言った。これは、自らの約束を翻したものであり、上記労使合意に反しているから、このような態度は、団交拒否ないし不誠実団交である。

(イ) 市主張

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、Y局長は同局長が初めて出席した 22. 6. 10 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. 1. 19 団交において、X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り、不誠実団交には該当しない。

エ 23. 1. 26 団交において、組合が 23 年 3 月 31 日をもって退職となったAらの救済措置を求めたことに対する対応

(ア) 組合主張

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。ところが、市は、本件団交において職のあっせんを終始拒否し、職の情報提供をすると述べたものの、実際の情報は応募期限直前の資料提供であったり、共同参画部内の他課の嘱託員募集を案内しないなど不誠実でずさんであった。

組合は、23. 1. 26 団交においてAらの救済措置として、一般公募における一次試験免除などを再要求したが、市は拒否した。

しかしながら、Aらは勤務成績良好で雇用更新を繰り返してきたのであるから、一般教養試験を実施しなくても公平性を欠いたことにはならない。かつ、現職の嘱託員は特別選考では一次試験（一般教養）はなかったのであるから、市の一次試験免除拒否には合理的根拠はなく、著しく不誠実であるにもかかわらず、初審命令は市の不誠実な団交対応を見過ごしている。

また、23. 1. 26 団交の最後に、同局長が「組合は捨てられた要求をまた持ち出してきた」との暴言を述べたことが組合員の怒りを招いた。その結果、同団交は決裂し、市が同日の交渉を打ち切ったから、市側の団交態度は不誠実なものであったにもかかわらず、初審命令は同局長の上記言動について、判断を誤っている。

(イ) 市主張

市は組合に対し、特別選考での不合格は、22. 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ことについて、23. 1. 19 団交

及び23.1.26 団交において理解を求めた。

Aらの再就職先については、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て案内する旨団体交渉の中で再三再四理解を求め、A及びBには10件、Cには9件の情報提供を行った。このうち、市総合図書館嘱託員の募集については、応募締切日が23年1月24日であったが、Bに対しては同月21日、Aに対しては同人が同月21日及び翌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。

市は、Aらがこれまでの経験を活かすことができる職の募集情報の提供が相当と考えていたが、共同参画部内の他課が募集する嘱託員の職務内容が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・運営などであり、Aらのこれまでの職務内容とは異なることから、当該嘱託員募集の情報は提供せず、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た。さらに、市はX特別執行委員に対し、23年2月21日に上記情報について一つ一つ説明を行った。

したがって、市は再就職のあつせんはできないまでも、嘱託員の募集情報の提供など出来得る限りの対応に努めたところであり、市の行為は不誠実団交には該当しない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、12年9月22日、アミカスに勤務する雇用期間1年の嘱託職員13名により結成され、同年10月、全日本自治団体労働組合福岡

県本部に加盟した。

18年5月、組合は、それまでの「福岡市女性協会ユニオン」から現在の「アミカス嘱託職員ユニオン」に名称を変更した。

組合結成時から19年4月までの執行委員長はAであり、19年5月以降本件再審査結審日（24年12月6日）まではX1委員長である。

本件初審申立日（23年3月9日）現在の組合員は10名、本件再審査結審日の組合員は8名である。

(2) 特別選考で不合格となったAらについて

特別選考で不合格となったAらのアミカスにおける職歴及び組合活動歴は以下に記載のとおりであるが、本件再審査結審日において、2名は脱退し、組合員はAのみである。

ア A

Aは、司書の資格を有しており、8年1月、アミカスの当時の運営主体である財団法人Z（以下「財団」という。）に採用され、アミカスにおける職歴は三番目に長い。18年4月からアミカス嘱託員に任用され、図書専門員としてアミカスの図書室で勤務していたが、本件退職後、本件再審査結審日まで、いずれにおいても就労していない。

なお、組合の執行委員長を退任後の19年5月から本件退職の23年3月までは書記長を務めたが、本件再審査結審日においては、組合の役員には就任していない。

イ B

Bは、司書の資格を有しており、昭和63年8月に財団に採用されアミカスにおける職歴が一番長い。18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が、本件退職後、本件初審結審日において、市立総合図書館で勤務している。

なお、13年5月から15年までの間及び18年は組合の会計を担当し、20年5月から23年3月までは執行委員を務めた。

ウ C

Cは、臨床心理士の資格を有しており、17年5月に財団に採用された。18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が、本件退職後熊本県に転居し、本件初審結審日において、市以外の地方自治体の特別職の非常勤嘱託職員として勤務している。

なお、18年5月に組合に加入後、役員には就任しなかったが、組合の集会や署名活動などに取り組んだ。

(3) その他の組合員の任用状況等について

下記2の(2)イのとおり、任用更新回数は4回までとされており、同4(3)の経緯により実施されることとなった特別選考の対象組合員は、22年度末にはAら外6名、23年度末には1名(X7)であった。

このうちX3は、4年4月1日財団に採用された後、組合結成時から主に会計監査を務め、アミカスにおける職歴は二番目に長かったが、本人の都合により特別選考には応募せず、23年3月31日をもって嘱託員の職を退職した。

また、特別選考に合格したX1委員長外4名のアミカスにおける職歴及び組合活動歴は、以下のとおりである。

①X1委員長は、11年5月1日、財団に採用された後、組合結成時から組合役員を務めている。②X2副執行委員長は、12年4月1日、同財団に採用された後、組合結成時から組合役員を務めている。③X4組合員は、18年1月1日に同財団に採用された後、19年5月に組合に加入し、2年間会計を担当した。④X5組合員及びX6は、18年4

月 1 日付けで市に任用されたが、X 5 組合員は同年 5 月組合に加入後、組合役員を務め、X 6 は 1 9 年 5 月組合に加入した。

なお、X 7 は、1 9 年 5 月 1 日付けで C の育休代替嘱託員として面接により任用された。その後、他の嘱託員 1 名の退職により、市は欠員募集の公募を行ったが応募者がなかったため、同年 1 0 月 1 日に嘱託員として任用された。2 4 年 3 月 3 1 日をもって任用期間満了により退職した。

(4) 市

市は、福岡市中央区天神に本庁舎を置く地方自治法第 2 5 2 条第 1 9 号に定める政令指定都市であり、市長は、1 8 年 1 2 月 7 日から 2 2 年 1 2 月 6 日までの間は前市長、同月 7 日からは現市長である。

2 アミカスについて

(1) アミカスの概要

アミカスは、昭和 6 3 年 1 1 月 2 日の開館後、1 8 年 3 月末に運営主体である財団が解散するまでの間、財団により運営されてきた。アミカスは、当初、男女共同参画の実現施設とされ、1 6 年 4 月 1 日以降は、「福岡市男女共同参画を推進する条例」(同年 3 月 2 9 日制定)の施行に基づき、市が、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、市民等による取組を支援するための拠点施設と位置付けられた。財団解散後の 1 8 年 4 月 1 日以降、市により直接運営され、事業推進課の所管とされている。

アミカスの職員構成は、本件初審申立日において、Y 1 共同参画部長(2 2 年 4 月 1 日着任、アミカス館長を兼務。以下「Y 1 部長」という。)、Y 4 事業推進課長(アミカス副館長を兼務。以下「Y 4 課長」という。)、同課運営係長外市職員 5 名(うち嘱託員の図書専門員 3 名)、同課事業

係長外市職員 5 名（うち嘱託員の企画専門員 3 名）及び同課相談係長外市職員 5 名（すべて嘱託員の相談専門員）の計 20 名（うち嘱託員は 11 名）であった。

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。

(2) アミカスに勤務する嘱託員について

ア 財団運営当時、財団とアミカスに勤務する嘱託職員は雇用期間を 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、市は、アミカスを直接運営するに当たり、事業の円滑な運営のため、18 年 4 月 1 日から就業要綱を施行し、上記嘱託職員のうちアミカスにおける勤務を希望する者について、選考試験を実施せずに同日から地公法第 3 条第 3 項第 3 号に基づく非常勤特別職職員である嘱託員として任用した。

なお、上記(1)の嘱託員 11 名のうち 10 名が、23 年 3 月 31 日に就業要綱の定めによる任用期間の満了を迎えた。

イ 市は、上記アのアミカス嘱託員の任用等について、就業要綱により、以下のとおり定めているが、選考方法については特段定めていなかった。

「（職）

第 2 条 嘱託員は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 3 条第 3 項第 3 号に定める非常勤特別職職員として、市職員の職を有する。

（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5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。

(退職)

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 (以下略)

ウ 本件初審申立日現在、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時間である。

3 組合結成から財団解散後の嘱託職員・嘱託員の処遇等

(1) 7年4月以降、財団は、同日以降雇用する嘱託職員について、雇用契約の更新回数上限を4回とする制限を設けた。

8年1月、財団はAを嘱託職員として雇用したが、その際、雇用契約更新回数制限について、口頭通告は行ったが書面通知は行っていなかった。

12年9月、財団はAに対し、13年4月以降、雇用契約を更新しない旨通告した。

(2) 12年9月22日の組合結成以降、財団と組合は、嘱託職員の雇用契

約更新回数制限等について労使協議を重ね、13年2月27日、解決に向け労使協議を継続する旨の確認書を締結した。

財団は、同年4月1日から14年3月31日までAを雇用することとし、それ以降18年3月の財団解散までAの雇用契約を4回更新した。

(3) 18年2月9日、組合と市（市民局長外が出席）は、財団解散に先立ち、同年4月以降の嘱託職員の処遇について、①17年12月現在アミカスに勤務する嘱託職員については、本人の希望に基づきアミカスの嘱託員として優先的に任用する、②嘱託員の勤務条件等については就業要綱のとおりとする、③嘱託員任用の更新回数上限は、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4回とする、④③については、必要に応じ誠意をもって協議を行い合意形成に努める旨の「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「18.2.9 確認書」という。）を締結した。

(4) 18年3月31日、財団は解散し、翌4月1日、アミカスの運営は市に移行した。

(5)ア 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、公募を促進し、募集情報を一元的に市民へ提供できるようにするために作成した「嘱託員の公募要領」（同年7月1日以降の嘱託員募集から適用、以下「公募要領」という。）を参照すること及び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、公募実施の検討を求めることを通知した（以下「人事課長通知」という。）。

イ なお、公募要領においては公募が原則とされているが、公募の対象外とできる職も認められている。すなわち、①市退職職員等の長年の知識、経験を活用することで業務を円滑に遂行できる職、②専門性を

要する職（例：産業医、登記事務嘱託員等）及び地域活動に関わる職（例：公民館嘱託館長、青少年育成コーディネーター等）は、公募の対象外とすることができる。公募の募集方法は、市ホームページによることが必須であるが、市政だより及び職業安定所における募集方法は適宜選択、公募の選考方法は、書類・面接・筆記・実務選考のうちから職務内容等に応じて適宜選択とされた。

4 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等

(1) 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（事業推進課長外が出席）は、嘱託員の任用更新回数の制限について、現時点では制度的に撤廃できないが、今後、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旨の確認書（以下「20.3.24 確認書」という。）を取り交わした。

イ 21年1月27日、組合と市（事業推進課長外が出席）は、嘱託員の任用更新回数の制限に係る団体交渉を開催した。

同年5月11日、組合は市に対し、市が就業要綱第5条第2項において、嘱託員の任用更新回数について「ただし、更新は4回まで」と定めている（上記2(2)イ参照）ことについて、当該文言の削除及び更新回数制限制度撤廃等を求める要求書（以下「21.5.11 要求書」という。）を提出し、早急に回答を求めたが、市は回答しなかった。

ウ 21年8月上旬、組合は、アミカスの20年度から30年度までの運営体制に係る同月5日付けの市民局内部検討用資料（以下「8.5 資料」という。）を入手した。

8.5 資料は、市が、22年度からのアミカスの施設管理業務等への指定管理者制度導入を契機として、アミカスの事業部門についても、30年度以降指定管理者制度を導入するか否かを検討するために作成

したものである。同資料は、23年度以降の嘱託員の取扱いを含めたメリット及びデメリットをまとめた一覧表並びに嘱託員の任用条件等のこれまでの経過及び当時の名簿（X1委員長及びAについては組合役職名を記載）等であった。

同一覧表において、同制度導入による嘱託員の取扱いに係るメリットは、①公募する際、更新回数は4回が限度であることを明確に打ち出して任用できる、②5年雇用が可能であり、嘱託員の安定就労と雇用終了後の将来の生活設計を検討していく期間を十分確保できるととされていた。デメリットは、①29年度までの期間、各種の待遇改善の労使交渉が継続し、運営に支障を来す恐れがある、②28年度からの嘱託員任用期間が2年と短期間であることとされていた。

エ 21年8月31日、組合と市（Y2共同参画部長（以下「Y2部長」という。）及びY4課長外が出席）は、21.5.11 要求書に係る団体交渉を開催した。市は組合に対し、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り、再度要求されたとしても、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。

また、組合が、8.5 資料記載の指定管理者制度導入案の内容について、協議することを求めたのに対し、市は、まだ案の検討段階であるとして応じなかった。

同年9月10日、組合は、8月31日の団体交渉における市の対応に対し、誠意を持って協議を行い、合意形成に努める旨の労働協約（18.2.9 確認書及び20.3.24 確認書）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り、8.5 資料により嘱託員の雇止め計画を検討する市のやり方は、労働組合軽視である

などとして抗議文を提出した。

同年10月19日、組合と市（Y2部長外が出席）の間で開催された団体交渉において、市は、上記8月31日の団体交渉における市の発言が「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、今後、誠意を持って協議に臨んでいきたい旨を回答したことを、組合と市は確認した。

オ 21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、Y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) 公募選考案の提示と組合の対応

ア 22年3月30日、組合と市（Y2部長外が出席）は、21.5.11 要求書提出後、嘱託員の任用更新回数制限の撤廃について、それまでの組合からの非公募内部選考（論文・面接・勤務評価のみによる選考）方式提案等の4回の団体交渉の経過を踏まえ、おおむね以下の内容を書面で確認した。

「（前略）

2 更新回数制限の撤廃について

市当局は、「制度上、嘱託員の任期は1年が原則であること、また、市民の方々との公平性を確保する観点から、更新回数制限の撤廃は困難である。更新回数満了に伴う新たな嘱託員の任用にあたっては、公募による選考とし、具体的には、1次選考として「小論文」を行い、その後、2次選考として、「一般知識」と「面接」を行いたいと考えている。なお、2次選考の最終的な評価にあたっては、「経験・実績」の項目も設け、この中で皆さんのこれまでのアミカスでの経験等を評価したいと考えている」と回答。

一方、組合は、「更新回数制限の撤廃あるいは仮に撤廃が困難であっても、アミカス事業は長年の経験が必要であり、総合図書館に準じ、現役嘱託員を対象とした勤務評価など内部選考を先行してほしい」と主張し、労使間合意に至っていない。

そこで、2010年度も引き続きこの問題の労使協議を継続し、労使双方円満解決へ向け努力する。

3 アミカスの運営方法等の検討について

市当局は、「アミカスの運営方法については、あくまでも、市の責任において検討すべき事項と考えているが、いろいろな案もあると思われるので、嘱託員の皆さんと意見交換の場を設けたいと考えている」と回答。

一方、組合は、「運営等について検討する場合、組合と事前に充分協議し、合意のうえ実施すべき」と主張し、労使間合意に至っていない。

そこで、2010年度も引き続きこの問題の労使協議を継続し、労使双方円満解決へ向け努力する。

(後略) 」

イ 22年4月27日、組合は市に対し、21.5.11 要求書と同趣旨の要求書（以下「22.4.27 要求書」という。）を提出した。

ウ(ア) 22年6月10日、組合（X特別執行委員、X1委員長、X2副委員長、A及びB外が出席。以後、23.1.26 団交までの間の団交においてもほぼこれらの者が出席）と市（Y局長、Y1部長、Y4課長外3名が出席）の間で開催された22.4.27 要求書に係る22.6.10 団交において、冒頭、市は、上記アの嘱託員の任用更新回数制限の撤廃についての市の回答（以下「第1案」という。）のうち、①選

考方法について、一次選考で「一般教養」、二次選考で「小論文」と「面接」を実施することに変更したい、②任期満了者が①の公募選考を受験する場合には、一次選考を免除したい旨、回答した（以下「第2案」という。）。

なお、Y局長は、21年4月1日から市民局長に就任しており、22.6.10 団交から特別選考実施までの間、5回にわたる全ての団体交渉に出席した。

市においては、労働組合との団体交渉に係る市側交渉委員は特定されていなかったが、通常、部長若しくは課長であり、市の局長が全ての団体交渉に出席するのは異例であった。

また、18年4月のアミカス直営化以降 22.9.28 団交までの間、組合は市民局長に対し、団体交渉への出席申入れをしたことはなかった。

(イ) 市の発言に対し、組合が、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、Y局長は、嘱託員の更新回数制限や公募選考について、「人を代えたい、辞めさせたいとは言っていない。1年雇用が前提であり、5年程度は続けてほしい。5年で排除する考えはない。ただ、5年でオープンに、客観的に選考させてほしい。そういう仕組みであることを言っている。1年ごとの雇用でそのまま雇い続けると、期間の定めがなくなる。」、「皆さんぐらいの人はたくさんいるとは言っていない。評価され、選考されれば対外的にもキチッとできる。」と、組合に対し理解を求めた。

同局長の発言に対し、組合は、おおむね以下のとおり述べた。

公募の「仕組みで評価することで1～2人がはじかれると雇用問題が起こる。はじいた理由が明らかにされないこともある。今日の

回答は、はじくことを目的としないということは分かる。」が、市は人を減らすために事業を縮小してきた過去があり不信感を持っていることを理解して欲しい。また、現行法制度では1年ごとの雇用は仕方がないが5年までという制度はなく、更新回数制限を変えるための取組みを頑張っていきたい。

これら組合の発言に対し、同局長は、労働者の立場での発言は当たり前でありできるだけいい道を見つけないと第2案の検討を依頼した。

最後に、X1委員長が、第2案を検討する旨を述べ、同日の団体交渉は終了した。

エ 22年6月28日、Y局長及びY4課長は、局長室において、X特別執行委員及びX1委員長と第2案について協議した。

X1委員長は、第2案について、①「公募試験は、応募者が公平公正に選考され採用されるべきであり、公募試験で経験者全員が優遇されて合格するのはフェアではなく、「公募試験となると私たち全員を通してくださいということにはならないので、公募試験に反対」である、②アミカスの各嘱託員の実績を評価してほしい、③新しく受験する人と同じ土俵というのは納得いかない、④辞任者が出た場合には公募してもらっていい旨を述べた。

これらX1委員長の発言に対し、同局長は、公募した場合に「全員通して欲しい」という要求はしていない。下駄を履かせるのは良くない、というのを分かってあるなら、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欲しい。」と要請した。

しかしながら、X特別執行委員は、嘱託員の任用について、公募選

考という手段ではなく嘱託員を毎年評価する仕組みを作り、その評価に基づき指導した結果、更新の有無を決めるのはいい旨を述べ、市と組合の意向は対立した。

また、Y4課長は、公募選考のスケジュールについて、通常1月に選考試験を実施するが、その場合の市政だよりへの募集記事掲載は12月1日号、公募原稿締切日は11月になることから、組合と市の協議は9月末か10月末に妥結する必要があると説明した。

オ 22年7月12日、組合と市の間で開催された第2案に係る22.7.12 団交において、X1委員長は、更新を4回までとし任期満了者が公募受験するのでは、市の21年8月31日付け回答内容（上記(1)エ参照）と変わっておらず、組合提案の内部選考方式とはかけ離れており、到底受け入れられないことを述べるとともに、①更新回数制限のない部局もあるにもかかわらず、アミカスの嘱託員に制限がある理由、②他部局の実態についての説明、③22.6.10 団交におけるY局長の公募選考発言（上記ウ(ア)参照）の再考を求めた。

これに対し同局長は、①は市民局の判断によるが、②は調査して回答する、③は公募したとしてもアミカスにおける「経験・実績があるのでそれが反映される」と思っており、辞めさせたい、排除しようと考えているのではなく、「できるなら、気持的には、合格して仕事を続けてほしいが、」選考は客観的なものでないといけないことから、公募を理解して貰えないのは残念である旨を述べた。

(3) 特別選考案の提示から 22.11.24 確認書に至る経過

ア(ア) 22年8月20日、組合と市の間で開催された団体交渉において、市は、組合の22.7.12 団交における要求に対し（上記(2)オ参照）下記(イ)のと通りの第3案及び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の一覧表を提示したが、X1委員長は、①他部署には更新回数制限のない嘱託員制度があるにもかかわらず更新回数制限を必要とする理由に納得できない、②次回団体交渉において、第3案に対する評価及び判断を回答する旨述べ、団体交渉は終了した。

- (イ) ①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、更新回数制限を設ける必要があるので、理解をお願いする、②公募方法については、経験・実績保有者のみを対象とした特別選考を実施したい、③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、④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。

イ 22年9月3日、組合と市の間で開催された22.9.3団交において、嘱託員の選考について、組合が公募によらない方法の検討を求めたのに対し、Y局長は、嘱託員に対する「使用者責任がある」ので団体交渉に応じているが、選考方法については持ち帰って検討する旨回答した。

ウ(ア) 22年9月28日、組合と市の間で開催された22.9.28団交において、市は、以下の(a)ないし(d)のとおり回答した。

(a) 更新回数制限撤廃要求に関する第2案及び第3案を撤回する。

(b) 嘱託員の更新回数制限については、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、理解をお願いするが、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。

- (c) 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する任期満了者を対象とした「小論文」及び「面接」試験による特別選考を実施し、優秀な人材を選考したい。
- (d) 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」及び「面接」により、優秀な人材を選考していきたい。
- (イ) 市の上記回答について、X1委員長が、特別選考はアミカスでの経験・実績を評価したものと理解してよいのかと確認したのに対し、Y4課長は、アミカスで培われた経験・実績を尊重して、まず任期満了者を対象とする特別選考を実施したいと回答した。
- (ウ) 組合は、「優秀な人材」の選考基準について不安を述べ、その基準・視点及び小論文のテーマにアミカスの経験・実績を反映させることを求めた。

また、X特別執行委員は、①市と組合間で確認書を交わすときには、特別選考の先行実施はアミカスにおける経験・実績を踏まえた結果であることを最終的に活かしてほしい、②Y局長は雇用継続は重要、試験の実施は排除を目的としたものではないと言ってきたことから、全員を通すと言えないことは分かっているが、交渉の経緯を踏まえてほしい旨を述べた。

- (エ) これに対し、Y局長は、おおむね以下のとおり述べた。

①雇用継続に責任を持つとは言っていないが、継続して働きたいとの気持ちは理解できるし当たり前であると思う、②使用者責任は

認めたが、雇用継続の責任を認めたわけではない、③「排除しない」
との発言は、組合とのやり取りの中で、組合に他の人を雇おうとして
いるのではないかと不安を持たれたことから、公募の趣旨は公正
・中立に行うものであり、排除するためではなく客観的評価をした
いという意味である、④しかし、公募に理解を得られなかったので、
公募を撤回し、任期満了者だけを対象に特別選考する、⑤客観的に
は、特別選考として小論文と面接により、第三者に選考してもらう
ことで皆さんに納得がいくものとした。

(ウ) また、組合の面接員には外部の者だけでなく市民局など市の関
係者を入れてほしいとの要望に対し、同局長は、真摯に検討する旨
を述べた。団体交渉の終盤、X1委員長は、①公募に対する不安の
思いを汲んでもらったことにお礼を言いたい、②更新回数制限撤廃
について、今回は撤廃できないが「今後も誠意をもって協議」する
との回答には感謝したい、③今まで頑張ってきたアミカスでの経験
・実績に対して公平な選考をすることを要望したい旨を述べた。

こうしたやり取りの後、X1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。

最後に、Y局長は、アミカスを男女共同参画基本計画の拠点施設
として、その機能を充実・強化し運営改善していくことが課題であ
るので、今後ご協力をお願いしたい旨を挨拶した。

エ 22年9月30日、交渉妥結のお礼のため、X特別執行委員とX1
委員長がY局長を訪問したところ、同局長は「この問題に関しては、
X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、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特別執行委員とX1委員長は、特に反論することはなかった。

オ 22年10月5日、市は組合に対し、特別選考について「試験により優秀な人材を選考する。」と明記した確認書案を、22.9.28 団交における合意に基づき提示した。

カ 22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」において、①「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、今年度の特別選考に関してはできないが、今後、市として検討していきたい旨の追記、②「試験により優秀な人材を選考する。」のうち「試験により」の削除を求めた。しかし、市は、①については下記キ(ウ)のと通りの記載内容とし、②についてはこれに応じなかった。

キ 22年11月24日、組合と市（Y局長）は、22.9.28 団交における22.4.27 要求書に係る妥結事項について、おおむね次のとおり、22.11.24 確認書を取り交わした。

(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する任期満了者を対象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。

5 特別選考の実施

- (1) 22年11月15日、市は、おおむね以下のとおり特別選考実施要項を定め、配布を開始した。なお、同要項に係る決裁文書において、①選考結果の通知文書は同年12月10日に受験者全員に発送する予定であること、②合否判定基準は別紙3及び下記6(3)のとおりであることなどが定められていた。

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 同年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する任期満了者

- (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（X3）は、応募しなかった。
- (3) 22年11月26日、市は市の職員に対し、特別選考の小論文試験の

評定業務を依頼した。

市が依頼した小論文試験の評定員は、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。

- (4) 22年11月30日、午前10時から正午までの120分間、アミカスにおいて特別選考の小論文試験が実施された。問題は、以下のとおり、職種ごとに2問ずつ出題され、800字程度にまとめるものであった。

ア 図書専門員

- (ア) 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) 次期「福岡市男女共同参画基本計画（原案）」の中で、拠点施設であるアミカス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、あなたの今後の取組みについて具体的に述べてください。

イ 企画運営員

- (ア) 「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。なぜ無くならないのかその理由と、無くしていくためにはどのような取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、その取組みにどのように活かせるかを踏まえて具体的に述べてください。
- (イ) 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

(ア) アミカス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) 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)の事例

Aさんの夫は、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、多動があると担任から指摘され、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。

(5) 22年12月1日、市は、X3の特別選考不応募による企画運営員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。

(6) 22年12月5日、市の本庁舎内の2室において、特別選考の面接試験が実施された。各受験者は、まず、面接員2名から面接を受けた後、別室において、別な面接員2名から再度面接を受けた。面接時間は一回につき15分ないし20分であった。質問事項は各面接員がその場で決めたが、①アミカス嘱託員の志望動機、②受験者の業務内容に関するこ

と、③アミカスにおいて、受験者がこれまで熱心に取り組んできた課題や今後の課題等であった。

市が依頼した面接員は、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名であった。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。

6 特別選考の評定及び合否判定について

特別選考の小論文及び面接試験の評定に必要な評定項目、評定方法、評定基準並びに合否判定基準は、下記(1)ないし(3)のとおり、市が決定した。

(1) 評定項目及び評定方法

ア 小論文試験

小論文試験の評定は、上記5(4)アないしウのとおり職種別テーマごとに、各評定項目別の最高点を10点、合計を50点満点とし、評定員が、小論文評定票(別紙1)を使って、4つの評定項目別に5段階(別紙3の第1表)の点数にそれぞれ±1点の範囲内で調整を行って評定点数をつけ、これに項目により異なる配分率(例:×2など)をかけた点数(「配分計算後」欄に記入)を算出し、これらを合計する方法(評定の合計点)で行われた。配点内訳は、別紙1の評定票左端の「評定項目」欄の()内に示されたとおりである。

なお、小論文試験の評定は、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。

イ 面接試験

面接試験の評定は、各評定項目別の最高点を10点、合計を50点満点とし、面接員が、面接評定票(別紙2)を使って、5つの評定項目別に5段階(別紙3の第1表)の点数にそれぞれ±1点の範囲内で

調整を行って評定点数をつけ、これらを合計する方法（評定の合計点）で行われた。配点内訳は、別紙2の評定票左端の「評定項目」欄の（ ）内に示されたとおりである。

なお、評定は、小論文試験の評定点数及び判定結果を伏せた上で実施された。

(2) 小論文及び面接試験の判定

小論文及び面接試験の判定は、以下のとおり行われた。

ア 小論文試験

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、A、B、C、Dの4段階（別紙3の第2表）により判定が行われた。そして、「おおむね合計点30点～35点」が「C」の「採用してもよい」に区分され、「おおむね合計点29点以下」が「D」の「採用できない」に区分された。

イ 面接試験

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、A、B、C、Dの4段階（別紙3の第2表）で判定した後、4名の合議により受験者ごとにその都度4段階（別紙3の第2表）の最終判定を実施した。

そして、「おおむね合計点30点～35点」が「C」の「採用してもよい」に区分され、「おおむね合計点29点以下」が「D」の「採用できない」に区分された。

(3) 選考委員会による合否判定

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、以下のアないしエ

の基準により合否を判定した。選考委員は、全て面接員が兼任した。

ア 小論文試験が2題ともD判定の場合

不合格とする。

イ 面接試験がD判定の場合

不合格とする。

ウ 小論文試験のうち1題がD判定の場合

D判定の小論文試験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。

(4) 選考委員会による合否判定の結果

選考委員会による合否判定の結果は、以下のとおりであった。

- ・ 図書専門員
 - B 不合格
 - A 不合格
 - 組合員 合格
- ・ 企画運営員
 - 非組合員 合格
 - 執行委員 合格
- ・ 相談専門員
 - X 1 委員長 合格
 - X 2 副委員長 合格
 - C 不合格
 - 組合員 合格

7 特別選考の合否決定から公募手続開始までの経過

(1) 22年12月7日、市は、上記6(4)の選考委員会による判定の結果に基づき、以下のとおり特別選考の合否を決定した。同決定についての決裁文書において、合否結果の通知文書発送予定日は「22年12月10日(金)夕方」と定められていた。

- ・ 図書専門員 合格者1名、不合格者2名(B、A)
- ・ 企画運営員 合格者2名、不合格者なし
- ・ 相談専門員 合格者3名、不合格者1名(C)

(2) 22年12月10日夕刻、市は、特別選考の合否結果通知書を、受験者全員に郵送により発送した。同日、Y1部長はX特別執行委員に対し、Y4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により発送したこと、②受験者のうち3名が不合格であることを伝えた。X特別執行委員は納得のいく説明がない限り承服できないと述べ、X1委員長は、同課長に不合格者の氏名及び全員が組合員であるか否かも尋ねたが、同課長は答えなかった。

なお、合格者1名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。

(3) 22年12月13日、市は、上記5(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名の公募原稿を提出し、市政だよりの23年1月1日号への掲載を依頼した。

また、同日午前中、X特別執行委員は、Y1部長に電話して市が市政だよりへの掲載を含む公募手続に入ったことを確認したところ、同日午後4時、市政だよりの23年1月1日号に募集記事を掲載する旨告げられたため、公募等について団体交渉を申し入れる旨を述べた。

翌14日、X特別執行委員はY1部長に電話し、団交申入れをするのでY局長の出席を要求する、組合との合意なしに公募を強行すれば対抗手段をとると述べた。同日、午後、X特別執行委員及び組合役員1名は、アミカス館長室において、Y1部長から、予定どおり、募集記事を掲載する旨告げられた。

(4) 22年12月15日午前9時30分頃、X1委員長及びAは市に対し、アミカス館長室において、「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」により、22.11.24確認書の「これまでの福岡市男女共同参画推進センターにおける経験や勤務実績を踏まえ」という文言や団体交渉におけるY局長の「選考は排除を目的としたものではない」との発言等に反しており不誠実であるだけでなく、不合格者2名は長く執行委員長を努めた現書記長(A)や執行委員(B)であることから労働組合つぶしを狙った不当な弾圧であると受け止めるとして抗議するとともに、以下の要求事項について年内の団交開催を申し入れた(22.12.15団交申入れ)。

(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23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一般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。)

これに対し、Y1部長は、①内容を見た上で、対応を検討させていたで、②団体交渉の対象事項となり得るか検討すると返答し、X1委員長は回答を求めた。

(5) 22年12月15日午後4時30分、市政だよりの23年1月1日号

の公募原稿は修正されることなく確定した。

- (6) 22年12月16日、Y4課長はX1委員長に対し、22.12.15 団交申入れについて、労使交渉の対象となり得るか検討中であるが、日程だけでも調整したいとして、同月20日、21日、22日を提案するとともに市側の出席者はY1部長以下の者である旨を告げた。

これに対し、組合は、内部で調整した結果、同月24日又は27日に団交の実施を希望するとともに、Y局長の出席を強く求めた。

また、Y4課長はX1委員長に対し、市の関係機関における採用者情報に締切りが迫っているものがあるため、不合格者に当該情報を伝達することについて了解を求めたところ、同委員長は了解しなかった。

- (7) 22年12月21日午後、Y4課長はX1委員長に対し、22.12.15 団交申入れについて、市は、①同月24日又は27日に団体交渉として受ける、②出席者は特別選考の実施責任者である部長以下、③22.11.24 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ため、市政だよりの23年1月1日号に嘱託員募集記事を掲載する旨告げた。組合は、団体交渉開催の日程を調整する旨返答した。

- (8) 22年12月22日午後3時頃、Y局長は、訪問してきたX特別執行委員に対し、今回の交渉は「現場に任せるという判断をした。」と告げた。

- (9) 22年12月22日午後5時30分、組合と市は、賃金要求の労使交渉を行った。交渉開始前、X1委員長が、特別選考に関する団体交渉を同月25日に行うことを希望したところ、Y4課長は、これを了承した。

最後に、X特別執行委員は、同月25日の団体交渉にY局長が出席しなかった場合、Y1部長以下では対応しきれないであろうと指摘した。

- (10) 22年12月23日、市は、23年1月5日から同月17日までを募

集受付期間とするアミカス嘱託員の募集案内をホームページに掲載したり、窓口で配付するなど、同嘱託員の公募を開始した。

8 22. 12. 25 団交及びその後の経過

(1)ア 22年12月25日、組合と市（Y1部長外4名が出席）の間に22. 12. 25 団交が行われ、市は、冒頭、22. 12. 15 団交申入れの要求事項1ないし3に対し以下のとおり、回答メモ（以下「22. 12. 25 回答」という。）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23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

23年度のアミカス嘱託員の職は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したい。

(ウ) 要求事項3「アミカスの嘱託員の一般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、22. 11. 24 確認書のとおり公募による一般選考を行う。

イ 組合は、Y局長が団体交渉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、市は、①特別選考を実施した現場責任者である部長以下が団体交渉に出席すると事前に告げていた、②局長は全ての交渉に

出席するわけではなく出席しないからといって交渉が成立しないとは思わない、③事前にY局長と協議した上でY 1 部長が責任者として出席している、④公募については、特別選考で優秀な人材、必要な人員を確保できなかったため、22. 11. 24 確認書に従って手続を行ったのであり、もともと労使で確認されているので、改めて合意しなくとも公募できると判断して実施した旨回答した。

ウ 続いて、組合が、特別選考の選考基準と選考過程を明らかにすることを求めたのに対し、市は、22. 12. 25 回答同様に明らかにできない旨繰り返し回答しつつも、小論文及び面接試験の個別の評定を踏まえて総合評価・合否判定を行うために、選考委員会を設置したことを明らかにした。

エ 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、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で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) Y 1 部長である。なお、選考委員会の設置を決裁したのはY局長である。

(ウ) 小論文及び面接の評定項目合否判定について

(回答) Y局長以下選考試験の関係者が、以下の評定項目及び合否の判定基準を決定し、それに従って、選考委員会が同委員会としての合否を判定した。

(i) 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。

なお、本評定項目は、別紙1及び2の評定票の項目と同じであるが、団体交渉の途中において、詳細な説明を求める組合の要求に対し、配布された資料である。

(ii) 選考委員会の判定基準

判定基準は、A、B、C、Dの4段階でC以上が合格で、Dは不合格とした。

(エ) 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。

(オ) 面接の質問事項は誰が決めたのか

(回答) 面接員が決めた。

(カ) 小論文のテーマはどこが決めたのか

(回答) Y1部長以下アミカスの職員が決めた。

オ 組合は市に対し、外部の選考委員会の合否判断と雇用を継続するか否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すべてを委ねるとするのは、雇用主、使用者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。

カ さらに、組合は市に対し、不合格者3名に対する職のあっせんを求めたが、市は、職のあっ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。

キ 最後に、組合は、Y局長出席での団交開催を申し入れるとともに、22.12.15 団交申入れの要求事項(上記7(4)参照)に対する再度の回答を求め、団体交渉は終了した。

(2) 23年1月5日、市は、アミカス嘱託員公募に係る応募の受付を開始したところ、同月17日までの受付期間中、応募者は、図書専門員が48名、企画運営員が23名、相談専門員が15名であった。Aらは同公募に応募したが、受験したのはBのみであり、下記10(2)のとおり、同人は不合格となった。

(3) 23年1月11日、組合はY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うとともに、①今後の労使交渉にはY局長及びY3課長が出席すること、②不合格者3名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っせんすることを求めた。

同局長は、①組合の要求に対し改めて回答すること、②これまでの交渉には自分が出席することで話がまとまれば良いと考え出席してきた

が、Y4課長もY1部長も団体交渉についての当事者能力があり、一つの節目を超えたと思って交渉を任せたのであり、22.12.25 団交に出席しなかったことは不誠実とっていない、③同団交の報告を受けて次回団交には出席する旨を述べた。

9 特別選考経過等の開示請求並びに 23.1.19 団交及び 23.1.26 団交

- (1) 23年1月11日付けで、X1委員長は市に対し、23年度アミカス嘱託員特別選考に係る公文書公開請求を行い、同月20日付けで、市は今後の選考試験の公平・公正な遂行に支障を及ぼすおそれがあること及び個人情報であることを理由として、文書の一部についてのみ公開を決定した。同月25日夕刻、X1委員長は、同通知を受領した。

なお、特別選考に係る公文書（実施及び結果決裁書）のうち、①特別選考実施要項、②合否判定基準（別紙3と同内容。10点から2点の5段階による評定に基づき、AからDの4段階による合否判定が行われることが定められている。）、③合否判定表（別紙1及び2の評定点数等を取りまとめるための表、個人の評価に係る箇所は黒塗りであるため、様式のみの開示と変わらない。）並びに小論文及び面接試験の評定票（別紙1ないし3の内容とおおむね同じ内容、個人の評価に係る箇所は黒塗りであるため、様式のみの開示と変わらない。）、④選考委員会設置要綱等が開示されたが、⑤選考委員職氏名、⑥合否判定表、⑦小論文評定票、⑧面接評定票、⑨小論文答案、⑩任用候補者名簿、⑪不合格者名簿、⑫合格通知対象者氏名、⑬不合格通知対象者氏名は不開示とされた。

- (2) 23年1月11日以降、X1委員長及び組合員7名それぞれは市に対し、23年度アミカス嘱託員特別選考に係る保有個人情報開示請求を行い、同月20日以降順次、市は、今後の選考試験の公平・公正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることを理由として、文書の一部のみについ

て開示を決定した。同月25日夕刻、少なくともX1委員長は、同通知を受領した。

なお、これら組合員による保有個人情報開示請求により上記(1)以上に開示されたのは、小論文評定票（別紙1）の受験番号及び面接評定票（別紙2）の受験者氏名並びに受験者個人別合否判定表の試験別判定及び合否判定（AからDの4段階）のみであった。

上記7名のうち、少なくともX1委員長及び組合員6名それぞれは市に対し、アミカス特別選考における小論文及び面接試験の「評定員・面接員氏名」、総合評価記録等についての保有個人情報一部開示決定処分に係る異議申立てを行った。

24年2月13日、市は、上記異議申立てを受け、これら組合員それぞれに対する情報開示を行った。

これら、保有個人情報開示請求により、開示された情報は以下のとおりである。なお、23.1.26 団交まで、市は下記個人別の評定平均値及び合否判定内容（斜体文字）について情報を開示していない。

職 種	嘱託員 氏名	小論文				面接		判定	合否
		テーマ1		テーマ2		評定	判定		
	氏名	評定平均	判定	評定平均	判定			評定	判定
函 専 門 書 員	B	<i>24.0</i>	<i>D</i>	<i>33.0</i>	<i>C</i>	不明	<i>D</i>	<i>D</i>	不合格
	A	<i>23.5</i>	<i>D</i>	<i>28.5</i>	<i>D</i>	不明	<i>C</i>	<i>D</i>	不合格
	組合員	<i>36.0</i>	<i>B</i>	<i>37.5</i>	<i>B</i>	不明	<i>B</i>	<i>B</i>	合格
企 運 営	非組合員	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	合格
	執行委員	不明	<i>C</i>	不明	<i>C</i>	不明	<i>B</i>	<i>C</i>	合格

画員									
相 専 門 談 員	X 1	<u>37.5</u>	B	<u>33.0</u>	C	不明	B	B	合 格
	X 2	<u>40.5</u>	B	<u>38.0</u>	B	不明	B	B	合 格
	C	<u>34.5</u>	C	<u>40.0</u>	B	不明	D	D	不 合 格
	組合員	<u>36.0</u>	B	<u>36.0</u>	B	不明	B	B	合 格

(3) 23年1月19日に行われた組合と市との23.1.19団交に、市からY局長は出席したが、Y3課長の出席はなかった。

ア 市は、冒頭、22.12.15団交申入れの要求事項1及び2（上記7(4)(ア)及び(イ)参照）に対し、23年1月11日の組合からの要請（同8(3)参照）を踏まえ、22.12.25回答の内容を修正・補足した回答メモを配布し、読み上げた。同メモの内容はおおむね以下のとおりである。

(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

(a) 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。

(b) 22年11月30日に小論文2テーマ、同年12月5日に面接2回の試験を行い、設定した評定項目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。

(c) 職種ごとの選考委員会を設置し、同月5日に、小論文と面接の判定結果に基づき、選考委員会がA、B、C、Dの4段階で合否判定を行った。

(d) 最終的に選考委員会の判定結果に基づき、同月7日、市が合否決定を行った。

(e) 22.12.25 団交において明らかにされた上記6(1)において定められていた各評定項目

(イ) 要求事項2「不合格者3名に対し、誠意を持って23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

公募選考において、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・団体等を含めた募集情報の収集に努め、案内する。

イ 市は、組合の求めるY3課長の団交出席について、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ので出席させていない旨回答した。

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を求めたが、市は、誰が面接したかについては、今後の公募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。

ウ そこで、組合は、上記アの市の回答内容が22.12.25回答及び22.12.25団交において明らかにされた特別選考の内容とおおむね同じであることを指摘し、「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、Y1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局長である。

(り) 合否の最終決裁責任者

(回答) Y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。

エ これに対し、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、全員合格を約束したのではないこと、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局長が決定したこと、任用期間5年制限は大前提であり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、公募選考から譲歩し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。

オ 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。X1委員長が「それは最終回答か。」と質したところ、Y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。

カ 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、22.11.24 確認書に従って事務的に作業を進めた、市政だよりの23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。

キ 最後に、組合は市に対し、以下の(ア)及び(イ)の要求事項（以下「23.1.19 要求」という。）について、23年1月28日までの団交開催並びに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、組合に対しすべ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、23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。

(4) 23年1月26日に行われた組合と市の間での23.1.26 団交に、市からY局長は出席したが、Y3課長の出席はなかった。

ア 市は、冒頭において、23.1.19 要求に対し書面及び添付資料によりおおむね次のとおり回答した（以下「23.1.26 回答」という。）。

(ア) 23.1.19 要求の(ア)（上記(3)キ(ア)参照）については、添付資料による。

(イ) 23.1.19 要求の(イ)（上記(3)キ(イ)参照）については、①公募選

考において、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、②再就職のあっせんについては、市の機関及び団体並びに他の公的機関及び団体等を含め、募集情報の収集に努め、案内する。

なお、添付資料の内容は、既に市が組合に対し説明済みの小論文及び面接試験の評定項目や評定方法、4段階（A、B、C、D）の判定区分、合否判定の方法などを整理したものであって、上記6(1)認定の小論文・面接評定票（別紙1及び2）は添付されておらず、同評定票中に記載の評定項目ごとに定められた具体的な「評定の内容」、「配点」内訳までは把握できなかった。

イ 上記ア(ア)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、上記6(1)で認定した小論文評定票及び面接評定票（別紙1及び2）の写しを一セット提示したが、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。

ウ 組合は、上記イ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、Y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。

エ 続いて、組合が、上記ア(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、Y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。

また、アミカス嘱託員の選考について、市は、一昨年来協議し、公募から最大限の譲歩をした結果、特別選考を行ってきたが、組合は捨てられた要求を持ち出してきた旨指摘したところ、組合はこの発言に反発し、組合と市は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。

10 公募選考の合否決定後の経過

- (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、合格者へ郵便により通知を発送した。
- (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。図書専門員を受験したBは不合格となった。
- (3) 23年3月9日、組合は、福岡県労委に対し、本件救済申立てを行った。
- (4) 22年12月21日から23年2月21日の間、市はAらの再就職先について、同人らのこれまでの職種区分に応じて、市の機関及び団体並びに他の公的機関及び団体等の嘱託員募集に係る情報提供を行った。市は、Aに10件、Bに10件、Cに9件の情報提供を行ったが、Aらの休暇取得等の関係から、提供日が応募締切日の前日になることもあった。
- (5) 市は、23年3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。

第5 当委員会の判断

1 争点1（特別選考においてAらを不合格とし、同人らを本件退職としたこと）について

組合は、市が特別選考においてAらを不合格とし本件退職とし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労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当し、また、このことは組合の弱体化を企図したものであり、同条第3号の組合に対する支配介入に該当する

と主張するので、以下、検討する。

- (1) 本件退職は、Aらの任期が満了し、かつ市が実施した特別選考において不合格となったこと及びその後の同職員採用に係る公募における不合格に伴い生じたものである（前記第4の7(1)、10(2)、(5)）。このうち、特別選考の実施については、組合と市の合意に基づき交わされた22.11.24 確認書に基づき実施するものである（同4(3)キ）ことに双方争いはない。そこで、まず、本件退職の直接の原因となった特別選考において、不当労働行為を推認させる事情が存在したかどうかについてみる。

ア 特別選考の実施方法ないし合否決定

- (ア) 組合は、特別選考の小論文及び面接試験の設問内容並びにそれらの評価基準が抽象的・主観的基準であり恣意的な運用を許すものであって不当である旨主張する。

(イ) 特別選考の実施方法及び合否判定について

a 小論文試験について

- (a) 小論文試験は、職種別にテーマが2問ずつ出題された。出題の各テーマは、①図書専門員が、i 図書館におけるレファレンスサービス、ii アミカス図書館が果たす役割、②企画運営員が、i 「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を無くしていくためにはどのような取組みを進めるべきか、これまでの自分の職務経験や勉強していること等をその取組みにどのように活かせるか、ii アミカス研修室においてどのような講座を企画するか、③相談専門員が、i アミカス相談室の課題と今後の展望を述べよ、ii 妻が暴力を受けている事例についてどのように支援していくか述べよ、というもので、受験

者が120分以内に800字程度にまとめるものであり、その
評定は、評定員2名がそれぞれ評定項目別に点数をつけ、それ
らを合計することにより行われ、50点が満点とされた（前記
第4の5(4)、6(1)ア）。

評定員は、受験者の上司ではない市職員で、男女共同参画推
進に関する業務従事者及びアミカスと類似の職務を行う者で
（同5(3)）、評定に当たっては受験者氏名が分からないよう答
案用紙の受験者氏名は伏せられており（同6(1)ア）、その判定
は、市の事業推進課が評定員2名の評定点から平均値を算出し、
AからDまでのどれか一つの判定にあてはめることで行われた
（同(2)ア）。そして、2テーマとも「おおむね合計点29点
以下」のD判定とされた場合には、面接試験の成績に関係なく
不合格であった（同(3)ア、別紙3の第2表）。

- (b) 以上からすると、特別選考における小論文試験は、①アミカ
スにおける受験者の業務と関連する内容が出題され、受験者が
それまでアミカスにおいて培った知識や経験を生かして回答を
作成することが可能な内容であったこと、②合否の判定基準点
を評定満点（50点）のおおむね60パーセント（30点）に
設けたことは、一般的に行われている試験の判定基準点を設定
したものとして、合否基準として不合理とはいえないこと、③
上記のとおり、評定員はアミカスと類似の職務を行う者で、ア
ミカスの業務について理解できる者であって、受験者の上司を
除くなど受験者との関係や採点に必要な知見について配慮がな
されていたこと、④評定に当たっては答案用紙の受験者氏名は
伏せて実施され、合否判定にあつては評定員2名の平均値によ

り行われており、評定員の恣意・先入観等が入らないような配慮がなされていたことが認められ、小論文試験の設問内容、評価基準及び評定方法ともに不合理、不自然な点は認められない。

b 面接試験について

- (a) 面接試験は、職種別に、各受験者が2回ずつ、合計で、面接員4名により合計30分ないし40分間行われるもので、面接員は、外部の有識者及び市職員で、男女共同参画推進に関する業務従事者、公的相談機関の長などであり（前記第4の5(6)）、質問事項はアミカス嘱託員の志望動機等（具体的には、i 志望動機、ii 受験者の業務内容に関する事、iii アミカスにおいて、受験者がこれまで熱心に取り組んできた課題や今後の課題等）（同）であり、面接員がその場で決めた事項（前記第4の5(6)、8(1)エ(オ)）に回答することにより行われた。評定は、各面接員がそれぞれ評定項目別に点数をつけそれらを合計することで行われ、50点が満点とされた。なお、各面接員に小論文試験の評定点数及び判定結果は伏せられていた（同6(1)イ）。

判定は、各面接員が合計した評定点につきAからDまでのどれか一つにあてはめた後、最終的には4名の合議により再度AからDまでのどれか一つに決定され（同6(1)イ、(2)イ、別紙3の第2表）、「おおむね合計点29点以下」のD判定とされた場合には、小論文試験の成績に関係なく不合格となった（同(3)イ、別紙3の第2表）。

- (b) 以上からすると、特別選考における面接試験は、①質問事項は、アミカス嘱託員の志望動機等に関するものであり、受験者がそれまでアミカスにおいて培った知識や経験に基づいてその

場で回答することが可能な内容であったこと、②面接時間も質問事項との関係で不必要に長時間であるとか短時間すぎるなど特段問題とすべきものではなかったこと、③合否の判定基準点は評定満点（50点）のおおむね60パーセント（30点）とされたが、これは一般的に行われている試験の判定基準点を設定したものとして、合否基準として不合理とはいえないこと、④面接員には、小論文試験の評定点数及び判定結果は伏せられていたこと、⑤面接員は、外部の有識者及び市職員で、男女共同参画推進に関する業務従事者等でアミカスの業務について理解できる者であって、受験者との関係や面接に必要な知見について配慮がなされていたことから、アミカスの業務従事者の特別選考という面接試験の趣旨目的及び実際の上記質問内容に照らすと、不合理、不自然なものであったとはいえない。また、市がアミカス嘱託員の上司等ではない市職員にも面接員を依頼したのは、22.9.28 団交における組合の意向（前記第4の4(3)ウ(オ)）を受け入れた結果であること、⑤面接試験の最終判定を行うに当たり、各面接員の評定に基づく判定をそのまま採用せず全員の合議により決定しており（同6(2)イ）、判定の客観性に配慮していることからすると、面接試験の設問内容、評価基準及び評定方法ともに不合理、不自然な点は認められない。

c 選考委員会による合否判定について

小論文及び面接試験の結果を踏まえ、職種ごとに4名の選考委員で構成される選考委員会による特別選考の合否判定は、市が定めた判定基準に則り行われているが、判定基準は、小論文（2題）及び面接試験のいずれかがD判定であった場合には不合格、小論

文試験のうち1題がD判定の場合には再度4名の選考委員の合議により合否を判定し直し、それ以外は合格とするというものであった(同(3))。これら判定基準は、客観的なものであり、特段不合理、不自然なものとはいえない。また、選考委員会を構成する選考委員は、面接試験の面接員が兼任しており(同)、上記b(b)で判断したとおり不合理、不自然な点はみられない。

d 小括

上記aないしcによれば、特別選考について市が定めた小論文及び面接試験の実施方法、判定基準及び選考委員会による合否判定に特段不合理、不自然な点は認められない。また、これら特別選考の実施に当たり、市が恣意的に介入したと認めるに足る証拠はない。

よって、上記組合の主張は採用できない。

e なお、組合は、Bは特別選考後の市立総合図書館の一般公募試験に合格しており、Aらはアミカスの事業を担ってきた優秀な人材であるにもかかわらず、初審命令は、特別選考について市が合理的裁量権を著しく逸脱している実態を見過ごしており、同人らが不合格になったことは不合理、不自然である旨主張する。

確かに、特別選考後、Bは市立総合図書館に勤務している(前記第4の1(2)イ)。しかし、アミカスと市立総合図書館の業務内容は異なり、その公募試験の内容も異なることから、特別選考と図書館職員の公募試験で異なった合否結果が生じたことをもって直ちに不合理、不自然ということはできない。また、Aらがアミカスの事業を担ってきた優秀な人材であるとしても、特別選考の実施に当たり、その判定にこれまでの経験・実績を反映させ

るとの合意は含まれておらず（同4(3)ウ(ア)ないし(オ)）、特別選考の評定員、面接員及び選考委員会の委員であったのはAらの直属の上司ではない者であって（審査の全趣旨）、これら委員がアミカスにおけるAらの経験・実績を認識していたことを示す証拠もないのであるから、Aらがアミカスの事業を担ってきたからといって、特別選考に不合格となったことが直ちに不合理、不自然ということとはできない。

さらに、組合は、A、B及びX3が長期勤続者の上位3名であることから、市が、長期勤続者3名から意図的に欠員を出すことを画策したことが疑われるとも主張する。確かに、A及びBはアミカスの長期勤続者であった（同1(2)ア、イ）が、X3は、本人都合により、急遽、特別選考に応じることなく退職したのであり、（同1(3)、5(5)）長期勤続者であることが特別選考の選考基準となっていたことを認めるに足る証拠はなく、特別選考において勤続年数が長いことが考慮されないものであったとしても、選考内容にあっては市に一定の裁量が認められるのであるから、これをもって不合理、不自然とまでいうことはできない。

X1委員長及びX2副委員長外組合員3名は市が定めた基準によっても特別選考に合格しており、その他、市がAらのみを組合員であることを理由に恣意的に不合格と判定したと認めるに足る証拠はない。

よって、上記組合の主張は採用できない。

イ 組合嫌悪について

- (ア) 組合は、本件雇止めは市が組合とAらを嫌悪して特別選考を名目に同人らを排除したものであると主張するので、以下検討する。

(a) 組合は、市がアミカス嘱託員の任用に当たり、柔軟な選考を行っていたのに、市が更新回数制限に固執することには合理的理由がないと主張する。

しかし、市においては、18年5月に、嘱託員について、不特定多数の中から広く人選することが望ましい職については検討を求めるとして各部局に公募を検討するよう通知し(前記第4の3(5))、アミカスでも順次その方向で検討を進めていたのであるから、仮に市が柔軟な選考を行ったことがあったとしても、そのことをもって、アミカス嘱託員の更新回数制限を撤廃しないことが直ちに不合理であるとはいえない。

すなわち、市は、①市のアミカス直営化に当たって、事業の円滑な運営のために、希望する財団の嘱託職員全員を嘱託員として任用したことがあり(同2(2)ア)、②育休代替要員として、面接のみにより採用し、欠員の補充時に公募による応募がなかったことからそのまま嘱託員として就労させたことはあった(同1(3))が、こうした取扱いはこれらの事例のみであったのであり、これらの事例をもって、更新回数制限を撤廃しないことが直ちに不合理であるとはいえない。加えて、市は、更新回数制限について、下記(b)で判断したとおり、組合との団体交渉に応じ、組合の理解を得るよう努め、組合の要望にも理解を示し、結局は特別選考という方法をとって組合に譲歩しており、市の対応が不合理であるとはいえない。組合は、更新回数制限についての他部署の嘱託員の取扱事例との相違についても主張する。しかしながら、当該嘱託員として任用される者の範疇や業務内容がアミカス嘱託員と同じであるとはいえず、当該異同を捨象した主張を採るこ

とはできない。

したがって、これらの事例をもって、アミカス嘱託員の更新回数制限を撤廃しないことが組合を嫌悪したものであるとはいえない。

よって、上記組合の主張は採用できない。

- (b) 組合は、市が、21年頃には半年間団体交渉に応じなかったりするなど、長期間、嘱託員の更新回数制限撤廃に係る組合の活動を嫌悪してきたと主張する。

しかし、22.11.24 確認書締結に至るまでの団体交渉の経過を踏まえると、同制限撤廃を求める組合に対し、市は繰り返し協議に応じ、同制限撤廃が困難であることについての説明を行っている。これら協議の結果において、組合の求めるとおりの回答が得られなかったとしても、少なくとも23年度の嘱託員の任用について、市は①通常の団体交渉の交渉委員ではないY局長自らが団体交渉に出席することで、組合との協議を円滑に進めようとし、②市全体として嘱託員の任用に関し公募選考という方針が定められている（同3(5)）中で、任期満了者のみを対象とする特別選考の先行実施に応じたのであるから、これら市の一連の対応を鑑みれば、市が組合を嫌悪していたとはいえない。

よって、上記組合の主張は採用できない。

- (c) 組合は、当時の事業推進課相談係長が18年4月1日付けで任用されたX6に対し、19年初め頃、組合に加入しないよう説得したと主張し（X6陳述書（甲第84号証2頁）及び23年9月5日付け組合側最後陳述書23頁）、この説得について、X1委員長は、X6から「特別選考で不合格者」が出たこと「に対する

組合対応に追われている頃聞いた」と証言している（初審②X 1 1 5 頁、当審①X 1 1 5 頁及び陳述書（甲第 4 4 号証 3 頁及び同第 8 8 号証 6 頁））。そうすると、X 6 は、不加入の説得を受けて 3 年ぐらい経過した後に、不合格者問題が起きたことにより、突然、X 1 委員長に同発言を告げたことになるが、その経緯は不自然というほかはない。また、X 1 委員長は、組合不加入の説得という組合にとって影響の大きい問題について、少なくとも 2 2 年 1 2 月 1 0 日の特別選考以降にその事実を認識したにもかかわらず、本件退職までの団体交渉等において組合が同係長による説得について問題視したとの立証はない。

一方で、同係長本人は当審において当該事実はないとこれを明確に否定している（当審②事業推進課相談係長 1 5、1 6 頁及び陳述書（乙第 5 2 号証 2 頁））。

よって、組合の主張は採用できない。

- (d) 組合は、8.5 資料について、組合活動を嫌悪する意思が露呈したものであると主張する。

確かに同資料が作成されたこと及び組合がその資料を問題として協議を求めたことは認められるが（同 4 (1) ウ、エ）、同資料の内容は、30 年度以降アミカスの事業部門について指定管理者制度を導入するか否かを検討するために作成され、導入によるメリット及びデメリットをまとめた一覧表の中に 2 3 年度以降の嘱託員の取扱い等が記載されていたにすぎず、これをもって、市の組合活動を嫌悪する意思が露呈したものであるということとはできない。

- (イ) 上記(a)ないし(d)のほか、市が A ら又は組合員を嫌悪していたこと

若しくは同人らを差別していたこと、及び同人らの組合活動を嫌悪していたことをうかがわせる事実は認められない。

よって、市の組合又は組合員に対する嫌悪意思は認められない。

(2) 組合は、特別選考の実施について組合と市の合意に基づき交わされた22.11.24 確認書の合意内容には継続雇用が含まれていたと主張するので、この点について検討しておく。

ア まず、22.11.24 確認書に継続雇用を認める文言がないことには争いがない。

イ 次に、組合は、22.11.24 確認書の合意内容に継続雇用が含まれていたとする根拠として、Y局長の22.9.28 団交までの間の団体交渉(22.6.10 団交、22.7.12 団交及び22.9.3 団交)における雇用継続の期待と確信を抱かせる言動の繰り返し及び22年9月30日の同局長の「この問題に関しては、Xさんの政治力とX1委員長との闘争心に完全に負けました」との発言を挙げる。

(ア) 22年9月の組合結成以降、組合は、嘱託職員の雇止め及び嘱託員に対する任用更新回数制限撤廃について、財団若しくは市と団体交渉等を重ね、18.2.9 確認書及び20.3.24 確認書により、これら問題について、市と組合は誠意を持った協議を行う旨を確認した(前記第4の3(2)、(3)、4(1)ア、イ、エ)。22年3月30日の団体交渉では、組合は、任期満了者を対象とする「勤務評価」等による内部選考の先行実施を求める旨主張したが、市が更新回数満了に伴う新たな嘱託員の任用は公募選考とすることを主張したため、結局、労使協議継続ということとなった(同4(2)ア)。その後も上記組合及び市はそれぞれの基本的態度はおおむね維持したことから、結局、23年4月1日以降のAmicas嘱託員の選考にあっては、まずは特

別選考を実施し、同選考により必要な人員が確保できない場合には一般選考(公募)を行うということで組合及び市は合意した(22.11.24 確認書) (同(3)キ)。

(イ) 22.6.10 団交以降22年9月30日まで、市と組合は、5回の団体交渉及び1回の協議を行った外、同月30日にも市はX1委員長らの訪問を受けて対応しているが(同(2)ウないしオ、同(3)アないしエ)、市は、同局長が中心となり、一貫して上記(ア)の方針、すなわち、更新回数満了に伴う新たな嘱託員の任用は公募選考とする方針を堅持していたと認められる。

(ウ) 22.6.10 団交及び22.7.12 団交において、市ないし同局長は、嘱託員の更新回数制限や公募が組合員の排除にはつながらない旨の発言を行っている(前記第4の4(2)ウ(ア)、(イ)、同オ)。しかし、当該発言は、公募から更新回数制限のみを理由として組合員を排除することはせず、合格すれば引き続きアミカス嘱託員に任用するという趣旨を述べたものと認められ、任用の継続を約束するものではない。

(エ) 組合は、同局長の22.9.3 団交における「使用者責任がある」ので団体交渉に応じている旨の発言(前記第4の4(3)イ)をもって、雇用継続の合意が認められるとも主張するが、アミカス嘱託員の使用者であることを述べたものに過ぎず、これが組合の主張する雇用継続の合意を認めるものでないことは明らかである。

(オ) 22.9.28 団交において、組合は、市の、①嘱託員の更新回数制限には今後も誠意をもって協議に臨むこと、②公募による一般選考前に任期満了者のみを対象とする特別選考を実施し、優秀な人材を選考したいこと、③必要な人員が確保できない場合には公募による一

般選考をする等の提案を了承し、確認書を交わすことに合意している（同ウ(ア)、(イ)、(ウ)）。この際、組合は、同局長は、雇用継続は重要、試験の実施は排除を目的としたものではないと言ってきたことから、全員を通すと言えないことは分かっているが交渉の経緯を踏まえてほしい旨述べ、組合員の全員合格を求めた（同ウ(ウ)）。これに対し、同局長は、使用者責任は認めたが雇用継続に責任を持つとは言っていない旨述べて、組合員全員の合格は確約できない旨回答しており（同エ）、かえって組合の主張を否定した事実が認められる。

(カ) 組合の主張するとおり、同年9月30日、同局長は、「この問題に関しては、（中略）完全に負けました」と発言しているが（前記第4の4(3)エ）、同発言は、以上の市と組合との対応の状況に鑑みれば、市が任期満了者の補充のための採用を当初公募によることとしていたのを、まずは任期満了者につき特別選考を行い、そこで欠員が生じるおそれがある場合には公募によることとしたことを述べたものとみるのが自然である。

ウ 組合は、22年9月中旬、当時の市長がX特別執行委員に対し、囑託員の任用について「組合要求に沿った回答が示され」と発言したとして、同発言により組合員全員の雇用継続について合意がなされたとも主張するが、同発言を裏付ける的確な証拠はない。

エ 以上からすれば、22.11.24確認書の合意内容には継続雇用が含まれていたとする組合の主張は認め難く、その他当該組合の主張を裏付ける事実は認められない。

(3) 組合は、アミカス囑託員は地公法の適用を受けず、その実態は一般の雇用関係というべきであるから、同囑託員の雇止めに当たっては労働基

準法を厳格に適用して法的保護を図るべきであるとも主張するが、同嘱託員は地公法第3条第3項第3号に定める非常勤の特別職職員として、市により就業要綱に基づき任用期間を定めて任用されているのであり、アミカス嘱託員が私法上の雇用契約による職員であると認めるべき事情は認められないから、上記主張は採用できない。

- (4) 以上のとおりであり、特別選考の設問内容、評価基準等その実施方法ないし合否決定に不合理、不自然な点は見当たらず、市が、Aら不合格者を組合員であること、又は、組合活動を行ったことを嫌悪し、それ故に、特別選考においてAらを不合格としたとは認められない。また、市が組合員の雇用継続を約束したとの事実は認められない。よって、Aらの不合格及び当該不合格による本件退職は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するとはいえず、また、市が、組合の弱体化を企図してAらを不合格とし本件退職により組合の運営に対し支配介入を行ったとする特段の事情も認めることもできないから、同条第3号の支配介入にも該当しない。

2 争点2（特別選考の合否決定後の市の対応）について

組合は特別選考の合否決定後の下記(1)ないし(3)の市の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると主張するので、順次検討する。

- (1) 特別選考の合否結果について、受験者に対する通知及び組合に対する連絡を、決定した日から3日後の22年12月10日に行ったこと
- ア 市は、22.9.28 団交の状況を踏まえ、22年11月15日に、特別選考の実施に係る要項を定め、同要項において特別選考結果の通知文書は同年12月10日（金）に発送すると決め（前記第4の5(1)）、実際に同月10日の夕刻に受験者全員に郵送した（同7(1)、(2)）。その後、市はX1委員長及びX特別執行委員に対し、受験者各人に結

果を郵便により発送したこと及び3名が不合格であることのみを伝え、これに対し組合は、X特別執行委員が承服できないと述べたこと、受験した組合員全員に合否がわかったのが同月14日であったこと（同(2)）、特別選考の結果を受けて同月13日及び同月14日に団交申入れの意向を示した上で、翌15日に団交申入れを行ったことが認められる（同(3)、(4)）。

イ 組合は同月10日に合否結果を伝えたことを問題とするが、22.11.24確認書においては、特別選考結果の連絡方法までは合意されておらず、市の同結果の通知文書発送日は、特別選考の実施前から同月10日であることが定められており、市が同通知を組織内の手続に従って事務的に発送した（前記第4の4(3)キ、7(1)、(2)）ことに不自然な点はない。採用試験の公平性を考慮すると合否結果の通知という性格上、市がそれより前に組合に通知することは適切ではなく、組合は、市からの連絡を受けた同月10日の時点で不合格の組合員がいたことは知り得たのであり、不合格者3名の特定が同月14日までできなかつたとしても、団交申入れ自体は可能であった。また、現に組合が行った22.12.15団交申入れの要求事項や同申入れに対して行われた団体交渉の内容からすれば、市が、実質的な団体交渉の拒否をしているとはいえない。

(2) 嘱託員の一般公募を組合との合意なしに行わないことを要求する
22.12.15団交申入れに係る団交開催前に公募を開始したこと

ア アミカス嘱託員の公募までの経過は、以下のとおりであったことが認められる。

市は、①22年12月10日に特別選考の合否結果を各受験者に発送するとともに組合に連絡し（前記第4の7(2)）、②同月13日にア

ミカス嘱託員3名の公募原稿を担当部局に提出した(同(3))。組合は市に対し、③同日午前中、市政だよりへの掲載を含む公募手続の開始を確認し(同)、④同日午後4時、市政だよりの23年1月1日号に掲載されることを告げられたことから公募等について団体交渉を申し入れると述べ(同)、⑤翌14日、Y局長出席の団体交渉を申し入れるとともに、組合との合意なしに公募を行えば対抗手段をとるとした(同)。これに対し、⑥同日、市は予定どおり募集記事を掲載すると告げたため(同)、⑦翌15日午前9時30分頃、組合は市に対し、組合員3名の不合格に対する抗議及び組合の合意なしに一般公募を行わないこと等について年内に団体交渉を求める22.12.15 団交申入れを行ったが(前記第4の7(4))、⑧同日午後4時30分、同嘱託員3名の公募原稿は確定した(同(5))。⑨翌16日、市は22.12.15 団交申入れに係る日程調整のみを申し入れ、同月21日午後、団体交渉として受けること及び市政だよりの23年1月1日号への掲載を告げた(同(6)、(7))。そして、⑩同月22日、同月25日に団体交渉が行われることが決まったが(同(9))、⑪翌23日、市は、23年1月5日から同月17日までを募集受付期間とするアミカス嘱託員の公募を開始し(同(10))、⑫翌々日は、予定どおり22.12.25 団交が開催された(前記第4の8(1))。

イ そして、①組合と市は、22.11.24 確認書により「特別選考によって必要な人材が確保できない場合は、公募による一般選考を実施」することで合意していること(前記第4の4(3)キ)、②市は、任期満了者で再任用希望がない職種(企画運営員)及び特別選考の結果に伴い23年4月1日以降欠員となる職種(図書及び相談専門員)の嘱託員について、早急に公募を実施して、人材を確保する必要があったこと(2

2年6月28日の協議において、市は、23年1月に選考試験を実施した場合の公募選考のスケジュールについて、市政だよりへの掲載は22年12月1日号、公募原稿の締切りは11月になる旨を説明している（同(2)エ。）、③公募要領によれば、市政だよりへの掲載は選択的であった（前記第4の3(5)イ）が、同誌への掲載は公募方法としては重要な手段であると考えられていたことが認められる。そうすると、組合との上記合意に基づき、市が特別選考の結果が明らかとなった後、組合との団体交渉を経ずに公募の手続をとったことを直ちに不合理な対応であるとする事はできない。

また、上記のとおり、市は、公募後ではあるが、下記(3)ア(ア)、イ(ア)及びエ(ア)で判断したとおり、組合の要求に応え団交申入れに応じ、相応な対応をしている。

したがって、市が、団交開催前に公募を開始したことをもって、不合理な対応をしたとはいえず、実質的な団体交渉の拒否をしているとはいえない。

(3) 本件団交における市の対応

ア 22.12.25 団交にY局長を出席させず、また、23.1.19 団交及び23.1.26 団交にY3課長を出席させなかったこと

(ア) Y局長は、アミカス嘱託員の選考問題について、22.6.10 団交以降22.11.24 確認書を取り交わすまでの間、組合との団体交渉等に出席し中心的な役割を果たしていたが、22.12.15 団交申入れに係る22.12.25 団交には出席しなかった（前記第4の8(1)ア）。

しかし、①市においては、局長自らが労働組合との団体交渉に全て出席し、当該組合との合意が成立するまで関わるということにはなかったこと（同4(2)ウ(ア)）、②そうであるのに、同局長が22.6.10

団交以降の団体交渉等に出席し積極的に対応したことは、アミカスの嘱託員の採用方法に係る市の方針について、組合の理解を得て(同 8 (3))、同方針を定着させることが重要であると考えたことであつたと思われること、③22. 11. 24 確認書の取交わしにより、特別選考の実施及び実施後に不合格者が出た場合の人員の補充を一般公募とすることまでが決められたことから(前記第 4 の 4 (3)キ)、同局長は特別選考問題については一段落し(同 8 (3))自ら出席することまでは必要ないと考えて欠席したと思われること、④その後の組合との団体交渉等については、現場の責任者である Y 1 部長に任せるという判断をしていたこと(同 7 (8))、⑤同局長の欠席は 22. 12. 25 団交に限られ、23. 1. 19 団交及び 23. 1. 26 団交には再び出席していることが認められ(同 8 (1)ア、9 (3)、(4))、こうした状況に鑑みれば、同局長が 22. 12. 25 団交のみに出席しなかったことをもって、市が不誠実な対応をしたとまではいえない。さらに、22. 12. 25 団交において、市は、同局長が出席しなかった理由を述べ、22. 12. 15 団交申入れに対し 22. 12. 25 回答を配布するとともに、組合の要求に従い、小論文及び面接試験の評定項目・基準、合否の判定基準等の一部も明らかにし、公募実施は 22. 11. 24 確認書に従って手続を行った旨、特別選考には選考委員会を設置した旨、A らに対しては他機関の同種の募集情報を速やかに知らせる旨述べる(同 8 (1)アないしエ、カ)など、相応の対応をしており、同局長が団体交渉に出席しないことで、実質的な交渉が行われなかったといった事情は認められない。したがって、組合が、22. 12. 25 団交への同局長の出席が組合にとっては重要であったと考えていたとしても、市が、22. 12. 25 団交に同局長を出席させなかったことをもって、不誠実な対応をし

たとはいえない。

- (イ) 組合は、市が、23. 1. 19 団交及び 23. 1. 26 団交に Y 3 課長を出席させなかったことが不誠実な対応であるとも主張する。

しかしながら、もともと団体交渉への出席者は、その時々交渉内容に応じて責任を持って対応できる者が出席すれば足りるのであり、現に 22. 11. 24 確認書の取交わしまでの団体交渉については、Y 局長を始めとして、市側の責任者が対応している（同 4 (2) ウ(ア)）。そして、22. 12. 15 団交申入れは、特別選考の結果に係る団交申入れであるところ、特別選考の実施自体は、Y 1 部長を責任者として行われているのであるから、23. 1. 19 団交及び 23. 1. 26 団交について、Y 3 課長が出席しなければならない必然性はなかった。また、同課長が出席しなかったことで団体交渉に支障が生じたとは認められない。

- (ウ) 上記(ア)及び(イ)によれば、市が、22. 12. 25 団交に Y 局長を出席させず、また、23. 1. 19 団交及び 23. 1. 26 団交に Y 3 課長を出席させなかったことは、不誠実な対応であったとはいえ、実質的な団交拒否には当たらない。

イ 本件団交において、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

- (ア) 市は、23. 1. 26 団交において、小論文試験及び面接試験についての評定項目や評定方法、4 段階の判定区分、合否判定の方法を整理した資料を配布するとともに、具体的な「評定の内容」及び「配点」内訳まで明らかとなる、実際に使用された小論文試験及び面接試験の評定票も開示したのであって、黒塗りされた箇所があるとはいえ、これら資料等から把握できなかったのは評定員、面接員及び受験者

の氏名並びに個人別の評定点数及び評定の合計点のみであった（前記第4の9(4)ア、イ）。その上で、市は、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しており（同ウ）、組合の要求に対し可能な範囲で具体的な説明を行っている。

また、市は、組合の要求に従い、本件各団交において、特別選考の選考過程や選考基準について、段階を追って明らかにしたこと（前記第4の8(1)ウ、エ、9(3)アないしウ、同(4)アないしウ）が認められ、これら情報は、組合と市が団体交渉を重ねる中で、その時々において、市が組合の要求に対し、今後の試験の円滑な実施に支障が出ないように配慮しながら、交渉に必要な範囲で明らかにしたといえる。

そうすると、特別選考のような小論文及び面接試験における受験者個人の回答用紙や具体的な評定点数等を明らかにした場合、以後に行われる同種試験の円滑な実施に支障が生じるおそれがあることからすれば、市が、組合の要求する特別選考の選考過程や選考基準を一度に又は全て明らかにしなかったからといって、不誠実な対応をしたということとはできず、実質的な団交拒否には当たらない。

- (イ) なお、組合は、組合員個人による保有個人情報の開示請求で開示された情報と市が開示した情報の範囲に相違があることから、市は不誠実であるとも主張する。

しかし、開示請求と団体交渉とはそれぞれの趣旨・目的が異なるのであり、各個人による保有個人情報開示請求による開示情報と団体交渉における開示情報の範囲に相違があったとしても（前記第4の6(4)、9(1)ないし(4)）、上記(ア)のとおり市の説明内容が団体交渉に支障を来す内容であったとはいえないから、団体交渉におけ

るこの点に関する組合の上記主張も採用できない。

ウ 23. 1. 19 団交及び 23. 1. 26 団交において、Y 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

23. 1. 19 団交及び 23. 1. 26 団交において、Y 局長が、特別選考の受験者の全員合格を約束したものではない旨及び選考させてほしいと言ってきた旨の発言をしたことが認められる（前記第 4 の 9 (3) エ、(4) ウ）。

しかし、上記 1 (2) エで判断したとおり、組合と市の間に組合員全員の任用の継続について合意がなされていたとは認められず、同局長の上記発言は、22. 6. 10 団交以降 22. 11. 24 確認書を交わすまでの団体交渉及び協議における市ないし同局長の任用継続を約束するものではない旨の発言趣旨と異なるものではないから、同局長が上記発言をしたことをもって、市が団体交渉において不誠実な対応をしたとはいえず、実質的な団交拒否には当たらない。

エ 23. 1. 26 団交において、組合が 23 年 3 月 31 日をもって退職となった A らの救済措置を求めたことに対する対応

(ア) 組合は、23. 1. 26 団交において、市が A らの救済措置として一般公募における一次試験免除などを拒否したこと及び Y 局長が「組合は捨てられた要求をまた持ち出してきた」と述べて同団交を打ち切ったことは不誠実であったと主張する。

しかし、23. 1. 26 団交の状況についてみると、市は、23. 1. 26 回答において、公募選考における A らに対する一次試験の免除という組合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、再就職のあっせんは市の機関、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と回

答しており（前記第4の9(4)ア(イ)）、組合の要求に対し、市としてでき得る範囲での対応をしているといえる。そして、Aらは、アミカス嘱託員の公募選考に応募したものの、Bを除き不受験であり、アミカス嘱託員に応募することを放棄したが（同8(2)）、市は、22年12月21日から23年2月21日の間、Aらの再就職先について、同人らのこれまでの職種区分に応じて、Aに10件、Bに10件、Cに9件の提供を行っており（同10(4)）、市の対応が不誠実であったとはいえない。

- (イ) 組合は、23.1.26 団交の最後に、Y局長が「組合は捨てられた要求をまた持ち出してきた」との発言（同9(4)エ）により同団交を打ち切ったことが不誠実であるとも主張する。

しかし、当該発言の趣旨は、上記1(2)イ(ア)で判断したとおり、23年度任用予定の嘱託員の選考方法について、それまでアミカスの実績等を踏まえた公募を提案する市に対し、組合が任期満了者を対象とする内部選考の先行実施を求めた結果、特別選考を実施することで合意したにもかかわらず、同団交において、Aらに対し一次試験免除が持ち出されたことに対する市の指摘であり、組合が上記合意を覆し合意前における主張を再び行ったことに対するものであることを考慮すれば、同発言を非難することはできない。また、同発言により市が同団交を打ち切ったとも認められない。

- (ウ) 上記(ア)及び(イ)のとおりであり、組合が、23年3月31日をもって退職となるAらの救済措置を求めたことに対する市の23.1.26 団交における対応が不誠実であったということはできず、実質的な団交拒否には当たらない。

- (4) 以上のとおりであるから、特別選考の合否決定後の市の対応が団体交

渉を実質的に形骸化させ、あるいは開催された団体交渉において不誠実な対応ないし実質的な団交拒否を行ったとは認められず、組合の主張は採用できない。したがって、当該市の対応は労組法第7条第2号の不誠実団交ないし団交拒否に該当するということとはできない。

3 結論

以上のとおり、初審命令の判断は相当であり、組合の主張は理由がないから、本件再審査申立ては棄却を免れない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年 6月19日

中央労働委員会

第二部会長 岩村正彦 ㊟

特別選考試験（小論文）の評定票様式

(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) × 2	(テーマ 1、テーマ 2 に共通) <input type="checkbox"/> 与えられた課題に的確に答えている。 (テーマ 1 のみ) <input type="checkbox"/> 「レファレンスサービスの種類、プロセス、質問の種類等」について述べている。 (テーマ 2 のみ) <input type="checkbox"/> 短期、中期、長期的な視点を持っている。			
知識 (10点) × 1	(テーマ 1、テーマ 2 に共通) <input type="checkbox"/> 業務に必要な知識を有している。 <input type="checkbox"/> 業務に必要な情報を収集・発信しようとしている。 <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"/> 男女を取り巻く現状認識を有している。			
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			

	<p>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 (10点) × 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。 (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
課題への 呼応・ 企画力	<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</p>			

(10点) × 2	意識が高い。 ○発想（アイディア）に独自性がある。		
知識 (10点) × 1	○男女を取り巻く現状認識を有している。 ○業務に必要な知識を有している。 ○業務に必要な情報を収集しようとしている。 ○偏った知識範囲になっていない。		
表現力・ 説得力 (10点) × 1	○自分の見方や考え方が分かりやすく示されている。 ○抽象論を振りかざしていない。 ○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。 ○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。 ○結論に至る論理の展開が一貫している。 ○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	
評価項目	評価の内容	評価 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 (10点) × 1	(テーマ1、テーマ2に共通) ○男女を取り巻く現状認識を有している。 ○業務に必要な知識を有している。 ○偏った知識範囲になっていない。 (テーマ2のみ) ○支援に必要な情報を理解している。		
表現力・ 説得力 (10点)	(テーマ1、テーマ2に共通) ○自分の見方や考え方が分かりやすく示されている。		

× 1	<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>○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・ 対応力 (10点) × 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>○相談員としての役割を認識している。</p> <p>○援助者としての資質を有している。</p> <p>(テーマ2のみ)</p> <p>○相談者の課題に応じた適切な対応が期待できる。</p> <p>○相談者の意志を尊重した対応が期待できる</p>		
<p>評定の合計点 (50点満点)</p>			

特別選考試験（面接）の評定票様式

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						

	<p>か。</p> <p>○市民に好感を持たれるような対応・表情ができて いるか。</p> <p>○気持ちのいい挨拶ができていますか。</p>	
<p>専門性 (10点)</p>	<p>○職務の内容をよく理解しているか。</p> <p>○職歴から認められる処理能力の程度はどうか。</p> <p>○職務に有益な知識、資格、特技をもっているか。</p> <p>○職務に対して向上心を持っているか。</p>	
<p>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）</p>		

第1表 評 定 点

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

第2表 判 定 区 分

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