

㊦ 命 令 書

申 立 人 洛南地域合同労働組合

被申立人 城 陽 市

上記当事者間の京労委平成24年（不）第2号城陽市不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年8月9日、第2222回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同岡本美保子、同笠井正俊、同松枝尚哉、同佐々木利廣合議の上、次のとおり命令する。

主 文

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

記

この度、京都府労働委員会から、当市が、貴組合の組合員 A に係る団体交渉において、同人の勤務条件の明示方法と労働基準法との適合性や同人の任用を更新しないこととした理由について十分な説明を行わなかったこと及びそのように十分な説明も行わないまま団体交渉を打ち切ったことは、不当労働行為であると認定されました。

については、今後このような行為をしないことを誓約します。

年 月 日

洛南地域合同労働組合

執行委員長 B 様

城 陽 市

市 長 C

2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人の組合員であり地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第3条第3項第3号に規定する特別職の地方公務員である非常勤の嘱託員として平成22年度及び23年度、被申立人に任用されていた A（以下「A」という。）に対し、被申立人が平成24年度の任用を行わなかったこと（以下「本件任用拒否」という。）が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に、Aの勤務条件及び本件任用拒否についての団体交渉における被申立人の対応が同条第2号の団体交渉拒否に、それぞれ該当すると申立人が主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、A に対し、平成24年度及び25年度の任用を行うとともに遡って報酬を支払うこと。
- (2) 被申立人は、A の勤務条件及び本件任用拒否に関し、申立人との団体交渉に応じること。
- (3) 被申立人は、申立人に対し、本件任用拒否及び申立人との団体交渉における対応を不当労働行為と認め、今後行わない旨を記載した文書を交付すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人は、京都南部地域の労働者によって組織する合同労働組合である（審問の全趣旨）。

イ 被申立人は、地方公共団体であり、家庭において監護を受けられない留守家庭児童に対して保育を行うため、域内に10箇所の城陽市学童保育所（以下「学童保育所」という。）を設置し、各学童保育所に学童保育指導員（地公法第3条第3項第3号に規定する特別職の地方公務員である非常勤の嘱託員であり、月額で報酬を支給される者と時間給で報酬を支給される者があるが、以下両者を併せて「指導員」、後者を「パート指導員」という。）を配置している。

指導員の任用期間は城陽市嘱託職員規則(平成24年4月に城陽市嘱託職員取扱規則から名称変更)により1年以内とされており、パート指導員には、特別な支援を必要とする児童1名又は2名につき1名配置される者(以下「加配指導員」という。)と他の指導員が休んだ場合にこれに代わって勤務する者(以下「代替指導員」という。)がある。

(甲第13号証、甲第47号証、乙第6号証、乙第10号証、乙第18号証、乙第19号証、第2回審問 D 証言、争いのない事実)

(2) 主な事実経過

ア 平成22年4月1日、被申立人は、平成23年3月31日までと期間を定め A をパート指導員に任用した(甲第3号証)。

イ 10月頃、A は、申立人に加入した。当時、A 以外に被申立人に勤務する申立人の組合員はいなかった(第1回審問 A 証言、第1回審問 B 証言、審問の全趣旨)。

ウ 平成23年4月1日、被申立人は、平成24年3月31日までと期間を定め A を再びパート指導員に任用した。

同じく4月1日、申立人は、被申立人に対し、A の加入を通告し、団体交渉を申し入れた。以後、申立人と被申立人は、平成23年5月13日から12月15日までの間に A の勤務条件について8回団体交渉を行った。

また、その間の7月13日、京都南労働基準監督署(以下「労基署」という。)の労働基準監督官(以下「監督官」という。)は、被申立人が「学童保育所で勤務する労働者を雇い入れるに際し、始業・終業時刻、休日等を書面を交付することにより明示していないこと」について、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第15条(使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。(以下略))違反であるとの是正勧告(以下「本件勧告」という。)を行った。

(甲第4号証、甲第5号証、甲第32号証～甲第37号証、甲第46号証、乙第11号証、乙第18号証)

エ 平成24年2月16日、被申立人は、申立人との団体交渉において、本件任用拒否を通告し、3月5日にも本件任用拒否について団体交渉を行ったが、同月14日、交渉を打ち切る旨を申立人に通知した(甲第38号証～甲第40号証、審問の全趣旨)。

オ 7月23日、申立人は本件申立てを行った(当委員会に顕著な事実)。

2 本件の争点

(1) 本件任用拒否について

ア 本件任用拒否は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。

(ア) 本件任用拒否は、労組法第7条第1号の「解雇し、その他」「不利益な取扱いをすること」に該当するか否か。

(イ) 本件任用拒否は、A が申立人に加入したこと又は申立人の正当な行為をしたことの故をもって行われたものか否か。

(ウ) 本件任用拒否は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。

イ アで不当労働行為に該当するとして、被申立人に対し、A の任用を命じることができるか否か。

(2) 申立人と被申立人との団体交渉について

被申立人の申立人との団体交渉における対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか否か。

ア 団体交渉における被申立人のAの勤務条件及び本件任用拒否に係る交渉態度は、誠実交渉義務に反するものであったか否か。

イ 被申立人が申立人との団体交渉を打ち切ったことは、誠実交渉義務に反するものであったか否か。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)ア(ア)について

ア 申立人の主張

Aら指導員の任用は、消極的要因がある場合等を除き本人の希望により更新されると被申立人も認めており、他の指導員の実際の勤務期間が長期にわたっていること等から見ても、指導員が任用を更新されると期待することには合理性があるから、本件任用拒否は「免職」（解雇）と同視できるような措置といえ、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ 被申立人の主張

Aは1回任用の更新を受けただけであり、また、被申立人は平成24年度の任用更新に当たって、任用の継続が保障されるものではない旨の告知も行っていることから、Aが任用を更新されると期待することに合理性はない。

(2) 争点(1)ア(イ)について

ア 申立人の主張

Aは一度任用の更新を受けたが、その後申立人への加入を通告し、Aの申告により本件勧告がなされたところ本件任用拒否の通告を受けた。このよう

な経過に加え、次の事実から本件任用拒否が被申立人の不当労働行為意思に基づくものであることは明らかである。

本件勧告を受け、被申立人はその是正措置として労働条件通知書（以下「通知書」という。）を平成23年9月から交付すると労基署に報告し、同じく是正措置として毎週書面で勤務シフト表（以下「シフト表」という。）を交付する旨申立人に説明しながら、実際には10月の交渉まで通知書の案を申立人に提示せず、シフト表も一・二回しか交付しないなど、違法状態の是正を誠実に行おうとはしなかった。さらに、被申立人側証人は、A に対し勤務態度の改善指導を行わなかったことについて、「団体交渉、ちょっと継続している中で個別に文書を、文書とかでもって伝えるというようなことが、別の問題をはらむんじゃないかなというところから、実際問題対応が困難な状況でした。」と証言したが、これは申立人との団体交渉を嫌悪するものにほかならない。

これに対し、被申立人は、後記イのとおり、A の平成22年度の勤務上の問題点及び平成23年度の代替指導員への変更後の勤務上の問題点を理由として本件任用拒否を行ったと主張しているが、まず、被申立人は、上記変更の際、A の勤務態度を問題にしないまま任用を更新しており、次に、平成23年度の勤務上の問題点を記載して提出されたという指導員からの報告書も証拠として提出しておらず、報告書に代わり証言した2名の指導員が述べた事実も、児童から聞いたに過ぎないというものやおやつゼリーをストローで吸ったという程度のものに過ぎない。したがって、A に勤務上の問題点があったとはいえない。

さらに、本件任用拒否が検討された時期はその通告日からすると同年末から平成24年1月頃となるところ、上記2名の指導員は、報告書を同月から3月の間に提出したと証言しているから、本件任用拒否は報告に先立って決定されたこととなり、それら問題点が本件任用拒否の理由であったはずがない。

加えて、被申立人はそもそも理由の説明も弁明の機会付与も行っておらず、本件任用拒否に合理性はない。

イ 被申立人の主張

被申立人は、平成22年度、A を加配指導員として任用したが、保護者から苦情があったため、同年7月に文書注意を行った。にもかかわらず、年度末にも保護者から苦情があり、他の指導員との連携もとれていなかったため、平成23年度は代替指導員とした。

ところが、A は、代替指導員としても疑問がある行動をとったり、他の指導員との協調性に欠ける行動を頻発し、注意されても是正しようとしなかった

ため、被申立人は本件任用拒否を行った。

以上のとおり本件任用拒否は A の勤務態度によるものであり、申立人に加入したこと等を理由とするものではない。

(3) 争点(1)ア(ウ)について

ア 申立人の主張

本件任用拒否は、被申立人に勤務する唯一の組合員である A を職場から排除する行為であるから、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 被申立人の主張

前記(2)イと同様、A の勤務態度によるものであって、支配介入に該当しない。

(4) 争点(1)イについて

ア 申立人の主張

不当労働行為の救済手続は、司法手続とは異なり、私法上の法律構成とは別個に弾力的に団結権侵害からの救済を図ろうとするものであって、労働委員会は裁量により原状回復及び団結権等の保障の観点から最も効果的な措置を命じることができるから、本件において最も効果的な措置である任用を命じることができることは明らかである。

イ 被申立人の主張

本件のような任期付公務員の任用の非更新には民間企業における解雇権濫用法理のような私法上の法理は適用されないから、任用期間満了と同時に公務員としての地位は失われるもので、仮に非更新が不当労働行為に当たるとしても、その地位は回復されない。よって、本件任用拒否が不当労働行為と判定されたとしても、任用を命じることができない。

(5) 争点(2)アについて

ア 申立人の主張

申立人は、団体交渉において、被申立人に対し、代替指導員の勤務日及び時間を前週末まで指示しない取扱いは労基法第15条違反である旨指摘したが、被申立人は職務の性質上やむを得ないとの見解に固執し、違法状態の是正を真剣に検討する姿勢を全く見せないまま交渉の打切りを通告し、本件勧告後も前記(2)アのとおり、違法状態の是正を誠実に行おうとはしなかった。

また、本件任用拒否については、被申立人はその理由すら明らかにしなかった。

イ 被申立人の主張

被申立人は、本件勧告は受けたものの、業務の性質上、勤務日及び時間を特定し難い面がある旨説明するなど誠実に団体交渉に臨んでおり、申立人の要求に配慮して夏休みの勤務時間について特別の配慮も行った。本件勧告に対しても、労基署の指導に基づき、始業・終業時刻及び休日の基本的なパターンを明記した通知書を交付するとともに、その中で特定しきれない個々の勤務日及び時間についてはシフト表を交付して特定するとの是正措置をとることとし、団体交渉においてもその旨の説明を行った。

また、前記(4)イのとおり本件の任用関係には解雇権濫用法理は適用されず、前記(1)イのとおり A が任用を更新されると期待することに合理性はないから、本件任用拒否は合理的理由を必要とせず、これを明示する必要もない。にもかかわらず、被申立人は、A の勤務態度が学童保育所の指導員にそぐわないことを考慮して本件任用拒否に及んだ旨説明し、誠実に対応した。

(6) 争点(2)イについて

ア 申立人の主張

被申立人が団体交渉を打ち切ったことは、前記(5)アのようなその態度から同様に誠実交渉義務に反する。

イ 被申立人の主張

団体交渉は、双方がそれぞれの主張、提案、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っており、打ち切っても誠実交渉義務に反するとはいえない。

4 認定した事実

(1) 平成22年度の経過

ア 前記1(2)アのとおり、平成22年4月1日、被申立人は、A をパート指導員として任用した。被申立人は、A を2名の児童(以下「担当児」という。)を担当する加配指導員として配置したが、A は、担当児と他の児童をコーディネートして担当児の潜在能力を引き出すことが重要であるとの考え方に基づいて、担当児以外の児童にも担当児と同じように接した。これに対し、他の指導員は、担当児を監護することがA の職務である旨指摘したが、A は「私は対象児と他児童とのコーディネーターとして雇われたのであって、子どもの番人ではない」と返答し、受け入れようとしなかった。

また、その後も、A は、私物の塗り絵や色紙を持ち込み、他の指導員がやめるよう求めても無視したり、他の指導員に対して「わしのやりたいようにやる」と言ったりし、さらに、担当児の一人について、「わしは一切見ない」と

言ったこともあった。このような A の勤務態度について、学童保育所の所管課である被申立人の福祉保健部子育て支援課（以下「支援課」という。）は、その都度他の指導員から報告を受けていた。

なお、支援課においては、2名の担当職員が、約90名の指導員の任用を含む学童保育所に関する事務を行っている。

（甲第3号証、甲第45号証、乙第12号証、乙第13号証、第1回審問 A 証言、第1回審問 E 証言、第1回審問 F 証言、第2回審問 D 証言、審問の全趣旨）
イ 前記ア以外にも、A は、他の指導員に相談することなく、担当児らと休日に外出することを企画したり、担当児が課外活動として参加しているスポーツの練習を見に行ったりし、さらには、担当児の保護者懇談会に出席し、児童が作ったクッキーに誰よりも早く手を出したりもした。このような行動について担当児の保護者は指導員の一人に相談し、当該指導員は支援課に報告した。支援課は当該保護者から事情を聴いた上で、当時課長であった D （以下「D」という。）から A に対し、学童保育所外で保護者が望んでいない関わりを持つことは被申立人の学童保育事業を逸脱しているため、そのことを理解した上で業務に従事するようにとの趣旨の口頭注意を行った。これに対し、A は、まじめに聞く態度を示さず、後々何かあったときのためにと書面を交付するよう求めた。そこで、被申立人は平成22年7月12日付けで、上記口頭注意と同内容の文書を A に対し交付した。

同年10月頃、A は、被申立人との関係でより大きなトラブルの発生を危惧したこともあって、それに備える意味で、前記1(2)イのとおり、申立人に加入したが、その時点では被申立人には通知せず、要求等も行わなかった。

（乙第6号証、第1回審問 A 証言、第1回審問 B 証言、第1回審問 E 証言、第2回審問 D 証言）

ウ 平成23年1月17日付けで、被申立人は、指導員に対し、翌年度の任用に関する自己申告書を提出するよう求めた。A は、同書に「多くの児童が私の指導員継続を望んでいる。」と記入した上で、担当児の担当継続を求める旨及び保護者との関係もうまくいっている旨を記入して提出した。ところが、年度末近くになって、担当児の保護者から支援課に対し、A には担当してもらいたくない旨の申出があった。これに加え、前記アの指導員の報告及び前記イの文書注意があったことから、被申立人は、A を翌年度も引き続き加配指導員として勤務させることはできないと判断した。しかしながら、既に同年3月に入っていたことから、A の再就職等の事情も考慮して、加配指導員から代替指導

員に変更することにより翌年度も指導員として任用することとした。

同月25日、DはAと面談して上記変更について説明したが、その際、変更の理由や変更後の勤務条件については、詳細な説明を行わず、4月1日、被申立人は、Aを代替指導員として、前記1(2)ウのとおり再度パート指導員に任用した。

なお、Dは、このように指導員の任用更新の可否について検討したことは、これが初めてであり、以前に同様の事例があったと聞いたこともなかった。

(甲第2号証、甲第4号証、甲第29号証、第1回審問E証言、第2回審問D証言)

(2) 平成23年度の経過

ア 平成23年4月1日、申立人は、Aが任用の更新は受けたものの代替指導員に変更され、その後の勤務条件も明確ではなかったこと等から、前記1(2)ウのとおり、被申立人に対し、団体交渉を申し入れ、同年5月13日、6月2日及び7月7日、申立人と被申立人は団体交渉を行った。

団体交渉において、申立人は、平成22年度の任用の際の求人票に週所定労働日数5日程度、就業時間4時間程度との記載があったことを根拠に、週5日、1日当たり4時間の勤務をAに保障することを要求し、併せて勤務時間帯を勤務日の1箇月前に提示することを主として要求した。

これに対し、被申立人は、Aは平成23年度は代替指導員として他の指導員が休んだ場合に代わって勤務することとなっているから、勤務日数及び時間数の保障や1箇月前の勤務時間帯の提示はできず、1週間前にシフト表を提示することにより勤務時間を確定する方向で検討したいとの趣旨の回答をしたが、申立人は、そのような取扱いは労基法第15条違反であるとの趣旨の主張を行い、労基署等の関係機関にも問い合わせよう求めた。

この主張について、被申立人は、労基署等に問い合わせたかどうかを明らかにしないまま、勤務時間等について面接の際個別に説明しているから違反ではないとの趣旨の回答をし、これに申立人は納得しなかったにもかかわらず、7月7日の団体交渉において、双方の合意が見込めないとして当該事項に係る交渉は打ち切りたい旨を表明した。併せて、被申立人は、夏休み期間中について、勤務時間・場所を特定した書面を指導員に配布する旨説明し、後日配布した。

一方、Aは、交渉中の6月3日、監督官に対し、学童保育所において、労基法第15条違反の事実がある旨申告し、7月13日、前記1(2)ウのとおり本件勧告が行われた。

なお、当時、被申立人が、代替指導員に交付していた任用の通知書には、勤務日又は時間は、指定する日又は時間としか表示されず、実際の勤務日、時間及び場所は、前週の金曜日に支援課の担当者から電話で連絡するのが常態であった。

(甲第1号証、甲第5号証、甲第33号証、甲第34号証、甲第40号証、甲第46号証、乙第9号証、乙第11号証、乙第18号証、第1回審問 A 証言、第1回審問 B 証言)

イ 8月26日、申立人と被申立人は団体交渉を行い、被申立人は、本件勧告への対応について、労基署の指導を受けながら改善を図りたいと考えている旨説明した。被申立人は、その後の同月31日、必要事項を明記した通知書を作成し9月から交付する旨の是正報告書を労基署に提出したが、10月6日の申立人との団体交渉において、初めて通知書の案を申立人に提示してその内容を説明した。その内容は、通知書には勤務日及び時間の基本的なパターンのみを記載し、実際の勤務日や勤務時間帯は前週に交付するシフト表で指定するとのもので、年間や週ごとの勤務日数及び時間数を明示、保障するものではなかったが、これについて、被申立人は、労基署から適当との回答を得ている旨を説明した上で、パート指導員に配布する旨通告した。

ところが、実際に被申立人が、交渉継続中であった A を除くパート指導員に通知書を配布したのは、11月2日付けであり、その後シフト表を毎週書面で交付していたかは明らかではない（A はシフト表が一・二回しか交付されなかったと証言しており、これに対し D は毎週郵送していたと担当者から聞いた旨証言するのみでシフト表自体は証拠提出されておらず、上記のとおり認定するしかない。）。

さらに、12月15日、申立人と被申立人は団体交渉を行い、申立人は、改めて、週5日、1日4時間の勤務を A に保障するよう求めたが、被申立人は、保障できない旨回答し、合意は成立しなかった。

(甲第13号証、甲第35号証～甲第37号証、甲第40号証、乙第20号証、第1回審問 A 証言、第2回審問 D 証言)

ウ 一方、平成23年度、被申立人は、A を3箇所の学童保育所を対象に代替指導員として配置していたが、配置先から、A とはなかなか連携がとれない、どうして三つの学童保育所だけで受けなければならないのかとの苦情が配置直後から支援課に寄せられた。

以降も、A の勤務態度について、他の指導員から連携がとれないとの訴え

が相次いだことから、同年10月頃、被申立人は、文書で報告するよう依頼し、また、この頃から A を当初の3箇所だけではなく、他の学童保育所にも配置するようになった。上記依頼の結果、同月以前の出来事に係るものや同月以後に配置されるようになった学童保育所からのものも含めて同月頃から平成24年の3月頃にかけて、書面により、次のような報告があった。

(ア) A の言動について

- a おやつのできりやスプーンがあるにもかかわらずストローで吸っていたため注意したところ、「あそこの子どももやっているのやっただけです。」と児童のせいにしたので、「そういう行儀の悪い子どもを注意するのが指導員じゃないですか」と注意したところ「あーそうですか」と返答した。
- b 遊び道具を正しく使うよう日頃から指導していたが、A がルールを乱して自己流で使うため、児童も模倣してルールを守らなくなった。
- c A は、児童に自分のことを「〇〇ちゃん」と呼ぶように言っていたが、これは、アルバイトの学生も含めて指導員を「先生」と呼ばせる学童保育所の方針から逸脱していた。
- d 服に付いていたムカデを見て突然大声を上げて児童の方に向けて振り払い、その後も大声で騒いでいるだけで、退治を一切しようとしなかった。
- e 「俺の親はお年玉を全部使い込んでいた。お年玉を持ってこい。そしたらマジックを見せてやる」と指導員として考えられない発言をしていた。
- f 集団遊びをしていたところ、逃げる女児の後についてウロウロしていたが、庭が暗く、ついていく姿がとても不安に思えた。
- g 多くの児童に目を行き届かせるのではなく、体育館の前等で、一輪車で遊んでいる特定の低学年の女児としか遊ばず、その様子は異様に思えた。
- h 一輪車だけでなく、サッカーをしている男児を見てくれと言うと、極めて強い反発の言葉を発した。

(イ) A の勤務態度に係る同僚指導員の意見

- a 他の指導員と連携しそれぞれの学童保育所のルールに基づいて業務をしようとしないうえ、とても大きなストレスを感じていた。
- b 学童保育所のルールを逸脱するような言動が多々あり、注意しても改めようとしなかった。このため、他の指導員は A との対応にはとても苦慮していた。
- c 他の指導員と連携しそれぞれの学童保育所のルールに基づいて業務を進めようとしないうえ、代替指導員として配置してもらいたくないと思った。

d それぞれの学童保育所のルールに基づき他の指導員と連携して業務を進めるのではなく、児童の歓心を得るために、児童に喜ばれることをするだけであり、業務としての学童保育をしているとは考えられない。

なお、上記の報告書の提出時期等について、指導員の G は「3月頃」と証言し、同じく指導員の H は、「年明けぐらいだったと記憶している」と証言している。また、D は、「報告書に日付が残ってるものもございます。そういったものの開始が大体10月頃でした」と証言しており、上記のとおり認定できる。報告の内容についても、報告書自体は証拠提出されていないが、それについて記述した D の陳述書の内容と上記2名の指導員の証言及び陳述書の内容は概ね一致しており、加えて、A 自身が、マジックを見せてやるからお年玉を持ってこいと言ったこと（上記(ア) e）等一部の事実を認める旨及び他の指導員との連携を欠いていたことを窺わせる旨の証言をしていることから、これらに基づき上記のとおり認定できる。

（甲第4号証、甲第43号証、乙第14号証、乙第15号証、乙第18号証、第1回審問 A 証言、第2回審問 G 証言、第2回審問 H 証言、第2回審問 D 証言）
エ 平成24年1月11日付けで被申立人は、指導員に対し前年同様自己申告書の提出を求め、これに対し、A は、翌年度も任用を希望する旨を記入し、その理由として「学童保育所児童に最も人気のある指導員であり、指導能力がすぐれている。」と記載し提出したが、被申立人は、前記ウの報告書に加え、報告者以外の多くの指導員からも「Aさんは協調性がなく、勝手なことをするので一緒に仕事したくない。」との訴えがあったことから、Aの勤務状態が不良であると判断し、本件任用拒否を決定した。

なお、被申立人は、このときから、指導員に自己申告書の提出を求める通知文に、本調査により翌年度の任用が保障されるものではない旨記載するようになった。

（甲第16号証、乙第1号証、乙第18号証）

オ 2月16日、前記1(2)エのとおり、被申立人は申立人との団体交渉において、本件任用拒否を申立人に通告した。その際、理由については、期間の満了によるものであるとの趣旨の説明のみを行った。

その後の同月29日、被申立人は、A に対し、「勤務態度が」学童保育所の「指導員にそぐわないことを考慮して」任用を行わない旨通知した。これに対し、3月5日の団体交渉において、申立人は、上記通知の「そぐわない」について、その内容を説明するよう求めたが、被申立人は、これを拒否し、前記1(2)エ

のとおり、同月14日、申立人に対し、交渉を打ち切る旨通知した。

(甲第21号証、甲第38号証～甲第40号証、審問の全趣旨)

5 判断

(1) 本件任用拒否について

ア 本件任用拒否は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。

(ア) 本件任用拒否は、労組法第7条第1号の「解雇し、その他」「不利益な取扱いをすること」に該当するか否か。(争点(1)ア(ア))

まず、関係法規の適用関係について検討すると、Aら指導員は、前記1(1)イのとおり地公法第3条第3項第3号に規定する特別職の地方公務員である非常勤の嘱託員であって、同法第4条第2項の規定により同法の規定の適用はないため、労組法が全面適用される。そうすると、Aが申立人に加入したこと又は申立人の正当な行為をしたことの故に、被申立人がAに対し、労組法第7条第1号の「解雇し、その他」「不利益な取扱いをすること」に該当する行為を行った場合には、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立する。よって、本件任用拒否が労組法第7条第1号の「解雇し、その他」「不利益な取扱いをすること」に該当するか否かについて検討する。

本件任用拒否のような期間を定めた任用の非更新の場合も、任用を更新されると期待することに合理性が認められる場合には、その期待に反する非更新は労組法第7条第1号の「解雇し、その他」「不利益な取扱いをすること」に該当すると考えられる。

被申立人は、前記3(1)イのとおり、Aの任用の更新回数が1回に過ぎず、平成24年度の更新に際し任用継続の保障がない旨の告知も行っていること等から、Aが任用を更新されると期待することに合理性はないと主張するが、一般に、更新が多数回繰り返されたり、使用者が更新に期待を抱かせるような言動をしていた場合のほか、客観的に見て労働者が希望すれば、更新を拒否し得るに足る特段の理由がない限り更新されるといった実態がある場合においても、任用の更新に対する期待に合理性が認められると考えられるところ、前記4(1)ア及びウのとおり、被申立人においては、約90名の指導員の任用に関する事務を2名の担当職員が処理していることから、個々の指導員の任用更新について、特にこれを拒否すべき理由となるような事実が他の指導員、保護者等から報告されない限り、その勤務状況により判断することは事実上不可能であったと推認されること、支援課の課長であったDが本件以

外に任用の更新について特に検討したような事例を知ってはいなかったことからすれば、指導員においては任用の更新を希望すれば、更新を拒否し得るに足る特段の理由がない限り更新されるとの実態があったと認められる。

そして、前記4(2)エのとおり、被申立人は平成24年度の任用更新に当たり、任用継続の保障がない旨告知するようになったものの、上記実態に何らかの変更があったことを窺わせるような事実も認められないことから、上記の告知にかかわらず、指導員が任用を更新されると期待することに合理性があり、本件任用拒否は、労組法第7条第1号の「解雇し、その他」「不利益な取扱いをすること」に該当する。

(イ) 本件任用拒否は、A が申立人に加入したこと又は申立人の正当な行為をしたことの故をもって行われたものか否か。(争点(1)ア(イ))

前記(ア)のとおり、本件任用拒否は労組法第7条第1号の「解雇し、その他」「不利益な取扱いをすること」に該当すると認められるから、A が申立人に加入したこと又は申立人の正当な行為をしたことの故に本件任用拒否が行われたとすると労組法第7条第1号の不当労働行為が成立する。よって、本件任用拒否がA が申立人に加入したこと又は申立人の正当な行為をしたことの故をもって行われたものか否かについて検討する。

まず、前記3(2)アのとおり、申立人は、A の申告により本件勧告が行われた経過から、本件任用拒否は、被申立人の不当労働行為意思に基づくものと主張する。

確かに、前記1(2)ウ及びエ、4(1)イ及びウ並びに(2)ア及びオのとおり、A は平成22年度、申立人に加入したがその時点では被申立人には通知せず、任用の更新を受けたこと、平成23年度になって、申立人及びA は、被申立人の労基法第15条違反について団体交渉で指摘するとともに監督官に申告し、その結果被申立人は本件勧告を受け、その後に本件任用拒否が行われたことが認められるが、この事実のみをもって、本件任用拒否が被申立人の不当労働行為意思に基づくものとは断定できない。

また、申立人は、他に被申立人の不当労働行為意思を推認させる事実として、前記3(2)アのとおり、被申立人は本件勧告に基づく労基法第15条違反の是正を誠実に実施していないと主張するが、本件勧告に対する是正措置の実施状況と本件任用拒否についての不当労働行為意思の有無とは直接関係はない。さらに、申立人は前記3(2)アのとおり、不当労働行為意思を示す被申立人側証人の証言として、第2回審問のD の証言を引用するが、D は、同

証言に続けて、申立人代理人の「指導を行うと、団体交渉の交渉事項に新たに加わるから、それが嫌だったんですか。」との質問に対し、「嫌だったというか、それが他の」「指導員にですね、やっぱり迷惑がかかるんじゃないかなと、そういった判断がございました。」と回答しており（第2回審問 D 証言）、その趣旨は支援課として対応すべき問題に個々の指導員を巻き込みたくないとのものであって、申立人との団体交渉自体を嫌悪する意思から出たものとは認められない。

そうすると、未だ、本件任用拒否が、A が申立人に加入したこと又は申立人の正当な行為をしたことの故をもって行われたと推認するに足りない。

そこで、本件任用拒否の動機についてさらに検討すると、前記4(1)アからウまで並びに(2)ウ及びエのとおり、本件任用拒否に至る次の経過が認められる。

被申立人は、平成22年度、A を特別な支援を必要とする児童に対して配置される加配指導員として任用したが、A は自己の考え方にに基づき担当児の監護に専念しないなど学童保育所のルールを逸脱した業務を行い、これに対する他の指導員の指摘や注意も聞き入れようとせず、さらに、休日に担当児と関わろうとするなど家庭において監護を受けられない留守家庭児童の保育という学童保育事業の趣旨を逸脱した行動をとった。そこで、被申立人は、引き続きA を勤務させることは困難と判断したが、同人の事情も考慮して平成23年度はA を代替指導員に変更して3箇所学童保育所に配置した。ところが、A は相変わらず自己の考え方に固執し、各学童保育所のルールを逸脱した業務を行い、他の指導員と連携しようともせず、注意も聞き入れようとしなかった。そのため、配置直後からその勤務態度に対する他の指導員の苦情が寄せられ、同年10月頃からは他の学童保育所にも配置したものの、当該配置先からも同様にA と共に勤務することは困難との趣旨の苦情が寄せられてきた。このような報告を受けて、被申立人は本件任用拒否について判断した。

以上のことから、本件任用拒否はA の勤務態度を理由として行われたものと認めるのが相当であり、A が申立人に加入したこと又は申立人の正当な行為をしたことの故をもって行われたものとはいえない。

これに対し、申立人は、前記3(2)アのとおり、被申立人が主張するA の勤務上の問題点などはそもそも存在せず、かつ、報告書の提出時期も本件任用拒否の決定後であったとして、本件任用拒否はA の勤務態度に起因する

ものではない旨主張する。

しかしながら、前記4(1)ア及び(2)ウのとおり、各学童保育所からAの勤務態度についての報告が支援課にあったことは事実と認められ、その一部は文書での報告の時期が平成24年3月頃であったとしても、大半の報告は、本件任用拒否について判断される前の同年年明け頃までに行われていたものと認められる。

また、申立人は、被申立人は、Aへの説明も弁明の機会付与もしていないことから、本件任用拒否には合理性はない旨主張する。

確かに、前記4(1)ウのとおり、Dは、代替指導員への変更の際、上記のようなAの勤務態度について十分説明していないことが認められ、平成23年度については、上記のとおりD自身が、指導員を巻き込むことを懸念して、Aに対する勤務態度に係る説明や注意指導を行わなかったことを認めている。上記のとおり被申立人に指導員を巻き込みたくないとの意図があったことは否定できないとしても、注意指導による改善の機会を与えなかった対応は適当とはいえず、本件任用拒否の前にAに対する注意指導等を行うことが望ましかったといえるが、このことから本件任用拒否が被申立人の不当労働行為意思によるものと推認することまではできない。

よって、申立人の主張は採用できない。

(ウ) 本件任用拒否は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点(1)ア(ウ))

前記(イ)のとおり、本件任用拒否は、Aの勤務態度を理由として行われたものであって、申立人に支配介入しようとして行われたものではないから、労組法第7条第3号の支配介入にも該当しない。

(エ) 前記(ア)から(ウ)までで判断したとおり、本件任用拒否は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

イ アで不当労働行為に該当するとして、被申立人に対し、Aの任用を命じることができるか否か。(争点(1)イ)

前記アのとおり不当労働行為に該当しないから判断の必要がない。

(2) 申立人と被申立人との団体交渉について

被申立人の申立人との団体交渉における対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか否か。

ア 団体交渉における被申立人のAの勤務条件及び本件任用拒否に係る交渉態度は、誠実交渉義務に反するものであったか否か。(争点(2)ア)

前記(1)ア(ア)のとおり、本件の任用関係には労組法が適用されるから、被申立人が A の加入する申立人との団体交渉に応じなかった場合には労組法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為が成立する。そして、使用者が誠意をもって団体交渉に当たったと認められないような場合も同号の規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当であり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどの努力をすべき誠実交渉義務を負っている。

そこで、上記誠実交渉義務に照らし被申立人の対応について検討する。

A の勤務条件について、被申立人は、前記3(5)イのとおり、業務の性質の観点から誠実に対応し、夏休み期間中は特別の配慮も行い、本件勧告に対しても、労基署の指導に基づいて是正措置を実施し、その旨説明したと主張する。

確かに、前記4(2)ア及びイのとおり、上記主張に沿う事実も認められるが、一方、前記4(2)アのとおり、被申立人は、申立人の労基法第15条違反の主張に対しては、労基署等への問合せの有無も明らかにしないまま違反には当たらない旨説明し、これに申立人が納得していないにもかかわらず、交渉の打切りを表明しており、このような対応は、後に本件勧告を受けていることから見ても、申立人の主張に対する自己の主張の根拠について十分説明を尽くしたものとは認められない。これに、本件勧告後も、前記4(2)イのとおり、本件勧告に対し平成23年9月から是正措置を実施する旨の是正報告書を提出しておきながら、その是正内容である通知書やシフト表の交付を11月まで実施せず、シフト表については毎週交付していたかどうかは明らかではないことも併せ考えると、被申立人が上記誠実交渉義務を尽くしていたとはいえない。

さらに、本件任用拒否について、被申立人は、前記3(5)イのとおり、A の勤務態度が学童保育所の指導員にそぐわないことを考慮して本件任用拒否に及んだ旨説明し、誠実に対応したと主張するが、前記4(2)オのとおり、団体交渉において、申立人が、「そぐわない」の内容を説明するよう求めたのに対し、これを拒否したことが認められる。このような交渉態度は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、その根拠を具体的に説明するなどしたものとはいえず、上記誠実交渉義務を果たしたとはいえない。よって、被申立人の本件任用拒否に係る交渉態度は、誠実交渉義務に反するものであったといえる。

前記3(5)イのとおり、被申立人は、本件の任用関係には、解雇権濫用法理の

適用はなく、本来非更新の合理的理由は不要である等と主張するが、上記のとおり、本件の任用関係には労組法が適用されるどころ、申立人の組合員である A にとって任用の更新の有無は重要な勤務条件なのであり、また、本件任用拒否は前記(1)アのとおり、その理由によっては申立人に対する不当労働行為に当たるのであるから、非更新の理由について交渉で十分な説明を行わないことは不適當である。

なお、前記(1)ア(イ)で引用した D の証言から見て、被申立人においては、理由を説明することにより、報告を提出した指導員を巻き込みたくないとの意図があったことは否定できず、その意図を理解できないわけではないが、団体交渉の態度としては不誠実であったといわざるを得ない。

イ 被申立人が申立人との団体交渉を打ち切ったことは、誠実交渉義務に反するものであったか否か。(争点(2)イ)

前記アで判断したような被申立人の交渉態度からすれば、団体交渉を打ち切ったことは、誠実交渉義務に反するものと判断される。

ウ 前記ア及びイで判断したとおり、被申立人の団体交渉における対応は労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

(3) 救済方法について

前記(2)で判断した団体交渉拒否の不当労働行為に対する救済方法について、申立人は団体交渉の応諾及び文書手交を求めているが、これまで述べたところからすると、現在、被申立人に申立人の組合員が存在しないことを前提に救済方法を定めるべきであるので、文書手交を命じるにとどめることが相当と判断される。

なお、文書の文言については、上記のとおり、命令時点において、被申立人には申立人の組合員は存在しないが、申立人が合同労働組合であり、今後、被申立人との間で、労使関係が生じる可能性も否定できないことから、主文のとおりとすることが適當と考えられる。

第3 法律上の根拠

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

平成25年8月21日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎