

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 滋賀自治体一般ユニオン高島市臨時嘱託職員支部

再 審 査 被 申 立 人 高島市

上記当事者間の中労委平成24年(不再)第9号事件(初審滋賀県労委平成22年(不)第5号事件)について、当委員会は、平成25年10月16日第184回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文中、再審査申立人の申し入れた団体交渉に係る救済申立てを棄却した部分を取り消す。
- 2 再審査被申立人は、再審査申立人に対し、本命令交付の日から2週間以内に、下記文書を手交しなければならない。(用紙の大きさはA4版とし、読みやすい大きさの文字で楷書し、年月日は手交日を記載すること。)

平成 年 月 日

滋賀自治体一般ユニオン
高島市臨時嘱託職員支部
支部長 X 1 殿

高島市
市長 Y 1 ⑩

当市が、貴組合から申入れのあった臨時的任用職員の再任用の継続、
臨時的任用職員の身分を嘱託職員に変更するなどの方法による X 1 組合
員の雇用の維持、臨時的任用職員の年次有給休暇に係る団体交渉におい
て誠実に対応しなかったことは、中央労働委員会において、労働組合法
第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

以上

3 その他その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

滋賀自治体一般ユニオン高島市臨時嘱託職員支部（以下「組合」という。）
の組合員である X 1（以下「X 1 組合員」という。）は、臨時的任用職員
である学校給食配送車運転手として、平成 17 年 9 月 1 日（以下、「平成」
の元号は省略する。）に高島市（以下「市」という。）に採用された。臨

時的任用職員については、地方公務員法上、任用期間の上限が1年とされていることから、市では、従来より、1日から数日の空白期間を設け、新規の任用として翌年度も任用するという方針（以下「旧任用方針」という。）に基づき任用が繰り返されていた。組合は、20年2月、任用を繰り返してきた職員には年次有給休暇の加算を行うべきであるとして、大津労働基準監督署に申告し、同署は、同年3月、従来 of 任用の取扱いでは、労働基準法上、継続勤務に当たるとして、年次有給休暇を加算するよう市に是正勧告を行った。これを受け、市は、地方公務員法と労働基準法のどちらにも抵触しないようにするとして、臨時的任用職員については1年を超えての再任用は行わないという方針（以下「新任用方針」という。）を決定し、22年度からこれを実施することとした。その結果、22年3月31日の任期満了をもって、X1組合員を含む臨時的任用職員の全員が、任用を打ち切れ（以下「本件一斉雇止め」という。）、同年4月1日以降、臨時的任用職員として、再度同一の職務内容の職に任用（以下「再任用」という。）されることはなかった。

本件は、組合が、市による以下の行為があり、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条所定の不当労働行為に当たるとして、同年5月12日、滋賀県労働委員会（以下「滋賀県労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

- (1) 市が、X1組合員を、組合活動を理由として、22年3月31日をもって雇止めとし、同年4月1日以降再任用しなかったこと（労組法第7条第1号）
- (2) 市が、組合から20年4月10日ないし22年4月14日（以下「本件交渉期間」という。）に申入れのあった、①臨時的任用職員の再任用の継続、②臨時的任用職員の身分を嘱託職員に変更するなどの方法によるX1組合員の雇用の維持、③嘱託職員の任用期間の上限の撤廃、

- ④本件一斉雇止めによって発生した失業者に対する就職支援、並びに
- ⑤臨時的任用職員の年次有給休暇、通勤手当及び夏休み期間中の休業補償を交渉事項（以下「本件交渉事項」という。）とする団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）に、誠実に応じなかったこと（労組法第7条第2号）

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) X1組合員の雇止めの撤回、原職復帰及びバックペイ
- (2) 不誠実団体交渉に対する謝罪
- (3) 誠実団体交渉応諾

3 初審命令の要旨

滋賀県労委は、24年2月2日付けで、本件救済申立てを棄却することを決定し、同月13日、命令書（以下「初審命令」）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、24年2月28日、初審命令の取消し及び上記2のとおり救済を求めて、再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

- 1 市が22年4月1日以降、X1組合員を再任用しなかったことは、X1組合員が労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに当たるか。
- 2 本件交渉事項は、団体交渉の対象となるか。
- 3 本件団体交渉における市の交渉態度は、不誠実なものであったか。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（市が22年4月1日以降、X1組合員を再任用しなかったことは、X1組合員が労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取

扱いに当たるか。)について

(1) 組合の主張

Y2高島市総務部職員課主監(以下「Y2主監」という。)は、団体交渉において、本件一斉雇止めに至った理由について、「こうやって向かってこられたら、表出てきたらしょうがない」と回答し、この「こうやって向かってこられたら」の意味について、初審審問において、「労働基準監督署に申告に行って、その結果、是正指導書が出た」ことであると証言している。

また、Y3市長(以下「Y3市長」という。)も、市議会において、本件一斉雇止めの根本的原因が、組合による労働基準監督署に対する申告であったと述べている。

このように、労働基準法違反の是正を労働基準監督署に申し入れるという正当な組合活動が、本件一斉雇止めの根本原因であることは明らかであって、本件一斉雇止めは、正当な組合活動に対する意趣返しとして行われたものである。したがって、市が、X1組合員を、22年3月31日をもって雇止めとし、同年4月1日以降、X1組合員を再任用しなかったことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。

(2) 市の主張

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

2 争点2(本件交渉事項は、団体交渉の対象となるか。)について

(1) 組合の主張

本件各団体交渉事項は、いずれも臨時的任用職員等の労働条件に関

する事項であるから、管理運営事項に該当しない。任用権の行使に関する事項が管理運営事項に該当するとしても、公務員の再任用拒絶は、免職権の行使と同視できるものであり、任用権の行使ではあり得ないから、再任用拒絶は管理運営事項に当たらない。

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

(2) 市の主張

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

仮に、臨時的任用職員の任用を改めたことにより労働条件に影響する側面があるとしても、任命権の行使が管理運営事項に当たることは明らかであり、臨時的任用期間は最長で1年と法定されており、そこに市の裁量権はなく、交渉によって妥協点を見出すことができない以上、臨時的任用職員について任用期間満了後の再任用を求めることが義務的団体交渉事項となると認めることはできない。

3 争点3（本件団体交渉における市の交渉態度は、不誠実なものであったか。）について

(1) 組合の主張

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

市は、21年4月24日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長及び給与能率推進室長通知（以下「総務省通知」という。後記第4の

2(12)参照)の解釈を誤り、誤った解釈に基づいて大量の雇止めを実施した。組合は、市に対して、総務省通知の解釈の誤りを指摘し、任用方針の再考を促したが、市には、総務省通知の解釈を正そうという姿勢がなく、その結果、X1組合員は、4年半を超えて働き、雇用継続の期待権を持つに至ったにもかかわらず、個別の話合いに入る前に門前払いされた。

したがって、市の交渉態度は不誠実なものであった。

(2) 市の主張

本件各団体交渉事項の多くは、管理運営事項であり、義務的団体交渉事項に当たらないので、そもそも市には、誠実団体交渉義務がない。

また、管理運営事項に当たらない交渉事項についても、実際の団体交渉においては、市は誠実に交渉に応じていた。

総務省通知に対して、市としての正式な見解を決めることに意味はない。要は、市が技術的助言である同通知を参考にして、臨時・嘱託職員の任用等に関する方針を決めることが重要なのである。市としては、臨時的任用職員は、新たな職として整理できないため、任期満了後に再任用することはできないと考えており、同通知の解釈が変更になったとしても、結論において変更はなかった。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者等について

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置く合同労働組合である。所属する上部団体は滋賀県自治体労働組合総連合及び滋賀自治体一般ユニオン（以下「一般ユニオン」という。）である。初審及び再審査の審問終結時の組合員は、X1組合員、X2組合員（以下「X2組合員」という。）

及びX3組合員（以下「X3組合員」という。）の3名である。

(2) 市

市は、肩書地に本庁舎を置く地方自治法に基づく普通地方公共団体であり、初審審問終結時の職員は約920名である。

(3) X1組合員

ア X1組合員の任用期間

X1組合員は、17年9月1日から同月30日までの期間を定めて、学校給食配送車運転手として採用され、以後、①17年10月1日～18年3月31日、②18年4月1日～同年9月30日、③18年10月1日～19年3月31日、④19年4月2日～同年9月30日、⑤19年10月1日～20年3月31日、⑥20年4月2日～同年9月30日、⑦20年10月1日～21年3月31日、⑧21年4月1日～同年9月30日、⑨21年10月1日～22年3月31日と、6か月ごとの更新を繰り返し、同日の雇止めまで、4年7か月にわたって、市に任用された。

X1組合員は、地方公務員法第22条第5項に基づく臨時的任用職員であった。同項には「人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。」と規定されており、臨時的任用職員の任用期間は1年が上限とされている。

しかしながら、市では、臨時的任用職員については、6月を超えない期間で1回のみ更新し、同一人を翌年度任用する場合は、1日から数日の空白期間を設けて、任用期間が連続しないような形式をとることにより、任用を繰り返していた。

イ X1組合員が従事した業務の内容

X1組合員は、Z1学校給食センターから、6トンの配送車を運転して、保育園や小中学校への給食配送業務を行った。同配送車の運転には、中型免許（従来の普通免許）が必要であった。

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

ウ 年次有給休暇の付与日数

X1組合員に付与された年次有給休暇の日数は、18年10月1日から21年3月31日までの間は、各6か月の契約期間につき、3.5日であったが、21年4月1日～同年9月30日は5日、21年10月1日～22年3月31日は6日であった。

(4) X2組合員

X2組合員は、地方公務員法第3条第3項第3号に定める特別職の嘱託職員であり、市の資料館に勤務していたが、任用期間の満了により、20年3月31日に雇止めとされた（以下、同雇止めの問題を「X2組合員の解雇問題」ということがある。）。X2組合員は、同日付けで、市を相手方として地位保全の仮処分の申立てをした。この事件の本案は、その後最高裁まで争われたが、23年7月7日に、請求棄却の判決が確定した。

(5) X3組合員

X3組合員は、地方公務員法第22条第5項に基づく臨時的任用職員であり、市の学校給食の調理補助の仕事をしていた。X3組合員は、病気のため19年12月より出勤しておらず、休業中であったところ、21年3月31日に雇止めとされた（以下、同雇止めの問題を「X3組合員の解雇問題」ということがある。）。X3組合員は、地位確認

等の訴訟は提起していない。

(6) Y 4

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

(7) Y 2主監

Y 2主監は、市の職員であり、17年1月1日から22年3月31日までの間、職員課に所属していた。この間に、係長、参事を経て、最後は主監の役職に就いている。

2 事実経過について

(1) 組合結成と初回の団体交渉

19年9月12日、市の臨時的職員や嘱託職員などで構成される労働組合として、組合が結成され、X 1組合員はその支部長に就任した。組合は、同月14日、組合結成通知書を高島市長（以下「市長」という。）と高島市教育長宛に提出した。

組合は、併せて、数年にわたって任用されている臨時的任用職員の継続雇用、正規職員としての任用等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

市は、同月25日に行われた団体交渉において、それまでに通告していた、臨時的任用職員である学校給食臨時調理員の雇止め方針を撤回した。

(2) 労働基準監督署による是正勧告

20年2月、X 1組合員、X 4一般ユニオン執行委員長外1名は、短期の任用を繰り返してきた職員について、年次有給休暇の付与日数を加算すべきであるとして、大津労働基準監督署に申告をした。同申告に先立ち、組合は、市と団体交渉において年次有給休暇の付与日数に

ついて協議を行っていたが、平行線で納得できなかったため、市に対し労働基準監督署に申告する旨を伝えた上で同申告に及んだ。

同年3月4日、同署は、「学校給食センターなどに就労する臨時職員について、1年6箇月以上継続勤務しているにもかかわらず、雇入れから6箇月経過日に与えられた有給休暇に法定の労働日を加算した有給休暇を与えていないこと」が労働基準法第39条第2項に違反しているとして、市に対し、年次有給休暇の付与日数を加算するよう勧告した。

さらに、同署は、市に対し、同月10日付け指導票を交付し、同月21日までに改善措置をとるように求めた。同指導票の「指導事項」の欄には「臨時的任用職について、地方公務員法第22条第5項に基づき、その任用期間を最大1年としていることについては、理解するところですが、現在の同職員の契約実態は労働基準法第39条に係る措置として継続勤務と判断されますので、同法第39条第2項措置について履行されたい。」と記載されていた。

(3) 20年5月19日の団体交渉

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

この団体交渉の前までは、市は高島市教育委員会（以下「教育委員会」という。）が団体交渉の窓口になっていた。しかし、団体交渉事項が臨時的任用職員全体の年次有給休暇の問題に広がったことから、団体交渉事項のうち臨時的任用職員の年次有給休暇に関する事項については、市総務部が担当することになり、Y2主監が担当者となった。

イ 同年5月9日、期限内に団体交渉が実施されなかったことから、組

合は、団体交渉実施の督促の書面をY2主監に提出した。

当時、Y2主監は、X2組合員の地位保全仮処分の申立てへの対応や年次有給休暇に関する労働基準監督署の是正勧告への対応があり、団体交渉が実施されたのは、同年5月19日となった。

ウ 同団体交渉では、臨時的任用職員の年次有給休暇について、Y2主監は、「大津労働基準監督署から是正勧告が出ているところ、同署は、任用期間は最大で1年ということは了解したが、有給休暇との関係について今協議中である。」旨述べた。

組合は、組合が申告に行ったときに、労働基準監督官から、「地方公務員法第22条で任用は1年となっても、実態としては複数年反復雇用されているから、市が年次有給休暇を加算していないのは問題だ。」と聞いた旨を述べて、是正勧告の後、同署との間で何が協議されているのか、説明するよう市に求めた。これに対し、Y2主監は、「労働基準監督署は、任用は地方公務員法上1年であると認識している。」、「実態も、任用は1年で切れている。」との発言を繰り返すだけであり、同署との間で何を協議しているのかについて、組合から何度聞かれても、回答しようとせず、かつ、回答しない理由も説明しなかった。

組合は、組合が労働局に電話照会したときに、「既に3月初旬に市に是正勧告・指導をしており、現状では、過去に加算されるべきだった年次有給休暇の今年度繰越し日数について、20年5月31日を期限として市が精査している状況である。」旨を聞いたと述べ、現状について同様の説明を行わなかった市の態度が不誠実であると批判したが、市は、組合の電話聴取内容が正しいか否かを述べなかった。

また、組合が是正勧告書の複写の交付を求めたのに対し、市は、組合に渡していいものか持ち帰って相談する旨述べて交付せず（結局、

本件交渉期間中、市は組合に是正勧告書の複写を交付しなかった。) 、かつ、是正勧告の内容についても一切説明せず、これを開示できない理由も説明しなかった。これに対し、組合は、何を勧告されたのか、何を是正しろと言われたのか、そこに働く労働者に明らかにするのは当たり前である旨述べ、是正勧告に従って改善するように求めた。

(4) 20年6月市議会定例会

20年6月17日の市議会定例会において、議員からの「臨時任用職員の有給休暇取得について、大津労働基準監督署の是正勧告をどう受け止めているのか。」との質問に対し、Y5総務部長は、「地方公務員法に基づく期間を定めた市の任用形態と、労働基準法に基づく労働基準監督署の継続勤務についての考え方に相違がございまして、どちらの法も満たす任用形態、有給休暇の付与方法について結論を見出すべく、これまで同署と4回にわたり協議を重ねてきたところでございます。現在、改善措置の対応について、大津労働基準監督署との間で結論を出すまでには至っておりませんが、これは単に年次有給休暇の付与という問題だけではなく、1年を超えての任用を認めていない地方公務員法で規定する臨時的任用職員の制度運用全般にかかる課題として捉えておりまして、是正勧告への当面の対応とともに、抜本的な解決策ということも検討を迫られていると認識をしているところでございます。」と回答した。

(5) 20年8月市議会全員協議会

市は、年次有給休暇の付与については、1年6か月以上勤務している臨時的任用職員には労働基準法第39条第2項に基づき勤務年数に応じた年次有給休暇を付与すること、任用については、現在、臨時的任用している職員のうち、専門的な知識・技能、免許・資格を要する職であって、任用上必要と認められるものについては嘱託職員に任用形

態を切り替えること、及び臨時的任用職員の任用については、任用期間を地方公務員法第22条に基づき最長1年（任用更新1回限り）とすることを固め、20年8月の市議会全員協議会にこれらについて説明した。

この時点において、任用に係る方針は、21年度の任用から適用するものとされていた。

その後、市は、同方針に従って、「高島市嘱託職員の任用等に関する要綱」（下記(9)参照）の整備を進めた。

(6) 20年10月24日の団体交渉

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

イ この団体交渉は、同月24日に実施された。市側の出席者は、Y2主監とY6教育総務課参事であった。

(ア) 組合が、年次有給休暇の加算問題について説明を求めたところ、Y2主監は、「労働基準法上雇用が継続していると評価される以上、労働基準法にも地方公務員法にも合致する雇用の仕方しかない。」と述べ、それが議会の意思でもある旨説明した。

組合は、地方公務員法には、臨時的任用職員の任用の更新は1回であり、最長1年であると定められているが、1年で任用を切るべきところ、2年、3年と脱法した行為があった場合、労働基準法に基づき年次有給休暇を付与すべきである旨述べて、この点について市の確認を求めた。

これに対し、Y2主監は、市は、任用は1年で切れると考えており、労働基準監督署とはいつまでも平行線であり決着しなかったが、

労働基準法の適用と市の付与した日数との間で、市の付与日数が少ない場合は追加できるようにし、市の付与日数が多い場合には多い方を優先する旨答えた。

- (イ) 組合が、来年4月以降の任用の問題について、現段階では白紙の状態かと尋ねたところ、Y2主監は、地方公務員法第22条は絶対的に守らなければならないと述べ、労働基準監督署から年次有給休暇の関係で継続雇用であると言われる中で、1年を超えて任用を継続することはできない旨答えた。組合が、「労働基準局は是正勧告の中で地方公務員法22条を守れとの勧告はしていないはずである」と指摘し、労働基準法と地方公務員法を一緒にして話をしないように求めたところ、Y2主監は、同署は、市が地方公務員法どおりに任用してきたことについては納得しており、任用行為について指導したわけではない旨述べた。

組合は、嘱託職員であれば、1年ごとの更新にはなるが、2年、3年で切らなければならないという規定はなく、臨時的任用職員のような問題は生じないと述べて、労働基準法と地方公務員法の両方に合致するやり方として、地方公務員法第22条の臨時的任用職員ではなく、同法第3条の嘱託職員として任用すること、具体的には、1年勤めた臨時的任用職員は、翌年4月の段階で嘱託職員に切り替えることを提案した。

これに対し、Y2主監が、嘱託職員の場合には、免許等の制限が必要である旨述べたところ、組合は、免許の有無だけで一律に区分する必要はなく、今まで勤務している人には雇用継続の期待権が生じているとして、資格取得に必要な期間は臨時的任用職員のまま雇用を継続し、資格取得後に嘱託職員として任用する方法を更に提案した。そして、組合は、本日結論の出るような話ではないとして、

この問題の協議を終了した。

なお、組合が、臨時的任用職員の任用について、今まで市が脱法行為をしてきて、労働者のみに責任をとらせるのはおかしいと述べたところ、Y2主監は、年次有給休暇の話が発端である旨答え、「こうやって向かってこられたら、どうしてもこうして表出てきたらしょうがない、うちから出そうと思うてなんだ。」と述べた。

(ウ) また、組合が、通勤手当について、人事院勧告を踏まえて通勤手当を支給してほしいと要望したところ、Y2主監は、市としての結論はまだ出ていないと回答した。組合は、通勤手当の問題について、改めて団体交渉を申し入れるとして、この日の協議は終了した。

(7) 市長の交代

21年2月に市長が交代した。新たに就任したY3市長は、新しい嘱託職員制度は、21年度から実施するものの、臨時的任用職員については、雇用情勢の悪化を踏まえて、地方公務員法の厳正な適用を22年度からに延期し、21年度は従来の方法で任用するよう指示した。

(8) 21年3月市議会定例会

21年3月12日の市議会定例会において、Y3市長は、「20年3月に労働基準監督署から指導があり、地方公務員法に基づき市が行っています年度を区切った任用形態が、労働基準法に基づく年次有給休暇の付与の算定上は、継続任用にあたるものご指摘を受けました。このことから、現在のような年度ごとに空白期間を設けるという臨時職員の任用方法をとることが困難な状況となりました。しかしながら、年末から深刻化した厳しい雇用情勢に鑑み、21年度においては現在任用しております臨時職員について、可能な限り嘱託職員へ身分を移行するようにいたします。また、臨時職員として任用が必要な職員については、来年度1年間に限り雇用情勢悪化に伴う激変緩和措置及び

周知期間を設けることとして、年次有給休暇は労働基準法によるものとして、従来方式で任用し、21年度末で任用を終了して、22年度からは地方公務員法と労働基準法のどちらにも抵触しない任用方法、すなわち1年で任用を完全に打ち切ることといたしました。」「嘱託職員については雇用期間を1年以内とし、必要に応じて更新できることとしておりますが、雇用条件としてあらかじめ本人に雇用年限を明示することが望ましく、また、臨時又は非常勤の職員が地方自治法上も定数外とされていることから、年限の上限なしに実態的に雇用継続を行うことは、組織運営上も透明性を欠くことにつながる恐れもあります。そこで、通算5年を超えない範囲内で更新することができるよう、所要の要綱整備を進めております。これは、他の地方公共団体でも同様の措置がなされているところが多く見られ、違法性はございません。」と述べた。

(9) 嘱託職員要綱の告示

21年3月31日、市は「高島市嘱託職員の任用等に関する要綱（告示第61号）」（以下「嘱託職員要綱」という。）を告示した。同要綱には、「『嘱託職員』とは、専門的知識または資格・免許がある者または特殊な業務に従事する者で、任用期間を定めて任用する職員をいう。」「嘱託職員の任用期間は、1年以内とし、通算5年を超えない範囲内で更新することができる。」と定められており、同要綱は、同年4月1日から適用された。

なお、特別職の地方公務員である嘱託職員については、法律上任用期間に関する明文の規定はない。

(10) 21年度任用通知

21年4月1日、職員課名義の「平成21年度の任用について（通知）」と題する文書（以下「21年度任用通知」という。）が、全臨

時的任用職員に配付された。この文書には、臨時的任用職員については、これまで任用期間を地方公務員法の規定どおり、6か月を超えない期間で1回のみ更新し、同一人を翌年度任用する場合は1日から数日の空白期間を設け、新規の任用として手続をしてきたこと、このような年度を区切った任用形態が、労働基準法に基づく年次有給休暇の付与の算定上は、継続任用にあたることの指導を労働基準監督署から受けたことから、今後は、年度ごとに空白期間を設けて任用することが困難な状況になったこと、雇用情勢の悪化に伴う激変緩和措置期間及び周知期間として21年度は従来方式の任用とすること、22年度からは地方公務員法と労働基準法のどちらにも抵触しない新たな任用方法となり、1年を超えての再任用は行わないことが明記されていた。

(11) 21年4月14日の団体交渉

ア 21年3月4日、組合は、団体交渉実施の期限を同月19日と定めて、①既に3年を超える臨時的任用職員は「期間の定めのない雇用関係」になっているのであるから、職種に関係なく、希望する者については契約更新すること、②新たに設けられる嘱託職員制度については、既に1年を超える臨時的任用職員は「期間の定めのない雇用関係」になっているのであるから、このことを踏まえ、職種に関係なく、適用すること、③嘱託職員制度の「5年雇止め」は、「期間の定めのない雇用関係」に照らせば合理性がなく違法であるので撤回すること、④学校給食業務については、既に「期間の定めのない雇用関係」の臨時的任用職員については、労働基準法に基づき夏休み期間中の休業補償（労働基準法第26条の休業手当を意味するものと考えられる。以下同じ。）を行うことを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

イ 期限内に団体交渉が実施されなかったことから、組合は、同年4

月9日、改めて同月14日に団体交渉を実施するよう申し入れた。

なお、市においては、同年2月にY3市長が就任し(上記(7)参照。)、同年3月初旬から同月末頃までは最初の議会が開催され(上記(8)参照。)、また、同月末から同年4月初旬にかけては人事異動の時期で、総務部長と職員課長が異動になった。そのため、Y2主監は、団体交渉日時の設定までの間に、組合に連絡を入れ、議会や人事異動があるため、同月13日までは多忙により団体交渉に応じられない旨を説明した。

ウ この団体交渉は、同月14日に実施された。市側の出席者は、Y2主監とY4課長であった。

(ア) 同団体交渉の冒頭で、組合は、団体交渉の申入れから設定までに時間がかかりすぎることに、市の権限のある者が出席しているか疑問であること、交渉時間が1時間であるのが短いことを挙げて、市の対応が不誠実である旨主張した。また、組合は、前回の団体交渉において、市に対し、結果ありきではなしに、経過報告をするように求めたにもかかわらず、3月末の契約期限の1か月前である2月末に、所長から口頭で、臨時的任用職員と嘱託職員の振分けの仕方について説明があったこと、3月中に団体交渉をしてある程度の道筋をつけておきたかったが、それもできずに、4月に入って21年度任用通知が来たことを指摘し、同通知は押しつけられたものであって、もう一度、原点に戻って説明するよう求めた。

Y2主監は、上記アの①ないし③について、市は臨時的任用職員を新たな職ということで任用してきたが、これが継続雇用であるとの労働基準監督署の見解が示されて、地方公務員法と労働基準法のどちらも遵守しなければならないことになり、他の市の状況も聞く中で、最大限、嘱託職員化について検討したこと、臨時的任用職員

と嘱託職員は、「期間の定めのない雇用関係」という認識はないことを述べた。

組合が、X 1 組合員は、市の区分けでは嘱託職員にはなれないが、3年を超えて働いていることを考慮するように求めたところ、Y 2 主監は、内部協議を一生懸命やった結果であり、嘱託職員から外れた人については、緊急雇用の情勢も踏まえ、来年3月まで1年雇用を延長することとしており、労働基準監督署の指導を受け、議会から質問がある中で、最大限対応させてもらった旨答えた。組合は、同署には地方公務員法第22条の運用に口を出す権限はなく、同署の指導で臨時的任用職員の任用について何かしたような言い方をするのはおかしい旨主張した。

(イ) 組合は、嘱託職員制度はどういう根拠で区分けしたのか説明を求めた。Y 2 主監は、免許又は資格を有する者を嘱託職員として任用するのであり、一般事務補助のように特に技能を有しない者を嘱託職員として任用することは難しいと説明し、嘱託職員として任用する例として、調理師免許を持った調理師を学校給食センターで任用する例及び大型自動車運転免許（以下「大型免許」という。）を有する者をスクールバスの運転手として任用する例を示した。

これを受けて、X 1 組合員は、「昨年6月の免許制度の変更により、学校給食配送車は、普通自動車運転免許（以下「普通免許」という。）では運転できなくなった。自分は、8トン未満という制限付きではあるが、中型自動車運転免許（以下「中型免許」という。）を所持しているから、職務に必要な免許を有する者として、嘱託職員としての任用が可能ではないか。」と主張した。

これに対して、Y 2 主監は、免許制度が変わって中型免許になったのであって、採用時の条件は普通免許であった旨述べた。組合は、

運転に関するライセンスである中型免許がなぜいけないのか、加えて、X 1 組合員には、3 年半無事故・無違反、ゴールド免許の継続、そういう実績もあるのに、なぜそれを評価できないのかと尋ねたところ、同主監は、X 1 組合員の中型免許は、市の嘱託職員の基準である免許や資格には含まれない旨答えた。

組合は、従前からの経緯があって長期間任用が繰り返されてきた臨時的任用職員については、嘱託職員として任用するに当たり必要な免許や資格の有無を基準としない方向で検討してほしいと要望した。

(ウ) 嘱託職員制度の5年雇止めの問題については、組合は、嘱託職員の任用期間の上限を5年とする制度（以下「嘱託職員の5年上限制度」という。）は、これまで既に任用していた嘱託職員に対しては、過去の就労期間と通算して5年とすべきではなく、21年4月1日から5年とするべきであって、この点をはっきりさせておかないと紛争の原因になる旨述べた。

(エ) 夏休み期間中の休業補償の問題については、Y 2 主監は、夏休み期間中は労働日ではないのであるから、休業補償の対象とはならないという趣旨の説明をした。組合は、学校が夏休みであっても労働者は生活をしなければならないのだから、休業補償は当然であり、特に3年以上も契約を更新されて期間の定めのない雇用となっている臨時的任用職員については、休業補償を検討してほしいと主張したが、議論はそれ以上深まることはなかった。

(12) 総務省通知

ア 21年4月24日、総務省通知（「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」と題する通知）が、総務省自治行政局公務員部公務員課長及び給与能率推進室長から、各都道府県

総務部長、各都道府県人事委員会事務局長、各指定都市総務局長及び各指定都市人事委員会事務局長に宛て発出された。同通知は、都道府県から市区町村にも連絡するよう依頼されており、滋賀県から市にも同通知は送付された。

イ 総務省通知の別紙の冒頭には、「臨時・非常勤職員（以下のアからウまでに該当する者をいう。以下同じ。）」との記載の下に、「ア 特別職非常勤職員（地公法第3条第3項第3号）」、「イ 一般職非常勤職員（地公法第17条）」、「ウ 臨時的任用職員（地公法第22条）」と列記されており、同別紙中、アないしウの職員を区別する必要がある場合には、例えば、「特別職非常勤職員及び一般職非常勤職員」と記載されている。

同通知の別紙には、以下の記載があった。

「 I 臨時・非常勤職員の任用等について

4 再度の任用について

(1) 基本的な考え方

① 再度の任用の位置づけ

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

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

② 再度の任用についての留意事項

①のように整理した場合でも、同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる臨時・非常勤の職に繰り返し任用されることは、長期的、計画的な人材育成・人材配置への影響や、臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要である。

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

ウ なお、総務省通知は、20年7月に総務省に設置された「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」の報告書を踏まえて作成されたものであるが、同報告書には、同研究会の行った、臨時・非常勤職員に関する実態調査の結果が掲載されている。例えば、特別職非常勤職員について、「任期の設定は、『9か月超～12か月以内』の地方公共団体が多い（平均11.9か月であることからほとんどが12か月としていると考えられる。）」、「ほとんどの地方公共団体で、再度の任用を可能としている。その場合上限を設けていない地方公共団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は、『4年超～5年以内』の団体が多い。」等の記載がある。また、臨時的任用職員について、「任期の設定は、『3か月超～6か月以内』の団体が多い（平均6.8か月）。」、「再度の任用は、可能とする地方公共団体が多い。その場合上限を設けていない地方公共団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は『1年

以内』の地方公共団体が多い。」等の記載がある。

(13) 21年4月30日の団体交渉

ア 前記(11)の21年4月14日に開催された団体交渉において、組合は、同様の交渉事項について、同月内に団体交渉を実施するよう要求した。

イ この団体交渉は同月30日に実施された。市側の出席者は、Y2主監とY4課長であった。

(ア) 同団体交渉では、Y2主監は、3年を超える臨時的任用職員は、期間の定めのない雇用関係になっているとの組合の主張に対して、「地方公務員法に基づき、任用期間を定めて毎年新たな任用を行っており、任用は連続しておらず、切れていると解釈しているが、他方、労働基準監督署は、労働基準法上、従来任用は継続雇用に当たると解釈しており、市と労働基準監督署は、去年来、再三解釈の違いについて協議してきたが、いつまでも平行線で結論が出ておらず、結局、労働基準法と地方公務員法のどちらも遵守する方向で、両方の基準に合致する任用を22年度から実施することにした。」、「市としては、毎年、任用が切れていたという地方公務員法の解釈でいくことになる。有給休暇は、規則で10日と定め、運用してきた。」、「市としては、期間の定めのない雇用関係という解釈はしていない。」旨述べた。

(イ) 組合は、X1組合員の21年4月1日付け労働条件通知書を示し、年次有給休暇の付与日数は従前3.5日であったが、同通知書では5日になっていること、X1組合員の他にも、従前の10日ではなく12日と記載されている人がいることを指摘した上で、21年4月1日から、どのような理屈に基づき、従前より多い年次有給休暇を付与しているのかと尋ねた。

これに対し、Y2主監は、地方公務員法上は従前どおりの日数しか与えられないと認識しており、現在、これを超えた日数を付与しているのは、地方公務員法と労働基準法の両方に合致していない状況であり、好ましくないとの考えを示した。また、同主監は、現にそうになっている理屈については、両法の解釈の違いについては結論には至っていないものの、21年度の1年間こういう対応をすることで労働基準監督署と話がつき、予算がついた旨述べた。さらに、同主監は、同通知書は地方公務員法上の任用行為であり、従前どおりの年次有給休暇の日数を記載せざるを得ず、このことは労働基準監督署も了解しているのであって、これを超えた日数が記載されているのは間違いであり、訂正して出し直す旨述べた。なお、市が、同団体交渉後に確認したところ、同通知書に記載された年次有給休暇の日数には間違いはなく、同主監の上記発言が誤っていることが分かったが（同主監は、同通知書に記載された年次有給休暇の日数は、年次有給休暇簿に記載されるべきもので、同通知書に記載してはいけないと誤解していた）、市は、組合に対し、同発言の誤りを訂正する旨の連絡をしなかった。

なお、上記の年次有給休暇をめぐるやり取りの中で、組合が、Y4課長に対し、「僕、ちょっとY2さんの喋り方では肝心なところで声が小さくなったりとか、ごまかさはるから、正確なところがわからへんから、あなたも同じ立場で来てはると思うから、Y2さんが言おうとしていることを説明してもらえませんか。」と述べたところ、同課長は、「ですから私は、そこまでの経緯、交渉の経緯、若干は分かっているという段階で、その部分はY2主監に任せておりますので。」と答えて、説明をしなかった。

(ウ) 組合は、前回の団体交渉において、給食センターの運転手であ

るX 1 組合員の中型免許を、嘱託職員に必要な免許に含めるように組合が要望したことを述べ、同要望に対する市の回答を求めた。

Y 2 主監が、X 1 組合員の採用時は普通免許であったので、その時を基準に考えている旨回答したところ、組合は、免許のみで臨時的任用職員と嘱託職員を区別するのは間違いであり、安全、自覚、3年間の実績を配慮すべきであると主張し、X 1 組合員が昨夏にクーラーを付けずにガソリン代を節約したことを挙げた。

これに対し、Y 2 主監は、実績という話は意見として承っておくが、任用行為と結びつけて判断できるかは分からない旨述べた。

組合は、市に対し、3年を超える臨時的任用職員については、嘱託職員に切り替えることを要求し、併せて、嘱託職員に必要な免許に中型免許が入るか否かについても再検討するように求めた。

(14) 21年6月8日の団体交渉

- ア 21年5月18日、組合は、団体交渉実施の期限を同月末日と定めて、これまでの交渉事項として、①来年度の臨時職員の雇用契約更新については、既に3年を超える臨時的任用職員は「期間の定めのない雇用関係」になっているのであるから、職種に関係なく、希望する者については契約更新すること、②新たに設けられる嘱託職員制度については、既に1年を超える臨時的任用職員は「期間の定めのない雇用関係」になっているのであるから、このことを踏まえ、職種に関係なく、適用すること、③嘱託職員制度の「5年雇止め」は、「期間の定めのない雇用関係」に照らせば合理性がなく違法であるので撤回すること、④学校給食業務については、すでに「期間の定めのない雇用関係」の臨時的任用職員については、労働基準法に基づき夏休み期間中の休業補償を行うことを掲げ、さらに、新たな要求事項として、X 3 組合員及びX 2 組合員の各「解雇問題」も

掲げて、団体交渉を申し入れた。

イ この団体交渉は、同年6月8日に実施された。市側の出席者は、Y2主監とY4課長であった。

(ア) 同団体交渉において、Y2主監は、上記アの①について、臨時的任用職員については、1回更新であり、期間も明示しているので、期間の定めのない任用はしていないと認識しており、同②についても、同じく、期間の定めのない任用はしておらず、その職に必要な資格・免許等を持っている人を嘱託職員としている旨説明した。これに対し、組合は、「それは今まで聞いているやん。」と述べたところ、同主監は、「それ以外に何もないんでね。」と応じた。

そこで、組合が、前回の団体交渉において具体的に検討を求めた、給食センターの運転手の免許の問題について回答するよう求めたところ、Y2主監は、給食センターの運転手は普通免許で募集しており、同免許は特殊な技量とか技能には当たらないので、臨時的任用職員にしかできない旨回答した。その際、組合が、上司と相談の上の回答であるかを確認したところ、Y2主監は、そうである旨答えた。また、組合が、嘱託職員にする際の免許の範囲について尋ねたところ、Y2主監は、主として保育士、調理師、教員であると回答し、さらに、組合が、嘱託職員として任用するためにその職種に必要な免許や資格、任用条件を定めた要綱等を開示するように求めたのに対し、同主監は、「高島市嘱託職員・臨時職員の任用の手引き」（以下「嘱託・臨時職員の手引き」という。）を開示する旨回答した。

組合は、市は期間の定めのない任用にはなっていないと言うが、年次有給休暇については、現段階で、労働基準監督署の指導

を受け入れて加算していることを指摘し、労働基準法上は、3年を超えた雇用は期間の定めのない雇用に転化する旨主張したところ、Y2主監は、「地方公務員法上は、新たな任用なので、3年を超えた任用が期間の定めのない雇用になるはずがなく、労働局も地方公務員法の任用は1年で切れることは了解し、地方公務員法には立ち入らないと言っており、市としても、今までの取扱いを間違いとは思っていない」旨述べた。

(イ) 組合は、地方公務員法第22条は、緊急の場合や臨時の職に関する場合に臨時的任用職員を任用できるものとしており、X1組合員が行っている運転手の仕事のように恒常的にある業務に、継続的に反復して任用されることを予定していない旨述べ、X1組合員は、1年の任用を4回繰り返して、通算4年以上働き、しかも1日8時間、週40時間働いているのだから、地方公務員法上は正規の職員に当たり、X1組合員の任用を同条に基づき行うことはできず、市は法違反を犯している旨主張した。これに対し、Y2主監は、市としては、X1組合員のような場合も臨時の職に当たると解釈しており、X1組合員については、任用を繰り返し更新したのではなく、新たな任用を4回行ったものである旨述べた。

(ウ) なお、上記アの③及び④については、同団体交渉において、協議されなかった。

(15) 総務省通知に関する問い合わせ

21年6月、Y2主監は、同月議会での議員の質問に対する答弁を準備するため、総務省通知の解釈について滋賀県総務部自治振興課（以下「県自治振興課」という。）に電話で問い合わせをし、上記(12)で抜粋した総務省通知の別紙のIの4(1)①の第2段落1行目の「臨

時・非常勤の職に就いていた者」（以下「総務省通知にいう『臨時・非常勤の職に就いていた者』」という。）に臨時的任用職員も含むものか否かを確認した際、これを含まないとの回答を得たと理解した。

(16) 21年6月市議会定例会

21年6月16日の市議会定例会において、議員からの「（総務省通知）の中で、臨時的任用職員の任期については最長1年以内としながらも、この場合であっても成績主義や平等主義の原則のもと客観的な能力の実証も経て、再度任用することもあり得るとして継続雇用を追認し、雇用の期待権を守り、公務の提供に必要とされる人員体制の確保を優先することを強調しておりますが、市はこの通知の性格をどのように認識しているのか」との質問に対し、Y7総務部長（以下「Y7総務部長」という。）は、「県自治振興課に照会したところ、再度任用されることがあり得る者とは、地方公務員法に規定する特別職非常勤職員すなわち嘱託職員を指すものであり、臨時的任用職員すなわち臨時職員の雇用期間については、あくまでも最長1年以内との回答でございましたので、市としてもそのように解釈をすることでございます。」と回答した。

(17) 21年10月15日の団体交渉

ア 21年8月31日、組合は、団体交渉実施の期限を同年9月末日と定めて、①来年度の臨時職員の雇用契約更新については、既に3年を超える臨時的任用職員は「期間の定めのない雇用関係」になっているのであるから、職種に関係なく、希望する者については契約更新すること、②嘱託職員制度の「5年雇止め」は、「期間の定めのない雇用関係」に照らせば合理性がなく違法であるので撤回することのほか、X3組合員及びX2組合員の各「解雇問題」を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

イ この団体交渉は、同年10月15日に実施された。市側の出席者は、Y2主監とY4課長であった。

(ア) 同団体交渉では、組合は、①既に3年を超えて働いている臨時的任用職員は、期間の定めのない雇用関係になっているので、職種に関係なく希望する者については任用を更新すること、②21年4月から免許のある臨時的任用職員については嘱託職員として任用しているところ、嘱託職員になるための枠を改善すること、③嘱託職員の任用期間の上限を5年とする法律上の根拠を回答すること、そして、法律上の根拠がなく、要綱で定めているだけであれば、組合との協議に応じて上限を廃止すること等を求めた。

Y2主監は、上記①については、「任用期間を明示しているので、期間の定めのない任用ではなく、臨時的任用職員については、21年4月1日付け21年度任用通知で既に通知したとおり、22年3月末で任期満了となり、同じ身分での再任用はなく、この点についてはもう見直すことはない」旨回答した。同主監は、同②については、何も述べず、前回の団体交渉で組合の求めに応じて開示するとした嘱託・臨時職員の手引きを示すこともなかった（本件団体交渉の場ではその後も開示していない。）。また、同主監は、同③については、「嘱託職員は、雇用期間を1年以内とし、必要に応じて更新できるが、雇用条件として、予め本人に雇用年限を明示することが望ましく、また、年限の上限なしに実態的な雇用継続を行うことは組織運営上も透明性を欠くことにつながるおそれもあることから、所要の要綱整備をし、通算5年を超えない範囲で更新することができるようにした」旨の、21年3月の市議会（上記(8)参照）における議員質問への答弁書を読

み上げ、5年を上限とするこの法律上の根拠については、何度問われても回答せず、5年と定めることについて違法性はない旨述べた。

- (イ) 組合は、市側の出席者に見直しの権限が与えられているのかを尋ね、Y2主監は、「今日、帰って伝えます。」「見直すことは、市としてはしません。」と答えた。これに対して、組合が、「ということは、今日はこれ以上話しても無駄やから。」「我々、その権限のない人と話したくないから。」と述べたところ、Y2主監は、「いやいや、権限やのうて、見直しをしません。市は。」と答えた。組合は、一旦決めたことが変えられないというわけではなく、変わることを期待して、団体交渉の場でも一生懸命話していること、権限のない人と今日これ以上話しても無駄であるから、次は部長を出してほしいことを述べて、交渉を打ち切った。
- (ウ) なお、市においては、21年9月1日から同月29日まで議会が開催されていた。

(18) 22年第1回市議会臨時会

22年1月21日の市議会臨時会において、施設運營業務や用務員業務に当たっている臨時的任用職員53名の任用期間が21年度末をもって満了することに伴い、22年4月1日から1年間、これらの業務の人員を労働者派遣会社から派遣される労働者により対処するための補正予算案が可決された。

その際に開催された予算常任委員会において、Y7総務部長は、21年度当初には、それまで臨時的任用職員であった267名のうち保育士など特定の資格を有する者73名を嘱託職員に移行して任用したほか、21年度中に調理師免許を取得した者などを22年度は嘱託職員として再任用することを予定していること、今回の補正予算でも、施

設管理業務や用務員業務を労働者派遣という形で同一人の雇用の維持に取り組んでいることを述べた。

(19) 22年2月18日の団体交渉

ア 22年1月21日、組合は、団体交渉実施の期限を同年2月9日と定めて、①来年度の臨時職員の雇用契約更新については、既に3年を超える臨時的任用職員は「期間の定めのない雇用関係」になっているのであるから、職種に関係なく、希望する者については契約更新すること、②嘱託職員制度の「5年雇止め」は「期間の定めのない雇用関係」に照らせば合理性がなく違法であるので撤回することのほか、X3組合員及びX2組合員の各「解雇問題」を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

イ この団体交渉は、同月18日に実施された。市側の出席者は、Y2主監、Y4課長及びY7総務部長であった。

(ア) 同団体交渉において、Y7総務部長は、①臨時的任用職員については、期間の定めのない任用はしていないと解釈している旨、②嘱託職員の5年上限の5年という数字については、法的には期間的な定めをすることの問題はないと考えている旨、③ハローワークを通じて、臨時的任用職員99名を、22年2月15日から24日まで募集しているが、現在働いている臨時的任用職員は、継続雇用になるという観点から、応募できないものである旨、④空白期間を設けて翌年度も任用するという従来任用方式については、脱法行為をしたという認識はない旨、⑤総務省通知について、臨時的任用職員を継続雇用できないかという一定の期待感を持って、県自治振興課を通じて国に照会したが、回答は、嘱託職員のことであって、臨時的任用職員には当てはまらないということで、その方向性をもって議会で答弁をし、対応をしてきている

旨、⑥168名の臨時職員のうち、53名の施設用務員及び学校用務員については、労働者派遣会社から1年間派遣を受けることとし、派遣会社は未だ決まっていないが、決まれば、市としてはできるだけこれまで任用してきた者と同じメンバーとするよう働きかけたい旨述べた。

- (イ) 組合が、なぜ嘱託職員の採用枠を広げなかったのか、21年3月に全員嘱託職員にすればよかったのではないかと質問したのに対し、Y2主監は、全員ではなく、免許のある者を嘱託職員にしていくことにしたと答えた。

また、組合が、168名の臨時的任用職員の全員をなぜ労働者派遣にしないのかを問うたところ、同部長は、53名の用務員については、1年目は派遣で、2年目以降は業務委託とする方針があり、将来委託することを考えてこれらの用務員を選んだと聞いている旨答えた。

組合が、来年23年の4月1日までの1年間は緊急避難的な措置として、人材派遣会社から派遣するということはできないのかと尋ねたのに対し、Y7総務部長は、総務部長の判断では回答できない旨答えた。

- (ウ) 組合が、総務省通知について、滋賀県の担当者は嘱託職員のみが対象であるとしたという話だが、もし、それが間違っており、臨時的任用職員も対象となるということになれば、今、市がハローワークで募集している人員について、現在働いている臨時的任用職員は応募するまでもなく採用されるべきである旨述べたところ、Y7総務部長は、県の指導、総務省の指導及び法解釈が歴然とした形が出るならば道が開けるとする旨述べた。

- (エ) 組合が、首を切るのであれば、責任を持って再就職先をあっせ

んすべきではないかと述べたところ、Y7総務部長は、市としては、そういう考えはないが、所属長が何とか紹介するようなことができないかと言っていると述べた。

(20) 総務省通知についての再度の確認

ア 22年3月1日、組合の上部団体である滋賀県自治体労働組合総連合が、総務省通知について、県自治振興課に照会を行ったところ、読んで字のごとく、臨時的任用職員も再任用の対象となる旨の回答を得た。

組合は、同日付け「団体交渉にあたっての緊急の申し入れと抗議」と題する書面（以下「22年3月1日付け団体交渉申入書」という。下記(22)参照）において、市に対し、総務省通知の解釈について、改めて総務省や県自治振興課に照会しておくことを求めた。

イ このため、Y2主監は、同月9日に、県自治振興課に再度照会したところ、同課職員から、総務省通知にいう臨時・非常勤の職に就いていた者には、臨時的任用職員もその対象に含むとの回答を得た。

また、Y7総務部長も、同月10日の団体交渉（下記(21)参照）に先立ち、直接、総務省通知について県自治振興課に照会し、新たな職として整理できるのであれば、臨時的任用職員も含めて再度の任用ができるとの回答を得た。

(21) 22年3月10日の団体交渉

ア 22年2月18日の団体交渉の席上で、組合は、同月末日までに再度団体交渉を持つよう口頭で申し入れた。

イ 組合は、団体交渉が期限内に実施されなかったことから、22年3月1日付け団体交渉申入書を市に提出した。同申入書には、交渉事項として、①164名への解雇通知は撤回すること、②総務省通知に基づき臨時的任用職員の再任用を行うこと、③再任用に当たり2

2年3月3日からの臨時職員募集に伴う面接には、希望する現臨時的任用職員を優先対象とすること、④同月10日の団体交渉では、総務省通知の「再度任用について」が大きな争点として予想されるので、市においては、同日前までに総務省や県自治振興課との間で照会を済ませておくこと、⑤仮に解雇するのであれば、164名の次の仕事について誠意をもってあっせんすること、また、3年を超えて勤務している職員は、期間の定めのない労働契約と雇用継続の期待権が発生しているので、東京都中野区嘱託職員事件にならい慰謝料を払うこと、⑥学校用務員等の業務について、1年間の派遣会社業務委託後の請負委託化を止めることが掲げられていた。

ウ この団体交渉は、22年3月10日に実施された。市側の出席者は、Y2主監、Y4課長、Y7総務部長及びY8行財政改革推進室長（以下「Y8行革室長」という。）であった。

(7) 同団体交渉の冒頭において、Y4課長は、上記イの①につき、同月31日付けで任用期間が満了する旨の通知をしていること、同②につき、総務省通知は技術的な助言と受け止めているので、市においては地方公務員法第22条を遵守し最長1年以内の運用となること、同③につき、同条を厳守するので、希望する現臨時的任用職員を優先対象とすることはできないこと、同④につき、総務省通知について県自治振興課に照会したところ、再度の任用については臨時的任用職員を含まないとの回答を受け、それをもって現在対応しており、市の既定方針を変えることはないこと、同⑤につき、ハローワークの求人情報の提供等で配慮していること、同⑥につき、市の方針としてアウトソーシングを進めるために十分検討した上で厳正に対応していることを述べた。

(イ) 組合が県自治振興課にいつ確認したかと質問したのに対し、Y

4課長は、総務省通知が出た時点で確認をし、さらに、再度、同団体交渉の前日の同月9日にも照会し、総務省通知は地方公務員法第22条の臨時的任用職員には該当しないとの確認を得た旨述べた。この点について、組合が「最近の照会では、県自治振興課は当然のことながら臨時的任用職員も含まれると言ったのでしょう。」と問いただしたところ、Y7総務部長が、「言いました。」と答えたことから、組合は、「ちゃんと言うてくれなあかんがな課長。反対のこというているやんか。」と述べた。

(ウ) X1組合員が、ハローワークにおいて、在任中の臨時的任用職員は、臨時的任用職員への応募はできないが、嘱託職員への応募はできるという説明を受けたが、自分も、給食調理員の免許があれば応募できていたということかと尋ね、Y2主監が、「そういうことです。」と答えたところ、X1組合員は、「けど、ぜんぜんそういう説明もなにもおりてこないですやん。」、「君の場合、調理師免許を取ったら嘱託にしてあげますよとかそういう話は一度もおりてこない。」と述べた。

(エ) 組合は、「一人の担当者がね、十分勉強してなかったと、総務省の通達を読み切れなかったと、それによってこの168名の解雇問題が起こっているのかということになるじゃないですか。言うてみたら。そんなことが許されますか。」、「毎年100名、臨時職員だから首を切るんだということになってくれば、これはね全国に悪名をはせますよ。・・・ここの公務サービスは、業務の質はどうなってくるのだろうと、当然思いますよね。やめましようよ、そんなこと。」と述べた。

これに対し、Y7総務部長は、「今日はあの私が総務部長の職にあつて、それはやめますよと、言える立場にはないということ

はご理解いただいていると思います。これは、高島市が例え悪名をはせようとも、市長以下、市として方針として決定されたことであって、我々事務方はそれに忠実に物事を起こしていく」、「市としてはこの通知（総務省通知）だけでは（地方公務員法）22条を覆すだけの材料にならないと判断し、22条でいっている」、「168名の問題については、ハローワークでの募集等が進んでいる中で、3月末の状態、あるいは4月1日の状態に戻すことはできません、今の段階では。」、「毎年、毎年100名、弊害は私も認めます。それから市民感情の問題など。今の進んでいるのを止めて切り替えることはできません。副市長が検討すると言われているのなら検討課題になると思います。」と述べた。

(オ) 組合は、働きたいと思っている人には、今の法解釈では再任用できることが明らかになったのだから、もう一度面接をして、チャンスを与えてほしい旨、例えば給食センターの調理員は不足していて、これから面接をするのだから、調理員の中に入れてほしい旨述べた。また、組合は、面接が終わっていても、採用通知などを発表していないのであれば、これを凍結し、組合が要求するように希望する人については面接してほしいし、そういう時間は設けてほしい旨、今日は部長の立場ではそれ以上の判断はできないとのことであるので、1週間ぐらいの間に、やはり市長と会わせてほしい旨、少なくとも副市長と話をしてそこで決着をつけ、解決したい旨要望した。さらに、組合は、「一年かかわってきまして、部長が出てきてからわりといい方向に、初めてまともな、こういう言い方をすると失礼なんです、やっとな話合いにつけたかなという印象なんです。それぐらいこの課長は何一つしゃべらない。じーっとだまってしゃべらない、Y2さんはね日

本語が通じないんです。我々が言うことをはぐらかすんです。そういう交渉をずっとしてきたんです。」と苦言を呈した後、X1組合員がどうしたら首がつながるのか、どうしたら嘱託職員になれるのかなど、いろいろな可能性を市に提案してきたが、市は応じようとしなかった旨、今だったら間に合うので、最悪、前回の団体交渉で組合が要望したように、一時的・過渡的手段として、160余名を派遣に置きかえて首をつなぐなどしてほしい旨、日本全国、10年更新している臨時的任用職員もいるが、有給休暇は1日ずつ増やすのが当然であって、労働局が継続雇用と言ったから、地方公務員法上の任用を切らなければならないというのは愚かである旨述べた。

これに対し、Y7総務部長は、「職員課長とY2主監の対応が十分でないとおっしゃられていますので、ご意見としては承ります」、「(総務省通知)の中で再任用の部分の理解が私なりにできないと、だから県へお伺いを立てる、県がわからんようやったら総務省へお伺い立てる、その結果前回言いました答え方も違っておればね、市として違う方向に進んだかもしれません。そのことを私は腹立たしいと思っているということをご理解いただきたいと思います。それから、この年度末どうするかという問題、1年後の3月の問題、それから嘱託職員の5年という期間がある問題、これについては市の課題として当然考えていかないといけない。」と述べ、同団体交渉は終了した。

(カ) なお、同団体交渉の途中で、Y8行革室長は、21年度に任用していた臨時的任用職員168名のうち、①退職者が12名、②嘱託に切り替える者が12名、③緊急雇用の対象者等が9名、④派遣労働者へと置き替える者が53名いる旨、したがって、①な

いし④の合計86名を除いた82名の臨時的任用職員が職を失う旨、そして、その補充として、県補助金がなくなるため募集しない分を差し引いて、74名を募集しており、これに107名が応募していることを説明した。

(22) 22年3月市議会定例会

ア 22年3月12日の市議会定例会において、議員の質問に対して、Y3市長は、「我々は労働基準法が上位になるわけでごさいます、その下に地方公務員法がある。その労働基準法の中で、これは延長雇用ということをおっしゃったわけでごさいます。そういうことで、我々はその中で、1日を切ることによって延長ではないという理解をしていたわけでごさいます、上位法令の判断の中でそれは延長雇用ということ認められたら、やはり我々も地方公務員法に基づいた判断をしていく必要がございますので、6か月、再任用で6か月、最長1年という形で判断をさせていただいております。」と答弁した。その際、同市長は、市の内部から労働基準監督署に年次有給休暇の関係で申告がなされたことを契機として、臨時的任用職員についての従来の取扱いが変更されるに至ったという経緯を説明した。

同定例会の同日午後の会合において、Y7総務部長は、午前中の市長の発言中、労働基準法が地方公務員法の上位法であるとした部分について、労働基準法も地方公務員法も一般法であり、並列関係にあるとして訂正した。また、同総務部長は、総務省通知の再度の任用の基本的な考え方は、地方公務員法第22条に定めるとおり、臨時的任用職員の任期は最長1年が本流であり、総務省通知にいう「新たな職に改めて任用されたものと整理されるもの」（上記(12)イ参照)に係る判断は、それぞれの自治体に委ねられていると解釈

されること、したがって、市の場合、労働基準監督署から有給休暇の付与に関わる是正勧告を受け、継続雇用と判断する以上、総務庁通知の内容をもって、臨時的任用職員の任期を最長1年とした既定の方針を変更するものではないことを述べた。

イ また、22年3月15日の市議会定例会において、議員から、「この3月議会で、総務庁通知について2通りの解釈があるということ初めて市はその認識を示したが、遅くとももう1か月早く市が今のような総務省通知の認識を変えていれば、今の事態を回避することができたはずである」旨指摘があった。これに対し、Y7総務部長は、「総務省通知の考え方について、市の方針として決定している事項、考え方には相違があると思う。」旨回答し、また、21年度の臨時的任用職員168名のうち、現状では、労働者派遣の対応となる者が53名、嘱託職員へ移行する者が12名、21年度内に既に退職している者が12名、国の経済対策による緊急雇用が5名、地元からの労務提供による雇用者が4名おり、これらを合計した86名を差し引くと82名が職を失うこと、それらの職については、ハローワーク高島を通じて募集していることを述べた。

ウ なお、Y8行革室長は、臨時的任用職員に対しては、21年度当初に労働条件通知書を渡す際に、今回の任用が22年3月31日で満了することをあらかじめ知らせ、併せて引き続き任用することはできない旨を記載した文書を渡しているので、市としては、雇止めではなく、任用期間の満了と解釈していると述べた。

(23) 22年3月30日の団体交渉

ア 22年3月10日の団体交渉の際に、組合は、同月19日までに再度団体交渉を持つよう口頭で申し入れた。

イ この団体交渉は、同月30日に実施された。市側の出席者は、Y2

主監、Y 4 課長、Y 7 総務部長、Y 8 行革室長及びY 9 高島市副市長（以下「Y 9 副市長」という。）であった。

(ア) 同団体交渉の冒頭において、組合は、市も認めたとおり、総務省通知は臨時的任用職員にも適用されるのであって、臨時的任用職員全員を雇止めとするという根拠が大きく崩れているから、雇止め問題について再考すること、特に、X 1 組合員を雇止めせずに、22年4月1日からも雇うことを求めた。これに対し、Y 7 総務部長は、県自治振興課が同年3月初めに総務省通知は臨時的任用職員にも適用されると回答したことについて、「これはどういうことなんだと、私も怒りました。県に考え方は違うではないかと、今に至って何だと。それで地方公務員法の解釈上の問題、総務省の技術的な助言ですか、新しい職の考え方の問題、市としては、それなりの市長も含めて協議をして一定の結論を前回申し上げましたので、それを今に至って変えるつもりはございません。」と答えた。

また、組合は、総務省通知は、新たな職として設置されたことを明確にすることを求め、前任者に能力が認められたら再任用しても差し支えないと言っていること、再任用が長く続く場合には、恒常的な業務として存在するのだから正規の職員を充てるのが地方公務員法的前提である旨述べた。これに対し、Y 7 総務部長が、「他市はおっしゃったような解釈をして運用をしているんでしょう。」、「高島市だけがそういうやり方（臨時的任用職員は1年を超えて再任用しない）をしていて、県内の12市が今おっしゃった考え方（新たな職として再任用する）で運用しているということなのでしょうね。」と答えたところ、組合は、他市では、総務省通知に基づいて運用している旨述べた。

組合は、去年の4月、総務省通知が来た段階で担当者がしっかりと何が書かれているのか理解できていれば、こういうボタンの掛け違いも起こらなかったのもであって、誤った解釈の下で雇止めするのは無責任である旨主張し、総務省通知に基づき救える道があるのだから救うように求めた。また、労働基準法と地方公務員法の両方を守らなければならないとの市の主張に対し、組合は、労働基準法を守って年休を増やせばよく、労働条件の問題と任用の問題は別の問題であると主張した。さらに、組合は、地方公務員法第22条は、恒久的な業務ではなく、あくまでも臨時的な職を対象としており、市が同条の対象となる職という入口部分を脱法的に行っておきながら、1年で任用を打ち切るとして、出口部分だけ整理したのはおかしい旨主張した。

(イ) 組合が、嘱託職員には免許がいるという判断は誰がしたのかと問うたのに対し、Y2主監は、市長が判断した旨答えた。さらに、X1組合員が、4年半無事故・無違反、きっちりした仕事、免許に代わるような仕事をしているのになぜ嘱託職員にしてもらえないのか、また、固定費も変わらず、ただ肩書が変わるだけで、この4月から現場の混乱なく全員を雇用できたのになぜそれができなかったのか質問したところ、Y2主監は、市長の判断である旨答えた。

(ウ) X1組合員は、市には、臨時的任用職員について全員嘱託職員にしたり、総務省通知の正しい理解に基づき再任用したりして、助けるチャンスはあったのに、Y2主監は、方針を変更するつもりは一切ないという対応をし、生首切った後も、次の仕事の紹介もせず、自分にはハローワークの雑誌が3部渡されただけである旨述べて、生首を切られた84名のうち、現段階で何名の再就職

先が決まっているのかを質問した。

これに対し、Y 2 主監は、再就職先が決まった者についての統計は取っていない旨答えた。組合が、職のあっせんや就職について何の対応もないのかと尋ねたところ、Y 9 副市長は、市として何ができるか言明できないが、個人的にはいろいろなチャンネルがあるので、いくらでも紹介ぐらいはする旨述べた。

X 1 組合員が、自分は何か悪いことをしたか、仕事上のミスをしたかと尋ねたところ、Y 2 主監は、ないと答えた。また、組合が、X 1 組合員一人くらい再任用したらよいのにと発言したところ、Y 7 総務部長は、X 1 組合員には無事故でよく仕事をしてもらったことは理解しているが、X 1 組合員一個人に特化して行政対応をすることはできない旨答え、これに対し、組合は、もちろんそうですと述べた。

(エ) Y 9 副市長は、総務省通知の解釈について、県自治振興課は当初変なことを言っていたが、市は市なりの解釈があり、市としてやってきたことについて間違っているとは思っておらず、議会にも説明し了解をもらってきた旨説明した。また、Y 7 総務部長は、この問題が起こったのは、2年前の前市政の時であり、方針変更する機会があったかもしれないが、今、22年3月30日の段階で、色々と考えを述べられても、ずっと遡る話であり無理であり、同年4月1日にX 1 組合員は再任用されない旨述べた。

(24) 22年4月1日の臨時的任用職員の任用

市は、22年3月31日まで任用していた臨時的任用職員全員（X 1 組合員を含む。）について、同日の任期満了をもって、任用を打ち切った。21年度に任用されていた臨時的任用職員は、168名いたが、このうち、53名は民間派遣会社からの派遣労働者に切り替わり、

10名は嘱託職員として任用された。この他にも、国の緊急雇用の対象者となった者等が9名、退職者が12名おり、結局、84名が失職した。

22年4月1日、ハローワーク高島を通して新たに募集した臨時的任用職員が72名任用され、同年6月時点では、臨時的任用職員は、99名に増えていた。

(25) 22年5月20日の団体交渉

ア 22年4月14日、組合は、団体交渉実施の期限を同月末日と定めて、①X1組合員の雇止め・解雇を撤回すること、②嘱託職員制度の「5年雇止め」は、「期間の定めのない雇用関係」に照らせば合理性がなく違法であるので撤回すること、③同年3月末の大量雇止めによって発生した失業者に対する就職支援を行い、臨時・嘱託職員に欠員が生じた際は、優先雇用すること、及び④21年4月の総務省通知を踏まえ、臨時・嘱託職員の継続雇用に向けた改善を行うことを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

イ この団体交渉は、22年5月20日に実施された。市側の出席者は、Y4課長外1名であった。

(ア) 同団体交渉において、Y4課長は、上記アの①につき、既に前回の団体交渉において決着したと考えており、今回の団体交渉では取り扱わない旨を述べた。

Y4課長は、同②につき、組織上、予算上、必要と判断された職の中で勤務成績等の客観的な能力の実証を経て通算5年を超えない範囲内で更新できるよう要綱の整備を行っており、他の地方公共団体でも同様の措置がなされており、違法性はないことを述べた。これに対し、組合は、5年という期間は根拠がないので改善してほしいと要望し、同課長は、今のところ、要綱改正は考え

ていないと回答した。

Y 4 課長は、同③につき、前段部分は、前回の団体交渉での回答と同様であること、後段部分の欠員が生じた場合の優先雇用については、公平公正な取扱いの観点から難しいが、面接において経験がある程度評価に加味されることを述べた。

Y 4 課長は、同④につき、任用形態については既定方針を変更することはできず、22年4月1日に任用した臨時的任用職員は、23年3月末で全員辞めることになる旨を述べた。

- (イ) X 1 組合員が、再就職先のあっせんについては、前回の団体交渉において、Y 9 副市長から、再就職先についていろいろなカードを持っている趣旨の発言があったと述べ、組合が同副市長からの紹介を要望したところ、Y 4 課長は、同副市長に同要望を報告する旨答えた。

X 1 組合員は、①市は、紙切れ一枚（21年度任用通知）で、説明会も何もなしで、首を切ったが、臨時的任用職員168名のうち80余名は本当に生首を切られたという重要性を認識の上、今後こういうことがないように、あるいは、自分を含めて困っている人をもう一度助けることができないか検討してもらいたい旨、②自分がミスをした、あるいはその仕事なくなった、何か原因があるのだったら、納得もできるが、4年、5年、中には20年と働いていても、労働基準法と地方公務員法をめぐる勝手な理屈だけで雇止めとなった旨、③どうしても納得いかないのが、免許で分けられた点であり、長年働いた実績、経験を免許に代わるものとして、全員を嘱託職員にしておけば、とりあえず5年は皆勤務できたはずである旨述べた。

- (ウ) Y 4 課長が、市の任用方針は変わらない旨を述べたところ、組

合は、以前の団体交渉の場で、Y7総務部長が、総務省通知について、市の解釈が間違っていれば、市のやり方について改善していくような回答をしていたのに、今日の話では後退していると抗議した。

(エ) なお、組合は、同年5月20日の団体交渉の後、新たな団体交渉の申入れは行っておらず、組合と市の間で本件交渉事項に関する団体交渉は行われていない。

(26) 本件救済申立て

22年5月12日、組合は、滋賀県労委に対して、本件救済申立てを行った。

(27) 別件訴訟

ア X1組合員は、市を相手方として、市が21年3月31日の任用期間満了をもって自己を再任用しなかったことは、再任用の期待権の侵害行為であり、また、正当な組合活動に対する不利益取扱いの禁止に違反すること、さらに、X1組合員が支部長として申し入れた団体交渉に市が不誠実な対応をしたことが、団体交渉の誠実応諾義務に違反することを理由に、国家賠償法第1条第1項に基づき、精神的苦痛に係る慰謝料を請求する訴訟を大津地方裁判所（以下「大津地裁」という。）に提起した。

イ 大津地裁は、25年3月14日、①X1組合員が、任用予定期間の満了後、再び任用される権利若しくは任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的権利を有するとは認められない、②市がX1組合員を再任用しなかったことが、X1組合員の組合活動に対する措置であると認めることはできない、③本件交渉において、市が不適切な言動をしたことは認められるが、本来、団体交渉の対象にならない事項に関するものであり、少なくとも、国家賠償

法上「違法」と評価する侵害行為とは認められないとして、X 1 組合員の請求をいずれも棄却する判決を言い渡した。なお、X 1 組合員は、控訴せず、同判決は確定した。

第5 当委員会の判断

1 本件救済申立てについて

組合の組合員は、いずれも地方公務員であることから、本件争点の判断に入る前に、組合及び組合の組合員について労組法の適用があるかどうか、確認しておくこととする。

- (1) 組合を組織する3名の組合員のうち、X 2 組合員は、地方公務員法第3条第3項第3号の特別職の地方公務員であり（前記第4の1(4)）、労組法の適用のある者であった。
- (2) 他方、X 1 組合員及びX 3 組合員は、地方公務員法第3条第2項の一般職の地方公務員であり、同法第22条第5項に基づく臨時的任用職員であった（前記第4の1(3)ア、1(5)）。

一般職の地方公務員は、地方公務員法第57条に規定する「単純な労務に雇用される者」（以下「単純労務職員」という。）に該当する場合、地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）が準用される結果、労働関係について労組法が適用されるところ、X 1 組合員は、学校給食配送車運転手として採用され（同1(3)ア）、給食センターから6トンの配送車を運転して、保育園や小中学校への給食配送業務を（同1(3)イ）、X 3 組合員は、学校給食の調理補助の仕事を（同1(5)）、それぞれ行っていたものであり、両組合員の業務は、特段の専門的知識・技能を必要とせず、行政作用たる一般行政事務とは関係のない、機械的業務であるから、両組合員が監督的業務を行う者であるとも認められないことを考え合わせれば、両組合員は、労組法が適用される

単純労務職員に該当すると解するのが相当である。

- (3) したがって、組合は、その労働関係について、労組法が適用される者で組織する労組法第2条本文にいう労働組合であり、組合及び組合の組合員には、労組法第7条の保護が及ぶと認められる。

2 争点1（22年4月以降、X1組合員を再任用しなかったことは、X1組合員が労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに当たるか。）について

当委員会も、初審命令と同じく、市がX1組合員を再任用しなかったことは、不利益取扱いの不当労働行為には当たらないと判断する。その理由は、以下のとおりである。

- (1) 組合は、「市が、X1組合員を、22年3月31日をもって雇止めとし、同年4月1日以降、X1組合員を再任用しなかったことは、X1組合員が労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。」旨主張する。
- (2) 本件において、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立するためには、X1組合員が「労働組合の正当な行為」をしたことの「故をもって」、「不利益な取扱い」が行われたことが必要である。

本件では、X1組合員が労働基準監督署に申告することが「労働組合の正当な行為」を逸脱するものとは認められないこと、また、X1組合員を雇止めとし、再任用をしないことが「不利益な取扱い」に当たることは明らかである（これらの点については争われていない。）。

したがって、市が、X1組合員が労働基準監督署に申告したことの「故をもって」、X1組合員を雇止めとし、再任用を行わなかったといえるか否か、すなわち、不当労働行為意思の存否について、以下、検討を行う。

- (3) X1組合員の雇止めに至る経緯は、以下のとおりである。

ア 地方公務員法第22条第5項には、臨時的任用職員は6か月を超えない期間で任用することができ、同任用については6か月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできないことが規定されており、臨時的任用職員の任用期間は1年が上限とされている。このため、市では、従来、臨時的任用職員については、更新の前後に1日から数日の空白期間を設けて翌年度も任用するという旧任用方針に基づく任用が繰り返されていた（前記第4の1(3)ア）。

イ X1組合員についても、17年9月1日に採用されて以降、22年3月31日までの4年7か月にわたり、任用の更新が繰り返された。なお、X1組合員の任用の更新に当たっては、19年4月と20年4月の更新の際にのみ、1日の空白期間が設けられていたが、その他の更新の際には、空白期間は設けられていなかった（前記第4の1(3)ア）。

ウ X1組合員らは、20年2月、任用を繰り返してきた臨時的任用職員には年次有給休暇の加算を行うべきであるとして、大津労働基準監督署に申告を行い、同署は、同年3月、従来の任用の取扱いでは、労働基準法上、継続勤務に当たるとして、年次有給休暇を加算するよう市に是正勧告を行った（前記第4の2(2)）。

これを受け、市は、20年8月頃には、地方公務員法と労働基準法のどちらにも抵触しないようにするとして、臨時的任用職員の1年を超えての再任用は行わないという新任用方針を固め、かつ、既に任用している臨時的任用職員のうち、専門的な知識・技能、免許・資格を要する職に従事する者は嘱託職員に切り替えて任用することを決定し（同2(5)）、新任用方針については22年度から、また、嘱託職員への切替えは21年度から、それぞれ実施されることとなった（同2(7)ないし(10)）。

その結果、21年度に任用されていた臨時的任用職員は168名いたが、22年3月31日、X1組合員を含む同職員全員が任期満了をもって任用を打ち切られ（本件一斉雇止め）、同年4月1日以降、臨時的任用職員として再任用されることはなかった（同2(24)）。

- (4) 上記のとおり、市は、21年度に任用されていた臨時的任用職員全員を、22年3月31日をもって一律に雇止めとし、同年4月1日から再任用しなかったのものであって、そのこと自体の当否はともかく、X1組合員のみを雇止めとし、再任用を拒否したものではない。

したがって、市がX1組合員の組合活動の「故をもって」、X1組合員を排除するために雇止め・再任用拒否を行ったという、不当労働行為意思の存在は推認し難い。

もっとも、市が、X1組合員を市から排除することを狙って、他の臨時的任用職員全員を巻き添えにして、一斉に雇止めを行うような場合も想定できないではないから、不当労働行為意思に関する組合の主張について、以下、念のため検討する。

- (5) 組合は、「本件一斉雇止めは、労働基準法違反の是正を労働基準監督署に申し入れるという正当な組合活動に対する意趣返しとして行われたものである。」、「Y3市長が、市議会において、本件一斉雇止めの根本的原因が、組合による労働基準監督署に対する申告であったと述べていること、Y2主監が、こうやって向かってこられたら仕方がない旨発言していたことからすると、同申告が本件一斉雇止めの根本原因であることは明らかである。」旨主張する。

ア しかし、市は、市議会や本件団体交渉において、大津労働基準監督署の是正勧告を契機として、地方公務員法と労働基準法の双方を遵守するという目的の下に、新任用方針を採用したことを繰り返し説明し（前記第4の2(4)、(6)イ(ア)・(イ)、(8)、(11)ウ(ア)、(13)イ(ア)、(22)

ア、(23)イ(7))、同方針の適用においては一律に行政対応するという姿勢を示していた(同2(23))。

他方、組合は、本件団体交渉において、任用を繰り返してきた臨時的任用職員全員の雇用が、再任用あるいは嘱託職員としての任用等により維持されることをまずは目指し(同2(6)、(11)、(13)、(14)、(17)、(19)、(21)、(23))、それができない場合にX1組合員の雇用だけでも確保されることを要求していたのであり(同2(11)、(13)、(14)、(23))、本件一斉雇止めにつながる新任用方針が、組合の労働基準監督署への申告に対する意趣返しとして採用されたものであると抗議ないし主張していた事実も認められない(同2(6)、(11)、(13)、(14)、(17)、(19)、(21)、(23))。

イ そして、Y3市長は、22年3月12日の市議会において、本件一斉雇止めの契機は、市の内部から労働基準監督署に年次有給休暇の関係で申告がなされたものであることを述べているが、それ以上に同申告を問題とする発言をした事実は認められない(前記第4の2(22)ア)。また、Y2主監は、20年10月24日の団体交渉において、「こうやって向かってこられたら、どうしてもこうして表出てきたらしょうがない、うちから出そうと思うてなんだ。」と発言しているが(同2(6)イ(イ))、同発言は、上記臨時的任用職員の取扱いの変更は、市が自主的、主体的に行ったものではなく、組合員らの申告に基づき、労働基準監督署から是正勧告が出されたことにより、市が対応せざるを得なくなったことを端的に述べたものにすぎない。

ウ そうすると、本件一斉雇止めは、専ら、労働基準法の適用との整合を図り、地方公務員法を遵守しようという目的から行われたとみるのが相当であり、Y3市長やY2主監の上記発言をもって、X1組合員の組合活動そのものを問題視するなど、市の不当労働行為意思を認定

することはできないし、他に市が組合活動を敵視していたことをうかがわせるような証拠もない。

よって、不当労働行為意思に関する組合の上記主張は採用できない。

- (6) 以上の次第であるから、市が、X 1 組合員が労働基準監督署へ申告したことに対する意趣返しとして、本件一斉雇止めを行ったとは考えられず、むしろ、臨時的任用職員に X 1 組合員が含まれていなかったとしても、本件一斉雇止めは行われたと考えられるから、X 1 組合員の雇止めについて、市の不当労働行為意思を認めることはできない。

したがって、市が、X 1 組合員を、22年3月31日をもって雇止めとし、同年4月1日以降再任用しなかったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為には当たらない。

3 争点2（本件交渉事項は、団体交渉の対象となるか。）について

- (1) 組合が20年4月10日ないし22年4月14日に申し入れた団体交渉の交渉事項は、多岐にわたるが、団体交渉申入書で交渉事項として掲げながら、組合自身が交渉の席で話題に上げなかった事項もあり、結局のところ、本件交渉事項は、次のとおり整理することができる。

- ① 臨時的任用職員の再任用の継続（以下「交渉事項①」という。）
- ② 臨時的任用職員の身分を嘱託職員に変更するなどの方法による X 1 組合員の雇用の維持（以下「交渉事項②」という。）
- ③ 嘱託職員の5年上限制度の撤廃（以下「交渉事項③」という。）
- ④ 本件一斉雇止めによって発生した失業者に対する就職支援等（以下「交渉事項④」という。）
- ⑤ 臨時的任用職員の年次有給休暇、通勤手当及び休業補償（以下「交渉事項⑤」という。）

- (2) 市は、本件交渉事項のうち、交渉事項⑤を除く事項は、管理運営事項であり、義務的団体交渉事項に当たらないと主張するので、以下、交渉

事項①ないし同④の各事項について、団体交渉の対象となる事項であるか否かを検討する。

ア 交渉事項①（臨時的任用職員の再任用の継続）及び同②（臨時的任用職員の身分を嘱託職員に変更するなどの方法によるX1組合員の雇用の維持）について

(ア) 上記1のとおり、X1組合員及びX3組合員は、その労働関係について地公労法が適用となるが、同法第7条ただし書は、管理運営事項を団体交渉の対象とすることができない旨定めている。ここにいう管理運営事項とは、一般に、地方公営企業（法附則第5条により現業職員に準用される場合には地方公共団体の機関）が、その本来の職務又は権限として、法令等あるいは議会等の議決に基づき、専ら自らの判断と責任により執行すべき事務をいう。

(イ) 本件においては、臨時的任用職員及び嘱託職員の任用権の行使に関する事項は、原則として、市が、法令及び市議会の議決に基づいて行うものであって、市の管理運営事項と解されるが、管理運営事項であっても、これが労働条件ないし組合員の待遇に関連する限り、その関連する労働条件・待遇については団体交渉の対象となると解するのが相当である。

(ウ) そこで、本件における交渉事項①及び同②の具体的内容をみると、組合は、本件団体交渉において、新任用方針に変更しなければならない理由は何か、嘱託職員になるために必要な免許・資格の範囲は何か等を尋ねるとともに、長期間任用が繰り返された臨時的任用職員については、その任用を従来どおり更新すること、あるいは、免許・資格の有無にかかわらず、嘱託職員として任用すること、嘱託職員になるために必要な免許・資格の範囲を改善すること、X1組合員を、中型免許及び無事故・無違反等の実績を基に嘱託職員とす

ること、労働者派遣により臨時的任用職員全員の雇用を確保すること等を要求していた（前記第4の2(6)、(11)、(13)、(14)、(17)、(19)、(21)、(23)）。

- (エ) そうすると、交渉事項①及び同②は、臨時的任用職員の雇用の継続に関わる問題であり、重要な労働条件・待遇に当たる事項であると認めるのが相当であり、かつ、市には、一般的に再任用を行う裁量があり、また、嘱託職員等への切替えを行う裁量もあるのであるから、これらの交渉事項は、組合と市の間において、団体交渉の対象となる事項であると解される。

しかも、本件においては、旧任用方針に基づき、臨時的任用職員については、1日から数日の空白期間を設け、新規の任用として再任用を繰り返す取扱いを長年続けていたにもかかわらず、新任用方針へと突然変更し、再任用を拒否することとしたのであるから、交渉事項①及び同②は、団体交渉の対象となると認めるのが相当である。

- (オ) なお、市は、「臨時的任用期間は最長で1年と法定されており、そこに市の裁量権はなく、交渉によって妥協点を見出すことができない以上、臨時的任用職員について任用期間満了後の再任用を求めることが義務的団体交渉事項となると認めることはできない」と主張するので、同主張について、以下、検討する。

a 地方公務員法第22条第5項は、臨時的任用職員は、6か月を超えない期間で任用を行うことができ、任期満了後は6か月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない旨規定しており（前記第4の1(3)ア）、同規定によれば、臨時的任用期間は、最長で1年間である。

b しかしながら、総務省通知には、「ある臨時・非常勤の職に就い

ていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されるものではないが、『同じ職の任期が延長された』あるいは『同一の職に再度任用された』という意味ではなく、新たな職に改めて任用されたものと整理される」との記載があり（同2(12)イ）、同通達は、臨時的任用職員が、1年を超えて、再度、同一の職務内容の職に任用されることを排除していない。

- c 現に、県内の他市においては、新たな職として再任用を繰り返す運用を行っていることを、市は認識しているし（同2(23)イ(ア)）、市においても、22年3月31日までは、臨時的任用職員については、1日から数日の空白期間を設けて翌年度も任用する旧任用方針に基づく取扱いがなされていた（同1(3)ア、同2(10)、(24)）。そして、臨時・非常勤職員に関する実態調査によると、臨時的任用職員の「再度の任用は、可能とする地方公共団体が多い。その場合上限を設けていない地方公共団体の方が多い」とされており（同2(12)ウ）、臨時的任用職員の再任用が各地方公共団体の裁量に委ねられている実態が認められる。
- d また、市が、19年9月25日に行われた団体交渉において、それまでに通告していた臨時的任用職員の雇止め方針を撤回したり（同2(1)）、21年2月に新市長に就任したY3市長の指示により、急遽、新任用方針の実施を延期したりしている（同2(7)、(8)）ことからしても、臨時的任用職員の再任用に関しては、市が柔軟に運用していたことが認められる。
- e 加えて、22年3月の市議会において、Y7総務部長は、総務省通知の「新たな職に改めて任用されたものと整理されるもの」に係る判断は、それぞれの自治体に委ねられている旨答弁し（同

2(22))、また、当委員会においても、市は、「市が技術的助言である総務省通知を参考にして、臨時・嘱託職員の任用等に関する方針を決めることが重要なのである」と主張しているのであって、市は、臨時的任用職員の任用方針について決定する裁量を有することを自認している。

f 以上のとおり、臨時的任用職員の再任用については、地方公務員法に任期満了後の更新に関する規制は存在しているものの、法令解釈上、1年を超える再任用が排除されているわけではなく、実際にも、1年を超える再任用は行われており、1年を超えて再任用するか否かは、市の任命権者の裁量に委ねられているものと認められる。

したがって、臨時的任用職員の法定期間を超える再任用については市に裁量権がないとして、これを義務的団体交渉事項ではないとする市の上記主張は採用できない。

イ 交渉事項③（嘱託職員の5年上限制度の撤廃）について

(7) 交渉事項③に関する本件団体交渉の経緯は、以下のとおりである。

特別職の地方公務員である嘱託職員については、法律上任用期間に関する規制はなく、市は、従来、嘱託職員の任用期間の更新に制限を設けていなかったが、21年4月1日から、通算5年を超えない範囲内という上限を設定した（前記第4の2(9)）。

これに対し、組合は、次のとおり、本件交渉期間中に、「嘱託職員制度の5年雇止めの撤回」を繰り返し交渉事項として掲げ、団体交渉を申し入れた（同2(11)ア、(14)ア、(17)ア、(19)ア、(25)ア）。

組合は、同交渉事項を初めて取り上げた21年3月4日付けの団体交渉申入書において、嘱託職員制度の「5年雇止め」は、「期間の定めのない雇用関係」に照らせば合理性がなく違法であるので撤回

することを要求事項として掲げ（同2(11)ア）、さらに、同年4月14日の団体交渉において、嘱託職員の5年上限制度は、既に任用していた嘱託職員については、過去の就労期間と通算して5年とすべきではなく、21年度から5年として適用すべき旨述べた（同2(11)ウ(ウ)）。

同年10月15日の団体交渉において、組合は、嘱託職員の任用期間の上限を5年とすることの法律上の根拠を尋ね、法律上の根拠がなく、要綱で定めているだけであれば、組合との協議に応じて上限を廃止することを求め、これに対し、市は、法律上の根拠については答えず、5年と定めることについて違法性はない旨述べた（同2(17)イ(ア)）。

22年2月18日の団体交渉において、市は、嘱託職員の5年上限という数字について、法的には期間的な定めをすることの問題はないと考えている旨回答した（同2(19)イ(ア)）。

同年5月20日の団体交渉において、組合は、5年という期間は根拠がないので改善してほしいと要望したが、市は、嘱託職員の5年上限制度には、違法性はなく、要綱改正は考えていない旨述べた（同2(25)イ(ア)）。また、組合は、長年働いた実績及び経験を、免許に代わるものと評価して、臨時的任用職員の全員を嘱託職員にしておけば、とりあえず5年は皆勤務できたはずである旨述べた（同2(25)イ(イ)）。

(イ) 5年上限制度を撤廃することや、同制度の適用（5年の通算方法）において配慮することは、21年3月末まで、嘱託職員には任用期間の更新に上限がなかったことを踏まえると、嘱託職員にとって、重要な労働条件に当たる事項であるといえる。

また、5年上限制度の撤廃は、市において現に臨時的任用職員の

嘱託職員としての任用が進められている中で、嘱託職員に身分変更された後にどれだけ雇用が維持できるかという観点からすれば、X1組合員を含む臨時的任用職員にとっても、重要な労働条件・待遇に当たる事項であるといえる。

そして、嘱託職員については、法律上任用期間に関する規制はなく、市も従来は任用期間に制限を設けておらず、今般、嘱託職員要綱により5年上限を設定したのであって、嘱託職員の任用期間については市に裁量があると認められる。

そうすると、交渉事項③は、団体交渉の対象事項であると認めるのが相当である。

ウ 交渉事項④（本件一斉雇止めによって発生する失業者に対する就職支援等）について

(ア) 交渉事項④に関する本件団体交渉の経緯は、以下のとおりである。

22年2月18日の団体交渉において、組合は、首を切るのであれば、責任を持って再就職先をあっせんすべきではないかと述べたところ、Y7総務部長は、市としては、そういう考えはないが、所属長が何とか紹介するようなことができないかと言っていると述べた（前記第4の2(19)イ(エ)）。

同年3月1日付け団体交渉申入書において、組合は、交渉事項として、仮に解雇するのであれば、164名の次の仕事について誠意をもってあっせんすること、また、3年を超えて勤務した職員は、期間の定めのない労働契約と雇用継続の期待権が発生しているので、東京都中野区嘱託職員事件にならい慰謝料を払うことを要求した（同2(21)イ）。

同月10日の団体交渉において、市は、上記申入書に対する回答として、ハローワークの求人情報の提供等で配慮している旨述べた

(同 2 (21) ウ(ア))。

同月 30 日の団体交渉において、組合が、職のあっせんや就職について何の対応もないのかと尋ねたところ、Y9 副市長は、市として何ができるか言明できないが、個人的には色々なチャンネルがあるので、いくらでも紹介ぐらいはする旨述べた (同 2 (23) イ(ウ))。

同年 5 月 20 日の団体交渉において、組合が、雇止めから 50 日経つが、ハローワークの雑誌が 3 部渡されただけであり、前回の団体交渉において、Y9 副市長から、再就職先について色々なカードを持っている趣旨の発言があったので、同副市長からの紹介を要望する旨述べたところ、Y4 課長は、同副市長に同要望を報告する旨答えた (同 2 (25) イ(イ))。

(イ) 22 年 3 月末をもって雇止めされる臨時的任用職員に対する再就職先のあっせんや、慰謝料の支払は、雇止めとなる臨時的任用職員の重要な待遇に関わる事項であり、かつ、市としても処理可能な事項であることが明らかである。

したがって、交渉事項④は、団体交渉の対象事項であると認められる。

エ 以上のとおり、交渉事項①ないし同④は、いずれも団体交渉の対象となる事項である。

4 争点 3 (本件団体交渉における市の交渉態度は、不誠実なものであったか。) について

(1) 労働組合との団体交渉において、使用者は、単に交渉に応じるだけでなく、労働組合の主張や要求に対し、使用者としての立場を理解してもらうよう努め、労使間の見解の対立を可能な限り解消して合意形成を図ることができるよう、誠実に交渉する義務があるというべきである。仮に労働組合の要求に応じられないという場合であっても、その理由に

ついてできる限り根拠を示して説明し、納得を得られるように相応の努力をしなければならない。

上記3のとおり、本件において、交渉事項①ないし同④は、いずれも、団体交渉の対象となるものであり、その内容からして交渉事項⑤も団体交渉の対象になることは明らかである（当事者間で争いが無い）。したがって、交渉事項①ないし同⑤に関して、上記観点に照らして、本件団体交渉における市の態度が不誠実であったか否かを、以下、検討する。

(2) 交渉事項①（臨時的任用職員の再任用の継続）及び同②（臨時的任用職員の身分を嘱託職員に変更するなどの方法によるX1組合員の雇用の維持）について

ア まず、新任用方針の採用・実施をめぐる市の対応について検討する。

(ア) 本件においては、臨時的任用職員等につき再任用を繰り返してきた旧任用方針が変更され、任用期間を最長1年間までとする新任用方針が採用されたことにより、22年4月1日に、本件一斉雇止めが行われ、168名もの多くの臨時的任用職員が雇止めとなった。そのうち、嘱託職員や派遣社員として、雇用が維持された者もいたが、X1組合員を含む80余名は職を失った。そして、新任用方針の採用は、毎年、100名程度の臨時的任用職員の入替を余儀なくするものであった。このように、新任用方針の採用は、多くの臨時的任用職員を失職させ、あるいは身分の変更等を迫るものであったから、臨時的任用職員の労働条件に深刻な影響を与えるものであった。

(イ) 市は、このように臨時的任用職員の労働条件に深刻な影響を与え、かつ、職員側には帰責性がなく、あくまで市側の事情によりなされる任用方針の変更については、特に慎重に対応すべきであったといえる。市は、組合との団体交渉においても、新任用方針を採用する

ことになった理由につき説明を行った上で、新任用方針の採用に伴い組合から出された要望や提案に対して真しに検討を行い、その検討結果を説明して組合の理解を求めるなど、誠実な努力を行うべきであった。

(ウ) しかるに、本件団体交渉において、新任用方針に関して市がとった対応は、以下のとおりであった。

a 20年10月24日の団体交渉において、市は、「労働基準監督署から年次有給休暇の関係で継続雇用であると言われる中で、地方公務員法第22条に反し、1年を超えて任用を継続することはできない」旨述べていたが、組合から「是正勧告の中では地方公務員法第22条を守れとはいっていないはずである」と指摘され、労働基準法と地方公務員法を一緒にして話をしないように求められるや、「同署は、市が地方公務員法どおりに任用してきたことには納得しており、任用行為について指導したわけではない」などと相矛盾する発言を行い、結局、何を理由に一年を超える再任用を認めないのかを説明しなかった（前記第4の2(6)イ(イ)）。

b 21年4月14日の団体交渉においても、市が、「臨時的任用職員を新たな職ということで任用してきたが、これが継続雇用であるとの労働基準監督署の見解が示されて、地方公務員法と労働基準法のどちらも遵守しなければならないことになった」と述べ、組合が、「同署は地方公務員法第22条の運用について口を出すはずがない」旨を述べるという、前回の団体交渉と同様のやり取りが繰り返された（同2(11)ウ(ア)）。このように、前回の団体交渉において、労働基準監督署の是正勧告は、地方公務員法の適用の変更を求めるものではないことが明らかになっていたにもかかわらず、市は、再度、同じ話を繰り返すだけで、それ以上、何も

説明をしようとしなかった。

- c 21年4月30日の団体交渉において、市は、新任用方針を採用する理由につき、「労働基準法と地方公務員法のどちらも遵守する任用を22年度から実施するため」と述べる一方で、それまでの臨時的任用職員の任用について、「市としては、毎年新たな任用を行っており、任用は連続しておらず、切れているという地方公務員法の解釈をしている」旨説明している（同2(13)イ(ア)）が、市は、22年度からは、地方公務員法を遵守する必要があると述べているのであるから、本来ならば、旧任用方針のどこに問題があるのかを具体的に説明すべきである。それにもかかわらず、市は、旧任用方針に基づく従来の運用は適法である旨を述べるなど、矛盾した説明を行っているのであり、このような市の態度は、組合を混乱させ、協議の進展を困難にするものであった。
- d 21年6月8日の団体交渉においても、市は、「1年を超える再任用は、地方公務員法上は、新たな任用である」、「労働基準監督署も地方公務員法の任用は1年で切れることは了解し、地方公務員法には立ち入らないと言っており、市としても、今までの取扱いを間違いとは思っていない」旨の従来の発言を繰り返すのみであり、そうであればなぜ新任用方針へと変更する必要性があるのかという組合の疑問に対して、やはり説明を行っていない（同2(14)イ(ア)）。
- e 21年10月15日の団体交渉において、市は、「臨時的任用職員については、21年4月1日付け21年度任用通知で既に通知したとおり、22年3月末で任期満了となり、同じ身分での再任用はなく、この点についてはもう見直すことはない」旨回答した（同2(17)イ(ア)）。

このように、市は、従前の団体交渉で、旧任用方針から新任用方針へと変更する理由を十分に説明していないにもかかわらず、一方的に、新任用方針を見直すことはないと宣告し、この点に関する協議を実質的に打ち切っており、そこには、組合の理解が得られるよう努め、合意形成を図ろうとする意思が認められない。

f 22年2月18日の団体交渉において、Y7総務部長は、「総務省通知について、臨時的任用職員を継続雇用できないかという一定の期待感をもって、県自治振興課に照会したが、回答は、臨時的任用職員には当てはまらないということで、そのことを議会で答弁し、対応してきている」旨述べたため、これに対し、組合が、総務省通知をめぐる上記照会結果が間違っている場合の市の対応について尋ねたところ、市は、間違っていることが歴然とした形が出るならば道が開けるとする旨述べ（同2(19)イ(ア)・(ウ)）、その場合、臨時的任用職員の再任用について方針変更の可能性があるとした。

g 22年3月10日の団体交渉において、Y4課長は、総務省通知は技術的な助言と受け止めているので、市においては、臨時的任用職員は地方公務員法第22条を遵守し最長1年以内の運用となる旨、同月9日の県自治振興課への照会では、総務省通知の「臨時・非常勤の職に就いていた者」には臨時的任用職員が含まれないとの回答を得た旨述べた（同2(21)ウ(ア)・(イ)）。そこで、組合が、県自治振興課への照会に関するY4課長の上記回答の真偽について問いただしたところ、Y7総務部長が、Y4課長の発言を訂正した上で、総務省通知について県自治振興課から21年6月の時点で異なる回答を得ていれば、市として違う方向に進んだかもしれない旨、市としては総務省通知だけでは地方公務員法第2

2条を覆すだけの材料にならないと判断した旨、また、毎年、100名の臨時的任用職員の入替えを行うことの弊害は自分も認めるが、今進んでいるのを止めることはできない旨、それぞれ述べた（同2(21)ウ(エ)・(オ)）。

しかしながら、市は、前回の団体交渉において、総務省通知の解釈が間違っているのであれば、道が開けると述べていたのであるから、同解釈が間違っていることが分かった後も、なお、新任用方針を変更しないというのであれば、その理由を説明し、組合の理解を得られるよう努めるべきであった。そうであるにもかかわらず、市は、総務省通知は技術的助言にすぎない、もう時間切れであるなどと言わば開き直すだけで、実質的な説明を行っていないのであって、このような市の対応は、前回までの交渉の経過を踏まえない、不誠実なものといわざるを得ない。

h 22年3月30日の団体交渉において、組合は、総務省通知は臨時的任用職員にも適用され、臨時的任用職員を雇止めとする根拠が崩れているから、雇止め問題を再考すべき旨、総務省通知が来た段階で担当者がしっかりと何が書かれているかを理解できていれば、こういうボタンの掛け違いも起こらなかったものであって、誤った解釈の下で雇止めをするのは無責任である旨、総務省通知に基づき救える道があるのだから救うべき旨、それぞれ述べており、このような組合の発言は、それまでの団体交渉の経緯からすれば自然なものであったと考えられる（同2(23)イ(ア)）。これに対して、Y7総務部長は、県の回答が今になって違うことに自分も怒ったが、今に至って任用方針を変えるつもりはない、この問題が起こったのは2年前の前市政の時であり、方針変更する機会があったかもしれないが、今（22年3月30日）の段階で変更

することは無理である旨回答した（同2(23)イ(ア)・(エ)）。また、Y9副市長も、県は当初変なことを言っていたが、市には市なりの解釈があり、市としてやってきたことについて間違っているとは思っていない旨述べた（同2(23)イ(エ)）。

しかしながら、市は、この「市なりの解釈」の合理性について具体的に説明していない上、時間切れの状況が生じたのは、総務省通知に対する解釈と評価を二転三転させた市の責任によるものであるから、時間が迫る中でも、組合との合意形成に向けて努力する必要があったというべきであり、そのような姿勢を見せない市の対応は誠実さが欠けていたといわざるを得ない。

- i 22年5月20日の団体交渉において、市は、新任用方針に変更はなく、X1組合員の雇止めの撤回については、既に決着済みで今回の団体交渉では取り扱わないと述べるにとどまり（同2(25)イ(ア)）、前回までの団体交渉で、結局、新任用方針を採用する合理的な理由を説明していないにもかかわらず、本件一斉雇止めを実施した途端に、決着済みとして新任用方針に関する団体交渉に応じようとしないう態度を取っている。このような市の対応は、当初から、新任用方針について、組合の理解を求め、納得を得られるよう説明する意思がなかったことをうかがわせるものであり、団体交渉における市の不誠実さを裏付けるものであるといわざるを得ない。

- (エ) 以上のとおり、新任用方針の採用は、多くの臨時的任用職員の失職をもたらし、また、毎年、多くの臨時的任用職員の入替えを余儀なくするもので、臨時的任用職員の労働条件に深刻な影響を与えるものであったにもかかわらず、市は、新任用方針に関し、抽象的な説明を繰り返すにとどまり、組合の疑問、主張にも答えようとせず、

一方的に新任用方針の見直しは行わない旨述べた。そして、市は、一旦、総務省通知の解釈次第では道が開けると発言したにもかかわらず、同通知の解釈を誤っていたことが判明した後も、今の段階では無理であるとか、市なりの解釈があるなどと述べるのみで、臨時的任用職員の再任用について他の道が開けない合理的な理由を述べることなく、新任用方針を実施した。

このような市の対応からは、誠意をもって組合を納得させようとする姿勢はうかがえず、合意形成に向けて努力する意思があったとは認めがたいところであって、市の同対応が誠実であったとは評価できない。

イ 次に、X1組合員を嘱託職員として任用することをめぐる市の対応について検討する。

(ア) X1組合員を嘱託職員として任用することについての労使間のやり取りについては、以下のとおりである。

a 20年10月24日の団体交渉において、組合は、1年間勤めた臨時的任用職員は、21年4月に嘱託職員に切り替えることを提案した。これに対し、市が、嘱託職員の場合には、免許等の制限がある旨述べたことから、組合は、免許の有無だけで一律に区分する必要はないと主張し、資格取得に必要な期間は臨時的任用職員のまま雇用を継続した上で、資格取得後に嘱託職員として任用する方法を更に提案したが、市はこれに対して回答しなかった（前記第4の2(6)イ(イ)）。

b 21年4月14日の団体交渉において、市は、嘱託職員として任用するには免許又は資格を有することが必要であるとして、従前の回答を繰り返し、前回の団体交渉における上記提案（資格取得に必要な期間は臨時的任用職員のみで雇用を継続し、資格取

得後に嘱託職員として任用する方法)については、市の検討状況や検討結果について何ら説明をしなかった。また、組合が、嘱託職員として任用するに当たっては、X 1 組合員の無事故・無違反、ゴールド免許の継続等の実績も評価すべきであり、長期間任用が繰り返されてきた臨時的任用職員については免許や資格の有無を基準としない方向で検討してほしい旨、前回に引き続き要望したが、市はこれについて回答しなかった (同 2 (11)ウ(イ))。

c 21年4月30日の団体交渉において、市は、X 1 組合員の中型免許については、採用時は普通免許であったので、嘱託職員に必要な免許には当たらないとの回答を繰り返すのみで、なぜ採用時の免許で判断するのか、そのような回答に至るに当たりどのような検討がなされ、なぜ結論が変わらなかったのかについては一切説明しなかった (同 2 (13)イ(ア))。また、X 1 組合員が嘱託職員として任用される方法はあるのか、そのためにはどのような資格、免許を取ればいいのか、あるいは、これまでの組合員の実績は考慮されるのかといった点に係る市の検討状況等を何ら説明しなかった。

d 21年6月8日の団体交渉において、市は、X 1 組合員の中型免許では特殊な技量や技能には当たらないという従前どおりの説明をするにとどまり、具体的に誰とどのような検討を行い、なぜ、結論が変わらなかったのかについては、やはり説明しなかった (2 (14)イ(ア))。また、市は、組合が嘱託職員の任用条件等を定めた要綱等を開示するよう求めたのに対し、嘱託・臨時職員の手引きを開示する旨回答したが (同 2 (14)イ(ア))、結局、本件団体交渉において、上記要綱等が開示されることはなかった (同 2 (17)イ(ア))。

e その後、21年10月15日、22年2月18日、同年3月10日の各団体交渉において、市は、嘱託職員となるための基準やこれを決定した経緯等につき、具体的に説明せず、免許や資格のある者を嘱託職員にしていくことにしたとの従前どおりの説明を繰り返すのみであった（同2(17)イ(ア)、同2(19)イ(イ)、同2(21)ウ(ウ)・(オ)）。

f 22年3月30日の団体交渉において、組合が、X1組合員の無事故・無違反や仕事の実績を評価して嘱託職員とすることがなぜできないのか等を重ねて質問したが、これに対し、市は、市長の判断であると答えるのみであり、市長との間でどのような検討がなされたのかについて説明はなかった（同2(23)イ(イ)）。

(イ) 本件において、市は、臨時的任用職員についても、一定の基準により嘱託職員として任用する方針を決めたのであるから、どのような基準に基づき、臨時的任用職員を嘱託職員として任用することとしたのか、なぜ、そのような内容の基準としたのか等について、できるだけ具体的に説明するべきであった。

また、組合が、X1組合員の任用に関わる問題であるため、嘱託職員の任用基準につき積極的に質問、提案をしていたことからすると、市としては、特に同組合員に対する基準の適用について、組合の主張に対する対応を真しに検討し、その結果を説明して、納得を得られるよう努めるべきであった。

(ウ) しかるに、市は、上記(ア)のとおり、嘱託職員として任用するには、免許又は資格が必要であるなどと述べるにとどまり、具体的にどのような任用基準に基づき、必要な免許又は資格が定められているのかについて説明することもなく、また、嘱託・臨時職員の手引きを開示する旨回答していながら、結局、これを開示することはな

かった。また、組合が、資格を取得するまでに必要な期間は臨時的任用職員のままで雇用を継続し、資格を取得できた後に嘱託職員として任用することや、任用を繰り返してきた臨時的任用職員については免許や資格を要件にしないこと、X1組合員の中型免許や過去の実績等を配慮して嘱託職員として任用すること等を提案したのに対し、市は、X1組合員については、採用時の普通免許を基準とし、中型免許は特殊な技能に当たらない旨答えるのみで、それ以上に具体的な説明を行っていない。

このような市の対応からは、新任用方針により職を失う臨時的任用職員を嘱託職員として任用することの可否という重大かつ差し迫った問題について、組合に十分な説明を行い、その納得を得ようとする姿勢は見られず、組合の要求、提案を真しに検討した形跡もうかがわれないところであって、市の同対応が誠実であったとは評価できない。

ウ 以上の次第であるから、交渉事項①及び同②に係る市の団体交渉における対応は、不誠実であったといわざるを得ず、労組法第7条第2号に違反する。

(3) 交渉事項③（嘱託職員の5年上限制度の撤廃）について

交渉事項③に関しては、上記3(2)イ(ア)のとおり、組合が、嘱託職員の任用期間の上限を5年とすることの法律上の根拠を尋ねたのに対し、市が、5年とすることは違法性がないとの回答を繰り返していた程度で実質的な交渉はなされていなかったが、組合も、この問題について、それ以上追及していないことからすると、交渉事項③について、上記市の対応が不誠実であったとまでは認め難い。

(4) 交渉事項④（本件一斉雇止めによって発生する失業者に対する就職支援等）について

ア 交渉事項④に関して、組合は、上記3(2)ウ(ア)のとおり、22年2月18日の団体交渉において再就職先のあっせんを要望するとともに、同年3月1日付け団体交渉申入書において、再就職のあっせんと慰謝料の支払を交渉事項に挙げた。

一方、市は、上記3(2)ウ(ア)のとおり、組合に対し、同年2月18日の団体交渉において、市として再就職先をあっせんする考えはないが、所属長から紹介する考えがある旨を、同年3月10日の団体交渉においては、ハローワークの求人情報の提供等で配慮している旨を、同月30日の団体交渉においては、Y9副市長から個人的に再就職先を紹介する旨を、同年5月20日の団体交渉においては、組合が再就職先の紹介を要望していることを同副市長に伝える旨を、それぞれ述べている。

そして、組合は、同日の団体交渉の後、新たな団体交渉の申入れは行っておらず、実際にも、組合と市の間で団体交渉は行われていない(前記第4の2(25)イ(エ))。

イ 以上のとおり、市は、組合からの要望を、そのまま受け入れてはいないものの、代替案を示すなどの対応はしていること、また、組合も、22年5月20日の団体交渉の後、新たな団体交渉の申入れは行っていないことからすると、市の上記対応をもって、不誠実であったとまではいえない。

(5) 交渉事項⑤(臨時的任用職員の年次有給休暇、通勤手当及び休業補償)について

ア 年次有給休暇について

(ア) 年次有給休暇に関する労使間のやり取りについては、以下のとおりである。

a 20年5月19日の団体交渉において、組合が、市に対し、同

年3月4日の労働基準監督署による是正勧告後に、年次有給休暇に関して同署との間で何を協議しているのかを尋ねたところ、市は、臨時的任用職員の任用は1年で切れており、同署もこの点は認めている旨を繰り返し述べるのみであり、具体的な協議内容については組合から何度聞かれても回答しようとはせず、回答しない理由も説明しなかった。これに対し、組合は、労働局へ電話で照会したところ、現状では、過去に加算されるべきだった年次有給休暇の今年度繰越し日数について市が精査している状況であると聞いたと述べ、同様の説明を行わなかった市を批判したが、市は、組合の電話聴取内容が正しいか否かさえ述べなかった（前記第4の2(3)ウ）。

また、組合が、是正勧告書の複写の交付を求めたところ、市は、組合に渡していいものか持ち帰って相談する旨述べて交付せず、かつ、是正勧告の内容についても一切説明せず、同内容を開示できない理由も説明しなかった。これに対し、組合は、是正勧告の内容を労働者に明らかにするのは当たり前である旨述べ、是正勧告に従って改善するように求めた（同2(3)ウ）。

- b 20年10月24日の団体交渉において、組合が、市に対し、組合が1年で臨時的任用職員の任用を切るべきところを、2年、3年と脱法した行為があった場合、労働基準法に基づき年次有給休暇を付与すべきであると述べたのに対し、市は、任用は1年で切れると考えており、労働基準監督署とはいつまでも平行線であり決着しなかったが、労働基準法の適用と市の付与した日数との間で、市の付与日数が少ない場合は追加できるようにし、市の付加日数が多い場合には多い方を優先する旨答えた（同2(6)イ(ア)）。
- c 21年4月30日の団体交渉において、組合は、X1組合員の

同月 1 日付け労働条件通知書を示し、年次有給休暇の付与日数は従前 3. 5 日であったが、同通知書では 5 日になっていること、他にも、従前より付与日数が増えている者がいることを指摘した上で、どのような理屈に基づき、同日から、従前より多い年次有給休暇を付与しているのか尋ねた(同 2 (13)イ(イ))。これに対し、市は、地方公務員法上は従前どおりの日数しか与えられないと認識しており、現在、これを超えた日数を付与しているのは、地方公務員法と労働基準法の両方に合致していない状況であり、好ましくないとの考えを示した。市は、その上で、同通知書は地方公務員法上の任用行為であり、従前どおりの年次有給休暇の日数を記載せざるを得ず、これを超えた日数が記載されているのは間違いであり、訂正して出し直す旨の発言をした。しかし、後日、市が確認したところ、同通知書の記載に間違いはなく、上記団体交渉における市の発言が誤りであったことが分かったが、市は、組合に対し、同発言を訂正する旨の連絡をしなかった(同 2 (13)イ(イ))。

- (イ) 年次有給休暇の問題については、組合が労働基準監督署に申告を行う前から団体交渉が行われていたが、これが平行線で納得ができないため、組合は、同申告に及んだものであり(前記第 4 の 2 (2))、従前より、組合との間で重要な懸案となっていた交渉事項である。したがって、市は、年次有給休暇に関し、同署からどのような内容の是正勧告がなされ、どのような是正措置を講じる予定であるのか等について、組合の求めに応じ、具体的に説明を行うべきであった。
- (ウ) しかるに、市は、上記(ア)のとおり、本件団体交渉において、組合から求められても、労働基準監督署の是正勧告の内容を一切説明せず、かつ、これを説明できない理由も述べなかった。また、市は、

同是正勧告に係る市と同署の協議状況等について、組合が何度尋ねても、臨時的任用職員の任用は1年で切れることは同署も認めているなどと繰り返し述べるのみで、具体的に説明しようとはせず、かつ、組合がこれに関して労働局から電話聴取した内容について説明したにもかかわらず、そのような事実の存否すら明らかにしていない。また、市は、団体交渉の場において、年次有給休暇の付与日数に関して誤った発言をしながら、後日、これを確認した後も、組合に対して同発言の訂正を行わなかった。

以上のような市の対応からすると、市には、年次有給休暇に関し、組合の疑問を解消し、組合との協議を進めようとする姿勢はうかがえないのであって、市が誠実に交渉していたとはいえず、市の同対応は、労組法第7条第2号に違反する。

イ 通勤手当について

通勤手当に関しては、組合の20年9月29日付け団体交渉申入書において初めて交渉事項として取り上げられ（前記第4の2(6)ア）、同年10月24日の団体交渉において、組合から人事院勧告を踏まえた通勤手当の支給が要望されているところ、市は、市としての結論はまだ出ていないと回答し、通勤手当の問題についてのこの日の協議が終了しており（同2(6)イ(ウ)）、その後、組合から、同問題に関する団体交渉は申し入れられていない。

そうすると、通勤手当に関する市の交渉態度が不誠実であったということはできない。

ウ 休業補償について

(ア) 夏休み期間中の休業補償に関しては、組合の21年3月4日付け団体交渉申入書において初めて交渉事項として取り上げられ（前記第4の2(11)ア）、同年4月14日の団体交渉において、市から、夏

休み期間中は労働日ではないから休業補償の対象とはならないとの説明がなされたのに対し、組合は、学校が夏休みであっても労働者は生活をしなければならないから休業補償は当然であり、長期間任用されている臨時的任用職員については、休業補償を検討してほしい旨要望したが、議論がそれ以上深まることはなかった（同2(11)ウ(エ)）。

そして、夏休み期間中の休業補償に関する交渉事項は、同年5月18日付け団体交渉申入書においても掲げられていたが（同2(14)ア）、その後の団体交渉ではこれについて協議されることはなかった（同2(14)イ(ウ)）。

(イ) 以上のとおり、夏休み期間中の休業補償の問題に関し、市は、一応の回答をしており、組合も、この問題について更なる追及はしていないのであるから、市の交渉態度が不誠実であったということはいえない。

(6) 次に、組合が、団体交渉期日の設定、団体交渉時間の制限及び交渉担当者について、誠実交渉義務違反があった旨主張していることから、これらについても、以下、順次、検討する。

ア 団体交渉期日の設定について

(ア) 組合は、市が、組合の希望した期限内に交渉の機会を設定しなかったことが、不誠実団体交渉に当たると主張する。

(イ) しかし、本来、団体交渉開催日は、使用者と労働組合の話し合いにより決めるべきものであり、組合が、期限を定めて団体交渉を申し入れても、それは、あくまで組合側の希望であるから、その期限を過ぎただけで直ちに不誠実であると評価することはできない。

もっとも、使用者が、意図的に団体交渉の実施を引き延ばし、合理的な期間内での交渉に応じようとしない場合には、使用者の当該

態度は不誠実と評価される可能性がある。

- (ウ) しかるに、本件では、団体交渉の申入れから実施までの期間が、20年5月19日の団体交渉では39日、21年4月14日の団体交渉では40日、同年10月15日の団体交渉では45日かかっているものの、いずれも団体交渉の開催には応じており、別件裁判への対応が必要であったこと、組合からの団体交渉の申入れ時期が人事異動、議会の開催など多忙な時期と重なったこと等（前記第4の2(3)ア・イ、(11)ア・イ、(17)ア・イ(ウ)）、交渉期日の設定にある程度の時間を必要とする理由がなかったとはいえない。

このことからすれば、市が、意図的に交渉設定を引き延ばしたとまではいえず、これをもって交渉態度が不誠実であったと評価することはできない。

よって、組合の上記主張は採用できない。

イ 団体交渉時間の制限について

- (ア) 組合は、本件団体交渉において、市が、交渉時間を制限したことが、不誠実団体交渉に当たると主張する。
- (イ) 本件団体交渉が、おおむね1時間程度の時間で実施されていたことについては当事者間で争いがなく、組合は、団体交渉の場で、交渉時間が1時間では短いことを問題としていた（前記第4の2(11)ウ(ア)）。
- (ウ) しかし、20年5月19日から22年5月20日までの間に10回にわたり団体交渉が実施されていること、組合が、団体交渉の場において、口頭で次回交渉を申し入れた際、市が2ないし3週間の内には団体交渉に応じたこともあること（21年4月30日、22年3月10日及び同月30日の団体交渉）等を考慮すると、1回当たりの交渉時間が1時間程度に制限されたからといって、そのこと

だけをもって市の交渉態度が不誠実であると評価することはできず、組合の上記主張は採用できない。

ウ 交渉担当者について

(7) 組合は、本件団体交渉において、市が、交渉権限を有する適切な地位にある者を出席させなかったことが、不誠実団体交渉に当たると主張する。

(4) 団体交渉における態度が誠実と評価されるためには、団体交渉に出席する交渉担当者に、団体交渉の場で即時に妥結するまでの権限はないとしても、同担当者から適宜の権限者に交渉状況が速やかに連絡され、検討や回答が行われ、団体交渉が支障なく進められていれば足りると解される。

(ウ) しかるに、本件団体交渉において、市が、職員の任用問題について最も良く知る立場にある市総務部職員課のY2主監やY4課長を交渉担当者にしたことには、一応の合理性が認められ、上記(2)及び(5)アのとおり、市の対応には一部不適切なところがみられるものの、総体的にみれば、これらの者が適切な地位にある者ではなかったということとはできないこと、また、組合の求めに応じて、Y7総務部長、Y8行革室長及びY9副市長も団体交渉に出席しており、市が適切な交渉担当者の選択に配慮していることからすれば、直ちに市の交渉態度が不誠実であったと認めることはできないのであって、組合の上記主張は採用できない。

(7) 以上の次第であるから、本件団体交渉において、臨時的任用職員の再任用の継続、臨時的任用職員の身分を嘱託職員に変更するなどの方法によるX1組合員の雇用の維持、及び臨時的任用職員の年次有給休暇に係る市の交渉態度が誠実であったと認めることはできない。したがって、市の上記交渉態度は、労組法第7条第2号に違反する。

5 救済利益について

- (1) 市は、「市には組合員である職員が一人もいない状況であるので、労働組合としての実態を喪失しており、市も組合との関係で使用者としての立場ではなくなったのであるから、組合には救済利益がない」旨主張していることから、同主張について、以下、検討する。
- (2) 確かに、X2組合員は、20年3月31日に雇止めとされており、同雇止めの有効性を民事訴訟で争ったものの、23年7月7日、敗訴判決が確定している（前記第4の1(4)）。また、X3組合員は、19年12月より休業し、21年3月31日に雇止めになっており、同雇止めの有効性は争われていない（同1(5)）。X1組合員については、22年3月31日に雇止めになり、同雇止めが再任用の期待権侵害に当たる等として国家賠償法に基づく慰謝料請求訴訟を提起したものの、25年3月14日、敗訴判決が言い渡され、同判決が確定したため（同2(27)ア・イ）、現時点では、すべての組合員につき市との任用関係は終了している。
- (3) しかしながら、X1組合員ら3名は、市との任用関係は終了していても、現に組合の組合員であるから、組合が労働組合としての実態を失うものではない。また、上記4(7)判断のとおり、本件団体交渉において、市は労組法第7条第2号に違反することにより、組合の団体交渉権を侵害したのであり、これを回復する組合の救済利益は失われていない。さらに、市において、毎年100名程度の臨時的任用職員の入替えが行われている現状等に鑑みれば、高島市の自治体に勤務する職員を構成員とする合同労働組合である組合に、将来において、市の職員が加入する可能性が無いとはいえない。

したがって、市に任用される組合の組合員がいなくなったとしても、組合が不誠実団体交渉について救済を受ける利益が無くなったとはいえない。

6 救済方法について

以上のとおり、本件団体交渉における市の対応の一部は、不誠実団体交渉の不当労働行為に該当し、不誠実団体交渉に係る組合の救済利益も失われてはいないものの、現時点において、すべての組合員について市との任用関係が終了していること等からすれば、救済方法としては、主文のとおり、文書手交を命じることで足りるものと判断した。

以上のとおりであるので、組合の再審査申立てには一部理由があり、初審命令主文を一部取り消し、主文のとおり命令するのが相当である。

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10月16日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊞