

命 令 書 (写)

平成25年(不再)第71号

再 審 査 申 立 人

平成25年(不再)第72号

洛 南 地 域 合 同 労 働 組 合

再 審 査 被 申 立 人

平成25年(不再)第72号

再 審 査 申 立 人

城

陽

市

平成25年(不再)第71号

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第71号及び同第72号併合事件(初審京都府労委平成24年(不)第2号事件)について、当委員会は、平成27年3月18日第188回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主

文

本件各再審査申立てを棄却する。

ただし、初審命令主文第1項中、「今後このような行為をしないことを誓約します。」を「今後このような行為を繰り返さないよう留意します。」に訂正する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件は、城陽市（以下「市」という。）が、①平成22年度（以下、平成の元号は省略する。）及び23年度において、市が運営する学童保育所（以下「学童保育所」という。）の学童保育指導員（以下「指導員」という。）として、1年間を雇用期間とする嘱託職員に任用していた洛南地域合同労働組合（以下「組合」という。）の組合員A1に対し、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。）、②23年5月13日から24年3月5日までの間に10回行われたA1組合員の労働条件及び本件任用拒否を議題とする団体交渉を誠実に行わなかったこと、また、同年3月5日以降、本件任用拒否に関する組合の団体交渉申入れに対し、交渉の余地がないとして応じなかったことが、それぞれ不当労働行為（①は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号、②は同条第2号）に該当するとして、24年7月23日、京都府労働委員会（以下「京都府労委」という。）に救済申立てのあった事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) A1組合員に対し、24年度以降嘱託職員に任用し、報酬相当額を支払うこと
- (2) A1組合員の労働条件及び本件任用拒否に関する団体交渉に応じること
- (3) 上記(1)及び(2)に関する文書交付

3 初審京都府労委は、25年8月21日付けで、上記1のうち、②の団体交渉における市の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、市に対し、A1組合員に係る団体交渉における市の対応に関する文書手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨を決定し、同日、命令書を交

付した。

これを不服として、組合は、25年9月3日、初審命令の棄却部分の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて、また、市は、同月4日、初審命令の救済部分の取消し及び救済部分に係る申立ての棄却を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

1 本件任用拒否について（争点1）

(1) 本件任用拒否は、労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に該当するか。該当するとした場合、組合員であるが故をもって、または組合の正当な行為の故をもってなされた不利益取扱いに該当するか。
また、本件任用拒否は組合に対する支配介入に該当するか。

(2) 本件任用拒否が不利益取扱い等に該当する場合、市に対してA1組合員の任用を命ずることができるか。

2 A1組合員の労働条件及び本件任用拒否に係る団体交渉について（争点2）

(1) 市の交渉態度は誠実団体交渉義務に反するものであったといえるか。
(2) 本件任用拒否に関し、市が交渉を打ち切ってその後の交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 組合の主張要旨

(1) 本件任用拒否について（争点1）

ア 指導員は、特殊な事情がない限り本人が希望すれば更新されることは市も認めるところであり、実際に30年以上更新されている指導員もいる。これらからすれば、A1組合員にも更新への期待があること

は明白であり、本件任用拒否は「不利益な取扱い」に該当する。

イ 本件任用拒否は不利益取扱い及び支配介入に該当する。

(ア) A 1 組合員が組合に加入したこと、同組合員が組合を通じて労働基準法（以下「労基法」という。）違反の事実を指摘し、労働基準監督署（以下「労基署」という。）の是正勧告を受けるに至ったこと、組合が同組合員の労働条件の明示等を求めたことから、市が組合及び同組合員を嫌悪し、組合で唯一市に勤務する同組合員を職場から排除することにより、組合との関係を絶とうとする意図を有していたことは明白であり、本件任用拒否は労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

(イ) 初審命令は本件任用拒否の理由について事実認定を誤っている。

市が本件任用拒否を検討したのは 23 年末から 24 年 1 月頃とみられるが、本件任用拒否の理由とする A 1 組合員の 23 年度の勤務態度に関する報告書の多くは、24 年に入ってから報告されたものであることからすると、これらは市が本件任用拒否の結論ありきで後から収集したものというほかない。

報告書の内容も半分以上は事実自体認めることができないもので、また仮にそのような事実があったとしても、それが職場秩序を乱すものとして問題にされた事実はない。

(ウ) 市は、本件任用拒否の決定の際、根拠となるべき具体的事実を挙げていない。また、A 1 組合員に対し、弁明の機会が与えられた事実はなく、組合が本件任用拒否の具体的理由の説明を求めても市は説明を行わなかった。このような経緯でなされた本件任用拒否は不当労働行為意思に基づくものと推認される。

ウ 本件のように、組合員たる有期の嘱託職員の再任用拒否が不当労働行為に該当し、その救済内容として、市に対し再任用を命ずることが

最も効果的な措置であるといえる場合には、労働委員会は当該組合員の再任用を命ずる救済命令を発しなければならない。

(2) A 1 組合員の労働条件及び本件任用拒否に係る団体交渉について（争点 2）

ア 第 1 回から第 10 回団体交渉における市の交渉態度は、誠実団体交渉義務に反するものである。

組合は、第 1 回から第 3 回団体交渉において、A 1 組合員の勤務時間を明示しないことは労基法第 15 条違反であると指摘し、改善を求めたが、市は、独自の解釈に基づき、違法とは考えないと述べ、是正を真剣に検討する姿勢を全く見せないまま、第 3 回団体交渉で交渉を打ち切る旨を告げた。労基署の是正勧告後も、市は、違反の状態を是正せず、第 4 回団体交渉以降も 1 か月前のシフト表の交付や勤務時間の保障等の組合の要求に誠実に応えなかったうえ、第 9 回団体交渉において本件任用拒否を通告し、組合が同交渉及び第 10 回団体交渉においてその理由を質しても、期間満了以外の説明を全く行わず、誠実な交渉を行っていないのであり、このような市の態度は労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

イ 市が交渉を打ち切りその後も交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

市は、本件任用拒否について誠実に団体交渉を行わないまま、組合とのその後の団体交渉を拒否しているのであり、このことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

2 市の主張要旨

(1) 本件任用拒否について（争点 1）

ア 市は、A 1 組合員に対し、雇用期間満了が退職事由となる旨定められた城陽市嘱託職員取扱規則を交付していること、同組合員は一度再

任用されたにすぎず、再任用も辞令の交付を行い新たな任用を行っているもので、任期について厳格な運用が行われていたこと、24年度の任用に関し自己申告書の提出を求める市の文書には任用の継続が当然保障されるものではないことを明記していること、市には更新に期待を抱かせるような言動はなかったことからすれば、再任用に対する期待に合理性があったとは認められず、本件任用拒否は「不利益な取扱い」に該当しない。

イ 本件任用拒否は、A1組合員の勤務態度が学童保育所の指導員にそぐわないことによるものである。同組合員は、加配指導員(第4の2(1)参照)として勤務していた22年4月、常勤指導員への相談も保護者の内諾もなく同組合員の担当する児童(以下「担当児」という。)と保育時間外に外出することを企画し、その結果、担当児の保護者との意思疎通が不十分になった。さらに、担当児の保護者の了解を得ず学校公開日に開催された保護者懇談会に出席したり、他の指導員が話をしようとしても避けるような態度を取ったり、常勤指導員から注意を受けても私物を持ち込み、片付けようとした指導員に怒鳴ったりするなどの問題について現場から報告があり、市は、同年7月、同組合員に対し、保護者の意向に沿った指導をするよう注意し、23年3月には次年度の再任用拒否も検討したが、再就職の期間等も考え、代替指導員(同2(1)参照)として再任用することにした。しかし、23年4月以降も、指導員としての問題行動が止まらず、同組合員の勤務態度について多くの指導員から連携がとれないとの訴えが寄せられたことから、市は、同年10月ころ、文書での提出を指導員らに依頼したのであり、市が後付けで報告書を収集したのではない。

組合は、本件任用拒否の決定の際に具体的事実が挙がっていないことを理由に不当労働行為意思が推認されると主張するが、A1組合員

の言動について他の指導員から提出された報告書は、従前から副市長、福祉保健部長等に供覧しており、市はその内容を十分に認識していた。そのうえで、24年2月15日、副市長、福祉保健部長等が対応を協議し、かねてからの同組合員の勤務態度を踏まえて再任用を拒否したものである。

以上、本件任用拒否は、初審命令のとおり、A1組合員の勤務態度を理由とするもので、同組合員が組合に加入したこと又は組合の正当な行為をしたことを理由とするものではなく、支配介入にも該当しない。

ウ A1組合員は任用期間満了と同時に公務員としての地位を失うものであるから、本件任用拒否が不当労働行為に当たるとしても、労働委員会は同組合員の任用を命じることはできない。

(2) A1組合員の労働条件及び本件任用拒否に係る団体交渉について（争点2）

ア 第1回から第10回団体交渉における市の交渉態度は、誠実団体交渉義務に反するものではない。

市は、勤務日及び勤務時間の特定が困難という代替指導員の業務の特殊性について組合に説明し、理解を求めようとしていた。労基署からは是正勧告は受けたが、従前の市の説明が誤りであったから不誠実団体交渉に当たるとの初審判断は、殊更に使用者に労基法解釈のリスクを負わせるもので不当である。

また、任用期間を定めて任用している以上、期間が満了になれば当然に任用関係は終了するのであり、理由を問題にする余地はない。理由がなければ任用拒否できないとの前提で、団体交渉において十分な説明が必要であるとの初審命令の判断は誤っている。

イ 市が交渉を打ち切りその後も交渉に応じていないことは、正当な理

由のない団体交渉拒否に該当しない。

市とA1組合員の関係は任用関係であるので、同組合員には再任用の権利はなく、在勤中の言動からすると再任用の余地もない。したがって、団体交渉を継続しても進展の余地はないから、団体交渉拒否には正当な理由がある。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、京都南部地域の労働者によって組織された労働組合で、その組合員数は、24年2月現在約100名である。

A1組合員は、下記3(1)及び5(4)のとおり、22年4月1日に市の嘱託職員として期間を1年と定めて任用され、22年度はC1学童保育所所属の障害児加配指導員（以下「加配指導員」という。）として勤務し、23年度は、同様に期間を1年と定めて任用され、市の福祉保健部子育て支援課（以下「支援課」という。）育成係所属の代替指導員として勤務していた。

(2) 市は、肩書地に本庁舎を置く地方公共団体であり、下記2(1)のとおり、学童保育所の設置及び管理に関する条例及び同条例施行規則に基づき、10箇所の子学童保育所を設置し、学童保育所事業を行っている。

2 市の学童保育所事業の概要及び指導員の任用状況

(1) 市の学童保育所事業は、学童保育所の設置及び管理に関する条例及び同条例施行規則に基づいて実施されている。学童保育所は、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ことを目的に、市内に10箇所設置されており、支援課がこれを所管している。

各学童保育所には、週30時間勤務で月額で報酬を支給される指導員（以下「常勤指導員」という。）と、時間給で報酬を支給されるパートの

指導員（以下「パート指導員」といい、常勤指導員と併せて「指導員」という。）が配置されている。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名配置される加配指導員と、他の指導員が休んだ場合にこれに代わって勤務する代替指導員（以下「代替指導員」という。）がある。

常勤指導員とパート指導員の間には制度上は上司と部下の関係はなく、リーダー等の役付もない。ただし、常勤指導員は、学童保育所の管理運営において責任者的な役割を果たし、パート指導員と連携をとって各学童保育所をより効果的に運営する立場にあり、パート指導員に対し、指示や指導を行うことがある。

(2) 指導員は、地方公務員法第3条第3項第3号に規定する特別職の職員であり、市の嘱託職員として、下記(3)のとおり期間を定めて任用されている。A1組合員の同僚であった指導員には23年当時で勤続30年目、15年目、10年目、8年目などの者がおり、これらの者は25年現在も指導員として勤務している。なお、支援課に所属する嘱託職員は指導員を含み約180名で（25年4月現在）、そのうち10年以上勤務している者は少なくとも10名以上いる。

(3) 市は、城陽市嘱託職員取扱規則において、次のとおり嘱託職員の雇用期間等に関する規定を定めていた。

「第5条 嘱託職員の雇用期間は、1年以内とする。ただし、雇用の継続を必要とする場合には、勤務実績、健康状態その他の雇用に必要な事項を確認のうえ雇用を更新することができる。

第6条 嘱託職員を雇用する場合には、次の各号に掲げる事項を明確にするものとする。

- (1) 嘱託業務及び雇用の理由又は目的
- (2) 勤務日及び勤務時間（以下略）

第18条 嘱託職員が、次の各号のいずれかに該当した場合は退職するものとする。

(1) 雇用期間が満了した場合（以下略）

なお、24年4月に、上記規則は城陽市嘱託職員規則に名称が変更され、各条文の「雇用期間」は「任用期間」に、「雇用」は「任用」に改められた（以下、名称変更の前後を通じて「嘱託職員規則」という。）。

3 A1組合員の22年度の任用と勤務状況等

(1) A1組合員の22年度の任用

ア 22年3月、A1組合員は、ハローワークで市の加配指導員の求人票を見て応募した。同求人票には、雇用期間は同年4月1日から23年3月31日、就業時間は13時から19時の間の4時間程度、週所定労働日数は週5日程度、雇用形態はパートの嘱託職員で更新の可能性ありと記載されていた。

イ 22年4月1日、市は、A1組合員をパート指導員として任用し、支援学級に通う2名の担当児の加配指導員とした。

同日付けのA1組合員の雇用通知書においては、C1学童保育所所属、雇用期間は同年4月1日から23年3月31日まで、勤務日及び勤務時間は指定する日及び時間とされていた。なお、同組合員は、23年3月末に上記通知書を受け取った。

(2) A1組合員の22年度の勤務状況

ア 22年4月1日、A1組合員は、担当児と他の児童をコーディネーターと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見解に基づいて、担当児だけに対し常時監護を行うのではなく、担当児以外の児童に対しても担当児と同様に関わり合いを持とうとした。これに対し、C1学童保育所の常勤指導員は、担当児を監護することが同組合員の職務である旨指摘したが、同組合員は、自分は担当児と他の児童との

コーディネーターとして雇われたのであって担当児の番人ではない旨返答し、上記指摘を受け入れようとしなかった。

同月下旬、C 1 学童保育所の指導員（常勤指導員 3 名、A 1 組合員を含む加配指導員 2 名）は、同学童保育所の運営に関する話を 2 回行い、他の指導員は同組合員に対し質問をしたり意見を聞くなどしたが、同組合員は積極的に話し合おうとしなかった。

その後も同年度末までの間に数回、A 1 組合員は、常勤指導員から担当児の監護が職務である旨の注意を受けた。

イ 22 年 4 月下旬、A 1 組合員は、他の指導員に相談することなく、担当児 2 名及び他の児童 1 名と、学童保育が予定されていない休日に近隣の公園にたこ揚げに行くことを企画した。この企画について、常勤指導員は、一人の担当児の保護者から、担当児が行きたくないと言っているとの相談を受け、他方の担当児の保護者にも意思を確認したところ、休日に家族以外の者と外出させるのは抵抗があると同組合員に話したが受け入れてもらえず困っている、担当児も行きたくないと言っており断りたいとのことであった。同月 28 日、常勤指導員 2 名、同組合員及び当該担当児の保護者により話合いが行われたが、保護者は、当該担当児はたこ揚げに行かないと述べ、結局、同組合員は他の児童 1 名とたこ揚げに行った。

また、A 1 組合員は、同年 5 月、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応援に行った。同年 6 月には、担当児の通う小学校の学校公開日に開催された保護者懇談会に出席し、児童が作ったクッキーが配られた際、一番最初にクッキーをもらいに行った。これらの同組合員の行動について、常勤指導員は、担当児の保護者から、同組合員には学童保育所外の場に来ないでほしい等の相談を受けた。

その後、当該指導員は支援課に対し、上記保護者の相談につき報告

した

ウ 22年7月初めごろ、支援課課長B1（22年度当時。以下、福祉保健部次長兼務後も含め「B1課長」という。）は、A1組合員に対し、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厳に慎むよう口頭注意を行った。これに対し、同組合員は、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、市は、同月12日付けで、学童保育所外で保護者が望まない関わりを持とうとすることは市の学童保育所事業を逸脱していることを理解のうえ業務に従事するよう指示する旨の「城陽市学童保育所指導員の業務について」と題する文書を交付した。

4 A1組合員の組合加入

22年10月、A1組合員は、今後またトラブルが発生したときに備えたいと考え、組合に加入した。この時点では、組合は市に対し、同組合員が組合に加入したことを通知せず、要求等も行わなかった。

当時、A1組合員以外に市に勤務する組合の組合員はいなかった。

5 A1組合員の23年度の任用に至る経過

(1) 23年1月17日付けで、市は、加配指導員宛てに、「平成23年度自己申告書の提出について」と題する文書を交付し、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。A1組合員は、自己申告書に、担当児の担当継続を求める旨及び保護者との関係も上手くいっている旨を記入して提出した。

(2) 22年度末近くになって、担当児の保護者から支援課に対し、A1組合員に対し不安な気持ちを持っている旨申出があった。また、C1学童保育所の常勤指導員の一人は、担当児の保護者から、担当児が同組合員がいる学童保育所に行きたくないと言っていること、同組合員とは意思が伝わらず、担当児についての話ができないなどのことを聞いていた。

支援課は、上記3(2)イの報告以外に、23年1月から2月にも、C1学童保育所の指導員から、他の指導員と協調しようとする同組合員の対応に苦慮していることなどについて口頭で報告を受けていた。

23年3月、市は、A1組合員の23年度の任用について協議を行い、22年7月の文書指導(上記3(2)ウ)及び上記保護者の申出や指導員の報告から、同組合員を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、既に23年3月に入っていたことから、この時点で4月からの再就職の就職活動をするには期間が短いことも考慮し、23年度は機会を与えたい様子を見るため代替指導員として任用することとした。

なお、支援課においては、任用につき消極的な要因がある場合や勤務状態が不良の場合は個々に検討し更新を行わないものとする運用方針をとっているが、上記のように指導員の再任用の可否について検討が必要になった例はそれ以前にはなかった。

(3) 23年3月25日、B1課長は、A1組合員と面談し、23年度は代替指導員として任用することを説明した。その際、同課長は代替指導員に変更する理由や変更後の勤務条件について具体的な説明をしなかった。

(4) 23年4月1日、市は、A1組合員を代替指導員として任用した。

同日付けのA1組合員の雇用通知書には、支援課育成係所属、雇用期間は同日から24年3月31日まで、勤務日及び勤務時間は指定する日及び時間とされていた。なお、同組合員は、23年4月中旬に上記通知書を受け取った。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同組合員に対し電話で連絡しており、23年度当初、市は、同組合員をC2学童保育所、C3学童保育所及びC4学童保育所を勤務場所として配置していた。

6 A1組合員の組合加入通知及び同組合員の労働条件に関する団体交渉等

(1) 23年4月1日、組合は、市に対し、「申入書」を提出し、A1組合員の組合加入を通知するとともに、①労働契約締結に当たり労働条件明示義務を順守しなかったこと等に対する謝罪、②23年度における週所定労働日数5日程度、勤務時間4時間の厳守、勤務時間帯の1か月前の提示及びC1学童保育所での加配指導員としての勤務の継続、③22年度において週20時間、週19,800円に満たない差額賃金分の支払、④23年度において週5日、1日4時間の勤務保障ができない場合は全額賃金保障を行うことを議題とする団体交渉を申し入れた。

(2) 23年5月13日、組合と市は第1回団体交渉を行った。市は、組合に対し、①A1組合員の仕事の性質上、所定労働時間を特定し難く、1か月前の提示は難しい、②1日平均の勤務時間は3.9時間と、4時間程度を確保しているので要求に係る賃金は支払わない、加配指導員としての勤務継続については、保護者から苦情があり、総合的に判断し、特定の児童と深く関わる加配指導員でなく代替指導員としたと述べた。これに対し、組合は、同組合員をC1学童保育所に戻せない理由や加配指導員として不適切である理由を質した。市は、保護者から苦情があり22年7月に文書指導をしたこと、これまで指導員に対する苦情があったのは同組合員のみであること、他の指導員とコミュニケーションができておらず指導員間の人間関係に支障が生じたことから総合的に判断したものであると回答した。

なお、第1回団体交渉から下記9(4)の24年3月5日開催の第10回団体交渉まで、組合側はA2執行委員長(以下「A2委員長」という。)、A1組合員ほか組合員数名が、市側はB1課長、B2福祉保健部副専門監、B3市長公室次長兼人事課長及び支援課職員1名が出席していた。

(3) 23年6月2日、組合と市は第2回団体交渉を行った。市は、A1組合員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か月前の勤務時間帯の提示はできない旨、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ている旨、求人票の就業時間4時間程度というのは年間の平均であり週20時間を保障したものでない旨述べた。これに対し、組合は、そのような取扱いは労基法第15条違反である旨主張し、市は、内部で検討する旨述べた。

同月3日、組合は、D労基署の労働基準監督官（以下「監督官」という。）に対し、学童保育所において労基法第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））違反の事実がある旨申告した。

- (4) 23年7月7日、組合と市は第3回団体交渉を行った。市は、22年3月の面接の際に、口頭で勤務時間については児童の登所状況に応じる旨説明しているから労基法違反ではないと回答した。組合は、市の見解は労基法にも嘱託職員規則（上記2(3)）にも違反している旨、組合の主張が信用できないのであれば労基署に聞くなどして、市の主張が第三者的にみても正しいとの材料をもって説得するのが当然である旨述べた。これに対し、市は、市の考え方を示すことでよい旨、市の回答は変わらないので交渉は打ち切りたい旨述べた。組合は、打切りは認められないと述べ、夏休み期間中の勤務時間について質した。市は、同期間中の勤務時間及び場所を特定した雇用通知書を交付する予定であると回答した。

また、席上、組合は、A1組合員を週1回C1学童保育所に配置することを要求した。これに対し、市は、同組合員をC1学童保育所に戻す気は一切ないと述べた。

- (5) 23年7月13日、D労基署の監督官は、市に対し、「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、労基法第15条違反

であるとして是正勧告（以下「本件勧告」という。）を行った。

- (6) 23年7月25日付けで、市は、代替指導員全員に夏休み期間中の雇用通知書（上記(4)参照）を交付し、同年8月2日、A1組合員は同通知書を受け取った。同通知書には、「雇用期間 平成23年7月25日から平成23年8月30日まで」、「勤務日 指定する日（別紙勤務体制表のとおり）」とあり、8月の勤務体制表が添付されていた。

同年8月8日、組合は、市に対し、「申入書」を提出し、上記通知書で雇用期間を同月30日までとされたことは一方的な不利益変更であるとして撤回を求めるとともに、本件勧告をふまえたA1組合員の勤務時間に関する協議を求めて団体交渉を申し入れた。

- (7) 23年8月26日、組合と市は第4回団体交渉を行った。市は、上記(6)の雇用通知書は夏休み期間中だけのもので、23年度当初の雇用通知書の雇用期間が変わるのではない旨述べた。また、市は、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旨述べた。

同月31日、市は、D労基署長に対し、雇用通知書の別紙として「労働条件通知書」を作成して必要事項を明記し、同年9月から交付する旨の是正報告を行った。

- (8) 23年9月15日、組合と市は第5回団体交渉を行った。組合が、本件勧告への市の対応について説明を求めたのに対し、市は、労基署に是正報告を行い、雇用通知書に記載していない事項について「労働条件通知書」を交付することとした旨、「労働条件通知書」において基本の勤務時間を示し、実際の勤務日及び時間は前週末にシフト表で示す旨述べた。

- (9) 23年10月6日、組合と市は第6回団体交渉を行った。席上、市は、組合に対し、A1組合員に関する「労働条件通知書」の案（以下「労働条件通知書案」という。）を提示した。労働条件通知書案には、指導員全般の勤務日及び時間の基本的なパターンが記載されており、実際の勤務

日や勤務時間帯は前週末までにシフト表で指定すると記載されていた。これについて、市は、労基署から適当との回答を得ており、パート指導員に配布する予定である旨述べた。組合は、前週末に翌週の勤務日及び時間が指定されるのでは生活の安定が得られないので週あるいは月の最低限度の勤務時間数を明確化すべきであると述べた。

- (10) 23年10月12日、組合は、市に対し、A1組合員に関し、①最低週20時間の勤務時間の保障、②嘱託職員規則の「正規の勤務時間」と労働条件通知書案との関連性の提示、③加配指導員の代替をする場合の労働時間の特定、④シフト表の文書交付、⑤22年度の割増賃金の支払、⑥労基法違反に対する謝罪等を求める旨の「申入書」を提出した。

23年10月31日、組合と市は第7回団体交渉を行った。市は、上記各事項について、①23年度は代替指導員として改めて雇用しており週20時間勤務を保障したものでない、②シフト表で提示する時間を正規の勤務時間とする、③加配指導員は担当児童毎に勤務形態が異なるため代替の勤務時間も特定できない、④シフト表の文書化は改善する方向で取り組む、⑤労基署からは是正勧告があれば対応する、⑥謝罪すべき事項とは考えていない旨回答した。これに対し、組合は、整理して再度申入書を提出する旨述べた。

なお、A1組合員がシフト表を書面で交付されたのは、同年の秋から冬にかけての間に2回程度であった。

同年11月2日付けで、市は、交渉継続中の同組合員を除くパート指導員に対し、上記(9)の労働条件通知書案と同様の形の労働条件通知書を交付した。

- (11) 23年11月18日、組合は、市に対し、「申入書」を提出し、①1日4時間・週5日の勤務時間を保障するため代替を要しない場合でもA1組合員を就労させ学童保育に必要な業務を担当させること、②22年度

及び23年度について「正規の勤務時間」以外の労働時間につき割増賃金を支払うことを求めて団体交渉を申し入れた。

同年12月15日、組合と市は第8回団体交渉を行った。市は、週20時間の勤務時間の保障はできない旨述べた。

7 A1組合員の23年度の勤務状況

- (1) 23年度当初、A1組合員は、前年度配置されていたC1学童保育所ではなく、C2学童保育所、C3学童保育所及びC4学童保育所の3箇所の学童保育所に代替指導員として配置していたが、配置先の指導員から同組合員とはなかなか連携がとれない、どうして3箇所の学童保育所だけで受け入れなければならないのかとの苦情が支援課に寄せられた。

その後、市は、23年8月、A1組合員を当初の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し、同年10月以降は、C1学童保育所を除く市の全学童保育所（9箇所）にほぼ日替わりで配置した。組合は、第3回団体交渉（上記6(4)）で、同組合員のC1学童保育所での勤務を要求していたが、市は、同組合員の22年度の加配指導員としての勤務状態からみて同所での勤務の要求に応じなかった。

なお、学童保育所においては、日々、当日の保育の指針等について指導員間でミーティングを行っているほか、月に1回定例のミーティングを開く所もあるが、代替指導員は基本的にミーティングに参加していなかった。

- (2) 23年度当初以降も、A1組合員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、市は、同年10月頃、文書で報告するよう当該指導員らに依頼し、同月以降、書面により、以下の報告書が提出された。

ア 23年10月28日付けでC5学童保育所の常勤指導員が提出した同月27日の業務報告書においては、A1組合員は初勤務日の入室時、他

の指導員に挨拶等を何も言わなかった旨、また、同組合員は常勤指導員にクーラーのフィルターの洗浄を依頼し、当該指導員が児童を見ているのでできないと断ると、「あーあわかりました」「私は掃除に来たんですね」「行政に言います」などと言ったことから、結局当該指導員がフィルターを洗浄した旨が報告されていた。

イ 23年10月下旬にC2学童保育所の常勤指導員が提出した報告書においては、A1組合員は、一輪車をしている低学年の女兒としか遊ばず、サッカーをしている男児を見てくださいよう頼むと、強い反発の言葉を発した旨が報告されていた。

また、同時期に同所の別の常勤指導員が提出した報告書においては、児童がA1組合員を呼び捨てにしたことを指導員が注意した際、同組合員は、自分は呼び捨てでもかまわないと言うなど、指導員を「先生」と呼ぶように統一している学童保育所のルールを乱す行為は困る旨が報告されていた。

ウ 24年1月18日付けでC6学童保育所の常勤指導員が提出した同月13日の業務報告書においては、A1組合員は児童に対し、「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」と言うなど指導員として考えられない発言が多い旨、宿題の時間など静かにすべき時に大声で話し児童の集中を途切れさせる旨が報告されていた。

エ 24年1月18日にC3学童保育所の常勤指導員が提出した「代替指導員のA1氏について」と題する書面においては、A1組合員がおやつの際ゼリーを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。」と言うので、「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」と再度注意したが「あーそうですか」と返答するなど指導員の指摘をきちんと聞か

ない旨、他の指導員に挨拶をしない旨、消耗品を他の指導員に確認せずに使うなど勝手なことをする旨、遊び道具を正しく使うよう日頃から児童に指導しているが、同組合員がルールを乱して自己流で使うため児童も模倣する旨が報告されていた

8 本件任用拒否の決定等

- (1) 24年1月11日付けで、市は、代替指導員宛てに、「平成24年度自己申告書の提出について」を交付し、翌年度の任用に関する自己申告書の提出を求めた。上記文書には、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されていた。なお、23年度自己申告書の提出の際（上記5(1)）には同旨の記載はなかった。

A1組合員は、自己申告書に翌年度も任用を希望する旨、また、同書面の職務上の希望の欄に、週20時間を保障すること、加配指導員に戻すこと、C1学童保育所のシフトを入れること、シフト表を前月に作成し書面で交付すること、たらい回しはやめること、及び職場環境を整えることを記入して提出した。

- (2) 24年2月15日、市は、24年度はA1組合員を任用しないこととした。上記に係る市の起案文書には、同組合員の任用を更新しない理由として、「平成22年度については、C1学童保育所の加配指導員として雇用したが、子育て支援課との協議や保護者の了解も無く、加配児童を休日に戸外に連れ出そうとする事態が発生した。こうした行動は、指導員の業務から逸脱したものであり、子育て支援課より文書で指導、注意を行ったところである。平成23年度については、前年度の行動に対する反省と自覚に基づく更正を期待して、雇用を更新することとしたが、加配児童及び保護者への影響を考慮し、代替指導員とした。しかしながら、指導員としての自覚に欠ける行動や不適切な言動があるほか、他の指導員との協調性に欠ける態度などがある」と記載されていた。

(3) 24年2月16日、組合と市は、第9回団体交渉を行った。組合は、勤務時間の保障について、代替指導員の勤務時間は固定しにくく制度的に解決できないのであれば、配置先を1箇所固定して勤務時間を保障するなど実態的な解決を考えてもらいたい、時間数が足りないときは他に応援に行くことはかまわない、この問題は毎回繰り返しているから市も何らかの形で知恵を出してもらいたいと述べた。

市は、勤務時間の保障はできないとの回答は変わらない旨、また、割増賃金については労基署の指示に従う旨述べ、交渉を重ねてきたが合意に至らないので今回をもって打ち切りたいと述べた。これに対し、組合は、組合が市の主張を理解するまでの説明がされていないと述べた。

また、組合は、シフト表に関しても、市は、労基署から指導を受けているのに中途半端な対応しかしていないと述べ、市は、是正勧告を受けたことは認めるとのみ述べた。

さらに、席上、市は、組合に対し、本件任用拒否を通告した。組合はその理由を質したが、市は、期間の満了によるものと回答した。

9 本件任用拒否に関する団体交渉とその後の団体交渉申入れに対する市の対応

(1) 24年2月17日、組合は、市に対し、「申入書」を提出し、同年4月1日以降のA1組合員の雇用の継続を求めるとともに、継続しないならばその理由を明らかにすることを求めて、団体交渉を申し入れた。

(2) 24年2月27日付けで、市は、A1組合員に対し、「雇用期間満了について（通知）」を交付し、同組合員との雇用期間は同年3月31日に満了し、24年度の雇用は行わないことを通知した。

さらに、市は、A1組合員に対し、同月29日付けで、上記通知書の内容に「勤務態度が城陽市立学童保育所の指導員にそぐわないことを考慮して」との文を加えた「雇用期間満了について（再通知）」を交付した。

(3) 24年2月29日、組合は、京都府労委に対し、本件任用拒否の撤回を調整事項とするあっせんを申請したが、市は、あっせんに応じなかった。

(4) 24年3月5日、組合と市は、第10回団体交渉を行った。組合は、本件任用拒否の理由とされた「勤務態度がそぐわない」ことについて、具体的内容を説明するよう求めたが、市は、説明する必要はないと回答した。組合は、重ねて具体的な説明を求めたが、市は、説明の必要はないとの回答を繰り返した。

(5) 24年3月5日、上記(4)の第10回団体交渉終了後、組合は、市に対し、「申入書」を提出し、同団体交渉における市の対応は不誠実であると抗議するとともに真摯な交渉を行うことを求めて団体交渉を申し入れた。

同月14日、B1課長は、組合に電話で、A1組合員について24年度の雇用は行わないとの市の方針は変わらないので本件任用拒否を議題とする団体交渉は行わない旨述べた。

同月29日、組合は、市に対し、「申入書」を提出し、本件任用拒否の撤回を求めて団体交渉を申し入れた。

さらに、同月30日、組合は、市に対し、「申入書」を提出し、本件任用拒否の撤回及び理由の説明を求めて団体交渉を申し入れた。

(6) 24年4月23日付けで、市は、組合に対し、「団体交渉申し入れに対する回答」を提出し、「団体交渉事項に関して城陽市と貴組合の主張が対立して、これ以上相互に譲歩する意思がないことが明確になっており、もはや交渉の余地がなくなったことから、団体交渉の申し入れを受けることはできません」と回答した。

10 24年7月23日、組合は、京都府労委に対し本件救済申立てを行った。

第5 当委員会の判断

1 争点1（本件任用拒否について）

当委員会も、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当たらないと判断する。その理由は、次のとおりである。

(1) 市の学童保育所における指導員は、地方公務員法第3条第3項第3号に規定する特別職の職員である（前記第4の2(2)）。特別職の地方公務員である指導員には、地方公務員法は適用されず（同法第4条第2項）、労組法が適用される。したがって、本件任用拒否が労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」に該当し、かつ、A1組合員が組合員であること、または組合の正当な行為の「故を以て」なされたといえる場合、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立する。

(2) そこで、まず、本件任用拒否は、労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に該当するかについて検討する。

ア 本件任用拒否は、24年3月31日の期間満了による嘱託職員としての任用の終了後は改めてA1組合員を任用しないことを通告するもので（前記第4の9(2)）、同組合員にとっては一度任用が更新されたものの（同5(4)）、翌年度は任用を拒否されたものである。

本件任用拒否の不利益性について検討するに、A1組合員の任用の経緯や他の指導員の再任用の実態をみると、①同組合員が応募した市の求人票には更新の可能性ありと記載されていたこと（同3(1)ア）、②支援課は消極的な要因がある場合や勤務状態が不良の場合は個々に検討し更新しない運用方針をとっているが、同組合員の任用以前に再任用の可否の検討が必要になった例はなかったこと（同5(2)）、③支援課に所属する嘱託職員は10年以上勤務している者もおり、同組合員の同僚の指導員にも長く任用されている者が複数いること（同2(2)）が認められる。

これらのことからすると、A1組合員の任用は1年間の期間を定められており（同5(4)）、再任用されたのは1回のみではあったが、本件において、同組合員が24年度も嘱託職員として任用されることにつき一定の期待を有していても不合理とはいえず、24年度の再任用を希望したにもかかわらずこれを拒否したことは、市が同組合員に不利益を被らせたものといえることができる。したがって、本件任用拒否は、労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に当たる。

イ これに対して、市は、A1組合員に期間満了が退職事由となる旨の嘱託職員規則を交付していること、再任用も辞令を交付し任期について厳格な運用が行われていること、自己申告書の提出を求める文書に任用の継続が当然保障されるものでないと明記していることなどから、本件任用拒否は「不利益な取扱い」に該当しない旨主張する（前記第3の2(1)ア）。

しかしながら、上記アに説示したとおり、市における指導員の任用の実態からすると、再任用を拒否したことは市がA1組合員に不利益を被らせたものといえるのであって、嘱託職員規則及び辞令を交付したり、任用の継続が当然保障されるものでないと文書に明記していたとしても、そのような事実から直ちに本件任用拒否が「不利益な取扱い」に該当しないとすることはできない。

しかも、嘱託職員規則第5条には、雇用の継続を必要とする場合には勤務実績等を確認のうえ更新することができると規定されている（前記第4の2(3)）。また、市が主張する「辞令」が雇用通知書を指すものであるとすると、23年度の雇用通知書をA1組合員が受け取ったのは再任用後の23年4月中旬であり、22年度の雇用通知書については年度末近くの23年3月末に受け取っている（同3(1)イ、同5(4)）。これらのことからすると、指導員の任用について、市が主張す

るように任期について厳格な運用が行われていたとは言い難い。さらに、24年度の自己申告書の提出を求める文書は、同組合員だけでなく代替指導員全員に対して翌年度の任用が保障されるものでない旨記載されていたものであったが（同8(1)）、24年度に同組合員以外に実際に任用を拒否された指導員がいたとは認められないうえ、前年度は記載されていなかった上記文言が記載されたことから直ちに、任期への期待の合理性が失われるに至ったものとまでは認められない。したがって、市の上記主張は採用できない。

(3) 次に、本件任用拒否が、A1組合員の組合加入や正当な組合の行為等の「故をもって」行われたものであるか否か、すなわち、市の不当労働行為意思によって行われたものといえるか否かについて検討する。

ア 本件任用拒否前の労使関係について

組合は、A1組合員が組合に加入し、組合を通じて労基法違反を指摘し本件勧告に至ったこと及び組合が同組合員の労働条件の明示等を求めたことから、市が、組合及び同組合員を嫌悪し、同組合員を職場から排除し組合との関係を絶とうとする意図を有していたことは明白である旨主張する（前記第3の1(1)イ(ア)）。

そこで、本件任用拒否前の労使関係の状況をみると、A1組合員は、23年度は任用が更新されたが（前記第4の5(4)）、23年4月1日に組合は同組合員の組合加入を通知し（同6(1)）、同月以降、市と組合との間では、同組合員の労働条件の明示及び勤務時間の保障等をめぐり団体交渉での主張が対立していた（同6）。また、同年6月3日に組合は労基署の監督官に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、同年7月13日、本件勧告が行われた（同6(3)(5)）。その後、24年2月16日に、本件任用拒否の通告が行われたこと（同8(3)）が認められる。

これらのことからすると、市と組合の労使関係は、A1組合員の労働条件の明示等をめぐって主張が対立していたことや、労基法第15条違反について監督官に申告したことにみられるように、一定の対立状況にあったとみることもできる。

イ 本件任用拒否の合理的理由について

他方で、市は、A1組合員は勤務態度に問題があり、多くの指導員から同組合員と連携がとれないとの訴えが寄せられていたのであって、本件任用拒否は、同組合員の勤務態度を理由とするものである旨主張する（前記第3の2(1)イ）。

(ア) そこで、本件任用拒否の経緯についてみると、A1組合員の任用の初年度である22年度において、①22年4月、同組合員は、常勤指導員が担当児を監護するよう指摘したのに対し、自分は担当児の番人ではないと返答し、同月下旬の指導員間の話合いでも積極的に話し合おうとせず、その後も数回、常勤指導員から注意を受けたこと（前記第4の3(2)ア）、②同年4月から6月には、担当児との休日の外出を企画したり課外活動の場に行く等の同組合員の行動につき、保護者から常勤指導員に対して困っている等の相談があり、同年7月、市は、学童保育所外で担当児と関わりをもつことは慎むように口頭及び書面で注意したこと（同3(2)イウ）、③22年度末、担当児の保護者から同組合員に対し不安な気持ちを持っている旨の申出及び他の指導員から同組合員の対応に苦慮しているとの報告があり、市は、同組合員を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が、再就職活動をするには期間が短いことも考慮して、23年度は代替指導員として任用することとし、当初C1学童保育所以外の3箇所学童保育所に配置したこと（同5(2)(4))、加配指導員ではなく代替指導員としたのは、保護者から苦情

があったことから特定の児童と深く関わる加配指導員は適切でない
と判断したことによるものであり、C1学童保育所に配置しなかつ
たことは、同所において指導員間の人間関係に支障が生じていたと
判断したことによるものであること（同6(2)）が認められる。

そして、23年度においても、④23年4月、配置先からA1組
合員と連携がとれないとの苦情が支援課に寄せられ、市は、同組合
員を、年度当初の配属先が3箇所のみであったにもかかわらず、同
年8月からは他の学童保育所にも配置することとし、同年10月以
降は、C1学童保育所を除く全学童保育所（9箇所）にほぼ日替わ
りで配置するようになったこと（同7(1)）、⑤23年度当初以降も、
他の指導員から、同組合員と連携がとれないとの訴えが相次いだほ
か、同年10月及び24年1月、常勤指導員らから、同組合員は、
挨拶をしない、他の児童の監護を依頼すると強い反発の言葉を発す
る、指導員を先生と呼ぶ学童保育所のルールを乱す行為をする、「お
年玉を持ってこい」など指導員として考えられない発言をする、お
やつの時間に行儀を注意してもきちんと聞かない、遊び道具を自己
流で使い学童保育所のルールを乱すなどの報告がなされたこと（同
7(2)）が認められる。

(イ) そうすると、A1組合員については、22年度時点から、学童保
育所以外の場合での担当児との関わり等について、困惑や不安の念を
抱いた担当児の保護者から複数回にわたり相談が寄せられ、市が同
組合員に注意を行ったり、同僚の指導員から同組合員への対応に苦
慮している旨の報告が市になされるなどの勤務態度上の問題点があ
ったものである。そして、23年度においては、市は、機会を与え
て様子を見るため、同組合員を代替指導員として22年度と異なる
学童保育所に配置したものの、それらの配置先の指導員からも、同

組合員と連携がとれないとの苦情が寄せられたほか、同組合員は協調性に欠き、学童保育所のルールに従わないなど勤務態度に関する問題点の報告が相次いだことからすると、同組合員は、他の指導員と協調しつつ適切に学童保育の勤務を遂行することが困難であり、同組合員の配置先の学童保育所においては、指導員が協調して学童保育所を円滑に運営していくことが難しい状況となっていたといえる。そうすると、市が本件任用拒否を決定したことには合理的な理由があるものといえることができる。

ウ 本件任用拒否は不当労働行為意思によるものかについて

そこで、本件において本件任用拒否が不当労働行為意思によってなされたかどうかを検討する。

(ア) まず、市は、A 1 組合員の組合加入通知を受ける前の 2 2 年度においても、同組合員の勤務態度の問題点を認識し、引き続き加配指導員として任用することはできないと判断するなど、指導員として任用することの適否につき検討していたものであり（前記第 4 の 5 (2)）、上記判断の時点では再就職活動の期間も限られていたことから、2 3 年度は、機会を与え様子をみるため、特定の児童との関わりが少ない代替指導員として任用することとしたものの、同年度においても、他の指導員と協調して適切に学童保育の勤務を行うことが困難であるなど、同組合員の勤務態度上の問題は変わらなかったことから、2 4 年度は任用を更新することはできないと判断した（同 8 (2)）ものとみることができる。確かに、2 3 年 6 月から 7 月においては、組合による労基署への申告や本件勧告がなされ、団体交渉においても労使間の対立があったことは認められるが、他方で、代替指導員として任用したにもかかわらず、配置先の指導員から、同組合員との連携が困難であるとの苦情がそれ以前の 2 3 年 4 月か

ら寄せられていたため、市は、同組合員を当初の3箇所だけでなく他の学童保育所にも配置することとし、さらに、C1学童保育所を除く市の全学童保育所にはほぼ日替わりで配置することとするなど、市は、同組合員の勤務態度につき種々の対応をとり続けてきたことが認められる。

(イ) なお、市は、下記2のとおり、本件任用拒否の具体的理由について団体交渉において十分な説明を行ったとはいえないが、上記のような本件におけるA1組合員の勤務態度上の問題点とそれらに対する市の対応に照らせば、そのことから本件任用拒否が不当労働行為意思に基づくものであると認めることはできない。

(ウ) 以上からすると、市が、A1組合員について24年度の任用を行わなかったのは、上記イのような同組合員の勤務態度上の問題点を理由としたものとみられるのであって、本件任用拒否が同組合員の組合所属又は組合の正当な行為によるものと認めることはできず、その他に、本件任用拒否が市の不当労働行為意思によるものであることを認めるに足りる証拠はない。

エ 上記イに対する組合の主張について

これに対して、組合は、①A1組合員の23年度の勤務態度に関する指導員の報告書は市が本件任用拒否の結論ありきで後から収集したものである、②報告書の内容も事実とは認めることができない、③仮にそのような事実があったとしてもそれが職場秩序を乱すものとして問題にされていなかったと主張する（前記第3の1(1)イ(イ)）。しかしながら、組合のこれらの主張は、以下のとおり、いずれも採用できない。

(ア) 上記①の主張については、本件任用拒否の結論は、報告書記載の事実とは関係なく、A1組合員の組合加入等を理由にそれらの提出

前に既に出されていた旨をいうものと解されるが、同組合員に関する報告書等は、23年10月下旬及び24年1月中旬に提出されたもので（前記第4の7(2)）、市が本件任用拒否を決定した24年2月15日（同8(2)）の時点までに既に提出されており、それらの提出前に本件任用拒否の結論が出されていたと認めるに足る証拠はない。また、同組合員の勤務態度については、22年度時点から問題が生じており、市は、同組合員を加配指導員として勤務させることはできないと判断しつつ、23年度は様子を見るため代替指導員としての任用に切り替え、C1学童保育所以外の学童保育所に配置したが、23年4月当初の時点から、他の指導員から同組合員とは連携がとれないとの苦情が出され、市は、同年8月の時点で、年度当初の3箇所以外の学童保育所に配置するなど苦情への対応策をとってきた（同7(1)）という経緯からすれば、市は、同組合員の勤務態度上の問題点を従前から認識していたところ、さらに、23年度と同組合員の勤務態度について書面での報告書の提出を受け、それを踏まえて同組合員の勤務態度を理由に本件任用拒否の判断を行ったものと推認できる。よって、組合の上記①の主張は採用できない。

なお、組合は、乙第24号証の起案文書（同8(2)）は本件救済申立ての後になってから作成された可能性があると主張するが、その根拠としてあげられているのは、文書の編綴においてインデックスに番号を付して貼付する運用を行っているということにすぎず、乙第24号証が本件救済申立ての後には作成されたと認めることはできない。

(イ) 次に、上記②の主張については、A1組合員に関する報告書の内容をみると、常勤指導員の依頼や注意に従わない（同7(2)ア、イ、

エ)、他の指導員に挨拶をしない(同ア、エ)、学童保育所のルールを乱す行為をする(同イ、エ)との指摘については各報告書に共通しており、22年度における同組合員の同様の勤務態度上の問題点ともおおむね符合している。また、「お年玉を持ってこい。そしたらマジックを見せてやる。」と発言したこと(同ウ)やゼリーをストローで吸い注意を受けたこと(同エ)については同組合員自身も認めているところである。報告書等の記載内容の一部には、十分に客観的な裏付けを伴うといえるかに疑問があるものもないではないが、上記のように同組合員の勤務態度に問題があったこと、それらについての指摘等につき同組合員が非協力的な姿勢をとっていたこと、そのため他の指導員が共に仕事をすることに困難を感じていたことは、本件証拠上認めることができるものである。同組合員の勤務態度については、22年度の時点から、保護者からの相談や、上記報告書と同様に連携の困難さ等を指摘する他の指導員からの報告が寄せられており、市は、それに加えて、以上のような報告書の内容を踏まえて本件任用拒否を決定したものとみられるのであって、組合の上記②の主張は採用できない。

(ウ) 上記③の主張について、23年度当初から24年1月までの相当期間、支援課にA1組合員の勤務態度に関する苦情や訴えが相次いで寄せられていたこと(同7(1)(2))からすると、学童保育所において同組合員の勤務態度は問題になっていたのであり、そうであるからこそ、同組合員については、23年度当初の3箇所に加えて他の学童保育所にも配置するようにし、同年10月以降は、市の9箇所の学童保育所にほぼ日替わりで配置するなどの対応がとられたとみることができる。よって、組合の上記③の主張も採用できない。

なお、A1組合員は、本件任用拒否の後に、奈良県E町において

学童保育の指導員として特に問題なく勤務している旨を証言しているが、上記認定判断を左右するものではない。

オ 組合のその他の主張について

さらに、組合は、A1組合員に弁明の機会が与えられた事実はなく、団体交渉において市は本件任用拒否の具体的理由を説明していない点からも本件任用拒否は市の不当労働行為意思に基づくものである旨主張する（前記第3の1(1)イ(ウ)）。

しかしながら、上記イで述べたとおり、市は、A1組合員の最初の任用年度である22年度から、同組合員の勤務態度に問題があると認識しており、23年度においても勤務態度に問題があるとの認識は変わらなかったことが認められるところ、22年度において既に、市は同組合員の勤務態度につき指導を行っており（同組合員自身、22年7月に市の口頭注意と書面交付を受けてからトラブルの発生に備えて組合に加入している）（前記第4の3(2)ウ、4）、23年度にも、第1回団体交渉において、保護者から苦情があり、また、他の指導員とコミュニケーションがとれていないなどと、同組合員の勤務態度について市が指摘していること（同6(2)）からすれば、市が同組合員に本件任用拒否について弁明の機会を与えなかったことから直ちに、本件任用拒否の理由が同組合員の勤務態度ではなく同組合員の組合所属や組合活動であったと推認することはできない。また、団体交渉において本件任用拒否の具体的理由を説明していないことや同組合員の勤務態度につき指導していないことなど、市の対応に適切といえない点があったとしても、報告書を提出した指導員らを巻き込みたくないとの考慮があったものとみられないではなく、そのことから本件任用拒否についての不当労働行為意思を認めることはできない。

よって、組合の上記主張は採用できない。

カ 小括

以上のとおりであるから、市がA1組合員が組合員であることや同組合員の組合活動等を理由に本件任用拒否を行ったものと認めることはできない。

(4) 不当労働行為の成否

したがって、本件任用拒否は、A1組合員が組合員であるが故をもって、または、組合の正当な行為の故をもってなされた不利益取扱いに該当するとはいえない。

また、上記(3)のとおり、本件任用拒否は、組合の存在を嫌悪して行われたとまでは認めるに足りないので、A1組合員を排除して組合の弱体化を企図した支配介入に該当するともいえない。

よって、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とされた初審命令は相当である。

(5) 本件任用拒否が不利益取扱い等に該当する場合、A1組合員の任用を命ずることができるかについて

上記(4)で判断したとおり、本件任用拒否は不利益取扱い及び支配介入に該当しないものであるから、この点について判断する必要はない。

2 争点2 (A1組合員の労働条件及び本件任用拒否に係る団体交渉について)

当委員会も、市の交渉態度及び市が団体交渉を打ち切りその後の交渉に応じていないことは、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断する。その理由は、次のとおりである。

(1) 第1回から第10回団体交渉における市の交渉態度が誠実交渉義務に反するものであったかについて

ア 市は、①A1組合員の労働条件については、勤務日及び勤務時間の特定が困難という業務の特殊性について組合に説明し、理解を求めよ

うとしていたものである旨、②期間が満了になれば当然に任用関係は終了するのであり、理由を問題にする余地はないので、団体交渉において十分な説明は必要ない旨主張する（前記第3の2(2)ア）。

イ まず、A1組合員の労働条件に関する団体交渉についてみると、前記第4の6及び8(3)認定のとおり、23年5月13日から24年2月16日までの間、上記事項について9回団体交渉が行われたことが認められる。

なお、23年5月13日に行われた第1回団体交渉から同年7月7日に行われた第3回団体交渉は、初審申立て（24年7月23日）以前の1年以内に行われたものではない。この点については、組合は、23年4月1日、市に対し、A1組合員に係る週所定労働日数5日程度、勤務時間4時間の厳守、勤務時間帯の提示等を議題とする「申入書」を提出し（同6(1)）、これに対し、第1回団体交渉が行われ（同6(2)）、その後、第9回団体交渉に至るまで組合と市は同組合員の勤務時間の保障や勤務時間の提示方法等を中心として継続して団体交渉を行っている（同6(3)～(11)、8(3)）。よって、第1回ないし第3回と第4回以降第9回までの団体交渉は一連のものとして捉えられるものであるから、第3回までの団体交渉における市の交渉態度も含めて判断することとする。

ウ そこで検討するに、まず、A1組合員の労働条件に関して、本件勧告までに行われた第1回から第3回団体交渉についてみると（前記第4の6(2)～(4)）、市は、第1回及び第2回団体交渉において、同組合員の仕事の性質上、勤務日や勤務時間の提示や保障はできない旨の回答をしていたところ、第3回団体交渉においては、勤務時間は児童の登所状況に応じる旨説明しているから労基法違反ではないと回答したのみで、そのような見解は労基法にも嘱託職員規則にも違反してい

ると述べる組合に対し、市の考え方を示すことでよい、回答は変わらないので交渉を打ち切りたいと述べ、組合の指摘に関して、労基法や嘱託職員規則に違反していないとする根拠について具体的に説明することなく交渉打ち切りの意向を示すなど、組合に対し自らの主張に理解を得るべく努力していたとは言い難い。

次に、本件勧告後に行われた第4回以降の団体交渉についてみると、市は、第5回団体交渉において、基本の勤務時間を示したうえで前週末に勤務日及び勤務時間をシフト表で示す旨回答し、第6回団体交渉において労働条件通知書案を示したが（同6（7）～（9））、同案も従前からの市の主張に基づくものであったため、組合は、週あるいは月の最低限度の勤務時間数を明確化すべきであると反論したが、第7回及び第8回の団体交渉においても、市は、勤務時間は特定できない旨、また、週20時間の勤務時間の保障もできない旨の回答を繰り返した（同6（10）（11））。その後、第9回団体交渉において、組合が、勤務時間が固定しにくいのであれば配置先を固定して勤務時間を保障するなど実態的な解決を考えてもらいたい、この問題は毎回繰り返しているから市も知恵を出してもらいたいなどと述べたのに対し、市は、市の回答は変わらないと述べ、さらには、合意に至らないので交渉を打ち切りたいと述べるなどしており（同8（3））、組合が代替案を示したのに対し、組合の提案に同意できないのであればその理由を説明すべきところ、市の回答は変わらないなどと述べるのみであった。

また、市は、第7回団体交渉において、シフト表の文書化については改善する方向で取り組むと述べたが、実際にA1組合員が書面でシフト表の交付を受けたのは2回程度であったため（同6（10））、第9回団体交渉において、組合が、市は労基署から指導を受けているのに中途半端な対応しかしていないと述べたのに対し、市は、是正勧告を受

けたことは認めると述べただけで（同8（3））、この点に関する交渉において組合の理解を得るべく努力する姿勢も見せずに、交渉打ち切りの意向を示している。

以上のことからすると、市は、A1組合員の労働条件に関する団体交渉において、自らの見解やその根拠につき十分な説明を行い、組合に対して理解を求めらるべく説得や組合の提案への反論を行ったとはいえない。よって、組合に説明し理解を求めようとしていたとの市の上記ア①の主張は採用できない。

エ 次に、本件任用拒否に関する団体交渉については、前記第4の8（3）及び9（4）認定のとおり、上記議題について、第9回及び第10回団体交渉において交渉が行われたが、市は、第9回団体交渉において、本件任用拒否を通告した後、その理由を質す組合に対しては、期間の満了によるものと回答しただけであった（同8（3））。そして、第10回団体交渉において、組合は、A1組合員に対する雇用期間満了通知書に記載された「勤務態度が指導員にそぐわない」ことの具体的内容の説明を何度も求めたが、市は、説明の必要はないとの回答を繰り返した（同9（4））。このように、市は、本件任用拒否の理由について、組合の理解を得るべく具体的な説明を行っていないことが認められる。

この点に関し、市は、期間が満了になれば当然に任用関係は終了するので理由を説明する必要はないと主張する（上記ア②）。しかしながら、期間を定めた任用を行った場合の任用関係は期間満了により終了するものであるとしても、上記1（2）アに説示したとおり、指導員は嘱託職員として1年の期間を定めて任用されていたものの、再任用は可能であったのであり、長く勤務している指導員も少なからず存在するという実態（同2（2）（3））も併せ考えると、市は、同組合員にとって、労働条件に関わる事項といえる本件任用拒否に関して、団体交渉

において、組合から任用拒否の理由を質された場合には、説明を行うべきであったものである。

よって、本件任用拒否について理由の説明は必要がないとの市の上記ア②の主張は採用できない。

オ 以上からすると、A1組合員の労働条件及び本件任用拒否に関する団体交渉における市の一連の対応は、不誠実な交渉態度に終始したものであるというほかない。したがって、市の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとの初審命令は相当である。

(2) 第10回団体交渉において本件任用拒否について市が交渉を打ち切り、その後の交渉に応じていないことに正当な理由はあるかについて

ア 市は、A1組合員には再任用の権利も余地もなく、団体交渉を継続しても進展の余地はないから、団体交渉拒否には正当な理由がある旨主張する（前記第3の2(2)イ）。

イ そこで、第9回団体交渉において市が通告した本件任用拒否に関する第10回団体交渉以降の経緯をみると、24年3月5日、組合は、市に対し、第10回団体交渉の市の対応は不誠実であると抗議し団体交渉を申し入れたこと、これに対し、同月14日、B1課長は組合に対し、本件任用拒否を議題とする団体交渉は行わない旨述べたこと、組合は、同月29日及び30日、本件任用拒否の撤回及び理由の説明を求めて団体交渉を申し入れたこと、市は、同年4月23日付けで、双方の主張が対立し交渉の余地がなくなったとして団体交渉申入れを受けない旨回答したこと（前記第4の9(5)(6)）が認められる。

ウ このように、本件任用拒否について、市は、第10回団体交渉を最後に団体交渉を拒否していることが認められるので、以下、市の主張する理由が組合との団体交渉を拒否する正当な理由といえることができるかについて検討する。

上記イのとおり、組合は、第10回団体交渉における市の対応は不誠実であるとして、改めて本件任用拒否の撤回と理由の説明を求めて団体交渉を申し入れている。そこで、本件任用拒否が初めて議題となった第9回団体交渉及び第10回団体交渉についてみると、上記(1)エのとおり、市は、本件任用拒否の具体的理由の説明を求める組合に対し、第9回団体交渉においては期間の満了によるものであると回答したのみであり、第10回団体交渉においても、説明する必要はないとの回答を繰り返すのみで、本件任用拒否の具体的理由を全く説明していない。

そして、市は、24年3月5日以降の組合の団体交渉申入れに対し、24年度の任用は行わないとの市の方針は変わらないので交渉の余地はないとして団体交渉を拒否している(同9(5)(6))。しかしながら、本件任用拒否はA1組合員にとって労働条件に関わる事項であるところ、市は、第9回及び第10回団体交渉において本件任用拒否について具体的な理由を説明していないのであるから、上記(1)エで判断したとおり、市は、組合の理解を得るべく具体的な理由を説明するなどの対応が求められており、なお交渉を尽くすべきであった。よって、市が本件任用拒否についての団体交渉を打ち切ってその後の団体交渉申入れに応じていないことには正当な理由があるとはいえない。

エ したがって、市は、正当な理由なく組合との団体交渉を拒否したものであるということが出来る。よって、市の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとの初審命令は、結論において相当である。

(3) 救済方法について

ア 上記(1)(2)のとおり、A1組合員の労働条件及び本件任用拒否に関する団体交渉における市の一連の対応及び市が本件任用拒否に関する団体交渉を打ち切ってその後の交渉に応じていないことは労組法第

7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 組合は、団体交渉応諾命令を求めているが（前記第1の2）、本件再審査審問終結時においてA1組合員は市の嘱託職員ではなく、上記1で判断したとおり本件任用拒否は不当労働行為に該当しないこと、市には同組合員の他に組合の組合員がいるとは認められないことを考慮すると、本件団体交渉拒否に関する救済方法として文書手交を命じた初審命令主文第1項は相当である。

3 結論

上記判断のとおり、争点1及び争点2に関する初審命令の判断はいずれも相当であり、初審命令第1項の救済方法についても、主文のとおり訂正する他は相当である。

以上のとおりであるから、本件各再審査申立てには理由がない。

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27年3月18日

中央労働委員会

第二部会長 山 川 隆 一 ㊟