

# 命 令 書 (写)

群馬県前橋市  
申 立 人 群馬県自治体一般労働組合  
執行委員長 X 1

群馬県邑楽郡大泉町  
被 申 立 人 大泉町  
町長 Y 1

上記当事者間の群労委平成25年(不)第2号大泉町不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年7月29日第779回公益委員会議において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原眞美及び同小磯正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人大泉町は、速やかに次の文書を申立人に手交しなければならない。

年 月 日
群馬県自治体一般労働組合
執行委員長 X 1 様
大泉町
町長 Y 1 ⑩
大泉町が行った下記の行為は、群馬県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。
記
1 平成25年9月12日及び同年12月18日に開催された団体交渉におい

て、組合員 X 2 の任用拒否に関する交渉に誠実に応じなかったこと。

- 2 貴組合から平成 26 年 1 月 24 日付け及び同年 2 月 5 日付けで申入れのあった団体交渉を正当な理由なく拒否したこと。

- 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

被申立人大泉町（以下「町」という。）において、申立人群馬県自治体一般労働組合（以下「組合」という。）の組合員である X 2（以下「X 2」という。）及び X 3（以下「X 3」という。）が、臨時職員の学校公仕として 1 年の期間を定めた任用を複数回更新されていたところ、平成 25 年 8 月 29 日（以下、元号は省略する。）に町から同人らに対して任期満了により退職となる旨が通告された。

本件は、同年 10 月 1 日からの X 2 及び X 3 の任用の更新及び団体交渉に関して、①同年 8 月 29 日に町が X 2 及び X 3 に退職となることを通告したこと並びに同年 9 月 20 日に町が X 2 は同月 30 日をもって退職となること及び X 3 の任用は 6 箇月間とすることを通告したこと、②同年 8 月 19 日の団体交渉において町が雇止めについて何ら言及しなかったこと、③同年 9 月 12 日に同年 8 月 29 日の通告の撤回を求めて行われた団体交渉における町の対応がそれぞれ不当労働行為であるとして、同年 9 月 25 日、組合から救済申立て（以下この申立てを「本件当初申立て」という。）があった事案である。

本件当初申立て後、同年 10 月 1 日から X 2 の任用が更新されなかったこと及び町から組合に対し X 3 の 26 年 4 月 1 日以降の任用を更新する意向が示されたことを受け、組合は X 3 に関する申立てを取り下げ、上記①の申立ての内容を「町が X 2 を 25 年 9 月 30 日をもって雇止めしたこと」に改めた。また、④同年 12 月 18 日に X 2 の雇止めの撤回に関して行われた団体交渉における町の対応、⑤ 26 年 1 月 24 日付け及び同年 2 月 5 日付けで X 2 の雇止めの撤回を求めて組合が町に団体交渉を申し入れたところ町がこれに応じなかったこ

とがそれぞれ不当労働行為であるとして、同年3月6日、組合から追加申立て（以下この申立てを「本件追加申立て」という。）があった。

なお、本命令書においては、当事者が任用を私法上の雇用契約を前提として主張しているため、「任用」を「雇用」、「雇用契約」又は「契約」とも称し、任期満了で退職した後、再度任用されることを「更新」と、再度の任用を拒否することを「雇止め」とも称することがある。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) X2の25年9月30日付け雇止めの撤回、原職復帰及び同年10月1日から原職復帰までの間の賃金相当額の支払い
- (2) 労働条件を変更する際の事前提案及び誠実団交応諾

## 第2 争点

- 1 町がX2を25年9月30日をもって雇止めしたことが、労働組合法（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号の支配介入に該当するか(争点1)。
- 2 25年8月19日の団体交渉において町がX2の雇止めについて何ら言及しなかったことが、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか(争点2)。
- 3 25年9月12日の団体交渉における町の対応が、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか(争点3)。
- 4 25年12月18日の団体交渉における町の対応が、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか(争点4)。
- 5 26年1月24日付け及び同年2月5日付けの団体交渉申入れに対する町の対応が、労組法第7条第2号の団交拒否に該当するか(争点5)。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 組合

組合は、15年3月、群馬県の自治体及び自治体関連の職場で働く労働者で結成された労働組合であり、本件結審時の組合員数は155名である。

組合には、町が設置する小学校又は中学校に臨時職員として勤務する学校公仕で結成された大泉町学校公仕分会（以下「分会」という。）がある。分会は24年4月17日に結成され、結成当初の分会員数は3名で、本件結審

時の分会員数は4名である。

**【審査の全趣旨、顕著な事実】**

(2) 町

町は、肩書地に役場を置く地方自治法に基づく普通地方公共団体であり、大泉町教育委員会（以下「町教委」という。）は、同法上の執行機関として同法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づいて町に設置された行政委員会である。

町は町内に小学校4校及び中学校3校を設置しており、その管理運営は町教委が行っている。また、町教委は町立の小中学校に臨時職員として勤務している学校公仕の任用に関する権限を有している。

町の学校公仕以外の職の臨時職員には、勤続9年以上の者が複数名いる。

なお、26年4月1日現在における町の正規職員数は265名で、27年2月1日現在の臨時職員数は231名である。

**【公知の事実、争いのない事実、顕著な事実】**

(3) X2

X2は、22年3月19日に組合に加入した組合員であり、24年4月の分会結成以降、分会長を務めている。

X2は、22年10月1日から23年9月30日までの期間を定めて、町の臨時職員として任用され（以下22年10月1日に町の臨時職員として任用されたことを「直接雇用」という。）、学校公仕として大泉町立 S1校（以下「S1校」という。）に勤務し、以後、23年10月1日から24年9月30日まで、同年10月1日から25年9月30日までと、1年ごとの更新を繰り返し、同日の雇止めまで、3年間にわたって、町に任用されていた。

また、X2は直接雇用される前も、A社（以下「A社」という。）と町が締結していた請負契約に基づき、18年7月1日以降 A社 からS1校に派遣され、学校公仕の業務を行っており、直接雇用前から通算すると、X2の学校公仕歴は約7年間である。

**【審査の全趣旨、争いのない事実、甲11、甲27（1頁）】**

(4) X3

X3は、22年4月5日に組合に加入した組合員である。

X3は、22年10月1日から23年9月30日までの期間を定めて、直接雇用され、学校公仕として大泉町立 S2校（以下「S2校」という。）に

勤務し、以後、同年10月1日から24年9月30日まで、同年10月1日から25年9月30日までと、1年ごとの更新を繰り返し、その後、同年10月1日からの更新に際しては同日から26年3月31日までの6箇月間の期間を、同年4月1日からの更新に際しては同日から27年3月31日までの1年間の期間を定めて、町に繰り返し任用されていた。

また、X3は直接雇用される前も、A社と町が締結していた請負契約に基づき、22年4月以降A社からS2校に派遣され、学校公仕の業務を行っていた。

【審査の全趣旨、争いのない事実、甲27（6頁）、甲59】

(5) Y2

Y2（以下「Y2部長」という。）は、25年4月1日から町教委の教育部長の職にあり、その職務権限は、学校公仕の任用の事務手続も含む町教委の職務全体の管理、監督である。

【乙31（1頁）、Y2証言（1頁）】

(6) Y3

Y3（以下「Y3課長」という。）は、24年4月1日から26年3月31日までの間、町教委の学校教育課長の職にあり、その担当業務は、教職員の人事に関する事、学校における町予算の執行に関する事などの学校教育全般に関する事であった。

【乙17（1頁）、顕著な事実】

## 2 直接雇用までの経緯等

### (1) 偽装請負申告までの経緯

ア 18年に町はA社との間で請負契約を締結し、町立の小学校及び中学校7校のうち4校へ、A社の雇用する者が学校公仕として勤務することとなった。なお、残り3校へは他社から学校公仕が派遣されていた。

【争いのない事実、甲27（6頁）】

イ X2は、上記1（3）のとおり、18年7月以降A社から派遣され、S1校の学校公仕として勤務していた。

【甲27（1頁）】

ウ 22年当時はS1校の校長であったY4（以下「Y4校長」という。）は、遅くとも22年3月16日までに、町教委に、X2の後記11（1）

ア及びウのサツキの剪定、貼り紙などの行為を問題行動として伝え、「もっといい人がいるのであれば、変更してほしい」と要望した。

【審査の全趣旨、Y4証言（19頁）】

エ Y4校長からX2の上記ウの勤務態度を知らされた町教委側が、A社の会長を町教委に呼び、その勤務態度を話したところ、A社の会長はS1校の学校公仕を他の者に代えさせる旨の発言をした。

【審査の全趣旨、Y6証言（15頁）】

オ 22年3月16日、X2はA社から同月末日をもって解雇となる旨を通告された。

【争いのない事実】

カ X2は、A社から上記オの解雇通告を受けたため、これを同月18日に組合に相談し、同月19日に組合に加入した。

【審査の全趣旨】

キ X2は、組合の援助を受け、群馬労働局に対し、偽装請負の是正を求める申告（以下「偽装請負の申告」という。）を同月23日に行った。

【審査の全趣旨】

## （2）偽装請負の申告から直接雇用までの経緯

ア 組合は、22年3月24日にX2の解雇に関する団体交渉をA社と行い、この団体交渉の中でA社は、町との請負契約が偽装請負であることを認めた。

【審査の全趣旨】

イ 同月25日、町教委と組合は、X2がA社から解雇を通告されたことに関する話合いを行った。この話合いの中で、町教委側の出席者であった当時の教育部長のY5（以下「Y5部長」という。）は、X2にS1校でやってもらうことに何ら異論はないと発言した。なお、この話合いには、X2も出席していた。

【審査の全趣旨】

ウ 同年4月5日、同月からS2校の学校公仕となったX3が組合に加入した。

【審査の全趣旨】

エ 組合と町教委は、組合の要請により、偽装請負の是正と学校公仕の直接雇用を要求する懇談を、同年5月21日、7月28日及び9月28日に行い、この3度の懇談で、同年10月1日から請負で学校公仕として勤務し

ていた7名全員を町が直接雇用することや学校公仕の労働条件について合意した。なお、この懇談には、X2とX3も出席していた。

**【争いのない事実】**

オ 同年5月11日、X2は組合の援助を受けて、労働基準監督署に対し、始業時間前の労務提供に対する賃金の支払を求める内容の申告を行った。

この申告について、労働基準監督署からA社に対し、上記労務提供に対し賃金を支払うよう勧告書が出され、同年6月21日、X2にA社から未払分の賃金が支払われた。

**【審査の全趣旨】**

カ 同年5月13日、18日、19日及び21日に、組合の副執行委員長であるX4（以下「X4副委員長」という。）らは、大泉町立S3校（以下「S3校」という。）、大泉町立S4校（以下「S4校」という。）、大泉町立S5校（以下「S5校」という。）及び大泉町立S6校（以下「S6校」という。）を訪問し、各校の教頭の了解を得た上で、学校公仕と面談した。

**【争いのない事実】**

キ 同年6月2日、上記（1）キの偽装請負の申告について、群馬労働局から町に対し、是正指導書が交付された。

**【争いのない事実】**

ク 同年8月25日、町教委の当時の学校教育課長のY6（以下「Y6課長」という。）はX2と面談した。

(ア) この面談の冒頭、Y6課長は、個人的な見解であると前置きした上で、要旨次のとおり述べた。

① これまでのX2の行動については非常に不愉快な思いをさせられている。

② 組合活動を行うのは構わないが、勤務時間内に行ってはいけないことは分かっているか。

(イ) 続けてY6課長は、X2が休暇を取得するために雇用主に提出した文書について、年休を取るのは会社をお願いをするわけだが、この表現はお願いをする表現ではないと述べた。また、権利なので自分が言うことではない、個人的な感覚だなどと前置きした上で、休憩時間がないとか、それをお金に換えたということも全部こちらにきている、学校は子供達

がいるので休憩時間が明確になっていない、そのようなことまで要求して、などと述べた。

(ウ) その後、Y6課長は、直接雇用を申し入れるが、直接雇用を申し出るのであって、雇用しなければならないのではないと前置きした上で、X2に対し、直接雇用の申入れを行い、その場合の雇用期間等について、①雇用期間は22年10月1日から23年9月30日までであり、雇用期間が終了した場合は退職となる、②雇用期間中であっても雇用を解くことがある、③直接雇用であり、学校で評価をすることになるので、ある意味校長が雇用主と考えてもらってかまわないなどと説明した。

(エ) 雇用期間等の説明の後、A社からX2が解雇を通告された話になり、Y6課長は、「1箇月前だったら3月15日に、4月15日に辞めてもらいますと言えば全く問題がなかった」、「御陰様で勉強させてもらいました」、「委託業務というものが偽装請負と判断されましたので法律に従っていわゆる直接雇用を申し出る」、「指摘されたことはすべて終わっています。あとは直接雇用の件です。しかも申し出なければいけないと。ですから受ける、受けないは公仕さんの判断です」などと述べた。

(オ) Y6課長は、「私達も今迄の不愉快な思いは忘れるようにします」、「組合活動をして構いませんが教員になる前の正規の職員とですね非常勤職員は同じに働いても雇用条件とか違うじゃないですか。その辺をよく頭の中に入れておいてください。」などと述べ、さらに、学校というのは子供達のために、かなり遅くまで残っても残業手当が付かないと述べて、面談は終了した。

#### 【甲57の1】

ケ 22年9月16日、Y4校長はX2と面談し、直接雇用後の学校公仕の業務内容について以下のとおり指示、説明をした。

(ア) 植栽樹木の剪定業務に関し、事前に管理職に声を掛けること、木を切るような場合には必ず許可を得てから行うこと。

(イ) 学校は子供を育てる現場であり、子供も大人を模範として見ると思うので、子供達や、保護者、来客等へのあいさつを十分心掛けること。

(ウ) 校庭や花壇の除草業務に関し、授業等で各学年でも草むしりをするが、X2も今まで以上に草むしりをする事。



(エ) 帰る際には、校長か教頭に一言声を掛けること。

(オ) X2の仕事の様子や居場所が分からないので、学級担任等の教師にも作成させている業務予定を記入する表（以下「業務予定・結果表」という。）の作成及び提出をすること。

なお、Y4校長は、22年10月の校長会でS1校以外の学校でも業務予定・結果表を作成することを提案した。

**【甲58の1、審査の全趣旨】**

コ このときに、Y4校長が西北の門が開いた状態になっていることを注意したところ、X2は、他の小学校でも開いているなどと弁解して応じようとせず、その後承諾したものの、「閉めた方が良ければ閉める」という対応であった。

**【甲58の1】**

サ 22年10月1日、X2とX3を含めた7名が、学校公仕として町に直接雇用された。

**【争いのない事実、甲11、甲31（16頁）】**

**3 直接雇用以降の業務内容、23年度及び24年度の更新手続等**

(1) 直接雇用における学校公仕の任用根拠、業務内容等

ア 学校公仕の任用根拠等

町に直接雇用された学校公仕は全員、地方公務員法第17条第1項の規定により任用された臨時職員（同法第3条第2項に規定する一般職の職員で、大泉町職員定数条例第1条に定める職員以外のものをいう。）である。

町は、任用に当たっては、大泉町臨時職員取扱規程第4条第2項に基づき、雇用期間、勤務時間、賃金等を明記した雇用通知書を交付することとされている。

また、同規程第8条第1項では、「臨時職員は、雇用期間が満了したときは当然退職するものとする。」と定められている。

**【審査の全趣旨、甲11、甲31（20頁）、乙7、乙8】**

イ 臨時職員雇用候補者の登録等

町の臨時職員は、原則として、大泉町臨時職員雇用候補者の登録に関する要綱（以下「登録要綱」という。）に基づき作成された大泉町臨時職員雇用候補者登録名簿（以下「登録名簿」という。）に登録されている者から任用することとされている。

登録には、希望者が大泉町臨時職員雇用候補者登録申込書兼登録票（以下「登録票」という。）を町へ提出することが必要とされている。登録の有効期間は、登録名簿に登録した日からその年の末日までで、継続して登録する場合は、登録の有効期間が満了するまでに更新を町に申し出ることとされている。

町の各部署が新たに臨時職員を任用しようとする場合は、各部署から町の総務課（以下単に「総務課」という。）へ登録名簿の閲覧申請書（以下「登録名簿閲覧申請書」という。）を提出し、登録名簿を閲覧して登録者の情報を確認することができ、また、その後、登録者に対する面接選考で登録票を使用しようとする場合は、登録票を使用するための申請書（以下「登録票使用申請書」という。）を総務課に提出し、登録票を使用することができることとされている。

#### 【乙 8】

#### ウ 学校公仕の業務内容

学校公仕は、町が定めた「学校公仕業務仕様書」及び「公仕の勤務内容について」に基づき、校舎や体育館等の清掃や巡回（門扉や児童玄関等の解錠の業務を含む。）、郵便物の処理や連絡文書の配布、ゴミの分別・整理、校長や教頭等から指示された事項をその業務として行うこととされている。

なお、これらの業務のほか、学校公仕のうちX 2だけが直接雇用時から24年度末までの間、業務予定・結果表の作成を命ぜられていた。

#### 【争いのない事実、甲 1 1、甲 3 1（16～19頁）、乙 3】

#### エ 学校公仕の雇用期間と任用時期

22年10月から直接雇用された学校公仕の雇用期間は1年間であり、23年10月及び24年10月の更新の際も1年間の雇用期間であった。ただし、退職する者又は任期満了の際に更新を希望しなかった者がいた場合は、その後任者である学校公仕については、雇用された年度の3月31日までが雇用期間とされ、4月1日の雇用更新の際に1年間の雇用期間とされた。そのため、町には10月に更新となる学校公仕と4月に更新となる学校公仕が混在していた。

#### 【審査の全趣旨】

#### オ 学校公仕の希望調査等

(ア) 24年度の任用に関する調査等

- a 23年12月、同月末日に退職するS5校の学校公仕を除く6校の学校公仕に対し、24年度の雇用の更新（4月の更新及び10月の更新のいずれも含む。）に関し、書面により継続勤務の希望調査が行われた。また、この希望調査と併せて、各学校に対し、学校公仕の勤務状況や来年度の任用に関する調査が行われた。なお、この希望調査は後記5（1）アの希望調査票と、勤務状況等の調査は後記5（1）ウの勤務状況調査用紙とほぼ同じ内容である。

【甲50（3～16頁）、X2証言（27頁）】

- b 24年9月5日、町教委は、各学校長に対し、雇用期間が24年9月30日までの学校公仕（S2校、S1校、S6校及びS3校）が再度雇用を希望する場合、登録票の更新に関する書類提出を指導するよう依頼した。

【甲31（33～38頁）】

(イ) 25年度の任用に関する調査等

25年7月、後記5（1）アのとおり、町教委は、25年9月末日で任期満了となる学校公仕4名に対して、継続雇用の希望に関する調査を実施した。この調査と併せて、後記5（1）ウのとおり学校公仕4名の勤務状況に関する調査も実施された。

また、後記9（2）のとおり、25年9月末日で任期満了となる学校公仕4名の勤務に関する評価を学校長が行った書面が、遅くとも同年9月16日までに、町教委に提出された。なお、この書面の作成及び提出は、25年度から新たに始めたものであった。

【甲31（57～60頁）、甲50（53～79頁）、Y3証言（22頁）】

カ 学校公仕の履歴

22年10月から25年度までの学校公仕とその雇用期間等は、次のとおりであった。

（表は省略）

【審査の全趣旨】

(2) X2の直接雇用以降の雇用条件等

X2は、上記1(3)のとおり、22年10月1日に直接雇用されてから、23年10月1日及び24年10月1日の2回、任用を更新された。X2の勤務場所や勤務時間等の雇用条件は直接雇用及び更新の際に町教委から交付された雇用通知書に記載されており、直接雇用及び2回の更新における雇用期間はすべて1年間で、雇用期間が満了した場合は退職となることが記載されていた。

【甲11】

(3) X2の23年度及び24年度の更新手続等

ア 23年10月更新の手続等

X2は、23年10月からの雇用の更新（以下「23年10月更新」という。）に際し、同年9月に口頭で更新の希望の有無を聞かれたが、書面での希望調査はなかった。

【X2証言（26～27頁）】

イ 24年10月更新の手続等

23年12月に、X2は24年10月からの雇用の更新（以下「24年10月更新」という。）について、書面で更新の希望の有無を聞かれ、同年9月には、口頭で24年10月更新の希望の有無を聞かれた。

また、24年9月、Y3課長から雇用条件等の説明を受けた。なお、この雇用条件の説明は、雇用通知書に記載される事項を読み上げて行われた。

【甲50（7頁）、X2証言（26～29頁）】

#### 4 直接雇用から25年8月19日団交前までの組合活動等

(1) 分会結成等の状況

24年4月に、23年4月1日からS4校の学校公仕として町に任用されたX5（以下「X5」という。）が組合に加入し、上記1(1)のとおり、24年4月17日、分会が結成された。

また、同年6月には、同年1月10日からS5校の学校公仕として任用されたX6（以下「X6」という。）が組合に加入した。

【審査の全趣旨、甲27（10頁）】

(2) 24年8月3日団交の状況等

ア 24年7月6日付けで組合は町教委あてに団体交渉を申し入れ、同年8月3日に団体交渉（以下「24.8.3団交」という。）が行われた。

【甲 1、甲 2】

イ 24. 8. 3 団交には、町からは Y 5 部長らが出席し、組合からは執行委員長の X 1（以下「X 1 委員長」という。）や執行委員らに加え、X 2、X 3、X 5 及び X 6 も参加した。

【甲 2】

ウ 24. 8. 3 団交で組合は、①学校敷地内の全面禁煙の実施、②高所作業や樹木消毒作業の業者委託等、③ X 2 の業務予定・結果表作成の廃止を含む 8 項目を要求した。

【甲 1、甲 2】

エ 上記ウの要求に対し、町は、①学校敷地内の全面禁煙を実施していきたいが、時期については任せて欲しい、②高所の危険作業は先生に手伝ってもらい、樹木消毒は学校公仕に詳しいことをきいてみる、③業務予定・結果表作成については、X 2 に特別なことをさせる考えはなく、その廃止については調査・検討するなど回答し、また、直ちに応じられないものについては、組合に理解を求めたり、何かあれば Y 5 部長に相談して欲しいなどと回答した。

なお、要求事項のうち、①学校内の禁煙については 25 年 4 月から学校敷地内禁煙となり、②樹木消毒は高性能な噴霧器が 1 年間使用できるようになり、③ X 2 の業務予定・結果表については 25 年 4 月に校長が交替したため実施されなくなった。

【審査の全趣旨、甲 2、甲 4、甲 26、甲 27（10 頁）、甲 53（2 頁）、Y 6 証言（8 頁）】

(3) 25 年 5 月に、24 年 10 月 15 日から S7 校の学校公仕として任用された X 7（以下「X 7」という。）が組合に加入した。

【審査の全趣旨】

5 25 年 10 月からの学校公仕の任用希望等

(1) 更新希望調査と勤務状況調査

ア 25 年 7 月に町教委は、X 2 と X 3 を含む 25 年 9 月末日で任期満了となる学校公仕 4 名（以下「更新対象者」という。）に対し、各小学校及び中学校を通じ、雇用継続の希望を調査する「大泉町費臨時職員（学校公仕）希望調査票」（以下「希望調査票」という。）を配付し、25 年 10 月更新の希望調査を実施した。

【甲31（57～59頁）、乙26の1、乙27の1、乙28の1、乙29の1】

イ X2とX3は、希望調査票において、25年10月からの継続雇用を希望した。また、更新対象者4名のうち残りの2名（Y7及びY8）も更新を希望した。

【乙26の1、乙27の1、Y2証言（23頁）】

ウ 町教委は、希望調査票による希望調査と併せて、学校公仕の勤務状況や職員としての適性、今後の任用に対する学校長の意見等を学校長が記入する「町費臨時職員勤務状況調査用紙」（以下「勤務状況調査用紙」という。）を、更新対象者がいる学校4校へ配付し、各学校長から町教委へ勤務状況調査用紙を提出させた。

勤務状況調査用紙は、「勤務状況」、「職員としての適格性等」の2項目については、「よい」、「ふつう」、「課題がある」の3つの選択肢のいずれかに丸印を付けることとされており、「今後の任用について」という項目については、「積極的に任用したい」、「任用したい」、「あまり任用したくない、他にいなければ仕方がない」、「任用したくない」の4つの選択肢のいずれかに丸印を付けることとされており、そのほかに特記事項を書く備考等の欄があった。また、本人の希望の項目については、「現職を続けたい」、「希望しない」、「その他」の3つの選択肢のいずれかに丸印を付け、「その他」の場合にはその内容を記載することとされていた。

なお、各学校から町教委への希望調査票と勤務状況調査用紙の提出期限は、25年7月31日であった。

【甲31（57～60頁）、乙26の2、乙27の2、乙28の2、乙29の2】

エ 勤務状況調査用紙に記載されたX2の勤務状況等は、次のとおりであった。なお、その備考等の欄には「ある程度移動（原文ママ）は仕方ないと思っているかもしれない。（本人）」と校長が記載した。

- ① 勤務状況 ふつう
- ② 職員としての適格性等 ふつう
- ③ 今後の任用について あまり任用したくない、他にいなければ仕方がない
- ④ 本人の希望 現職を続けたい

**【乙27の2】**

オ 勤務状況調査用紙に記載されたX3の勤務状況等は、次のとおりであった。なお、その備考等の欄には「人柄がよく、職員からも信頼されている。」と校長が記載した。

- ① 勤務状況 よい
- ② 職員としての適格性等 よい
- ③ 今後の任用について 積極的に任用したい
- ④ 本人の希望 現職を続けたい

**【乙26の2】**

(2) 新規学校公仕希望者等

ア Y9 (以下「Y9」という。)と Y10 (以下「Y10」という。)から町教委に学校公仕としての任用を希望する旨の連絡があり、町教委は二人に対して登録名簿への登録を促し、Y9は25年8月1日に、Y10は同月29日に登録名簿に登録された。

**【審査の全趣旨】**

イ Y9とY10は、登録名簿への登録後、遅くとも25年9月12日までに、学校教育課のY11係長らの面接を受けた。

**【甲31(61頁)】**

**6 25年8月19日団交の状況等**

(1) 25年7月30日付けで組合は町教委に団体交渉を申し入れ、同年8月19日に団体交渉(以下「25.8.19団交」という。)が行われ、町側からはY2部長、Y3課長らが出席し、組合側からはX1委員長、X4副委員長に加え、X2、X3、X5、X6及びX7も参加した。

**【争いのない事実、甲3、甲4】**

(2) その団交で組合は、団体交渉の申入書に記載していた要求事項である必要な備品等の購入への配慮や通勤手当の支給等の4項目について要求したほか、その他として、25年10月に学校公仕の異動があるのであれば早めに知らせて欲しいと町側に伝えた。

これに対して、町側は、学校公仕の異動については検討中であると回答し、25年10月更新時の雇止めについては何ら言及しなかった。なお、学校公仕の異動に関する事以外以外の要求事項については、予算等の都合で難しいものもあることや、調査、検討する旨の回答を行っていた。

【甲3、甲4、Y2証言（2頁）】

## 7 25年8月29日通告の状況等

- (1) Y3課長は、更新対象者に対し、雇用条件書のとおり、期間が1年で退職となること、更新等については確定していないことを同年8月29日又は30日に伝達することについて、同月27日付けで「学校公仕の雇い止めについて」との件名で起案し、Y2部長の決裁を受けた。

この起案には、伝達する際の具体的な説明内容が別紙として添付されており、別紙には、「この9月末日をもって、学校公仕の雇用期間が終了します」、「学校職員等の任用関係では、今回のように1か月前に雇用に関して通告しておりません。これは、雇用通知書をもって、雇用期間でお示ししているの、雇用通知書にあるということだからです。」、「これまでの検討の結果から今回、雇用通知書どおり、雇用期間満了による退職となります（原文ママ）」、「希望に添えなくて申し訳なく思っておりますが、ご理解のほどよろしくお願ひします」などと記載されていたが、25年10月からの更新が確定していないことに関する記載はなかった。

なお、この別紙は、起案の際には「雇い止めのための説明について」と題されていたが、町が当委員会へ書証として提出する際に、「任期満了のための説明について」と書き換えて提出した。

【甲48、乙25、Y3証言（7頁）】

- (2) Y3課長は、上記(1)の決裁を受けた内容について、25年8月29日に更新対象者全員に通告した（以下この通告を「25.8.29通告」という。）。

ただし、25.8.29通告の際、Y3課長は、X3に対しては、上記(1)の決裁を受けた内容を伝えたほか、X3から25年10月1日以降は働けないのかと問われたのに対し、25年10月1日からは白紙であると述べ、一方、X2に対しては、上記(1)の決裁を受けた内容に基づき、雇用通知書どおり1年の期間満了で退職となる、納得して欲しいと伝えたほか、25年10月以降については更新はできない旨を述べた。

なお、直接雇用後、25.8.29通告と同様の内容の通告が学校公仕に対して行われたことはなかった。

【甲7、甲8（1頁）、乙31（2頁）、Y3証言（2頁、25～26頁）】

- (3) 25.8.29通告の際、X2とX3はY3課長に雇止め理由を聞いたが、



任期満了以外に理由はない旨告げられた。

【争いのない事実】

(4) 25. 8. 29 通告を受けた X 2 は、その場で Y 3 課長に対し、納得できないと述べた。

【争いのない事実】

8 25年9月12日団交の状況等

(1) 25. 8. 29 通告を受け、組合は25年9月3日付けで町教委に対し X 2 と X 3 の雇止めの撤回及び契約の更新並びに雇止め理由の明示を要求事項とする団体交渉を申し入れ、同年9月12日に団体交渉（以下「25. 9. 12 団交」という。）が行われた。

【争いのない事実、甲5】

(2) 25. 9. 12 団交は、同日午後4時30分から行われ、町側からは Y 2 部長、Y 3 課長らが出席し、組合側からは X 1 委員長、X 4 副委員長、X 8 執行委員及び X 9 執行委員に加え、X 2、X 3 らが参加した。

【甲6】

(3) 25. 9. 12 団交では、以下のやり取りがあった。

ア 組合側が X 2 と X 3 が25年9月末日をもって雇止めとなる理由について、任期満了以外の理由はないのかと質問したところ、Y 2 部長は任期満了以外の理由はない旨回答した。

イ 組合側が昨年と今年の違いについて尋ねたところ、Y 2 部長は学校公仕の職を他にも希望する者が出てきたと回答した。これに対して、組合側がそれが雇止めの理由であるのかと質問したところ、Y 2 部長は「一つにはあります。」と回答した。

そこで、組合側が25年10月から勤務する学校公仕の募集をしたのかと質問したところ、Y 2 部長は募集していないと回答したため、さらに組合側が希望者は登録名簿に登録されている者なのかと質問したところ、Y 2 部長は、1名は登録してあり、もう1名は後で登録する旨回答した。

ウ 組合側が、X 2 及び X 3 を含む更新対象者4名全員を雇止めにすると聞いていると述べたところ、Y 2 部長はそのとおりであると回答した。そこで、組合側は4名の希望者がいたのかと確認したところ、Y 2 部長は「今は4名ではございません」と回答した。これに対し、組合側が希望者は2名だけかと質問したところ、Y 2 部長は2名だけであると回答した。そこ

で、組合側が希望者が2名だけなのであれば、更新対象者がいる4校のうち2校は学校公仕を配置しないのかと質問したところ、Y2部長は4校とも学校公仕の配置を継続する旨回答した。

エ 組合側が、「要するに対象となっているX2とX3を雇止めにしてあとの残りの2人は」と言い出すと、Y2部長は「4人です。4人です。」と発言した。これに対して組合側は「今2人しかいないという話ですから」と発言したところ、Y2部長は「X2さんとX3さんとは言っておりません。4人に雇止めのお話をさせていただきました。」と述べた。

オ さらに組合側が、2名の希望者がいるのであれば更新対象者4名のうち2名が入れ替われば済むのではないかと質問したところ、Y2部長は「雇止めをして、雇用終了を待って、新たにまた雇用する」と回答した。そこで、組合側は、そうであるとする学校公仕の配置に空白期間が生ずるのではないかと、25年10月からすぐに雇うのかとの質問をしたところ、Y2部長は「これから手続を採りたいと思います。」と回答した。

カ 組合側が、希望者がいたから辞めてもらおうと言ったのではないかと、後任者は見つけたのかと質問したところ、Y2部長は、希望があるので現在事務手続をしていると回答した。

キ 組合側が、X2とX3も25年10月からの更新の希望を出しているのにX2とX3も希望者に含まれるのかと質問したところ、Y2部長は希望者の中に入っていると回答した。そこで、組合側が、X2とX3が2名の希望者の中に入っているのであれば、X2とX3は登録名簿に既に登録しているため、1名はこれから登録というY2部長の説明と合致しない旨指摘したところ、Y2部長は「2人という部分は、実際4人。」と発言し、さらに、4名に対しては任期満了でその後の契約を検討するという話をし、25年10月からは新たに4名の雇用を考えると説明した。

ク 組合側は、更新対象者についても、更新の都度希望をしているので、新たに学校公仕を希望する者と同じ条件となるはずであると述べると、Y2部長は「はい」とこれを肯定した。そこで、組合側が、Y2部長の先ほどの説明は現在希望があるのは2名だけで、今後も募集するという説明となっており、それであれば、なぜX2とX3が希望者から除外されるのかとの質問をしたところ、Y2部長はそうではなく4人プラス2人である旨回答した。

- ケ 組合側が、更新対象者4名のうちの2名と新規で希望した2名を雇用し、更新対象者のうち2名が雇止めになるということか確認したところ、Y2部長はまだ決めていない、事務手続は早急にすると回答した。
- コ 組合側が、25.8.29通告を受けた4名のうち2名が退任に同意したと聞いている旨述べたところ、Y2部長はそれは聞いていないと回答し、さらにY3課長が25.8.29通告では4名には同じことしか言っておらず、1年契約だから終わりであるとしか伝えていない旨述べた。
- サ 組合側が、対象者が6人で4つしかポジションがないということかと確認すると、Y2部長は「はい」と回答した。
- シ その後再び組合側から、Y2部長の説明は、任期満了となる4名に雇止めの話を行い、新規で希望した2名は25年10月からの任用が確定している、さらにこれから新規の募集をするという説明だったと受け取れたが、X2とX3も希望しているので学校公仕の職を希望する者は少なくとも4名いるはずであり、なぜ希望者が2名という最初の話になるのかと述べたところ、Y2部長は、2名とかの人数の話はしていない旨述べた。これに対し、組合側は「2人足りないのであとの2人の分はどうなるのですかといったら、いやそれはこれから募集をかけますとおっしゃいましたよね。」と述べた上で、Y2部長の話は、X2とX3は次年度の任用を希望していないととらえているように聞こえるので、Y2部長の説明には矛盾がある旨述べた。
- ス 組合側が、任期満了という通告は毎回しているのかと質問したところ、Y3課長が、3月31日で任期が満了する場合、その後も雇用を継続するときには4月1日からまた任用となるので、その前に学校公仕に集まってもらい説明していると回答した。
- また、Y3課長は、雇用の際には雇用期間が1年であることを話した上で雇用していると述べた。これを受け組合側は、今年は今までと違う説明をしたのかと質問したところ、Y3課長は雇用通知書に期間が入っているので、それを毎回確認していると回答した。
- セ 組合側が、毎年新たな任用と言うのであれば、25年10月からの更新は不確定であり、任用を希望する場合は待つよう伝えるのであれば理解できるが、なぜ、今回は継続されないとやったのか理解できないという趣旨の質問をしたところ、Y3課長は、昨年度の団体交渉において雇用に関し

ては早めに知らせて欲しいとの要望が組合からあったので、1か月前になつてしまつたが話をしたと述べた。そこで、組合側が、25.8.29通告の際は更新はしないという話だつたと指摘したところ、Y2部長が更新できるかどうか言えない状態だつたので雇用通知書どおりと話をした旨の説明をした。

ソ 組合側は、任用は行政裁量なので組合側が直接言うことではないが、X2とX3は誠実かつ円満に仕事をしていたので、実際には任期満了以外の理由があるのではないかと思っていると述べた上で、新しく希望した者が2名であれば、X2とX3を更新したところで何ら支障はないのではないかと質問したところ、Y2部長は4名が任期満了だつたので、更新対象者4名に任期満了という話をし、25年10月1日からの新しい契約をこれから結ぶ予定であり、6名から4名を選ぶと回答した。

タ 組合側が、X2とX3の仕事に問題があつて繰り返し指導されるようなことがあれば納得できるが、そうではなく、きちんとした仕事をしてきたから雇止めには相当な理由がなければならず、組合に加入していることが雇止めの背景にあるのではないかと懸念している旨述べたところ、Y2部長は一切ないと発言した。

チ 組合側が、学校公仕以外の町教委の臨時職員については、X2やX3よりも長く勤務している者がいるにもかかわらず、なぜ今回に限って雇止めになるのか納得がいかない旨述べたところ、Y2部長は希望者がいなかったと回答した。これを受け、組合側は、今回は更新対象者であつた4名が雇止め通告を受け、雇止め通告の時点での希望者は2名だつたので、残りの2名分は誰が雇用されるか未確定だつたにもかかわらずX2とX3を任期満了で雇止めとした上でこれから募集をかけるとY2部長は説明しているが、一方で、学校公仕以外の臨時職員については希望がないのでそのまま更新して継続してきたと説明するのかと指摘した。また、組合側が、これから募集になるとY2部長が言つたと指摘したところ、Y2部長は「それは捉え方ですよということをお願いしています。」と述べた。そこで、組合側が「これから募集はしないの」と質問すると、Y2部長が「しないです」と回答した。

ツ 組合側が、現在のところ学校公仕を希望している6名は、選考に関して同一線上と考えてよいかと質問したところ、Y2部長は「同一線上ではご

「ありません。」と回答した。そこで、組合側が、これから検討するのか、既に内定しているのかと質問したところ、Y2部長は「これから検討します。」と回答した。

テ 組合側は、町が25年10月からの雇用については任期満了の1週間前には通知したいと考えているとのことであり、これ以上継続しても押し問答になりそうなので同年9月20日午後5時までに結論を出して欲しい旨を要望したところ、Y2部長がこれを了承し、交渉は終了した。

【甲52の1】

## 9 雇用候補者決定手続

(1) 上記5(1)のとおり、更新対象者に関する希望調査票と勤務状況調査用紙が、更新対象者が勤務する各学校から町教委へ25年8月初めまでに提出された。

また、上記5(2)イのとおり、新規希望者には学校教育課職員による面接が、25年9月12日までに実施された。

【審査の全趣旨、甲31(57～60頁、61頁)、甲50(53～79頁)、乙26の1・2、乙27の1・2、乙28の1・2、乙29の1・2】

(2) 希望調査票と勤務状況調査用紙のほか、更新対象者が勤務する各学校の校長は、出勤直後・退勤直前の仕事、午前・午後の仕事、給食直前の仕事などの毎日の業務や、ゴミ収集車への対応等の1週間のうちに発生する業務、校舎周辺の消毒や剪定作業等の1年間のうちに発生する業務等について、9つの評価項目を設定し、各項目ごとに、ABCの三段階(Aは「十分に行っている」、Bは「おおむね行っている」、Cは「取り組みが不十分である」という評価であった。)で更新対象者の評価を行っており(この評価が記載された書面を「学校公仕の勤務評価書」という。)、学校公仕の勤務評価書の作成日は次のとおりであり、遅くとも25年9月16日までには町教委に到達していた。

- ① S2校(X3) 25年9月13日
- ② S1校(X2) 25年8月29日
- ③ S3校(Y8) 25年9月13日
- ④ S6校(Y7) 25年8月30日

なお、X2の学校公仕の勤務評価書には、職員の茶碗の片付けや公仕室等の清掃等の退勤直前の仕事の項目にC評価が付いており、C評価の特記事項

記載欄には「公仕室の整理整頓必要あり」と記されていた。また、A評価はなく、7項目はB評価であった。X3の学校公仕の勤務評価書には、C評価はなく、4項目はB評価、5項目にA評価が付けられていた。

【乙26の3、乙27の3、乙28の3、乙29の3】

- (3) 25年10月からの学校公仕の雇用に当たり、登録要綱上の手続は上記3
- (1) イのとおりであるところ、町教委の学校教育課の担当者は、登録名簿に登録されている者の登録票を後記(4)の雇用候補者決定起案に添付しようと考え、25年9月12日に、登録名簿閲覧申請書と登録票使用申請書を総務課に提出した。なお、この使用申請書には、面接日時として「平成25年9月13日(金) 16時00分～」と記載されており、これは雇用候補者決定起案に添付する必要があったことから、矛盾が生じないように実際の面接日とは異なる日時が記載された。そして、面接対象者として3名分の氏名の記載があった。

【甲45、甲46、乙8、Y2証言(16～17頁、21頁)、Y3証言(9～10頁、19頁)】

- (4) 25年9月12日、同日の組合と町との団体交渉の前に、町教委の学校教育課の担当者は、25年10月からの学校公仕の雇用について起案した(以下この起案を「雇用候補者決定起案」という。)。雇用候補者決定起案には、雇用期間が25年10月1日から26年3月31日までであること、S2校(X3)及びS6校(Y7)については継続雇用、S1校(Y9)及びS3校(Y10)については新規雇用したいこと、継続雇用の2名については25年9月30日付けで退職となるが再雇用の希望があること、新規雇用の2名については面接し、適格であると判断したことなどが記載されている。

なお、雇用候補者決定起案は、25年9月17日に決裁となった。

【審査の全趣旨、甲31(61頁)、Y2証言(3頁)、Y3証言(24頁)】

#### 10 25. 9. 12 団交から本件当初申立てまでの経緯

- (1) 25年9月20日、Y3課長は組合に電話で、X3は25年10月からも雇用を更新する旨、X2は25年9月末日をもって退職となる旨を伝えた。

なお、組合はその後、X2からX3の雇用期間が6箇月となったことを聞いた。

【争いのない事実】

- (2) 25年9月20日、Y3課長は、Y7には25年10月更新となる旨を、

Y 8には25年9月末日で退職となる旨を伝えた。

【甲31（61頁）、Y3証言（26頁）】

(3) 25年9月25日、組合は、当委員会に対し、25. 8. 29通告の撤回等を求めて、本件当初申立てを行った。

【顕著な事実】

## 1.1 直接雇用前から本件当初申立てまでのX2の勤務状況等

### (1) 直接雇用前の勤務状況、人間関係等

ア 21年7月、X2は、校内のサツキの木が弱っているので強く剪定した。このサツキの剪定を見たY4校長は、剪定とはいえないほど無残に枝を切られたと感じ、「新1年生が入学する頃、花は咲くんですか」とX2に質問した。

【X2証言（10頁）、Y4証言（1頁、10～11頁）】

イ 遅くとも22年3月25日までに、X2はY4校長から「毎日校長室まで挨拶に来るように」と言われたが、これに対し「他の職員も全員毎日校長室まで挨拶に出向くなのなら、自分も応じるが自分だけに命じるのであれば応じられない」とこれを拒否した。

【審査の全趣旨】

ウ 直接雇用前、X2は、学校内の公仕室の入口に、禁煙するよう記載した貼り紙をしたほか、Y4校長の許可を得ずに、職員室北側奥にある長テーブルに、使用後は整理整頓するよう記載した貼り紙を、また、職員室の入口に職員のお茶入れの希望を取るための貼り紙をしたことがある。

【甲57の1（6頁）、乙9の2（No. 1）、Y4証言（1頁）】

エ 22年8月19日、Y6課長は、たまたま町役場でX2とX3が勤務時間中に話をしているのを見つけ、さぼっているのかと厳しく注意した。

【甲57の1（2頁）、Y6証言（13頁）】

オ Y4校長は、S1校に赴任した20年4月以降直接雇用までの間に、X2に対して、文書による注意をしたことはなかった。

【Y4証言（5頁）】

### (2) 直接雇用後の勤務状況、人間関係等

ア 24年6月18日ころに、X2は給食配膳員のY12（以下「Y12給食配膳員」という。）の机の上にメモを置いたが、そのメモには「何しろ、お二人は賃金をもらって給食も食べられるので恵まれています。」という記

載があった。これに対し、Y12給食配膳員はそのメモに「仕事をしてる」、「賃金をもらっているから配膳をしています。」、「先生より先には食べていない！」などと書きこんだ。

【乙9の2 (No.16)、乙10、乙13の1、X2証言 (8頁)】

イ 24年6月20日、X2がS1校の養護教諭のY13 (以下「Y13養護教諭」という。) から物品の購入を依頼された際に、自分の判断で消耗品を購入したところ、S1校の事務職員から「何か購入するときは事前に話してもらわないと困る」と強い口調で注意された。これに対し、X2は、「18年に学校公仕になった際に当時の校長と事務職員から、消耗品は無くなる前に補充するよう指示されていたし、購入するのに許可は不要であると言われていた」と反論するとともに、「今度からは自分で買ってきてください」と言った。

【乙9の2 (No.19)、乙13の3、X2証言 (12頁、14頁)】

ウ 24年6月22日、X2はY14教頭に、上記イの消耗品購入をめぐるやり取りを記載した上で「100円、200円程度の消耗品を買うために許可が必要なのか、自分は自費で業務に必要な物品等を購入している」などと記載したメモを渡した。

【乙9の2 (No.19)、乙13の3】

エ S1校の児童玄関の開閉業務に関し、X2は、保護者から早く開けるように言われた場合や、子供が早く開けるように扉を蹴ったり叩いたりした際には、Y4校長が指示した時間 (午前8時) よりも早く開けたことがあった。Y4校長はX2に対し、同校長の在任中に3回程度、指示した時間よりも早く開けないよう注意した。

【X2証言 (6～7頁、24頁)、Y4証言 (1～2頁)】

オ Y4校長は、業務予定・結果表に「今年度は、職員の要望の強い花だんの草むしりを計画的にお願いいたします」、「落ち葉処理、大変ですが、よろしく申し上げます」、「退庁がわかるよう帰り際に職員室に声かけをお願い致します」、「除草剤散布の場合は前日までご連絡下さい」などと書いたが、これはX2の業務遂行に対する要望であった。

【乙11、X2証言 (7頁)、Y4証言 (5～6頁)】

カ 25年4月頃、X2は、町役場でY3課長に対し、給食配膳員の勤務態度が悪いと直接訴えた。



【Y 3 証言（4～5 頁）、X 2 証言（8 頁）】

キ 以上のほか、直接雇用後、X 2 に問題行動はなく、町教委やY 4 校長から文書による注意や指導改善の措置等がされたことはなかった。

【Y 3 証言（13 頁、21～23 頁）、X 2 証言（4 頁）、Y 4 証言（5 頁）、Y 6 証言（16 頁）】

## 1 2 本件当初申立てから一部取下げまでの経緯等

### (1) 25 年10 月25 日団交までの経緯等

ア 25 年9 月27 日付けで、組合は町教委に対し、X 2 の雇止めの撤回や X 3 の雇用期間を1 年間に戻すこと等を要求事項とする団体交渉を同年10 月10 日又は11 日に実施するよう申し入れた。

【甲40 の1】

イ これに対し、同月7 日、町の代理人弁護士（以下単に「町代理人弁護士」という。）から組合にファックスで、答弁書を作成中であり、これを組合が見た上で団体交渉をする方が充実した話合いができるので検討してほしいとの申入れがあり、組合もこれに同意して同月25 日に団体交渉を行うこととなった。

【甲40 の2】

ウ 25 年10 月18 日、本件当初申立てに対する同月17 日付け答弁書（以下単に「答弁書」という。）が町から当委員会に提出されるとともに、組合に対しても送付された。

【顕著な事実】

エ 答弁書には、X 3 の任用期間が6 箇月間となったことについては、学校公仕の任用期間を町の会計年度に合わせることを目的とした措置であり、25 年10 月からの任用期間を6 箇月間に調整することで、26 年度からは町の会計年度の始期である4 月1 日を始期とした1 年間の任用とする予定であること、25 年10 月1 日付けで任用されるX 3 以外の学校公仕の任用期間も6 箇月間であること、さらに、X 3 については学校から高い評価を受けており、6 箇月の契約期間満了後も特段の事情がない限りは更新を予定していることが記載されていた。

【顕著な事実】

### (2) 25 年10 月25 日団交の状況等

25 年10 月25 日、X 2 の雇止めの撤回等を議題とする団体交渉が行わ

れ（以下この団体交渉を「25. 10. 25団交」という。）、町側からはY2部長、Y3課長らが出席し、組合側からはX1委員長、X4副委員長らに加え、X2、X3らが参加した。この団体交渉では要旨以下のやり取りがあった。

なお、Y2部長から組合に対し、この団体交渉で組合側が手持資料としていた質問用のメモ（以下「質問メモ」という。）が欲しいとの申出があり、団体交渉終了後、組合側からY3課長に渡された。この質問メモには、要求事項であるX2の雇止めに関する詳細な質問事項として、①X2の問題行動の事実を具体的に明らかにされたい、②指導内容の文書等を明らかにされたい、③始末書等で指導を行ったのであれば明示されたい、④貼り紙などの問題行動と町が指摘するものについて、「いつ、どこで、どのような話なのか」文書で提出されたいなどと記載されていた。

ア 組合側は、25. 9. 12団交でX2の雇止め理由は任期満了以外にないと町が回答したことの確認を求めるとともに、答弁書において町が主張する勤務評価が低いという雇止め理由は後付けの理由であり、後付けの理由による雇止めは無効であるからX2の雇止めを撤回するよう求めた。また、町が答弁書において主張するX2の問題行動はどのような行動であったのか、答弁書に問題行動として記載されている貼り紙や無断外出等が行われた日時等、答弁書で主張する問題行動に関する町側からX2への指導内容や注意等を行った文書について、資料や文書を明示しての具体的な回答をするよう要望した。

これに対し、町側は、25. 9. 12団交で雇止め理由は任期満了と回答した、雇止めに関する町の回答については答弁書に記載してある、問題行動等に関する回答は答弁書に記載されており、その他に実態を示すものとして校長のメモ等があるが、メモ等については労働委員会での調査や労働委員会に提出する必要があるれば提出する旨回答した。

なお、組合側は、町代理人弁護士から答弁書を踏まえて団体交渉を行った方がよいと提案があったので、答弁書を読んでから団体交渉に臨んだが、答弁書では分からないと述べた。

また、町側が雇止め理由は文書で請求があった場合に明示すればよいという解釈をしているため任期満了と回答した旨述べたので、組合側は、雇止め理由の明示は口頭による請求でもよいはずであること及び25. 9.

1 2 団交で町から示された雇止め理由は任期満了だけであり、答弁書で書かれている理由は後付けである旨を述べた。

イ 組合側は、「町教委が A 社 に、X 2 のチェンジを要求したのか」と確認すると、町側はこれを認めた。

ウ 組合側が、学校公仕を希望した 6 名から 4 名を選考した際の基準を明らかにするよう求めたところ、町側は「継続の 4 人は、学校の評価、年齢、町内の方、町内に 6 0 歳前後で仕事を探している人もたくさんいるので、それを考慮して。新しい 2 人は、個人面接、それから町としては障害者雇用の関係もあり、総合的に判断して 4 名を採用した。」と回答した。

エ 組合側が、X 3 の雇用については、答弁書記載のとおり 2 6 年 4 月に更新した場合は 1 年契約となるのか確認したところ、町側は「4 月からは 1 年契約とする」と回答した。

【審査の全趣旨、甲 3 5（1 頁）、甲 4 7、乙 6】

(3) 本件当初申立ての一部取下げ

上記(1)エ及び(2)エのとおり、X 3 については 2 6 年 4 月から任用する場合は任用期間を 1 年間とすると町が回答したので、組合は 2 5 年 1 2 月 1 3 日に本件当初申立てのうち X 3 に係る救済申立てを取り下げた。

【顕著な事実】

### 1 3 2 5 年 1 2 月 1 8 日団交の状況等

(1) 2 5 年 1 2 月 1 8 日団交までの経緯等

ア 2 5 年 1 1 月 1 8 日に当委員会の第 1 回委員調査が行われ、調査終了後、組合は町に団体交渉の実施を求め、同年 1 2 月 1 8 日に団体交渉を行う合意が成立した。

【顕著な事実、争いのない事実】

イ X 2 の S1 校訪問

(ア) 2 5 年 1 1 月 1 9 日、X 2 は、当委員会に資料として提出するため同人の雇用通知書の写しと同人が作成していた業務予定・結果表の写しの交付を受けようと S1 校を訪問し、当日、雇用通知書の写しを受け取ることができた。業務予定・結果表は、S1 校の校長である Y 15（以下「Y 15 校長」という。）から町教委の許可がないと提供できないと言われたが、翌 2 0 日に X 2 あてに郵送され、これには訪問した日に交付できなかったことを謝罪するメモが同封されていた。

**【争いのない事実、甲 20】**

(イ) 同年 12 月 5 日、X 2 は S1 校を訪問し、S1 校の給食配膳員の Y16 に対し、Y13 養護教諭に有期労働契約に関する裁判例の資料を渡して欲しいと依頼した。なお、X 2 が S1 校を訪問することについて、事前に学校の了解は得ていなかった。

**【争いのない事実、乙 14、X 2 証言（19 頁）】**

ウ 被申立人準備書面 1 等の送付

(ア) 同月 18 日、町の準備書面 1（以下「準備書面 1」という。）が当委員会に提出され、組合に対しても遅くとも同日の団体交渉前までには送達されていた。

**【顕著な事実、甲 35、乙 21】**

(イ) 準備書面 1 には、町が X 2 の問題行動であると考えている学校内の植栽等の無断での伐採行為、Y 4 校長などの悪評を吹聴する行為等の他の職員に対する侮辱等の行為、給食配膳員の異動要求や便宜の指示等の越権行為、学校職員の指示に反する不要な物品の購入といった不適切な金銭管理、勤務中の無駄話等の職務専念義務違反となる行為などの事項が記載されるとともに、これらの X 2 の行動から学校公仕としての資質に問題があったために契約の更新をしなかった旨が記載されていた。

**【顕著な事実】**

(ウ) 準備書面 1 と併せ、X 2 の行動に関する Y 6 課長や Y 4 校長等の町教委や S1 校関係者への聴き取り等の調査を行ったとされる資料、Y 4 校長が X 2 の行動を記していたとされるメモ、X 2 が給食配膳員等に渡したとされるメモ、校長等のメモが記されたとされる業務予定・結果表などが書証として、町から当委員会及び組合に対して送付された。

**【顕著な事実】**

(2) 25 年 12 月 18 日団交の状況等

25 年 12 月 18 日、25. 10. 25 団交に引き続き、X 2 の雇止めの撤回等を要望事項として団体交渉が行われ（以下この団体交渉を「25. 12. 18 団交」という。）、町側からは Y 2 部長、Y 3 課長らに加え、町代理人弁護士が出席し、組合側からは X 1 委員長、X 4 副委員長らに加え、X 2、X 3 らが参加し、以下のやり取りがあった。

ア 質問メモに対する回答

組合側が、25. 10. 25 団交後に町に渡した質問メモに記載されている事項の回答を求めたところ、町代理人弁護士が要旨次のとおり回答した。

- (ア) X2の問題行動を具体的に文書で明示することについては、準備書面1及び報告書と資料で明らかにした。
- (イ) X2の問題行動に対する町の指導内容の文書等の明示については、指導内容を文書では出していない。
- (ウ) 注意勧告や始末書等による指導の有無及びそれらを行っていた場合の始末書等の明示については、必ずしも書面でやり取りしなければならないとは考えておらず、改善については校長や他の職員が口頭で伝えており、校長の日記、X2本人が書いたもので明らかになっている。
- (エ) 25. 8. 29 通告時にX2が雇止め理由を問うたのに対し、問題行動であると説明しなかった理由は、その時点では調査結果が集約されていなかったためである。また、25. 8. 29 通告時に雇止め理由を問われたとして、説明をする必要があるのか。説明するとしても程度の問題であるし、その時点では十分な資料がなかった。
- (オ) 雇止め理由、6名から4名の選考、登録の状況については、まとめたものを添付書類で出した。

#### イ アに関する意見

上記の町代理人弁護士の回答に対し、(エ)と(オ)について、以下のやり取りがあった。

##### (ア) (エ)について

組合側が、調査結果とは何かと質問したところ、町代理人弁護士は、「本人の雇用継続希望のアンケートがあるが、本人の希望や学校からの情報を集約した上で雇用継続を判断することになる」と回答した。

組合側は、調査結果がそろっていない8月29日に雇止め通告がされたことは手続に違反しているということや、25. 8. 29 通告では、調査結果で判断するとは言われていないなどと述べた。

これに対して町代理人弁護士は、X2本人に更新しないことをそのとおり告げると争いとなると思われること、これから判断すると発言したかどうかは事実として分からないと述べ、ある程度の方向性が決まっていたとしても団体としての決定過程でそれが最終決定となるかは分から

ないが、X2についてはある程度の方向性が決まっていたので、その方向性のある程度の期間をもって予告することはあってもよいし、そんなに悪いことではないと回答した。

組合側が、答弁書で任期満了のために退職と伝えた旨が書かれているが、事実かどうか分からないとはどういうことかと質問したところ、町代理人弁護士が、団体としての意思の予告なので、最終決定であると言ったわけではなく、見込みであると回答した。これに対し、組合側は、退職になるということは今後の雇用契約をしないということなので、25年8月29日に雇止め通告がなされたを受け止めていると述べた。

組合側が、前年度に雇止め通告がなかった理由を尋ねたところ、Y3課長は、辞める人数と希望する人数が同じで、そのときは希望者がいなかったと回答した。組合側は、今回は新規の希望者が2名なので2名に通告すればよいはずなのに、なぜ4名に雇止め通告したのかと質問したところ、Y3課長が、25. 8. 29通告時は、校長の希望は聞いていたが、選ぶ基準が整っていなかった、最終的な勤務状況の評価が間に合っていなかったので整うのを待って決定したと回答した。

(イ) (オ)について

組合側は、登録は、臨時雇用の希望者の登録制度のことであり、添付書類で出された履歴ではない旨指摘し、少なくとも更新対象の4名と新たな2名の登録状況の明示を求めたところ、Y2部長は「1人は8月1日。もう1人は8月29日」と回答した。

ウ 雇止め通告の時期に関するやり取り

(ア) 町代理人弁護士が、町としてはX2の勤務態度等を理由に雇止めの判断をしたので、雇止め通知がなされた時期、ある程度の方向性が決まった時期が不当労働行為の判断にどう影響してくるのか、なぜそれらの時期を争点とするのか分からない旨を述べ、組合に説明を求めた。

(イ) 組合側は、勤務態度が理由であれば指導改善を行ってきたのか、行っても改善されなければという話になる、X2に問題行動が多いという話もなかった、調査結果がそろっていない段階での雇止め通告は疑問である旨説明した。

(ウ) 組合は、「方針を29日に通告したというが、方針がおおよそまとまったのはいつか」と町に質問し、これに対し、町代理人弁護士は「方

針がいつまとまったかは、漠然としていて答えられない」と回答した上で、再び、雇止め方針の決定時期が不当労働行為にどう影響するのかなど組合に説明を求めた。

(エ) 組合は、本件当初申立てを行ったのはX2が分会長として活動していることに嫌悪感を強め雇止めを決定したと考えているため、町の方針等の決定時期に関心がある旨説明したが、町代理人弁護士は組合側の説明に納得しなかった。

(オ) 組合側が、町代理人弁護士の言っていることはよく分からないが、要は勤務態度が理由でX2を更新しなかったのかと確認したところ、町代理人弁護士は、勤務態度だけが理由ではないが、それが主たる理由であることは否定しないと回答した。これに対し、組合側は、勤務態度が理由ならばその評価をいつ行ったのか当然問題となるのではないかと、雇止め通告後にあれをやったこれをやったと言うのは雇止め理由にならないと述べたところ、町代理人弁護士は、それは最終決定をした後の話であると述べた。そこで、組合側は、町側見解では最終決定はいつなのかと質問したところ、Y2部長がこれに対し「最終決定は、起案をした日、採用を決めた日ですから、9月の・・・」と回答しかけ、町教委の職員が資料を事務室に取りに向かった。

(カ) 組合側は、町側に対して、具体的なことを聞きたい、町代理人弁護士の話は一般論と方向性だけであり全然分からないと述べたところ、町代理人弁護士は、X2の雇止めの方針を決定した時期がいつかということが不当労働行為にどう影響するのかと聞いていると質問の趣旨を回答した。組合側は、それを判断するのは労働委員会だと述べたところ、町代理人弁護士は、不当労働行為の有無を聞いているのではなく、雇止め方針の決定時期が不当労働行為の有無にどう影響するかを聞いているので、それについて回答するよう組合に繰り返し求めた。これに対し、組合側は、不当労働行為だという認識があるから救済申立てをしている、日時が矛盾しているから質問している、準備書面や申立書でも主張しているので読めば分かる旨回答した。

途中、町代理人弁護士が、「答えるからには意味のあることを答えない。関係ないことにいちいち答えるのは意味がないことではないか。」と述べたので、組合側は、組合には団体交渉を要求し、質問する権利が

ある、組合が要求する場なので町には答える義務があると述べたところ、町代理人弁護士は、「こちらのお願ひに対して答えてもらうのも意味がある」と述べ、不当労働行為への影響に関する質問を再度行った。

(キ) 組合側は、これは今までの団体交渉の確認をしているので町代理人弁護士が言っていることは余分だ、Y2部長が最終決定は9月と言ったまま回答していないが回答を拒んでいるのではないかと、最終決定日がいつなのかと聞いているだけなのに、なぜ回答しないのか、回答する気がないのではないかなどと何度か抗議したところ、町代理人弁護士は、質問の趣旨を聞いている、今回の争議とどう関連して質問しているのか、雇止め決定時期がなぜ重要なのかを論理的に説明してもらえばいい話などと述べ、組合側に説明を繰り返し求めた。組合側が、雇止め通告は最終的な決定後に行われるものと考えているが、8月29日の雇止め通告時には調査結果の集約さえされておらず、一般的な常識からも納得できないため、最終決定日がいつか質問していると回答したところ、町代理人弁護士は、情報が不十分な状況で契約更新しないという決定をしたことが不合理ではないかというのなら分かるが、不当労働行為について言っているのではないかと述べ、組合の説明に納得しなかった。

(ク) 組合側は、質問の理由については説明したので回答してほしい、町代理人弁護士が納得しなくてもいいと町側へ回答を求めたところ、町代理人弁護士は、私の質問に答えてほしい、不当労働行為と関係なくX2本人の雇止めに関連して質問するなら分かるが、そうではなく不当労働行為に関する質問だと組合が言っていた旨述べ、組合に不当労働行為への影響に関する説明をするよう繰り返し求めた。組合側が、町側は不当労働行為でないとごまかすために日時を逆にし、後付けの理由だから後から証拠を作らざるを得ない状況だったのではないかと説明したところ、町代理人弁護士は「なるほど、今、初めてわかりました」と述べた。その後、組合側が最終決定日を町側に尋ねたところ、Y2部長が「9月17日です」と回答した。

(ケ) Y2部長が、最終決定日が9月17日では遅いのかと組合側に尋ねたところ、組合側は「遅いと言ったわけではない」と回答した。Y2部長は、決定日は組合側も納得していた、日程について言うのであればなぜ25.9.12団交の際に言わなかったのかと述べた。これに対し組合



側は、8月29日に雇止め通告があったので、25.9.12団交でどうということかと質問したところ、希望者が2人いて、6人から4人を選考するという話をY2部長が突然したので、選考するなら結果は9月20日までに知らせてくださいということだったと述べた。

エ S1校訪問について

(ア) 町代理人弁護士が、X2のS1校訪問について、組合側がどこまで事実を確認していたか質問するとともに、X2のS1校訪問が住居不法侵入に該当する可能性があることを認識していたかと組合側に尋ねたところ、組合側は、25年11月19日のS1校訪問の事実、資料の提示を求めに行く趣旨は承知していた、穏便に資料をもらいに行ったので不法侵入には当たらないと考えていると回答した。

(イ) 町代理人弁護士は、係争の当事者であるX2本人による資料取得が関係者への圧力となること、X2は学校の関係者ではないことなどについて組合側に質問する形で意見を述べ、さらに、X2のS1校訪問に違法性がないと認識しているのか、今後も同じようなことを行った場合にも違法ではないという認識かと組合に質問した。組合側は、今回のS1校訪問は不法侵入ではないと思っているが、今後はX2には学校へ行かせないようにする、資料はすべて労働委員会を通じて請求すると回答した。これに対し、町代理人弁護士は、違法性がないと認識しているのに改善するというのはなぜかと尋ねたところ、組合側は、不法侵入だと強硬に言うからトラブルを避けるためだと回答した。これを受け、町代理人弁護士は、強硬に言わない限りは同じようなことを繰り返す可能性があるのか、資料が出されなかった場合は支障が生じると認識していたのか、学校側が資料請求を拒否した場合トラブルになるとは考えなかったのかなどと質問を続けた。

(ウ) こうした質疑が続いた後、組合側は、「何しに来てるんですか、弁護士さん」、「何で議題になっていないことをどんどん話して時間をとるわけですか」などと抗議したところ、町代理人弁護士は、団体交渉をするために重要なことだと思うからだと述べた。組合側が、雇止めの問題で話し合いをしているのは理解しているかと再度抗議したところ、町代理人弁護士は片方が圧力を加えることがあるのは、お互いに良くないことであり、本人にそのつもりがなかったとしても労働委員会の審判に影響

が出てしまうと述べた。そして、町代理人弁護士は、「資料を用意してきた」と述べて、『条解刑法』の不法侵入の罪の頁のコピーを組合側に渡した。

組合側は、穏便に訪問した、訪問するときは守衛に説明すれば済むのではないか、係争中に相手方のところへ行くことは普通である、資料を請求することが圧力となるとは思えないなどと主張したところ、町代理人弁護士は、今回の場合は係争中の相手方であり、資料請求も文書で請求するなら圧力とはならないが、係争中の本人がわざわざ取りに行く必要があるのかなどと述べ、さらに、これは重大なことであるし、重大なことだと認識していなかったことが困ると述べた。組合側は、重大なことだと認識させる必要はないのではないかと、今後は労働委員会を通すと言っているのだからいいのではないかと、町代理人弁護士と話しても平行線になりそうだと抗議したところ、町代理人弁護士は、今後こうするから問題ないというのはどうか、法律の話をしているだけだなどと述べ、さらに、今回は刑法の不法侵入のことを話しており、組合の認識は、労働委員会に審査の実効確保の申立てをするかの判断において重要であると述べた。

(エ) 組合側は、町代理人弁護士が納得しないと話合いが進められないのかと抗議したところ、町代理人弁護士は、回答が得られなければ話合いが進められないとは一言も言っていないと述べた。組合側は、事実上話合いを停止させている旨の抗議をしたところ、町代理人弁護士は、団体交渉なので、お互いの交渉が上手くいくよう、どういう認識を持っているのか等を聞くのは当然だと述べた。組合側は、「不法侵入だ、圧力だと言うのであれば、今後は労働委員会を通じて資料を請求する。X2にも訪問しないように注意しましょうと、今後のことは団体交渉だと言ったのではないかと。そのように回答した。」と抗議した。

X2のS1校訪問に関するやり取りが続いた後、組合側は、組合は円満な解決を望んでいるので、不愉快だと思ふことはしないし、訪問すると言うなら訪問しないと述べたところ、町代理人弁護士は、訪問のほかにも脅迫や圧力に感じられるようなメール、手紙等について一切やめるよう約すことを求め、組合側がこれに応じると、町代理人弁護士は「わかりました」と述べた。

組合側は、「今日は、こういう議論するんですか」、「何なんだ」などと抗議した。

(ウ) その後、他の件について話をしたが、町代理人弁護士は再びX2のS1校訪問に関する意見を繰り返した。組合側は「この話は水掛け論だから、これで終わりにしましょう」、「団交の趣旨からずれている」との意見が述べられた。これに対し、町代理人弁護士は「ずれるようなことをされるから延びてしまうのだ。適切な手続を採って要求してくれれば問題ないのに」と述べた。

#### オ 団体交渉の意義に関する意見

(ア) 町代理人弁護士は、町側はX2の扱いを変えないと考えているが、組合側は雇止めの撤回を求めているため、隔たりが広く、今後も隔たりが縮まらない可能性が高いと思うと述べた上で、「今後、団体交渉を続ける意味が、労働委員会も入ってくるが、独立に団体交渉を続ける意味がどこにあるというのかを聞きたい」と組合側に質問した。これに対し、組合側は、その旨を労働委員会に申し立てればよいのではないかと、労働委員会では和解を目指して、労働委員会の調査だけでなく、双方で対立点を埋めるために、自主的な団体交渉をしてくれという指導をしているので、その指導に従って団体交渉を申し入れていると回答したところ、町代理人弁護士は、「わかりました。」と述べた。

(イ) 町代理人弁護士が、「労働委員会で審議を通じて交渉する案件であれば、必ずしも団体交渉によらなくてもよいということによろしいか」と質問したところ、組合側は、そちらは完全拒否の姿勢のようなので、労働委員会の判断に任せる形になると述べた。これを受け、町代理人弁護士は、完全に拒否すると言った覚えはないが、そういう認識であることは分かったと述べた。

#### カ 準備書面上の判例に関するやり取り

その後、町代理人弁護士は、組合側が、準備書面で最高裁判例を引用して反論していることが、分かりにくいなどと労働委員会での組合の主張に関する意見を述べたところ、組合側は、「労働委員会で判断するんだからいいんだよ。そんな話したって」と述べた。これを受け、町代理人弁護士は、「せっかく話をしているんですから」と述べ、最高裁判例に関する話を続けたところ、組合側はそれは労働委員会が判断することであると述べ

た後、「どうにでも判断してください。これで今日は終わりにしましょう。」

「話が進みませんので」と述べて、団体交渉は終了した。

【甲24、甲35、甲47、甲60の1、乙21】

#### 14 26年1月24日申入れ及び26年2月5日申入れから本件追加申立てまでの経緯等

##### (1) 26年1月24日申入れ

組合は、26年1月24日付け「団体交渉の申入れについて」と題する書面において、町教委の教育長及び教育部長をあて名として、X2の雇止めの撤回及び契約更新等を要求事項とする団体交渉を申し入れた（以下この申入れを「26. 1. 24申入れ」という。）。なお、この書面には当委員会の第3回委員調査において審査委員長から労働委員会と併せて団体交渉で解決する努力をするよう指示があったことが記載されていた。

【争いのない事実、甲36】

##### (2) 26. 1. 24申入れに対する町の対応

町は、26. 1. 24申入れに対し、町代理人弁護士からの同月29日付けファックスで、①要求事項に関して、最終的な判断に向けて、既に労働委員会の審査計画が提示されている段階であること及び雇止めの撤回という議題の性質から、現段階に至っては団体交渉に応じる必要がないと考えている、②現段階においても団体交渉を希望するのであれば、どのような内容の交渉を希望しているか組合から具体的な説明があれば、その上で団体交渉に応ずるか検討すると回答するとともに、③団体交渉に関する町の考え方が①及び②のとおりであることは、25. 12. 18団交及び労働委員会の場において既に組合に伝えており、組合から特に異議が述べられていない旨を付記し、26. 1. 24申入れに応じなかった。

【甲37、Y2証言（6～7頁）】

##### (3) 26年2月5日申入れ

組合は、26年2月5日付け「団体交渉の申入れについて」と題する書面において、町長及び副町長をあて名として、再び、X2の雇止めの撤回及び契約更新等を要求事項とする団体交渉を申し入れた（以下この申入れを「26. 2. 5申入れ」という。）。なお、この書面には当委員会の第3回委員調査において審査委員長から労働委員会と併せて団体交渉で解決する努力をするよう指示があったことが記載されるとともに、町長又は副町長が必ず

出席するよう求める旨の記載があった。

【争いのない事実、甲38】

(4) 26. 2. 5 申入れに対する町の対応

町は、26. 2. 5 申入れに対し、町代理人弁護士からの同月10日付けファックスで、上記(2)の①及び②と同様の回答を行うとともに、今後の団体交渉の申入れその他一切の連絡は町代理人弁護士の事務所あてに行うよう付記し、26. 2. 5 申入れに応じなかった。

【甲39、Y2証言(6～7頁)】

(5) 本件追加申立て

組合は、上記13(2)の25. 12. 18団交における町の対応が労組法第7条第2号の不誠実団交に該当し、また、上記(2)及び(4)の26. 1. 24申入れ及び26. 2. 5申入れに町が応じなかったことが同号の団交拒否に該当するとして、26年3月6日に当委員会に対し、本件追加申立てを行った。

【顕著な事実】

## 第4 当委員会の判断

### 1 本件救済申立てについて

(1) X2は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X2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。

X2は、任期を限って地方公務員法第17条第1項の規定により任用された一般職の地方公務員であった(第3の1(3)、同3(1)ア、イ)。

一般職の地方公務員が、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。)に該当する場合は、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。)附則第5項の規定により同法が準用される結果、その労働関係について労組法が適用されることとなる。また、X2は、学校公仕として任用され(第3の1(3))、校舎等の清掃や巡回、郵便物の処理や連絡文書の配布、ゴミの分別・整理などの業務を行っていたものであり(同3(1)ウ)、X2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、X2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。

組合は、群馬県の自治体及び自治体関連の職場で働く労働者で構成されていることから（第3の1（1））、X2ら単純労務職員や自治体関連の職場で働く労組法が適用される労働者で組織されており、労組法第2条本文にいう労働組合である。

よって、組合及びX2には労組法第7条の適用がある。

(2) 次に、X2と町の雇用関係について確認することとする。

上記（1）のとおり、X2は任期を限って任用された一般職の地方公務員であり、X2と町の雇用関係は、雇用契約による私法上の関係ではなく、「任用」という公法上の関係にある。任期を定めてある職に任用された場合、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（更新された）」という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用がされたものと解される。よって、X2の25年10月からの雇用が更新されなかったこと（以下「本件雇止め」という。）は、私法上の関係における雇止めのように「期間の定めがある労働契約を更新しないこと」を意味するものではなく、25年9月末日をもって任期満了で退職となるX2が、25年10月から新たに学校公仕の職に任用されることを希望したが、町が任用を拒否したものと解するのが相当である。

(3) なお、上記（2）のとおり、本件雇止めは任用の拒否であり、私法上の関係における雇止めではないが、労働基準法（以下「労基法」という。）第14条第2項及び同項の規定により厚生労働大臣が定める「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「雇止め基準」という。）がX2に適用される前提で当事者が争っているため、労基法第14条第2項及び雇止め基準がX2に適用されるか否かについて確認しておくこととする。

地方公務員法が適用される地方公務員については、同法第58条第3項の規定により労基法第14条第2項については適用しないこととされており、単純労務職員についても、地公労法附則第5項の規定により地方公営企業法第39条の規定が準用され、同条において、地方公務員法第58条の規定については同条第3項のうち労基法第14条第2項に係る部分を除き適用しないこととされている。よって、X2ら単純労務職員も地方公務員法が適用される地方公務員と同様に労基法第14条第2項の規定は適用されず、また、雇止め基準も適用されないこととなる。

2 争点1（町がX2を25年9月30日をもって雇止めしたことが、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

(ア) X2は、偽装請負時から約7年にわたり学校公仕として誠実に勤務してきた。また、直接雇用後も何ら問題なく、2回、契約が更新され、さらに、25年10月更新に際しては、過去2回の更新時には実施されていない希望調査票の提出など、雇用継続を期待し、またそれができる状況にあった。それにもかかわらず、突然雇止めされたのであるから、X2が不利益な取扱いを受けていることは明らかである。

(イ) X2は、学校での人間関係、年齢、健康状態にも問題がなく、誠実に勤務しており、X2が雇止めされた理由は、分会長として組合員を増やすなどの中心的に組合活動を行っていることしか考えられない。

(ウ) Y6課長は、X2への直接雇用の申入れの際、組合活動を非難する発言等を行った。また、Y6課長は組合員であるX2とX3を嫌悪し、問答無用で怒鳴りつけていた。これらのY6課長の言動は、町の組合嫌悪を強く示すものである。また、学校公仕のうちX2だけが業務予定・結果表の作成及び提出を命じられていたことは、X2が行った偽装請負の申告に対する町の報復行為であった。

(エ) 町は、本件雇止め後からX2の問題行動などの勤務態度が雇止め理由であると具体的根拠もなく主張してきたが、X2には雇止めされるような問題行動はなかった。町が主張するX2の問題行動は、X2の勤務評価の対象となる本件雇止め前1年間のものではないため、雇止め理由とはならない。

(オ) 町は、25.8.29通告時及び25.9.12団交において、雇止め基準に基づく任期満了以外の雇止め理由の説明を行っていない。また、任用基準である学校公仕任用内規は、任用基準として相当でなく、X2を雇止めするためにつじつま合わせで提出されたものである。

過去の学校公仕の任用状況からも、今回は学校公仕の職を希望する者がいたという町の主張は不自然であり、町は最初からX2を雇止めする方針であったことは明らかである。

(カ) 町の25年10月から雇用する学校公仕の選考に関する手続は、選考資料が町教委に到達していない時点で選考を行っているなど、本来の手続に反して行われていた。さらに、町から提出された各準備書面や証言、各団体交渉での説明、組合側が町に対して行った情報公開請求により開示された文書には、矛盾や変遷などがあった。これらの矛盾等は、X2の雇止めが組合排除を狙った不当労働行為であることを糊塗しようとするために生じたものである。

(キ) 町は、組合が学校内禁煙等の様々な要求をすることを嫌悪するとともに、団体交渉を行うたびに組合員が増えていること、特に、25.8.19団交において、直接雇用後に新たに学校公仕として採用された3名の学校公仕全員が組合に加入したことを知り、組合に脅威を感じ、組合活動の中心であったX2を雇止めにし、職場からの排除を狙った。X3は継続雇用されることとなったが、これは不当労働行為ではないと見せかける目的と両名の分断を図るためであり、町は、当初、X2とX3の雇止めを企図していた。

町が、本来の更新手続に反してまでX2を雇止めした真の理由が、X2個人の問題に起因しているとは到底考えられず、分会の要であるX2を職場から排除し、他の組合員や非組合員に対して、組合に入ると雇止めになるとの畏怖を与え、分会の弱体化、解体を図ろうとしているのは明らかである。

よって、本件雇止めは労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するとともに、町は本件雇止めにより組合の弱体化を狙ったものであるから、同条第3号の支配介入にも該当する。

## イ 町の主張

(ア) X2には問題行動が多く認められ、学校公仕としての適性を疑わせる言動も数多く存在した。学校関係者との関係も良好とはいえず、問題なく契約が更新されていたとはいえない。よって、更新をしなかった町の対応が相当性を欠くとはいえない。また、X2自身や組合もX2の評価が非常に低かったことを認識していたはずであるから、X2が更新を期待すべき立場になかったことは明らかである。

(イ) 町が問題と考えていたのは、X2の勤務態度であり、組合活動ではない。



(ウ) 組合が主張するような言動をY6課長がした事実はないし、仮にあったとしても、直ちに不当労働行為の存在を推認させる内容ではない。それどころか、Y6課長は組合活動に対する理解を示す発言をしている。

業務予定・結果表の作成、提出は、学校管理職がX2の業務内容や勤務態度を確認・評価するために指示したものである。

(エ) 雇止め基準では、労働者からの書面による請求を要件としているから、この手続を行わないで組合から要求があっても、組合の求める程度まで詳細に説明する必要はない。雇止め理由については、本件審査手続における答弁書から詳細に説明しているので、X2の契約満了日である25年9月末日前の段階から説明をしてきたということができ、本件当初申立て後の説明も詳細である。

「X2の問題行動」は「任期満了」の判断要素という関係にあり、後から理由を変更したものではない。町がX2の問題行動を作り上げたかのように主張するのは失当である。

また、使用者は、労働者に問題行動が認められるからといって直ちに雇止めをしたり、書面で注意するとは限らず、直接口頭での注意や間接的に注意・指導する方法が不相当であったということまではできない。

雇用の更新に当たり、町は、直接雇用前の事情も含めて総合的に考慮しているし、そのことが禁じられる理由もない。

学校公仕任用内規は町教委が作成し、参考にしてきた資料であり、関係法令に抵触するものでもなく、町の選考基準は相当であるし、本件の場合、X2の資質からは選考基準如何によって結果が左右される関係がなく、採用基準の相当性が問題となるような事案ではない。

(オ) 契約期間を定めた労働者との契約の更新の判断は、決裁の手順を踏んで契約の終了日時までに集約した情報に基づき行う。選考資料も決裁前に到着、確認されており、選考手続に問題はないし、いずれも不当労働行為意思を推認させる間接事実ではない。

(カ) 本件雇止めは、X2の勤務態度が改善しなかったため、学校からの消極的な意見などの勤務評価を総合的に判断して決定したものであって、町が、組合やその組織の拡大を嫌悪した事実もなく、労働組合とは無関係であるので不当労働行為には該当しない。

## (2) 当委員会の判断

ア 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、X2が組合員であること又は労働組合の正当な活動をしたことの「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。

そこで、まず、「本件雇止め」が「不利益な取扱い」に当たるか否か検討する。

X2の過去の任用状況や他の臨時職員の任用の実態をみると、X2は過去2回、任用の更新を希望し、希望どおり更新されており（第3の1（3）、同3（1）カ、同（2））、X2以外の学校公仕も任用が更新されていることが認められる（同（1）カ）。また、町の学校公仕以外の職の臨時職員には、勤続9年以上の者が複数名いることも認められる（同1（2））。

これらのことからすれば、上記1（2）のとおり、X2と町の雇用関係は任用という公法上の関係であり、X2の任用は1年間の期間を定められていたものの（第3の1（3）、同3（2））、X2が25年10月の再任用に一定の期待を有していたとしても不合理とはいえず、本件雇止めは、「不利益な取扱い」に当たる。

イ 次に、町が、X2が組合員であること又は労働組合の正当な活動をしたことの「故をもって」、本件雇止めを行ったといえるか否か、すなわち、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) 組合は、組合が様々な要求をすることや組合員が増えていることから、町が、組合に脅威を感じるとともに組合を嫌悪し、分会の中心であるX2を職場から排除しようとしていたと主張しているので、本件雇止め前の労使関係について判断すると以下の点が認められる。

a X2の組合加入後の25年3月25日に、組合と町との間で、組合員であるX2が A社 から解雇を通告されたことに関する話合いが行われた（第3の2（2）イ）。この話合いでは、Y5部長がX2にS1校でやってもらうことに何ら異論はないと発言しており（同）、X2は直接雇用になるまで A社 から解雇されることなく勤務していたことが認められる（同1（3））。

b 直接雇用前に、X4副委員長らが各学校を訪れ、非組合員であった学校公仕と面談しているが、訪問先の各学校の教頭らはこれを了解していることが認められる（第3の2（2）カ）。

- c 直接雇用を要求する懇談の結果、組合の要求どおり、X2らは直接雇用されている（第3の2（2）サ）。
- d 前記第3の4（2）のとおり、24.8.3団交では、組合が、①学校敷地内の全面禁煙の実施、②高所作業や樹木消毒作業の業者委託等、③X2の業務予定・結果表作成の廃止などを要求したのに対し、町は、①については禁煙を実施していきたい、②については先生に手伝ってもらい、樹木消毒は学校公仕に詳しいことを聞いてみる、③についてはX2に特別なことをさせる考えはなく、その廃止については調査・検討するなど回答しており、組合の要求事項に対し、応じられるものには応じており、応じられない場合であっても、調査や検討するとの回答や代替案を提示するなどの対応を行っている。また、何かあればY5部長に相談して欲しいとも述べていることが認められる。さらに、①については25年4月には要求どおり学校敷地内禁煙となっており、②については高性能な噴霧器が1年間使用できており、③については25年4月に校長が交替したため実施されなくなっており、いずれも組合の要求が概ね実現している（第3の4（2）エ）。
- e さらに、25.8.19団交においても、組合の要求事項に対し、町は、学校公仕の異動に関する事以外以外の要求事項については、予算等の都合で難しいものもあることや、調査、検討する旨の回答を行っていることが認められ（第3の6（2））、要求どおり実施できないものについては、困難であること理由を示して説明するなどしており、組合と町との間における団体交渉等を通じた交渉は、特段の支障なく行われていたといえる。

これら町の一連の対応を鑑みれば、町は組合の要求に対し、対応できるものについては対応しており、これらの団体交渉等の場において、町が組合を嫌悪するような態度や発言も見受けられないことからすれば、労使間で厳しい対立が存在していたとみることはできない。

なお、組合は、25.8.19団交において、直接雇用以降に新たに学校公仕となった3名全員が組合員となったことに、町が脅威を感じたとも主張し、さらに、X3を引き続き雇用することとしたのは、不当労働行為意思を隠す目的と、X2とX3の分裂を図ったものであるとも主張するが、これらに対する疎明はなく、採用することができない。

(イ) 次に、組合は、直接雇用の申入れの際の発言を始めとするY6課長の言動が組合嫌悪を示すものであったと主張しているので、Y6課長の言動についてみることにする。

直接雇用の申入れの際、Y6課長は、「これまでのX2の行動については非常に不愉快な思いをさせられている」、「休憩時間を金に換えた」などと発言をしており、さらに、「直接雇用を申し出るのであって雇用しなければならないのではない」、「A社のX2への解雇言渡しについても解雇する1箇月前に言えば問題なかった」旨の発言などを行っていることが認められる(第3の2(2)ク(ア)①、(イ)～(エ))。これらの発言は、X2に対する不快感を示したものととれる。

しかしながら、Y6課長は、勤務時間以外であれば組合活動を行っても構わない旨発言していることが認められるから(第3の2(2)ク(ア)②)、Y6課長が組合や組合員であるX2を非難し、威圧していたとまでは認められない。

また、組合は、Y6課長が組合員であるX2とX3を問答無用で怒鳴りつけていたとも主張するところ、確かに役場内で勤務時間中にX2とX3が立ち話をしたことをY6課長が厳しく注意したことは認められるが(第3の11(1)エ)、これは職務専念義務に関連しての対応と評価できるので、この一事をもって、Y6課長が組合を嫌悪していたとはいえず、それ以外にY6課長が組合員だけを厳しく注意したと認めるに足りる証拠はない。

これらのことからすれば、Y6課長の上記の言動は、X2の勤務態度に対応したものであって、組合活動とは関係がないと判断できる。

(ウ) また、組合は、偽装請負の申告に対する報復行為として学校公仕のうちX2だけが業務予定・結果表の作成を命ぜられたと主張している。確かに偽装請負の申告は、X2が組合の援助を受けて行ったものであること(第3の2(1)キ)、学校公仕のうちX2だけが業務予定・結果表の作成を命ぜられたことが認められる(同3(1)ウ)。

しかし、X2の業務内容は、校舎や体育館等の清掃や巡回、連絡文書の配布等であり(第3の3(1)ウ)、その所在や業務の様子などを把握することが困難であるため、これを把握するためにY4校長が業務予定・結果表の作成を命じたことが不合理であるとはいえない。そして、

Y 4 校長は、学級担任等の教師にも業務予定・結果表の作成を命じており（同 2（2）ケ（オ））、また、校長会ではS1校以外の学校公仕についても、業務予定・結果表を作成することを提案しているのであって（同）、X 2 のみに業務予定・結果表を作成させようとしていたのではない。

よって、学校公仕の中でX 2 だけが、業務予定・結果表の作成を命ぜられていたことをもって組合活動に対する報復行為であるとはいえない。

（エ）以上により、不当労働行為意思の存在を窺わせる事実を認めることができない。

（オ）なお、町がX 2 を雇止めにした理由について、町は同人の勤務態度が主たる理由であると主張し、組合はこれを争っている。

この点については、Y 5 部長の「X 2 にS1校で勤務してもらうことに何ら異論はない」との発言も見られるが（第 3 の 2（2）イ）、他方、① X 2 が組合に加入する前から学校は、X 2 には問題行動があると考え、町教委に学校公仕を変更して欲しいと要望していること（同（1）ウ）、② Y 4 校長が作成した乙第 9 号証の 2 のメモの内容やX 2 が直接雇用される際の指示（同（2）ケ、コ）などをみると同校長がX 2 の勤務態度を問題視していること、③ X 2 は、事務職員や給食配膳員らとの人間関係に問題があったこと（同 1 1（2）ア～ウ）、④ 2 5 年に実施した勤務状況評価において、X 2 は「あまり任用したくない、他にいなければ仕方がない」との評価がされており（同 5（1）エ）、また、学校公仕の勤務評価書でも低い評価がされている（同 9（2））ことが認められ、少なくとも町が本件雇止めをした動機には、X 2 の勤務態度に対する不満があったことを認めることができる。

（カ）また、この点に関し、組合はX 2 の勤務態度には問題がなく、雇止めをする程の理由がないこと、学校公仕の選考手続に違反があったことなどと反論している。この点、確かに、町が選考の際に参考としたと主張している乙第 1 5 号証は、その作成時期や文書の趣旨について、証拠説明書の記載とY 2 証言やY 3 証言が食い違っていることや、学校公仕の勤務評価については町はX 2 とX 3 以外の更新対象者に関する証拠を提出しないなど不自然な点があり、本件雇止めの手続の適正さや相当性については疑問を持つ部分がある。

しかし、本件では、町に不当労働行為意思があったとは認定できないことは既に判断したとおりであり、上記の疑問は、不当労働行為意思の存在や不当労働行為の成否の判断とは直接結びつくものではない。

ウ 以上から、本件雇止めが、労組法第7条第1号の不利益取扱いであるといふことはできず、また、組合の存在を嫌悪して行われたとは認められない以上、X2を排除して組合の弱体化を企図したものであるともいえないので、同条第3号の組合の運営に対する支配介入にも当たらないと判断する。

### 3 争点2（25.8.19団交において町がX2の雇止めについて何ら言及しなかったことが、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか。）について

#### （1）当事者の主張の要旨

##### ア 組合の主張

（ア）組合と組合員にとって雇用が更新されるかどうかは最も重要な問題であり、しかも組合は25.8.19団交において、25年10月に学校公仕の人事異動があれば早めに知らせて欲しいと要望していたのである。そして、25.8.19団交時には例年とは違い学校公仕の職を新規に希望する者がいたのであり、25年10月からX2が任用されない可能性があった。このことは人事異動以上に重要な問題であるから、町は、このことを組合に伝える責務があった。ところが町はこの点について何ら言及しなかったため、組合は、25.8.19団交において雇用問題について交渉する機会を奪われたのであり、これは明らかに不誠実な対応である。

（イ）町は、25.8.19団交時には学校公仕の選考に関し、結論がまだ出ていないので、この時点で例年とは違う状況にあることを団体交渉において言及する必要はないと主張するが、この主張によれば、使用者は当該労働者の任期が終了して雇止めとなるときまで雇止めを組合に明らかにする必要があるということになり、組合は当該労働者が職場で働いている期間中に使用者と交渉する機会を奪われることとなる。町の主張は、労働組合と雇用問題で事前協議が必要でないとの町の認識を示すものであり、労働組合の存在を無視し、団体交渉を軽視するものである。

##### イ 町の主張

町が25.8.19団交時点でX2の契約更新に消極的であったことは

事実であるが、この時点で伝えなければならない義務などないし、25.8.19団交時には学校公仕の選考に関し、結論がまだ出ていないので、あえてこの時点で例年とは違う状況にあることに言及する必要はない。

## (2) 当委員会の判断

ア 組合は、25.8.19団交時において25年10月からX2が任用されない可能性があることを組合に伝える責務があったと主張し、町はこれを争うので、以下検討する。

(ア) 25.8.19団交では、前記第3の6(2)のとおり、組合が、25年10月に学校公仕の異動があるのであれば早めに知らせて欲しいと町に伝えており、また、これを受け、町は、学校公仕の異動については検討中であると回答し、25年10月更新時の雇止めについては何ら言及しなかったことが認められる。

(イ) 25.8.19団交時には、町教委に新規希望者からの連絡があり、少なくとも1名は既に登録名簿にも登録されていたことが認められる(第3の5(2)ア)。

また、25.8.19団交の出席者であるY2部長及びY3課長は、25.8.19団交時には、新規希望者がおり、更新を希望しても更新できない可能性があることを認識していた旨(Y2証言(9頁))、8月初め頃に、新規希望者が出て任用を考えなければならなかった旨(Y3証言(8頁))、25年4月1日より前からX2の雇止めについて検討されていた旨(Y2証言(22~23頁))、8月になってからX2の更新に関し消極的な方針で検討に入った旨(Y3証言(1頁))証言している。これらの証言から、25.8.19団交時には例年とは違い新規希望者がいてX2が更新されない可能性があることを、町の団体交渉担当者が認識していたといえる。

(ウ) そこで、25年10月からX2が任用されない可能性があることを組合に伝える責務が町にあったか否かについてみることにする。

上記のとおり、25.8.19団交時には、例年とは違い新規希望者がいてX2が更新されない可能性があることを町の団体交渉担当者が認識していたことが認められるが、他方、同時点までに選考方法等も含め、採用者の選考に関し、町が起案を決裁し、町の組織としての意思決定がされていたことを窺わせる事実は認められない。このように町とし

ての意思決定がなされていない以上、X2が25年10月から任用されるか否かについては、その可能性も含め不確定であったということができ、このような不確定な状況でX2が更新されない可能性があることを伝えることはかえって明確さを欠き、当事者間に無用な混乱を生じさせかねない。これらの事情から、25年10月からX2が任用されない可能性があることを組合に伝える責務が町にあったとは認められない。

よって、組合の上記主張は採用できない。

イ また、組合は、町の主張は、労働組合と雇用問題で事前協議が必要でないとの認識を示すものであり、町の対応は労働組合の存在を無視し、団体交渉を軽視するものであると主張する。

しかし、組合と町との間で、雇用問題について事前に協議する旨の協定等が締結されていることを窺わせる事実は認められない。また、X2には労基法第14条第2項及び雇止め基準の適用はないが、雇止め基準において、雇止めは任期満了の30日前までに告げることとされていることに照らすと、25.8.19団交の時点ではX2らの任期が満了となるまで、30日を超える期間があるのであるから、町がこの時点で事前協議を行わなくとも、労働組合の存在を無視し、団体交渉を軽視するものであるとは認められない。

よって、組合の上記主張は採用することができない。

ウ 以上のとおり、25.8.19団交時において、例年とは違い新規希望者がいるため25年10月からX2が任用されない可能性があることを組合に伝える責務が町にあるとは認められず、また、町の対応が労働組合の存在を無視し、団体交渉を軽視するものであるとは認められないので、25.8.19団交において、町が本件雇止めについて何ら言及しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

#### 4 争点3（25.9.12団交における町の対応が、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか。）について

##### （1）当事者の主張の要旨

###### ア 組合の主張

（ア）25.9.12団交において、組合が雇止め及び再任用に関する町の回答の矛盾を追及すると、次々に町の回答が変わった。

（イ）町は、25.9.12団交当日には雇用候補者決定起案を回議し、採



用者を決定していたにもかかわらず、これから手続をする、6名から4名を選ぶと回答するなど、虚偽の回答をした。

(ウ) 25. 9. 12 団交において、町は任期満了以外の雇止め理由について何ら言及しなかった。

(エ) 上記のとおり、25. 9. 12 団交における町の対応は不誠実であり、労組法第7条第2号に該当する。

## イ 町の主張

(ア) 町の説明は一貫しており、具体性の程度やニュアンスの問題はともかく、団体交渉における説明の中で、両立し得ない、矛盾する内容の説明をしたことはない。

(イ) 25. 9. 12 団交の時点では雇用候補者決定起案はまだ決裁となっていないので、町の発言に何ら問題はない。

また、組合の主張は町の回答のいずれの点をもって虚偽とするのか不明であるし、仮に組合の主張を前提にしても町の回答には何ら虚偽となる部分はない。

(ウ) 人事評定という事柄の性質上、この時点では詳細な説明をするべきではないとの判断から、X2に対する勤務評定の告知は控えていた。また、25. 9. 12 団交時には、学校公仕の勤務評価の正式な回答が未到達であったから、この時点で、具体的な理由の開示を差し控えていたとしても、この態度が不誠実であるとはいえない。そもそも、新規希望者の辞退等の事由により、雇用予定者が変更となる可能性もあるのだから、契約期間が未了の段階で、使用者が雇止めの理由の開示に消極的な態度を取ることはやむを得ずこれを不誠実な交渉ということはできない。また、雇止め基準は、労働者からの書面による請求を要件としているから、この手続を行わないで組合からの開示要求があっても、組合の求める程度まで詳細に説明する必要はない。

## (2) 当委員会の判断

ア 組合は、25. 9. 12 団交において、町の説明には矛盾があり、この矛盾を組合が指摘すると回答が変わった旨主張し、これに対し、町は、町の説明は一貫しており、矛盾する内容の説明をしたことはないと主張するので、以下検討する。

まず、25. 9. 12 団交において、町は、雇止めをして、雇用終了を

待って、新たにまた雇用する（第3の8（3）オ）、4名に対しては任期満了でその後の契約を検討する（同キ）、更新対象者4名に任期満了という話をし、25年10月1日からの新しい契約をこれから結ぶ予定であり、6名から4名を選ぶと説明していることが認められる（同ソ）。これらの説明からすれば、通常、「雇止め」は「期間の定めがある労働契約を更新しないこと」という意味で用いられるにもかかわらず、町は「雇止め」を「再度の任用（更新）を行わない」との意味を含まず、「任期満了で退職となること」と誤った意味で用いていることが窺える。

このような町の「雇止め」の用法の誤りを踏まえ、25.9.12団交でのやり取りをみると、組合は「2人足りないのであとの2人分はどうなるのですかといったら、いやそれはこれから募集をかけますとおっしゃいましたよね」と述べていることが認められるが（第3の8（3）シ）、前記第3の8（3）のとおり町が25.9.12団交で残りの2名はこれから募集するとの説明をした事実は窺えず、組合は、町の「雇止めをして、雇用終了を待って、新たにまた雇用する」（同オ）との回答を「更新対象者4名全員の雇用を更新せず、25年10月から新たに別の4名を雇用する」と受け止め、町はこの時点での更新対象者以外の希望者は2名と説明しているので（同イ、ウ）、その後の「これから手続を採りたいと思います」（同オ）との町の説明を、組合は「これから新たに2名を募集する手続を採りたい」と受け止めたことが推測される。

そうすると、町が「この職を希望する者が2人いる」、「あとの2人もこれから募集する」、「今後は募集しない。6人から4人を選ぶ」と回答を変えたとの組合の主張のうち、「あとの2人もこれから募集する」と町が回答した事実は認められないにもかかわらず、組合がこれを主張したのは、町の「雇止め」の用法の誤りが原因であり、そこから生じた混乱であるといわざるを得ない。

しかし、組合が「X2とX3を雇止めにしてあとの2人は」と更新対象者のうちX2とX3の2名の更新をせずに残りの2名を更新すると受け取れる発言をした際には、「4人です。4人です。」、「X2さんとX3さんとは言っておりません。4人に雇止めのお話しをさせていただきました」と組合の発言を否定する発言をしていることが認められ（第3の8（3）エ）、また、「4名に対しては任期満了でその後の契約を検討する」（同キ）

などと、X2ら更新対象者も再度の任用がなされる可能性があることを説明していることからすれば、町が意図的に混乱を生じさせようとして「雇止め」を通常とは異なる意味で用いていたとまではいえない。

そして、新規希望者は2名であること（第3の5（2）ア）、25年10月からの任用を希望している者はこの2名と更新対象者4名の計6名であること（同（1）イ、同（2）ア）、25.9.12団交の前に25年10月から学校公仕4名を採用する旨の雇用候補者決定起案が起案されていたこと（同9（4））が認められるところ、町はこの職を希望する者が2名いる、6名から4名を選ぶ（同8（3）イ、ウ、ソ）、今後は募集しない旨の説明（同チ）をしており、25年10月からの任用に係る希望者及び採用者の人数、25.9.12団交以後の募集に関しては、前記第3で認定した事実と町の説明に矛盾はみられない。したがって、町の「雇止め」の誤った用い方が組合に混乱を生じさせたという事情は認められるものの、認定した事実と説明に矛盾はみられないことから、町の説明や回答に矛盾や変遷があったとまではいえない。

イ 組合は、町が、25.9.12団交時には採用者を決定していたにもかかわらずこれから手続をするなどと虚偽の回答をしたと主張し、これに対し、町は、25.9.12団交の時点では雇用候補者決定起案が決裁となっていないので何ら問題はないと主張するので、以下検討する。

まず、25.9.12団交では、町は、これから手続を採りたい旨（第3の8（3）オ）及び6名から4名を選ぶと回答したこと（同ソ）、また、組合が更新対象者のうち2名が雇止めになるのかと確認したのに対し、町はまだ決めておらず事務手続は早急にする旨回答したこと（同ケ）、さらに、組合が、これから検討するのか、既に内定しているのかと質問したのに対し、「これから検討します」と回答したこと（同ツ）、一方、雇用候補者決定起案は、これらの説明を行った25.9.12団交の当日、同団体交渉前に起案され、同起案には、X3、Y7、Y9及びY10を採用したい旨が記載されていることがそれぞれ認められる（同9（4））。

確かに、「これから検討するのか、内定しているのか」との質問に対し、「これから検討します」と回答していることなどからは、「これから手続を採る」、「6名から4名を選ぶ」との町の回答は、あたかもこれから選考手続を開始するかなのような説明であったと組合が受け止めたとしてもや

むを得ず、また、決裁にはなっていないが、雇用候補者決定起案を起案していたのだから、町のこれらの回答が虚偽であったとの組合の主張は理解できなくはない。

しかしながら、町の「これから手続を採りたい」との回答は、「雇止めをして、雇用終了を待って、新たにまた雇用する」との町の説明とそれに対する組合の「25年10月からすぐに雇うのか」という旨の質問に続けて行われた回答であることからすれば（第3の8（3）オ）、町が、募集から選考を経て任用されるまでの一連の手続を捉えて「手続」と述べていたと解することもできなくはない。そして、雇用候補者決定起案が25.9.12団交の当日、同団体交渉前に起案され、25年9月17日に決裁となっていること（同9（4））及び雇用候補者決定起案が決裁手続中であることの事実を照らせば、町が言う「手続」とは、雇用候補者決定起案が起案され、決裁となるまでの手続であると解するのが相当であり、町は雇用候補者決定起案を前提として説明していることが推認される。

したがって、町のこれから手続をするなどの回答が虚偽であったとまでは認定できない。

ウ 組合は、25.9.12団交において、町が任期満了以外の雇止め理由について何ら言及しなかったことが不誠実であると主張するので、以下検討する。

(ア) まず、前記第3の8（3）で認定したとおり、25.9.12団交では、町は任期満了以外の雇止め理由については、学校公仕の職を他にも希望する者が出てきたことのみ述べており、また、雇止め理由は任期満了以外にないとしたことが認められる（Y2証言（17頁））。

そして、上記（2）アで判断したとおり、町の「雇止め」の用法に誤りがあったことが認められ、また、25.9.12団交の終了直前における、組合の「残りの2名分は誰が雇用されるか未確定だったにもかかわらずX2とX3を任期満了で雇止めとした上でこれから募集をかけるとY2部長は説明している」（第3の8（3）チ）との発言からは、組合は終始25.8.29通告は更新を行わないとの通告であったと捉えていたことが認められる。さらに、前記第3の8（3）ソ及びタの組合の発言からは、組合がX2の雇用を更新しないことの原因として任期満了及び学校公仕の職を他にも希望する者が出てきたこと以外の理由を求

めていたことは明らかである。したがって、25.8.29通告が更新を行わないとの通告としての実質を有していたのであれば、町はこれに対して説明すべきだったといえる。

(イ) そこで、25.8.29通告は、X2の任用を更新しないことの通告であったといえるか否かについてみることにする。

a まず、25.8.29通告における通告内容であるが、町は、25.8.29通告を実施するに当たり、25年8月27日付けで通告の対象者、通告内容及び通告日等について決裁している(第3の7(1))。この起案の件名は「学校公仕の雇い止めについて」となっており、実際に通告する事項として「これまでの検討の結果から今回、雇用通知書どおり、雇用期間満了による退職となります。」「希望に添えなくて申し訳なく思っておりますが、ご理解のほどよろしく申し上げます。」との記載があり、通告する日としては25年8月29日又は30日としたい旨が記載されていることが認められる(同)。

そして、25年8月29日に、Y3課長は、この決裁を受けた内容を、X2ら更新対象者4名に告げているが(第3の7(2))、25.8.29通告以前にX2を含む更新対象者4名全員は更新を希望しており(同5(1)イ)、更新を希望している者に対し、このような内容の通告するという事は、通告を受けた者にとっては、25年10月からの任用希望が拒否されたと受け止めるのが自然であり、この通告内容からは、町も通告された者がそのように受け止めることを意識してなされたものであるとするのが相当である。

b また、25年8月27日に25.8.29通告の実施に関する起案を行う際には、既に新規希望者がおり(第3の5(2)ア)、25.8.29通告と同様の通告がされたことは、過去にはなかったことが認められる(同7(2))。

そして、X2ら単純労務職員にはその適用はないと解されるものの、雇止め基準では任期満了の30日前までに雇止めを告げることとされており、また、本件雇止めは解雇ではないが、労基法第20条第1項でも解雇しようとするときは30日前までに予告することとされているところ、X2ら更新対象者は25年9月末日で任期満了となるが(第3の3(1)カ)、25.8.29通告は、その約1箇月前という雇

止めや解雇を告げることと定められている日とほぼ一致する日に行われている。

さらに、Y3課長は「1年間の雇用が終わる1か月前であることから、雇止めを伝える必要があると考え、・・・雇止めを伝えました」と陳述し(乙17(2頁))、Y2部長は、「今期は、契約期間に変更があったことや契約の更新を見送る方針の公仕が2名いたことから、Y3が各学校に出向いて直接説明を行いました」と陳述している(乙31(2頁))。

これらのことから、25.8.29通告は、更新を見送る方針の学校公仕がいたために雇止め基準や労基法を意識して行われたものであることが窺える。

- c さらに、25.8.29通告の際、X3に対しては再任用が白紙であることが、X2に対しては25年10月以降は更新できないことが述べられたことが認められる(第3の7(2))。なお、町は25.8.29通告に関するX3の陳述書(甲8)は不正確だと主張しているが、Y3課長が、X3には今後継続することがあり得るかもしれないというニュアンスを伝え、X2にはそのような話はしていない旨証言していることから(Y3証言(2頁))、X3の再任用が白紙であると述べられたとする陳述は信用することができる。

そして、Y2部長は「今期は、契約期間に変更があったことや契約の更新を見送る方針の公仕が2名いたことから、Y3が各学校に出向いて直接説明を行いました」と陳述しており(乙31(2頁))、また、更新を消極的に考えていた学校公仕とはX2とY8の2名であったと証言している(Y2証言(23頁))。加えて、Y3課長は8月になってからX2の更新に関し消極的な方針で検討に入った旨(Y3証言(1頁))証言しており、Y2部長は陳述書において「町としては、直接契約をした一年目から、X2氏との契約の更新を見送ることが頭にありました。」「町は、X2氏の更新についてこれまでも検討してきました」と陳述している(乙31(1~2頁))。

これらのことからすれば、Y2部長とY3課長は、以前からX2の更新を消極的に考えていたところ、新規希望者があったため、あらかじめ両名で検討の上、少なくともX2の25年10月からの任用を行

わない方針で、25.8.29通告を実施する起案の別紙の内容のほか、X2に対しては更新できないことを、X3には25年10月以降の任用については白紙であることを伝えたこととみるのが相当である。

d そして、Y2部長の職務権限が町教委の職務全体の管理監督であり（第3の1（5））、Y3課長の職務は、教職員の人事や学校の予算の執行に関することなどの学校教育全般に関することであること（同（6））が認められ、Y2部長及びY3課長の職務やその権限と上記aからcまでを併せ考えれば、25.8.29通告の実施に関する起案を決議したことをもって、更新対象者のうち少なくともX2については更新しない旨を町は組織として意思決定し、X2に通告したとみるのが相当であり、X2に対して行われた25.8.29通告は25年10月からの更新をしない旨の通告としての実質を有していたといえる。

e また、町は、25.8.29通告がどのような性質のものであったか判断するための証拠となる25年8月27日付けの25.8.29通告の実施起案の別紙（乙25）について、「雇い止めのための説明について」と題されていたものを「任期満了のための説明について」と書き換えて当委員会に書証として提出している（第3の7（1））。

このことから、25.8.29通告の実施に関する起案の内容を「25.8.29通告は雇止め通告ではなく、25年10月からの任用に関し、ある程度の方向性を告げたものである」という25.12.18団交における町の説明（第3の13（2）イ（ア））と合致させ、X2に対する25.8.29通告が25年10月からの更新をしない旨の通告であると判断されることを回避しようとする意図が見受けられる。このことからX2に対する25.8.29通告は、雇止め通告であると認められる。

f なお、公文書である25.8.29通告の実施に関する起案を書き換えて書証として提出するという行為は、当委員会の判断を誤らせるおそれがあるもので、審査の公正を害する行為であると指弾されてもやむを得ないものである。

(ウ) そうすると、町はX2を更新しないこととした理由を説明すべきところ、任期満了であること及び学校公仕の職を他にも希望する者が出てき

たことの説明しかしていないのであるから、25.9.12団交において、町が任期満了及び学校公仕の職を他にも希望する者が出てきたこと以外の雇止め理由について何ら言及しなかったことは、不誠実な対応であったと言わざるを得ない。

エ これに対して、町は、①人事評定という事柄の性質上、この時点では詳細な説明をするべきではないとの判断から、X2に対する勤務評定の告知は控えていたこと、また、②25.9.12団交時には、学校公仕の勤務評価の正式な回答が未到達であったから、この時点で、具体的な理由の開示を差し控えていたとしても、この態度が不誠実であるとはいえない、③雇用予定者が変更となる可能性もあるのだから、契約期間が未了の段階で使用者が雇止めの理由の開示に消極的な態度を取ることはやむを得ずこれを不誠実な交渉ということではできないと主張するので、以下順次検討する。

(ア) ①について

上記ウ(イ) bのとおり、雇止め基準や労基法では、雇止めや解雇を行う30日前までに、そのことを告げるべきとされていることからすれば、使用者は、それらを告げるまでに人事評定を終了し、雇止めや解雇をするか否か決定すべきこととなる。また、雇止め基準第2条や労基法第22条第1項及び第2項では、雇止めや解雇を告げた日以降においては、雇止めや解雇される労働者からの求めに応じ、使用者はその理由を示さなければならないこととされている。

そして、上記1(2)及び(3)のとおりX2と町の雇用関係は公法上の任用関係であり、X2に雇止め基準の適用はなく、また、本件雇止めは解雇ではないものの、25年10月から任用されなかった場合、任用期間の満了に伴って、その職を失うこととなるのであるから、本件雇止めは、X2にとって生計の手段を失うという重大な問題である。

このような事情の下では、私法上の雇用契約と公法上の任用関係との間でその法的な扱いについて差が生ずることは可能な限り避けられるべきであり、雇止め基準や解雇の場合には30日前にその旨が労働者に告げられるべきこととされていることを鑑みれば、X2に対しても相当程度の配慮がなされるべきである。

そうすると、町は、人事評定を行い、その結果に基づき更新するか否かを決定し、任期満了の30日前までにそれをX2に告げるべきであり、



そして、X2や組合からの求めがあれば、その理由を示すべきであったといえる。また、上記ウ（イ）dのとおり、町は、25.8.29通告の実施に関する起案を決裁したことをもってX2の雇用を更新しない旨を組織として意思決定し、25年8月29日にこれを通告しているのであるから、X2や組合から求められれば、人事評定の結果を踏まえ、更新しない理由について説明しなければならなかったといえる。

よって、町の①の主張は採用できない。

(イ) ②について

確かに、25.9.12団交時には、更新対象者4名分の学校公仕の勤務評価書は町教委に到達していなかったことが認められる（第3の9（2））。

しかし、遅くとも25年8月までには町はX2に対し低い評価をしており25年10月からの任用に消極的であったことを認めていることから（乙31、Y2証言（22～23頁）、Y3証言（1頁））、任期満了及び学校公仕の職を他にも希望する者が出てきたこと以外の雇止め理由として、少なくとも勤務評価が低かった旨を伝えることができる状況であったことが認められる。

また、人事評定のための資料である学校公仕の勤務評価書が町としての意思決定よりも後の25.9.12団交時まで集約されていなかったことは、町の人事評定の手続が本来実施すべき時期を逸していると評価せざるを得ないものであるし、学校公仕の勤務評価書に基づく評価にまでは言及できないとしても、25.9.12団交時には少なくとも勤務評価が低かった旨を伝えることができる状況にあったのであるから、25.8.29通告以降にあっては、勤務評価が到達していないことは雇止め理由を説明しない理由とはならない。

よって、町の②の主張は採用できない。

(ウ) ③について

雇用予定者の辞退等の理由により雇用する者が変更となることは私法上の雇用契約においても想定される場所であるが、上記（ア）のとおり、私法上の雇用契約において、使用者は、解雇や雇止めの30日前までにそのことを労働者に告げ、そのことを告げた日以降に労働者から求めがあればその理由を示さなければならないこととされている。そして、

25. 9. 12 団交はX2の任期満了の約20日前であること、また、X2にも上記（ア）のとおり相当程度の配慮がなされるべき状況であることに照らすと、契約期間が未了の段階であることは雇止め理由を説明しない理由とはならない。

また、上記ウ（イ）dのとおり、町は、25. 8. 29 通告の実施に関する起案を決議したことをもってX2の雇用を更新しない旨を組織として意思決定し、25年8月29日にこれを通告しているのであるから、雇止め理由を説明しなければならないのは当然である。

よって、町の③の主張は採用できない。

（エ）なお、町は、雇止め基準では労働者からの書面による請求を要件としているから、この手続を行わないで組合からの開示要求があっても、組合の求める程度まで詳細に説明する必要はないとも主張する。そもそも上記1（3）のとおりX2には雇止め基準の適用はないが、町の主張を前提としても、雇止め基準第3条第1項は、使用者に対して証明書の交付を義務付ける規定であって、労働者に書面での請求を義務付ける規定ではないから、町の主張は失当である。

オ 以上のとおり、25. 9. 12 団交において、町が任期満了及び学校公仕の職を他にも希望する者が出てきたこと以外の雇止め理由について何ら言及しなかったことは、不誠実な対応であったと認められるので、25. 9. 12 団交における町の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

#### 5 争点4（25. 12. 18 団交における町の対応が、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか。）について

##### （1）当事者の主張の要旨

###### ア 組合の主張

（ア）町は、組合が質問メモで求めた事項に対して、文書による回答や資料等による説明をせず、また、X2の問題行動とされるものについて具体的な根拠を示さなかった。このことは、町が十分な説明責任を果たしたものとはいえない。

（イ）本件雇止めに直接携わっていたY2部長やY3課長が回答すべきである質問について、町代理人弁護士が「方針を決めた時期と争点の関わりがわからない」などと繰り返し発言したため、組合はY2部長らから直

接回答を得ることができなかった。

- (ウ) また、町代理人弁護士が、25. 8. 29 通告は「ある程度の方向性を伝えた」ものであると事実を歪曲して意味不明な回答をしたにもかかわらず、Y2 部長はこの発言を修正せずに容認していた。

使用者は団体交渉を代理人に委任した場合であっても、要求事項につき労働組合の生の声を聞いてその実現性について直接検討し、また、資料や根拠に基づいて使用者の立場を具体的に説明して、合意達成のために努力する責任があるにもかかわらず、Y2 部長やY3 課長は形式的に出席していたにすぎず、誠実な交渉とはいえない。

- (エ) 町代理人弁護士がX2 のS1校訪問や資料請求などについて延々と発言するなど、要求事項以外のことに時間を費やし不誠実な団体交渉を行った。組合が、今後はX2 にS1校訪問をさせないようにすること及び資料請求は労働委員会を通して行うことを回答したにもかかわらず、その後も町代理人弁護士は延々と自説を述べ、あたかもS1校訪問が刑法に違反するがごとく、刑法の解説書である『条解刑法』のコピーを組合側に手渡し、組合を威圧した。

また、町代理人弁護士がS1校訪問について自説を主張するだけで、組合に対して十分な回答をしていないにもかかわらず、Y2 部長らはこれを制止しなかった。

## イ 町の主張

- (ア) 町は、本件審査手続を介して文書による回答をしている。
- (イ) 組合は、Y2 部長やY3 課長が直接回答をしなかったことをもって、不誠実であると主張するが、回答する人物によって不当労働行為となる理由の根拠が不明である。
- (ウ) 組合は、町代理人弁護士が、25. 8. 29 通告はある程度の方向性を伝えたものであると説明したことを事実を歪曲したと非難するが、X2 の契約期間が満了するのは25年9月末日であり、これ以前の判断はあくまで予定に過ぎない。
- (エ) 組合員による使用者の関係者への不当な圧力の排除は団体交渉の大前提であり、町代理人弁護士は、本件救済申立ての組合員による使用者に対する違法な証拠収集活動に関する抗議を行ったのであるから、まさに団体交渉事項であるし、類似行為をしないように約束させることは当然

である。また、町代理人弁護士は、組合からの質問が終わったのを見計らってから質問を始めているし、時間を要したのは、組合側が質問を遮ったり、無関係な話題を持ち出すなど繰り返したためである。

なお、威圧したことについては争う。『条解刑法』のコピーを交付したことが威迫になる理由が組合から主張されていない。

(オ) 本件追加申立ては、労働委員会規則第32条第2項第3号の要件（不当労働行為を構成する具体的事実）の記載を欠き補正されていないため、同規則第33条第1項第1号に該当するので、却下されるべきである。

## (2) 当委員会の判断

ア 組合の主張（ア）について

(ア) まず25. 12. 18団交に先立って開催された25. 10. 25団交において、組合は、町がX2の雇止め理由であると主張するX2の問題行動等について、それらが行われた日時、町からの指導内容及び注意等を行った文書について、資料や文書を明示して回答するよう求めた。これに対して町は、問題行動等に関する回答は答弁書に記載しており、実態を示すものとして校長のメモ等があるので、労働委員会に提出する必要がある旨回答していることが認められる（第3の12（2）ア）。そして、25. 10. 25団交の終了後に、組合側からY3課長に質問メモが渡されており（同（2））、これには、要求事項であるX2の雇止めに関する詳細な質問事項として、「X2の問題行動の事実を具体的に明らかにされたい」、「指導内容の文書等を明らかにされたい」、「（始末書等で指導を）行ったのであれば明示されたい」、「（貼り紙などの問題行動について）いつ、どこで、どのような話なのか文書で提出されたい」などと記載されていた（同）。

(イ) これに対して町は、前記第3の13（1）ウで認定したとおり、25. 12. 18団交前である25年12月16日付けで、町がX2の問題行動であると考えている行為に関する事項などが記載された準備書面1及びX2の行動を記録した校長等のメモなどの書証などを本件審査手続のため、当委員会に提出し、遅くとも25. 12. 18団交前にはその副本が組合に届いている。

(ウ) このような前提の下、25. 12. 18団交における質問メモへの町の回答についてみると、まず、この団交が始まった直後に、町代理人弁

護士が、次のとおり説明していることが認められる。①X2の問題行動を具体的に文書で明示することについては、準備書面1や書証などで明らかにした(第3の13(2)ア(ア))、②X2の問題行動に対する町の指導内容等については、文書で行っていない(同(イ))、③指導については必ずしも書面でやり取りしなければならないとは考えていない(同(ウ))、④X2の問題行動を示すものは、校長の日記などの書証で明らかにした(同)、⑤25.8.29通告時に問題行動が雇止め理由であると説明しなかった理由は、調査結果が集約されていなかったためである(同(エ))、⑥雇止め理由、6名から4名の選考及び登録の状況については添付書類で出した(同(オ))。これらによれば、質問メモに沿って一通りの回答を行っていることが認められる。また、町が上記⑥の説明資料として示した添付書類については、学校公仕の登録状況についての記載はなく、組合が求めていたものとは異なる書類であることを組合が指摘したところ、Y2部長が新規希望者2名の登録日について回答していることが認められる(同イ(イ))。

(エ) これらのことからすると、町は、本件審査手続を介して組合が求めた資料を送付しているものであり、これによって、組合はその内容を確認することができたのである。

また、25.12.18団交の場において、町は、組合が求めたものとは異なる旨指摘した学校公仕の登録状況に関する資料については、その場で回答し、さらに、指導文書等の提出要求については、文書で行っていないので明示できないと、明示できない理由を説明している。したがって、町は組合の要求に沿って一応は文書による回答や資料を提供していると評価できる。

よって、組合の主張(ア)は採用できない。

#### イ 組合の主張(イ)について

(ア) まず、25.12.18団交では、組合が、調査結果がそろっていない25年8月29日に雇止め通告がなされたのは手続に違反していると述べたのに対し、町代理人弁護士が、X2についてはある程度の方向性が決まっていたので、その方向性を予告することはあってもよい旨回答している(第3の13(2)イ(ア))。また、組合が、答弁書では任期満了のために退職と伝えた旨が書かれていると発言したところ、町代理人

弁護士が、団体としての意思の予告なので、最終決定であると言ったわけではなく、見込みであると回答したことが認められる（同）。

その後、前記第3の13（2）イ及びウのとおり、組合が町に対し、なぜ4名に雇止め通告を行ったのか質問し、Y3課長が、25.8.29通告時には選ぶ基準が整っておらず、最終的な勤務状況の評価が整うのを待って決定したと回答したところ、町代理人弁護士が「ある程度の方向性が決まった時期が不当労働行為の判断にどう影響してくるのか、なぜそれらの時期を争点とするのか分からない」と述べ、それを契機に、組合と町の間で雇止め方針の決定時期と不当労働行為への影響に関するやり取りが行われた。このやり取りの中で、組合が「方針を29日に通告したというが、方針がおおよそまとまったのはいつか」と町に質問し、これに対して、町代理人弁護士が「方針がいつまとまったかは、漠然としていて答えられない」と回答した上で、雇止め方針の決定時期が不当労働行為にどう影響するのかなど組合に説明を求めたところ、再び、組合と町の間で方針決定時期と不当労働行為への影響に関するやり取りが続いたことが認められる。

また、その後、X2の雇止めを最終決定した日がいつであるかなどのお話に移り、組合が「町代理人弁護士の話は一般論と方向性だけで全然分からない」と述べると、再び町代理人弁護士は雇止め方針決定時期がどう不当労働行為へ影響するのかと質問し、これに関するやり取りが繰り返され、最終的に、組合が「不当労働行為でないにごまかすために日時を逆にし、後付けの理由だから証拠を作らざるを得ない状況だったのではないかと思っている」と説明したところ、町代理人弁護士がこの説明に「なるほど、今、初めてわかりました」と述べたことが認められる。

(イ) これらを踏まえ、X2の雇止め方針の決定時期に関する質問に対する町側の回答についてみると、前記第3の13（2）のとおり、Y2部長やY3課長からは回答がなされていないことが窺えるが、上記（ア）のとおり、組合のX2の雇止め方針の決定時期に関する質問に対して、町代理人弁護士が「方針がいつまとまったかは、漠然としていて答えられない」と回答していることが認められる。

一般的に方針を決定するに当たっては、ある程度の方向性について内部で調整し、一定の方針を決めた後、その方針について起案し、決裁を

受けて組織としての意思決定がなされるという過程を踏むと解されるところ、組合の「方針を決定した時期がいつか」という質問は、この一般的な過程のどの時点を指しているのか曖昧であり、町代理人弁護士「漠然としていて答えられない」との回答でもやむを得ないところである。そうすると、Y2部長らから回答が得られなくとも町代理人弁護士が回答しているのであるから、町の回答が不十分であったとまでは評価できない。

(ウ) また、組合は、X2の雇止め方針の決定時期が不当労働行為にどう影響するのかと町代理人弁護士が繰り返し発言したために、Y2部長らから回答が得られなかったとも主張する。

確かに上記(ア)のとおり、X2の雇止めの方針決定時期と不当労働行為への影響に関するやり取りが繰り返され、相当な時間を費やしていることが認められるが、25.12.18団交の議題が当委員会で争っている本件雇止めに関する事項であることからすれば、X2の雇止めの方針決定時期やそれに関連する質問が組合からなされた場合に、X2の雇止め方針の決定時期が不当労働行為にどのように影響するのかと、町代理人弁護士が質問することは責められるべき対応とまではいえない。

そして、X2の雇止め方針の決定時期と不当労働行為への影響に関するやり取りの中では、X2の勤務態度が理由で更新しなかったのかとの組合の質問に対し、それだけではないが主たる理由であると回答し(第3の13(2)ウ(オ))、本件雇止めの最終決定日に関する組合の質問に対し、質問の趣旨を理解した後はすぐに9月17日であると回答するなど(同(ク))、質問に対して一定の回答を行っていることから、X2の雇止め方針の決定時期と不当労働行為への影響に関する質問に固執して、時間を費やすことにより、あえて、組合の質問に対する回答を拒否しようとする意図を有していたとまでは認められない。

これらのことからすれば、町代理人弁護士が不当労働行為への影響について繰り返し発言し、これをY2部長ら他の町側出席者が制止しなかったことが不誠実であるとはいえない。

ウ 組合の主張(ウ)について

(ア) まず、町代理人弁護士が、町の委任を受けて町の代理人として団体交渉に出席していたことについては、両当事者ともそれを前提として主張

しているとおり、争いがない。そうすると、町代理人弁護士の回答、説明等やY2部長及びY3課長らによる回答、説明等が不十分であった場合には、町の対応について不当労働行為の成否が問題となる。

(イ) 次に、25.8.29通告の趣旨に関する組合の認識をみると、25.12.18団交においても、25年8月29日に雇止め通告がなされたと受け止めていると述べていることから(第3の13(2)イ(ア))、組合は、一貫して、25.8.29通告を更新を行わないとの通告と捉えていることが認められる。

(ウ) 他方、25.8.29通告の趣旨に関する町の説明をみると、まず、25.9.12団交において、町は25.8.29通告に関して、「4名には同じことしか言っていない」(第3の8(3)コ)、「1年契約だから終わりであるとしか伝えていない」(同)及び「雇用通知書どおりと話をした」(同セ)と述べていたことが認められる。また、答弁書において町は、「Y3課長は、今回契約が満了する4名の対象者に、雇用通知書で『雇用期間が1年間であり、満了により退職となる』旨を伝えるために各校を回り、同じ内容を口頭で伝えた」と主張しており(答弁書(2頁))、町は、25.8.29通告の趣旨について、組合に対し更新対象者4名に同じことを伝えたものであると説明していたといえる。

そして、25.12.18団交では、上記イ(ア)のとおり、町代理人弁護士が、この通告は、ある程度の方向性の予告、団体としての意思の予告、最終決定ではなく見込みである旨説明していることが認められ、25.9.12団交及び答弁書と25.12.18団交における25.8.29通告の趣旨に関する町の説明には、若干の相違が見受けられる。

(エ) 確かに、上記4(2)ウ(イ)で判断したとおり、町の認識の如何にかかわらず25.8.29通告は少なくともX2に対しては更新を行わないとの通告としての実質を有しており、さらに、上記(イ)のとおり組合は一貫して25.8.29通告を更新を行わないとの通告と捉えていたことからすれば、組合が、25.8.29通告は「ある程度の方向性」を示したものであるという町の説明を事実を歪曲して意味不明の理由を述べたと捉えたことは理解できなくはない。

(オ) しかしながら、25年10月からの採用者を決定する雇用候補者決定起案が決裁となったのは、25年9月17日であることが認められるこ



とからすれば（第3の9（4））、25.12.18団交の時点において町が最終的に採用者を誰とするか組織としての意思を決定したのは同日であると認識していたことが窺われ、その前の25.8.29通告を「ある程度の方向性」を示したものであるという説明を町がしても、事実を歪曲して説明したとまではいえない。

よって、組合の主張（ウ）は採用できない。

#### エ 組合の主張（エ）について

（ア）まず、X2のS1校訪問についてみると、25.12.18団交より前の25年11月19日に、X2がS1校を訪問し、当委員会に提出するための資料としてX2の雇用通知書及びX2が作成していた業務予定・結果表の写しの交付を受けていることが認められる（第3の13（1）イ（ア））。また、同年12月5日にも、X2は事前に学校の了解を得ずにS1校を訪問し、給食配膳員のY16に対しY13養護教諭に有期労働契約に関する裁判例の資料を渡して欲しいと依頼していることが認められる（同（イ））。

（イ）次に、25.12.18団交の状況についてみると、上記アのとおり、組合の要求事項は、質問メモに記載されている事項であるところ、団体交渉の最初に、町はこれに対して一通りの回答を行っている。その後、町と組合の間で、町の回答を踏まえ、本件雇止めを行う方針を決定した時期などのやり取りが行われた後（第3の13（2）ウ）、X2のS1校訪問に関するやり取りが始まっていることが認められる（同エ）。

また、X2のS1校訪問に関しては、前記第3の13（2）エで認定したとおり、町代理人弁護士が、住居不法侵入に該当する可能性がある旨、係争の当事者であるX2本人による資料取得が関係者への圧力となること、X2は学校の関係者ではないことを述べた上で、組合に対し、X2のS1校訪問に違法性がないと認識しているのかなどと質問し、これに対して組合が、X2のS1校訪問については、穏便に行われたもので不法侵入ではないと思っているが、今後はX2にS1校を訪問させない、資料請求は労働委員会を通じて行うと回答していることが認められる。

さらに、前記第3の13（2）エのとおり、その後もX2のS1校訪問に関して町代理人弁護士からの質問が続き、S1校訪問に関するやり取りが続いたことから、組合は、「何で議論になっていないことをどんどん

話して時間をとるわけですか」、「今後は労働委員会を通すと言っているのだからいいではないか」、「町代理人弁護士と話しても平行線になりそうだ」などと何度か抗議したが、町代理人弁護士は「これは重大なことであるし、重大なことだと認識していなかったことが困る」という趣旨の発言を行うなどして組合の抗議に反論し、結局、町代理人弁護士からの「S1校に訪問しないこと以外に使用者側が脅威や圧力を感じるようなメールや手紙などについて一切やめること」という要望を組合が了解したところで、S1校訪問に関するやり取りは一旦終了したことが認められる。

(ウ) これらのS1校訪問に関するやり取りについて組合は、X 2のS1校訪問に関する事項は組合からの要求事項ではない旨主張するが、そもそも団体交渉は、労使関係に関する労使の合意によるルールの形成とその運用という役割を果たすものであり、団体交渉の場において、使用者側から労働組合に対して要求や質問等を行うことも当然に認められるところである。

(エ) しかし、事件の当事者や関係者が真実を解明するために証拠となる資料を収集することは不可欠であり、その方法が法令に反するなどの場合を除き、批判されるべきものではない。

そして、X 2はS1校訪問の2ないし3か月前まではS1校に勤務していた者であり、S1校と無関係の者であるとまではいえない。また、X 2が25年11月19日のS1校訪問により取得した資料は、X 2の雇用通知書の写し及び業務予定・結果表の写しであり、前者はX 2本人に交付された文書の写し、後者はX 2自身が作成していた文書の写しであることからすれば、X 2が自己に有利な証拠を不正に取得しようとした意図は窺われぬ。さらに、X 2が25年11月19日にS1校を訪問した際に取得できなかった業務予定・結果表の写しは、後日、X 2に対して学校側から送付されていることからすれば（第3の13（1）イ(7)）、X 2のS1校訪問及び資料請求が学校関係者に圧力を加えるものであるとまではいえない。そしてまた、X 2は25年12月5日にもS1校を訪問し、給食配膳員に対してY13養護教諭に有期労働契約の裁判例の資料を渡して欲しいと依頼しているが、何ら証拠を取得しておらず、退去を求められた事情も窺われぬ。

(オ) しかも、X 2 のS1校訪問に関する町の抗議に対し、組合は、今後はX 2にS1校訪問はさせない、資料請求は労働委員会を通じて行うと回答しており、町は抗議に対する組合からの一定の回答を得たにもかかわらず、その後も組合のS1校訪問の違法性の認識などに関する質問を続け、S1校訪問をめぐるやり取りに相当な時間を費やしていることが窺える。

これらのことからすれば、組合から一定の回答を得たにもかかわらず、組合にS1校訪問が違法であると認識するよう執拗に求めた町の対応は行き過ぎであったといわざるを得ない。

なお、町は、S1校訪問をめぐるやり取りに時間を要したのは、組合側が質問を遮ったり、無関係な話題を持ち出すなど繰り返したためであるとも主張するが、上記のとおり、組合から一定の回答を得たにもかかわらず、町が組合のS1校訪問の違法性の認識などに関する質問を続けたためにこのやり取りに相当な時間を要したものと認められるので、この主張は採用することができない。

(カ) また、町は、X 2 のS1校訪問が住居不法侵入に当たる可能性があるとして発言した上で、刑法の解説書である『条解刑法』のコピーを配付しており（第3の13（2）エ(ウ)）、この点について組合は、町がS1校訪問があたかも不法侵入であるかのごとく『条解刑法』のコピーを配付し、組合を威圧したと主張し、町はこれを争うとしている。

X 2 のS1校訪問が違法行為であったとはいえにもかかわらず、S1校訪問は住居不法侵入の可能性のある行為であると示唆したことは、組合側に心理的圧力を加え、萎縮させるおそれがある行為であることは否定できない。そして、団体交渉の経過からみても、最終的には「これで今日は終わりにしましょう」、「話が進みませんので」と交渉途中であるにもかかわらず、組合側から団体交渉を打ち切っていること（第3の13（2）カ）などからも、組合に萎縮ないし徒労感が窺われ、これが円滑な団体交渉の進行に影響を与えたものと認めざるを得ない。

(キ) これらのことからすれば、25. 12. 18団交におけるX 2 のS1校訪問をめぐるやり取りに係る町の対応は不誠実であったといわざるを得ない。

オ 以上のとおり、25. 12. 18団交におけるX 2 のS1校訪問をめぐるやり取りに係る町の対応が不誠実な対応であったと認められるので、町の

対応は労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

カ なお、町は、本件追加申立ては不当労働行為を構成する具体的事実の記載を欠くため却下されるべきであるとも主張するが、上記のとおり、組合の主張は、25. 12. 18団交における町の対応が不当労働行為に該当すると具体的事実を特定して記載していると認められることから、追加申立書に具体的事実の記載を欠くとはいえず、この点に関する町の上記主張は採用できない。

## 6 争点5（26. 1. 24申入れ及び26. 2. 5申入れに対する町の対応が、労組法第7条第2号の団交拒否に該当するか。）について

### （1）当事者の主張の要旨

ア 組合は、組合が町に対し26. 1. 24申入れ、26. 2. 5申入れをしたにもかかわらず、町がこれに応じなかったことは団交拒否であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張する。

イ これに対する町の主張は、以下のとおりである。

（ア）町は、25. 12. 18団交以後は、労働委員会での手続を介して交渉することを明確に確認しており、組合の要求を拒んだとしても、労組法第7条第2号の団交拒否には該当しない。

（イ）組合が本件当初申立てを起し、本件審査手続による審査・協議が続くことが予定されていた。また、26. 1. 24申入れ時には、本件当初申立ての審査が終盤に入っていた。そして、本件審査手続において、既に労働者委員及び使用者委員を交えた話し合いが行われていた。このような状況であったから、町が26. 1. 24申入れ及び26. 2. 5申入れに応じなかったとしても、団交拒否には該当しない。

（ウ）町は、組合があくまでもX2の更新拒絶の撤回を求めていたため、交渉の目的事項の性質上妥協が難しいことや、X2の更新拒絶を撤回することはないことを、労働委員会の審査の初日の段階から組合に対して明確に伝えていた。また、25. 12. 18団交の席では、組合から以後の団体交渉開催の必要性について、労働委員会の指導以外に独立して団体交渉を行う必要性が述べられなかった。このような状況であったから、これ以上団体交渉を継続しても進展の見込みがなかった。

そして、そのような状況にもかかわらず、町は、組合に対して具体的な交渉内容の説明を求め、組合から具体的な説明があれば団体交渉開催

の必要性を検討すると回答しており、一切の交渉を拒否したわけではないので団交拒否ではない。

(エ) なお、本件追加申立ては、労働委員会規則第32条第2項第3号の要件(不当労働行為を構成する具体的事実)を欠き補正されていないため、同規則第33条第1項第1号に該当するので、却下されるべきである。

## (2) 当委員会の判断

組合による2回の団体交渉申し入れに対し、町が応じなかったことが認められるので(第3の14(2)、同(4))、以下町が主張する上記イ(ア)から(ウ)までの主張が「正当な理由」(労組法第7条第2号)であるか否か判断する。

### ア 町の主張(ア)について

町は、25.12.18団交以後は、労働委員会での手続を介して交渉することを明確に確認しており、組合の要求を拒んだとしても労組法第7条第2号の団交拒否には該当しないと主張する。この町の主張を「正当な理由」と認定するためには、組合と町が労働委員会での手続を介して交渉することを合意したことが必要である。よって以下、合意が成立しているか否かについて検討する。

確かに町は、25.12.18団交において、「労働委員会で審議を通じて交渉する案件であれば、必ずしも団体交渉によらなくてもよいということでもよろしいか」と述べ(第3の13(2)オ(イ))、組合に対して、25.12.18団交以後は労働委員会での手続を介して交渉し、団体交渉を行わないことについて確認を求めていることが見受けられる。

これに対し組合は、「そちらは完全拒否の姿勢のようなので、労働委員会の判断に任せる形になる」と述べているが(第3の13(2)オ(イ))、この発言の趣旨については、X1委員長は「労働委員会の審議は労働委員会に任せるということですがけれども、やはり団体交渉は団体交渉でという認識で私はいました」と証言している(X1証言(15頁))。そして、この証言は、25.12.18団交後、組合が町に対し、X2の雇止めの撤回及び契約更新等を要求事項として、26.1.24申入れと、26.2.5申入れの2回の団体交渉の申し入れをしていること(第3の14(1)、(3))からも信用できるものである。したがって、組合が、25.12.18団交において、以後は労働委員会での手続を介して交渉することに合

意したとはいえない。

また、26. 1. 24 申入れに対する町の回答には「要求事項に関して、最終的な判断に向けて、既に労働委員会の審査計画が提示されている段階であること及び雇止めの撤回という議題の性質から、現段階に至っては団体交渉に応じる必要がないと考えている」（第3の14（2））と記載されているが、この記載は、当委員会の審査の進捗状況及び団体交渉の議題の性質を団体交渉に応じない理由として述べるにとどまるものであり、これをもって、町が組合に対し、25. 12. 18 団交以後は、労働委員会での手続を介して交渉することを確認するものであったと認めることはできない。

よって、町と組合の間で、25. 12. 18 団交以後は、労働委員会での手続を介して交渉することの合意が成立したとはいえないので、町の主張は採用できない。

#### イ 町の主張（イ）について

町は、組合が本件当初申立てを起し、本件審査手続による審査・協議が続くことが予定されているなどの状況であったから、町が26. 1. 24 申入れ及び26. 2. 5 申入れに応じなかったとしても、労組法第7条第2号の団体交渉拒否には該当しない旨主張する。

しかしながら、不当労働行為審査と団体交渉とではその目的や機能が異なることから、労働委員会に不当労働行為の救済申立てが行われている場合であっても、労働委員会の審査手続と団体交渉とは併行して行うことが可能であり、当事者双方が団体交渉ではなく審査手続を介して交渉することに合意していたなどの特段の事情がない限り、同手続中であることを理由として団体交渉を拒否することは、正当な理由とはならないと解される。ところ、本件においては、上記アで判断したとおり、そのような合意は成立していないのであるから、労働委員会で審査中であることは、団体交渉を拒否することの正当な理由にはならない。

#### ウ 町の主張（ウ）について

町は、交渉の目的事項の性質上妥協が難しいことや、X2の更新拒絶を撤回することはないことを、労働委員会の審査の初日の段階から組合に対して明確に伝えており、また、25. 12. 18 団交の席で、組合から以後の団体交渉開催の必要性が述べられなかったため、これ以上団体交渉を

継続しても進展の見込みがなかった旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、25. 12. 18 団交において、町は「町側はX2の扱いを変えないと考えているが、組合側は雇止めの撤回を求めているため、隔たりが広く、今後も隔たりが縮まらない可能性が高いと思う」と述べており（第3の13（2）オ(ア)）、町の「労働委員会も入ってくるが、独立に団体交渉を続ける意味がどこにあるのか聞きたい」との質問（同）に対し、組合は「労働委員会では和解を目指して、労働委員会の調査だけでなく、双方で対立点を埋めるために、自主的な団体交渉をしてくれという指導をしているので、その指導に従って団体交渉を申し入れている」と回答していることが認められるところ（同）、前記第3の13（2）のとおり、これ以外に組合は団体交渉を行う必要性に関する説明を行っていないことが窺える。また、組合は、25. 9. 12 団交、25. 10. 25 団交及び25. 12. 18 団交の各団体交渉において、一貫してX2の雇止めの撤回を議題としているが（第3の8（1）、同12（2）、同13（2））、一方、町は25. 12. 18 団交の段階に至っても、X2の扱いを変えないと考えていると述べており（同13（2）オ(ア)）、組合と町との議論は平行線となっていたようにも見受けられる。

(イ) しかしながら、使用者は、組合の要求を受諾して譲歩する義務を負うものではないが、たとえ結果的に雇止め等の処分を撤回しないという方針が変わらないとしても、労働組合から求めがあれば、処分の理由、手続、処分に至る経緯等について、団体交渉で可能な限り説明を行い、労働組合の理解を得るよう努める義務があるのであって、町がそのような義務を果たした上で、双方の主張がなお対立しているのであれば、交渉の進展の余地がなくなった段階に至ったものと評価できるものである。

(ウ) そこで、町が上記義務を果たしたかについてみると、まず、25. 8. 29 通告は上記4（2）ウ（イ）で判断したとおり、X2に対する25年10月からの任用をしない旨の通告としての実質を有していたと認められ、これが本件雇止めに至る重要な手続や経緯であることは明らかである。

また、上記5（2）ウ（イ）のとおり、組合は、一貫して、25. 8. 29 通告はX2の更新を行わないとの通告と捉えており、25. 12.

18団交でも、町の「25.8.29通告はある程度の方向性を告げたものである」との説明に対し、「答弁書では25.8.29通告では退職と伝えたと書かれている」、「退職となるということは今後の雇用契約を更新しないということなので、25.8.29通告は雇止め通告がなされたものと受け止めている」という発言をしていることが認められることから（第3の13（2）イ（ア））、町は少なくともこの時点においては、この通告の趣旨に関する町と組合の捉え方に相違があることを十分認識していたといえる。

さらに、町の25.8.29通告の趣旨に関する町の説明の後も、組合は、調査結果がそろっていない段階での雇止め通告は疑問である（第3の13（2）ウ（イ））、雇止め通告後に問題行動があったと言うのは雇止め理由にならない（同（オ））、選考資料となる調査結果が集約されていない25年8月29日に雇止め通告されたことは、一般的な常識からも納得できない（同（キ））などの発言をしているが、これらの発言は組合と町の捉え方の相違から生じたものであったといえ、町は組合が町の説明に納得しておらず、さらなる説明を求めていたことを十分認識していたといえる。

このように町は、25.12.18団交の時点で、これらを認識していたにもかかわらず、25.8.29通告の趣旨について、この通告はある程度の方向性を示したもので、最終決定ではないなどと町の認識を示すにとどまり（第3の13（2）イ（ア））、同通告を雇止め通告がなされたものと受け止めている組合側の疑問や説明要求に十分に答えることはなかった。この状況は、26.1.24申入れ及び26.2.5申入れの段階においても変化がなかったのであるから、町には、本件雇止めに至る手続や経緯について可能な限り説明を行い、組合の理解が得られるよう努力を尽くすべき義務があるにもかかわらず、これを尽くしたとは認められず、町が上記（イ）の義務を果たしたとはいえない。

（エ） そうすると、町が上記義務を果たしたとはいえない以上、交渉の進展の余地がなくなったものと評価することはできず、団体交渉の進展の見込みがなかったとする町の主張は採用できない。

（オ） なお、町は、労働委員会の指導以外に独立して団体交渉を行う必要性が組合から述べられず、また、町は組合から交渉内容の具体的な説明が



あれば団体交渉開催の必要性を検討すると回答し、一切の交渉を拒否したわけではないので団体交渉拒否ではないとも主張する。

確かに、25. 12. 18 団交において、組合が、当委員会の指導以外に団体交渉を行う必要性に関する説明を行った事実やX2の雇止めの撤回を求める以外に、交渉による解決の可能性があることを具体的に示すなどした事実は窺われず、また、前記第3の14(2)及び(4)で認定したとおり、26. 1. 24 申入れ及び26. 2. 5 申入れに対し、町は、現段階に至っては団体交渉に応じる必要がないと考えている、及び、組合から希望する交渉内容の具体的な説明があれば、その上で団体交渉に応ずるか検討すると回答しており、団体交渉を一切拒否する旨の明示的な記載は見受けられない。

しかしながら、そもそも労働組合による団体交渉要求に応じる義務を負うのは使用者であり、労働組合の団体交渉要求について、その根拠や必要性を団体交渉実施の前提として労働組合があらかじめ説明しておかなければならないとする根拠はない。また、町が求める回答の内容は、団体交渉に先立つ回答を組合に要求するとともに、回答内容によっては団体交渉に応ずる可能性がある旨を示したにすぎない。

そして、上記(エ)のとおり、団体交渉の進展の余地がなくなったと評価することができない以上、組合が町にあらかじめ団体交渉の必要性等を具体的に説明すべき特段の事情が存在していたとは認められない。

また、上記(ウ)のとおり、本件雇止めに至る手続や経緯について組合が納得しておらず、さらなる説明を求めていたことを認識していたのであるから、組合から具体的な説明が行われたい限り団体交渉を開催しないという姿勢を町がとることは、表面上は団体交渉に応じる体裁をとってはいるものの、事実上これを拒否しようとするものであったといわざるを得ず、また、組合に団体交渉の必要性の説明を求める特段の事情も認められないのであるから、町の主張は採用することができない。

エ 以上のとおり、26. 1. 24 申入れ及び26. 2. 5 申入れに対する町の対応は正当な理由のない団体交渉拒否であったと認められるので、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

オ 町の主張(エ)について

なお、町は、本件追加申立ては不当労働行為を構成する具体的事実の記載を欠くため却下されるべきであるとも主張するが、上記のとおり、組合の主張は、26. 1. 24申入れ及び26. 2. 5申入れに応じなかった町の対応が不当労働行為に該当すると具体的事実を特定して記載していると認められることから、追加申立書に具体的事実の記載を欠くとはいえず、この点に関する町の主張は採用できない。

## 7 救済方法等

ア 上記4(2)オ、5(2)オ及び6(2)エのとおり、当委員会は、25. 9. 12団交及び25. 12. 18団交における町の対応が労組法第7条第2号(不誠実団交)に、26. 1. 24申入れ及び26. 2. 5申入れに対する町の対応が同号(団交拒否)に該当する不当労働行為であると判断した。

なお、町は、本件当初申立て及び本件追加申立ては、事実的根拠を欠き、そのことを知りながらあえて提起したものであって、救済制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠く申立てであり、不法行為を構成する要件を満たすので、却下ないし棄却されるべきである旨主張するが、前述のように一部の事実が不当労働行為として認定された一事をもってしても明らかなどおり、町の主張はその前提を欠き、採用することができない。

イ 組合は、労働条件を変更する際の事前提案及び誠実団交応諾を求めているが、当委員会は、現時点においてX2は町の臨時職員ではなく、上記2で判断したとおり本件雇止めは不当労働行為に該当しないこと、また、組合が求める誠実団交応諾は団体交渉における使用者の義務として労組法に規定されていること、本件は労働条件を変更する際の事前提案が行われていないことが不当労働行為であると認められた事案ではないことなどを考慮し、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と判断する。

## 第5 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第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成27年7月29日

群馬県労働委員会

会 長 清 水 敏 印