

命 令 書

大阪市中心区

申 立 人 Z 1
代表者 執行委員長 X 1

大阪府高槻市

被申立人 高槻市
代表者 自動車運送事業管理者 Y 1

上記当事者間の平成26年(不)第58号事件について、当委員会は、平成27年11月25日及び同年12月9日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人からの、非常勤嘱託員が道路交通法第103条の規定により30日間の運転免許停止の行政処分を受けた場合であっても、有給休暇、夏季休暇、公休日等により欠勤することなく停止処分者講習を受け、当該運転免許の停止期間が1日間に短縮されたときは、その職を失わないこととするとの協定の締結申入れに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員に対し、申立外 Z 2 の組合員に認めているのと同じ基準で、組合活動を理由にする勤務変更を認めなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

Z 1

執行委員長 X 1 様

高槻市

自動車運送事業管理者 Y 1

当市が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。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) Z 2 との間で締結された平成25年3月29日付け協定書の第5項と同内容の協定を貴組合と締結しなかったこと（3号違反）。
- (2) 組合活動を理由にする勤務変更の取扱いにおいて、Z 2 及び Z 3 と貴組合との間で、差を設けたこと（3号違反）。
- (3) 運転免許停止を理由とする免職に係る取扱いの変更についての協定締結及び組合活動を理由にする勤務変更の取扱いを議題とする団体交渉において、不誠実な対応をしたこと（2号違反）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 Z 2 と同内容の協定を申立人と締結すること。
- 3 組合活動を理由にする勤務変更を認めること。
- 4 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要
本件は、①被申立人が Z 2 との間で締結した協定と同内容の協定を申立人とは締結しないこと、②組合活動を理由にする勤務変更の取扱いが Z 2 及び Z 3 と差があること、③これらのことを議題とした被申立人の団体交渉への対応、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。
- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）
 - (1) 当事者等

ア 被申立人高槻市（以下「市」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。市は、地方公営企業法及び高槻市自動車運送事業の設置等に関する条例の規定に基づき自動車運送事業を行い、自動車運送事業管理者を置いている。また、同法の規定に基づき、自動車運送事業管理者の権限に属する事務を処理させるため、市は同条例により交通部（以下「交通部」という。）を設置しており、交通部の職員数は本件審問終結時約280名で、その内訳は正規職員約210名、非常勤職員約70名である。

交通部は、自動車運送事業では市営バス（以下「市バス」という。）の運行事業を行っており、高槻市内に芝生営業所ほか1か所の営業所を置いている。

(乙42)

イ 申立人 Z 1 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約650名である。組合には、交通部の非常勤職員で市バス運行に従事する乗務員で組織する Z 4 (以下「Z4」といい、組合と併せて「組合等」という。)があり、その組合員数は本件審問終結時3名である。

なお、本件申立時において、交通部の乗務員等を組織する労働組合として、Z 4 以外に、正規職員を組織する申立外 Z 2 (以下「Z2」という。)及び非常勤職員を組織する同 Z 3 (以下「Z 3」といい、Z 2 と Z 3 を併せて「別組合」という。)があり、その組合員数は、それぞれ約200名及び70名弱である。Z 2 は、従前、非常勤職員を協力組合員としていたが、Z 3 の設立により、平成25年7月頃、協力組合員制度を廃止した。

また、以前、交通部の非常勤の乗務員を組織する Z 5 (以下「Z 5」という。)があったが、Z 5 は、平成22年9月30日の臨時大会にて、組合に加盟すること及び名称を Z 4 と変更することを決議し、その後、Z 5 の組合員は、全員が組合に加入し、Z 5 は存在しなくなった。

(乙3、証人 Y 2)

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 運転免許停止による失職に係る取扱いの変更等について

(ア) 平成22年4月1日現在の高槻市自動車運送事業非常勤職員就業要綱(以下「非常勤職員就業要綱」という。)は、失職について次のとおり規定していた(以下、道路交通法第103条の規定により自動車運転免許の効力を停止されることを「免停」といい、講習の受講により、免停期間が1日に短縮された場合を「1日免停」という。)

「(失職)

第25条 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当するときは、委嘱期間にかかわらず、その職を失う。

(1) (略)

(2) 道路交通法(略)第103条の規定により免許を取り消され、又は免許の効力を停止されたとき並びに同法第105条の規定により免許の効力を失ったとき。」

(乙1)

(イ) 平成24年7月5日、組合等は市に対し、同日付け要求書を提出した。この要求書の項目には、非常勤職員就業要綱第25条第2項中の「免許の効力を停止されたとき」を削除することを求める旨の記載が含まれていた。

(乙6)

(ウ) 平成24年8月17日、組合と市との間で団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、この時の団交を「24.8.17団交」という。）が開催され、免停による失職に関する協議が行われた。

(甲2、甲34、乙7)

(エ) 平成24年12月5日、市は組合及び Z2 に対し、同日付けの労働条件等の一部改定について（協議）と題する文書をそれぞれ提出し、協議を申し入れた。これらの文書のいずれにも、非常勤職員の1日免停に係る記載はなかった。

また、これらの文書に基づき、市は組合及び Z2 との間で、それぞれ協議を行った。

(乙23、乙38)

(オ) 平成25年3月29日、Z2 と市との間で、同日付け協定書（以下「25.3.29 Z2 協定書」という。）が締結された。この協定書の第5項は、次のとおりであった。

「5 非常勤嘱託員が道路交通法（略）第103条の規定により30日間の運転免許停止の行政処分を受けた場合であっても、有給休暇、夏季休暇、公休日等により欠勤することなく停止処分者講習を受け、当該運転免許の停止期間が1日間に短縮されたときは、その職を失わないこととする。」

(甲1)

(カ) 市は、平成25年4月1日付けで、非常勤職員就業要綱第25条第2項を次のとおり改正した。

「(2) 道路交通法（略）第103条の規定により免許を取り消され、又は免許の効力を停止されたとき（免許の効力停止期間が30日間の場合であって、欠勤することなく所定の講習を受け、当該免許の効力停止期間が1日間に短縮されたときを除く。）並びに同法第105条の規定により免許の効力を失ったとき。」

(乙11)

(キ) 組合等が市に対し、平成26年2月21日付け文書（以下「26.2.21組合文書」という。）にて団交を申し入れて以降、免停を理由とする免職に係る取扱いの

変更についての協定締結に関して、以下の組合と市との間の団交において、協議が行われた。

- a 平成26年3月28日開催の団交（以下「26.3.28団交」という。）
- b 同年5月16日開催の団交（以下「26.5.16団交」という。）
- c 同年6月30日開催の団交（以下「26.6.30団交」という。）
- d 同年8月19日開催の団交（以下「26.8.19団交」という。）

（甲8、甲10、甲12、甲22、甲23、甲24、甲25、乙15、乙16、乙17、乙20）

（ク）本件審問終結時において、組合と市の間で25.3.29 Z2 協定書第5項と同趣旨の協定は締結されていない。

イ 組合活動を理由にする勤務変更の取扱い等について

（ア）交通部の乗務員には、1年単位の変形労働時間制が採用されており、労働日及び当該労働日ごとの労働時間（仕業）は輪番表等で定められている。

（甲45、乙35、乙36）

（イ）市は、遅くとも昭和60年から、Z2 については、組合員が組合活動を理由として、勤務変更をすることを認めており、Z2 の執行委員長等から該当する組合員を指定して変更願が提出されると、市が交代する乗務員を探し、仕業を変更する取扱いをしているが、組合については係る措置を認めていない。

また、これとは別に、乗務員が、特定の日について、他の乗務員の同意を得て、互いの仕業を入れ替えることを市に対し願い出る、仕業変更の制度がある。

（甲45、乙31の1、乙31の2、乙31の3、乙41、乙42）

（ウ）平成24年2月27日付けで、Z2 の役員の勤務変更に関して住民監査請求がなされ、平成24年4月24日、市監査委員は、この請求を棄却したところ、当該請求人はこれを不服として、大阪地方裁判所に住民訴訟を提起した。本件申立後の同27年5月21日、大阪地方裁判所はこの訴訟につき請求を棄却し、その後、この判決は控訴を経ず確定した。

（乙2、乙43、乙44）

（エ）組合等が市に対し、平成25年12月25日付け文書（以下「25.12.25組合文書」という。）にて団交を申し入れて以降、組合活動を理由にする勤務変更の取扱いに関して、以下の組合と市との間の団交において、協議が行われた。なお、これらの団交において、組合は、Z3 の組合員が組合活動の日に合わせて、勤務を変更している旨主張し、市に対し、調査を求めたことがあった。

- a 平成26年1月23日開催の団交（以下「26.1.23団交」という。）
- b 26.5.16団交
- c 26.6.30団交

d 26.8.19団交

(甲6、甲21、甲23、甲24、甲25、乙14、乙16、乙17、乙20)

ウ 平成26年9月22日、組合は本件申立てを行った。

第3 争 点

- 1 市が組合との間で、市と Z2 との間の平成25年3月29日付け協定書の第5項と同内容の協定を締結しないことは支配介入に当たるか。
- 2 免停を理由とする免職に係る取扱いの変更についての協定締結を議題とする組合との団交における市の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 3 組合活動を理由にする勤務変更の取扱いは、組合と別組合との間で差があるか。また、そのことは支配介入に当たるか。
- 4 組合活動を理由にする勤務変更の取扱いを議題とする組合との団交における市の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（市が組合との間で、市と Z2 との間の平成25年3月29日付け協定書の第5項と同内容の協定を締結しないことは支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 組合が従前より要求していた項目について、組合とは一切、交渉を持たないまま、他の労働組合と協定を結び、組合とは協定を結ばないとするのは、組合の交渉権を軽視あるいは無視し、交渉力を奪おうとするもので、明らかな支配介入である。

イ 市は、25.3.29 Z2 協定書の第5項は、その後、非常勤職員就業要綱に盛り込まれており、組合と協定を結ばなくても、組合員の労働条件に何ら影響はない旨主張するようであるが、労使間の協定と非常勤職員就業要綱は全く位置づけが異なっている。

非常勤職員就業要綱は就業規則に類するもので、使用者が一方的に変更でき、従業員の誰とも合意は必要ないが、労使間の協定の変更には双方の協議が当然に求められる。1日免停の際の取扱いの変更が、非常勤職員就業要綱の変更で足るのならば、そもそも Z2 と協定を締結する必要もない。

ウ 市からの平成24年12月5日付けの協議申入れの内容は、きわめて具体的で、「総合的見直し」というものではない。Z2 から免停の取扱いについての提案があったと市は主張するが、これに係る Z2 からの要求書すらないことを市側証人も認めている。

市が、Z2 の反対を受けて、妥協案として「総合的見直しの中で」という言葉を出したのならば、Z2 から免停に関わる改定が要請されることも考え

られるが、そうであったとしても、組合は市からそのような提案は受けておらず、そのような機会もなかった。この時、市は組合とは実質的な協議を行おうとしていない。

エ 過去の経緯については、組合の要求書には、非常勤職員就業要綱第25条第2項の見直しを要求する旨記載されてはいるが、実際の協議では、第25条第2項の見直しのみを求めたのではなく、せめて1日免停の場合には失職としないことを求めるなどしていたことは明らかである。組合の要求に対し、市は、非常勤乗務員は運転業務で雇用しているのであり、1日でも免許がない者を雇用しておけないとの主張を貫いており、市は当時から、組合が1日免停の場合に失職としないことを求めていることを了知していた。25.3.29 Z2 協定書は明らかに、組合との交渉での組合の主張内容を意識したものである。

なお、組合が25.3.29 Z2 協定書第5項の内容を知ったのは、平成25年6月であって、組合が免停の際の失職の取扱いについての議題を放棄した事実はない。

(2) 被申立人の主張

ア 25.3.29 Z2 協定書の第5項は、欠勤することなく停止処分者講習を受けた1日免停の場合は失職しない旨規定するが、非常勤職員就業要綱にも、平成25年4月1日付けの改正により、同内容が盛り込まれた。

市の組合と Z2 への対応の相違は、これを理由とするものであって、組合間差別には当たらない。

イ 市が25.3.29 Z2 協定書第5項の締結に至ったのは、平成24年12月5日付けの協議申入れに基づく労働条件の見直しについて、Z2 側から、「処遇面での総合的な見直しの中で解決を図りたい。特に非常勤職員の処遇改善を検討できないか」との要望があったためであり、この時の市からの協議申入れに対し、全て反対との姿勢を示していた組合との間で、同内容の協定を締結しないことになっても、合理的な差異に基づく取扱いの相違というべきもので、組合間差別には当たらない。

組合は、この時の労働条件の見直しについて2回の協議の後、平成25年3月11日付けで回答書を提出しているが、賞与支給に伴う月額報酬の見直しについては合理的理由の説明がないばかりか、多くの点で不利益な変更であり、提案どおりの額では応じられないなどと反対する姿勢を示しており、その後同年4月1日までの間、組合との間で協議は行われていない。

ウ 組合は、その前身である Z5 の時代から1日免停については失職としないよう求めている旨主張するが、Z5 が求めているのは、あくまで非常勤

職員就業要綱第25条第2項そのものの見直しであり、1日免停の際の取扱いの見直しを求めているものではない。また、非常勤職員就業要綱第25条第2項の廃止についても、平成24年7月5日以降、約1年7か月の間、組合は市に対し、何の要求もしていない。

2 争点2（免停を理由とする免職に係る取扱いの変更についての協定締結を議題とする組合との団交における市の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 義務的団交事項とは、組合員の労働条件その他待遇、組合と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解すべきである。したがって、本件の議題は、組合員個人の労働条件に変更がないことを理由に義務的団交事項に当たらないといえるものではない。

イ 市は、団交において、協定締結を求める組合に対し、意味がわからない、意味がないと繰り返し、組合の主張を全く理解しようとしなかった。

組合は、非常勤職員就業要綱よりも労働協約が優先し、組合にとっては、協定の締結に意味があることをしっかり主張しているのであるから、かかる返答は不誠実である。

また、かかる市の返答に組合が強く抗議する中、26.8.19団交にて、市は、突然、いいとこどり、おいしいところだけ協定しようとしているとの発言をするようになった。しかし、市は、組合がおいしいところだけ協定しようとしているとしながら、Z2との交渉過程の説明は全くしていない。さらに、Z2と協定締結に至る協議を行っていた頃、組合に対し同趣旨の提案をしたこともないのだから、事後になってから、組合が市の提案に反対してきたとする主張は、市の不誠実な姿勢を如実に示している。そもそも、組合が、市の提案した報酬制度に反対していたからといって、その問題と1日免停についての条項には何の関係もない。

（2）被申立人の主張

ア 非常勤職員就業要綱と同内容の協定を組合と締結しても、組合員の労働条件その他待遇に何ら影響を与えるものでないから、この議題は、そもそも義務的団交事項に当たらない。

イ 団交において、組合は、組合からの要求を拒否しておきながら、Z2と協定を締結するのはおかしいと指摘し、組合とも同内容の協定を締結するよう求めたが、市は、①既に非常勤職員就業要綱が改正されており、組合と協定を結ぶ理由はない、②Z2との協定は、総合的な見直しを行った結果として締結したもので、組合は報酬額の決定といった他の事案には全て反対しており、1日免停

についてのみ協定するのはいいところ取りである旨返答しており、実質的な回答をしている。

したがって、市の対応は不誠実団交に当たらない。

3 争点3（組合活動を理由にする勤務変更の取扱いは、組合と別組合との間で差があるか。また、そのことは支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 市は、Z2 に関しては無制限に組合活動を理由にする勤務変更を認めているが、組合に対しては、一切認めておらず、明らかな格差がある。

市は、住民訴訟との関係で、Z2 との間で廃止に向けて協議しているとするが、実際には、そのような気配はなく、当該訴訟では、勤務変更の正当性を主張しており、Z2 との交渉は、監査委員の意見を無視していないポーズを取るための形式的なものである。

なお、組合は市との交渉において、Z2 が勤務変更の廃止に同意したら、組合も要求を行わない旨明言している。

また、組合には、組合活動を理由にする勤務変更が認められていない結果、市との団交日程の調整における選択肢が狭まるなどしており、少人数であっても組合にも組合活動を理由にする勤務変更は必要である。

イ Z3 と組合の間では建前上同じ取扱いになっているが、実際には差がある。

市は、かつて、組合員が他の乗務員の同意を得た上で、組合活動を理由として、互いの仕業を入れ替えるよう申請した際、組合活動での勤務変更には協定が必要であると返答したことがある。本件の審問においては、市は組合活動を理由にする個人間で同意を得た上での仕業変更を認めているか否かについて、ぼかした証言をするなどしているが、市は組合に対しては、どうしても用事が発生した場合には、まず有給休暇を取得し、それができない場合には、他の乗務員の同意を得た上での仕業変更を行うが、その場合でも組合活動を理由とした変更は認めないとしている。

Z3 は、組合が団交で指摘するまで、市に対し、組合活動の予定を記載した執行部日程連絡書を提出していた。平成26年6月分の執行部日程連絡書には6月17日に職場集会を開催するとあるが、同日に、Z3 の執行委員長は仕業変更許可願により仕業を変更している。同日は、有給休暇取得の定員に空きがある状態で、職場集会の日程は遅くとも執行部日程連絡書が作成された5月末には決まっていたはずであるから、乗務員の有給休暇の申請は1週間前に締め切られるとしても、有休休暇取得は可能である。このような状況で、当該執行委員

長が仕業変更許可願により仕業を変更できたのは、これを認めるルールが

Z 3 と市の間であったからで、組合との取扱いの違いは明らかである。なお、

Z 3 は Z 2 から分離独立する形で組織されたが、Z 2 の関与があり、市との話合いで Z 3 の勤務変更を事実上認めてきたことは想像にかたくない。

また、組合が団交において、組合は Z 3 の役員が組合活動を理由として仕業を変わっていることを指摘し、その事実を確認するよう求めたが、市は後で確認するとし、その後、その事実はないと回答した。

ウ 以上のとおりであるから、組合活動を理由にする勤務変更の取扱いにおいて、組合と別組合との間には理由のない差があり、かかる対応は支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 平成24年、Z 2 の役員の勤務変更に関して住民監査請求がなされ、監査の結果、労働組合活動のために組合役員と交代乗務員の仕業を変更することについては、事故の発生その他緊急を要する場合と認めがたく、就業規則等で定められていないこと、例外的・限定的なものとされていないことから、疑義の残るところであるなどと指摘を受けた。市は、Z 2 に対し、平成24年5月30日付けで勤務変更を認めないことを申し入れ、Z 2 との間で、勤務変更の取扱いについては継続協議とし、労使双方が見直しに向けて努力する旨の覚書を交わした。

Z 2 に対して廃止を申し入れている状況下で、組合に新たにこれを認めることはできないとの理由で、市は、組合に対し、組合活動を理由にする勤務変更を認めていないのであって、かかる取扱いは組合間差別には当たらない。

また、この監査結果について、その後、住民訴訟が提起され、この判決中で、

Z 2 には相当数の職員が所属し、その組合員が活動に参加するためには、多数の仕業を調整する必要がある一方、組合の組合員は少数で、しかも、公休日や勤務時間帯が同じであることからすると、組合の活動のために勤務変更を発する必要性は乏しく、組合について Z 2 と同様の取扱いをしていないことが、Z 2 を優遇する差別的取扱いではないと判断されている。

イ 市は、Z 3 に対しても、組合活動を理由にする勤務変更は認めておらず、組合に対する取扱いと差異はない。

Z 3 の組合員については、仕業変更許可願の提出による仕業変更が認められているが、この変更は組合の組合員についても同様に認められており、この点でも、組合と Z 3 との間で差異はない。

ところで、芝生営業所の運行管理者が、Z 3 から活動日程を記した執行部日程連絡書を受け取っていた事実があったとしても、Z 3 の組合員から

提出された仕業変更許可願いの内容をこれと照合したことはなく、仕業変更許可願いの決裁権者である営業所長は執行部日程連絡書の存在すら知らなかったのであるから、このことをもって、Z3と組合の間に組合間差別があったということはできない。

4 争点4（組合活動を理由にする勤務変更の取扱いを議題とする組合との団交における市の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

（1）申立人の主張

市は、Z2に認めている組合活動を理由にする勤務変更に関して、見直しに向けて交渉中との回答を繰り返すのみで、その交渉の進展状況や目途について明らかにせず、また、見直しが不可能な場合、どのようにするのかにも言及しなかった。

また、Z3についての問題も、市は、Z3の執行委員長が職場集会のために勤務変更を行っていることを認識しながら、一貫して、組合活動を理由とした勤務変更は認めないし、Z3にも認めていないと回答していた。団交にて、組合が協議を中断して、Z3の勤務変更の事実を確認するよう求めた時も、それを拒否し、後に、そんな事実はなかったと回答しており、虚偽の回答をしてまで、かたくなに組合の要求を拒む対応を続けた。

かかる市の対応は、不当労働行為に該当する。

（2）被申立人の主張

市は、団交において、組合活動を理由にする勤務変更を認めるよう求める組合に対し、裁判も係属中で、Z2には廃止を申し入れており協議中である、Z3にも認めていない旨返答した。また、文書でも、自動車運送事業は労働集約型の産業であることから、現行どおりで理解願いますと回答している。

また、仕業変更許可願いによる変更についても、組合からの質問に回答した上、Z3について勤務変更の事実があると思われるとして組合が調査を求めた際も、事実確認の後、そのような事実はないと回答しており、さらに組合が調査を求めたのに対しても、Z3が営業所に活動予定表のようなものを渡しに来たことはあるが、それをもって勤務変更を許可したものではないなどと回答している。

したがって、市の対応は不誠実団交に当たらない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（市が組合との間で、市とZ2との間の平成25年3月29日付け協定書の第5項と同内容の協定を締結しないことは支配介入に当たるか。）及び争点2（免停を理由とする免職に係る取扱いの変更についての協定締結を議題とする組合との団交における市の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年頃の免停による失職に関する Z 5 の活動等について

(ア) 平成22年3月10日及び同月16日、市の非常勤の乗務員で、Z 5 の組合員であった X 2 (以下、同人が申立人組合の組合員になる前後を問わず「X2組合員」という。)は市バス運行乗務中に人身事故(以下、両日の事故を併せて「本件事故」という。)を起こした。

(乙3)

(イ) 平成22年4月19日、市はX 2 組合員に対し、同日付け通知書を交付し、本件事故を起こしたため、非常勤職員就業要綱第25条第2項の規定により失職するおそれがある旨を通知した。なお、このころ、X 2 組合員は、市の指示により、運転業務から外れ下車勤務に従事していた。

(甲26、甲47、乙3)

(ウ) 平成22年6月21日頃、Z 5 が作成し配布した Z 5 だよりには、①市は、X 2 組合員に対し、本件事故により免停が予想され、非常勤職員就業要綱第25条により失職となる可能性があるとして、運転業務から外した、②1日免停の場合も失職になるとしているが、一般常識からいえば、このような扱いをしている企業があるだろうか、③私たちは、事故の場合に、正規職員と非常勤職員の格差があることはおかしいことで、非常勤職員という弱い立場にある者を使い捨てるように雇用することは、雇用の濫用にも匹敵するのではないかと考える旨の記載があった。

(甲28)

(エ) 平成22年7月28日頃、Z 5 が作成し配布した Z 5 だよりには、①同月20日、X 2 組合員が運転業務を外されたこと等について、市との間で団交が行われた、②非常勤職員のみが1日免停で失職するとされている、③弱い立場にある者を使い捨てるように雇用することは、雇用の濫用にも匹敵するのではないかと考える、④ Z 5 は、非常勤職員就業要綱第25条の変更及び削除に向けて努力する旨の記載があった。

(甲29)

(オ) 平成22年9月30日、Z 5 の臨時大会が開催され、Z 5 は、組合に加盟すること及び名称を Z 4 と変更することを決議し、その後、Z 5 の組合員は、全員が組合に加入し、Z 5 は存在しなくなった。

(乙3)

(カ) 平成22年10月14日、組合は当委員会に対し、市がX 2 組合員を乗車勤務から外し、下車勤務を命じたこと等が不当労働行為に該当するとして、不当労働行

為救済申立て（平成22年(不)第63号事件）を行い、当委員会は、同24年5月22日付けで、組合の申立てを棄却する命令を発した。

なお、この命令中で、当委員会は、組合は形式的には個人加盟の合同労組ではあるが、組合の下部組織である Z 4 は、Z 5 を継承する唯一の組織であるとみる他はなく、Z 5 と Z 4 の実質的な同一性は保たれているとし、組合はこの申立てに関して申立人適格を有すると判断した。

（乙3）

（キ）最終的に、X 2 組合員は本件事故により、免停にはならず、失職もしなかった。

イ 平成24年頃の免停による失職に関する協議状況

（ア）平成24年7月5日、組合等は市に対し、同日付け要求書を提出した。この要求書の項目には、非常勤職員就業要綱第25条第2項中の「免許の効力を停止されたとき」を削除することを求める旨の記載が含まれていた。

（乙6）

（イ）平成24年8月17日、組合と市との間で24.8.17団交が開催された。

組合は、非常勤職員就業要綱第25条第2項中の「免許の効力を停止されたとき」を削除することを求める旨述べた。市は、現行制度で理解されたいと返答し、これに対し、組合は理解できないから要求している旨述べた。

組合は、正規職員は、免停の場合、下車勤務になり、解雇されないののではないかと尋ね、市は、下車勤務については規則には書いてないが、免停による失職はない旨返答した。

組合は、1日免停であれば、有給休暇を取って、講習を受ければよいのではないかと述べ、市は、それはどうかと思う旨述べ、続けて、非常勤は特別職として任命され、運転業務に従事している者は免許の効力を失うと失職すると要綱で定めている旨返答した。

組合は、有給休暇がある人はごまかせて、有給休暇がない人はごまかせないということですねと述べ、市は、ごまかせる、ごまかせないという話ではなく、要綱にて定めている旨返答した。

組合は、再度、削除を求め、市は、非常勤は特別職として任命され、運転業務に従事する者として雇っている旨返答した。組合は、正規職員も同じではないかと述べ、市は、正規職員は運転業務をしない者もいる旨述べた。組合は、ほとんどが乗務員のまま退職しており、1日免停で退職になるなどタクシーやトラック運転手では聞いたことがない旨述べた。

組合は、1日免停であったとしても、たまたま公休日であればいいのかと述

べ、続いて、運転業務で雇っているのに運転できないということについては、正規職員と非常勤職員に共通している旨述べ、市は、法を遵守して運転業務に従事してほしい旨述べた。

組合は、風邪で運転業務ができない時は失職であるかと尋ね、市はこれを否定し、組合は仕事ができないのは同じである旨述べた。市はそれを一緒にしてはだめである旨述べ、組合は理由は違うが事実と同じであって、30日間の免停であれば失職でよいが、1日免停で失職になるのはおかしい旨述べ、続けて、要綱があるから失職になるわけで、免停になれば失職するという文言を削除してほしい旨述べた。

結局、市は組合の要求には応じず、再度、現行制度で理解されたい旨返答した。

(甲2、甲34、乙7、乙42、証人 X2)

ウ 市の労働条件等の見直しについての協議申入れと25.3.29 Z2 協定書の締結等に係る経緯

(ア) 平成24年10月、高槻市営バス特別改革チームにより、市営バス特別改革報告書が取りまとめられた。この報告書には、経営改善の方向性についてとして、人件費縮減に向けた取組みや運行効率の向上に向けた取組みが含まれ、①給与制度全般の見直し、②時間外手当、休日勤務手当の縮減、③休暇制度全般の見直し、④非常勤職員の報酬・休暇制度の見直し、⑤乗務員の勤務の見直し（拘束時間の延長等）等が挙げられていた。

(乙19)

(イ) 平成24年12月5日、市は組合に対し同日付けの労働条件等の一部改定について（協議）と題する文書（以下「24年12月対組合申入書」という。）を提出した。

この文書には、市営バス特別改革報告書に基づき改革を進めるため労働条件等の見直しを行うとして、①給与制度全般について、同業種を参考にした見直しを行う、②乗務員の拘束時間を1日最大13時間までとする、③非常勤職員については月額報酬額を見直し、人事考課を反映した夏期及び冬期一時金を支給する、④非常勤職員の病気休暇期間は、年間10日を限度とする、⑤非常勤職員就業要綱第8条第2号を廃止するとの5項目が挙げられ、これらについて平成25年4月から実施するとして、協議に応じるよう求める旨の記載があった。

なお、非常勤の乗務員については、平成19年度までは夏期及び冬期一時金が支給されていたが、同20年度に、一時金として支給されていた額を勘案して、月額報酬額を見直した上で、一時金は支給しないこととされていた。

また、当時の非常勤職員就業要綱第8条は、下記のとおりである。

「（休日）

第8条 休日とは、次の各号に掲げる日をいう。

（１）（略）

（２）国民の祝日に関する法律（略）に規定する休日のうち、管理者が指定する日（不規則勤務者でこの日が前号に当たるときはこの日に振り替えて、休日以外の日を休日に指定することができる。）

（３）（略）

（甲38、甲39、甲43、甲47、乙1、乙23）

（ウ）平成25年1月28日、組合と市との間で団交が開催された。

市は、今日は、24年12月対組合申入書の協議事項についての趣旨説明をし、総論的な話をする事として、次回以降に各論の話をし、その後に回答をもらいたい旨発言し、その後、市は趣旨説明を行った。

（乙26）

（エ）平成25年2月26日、組合と市との間で団交が開催された。

市は、24年12月対組合申入書の協議事項について、再度、説明した。

乗務員の拘束時間について、組合は、最大13時間までとする理由を尋ね、市は、効率的にダイヤを運行するためである旨返答した。組合は、これによりどの程度経費を削減できるのか、必要性はあるのか、どの仕業が問題になっているのかと尋ね、年間で削減できる経費等を示すべきである旨述べた。

月額報酬額の見直しについて、組合は、時給額がいくらになるかを質問し、市は、月額17万1,000円となった時の時給は一時金を除くと1,361円になる旨返答した。組合は、基本給だけでみると減額とならないが、残業手当がかなりの減額になり、モチベーションが下がることになるので、経費の削減を目的にするのでないならば、残業単価を3割5分増しにするなどの方策を求める旨述べた。

一時金の導入について、組合は、1年で契約を終了する者の場合は、夏期一時金に関して不利益をこうむることになる旨述べ、市は、この点は正規職員も同じである旨述べた。

国民の休日を公休日とする扱いをやめることについて、組合は、非常勤に対してのみなのかを尋ね、市は、そのとおりである旨返答した。

組合は、組合との協議が整わない時はどうするのかを尋ね、市は、その時、考える旨返答した。組合は、市の申入れに対し、文書で回答する旨述べ、団交は終了した。

なお、24年12月対組合申入書に係る団交で、市が組合に対し、非常勤職員就業要綱第25条第2項の見直しを提案したことはなく、このことが話題になることはなかった。また、本件申立てに至るまで、組合と市の間で、24年12月対組合申入書に関する協定は締結されていない。

（乙28、証人 X 2 、当事者 X 1 ）

（オ）組合等は市に対し、平成25年3月11日付けで、労働条件等の一部改定についての協議申し入れに対する回答と題する文書（以下「25年3月組合回答書」という。）を提出した。

この文書には、①給与制度全般の見直しについては必要性和正規職員と非常勤職員との公平をもってあたられたい、②拘束時間の延長については交渉時に貴職の合理的説明がなく不要であるとする、③賞与支給に伴う月額報酬の見直しについては合理的理由の説明がないばかりか、多くの点で不利益な変更であり、提案通りの額では応じられない、④賞与支給にあたっての非常勤の病気休暇にともなう減額については賞与制度が復活し、またかつて賞与制度が存在した時に有意義に運用されていたものであるなら了承する、⑤非常勤職員就業要綱第8条第2号の廃止は13日分の公休出勤手当の廃止に当たり、大きな不利益であり、正規職員は15日間の公休出勤が保障されたままであることから応じられない、⑥組合との誠実な協議と合意が成立する時期を待って実施されたい旨の記載があった。

（乙29）

（カ）平成24年12月5日、市は、 Z 2 に対し、同日付けの労働条件等の一部改定について（協議）と題する文書（以下「24年12月対 Z 2 申入書」という。）を提出し、市営バス特別改革報告書に基づき改革を進めるため労働条件等の見直しを行うとして、24年12月対組合申入書に記載の5項目に正規職員に係る項目を追加して、協議を申し入れた。

Z 2 は、平成25年2月13日の市との団交に関して、 Z 2 ニュースを発行・掲示したが、そこには、 Z 2 は、団交において、市の提案は、組合員の生活に甚大な影響を及ぼす提案で、職場からの猛反発は必須であり、職場での討議に時間が必要で、当局側にも再考を強くお願いしたいと述べた旨記載されていた。

また、25.3.29 Z 2 協定書が締結されるまでの間、 Z 2 が市に対し、非常勤職員が1日免停になった際の失職に係る取扱いを変更するよう文書により要求したことはなかった。

（乙19、乙38、証人 Y 2 ）

(キ) 平成25年3月29日、 Z 2 と市との間で、25.3.29 Z 2 協定書が締結された。その内容は、以下のとおりである。

「1 給与制度全般について、同業種を参考として次のとおり見直しを行う。

(1) 略

(2) 非常勤嘱託員についても運転業務、事務など従事する業務内容に即した勤務評定を導入するとともに、その結果を勤勉手当又はそれに相当する割増報酬に反映するものとする。

(3) 略

(4) 略

2 運転士の拘束時間については、1日当たり7時間以上9時間以内を基本とし、それを超える場合は労使で確認することとする。

3 非常勤嘱託員の月額報酬を次のとおり見直すとともに、6月及び12月に割増報酬を支給する。なお、平成25年6月1日を基準日とする割増報酬については、同年4月1日以後の在職期間をもって算定する。

職 名	新報酬月額
バス乗務嘱託員	171,000円
バス運行管理嘱託員	略
バス整備嘱託員	略
事務嘱託員	略

4 非常勤嘱託員の病気休暇の取得可能日数は、一年度当たり10日間を限度とする。なお、負傷又は疾病のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる期間が10日間を超える場合は、当該超える日数は欠勤として扱い、上記3の割増報酬に反映することを基本とする。

5 非常勤嘱託員が道路交通法（略）第103条の規定により30日間の運転免許停止の行政処分を受けた場合であっても、有給休暇、夏季休暇、公休日等により欠勤することなく停止処分者講習を受け、当該運転免許の停止期間が1日間に短縮されたときは、その職を失わないこととする。

6 施行日

平成25年4月1日とする。

7 その他

中休手当の取扱い、非常勤嘱託員の時間外勤務に係る割増報酬の算出方法、非常勤嘱託員の祭日の取扱いについては、継続して労使協議を行うものとする。

4週6休制度の導入については、「公休制度のあり方」と位置付けた上で、継続して労使協議を行うものとする。」

(甲1、乙42、証人 Y2)

(ク) 市は、平成25年4月1日付けで、非常勤職員就業要綱第25条第2項を次のとおり改正した。

「(失職)

第25条 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当するときは、委嘱期間にかかわらず、その職を失う。

(1) (略)

(2) 道路交通法(略)第103条の規定により免許を取り消され、又は免許の効力を停止されたとき(免許の効力停止期間が30日間の場合であつて、欠勤することなく所定の講習を受け、当該免許の効力停止期間が1日間に短縮されたときを除く。)並びに同法第105条の規定により免許の効力を失ったとき。」

また、市は、25.3.29 Z2 協定書の第3項及び第4項に沿う内容で、非常勤職員就業要綱のほか、高槻市自動車運送事業の特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する規程並びに高槻市自動車運送事業非常勤職員休暇要綱を改正し、平成25年4月1日より、25.3.29 Z2 協定書の第3項から第5項の内容を組合員を含む非常勤乗務員に適用した。なお、25.3.29 Z2 協定書の第1項(2)については、本件申立時現在、勤務評定は実施されているが、割増報酬への反映は行われていない。

(乙11、乙33、乙34、乙42、証人 Y2)

(ケ) 組合等は市に対し、平成25年4月23日付けで労働条件等の引下げ実施についての抗議と題する文書を提出した。

この文書には、①市は、給与体系及び休日の扱いの変更に伴う制度改革について、実質、一度のみの交渉で実施した、②組合が協議が整うまで実施を見送るよう要求したにもかかわらず、市は実施を決定し、今後交渉しないとしたことは、団交を拒否するのと同じである旨の記載があった。

(甲3、甲44)

エ 25.3.29 Z2 協定書の第5項と同内容の協定締結に関する協議状況について

(ア) 組合等は市に対し、26.2.21組合文書を提出し、団交を申し入れた。この文書に記載された要求事項には、免停の際の免職に係る取扱いの変更について、組合とも協定を締結することが含まれていた。

(甲 8、証人 Y 2、当事者 X 1)

(イ) 平成26年 3 月28日、26. 3. 28団交が開催された。

市は、免停に係る失職規定については、既に非常勤職員就業要綱も変更しており、改めて組合と協定を締結する意味がわからない旨述べた。組合は、そもそも、これは組合が、X 2 組合員の問題があった時に、要求してきたことであり、組合の要求を拒否しておきながら、Z 2 と協定を締結するのはおかしい旨述べた。

市は、Z 2 とは様々な項目を協議する中で決めてきたことであって、組合はこちらからの協議事項に対して全て反対であった旨述べ、続いて、再度、既に非常勤職員就業要綱が改正されており、改めて協定を締結する意味がわからない旨述べた。

(甲10、甲22、甲48、乙15、乙42、証人 Y 2、当事者 X 1)

(ウ) 平成26年 5 月16日、26. 5. 16団交が開催された。

組合は、①非常勤職員就業要綱と協定ならば協定が優先され、非常勤職員就業要綱はある程度、市側に自由があるので、協定を結びたい、②組合がずっと要求してきたことに対し、応じず、Z 2 と協定を締結するのは不公平である旨述べた。市は、非常勤職員就業要綱に明記されているので、改めて協定を締結する意味がわからない旨述べた。

組合は、①組合がずっと要求してきたのをほったらかしにして、Z 2 と協定を締結するのはおかしい、②謝罪してほしいと思うが、市にも面子があるだろうから、協定だけでも結んでほしい旨述べた。市は、再度、協定を締結する意味がわからない旨述べた。組合は、協定は市側には意味はないが、協定を締結することで不平不満がなくなり、労使関係は改善される旨述べた。市は、再度、協定を締結する意味がわからないので、結べない旨述べた。

(甲12、甲23、甲48、乙16、乙42、証人 Y 2、当事者 X 1)

(エ) 組合等は市に対し、平成26年 6 月 6 日付け文書（以下「26. 6. 6組合文書」という。）を提出し、団交を申し入れた。この文書には、26. 2. 21組合文書の要求事項である免停の際の免職に係る取扱いの変更に関して、誠実な回答を求める旨記載されていた。

(甲14)

(オ) 平成26年 6 月30日、26. 6. 30団交が開催された。

組合は、1 日免停の際の失職に係る取扱いの変更について、組合と協定を締結しないのか質し、市は、非常勤職員就業要綱に明記されている事項について協定を締結する意味がわからず、協定は締結しない旨返答した。

(甲24、乙17、乙42、証人 Y 2 、当事者 X 1)

(カ) 組合等は市に対し、平成26年 7 月18日付け文書（以下「26. 7. 18組合文書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

この文書には、①組合等は26. 2. 21組合文書にて、免停の際の免職に係る取扱いの変更について、組合とも協定を締結することを求めたが、市は応じなかった、②市は協定を締結しない理由について、理由がないと繰り返すのみであるが、もともと組合の要求から発生した事案にもかかわらず、 Z 2 と協定し、そのような回答を繰り返すことは極めて不誠実である旨記載されていた。

(甲16)

(キ) 平成26年 8 月19日、26. 8. 19団交が開催された。

組合は、免停の際の免職に関して、協定を締結する考えはないのか尋ね、市は、前回回答と同じであるが、非常勤職員就業要綱に明記しており、協定を締結する理由はない旨述べた。組合は、非常勤職員就業要綱は使用者側が一方的に変更できるものであり、我々は協定を締結してほしい旨述べた。

市は、これは、特別改革に基づき総合的に見直しを行った結果であって、報酬額の決定とか他の事案には全て反対だとしておきながら、免停に関する協定だけ個別に締結を求めるのは、いいところ取りである旨述べた。組合は、他の事案に反対したと言われても、その前の協議がないのだから、特別改革に関する協定は締結できない旨述べた。市は、交渉は行っているとし、続いて、組合について、事案に対し、何の提案も歩み寄りもなく、反対ばかりしている旨述べた。

(甲25、甲48、乙20、乙42、証人 Y 2 、当事者 X 1)

(2) 市が組合との間で、市と Z 2 との間の平成25年 3 月29日付け協定書の第 5 項と同内容の協定を締結しないことは支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 労働組合から労働条件に関する協定締結の申入れがあった際、複数組合が併存する場合に、正当な理由なく、他の労働組合と異なる対応をすることは、労働組合を弱体化する支配介入に該当すると判断される。

前提事実及び前記(1)エ(ア)から(キ)認定のとおり、市と Z 2 との間の25. 3. 29 Z 2 協定書の第 5 項は、非常勤職員が 1 日免停となった場合に失職しない旨定めるところ、組合が、26. 2. 21組合文書にて、組合とも同内容の協定を締結することを要求して以降、4回の団交を経て、本件申立時においても、市は、組合からの非常勤職員が 1 日免停となった場合に失職しない旨の協定の締結要求に応じていないことが認められ、市が組合と Z 2 との間に非常勤職員の労働条件に関し、異なる対応をしているといえる。そこで、市が組合からの協定

締結の申入れに応じないことに正当な理由があるかについて、検討する。

イ 平成25年 3 月29日当時の市の対応について

市は、25. 3. 29 Z 2 協定書第 5 項の締結に至った理由として、平成24年12月 5 日付けの協議申入れに基づく労働条件の見直しについて、Z 2 側からは、「処遇面での総合的な見直しの中で解決を図りたい。特に非常勤職員の処遇改善を検討できないか」との要望があったのに対し、組合は、この時の市からの協議申入れに対し、全て反対との姿勢を示し、両者が異なる対応をしたため、合理的な差異に基づく取扱いの相違である旨主張するので、以下、この時の経緯について、検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)ウ(イ)、(カ)認定のとおり、①市は、組合と Z 2 のいずれに対しても、平成24年12月 5 日付けで市営バス特別改革報告書に基づき改革を進めるため労働条件等の見直しを行うとして協議を申し入れたこと、②24年12月対 Z 2 申入書に記載された項目は、24年12月対組合申入書に記載の 5 項目に正規職員に係る項目を追加したものであったこと、がそれぞれ認められる。

しかし、24年12月対組合申入書及び24年12月対 Z 2 申入書のいずれにおいても、非常勤職員の 1 日免停に関係した事項は含まれておらず、非常勤職員の 1 日免停に係る問題と市営バス特別改革報告書に基づく改革に直接の関係があると認めることもできず、そもそもは、平成24年12月 5 日付けの協議申入れと非常勤職員の 1 日免停に係る問題は別の問題であったとみるのが相当である。

(イ) そこで、組合と市との協議についてみると、前記(1)ウ(ウ)、(エ)認定のとおり、組合と市との間では、この労働条件等の見直しに関し、2 回の団交が行われたが、市が組合に対し、この団交において、非常勤職員就業要綱第25条第 2 項の免停の際の失職に係る条項の見直しを提案したことはなく、この件が組合と市との間で話題になることはなかったことが認められる。

さらに、前記(1)ウ(エ)、(オ)、(キ)、(ク)認定のとおり、① 2 回の団交の後、組合が提出した25年 3 月組合回答書には、労働条件等の一部改定については、組合との誠実な協議と合意が成立する時期を待って実施されたい旨記載されていること、②市と組合との間では、この時の労働条件等の改定についての協定は締結されていないこと、③市と Z 2 との間では25. 3. 29 Z 2 協定書が締結され、平成25年 4 月 1 日付けで、この協定で定められた非常勤職員の月額報酬額と病気休暇の取扱いと同内容で非常勤職員就業要綱等が改正され、組合員にも適用されたこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、市は、組合に対しては、非常勤職員の 1 日免停の際の取扱いの

変更を提案することなく、組合が誠実な協議と合意の成立を待つよう求めたにもかかわらず、組合の同意を得ないまま、Z2と合意した内容で組合員を含む非常勤職員の労働条件を改定したというのが相当である。

(ウ) 次に、Z2についてみると、前記(1)ウ(カ)認定のとおり、Z2 ニュースには、平成25年2月13日の団交において、Z2は、市の提案は組合員の生活に甚大な影響を及ぼす提案であり、当局側にも再考を強くお願いしたいと述べた旨の記載があることが認められ、この時点では、Z2は市の提案に反対し、再考を求めているとみるのが相当である。

また、前記(1)ウ(カ)認定のとおり、Z2が市に対し、非常勤職員が1日免停になった際の失職に係る取扱いを変更するよう文書により要求したことはないことが認められる。

さらに、24年12月対Z2申入書と25.3.29 Z2 協定書の内容を比較すると、1日免停の条項の他に、前記(1)ウ(イ)、(カ)、(キ)認定のとおり、①当初の申入れでは、乗務員の拘束時間を1日最大13時間までとしていたが、協定書では、1日当たり7時間以上9時間以内を基本とし、それを超える場合は労使で確認することになるとされていること、②当初の申入れでは、祝日のうち管理者が指定する日を休日にする旨の非常勤職員就業要綱の定めを廃止するとしていたが、協定書では継続協議とされていること、がそれぞれ認められ、市は、1日免停に係る条項に加え、当初の提案よりも労働者側に有利な条件で、Z2と協定したというのが相当である。

(エ) 以上のことからすると、市が平成24年12月5日付けの協議申入れに基づく労働条件の見直しに係る協議において、組合とZ2に対し、同一の対応及び提案をしたとは解されず、同一の条件下で組合とZ2が異なる選択をしたため、Z2との間でのみ非常勤職員が1日免停となった場合に失職しない旨の条項を含む協定が締結されたということとはできず、合理的な差異に基づく取扱いの相違であるとの市の主張には理由がない。

ウ 平成24年12月5日以前の市の対応について

次に、市は、組合は非常勤職員就業要綱第25条第2項そのものの見直しを求めており、1日免停の際の取扱いの見直しを求めているのではない、平成24年7月以降、約1年7か月の間、組合は市に対し、非常勤職員就業要綱第25条第2項に係る要求をしていない旨主張するので、市が平成24年12月5日付けの協議申入れに基づく労働条件の見直しを提案する以前の状況についてみると、前記(1)ア(ウ)から(オ)認定のとおり、Z5は、同22年9月30日の臨時大会にて、組合に加盟すること及び名称をZ4と変更することを決議し、その後、

Ｚ５の組合員は、全員が組合に加入し、Ｚ５は存在しなくなったことから、Ｚ５と組合傘下のＺ４には実質的な同一性は保たれていると判断されるところ、同年６月２１日頃及び同年７月２８日頃にＺ５が作成したＺ５だよりには、非常勤職員のみ１日免停で失職するとしていることを問題視し、非常勤職員就業要綱第２５条の変更及び削除に向けて努力する旨の記載があることが認められる。

また、前記（１）イ（ア）、（イ）認定のとおり、平成２４年７月に組合は市に対し、要求書を提出し、２４．８．１７団交において、組合は、１日免停で退職になるなどタクシーやトラック運転手では聞いたことがない、３０日間の免停であれば失職でよいが、１日免停で失職になるのはおかしい旨発言し、免停になれば失職するとの文言を要綱から削除することを求めたことが認められ、市が平成２４年１２月５日付けの協議申入れに基づく労働条件の見直しを提案する以前から、組合が非常勤職員のみ１日免停で失職するとの条項の変更を求めていたことは明らかである。

また、この団交で、市が、組合からの要求を聞いた上で、拒否回答をしていることからすると、その後、２６．２．２１組合文書の提出に至るまでの間、組合がこの問題について要求書を提出しなかったとしても、この要求自体を取り下げたとは解せず、これらの点に関する市の主張は採用できない。

エ 一連の協議における市の対応について

さらに、２４．８．１７団交での組合との協議における市の対応と、平成２４年１２月５日付けの協議申入れに基づく労働条件の見直しに係るＺ２との協議における市の対応を比較すると、市は、組合との２４．８．１７団交では、組合からの指摘や要求にもかかわらず現行制度を変更する考えはないとの拒否回答をしながら、その約半年後のＺ２との協議では、Ｚ２から文書による要求がないにもかかわらず、態度を変えて、現行制度の変更を容認して、Ｚ２との間でのみ協定を締結し、しかも、その際、組合に対し、現行制度の変更を容認したとの通知も行わなかったというのが相当である。

以上のとおり、市が平成２４年１２月５日付けの協議申入れに基づく労働条件の見直しを提案する前後の状況からも、市が、非常勤職員の１日免停の際の失職問題の解決に関し、組合に対し、Ｚ２に比して不均衡な対応をしていたことは、より明白である。

オ また、市はＺ２とは協定を締結しながら、組合と協定を締結しない理由として、平成２５年４月１日付けの改正により非常勤職員就業要綱に１日免停で失職しないことが盛り込まれたことを挙げる。しかし、非常勤職員就業要綱は、使用者たる市がその考えにより設定、変更するものであるのに対し、協定書は労使間

の合意であり、その内容を変更しようとするれば、協定の相手方である組合の意向を無視することはできないのであるから、組合が両者の性質は異なるとして、協定化を求めるのには理由があり、非常勤職員就業要綱が従前からの組合の要求を満たすように改正されたからといって、市が組合からの協定締結申入れに応じる必要はないというものではない。

カ 以上のとおりであるから、市が組合との間で、25.3.29 Z2 協定書の第5項と同内容の協定を締結しないことは、組合員の労働条件に関する組合からの要求事項について協定化を拒み、正当な理由なく Z2 に比して均衡を欠く扱いをしたものというのが相当であって、かかる行為は組合を弱体化するものであり、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 免停を理由とする免職に係る取扱いの変更についての協定締結を議題とする組合との団交における市の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)エ(ア)から(キ)認定のとおり、組合等が26.2.21組合文書にて団交を申し入れたところ、この文書に記載された要求事項には、免停の際の免職に係る取扱いの変更について組合とも協定を締結することが含まれており、その後、この協定締結問題に関して、計4回の団交で協議が行われたことが認められる。

イ 市は、非常勤職員就業要綱と同内容の協定を締結しても、組合員の労働条件その他待遇に影響を与えないとして、この議題は、義務的団交事項に当たらない旨主張するが、組合は組合員の労働条件に関する協定の締結を求めて団交を申し入れたのであるから、これが義務的団交事項に当たることは明らかであって、非常勤職員就業要綱が従前からの組合の要求を満たすように改正されたからといって、組合からの協定の締結要求についての団交に応じる義務が免じられるものではない。

ウ そこで、これらの団交における労使間のやりとりを具体的に検討する。

(ア) まず、前記(1)エ(ウ)、(キ)認定のとおり、組合は、26.5.16団交にて、非常勤職員就業要綱と協定ならば協定が優先され、非常勤職員就業要綱はある程度、市側に自由があるので、協定を結びたい旨述べたこと、26.8.19団交にて、非常勤職員就業要綱は使用者側が一方的に変更できるものであり組合は協定を締結してほしい旨述べたこと、が認められ、組合は非常勤職員就業要綱に定められていても協定の締結を求める理由を明らかにしているというべきである。これに対し、市は、前記(1)エ(イ)、(ウ)、(オ)、(キ)認定によれば、一貫して、非常勤職員就業要綱に明記されており、改めて協定を締結する意味がわか

らない等と回答し、組合が指摘している非常勤職員就業要綱と協定の位置づけの違いについて具体的に回答していないことが認められる。

(イ) また、前記(1)エ(イ)、(キ)認定のとおり、市は、26.3.28団交にて、

Z2とは様々な項目を協議する中で決めてきたが、組合はこちらからの協議事項に対して全て反対であった旨述べたこと、26.8.19団交にて、特別改革に基づき総合的に見直しを行った結果であって、他の事案には全て反対だとしておきながら、免停に関する協定だけ個別に求めるのは、いいところ取りである、組合は事案に対し、何の提案も歩み寄りもなく、反対ばかりしている旨述べたことが認められ、市は特別改革に伴う労働条件等の見直しに係る協議において、組合が反対をしていたから協定できないと回答したと解される。

しかし、前記(2)イ記載のとおり、①そもそもは、平成24年12月5日付けの協議申入れと非常勤職員の1日免停に係る問題は別の問題である上、その際の協議において、市が組合に対しては、1日免停に係る取扱いの変更を提示したことがないこと、②他方、Z2も市の当初案に反対していたところ、市は

Z2に対しては、1日免停に係る条項に加え、さらに当初の提案よりも労働者側に有利な条件で、Z2と協定を締結したこと、③市が組合に対し、当初の提案よりも労働者側に有利な条件で、再度提案を行い、同意を得ようとしたとする疎明はないことからすると、組合が特別改革に伴う労働条件等の見直しに係る協議において反対したので協定できないとの回答は、実際の協議の経緯と矛盾するというべきものである。

エ 以上のとおりであるから、市は、協定締結を議題とする4回の団交において、組合とは協定を締結しないとの回答に固執し、真摯に協議を行う意思を欠いた不誠実な対応をしたというのが相当であって、かかる行為は、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。

2 争点3（組合活動を理由にする勤務変更の取扱いは、組合と別組合との間で差があるか。また、そのことは支配介入に当たるか。）及び争点4（組合活動を理由にする勤務変更の取扱いを議題とする組合との団交における市の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 乗務員の休暇取得や勤務変更等について

(ア) 本件申立時の高槻市交通部営業所規程は、交通部における所長の専決について次のとおり定める。

「(専決)

第5条 管理者の権限に属する事務のうち所長が専決することができる事務

は、次のとおりとする。

(1) から (6) (略)

(7) 乗務員の勤務変更を行うこと。

(8) から (13) (略)

(乙21)

(イ) 交通部の乗務員の仕業の種類は、アルファベット2文字と2桁の数字の組合せの符号で示され、アルファベットの1文字目は営業所名を意味し、2文字目はA、B又はCであるところ、Aは早出勤務、Bは遅出勤務、Cは中休勤務(中休を挟んで、朝と夕方の通勤・通学のラッシュ時間帯での勤務)を意味し、これと2桁の数字で、その日の労働時間が特定される。

各労働日ごとの仕業及びそのサイクルを示す輪番表と各仕業の出勤時間、退勤時間等を示した出退勤一覧表は、原則として年度ごとに作成され、3月下旬頃、乗務員に配付され、各乗務員につき、4月1日時点での輪番表のスタート位置が確定する。これにより、各乗務員は、当該年度の労働日と各日の出勤時間、退勤時間等を認識できるようになっている。

なお、各営業所内では、アルファベットの2文字目と2桁の数字のみで仕業が特定されるため、1文字目のアルファベットを省いて、符号が表記されることがある。

また、平成26年度の芝生営業所の非常勤の乗務員の場合は、24通りの仕業があり、それぞれの拘束時間は若干のばらつきはあるが、概ね8時間半程度である。

(甲45、乙35、乙36)

(ウ) 各営業所ごとに、1日当たり有給休暇を取得できる人数の上限は、原則として、平日は7名、土曜日は10名、日曜日・祝日は15名で、先着順とされているが、希望者が集中する年末年始等は抽選となることもある。

各乗務員からの有給休暇の希望の受付は、原則として、当該日の1週間前で締め切られるが、それ以後も、急病の場合等には、営業所に電話連絡をした上で、有給休暇を取得できる場合もある。

(甲45、証人 Y 2)

(エ) 市は、遅くとも昭和60年から、 Z 2 については、組合員が組合活動を理由として、勤務変更をすることを認めており、 Z 2 の執行委員長等から該当する組合員を指定して変更願が提出されると、市が交代する乗務員を探し、仕業を変更している。組合活動を理由にする勤務変更に関する、市と Z 2 の間の協定書は現存しないか、又は協定の締結自体されていない。

(甲45、乙41、乙42、証人 Y 2)

(オ) 乗務員が、特定の日について、他の乗務員との間で互いの仕業を入れ替えることを市に対し願ひ出る、仕業変更の制度がある。

仕業変更は、許可を求める乗務員が有給休暇を取得できず、業務を入れ替える相手方である代務者の同意を得ている場合に認められるとされている。また、乗務員が所属長あてに提出する仕業変更許可願ひの様式には、具体的な理由を記載する欄が設けられ、変更は、所属長が真にやむを得ない理由として認める場合で、かつ休暇の取得が困難な場合のみとする旨記載されている。

(甲45、乙31の1、乙31の2、乙31の3、乙42、証人 Y 2)

イ 住民監査請求とその直後の市と Z 2 の協議等について

(ア) 平成24年4月24日、市監査委員は、市自動車運送事業管理者あてに、地方自治法第242条第1項の規定に基づきなされた同年2月27日付けの住民監査請求に関し、監査結果を通知した。

この監査請求は、交通部の乗務員は1年計1,860時間の変形労働による実労働時間制で勤務し、輪番表に沿って勤務が割り当てられているところ、Z2の役員が、たびたびこの輪番から外れ、遅番又は中休勤務から早番に勤務変更しており、変更前と変更後に勤務時間の差異が生じた時、交通部は、その勤務時間が変更前よりも長い場合は超過分を時間外勤務とし、短い場合は不足分を待機勤務させているため、時間外勤務に係る手当や無意味・不要な待機時間が生じているとして、関係団体、関係人等に対し、不当利得返還請求又は損害賠償請求することを勧告することなどを求めるものであった。

これに対し、市監査委員は、交通部において、1年単位の変形労働時間制が採用され、労働日及び当該労働日ごとの労働時間を輪番表等で定めているが、労働組合活動等の理由で、予め決められた仕業を変更することがあることを認め、勤務の変更にあたっては、少なくとも就業規則又は労働協約において勤務変更できる場合を明白かつ限定的に定められていることが条件であると考えとし、労働組合活動のための勤務変更については、緊急を要する場合と認めがたく、就業規則等で定めていないこと、例外的・限定的なものとされていないことから疑問が残るところであるとした上で、勤務変更の結果、時間外勤務があったとして支払われた給与等については、労働の対価として支払われたもので違法性はなく、待機時間については、必要性の点では疑問は残るが、月額で支給される給料等の基本額の減額変更は労働条件の不利益変更となることから、その時間を勤務命令して給料等の月額を確保することは一定理解できるとし、これらに係る給与を支払ったこと自体に違法性はないなどとして、損害賠償の

責任が生じているとはいえず、当該措置の必要は認められないと判断した。また、管理者に対する要望として、高槻市交通部営業所規程第5条第7号は、所長が乗務員の勤務変更を専決することができるとしているが、勤務変更する理由を具体的に定めていない状況にあるため、変更を認める必要最小限の理由を再検討した上で、就業規則等で定めるなど、その運用方法を検討することが挙げられた。

なお、この監査結果について、住民訴訟が提起されたが、本件申立後の平成27年5月21日、大阪地方裁判所は請求を棄却し、その後、この判決は控訴を経ず確定した。

(乙2、乙42、乙43、乙44、証人 Y2)

(イ) 市は Z2 に対し、平成24年5月30日付けの労働条件等の一部改定について(協議)と題する文書を提出し、協議を申し入れた。この際の申入れ項目の中には、職員及び組合側からの申出による勤務変更については認めないことにすることが含まれていた。

(甲45、乙4、乙42)

(ウ) Z2 と市は、平成24年6月22日付けで、覚書を締結した。この覚書には、職員及び組合側からの申出による勤務変更の取扱いについては、継続協議とし、労使双方が見直しに向けて努力する旨の記載があった。

なお、この時点から本件申立時に至るまで、Z2 の組合員の組合活動を理由にする勤務変更の取扱いに変更されていない。

(乙5、乙42)

ウ Z3 の結成と要求事項について

(ア) Z3 は市に対し、平成25年7月11日付け文書を提出し、Z3 を結成したことを通知するとともに、同日付けの要求並びに団体交渉申入書(以下「25年7月 Z3 要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。25年7月 Z3 要求書に記載された要求事項の中には、Z3 の機関会議の開催について勤務変更を認めることが含まれていた。

(乙12、乙13)

(イ) 組合は市に対し、平成25年8月30日付け文書を提出した。この文書には、①先般、Z3 から提出された要求事項は、組合業務に関する勤務変更など、組合と同様の要求であると認識している、②市は、組合に対し、要求に応えられない旨回答していたことに留意し、回答内容に変更があるのであれば、まず、組合に回答を示すよう要求する旨記載されていた。なお、市は、この文書に関し、組合に対して返答しなかった。

(甲5)

エ 平成26年1月頃の組合活動を理由にする勤務変更に関する協議状況等について
(ア) 組合等は市に対し、25.12.25組合文書を提出し、団交を申し入れた。この文書の要求事項には、組合活動を理由にする勤務変更を認めることが含まれていた。

(甲6、乙42、証人 Y2)

(イ) 平成26年1月23日、26.1.23団交が開催された。

組合が組合活動を理由にする勤務変更についての市の考えを尋ねたところ、市は、①裁判が係属しており、Z2には、廃止を申し入れており協議中である、② Z3からも申入れがあったが、勤務変更をしないと回答した、③組合についても現行どおりとされたい旨返答した。組合は、Z2の勤務変更について、日にちを決めて廃止しないのかと尋ね、市は、いろいろあって難しく、日を決めるところまで至っていない旨返答した。

組合は、職員間での勤務変更がどういう場合に認められるかについて尋ね、市は、乗務員が有給休暇の申請をしたが、有給休暇の処理ができないが、どうしても休まなければならない時に、代務者を見つけてきて、営業所で認めている旨述べた。

組合は、組合の要求事項についての文書回答を要求し、市は回答する旨述べた。

(甲21、乙14、乙42、証人 Y2)

(ウ) 市は組合に対し、25.12.25組合文書に回答するとして、平成26年1月27日付け回答書を提出した。

この回答書の組合活動を理由にする勤務変更についての項目には、自動車運送事業は労働集約型の産業であることから、現行どおりで理解願いますと記載されていた。

(甲7)

(エ) 組合等が市に対し、団交を申し入れた26.2.21組合文書の要求事項には、Z2との協議が終了するまで、組合にも組合業務に関する勤務変更を認めることが含まれていた。

(甲8)

オ 芝生営業所での Z3 役員の仕業変更について

(ア) Z3 は、芝生営業所の運行管理者に対し、その月に開催予定の労働組合の会議を列举し、その日時、場所、参加予定者及びその参加予定者のその日の仕業を記載した執行部日程連絡書を少なくとも平成26年5月分及び同年6月

分について提出していた。

平成26年6月分の執行部日程連絡書には、①平成26年6月10日16時から執行委員会が、同月17日16時30分から職場集会が開催予定である、②執行委員長のY3（以下「Y3執行委員長」という。）は、いずれの会議についても参加予定である、③Y3執行委員長は、同月10日はB11勤務、同月17日はB04勤務である旨記載されていた。なお、B11勤務は13時53分から22時39分、B04勤務は13時07分から21時21分の勤務であった。

（甲30、甲31、乙36、証人 X 2 、証人 Y 2 ）

（イ）平成26年6月10日、Y3執行委員長は有給休暇は取得せず、市の許可を受けて、A26勤務が割り当てられていた乗務員と仕業を交代した。なお、A26勤務は6時07分から14時50分の勤務であった。

これについて、Y3執行委員長名で、平成26年6月10日の勤務に係る仕業変更許可願いが同月7日付けで所属長あてに提出されていた。

この許可願いには、相手方と仕業を入れ替える旨申し合わせたので、承認を求める旨記載されており、具体的な理由の欄には「私用のため」と記載されていた。

（乙30、乙31の1、乙36）

（ウ）平成26年6月17日、Y3執行委員長は有給休暇は取得せず、市の許可を受けて、A16勤務が割り当てられていた乗務員と仕業を交代した。なお、A16勤務は5時48分から14時45分の勤務であった。

これについて、Y3執行委員長名で、平成26年6月17日の勤務に係る仕業変更許可願いが同月14日付けで所属長あてに提出されていた。

この許可願いには、相手方と仕業を入れ替える旨申し合わせたので、承認を求める旨記載されており、具体的な理由の欄には「私用のため」と記載されていた。

ところで、芝生営業所のこの日の休務者調整表によると、平成26年6月17日は7名まで有給休暇が申請可能であるところ、締切までに申請をした者は6名であった。

（甲32、乙30、乙31の2、乙36、証人 X 2 ）

（エ）平成26年7月23日、Y3執行委員長は有給休暇は取得せず、市の許可を受けて、A26勤務が割り当てられていた乗務員と仕業を交代した。

これについて、Y3執行委員長名で、平成26年7月23日の勤務に係る仕業変更許可願いが同月14日付けで所属長あてに提出されていた。

この許可願いには、相手方と仕業を入れ替える旨申し合わせたので、承認を

求める旨記載されており、具体的な理由の欄には「私用のため」と記載されていた。

(乙30、乙31の3)

カ 平成26年5月以降の組合活動を理由にする勤務変更に関する協議状況

(ア) 26.5.16団交において、組合活動を理由にする勤務変更に関して、以下のようやりとりがあった。

市は、組合活動を理由にする勤務変更について、自動車運送事業は労働集約型の産業であることから現行どおりとされたい旨述べた。組合は、組合が求めているのは、Z2との協議に決着がつくまでは平等に扱うことであり、自動車運送事業は労働集約型の産業であるというのは回答の趣旨が違う旨述べ、続けて、Z2との廃止についての協議も進んでいないと聞いており、今後、Z2との間で廃止に至れば、こちらも破棄するという形で協定を締結したい旨述べた。

市は、勤務変更に関して、住民訴訟になっていることに言及し、新たに勤務変更の協定を締結することは市民の理解が得られない旨述べた。組合は、市は、裁判の提起があってから相当経過しているのに、まだ、協議中としており、我々は、労使間に不公平があると主張しており、不公平の解消を求めている旨述べた。市は、組合の主張はわかったが、Z2とも廃止に向けて協議中で、裁判も係属中であって、Z3にも認めていない旨述べた。組合は、再度、裁判の提起から長期経過しており、話の筋が通らない旨主張し、さらに、1年交渉して決まらないなら、廃止に向けて協議しているなどとする話は信用できないし、Z2のニュースにも、廃止の検討について団交をしたとの掲載はない旨述べた。

組合は、職員間での勤務変更もあるのかと尋ね、市は、まずは、有給休暇取得が原則で、有給休暇が取得できないがどうしても休まなければならない時に、代務者を見つけてきたら、認めている旨述べた。組合は、Z2の変更は別制度であるか尋ね、市は、別制度である旨返答した。組合は、Z2の場合の勤務変更の手続について尋ね、市は、営業所に労働組合が年間の予定表をあらかじめ提出し、それとは別に申請書を提出する旨返答した。

(甲23、乙16、乙42、証人 Y2)

(イ) 組合等が市に対し、団交を申し入れた26.6.6組合文書には、26.2.21組合文書の要求事項であるZ2との協議が終了するまで、組合にも組合業務に関する勤務変更を認めることに関して、誠実な回答を求める旨記載されていた。

(甲14)

(ウ) 組合は、26. 6. 30団交において、組合活動を理由にする勤務変更に関して、

①訴訟係属中であっても、いつ、結論がでるかわからないのであれば、組合にも組合活動を理由にする勤務変更を認めてほしい、② Z 3 について、勤務変更の事実があると思われるので、事実を調査の上、回答を求める旨述べた。

また、26. 5. 16団交又は26. 6. 30団交にて、組合は、Z 3 の役員が、組合活動の日程に合わせて勤務を変更している事実がある旨主張し、市に対し、下にある営業所に行って、このことを確認するよう述べたのに対し、市は、応じず、後で確認して知らせる旨返答したことがあった。なお、これらの団交は、芝生営業所の2階の会議室で行われていた。

(甲24、甲47、乙16、乙17、証人 Y 2)

(エ) 組合等は市に対し、26. 7. 18組合文書を提出し、団交を申し入れた。

この文書には、①組合等は26. 2. 21組合文書にて、Z 2 との協議が終了するまで、組合にも組合業務に関する勤務変更を認めることを求めたが、市は応じなかった、②市は、Z 2 と廃止に向けて交渉中であるため認められないと回答しながら、交渉の終了の目途も示さず、裁判で不利な状況になることを懸念するなどと言いついて、不平等な状態を続けており、また、Z 3 の役員には勤務変更を認めているところ、前回の団交での組合の指摘に対し、否定したが、前回団交でも求めたとおり、事実関係を調査し、誠実に報告するよう求める旨記載されていた。

(甲16)

(オ) 26. 6. 30団交から26. 8. 19団交までの間、組合の執行委員長と団交に出席していた市の課長代理との間で、下記のような電子メールのやり取りがあった。

a 平成26年7月11日、組合の執行委員長が送信した電子メールには、

Z 3 の役員の勤務変更の実態調査について尋ねる文面があった。

b 同月22日、市の課長代理が送信した電子メールには、勤務変更について、組合が指摘したような事実は確認できなかったとし、何をもってそのような指摘をしたかを尋ねる文面があった。

c 同月23日、組合の執行委員長が送信した電子メールには、営業所長の認識では、Z 3 の勤務変更を認めていないということなのかと尋ねる文面があった。

(乙18)

(カ) 26. 8. 19団交において、組合活動を理由にする勤務変更に関して、以下のようやりとりがあった。

組合は、Z 3 について勤務変更をした事実はないとのメールでの回答

をもらったが、どういう調査をしたのかと尋ねた。市は、以前に Z 3 が営業所に活動予定表のようなものを渡しにきたことはあるが、それをもって、勤務変更を許可するものではないし、誤解を与えるため Z 3 に返却した事実はある旨述べた。組合は、Z 3 の組合員が勤務を変更した日と組合活動のあった日を照合しなかったのかと尋ね、市は、していない旨返答した。

(甲25、乙20、乙42、証人 Y 2)

(2) 組合活動を理由にする勤務変更の取扱いは、組合と別組合との間で差があるか、また、そのことは支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合活動を理由にする勤務変更は、労働組合に対する便宜供与に当たり、複数組合が併存する場合に、合理的な理由なく、別組合と差を設けることは、労働組合を弱体化する支配介入に該当すると判断される。そこで、組合に対する取扱いと Z 2 及び Z 3 に対する取扱いの差の有無と差がある場合には合理的な理由があるかについて、それぞれ検討する。

イ 組合と Z 2 との差について

(ア) 組合と Z 2 との取扱いの違いについてみると、前提事実のとおり、市は、Z 2 については組合活動を理由にする勤務変更を認めているが、組合については認めていないことが認められる。

(イ) これに関し、市は、Z 2 の役員の勤務変更に関し、住民監査請求がなされ、これに伴い、Z 2 に対し廃止を申し入れており、このような状況下で、組合に新たにこれを認めることはできない旨主張する。また、前記(1)エ(イ)、カ(ア)認定のとおり、市は、組合との団交において、組合の要求に応じられない理由として、住民訴訟が係属していることや Z 2 に対し、廃止申入れをし、協議中であることを挙げたことが認められる。

(ウ) そこで、住民訴訟や Z 2 との協議状況についてみると、前記(1)イ(ア)から(ウ)認定のとおり、①平成24年4月24日、市監査委員は、Z 2 の役員の組合活動を理由にする勤務変更についての住民監査請求についての結果を通知したこと、②この監査結果について、住民訴訟が提起されたこと、③市は Z 2 に対し、同年5月30日付けで勤務変更の廃止についての協議を申し入れたこと、④市と Z 2 は、同年6月22日付けで、勤務変更の取扱いについては継続協議とし、労使双方が見直しに向けて努力するとする覚書を締結したこと、がそれぞれ認められる。

しかし、前提事実及び前記(1)イ(ウ)認定のとおり、市と Z 2 が覚書を締結してから2年が経過した後、本件申立てがなされているが、この間、Z 2 についての勤務変更の取扱いは変更されていないことが認められ、覚書の

締結以降、市が Z 2 に対し、時期を定めて廃止の申入れをしたとする疎明もなく、市が Z 2 について組合活動を理由にする勤務変更を廃止しようとしていたかについては、疑問を持たざるを得ない。

また、前記(1)ア(エ)、イ(ア)認定のとおり、①組合活動を理由にする勤務変更に関する市と Z 2 の間の協定書は現存しないか、又は協定の締結自体されていないこと、②住民監査請求の結果は、措置の必要はないとするものであったが、勤務変更に当たっては、少なくとも就業規則又は労働協約において勤務変更できる場合を明白かつ限定的に定められているのが条件であると考え、管理者に対する要望として、変更を認める必要最小限の理由を再検討した上で、就業規則等で定めるなど、その運用方法を検討することが挙げられていること、がそれぞれ認められる。しかし、市が、具体的に制度を見直し、勤務変更が認められるべき条件を就業規則等で明文化して、これに基づき、組合活動を理由にする勤務変更の制度を運用しようとしたとする疎明もなく、制度の見直しとしてみても、市が積極的な態度を取っていたとはいえない。

さらに、前記(1)エ(エ)、カ(ア)認定のとおり、組合は市に対し、Z 2 との協議が終了するまでは、組合に対して組合活動を理由にする勤務変更を認めることを求め、26.5.16団交においても、今後、Z 2 との間で廃止に至れば、組合も協定を破棄するという形で協定を締結したい旨述べているが、市はこれに応じていないことが認められる。

(エ) 以上のことからすると、組合と Z 2 に対する取扱いの違いについて市の挙げる理由を合理的なものということはできず、市は、両労働組合間の取扱いの差を放置していたというのが相当である。

(オ) なお、前提事実のとおり、Z 2 は市の交通部の正規職員約200名を組織しているのに対し、乗務員のうち組合に加入している者は3名であり、加入人数に差があることは認められるが、市は、組合活動を理由にする勤務変更が認められる条件を就業規則等で明文化しておらず、いかなる場合に勤務変更が認められるかが不明確である以上、少人数であるからといって、ただちに勤務変更の必要性がないとはいえず、また、勤務変更が認められない結果、団交日程の調整における選択肢が狭まるなどの影響があるとする組合の主張は首肯できる。

また、前記(1)カ(ア)認定のとおり、26.5.16団交にて、市が、新たに勤務変更に関する協定を締結することについて、市民の理解が得られない旨発言したことが認められるが、組合と Z 2 との間に合理的な理由なく差を設けているとする結論は変わらない。

ウ 組合と Z 3 との差について

(ア) 組合と Z 3 との取扱いについては、市は、双方に対して、組合活動を理由にする勤務変更は認めておらず、仕業変更許可願いの提出による仕業変更は、双方に対して同様に認めており、差はない旨主張する。

(イ) そこで、Z 3 の Y 3 執行委員長の仕業変更許可願いによる仕業変更についてみると、前記(1)オ(イ)から(エ)認定のとおり、① Y 3 執行委員長の平成26年6月10日、同月17日及び同年7月23日の勤務について仕業変更許可願いが提出されていたこと、②これらの許可願いの具体的な理由の欄には、「私用のため」という抽象的な理由しか記載されていないこと、③これらの日について、Y 3 執行委員長は有給休暇を取得していないこと、④芝生営業所の休務者調整表によると、同年6月17日は7名まで有給休暇が申請可能であるところ、締切までに有給休暇を申請した者は6名であること、がそれぞれ認められる。

仕業変更の運用についてみると、前記(1)ア(オ)認定のとおり、①許可を求める乗務員が有給休暇を取得できない場合に認められるとされていること、②仕業変更許可願いの様式には、変更は、所属長が真にやむを得ない理由として認める場合で、かつ休暇の取得が困難な場合のみとする旨記載されていること、がそれぞれ認められる。また、市は、前記(1)カ(ア)認定のとおり、26.5.16団交において、組合に対し、これと同趣旨の説明を行っていることが認められる。

そうすると、これらの Y 3 執行委員長の仕業変更は、様式に記載されている運用基準に反して行われたと解され、また、Y 3 執行委員長に対する取扱いと同様の取扱いが組合の組合員を含む全ての乗務員に認められていたという疎明もない。

(ウ) さらに、前記(1)オ(ア)から(ウ)認定のとおり、① Z 3 は、芝生営業所の運行管理者に対し、その月に開催予定の労働組合の会議等を記載した執行部日程連絡書を少なくとも平成26年5月分及び同年6月分について提出していたこと、②執行部日程連絡書には、同年6月10日16時から執行委員会が、同月17日16時30分から職場集会が開催され、これらに Y 3 執行委員長が参加する予定であることが、同執行委員長のその日の仕業とともに記載されていたこと、③この2日については、同執行委員長の仕業は遅出勤務で、その勤務時間中に Z 3 の会議が開催されるスケジュールになっていたこと、がそれぞれ認められる。

このことに、前記(1)ア(イ)認定のとおり、3月下旬頃、乗務員に翌年度の輪番表等が配付され、これにより、各乗務員は、当該年度の各日の勤務時間を

認識できることを併せ考えると、 Z 3 は、出席予定の Y 3 執行委員長の勤務時間中にあえて執行委員会等の労働組合の会議を行うことにしたというべきであって、 Y 3 執行委員長について、割り当てられた仕業が変更できることを前提にしていたとみるのが相当である。

また、市は、 Y 3 執行委員長が執行委員会への出席等の組合活動のため、仕業変更を求めたことを認識できる状況下で、同執行委員長からの仕業変更許可願いを様式に記載されている運用基準に反して認めたと解され、 Z 3 に対して、実質的には組合活動を理由にする勤務変更を認めるに等しい取扱いをしていたというべきであって、組合に対し、合理的な理由なく、差を設けたものと判断される。

(エ) したがって、組合と Z 3 との取扱いに差はないとする市の主張は採用できない。また、両労働組合間の差について合理的な理由があるとする疎明はない。

エ 以上のとおりであるから、市の組合に対する組合活動を理由にする勤務変更の取扱いには、 Z 2 と Z 3 のいずれと比較しても差があり、それに関して合理的な理由はないと判断され、かかる行為は組合に対する支配介入に当たり労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(3) 組合活動を理由にする勤務変更の取扱いを議題とする組合との団交における市の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)エ(ア)、(イ)、カ(ア)、(ウ)、(カ)認定のとおり、組合等が25.12.25組合文書にて団交を申し入れたところ、この文書に記載された要求事項には、組合活動を理由にする勤務変更を認めることが含まれており、その後、この件に関して、計4回の団交で協議が行われたことが認められる。

イ 前記(1)エ(イ)、カ(ア)認定のとおり、市は、26.1.23団交にて、裁判が係属しており、 Z 2 には、廃止を申し入れており協議中である旨返答し、26.5.16団交にて、住民訴訟になっていることに言及し、新たに勤務変更の協定を締結することは市民の理解が得られない旨返答したことが認められる。これに対し、組合は、前記(1)カ(ア)認定のとおり、26.5.16団交にて、 Z 2 との協議に決着がつくまでは平等に扱うことを求めている旨述べ、裁判が相当長期間係属しているとし、 Z 2 のニュースの記載に触れて、市が Z 2 と廃止に向けて協議しているなどとする話は信用できない旨述べたことが認められ、組合は市に対し、 Z 2 と廃止に向けて協議をしているとする具体的な根拠を示すのでなければ、その協議が終了するまで、組合に対しても組合活動を理由にする勤務変更の取扱いを認めることを求めるとの態度を取ったと解される。

しかし、前記(1)カ(ア)、(ウ)、(カ)認定によれば、この後、市が、Z2との廃止に向けて協議をしているとする具体的な根拠を示して説明を行うことはなく、組合の要求に応じることもなかったと解される。

ウ また、前記(1)カ(ウ)、(エ)、(オ) a、b、(カ)認定のとおり、①26.5.16団交又は26.6.30団交にて、組合は、Z3の役員が、組合活動の日程に合わせて勤務を変更している事実がある旨主張し、市に対し、その場でこのことを確認するよう求めたが、市は、応じず、後で確認して知らせる旨返答したこと、②組合は、平成26年7月11日のメールにて、Z3の役員の勤務変更についての調査について尋ねたこと、③組合は、同月18日付けの文書で、Z3の役員の勤務変更についての調査について報告するよう求めたこと、④同月22日、市は、電子メールにて、組合の指摘したような事実は確認できなかった旨返信したこと、⑤26.8.19団交において、組合が市の調査結果について、Z3の組合員が勤務を変更した日と組合活動のあった日を照合しなかったのかと尋ねたのに対し、市は、していない旨返答したことが認められる。

そうすると、Z3の組合員の勤務変更について、ただちに調査をするように求める組合に対し、市は応じなかったと判断される。しかも、前記(2)ウ(ウ)記載のとおり、市は、平成26年6月10日及び同月17日のY3執行委員長の仕業変更許可願いについて、組合活動のためのものと認識できる状況下でこれを認めたと判断されるのであるから、組合からの督促に対し、誠意を欠いた回答をしたというのが相当である。

エ 以上のとおりであるから、市は、団交における組合からの具体的な要求や質問に真摯に応じる姿勢を欠いた不誠実な対応をしたというのが相当であって、かかる行為は、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。

3 救済方法

- (1) 組合活動を理由にする勤務変更の取扱いは、Z2及びZ3のいずれと比較しても合理的な理由のない差があると判断されるが、両労働組合に対する取扱いにも差があり、Z2に対し、より有利な取扱いがされていると解されるので、主文2のとおり命じるのが適切であると考ええる。
- (2) 組合は、誠実団交応諾を求めるが、主文1及び主文2で足り、その必要を認めない。
- (3) 組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文3をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成28年 1 月 8 日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印