



## 命 令 書

申立人

X 1 保育所臨時職員労働組合

執行委員長 A 1

申立人

X 2 学校給食センター臨時職員労働組合

執行委員長 A 2

被申立人

Y 市

市 長 B 1

上記当事者間の香労委平成 27 年（不）第 4 号不当労働行為救済申立事件について、香川県労働委員会は、平成 28 年 10 月 7 日の公益委員会議において、会長公益委員松尾邦之、公益委員山下照樹、同安井順子、同石部照将、同佐藤倫子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人が申立人らに対し市長名通知(平成 27 年 8 月 18 日付 27Y 市第 1976 号) を発した行為は、労働組合法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為にあたることを確認する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第 1 事案の概要等

## 1 事案の概要

被申立人Y市（以下「市」という。）は、申立人らX1保育所臨時職員労働組合（以下「X1組合」という。）及びX2学校給食センター臨時職員労働組合（以下「X2組合」という。）に対して、平成27年8月18日付27Y市第1976号市長名通知書（以下「8月18日付通知書」という。）により、申立人らと市との間で締結された「団体交渉での確認事項」等を平成28年3月31日（以下、平成の元号を省略する。）をもって廃止すること（以下「本件廃止通知」という。）、及び申立人らの組合員（以下、単に「組合員」という。）の任用根拠が地方公務員法（以下「地公法」という。）第3条第3項第3号ではなく同法第17条又は第22条であること（以下「本件任用替え」という。）を通知した。

本件は、市が上記通知行為により、申立人らの団結権等を侵害し、その弱体化を図ったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に規定する不当労働行為にあたり、また本件救済申立てに至るまで市が誠実に団体交渉に応じなかったことが同法第7条第2号に規定する不当労働行為にあたるとして、27年10月7日、申立人らが救済を申し立てた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 市は、申立人らとの間で締結した労働協約の一方的廃止通知をなすことにより、申立人らの団体交渉権・労働協約締結権・団結権を侵害してはならない。
- (2) 市は、申立人らに対する8月18日付通知書を撤回しなければならない。
- (3) 市は、申立人らとの団体交渉を実質的に拒否してはならず、また、形式的に応諾するだけでなく、団体交渉を誠実に行わなければならない。
- (4) 市は、本件不当労働行為によって生じた申立人らの経済的損害である、弁護士費用その他の諸経費を支払わなければならない。
- (5) 市は、全組合員に陳謝文を交付し、市役所等にこれを掲示しなければならない。

### 3 事件の争点

- (1) X 1 組合は、労働組合法の適用を受ける労働組合として申立人適格を有するか。
- (2) 市が 8 月 18 日付通知書で申立人らに通知したことは、労働協約の一方的廃止であり、申立人らの団体交渉権・労働協約締結権・団結権の侵害にあたるか。
- (3) 市が 8 月 18 日付通知書で申立人らに通知したことは、組合の消滅又は弱体化を狙った支配介入行為にあたり、撤回しなければならないか。
- (4) 市が申立人らに対して行った一連の行為は、団体交渉の拒否又は不誠実な団交にあたるか。

## 第 2 当事者の主張の要旨

### 1 争点 1 (X 1 組合は、労働組合法の適用を受ける労働組合として申立人適格を有するか。)

#### (1) 申立人らの主張

- ① X 1 組合の組合員は、「Y 市立保育所及び幼稚園定数外職員の就業規則」(以下「保育所就業規則」という。) 第 1 条に明記されているとおり、地公法第 3 条第 3 項第 3 号による特別職の非常勤職員(以下「3 号特別職」という。) であり、労組法が適用される労働組合である。

X 1 組合と市とは、以前より団体交渉の際に労組法の適用を受ける労働組合との団体交渉であることを確認してきた。また、団体交渉での合意事項等について「団体交渉での確認事項」、「確認書」、「協定書」等(以下、これら総称して「確認書等」という。) の名称で合意文書を締結してきたが、X 1 組合は労組法上の労働組合であるから、これらは、名称の如何を問わず、労組法上の労働協約である。

- ② 28 年 4 月 1 日に「Y 市一般職非常勤職員等の勤務条件等に関する条例」(以下「新条例」という。) が施行され、X 1 組合の組合員は同日付で地公法第 17 条の規定による一般職非常勤職員として任用されたが、うち 7 名の組合員は現業職員(地公法第 57 条に規定する単純な労務に雇用される者をいう。以下同じ。) に相当することから労組法の適用を受けるので、同日以降の X 1 組合は混合組合であり、不当労働行為の救済命令申立権も同命令を受ける資格もある。

- ③ 以上により、X 1 組合は、本件救済申立て時点のみならず 28 年 4 月 1 日以降においても申立人適格を有する。

(2) 被申立人の主張

- ① 市は、26 年 4 月 1 日付の任用までは、組合員は 3 号特別職であり、X 1 組合が労組法の適用される労働組合であると認識していた。もっとも、X 1 組合の組合員を任用するにあたり、任用根拠が地公法第 3 条第 3 項第 3 号であることを明示したことはない。

しかし、26 年 7 月 4 日付総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」（以下「26 年総務省通知」という。）に基づき、組合員の任用根拠を検証した結果、26 年 12 月頃までには、3 号特別職ではなく一般職の臨時・非常勤職員に該当することが判明した。

そのため、27 年 4 月 1 日付の任用以降、X 1 組合の組合員は労組法の適用を受けない一般職の非常勤職員であるから、X 1 組合は本件救済申立ての時点で労組法の適用を受ける労働組合ではない。

- ② また、新条例が 28 年 4 月 1 日に施行されたことにより、組合員は地公法第 17 条による一般職非常勤職員として任用され、組合員に交付した辞令にも「一般職非常勤職員」と明記していることから、組合員は名実ともに一般職に属する職員である。
- ③ 以上により、X 1 組合は、労組法の適用を受けない組合員で構成されるので、本件救済申立ての申立人適格を欠く。

2 争点 2（市が 8 月 18 日付通知書で申立人らに通知したことは、労働協約の一方的廃止であり、申立人らの団体交渉権・労働協約締結権・団結権の侵害にあたるか。）

(1) 申立人らの主張

- ① これまで申立人らと市との間での団体交渉に基づき確認書等を労働協約として締結してきたところであるが、市は、8 月 18 日付通知書第 1 項により、事前の団体交渉もなく、一方的に 28 年 3 月 31 日をもってこれら確認書等（すなわち労働協約）をすべて廃止することを通告してきた。
- ② 労組法第 1 条では、労働組合の団結の擁護、労働協約締結のための団体交渉

の助成を定めているが、同通知書及びその後の団体交渉における市の対応は、一方的な労働協約の破棄であり、団体交渉の形骸化を狙った悪質な支配介入行為である。

③ また、X2組合の組合員は現業職員であることから、仮に一般職として任用された場合でも、X2組合は労組法の適用を受ける労働組合であるが、市は、X2組合についてもすべての労働協約廃止に固執しており、申立人らの弱体化を狙った支配介入行為である。

④ よって、本件廃止通知は、申立人らの団結権等を侵害するものである。

## (2) 被申立人の主張

① 申立人らと市との間で締結してきた確認書等は有効期間の定めがないため、労組法第15条の規定により、少なくとも90日前に予告すれば解約できるので、本件廃止通知は適法である。

② 市は、26年総務省通知を契機として、臨時・非常勤職員の給与・勤務条件に関するこれまでの市の条例の規定が不十分であり、地公法第24条、地方自治法第204条の2の規定に基づき、法規範としての新たな条例化が必要であるとの認識に至った。そして、27年度において制定作業を進め、新条例案が27年12月市議会で可決されたことから、28年4月から新条例が施行されることとなった。

そこで、28年度からは、従来の就業規則や確認書等に代わって、新条例が市の一般職臨時・非常勤職員の労働条件を律する唯一の規範となり、組合員にも適用されることから、市が27年度末をもって確認書等を廃止することを通知したものであり、本件廃止通知には合理的な理由があるというべきである。

③ また、新条例が施行されれば、通知の有無にかかわらず、これに抵触する確認書等は自動的に失効するのだから、事前の通知は必要ないとも考えたが、8月18日付通知書によりあらかじめ通知した方が申立人らの理解を得やすいと考えたものである。

④ よって、本件廃止通知は、申立人らの団結権等を侵害するものではない。

## 3 争点3 (市が8月18日付通知書で申立人らに通知したことは、組合の消滅又は

弱体化を狙った支配介入行為にあたり、撤回しなければならないか。)

(1) 申立人らの主張

- ① 市は、8月18日付通知書第2項で、事前の協議や説明もなく、組合員がこれまでの3号特別職ではなく地公法第17条又は第22条の規定による一般職の臨時・非常勤職員であることを通告してきたが、これは任用根拠の形式的な変更により申立人らに労組法が適用されなくなることで、結果的に労働組合が消滅することを狙ったものである。これは、組合の存在そのものを否定するものであり、申立人らから労働基本権を奪い、労働組合としての活動を断念させようとする支配介入行為となり、労組法第7条第3号の不当労働行為にあたる。
- ② 市は、26年総務省通知を根拠に本件任用替えを正当化するが、26年8月15日付の「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等に関する質疑応答集の送付について」（以下「質疑応答集」という。）によれば、「仮に改善すべき点があるのであれば、実際の人事管理の中で計画的な改善に着手することが必要である」とあるように、ただちに一般職に切り替えることを求めたものではない。

全国的にも、26年総務省通知発出以降、3号特別職から一般職へ任用根拠を変更した事例は、東京都にわずか1例であり、県内では例がない。
- ③ 市は、27年4月1日付で「一般職」と記載した「労働条件通知書兼雇用契約書」を組合員に交付し署名捺印を迫った。もし、組合員がうっかりこれに署名捺印した場合は、そのまま一般職への任用替えが強行されるどころであり、組合員をだまし討ちにするものである。
- ④ 臨時・非常勤の地方公務員については、労組法が適用されず、争議行為等の禁止など労働基本権の制約がある一方、人事委員会による勧告制度の対象からも除外されており、事実上、使用者の一方的不利益変更を許すものとなっている。
- ⑤ よって、本件任用替えは不当であり、8月18日付通知書は撤回されるべきである。

(2) 被申立人の主張

- ① 8月18日付通知書第2項で、市が本件任用替えを通知したのは、26年総務

省通知を厳正に受け止め検証を行った結果であり、正しい法解釈であって、申立人らが主張するような組合の弱体化や壊滅を狙ったものではない。

同通知によれば、3号特別職の非常勤職員は労働者性の低い勤務態様が想定されていること、地公法の適用が除外されていることから適切に運用されるべきであること、一般職の職員と同一と認められるような職や労働者性の高い職については、3号特別職として任用することは避けるべきことを記している。

質疑応答集においても、「仮に改善すべき点があるのであれば」「計画的な改善に着手することが必要」としており、改善の必要性を指摘していることは明確である。

- ② 28年度からは、組合員を含むすべての臨時・非常勤職員の労働条件を定めた条例を施行しようと考えており、申立人らの消滅や弱体化を図ったものでもない。

また、28年度以降の組合員の労働条件については、従来の労働協約の内容を踏まえて、不利益変更が最小限になるよう努めている。

- ③ 市が8月18日付通知書について事前に説明しなかったのは、これまでの申立人らとの交渉状況から、仮に事前に説明すれば申立人らが同通知書の受け取りを拒否することもありえること、本件任用替えは管理運営事項にあたるので事前の説明にはなじまないものだからである。
- ④ 元来、組合員は1年の任期付採用であり、次年度も3号特別職としての任用を求める権利はないし、市も任用期間を超えて3号特別職としての任用を約束したこともない。また、申立人らは、一般職の臨時・非常勤職員が労働基本権の制約を受けながら、その代償措置がないことを主張するが、それは立法論で解決すべき問題である。
- ⑤ よって、本件任用替えは正当であり、8月18日付通知書は撤回する必要がない。

#### 4 争点4（市が申立人らに対して行った一連の行為は、団体交渉の拒否又は不誠実な団交にあたるか。）

- (1) 申立人らの主張

- ① 市は、8月18日付通知書により、事前の団体交渉もなく、これまでのすべての労働協約を廃止することを通告し、また、8月18日以降の団体交渉においても、今後どのような労働協約を締結してもそれも廃止すると主張している。

これは、これまで申立人らと市との間で築き上げてきた団体交渉の成果を水泡に帰す不誠実団交であり、団体交渉の形骸化を狙った悪質な団交拒否である。

- ② 市は、本件任用替えは管理運営事項であり、団体交渉事項ではないと主張するが、申立人らと市との集団的労使関係、組合員の労働条件その他の待遇など当事者間の権利・義務に重大な影響を及ぼすことが明白であり、義務的団交事項に該当することが明らかである。

- ③ 市は、本件任用替えについて26年度中に密かに準備を進めながら、27年3月における申立人らとの団体交渉においてこれに一切触れなかった。

また、27年4月8日の団体交渉においても、市は、申立人らとのこれまでの確認書等は守る、就業規則は有効と説明するのみで、本件任用替えの具体的な説明はなかった。

- ④ また、上記27年4月8日の「説明会」が労組法上の団体交渉であり、労働条件等に関する重要な合意がなされているにもかかわらず、市は、団体交渉であることを否定し、確認書等の締結を拒否したが、これ自体が団交拒否である。

- ⑤ 8月31日以降の団体交渉において、市は、申立人らと協議もせずに交渉時間の制限や交渉経過の録音を申し入れたり、勝手に設けた時間制限を理由に交渉の途中で退席したりするなど、終始不誠実な交渉態度を取り続けた。

また、8月18日付通知書が明らかな不当労働行為であるから、申立人らはこれを撤回するよう求めてきたが、市は「撤回しない」としており、このような態度は団交拒否に等しい。

- ⑥ よって、市の一連の行為は、団体交渉の拒否又は不誠実団交にあたる。

## (2) 被申立人の主張

- ① 市は、新条例が28年度から施行されるまでは申立人らと締結した確認書等は有効であるとし、X2組合については労組法の適用のある労



働組合として、X1組合については労組法の適用は受けないものの労働組合と同視して、誠実に団体交渉に応じてきた。

- ② 本件任用替えは地公法及び26年総務省通知に基づく正しい法の解釈・適用の結果であって、団体交渉事項ではなく、管理運営事項にあたるものである。一方、28年度以降の臨時・非常勤職員の労働条件については、新条例又はこれに基づく規則の中で定める予定であるが、その内容については、申立人らと誠実に交渉して協議したいと考えていた。
- ③ 市が8月18日付通知書の内容について事前に説明しなかったのは、これまでの申立人らとの交渉状況から、仮に事前に説明すれば申立人らが同通知書の受け取りを拒否することもありえること、上述したとおり管理運営事項にあたるので事前の説明にはなじまないものだからである。
- ④ 一般的に、労使双方が誠意を尽くして交渉を続けたにもかかわらず双方の主張が対立し、譲歩の余地がなくなった場合は団体交渉を打ち切ることもできる。

8月以降の交渉において、申立人らは、あくまで8月18日付通知書を撤回しない限りその他の事項について交渉する余地はないと主張して譲らなかった。組合員の一部から、これまでよりも雇用条件が悪くなるのであれば納得できないという意見があったので、市から新条例制定後の雇用条件について交渉を提案したが、上記のような申立人らの対応により話し合いが進展しなかったものである。
- ⑤ これまで、申立人ら側の出席者が団体交渉の席上、大声で市の交渉担当者を罵倒したり、机を叩くなどの威嚇的態度をとったり、退席しようとする市側に向かって「待て。こら！」と怒鳴ったりしており、これらの申立人らの態度は団体交渉を打ち切る正当な理由に該当するものである。
- ⑥ よって、市の申立人らに対する対応は、団交拒否あるいは不誠実団交にはあたらない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人は、地方自治法に基づく普通地方公共団体であり、市長はB1である。また、職員数は、27年4月1日現在で266名であり、このほかに317名の定数外職員が在籍している。

【公知の事実】

- (2) X1組合は、18年7月10日に市が開設する保育所の臨時・非常勤職員が結成した労働組合であり、上部団体としてA3香川県本部（以下「A3香川」という。）に加盟している。

そして、本件救済申立て時におけるX1組合の代表者はA1執行委員長（以下「A1委員長」という。）であり、組合員数が42名であり、その内訳は、保育士35名、看護師1名、調理員6名である。

また、28年4月1日付における組合員数は39名であり、その内訳は、保育士23名、講師5名、生活支援員3名、調理員6名、用務員1名、その他1名である。

【甲35の2別紙1、甲99】

- (3) X2組合は、18年12月28日に市が開設する学校給食センターの臨時・非常勤職員（調理員）が結成した労働組合であり、上部団体としてA3香川に加盟している。

そして、本件救済申立て時におけるX2組合の代表者はA2執行委員長（以下「A2委員長」という。）であり、組合員数は21名であり、全員が調理員である。

また、28年4月1日付における組合員数は22名であり、全員が調理員である。

【当委員会において顕著な事実】

#### 2 組合員の任用根拠及び市との確認書等

- (1) 市の臨時・非常勤職員の給与については、「Y市職員の給与に関する条例（昭和29年7月1日条例第24号）」第19条により、「常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で任命権者が定める」とこととされ、また勤務時間及び休暇については「Y市職員の勤務時間、休暇等に

関する条例（平成7年3月30日条例第1号）」第18条により、「その職務の性質等を考慮して、任命権者が定める」こととされていた。

なお、上記各条の規定は、新条例の施行に伴い28年4月1日に削除となった。

【乙6、乙9】

- (2) 市は、20年4月1日、保育所就業規則を施行した。同規則第1条には、X1組合の組合員について「地方公務員法第3条第3項第3号に規定する特別職の非常勤職員とし、選考によって任用を行う」と規定されている。

【甲7の2】

20年10月27日までに開催されたX1組合と市との間の団体交渉の中で、保育所就業規則について「一方的な変更は行わない」、賃金その他の労働条件について「労使合意の上確認書を締結する」、労働条件の変更について「労使間の団体交渉で合意の上行う」等を内容とする合意が成立した。

【甲7の1、甲95】

X1組合の組合員は1年の任期付採用ではあるが、組合員の就労希望に基づき再任用が繰り返されている。また、保育所就業規則により満60歳が任用更新の上限年齢であるが、市とX1組合の合意により、61歳に延長されている。

【甲7の2、甲27、審査の全趣旨】

X1組合の組合員の多くは正規職員と同じ勤務時間であり、さらに「早出勤務」や「遅出勤務」などのいわゆる「シフト勤務」に従事している。また、市とX1組合は労働基準法第36条の規定による協定書（以下「36協定」という。）を締結している。

【甲7の1、甲18の3、甲36、甲70、甲71、甲72の2~3】

- (3) 市は、23年6月1日、「Y市学校給食センター嘱託員の就業規則」（以下「給食センター就業規則」という。）を施行した。同規則第1条には、X2組合の組合員について「地方公務員法第3条第3項第3号に規定する特別職の非常勤職員とし、選考によって任用を行う」と規定されてい

る。

【甲 52】

これに先立ち、23 年 3 月 15 日、X 2 組合と市との間で団体交渉が行われ、「これまで一切の労働条件を下回らない労働条件で、本年 4 月 1 日以降の労働条件を決定する」等を内容とする合意が成立した。

【甲 49】

X 2 組合の組合員は 1 年の任期付採用ではあるが、組合員の就労希望に基づき再任用が繰り返されている。また、給食センター就業規則により満 65 歳までの任用更新が可能である。

【甲 52、審査の全趣旨】

X 2 組合の組合員は正規職員と同じ勤務時間であり、食材の入荷検品業務などのために通常の就業時間前に超過勤務に従事することがあり、市と X 2 組合は 36 協定を締結している。

【甲 42、甲 65、甲 69、甲 72 の 1、乙 11】

- (4) 組合員は、毎年 4 月 1 日付の任用の際、市から労働条件通知書、辞令、雇用通知書等の交付を受けて任用されてきたが、その通知書等には 26 年度までは任用根拠が記載されたことがなかった。

【甲 69～甲 72 の 3】

そして、組合員の任用根拠については、少なくとも 26 年 4 月 1 日の任用までは、3 号特別職であることについて両当事者間に争いはなかった。

【乙 10、乙 11、第 1 回審問 52P(B 3)、同 94P(B 2)】

- (5) 市は、X 1 組合の組合員に対しては保育所就業規則を適用し、X 2 組合の組合員に対しては給食センター就業規則を適用してきたが、組合員以外の臨時・非常勤職員に対して適用する就業規則をこれまで制定していなかったため、26 年 5 月頃から一般職臨時・非常勤職員の労働条件の明確化等を目的とする「Y 市一般職臨時・非常勤職員の就労等に関する規則」（以下「一般職就労規則」という。）作成に取りかかり、27 年 4 月 1 日に施行する計画を立てた。

【乙 11、第 1 回審問 57P, 87P, 92P(B 3)】

- (6) 26 年 7 月 4 日付で、総務省自治行政局公務員部長から、26 年総務省

通知が出された。

臨時・非常勤職員等の任用等については、21年4月24日付で総務省から既に同様の通知が出されていたが、その趣旨が必ずしも徹底されていないことから、本通知により、技術的助言として、現行の臨時・非常勤職員の任用等に係る取扱いを再度検証し、必要な対応を図ることを各地方公共団体に求めたものである。

この中で、特別職の非常勤職員は、「主に特定の学識・経験を必要とする職に、自らの学識・経験に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務態様が想定され」ており、「地公法の適用が除外されているものであることを踏まえ、適切に運用されるべきである。職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められるような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、本来、一般職として任用されるべきであり、特別職として任用することは避けるべきである」としている。

【甲 80】

- (7) 26年8月15日付で、総務省自治行政局公務員部公務員課から質疑応答集が各都道府県総務部等へ送付された。

この質疑応答集の問5において、「『職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められるような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職』を特別職非常勤として任用している場合、ただちに一般職に切り替えることを求めているのか。」との質問に対し、「本通知は、臨時・非常勤職員の任用について、その制度上の本来の位置づけを改めて整理したもの。各地方公共団体におかれては、現在の任用の実態に照らしあわせた結果、仮に改善すべき点があれば、実際の人事管理の中で計画的な改善に着手することが必要である。」と回答している。

【甲 81】

- (8) 市は、26年総務省通知を受けて、市の臨時・非常勤職員の任用根拠を検証した結果、26年12月頃までには、これまで3号特別職としてきた組合員の任用根拠が誤っており、本来は地公法第17条又は第22条の規

定による一般職非常勤職員として任用するのが正しいとの結論に至った。

【乙 11、第 1 回審問 52~53P, 68~69P (B 3)】

また、市は、26 年総務省通知を契機に、地方自治法第 204 条の 2、地公法第 24 条の規定に基づき、市の臨時・非常勤職員の労働条件に関する新条例を制定することとした。ただし、これには一定の期間を要することから、新条例の制定作業を 27 年度中に行い、28 年 4 月 1 日から施行することを計画した。

【乙 11、第 1 回審問 52~53P, 82~83P, 86~87P (B 3)】

- (9) 27 年 3 月 9 日、X 1 組合と市との間で団体交渉を行い、X 1 組合が労組法の適用を受ける労働組合であるとの前提のもとで、C 保育所の民営化に伴う雇止め問題に関し合意（確認書）が成立した。

同確認書には、第 2 項で「引き続き保育所で配置する組合員、並びに、幼稚園（生活支援員を除く）に配置替えになった組合員に対しては、これまでに X 1 組合と Y 市が締結している労働協約を引き続き適用する。」と記載され、また、第 3 項 (5) で「労働諸条件その他の処遇等に疑義が生じた場合には、Y 市と X 1 組合との協議・交渉において解決を図ることとする」旨の内容となっている。

【甲 35 の 2、第 1 回審問 7P, 15~16P (A 1)、同 77~78P (B 3)】

- (10) 27 年 3 月 26 日、X 2 組合と市との間で団体交渉が行われ、X 2 組合が労組法の適用を受ける労働組合であるとの前提のもとで、平成 27 年 4 月 1 日からの賃金や人員体制について協議し、合意事項について「団体交渉での確認事項」が締結された。

【甲 64、甲 96、第 1 回審問 88~89P (B 3)】

- (11) 市は、27 年 3 月に一般職就労規則を制定し、同年 4 月 1 日に施行した。

市は、一般職就労規則の制定・施行にあたり、申立人らと事前協議をしたり、非組合員である臨時・非常勤職員に説明会を開催したりしたことはなかった。

【乙 5、甲 95、第 1 回審問 89P (B 3)】

- (12) 市は、27 年 4 月 1 日、一般職就労規則第 8 条の規定により、組合員

を含むすべての臨時・非常勤職員に対し、署名欄に「臨時・非常勤職員（一般職）」の記載がある「労働条件通知書兼雇用契約書」（以下「一般職雇用契約書」という。）を交付し、各職員に署名捺印を求めた。

【甲 66、甲 95、乙 5、乙 11】

- (13) 市が組合員に一般職雇用契約書を交付したことを知った申立人らは、これまで任用根拠が 3 号特別職と認識していたことから、「一般職」との記載に不信の念が生じた。27 年 4 月 4 日、X 1 組合の A 1 委員長が執行委員会を開いて情報交換を行ったところ、市は組合員以外の臨時・非常勤職員に対しても「一般職」の署名捺印をさせ、既に 4 月 1 日から一般職就労規則による労働条件の切り下げを実施していることなどが判明した。

そこで、4 月 6 日、X 1 組合の A 1 委員長と X 2 組合の A 4 執行委員長（以下「A 4 前委員長」という。）が市に出向き、説明を求めたところ、市は、4 月 8 日に「説明会」を開催することとなった。

【甲 95、甲 96、乙 11、第 1 回審問 9P(A 1)】

- (14) 4 月 8 日の「説明会」において、市側は、B 3 秘書課長（以下「B 3 課長」という。）、B 4 課長代理が出席し、申立人ら側は X 1 組合の A 1 委員長、X 2 組合の A 4 前委員長、A 3 香川の A 5 中央執行委員（以下「A 5 中執」という。）らが出席した。

冒頭、申立人らは、この日の協議は団体交渉だと考えていると発言したが、B 3 課長は、団体交渉ではなく「説明会」の開催という認識であると述べた。

市側は、26 年総務省通知のうち「別紙 1～11 ページだけを抜き出したもの」を配布し、市がこれまで組合員を 3 号特別職として任用してきたことは誤りであり、一般職であると説明したところ、申立人らは、突然の任用替えは納得できないとし、質疑応答集を示して、26 年総務省通知の趣旨は、人事管理の中で計画的な改善を促すものであり、直ちに特別職を一般職にしなければならないということではないと反論した。

また、申立人らは、これまで当事者間で締結してきた確認書等はどうするつもりかなどと質問したところ、市は、申立人らが労組法の適用を

受ける労働組合であることを認めたいうえ、現行の保育所就業規則及び給食センター就業規則や申立人らとの確認書等は有効であり合意内容は守ること、一般職就労規則は組合員には適用されず、組合員以外の臨時・非常勤職員に適用されるものとして対応していくことなどと返答した。

そこで、申立人らは一応納得し、組合員に対する一般職雇用契約書の撤回を求めたところ、市側は、申立人らの要求に応じて、従来どおりの「労働条件通知書」を出し直すことに同意した。

なお、市側は、組合員について、いずれ将来は一般職での任用に変更することを述べたが、その時期等については一切触れず、申立人らとの確認書等についても、いつまで有効として扱うか明言しなかった。

【甲 72 の 1~3、甲 95~甲 97、乙 11、第 1 回審問 57P (B 3)】

(15) 翌 4 月 9 日、X 1 組合の A 1 委員長らが市総務部秘書課を訪れ、B 3 課長に対し、前日 (4 月 8 日) の協議内容について作成した「団体交渉の確認事項」と題する文書に記名押印を求めた。

B 3 課長は、4 月 8 日の話し合いは団体交渉ではなく、あくまで「説明会」だったとしてこれを断ったが、翌 4 月 10 日、「説明会」での説明内容等を次のようにまとめた文書 (以下「B 3 文書」という。) を申立人らに交付した。

『 1. 現行の保育所等就業規則では、任用根拠を地方公務員法第 3 条による任用としているが、このことについて市は解釈を誤っており、22 条あるいは 17 条根拠の一般職であることを、平成 26 年 7 月の総務省通知を用いて説明した。

2. 市は、臨時・非常勤職員の任用について、任用の実態に照らし合わせた結果、改善が必要と考え 22 条あるいは 17 条根拠の一般職にすることとしている。

しかし、急なことであるため、現在は、現行の保育所等就業規則が有効と考えており、この取り扱いについては今後説明が必要であり、計画的に移行することとする。

3. 現行の保育所等の就業規則及び各組合との確認書は、現在有効であるため、保育所、幼稚園、学校給食センターで働く非正規



職員は、「Y市一般職臨時・非常勤職員の就労等に関する規則」の適用を受けない。

4. (略)

5. 「Y市一般職臨時・非常勤職員の就労等に関する規則」は、非正規職員の取扱いについて定めたもので、今は内規的なものである。地方自治法第203条の2及び204条の規定通り、給料及び手当等の支給については、条例で定めなければならないことから、今後は条例化を図り、その際にこの規則を条例に基づく規則として制定する予定である。』

【甲73、甲74の2、甲95】

(16) その後、申立人らは、4月8日の協議内容について、新たに団体交渉等の申し入れをしなかった。

また、市も本件任用替えの予定時期やこれに伴う労働条件の変更等、申立人らとの確認書等の今後の取扱い及び新条例の施行時期などについて、新たに説明会を開催するなどの措置を採らなかった。

【乙11、第1回審問34P(A5)、同54P(B3)】

(17) 市総務部秘書課は、27年8月4日付で「Y市一般職臨時・非常勤職員の就労等に関する規則の制定について」と題する文書を作成し、部課長会議で周知した。

同文書では、26年総務省通知により現行の取り扱いを再度検証した上で必要な対応を図ることが求められたとしたうえで、①27年3月までは3号特別職として任用してきた臨時・非常勤職員について、27年4月からは地公法第17条又は第22条による一般職としての任用に変更したこと、②27年4月からは、産前産後休業（以下「産休」という。）が有給から無給になったこと、子の看護休暇等が有給から無給ないし有給休暇取得による処理になったこと、育児休業の承認基準を設けたことなどが報告された。

【甲75、甲96】

(18) 市は、27年8月18日、X1組合のA1委員長に対し、下記内容の8月18日付通知書を手渡した。

『 「Y市立保育所及び幼稚園定数外職員の就業規則」及びY市立保育所臨時職員労働組合との「団体交渉での確認事項」の取扱いについて、下記のとおりといたしますので通知します。

記

1. 「Y市立保育所及び幼稚園定数外職員の就業規則」及びY市立保育所臨時職員労働組合との「団体交渉での確認事項」の取扱いについて、平成28年3月31日をもって廃止し、就業規則については、平成27年4月制定の「Y市一般職臨時・非常勤職員の就労等に関する規則」により取り扱う。
2. 任用根拠は地方公務員法第22条又は17条であり、一般職の臨時・非常勤職員である。
3. 現行の賃金表については、平成28年度も引き続き適用する。
4. 地方自治法第203条の2及び第204条並びに地方公務員法第24条及び第25条（給料及び手当等の支給については、条例で定めなければならないこと）により、給料、手当、勤務条件等について、平成27年度において条例を制定する予定である。』

【甲1の1、甲95】

また、翌19日、X2組合のA2委員長に対し、同趣旨の8月18日付通知書を交付した。

【甲1の2、甲96】

### 3 8月18日付通知後の団体交渉

- (1) 申立人らは、市が8月18日付通知書により本件廃止通知及び本件任用替えを通知してきたことに対し、27年8月20日付で市に対して団体交渉の申し入れをした。

【甲78、甲95、甲96】

そして、8月18日付通知以降本件救済申立てに至るまでの間、申立人らと市との間の団体交渉は、27年8月31日、同年9月7日、同年10月6日の3回開催された。

【甲95~甲97、乙11、第1回審問36P(A5)】

(2) 27年8月31日、申立人らと市との間で、団体交渉が午後6時頃に開催され、市側からはB2総務部長（以下「B2部長」という。）、B3課長ら3名が出席し、申立人ら側からはX1組合のA1委員長、X2組合のA2委員長、A3香川のA5中執らが出席した。

両当事者間の交渉の内容は、概ね次のとおりであった。

- ① 市から、交渉時間は90分（午後7時30分まで）としたい旨申し入れがなされたが、申立人らはこれに反対した。
- ② 申立人らが、本交渉が労組法に基づく労働組合としての団体交渉であることの確認を求めたところ、市はこれを認めた。
- ③ 申立人らがこれまで市と合意した確認事項等（労働協約）の廃止は認められないとして8月18日付通知書の撤回を求めたのに対し、市はこれを撤回しないと回答した。
- ④ 市は、4月8日の「説明会」と同様、26年総務省通知を根拠に、これまでの3号特別職での任用やその法解釈は誤っており、組合員は一般職で任用されていると主張した。
- ⑤ 申立人らが一般職での任用根拠は地公法第17条になるのか第22条になるのか問い質したところ、市は、地公法第17条か第22条かは即答できないが、一般職であると回答した。
- ⑥ 申立人らは、8月18日付通知書は、組合員を3号特別職から一般職に変更することにより労組法の適用から除外することが市の狙いではないかと追及したが、市は、これには答えなかった。
- ⑦ 午後8時10分頃、市側の出席者が、予定の時間を超過したとして退席しようとしたので、申立人らが次回の日程が決まっていないと指摘したところ、市は、9月7日なら交渉に応じると回答した。
- ⑧ 申立人らは、市の交渉態度が不誠実だとし、9月7日をもって現行の36協定を破棄すると告げ、ただし次回の交渉次第では再締結もありうると示唆した。

そして、次回の団体交渉を9月7日に決定し、午後9時頃団体交渉が終了した。

【甲79、甲95~甲97、乙11、第1回審問36~37P、46P（A5）、同59~61P（B3）】

(3) 同年 9 月 7 日、申立人らと市との間で団体交渉が開催され、市側からは B 2 部長、B 3 課長ら 3 名が出席し、申立人ら側からは X 1 組合の A 1 委員長、X 2 組合の A 2 委員長、A 3 香川の A 5 中執らが出席した。

交渉の内容は、概ね次のとおりであった。

- ① 市から交渉時間を制限（90 分）すること、双方で交渉内容を録音することを申し入れたが、申立人らはいずれにも同意しなかった。
- ② また、前回同様、申立人らは本交渉が労組法に基づく労働組合としての団体交渉であることの確認を求めたところ、市はこれを認めた。
- ③ 申立人らが 8 月 18 日付通知書の撤回を求めたのに対し、市は、前回同様、26 年総務省通知を根拠に、特別職での任用は誤っており一般職での任用であると主張し、8 月 18 日付通知書は撤回しないと回答した。
- ④ 申立人らは、これまでの 3 号特別職から一般職に変更することにより、労働組合である申立人らの存在を知っていながらこれを認めなくするものであり、26 年総務省通知を悪用した組合つぶしであると反論したところ、市は、これを否定し、また、任用根拠の変更はそもそも団体交渉事項ではないと回答した。
- ⑤ 組合員から「任用根拠はともかくとして、これまでより雇用条件が悪くなるのが納得できない」との意見が出された。これに対し、市は、「条例制定後の雇用条件については今後の交渉としたい」と提案した。しかし、申立人らが 8 月 18 日付通知を撤回しないかぎり雇用条件について交渉する余地はないと主張して譲らなかった。
- ⑥ 申立人らは、市側の対応を不誠実だとして 36 協定の破棄を通告した。そして、次回の団体交渉を 10 月 6 日に決定し、開始から 2 時間 35 分ほど経過して団体交渉が終了した。

【甲 95~甲 97、乙 11、第 1 回審問 36~37P、46P（A 5）、同 59~61P（B 3）】

(4) 同年 10 月 6 日、申立人らと市との間で団体交渉が開催され、市側からは B 2 部長、B 3 課長ら 3 名が出席し、申立人ら側からは X 1 組合の A 1 委員長、X 2 組合の A 2 委員長、A 3 香川の A 5 中執らが出席した。

市から交渉時間を制限（90 分）することの申し入れがなされたが、申

立人らは同意しなかった。また、申立人らは本交渉が労組法に基づく労働組合としての団体交渉であることの確認を求めたところ、市はこれを認めた。

この日の交渉も前回までとほぼ同様の経過をたどり、申立人らが 8 月 18 日付通知書の撤回を求めたのに対し、市は撤回せず、これまでの申立人らとの確認書等については 28 年 3 月 31 日をもって廃止する旨の主張を繰り返した。

以上のような経過の後、午後 9 時頃、団体交渉が終了した。

【甲 95~甲 97、第 1 回審問 36~37P, 46P (A 5)、同 59~61P (B 3)】

- (5) 申立人らと市との間で開催された 8 月 31 日、9 月 7 日、10 月 6 日の各団体交渉では、一方で、申立人らが 8 月 18 日付通知書の撤回の要求が認められない限り一切の団体交渉に応じられないという終始一貫した主張に対し、他方で、市は、同通知書の撤回には応じられないとの主張を繰り返す状態が続き、それ以上に今後の労使関係の維持や具体的な労働条件の協議等がなされないまま団体交渉が終了する経過となった。

【甲 95~甲 97、乙 11、第 1 回審問の全趣旨】

#### 4 本件救済申立て及びその後の経過状況

- (1) 27 年 10 月 7 日、申立人らは本件救済申立てを行った。

【争いのない事実】

- (2) 27 年 12 月 15 日、Y 市議会において市から上程された新条例案が可決され、28 年 4 月 1 日から施行された。

新条例の趣旨は、第 1 条で「地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 203 条の 2 第 4 項及び第 204 条第 3 項並びに地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。以下「法」という。）第 24 条第 5 項の規定に基づき、一般職に属する臨時的任用職員及び一般職非常勤職員（以下「非常勤職員等」という。）の勤務条件等について、他の条例に定めるもののほか、必要な事項を定めるもの」とされ、また、第 20 条により「この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は規則で定める」とされた。

また、28 年 3 月 31 日、市は「Y 市一般職非常勤職員等の勤務条件等に関する条例施行規則」（以下「新施行規則」という。）を制定し、翌 4 月 1

日から施行された。

これにより、組合員は、4月1日以降、地公法第17条の一般職非常勤職員とされた。

【乙6、乙12】

- (3) 28年4月1日、新条例及び新施行規則の施行により、「一般職非常勤職員」の職名を明記した辞令が、同日付で、組合員を含む市の一般職非常勤職員に交付された。

【乙6、乙12~14】

新施行規則の施行による組合員にかかる労働条件の変更は次のとおりである。

- ① 1日の勤務時間が7時間45分から7時間30分に短縮されたが、給与は従前の額が維持された。
- ② 組合員が産休を取る場合、27年度までは確認書等により有給とされていたが、28年度からは無給となった。産休を取る者は、健康保険から出産手当金（標準報酬月額 $\frac{2}{3}$ ）を受けるとされた。
- ③ その他の労働条件については、概ね従前のものと同じである。

【甲5、乙12、乙15、第2回審問7~8p(A6)】

## 第4 当委員会の判断

### 1 X1組合の申立人適格について（争点1）

- (1) 本件救済申立て時において、X1組合は、次の理由により、3号特別職の組合員で構成される労働組合であると認められる。

- ① X1組合は、18年7月10日に市が開設する市内保育所の臨時・非常勤職員（業務内容として保育士、調理員等）が結成した労働組合であり、設立当初から市との間で団体交渉により労働条件等について確認書等で合意してきた経緯があり、市も26年度までは組合員を3号特別職として取り扱ってきたことを自認している。
- ② ところで、市は、26年総務省通知に基づき組合員の任用根拠を検証した結果、組合員は一般職であることが判明したので、27年度からは一般職として任用した旨主張する。

③ 一般的に、任期の定めのない地方公務員の任用は、厳格な要式行為と解されており、臨時・非常勤職員の任用根拠についても、当該職員の地公法上の地位に関する重要事項であるので、これを変更しようとする場合は、当然、その旨を文書又は口頭で明確に当該職員に通知することにより効力が生じるというべきである。

④ しかし、市は、27年4月1日、申立人らに対し、一旦は、一般職雇用契約書を交付しながら、同月8日の説明会の際、申立人らからの抗議を受けて撤回し、「一般職」の記載がない労働条件通知書を交付した。

また、X1組合の組合員が「地方公務員法第3条第3項第3号に規定する特別職の非常勤職員」と規定している保育所就業規則第1条の改正をしておらず、4月8日の説明会でも現行の保育所就業規則は有効であると発言している。

さらに、市は、27年4月8日の説明会や同年8月31日、9月7日、10月6日の団体交渉の際にもX1組合が労組法上の労働組合であることを認めている。

⑤ そもそも、B2部長の陳述でも「この申立てがあった以上、香川県労働委員会には市の認識を明確にする必要があると考え、答弁書で、初めてX1組合は労組法の適用される労働組合ではなく、申立人適格を欠くと主張した」とあるように、本争点にかかる市の主張は、本件申立て後に初めて示されたものであり、27年4月1日の時点で組合員の任用根拠について、市の明確な意思表示があったとは到底認めがたい。

⑥ よって、本件救済申立て時において、X1組合の組合員は3号特別職であり、X1組合は労組法の適用を受ける労働組合であるというべきである。

(2) 28年4月1日以降においても、X1組合は、次のとおり、本件救済申立てにつき申立人適格を有すると認められる。

① 28年4月1日、X1組合の組合員38名は、地公法第17条の一般職非常勤職員として任用されたが、その中には6名の調理員と1名の用務員が含まれている。調理員及び用務員はその業務内容から現業職員

であり、労組法の適用を受けるものと解されるので、X1組合は、地公法が適用される職員と労組法が適用される労働者の双方を構成員とする混合組合と認められる。

② 地公法は、登録された職員団体となる場合を除き、職員団体の構成員を地公法が適用される一般職の地方公務員に限定する旨の規定を置いておらず、地公法及び労組法は、一般職の地方公務員が労働団体に加入することを制限する旨の規定を置いていないことからすれば、現行法は、混合組合の存在を許容しているものと解することができる。

③ そして、混合組合は、構成される組合員に対して適用される法律の区別に従い、地公法上の職員団体及び労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有すると解するのが相当であり、労組法の適用を受ける組合員に関する事項については、労働組合として、労組法上の権利を行使することができるというべきである。

④ 本件は、労組法第7条第2号及び第3号に規定する不当労働行為があったとして救済を申し立てられた事案であるが、審査の趣旨から、X1組合及びその組合員全体に対する不当労働行為の成否が争われているものと判断できるので、当然に労組法の適用を受ける現業職の組合員に関する事項が含まれているというべきである。

⑤ よって、X1組合は、28年4月1日以降においても、本件救済申立てにつき申立人適格を有すると判断するのが相当である。

(3) 以上により、X1組合は、本件救済申立て時点においては労組法の適用を受ける労働組合として、28年4月1日以降は、混合組合における労組法の適用を受ける組合員に関する事項として、労組法第7条各号につき申立人適格を有するものと認められる。

(4) なお、X2組合についても付言すれば、18年12月28日に市が開設する学校給食センターの臨時・非常勤職員（調理員）が結成した労働組合であり、本件救済申立て時では組合員数21名、また、28年4月1日では組合員数22名であり、いずれも全員が調理員で構成されている。

そして、X2組合の組合員は、上記(1)の理由により、27年度までは3号特別職として労組法の適用される労働組合であると認められ、また、28



年4月1日以降は現業職員で構成されているので、いずれの時点においても労組法が適用される労働組合であると認められる。

## 2 8月18日付通知書が支配介入行為にあたるかについて（争点2及び争点3）

- (1) まず、本件廃止通知は、市において本件任用替えを計画し、これに伴って新条例及び施行規則を整備するとの前提の下で、これまで申立人らとの間で締結してきた確認書等を、新条例及び施行規則の施行をもって廃止したいという意図であると認められる。したがって、8月18日付通知書における市の主目的は本件任用替えであり、本件廃止通知はこれに従属する行為と考えられる。

そこで、争点2及び争点3は密接な関係があることから、以下のとおり、一体的に判断することとし、争点3のうち、8月18日付通知書の撤回の要否については、後記第5（救済の方法）において示すこととする。

- (2) 市は、8月18日付通知書の内容について、本件任用替えは26年総務省通知に基づき組合員の任用根拠を再検証した結果であり、正しい法解釈であること、また、28年度からは、これまでの確認書等に代わって新条例及び新施行規則が市の臨時・非常勤職員の給与・労働条件を規定する規範となるので、本件廃止通知には合理的な廃止理由があることを主張する。

確かに、26年総務省通知によれば、常勤の実態を有する非常勤職員を3号特別職として任用することは同法の趣旨に照らして適切でなく、一般職としての任用に切り替えるよう明確に助言、指導していると認められる。

実際、組合員の勤務態様については、第3の2の(2)及び(3)で認定したとおり、一部の短時間勤務者を除き、正規職員と同じ勤務時間であり、いわゆる「シフト勤務」や36協定の締結により超過勤務にも従事していることなどから「非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務態様」とは認めがたく、今後も3号特別職として任用を続けるのは適切ではないとした市の判断は理解できるものである。

そして、本件任用替え及び新条例等の施行を前提とすれば、本件廃止通知についても一定の合理的な理由があるというべきである。なお、申立人

らと市との間で締結された確認書等は、提出された書証等から「有効期間の定がない労働協約」と認められるところ、本件廃止通知は、解約の効力発生日が28年3月31日とすることを27年8月18日に予告するものであり、労組法第15条の「少なくとも90日前」という要件を満たしているから、適法な解約予告と判断される。

よって、本件任用替え及び本件廃止通知は、26年総務省通知の趣旨に沿って、市の臨時・非常勤職員の任用を適正化するという点で、一定の合理性・正当性があるというべきである。

- (3) しかしながら、本件任用替えが行なわれた場合、申立人らについては労組法の適用が除外され、地公法が適用されることになるが、これにより、組合員が従来享受してきた民間労使関係と同等の争議権、労働協約締結権等を失う結果、申立人らの弱体化をもたらすものであり、また、労使間で構築してきた労働協約に基づく労働条件決定や民間労使関係と同様の対等な団体交渉の実施が困難となることは明らかである。

申立人らの労働組合としての法的地位にかかるこのような変動は、一般的な労使関係には見られない特殊な事例であり、市は、申立人らに十分な時間を与えなければ大きな動揺を引き起こすことになることを認識し、あるいはこれを容易に予見できたのだから、本件任用替えにあたっては、申立人らに対して説明のうえ協議を尽くすなどの慎重な対応が必要であった。

- (4) 26年総務省通知の趣旨は、これまで地公法第17条又は第22条による一般職非常勤職員として任用すべき者を3号特別職で任用してきたことについて、任命権者の裁量権を逸脱し違法・無効な任用であって許されないものとして緊急に対処するよう求めたものとまではいえず、質疑応答集でも「仮に改善すべき点があるのであれば、実際の人事管理の中で計画的な改善に着手することが必要である」と記載されているとおりである。

そもそも組合員を3号特別職として任用してきたのは市の方針であるから、市は、組合員又は申立人らに対して、今後の新条例等の制定・施行の計画、本件任用替えの予定時期、及び本件任用替えに伴う労働条件の変更等について、事前に協議する十分な時間を与え、且つ誠意をもって説明

及び協議する必要があったというべきである。

- (5) 市は、申立人らとの間で、これまで申立人らが労組法の適用がある労働組合として、再三にわたり団体交渉を行い確認書等で合意してきたところであり、27年3月9日にはX1組合との団体交渉で「これまでの労働協約を引き続き適用する」ことなどを合意し、また、同月26日にもX2組合との団体交渉で賃金等について合意してきた。

ところが、市は、26年12月末までには本件任用替え及びこれに伴う新条例の制定等を計画したにもかかわらず、27年3月9日及び同月26日における申立人らとの団体交渉において本件任用替えに触れることはなく、また、4月8日の説明会においてもこれについての具体的な説明等を行わなかった。

特に、4月8日の説明会では、組合員の任用根拠やこれまでの確認書等の適用等について協議しているにもかかわらず、市は、今後の新条例等の制定・施行の計画、本件任用替えの予定時期、及び本件任用替えに伴う労働条件の変更等について、全く説明等をしなかった。

さらに、市は、その後も、新たに説明会を開催してこれらに関する説明等を行うなどの措置を採らなかった。

- (6) これについて、市は、本件任用替えはそもそも団体交渉事項ではなく管理運営事項であるから事前の説明にはなじまない旨主張する。

しかし、組合員の任用行為自体は市の管理運営事項であるとしても、これに伴う組合員の任用方法などの労働条件の変更や集团的労使関係に関する事項については、「団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の勤務条件その他の待遇や当該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」であるといえるから、申立人らは、本件任用替えについて事前に周知されていれば当然に労働条件等の交渉等を求めることが可能であり、決して「事前の説明にはなじまない」とはいえない。

また、B3文書において、「この取り扱いについては今後説明が必要であり、計画的に移行することとする」と言明しているにもかかわらず、B3課長の陳述書で「仮に事前に説明すれば、この通知〔8月18日付通知

書]の受け取り拒否もありえると考えたこと」と述べているとおり、8月18日まで申立人らに何らの通知をしなかったのは、管理運営上の必要があったからというよりは、専ら申立人らとの摩擦を避けたいという消極的な理由によるものと考えられるものであり、市の主張は採用できない。

そして、市は、申立人らに対し8月18日付通知書を発出したのであるが、その内容は、4月8日の説明会で申立人らが納得し了解した内容からは一変しており、一方的な通知と受け取られても仕方がないものであった。

(7) 以上の経過に鑑みれば、市が、本件任用替え及び本件廃止通知について事前の説明や協議を全く行なわないまま、8月18日付通知書を発出したことは、特に新条例案の上程が27年12月に迫っていたことを考慮すれば、申立人らが、それまでの期間、市に要求事項を申し入れたり、市と団体交渉を実施するなどの対応策を取る十分な機会を奪う結果となったものであるから、市によるこれらの対応は、申立人らの組合活動を著しく制約する干渉行為となることは明らかであり、申立人らに対する支配介入といわざるをえない。

(8) なお、市は、条例化により申立人らの組合員の身分が変更され、労働協約も自動的に無効になるので、8月18日付通知書はそもそも出す必要がなかったが、申立人らに配慮して同通知書を出したものである旨主張する。

しかし、仮に、市が8月18日付通知書を出さずに条例化した場合は、申立人らが十分な説明や説得を受ける機会を故意的に奪うことになるのであるから、申立人らに対する支配介入としての不当性がより強まるというべきであることを付言する。

(9) よって、市が申立人らに対し、本件廃止通知及び本件任用替えについて、8月18日付通知書を発した行為は、申立人らに対する支配介入行為にあたりと認められる。

### 3 団体交渉の拒否又は不誠実団交の成否について（争点4）

(1) まず、申立人らは、27年4月8日開催の「説明会」は申立人らと市との間の団体交渉であるが、市は誠実な団体交渉をしていない旨主張する。

しかし、「説明会」の開催については、申立人らが一般職雇用契約書等に関し口頭で説明を求めたところ、B3課長が、説明会を開催すると対応した経過が認められる。また、協議の冒頭、B3課長が団体交渉ではなく「説明会」であると述べたのに対し、A1委員長も『「実質的な団体交渉」を進めるために、あえて名目（名称）に固執せず、団体交渉を行いました」と陳述していることから、両当事者間で、この日の協議が団体交渉であるという共通の認識があったとはいえない。

こうした認識の違いを考慮すると、市が「団体交渉での確認事項」の署名・捺印を拒否したことについても、後日、「説明会」の内容を整理したB3文書を渡していることから、不誠実な対応とはいいがたい。

また、「説明会」において、申立人らから市に対し、組合員に、従来の「一般職」の記載のない「労働条件通知書」ではなく一般職雇用契約書を交付した理由等について説明を求めたところ、市は、一般職就労規則は組合員以外の臨時・非常勤職員に適用されるものとして対応すると回答し、組合員についてはそれまでの就業規則が適用され、これまでの確認書等も有効であることを確認している。これを受けて申立人らが一般職雇用契約書の撤回を求めたところ、市はこれに同意している。こうした協議の結果、申立人らも、所期の目的を果たしたものとして、納得して協議を終了している。

仮に、「説明会」が実質的には団体交渉であったとしても、市は申立人らがこれまでどおり労組法の適用がある労働組合であることを確認しており、交渉の経過も上述のとおりであるから、不誠実な団体交渉とはならないというべきである。

- (2) 次に、申立人らと市との間で27年8月31日、同年9月7日、同年10月6日の3回にわたり開催された団体交渉では、前記第3の3(5)のとおり、一方で、申立人らが8月18日付通知書の撤回の要求が認められない限り一切の団体交渉に応じられないという終始一貫した主張に対し、他方で、市は、同通知書の撤回には応じられないとの主張を繰り返す状態が続き、それ以上、今後の労使関係の維持や具体的な労働条件の協議等がなされないまま団体交渉が終了する経過となった。

8月18日付通知書に基づき本件任用替え及び確認書等の廃止がなされた場合、これにより申立人らがこうむる不利益を考慮すれば、申立人らが同通知書の撤回にこだわったことには一定の合理的な理由が認められる。一方、8月18日付通知書から27年12月の新条例案の上程という限られた交渉期間等を考慮すれば、市が同通知書の撤回を拒否せざるをえない状況であったことも一定の合理的な理由が認められる（但し、市が同通知書を発出するまでの間に申立人らに対し何らの説明、協議等を行わず、同通知書を発出した行為が支配介入にあたることは、前記のとおりである）。

ところで、9月7日開催の団体交渉では、組合員から「任用根拠はともかくとして、これまでより雇用条件が悪くなることが納得できない」との意見が出されたところ、市が「新条例制定後の雇用条件については今後の交渉としたい」と提案していることから、市は今後も引き続き組合員の労働条件等について積極的に交渉する用意がある旨回答していることが認められる。それにもかかわらず、申立人らは、あくまで8月18日付通知書を撤回しない限り雇用条件について交渉する余地はないと主張して譲らなかつた。その結果、同団体交渉では今後の労使関係の維持や具体的な労働条件の協議等が全くなされないまま終了した。

以上の経過に鑑みれば、両当事者の各主張には隔たりが大きく、その結果、団体交渉が円滑に進まないままで終了するに至ったものと認められる。それゆえ、市の前記3回の団体交渉における一連の行為については、申立人らに対する団体交渉の拒否又は不誠実な団体交渉にはあたらないというべきである。

## 第5 救済の方法について

- (1) 前述のとおり、市が申立人らに対し8月18日付通知書を発した行為は、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当すると認められる。

そして、申立人らは、本件任用替え及び新条例の施行等により、労働組合として労働基本権の大幅な制約を受けることとなり、また、本件廃止通知の結果、これまで「産前産後6週間8週間は有給とする」との合意が破棄され、組合員は、産休取得中は給与の支払いが受けられなくなるという

労働条件の不利益変更等をこうむったことが認められる。

- (2) しかしながら、現行の地公法を前提とする限り、26年総務省通知を契機とした本件任用替え、新条例及び新施行規則の制定等には一定の合理性・正当性が認められることは既に論じたとおりである。

また、28年4月1日に新条例及び新施行規則が施行され、非組合員を含むすべての臨時・非常勤職員が、「一般職非常勤職員」の職名で任用されている現状に鑑みれば、申立人らのみを対象に、8月18日付通知書の撤回、すなわち本件任用替え等の撤回を命令することは、組合員以外の臨時・非常勤職員との関係において、地公法上の法的地位や労働条件について不合理な格差を生じ、均衡を失することになるから、適切とはいえない。

なお、産休取得中の無給化という不利益変更についても、不利益を受ける範囲は産休取得者に限られ、また、対象となる組合員は、健康保険の被保険者として、産休期間中、標準報酬月額額の3分の2相当の出産手当金を受給することができることから、本件任用替えによる不利益変更の程度は限定的であると認められる。

- (3) 以上のような理由から、当委員会としては、今後、申立人らと市との間の労使関係は新条例及び新施行規則の規定により規律されることに鑑み、これらの趣旨に反する内容の救済方法は相当でない。

よって、主文1のとおり、当委員会において、市の8月18日付通知行為が、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当することを確認するにとどめることが相当である。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年10月7日

香川県労働委員会

会 長 松尾 邦之 (印)