

# 命 令 書

申立人 K組合  
代表者 執行委員長 D

申立人 L分会  
代表者 分会長 E

被申立人 兵庫県  
代表者 病院事業管理者 F

被申立人 兵庫県立こども病院  
代表者 院長 G

上記当事者間の令和元年(不)第41号事件について、当委員会は、令和3年10月13日及び同月27日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人兵庫県立こども病院に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人兵庫県は、申立人K組合及び同L分会に対し、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

K組合

執行委員長 D 様

L 分会

分会長 E 様

兵庫県

病院事業管理者 F

当県が、令和元年9月4日に開催された団体交渉において誠実に対応しなかったこと及び同年10月1日以降、平成31年4月26日付け要求書に係る団体交渉を開催しなかったことは、大阪府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。

3 申立人らのその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 会計年度任用職員となる組合員の労働条件等の変更を誠実団体交渉を経ないで実施することの禁止
- 3 情報提供及び協議等における別組合との差別的取扱いの禁止
- 4 謝罪文の交付及び掲示

### 第2 事案の概要

本件は、被申立人らが、地方公務員法等の改正により会計年度任用職員制度が導入されることによる非常勤職員等の労働条件の変更に関して、①職員に対する説明会において申立人らとの交渉で交付した書面以上の内容が記載された資料により説明を行ったこと、②団体交渉において、交渉ではなく説明の場であるとして対応し、申立人と誠実に協議を行わなかったこと、③その後、同事項を協議事項とする団体交渉を開催しなかったこと、④同事項に関して、別組合とは団体交渉で合意するなどしたこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 第3 認定した事実

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。

#### 1 当事者等

(1) 被申立人兵庫県（以下「県」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団

体である。

県は、病院事業を設置しており（兵庫県病院事業の設置等に関する条例第1条）、同事業には地方公営企業法の全部が適用され（同条例第1条の2）、同法第7条により同事業の管理者を置いている。この病院事業管理者の権限に属する事務を処理するため、県には病院局（以下「県病院局」という。）が置かれている（兵庫県病院事業の設置等に関する条例第2条の2）。

(2) 被申立人兵庫県立こども病院（以下「被申立人病院」といい、県と被申立人病院とを併せて「県ら」ということがある。）は、病院事業の施設として県が設置及び運営する病院であり、県病院局の地方機関に当たる。

被申立人病院には、組織の長として院長（以下「病院長」という。）が置かれているが、病院長には、日々雇用職員を雇用する権限が委任されており、また、病院長は非常勤嘱託員の採用及び退職について専決することができる（兵庫県病院局地方機関処務規程第3条、第4条）。

県立病院職員については、地方公営企業法が適用される（兵庫県病院事業の設置等に関する条例第1条の2）結果、労働組合法及びこれらに基づく命令の定める団結権、団体交渉権その他の権利が保障されている（地方公営企業法第39条第1項）。

(3) 申立人K組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、雇用形態のいかんを問わず関西で働く労働者で組織された個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約60名である。

(4) 申立人L分会（以下、「分会」といい、組合及び分会を併せて「組合ら」ということがある。）は、組合の下部組織であり、被申立人病院で勤務する看護補助業務を行う労働者（以下「看護補助職員」という。）等を構成員とする。その分会員数は、被申立人らに対して公然化している分会員が本件審問終結時2名であり、公然化していない分会員が存在するか否かは不明である。

なお、本件申立時において、被申立人病院やそれ以外の県立病院で勤務する地方公営企業法が適用される職員を組織する労働組合として、申立外A労働組合（以下「A労組」という。）がある。A労組の上部団体（以下「A労組上部団体」といい、A労組とA労組上部団体を併せて「A労組ら」ということがある。）は、県の知事部局の職員のみで組織され、県の人事委員会に登録された地方公務員法上の職員団体である。なお、県には令和2年3月31日現在において、20の登録職員団体が存在

する。

## 2 本件申立てに至る経緯等について

### (1) 会計年度任用職員に係る県の条例制定等の経緯について

ア 平成29年5月17日、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が公布された（以下、同法律により改正された地方公務員法を「改正地公法」という。）。改正地公法第22条の2には、別紙（改正地公法抜粋）のとおり記載がある。

この改正地公法により、令和2年4月1日以降、地方公共団体には、一会計年度を超えない範囲内で置かれる臨時・非常勤の職を占める一般職の職員（以下「会計年度任用職員」という。）が置かれることとなった。

被申立人病院に勤務する看護補助職員は、改正地公法適用前である本件申立て時は地方公務員法第3条第3項第3号に該当する特別職の非常勤職員として任用されていたが、令和2年4月1日以降は、会計年度任用職員として任用されている。なお、看護補助職員を含む被申立人病院に勤務する職員は、会計年度任用職員として、一般職の非常勤職員となった後も、前記1(2)記載のとおり、地方公営企業法の適用により、労働組合法上の団体交渉権は保障されている。

イ 平成29年8月23日、総務省自治行政局公務員部長は、各都道府県知事宛、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について」を通知して「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第1版）」を発行し、その後、同30年10月、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」（以下「総務省マニュアル」という。）を公表した。

総務省が上記マニュアルを定めたのは、改正地公法附則第2条第2項において、「総務大臣は、新地方公務員法の規定による地方公務員の任用、服務その他の人事行政に関する制度及び新地方自治法の規定による給与に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、地方公共団体に対して必要な資料の提出を求めることその他の方法により前項の準備及び措置の実施状況を把握した上で、必要があると認めるときは、当該準備及び措置について技術的な助言又は勧告をするものとする。」とされていることによるものであった。

総務省マニュアルには、以下の記載があった。

(ア) 改正地公法の趣旨として、地方公務員の「臨時・非常勤職員」は、現状にお

いて地方行政の重要な担い手となっている中で、「臨時・非常勤職員」の適正な任用及び勤務条件を確保することが求められており、今般の改正を行うものである旨が記載されていた。

(イ) 「会計年度任用職員制度への移行に当たっての考え方」として、「会計年度任用の職は、会計年度ごとにその職の必要性が吟味される『新たに設置された職』と位置づけられるべきものであることから、平成32年4月1日からの新制度への移行時においても、会計年度任用職員の採用に当たっては、競争試験又は選考により客観的な能力の実証を行う必要があります。なお、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員から会計年度任用職員制度への必要な移行について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものです。」と記載されていた。

(ウ) 「会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項」として、フルタイムの会計年度任用職員の給与水準について、「フルタイムの会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものです。」と記載されていた。

また、「Q&A」の中の、上記文章は「具体的にどのような趣旨か」との問（問13-3）には、「会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、『知識、技術及び職務経験』が考慮要素となるものであるが、当然に、その考慮対象とすべきものは、『職務上必要となるもの』である。したがって、例えば、職務内容が単純・定型的・補助的なものなどである場合、その職務の遂行に当たってそれまでの職務経験等が寄与する程度には自ずと一定の限界があると考えられることから、必ずしもそれまでの職務経験等の全てを考慮する必要はないと考えられる。」、「また、そもそも『非常勤の職』を占め、任期が一会計年度内に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、『常時勤務を要する職』を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、会計年度任用職員についても、職務の内容や責任等を踏まえつつ、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることが適当である。なお、その際、例えば、定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職

員については、一般行政職の常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる。」との記載があった。

(エ) 再度の任用の位置付けとして、「会計年度任用職員はその任期を1会計年度内としています（新地方公務員法第22条の2第1項及び第2項）ので、会計年度任用の職は1会計年度ごとにその職の必要性が吟味される『新たに設置された職』と位置付けられるべきものです。会計年度任用の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されることはあり得るものですが、『同じ職の任期が延長された』あるいは『同一の職に再度任用された』という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるべきものであり、当該職員に対してもその旨説明が必要です。」と記載されていた。

(オ) 「職員団体との協議等に係る留意事項」として、「①職員団体との協議」について、「会計年度任用職員の勤務条件については、新地方公務員法に基づき、登録職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応じる必要があることに留意が必要です。各地方公共団体においては、平成30年度までを目途に適宜必要な協議を行っていただくよう、お願いします。」と記載されていた。

(カ) 「職員団体との協議等に係る留意事項」として、「②特別職非常勤職員が組織し、又は加入する労働組合との関係」について、次のとおり記載されていた。

「特別職非常勤職員（旧地方公務員法第3条第3項）については、旧地方公務員法が適用されないため、旧地方公務員法に基づく職員団体ではなく、労働組合法に基づく労働組合を組織し、又はこれに加入することができることとなっているところです。

これに対し、改正法施行後に会計年度任用職員制度に移行した後は、任期の定めのない常勤職員と同様、職員団体による交渉など新地方公務員法に定める勤務条件に関する交渉制度が適用されることとなります。

また、その代償措置として、

- ・勤務条件条例主義
  - ・人事委員会又は公平委員会に対する措置要求や審査請求
- などが認められることになることに留意が必要です。

任用根拠の変更後の勤務条件については、改正法施行後に適用されるものではありますが、各地方公共団体においては、特別職非常勤職員やこれらの職員が組織し、又は加入する労働組合に対し、丁寧に説明することが重要です。」

(キ) 会計年度任用職員として任用される企業職員又は技能労務職員に係る法令の適用関係については、「常勤職員として任用されるこれらの職員と同様である。すなわち、企業職員又は技能労務職員については、元々フルタイムの職やパートタイムの職にかかわらず、地方自治法第203条の2及び地方自治法204条の特例として地方公営企業法第38条の企業職員の給与に関する規定が適用されることとなっており、会計年度任用職員についても同様である。」と記載されていた。

(ク) 会計年度任用職員の勤務条件・休暇関係について、条例・規則で定めるべき事項として、以下のとおり記載されていた。

「<条例>

○新地方公務員法第24条第5項において、勤務条件は条例で定めることとされており、当省よりお示ししている『職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）』を参考に、会計年度任用職員の勤務時間、休暇等について、『その職務の性質等を考慮して、人事委員会規則の定める基準に従い、任命権者が定める』とするなど、適切に条例に規定する必要がある。

<人事委員会規則等>

○条例（案）で記載しているとおり、人事委員会規則等において、勤務時間、休暇等に関するその団体に働く会計年度任用職員全体に適用される基準を定めることが望ましい。

○例えば、勤務時間の基準（常勤職員の一週間当たりの勤務時間を超えない範囲とすること等）、年次有給休暇を付与するための基準、年次有給休暇以外の休暇の種類とその内容、といったものが考えられる。

<規則・要綱等>

○人事委員会規則等の基準に従い、各事業担当部局等において、具体的な内容を規定することが考えられる。例えば、勤務時間の具体的な内容（勤務時間は1日○時間○分とする等）など。」

(ケ) 会計年度任用職員の給付に係る条例の制定又は改正について、「また、会計年度任用職員の給与については、他の常勤職員との権衡や、当該会計年度任用職員の職務の特殊性などを考慮して定めるものであることを条例で明記すべきものと考えられる。」と記載されていた。

ウ 令和元年9月24日、「会計年度任用職員の給与等に関する条例」及び「職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例」の改正案が、兵庫県議会に提案された。なお、後者の条例の中に、「病院事業職員の給与の種類及び基準に関する条例」の一部改正が含まれていた。

エ 令和元年10月4日、兵庫県議会において、「会計年度任用職員の給与等に関する条例」及び「職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例」が可決された。これにより「病院事業職員の給与の種類及び基準に関する条例」には、会計年度任用職員に係る以下の条文が追加された。

「(会計年度任用職員の給与)

第24条の4 病院事業職員のうち、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる者の給与の種類は、給料並びに地域手当、初任給調整手当、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、夜勤手当、宿日直手当及び期末手当とする。

2 (略)

3 前2項の者の給与は、その職務と責任の特殊性及び職員の給与との均衡を考慮したものでなければならない。」

オ 令和2年3月31日、県の病院事業管理者により「病院事業職員の給与に関する規程の一部を改正する管理規程」が公布され、同年4月1日に施行された。これは、それまでの規定に「第3章 会計年度任用職員の給与」を追加する等の改正を行い、会計年度任用職員の給与等を定めたものであった。

当該管理規程の改定案については、県病院局において令和元年8月7日までにはたたき台を作成し、その後、関係部署等との調整を経て、同2年3月中に事実上確定させていた。

カ 令和2年4月1日、改正地公法が施行され、会計年度任用職員制度が開始された。

(2) 令和元年9月4日の協議に至るまでの経緯について

ア 平成29年6月2日付けで、組合らは被申立人病院及び県病院局に対し、「要求

書」を提出した。同要求書には、同年5月17日の地方公務員法の改正により、看護補助職員及び医師クラーク等の非常勤嘱託員が「会計年度任用職員」になると考えられ、これら非常勤嘱託員の設置要綱や労働条件の変更を行おうとする際、事前に必ず団体交渉（以下「団交」という。）を実施すること等の要求が記載してあった。

同年6月27日、組合らと県との間で、これに関して協議が行われた。

イ 平成30年10月、前記(1)イ記載のとおり、総務省は、総務省マニュアルを公表した。

ウ 平成31年3月4日付けで、組合らは、被申立人病院及び県病院局に対し、「要求書」（以下「31.3.4要求書」という。）を提出した。

31.3.4要求書には、賃上げ等の要求に併せ、「看護補助者等『非常勤嘱託職員』について」として、平成29年の地方公務員法、地方自治法の改定により「会計年度任用職員」という新たな身分が設けられ、被申立人病院で働く看護補助職員等がこれに置き換えられようとしており、令和2年度4月からの改正地公法の施行に当たって、以下のことを要求する旨の記載があった。

「① 制度化にあたって

1. 法改定による『非常勤嘱託職員』の雇用の在り方の変更や条例化、要綱など新制度を作成する際には労使の団体交渉で決めること。
2. 現行の賃金、労働条件の切り下げを行わないこと。
3. 職の廃止や委託化、雇い止めを行わないこと。

② 雇用（任用）について

1. 制度切替えによる雇い止めを行わないこと。
2. 『勤務実績』にもとづく雇用の更新を行い、毎年ごとの競争試験や選考はおこなわないこと。
3. 任用期限の上限は設けないこと。
4. 制度切り替え以前から雇用している労働者に『試用期間』を設けないこと。

新採用でどうしても設ける必要があるのならば、雇用の『初年度』のみとすること。

③ 賃金、労働条件、休暇・休業・福利厚生について

1. 正規職員との均等待遇を行い、給料表を適用し、昇給制度を設けること。
2. パートタイム、フルタイムで労働条件の格差を設けず、均等待遇にすること。
3. 賃金は給与として支給し、期末・勤勉手当（一時金）、退職手当など正規職員に支給されているすべての手当を支給すること。
4. 休日及び休暇、休業制度は正規職員と均等待遇にすること。
5. 地方職員共済組合に加入させること。
6. 公務災害、通勤途上災害については、正規職員と均等に補償すること。
7. 制度移行後、実質継続雇用者は、継続雇用としての給料表を適用すること。
8. 新採用者の初任給を決める際は、前歴加算を行うこと。

④ 『会計年度任用職員』から労働基本権をはく奪しないこと。』

エ 平成31年4月26日付けで、組合らは、被申立人病院及び県病院局に対し、「要求書」（以下「31.4.26要求書」という。）を提出した。

31.4.26要求書には、看護補助職員等の非常勤嘱託員の翌年4月以降の労働条件について、以下に再掲する31.3.4要求書の要求事項にそって文書回答を行うとともに団交を行うことを要求する旨の記載があり、31.3.4要求書の看護補助職員等「非常勤嘱託員」についての要求項目の再掲として、上記ウの①から④の要求内容が再掲されていた。なお、再掲するに際して「①」は「1.」に、「1.」は「（1）」に変更するなど、項目番号の数字の表記が全て改められていた。

オ 令和元年7月29日、組合らは、同日付けの「K ニュース」（以下「1.7.29組合ビラ」という。）を配布した。その後、同年8月2日にも組合らは1.7.29組合ビラを配布した。

1.7.29組合ビラには、「来年4月からの『会計年度任用職員』第1回団交（8月7日）に結集を！」とのタイトル及び令和元年8月7日に団交が予定されているとして、交渉の日時と場所、及び「団交では、3月4日・4月26日付の組合の要求書（裏面参照）に対する回答を求めます。組合員でなくても参加できます。病院局の一方的な説明に終わらせないためにも、多くの皆さんの参加を呼びかけます。みんなの力を合わせて、雇用の継続と有期雇用（任用期限）廃止、正規職

員と同等の賃金・労働条件を勝ち取ろう！」という記載があった。

カ 令和元年7月31日、A労組と県との間で、会計年度任用職員制度の導入について協議が行われた。なお、A労組と県との協議をA労組はその組合ニュースで「交渉」と表現しているが、県は「説明会」と表現しており、それは、後記シ、セ記載の協議についても同様である。

キ 令和元年8月6日、当時被申立人病院の総務部長であったJ（以下「病院総務部長」という。）は分会の分会長E（以下「分会長」という。）に対し、電話において、1.7.29組合ビラに組合員以外の参加が呼びかけられていることに関して、1.7.29組合ビラのようなやり方は受け入れられない旨、参加者を事前に確認したい旨、大衆団交は実施しない旨等を発言した。これについて、分会長は拒否する旨を回答した。

ク 令和元年8月7日、組合らと県らとの間で、協議が行われた（以下、この協議を「1.8.7協議」という。）。なお、1.8.7協議について、それぞれの記録の表題を、組合らは「第1回団交」とし、県は「会計年度任用職員制度導入等説明会（第1回）」としていた。

1.8.7協議には、組合ら側は、組合の執行委員長D（以下「執行委員長」という。）、組合の執行委員B（以下「B執行委員」という。）、分会長及び被申立人病院の看護補助職員2名の計5名が、県ら側は、当時県病院局管理課副課長であったH（以下「県副課長」という。）及び病院総務部長を含む計8名が参加した。また、開催時間は、午後5時30分から午後7時24分までの約2時間であった。

(ア) 1.8.7協議において、県は組合らに対し、資料として「会計年度任用職員の給与・勤務時間について【病院局】」と題する書面（以下「1.8.7協議資料（病院局）」という。）及び「国の非常勤職員の勤務時間及び休暇・休業制度等について」と題する書面（以下「1.8.7協議資料（国）」という。）を配付した。

a 1.8.7協議資料（病院局）には、会計年度任用職員の給与及び勤務時間について、以下の旨の記載があった。

(a) 会計年度任用職員の給料については、職務内容、責任、知識、技術、職務経験等を考慮し、現行の水準を踏まえて、類似する職務に従事する正規職員の給料表を用いて決定する旨、記載されていた。

(b) 給料については、「①決定方法」として、職務に応じた区分に格付けし、

正規職員の給料表に相当する給料月額を週の時間数で割り戻して決定する旨、記載されており、その下に「区分」、「業務内容」、「基本号給（考え方）」、「上限号給」、「対象職種」についての表が記載されていた。この表には、「技能労務」区分についてのみ記載され、他の区分についての記載はなかった。具体的には、「技能労務」区分として、(i)業務内容が「現業的な業務（技能労務）」である対象職種「電話交換員、調理員」と、(ii)業務内容が「現業的な業務（看護補助）」である対象職種が「看護補助」についてのみ記載されていた。対象職種が「看護補助」である看護補助職員については、「基礎号給〔考え方〕」が「第1 28号給〔高卒初任給〕」であり、「上限号給」が「第1 40号給〔5年目を上限〕」であった。

それ以外に、「②経験年数加算」について、「区分」が「一般B、技労」について「同一職務の経験加算」や「経験年数換算」についての内容が記載されていた。

また、手当については、「地域手当、通勤手当、超過勤務手当、宿日直手当、夜勤手当、特殊勤務手当を正規職員に準じて支給」と記載されていた。

(c) 期末手当については、支給要件、支給額、支給月数等が記載されていた。

(d) 勤務時間については、1日7時間の週5日を基本とする週35時間以内で設定する旨、記載されていた。

(e) 年収状況については、「技能労務」区分の「現業的な職務 A区分（技能労務）」と「現業的な業務 B区分（看護補助）」についてのみ記載された表が記載されていた。当該表には、週29時間勤務等の条件で、期末手当が1.69月の会計年度任用職員制度1年目と2.60月の2年目以降に分けて、基本給、地域手当、期末手当、合計年収、相当号給などが、1年目から5年目までについて記載されていた。

b 1.8.7協議資料(国)には、国の非常勤職員の①年次有給休暇、②特別休暇、③介護休暇、④病気休暇、⑤組合休暇、⑥育児休業等の付与日数及び条件等が記載されており、それぞれについて、県の現行制度の有無等に関する注釈もついていた。

(イ) 1.8.7協議において、以下のやりとりがあった。

a 冒頭、分会長は、①協議の前日に病院総務部長から、1.7.29組合ビラに組合員以外の参加も募る旨の記載があることについて、団交を拒否する場合もあるとの架電があった旨、②ビラに記載するのは初めてであるが、今回に限らず、組合らは組合員以外の参加を呼び掛けている旨、③法改正については、みんなに分かるように説明して欲しいというのが現場の労働者の思いであるから広く呼び掛けている旨、④前日の夜になって上記①のような発言があったことに憤慨しており、意図の説明を求める旨、述べた。

県副課長は、①労使交渉の場に部外者が参加するのは適切ではないということである旨、②日時、場所、内容及び参加人数を事前に調整して行うのが労使交渉のルールであり、事前に参加者を把握できないまま、当日になって誰か分からない人が来て発言するかもしれないというのは受け入れられない旨、③その点、今後のために、きちんとしてほしい旨、述べた。

分会長は、①名前も確認するし、誰かわからない人が入って来るとは思っていない旨、②労働組合として呼び掛けているので、分かる人については、お互いに名乗る、それを事前に言えといっても呼びかけている責任があるから言えない旨、述べた。

県副課長が、何十人来るか分からない状態で確認できるのか述べたところ、分会長は、①可能である旨、②県側の出席者にも組合らが把握していない者がおり、県側の人数を病院総務部長から聞かされたが、自分たちは結構ですと言った旨、述べた。

b 県副課長が配付した資料について説明を行ったところ、分会長は、総務省のマニュアルに基づいて県がどのような制度を作ったのか説明してもらいたい旨、及び組合の要求項目に沿って説明してもらいたい旨、それを聞いてから組合として協議したい旨、述べた。これを受けて、県副課長は、要求順に回答するとして以下のとおり回答し、その後、約20分の休憩がとられた。

(a) 「制度化に当たって労使の団交で決定すること」との要求項目については、本日の場を設けており、これで良いか尋ねた。これに対し、分会長は、一方的に決めないで、今後話し合いを続けて欲しい旨、述べた。

(b) 「現行の賃金労働条件の切り下げを行わないこと」との要求項目につい

ては、会計年度任用職員制度の導入は、新たな職の設置であり、現行の勤務条件が必ずしも保障されているものではないと考える旨、述べた。

- (c) 「職の廃止、委託及び雇止めを行わないこと」との要求項目については、  
①職の廃止及び業務の委託は、会計年度任用職員の制度導入とは別の問題であり、必要がなければしないし、必要であればする旨、②現行の非常勤嘱託員については、任期が満了すれば、一旦雇用は終了する旨、述べた。
- (d) 「制度切替えによる雇止めを行わないこと」との要求項目については、今年度の勤務実績に基づいて、来年度の採用を判断する旨、述べた。
- (e) 「勤務実績に基づく雇用の更新を行い、毎年の選考等を行わないこと」との要求項目については、任期ごとに客観的な能力の実証により任用することが求められており、人事評価を判断材料として活用することなどにより、任用の可否を判断する旨、述べた。
- (f) 「任用期限の上限を設けないこと」との要求項目については、同一の者が長期にわたって同一の職に繰り返し任用されることは、処遇の固定化等の問題を生じさせる恐れがあることから、任用期限に一定の上限を設けることとしている旨、述べた。
- (g) 「制度切替え以前から雇用している労働者に試用期間を設けず、新規採用で必要な場合は、雇用の初年度のみとすること」との要求項目については、条件附採用は法律上1か月と明記されており、再度の任用の場合も同様である旨、述べた。これに対し、執行委員長が、条件附採用とはどういう意味か尋ねたところ、県副課長は、いわゆる試用期間と同義であり、正式な言い方である旨、述べた。
- (h) 「正規職員との均等待遇を行い、給料表を適用し、昇給制度を設けること」との要求項目について、①給料表に基づき、正規職員と同様の号給決定を行う旨、②制度上は再任用されるたびに職務経験を考慮して定めるべきものであり、昇給とは異なる旨、③正規職員の前歴加算と同様に、非正規職員での前歴については3号給分として加算する旨、述べた。
- (i) 「パートタイムとフルタイムとで労働条件の格差を設けず、均衡待遇とすること」との要求項目について、パートタイムのみで運用することとしている旨、述べた。

- (j) 「賃金は給与を支給し、正規職員に支給されている全ての手当を支給すること」との要求項目について、地域手当、通勤手当、超過勤務手当、宿日直手当、夜勤手当、特殊勤務手当及び期末手当を支給し、その他の手当は支給しない旨、述べた。
- (k) 「休日、休暇及び休業制度を正規職員と均等待遇とすること」との要求項目について、国との制度均衡を求められており、現在検討中である旨、述べた。
- (l) 「地方公務員共済組合に加入させること」との要求項目について、パートタイムについては、健康保険及び厚生年金保険が適用される旨、述べた。
- (m) 「公務災害及び通勤途上災害について、正規職員と均等に待遇すること」との要求項目について、条例に基づく災害補償が適用される旨、述べた。
- (n) 「制度移行後の実質継続雇用者に、継続雇用としての給料表を適用すること」との要求項目について、給料表は同一の給料表である旨、述べた。
- (o) 「新規採用者の初任給の決定には、前歴加算を行うこと」との要求項目について、一定の前歴加算を行うが、上限を設ける旨、述べた。
- (p) 「会計年度任用職員から労働基本権をはく奪しないこと」との要求項目について、一般職の地方公務員としての労働基本権が保障される旨、述べた。これに対し、分会長が、被申立人病院で働く非正規職員は異なることを確認する旨述べたところ、県副課長は、地方公営企業法の適用を受けることになる旨、述べた。
- c 約20分の休憩後、分会長は、①説明してもらったが、分からないことが多いため、もう一度交渉の機会が欲しい旨、②被申立人病院で勤務している非常勤嘱託員の勤務時間について、今日、具体的に聞きたい旨、③年収状況の詳細を説明して欲しい旨、④具体的な給料表を示して欲しい旨、⑤休暇制度について、国との均衡を保つようにということで現在検討中と言われたが、制度移行に当たって労働条件が下がらないようにということが前提であったはずであり、今の労働条件より下がるということなら法改正の趣旨にも反し、組合としては納得できない旨、述べた。
- これに対し、県副課長が、給料表は規則等で決まっており、後で渡すということで良いか述べたところ、分会長は良い旨述べた。

d 分会長は、1.8.7協議資料（病院局）に記載の「4 年収状況」の表について説明を求め、県副課長から説明を受けた後、具体的に組合員2名の場合はどうなるか示して欲しい旨、述べた。これに対し、病院総務部長は、①この場で示すことは妥当ではなく、個別に本人に示したい旨、②給与については、経歴を確認した上で前歴加算し、基本的には、月給では下がるが年収では上がることになる旨、述べた。

e 分会長が、勤務時間はどうなるのか尋ねたところ、県副課長は、現行の週29時間だと思っている旨、述べた。

分会長が、来年度は週29時間でスタートするということか尋ねたところ、病院総務部長は、①来年度の継続雇用の意向を確認した上で、来年度の体制を検討していくこととなる旨、②結果として、現在とは違う勤務時間をお願いする場合もあるかもしれないが、現状と同じだと思っている旨、③ただし、希望したからといってフルタイムを選択できるというものではない旨、述べた。

分会長が、先ほどは、県はフルタイムを設けず、週35時間を上限とすることが大前提とのことであったが、そういう意味で、希望者にはフルタイム雇用をという要求には応じられないが、29時間勤務から35時間勤務への変更は、職場の状況ではなく個人の希望に沿ってもらえるということか尋ねたところ、県副課長は、基本は職場の状況により、マンパワーが足りていられない旨、述べた。

分会長が、例えば、本人が29時間勤務を希望しているが、所属がマンパワーとして35時間勤務を希望する場合、本人が異動しなければならないのか、29時間勤務と35時間勤務の混在を認めるのか尋ねたところ、病院総務部長は、そもそも本人が異動を希望するのかといった問題もあり、全体の状況を見ながらの判断となる旨、述べた。

分会長は、そのことによって、働き続けたい人が辞めざるを得ないといったことにならないようにしてもらいたいというのが組合の要望であり、辞めざるを得ず職を探さなければならないケースが起こりうるから、大きな変更について早期の説明を求めていた旨、述べた。

分会長が、勤務時間の変更は、働き続けられるかどうかに関係する

旨述べ、この時期になってからこのような提案をされ、それぞれ選択をしてくださいと言われるのは許せない旨述べたところ、病院総務部長は、近日、何らかの説明はさせてもらう旨、述べた。執行委員長は、勤務時間が変わるのとは話し合いをした上でないと無理である旨、述べた。

分会長が、県全体として週35時間という枠を決めたということは分かったが、被申立人病院としては、看護補助職員や医師クラークの職員の勤務時間は決まっていないということか尋ねたところ、県副課長は、全体の話として、制度としては週35時間以内としており、現状で週29時間の人もいれば、週1日や2日の人もいて、それは、病院側又は職員自身の要望であったりする旨、述べた。

分会長が、35時間働く人がたくさんいるから、もう29時間しか働けない人は要らないということにしてはいけないと述べたところ、病院総務部長は、できるだけそうならないようにするとしか言えない旨、述べた。

f 分会長がそういう調整はいつするのか尋ねたところ、県副課長は、制度設計をしているところであり、9月議会で上程すると伝えたが、各人の年収がどれぐらいになるかについては最も気にするところなので、年収の試算を並行して作業していこうと考えている旨、概ね10月下旬以降に、各職員に対して、会計年度任用職員に移行した場合の年収の見込みを示す旨、その年収なら辞めるという話も出てくると思われ、その際に病院で調整する予定で作業をしていく旨、述べた。

分会長が、10月だと県議会で決めてしまってからになる旨、述べたところ、県副課長は、制度がしっかり固まってからでないと、職員に意向確認ができず、制度ができてから年収の見込み等を示す旨、述べた。

分会長は、勤務時間もまだ分からないということで、働き続けられるかどうか分からない、ものすごく不安であるだろう旨等述べた。

g 分会長が、勤務時間が完全に変わるということもあるのか、9時から17時というのが県病院局としての基本スタイルになるのか尋ねたところ、病院総務部長はこれからの検討になる旨、述べた。県副課長は、それが基本であるが、早出や遅出などについては、今の実態に応じて対応していく必要があると考えている旨、また今の制度設計を検討する中で、まずは今いる人の勤務

時間をそのままスライドできるような形で考えているので、先ほど言われた外来で35時間の人を集めたいから29時間の人を外してというのは少なくとも今の時点では考えていない旨、さらに今後そういう検討がされるのかについては、県病院局の立場では答えられない旨、実際に各病院現場でどのような運用をされるのかについては現時点では決まっていない旨等述べた。

h 分会長が、8月中に次の交渉を入れて欲しい旨、今回の説明についてはついていけないので、自分たちも言われたことについて考えてみたいと思う旨等述べ、県副課長が、日程設定はいくつかの案を示して調整させてほしい旨述べ、1.8.7協議は終了した。

ケ 令和元年8月初旬、県病院局は、被申立人病院を含む全県立病院に対し、会計年度任用職員制度の対象職員に説明を行うよう依頼し、このための資料として、令和元年8月7日付けの「病院局 会計年度任用職員制度の概要」（以下「1.8.7制度概要資料」という。）を、全県立病院に配付した。

1.8.7制度概要資料には、①地方公務員法の改正に伴い、令和2年4月から県立病院で勤務する非正規職員（非常勤嘱託員、日々雇用職員）が会計年度任用職員に移行する旨、②「現在、新制度を検討中ですが、在職中の非正規職員の皆さんに事前に制度概要を配付します。現時点での案ですので変更になる可能性があります。詳細は制度確定後（10月頃）に説明しますので、しばらくお待ちください。」との文言、③制度概要の現時点の案として、(i)身分及び雇用関係、(ii)任期、(iii)勤務時間、(iv)給料、(v)手当（地域手当、期末手当、その他手当）、(vi)休暇制度、(vii)社会保険、(viii)採用方法、(ix)人事評価等についての現時点の案、④「基本的な給与体系」の表、等が記載されていた。

上記④の「基本的な給与体系」の表は、一般区分、資格免許区分及び技能労務区分に分けて、それぞれの基礎号給（適用される「給料表」、級・号給、給料月額）、上限号給（級・号給、給料月額）が記載されていた。当該表において、看護補助職員については、基礎号給は同じ技能労務区分の「調理・電話交換」と同一であったが、「行政」の給料表が適用される「一般区分B」（主な対象職種「医療秘書」、組合らのいうところの「医師クラーク」）よりも、給料月額にして3,000円低くなっていた。

コ 令和元年8月15日、被申立人病院の病院総務部長等は、当時特別職の非常勤職

員であった看護補助職員に対し、会計年度任用職員制度の概要について説明会を開催した（以下、この説明会を「1.8.15説明会」という。）。その後、同月16日、20日、26日、29日、30日にも、被申立人病院は、会計年度任用職員制度の対象となる職員に対し、会計年度任用職員制度の導入について同様の説明会を実施した。これら説明会は、県病院局からの依頼を受けて、被申立人病院が行なったものであった。

1.8.15説明会において、病院総務部長等は、1.8.7制度概要資料を使って、30分程度、その内容を説明し、質問に回答した。同説明会において、被申立人病院の看護部長は参加者に対し、働き続けてもらいたい旨発言した。

サ 令和元年8月20日付けで、組合らは、被申立人病院及び県病院局に対し、「『会計年度任用職員』制度第一回団交についての抗議ならびに申し入れ」と題する書面（以下「1.8.20申入書」という。）及び「『会計年度任用職員』制度についての質問ならびに意見(1)」と題する書面（以下「1.8.20組合書面」という。）を提出した。

1.8.20申入書には、①直前になって「大衆団交はしない」などとして1.8.7協議を拒否しようとしたこと、②「会計年度任用職員」への移行について組合らとの合意がない中で、1.8.15説明会等を行ったこと、③1.8.7協議では看護補助職員の給料体系しか明らかにされなかったのに、1.8.15説明会では、それを超える「一般」、「資格免許」、「技能労務」の三区分別が提示され、組合への提案を超える内容を提示したこと、等に対する抗議が記載され、1.8.20組合書面について、団交での十分な説明及び誠意のある回答を求める旨等の要求の記載があった。

また、1.8.20組合書面には、会計年度任用職員制度についての質問及び意見として、①県病院局が、検討中として組合らとの交渉を引き延ばした経緯及び事情を明らかにして欲しい旨、②看護補助職員等について、会計年度任用職員制度へ移行する理由について説明を求める旨、③会計年度任用職員制度の導入により、(i)県病院局は、年収が下がらないと説明するが、給料月給が引き下がることになり、賃金及び労働条件が引き下げられるので、年収ではほぼ同じである旨の回答について釈明等を求める旨、(ii)医師クランクと看護補助職員との間で、賃金格差を設けるのであれば、その理由の説明を求める旨、の記載があった。

シ 令和元年8月21日、A労組と県との間で、会計年度任用職員制度の導入につい

て協議が行われた。

ス 令和元年8月30日付けで、「外来看護補助者一同」による、県病院局の「会計年度任用職員制度ご担当者」宛ての「外来看護補助者の会計年度任用職員待遇についての要望書」（以下「1.8.30要望書」という。）が提出された。

1.8.30要望書には、県病院局による会計年度任用職員制度の概要の説明を受け、自分たち外来看護補助労働者の仕事が評価されていない内容だと感じたため要望をまとめたとして、「給与」、「再度の任用」、「年休」、「勤務体制」についての問題点と要望内容が記載してあり、要望内容として、①週29時間当たり15万円の現在の月額給与から減額しないで欲しい旨、経験年数に応じて毎年昇給して欲しい旨、②再度の任用の上限が原則4回で、任用期間の上限を5年間としていることの撤回を求める旨等が記載されていた。

セ 令和元年9月2日、A労組と県との間で、会計年度任用職員制度の導入について協議が行われた。

(3) 令和元年9月4日の協議以降、本件申立てに至る経緯について

ア 令和元年9月4日、組合らと県らとの間で、協議が行われた（以下、この協議を「1.9.4協議」という。）。

1.9.4協議には、組合ら側は、執行委員長、B執行委員、分会長及び被申立人病院の看護補助職員9名の計12名が、県側は、県副課長及び病院総務部長を含む計8名が参加した。

(ア) 1.9.4協議において、県は、令和元年9月4日付けの「病院局 会計年度任用職員制度の概要」と題する書面（以下「1.9.4概要説明書」という。）及び「会計年度任用職員の休暇・休業制度について」と題する書面（以下「1.9.4休暇等説明書」という。）を配付した。

1.9.4概要説明書の内容は、休暇制度について1.9.4休暇等説明書のとおりとされている以外は、1.8.7制度概要説明資料の内容と同じであった。

1.9.4休暇等説明書には、会計年度任用職員の①年次有給休暇、②特別休暇、③介護休暇、④病気休暇、⑤組合休暇、⑥育児休業について、付与日数に加えて、比較対象としての「国の状況」や「その他条件」等が、記載されていた。

(イ) 1.9.4協議において、以下のやりとりがあった。

a 県副課長が前回参加していない人がいるが、事前に聞いていなかったの

前回の説明は用意していない旨述べ、県病院局が前記(ア)の2種類の資料を配付した。これに対し、分会長は、説明会ではないので不要である旨、本日の交渉では、1.8.7協議で初めて提案があったことについて、質問するのでこれに答えてほしい旨、述べた。

県副課長が、先に県側で用意している提案である、前回まだ中身が決まっていなかったと言っていた休暇・休業制度について説明をさせてほしい旨述べたが、分会長は、令和元年8月20日に組合から質問を出し文書回答を求めていた事項について、ここで質問、意見を言うので答えてほしい旨、これは説明会ではなくお互いの意見をすり合わせる交渉の場であり、まず、前回の協議で提案を受けた内容に関し組合らが納得できない点について文書で質問を出しており、まず、それを聞いてもらい、回答して欲しい旨、述べた。

b 県副課長が、最初に交渉という話で始まったので少し述べさせてもらう、として、①今回の「会計年度任用職員」は、新たな制度を作るということで新しい職の設定になり、現在勤務している会計年度任用職員はおらず、厳密にはその人の勤務条件に関する変更ではないと考えており、厳密に団交としての交渉事項に当たるか疑問である旨、②国から丁寧に説明しろと言われていたため組合らに説明する旨、③職員として勤務している会計年度任用職員の勤務条件の変更に関することであれば、当然交渉すべき事項であると考えている旨、述べた。

c 分会長が、新たな制度だというけれど、1.8.7協議では病院総務部長が「本人の希望を聞いて勤務時間等、10月に入ってから相談します」等述べており、現在勤務している者が自分から辞めると言わない限り働ける前提になっていると思われる旨、実際には現在働いている人が働くのであり、全く別個のものだから交渉しなくて良いということが成り立つのか尋ねたところ、県副課長は、だから交渉事項ではないにしても丁寧に説明する場が必要だから説明している旨、述べた。これに対し、分会長は、組合は交渉としており、県副課長が交渉事項ではないと言っているだけである旨、述べた。

県副課長は、こんな話をしていると勤務条件の話が全然できない旨、述べた。

d 分会長が、今日皆が来ているのは、1.8.30要望書に記載した内容について

聞きたいからであり、休暇・休業についても説明を受けたいと思っている旨、その前に賃金があまりにも下げられているのでその理由について聞きたい旨、なぜ同じ仕事で賃金が今15万円から11万1,900円になるのか、どのように仕事が変わるのかについて制度の説明ではなく、その説明を求めている旨、述べた。

これに対し、県副課長は、制度の説明をしないと始まらない旨述べたが、分会長は同じ質問を繰り返した。

B執行委員が、団交なのだからどこまで譲り合えるか話し合いをしなければならず、説明だけでは団交ではない旨、交渉をしたい旨述べ、分会長が賃金格差について回答を求めたところ、県副課長は、令和元年8月20日に質問もらっている医師クランクと看護補助職員の賃金格差についての答えになるので説明する旨、述べた。

分会長がそれは趣旨が違う旨述べ、県副課長は一緒である旨述べた。

分会長が、これは交渉であると述べたのに対し、県副課長は、そこを議論していたら時間が経ってしまうため、説明させてもらう旨、述べた。

- e 分会長が、県副課長は現場にいないからとして、病院総務部長に、現在の仕事が、11万1,900円に下げてもそれに見合っている仕事だと考えているのか質問したところ、県副課長は、そういう話ではない旨、制度設計として全く関係のない話である旨、述べた。

執行委員長及び分会長が、基本給の引下げについて説明を求めたところ、県副課長は、それでは説明するとして、前回は組合員である看護補助職員を中心に説明したが、他の職種の制度設計についても説明する旨、述べた。これに対し、分会長は、今聞いているはそのことではなく、何故こんなに賃金が下げられるのか、納得できる説明を求めている旨、述べた。

- f 県副課長が、県立病院に勤務する会計年度任用職員の給与については、全て類似する職務に従事する給料表を用いたうえで、それぞれの勤務時間に割り戻して決定することになっている旨、また、給与決定に当たっては個々人の勤務年数を考慮する旨を述べ、併せて資格免許職及び一般職の給与計算方法について基礎号給や個々の同一職務の経験年数に応じた号給加算などの説明を述べた。分会長は、この前と同じ説明である旨述べ、県副課長は、この

前の説明は技能労務職の給料である旨、述べた。

分会長が前回の交渉において説明せず、今回急に説明するのは、組合らが全体を示さなかったことについて抗議したからなのかと尋ねたところ、県副課長は、前回は組合らの看護補助職員についての内容が中心であった旨、述べた。分会長は、①前回の交渉の後すぐに県が職員に対して説明会を行い、皆はもう聞いているのであり、②組合らが今聞いているのは、なぜ現在15万円である給料が11万1,900円になるのかである旨、述べた。

g 県副課長が、正規職員に準じて給与を設定することになっているからである旨、今の非常勤嘱託員とは基本の法律が違うので、会計年度任用職員という新しい制度を作るに当たり、正規職員の勤務条件にできるだけ合わせるようにという話である旨、述べた。

分会長が、制度や枠組みの問題ではなく、現在と同じ仕事でなぜ11万円に下がるのかという仕事の評価の問題である旨述べたところ、県副課長は、①今は制度設計であり、正規職員に準じた制度設計としている旨、②あくまで同様の職務の初号給を基礎とすることである旨、述べた。これに対し、執行委員長は、その初号給がおかしいと言っている旨述べ、分会長は、こんなに給料を下げられたら生活できないという人が出てくる旨、みんなに辞められたらどうするのか、等述べ、県全体としてではなく県病院局としてどう考えるのか、と質問した。県副課長は、任命権者として均衡を図らないといけないということが求められており、正規職員との均衡を図っている旨、述べた。

分会長が正規職員との均衡を図ったらなぜ下げられるのか質問し、執行委員長が制度移行で不利益変更をしてはいけないことになっている旨述べたところ、県副課長は、だから初号給を基礎号給にするということになっているが低すぎるので、県職員の初任給のところまで上げている旨、述べた。分会長が「それを聞いているんじゃないんです。」と述べ、県副課長は「そういうことですよ。」と答えた。

その後、分会長は、再度、15万円が11万1,900円に下げる理由を説明してくださいと言っている旨述べ、県副課長は、再度、正規職員の初号給ベースに合わせている旨回答した。

h 執行委員長が、正規職員のように給料が上がらず、頭打ちになっており低いところだけを一緒にしている旨述べ、分会長が、経験年数の前歴加算が頭打ちになっている理由を質問すると、県副課長は、会計年度任用職員なので、任用するときに毎回経験年数を加えて基本給を決定することとしているが、それは正規職員の昇給という概念とは違う旨、経験年数や職務年数がどれほど寄与するかについては一定の限界があると考えられるので上限を設けることとなっている旨、回答した。

分会長が、長い人は9年10年、それだけの経験を活かして働いている旨、なぜ同じように経験年数が加算されないのか、なぜ頭打ちになるのか説明してほしい旨、まず賃金を下げる根拠を仕事の中身から言ってどうなのか、と質問した。これに対し、県副課長は、正規職員の給料表を基にする旨、国からは初号給が基礎となっている旨、述べた。

i 組合から11万1,900円の時給はいくらになるのか質問され、県副課長は地域手当を入れて974円になる旨回答した。

看護補助職員1名が、地域手当を除くと最低賃金以下になる旨述べ、県副課長は、最低賃金と比較するのは地域手当を含む額である旨答えた。分会長は、最低賃金でなければいいのか、自分たちは、なぜ賃金が11万1,900円に下がるのか、その理由を聞いている旨述べたところ、県副課長は、それは見解の相違である旨、技能労務職の初任給決定に当てはめるとそうなる旨、述べた。

j 分会長が労働基準法第91条を引用して、この懲戒に基づく場合以外に業績の悪化でも本人同意なしに給与の十分の一以上下げてはいけないということになっている旨述べたところ、県副課長は、会計年度任用職員は全く新しい制度であり、労働基準法第91条も関係がない旨、今働いている人を下げればそうなるが、来年4月から新しい制度に切り替わる旨、述べた。執行委員長は、新しい制度なら何をしてもいいのか、と述べ、県副課長は、正規職員に準じた形で作っている旨、述べた。

k 看護補助職員1名が、自分たちは広範囲の仕事をやっており、当該正規職員と一律に当てはめるのは違うと思う旨述べ、別の看護補助職員1名が、当該正規職員の業務内容を質問した。県副課長は、当該正規職員は、看護技術

員という職名だが、皆さんと同じ看護補助の業務であり、病棟で患者介護とか夜勤もある旨、このような質問になると思っていなかったので手元に当該職員の業務内容についての資料はもっていない旨、述べた。分会長が、次回にきちっと答えてほしい旨、まだ、賃金が11万1,900円に下がる理由を答えてもらっていない旨、述べた。県副課長は、それは制度の違いである旨答えた。

- l 分会長が、看護補助職員たちが毎月2万円から3万円減額となるというこの激変をどう緩和してくれるのか、制度が変わるから当たり前だというのは差別である旨、会計年度任用職員という1年ごとに切る制度設計が間違っている旨、述べた。県副課長は、そもそもの話、本当に正規職員ではないとできない仕事に正規職員を限定していくという厳しい指導がある旨、業務委託できるものは委託していこうという方針ではある旨、述べた。

その後、会計年度任用職員制度に関して、双方が意見を述べてのやり取りがあった。その中で、看護補助職員1名が、このように給料が下がるとモチベーションも下がり、もう、働き続けられないかもしれないなどの意見をいう場面があった。

- m 分会長が、今のみんなの意見を聞いて、もう一回この賃金設定について再検討してほしい旨、もう7時を過ぎているので継続交渉にしてほしい旨、本日提出された資料については次回説明してほしい旨、述べた。

県副課長は、今、看護補助の実態の話聞かせてもらった旨、他病院の看護補助職員の実態を整理した上で説明する旨、述べた。

- n 分会長が、次の日程については、病院総務部長と相談すれば良いか、また次の日程がいつでも良いのであれば、この話が決着するまでは、9月の県議会へ提案することはないのか尋ねたところ、県副課長は、県議会には上程の方向で考えている旨、述べた。

分会長が、それでは、次の交渉はいつ入れることになるのかと尋ねたところ、県副課長は、他の病院の看護補助の業務も見た上で被申立人病院の看護補助の仕事の評価をしてくださいということなので、整理をするのに時間が欲しい旨、述べた。

分会長が、次の交渉はいつ頃できそうか尋ね、意見を聞いてきちんと考えて欲しい旨述べたところ、県副課長は、基本的には制度設計であるため、県

の考え方を説明する旨、述べた。

- 看護補助職員が、外来から提出した1. 8. 30要望書を読んだか尋ねたところ、県副課長は、昨日もらったばかりで精査はできてない旨、他の病院の業務を見て評価して欲しいとのことだったので、その点整理をして次回説明したい旨、述べた。

分会長が、9月の県議会に上程するという事ではないか確認したところ、県副課長は、基本的には9月の県議会に上げるという方向で考えている旨、述べた。

執行委員長が、まだ交渉は続くわけであり、話も詰まっていないのに県議会に上程するのはおかしい旨述べたところ、県副課長は、交渉なのかどうなのかについては、見解が合わないという状態である旨、述べた。

分会長が、組合らを労働組合として認めていないということか尋ねたところ、県副課長は、そういうことではなく、現在務めている職員の勤務条件の変更ではないということである旨、述べた。

分会長は、①話合いは詰めていきたいと思っており、次回の交渉を設定して話合いに応じて欲しい旨、②話も詰まっていないのに9月の県議会に上程するのはおかしいと思う旨、③労働者の実態について、お互いに確認しあって正当な評価をしてもらい進めていきたい旨、述べた。

- イ 令和元年9月6日付けで、A労組は機関紙（以下、この機関紙を「1. 9. 6A労組機関紙」という。）を発行した。1. 9. 6A労組機関紙には、「会計年度任用職員制度、枠組みを確認 今後、組合加入で改善を求めていこう」という見出しとともに、①同月2日に会計年度任用職員制度導入に係る第3回交渉を実施した旨、②給料月額及び年収減額の可能性についての前進回答は得られなかったが、休暇休業制度について、国及び他府県の状況を上回る回答が得られたため合意した旨、等が記載されていた。

なお、1. 9. 6A労組機関紙には、「会計年度任用職員の休暇・休業制度」という表が記載されていたが、その内容は、1. 9. 4休暇等説明書に記載されていた内容を抜粋、簡略化したものであった。

- ウ 令和元年9月17日付けで、組合らは、被申立人病院及び県病院局に対し、「団交権否認、不誠実団交への抗議ならびに申し入れ」と題する書面（以下「1. 9. 17

申入書」という。)を提出した。

1.9.17申入書には、①1.9.4協議において、県が、組合らとの「協議・合意ぬきに」9月県議会で条例化を行う意向を表明し、組合らからの質問に対する回答を拒否したこと等について、抗議する旨、②県らの団交権否認に抗議する旨、③現在働いている非常勤職員の希望者全員が働き続けられる制度を検討することを求める旨、④誠実に団交を行うよう求める旨、等の記載があった。

エ 令和元年9月17日、県は県議会議員C(以下「C県議会議員」という。)に対し、県の9月議会へ提出する予定の「会計年度任用職員の給与等に関する条例」及び「職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例」の条例案について説明を行った。その際、C県議会議員が労働組合との交渉は済んだのかを質問したところ、県は、話し合いは済んでおり、同月2日に了解を得ている旨を述べた。

オ 令和元年9月20日付けで、組合らは、被申立人病院及び県病院局に対し、「不当労働行為への抗議ならびに申し入れ」と題する書面(以下「1.9.20申入書」という。)を提出した。

1.9.20申入書には、①県病院局は不当労働行為を反省し、令和2年4月以降の看護補助職員の労働条件等について団交に応じ、誠意をもって協議・合意を目指すこと、②次回団交で、これまで回答してこなかった質問事項について誠実に回答すること、等を申し入れる旨の記載があった。

カ 令和元年9月30日、組合らと県らとの間で、協議が行われた(以下、この協議を「1.9.30協議」という。)

1.9.30協議には、組合ら側は、執行委員長、B執行委員、分会長及び看護補助職員15名の計18名が、県側は、県副課長及び病院総務部長を含む計8名が参加した。

1.9.30協議において、以下のやりとりがあった。

(ア)冒頭、分会長は、打ち合わせていた交渉の進め方である、休暇・休業の説明及び他病院の看護補助職員の業務との比較の話の前に抗議したいことがあるとして、①A労組上部団体との交渉を先行して、組合らと合意せずに県議会に対し提案したことに抗議する旨、②法制化後の処遇について、業務内容の調査をせずに行った提案は無効であると考えてるので、再度組合らと合意に至るまで交渉を進めて欲しい旨、条例提案しているので撤回できないというのであれば、

少なくとも被申立人病院の看護補助職員の労働条件については、交渉で合意することを確認したい旨、これらについては最後に答えてほしい旨等述べた。

(イ) 県は、1.9.4協議で配付した1.9.4休暇等説明書を再度配付し、県副課長は、休暇・休業制度について説明した。その際、組合らは、これが提案であり、まだ決定したものではないことについて確認した。県副課長は、会計年度任用職員の休暇及び休業については、国の非常勤職員との均衡を保つべきであるという国の指導に従い、原則として国の制度に準じることとするが、県における現行の非常勤職員等の取扱いを踏まえ、一部の制度については、県独自の取扱いとする旨述べた上で、年次有給休暇、夏期休暇、子育て支援休暇などの各休暇の制度について説明した。

分会長は、①国の非常勤職員との比較ではなく、県の正規職員との差異及びその理由について資料が欲しい旨、その資料により再度質問を行う旨、②特別休暇が正規職員のそれと比較してどうなっているのかわかるような資料を示してほしい旨、その上で考えて、組合としての意見と職場のみんなの意見を述べたいと思う旨、述べた。県副課長は、わかった旨答えた。

(ウ) 県副課長は、①前回出席した外来の看護補助職員らから、外来の看護補助職員について、被申立人病院と他の県立病院の外来看護補助職員とをひとくくりに技能労務職とするのはおかしいとの意見があり、これに対し、県副課長が被申立人病院と他院の外来補助業務を整理して答えると回答した旨、②柔軟に役割分担をしていることから、病院や部署が異なれば看護師を補助する看護補助職員の業務内容も異なっている旨述べるとともに、③他の県立病院の看護補助職員の担当業務について調査した結果として、被申立人病院における看護補助職員が担当する個別業務との違いについて、病院名を具体的に挙げながら説明を行った。

これに続けて、県副課長は、各病院の業務内容を調査した結果を踏まえた給与決定の考え方として、①会計年度任用職員として給与決定するに当たっては、総務省が、類似する業務に従事する正規職員の属する職務の給与の初号給の給与月額を基礎とするべきとしており、県の看護補助職員に類似する正規職員の給料表は、看護技術員に適用する「技能労務職給料表」であると考えている旨、②病院ごとで担当している業務に違いはあるが、全く別の職種として整理をし

なければならぬ明確な違いを見出せないことから、同一職種として整理せざるを得ないと考えている旨、③会計年度任用職員は一般職の地方公務員として位置付けられ、職務給の原則が適用されることになる旨述べ、前回も述べた通り、技能労務職給料表第1の28号給を基礎号給とし、40号給を上限とすることが適当であると考えている旨、述べた。

(エ) 組合ら及び参加した看護補助職員と県副課長により、看護補助職員の給与についてのやり取りが行われた後、県副課長が、基本的な考え方は、看護補助の正規職員で用いる技能労務職給料表を適用し、正規職員の初任給決定である28号給である旨述べたところ、分会長は、なぜ高卒初任給になるのか尋ねた。これに対し、県副課長は、①知事部局の技能労務職の給与決定の方法と合わせている旨、②全県の基本的な給与決定の方法に準じた形で給与決定を行っている旨、述べた。

分会長が、どういう理由で技能労務職の給料表が適用されるのか尋ねたところ、県副課長は、過去に使用していた看護技術員も技能労務職の給与表を適用していたからである旨、述べた。

また、県副課長は、今回改めて調査したところ、看護補助職員は、行政職給料表に当てはまるような仕事をやっているわけでもなく、他の病院でも看護補助としてなされている仕事なので技能労務職の給料表に当てはめるべき仕事になる旨、述べた。

参加した看護補助職員らが、自分たちの業務がいかに中身が濃く、奥が深いかについて述べ、分会長は、そういう内容も含めて、賃金設定そのものをもう一度考え直してほしい旨、述べた。

(オ) その後、給料が下がることについてのやり取りがあり、分会長が8時を過ぎたので、もう一回設定してほしい旨述べ、条例化されるかもしれないが被申立人病院についてはまだ交渉中である旨、述べた。

分会長は、①組合らの要求書への回答は、時間がないため、次回の交渉で聞く旨、②条例化されても看護補助職員の勤務条件については交渉中であり何も決まっていない旨述べ、県副課長は、次回説明する旨、述べた。

分会長が、仕事内容について、この場で話をしても十分反映されていないため、次の交渉において被申立人病院の看護部の出席を求める旨述べたところ、

県副課長は、制度設計は県病院局が行った旨、述べた。

分会長が、本当に看護部もこの評価で良いと思っているのか、仕事内容も含めて聞かせて欲しい旨述べたところ、県副課長は、また改めて説明させて欲しい旨、述べた。

分会長が、次回の交渉はいつ頃できるか尋ねたところ、県副課長は、もう一度整理させて欲しい旨、述べた。

分会長が、いつ頃になるか尋ねたところ、県副課長は、改めて連絡させてもらう旨、述べた。

分会長は、①条例化しても、別個に県病院局として対応することが確認されれば何も焦らない旨、②きっちり考えてやってほしく、納得できるまで協議したい旨、③次を設定して欲しい旨述べたところ、県副課長は、また改めてである旨述べ、協議は終了した。

キ 令和元年10月4日、前記(1)エ記載のとおり、兵庫県議会において、「会計年度任用職員の給与等に関する条例」及び「病院事業職員の給与の種類及び基準に関する条例」の改正を含む「職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例」の改正について、可決された。

ク 令和元年10月7日、分会長は、被申立人病院において病院総務部長と面談し、同月23日に次回団交を開催するよう申し入れた。

ケ 令和元年10月15日、分会長が病院総務部長に架電したところ、病院総務部長は、同月23日の協議は、県が対応できないため、再度日程を架電する旨、述べた。

コ 令和元年10月24日、分会長が病院総務部長に架電したところ、病院総務部長は不在であった。分会長は、交渉日を連絡するようにとの病院総務部長に対する伝言を行った。同日、病院総務部長は分会長に架電し、翌日に県と打合せの上連絡する旨、述べた。

サ 令和元年10月25日、分会長と病院総務部長は、電話で協議日程についてやりとりを行った。その際、病院総務部長は、いろいろ調査検討中であり、協議日程については、自分の感触では11月中旬から下旬になると思う旨、述べた。

シ 令和元年11月6日付けで、組合らは、被申立人病院及び県病院事業管理者に対し、「団交権否認、不誠実団交への抗議ならびに申し入れ(2)」と題する書面(以下、この書面を「1.11.6申入書」といい、この申し入れを「1.11.6申し入れ」という。)

を提出した。

1. 11. 6申入書には、1. 9. 30協議以降、団交開催が引き延ばされており、団交を早急に設定するよう求める旨、組合及び現場の労働者は当局が自分たちの存在を無視し職員団体（A労組上部団体）と勝手に合意・決定することは断じて許さない旨、真摯に団交での協議合意を行うよう申し入れる旨、これまで文書及び団交で提出した質問及びここに改めて述べる意見と質問への真摯な回答を求める旨等の記載があった。

ス 令和元年12月2日付けで、組合らは被申立人病院及び県病院事業管理者に対し、「団交権否認、不誠実団交への抗議ならびに申し入れ(3)」と題する書面（以下、この書面を「1. 12. 2申入書」といい、この申し入れを「1. 12. 2申し入れ」という。）を提出した。

1. 12. 2申入書には、県病院局及び被申立人病院の団交拒否及び組合否認に抗議する旨の記載とともに、①会計年度任用職員制度についての組合要求について、協議及び合意を目指すための団交の早急な設定、②長期の団交引き延ばしに対する謝罪、③1. 9. 30協議以降の調査及び検討内容の明示及び直接の責任者である看護部長の出席、④これまでの質問及び要求に対する誠意のある回答を再度要求する旨の記載があった。

セ 令和元年12月4日、組合らと県との間で、年末一時金に関する団交が行われた。その際、病院総務部長は、会計年度任用職員に係る協議を同月16日から26日の間で実施する旨回答した。

ソ 令和元年12月9日、病院総務部長と分会長は、電話において、次回の協議の日程を同月26日とすることを決定した。その際、病院総務部長は分会長に対し、県病院局が労使間のルールとして出席者は双方3名までとすることを希望している旨、述べた。これに対して、分会長は、それは受け入れられない旨を返答した。

同月11日、病院総務部長は分会長に架電し、再度、協議の出席者を3名にするよう求めた。

タ 令和元年12月16日付けで、組合らは被申立人病院及び県病院事業管理者に対し、「抗議並びに申し入れ」と題する書面（以下、この書面を「1. 12. 16申入書」という。）を提出した。

1. 12. 16申入書には、①これまでの団交は執行部以外の参加者も含めた出席者

によって人数制限を必要とする具体的事実もなく開催されており、人数を制限しなければならない理由は全く見当たらないにもかかわらず突然理由も一切示さず団交出席人数を3人に制限し、それを開催の条件にする行為は明らかに団交を開催しないための不当な言いがかりである旨、②これまでの要求に加え、(i)団交権否認の謝罪及び誠実協議の実施、(ii)団交開催に関する人数制限等の不当違法な開催条件を付けないこと、(iii)県副課長による3名以内の交渉人数でないと交渉に入らない旨の恫喝の謝罪及び誠実団交の実施、(iv)同月26日の団交への看護部長の出席を要求する旨の記載があった。

チ 令和元年12月18日、県は、A労組と協議を行った。その協議において、県は、①個々人の年収試算結果を踏まえた各病院からの意見及び「皆さん方」からの要求等を総合的に勘案し、改めて検討を行った旨、②その結果、看護補助職員については、現在提示している給与水準から引き上げる必要があると判断した旨、③具体的には看護補助職員に適用する基礎号給及び上限号給を技能労務職給料表において4号給引き上げることにはしたい旨、等述べた。

ツ 令和元年12月19日付けで、A労組は、機関紙（以下「1.12.19A労組機関紙」という。）を発行した。1.12.19A労組機関紙には、「会計年度任用職員、看護補助者の給料月額アップ（A労組名）に加入し、更なる処遇改善を求めよう」という見出しで、同月18日のA労組と県との間の交渉において、県が「来年度から導入される会計年度任用職員制度について、皆さん方からの強い処遇改善の要請も踏まえ、検討を行い、看護補助者については、現在お示ししている給与水準からの引き上げの必要があると判断した」として、看護補助職員に適用する基礎号給及び上限号給を4号給引き上げると回答した旨、あらゆる機会に処遇改善を求め続けてきた成果である旨の記載があった。

テ 令和元年12月19日付けで、県病院局は、「病院局 会計年度任用職員制度の概要」と題する書面（以下「1.12.19概要説明書」という。）を作成した。

1.12.19概要説明書は、1.9.4概要説明書と重複する内容が大部分であったが、現時点の案であり変更の可能性がある旨の記載が消えており、また、休暇や社会保険に関する記載、「基本的な給料体系」の表の内容などに一部変更があった。

「基本的な給料体系」の表において、他の職については基礎号給、上限号給は1.9.4概要説明書のものと同一であったが、看護補助職員が該当する技能労務職

のみ、1.9.4概要説明書に記載されていたものと4号給上の数字になっていた。

1.12.19概要説明書は、その後、看護補助職員に対する個別説明の際に、配付された。

ト 令和元年12月25日、組合らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

同日、病院総務部長が分会長に架電し、3名までという人数設定に理解が得られないようであれば、同月26日の協議は延期する旨伝えた。

#### （4）本件申立て後の経緯について

ア 令和2年1月8日、病院総務部長は、分会長に対し、「用件」を「次回交渉／説明日程他について（計3枚 ただし送付票を除く）」とするファクシミリ送信票（以下「2.1.8ファクシミリ送信票」という。）及び3枚の書面をファクシミリで送付した。2.1.8ファクシミリ送信票には、次回交渉／説明会日程について提案するとして組合希望の日程は都合が悪いため、同月20日以降で、出席者は双方とも組織を代表する3名でお願いしたい旨、別件だが同元年12月26日に要望のあった給料表（29時間換算したもの）を別紙のとおり送付する旨記載されていた。

イ 令和2年1月9日、組合らは、県及び被申立人病院に対し、「団交への『人数制限』に対する抗議と団交要求書」と題する書面（以下「2.1.9要求書」という。）を提出した。

2.1.9要求書には、組合の団交要求に対する2.1.8ファクシミリ送信票に強く抗議する旨の記載とともに、同月7日と8日に被申立人病院から「『会計年度任用職員の給与・勤務時間について』（病院局）（R1.12.26病院局）」、「技能職務給料表（平成31年4月1日適用）（29時間換算版）」は受け取った旨等が記載されていた。

ウ 令和2年2月27日、組合らと県との間で、会計年度任用職員制度についての協議が行われた。

また、同日付けで、県及び組合らは、同月及び同年3月の会計年度任用職員制度に関する協議について、協議促進の観点から、双方の協議出席人数を6名以下とし、組合ら側の出席者は組合ら役員及び被申立人病院に所属する組合員に限るとする等の内容で確認書を締結した。

エ 令和2年3月4日、組合らと県との間で、会計年度任用職員制度についての協

議が行われた。

オ 令和2年4月1日、改正地公法が施行され、会計年度任用職員制度が開始された。

同日から、被申立人病院の看護補助職員は、同法に基づき、会計年度任用職員として任用された。なお、被申立人病院において、会計年度任用職員制度導入前に就労していた数十人の看護補助職員は、自ら退職した数名を除き、会計年度任用職員として任用された。

カ 令和2年6月11日、組合らと県との間で、春闘団交が実施され、会計年度任用職員の月給等についても交渉が行われた。

#### 第4 争 点

- 1 被申立人病院は、被申立人適格を有するか。
- 2 県らが、1.8.15説明会において1.8.7制度概要資料を配付し、同書面に基づく説明を行ったことは、組合らに対する支配介入に当たるか。
- 3 1.9.4協議における県らの対応は、不誠実団交に当たるか。
- 4 令和元年10月1日以降、県らが31.4.26要求書に係る団交を開催しなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 5 31.4.26要求書に対する県らの対応は、組合間の中立保持義務に違反するものとして組合らに対する支配介入に当たるか。

#### 第5 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（被申立人病院は、被申立人適格を有するか。）について

##### （1）申立人らの主張

被申立人病院は、事実上組合らにとって被申立人病院の労働者の賃金・労働条件をめぐる団交における団交責任者、すなわち「使用者」として対応しており、従前から県（県病院局）が団交に出席するのは、県行政全般に関わる事項など、限られた議題の場合であって、通常の団交は、被申立人病院の総務部長を団交責任者として被申立人病院当局との間で行っている。本件申立てで問題となっている、令和2年4月に始まる会計年度任用職員制度に係わっても、県（県病院局）が団交の責任者として出席しており、条例化や賃金・労働条件の基本方針はその責任において対応するが、被申立人病院で勤務する職員それぞれの雇用、賃金労働条件について、判断し対応しているのは県病院局ではなく、採用（任用）の決定や任用期限の判断

も被申立人病院が行っている。

組合らはこれまで人員問題や被申立人病院で働く労働者の賃金・労働条件等について、あるいは労働基準法違反の是正などについても、直接使用者責任を負う者として、被申立人病院との間で団交を行ってきた。その場合、県（県病院局）は出席していない。

組合らは今後もこれまで同様に被申立人病院との間で団交を行い、その過程で、団交拒否等があれば、被申立人病院の使用者責任を問うて被申立人病院を被申立人として救済申立てを行う所存である。そうしなければ、組合らは、被申立人病院職場の労働者の信頼を失い、組合らの権利を守れないからである。

朝日放送事件(最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決)では、労働組合法第7条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみ、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である。」と判示している。派遣元と派遣先事業の関係と同一とは言えないまでも、被申立人病院は、県病院局（雇用主）と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあり、当該労働条件等との関係に限っては、労働組合法第7条の「使用者」に該当すると考えるべきである。

## （2）被申立人らの主張

不当労働行為の救済命令の名宛人とされる「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると考えるべきであり、法人の組織の構成部分にすぎないものは、法律上独立した権利義務の主体ではないから、上記の「使用者」に当たらず、これを救済命令の名宛人として救済命令を発することは許されないというべきである。

したがって、県の経営する病院事業に係る組織の構成部分にすぎない被申立人病院は、不当労働行為の救済命令の名宛人とされる「使用者」に当たらず、ゆえに、被申立人適格を有しない。

## 2 争点2（県らが、1.8.15説明会において1.8.7制度概要資料を配付し、同書面に基づ

く説明を行ったことは、組合らに対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人らの主張

ア 県は、1.8.7協議の直後に、会計年度任用職員への移行対象の職場労働者を集めて、条例化による雇用形態の変更やそれに伴う賃金・労働条件についての説明会を実施した。

これは、令和2年4月1日からの法施行は決まっているものの、制度の概要や賃金・労働条件については組合らに提案説明を行っただけで、実質的な協議も始まっていないにもかかわらず、県の方針による実施を前提に説明会が開催され、書面で提示されたものである。

さらに、組合らに提示された1.8.7協議資料(病院局)には看護補助職員の賃金しか記載されていなかったにもかかわらず、看護補助職員を対象にした「説明会」で提示された1.8.7制度概要資料には、組合らに提示された内容を超える、行政職や資格免許職の賃金も記載されていた。

イ 労働組合は組合員をはじめとする職場労働者を代表して賃金・労働条件の改善を図ることを任務としており、一方、病院が個々の職員の賃金・労働条件の説明を集団的に行うのが「説明会」の趣旨のはずである。しかるに、本来なら組合らに対してこそ示すべき全ての職種の賃金が掲載された書面を、説明対象を看護補助職員に限定した説明会で提示し、組合らにはその一部である看護補助職員に関する部分に限定して提示した。組合らは、たまたま組合員によって職場での説明会で配付された書面を入手できたから、これまで同額であった医師クランクと看護補助職員の賃金に格差がつけられようとしていることを知るに至った。職場では、職種による賃金格差が生じることをめぐって困惑が広がり、職種間での反目、分断が生じる事態が引き起こされた。

ウ 県らが行った上記の行為は、組合無視・否認に貫かれた団交権を否認する不当労働行為であると同時に、労働者の組合への信頼を失墜させ、組合活動の源泉である組合員をはじめとする職場労働者の団結を破壊する行為であり、労働組合への支配介入であると言わざるを得ない。

(2) 被申立人らの主張

ア 県は、1.8.7協議の開催と同時期の令和元年8月初め頃、被申立人病院を含む全県立病院に対し、会計年度任用職員制度の導入に関して、対象職員に対する説明

を実施するよう依頼し、1.8.7制度概要資料を配付した。かかる依頼は、新制度の運用開始まで時間的な猶予もあまりなく、組合員以外の職員へも当該時点での概要を、変更の可能性があることを前提として情報提供すべき時期であったことから、全県立病院統一で行われたものである。

イ この点、組合らは、1.8.7協議の際の1.8.7協議資料（病院局）には「技能労務職・看護補助」が会計年度任用職員に任用された場合の給与及び勤務時間等のみが記載されていた一方、令和元年8月15日以降に実施された非常勤嘱託員向け説明会において行政職・資格免許職の給料体系も記載された1.8.7制度概要資料が配付され、説明されたことを問題視しているようである。

しかし、県が1.8.7協議の際に「技能労務職・看護補助」の部分のみを提示したのは、1.8.7協議が組合ら労働組合に対する説明であって、組合らの組合員が看護補助職員のみであると認識していたことによるものであるし、この時点での勤務条件の提示は変更の可能性があることを前提とするものであり、また非常勤嘱託員向け説明会において職員に説明した内容と組合らへ説明した内容に上記のような差異があったからと言って、組合らのその後の運営・活動に支障が生じるとは考えられない。

ウ 以上、県としては、令和元年8月15日の段階で、組合らに加入していない対象職員に対しても制度の説明を実施する必要性及び合理性が認められること、対象職員に対して検討している制度案を変更の可能性があるものとして個別に説明することが組合らの労働組合としての組織や運営の弱体化をもたらすことは考えられないことから、同日開催の非常勤嘱託員向け説明会における県らの説明は、組合らに対する支配介入に当たらない。

### 3 争点3（1.9.4協議における県らの対応は、不誠実団交に当たるか。）について

#### （1）申立人らの主張

ア 31.4.26要求書で再掲されている要求事項、すなわち会計年度任用職員への移行に際しての雇用・労働条件が義務的団交事項に当たることについては以下のとおりである。

（ア）県は、令和元年度時点で看護補助職員が会計年度任用職員として任用されるか否かも不明だったとするが、看護補助職員が会計年度任用職員として継続雇用される蓋然性が高いから、その労働条件は義務的団交事項に当たる。

被申立人病院の看護補助職員は、本件申立て時は「特別職非常勤職員」として働いており、令和2年4月の改正地公法施行後は「会計年度任用職員」として働くことになっていた。会計年度任用職員の対象とされる看護補助職員やクラーク職員は、これまで特別職非常勤職員が年度ごとの新たな任用とされながら業務自体は継続し、また、従事する業務内容も継続的であることから、被申立人病院では雇止めすることなく事実上の継続雇用によって人材を確保してきた。したがって、会計年度任用職員制度への移行に伴う次年度以降の雇用・労働条件の決定には労使協議が不可欠になってくる。

また、組合員にとっては新たな任用制度も採用が確実となる蓋然性が極めて高いもとで、組合らが新たな労働条件について団交を求めるのは当然であるから、会計年度任用職員移行に際しての雇用・労働条件は、義務的団交事項である。

(イ) 県は、31.4.26要求書に記載された組合の要求する個々の要求項目について、以下の項目は、使用者の裁量が認められない事由であるため、義務的団交事項ではないとも主張するが、以下のとおり、不誠実な対応である。被申立人病院においては令和2年4月以降も組合らとの労働組合法に基づく労使関係は続くのであるから、「裁量が認められない」などとして労使関係を否認するかのような対応をとることは許されない。

a 福利厚生、労災（公務災害）について「加入要件を満たさない」というのであれば、組合らからの要求に対して、どのような福利厚生や労災補償制度が適応されるのかを誠実に回答することが義務である。そうでなければ組合らは、「会計年度任用職員」とされることによって格差が是正されるのか否かを判断することもできないからである。

b 労働基本権についても、「使用者には裁量がない」というのであれば、同時に令和2年4月以降の「労使関係」についての県の考え方を誠実に説明するべきである。

イ 1.9.4協議に臨んだ県病院局の組合否認・団交拒否の姿勢は以下のとおりである。これらの対応は、総務省マニュアルを根拠に、「義務的団交事項ではなく、説明すればよい」と解釈し、合意に向けた協議を拒否し、一方的説明でよしとする組合否認・団交拒否方針のもと、組合の団交権を否認し、組合への誠実さを欠

- いた不誠実な形式的団交であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。
- (ア) 県らは、「厳密に団体交渉として交渉事項なのかどうか問われるとどうかと思う」、「国の方から丁寧に説明しろと言われているので皆さんに説明させていただく」として、協議・合意は不要との方針を示した。
- (イ) 組合らは同一労働なのになぜ月額賃金が下がるのか説明を求めたが、県らは「制度の説明をさせていただかないと始まらない」というばかりで、回答を拒否し、組合らが実際の業務を知る立場にある病院総務部長に見解を示すよう求めたが、県副課長は「そういう話ではない。制度設計として、全然関係ない話ですよ」と重ねて回答を拒否し、本来なら1.8.7協議で説明すべきであった看護補助と「行政職B」の賃金について一方的に説明した。
- (ウ) 組合らが、看護補助の実態を見て、どのように評価すると賃下げになるのか質問しても、県は、「他病院の看護補助の実態を整理した上で説明させていただきます」というばかりで、まだ当日書類を提示したばかりの「休暇・休業」についての説明も終わっていないにもかかわらず、次回の団交日程も入れずに、「9月の県会にあげるという方向で考えています」と言い切った。
- ウ 以上のことから、1.9.4協議における県の対応は、不誠実団交に当たる。
- (2) 被申立人らの主張
- ア 会計年度任用職員制度の導入は義務的団交事項に当たらず、組合向け説明会は労働組合法上の「団交」に該当しない。そのため、県の対応が正当な理由のない団交拒否であるという組合らの主張は、そもそも議論の前提を欠く。
- 以下のとおり、会計年度任用職員制度の導入は、義務的団交事項には当たらない。
- なお、31.4.26要求書に記載の要求事項のうち、以下(イ)に記述する事項は、使用者の裁量が認められない事由であるため、義務的団交事項に該当せず、その余の事由は、以下(ア)に記述するとおり、新制度下における任用行為や勤務条件に関する事由であるため義務的団交事項に該当しないので、いずれも義務的団交事項に該当しない。
- (ア) 会計年度任用職員制度は、地方公務員法の改正により、令和2年4月1日から施行が予定されていた制度であるが、同制度の導入に伴い、特に特別職の非常勤職員の資格については、改正地公法第3条第3項第3号の要件を満たす者

に限定されることとなり、看護補助職員を特別職の非常勤職員として任用することはできない。

そして、会計年度任用職員は、地方公務員法に基づく成績主義の原則等の適用を受けることとなり、あくまでも新たな法制度に基づく勤務条件によって新たに任用されるものである。

この点、総務省マニュアルにおいても、「会計年度任用職員はその任期を1会計年度内としています(新地方公務員法第22条の2第1項及び第2項)ので、会計年度任用の職は1会計年度ごとにその職の必要性が吟味される『新たに設置された職』と位置付けられるべきものです。会計年度任用の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されることはあり得るものですが、『同じ職の任期が延長された』あるいは『同一の職に再度任用された』という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるべきものであり、当該職員に対してもその旨説明が必要です。」と明記されており、県としては、かかるマニュアルを指針として、文字通り運用してきたものである。県は、かかるガイドラインの解釈のもと、全5回の説明会について、一貫して、説明会としての形式で開催してきた。

以上、会計年度任用職員制度を導入し、従来の看護補助職員の業務に従事する者を会計年度任用職員として任用する行為は、新たに創設された職への新規の任用に該当するものであるから、義務的団交事項には該当しない。

(イ) 以下の事項は、使用者の裁量が認められない事由であるため、義務的団交事項に該当しない。

a 31.4.26要求書の項目「3(5)」記載の地方職員共済組合への加入については、地方公務員等共済組合法施行令第2条第5号により、短時間勤務の看護補助職員については加入要件を満たさないため、使用者には裁量がない。

b 31.4.26要求書の項目「3(6)」記載の公務災害・通勤途上災害につき正規職員との均衡の保障については、地方公務員災害補償法施行令第1条第1項第2号の規定により、短時間勤務の看護補助職員については加入要件を満たさないため、使用者には裁量がない。

c 31.4.26要求書の項目「4」記載の労働基本権については、地方公営企業に勤務する一般職に属する地方公務員としての地方公営企業の労働関係に関

する法律に基づく制度が適用されることになることから、使用者には裁量がない。

イ 1.9.4協議は説明会であり、労働組合法上の「団交」に該当しない。

前記ア(ア)記載のとおり、県は、全5回の説明会について、一貫して説明会としての形式で開催してきた。

また、組合らも1.8.7協議に先立ち、令和元年7月29日、「組合員でなくても参加できます」等記載した組合活動のビラを配布するなど、当初から、組合員以外の者が参加することを想定していたのである。そうであるとすれば、組合らが求めていたのは、非組合員も参加する状況での協議ないし交渉であり、労働組合法上の「団交」とは認められない。

したがって、各組合向け説明会は、そもそも労働組合法上の「団交」に該当しないため、労働組合法の適用は認められず、故に、不誠実団交の有無を議論する前提を欠く。

ウ 仮に、会計年度任用職員制度の導入が義務的団交事項に当たり、かつ、実際に実施された各組合向け説明会が労働組合法上の「団交」に当たるとしても、以下のとおり、1.9.4協議において、県らは組合側からの質問に対して回答するとともに、休暇・休業制度についての説明資料を交付し、誠実に対応しており、県らの対応は、不誠実団交に当たらない。

(ア) 1.9.4協議では、県としては、休暇・休業制度の案について提案し、1.8.7協議でのやり取りも含め、全体の意見を聞くことを想定していた。しかし、実際には、1.9.4協議の冒頭で、組合ら側から「これは交渉である」という発言があったため、県から総務省マニュアルに従った説明を行った。

(イ) 組合から1.8.7協議に引き続き、会計年度任用職員制度の導入によって対象職員の基本給が下がる点について説明するよう求められたことから、県は、会計年度任用職員に任用された場合の基本給の設定の考え方について説明した。

また、出席者から被申立人病院の看護補助職員の業務の実態と他の県立病院の看護補助職員の業務の実態を比較して評価してほしいとの依頼があったため、その点の調査をしたうえで次回の説明会の日程を調整することとなった。

(ウ) 1.9.4協議は、対象職員の基本給が下がる点についての問答が大半を占め、県が予め準備していた休暇・休業制度の案の説明までには至らなかったが、県は、

対象職員の基本給の考え方について真摯に回答しており、また、被申立人病院の看護補助職員の業務の実態と他の県立病院の看護補助職員の業務の実態の比較評価という点についても、真摯に各病院の看護補助職員の業務実態を把握し検討しており、実際に1.9.30協議ではこの点について調査結果の説明もなされている。

対象職員の基本給の考え方については、組合らの理解は得られず、最終的に協議は平行線となっているが、このように協議が平行線を辿るということは、一時金についての定期的な交渉においても生じているものである。

エ 以上のおおりに、1.9.4協議において、県は、組合らに対して誠実に対応しており、県の対応は、不誠実団交に当たらない。

4 争点4（令和元年10月1日以降、県らが31.4.26要求書に係る団交を開催しなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

（1）申立人らの主張

ア 会計年度任用職員への移行による雇用・労働条件に係る31.4.26要求書の要求事項が義務的団交事項に当たることは、前記3（1）アで述べたとおりであり、令和元年10月1日以降、県が義務的団交事項である31.4.26要求書に係る団交を開催しなかったことは、以下のおおりに合理的な理由のない団交拒否である。

（ア）1.9.30協議を最後に、県は、団交に応じず、結局令和2年2月27日まで団交は開催されず、この間、文書回答もされなかった。

組合らからのたび重なる1.11.6申入れ及び1.12.2申入れにも関わらず、言を左右にして交渉日程を引き延ばし、令和元年12月9日になってようやく同月24日か26日の開催を確認した。しかし同月26日の団交の前になって県らは、「団交出席数を3人とする」「3人でなければ団交に応じない」と通告してきた。

団交開催条件として「出席者3人」に固執し、組合らがそれを了承しないことをもって団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否である。

（イ）県らは、組合らに「度々」「団交ルール」について申し入れたが、組合らは話合いにさえ応じなかった旨主張するが、それは事実ではなく、「団交ルール」の具体的内容は「人数制限」だけであった。

また、県らは「団交ルール（人数制限）」が必要だった理由として「不規則発言」を挙げるが、1.9.4協議及び1.9.30協議の録音反訳書のどこにも「不規則

発言（ヤジ）」やそれによって団交が混乱した事実はなく、被申立人側証人も「ヤジまではなかった」と証言し、不規則発言で団交が阻害され、それを制止しなければならないような事態もなかったことは明らかになった。

組合らは人数制限の必要性を説明するように求め、人数制限には根拠がないとして団交開催を要求したが、県らは「3人」に固執し続け、令和元年12月26日の団交に応じず、その後も「人数制限に応じない」ことをもって団交拒否を続けた。

イ 以上のとおり、令和元年10月1日以降、県が31.4.26要求書に係る団交を開催しなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たる。

## (2) 被申立人らの主張

ア 会計年度任用職員制度の導入は義務的団交事項に当たらないこと、組合向け説明会が労働組合法上の「団交」に該当しないことは、前記3(2)ア、イで既に述べたとおりであり、申立人らの主張はそもそも議論の前提を欠くという点は、争点3と同様である。

イ 仮に、会計年度任用職員制度の導入が義務的団交事項に当たり、かつ、実際に実施された各組合向け説明会が労働組合法上の「団交」に当たるとしても、以下のとおり、令和元年10月1日以降の県らの対応は正当な理由のない団交拒否に当たらない。

(ア) 令和元年10月1日から同年12月初めまでの事情について述べる。

1.9.30協議の後、令和元年10月4日の条例可決を受け、県病院局において詳細な制度設計を行うため、当時県立病院で勤務していた看護補助職員を含む全ての非常勤職員について、会計年度任用職員として任用する場合の個人ごとの給与の額等の試算を開始した。この間、組合らから病院総務部長に対し、次回の説明会の日程等について問合せがあったが、試算が終わらない間に説明会を実施しても十分な説明ができないため、病院総務部長は、現在検討中である旨回答していた。

このように、同年10月1日から同年12月初旬までの間は、県は、第4回組合向け説明会において説明すべき個人ごとの給与の額等について試算を行うとともに、同試算結果を踏まえた給与設定の再検討作業を行っていたのであり、正に説明会のための準備期間といえる。A労組に対しても、看護補助職員の給

与の見直しを説明したのは、同月18日であり、同期間において、あえて県が団交を拒否したという特段の事情も見当たらないため、正当な理由のない団交拒否は認められない。

(イ) 令和元年12月初めから同月25日までの事情について述べる。

a そもそも問題の発端は、組合らが1.8.7協議に先立って、通常の団交では配付されていない「組合員でなくても参加できます」、「多くの皆さんの参加を呼びかけます」と記載した組合活動のビラを配布したことである。

県としては、会計年度任用職員制度の導入に係る説明会は、実際には組合らの要望を聞いてそれに対して回答するといった実質交渉の場になることが想定されたため、非組合員が参加することは適当ではなく、協議・交渉の実効性を図るためにも、参加者や出席者数を確認し、非組合員の参加がないかを確認する必要があった。そのため、病院総務部長は、各組合向け説明会の前に参加者や出席者数を確認してきたが、いずれについても、組合らは回答を拒否した。そして組合ら側は、当日その場に集まった人数全ての参加をなし崩し的に認めさせようとする態度を取り続けた結果、組合ら側の出席者数は、1.8.7協議に5人、1.9.4協議に12人、1.9.30協議に18人と大幅に増加していき、県としては、誰が組合員なのか、発言が組合員の発言なのかすら不明であり、組合としてのスタンスや要求も把握できないまま説明会が進んでいった。

このような状況から、令和元年9月末段階で、県においては不信感が高まるとともに、秩序ある話合いができない状態が発生していたのである。

b 県においては、令和元年12月初めに各個人ごとの給与額等の試算作業と同試算結果を踏まえた給与設定の再検討作業が完了したため、同月9日に、病院総務部長と分会長との間の電話において第4回組合向け説明会の日として同月26日が設定された。その際、病院総務部長は、分会長に対して、労使間のルールとして双方それぞれ3人までとすることとしたいという県病院局の意向を伝え、その後、同月11日にも、分会長に対し、出席者は3人をお願いしたい旨念押しをした。これに対し、組合らからは1.12.16申入書を提示し、人数設定の提案について、拒否し続ける態度を取った。そして、病院総務部長は、同月25日、分会長に電話し、3人までという設定に理解が

得られないようであれば、同月26日の説明会は延期する旨を伝えたところ、即刻理解できない旨の回答があったため、第4回組合向け説明会は、延期することとなった。

- c このように県は、誰が組合員かもわからない状態ではなく、組合員のみが参加するという正常な方法で、実質団交におよぶ説明会を開催すべく、人数調整の提案をしたにもかかわらず、これに対して組合らは、対案さえも提案せず、一方的に拒否し続け、組合の言うところの「大衆団交」に不合理に固執してきたという経緯である。

県としては、令和元年12月初めの段階で完成した各個人の給与の試算結果を伝えるのみという状況であったため、説明会を不当に引き延ばす意味や動機は全くない。

- (ウ) 以上、令和元年10月1日から同年12月初めまでは、説明会までの準備期間であり、また、同月初めから同月25日までは、県として、組合らの想定するような誰が組合員かもわからない状態の「大衆団交」ではなく、正常な方法で実質交渉におよぶ説明会を開催すべく、人数調整の提案をしてきたが、組合らが拒否し続けた結果、平行線となってしまったという状況であり、県の対応として責められる点は見当たらない。

ウ 以上のとおり、組合らの主張する正当な理由のない団交拒否は認められない。

- 5 争点5 (31.4.26要求書に対する県らの対応は、組合間の中立保持義務に違反するものとして組合らに対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人らの主張

ア 県らは、以下のとおり、組合らへの団交拒否の一方でA労組らとの団交を先行し、一方的合意をもって、組合らの団交権をはじめとする組合の権利を踏みにじった。先行妥結、あるいは一方的合意をもってする露骨な差別不利益である。

イ 組合らとは1.9.4協議で第2回団交が行われた一方で、県は令和元年9月2日にはA労組上部団体（A労組）との間で、「枠組み合意」をしていた。A労組上部団体との「合意」時点で、組合らに対しては、1.8.7協議で、会計年度任用職員の休暇・休業などの労働条件は「まだ知事部局と協議・検討中」として提案すらされていなかった。

組合らは「職員団体」との合意の事実を後に1.9.6A労組機関紙で知った。

県は条例化に当たって「職員団体との協議」をすれば良しとの基本方針のもと、組合との2回の交渉において総務省マニュアルに従って「交渉ではない」「説明だけ」として協議を拒否する一方、A労組上部団体（A労組）との3回の先行団交、一方的合意をもって条例化を図ったものである。

県は、職員組合と合意した事実はない旨主張するが、「職員団体」との団交と「合意」抜きに職員の身分、賃金、労働条件に関わる条例を上程することはできないし、事実、上程に向けた過程でC県議会議員からの「労働組合との交渉はすすんでいるか」との質問に「9月2日に了解を得ている」と答えている。

なお、県らは、A労組上部団体は「職員団体」であり、A労組は「労働組合」であり、別組織として対応しているが、実態は、A労組上部団体がそのホームページで表明しているように、A労組とは、県立病院で働くA労組上部団体の組合員で構成される労働組合であり、A労組はA労組上部団体内の一組織である。

ウ 1.9.30協議以降、県は組合との団交開催それ自体を拒否する一方、1.12.19A労組機関紙にあるようにA労組との団交で、「看護補助者の給料月額アップ」を提示するなどした。このような県らの行為を指して、組合間の中立保持義務違反を繰り返したと主張するものである。

組合らへの団交拒否の一方でA労組との団交を先行し、一方的合意をもって、組合らの権利が踏みにじられるに至った。

エ 以上のことから、31.4.26要求書に対する県の対応は、組合間の中立保持義務に違反するものとして組合らに対する支配介入に当たる。

## (2) 被申立人らの主張

ア 県としては、組合らと同様、地方公務員法上の「職員団体」ではないA労組との関係でも、会計年度任用職員制度の導入については、義務的団交事項ではないものの丁寧に説明する、という立場であり、その点では組合らに対する対応と同様である。

A労組との間でのみ団交を実施したり、合意に達したりしたという事実はない。

イ 県は、A労組との間では、会計年度任用職員制度の導入に関しては、令和元年7月31日、同年8月21日、同年9月2日に協議の場を設けているが、このうち、同年8月21日については、A労組の各分会役員からの意見を聴くという機会であり、特に県から提案を行ったりはしていない。それぞれの協議の場においては、

何らかの妥結がなされているわけではなく、県からの説明についての意見を聴取しているにとどまる。

一方で、県は、令和元年8月7日、同年9月4日、同月30日にそれぞれ組合との間で会計年度任用職員制度の導入に関する説明・協議を実施しているが、A労組との間の同年7月31日、同年9月2日の協議に対応するのが組合との間の令和元年8月7日、同年9月4日の協議であり、ほぼ同一の時期に同一の内容の説明が行われている。

会計年度任用職員制度の導入にあたり、A労組に対して組合らと同様の制度の説明を行い、質問に対して回答したものの、何らかの合意をした事実はなく、そのことをもって条例提案を行ったものでもない。1.9.6A労組機関紙には、「交渉」「確認」という文言が使われているが、県にそのような認識はない。

組合らは県が条例化を強行したなどと主張するが、県は、条例化の前の令和元年8月7日及び同年9月4日に組合らに対する説明の機会を設けており、何らの説明もせずに条例化を強行したわけではない。そして、そもそも、同条例は、会計年度任用職員制度の大枠を定めるものであり、地方公営企業法に基づいて病院事業を実施する県病院局の職員については、条例において定められるのは給与の種類及び基準のみである。詳細な勤務条件の決定については、地方公営企業法第10条に基づく管理規程に委ねられており、条例の制定ないし改正によって会計年度任用職員の勤務条件が確定するわけではない。

なお、同年9月17日のC県議会議員に対する説明は、県の知事部局が行ったものである。知事部局は、職員団体であるA労組上部団体への説明を行っていたことから、「9月2日に了解を得ている」と同議員に回答した。

ウ 県は、令和元年12月18日に、会計年度任用職員制度以外の事項についてA労組との間で団交を実施し、その場で追加的に看護補助職員が会計年度任用職員として任用された場合の給与額の見直しについて説明した。

県がA労組に同日に説明した内容（看護補助職員が会計年度職員として任用された場合の給与額の見直しとして基本給が4号級上がること）については、同月26日に申立人らに説明する予定であったが、前記4(2)イ(イ)b記載の経緯でそれができなくなったため、情報提供不足がないように、同2年1月8日にファクシミリで情報提供している。

A労組は、当該増額をA労組の交渉の成果であるような1.12.19A労組機関紙を発行しているが、この決定は、あくまでも県がそれぞれの労働組合の意見等も考慮して決定したものである。

エ 以上のとおり、県としては、組合らとA労組との間に対応差異が生じないように中立性を特に重視してきたのであり、説明会の時期や内容の観点から考えて、県の対応が中立保持義務に違反するとは認められない。

したがって、31.4.26要求書に対する県の対応は、組合間の中立保持義務に違反せず、組合らに対する支配介入に当たらない。

## 第6 争点に対する判断

1 争点1（被申立人病院は、被申立人適格を有するか。）について以下判断する。

組合らは、被申立人病院が、職員への命令や任免に関する直接的な判断や対応をしており、団交においても事実上組合にとって「使用者」として対応していることから、被申立人病院は、本件申立てにおける「使用者」である旨主張する。

しかしながら、不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解するべきであり、被申立人病院は地方公共団体たる県の設置する病院事業に係る組織の一つに過ぎず、不当労働行為救済命令の名宛人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできない。したがって被申立人病院に対する申立ては、その余を判断するまでもなく、労働委員会規則第33条第1項により却下する。

なお、組合らは、朝日放送事件最高裁判決を引用した主張も行っているが、当該事件は、独立した権利義務の帰属主体ではない者の被申立人適格を問題とする本件とは事案が異なり、当該組合の主張は採用できない。

2 争点2（県らが、1.8.15説明会において1.8.7制度概要資料を配付し、同書面に基づく説明を行ったことは、組合らに対する支配介入に当たるか。）について以下判断する。

(1) 組合らは、組合らに1.8.7協議で示された1.8.7協議資料（病院局）には看護補助職員の賃金しか記載されていなかったにもかかわらず、看護補助職員を対象とした1.8.15説明会において提示された1.8.7制度概要資料には行政職等の賃金も記載されており、このような県らの行為は、組合無視・否認に貫かれた団交権を否認する不当労働行為であると同時に、組合への信頼を失墜させ、職場労働者の団結を破壊

する行為であり、支配介入に当たる旨主張する。一方、県は、1.8.7協議の際に看護補助職員に関する部分のみを提示したのは、1.8.7協議は、組合員が看護補助職員のみであると認識していた組合に対する説明であるため、1.8.7制度概要資料は、県が被申立人病院を含む全県立病院に対し、対象職員への説明を実施するよう全県立病院統一で依頼して配付した資料であることから、差異があったからといって、組合の運営・活動に支障が生じるとは考えられず支配介入には当たらない旨主張するので、以下検討する。

(2) 前記第3.2(2)クからコ認定によると、①1.8.7協議において、県は1.8.7協議資料(病院局)を配付し、同資料は、「会計年度任用職員の給与・勤務時間について」と題され、技能労務区分について記載され、技能労務区分は、電話交換員等の技能労務と看護補助職員の看護補助に分けられていたこと、②1.8.7制度概要資料には、一般区分、資格免許区分及び技能労務区分の給与体系等が記載されていたこと、③1.8.15説明会において、被申立人病院の病院総務部長は、被申立人病院の看護補助職員に対し、1.8.7制度概要資料の内容を説明したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、確かに、被申立人病院の看護補助職員に対する1.8.15説明会で使用された1.8.7制度概要資料には、技能労務区分以外に一般区分、資格免許区分に関する内容が記載されていたのに対し、1.8.7協議で配付された1.8.7協議資料(病院局)には、技能区分の職員に限定した記載しかなく、1.8.15説明会においては、1.8.7協議におけるよりも広い範囲の情報が記載された資料を使用して説明がなされたといえる。

(3) そこでこれらの資料についてみる。

前記第3.2(2)エ、ク、ケ認定によれば、①31.4.26要求書には、「看護補助者等『非常勤嘱託職員』について」として要求事項が記載されていたこと、②1.8.7協議において、県から組合らに対し会計年度任用職員制度導入について説明が行われ、分会からの出席者として分会長及び被申立人病院の看護補助職員が出席していたこと、③1.8.7協議において、組合らは、県に対し、技能労務区分以外の資料を求めていること、④県は、被申立人病院を含む各病院に対し、1.8.7制度概要資料を配付し、同資料は、「病院局会計年度任用職員の概要」と題され、一般区分、資格免許区分及び技能労務区分の給与体系等が記載され、また冒頭には「在職中の非正規

職員の皆さんに事前に制度概要を配付します。」との記載があったこと、が認められる。

これらのことからすれば、31.4.26要求書には、看護補助職員等の非常勤嘱託員に係る要求事項の記載があり、1.8.7協議は、組合らの組合員である労働者の労働条件等に関する説明・協議を行う場であったのだから、県が1.8.7協議において、看護補助職員を含む技能労務区分のみを記載した1.8.7協議資料（病院局）を配付し、説明を行ったことに問題があるともいえないし、実際、1.8.7協議において、組合らが技能労務職以外の区分の資料を求めた事実は認められない。

一方、1.8.7制度概要資料は、県が、被申立人病院を含む全県立病院に対し、会計年度任用職員制度の対象職員である非正規職員に対して説明を行うよう依頼して配付したものである以上、新たに会計年度任用職員となりうる全ての区分についての記載があるのは当然であるといえ、たまたま被申立人病院が6回行った説明会のうちの1回である1.8.15説明会における対象職員が看護補助職員であったとしても、全ての区分に関する記載がある1.8.7制度概要資料を使用して説明することに何ら不自然な点はない。

そうすると、県が1.8.15説明会において、1.8.7協議で組合に示したのとは異なる書面を用いて説明を行ったことについては、不合理とはいえないのであるから、組合らを見放し及び否認し、組合らの団結力及び組織力等を損なう恐れのある行為であったとはいえない。

(4) 以上のとおりであるから、県が、1.8.15説明会において1.8.7制度概要資料を配付し、同書面に基づく説明を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合らの申立ては棄却する。

3 争点3（1.9.4協議における県らの対応は、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 組合らは、県病院局が、1.9.4協議の場において明確に合意に向けて協議をするつもりはないことを表明し、実際に団交の席にはつくものの、団交を当局側が一方的に決めた内容を説明する場として制限し、組合と協議・合意を求める姿勢のないままであったとして、これは不誠実団交に当たる旨主張し、一方、県は、会計年度任用職員制度の導入は義務的団交事項に当たらず、1.9.4協議は説明会なので不誠実団交の有無を議論する前提を欠き、また、仮に同要求事項が義務的団交事項に当た

り、かつ、1.9.4協議が団交に当たるとしても、1.9.4協議において、県らは、組合らに対して誠実に対応していることから、不誠実団交に当たらない旨主張するので、以下検討する。

(2) 1.9.4協議が31.4.26要求書に記載された要求事項について行われたものである点については、当事者間で争いが無い。そして、県は、31.4.26要求書に記載された要求事項は、いずれも義務的団交事項に該当しない旨主張するので、以下、31.4.26要求書の要求事項が義務的団交事項に当たるかについてみる。

ア 組合らは、31.4.26要求書の要求事項は会計年度任用職員移行に際しての雇用・労働条件であり、新たな制度になっても組合員である被申立人病院の看護補助職員が継続雇用される蓋然性が高く、当該要求事項は義務的団交事項である旨主張し、一方、県は、看護補助職員が会計年度任用職員として任用されるか否かが不明確で、総務省マニュアルについても、会計年度任用職員は「新たに設置された職」と位置付けられるべきものであるとされている以上、従来の看護補助職員業務に従事する者を会計年度任用職員として任用する行為は、新たに創設された職への新規の任用に該当するものであるから、義務的団交事項には該当しない旨を主張するので、以下検討する。

イ 前記第3.1(2)、2(1)ア、(2)エ認定によれば、①被申立人病院職員を含む県立病院職員には地方公営企業法が適用され労働組合法及びこれらに基づく団交権等が保障されていること、②被申立人病院に勤務する看護補助職員は、本件申立て時は地方公務員法第3条第3項第3号に該当する特別職の非常勤職員として任用されていたが、令和2年4月1日以降は、会計年度任用職員として任用されていること、③31.4.26要求書の要求事項には、看護補助職員等「非常勤嘱託職員」について、(i)「制度化に当たって」として、現行の賃金労働条件を切り下げないこと等3項目、(ii)「雇用(任用)について」として、制度の切り替えによる雇止めを行わないこと等4項目、(iii)「賃金、労働条件、休暇・休業・福利厚生について」として、昇給制度を設けること等8項目、(iv)会計年度任用職員から労働基本権をはく奪しないこと、等が記載されていたことが認められる。

これらのことからすると、31.4.26要求書の要求事項は、地方公営企業法が適用される看護補助職員等について、任用根拠の変更により身分が変更されることを受けて、看護補助職員等が会計年度任用職員として任用された場合の労働条件に

関すること等であったといえる。

ウ また、前記第3. 2(1)オ、(3)チ認定によると、①県病院局において、令和元年8月7日までは「病院事業職員の給与に関する規程」の改正案のたたき台が作成され、関係部署等との調整を経て、同2年3月中に事実上確定し、同年4月1日に「第3章 会計年度任用職員の給与」を追加等して改正、施行されたこと、②令和元年12月18日のA労組との協議において、県は、各病院からの意見及び「皆さん方」からの要求等を総合的に勘案し、改めて検討を行った結果、看護補助職員については、現在提示している給与水準から引き上げる必要があると判断し、適用する基礎号給及び上限号給を技能労務職給料表において4号給引き上げることにしたい旨を述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、31.4.26要求書の要求事項である被申立人病院における看護補助職員等の会計年度任用職員として任用された場合の労働条件については、県が判断し、決定しうるものであり、後記キ判断に記載されている県らが「使用者の裁量が認められない事由」と主張する事項を除けば、県に処分可能な事項であったといえる。

エ さらに、前記第3. 2(2)ケ、コ、(3)テ、(4)オ認定によると、①令和元年8月初旬、県は、各県立病院に対し、会計年度任用職員制度の対象職員に説明を行うよう依頼し、1.8.7制度概要資料を配付しており、1.8.7制度概要資料には、「在職中の非正規職員の皆さんに事前に制度概要を配付します。」という文言とともに、勤務時間や給与体系等の労働条件が記載されていたこと、②被申立人病院においても1.8.7制度概要資料を用いた説明会が6回開催され、そのうち看護補助職員に対する1.8.15説明会において、看護部長は参加者に対し、働き続けてもらいたい旨述べたこと、③令和元年12月19日付けで、県病院局は、1.8.7制度概要資料同様に労働条件等が記載された1.12.19概要説明を作成し、その後、それにより看護補助職員等への説明がなされたこと、④令和2年4月1日、改正地公法が施行され、被申立人病院において、会計年度任用職員制度導入前に就労していた数十人の看護補助職員は、自ら退職した数名を除き会計年度任用職員として任用されたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、県も看護補助職員らも、会計年度任用職員制度が導入される前から、被申立人病院の看護補助職員が令和2年4月1日以降も引き続き

会計年度任用職員として任用される可能性が高いと考えていたとみることができ、実際に、令和2年4月1日から会計年度任用職員制度導入前に就労していた数十名の看護補助職員のほとんどが会計年度任用職員として任用されていることから継続して雇用される可能性は極めて高かったといえる。

オ　ところで、被申立人は、前記第3.2(1)イ(エ)認定の総務省マニュアルの文言を引用して、義務的団交事項には該当しない旨を主張するものであるが、総務省マニュアルの被申立人が引用する部分には、会計年度任用職員が任期終了後に再度任用された場合の任用の位置付けについての記載であり、この記載から、上記で認定したような継続して雇用される可能性が高い職員の労働条件に関する事項までもが義務的団交事項に当たらないと結論づけることは困難である。そのため、総務省マニュアルの記載を根拠とする被申立人の当該主張は採用できない。

なお、前記第3.2(1)イ(カ)認定のとおり、総務省マニュアルには、特別職非常勤職員やこれらの職員が組織し、又は加入する労働組合に対し、任用根拠の変更後の勤務条件について「丁寧に説明」することが重要である旨の記載はあるが、団交応諾義務がないとの記載はない。

カ　以上のことを総合的に勘案すると、形式的には令和2年4月以降の会計年度任用職員としての任用は、新たに創設された職への新規の任用ではあるが、実質的には、現在任用されている看護補助職員が、特に中断をはさむこともなく引き続き会計年度任用職員として任用される可能性が高く、31.4.26要求書の要求事項は、その次年度も任用される可能性が極めて高い看護補助職員である組合員の労働条件に関する事等であり、さらに県に処分可能な事項もあったのであるから、それらがいずれも義務的団交事項であることは、明らかである。

そして、31.4.26要求書の要求事項が義務的団交事項である以上、1.9.4協議は県らが主張するような説明会ではなく、団交であったといえる。県は、組合らが求めていたのは非組合員が参加する状況での協議ないし交渉であり、労働組合法上の「団交」とは認められない旨も主張するが、組合は、一貫して団交を求めていた旨主張しているのだから、当該県の主張も認められない。

キ　なお、県らは、「地方職員共済組合への加入」等の事項が使用者の裁量が認められない事由であるため義務的団交事項に該当しない旨も主張するが、前記第3.2(2)ク(イ) b(1)、(m)、(p)記載のとおり、これらの要求事項については、

県らは、1.8.7協議において一定回答を行っていることが認められ、それ以降、組合らがこの問題について更なる交渉を求めた様子もなく、また、実際に、1.9.4協議においてこれらに関する話がなされた形跡もないのであるから、当該事項に関して、県らが1.8.7協議以降に重ねて団交を開催する必要は認められず、本争点及び争点4において、義務的団交事項か否かは、あえて判断する必要はないものと考えられる。

(3) そこで、1.9.4協議のやり取りにおける県の各対応についてみる。

ア 組合らは、なぜ月額賃金が下がることについての説明を県らに求めていたが、県らが回答を拒否した旨主張するので、まず、その点についてみる。

前記第3. 2(3)ア(イ) d から g 認定によれば、組合による当該質問に対し、①県副課長が(i)制度の説明をしないと始まらない旨、(ii)1.8.20組合書面で質問をもらっている医師クラークと看護補助職員の賃金格差についての答えになるので説明する旨、(iii)看護補助職員以外の職種の制度設計についても説明する旨、を述べたこと、②県副課長が県立病院に勤務する会計年度任用職員の給与については、類似する職務に従事する給料表を用いたうえで、それぞれの勤務時間に割り戻して決定する旨を説明したこと、③分会長がなぜ現在の給料が下がるのか質問したのに対し、県副課長が正規職員に準じて給与を設定することになっているからである旨等を答えたこと、④分会長が制度や枠組みの問題ではなく仕事の評価の問題である旨述べたのに対し、県副課長が制度設計であくまで同様の職務の初号給を基礎とするということである旨答えたこと、⑤分会長が給料を下げられたら生活できないという人が出てくる旨等述べたのに対し、県副課長が、任命権者として均衡を図らないといけないことが求められ、正規職員との均衡を図っている旨述べたこと、⑥その後も分会長らの同様の質問等に対し、県副課長が制度の説明を行ったこと、が認められる。

これらのことからすれば、県は、組合らが求めた月額賃金が下がること理由の説明は、一定行っているとみることができ、その説明に組合らが納得していないとしても、県が回答を拒否したとみることはできない。

イ 組合らは、どのように評価すると賃下げになるのかと質問しても、県は他病院の実態を整理した上で説明するというばかりであったと主張するが、上記ア判断のとおり、県は給料が下がることについては一定説明しているとみることができ、

また、前記第3. 2(3)ア(イ)m認定によれば、分会長が次回の団交の前に再考してほしい旨述べたのに対し、県副課長は、他病院の看護補助職員の実態を整理した上で説明する旨述べていることが認められ、県の当該対応に問題があったとみることもできない。

また、組合は「休暇・休業」についての説明も終わっていないのに、9月の県議会に提案する旨述べたことも問題視し、確かに、前記第3. 2(3)ア(イ)o認定のとおり、1.9.4協議を終えるに際し、分会長が、交渉がまだ続き、話が詰まっていないのに9月の県議会に上程するのはおかしいと思う旨述べていることが認められるが、1.9.4協議はその後、紛糾することなく終了しており、そもそも前記第3. 2(1)ウ、エ、オ認定によれば、9月の県議会で提案、可決された条例には、県立病院の職員については、会計年度任用職員の給与の種類や「給与は、その職務と責任の特殊性及び職員の給与との均衡を考慮したものでなければならぬ」といった基準しか定められておらず、実際の給与表は令和2年3月末の「管理規程」によって決定されていたことを考え併せると、当該県の対応をもって、交渉が不十分なまま、結論を押し付けたものとみることもできない。

(4) 最後に、1.9.4協議における県の交渉態度についてみる。

前記第3. 2(3)ア(イ)aからd、n、o認定によると、1.9.4協議において、①分会長が、これは説明会ではなくお互いの意見をすり合わせる交渉の場である旨述べたことに対し、県副課長が(i)会計年度任用職員は新たな職であり、現在会計年度任用職員として勤務している職員はおらず、厳密に団交としての交渉事項に当たるか疑問である旨、(ii)国から丁寧に説明しろと言われているため説明する旨述べたこと、②分会長が、新たな制度だというけれど、実際には現在働いている人が働くのであり、全く別個のものだから交渉しなくて良いということが成り立つのか尋ねたところ、県副課長は、だから交渉事項ではないにしても丁寧に説明する場が必要だから説明している旨述べたこと、③再度、分会長が、これは交渉であると述べたのに対し、県副課長は、そこを議論していたら時間がたってしまうため、説明させてもらう旨述べたこと、④分会長が、次の交渉はいつ頃できそうか尋ね、意見を聞いてきちんと考えてほしい旨述べたところ、県副課長は、基本的には制度設計であるため、県の考え方を説明する旨述べたこと、⑤執行委員長が、交渉はまだ続くわけであり、話も詰まっていないのに、県議会に上程するのはおかしい旨述べたと

ころ、県副課長は、交渉なのかどうかについては見解が合わない状態である旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、県は、1.9.4協議において、その議題は義務的団交事項に当たらず説明会である旨を繰り返し述べ、また、その前提で対応していたといえる。

いうまでもないが、団体交渉権は、憲法及び労働組合法により労働者の団体に与えられた労働基本権の一つであり、団交とは、労働組合が組合員のために、労働条件の維持・改善、その他経済的地位の向上を図るため、団結力を背景として相手方たる使用者と行う交渉である。これを使用者からみれば、団交は、使用者が相手方たる労働組合が団体交渉権の主体であると認めた上で何らかの合意形成に向けて行う交渉でなければならない。そうであるとすれば、県が、1.9.4協議における個別の対応において一定の説明を行っていたとしても、1.9.4協議が団交に該当することは前記(2)カ判断のとおりであるから、組合らに対し、1.9.4協議は「団交」ではなく「説明会」であるという態度を示し続け、「説明会」に終始してきたことは、説明のみを行えばよいとして交渉を通じて何らかの合意に至る可能性を初めから除外する姿勢で臨んだと考えられることから、1.9.4協議におけるこのような県の対応は、不誠実な交渉態度であったといわざるを得ない。

(5) 以上のとおりであるから、県は1.9.4協議において、一定の説明をしている場面もあるが、しかしながら、そもそもの姿勢として、1.9.4協議が団交であるにもかかわらず説明のみを行えばよいとして対応したことは、不誠実であったといわざるを得ず、1.9.4協議における県の対応は不誠実団交に当たり、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。

4 争点4（令和元年10月1日以降、県らが31.4.26要求書に係る団交を開催しなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 前記3(2)判断のとおり、31.4.26要求書の要求事項が義務的団交事項であることから、31.4.26要求事項に係る団交に県が正当な理由なく応じなければ、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為となる。

この点、組合らは、県が、1.9.30協議を最後に団交に応じず、団交開催条件として「出席者3人」に固執し、団交に応じなかったことが正当な理由のない団交拒否である旨主張し、一方、県は、令和元年10月1日から同年12月初旬までは会計年度

任用職員として任用する場合の給与設定の再検討作業を行っていたものであり、正に説明会のための準備期間であり、あえて団交を拒否したのではない旨、同年12月初めから、県が人数調整の提案を行ったことは、組合らが事前の組合員か否かも含めた確定に応じず、出席者を際限なく増加させてきた経緯を踏まえた対応であり、正当な理由のない団交拒否ではない旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、県が説明会のための準備期間であったと主張する時期の県の対応についてみる。

前記第3. 2(3)クからシ認定によると、①令和元年10月7日、分会長が病院総務部長に対し、同月23日に団交を開催するよう申し入れたこと、②同月15日、分会長が病院総務部長に架電したところ、病院総務部長は、同月23日は県が対応できないため、再度日程を架電する旨述べたこと、③同月24日、分会長は病院総務部長に架電し、翌日病院総務部長が県と打合せの上、連絡する旨架電したこと、④同月25日、病院総務部長は、分会長に対し、いろいろ検討調査中であり、団交日程については、11月中旬から下旬になると思う旨述べたこと、⑤同年11月6日、組合らは県に対し、1. 11. 6団交申入書を提出したこと、また、1. 11. 6団交申入書には、1. 9. 30協議以降団交開催が引き延ばされており、団交を早急に設定するよう求める旨記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、令和元年10月1日以降、組合らの団交申入れに対し、病院総務部長は、県が対応できないため再度日程を架電する旨述べたり、いろいろ検討調査中であることを理由として、団交日程は11月中旬から下旬となる旨を回答しているにとどまり、その他に協議を開催できない理由の説明を行っているとの事実の疎明はない。そうすると、県は、本件申立てにおいて主張する協議開催ができない合理的理由、すなわち、給与設定の再修正作業を行っており、説明会のための準備期間であったといったようなことを、組合らに説明すら行わないまま、2か月近く31. 4. 26要求書に係る団交に応じていなかったといえる。

(3) 次に、県の主張するところの「人数調整の提案」に係る県の対応についてみる。

前記第3. 2(2)オ、キ、ク、(3)ア、カ、ス、ソ、タ、ト認定によると、①令和元年7月29日及び同年8月2日、組合らは、同月7日に予定されている団交について、「組合員でなくても参加できます。」等と記載した1. 7. 29組合ビラを配布したこと、②令和元年8月6日、病院総務部長は分会長に対し、電話で大衆団交は実

施しない旨述べたこと、③1.8.7協議には、組合ら側から執行委員長、B執行委員、分会長及び被申立人病院の看護補助職員2名の計5名が出席したこと、④1.8.7協議において、県副課長は、労使交渉の場に部外者が参加するのは適切ではないということである旨等を述べたこと、⑤1.9.4協議には、組合ら側から執行委員長、B執行委員、分会長及び被申立人病院の看護補助職員9名の計12名が出席したこと、⑥1.9.30協議には、組合ら側から執行委員長、B執行委員、分会長及び看護補助職員15名の計18名が出席したこと、⑦1.12.2申入書には、会計年度任用職員制度についての組合要求について団交の早急な設定を求める旨が記載されていたこと、⑧令和元年12月9日、病院総務部長と分会長は、電話で、次回の協議の日程を同月26日とすることを決定し、その際、病院総務部長は分会長に対し、県病院局が出席者を3名までとすることを希望している旨述べたこと、⑨同月11日、病院総務部長は分会長に架電し、協議の出席者を3名にするよう求めたこと、⑩組合らは県及び被申立人病院に対し、1.12.16申入書を提出し、団交出席人数の制限に抗議し、これまでの要求に加え、団交開催に関する人数制限等の不当な開催条件を付けないこと等を要求したこと、⑪同月25日、病院総務部長が分会長に対し、3名までという人数設定に理解が得られないようであれば、同月26日の協議は延期する旨伝えたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすれば、確かに組合らが、「組合員でなくても参加できます。」等と記載した1.7.29組合ビラを配布し、病院総務部長が、分会長に対し、令和元年8月6日、電話で大衆団交には応じない旨発言したにもかかわらず、その後開催された1.8.7協議、1.9.4協議及び1.9.30協議において、組合ら側の出席者はそれぞれ5名、12名及び18名であったことが認められ、組合らが病院に対して公然化している分会員数は2名であることを考え併せると、これらの団交には、公然化している組合員の人数を大幅に超過する看護補助職員が参加していたといえるのであり、県が秩序ある交渉ができなくなることを恐れ、人数についてルール化することを求めることは、一定合理的なものと認める余地があるといえる。ただし、そもそも、県は、会計年度任用職員制度に係る議題について、組合ら向けの「説明会」と位置づけているのだから、交渉の正常な進行が妨げられるなどを懸念する必要はなかったのではないかともいえる。

しかし、団交における交渉人数は、労使協議のうえで決めるべき問題であるとこ

ろ、上記の経緯によると、県は、協議日程について、いったん令和元年12月26日と決定していたにもかかわらず、一方的に参加人数を3名までとすることを条件とし、それに組合が応じないことを理由に日程を延期すると回答している。確かに、このような県の要求に対し、組合らの側も交渉参加人数に関する団交ルール作成について、なんら協力的な態度は一切見せておらず、このような態度に問題がないとはいえないが、1.8.7協議、1.9.4協議及び1.9.30協議において、大人数が参加したことにより、野次や不規則発言などで交渉の正常な進行が妨げられた事実は認められない以上、組合らが交渉参加人数を3名までとすることに応じなかったことをもってして、団交を拒否する正当な理由ということとはできない。

(4) 以上のとおりであるから、令和元年10月1日以降、県が31.4.26要求書に係る団交を開催しなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるといえ、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。

5 争点5 (31.4.26要求書に対する県らの対応は、組合間の中立保持義務に違反するものとして組合らに対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

(1) 組合らは、①県が条例化に当たって「職員団体との協議」をすれば良しとの基本方針のもと、組合とは「交渉ではない」「説明だけ」として協議を拒否する一方、A労組上部団体（A労組）との3回の先行団交、一方的合意をもって条例化を図った、②1.9.30協議以降、県は組合との団交を拒否する一方、A労組との団交で、看護補助職員の給料月額アップを提示するなどした、として、これらの行為が中立保持義務違反に当たる旨主張する。一方、県は、①A労組及び組合らに対して、ほぼ同じ時期に同一の内容の説明を行っており、A労組と何らかの合意をした事実はなく、そのことをもって条例提案を行ったものではないこと、また、②看護補助職員が会計年度任用職員として任用された場合の給料額の見直しについての決定はあくまでも県がそれぞれの労働組合の意見等も考慮して決定したものであり、これについては、組合らには令和元年12月26日に説明する予定であったが、それができなくなったため、情報提供不足がないよう同2年1月8日に情報提供したものであること、以上を根拠として組合らに対する差別的取扱いを行う意図は全くなく、県の対応は中立保持義務違反ではない旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、1.9.30協議より前の県の対応についてみる。

前記第3.2(2)カ、ク、シ、セ、(3)ア、イ、カ認定によると、①令和元年7

月31日、A労組と県との間で、会計年度任用職員制度の導入について協議が行われたこと、②県との協議をA労組は組合ニュースで「交渉」と表現し、県は「説明会」と表現していること、③同年8月7日、組合らと県らとの間で1.8.7協議が行われたこと、④当該協議を組合らは「団交」とし、県は「説明会」と表現していること、⑤同月21日、A労組と県との間で会計年度任用職員制度の導入について協議が行われたこと、⑥同年9月2日、A労組と県との間で会計年度任用職員制度の導入について協議が行われたこと、⑦同月4日、組合らと県らとの間で、1.9.4協議が行われ、県は組合らに対し、1.9.4休暇等説明書を配付し、会計年度任用職員の年次有給休暇等が国の状況と比較して記載されていたこと、⑧1.9.6A労組機関紙には、同年9月2日に第3回交渉を実施し、休暇制度について、国及び他府県の状況を上回る回答が得られたため、合意した旨記載されていたこと、⑨1.9.6A労組機関紙に記載されていた休暇制度に係る表は、組合との1.9.4協議で配付された1.9.4休暇等説明書に記載されていた内容以上のものではなかったこと、⑩同月30日、組合らと県らとの間で1.9.30協議が行われたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、会計年度任用職員制度に係るA労組と県との協議の日程は、令和元年7月31日、同年8月21日、同年9月2日であり、組合らと県との協議の日程である同年8月7日、同年9月4日、同月30日より先行しているといえるが、この差が著しく不合理な期間であるとまではいえず、組合らとの協議を意図してことさらに遅らせているとまではいえない。また、A労組は県との協議を「交渉」と表現しているものの、県は当該協議についても組合との協議同様に「説明会」と表現しているのであり、会計年度任用職員制度に係る協議は「説明会」であるというのが、一貫した県の姿勢であることが推認され、組合らとの協議に係る対応と差があるものともいえない。

また、確かに、1.9.6A労組機関紙において、同年9月2日に第3回交渉を実施し、休暇制度について、国及び他府県の状況を上回る回答が得られたため、合意した旨記載されているものの、①A労組の機関紙は、A労組の主観に基づき作成されたもので客観性に欠けるものといわざるを得ず、その他にA労組と県が休暇制度等に合意したと認めるに足る事実の疎明もないこと、②上記のとおり、県は一貫して会計年度任用職員制度に係る協議は「説明会」であるという立場をとっていること、からすれば、A労組と県との間で休暇制度について何らかの合意があったとみること

はできない。そして、当該休暇制度については、A労組との同年9月2日の協議の2日後の1.9.4協議において、1.9.4休暇等説明書で組合らに示されているのであるから、情報提供の時期に大幅な差異があったともいえない。

なお、条例改正に係る対応についてみると、前記第3.2(1)ウ、エ、(3)エ、カ認定によれば、①令和元年9月17日、県は、C県議会議員に対し、「会計年度任用職員の給与等に関する条例」及び「職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例」の条例案について説明し、C県議会議員が労働組合との交渉はすんだのかと質問したところ、県は、話合いは済んでおり、同月2日に了解を得ている旨述べたこと、②令和元年9月24日、「病院事業職員の給与の種類及び基準に関する条例」の改正を含む「職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例」の改正案が、兵庫県議会に提案され、同年10月4日に可決されたこと、③「病院事業職員の給与の種類及び基準に関する条例」は、会計年度任用職員の給与の種類及び基準を定めたもので、基準についても「給与は、その職務と責任の特殊性及び職員の給与との均衡を考慮したものでなければならない」と定めているのみで、詳細な額などは定められていなかったこと、④1.9.30協議において、分会長は、条例化しても別個に県病院局として対応することが確認されれば何も焦らない旨等を述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、令和元年9月17日、県は、C県議会議員に対し、「会計年度任用職員の給与等に関する条例」等について、労働組合との話合いは済んでおり、同月2日に了解を得ている旨述べ、同月24日に当該条例案が兵庫県議会に上程されていることが認められるものの、ここでいう「労働組合」が指すのが県において複数存在する職員団体のどれであるか、もしくはそれ以外の労働組合を指すものかも不明であり、県の「了解を得ている」という発言のみをもって、県とA労組上部団体及びA労組との間で、何らかの合意が行われたと判断することまではできない。なお、「病院事業職員の給与の種類及び基準に関する条例」自体が給与の種類と基準を定めるもので、詳細な労働条件を定めるものではなく、組合らも、1.9.30協議において、分会長は、条例化しても別個に県病院局として対応することが確認されれば何も焦らない旨等を述べていたことからすると、条例改正に係る県の対応に問題があったともいえない。

以上のとおりであるから、1.9.30協議より前の県の対応が中立保持義務違反に当

たとまではいえない。

(3) 次に、1.9.30協議以降の県の対応についてみる。

前記第3.(3)セ、ソ、チ、ツ、ト、(4)ア、イ認定によると、①令和元年12月4日、組合らと県との間で年末一時金に関する団交が行われ、病院総務部長は、会計年度任用職員に係る協議を同月16日から26日の間に開催する旨述べたこと、②同月9日病院総務部長と分会長は、電話において、次回の団交日程を同月26日とする事を決定したこと、③同月18日、県はA労組と協議を行い、各病院からの意見及びA労組からの要求等を総合的に勘案し、改めて協議を行った結果、看護補助職員については、現在提示している給与水準から引き上げる必要があると判断した旨発言したこと、④A労組は、1.12.19A労組機関紙を発行し、県が「来年度から導入される会計年度任用職員制度について、皆さん方からの強い処遇改善の要請も踏まえ、検討を行い、看護補助者については現在お示ししている給与水準から引き上げの必要があると判断した」と回答した旨の記載があったこと、⑤同月25日、病院総務部長が分会長に対し、3名までという人数設定に理解が得られないようであれば、同月26日の協議は延期する旨伝えたこと、⑥令和2年1月8日、病院総務部長は分会長に対し、同元年12月26日に要望のあった給料(29時間換算したもの)を別紙のとおり送付する旨記載した2.1.8ファクシミリ送信票を送付し、これに対して、同2年1月9日、組合らは、県及び被申立人病院宛てに、同月7日と8日に被申立人病院から「『会計年度任用職員の給与・勤務時間について』(病院局)(R1.12.26病院局)」、「技能職務給料表(平成31年4月1日適用)(29時間換算版)」を受け取った旨等を記載した2.1.9要求書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、確かに、県は、会計年度任用職員制度における看護補助職員の給与水準を引き上げるることについて、A労組には令和元年12月18日に提示し、組合らには、同2年1月7日又は同月8日に提示したとみることができ、県からの提示の時期に差があったといえる。

しかしながら、病院総務部長は、組合らに対し、同元年12月4日に行われた一時金に係る団交において、1.11.6申入れ及び1.12.2申入れについて、同月16日から26日の間に協議を開催する旨を述べており、その話を受け、同月9日に病院総務部長と分会長が話をして協議の日程を同月26日とすることが決まっているのであるから、県側が意図して組合らとの協議の日程を遅らせていたということとはできない。

また、同月26日の協議は、最終的には、団交参加人数の点で県と組合らとの間で折り合いがつかず、開催されなかったものの、県が同2年1月7日と8日に被申立人病院から「『会計年度任用職員の給与・勤務時間について』（病院局）（R1.12.26病院局）」、「技能職務給料表（平成31年4月1日適用）（29時間換算版）」を提示していることを鑑みると、ことさらA労組を優先し、組合らを差別的に扱ったとまではいえない。

そうすると、1.9.30協議以降の県の対応が中立保持義務違反に当たるとまではいえない。

(4) 以上のとおりであるから、31.4.26要求書に対する県の対応は、組合間の中立保持義務に違反するものであるとはいえず、この点に係る組合らの申立ては棄却する。

## 6 救済方法

組合らは、団交応諾、会計年度任用職員となる組合員の労働条件の変更を誠実団交を経ないで実施することの禁止及び謝罪文の掲示をも求めるが主文2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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

令和3年11月26日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二

(別紙省略)