

命 令 書

申 立 人 全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部鹿児島市営電車・バス分会
分会長 X 1

被申立人 鹿児島市
鹿児島市交通事業管理者 交通局長 Y 1

上記当事者間の鹿労委令和元年（不）第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和 6 年 3 月 13 日第 630 回公益委員会議において、会長公益委員采女博文、公益委員田中佐和子、同新納幸辰、同長野信弘及び同森尾成之が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人鹿児島市は、申立人全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部鹿児島市営電車・バス分会の、令和元年 6 月 3 日付けの 2 件の団体交渉申入れ及び同月 12 日付けの団体交渉申入れ、令和 2 年 11 月 30 日付けの団体交渉申入れ、令和 3 年 7 月 27 日付けの団体交渉申入れ、令和 4 年 6 月 16 日付けの団体交渉申入れ並びに令和 5 年 4 月 1 日付けの団体交渉申入れにおいて交渉事項とされた事項（令和 3 年 7 月 27 日付けの団体交渉申入れ及び令和 5 年 4 月 1 日付けの団体交渉申入れにあっては、申立人組合員の勤務労働条件に係る部分に限る。）に係る団体交渉に応じなければならない。

被申立人は、この団体交渉のうち最初に開催するものには、交通局長が出席するとともに、その冒頭で、被申立人側が団体交渉の出席者の選定に係る原則的な考え方を示して、申立人との間で協議しなければならない。

2 申立人の申立てのうち、被申立人が、令和 2 年 4 月 1 日から、4 人の申立人組合員からマイク、携行品（財布）等を取り上げ、勤務割表を配布せず、勤務並びに公休等を充当せずに仕事を失わせていることに係る令和 5 年 5 月 19 日付けの救済申立てを却下する。

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、

- (1) 申立人全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部鹿児島市営電車・バス分会（以下「申立人」という。）が行った令和元年6月3日付けの2件の団体交渉申入れ及び同月12日付けの団体交渉申入れに対する被申立人鹿児島市（以下「被申立人」という。）の対応が、労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）の不当労働行為に該当するとし、
- (2) 申立人が行った令和2年11月30日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）の不当労働行為に該当するとし、
- (3) 申立人が行った令和3年7月27日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）の不当労働行為に該当するとし、
- (4) 申立人が行った令和4年6月16日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）の不当労働行為に該当するとし、
- (5) 申立人が行った令和4年8月10日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）の不当労働行為に該当するとし、
- (6) 申立人が行った令和5年3月3日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）の不当労働行為に該当するとし、
- (7) 申立人が行った令和5年4月1日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）の不当労働行為に該当するとし、
- (8) 勤務変更願を交通局長が提出するよう求める令和5年4月14日付けの申立人の要求書を受け取った被申立人が勤務変更願をバス事業課に提出しなかったことが、労働組合法第7条第4号（報復的不利益取扱い）の不当労働行為に該当するとし、

(9) 被申立人が、令和2年4月1日から、4人の申立人組合員からマイク、携行品（財布）等を取り上げ、勤務割表を配布せず、勤務並びに公休等を充当せずに仕事を失わせていることが、労働組合法第7条第4号（報復的不利益取扱い）の不当労働行為に該当するとし、
申立人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) 申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- ア 団体交渉に速やかに誠実に応じること。（1の(1)及び(3)関係）
- イ 被申立人は、申立人へ未払賃金を支払うこと。（1の(2)関係）
- ウ 確認書の締結（1の(3)及び(4)関係）
- エ 訓戒書の撤回（1の(5)関係）
- オ 労働協約（確認書）の締結（1の(6)及び(7)関係）
- カ 令和5年4月14日付け申立人意見書を公式とすること。（1の(8)関係）
- キ 申立人組合員X2、X3、X4及びX5に、被申立人が取り上げたマイク、携行品（財布）等を返し、勤務割表を配布し、勤務及び公休等を充当させること。（1の(9)関係）

(2) なお、申立人は、次の内容を要旨とする救済も請求しているが、これらに係る申立事実は、第2の12の(11)の申立人意見書により、不当労働行為ではないとされている。

- ア 不利益取扱いを止めること。
- イ 被申立人は、申立人の嘱託職員を正規職採用または無期限雇用に変換させること。有期雇用契約を理由とした期間満了による解雇、契約打ち切りがなされた場合、それを無効とすること。
- ウ 申立人の意思を無視した個別の組合員への接触・恫喝などを行わないこと。
- エ 被申立人は、申立人に対する労働組合法第7条第1号の不当労働行為（不利益取扱い）を直ちに止め、事実上の解雇予告を撤回し、雇用期間満了を理由とした雇用契約打ち切りを行わないこと。
- オ 甲第85号証（誠実交渉義務違反について（要求書））記載の要求に応じること。

3 争点

本件の主な争点は次のとおりである。

- 争点1 令和元年6月3日付けの2件の団体交渉申入れ及び同月12日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 争点2 令和2年11月30日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 争点3 令和3年7月27日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 争点4 令和4年6月16日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 争点5 令和4年8月10日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 争点6 令和5年3月3日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 争点7 令和5年4月1日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 争点8 勤務変更願を交通局長が提出するよう求める令和5年4月14日付けの要求書を受け取った被申立人が勤務変更願をバス事業課に提出しなかったことは、労働組合法第7条第4号の不当労働行為に当たるか。
- 争点9 被申立人が、令和2年4月1日から、4人の申立人組合員からマイク、携行品（財布）等を取り上げ、勤務割表を配布せず、勤務並びに公休等を充当せずに仕事を失わせていることに係る令和5年5月19日付けの救済申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する申立期間を経過しているものであるか。
- 経過していないとした場合、これらの行為は、労働組合法第7条第4号の不当労働行為に当たるか。

第2 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、鹿児島市交通局（以下「交通局」という。）の職員及び元職員

によって組織される労働組合である。

令和元年8月2日（本事件の申立ての日。以下「申立日」という。）時点の組合員数は9人であり、全員がバスの運転に従事し、又はかつて従事していた。その内訳は、正規職員が4人、嘱託職員が4人、元職員が1人である。

なお、交通局には、申立人のほかにA労働組合（以下「別組合」という。）が併存しており、組合員数は、申立日時点で約200人である。

（2）被申立人

ア 申立人は、本事件の申立てにおいて「鹿児島市交通局」を被申立人としている。しかしながら、労働組合法第7条及び第27条にいう「使用者」とは、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ものであるところ、交通局は、地方自治法第2条第1項において法人とされる「鹿児島市」の構成部分たる内部機関であり、法律上、独立した権利義務の帰属主体であるとは認めがたいから、被申立人たる地位にあるものは法人たる「鹿児島市」であると解すべきである。

そして、本件の場合に、被申立人鹿児島市を代表する者は、地方公営企業法上、交通事業の業務の執行に関して対外的に鹿児島市を代表し、他方、交通局職員の任命権者であり、また、地方公営企業等の労働関係に関する法律上、当該労使関係の一方の当事者である地方公営企業法第7条にいう「管理者」の地位にある者としてすることが相当であると解される。

よって、本件命令においては、被申立人を鹿児島市とし、その代表者は、現に交通事業の管理者の地位にある者を表示する。

イ 被申立人は普通地方公共団体であり、地方公営企業法第2条第1項第3号の軌道事業及び第4号の自動車運送事業（以下これらを「交通事業」という。）を営んでいる。

被申立人は、交通事業を担当する部局として交通局を設置し、これらの業務を執行させるため、同法第7条の管理者として鹿児島市交通事業管理者交通局長（以下「交通局長」という。）を置いている。交通局長は、同法第8条及び第15条第1項の規定により、上記業務の執行について被申立人を代表する権限及び交通局に所属する職員の任免権限を有している。

交通局の職員数は平成31年4月時点で277人であり、うち乗務員である運輸技師は135人である。

2 令和元年6月3日及び同月12日の団体交渉申入れの前までの経過

(1) 平成28年4月1日、交通局長にY2氏が就任した。

これ以降、申立日までの間に、別組合と被申立人との間の団体交渉には、交通局長及び次長が、平成28年度は1回、平成29年度は1回、平成30年度は1回、それぞれ出席したが、一方で、同期間における申立人と被申立人との間の団体交渉には、交通局長及び次長が出席したことはない。

【当委員会に顕著な事実、乙47, 57, Y3証言】

(2) 平成30年11月16日付けで、申立人は被申立人に、申立人の代理人弁護士2人（以下「申立人代理人弁護士」という。）の連名による「受任通知」と題する次の内容の文書を提出した。

ア 次の誠実交渉義務違反があったこと等

(ア) 被申立人と別組合との団体交渉においては交通局長及び次長が出席するが申立人との団体交渉においては総務課長、総合企画課長及びバス事業課長で対応する旨、申立人と交通局長との団体交渉の窓口である係長から言われたが、これは申立保持義務違反であること。

(イ) 交通局長が、団体交渉において、団体交渉の決定権限のない者のみで対応することは、誠実交渉義務違反であり、決定権を有する局長及び次長が出席することを求めること。

(ウ) 申立人が労働条件全般の団体交渉を申し入れた際、同係長から交渉事項を限定して明らかにするよう求められたが、限定は不要であり、労働条件全般という内容での団体交渉を求めること。

イ 鹿児島市交通事業経営審議会の「自動車運送事業の抜本的見直し」に基づく人員整理の必要性・相当性を基礎づける資料等の開示を求めること等

ウ ア及びイに関しては、代理人弁護士が申立人から委任を受けていることから、申立人代理人弁護士を連絡先とし、被申立人は申立人組合員と本件に関して直接交渉することを慎むよう願うこと。

【乙2】

(3) 同月19日付けで、被申立人は申立人に、給料表の改定、人事評価の給与反映等について提示をした。

【乙19】

(4) 同年12月6日、申立人は、(3)への応答として、被申立人に「団体交渉の申し入れ」と題する文書を提出し、当該団体交渉への局長の出席を求めた。

【乙 20】

(5) 同月 18 日付けで、被申立人は、(2)への回答として、申立人代理人弁護士に次のことを通知した。

ア 団体交渉の交通局側の出席者等は、協議事項や日程等を考慮し判断しており、相手方組合によって対応を変えているものではないこと。

イ 合意した時間内で誠実に交渉するため、協議事項の具体的な提示を求めること等

ウ (2)で求められた資料はなく、又は開示しないこと等

【乙 3】

(6) 同月 26 日付けで、被申立人は申立人代理人弁護士に、給料表の改定については(3)の内容を一部変更・追加して団体交渉を実施すること、人事評価の給与反映については提示内容で引き続き協議すること及び別組合は合意していることを通知した。

【乙

12】

(7) 平成 31 年 1 月 15 日から、被申立人は、嘱託職員に対し、次年度の就労意向調査を実施した。

【乙 27- 1 ～

2】

(8) 同月 23 日、申立人は交通局長に「就労意向調査に係る緊急要求書」と題する文書を提出した。これには、被申立人が(7)の調査を即時に取りやめて回収・処分すること及び新たに無期労働契約を選択肢に入れた意向調査を行うことを求めること等が記載されていた。

【乙 28】

(9) 同年 2 月上旬頃、交通局総務課長等は、申立人組合員である嘱託職員に個別に面会し、次年度の就労意向を改めて確認した。

【争いのない事実】

(10) 同月 5 日付けで、申立人は交通局長に「要求書」と題する文書を提出し、(9)の行為は(8)について申立人組合員である嘱託職員に直接回答する行為であるとした上で、バス事業課長が「総務課は「就労意向調査を保留することは、就労する意向がない」と判断している」旨発言したことに関し、総務課長、バス事業課長等が謝罪をすること、総務課長に対して懲戒処分を行うこと及び(8)への回答を同月 8 日までに行うことを求めた。

【乙

29】

(11) 同月 8 日付けで、被申立人は、(8)への回答として、申立人に対し、要求には応じられない旨を回答した。

【乙 30】

(12) 同月 15 日付けで、被申立人は、(10)への回答として、申立人に対し、文書をもって、(10)のバス事業課長の発言は、(8)の要求書が提出されたため意向を判断できず取扱いを保留としたことを当該嘱託職員に説明したものであること、及び改めて 2 月上旬に就労意向の確認を行い、手続を進めていることを告げた。

【乙 31】

(13) 同月 20 日、申立人代理人弁護士は交通局長に「ご連絡」と題する次の内容の文書を提出した（日付、宛先、発信者、題名及び挨拶文省略）。

現在、当職らと組合の双方から受任通知書記載の団体交渉に関する資料等の請求をしており、窓口を一本化していない状況になっています。この点につきましては、今後は、資料の請求は組合から、それ以外のやり取りについては当職らから行います。

つきましては、資料の請求に対するご連絡は組合まで、それ以外は当職らまでをお願いいたします。

【乙 4】

(14) 同月 27 日付けで、申立人は被申立人に「団体交渉の申し入れ」と題する文書を提出し、ダイヤ改正に伴う実働時間の変更等、交通局から提示された事項を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

【乙 21】

(15) 同年 4 月 1 日頃、交通局長は申立人組合員である嘱託職員に「労働条件通知書」を交付した。これには、従前「更新があり得る」と記載されていた「更新の有無」欄に、「更新なし（平成 32 年度から「会計年度任用職員制度」へ移行のため）」と記載されていた。

【争いのない事実、甲 53,

54】

(16) 同月 5 日、申立人は被申立人に「要求書」と題する文書を提出した。これには、(14)の団体交渉申し入れに係る申立人との協議・合意がないままに勤務割が変更されたことは不当労働行為であると記載されていた。

【乙 22】

3 令和元年 6 月 3 日及び同月 12 日の団体交渉申し入れ

(1) 令和元年 6 月 3 日付けで、申立人は被申立人に「団体交渉の申し入れ」と題する文書を提出し、協議事項を「当組合に所属する正規職員の未払い賃金、

人権侵害及び職業差別について」とする団体交渉を申し入れた。 【甲 3】

(2) 同日付けで、申立人は被申立人に、(1)とは別に「団体交渉の申し入れ」と題する、協議事項を次の内容とする文書を提出し、団体交渉を申し入れた。

協議事項： 不当労働行為について

当組合に所属する嘱託職員へ、貴職が平成 31 年 4 月 1 日付けで配布した労働条件通知書において、更新の有無を制度開始以来二十年超にわたり「更新があり得る。」から、「更新なし（平成 32 年度から「会計年度任用職員制度」へ移行のため）」と変更した件及び、上記労働条件通知書と一緒に配布された「平成 31 年 4 月 配布用」と記された文書の件。

【甲 7】

(3) 令和元年 6 月 6 日、被申立人は、申立人に、申立人から求められていた人事評価制度に関する資料を送付した。これには、人事評価の結果を昇給及び勤勉手当に反映することについては、勤務労働条件の変更を伴うものであることから提示したが、継続協議となっている旨が付記されていた。

【乙 5， 9】

(4) 同月 12 日付けで、申立人は被申立人に「団体交渉の申し入れ」と題する文書を提出し、協議事項を(3)の内容についてとし、交通局側の出席者を局長又は同等の権限を有する者とし、回答期限を同月 17 日とする団体交渉を申し入れた。

【乙 5】

(5) 同月 24 日、申立人は交通局長に「ご通知」と題する文書を提出した。これには、(4)に係る交通局長の回答がないこと、団体交渉拒否は不当労働行為であること等が記載されていた。

【甲 9】

(6) 同月 27 日、被申立人は、(1)、(2)及び(4)への回答として、申立人に「団体交渉の申し入れへの回答について」と題する次の内容の文書を送付した。

ア (1)については、当該協議事項の事実が存在しないこと。

イ (2)については、会計年度任用職員制度は地方公務員法等の改正に伴う職の移行であり、交通局独自で行うものではなく、配布文書はその内容を説明したものであること等

ウ (4)については、2 (5)のとおり申立人代理人弁護士に通知しており、人事評価の給与反映についての継続協議は、今後、時期を含め代理人と協議

したいと考えていること、及び交通局側の出席者の選定については交通局側の裁量事項であり申立人からの指名は受けることができないこと。

エ 2 (13) のとおり、申立人代理人弁護士から被申立人に対して、資料の請求は申立人から、それ以外のやり取りについては申立人代理人弁護士から行う旨通知されているので、申立人及び申立人代理人弁護士で事前に調整することを願うこと。

【甲 63, 乙 6】

(7) この後、被申立人は、(1)、(2)及び(4)の団体交渉申入れに関し、申立人との間で、申立人が申立人代理人弁護士に委任した事項の確認を行うことはなく、及び今後の団体交渉の進め方について調整を行うこともなかった。

【Y 3 証言】

(8) 同年 12 月 9 日、被申立人は、申立人代理人弁護士から、申立人代理人弁護士が申立人の代理人を辞任することとなったことを通知する旨の同月 5 日付けの文書を受け取った。

【乙 51】

(9) この後、被申立人は、(1)、(2)及び(4)の団体交渉申入れに関し、申立人との間で団体交渉実施に向けた調整をすることはなく、団体交渉は行われなかった。

【Y 3 証言】

(10) なお、申立日以降、令和元年度末までの間において、別組合と被申立人との間の団体交渉には交通局長及び次長が 3 回出席したが、一方で、同期間における申立人と被申立人との間の団体交渉には局長及び次長が出席したことはない。

Y 2 氏は令和元年度限りで交通局長を退任し、令和 2 年 4 月 1 日、新たな交通局長に Y 1 氏が就任した。これ以降に行われた団体交渉のうち局長及び次長が出席したものの回数を、別組合と申立人組合それぞれについてみると、令和 2 年度においては別組合 3 回に対し申立人組合 2 回、令和 3 年度においては別組合、申立人組合ともに 2 回、令和 4 年度においては別組合、申立人組合ともに 1 回であった。

【乙 54】

4 会計年度任用職員制度の導入

(1) 平成 31 年 4 月 1 日、被申立人は、前日まで嘱託職員として任用していた申立人組合員の X 2, X 3, X 4 及び X 5 (以下「嘱託職員 4 人」という。)を、平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までを委嘱期間とする嘱託職

員として任用した。

【審査の全趣旨，甲 54】

- (2) 令和 2 年 1 月 14 日は，被申立人による次年度の会計年度任用職員の募集の締切日であったが，嘱託職員 4 人は，この日までに応募をしなかった。

【甲 22，Y 3 証言】

- (3) 令和 2 年 3 月 31 日，嘱託職員 4 人に係る任用期間の終期が到来した。

【争いのない事実，Y 4 証言】

- (4) 令和 2 年 4 月 1 日，会計年度任用職員制度が始まった。

【当委員会に顕著な事実】

- (5) 令和 5 年 5 月 6 日付けで，申立人は交通局長に「要求書」を提出し，申立人組合員である嘱託職員 4 人に「マイク・携行品（財布）等を返し，勤務割表を配布し勤務並びに公休等を充当させること。」等を要求した。

【甲 144－1】

- (6) 同月 15 日付けで，交通局長は申立人に，嘱託職員 4 人は交通局職員ではないので要求には応じられない旨を文書にて回答した。

【甲 144－2】

- (7) 同月 22 日，申立人は審査委員長に，本項に関する同月 19 日付けの追加申立書を提出した。

【当委員会に顕著な事実】

5 令和 2 年 11 月 30 日付けの団体交渉申入れ

- (1) 令和 2 年 11 月 30 日付けで，申立人は交通局長に「団体交渉申入書」と題する書面を提出した。

これには，協議事項として，①嘱託職員 4 人の不当解雇に関する件，②嘱託職員 4 人及び申立人組合員 5 人の計 9 人の未払賃金に関する件が掲げられ，これらに関する申立人の見解として，次のことが記載されていた。

ア 嘱託職員 4 人は不当に解雇されたものであるから地位回復を求めるものであること等

イ 申立人組合員は乗務中に金銭の所持を禁じられ，休憩場所が指定され，休憩中に事務所から連絡がされるなど，休憩といえる職場環境でなかったことなどにより，休憩時間も勤務を行っていたと判断していることから，未払賃金が発生しており，その支払を要求するものであること等

【甲 105】

- (2) 同年 12 月 22 日付けで，交通局長は，(1)への回答として，申立人に，次のことを通知した。

ア ①については、本事件が当委員会に係属中であり、事案の混乱や二重の交渉を回避する必要があるため、救済申立手続において対応することとし、協議事項とはしないこと。

また、正規職員以外の組合員については、会計年度任用職員の募集期間内に応募がなかったため採用していないものであるから、不当解雇ではないこと等

イ ②については、これを協議事項とし、団体交渉の場を設定する意向ではあるが、休憩時間内の勤務について事実確認及び説明のための準備が必要であることから、誰が、いつ、どの時間に、本来休憩であったところを勤務していたのかを申立人において具体的に文書で示すこと。

【甲 106】

(3) 令和3年3月12日付けで、申立人は交通局長に「誠実交渉義務違反について（要求書）」と題する文書を提出した。これには、次のことが記載されていた。

ア (2)の回答にある「誰が、いつ、どの時間に、本来休憩であったところを勤務していたのか」については、交渉事項が令和元年に交通局長から配布された乗務員研修資料「拘束時間・休息期間等について」に関するものであるから、交通局長が自ら証明しなければならないこと。

イ (2)の文書は交渉の当初から合意達成をする意思のないことを明確にし、及び組合の要求・主張に対し十分な回答や説明、資料提出を行わないものであることから、交通局長の(2)の対応は誠実交渉義務違反であること。

ウ 過去3年間分の未払賃金を支給し、及び3年を超える入局時からの未払賃金は2倍の額を慰謝料として支給することを求めること等

【甲 45, 85】

(4) 同月25日付けで、交通局長は、(3)への回答として、申立人に、要求には応じられない旨、及び休憩時間内の勤務については、(2)で回答したとおり、誰が、いつ、どの時間に本来休憩であったところを勤務していたのかを申立人において具体的に示さなければ事実確認できない旨を通知した。【甲 107】

6 令和3年7月27日付けの団体交渉申入れ

(1) 令和3年1月22日付けで、申立人は交通局長に「要求書」と題する文書を

提出し、申立人組合員の給与をラスパイレス指数 100 となるよう改めること、これによって生じた過去の賃金との差額について賃金又は慰謝料として支払うこと等を要求した。【甲 81】

(2) 同年 3 月 12 日付けで、申立人は交通局長に「要求書」などと題する次の内容の文書 6 通を提出し、各文書記載の事項を要求した（エは 5 (3) の再掲）。

ア 申立人組合員に係る異動や出向等の処遇について、団体交渉を開催せず確認書を締結しないまま強行しないこと等【甲 82】

イ 民間バス会社への路線移譲を行わないこと等【甲 83】

ウ 嘱託職員 4 人を正規職員とすること、(1) の賃金又は慰謝料を支払うこと等【甲 84】

エ (1) 及び(2) のウについて、慰謝料部分は 2 倍とすること等【甲 85】

オ 勤務、労働条件等の具体的な変更は団体交渉によること、申立人組合員は異動後も同組合への所属を認め、労働組合法等を適用すること等【甲 86】

カ 市の交通事業経営審議会委員に対し、申立人主張の事項を明確に説明すること等【甲 87】

(3) 同月 31 日、申立人は審査委員長に「不当労働行為事件の争点（素案）について」と題する同月 29 日付けの文書を提出した。

これには、申立人が争点であると主張していた 4 項目の記載に併せて、書証甲第 81 号証から甲第 88－4 号証までを和解案とする旨の記載があった。

【当委員会に顕著な事実】

(4) 同年 4 月 12 日、申立人は当委員会に同日付け追加申立書及び同日付け「第 6 回調査調書「調査の要領」について」と題する文書を提出した。

これらにはいずれも、それぞれの本題に加え、甲第 85 号証を和解案として提出してあるとの旨が記載されていた。【当委員会に顕著な事実】

(5) 同月 26 日付けで、申立人は交通局長に「確認書」と題する文書を送付した。

これには、申立人の記名押印及び被申立人の記名とともに、申立人組合員に対してパワー・ハラスメントが行われており精神的苦痛が発生していることから、交通局長名により組合員 1 人に対して 5 千万円の慰謝料を支払うこと、市長名により組合員 1 人に対して 5 千万円の慰謝料を支払うこと等が記載されていた。【甲 104】

(6) 同日、申立人は当委員会に(5)の写しを書証甲第 104 号証として提出した。

これと併せて提出された追加書証一覧表には、その立証趣旨として「鹿児島県労働委員会の争点案に対して和解案の追加」と記載されていた。

【当委員会に顕著な事実】

(7) 同年5月11日、審査委員長は、(3)、(4)及び(6)の文書の内容を踏まえ、申立人から和解協議の意向が示されたものとして、被申立人に対して、申立人が書証甲第81号証から書証甲第87号証まで及び書証甲第104号証に記載の各事項を和解案として提示していることを通知し、及び和解に向けた協議を行う意向があるのかについての考えを書面で提出するよう文書で依頼した。

また、これには、参考事項として、不当労働行為救済申立てに係る審査は、当事者間における自主的な解決に向けた取組を妨げるものではなく、自主交渉を行うことは差し支えない旨を併せて記載した。

【当委員会に顕著な事実、甲116-2】

(8) 同月24日、被申立人は、(7)への応答として、審査委員長に、和解に向けた協議を行う意向はないことを同月20日付けの文書で通知した。

【甲116-3】

(9) 同月31日、申立人は当委員会に同月24日付けの第2準備書面を提出した。これには、和解案として甲第81号証から甲第88-4号証まで及び甲第104号証を提出していること並びにこの和解案に沿って当委員会は審査手続を進め、及び被申立人は和解に応じるべきである旨が記載されていた。

【当委員会に顕著な事実】

(10) 同年7月27日付けで、申立人は交通局長に「団体交渉開催の申し入れ」と題する文書を提出した。これには、交渉事項として(7)及び(8)の文書の日付及び文書番号が記載されていた。

【甲116-1】

(11) 同年8月3日付けで、交通局長は、(10)に対して、申立人に次のとおり回答した（記書き以外の部分省略）。

当該申し入れ書に記載の「1 交渉事項」については、貴組合の申立てにより、鹿児島県労働委員会での不当労働行為救済申立手続が係属中であり、事案の混乱や二重の交渉を回避する必要があるため、救済申立手続において対応させていただくこととしており、貴組合の要求には応じられません。

【甲 117】

(12) 同年 10 月 21 日付けで、申立人は、(11)への応答として、交通局長に「貴職の希望のとおり「事案の混乱や二重の交渉を回避する必要があるため、」鹿児島県労働委員会での救済申立手続において対応させていただくこととします。」と記載した文書を送付した。

【甲 118】

(13) 同年 11 月 12 日、本事件の第 7 回調査が申立人側及び被申立人側出席のもと実施された。

この中で、申立人から、和解協議を先行させたい意向が示されるとともに、(11)について、「申立人が提示した和解案について、救済申立手続において和解協議を行うことに応じる意向である」旨を回答したものであるのかを、当委員会から被申立人に対して確認してもらいたいとの要望があった。

【当委員会に顕著な事実、第 7 回調査調書】

(14) 同月 19 日、審査委員長は、(13)への対応として、被申立人に、次のことについて被申立人の考えを書面で提出するよう依頼した。

ア (11)は救済申立手続において和解協議を行うことに応じる意向である旨を回答したものであるか。

イ 和解協議に応じる意向があるか。

【当委員会に顕著な事実、甲 124】

(15) 同年 12 月 6 日、被申立人は、(14)への応答として、審査委員長に、次のことを記載した書面を提出した。

ア (11)は、救済申立手続において被申立人の考えを主張することを意図したものであって、救済申立手続において和解協議を行うことに応じる意向である旨を回答したものではない。

イ 和解に向けた協議を行う意向はない。

ウ 申立人が和解案としている書証甲第 81 号証から書証第 87 号証まで及び書証第 104 号証に記載の各事項については、申立人が要求しているものであり、和解の案とは受け取れない。

【当委員会に顕著な事実、甲 125】

7 令和 4 年 6 月 16 日付けの団体交渉申入れ

(1) 令和 4 年 6 月 16 日付けで、申立人は交通局長に「団体交渉開催の申し入れ」と題する文書を提出した。これには、交渉事項として「定年制度について（地

方公営企業等職員）」と記載されていた。

【甲 136－ 1 ～ 2】

(2) 同月 24 日付けで、交通局総務課職員係長は、(1)への応答として、申立人に、(1)の交渉事項が令和 5 年 4 月 1 日施行の地方公務員法の改正に伴う定年引上げについてであれば、今後申立人に提示して協議を行う内容と思っているが、現時点では示すべきものがなく、準備でき次第対応するものであるから、交渉事項の内容について確認したい旨を文書をもって告げた。

【甲 136－ 3】

(3) 令和 4 年 7 月 5 日付けで、申立人は交通局長に「ご通知」と題する文書を提出し、(1)の交渉事項は義務的団体交渉事項であり、(2)のような確認をする必要はないものであるとの旨を告げた。

【甲 136－ 4】

(4) 同年 8 月 4 日付けで、交通局長は、(1)及び(3)への回答として、申立人に次の内容の文書を送付した（記書き以外の部分省略）。

当該団体交渉の申し入れ書に記載の「1 交渉事項」について、「定年制度（地方公営企業等職員）」の何についての交渉なのか内容が不明確であるので、具体的に文書でお示してください。

なお、貴組合から上記文書が示され、交渉事項の内容が調整できれば、日時、場所等を調整して団体交渉の場を設定したいと考えております。

【甲 136－ 5】

(5) 同月 10 日付けで、申立人は、(4)への応答として、交通局長に「要求書」と題する文書を提出し、(1)の交渉事項は義務的団体交渉事項であるとして、速やかに団体交渉を実施することを求めたが、これに被申立人は応答せず、これに係る団体交渉は実施されなかった。

【甲 136－ 6， Y 4 証言】

8 令和 4 年 8 月 10 日付けの団体交渉申入れ

(1) 平成 27 年 10 月 23 日付けで、交通局長は申立人組合の X 1 分会長に、次の内容の「訓戒書」を交付した（題名、発信者、宛名、日付及び任命権者省略）。

平成 27 年 9 月 3 日、柳町福祉館で開催されたバス施設浜町営業所業務開始に関する住民説明会に、組合用務として勤務変更願の虚偽申請を行っ

て出席し、本局自動車運転士であることを明らかにした上で、バス施設移転に反対する発言や、「バスの営業所は上荒田町の住民の反対があったので、そこには移転せず、浜町に移転することになった。」との事実と異なる発言などを繰り返し、説明会を混乱させた上、地域住民に誤解と不安を与えた。

このことは、局の業務を妨害する行為であり、自動車運転士として、さらには局職員としての自覚の欠如による行動といわざるをえない。

以上のことは、局全体の不名誉となる行為で、局の信頼を大きく傷つけた行為でもあり、極めて遺憾である。

今後、二度とこのような過ちを繰り返すことのないようここに訓戒する。

ここにある訓戒は、地方公務員法に定める免職、停職、減給及び戒告の懲戒処分に至らない程度の行為に対して被申立人が行っている措置である。

【甲 138－ 3， Y 4 証言】

- (2) 令和 4 年 8 月 10 日付けで、申立人は交通局長に「団体交渉開催の申し入れ」と題する文書を提出した。これには「交渉事項：訓戒書（平成 27 年 10 月 23 日付け）について」と記載されていた。

【甲 138－ 1】

- (3) 令和 4 年 9 月 16 日付けで、交通局長は申立人に「団体交渉の申し入れへの回答について」と題する文書を交付した。これには、(2) への回答として「「訓戒書（平成 27 年 10 月 23 日付け）」の何についての交渉なのか内容が不明確であるので、具体的に文書でお示してください。」と記載されていた。

【甲 138－ 2】

- (4) この後、(2) の団体交渉申し入れに係る団体交渉は行われていない。

【Y 4 証言】

9 令和 5 年 3 月 3 日付けの団体交渉申し入れ

- (1) 交通局においては、鹿児島市交通局事務決裁規程により、次長は管理者すなわち交通局長の命を受け、所掌事務を処理し、所属職員を指揮監督すると規定され、課長は次長の命を受け、所属職員を指揮監督し、基本計画に基づき課の事務の実施計画を立て、次長の承認を得て、これを推進するとともに課内の統制及び調整を行うと規定され、及び係長は所属課長の命を受け、所

属職員を指揮監督し、実施計画に基づき係の事務を処理すると規定されている。

また、交通局においては、鹿児島市交通局事務分掌規程により、総務課の事務は、うち職員係に属する事務として、「労働組合に関すること」、「人事、服務、研修及び表彰に関すること」等と規定されている。【乙 52, 53】

(2) 令和 5 年 2 月 18 日付けで、申立人は交通局長に「要求書」と題する文書を提出し、交通局において定年延長制度を導入するに際しては申立人と交通局とが締結する労働協約（確認書）の内容を優先的に取り入れるよう求めた。【甲 140－9】

(3) 同年 3 月 3 日付けで、申立人は交通局長に「団体交渉開催の申し入れ」と題する次の内容の文書を提出した（記書きより前の部分、交渉出席者欄のうち申立人側出席者及び勤務処理に関する部分並びに添付書類省略）。

1、交渉事項：労働協約（確認書）の締結

交総務第 141 号（令和 5 年 2 月 3 日付け）

「定年延長に係る情報提供及び 60 歳以後の勤務の意向調査
に
ついて（依頼）」

2、交渉日時：令和 5 年 3 月 14 日 13:30 より

3、交渉場所：鹿児島市交通局内

4、交渉出席者：当局側（団体交渉事項の決定権を有する局長、次長の出席を求めます。）

当組合との団体交渉において団体交渉事項の決定権限のない者のみで対応されることは、それ自体で、誠実交渉義務に違反するものです。

これまで同様、当組合との団体交渉において団体交渉の決定権を有する局長、また、次長が出席することを求めます。

上記内容において、別の労働組合の合意に当組合は拘束されないこと、当組合との交渉及び協議・合意に至るまでの間は上記提示の実施は無効であること、当組合員への不利益行為は不当労働行為であることを念のため指摘しておく。

尚、貴職が局長及び次長以外の者を「管理者が権限を与え」団体交渉へ出

席させる場合は、貴職による委任状を提出してください。貴職は過去に委任状を提出した経緯があります。

また、労働委員会には委任状を提出しています。団体交渉に委任状を提出しない行為は、誠実交渉義務に反することを申し添えます。よって、鹿児島県労働委員会「令和元年（不）第1号鹿児島市（交通局）事件」の確認書の追加事項がある、となります。

【甲 140－ 1】

(4) 同月 13 日付けで、交通局長は、(3)への対応として、申立人に、文書をもって、交渉事項は「交総務第 141 号（令和 5 年 2 月 3 日付け）定年延長に係る情報提供及び 60 歳以降の勤務の意思調査について」とすること、交通局側の出席者は管理者が権限を与えた総務課長及び総務課職員係長とすること並びにこの文書により交通局長がこの 2 人に権限を与えていることが明確であるから別途「委任状」は作成しないことを回答した。

併せて、交渉の日時について申立人に候補日を示し、このうちから選択するよう求めるとともに、日程等の調整が付き次第交渉を実施する旨を回答した。

【甲 140－ 5】

(5) 同月 15 日付けで、申立人は、(4)への応答として、交通局長に「要求書」と題する文書を提出し、当該団体交渉について、交渉事項は「労働協約（確認書）の締結」とすること、日時は同月 31 日午後 1 時 30 分開始とすること、交通局側出席者は「団体交渉の決定権を有する局長、また、次長」とし、及びこれら以外の者が出席する場合は委任状を提出すること等を求めた。

【甲 140－ 6】

(6) 同月 27 日付けで、交通局長は、(5)への応答として、申立人に、文書をもって、当該団体交渉について、労働協約（確認書）の締結は交渉事項とせず(4)のとおりとすること、日時は(5)のとおりとすること、交通局側の出席者及び委任状の取扱いは(4)のとおりとすることを告げた。

【甲 140－11】

(7) 同月 31 日午後 1 時 30 分、交通局内の会議室に、申立人分会及び書記次長並びに交通局総務課長及び総務課職員係長が着席した。

直後、申立人側から、被申立人側出席者 2 人に対する交通局長からの交渉権限に係る委任状の有無が問われ、交通局総務課長から、元来権限を有しているものであるから委任状は不要である旨応答がなされた。

これを受けた申立人側から、このような対応は誠実交渉義務違反である等の発言があり、続いて申立人側出席者2人は退室した。

【甲 140－12， Y 4 証言】

- (8) 同日付けで、申立人は交通局長に「要求書」と題する文書を提出した。これには、(7)において被申立人側出席者として団体交渉の決定権限のない者のみで対応したことは誠実交渉義務違反であること、局長及び次長以外の者が出席する場合は委任状を提出しなければ誠実交渉義務違反となること等の記載とともに、確認書（労働協約）を締結することを求める旨が記載されていた。

【甲 140－12】

10 令和5年4月1日付けの団体交渉申入れ

- (1) 令和5年4月1日付けで、申立人は交通局長に「団体交渉開催の申し入れ」と題する文書を提出した。これには、交渉日時として同月24日又は25日の午後1時30分から、交渉事項として「労働組合法第7条2号違反にかかる労働協約（確認書）の締結について」と記載され、続けて、申立人が同年2月7日に審査委員長に提出した「鹿労委令和元年（不）第1号 鹿児島市（交通局）事件について」と題する文書の記載内容が転記されていた。

なお、当該申立人が審査委員長に提出した文書は、本事件の争点を次のとおりとするよう申し立てるものであった。

- 争点1 令和元年6月3日付けの嘱託職員に関する団体交渉申入れ関係
- 争点2 令和元年6月3日付けの正規職員に関する団体交渉申入れ関係
- 争点3 令和3年7月27日付けの団体交渉申入れ関係
- 争点4 令和4年6月16日付けの団体交渉申入れ関係
- 争点5 令和2年11月30日付けの団体交渉申入れ関係
- 争点6 申立人代理人弁護士の団体交渉権の存否関係
- 争点7 令和4年8月10日付けの団体交渉申入れ関係

また、上記のうち、争点1、争点2、争点3及び争点4には「不当労働行為救済命令は、確認書の締結です。」と、争点5には「不当労働行為救済命令は、未払い賃金の支払いです。」と、争点7には「請求する救済の内容訓戒書（平成27年10月23日付け）の撤回」との記載が付記されていた。

【甲 141－1～4， 当委員会に顕著な事実】

- (2) 令和5年4月20日付けで、交通局長は申立人に「団体交渉の申し入れへの

回答について」と題する文書を送付した。これには、(1)の交渉事項については当委員会での不当労働行為事件が係属中であり、事案の混乱や二重の交渉を回避する必要があるため、救済申立手続において対応することとすること、及び要求には応じられないことが記載されていた。【甲 141－5】

(3) 同月 24 日及びそれ以降において、(1)の申入れに係る団体交渉は実施されなかった。【Y 4 証言】

1 1 勤務変更願

(1) 交通局においては、勤務すべき時間の変更を求める職員については、当該職員からその所属する課の所属長に「勤務変更願」を提出させ、所属長は、業務に支障が生じない範囲でそれに対応するといった手続が行われていた。

【Y 4 証言】

(2) また、交通局の職員は、鹿児島市の「職務に専念する義務の特例に関する条例」の規定により、任命権者又はその委任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。【当委員会に顕著な事実】

(3) 申立人側は、本調査の調査期日に 7 回出席しているが、これらの調査期日に出席するに際しては、その時間が勤務すべき時間と重なっている場合、組合員が(1)の「勤務変更願」の手続を行うことによって、出席を可能としてきた。

【Y 4 証言】

(4) 令和 5 年 2 月 1 日、審査委員長は申立人に「第 8 回調査の日程調整について（再照会）」と題する文書を発出し、本事件の第 8 回調査（以下単に「第 8 回調査」という。）の日程を調整するため、令和 5 年 3 月 13 日から同年 4 月 26 日までのうち対応可能な日時を、同年 2 月 20 日を回答期限として照会した。

【当委員会に顕著な事実】

(5) 同月 6 日付けで、申立人は交通局長に対し「要求書」を提出し、申立人が第 8 回調査に出席するため、交通局長が「職務専念義務免除許可願」を提出するよう求めた。

【甲 142－6】

(6) 同月 21 日付けで、交通局長は、(5)への回答として、申立人に「要求書への回答について」と題する文書を発出し、職務専念義務の免除には応じないこと及び勤務変更願が提出された場合には業務に支障のない範囲で対応することを回答した。

【甲 142－

6】

- (7) 同年 3 月 6 日、審査委員長は、(4)の照会に対する申立人からの対応可能日時
の提出がなかったことから、申立人に「第 8 回調査の日程について（照会）」
と題する文書を発出し、第 8 回調査は同年 4 月 17 日又は同月 18 日に実施す
ることを通知し、及び実施日としていずれを希望するか照会した。

【甲 142－ 3， 当委員会に顕著な事実】

- (8) 同年 3 月 16 日、申立人は、(7)への回答として、審査委員長に、第 8 回調
査は同年 4 月 18 日の実施を希望すること、同日午後 1 時から午後 3 時 30 分
までの時間帯が都合が良いこと及び「被申立人より、職務専念義務免除許可
願が提出された場合」との備考を記載した文書を提出した。

【甲 142－ 4～ 5， 当委員会に顕著な事実】

- (9) 同年 3 月 22 日、審査委員長は申立人に、第 8 回調査の申立人側調査を同年
4 月 18 日に、被申立人側調査を同月 17 日に、それぞれ実施することを文書
にて通知した。

【甲 142－ 2， 当委員会に顕著な事実】

- (10) 同年 3 月 31 日付けで、申立人は交通局長に「要求書」を提出し、申立人
が第 8 回調査に出席できるようにするため、交通局長が分会長、書記長及び
書記次長に係る職務専念義務免除許可願を提出するよう求めた。

【甲 142－ 1】

- (11) 同年 4 月 14 日付けで、交通局長は、(10)への回答として、申立人に、職
務専念義務が免除される組合活動は当局が提示する労使協議が必要な団体
交渉のみとしていることから要求には応じられないこと及び勤務変更願が
提出された場合には業務に支障のない範囲で対応することを通知した。

【甲 142－ 7， 142－ 9】

- (12) 同月 17 日、申立人は交通局長に同月 14 日付けの次の内容の「要求書」を
提出した（日付、文書番号、宛先及び発信者並びに添付書類は転記省略）。

要求書

鹿労委第 38－26 号（令和 5 年 3 月 22 日付け）「不当労働行為事件の調
査期日について（通知）」について、鹿労委第 38－22 号（令和 5 年 3 月 6
日付け）「第 8 回調査の日程について（照会）」に基づき、実施希望日を
別紙添付のとおり提出しています。（日時、令和 5 年 4 月 18 日（火）午後
1 時 30 分から）

よって、貴職は令和5年4月18日に勤務変更願（分会長：X 1，書記長：X 6，書記次長：X 7）を提出してください。

※別紙添付5枚

【甲 142－8，143－2（日付の部分に限る），R5.6.7 答弁書】

(13) 同月18日の第8回調査（申立人側調査）に申立人側は出席しなかった。

【甲 142－2，当委員会に顕著な事実】

1 2 争点の整理に関する経緯

申立人は、令和元年8月2日に救済申立てをした後、本事件に係る追加申立書を計9通提出しており、審査委員長は、これらの申立書及びこれらの内容を補充するものとして提出された補充申立書等の記載内容のうち、不当労働行為の申立事実と認められるものについて、審査の対象とするための争点の整理を進めていた。

しかしながら、その途上で、申立人により、当該申立事実の一部について、不当労働行為ではないとの申立てがなされたことから、審査委員長は、当該申立事実の一部については救済を申し立てていないものとして取り扱うこととし、申立人の意見を聞いた上で、主な争点を3のとおりとしたものである。

これに係る主な経緯は次のとおりである。

- (1) 令和元年8月2日、申立人は当委員会に本事件の不当労働行為救済申立書を提出した。
- (2) 令和2年2月12日付け、令和3年4月12日付け及び同年12月24日付けで、申立人は当委員会に追加申立書を提出した。審査委員長は、これらの内容が、(1)の申立てと併せて審査することが適当と認められるものであったことから、これらを(1)と併せて同一の事件として審査することとした。
- (3) 令和4年8月10日、審査委員長は、(1)及び(2)の申立書並びに補充申立書等の記載内容のうち、不当労働行為の申立事実と認められるものであって双方当事者に争いのある事項を、「主な争点（案）」として11項目の争点にまとめ、これを双方当事者に送付して意見を求めた。

これに対して、被申立人からは、同月25日付けで、異論がない旨の

意見書が提出され、申立人からは、同月 22 日付けで、争点は次の 3 項目である旨の意見書が提出された。

ア 令和元年 6 月 3 日付けの団体交渉申入れ（嘱託職員関係）に係る団体交渉の拒否

イ 同日付けの団体交渉申入れ（正規職員関係）に係る団体交渉の拒否

ウ 令和 3 年 7 月 27 日付けの団体交渉申入れに係る団体交渉の拒否

- (4) 審査委員長は、(3)のア、イ及びウが、(1)及び(2)の申立書に記載されている申立事実のうちの一部に係るものであり、(3)のア、イ及びウのみを本事件の争点とした場合、申立事実があるのに争点としない、いわゆる審査漏れが生じることが懸念されたことから、令和 4 年 9 月 29 日付けで、申立人に対し、申立事実を(3)のア、イ及びウに係るものに限定する意思があるか、文書をもって確認した。

これに対して、申立人は、同年 10 月 3 日付けで、当委員会に、「第 8 準備書面」と題する文書を提出した。これには「記載のある事実に限定するものではない」との旨が記載されていたことから、審査委員長は、争点を(3)のア、イ及びウに限定することとはしなかった。

- (5) 同年 9 月 8 日付けで、申立人は当委員会に追加申立書を提出した。審査委員長は、この内容が、(1)及び(2)の申立てと併せて審査することが適当と認められるものであったことから、これらを(1)及び(2)と併せて同一の事件として審査することとした。

また、同年 10 月 20 日付けで、申立人は審査委員長に、この追加申立書に係る争点を追加することにより争点は 4 項目となる旨の意見書を提出した。

- (6) 同年 11 月 10 日、審査委員長は(3)の「主な争点（案）」11 項目に(5)の内容を加えた 12 項目を、改めて「主な争点（案）」として双方当事者に送付し、併せて、これに対する意見は次回の調査期日である第 8 回調査において聞く旨を通知した。

- (7) 令和 4 年 12 月 25 日付け及び令和 5 年 4 月 7 日付けで、申立人は当委員会に追加申立書を提出した。審査委員長は、これらの内容が、(1)、(2)及び(5)の申立てと併せて審査することが適当と認められるものであったことから、これらを(1)、(2)及び(5)と併せて同一の事件として審査することとした。

- (8) 同月 14 日付けで、申立人は審査委員長に意見書を提出した。これには、(3) のア、イ及びウ、(5)並びに(7)に係る申立事実について争点とするよう求める旨が記載されていた。
- (9) 同月 18 日、審査委員長は、(6)の「主な争点（案）」に対する意見を聞く等のため、本事件の第 8 回調査期日（申立人側調査）を設けたが、申立人側は出席しなかった。
- (10) 同月 24 日付けで、申立人は当委員会に追加申立書 2 通を提出し、同年 5 月 19 日付けで、申立人は当委員会に追加申立書を提出した。審査委員長は、これらの内容が、(1)、(2)、(5)及び(7)の申立てと併せて審査することが適当と認められるものであったことから、これらを(1)、(2)、(5)及び(7)と併せて同一の事件として審査することとした。
- (11) 同年 6 月 15 日、審査委員長は、(6)の「主な争点（案）」12 項目に(7)の内容を加えた 14 項目の争点を記載した「審査計画書（素案）」を作成し、これを双方当事者に送付して意見を求めた。(10)の内容については、未だ答弁書が提出されておらず、申立事実に関して争いがあるか否かが不明であったため、後日争点が明らかになった段階で必要に応じて加えることとし、この時点では加えなかった。
- この「審査計画書（素案）」に対して、被申立人からは、同月 23 日付けで、異論がない旨の意見書が提出され、申立人からは、同月 24 日付けで、(3)のア、イ及びウ、(5)、(7)並びに(10)に係る申立事実について争点とするべきである旨及び一部の申立事実は不当労働行為に該当しないものである旨が記載された意見書が提出された。
- (12) 同年 7 月 13 日、審査委員長は、(11)の申立人からの意見書に基づき、不当労働行為として救済を申し立てられていないとされた事項を整理し、申立人に、次の内容の文書を送付することにより、当該事項については不当労働行為として救済を申立てていないものとして取り扱う旨を通知するとともに、これに対する意見を提出するよう求めた（文書番号、日付、宛先、発信者及び表の部分省略）。

鹿労委令和元年（不）第 1 号鹿児島市（交通局）事件に係る
申立事実の取扱いについて（通知）
標記事件の「審査計画書（素案）」に対しては、申立事実の一部について

て、不当労働行為ではない旨の令和5年6月24日付け意見書が提出されました。同意見書の趣旨は、これらについては不当労働行為として救済を申し立てていないものであるとするものと理解したところです。

同意見書を踏まえて、次の表に記載した事項は、不当労働行為として救済を申し立てていないものとして取り扱いますので、これに対する意見がある場合は、令和5年7月24日（月）までに意見書（様式任意）を提出してくださいようお願いします。

なお、審査計画書の「主な争点」欄は、後日、必要な修正を加え、改めて「審査計画書（案）」として双方当事者に送付する予定です。

これに対して、申立人から同月17日付けで意見書が提出されたが、上記不当労働行為として救済を申し立てていないものとして取り扱う旨に対する異議は記載されていなかった。

(13) 同年9月27日、審査委員長は、申立人及び被申立人出席のもと、本事件の第9回調査期日を設け、その中で、申立人及び被申立人に、「審査計画書（案）」を示し、この「審査計画書（案）」に対する意見がある場合は後日提出するよう双方当事者に求めた。

この「審査計画書（案）」には、(11)の「審査計画書（素案）」に記載されていた主な争点14項目から、(12)により不当労働行為として救済を申し立てていないものとして取り扱うこととした8項目を除き、(10)の追加申立書に係る3項目を加えた、計9項目の主な争点を記載していた。

(14) 同年10月9日付けで、申立人は審査委員長に意見書を提出した。これには、本事件の争点とするべき事項として、順番、表現方法等は異なるものの、(13)の「審査計画書（案）」に記載された9項目の争点と申立事実を同じくする項目が記載されていた。

また、同月11日付けで、被申立人は審査委員長に、「審査計画書（案）」に異論はない旨の意見書を提出した。

(15) 同年11月15日、審査委員長は、本事件の審査計画書を決定し、双方当事者に送付した。これに記載された本事件の主な争点は、第1の3に記載したものと同一である。

上記の経過による、①各救済申立書等に記載された申立事実、②各申

立事実に対する(11)の申立人意見書の内容及び③主な争点との対応関係は、次の表のとおりとなる。

①救済申立書等に記載された申立事実（不当労働行為の種類） 【当該申立事実が記載されている救済申立書等】	②当該申立事実に係る(11)の申立人意見書の内容	③主な争点
令和元年6月3日付けの2件の団体交渉申入れ及び同月12日付けの団体交渉申入れに関する事（団体交渉拒否） 【(1)の救済申立書】	不当労働行為（団体交渉拒否）に該当する。	争点1
平成16年、平成17年、平成19年及び平成23年の各年4月1日に正規職員に採用された組合員の初任給決定時の前歴換算の取扱いに関する事（不利益取扱い） 【(1)の救済申立書, 令和2年1月10日付け補正申立書】	不当労働行為に該当しない。	—
申立人組合に属する嘱託職員の正規職員試験不合格に関する事（不利益取扱い、支配介入） 【令和2年1月10日付け補正申立書, (2)の同年2月12日付け及び令和3年4月12日付け追加申立書】	不当労働行為に該当しない。	—
平成31年1月15日から同月25日にかけて行われた嘱託職員に対する雇用継続の意向調査に関する事（不利益取扱い、支配介入） 【令和2年1月10日付け補正申立書, (2)の令和3年4月12日付け追加申立書】	不当労働行為に該当しない。	—
令和2年4月1日の会計年度任用職員制度の導入に関する事（不利益取扱い、支配介入） 【令和2年2月25日付け補充申立書, (2)の令和3年4月12日付け追加申立書】	不当労働行為に該当しない。	—
令和元年12月27日の申立人組合に属する嘱託職員への会計年度任用職員募集等に関する書面の配布等に関する事（不利益取扱い、支配介入）	不当労働行為に該当しない。	—

【(2)の令和2年2月12日付け及び令和3年4月12日付け追加申立書】		
令和2年1月7日の申立人組合に属する嘱託職員4人への会計年度任用職員の募集等に関する書面の配布等に関すること（不利益取扱い，支配介入） 【(2)の令和2年2月12日付け及び令和3年4月12日付け追加申立書】	不当労働行為に該当しない。	—
令和2年1月10日付け文書における会計年度任用職員の公募へ応募しない者は選考の対象とならない旨の記載に関すること（不利益取扱い，支配介入） 【令和2年2月25日付け補充申立書，(2)の令和3年4月12日付け追加申立書】	不当労働行為に該当しない。	—
平成31年4月1日付け労働条件通知書の記載に関すること（不利益取扱い） 【(2)の救済申立書】	不当労働行為に該当しない。	—
令和2年11月30日付けの団体交渉申入れに関すること（団体交渉拒否） 【(2)の令和3年4月12日付け追加申立書，同年5月10日付け補充申立書】	不当労働行為（団体交渉拒否）に該当する。	争点2
同申入れの交渉事項である休憩時間における賃金の取扱いに関すること（不利益取扱い） 【令和3年5月25日付け申立人文書】	不当労働行為に該当しない。	—
令和3年7月27日付けの団体交渉申入れに関すること（団体交渉拒否） 【令和4年2月2日付け申立人文書】	不当労働行為（団体交渉拒否）に該当する。	争点3
令和4年6月16日付けの団体交渉申入れに関すること（不利益取扱い，団体交渉拒否） 【(5)の追加申立書】	不当労働行為（団体交渉拒否）	争点4

	に該当する。	
令和4年8月10日付けの団体交渉申入れに関する事 （団体交渉拒否） 【(7)の令和4年12月25日付け追加申立書】	不当労働行為 （団体交渉拒否）に該当する。	争点5
令和5年3月3日付けの団体交渉申入れに関する事 （団体交渉拒否） 【(7)の令和5年4月7日付け追加申立書】	不当労働行為 （団体交渉拒否）に該当する。	争点6
令和5年4月1日付けの団体交渉申入れに関する事 （団体交渉拒否） 【(10)の令和5年4月24日付け追加申立書】	（記載なし。）	争点7
令和5年4月14日付けの勤務変更願に係る要求書に関する事（報復的不利益取扱い） 【(10)の令和5年4月24日付け追加申立書】	（記載なし。）	争点8
令和2年4月1日からの4人の申立人組合員からのマイク、携行品等の取上げ等に関する事（報復的不利益取扱い） 【(10)の令和5年5月19日付け追加申立書】	（記載なし。）	争点9

(16) なお、令和5年6月24日付け、同年7月5日付け及び同年9月9日付けで、申立人は当委員会に「追加申立書」と題する文書を提出し、不当労働行為救済申立てを行ったが、これらについては、円滑な審査手続の進行及び本事件の申立事実との関連の観点から、本事件の申立事実を追加せず、別の事件として取り扱うこととした。

この取扱いについては、同月27日、本事件の第9回調査の中で、審査委員長から、申立人に対して、労働組合法や労働委員会規則には申立てを追加できるという規定はなく、一般的に、申立ての追加があった場合は、審査中の事件に関連する事実であって、審査の効率的観点から、追加した方がよいと認められる場合は、特段に申立事実を追加するものであり、追

加申立てがあったからといって、当然にもとの事件に申立事実が追加されるものではないこと、及び当該3通の「追加申立書」と題する文書については、審査委員長が(11)の「審査計画書（素案）」を作成し、これを双方当事者に送付して意見を求めた後に提出されたものであり、今後の円滑な審査手続の進行及び本事件の申立事実との関連の観点から、本事件の申立事実を追加せず、新たな事件として取り扱うこととされたことを説明した。

【当委員会に顕著な事実】

第3 当委員会の判断

- 1 争点1（令和元年6月3日付けの2件の団体交渉申入れ及び同月12日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 義務的団体交渉事項か否かについて

会計年度任用職員の導入については、総務省の事務処理マニュアルにおいても、登録職員団体から適法な交渉申入れがあった場合は応じる必要があること及び労働組合に対しても丁寧に説明することが重要であることが記載されており、誠実な交渉が求められる。

イ 申立人代理人弁護士の特権について

平成30年11月16日付け申立人代理人弁護士が被申立人に送付した受任通知においては、当該受任の範囲として、団体交渉に交通局長及び次長が出席することを求めること、労働条件全般という内容で団体交渉を求めること及び資料の開示に関することのみを挙げており、申立人代理人弁護士を代理人として被申立人と団体交渉を行わせるといったものとはなっていない。申立人は申立人代理人弁護士に団体交渉の代理を委任していなかった。

被申立人は、申立人代理人弁護士が申立人組合員の労働条件全般の団体交渉の代理を行うことを前提として申立人代理人弁護士とやり取りをしているというが、当該やり取りを裏付ける証拠は提出されていない。

ウ 団体交渉の拒否の有無について

令和元年6月3日付けの、申立人組合員である正規職員に係る未払賃

金、人権侵害及び職業差別に関することを協議事項とする団体交渉の申入れに、被申立人は応じていない。

また、同日付けの、申立人組合員である嘱託職員に関することを協議事項とする団体交渉の申入れについて、会計年度任用職員制度の導入に関して、被申立人は、申立人に対して、何一つ協議しておらず、団体交渉の要求にも事実上応じていない。

また、6月12日付けの、人事評価制度に関することを協議事項とする団体交渉の申入れに、回答期限を過ぎても回答がない。

エ 別組合との差別的取扱いの有無について

平成27年9月28日に開催された団体交渉においては、Y5前局長が出席し、「みなさんと今後とも協議していきたいと思っていますので、そこはよろしくお願いします」と発言しており、Y2局長就任以前は、申立人との団体交渉に対して、組合設立以降の歴代交通局長が必ず出席してきたにも関わらず、Y2局長の就任とともに、合理的な理由を示すことなく、団体交渉への局長・次長の出席は拒否され続けている。

他方で、交通労組（他労組）との平成30年1月11日団体交渉には、Y2局長は出席している。

さらに、団体交渉における局長出席の要求に対して、労使交渉における決定権を有しないバス事業課長などの課長級職員の出席に置き換え、不誠実な対応に終始してきた。

上記のような所属組合を理由とした差別的取扱いに対して、被申立人はことあるごとに「職員の過半数を占める労働組合は合意しております」と主張し、交通労組との合意をもって、申立人に対する差別的取り扱いを正当化しようとしている。

しかし、申立人は交通労組とは別個の組合であり、交通労組と被申立人との合意には一切拘束されない。かかる言動は、被申立人が従前より申立人を少数労組であることを理由に差別的に取り扱って構わないと認識し、もって組合の弱体化、団結権の侵害をおこなっていることを証明している。これは使用者の平等取扱義務、中立保持義務に違反している。本件不当労働行為は、被申立人によって継続する差別的取扱いの一環である。

(2) 被申立人の主張

ア 義務的団体交渉事項か否かについて

- (7) 令和元年6月3日付けの団体交渉の申入れについては、申立人の団体交渉申入れの協議事項としてあげられた未払賃金が発生していないこと及び会計年度任用職員制度に関する当該労働条件通知書記載の更新の有無については、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行に基づくものであり、いずれも不利益取扱いではないと考えているため、交渉事項となり得るか疑問を感じていた。
- (i) 令和元年6月12日付けの団体交渉申入れの協議事項については、同年6月6日に被申立人が申立人へ提出した文書（乙9号証）の内容となっており、交渉申入れの趣旨が不明確であったことから、交渉を実際に行うことができるのか、予備折衝において事前調整が必要であると考えていた。

イ 申立人代理人弁護士の特権について

- (7) 平成28・29年度に、申立人から被申立人に対して、8回の団体交渉申入れがあった。そのうち、平成28年8月29日は、予備折衝がまとまり、申立人の要望どおりの日時・場所で被申立人側が待機していたが、申立人側は来なかった。その他の7件については、被申立人としては団体交渉の場の設定を行う意向であったが、申立人が予備折衝を経ずに、日時・場所のみならず、被申立人側出席者として「交通局長のみ」等の限定的な指定をしてきたことや、協議事項が具体的でなかったことから、窓口で調整をしようとし、働きかけたが、予備折衝までも至らなかった。

労使双方の主張がかみ合わない関係が続いて苦慮している中で、平成30年11月16日付けで弁護士Bと弁護士Cから受任通知が送付され、被申立人はこれを受領した。内容は、同弁護士らが申立人の代理人に就任したこと、被申立人が誠実交渉義務違反をしたとの主張、団体交渉の申入れ、資料開示の請求及び今後の連絡は代理人宛てに行い組合員（申立人）と直接交渉することは控えてもらいたいというものであった。これを受けて、被申立人は、同年12月18日付で、申立人代理人弁護士らに対し、被申立人は協議事項や日程等を考慮して団体交渉対応をしているだけであり、相手が誰かによって対応を変えているわけではないこと、抽象漠然とした主張のみでは対応できないため主張の具体化を求める旨回答した（乙第3号証）。

- (i) 被申立人は、平成31年2月20日、申立人代理人弁護士らから、交渉

の窓口が一本化していないこと、この点について以後は、資料請求は申立人本人が行い、それ以外のやり取りについては代理人弁護士らから行う旨の通知を受けた。

(ウ) 被申立人は、令和元年6月27日、申立人と申立人代理人弁護士ら双方宛てに、6月3日の2件、6月12日の1件の申入れに対する回答をした(乙第6号証)。この回答には、電・バス分-171号記載の書面に関する事項は既に平成30年12月26日付けで被申立人から代理人弁護士らへ通知しており、継続協議については今後時期を含めて代理人と協議したいと考えていること、及び(イ)を踏まえ、平成31年2月20日に申立人代理人から当局へ、資料請求以外のやりとりについては代理人らが行う旨の連絡を受けているので、申立人と代理人らで事前に調整してもらいたい旨を記載した。その後現在まで、申立人の代理人弁護士らからは何の回答も日程調整の連絡もなく、申立人からも代理人弁護士を通じて協議中であることについて申立人はどう対応するのかについて連絡もない。

(エ) 平成30年11月16日付け申立人代理人からの受任通知(乙2号証)及び平成31年2月20日付け申立人代理人からの「ご連絡」(乙4号証)により、団体交渉の申入れ等及び資料請求以外のやり取りについては、申立人代理人と行い、申立人組合員と直接やり取りすることはしないよう通知されていたことから、申立人代理人へ調整をお願いしていたのに、なぜ申立人から直接団体交渉の申入れがあるのかと困惑していた。

(オ) 平成31年4月15日、被申立人(総務課長)が申立人代理人(B弁護士)へ電話で、被申立人からの提示などの勤務労働条件の変更に関するもの及び団体交渉の申入れは申立人代理人が窓口であり、資料要求のみ申立人から行うということを改めて確認した。その際、申立人代理人(B弁護士)から、申立人が団体交渉に必要な資料を要求できるから団体交渉の申入れもできると主張しているようだが、申立人から団体交渉の申入れはさせないという旨の発言があった。

(カ) 平成30年11月16日付けの受任通知後、団交申入れに関する権限や窓口について代理人に照会や調整を依頼するも明確な回答はない。電話でのやり取りの中で、「勤務労働条件全般についての団体交渉に関わるものについては、31年2月20日付け『ご連絡』にあるように、代理人

自身が行う」と発言してきている。

(キ) 30年11月16日付け受任通知及び31年2月20日付け代理人からの「ご連絡」を踏まえると、労働条件全般の団体交渉についての権限及び資料の請求以外のやり取りについては、代理人弁護士にその権限がすべて委任されているものと考えている。また、令和元年10月11日に代理人弁護士からの「ご連絡」(乙13号証)にも、同年9月24日付けの申立人からの団体交渉申入れに関して、「上記団体交渉につきましては、組合(申立人)において行う」旨が記載されていた。この文書は、そもそも団体交渉全般についての権限が代理人弁護士に委任されていることを裏付けるものであると考えている。

(ク) 令和元年6月3日及び6月12日付けの団体交渉の申入れに関しては、代理人において団体交渉の申入れ及びやり取りをすべきものと考えている。被申立人としては、権限の所在が明確でなく、代理人へ調整を依頼したが、整理がなされないまま、次から次に申立人から団体交渉の申入れがなされ対応に苦慮している。令和元年6月27日の団体交渉の申入れへの回答(乙第6号証)により、申立人と申立人代理人での調整を依頼したが回答もないため、交渉の開催まで至らなかったものである。

ウ 団体交渉の拒否の有無について

(ア) 被申立人は、これまで申立人代理人からの文書に基づいて、被申立人と申立人代理人との間で団体交渉へ向けた予備折衝の調整ができれば、団体交渉を開催するという考えのもとで対応してきており、団体交渉拒否には該当しないと考えている。

(イ) 申立人からの平成30年3月5日付け要求書に対して、同月19日付けの書面で回答したとおり、被申立人は団体交渉を行おうとしているものであり、開催を拒否した事実はない。

(ウ) 令和元年6月27日付けの文書回答から申立日までの間、申立人・代理人と被申立人との間で事前調整など何らかのやりとりはなかった。

(エ) 被申立人は、申立人の申入れに対し、しかるべき対応をしており、交渉拒否などの違法はない。各申入れには回答している。令和元年6月12日付けの申入書の回答期限は5日後の17日とされており、期限内に対応することが困難な短期間であった。当該申入れに対しては、(同年6月3日付けの申入書に対するものも含め)6月27日に文書で回答して

おり、交渉拒否には当たらず、不当労働行為その他違法な行為はない。

(オ) 交渉そのものを拒否したわけではない。なぜなら、申立人と代理人に対し、令和元年6月27日付け回答文書（乙第6号証）で事前の調整を依頼しており、調整の結果によって、改めて交渉の開催について検討する予定であったが、代理人から調整についての回答がなかったことから、交渉の開催まで至らなかった。

(カ) 令和元年6月27日付け回答文書（乙第6号証）については、交渉申入れの協議事項に対する被申立人の見解を述べるとともに、申立人と代理人での事前調整を依頼したものである。文書での回答は、今後の直接対面による交渉の開催に向けた調整を依頼したものであることから、交渉拒否には当たらないものであると考える。

(キ) 会計年度任用職員制度に関する申立人組合との団体交渉の経過については、会計年度任用職員制度について、当時の申立人代理人への提示（乙第36号証）以降に、交渉の申入れ等がなかった。このようなことから、令和元年9月6日に、被申立人から当時の申立人代理人に対し、「会計年度任用職員制度の導入について」の実施通知（乙第37号証）を送付し、手続を進めたところである。

なお、令和元年6月3日付けの申立人から被申立人への「団体交渉の申し入れ」（甲第7号証）において、協議事項として、当時の嘱託職員に対する労働条件通知書に関する内容が記載されているが、令和元年6月27日に、申立人と申立人代理人ら双方宛てに回答しており（乙第6号証）、その中で申立人と申立人代理人での事前の調整を依頼していたが、その後、この申し入れに関して、申立人及び申立人代理人からの連絡はなかったところである。

(ク) 令和元年10月17日に被申立人（職員係長）から申立人に電話し、「ご連絡」（乙第13号証）に基づき、今後の交渉の開催に向けた予備折衝を行いたい旨を伝えた。

エ 別組合との差別的取扱いの有無について

(ア) 平成27年9月28日にY5前局長が発言したこと及びその内容については不知である。局長Y2の就任前の歴代交通局長も、申立人組合との交渉に必ず出席しているわけではなく、課長以下で対応している例もある。また、職員の過半数を占める労働組合との交渉においても、全ての

交渉で局長が必ず出席しているわけではなく、課長以下で対応している例もある。

- (イ) 団体交渉の当局側出席者等の調整については、相手方組合によって対応を変えているものではない。
- (ウ) Y 2 局長が 30 年 1 月 11 日の団体交渉に出席していたことは認め、「団体交渉における局長出席の要求に対して、労使交渉における決定権を有しないバス事業課長などの課長級職員の出席に置き換え、不誠実な対応に終始してきた」との主張は争う。交渉担当者を誰にするかは、基本的には、被申立人側の判断で決めるべきものであり、実質的な交渉権限を有している者が出席し、交渉に応じているならば違法はない。被申立人は、交渉担当者として交渉権限を与えた者を出席させており、交渉を行っているのであるから、対応に問題はない。また、局長自身が出席するか否かについては、事案の内容、必要性に応じて判断しているのであって、誰が相手かで変えているのではない。
- (エ) 当局は、申立人の主張する平等取扱義務違反、中立保持義務違反、差別的取扱いを行っているわけではなく、労働組合法第 7 条第 1 項に規定される不利益取扱い、その他不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 義務的団体交渉事項か否かについて

- (ア) 被申立人は、令和元年 6 月 27 日付けの文書回答において、同月 3 日付けの正規職員の未払賃金等に関する団体交渉申入れについては、当該団体交渉事項の事実が存在しない旨を回答し、同日付けの嘱託職員の労働条件通知書等に関する団体交渉申入れについては、地方公務員法等の改正に伴う職の移行であり、交通局独自で行うものではなく、配布文書はその内容を説明したものであること等としていることから（第 2 3 (6) ア及びイ）、まず、当該 2 件の団体交渉申入れに係る団体交渉事項が義務的団交事項であるか否かについて検討する。

令和元年 6 月 3 日付けの正規職員の未払賃金等に関する団体交渉申入れについては、正規職員の給与に関する団体交渉申入れが労働条件に関するものであることは明白である。

また、同日付けの嘱託職員の労働条件通知書等に関する団体交渉申入れについては、嘱託職員の労働条件通知書の記載内容については、平成

32 年度からの地公法等の改正に伴う職の変更を受けて、嘱託職員の組合員に対する、平成 31 年 4 月 1 日付け労働条件通知書の「更新の有無」欄を、「更新があり得る」から「更新なし（平成 32 年度から会計年度任用職員制度へ移行のため）」と変更したものであるが、そのことは平成 32 年度から嘱託職員の任用根拠を変更するものであり、労働関係適用法規が変更になるなど労働者としての身分が大きく変更されることになるのであるから、これまで継続して任用されてきた嘱託職員の労働条件に関するものであることは明らかである。

(イ) 次に、同月 12 日付けの団体交渉申入れに係る団体交渉事項が義務的団交事項であるか否かについて検討する。

人事評価制度に関する団体交渉申入れについては、人事評価の給与反映を含むものであり、被申立人も、同月 6 日に申立人に送付した人事評価制度に関する資料中において、人事評価の結果の昇給等への反映は勤務労働条件の変更を伴うものであることを付記しているとおりの（第 2 3 (3)）、労働条件に関するものであることは明らかである。

(ウ) したがって、上記申立人の団体交渉申入れの要求事項がいずれも義務的団交事項であることは明らかである。

イ 団体交渉の拒否の有無について

被申立人は、申立人代理人弁護士に申立人の団体交渉申入れ全般に係る権限が委任されており、被申立人から申立人代理人弁護士に団体交渉の実施に係る調整を依頼していたが、それに対する回答がなかったために、団体交渉の実施に至らなかったものであるから、団体交渉を拒否したものであるとはいも主張するので、この点についても検討する。

確かに、被申立人は、平成 31 年 2 月 20 日付けで申立人代理人弁護士から「資料の請求は組合から、それ以外のやり取りについては当職らから行います。」と通知されたことから（第 2 2 (13)）、令和元年 6 月 27 日付けの申立人への回答文書により、申立人及び申立人代理人弁護士で事前に調整することを願う旨を申立人に伝えている（第 2 3 (6)エ）。当該申立人代理人弁護士からの通知には「現在、当職らと組合の双方から受任通知書記載の団体交渉に関する資料等の請求をしており、窓口を一本化していない状況になっています。」との記載もあり、被申立人が受任通知を受領してから、当該回答文書が出されるまでの期間において、申立人と被

申立人との間における団体交渉の申入れ等に関する窓口が明確となっていない状況にあったことが推認できる。よって、当該回答文書において、被申立人が申立人に調整を依頼したことは、不合理な対応とはいえない。

しかしながら、この後、被申立人が申立人代理人弁護士と協議をした事実は認められず（第2 3 (7)）、申立人代理人弁護士の辞任について通知がなされた後においても、被申立人が申立人との間で団体交渉実施に向けた調整をした事実もまた認められない（第2 3 (8)及び(9)）。そのような経過により、結局、当該団体交渉申入れに係る団体交渉は実施されなかったのであるから、これについても、団体交渉の拒否があったというべきであり、団体交渉を拒否する正当な理由も認め得ない。

ウ 結論

以上のことから、令和元年6月3日付けの2件の団体交渉申入れ及び同月12日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たると認められる。

なお、別組合との差別的取扱いの有無については、この争点の判断に影響を与えるものではないから、ここでは論じない。この点については、後に争点6に関して検討する際に論ずる。

2 争点2（令和2年11月30日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成27年9月28日に、当時の交通局長が、正当な理由なく団体交渉の拒否は行わないと発言しているところ、被申立人は、申立人の令和2年11月30日付け文書による、休憩時間に係る未払賃金を交渉事項とする団体交渉の申入れ（以下この項において「本件団交申入れ」という。）に対し、同年12月22日付け文書により、誰が、いつ、どの時間に、本来休憩であったところを勤務していたのかを具体的に文書で示すよう求めた。

イ これに対して申立人は、令和3年3月12日付け文書により、本件団交申入れの交渉事項は、令和元年に交通局長から配布された乗務員研修資料「拘束時間・休息期間等について」に関することであるから、当該交通局長が具体的に示すよう求めた事項は交通局長自ら証明しなければならないこと、及び交通局長の当該文書は、交渉の当初から合意達成をする意思

のないことを明確にし、及び組合の要求・主張に対し十分な回答や説明、資料提出を行わないものであることから、誠実交渉義務に違反するものであることを通知したが、被申立人は、同月 25 日付け文書により、同様に対応した。

ウ このことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成 27 年 9 月 28 日に当時の交通局長が発言したこと及びその内容は、不知である。

イ 被申立人は、本件団交申入れに対しては、被申立人の令和 2 年 12 月 22 日付け文書にあるとおり、未払い賃金に関する件を協議事項とし、団体交渉の場を設定する意向であった。

団体交渉を行うに当たっては、事実確認と説明のための準備が必要であったことから、誰が、いつ、どの時間に、本来休憩であったところを勤務していたのかを具体的に示すよう依頼したところである。

ウ その後申立人から提出された令和 3 年 3 月 12 日付け文書は、一方的に確認書の締結を要求するものであり、被申立人は、同月 25 日付け文書により、同様に依頼した。

エ 申立人からは、さらに、同年 4 月 5 日付けで要求書が提出されたが、一方的な主張のみであり、被申立人は、同月 23 日付けで、当該要求書の記載内容が申立人の主張のみであり要求事項が分からない旨回答した。

オ 被申立人は、申立人から休憩に関する具体的な状況が示された時点で、それを踏まえ団体交渉を行おうとしたものであり、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件団交申入れに係る交渉事項は、要するに休憩時間とされている時間における申立人組合員に係る一般的な待遇に関することであり、地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）第 7 条においては、同条第 1 号に掲げる賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項は団体交渉の対象とすることができると規定されていることからすると、本件団交申入れに係る団体交渉をすることを正当な理由なく拒否した場合、不当労働行為になると言わざるを得ない。

イ 本件団交申入れは、当該休憩時間の具体的な算定について交渉事項とし

ているものではないから、被申立人の同年 12 月 22 日付け文書にいう、誰が、いつ、どの時間に、本来休憩であったところを勤務していたのかを示すよう求めたことは、当該交渉事項とは直接関係がないことを確認しようとしたものと言わざるを得ない。

一般に、使用者が労働者からの団体交渉の申入れを受けた際にその交渉事項の内容を確認することは通常行われており、その確認行為が一概に団体交渉の拒否と解されるものではないことから、被申立人の同日付け文書も、そのみをもって団体交渉の拒否と評価されるべきものではないが、申立人の令和 3 年 3 月 12 日付け文書により、本件団交申入れの交渉事項が令和元年の研修資料にあるとされる「拘束時間・休息期間等について」であることが申し立てられた後においても、被申立人が当該休憩時間の具体的な算定に拘泥し、申立人に同様のことを求めていることが認められる。

この点、被申立人は、本件団交申入れに係る団体交渉の場を設定する意向ではあったものであり、そのことは被申立人の令和 2 年 12 月 22 日付け文書でも記載している旨主張しているが、労働組合法第 7 条第 2 号にいう「団体交渉をすることを拒む」とは、要するに団体交渉の申入れがあったのにこれに応じて団体交渉をしないことを意味するのであって、これを拒否し又はこれに応じない旨の意向を明示的に表明すると否とは問うところではないというべきところ、被申立人の上記のような対応の後、結局本件団交申入れに係る団体交渉は実施されていないのであるから、当該団体交渉は拒否されたと言わざるを得ず、そこに正当な理由も認め得ない。

ウ 以上により、本件団交申入れに対する被申立人の一連の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たると認められる。

3 争点 3（令和 3 年 7 月 27 日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

被申立人は、申立人の令和 3 年 7 月 27 日付け文書による、和解協議に関する団体交渉の申入れに対し、同年 8 月 3 日付け文書により団体交渉を拒否した。

このことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

本件申立てを棄却するとの命令を求める。被申立人は、二重の交渉等を回避するため、和解協議については本件救済申立手続の中で対応（意見申述）する所存である。

ただし、当該申入れがなされている事項について、被申立人は和解に応じる意向はない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人が和解案として提示している事項には、人事異動に関する事、嘱託職員を正規職員とすること、労働条件等の変更は団体交渉によること等、組合員の労働条件その他の待遇であって使用者に処分可能なものが含まれていないとは言えないから、これらを交渉事項とする団体交渉の申入れには応じなければならない。

イ 被申立人は、当該交渉事項が本事件に係属していることを理由に、二重の交渉等を回避するためとして、本事件の審査手続外における団体交渉に応じなかったものであるが、当委員会の審査手続に継続していることは、団体交渉に応じない正当な理由になり得ない。

審査手続外での自主的な解決に向けた取組が可能であることは、本項に係る救済申立ての前に、審査委員長から被申立人に通知しているところでもある（第2 6(7)）。

よって、この被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

ウ なお、被申立人は、本事件の審査手続の中で当該交渉事項に係る意見を申述することにより当該申入れに対応するものであるとしており、要するに申立人の主張は、審査手続の中で団体交渉申入れに対応するから申入れを拒否したことにはならないというものであると思料されるが、一方で被申立人は、審査手続の中において、和解に向けた協議を行う意向がないことを審査委員長に告げており、これによって実質的な団体交渉が審査手続の中で行われるには至らなかったことからすると、審査手続の中における被申立人の対応がイの不当労働行為に該当することを治癒することになるものではない（第2 6(15)イ）。

4 争点4（令和4年6月16日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応

は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

令和4年6月16日の団体交渉申入れの交渉事項「定年制度について」は、義務的団交事項「組合員である労働者の労働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」の範囲内であり、限定する必要はない。文書で被申立人の見解を示すだけでは、労働組合法第7条第2号違反となる。

被申立人は、交渉事項の内容が調整できれば団体交渉に応じる旨表明することにより、一方的に団体交渉を拒絶している。

このことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

被申立人は団体交渉の申入れに応じる意向であるが、交渉事項の内容が明確でないため、より具体的に特定するよう申立人に要望しているものであるため、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 地公労法第7条第4号においては、同条第1号から第3号までに掲げる賃金等、労働時間、休憩、休日及び休暇、昇職、降職、転職、免職、休職等のほか、労働条件に関する事項は団体交渉の対象とすることができると規定されていることに照らすと、本件団体交渉申入れの交渉事項である定年制度に関することは、それが地方公務員法の改正に伴うものであるか否かに関わらず、組合員である労働者の労働条件に関する事項であることは疑いを入れる余地がないから、これに係る団体交渉をすることを正当な理由なく拒否した場合、不当労働行為になると言わざるを得ない。

イ 被申立人が、令和4年6月16日の団体交渉申入れを受けた際、同月24日付けで総務課職員係長により交渉事項の確認をしようとしたことについては、その後の定年制度の変更が見込まれていたことからすると、必ずしも不合理とはいえない。

しかしながら、この確認を求められた申立人から、当該交渉事項は義務的団体交渉事項でありそのような確認は必要ないとの主張がなされた後である同年8月4日においてもなお、被申立人が同様の確認をしようとし、交渉事項の内容が調整できれば団体交渉の場を設定するとの応答をしたことについては、交渉事項の内容が調整できない場合に団体交渉の場を

設定することは事実上困難になったものと言わざるを得ない。

よって、令和4年6月16日の団体交渉申入れに係る団体交渉は拒否されたと言わざるを得ず、そこに正当な理由も認められない。

ウ 以上により、令和4年6月16日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

5 争点5（令和4年8月10日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

被申立人は、申立人の令和4年8月10日付け文書による、協議事項を「訓戒書（平成27年10月23日付け）について」とする団体交渉申入れ（以下この項において「本件団交申入れ」という。）に対し、同年9月16日付け文書により団体交渉を拒否した。

被申立人は、同文書において、訓戒書の何についての交渉なのか内容が不明であるため具体的に文書で示すよう申立人に求めているが、当該交渉事項は義務的団交事項であり、何についての交渉なのか限定する必要はない。

このことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、本件団交申入れの交渉事項が交渉の対象となることが明確になれば申入れに応じる意向であるが、明確ではないため、より具体的に特定するよう申立人に要望したものである。

かかる被申立人の対応は、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件のような訓戒は、地方公務員法に基づく懲戒処分には至らない程度の措置ではあるが、一般的には労働者の労働条件その他の待遇に影響を与えることは否定できないところであるから、これに関することは義務的団交事項の対象であると解される余地がある。

しかしながら、本件に関してみれば、平成27年10月23日付け訓戒に関する団体交渉の申入れが、訓戒の6年9月後である令和4年8月10日になされており、その間に対象職員の労働条件その他の待遇にどのような影響があったのか本件団交申入れの内容からは不明であることからすると、本件団交申入れを受けた被申立人が、当該交渉事項が交渉の対象であ

るか否か不明であるとしてその内容を確認することには合理性が認められる。

そもそも、団体交渉の申入れを受けた使用者が、その応諾に先立って、交渉事項を明確化するために、申入れを行った組合にその趣旨を確認することは通常行われているところであり、例えばこの確認に応答しなければ団体交渉には応じないと告げたり、幾度もの確認と応答を経てなおも確認を繰り返したりするなどの事情があれば格別、そのような特段の事情が認められないのに当該確認行為のみをもって団体交渉の拒否であると解することは、団体交渉の円滑な実施に与える影響を考慮すると、相当ということとはできない。

よって、この確認行為をもって団体交渉の拒否があったとすることは相当でない。

イ なお、結局のところ本件団交申入れに係る団体交渉は行われていないところであるが（第2 8(4)）、アで述べたように本件団交申入れが訓戒の6年9月後であり、本件団交申入れに緊急性を伺わせる特段の記載はないこと、及び被申立人がアの確認行為に対する申立人からの応答を団体交渉開催の条件としたものでもないことが認められることから、このような一連の対応をもって団体交渉の拒否があったとすることも、また相当でない。

6 争点6（令和5年3月3日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人が、申立人の令和5年3月3日付け文書による団体交渉申入れ（以下この項において「本件団交申入れ」という。）に係る同月31日の団体交渉において、団体交渉事項の決定権限のない者のみで対応したことは、申立人の令和5年3月31日付け「要求書」（以下この項において単に「要求書」という。）に記載のとおり、それ自体で、誠実交渉義務に違反する。

イ 交通局長が、交通局長及び次長以外の者を、権限を与えて団体交渉に出席させる場合は、交通局長による委任状が必要である。交通局長は過去には委任状を提出した経緯があり、当委員会にも委任状を提出している。

被申立人が同月 31 日の団体交渉に際して委任状を提出しない行為は、要求書に記載のとおり、誠実交渉義務に違反する。

ウ これらのことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 本件団交申入れには、交渉事項として、①労働協約（確認書）の締結、②「定年延長に係る情報提供及び 60 歳以後の勤務の意向調査について（依頼）」が記載されている。

②に係る団体交渉を行い、その結果として何らかの合意が成立すれば、労働協約の締結に至る可能性があるものの、①を単体で見ると限定的な内容は不明であること、それ故に、②を交渉事項とすれば、本件団交申入れに対する対応として十分であると判断し、②を交渉事項とする団体交渉に応じる旨を回答したものである。

イ 一般に、使用者側の団体交渉対応者は、交渉権限を有する者が選任される必要があるが、ここにいう「交渉権限」は、団体交渉において適切に回答や説明をする権限であれば足り、協約妥結権限まで有することは必要ではないと解されている。

被申立人も、かかる交渉権限を有する担当者をもって団体交渉に対応させようとしており、誠実交渉義務に違反するものではない。

なお、当該担当者は被申立人の職員であり、被申立人管理者の業務命令によって団体交渉に対応しようとする者である。すなわち、被申立人の管理者と当該担当者との間には委任契約は存在しておらず、したがって、委任状を作成して申立人に提出することもない。

ウ よって、本件団交申入れ及び要求書に対する被申立人の対応は、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 使用者による団体交渉担当者の指定については、労働者側の意思にかかわらず単独で行うことができると解されている。

また、交渉担当者は、労働組合の要求に対応して、使用者側の見解の根拠を具体的に示すなどする権限を有していれば足りるから、団体交渉における使用者側の出席者は、必ずしも使用者の代表者である必要はなく、交渉担当者が実質的な交渉権限を有していれば、最終的な決定をする権限を有している必要まではない。そして、交渉担当者が実質的な交渉権限を有

していたか否かは、形式的な交渉権限の有無だけではなく、実際の団体交渉における具体的な言動を踏まえて、実質的な交渉権限を有する者としての対応を行ったか否かを、事柄の実質に即して検討すべきであると解されている。

これを本件についてみると、同月 31 日付けの団体交渉に被申立人側として出席した交通局総務課長は、次長の命を受けて労働組合に関すること及び人事等に関することを処理する職責を有しており、職員係長は同総務課長の命を受けて労働組合に関すること及び人事等に関することを処理する職責を有しているのであるから（第 2 9 (1)）、交通局総務課長及び職員係長に団体交渉事項の最終的な決定権限がないとしても、申立人側の要求に応じて、被申立人側の見解の根拠を具体的に示すなどの実質的な交渉権限が与えられていることが認められる。

また、同月 31 日の団体交渉においては、申立人側出席者が退席したことにより、実質的な団体交渉は行われておらず、形式的には交渉権限を有する交通局総務課長らが実際の団体交渉における具体的な言動から実質的な権限を与えられていたか否かを判断する余地もない（第 2 9 (7)）。

よって、総務課長らが同月 31 日の団体交渉に出席したことそれ自体が誠実交渉義務に違反するとの申立人の主張は失当である。

イ 総務課長らは、アのとおり、もとより団体交渉に出席して交渉に当たる権限を有していたものであり、委任状が交付されていなければ権限を有するか否かが不明となるものではない。

この点、申立人が主張するような、過去の団体交渉に当たって総務課長らに委任状が交付されていたか否かが当該権限に影響を及ぼすという根拠は認められず、また、当委員会に委任状が提出されていたか否かについては、そもそも団体交渉における権限の有無と無関係である。

よって、同月 31 日付けの団体交渉に際して総務課長らの委任状が必要であるとの申立人の主張には根拠が認められず、委任状が必要であることを前提とした、被申立人の対応が誠実交渉義務違反であるとの申立人の主張も、また失当であると言わざるを得ない。

ウ なお、申立人は、本事件の背景には、被申立人が申立人組合と別組合とを差別的に取り扱ってきたことがあり、その一環として、申立人と被申立人との団体交渉に交通局長及び次長が出席していないことがあると主張

しているものとも思料されるので、ここで検討する。

実際に、平成 28 年度以降、Y 2 氏が交通局長を退任するまでの間に、別組合と被申立人との団体交渉において交通局長及び次長が 6 回出席している一方で、申立人と被申立人との団体交渉には交通局長及び次長は出席していないことが認められ（第 2 2 (1) 及び 3 (10)）、両組合の間で顕著な差異が生じているところ、このような差異が生じた理由について、被申立人は合理的な説明をしておらず、上記期間において、申立人が、団体交渉における被申立人側の出席者の選定において差別的に扱われていたとの疑いを払拭できない。

しかしながら、Y 2 氏が交通局長を退任し、令和 2 年 4 月 1 日に Y 1 が交通局長に就任して以降は、交通局長及び次長が団体交渉に出席している回数は、令和 2 年度においては別組合 3 回に対し申立人組合 2 回、令和 3 年度においては別組合、申立人組合ともに 2 回、令和 4 年度においては別組合、申立人組合ともに 1 回であり（第 2 3 (10)）、出席者の選定について有意的な差異は認められないことから、本件団交申入れに対する被申立人の対応が、別組合との差別的取扱いの一環としてなされたものとは認められない。

エ したがって、本件団交申入れに対して、被申立人が総務課長らを交渉に当たる者としたこと及び総務課長らに委任状を交付しなかったことが、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるとは認められない。

7 争点 7（令和 5 年 4 月 1 日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

被申立人は、申立人の令和 5 年 4 月 1 日付け文書（以下この項において「申入れ文書」という。）による団体交渉申入れ（以下この項において「本件団交申入れ」という。）に対し、同月 20 日付け文書により団体交渉を拒否した。

このことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

本件団交申入れの交渉事項は、本事件における争点の追加を求める内容となっているが、本事件において何を争点とするかについては、鹿児島県労働

委員会が本事件の手続の中で定めるものであり、団体交渉において定めるものではない。

同月 20 日付け文書は、その旨を申立人に回答したものであり、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 被申立人は、申立人は本件団交申入れにおいて本事件における争点の追加を求めているものと解しているが、申入れ文書中にそのような記載はないので、これに立脚した被申立人の主張は採用できない。

本件団交申入れにおいて交渉事項とされている「労働組合法第 7 条 2 号違反にかかる労働協約（確認書）の締結」について、申立人がどのような内容の労働協約を締結しようとしているのか、どのようなことを確認しようとしているのかは判然としないものの、申入れ文書中には、被申立人が団体交渉に応ずべきとする記載のほか、被申立人に未払賃金の支払を求める旨の記載がある（第 2 10(1)）。

組合員である労働者の労働条件その他の待遇や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を交渉事項とする団体交渉の申入れには応じなければならないと解されており、賃金の支払に関することは、少なくとも団体交渉の前においてはこれに該当しないとは言えないものであるから、これを看過して団体交渉に応じないこととした被申立人の対応は、正当な理由がない限り、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為とされることを免れ得ない。

イ なお、被申立人は、本件団交申入れに対する回答文書において、本事件が係属中であり、交渉事項は救済申立手続において対応することとしていることを、申立人の要求に応じない理由としているが、交渉事項が当委員会の救済申立手続に係属していることが本件団交申入れに応じないことの正当な理由にならないことは、論を待たないところである。

ウ よって、本件団交申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

- 8 争点 8（勤務変更願を交通局長が提出するよう求める令和 5 年 4 月 14 日付けの要求書を受け取った被申立人が勤務変更願をバス事業課に提出しなかったことは、労働組合法第 7 条第 4 号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

交通局長は、申立人が不当労働行為救済申立てをしたことを理由として、令和5年4月14日付け「要求書」の勤務変更願をバス事業課に提出しなかった。

これにより、申立人は第8回調査に出席することができなかった。

このことは、労働組合法第7条第4号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 同「要求書」は申立人が被申立人に勤務変更願の提出を求める内容となっているが、制度上、勤務変更願を提出するのは勤務の変更を求める職員であるから、同「要求書」に対する被申立人の対応は、不当労働行為に該当しない。

イ 被申立人は、同「要求書」に対し、勤務変更願が提出された場合には支障のない範囲で対応する旨を回答している。

ウ 甲 143-2 には、総務課職員が勤務変更願を拒否したかのような記載があるが、当該記載のやりとりはなされていない。上記職員は、勤務変更願は申立人側が提出すべきものであることを伝えたにとどまる。

エ 申立人は、従前の調査期日出席の際には、申立人から勤務変更願を提出し、被申立人も認容してきた。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人の主張は、要するに、申立人組合員が第8回調査期日に出席する必要があることを被申立人に告げているのであるから、そのための勤務変更願は被申立人からバス事業課に提出されるべきであり、そのように令和5年4月14日付け「要求書」で要求したにもかかわらず、申立人が不当労働行為救済申立てをしたことを理由として、それを行わなかったというものであると思料される。

イ 一方、被申立人は、従前から、職員から勤務変更願が提出された場合には、業務に支障の生じない範囲でこれを認容して勤務時間を変更する取扱いを行っており、申立人側の第8回調査出席に際しても、従前と同様の手続を行うよう申立人に告げていることが認められる。

ウ 結局、第8回調査期日までに、申立人が従前と同様の勤務変更願の手続を行った事実は認められず、被申立人において、申立人が第8回調査より前の調査期日に出席する際に行っていたのと同様の手続を拒んだり妨げ

たりしたといった事実もまた認められない。

さらに、被申立人が申立人側の第8回調査出席のために従前と異なる特段の取扱いを行わなければならないとする理由も認められない。

よって、被申立人における同「要求書」にいう勤務変更願の取扱いは、交通局において通常行われているところと異なるところはなく、申立人が不当労働行為救済申立てをしたことを理由としてなされたと認めるに足る事情はない。

エ したがって、勤務変更願を交通局長が提出するよう求める令和5年4月14日付けの要求書を受け取った被申立人が勤務変更願をバス事業課に提出しなかったことは、労働組合法第7条第4号の不当労働行為に当たるとは認められない。

9 争点9（被申立人が、令和2年4月1日から、4人の申立人組合員からマイク、携行品（財布）等を取り上げ、勤務割表を配布せず、勤務並びに公休等を充当せずに仕事を失わせていることに係る令和5年5月19日付けの救済申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する申立期間を経過しているものであるか。経過していないとした場合、これらの行為は、労働組合法第7条第4号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 申立人は被申立人に対し、令和5年5月6日付け「要求書」により、嘱託職員4人に、交通局長が取り上げたマイク、携行品（財布）等を返すこと、勤務割表を配布すること等を要求した。被申立人は、これに対して、嘱託職員4人は職員ではないので応じられない旨を回答した。

イ 嘱託職員4人は、申立人が不当労働行為救済申立てをしたことを理由として、これらの物品を取り上げられ、仕事を失わせるなどされているものである。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人においては、令和2年4月1日から会計年度任用職員制度を施行し、従来の嘱託職員についても、会計年度任用職員として、その要件を満たす者を選考し、各年度毎に採用することとした。

イ 嘱託職員4人は、従前、被申立人の嘱託職員であったが、会計年度任用職員の募集に対する応募をしなかったため、雇用期間満了日であった令和

2年3月31日の経過をもって被申立人の職員たる身分を失った。そこで、被申立人は、嘱託職員4人から貸与品の返還を受け、また、同年4月1日以降、勤務割表の配付をせず、勤務に就かせることもしなかったものである。

ウ かかる被申立人の対応は、労働組合法7条4号の報復的不利益取扱いに該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 嘱託職員4人は、委嘱期間の終期である令和2年3月31日に至ったことにより同日付けで交通局の職員としての身分を失い、それに伴ってマイク等の携行品を被申立人に返還すること等となったこと、及び同年4月1日からを任用期間とする会計年度任用職員の募集に応募しなかったことにより同日以降は交通局の職員ではないことが認められる。

イ 争点9に係る申立ては令和5年5月22日に受け付けたものであるから（第2 4(7)）、申立ての1年前である令和4年5月22日以前において嘱託職員4人が職員としての身分を失い、それに伴ってマイク等の携行品を被申立人に返還すること等となったこと及び被申立人が嘱託職員4人を会計年度任用職員として任用しなかった行為に係る申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、却下を免れない。

ウ なお、当該嘱託職員4人が職員としての身分を失い、それに伴ってマイク等の携行品を被申立人に返還すること等となったこと及び会計年度任用職員として任用しなかった行為は、それ自体完結した1回限りの行為であって、当該行為による交通局に任用されない状態がこれ以降継続しているとしても、それは当該行為の結果が継続しているに過ぎず、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に当たらないと解するのが相当である。

第4 救済の方法

1 救済の方法については、主文のとおりとする。

なお、令和3年7月27日付けの団体交渉申入れ及び令和5年4月1日付けの団体交渉申入れについては、それぞれの申入れに係る団体交渉事項のうち、本事件の審査に関わる部分については、本命令の発出の後においては団体交渉をする意義が認められないことから、勤務労働条件に関する部分のみに限定して

応じることとしたものである。

主文1後段については、これまでの申立人と被申立人との団体交渉における被申立人側の出席者は、別組合との間で、差別的な取扱いであると断じることとはできないまでも、差異が生じていた期間があり、現在に至るまで被申立人側の出席者の選定の考え方について共通認識が持たれていないことが認められることから、まずは、このことについて、交通局長が被申立人側の考え方を示し、申立人・被申立人の間で協議することが、労使関係の安定化に資すると考えられるため、このように命じるものである。

主文で命じた団体交渉を行うに当たっては、申立人、被申立人双方とも、団体交渉の被申立人側の出席者は実際の団体交渉において被申立人が見解の根拠を具体的に示すなどの実質的な交渉権限を有している必要があるものの、必ずしも最終的な決定をする権限まで有している必要はないことに留意し、団体交渉の出席者に固執せず、実質的な団体交渉が行われるよう努める必要がある。

- 2 なお、申立人は、救済内容として、未払賃金の支払及び労働協約（確認書）の締結を請求しているが（第1 2(1)イ、ウ及びオ）、団体交渉拒否に係る本件の救済としては、主文1をもって足りると考える。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条を適用して、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

本事件の審査手続を通して、申立人・被申立人ともに、労使関係の在り方に対する認識、特に、団体交渉の意義に係る基本的な認識が十分でなく、労使間の意思疎通が図られていないものと思われた。

団体交渉は、双方の主張や意見を対決させるためのものではなく、主として両者の合意の形成を目指して行われるものであるとともに、労使が相手方に自己の考えや不満を伝達し、相互理解を深めたり、何らかの対応を促したりするような、労使間の意思疎通の手段たる側面もあるものであるから、まず双方が団体交渉の席に着き、その中で対話を進めることが望ましい。

とりわけ、被申立人にあつては、団体交渉の出席者は団体交渉において適切

に回答や説明をする権限があることが必要であることに留意しつつ、団体交渉事項の確認についていたずらに拘泥することのないようにする必要がある。

また、申立人にあつては、団体交渉の出席者は基本的には労使がそれぞれ自主的に決定し得るものであり、「団体交渉事項の決定権限」（合意する内容について最終的な決定をし、労働協約を締結する権限）がないことのみをもって、直ちに不誠実な団体交渉になるものではないことに留意し、団体交渉の使用側出席者について自らの主張が受け入れられないからといって使用者側との実質的な協議を取りやめることのないようにする必要がある。

これらに留意して、円滑な団体交渉の実施に向けて双方が努力し、今後、申立人・被申立人ともに相互の信頼関係の構築に努められるよう、強く要請する。

令和6年3月13日

鹿児島県労働委員会

会長 采女博文