

令和3年（不）第1号及び同第2号併合事件

命 令 書 ㊦

申立人 X 1

被申立人 奈良県奈良市
奈良市
代表者 奈良市長 Y 1

上記当事者間の奈労委令和3年（不）第1号及び同第2号併合事件について、当委員会は、令和4年8月26日第661回公益委員会議において、会長公益委員下村敏博、公益委員飯田誠、同矢野昌浩、同名津井吉裕、同山田享子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

(1) 令和3年（不）第1号奈良市事件

本件は、B 1組合（以下単に「組合」という。）の元組合員であり地方公務員法（以下「地公法」という。）第22条第5項（令和2年4月改正前の条文。以下同様。）に定める臨時職員の用務員として被申立人奈良市（以下「市」という。）に任用されていたA 1（以下「A 1」という。）を、市が令和2年4月以降、再度任用しなかったことが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして同3年3月30日、上記組合の組合員である申立人X 1が、当委員会に救済を申し立てた事案である（令和3年（不）第1号事件）。

(2) 令和3年（不）第2号奈良市教育委員会事件

本件は、組合の元組合員であり地公法第22条第5項に定める臨時職員の学

校用務員として奈良市教育委員会（以下「市教委」という。）に任用されていたA 2（以下「A 2」という。）を同2年4月以降、再度任用しなかったことが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして同3年3月30日、申立人が、当委員会に救済を申し立てた事案である（令和3年（不）第2号事件）。

同年6月8日、当委員会は、被申立人となり得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されているところ、令和3年（不）第2号事件についても被申立人となり得るのは市教委を設置する市となることが見込まれることを踏まえ、令和3年（不）第1号事件と令和3年（不）第2号事件を併合して審査することを決定した（以下、令和3年（不）第1号事件と令和3年（不）第2号事件を併せて「本件申立て」という。）。

2 請求する救済内容（要旨）

被申立人は、A 1 及びA 2 を原職に復帰させ、原職復帰する日までの間に受けとるはずであった賃金相当額（各一時金を含む）を年5分の割合で算出した金員を付加して支払うこと。

第2 本件の争点

- 1 申立人は、申立人適格を有するか。
- 2 被申立人が、A 1 及びA 2 の任用を令和2年3月末で終了したことは、組合員であること又は正当な組合活動を行ったことの故をもって行われた不利益取扱いにあたるとともに、組合に対する支配介入にあたるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 申立人は、申立人適格を有するか。（争点1）

（1）被申立人の主張

ア 不当労働行為救済申立制度は、不当労働行為につき一定の救済利益を有すると認められる労働組合及び労働者に対し、それぞれ独立の救済申立権を保障するものであり、労働組合又は組合員たる労働者のうち、当該不当労働行為によって、自己の権利利益を侵害され、又は侵害されるおそれのある者について申立てが認められるものであって、不当労働行為の当事者ではなく、その他当該不当労働行為について特別の利害関係を有しない申立人が、単に組合員であるということだけを理由に申立てを行うことは認められない。

イ 本件で申立人が不当労働行為として主張する被申立人の行為は、被申立人が、A 1 及びA 2 を令和2年3月末の任期満了後、同年4月に再度任用しなかったことである。当該行為の当事者はA 1 及びA 2 であり、申立人はこれにつ

いて直接的な利害関係を有せず、申立人が当事者となることはない。また、その他当該行為によって、申立人の権利利益が侵害されることとなるという特別の事情もない。

よって、申立人は本件申立てについての申立人適格を有しない。

(2) 申立人の主張

ア 個々の労働者は、労働組合の組合員になることによって団結権を全て所属労働組合に移譲して団結権の主体としての地位を失うものではなく、支配介入を受けた労働組合の全ての組合員に申立人適格が認められる。

イ 被申立人は、申立人は雇止めされた当事者ではなく、直接的な利害関係を有しないため申立人適格がないと主張するが、不当労働行為救済申立制度は民事事件における不利益を受けた被害者への救済制度ではなく、受けた団結権の侵害に対する原状回復をはかるための制度である。本件では、自身が所属する労働組合の組合活動家が雇止めされることにより、団結権が侵害され支配介入されているのであり、全ての組合員が利害関係のある当事者といえる。

よって、本件申立てについて申立人は、申立人適格を有する。

2 被申立人が、A 1 及び A 2 の任用を令和 2 年 3 月末で終了したことは、組合員であること又は正当な組合活動を行ったことの故をもって行われた不利益取扱いにあたるとともに、組合に対する支配介入にあたるか。(争点 2)

(1) A 1 及び A 2 を令和 2 年 4 月以降、引き続き任用しなかったことは、労働組合法第 7 条第 1 号の「解雇その他の不利益取扱い」、同 3 号の「支配介入」にあたるか。

ア 被申立人の主張

ア) 地方公務員である臨時職員は法令に基づく行政処分により任用されるのであって、地公法に定められた更新上限期間を経過した後はそれ以上の更新を行うことはできず、任用期間が満了すれば当然に職を失うものである。そのため、民間労働者の更新拒絶における雇止めと同視することはできない。

イ) A 1 及び A 2 は、法定の更新期間の上限まで任用がなされた後、次年度以降、その職がなくなったために再度の任用が行われなかったものであり、不利益取扱い及び支配介入にはあたらない。

イ 申立人の主張

A 1 及び A 2 は任用が繰り返され、公務員の任用といえども技能労務職(現業職員)として生活の糧を得るために労働しており、民間の雇用関係に事実上等しいといえるため、A 1 及び A 2 を再任用しなかったことは不利益取扱い及び支配介入にあたる。

(2) A1を任用しなかったことに、合理的な理由があるといえるか。

ア 被申立人の主張

ア) 市が令和2年4月からA1を任用しなかったのは、業務内容及び業務量の変更により奈良市役所C1出張所(以下単に「C1出張所」という。)用務員の職がなくなったことによるものである。

A1は、C1出張所総務課の臨時職員として、市の月刊広報誌である「しみんだより」や各課からの文書の自治会への配布、本庁舎とやり取りする文書等の受け渡し及び施設内外の清掃の業務等に従事していたところ、しみんだより配布業務が平成31年4月から民間委託されることとなったため、その担当業務は大幅に縮小されることとなった。

イ) 申立人は、C1出張所の業務内容等からすれば、令和2年4月時点においては、用務員の職の定員を維持すべきであり、用務員の職をなくすという決定自体が不当なものであったかのように主張するが、現にC1出張所の業務は、令和2年度以降も現状の人員において特段の問題なく処理されており、地方自治法第2条第14項に基づき、最少の経費で最大の効果を挙げるように努めるべき義務を負う市には、職員定数削減を行うべき義務があった。さらに言えば、そもそも予算及び業務の量・内容等を踏まえた職員定数及び配置の決定は、任命権者の裁量判断に属するものであって、その決定如何によって、直接に不当労働行為の問題を生じることはない。

ウ) 市は、令和元年9月の任期満了をもって、A1の任用を行わないこととしていたものの、A1との協議を経て、再度十分以上の猶予期間を設けるため、また、同年10月の時点では、A1の業務の引継ぎやシフト整理も必要となると判断されたこともあり、臨時的な職として「用務員」ではなく「用務員補助」として任用更新を行い、同2年3月までA1を任用していた。

エ) A1が従前就いていた職がなくなったとはいっても、A1が市の他の会計年度任用職員の職への選考に応募することは何ら妨げられてはいない。そのため、不当労働行為の成否は措いても、A1を令和2年4月に任用しなかったことについて、市は、A1が現在就いている職がなくなることについて十分な猶予期間を設けて周知したうえで、他の任用希望者と同様に選考の機会を設定しているものであって、何ら違法不当な点は認められない。

イ 申立人の主張

ア) A1の職である用務員は「縁の下の力持ち」として非常に重要な役割を持っており、しみんだより配布業務はなくなったとしても単純に業務

量を判断することはできず、業務縮小等に基づく職員定数削減等の必要性は市政上必ずしも存在しない。

イ) C 1出張所の用務員の数は年々減らされ、人員が不足している。A 1がこれまで行ってきた清掃や設備の点検は人手が足りなくなったことで行われなくなっており、施設の安全管理上問題がある。

(3) A 1を任用しなかったことは、組合員であることを理由とするものか。

ア 申立人の主張

ア) A 1はこれまで長年C 1出張所に勤務しており、勤務成績に何ら問題はなかった。A 1以外のC 1出張所の用務員は令和2年度以降も会計年度任用職員として引き続き任用されている中、A 1だけが再度任用されなかったのは、これまでA 1が組合活動の先頭に立ち、しみんだより配布業務の民間委託に反対したことや、会計年度任用職員制度導入に関する団体交渉において被申立人を批判・追及したことを疎ましくみたと考えざるをえない。

イ) 被申立人は、A 1を令和元年10月からは「用務員」ではなく「用務員補助」として任用しており、同2年4月からはその職がなくなったことを理由にA 1の任用終了を正当化するが、A 1が平成31年4月から令和元年9月まで行っていた業務内容から変更があったわけではなく、他の用務員と同じ業務に従事しており、また、「用務員補助」としての任用である旨の説明もなかった。そもそも用務員補助という職種は奈良市臨時職員規則にも定められていないものであり、臨時職員の任用を被申立人が軽視していることの表れである。

イ 被申立人の主張

ア) A 1を任用しなかったのは先述のとおり合理的な理由によるものであり、不当労働行為意思によるものではない。

イ) A 1が令和元年10月から同2年3月まで就いていたのは「用務員」ではなく、他の用務員が主となって行う業務の補助にあたる「用務員補助」である。用務員補助の職は、しみんだより配布業務の民間委託に伴いA 1が主となって担当する業務がなくなり、他の用務員が主となって行う業務の補助がA 1の業務内容となったため、円滑な業務の継続・承継を図るために奈良市臨時職員規則第3条第2項に基づき、同規則別表1に定める職種以外の職種として臨時的に設けたものであって、令和2年4月時点で、用務員補助の職は設けられていない。

(4) A 2を任用しなかったことに、合理的な理由があるといえるか。

ア 被申立人の主張

ア) 令和2年4月以降、A 2が市教委の学校用務員として任用されなかつ

たのは、会計年度任用職員としての学校用務員の任用にあたっての通常の選考を経て、合格基準に達しないとの判断がなされた結果である。

イ) 申立人は、A 2 の選考方法自体に問題があると主張する。

しかしながら、過年度に任用されていた職員の選考を行うにあたって、多角的な観点から判断すべく、現場の仕事内容をよく把握している者として各校の校長及び教頭が勤務実績の評価を行い、また、初対面の中立的な立場の市教委の担当者が面接による評価を行い、総合評価点の高い順に定員数に至るまで任用するという方法自体は、特段問題となるものではない。

ウ) 申立人は、A 2 の同 2 年 3 月までの学校用務員としての勤務実績について、事実に基づかずに、又は事実の評価を誤って判断がなされた結果、不当に行われたものであったと主張する。

しかしながら、申立人は A 2 の実績評価にあたって評価の基礎として挙げられた主な事情について、それらの一部に関する事実誤認を主張するものの、事実の存在自体を否定しているわけではない。あくまで、例えば、声を荒らげてはいない、より丁寧な言葉遣いをしていた、明確に指示を受けて拒否をしたのではなく話の流れの中で特定の業務はできないことを述べただけである、といったような、実績評価に直接影響するわけではない事実の詳細について、認識違いを述べているだけである。

加えて、申立人は、A 2 が、特定の業務命令に反し、又は特定の業務を実施しない（実施すべきでない・実施できない）旨を述べていたことについて、正当な理由があったかのように主張する。しかしながら、申立人の主張する正当事由は、つまるところ、特定の業務の実施が違法な偽装請負となる、あるいは、民間委託の推進に繋がる等の組合の方針に反する業務は行わなくてよいといった誤解ないし独自の見解に基づくものに過ぎず、A 2 の言動を正当化するものではないから、それらの言動を実績評価の基礎とすることを妨げるものではない。

イ 申立人の主張

ア) 各学校用務員が所属する学校の校長及び教頭は全員異なり、学校によって業務内容も変わる。評価点数の基準も不明である中、それぞれの校長及び教頭がつけた評価点数と、初対面の市教委担当者とのわずか 5 分程度で行われた面接の評価点数をそのまま全体の学校用務員の順位にあてはめていくという選考方法には客観性がない。

イ) 低評価の根拠として挙げられている、A 2 が修繕の業務命令を拒否した事実や、コミュニケーションがとれないといった事実はない。また、遅刻や早退の事実については、C 2 小学校で勤務する前の学校において、任用

通知書どおりの勤務時間ではなく、自分で勤務時間を管理するよう指示されていたため、引き続き自分で勤務時間を管理していたものである。

勤務実態に問題がなかったからこそA2は10年以上もの間、学校用務員として任用され続けてきたのであり、校長及び教頭のA2に対する低評価には何ら根拠はなく、不当に行われたものである。

(5) A2を任用しなかったことは、組合員であることを理由とするものか。

ア 申立人の主張

ア) A2は組合員として現業の民営化反対運動や会計年度任用職員制度の問題に取り組み、また、市を相手取った訴訟におけるセクハラの実害者である原告を支援するなど、積極的に組合活動に取り組んでおり、それをY1市長が認識し、A2の組合活動を嫌悪したことにより、評価制度を使って低評価にすることで任用しなかったのである。

イ) Y1市長は団体交渉で意見を述べたA2に対し、「全く話を聞かへんというなら出て行ってください。」と大声を出したり、「あなたの意見を一人だけ言わないでください。」と威圧的に発言するなど、Y1市長がA2を嫌悪していたことは明らかである。

ウ) C2小学校でのA2の勤務当初から、C3校長とC4教頭は組合役員であるA2を忌避する態度をとっており、C2小学校において、児童の答案用紙が誤って学校のホームページに掲載されるという出来事が起こった際、C3校長が担当教諭に責任転嫁するような趣旨の発言をしたため、A2が「個人責任にされたら怖くて働けなくなると思います。何の作業もできなくなると思います。」と、組合役員として意見を述べたことで、C3校長のA2への態度はさらに厳しくなった。組合役員としてのA2の発言をC3校長とC4教頭が嫌悪して不当に低い評価をつけたことは明らかである。

イ 被申立人の主張

A2を任用しなかったのは先述のとおり、合理的な理由に基づくものであり、不当労働行為意思によるものではない。

さらに言えば、現に、A2が不採用となった同じ選考において、組合の組合員であった者についても、複数名が任用されており、組合員であることを理由に任用しなかったわけではないことは明らかである。

第4 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人等

ア 被申立人奈良市

市は、肩書地に本庁舎を置く地方公共団体であり、結審時点の職員数

は3674名（正規職員2273名、再任用職員225名、会計年度任用職員1176名の合計）である。

代表者は、市長のY 1 である。

【第3回審問調書、審査の全趣旨】

イ 奈良市教育委員会

市教委は、地方自治法第180条の5第1項及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律第2条の規定に基づき市に設置されている行政委員会であり、結審時点の職員数は1514名（正規職員295名、再任用職員53名、臨時的任用職員43名、会計年度任用職員1123名の合計）である。

代表者は、教育長のC 5 である。

【第3回審問調書、審査の全趣旨】

(2) 申立人X 1

ア 申立人は、平成9年4月に市の職員（学校用務員）として任用された。

【争いのない事実】

イ 申立人は、同月に組合に加入した。

【審査の全趣旨】

2 A 1の任用終了に至る経過

(1) A 1 は、昭和58年8月に市の職員（学校用務員）として任用された後、平成11年4月にC 1出張所に異動し、同25年3月に満60歳の定年を迎えるまで同所の用務員として勤務した。定年後も引き続き同年4月から、同30年3月まで再任用短時間勤務職員として勤務した。

A 1 が満65歳を迎えた後の同年4月からは、A 1 は同所の臨時職員の用務員として任用された。この時の勤務条件は、月14日勤務であった。

【争いのない事実】

(2) A 1 の主な業務内容は、しみんだよりの自治会への配布、施設内外の清掃、事務補助等であり、他の嘱託職員の用務員2名と分担して業務にあたっていた。A 1 の業務内容のうち毎月必ず行う業務として、しみんだより配布業務は、毎月2日間から3日間かけて行っていた。

【甲20、甲21、第1回審問証人A 1 14頁、16頁、22頁】

(3) 市は、しみんだよりの配布について、自治会を通じた配布方法では約1割の世帯が未配布となっていたことや、しみんだよりの配布拠点となっていた連絡所の開所日数が削減されることで広報誌の発行スケジュールに大きな影響が出るといった理由から、しみんだより配布業務を平成31年4月から民間委託し、全戸にポストインすることを決定した。

【丁24】

(4) 同31年4月、市は、同年9月30日までと期間を定め、A 1 をC 1出張所の

臨時職員の用務員として任用した。

任用通知書には、「あなたを臨時職員（用務員）として、下記の勤務条件により任用いたします。」と記載があり、勤務条件については、従事すべき業務の内容は「用務員」、月 10 日勤務、任用の更新の有無は「更新する場合があります」となっていた。

同年 4 月以降、しみんだより配布業務の民間委託により、A 1 の主な業務内容であったしみんだよりの自治会への配布業務はなくなった。

【乙 2、争いのない事実】

- (5) 令和元年 8 月、C 1 出張所の C 6 所長は A 1 に対し、同年 9 月末で A 1 の任用を終了することを通知したが、A 1 と市の間で協議を行った結果、同年 10 月から同 2 年 3 月 31 日までの期間、A 1 は任用されることとなった。

任用通知書には、「あなたを臨時職員（用務員）として、下記の勤務条件により任用いたします。」と記載があり、勤務条件のうち、従事すべき業務の内容は「用務員補助」、任用の更新の有無については「更新しない」となっていた。

このとき、従事すべき業務の内容が前回任用時の「用務員」から「用務員補助」に変更されていた。

【乙 3、第 1 回審問証人 A 1 8・9 頁、審査の全趣旨】

- (6) A 1 は、同元年 10 月に任用されて以降も、平成 31 年 4 月から引き続き、自治会長の変更届け、本庁連絡業務などの業務を行った。

【第 1 回審問証人 A 1 9 頁】

- (7) A 1 は、令和 2 年 3 月、市の C 7 人事課長と面談し、次年度以降も A 1 を現業職員として任用するよう求めたが、C 7 人事課長は、会計年度任用職員の公募に応募してもらうほかない旨を回答した。

A 1 は、このときに行われた会計年度任用職員の公募に応募しなかった。

【第 1 回審問証人 A 1 22・23 頁】

- (8) 市は、同年 3 月末の任期満了をもって A 1 の任用を終了した。

【争いのない事実】

- (9) 市は、同年 3 月末まで C 1 出張所の嘱託職員の用務員であった 2 名を、同年 4 月から C 1 出張所の会計年度任用職員の用務員として任用した。

【丁 4 の 1、第 1 回審問証人 A 1 26・27 頁】

3 A 1 の組合活動について

- (1) A 1 は昭和 58 年 12 月に組合に加入し、組合役員を務めるなど、組合員として活動していた。

【甲 68】

- (2) 平成 31 年 4 月からしみんだより配布業務が民間委託される以前、市と組合と

の団体交渉において、しみんだより配布業務の民間委託について話し合われたことがあったが、組合及びA1は一貫して、しみんだより配布業務の民間委託に反対していた。

【甲63～甲65、第1回審問証人A1 6・7頁】

- (3) 令和2年4月から地公法が改正され、会計年度任用職員制度が導入されるにあたり、同元年9月以降、組合は、市の会計年度任用職員の処遇改善を求め、市と継続的に団体交渉を行っていた。

同2年1月20日に行われた団体交渉において、A1は、市の会計年度任用職員の処遇改善が不十分であることを指摘した。

【甲12、第1回審問証人A1 11頁、審査の全趣旨】

- (4) A1は、A2ほか1名の組合員とともに、会計年度任用職員の処遇改善を求める要望書の呼びかけ人としてこれに対する署名を集め、市に提出するなどの活動に取り組んだ。

【甲8、甲9】

- (5) A1は同年4月以降、再度任用されなかったため、組合が定める組合員の要件である「奈良市の職員であること」を満たさなくなった。

A1は組合に対し、組合規約に基づき特別に組合員の資格を認めるよう求めたが、組合はこれを認めなかったため、A1は組合員の資格を失うこととなった。

【甲68、第1回審問証人A1 21頁、第2回審問調書】

4 A2の任用終了に至る経過

- (1) A2は、平成21年1月、市教委に臨時職員の学校用務員としてC8中学校で同年3月まで任用された。

その後、C9中学校（同21年4月から同27年3月まで）、C10中学校（同27年4月から同31年3月まで）、C2小学校（同31年4月から令和2年3月まで）で引き続き任用され、令和2年3月に任用が終了するまでの11年余りの間、任用が繰り返されていた。

【甲69、丁21、丁22】

- (2) 平成31年4月、市教委は、同年9月30日までと期間を定め、A2をC2小学校の臨時職員の学校用務員として任用した。

任用通知書に記載された勤務条件のうち、任用の更新の有無については「更新予定」となっていた。

【丁22】

- (3) 令和元年10月、市教委は、同2年3月31日までと期間を定め、A2をC2小学校の臨時職員の学校用務員として任用した。

任用通知書に記載された勤務条件のうち、任用の更新の有無については「そ

の他（令和2年度から会計年度任用職員制度が導入されるため、現在の制度による更新はない）」となっていた。

【丁 21】

- (4) 同元年12月24日に行われた市教委と組合の教育支部（以下単に「教育支部」という。）との団体交渉において、市長部局から市教委に正規職員の用務員9名が異動した際には、その人数の臨時職員の学校用務員を任用しないつもりなのかと教育支部が質問したところ、市教委は、できるだけ任用できなくなる人数が少なくなるよう努めたいことを説明した。

また、前もって人数を減らすことを伝えるのかと教育支部が質問したところ、市教委は、令和2年4月の人事異動内示は同年3月末に示されるが、それよりは早い時期に任用予定数を伝える旨、説明した。

【丁 20】

- (5) 同年2月21日に行われた市教委と教育支部との団体交渉において、同年3月末で雇止めになる臨時職員の学校用務員がいるという話を聞いているが、どうするのかと教育支部が質問したところ、市教委は、市長部局から令和元年度に6名の正規職員の用務員が市教委に異動しており、令和2年度には新たに9名が市教委に異動するため、臨時職員の学校用務員全員を任用することは難しいこと、公募ではなく、現在任用されている臨時職員の中から選考を行う予定であり、翌週には説明する予定であることを説明した。

市教委からの説明を受け、教育支部は市教委に対し、全ての臨時職員を任用することを求め、また、来年度の任用に向けて早期に対応するよう求めた。

【甲 13、審査の全趣旨】

- (6) 同年2月27日、市教委は各学校を通じて、臨時職員の学校用務員に対し、同年3月31日をもって任期満了による退職となること、令和2年度は、学校用務員の募集を行わないこととなった旨を文書により通知した。

【甲 14】

- (7) 同年3月2日に行われた市と組合との団体交渉において、市教委から教育部次長及び教職員課長が出席し、来年度からは各学校の用務員は一名の一人職場にすること、来年度の会計年度任用職員の学校用務員の予算もつけているが、任用しない、との説明が行われた。

【甲 15】

- (8) 同年3月4日に行われた市教委と教育支部との団体交渉において、教育支部は、臨時職員全員の任用終了は同年2月21日に行われた団体交渉での話とまるで違うとして撤回を求めたが、市教委は、職員定数は管理運営事項であると説明し、これに応じようとしなかった。

【甲 16】

(9) 同年3月18日に行われた市教委と教育支部との団体交渉において、市教委は、同年2月21日の団体交渉より前から学校用務員の配置の見直しを検討していたことを説明した。教育支部が、そのような話は聞いておらず、また、一人職場にすれば学校用務員一人の業務量が増えることになるとして、臨時職員の学校用務員を来年度も任用するよう求めたところ、市教委は、改めて検討した結果、30名の臨時職員のうち15名を会計年度任用職員として任用する予定であり、15名を任用しなくなったのは、令和元年度及び令和2年度において市長部局から同じ人数が異動してきたためであると説明した。

教育支部が、どのような方法で任用する者を決めるのか質問したところ、市教委は、所属長の評価に基づいて選考を行う方針である旨を説明した。

教育支部は、改めて臨時職員30名全員を任用するよう求めたが、市教委はこれに応じなかった。

【甲17】

5 学校用務員の選考について

(1) 選考方法

ア 令和2年度における会計年度任用職員の学校用務員の選考は、「面接評価シート」の総合評価点数及び「能力実証調査票」の総合評価点数の合計が上位の者から15名を合格とする選考方法がとられた。

イ 実際には応募人数が募集人数を上回ったが、応募人数が募集人数を下回る場合についても、書類選考及び面接を行うことが予定されていた。

【丙2】

(2) 面接評価シート

ア 面接評価シートは、市教委の複数名が面接官となって応募者と面接を行い、作成した。

評価項目は、1. 職務遂行能力、2. 態度・市民対応、3. 積極性、4. コミュニケーション、5. 組織的行動と貢献、6. 表現力、7. 業務への適正(ママ)、8. セルフコントロール、9. 面接者の心証の9項目となっており、複数の面接者がつけた点数の平均点が、面接評価シートの総合評価点数となっていた。

イ 項目1から8まではそれぞれ、「大変よい・そのような行動が顕著にみられる」場合は5点、「よい・そのような行動が数多くみられる」場合は4点、「普通・そのような行動が見られる時がある」場合は3点、「やや悪い・そのような行動はあまり見られない」場合は2点、「悪い・全くそのような行動は見られない」場合は1点がつけられることとなっていた。

ウ 項目9は、「ぜひ採用したい」場合は10～9点、「採用してもよい」場合は8～6点、「採用しない方がよい」場合は5点以下がつけられた。

エ 総合評価点の判定は、項目1から9の合計点が30点以上で合格とされ、ただし、1から8の項目の中で一つでも1点がつく、又は「9. 面接者の心証」を5点以下とする面接者がある場合は、総合評価点にかかわらず不合格とされた。

オ A2の面接評価シートにおける評価は、合格点であった。

【丙4】

(3) 能力実証調査票

ア 能力実証調査票は、応募者が配置されている学校の校長及び教頭などの学校用務員の勤務状況を把握している者が作成した。

評価項目は、大きくⅠ 能力考課、Ⅱ 所見に分かれており、Ⅰ 能力考課は、1. 勤務状況、2. 積極性、3. コミュニケーション、4. 組織的行動と貢献、5. 業務への適正（ママ）、6. セルフコントロールの6項目から構成され、さらに、項目の1と4は評価項目が2つに分かれており、Ⅰの評価項目は合計8項目となっていた。

イ Ⅰの8項目は主に教頭が記入することとされており、それぞれ、「このような行動が顕著に見られる」場合は5点、「このような行動が、よく見られる」場合は4点、「このような行動が、一定程度見られる」場合は3点、「このような行動が、あまり見られない」場合は2点、「このような行動が、全く見られない」場合は1点がつけられることとなっていた。

ウ Ⅱについては、校長の総合的な所見や意見をもとに、60点満点で点数をつけることとされていた。

エ 総合評価点の判定は、Ⅰで合計24点以上、かつⅡで36点以上の場合に次年度の任用について「適」とされ、ただし、Ⅰの項目の一つでも1点がついた場合は「否」とされていた。

オ A2の評価は、ⅠについてはC4教頭が、ⅡについてはC3校長が行った。

Ⅰ 能力考課について、C4教頭は、A2が遅刻や早退が多いこと等を理由に20点の合計評価点をつけた。

Ⅱ 所見について、C3校長は、A2が他者との協調や行政のルールとの折り合いに困難があること等を理由として30点の評価点をつけた。

【丙5、丁11、丁12】

(4) 選考結果

ア A2の面接評価シートと能力実証調査票の合計点数は、応募者22名のうち、辞退者4名を除く18名中、17位であった。

イ 市教委により合否が判断された結果、A2は令和2年度の会計年度任用職員の学校用務員として任用されなかった。

ウ 令和2年度の会計年度任用職員として任用された者の中には、組合の組合員が2名含まれている。

【丙2、丙3、審査の全趣旨】

6 A2の評価の根拠となった行動について

(1) 遅刻・早退について

ア 市教委と教育支部との間では、用務員の業務内容や勤務条件について双方が確認した文書「確認事項」を作成しており、内容に変更があった場合や、変更がない場合でも3年ごとに確認するものとされている。

平成21年5月1日時点の確認事項には、用務員の勤務について、

- 1) 勤務時間は、8時30分～17時とする。
- 2) 休憩時間は、12時～12時45分までとする。
- 3) 上記勤務時間は原則とし、業務の必要に応じて勤務時間を増減せずに変更することができる。

以上の勤務時間を越えるときは、時間外勤務手当（略）を支給するものとする。

と、記載されていたが、その後、同24年6月1日時点の確認事項からは「上記勤務時間は原則とし、業務の必要に応じて勤務時間を増減せずに変更することができる。」の一文を削除することとなり、令和元年9月20日時点の確認事項にも当該一文は記載されていない。

【甲28、甲62、丁16、第1回審問証人A2 42・43頁】

イ A2がC8中学校で任用されていた際、超過勤務手当はつかないので、超過勤務をした場合には、自分で超過勤務の時間を記録し、累積が8時間になったら出勤簿上は出勤として1日休み、管理職に報告するよう学校事務から指示された。

【甲69、第1回審問証人A2 45頁】

ウ A2がC9中学校で任用されていた際、超過勤務が生じた時間をどうすればよいか教頭に確認したところ、教頭から、A2に任せるので自分で超過勤務の時間を管理するよう指示があったため、A2は、超過勤務が生じた際には、その時間を記録し、他の日の出勤時間を遅くしたり、退勤時間を早めたりするなどして勤務時間を自分で管理していた。

【甲69、審査の全趣旨】

エ A2がC10中学校で任用されていた際、任用通知書には超過勤務手当が支給されるとあるのに、実際には支給されないのはおかしいと訴えたところ、学校事務から超過勤務届を出すよう指示され、超過勤務手当が支給されるようになった。

【甲69、第1回審問証人A2 45・46頁】

オ A 2 が C 2 小学校で任用されていた際、A 2 は、超過勤務が生じた際には、他の日の出勤時間を遅くしたり、退勤時間を早めたりするなどして勤務時間を自分で管理していたところ、C 4 教頭は、A 2 に対し、遅刻や早退、必要以上の外出をしないよう、複数回注意した。

【丁 12、第 1 回審問証人 A 2 54・55 頁】

(2) 給食室の設備修繕について

ア 平成 30 年 8 月 28 日に行われた市教委と教育支部との団体交渉において、民間委託された給食業務に学校用務員がどこまで関わることができるかについて話し合われた。教育支部は、給食業務の全てが民間業者に委託されている場合、給食業務で出たごみのごみ出しや、給食室の設備の修理は民間業者がしなければならず、学校用務員がそれらの業務を行った場合、偽装請負になると主張していた。

【甲 36、第 1 回審問証人 A 2 38・39 頁】

イ C 4 教頭が A 2 に対し、給食室の設備の修繕を依頼したところ、A 2 は、給食業務が民間委託されている場合、直営の用務員が給食室の設備の修繕をすると職業安定法第 44 条違反の偽装請負になるとして、拒否した。

【丁 14、第 1 回審問証人 A 2 38 頁】

7 A 2 の組合活動について

(1) A 2 は平成 22 年 2 月に臨時職員として初めて組合に加入し、同 25 年には執行委員、同 26 年には女性部の役員になり、令和元年 8 月には教育支部の支部長になるなど、組合員として活動していた。

【甲 69、第 1 回審問証人 A 2 32 頁、審査の全趣旨】

(2) 同年 11 月 18 日に行われた団体交渉において、市から提案された分限指針について、組合委員長が、内容によっては受け入れられない場合があると発言したが、他方、A 2 は、全く受け入れられない旨発言したところ、Y 1 市長は、全く話を聞かないのであればこの場から出ていくよう示唆する趣旨の発言を行った。

【甲 10、第 1 回審問証人 A 2 31・32 頁】

(3) 同 2 年 1 月 20 日に行われた団体交渉において、A 2 が、会計年度任用職員に評価制度を適用することはおかしい旨発言したところ、Y 1 市長は、組合全体としてその意見で良いのか、という趣旨の発言をした。

Y 1 市長の発言に対し、A 2 が「そうですよ」と発言すると、Y 1 市長は、「あなたの意見を一人だけ言わないでください。組織全体の意思決定として私は聞いているんです。」と発言した。

【甲 12、第 1 回審問証人 A 2 33・34 頁】

(4) C 2 小学校のホームページに児童の答案用紙が誤って掲載されたことについて

て、同年2月10日、C3校長が朝礼において、誤って答案用紙を掲載した教員に説明するよう求めたところ、A2は、個人責任にされたら怖くて働けなくなる旨発言した。

【第1回審問証人A2 43・44頁】

(5) 同年3月、A2は臨時職員の学校用務員の任用終了に反対する組合ビラを配布した。

【甲18】

(6) A2は同年4月以降、再度任用されなかったため、組合が定める組合員の要件である「奈良市の職員であること」を満たさなくなった。

A2は組合に対し、組合規約に基づき特別に組合員の資格を認めるよう求めたが、組合はこれを認めなかったため、A2は組合員の資格を失うこととなった。

【甲69、審査の全趣旨】

8 関係する不当労働行為救済申立事件

(1) 令和2年11月5日、組合は、本件申立てに先立って当委員会に対し、A1及びA2の任用終了が組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入にあたること、市の団体交渉における対応が不誠実であったことなどを理由として、不当労働行為救済申立てを行った（令和2年（不）第3号事件）。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 組合は、A1及びA2に対し、組合執行部を批判する内容のビラを配布したことについて謝罪文を提出するよう求め、謝罪文の提出がない場合には、令和2年（不）第3号事件を取り下げを同3年3月12日付け文書により通知したが、A1及びA2は謝罪文の提出に応じなかった。

【甲2、甲3、審査の全趣旨】

(3) 同年4月1日、組合は、令和2年（不）第3号事件を取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

第5 判断

1 申立人は、申立人適格を有するか。（争点1）

(1) 不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労働組合法第7条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。この趣旨に照らせば、使用者が同条第3号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てをすることについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立人適格を有すると解されている。

(2) 被申立人は、組合員個人が救済申立てする場合、単に組合員であるということ

のみをもって申立てすることはできず、当該不当労働行為によって自己の権利利益を侵害され、又は侵害されるおそれのある者に限り申立てが認められるのであり、申立人には直接の利害関係がないため、申立人適格がない旨主張する。しかしながら、個々の組合員は労働者の団結権を有し、使用者の支配介入行為によって権利利益を侵害されるおそれのある者と解すべきであり、また、本件申立ては直接の利害関係を有するA 1及びA 2の意思に反するものではなく、同人らもそれを望んでいるという事情もあり、組合員である申立人は申立人適格を有すると解するのが相当である。

(3) そこで、本件についてみると、前記第4の1(2)イのとおり、申立人X 1は組合の組合員である。

したがって、申立人は労働組合法第7条第3号について、不当労働行為の救済を求める申立人適格を有する。

(4) 本件では、労働組合法第7条第3号のほか、同条第1号についても申立てがなされているため、1号についても申立人適格を有するかについて、以下検討する。

一般的に、1号の申立人適格が認められるのは、不利益取扱いを受けた労働者個人のほか、不利益取扱いを受けた労働者が所属する労働組合やその上部団体であると解されているところ、本件においてA 1及びA 2が申立てを行わず、申立人が本件申立てを行った経緯としては、前記第4の3(5)及び7(6)のとおり、組合がA 1及びA 2の任用終了後の組合員資格を認めず、さらに、前記第4の8のとおり、当初は組合が不当労働行為救済申立てを行っていたが、A 1及びA 2が組合執行部と対立し、組合が不当労働行為救済申立てを取り下げようとしたことから、組合員資格を持つ申立人がA 1及びA 2の意向を受けて、除斥期間が経過する直前に申し立てたということである。

(5) 上記のような事情があるにもかかわらず、直接不利益取扱いを受けた労働者個人にしか申立人適格が認められないことを理由として、除斥期間の終期が迫った時期に申立人の申立人適格を否定すると、組合執行部の方針とは異なる方針の組合員の不利益取扱いについては、事実上救済申立ての機会が失われることとなり妥当でない。よって、以上のことから、本件の具体的事情の下においては、本件申立てのうち労働組合法第7条第1号についても、申立人に不当労働行為の救済を求める申立人適格を認めるのが妥当と解する。

2 被申立人が、A 1及びA 2の任用を令和2年3月末で終了したことは、組合員であること又は正当な組合活動を行ったことの故をもって行われた不利益取扱いにあたるとともに、組合に対する支配介入にあたるか。(争点2)

(1) 不当労働行為の成否の判断に先立ち、公務員の任用を取り巻く現行の法体系について検討するに、公務員の任用は、私法上の労働契約関係ではなく、公法

上の行政行為であると解されている。

このような現行の公務員の任用をめぐる法体系の下において、仮にA1及びA2を再任用しなかったことが不当労働行為であると認められたとしても、民間労働者の雇止め法理を類推適用すべきとはいえず、行政行為である公務員の任用を市に対して労働委員会が命ずる余地はないと言わざるを得ない。

- (2) しかしながら、公務員であつても不当労働行為意思に基づき「不利益取扱い」ないし「支配介入」が行われたと認められる場合には不当労働行為が成立し、その他の適切な救済命令を発することができるというべきであるため、不当労働行為の成否の判断にあたり、不当労働行為意思の有無について以下判断する。

ア 令和3年(不)第1号事件

ア) A1を任用しなかったことに、合理的な理由があるといえるか。

市は、令和元年9月から同2年3月までのA1の職は用務員ではなく「用務員補助」であり、同年4月以降、「用務員補助」の職がなくなったため、再度の任用を行わなかったと主張するが、前記第4の2(5)のとおり、任用通知書にはA1を「臨時職員(用務員)として任用します。」とした上で、従事する業務の内容として「用務員補助」と記載されていることから、職種が「用務員補助」に変わったのではなく、用務員として従事する業務の内容が「用務員補助」になったといえることができるため、A1が用務員ではなく「用務員補助」であったとする市の主張は採用できない。

そこで、C1出張所の用務員を3名から2名に削減したことの合理性について検討する。

申立人は、現在のC1出張所では人員不足により安全管理上の問題があり、C1出張所の用務員を削減したことに合理性はないと主張する。

しかしながら、C1出張所に安全管理上の問題が生じている事実を認めるに足る証拠はなく、他方、しみんだより配布業務の民間委託によってC1出張所の用務員の業務量が削減されたことで、最少の経費で最大の効果を挙げるために市がC1出張所の用務員数を削減したことには合理性があるものと思料する。

イ) A1を任用しなかったことは、組合員であることを理由とするものか。

申立人は、A1以外のC1出張所の用務員は令和2年4月以降も引き続き会計年度任用職員として任用されている中、A1が任用されなかったのは組合員であることが理由であると主張する。

しかしながら、A1が任用されなかった経緯は前記第4の2(7)、(8)、(9)のとおりであり、A1が組合活動を行っていたことは認められるものの、このことと、市が組合嫌悪感情を持っていたことが結びつくものとは

認められず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

ウ) 小括

以上のことから、しみんだより配布業務の民間委託により業務量が削減され、用務員数を削減する必要性があった市が、円滑に業務を継続させるために1年の間限定してA1を臨時的に用務員として任用していたが、業務の引継ぎが円滑に行われたことから、予定どおりA1の任用を終了させたと認められ、申立人の主張には理由がない。

イ 令和3年(不)第2号事件

ア) A2を任用しなかったことに、合理的な理由があるといえるか。

申立人は、令和2年度の学校用務員の選考方法には合理性がない旨主張するが、選考方法については使用者に広い裁量権があると解され、本件選考方法が不合理であると判断するに足りるような事情は認められない。次に、当該選考方法に基づいたA2への評価の合理性について検討する。前記第4の5のとおり、A2の面接評価シートの総合評価点数は合格の基準点以上であった一方、能力実証調査票においてC3校長及びC4教頭がA2につけた点数は、いずれも合格の基準点を満たさない低い点数であった。

申立人は、低評価の根拠となるような事実はなく、合理性がない旨主張するが、評価の根拠とされた主なA2の行動は前記第4の6のとおりであり、C3校長やC4教頭が、これらのA2の行動をもとに、前記第4の5(3)のとおり、I 能力考課において合計評価点数20点という次年度の任用について不適となる評価(適評価は合計評価点数24点以上)がなされ、II 所見において30点という次年度の任用について不適となる評価(適評価は評価点36点以上)がなされ、結局、任用の基準を満たさないと評価したことには不自然な点は見受けられない。

イ) A2を任用しなかったことは、組合員であることを理由とするものか。

申立人は、Y1市長がA2の組合活動を嫌悪して、A2に当該選考において不当に低い評価をつけさせ、任用しなかったと主張する。

前記第4の7(2)、(3)のとおり、A2が団体交渉においてY1市長と発言のやり取りをしたことや、その他の組合活動を行っていたことは認められるが、Y1市長の発言内容から組合嫌悪の感情を看取することはできない。

また、申立人はA2が組合員としてC3校長に意見したことを、C3校長及びC4教頭が嫌悪して当該選考において低い評価をつけたと主張する。しかし、前記第4の7(4)のとおり、A2がC3校長に対してA2個人の意見として発言したことは認められるが、当該発言が組合活動の一環として行われたものとしてC3校長やC4教頭が認識していたかどうか、また、その他のA2の組合活動についてもC3校長やC4教頭が同様に認識していたかど

うかは明らかではなく、上記の他にC3校長やC4教頭がA2の組合活動を嫌悪して上記選考において低い評価をつけたと認めるに足りる証拠はない。

ウ) 小括

以上のことから、A2に低い評価点数をつけ、再度任用しなかったことに不自然な点は見受けられず、組合嫌悪の感情に基づいて行われたと認めることはできないため、申立人の主張には理由がない。

ウ 不当労働行為の成否

以上のとおり、A1及びA2の任用終了について、不当労働行為意思を認めることはできず、不当労働行為は成立しない。

3 本件申立ての被申立人について

労働組合法第27条に規定される使用者は、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ころ、令和3年(不)第2号事件は被申立人を市教委として申し立てられたが、前記第4の1(1)イのとおり市教委は市の執行機関の一部であり、独立した権利義務を有する主体は市であるというべきであるため、当委員会としては、審査の経過を踏まえ、本件申立ての被申立人は市であると判断した。

4 長期間任用された非正規公務員への対応について

本来、臨時職員の任用については、地公法第22条第5項において、「緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において・・・その任用を6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。」と規定され、あくまで短期間の任用を予定したものである。しかし、これまで多くの自治体において財政的な理由で正規職員数を減少させ、人員が不足した分を臨時職員で補ったり、事務の便宜のために長期間にわたって臨時職員の任用を繰り返すといった本来の法の趣旨とは合致しない不適切な任用が行われるなど、不安定な身分の非正規公務員を生み出していたという実態があったことから、非正規公務員の適正な任用、勤務条件を確保すること等を目的として、適切な募集を行った上で、競争試験又は選考により、客観的な能力の実証を行い、かつ、一会計年度ごとにその職の必要性を吟味した上で任期ごとに客観的な能力実証に基づき十分な能力をもった者を任用するという会計年度任用職員制度が令和2年4月より導入された。

前記判断のとおり、A1及びA2を臨時職員として再度任用しなかったことは不当労働行為にはあたらないものの、前記第4の4(1)のとおり、A2は臨時職員の学校用務員として11年余り任用され続けており、本来の法の趣旨に合致しない形での任用を繰り返したのは市であるにもかかわらず、長年の間任用されていた臨時職員の任用を会計年度任用職員制度の導入を一つの契機として打ち切るこ

とは、雇止め法理によって保護される民間労働者と比べて不均衡であり、疑問の余地がないわけではない。

長年の間任用され続けた職員の任用終了にあたっては、市としては同人らの長年の貢献を認識した上で、何らかの適切な配慮と措置を取ることが然るべき対応であると思料するものである。

第6 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和4年8月26日

奈良県労働委員会 印
会長 下村 敏博 印