

命 令 書

写

申 立 人 X組合
 代表者 委員長 A 1

被申立人 宍粟市
 代表者 市長 B 1

上記当事者間の兵庫県労委令和3年（不）第2号宍粟市不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、公益委員会議において、会長公益委員米田耕士、公益委員関根由紀、同浅田修宏、同大内伸哉、同岡秀次、同林亜衣子、同藤森泰宏が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

申立人X組合から令和3年5月27日付け及び同年11月18日付けで申入れのあった団体交渉における被申立人宍粟市の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当することを確認する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人宍粟市（以下「被申立人」という。）は、令和3年4月1日に調理作業業務等に従事するパートタイム会計年度任用職員として任用したA2（以下「A2」という。）に対し、同年5月18日付けで正式採用を不可とし条件付採用期間を延長する旨通告した

(以下「本件通告」という。)

本件は、本件通告を受けてA2が申立人X組合(以下「申立人」という。)に加入し、申立人が被申立人に対し本件通告に係る説明を求めて令和3年5月27日付け及び同年11月18日付けで申し入れた団体交渉(以下併せて「本件団体交渉」という。)において、被申立人が申立人の理解を得ようとする説明を行わなかったこと等が不誠実であり、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

被申立人は、本件団体交渉に誠実に応じなければならない。

第2 本件の争点

本件団体交渉における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人は、主として中播磨地域に職場か住居地のある労働者を中心に組織する労働組合であり、審査終結時の組合員数は22人で、被申立人においてA2の外に組合員はいない。

(2) 被申立人は、肩書地に本庁舎を置く普通地方公共団体で、地方自治法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づく行政委員会として宍粟市教育委員会(以下「市教委」という。)を設置しており、市教委事務局教育部こども未来課(以下「こども未来課」という。)が認定こども園を所管している。

2 A2の任用期間終了までの経緯

(1) 令和3年4月1日(以下、令和3年であることが明らかなものは元号及び年の記載を省略する。)、A2は、宍粟市立B2こども園(以下「こども園」という。)の調理作業業務等に従事するパートタイム会計年度任用職員として任用された。任用期間は同日から令和4年3月31日までで、うち任用から1か月間は条件付採

用期間とされた。

- (2) こども園の調理室（以下「調理室」という。）には、A 2 の外に栄養士 1 人及び調理員 2 人（以下、栄養士及び調理員を「同僚職員」という。）が勤務しており、一日の業務は栄養士を中心に調理員 2 人の 3 人体制で行っていた。
- (3) 4 月 23 日、A 2 は、同僚職員である B 3 調理員（以下「B 3 調理員」という。）から、「前の職場ではどうしていたんですか。」、「仕事できていたんですか。」、「それでよく務まりましたね。」と言われた。
- (4) 5 月 7 日、勤務中にめまいを起こした A 2 は、B 3 調理員から「めまいがするような人はここで働いてもらっては困ります。」、「早く帰ってください。」と言われ（以下、上記(3)の発言と併せて「B 3 調理員の発言」という。）、早退した。
- (5) 5 月 8 日、A 2 は、こども園園長 B 4（以下「B 4 園長」という。）に電話をかけ、B 3 調理員の発言について相談したところ、B 4 園長から「それやったら仕事を辞めますか。」、「人数は足りているので、ほかの仕事を探しますか。」等の発言があった（以下「B 4 園長の発言」という。）。
- (6) 5 月 10 日、A 2 は、こども未来課を訪問し、こども未来課副課長 B 5（以下「B 5 副課長」という。）及び同課副課長 B 6（以下、2 人併せて「B 5 副課長ら」という。）に対し、B 3 調理員の発言について相談した。
- (7) 5 月 11 日、B 4 園長が調理室に入り調理業務の様子を確認した。翌 12 日、B 5 副課長らが調理室の窓越しに A 2 の仕事ぶりを確認した。
また、A 2 は、同月 11 日及び 12 日に B 4 園長と面談したほか、同月 14 日に B 4 園長及び同僚職員と話し合いをした。
- (8) 5 月 18 日、市教委事務局教育部次長兼こども未来課長 B 7（以下「B 7 次長」という。）は、A 2 に対し、下記の通告書（以下「通告書」という。）を手交し、本件通告を行った。

任用期間	令和3年4月1日～令和4年3月31日
条件付採用期間	令和3年4月1日～令和3年4月30日
正式採用の可否	不可 ただし、条件付き採用期間を令和3年5月31日まで延長する。
根拠法令	地方公務員法第22条の2第7項
<p>(勤務実績不良又は適格性を著しく欠くと思慮される具体的事実等)</p> <p>1. 勤務実績 業務手順の理解が遅く、一つ一つの作業時間が遅いため業務の停滞を招いている。周りの状況をみて動くことが難しい。</p> <p>2. 職務に対する適格性 上司や同僚からの指導に対して素直に受ける態度が見られない。</p> <p>条件付き採用期間内に改善が見られない場合には、宍粟市職員の分限及び懲戒に関する手続き及び効果に関する条例第3条の規定に基づき免職とします。</p> <p>免職の事由：分限免職 勤務成績が不良で、その職に必要な適格性を欠くと認める。</p> <p>令和3年5月18日</p> <p style="text-align: right;">宍粟市教育委員会</p>	

(9) 5月31日、B7次長は、A2に対し、「通知書」と題する文書を手交した。当該通知書には、「条件付採用期間における評価の結果、正式採用に至りませんでしたので通知します。なお、任用期間を令和3年6月30日までとします。」と記載されていた。

(10) 被申立人は、6月30日にA2の任用期間が終了したものととして扱った。

3 A2の申立人加入と団体交渉申入れ

5月23日、A2は、本件通告について申立人に相談した。その後、A2が申立人に加入し、申立人は、被申立人に対し、5月27日付け団体交渉申入書で団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）を申し入れた。同申入書には、A2が申立人に加入した旨の通知及び、要求事項として「令和3年5月18日付でA2に出された『通告書』は、分限免職の理由について、全く納得ができないため、撤回してください。」と記載されていた。

4 第1回団体交渉

6月25日、第1回団体交渉が実施された。申立人側からは、申立人委員長A1（以下「A1委員長」という。）、同書記長A3（以下「A3書記長」という。）、A2及び外1人の計4人が、被申立人側からは、市教委事務局教育部長B8（以下「B8部長」という。）、同部次長B9（以下「B9次長」という。）、B7次長及び宍粟市総務部総務課長B10（以下「B10課長」という。）の計4人が出席し、市役所内において午後6時から午後8時まで行われた。

第1回団体交渉の主な内容は次のとおりである。

(1) 本件通告に係る手続及び申立人の要求事項について

ア 団体交渉の冒頭、B7次長は、本件通告について、①あくまで地方公務員法第22条の規定に基づく条件付採用期間における勤務評価により、正式な採用はできないという判断に至った、②本来、令和3年4月末で判断する必要があったが、1か月では勤務評価を適正に行うことが難しかったため、同法の規定に基づき同年5月末まで条件付採用期間を延長した、③条件付採用期間を2か月設けて勤務評価をしたが、正式な採用ができないと判断した旨述べた。これを受けて、申立人側は、地方公務員法第22条の評価の結果、どこがどう失職につながるのか聞かせてほしい、本件通告についてA2本人が納得していない、A2への聞き取りを行ったのかと述べた。

イ B7次長は、A2に対する評価の内容について、A2の仕事ぶりを見て、一つ一つの作業にとっても時間がかかり、作業工程に関して同僚職員の手を取っていることを確認したこと、また、調理業務は協調性が欠かせないため、コミュニケーションをよ

くするように個人面談で何度も伝えたが、言った、言わない、聞いた、聞いていないというようなことが多々見られたことを総合的に判断した旨述べた。

ウ 申立人側が、こども未来課はB4園長からの聞き取りに基づいて本件通告を行ったのかと質したところ、B7次長は、B4園長がA2に対する一次評価（以下「一次評価」という。）を行い、その後、B7次長がA2に対する最終評価である二次評価（以下「二次評価」という。）を行った旨答えた。

エ B8部長が、第1回団体交渉に係る申入書の要求事項から、申立人の要求は本件通告に関する確認であると捉えている旨述べると、申立人側は、本件通告に係る手続ではなく、その判断の根拠となる事実、理由が正しいかどうかを確認したいと述べ、「仕事が遅いということも、コミュニケーションが不足しているということも、具体的にどういうことなのか聞かせてほしい。」と述べた。

(2) 本件通告に係る説明について

ア B4園長が出席しなかったことについて

(ア) 申立人側が、申立人は一次評価を問題にしようとしているが、B4園長が出席していないので正確なことが分からない、質問には誰が答えるのかと質したところ、B7次長は、B4園長が記録を残していると述べた。

申立人側は、被申立人はB4園長の評価が正しいという仮定での受け答えであるが、申立人はB4園長の評価そのものについて疑問を持っていると述べた。B7次長が、二次評価はB7次長自身が実施している旨述べると、申立人側は、「その判断の前提となる事実関係を確認するために、私はここに来ている。」と述べた。B7次長が、事実関係について何を確認するのかを尋ねたところ、申立人側は、「園長が最初にきちんと工程が分かるように示した上で、作業にかかる時間を計ったのかどうかということ」及び「パワハラまがいの言動が園長の方からあったようです。その点についても質問したいんですけどね。なぜ園長がいられないんですか。この場に。」

と述べ、B 4 園長の団体交渉への出席を求めた。

(i) A 2 は、B 4 園長は A 2 がこども未来課を訪問した翌日の 5 月 11 日に初めて調理室に入ってきたのであり、それまでに仕事の様子を聞かれたことなどはなかった旨述べた。B 7 次長は、B 4 園長の記録によると、B 4 園長は 5 月 8 日に A 2 の電話を受けて、11 日、13 日及び 14 日にも A 2 と話をしている旨述べた。

(ii) A 2 が、本件通告について、「早い段階で解雇って書くのか意味が分からない。」と述べると、B 7 次長は、4 月の 1 か月間が評価期間であるため、当然、4 月末までの間に評価していると述べた。

A 2 が、B 4 園長は評価期間中は一度も調理室に入ってきたことがなく、A 2 の手が遅いことが分かるのかと質したところ、B 7 次長は、園長がこども園全体の業務の管理をしているため見ているはずであると述べた。

(iii) 団体交渉中、申立人側は B 4 園長の出席を繰り返し求めたが、被申立人側は、B 4 園長はあくまでも一次評価者であり、二次評価者である市教委事務局の管理職が団体交渉に出席しているため B 4 園長を呼んでいない旨説明し、申立人の求めには応じなかった。

イ 勤務実績について

(iv) 通告書に、勤務実績不良と思慮される具体的事実等として、「業務手順の理解が遅く、一つ一つの作業時間が遅いため業務の停滞を招いている。周りの状況を見て動くことが難しい。」と記載されていること（以下「勤務実績不良」という。）について、B 7 次長が、5 月 12 日に B 5 副課長らがこども園を訪問し A 2 の仕事ぶりを確認した旨述べた。これに対し、申立人側は、A 2 の仕事ぶりはそんなに簡単に分かるのかと質した。B 7 次長は、B 5 副課長らから 5 月 12 日の A 2 の様子として、①クラスごとの食器を何度も数えて時間が過ぎているが、周りの状況を気にかける気配がない、②和え物の味見を素手で行い、その手を洗わずに盛り付けを続けた、③

盛り付けに無駄な動きがあるため動作が遅く、均等な量の盛り付けができていなかった旨報告があったと述べた。申立人側は、その様子を見てA 2に改善のアドバイスがなかったのかと質したところ、B 7次長は、A 2に通告書を手交した際に面談を行い、改善するよう話をした旨述べた。

(イ) A 2が、調理業務が給食の開始時間に間に合わなかったことはない旨主張したところ、B 7次長は、それは同僚職員がカバーしているからであると聞いており、A 2の調理員としての仕事ぶりについての評価をしていて、A 2に手が掛かっているという報告がある旨述べた。

(ロ) 申立人側が、食器の数え方や盛り付けの量が調理員によって違うためA 2が作業をしている途中でやり直しをさせられる旨述べたところ、B 7次長は、そのようにして、やり方を共有しているのであり、3人体制で作業をするのだから、共有しながら仕事をするよう繰り返し伝えている旨述べた。

ウ 職務に対する適格性について

(ア) 通告書に、適格性を著しく欠くと思慮される具体的事実等として、「上司や同僚からの指導に対して素直に受ける態度が見られない。」と記載されていること（以下「職務適格性欠如」という。）について、申立人側は、コミュニケーションの問題はA 2だけにあるのではなく職場全体にある旨指摘した。これに対し、B 7次長は、同僚職員がA 2に業務のやり方を共有したが、A 2には内容を理解してもらえないとの報告がある旨述べた。申立人側が、A 2が十分に理解するまで伝えているのかと質したところ、B 7次長は、「ちゃんと伝えたと言っているわけですから、それ以上、どう確認ができるんですか。」と述べた。申立人側がA 2が納得したかを確認すべきであると述べたところ、B 7次長は、その機会を何度も持ったと述べた。

(イ) 申立人側は、B 4園長にハラスメント行為がある場合、A 2がコミュニケーションを取ろうと努力しても取れないのであって、被申立人は、このような事実関係を無視して一方

的な意見だけを取り上げて判断している旨述べた。A 2は、同僚職員とは普通に会話していると述べ、「何でコミュニケーション不足って言われるか。」と抗議したところ、B 7次長は、コミュニケーションとは業務の役割、分担の確認ができているかであると述べた。

(3) ハラスメント該当性について

ア B 3 調理員の発言

(ア) B 7次長は、B 3 調理員の発言についてA 2 から相談があったので、B 3 調理員の発言がハラスメントに該当するかについての実態調査として自身が聞き取りをしたが、双方の言い分が全く違っていた旨述べた。

(イ) A 2 が、B 3 調理員の発言について、『こんなめまいがする人に、ここで働いてもらっては困ります。』って、すごい言い方をされて」、「B 3 さんに、あんな言い方をされたら、おられないでしょ。こんなところで働いてもらったら困りますって言われたら。」と述べたのに対し、B 7次長は、B 3 調理員に聞き取りをしたところ、そのようなきつい言い方はしていないと言っていたと述べた。

(ウ) A 2 は、B 3 調理員からの細かな指示を守っているにもかかわらず、B 3 調理員から、「前の職場では仕事できていましたか。」、「よう仕事務まってきましたね。」などと言われ、さらに、他の同僚職員のミスであるのに、A 2 が叱責されたことから、これ以上は耐えられないと思い園長に訴えたと述べた。

イ B 4 園長の発言

(ア) 申立人側が、B 4 園長の発言がハラスメントに該当する旨主張したところ、B 7次長は、B 4 園長の発言がハラスメントに該当するかについてB 4 園長に確認したが、会話の中でいくつかやり取りがあつて、そのようなつもりで言っていないとの返答があつたと述べた。

(イ) 申立人側は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(以下「労働施策総合推進法」という。)では、事業主や管理職の責務が定めら

れているところ、B4園長は管理職であり、管理職が「そしたら辞めたらどうですか」のような発言をすることは非常に重いものであるが、被申立人はその認識を持っているのかと尋ねたのに対し、B7次長は、A2からの訴えがあったためすぐに確認したが、2人の電話におけるやり取りなので、それ以上の確認はできない旨述べた。

申立人側は、当事者であるB4園長の聞き取りだけでは不十分である旨主張し、労働施策総合推進法に基づいて事業主や管理職の責務について答えるよう求めたところ、B10課長は、市役所の全庁的な取組みとなっており、事業主の責務として、研修を実施し、ハラスメントの問題が発生した職場においては、被害者からの申出があれば双方から状況を聞き取り、職場の第三者からも聞き取るのが一般的なルールであると述べた。B7次長は、A2からの訴えに基づき、同僚職員から聞き取りを行ったほか、5月18日及び同月31日に、A2とも面談した旨述べた上で、「正直、これ以上、何ができたのかなってところはあります。」と述べた。

(4) 団体交渉決裂の経緯

ア 団体交渉終盤において、申立人側は、「もうなんか、おんなじことしか言われてないけど、解雇撤回してもらえるのかどうかだけ聞きたいんやけど。」「パワハラ的事实は確認されているけど、確認した結果、撤回されんわけやね。別に撤回してもらわんでもええけど、するかせんかだけ答えてくれます。」と詰め寄ったのに対し、B8部長は、B3調理員の発言については、一定の調査をしたが、双方の主張が食い違っていると聞いたので、もう一度調査すると述べた。

これに対し、申立人側は、「そんなこと聞いたんじゃない。解雇撤回するんか、せえへんのんか。ということを知いとんやけど。」と述べ、B8部長は、ハラスメントの事実の確認と身分回復の問題とは別である旨回答したところ、申立人側は、「あったかどうかを確認しても解雇撤回とは別問題なんやろ。」「もうこれ以上話し合いをしても、そちらも解雇撤回の意思はないっち

ゆうことやな。交渉決裂。」と発言し、第1回団体交渉が終了した。

イ 6月28日、被申立人は、A2に対し、B4園長の発言がハラスメントに該当するかについて、正式な調査の実施を希望する場合は同月30日までに回答するよう連絡したところ、A2は、申立人に相談すると述べた。

その後、A2は期限までに回答を行わなかった。

5 本件救済申立て

8月26日、申立人は、本件救済申立てを行った。

6 本件救済申立て後の経緯

(1) 11月10日に実施した本件第2回調査において、審査委員長が申立人に対し次回調査期日までに団体交渉を申し入れるよう指示したところ、申立人は、これを了承した。

(2) 申立人は、被申立人に対し、11月18日付け団体交渉申入書で団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）を申し入れた。同申入書には、要求事項が下記のとおり記載されていた。

「2. 要求事項

(1) A2に対する一次評価の文書を開示すること。

(2) 一次評価の内容についてお尋ねしたい箇所がある場合には、その場でご返答をいただきたいので、一次評価作成者であるB2こども園園長・B4氏に団体交渉の場に同席していただくこと。

(3) 一次評価が分限免職の理由になっていない場合、あるいは、事実に基づいた評価をしていない場合は、A2の分限免職を撤回すること。」

(3) 被申立人は、申立人に対し、11月29日付けで「第2回団体交渉について（回答）」と題する文書を送付し、上記(2)の要求事項に対し、下記のとおり回答した。

「2. 要求事項について

(1) 一次評価の文書開示について

条件付採用期間中の職員の勤務成績評価の開示については、人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の

確保に支障を及ぼすおそれがあることから、宍粟市個人情報保護条例第19条第1項第6号エの規定により開示できません。

(2) B2 ことも園長の同席について

今回の件は、教育委員会が最終的に評価決定したもので、団体交渉の場における質疑については、最終評価者たる教育委員会職員が誠意をもってお答えするため、B2 ことも園長の同席は必要ありません。

(3) 分限免職の撤回について

今回の件は、条件付採用期間における勤務評価により正式採用に至らなかったものであり、分限免職にはあたりません。」

7 第2回団体交渉

12月8日、第2回団体交渉が実施された。申立人側からはA1委員長、A3書記長及びA2の計3人、被申立人側からはB8部長、B9次長、B7次長、B10課長及びB5副課長の計5人が出席し、市役所内において午後6時25分から午後8時55分まで行われた。

第2回団体交渉の主な内容は次のとおりである。

(1) 本件通告に係る手続について

ア 団体交渉の冒頭、申立人側は、第1回団体交渉で納得できる答えが聞けなかったため改めて団体交渉を申し入れたと述べ、本件通告の理由について納得できるような説明を求めた。B7次長は、A2に対する評価について、本来の条件付採用期間である4月末までの勤務評価に加えて、5月末までの1か月間、条件付採用期間を延長して、ことも未来課において二次評価を実施した旨述べた。

イ B7次長は、A2の二次評価について、調理員としての基本的な業務に時間がかかり、同僚職員との連携や打合せにおいて協調性を欠く場面が見受けられたため、A2に改善を求めたが、改善の姿勢が見られず、最終的に、市教委としては、A2本人の資質、能力、性格等から職務遂行に適合せず、職場の配置転

換等を考慮しても、正式な採用は困難であると判断したと述べた。

ウ B 7 次長は、4 月 3 0 日付けで B 4 園長から一次評価の報告があり、5 月 1 2 日に B 5 副課長らがこども園を訪問して二次評価を開始したものである旨述べた。

(2) 本件通告に係る説明について

ア 一次評価について

(7) 申立人側が、一次評価について具体的な説明を求めたところ、B 7 次長は、B 5 副課長らが A 2 と 5 月 1 0 日に面談した内容が 4 月の状況であると述べた。

A 2 が「一次評価は何も聞いてないですよ。」「それ教えてくださいよ。」と述べたところ、B 7 次長は、「そのことは 1 8 日の面談の時にお伝えした内容が一次評価からの流れです。」と述べた。

申立人側は、一次評価が偏っていると考えている旨述べたのに対し、B 7 次長は、一次評価を基に、確認のための二次評価を実施し、一次評価が適正であると判断したと述べた。

申立人側は、手続を問題にしているのではなく、一次評価の内容を問題にしていると主張し、一方的な評価を下すことについて、制度的に問題がないと言い切れるのかと質したが、B 7 次長は、条件付採用期間を延長し、面談を積み重ねた結果が 5 月 3 1 日の評価になったと回答した。

(4) 申立人側は、A 2 本人が開示を求めているとして一次評価の開示を求めたが、B 1 0 課長は、A 2 に限ったことではなく、一般的には、正式採用するかしないかの一次評価は、公表が前提になるのであれば、正当な評価ができない恐れがあるので開示できない旨説明した。

イ 勤務実績について

(7) 勤務実績不良について、申立人側が、A 2 に対し研修やトレーニング等はなかったのかを尋ねたところ、B 7 次長は、A 2 の調理員としての経験を考慮して採用したと述べ、野菜の下ごしらえ等は単純作業であり、業務に入る前の事前の打

合せて足りると判断したと回答した。

- (イ) B 7 次長が A 2 の作業が非常に遅く周囲との連携が取れていない旨述べると、A 2 は、それにより業務がどれほど遅れたのかと質した。B 7 次長は、5 月 1 2 日に B 5 副課長らがこども園を訪問し、調理室の窓越しに A 2 の仕事ぶりを確認した内容として、食器を何度も数え直し周囲の状況を気にかけない、盛り付けの作業に無駄な動きがあり非常にゆっくりで、盛り付けた量も子供の月齢に合っておらず同僚職員がやり直しをしている様子であった旨回答した。
- (ロ) 申立人側は、「A 2 の作業手順が遅いとかいうのは、そちらが遠巻きに何日か見てはった結果やということは分かりました。」と述べた。

ウ 職務に対する適格性について

- (ア) 職務適格性欠如について、B 7 次長は、A 2 には同僚職員との連携や打合せにおいて協調性を欠く面があり、個人面談において指摘し、これから一緒に改善しようと提案したが、A 2 は指摘を認めようとせず、改善に取り組む姿勢も見受けられなかった旨述べた。
- (イ) 申立人側が、A 2 が協調性を欠くとの評価は、その背景に A 2 へのハラスメントの事実があるのではないかと申立人は再三尋ねており、今後、新たに調査をしないのかと質したところ、B 7 次長は、その都度双方から話を聞いて、言い分が食い違っていることは確認したが、それを総合的に判断して進めてきた中で、手続に抜かりがあったとは考えていないと回答した。

(3) ハラスメント該当性について

ア B 3 調理員の発言

- (ア) 申立人側が、5 月 1 0 日に A 2 が B 5 副課長らに B 3 調理員の発言について相談した後の被申立人の対応を尋ねたところ、B 7 次長は、翌 1 1 日以降に B 3 調理員から聞き取りを行い、同月 1 8 日に A 2 と面談したところ、A 2 から同月 1 0 日以降はハラスメントが収まったとの発言があったので、

そこで一度区切りとした旨述べた。これに対し、申立人側は、ハラスメントはあったのではないのか、収まったらそれでいいのかと述べた。

(イ) B 3 調理員の発言について、B 7 次長は、B 3 調理員から聞き取りを行ったが、そのような発言はしていないと言っており、同僚職員もそんなことはなかったという話をしている旨述べた。

(ウ) 申立人側が B 3 調理員の発言についての再調査を求めたところ、B 7 次長は、申立人側は一部分だけを切り取って話しており、その前後の話を確認したところ、直接的なハラスメントには該当しないと判断したと述べ、B 8 部長は、手順を追って面談し、双方の言い分も聞いていると述べた。申立人側が、双方の言い分の食い違いが生じた理由の再調査を要求したところ、B 7 次長は、公平な視点で、ハラスメント的な高圧的な発言はなかったと自身が判断したと述べた。

イ B 4 園長の発言

申立人側が B 4 園長の発言について追及したところ、B 8 部長は、B 4 園長が A 2 の体調を気遣い一度病院に行くように勧め、また、体のことを一番に考えて仕事を辞めることも選択肢の一つとして考えてはどうかと発言したものであると述べた。また、B 8 部長が、B 4 園長の発言の前後のやり取りも確認した旨述べると、申立人側は、「彼女の体調を気遣ってそういう言い方をしたということですね。」、「今日の説明で分かりました。ある程度。前後関係があるということ。」と述べた。

(4) ハラスメント該当性の再調査について

ア B 8 部長は、申立人が第 1 回団体交渉において B 4 園長の発言がハラスメントに該当すると主張したため、団体交渉終了後、A 2 に対して直接、ハラスメントの調査手順に則って調査をすると伝えたが、A 2 は、申立人と相談して返答すると述べたものの、返答しなかった旨述べた。

イ 申立人側は、職場において 1 人対その他多数の構図があるという目線で再調査をするよう求めたところ、B 8 部長は、B 4

園長の発言がハラスメントに該当するかについては確認する旨回答した。

ウ さらに、申立人側がB3調理員の発言がハラスメントに該当するかの再調査を求めたところ、団体交渉終了間際になり、B8部長は、ハラスメントについての調査をするかどうかの検討は、弁護士とも相談して返事をする述べた。

8 第2回団体交渉後の経緯

被申立人は、申立人に対し、令和4年1月20日付け「ハラスメントの調査について(回答)」と題する文書により、B4園長の発言については、調査対象外と回答し、その理由として、宍粟市職員のハラスメントの防止等に関する要綱(以下「本件要綱」という。)は、市職員の利益の保護、能力の発揮及び良好な職場環境の形成を目的として、ハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応等に関し、必要な事項を定めているものであるもので、令和3年6月30日付けをもって、既に任用期間を終了しているA2からの調査申出は、受け付けることができないと回答した(以下「令和4年1月20日付け回答」という。)

9 審問を経ずに命令を発することについて

令和4年8月9日に実施した本件第7回調査期日において申立人が、同年9月27日に実施した本件第8回調査期日において被申立人が、審問を経ないで本件の命令を発することに異議がない旨を述べたため、同日、当委員会は、審問を経ずに本件の審査手続を終結した。

第4 判断

本件団体交渉における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。

1 申立人の主張

(1) 本件通告に係る説明について

ア 本件通告に係る理由の説明について

申立人は、「評価の結果、どこがどう失職につながるのか」について説明を求めたが、被申立人は、「一次評価に基づいて問題

があると評価された点につき二次評価を行った結果、正式採用に至らなかった」旨の説明をしたのみであり、A2を正式採用しなかった理由の説明が尽くされなかったことは明白である。

イ B4園長が出席しなかったことについて

申立人は、被申立人は園長の一次評価が正しいとの前提で二次評価の名の下に追認しただけではないかと追及したが、一次評価者である園長が団体交渉に出席せず、申立人の納得できる回答は示されなかった。

(2) ハラスメント該当性について

ア ハラスメント該当性に係る説明

申立人が、園長による一次評価の背景には、職場内のハラスメントがあり、加害者側である同僚職員がA2を職場から排除しようとして園長を巻き込んだ結果、下された評価であることが疑われる旨指摘し、被申立人にハラスメントについての認識を質したが、被申立人は、ハラスメントの加害者及びその同調者からの聞き取りをもって「ハラスメントの事実は確認できなかった」と繰り返すのみで、当事者双方の食い違いを埋める作業を行わなかった。

仮にA2からハラスメントは収まったとの回答がなされたのだとしても、そのことは「ハラスメントが無かった」こととは相違する。

イ 第1回団体交渉が決裂した原因

申立人は、A2に対するハラスメントの有無に関して、被害者側と加害者側とで主張が食い違っているため、追加の調査が必要である旨指摘し、被申立人も同意したが、被申立人が「ハラスメントの有無と、A2の雇用の問題とは別である」と言い放ったため、第1回団体交渉が決裂した。

被申立人は、地方自治体として規則等に則して行動し、手続において問題がないことを殊更に主張するが、手続において問題がなければ何をしていてもよいというものではなく、A2に対する本件通告の理由について、A2本人が納得する説明がなされなかったことが問題なのである。

ウ ハラスメント該当性の再調査について

申立人は、第2回団体交渉において、被申立人に対し、ハラスメントの事実の有無について再調査を要請したが、令和4年1月20日付けで、被申立人より「既に任用期間を終了している者からの調査申出は、受け付けることができない」といった回答が示された。しかし、申立人が要請しているのは本件通告の理由に係る再調査であり、団体交渉を受けての検討事項であるので、「調査対象外」と回答したことは不誠実である。

(3) 総括

被申立人は、申立人の納得が得られるような説明を尽くそうとはせず、自らの行為の違法性の存否を中心に論じ、自己の主張を繰り返すのみで、合意形成の姿勢が全く見られないものであり、このような本件団体交渉における被申立人の交渉姿勢は、労組法第7条第2号に該当する。

2 被申立人の主張

(1) 本件通告に係る説明について

ア 本件通告に係る理由の説明について

被申立人は、団体交渉や個人面談等において、具体的に事実を挙げ、A2の成績不良、適格性を欠くということを誠実に説明したほか、申立人の質問、追及に対しても懇切丁寧に対応している。

イ B4園長が出席しなかったことについて

被申立人の市教委においては、園長が行う一次評価結果を基に二次評価を行っている。二次評価においては、園内の勤務評価の確認はもとより、個人面談も実施し、適正な手続の下で実施している。団体交渉においては、二次評価を行った市教委の担当職員が誠実に対応しており、一次評価者たる園長が出席する必要はないものと判断した。

(2) ハラスメント該当性について

ア ハラスメント該当性に関する説明

被申立人は、条件付採用期間における勤務評価の結果により、A2を正式に採用できないと判断したものである。申立人がハ

ラスメント行為をしたと主張する園長は一次評価者にすぎず、二次評価については市教委が直接担当しているため、園内でのハラスメントの有無が勤務評価を歪めているとの申立人の主張は当てはまらない。

被申立人は、ハラスメントの有無については確定的な判断はしておらず、A 2 及び申立人の要求に対しては、その都度、適切な対応に努めている。

イ 第 1 回団体交渉が決裂した原因

本件通告は、二次評価者たる市教委が、A 2 の勤務状況を評価した結果に基づくものである。したがって、ハラスメントの有無は、正式採用の可否の判断と関係がないことを説明した。第 1 回団体交渉は、申立人において打ち切ったもので、それは A 2 の身分回復が見込めないことによるものであった。

また、第 1 回団体交渉の場において、B 4 園長からハラスメントを受けたとの新たな訴えがあったので、後日、A 2 に、正式な調査の希望の有無を、6 月 3 0 日を回答期限として問い合わせたが、A 2 からは申立人に相談してから回答する旨の返事があるだけで、期限までに連絡はなく、第 2 回団体交渉まで、正式な調査の申出はなかった。

ウ ハラスメント該当性の再調査について

被申立人は、申立人に対し、第 2 回団体交渉において、ハラスメントについての再調査の実施を検討するとは述べたが、実施することを約束したわけではなく、その後、令和 4 年 1 月 2 0 日付けで、ハラスメントの調査はできない旨回答した。

申立人は、団体交渉を受けての検討事項であるにもかかわらず、被申立人が一般的な規定を持ち出し、ハラスメントの調査実施を受け付けないと回答したことは不誠実であるというが、被申立人において施行されている条例、規則、要綱の規定は市民を拘束するものであり、団体交渉といえどもこれらの規定に反することはできない。

(3) 総括

被申立人は 2 回にわたる団体交渉の場において、具体的に事実

を挙げ勤務実績不良、職務適格性欠如について誠実に説明している。しかるに申立人はA 2が納得していないことを理由に対応が不誠実であると主張するばかりである。被申立人は、申立人の質問、要求事項について、懇切丁寧に誠実に対応しており、本件団体交渉における被申立人の対応は、労組法第7条第2号に該当しない。

3 当委員会の判断

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

(1) 本件通告に係る説明について

ア 本件通告に係る理由の説明について

申立人は、A 2を正式採用しなかった理由の説明が尽くされていないと主張するので、被申立人が、通告書に記載された勤務実績不良及び職務適格性欠如と判断した事実関係について、説明したかを検討する。

(ア) 勤務実績不良に係る事実関係について

被申立人は、B 5副課長らがこども園を訪問した際にA 2の仕事ぶりを確認した内容として、①クラスごとの食器を何度も数えて時間が過ぎているが、周りの状況を気にかける気配がない、②和え物の味見を素手で行い、その手を洗わずに

盛り付けを続けた、③盛り付けに無駄な動きがあるため動作が遅く、均等な量の盛り付けができていなかった旨〔第3の4(2)イ(7)、7(2)イ(4)〕、及び同僚職員からも聞き取りを行った内容として、①同僚職員がカバーしていると聞いている、②A2に手が掛かっているという報告がある旨を述べて〔第3の4(2)イ(4)〕、これらの事実がA2の勤務実績が不良であると判断した理由であると説明した。

これに対し、申立人は、第1回団体交渉では、B5副課長らがA2の様子を見て改善のアドバイスをしなかったことについて抗議する姿勢を示していた〔第3の4(2)イ(7)〕が、第2回団体交渉においては、A2に対し研修やトレーニングがなかったのかを尋ねたものの、勤務実績不良に係る被申立人の説明に一定の理解を示し、それ以上、申立人が追及することはなかった〔第3の7(2)イ(7)・(4)〕。

以上のやり取りからすると、勤務実績不良に係る具体的事実について、被申立人は、申立人の理解が得られるよう具体的に説明を行ったことが認められる。

(4) 職務適格性欠如に係る事実関係について

被申立人は、職務適格性が欠如している理由として、同僚職員らがA2に業務の方法を教えたが、A2には理解してもらえないとの報告があることを説明し〔第3の4(2)ウ(7)〕、A2が同僚職員との連携や打合せにおいて、協調性を欠くと認められる場面があり、改善に取り組む姿勢も見受けられなかったことを説明する〔第3の7(2)ウ(7)〕など具体的な支障事例を挙げて、一応の説明を行っていることから、不誠実な対応があったとはいえない。

イ B4園長が出席しなかったことについて

(7) 第1回団体交渉の席上、被申立人が、本件通告は、B4園長が実施した一次評価及びB7次長が実施した二次評価により判断したものである旨述べたこと〔第3の4(1)ウ〕から、申立人は、申立人は一次評価を問題にしようとしているが、B4園長が出席していないので正確なことが分からないと

述べ、B4園長の出席を求めた〔第3の4(2)ア(7)〕。

B7次長が、本件通告は4月末まででの評価によるものである旨述べたことに対して、A2は、その間、B4園長は調理室に入ったことがなく、どうしてA2の手が遅いことが分かるのかと質した。B7次長は、園長は園全体の業務の管理をしているため見ているはずであると述べ、二次評価者である市教委事務局の管理職が団体交渉に出席しているため、B4園長を団体交渉に呼んでいない旨述べた〔第3の4(2)ア(1)～(5)〕。

さらに、申立人は、第2回団体交渉申入れにおいても、一次評価の内容について尋ねるためB4園長の出席を要求したが、被申立人は「最終評価者たる教育委員会職員が誠意をもってお答えするため、B2こども園長の同席は必要ありません。」と回答したことが認められる〔第3の6(3)〕。

- (1) 申立人は、B4園長が評価期間中に一度も調理室に入ってきたことはなかった旨述べており、B4園長がどのような観点から一次評価を行ったのかを本人に確認したいと考え、B4園長の出席を要求したことは、無理からぬところもある。

しかしながら、被申立人においては、本件通告に当たり、一次評価に加えて二次評価を実施する手続が採用されているところ、被申立人は、二次評価を実施するに当たり、B5副課長らが、5月10日にA2と面談し、同月12日にはA2の仕事ぶりを確認しており〔第3の2(6)、(7)〕、一次評価及び二次評価を通した一連の評価は、二次評価者が責任をもって行ったとみることができる。したがって、本件団体交渉において、本件通告におけるA2の評価について、一次評価の内容も含め、二次評価者及びその上司である部長が出席して申立人に説明を行っている以上、一次評価者であるB4園長が出席して説明しなかったことが、不誠実な対応であるとはいえない。

- (2) ハラスメント該当性について

申立人は、第2回団体交渉の交渉事項として、一次評価の開示

及び一次評価が事実に基づいた評価をしていない場合は本件通告の撤回を申し入れており〔第3の6(2)〕、一次評価が職場内のハラスメントがある中で実施された評価である疑いがある旨主張している。これに対し、被申立人は、二次評価は市教委が直接担当しているためハラスメントが勤務評価を歪めているとの主張は当てはまらない旨反論する。

しかしながら、二次評価が適正になされたか否かとは別に、一次評価の内容自体が上記交渉事項となっている本件団体交渉においては、被申立人は、申立人がハラスメントであると主張する事実に基づいてA2の評価が歪められた可能性について、それを否定する場合には、具体的な根拠を挙げて誠実に説明する必要があるといえる。

そこで、被申立人が、B4園長の発言及びB3調理員の発言について、誠実に説明したか検討する。

ア ハラスメント該当性に係る説明

(ア) B4園長の発言

被申立人は、第1回団体交渉においては、B4園長は、A2に対するハラスメントを行う趣旨で発言したものではない旨説明し〔第3の4(3)イ(ア)〕、第2回団体交渉においては、B4園長が、A2の体調を考えて仕事を辞めることも選択肢の一つとして考えてはどうかと発言したものである等説明したところ、申立人は、その回答内容に一定の理解を示した〔第3の7(3)イ〕。

そうすると、被申立人は、B4園長の発言の趣旨について、一定の説明を行ったと認められる。

(イ) B3調理員の発言

被申立人は、第1回団体交渉において、①B7次長が聞き取りをしたが、双方の言い分が全く違っている、②B3調理員からそのようなきつい言い方をしていないと聞いたと説明していたが〔第3の4(3)ア(ア)・(イ)〕、第2回団体交渉において、③B3調理員から聞き取りを行ったが、そのような発言をしていないと言っている、④A2と面談を行い確認したところ、

ハラスメントは収まったとの回答があったため、この件は一区切りついたとの認識であった、⑤A2が受けたとする発言は一部分を切り取ったものであり、前後の話を確認したところ、直接的なハラスメントには該当しないと判断した等述べた〔第3の7(3)ア〕。

しかしながら、被申立人が説明するB3調理員の発言は、第1回団体交渉では発言の趣旨を否定していたと伝え、第2回団体交渉では発言そのものを否定していたと伝えるなど矛盾したもので、被申立人はこうした矛盾した内容をそのまま申立人に伝えているにすぎず、申立人の納得を得るよう誠実に説明する姿勢を欠いているといわざるを得ない。

イ 第1回団体交渉が決裂した原因

第1回団体交渉の終盤において、被申立人が、B3調理員の発言がハラスメントに該当するかについては、もう一度調査すると述べたのに対し、申立人は、解雇撤回の意思があるのかどうかを聞いていると述べ、被申立人が、ハラスメントの事実の確認と身分回復の問題とは別である旨の回答をしたところ、申立人は、一方的に交渉決裂を宣言して、第1回団体交渉が終了したことが認められる〔第3の4(4)ア〕。

被申立人が合意達成の可能性を明確に否定した場合であればともかく、申立人は、第1回団体交渉だけで交渉決裂と決めつけてしまったのであるところ、被申立人は、上記(1)及び(2)ア(7)のように、申立人の質問に対して説明をしていることからすると、被申立人が合意達成の可能性を明確に否定して団体交渉に臨んだものとみることはできない。

ウ ハラスメント該当性の再調査について

(7) B4園長の発言の再調査

第2回団体交渉において、被申立人は、B4園長の発言がハラスメントに該当するかについては、もう一度確認する旨述べた〔第3の7(4)イ〕。

その後、被申立人は、令和4年1月20日付け回答により、B4園長の発言に関する調査の実施について、調査対象外と

回答し、調査できない理由として、本件要綱は、市職員の利益の保護、能力の発揮及び良好な職場環境の形成を目的として、ハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応等に関し、必要な事項を定めているものであるので、令和3年6月30日付けをもって既に任用期間を終了しているA2からの調査申出は、受け付けることができないことを回答した〔第3の8〕。

しかしながら、被申立人の上記回答は、第2回団体交渉における、B4園長の発言がハラスメントに該当するか、もう一度確認するとの合意を撤回するものであって、それ自身が誠実な交渉態度といえないと評価しうるものである。

また、合意を撤回する理由として被申立人が指摘する本件要綱についても、その解釈として、申出資格を市職員としての身分の有無と結びつけ、正式採用に至らなかった背景に職場のハラスメントが影響を与えている旨主張しているA2のような元職員からの申出を調査の対象外とすることは、本件要綱の趣旨に照らし疑問がある。すなわち、本件要綱の趣旨は申出人の個人的利益を守るだけでなく、「良好な職場環境の形成」にも関係する公的な意味を持つものであり、現に職員でない申出人からの在職中のハラスメントに係る調査の申出であっても、この要綱に基づく調査の対象とすることが、労働施策総合推進法第30条の2が定める、職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の雇用管理上の措置の趣旨にも適うものと解されるからである。

仮に、本件要綱が被申立人の現職員を対象としたものであるとしても、そのことが、被申立人において、本件団体交渉における交渉の結果、A2に対するハラスメントに係る調査について労使双方が合意し、被申立人が調査を行うことを何ら妨げるものではない。申立人は、第2回団体交渉の交渉事項として、一次評価が事実に基づいた評価をしていない場合は本件通告を撤回するよう申し入れ〔第3の6(2)〕、また、本件団体交渉においても、A2が協調性を欠くとの評価は、そ

の背景にA 2 へのハラスメントの事実があるのではないかと申立人は再三尋ねていると述べている〔第3の7(2)ウ(イ)〕。このことからすると、申立人がハラスメント該当性の再調査を求めている目的は、団体交渉事項の対象としているB 4 園長による一次評価の背景に、職場内のハラスメントがあり、同僚職員がA 2 を職場から排除しようとしてB 4 園長を巻き込んだ結果、下された評価であることが疑われるため、被申立人が、申立人からの疑義を払拭するよう、改めてかかる観点から再度の調査を行い、その結果を踏まえて交渉を継続することになったと認められる。このように、申立人が再調査を求めた目的は、本件要綱の定める市職員の利益の保護、能力の発揮及び良好な職場環境の形成を目的とした調査ではなかった。よって、同じくハラスメントに該当するか否かの調査ではあっても、調査の目的が異なるので、申立人の求める調査を実施しても被申立人の引用する本件要綱に抵触しないと解されるからである。

このように、被申立人が、一旦ハラスメントに係る調査に同意をしておきながら、調査を拒否する根拠とはならない本件要綱を持ち出して、調査ができない旨の説明をすることは、本件通告の撤回等を求めてなされてきた団体交渉の経緯に鑑みても、誠実な交渉態度ということとはできない。

(イ) B 3 調理員の発言の再調査

第2回団体交渉において、申立人がB 3 調理員の発言がハラスメントに該当するかについて再調査を求めたのに対し、B 8 部長は、弁護士とも相談して返事する旨述べた〔第3の7(4)ウ〕が、被申立人は、令和4年1月20日付け回答において、B 3 調理員の発言がハラスメントに該当するかについての再調査に関しては、何ら言及せず〔第3の8〕、また、そのほかに回答したことの疎明もない。

前記ア(イ)で判断したとおり、被申立人は、本件団体交渉において、B 3 調理員の発言についての説明を十分できなかったものであるから、B 3 調理員の発言のハラスメント該当性に

係る再調査の要求には真摯に対応し、追加的な説明をすべきであったところ、被申立人のこのような対応は不誠実なものといえる。

(3) 総括

以上のとおり、本件団体交渉における被申立人の本件通告に係る理由の説明及びB4園長が本件団体交渉に出席しなかったことは、不誠実な対応とはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しないが、被申立人が、第2回団体交渉においてB4園長の発言のハラスメント該当性の再調査に同意したにもかかわらず、本件要綱を理由に調査ができない旨の説明をしたこと、及びB3調理員の発言について、本件団体交渉において十分な説明を行わず、第2回団体交渉におけるハラスメント該当性の再調査要求にも何ら回答せず追加的な説明をしなかったことは不誠実な対応であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

4 救済の方法

- (1) 申立人は、本件の救済内容として誠実な団体交渉を行わなければならない旨の命令を発することを求めているが、第1回団体交渉を自ら打ち切り、当委員会が団体交渉を申し入れるよう促すまで第2回団体交渉の申入れをしていない。その他、本件の調査期日における申立人の姿勢等一切の事情を考慮すると、申立人は被申立人の不当労働行為に関する判断を求めているものの、もはやこれ以上の団体交渉による解決を望んでいるものとは認められない。

また、申立人は、第2回団体交渉申入れにおいて、一次評価が事実に基づいた評価をしていない場合は本件通告の撤回を要求しているが、前記第4の3(1)のとおり、本件通告に当たり、一次評価に加えて、二次評価を実施する手続が採用されており、本件通告の事実関係についても一応の説明がされたと認められる。

以上のことから、救済の方法として、本件団体交渉申入れに係る誠実な団体交渉の実施を命ずるまでの必要はないと思料する。

- (2) そこで、当委員会は、被申立人の不当労働行為の責任を明確にして将来の正常な集団的労使関係秩序の確保を期すため、主文の

とおり、被申立人の対応が不当労働行為であることを確認する旨の命令を発することとする。

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、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

令和5年2月9日

兵庫県労働委員会 印

会長 米 田 耕 士 印