

# 命 令 書

申 立 人 X<sub>1</sub>組合  
執行委員長 A<sub>1</sub>

申 立 人 X<sub>2</sub>

申 立 人 X<sub>3</sub>

被申立人 Y法人  
理 事 長 B<sub>1</sub>

上記当事者間の京労委令和元年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当  
委員会は、令和3年4月9日第2402回公益委員会議において、公益委員笠井正俊、  
同青木苗子、同土田道夫、同藤井正大、同橋本武久合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、下記内容の文書を申立人X<sub>1</sub>組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X<sub>1</sub>組合  
執行委員長 A<sub>1</sub> 様

Y法人  
理事長 B<sub>1</sub>

当会の行った下記の行為は、京都府労働委員会において、(1)については労働組合法  
第7条第2号に、(2)については、同条第1号及び第3号に、それぞれ該当する不当労  
働行為と認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合との間で実施した平成30年4月11日及び同年8月29日の団体交渉において、同年4月1日に行った給与等支給規則の変更に関し、その内容や変更理由及び当該変更と平成29年3月22日付けで貴組合と締結した確認書との関係等について、十分な説明を行わなかったこと。
- (2) 平成31年4月25日付けで作成した貴組合の組合員X<sub>2</sub>の教育職員検定申請の必要書類である実務調査書に勤務状況がやや不十分である旨の、また、同じく必要書類である人物に関する証明書に教育職員として適当な人物であることを証明しかねる旨の記載を行ったこと。

(注：年月日は文書を交付した日を掲載すること。)

- 2 申立人らの申立てのうち、被申立人が平成30年4月1日に行った給与等支給規則の変更に係る申立て及び平成29年4月から平成30年3月までのキャリアアップ手当に係る申立てを却下する。
- 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨並びに本件の争点

#### 1 事案の概要

##### (1) 制度等

##### ア 処遇改善等加算

処遇改善等加算とは「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」(平成27年3月31日付け府政共生第349号、26文科初第1463号、厚児発0331第10号。内閣府政策統括官(共生社会政策担当)、文部科学省初等中等教育局長、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、各都道府県知事宛て通知。以下「本件通知」という。)に基づき、保育所等において、「長く働くことができる」職場の構築のため人件費の加算を行うものであり、その後、平成29年度に従来の処遇改善等加算である処遇改善等加算Ⅰ(以下「加算Ⅰ」という。)に加えて処遇改善等加算Ⅱ(以下「加算Ⅱ」という。)が新設された。

##### イ 京都市民間保育園職員給与等運用事業

京都市の民間保育所の保育士等の職員の賃金については、公益社団法人京都市保育園連盟が実施する京都市民間保育園職員給与等運用事業(以下「給与等

運用事業」という。)により、同連盟が作成する給与表(以下「連盟給与表」という。)に基づいて京都市から財源が手当てされる仕組みとなっており、連盟給与表によれば、基本給として本俸及びその10パーセント相当額の地域手当が支払われることとされていたが、地域手当は以前は「調整手当」という名称であった。

また、連盟給与表は、勤務年数に応じて毎年4号上位の号給に格付けられるとの昇給基準により運用されている。

#### ウ 幼稚園教諭の普通免許状に係る所要資格の期限付き特例制度

子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律(平成24年法律第67号)により、教育職員免許法(昭和24年法律第147号)が改正され、同法附則第19項及び同項に基づく教育免許法施行規則の一部を改正する省令(平成25年文部科学省令第22号)等により、幼保連携型認定こども園への円滑な移行を進めるための「幼稚園教諭の普通免許状に係る所要資格の期限付き特例制度」(保育士としての実務経験が3年以上かつ勤務時間(実労働時間)の合計が4320時間以上あり、大学において修得することが必要とされる8単位を修得し、各都道府県教育委員会の教育職員検定(以下「教育職員検定」という。)に合格することにより、幼稚園教諭免許状(以下「免許状」という。)が授与される旨の特例制度。以下「特例制度」という。)が設けられている。

### (2) 被申立人における制度等の利用

#### ア 処遇改善等加算

被申立人は、経営する保育所の一つであるB<sub>2</sub>保育園(以下「園」という。)において、平成28年度まで、処遇改善等加算を活用して、年度末の賞与の支給時に賞与明細書に通常の賞与とは区分して処遇改善と明記した賃金項目(以下「処遇改善」という。)を園の職員に支給してきたが、前記(1)アのとおり、処遇改善等加算が平成29年度から改正されたことに伴い、加算Ⅰを活用する基本給の10パーセント相当額の調整手当(以下「調整手当」という。)及び加算Ⅱを活用し特定の職位にある者に対して賃金改善額算出シートにより算出した額を支給するキャリアアップ手当(以下「キャリアアップ手当」という。)からなる処遇改善手当(以下「処遇改善手当」という。)を創設することとし、その旨の

園の就業規則別項【Ⅱ】給与等支給規則（以下「給与規程」という。）の変更（以下「本件変更」という。）を平成30年4月1日に行い、平成29年4月から遡及適用した。

#### イ 給与等運用事業

園の給与規程上、職員の基本給は、連盟給与表を参考にして適用するとされていた。

被申立人は、平成27年4月施行の就業規則変更までは、給与規程の「(1)基本給」の内訳に、「①本俸 ②調整手当」と記載しており、平成24年度までは、園の正職員に対し、連盟給与表の本俸に相当する基本給と基本給の10パーセント相当額の調整手当（以下「旧調整手当」という。）を給与明細書に各記載の上支払っていた。しかし、平成25年4月に旧調整手当の支給を停止し、それ以降は、基本給のみを支給するようになった。

#### ウ 特例制度

被申立人においては、園での職務に免許状は必要とはされないものの、特例制度により教育職員検定を申請する保育士のために、申請に当たって必要とされる書類（以下「必要書類」という。）の作成等を行ってきた。

### (3) 本件申立ての概要

本件は、申立人らが当委員会に対し、本件変更前後の被申立人の下記アからウまでの行為が、それぞれごとに記載する労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）の条項に該当する不当労働行為に当たるとして、令和元年6月20日に救済申立てを行い、その後、必要書類の作成に係る被申立人の下記エの行為が労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるとして、同年10月11日に追加申立てを行った事案である。

ア 被申立人における、就業規則変更、処遇改善支給、夏季休暇日数の変更及び有給休暇の管理方法について、平成29年7月26日、平成30年4月11日、同年8月29日及び令和元年5月15日に申立人X<sub>1</sub>組合（以下「組合」という。）との間で実施した団体交渉に誠実に対応しなかったこと（労組法第7条第2号の団体交渉拒否）。

イ 組合との労働協約に反し、加算Ⅰを調整手当に活用し、処遇改善が支給されなくなるような本件変更を行い、変更後の給与規程を組合の組合員である申立人X<sub>2</sub>（以下「X<sub>2</sub>」という。）及び同X<sub>3</sub>（以下「X<sub>3</sub>」という。）と併せて「X<sub>2</sub>ら」

という。)に対し、平成29年4月から適用したこと(労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入)。

ウ X<sub>2</sub>らに、平成30年4月から、キャリアアップ手当を支給していないこと(労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入)。

エ 平成31年4月25日付けで作成したX<sub>2</sub>の教育職員検定の申請(以下「本件申請」という。)に係る必要書類の一部である実務調査書(以下「本件調査書」という。)に勤務状況がやや不十分である旨の、また、同じく必要書類である人物に関する証明書(以下「本件証明書」といい、本件調査書と併せて「本件調査書等」という。)に教育職員として適当な人物であることを証明しかねる旨の記載(以下「本件記載」という。)を行ったこと。

なお、令和2年3月4日、申立人らは、上記アのうち、平成29年7月26日に実施した団体交渉に係る申立てについて、録音記録の不存在等を理由にこれを取り下げ、上記ウにつき、キャリアアップ手当の支給開始時期が明らかになったことを理由に、申立ての対象期間を同年4月からに変更した。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、被申立人における就業規則変更、処遇改善支給、夏季休暇日数の変更及び有給休暇の管理方法について、組合との団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 被申立人は、本件変更後の給与規程のうち調整手当に係る規定をX<sub>2</sub>らに適用しないこと。
- (3) 被申立人は、処遇改善相当額を平成29年度以降もX<sub>2</sub>らに支払うこと。
- (4) 被申立人は、平成29年度以降のキャリアアップ手当相当額をX<sub>2</sub>らに支払うこと。
- (5) 前記1(3)アからエまでに係る文書の交付及び掲示

なお、申立人らは、前記1(3)エの不当労働行為に係る請求する救済内容として、被申立人が本件調査書等を作成し直して京都府教育委員会(以下「府教委」という。)に提出すること並びに文書の交付及び掲示を求めていたが、後記第2の1(10)シのとおり、令和2年3月5日、府教委が、令和元年6月5日付けで本件申請に対して行った免許状が授与できないとの処分(以下「本件処分」という。)を取り消す旨の裁決(以下「本件裁決」という。)をしたことを理由としてこれを取り下げ、文書の交付及び掲示のみを維持することとした。

## 3 本件の争点

(1) 申立期間について

後記(2)から(4)までのうち、平成30年4月11日の団体交渉(以下「本件団交②」という。)、本件変更及び平成29年4月から平成30年5月までのキャリアアップ手当に係る申立ては労組法第27条第2項の申立期間を徒過したものか。

(2) 団体交渉について

本件団交②(前記(1)において申立期間を徒過していないとした場合)、平成30年8月29日の団体交渉(以下「本件団交③」という。)及び令和元年5月15日の団体交渉(以下「本件団交④」という。)における被申立人の対応は誠実であったか。

(3) 本件変更について

前記(1)において申立期間を徒過していないとした場合、本件変更及び本件変更後の給与規程のうち調整手当に係る規定を被申立人がX<sub>2</sub>らに対して平成29年4月から適用し続けていることは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

(4) キャリアアップ手当について

被申立人が、平成29年4月からキャリアアップ手当をX<sub>2</sub>らに支給していないこと(同年4月から平成30年5月までについては、前記(1)において申立期間を徒過していないとした場合)は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

(5) 教員免許検定申請について

被申立人が、本件記載を行ったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

## 第2 認定した事実及び判断

### 1 当委員会の認定した事実

(1) 当事者等

ア 申立人ら

(ア) 組合

組合は、民間の福祉・介護・保育の事業所において就労する労働者を中心として組織する労働組合である。

(イ) X<sub>2</sub>ら

X<sub>2</sub>は、昭和63年から、X<sub>3</sub>は、平成12年から、いずれも園において、保育士として勤務している者であり、X<sub>3</sub>は初めは非常勤職員として勤務していたが平成18年からは正職員として勤務している。

X<sub>3</sub>は既に免許状を取得しており、教育職員検定の申請は行っていない。

#### イ 被申立人

被申立人は、保育所の設置運営等を目的とする社会福祉法人であり、園等の保育所を経営している。B<sub>1</sub>（以下「園長」という。）は、平成28年4月から園の園長であるが、平成29年6月からは、被申立人の理事長でもある。

なお、令和2年9月30日現在、園にはX<sub>2</sub>らを含む9名の正職員及び12名の非常勤職員が在籍している。

#### (2) 平成27年4月施行の就業規則変更

平成27年2月20日、被申立人は、それまで「(1) 基本給 ①本俸 ②調整手当」となっていた給与規程第2条の規定を「(1) 基本給」のみの規定に変更する内容を含む園の就業規則（以下「本件規則」という。）の変更（以下「平成27年変更」という。）について、園の職員会議で新旧対照表を配付して説明し、職員の同意を得た。

同会議では、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第90条第1項に規定する就業規則の変更について意見を聴く労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表」という。）にX<sub>3</sub>が選出され、X<sub>3</sub>は平成27年3月20日付けで過半数代表として平成27年変更にも異議ない旨の意見書を提出し、平成27年変更は、同年4月1日から施行された。

#### (3) 平成27年2月から平成29年3月までの処遇改善の支給経過等

ア 平成27年変更後の給与規程によれば、賞与についての規定は「賞与は原則として毎年6月、12月の初日に在籍する職員に、京都市民間保育園連盟職員給与等運用実施要綱を参考にし、法人の経営状況に応じて、賞与を支給する。」とされており、年度末の賞与に係る規定はなく、処遇改善についても特に規定はされていなかった。

なお、上記要綱によれば、賞与に相当する期末・勤勉手当は、基本給月額に支給月数を乗じた額が支給されることとされていた。

イ 平成27年2月、被申立人は、園の正職員に対し、賞与とともに処遇改善一律（省略）円を賞与明細書に内訳を明記して支給した。

平成28年2月、被申立人は、園の正職員に対し、処遇改善と明記して一律(省略)円を支給した。

同年12月、被申立人は、園の正職員に賞与を支給したが、処遇改善は支給しなかった。

平成29年3月15日、被申立人は、園の正職員に対し、賞与とともに処遇改善一律(省略)円を賞与明細書に内訳を明記して支給した。

なお、平成30年12月には、X<sub>2</sub>は(省略)円、X<sub>3</sub>は(省略)円の賞与を支給された。

#### (4) 組合と被申立人との間の「確認書」作成の経過

ア 平成28年4月、組合は、X<sub>2</sub>らの加入を被申立人に通知した。

イ 平成29年2月13日、組合は、被申立人に次の事項を主な要求事項とする団体交渉を申し入れた。

「当園就業規則どおり『調整手当(地域手当)』を含めた基本給として支給して下さい。

一時金と『処遇改善費』が合算されて『一時金』として支給されていますが、一時金分と『処遇改善費』とそれぞれの内訳を明らかにしてください。」

なお、上記要求事項中、「就業規則どおり『調整手当(地域手当)』を含めた基本給として」とあるのは、平成27年変更には触れないまま、不支給となっている旧調整手当の支給を復活するよう要求したものであった。

また、「処遇改善費」とあるのは、処遇改善のことである。前記(3)イのとおり平成28年12月に支給された賞与に処遇改善は含まれていなかったが、X<sub>2</sub>らは処遇改善が含まれているのに、賞与明細書に内訳が記載されていないと思ったことから、処遇改善の額を明記してほしいとの趣旨で要求したものであった。

ウ 平成29年3月22日、組合と被申立人は、団体交渉(以下「本件団交①」という。)を実施した。

本件団交①において、まず、処遇改善について、前記イのとおり、組合は、「一時金と『処遇改善費』が合算されて『一時金』として支給されていますが、一時金分と『処遇改善費』とそれぞれの内訳を明らかにしてください。」との要求を行っていたが、前記(3)イのとおり、本件団交①に先立つ同月15日に既に処遇改善は賞与明細書に明記の上支払済みであり、園長は、「処遇改善費については単独で支給しておりまして、合算は本年度しておりませんので、額は明確に



示されていると理解をしております。が、よろしいですか。これ、分かってるね。」と回答し、これに対し、X<sub>2</sub>らは「先日いただいた分です。」と発言し、園長が「あれでよろしいかな」と確認すると、X<sub>2</sub>らは「はい、ありがとうございます。」と発言し、この件についてのやり取りは、終了した。

次に、調整手当について、前記イのとおり、組合は、「当園就業規則どおり『調整手当（地域手当）』を含めた基本給として支給して下さい。」と要求していたが、これに対し、園長は、「この調整手当につきましては、4月より当方の規定に従い支給をする予定でございます。」と回答した。

その後「さすがB<sub>1</sub>園長としかいいようがねえな」「すごく立派な回答になってはるけど」等と回答を評価する旨のやり取りがあった後で、組合側から、「規定っていうのは就業規則」との発言があり、これに対し園長が、「そういうことですよね」「御質問書にね書かれていることでしょう。ね。就業規則どおり地域手当を含めてくださいと、そういうことですよね」と言うと、団体交渉に出席していた組合の執行委員長(当時)のA<sub>2</sub>(以下「A<sub>2</sub>」という。)は「基本10パーセントということで上がるんですけども、連盟に準じるということですから」と確認し、これに対し、園長は「そうですよね、はい。だからまっ10.2パーセントの人もいれば、9.8パーセントの人もいれば、でも大体大きな」と言いかけたが、A<sub>2</sub>が「そしたらもう全部10パーセントですね」と言うと、園長が「10パーセントですかね。それが規定ならばそれに従う〔と〕ということですね」(〔〕は引用した原文に当委員会が加筆したものである。以下同じ。)と回答し、この件についてのやり取りは終了した。

エ 4月14日、A<sub>2</sub>は、園長に、調整手当と処遇改善について次のとおり記載した合意事項の確認書の案をファクシミリで送付した。

「1. Y法人B<sub>2</sub>保育園以下B<sub>2</sub>保育園)とX<sub>1</sub>組合(以下、X<sub>1</sub>組合)のB<sub>2</sub>保育園分会(以下、B<sub>2</sub>分会)は、2017年2月13日付けの要求書にもとづき、3月22日午後6時より団体交渉を行い、以下のように合意したことを確認する。

2. 【要求項目1】の基本給については、就業規則の通り、『地域手当10%』を含めて4月分給料より支給する。

3. 【要求項目2】の一時金と『処遇改善費』については、すでに3月中に分離して支給したところである。」

オ 4月18日、園長は、A<sub>2</sub>に、調整手当と処遇改善について次のとおり修正し、

日付を平成29年3月22日とする確認書（以下「本件確認書」という。）の案を特に内容について説明することもなくファクシミリで送付し、A<sub>2</sub>は、これに対し、特に質問等をすることもなく組合印を押印の上、返送した。

「1. Y法人B<sub>2</sub>保育園（以下、B<sub>2</sub>保育園）と、X<sub>1</sub>組合（以下、X<sub>1</sub>組合）のB<sub>2</sub>保育園分会（以下、B<sub>2</sub>分会）は、2017年2月13日付けの要求書に基づき、3月22日午後6時より団体交渉を行なった。冒頭、B<sub>2</sub>保育園側より以下の通り回答が示された。

2. 要求事項1に関して。調整手当については、4月より当方規定に従い支給する予定でございます。

3. 要求事項2に関して。処遇改善費については、単独で支給し、合算はされていません。

（中略）

上記回答内容について、合意したことを確認する。」

(5) 園長の正職員及びX<sub>2</sub>に対する調整手当に関する説明

ア 平成29年4月21日、園長は、園の正職員に対し、「先日、京都市より新しい処遇改善について方向性が示されました。まだ未確定な部分もありますが、それを活用することも検討しています。」と付記して、同月から調整手当を支給する旨通知し、同月分の賃金から給与明細書上の基本給の10パーセントに相当する額の調整手当を支給した。

なお、その時点でのX<sub>2</sub>の給与明細書上の基本給は（省略）円、調整手当は（省略）円である。

イ 4月24日、X<sub>2</sub>は、平成28年度以前の旧調整手当について、「2014年度分からの未払いの調整手当を支払って下さい」等と記載した請求書を園に対し提出した。

ウ 5月11日、園は、前記イのX<sub>2</sub>の請求に対し、「あくまで2017年4月分以降の給与については、調整手当（地域手当）を支給する旨の労働協約を締結いたしました。他方で、2013年4月分から2017年3月分までの調整手当（地域手当）をお支払いしないことは、同労働協約の当然の前提となっております。」として平成27年変更には言及せずに請求には応じない旨回答した。

(6) X<sub>2</sub>による訴えの提起

ア 平成29年7月12日、X<sub>2</sub>は、同年3月以前の旧調整手当についても支払を求め

るとともにそれ以外の未払賃金の支払も求めて、被申立人を被告とする訴え(京都地裁平成29年(ワ)第2065号。以下「本件訴訟」という。)を京都地方裁判所(以下「京都地裁」という。)に提起した。

X<sub>2</sub>は、本件訴訟において、園から職員に配付されX<sub>3</sub>が所持していた平成27年変更後の給与規程を書証として提出し、一方、被申立人は遅くとも平成30年1月までには、本件訴訟において、平成27年変更を行った旨を主張するようになった。

なお、被申立人は、本件規則に労基法第32条の2の規定により職員の1週間の実勤務時間が4週間ごとに平均して1週間当たり40時間を超えない定めをして4週間単位の変形労働時間制を実施していたが、上記の未払賃金は主として当該変形労働時間制に係るものであった。

イ 平成31年4月26日、本件訴訟は和解が成立したことにより終結したが、和解条項には、被申立人に解決金としてX<sub>2</sub>に対し金(省略)円の支払義務がある旨のほか、「原告及び被告は、本件に関し、原告被告間には、本和解条項に定めるものの外に何らの債権債務のないことを相互に確認する。なお、本件の争点とは直接関係のない処遇改善手当の適法性に関連する債権債務関係は除くこととする。」との条項がある。

#### (7) 処遇改善等加算に関する京都市と被申立人とのやり取り

ア 平成29年7月25日、京都市子ども若者はぐくみ局幼保総合支援室民営保育施設課長は各施設長等宛てに処遇改善等加算の平成28年度実績報告及び平成29年度計画の提出について通知し、その中で、同年度から加算Ⅱが創設され、従来の処遇改善等加算は加算Ⅰに改められたことを周知するとともに、加算Ⅱに係る申請を行った施設・事業所については、同年4月分まで遡及して加算額を支給するので、賃金改善についても同年4月分まで遡って実施するよう依頼した。

イ 9月1日、園は、正職員について一律(省略)円の賞与による支給を内容とする加算Ⅰに係る平成29年度賃金改善計画書並びに副園長・主任1人に月額(省略)円、副主任2人に月額(省略)円、事務担当1人に月額(省略)円、チーフ4人に月額(省略)円及び分野別リーダー2人に月額(省略)円をそれぞれ支給することを内容とする加算Ⅱに係る平成29年度賃金改善計画書をそれぞれ京都市に提出した。

ウ 平成30年7月、園は、正職員について賃金改善の方法を「手当(調整)」と、

賃金改善の具体的な方法を「調整手当として本俸の10%を支給」と記載した加算Ⅰに係る平成29年度賃金改善実績報告書を京都市に提出した。

(8) 本件変更の提案とその後の団体交渉の経過

ア 平成30年2月16日、被申立人は、園の職員に対し、職員会議で本件変更について、処遇改善手当について別紙のとおり規定する給与規程を配付し、説明したが、説明後回収した。

イ 2月23日、組合は、被申立人に対し、次の要求事項について、団体交渉を申し入れた（要求事項のうち、就労に関する内容の変更、夏季休暇及び有給休暇の管理に係る3項目を以下「本件3項目」といい、そのうち夏季休暇及び有給休暇の管理に係る2項目を以下「本件2項目」という。）。

「就労に関する内容を変更する場合は事前に組合と協議して下さい。」「また、合意するまで組合員の労働条件は変更しないでください。」

「給与等支給規則について、合意のないまま変更適用しないで下さい。」

「夏季休暇はこれまでどおり取得できるようにして下さい。」

「有給休暇の取得日数や残日数について、労使で明確に管理できる方法について協議して下さい。」

「主任も団体交渉に出席して下さい。」

なお、本件3項目は、平成29年6月27日に組合が被申立人に対し申し入れて同年7月26日に行われた団体交渉（前記第1の1(3)のとおり、これに係る救済申立ては取り下げられた。）において交渉事項とされていたものであり、当該団体交渉後、組合は、うち本件2項目について不利益変更であるとして交渉の継続を求めている。

ウ 平成30年4月11日、組合と被申立人は、前記イの要求事項について、本件団交②を行った。

本件団交②において、組合の要求事項に対し、園長は、本件3項目のうち、就労に関する内容の変更については、事前に組合と協議の上合意することまでは不要と考える旨、夏季休暇については、夏季休暇の対象期間である7、8月については、通常の年次有給休暇が取得できない取扱いとなっており、かえって職員間に不満があったため、夏季休暇をなくして年次有給休暇を取得できるよう取扱いを変更することを職員会議で提案し、異議なく了承されたものである旨、有給休暇の管理については、今後必要があれば職員会議で協議すること

を検討するが団体交渉における具体的な協議については不要と考える旨をそれぞれ回答し、給与規程についても、原則として必要と判断した場合以外には規則の改定に当たって、事前に組合と協議の上合意することまでは不要と考える旨、主任の出席についても具体的な要求事項に応じて検討する旨を回答した。

その後、園長は、「ちなみにですね」と前置きし、本件変更について、概要、京都市の指導を受けて、平成29年2月16日に、処遇改善等加算の改定に伴う給与規程の変更を職員会議に提案し、その理由及び必要性等を説明し、職員の同意を得た旨述べた後、「以上ですね」「質問・御要求に関しましての私どもの理解、そして回答でございます。何かございましたらどうぞ」と質問等を求めた。

これに対し、X<sub>2</sub>が「もう既に改定されているのでしょうか」等と本件変更について処遇改善手当が既に支給されているのかも含めて質問し、その後、当時組合の書記長でありA<sub>2</sub>の後任として団体交渉に出席していたA<sub>3</sub>(以下「A<sub>3</sub>」という。)が「改定される前に支払われていた調整手当と、改定されてから遡る調整手当というのはどう理解したらいいんですかね。」と聞くと、園長は、処遇改善手当が既に支給されていることは認めたものの、それ以上については、「今その件につきまして係争中な部分でございますので、」「弁護士さんの方に全て委任をしておりますので、」「私の方からこの場で答えることは差し控えるようにと言われておりますので、」「差し控えさせていただきます」と述べた。これに対し、A<sub>3</sub>は、なお、調整手当に処遇改善が加算されるものと考えていたが、処遇改善は支給されなくなるのか等と本件変更後の取扱いについて確認しようとした。しかし、園長は「この場では差し控えさせていただきます」と回答し、その後、園長が「今初めてその質問を伺いましたので、」「あらかじめここに質問事項としてね、あればまた考える時間はあったでしょうけども」と発言したため、これを受けて、A<sub>3</sub>が「もう一回整理をして、園長の方に要求書として出させていただきますので、」と述べる等し、当初の組合の五つの要求事項に対する園長の回答には何らの質疑もないまま団体交渉は終了した。

エ 平成30年7月23日、組合は、被申立人に対し、次の要求事項及び本件3項目等について、団体交渉を申し入れた。

「今年4月に強行された就業規則の改定について以下の点を明確にし、不利益変更を是正せよ。

- ① 調整手当は、基本給の一部として支払え。

② 処遇改善費Ⅰは、全職員に支払え。」

オ 8月29日、組合と被申立人は、前記エの要求事項について、本件団交③を行った。

本件団交③において、A<sub>3</sub>は、開始後しばらくして、前記エの要求事項に関し、本件確認書を園長に手交し、「我々としたらこの確認書どおりに調整手当が基本給の一部として支払われていたという理解でいますので、そのとおりこの確約書どおり実行していただいているものだと思っていますので、ついては2016年に出ていた処遇改善Ⅰも」「要求したように全員に支払ってほしいと、こういう論立てです」と要求し、さらに、「労働組合としてはこの確約書どおりに調整手当並びに処遇改善Ⅰを支払ってほしいと。それが2017年の3月22日以降の労使の確約協定です。このとおりに支払っていただけないということは、いわゆる不当労働行為やということで、我々としてはこれ以上交渉しても仕方ないので、

「労働委員会なり労働局なりそういう公的な機関ですね、労使で交渉し確約を取ったにもかかわらず履行してもらってないと、いうことを言わざるを得ないんですよ」と述べた。

これに対し、園長は、「私といたしましては、」「少なくとも私がタッチしたものに付きましてはですね」「踏まえておるつもりでございますし」「この就業規則の4月のこの改定というのは、当然これらを全部踏まえた上で私は行っておると理解をしておるわけでございます。」等と回答した。

その後、園長は、要求事項について、「ここの質問がですね、この改定が不利益変更かどうかということを中心に考えてきましたので、」と述べたところ、A<sub>3</sub>は、「処遇改善Ⅰも出してもらわないと不利益変更なんですよ」と追及したので、園長は「じゃこの②の方ですか、今、お話が進んでいるのは」と述べ、処遇改善等加算の取扱いについて説明し、「当園ではですね、処遇改善費Ⅰを調整手当に充当すると。処遇改善費Ⅱをキャリアアップ手当に充当するということで、各職員の職位等々に応じましてですね、そのⅠかⅡかのいずれかの手当が支給されるようになっておるとい」と述べたところで、A<sub>3</sub>は「もう一度申し上げますが、さっきの確約書に基づいた上での回答を求めているということですので、」と遮り、園長が「最後まで聞いていただかないと」と言っても、「回答になってないです。処遇改善Ⅰの答えも、確約書を踏まえた上での回答ならまだしもやと思って聞いていましたが、2018年2月の就業規則の変更をベース

にした回答になっています。それは、労使交渉の場では受け入れられる中身ではないと先ほども申したじゃないですか」と述べ、園長が「いえ、まだ私終わってないんですけれども」と言ったが、「聞く必要ないんですよ、今の回答は。この確約書に基づいてないから」「2017年3月22日の確約書に基づいて回答してください。」「2016年度は処遇改善Ⅰが出ていたし、この場でもいわゆる一時金とは別にちゃんと出してますという回答もいただいているわけです。それがなぜ2017年度にはこの二人に出ていないのか」と言った。

さらに、しばらくやり取りがあった後、A<sub>3</sub>は「確約書に基づいてどうなのか回答してくださいよ」と要求したが、園長は「これに基づきましても、不利益になるようなことは何らないと私は、そういうお答えでございます」と回答した。

また、組合の副執行委員長として出席していたA<sub>4</sub>が、「基本給というのは普通の本俸と『調整手当』、地域手当がくっついたものを基本給って、京都ではいうんですよ。それは長年B<sub>2</sub>保育園でもそうやったんですよ。それはみんなの暗黙の了解で、当たり前ルールだったんですよ。だからこそ、その『調整手当』をちゃんとくださいということで要求を上げてきたし、先生も2017年3月の確認書で4月より当方規定によってちゃんと支給しますって言うてくださったんですよ、あれはうそやったんですか。」と言うと、園長は、「うそではないでしょうね」と言い、「うそとかじゃなくて、私はこの確約書ですかね、この確約書を踏まえて何ら矛盾はないと思っておりますから」と述べた。

その後、A<sub>3</sub>が、「2017年の4月から支払われたものは、いったい何の規定に基づいて支払われたんですか」と質問したのに対し、園長が「この給与規程改定に基づいて」と回答し、A<sub>3</sub>が「2018年の2月ですか」と聞くと、園長が「そうですね」と答え、A<sub>3</sub>が「2018年の2月に改定する規定なんていうのは、その時点までないわけですから、2017年の4月に支給されてる調整手当は前の就業規則、ここでいう「当方規定」に従い支給してるということが事実じゃないですか」と言ったのに対し、園長が「その遡って適用ということについて今お尋ねではないかと思うんですけれども」と言うと、A<sub>3</sub>は「もういいですわ」「もう出るとこ出て法的な機関に、もうはっきりさせてもらいましょう」と述べた。

その後、A<sub>3</sub>は、平成30年6月28日の職員会議で職員への説明が行われていた本件規則の変更(前記(6)アの変形労働時間制について一定の期間を4週間から

1箇月に変更することや諸法の改正に伴う育児休業や介護休業等に係る規定の整備等を内容とするもの。以下「平成31年変更」という。)について、組合にも説明するよう求めたが、園長は、「既に全職員に説明が尽くされていると、もう十分にされていると考えておりますので、現時点ではこの団体交渉の場で規則の全てを提示の上説明することまでは不要と考えております。」と回答した。

その後、A<sub>3</sub>は、「じゃもう、今日はもう、それだけでいいですかね。」と述べ、園長が「えっ、まだ時間ありますよ」と言っても、「いや、もういいです。」と言い団体交渉は終了した。

カ 平成31年3月19日、被申立人は、平成31年変更を実施した。

平成31年変更についての説明の経過は次のとおりである。

被申立人は、平成31年変更について、前記オのとおり、平成30年6月28日の職員会議で説明し、その際、本件規則の変更案を二、三人に1部ずつ配付して、説明後回収したものの、その後園の事務室内に備え置くとともに各職員から意見書の提出を求めた。

同年7月9日にはX<sub>3</sub>に代わって選ばれ意見書を集約した過半数代表から、異議ない旨の意見書が過半数であった旨の報告が各職員に対してなされた。

その後の同月13日、X<sub>2</sub>らは内容の説明が不十分であり同意できない旨の意見書を改めて被申立人に提出した。

キ 3月29日、組合は、被申立人に対し、次の要求事項等について、団体交渉を申し入れた。

本件3項目の要求等に対し、「誠実に対応しないことについての見解を明らかにすること。」

「変更しようとする就業規則の全文コピーを組合に提示し、その内容について丁寧に説明すること。」

ク 4月8日、被申立人は、前記キの申入れに対し、次のとおり回答した。

「次の条件を満たしていただけるならば、団体交渉の中で説明を行います。」

① 当方が団体交渉中に提示する就業規則のコピーを、同日の団体交渉終了後、直ちに当方へ返却すること。

② 写真やコピーその他の方法により就業規則を外部に持ち出さないこと。」

ケ 4月23日、組合は、被申立人に対し、次のとおり要求する書面を提出した。

「私たちはこれまでから、就業規則の変更にあたっては、コピーを提示し丁



寧に説明することを求めてきましたが、貴殿は誠実に対応されませんでした。その上、今回コピーを交付しないと言うことは、就業規則変更の説明義務履行違反と考えます。

については、5月15日に予定している団体交渉において、下記事項について誠実に回答されることを強く求めます。

#### 記

1. 就業規則のコピーの返却を求める根拠や理由を具体的に説明すること。」

コ 令和元年5月15日、組合と被申立人は、前記キ及びケの要求事項について本件団交④を行った。

本件団交④において、A<sub>3</sub>は、まず、被申立人が本件規則のコピーの返却を求める理由の説明を求め、園長が時間に限りがあるので、本件規則の内容に関する説明から始めたらどうかと提案したが、A<sub>3</sub>は、返却しなければならない根拠と理由をまず説明するよう求めた。

そこで、園長は、その理由について、「就業規則のこのコピーを外部に持ち出すということを認めた場合には、当園とは一切関係のない全くの第三者に就業規則が、当園の就業規則が流出する危険性がございます。特に昨今の状況、社会の状況を見ますと、情報漏えいということにつきまして世間から大変厳しい目が向けられております。ですから当園といたしましては、そのような情報漏えいのリスクを少しでも防止する観点から、就業規則のコピーを外部に持ち出すことは御遠慮いただいております」と説明した。

これに対し、A<sub>3</sub>が「漏えいのリスクっていうのはどういうふうなことだとお考えになってますか」と質問したところ、園長は「予測もできない形ですね、当園とは一切関係のない全くの第三者に就業規則が流出する危険性があるということ」と述べたが、A<sub>3</sub>は更に「流出したらどういうリスクがあるとお考えなんですか。」「我々としては」「配れないとおっしゃるのであれば、やはりもう少し突っ込んでどういうリスクがあるから、あつ、そういうリスクがあったらやっぱりもらうのは具合悪いな」「という理解ができるんですけど」と質問した。

これに対し、園長は「リスクというのは本当に予測ができない事柄に属すると思いますね。これこれという具体的なことでは申し上げられないような、だからこそまずはリスクだと思うんですけども、」「やはり本当に情報化が進ん

でおる現在ですから、以前では予測もつかないような情報ですね、漏えいというのがあるわけでございます。その全てがリスクであるというふうに考えております。」と具体的なリスクについては示さなかったが、A<sub>3</sub>は、それに対し「先生がそうやって配付したくないっていうのは、つまびらかに内容をしたくないと就業規則の中身を。」「十分な説明が職員会議の場においてもなされてないというふうに聞いているんですけど、そういう御認識ではないんでしょうか」と話題をコピーの返却理由から、平成31年変更の職員に対する説明状況に切り替えた。

これに対し、園長は、職員会議で全職員に本件規則を提示した上で改定の理由を説明し、全職員から質問票や意見書を受け付けるといった対応もしたと説明したが、これに納得しないA<sub>3</sub>との間でその後も平成31年変更の職員に対する説明状況についてのやり取りが続き、その中で、A<sub>3</sub>は「今お聞きすると、3月19日ですか届け出たと。じゃいったい何をその期間されてたのか。」と平成31年変更が職員会議で提示されてから施行までの間が長期であったことから、その間の対応について質問したが、園長は「周知徹底をしていたということですね」と回答した。

このようなやり取りが続く中で予定の終了時刻となったため、団体交渉は終了したが、その後、平成31年変更については、令和元年7月17日に団体交渉が実施され、その後も同年8月29日以降おおむね1箇月から2箇月に1回程度団体交渉が継続して実施され、本件規則の各条項ごとの説明、検討がなされている。

(9) 本件変更の実施とキャリアアップ手当の支給内容及びその経過

ア 平成30年3月24日、被申立人は職員会議において、職員全員に対し、本件変更について意見書を提出するよう求めた。提出された意見書の多数は本件変更には異議はない旨のものであったが、X<sub>3</sub>は「不利益変更にあたるのであれば反対致します。」との、X<sub>2</sub>は「不利益変更にあたるので反対致します。」との意見書を提出し、被申立人はこれらの意見書を添付して本件変更を園を所管する労働基準監督署に届け出た。

イ 4月1日、被申立人は、別紙のとおり規定する本件変更を行い、本件変更後の給与規程別項【I】第3条（キャリアアップ手当の適用範囲）第1項の(1)副園長・主任、(2)副主任及び(5)事務担当として園の正職員のそれぞれ主任、乳児（0～2歳）グループ及び幼児（3～5歳）グループのグループリーダー並

びに事務担当の職員を、同項の(3)チーフ及び(4)職務分野別リーダーとして園の非常勤職員のうちそれぞれ2名ずつを支給対象者として決定し、同人らに対し、平成29年4月に遡及してキャリアアップ手当を平成30年4月11日以前に支給したが、X<sub>2</sub>らには支給しなかった。

なお、加算Ⅱは、本件通知によれば技能・経験を積んだ職員に係る追加的な人件費の加算を行うものとされ、加算対象職員には、副主任保育士、専門リーダー、中核リーダー、職務分野別リーダー、若手リーダー又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けている職員が挙げられている。

また、平成30年度以降においても、被申立人は、キャリアアップ手当の対象となる職位や単価に変更を加えておらず、正職員を対象とする副園長・主任、副主任及び事務担当については、同一の職員を対象として支給を継続している。

ウ 令和2年4月、被申立人は、平成7年に正職員として園で就業したが、平成30年に病気のため休職し、令和2年4月から非常勤職員として園に復帰したC<sub>1</sub>（以下「C<sub>1</sub>」という。）を職務分野別リーダーに任命し、キャリアアップ手当を支給することとした。

エ 5月頃、令和元年度に職務分野別リーダーとしてキャリアアップ手当の支給を受け、3月末に園を退職したC<sub>2</sub>（以下「C<sub>2</sub>」という。）は、X<sub>2</sub>からの問合せに対し、職務分野別リーダーについて園から説明を受けたことはない旨回答した。

(10) X<sub>2</sub>の勤務状況及び本件申請について

ア 園においては、前記(6)アの変形労働時間制の実施に当たり、各職員の年次有給休暇の希望を調整した上で作成した勤務表に従って各職員が勤務していたが、X<sub>2</sub>は、勤務表が作成されてから休暇を取得することが度々あり、このようなことは平成27年4月から平成29年3月までの2年間で30回近くに及んでいた。

イ 平成28年4月、園長は、前記(1)イのとおり園の園長に就任したが、その際、前任者からX<sub>2</sub>については複数の保護者から度重なる苦情が寄せられている旨の引継ぎを受けており、その後、園長自身もX<sub>2</sub>が園児を散歩に引率する際、事前準備が不十分であるために道に迷ったり、同じ保育パターンを何日も繰り返して園児を退屈させたりするのを現認してきた。

ウ 平成29年12月、国立大学法人京都教育大学(以下「京教大」という。)の教務・入試課は、保育所の長宛てに特例制度に基づく特例講座(以下「特例講座」という。)を平成30年度に開催する旨の案内を送付した。

エ 平成30年2月頃、園長は職員に対する個別の面談を行ったが、その中で、X<sub>2</sub>

と同じクラスの担任はやりにくいので代えてほしい旨の相談を受けた。

また、それ以外にも、他の職員からX<sub>2</sub>の言動についての苦情が園長に寄せられたことがあった。

オ 5月1日、京教大はX<sub>2</sub>に対し、特例講座の受講を許可した。

なお、特例講座の受講には施設長の推薦が必要とされており、X<sub>2</sub>の受講申請も園長の推薦を得て行ったものであった。

カ 平成31年1月、X<sub>2</sub>は、約半年後の旅行のための長期休暇の取得を承認するよう大声で園長に迫った。これ以外にも、X<sub>2</sub>は園長の言動について、「パワハラ」、「不当労働行為」等の言葉を浴びせることも多かった。

キ 1月22日、京教大は、X<sub>2</sub>に対し、特例制度で修得が必要とされる8単位を修得した旨通知した。

ク 4月25日付けでX<sub>2</sub>は、府教委に対し、本件申請を行い、同日付けで、園長も必要書類とされている本件調査書等及びX<sub>2</sub>の園における実労働時間が4,320時間以上である旨の実務証明書を直接府教委に提出した。

なお、実務調査書及び人物に関する証明書について府教委が定めた様式のうち本件に係る部分は次のとおりである。

(ア) 実務調査書

一 般 的 所 見	項 目	区 分 ( 該 当 欄 に ○ )	
		良 好	やや不十分
	勤務状況については、良好であるか。		
	適切に学習指導を行っているか。		
	適切に教科外指導を行っているか。		
	絶えず研修に努めているか。		

(イ) 人物に関する証明書

上記受検者は教育職員として適当な人物であることを証明します。
平成 年 月 日
所轄庁
印

(ウ) 園長による記載内容(本件記載)

本件記載の具体的態様は、前記(ア)につき、「勤務状況については、良好であるか。」との項目の区分欄において「やや不十分」の方に○印を入れ、前記(イ)につき、「適当な人物であることを証明します。」の「します」を二重線で抹消し、「いたしかねます」に訂正したものである。

なお、園長はX<sub>2</sub>が本件申請を行うより前の年度において教育職員検定の申請を行った職員がいたため、必要書類を作成したことがあり、その際、府教委に対し、「人物に関する証明書」の記載に当たっての評価基準について問い合わせしており、府教委から特に評価基準は存在せず、施設長の裁量により記載してほしい旨の回答を得ていた。

ケ 令和元年6月5日、府教委は、X<sub>2</sub>が平成31年4月25日付けで行っていた本件申請について、本件調査書において「勤務状況がやや不十分である」との記載があり、実務証明責任者による良好な成績で勤務した最低在籍年数を確認することができないこと及び本件証明書において「教育職員として適当な人物であることを証明いたしかねます」との記載があることを理由として本件処分を行った。

コ 6月21日、府教委は、特例講座をX<sub>2</sub>とともに受講していた園の保育士2名に対し、免許状を交付した。

サ 11月以降、X<sub>2</sub>は、園から貸与されている駐車場の利用料を滞納している。

シ 令和2年3月5日、府教委は、本件処分に対してX<sub>2</sub>が行った審査請求について、「今般、行政不服審査法(平成26年法律第26号[ママ])に基づき、参考人〔園長〕陳述の聴取を含めた審査を行ったところ、請求人の評価について、「通常の勤務実態があれば『良好な成績』に該当するとの文部科学省の考え方及び懲戒等の処分を行っていないとの参考人の陳述等に基づけば、教育職員として適当な人物でないと認めることは困難である。」「また、請求人からの申請書類のうち、実務証明書において、昭和63年4月1日から平成31年4月25日までの間の勤務期間については、除算期間(病気休職・育児休業の期間)を除き、3年かつ4,320時間以上の勤務をしていると証明されている。この点、参考人も、病気休職・育児休業等以外での除算期間はなく、懲戒等の処分も行っていないと陳述しており、これらから判断しても文部科学省が示している『良好な成績』に該当しないとは認められない」との理由により本件裁決をした。

なお、文部科学省（以下「文科省」という。）のホームページに掲載されている「幼稚園教諭免許状授与の所要資格の特例に関するQ&A」（以下「文科省Q&A」という。）の中の【3. 実務に関する証明書について】の「3-5. 『良好な成績』とは何か。」（以下「Q&A 3-5」という。）においては、「通常の勤務実態があれば『良好な成績』に該当すると考えます。通常想定されないほどの欠勤が続いた場合や長期の休職期間については、在職年数として認められないこととします。」とされている。

## 2 争点についての判断

- (1) 本件団交②、本件変更及び平成29年4月から平成30年5月までのキャリアアップ手当に係る申立ては労組法第27条第2項の申立期間を徒過したものか。（争点(1)）

### ア 当事者の主張の要旨

#### (ア) 申立人ら

平成29年6月27日、組合は、被申立人に対し、本件2項目を含む4項目を交渉事項として、団体交渉を要求している。

しかし、これらの交渉事項、特に本件2項目については、園長の不誠実な交渉態度により、同年7月26日以降の団体交渉において、被申立人が誠実交渉義務を果たしたといえる状況になったことは一度もない。それゆえに、上記同年6月27日付け要求から2年以上が経った〔ママ〕後の平成30年7月23日の組合の団体交渉申入れにおいても、未だ本件2項目が交渉事項として挙げられているのである。すなわち、被申立人は、平成29年6月27日時点での交渉事項につき、何度団体交渉を繰り返しても、現在に至るまで誠実交渉義務を果たしていない。

したがって、同年7月26日の団体交渉、本件団交②、本件団交③及び本件団交④の4度の団体交渉における被申立人の誠実交渉義務違反は、同一の不当労働行為意思に基づき繰り返し具現化された不当労働行為であり、労組法第27条第2項の「継続する行為」に当たる。

また、本件確認書の不遵守とその結果による処遇改善の不支給については、労働協約違反という不当労働行為の結果として、賞与支給時に継続的に繰り返し具現化されている不当労働行為である。また、キャリアアップ手当の不支給も、継続的な組合員差別の結果として行われている不当労働行為である。

なお、被申立人が労働協約に抵触する違法行為を強行していたことにつき、組合が明確に認識できるようになったのは、本件団交③が最初のことである。組合がそのときまでその不当労働行為性につき認識できなかったのは、被申立人が本件変更と本件確認書との関係について誠実な説明義務を一向に果たさなかった結果である。

キャリアアップ手当の不支給による不当労働行為についても、申立人らがその不当労働行為性につき速やかに認識できなかったのは被申立人の落ち度によるものなので、その点からも労組法第27条第2項の制限は適用されるべきでない。

#### (イ) 被申立人

最高裁判所平成3年6月4日第三小法廷判決（紅屋商事事件・民集45巻5号984頁。以下「平成3年最高裁判決」という。）によると労組法第27条第2項の「継続する行為」に該当するか否かは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性等に照らし、各行為を一体のものとして、一個の不当労働行為と評価するのが相当であるかという観点から個別的に判断すべきと解されている（青柳馨・最高裁判所判例解説 民事篇(平成3年度)336頁以下）。

それにもかかわらず、申立人らは、本件団交②における交渉事項と、その後の「要求書及び団体交渉申し入れ書」に記載されている各要求事項との間に一部重複があることのみを主張して、本件団交②における不当労働行為が「継続する行為」に該当する旨を主張する。

このような、前記判断基準に一切基づかずに、既に1年以上が経過した被申立人の行為が、なお「継続する行為」に該当する旨の申立人らの主張は、およそ認められない。

#### イ 当委員会の判断

##### (ア) 「継続する行為」について

労組法第27条第2項は、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない旨を規定しているところ、前記1(8)ウ及び(9)イのとおり、本件団交②及び本件変更の行為日はそれぞれ、平成30年4月11日及び同年4月1日であつて、本件の申立日である令和元年6月20日までに既に1年を経過して

おり、前記1(9)イのとおり、キャリアアップ手当は平成29年4月に遡及して、同月以後毎月支給することとされ、平成29年度分についても平成30年4月11日以前に支給しているので、平成30年5月分以前については、同様に申立てまでに既に1年を経過している。

これに対し、申立人らは、本件団交②はその後の本件団交③及び本件団交④と、本件変更はその後の各年度末賞与支給時における処遇改善の不支給と、また、キャリアアップ手当は平成30年6月以後の各月の不支給と、いずれも労組法第27条第2項の「継続する行為」と解され、よって申立期間は未だ経過していない旨主張するので、以下検討する。

労組法第27条第2項が1年の申立期間を規定した趣旨は、事件が1年以上経過している場合には、その調査審問に当たって証拠収集・実情把握がはなはだ困難になり、かつ、1年経過した後に命令を出すことはかえって労使関係の安定を阻害する虞があり、また命令を出す実益がない場合があるためとされている。

この趣旨から、同項の「継続する行為」は行為の日が明確な「1回限りの行為」とは区別される「継続する一括一個の不当労働行為」をいい、そのようにいえるかどうかは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性等に照らし、各行為を一体のものとして一個の不当労働行為と評価するのが相当であるかどうかという観点から個別に判断すべきである。

#### (イ) 本件団交②について

そこで、まず、本件団交②について検討すると、申立人らは、要求事項のうち、本件2項目については、園長の不誠実な交渉態度により、平成29年6月27日付け要求から2年以上が経った〔ママ〕後の平成30年7月23日の組合の団体交渉申入れにおいても、未だ交渉事項として挙げられているから「継続する行為」と解されるべき旨を主張する。

しかしながら、前記(ア)の趣旨を踏まえると、原則として団体交渉は開催期日ごとに完結する一個の行為であり、単に交渉事項が同じであることのみをもって、複数の期日の団体交渉を一個の行為と解することはできないと考えられるところ、前記1(8)ウのとおり、本件団交②において、園長は、本件2項目のうち、夏季休暇については、従前夏季休暇期間中は通常の有給休暇が



取得できない取扱いとなっていたため、夏季休暇を取りやめる代わりに年次有給休暇を取得できる扱いとすることで職員の同意を得た旨、有給休暇の管理についても、今後必要があれば職員会議で協議することを検討する旨それぞれ回答し、質問を求めたが、これらの回答に対しては、何らの質疑もないまま団体交渉が終了したことが認められる。

そして、前記1(8)オ及びコのとおり、その後の、本件団交③においても、本件変更等についてのやり取りの後で、A<sub>3</sub>が本件2項目については取り上げないまま団体交渉を終了しようとしたため、園長が「えっ、まだ時間ありますよ」と確認したのに対し、A<sub>3</sub>は「いや、もういいです。」と返答して団体交渉を終了させたことが認められ、さらに、本件団交④においても、本件2項目については何ら取り上げられることなく終了したことが認められる。

このように本件2項目については、本件団交②から本件団交④までにおいてほとんど実質的に協議された事実はなく、これらが単に要求事項として申し入れられていたことをもって、本件団交②から本件団交④を一個の団体交渉と判断することはできない。

一方で、前記1(8)ウのとおり、本件団交②において、園長は、要求事項に対する回答の後、本件変更について述べたが、これに対して、X<sub>2</sub>やA<sub>3</sub>が、その実施時期や旧調整手当との関係について質問したところ、一転して、本件訴訟が係属中であることを理由として回答を留保し、A<sub>3</sub>がなお、本件変更後の処遇改善の取扱いについて確認しようとしたのにも回答せず、逆に、事前に申入れのあった要求事項に明記されておらず準備ができていない旨述べたため、A<sub>3</sub>が再整理の上、要求書を再提出する旨述べ等して団体交渉が終了したことが認められる。

このような経過からみれば、むしろ、組合は、平成30年4月11日の本件団交②において、実質的には本件変更について説明を求めることを目的としていたのであり、それにもかかわらず、園長が、そのことが要求事項に明示されておらず、準備ができていない中で、本件訴訟への影響を考えると返答できない旨述べたため、組合は申入れについて再検討することとして団体交渉が終了したものと判断される。

そして、前記1(8)エのとおり、組合は、同年7月23日、「今年4月に強行された就業規則の改定について以下の点を明確にし、不利益変更を是正せよ。

①調整手当は、基本給の一部として支払え。②処遇改善費 I は、全職員に支払え。」と協議事項を明確化して再提出し、これを受けて、前記 1 (8) オのとおり同年 8 月 29 日に開催された本件団交③においては、主として、本件変更についての交渉が実施されたことが認められる。

そうすると、本件団交②及び本件団交③は、二つの期日の団体交渉を合わせて、組合が主として求めていた交渉事項である本件変更についての一つの団体交渉が実施されたものとみるべきであり、その間 4 箇月程度が経過しているが、この程度の時間の経過をもって時間的接着性は否定されないと考えられるので、本件団交②及び本件団交③は「継続する行為」に該当すると判断することが相当である。

(ウ) 本件変更について

次に、本件変更について検討すると、申立人らは、本件確認書の不遵守とその結果による処遇改善の不支給については、労働協約違反という不当労働行為の結果として、賞与支給時に継続的に繰り返し具現化されている不当労働行為であると主張する。

被申立人も引用する平成 3 年最高裁判決によれば、「会社が行っている昇給に関する考課査定は、その従業員の向後 1 年間における毎月の賃金額の基準となる評定値を定めるものであるところ、右のような考課査定において使用者が労働組合の組合員について組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払によって具体的実現されるのであって、右査定とこれに基づく毎月の賃金の支払とは一体として一つの不当労働行為をなすものとみるべきである」とされており、申立人らの主張は、平成 3 年最高裁判決における査定と賃金支払との関係と、本件における本件変更と処遇改善の不払との関係を同等視するものと解される。

しかしながら、査定がもっぱらそれに基づく賃金支払のみを目的として賃金支払と一体となって初めて意味を持つ行為であるのに対し、本件変更は、一般的な就業規則の変更に該当する行為であって、もっぱら X<sub>2</sub>らに対する処遇改善の不払を目的とした行為とはいえず、それ自体で完結した一つの行為と解すべきものであって、むしろ処遇改善の不払はその結果にすぎないと認められる。

さらに、平成3年最高裁判決が一個の不当労働行為とするのは、査定とその向後1年間の賃金支払に限定されているところ、本件変更と処遇改善の不払を一個の行為とした場合、この行為の存続期間は、特に1年間に限定されず、給与規程の当該規定が存続し、不払が継続する限り継続する行為と解されることになり、前記(ア)のような申立期間が規定された趣旨を没却することになりかねない。

よって、申立人らの主張は採用できない。

さらに、申立人らは、被申立人が労働協約に抵触する違法行為を強行していたことにつき、組合が明確に認識できるようになったのは、本件団交③が最初のことであり、組合がそのときまでその不当労働行為性につき認識できなかったのは、被申立人が本件変更と本件確認書との関係について誠実な説明義務を一向に果たさなかった結果であると主張する。

確かに、後記(2)で判断するとおり、本件変更後における本件団交②における被申立人の態度は誠実とはいえず、そのため、申立人らの申立ての機会に遅れが生じたとの可能性は否定できない。しかしながら、労組法第27条第2項の申立期間は、「申立人」の知・不知に関わらず「行為の日」から進行し、期間徒過が「申立人」の責めに帰すべき事由によるか否かに関わらず、1年を経過した事実をもって救済申立権は消滅すると解されており、この主張も採用できない。

#### (エ) キャリアアップ手当について

最後にキャリアアップ手当についても、申立人らは、キャリアアップ手当の不支給も、継続的な組合員差別の結果として行われている不当労働行為であると主張し、平成29年4月からのキャリアアップ手当について審査対象とするよう求めている。

キャリアアップ手当については、別紙のとおり、本件変更後の給与規程別項【I】第3条第3項で「園長は、年度ごとにキャリアアップ手当の支給対象者を決定し、キャリアアップ手当支給対象者に対し、職位及び担当する職務分野を書面で明示する。」と規定されており、ここにいう、支給対象者の決定及びその後の対象者に対するキャリアアップ手当の支給は平成3年最高裁判決における査定及び賃金支払と同じ性格の行為とみることができる。そうすると、各年度の支給対象者の決定と1年間のキャリアアップ手当支払は

一個の継続する行為と解することができる。

申立人らは、さらに、複数年度にまたがるキャリアアップ手当の不払についても継続する行為と認めるよう主張するが、この点については、被申立人がある年度の支給対象者決定行為において不利益取扱いをした場合であっても、翌年度以降における支給対象者決定行為及びこれに基づくキャリアアップ手当支払は、その不利益取扱いとは別個に行われるものであって、不利益取扱いの意図が具体的に実現されたものとみることはできないこと、複数の年度にまたがる支給対象者決定行為及びこれに基づくキャリアアップ手当支払を継続して行われる一括して一個の行為とみた場合には、救済対象となる行為を際限なく遡ることが可能となり、申立期間を定めた趣旨を没却することになることなどに照らし、複数の年度にまたがる支給対象者決定行為及びこれに基づくキャリアアップ手当支払は、継続して行われる一括して一個の行為とみることはできず、「継続する行為」に当たるということはできないと解するのが相当である。

また、申立人らは、キャリアアップ手当の不支給による不当労働行為についても、申立人らがその不当労働行為性につき速やかに認識できなかったのは被申立人の落ち度によるものなので、その点からも労組法第27条第2項の制限は適用されるべきでないと主張するが、この点についても、前記(ウ)において、本件変更について判断したとおり、これを根拠として継続する行為と認めることはできない。

#### (オ) 結論

以上のとおり、本件団交②は本件団交③と、平成30年4月及び5月のキャリアアップ手当の支払は6月以後のキャリアアップ手当の支払と継続する行為と認められ、申立期間内に申し立てられたものとして取り扱うことができるが、本件変更及び同年3月までのキャリアアップ手当に係る申立ては申立期間経過後になされたものであるから、これを却下する。

(2) 本件団交②、本件団交③及び本件団交④における被申立人の対応は誠実であったか。(争点(2))

#### ア 本件変更に関する被申立人の説明義務

本件変更に係る救済申立ては申立期間を経過したものであるが、本件変更と本件確認書の関係を整理し、被申立人が本件変更について申立人に対しどのよ

うな説明を行うべきであったかを検討することは、本件団交②及び本件団交③における誠実性を判断する上で重要であるため、以下、検討する。

(7) 当事者の主張の要旨

a 申立人ら

組合は、本件確認書締結前の要求において、旧調整手当のカットが1年を超えてなし崩しに行われていることの問題点を指摘し、「当園就業規則どおり『調整手当(地域手当)』を含めた基本給として支給して下さい」との要求を行い、園長も、団体交渉において組合の認識が誤りであるとの指摘は一切行わなかった。

したがって、上記要求事項につき団体交渉を行った結果妥結された本件確認書のうち、第2項の「要求事項1に関して。調整手当については4月より当方規定に従い支給する予定でございます」という条項の趣旨は、①被申立人の就業規則である給与規程では、従前より連盟給与表に準拠した内容で「本俸」ないし「基本給」及び旧調整手当が支給されてきたこと、②それゆえに給与規程に基づく賃金支給においては、平成27年変更後においても、本来は旧調整手当を支給しなければならないこと、③この本件確認書第2項の記載は、上記①及び②を前提に、平成29年4月度より、給与規程に従った内容で旧調整手当を支給することを意味することが明らかである。

また、本件確認書第3項の「要求事項2に関して。処遇改善費については、単独で支給し、合算はされていません」との記載は、文字どおり、園における賞与支給とは別途に、処遇改善を単独の支給項目として支給している旨を確認したことを意味する。

したがって、本件変更のうち、調整手当を基本給から切り離し、「処遇改善手当」の一部として支給する旨の部分は、本件確認書第2項において確認された内容に抵触する。

また、上記の変更点は、加算Ⅰを調整手当の原資に充てるという点において、本件確認書第3項において確認された、加算Ⅰを原資に支給されていた処遇改善が賞与とは別途の単独の支給項目として支給されていた事実と比し、園の職員にとって賃金支給内容を不利益に変更するものである。その点でも、本件変更は、本件確認書に抵触する。

b 被申立人

本件団交①において、被申立人は、「当方規定」すなわち平成27年変更後の給与規程に基づいて調整手当を支給するとのみ回答しており、組合との間で、「基本給に調整手当を含めて支払う」との合意・確認は一切なされていない。被申立人は、上記考えのもと、組合から送られてきた確認書案における「基本給に調整手当を含める」旨の表現を明白に訂正したが、組合からは何らの異議も出なかった。

したがって、組合と被申立人との間で、本件確認書により、「基本給に調整手当を含めて支払う」との合意・確認がなされていないことは明らかである。

そして、組合から具体的な規則の内容等に関する質問があったのなら別として、そのような質問がなされていない状況のもと、園長から組合に対し、当然の前提であった平成27年変更の内容等を積極的に説明しなかったことは、何ら不合理ではない。

また、本件確認書のどの条項からも、「毎年、年度末に、加算Ⅰを原資とする『処遇改善費』を支給する」といった内容は、一切読み取れない。

被申立人においては、平成29年3月に支給した賞与については、賞与明細書に「一時金(賞与明細書における「賞与」)」と「処遇改善費(加算Ⅰの補助金を活用している金額)」の項目を分けて記載し、賞与の内訳を明らかにした上で支給していた。そのため、園長は、団体交渉において、3月に支給した賞与の明細(内訳)について、「処遇改善費については、単独で支給し、合算はされていません」との回答を行い、本件確認書にもその旨を記載したものにすぎず、X<sub>2</sub>らのいずれにおいても、処遇改善に係る要求事項は、「賞与(ボーナス)の内訳がわからないので、その内訳を明らかにしてほしい」というだけの趣旨であったと説明している。

以上より、本件変更は、本件確認書に何ら反していない。

#### (イ) 当委員会の判断

##### a 本件確認書の文言と本件変更

本件団交①から本件確認書作成に至る経過に関する申立人らと被申立人の主張は、前記(ア) a 及び b のとおり対立するので、以下、検討する。

まず、前記1(2)のとおり、平成27年4月1日から平成27年変更が施行され、これによって、給与規程上は、基本給から従前支給されていた旧調整

手当はなくなっていた。

そして、本件団交①における園長と組合のやり取りの後に本件確認書が作成された前記1(4)イからオまでのとおりの経過からすれば、被申立人の主張するように、本件確認書は基本給としての調整手当の支給やそれとは別個のものとしての処遇改善の支給を確認するものではなく、したがって、加算Ⅰを原資として処遇改善手当の一部である調整手当を支給することとする本件変更は、本件確認書の文言に必ずしも反していないということもできる。

b 本件確認書作成時点における平成27年変更についての園長の認識

(a) しかしながら、被申立人の主張するように、園長が本件団交①の時点で、平成27年変更により、給与規程上旧調整手当はなくなっていることを認識しながら、前記1(4)ウからオまでのような組合とのやり取りを経て調整手当の支払に合意する本件確認書の締結に至ったとすると次のような疑問が生じる。

第1に、組合の要求事項は、前記1(4)イのとおり、「当園就業規則どおり『調整手当(地域手当)』を含めた基本給として支給して下さい」と給与規程に従前どおり基本給として旧調整手当が規定されていることを前提としている。しかし、平成27年変更により2年前に当該規定は削除されていたのであるから、かような要求を受けた使用者としては、給与規程は改正済みであり、要求事項は事実と異なる前提に基づくものであるので応じることはできない旨回答するのが通常の対応である。ところが、被申立人は、かような誤った前提の要求事項について指摘はおろか質問もしていない。

第2に、本件団交①において、前記1(4)ウのとおり、園長は、組合側からの「規定っていうのは就業規則」との質問に、「そういうことですよね」「御質問書にね書かれていることでしょうか。ね。就業規則どおり地域手当を含めてくださいと、そういうことですよね」とか、A<sub>2</sub>の「そしてらもう全部10パーセントですね」との発言に、「10パーセントですかね。それが規定ならばそれに従う〔と〕ということですよ」と回答するなど、従前の給与規程を前提とする組合の要求をそのまま認めたと理解される対応を取っている。

第3に、本来、平成27年変更により、既に給与規程からは旧調整手当自体の文言が削除されているのであるから、本件確認書の「調整手当については、4月より当方規定に従い支給する予定」との条項は、そもそも調整手当が存在しない給与規程により調整手当を支給するという文言となり、意味不明の条項といわざるを得ない。

このような疑問が生じることからすれば、平成28年4月に就任した園長は、就任前の平成27年変更について十分に認識しないまま本件団交①に臨み、組合側の要求事項に対し、上記のとおりその前提が誤っているにもかかわらず、そのまま容認する旨の回答を行ったものと推認されるのである。

- (b) なお、園長が、前記1(4)エ及びオのとおり、組合の「【要求項目1】の基本給については、就業規則の通り、『地域手当10%』を含めて4月分給料より支給する。」との合意案を「要求事項1に関して。調整手当については、4月より当方規定に従い支給する予定でございます。」と修正し、「基本給については」との文言を削除したのは、平成27年変更を前提とするものだったとも理解できる。

しかし、園長は、本修正に際し何らの説明も行っていないことから、本件団交①における園長自身の「この調整手当につきましては、4月より当方の規定に従い支給をする予定でございます。」という前記1(4)ウのとおり発言を引用する形式の文言に修正したにすぎないと解するのが自然であり、組合もそのように解釈したからこそ、内容に変更はないと考え、何ら質問することなく書面に押印の上返送したものと認められる。

また、前記1(5)イ及びウのとおり、X<sub>2</sub>が旧調整手当の過去分の支払を求めるに当たり「調整手当を支払って下さい」と記載して請求したのに対し、園長は、「調整手当（地域手当）を支給する旨の労働協約を締結いたしました。」とわざわざ組合側の要求書どおりの（地域手当）との文言を用いた回答を行い、しかも、平成27年変更には言及せず上記請求には応じられない旨の回答をしている。

これらの点からも、園長は、本件確認書作成時点においては、平成27年変更について十分認識していなかったことが認められる。



(c) したがって、園長は、平成27年変更について認識しないまま、本件確認書の文案を作成し、調印したが、その後、本件訴訟において平成27年変更後の給与規程が書証として提出されたこと等を契機として、平成27年変更について改めて認識し、これを前提とした主張をするに至ったものと推定するのが合理的である。

c 加算Ⅰを原資として調整手当を支給する本件変更は本件確認書に反するものか。

(a) 本件確認書は基本給としての調整手当の支給やそれとは別個のものとしての処遇改善の支給を確認するものではなく、したがって、加算Ⅰを原資として処遇改善手当の一部である調整手当を支給することとする本件変更は、文言上は、本件確認書に反していない。

(b) しかしながら、本件確認書締結時点において、組合は、前記1(4)イ及びウのとおり、支給を停止されている従前の旧調整手当の復活を求めているが、本件団交①では、「さすがB<sub>1</sub>園長としかいいようがねえな」「すごく立派な回答になってはるけど」等と園長の回答を評価する旨の発言をしているところから、組合の要求どおりの合意がされたと認識し、処遇改善等加算とは別個の制度である調整手当に加算Ⅰが活用されることは想定しておらず、加算Ⅰは調整手当とは別個の賃金項目として継続するものと考えていたことが推認される。

そして、園長も、本件団交①のやり取りについて、本件審問における証言で、「大変驚かれた様子でしたが、最終的には皆さん、大変感謝をされて、」と証言している(第1回審問調書506頁)ことから、組合がそのような認識を持っていたことを認識していたと考えられる。

一方、園長は、本件審問での証言において、前記1(7)アのとおり、京都市から平成29年7月に加算Ⅰ及び加算Ⅱについての遡及実施を求める旨を含む通知があったのを受けて、既に同年4月から支給を開始していた旧調整手当を、加算Ⅰを活用した処遇改善手当の一部としての調整手当に変更することを考えた旨陳述している(第1回審問調書511頁及び512頁)。

そして、前記1(7)イのとおり、同年9月には、加算Ⅰを従前どおり正職員の賞与により支給することを内容とする賃金改善計画書を京都市に

提出している。

したがって、園長も、同年4月に本件確認書が締結された時点では、処遇改善を調整手当と別個の賃金項目として継続させることを考えていたとみることもできる。

- (c) しかし、わずか2年前の平成27年変更により旧調整手当を廃止せざるを得なかった園の財政状況等に鑑みれば、園長が、何らの財源の見込みもなくそれと同内容の給付の復活に同意することは考えがたい。

この点について、園長が本件審問の当委員会の補充尋問に対し、「実はその前から処遇改善の改正の動きというのは、既にもう世間一般の中でありましたので」と本件確認書への対応と同時並行的にそのような検討をしていた旨証言している（第1回審問調書566頁）ことや、前記1(5)アのとおり、本件確認書が成立した直後の平成29年4月21日に、「先日、京都市より新しい処遇改善について方向性が示されました。まだ未確定な部分もありますが、それを活用することも検討しています。」と付記した上で調整手当の支給について通知していることに照らせば、被申立人は、本件確認書締結時点において、後の本件変更のように加算Ⅰを調整手当に活用することも念頭に置いていたものと認められる。

そして、前記1(8)オのとおり、本件団交③において、園長が、同年4月以降の調整手当は、「この給与規程改定に基づいて」支払った旨発言していることも含めて検討すると、これらの点から、被申立人は、本件確認書締結時点において、後に本件変更のような給与規程の改正を行うことを前提に、それと整合がとれる範囲での文言として、「調整手当については、4月より当方規定に従い支給する予定」との本件確認書に合意したと推認できないかは検討を要する。

この点については、前記(b)のとおり、園長自身がそれに反する陳述を行っていること、制度の遡及実施を求める旨を含む京都市からの通知があったのは同年7月のことであること及び被申立人も同年9月には従前どおり加算Ⅰを賞与により支給する旨の賃金改善計画書を京都市に提出していることからすれば、被申立人が確たる方針をもって、この時点で本件確認書を締結したとは認められない。

- (d) したがって、被申立人としては、本件確認書締結時点で、既に、加算

Iを活用することを考えており、かつ、そのような財源見込みを前提に本件確認書の締結に至ったものと推認されるが、加算Iの活用はこの時点では必ずしも確定的なものとはいえず、前記1(4)ウからオまでのとおり、本件確認書の締結経過において、そのことについては、一切組合に説明していなかったことが認められる。

そして、その後も本件変更に至るまで、被申立人は、組合に対しては、本件変更により、加算Iを調整手当に活用すること及びそのことにより、前記1(3)ア及びイのとおり給与規程上明記されていた賃金項目ではなかったとしても毎年年度末賞与支給時に支給されてきた処遇改善が支給されなくなることを組合には説明していないことが認められる。

d 被申立人の説明義務について

(a) 以上検討したところに従い、本件確認書の締結から本件変更に至る経過を整理すると次のとおりである。

① 組合も被申立人も平成27年変更について認識しないまま本件確認書による調整手当の支給に合意しており、双方とも平成27年変更前の旧調整手当の規定を有する給与規程を前提とし、停止されていた旧調整手当の支給が復活するものと考えていた。

② その時点で、被申立人は、調整手当の財源として加算Iを活用することを念頭に置きながらもそのことを組合には明らかにしなかった。

③ そのため、組合は、旧調整手当とは別個の制度である処遇改善等加算に基づく処遇改善はそのまま存続すると考えており、園長もそのことを認識していた。

④ その後、被申立人は、平成27年変更について認識するようになったが、特に組合に説明することなく本件変更を実施し、本件確認書との関係については、既に旧調整手当が削除されている平成27年変更後の給与規程を前提に、処遇改善手当として加算Iを活用して調整手当を支給することとする本件変更は、本件確認書に何ら反するものではないと主張するようになった。

(b) 以上によれば、処遇改善手当として加算Iを活用して調整手当を支給するという内容の本件変更は組合の認識に反するものであり、また、組合は、本件変更が本件確認書に反しないと考えるに至った被申立人側の

事情について知るよしもなかったのであるから、被申立人は、本件変更手続の実施に先立ち、以上の経過や本件確認書締結時点の認識と異なる本件変更の内容について、まず、組合に説明する義務があったと認められる。

なお、被申立人は、組合が平成27年変更について当然認識していると園長が考えていた旨主張している。確かに、前記1(2)のとおり、組合加入前とはいえ、平成27年変更に際し、X<sub>2</sub>らは職員会議で説明を受け、X<sub>3</sub>が過半数代表として異議ない旨の意見書を提出していたのであり、組合は、本件訴訟において平成27年変更について認識を持つに至ったか、あるいは本件訴訟が後記(5)イ(イ)cで判断するとおり組合の方針に沿ったものである以上そのような認識を持つべきだったといえる。しかし、たとえ、組合が平成27年変更について認識し、いったん廃止された旧調整手当が平成29年4月に新たに復活したと考えるべきだったとしても、その調整手当の支給に加算Iを活用し、その結果処遇改善が支給されなくなることは、組合にとっては想像し得なかったと考えられる。

(c) したがって、被申立人には、本件確認書の締結の経緯も含め、本件変更について、組合に説明する義務があったと認められる。

#### イ 本件団交②及び本件団交③について

前記アで検討したとおり、被申立人には、本件確認書の締結の経緯も含め、本件変更について組合に説明する義務があったと認められるから、これを前提に、以下労組法第7条第2号の団体交渉拒否について判断する。

なお、前記(1)イ(イ)で判断したとおり、本件団交②及び本件団交③は一個の団体交渉とみるべきであるので、これらをまとめて検討する。

#### (ア) 当事者の主張の要旨

##### a 申立人ら

##### (a) 本件団交②について

平成30年2月23日、組合は、被申立人に対し、改めて、給与規程について、合意なきまま変更運用を行わないこと及び本件3項目を交渉事項として、団体交渉を要求している。

本件団交②においては、上記4項目が交渉事項となっていたところ、被申立人は、給与規程については、本件変更の内容やその合理性につき

根拠を示した具体的説明を全く行わず、本件3項目については、要求や協議を拒否したり、園長の見解のみを述べたものの実質的な議論を全く行わなかったりした。

(b) 本件団交③について

次に、平成30年7月23日、組合は、被申立人に対し、①調整手当は基本給の一部として支払うこと及び②加算Ⅰを全職員に支払うこと等により本件変更が不利益変更とならないように是正すること並びに本件3項目について実質的交渉が行われたいまになっているので、改めてそれらについて交渉すること等を交渉事項とする団体交渉を求めた。

本件団交③においては、それらが交渉事項となっていたところ、①及び②以外は全く議論されず、①及び②についても、被申立人は、労働協約の効力との間で本件変更がなぜ正当化できるのか、なぜ遡及適用が可能なのかについて、根拠を示した合理的説明を全く行わなかった。

また、被申立人は、平成31年変更に関し、「団体交渉の場で規則の全てを提示の上説明することまでは不要と考えて」と、組合との協議は不要であるとの見解を改めて明らかにした。

b 被申立人

(a) 本件団交②について

本件団交②においては、本件3項目等の五つの要求事項について、園長が回答や説明を行い、質問や意見を受け付けたにもかかわらず、組合からは、全く質問や意見が出されなかった。このように、組合が何ら言及しなかったために、以後の協議や交渉が行われなかったという状況をもって、被申立人が誠実に対応していないとは、およそ認められない。

確かに、園長は、組合が本件変更に関連して行った「園における調整手当の位置付け(基本給に含まれるか否か)」に関する質問に対しては、回答を差し控えている。しかし、園長が当該団体交渉で上記質問に対する回答を差し控えたのは、当時、京都地裁において係争中であった本件訴訟への影響を考慮したためである。すなわち、園長が回答を差し控えたことには、正当な理由があり、この点をもって、被申立人が「協議を拒否している」又は「具体的説明を行っていない」とは認められない。園長が本件訴訟への影響を考慮して回答を差し控えた点に誠実交渉義務違反が疑わ

れる余地があるとしても、園長は、今回の本件団交③において、調整手当の位置付け等に関する回答を行っている。したがって、この点につき、もはや申立人らに救済の必要性(救済利益)は認められない。

(b) 本件団交③について

次に、本件団交③において、申立人らと被申立人との間では、本件確認書の意味内容に関する理解が大きく異なっている。そのため、申立人ら自身もこれまでの手続で「論点が全くかみ合わなかった」と説明しているとおりの、組合と被申立人との間で議論が全くかみ合わないという事態が生じた。

ところが、この点に関して組合は、団体交渉の中で、本件確認書の意味内容につき、組合側の理解に基づかなければ、誠実交渉義務違反であるかのような主張を繰り返し行っている。

しかし、労働組合側の理解や要求に従わなければ、直ちに使用者に誠実交渉義務違反が成立するものでないことは、いうまでもない。

その他、要求書に記載されていた一部要求事項が当該団体交渉において議論とならなかったのは、園長が「まだ交渉時間が残っている」旨を伝えているにもかかわらず、組合が回答そのものを求めず退席したためである。組合が自ら何ら回答を求めなかったために協議や交渉が行われなかったという状況をもって、被申立人が、「協議を拒否している」又は「具体的説明を行っていない」とは認められない。

(イ) 当委員会の判断

a 前記(1)イ(イ)で判断したとおり、本件2項目ないし本件3項目について、組合は被申立人の回答に対して質問を行わず、また、協議事項として取り上げようとしなかったことが認められる。したがって、これらの項目について協議ができなかったことをもって、被申立人の態度が不誠実であったと判断することはできない。

b もっとも、前記(1)イ(イ)で判断したとおり、本件団交②及び本件団交③における主たる協議事項は本件変更であったとみるべきであるから、以下、本件変更に関するやり取りについて検討する。

(a) 前記1(8)イ、ウ及びオのとおり、まず、本件団交②においては、組合は、本件3項目に「給与等支給規則について、合意のないまま変更適用

しないで下さい」「主任も団体交渉に出席して下さい」を加えた五つの要求事項しか提出していなかったが、本件変更に係る調整手当等の性格について踏み込んで質問等をしたところ、園長は、事前に申入れのあった要求事項に明記されておらず準備ができていない旨述べるとともに、本件訴訟への影響も理由として回答を留保した。また、本件団交③においては、組合側のA<sub>3</sub>が、組合は本件確認書は旧調整手当及び処遇改善の支給を確約するものであると理解しており、その履行を前提としないかぎり団体交渉を継続する意味はなく、公的機関に頼らざるを得ない旨述べ、最終的には、「もういいですわ」「もう出るとこ出て法的な機関に、もうはっきりさせてもらいましょう」と、被申立人の説明を最後まで聞かず、組合の本件確認書に対する理解を前提としない限り交渉は成立しないとして、本件変更についての協議を組合側から打ち切った。

以上の経過からみれば、被申立人が主張するとおり、本件団交②及び本件団交③において、組合側の対応には問題があったと認められる。

(b) しかし、前記1(8)アからウまでのとおり、本件団交②は、被申立人が職員会議で本件変更について説明した平成30年2月16日の1週間後の2月23日に申し入れられており、要求事項に記載された「給与等支給規則について、合意のないまま変更適用しないで下さい」という事項は本件変更を念頭に置いたものであることが容易に理解できる。しかも、園長自ら、組合の要求事項に回答した後に本件変更について付言していることから、被申立人も本件団交②において本件変更が協議事項となることは想定していたと推認される。

また、組合が説明を求めていたのは本件変更によってどのように労働条件が変更されるかという点であって、そのこと自体は本件確認書締結前の過去の旧調整手当の扱いについて争っていた本件訴訟に直接影響するものとは考えがたい。

したがって、被申立人は、本件訴訟に影響のない範囲で準備の上、本件変更についての組合側の質問に回答することは可能であり、かつ、そうすべきであったと認められ、逆に、要求事項に明示がないことや本件訴訟への影響の虞があることは、単に協議を回避するための理由付けにすぎなかったのではないかという疑いを免れない。

また、本件団交③においては、前記(a)のとおり、A<sub>3</sub>が再三、園長の発言を遮ったり、最終的に自ら交渉を打ち切ったことが認められるものの、前記1(8)オのとおり、園長においても、「この就業規則の4月のこの改定というのは、当然これらを全部踏まえた上で私は行っておくと理解をしておるわけでございます。」「うそとかじゃなくて、私はこの確約書ですかね、この確約書を踏まえて何ら矛盾はないと思っておりますから」等と単に本件変更が本件確認書には反していない旨の回答を繰り返したり、加算Ⅰを調整手当に充当し、加算Ⅱをキャリアアップ手当に充当することで、各職員にはいずれかの手当が支給されるようになっているとの特に組合が求めてもいない既に明らかな事実すぎない回答を述べたりし、組合の理解を得るため、本件変更が本件確認書に反していないと考える理由等について踏み込んで説明しようとする姿勢が欠けていたと認められる。

(c) そもそも、被申立人は、前記ア(イ) dのとおり、本件確認書の締結の経緯も含め、本件変更について組合に対する説明義務を負担していたものである。そして、前記(a)のとおり組合の態度に問題があったとしても、それは、前記ア(イ)で検討した経過のとおり、本件変更や本件確認書と本件変更の関係が判然としないために交渉事項の特定等の組合の対応に混乱があったことに由来すると考えられるのであり、被申立人の本件団交②及び本件団交③における姿勢は不誠実であったと評価できる。

c 以上検討したところによれば、被申立人は、本件団交②及び本件団交③において、両交渉を通じ、本件変更について誠実に説明義務を尽くしたとはいえず、被申立人の態度は不誠実であったと判断される。

ウ 本件団交④について

(ア) 当事者の主張の要旨

a 申立人ら

平成31年3月29日、組合は、同月19日に平成31年変更が実施されたことを受け、被申立人に対し、平成31年変更を認めないことを通知するとともに、①本件3項目の要求等に対し誠実に対応していないことに対する見解を明らかにすること及び②変更後の本件規則の全文コピーを組合に提示しその内容を丁寧に説明することを交渉事項とする団体交渉要求を行った。



これに対し、同年4月8日、被申立人が、組合に対し、本件規則の写真やコピーをとらないことを条件に、団体交渉に応じる旨を回答したので、同月23日、組合は、被申立人に対し、被申立人が上記条件をつけること自体が説明義務違反であると指摘しつつ、③団体交渉において、本件規則のコピーの返却を求める根拠や理由を具体的に説明することを新たに求めた。

本件団交④においては、上記①から③までが交渉事項となっていたところ、被申立人は、③については具体性のない「リスク」のみを理由に拒否し、②についてはなぜ平成30年8月から平成31年3月19日までの間に説明機会を設けなかったのかにつき合理的説明を行わず、①については本件団交②と同様の具体的理由を述べないままの回答を繰り返した。

b 被申立人

本件団交④において、園長は、組合からの要求に従い、本件規則写しの返却を求める具体的理由の説明や、その他の質問事項について具体的に回答を行っており、合理的・具体的説明(回答)を行っていないとの事実は存在しない。

また、平成31年変更の内容説明についても、被申立人の方から内容説明をしようと組合への提案を行っているのであり、「合意達成の意思がないことを明確にした交渉態度」も存在しない。

(イ) 当委員会の判断

a 本件団交④においては、前記1(8)キ及びケのとおり、本件規則の全文コピーを組合に提示しての説明、本件3項目及び本件規則のコピーの返却を求める理由が交渉事項となっていたと認められるところ、前記1(8)コのとおり、以下の概要のやり取りがなされたことが認められる。

まず、園長は、組合側のA<sub>3</sub>の要請に応じ、本件規則のコピーを返却しなければならない理由について説明した。

しかし、その理由は、「情報漏えいのリスク」を防止することにあると述べたのに対し、A<sub>3</sub>は、「漏えいのリスク」の具体的内容について質問を重ね、具体的なリスクを示してもらえれば、組合も納得し得るかのような質問もしたが、園長は明確な回答をしなかった。

このようなやり取りからすれば、確かに、園長は、組合が納得し得る理由として求めていた本件規則が漏えいした場合の具体的リスクについては

説明しようとしておらず、むしろ、コピーの返却を求める真の理由は、組合にコピーを渡し切りにすることで本件規則について詳細に検討されること等を嫌ってのことであり、したがって、返却を求める理由について十分な説明ができないのではないかと推測されることである。

- b ところが、前記1(8)コのとおり、A<sub>3</sub>はその後、本件規則のコピーの返却を求める交渉を打ち切り、平成31年変更の職員に対する説明状況についての質問を始めた。

そして、この質問に対する園長の説明に納得しないA<sub>3</sub>と園長とのやり取りが延々と続き、そのような中で予定の終了時刻となったため、団体交渉は終了したことが認められる。

- c なお、その後、平成31年変更については、令和元年7月17日に改めて団体交渉が実施され、その後も同年8月29日以降おおむね1箇月から2箇月に1回程度団体交渉が継続して実施され、各条項ごとの説明、検討がなされていることが認められる。

- d 以上の経過を踏まえると、まず、本件団交④においては、本件規則の全文コピーを組合に提示しその内容を丁寧に説明することとの要求事項や本件3項目については、園長が説明しようとしていたにもかかわらず、A<sub>3</sub>がコピーの返却理由の説明を優先させたり、組合側が協議事項として取り上げようとしなかったため、そもそも協議されておらず、これらの事項について不誠実な対応があったとは認められない。

また、本件規則のコピーの返却についても前記aのとおり、園長が漏えいのリスクについて具体的に説明できていないことは認められるものの、A<sub>3</sub>もその点についてそれ以上追求したり、コピーの返却を不要とするよう交渉しようとしたわけでもなく、その後はもともとの要求事項とは直接関係のない平成31年変更の職員に対する説明状況についてのやり取りに終始している。

そうすると、コピーの返却理由についての被申立人の説明については不十分であったとは認められるものの、それが不十分なままにとどまったのは、組合の交渉姿勢にも起因するものと判断される。

そして、上記のとおり、園長は本件規則について説明しようとする姿勢を示していたことや平成31年変更についての交渉自体はその後継続して実

施されていることも併せ考えれば、本件団交④における被申立人の態度が不誠実であったとは判断されない。

- (3) 本件変更及び本件変更後の給与規程のうち調整手当に係る規定を被申立人がX<sub>2</sub>らに対して平成29年4月から適用し続けていることは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。(争点(3))

本争点については、前記(1)で判断したとおり、申立人らの申立てを却下する。

- (4) 被申立人が、平成30年4月からキャリアアップ手当をX<sub>2</sub>らに支給していないことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。(争点(4))

#### ア 当事者の主張の要旨

##### (ア) 申立人ら

被申立人におけるキャリアアップ手当は、実際の職責に応じた職位が定められ、その職位に応じ支給されているものではなく、園長がキャリアアップ手当を支給したいと考える者に対し、恣意的に後付けの職位を付与し、支給されているものにすぎない。令和2年度に職務分野別リーダーの肩書で就労し、それを根拠にキャリアアップ手当の支給対象となっていたC<sub>1</sub>は、勤務と呼んでいいのかも分からない来園状況、その扱いについて被申立人から全く説明がないことからして、被申立人の主張する職責を担っているということはない。

そして、園長は、職務分野別リーダーについて、園の全ての職員はおろか、職務分野別リーダーであったと主張する職員にすら説明を行っていない。そのように恣意的に支給されている手当が、組合の組合員であるX<sub>2</sub>らには決して支給されないことは、園長の組合嫌悪感情による不当労働行為意思に基づく支配介入(労組法第7条第3号)であるというべきである。また、キャリアアップ手当につき、組合員であることを理由に支給対象とならないことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い(労組法第7条第1号)にも該当する。

##### (イ) 被申立人

キャリアアップ手当とは、加算Ⅱを活用した手当である。加算Ⅱは、一定の役職に就いている職員を対象に支給すべきとされていることから、園でも、

キャリアアップ手当は、一定の役職に就き、職責を担っている職員に支給されている。

まず、X<sub>2</sub>らと同じ正職員については、①主任(1名)、②リーダー(2名)、③事務担当(1名)の役職に就いている職員に、キャリアアップ手当を支給している。非常勤職員については、①チーフ(2名)、②職務分野別リーダー(2名)の役職に就いている職員に、キャリアアップ手当を支給している。現在、園には正職員が9名(うち2名がX<sub>2</sub>ら)在籍しているが、うちキャリアアップ手当の支給を受けているのは、上記記載の役職に就いている4名のみである。キャリアアップ手当を支給されていない正職員5名のうち、X<sub>2</sub>ら以外は組合員ではなく、中には、兩名より勤務年数が長い職員も存在する。また、非常勤職員は、そもそも正職員であるX<sub>2</sub>らとは立場が違うため、比較の対象にはならないが、現在在籍している非常勤職員12名のうち、キャリアアップ手当の支給を受けているのは、上記記載の役職に就いている4名のみである。支給を受けていない8名の非常勤職員は、組合員ではない。

このように、正職員・非常勤職員を問わず、申立人組合に所属しておらず、キャリアアップ手当の支給を受けていない職員が、X<sub>2</sub>ら以外にも多数存在する。

以上より、キャリアアップ手当の上記支給状況を踏まえると、X<sub>2</sub>らにキャリアアップ手当が支給されていないことは、およそ不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当し得ない。

## イ 当委員会の判断

### (ア) キャリアアップ手当不支給の不利益性について

別紙のとおり、本件変更後の給与規程別項【I】第2条によれば、「①調整手当については正職員に対して、京都市によって支払われる処遇改善等加算I等を活用し基本給の10%を支給する。ただし、②キャリアアップ手当(調整手当(CU))支給対象者には①調整手当は支給しない」とされているところ、前記1(5)アのとおり、本件変更後X<sub>2</sub>には調整手当として(省略)円が支給されていることが認められ、給与規程に従えば、キャリアアップ手当を支給された場合、X<sub>2</sub>らには調整手当は支給されないこととなる。

一方、キャリアアップ手当は別紙及び前記1(9)イのとおり、それぞれ、職

位に応じ、

副園長・主任	(省略)円
副主任	(省略)円
チーフ	(省略)円
職務分野別リーダー	(省略)円
事務担当	(省略)円

が支払われていることが認められる。

このうち、チーフ、職務分野別リーダー及び事務担当に対して支払われているキャリアアップ手当の額は $X_2$ に対して支払われている調整手当の額を下回っているから、これらとの関係においては、 $X_2$ に対して不利益は生じていないこととなるが、前記1(1)ア(イ)のとおり $X_2$ らは正職員の保育士であるところ、チーフ及び職務分野別リーダーについては前記1(9)イのとおり、非常勤職員を対象とするものであり、非常勤職員は上記のとおりそもそも調整手当が支給されないなど $X_2$ ら正職員とは賃金体系を異にしており、比較の対象とはならないし、事務担当についても職種が異なるのでこれも比較の対象とはならないと判断される。

しかし、それら以外の副園長・主任及び副主任に支給されるキャリアアップ手当は $X_2$ に支給されている調整手当の額を上回っており、 $X_3$ が支給を受けている調整手当の額は明らかではないが、前記1(1)ア(イ)及び第1の1(1)イ及び(2)イのとおり、連盟給与表に準じている園の賃金は勤務年数に応じて増加するものと認められ、かつ、 $X_3$ は $X_2$ より園における勤務年数は短いことが認められること、さらに、前記1(3)イ及び(5)アによれば、 $X_2$ の給与明細書上の基本給の額及び平成30年の12月賞与の額はいずれも(省略)円であって、同賞与は上記基本給の1箇月分が支給されたと推認されること、同賞与の $X_3$ の支給額は(省略)円であったこと、から少なくとも、 $X_2$ に支給される調整手当の額を上回ることはないものと推認できるから、 $X_2$ らに対しては、キャリアアップ手当が支給されないことにより不利益が生じていると認定できる。

(イ) キャリアアップ手当の不支給に係る不当労働行為意思について

そこで、次に、 $X_2$ らに対するキャリアアップ手当の不支給が、 $X_2$ らが組合の組合員であること又は $X_2$ らが組合の組合活動をしたことの故をもってな

されたものであるかどうかについて検討する。

前記(ア)のとおり、X<sub>2</sub>らとの比較において対象となるのは、副園長・主任及び副主任であるが、前記1(9)イのとおり、キャリアアップ手当が活用することとしている加算Ⅱは、本件通知によれば、技能・経験を積んだ職員に係る追加的な人件費の加算を行うものとされ、加算対象職員として副主任保育士や職務分野別リーダー等の職位の発令や職務命令を受けている職員を例示していることが認められる。

そして、園においても、別紙のとおり、本件変更後の給与規程上「第3条処遇改善手当のうち②キャリアアップ手当(調整手当(CU))については、以下の職位にある者に対して支給する。(1)副園長・主任、(2)副主任」等と規定していることが認められるが、これは上記のような加算Ⅱの趣旨に沿ったものと認められ、特に恣意的な対象職位の指定がなされているとは認められない。

さらに、前記1(9)イのとおり、実際に対象として指定されている職員も、従前から主任又は乳児(0～2歳)グループ及び幼児(3～5歳)グループのグループリーダーであった職員であると認められ、具体的な対象職員の選定についても恣意的な運用がなされているとは認められない。

そして、前記1(1)イのとおり、園には9名の正職員が在籍し、キャリアアップ手当の支給を受けている職員は、上記3名に事務担当を含めて、そのうち4名であり、組合員以外にも3名の職員はキャリアアップ手当の支給を受けていないことが認められることからすれば、X<sub>2</sub>らにキャリアアップ手当が支給されないのは、キャリアアップ手当の支給対象となるような職位についていないことがその理由であると認められ、組合の組合員であることや組合活動を行ったことが理由とは認められないから、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為には該当しない。

なお、申立人らは、令和2年度にキャリアアップ手当の支給対象となっていたC<sub>1</sub>は、勤務と呼んでいいのかも分からない来園状況、その扱いについて被申立人から全く説明がないことからして、被申立人の主張する職責を担っているということとはできない、そして、園長は、職務分野別リーダーについて、園の全ての職員はおろか、職務分野別リーダーであったと主張する職員にすら説明を行っていないと主張する。

確かに、前記1(9)ウ及びエのとおり、同年4月、被申立人は、平成7年に正職員として園で就業したが、平成30年に病気のため休職し、令和2年4月から非常勤職員として園に復帰したC<sub>1</sub>を職務分野別リーダーに任命し、キャリアアップ手当を支給することとしたこと及び令和元年度に職務分野別リーダーとしてキャリアアップ手当の支給を受け、3月末に園を退職したC<sub>2</sub>は、5月頃、X<sub>2</sub>からの問合せに対し、職務分野別リーダーについて園から説明を受けたことはない旨回答したことが認められる。

しかしながら、これらは、いずれも、上記のとおりX<sub>2</sub>らの比較対象とはならないと判断される非常勤職員の事例にすぎない。

また、C<sub>1</sub>については、休職からの復帰直後であるとはいえ正職員としての経歴を有する同人をもって、職務分野別リーダーには不適任とは必ずしもいい切れないこと、C<sub>2</sub>の事例についても、必ずしも、給与規程上の本人への職位の通知がなされていないことのみをもって対象職員の任命が恣意的とはいいい切れないことからすれば、上記結論を左右しない。

(5) 被申立人が、本件記載を行ったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。(争点(5))

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 申立人ら

本件裁決は、X<sub>2</sub>の評価について、「通常の勤務実態があれば『良好な成績』に該当するとの文部科学省の考え方及び懲戒等の処分を行っていないとの参考人の陳述等に基づけば、教育職員として適当な人物でないと認めることは困難である」と述べる。特例制度に基づく申請に際し作成されるべき文書の記載については、行政基準が定められており、その考え方は文科省のホームページにも公表されている。すなわち、X<sub>2</sub>の申請に際し、園長は、文科省のホームページを確認しながら事実をあてはめれば、容易に行政基準に従った正しい評価を記載した本件証明書を作成できたはずである。にもかかわらず、園長が令和2年3月5日の本件裁決にて取り消される根拠となるような誤った評価を本件証明書に記載したのは、平成28年から3年以上にわたり、X<sub>2</sub>及び組合が、被申立人に対し団体交渉を要求したり、被申立人による賃金不利益変更に反対したり、本件訴訟を起こしたりしたことに対する、組合嫌悪感情に基づく報復であるとしか考えられない。

なお、被申立人は、本件調査書に関して、X<sub>2</sub>の勤務状況について、後記(イ)のとおり、変形労働期間が開始された後になってから当該期間における年休を取得することがある等と主張するが、これは、労基法に定められた有給休暇制度、年休権を理解できていない、誤った主張であり、むしろ被申立人が年休権の扱いについて違法な労務管理を行っていたことを自白するもので、何ら被申立人の行為の不当労働行為性を否定する根拠にならず、また、被申立人は、本件証明書に「教育職員として適当な人物であることを証明いたしかねます。」と記載した理由として、後記(イ)のとおり、保護者からの苦情が多い等の事実を述べるが、それらを裏付ける根拠となる証拠は全く提出しないから、この主張も根拠なく一方的な評価を述べたものにすぎない。

#### (イ) 被申立人

園では、現在、1箇月単位の変形労働時間制が採用されているところ、各変形労働期間の勤務シフトは、リーダーの役職にある職員が、できる限り各職員の年休希望を尊重しつつも、日々の保育執務体制に影響が出ないように、慎重に調整を行いながら作成している。それにもかかわらず、X<sub>2</sub>は、変形労働期間が開始された後になってから、当該期間における年休を取得することがあるばかりか、勤務当日になってから、突如、年休を取得して早退することが度々なされている。このようなX<sub>2</sub>による園の保育執務体制に影響を与える度重なる早退等を踏まえると、園としては、本件調査書の二つに区分された所見の中では、X<sub>2</sub>の勤務状況を「良好」ということはいささか困難であり、「やや不十分」といわざるを得ないと判断した。

申立人らは、Q&A 3-5の問いと回答をもとに、本件記載が不当労働行為である旨主張する。しかし、Q&A 3-5は、実務証明書の記載に関する評価基準であり、府教委が独自に作成した実務調査書に関する評価基準ではない。

また、「人物に関する証明書」に不動文字で印字されている「教育職員として適当な人物」という表現は、極めて抽象的な表現である。しかし、文科省Q&Aに、「教育職員として適当な人物」の評価基準は記載されていない。そこで、園長は、府教委に対して、「教育職員として適当な人物」とは、どのような基準をもって評価すればよいのか、複数回にわたり問い合わせて確認したが、府教委からは、「あくまで各事業場(各法人)の裁量により評価してほしい」と



の回答しか得られなかった。そこで、園長は、幼稚園教諭を管轄する文科省が考える「幼稚園教諭に求められる資質・能力」を参考に、X<sub>2</sub>が「教育職員として適当な人物」であるか否かを評価することとした。

園長は、引継ぎ事項の一つとして、複数の保護者からX<sub>2</sub>に対し、度重なる苦情が寄せられているとの報告を受けており、平成28年4月に園長に就任した後も、X<sub>2</sub>には、保育士(教育職員)として不適当な言動が頻繁に見受けられたところから、このようなX<sub>2</sub>の日々の勤務態度・言動等に鑑みて、文科省が考える幼稚園教諭(教育職員)として適当な人物であると証明することは困難であると判断した。

以上より、被申立人は、X<sub>2</sub>の園における勤務状況や勤務態度をもとに、自らの合理的裁量により、本件調査書等を作成しており、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為になど、およそ該当しない。

#### イ 当委員会の判断

##### (ア) 本件記載の不利益性について

申立人らは、本件記載について不利益取扱いに該当する旨主張するので、まず、その不利益性について検討する。

前記1(10)ケ及びコのとおり、府教委は、X<sub>2</sub>について、本件調査書に「勤務状況がやや不十分である」との記載があり、本件証明書に「教育職員として適当な人物であることを証明いたしかねます」との記載があることを理由に免許状を交付しない本件処分を行ったが、特例講座をX<sub>2</sub>とともに受講していた園の保育士2名については免許状を交付したことが認められる。したがって、園長は、免許状が交付されたX<sub>2</sub>以外の2名の実務証明書及び人物に関する証明書には、本件記載のような記載は行わなかったものと推認される。

そうすると、園長は、同時期に教育職員検定の申請を行った園の保育士のうちX<sub>2</sub>に対してのみ申請が認められないような不利益な記載を行ったと認められるから、本件記載には不利益性が認められる。

なお、第1の1(2)ウのとおり、園での職務に免許状は必要とはされていないが、一般に、免許状の取得は、より有利な就業機会の実現等に寄与するものと認められるから、免許状の取得を妨げるような本件記載には不利益性が認められると判断される。

##### (イ) 本件記載に係る不当労働行為意思について

a 申立人らの主張の検討

前記1(10)シのとおり、令和2年3月5日、府教委は、「今般、行政不服審査法（平成26年法律第26号〔ママ〕）に基づき、参考人〔園長〕陳述の聴取を含めた審査を行ったところ、請求人の評価について、」「通常の勤務実態があれば『良好な成績』に該当するとの文部科学省の考え方及び懲戒等の処分を行っていないとの参考人の陳述等に基づけば、教育職員として適当な人物でないと認めることは困難である。」等の理由により本件裁決をしたことが認められ、かつ、文科省のホームページに掲載されている文科省Q&Aの中のQ&A3-5においては、「通常の勤務実態があれば『良好な成績』に該当すると考えます。通常想定されないほどの欠勤が続いた場合や長期の休職期間については、在職年数として認められないこととします。」とされていることが認められるから、これらによれば、被申立人は、文科省の基準に基づいて、本件調査書等を作成することが可能かつ容易であったと判断される。

にもかかわらず、被申立人がそのような対応をとっていないことについては、申立人らが主張するとおり、X<sub>2</sub>及び組合に対する不当労働行為意思等の何らかの別の動機が働いていたことが強く推認されることとなる。

b 被申立人の主張の検討

被申立人は、園長は、府教委が本件調査書等の作成基準を明示していないことから、文科省の方針等を参考にしつつ合理的裁量に基づきX<sub>2</sub>の勤務状況や勤務態度を正当に評価し、本件調査書等を作成した旨主張する。しかし、以下のとおり、この主張は採用できない。

第1に、被申立人は、上記評価に当たって用いた評価基準を具体的に示していない上、施設長が裁量的判断を合理的に行うための要件が制度上示されているわけではなく、また、そのような裁量的判断をすることは制度趣旨に合致するものとも考えられない。

このことは、前記1(10)シのとおり、府教委自身が、本件裁決において、「通常の勤務実態があれば『良好な成績』に該当するとの文部科学省の考え方」「に基づけば、」として判断を示していること、被申立人が府教委の独自様式と主張する「人物に関する証明書」にしても、前記1(10)ク(イ)のとおり、その様式は「上記受検者は教育職員として適当な人物であるこ

とを証明します。」との記載が既になされ、これに所轄庁が記名、押印すれば足りるものとなっており、それ以上に受検者について何らかの報告を求めるようなものとはなっていないことから明らかである。

また、特例制度自体が、必要とされる期間の保育士としての勤務経験があれば、履修すべき大学での単位数を軽減して、免許状の取得を促進しようとの趣旨であること等からすれば、被申立人が主張するように、独自の基準を設けて、受検者の勤務態度や適性等について施設長が評価するようなことは制度趣旨に合致するものとは考えられないし、また、通常、施設長がそのような対応を行うことは考えがたい。

第2に、被申立人が、X<sub>2</sub>の園における勤務状況や勤務態度をもとに本件調査書等を作成したという主張には合理的根拠が認められない。

まず、X<sub>2</sub>が本件申請を行うについては、それに先立って特例講座を受講することが必要であったところ、特例講座の受講には園長の推薦が必要とされており、実際にも、前記1(10)オのとおり、平成30年5月1日のX<sub>2</sub>の特例講座の受講許可に当たって、園長は受講を推薦していたことが認められる。

一方、被申立人が主張するように、前記1(10)ア及びイのとおり、園においては、変形労働時間制の実施上、各職員の年次有給休暇の希望を調整した上で作成した勤務表に従って各職員が勤務していたにもかかわらず、平成27年4月から平成29年3月までの2年間において、X<sub>2</sub>は勤務表が作成されてから休暇を取得することが多数回に及んでいたこと及び平成28年4月の就任時において、園長は前任者からX<sub>2</sub>については複数の保護者から度重なる苦情が寄せられている旨の引継ぎを受けており、園長自身もX<sub>2</sub>による保育の実施状況について不十分なところがあることを現認してきたことが認められる。

加えて、前記1(10)エのとおり、園長は、平成30年の2月頃、X<sub>2</sub>と同じクラスの担任を代えてほしいとの相談を受け、それ以外にも他の職員からX<sub>2</sub>の言動についての苦情が園長に寄せられていたことも認められる。

しかしながら、これらはいずれも上記の同年5月の園長による特例講座の受講の推薦以前の出来事である。

そして、前記1(10)ク(ウ)のとおり、園長はX<sub>2</sub>が本件申請を行うより前

の年度において同じ申請を行った職員がいたため、必要書類を作成したことがあり、その際、府教委に対し、「人物に関する証明書」の記載に当たっての評価基準についての問合せも行っていたことが認められるから、この平成30年5月の推薦の時点で園長は必要書類の作成についても十分な知見を有していたはずである。

そうすると、本件調査書等の記載が、被申立人の上記主張のとおりX<sub>2</sub>の勤務状況や勤務態度を評価してのものであったとするならば、被申立人としてそのような評価を行わざるを得ないことは、平成30年5月の特例講座の受講の推薦の時点で既に明らかであったはずであるから、園長は、その時点において、X<sub>2</sub>に特例講座の受講を思いとどまるよう説明するなどして特例講座の推薦自体を行わなかったはずである。

これに反して、園長は上記のとおり、特例講座の受講を推薦しているのであるから、X<sub>2</sub>の勤務状況や勤務態度を評価して本件調査書等を作成するに至ったとの被申立人の主張は採用できない。

c 不当労働行為意思が認められるか。

そこで、園長がX<sub>2</sub>が教育職員として適当な人物ではないとの趣旨の本件調査書等を作成したのは、被申立人が主張するようにX<sub>2</sub>の勤務状況や勤務態度を客観的に評価したからではなく、特例講座の受講の推薦後に生じた何らかの事情の変化によるのではないかと考えられるので、この点を検討する。

園長が特例講座の受講の推薦を行った平成30年5月頃以降本件調査書等を作成する平成31年4月25日までには、前記1(8)オ及びキからケまでのとおり、以下の出来事が起きていた。

- (a) 平成30年8月29日には、本件団交③で本件変更についての団体交渉が決裂した。
- (b) 令和元年5月15日の本件団交④の開催前の平成31年3月29日及び4月8日には、本件規則のコピーの返却等をめぐる対立があった。
- (c) 平成31年4月23日には、組合から「私たちはこれまでから、就業規則の変更にあたっては、コピーを提示し丁寧に説明することを求めてきましたが、貴殿は誠実に対応されませんでした。その上、今回コピーを交付しないと言うことは、就業規則変更の説明義務履行違反と考えます。」

と記載された被申立人を非難する趣旨の書面が提出された。

つまり、この期間は、被申立人と組合との緊張関係が高まっていた時期に当たっていたことが認められる。

また、前記1(6)イのとおり、本件調査書等の作成日である同年4月25日の翌日である26日には本件訴訟において和解が成立しており、和解条項において被申立人は(省略)万円という被申立人の規模や財政状況からみて決して小さいとはいえない解決金の負担を余儀なくされたことが認められ、このことも園長が本件記載を行った大きな要因であったと認められる。

もっとも、本件訴訟の原告はX<sub>2</sub>であり、組合は当事者になっていない。しかし、組合は、前記1(4)イ、(5)イ及びウ並びに(6)アのとおり、平成27年変更についての誤った認識があったとはいえ、旧調整手当の不支給分について支払を要求する方針を持っており、その方針に基づき、団体交渉においては将来に向けての復活のみを求めるが、過去分についてはX<sub>2</sub>が個別に請求を行うこととなったものであると認められるから、本件訴訟は組合活動の一環として行われたものと判断される。

そうすると、前記1(10)ク(ウ)のとおり、被申立人が、本件調査書等において、通常「良好な成績」と認められるところを「やや不十分」としたり、わざわざ様式に印刷された「上記受検者は教育職員として適当な人物であることを証明します。」との文中の「証明します」を「証明いたしかねます。」に訂正したりするようないささか不自然とも感じられる本件記載に及んだのは、このような事情を背景として、被申立人が特例講座の受講推薦後、園における組合の中心人物であるX<sub>2</sub>に対する嫌悪感を募らせたことが主たる原因であると認めるのが相当である。

一方、前記bで判断したとおり、確かに、X<sub>2</sub>の日常の勤務状況や勤務態度等については園長からみて問題があると考えられる事象が多数存在したものと判断される。

そして、園長が特例講座の受講の推薦を行った平成30年5月頃以降も、前記1(10)カ及びサのとおり、平成31年1月に、X<sub>2</sub>は、約半年後の旅行のための長期休暇の取得を承認するよう大声で園長に迫ったり、令和元年11月以降、X<sub>2</sub>が園から貸与されている駐車場の利用料を滞納していることが認められ、これ以外にも、前記1(10)カのとおり、X<sub>2</sub>は、園長の言動につ

いて、「パワハラ」、「不当労働行為」等の言葉を浴びせることも多かったことが認められることも併せ考えると、それらが本件調査書等の作成に当たっての評価基準に斟酌されるべきかどうかは別として、園長が本件記載を行ったのは、X<sub>2</sub>の日常の勤務状況や勤務態度等に起因するいわばX<sub>2</sub>個人に対する嫌悪感を主たる原因とするものだったと考えられなくもない。

確かに、園長が本件記載を行うといういささか非常識とも考えられるような行動を取るに当たってはそれなりの理由があったものと推測され、それには、X<sub>2</sub>の日常の勤務状況や勤務態度等が影響したであろうことは否定できない。

しかしながら、前記bで判断したとおり、上記のような勤務状況や勤務態度はほとんどが平成30年5月頃の特例講座の受講の推薦以前からのものであって、本件調査書等の作成直前の出来事として、平成31年1月に、約半年後の旅行のための長期休暇の取得を承認するよう大声で園長に迫ったことが認められるが、これのみをもって、園長が本件調査書等における前記1(10)ク(ウ)のような記載に踏み切ったとは考えがたいし、駐車場の利用料の滞納については、本件調査書等の作成後の出来事にすぎないところからすれば、本件調査書等の作成の直前に組合からの上記のような書面の提出や本件和解における解決金支払を含む和解の成立がなければ、園長が、本件記載を行ったとは認めがたい。

そうすると、X<sub>2</sub>が組合員でなければ、本件記載による不利益取扱いもなされなかったものと認めるべきである。

#### (ウ) 結論

したがって、被申立人が、本件記載を行ったことは、X<sub>2</sub>に対する労組法第7条第1号の不利益取扱い及びこれを通じて組合の活動に制約効果を及ぼす同条第3号の支配介入に該当する。

#### (6) 救済方法について

前記(2)で判断したとおり、本件団交②及び本件団交③における、被申立人の態度は誠実とはいえず、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

また、被申立人は、本件団交②に不誠実な点があったとしても、被申立人がその後の団体交渉に応じたことにより救済利益は失われているとも主張しているが、前記(1)イ(イ)及び(2)イで判断したとおり本件団交②及び本件団交③は一つの行為

として判断すべきであり、その主たる交渉事項である本件変更は、その後、組合と被申立人間で継続して実施されていると認められる平成31年変更についての団体交渉とも異なっていると認められるから、その救済利益はなお失われてはいないと判断される。

そこで、その救済方法としては、本来、本件変更について誠実な団体交渉の実施を命じるべきであるが、組合においても、前記(2)イ(イ)で判断したとおり、組合の理解を前提としない限り交渉は成立しないとの態度が見受けられることから、単に団体交渉の実施を被申立人に命じたとしても労使関係の正常化にはつながらない可能性が高い。

したがって、救済方法としては主文のとおり文書の交付を命じるにとどめ、改めて、労使双方において、十分に事前折衝を行って協議事項を特定し、相互理解を深めた上で団体交渉を実施するなど、園の労働条件について実質的な協議が行われるよう努力することを期待する。

以上検討したところによれば、そもそも本件の紛争の発端は、組合内の連絡の不備により平成27年変更について正確な認識のないまま不正確な要求を行ったことにあると考えられるのであるから、組合においても、自己の主張に固執することなく、労使関係の正常化に向け努力することが望まれるところである。

また、前記(5)のとおり、本件記載も労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当すると認められるが、教育職員検定自体については、本件裁決により解決済みであると認められる。また、園の組合員はX<sub>2</sub>らのみであり、前記1(1)ア(イ)のとおり、X<sub>3</sub>も既に免許状を取得していることが認められる。

しかしながら、今後、なお、特例制度の期間内に免許状の未取得者が組合に加入し、今回同様の行為が発生する可能性がないとはいえないので、主文のとおり文書の交付を命じることとする。

なお、上記文書の名宛て人としては、X<sub>2</sub>個人を相手とする必要はなく、組合を名宛て人とするのが適当である。

申立人らは前記第1の2(5)のとおり、文書の掲示も求めているが、今後の健全な労使関係の構築に資することを期待し、主文のとおり命じることで足りると認められる。

### 第3 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条第2項並びに

第27条の12第1項及び第3項並びに労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第33条第1項第3号並びに第43条第1項及び第2項を適用して、主文のとおり命令する。

令和3年4月13日

京都府労働委員会  
会 長 笠井 正俊



別紙

(省略)