

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人          大阪教育合同労働組合

再 審 査 被 申 立 人      大阪府

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第52号事件(初審大阪府労委平成22年(不)第29号事件)について、当委員会は、平成24年10月17日、第154回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

1 初審命令主文第1項を次のとおり訂正する。

本件救済申立てのうち、再審査被申立人大阪府の公立学校常勤講師である再審査申立人大阪教育合同労働組合の組合員に係る申立てを却下する。

2 初審命令主文第2項中、平成22年1月26日付けで再審査申立人大阪教育合同労働組合から再審査被申立人大阪府に対しされた再審査被申立人大阪府の公立学校非常勤講師又は学力向上支援員である組合員の平成22年度の任用の保障を議題とする団体交渉の申入れについて、救済申立てを棄却した部分を取り消す。

3 再審査被申立人大阪府は、本命令書受領後7日以内に、再審査申立人大阪教

育合同労働組合に対し、下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

大阪教育合同労働組合

執行委員長 X 1

大阪府

知事 松井一郎 ㊟

大阪府が平成22年1月26日付けで貴組合からされた大阪府公立学校非常勤講師又は学力向上支援員である組合員の平成22年度の任用の保障を議題とする団体交渉の申入れに応じなかったことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

4 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

#### 第1 事案の概要

1 本件は、①再審査被申立人大阪府（以下「府」という。）が、平成22年1月26日付け（以下、「平成」の元号を省略する。）で再審査申立人大阪教育合同労働組合（以下「組合」という。）からされた府公立学校常勤講師、非常勤講師又は学力向上支援員である組合員18名の22年度の任用の保障

(雇用の継続)を議題とする団体交渉(以下「本件団交」という。)の申入れに応じなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号の不当労働行為に、②府が本件団交申入れに応じないまま、上記①の任用に関する手続(以下「本件任用手続」)を行ったことが同条第3号の不当労働行為に、③府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続において非常勤講師組合員(B)を雇止めにしたこと(以下「本件雇止め」という。)が同条第4号の不当労働行為にそれぞれ当たるとして、組合が同年6月1日、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) 本件団交応諾
- (2) 本件団交を経ない本件任用手続の禁止
- (3) 本件雇止めの禁止
- (4) 文書掲示(上記(1)、(2)及び(3)に関して)

3 府労委は、組合がいわゆる「混合組合」(地方公務員法(以下「地公法」という。)の適用される職員と労組法の適用される労働者の双方を構成員とする労働組合をいう。)であり、地公法第58条第1項において同法適用職員に対する労組法の適用除外を明確に定めている以上、地公法が適用される非常勤講師に関して組合の申立人適格を認めることはできないなどとして、23年6月22日、上記1の申立てのうち、非常勤講師組合員に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却することを決定し、同年7月25日に同月22日付け命令書を交付した。

これを不服として、組合は、同年8月2日、上記2のと通りの救済を求めて、再審査を申し立てた。

なお、上記2(2)及び(4)(うち、(2)及び(3)に関する部分)は、組合が再審査審において追加したものである。

4 本件の争点は、次のとおりである。

- (1) 府は、常勤講師組合員との関係で労組法第7条の使用者に該当するか(争点1)。
- (2) 府が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか(常勤講師組合員に係る部分は、争点1が肯定された場合。争点3についても同じ。)(争点2)。
- (3) 府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続を行ったことは、組合に対する支配介入に該当するか(争点3)。
- (4) 府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続において本件雇止めを行ったことは、本件当事者間の別件不当労働行為救済申立事件(府労委20年(不)第37号・同第81号併合事件。以下「別件事件」という。)の審査において、組合が府申請証人に対する尋問で府の行為を批判したことを契機として行われたものとして、報復的不利益取扱いに該当するか(争点4)。

## 第2 当事者の主張の要旨

次のとおり再審査審における主張を付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第3のとおりであるから、これを引用する。

- 1 争点1(府は、常勤講師組合員との関係で労組法第7条の使用者に該当するか)について

### (1) 組合

初審命令は、地公法第58条第1項において同法適用職員に対する労組法の適用除外を明確に定めている以上、地公法が適用される常勤講師に関して組合の申立人適格を認めることはできない旨判断する。

しかしながら、常勤講師は臨時的任用職員(地公法第22条)であり、臨時的任用職員には、地公法第29条の2第1項の規定により、同法第2

7条第2項、第28条第1項から第3項まで、第49条第1項及び第2項並びに行政不服審査法の規定が適用されないため、労働組合への加入等で不利益取扱い（地公法第56条）を受けたとしても不服申立てができないなど、地公法が全面適用される非現業職員とは異なる取扱いとなっている。また、上記と同じ取扱いになる単純労務職員（地公法第57条）には、労組法第7条に基づく不当労働行為救済制度が適用される。

このように、常勤講師と他の職員との間の均衡は著しく失っており、他の法律による救済制度がない以上、常勤講師組合員について不当労働行為救済制度を適用することが、現行法体系、とりわけ、地公法第58条の趣旨から要請される。

上記のとおり、初審命令は不当であり、府は常勤講師組合員との関係で労組法第7条の使用者に該当する。

## (2) 府

臨時的任用職員である常勤講師の身分は、一般職に属する地方公務員である。地公法第22条第7項が臨時的任用職員には同法を適用すると定め、同法第58条第1項が労組法は職員に関して適用しないと定めている以上、常勤講師に関して労組法第7条に基づく不当労働行為救済申立てができないことは、現行法体系下において法律を適用した当然の結果である。

上記のとおり、組合の上記(1)の主張は失当であり、府は常勤講師組合員との関係で労組法第7条の使用者に該当せず、初審命令は正当である。

## 2 争点2（府が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか）について

### (1) 組合

初審命令は、①労組法適用組合員3名（本件団交申入れ時、常勤講師及び非常勤講師を兼務していたA、非常勤講師であったB並びに学力向上支援員であったC）の22年度の任用は、常勤講師であれ非常勤講師であれ、

すべて更新ではなく、新規の採用としてしか任用されないものであるとみることができる、②府が、組合員のみを特別に扱うことは情実人事の疑いを免れないことをも理由の一つとして、本件団交申入れには応じられないとしたことに不自然な点はないなどとした上で、本件団交事項については新規任用に係る事項であると判断され、同組合員3名について継続して任用されることを期待させるような特段の事情も認められない以上、府が個別の任用に関する交渉要求について、応じられないと回答したことには正当な理由があったといえる旨判断する。

しかしながら、任用が義務的団交事項であることについては、多くの中央労働委員会命令、例えば、18年（不再）第45号北九州市（病院局）事件命令（19年6月20日命令）、21年（不再）第38号大阪市事件命令（22年9月1日命令）、22年（不再）第38号東京都（専務的非常勤職員設置要綱）事件命令（23年10月5日命令）がある。これらの命令に照らし、初審判断は、①新規任用が義務的団交事項ではないとしている点、②雇止め反対要求を任用要求と同視している点、③任用更新を新規任用と同視している点において誤っている。

また、本件団交を行えば情実人事の疑いを免れない旨の初審判断は、憲法に保障された団体交渉権を否認するものであり、不当である。

さらに、本件団交事項は、組合員にとって最重要な労働条件にかかわる雇止め反対・雇用更新及び具体的労働条件（職種、勤務地区、担当教科等）についての要求であり、仮に、府がいう管理運営事項であったとしても、労組法適用労働者である非常勤講師には管理運営事項の概念は適用されず、本件団交事項は義務的団交事項であるから、本件団交拒否に正当な理由はない。

上記のとおり、初審命令は不当であり、府が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

## (2) 府

非常勤講師は、特別職（地公法第3条第3項第3号）の地方公務員であり、その任用は各年度の歳出予算の定めに従い、かつ、所定の任用目的に応じて1年を超えない任用期間を定めて行われている。すなわち、非常勤講師については会計年度を超える任用の更新がなく、仮に同一の者が会計年度を超えて任用される場合は、新たに任用目的及び必要性が生じたために新たな手続により任用されるものであり、任用が更新されるものではない。

労組法適用組合員3名は、任用目的、職種、任期、勤務校等について連続性や同一性がほとんど認められないことからみても、それぞれの任用は新規の任用と評価されることになり、本件団交も新規の任用を求めるものと解される。同組合員3名のうち2名に係る要求は、地公法が適用される常勤講師への任用であり、これらが新規の任用を求めるものであることは明らかである。したがって、本件団交事項は義務的団交事項に該当しない。

また、同組合員3名が常勤講師、非常勤講師又は学力向上支援員として任用を繰り返してきたのは、その都度任用目的が生じたことによるものであり、次年度の任用の約束があったからではない。同組合員3名がそれまでの任用経過から22年度の任用を期待したとしても、それは同組合員3名の単なる主観的な事情であり、府が近い将来の任用を期待させたような特別な事情はなかった。

さらに、本件雇止めをされたとするBについては、21年度の勤務校である府立山田高等学校校長が、22年度の任用目的が生じたことから、同人に任用（担当科目は、21年度に担当していた日本史ではなく、現代社会）を打診したのに対し、同人が社会科の教員免許を有していたにもかかわらず、任用を拒否したものであり、その際、同校長が同人に対し他校における任用を期待させたような特別な事情はなかった。

府が本件団交申入れに応じなかったのは、特定の者を常勤講師又は非常勤講師等に任命するかどうかは管理運営事項（地公法第55条第3項）に該当するためであるが、それと同時に、本来、講師等の任用については多数の希望者の中から公正な選考を行った上で任用すべきであるところ、特定の希望者を積極的に講師等として紹介・あっせんするよう求める組合の要求について、府が組合と交渉を行うこと自体が、平等原則違反及び公正取扱原則違反となるおそれがあったためである。

上記のとおり、組合の上記（1）の主張は失当であり、府が本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由があり、初審命令は正当である。

3 争点3（府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続を行ったことは、組合に対する支配介入に該当するか）について

（1）組合

初審命令は、府が本件団交申入れによる団体交渉に応じなかったことには正当な理由があることが認められ、府立学校長及び市町村教育委員会（以下「市町村教委」という。）が講師希望者登録制度の登録者に対し面談や意向確認を行うことは講師の採用において通常行われている手続であることが認められるから、府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続を行ったことは講師任用のための所定の手続を進めたものとみるほかなく、組合に対する支配介入であるとは認められない旨判断する。

しかしながら、上記2（1）のとおり、本件団交拒否には正当な理由が認められないのであるから、府は本件団交を経た上で本件任用手続を行われなければならなかった。また、Bについて、本件団交を経ることなく、府の指示で21年度の勤務校校長が担当教科変更の打診を行ったこと自体が支配介入であり、その結果、同人は担当教科の変更に応じられないことから退職せざるを得なくなり、組合を脱退することになったのであるから、組合の弱体化が行われたのは明らかである。



上記のとおり、初審命令は不当であり、府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続を行ったことは、組合に対する支配介入に該当する。

## (2) 府

非常勤講師の任用手続については、府教育委員会（以下「府教委」という。）の講師希望者登録制度により、平等かつ公正な任用が行われるよう配慮されており、また、学力向上支援員の任用や任期の更新についても、市町村教委から府教委への内申に基づいて、平等かつ公正に行われるよう配慮されている。しかも、地方公務員である非常勤講師及び学力向上支援員の勤務条件等はあらかじめ定められており、当事者の合意により決定されるものではなく、「被申立人は組合との団交を拒否する一方で、組合の頭越しに組合員に直接働きかけて、次年度労働条件を受諾させた。」というような事態は起こり得ない。

上記のとおり、組合の上記（1）の主張は失当であり、府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続を行ったことは、組合に対する支配介入に該当せず、初審命令は正当である。

## 4 争点4（府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続において本件雇止めを行ったことは、別件事件の審査において、組合が府申請証人に対する尋問で府の行為を批判したことを契機として行われたものとして、報復的不利益取扱いに該当するか）について

### (1) 組合

初審命令は、報復的不利益取扱いとは、労働者が労働委員会に対し労組法第7条の規定に違反した旨の申立てをしたことや、労働委員会における不当労働行為の審査手続等において証拠を提示し、若しくは発言をしたこと等を理由として、使用者がその労働者を不利益に取り扱うことをいうと定義した上、労組法適用組合員3名が別件事件において証拠を提示したり、発言を行った事実は認められないとして、組合が別件事件を申し立てた事

実やその第4回審問における組合の反対尋問の内容と、府が本件団交を経ずに本件任用手続を進めたこととの間に因果関係を認めるに足りる疎明もなく、加えて、本件団交を拒否したことには正当な理由が認められることからすると、府が本件任用手続を進めたことは報復的不利益取扱いと認めることはできない旨判断する。

しかしながら、上記「労働者が労働委員会に対し労組法第7条の規定に違反した旨の申立てをしたこと」には、労働者が労働組合を通して申立てをしたことも当然に含まれるものであるから、労組法適用組合員3名が証拠を提示しなかったり、発言を行わなかったからといって、本件雇止めが報復的不利益取扱いでないということにはならない。

府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続において本件雇止めを行ったことは事実である。すなわち、府は、本件団交を拒否するまでの10数年間、常勤講師、非常勤講師等の任用の保障に関する団体交渉に応じていたが、組合が別件事件の救済申立てを行い、その審査過程で府を批判したことを契機に本件団交を拒否した上、本件雇止めを行った。

上記のとおり、初審命令は不当であり、府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続において本件雇止めを行ったことは、報復的不利益取扱いに該当する。

## (2) 府

初審命令が示した報復的不利益取扱いの意義等は、労組法第7条第4号の文言等に照らし、誤りはない。

また、府が本件団交を拒否したのは、別件事件の審査において組合が府申請証人に対する反対尋問で府の行為を批判したためであるとの主張は、何ら根拠もなく、失当である。

さらに、別件事件の府労委命令は不当労働行為は存在しないとして組合の救済申立てを全面的に棄却したものであり、府が組合員に対し報復的不

利益取扱いをしなければならない理由はない。

上記のとおり、組合の上記（１）の主張は失当であり、府が本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続において本件雇止めを行ったことは、報復的不利益取扱いに該当せず、初審命令は正当である。

### 第３ 当委員会の認定した事実

#### １ 当事者

（１）組合は、元年１１月２３日、教職員等を中心に結成され、肩書地に事務所を置く。組合は、労組法の適用される労働者のほか、地公法の適用される職員で構成されており、その組合員数は本件初審結審（２３年３月２５日）時、約３３０名である。組合は、元年１２月７日、地公法第５２条及び第５３条の規定に基づき、同法上の職員団体として府人事委員会に登録された。

（２）府は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

なお、府教委は、府が地方自治法及び「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」（以下「地教行法」という。）に基づき設置している行政委員会である。

【以上につき、審査の全趣旨】

#### ２ 常勤講師、非常勤講師及び学力向上支援員

##### （１）常勤講師について

ア 府公立学校（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校）の常勤講師（学校教育法第３７条第２項、第４９条、第６０条第２項、第８２条）は、地公法第２２条第２項の規定及び昭和２９年９月１日大阪府人事委員会規則第１号「職員の任用に関する規則」により、臨時的任用職員として採用される。

ただし、常勤講師のうち、いわゆる産前産後休暇臨時講師（以下「産

休臨時講師」という。)については「女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律」第3条が、いわゆる育児休業臨時講師(以下「育休臨時講師」という。)については「地方公務員の育児休業等に関する法律」第6条がそれぞれ任用の根拠規定となっている。

イ 臨時的任用職員として採用される常勤講師は、一般職(地公法第3条第2項)に属する地方公務員であり、勤務条件等に関しては地公法第22条第7項の規定により同法が適用され(同法第28条の2第4項、第29条の2第1項その他適用除外の規定がある場合を除く。)、同法第58条第1項の規定により労組法は適用されない。

ウ 常勤講師のうち、府教委が任命権を有するのは、①府立学校、②政令市(大阪市、堺市(18年4月1日指定))を除く市町村立学校(高等学校を除く。)、③政令市を除く市立高等学校(定時制課程に限る。)の常勤講師であり、それ以外の公立学校の常勤講師については、それぞれの学校を管轄する市町村教委が任命権を有する。

なお、府教委が任命権者である市町村立学校の常勤講師は、府費負担教職員である(ただし、政令市の府費負担教職員である常勤講師の任命は、政令市の教育委員会が行う。)

いずれもその身分取扱いに関する事項は、地教行法及び他の法律に特別の定めがある場合を除き、地公法の定めるところによる。常勤講師に支給される給料等については、給与条例主義が適用される。

(地教行法第31条第1項、第34条、第35条、第37条第1項、第58条第1項、地方自治法第204条第3項)

エ 常勤講師の任用期間については、地公法第22条第2項により、6月を超えない期間と定められ、任期満了後は6月を超えない期間で更新することができるが、再度の更新はできない旨定められている。

ただし、産休臨時講師の任用期間については、「女子教職員の出産に

際しての補助教職員の確保に関する法律」第3条第1項により、「出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間とし、条例でこれらの期間より長い産前の休業の期間を定めたときは、当該期間とする。）前日から産後8週間（条例でこれより長い産後の休業の期間を定めたときは、当該期間）を経過する日までの期間又は当該女子教職員が産前の休業を始める日から、当該日から起算して14週間（多胎妊娠の場合にあつては、22週間とし、条例でこれらの期間より長い産前産後の休業の期間を定めたときは、当該期間とする。）を経過する日までの期間のいずれかの期間」とすると定められ、育休臨時講師の任用期間については、「地方公務員の育児休業等に関する法律」第6条第1項により、1年を超えない期間とする旨定められている。

オ 常勤講師の任用の目的としては、欠員補充（学校ごとに定めた教員の定数を正規採用で措置できなかった場合の任用）のほか、本務者の代替としての任用（「病気休暇代替」「休職代替」「介護休暇代替」「産前産後休暇代替」「育児休業代替」等）がある。

なお、府教委が22年5月1日現在で任命している常勤講師の数は約4500人であり、うち、約3000人が欠員補充で、残り約1500人が代替任用となっている。

カ 常勤講師の勤務形態は、一般職の教諭（正規任用教員）と同様に、教科指導のみに従事する者、教科指導以外の校務分掌等に従事する者又はその両方に従事する者に分けられるが、いずれも任用期間中、週当たり40時間の勤務を行い、担任となることもある。

キ 常勤講師の任用手続は、次のとおりである。

（ア）府公立学校で一般職の教諭（正規任用教員）に欠員が生じる等、常勤講師の任用事由が生じた場合、府立学校にあつては学校長、市町村立学校にあつては当該市町村教委が下記（4）の講師希望者登録制度

の登録者情報（住所・氏名、所有する教員免許の種類、教員歴、希望の職種・校種・教科・勤務地等）の中から任用事由に応じてそれに適すると判断される者を選定する。

府立学校長又は市町村教委は、登録者に直接連絡し、面談等の方法により勤務地、勤務内容、勤務条件（勤務時間、給与、休暇制度等）などを説明した上、登録者の意向等の確認を行い、その結果、常勤講師として適切と判断し、かつ、登録者が勤務に同意した場合、府教委に対し任用の内申を行う。

(イ) 府教委は、任用の内申を受けて、①提出書類、健康診断結果等に基づき、採用の要否のほか、任用期間、給与の額その他必要な事項を決定し、②決定を行ったときは、その内容を当該府立学校長又は市町村教委に通知し、③発令（任用期間、給与の額等を明示した辞令の交付）を行う。

常勤講師の任用事由が生じたものの、府立学校長又は市町村教委が登録者の中から適任者を見つけられない場合、府立学校長又は市町村教委間で情報のやり取りをしたり、府教委が相談に応じることもある。

## (2) 非常勤講師について

ア 府公立学校（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校）の非常勤講師（学校教育法第37条第2項、第49条、第60条第2項、第82条、地教行法第47条の3第2項）は、地公法第3条第3項第3号の「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者」のうち、「これらの者に準ずる者」として採用される特別職に属する地方公務員であり、その勤務条件等に関しては、同法第4条第2項の規定により、法律に特別の定めがある場合を除き、同法（職員に関して労組法の適用を除外した地公法第58条第1項の規定を含む。）は適用されないこととなるところ、非常勤講師については、上記「特別の定め」は

ないから、労組法が適用される。

イ 非常勤講師のうち、府教委が任命権を有するのは、①府立学校、②市町村立学校（高等学校を除く。）、③政令市を除く市立高等学校（定時制課程に限る。）の非常勤講師であり、それ以外の公立学校の非常勤講師については、それぞれの学校を管轄する市町村教委が任命権を有する。

なお、府教委が任命権者である市町村立学校の非常勤講師は、府費負担教職員である。

いずれもその身分取扱いに関する事項は、地教行法及び他の法律に特別の定めがある場合を除き、地公法の定めるところによる。非常勤講師に支給される報酬等については、給与条例主義が適用される。

（地教行法第31条第1項、第34条、第35条、第37条第1項、第58条第1項、地方自治法第203条の2第4項）

ウ 非常勤講師の採用、資格、報酬、服務等に関して、「大阪府公立学校非常勤講師取扱要綱」（20年8月1日施行。以下「非常勤講師取扱要綱」という。）が定められている。

なお、非常勤講師取扱要綱に基づく「大阪府公立学校非常勤講師取扱要領」（20年8月1日施行。「非常勤講師取扱要領」という。）により、非常勤講師のうち、20年7月31日時点で①非常勤若年特別嘱託員、②非常勤特別嘱託員又は③教育専門員（①は府公立学校を退職勧奨により退職した教職員の中から、②及び③は府公立学校を定年退職した教職員の中からそれぞれ任用される。①、②及び③は20年8月1日以降、その職名が非常勤講師に変更された。）であった者（退職時に校長、教頭又は教諭であった者に限る。）は引き続き「非常勤若年特別嘱託員及び非常勤特別嘱託員取扱要綱」（以下「特別嘱託員取扱要綱」という。）又は「大阪府公立学校教育専門員に関する取扱要綱」（以下「教育専門員取扱要綱」という。）が適用される（ただし、20年8月1日以降に

退職した者及び雇用期間の更新をしなかった者には適用しない。)

エ 非常勤講師の任用期間については、非常勤講師取扱要綱第3条第1項及び第5条第1項により「1年を超えない範囲」と定められているが、更新に関する規定はない。

なお、非常勤若年特別嘱託員及び非常勤特別嘱託員については、特別嘱託員要綱第4条により、「雇用期間は1年とする。ただし、勤務成績が良好であると認められる者については、非常勤若年特別嘱託員にあつては満60歳に達する日の属する年度の末日まで、非常勤特別嘱託員にあつては満63歳（現業職員は満65歳）に達する日の属する年度の末日までを限度として更新を繰り返すことができる。」と定められ、また、教育専門員については、教育専門員取扱要綱第5条により、「雇用期間は1年とする。ただし、勤務成績が良好であると認められる者については、満63歳に達する年度の末日までを限度として更新を繰り返すことができる。」と定められている。

オ 非常勤講師の任用の目的としては、本務者の代替としての任用（「病気休暇代替」「介護休暇代替」「育児短時間休業代替」「高齢者部分休業代替」等）のほか、「教科調整」（本務者だけでは教科指導担任が不足する場合、その不足を補うための任用）、「持ち時間軽減」（生徒指導等担当教員に対する授業持ち時間軽減のための任用）等がある。

なお、府教委が22年5月1日現在で任命している非常勤講師の数は、約3000人である。

カ 非常勤講師の勤務形態は、一般職の教諭（正式任用教員）と同様に、教科指導のみに従事する者、教科指導以外の校務分掌等に従事する者又はその両方に従事する者に分けられるが、いずれもその勤務時間は週当たり30時間以下である。

キ 非常勤講師の任用手続は、上記（1）キの常勤講師の任用手続と同様



の手續により行われる。なお、同キ中給与とあるは、非常勤講師にあつては報酬である。

### (3) 学力向上支援員について

ア 学力向上支援員は、地公法第3条第3項第3号の規定により、非常勤嘱託員として採用され、特別職に属する地方公務員であり、その勤務条件等に関しては、同法第4条第2項の規定により、法律に特別の定めがある場合を除き、同法（職員に関して労組法の適用を除外した地公法第58条第1項の規定を含む。）は適用されないこととなるところ、学力向上支援員については、上記「特別の定め」はないから、労組法が適用される。

イ 府教委は、「習熟度別指導推進事業実施要綱」を定め、20年8月1日から当該事業を実施している。同事業は、府教委が府公立小学校及び中学校の児童・生徒の「確かな学力」を育むため、小・中学校に教員等を配置し、学校の課題や児童・生徒の習熟の度合いに応じたきめ細かな指導を行うことを目的として実施するものであり、同事業の実施のために学校ごとに配置する教員等として、教員、学力向上支援員及び非常勤講師が定められている。

ウ 学力向上支援員の採用、雇用期間、勤務時間等に関しては、「大阪府公立学校学力向上支援員に関する取扱要綱」（以下「学力向上支援員取扱要綱」という。）が定められており、これにより、要旨①学力向上支援員の採用決定及び発令（任用期間、報酬の額等を明示した辞令の交付）は、市町村教委の内申をもって府教委が行う、②「雇用期間は1年を超えないものとする。ただし、勤務成績が良好であると認められる者については、更新することができる。」、③勤務時間は週当たり30時間とする等とされている。

### (4) 講師希望者登録制度について

ア 府教委は、「大阪府内の公立学校（大阪市立・堺市立学校を除く小・中・高・特別支援学校）において、講師（常勤講師（産休臨時講師等）、非常勤講師）として勤務を希望する人の登録」制度を設けており、この講師希望者登録制度の登録者以外の者を常勤講師や非常勤講師に任用することはない。同登録制度は、府教委事務局教職員室（以下「教職員室」という。）教職員人事課（府立学校教職員に係る定数及び人事に関する事務等を所掌する。以下「教職員人事課」という。）において管理されている。

府教委は、同登録制度を広く希望者に周知・案内するため、各市町村教委や府関係行政機関の窓口に、「平成（〇〇）年度講師希望者登録のお知らせと講師制度の概要」（以下「講師希望者登録のお知らせ」という。）とともに、「平成（〇〇）年度大阪府内公立学校講師希望者登録申込書」（以下「講師希望者登録申込書」という。）を配布している。

なお、学力向上支援員については、府教委は、講師希望者登録制度とは別に、「学力向上支援員募集！」等のリーフレットを作成・配布すること等により募集を行った上で、上記（3）ウにより採用している。

イ 講師希望者登録のお知らせ及び登録された者に交付する「平成（〇〇）年度大阪府内公立学校講師希望者登録票」（以下「講師希望者登録票」という。）には、それぞれ「注意事項」等として、①必要が生じた場合に限り任用されるので、登録者すべてが任用されるものではない、②登録有効期間は2年度間（22年度講師希望者登録申込書による場合、22年4月1日から24年3月31日まで）であるが、有効期間内に府教委に講師として任用された場合、次の2年度間の「登録を自動更新」し、「以後、同様」に「自動更新」する旨が明記されている。

ウ 講師希望者登録制度への登録を希望する者は、講師希望者登録申込書を教職員人事課に提出することにより登録を受けることができる。

講師希望者登録申込書には、希望する任用条件（「希望職種」「希望校種」「希望教科」「勤務希望地区等」）等を明示することとされており、例えば、「希望職種」については、「①非常勤講師 ②産休・育児休業臨時講師 ③常勤講師（期限付）④どれでも可能」の中から希望するものを○で囲むこととされており、「希望校種」「希望教科」については、優先順位を示して希望を明示することとされている。

また、講師希望者登録のお知らせ及び講師希望者登録票には、それぞれ「注意事項」等として、①登録を削除し、又は登録内容を変更したい場合は、速やかに書面で教職員人事課に連絡すること、②ただし、第1希望の「希望校種」「希望教科」の変更はできないので、現登録を削除した上で、再登録の手続が必要であること（第2希望以下の「希望校種」「希望教科」の変更のほか、「希望職種」「勤務希望地区等」等の変更はできること）の旨が明記されている。

エ 近年、府教委においては、一般職の教諭（正規任用教員）について、新規採用の応募者数に限りがあり、能力選考の結果、定数を確保できず、毎年度、約3000人の欠員が生じている等の状況にあることから、この「欠員補充」の常勤講師（いわゆる定数内講師）約3000人の任用のほか、「代替任用」の常勤講師約1500人、「代替任用」「教科調整」「持ち時間軽減」等の非常勤講師約3000人の任用が欠かせないという実態がある。

このような実態がある中で、常勤講師及び非常勤講師の任用については、①各府立学校及び各市町村教委において生じる任用事由（職種は常勤講師か非常勤講師か、任用目的は「欠員補充」か「代替任用」か、あるいは「教科調整」等か、校種は小中学校か高等学校等か、担当教科は何か等）が毎年度異なる、②登録者が希望する任用条件（職種、校種、担当教科、勤務地等）が毎年度同じとは限らず、また、任用条件のうち、

職種について「どれでも可能」とする登録者もいる、③府教委においては、例年、3月10日以降に確定する退職者（正規任用教員）の意向調査（再任用希望の有無等）の結果を待たなければ、各府立学校等において必要な教科を担当する常勤講師及び非常勤講師の必要人数を把握できない状況等が存在するが、遅くとも同月末日までに必要人員を確保しなければならない。

このため、登録者が複数回にわたって任用される場合においては、各府立学校等の任用事由と登録者が希望する任用条件との調整の結果によって、例えば、下記4のとおり、①常勤講師であった者が希望どおり引き続き常勤講師に任用されたり（Aの19年度任用やCの13年度任用）、②非常勤講師であった者が希望どおり引き続き非常勤講師に任用されたり（Dの19年度任用）、③学力向上支援員であった者が希望と異なって引き続き学力向上支援員に任用される（Cの21年度2回目任用）などの場合もあれば、他方、④常勤講師であった者が希望と異なって非常勤講師に任用されたり（Aの22年度任用）、⑤非常勤講師であった者が希望どおり常勤講師に任用されたり（Dの21年度任用）、⑥学力向上支援員であった者が希望どおり常勤講師に任用される（Cの22年度任用）などの場合もある。このように、登録者が複数回にわたって任用される場合においては、登録者の希望にかかわらず、従前と同一職種に任用される場合及び従前と異なる職種に任用される場合がある。

【以上につき、乙3～10、24、27、28の1～2、29の1～4、乙30、33、初審①Y126～33頁、36頁、初審②Y128～29頁、審査の全趣旨】

### 3 本件団交申入れに至る経過等

府は、「申立人の構成員の中の労組法適用者の勤務条件等について交渉する場合」、「被申立人は、このような交渉については、地公法上の職員団体との同法の規定に基づく交渉に付随する交渉と位置づけて交渉に応じてき

た。」(本件初審「最終陳述書」等)としている。以下、地公法第55条の規定による「交渉」を含め、「団体交渉」又は「団交」という。

- (1) 20年2月8日、組合は、X2執行委員らが府教委に出向き、府教委に対し、府公立学校の常勤講師、非常勤講師又は非常勤職員(教務事務補助員)(以下、これらに学力向上支援員を含め「講師等」という。)である組合員23名について、20年度の任用を保障する(「来年度の雇用を保障する」)よう文書(対象組合員について、一覧表により、その氏名、所有する教員免許の種類及び19年度に任用されている学校名・職種を示すとともに、20年度の任用に関して、「現任校継続」「現任校通勤遠いので近くを希望」「高槻市内 期付」「中、理科 or 数学 or 養護学校」「現任校継続・府立高校(堺市内)」(なお、「期付」とは期限付きの略称であり、常勤講師を指す。以下同じ。)などと、各組合員が希望する勤務地区・職種・校種等を記している。)で申入れを行い、併せて口頭で同申入れに関して団体交渉を申し入れた(以下「20年度任用・団交申入れ」という。)

上記組合員23名の職種別内訳(同団交申入れ時)は、常勤講師が21名、非常勤講師が1名(D)、非常勤職員(教務事務補助員)が1名であった。

【甲3、45、乙29の2】

- (2) なお、20年度任用・団交申入れ以前、組合は、少なくとも6年度から19年度まで(12年度を除く。)の各年度において、前年度の1月から3月上旬までに府教委に対し、府公立学校の講師等組合員について、次年度の任用を保障する(「本年4月以降も雇用を確保する」「来年度以降も引き続き雇用する」「来年度の雇用を保障する」)よう申入れ(年度により、団体交渉申入れを含む。)を行っていた。

13年度以降についてみると、組合は、13年度から19年度までの各年度において、前年度の1月から2月までに府教委に対し、講師等組合員

(年度により18名ないし27名で、うち常勤講師を除く講師等組合員は1名ないし数名であった。)について、次年度の任用を保障するよう(13年度及び15年度から17年度までの各年度においては、併せて当該各年度の任用に関して「講師組合員自らが希望を伝える場を設ける」よう)文書(一覧表において、対象組合員の氏名、所有する教員免許の種類及び前年度に任用されていた学校名・職種を示すとともに、次年度の任用に関して、「現任校継続」「高校の美術で期付(なるべく枚方)」「現任校継続・府立養護学校」「中、理科 or 数学 or 小の専科」「7学区で非常勤(常勤不可)」「高校非常勤(12Hは最低)」「①高校書道非常勤 ②現任校継続」「吹田市内 美術期付」などと、各組合員が希望する勤務地区・職種・校種等を記している。)で申入れを行い、併せて口頭で同申入れに関して団体交渉を申し入れていた(以下「13年度任用・団交申入れ」ないし「19年度任用・団交申入れ」という。)

上記各年度任用・団交申入れは、いずれも組合のX2執行委員が出席した上、教職員室教職員企画課(組合からの団体交渉申入れ等の窓口であった。以下「教職員企画課」という。)の担当者であるY2主査を通じて行われていた。

上記各年度任用・団交申入れに対し、Y2主査は「申入書を預からせていただき、しかるべき対応をさせていただきます。」「例年どおり進めさせていただきます。」等と述べた上、後日、X2執行委員に対し団体交渉の日時・場所等を伝えていた。

そして、上記各年度任用・団交申入れ後、各年度において前年度の2月から3月までに、府教委と組合との間で通例3回の団体交渉が行われていた。府教委は、組合に対し、第1回及び第2回団体交渉において、次年度の講師等の任用スケジュール、すなわち、一般職の教諭(正規任用教員)の定数配置時期(3月上旬)のほか、例年、2月末から3月初めにかけて

行われる府教委による学校長ヒアリング日程等を説明した上で、講師等組合員から教育現場の話や任用に関する要望等を聞くなどした後、第3回団体交渉において、同組合員の次年度の任用に関する結果について回答を行っていた。

【甲10の1、2、甲11～19、21～

26、35、36、45、乙12～22、33、34、初審①X 33頁、初審②X 34頁】

(3) 20年2月26日、府教委は、教職員企画課のY3課長補佐(19年12月就任)が、20年度任用・団交申入れの取扱いについて教職員人事課と協議し、教職員企画課長及びその上司である教職員室長まで諮った上で、教職員人事課のY1課長補佐(19年4月就任)らとともに組合事務所に出席し、同団交申入れに関してX1執行委員長、X2執行委員らと協議した。

席上、府教委は「交渉になじむものではない。」「雇用継続の内容で交渉は受けられない。」「(従来からのやり方を)是正したい。」などと述べ、これに対し、組合は「スタンスの変更であり、一方的に申し入れられても、はい、そうですかとは言えない。」「従来どおり(団体交渉を)すべき。」などと反論し、協議は平行線のまま終わった。

【乙11、33、34、36、初審①Y 339～40頁】

(4) 20年2月29日、府教委から教職員人事課のY4総括主査ほか3名が、組合からX2執行委員ほか14名(20年度任用・団交申入れに係る講師等組合員23名のうち、10名を含む。)が出席し、20年度任用・団交申入れに係る第1回団体交渉が行われた。

席上、府教委は20年度の任用スケジュール等を説明し、講師等組合員は要望を述べるなどした後、質疑応答が行われ、最後に組合が「3月24日の時点で職が決定していない講師が一人でもいる時は、府教委の雇用責任を求めて府教委前に座り込む。雇用が確保されるまで続ける。」と宣言

して、第1回団体交渉は終了した。

その後、同年3月7日に第2回団体交渉が、同月19日に第3回団体交渉が行われ、23名の講師等組合員のうち、常勤講師（高槻市立芝生小学校）組合員1名（C）を除く22名の組合員が20年度において19年度の任用条件（校種、職種等）と同一又は同一に近い任用条件で任用されることになった。

Cは、19年度に高槻市立芝生小学校で不祥事を起こし、文書訓告の処分を受けていたことを理由に、20年3月20日過ぎ、高槻市教委から20年度は任用できない旨を告げられ、同年度は任用されなかった。

なお、19年度任用・団交申入れに係る講師等組合員は24名で、うち23名が19年4月から任用されている。

【甲26、30、36、乙11、乙29の1、2、乙33、

初審①X 221～22頁、Y 134～35頁、Y 341頁、初審②X 219～20頁】

- (5) 21年2月4日、組合は、府教委に対し、府公立学校の講師等組合員17名について、21年度の任用を保障する（「来年度の雇用を保障する」）よう文書（一覧表において、対象組合員の氏名、所有する教員免許の種類及び20年度に任用されている学校名・職種を示すとともに、21年度の任用に関して、「継続」「継続・通勤1時間以内」「常勤・非常勤、通勤1時間以内」「継続・府立高校（泉北地区）」などと、各組合員が希望する勤務地区・職種・校種等を記している。）で申入れを行い、併せて口頭で同申入れに関して団体交渉を申し入れた（以下「21年度任用・団交申入れ」という。）。

上記組合員17名の職種別内訳（同団交申入れ時）は、常勤講師が15名、非常勤講師が1名（D）、任用されていない者が1名（C）であった。

【甲20の1、2、乙23、29の3、初審①X 33頁】

- (6) 21年2月27日、組合は、府及び府教委に対し、21年度任用・団交



申入れに関して「団体交渉再申入書」（以下「21年度任用・団交再申入書」という。）を提出した。

その内容は、要旨①府及び府教委は、例年の労使慣行に反して21年度任用・団交申入れを拒否する姿勢を示している、②府及び府教委が、同団交申入れについて講師等の採用要求を行っているものと理解しているなら、それは大きな誤解である、③組合は、組合員が雇止めになることなく、雇用が継続することを要求するものであり、これは正当な組合活動である、④同団交申入れに係る団体交渉について、同年3月3日に行うよう求める等というものであった。

また、この日、府及び府教委から教職員企画課のY3課長補佐、Y2主査、教職員人事課のY1課長補佐らが、組合からX3書記長らが出席して、21年度任用・団交申入れに関して窓口折衝が行われ、その中で、府及び府教委は「基本的にこういう形の申入れを受けることができるものではない。受けるとか受けないとか言えない。」「府民目線でより誤解を招くことはしたくない。」「継続雇用する義務は感じていない。」などと述べた。

【甲20の2、甲41、乙34、36、39】

(7) 21年3月6日、府教委から教職員人事課のY4総括主査ほか3名が、組合からX2執行委員ほか21年度任用・団交申入れに係る講師等組合員らが出席し、同団交申入れに係る第1回団体交渉が行われた。

席上、府教委から21年度の講師等の任用に関する状況説明（採用予定人数等）があり、その後、これをめぐる質疑応答のほか、講師等組合員から要望等の提示が行われた。

その後、第2回団体交渉が行われたが、第3回団体交渉は行われることなく、21年度において組合員17名全員が20年度の任用条件（校種、職種等）と同一又は同一に近い任用条件で任用されることとなり、組合は同月24日、府庁舎前で「勝利集会」を行った。

【甲27、乙29の3、乙33、36、37】

(8) 21年9月29日、府労委において、別件事件（府が財政再建のための人件費削減に理解を求める文書を組合員に配布したこと等が不当労働行為であるとして申立てがあった事件）の第4回審問が開催され、府申請証人である教職員企画課のY3課長補佐に対して、組合の代理人であるX4副執行委員長から反対尋問が行われた。

その中で、Y3課長補佐は、府の20年度暫定予算編成から人件費削減提案（20年5月22日）に至るまでの経過、状況等について証言を行った。

【甲7、33、乙34】

(9) 21年10月27日、組合は、府及び府教委に対し、21年度の一般職の常勤職員のほか、講師等並びに非常勤若年特別嘱託員及び非常勤特別嘱託員の勤務条件、労働条件等に関する要求（講師等組合員の「雇用については、別途団交を設定すること」との要求を含む。）を議題とする団体交渉を申し入れた（以下「21年度定期団交申入れ」という。）。

【甲2、35、初審②X37頁】

(10) 21年12月10日、府及び組合との間で、21年度定期団交申入れに係る団体交渉が行われ、その中で、講師等組合員の「雇用については、別途団交を設定すること」との要求に関して、教職員企画課のY3課長補佐は、組合に対し「臨時的任用職員の任用につきましては、管理運営事項であり、交渉になじむ事項ではありません。」「非常勤職員の雇用につきましては、教育合同労働組合は職員団体であると認識しております。」と口頭で回答した。

この日の団体交渉に先立ち、府は事前に、21年度定期団交申入れに係る組合の要求に対する回答について、交渉担当者の手持ち原稿を作成した。

その内容は、上記口頭回答内容と一部異なり、「臨時的任用職員の任用につきましては、管理運営事項であり、交渉になじむ事項ではありません。必要があれば、所要の話し合いは行ってまいりたい。」「非常勤職員の雇用につきましては、教育合同労働組合は職員団体であると認識しておりますが、これまでどおりの方法により、話し合いを行ってまいりたい。」というものであった。

なお、府は、上記手持ち原稿について、22年2月下旬か翌月上旬ころ、組合の要望に応じ、教職員企画課のY5主査からX3書記長に手渡した。

【甲8、31、乙36、初審②X310～14頁、審査の全趣旨】

- (11) 21年12月15日、府教委及び組合高校支部との間で団体交渉が行われた際、同支部が講師等組合員の「雇用については、別途団体交渉を設定すること」を要求したのに対し、府教委は、事前に用意した手持ち原稿に基づき、「臨時的任用職員の任用につきましては、管理運営事項であり、交渉になじむ事項ではありませんので、よろしくお願ひします。」「非常勤講師等の任用につきましては、管理運営事項であり、交渉になじむ事項ではありませんので、よろしくお願ひします。」と回答した。

【乙25、26】

- (12) 22年1月26日、組合は、X1執行委員長、X3書記長及びX2執行委員が府教委に出向き、府及び府教委に対し、府公立学校の講師等組合員18名について、22年度の任用を保障する（「雇止めを行わず、雇用を継続する」）よう文書（一覧表において、対象組合員の氏名、所有する教員免許の種類及び21年度に任用されている学校名・職種を示すとともに、22年度の任用に関して、「現任校継続」「高校の美術で期付（なるべく枚方）」「中、理科 or 数学 or 小の専科」などと、各組合員が希望する勤務地区・職種・校種等を記している。）で団体交渉（本件団交）を申し入れた。

その際、府及び府教委は、教職員企画課のY3課長補佐、Y6主査及びY5主査が対応した（このごろまでに、Y2主査は組合窓口の担当者ではなくなっていた。）が、Y6主査は組合に対し、労組法に基づく申入れであるか否かも含めて検討する旨述べた。

上記組合員18名の職種別内訳（本件団交申入れ時）は、常勤講師が15名、常勤講師（堺市立第二商業高等学校）及び非常勤講師（府立桃谷高等学校）の兼務者が1名（A）、非常勤講師（府立山田高等学校）が1名（B）、学力向上支援員（豊中市立庄内南小学校）が1名（C）であった。

なお、Aは19年度及び20年度任用・団交申入れに係る対象組合員であり、Cは13年度から21年度までの各年度任用・団交申入れに係る対象組合員であった。

【甲1、13～19、20の

1、甲35、36、42、乙16～23、乙28の1、2、乙29の1～4、審査の全趣旨】

(13) 22年2月後半に入っても、府及び府教委から組合に対し本件団交申入れに対する返答がないため、組合は、X3書記長が何度も府教委に電話し、返答するよう求めていたが、そのたびに教職員企画課のY5主査らは「まだ、検討中」と答えるのみであった。

【甲35、36】

(14) 22年3月10日、府教委は、組合に対し、本件団交申入れに対し回答する旨伝え、組合のX1執行委員長、X4副執行委員長及びX3書記長が府教委に出向くと、教職員企画課のY3課長補佐らは回答書（以下「22.3.10回答書」という。）を手渡した上、口頭で説明を行った。

上記回答書の内容は、「常勤講師（地公法22条第2項に基づく一般職の臨時的任用職員）及び非常勤講師（地公法第3条第3項に基づく特別職の職員）の個別の任用に関する交渉要求については、交渉事項ではないため、応ずることはできません。」「その他関連する事項に関する交渉要求

については、これまでも、制度変更や勤務条件、給与・報酬等に関する事項について、大阪府教育委員会と職員団体双方の必要に応じ、所要の話し合いを行ってきたところであり、今後とも、双方の必要に応じて所要の話し合いは行ってまいります。」というものであった。

また、上記口頭説明において、Y3課長補佐は「平成7年から私は交渉を持ってたという認識はない。」「交渉ではなく実質的な話し合い、ご意見を聞く場という認識。」などと述べた上、X4副執行委員長の「我々はあくまでも団交の窓口として話しているわけで、Y3さんは機能していると言うが我々は機能していないと。団交が開けていないんだから、機能するというのは団交をするということで機能するわけですからね。」との発言に対して、「適正な交渉を持つ、そうでないものは持たない。それは窓口としての適正な判断。円滑に機能していると思います。」「(これまで組合からの団体交渉申入れに応じてきたことについて) 逆に窓口機能が果たせていなかったという理解です。(本件団交申入れに対して) 窓口機能を果たすようにした。」などと述べた。

【甲4、6、35、45、乙34、初審①X36頁、Y343頁】

(15) 22年3月12日、組合のX1執行委員長、X3書記長を含む約20名の組合員らは、府及び府教委に対し「抗議及び団体交渉再申入書」(以下「抗議・本件団交再申入書」という。)を提出するため、府庁舎前に集まった。

組合員らが府庁舎へ入ろうとした際、守衛の制止を受けるなど混乱した状況の中、対応に当たった教職員企画課のY3課長補佐は、組合員らに対し「交渉はしません。」「お帰り下さい。」などと繰り返したため、組合員らは「窓口が機能していない。」「他の者を出せ。」などと抗議した。これに対し、Y3課長補佐が「誰に言うてんねん。」「うるさいんじゃ。」と発言したため、組合員らはY3課長補佐を取り囲んだ上で、謝罪するよう強

く求めると、Y 3課長補佐は「言い過ぎました。」と謝罪した。

その後、Y 3課長補佐に代わり、教職員人事課のY 1課長補佐が組合員らの対応に当たり、組合はY 1課長補佐に抗議・本件団交再申入書を手渡した。

その内容は、要旨①本件団交拒否は教職員企画課長が決裁したというが、その理由は、講師等組合員の22年度の任用については21年度の任期が満了するので新規任用であり、個別組合員の新規任用については交渉事項ではないというものであった、②しかし、継続雇用を求める対象の組合員はすべて現に府及び府教委が任用・雇用している者であり、労組法適用の非常勤講師等はもとより地公法適用の常勤講師についても雇止め・解雇問題は労働条件にかかわる最たるものであるから、労働組合の交渉事項足り得るものである、③それにもかかわらず、府及び府教委が労組法や地公法に違反して本件団交を拒否することは許されるものではない等というものであった。

Y 1課長補佐は、抗議・本件団交再申入書を受け取る際、組合役員に対し、22.3.10回答書のとおり、個別の任用については交渉事項ではないため、交渉はしない旨口頭で回答した。

その後、本件再審査結審時（24年1月17日）までに本件団交は行われていない。

【甲5、35、乙34、36、

初審①X 36～8頁、Y 344～45頁、初審②X 39～10頁、審査の全趣旨】

(16) 22年3月25日、府労委は、組合及び府に対し、別件事件の同月23日付け命令書（申立てを棄却する旨）を交付した。

【審査の全趣旨】

(17) 22年4月、本件団交申入れに係る講師等組合員18名のうち、A（「府立高等学校常勤講師」希望）が府立桃谷高等学校非常勤講師に、C（「高

槻市・豊中市・三島地区 常勤講師」希望)が豊中市立野畑小学校常勤講師に任用されたほか、その余のBを除く組合員15名(同団交申入れ時、常勤講師)は21年度の任用条件(校種、職種等)と同一又は同一に近い任用条件で任用された。

B(「継続」(府立山田高等学校非常勤講師)希望)は、22年度において府立山田高等学校で現代社会を担当する非常勤講師の任用を必要としたため、同校校長からその任用の打診を受けた際、社会科の教員免許を有しているものの、希望する担当教科(日本史)ではないので(「これまでやってきた教科と違うので」)受けられないとして、これを辞退し、同年度は任用されなかった。

なお、同人は22年5月、組合に脱退届けを提出した。

【甲

1、43、乙28の1、2、乙29の4、乙33、初審①X223頁、初審②X221頁】

#### 4 組合員の講師等就任歴

(1) 本件団交申入れに係る組合員のうち、21年度に非常勤講師又は学力向上支援員であったA、B及びCの講師等就任歴(初任時から22年度まで)は、別表のとおりである。

なお、上記3名は、非常勤若年特別嘱託員、非常勤特別嘱託員又は教育専門員の就任歴はない。

(2) 上記3名以外の非常勤講師又は学力向上支援員(19年度から21年度までの各年度任用・団交申入れ時)であった組合員の任用状況をみると、次のとおりである(学力向上支援員であった組合員はいない)。

ア 19年度任用・団交申入れ時(18年度)に非常勤講師であった組合員は1名(D)で、同人(非常勤講師希望)は19年4月1日付けで非常勤講師に任用された。

イ 20年度任用・団交申入れ時(19年度)に非常勤講師であった組合

員は1名（D）で、同人（非常勤講師希望）は20年4月1日付けで非常勤講師に任用された。

ウ 21年度任用・団交申入れ時（20年度）に非常勤講師であった組合員は1名（D）で、同人（常勤講師又は非常勤講師希望）は21年4月1日付けで常勤講師に任用された。

【以上につき、甲

1、13～19、20の1、乙16～23、乙28の1、2、乙29の1～4、審査の全趣旨】

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（府は、常勤講師組合員との関係で労組法第7条の使用者に該当するか）について

（1）組合は、本件団交申入れに対する府の対応並びに本件団交を経ない本件任用手続及び本件任用手続における本件雇止めが不当労働行為であるとして、本件救済申立てを行っているところ、本件団交申入れに係る対象組合員18名の職種別内訳（本件団交申入れ時）についてみると、前記第3の3（12）認定のとおり、府公立学校における常勤講師が15名、常勤講師（堺市立第二商業高等学校）及び非常勤講師（府立桃谷高等学校）の兼任者が1名（A）、非常勤講師（府立山田高等学校）が1名（B）、学力向上支援員（豊中市立庄内南小学校）が1名（C）であった。

同2（1）イ認定のとおり、常勤講師は、一般職（地公法第3条第2項）に属する地方公務員であり、勤務条件等に関しては、地公法第22条第7項の規定により同法が適用され（同法第28条の2第4項、第29条の2第1項その他適用除外の規定がある場合を除く。）、同法第58条第1項の規定により労組法は適用されない。

組合は、他の法律による救済制度がない以上、常勤講師組合員について、不当労働行為救済制度を適用することが、現行法体系、とりわけ、地公法



第58条の趣旨から要請される旨主張する。

しかしながら、同条第1項が、労組法は職員に関して適用しないと明確に定めている以上、常勤講師組合員について、不当労働行為救済制度を適用することができるかと解することはできないから、組合の上記主張は採用できない。

したがって、常勤講師組合員（本件団交申入れに係る対象組合員18名のうち、A、B及びCを除く15名）との関係において、府は労組法第7条の使用者に該当しない。

(2) なお、府は、組合の申立人適格について、組合のようないわゆる「混合組合」が労組法上の労働組合としての性格を有するのは、労組法の適用される労働者が主体となっている場合に限られるものであり、組合は、その構成比率からみて、地公法適用者が主体になって構成された同法上の職員団体に当たることから、申立人適格を有さない旨も主張するので、念のため、この点について検討する。

「混合組合」も、労組法の適用される構成員にかかわる問題については、労組法上の権利を行使することができ、労組法第7条各号の別を問わず申立人適格を有するものと解するのが相当である。なぜならば、このように解しないと、労組法の適用される組合の構成員は、労働組合加入の自由が保障されているにもかかわらず、自らの労働条件を労組法上の使用者に対する団体交渉により解決する手段を持ち得ないこととなり、不当労働行為救済制度の趣旨である労働者の団結権の保護及び労働組合選択の自由の観点からして、著しく妥当性を欠くこととなるからである。

そこで、本件についてみると、前記第3の2(2)ア及び(3)ア認定のとおり、非常勤講師(A、B)及び学力向上支援員(C)は、特別職(地公法第3条第3項第3号)に属する地方公務員であり、勤務条件等に関しては、地公法第4条第2項の規定により、法律に特別の定めがある場合を

除き、同法（職員に関して労組法の適用を除外した地公法第58条第1項の規定を含む。）は適用されないこととなるところ、非常勤講師及び学力向上支援員については、上記「特別の定め」はないから、労組法が適用される（以下、上記3名をそれぞれ「本件労組法適用組合員」という。）。

したがって、本件救済申立てのうち、本件労組法適用組合員3名に係る部分について、組合の申立人適格を認めることができるから、府の上記主張は採用できない。

(3) 以上により、初審命令のうち、常勤講師組合員に係る救済申立てを却下した部分は、相当である。

なお、初審命令主文第1項は、却下する救済申立ての範囲が必ずしも明確でないので、これを主文第1項のとおり訂正する。

2 争点2（府が本件労組法適用組合員3名に関して本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか）について

(1) 組合は、①任用が義務的団交事項であることについては、多くの中央労働委員会命令があり、これらに照らし、初審判断は、新規任用については義務的団交事項ではないとしている点、雇止め反対要求を任用要求と同視している点、任用更新を新規任用と同視している点などにおいて誤っている、②本件団交を行えば情実人事の疑いを免れないとの初審判断は、憲法に保障された団体交渉権を否認するものである、③本件団交事項は、組合員にとって最重要な労働条件にかかわる雇止め反対・雇用更新及び具体的労働条件（職種、勤務地区、担当教科等）についての要求であり、仮に、府がいう管理運営事項であったとしても、労組法適用労働者である非常勤講師には管理運営事項の概念は適用されず、本件団交事項は義務的団交事項であるなどとして、府が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する旨主張する。

(2) 前記第3の3(1)ないし(7)及び(12)ないし(15)認定のとおり、

府は、13年度から21年度までの各年度任用・団交申入れには応じてきたが、22年度について、これまで各年度任用・団交申入れに応じてきたのは、組合との窓口における府の対応が適正でなかったことによるものであり、個別の任用に関する交渉要求については交渉事項ではないので今後は交渉しないとして、本件団交申入れに応じなかった。

府は、上記のとおり本件団交申入れに応じなかったものであるところ、府が、常勤講師組合員（本件団交申入れに係る対象組合員18名のうち、本件労組法適用組合員3名を除く15名）との関係においては、労組法第7条の使用者に該当しないことは、上記1で判断したとおりである。したがって、以下においては、本件労組法適用組合員3名に係る問題に関して、府が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否かを判断する。

(3) 本件団交申入れに係る団交事項が義務的団交事項に該当するか否かについて判断する。

ア まず、学力向上支援員については、前記第3の2(3)ウ認定のとおり、学力向上支援員取扱要綱で、一方で「雇用期間は1年を超えないものとする。」と定めるが、他方で「勤務成績が良好であると認められる者については、更新することができる。」と定め、更新を予定する規定があるので、更新（雇用継続）に関する本件団交申入れに係る団交事項が義務的団交事項に該当することは明らかである。

次に、非常勤講師については、同2(2)エ認定のとおり、非常勤講師取扱要綱第3条第1項及び第5条第1項により、任用期間が「1年を超えない範囲」と定められ、更新に関する規定はない。しかし、同2(2)ウ及びエ認定のとおり、非常勤講師取扱要領により、非常勤講師のうち、20年7月31日時点で非常勤若年特別嘱託員、非常勤特別嘱託員又は教育専門員であった者（退職時に校長、教頭又は教諭であった者に限

る。)は、引き続き特別嘱託員取扱要綱又は教育専門員取扱要綱が適用され、これら取扱要綱で「雇用期間は1年とする。」が、「勤務成績が良好であると認められる者については、」一定の期間を「限度として更新を繰り返すことができる。」と定めるので、同日時点で非常勤若年特別嘱託員、非常勤特別嘱託員又は教育専門員であった者以外の非常勤講師についても「勤務成績が良好であると認められる者について」更新を予定しないと断ずることはできない。それに加えて、非常勤講師については、法令上任期満了後の更新（雇用継続）に関する規制が存在しないことを併せ考えると、その点は任命権者の裁量にゆだねられていると解することができる。このような法令による規制がなく任命権者の裁量にゆだねられている部分には、労働条件・待遇にかかわる事項として団体交渉にゆだねても差し支えない事項があるので、それに関する団交事項は義務的団交事項に属すると解するのが相当である。

イ 以下、この点を府における常勤講師、非常勤講師及び学力向上支援員の任用の実態からも検討してみる。その任用の実態については、以下のことを認めることができる。

(ア) 非常勤講師の任用については、同4(1)認定のとおり、本件労組法適用組合員3名のうちの一人であるBは、20年4月1日から7月31日まで、次いで8月1日から21年3月31日まで、さらに4月3日から22年3月31日まで、継続して非常勤講師に任用されていることからすると、上記任用期間の定めは、更新を否定するものではない。

(イ) 19年度から21年度までの各年度任用・団交申入れに係る講師等組合員の任用状況をみると、同3(4)及び(7)認定のとおり、19年度は対象組合員24名中23名が、20年度は対象組合員23名中、Cを除く22名が、21年度は対象組合員17名全員がそれぞれ

任用されており、うち本件労組法適用組合員3名以外の非常勤講師又は学力向上支援員（19年度から21年度までの各年度任用・団交申入時）であった組合員についてみると、同4（2）認定のとおり、各年度において当該組合員は1名（同一組合員）であったものの、各年度に非常勤講師又は常勤講師に任用されている。

（ウ）本件労組法適用組合員3名の講師等就任歴（初任時から21年度まで）をみると、同4（1）認定のとおりである。すなわち、

Aは、21年度に府立桃谷高等学校の非常勤講師に任用されたが、それに先立つ18年度から21年度までは常勤講師（堺市立第二商業高等学校。同2（1）ウ認定のとおり、府費負担教職員であるが任命は堺市教委による。）（21年度は、府立桃谷高等学校の非常勤講師と兼任していた。）として任用されている（18年度から21年度までの間に延べ9回任用）。その結果、そのほぼ全部の期間（18年度から20年度まで各年度末日の中断が認められる。）を常勤講師又は非常勤講師として実質的に継続して勤務している。

Bは、20年度、21年度の各年度において、延べ3回任用された結果、そのほぼ全部の期間（21年度初めに2日間の中断が認められる。）を非常勤講師として実質的に継続して勤務している。

Cは、昭和54年度から平成21年度まで（ただし、20年度を除く。20年度に任用されなかったのは、同3（4）認定のとおり、19年度に高槻市立芝生小学校で不祥事を起こし、文書訓告の処分を受けていたことによる。）31年度間の各年度にわたって、延べ73回任用された結果、9年度及び11年度の数か月を除き、そのほとんどの期間（1日のみの中断が数回認められるほか、2日間ないし数日間の中断も認められる。）を常勤講師、非常勤講師又は学力向上支援員として実質的に継続して勤務している。

上記のとおり、本件労組法適用組合員3名は、それぞれ会計年度を超えて繰り返し任用され、常勤講師、非常勤講師又は学力向上支援員として実質的に継続して勤務している。特にCについては、31年度間にわたって延べ73回の任用発令がされ、この期間継続して勤務している。

もともと、任用期間が一部中断していることは、府が、これら任用を繰り返す場合に、更新ではなく新規の任用であるとの外形を整える（例えば、同2（1）エ認定のとおり、常勤講師の任用期間については、地公法第22条第2項により、6月を超えない期間と定められ、任期満了後は6月を超えない期間で更新することができるが再度の更新はできないため、2回目の任期満了日から1日空けて任用することにより、形式的に新規の任用として扱い、実質的に再度の更新を繰り返す。）ために行ったものとみるのが相当である。したがって、当該中断期間の存在をもって、継続した勤務の実態があったとの評価を覆すことはできないというべきである。

(エ) このような継続勤務の実態は、同2（4）エ認定のとおり、近年、府教委においては、一般職の教諭（正規任用教員）について、新規採用の応募者数に限りがあり、能力選考の結果、定数を確保できず、毎年度、約3000人の欠員が生じている等の状況にあり、この「欠員補充」の常勤講師（いわゆる定数内講師）約3000人の任用のほか、「代替任用」の常勤講師約1500人、「代替任用」「教科調整」「持ち時間軽減」等の非常勤講師約3000人の任用が欠かせないということからやむを得ない面があった。すなわち、府が府立学校及び市町村立学校における教育体制を維持していく上で、常勤講師及び非常勤講師が不可欠の存在であって、個別的には人の入替りがあるにしても、常勤講師及び非常勤講師を恒常的に教育組織に組み込まなければ、教

育体制が成り立たないからである。

(オ) そこで、同 2 (4) ア認定のとおり、府は、講師希望者登録制度を設け、同登録制度の登録者以外の者を常勤講師や非常勤講師に任用することがなかったのである。すなわち、府が府立学校及び市町村立学校における教育体制を維持するためには、講師希望者登録制度は不可欠の制度であった。それは、同 2 (4) エ認定のとおり、府教委においては、例年、3月10日以降に確定する退職者（正規任用教員）の意向調査（再任用希望の有無等）の結果を待たなければ、各府立学校等において必要な教科を担当する常勤講師及び非常勤講師の必要人数を把握できない状況等が存在するが、遅くとも同月末日までに必要人員を確保しなければならないという事情が認められるからである。

このような事情から、同認定のとおり、例えば、①常勤講師であった者が希望どおり引き続き常勤講師に任用されたり、②非常勤講師であった者が希望どおり引き続き非常勤講師に任用されたり、③学力向上支援員であった者が希望と異なって引き続き学力向上支援員に任用されるなどの場合もあれば、他方、④常勤講師であった者が希望と異なって非常勤講師に任用されたり、⑤非常勤講師であった者が希望どおり常勤講師に任用されたり、⑥学力向上支援員であった者が希望どおり常勤講師に任用されるなどの場合もあり、講師希望者登録制度の登録者が複数回にわたって任用される場合においては、各府立学校等の任用事由と登録者が希望する任用条件との調整の結果によって、同一の任用条件（職種等）で任用されるとは限らず、登録者における毎年度の任用に係る法的地位（地公法適用か労組法適用か）は一定ではない。

しかし、講師等組合員を含む登録者のほとんどの者は、提示された任用条件が希望と合致しなくても、任用の継続を優先して、任用に応

じている（審査の全趣旨）。実際、同４（１）認定のとおり、本件労組法適用組合員のＣもそうであって、昭和５４年度から平成２１年度までのほとんどの期間につき、実質的に継続して任用されているものの、常勤講師、非常勤講師及び学力向上支援員と職種が変わっており、勤務地も同一ではない。

本件労組法適用組合員３名の２２年度の任用状況についてみると、同３（１２）、（１７）及び４（１）認定のとおり、Ａ（２１年度は常勤講師及び非常勤講師を兼任していたが、２２年度は本件団交申入れにおいて常勤講師を希望職種としていた。）は非常勤講師に、Ｃ（２１年度は学力向上支援員であったが、２２年度は本件団交申入れにおいて常勤講師を希望職種としていた。）は常勤講師に任用されている。Ｂは、現任校校長からの任用の打診については辞退した。

以上の事実から、本件労組法適用組合員であるＡ及びＣは、２２年度において希望とは異なる任用条件で任用される可能性を認識していたこと、また、任用条件よりも任用そのものの継続を優先していたことが推認できる。Ｂが現任校校長からの任用の打診を辞退していることは、この推認を覆すほどのものではない。

（カ）同２（４）イ認定のとおり、府は、講師希望者登録制度に関して、必要が生じた場合に限って任用されるので、登録者すべてが任用されるものではないとしつつも、登録有効期間は１年度間ではなくて、更新を想定した２年度間（２２年度登録の場合、２２年４月１日から２４年３月３１日まで）であり、有効期間内に講師として任用された場合、次の２年度間の「登録を自動更新」し、「以後、同様」に「自動更新」するなど自動更新条項すら置いており、かつ、そのことを広く周知・案内している。このことは、府が、常勤講師や非常勤講師としていったん任用した登録者について、各府立学校及び各市町村教委（市町村



立学校)において生じる任用事由、登録者が希望する任用条件等を勘案した上、次年度以降も継続して任用することがあることを前提とし、かつ、上記(エ)のとおり、恒常的に教育組織に組み込んでいる常勤講師及び非常勤講師を確実に要員として確保するために、一方では、いったん任用した者の登録を自動更新することによって、その者を、事務コストを掛けることなく継続的な任用のための候補者として確保するとともに、他方では、継続して任用されることを期待する者の任用手続に関して、改めて登録から手続を始めるという手間を省くという便宜を図ったものであると評価することができる。

しかも、同2(4)ウ認定のとおり、同登録制度の登録者は、書面を教職員人事課に提出することにより、登録内容を変更することができるが、第1希望の「希望校種」「希望教科」の変更はできないので、現登録を削除した上で、再登録の手続が必要である一方、第2希望以下の「希望校種」「希望教科」の変更のほか、「希望職種」「勤務希望地区等」等の変更はできることとされており、このことから、府は、登録者を任用するに当たっては、任用条件として、登録者の「希望職種」が常勤講師であるか非常勤講師であるかではなく、「希望校種」「希望教科」が何であるかを優先的に考慮していたものと推認できる。

ウ 上記イを総合すると、①非常勤講師取扱要綱の定めは、更新(雇用継続)を妨げるものではないといえることができる。このことに加えて、②19年度から21年度までの各年度任用・団交申入れに係る講師等組合員は、各年度任用・団交申入れ時に非常勤講師又は学力向上支援員であった組合員を含め、そのほとんどが繰り返し任用され、継続して勤務していること、③本件労組法適用組合員3名は、最も短い者でも2年度、最も長い者では31年度にわたって、常勤講師、非常勤講師又は学力向上支援員として繰り返し任用され、途中一部中断はあるものの、会計年

度を超えて継続して勤務していること、④府は常勤講師及び非常勤講師をその教育体制に不可欠なものとして、恒常的に教育組織に組み込まなければ、教育体制が成り立たない実態があること、⑤府は講師希望者登録制度の登録者の中から常勤講師及び非常勤講師を任用しているが、府及び登録者の事情（任用事由、任用条件等）により登録者における毎年度の任用に係る法的地位（地公法適用か労組法適用か）は一定ではないこと、⑥講師等組合員は複数回にわたって任用される場合、必ずしも同一の任用条件が提示されるわけではないが、それでもほとんどの者は任用の継続を優先して受け入れており、本件労組法適用組合員であるA及びCも22年度において希望とは異なる任用条件で任用される可能性を認識しつつ、任用の継続を優先していたこと、⑦府は、講師希望者登録制度に登録の自動更新の仕組みを設けることによって、継続的な任用のための登録者を確保するとともに、継続的な任用を期待する者に便宜を与えており、また、登録者を任用するに当たっては、任用条件として、登録者の「希望職種」ではなく、「希望校種」「希望教科」が何であるかを優先的に考慮していたことを併せ考えると、本件労組法適用組合員3名に係る常勤講師、非常勤講師又は学力向上支援員の任用の実態は、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中で、任用条件（職種、校種、勤務地等）の変更又は前年度の継続であったと評価するのが相当である。

そして、本件労組法適用組合員3名の任用は、形式的には新たな任用目的と必要性が生じたことを理由とする、新たな任用手続によるものではあるが、上記任用の実態に鑑みれば、同組合員3名は、法的地位が一定ではないものの、任用が繰り返されて実質的に勤務が継続することに対する合理的な期待を有するというべきである。

エ 以上によれば、本件団交申入れに係る団交事項は義務的団交事項であ

って、府は、本件労組法適用組合員3名に係る任用の保障（雇用の継続）を交渉事項として、組合が団体交渉を申し入れたときは、正当な理由がない限り、これを拒否できないというべきである。本件団交を申し入れられた府としては、交渉に応じて仮に更新を打ち切る場合には、その理由を説明し、組合の納得を得ることが求められているというべきである。

（4）そこで、本件団交申入れを府が拒否したことに正当な理由があるかを判断する。

ア 府は、同一の者についての会計年度を超える任用は、新たな手続により任用されるものであり、任用が更新されるものではないから、本件団交事項も新規の任用を求めるものと解され、義務的団交事項に該当しないと主張する。

しかし、上記（3）ウのとおり、本件労組法適用組合員3名の任用は、形式的には同一の者についての会計年度を超える任用であっても、実態は新規の任用ではなく、任用条件の変更又は前年度の継続であるというべきであるから、本件団交事項は義務的団交事項に該当する。したがって、府の上記主張は採用できない。

また、府は、①これまでの本件労組法適用組合員3名の任用目的、任用条件等について連続性・同一性がないこと、②同組合員3名のうち、2名は常勤講師への任用を求めていることから、本件団交は新規の任用を求めるものであるとも主張する。

しかしながら、前記第3の4（1）認定のとおり、職種、校種、勤務地区、勤務校、任用期間等について一定の連続性・同一性があり、また、上記（3）イ（オ）のとおり、本件労組法適用組合員3名は、22年度において希望とは異なる任用条件で任用される可能性を認識し、任用そのものが継続されることを優先していたと推認できるのであって、同組合員3名のうち2名が地公法の適用される常勤講師への任用を求めている

ることはかかる推認を妨げるものではない（従前と同じ処遇又はよりよい処遇を求めることはまさに団体交渉の目的である。）。したがって、本件団交は形式的には新規の任用を求めるものであるとしても、実質は雇用の継続を求めるものであるから、府の上記主張も採用できない。

イ 府は、本件労組法適用組合員3名が常勤講師、非常勤講師又は学力向上支援員として任用を繰り返してきたのは、その都度任用目的が生じたことによるものであり、次年度の任用の約束があったからではなく、府が同組合員3名に対し近い将来の任用を期待させるような特別な事情はなかったと主張する。

しかしながら、形式的にはそのようにいえるとしても、上記（3）ウのとおり、本件労組法適用組合員3名の繰り返しの任用の実態は、任用条件の変更又は前年度の継続であるというべきであり、また、同組合員3名は実質的な勤務の継続についての合理的な期待を有するというべきであるから、府の主張は失当であり、採用できない。

ウ 府は、Bは22年度の任用を拒否したものであり、その際、勤務校校長が同人に対し他校における任用を期待させたような特別な事情はなかったとも主張する。

確かに、同3（17）認定のとおり、Bは、現任校校長から任用の打診を受けた際、希望する担当教科ではないとして、辞退した。

しかしながら、そのような事情が存在するとしても、団体交渉を通して希望する条件での任用を求めることは妨げられないから、Bが勤務校校長からの打診に対して辞退したことをもって、本件団交申入れに応じない正当な理由ということとはできない。

エ 府は、府が本件団交申入れに応じなかったのは、特定の者を講師等に任命するかどうかは地公法上の管理運営事項（地公法第55条第3項）に該当し、交渉の対象とすることができないためであると主張する。

しかしながら、上記 1 (2) のとおり、非常勤講師及び学力向上支援員は、特別職（地公法第 3 条第 3 項第 3 号）に属する地方公務員であり、その勤務条件等に関しては、地公法第 4 条第 2 項の規定により、法律に特別の定めがある場合を除き、同法（職員に関して労組法の適用を除外した地公法第 5 8 条第 1 項の規定を含む。）は適用されないこととなる。ところ、非常勤講師及び学力向上支援員については、上記「特別の定め」はないから、労組法が適用される。このことから、本件労組法適用組合員 3 名にかかわる問題については、地公法第 5 5 条第 3 項の規定の適用はないと解される。したがって、府の上記主張は失当である。

なお、府の上記主張は、特定の者を講師等に任命するかどうかは、いわゆる経営権に属し、義務的団交事項ではないという趣旨であるとも理解できる。しかし、いわゆる経営権に属するとされるような事項であっても組合員の労働条件に関する事項は義務的団交事項であって、このことは非常勤講師及び学力向上支援員についても当てはまると解される。

そこで、これを本件についてみると、上記 (3) ア（上記要綱の定め）、イ（ウ）（これまでの本件労組法適用組合員 3 名に係る任用発令の経過及びその実態）及びウ（本件労組法適用組合員 3 名について、22 年度も任用されるという合理的期待があったこと）からすると、本件団交申入れは、本件労組法適用組合員 3 名が 22 年度において前年度に引き続き継続して勤務できること、かつ、その場合の勤務の条件（職種、校種、勤務地等）について協議することを求めるものであるとみるのが相当である。そして、引き続き継続して勤務できるか否かは、本件団交申入れ時まで繰り返し任用され、継続して常勤講師、非常勤講師又は学力向上支援員として勤務してきた同組合員 3 名の基本的労働条件（勤務の継続）に、決定的な影響を与えるものである。したがって、府の主張は採用できない。

オ 府は、講師等の任用については、多数の希望者の中から公正な選考を行った上で任用すべきであるところ、特定の希望者を積極的に講師等として紹介・あっせんするよう求める組合の要求について、本件団交を行うこと自体が平等原則違反及び公正取扱原則違反となるおそれがあったなどと主張する。

しかし、同 2（1）キ及び（2）キ認定のとおり、府は講師希望者登録制度を用い、かつ、学校長等の内甲に基づいて任用するという仕組みを採用している。かかる任用の実態に照らすと、講師等の任用については、多数の希望者の中から公正な選考を行った上で任用すべきであり、本件団交を行うこと自体が平等原則違反及び公正取扱原則違反となるおそれがあったとの府の主張は、その前提を欠き失当である。

また、府は、本件団交申入れについて、特定の希望者を積極的に講師等として紹介・あっせんするよう求めるものであると主張するが、上記エで判断したとおり、本件団交申入れは、本件労組法適用組合員 3 名が 22 年度において前年度に引き続き継続して勤務できること、かつ、その場合の勤務の条件（職種、校種、勤務地等）について協議することを求めるものであり、府の主張は失当である。

さらに、府は本件団交において誠実な対応をすれば足り、組合の要求を受け入れて妥結する義務までは負わないから、任用に関する決定及び裁量に制限を受けるものではなく、府のいう平等原則違反及び公正取扱原則違反を生じる余地はない。現に、府が、上記（2）のとおり 13 年度から 21 年度までの各年度任用・団交申入れに応じ、組合との団体交渉を行ってきた間に、平等原則違反及び公正取扱原則違反となるおそれがあったと認めるに足りる証拠はない。加えて、本件団交申入れ時まで、組合以外の労働組合から本件団交事項と同趣旨を団体交渉事項として団体交渉申入れを受けたといった平等原則違反及び公正取扱原則違反

が問題となるような事情もうかがわれない。

以上のとおり、府の上記の主張は、採用できない。

- (5) 上記(4)のとおり、府が本件労組法適用組合員3名に関して本件団交申入れに応じなかったのは、正当な理由によるものであるとする主張はいずれも採用できない。それゆえ、府が同組合員3名に関して、上記(3)のとおり義務的団交事項に係る本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否(労組法第7条第2号)に該当するといわざるを得ない。

したがって、初審命令主文第2項中、本件団交申入れ(本件労組法適用組合員3名に係る部分)について、救済申立てを棄却した部分を取り消す。

- 3 争点3(府が本件労組法適用組合員3名に関して、本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続を行ったことは、組合に対する支配介入に該当するか)について

- (1) 組合は、要旨①本件団交拒否には正当な理由が認められないのであるから、府は本件団交を経てから本件任用手続を行われなければならなかった、②Bについて、府の指示で21年度の現任校である府立山田高等学校校長が担当教科変更の打診を行ったこと自体が支配介入であり、③その結果、同人は担当教科の変更に応じられないことから退職せざるを得なくなり、組合を脱退することになったなどと主張する。

- (2) 確かに、上記2で判断したとおり、府が本件労組法適用組合員3名に関して本件団交申入れに応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否に該当するから、府は組合と誠実に本件団交を行った上で、本件任用手続を行われなければならなかった。

しかしながら、Bについて、担当教科の変更を任用の条件とすれば、同人は任用をあきらめ、退職を余儀なくされるであろうと府が予想して、府立山田高等学校校長に対し担当教科変更の打診を指示したとする証拠はな

いから、22年度に同校で現代社会を担当する非常勤講師の任用を必要としたため、同校校長が社会科の教員免許を有しているBに対しその任用について打診した（前記第3の3（17））にすぎないとみるのが相当である。

なお、A及びCの本件任用手続に関しては、組合は本件初審及び再審査審において具体的な主張立証をしていない。

以上から、組合の上記（1）の主張は採用できない。府が本件労組法適用組合員3名に関して、本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続を行ったことは、組合に対する支配介入（労組法第7条第3号）に該当しないとわざるを得ない。この点に関する初審判断は、相当である。

4 争点4（府が本件労組法適用組合員3名に関して、本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続において本件雇止めを行ったこと（Bについて、22年4月から任用しなかったこと）は、別件事件の審査において組合が府申請証人に対する尋問で府の行為を批判したことを契機として行われたものとして、報復的不利益取扱いに該当するか）について

（1）組合は、要旨、府は本件団交を拒否するまでの10数年間、講師等の任用の保障に関する団体交渉に応じていたが、組合が別件事件の救済申立てを行い、その審査過程で府を批判したことを契機に本件団交を拒否した上、本件雇止めを行ったなどと主張する。

（2）確かに、前記第3の3（8）認定のとおり、21年9月29日、府労委において別件事件の第4回審問が開催され、府申請証人である教職員企画課のY3課長補佐に対して、組合の代理人であるX4副執行委員長が反対尋問を行った。

しかしながら、同3（17）認定のとおり、Bは、府立山田高等学校校長から現代社会を担当する非常勤講師の任用を打診された際、社会科の教員免許を有しているものの、希望する担当教科（日本史）ではないので受けられないとして、これを辞退し、22年4月から任用されなかったもので



あり、上記3（2）のとおり、担当教科の変更を任用の条件とすれば、同人は任用をあきらめ、退職を余儀なくされるであろうと府が予想して、同校校長に担当教科変更の打診を指示したとする証拠はないから、「組合が別件事件の救済申立てを行い、その審査過程で府を批判したこと」と同人が任用されなかったこととの間に因果関係を認めることはできない。

以上から、組合の上記（1）の主張は採用できない。府が本件労組法適用組合員3名に関して、本件団交申入れに応じないまま、本件任用手続において本件雇止めを行ったことは、報復的不利益取扱い（労組法第7条第4号）に該当しないというべきである。この点に関する初審判断は、相当である。

#### 5 救済方法（争点2に関して）

本件団交拒否は、これまで長年にわたる関係者の努力により築き上げられてきた府及び組合との間の関係を一方的に変更しようとする行為と評せざるを得ない。

前記第3の3（15）認定のとおり、本件再審査結審時（24年1月17日）までに本件団交は行われていないが、本件団交事項を勘案すると、現時点においては、府に対し文書手交を命じるのが相当である。

以上のとおりであるので、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条、第56条及び第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年10月17日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘 ㊟



別表 本件団交申入れに係る組合員（うち、A、B、C）  
の講師等就任歴（初任時から22年度まで）

氏名	講師等就任歴		団体交渉申入れ時の希望職種
	任用期間	任用校及び職種	
A	18年4月1日～19年3月30日（2回） 19年4月1日～20年3月30日（2回） 20年4月1日～21年3月30日（2回） 21年4月1日～22年3月30日（2回） 21年4月1日～22年3月31日 22年4月1日～23年3月31日	堺市立第二商業高等学校常勤講師 堺市立第二商業高等学校常勤講師 堺市立第二商業高等学校常勤講師 堺市立第二商業高等学校常勤講師 府立桃谷高等学校非常勤講師（兼務） 府立桃谷高等学校非常勤講師	常勤講師 常勤講師 常勤講師
B	20年4月1日～20年7月31日 20年8月1日～21年3月31日 21年4月3日～22年3月31日 22年度	府立山田高等学校非常勤講師 府立山田高等学校非常勤講師 府立山田高等学校非常勤講師 任用なし	非常勤講師
C	昭和54年4月27日～54年7月18日 54年7月30日～55年4月3日 55年5月26日～55年7月19日 55年10月1日～56年2月5日 56年2月6日～56年12月3日 57年1月8日～57年5月1日 57年5月24日～57年7月4日 57年7月5日～57年10月26日 57年10月27日～58年3月31日 58年4月8日～58年12月24日 59年1月19日～59年3月10日 59年4月9日～59年8月2日 59年8月3日～60年3月31日 60年5月15日～60年7月31日 60年9月25日～60年12月24日 61年1月10日～61年2月13日 61年2月14日～61年7月5日 61年7月6日～62年3月27日 62年4月8日～62年7月20日 62年9月1日～62年9月30日	高槻市立養護学校常勤講師 高槻市立養護学校育休臨時講師 高槻市立富田小学校常勤講師 高槻市立玉川小学校産休臨時講師 高槻市立玉川小学校育休臨時講師 高槻市立津之江学校産休臨時講師 高槻市立清水小学校非常勤講師 高槻市立清水小学校産休臨時講師 高槻市立清水小学校育休臨時講師 高槻市立津之江小学校常勤講師 高槻市立柱本小学校産休臨時講師 高槻市立柱本小学校育休臨時講師 高槻市立養護学校常勤講師 高槻市立北清水小学校常勤講師 高槻市立如是小学校非常勤講師 高槻市立如是小学校産休臨時講師 高槻市立如是小学校育休臨時講師 高槻市立赤大路小学校常勤講師 高槻市立赤大路小学校常勤講師	

62年10月1日～62年12月24日	高槻市立清水小学校常勤講師	
63年1月11日～63年2月6日	高槻市立赤大路小学校非常勤講師	
63年4月27日～63年5月20日	高槻市立赤大路小学校非常勤講師	
63年5月23日～63年6月4日	高槻市立赤大路小学校常勤講師	
63年6月5日～63年9月28日	高槻市立赤大路小学校産休臨時講師	
63年9月29日～平成1年8月3日	高槻市立赤大路小学校育休臨時講師	
1年10月23日～1年12月9日	高槻市立玉川小学校常勤講師	
2年1月22日～2年3月2日	高槻市立桃園小学校常勤講師	
2年3月3日～2年3月24日	高槻市立磐手小学校常勤講師	
2年4月6日～3年3月30日（2回）	高槻市立柳川小学校常勤講師	
3年5月25日～3年7月17日	高槻市立堤小学校非常勤講師	
3年9月1日～4年3月31日	高槻市立堤小学校産休臨時講師	
4年4月1日～4年8月3日	高槻市立堤小学校育休臨時講師	
4年10月7日～4年10月21日	高槻市立寿栄小学校常勤講師	
4年10月22日～4年11月21日	高槻市立真上小学校常勤講師	
5年1月8日～5年3月24日	高槻市立赤大路小学校常勤講師	
5年4月6日～5年9月3日	高槻市立赤大路小学校育休臨時講師	
5年9月28日～5年11月15日	高槻市立芥川小学校常勤講師	
6年1月10日～6年3月24日	高槻市立桜台小学校常勤講師	
6年5月26日～6年7月20日	高槻市立芥川小学校常勤講師	
6年9月12日～6年10月29日	高槻市立芥川小学校常勤講師	
6年11月15日～6年12月24日	高槻市立寿栄小学校常勤講師	
7年1月10日～7年3月7日	高槻市立清水小学校産休臨時講師	
7年3月8日～7年12月21日	高槻市立清水小学校育休臨時講師	
8年1月26日～8年3月22日	高槻市立北大冠小学校常勤講師	
8年4月5日～9年3月27日（2回）	高槻市立真上小学校常勤講師	
9年10月23日～9年11月25日	高槻市立安岡寺小学校常勤講師	
10年1月21日～10年3月24日	高槻市立養護学校常勤講師	
10年4月1日～11年3月20日（2回）	高槻市立北日吉台小学校常勤講師	
11年6月10日～11年7月19日	高槻市立五百住小学校常勤講師	
11年9月8日～11年11月6日	高槻市立上牧小学校常勤講師	
11年11月24日～12年3月31日	高槻市立磐手小学校常勤講師	
12年4月3日～13年3月31日（2回）	高槻市立津之江小学校常勤講師	
13年4月2日～14年3月31日（2回）	高槻市立堤小学校常勤講師	常勤講師
14年4月2日～15年3月30日（2回）	高槻市立清水小学校常勤講師	常勤講師
15年4月1日～16年3月31日（2回）	高槻市立清水小学校常勤講師	常勤講師
16年4月2日～17年3月30日（2回）	高槻市立清水小学校常勤講師	常勤講師
17年4月1日～18年3月30日（2回）	高槻市立玉川小学校常勤講師	常勤講師
18年4月1日～19年3月30日（2回）	高槻市立玉川小学校常勤講師	常勤講師

19年4月1日～20年3月30日（2回）	高槻市立芝生小学校常勤講師	常勤講師
20年度	任用なし	常勤講師
21年10月22日～21年12月24日	豊中市立庄内南小学校学力向上支援員	常勤講師
22年1月8日～22年3月24日	豊中市立庄内南小学校学力向上支援員	常勤講師
22年4月1日～23年3月30日（2回）	豊中市立野畑小学校常勤講師	常勤講師

（備考）「任用期間」欄の「(2回)」とは発令回数が2回であることを示す。また、「任用校及び職種」欄の常勤講師とは、産休臨時講師及び育休臨時講師以外の常勤講師を指す。