

# 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                      尼崎市

同    尼崎市教育委員会

主    文

- 1 初審決定中、尼崎市に対する救済申立てを却下した部分を取り消し、同部分に係る救済申立てを棄却する。
- 2 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 再審査申立人大阪教育合同労働組合(以下「教育合同」という。)は、再審査被申立人尼崎市及び同尼崎市教育委員会(以下、それぞれ「市」、「市教委」という。また、両者を一括して呼称するときは「市・市教委」という。)が、①平成17年度中に行われた教育合同の構成員である外国人外国語指導助手(Assistant・Language・Teacher;略称A L T。以下「A L T」又は「尼崎A L T」という。)の平成18年度報酬等を議題とする団体交渉(以下「平成17年度団交」又は「本件団交」といい、また、団体交渉を単に「団交」という。)において誠実に交渉しなかったこと、②本件団交継続中に教育合同所属のA L Tに対し、平成18年度職務委嘱契約に係る同意書の署名と提出を行わせたこと(以下「平成18年度A L T委嘱契約手続」という。)が不当労働行為であるとして、平成18年4月14日、当委員会に救済を申し立てた。当委員会は、上記救済申立てについては、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)の管轄に属するものと判断し、これを大阪府労委に移送した。
- 2 教育合同の請求する救済内容は、要旨以下のとおりであった。
  - (1) 市・市教委は教育合同申入れに係る平成17年度団交に誠実に応じること。
  - (2) 市・市教委は本件団交継続中にA L Tに職務委嘱契約締結等を強要しないこと。
  - (3) 上記(1)及び(2)についての文書掲示
- 3 大阪府労委は、調査1回を実施したほか、労働組合資格審査のための聴

取調査を行い、平成18年8月7日、教育合同は地方公務員法(以下「地公法」という。)適用職員と労働組合法(以下「労組法」という。)適用労働者で組織される混合組合であるところ、その法的性格は地公法適用職員が主体となって組織された職員団体と判断されるから、申立人適格が認められないとして、教育合同の救済申立てをいずれも却下した。

4 本件は、教育合同が、上記初審決定の取消し及び前記2(1)ないし(3)の救済を求めて、平成18年8月9日、当委員会に再審査を申し立てた事案である。

## 第2 争点

1 申立人・被申立人適格の有無(争点1)

- (1) 教育合同の申立人適格
- (2) 市教委の被申立人適格

2 不当労働行為の成否(争点2)

- (1) 本件団交が不誠実団交に当たるか。
- (2) 平成18年度ALT委嘱契約手続が支配介入に当たるか。

## 第3 争点に関する当事者の主張要旨

1 争点1(1);教育合同の申立人適格

(1) 教育合同の主張

ア 初審決定は、教育合同には申立人適格が認められない旨判断したが、かかる判断は、「教育合同は、労組法が適用される労働者に関する問題については、使用者に対して労組法上の権利を行使することができるものと解するのが適当であり、その故に当然、労組法7条各号の別を問わず、不当労働行為救済制度による救済を申し立てることのできる地位にあると認めることができる」とした既発の中央労働

委員会の命令ないし資格審査決定に違背する法律解釈の誤りがある。

イ 本件は、市・市教委が使用者となるALTの勤務条件に関する団交において、市・市教委が誠実交渉義務を果たさなかったこと、教育合同を弱体化する目的で、教育合同所属のALTに報酬額引下げに同意する署名を強制したことが不当労働行為に当たると申し立てた事件であり、これは労組法が適用される労働者に関わる問題について労組法上の権利を行使したものであるから、教育合同は当然に申立人適格を有するものである。

(2) 市・市教委の主張

初審決定の判断は正当である。

2 争点1(2)；市教委の被申立人適格

(1) 教育合同の主張

市教委は市の一執行機関に過ぎないとしても、独立した権利義務主体といい得る、あるいは、不当労働行為救済命令の名あて人は法律上独立した権利義務の主体に止まらず、当該不当労働行為を行った部局・機関をも含むから、市教委には被申立人適格が認められる。

(2) 市・市教委の主張

この点について市・市教委は、特段の主張を行わなかった。

3 争点2(1)；平成17年度団交の不誠実団交該当性

(1) 教育合同の主張

ア 団交出席者の妥当性について

市・市教委は、本件団交において、市教委課長補佐を代表者として出席させたのみであり、団交事項について決定権限を持つ者を出席させなかった。その結果、市・市教委はALT報酬水準の引下げについて合理的根拠のある理由を説明できず、交渉を紛糾させたものであるから、誠実交渉義務を果たしたとはいえない。

本件団交に出席した市教委課長補佐は、地公法上の管理職員には該当するが、自ら同法上の職員団体を結成しあるいはこれに加入できることから、労組法第2条但し書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」には該当しない。また、自己の勤務時間についての自由裁量すら有していないことからすると、市教委課長補佐は、使用者を代表する者ではなく、団交事項について決定権限を有する者でもないものであるから、交渉担当者として妥当とはいえない。

#### イ 市・市教委側提案の合理性について

市・市教委は、本件団交において、市の財政危機を理由に、AL Tの報酬水準を5%引き下げる提案を行った。教育合同は、財政危機を乗り越えるためには、市の一般職員に対する給与カットと同等に扱うべきと主張したが、市・市教委は、AL Tの報酬水準を阪神間各都市所属のAL Tの報酬水準に合わせるという、合理的根拠のない説明に終始したものである。

また、平成18年3月1日の団交において、市・市教委が説明したとおり、AL T報酬は、過去2か年度にわたる引下げにより既に阪神間各都市のAL T報酬の平均額を下回っていたのだから、AL T報酬削減案に基づいてAL T報酬を引き下げるべき合理的根拠は失われていた。

#### ウ 団交打ち切りについて

本件団交において、市・市教委は、阪神間各都市のAL T報酬を時間給に換算した数値を示したが、交渉ごとに数値が異なっていた。このことからすると、市・市教委は、信憑性のない根拠に基づく説明に終始していたものであり、説明義務を尽くしたものとはいえない。

また、平成18年3月28日の団交において、教育合同が平成18年度A

ALT報酬額の引上げをあきらめ、現状維持とする妥協案を示したにもかかわらず、市・市教委は、引下げ率を2.5%に緩和したのみで、ALTの報酬水準の引下げ提案に固執していたものである。

さらに、教育合同が団交の継続を求めているにもかかわらず、市・市教委は、同日の団交を暴力的に打ち切って、会場から逃亡したものであるから、誠実交渉義務を尽くしたとはいえない。

## (2) 市・市教委の主張

### ア 団交出席者の妥当性について

本件団交における市・市教委側出席者は、市教委職員課及び同学校教育課の課長補佐・係長等、教育合同に対して市・市教委としての意見を的確に説明しうる立場にある責任者であり、これらの者の交渉担当者としての適格性に欠けるところはない。

### イ 市・市教委側提案の合理性について

市は「尼崎市経営再建プログラム」に基づき、平成15年度以降、市の事務事業の大規模な改革改善に取り組んでおり、その中で、市職員の定数削減や給与カット、手当見直しなどの人件費抑制を行っている。

このような再建策に取り組む中で、平成14年度当時、尼崎ALTの年間報酬総額は、阪神間各都市のALTの報酬平均額を約15%上回っていたため、尼崎ALTに対する報酬水準の見直しを行ったものである。したがって、3か年度にわたるALT報酬水準引下げ案及び本件団交におけるALT報酬水準の5%引下げ提案には合理性がある。

### ウ 団交打ち切りについて

市・市教委は、本件団交において、休憩時間を含めて延べ8時間18分にわたって教育合同と協議し、個々の交渉においては、種々の論

点について、詳細な議論を行ったものである。この間、市・市教委は、その時々状況に応じて資料を配布するなどして説明義務を尽くしている上、ALT報酬水準の引下げ率を当初提案の約半分にまでする大幅な譲歩を行い、教育合同との合意を目指していたものであるから、誠実交渉義務は尽くされたというべきである。

ALTについては、毎年度4月1日までに委嘱契約手続を終える必要があったため、市・市教委は、平成18年3月28日の団交において、最終提案を行ったものである。教育合同が、この提案を拒否したことにより、交渉の行き詰まりに至ったものであるから、市・市教委が暴力的に本件団交を打ち切ったものとはいえない。

#### 4 争点2(2)；平成18年度ALT委嘱契約手続の支配介入該当性

##### (1) 教育合同の主張

市・市教委は、ALTの平成18年度報酬について、本件団交継続中にもかかわらず、各ALTに対し、市・市教委が一方的に決定した報酬月額を記載した平成18年度「尼崎市教育委員会外国人外国語指導助手の就業に関する規定及び同意書」への同意署名を求めたものである。

そして、教育合同構成員であるALT5名が、団交の結果に従う旨を付記した同意書を提出しようとする時、市・市教委は、この同意書を受理しないなどして、付記のない同意書を作成の上、提出するよう強制したものである。

その結果、尼崎ALT4名が、教育合同を脱退したものであるから、市・市教委の上記行為は、教育合同構成員に動揺を与えるとともに、教育合同の弱体化を図るものであるといえ、支配介入の不当労働行為に当たる。

##### (2) 市・市教委の主張

市・市教委が平成18年度ALT委嘱契約手続を行った時点では、平

成17年度団交は、行き詰まりにより既に終結していたものであるから、団交継続中であつたとはいえない。

そもそも同意書に条件が付されると、委嘱契約の内容が未確定となることから、市・市教委が、条件が付された同意書の提出を認めないのは当然である。市・市教委が各ALTに対し、提示した勤務条件の内容全てについて日本語及び英語で説明したところ、各ALTは、その内容を十分に理解した上で、同意書に署名したものである。

したがって、市・市教委が、付記のない同意書を提出するよう求めたことが、強制であつたとはいえない。

#### 第4 当委員会が認定した事実

##### 1 当事者

###### (1) 再審査申立人

教育合同は、肩書地に事務所を置き、大阪市内外の教育関係の職務に従事する民間労働者、地方公務員で組織される労働団体であり、再審査審問終結時において所属する構成員は337名である。

構成員のうち約200名は地公法適用構成員であり、これら構成員により組織される同法上の職員団体は、大阪府人事委員会の登録を受けている(便宜上、登録職員団体としての組織は「教育合同(職)」と呼称して区別する。)

下部組織として尼崎支部があり、再審査審問終結時において同支部に所属する構成員は6名である。

###### (2) 再審査被申立人

ア 市は、地方自治法上の普通地方公共団体である。

イ 市教委は、同法上の執行機関として地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づいて市に設置された行政委員会である。

## 2 尼崎ALTについて

- (1) 市教委は、平成3年度から、市内の市立学校にALTを配置して外国語教育等の職務に従事させるALT制度を発足させた。

ALTの就業に関する事項を定めた尼崎市教育委員会外国人外国語指導助手設置要綱には、ALTの身分は地公法上の特別職に属する非常勤嘱託員であること、委嘱期間は1年を超えない期間(ただし更新可能)であることなどが規定されていた。

その後ALT制度は、同要綱に従って運用されており、平成18年度の市・市教委に所属するALTは15名である。

- (2) ALTに職務を委嘱する契約は、ALTの職務内容、勤務時間、報酬等の詳細を定めた「尼崎市教育委員会外国人外国語指導助手の就業に関する規定」に付属の同意書にALTとなろうとする者が必要事項を記入し、市教委あて提出することにより締結される(以下同文書を「ALT就業規定／同意書」という。なお、同文書は就業規定と同意書が同一書面上に印刷された形式のものであるため、両者を特に区別して指すときは「ALT就業規定」、「ALT同意書」という。)

ALT就業規定上、ALTの委嘱期間は4月1日から3月31日とされているため、市教委は、当年度ALTであった者と翌年度も委嘱契約を締結する場合は、通常、委嘱期間の満了日の1か月以上前から、ALTが翌年度も委嘱を希望するか否かの意思確認のための面接などを行い、希望者については期間満了日までに翌年度ALT就業規定／同意書の作成提出を行わせて委嘱契約を締結し、翌年度開始後に教育長名で4月1日付け辞令書を発令するという手続を執っていた。

### 3 A L T報酬削減案策定の経緯等

- (1) ところで、市においては、いわゆるバブル経済崩壊後の長期経済低迷により税収が激減する一方、福祉事業に伴う支出や公債費などの義務的経費が増大したなどの事情から、財政状態が悪化の一途をたどっており、平成14年ころには、従前どおりの行財政運営を継続していれば遠からず市財政が破綻して財政再建団体に転落すると予測されるに至っていた。
- (2) このころ、尼崎A L Tの間では、市財政の悪化により、報酬削減を始めとする勤務条件の悪化が懸念されるようになった上、A L Tの月例会議に出席した市職員らからその旨を示唆する発言を聞くこともあるようになったため、これに対抗するべく労働団体を結成しようとの機運が高まり、平成14年12月、尼崎A L T3名により教育合同尼崎支部（以下「尼崎支部」という。）が結成された。
- (3) 平成15年2月、市は、財政再建団体への転落を回避するため、市行財政の現状把握とこれを踏まえた将来予測に基づく「尼崎市経営再建プログラム」を策定した。

同プログラムは、平成15年度から同19年度までの5か年を計画期間とし、この間に市全体で実施する人件費の削減、既設の事務事業の見直し等約300項目にわたる改善改革事項を取りまとめたものである。

市は、同プログラムに基づき、抜本的かつ大規模な経営再建策に取り組むこととなり、一般職員900人の定数削減を始め、諸事業の廃止や費用の見直し等の改善改革を開始した。
- (4) 同プログラムに基づき、市の各部局が一般職員の昇給延伸や給与カ

ットなどの人件費削減策の本格実施を始めた現状を受けて、市教委においても、既設の公教育関連事業の見直しと改革改善が行われ、その一環として、A L Tの報酬水準の再検討が行われた。

同プログラム策定前の平成14年度までは、A L Tの一人当たり年間報酬総額は、月額約50万円に割増報酬(年額約51万円)を加えた約653万円であった(以下、特に明確にする必要のない場合は、報酬等の金額は千円単位以下を切捨て表記する。)

市教委は、上記報酬額を阪神間各都市所属のA L T(以下「近隣A L T」という。)の報酬平均額と比較した場合、月額ベースでは約25%、年間報酬総額ベースでは約15%高くなっているとして、今後A L Tの報酬水準を上記報酬額から年間報酬総額ベースで15%引き下げ、近隣A L Tの報酬平均額並みにすることにした。

- (5) そこで市教委は、A L Tに対する報酬水準の15%引下げ、具体的には割増報酬額は平成14年度までと同額として年間報酬総額を15%削減する施策を実施することにした。

ただし市教委は、報酬金額の激減緩和のため、平成16年度から同18年度までの3か年度で各年5%ずつ引き下げる方法を採用することとした(以下、これを「A L T報酬削減案」という。)

- (6) 平成15年10月22日、市教委は、A L Tの月例会議において、A L Tらに上記のと通りのA L T報酬削減案を提示、説明した。

#### 4 A L T報酬等に関する平成15年度及び同16年度団交の経過等

- (1) 平成15年10月、市教委はA L Tらに先のと通りのA L T報酬削減案を提示、説明したが、尼崎支部は、これは市の一般職員の給与カット

に比すると急激な報酬水準の引下げであり、A L Tに対する差別的待遇であるとし、教育合同と協議の上、市・市教委に団交を申し入れて同案の撤回を要求することを決めた。

平成15年11月26日、教育合同及び尼崎支部(以下、教育合同と尼崎支部の双方を指すときは「教育合同・支部」という。)は、市・市教委に対し、組合結成通知及び団交申入書を提出するとともに、同申入書に沿って市・市教委側担当者に尼崎支部結成及び団交申入れの趣旨説明等を行った。

なお、このころ、尼崎A L Tが相次いで尼崎支部に加入し、構成員数は10名となった。

- (2) 前記団交申入れを受けて、平成15年12月12日以降、教育合同・支部、市・市教委との間で、平成16年度A L T報酬等を議題とする団交が計3回行われた。

教育合同・支部は、3か年度にわたる計15%の報酬水準引下げには強く反対したが、市の財政状況や平成14年度から市一般職員に対する給与カットを実施していることに鑑み、平成16年度のA L T報酬水準を5%引き下げること、平成17年度以降のA L T報酬については改めて協議することに同意し、平成16年2月17日、交渉は妥結した。

- (3) 平成16年12月2日以降、教育合同・支部と市・市教委との間で、平成17年度A L T報酬等を議題とする団交(以下「平成16年度団交」という。)が計6回行われた。

教育合同・支部は、市・市教委が示した報酬水準5%引下げ提案に対して、市一般職員に対する給与カット率との均衡を保つべきなどと主張し、この提案に反対した。その後、市・市教委は引下げ率を3.6%

とする案を示し、他方、教育合同・支部は引下げ率を3%とするとともに休暇制度を改善する案を示すまで歩み寄ったが、両当事者は、これ以上の譲歩を行わなかった。そのため、平成17年3月28日開催の団交を最終団交として、一連の平成16年度団交が終了した。

## 5 平成16年度団交に関する大阪府労委及び当委員会の判断

- (1) 教育合同は、平成16年度団交における市・市教委の対応等が不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済を申し立てたが、同労委は、教育合同の不当労働行為救済制度上の申立人適格が認められないと判断し、教育合同の救済申立てを却下した(大阪府労委平成17年(不)第14号事件)。
- (2) その後、教育合同が、初審大阪府労委の却下決定を不服として、当委員会に再審査を申し立てたところ、当委員会は、教育合同の申立人適格を認める判断を示した上で、平成16年度団交における市・市教委の対応等は不当労働行為に当たらないとして、この点に係る教育合同の再審査申立てを棄却し(中労委平成17年(不再)第89号事件)、同命令はそのまま確定した。

## 6 A L T 報酬等に関する平成17年度団交の状況等

### (1) 第1回団交の状況

平成17年10月14日、教育合同・支部は、市・市教委に対し、平成14年度以前から委嘱契約関係にあったA L T (以下、このA L Tを「40時間A L T」という。勤務時間は休憩時間を含めて通常週40時間、報酬月額は平成17年度時点で約45万円である。)に対する平成18年度報酬額の1%引上げ、平成15年度以降に新規に委嘱契約を締結したA L T (以下、このA L Tを「30時間A L T」という。勤務時間は通常週30時間、報酬

月額約34万円である。)を、40時間A L Tと同一の勤務条件とすること、A L Tに対する冬期一時金を市一般職員と同じ支給率で支給することなど6項目を要求事項とする団交申入書を提出し、団交開催を求めた。これにより同年12月1日、団交が開催された(以下、便宜上同団交を「第1回団交」とし、以後の団交はこれに倣う。))。

第1回団交には、教育合同・支部側は6名、市・市教委側は市教委職員課課長補佐ら6名が出席し、約1時間40分にわたる協議が行われた。

ア 市・市教委は、教育合同・支部の要求事項に対して、「要求事項に対する回答(メモ)」と題する書面に基づき、逐次回答した。

市・市教委は、平成18年度A L T報酬額の1%引上げ要求に対し、市一般職員に対する給与カットとA L T報酬水準の見直しは同一に論じられないこと、A L T以外の嘱託員に対する平成18年度報酬水準の見直しも行っていることなどを説明した上で、平成18年度A L T報酬については、A L T報酬削減案に基づき、報酬水準を5%引き下げ、月額約42万円とする提案を行った。

また、市・市教委は、A L Tに対する冬期一時金の増額要求に対し、平成17年度12月期の割増報酬額については、一律約26万円とする旨回答した。

イ 教育合同・支部は、平成18年度A L T報酬水準に関する市・市教委の提案、説明に対し、平成16年度から市一般職員に対する給与カット率が緩和された結果、市一般職員の給与は実質的に1%引き上げられているのに、A L Tの報酬額だけを3年間で約15%も引き下げるのは外国人差別であるなどと主張し、引続き平成18年度A L T報酬額の1%引上げを求める考えを示した。

また、教育合同・支部は、報酬水準の見直しが行われた警察O B嘱託員の年金受給実態を調査するよう求めるとともに、30時間A L

Tと40時間A L Tの均等待遇要求に関連して、厚生労働省が定めた「パートタイム労働指針」に対する市・市教委の基本的な認識について、次回団交時に説明するよう求めた。

ウ 教育合同・支部は、市・市教委が回答した平成17年度12月期の割増報酬額に対する諾否を近日中に行うこととし、その余の要求事項についての協議を継続することにした。

## (2) 第2回団交の状況

平成18年1月24日、主として平成18年度A L T報酬及び30時間A L Tと40時間A L Tの均等待遇を交渉事項とする第2回団交が開催された。

第2回団交には、教育合同・支部側は3名、市・市教委側は市教委職員課課長補佐ら5名が出席し、約1時間20分にわたる協議が行われた。

ア 市・市教委は、第1回団交における質問事項に対して、警察OB嘱託員全員が年金受給者であること、40時間A L Tに対する報酬水準を引き下げることにより、パートタイム労働指針が求める30時間A L Tとの均等待遇を図っていることを説明した。

イ 教育合同・支部は、市・市教委の説明に対し、年金受給者である警察OB嘱託員の報酬削減と年金を受給していないA L Tに対する報酬削減とでは、生活に対する影響が異なるから、比較の対象にはならないなどと主張するとともに、近隣都市における警察OB嘱託員の報酬月額に関する資料を提示するよう求めた。

また、教育合同・支部は、40時間A L Tの報酬額を引き下げることにより30時間A L Tとの均等待遇を実現することは、パートタイム労働指針に対する脱法行為であるなどと主張し、市・市教委を批判した。

ウ 教育合同・支部、市・市教委は、次回も協議を継続することにした。

(3) 第3回団交の状況

平成18年2月17日、主として平成18年度A L T報酬を交渉事項とする第3回団交が開催された。

第3回団交には、教育合同・支部側は10名、市・市教委側は市教委職員課課長補佐ら5名が出席し、約1時間40分にわたる協議が行われた。

ア 市・市教委は、市の財政状況、警察OB嘱託員の報酬水準を近隣3市平均と比較した一覧表、市における主な嘱託員の報酬水準及びその推移、近隣5都市のA L Tの年間報酬総額及び報酬月額を1週当たり36.25時間(40時間A L Tの実勤務時間)に換算した一覧表、近隣A L T及び尼崎A L Tの報酬水準推移ないし予定を比較した一覧表を説明資料として配布した。

説明資料中、「外国人外国語指導助手に係る各市の報酬水準一覧」によると、尼崎A L Tの平成17年度年間報酬総額は、近隣5都市平均額を7%強上回っていた。

市・市教委は、説明資料に基づき、市の財政状況は依然厳しく、引き続き累積赤字の解消に向けた取組みが必要であること、A L T以外の嘱託員に対しても報酬水準の見直しを予定していることなど、平成18年度A L T報酬水準を5%引き下げる理由について説明した。

イ 教育合同・支部は、市・市教委の説明に対し、A L Tの報酬額だけが市一般職員に比べ大幅に引き下げられることに納得できない、市の財政状況は改善しているのではないかなどと述べ、市一般職員の給与カット率を3%から2%に緩和した理由、市一般職員の給与カット率をA L Tの報酬水準引下げと同率としない理由、近隣A L T

の年間勤務日数について、次回団交時に回答するよう求めた。

また、教育合同・支部は、次回団交時には財政当局者が出席し、直接、A L T報酬額の削減理由を説明するよう求めた。

ウ 市・市教委は、平成18年3月上旬までに次回団交を開催するよう日程調整を行い、協議を継続することとした。

#### (4) 第4回団交の状況

平成18年3月1日、主として平成18年度A L T報酬を交渉事項とする第4回団交が開催された。

第4回団交には、教育合同・支部側は9名、市・市教委側は市教委職員課課長補佐ら5名が出席し、約1時間40分にわたる協議が行われた。

ア 市・市教委は、前回の質問事項に対し、以下のとおり回答した。

(ア) 市一般職員に対する給与カットは、当初、2年間の実施を予定していたが、実施期間をさらに4年間延長する代わりにカット率を緩和したものである。

(イ) 市一般職員に対する給与カット率は、職責及び人数構成を勘案して決定したものである。

上記回答に加えて、市・市教委は、同じ財政再建への寄与が目的であっても、人事院勧告に準拠した給与改定後に行う市独自の給与カットと、近隣A L Tの報酬水準との比較による尼崎A L T報酬水準の見直しとは手法が異なること、現時点では平成18年度A L T報酬水準を5%引き下げる考えに変わらないことを説明した。

イ 教育合同・支部は、財政再建への寄与という同じ目的であれば、市一般職員とA L Tを同じ給与カット率とすべきで、市一般職員とA L Tに格差をつけるべきではないなどと主張し、平成18年度のA L T報酬水準を5%引き下げる市・市教委側の考えを変えない限り、

平成18年3月3日に予定されている春闘総行動時に、市・市教委に対し、抗議申入れを行う旨通告した。

ウ また、教育合同・支部が、近隣A L Tの年間勤務日数、年間報酬総額を基にした時間単価を示すよう求めたところ、市・市教委は、団交の席上で、当時把握していた近隣A L Tの年間勤務日数、年間報酬総額、週所定勤務時間を基に時間単価を算出し、参考として口頭で伝えた。これによれば、尼崎A L Tの時間単価は、近隣A L T(5都市)と比較して4番目であり、かつ、平均を下回っていた。

(5) 春闘総行動における抗議申入れの状況

ア 平成18年3月3日、教育合同・支部は、春闘総行動の一環として市・市教委を訪れ、上部団体及び課題別共闘組織と連名の抗議申入書を市・市教委に手渡し、A L Tが外国人差別と感じない賃金とすること、すなわち、平成18年度のA L T報酬水準を5%引き下げる市・市教委側提案の撤回を要請した。

この際、教育合同・支部は、自ら作成したビラを市・市教委に示し、第4回団交の席上で示された尼崎A L Tの時間単価が、近隣A L Tと比較して4番目であり、かつ、既に近隣A L Tの平均を下回っているとして、これ以上、A L T報酬額を引き下げる根拠はない旨主張した。

イ 市・市教委は、上記要請ないし主張に対し、第4回団交時の数値とは異なる近隣A L Tの時間単価、及び、その算出にあたっての基礎となる同A L Tの年間総勤務時間数を示して、改めて計算し直した時間単価について説明した。これによれば、尼崎A L Tの時間単価は、近隣A L T(5都市)と比較して2番目であり、かつ、平均を上回っていた。

(6) 第5回団交(平成17年度最終団交)の状況

平成18年3月28日、平成18年度A L T委嘱契約手続の期限を前に、教育合同・支部と市・市教委は、主として平成18年度A L T報酬を交渉事項とする第5回団交を実施した。

第5回団交には、教育合同・支部側は10名、市・市教委側は市教委職員課課長補佐ら5名が出席し、約1時間40分にわたる協議が行われた。

ア 市・市教委は、「外国人外国語指導助手に係る報酬改定等について(メモ)」と題する書面を配布し、40時間A L Tの平成18年度報酬については、報酬水準を3%引き下げ、月額約43万円とする修正回答(以下「3. 28回答」という。)を行い、翌29日午前10時までに諾否を回答するよう求めた。

イ 教育合同・支部が、尼崎A L Tの時間単価は既に近隣A L Tの平均を下回っているのではないかと追及すると、市・市教委は、同時間単価は、近隣A L Tと比較して2番目であり、かつ、平均を上回っている旨説明するとともに、教育合同・支部の質問に応じて、その根拠となる近隣A L Tの年間報酬総額及び年間総勤務時間を、具体的数値を挙げて説明した。

この際、市・市教委が説明した近隣A L Tの時間単価は、春闘総行動時における数値と十円単位ないし一円単位に差異があったものの概ね同額であった。

ウ 上記のとおり3. 28回答に対し、教育合同・市教委は、市一般職員との均衡を図るべきなどと主張し、平成18年度A L T報酬額を平成17年度報酬額と同一額に据え置く提案を行った(この提案を以下「逆提案」という。)

なお、この間、平成18年度がA L T報酬削減案に基づく報酬水準

引下げの最終年度に当たることを受けて、教育合同・支部から、これで引下げは最後になるのかなどとの質問が出たが、市・市教委は、今回の引下げが最後とは限らないとの考えを示した。

エ 市・市教委は、逆提案を検討するための休憩を挟んだ後、40時間 A L T の平成18年度報酬水準を2.5%引き下げ、月額441,384円とする再修正回答(以下「3.28修正回答」という。)を行い、この回答を最終回答とする旨、教育合同・支部に通告した。

オ 3.28修正回答に対し、教育合同・支部は、市一般職員との均衡を欠くので A L T に対する報酬額の引下げは受け入れられない、昼以降もしくは4月の報酬支払日まで交渉を続けるべきであるなどと主張し、団交の継続を強く求めた。

しかし、市・市教委は、これ以上の譲歩はできないこと、個々に納得できる人との間で委嘱契約を締結すること、昼以降も交渉を続ける考えはないことなどを述べ、交渉の打ち切りを宣告した。

カ その後、市・市教委が、会場から退室しようとしたところ、教育合同・支部がこれを制止しようとして、会場出口に座りドアを閉めるなどしたため、数分間にわたって騒然たる状態となったものの、結局、市・市教委が教育合同・支部の制止を振り切って会場から退室した。

キ 教育合同・支部は、平成18年3月30日付け抗議申入書を送付し、市・市教委が暴力的に団交を打ち切り逃亡したことを謝罪し、団交を再開するよう求めたが、市・市教委は、これに応じないまま、平成18年度 A L T 委嘱契約手続を行ったため、結局、第5回団交が平成17年度最終団交となった。

## 7 平成18年度A L T委嘱契約手続

(1) 平成18年3月30日、市・市教委は、支部所属のA L Tを含む個々のA L Tと面接を行った。この際、市・市教委は、平成18年度も委嘱契約を希望するA L Tに対し、平成18年度A L T就業規定／同意書を示し、翌3月31日までに署名等を行い提出するよう指示した。

(2) 平成18年3月31日、支部所属のA L Tのうち5名は、平成18年度A L T就業規定第5条には、同年度の報酬月額が441, 384円と規定してあったことから、これと一体をなすA L T同意書に、「第5条(報酬)は現在団交中の事項であり、団交の結果に従う意思であるため同意できない。」旨の英文を付記した上で署名等を行い、市・市教委に提出しようとした。

しかし、市・市教委は、これを受理せず、「委嘱契約の締結を希望するのであれば付記のないA L T同意書を作成して提出するように。」などと述べたため、当該5名は、改めて付記のないA L T同意書を作成して市・市教委に提出した。

市・市教委は、これを受理して、当該5名との間で平成18年度A L T委嘱契約を締結した。

(3) 平成18年4月6日、市・市教委は、同年4月1日付け辞令書を平成18年度A L T全員に交付し、平成18年度A L T委嘱契約手続を終えた。

## 8 教育合同による救済申立て等

(1) 平成18年4月14日、教育合同は当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

上記救済申立てを受け、当委員会が、本件を大阪府労委に移送した

ところ、大阪府労委は、同年8月7日、初審決定を発し、教育合同の救済申立てをいずれも却下したのは先述(第1, 1, 3)のとおりである。

- (2) 平成18年5月以降、離職ないし帰国した3名を含め、計4名のAL Tが教育合同を脱退したため、本件再審査審問終結時までに、支部所属のAL Tは6名に減少した。

## 第5 当委員会の判断

### 1 争点(1) ; 教育合同の申立人適格について

- (1) 教育合同が適用法規の異なる構成員、すなわち地公法上の職員及び労組法上の労働者により混成されるいわゆる混合組合であることについては当事者間に争いはない。

そこで、本件においてはこのような混合組合が労組法の適用を受けて、同法上の制度である不当労働行為救済手続の申立人適格(以下、単に「申立人適格」という。)を認められるかが問題となる。

- (2)ア この点初審大阪府労委は、要旨、現行法体系上、地公法上の職員団体(以下、単に「職員団体」という。)と労組法上の労働組合(以下、単に「労働組合」という。)とは区別されており、一の団体がこの両面の性格を併せ有することは容認されていないこと、また混合組合はその構成実体に即して法的性格を決すべきであり、構成実体に照らして職員団体と解される混合組合には原則として申立人適格は認められるべきでないが、地公法上の救済制度との均衡から、労組法第7条第1号又は第4号に該当する場合(以下、号数に応じて「1号事件」等と略称する。)には当該職員団体たる混合組合に申立人適格を認められるべきことを前提として、量的構成において地公法適用構成員が60%を占める教育合同の法的性格は職員団体と解されるべきであり、

1号事件又は4号事件が判断対象となっていない本件においては教育合同には申立人適格がないとした。

イ これに対し教育合同は、初審決定は既発の中労委命令ないし資格審査決定に違背する法律解釈の誤りがあると批判し、2号ないし3号事件である本件においても教育合同の申立人適格は認められるべきであるとする。

(3)ア 混合組合の申立人適格について、当委員会がかねてより、このような組合も労組法適用構成員に関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るものと解するのが相当であり、その故に当然、当該組合は、労組法第7条各号の別を問わず不当労働行為制度による救済を申し立てることのできる地位にある、すなわち申立人適格を認めることができるとの立場を採っている(中労委平成12年(不再)第62号；神戸市・神戸市教育委員会事件、中労委平成16年(不再)第61号；門真市・門真市教育委員会事件、中労委平成17年(不再)第88号；大阪府・大阪府教育委員会事件、中労委平成17年(不再)第89号；尼崎市・尼崎市教育委員会事件等)。

地公法適用構成員が人数比において多数を占める混合組合について、その労働団体の法的性格を地公法上の職員団体としてしか認めないとすると、労組法適用構成員について、労組法及び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並びに労働組合加入の自由及び労働組合選択の自由の保障の趣旨が没却され、著しく妥当性を欠くことになるためであり、このような当委員会の立場は、労働者の団結権の保護を図るILO87号条約(結社の自由及び団結権の保護に関する条約)及び団交権、労働協約締結権の保護を明示するILO98号条約(団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約)等の国際条約とこれら条約の批准を受けて行われた国家公務

員法、地公法を始めとする国内法諸法規の改正と整備を踏まえたものである。

イ(ア) 初審が採用する労組法適用構成員と地公法適用構成員の人員構成により当該労働団体の法的性格を一元的に決するべきという考え方は、ある労働団体の一時点の構成員の量ないし質的構成を捉えて基準とするものであるが、このような基準の定立によると、その後構成員が変動すれば、実体的に同一の混合組合であっても法的性格が変じることとなり、構成員に不測の不利益を蒙らせることになるし、労組法適用構成員と地公法適用構成員がほぼ同数であるような境界例においてはいずれとも決し得ないこととなりかねない。

また、特に、ある労働団体において地公法適用構成員が労組法適用構成員より人数比で少数派となった場合、上記の基準によると、その労働団体は労組法上の労働組合と判断せざるを得なくなり、地公法適用職員は、労働団体に加入しているにも関わらず、例えば労働条件に関する団体的交渉の場面などでは(その労働団体が職員団体と認められないために)地公法上も労組法上も保護されない事態となり得るなどの問題がある。

(イ) また、初審決定は、当該混合組合を職員団体と認定した場合においても、地公法上の不服申立て制度が設けられていることとの均衡から、例外的に、当該不当労働行為救済手続において対象となる事件が1号事件及び4号事件である場合にのみ、職員団体たる当該混合組合に申立人適格を認めるとする。しかし、このような例外的解釈を必要とすること自体、混合組合の法的性格を先のような基準で決した上で一元的に取扱うことに問題があることを示している。

ウ　そして、事態の推移により現在では、教育合同はその構成員のうち地公法適用構成員が別途教育合同(職)を構成して大阪府人事委員会の登録を受けているから、組織及び活動の識別、分別性は明確であり、現に地公法適用構成員の労働条件に関する事項については登録職員団体である教育合同(職)がこれら地公法適用構成員を代表して地方公共団体と交渉し、労働組合としての教育合同が地方公共団体との交渉に登場することはないし、また地公法適用構成員が労働組合としての教育合同を通じて権利行使をすることもない仕組みとなっているから、特に法の規定ないし趣旨を潜脱する事態が生じることもない。

(4) 以上のような事情を考慮すると、形式上は混合組合であるとしても、教育合同には申立人適格を認めるのが妥当であり、これを否定して救済申立てを却下した初審決定は、労組法の解釈適用を誤ったものといわざるを得ない。

## 2 争点1(2)；市教委の被申立人適格について

(1) 本件において、市・市教委は市教委の不当労働行為救済制度上の被申立人適格(以下、単に「被申立人適格」という。)について特段の主張をしないが、被申立人適格の有無は手続要件であるから、当委員会の職権により判断する。

(2) 不当労働行為救済制度は、使用者が労組法の禁じる不当労働行為を行った場合に、労働者ないし労働組合がその救済を求めて申し立て、労働委員会は、審査の結果に応じて、使用者に対し、当該不当労働行為によって生じた状態を除去ないし是正し、正常な労使関係を回復、確保するために適宜の命令を発するという行政救済手続であって、同手続における被申立人は救済命令の名あて人として、命令の内容に応じた公法上の履行義務、すなわち当該不当労働行為の除去ないし是正

する行為をすべき義務を負う者であるから、法律上使用者として独立した権利義務の主体となる者であることを要する。

しかるに、本件市教委を含め、およそ教育委員会は、地方公共団体必置の執行機関であり(地方自治法第180条の5)、独立した権利義務の主体たる組織ではない。

すなわち、教育委員会は、その所管事務に関しては地方公共団体の長から独立して権限を行使し得るが、それは同事務の処理主体である地方公共団体内部で行われる事務分配により、具体的管理及び執行の権限が長から独立することとなったことを意味するにすぎず、法律上独立した権利義務の主体たる組織とは認められない。

この点、教育合同は、不当労働行為救済命令の名あて人は法律上独立した権利義務の主体にとどまらず、当該不当労働行為を行った部局・機関をも含むと主張するが、独自の見解によるものであって採用できない。

- (3) よって本件においては、市教委に係る部分についての救済申立ては労働委員会規則第33条により却下すべきであり、この限りにおいて、初審決定の結論は相当である。

### 3 争点 2 (1) ; 平成17年度団交の不誠実団交該当性について

- (1) ア 平成17年度中、教育合同・支部と市・市教委の間では、平成18年度A L T報酬等を交渉事項とする団交が延べ5回実施されており、その状況は前記(第4, 6)のとおりである。

イ 教育合同は、本件団交において、市・市教委が、団交事項について決定権限を持つ者を出席させずに交渉を紛糾させた上、合理的根拠のない平成18年度A L T報酬水準の5%引下げ提案に固執し、最終的には暴力的に交渉を打ち切ったものであるなどと主張するので以下判断する。

(2) 団交出席者について

ア まず、市・市教委は、いずれの団交においても市教委職員課課長補佐らを交渉担当者としていることが認められる(第4, 6(1)ないし(4)、(6))。

イ 本件団交は、平成18年度A L T報酬を中心的な交渉事項としていたものであるが、団交申入書に記載のとおり、30時間A L Tと40時間A L Tの均等待遇実現など、A L T報酬以外の勤務条件も要求事項に複数含まれていたことを考えると(第4, 6(1))、市・市教委が、本件団交事項に即して、その教育行政の実施機関としてA L Tの勤務条件全般を最も良く知る立場にある市教委職員課課長補佐らを交渉担当者としたことには一応の合理性が認められる。

市・市教委の本件団交における態度が誠実と評価されるためには、これらの者に、団交の場でA L T報酬について、即時に妥結するまでの権限はないとしても、速やかにこれらの者から適宜の権限者に交渉状況が連絡され、検討や回答が行われ、団交が支障なく進められていけば足りると解されるべきところ、市・市教委側の交渉担当者は、教育合同・支部からの提案や回答要求に対し、適宜の方法で検討し、休憩後又は次回団交までに何らかの回答や修正提案を示すなどの対応をしており(同, 6(2)ないし(4)、(6))、本件団交に支障が生じたという事情も特に認められない。

ウ したがって、市・市教委が、団交事項について決定権限を持つ者を出席させなかったからといって、これが不誠実な態度であったとは評価できない。

エ なお、教育合同は、市教委課長補佐は自ら地公法上の職員団体を結成しあるいはこれに加入できることから、労組法第2条但し書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」に該当しないなどと主張する

が、ここで問題となっているのは交渉担当者としての適格性であり、労働組合の自主性要件を規定する労組法第2条但し書第1号と直接関係するものではないから、上記主張は採用できない。

(3) 市・市教委側提案の合理性について

本件団交においては、A L T報酬削減案が元々3か年度を実施予定期間としていたことを受けて市・市教委が平成18年度A L T報酬水準の5%引下げを提案したのに対し、教育合同・支部が市一般職員と同等の1%増額を要求したことが主たる対立点であるところ、教育合同は、市・市教委側提案には合理性がなく、本件団交はこのような合理性のない提案に固執して行われたものであって、誠実団交とはいえない旨主張する。

ア そこでまず、市・市教委側提案に係る5%という引下げ率が合理的といえるかどうかの問題となる。これ自体は、先のとおりA L T報酬削減案に従って提示された削減率ではあるが、本件団交当時、人件費削減策等の諸施策を市全体で継続している状況下にあったことから、A L Tについても年間報酬総額の削減を行うことが財政改善策の一環として不合理とはいえないこと、これを市一般職員の給与カット率と同等にするレベルで行うか、同一職種である近隣A L Tの報酬水準と均衡するレベルで行うかは政策的問題に属する事項であることを考えると、なお近隣A L Tの報酬水準を考慮して引下げ率を5%とした市・市教委側提案に合理性がないとは評価できない。

イ しかるに教育合同は、平成16年度、同17年度のA L T報酬引下げにより、A L T報酬額は近隣A L T報酬の平均額を下回るに至ったのであるから、本件団交時には、A L T報酬削減案に基づいてA L T報酬水準を引き下げる合理的根拠は失われた旨主張する。

しかしながら、市・市教委は、教育合同・支部の求めに応じて、

春闘総行動時及び第5回団交において、改めて近隣A L Tの年間報酬総額及び年間総勤務時間の具体的数値を示して回答しており(第4, 6(5)イ、(6)イ)、市・市教委の提示した数値によれば尼崎A L T報酬の時間単価は、なお近隣A L Tの平均を上回っていることが認められる。したがって、教育合同が主張するようにA L T報酬額が近隣A L T報酬の平均額を下回っていたとは認められず、この点においても、市・市教委は一応の合理的根拠をもって平成18年度A L T報酬水準の5%引下げを提案したものということができる。

ウ 以上より、市・市教委側が不合理な提案に固執して不誠実な団交を行ったものと認めることはできない。

#### (4) 団交打ち切りについて

ア(ア) 教育合同・支部と市・市教委との間では、平成18年度A L T報酬等を交渉事項とする団交が、教育合同・支部側からの申入れにより平成17年12月1日以降、同18年3月28日までの間計5回にわたって、それぞれ概ね1時間半前後の時間をかけて実施されている(第4, 6(1)ないし(4)、(6))。

その具体的内容を見ると、市・市教委は、教育合同・支部の資料ないし説明要求に対し、その場であるいは次回団交時に適当な資料を準備するなどして対応しているほか、2度にわたる譲歩(3. 28回答及び3. 28修正回答)を行っている。他方教育合同・支部は、A L T報酬については市一般職員との均衡を図るべきとする自らの主張を尽くしている(同, 6(1)、(3)、(6))ほか、市・市教委の提案(3. 28回答)に対して対案(逆提案)を提示し、さらに抗議申入れを行う(同, 6(5))などして対抗した経緯があるから、本件団交は、相互に必要な主張を尽くし、主張の対立する点について十分な協議を重ねつつ進展していたものと認め

られる。

- (イ) 上記協議の具体的内容に関して、教育合同は、市・市教委の説明によると、近隣A L T報酬の時間単価の数值は、第4回団交、春闘総行動、第5回団交で異なっていたことから、市・市教委は信憑性のない根拠に基づく説明に終始したものであり、説明義務を尽くしたものとはいえない旨主張する。

しかしながら、第4回団交の際の時間単価は、教育合同・支部の要求を受けて、団交の席上で、市・市教委が当時把握していた近隣A L Tの年間総勤務日数等を基にあくまでも参考的に算出した数值であった(第4, 6(4))。そこで市・市教委は、春闘総行動及び第5回団交において、近隣A L Tの年間報酬総額と年間総勤務時間を基に改めて時間単価を算出し直し(同, 6(5)、(6))、時間単価の具体的数值を修正した。以上のような経緯や基礎資料の相違があったことからすれば、数值が変動したこと自体はやむを得ない。

そして、市・市教委は、春闘総行動及び第5回団交の際には、近隣A L Tの年間報酬総額、年間総勤務時間等について具体的数值を挙げていることからすると、時間単価算出にあたって改めて基礎資料を収集した上で、教育合同・支部に対し、より正確な数值を示したものであることができるのであり、加えて、これらの基礎資料自体に信憑性がないものとはいえないことから、これを根拠として行われた市・市教委の説明も信憑性がないものとはいえない。

したがって、市・市教委は交渉の進展に伴い、かつ、教育合同・支部の要求も考慮して時宜に応じた説明を行っているものと認められるから、説明義務を尽くしていたものといえる。

(ウ) また、教育合同は、市・市教委が教育合同・支部の逆提案に応じなかった点で不誠実な態度であったと主張する。

しかし、前記(3(3))で判断したとおり、ALT報酬削減案及び市・市教委側提案には一応の合理性が認められることに加え、本件団交において市・市教委は、2度にわたる譲歩(3.28回答及び3.28修正回答)を行い、教育合同・支部との合意を目指していたものであるから、市・市教委が教育合同・支部の逆提案に応じなかったからといって、不誠実な態度であったともいえない。

イ 以上よりすれば、本件団交は十分な説明義務が尽くされた誠実なものであったと評価することができ、これが打切りとなったのは、第5回団交において、市・市教委の3.28修正回答を、教育合同・支部が拒否したことにより、本件団交は行き詰まり状態になったためと認められる。

(ア) この点教育合同は、第5回団交が実施された平成18年3月28日時点では、同年4月のALT報酬支払日まで時間的余裕があったのであるから、交渉の余地があるとして団交の継続を求めていたにもかかわらず、市・市教委が不当に打ち切ったものである旨主張する。

しかし、上記で判断したとおり、本件団交は、第5回団交時点で相互に主張と協議を尽くした上での行き詰まりに至っていたのであるから、これ以上の交渉の余地はなかったものと認められるし、さらに、前年度までのALT委嘱契約手続のあり方に鑑みると、3月31日ころまでには委嘱内容を決定した上で契約を締結しなければならないという手続的時間的制約があったと認められるので(第4, 2(2))、交渉を継続する時間的余裕があった

とも認め難い。

- (イ) したがって、第5回団交において、教育合同・支部が、3. 28修正回答を拒否した時点で、市・市教委が団交打切りを宣告したのもやむを得なかったといわざるを得ず、これを市・市教委による不当な打切りということはできない。

ウ なお、教育合同は、市・市教委が会場から退出しようとした際、ドアの前に座り込みこれをさせまいとした教育合同・支部の制止を振り切るなどした事実(第4, 6(6))を指摘し、本件団交は市・市教委により暴力的に打ち切られたものである旨主張する。

しかし、先に判断したとおり、本件団交は既に行き詰まりにより終結しており、さらに交渉を継続する余地はなかったのであるから、市・市教委が会場から退出しようとして、教育合同・支部の制止を振り切る程度の行為に出たとしてもやむを得ないものといわざるを得ず、いずれにせよ市・市教委が本件団交を暴力的に打ち切ったことにより決裂したものとは認め難いから、教育合同の主張は採用し得ない。

- (5) 上記に検討したとおり、平成17年度団交において市・市教委が誠実交渉義務を尽くさなかったとは認められず、また、正当な理由なく団交を打ち切ったともいえないから、これが不誠実団交ないし団交拒否の不当労働行為に当たるとする教育合同の主張は採用できない。

4 争点2(2) ; 平成18年度AL T委嘱契約手続の支配介入該当性について

- (1) 教育合同は、支部所属のAL T4名が教育合同を脱退した事実(第4, 8(2))を指摘し、市・市教委が教育合同・支部所属のAL T5名に付記のないAL T同意書を作成させた上で提出させた行為は、教育合同構成員に動揺を与え、教育合同の弱体化を図る支配介入に当たる旨主張するので以下判断する。

(2)ア まず、平成18年度A L T委嘱契約手続の状況は前記(第4, 7)のとおりであるが、A L T同意書の形式からして、支部所属のA L Tが記載した「第5条(報酬)は現在団交中の事項であり、団交の結果に従う意向であるため同意できない」旨の付記は、同人らの契約内容あるいは契約締結の意思を不明確にするものである上、同年度のA L T報酬をめぐる団体交渉が行き詰まってもはや交渉の余地がなくなっていたのであるから(3(4)イ(ア))、これを受理できないとした市・市教委の対応にもやむを得ないものがある。また、当時は平成17年度A L T委嘱契約の契約期間満了日でもあり、支部所属のA L T5名は平成18年度委嘱契約を締結できなければ当然にA L Tとしての身分を喪失するのであるから、同意書の不受理ないし契約の不締結は、新年度からのA L Tを一定人数確保したい市・市教委にとってのみならず、引き続き平成18年度もA L Tとなることを希望する支部所属のA L T5名にとっても不利益であることは明白である。

そうすると、支部所属のA L T5名は、契約期間満了による身分喪失の不利益を回避し、平成18年度もA L Tとなることを希望して付記のないA L T同意書を作成した上で提出したものといえ、市・市教委が一方的に支部所属のA L T5名に対し、不合理な勤務条件を強いたとはいえないし、意に反する書面の提出を強要したともいえない。

イ また、教育合同は、市・市教委が教育合同・支部所属のA L TらにA L T同意書の再作成・再提出をさせた上記の行為は、構成員らに動揺を与え、教育合同の弱体化を招く支配介入に該当する旨主張する。

しかし、平成18年度A L T委嘱契約締結手続は、従来どおり実施されたものであり、市・市教委が教育合同・支部の組織ないし運営、

活動に何らかの障害又は影響を及ぼすことを意図して同委嘱契約手続を遂行したと推察できる事情もない。

ウ　そして、平成18年度A L T委嘱契約手続後における支部構成員の増減をみると、本件再審査審問終結時までに、支部所属のA L T4名が教育合同を脱退した事実(第4, 8(2))は認められるものの、教育合同を脱退した支部所属のA L Tが、教育合同に送ったメールの文面からすると、同A L Tは、教育合同の活動方針に賛同できなくなったために自主的に教育合同を脱退したものと推察でき、いずれにせよ市・市教委の平成18年度A L T委嘱契約手続を理由として、教育合同を脱退したとも認定し難い。

- (3)　上記検討に照らすと、平成18年A L T委嘱契約締結に際して、市・市教委が、支部所属のA L T5名に対し、付記のないA L T同意書を作成させた上で提出させたことが、支配介入の不当労働行為に当たるとする教育合同の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、初審決定中、市に対する救済申立てを却下した部分を主文のとおり変更するほか、本件再審査申立てには理由がないから、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年6月6日

中央労働委員会

第一部会長　渡　辺　章　Ⓔ