

命 令 書(写)

再審査申立人 広島県

再審査被申立人 広島県高等学校現業職員組合

同 広島県安芸郡
X2

同 広島県広島市
X1

同 広島県広島市
X3

同 広島県福山市
X4

同 広島県福山市
X5

同 広島県庄原市

X6

主 文

I 再審査被申立人X2、同X1、同X3、同X4、同X5及び同X6に対する再審査申立てを却下する。

II 再審査被申立人広島県高等学校現業職員組合に対する再審査申立てを棄却する。

III 初審命令主文第1項を次のとおり訂正する。

- 1 再審査申立人は、再審査被申立人広島県高等学校現業職員組合から平成12年1月19日及び同年2月17日付けで申入れのあった団体交渉に関し、組合員の昇給延伸の基準などの労働条件に関わる事項について、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

広島県内の県立高等学校及び県立障害児学校（以下、県立高等学校及び県立障害児学校を総称して「県立学校」という。）では、長年にわたって、広島県高等学校現業職員組合（以下「組合」又は「高現業」という。）の組合員（地方公務員法上の単純労務職員）を含む教職員が、勤務時間中に職員団体の活動又は労働組合の活動を行うに当たり、いったん年次有給休暇の

届出をしておいて、何事もなければ後にこれを破棄するなどの方法(以下、このような方法により組合活動等を行うことを「組合年休」又は「破り年休」という。)をとることが慣行的に行われていた。

本件は、広島県(以下「県」という。)が、組合員らの任命権者である広島県教育委員会(以下「県教委」という。)を通じて、①上記の慣行を無効とする通達を発して同慣行を一方的に破棄したこと、②職務命令により組合員の当該年休の取得状況につき調査(以下「本件調査」という。)を行い、調査に応じなかった組合員に対して懲戒処分(戒告。以下「本件処分」という。)をしたこと、③本件処分に関する事項を団体交渉事項とする組合の団体交渉申入れ(交渉議題は「懲戒に関する事項」とされ、細目として「技術職員の職務」及び「職場長との合意事項」が挙げられていた。以下「本件団体交渉申入れ」という。)を、かかる申入事項は地方公営企業等の労働関係に関する法律(以下「地公労法」という。)第7条の「管理運営事項」に当たるとして拒否したことなどの行為が不当労働行為に該当するとして、組合及び組合員6名(以下「組合ら」という。)から、平成(以下特に元号の記載のない場合は、平成とする。)12年3月1日、広島県労働委員会(以下「広島県労委」という。)に救済申立てがあった事件である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 県が11年9月10日付けで、組合年休の労使慣行を一方的に破棄するよう校長に通達したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるから、県はこのような行為を行ってはならない。
- (2) 県が組合の組合員に対し職務命令を発して自己申告を強要し、さらに、組合の会議一覧表を提示してまで組合年休に関する調査を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるから、県はこのような行為を行ってはならない。
- (3) 県が11年9月10日以降、各校長に対し発出した文書は、一貫して

「職員団体のための職員の行為」を対象としているが、組合の組合員は労働組合員であって、これらの文書で対象にしている職員ではないにもかかわらず、県が対象職員として取り扱ったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるから、県はこのような行為を行ってはならない。

(4) 県が組合の組合員45人に対し、11年12月28日付けで行った本件処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるから、県はこのような行為を行ってはならない。また、本件処分を取り消すとともに、昇給延伸を受けた組合の組合員に対し、12年1月1日以降受け取るはずの給与額を支払わなければならない。

(5) 県が本件処分に関わる団体交渉を拒否したことは、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から、県は団体交渉に誠実に応じなければならない。

3 18年3月23日、初審広島県労委は、県に対し、上記1③について不当労働行為の成立を認め、組合の12年1月19日及び同年2月17日付け団体交渉申入れについて、誠実団体交渉応諾を命じ、その余の申立てを棄却した。

4 18年4月7日、県は、これを不服として、上記初審命令の救済部分の取消しを求めて、組合及び組合以外の申立人6名（以下「個人申立人」という。）を相手方として再審査を申し立てたが、組合らは、初審命令につき再審査を申し立てなかったので、本件において再審査の対象となっているのは、上記1の申立事項のうち団体交渉の拒否に関する部分である。

第2 争点

12年1月19日及び同年2月17日付け団体交渉申入れに係る「懲戒に関する事項」並びにその細目である「技術職員の職務」及び「職場長と

の合意事項」について、県に団体交渉義務があるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人の主張

- (1) 本件処分は、職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分であって、当該処分によって勤務条件に直接影響を及ぼすようなものではない。そして、本件処分自体は任命権の行使であり、任命権者が自らの判断と責任に基づいて行う管理運営事項である。

また、昇給延伸は、本件処分に連動する形で行われるものではなく、その都度任命権者がその可否を決定するものであり、当該職員を「昇給期間で昇給させない」かどうかは、正に管理運営事項である。

なお、組合らは、再審査手続において、本件団体交渉申入れが本件処分による昇給延伸問題に関する交渉を求めているものであると主張し始めたが、組合は、本件団体交渉申入れについて、そのような説明を一切行っていないのであるから、同問題は団体交渉事項となっていないものである。

- (2) 組合の団体交渉申入れにおける「技術職員の職務」という記載がいかなる意味で労働条件に関する事項に該当するのかは明らかではなく、このように交渉の対象が不明確なものは、適法な団体交渉申入れとはいえない。

また、「職場長との合意事項」という細目事項についても、組合側は団体交渉申入れを受けた県側職員に対してその内容について説明することができなかったことからして、当該事項を交渉事項とする意思はなく、単に形式を整える意味しかなかったものとみられる。すなわち、本件団体交渉申入れにおける組合のねらいは、管理運営事項である本件処分の取消しそれ自体であったのである。

2 再審査被申立人の主張

本件処分は、ILO第98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）や労使協定及び労使慣行に反している。また、初審命令でさえ、組合年休は一切の法的効力を有さない違法な労使慣行であると解釈するのは妥当でないとしており、県がこれを違法視したうえ、いきなり本件調査に応じるよう命じたことは不当労働行為の可能性があったのであるから、組合が県に対し、調査に応じないことを理由とする本件処分それ自体を不当労働行為として団体交渉を求めることは当然のことであり、また、県は現業職員たる組合員が組合年休慣行について本件調査の対象となることにつき全く説明していないのであるから、少なくとも現業職員の職務や組合年休についての職場長との合意事項について交渉を求めることは当然のことである。

さらに、管理運営事項であっても、同時に労働条件に関連する限り団体交渉の対象となるところ、本件処分は、それにより昇給が延伸されるため、組合らにとっては労働条件に関する事項として団体交渉の対象となる。昇給延伸についても、仮にそれが任命権者の裁量に属する事項であるとしても、労働条件の問題として団体交渉事項とされるべきである。

第4 認定した事実

当委員会の認定した事実は、次のとおり改めるほかは、初審命令理由第2に記載のとおりであるから、これを引用する。

1 1 (1)アの末尾に改行して次のとおり加える。

「 ちなみに、現業職員については、地公労法附則第5項の規定により、その労働関係その他身分取扱いについては地公労法が適用され、同法第4条の規定により労働組合法第7条（第1号ただし書の規定を除く。）の不当労働行為に関する規定が適用されるものである。」

2 1 (2) の第 1 段落を削る。

3 2 (1) 中「県教委と申立人組合との間で毎年締結される労働協約」を「県教委と申立人組合との間の団体交渉により締結される労働協約」に改める。

4 2 (1) の末尾に改行して次のとおり加える。

「 また、県教委は、高現業との団体交渉に当たっても、職員団体との団体交渉における予備交渉（地方公務員法第 55 条第 5 項後段の「交渉に当たっては、職員団体と地方公共団体の当局との間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行うものとする」との規定に基づく。）と同様に、上記労働協約第 16 条第 2 項の規定に基づき、いわゆる予備交渉を行ってきた。」

5 2 (2) を次のとおり改める。

「(2) 前記(1)の労働協約について関係規定を抜粋すると、次のとおりである。

なお、当該規定中の甲は県教委を、乙は申立人組合のことを指す。

「 労働協約書

甲と乙とは、乙の組合員（地方公営企業労働関係法（昭和 27 年法律第 289 号）附則第 5 項の適用を受ける者のうち乙の組合員。以下「職員」という。）の給与、勤務時間その他の勤務条件等について平和的な労働関係の確立を図り、業務の正常な運営を最大限に確保するため、相互の公正な理解に基づき、次の労働協約を締結する。

（給与）

第 1 条 職員の給与の種類は、給料及び手当とし、手当の種類は、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、

夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とする。

- 2 給与の額は、別に定めるところによる。
- 3 前2項に定めるものを除き、職員の給与に関しては、別に定めるところによる。

(勤務時間)

第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり40時間とする。

- 2 職員の勤務時間の割振りは、月曜日から金曜日までの、それぞれ午前8時30分から午後5時15分まで（午後0時15分から午後1時までの間は、休憩時間とする。）とし、日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。
- 3 前項の勤務時間のうち、午後0時から午後0時15分まで及び午後5時から午後5時15分までの間は、休息時間とする。
- 4 前2項の週休日及び勤務時間の割振りについては、別に定める基準に従い、各学校の校長が当該校の実情に応じて定めることができるものとする。
- 5 (省略)

(休日及び休日の代休日)

第3条 次に掲げる日は、休日とし、職員は、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

- (1) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
- (2) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。）

2 甲は、職員に休日に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務時間が割り振られた日（休日を除く。）を指定することができる。

3 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

（休暇）

第4条 職員の休暇は、年次有給休暇、特別休暇及び介護休暇とする。

2～9 （省略）

（勤務時間及び休暇等に関する雑則）

第5条 前3条に定めるものを除き、職員の勤務時間及び休暇等については、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例（平成7年広島県条例第5号）及びこれに基づく関係の規則、訓令その他の定めを準用する。

2 職員の勤務条件の特殊性等により前第3条及び前項により難いときは、甲乙協議して定める。

（時間外及び休日勤務）

第6条 職員の時間外及び休日勤務は、職員の職種に応じて、甲乙協議して定める。

（分限及び懲戒）

第9条 職員の分限及び懲戒については、地方公務員法（昭和25年法律第261号）及びこれに基づく関係の条例、人事委員会規則（人事委員会指令その他の定めを含む。）の定めるところによる。

(団体交渉の範囲)

第 14 条 団体交渉の範囲は、地方公営企業労働関係法第 7 条に規定するところによる。

(団体交渉の手続)

第 16 条 団体交渉の申入れは、原則として、次に掲げる事項を記載した書面により行うものとする。

(1) 団体交渉の日時、所要時間及び場所

(2) 団体交渉委員の代表者氏名及び人数

(3) 団体交渉事項

(4) その他必要な事項

2 団体交渉を行うに当たっては、甲乙は、あらかじめ交渉の日時、交渉委員の人数、交渉事項、所要時間、場所その他必要な事項を取り決めるものとする。

3 (省略)

4 甲乙いずれか一方の団体交渉の申入れがあった場合、相手方は、これに応じなければならない。ただし、第 1 項第 1 号及び第 2 号に関して申入れに応ずることができないときは、速やかにその理由及び希望する日時、交渉委員数等を示して相手方と協議しなければならない。

(団体交渉の方法)

第 17 条 団体交渉は、常に事案の円満な解決を図るため、双方誠意を尽くさなければならない。

2 (省略)

3 (省略)

(組合活動)

第 20 条 職員の組合活動は、原則として正規の勤務時間外に行う。た

だし、次の各号のいずれかに該当する場合はこの限りでない。

- (1) 正規の手続を経て行われる団体交渉に、交渉委員、説明員又は記録員として出席する場合
 - (2) 苦情処理共同調整会議に委員、請求者、関係当事者又は参考人として出席する場合
 - (3) その他甲乙の協議に協議委員として出席する場合
- 2 前項ただし書の規定に該当する場合であつて、あらかじめ当該校の校長の職務専念義務免除の承認を得たものについては、給与を減額されることはない。

(有効期間)

第 32 条 (省略)

- 2 この協約の有効期間中、この協約に定めていない労働条件の一般的事項について新たに甲と乙との間に合意が成立した事項は、書面をもって双方確認することによりこの協約と同一の効力を発生するものとする。 」

なお、上記第 1 条第 3 項の定めに基づき、県教委と組合との間で、「現業職員の給与に関する協定」が締結されている。」

- 6 3 (5) ウの次に、エとして次のとおり加える。

「エ 1 1 年 4 月 1 日、県教委は、組織改編を行い、管理部に新たに教職員課を設置した。教職員課は、従前は総務課、義務教育課、高校教育課に分かれていた、県立学校の職員及び市町村立学校等の県費負担教職員の人事管理等に関すること及び職員団体に関すること等を一括して所管することとなった。

1 1 年 5 月 2 5 日の技術職員採用に係る要求書の受理及び内容の説明に関する交渉並びに同年 7 月 7 日の勤務労働条件に係る諸課題の改

善要求書の受理及び要求内容の説明に関する交渉において、教職員課長は、組合に対し、①教職員課に組合窓口を一本化したこと、②要望の中身は勤務条件か管理運営事項かで項目を分けることを告げ、「去年とは違うのでよろしくお願ひしたい」と述べた。」

7 6 (4)アを次のとおり改める。

「ア 本件戒告処分そのものは、直接に被戒告処分者の給与に影響を与えるものではない。しかしながら、「……職員の給与に関しては、別に定めるところによる」と定める前記2の労働協約第1条第3項に基づき締結された、「現業職員の給与に関する協定」第2条第1項において、「職員が現に受けている号給を受けるに至った時から、12月……を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができる」とされており、この場合、現業職員を昇給させるには、その者の職務について監督する地位にある者から、昇給させようとする者の勤務成績についての証明を得て行わなければならない（同協定第6条第2項、「技術職員の給与に関する規程」第4条、「初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」（昭和32年広島県人事委員会規則第10号）第26条）。そして、「昇給の運用について」（昭和41年3月31日広島県人事委員会指令第38号）の規定によって、「勤務成績判定期間において停職、減給または戒告処分を受けた職員」については、「勤務成績の良好であることの証明が得られないものとして昇給期間で昇給させないことができる」とされ、また、「初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」第30条第1項の規定によって、「昇給の時期は、1月1日、4月1日、7月1日又は10月1日とする」とされているため、被戒告処分者は次期昇給時期が遅れ、結果的に3か月昇給が延伸される扱いとなっている。」

8 6 (4)イの次に、ウとして次のとおり加える。

「ウ 後記 7 (5) のとおり、現業職員に適用される技術職給料表の改正が 1 2 年 4 月 1 日から施行されたが、同年 3 月の賃金月額を維持することを原則として当該改正給料表に移行された。

1 1 年 1 2 月 2 8 日付けで本件処分を受けた組合員のうち、本来 1 2 年 1 月に昇給する予定であった者は、昇給が 3 か月延伸されたことに伴い、同年 4 月に昇給することとなり、その結果、上記改正給料表において、本件処分を科せられなかった者より 1 号俸低く位置付けられた。」

9 7 (1)を次のとおり改める。

「(1) 申立人組合の A 執行委員長（以下「A 委員長」という。）と B 書記長は、1 2 年 1 月 1 9 日、県教委を訪問し、教職員課の I 課長補佐（以下「I 補佐」という。）を介して、H 教職員課長（以下「H 課長」という。）に対し、同日付けの「懲戒処分に対する団体交渉の申し入れについて」と題する文書を提出して、県教委に、同月 2 8 日を開催日とする団体交渉の申し入れを行った。その際、A 委員長と B 書記長は、I 補佐に交渉議題について特に説明はしなかった。

この申入書の「交渉議題」の冒頭には、「懲戒に関する事項について」との記載があり、その下に細目として「(1) 技術職員の職務について」、「(2) 職場長との合意事項について」との記載があった。また、同申入書の本文中には、組合員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について平和的な労働関係の確立を図り、業務の正常な運営を確保するため、相互の公正な理解に基づき労働協約を締結する旨の協約書の

記載を挙げた上で、「にもかかわらず、……懲戒処分として戒告処分が発表となりました。……貴委員会として組合活動のあり方について、何らの提案や意見を述べられたことは全くありません。にもかかわらず、突然当労働組合の役員を始めとして組合員に対し処分を出されたことに強く抗議するとともに早急に処分の取り消しを要求いたします。……この問題を解決する為に労働協約書第14条の規程に基づき『団体交渉』を以下の日程で申し入れます。」との記載があった。

前記3(5)エのとおり、11年度より教職員課が設置されたが、それ以降、県教委は、組合の団体交渉申入れに対して、交渉事項となるかならないかの判断に当たり、まず、窓口担当であるI補佐が組合の窓口担当と予備交渉を行い、それを踏まえて交渉責任者であるH課長が交渉事項に当たるか当たらないか、つまり団体交渉に応じるか応じないかを判断していた。しかしながら、組合の上記団体交渉申入れに対して、県教委側は予備交渉を行わず、結局団体交渉に応じなかった。」

10 7中(2)及び(3)を繰り下げて(3)及び(4)とし、(2)として次のとおり加える。

「(2) B書記長は、12年1月31日、I補佐と電話による折衝を行い、上記(1)の団体交渉申入れを受けてもらえないのかという趣旨の問い合わせを行った。その際、同書記長は、「交渉議題」のうち、「技術職員の職務について」に関しては、「民間では、就業規則で定めてある事項に反した場合、処分があるが、我々の今回の処分は何が根拠かわからない。職務と命令は表裏の関係にあり、労使で話合いが出来るものと思っている」と述べた。

また、「職場長との合意事項」については、同書記長は、「県教委と

の合意事項、職場長との合意事項に差があるのではないか。9月の文書で『労使慣行はやめよ』という内容の文書が発出されたが、職場長と合意しているものまでか」と尋ねた。

その後、I 補佐は、B 書記長に対し、「これは、交渉の平場で議論するかしなないかは上司と協議するが、私見で言えば、平場ではなく少人数で話し合う方が良い」と述べた。これに対して、B 書記長が、「どちらでも良い」と答えたところ、I 補佐は、「2月3日はどう考えているのか」と述べ、同日に予定されていた下記の協議の際に取り上げることを示唆した。

しかし、2月3日及び同月17日には、「技術職給料表の見直し」及び「現業職員の定年退職者の不補充問題」についての組合との協議は行われたが、本件団体交渉申入れに関する予備交渉は行われなかった。」

- 11 上記10で繰り下げた7(3)中、「2回目の団体交渉の申入れを行った。」を「上記(1)の団体交渉申入れに対して、未だ交渉期日の設定を行う旨の回答がないとして、2回目の団体交渉の申入れを行った。」に改める。

- 12 上記10で繰り下げた7(4)を次のとおり改める。

「(4) 本件再審査結審日現在まで、県教委は、前記(1)及び(3)のいずれの団体交渉の申入れについても応じていない。

なお、県教委が、予備交渉も行わずに窓口の段階から交渉事項を問題として団体交渉に応じなかったのは、本件団体交渉申入れが初めてのことであった。」

- 13 上記10で繰り下げた7(4)の次に、(5)として次のとおり加える。

「(5) 12年4月1日付けの「技術職員の給与に関する規定を改正する訓令」により、現業職員に適用される技術職給料表が改正され、同日より施行された。」

14 8の標題「本件申立て及び関連訴訟等の状況」を「関連訴訟等の状況」に改める。

15 8中(3)を削り、(4)及び(5)を繰り上げて(3)及び(4)とし、(3)の第3段落を次のとおり改める。

「なお、当該訴訟においては、17年5月31日、①被告らは有給休暇等を取得せずに職場離脱をしたから、各職場離脱の時間に相当する給与等については不当利得となる、②しかし、学校長、教育長らは被告らへの指導、監督を懈怠したものであり、この職務懈怠がなければ、被告らは、正式の年休を取得していたものと推認されるから、同過失によって、被告らは過払給与等の額と同額の損害を被ったといえ、被告らは原告に対し、同額の損害賠償請求権を有する、③上記②の損害賠償請求権と原告の被告らに対する本訴請求債権とを対当額で相殺することにより、同本訴請求債権は消滅したとして、原告の被告らに対する請求をいずれも棄却するとの判決が出され、原告は、これを不服として広島高等裁判所に控訴した（広島高裁17年（ネ）第309号事件）。

広島高等裁判所は、19年2月22日、原判決を変更して、②の損害賠償請求権につき被控訴人ら（教職員）にも5割の過失を認定し、被控訴人ら（教職員）に計約290万円（広島県の請求額の2分の1）の支払を命じた。これを不服として、控訴人は上告受理申立てを、被控訴人ら（教職員）は上告及び上告受理申立てをそれぞれ行った。」

16 上記15で繰り上げた8(4)を次のとおり改める。

「(4) 13年5月31日、前記6の(3)の戒告処分を受けた非常勤講師が、同処分に過誤があったことを理由として提起していた損害賠償請求訴訟（広島地裁12年（ワ）第747号事件）において、広島地方裁判所は、被告広島県に対し、原告に賠償金10万円の支払を命じた。」

17 上記15で繰り上げた8(4)の次に、(5)として次のとおり加える。

「(5) 18年9月5日、組合及び個人申立人のうち3名は、初審命令における申立棄却部分につき、広島地裁に取消訴訟（広島地裁18年（行ウ）第22号）を提起した。

なお、上記3名は、広島県を被告とし、県教委を処分をした行政庁として、県教委が11年12月28日付けでなした同人らに対する戒告処分の取消請求訴訟を併合し提起した。」

第5 判断

1 個人申立人に対する再審査申立てについて

団体交渉義務違反に関する申立てについて申立人になり得るのは労働組合に限られるところ、本件における団体交渉義務違反に関する申立てについても、組合のみが申立人となっており、初審救済命令も組合のみを申立人としたものであると解される。

したがって、個人申立人に対する再審査申立ては、不適法であるからこれを却下することとする。

2 本件団体交渉拒否について

(1) 管理運営事項と団体交渉事項について

ア 労働条件との関連について

まず、地公労法のもとで、本件処分が団体交渉の対象となるかについて検討するに、本件処分そのものは管理運営事項に当たり、その当

否は団体交渉事項には当たらないが、当該処分が実施されることによって、組合員の賃金その他の労働条件（同法第7条第1号）に影響が及ぶ場合には、県は、その労働条件については団体交渉に応じなければならないものと解すべきである。

本件においては、前記第4の6(4)認定のとおり、職員が懲戒処分を受けた場合、自動的なものではないとはいえ原則として昇給延伸措置を受けることとされており、実際にも、本件処分を受けた組合員は、昇給延伸措置を受けるとともに、その結果、12年1月の昇給が同年4月に延伸された者については、技術職給料表切替時に1号俸低い位置付けとなり、さらに、定年退職した組合員については、退職時特別昇給の不実施等の労働条件面の影響が生じている。そして、本件において、組合員を含む現業職員の昇給については、労働協約である「現業職員の給与に関する協定」において定められており（前記第4の6(4)ア）、労働条件として交渉の対象となっているが、昇給延伸はその裏返しのものであり、その基準は労働条件として交渉の対象となり得るものである。

確かに、本件における団体交渉申入れは、本件処分が出されたことへの抗議と本件処分の取消しに主眼を置いているともみられるが、①同7(1)認定のとおり、12年1月19日付けの団体交渉申入書は、同2認定の労働協約書における「勤務時間その他の勤務条件等について平和的な労使関係の確立を図り……労働協約を締結する」旨の前文を引用して団体交渉を申し入れていること、②同7(3)認定のとおり、12年2月17日付けの再度の団体交渉の申入書には、「団体交渉は我々の勤務労働条件に対する要求を聞くよい機会であるにも関わらず、貴委員会の都合のいい交渉だけを積極的に開催し、懲戒処分に関する団体交渉は一向に開催しようとはしていません」と記載されてい

たこと、及び、③同 6 (4) ア認定のとおり、懲戒処分により昇給延伸措置が自動的に行われるものではないが、職員が懲戒処分を受けた場合、原則として同措置を受けることとされており、組合や組合員はこのような措置に対しては大きな関心を抱くのが一般であることからすれば、本件団体交渉申入れにおいて、組合が昇給延伸やその基準等の労働条件について直接には言及していなかったとしても、懲戒処分の結果として問題となる上記の労働条件についても交渉における検討の対象となることが当然予想されるのであり、本件団体交渉申入れは、上記の労働条件について特に交渉事項から除外する旨を示していないのであるから、本件処分により影響を受ける労働条件の問題をも含めて交渉を求める趣旨のものと認めることができる。

このような事情のもとでは、県としては、労働条件面に限定して団体交渉に応ずることが可能であったのであり、あるいは少なくとも、交渉申入れの対象に労働条件が含まれているか否かを予備交渉等によりまず確認したうえで、団体交渉に応ずるかどうかを判断するなど対応をとることが可能であったといえることができる。にもかかわらず、県は、団体交渉申入書の文言に拘泥し、同 7 (1)・(2)・(4)認定のとおり、本件処分が管理運営事項に属するとの理由で、予備交渉を含めて一切の団体交渉に応じなかったのであって、かかる対応は正当な理由によるものとはいえない。

イ 交渉事項の細目について

次に、本件団体交渉申入書においては、「(1)技術職員の職務について」及び「(2)職場長との合意事項について」という細目が記載されており、再審査申立人は、これらの趣旨は不明であったから本件団体交渉の申入れは適法なものとはいえないと主張する。

そこで検討するに、まず、「(1)技術職員の職務について」という細

目については、前記第4の4及び5並びに同6(1)認定のとおり、①本件処分が、「組合年休」の取得状況についての調査票の提出命令という職務命令への違反を理由となされていること、②同5(8)認定のとおり、組合は、本件調査の対象は職員団体の活動に関するものであり、労働組合を結成している現業職員である組合員は当該職務命令を受けるべき立場にはないとの見解を主張していたこと、及び、組合のこのような主張を把握していながら、県は、組合員が本件調査の対象となる理由につき具体的な説明を行わなかったこと、並びに、③同7(2)認定のとおり、B書記長がI補佐との電話による折衝において、「我々の今回の処分は何が根拠か分からない」と述べていることからすれば、組合は、「組合年休」の利用状況について調査を行う職務命令との関連において、技術職員の職務の内容を問題として、組合員に対して本件処分がなされるに至った根拠についての具体的な説明を求めて交渉を申し入れているものと認められる。

また、「(2) 職場長との合意事項について」という細目に関しては、①同4(4)、同5(1)ないし(9)及び同6(1)認定のとおり、県が「組合年休」の労使慣行を無効とする通達を発したことを背景に、その取得状況についての調査票の提出命令への違反を理由に本件処分がなされたこと、②同5(4)認定のとおり、組合の加盟する高教組が、職場における「組合年休」の慣行を県が一方的に破棄して本件調査を強行したとして調査票提出命令等に抗議してきたこと、県が上記慣行の破棄に当たり高教組との団体交渉を経なかったことからすれば、組合としては、本件において「組合年休」が職場における労使慣行として職場長により認められてきたとの立場から、本件処分がなされるに至った根拠についての具体的な説明を求めて交渉を申し入れているものと認められる。

そして、本件において、本件処分により影響を受ける労働条件については、県は団体交渉に応ずべきことは上記アのとおりであるが、この団体交渉において、上記交渉事項の細目(1)及び(2)との関連において処分の根拠について具体的な説明が求められている以上、県はこれに応じなければならないものと解すべきである。法令上及び事実上の根拠を欠く懲戒処分がなされた場合は、労働条件である懲戒処分の基準について法令で定めるものとは異なる基準が存在する場合と同様に考えられるため、当該処分の根拠についての説明は、労働条件についての団体交渉の一環をなすと解されるところ、本件において組合は、本件処分を根拠を欠くものと捉え、処分の根拠について具体的な説明を求めて団体交渉を申し入れているとみることができるからである。また、職務の内容それ自体は管理運営事項として団体交渉の対象にはなり得ないとしても、いずれの細目についても関連性を有する「組合年休」については、労使慣行の法的評価はともかく、年次有給休暇の利用方法という点で労働条件に関わるものである。

確かに、これら細目の趣旨については、I 補佐との電話での折衝におけるB書記長の発言には不明確な部分があるものの、上記のとおり、組合は従前から、組合員は職員団体の構成員ではないので調査票提出に関する職務命令を受けるべき立場にはないと主張するとともに、高教組を通じて、職場における「組合年休」の慣行を一方的に破棄したことを問題視していたのであり、県としてはこうした組合の見解を既に把握していたものと認められる。また、I 補佐も、同7(2)認定のとおり、「これは、交渉の平場で議論するかしないかは上司と協議するが、私見で言えば、平場ではなく少人数で話し合う方が良い」と述べるなど、何について交渉が申し入れられているかについては一応理解したうえで、話合いの方法について意見を述べていたとみられるの

であるから、上記細目は、予備交渉を含めて組合との一切の交渉を拒否することを正当化し得るほど不明確なものとはいえず、この点に関する再審査申立人の主張は採用することができない。なお、上記2つの事項は団体交渉申入れにおける細目として挙げられたものにすぎず、その内容に不明確な部分が一部含まれるとしても、本件処分によって影響を受ける労働条件に関する団体交渉申入れに応ずべきであったとの上記アの判断を左右するものではない。

(2) 結論

以上のように、県は、本件団体交渉申入れに対し、交渉事項の細目を含め、組合員の労働条件に関わる限度においては交渉に応ずべきであったにもかかわらず、懲戒処分は管理運営事項であるから団体交渉事項ではないとの立場から、団体交渉申入書の文言に拘泥してその趣旨を汲み取ることもせず一切の団体交渉を拒否したものであり、「組合年休」の慣行の破棄に合理的な理由があったとしても、県のかかる交渉拒否は正当な理由によるものとは認められない。

したがって、県が本件団体交渉の申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するので、この点に関する初審の判断は結論において相当であって、本件再審査申立ては理由がないから棄却することとして、主文のとおり命令する。

なお、初審命令主文第1項は、県が団体交渉に応ずる義務を負うのは昇給延伸基準など労働条件に関わる事項（交渉事項についての上記各細目を含む。）に限られるとの趣旨が必ずしも明確ではないので、これを主文第2項のとおり訂正する。

3 命令の名宛人の代表者について

初審において、申立人らは、当初県教委を被申立人として本件申立てを行ったものである。これに対して、初審広島県労委は、本件において被申

立人適格を有し命令の名宛人となり得るのは、法律上の権利義務の主体としての県であるとして、命令の名宛人を県としつつ、労使関係上の実質的な当事者能力を有しているのは県教委であり、また、教育委員会が行った処分又は裁決の取消訴訟の場合には、教育委員会の所属する地方公共団体を被告とし、当該訴訟においては教育委員会が地方公共団体を代表するとの地方教育行政の組織及び運営に関する法律第56条を援用しても不合理ではないとして、命令の名宛人の代表者を県教委の委員長と表示している。

しかし、県教委はあくまでも地方公共団体である広島県の一執行機関にすぎないこと、また、本件は、教育委員会が行った処分又は裁決に対する取消訴訟の場面ではないので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第56条を援用するのは相当でなく、不当労働行為救済制度上、県教委を県の代表者として扱う根拠規定は見当たらないことから、当委員会としては、本件命令の名宛人（再審査申立人）の代表者を知事と表示することとする。

以上のとおりであるので、労働組合法第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、56条及び第33条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年11月7日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄 ㊟