

平成 20 年 10 月 16 日判決言渡し 同日原本受領 裁判所書記官
平成 19 年(行ウ)第 762 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 20 年 7 月 9 日

判決

原告 広島県
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 広島県高等学校現業職員組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加費用を含む。)は、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が中労委平成 18 年(不再)第 23 号事件について平成 19 年 11 月 7 日付け
でした命令主文のうち第 II 項及び第 III 項を取り消す。

第 2 事案の概要

原告の県立学校では、長年にわたって被告補助参加人の組合員を含む教職員が、勤務時
間中に労働組合の活動等を行うためにいつたん教頭に年休届など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により、職場を離脱することが慣行的に行われていた
ところ、広島県教育委員会(以下「県教委」、という。)は、同慣行を無効とする通達を発
し、組合員による同慣行の実施状況について調査を行い、調査に応じなかった組合員に対
して懲戒処分を行った。

本件は、上記懲戒処分に関する事項を団交事項とする被告補助参加人の団交申入れに対
して県教委が申入れにかかる団交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。)7 条の管理運営事項であるとして団交を拒否したことが不当労働行為
に該当するとして、中央労働委員会が原告に対し、組合員の昇給延伸の基準などの労働条
件に関する事項について団交応諾を命じたため、原告がその取消しを求めた事案である。

1 前提事実(当事者間に争いがない事実及び後掲証拠、弁論の全趣旨により容易に認定で
きる事実)

(1)当事者等

ア 原告は、肩書地に本庁舎を置く普通地方公共団体であり、執行機関として、知事部局
等のほか、県立学校を所管する教育委員会等の行政委員会を置いている。県立学校には所
属長として校長が置かれ、校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督することを職務と
している。

イ 被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)は、原告の県立学校に勤務し、かつ、
地方公務員法 57 条に規定する単純な労務に雇用される一般職の地方公務員(以下「現業職
員」という。)で構成される労働組合である。

ウ 広島県高等学校教職員組合(以下「高教組」という。)は、県立学校に勤務する教職員で構成された地方公務員法に基づく職員団体である。

エ 補助参加人は、高教組との間で、昭和 58 年 10 月 13 日、「高教組・現業組協定書」と題する協定を締結し、高教組の指導の下、不離一体となって活動することとなり、以後、補助参加人は、高教組に組織加盟するとともに、補助参加人の組合員も高教組に個人加盟する形式をとっている。

高教組は、本部、地区単位の支部及び学校単位の分会を設置しているほか、執行委員会の諮問機関として各専門部を設置しており、この専門部には補助参加人の組合員からなる技術職員部がある。

(2) 現業職員の勤務条件等

ア 現業職員の労働関係その他の身分取扱いについては地公労法が適用され、勤務条件については、原告の条例ではなく、県教委と補助参加人との間の団体交渉により締結される労働協約の定めるところによっている。同労働協約によれば、補助参加人の組合員の勤務時間等については、労働協約に定めるものを除き、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例及びこれに基づく規則、訓令その他の定めを準用することとされている。また、現業職員の労働関係には、労働組合法 7 条(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、管理及び運営に関する事項(管理運営事項)を除き、①賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項、②昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項、③労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項、④①ないし③のほか、労働条件に関する事項については団体交渉の対象となる(地公労法 4 条、7 条及び附則 5 項)。

イ 県教委は、補助参加人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 55 条 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なうものとする」との規定に基づく。)と同様に、労働協約の規定に基づき予備交渉を行ってきた。

(3) 教職員の時間外勤務に関する覚書等の締結及び文部省の指導、県教委の通達等

ア 昭和 46 年、国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法が制定され、国立の義務教育諸学校等の教育職員について、正規の勤務時間を超えて勤務をさせるのは、文部大臣と人事院とが協議して定める場合に限るものとする旨が規定され、公立の義務教育諸学校等の教育職員についても同様の措置を講じなければならない旨が規定された。

イ 同年、上記特別措置法の定めを受けて、原告は、県立及び市町村立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例(以下「給特条例」という。)を定め、県立及び市町村立の義務教育諸学校等の教育職員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じないものとし、例外的に時間外勤務を命ずるのは、①生徒の実習に関する業務②学校行事に関する業務③教職員会議に関する業務④非常災害等やむを得ない場合に必要業務、という 4 つの業務に従事する場合で臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る旨規定した。

ウ 給特条例の施行を受けて、昭和 47 年 2 月 21 日、市町村立小中学校の教職員により組

組織された広島県教職員組合(以下「広教組」という。)及び高教組と県教委教育長との間で、「県立及び市町村立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例施行に伴う諸問題について」と題する合意文書(以下「本件覚書」という。)が締結され、教育職員の時間外勤務について給特条例と同趣旨が規定され、やむを得ず時間外勤務をさせた場合には「適切な配慮」をするようにすることが規定された。

エ 同日、広教組及び高教組と県教委との間で、「覚書に関する確認事項」と題する協定(以下「本件確認事項」という。)が締結され、教育職員の勤務時間管理に関する事項として、『適切な配慮』とは、『回復措置をはかる』という意味であること、「事務職員の勤務時間管理についても、その健康と福祉を害さないよう適切な配慮をする。」と規定された。

オ 後記(5)の懲戒処分を受けた組合員 45 人の勤務先である県立学校 27 校のうち、少なくとも 25 校では、開始時期は明らかではないが、後記コの通達が発出される前は、この 25 校の各校長と高教組の各学校分会との間で、協定書と題する合意文書が毎年 3 月から 4 月にかけての時期に締結されていた。この文書には、共通して、事務職員及び現業職員の勤務時間管理に関する条項が盛り込まれ、事務職員及び現業職員についても、その健康と福祉を害さないよう時間外勤務があった場合、回復措置をはかるとともに、経済的保障について最大限の努力をする旨の規定が設けられていた。

また、上記 25 校のうち、少なくとも 20 校では、確認書又はこれに類した題名を付した文書(以下「職場確認書」という。)が、4 月初めころに作成され、若干表現に違いはあるものの、いずれも各校長の高教組の各学校分会に対する「従来からの労使慣行を守る」旨の意思確認を含んでいた。

カ 県立学校においては、やむを得ない理由があつて教職員が時間外勤務や休日勤務を行った場合に、当該時間外勤務等の時間に相応する時間、早退ないし遅刻といった形で職場を離脱することを認めるような休暇ないし職務専念義務免除類似の取扱いが長年にわたって行われていた。

県教委は、平成 8 年 4 月、出勤簿に勤務の実態を正しく反映するため、「出勤簿の改定に伴う事務取扱いについて」と題する文書を各県立学校に示し、同年 5 月 1 日から教育職員について、上記の取扱いを出勤簿に「回復措置」等の項目と、その所要時間を記入できるようにした(以下、このような時間単位での回復措置を「時間による回復措置」とい、う。)。

キ 最高裁判所は、平成 10 年 4 月 30 日、横浜市における時間による回復措置の完全実施等の措置要求を棄却した判定の取消請求上告事件において、時間による回復措置が条例の根拠に基づかない違法なものであるとした原審判断を維持する判決(以下「平成 10 年最高裁判決」という。)をした。

ク 文部省(当時)は、同年 5 月 20 日、平成 10 年最高裁判決を受けて、県教委に対して、県内の学校の管理運営上不適正な状況があるとの指摘を行うとともに、「教員の勤務及び勤務時間に係る管理」などについては是正状況を報告するよう求め、「教員の勤務及び勤務時間に係る管理」及び「学校運営に係る校長と教職員団体学校分会との確認書等の状況」などについては、実態を調査・把握し、報告するよう求めた。

ケ 文部省の上記指導を受けて、県教委は、同年 6 月 9 日付けで各校長に対し、「学校運

営の適正化について」と題する教育長名の通知を発出し、その中で、「教職員の服務については、法令、条例及び服務規程等により、適正に処理すること。また、教職員の出張、研修等の取扱いについても、適正な処理をすること。特に、出張については、必要性等を吟味し、精選して行うこと。」などの指示を行った。

コ 県教委は、同年 12 月 17 日付けで各校長に対し、「学校運営の適正化について」と題する教育長名の通達を発出し、教職員の勤務管理について

「(1)教職員の服務及び出張、研修等の取扱いについては、法令、条例及び服務規程等に則り、校長の権限と責任に基づき適正に処理すること。

(2)教職員の勤務管理を適切に行うため、勤務時間(休息時間を含む。)における所属教職員の勤務の実態について、十分に把握すること。

(3)教職員が、毎日勤務校を離れてその勤務時間の大半について出張等を行い教育研究団体等の事務に従事することは不適切であり、このようなことのないよう適切な勤務管理を行うこと。」

を指示するとともに、学校運営に関する校長の権限を制限するなど法令等に違反する内容の確認等を行っている場合は、破棄するなど速やかに是正するよう指示した。

(4)組合年休問題とこれに対する県教委の対応等

ア 原告の県立学校では、「組合年休」あるいは「破り年休」などの呼称で、補助参加人の組合員を含む教職員が勤務時間内に職場を離れて職員団体活動又は労働組合活動を行う場合に、①いったん「年休届」等の書面により届出などをしておいて、何事もなければ後にこれを破棄する、②教頭等に口頭でその旨を告げて職場を離れ、何事もなければ一切の書類に記録を残さない、③口頭の届出もしないで職場を離れ、何事もなければ一切の書類に記録を残さないということが行われていた(以下このような取扱いを「破り年休」又は「組合年休」という。))。

イ 平成 11 年 8 月 19 日(以下、平成 11 年の出来事については、年の記載を省略する。)、広島県議会文教委員会(以下「県議会文教委員会」という。)において、委員が県教委に対し、ある地区では教職員が勤務時間中に高教組の会合に出席しながら正式に年次有給休暇を取得せず、記録に残さない取扱いとし、職務専念義務に違反している旨指摘し、県内全域での実態報告を求めた。これに対し、県教委の Y1 教職員課長は、「おおざっぱに言って、大半の学校で服務管理が適正に行われているとは言い難い状況がある、というふうな感覚は持っている。県立学校については校長に話を聞いて報告したい。」旨回答した。この県議会文教委員会での組合年休問題の指摘は、報道機関で取り上げられ、県教委が関係者の処分も視野に入れて是正に乗り出す方針である旨の記事が掲載された。また、当時の高教組執行委員長の組合年休は長年継続してきた労使慣行であるとのコメント等が掲載された。その後も、組合年休に関する記事が新聞に掲載された。

ウ 県教委は、各校長に対し、8 月 24 日、県立等校に勤務するすべての常勤職員の平成 10 年 1 月からの出勤簿のコピーの提出を依頼した。

エ 高教組は、9 月 1 日、組合年休の行使を続けると無用の誤解が生じるおそれがあるとして、組合年休による職員団体活動及び労働組合活動を自主的に中止した。

オ 県教委は、各校長に対し、9 月 10 日、「職員団体のための職員の行為の制限について」と題する教育長名の通達を発出し、職員は、法令等に特別の定めがある場合を除くほか、

勤務時間中においては職務に専念する義務を負うものであり(地方公務員法 35 条)、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行い、又は活動することはできないこと、これに反するいわゆる「労使慣行」については、無効であることに留意して、職員の適正な勤務管理の徹底を図るよう指示した。

カ 県教委は、各校長に対し、9 月 16 日、所属の職員の勤務管理の実態に関して、すべての常勤職員について、平成 10 年 4 月 1 日から平成 11 年 8 月 31 日までの期間において、勤務時間中に職員団体のための活動を行ったかどうか、行った者については、年月日、時間、時間数、会議名等及び場所を「勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況調べ」(以下「調査票」という。)に記入、提出させ、9 月 27 日までに県教委に対し報告するよう指示した。また、労使慣行に関する確認状況として、「従来からの労使慣行を守る」旨の確認の有無、確認の形式、確認の具体的内容やその際の言動及び「当該確認に当たって、勤務時間中の職員団体のための職員の活動を年休処理しないという慣行を含むという認識」の有無について、同月 22 日までに報告することを求めた。

しかし、①調査票を提出しない、②氏名及び印以外を空白にした調査票を提出する、③「記憶にない」旨を記入した調査票を提出するなどといった行動(以下、これらの行動を併せて「調査票未提出等」という。)をとる職員が多数あった。

キ 県教委は、調査票の提出が完了していない校長に対し、10 月 6 日、調査票の提出を促すとともに、適正な調査票を提出した職員、提出はあったものの氏名・印のみ、「記憶にない」旨を記入しただけなど校長が内容的に不適正であると判断する調査票を提出した職員、未提出の職員の各区分ごとに人数を把握するため報告を求めた。

ク 高教組は、県教委教育長に対し、10 月 8 日から 12 月 22 日にかけて 7 回にわたり、①組合年休は本件覚書・確認事項で保障された回復措置の中で職員団体活動及び労働組合活動を行う場合に慣例的にとられてきた方法であること、②服務監督権者の校長が違法性の認識なく長年許容し認めてきた経緯があるにもかかわらず、組合年休のみを一方向的に違法視して指弾したことは不当であること、③「自白の強要」に当たる調査を強行したことなどに抗議するとともに、調査の中止と話し合いに応じることを要求する趣旨の抗議又は申入れを行った。

ケ 県教委は、調査票の提出を完了していない校長に対し、11 月 18 日、調査票未提出等の職員に対して、同月 29 日までに指導の徹底を図り、その後も適正な調査票を提出しない職員については、同月 30 日以降、職務命令を発し、調査票を提出させるよう指示した。これを受けた校長は、調査票未提出等の職員に対し、同月 29 日まで適正な調査票を提出するよう要請及び督促を重ね、同月 30 日から 12 月 1 日までの間に補助参加人の組合員を含む調査票未提出等の職員に対しては、同月 6 日までに適正な調査票を提出することを命令する旨の校長名での職務命令書を作成し、交付した。

コ 県教委は、12 月 21 日付けで各校長に対し、職務命令を発してもなお適正な調査票を提出しない職員に対し、他の職員から提出済みの調査票に基づき教職員課が作成した高教組各地区支部会議一覧表を配布し、当該職員の記憶を呼び起して適正な調査票を提出させるよう指示した。

調査票未提出等の職員が所属する学校の校長は、この通知を受けて、補助参加人の組合員を含むこれらの職員に対し、同月 22 日、上記会議一覧表及び調査票を配布し、同月 24

日までに適正な調査票を提出するよう求めた。

これに対し、調査票未提出等の補助参加人の組合員は、調査票の提出に応じないか、あるいは「記憶にない」旨の調査票を再度提出するなどした。

(5) 補助参加人の組合員に対する懲戒処分

県教委は、調査票未提出等の補助参加人の組合員 45 人及び非現業職員 1266 人に対し、12 月 28 日、以下の処分理由により戒告処分とした(以下「本件懲戒処分」という。)

「あなたは、「勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況調べ」(いわゆる「破り年休」)についての調査票)を適正に記入し、提出するように校長から職務命令がだされたにもかかわらず、これに従わなかった。

このことは、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務を定めた地方公務員法 32 条及び信用失墜行為を禁止した地方公務員法 33 条に違反する。」

(6) 団体交渉の申入れと県教委の対応

ア 補助参加人の X1 執行委員長と X2 書記長は、平成 12 年 1 月 19 日、県教委を訪問し、教職員課の Y2 課長補佐を介して、Y1 課長に対し、交渉議題を「懲戒に関する事項について」とし、その細目を「(1)技術職員の事識務について」及び「(2)職場長との合意事項について」、開催日を同月 28 日と記載した「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た(以下「本件団交申し入れ①」という。)。その際、X1 委員長と X2 書記長は、Y2 補佐に交渉議題について特に説明はしなかった。

上記の団交申し入れ文書には、交渉議題に関して上記のほかには具体的な記載はなく、本文中には、本件懲戒処分は「労働組合の組合員であることのみに狙いを絞った処分であると言わざるを得ません。」「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。」などの記載があった。

イ 県教委と補助参加人との間では、従前から同年 2 月 3 日に協議が予定されており、同日及び同月 17 日、「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」について協議が行われた。

ウ 補助参加人は、本件団交申し入れ①に対して、県教委から交渉の設定を行う旨の回答がないとして、県教委に対し、同年 2 月 17 日、同日付けの「再度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た(以下「本件団交申し入れ②」といい、本件団交申し入れ①と併せて「本件団交申し入れ」という。)。この文書には、「本年 1 月 19 日に提出いたしました懲戒処分に関する団体交渉の申し入れに対して、未だに交渉の設定を行う旨の回答がありません。」「団体交渉の日程を早急に明らかにするよう再度要求いたします。」などの記載があったが、交渉議題に関しての記載はなかった。

しかし、県教委は、本件団交申し入れ②に応じなかった。

(7) 本件救済申立ての経過等

ア 補助参加人及びその組合員 6 名は、広島県労働委員会に対し、平成 12 年 3 月 1 日、原告が、組合年休の労使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、職務命令により組合員の組合年休の取得状況につき調査を行い、調査に応じなかった組合員に対して本件懲戒処分をしたこと、本件懲戒処分に関する事項を団交事項とする本件団交申し入れに対し、かかる団交事項は地公労法 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、救済の申立てを行った(広労委平

成 12 年(不)第 1 号事件)。

これに対し、広島県労働委員会は、原告に対し、平成 18 年 3 月 23 日付けで、本件団交申入れに対する原告の団交拒否が不当労働行為に該当すると認定して本件団交申入れに対する団交応諾を命じたが、その余の申立てについては棄却した(以下「初審命令」という。)。イ 原告は、中央労働委員会に対し、初審命令の救済部分を不服として再審査を申し立てたが、中央労働委員会は、平成 19 年 11 月 7 日、原告の団交拒否は正当な理由によるものとは認められないとして、県教委の再審査申立てを棄却し(なお、補助参加人の組合員 6 名を再審査被申立人とする部分については申立てを却下した。)、初審命令主文 1 項(団交応諾を命じたもの)は、原告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する事項(交渉事項についての各細目を含む。)に限られるとの趣旨が必ずしも明確ではないので、これを訂正するとして、次のとおり本件団交申入れに対する団交応諾を命じた(中労委平成 18 年(不再)第 23 号事件。以下「本件命令」という。)

「Ⅰ 補助参加人の組合員 6 名に対する再審査申立てを却下する。

Ⅱ 補助参加人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。

原告は、補助参加人から平成 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。」

ウ 原告は、平成 19 年 12 月 6 日に本件命令を受領し、同月 19 日、本件命令の主文Ⅱ項及びⅢ項の取消しを求めて本件訴訟を提起した。

2 争点

原告が、本件団交申入れに応じなかったことは不当労働行為にあたるか(本件団交申入れが義務的団交事項にかかる申入れであるか、団体交渉に応じない正当な理由があるか)。

3 争点に関する当事者の主張

(被告の主張)

(1)本件団交申入れは、本件懲戒処分に対する抗議と取消しに主眼を置いており、本件懲戒処分自体は管理運営事項に当たる。しかし、職員が本件懲戒処分を受けた場合には、原則として昇給延伸措置を受けるものとされ、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的であり、現に本件懲戒処分を受けた組合員は昇給延伸措置を受けた結果、低い号俸に位置づけられるなど労働条件に影響が生じている。そうすると、本件団交申入れは、これらの労働条件に直接には言及していなくても、本件懲戒処分により影響を受ける労働条件、すなわち、組合員の昇給延伸の基準などの労働条件に関する事項を含む趣旨のものであると解釈できる。現業職員の昇給に関する事項は、労働協約で定められている労働条件であり、昇給延伸はその裏返しであるから、その基準は労働条件として交渉の対象となる。したがって、県教委は、補助参加人が昇給延伸の基準を議題とする限りで本件団交申入れに応じる義務がある。

(2)「技術職の職務について」という細目は、本件懲戒処分は「職員団体」の活動に関する組合年休の利用状況について調査を行う職務命令に違反したことを理由としてされたものであるから、労働組合である補助参加人は、その組合員が「職員団体」の活動に関する調査に応じることは「職務」といえるのか、本件懲戒処分の根拠である職務命令違反につ

いての具体的説明を求めて交渉を申し入れたものである。

「職場長との合意事項について」という細目は、「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、このような労使慣行について調査に応じなかったとしてされた本件懲戒処分理由の具体的説明を求めたものである。この意味で、本件団交申入れは、個々の人事を問題にするものではない。

組合年休も時間外勤務の回復措置の一環として行われていたし、組合年休は年次有給休暇の利用方法という点で労働条件に関するものである。

(3) 慣行破棄を巡る問題が背景となった本件懲戒処分について説明を求めて交渉を申し入れることは、原告のいう労働組合としての地位の濫用には当たらない。

本件団交申入れにかかる団交事項について、義務的団交事項が含まれるかどうかを予備交渉で確認することもできたのであり、予備交渉すら経ずに一切の交渉を拒否したことに正当な理由はない。

(補助参加人の主張)

(1) 管理運営事項も、労働者の労働条件や経済的地位の向上と関係ある限り義務的団交事項となる。原告は、管理運営事項ということだけで本件団交申入れ自体を排除しようとし、それが労働条件等の待遇に関連するか否かについては配慮していなかった。本件は、原告が補助参加人を含む教職員組合の活動を抑圧しようとした結果生じた不当労働行為である。

本件懲戒処分といった懲戒などの人事の基準(理由ないし要件)や手続は労働条件その他の待遇として義務的団交事項になる。

(2) 回復措置と組合年休とでは取得方法や利用の仕方に違いがあつたとしても、組合年休は、時間外勤務の回復措置と位置づけられており、組合員は、組合年休取得の時間は、職務専念義務が免除されていると認識していた。県教委も、各県立学校長が組合年休を承認していることを知りながら放置していたのは、組合年休が回復措置の一環と考えていたからである。

(3) 補助参加人が、本件懲戒処分について県教委に対しで団体交渉を求めた理由は、職務命令の根拠、組合年休の労使慣行の破棄の理由及び職場長との合意事項(回復措置)との関係などであり、本件懲戒処分の手続などの具体的な説明と組合年休に関する団体交渉を求めていることは明らかである。

(原告の主張)

(1) 補助参加人は、本件団交申入れにおいて、本件懲戒処分の抗議と取消しを求めていたのであって、単に抗議の申入れが出来ればよく、現に団体交渉が実現するとは考えていなかったから、本件団交申入れは、団交申入れの形式をとっていたものの団交申入れと呼ぶに値しないものである。そして、本件懲戒処分の取消しは、管理運営事項として義務的団交事項とはならない。

補助参加人は、本件団交申入れ当時、昇給延伸やその基準等の労働条件について一切言及していなかったから、本件団交申入れを「組合員の昇給延伸の基準」を議題とする趣旨とは理解できない。仮にそのような内容の議題であつたとしても、昇給延伸は、その勤務成績についての証明が得られない職員が昇給しない状態を指すにすぎず、このような勤務成績の評定は、労働条件に関する事項として義務的団交事項に当たるとはいえない。

(2) 本件団交申入れの交渉事項の細目についても、内容は不明確であり、具体性がなかった。職務命令が行われた本件調査の対象は、高教組や補助参加人の組合員たる職員が行う労働組合活動の問題であり、技術職員の職務内容とは全く関係がないから、「技術職員の職務について」という細目について、積極的な意味を見いだすことは困難である。

「職場長との合意事項について」という細目も、本件懲戒処分が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は認められない。職場長との合意事項が組合年休を指すとしても、組合年休は、労使慣行としての拘束力はなく、回復措置とは別個の存在であったし、年次有給休暇の利用方法でもないから、労働条件に関するとはいえない。

(3) 議題の内容が、法令や公序良俗に反する場合や、明らかに虚偽である場合、明らかに理由がない場合などには、たとえ団体交渉の申入れの形式を備えていたとしても、それは労働組合としての地位の濫用であってこれを拒むことができる。補助参加人が、組合年休の行使に関して職場長である校長と分会との間で一定の合意があることを前提とした申入れをしていても、一方当事者である県教委にそのような認識はない上、そのような事実もなく、組合年休は労使慣行と評価できないものであるから、県教委に应ずる義務はない。

補助参加人の組合員らが組合年休を行使して職場を離脱する行為は不法行為を構成する。このような労働者として守られるべき正当な権利でない要求や主張について、予備交渉を含め団体交渉を拒否することには正当な理由がある。

第3 争点に対する判断

1 個々の懲戒処分自体は管理運営事項に当たるから、具体的な懲戒処分の当否は、義務的団交事項には当たらないと解される。

前提事実(6)アによれば、補助参加人は、本件団交申入れ①において、表題に「懲戒処分に対する団体交渉」を掲げ、交渉議題を「懲戒に関する事項について」とし、細目に「技術職員の職務」、「職場長との合意」を掲げている。本件団交申入れ①及び②を通じて、補助参加人が県教委に交付した団交申入れ文書には、上記のほかに、交渉議題に関する具体的な記載はない。

もっとも、証拠によれば、本件団交申入れ①後、X2 書記長と Y2 補佐は、平成 12 年 1 月 31 日、電話で折衝を行い、その際に、X2 書記長は、Y2 補佐に対し、本件団交申入れ①につき、「技術職員の職務」については、「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、労使で話し合いが出来るものと思っている」と述べ、「職場長との合意事項」については、「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」と尋ねたこと、また、職場長と結んでいるものにはどんなものがあるかとの Y2 補佐の質問に対して、「結んでいない。どこまでが労使慣行がわからない」と述べていることが認められる。

以上の事実等を前提として、本件団交申入れについて、本件懲戒処分自体以外の事項も団交事項としていると解釈することができ、それが義務的団交事項に当たるかについて検討する。

2(1) 上記の本件団交申入れ①の記載事項からすると、表題及び交渉議題と細目の関係が必

ずしも明らかではなく、他に交渉議題に関する具体的な記載もないし、また、前提事実(6)アによれば、本件団交申入れ①の文書には本件懲戒処分に対する抗議とその取消しを求める旨の記載がある一方で、X1 委員長と X2 書記長は、本件団交申入れの具体的な交渉議題について何ら説明をしなかったのであるから、本件団交申入れには本件懲戒処分に対する抗議とその取消しを求める意図があったことは窺われるが、本件団交申入れ①の時点では、具体的な交渉事項の趣旨については明らかでなかったといえる。

(2) もっとも、上記 1 の認定の電話折衝にも照らすと、「技術職員の職務について」という細目は、本件団交申入れにかかる具体的な交渉議題として、本件懲戒処分の原因となった職務命令で命じられた「職務」が技術職員の職務といえるのか、技術職員がそのような命令を受ける地位にあるのかどうか、ひいては本件懲戒処分の対象となるのか、どのような検討、考慮をして本件懲戒処分をすることにしたのかについて説明を求める趣旨であると認められる。

この具体的な交渉事項について、義務的団交事項に当たるかをみると、補助参加人の組合員である技術職員が職務命令で命じられた「職務」が技術職員の職務といえるのか、技術職員がそのような命令を受ける地位にあるのか、ひいては本件懲戒処分の対象となるのかどうか、どのような検討、考慮をして本件懲戒処分をすることとしたのかは、懲戒の基準に関する事項ということができ、労働条件に関する事項について団体交渉を求めているものと解される。これは、本件懲戒処分がされた補助参加人の組合員の個々の懲戒処分の当否を対象とするような場合とは異なり、労働条件に関する範囲で義務的団交事項に当たるというべきである。

(3) 次に、「職場長との合意事項」については、上記 1 の認定に前提事実(3)オ、カ、コ、(4)ア、イ、オ、クによれば、原告の県立学校では「時間による回復措置」が長年にわたって行われ、各校長と高教組の各学校分会との間で締結されていた協定文書や確認書等の文書においても「回復措置をはかること」「従来からの労使慣行を守る」などの合意がされ、さらに、補助参加人と原告との間では「組合年休」あるいは「破り年休」との呼称で勤務時間中に職員団体活動や労働組合活動を行う場合に年次有給休暇を取得せず記録を残さないということが行われていたところ、県教委は平成 10 年 12 月 17 日に教職員の勤務管理について適正に処理をすることなどを内容とする通達を発出し、平成 11 年 9 月 10 日には、勤務時間中に職員団体活動を行うことはできず、これに反するいわゆる「労使慣行」は無効であることなどを内容とする通達を発出し、この通達を背景に、各校長は補助参加人の組合員を含む教職員に対し職務命令を発して、組合年休の取得状況に関する調査票の提出を命じ、県教委は、これに違反した教職員に対して本件懲戒処分を行ったため、補助参加人は、長年行われた労使慣行や、前記の協定文書や確認書等との関係を含め、県教委がどのような検討、考慮をして本件懲戒処分をすることにしたのかについて説明を求めるとともに、組合年休や労使慣行の取扱いや効力について団体交渉を求める趣旨で「職場長との合意事項」を細目として掲げたものと認められる。

上記のように、どのような検討、考慮をして本件懲戒処分をすることにしたのかは、懲戒の基準に関する事項ということができる上、組合年休の労使慣行についても、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項その他の労働条件として、義務的団交事項に当たるといえるべきである。

原告は、本件団交申入れの「職場長との合意事項について」の細目が組合年休を指すとしても、組合年休は、労使慣行としての拘束力はなく、回復措置とは別個の存在であったから、労働条件に関する事項ではないと主張するが、本件団交申入れにかかる交渉事項のうち、組合年休に関しては、これが法的拘束力を有するか否かは別として、長年にわたって慣行とされてきたことから、この取扱いや効力についての団体交渉を求める趣旨と解され、組合年休が回復措置と別個の存在であると否とにかかわらないから、この点に関する原告の主張は当たらない。

3 これに対して、原告は、本件団交申入れは本件懲戒処分への抗議と取消しを求めているのであり、団交申入れと呼ぶに値しないと主張する。しかし、前提事実(6)ア、イのとおり、本件団交申入れは補助参加人の委員長及び書記長が文書を交付し、2度にわたり行われたものであり、前記1のとおり、電話による折衝でも話題にされているのであるから、正式の団交申入れであることは明らかである。

また、原告は、組合年休が有効な労使慣行でないばかりか、組合年休を行使して職場を離脱する行為は不法行為を構成するとして、そのような事項を議題とする団体交渉の申入れは形式を備えていたとしてもそれは労働組合としての地位の濫用である、あるいは、違法で、労働者として守られるべき正当な権利でない要求や主張について団体交渉を拒否することには正当な理由があると主張する。

原告が主張するとおり、組合年休が公務員の職務専念義務に違反する違法なものであったとしても、組合年休は、長年にわたって前提事実(4)アのような形式で行われ、原告の県立学校の校長の多くは、組合年休が長年にわたって行われていることを認識し、現に行われていることを容認し、これが平成11年8月に県議会文教委員会で取り上げられ、同年9月1日に高教組が組合年休を自主的に中止するまで続いていた。このように法的拘束力を有するかは別論として、長年の間行われていた労使慣行について、当事者の一方である補助参加人が、県教委及び各校長、ひいては原告に対し、当該労使慣行に関する団交申入れを行うことは労働組合としての地位の濫用であるとはいえない。

また、本件団交申入れにかかる補助参加人の要求は、組合年休の行使を承認することを求めるものではなく、労使慣行の取扱いについて説明を求めているものであるから、そのような団体交渉を行うことが不法行為に加担し、助長することになるのではなく、団体交渉をすることによって組合年休を承認するよう合意すること自体が義務付けられるものでもないから、原告の主張は団交拒否の正当な理由とはいえない。

4 なお、被告は、本件団交申入れには、直接の言及がなくても、懲戒処分の結果として問題となる昇給延伸措置等の労働条件についても交渉を求める趣旨のものであったと主張する。しかし、前記1に認定したとおり、本件団交申入れの文書上、表題に「懲戒処分に対する団体交渉」、交渉議題として「懲戒に関する事項について」、細目に「技術職員の職務」「職場長との合意」の記載のほかには具体的な交渉事項を示しているものとはいえず、一般論として昇給がされず賃金等の労働条件に影響する結果が生じることがあり、補助参加人の本件団交申入れの目的に賃金等への影響を除去することを含んでいたとしても、補助参加人において昇給延伸の措置自体を具体的な議題として認識して提案していたという事実を認めることはできない。

5 原告は、平成20年度から現業職を段階的に廃止し、平成26年度末に全廃という計画

で動いており、県教委と補助参加人との間では、現業職の行政職への転職と給与全般について平成18年6月26日に合意し、問題が決着したこと、回復措置、組合年休についてはその違法であることは広く知られて過去のものとなり、これを行使する者もいなくなった事情変更により本件命令を維持一する利益が失われたから、本件命令は取り消されるべきと主張する。

しかし、口頭弁論終結時において、補助参加人の組合員である現業職員が原告になお存在することは明らかであり、本件団交申入れにかかる細目を含む労働条件に関する事項の団体交渉を行う利益が失われたと認めるに足りる主張立証はない。

第4 結論

以上のとおり、原告は、本件団交申入れにかかる交渉議題のうち労働条件に関する事項について、団体交渉に応じる義務があるにもかかわらずこれを正当な理由なく拒否したものであるから、団交応諾を命じた本件命令に違法はない(本件命令第Ⅲ項の目的は、本件申入れの交渉事項から労働条件にかかわらないものを除外する趣旨であることは本件命令の理由の記載から明らかであり、昇給延伸措置は労働条件の例示にすぎない。)。

したがって、原告の請求は理由がないものとして棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部