

平成 21 年 7 月 15 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 20 年(行コ)第 395 号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成 19 年(行ウ)第 762 号)

口頭弁論終結日 平成 21 年 5 月 11 日

判決

控訴人 広島県  
被控訴人 国  
処分行政庁 中央労働委員会

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第 1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が中労委平成 18 年(不再)第 23 号事件(初審広労委平成 12 年(不)第 1 号事件)について平成 19 年 11 月 7 日付けで発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

1 控訴人の県立学校では、長年にわたって被控訴人補助参加人(以下「補助参加人」という。)の組合員を含む教職員が、勤務時間中にも労働組合の活動等を行うためにいったん教頭に年休届等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補助参加人の団交申入れに対して県教委が申入れに係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 条の管理運営事項に当た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、控訴人に対し、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、控訴人がその取消しを求めた事案である。

原判決は、控訴人の請求を棄却し、これを不服とする控訴人が控訴をした。

2 事案の概要の詳細は、当審における当事者の主張を 3 項のとおり加えるほかは、原判決「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 当審における当事者の主張

(1) 控訴人の主張

ア 団体交渉を行う利益について

次のとおり、本件団交申入れについて団体交渉を行う利益は既に失われている。

(ア) 県教委は、現業職を平成 20 年度から段階的に廃止し、平成 26 年度末をもって全廃する計画であり、補助参加人との協議も決着し、平成 22 年 4 月 1 日から、現業職の行政職への転職を実施することとなっている。このように既に廃止することで合意し、平成 22 年度から

行政職に転職する現業職員の「職務の内容」を「問題」として団体交渉を行う必要は全くない。

(イ) 組合年休、回復措置ともに平成 11 年 9 月ころ以降は行われておらず、それから 9 年近くも経過した現在において、こうした事項について改めて議論をする余地は全くない。(ウ) 現業職員の給与全般については、県教委と補助参加人との間で、合意に至っているし、昇給についての給与制度が一変しており、本件当時における昇給延伸の問題等について話し合う意味は既に失われている。

イ 本件団交申入れに係る団交事項について

(ア) 本件団交申入れには、次のとおり、本件懲戒処分の取消しを求める趣旨しか含まれていなかった。

a 補助参加人のねらいは、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消しを要求することであり、交渉議題は形式を整えるために掲げられたにすぎない。

また、細目である「技術職員の職務について」及び「職場長との合意事項について」も、補助参加人は、確たるイメージを持たないまま掲げたにすぎない。

b 補助参加人は、本件団交申入れにおいて「組合年休」、「回復措置」、「懲戒の基準に関する事項」等について一言も触れていないし、具体的な説明を一切行っていないのであるから、これらの事項を交渉事項とする意思を有していたはずがない。

(イ) 「技術職員の職務」について

仮に、補助参加人が職務命令で命じられた「職務」について説明を求めているものだとしても、次のとおり、県教委はこれに応じる義務はない。

a 職務命令で命じられた「職務」は「適正な調査票を提出する」ことであったことは明白である。また、補助参加人の組合員がこれに応じなかったのは、高教組及び補助参加人の指示によるものであるから、補助参加人が「技術員の職務」について団体交渉を求める必然性は全くない。

b 本件懲戒処分のような戒告処分は、「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。

c 補助参加人が、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について団体交渉を求めることは、懲戒処分に関し任命権者が有する裁量を不当に制約するものとして、地方公務員法 29 条 1 項の趣旨を没却する。

(ウ) 「職場長との合意事項」について

職場長との合意事項は、次のとおり、団交事項となり得ない。

a 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「回復措置をはかる」、「従来からの労使慣行を守る」などの合意がされていたとしても、このような協定書や確認書等について、労働協約の成立を認める余地はない。

b 県教委は、平成 11 年 8 月 19 日、広島県議会文教委員会において、組合年休が違法かつ不当な事柄であると問題提起されるまで、そのような事実の存在を認識していなかった。

c 補助参加人が、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について団体交渉を求めることは、懲戒処分に関し任命権

者が有する裁量を不当に制約するものとして、地方公務員法 29 条 1 項の趣旨を没却する。

d 組合年休は、それ自体、地公労法附則 5 項、地方公営企業法 39 条 1 項、地方公務員法 35 条及び同法 55 条の 2 第 6 項に違反し、かつ、不当なものである。

e 組合年休は、校長が認めたものであるとしても、当該労使慣行が就業規則や勤務時間規程の定めるところと抵触する場合には、同就業規則や勤務時間規程を制定改廃する権限を有する者か、あるいは実質上これと同視し得る者が、当該労使慣行について規範意識を有していたことを要するというべきところ、組合年休は、やみ慣行又は違法な事実の存在でしかなく、保護されるべき労使慣行とはなり得ない。

(エ) 本件団交申入れには、昇給延伸問題に関する事項は含まれていなかった。したがって、昇給延伸の問題は、そもそも交渉議題とならないのであるから、団体交渉の申入れもない議題について、控訴人が団体交渉に応じなければならない義務はなく、本件命令は控訴人に義務のない事項について団体交渉を命ずるものであるから違法である。

(オ) 補助参加人と控訴人との間の労働協約には、団体交渉の手續として、「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」とされ、記載事項として「団体交渉事項」の記載が要求されている(16 条)。したがって、補助参加人が団体交渉の申入れをする場合は、「団交事項」が記載された書面によって行わなければならないところ、本件団交申入れにはかかる記載がない。

## (2) 被控訴人の主張

### ア 団体交渉を行う利益について

補助参加人が現業職の段階的廃止に合意したこと及び補助参加人が組合年休の取得をやめたことは、本件懲戒処分根拠等をめぐって団体交渉において説明を行うこととは別個の問題であるところ、補助参加人が本件団交申入れについて県教委から交渉、説明の機会を与えられなかったという不当労働行為の結果はいまだ是正されていないのであって、また、補助参加人の組合員である現業職員が控訴人になお存在しているのであるから、本件において団体交渉を行う利益は失われていない。

### イ 本件団交申入れに係る団交事項について

(ア) 「技術職員の職務について」とは、本件懲戒処分は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って、命令の対象となっている「職務」とは、調査に応じることを意味するところ、当該調査は「職員団体」の活動に関するものとされていたことから、労働組合である補助参加人としては、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、ひいては、組合員は「職務」命令を受ける立場にはないのではないかという観点から、職務命令違反という本件懲戒処分の根拠に関して、いかなる検討、考慮をして本件懲戒処分をすることとしたのかについて具体的説明を求めて交渉を申し入れたものである。

そして、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、補助参加人は、本件懲戒処分を法令上及び事実上の根拠を欠くものにとらえてその根拠の具体的説明を求めて本件団交申入れを行っていると見えるから、本件懲戒処分に関し、そもそも技術職員が職務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

象となり得るのか,どのような検討,考慮をして懲戒処分をすることにしたかなどの事項は,懲戒の基準に関する事項として団体交渉の対象となる。

(イ)「職場長との合意事項について」とは,補助参加人は,組合年休が職場における労使慣行として長年にわたり職場長により認められてきたとの立場に立って,それについて調査に応じないことを理由に処分されるのはなぜかなど,組合年休の慣行との関係でも,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,また,休暇の利用方法という点で労働条件に関わる組合年休をどう取り扱うのか等について説明を求める趣旨が含まれている。

また,「組合年休」とか「破り年休」などに直接言及がなかったとしても,本件懲戒処分の理由とされたのが職務命令への違反であり,その職務命令は,職場における慣行として行われてきた組合年休に関する調査を内容とするものであったことについては,補助参加人も県教委も共通に了解していた客観的事実であり,交渉事項の細目に「職場長との合意事項について」との記載があるのであるから,いかなる検討,考慮をして本件懲戒処分を行ったかにつき説明を求める本件団交申入れにおいて交渉議題とならないとはえない。

なお,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書や確認書等の文書について,労働協約の成立を認め得るか否かと,それらとの関係を含めて,県教委がどのような検討,考慮をして本件懲戒処分を行ったかについて団体交渉において説明を求め得るかとは,全く別の問題である。

(ウ)上記(ア)及び(イ)のとおり,本件団交申入れは,懲戒の基準や労働時間,休憩,休日及び休暇に関する事項その他の労働条件に関する団交申入れと評価できるのであるから,県教委が本件団交申入れを拒否したことには正当な理由がない。

(エ)懲戒処分に関し任命権者が裁量権を有することと,団体交渉において,労働組合が任命権者に対し,懲戒処分を行うに当たりどのような検討,考慮をしたかについて説明を求めることとは,別段矛盾するものではない。

(オ)本件団交申入れは,組合年休の法的拘束力を前提にその復活を求める趣旨のものではなく,いかなる検討,考慮をして本件懲戒処分をしたかにつき説明を求める趣旨のものであるから,これを拒否することに正当な理由があるか否かは,組合年休に関する慣行の法的拘束力の問題とは全く別の問題である。労使慣行の法的拘束力の問題と,職場において長年慣行として認められてきた組合年休に関する調査(職務命令)に応じなかったことを理由とする本件懲戒処分につき,その根拠等に関して説明を求める団交申入れを県教委が拒否できるかという問題は別個のものである。

(カ)昇給延伸措置について

a 団体交渉は,流動的なプロセスであり,その中で,労働組合としては,懲戒処分の撤回等が困難である場合には,処分の影響を最小限にするべく交渉を展開させる方針をとることが予想されるところ,本件においても本件懲戒処分に基づいてなされる昇給延伸のように,管理運営事項の取扱いによって影響を受けることが当然予想されるような労働条件に関しては,当初の交渉申入れに具体的な摘示がなくとも,それが交渉対象から除外されているものと認められない限りは,交渉事項の中に含まれているとみるべきであって,そのような場合に当該交渉申入れにつき一切の交渉を拒否することは,不当労働行為を構成する。

本件においては,「現業職員の給与に関する協定」において昇給の基準が定められてお

り、かつ、懲戒処分により昇給の延伸という事態が発生するのが原則である以上、本件懲戒処分により影響を受ける労働条件が存在し、そのような措置に対しては組合や組合員は大きな関心を抱くのが一般であるから、かかる問題は交渉の過程において議論の対象となることが当然予想される。それゆえ、本件団交申入れは、そのような問題をも含めて交渉を求め趣旨のものであると認められ、県教委は、「本件懲戒処分により影響を受ける労働条件」について団交義務を負う。したがって、仮に補助参加人が本件団交申入れの時点で昇給延伸の措置自体を具体的な議題として提案していなかったとしても、県教委は、本件懲戒処分により影響を受ける労働条件につき団交義務を負うというべきである。

b 本件団交申入れに昇給延伸の措置自体が具体的な議題として提案されていたとはいえないとしても、不当労働行為が成立する場合の救済方法については、労働委員会の裁量にゆだねられているのであるから、本件において、本件団交申入れに係る団交義務違反という不当労働行為について、「労働条件に関わる事項」について団交を命ずることに問題はない。また、かかる命令において、昇給延伸の基準という事項を、労働条件に関わる事項の例示として付加することにも問題はない。

c 本件の団交拒否は、交渉そのものを拒否する不作為であるところ、団交拒否の不当労働行為はそのような不作為が続く以上継続するのであるから、労働委員会としては、結審時までの事情を踏まえて団交拒否が不当労働行為に当たるか否かを判断すべきであって、本件においては、本件団交申入れ②から 1 か月も経っていない時点で、現実に行われた昇給延伸について補助参加人が県教委に善処を要請しており、県教委が補助参加人が処分による昇給延伸問題を話題にしているのを知った後も結審時まで団交拒否の状態を解消しなかったのであるから、いずれにせよ不当労働行為が成立する。

(キ)労働協約上、交渉事項についても、予備交渉などにおいて具体化されることが予定されているところ、その予備交渉にも応じないままに、本件懲戒処分によって影響を受ける労働条件が交渉申入れに具体的に記載されていないことを理由に団交義務を否定する控訴人の主張は、労働協約上の根拠をも欠く失当なものである。

### (3) 補助参加人の主張

#### ア 団体交渉を行う利益について

控訴人における現業職は平成 26 年度までの間に段階的に廃止するというものであって、今後とも県教委と補助参加人との間で具体的な事項について協議を要するのであるから、団体交渉を行う利益は失われていない。

#### イ 本件団交申入れに係る団交事項について

(ア)組合年休の取得を禁じた文書等には「職員団体のための組合活動」に関する旨の記載があり、補助参加人は、地方公務員法上の「職員団体」ではなく「労働組合」であることから、補助参加人は、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、技術職員はそのような命令を受ける地位にあるかについて疑問があったため、これを尋ねようとしたものである。

(イ)補助参加人は、職場長との間で協定書や確認書が締結され、これによって組合年休の取得が認められていると理解していたため、県教委がこの効力をどう理解しているのかについて尋ねようとしたものである。

(ウ)これらは、懲戒の基準を団交事項とするものであり、地公労法 7 条 2 号は、「懲戒の基準

に関する事項」も団体交渉事項と定めているように、義務的団交事項に当たる。

本件の場合、補助参加人組合員は、調査の対象となるか否かについて、また、調査対象であるとしても、組合年休の慣行からして調査対象とするべきか否かについて疑義があったものであり、懲戒基準そのものと、この懲戒基準の具体的該当性についても問題となっていた。

しかも、この懲戒の対象となった場合、将来の給与や退職金にも影響するのである。このことから、本件懲戒処分は、労働条件に関することであって、当然に団体交渉事項に当たる。

また、本件団交申入れは、組合年休という「休暇制度」の有無(学校長の合意の有無)に関するものであり、「休暇」に関する事項として団体交渉事項となる。

(エ) 不当な懲戒処分を受ければ、被処分者は将来の給与に影響を受けることは常識的なことである。このため、被処分者がその処分を取り消すことを求めることは、将来的な給与の是正を求めること、すなわち勤務労働条件に関することをも包含している。

特に、本件において、県教委は、平成 11 年 12 月 28 日付けで本件懲戒処分を行い、平成 12 年 1 月 1 日付けでこの懲戒処分を理由に、昇給を 3 か月延伸する処分を行ったのである。このため補助参加人は同月 19 日に団体交渉の申入れを行ったのであり、補助参加人は、昇給延伸の措置を具体的な議題として認識して提案していた。

(オ) 公務員の労働関係において、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・渉事項の対象となると解すべきである。

仮に本件懲戒処分自体は義務的団体交渉事項とならないとしても、この懲戒処分により、懲戒処分された各組合委員の昇給は延伸されるという不利益(労働条件)が生ずるのであるから、これらに関わる事項について団体交渉を求めることは当然のことである。

(カ) 団体交渉を行わないで違法な慣行を一方的に廃止することが権利濫用にならないことと、この違法な慣行を行使したことを理由として不利益処分を受けた場合に労働組合が団体交渉を求め、これに応じないことは、別問題である。

### 第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、補助参加人には団体交渉を求める利益が存在し、本件団交申入れには労働条件に関する義務的団交事項が含まれるところ、控訴人は正当な理由なくこれを拒否したものであって、その行為は不当労働行為(労働組合法 7 条 2 号)に該当し、団交応諾を命じた本件命令に違法はなく、控訴人の請求は、理由がないものと判断する。その理由は、以下のとおりである。

#### 2 団体交渉を求める利益について

控訴人は、平成 20 年度から現業職を段階的に廃止し、平成 26 年度末に全廃する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合意し、問題が決着したこと、回復措置、組合年休を行使する者もいなくなったことなどから団体交渉を行う利益が失われたと主張する。しかし、証拠によれば、県教委と補助参加人との間で、平成 18 年 6 月 26 日の時点で、現業職員の転職に関する問題に一応の決着が付けられ、平成 20 年 11 月の団体交渉において、転職による賃金格差や労働条件が話し合われて、現業職の行政職への転職を平成 22 年 4 月 1 日に実施することが確定したことが認められるが、本件命令時はもちろん、本件口頭弁論終結時においても、補助参加人の組合員である現業職員が控訴人になお存在することは明らかであり、本件懲戒処分により影響を受けた補助参加人の組合員の労働条件に関する問題がすべて解決されたことを認めるに足る証

拠はなく、なお団体交渉を求める利益が認められる。

したがって、本件命令が団体交渉を求める利益がないにもかかわらずなされた違法なものであるとはいえず、控訴人の主張は採用できない。

### 3 不当労働行為(労働組合法7条2号)の成否

(1)地公労法7条の下では、管理運営事項は義務的団交事項に当たらないところ、個々の懲戒処分自体は管理運営事項に当たり、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。しかし、当該懲戒処分の実施により組合員の賃金その他の労働条件に影響が及ぶ場合には、地方公共団体は、その労働条件については団交に応じなければならないと解すべきである。

(2)そこで、本件団交申入れにおける、交渉項目について義務的団交事項が含まれるか否か検討する。

ア 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」及び「職場長との合意」を掲げているが、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。

しかし、証拠によれば、本件団交申入れ①後、X1とY1は、平成12年1月31日、電話で折衝を行い、その際に、X1は、Y1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。職務と命令は表果の関係にあり、労使で話し合いができ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Y1の質問に対して、「結んでいない。何処までが労使慣行かわからない。」と述べていることが認められる。

これらの事情並びに引用に係る原判決第2の1(4)及び(5)の事実には照らすと、補助参加人は、「技術職員の職務」として、組合年休取得状況調査の職務命令との関連において技術職員の職務内容を問題とし、本件懲戒処分がなされた根拠の具体的説明を求め、「職場長との合意事項」として、組合年休が職場における労使慣行として職場長(校長)により認められてきたとの立場から、本件処分に至った根拠の具体的説明を求めて交渉を申し入れているものと認められる。

イ ところで、地公労法7条2号は、団体交渉の対象として「懲戒の基準に関する事項」を掲げているが、これは、法定されている懲戒の基準に加え、懲戒制度の運用を具体化する等のために懲戒の基準に関する事項を団体交渉の対象とすることができる旨を規定したものと解される。もっとも同法の下においても、懲戒の基準を設定するか否かは管理運営事項であると解されるが、基準を設定することとした場合に、一定の要件に該当した場合に一定の懲戒処分に処するというような基準が勤務条件であって、その基準の設定、変更は団体交渉の対象となるとしたものと解される。しかしながら、処分事由説明書によれば、本件懲戒処分の根拠は、地方公務員法29条1項1号ないし3号とされ、具体的には同法32条及び33条に違反することを理由とするものと認められるのであって、本件懲戒処分は、その設定又は変更が団体交渉の対象となる懲戒の基準に基づいて行われたものではないのである。し

たがって、このように既に法令に基づき行われた本件懲戒処分について、団体交渉によって懲戒の基準を設定、変更する余地はないと言わざるを得ず、また、本件団交申入れが、今後起こり得る同種の職務命令違反について懲戒の基準を設定することを求める趣旨を含むものと解することも困難である。

もっとも、懲戒処分の根拠とされている事実が全く無根であるような場合は、法令で定める懲戒基準とは異なる基準によって懲戒処分を受けたに等しいので、このような場合に懲戒基準の正しい適用を求めることは、当該処分によって直接影響を受けた労働条件に関する事項として、交渉の対象となり得る場合があるが、引用に係る原判決第 2 の 1(4)カ、キ、ケ及びコ並びに同(5)の事実を照らせば、懲戒処分の根拠とされた事実が無根であるとはいえず、本件懲戒処分に係る懲戒の基準が義務的団交事項に該当するとはいえない。

したがって、本件団交申入れの交渉項目に懲戒の基準に関する事項が含まれていたとみることはできない。

ウ 前記アの本件団交申入れに掲げられた内容によれば、本件団交申入れは、本件処分への抗議と取消しに主眼を置いているともみられるが、補助参加人が昇給延伸やその基準等の労働条件に直接言及していなくとも、懲戒処分の結果として問題となる労働条件についても交渉における検討対象となるのが当然予想され、本件処分により影響を受ける労働条件問題も含めて交渉を求める趣旨と解することができるのであれば、控訴人は、労働条件面に限定して団交に応ずるべきで。

そこで、検討するに、職員が懲戒処分を受けた場合、昇給延伸措置を受け、労働条件に影響が出る可能性が高いことがうかがえるところ、本件においては処分を受けた組合員について平成 12 年 1 月 1 日の昇給が延伸されていることが認められ、また、証拠によれば、本件団交申入れ①においては、義務的団交事項について締結された労働協約書の「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、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、次の労働協約を締結する」との前文を引用していること、本件団交申入れ②には、「特に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」と記載されていることが認められ、労働条件を問題とする趣旨を読み取ることができる。

さらに、証拠によれば、平成 12 年 3 月 9 日には、補助参加人の X2 及び X1 が、県教委の教職員課長及び Y1 と話合いの場を持ち、直接的には給料表に関する話合いの中で、補助参加人側が「給料表について、我々が一番悩んでいるのは処分者のことだ。昇給延伸が切替えて何とかならないか。」と発言したのに対し、県教委側が「(給料表)切替え時の現給保障が有利に働き、処分による延伸の実質的な効果は先になって出る。」と応じたことが認められ、県教委と補助参加人との間で本件懲戒処分を受けた補助参加人の組合員の昇給延伸が問題として認識されていたことがうかがえる。

これらの事情に照らすならば、昇給延伸の措置、ひいては給与については、懲戒処分の結果として問題となる労働条件として、交渉における検討対象となるのが当然予想され、これについて交渉を求める趣旨であったと解することができる。

また、交渉議題の細目のいずれにも関連性を有する「組新年休」については、労使慣行たり得るか否か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

るものであり、休暇に関する事項についても団体交渉における検討対象となることが当然予想され、これについても交渉を求める趣旨であったと解することができる。

(3) このように本件団交申入れには、義務的団交事項である労働条件に関する事項が含まれていたと解されるのであり、そうすると、具体的な団交事項については曖昧さが残るとしても、控訴人としては、少なくとも団交申入れの対象に労働条件が含まれるか否かを予備交渉等によりまず確認した上で団交に応ずるかどうかを判断するなどの対応をとることが可能であったのに、団交申入書の文言に拘泥し、本件処分が管理運営事項に属するとの理由で、予備交渉を含め一切の団交に応じなかった対応は正当な理由によるものとは認められない。

(4) 控訴人は、本件団交申入れは、本件懲戒処分に対し抗議するとともにその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、引用に係る原判決第2の1(6)ア及びイのとおり、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、前記のとおり、電話による折衝でも話題と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、控訴人は、交渉事項は団交申入れの文書に記載されている必要があり、本件団交申入れにはこれが欠けると主張するが、県教委と補助参加人との労働協約16条2項は予備交渉を予定した規定であり、必ずしも団交申入れの文書に交渉事項の詳細が記載されている必要はないのであり、控訴人の主張は採用できない。

さらに、控訴人は、組合年休が有効な労使慣行でないばかりか、違法かつ不当であるとして、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労働組合としての地位の濫用である、又は、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。

控訴人が主張するとおり、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、長年にわたって引用に係る原判決第2の1(4)アのような形式で行われ、控訴人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のであり、かかる認定を左右するに足る証拠はない。

このように長年にわたり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、ひいては控訴人に対し、当該労使慣行に関する団交申入れを行うことは、当該慣行が法的拘束力を有するかは別論として、労働組合としての地位の濫用であるとまではいえない。そして、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、これを助長することになるものではなく、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、控訴人の主張は団交拒否の正当な理由とはならない。

なお、控訴人は、県教委は、上記のような慣行を認識していなかったと主張するが、そもそも、前記証拠に照らして、県教委がかかる慣行を認識していなかったとの点には疑問がある上、少なくとも本件団交申入れ時には県教委もこれを認識していたことは明らかであって、当該団交申入れより前の県教委の認識の有無によって、労働慣行であると主張される事項の団交申入れを拒否する正当な理由があるか否かに影響するものではないから、控訴人の

主張は到底採用できない。

(5) 以上のとおり,控訴人が本件団交申入れに応じなかったことは,労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

4 前記3の認定判断によれば,本件命令の主文Ⅲ項において,団交を命ずべき労働条件として「組合員の昇級延伸の基準などの労働条件」としたことも特段問題とすべきものではなく,救済措置の内容として適法である。

5 よって,控訴人の請求は理由がないから棄却すべきであって,これを棄却した判決は相当であり,本件控訴は理由がないから,これを棄却する。

東京高等裁判所第5民事部