

平成25年10月21日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成24年（行ウ）第876号 不当労働行為救済命令一部取消請求事件（以下「甲事件」という。）

平成25年（行ウ）第16号 不当労働行為救済命令取消請求事件（以下「乙事件」という。）

口頭弁論終結日 平成25年9月2日

判決

原告 大阪府

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 大阪教育合同労働組合

主文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用も含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 甲事件

中央労働委員会（以下「中労委」という。）が、中労委平成23年（不再）第52号事件について、平成24年11月30日にした命令の主文2項、3項及び4項を取り消す。

2 乙事件

中労委が、中労委平成24年（本再）第2号事件について、平成24年12月17日にした命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

（甲事件）

大阪府の公立学校（以下「府公立学校」という。）の常勤講師、非常勤講師及び学力向上支援員（以下、これらの者を一括して「常勤講師等」ということがある。）等で構成される補助参加人は、平成22年1月26日、原告に対し、常勤講師等組合員18名の平成22年度の任用の保障（雇用の継続）を求める旨を交渉事項とする団体交渉の申入れ（以下「甲事件団交申入れ」という。）をしたところ、原告はこれを拒否した。補助参加人は、同年6月1日、大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に対し、救済命令の申立てをした（府労委平成22年（不）第29号。以下「甲事件救済命令の申立て」という。）が、府労委は、平成23年7月22日、補助参加人の申立てを却下ないし棄却した（以下「甲事件初審命令」という。）。これに対し、補助参加人が、同年8月2日、中労委に対し、再審査の申立てをした（中労委平成23年（不再）第52号事件）ところ、中労委は、平成24年10月17日、甲事件初審命令のうち、府労委が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交渉事項と

する団体交渉の申入れに関して、救済命令の申立てを棄却した部分を取り消し（２項）、文書の手交を命ずる（３項）とともに、その余の申立てを棄却した（４項）（以下「甲事件命令」という。）。甲事件命令は、平成２４年１月３０日、原告に交付された。

甲事件は、原告が、甲事件命令が違法であると主張して、その一部取消しを求める事案である。

（乙事件）

補助参加人は、平成２３年１月２５日、原告に対し、常勤講師等組合員１５名の平成２３年度の任用の保障（雇用の継続）を求める旨を交渉事項とする団体交渉の申入れ（以下「乙事件団交申入れ」といい、これと甲事件団交申入れとを一括して「本件各団交申入れ」ということがある。）をしたところ、原告はこれを拒否した。補助参加人は、同年３月１０日、府労委に対し、救済命令の申立てをした（府労委平成２３年（不）第１８号。以下「乙事件救済命令の申立て」という。）が、府労委は、平成２４年１月１１日、補助参加人の申立てを却下ないし棄却した（以下「乙事件初審命令」という。）。これに対し、補助参加人が、同月１７日、中労委に対し、再審査の申立てをした（中労委平成２４年（不再）第２号事件）ところ、中労委は、同年１月２８日、乙事件初審命令において、府労委が非常勤講師である組合員の平成２３年度の任用の保障を交渉事項とする団体交渉の申入れに関して、救済命令の申立てを棄却した部分を取り消し（１項）、文書の手交を命じた（２項）（以下「乙事件命令」といい、これと甲事件命令を一括して「本件各命令」ということがある。）。乙事件命令は、平成２４年１月１７日、原告に交付された。

乙事件は、原告が、乙事件命令が違法であると主張して、その取消しを求める事案である。

２ 前提事実（争いのない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨による認定事実）

(1) 当事者

ア 原告は、地方自治法に基づく地方公共団体である。

大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）は、原告が、地方自治法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づき設置している行政委員会である。

イ 補助参加人

補助参加人は、平成元年１月２３日、原告に属する教職員等を中心に結成され、肩書地に事務所を置く。補助参加人は、(2)のとおり、地方公務員法（以下「地公法」という。）が適用される組合員（以下「地公法適用組合員」という。）と労働組合法（以下「労組法」という。）が適用される組合員（以下「労組法適用組合員」という。）により構成される混合組合（以下、本件では、労組法適用組合員と地公法適用組合員とにより構成される労働団体に限定して「混合組合」とい

う。)であり、その組合員数は、平成23年3月25日時点で約330名、同年9月14日時点で約311名である(甲5ないし7、弁論の全趣旨)。

(2) 常勤講師、非常勤講師及び学力向上支援員

ア 常勤講師

- (ア) 府公立学校(小学校、中学校、高等学校、特別支援学校)の常勤講師は、地公法22条2項及び昭和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。
- (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3条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22条7項により同法が適用され、同法58条1項により労組法は適用されない。したがって、補助参加人の組合員である常勤講師は、地公法適用組合員である。
- (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政令市を除く市町村立学校、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育委員会(以下「市町村教委」という。)が任命権を有する。
- (エ) 常勤講師の任用期間は、地公法22条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。
- (オ) 常勤講師の任用手続は、任用事由が生じた場合、学校長ないし市町村教委が、講師希望者登録制度の登録者情報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して、面談等により勤務条件等を説明した上、登録者の意向等の確認を行った後に、府教委に対し任用の内申を行い、府教委はこれを受けて発令を行うというものである。

イ 非常勤講師

- (ア) 府公立学校(小学校、中学校、高等学校、特別支援学校)の非常勤講師は、地公法3条3項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4条2項により、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58条1項を含む。)は適用されないこととなる。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。したがって、補助参加人の組合員である非常勤講師は、労組法適用組合員である。
- (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,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。

- (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」(以下「非常勤講師取扱要綱」という。)が定められ,同要綱に基づき,「大阪府公立学校非常勤講師取扱要領」(以下「非常勤講師取扱要領」という。)が定められている。非常勤講師取扱要領により,非常勤講師のうち平成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。)には,「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。
- (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3条1項及び5条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。もっとも,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,特別嘱託員取扱要綱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っては満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っては満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) 非常勤講師の任用手続は,常勤講師の任用手続と同様である。

#### ウ 学力向上支援員

- (ア) 学力向上支援員は,地公法3条3項3号により,非常勤の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4条2項により,法律に特別の定めがある場合を除き,地公法(職員に関して労組法の適用を除外した地公法58条1項を含む。)は適用されないこととなる。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。したがって,補助参加人の組合員である学力向上支援員は,労組法適用組合員である(以下,労組法が適用される非常勤講師及び学力向上支援員を一括して「非常勤講師ら」ということがある。)
- (イ) 府教委は,「習熟度別指導推進事業実施要綱」を定め,平成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,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、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、①学力向上支援員の採用決定及び発令は、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。」等とされている。

### (3) 講師希望者登録制度

ア 府教委は、府公立学校において、常勤講師、非常勤講師の希望者登録制度（以下「講師希望者登録制度」という。）を設けており、同登録制度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。

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(2)ウのとおり採用している。

イ 講師希望者登録制度の登録有効期間は2年度間であるが、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こととされている。

ウ 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、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）が毎年度異なること、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こと、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ことなどの事情が存在するが、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、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、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。

(4) 本件各団体交渉申入れに至る経緯等

ア 補助参加人は、平成6年度から平成19年度まで（平成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、府公立学校の常勤講師等組合員について、次年度の任用を保障するよう申し入れていた。

平成13年度以降についてみると、補助参加人は、平成13年度から平成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、常勤講師等の組合員について、次年度の任用を保障すること（平成13年度及び平成15年度から平成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、常勤講師等組合員自らが希望を伝える場を設けることを加えて）につき文書で申入れを行っていた。

上記各年度の申入れは、いずれも補助参加人の執行委員が出席した上、府教委の教職員室教職員企画課（以下「教職員企画課」という。）の主査を通じて行われ、上記各年度の申入れに対し、上記主査は「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。」等と述べていた。

イ 補助参加人は、平成20年2月8日、府教委に対し、常勤講師等組合員23名について、平成20年度の任用を保障するよう文書で申入れを行った。上記組合員23名の職種別内訳は、常勤講師が21名、非常勤講師が9名、非常勤職員（教務事務補助員）が1名であった。

府教委は、同月26日、補助参加人と協議を行った。この席上、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、補助参加人は「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。」などと反論するという状況であった。

同月29日、補助参加人と府教委との間で協議が行われた。席上、府教委は平成20年度の任用スケジュール等を説明し、常勤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、最後に補助参加人が「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。」と宣言した。その後、同年3月7日、同月19日に、補助参加人と府教委との間で協議が行われ、補助参加人が任用を求めた23名の常勤講師等組合員のうち常勤講師組合員1名を除く22名が、平成20年度において、平成19年度の任用条件と同一又は同一に近い任用条件で任用されることとなった。

ウ 補助参加人は、平成21年2月4日、府教委に対し、常勤講師等組合員17名について、平成21年度の任用を保障するよう文書で申入れを行った。上記組合員17名の職種別内訳は、常勤講師が15名、非常勤講師が1名、任用されていない者が1名であった。

補助参加人は、同月27日、原告及び府教委に対し、団体交渉再申入書を提出した。その内容は、①原告及び府教委は、例年の労使慣行に反して任用・団交申入れを拒否する姿勢を示している、②原告及び府教委が、同団交申入れについて常勤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補助参加人は、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、同日、原告及び府教委と補助参加人が、上記申入れに関して窓口折衝を行ったが、原告及び府教委は「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。

同年3月6日、補助参加人と府教委との間で協議が行われ、その後、2回目の協議が行われたが、3回目の協議は行われることなく、平成21年度において、上記組合員17名全員が平成20年度の任用条件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、補助参加人は、平成21年3月24日、府庁舎前で「勝利集会」を行った（甲イC27、甲イD29の3）。

エ 補助参加人は、平成21年10月27日、原告及び府教委に対し、平成21年度の一般職の常勤職員のほか、常勤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（常勤講師等組合員の「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。

同年12月10日、原告と補助参加人との間で、上記団体交渉申入れに係る団体交渉が行われ、その中で、常勤講師等組合員の雇用について別途団体交渉を設定することの要求に関して、教職員企画課の課長補佐は、補助参加人に対し「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。

同日の団体交渉に先立ち、原告は、上記団体交渉申入れに係る補助参加人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ていた。その内容は上記口頭での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。

(5) 甲事件団交申入れ等

ア 補助参加人は、平成22年1月26日、原告及び府教委に対し、文書により、常勤講師等組合員18名について、平成22年度の任用の保障（雇用の継続）を求める旨を交渉事項として、甲事件団交申入れをした。

上記組合員18名の職種別内訳は、常勤講師が15名、常勤講師及び非常勤講師の兼務者が1名（X1）、非常勤講師が1名（X2）、学力向上支援員が1名（X3）であった（以下、常勤講師15名を除く3名を「甲事件労組法適用組合員」という。）。

イ 平成22年2月後半に入っても、原告及び府教委から補助参加人に対し甲事件団交申入れに対する返答がなく、補助参加人は、何度も府教委に対し返答するよう求めたが、そのたびに原告は、まだ、検討中である旨答えるのみであった。

ウ 府教委は、平成22年3月10日、補助参加人に対し、甲事件団交申入れに対して回答する旨伝え、教職員企画課の課長補佐らは、補助参加人の執行委員長、副執行委員長等に対し、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。

22.3.10回答書には、要旨、①常勤講師及び非常勤講師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、応ずることはできない旨、②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、府教委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いく旨が記載されていた。

エ 補助参加人の執行委員長、書記長を含む約20名の組合員らは、平成22年3月12日、原告及び府教委に対し、抗議及び団体交渉再申入書を提出するため、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、教職員企画課の課長補佐は、組合員らに対し「交渉はしません。」「お帰り下さい。」と述べるなどのやり取りがされ、その後、上記課長補佐に代わって、教職員人事課の課長補佐が組合員らの対応に当たり、組合員らは、同課長補佐に抗議及び団体交渉再申入書を手渡した。

抗議及び団体交渉再申入書の内容は、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、常勤講師等組合員の平成22年度の任用については平成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原告及び府教委が任用・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関わる最たるものであるから、労働組合の交渉事項たり得るものである、③それにもかかわらず、原告及び府教委が労組法や地公法に違反して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。

これに対し、教職員人事課の課長補佐は、抗議及び団体交渉再申入書を受け取る際、補助参加人役員に対し、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。

オ 平成22年4月、甲事件団交申入れに係る常勤講師等組合員18名のうち、1名(X3)が常勤講師に、1名(X1)が非常勤講師にそれぞれ任用されたほか、非常勤講師としての任用を辞退した1名(X2)を除く15名が、平成21年度の任用条件と同一又は同一に近い任用条件で任用された。

甲事件労組法適用組合員の常勤講師等への就任歴は、別表1のとおりであり、同人らが、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に就任したことはなかった。

(6) 甲事件の府労委、中労委における手続

ア 補助参加人は、平成22年6月1日、府労委に対し、甲事件救済命令の申立てをした(府労委平成22年(不)第29号)。補助参加人は、原告が甲事件団交申入れを拒否することは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する等と主張し、団交応諾、組合員に対する不利益取扱の禁止、陳謝文の掲示の救済命令を求めた。

府労委は、平成23年7月22日、甲事件救済命令の申立てのうち、常勤講師に係る申立てを却下し、その余の申立てをいずれも棄却する甲事件初審命令(甲2)を発し、同命令は、同月25日、補助参加人に交付された(弁論の全趣旨)。

イ 補助参加人は、甲事件初審命令を不服として、平成23年8月2日、中労委に対し、再審査の申立てをした(中労委平成23年(不再)第52号事件)。

中労委は、平成24年10月17日、甲事件初審命令を変更して、府労委が甲事件労組法適用組合員の平成22年度の任用の保障(雇用の継続)を交渉事項(以下「甲事件団交事項」という。)とする団体交渉の申入れに関して、救済命令の申立てを棄却した部分を取り消し(2項)、文書の手交を命ずる(3項)とともに、その余の再審査の申立てを棄却する(4項)旨の甲事件命令(甲1)をし、同命令は、同年11月30日、原告に交付された(弁論の全趣旨)。

ウ 原告は、甲事件命令が違法であると主張して、平成24年12月2

8日、当裁判所に対し、同命令の一部取消しを求める訴えを提起した（記録上明らかな事実）。

(7) 乙事件団交申入れ等

ア 補助参加人は、平成23年1月25日、原告及び府教委に対し、常勤講師等組合員15名について、平成23年度の任用の保障（雇用の継続）を求める旨を交渉事項として、乙事件団体交渉を申し入れた。

上記組合員15名の職種別内訳は、常勤講師が12名、非常勤講師が3名（X1、X4、X5）であった（以下、非常勤講師3名を「乙事件労組法適用組合員」といい、乙事件労組法適用組合員と甲事件労組法適用組合員とを一括して、「本件労組法適用組合員」ということがある。）。

イ 府教委は、平成23年2月8日、補助参加人に対し、乙事件団交申入れに関する回答書（以下「23.2.8回答書」という。）を提出した。その内容は、22.3.10回答書と同一のものであった。

その後、平成24年4月11日まで、乙事件団交申入れに係る団体交渉は行われていない。

ウ 平成23年4月、乙事件団交申入れに係る常勤講師等組合員15名のうち、3名（X1、X4、X5）が非常勤講師に任用されたほか、その余の組合員全員が平成22年度の任用条件と同一又は同一に近い任用条件で任用された。

乙事件労組法適用組合員の常勤講師等の就任歴は、別表2のとおりであり、同人らが、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に就任したことはなかった。

(8) 乙事件の府労委、中労委における手続

ア 補助参加人は、平成23年3月10日、府労委に対し、乙事件救済命令の申立てをした（府労委平成23年（不）第18号）。補助参加人は、原告が乙事件団交申入れを拒否することは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する等と主張し、団交応諾と陳謝文の掲示の救済命令を求めた。

府労委は、平成24年1月11日、乙事件救済命令の申立てのうち、常勤講師に係る申立てを却下し、その他の申立てを棄却する乙事件初審命令（甲4）をし、同命令は、同月12日、補助参加人に交付された（弁論の全趣旨）。

イ 補助参加人は、乙事件の初審命令を不服として、平成24年1月17日、中労委に対し、再審査の申立てをした（中労委平成24年（不再）第2号事件）。

中労委は、同年11月28日、乙事件初審命令を変更し、乙事件労組法適用組合員の平成23年度の任用の保障（雇用の継続）を交渉事項（以下「乙事件団交事項」といい、甲事件団交事項とを一括して「本件各団交事項」ということがある。）とする団体交渉の申入れに関し

て、救済命令の申立てを棄却した部分を取り消し（1項）、本件文書手交を命ずる（2項）旨の乙事件命令（甲3）をし、同命令は、同年12月17日、原告に交付された（弁論の全趣旨）。

ウ 原告は、乙事件命令が違法であると主張して、平成25年1月12日、当裁判所に対し、同命令の取消しを求める訴えを提起した（記録上明らかな事実）。

### 3 争点及び争点に関する当事者の主張の要旨

(1) 補助参加人は、本件労組法適用組合員に関する問題について、労組法7条の救済命令の申立人適格を有するか。

（原告の主張）

補助参加人は、労組法上の労働組合に当たらないから、本件労組法適用組合員に関する問題に限らず、およそ労組法7条の救済命令の申立人適格を有しない。

ア 混合組合である補助参加人の法的性格

いわゆる混合組合は、地公法上の職員団体又は労組法上の労働組合のいずれかの法的性格を単一的に有するものであり、地公法適用組合員と労組法適用組合員の量的割合等により、地公法上の職員団体又は労組法上の労働組合のいずれかに一元的に決定されるべきである（単一性格説・一元適用論）。

そして、補助参加人は、平成元年11月23日、地公法適用組合員である一般職の地方公務員によって地公法上の職員団体として結成されたところ、その後、労組法適用組合員が加入して混合組合となったとしても、現在に至るまで、地公法適用組合員が構成員及び役員の過半数を占めていると推測されるから、その法的性格が地公法上の職員団体であることに変わりない。したがって、補助参加人は、労組法上の労働組合に当たらないから、本件労組法適用組合員に関する問題に限らず、およそ同法7条の救済命令の申立人適格を有しない。

なお、補助参加人と登録を受けた職員団体としての「大阪教育合同労働組合」が別個の組織、団体であるとの補助参加人の主張は否認する。

混合組合の法的性格につき、単一性格説・一元適用論によるべきであるとする理由は次のとおりである。

(7) 現行法体系は、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合とを峻別し、それぞれ法的性格に応じて根拠法令を定め、それぞれの労働団体に付与される法律上の権能を定めている。また、地公法58条1項により労働法の適用が排除される職員が、憲法28条の勤労者として、労組法3条の労働者となることはなく、地公法上の不利益処分に対する救済制度と労組法上の不当労働行為救済制度とはその制度目的を異にしている。

以上の点からすれば、混合組合が地公法上の職員団体であると同

時に労組法上の労働組合であるとの二面的な法的性格を有するとの解釈（複合性格説・二元適用論）は、現行法体系上許容されないものである。

- (イ) 混合組合の法的性格は、地公法適用組合員と労組法適用組合員の量的割合あるいは役員構成等の質的な要素、設立趣旨や沿革、過去の当局との交渉経緯などにより明確に判断できる。

混合組合において地公法適用組合員が少数派となることは、地公法上の職員団体に多数の労組法適用組合員が加入したか、混合組合から多数の地公法適用組合員が脱退したことにより、労組法適用組合員が過半数を占めることとなるような極めて希有な事態である上、そのような場合でも、地公法適用組合員は、地公法により勤務条件に関する措置の要求をすることが否定されるものではない。

そもそも混合組合は、地公法上の職員団体又は労組法上の労働組合のいずれかの法的性格を単一的に有するから、当該混合団体の法的性格を判断する際に生ずる諸問題を回避するために、複合性格説・二元適用論によるべきとすることは本末転倒の議論である。

- (ウ) 結社の自由及び団結権の保護に関する条約（以下「ILO87号条約」という。）は、労働者の労働団体設立、加入の自由を要請するにとどまり、それ以上に、労働団体の組織形態いかにかわらず、労働者が設立、加入する全ての労働団体に、国内法の創設した特定の労働団体に付与される権利・利益（救済命令の申立人適格）を等しく付与することまで要請するものではない。そして、混合組合の労組法適用組合員は、上記条約により、既存の地公法上の職員団体に加入することも、労組法上の労働組合を設立しあるいは既存の労働組合に加入することも自由にできたところ、同組合員が地公法上の職員団体とされる混合組合に加入した場合には、当該職員団体に課せられた団結権、団体行動権の制約を受けることとなるのはやむを得ないことであり、当該混合組合が、直ちに労組法上の労働組合と同等の権利・利益を有することとなる法的根拠は全くない。

イ 補助参加人が登録された職員団体であることの公定力

補助参加人が地公法上の職員団体であることに加えて、補助参加人は、平成元年12月7日、地公法53条1項により、大阪府人事委員会から職員団体としての登録を受けている。

補助参加人が、その組織実態において混合組合となったのであれば、地公法53条4項の登録要件を欠くから、地公法上の職員団体としての登録を取り消されるべきところ、上記の登録は行政処分であって公定力を有するから、原告及び府教委は登録が取り消されるまで、補助参加人を地公法上の職員団体として取り扱わざるを得ない。したがって、補助参加人は、原告及び府教委との関係で、地公法上の職員団体としての登録の公定力が及ぶことにより、地公法上の職員団体として

取り扱われる法的地位を有するのであり、この点からも補助参加人が労組法上の労働組合となる余地はない。

(被告の主張)

補助参加人は、本件労組法適用組合員に関する問題について、労働組合として、労組法7条各号の別を問わず、救済命令の申立人適格を有する。

ア 混合組合である補助参加人の法的性格

混合組合である補助参加人は、地公法上の職員団体及び労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有し、労組法適用組合員に関する問題については、労働組合として、労組法上の権利を行使することができ、労組法7条各号の別を問わず、救済命令の申立人適格を有するものと解するのが相当である(複合性格説・二元適用論)。その理由は次のとおりである。

(イ) 混合組合の法的性格については、憲法28条、ILO87号条約等の国際条約、同条約の批准に伴う国内法の改正、整備の趣旨を損なうことのない解釈が行われる必要がある。

複合性格説・二元適用論によれば、労働組合選択、加入の自由を行使して、混合組合に加入した労組法適用組合員は、自らの労働条件について、当該混合組合を通じて、労組法上の使用者に対する団体交渉を行うことができ、不当労働行為救済制度が趣旨とする労働者の団結権、団体交渉権及び労働組合選択の自由の保障を享受することができる。

混合組合は、代表される組合員に対する適用法規に応じて活動できるところ、そのことにより、当該混合組合に加入している一般職の地方公務員に対して労組法が適用されることにはならないから、法の適用に混乱が生ずるような事態は起こり得ない。

(ロ) 混合組合の法的性格について単一性格説・一元適用論によると、労組法適用組合員は、労働組合加入の自由が保障されているにもかかわらず、当該混合組合を通じて、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ことができないこととなり、不当労働行為救済制度の趣旨である労働者の団結権、団体交渉権及び労働組合選択の自由の保障の観点からみて、妥当ではない。

また、組合員の量的割合の変動により、当該混合組合の法的性格が変動することとなり、組合員に不測の不利益を被らせるおそれがある。特に、補助参加人においては、年度により、地公法が適用される常勤講師と労組法が適用される非常勤講師らとの間で組合員の職種が変動することがあり、当該組合員が団結権及び団体交渉権を享受するためには、職種が変動するたびに加入する労働団体を変更しなければならないこととなる。さらに、地公法適用組合員と労組法適用組合員がほぼ同数であるような境界例においては、当該混合

組合が地公法上の職員団体又は労組法上の労働組合のいずれとも判断できない場合がある。このような場合に、役員構成等の質的な要素、設立趣旨や沿革、過去の当局との交渉経緯などは適切な基準たり得ない。

加えて、混合組合において地公法適用組合員が少数派となった場合、同組合員は、地公法上も労組法上も全く保護されないという不都合が生じる。

(ウ) 労組法が適用される特別職の地方公務員が、当該地方公共団体において地公法が適用される一般職の地方公務員により既に結成されている地公法上の職員団体に加入することは自然なことであり、他方で、特別職の地方公務員が単独で労働組合を結成し、これを維持することは現実的に困難である。したがって、特別職の地方公務員が労働組合加入の自由という権利を行使して、地公法上の職員団体に加入したことにより、団結権及び団体交渉権が制約されることとなってもやむを得ないとするのは、特別職の地方公務員の権利を軽視するものである。

イ 補助参加人が登録を受けた職員団体であることの公定力

地公法上の職員団体としての登録が行政処分であって公定力を有するとしても、それは、処分行政庁が上記登録を取り消さない限り、当該職員団体が地公法上の職員団体であることを否定できなくする効力を有するにとどまり、当該職員団体が地公法上の職員団体としての資格以外に、労組法上の労働組合としての法的性格を有することを主張できないとの効力を有するものではない。したがって、補助参加人が、登録を受けた職員団体であるとしても、労組法上の労働組合として、同法7条の救済命令の申立人適格が認められないこととなるものではない。

(補助参加人の主張)

混合組合である補助参加人と、平成元年12月7日に地公法53条1項により大阪府人事委員会の登録を受けた職員団体としての大阪教育合同組合とは別個の組織、団体というべきであり、原告が、本件各救済命令の申立人を上記の登録を受けた職員団体としての「大阪教育合同労働組合」と主張するのであれば、それは誤りである。

もっとも、混合組合である補助参加人と登録を受けた職員団体としての「大阪教育合同労働組合」は、その組織運営において一体的なものであるから、補助参加人が、地公法上の職員団体及び労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有するとみることもできることは被告の主張と同旨である。

(2) 原告が本件各団交申入れを拒否したことが、正当な理由のない団体交渉拒否(労組法7条2号)に当たるか。

(原告の主張)

原告が本件各団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否（労組法7条2号）に当たらない。その理由は次のとおりである。

ア 本件各団交事項が義務的団交事項に当たらないこと

(7) 非常勤講師らの任用は期限付きであり、その任用期間が満了した場合には当然に退職するものとされている。また、非常勤講師らが、次年度において任用される場合があるとしても、その任用行為の法的性質は従前の任用の更新ではなく、常に新規の任用である。

そして、新規の任用に関する事項は義務的団交事項に当たらないとされているところ、本件各団交事項は、本件労組法適用組合員である非常勤講師らの新規の任用を求めるものであるから、義務的団交事項には当たらない。また、本件労組法適用組合員である非常勤講師らにつき、次年度において新規の任用が約束されていた等の特段の事情もないから、この点からも、本件各団交事項は義務的団交事項には当たらない。

(8) 本件各団交事項は、非常勤講師らの任用の実態からみても義務的団交事項に当たらない。すなわち、本件労組法適用組合員の常勤講師等の就任歴には任用職種等の変動がある上、看過できない任用期間の空白がある組合員もおり、継続した勤務の実績があったとは評価できないものであった。また、常勤講師等の任用は、任用事由の発生に基づくものであり、任用条件は発生した任用事由によって既に決定されているから、当該任用条件と講師希望者登録制度の登録者が当初希望した任用条件が合致するかは結果論にすぎず、本件労組法適用組合員を含む非常勤講師が、任用条件より任用の継続を優先したとの事情はない。そして、原告が、講師希望者登録制度に登録の自動更新の仕組みを取り入れたのは、府教委及び登録希望者の登録の負担軽減及び事務効率向上のためであって、非常勤講師らの任用の継続を図るためではなかった。

イ 本件各団交事項が管理運営事項（地公法55条3項）に該当すること

特定の者を特定の地方公務員に任用することは、任命権者が自らの権限と責任において執行すべき事項であり、地方公共団体と職員団体との交渉の対象とすることができない管理運営事項（地公法55条3項）に当たるところ、そのことは当該地方公務員が一般職であるか特別職により異なるものではない。

本件各団交事項は、職員団体である補助参加人が、任命権者である府教委に対し、非常勤講師らに係る任用の保障（雇用の継続）を求めるものであり、管理運営事項に当たるから、原告と補助参加人との交渉の対象とすることができない。

ウ 原告が本件各団交事項について本件各団交申入れに応ずることが、常勤講師等の任用手続の公正性・平等性確保及び講師希望者登録制度

に対する登録者その他の第三者の信頼確保を害すること

非常勤講師の任用等に関しては、非常勤講師取扱要綱等が定められるほか、講師希望者登録制度が設けられており、学力向上支援員の任用等に関しては、学力向上支援員取扱要綱が定められているところ、上記任用手続は、部外者のあっせんや口利き等その他の不明瞭な働きかけを排除した公正かつ平等なものと認識されている。そして、原告が、管理運営事項に当たる本件各団交事項について本件各団交申入れに応ずること自体許されないことである上、本件各団交申入れに応ずることが、常勤講師等の任用手続の公正性・平等性確保及び講師希望者登録制度に対する登録者その他の第三者の信頼確保を害する可能性がある。

原告と補助参加人との間で、平成13年度から平成21年度まで行われたのは、常勤講師等組合員の次年度の任用保障（雇用の継続）に関して、上記組合員の「希望を伝える場」にすぎず、団体交渉ではなかった。このことは、上記「希望を伝える場」の開催について補助参加人から原告に交付された文書が団体交渉申入書ではなく、上記「希望を伝える場」への出席者が、原告と補助参加人との間の地公法上の交渉とは異なっており、そのことについて補助参加人から異議が述べられることはなかったことから明らかである。原告は、平成21年度まで補助参加人の要望に応じて「希望を伝える場」を開催したが、常勤講師等の任用手続の公正性・平等性確保及び講師希望者登録制度に対する登録者その他の第三者の信頼確保を害する可能性があり、適切ではなかったと判断し、それ以降の本件各団交申入れには応じないこととしたものである。

（被告及び補助参加人の主張）

原告が本件各団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否（労組法7条2号）に当たる。

ア 本件各団交事項が義務的団交事項に当たること

(ア) 学力向上支援員についてみると、学力向上支援員取扱要綱には、更新を予定する規定があるので、学力向上支援員の任用の保障（雇用の継続）を求める旨の交渉事項は義務的団交事項に当たる。

また、非常勤講師についてみると、非常勤講師取扱要綱には更新に関する規定はないものの、非常勤講師取扱要領、特別嘱託員取扱要綱又は教育専門員取扱要綱によれば、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につき更新を予定する規定があり、上記以外の非常勤講師についても更新を予定していないと断ずることはできない。加えて、非常勤講師について、法令上、任期満了後の更新（雇用の継続）に関する規制がなく、任命権者の裁量に委ねられていると解することができるから、労働条件等に関する事項として団体交渉に委ねても差し支えないというべきである。

したがって、非常勤講師の任用の保障（雇用の継続）を求める旨の交渉事項も義務的団交事項に属すると解するのが相当である。

- (イ) 本件各団交事項が義務的団交事項に当たると解することは、非常勤講師らの任用の実態にも沿うものである。すなわち、非常勤講師らについては、原告が公立学校等における教育体制を維持するためには、常勤講師及び非常勤講師を恒常的に教育組織に組み込む必要があるという実情の下で、補助参加人が申し入れた団体交渉に係る常勤講師等の組合員は、そのほとんどが繰り返し任用され、継続して勤務していたこと、本件労組法適用組合員も、長い者については31年間にわたり常勤講師等に繰り返し任用され、会計年度を超えて継続して勤務しているところ、同組合員は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、任用条件より任用の継続を優先したこと、原告も、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り、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いたことなどの事情に照らせば、非常勤講師らの任用の実態は、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中での任用条件（職種、校種、勤務地等）の変更又は前年度の継続であったといえる。

そして、上記任用の実態に鑑みれば、本件労組法適用組合員は、法的地位が一定ではないものの、任用が繰り返し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り、引き続き継続して勤務できるか否かは、同人らの労働条件に決定的な影響を与えるものであったから、本件各団交事項は義務的団交事項であるというべきである。

- イ 本件各団交事項は管理運営事項（地公法55条3項）に当たらないこと

特別職の地方公務員である非常勤講師らには労組法が適用されるのであり、非常勤講師らに地公法55条3項が適用されることはない。仮に、本件各団交事項が管理運営事項に当たるとしても、同事項は非常勤講師らの労働条件に決定的な影響を与えるものであるから、原告は、団体交渉に応ずべき義務を負うとの結論は異なる。

- ウ 原告が本件各団交事項について本件各団交申入れに応ずることが、常勤講師等の任用手続の公正性・平等性確保及び講師希望者登録制度に対する登録者その他の第三者の信頼確保を害するものではないこと
- 原告は、常勤講師及び非常勤講師につき、講師希望者登録制度を用い、学校長等の内申に基づいて任用する枠組みを採用しており、本件各団交事項は、本件労組法適用組合員が、次年度において引き続き継続して雇用されること及びその場合の労働条件（職種、校種、勤務地等）について協議することを求めるものにすぎない。そして、本件各団交事項について本件各団交申入れを受けた原告は、団体交渉におい

て誠実な対応をすれば足り、補助参加人の要求を受け入れて妥結する義務までは負っているわけではないから、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、常勤講師等の任用手続の公正性・平等性確保及び同制度に対する登録者その他の第三者の信頼確保を害することはない。

現に、原告と補助参加人は、平成13年度から平成21年度まで、常勤講師等組合員に係る次年度の任用の保障（雇用の継続）に関して団体交渉を行っていたところ、その団体交渉において、常勤講師等の任用手続の公正性・平等性確保及び同制度に対する登録者その他の第三者の信頼確保が害されたことはなかった。加えて、本件各団交申入れまでに補助参加人以外の労働組合から、本件各団交事項と同趣旨を交渉事項とする団交申入れを受けたといった事情もなかった。

### 第3 当裁判所の判断

1 争点(1)（補助参加人は、本件労組法適用組合員に関する問題について、労組法7条の救済命令の申立人適格を有するか。）について

(1) 前記前提事実(1)に証拠（甲5ないし9，14，丙1）及び弁論の全趣旨を総合すれば、補助参加人は、平成元年11月23日、教職員等を中心に結成され、同年12月7日、地公法53条1項により、大阪府人事委員会から職員団体としての登録を受けた団体であるところ、現在、地公法適用組合員と労組法適用組合員により構成される混合組合であるとの組織実態があり、その組合員数は、平成23年3月25日時点で約330名、同年9月14日時点で約311名であることが認められる。

なお、補助参加人は、混合組合である補助参加人と、地公法上の職員団体としての登録を受けた「大阪教育合同労働組合」とは別個の組織、団体である旨を主張するが、組織、団体としての個別性、独立性を認めるに足りる証拠はなく、この主張は、被告と同様、混合組合としての補助参加人の二面的な法的性格をいうものにすぎないというべきである。

(2) 労組法7条の不当労働行為救済命令の申立人適格を有する労働団体は、労組法上の労働組合に限られるところ（労組法5条1項）、労組法上の労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体をいう（同法2条）。

ところで、証拠（甲15，17）によれば、ILO87号条約の批准に伴い、昭和40年8月、地方公営企業等の労働関係に関する法律の一部を改正する法律（昭和40年法律第70号）及び地公法の一部を改正する法律（昭和40年法律第71号）が公布施行され、職員でなければ職員の労働組合の組合員又は役員となることができないとの規定や、職員団体の構成員は当該地方公共団体の職員でなければならないとの規定が削除されたとの経緯が認められる。加えて、地公法は、登録された職員団体となる場合を除き、職員団体の構成員を地公法が適用される一般

職の地方公務員に限定する旨の規定を置いておらず、地公法及び労組法は、一般職の地方公務員が労働団体に加入することを制限する旨の規定を置いていないことからすれば、現行法は、混合組合の存在を許容しているものと解することができる。

そして、混合組合が地公法適用組合員と労組法適用組合員とにより構成されているとの組織実態があることに鑑みれば、混合組合は、代表される組合員に対し適用される法律の区別に従い、地公法の職員団体及び労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有すると解するのが自然かつ合理的である（複合性格説・二元適用論）。

憲法28条は、労働者の団結権及び団体交渉権を保障するところ、これを受けた労組法7条の不当労働行為救済制度は、労働者の上記権利を具体的かつ実質的に保障するものである。この点、地方公務員も一般職、特別職の別に関わらず、憲法28条にいう「勤労者」であることに変わりはなく、かかる地方公務員等によって組織された混合組合も、その構成員の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的とする団体である点において、実質的には労働組合としての性格を有するのであり、ただ、一般職の地方公務員については、その職務の性質に鑑み、例外として労組法の適用が排除されているにすぎない。複合性格説・二元適用論によれば、混合組合に加入した労組法適用組合員は、自らの労働条件について、当該混合組合を通じて、労組法上の使用者に対する団体交渉を行うことができることになるのであり、このように解することは、憲法28条や労組法7条の不当労働行為救済制度の趣旨にも合致するものといえる。

- (3) これに対し、原告は、単一性格説・一元適用論によるべき理由として、現行法体系が、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合とを峻別し、それぞれの法的性格に応じて根拠法令を定め、それぞれの労働団体に付与される法律上の権能を定めていることなどからすれば、複合性格説・二元適用論は、現行法体系上許容されないものであると主張する。

確かに、現行法上、一般職の地方公務員は、その地位や職務の特殊性から労働関係について地公法の適用を受け、労組法の適用が除外されており（地公法4条、58条1項）、給与等の勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体は、地公法上の職員団体であること（同法52条）、当該職員団体が地方公共団体当局と交渉を行うためには、職員団体としての登録を受け（同法53条）、予備交渉を行う必要があるなどの手続的な制約が設けられており、当局と締結できるのは書面による協定（同法55条）であるとされている一方で、特別職の地方公務員は、労働関係について労組法の適用を受け（地公法4条2項）、労働条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体は労組法上の労働組合であること（労組法2条、5条）、当該労働組合が使用者と団体交渉をするための手続的な制約は、地公法上の職員団体の交渉と比較して少なく、使

用者と締結できるのは労働協約（同法14条）であることなど、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合とを区別し、それぞれの法的性格に応じた根拠法令を定め、それぞれの労働団体に付与される法律上の権能を定めていることは指摘のとおりであり、単一性格説・一元適用論が、混合組合に関し生ずる問題への具体的対処における混乱を回避するため、当該混合組合を地公法上の職員団体か労組法上の労働組合のいずれかに割り振り、明快で一義的な判断を指向しようとする点は必ずしも了解できないものではない。

しかし、現行法体系が混合組合の存在を許容しているものと解されることは前記のとおりであり、混合組合が、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合のいずれかの法的性格を単一的に有するとの前提自体が存在するか疑問がある上、混合組合の法的性格を地公法上の職員団体と労組法上の労働組合のいずれかに一元的に決定すべき実際上の必要性があるかについてもなお疑問があるといわざるを得ない。すなわち、複合性格説・二元適用論によるとしても、当該混合組合は、地公法適用組合員に関する問題については、職員団体としての法的性質に基づき、地公法上の権利を行使することができるとともに、労組法適用組合員に関する問題については、労働組合としての法的性格に基づき、労組法上の権利を行使することができるにとどまるのであって、それ以上に、当該混合組合が、地公法適用組合員に関する問題について、労働組合としての法的性格に基づき、労組法上の権利を行使することや、労組法適用組合員に関する問題について、職員団体としての法的性格に基づき、地公法上の権利を行使することまでを直ちに許容するものではなく、こうした問題を峻別することも可能であるというべきであるから、法の適用に混乱を生ずるような事態は考え難いものというべきである。

したがって、混合組合の地公法上の職員団体と労組法上の労働組合との間に法規制上の区別が存在することから、複合性格説・二元適用論が現行法体系上許容されないことにはならないというべきであるから、上記の点に関する原告の主張は、採用することができない。

- (4) 原告が主張する単一性格説・一元適用論による場合には、組合員の量的割合の変動により、当該混合組合の法的性格が変動することとなり、加入している組合員に不測の不利益を被らせるおそれがあること、地公法適用組合員と労組法適用組合員がほぼ同数であるような境界例においては、当該混合組合が地公法上の職員団体又は労組法上の労働組合のいずれとも判断できない場合があり得ることなど、理論上ないし実際上の問題点が存在することや、混合組合において地公法適用組合員が少数派となった場合、当該混合組合の法的性格が労働組合と判断される結果、地公法適用組合員は、当該混合組合を通じて交渉（地公法55条）を行うことができないこととなり、不利益取扱の禁止（地公法56条）など、地公法上の保護を受けられないのみならず、地公法58条1項により労

組法の適用が排除される結果、労組法上も全く保護されないという不都合が生じることは否定できない。

これに対し、原告は、単一性格説・一元適用論によっても、混合組合の法的性格が、地公法適用組合員と労組法適用組合員の量的割合あるいは役員構成等の質的な要素、設立趣旨や沿革、過去の当局との交渉経緯などにより明確に判断できる旨主張するが、そうした判断要素が組合員の量的割合や役員構成といった容易に変動することの予想される要素を含むことからすれば、これらの要素が安定的かつ適切な基準となるかにはなお疑問がある上、上記のとおり理論上ないし実際上の問題点が存在すること自体を否定できるものではない。また、原告は、混合組合において地公法適用組合員が少数派となることは、極めて希有な事態である上、そのような場合でも、地公法適用組合員は、地公法により勤務条件に関する措置の要求をすることが否定されるものではないなどと主張するが、そうした事態における個別的な対応が可能であるとしても、地公法適用組合員が自らの所属する労働団体を通じた交渉を行うとの団結権及び団体交渉権の保障に欠くに至ることは否定できないのであるから、この点に関する原告の主張は、採用することができない。

- (5) また、原告が主張する単一性格説・一元適用論によると、当該混合組合の法的性格が地公法上の職員団体と判断される場合には、労組法適用組合員が、当該混合組合を通じて、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ことができないこととなり、不当労働行為救済制度の趣旨である労働者の団結権及び団体交渉権の保障という観点からみて、極めて不当な結果となる。

これに対し、原告は、ILO 87号条約は、労働者の労働団体設立、加入の自由を要請するにとどまり、それ以上に、労働団体の組織形態いかににかかわらず、労働者が設立、加入する全ての労働団体に、国内法の創設した特定の労働団体に付与される権利・利益（救済命令の申立人適格）を等しく付与することまで要請するものではなく、混合組合の労組法適用組合員は、既存の地公法上の職員団体に加入することも、労組法上の労働組合を自ら設立し、あるいは既存の労働組合に加入することも自由にできるところ、同組合員が地公法上の職員団体とされる混合組合に加入した場合には、当該職員団体に課せられた団結権及び団体行動権の制約を受けることとなるのはやむを得ないと主張する。

しかし、ILO 87条約は、労働者の労働団体設立、加入の自由を要請するところ、上記の労働者の権利を実質化するために、労働者が設立、加入した労働団体がその法的性格に関わりなく団結権及び団体行動権を保障されることも要請するものと解される。また、証拠（甲15）によれば、労組法適用組合員である特別職の地方公務員が、当該地方公共団体において地公法が適用される一般職の地方公務員により既に結成されている地公法上の職員団体に加入することは自然なことであり、他方で、

特別職の地方公務員が単独で労働組合を結成し、これを維持することは現実的に困難であるという実情があることが認められるのであり、この点に鑑みれば、混合組合の労組法適用組合員である特別職の地方公務員が、労働組合加入の自由という権利を行使して、地公法上の職員団体に加入したことにより、団結権及び団体交渉権が制約されることとなってもやむを得ないなどとする原告の主張は、特別職の地方公務員の権利を軽視するものといわざるを得ない。

なお、混合組合の法的性格につき、単一性格説・一元適用論によりつつ、上記の問題点に対応するために、混合組合の労組法適用組合員につき、労組法7条1号及び4号が規定する組合員個人への不利益取扱いに限定して、当該混合組合の救済命令の申立人適格を認める見解もある。しかし、この見解は、基礎にある単一性格説・一元適用論との理論的整合性に問題がある上、労組法7条1号及び4号と同条2号及び3号とが、不当労働行為として異質なものと解するものであって、形式的な首尾一貫性を欠くことは否定できない上、組合員である労働者を解雇するなどの不利益取扱いが同時にその労働組合の運営に対する支配介入となる場合に、労組法7条1号及び3号が並列的に適用されるべきであるにもかかわらず、混合組合においては、同条3号に基づく救済命令の申立人適格が認められないこととなるなどの理論上の問題点がある。そもそも、労組法7条の不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体交渉権を具体的かつ実質的に保障するものであり、同条1号ないし4号を峻別することなく相互補完的に活用することで、事案の内容に応じた構成と救済を図ることが期待されていることから、混合組合の労組法適用組合員につき、同条1号及び4号が規定する組合員個人への不利益取扱いに限定して、当該混合組合の救済命令の申立人適格を認める必然性はないというべきである。したがって、上記のような見解も採用することができない。

- (6) 以上の検討によれば、混合組合の法的性格については、複合性格説・二元適用論によるべきであり、混合組合である補助参加人は、地公法上の職員団体及び労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有し、労組法適用組合員に関する問題については、労働組合として、労組法上の権利を行使することができるというべきであるから、労組法7条各号の別を問わず、救済命令の申立人適格を有するものと解するのが相当である。
- (7) なお、原告は、補助参加人が地公法上の職員団体として登録を受けており、職員団体としての登録は行政処分であって公定力を有するから、原告及び府教委は登録が取り消されるまで、補助参加人を地公法上の職員団体として取り扱わざるを得ない結果、補助参加人は、原告及び府教委との関係では地公法上の職員団体として取り扱われる法的地位を有するから、労組法上の労働組合となる余地はないとも主張する。しかし、

この点に関する原告の主張は、混合組合の法的性格につき単一性格説・一元適用説によることを前提とするものであって、その前提自体が採用できないことは上記説示のとおりである。また、職員団体としての登録が行政処分であって公定力を有するとしても、ここにいう公定力の効力は、処分行政庁が上記登録を取り消さない限り、何人も当該職員団体が地公法上の職員団体であることを否定できないことにとどまり、混合組合の法的性格につき複合性格説・二元適用論によることで、当該職員団体がその実態において混合組合であることから地公法上の職員団体と労組法上の労働組合としての二面的な法的性格を有することを主張することが制約されるものではないというべきである。したがって、この点に関する原告の主張は、採用することができない。

2 争点(2) (原告が本件各団交申入れを拒否したことが、正当な理由のない団体交渉拒否(労組法7条2号)に当たるか。)について

(1) 補助参加人が、本件労組法適用組合員に関する問題について、労組法7条の救済命令の申立人適格を有することは争点(1)における説示のとおりであるところ、原告が、補助参加人の本件各団交申入れを拒否したこと及びその経緯は、前記前提事実(5)及び(7)のとおりである。

(2) そこで、原告が本件各団交申入れを拒否したことが、正当な理由のない団体交渉拒否(労組法7条2号)に当たるかを判断するに際し、まず、本件各団交事項が義務的団交事項に当たるか否かを検討する。

憲法28条は労働者の団結権及び団体交渉権を保障し、これを受けて労組法7条2号は使用者の正当な理由のない団交拒否を不当労働行為として禁止している。この点、団体交渉は、労働者の団体がその団結権を背景として、その構成員の勤務条件について、労使対等の立場に立って自主的に交渉することをその本質とするものであり(労組法1条参照)、上記憲法及び労組法の規定による団体交渉権の保障も、このような団体交渉を保障することを目的としたものと解される。かかる団体交渉権保障の目的に照らすと、使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務付けられている事項(義務的団交事項)とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の勤務条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解される。

これを本件についてみると、前記前提事実(3)によれば、府教委は、府公立学校において、講師希望者登録制度を設けており、同登録制度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ところ、府教委においては、一般職の教諭(正規任用教員)の定数を確保できず、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り、原告としては、府公立学

校における教育制度を維持するために、常勤講師及び非常勤講師が不可欠の存在であるとみていたことが認められる。そのことは、原告が、講師希望者登録制度の登録有効期間は2年度間であるが、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の規定を設けており、同規定が、登録希望者の継続的な雇用を目的とするものと推認されることから裏付けられる。

また、前記前提事実(2)によれば、学力向上支援員については、学力向上支援員取扱要領上、任用の更新に関する規定が存在し、非常勤講師については、非常勤講師取扱要綱上、任用の更新に関する規定は存在しないものの、その一方で、任用の更新を否定する規定も存在しておらず、非常勤講師のうち、若年特別嘱託員、非常勤特別嘱託員及び教育専門員については特別嘱託員取扱要綱又は教育専門員取扱要綱により、任用の更新を予定する規定が存在することからすれば、その他の非常勤講師についても、任命権者である府教委の裁量による任用の更新が予定されていたと解する余地がある。

そして、前記認定事実(4)、(5)及び(7)によれば、補助参加人は、平成6年度以降(平成12年度を除く。)の各年度において、常勤講師等組合員について、次年度の任用を保障するよう申し入れており、平成19年度から平成22年度までの間に、次年度の任用を保障するよう申し入れた組合員については、その職種を問わずほぼ全員が前年度の任用条件と同一又は同一に近い任用条件で任用され、継続して勤務していること、本件労組法適用組合員の常勤講師等への就任歴は、別表1及び2のとおりであるところ、同組合員らは、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、常勤講師等として繰り返し任用され、途中で若干の中断期間がある組合員もいるものの、会計年度を超えて継続して勤務していることがそれぞれ認められる。

このことに加えて、前記前提事実(3)によれば、常勤講師及び非常勤講師の任用については、各府立学校及び各市町村教委において生じる任用事由及び講師希望者登録者が希望する任用条件が毎年度変動する等の事情があることから、登録者が複数回にわたって任用される場合、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、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ったことが認められることに照らせば、本件労組法適用組合員である講師希望者登録者も、そのことを十分に認識した上で、任用職種等の任用条件よりも任用の継続を優先していたとの意思を有していたと推認するのが合理的である。

以上によれば、本件労組法適用組合員である非常勤講師の任用の実態は、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中での任用条件(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こと

ができる。そうすると、非常勤講師又は学力向上支援員である本件労組法適用組合員の次年度の任用の保障（雇用の継続）との本件各団交事項は、任用の継続を前提とする勤務条件の変更又は継続を求めるものと解されるから、団体交渉を申し入れた労働者の団体である補助参加人の構成員たる本件労組法労働者の勤務条件その他の待遇に関するものであって、使用者である原告において処分可能なものといえるから、義務的団交事項に当たるといふべきである。

これに対し、原告は、①非常勤講師らの任用行為の法的性質は従前の任用の更新ではなく、常に新規の任用であるから、本件各団交事項は、義務的団交事項には当たらない。②本件労組法適用組合員である非常勤講師らにつき、次年度において新規の任用が約束されていた等の特段の事情もないから、この点からも、本件各団交事項は義務的団交事項には当たらない。③本件各団交事項は、非常勤講師らの任用の実態からみても義務的団交事項に当たらないなどと主張する。しかし、前記認定事実(3)によれば、非常勤講師の任用の実態は、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中での任用条件（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ことができることは上記のとおりであり、このことを覆すに足りる的確な証拠は存在しないから、この点に関する原告の主張は、そうした実態を捨象して、任用行為の形式的な性質論を強調するものであって、いずれも採用することができない。

したがって、本件各団交事項は義務的団交事項に当たるといふべきである。

- (3) 原告は、本件各団交事項が管理運営事項（地公法55条3項）に該当すると主張する。

しかし、本件労組法適用組合員である非常勤講師の任用の実態が、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中での任用条件（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でき、本件各団交事項は、任用の継続を前提とする勤務条件の変更又は継続を求めるものと解されることは上記説示のとおりであるから、それ自体が直ちに管理運営事項に当たるといふことができないといふべきであり、この点に関する原告の主張は、採用することができない。

また、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができないとの地公法55条3項の規制は、混合組合において、労組法適用組合員である特別職の地方公務員に関する部分にも及ぶと解されるが、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項であっても職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることができると解されるどころ、上記のとおりの本件労組法適用組合員である非常勤講師の任用の実態及び本件各団交事項の趣旨によれば、本件各団交事項は、原告に現に任用されている本件労組法適用組合員である非常勤講師らの勤務条件に関する事項であって、同組合員の勤務条件に重大な

影響を及ぼすものということができる。したがって、本件各団交事項に地公法55条3項の規制が及ぶことはないというべきであるから、この点からも原告の主張は採用することができない。

- (4) 原告は、原告が本件各団交事項について本件各団交申入れに応ずることが、常勤講師等の任用手続の公正性・平等性確保及び講師希望者登録制度に対する登録者その他の第三者の信頼確保を害するとも主張する。

しかし、前記認定事実(3)によれば、原告は、常勤講師及び非常勤講師につき、講師希望者登録制度を用い、学校長等の内申に基づいて任用し、学力向上支援員については、市町村教委の内申に基づいて採用するとの枠組みを採用していることが認められるところ、そのような常勤講師らの任用の枠組みに照らせば、本件各団交事項は、本件労組法適用組合員が、次年度において引き続き継続して雇用されること及びその場合の労働条件（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って、それ以上に、原告の任用行為に介入することを求めるものとは解されない。したがって、原告も、団体交渉において誠実な対応をすれば足り、補助参加人の要求を受け入れて妥結する義務（任用することを保障すべき義務）までは負っているわけではないから、原告が、本件各団交事項について本件各団交申入れに応ずること自体により、常勤講師等の任用手続の公正性・平等性確保及び同制度に対する登録者その他の第三者の信頼確保を害することはないというべきである。

また、前記認定事実(4)によれば、補助参加人は、遅くとも平成13年度から平成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、常勤講師等の組合員について、次年度の任用を保障するよう文書で申入れを行っていたことが認められるところ、証拠（甲イC10の1及び2、C11ないし19、21ないし25、35、36、45、甲イD12ないし22、32の1及び2、D33、甲イE1、2、甲ロD27、丙1）によれば、上記各年度の申入れ後、各年度において前年度の2月から3月までに、府教委と補助参加人との間で通例3回の団体交渉が行われており、府教委は、補助参加人に対し、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、常勤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ことが認められる。そして、前記認定事実(4)によれば、補助参加人は、平成20年2月8日、府教委に対し、常勤講師等組合員23名について、同年度の任用を保障するよう文書で申入れを行ったこと、府教委は、同月26日、補助参加人と協議を行ったこと、この席上、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、補助参加人は「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。」などと反論するという状況であったこと、同月29日、補助参加人と府教委との間で協議が行われ、席上、府教委は平成20年度の任用スケジュール等を説明し、常勤講師等組合員は要望を述べるなどした後、質疑応答が行われるなどしたこと、その後、同年3月7日、同月19日に、補助参加人と府教委との間で協議が行われたこと、補助参加人は、平成21年2月4日、府教委に対し、常勤講師等組合員17名について、平成21年度の任用を保障するよう文書で申入れを行ったこと、補助参加人は、同月27日、原告及び府教委に対し、「団体交渉再申入書」を提出したこと、同日、原告及び府教委と補助参加人が、上記申入れに関して窓口折衝を行ったが、原告及び府教委は「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。受けるるか受けないか言えない。」「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。」などと述べたこと、同年3月6日、補助参加人と府教委との間で協議が行われ、その後、2回目の協議が行われたが、3回目の協議は行われることはなかったことがそれぞれ認められるところ、上記の経緯が平成13年度から平成19年度までの各年度において、補助参加人と府教委との間で行われた団体交渉と類似すること、上記の協議の中で、補助参加人が求めた交渉事項は、本件各団交事項と同旨のものである常勤講師等組合員に係る次年度の任用の保障（雇用の継続）という義務的団交事項であったことが認められることからすれば、原告と補助参加人との間で、平成20年度及び平成21年度に行われた協議も、その実質において団体交渉であったと認められる。

このように、原告と補助参加人は、平成13年度から平成21年度まで、常勤講師等組合員に係る次年度の任用の保障（雇用の継続）に関して団体交渉を行ったことが認められるところ、その団体交渉において、常勤講師等の任用手続の公正性・平等性確保及び同制度に対する登録者その他の第三者の信頼確保が害されたことを認めるに足りる証拠はなく、本件各団交申入れまでに、補助参加人以外の労働組合から、本件各団交事項と同趣旨を交渉事項とする団交申入れを受けたと認めるに足りる証拠もない。

これに対し、原告は、原告と補助参加人との間で、平成13年度から平成21年度まで行われたのは、常勤講師等組合員の次年度の任用保障（雇用の継続）に関して、当該組合員の「希望を伝える場」にすぎず、団体交渉ではなかったところ、このことは、上記「希望を伝える場」の開催について補助参加人から原告に交付された文書が団体交渉申入書ではないこと、上記「希望を伝える場」への出席者が、原告と補助参加人との間の地公法上の交渉とは異なっており、そのことについて補助参加

人から異議が述べられることはなかったことから明らかであると主張し、これに沿う証拠（甲21の1ないし7，甲イC13ないし19，甲イD2，3）もある。しかし、労働者と使用者との間で行われた協議が団体交渉に当たるか否かは、手続等の形式的な側面のみならず、協議内容等の実質的な側面を踏まえた検討がされるべきところ、原告と補助参加人との間で、平成13年度から平成21年度まで行われた協議が、常勤講師等組合員に係る次年度の任用の保障（雇用の継続）という義務的団交事項を交渉事項とする団体交渉であったと認められることは上記認定のとおりであるから、この点に関する原告の主張は、採用することができない。

- (5) 以上の検討によれば、原告の主張はいずれも採用できないのであって、原告が本件各団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否（労組法7条2号）に当たるといふべきである。

### 3 結論

よって、本件各命令はいずれも適法であって、原告の請求はいずれも理由がないからこれらを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

(別表略)