

平成27年1月29日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成26年（行コ）第148号 不当労働行為救済命令一部取消請求控訴事件
（原審大阪地方裁判所平成25年（行ウ）第45号（第一事件），平成26年（行ウ）第8号（第二事件））

口頭弁論終結日 平成26年11月5日

判決

控訴人 大阪府

被控訴人 大阪府同代表者

同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会

被控訴人補助参加人 大阪教育合同労働組合（以下「補助参加人」という。）

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用（補助参加人によって生じた費用を含む。）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 大阪府労働委員会が同委員会平成23年（不）第42号事件について平成25年1月21日にした命令中，主文第2項の命令を取り消す。
- 3 大阪府労働委員会が同委員会平成24年（不）第77号事件について平成25年12月20日にした命令中，主文第2項の命令を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 本件は，次のような事案である。
 - (1) 大阪府内の公立学校の常勤講師，非常勤講師等が加入する労働団体である補助参加人が，控訴人に対し，平成22年11月25日付けで，組合員の労働条件等に関する団体交渉を申し入れたところ，控訴人は，補助参加人に対し，交渉員の数及び氏名を明らかにした名簿を事前に提出することなどを求めたが，補助参加人が上記要求に応じなかったことから団体交渉に応じないとの対応をとった。これに対し，補助参加人は，平成23年6月16日，上記控訴人の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の正当な理由のない団体交渉の拒否であり不当労働行為に当たるとして，大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に対して労組法に基づく救済申立て（平成23年（不）第42号事件）をし，府労委は，平成25年1月21日，同申立てのうち，地方公務員法（以下「地公法」という。）の適用を受ける組合員に関する申立てについては補助参加人に申立適格を認めることができないから不適法な申立てであるとして却下したものの，労組法の適用を受ける組合員に関する申立てについては補助参加人の申立適格を認めた上で，上記の控訴人の対応は不当労働行為に当たるとして，控訴人に対し，同様の行為を繰り返さないことなどを記載した文書を補助参加人に交付することを命ずる旨の命令（以下「本件第一命令」という。）をした。本件のうち原審の第一事件

は、控訴人が、同命令のうち上記文書の交付を命ずる部分の取消しを求める事案である。

(2) 補助参加人が、控訴人に対し、平成23年10月31日付けで、組合員の労働条件等に関する団体交渉を申し入れたところ、控訴人は、補助参加人に対し、交渉員の数及び氏名を明らかにした名簿を事前に提出することなどを求めたが、補助参加人が上記要求に応じなかったことから団体交渉に応じないとの対応をとった。これに対し、補助参加人は、平成24年10月19日、上記控訴人の対応が労組法7条2号の正当な理由のない団体交渉の拒否であり不当労働行為に当たるとして、府労委に対して労組法に基づく救済申立て（平成24年（不）第77号事件）をし、府労委は、平成25年12月20日、同申立てのうち、地公法の適用を受ける組合員に関する申立てについては補助参加人に申立適格を認めることができないから不適法な申立てであるとして却下したものの、労組法の適用を受ける組合員に関する申立てについては補助参加人の申立適格を認めた上で、上記の控訴人の対応は不当労働行為に当たるとして、控訴人に対し、同様の行為を繰り返さないことなどを記載した文書を補助参加人に交付することを命ずる旨の命令（以下「本件第二命令」という。）をした。本件のうち原審の第二事件は、控訴人が、同命令のうち上記文書の交付を命ずる部分の取消しを求める事案である。

(3) 原審は、控訴人の上記各請求をいずれも棄却する旨の判決をしたことから、控訴人が控訴を提起したのが、本件である。

2 前提事実（当事者間に争いがないか又はかっこ内の証拠及び弁論の全趣旨により認めることができる事実）

前提事実は、次のとおり付加、訂正するほかは、原判決3頁13行目から8頁3行目に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決5頁5行目から11行目までを削除する。

(2) 原判決5頁16行目から17行目にかけての「まとまらなかった」に続けて、次の記載を付加する。

「。これらの協議において、補助参加人は、交渉担当者名簿の事前提出は、物理的に不可能であると述べた。府教委は、同月27日の協議において、交渉に当たっては、他の職員団体と同様に、地公法55条の規定に則り対応することが原則であると考え、職員団体が交渉員に指名する者を事前に府教委に通知することは、地公法55条に則って当然のことであり、交渉担当者名簿の提出が不可能であるというのは承知できない、調整の時間がないというのはおかしい、持ち帰って組合で議論してもらいたいなどと述べた。年明けに府教委の側から連絡するということで、同月27日の協議は終わった。」

(3) 原判決6頁10行目の「(以下「本件第一事件命令」という。）」を「(本件第一命令)」と改め、12行目の「本件第一事件命令」を「本件第一命令」と改める。

- (4) 原判決 6 頁 2 6 行目から 7 頁 7 行目までを削除する。
- (5) 原判決 7 頁 1 0 行目の「(第二事件甲 B 7, 8, C 8, 9, 1 8)」を、次の記載に改める。

「。これらの協議において、府教委は、交渉参加者名簿の提出方法について、補助参加人においてあらかじめ交渉参加予定者全員の名前を記入した名簿を準備しておいて交渉開始の直前に交渉参加者についてチェックを入れる方法や、交渉開始の直前に当日の交渉参加者が職、氏名等を記入する方法等を提案した。これに対し、補助参加人は、①職務専念義務の免除の申請の書類であれば事前に提出すること、②「地公法 5 5 条 5 項及び 6 項の規定に基づき」という文言の入った書類によって交渉担当者名簿を提出することはできないこと、③交渉に途中から参加する者もいるので、担当者名簿の提出は、事後になることなどを述べたところ、府教委は、地公法適用組合員に係る交渉参加者名簿（職務免除申請が必要な者の名簿 A 様式）と労組法適用組合員に係る交渉参加者名簿（B 様式）の 2 枚に名簿を分けることを提案した。この提案について、補助参加人は、A 様式の名簿に記載されている「地公法 5 5 条 5 項及び 6 項の規定に基づき」という文言に異議を述べたほか、B 様式の名簿は提出する根拠がないなどと述べた。府教委は、交渉に当たっては、地公法 5 5 条 5 項及び 6 項の規定に基づき、あらかじめ員数等を決め、交渉参加者が役員以外であれば、委員長から指名してもらうことが必要であり、それに基づいて名簿を提出してもらいたいなどと述べた。

- (6) 原判決 7 頁 1 0 行目末尾に改行の上、次の記載を付加する。

「(エ) 補助参加人の書記長は、平成 2 4 年 7 月 1 3 日、府教委の担当者に対し、電子メールで、府教委の正式見解を文書で明らかにするよう求めた。これに対し、府教委は、同月 2 7 日、同日付けの府教委通知を補助参加人に交付した。同通知には、①府教委と補助参加人との交渉は、地公法の規定に基づく職員団体との交渉であること、②交渉参加者名簿の事前提出は、交渉担当者が地公法 5 5 条 5 項及び 6 項の規定に従って適法に指名されたことを証明するために必要であり、職務専念義務の免除の申請のためにも必要であること、③府教委は、これまでの交渉で可能な限り譲歩してきたことなどが記載されている。

- (7) 原判決 7 頁 1 2 行目の「平成 2 3 年 1 0 月 3 1 日」を「平成 2 4 年 1 0 月 1 9 日」と改める。

- (8) 原判決 7 頁 2 4 行目の「(以下「本件第二事件命令」といい、本件第一事件命令と合わせて)」を「(本件第二命令)。以下、本件第一命令と合わせて」と改める。

3 争点

- (1) 補助参加人は、不当労働行為救済命令の申立適格を有するか(争点 1)。
- (2) 交渉参加者名簿を事前に提出しないことを理由として団体交渉に応じないことが不当労働行為に当たるか(争点 2)。

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点1（補助参加人は、不当労働行為救済命令の申立適格を有するか）について

争点1に関する当事者の主張は、後記のとおり当審における主張を付加するほかは、原判決8頁11行目から16頁5行目までに記載のとおりであるので、これを引用する。

ア 控訴人の当審における主張

(ア) 原判決は、補助参加人について、不当労働行為救済命令の申立適格を否定した大阪高裁平成14年1月22日判決に反する。

(イ) 原判決は、混合組合の法的性質が、その組合員のうち地公法適用組合員と労組法適用組合員のいずれが主たる部分を占めるかによって判断されたとすると、地公法適用組合員が主たる部分を占める混合組合は、地公法上の職員団体としての性格を失わないが、同法53条の登録職員団体としての保護を受けることができない結果、当該組合を通じて当局に交渉に応じることを義務付けることができない上、労組法にいう労働組合にも該当しないとされる結果、当該組合を通じて労組法が定める不当労働行為救済手続による保護を受けることもできないことになると判断する。しかし、補助参加人は、その結成当初から、大阪府人事委員会により、地公法53条による登録処分を受けた職員団体であり、登録権者である大阪府人事委員会が自ら登録を取り消さない限り、控訴人の当局が補助参加人の適法な交渉の申入れに応ずべき地位に立つことは明らかである。

(ウ) 原判決は、特別職の地方公務員である非常勤講師や校務員等の単純労務職員は、比較的人数が少なく各所に散在して勤務しているから、地公法適用組合員が主たる地位にある労働組合（職員団体）しか、使用者に対して対等に交渉することのできる団体がない場合もあり得るとする。しかし、大阪府人事委員会に届出がされている登録職員団体の中には、その構成員の数が極めて少数であるとか各所に散在していることが推測される職員団体も存在する。したがって、労組法適用組合員の人数が少ないことや各所に散在していることが、同組合員らによる労働組合の設立の妨げになるとは考えられない。補助参加人の労組法適用組合員数は、上記の極めて少数の組合員から構成される登録職員団体の組合員数に匹敵するかそれ以上であると考えられるから、補助参加人とは別組織の労働団体として労組法上の労働組合を設立することが困難であるということはない。また、地方公共団体の当局と職員団体との交渉は、組合員の数の力を背景とした集団交渉ではなく、労使双方を代表する交渉担当者による交渉であるから、職員団体の構成員が少数であるからといって不利になるということはない。

(エ) 原判決は、混合組合においては、当該労働団体に加入する前に、

その実態を把握することが必ずしも可能とはいえないので、加入した後に、自らの意図した権利・利益を享受することができないという事態が生じかねず、労働者の権利保護に欠けると判断する。しかし、補助参加人は、平成元年に設立された当時から、登録職員団体であることが公表されているから、加入した構成員が職員団体としての権利・利益を享受することができることは、明らかである。組合員の加入後に、地公法適用組合員と労組法適用組合員の量的・質的な割合の変動により補助参加人の法的性格が変動することがあるとしても、そのことを見越した組織的な方策、再編等を行うことが可能であり、そのことを理由に、混合組合は、当然に職員団体と労働組合の二つの法的性格を有すると解する必要はない。

- (オ) 原判決は、地公法あるいは労組法において、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規定や、労組法の適用を受ける労働者が非登録職員団体に加入することを制限する規定は見受けられないので、混合組合の存在を許容していると解され、地公法、労組法が混合組合の存在を前提としながら、職員又は労働者の保護に欠ける状態を許容しているとは考えられない旨判示する。しかし、登録職員団体又は非登録職員団体に労組法適用組合員が加入したからといって、当該労組法適用組合員との関係で、当該登録職員団体又は非登録職員団体が、地方公共団体と団体協約（労働協約）を締結することができるようになるわけではなく、労働組合にのみ認められる法的権能が、等しく登録職員団体又は非登録職員団体にも認められるわけでもない。混合組合の法的権能は、その法的性質が地公法上の職員団体であるか労組法上の労働組合であるかを判断した上で、適用法令が規定する要件に従って認められるものである。
- (カ) 原判決は、量的視点と質的視点から主たる地位にある組合員が一致しない場合に、どちらをもって主たる地位にあるというべきかを判断することは困難であると判示する。しかし、混合組合の法的性質を判断するためには、まず、量的視点から判断すべきであり、それが容易でない場合には、役員構成等の質的視点から判断すべきである。質的視点からも判断が困難な場合には、混合組合設立の趣旨・目的・沿革や過去の利用者との交渉経緯などから法的性質を決すべきである。補助参加人は、その結成当時から現在まで、一般職の非現業職員が全構成員の過半数を占め、その役員の過半数も一般職の非現業職員であるから、地公法上の職員団体である。労働団体の法的性質の判断が困難な場合があり得るからといって、それを避けるために、混合組合が職員団体としての法的性質と労働組合としての法的性質の二面性を有することを認めるべきであるというのは、論理が逆転している。しかも、不当労働行為救済命令申立てにおいては、その都度、申立人が労組法の定める申立資格を備えるか否かに

ついて調査・審査が行われるので、法的安定性を害することもない。

(キ) 原判決は、雇用形態の変化により非常勤雇用が増加し、地公法の適用を受ける者と労組法の適用を受ける者が同一の職場において混在しているのが現状であり、両者は使用者との関係で利害を共通にするので、同一の職場に勤務する者が団結して使用者と交渉等に当たることは、むしろ労組法適用組合員の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上に資するなどと判示する。しかし、このように解した場合、労組法適用組合員に関する事項については、労組法上の労働組合としての法的権能を有することを認める結果、当該混合組合が労働協約を締結する権限をも有することを認めることになるが、このような判断は、職員団体と地方公共団体の当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとするとして定める地公法５５条２項（強行規定）の規定と明らかに矛盾する。また、上記の判断が、混合組合について、不当労働行為救済命令の申立適格に関してのみ、労組法上の労働組合であることを認める趣旨であれば、当該混合組合が、労組法上の労働組合であることを承認しながら、労働協約の締結権限については、特段の理由なくこれを認めないということになり、やはり矛盾した結果となる。

(ク) 原判決は、混合組合である補助参加人が地公法上の職員団体としての登録を受けている教育合同（職）と同一の組織である以上、府教委において、交渉の申入れに応じなければならない（同法５５条１項）とともに、労組法適用組合員に関する事項に関し、労組法に基づく団体交渉の申入れにも応じなければならない立場に立つことになるが（同法７条２１号）、職員のみで構成される登録職員団体と労組法適用組合員をも構成員とする混合組合とは、同組合員が単純労務職員だけでない場合には、構成員の点において相容れないことは確かであるとしつつ、それは、混合組合に労組法適用組合員に関する労組法上の権利の行使を肯定したことによって生じたのではなく、控訴人において、労組法適用組合員が含まれていることを知りながら、登録職員団体としての権利の享受を追認してきた府教委の対応によるものであり、これを解消するためには、職員団体としての登録を取り消すことも可能である以上、補助参加人に、労組法上の不当労働行為救済命令の申立適格を否定するのは本末転倒であると判示する。しかし、補助参加人が教育合同（職）として大阪府人事委員会から受けた登録処分を取り消すことができるのは同人事委員会であり、府教委はその権限を有していないし、同人事委員会に対し登録の取消しを請求する権限もない。上記登録取消しの権限を有しないことは、控訴人及びその代表者である大阪府知事も同様である。控訴人の当局である府教委は、一貫して、補助参加人からの登録職員団体として交渉の申入れに応じる一方、不当労働行為救

済命令申立てについては、申立適格がないと主張してきた。

イ 被控訴人の当審における主張

原判決は、雇用形態の変化により非常勤雇用が増加し、地公法の適用を受ける者と労組法の適用を受ける者が同一の職場において混在している現状を踏まえた上で、混合組合が不当労働行為救済命令申立ての申立適格を有すると判断したものであり、このように雇用形態が変化する中で、10年以上も前の大阪高裁判決を主張の根拠とすることは失当である。

ウ 補助参加人の当審における主張

公務員が就労する職場においては、以前にも増して地公法適用職員と労組法適用職員が相当程度の割合で混在し、かつその職務の内容もほとんど差異がないという実態が生じている。そして、ある職員が特別職なのか一般職なのかは、明確でない。このような状況において、混合組合を地公法上の職員団体であるか、労組法上の労働組合であるかのどちらかであるとするのは、労働者の団結権を不当に制約するものであって、合理性を欠く。

(2) 争点2（交渉参加者名簿を事前に提出しないことを理由として団体交渉に応じないことが不当労働行為に当たるか）について

争点2に関する当事者の主張は、後記のとおり当審における主張を付加するほかは、原判決16頁8行目から19頁1行目までに記載のとおりであるので、これを引用する。

ア 控訴人の当審における主張

(ア) 原判決は、補助参加人が職員団体としての性質を有しているので、各団体交渉の申入れについては、地公法55条5項、6項及び8項が適用されることになると判示する一方、地公法55条は、交渉参加者名簿を事前に提出することまでも義務付けているということとはできないと判示する。しかし、職員団体の性格を有する補助参加人は、地公法55条5項及び6項に鑑み、その役員の中から指名した交渉担当者及び役員以外の者の中から委任した交渉担当者の名簿を、控訴人の当局に対し、少なくとも提示する義務があると解すべきである。特定独立行政法人労働関係法10条2項では、特定独立行政法人及び組合は、交渉委員を指名したときは、その名簿を相手方に提示しなければならないと定めているところ、この規定が類推されるか、あるいは地公法55条5項及び6項の解釈の基準になると解することが可能である。また、交渉前に、相手方の交渉委員が交渉権限を有するかどうかを知るために、相互に交渉委員の名簿を提示することは、条理上の義務でもある。

(イ) 原判決は、控訴人は、従前から、交渉参加者名簿を事前に提出することが必要であるとの認識を有しておらず、事前に提出させないことによって大きな支障は生じていなかったと推認することができ

ると判示する。しかし、府教委が控訴人の当局となる登録職員団体は、補助参加人を除き、その全てが、各交渉を行う前に交渉参加者名簿を府教委に提出していたのであり、府教委が、補助参加人が交渉参加者名簿の事前提出に応じないことを是認していた事実はない。また、従前から、補助参加人と府教委との交渉の場では、全ての参加者の氏名・所属が明らかではなく、また、参加者が指名又は委任を受けているか否かも分からないまま、出席者が自己紹介もなく勝手に発言するなどの事象が多く見られ、そのような交渉が長時間に及んでも、府教委の交渉担当者がそれを打ち切ることは著しく困難な状況であった。さらに、補助参加人の交渉担当者の中には、地公法３５条に基づく職務専念義務免除の承認手続が必要な職員がいるにもかかわらず、交渉参加者名簿の事前提出による上記承認手続がされないために、交渉担当者が所属する学校当局の事務手続に支障が生じていた。原判決は、職務専念義務に違反して団体交渉に参加した組合員がいる場合には、懲戒処分の対象とすれば足りると判示するが、補助参加人が、事前に交渉参加者名簿を提出することには何らの支障もない反面、職務専念義務免除の手続を怠ったことを理由に懲戒処分等を行うことは、地公法５６条（不利益取扱いの禁止）に鑑みても配慮に欠けるとの批判が考えられ、懲戒処分は現実には採り難い方策であった。

(ウ) 交渉参加者名簿の事前提出を規定した平成１４年１１月２２日教委職１２企第２０１号府教委教育長通知（以下「教育長通知」という。）については、補助参加人もその内容を了知しており、教育長通知が発せられた直後の平成１４年１２月１６日に実施された府教委と補助参加人との交渉に関しては、補助参加人から府教委に対し、事前に教育長通知に則った交渉参加者名簿が提出された事実もある。原判決は、控訴人が、補助参加人と団体交渉を行うに際して、交渉参加者名簿を事前に提出することが必要であるとの認識を有していなかったと判示するが、これは事実誤認である。

(エ) 以上によると、補助参加人が法律上の義務に違反して交渉参加者名簿を府教委に提出又は提示しないために、結果的に控訴人が補助参加人の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為に該当しないと解すべきである。

イ 被控訴人及び補助参加人の当審における主張

特定独立行政法人労働関係法は、特定独立行政法人に勤務する一般職に属する国家公務員を対象とする法律である。地方公務員については、同法に類する法律はない。特定独立行政法人労働関係法が本件における労働関係に類推適用されたり、地公法の解釈の基準となるべき根拠はない。

第３ 当裁判所の判断

1 争点1（補助参加人は、不当労働行為救済命令の申立適格を有するか）
について

- (1) 労組法は、使用者に対して労働組合に関する一定の行為を不当労働行為として禁止し、その違反につき労働委員会による救済手続を定めているが、同法5条1項が「労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第2条及び第2項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。」と規定していることからすると、団体が労組法に基づく不当労働行為救済命令の申立適格を有するのは、当該団体が労組法2条の定める労組法上の労働組合である場合に限られることとなる。
- (2) 労組法は、上記労働組合について、「この法律で『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又はその連合団体をいう。」（2条）と定めるとともに、労働者について、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。」（3条）と定めている。

労組法が「労働者が主体となって」という上記要件を設けている趣旨は、労働者において外部からの不当な干渉を受けないで自らが労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るための組合を組織することが、使用者との交渉において対等の立場に立ち、ひいてはその地位を向上させることに資するからであると解される（同法1条1項参照）。確かに、一般職の地方公務員は、地公法58条1項により労組法の適用が除外されているから、労組法上の「労働者」に該当しないが、憲法28条の労働基本権の保障が及ぶ「勤労者」であることは明らかであり、その実質は「賃金、給与その他これに準ずる収入によって生活する者」（労組法3条）であって労組法上の労働者と異ならないのであるから、一般職の地方公務員が当該団体の主たる地位を占めている混合組合に対し、労組法適用組合員に関する事項について、労組法上の労働組合としての権能を与えたとしても、同組合の構成員となっている労組法適用組合員に対する不当な干渉を招くとか使用者との交渉において対等の立場に立ち、ひいてはその地位を向上させることに支障が生ずるとは考え難い。

また、地公法52条1項は、職員団体について、「この法律において『職員団体』とは、職員がそ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又はその連合団体をいう。」と規定しているところ、同法53条4項において、職員団体が登録を受けるためには、職員のみをもって組織されていることを必要とすると規定しているから、これらの規定からすると、地公法上の職員団体は、職員のみによって組織されていなければならないものではないことは明らかであり、補助参加人のような混合組合も、地公法上、許容されているものというべきである。

これらのことからすると、現行の法体系において、補助参加人のよう

な混合組合について、その組合員・役員の構成において、地公法適用組合員と労組法適用組合員のいずれが主たる地位を占めているかによって、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合のいずれかと解すべき理由に乏しく、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、地公法上の権利を行使することができ、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ものと解することができる。そのように解したからといって、実際上の支障があるとは認められない。かえって、上記のように解しないと、補助参加人のような混合組合は、地公法適用組合員と労組法適用組合員のいずれが主たる地位を占めているかによって、地公法又は労組法のいずれかの権利を行使することができなくなり、権利を行使することができない組合員（主たる地位を占めていない組合員）の保護に欠けることは明らかである。

- (3) 控訴人は、上記のように解すると、労組法適用組合員に関する事項については、労組法上の労働組合としての法的権能を有することを認める結果、当該混合組合が労働協約を締結する権限をも有することを認めることになるが、このような判断は、職員団体と地方公共団体の当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとするとして定める地公法55条2項（強行規定）の規定と明らかに矛盾すると主張する。しかし、地公法55条2項は、地公法適用組合員に関する事項について団体協約締結の権限がないことを規定したにとどまるから、混合組合との間で労組法適用組合員に関する事項について労働協約を締結することが同項に違反すると解することはできない。

また、控訴人は、地公法上の職員団体として登録されるには非現業職員のみをもって組織されていることが必要とされているが、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、当該登録が取り消されていないため、補助参加人を地公法上の登録職員団体として取り扱わざるを得ず、このような補助参加人が混合組合であるからといって、二面的な法的権能を都合良く使い分けることができるというような法解釈は現行法上到底認められないとも主張する。教育合同（職）と補助参加人とが同一の組織であるか否かについては、当事者間に争いがあるが、仮に同一であるとすれば、誤って登録されているというにすぎないのであるから、このような事情は、上記(2)の判断を左右するものと解することはできない。

- (4) したがって、補助参加人は、不当労働行為救済命令の申立適格を有すると解することができる。
- 2 争点2（交渉参加者名簿を事前に提出しないことを理由として団体交渉に応じないことが不当労働行為に当たるか）について
- (1) 地公法55条5項は、交渉は職員団体と地方公共団体の当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で行うこと、職員団体がその役員の中から

指名する者と地方公共団体の当局の指名する者との間で行うこと、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ことを定めたものであり、6項は、職員団体は役員以外の者を交渉担当者に指名することができること、その場合、適法な委任を受けたことを文書で証明しなければならないことを定めたものであり、8項は、適法な交渉は勤務時間中においても行うことができることを定めたものであり、いずれの規定によっても、交渉参加者名簿を事前に提出することまでも義務付けているということとはできない。

この点について、控訴人は、特定独立行政法人労働関係法10条2項では、特定独立行政法人及び組合は、交渉委員を指名したときは、その名簿を相手方に提示しなければならないと定めているところ、この規定が類推されるか、あるいは地公法55条5項及び6項の解釈の基準になると解することが可能であると主張する。しかし、同法は、特定独立行政法人に勤務する一般職に属する国家公務員を対象とする法律であって、直ちにそれが地方公務員に類推適用されるとか、地公法55条5項及び6項の解釈の基準になると解することはできない。

したがって、交渉参加者名簿を事前に提出することを義務付けている法規が存在するということとはできないし、それが条理上の義務であるとまでいうこともできない。

- (2) 証拠によると、平成14年11月22日教委職企第201号府教委教育長通知（教育長通知）は、「地方公務員法第55条第8項及び第55条の2第6項の規定に基づく適法交渉等の取扱いについて」と題する通知であり、地公法55条所定の職員団体と地方公共団体の当局との交渉を、教職員が勤務時間中に給与を受けながら行う場合について、職務専念義務を免除する手続等について定めたものであって、様式1として、交渉参加者名簿の様式が、様式2として、府教委事務局から交渉参加の交渉員について職務専念義務を免除する手続を依頼する書面の様式が、様式3として、職務専念義務免除申請書の様式が、それぞれ定められている。

証拠及び弁論の全趣旨によると、平成16年から平成21年までの間に府教委と補助参加人との間で行われた団体交渉に関して、補助参加人が、府教委に対し、交渉終了後に交渉参加者の職場、名前、職免対象時間を記載した名簿を提出し、職務専念義務免除の手続をとることを求めるという扱いがされていたことが認められる。もっとも、平成14年12月16日に実施された府教委と補助参加人との交渉に関しては、補助参加人から府教委に対し、事前に交渉参加者名簿が提出された事実が認められるから、平成15年以前の団体交渉においても、補助参加人が、交渉参加者名簿を事前に提出していなかったかどうかは明らかでない。そうであるとしても、平成16年から平成21年までの間に府教委と補助参加人との間で行われた団体交渉に関しては、上記のとおりであったのであり、補助参加人から府教委に対して交渉参加者名簿を事前に提出

することなく、団体交渉が行われていた。府教委の側から補助参加人に対して交渉参加者名簿を事前に提出するよう求めたかどうかについて、A 1（以下「A 1」という。）の陳述書には、平成18年と平成19年に、府教委の側から補助参加人に対して交渉参加者名簿を事前に提出するよう求めたとの記載があり、第二事件における府労委の審問においても、A 1は同旨の供述をするが、A 2は、陳述書及び第二事件における府労委の審問において、職務専念義務の免除申請をすることは求められたが、その必要がない者も含めて交渉参加者名簿を事前に提出するよう求められたことはないと供述しており、上記認定のとおり、教育長通知が、地公法55条所定の職員団体と地方公共団体の当局との交渉を、教職員が勤務時間中に給与を受けながら行う場合について、職務専念義務を免除する手続等について定めたものであることに照らしても、平成18年及び平成19年に、府教委が補助参加人に対して、職務専念義務の免除申請をする必要がない者も含めて交渉参加者名簿を事前に提出するよう明示的に求めたとは認められない。そうすると、平成16年から平成21年までの間においては、控訴人が交渉参加者名簿を事前に提出することなく団体交渉が行われており、府教委が補助参加人に対して、職務専念義務の免除申請をする必要がない者も含めて交渉参加者名簿を事前に提出するよう明示的に求めたとは認められず、また、交渉参加者名簿を事前に提出しないことにより大きな支障が生じていたとも認められない。

なお、控訴人は、従前から、補助参加人と府教委との交渉の場では、全ての参加者の氏名・所属が明らかではなく、また、参加者が指名又は委任を受けているか否かも分からないまま、出席者が自己紹介もなく勝手に発言するなどの事象が多く見られたと主張するが、交渉における発言者の特定は、発言者が自己紹介をするなどすることにより可能であると考えられ、付加訂正後の原判決前提事実(2)ア(イ)(ウ)のとおり、補助参加人の交渉員が発言する場合は所属学校名と氏名を名乗ることについては、府教委と補助参加人との間で合意が成立しているから、この点が、交渉参加者名簿を事前に提出しないことによる支障とまでいうことはできない。

- (3) 補助参加人の交渉担当者の中に、地公法35条に基づく職務専念義務免除の承認手続が必要な職員がいる場合には、その手続が必要であるが、それは、当該職員についてその手続をとることを求めれば足りる（前記認定のとおり教育長通知はその手続を定めている）のであって、職務専念義務の免除申請をする必要がない者も含めて交渉参加者名簿の事前提出がされなければ上記承認手続をとることができないとは認められない。付加訂正後の原判決前提事実(3)ア(ウ)のとおり、補助参加人は、第二事件における協議の過程では、職務専念義務の免除の申請の書類を事前に提出することを承認している。仮に、職務専念義務に違反して団体交渉に参加した組合員がいる場合には、懲戒処分の対象とすれば足りるので

あって、そのことに支障がある旨の控訴人の主張は到底採用することができない。

- (4) 第一事件について、補助参加人による団体交渉の申入れ及びその後の補助参加人と府教委との協議の経過は、付加訂正後の原判決前提事実(2)アのとおりである。府教委は、平成22年12月27日の協議において交渉参加者名簿の事前提出を求める理由について説明しているものの、地公法55条に則る旨の説明をするのみであり、それを超える説明はしていない。そして、その後、平成23年2月23日に、交渉参加者名簿の事前提出がない限り、団体交渉はできない旨を通知している。

第二事件について、補助参加人による団体交渉の申入れ及びその後の補助参加人と府教委との協議の経過は、付加訂正後の原判決前提事実(3)アのとおりである。府教委は、交渉開始の直前に当日の交渉参加者が職、氏名等を記入する方法や地公法適用組合員に係る交渉参加者名簿（A様式）と労組法適用組合員に係る交渉参加者名簿（B様式）の2枚に名簿を分けることなどを提案しているものの、地公法55条に基づき交渉参加者名簿の事前提出が必要であるとして、すべての交渉参加者の名簿の事前提出を求めている点では、第一事件のときと変わっていない。

しかし、交渉参加者名簿の事前提出を求める法令上の根拠がないことは、前記(1)で判示したとおりである。

- (5) 以上述べたところからすると、府教委が、従前の扱いとは異なる、すべての交渉参加者の名簿の事前提出にこだわり、補助参加人がこれを事前に提出しないことをもって団体交渉に応じないとしたことは、交渉参加者名簿の事前提出に実益があること（出席者の確認を迅速に行うことができることなど）や他の職員団体は交渉参加者名簿を事前に府教委に提出していることを踏まえても、正当な理由があるとは評価できず、労組法適用組合員に関する事項に関して不当労働行為に当たるということができる。

第4 結論

以上のとおり、控訴人の請求をいずれも棄却した原判決は相当であるから、本件控訴を棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第14民事部