

平成27年5月14日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
本平成26年(行コ)第486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25年(行ウ)第340号)

口頭弁論終結日 平成27年2月24日)

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用及び被控訴人補助参加人の補助参加によって生じた当審の訴訟費用は、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 中央労働委員会が平成23年(不再)第55号事件について平成25年4月3日付けでした原判決別紙中労委命令記載の命令のうち、第1項及び第2項を取り消す。
- 3 訴訟費用は第1, 2審とも被控訴人の負担とする。

#### 第2 事案の概要(以下、略称は原判決のそれによる。)

- 1 控訴人は、普通地方公共団体であり、被控訴人補助参加人衛都連吹田市職員労働組合現業評議会(参加人)は、控訴人に勤務する者で構成する職員団体である衛都連吹田市職員労働組合(市職労)の組合員のうち、地方公営企業等の労働関係に関する法律(地公労法)が適用又は準用される者で構成された労働組合である。また、大阪衛都連吹田市職員労働組合現業合同支部(支部)は、市職労の組合員のうち、幼稚園、小中学校、下水処理場等に勤務する者で組織された労働組合である。

参加人及び支部(組合ら)は、吹田市内の小中学校及び幼稚園の職員(校務員)の配置について、①控訴人が14年協定及び15年協定を遵守せず、これらの協定に定められた職員の配置をしなかったこと、②控訴人が参加人による平成21年6月19日付け団体交渉申入れ(本件団交申入れ)に応じなかったことがいずれも不当労働行為に該当すると主張して、大阪府労働委員会(大阪府労委)に対し、不当労働行為救済申立てをした。

大阪府労委は、支部が本件団交申入れに関与していないとして上記②に係る支部の申立てを却下し、その余の申立てについては、上記①②のいずれも不当労働行為に該当しないとしてこれらを棄却する命令(本件初審命令)をした。

そこで、組合らは、本件初審命令を不服として中央労働委員会(中労委)に対し、再審査申立てをしたところ、中労委は、原判決別紙中労委命令記載のとおり、本件初審命令のうち、上記②につき不当労働行為に当たるとして参加人の申立てを棄却した部分を取り消し、控訴人に対し、参加人からの団体交渉申入れに対し誠実に応ずるべき旨を命ずる救済命令(本件中

労委命令)を發した。

本件は、控訴人が、原判決別紙中労委命令のうち、第1項(本件初審命令のうち参加人の申立てを棄却した部分のうちの一部取消命令)及び第2項(控訴人が参加人からの団体交渉申入れに対して誠実に応じるべきことの命令)の各取消しを求めた事案である。

原審は、控訴人の請求を棄却したので、控訴人がこれを不服として控訴をした。

- 2 前提となる事実並びに主たる争点及び当事者の主張の要旨は、次のとおり付加訂正するほか、原判決の「事実及び理由」第2の2及び第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の訂正)

- (1) 原判決2頁19行目の「その組合員数は」を「その単純労働職員の組合員数は」と改める。
- (2) 原判決4頁4行目の「協定書」を「確認書」と改める。
- (3) 原判決5頁22行目の「設立した。」を「設置した。」と改める。
- (4) 原判決6頁12行目の「提供する」を「指定する」と改める。
- (5) 原判決9頁7行目の「後期」を「後記」と改める。
- (6) 原判決9頁21行目の「組合ら及び支部」を「当該の労働組合及び支部」と改める。
- (7) 原判決16頁13行目及び同頁16行目から17行目にかけての各「15年協定の確認書」を「14年協定及び15年協定の各確認書」と改める。

(当審における控訴人の主張の要旨)

次の事情によれば、控訴人が正当な理由なく本件団交申入れを拒否したとする原判決の認定は、労組法7条2号の適用を誤った違法があるから、その取消しを求める。

- (1) 本件団交申入れ以前の控訴人の説明・回答その他の対応は十分なものであったこと

ア 原判決は、市教委は十分な説明をせず、具体的な回答を十分には示していなかったとし、そのような状況下で、本件団交申入れがされたと認定するが、控訴人は、参加人側に対して十分な説明や回答を行っているので、原判決の上記認定は合理的根拠を欠き、誤りである。

イ 控訴人は、参加人側に対し、校務員の人数の根拠及び校務員が再任用事務指定とされた理由について説明をしており、それが不十分であったとはいえない。

ウ 14年協定等と異なる正規職員の配置を行ったことに伴う労働条件への具体的な影響はないこと

校務員は1人職場であり、市内のいずれかの学校園に配置され、自分の配置された学校園の業務のみを担当するため、自身の勤務する学校園以外に配置される正規職員の校務員数が減少したとしても、その

ことで自身の労働条件に影響が生じることはない。

また、校務員にはノルマもなく、校務員の業務は仕事の量、質、遂行方法などを自己管理することができるから、14年協定等で定められた配置基準の正規職員数が減少したとしても、その減少分の人数は、再任用職員等により補われていて配置総数は維持されていることからすれば、従前と比較して、校務員の業務範囲、業務内容、業務量に変更はなく、基本的には労働条件に影響しない。

さらに、控訴人においては、シルバー従事者の活用と併せて、学校の円滑な環境整備を図るため、個別の業者委託等の措置を講じることにより、校務員の負担軽減を図っているし、平成21年度の校務員の配置体制が14年協定等のおりでなかったことにより、校務員の時間外勤務時間が増加したり、年次有給休暇取得率が下がったりした事実はないなど、実際に校務員に労働強化は生じていない。

エ 参加人側から具体的な労働条件の摘示がないこと

控訴人は、参加人側から、正規職員数の削減に伴って労働条件や労働安全衛生に関してどのような問題が生じるというのか、具体的な事項が指摘されない限り、控訴人側で具体的な回答・説明を行うことはできないところ、参加人側からそのような具体的な事項が指摘されたことはなく、参加人側から指摘されていない事項についてまで、控訴人側が具体的な回答・説明を行う義務はない。

また、控訴人は、本件団交申入れの前において、行革室から再構築計画（案）策定に向けた説明を行い、かつ、職務権限を有する市教委を窓口として、校務員の配置に関する説明を行うとともに、参加人側の抽象的な懸念事項について可能な範囲で必要な説明や対応を行ってきた。

(2) 本件団交申入れ後の事情からしても団体交渉の必要性は認められないこと

参加人側は、本件団交申入れ後も、校務員の業務体制や職務内容等の労働条件に関して、正規職員の配置人数の削減により惹起された具体的な問題は一切示されていないところ、労働条件に関する具体的な問題の摘示がない状況では、控訴人側でなし得る対応に限りがあるが、控訴人は、本件団交申入れ後も、可能な範囲で必要な説明を尽くしてきた上、具体的な対応も行ってきた。

また、市教委と参加人側は、小中学校に配置される再任用職員に対する高齢者配慮の問題、労働安全衛生の問題、新人校務員の業務習得のための工夫、正規職員36名体制の下で共同作業を導入した場合の主任等の新たな職階の設置等について協議を行ってきたが、これらの協議内容は、従前の交渉と何ら変わりはなかったので、実質的には団体交渉に該当するものである。

さらに、市教委は、平成21年度の校務員の配置が実施された以降も、

校務員の労働条件の変更について参加人側の懸念を払しょくする努力をしてきたものであるから、これらの市教委の対応を考え合わせると、団体交渉の拒否には当たらない。

以上のとおり、控訴人は、正規職員数の削減に伴う労働条件や安全衛生等の問題について具体的な説明を十分にしている上、具体的な変更が生じていない状況においては、正規職員の配置人数の変更の理由や必要性について、人員削減の必要性と市全体の削減目標達成のための総合調整の経過について説明すれば足りるというべきである。そして、これらの点については、控訴人は、十分に説明・対応を尽くしており、このような本件団交申入れ後の控訴人の対応からすれば、正規職員の配置人数の変更に関連する校務員の業務体制や職務内容等の労働条件についてさらなる団体交渉を行う必要性はない。したがって、本件団交申入れ後に、控訴人が説明及び協議を尽くしておらず、また、本件団交申入れ後の控訴人の対応をもってしても、原判決別紙中労委命令第2項記載の内容を控訴人に命じる必要性が減殺されたということはできない旨の原審の認定・判断は不当である。

- (3) 本件団交申入れは、交渉担当権限のない市長に対してされたものであり、交渉窓口を誤った不適法な団交申入れであるから、これに対して適法な窓口を案内した控訴人の対応が団体交渉の拒否と評価されるべきものではない。この点について、交渉窓口として市教委を案内した控訴人の対応をもって、団体交渉を拒否したと評価した原判決は誤っている。
- (4) 参加人側が本件団交申入れにおいて求めていたのは、専ら14年協定どおりの人員配置に尽きるところ、それは管理運営事項そのものであり、原判決は、参加人側が何を求めていたのかについて、十分な評価・検討を加えておらず、誤った判断に陥ったものである。

(当審における被控訴人の主張の要旨)

- (1) 控訴人は、本件団交申入れ以前の控訴人の説明・回答その他の対応が十分なものであったと主張するが、本件団交申入れは、参加人が市教委との従前の交渉では不十分であるとして、配置基準の変更に関連する労働条件についての実際の権限と責任を有する控訴人に対して団体交渉申入れに及んだものである。労組法7条2号は、労働組合の基本的な目的である団体交渉の確保を図ったものであり、労使間の交渉を通じて適正に労働条件等を決定するという手続・機会を労働組合に保障したものであるから、原則として団体交渉申入れより前の事情をもって使用者の団体交渉拒否を正当化することはできない。したがって、本件団交申入れ以前の組合協議における市教委の説明や回答をもって、これを拒否する正当理由とすることはできない。
- (2) 控訴人のいう本件団交申入れ後の組合協議や窓口協議は、本件団交申入れに対応して開催された団体交渉には当たらない。団体交渉は労使の交渉を通じて適正に労働条件等を決定する手続として労組法によって保

障されたものであり、使用者の団体交渉応諾義務によって裏付けられるものであるのに対して、控訴人のいう組合協議や窓口協議は、このような団体交渉とは区別された労使間の協議手続である。

- (3) 控訴人は、参加人からの本件団交申入れに対し、交渉当事者であるにもかかわらず、市教委が交渉当事者であるなどとして交渉に応じていないのであって、本件団交申入れに対する回答書における対応が「交渉窓口として市教委を案内した」と理解することも困難であるし、実際にも控訴人が市教委をして本件団交申入れに対応させたという事実もないから、このような控訴人の対応は、本件団交申入れを拒否したものである。
- (4) 参加人からの本件団交申入れにおいては、校務員の配置の変更に伴う職務範囲や職務内容、併せて職場環境の整備についても団体交渉を申し入れていると解するのが相当であり、これらはいずれも管理運営事項に該当するものではなく、職員の労働条件に関する事項に該当するので、本件団交申入れ事項には、管理運営事項に該当しない校務員の業務体制や職務内容等の義務的交渉事項が含まれているので、控訴人は本件団交申入れに対して団体交渉応諾義務を負うことになる。そして、本件団交申入れに対する控訴人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法7条2号の団体交渉拒否の不当労働行為に該当するものである。

### 第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、控訴人の請求は棄却すべきものと判断する。その理由は、次のとおり付加訂正するほか、原判決の理由説示（「事実及び理由」第4）のとおりであるから、これを引用する。

（原判決の訂正）

- (1) 原判決44頁23行目の「地方法」を「地公法」と改める。
- (2) 原判決49頁14行目の「労働安全衛生対策等が講じられたほか」を「労働安全衛生対策等を部分的に講じ」と改める。

（当審における控訴人の主張に対する判断）

控訴人は、控訴人が正当な理由なく本件団交申入れを拒否したとする原判決の認定は、労組法7条2号の適用を誤った違法があるから、その取消しを求めると主張するので、以下検討する。

- (1) 判断の前提となる事実

前記第2の2に引用する原判決の「事実及び理由」第2の2の前提となる事実によれば、控訴人における計画大綱の策定から本件団交申入れに至るまでの経緯は、次のとおりである。

ア 控訴人は、後期財政健全化方策における職員の削減目標数を達成することが困難な見通しになったことから、再任用職員を含めた計画的な総量削減が必要であるとして、職員体制再構築計画を策定して取り組むこととし、平成20年3月24日、市長を本部長とする行革本部において、計画大綱を策定した。

イ 職員体制再構築計画では、平成20年度からの5年間で、職員35

0名以上の削減目標を設定するとし、①各部局に目指すべき「配置モデル」を設定すること、②現在運用している配置基準のうち法律等に根拠を持たないもの等は各部局で見直しを行うこと、③各部局の職員数の増減要因の把握や職員体制についての判断を再評価するシステムを構築すること、④再任用職員を活用し、一旦再任用職員を配置した場合に再び正規職員による補充を行わない事務を指定すること（再任用事務指定）等を定め、その手順として、各部局は、「配置モデル」の設定を基に平成25年4月1日時点の職員数を想定して計画を策定し、行革本部の承認を経て、各部局が責任を持って取り組み、行革本部が、毎年度進捗状況を把握して、計画の実効性を確保することとされた。

ウ 行革本部の庶務は、行革室において処理することとされ、行革室は、後記のとおり4回にわたり、計画大綱についての説明会を開催した。同説明会には、控訴人側からは理事（行財政改革推進担当）、B1行革室長、政策推進部総括参事2名（行政管理担当及び財政健全化担当）、が出席し、組合側からは市職労の中央執行委員長ほか約20名から100名程度が出席した。

エ 行革室は、平成20年4月17日の計画大綱についての第1回説明会において、平成18年度の経常収支比率が93%であり、財政硬直化の目安である85%を超え、特に経常収支比率に占める人件費の割合が34.7%となっているため、これを5%下げのために職員350名の削減が必要であり、具体的には、今後各部局で計画を策定してもらう旨、今後5年間で684名の退職者と351名の再任用を見込んでおり、5年間退職者不補充を行った場合、約330名の削減となる旨を述べた。

オ 控訴人は、平成20年6月18日、計画大綱に基づき、職員体制評価委員会を設置したが、校務員の人員配置に関する同委員会の会議は、後記のとおり3回にわたって開催された。

カ 市教委は、同年6月24日、計画大綱に基づく市教委の計画について、第1回説明会を開催した。市教委は、職員体制再構築計画について、平成20年度から平成25年度までに職員を350名以上削減する旨、部局単位で計画を策定する旨、法律等を根拠にしない配置基準は見直しを行う旨、業務の見直しや委託化を検討する旨、再任用職員や非常勤職員等の活用を図る旨を説明した。組合側が、校務員の業務を民間に委託したり非正規職員に行わせたりする計画があるかどうかを確認したところ、市教委側は、計画大綱に基づいて、全て検討して計画を立てなければならない旨、過去の経過には重みがある一方で、計画大綱が出されるなど、情勢は厳しい旨、定数の確保は考えているが、今後は多様な雇用形態を検討しなければならない旨を述べた。さらに、組合側が、正規職員の技能の継承、校務員1名配置校での労働

安全、再任用職員に係る高齢者への配慮の問題等を指摘したのに対し、市教委側は、安全衛生検討委員会の活性化を図る旨、指摘について内部で検討していく旨を回答し、組合側からの現行の配置基準を守る立場かとの質問に対し、市教委側は、配置基準を守る立場である旨を述べた。

キ 平成20年9月2日の職員体制評価委員会において、市教委は、定年退職者の補充を一部行いながら、計画期間終了時点である平成25年度の正規職員を44名とし、正規職員及び再任用職員合わせて59名を小中学校に配置する案を、行革室は、定年退職者の補充をしないことにより、計画期間終了時点である平成25年度の正規職員数を29名とし、再任用職員、非正規雇用職員と合わせて59名を小中学校へ配置する案を、それぞれ提出し、別途協議することとなった。

ク 行革室は、平成20年9月4日、計画大綱についての第2回説明会を開催し、多様な雇用形態の職員活用についての説明が行われ、再任用職員、非常勤職員、臨時雇用員及び任期付職員それぞれの業務範囲、任用期間及び勤務時間、採用から任用まで並びに配置をどの部署が担うか等についても説明がされた。市職労側が、職員体制再構築計画の行革室案の内容を示すよう求めたところ、行革室は、各部と協議中であり、内容は説明できない旨、職員体制再構築計画の策定に当たっては、各部局の意見を十分検討し、労働組合への説明は各部が対応する旨、行革室案がまとまった段階で組合への説明を行う旨を述べた。

ケ 市教委は、同年10月9日、計画大綱に基づく市教委の計画について第2回説明会を開催した。市教委側は、行革室から営繕チームや委託化など校務員の在り方について抜本的な見直しを行うことを前提に計画期間中の定年退職予定者19名を順次削減し、再任用職員（再任用事務指定）を配置する案が示された旨を述べた。組合側が、行革室の上記提案に対する市教委の立場を確認したところ、市教委側は、現在の配置基準を尊重する立場である旨、現在の配置基準では、再任用職員は幼稚園に配置することになっているが、小中学校への配置は仕方がない旨を述べた。組合側が、再任用職員の小中学校への配置が増えるとの懸念を示したのに対し、市教委側は、職員体制評価委員会でも配置基準について配慮してほしいことや昨年の経過を踏まえてやむなく再任用職員を小中学校へ配置していることを説明した旨、また、校務員の労働安全衛生上、非常勤職員等を含めてでも2名配置としてほしいと提案している旨を述べた。

コ 行革室は、同年10月29日、計画大綱についての第3回説明会を開催し、職員体制再構築計画の行革室案についての説明が行われた。行革室は、まず、行革室案について検討中であるとした上で、①各部局から提出された職員数評価調書を基に、各部局のヒアリングを行って職場の意見を聴いている旨、②財政収支を均衡させるため、基金を

取り崩し、赤字地方債を発行するなど、財政状況がひっ迫している旨、③職員体制再構築計画の策定そのものについては管理運営事項であるが、計画の策定に当たっては、各部局から労働組合各支部に説明を行い、意見反映を図り、部局をまたがる計画の策定に当たっては行革室が説明を行い、意見反映を図る旨、④現時点では採用計画は立っていないが、来年度の採用について全ての可能性がないというわけではなく、今後の採用については個別に判断していく旨を述べた。

サ 同年11月17日の職員体制評価委員会において、市教委は、別途協議の結果、小中学校53校に正規職員又は再任用職員を1名配置する53名体制を、行革室は、18区ある各中学校区（小学校1校，中学校1校）に正規職員を2名（小学校1名，中学校1名）配置し、これ以外には再任用職員，非常勤職員又は臨時雇用員のいずれか1名を配置する正規職員36名体制を、それぞれ提案した。また、市教委、行革室のいずれの案でも校地面積上位5校のうちの1名は非常勤職員を配置するものとされた。

シ 市教委は、同年12月17日、市教委の計画について第3回説明会を開催した。市教委側は、同年11月17日の職員体制評価委員会に市教委の案と行革室の案が提出されたとして、それぞれの案について説明した。組合側は、市教委が、同年9月2日の職員体制評価委員会後には59名の正規職員の配置を守るとしていたにもかかわらず、同年11月7日の同委員会に提出された市教委案では、小中学校各校1名配置の53名体制とし、校地面積上位5校の2名配置のうち1名を非常勤職員としている旨指摘したのに対し、市教委側は、同年10月までは現行の配置基準を市教委の案として提出したが、大変厳しい状況の中、同月以降、行革室の案に対して53名体制の対案を提出した旨を回答した。続けて、組合側が、非常勤職員では技能の継承ができないとして、非常勤職員を配置する案を変えることができないかをただしたところ、市教委側は、非常勤職員にも正規職員同様に技能を継承してもらおう旨、非常勤職員を配置する案を変えることはできない旨を述べた。また、組合側は、非常勤職員の勤務時間は正規職員の4分の3であり、空白となる4分の1についてどう配慮するかをただしたのに対し、市教委側は、今後の課題であり、行革室等関係部局と話をしていきたい旨を回答した。さらに、組合側は、正規職員36名体制について行革室から説明があったのかただしたところ、市教委側は、数の説明だけで具体的内容等の説明はなかった旨を回答した。そして、組合側が、幼稚園の配置についてただしたところ、行革室の案では幼稚園の配置に触れておらず、正規職員は配置しないということであるとした上、幼稚園にシルバー従事者を配置する際の問題点については、平成20年9月2日の職員体制評価委員会で説明しているが、今後検討していきたいと回答した。そのほか、組合側が、再任用職員につい

て、週休日にシルバー従事者を配置していることが再任用職員の負担となっているのではないかと懸念を示したところ、市教委側は、負担に感じている職員への対応を今後の課題と考えている旨回答した。さらに、組合側が、現行の配置基準が守られない中、公務災害が多数発生しており、安全配慮について具体的な案を示してほしいと要望したところ、市教委側は、今後、具体的な案を示していきたい旨を述べた。

ス 同年12月18日の職員体制評価委員会において、行革室案である正規職員36名体制が採用された。

セ 行革室は、平成21年1月9日、計画大綱についての第4回説明会を開催し、職員体制再構築計画の行革室案を提示した。行革室は、①行革室案は、最終的には各部局の了解を得て作成した旨、②各部局の計画についての説明責任は各部局にあるが、各部局から要請があれば行革室としても必要な対応を行う旨、③職員体制再構築計画の期間中も全ての職種について採用を検討し、採用も含め全体として5年間で350人以上の削減効果が出るよう計画する旨を述べた。

ソ 市教委は、同年2月9日、計画大綱に基づく市教委の計画について第4回説明会を開催した。

組合側が、平成20年12月18日に行われた職員体制評価委員会の内容と平成21年1月9日の説明会で示された職員体制再構築計画の行革室案について説明を求めたところ、市教委側は、同委員会では、原課の意見は既に聴いているということで議論はできなかった旨、同説明会に提出された職員体制再構築計画の行革室案では、従来からの市教委の案と行革室の案が比較され、行革室の案で進めていくことが示された旨を述べた。そして、市教委側は、行革室の案について、正規職員を36名とし、各中学校区に2名（小学校1名、中学校1名）配置、その他の17校には再任用職員（再任用事務指定）又は非正規職員を配置、校地面積上位5校には正規職員の他に非常勤職員1名を配置するものである旨を説明した。これに対し、組合側は、「行革室は『校務員の配置について市教委が具体的に説明できる』と言っている」として、正規職員36名体制の数の根拠の説明を求めたところ、市教委側から、「職員体制評価委員会では行革室から具体的な説明はなかったが、学校校務員配置体制検討委員会を立ち上げ、校務員にも委員会に入ってもらい、検討していきたい」旨を回答した。

また、組合側が、「36名の正規職員と非常勤職員、臨時雇用員でどのように働くのか、なぜ校務員が再任用事務指定なのか」と述べたのに対し、市教委側は、平成24年度には非常勤職員を加えた体制となる旨、再任用事務指定は市教委の提案ではない旨を述べた。さらに、組合側が、「行革室は『職員の健康や安全を守る、正規職員36名体制について市教委は説明できる』と言っている」としてその説明を求めたのに対し、市教委側は、行革室に削減した人件費の一部を除草・

剪定等の委託料に振り向けられるように強く要望している旨を回答した。組合側が、再任用事務指定、非常勤職員の働き方、職員体制評価委員会で決められた配置人数について、具体的な運営を市教委は説明できていないとした上、5年後に同委員会で決定された正規職員数になって、学校環境をどうしていくのか、15年協定の確認書で実施できていないものについてはどのように考えているのかをただしたのに対し、市教委側は、市教委として各校に1名正規職員を置きたいと考えており、同委員会には各校に正規職員1名を配置するとの案を示したが、認められなかった旨、15年協定の確認書の内容を実施できていない部分があるのは認識している旨を回答した。

タ 市教委と組合らは、平成21年2月16日、平成21年度の校務員の配置体制について組合協議を行った。

市教委側は、平成21年度の校務員の配置について、小中学校に正規職員44名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員13名の計58名を配置し、幼稚園に再任用短時間勤務職員4名とシルバー従事者を配置する旨、現在、幼稚園に配置されている再任用短時間勤務職員5名のうち1名を小中学校へ異動する旨、平成20年度に引き続き小中学校へ再任用短時間勤務職員を配置する旨を述べた。

組合側が、再任用短時間勤務職員の週休日にシルバー従事者が勤務することについて、再任用短時間勤務職員から「週休日のシルバー従事者と会ったことがない」等の不満を聞いている旨、シルバー従事者を直接指揮すると偽装請負になる旨を指摘し、目に見える形で高齢者への配慮を要望したところ、市教委は、偽装請負の問題があり得ることは認識しているが、平成21年度もシルバー従事者の配置で検討している旨、年度当初に再任用短時間勤務職員とシルバー従事者の顔合わせを行えるようにしていきたい旨を回答した。また、組合側が、高齢者への配慮だけでなく、安全配慮について具体的に示すよう要望したのに対し、市教委側は、大変厳しい予算状況の中、予算を捻出するのも厳しい旨、学校管理職にも校務員をサポートするようお願いしている旨を回答した。さらに、組合側は、平成21年度も配置基準を遵守していくのか確認したところ、市教委側は、職員体制再構築の中で配置基準を守っていくことは大変厳しい状況である旨回答した。

なお、同日の組合協議において、労使双方は、①14年協定及び15年協定における校務員配置基準を守る立場で、人員の補充が必要であるという組合の指摘を関係部局に説明すること、②安全配慮、高齢者への配慮については内部で協議すること、③再任用短時間勤務職員の週休日の対応については、指摘された問題を検討することを確認した。

チ 市教委と組合らは、平成21年3月2日、平成21年度の校務員の配置体制について組合協議を行った。市教委側は、前回の本件確認事

項①から③までについて、その後の経過を説明した。

市教委側は、まず、本件確認事項①について、行革室に説明したが、行革室からは職員体制再構築は全庁的な取組みであるとの説明を受け、配置基準を守ることができなかつた旨を述べた。また、労使双方は、平成21年度の校務員の配置について、小中学校58校に正規職員44名、再任用職員14名、幼稚園に再任用職員4名の配置となることを確認した。次に、市教委側は、本件確認事項②について、財政状況の厳しい中、除草・剪定の委託料は例年どおり確保した旨、予算の範囲内で個々に対応していきたい旨、安全衛生検討委員会で協議し、労働災害の対策を講じていきたい旨、研修については検討していく旨を述べた。さらに、市教委側は、本件確認事項③について、平成21年度当初には再任用職員とシルバー従事者との顔合わせを行う旨、シルバー従事者へ直接指示できない問題があることは認識しており、学校園長に再度周知徹底し、シルバー従事者の業務を限定する旨、任用形態についても内部で検討していく旨、シルバー人材センターとも十分協議していく旨を回答した。

組合側は、現行の配置基準を守る立場で正規職員44名、再任用職員14名を小中学校に配置する旨の確認書又は協定書を作成するよう求めたのに対し、市教委側は、管理運営事項に関わる部分、例えば、配置人数を協定書等に盛り込むことはできない旨、協定を結ぶことができるのは、労働条件の変更に伴う部分のみである旨、どこまでの部分が協定を結ぶことができるのか意見もうかがいながら対応していきたい旨を述べた。

ツ 控訴人は、平成21年3月26日、行革本部において、職員体制再構築計画(案)を策定した。同(案)では、平成、20年4月1日現在の控訴人の職員数3519名を、平成25年4月1日までに398名削減することを目標とし、その方策として、①再任用職員の役割や配置を検討し、新たな仕組みを構築すること、一旦再任用職員を配置した場合に再び正規職員の配置を行わない再任用事務指定を行うこと、②非常勤職員や臨時雇用員の任用や管理の統一的なルールを定めること等が定められた。

テ 平成21年度の校務員の配置について、平成20年度末で小学校1校が廃校となったため、小中学校53校(うち校地面積上位5校は2名配置)に正規職員44名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員13名の合計58名が配置され、幼稚園16園に再任用短時間勤務職員4名とシルバー従事者が配置された。その後、平成21年6月30日付けで正規職員1名が退職したことに伴い、幼稚園に配置していた再任用短時間勤務職員1名を中学校に異動した結果、小中学校に正規職員43名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員14名の合計58名が配置され、幼稚園には再任用短時間勤務

職員3名とシルバー従事者が配置された。

- ト 組合ら及び分会は、平成21年4月17日、市教委に対し、14年協定の配置基準に照らして欠員が生じ、また、平成21年度末に4名が定年退職することから、早期に正規職員の校務員の採用を行い、16名を補充するよう求める旨が記載された「緊急人員補充要求書」を提出した。これに対し、市教委は、同月20日付けで、組合ら及び分会に対し、「職員体制再構築計画（案）に基づき、職員の配置基準の見直しが求められており、学校校務員の配置基準についても、見直しをしなければならない状況である。なお、学校校務員の配置体制については、貴組合からの意見を聞きながら対応していきたい。」と回答した。
- ナ 平成21年6月3日、市教委と市職労及び支部との間で、協議が行われ、市職労側は、同年5月7日付けで退職の申出のあった校務員につき、正規職員を配置することを要求したのに対し、市教委側は、退職不補充が原則であること、職員体制再構築計画に取り組んでいる厳しい状況下で、正規職員を採用して配置することは不可能であること、既存の配置を見直し、シルバー従事者への委託、非正規職員の採用等により対応する旨を回答した。また、市職労側が、年度途中の異動は校務員にとって大変な負担となること、55歳以下での依願退職があった場合の対応については職員体制再構築計画に記載されていないので、行革室が「計画外」として新規採用を行うと言っているとして、新規採用をすべきであると主張したのに対し、市教委側は、年度途中の異動による負担について一定程度理解できる旨、「計画外」となるかどうか等について関係部局と話をする旨回答した。
- ニ 平成21年6月10日、市教委と市職労の間で協議が行われ、市教委側は、年度途中の退職者の後任問題に関して、正規職員を採用して配置することはできないこと、2名配置校である南千里中学校から1名を退職者の後任として佐井寺小学校に、佐竹台幼稚園の再任用職員を南千里中学校に異動し、佐竹台幼稚園及び南千里中学校において、再任用職員が勤務しない日はシルバー従事者を配置する対応とする旨を説明した。
- ヌ 参加人は、平成21年6月19日、市長に対し、①14年協定に係る協定書に基づき早期に欠員補充を行うこと、②14年協定に係る協定書及び確認書に照らして不履行となっている点については直ちに必要な予算措置を行い実施することを求める旨を記載した本件団交申入書を提出した。本件団交申入書には、職員が安心して働ける職場環境を守るため、当局は労使協定どおりに正規職員を配置することや職場環境の整備を履行しなければならないが、ここ数年、当局は、関係部局に人員補充の要請はしたが補充に至らなかったという態度を繰り返している旨、要請したが補充できないというのであれば労働協約を守

ったことにはならないため、労働協約を履行できる権限を有する市長が、団体交渉に応じることを求める旨の記載があった。

- (2) 控訴人は、原判決が、市教委において十分な説明をせず、具体的な回答を十分には示していなかったとし、そのような状況下で、本件団交申入れがされたと認定するが、控訴人は本件団交申入れ以前に参加人側に対して十分な説明や回答を行っているので、原判決の上記認定は合理的根拠を欠き、誤りである旨主張する。

しかし、前記(1)の判断の前提となる事実によれば、市教委は、平成20年6月24日及び同年10月9日の各説明会において、組合側からの現行の配置基準を守る立場かとの質問に対し、配置基準を守る、あるいは尊重する立場であると回答し、行革室は、同月29日の計画大綱についての説明会において、組合側に対し、職員体制再構築計画の策定は管理運営事項であるが、同計画の策定に当たっては、各部局から労働組合各支部に説明を行って意見の反映を図ると説明していたところ、市教委側は、同年12月17日の説明会では、組合側から行革室案の正規職員36名体制について説明があったのかという質問に対し、数の説明だけで、具体的内容等の説明はなかった旨を回答し、それ以上の具体的な説明はしなかった。また、行革室は、平成21年1月9日の計画大綱についての説明会において、組合側に対し、職員体制再構築計画の行革室案を提示し、その行革室案については、最終的には各部局の了解を得て作成し、各部局の計画についての説明責任は各部局にあると説明していたところ、同年2月9日の市教委による説明会では、組合側が「行革室は『校務員の配置について市教委が具体的に説明できる』と言っている」として、正規職員36名体制の数の根拠の説明を求めたところ、市教委は、「職員体制評価委員会では行革室から具体的な説明はなかったが、学校校務員配置体制検討委員会を立ち上げ、校務員にも委員会に入ってもらい、検討していきたい」旨を回答するにとどまり、具体的な説明をしなかった。さらに、同説明会において、組合側が、「36名の正規職員と非常勤職員、臨時雇用員でどのように働くのか、なぜ校務員が再任用事務指定なのか」と述べたのに対し、市教委側は、平成24年度には非常勤職員を加えた体制となる旨、再任用事務指定は市教委の提案ではない旨を述べた。そして、組合側が、「行革室は『職員の健康や安全を守れる、正規職員36名体制について市教委は説明できる』と言っている」としてその説明を求めたのに対し、市教委側は、行革室に削減した人件費の一部を除草・剪定等の委託料に振り向けられるように強く要望している旨を回答したにとどまった。加えて、市教委と組合らが平成21年2月16日に平成21年度の校務員の配置体制について組合協議を行った際、14年協定及び15年協定における校務員配置基準を守る立場で、人員の補充が必要であるという組合の指摘を関係部局に説明することなどを確認したところ、平成21年3月2日の組合協議において、市教委側は、

前回の上記確認事項について、行革室に説明したが、行革室からは職員体制再構築は全庁的な取組みであるとの説明を受け、配置基準を守ることができなかった旨を述べた。

以上のような事実に照らせば、校務員の配置自体は管理運営事項であるが、校務員の配置やその労働条件等について職務権限を有する市教委は、組合側からの質問である校務員の人数の根拠や校務員が再任用事務指定とされた理由について、行革室の説明や結論を伝えるにとどまっております。また、前記(1)の判断の前提となる事実によれば、再任用短時間勤務職員の週休日にシルバー従業員を配置することによる再任用職員の負担、再任用職員に関する高齢者の配慮や安全配慮、正規職員に比べ非常勤職員の勤務時間が短いことによって生ずる空白の扱いなど、組合側の配置人数の削減に伴う労働条件や労働安全衛生等に関する質問や要望について、市教委は、抽象的に対応を回答するか、それ以降の検討協議を約束するのみで、十分な説明や回答をしていなかったというべきである。

控訴人は、校務員は1人職場であり、14年協定等と異なる正規職員の配置を行ったことに伴う労働条件への具体的な影響はない旨主張する。しかし、配置人員の総数に変更がないとしても、正規職員の配置数が増えることによって、正規職員の異動の機会が減少し、また、正規職員や再任用職員の業務体制や職務範囲、職務内容等に影響が及ぶことは避け難いというべきである。この点につき、市教委と組合側との平成24年度の校務員配置体制についての組合協議において、市教委は、正規職員36名体制の業務イメージ図を組合側に示したが、その書面には、3校の校務員による共同作業を想定した予定表の記載があった。これによれば、市教委も、正規職員の減少によって校務員の業務体制や職務範囲、職務内容等に影響が及ぶことを想定していたと認められる。そして、仮に、14年協定等と異なる正規職員の配置が行われた結果、校務員の時間外勤務時間が増加したり、年次有給休暇取得率が下がったりしたという事実がなかったとしても、正規職員配置数の削減と時間外勤務時間の増加や年次有給休暇取得率の低下との間の相関関係は必ずしも明らかではなく、そのことが上記判断に影響を与えるものということとはできない。したがって、控除人の上記主張は理由がない。

控訴人は、参加人側から、正規職員数の削減に伴って労働条件や労働安全衛生に関し、どのような問題が生じるかについて具体的な事項が指摘されたことはなかった旨主張する。しかし、前記(1)の判断の前提となる事実によれば、組合側は、市教委の平成20年12月17日の説明会において、非常勤職員の技能継承や非常勤職員と正規職員との勤務時間差への配慮、再任用短時間勤務職員の週休日にシルバー従事者を配置することによる再任用職員の負担の問題等を指摘している。また、市教委と組合らとの平成21年2月16日の組合協議では、再任用短時間勤務

職員の週休日にシルバー従事者が勤務することについて、再任用短時間勤務職員から週休日のシルバー従事者と会ったことがない旨の不满やシルバー従事者を直接指揮すると偽装請負になること、高齢者への配慮だけでなく、安全配慮についても具体的に示すように指摘している。したがって、控訴人の上記主張は理由がない。

そうすると、市教委が本件団交申入れ以前に組合側に対して十分な説明や回答を行っていたとする控訴人の前記主張は、採用することができない。

- (3) 控訴人は、参加人側に対し、本件団交申入れ後も可能な範囲で必要な説明を尽くしてきた上、具体的な対応も行ってきたので、本件団交申入れ後の事情からしても団体交渉の必要性は認められないと主張する。

しかし、本件団交申入れ後の事情は、前記第2の2で引用する原判決「事実及び理由」第2の2の前提となる事実(6)のとおりであって、市教委と市職労、組合ら及び分会との間で、平成22年1月5日及び同年3月2日、平成22年度の校務員の配置体制について組合協議が行われ、また、市教委と組合ら及び分会との間で、同年9月6日及び平成23年3月18日、平成23年度の校務員の配置体制について組合協議が行われ、さらに市教委と組合側との間で、同年7月12日、同年12月8日及び平成24年2月27日、平成24年度の校務員の配置体制について組合協議が行われた。これらは、組合協議であって、本件団交申入れに対応して開催された団体交渉ではない。また、甲第22号証(16ないし44頁)及び弁論の全趣旨によれば、平成21年9月1日から平成24年4月16日までの間、市教委と市職労(参加人)との間で、人員補充、配置体制、校務員に関する労働条件や労働安全衛生等について窓口協議や組合説明協議、組合協議、窓口交渉が行われたことが認められる。これらも、窓口協議や組合協議等であって、本件団交申入れに対応して開催された団体交渉ではない。したがって、市教委と参加人との間で、窓口協議や組合協議等において、人員補充、配置体制、校務員に関する労働条件や労働安全衛生体制等について質疑応答がされたとしても、団体交渉の必要性が否定されるものではない。他に団体交渉の必要性を否定させるような事情はうかがえない。

そうすると、本件団交申入れ後の事情からしても団体交渉の必要性は認められないとする控訴人の前記主張は採用することができない。

- (4) 控訴人は、本件団交申入れが、交渉担当権限のない市長に対してされたものであり、交渉窓口を誤った不適法な団交申入れであるから、これに対して適法な窓口を案内した控訴人の対応が団体交渉の拒否と評価されるべきものではないと主張する。

しかし、前記で引用した原判決「事実及び理由」第4の3(2)のとおり、本件団交申入れは、控訴人に対し、14年協定に基づく欠員補充だけでなく、校務員の配置の変更に伴う職務範囲や職務内容、職場環境の整備

等について団体交渉を申し入れているものと解するのが相当であり、そのうち、欠員補充自体は管理運営事項であるから、団体交渉の対象とすることはできないが、その余の事項は職員（校務員）の労働条件に関する事項に該当するものを含んでいるから、団体交渉の対象となり得る事項である。そして、前記(2)のとおり、校務員の配置自体は管理運営事項であるが、校務員の配置やその労働条件等について職務権限を有する市教委は、組合側からの質問である校務員の配置人数の根拠や校務員が再任用事務指定とされた理由については、行革室から示された説明や結論を伝えるにとどまり、また、正規職員数の削減に伴う労働条件や労働安全衛生等についても、将来の検討協議を約束するものの、具体的な説明を十分にしていなかった。本件団交申し入れは、そのような職務権限を有する市教委が組合側に対し十分な説明や回答を行っていない状況においてされたものといえることができる。つまり、参加人は、本来職務権限を有する市教委が組合側からの要求等に対して責任と権限をもった十分な対応をしていないとして、校務員の使用者であり、交渉当事者である控訴人に対し、本件団交申し入れを行ったものといえることができる（なお、本件団交申し入れ書は、控訴人の市長に宛てたものとなっているが、本件団交申し入れ前後の事情を考慮すると、控訴人に対するものと理解される。）。

以上によれば、本件団交申し入れは、交渉当事者である控訴人に対してされたものであって、交渉窓口を誤った不適法な団交申し入れであるといえる。控訴人の前記主張は理由がないといえるべきである。

- (5) 控訴人は、参加人側が本件団交申し入れにおいて求めていたのは、専ら14年協定どおりの人員配置に尽きるところ、それは管理運営事項そのものであり、原判決は、参加人側が何を求めていたのかについて、十分な評価・検討を加えておらず、誤った判断に陥ったものであると主張する。

しかし、前記で引用した原判決「事実、及び理由」第4の3(2)のとおり、本件団交申し入れに係る交渉事項は、①14年協定に係る協定書に基づき早期に欠員補充を行うこと、及び、②14年協定に係る協定書及び確認書に照らして不履行となっている点については直ちに必要な予算措置を行い実施することであり、市長に宛てた本件団交申し入れ書には、労使協定どおりに正規職員を配置することや、確認書に基づく職場環境を整備することについて履行を求め、関係部局に人員補充の要請をしたが、実現に至らなかったそれまでの当局の対応を非難し、労働協約を履行できる権限を有する市長に団体交渉に応じることを求める旨の記載がある。そして、14年協定に係る協定書及び確認書には、正規職員等の配置のみならず、これと関連する細目事項として校務員の職務の内容及びその範囲についての取決めが含まれている。

これらの事情に照らせば、本件団交申し入れは、控訴人に対し、14年

協定に基づく欠員補充だけでなく、校務員の配置の変更に伴う職務内容や職務範囲、職場環境の整備等について団体交渉を申し入れているものと解するのが相当である。そして、本件団交申入れに係る事項のうち、欠員補充自体は管理運営事項であって、団体交渉の対象とすることは許されないというべきであるが、その余の事項には管理運営事項に当たらず、職員の労働条件に関する事項に該当するものを含んでいるから、団体交渉の対象となり得る事項であって、控訴人が団体交渉応諾義務を負う事項であるというべきである。

したがって、参加人側が本件団交申入れにおいて求めていたものが専ら14年協定どおりの人員配置に尽きるということとはできず、この点に関する控訴人の主張は、採用することができない。

(6) 以上によれば、控訴人は、正当な理由がなく、本件団交申入れを拒否したということができる。

2 よって、控訴人の請求を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。

東京高等裁判所第10民事部

(別紙)

当事者目録

控訴人 吹田市

被控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 衛都連吹田市職員労働組合現業評議会