

命 令 書

申立人 東京都非常勤講師組合

被申立人 東京都教育委員会

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人東京都非常勤講師組合（以下「組合」という。）は、東京都立の高等専門学校、高等学校、盲学校、ろう学校及び養護学校並びに区市町村立の小学校、中学校及び養護学校（幼稚部及び高等部を除く。）（以下「都立学校等」という。）に勤務する非常勤講師が組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約560名である。
- (2) 組合の構成員である「非常勤講師」とは、都立学校等において専任教諭の端数時間の処理、教頭、教務主任等の持時間の軽減、専任教諭の病欠、産休等の補充等を行うことを目的として、期間1年を限度として被申立人に雇用される時間講師であり、法律上の身分は、特別職の地方公務員である。
- (3) 被申立人東京都教育委員会（以下「都教委」という。）は、東京都の行政委員会であり、非常勤講師を任免する権限を有している。

2 本件「運用事項」成立の経緯について

- (1) 昭和48年5月、組合は、都教委に対して、以下の5項目の要求（以下「5項目要求」という。）を提出した。
  - ア. 希望者全員の専任化。
  - イ. 専任教諭と同時同率の一時金（夏・冬）支給及び交通費の実費支給。
  - ウ. 専任教諭なみの病欠及び産休の付与。
  - エ. 辞令期間を1年とする。止むを得ない場合は1学期とし、その間の職と賃金の保障。
  - オ. 年度末又は年度途中の失職の不安の解消に向けての話し合い。
- (2) 昭和48年6月、組合が上記「5項目要求」等の具体化を要求したことに對して、都教委は、以下のような回答を行った。
  - ア. 期末手当及び通勤費に見合うものについては、昭和49年度から支給する方向で努力する。
  - イ. 年次有給休暇については、勤務形態に応じて実施する方向で努力する。産前産後休養については有給の方向で検討する。
- (3) 昭和48年10月30日、組合と都教委は、これの具体化を図るための確認書を作成した。そして、昭和49年1月24日具体的方法について、下記のような「確認書」と「運用事

項」を定めた。

「(確認書)

今回の確認は、昭和48年10月30日、教育庁人事部長と都講組委員長との間で取交した確認書の諸条項について、法令及び条例等の関連を検討し、早急に制度化を図る。

なお、上記措置の不可能なときにおいても、その実施を責任をもって措置する。

諸条項の実施は、昭和49年4月より行う。この場合の実施対象は、非常勤講師を専業とする者に限り、他の専業の職を有する者を除くものとする。」

「(運用事項)

1. 非常勤講師を専業とする者とは、週当たり持時数8時間以上の者をいう。
2. 週当たり持時数5時間以上7時間未満の者については、非常勤講師を専業とする者に準じて取扱うものとする。
3. 週当たり持時数5時間以上を申出て、持時数が、5時間に満たない者については、そのあっせん期間中、非常勤講師を専業とする者に準じて取扱うものとする。(以下省略)」

- (4) 昭和49年3月30日、上記確認を実施するため、東京都条例第30号(都立学校等に勤務する講師の報酬等に関する条例)(以下「講師条例」という。)が公布されたが、本件に直接関連する部分は下記のとおりである。

「(準常勤講師の認定基準)

第3条 準常勤講師の認定は専ら都立学校等に勤務し、他に主たる職業を有せず、1年間継続雇用の者で、次の各号に該当する者について行う。

1. 週当たり14時間以上の教科の授業を担当する者
2. 週当たり4日以上の出勤日数を有する者

(休暇等の付与)

第5条 準常勤講師には、次の各号に掲げる休暇及び休養を教育委員会規則で定める基準により付与するものとする。

1. 年次休暇
2. 産前産後の休養
3. 病気休養

2. 前項に定める年次休暇は有給とする。

(報酬の額等)

第6条 講師には基礎報酬を支給する。

2. 準常勤講師には前項の基礎報酬のほか、付加報酬を支給する。
3. 省略
4. 省略

附則

1. この条例は、昭和49年4月1日から施行する。
2. 昭和49年3月31日現在、都立学校等に勤務する講師に対する準常勤講師の認定にあたっては、この条例の施行日から3年間に限り、第3条本文中「各号」を「各号の1」に、同条第2号中「4日」を「3日」と読み替えて適用する。」

この条例制定後、附則第2項をめぐり団体交渉が行われ、その結果、昭和49年12月、

東京都条例第140号（講師条例の一部を改正する条例）が制定され（同月20日公布）、講師条例の附則第2項中「昭和49年3月31日現在都立学校等に勤務する講師に対する」が削除された。

- (5) 昭和51年5月ころ、組合は都教委に対して、昭和49年1月確認の内容の条例本則化を要求し、これに対して都教委は次の内容の回答を行った。

ア. 「運用事項」を廃止したい。

イ. 講師条例の附則第2項が「週当たり14時間または3日」とあるのを「週当たり8時間または3日」と改正したい。

ウ. 同じく同項中「施行の日から3年間に限り…」とあるのを「当分の間」と改正したい。

これに対し組合は、この回答は、条例本則化の要求が入れられていないばかりか、「運用事項」の廃止が提案されていること等を理由に反対したが、同年11月8日、以下のよう内容の確認書が調印された。

「（講師条例附則問題についての回答）

準常勤講師認定にかかる講師条例附則の問題については、次のとおり回答する。

1. 適用期間については「当分の間」に改めるよう提案したい。
2. 認定の基準については「8時間以上又は3日以上」に改めるよう提案したい。
3. なお、特別な事情のある場合については従来どおり取扱うものとする。」

「（確認書）

講師制度改革の精神をふまえ、準常勤講師の認定については昭和49年1月確認で合意した勤務条件を今後とも維持するものとする。」

この確認書の調印に先立って行われた団体交渉において、「当分の間」の趣旨について、都教委は「当然これを一方的に変えるというのはいない。双方で合意した文書であれば『当分の間』に限らず変えるということになれば、また一定の交渉をもたなければならぬ。」と答えた。

また、確認書合意の際、組合が「今後とも維持するものとするの『今後とも』とは、永久性を含んでこういう表現になるのか」と質問したのに対して、都教委は「組合と同意なしには変更することはできない。確認書は一方的に破棄するわけにはいかない。」と答えた。

- (6) 昭和52年3月東京都条例第22号（講師条例の一部を改正する条例）が公布された。（同年4月1日施行）

「講師条例の一部を次のように改正する。

附則第2項を次のように改める。

2. 準常勤講師の認定に当っては当分の間第3条中『各号』を『各号の1』と、『14時間』を『8時間』と、『4日』を『3日』と読み替えて適用する。」

### 3 本件「運用事項」の解約と団体交渉の経緯について

- (1) 昭和54年12月14日ころ、都教委は、組合との賃金交渉の冒頭に「運用事項」について協議したいとして、同月18日に団体交渉を行いたい旨申し入れた。当日、都教委は、下記文書を組合に手交した。

「東京都は、現在全庁あげて都財政再建のため懸命の努力を重ねているところである。

その一環として、教職員等の定数削減及び給与費の見直し等の内部努力を行ってきたが、今後一層の努力を求められていることは、既に貴組合におかれてもご承知のとおりである。

また、最近公務員の不適正な給与の支出等が、新聞等で報道され、都民の厳しい批判の目が向けられている折から、公務員のサービスの厳正化とともに法令に準拠した適正な給与の支給が求められている。

東京都教育委員会は、貴組合との確認に基づき、従来から講師の待遇改善に努力してきたが、このような厳しい諸情勢から、準常勤講師の認定基準について左記のとおり是正する必要があるので、その旨申し入れる。

貴組合の理解と協力をお願いする。

#### 記

1. 週当たり持時数5時間以上8時間未満の者及び週当たり出勤日数が3日未満の者で、『講師条例』附則第2項に定める基準以上の勤務を希望する者について、東京都教育委員会は、区市町村教育委員会及び学校長の協力を得て、その勤務が『講師条例』附則第2項に定める準常勤講師の認定基準に達するようあっせんに努力する。
2. 『講師条例』附則第2項に定める基準に達しない者については、準常勤講師として認定しない。
3. 右第2項にかかわる措置は、昭和55年4月1日から適用する。

(以下省略)

なお、当日の交渉内容は、概略以下のとおりであった。

ア. 組合は、「運用事項」を条例化せよと要求したが、都教委は、「現行附則が条例の限界である。」旨述べた。(限界であると判断するに至った具体的経過については説明がなかった。)

イ. 組合は、本日の都教委の申し入れについて、組合の意見を参考にしてもう一度検討してもらいたいと要求したが、都教委は、「いろいろな角度から検討した結果であり、考え直す余地は無い。」と答えた。

ウ. 組合は、いきなり通告して押し切ろうとするのは納得できないと主張したが、都教委は、組合がこの申し入れを絶対承知できないというのであれば、都教委としては検討する余地は無いとして、「この線で進めざるを得ない。」と述べた。

エ. 都教委は、現在週当たり5～7時間の持時間の講師については、本人が8時間以上を希望する限りあっせんに努力すると述べたが、組合はこれに反対した。

(2) 同月20日、都教委は、昭和55年3月31日付をもって組合との確認書等を解約する旨の「確認書解約通告書」を組合事務所に届けたが、組合はその受け取りを拒否した。そこで翌21日、これを書留内容証明郵便で組合三役あてに送付した。

(3) 同月25日ころ、組合は都教委に対して「解約通告書」の中味の説明を求める団体交渉を申し入れ、同月27日第2回目の団体交渉が行われた。この団体交渉で、組合は、今回の都教委が行った解約通告はこれまでの経過を無視したものであると抗議したが、都教委は、条例に抵触する「運用事項」を存続させることはできないと述べて、交渉は物別れに終わった。

(4) 昭和55年1月24日に行われた第3回目の団体交渉で、組合は、「運用事項」の解約に伴

い生ずる年次有給休暇及び病欠の取扱い等の具体的問題を指摘して質したが、都教委は、明確な見解を示せなかったり、無理が出てくるのは仕方がないと答え、双方の主張は平行したままであった。さらに組合は、昭和49年に条例化することができなかつたのであれば、現時点において「運用事項」を条例化せよと要求したが、都教委は、現在は都政全体が財政再建に努力している最中であり、このような中で非常勤講師のレベルアップを目的とする条例案は実現不可能であると反論した。

- (5) 上記3回の団体交渉の後も、組合は、都教委に対して文書で破棄通告に対する抗議と団体交渉の要求を行った。

その趣旨は、当事者間で解決を図るためには確認書＝労働協約を一方的に破棄したことによって失われた信頼関係の回復であり、その前提となるものが破棄通告の白紙撤回＝確認書の履行であって、そのために誠意ある団体交渉が必要であるというものであった。

組合の抗議に対して、都教委は「破棄を前提とする団体交渉なら応ずる。」と述べ、結局その後はこの問題について団体交渉は行われていない。そして都教委は、昭和55年4月1日以降「運用事項」については、これを破棄したものとして取扱っている。

## 第2 判断

### 1 「運用事項」解約とその後の団体交渉について

#### (1) 当事者の主張

ア. 申立人は、被申立人が何等の対策を講ずることなく、また検討することもなく「運用事項」を解約したことは、組合を敵視し、その弱体化を意図した支配介入であると主張し、また、この解約に伴う団体交渉に臨む都教委の態度は不誠実であるとともに、その実態は団体交渉の拒否であると主張する。

イ. ①被申立人は、申立人が求める救済は、講師条例に反する「運用事項」の維持又は再締結を求めるものであるから、労働委員会規則第34条第1項第6号に該当するとの理由で却下を求めると主張する。

②また上記の主張が入れられないとしても、申立人組合の構成員たる非常勤講師の身分は、法律上特別職の地方公務員であるから、同条例に違反する「運用事項」を解約することは全く正当な行為であると主張し、また、申立人の求める団体交渉は、講師条例に抵触する「運用事項」の維持乃至再締結を求めるもので、同条例に反する事項を内容とする団体交渉に応じなくとも申立人の団体交渉権の侵害にはならないと主張する。

#### (2) 当委員会の判断

ア. 本件は「運用事項」が法令に違反しているということのみで終るものではなく、さらにこの「運用事項」が推移してきた過程からみて、その解約が支配介入に当るか否か、また、その解約の手順および労働条件の取扱い等について団体交渉を求めることの是非について判断する必要があるものと考えられる。よって、被申立人の却下を求める主張は採用しない。

イ. 本件「運用事項」が推移してきた経緯からみると、約6年の間「運用事項」を実施してきたことは、組合との確認を尊重してなお条例化への努力を続ける過程で、いわば経過措置として運用してきたものとみざるを得ない。

「運用事項」の成立過程及びその推移してきた経緯からすると、都教委が、その解約手続において信頼関係を維持するについての努力に欠け、あるいはその対応に拙さのあったことは否めないにしても、それが条例化できなかった理由は、都財政再建と、社会情勢に対応しなければならないという事情の変更によるものであり、これに基づいたやむを得ない解約であったと認めざるを得ない。

申立人の主張するように、組合を敵視し、その弱体化を図ろうとしたものとは考えられない。

したがって、支配介入であるとする申立人の主張を認めることはできない。

ウ. 組合が、上記破棄通告の撤回を条件として団体交渉を求めているのは、失われた信頼関係の回復が先決であるとしているものとみられ、「運用事項」についてのこれまでの経過からして、無理からぬようにも思われるが、「運用事項」が、もともと経過的な性格のものと認められることからすれば、なるべく速やかに、消滅させるべきものであり、これをそのままに放置できない事態となったために、その解約をみることになったもので、上述したように、解約がやむをえないものと認められる以上、その存続を求めて、破棄通告の撤回に固執することは許されないというべきである。

このように解約がやむをえないものであったとしても、それに伴って、これまでの「運用事項」に基づいて行われてきたところについてどのような善後措置を講ずるかは、その成立過程及びその推移してきた経緯からして、都教委としても考慮しなければならないところであるが、都教委は、これについての団体交渉を拒んではないものと認められる。

したがって、本件解約問題について団体交渉が行われない原因は、むしろ申立人のかたくなな態度にあるものといわなければならない。

したがって、不当な団体交渉の拒否であるとする申立人の主張も認められない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから被申立人が「運用事項」を解約した行為および「運用事項」解約に関する団体交渉に応じないことはいずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和58年4月19日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏