

命 令 書

申 立 人 大阪教育合同労働組合

被申立人 大阪府

被申立人 大阪府教育委員会

主 文

- 1 被申立人大阪府に対する申立ては、非常勤講師、非常勤職員及び非常勤特別嘱託員に対する平成7年夏の臨時的教務事務報酬及び時間外勤務報酬の支給を求め
る部分を除き、却下する。
- 2 被申立人大阪府に対するその他の申立ては棄却する。
- 3 被申立人大阪府教育委員会に係る申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人大阪府(以下「府」という)は、地方自治法(以下「自治法」という)に基づく普通地方公共団体である。
- (2) 被申立人大阪府教育委員会(以下「府教委」という)は、府が自治法及び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。
- (3) 申立人大阪教育合同労働組合(以下「教育合同」という)は、肩書地に事務所を置き、その構成員は、公立、私立を問わず、短期大学、高等学校、中学校、小学校、予備校等に勤務する教員、非常勤講師、非常勤特別嘱託員、非常勤教務補助員、事務職員、栄養職員、寮母、校務員、警備員等である。上記構成員のうち、公立学校の教員、事務職員等には地方公務員法(以下「地公法」という)が、公立学校の非常勤講師や非常勤特別嘱託員、私立学校に勤務する職員等には労働組合法(以下「労組法」という)が、公立学校の校務員など単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員(以下「単労」という)等には地方公営企業労働関係法(以下「地公労法」という)の規定により労組法が、それぞれ適用される。このように、教育合同は、地公法、地公労法、労組法という適用法規

の異なる職員・労働者で構成するいわゆる混合組合(以下、単に「混合組合」という)であって、その組合員数は本件審問終結時約 280 名であり、そのうち約 210 名は地公法の適用を受ける職員(以下、地公法の適用を受ける職員を「非現業職員」という)である(以下、大阪府に勤務する非常勤特別嘱託員を「特嘱」といい、また、大阪府に勤務する非常勤講師と特嘱を併せて「非常勤講師等」という。なお、非常勤講師等以外の大阪府に勤務する非常勤職員も併せて「非常勤講師等」ということがある)。

2 教育合同の組織実体

(1) 教育合同の結成

平成元年 11 月 23 日、日本教職員組合の日本労働組合総連合会加盟を契機として、これに反対の立場をとる教職員等が中心となって教育合同が結成された。

その綱領には、「私たちは、従来の『教師専門職論』による教師中心主義を克服し、教育現場に働く全ての労働者を、公務員・民間、公立・私立を問わず、雇用形態や職種の違いなく結集するために、合同労働組合の形態をとる」と記載されている。

教育合同の結成と同時に、府との交渉を行うことを目的として、その構成員中の非現業職員のみによって構成される「大阪教育合同労働組合」という混合組合たる教育合同と同一名称の職員団体が結成され、この職員団体は同年 12 月 7 日に地公法第 53 条に適合する職員団体として、府人事委員会に登録された(以下、地公法第 53 条に適合し人事委員会又は公平委員会に登録された職員団体を「登録職員団体」という。また、以下、登録職員団体たる大阪教育合同労働組合であることが明らかな場合は「教育合同(職)」といい、混合組合たる教育合同である場合及び教育合同か教育合同(職)のいずれであるか明らかでない場合は「教育合同」という)。

(2) 教育合同と教育合同(職)の関係

教育合同と教育合同(職)の組織実体及び両者の関係は次のとおりである。

ア 組合員数は、結成当初においては、教育合同は 143 名、そのうち教育合同(職)は 141 名であり、本件審問終結時においては、教育合同約 280 名、そのうち教育合同(職)約 210 名である。

イ 教育合同と教育合同(職)の規約上の関係は次のとおりである。

教育合同の規約は、第 6 条でその構成員を「日本の教育に関係する労働者及びこの組合の綱領・規約・方針に賛成する労働者、または執行委員会で承認した者」とし、同規約第 34 条で、「この組合の組合員のうち地方公務員法の適用を受ける者で地方公務員法の『職員団体』をつくる」と規定している。

教育合同(職)は上記規定に基づき結成されたもので、教育合同(職)の規約は、第6条でその構成員を「大阪府内の公立学校の職員」と規定している。

ウ 加入に当たっての加入届は教育合同についてのもののみであり、非現業職員が加入した場合は、自動的に教育合同(職)にも加入することとなる。教育合同に加入することなく教育合同(職)のみに加入することはできない。

エ 大会は、教育合同のものと教育合同(職)のものが区別されることなく開催される。大会において行われる教育合同(職)に係る議決行為は、後記オ記載の役員選挙のみである。

オ 教育合同と教育合同(職)の役員はすべて同一人物である。本件審問終結時における役員数は16名であるが、うち専従役員1名を除き、全員、非現業職員である。

役員選挙は、以下のような手続により行われる。

まず、教育合同と教育合同(職)のそれぞれの規約に基づいて役員選挙の公示が行われる。しかしながら、過去に行われたすべての役員選挙において両組織の役員立候補者は同一であり、投票も二つの組織を分けることなく一回だけ行われている。教育合同(職)にも加入している者の投票用紙と教育合同のみに加入している者の投票用紙は色が異なっており、教育合同(職)に加入している者の投票は、教育合同と教育合同(職)の両方への重複する意思表示として扱われる。したがって、教育合同(職)に加入している者が、教育合同と教育合同(職)で別々の候補者を選択して投票することは不可能である。

カ 執行委員会は、教育合同の執行委員会のみが開催され、教育合同(職)の執行委員会が独立して開催されることはない。

キ 教育合同(職)の規約上は、会計報告や会計簿、会計監査に関する条文が存在するが、実際には、教育合同(職)がこれら事項に係る独自の執行を行うことはなく、独自の会計はない。教育合同(職)の構成員が教育合同の組合費とは別に教育合同(職)の組合費を払うこともない。

ク 教育合同が購入した宣伝用自動車の登録は、登録職員団体としての法人たる教育合同(職)の名義で行われている。

(3) 大阪府における非常勤職員の中には、以下の職員等が含まれる。

非常勤講師は、府立学校及び府内市町村立の小・中学校等において、教諭の教科時間数の調整等を行うことを目的として、期間1年を限度として、特定の曜日、時間を定めて任用される講師で、特別職の地方公務員であり、労組法が適用される。なお、非常勤講師として勤務する者が、別途、期間を限定した常勤講師として任命される場合もあるが、常勤講師は非現業職員である。

特嘱は、定年又は退職勧奨により府を退職した者のうち、その能力・経験を活用するために引き続き非常勤職員として雇用された者であり、制度としては府全体の職場に存在し、府立学校等にしか存在しない非常勤講師とは異なっている。任用期間は1年であるが、満63歳又は満65歳に達する日の属する年度の末日までの範囲で5年又は7年を限度として更新を繰り返すことができる。特嘱も特別職の地方公務員であり、労組法が適用される。教育合同に加入している特嘱は、府立学校教職員等であった者が、退職後府立学校又は市町村立の小・中学校において、教職員の病欠、長期出張等の補充等を行うことを目的として任用されたものである。

非常勤教務補助員は、教材の印刷などの教務の補助を行う非常勤職員であり、労組法が適用される特別職の地方公務員である。

自治法第203条の規定により、普通地方公共団体は、上記のような非常勤職員に対し報酬及び費用弁償の支給を行うこと、その支給方法を条例で定めることとされており、府は、非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例を定めている。

なお、教育合同は、その構成員となっている非常勤講師等について、不利益取扱いを受けることを防ぐためとして、その氏名等を明らかにしていない。

3 登録職員団体との交渉における府教委の対応

- (1) 府立学校の教職員等の勤務条件に関する登録職員団体との交渉については、それら教職員等の任命権者である府教委が地公法第55条に規定する当局として交渉に応じている。

平成9年2月時点において、府教委と交渉を行っている登録職員団体は、教育合同(職)の外に11団体あり、実際の交渉には府教委の教育長から交渉担当者として指名を受けた者が出席している。

職員団体との交渉は、教職員の勤務条件、サービス、職員団体に関する事務を担当している府教委教職員課管理係(以下、「管理係」という)が窓口となっており、同係が職員団体の要求書、交渉申入書等の受理、交渉日程の調整、交渉における進行等を行っている。

また、同課給与係は、教職員の給与制度に関する調査・研究、給与・報酬等諸基準の改正等、給与の決定、手当の認定等の事務を担当している。

これらの係の係長や主査の係長級職員は、いずれも地公法第52条第3項但書に規定する「管理職員等」に指定されている。

給与、手当、一時金等に関する教育合同との交渉担当者は、給与係の係長級職員である。

登録職員団体のうち教育合同(職)を含む6団体については係長級職員が交渉担当者となっている。残りの6団体については、課長級職員や部長級職員も交渉担当者として交渉に出席している。なお、最も多数を組織している大阪府教職員組合及び大阪教職員組合については、部長級職員である教育長や教育監も交渉担当者となっている。

- (2) 府教委と登録職員団体との地公法上の交渉において、登録職員団体の要求書等では地公法上の交渉を指して「団交」という言葉がしばしば用いられている。府教委も登録職員団体との間では、通常、「団交」という語句を「労組法上の団体交渉」という厳密な意味に限定することなく用いていた(以下、本命令においては、当事者が労組法上の団体交渉と地公法上の交渉のいずれであるかを明確にしていない場合、当事者の用いた表現をそのまま用いる)。
- (3) 登録職員団体に非常勤講師等が加入することは法律上認められていないが、登録職員団体のほとんどは非常勤講師等の待遇に関する要求も行っており、府教委は、事実上の措置として地公法上の交渉に付随する交渉という扱いでこれらの事項についての交渉に応じている。
- (4) 府教委は、教育合同との間では、後記4記載の一時金や賃上げ等に関する交渉以外に、教育合同の高校支部との交渉も行っている。

4 教育合同と府教委との交渉経過

(1) 平成元年度の交渉

平成元年12月8日、教育合同は初めての団交申入書を教育長あてに提出した。この申入書(以下、「12.8申入書」という)には、「私たちは同年11月23日、教育合同を結成いたしました。また、同年12月7日には職員団体として府人事委員会に登録を行いました。つきましては、以下の要求事項に基づき、次のとおり団交を申し入れます」とあり、要求事項として、①組合事務所、分会掲示板の貸与、②就業時間内組合活動を認め賃金カットしないこと、③府教委の各種審議会に教育合同の代表者を委員として出席させること、④不当労働行為を行わないこと、の4項目を挙げていた。

この申入れについては、管理係長が組合事務所貸与はできない旨を回答したのみで、交渉は持たれなかった。

同2年1月31日、教育合同は再度団交申入書を提出し、その中で交渉が持たれなかったことに対して抗議した。この申入書の冒頭には、「教育合同は同元年12月7日に大阪府人事委員会に登録された職員団体であります…」と記載されていた。

この申入れについて、同2年2月15日、教育合同と府教委との最初の交渉が

行われた。交渉議題は、①実態に見合った旅費の支給、②40人学級の早期完全実施、③朝鮮語・民族学級の取組を保障するための教員配置、④非常勤講師の賃金単価の引上げ、⑤非常勤講師の交通費の実費支給、であった。

(2) 平成2年度の交渉

平成2年6月1日、教育合同は府知事(以下、「知事」という)あての「夏季一時金についての要求書」を提出した。この要求書には、「①夏季一時金を3か月+3万円支給すること、②常勤講師の夏季一時金は、前基準日の翌日から基準日までの在職・勤務期間に応じて支給すること。また、支給割合を引き上げること、③非常勤講師の夏季一時金を常勤講師と同様に支給すること」等の要求事項が記載されていた。この要求については、府教委が当初交渉を拒否したため教育合同が抗議行動を行うなどの経過を経て、同月15日に交渉が行われた。その席上、府教委は、非常勤講師への一時金支給要求について、非常勤講師に対して期末・勤勉手当を支給することは自治法上認められていないと回答した。

同年11月14日、教育合同は同年6月の要求とほぼ同様の要求事項が記載されている「年末一時金に関する要求書」を知事あてに提出した。この要求に関して同年11月30日に交渉が行われ、府教委は非常勤講師の一時金問題について同年6月と同様の回答をした。

(3) 平成3年度夏の交渉

平成3年5月27日、教育合同は、夏季一時金について、知事及び教育長あての要求書を2通提出した。うち1通は大阪学校事務労働組合(以下、「阪学労」という)と連名での要求書であり、他の1通は、教育合同単独の要求書であった。

阪学労は、小学校、中学校で勤務する非現業職員である事務職員を主体にして結成された、登録職員団体である。

上記2通の団交申入書に関する交渉は、同年6月20日に、教育合同と阪学労が同席しての統一交渉として行われた。教育合同は以後、本件審問終結時まで阪学労と統一交渉を行っている。

その席上、府教委は、非常勤講師等に対する一時金支給要求に関して、同2年度と同様の回答をした。これに対し、教育合同が、「制度上できないというのなら、現在、夏、冬に非常勤講師等に支払われている一時金を増額せよ」と要求し、府教委は、「組合のいう「一時金」は、非常勤講師については事務量の増大する時期に臨時的教務事務に従事したことに対して支払われている報酬であり、また、特嘱については時間外勤務に従事したことに対して支払われている報酬(以下、この二つの報酬を併せて「臨時的教務事務報酬等」という)であるから、増額というのは考え難い」と回答した。

教育合同は、非常勤講師等にも非現業職員に対する期末・勤勉手当と同様の一時金が支払われるべきであり、また臨時的教務事務報酬等は一時金に当たると主張し、期末・勤勉手当と臨時的教務事務等を区別することなく一括して「一時金」と称して、「一時金」の創設又は増額の要求を行った。これに対し、非常勤講師等に対する一時金問題について、府教委は、自治法第 203 条において非常勤講師等に支給できる手当を限定的に規定していることから、非現業職員に対する期末・勤勉手当と同様の一時金を非常勤講師等に支給することはできず、また、臨時的教務事務報酬等は臨時的教務事務及び時間外勤務に対する報酬であって一時金ではないと一貫して主張した。

この結果、後記(15)記載のとおり同 7 年度に臨時的教務事務報酬等が廃止されるまで、毎年度、夏季と年末に行われた非常勤講師等に対する「一時金」に関する交渉は、上記双方の見解が対立したまま平行線をたどった。

(4) 平成 3 年度冬の交渉

平成 3 年 11 月 15 日、教育合同は阪学労と連名で知事及び教育長あてに従前と同様の内容の「年末一時金に関する要求書」を提出した。

同月 25 日、上記要求に関する教育合同及び阪学労と府教委との間の統一交渉が行われた。しかし、非常勤職員等の一時金支給要求に関する府教委の回答は従前と同じであった。

(5) 平成 3 年冬のあっせん申請

平成 3 年 12 月 3 日、教育合同は、当委員会に、非常勤講師等に対する年末一時金の支給をあっせん事項としたあっせん申請(平成 3 年(調)第 22 号)を行ったが、府教委はこれに応じなかった。

同月 17 日、教育合同は府教委に赴き、あっせん辞退は不誠実であると非難し、再考を求めた。同月 20 日、府教委は教育合同に対し、電話で、「年末一時金についての回答は変わらないこと、今後も今までどおり交渉は誠意をもって行う」旨を告げた。同月 24 日、教育合同は、府教委の誠意ある交渉を改めて要望するとの旨を記載した申入書を府教委に提出した。これに対し、府教委は、「電話で述べた『誠意』とは必ずしも金額の増額を示すものではない」旨述べた上で、この申入書を受け取った。

(6) 平成 4 年度夏の交渉

平成 4 年 6 月 2 日、教育合同は知事及び教育長あての夏季一時金に関する要求書を 2 通提出した。1 通は阪学労と連名で非現業職員の、他の 1 通は教育合同単独で常勤講師及び非常勤講師等の、夏季一時金に係る要求であった。

要求書提出時に、教育合同は、同月 11 日を交渉日とするよう求めたが、後日、

府教委は「6月11日時点では府教委の方針がまだ固まっていないので交渉をもつことは難しい」と電話で返答した。これに対し、教育合同は、支給日の問題についてだけでも同11日に団交を持つよう要求したため、府教委は、同月10日、「同月11日は交渉担当者である給与係長の日程がとれないし、府教委の方針が固まっていないので交渉はできない。しかし、同日は、管理係から新しい休暇制度導入についての話と支給日についての話をしたい」と連絡した。

翌11日、府教委を訪れた教育合同に対し、管理係が非現業職員である教職員に新しく導入される予定の休暇制度の説明を行うとともに、「夏季一時金の支給日は府人事委員会の規則によって規定されているので府教委が決められることではない。しかし、教育合同からそのような要求があったことを人事委員会には伝えておく」旨を回答した。

同月15日、府教委は教育合同に対し、同月20日に交渉を行いたいと連絡した。教育合同は、「納得できる回答なり説明がなければ同月23日に次の交渉を予定したい」と述べた上で上記日程を了解した。

同月20日の交渉は、府教委から給与係長、給与係主査、管理係主査の3名が出席して約50分間行われた。阪学労と連名での要求事項についての交渉の後、非常勤講師等の夏季一時金について15分ほど交渉が行われた。府教委は従前どおり、非常勤職員に一時金を支給することはできないと説明したが、教育合同は、東京都の例を挙げ、「府においても非常勤講師等への一時金支給の制度を創設することが可能である」と主張し、あるいは、創設に代えて臨時的教務事務報酬等の増額という形で対処することを要求したが、府教委は、府教委独自の制度化はできないことなどを理由にいずれも拒否した。教育合同は、再交渉を要求したが、府教委は、「現時点での回答が最終回答である」として再交渉を拒否した。

(7) 平成4年(不)26号事件申立て

平成4年6月23日、教育合同は阪学労と連名で府教委に対し抗議文を提出した。この抗議文には、「非常勤講師・特嘱の夏季一時金にかかわる当局の最終回答は、昨年末一時金交渉で『(来年6月の一時金交渉については)誠意をもって応対します』と約束したことを反故にする内容であった。夏季一時金要求の切実さを理解せず、制度の建前だけに終始した、当局の交渉姿勢の不誠実さも許されないものである。したがって、当局の回答は受け入れられないものであり、再考を求める」と記載されていた。また同日、教育合同は、府教委が約束を破ったとの旨を記載したビラを配布した。

翌24日、給与係長は教育合同に対し、「抗議文とビラの内容はおかしい。『誠

意をもって交渉する』というのは交渉態度のことであり、増額を約束するようなことを言った覚えはない」と電話で抗議した。

同月 29 日、教育合同は、非常勤講師等の夏季一時金に関する交渉において府教委が不誠実な団交を行い、また交渉の継続を拒否したことは、労組法第 7 条第 2 号に違反する不当労働行為であるとして当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(平成 4 年(不)第 26 号事件。以下、「4-26 号事件」という)。

なお、4-26 号事件申立前に教育合同が府教委に対し、労組法上の団交申入れであることを明確にしたことはなく、交渉の性格について話題になることもなかった。

(8) 平成 4 年度冬の要求

平成 4 年 11 月 16 日、教育合同は、賃上げと年末一時金についての要求を記した知事及び教育長あての団交申入書を提出した。

要求書には、「以下の要求について、地公法による交渉及び労組法に基づく団交を行うこと」として、「同年 4 月 1 日より賃金を平均 15% (50,000 円) 以上引き上げること」等の要求の後に、「非常勤講師・特嘱・非常勤補助員にかかわって、①非常勤講師の時間賃金単価を月額にして 10,000 円以上に、特嘱の賃金を大幅に、非常勤補助員の賃金日額を 10,000 円以上に、それぞれ引き上げること、②非常勤講師・特嘱・非常勤補助員に平均月額の 6 月以上の年間一時金を支給すること、③非常勤講師・特嘱・非常勤補助員に退職金を支給すること、④通勤手当を実費全額支給すること、非常勤講師等で交通用具使用者にも通勤手当を支給すること、月の 1 日在職でない場合も実費を支給すること」との要求が記載されていた。また、「年末一時金に関する要求」として、「①4 か月+10 万円を支給すること、②支給日は 12 月 4 日とすること、③役職段階別加算を廃止すること、④常勤講師の年末一時金は、前基準日の翌日から基準日までの在職・勤務期間に応じて支給すること。また、支給割合を引き上げること、⑤非常勤講師・特嘱・非常勤補助員に一時金制度を導入すること。当面、年末一時金として、賃金月額×本採用者への支給月数、を支給すること」と記載されていた。

(9) 平成 4 年度冬の交渉

平成 4 年 11 月 20 日、同月 27 日及び同年 12 月 8 日の 3 回にわたって前記(8)記載の要求書記載の要求に関する交渉が開催された。同要求書は教育合同単独のものであったが、交渉は阪学労との統一交渉で行われた。

府教委からは給与係長、管理係長等が出席し、交渉時間は、第 1 回が約 2 時間半、第 2 回が約 7 時間半、第 3 回が約 2 時間であった。

第 1 回の交渉では、非現業職員である教職員に係る要求についての交渉が大

部分であった。第2回及び第3回の交渉は、非常勤職員等の賃上げ及び一時金
が中心議題となった。

非常勤講師の報酬引上げに関しては、府教委が財政当局と調整中との理由で
金額の回答はできないとしたところ、教育合同は財政当局を交渉に出席させる
よう求めたが、府教委は、「府教委が最終的に額の決定を行うので財政当局の出
席の必要はない」と返答した。

第2回交渉において、府教委が特嘱の報酬引上げについて金額の回答をした
ところ、教育合同は、「特嘱について引上げ額の回答ができるなら、非常勤講師
についても可能なはず」と述べたが、府教委は、「特嘱は府庁全体の全職種にわ
たっているので引上げ額の回答をした」と説明した。

非常勤講師等への一時金支給に関しては、教育合同は、一時金制度の創設や
臨時的教務事務報酬等の増額を主張した。府教委は、「臨時的教務事務報酬等の
増額は、これ以上従事してもらう事務が存在しないため不可能である。一時金
の新制度導入は自治法上不可能であり、このことは自治省とも確認済みである」
旨を回答した。

第3回交渉に先立つ同年11月末頃、府教委は臨時的教務事務報酬等に関して、
各学校に当該臨時的事務に従事させるべき対象者や従事する時間数、報酬額等
を指示した書類を送付した。これについて、教育合同は第3回交渉において、
「交渉途中にこのような指示を行うことは問題である」と抗議した。府教委は、
「教育合同以外の職員団体とはこの問題については妥結しているという事情が
あり、教育合同がその構成員である非常勤職員等の氏名を明らかにしないため、
非常勤職員等全員を対象に通知せざるを得なかった」と回答した。

また、この冬の交渉が4-26号事件申立以後最初の交渉であったところから、
地公法上の交渉かあるいは労組法上の団交かという交渉の性格についての議論
がなされ、管理係長が、「教育合同を混合組合と認識してはいるが、府教委は当
該交渉が地公法上の交渉に付随した事実上の交渉であるとの立場を変えていな
い」旨述べた。

交渉の性格を巡る論議は、労使双方の主張が対立し、当委員会の判断を待つ
という形で議論は終結した。

(10) 平成5年(不)13号事件申立て

平成5年2月18日、府教委は教育合同に対し、平成6年度の当初予算案を
説明し、新年度の非常勤講師の報酬額を明らかにした。

同年3月30日、教育合同は前記(9)記載の交渉において、府教委が権限を持
った者を出席させなかったこと、並びに団交で有額回答を行わず、団交による

合意を経ずに、賃上額の決定、臨時的教務事務報酬等の支給命令を行ったこと、が不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てを行った(平成5年(不)第13号事件。以下、「5-13号事件」という)。

(11) 平成5年度夏と冬の交渉

平成5年の夏季一時金に関する交渉並びに同年冬の一時金及び賃上げに関する交渉は、教育合同と阪学労はそれぞれ別に要求書を提出したが、交渉は統一交渉として行われた。

交渉では、従前と同様に、教育合同は非常勤講師等の一時金制度創設を要求し、府教委はこれを拒否した。

(12) 当委員会における和解の経過

平成6年3月25日、同年4月22日及び同年6月9日に、当委員会において4-26号及び5-13号併合事件の和解が試みられ、この中で、府教委は、知事部局などとも協議検討した結果として、臨時的教務事務及び時間外勤務を解消し、非常勤講師等の報酬額を改善することを提案した。

最終的に和解は成立しなかったが、この和解協議中に、教育合同は府教委の提案に関して反対意見を述べることはなかった。

(13) 平成6年度夏の交渉

平成6年6月10日及び同月15日、夏季一時金要求とその他関連事項を交渉事項として教育合同及び阪学労と府教委との統一交渉が行われた。従前同様、教育合同は非常勤講師等に対する夏季一時金制度の導入を要求し、府教委はこれを拒否する回答をした。府教委は、これに加えて、「非常勤講師等の待遇の改善を図るため、同7年度から非常勤講師等の報酬単価の改善と毎年夏と冬に命じていた臨時的教務事務と時間外勤務の解消に努力したい」旨回答した。

これに対し教育合同は、「現行制度の中でも改善は可能である」として、府教委の提案に反対した。

(14) 平成6年度冬の交渉

平成6年11月17日及び同月22日の教育合同及び阪学労と府教委との統一交渉において、非常勤講師等に対する一時金制度の導入要求に関連して、前記(13)記載と同様のやり取りがなされた。教育合同は、「報酬単価等の具体的な案を示さない限り交渉はできない」と主張し、これに対し、府教委は、「(回答は)非常勤職員全体の待遇改善につながる。額については現在予算折衝中であり明確な額の提示はできないが報酬額のアップに最大限の努力をしている」旨説明し、理解を求めたが、教育合同は反対した。

(15) 非常勤講師報酬の引上げ及び臨時的教務事務報酬等の廃止

平成7年2月9日、府教委は教育合同に対し、平成7年度当初予算案についての説明を行った。その内容は、非常勤講師に対する臨時的教務事務と時間外勤務については新年度から解消するが、これに要していた財源をそのまま非常勤講師らの報酬をアップするために確保したこと、非常勤講師らの報酬改定の上昇率(5.38%)が正規職員のそれ(1.17%)を大幅に上回っているのは教育合同等の要求を受けて府教委が最大限に努力した結果であること、臨時的教務事務と時間外勤務を解消しても年収ベースで収入減とならないよう極力努力したこと、を具体的な金額を提示して説明した。

同年3月、上記内容を含む同年度当初予算案が大阪府議会において可決成立した。同年6月、府教委は各府立学校長と各教育事務所長に対し、6月と12月の臨時的教務事務と時間外勤務については命令しないものとする旨通知した。

(16) 平成7年度夏の交渉

平成7年6月13日及び同月16日、夏季一時金及び関連事項を交渉議題とする教育合同及び阪学労と府教委との統一交渉が行われた。

府教委は前記(15)と同様の説明をし、具体的金額を挙げて、非常勤講師については、今回の報酬額改定に要する財源(9,200万円)が臨時的教務事務報酬等の支払に要していた財源(2,500万円)の3倍以上と大幅に上回っていること、非常勤講師報酬のアップ率は、非現業職員の給与改定率と比較して大幅なものであり、府教委が努力した結果であること等を説明した。しかし教育合同は、「一部の非常勤講師に不利益が生じるため臨時的教務事務報酬等の廃止は受け入れられない」旨を主張し、一時金の支給を要求した。なお、教育合同はこの不利益が生じるという非常勤講師が教育合同の組合員であるとは主張していない。

(17) 労組法に基づく団交の申入れ

平成7年9月21日、教育合同は知事及び教育長あてに、団交申入書(以下、「9.21 団交申入書」という)を提出した。この申入書には、「教育合同が前記(16)記載の団交において府教委提案に強く反対したにもかかわらず、府教委はこれを無視して、合意を得ないまま、提案を一方的に実施した」旨抗議するとともに、「当組合は以下の通り、労組法に基づく団交を申し入れる。団交応諾について同月28日午後4時までに文書で返答されたい」と記載されていた。教育合同が求めた団交日時は同月29日午後4時であり、団交事項は「非常勤講師等の夏季一時金(臨時的教務事務報酬等)の支給及び報酬単価の引上げについて」であった。

同月 28 日、府教委は、上記団交申入れに対して、管理係長名の文書(以下、「9.28 通知」という)で以下のとおり回答した。

9.28 通知には、「下記により応諾する旨を通知します。なお、貴組合は、労組法上の労働組合ではなく、地公法上の職員団体であるので、当該交渉は、労組法上の団交ではなく、地公法上の交渉に付随する事実上の交渉である旨、念のため申し添えます」とした上で、交渉期日を翌 29 日午後 4 時からと指定する旨記載されていた。

同月 28 日、教育合同は知事及び教育長あてに団交再申入書を提出した。同申入書には、「当労組が申し入れたのは非常勤講師等の待遇改善にかかわる団交事項を労組法に基づく団交で行うというものである。従って、当労組が求める労組法に基づく団交への応諾の返事を行われたい」と記載され、翌 29 日午前 10 時までの返答を求めている。

同月 29 日午前 10 時ごろ、管理係長は教育合同に対し、9.28 通知のとおりである旨電話で回答した。教育合同は、「求めているのは労組法に基づく団交である。その応諾についての回答がない限り、交渉を受けられない。労組法に基づく団交に応じることを再検討されたい」との旨述べ、これに対し管理係長は、9.28 通知の内容を繰り返し、午後 4 時に指定した交渉会場で待っていると告げた。

同日午後 4 時、府教委の交渉担当者らは指定した会場で待機していたが、教育合同は出席しなかった。

(18) 平成 7 年(不)第 69 号事件申立て

平成 7 年 10 月 30 日、教育合同は、府教委が「労組法に基づく団交」に応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号に該当する団交拒否であり、また、府教委が非常勤講師等への臨時的教務事務報酬等を不支給としたのは、4-26 号事件及び 5-13 号事件の申立てを嫌悪した報復的不利益取扱いであるとして、救済申立てを行った(平成 7 年(不)第 69 号事件。以下、「7-69 号事件」という)。

(19) 7-69 号事件申立て以後

7-69 号事件申立て以後本件審問終結時まで、教育合同と府教委は、労組法上の団交か地公法上の交渉であるかという交渉の性格についての議論を保留して、教育合同の要求に係る交渉を行っている。

5 請求する救済の内容

教育合同が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成 4 年度夏季一時金に係る誠実団交応諾(4-26 号事件)
- (2) 平成 4 年度年末一時金及び同 5 年度賃上げに係る誠実団交応諾(5-13 号事

件)

- (3) 団交による合意を経ずに賃上額を決定し、臨時的教務事務報酬等の支給命令を行い、契約外労働を命じることの禁止(5-13号事件)
- (4) (2)及び(3)に係る陳謝文の掲示(5-13号事件)
- (5) 9.21 団交申入書に係る団交応諾(7-69号事件)
- (6) 非常勤講師等への平成7年夏の臨時的教務事務報酬等の支給(7-69号事件)

第2 判 断

1 教育合同の申立人適格について

(1) 当事者の主張要旨

ア 教育合同は、次のとおり主張する。

(ア) 本件申立人たる教育合同と登録職員団体たる教育合同(職)は、それぞれ別個の団体であり、現に規約も別々に存在する。

(イ) 混合組合たる教育合同は、以下のとおり労組法上の労働組合であって、不当労働行為救済申立制度の申立人適格を有する。

① 申立人教育合同は、公務員、非公務員を問わず、教育現場に関係するすべての労働者を構成員とする混合組合である。その構成員には、地公法適用者、地公労法適用者、労組法適用者を含み、運動方針として、少数労働者である臨時的任用職員や特別職の非常勤講師等の待遇改善を最重要課題に取り上げてきた。

教育合同を混合組合として組織したのは、特に非常勤講師については雇用と解雇が繰り返され、ある時は地公法適用になる常勤講師に採用され、別の時には労組法適用になる非常勤講師に採用されるというところからであり、混合組合がこれらの労働者に最も適した労働組合だからである。

② 非現業職員は憲法第28条の勤労者であり、同条を承けて労組法が制定されたことからして、憲法上の勤労者と労組法にいう労働者は同一の者を指すから、非現業職員は労組法にいう労働者でもある。非現業職員については地公法等により労組法の適用を除外する規定が設けられているが、これは非現業職員が労組法の労働者に含まれることを当然の前提とした上での労組法の例外規定である。非現業職員も労組法上の労働者であり、また、地公法、労組法等の適用法規が異なる労働者で構成される労働者団体について、労組法の適用を否定する規定はない以上、非現業職員が主たる構成員となっている混合組合も労組法上の労働組合である。

③ 昭和 40 年、ILO 第 87 号条約(結社の自由及び団結権の保護に関する条約)の批准に伴う関係国内法令の改正が行われた。これにより、地公労法旧第 5 条第 3 項の「職員でなければ、職員の労働組合の組合員または役員となることができない」という同法適用職員についてのいわゆる逆締付条項が廃止されたし、単労は、地公労法の新たな附則第 4 項(現第 5 項)で労組法上の労働組合を結成、加入することも地公法上の職員団体を結成・加入することもいずれも可能とされた。非現業職員、地方公共団体が経営する企業に勤務する一般職に属する地方公務員(以下、「公営企業職員」という)、単労が民間労働者と共に職員団体ないし労働組合を組織することが認められたのである。

昭和 40 年の法改正が、それまでの地方公務員の団結権に対する地公法や地公労法の規制を憲法第 28 条及び I L O 第 87 号条約に適合させるために行われたという法改正の目的を踏まえるならば、混合組合は、その構成員について、それが非現業職員、非常勤職員、民間労働者等のいずれの者であっても、その者を代表して活動することができるといえる。現行法上、非現業職員には労組法の適用が除外されているが、これは勤務条件法定主義や財政民主主義の原則を根拠としており、職員団体の目的、性格によるものではない。そうである以上、非現業職員が主体となった混合組合でもその構成員である単労や非常勤職員、民間労働者を代表して活動するのに何ら制限は受けない。制限を受けるとすれば、組合(形態)選択の自由や代表者選出の自由は有名無実化してしまい、結局のところ実質的に制約されることとなってしまいうからである。

このように混合組合は組合員の種別に応じた多重の性格を認められ、いわゆる「二枚看板」を有するのであるから、混合組合は、非常勤職員や民間労働者に関して不当労働行為救済申立制度上の申立人適格を有する。不当労働行為救済申立制度は、厳密には団結権保障に固有のものではなく労組法の創設にかかるものであるが、だからといって労組法の特別の保護と解したり、単に付加的な優遇措置のごとく捉えるのは適当ではなく、保護の対象を合理的理由なく特定の組織形態の労働組合に限定し、混合組合に加入した労働者が不当労働行為の救済を受けられないという不利益を被ることは憲法第 28 条の趣旨に反し、許されない。

上記からして、混合組合の法的性格を「労組法上の労働組合」か「地

公法上の職員団体」か二者択一で決定しようとする考え方は誤りである。適用法規を異にする労働者により構成される混合組合にどのような法規が適用されるかを定めた明文の規定はないが、混合組合に対する労組法の適用を否定するような規定はないし、労組法の適用が排除されている非現業職員以外の労働者との関係では、原則たる労組法が適用されるべきものである。

なお、被申立人らは、「二枚看板」が認められるとしてもそれは単労に関してのみであるとして、単労と公営企業職員、非常勤職員を区別するが、そもそも、単労と公営企業職員については地公労法の適用があるという点において違いがなく、これを二つに分断して論じることが不自然である。昭和40年の法改正に伴い、公営企業職員や非常勤職員などが職員団体に加入することが妨げられなくなったのであり、明文の規定があるかどうかは別として、その地位は基本的に単労と異なるところはない。

- ④ 昭和52年3月31日札幌地方裁判所道立釧路病院事件判決及び同56年9月29日札幌高等裁判所道立釧路病院事件判決、同43年12月21日中央労働委員会南丹病院事件命令は、混合組合も労働組合としての性格を有するとしている。

同58年7月2日釧路地裁帯広市事件判決が述べる二者択一論は何の根拠もない空論であり、憲法、労組法の趣旨に反して労組法、地公法を解釈しようとする極めて特異な見解である。

イ 府及び府教委は、次のとおり主張する。

- (ア) 本件申立人たる教育合同の組織実体は、登録職員団体たる教育合同(職)と同一のものであり、登録を受けた地公法上の職員団体にほかならない。登録職員団体に若干名の非常勤職員や民間労働者などが加わったからといって、これを労組法上の労働組合とすることはできないから、教育合同は申立人適格を有しない。

申立人が主張するような登録職員団体と混合組合の二個の団体が併存していないことは、そもそも教育合同は、①結成後登録職員団体として法人格を取得しているが、労働組合としては法人化の申請もしていないこと、②登録職員団体として交渉における優先的地位等の地公法上の保護を享受しており、現在に至るまで教育合同と府教委の間の交渉は十分に行われていること、③登録職員団体である阪学労と統一交渉を行ってきており、一つの交渉を地公法の交渉と労組法上の団交とに区別をする

ことはできないこと、④組織実態としては、役員、会計及び会計報告書、大会も同一で、実体的に同一のものであり、書記長が「形式的には二つの組織であるけれども実質的には一つの組織である」とその証言において認めていること、から明らかである。

(イ) 仮に、申立人主張のとおり、二個の団体が存在するとしても、申立人教育合同は、以下のとおり労組法上の労働組合ではなく、不当労働行為救済申立制度の申立人適格を有しない。

① 地公法適用の職員が主体となって組織された混合組合は、あくまでも地公法の職員団体であって労組法上の労働組合ではない。政府解釈も、その構成員のうち主たる部分を占めているのが地公法適用の非現業職員であれば、その混合組合は地公法上の職員団体であるとしている。

教育合同は、非現業職員も労組法第 3 条にいう労働者であるので、教育合同のような混合組合も労組法第 2 条に定める労働組合であると主張する。しかし、非現業職員については、地公法第 58 条により労組法が適用除外とされている以上、労組法第 3 条の労働者ではなくなると解するべきであり、かかる非現業職員が主体となった混合組合は労組法第 2 条の「労働者が主体となって組織する」との要件を満たさず、労組法上の労働組合ではない。

② 混合組合について、学説の中に、その組織構成を問わず非現業職員については職員団体として、単労や公営企業職員等の労組法適用労働者については労組法上の労働組合としての二面的性格を持つという説がある。しかし、現行法上、労組法上の労働組合と地公法上の職員団体とが全く別個の存在とされ、それぞれが別個の法制度に服することが定められていることからすれば、地公法上の職員団体に該当するものに労組法を適用する余地はない。また、「二枚看板」の可能性が考えられるのは、労組法上の労働組合にも地公法上の職員団体にも加入する資格を持つ単労に関してのみであり、民間労働者、公営企業職員等が職員団体に加入しても「二枚看板」は認められない。

③ ILO 第 87 号条約第 2 条は労働者がいかなる労働者団体を設立、加入するも自由であるとの趣旨にとどまるものであって、その組織形態いかににかかわらず、全ての労働者団体に国内法の創設した権利、利益を等しく付与すべきことまで要請しているものではない。また、団結権保護のための行政救済制度は、憲法上必置の制度ではなく立法裁量

に委ねられているものであり、労働組合法第7条の不当労働行為救済申立の資格が労組法上の労働組合に限って認められていることは同法の規定上明らかである。混合組合も労組法上の労働組合と認められない限り、申立人適格はなく、教育合同が労組法上の労働組合でないことは前記①記載のとおりである。

- ④ 判例・命令においても、当該団体の構成員の人数、役員割合をもって労働組合であるか職員団体であるかを判断の基準としており、道立釧路病院事件では札幌地方裁判所判決も札幌高等裁判所判決も、混合組合の申立人適格をその組織実体にかかわらず認めたものではない。また、昭和43年12月21日中央労働委員会南丹病院事件命令は、特殊な地位にある単労に関する限りにおいて、当該混合組合に労組法第7条第1号の申立人適格を認めたものに過ぎない。

(2) 当委員会の判断

ア 被申立人らは、組織実体上、混合組合たる教育合同と教育合同(職)との間に区別はなく、この二つは同一のものであり、本件各申立ては登録職員団体によりなされたものであるから不当労働行為救済申立制度上の申立人適格がないと主張し、これに対し、申立人は、明確に区別された二つの組織が存在し、本件各申立て事件の申立人は混合組合たる教育合同であると主張するので、まず、この点についてみる。

教育合同は混合組合として、教育合同(職)は非現業職員の職員団体として、それぞれ規約上では区分されているが、その実体においては、非現業職員が加入する際にも両者の区別はされていないこと、大会は一つの集会在両者共通の大会とされ、その議事も役員選挙以外は教育合同のものと教育合同(職)のものとの区別されていないこと、両者の役員は同一者であること、非現業職員も役員選挙において二つの組織を区別せずに投票していること、教育合同(職)の執行委員会が独立して開催されることはないこと、会計も両者一体であること等が前記第1.2(2)で認められる。また、教育合同は、当初の府教委に対する交渉申入れにおいて「教育合同は登録された職員団体」であると表明して交渉を要求し、登録職員団体である阪学労と共同交渉を行っていること、4-26号事件及び5-13号事件の申立てに係る府教委に対する交渉申入れが混合組合たる教育合同としてなされたものか教育合同(職)としてなされたものかは明確でないこと、が、前記第1.4(1)ないし(10)で認められる。

これらの事実からすれば、両組織の間において明確な区別が存するのかどうかについては疑問が存するところではある。しかしながら、教育合同が教

育合同(職)と同一であるか否かにかかわらず、申立人教育合同が、実態として、地公法の適用される非現業職員と地公労法及び労組法の適用される非常勤職員、民間労働者等で構成されている混合組合であることは、前記第 1.1(3) 認定のとおりである。

イ そこで、混合組合たる教育合同が、労組法上の不当労働行為救済申立制度の申立人適格を有するか否かについて、以下検討する。

(ア) 現行法体系においては、非現業職員が結成する団体は、地公法上の職員団体として、労組法上の労働組合とは区別されており、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合が法的根拠を異にし、その法的性格が異なる存在とされている。したがって、一の団体が職員団体と労働組合の両方の法的権利を同時に有し、場面や要求事項に応じてその二つの側面を使い分けることができるという、二面的性格の容認は、現行法の予定するところではなく、原則として認められないというべきである。

すなわち、現行法体系は公務員という身分に着目して、非現業職員(教職員を含む)については地公法第 58 条により労組法の適用を除外し、地公法第 37 条で争議行為等を禁止するとともに、これらを構成員とする団体について同法第 52 条で職員団体として労組法上の労働組合から区別し、地公法第 55 条で団体交渉権を制約し、団体協約を締結できないとしている。

これらからすると、当該団体が非現業職員と非常勤職員、民間労働者等により構成されているとしても、その団体としての性格において、争議行為、団体交渉権等が制約された職員団体としての性格と、これらに何ら制限のない労働組合としての性格とを併せ持つとすることは、労組法とは別に地公法という特別法を設けた趣旨とは相容れないと解される。

そして、当該混合組合が、労働組合と職員団体のいずれの法的性格を有するとみるべきかについては、その構成実体に即してこれを決定するのが相当であり、労組法が適用される非常勤職員や民間労働者等が主体となっている場合には労働組合、地公法が適用される職員が主体となっている場合には職員団体、であると解すべきである。

したがって、地公法が適用される職員が主体となって組織されている混合組合は、労組法上の労働組合ではなく、原則として不当労働行為救済申立制度の申立人適格を有しないというべきである。

これを、教育合同についてみると、前記第 1.1(3) 及び 2(2) ア 認定のとおり、その構成員の約 75% を非現業職員が占めていることが認められる。

このように、教育合同は団体の性格を判断する上で最も重要な要素である組合員の量的構成においてその大多数を非現業職員が占めている以上、その余の事情を考慮するまでもなく非現業職員が主体となって組織された団体であり、その法的性格は職員団体であると判断するのが相当である。

- (イ) しかしながら、職員団体たる混合組合について、これを労組法上の労働組合ではなく、不当労働行為救済申立制度の申立人適格を有しないとした場合、これを一律に機械的に適用すると、混合組合に加入した労組法の適用を受ける構成員の保護に欠ける場合が生じることは否めない。

地公法は登録職員団体となる場合を除き、職員団体の構成員を非現業職員に限定するような明文の規定をおいていない。また、労働者の組合選択の自由を規定したILO第87号条約の批准とそれに伴う昭和40年の国内法整備により、地公労法では同法適用職員でなければ組合員又は役員になれない旨の規定が廃止され、とりわけ単労については、地公労法附則第4条(地方公営企業法第39条を準用する現地公労法附則第5条)により、労働組合、職員団体のいずれにも加入が可能となり、単労の加入した職員団体も登録職員団体となることができるとされた。これらのことからすると、労働者の労働組合選択(加入)については、特段の法令上の制限がない限り、非常勤職員や民間労働者等の労組法適用労働者が非現業職員を主体として結成された職員団体に加入するという選択肢も排除されておらず、労働者の自由な選択に委ねられていると考えられる。

上記のとおり、労組法適用労働者が職員団体に加入することが禁止されていない以上、職員団体たる混合組合に加入している者の当該団体に係る行為に対してなされた不利益取扱いに関して、非現業職員については、地公法上の不利益処分として人事委員会又は公平委員会への不服申立制度が設けられているのに対し、労組法適用労働者には何らの救済制度もないとすることは、労働組合選択(加入)の自由を認めながら当該労働者に救済の面であまりにも大きな格差を生じさせ、ひいては労働者の団結権の保護に欠ける結果となる。

以上のことからすれば、職員団体たる混合組合に加入した労組法適用構成員については、当該構成員の当該混合組合に係る行為を労組法上の労働組合に係る行為とみなして、当該構成員に労組法第7条第1号の不利益取扱いに関する不当労働行為救済申立て適格を認めるのが相当であり、これは同法第5条第1項但書の精神にも合致するというべきである。

またこのことは、個人に対する不利益取扱いであるという点において同法第7条第4号についても妥当する。

さらに、これら労働者の救済に当たって個人のみで申立人適格があるとする、当該労働者は使用者と対抗するに当たって個人としての活動のみに限定され、労働者集団としての対応ができないこととなり、そのため当該労働者と使用者との関係で大きな格差が生じ、救済の実をあげ得ないおそれがあり、労組法精神である団結権保護の観点からも十分とはいえない。したがって、労組法適用構成員個人に対する不利益取扱いに係る労組法第7条第1号又は第4号の救済に限っては、その加入している団体にも申立人適格を認めるとするのが合目的な取扱いとして、相当である。

- (ウ) もっとも、労組法適用労働者が労働組合選択の自由(加入)に基づいて職員団体に加入したとしても、それはそもそも労働組合たる団体ではない職員組合たる団体に加入したのであり、これら労組法適用労働者が加入したからといって、非現業職員が構成員の多数を占める状態に変わりが無い限り、当該団体としての性格はあくまでも職員団体であって、労働組合となるものではない。したがって、職員団体たる混合組合が前記(イ)記載のとおり不当労働行為救済申立ての申立人適格を有する場合があることを認めるとしても、その範囲は労組法適用構成員個人に対する不利益取扱いについての救済の場合に限られるべきであり、職員団体たる混合組合自体の団体としての活動そのものに関する労組法第7条第2号の団交拒否又は同条第3号の支配介入に係る救済についてまで及ぶものではない。
- (エ) なお、本件においては、教育合同のうち教育合同(職)に属さない構成員、すなわち、非常勤職員、民間労働者を含む労組法適用構成員のみによって労組法上の労働組合を下部組織として結成することも可能であり、労組法適用構成員の集団に対する救済の道が閉ざされているものではない。また、現実問題として教育合同と府教委との間においては、非常勤講師等に係る事項が職員団体との交渉に付随する事項として取り扱われ実質的な交渉が実現されていることは前記第1.3(3)及び4認定のとおりである。
- (オ) 以上のとおりであるから、本件申立人教育合同は職員団体に該当し、労組法適用構成員個人に対する不利益取扱いに該当するものを除き、団交拒否や支配介入等その団体活動に関してなされた労組法第7条第2号

又は第3号に係る申立てに関しては申立人適格は認められない。

なお、本件申立てのうち、平成4年冬の非常勤講師等の賃上額について団交による合意を経ずに賃上額を決定し、臨時的教務事務報酬等の支給命令を行い、契約外労働を命じたことに係る申立てについては、交渉による支給額の決定を求める趣旨であると認められるから、労組法第7条第2号又は第3号に係る請求と解される。

したがって、後記3において判断する非常勤講師等に対する臨時的教務事務報酬等の廃止に係る申立てを除き、本件申立てについては労働委員会規則第34条第1項により却下する。

2 府教委の被申立人適格について

教育合同は本件において府教委が被申立人適格を有すると主張するが、不当労働行為救済命令の名あて人とされる使用者は法律上独立した権利義務の主体であることを要すると解すべきであり、府教委は地方公共団体たる府の執行機関の一部に過ぎず、不当労働行為救済命令の名あて人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできない。よって府教委に対する申立ては、労働委員会規則第34条第1項により却下する。

3 臨時的教務事務報酬等の廃止について

本件申立てのうち、7-69号事件の平成7年度からの臨時的教務事務報酬等の廃止に係る申立てについては、労組法適用個人の不利益取扱いに係る申立てと認められ、これについては、前記1判断のとおり教育合同に不当労働行為救済申立適格があるというべきであるから、以下判断する。

(1) 当事者の主張要旨

ア 教育合同は、次のとおり主張する。

府は、教育合同の要求を無視し、教育合同が本件救済申立てをしたことを嫌悪してその報復として非常勤講師等への一時金見合いの金額である臨時的教務事務報酬等を廃止した。この臨時的教務事務報酬等の廃止は、その検討が平成6年3月から同年6月に本件和解交渉が行われていた時点で始まったことからしても、本件申立てを理由とするものとは考えられない。

府は賃金単価の増額により非常勤講師等に不利益が生じていないと主張するが、賃金単価の増額と臨時的教務事務報酬等の支給とは異なる問題であるので、不利益が存在することは明らかである。また、賃金単価の増額による利益よりも臨時的教務事務報酬等の廃止による不利益の方が大きい組合員が存在する。

このように教育合同の組合員が従前より不利益な取扱いを受けている以上、

組合員とそれ以外の非常勤講師等との間で差異のある取扱いがなされていないとしても、報復的不利益取扱いであることに変わりはない。

イ 府は、次のとおり主張する。

臨時的教務事務報酬等の廃止と報酬単価の改善において教育合同の組合員とそうでない非常勤講師等との間で差異のある取扱いは一切なされておらず、このような扱いがいかなる理由で報復的な因果関係に立つかについて申立人は明確な主張を一切していない。

また、一時金あるいはこれに見合うものとして臨時的教務事務報酬等の給付を求めることは、自治法に違反する違法な給付を求めるものである。

(2) 不当労働行為の成否

臨時的教務事務報酬等についてみると、平成7年度から臨時的教務事務報酬等が廃止されたこと及び同6年度において府教委からの臨時的教務事務報酬等の廃止提案に教育合同が反対していたことは、前記第1.4(12)ないし(16)認定のとおりである。

しかし、同認定の事実からすると、臨時的教務事務報酬等の廃止は教育合同の構成員のみを対象としたものではないこと、非常勤講師等に対しては、臨時的教務事務報酬等が廃止されても報酬額の単価引上げがなされており、一部の者を除いてはむしろ報酬総額が増加していること、この一部の者について教育合同の組合員であるとの申し出はないこと、同年3月から同年6月の当委員会における和解交渉時に府教委が賃金単価引上げ及び臨時的教務事務報酬等の廃止等を内容とする和解案を提案した際には教育合同はこの提案に反対しなかったこと、等が認められ、これらのことから上記臨時的教務事務報酬等の廃止は、教育合同所属の非常勤講師等への不利益取扱いとは言えず、この点に係る申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成11年12月24日

大阪府地方労働委員会

会長 川合孝郎 ㊞