

## 命 令 書

再審査申立人 大阪教育合同労働組合

再審査被申立人 神戸市

再審査被申立人 神戸市教育委員会

上記当事者間の中労委平成12年(不再)第62号(初審大阪地労委平成11年(不)第38号事件)について、当委員会は、平成16年10月20日第1413回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員諏訪康雄、同今野浩一郎、同若林之矩、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同渡辺章、同岡部喜代子、同山川隆一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- I 初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり改める。  
「1 被申立人神戸市に対する申立ては棄却する。」
- II 初審命令主文第3項を第2項に繰り上げる。
- III その余の再審査申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

- 1 本件は、適用法規〔労働組合法(以下「労組法」)、地方公務員法(以下「地公法」)及び地方公営企業労働関係法(現「地方公営企業等の労使関係に関する法律」)]の異なる労働者を組織するいわゆる混合組合が、労組法第7条各号の申立人適格を有するか否か、地方自治体の一執行機関が被申立人適格を有するか否か、また、再審査被申立人らの団交における対応等が不当労働行為に当たるか否かが争点となった事件である。

すなわち、本件は、神戸市教育委員会(以下「市教委」)が、①市教委から1年間の有期雇用契約を更新しないと通告された労組法適用労働者である神戸英語指導助手(Kobe Assistant Teacher of English、以下「KATE」)が加入した大阪教育合同労働組合(以下「教育合同」)との団体交渉(以下「団交」)において、i)契約を更新しない理由は団交においてではなく申入れがあれば個別に説明するなどと回答したこと、ii)合意に達した事項の書面化に応じなかったこと、②組合員である KATE の契約を更新しなかったことが不当労働行為であるとして、平成11年4月30日、教育合同が大阪地労委に、神戸市及び市教委を被申立人として、①団交誠実応諾、②合意事項の書面化、③当該 KATE の解雇撤回及び契約の更新、④謝罪文の掲示を求めて、救済を申し立てたものである。

- 2 大阪地労委は、平成12年11月29日、上記いずれの申立ても却下又は棄却した。すなわち、①団交応諾及び合意事項の書面化の申立てについては、

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である教育合同には、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為の申立人適格は認められないとしてこれを却下し、②市教委にかかる申立てについては、市教委は地方公共団体たる神戸市の一執行機関に過ぎず、不当労働行為救済命令の名宛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としてこれを却下した上、③KATEの解雇撤回及び契約の更新の神戸市にかかる申立てについては、KATE3名が教育合同に加入したことを通告(同年2月22日)する以前にKATEの雇用契約を更新しないことを決定した上で、その旨を通知(同年2月8日ないし11日頃の間)しているものであることから、組合員であるKATE15名の契約を更新しなかったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらないとして棄却した。

3 これを不服として教育合同は、同12年12月12日、再審査を申し立てた。

## 第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1「認定した事実」のうち、次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用した部分中、「申立人」を「再審査申立人」に、「被申立人」を「再審査被申立人」に、「当委員会」を「大阪地労委」に、「本件申立て」を「本件初審申立て」に、それぞれ読み替えるものとする。

### 1 第1.1.(3)を次のとおり改める。

「(3) 教育合同は、「組合員とすべての労働者の経済的・社会的・政治的地位の向上をはかること」等を目的として平成元年11月23日に結成され肩書地に事務所を置くものであり、地公法が適用される公立学校の教諭や事務職員、労組法が適用される私立学校の教師、公立学校の非常勤講師など適用法規の如何を問わず、大阪府内の教育関係の職場に勤務する者を中心に組織し、その構成員は、同12年3月現在、労組法適用労働者約60名、地公法適用職員約210名である。

なお、教育合同の組合員のうち、地公法が適用される組合員は、教育合同結成と同時に、教育合同と同名の職員団体(以下、便宜上「教育合同(職)」)を結成し、独自の規約を作って大阪府人事委員会に登録している。また、教育合同(職)の会計の執行、大会及び執行委員会の開催は教育合同と共通であり、役員はそれぞれの組合員がそれぞれ選挙により選出しているが、本件再審査結審時においては、結果的には同一の役員構成となっている。

また、教育合同は傘下に17支部を有しているが、そのうち11支部は、大阪府内の吹田市、八尾市等の教育委員会に対応しており、6支部は、私立大学あるいは府外の教育委員会(神戸市を含む)に対応している。

そして教育合同及び教育合同(職)は、地公法適用職員の勤務条件については、地公法上の登録職員団体である教育合同(職)として府内

の教育委員会等に対し地公法上の交渉を求め、一方、労組法適用労働者の労働条件については、労組法上の労働組合である教育合同として各教育委員会、私立大学、府外の教育委員会等に対して労組法上の団体交渉を求めている。

また、教育合同には、下部組織として、平成11年2月20日、神戸市に勤務する KATE3名により、教育合同 KATE 支部(以下「支部」)が結成され、支部の組合員数は本件初審審問終結時21名である。KATE は、地公法第3条第3項第3号の規定による特別職に該当し、同法第4条の規定により地公法の適用はなく、労組法の適用を受ける。」

2 第1.2.(7)中「41名全員に対し、それぞれ採否を文書で通知した。」を「41名全員に採否と、補欠リスト登載者にはその旨を文書で通知した。この通知は、同月11日頃までには、KATE 全員に配達された。」に改める。

3 第1.3.(2)末尾の次に行を改め次の文を加える。

「なお、上記市教委の対応のうち「組合員の労働条件に係る申入れがあれば誠意をもって話し合う」と傍点部分を繰り返して回答したことに対して、教育合同は、「中身的には合意を得てということは無理だとしても、誠意をもって話し合うということは十分協議するということと同じようなことなので、何かの時に合意ができるのであれば、文書表現として考えるとして、取り敢えず、今の段階で口頭で回答があったということ」と対応したものの、第2回団交(後記第1.3.(3))において、この回答内容に関して協議されたことはなかった。」

4 第1.3.(3)を次のとおり改める。

「(3) 平成11年3月18日、午後5時45分から午後8時20分まで開催された第2回団交において市教委は、要旨以下のとおり回答した。

- ① KATE の有休は、3年6か月未満の者については従来どおり12日、3年6か月を超える者については労働基準法どおりとし、雇用保険は2年間遡及して加入する。
- ② 議会から予算の組替えの通知がないので、予算の削減は間違いなく、契約を更新することはない。本件は解雇ではなく、契約期間満了に伴う雇止めである。
- ③ 裁判所で雇止めが不当である旨決定されれば、それに従う。
- ④ 契約を更新しない理由は、申入れがあれば KATE 個人にそれぞれ説明する。
- ⑤ 他事業に多額の新規予算がついているのは、教育施設の整備を優先したためである。
- ⑥ 契約非更新者は他に職を生かせる場所がなく、他部署に配置転換することはできない。
- ⑦ 再就職については、各方面に情報を求めている。

そして、団体交渉の終わり際に教育合同は、本日から争議に入ると通告する一方、市教委は、約半数の KATE の契約を平成11年度に更新

できなくなったことについて、努力が至らず申し訳ないと発言した。

5 第1.3.(4)末尾の次に行を改め次の文を加える。

「なお、神戸市当局としての平成11年度予算案が確定するのは、市長査定が終わった平成11年1月中旬であり、また、予算の修正期限は、神戸市議会の予算特別委員会における総括質疑が終了した後の同年3月11日までであった。」

6 第1.3.(5)中「①KATEの有休の付与日数を労働基準法どおりとする」を「①KATEの有休の付与日数を採用後3年までの者については12日、3年を超える者については労働基準法どおりとする」に改める。

7 第1.3.(7)を次のとおり改める。

「平成11年4月30日、教育合同は大阪地労委に本件救済を申し立てた。また同日、平成11年度に契約を更新されなかったKATEのうち、教育合同組合員10名は、神戸地方裁判所に地位保全等を求める仮処分を申請したが、平成12年3月29日、神戸地方裁判所は、当該申請を却下した。」

8 第1.4.(2)を次のとおり改める。

「平成11年9月、市教委は、自己都合等による退職のためKATEに欠員が生じたことから、補欠リストに登載された11名(うち組合員9名)のうち10名(うち組合員8名)及び不合格者の中から2名(うち組合員1名)を繰り上げて、同12年3月末日を期限とするKATEとして採用した。」

### 第3 当委員会の判断

1 教育合同が労組法第7条各号の申立人たり得るか否かについて

(1) 初審命令は、要旨、教育合同はその組合員の大多数が地公法上の非現業職員であることからすれば、地公法上の職員団体であり、そうである以上、神戸市との関係においては、労組法が適用される組合員個人の不利益取扱い(労組法第7条第1号及び第4号)に限って申立人適格を有するものであり、その余(労組法第7条第2号及び第3号)については、申立人適格を有しないとして、神戸市及び市教委に対して団体交渉応諾を求めた申立てを却下した。

(2) かかる判断に対し再審査申立人は、次のア及びイの理由により、教育合同には労組法第7条各号の不当労働行為について申立人適格があることから、本件において労組法第7条第2号違反についても審査されるべきであると主張する。

ア 昭和40年の地公法改正により、地方公務員の一般行政系職員(ないし教育職員)が地方公営企業職員、臨時・非常勤職員及び民間労働者等の組織する労働組合に加入することも、企業職員、臨時・非常勤職員及び民間労働者等が一般行政系職員(ないし教育職員)の組織する職員団体に加入することも認知された。それ故、地方公務員の一般行政系職員(ないし教育職員)である組合員との関係では地公法上の職員団体として、地方公営企業職員、臨時・非常勤職員及び民間労働者等である組合員との関係では労組法上の労働組合として、そ

れぞれ代表機能を承認されるべきである。

イ また、職員団体に対して団交拒否や支配介入がなされた場合をみれば、地公法では救済手続の規定はないため、労働関係における一般法である労組法第7条第2号及び第3号によって救済手続がなされるべきである。したがって、一般行政職員が主体である職員団体であっても労組法適用職員である非常勤職員等の組合員に関する限り、労組法上の労働組合として取り扱い、不当労働行為の救済申立人適格を有するものといえる。

(3) 一方、再審査被申立人は、教育合同は職員団体であり、団交拒否や支配介入等に関してなされる労組法第7条第2号又は第3号の申立てについては、申立人適格を有しないとした初審命令は妥当であるとして、次のとおり主張する。

ア 我が国の現行法制下においては、職員団体と労働組合はその法的性質及び権能に重大な差異が設けられて峻別され、それぞれの団体に適した法をもって労働団体を規律していこうとするものであるから、当該労働団体が二面的性格を有するからといって、それぞれの場面に合わせて同一の労働団体について、法の適用を区々にすることは現実の労働関係に紛議を生じかねないものであり、許されない。

イ 一般行政系職員ではない KATE らは、独自に労働組合を結成することなく、一般行政系職員が主体となって組織する職員団体である教育合同に加入して、その団結力の恩恵を享受する方途を自ら選択したのであるから、これに伴い団交権あるいは争議権が認められなくても止むを得ない。

(4) よって、以下判断する。

ア 教育合同の組織状況等についてみると、その結成目的は、「組合員とすべての労働者の経済的・社会的・政治的地位の向上をはかること」等であり、その組合員は、地公法が適用されることによって労組法が適用されない組合員約210名と労組法のみが適用される組合員約60名をもって構成され、それに応じて組織も二重に構成されている(前記第2でその一部を改めた初審命令理由(以下「初審命令理由」)第1.1.(3)認定)。

すなわち、教育合同のうち、地公法が適用される組合員約210名については、別途地公法上の職員団体として人事委員会に教育合同(職)として登録し、その勤務条件については当局と地公法上の交渉を通じて解決を図っているのであって、教育合同は登録職員団体ではなく、したがって、教育合同として当局との交渉の場に登場することはない(初審命令理由第1.1.(3)認定)。

イ そこで、教育合同の労組法上の地位について検討するに、地公法が適用される組合員約210名が地公法上の利益を享受しており、当該者が組合員のうちの大多数であるからといって、教育合同は地公法上

の職員団体としてしか認められないとすると、労組法が適用される組合員約60名について、労組法及び不当労働行為救済制度の趣旨である労働者の団結権の保護並びに労働組合加入の自由及び労働組合選択の自由の観点からして著しく妥当性を欠くことになるものといわざるを得ない。すなわち、労組法が適用される組合員約60名について、自らの労働条件を労組法上の使用者に対する団交により解決する手段を持ち得ないこととなり、ひいては労働組合加入の自由及び労働組合選択の自由を侵しかねないからである。

なお、以上のような考え方は、結社の自由及び団結権の保護に関する条約(IL087号)及び昭和40年の地公法改正並びに団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(IL098号)それぞれの趣旨に適うものといえる。

ウ そして本件は、労組法が適用される組合員である KATE15名を、市教委及び神戸市が雇止めとしたこと及び雇止めに関する団交に応じなかったことに関して救済を申し立てたものである。

エ 以上ア、イ及びウからすれば、本件申立てについては、教育合同を労組法上の労働組合として、労組法が適用される組合員約60名の労働条件等に関し、使用者に対して労組法上の権利を行使することができるとともに、当然、労組法第7条各号の別を問わず、不当労働行為制度による救済を申し立てる適格性を有するものと認めることが相当である。

## 2 市教委が被申立人たり得るか否かについて

(1) 初審命令は、市教委は地方公共団体である神戸市の一執行機関に過ぎず、不当労働行為救済命令の名宛人である法律上独立した権利義務の主体と認めることができないとして、市教委にかかる申立てを却下した。

(2) かかる判断に対し再審査申立人は、市教委を再審査被申立人として再審査を申し立てたが、格別の主張を展開しなかった。

(3) そこで判断するに、不当労働行為救済命令の名宛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されるところ、市教委は地方公共団体である神戸市の一執行機関に過ぎず、不当労働行為救済命令の名宛人であ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。したがって、市教委に対する申立てを却下した初審判断は相当である。

なお、以下の判断では、初審命令理由第1で認定した市教委の行為は神戸市の行為と読み替えるものとする。

## 3 神戸市が組合員である KATE15名の雇用契約を更新しなかったことが労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか否かについて

(1) 初審命令は、神戸市は、KATE3名が教育合同に加入したとの通知を受けるより前に、KATE の雇用契約を更新しないことを決めていたこと

からすれば、組合員であるが故に不利益に取り扱ったとはいえないとして、KATE15名の解雇撤回及び契約の更新を求めた申立てを棄却した。

(2) かかる判断に対し再審査申立人は、次のとおり主張する。

ア 神戸市は、平成11年2月22日に教育合同が支部結成を通知したことによって、解雇予告通知(雇止め予告通知)を受けた KATE らが、教育合同の組合員であることを知っていたのであり、その上で、同年3月11日に最終意思決定をし、同月31日に解雇(雇止め)していることを自認しているのであるから、KATE らが教育合同の組合員であることを理由に解雇(雇止め)したことは紛れもない事実である。

イ また、①解雇(雇止め)された KATE20名の圧倒的多数(15名)が組合員であったこと、②同年9月に市教委が KATE を再雇用した際、組合員である KATE の再雇用率が非組合員のそれを大幅に下回っていること、③同じく補欠リスト登載者以外からの組合員の再雇用率が非組合員のそれを相当下回っていることの3点からすれば、組合員であるということが、本件解雇(雇止め)及び再雇用において不利益取扱いを受けたことと関係しているのは明らかである。

(3) よって、以下判断する。

ア 神戸市が KATE20名との雇用契約を更新しないことを決定した後、KATE それぞれに通知したのは、平成11年2月8日から11日頃までの間のことであり、それは神戸市が KATE3名の教育合同への加入を通告された同年2月22日より10日以上前のことであった(初審命令理由第1.2.(7)及び同3.(1)認定)。

また、本件においては、神戸市が2月8日以前に KATE らの組合加入準備等を知っていたとの疎明はない。

してみると、こうした時間的経過の一事をもってしても、神戸市が組合員である KATE15名の雇用契約を更新しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるといえないことは明らかである。

イ また、雇止めを通告された KATE20名のうちの15名が組合員であったとしても、それは雇止めを通告された後に組合に加入したものに過ぎず、前記判断を左右するものではない。

さらに、本件は、平成11年3月に雇用契約が更新されなかったことについて申し立てられたものであり、同年9月の再雇用に際しての組合員の再雇用率や補欠リスト搭載者以外からの組合員の再雇用率の高低が、本件不当労働行為の成否を左右するものではない。ちなみに、9月に採用された KATE12名のうち、組合員は9名であったのであり、再雇用率は組合の主張と異なり高率であった。

ウ 以上のア及びイからすれば、神戸市が組合員である KATE15名の雇用契約を平成11年3月末日の時点において更新しなかったことは、不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

4 神戸市の団交における対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる

か否かについて

- (1) 初審命令は、教育合同は労組法第7条第2号及び第3号にかかる救済申立人適格を有さないとして、団交応諾を求めた申立てを却下し、団交における神戸市の対応が不誠実であったか否かを判断することはなかった(前記第1.2事案の概要及び第3.1.(1)判断)。
- (2) かかる判断に対し再審査申立人は、教育合同も労組法第7条第2号及び第3号にかかる申立人適格を有すると主張するとともに、当該団交における神戸市の態度は、次のとおり不誠実なものであったと主張する。  
すなわち、神戸市が、団交において、①解雇(雇止め)問題について議会や裁判所等第三者機関の決定に従うという態度で臨み、説明を十分に尽くさなかったこと、②KATEの削減の最終意思決定が団交開催前の平成11年1月であったと虚偽の回答をして教育合同に対し、決定の変更は無理と理解させるよう仕向けたこと、③契約を更新しない理由は団交においてではなく申入れがあれば個別に説明すると回答したことはいずれも、不誠実な団交態度であり不当労働行為に該当する。
- (3) 一方、再審査被申立人は、教育合同との団交における対応に不誠実な点はなかったとして、次のとおり主張する。  
すなわち、教育合同からの団交申入れにはすべて応じており、その時間も相当程度に及んでいること、また、要求・質問等にはすべて理由・根拠を付して回答し、要求のあった有給休暇の付与及び雇用保険の加入については直ちに対応しており、さらに、労働条件の根幹にかかわる条項については十分に協議するとの意思も表明していることから、教育合同との団交が不誠実であったとはいえない。
- (4) よって、以下判断する。
  - ア 教育合同が本件に関し、団交応諾を求める申立人適格を有していることについては、先に判断したところである(前記第3.1.(4)判断)。
  - イ そこで、神戸市が説明を十分尽くさなかったと主張する点について検討するに、神戸市は教育合同からの申入れ事項にそれぞれ対応して説明あるいは回答しているのであって(初審命令理由第1.3.(2)及び同(3)認定)、このような説明・回答をもって不十分であるとはいえない。
  - ウ 次に、神戸市の回答内容が不誠実か否かについて検討するに、雇止めは、神戸市議会において先に承認されていた予算の削減方針に基づくものであり、平成11年度予算案が議会に提出された後の段階においては、議会の決定に委ねると回答したとしても、そのことをもって不誠実な対応ということはできない。そして、神戸市はその時間的経過からして雇止めは不当労働行為とはいえないと確信していたと推認されること、当委員会もこれを不当労働行為であるとは判断するものではないことから(前記第3.3.(3)判断)、神戸市が裁判所の決定に従うと回答したことも、不誠実な対応ということはできな

い。

また、神戸市当局としての予算案の最終意思決定時期については、神戸市の回答どおり、現実に平成11年1月であった(初審命令理由第1.3.(4)認定)のであるから、このことをもって虚偽の回答をなしたとはいえず、不誠実な団交態度ということとはできない。

さらに、契約を更新しない理由について、神戸市が、団交においてではなく KATE から申入れがあれば個別に説明するとしたことは、KATE 組合員個々人のプライバシーに配慮したものであると認められる上、教育合同としても、組合員である KATE 個々人から当該理由を聞き取り、総合し、その対応策を検討することも十分可能であったのであるから、かかる回答をもって不誠実な団交態度とまではいうことはできない。

エ 以上のア、イ及びウのとおり、神戸市の団交における回答や説明が不誠実なものであったということとはできない。

5 神戸市が合意事項の書面化に応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否かについて

(1) 初審命令は、前記4.(1)判断同様、教育合同は労組法第7条第2号及び第3号にかかる救済申立人適格を有さないとして、労働協約の締結を求めた申立てを却下し、神戸市が書面化に応じなかったことが団交拒否に当たるか否かについて判断することはなかった(前記第1.2事案の概要及び第3.1.(1)判断)。

(2) かかる判断に対し再審査申立人は、団交において合意に達した事項について書面化を拒否することは団交拒否に該当するとして時間的経過を踏まえ、次のとおり主張する。

すなわち、①第1回及び第2回団交において合意に達した事項について、神戸市との間の労働協約とすべく、協定書(案)を提示したところ、②神戸市は、協約の日時や協約調印者については調整するとしながらも、合意事項に異議を挟まず、また、労働協約作成の法的必要性を理解していたにもかかわらず、③神戸市が使用者となって対応している他の労働団体との調整が必要であるとして、時間の猶予を求めてきた上、④最終的には、教育合同と労働協約を結ぶと、他の労働団体に影響を与えることになるので、あえて労働協約を結ばなくても合意事項は遵守するかなどとして、労働協約の作成を拒否したものである。

(3) 一方、再審査被申立人は、合意した事項は書面化するまでもないのであったり、再審査申立人が合意が成立したとする内容について異議があるとして、次のとおり主張する。

すなわち、教育合同が提示した協定書(案)の概要は、①労働基準法及び雇用保険法に係る事項、②事前協議条項であったが、その内容は労働基準法と雇用保険法の定めるところを超えておらず、さらに事前協議条項については抽象的なものであり、いずれも当時、特段紛争となって

いた、あるいは意見の相違のある部分ではなく、労働協約という書面をもって労使の合意を確定させることによって法的効力を与え、後々のために残しておく意味が少ないものであり、その作成を断ったとしても、団交に臨む態度を不誠実であるとはいえない。

なお、すべての労働条件につき事前協議することを承諾したのではない。

(4) よって、以下判断する。

ア 神戸市は、教育合同から申入れのあった協定書(案)について、神戸市が使用者として対応している8労働団体とは文書協定をしていないことを理由として、書面化に応じなかった(初審命令理由第1.3.(5)認定)。しかしながら、神戸市が他の労働団体との間における合意事項を書面化していないからといって、そのことが当然に、教育合同との間における合意事項を書面化しないことの合理的理由となりうるものではないことはいうまでもない。

イ ところで、再審査被申立人は、労働協約として法的効力を与える意味の少ないものについては、書面化しないことが直ちに不当労働行為となるものではないと主張する。

そこで、協定書(案)を検討すると、上記(3)②のいわゆる事前協議約款(以下「事前協議約款」)については、仮に合意が成立していたのであれば、その内容は実際の労使関係において労使双方にとって極めて重要な意義を有するものであり、法的効力が少ないものとは到底いえない。かかる合意があった場合において、その書面化を拒否することは、労使間における合意を蔑ろにするもの、ひいては団交そのものを軽視するものであって、不当労働行為救済制度において看過できない行為といわざるを得ない。

ウ しかるところ、教育合同が提示した協定書(案)が全体として合意されていたかどうかについて、特に、事前協議約款に関する合意が団交において成立していたか否かについての検討を要する。

そこで、団交の経緯を検証するに、平成11年2月22日の団交申入書によって、教育合同が、「組合員の教育条件・労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得て実施すること」とのいわゆる同意約款付き事前協議約款を提案したことに対し(初審命令理由第1.3.(1)認定)、第1回団交において、神戸市は、「(教育合同から)組合員の労働条件にかかる申入れがあれば、誠意をもって話し合う」旨を回答したに止まっている。一方、この回答に対し、教育合同は「中身的には合意を得ることは無理だとしても、何かの時に合意ができれば文書表現として考える」旨のやり取りをただけである(初審命令理由第1.3.(2)認定)。そして、教育合同は、第2回団交においても、この事項について交渉を進めることなく、平成11年3月24日の抗議集会の際に、「組合員の労働条件の変更については事前に組

合と誠意をもって話し合う」とする事前協議約款を盛り込んだ協定書(案)を、神戸市に提示したのである(初審命令理由第1.3.(5)認定)。

ところで、当該事前協議約款の文言からすれば、組合員の労働条件を変更する可能性のある場合には、教育合同からの申入れを待つことなく、神戸市が積極的に教育合同に協議を申し入れる義務を負うものと解される余地が十分ある。しかし、この点につき、神戸市が団交において重ねて「申入れがあれば」と発言していたことを考えると、労使双方の間には、その理解の仕方に食い違いがあったものといえる(甲第15号証6頁)。

以上の交渉の経緯及び協定書(案)の内容からすれば、神戸市と教育合同との間において、同意約款については勿論、教育合同が提示した協定書(案)に盛り込まれていた事前協議約款についてまで、合意が成立していたということはできない。

なお、神戸市が協約日時や調印者について調整するとしながらも合意事項に異議を挟まなかったとしても、本件判断を左右するものではない。

エ 以上のア、イ及びウからすれば、教育合同が提示した協定書(案)に盛り込まれていた事前協議約款について、確定的な合意があったとはいえないことから、その書面化に応じなかったことをもって労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成16年10月20日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎