

命 令 書

申 立 人 広島県高等学校現業職員組合

申 立 人 X1

申 立 人 X2

申 立 人 X3

申 立 人 X4

申 立 人 X5

申 立 人 X6

被申立人 広島県

上記当事者間の広労委平成12年(不)第1号事件について、当委員会は、平成18年3月10日第1504回公益委員会議において、幟立廣幸、河野隆、秋田智佳子、辻秀典及び秦清合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合から平成12年1月19日及び同年2月17日付けで申入れのあった団体交渉について、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

広島県内の県立高等学校及び県立障害児学校(以下、県立高等学校及び県立障害児学校を総称して「県立学校」という。)では、長年にわたって、申立人広島

県高等学校現業職員組合(以下「申立人組合」という。)の組合員を含む教職員が、勤務時間中に職員団体活動又は労働組合活動を行うに当たり、いったん年次有給休暇の届出をしておいて、何事もなければ後にこれを破棄するなどといった方法(以下、このような方法により組合活動等を行うことを「組合年休」という。)がとられていた。

本件は、広島県教育委員会(以下「県教委」という。)が労使慣行である組合年休を一方的に破棄した後、組合年休の行使状況について調査を行い(以下「本件調査」という。)、本件調査に応じなかった申立人組合員に戒告処分を行ったこと(以下「本件戒告処分」という。)や本件戒告処分に関わる団体交渉を拒否したことなどの行為が不当労働行為に該当するとして救済申立てがあった事件である。

本件の主たる争点は、申立人組合又は組合員にとって、①組合年休は労働組合法上保護の対象となる労使慣行であるのか、②もしそうであるとして、県教委が申立人組合に何らの事前説明等もなく当該労使慣行を無効とする通達を発出したことが不当労働行為に該当するか、③勤務時間中の組合活動を職務命令を発してまで調査したことが不当労働行為に該当するか、④労使慣行無効との通達や本件調査に際して県立学校長(以下「校長」という。)に対し発出した文書が職員団体活動だけを対象としていたことが不当労働行為に該当するか、⑤本件調査に係る職務命令に従わなかったことを理由として行われた本件戒告処分が裁量権の範囲を逸脱した処分であり、不当労働行為に該当するか、⑥申立人組合からの団体交渉の申入れに対して、県教委が管理運営事項であるとして団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に該当するか、である。

なお、組合年休について、当委員会の本件審査過程においては、申立人らは、「組合年休」と称する一方、県教委は、「破り年休」と称して主張・立証を行っているものであるが、本命令書においては、便宜上、原則として、「組合年休」に統一して表記する。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 県教委が平成(以下特に元号の記載のない場合は、平成とする。)11年9月10日付けで、労使慣行である組合年休を一方的に破棄するよう校長に通達したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるから、県教委はこのような行為を行ってはならない。
- (2) 県教委が申立人組合員に対し職務命令を発して自己申告を強要し、さらに、組合の会議一覧表を提示してまで組合年休に関する調査を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるから、県教委は

このような行為を行ってはならない。

- (3) 県教委が11年9月10日以降、各校長に対し発出した文書は、一貫して「職員団体のための職員の行為」を対象としているが、申立人組合員は労働組合員であって、これらの文書で対象にしている職員ではないにもかかわらず、県教委が対象職員として取り扱ったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるから、県教委はこのような行為を行ってはならない。
- (4) 県教委が申立人組合員45人に対し、11年12月28日付けで行った本件戒告処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるから、県教委はこのような行為を行ってはならない。また、本件戒告処分を取り消すとともに、昇給延伸を受けた申立人組合員に対し、12年1月1日以降受け取るはずの給与額を支払わなければならない。
- (5) 県教委が本件戒告処分に関わる団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるから、県教委は団体交渉に誠実に応じなければならない。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

ア 申立人組合は、広島県内の県立学校に勤務し、かつ、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職の地方公務員(以下「現業職員」という。)により、昭和35年4月17日に結成された労働組合である。12年3月9日現在、組合員数は224人である。

なお、本件申立て時の申立人組合の執行委員長は、X7であったが、14年3月1日付けでX8が就任し、その後、15年4月4日付けで、申立人でもあるX2が就任し、結審に至っている。

イ 申立人X1は、申立人組合に所属し、本件申立て時には、広島県立西高等学校に勤務する現業職員であった。

ウ 申立人X2は、申立人組合に所属し、本件申立て時には、広島県立廿日市養護学校に勤務する現業職員であった。また、組合年休問題の発生した11年8月当時は、申立人組合の執行委員であった。

エ 申立人X3は、申立人組合に所属し、本件申立て時には、広島県立広島商業高等学校に勤務する現業職員であった。

オ 申立人X4は、申立人組合に所属し、本件申立て時には、広島県立福山商業高等学校に勤務する現業職員であった。

カ 申立人X5は、申立人組合に所属し、本件申立て時には、広島県立神辺高等

学校に勤務する現業職員であった。

キ 申立人 X6 は、申立人組合に所属し、本件申立て時には、広島県立東城高等学校に勤務する現業職員であった。

ク 以下、前記アの申立人組合及び前記イからキまでの申立人 X1 ほか 5 人の申立人を併せて「申立人ら」と総称し、申立人組合に所属する組合員を単に「申立人組合員」という。

(2) 被申立人

申立人らは、当初から県教委を被申立人として本件申立てを行ったものである。しかし、後記第 3 の 6 で判断したとおり、被申立人適格を有するのは、地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 2 条に基づき独立した権利義務の帰属主体としての法人たる広島県である。

広島県は、肩書地に本庁舎を置く普通地方公共団体で、執行機関として、知事部局等のほか、県立学校を所管する教育委員会等の行政委員会を置いている。

なお、県立学校には所属長として校長が置かれ、校務をつかさどり、所属職員を監督することを職務としている。

(3) 関係団体

広島県高等学校教職員組合(以下「高教組」という。)は、県立学校に勤務する教職員をもって組織された団体で、昭和 41 年 10 月 3 日をもって地方公務員法に基づく職員団体としての登録を受けている。

本部を広島市中区内に置き、地区単位に支部及び学校単位に分会を設置している。また、執行委員会の諮問機関として各専門部を設置しており、この専門部には申立人組合員からなる技術職員部がある。

なお、昭和 58 年 10 月 13 日、申立人組合は、高教組との間で、「高教組・現業組協定書」と題する協定を締結し、高教組の指導の下、不離一体となって活動することとなった。そして、この日以降、申立人組合が高教組に組織加盟するとともに、申立人組合員も高教組に個人加盟する形式をとっていた。このため、申立人組合員が高教組分会の分会長を務めることもあった。

2 申立人組合員の勤務条件決定方式等

- (1) 現業職員である申立人組合員の勤務条件については、広島県の条例ではなく、県教委と申立人組合との間で毎年締結される労働協約の定めるところによっている(地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和 27 年法律第 289 号。以下「地方公営企業法」という。)第 4 条、第 7 条及び附則第 5 項、地方公営企業法(昭和 27 年法律第 292 号)第 37 条～第 39 条、労働組合法(昭和 24 年法律第 174 号)第 14 条～第 17 条)。

なお、上記労働協約によると、申立人組合員の勤務時間等については、労働協約に定めるものを除き、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例(7年広島県条例第5号。以下「勤務時間等条例」という。)及びこれに基づく関係の規則、訓令その他の定めを準用することとされている。

(2) 前記(1)の労働協約について関係規定を抜粋すると、次のとおりである。

なお、当該規定中の甲は県教委を、乙は申立人組合のことを指す。

「労働協約書

(勤務時間)

第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり40時間とする。

2 職員の勤務時間の割振りは、月曜日から金曜日までの、それぞれ午前8時30分から午後5時15分まで(午後0時15分から午後1時までの間は、休憩時間とする。)とし、日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。

3 前項の勤務時間のうち、午後0時から午後0時15分まで及び午後5時から午後5時15分までの間は、休息时间とする。

4 前2項の週休日及び勤務時間の割振りについては、別に定める基準に従い、各学校の校長が当該校の実情に応じて定めることができるものとする。

5 (省略)

(休日及び休日の代休日)

第3条 次に掲げる日は、休日とし、職員は、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(1) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日

(2) 12月29日から翌年の1月3日までの日(前号に掲げる日を除く。)

2 甲は、職員に休日に割り振られた勤務時間の全部(次項において「休日の全勤務時間」という。)について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日(次項において「代休日」という。)として、当該休日後の勤務時間が割り振られた日(休日を除く。)を指定することができる。

3 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休暇)

第4条 職員の休暇は、年次有給休暇、特別休暇及び介護休暇とする。

2～9 (省略)

(勤務時間及び休暇等に関する雑則)

第5条 前3条に定めるものを除き、職員の勤務時間及び休暇等については、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例(平成7年広島県条例第5号)及びこれに基づく関係の規則、訓令その他の定めを準用する。

2 職員の勤務条件の特殊性等により前第3条及び前項により難しいときは、甲乙協議して定める。

(時間外及び休日勤務)

第6条 職員の時間外及び休日勤務は、職員の職種に応じて、甲乙協議して定める。

(組合活動)

第20条 職員の組合活動は、原則として正規の勤務時間外に行う。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合はこの限りでない。

- (1) 正規の手続を経て行われる団体交渉に、交渉委員、説明員又は記録員として出席する場合
- (2) 苦情処理共同調整会議に委員、請求者、関係当事者又は参考人として出席する場合
- (3) その他甲乙の協議に協議委員として出席する場合

2 前項ただし書の規定に該当する場合であって、あらかじめ当該校の校長の職務専念義務免除の承認を得たものについては、給与を減額されることはない。

(有効期間)

第32条 (省略)

2 この協約の有効期間中、この協約に定めていない労働条件の一般的事項について新たに甲と乙との間に合意が成立した事項は、書面をもって双方確認することによりこの協約と同一の効力を発生するものとする。」

3 組合年休問題発生までの経緯

(1) 覚書等の締結

ア 国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に係る立法措置等

(ア) 昭和46年5月28日、国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。)が公布され、昭和47年1月1日から施行された。

給特法には、国立の義務教育諸学校等の教育職員について俸給月額額の100分の4に相当する額の教職調整額を支給する旨の規定や正規の勤務時間を超えて勤務をさせるのは、文部大臣と人事院とが協議して定める場合に限るものとする旨の規定が置かれた。また、公立の義務教育諸学校等の教育職員についても同様の措置を講じなければならない旨の規定が置かれた。

- (イ) 給特法の公布を受けて、昭和46年12月23日、広島県においては、県立及び市町村立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例(昭和46年広島県条例第67号。以下「給特条例」という。)が公布され、昭和47年1月1日から施行された。

給特条例は、県立及び市町村立の義務教育諸学校等の教育職員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じないものとし、例外的に時間外勤務を命ずるのは、①生徒の実習に関する業務②学校行事に関する業務③教職員会議に関する業務④非常災害等やむを得ない場合に必要な業務、という4つの業務に従事する場合で臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとしている。

イ 給特条例の施行に係る覚書等の締結

- (ア) 給特条例の施行を受けて、昭和47年2月21日、市町村立小中学校の教職員により組織された広島県教職員組合(以下「広教組」という。)執行委員長及び高教組執行委員長と県教委教育長との間で、「県立及び市町村立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例施行に伴う諸問題について」と題する合意文書(以下「本件覚書」という。)が締結された。本件覚書には、時間外勤務に関し、次のような規定が置かれた。

「第1 (省略)

第2 教育職員の勤務時間管理について

教育職員の勤務時間の管理については、つぎのような基本的な考え方で適切に指導する。

1. 教育職員の勤務時間の管理については、教育が特に教育職員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいことおよび夏休みのように長期の学校休業期間があること等を考慮し、正規の勤務時間内であっても、業務の種類、性質によっては、承認の下に、学校外における勤務により処理しうよう運用上配慮を加えるよう、また、いわゆる夏休み等の学校休業期間については、教育公務員特例法第19条および第20条の規定の趣旨に沿った活用を図るようす

る。

2. 教育職員には、原則として時間外勤務はさせないようにする。
3. やむを得ず時間外勤務をさせる場合は
 - (1) (省略)
 - (2) (省略)
 - (3) 長時間の時間外勤務はさせないようにする。やむを得ず時間外勤務をさせた場合には、適切な配慮をするようにする。
4. (省略)
5. (省略)

第3 教育職員の時間外勤務について

教育職員に時間外勤務をさせる場合は、つぎに掲げる業務に従事する場合で臨時または緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする。

1. 生徒の実習に関する業務(カッコ内は、省略)
2. 学校行事に関する業務(カッコ内は、省略)
3. 教職員会議に関する業務(カッコ内は、省略)
4. 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務(カッコ内は、省略)

第4 前記第3に掲げる業務以外の業務について

教育上の配慮から前記第3に掲げる業務以外の業務を学校教育活動の延長として勤務時間外に自発的に行った場合においても教育職員の健康と福祉を害さないよう適切な配慮をする。

第5 勤務時間の割振りの変更について

(省略)

」

(イ) 本件覚書が締結された同日に、広教組の執行副委員長、書記長及び高教組の執行副委員長2人と県教委の総務課長、高校教育課長及び義務教育課長との間で、「覚書に関する確認事項」と題する協定(以下「本件確認事項」という。)が締結され、時間外勤務に関し、次のような規定が置かれた。

- 「1. (省略)
2. 教育職員の勤務時間管理に関する事項
 - (1) (省略)
 - (2) 3. (3) 「適切な配慮」とは、「回復措置をはかる」という意味である。
3. 教育職員の時間外勤務に関する事項

(省略)

4. 歯どめ4項目以外の業務に関する事項

「適切な配慮」とは、教育条件(教職員定数、予算等)の整備について努力するとともに学校運営に支障のない範囲内において勤務の軽減をはかり、あるいは公務災害補償について具体的事実に基づき適切な配慮をするという意味である。

5. その他の事項

(1) 事務職員の勤務時間管理についても、その健康と福祉を害さないよう適切な配慮をする。

(2) (省略) 」

(ウ) 本件確認事項の2の(2)の「回復措置」及び同4の「勤務の軽減」は、同様の扱いをされていた(以下、「回復措置」と「勤務の軽減」を総称して「回復措置」という。)

なお、本件覚書及び本件確認事項(以下、これらを総称して「本件覚書・確認事項」という。)は、昭和47年2月21日の締結以降本件申立てに至るまで、改正されることなく存続してきており、さらには回復措置に基づき職員が行う行為の許容範囲について、後記4の組合年休問題が発生するまでの間に、労使間で協議が行われたことはなく、また、県教委が書面をもって明示したこともない。

(2) 県立学校における職場協定書等の締結

ア 本件戒告処分を受けた申立人組合員45人の勤務先である県立学校27校のうち、少なくとも県立西高等学校など25校では、開始時期は明らかではないが、県教委が後記(5)のウのとおり10年12月17日付け教育長通達を発出する以前は、この25校の各校長と高教組各学校分会(以下「各分会」という。)の各分会長との間で、協定書と題する合意文書(以下「職場協定書」という。)が毎年3月から4月にかけての時期に締結されていた。

また、上記25校のうち、少なくとも20校では、確認書又はこれに類した題名を付した文書(以下「職場確認書」という。)が、4月初め頃に各校長と各分会長との間で締結されるか、あるいは、校長等が署名押印することで意思確認が行われていた。

イ 職場協定書に共通して盛り込まれている条項は、次のとおりである。

(ア) 本件覚書の第1から第4までの条項

(イ) 事務職員及び現業職員の勤務時間管理に関する条項

(ウ) 勤務時間の割振りを変更する場合の手續及び留意事項

(エ) 協定書の内容に疑義・問題が生じた場合の協議条項

上記(イ)に関しては、事務職員及び現業職員についても、その健康と福祉を害さないよう時間外勤務があった場合、分会執行部と協議し、回復措置をはかるとともに、経済的保障について最大限の努力をする旨の規定が設けられていた。

ウ 各職場確認書は、若干表現に違いはあるが、いずれも「従来からの労使慣行を守る」及び「不当労働行為は行わない」旨の意思表示を校長が各分会に対して行ったものである。

(3) 時間外勤務の縮減対策の取組み状況及び回復措置の運用実態等

ア 昭和 63 年 12 月 5 日、県教委から教職員の時間外勤務の解消に係るプロジェクト(以下「超勤プロジェクト」という。)を設置する旨の提案が高教組等になされた。超勤プロジェクトは、県教委の関係課職員並びに高教組及び広教組の書記長等で構成され、時間外勤務の要因及び実態把握のためのヒアリングや時間外勤務の縮減対策の検討が行われた。回復措置の取得状況等についても超勤プロジェクトの中で取り上げられている。

イ 県立学校においては、やむを得ない理由があつて教職員が時間外勤務や休日勤務を行った場合に、回復措置の一環として、当該時間外勤務等の時間に相応する時間、早退ないし遅刻といった形で職場を離脱することを認めるような休暇ないし職務専念義務免除類似の取扱いが長年にわたってなされており、時間外勤務と回復措置との関係が不明確であつた。県教委は、超勤プロジェクトでの検討経緯等も踏まえ、出勤簿に勤務の実態を正しく反映するため、8 年 4 月、「出勤簿の改定に伴う事務取扱いについて」と題する文書を各県立学校に示し、同年 5 月 1 日から教諭及び常勤講師等の教育職員について、そのような取扱いを出勤簿に記録できるようにした(以下、このような時間単位での「回復措置」のことを「時間による回復措置」という。)

ウ 10 年 4 月 30 日、最高裁判所は、「時間による回復措置」が争われた横浜市人事委員会事件について、「時間による回復措置」が条例の根拠に基づかない違法なものであるとした原審判決を維持する判決(最高裁 8 年(行ツ)第 175 号 10 年 4 月 30 日第一小法廷判決。以下「10 年 4 月 30 日の最高裁判決」という。)を出した。

なお、県教委はこれを受けて、「時間による回復措置」を禁ずる旨の通知文を発出するなど、直ちに特段の措置を講じることはなかつた。

エ 回復措置について、その典型的な運用例を挙げると、次のとおりであつた。

職員会議が勤務時間外に及びそうな時、校長は、会議をいったん止め、教職

員に時間外勤務となることの確認を行う。校長は、教職員の同意を得て会議を再開し、会議終了後に超過時間を確認し、その時間分の回復措置を取るよう告げていた。後日、教職員はその時間分だけ早く退庁するなどしていた。

なお、校長は、教職員に対し、「時間による回復措置」を行使した時間帯にどういったことを行う予定か又は行ったかを尋ねるようなことはなかった。

(4) 組合年休の内容

ア 広島県内の県立学校現場では、開始時期は定かではないが、昭和 40 年代、頃から後記 4 の(3)のとおり 11 年 9 月 1 日に申立人組合を含む高教組自らが中止するまでの間、申立人組合員らを含む教職員は、勤務時間内に職場を離れて職員団体活動又は労働組合活動を行う場合に、①いったん年次有給休暇の届出をしておいて、何事もなければ後にこれを教頭等が破棄する、あるいは、②教頭等に口頭でその旨を告げて職場を離れ、何事もなければ一切の書類に記録を残さない、さらには、③事前に包括的な同意があり、口頭の届出もしないで職場を離れ、何事もなければ一切の書類に記録を残さない、といった方法をとっていた。この際に現場の各校長は、こうした方法での職場離脱について、中止を求め、又は注意するといったようなことはなかった。

イ こうした職場離脱の呼称は、①組合出張、②組合年休、③破り年休、④鉛筆年休、⑤呼称なしといったように、前記アの行使方法と同様に学校ごとに異なっていた。また、行使の実態を明らかにする書類は、ほとんど残っていなかった。

なお、県教委が県立学校 35 校を対象にした調査結果によると、呼称については組合出張とする学校が 13 校で最も多く、行使方法については年次有給休暇の届出後に破棄する学校が 22 校で最も多かった。

ウ 申立人組合員が組合年休を行使した目的は、主に校外での組合の各種会議・会合や県教委との各種交渉に出席するためであった。

エ 校長、県教委及び申立人組合員は、組合年休の法的性格を次のとおり認識していたと認められる。

(ア) 校長の多くは、後記 4 の組合年休問題が発生するまでは、組合年休を長年にわたって形成された労使慣行であるにとらえ、これが違法であるとの認識を有していなかった。後記(5)のアのとおり 10 年 5 月に文部省の是正指導が行われ、これを契機として、組合年休の正当性に疑問を持ったり、違法であると考えた校長もいたが、これらの校長も組合年休の取得を容認していた。

(イ) 県教委と県立学校との間では広く人事交流が行われており、県教委の

職員のうち県立学校での勤務経験がある者の中には、組合年休の存在を知っていた者もいたが、県教委において組合年休が公然と取り上げられ論議されることはなかった。県教委が組織として組合年休を問題視したのは、後記4の(1)の広島県議会文教委員会における指摘を契機としている。

(ウ) 申立人組合員は、組合年休問題の発生当時、組合年休の明確な取得根拠までは認識しておらず、一般的に時間外勤務の代償措置で正当なものだと受け止めていた。また、組合年休は組合用務による出張であると認識していた。

(5) 文部省是正指導に基づき県教委が行った措置

ア 10年5月20日、文部省は、県教委に対して、県内の学校の管理運営上不適正な状況があるとの指摘を行うとともに、「卒業式・入学式の国旗掲揚・国歌斉唱」及び「教員の勤務及び勤務時間に係る管理」などについて是正状況を報告するよう求めた。

さらに、文部省は、「教員の勤務及び勤務時間に係る管理」及び「学校運営に係る校長と教職員団体学校分会との確認書等の状況」などについては、実態を調査・把握し、報告するよう求めた(以下、上記の指導を総称して「文部省是正指導」という。)

イ 文部省是正指導を受けて、県教委は、10年6月9日付けで各校長に対し、「学校運営の適正化について」と題する教育長名の通知を發出し、その中で、「教職員の服務については、法令、条例及び服務規程等により、適正に処理すること。また、教職員の出張、研修等の取扱いについても、適正な処理をすること。特に、出張については、必要性等を吟味し、精選して行うこと。」などの指示を行った。

ウ 県教委は、10年12月17日付けで各校長に対し、「学校運営の適正化について」と題する教育長名の通達を發出し、その中には、次のような指示があった。

「学校管理運営に係る実態調査を実施した結果、依然として一部に不適正な実態がみられます。

については、次の事項に留意して、学校運営の適正化に万全を期してください。

1 教職員の勤務管理について

(1) 教職員の服務及び出張、研修等の取扱いについては、法令、条例及び服務規程等に則り、校長の権限と責任に基づき適正に処理すること。

(2) 教職員の勤務管理を適切に行うため、勤務時間(休息時間を含む。)

における所属教職員の勤務の実態について、十分に把握すること。

- (3) 教職員が、毎日勤務校を離れてその勤務時間の大半について出張等を行い教育研究団体等の事務に従事することは不適切であり、このようなことのないよう適切な勤務管理を行うこと。

2 (省略)

3 (省略)

4 学校運営に係る確認書等について

(1) (省略)

- (2) 学校運営に関する校長の権限を制限するなど法令等に違反する内容の確認等を行っている場合は、破棄するなど速やかに是正すること。

(3) (省略)

」
なお、文部省是正指導が行われた 10 年 5 月 20 日から組合年休問題が発生する 11 年 8 月 19 日までの間に県教委は、各校長に対し、組合年休を具体的に特定し、適切に対応するよう求める旨の指示は行っていない。

4 組合年休問題の発生と本件労使慣行無効との通達

(1) 広島県議会文教委員会での質疑等

ア 11 年 8 月 19 日、広島県議会文教委員会(以下「県議会文教委員会」という。)において、委員が県教委に対し、ある地区では教職員が勤務時間中に高教組の会合に出席しながら正式に年次有給休暇を取得せず、いわゆる「破り年休」という形で職務専念義務に違反している旨指摘し、県内全域での実態報告を求めた。これに対し、県教委の Y1 教職員課長(以下「Y1 課長」という。)は、「おおざっぱに言って、大半の学校で服務管理が適正に行われていると言いはり難い状況がある、というふうな感覚は持っている。県立学校については校長に話しを聞いて報告したい。」旨回答した。

イ 県議会文教委員会での組合年休問題の指摘は、報道機関で取り上げられ、県教委は関係者の処分も視野に入れ、是正に乗り出す方針である旨の記事が掲載された。また、当時の高教組執行委員長の、組合年休は長年継続してきた労使慣行であるとのコメントや教員には超過勤務手当が出ないので、まず超過勤務のあり方を根本的に見直すべきだという趣旨のコメントが掲載された。その後も、組合年休に関する記事が新聞に掲載された。

(2) 出勤簿の写しの収集

県教委は、11 年 8 月 24 日付けで各校長に対し、「出勤簿の写しの提出について」と題する教職員課県立学校人事係長名の事務連絡を発出した。

この事務連絡は、県立学校に勤務するすべての常勤職員の 10 年 1 月から事務

連絡日までの出勤簿をコピーし、教職員課県立学校人事係に提出するように依頼したものである。

(3) 組合年休行使の中止

11年9月1日、申立人組合を含む高教組は、組合年休の行使を続けると無用の誤解が生じるおそれがあるとして、組合年休による組合活動を自主的に中止した。

(4) 本件労使慣行無効との通達

県教委は、11年9月10日付けで各校長に対し、「職員団体のための職員の行為の制限について」と題する教育長名の通達(以下「本件労使慣行無効との通達」という。)を発出した。その内容は、次のとおりであった。

「 職員の勤務管理については、平成10年12月17日付け『学校運営の適正化について』で、その適正化に万全を期するよう通達しているところですが、特に勤務時間中における職員団体のための職員の行為について、法令等に則った適正な処理ができていない実態が見られます。

については、次の事項に留意して、職員の適正な勤務管理の徹底を図ってください。

1 職員は、法令等に特別の定めがある場合を除くほか、勤務時間中においては職務に専念する義務を負うものであり(地方公務員法第35条)、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行い、又は活動することはできないものであること。

2 1の法令等に特別の定めがある場合とは、専従許可を受けている場合のほか、次の場合又は期間であること(地方公務員法第55条の2、職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例第2条)。

(1) 地方公務員法第55条第8項の規定に基づき、適法な交渉を行う場合

(2) 職員の勤務時間及び休暇等に関する条例(以下「勤務時間等条例」という。)第9条及び第10条に規定する休日及び代休日の期間(特に勤務を命ぜられた場合を除く。)

(3) 勤務時間等条例第12条に規定する年次有給休暇の期間

(4) 職員の給与に関する条例第21条第1項から第4項までの規定により給与の支給される休職の期間

3 上記に反するいわゆる『労使慣行』については、無効であること。 」

5 本件調査及び職務命令

(1) 調査票の提出指示(1回目)

ア 調査開始等の通知

県教委は、11年9月16日付けで各校長に対し、「勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況等について」と題する教職員課長名の通知を発出した。

イ 調査内容等

この通知は、職員の勤務管理について、一部になお適正を欠く実態があり、早急に、その是正を図っていく必要があるとして、各校長に対し、所属の職員の勤務管理の実態及びいわゆる労使慣行に関する確認の状況について調査・報告を求めるものであった。

具体的には、所属の職員の勤務管理の実態に関しては、すべての常勤職員について、10年4月1日から11年8月31日までの期間において、勤務時間中に職員団体のための活動を行ったかどうか、行った者については、年月日、時間、時間数、会議名等及び場所を「勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況調べ」（以下「調査票」という。）に記入の上、校長に提出させ、校長はこれを指定する様式にまとめて、11年9月27日までに県教委に対し報告させるというものである。また、いわゆる労使慣行に関する確認状況に関しては、「従来からの労使慣行を守る」旨の確認の有無、確認の形式、確認の具体的内容やその際の言動及び「当該確認に当たって、勤務時間中の職員団体のための職員の活動を年休処理しないという慣行を含むという認識」の有無について、同月22日までに報告することを求めるものであった。

しかし、①調査票を提出しない、②氏名及び印以外を空白にした調査票を提出する、③「記憶にない」旨を記入した調査票を提出するなどといった行動をとる職員（以下「調査票未提出等の職員」という。）が多数あり、11年9月29日現在で、提出を完了したのは、141校中26校であった。

なお、県教委は、本件調査を開始するに当たって、申立人組合への事前協議及び説明等は行っていない。

- (2) 高教組の代理人弁護士3人は、11年9月30日付け通知で、県教委に対し、①本件調査及び校長に職務命令を発するよう指導することの撤回、②仮に「破り年休」の実態があるとしても、それが違法な労使慣行であるというのであれば、当該慣行を廃止するために高教組と団体交渉を行うこと、③一連の調査が不当労働行為に該当することなどを連名で申し入れた。なお、県教委は、上記の申入れには応じていない。

(3) 調査票の提出指示(2回目)

県教委は、11年10月6日付けで調査票の提出が完了していない校長に対し、「勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況等について」と題する教職員課長名の通知を発出し、同月18日中に本件調査の進捗状況に係る報告書を発送

するよう求めた。

この通知は、調査票の提出を促すとともに、適正な調査票を提出した職員、提出はあったものの校長が内容的に不適正であると判断する調査票(以下「不適正な調査票」という。)を提出した職員、未提出の職員の各区分ごとに人数を把握するため報告を求めたものであった。この通知には、提出された調査票が適正か否かの判断基準として、「明らかな不備や虚偽の回答(氏名・印のみ、「記憶にない」等)であると判断できるものは、『不適正な調査票を提出した職員数(A)』に数える」との注意事項が記載されていた。

- (4) 高教組は、県教委教育長に対し、11年10月8日付けで「抗議と要請」と題した執行委員長名の文書を提出した。この文書により、高教組は、①組合年休は本件覚書・確認事項で保障された回復措置の中で組合活動を行う場合に慣例的にとられてきた方法であること、②服務監督権者の校長が違法性の認識なく長年許容し認めてきた経緯があるにもかかわらず、組合年休のみを一方向的に違法視して指弾したことは不当であること、③「自白の強要」に当たる本件調査を強行したことなどに抗議するとともに、本件調査の中止と話し合いに応じることを要求した。この文書を皮切りに、11年12月22日までに延べ7回にわたり同趣旨の抗議又は申入れを行ったが、県教委は、いずれに対しても応じていない。

なお、11年10月20日現在で、調査票未提出等の職員が所属する学校は90校であった。

- (5) 幹部職員及び校長への処分等

県教委は、11年11月12日付けで、「教職員の適正な服務管理を指導監督する立場にありながら、職務に専念していない教職員への指導を怠り、学校運営に支障をきたし、学校教育に対する県民の信頼を著しく損なわせた」として、Y2教育長に対し減給、Y3教育次長、Y4理事、Y5管理部長、Y6教育部長及びY1課長に対し文書による訓告、「教職員の適正な服務管理を行う立場にありながら、職務に専念していない教職員への指導を怠り、学校運営に支障をきたし学校教育に対する県民の信頼を著しく損なわせた」として、広島皆実高等学校長ほか99人の校長に対し口頭による訓告、文部省からは是正指導を受けた10年度に県教委事務局に勤務し、校長を指導監督する立場にあった福山葦陽高等学校長ほか1人に対し文書による訓告を、それぞれ行った。

- (6) 調査票の提出指示(3回目)

県教委は、11年11月18日付けで調査票の提出を完了していない校長に対し、「勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況等について」と題する教職員

課長名の通知を発出した。

この通知は、調査票未提出等の職員に対して、同月 29 日までに指導の徹底を図り、その後も不適正な調査票を提出したり、又は調査票を提出しない職員については、同月 30 日以降、「勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況調査に係る対策要領」に沿って、職務命令を発し、調査票を提出させるよう指示するものであった。

(7) 学校現場での職務命令

前記(6)の通知を受けた校長は、調査票未提出等の職員に対し、11年11月29日まで適正な調査票を提出するよう要請及び督促を重ねた。その後、校長は、「勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況調査に係る対策要領」に沿って、「あなたは、『勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況調べ』（以下、調査票）を適正に記入していません。については、平成11年12月6日(月)までに適正な調査票を提出することを命令する。」又は「あなたは、『勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況調べ』（以下、調査票）を提出していません。については、平成11年12月6日(月)までに適正な調査票を提出することを命令する。」と記載された校長名での職務命令書を作成し、同月30日から12月1日までの間に申立人組合員を含む調査票未提出等の職員に対し、当該職務命令書を交付した。

職務命令を発するに当たり、大半の県立学校においては、校長室等で教頭又は事務長の立会いの下、校長が調査票未提出等の職員各人に職務命令書を手交したが、校門外での作業中の職員に高教組分会長が立ち会い、職務命令書を手交したり、高教組分会からの要請により分会長に対し職務命令書を一括して交付するところもあった。

なお、学校現場によっては、申立人組合員を含む調査票未提出等の職員に対して、同年12月6日から9日にかけて、関係学校長が上記と同様の職務命令を再度発した場合や口頭による提出要請を行った場合もあった。

同年12月13日現在、調査票未提出等の職員は申立人組合員を含む1,387人、それらの職員が所属する学校が80校という状況であった。

(8) 申立人組合員による調査対象についての問合せ

11年11月25日、当時申立人組合の書記長であったX8(以下「X8書記長」という。)は、校長室において、調査票の提出を校長から要請された。X8書記長が本件調査の対象は職員団体活動であり、自分は労働組合活動を行っているのだから対象外である旨述べたところ、校長は県教委に確認する旨答えた。

同月29日、校長は、X8書記長に電話で、細かく言うとX8書記長の言うとお

りであるが、組合活動という大枠で考え、調査票を提出してもらいたい旨説明したが、X8書記長は、県教委が認めたのであれば、調査票の提出は必要ない旨を述べ電話を切った。

同月30日、X8書記長は、校長室において再度、調査票の提出を校長から要請された。これに対し、X8書記長が校長から説明のあった県教委の回答からすると、申立人組合員は本件調査の対象外であり、調査票を提出する必要はないのではないかと尋ねたところ、校長は、常勤の職員は提出しなければならないこととなっていると回答し、調査票を提出するよう職務命令を発した。

なお、X8書記長は、本件調査の実施中に職員の給与や定員などを交渉事項とする団体交渉のための窓口折衝を行うため、県教委を訪れることがあり、この際、X8書記長は、窓口折衝を担当する県教委職員に対して、本件調査に係る通知文の文面からすると申立人組合員による労働組合活動は本件調査の対象外である旨指摘したが、県教委担当者から明確な回答はなかった。また、上記の交渉事項に係る団体交渉や窓口折衝において、この交渉等に参加した県教委幹部から、組合側の出席者に対して、申立人組合員も本件調査の対象であるから本件調査に協力してもらいたい旨の要請が行われることはなかった。

(9) 調査票の提出指示(4回目)

県教委は、11年12月21日付けで各校長に対し、「勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況等について」と題する教職員課長名の通知を発出した。

この通知は、前記(7)の職務命令を発してもなお適正な調査票を提出しない職員に対し、他の職員から提出済みの調査票に基づき教職員課が作成した高教組各地区支部会議一覧表(以下「会議一覧表」という。)を配布し、当該職員の記憶を呼び起して適正な調査票を提出させるよう、各校長に求めたものであり、県教委への報告期限は、同月24日厳守とされていた。

また、会議一覧表に記載されている会議に参加している可能性のある職員については、校長が当該職員に対して個別に確認の上、調査票を作成させることとされていた。

なお、会議一覧表には、10年12月21日から11年8月31日までの期間に開催された高教組の地区支部ごとに、開催年月日、会議名、開始時間及び場所が記載されていた。

11年12月22日、この通知を受けて、調査票未提出等の職員が所属する学校の校長は、申立人組合員を含むこれらの職員に対し、校長室等で個別に、あるいは職員朝会等において、会議一覧表及び調査票を配布して、同月24日までに適正な調査票を提出するよう求めた。この際、教頭又は事務長の立会いの下、

職務命令書を手交し、適正な調査票の提出を命じたところもあった。

これに対し、調査票未提出等の申立人組合員は、調査票の提出に応じないか、あるいは同一内容の調査票を再度提出した。

(10) 本件調査に対する高教組等の対応

11年9月下旬、高教組は、「いわゆる『組合年休』について」と題した本件調査に係る今後の取組み姿勢を説明した資料を作成し、高教組組合員に配布した。

この資料には、「例えば、(1)何時何分に学校を出たのか、(2)会議終了後学校に帰って欠勤したのはいつだったのか等々、誰も厳密に記録していません(繰り返しますが、校長が服務監督権限内において認めたからこそ、そんな記録を残していないのです)。従って『わからない』というのが、最も真実です」と記載されていた。

また、上記資料を配布した後、11年12月末までに高教組は、同様の資料を7回にわたり作成・配布して、本件調査及びその一環としての職務命令の違法・不当性について各組合員に周知を図った。

これらのうち、11年12月上旬に配布された『『組合年休』問題について(6)』と題する資料では、『『記憶にない』と対応せざるを得ないと考えます』、また、「既に『自己申告書』を提出している人」の中で日時等の記入がないため再提出を求められている者について『『記憶にない』を基本とするしかありません』、さらには、「既に『自己申告書』を提出している人で、『はい』で『月日のみ』で『時間』の記入がない人は、1日分の賃金返還を求められることが予想されます。再度の『自己申告書』を求められていなくても、賃金返還の根拠は『自己申告書』のみですから、実態よりも多額の返還を求められることを防ぐためにも、これも前記一に依拠して、厳正に『記憶にない』を基本とせざるを得ません」と記載されていた。

なお、上記資料のほか、高教組本部は、11年11月19日付けで「県教委による11月18日付け文書について」と題する文書を高教組各地区支部宛てに送付し、高教組各分会に対し、本件調査については、これまでどおり応じないものとし、職務命令が発せられれば、「名前、印、『わかりません』」との対応を行うように連絡することを依頼した。

6 本件戒告処分

(1) 本件戒告処分

県教委は、11年12月28日付けで、調査票未提出等の職員である申立人 X1 ほか個人申立人 5 人を含む申立人組合員 45 人及び非現業職員 1,266 人に対し、

調査票を適正に記入し、提出するようにとの校長からの職務命令に従わなかったことが、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務を定めた地方公務員法第32条及び信用失墜行為を禁止した同法第33条に違反するとして、人事異動通知書により本件戒告処分を発令した。

なお、同年12月24日、X8書記長は、調査票中の、勤務時間中に職員団体のための活動をしたかどうかについて回答する「はい・いいえ」欄のいずれにも記入することなく、余白部分に「校長より提示のあった府中地区の会議一覧表を見ましたが、該当していませんが、記憶にありません。以上、職命の通り、適正な調査票を提出致します。」と記載した調査票を提出したが、同書記長は、本件戒告処分も後記8の(2)及び(4)の嚴重注意及び給与返還請求も受けていない。

(2) 不服申立てについての教示の誤り

本件戒告処分に関し、県教委は、申立人組合員45人を含む被戒告処分者全員に対し、「この処分については、地方公務員法第49条の2及び第49条の3の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して60日以内に、広島県人事委員会に対して不服の申立てをすることができます。」と人事異動通知書に添付の処分事由説明書により、本件戒告処分に係る不服申立て先を教示した。

県教委は、12年1月13日付けで、被戒告処分者の申立人組合員に対し、本件戒告処分に際して行った教示が誤記であり、このことについて詫げる旨の県教委教育長名による書簡文を発出した。

(3) 非常勤講師に対する戒告処分

被戒告処分者の中には、11年3月末日に定年退職し、本件戒告処分時には、地方公務員法が適用されない非常勤講師が含まれていた。

(4) 戒告処分と昇給延伸等の関係

ア 本件戒告処分そのものは、直接に被戒告処分者の給与に影響を与えるものではないが、戒告処分を受けると昇給の条件である勤務成績が良好であるとの証明が得られないこととなり、被戒告処分者は次期昇給月が延伸される扱いとなっている。

イ 県教委は、退職前1年以内に懲戒処分を受けた場合には、退職時の特別昇給を実施しない旨を定めた「職員の退職時の特別昇給実施基準」を12年3月1日付けで施行した。このため、同月31日をもって勤続20年以上で定年退職した被戒告処分者である申立人組合員は、2号級上位となる特別昇給が実施されなかった。

7 団体交渉の申入れと県教委の対応

(1) 申立人組合は、12年1月19日付けで県教委に対し、「懲戒処分に対する団体交渉の申し入れについて」と題する文書により、団体交渉の申し入れを行ったが、県教委はこれに応じなかった。

なお、この申入書の「交渉議題」の冒頭には、「懲戒に関する事項について」との記載があり、その下に細目として「(1)技術職員の職務について」、「(2)職場長との合意事項について」との記載があった。また、同申入書の本文中には、「組合員に対し処分を出されたことに強く抗議するとともに早急に処分の取り消しを要求いたします」との記載があった。

(2) 申立人組合は、12年2月17日付けで県教委に対し、「再度の懲戒処分に対する団体交渉の申し入れについて」と題する文書により、2回目の団体交渉の申し入れを行った。しかし、県教委は、この申し入れにも応じなかった。

この申入書の中には、「団体交渉は我々の勤務労働条件に対する要求を聞くよい機会であるにも関わらず、貴委員会の都合のいい交渉だけを積極的に開催し、懲戒処分に関する団体交渉は一向に開催しようとはしていません」との記載があった。

(3) 本件申立ての結審日現在まで、県教委は、前記(1)及び(2)のいずれの団体交渉の申し入れについても応じていない。

8 本件申立て及び関連訴訟等の状況

(1) 12年2月4日、本件戒告処分を受けた教職員のうち、申立人組合員を除く1,261人の教職員は、広島県人事委員会に対して、本件戒告処分についての不服申立てを行った。

(2) 県教委は、本件調査において、休暇等によらず、給与を受けながら勤務時間中に職員団体のための活動に従事していたことを認める回答を行った教職員1,368人を口頭による厳重注意の措置とすることとし、「職員に対する措置について」と題する12年2月10日付け教育長通達でこの旨を関係校長に対し指示した。

県教委は、当該厳重注意を受けた教職員のうち欠勤時間を確定できた254人に対し、給与返還を求めることとし、同年3月、対象教職員に欠勤時間相当分の給与返還請求を行った。

なお、上記の厳重注意を受けた教職員1,368人のうち、現業職員は89人であった。

(3) 12年3月1日、当委員会に対し、本件申立てがなされた。

(4) 12年10月5日、広島県は、給与返還請求に応じない教職員107人を被告として、過払給与返還請求訴訟(広島地裁12年(ワ)第1734号事件)を提起した。

請求理由は、県教委が組合年休行使時間を欠勤時間に該当すると判断し、当該時間分の給与返還請求を行ったにもかかわらず、これに応じていなかったことによるものであり、給与返還請求総額は、908 万円余で、1 人当たり約 8 万 5 千円であった。

被告 107 人のうち現業職員は 1 人であり、この職員に対しては、11 年 3 月に 3 時間 15 分の欠勤時間があったとして、4,641 円の過払給与分の返還請求がなされていたが、同人が 12 年 11 月 16 日に全額納付したため、訴えは取り下げられた。

なお、当該訴訟は、本件申立ての結審後の 17 年 5 月 31 日、原告(広島県)の被告らに対する請求をいずれも棄却するとの判決が出され、原告(広島県)は、これを不服として広島高等裁判所に控訴した。

- (5) 13 年 5 月 31 日、前記 6 の(3)の戒告処分を受けた非常勤講師が原告となって提起していた損害賠償請求訴訟(広島地裁 12 年(ワ)第 747 号事件)において、広島地方裁判所は、被告広島県に対し、原告に賠償金 10 万円の支払いを命じた。

第 3 判 断

1 本件労使慣行無効との通達について

(1) 申立人らの主張

組合年休は、本件覚書・確認事項に基づく回復措置として行われてきたものであって、正当な権利行使であるから、仮に、県教委においてこの組合年休を認めないというのであれば、その旨申立人組合及び高教組に伝えて理解を得た上で、これを廃止させるべきである。

したがって、一方的に 11 年 9 月 10 日付けの本件労使慣行無効との通達を發出して組合年休を破棄したことは、現場の労使関係を見殺しした支配介入であり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

ア 組合年休の法的性格

- (ア) 組合年休は、正規の勤務時間の勤務を免除する回復措置の一環であり、申立人組合員は、この回復措置としての時間をたまたま組合活動に利用していたに過ぎない。

高教組は県立学校に勤務する教職員で構成される混合組合であり、申立人組合員自身も高教組の一組合員であることから、高教組が締結した本件覚書・確認事項は申立人組合にも適用がある。

また、本件確認事項の 5 項には、「事務職員の勤務時間管理についても、その健康と福祉を害さないよう適切な配慮をする」とされており、この「事務職員」とは、教師以外の職員を指す例示的な規定であり、これには現業

職員も含まれるものである。

したがって、申立人組合員にも本件覚書・確認事項の適用がある。

(イ) 仮に、上記(ア)の主張が認められないとしても、高教組の各県立学校分会においては、勤務管理者である校長と分会長との間で、職場協定書を締結しており、同協定書は、現業職員に対しても回復措置の適用を認めているのだから、労働協約として認められた制度だということができる。

(ウ) さらには、仮に、組合年休が本件覚書・確認事項及び職場協定書に基づく回復措置による制度と認められない場合でも、長期間にわたり、組合活動のために組合員が出張する場合には休暇が認められていたものであって、労使慣行として確立している。

そして、勤務管理者である各校長と現業職員を含む各分会長との間で、労使慣行を遵守する旨の職場確認書が締結されている。

したがって、県教委には、この労使慣行を遵守する義務がある。

なお、組合年休を含め現業職員の勤務労働条件は、条例決定事項ではなく、勤務管理者との団体交渉により決定できるのであり、勤務管理者である校長との間で回復措置及び労使慣行を尊重する旨を定めた職場協定書及び職場確認書を締結していたものであって、県教委としては、これを尊重する義務がある。

イ 組合年休の一方的破棄の不当労働行為性

(ア) 前記アのとおり、組合年休は、労働協約に基づくもの、又は、少なくとも労使慣行として正当なものとみなされて各県立学校で円滑に行使されてきていたのであり、正式に破棄されない限り有効であって、県教委はこの協約又は労使慣行に拘束される。

仮に、これまで行使していた組合年休が10年4月30日の最高裁判決により違法となったのであれば、使用者である県教委はこれを申立人組合に通知する義務がある。なぜなら、組合としてはこれまでの協約又は労使慣行に基づき正当であるとの認識の下にあり、これをいきなり中止するのであれば様々な問題があるからである。

また、仮に、違法な協約又は労使慣行であっても、これを中止又は破棄するには、誠実に説明した上、協議する義務がある。ところが、幾度もこの点に関して団体交渉に応じるよう要請したのに、県教委は全くこれに応じなかったものである。

仮に、県教委が主張するように、組合年休が労使慣行として形成されてきた経緯を知らなかったとしても、知らないことが、組合年休の違法性の

根拠にはならず、行政の継続性からいえば、過去の経緯が不明な時は、一方的に破棄という手法を用いるべきではなく、労使双方誠意をもってその溝を埋める努力をすることこそが、最も労使関係の正常化に望まれることである。

(イ) 次に、県教委は、本件覚書・確認事項に基づく時間による回復措置を違法と判断し、それゆえに破棄通告も不要である旨主張しているため、これについて反論する。

仮に、組合年休のような職務専念義務免除が違法と判断され、これが判例上確立したとしても、それは、10年4月30日の最高裁判決以降のことである。しかし、申立人組合は、県教委からこの判決の趣旨である時間による回復措置が違法である旨などを伝えられていない。

したがって、正規の通知を出さずして、本件調査の対象期間中にも従前どおり、勤務管理者である校長が回復措置の一環として勤務時間を免除していたのであるから、申立人らに責任はない。

(2) 被申立人の主張

組合年休は、職員が勤務時間中に職務専念義務の免除を得ないで職員団体の活動に従事することを認めようとするもので、違法な労使慣行であるから、県議会文教委員会での質問によりその存在を認知した以上、直ちに組合年休が違法であることを宣言しつつ、是正に取りかかることは服務監督権者として当然のことであり、話合いで解決されるべき筋合いのものではない。

したがって、本件労使慣行無効との通達によって、組合年休の無効を宣言したことが不当労働行為に当たることはない。

ア 組合年休の違法性

組合年休は、勤務時間中に職務専念義務の免除を得ないで職員団体の活動に従事することを認めようとするものであり、地方公務員法第35条に反し、明らかに違法である。

また、職員は、職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例(昭和41年広島県条例第35号)第2条第1号から第4号までに規定する場合又は期間に限り、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行い、又は活動することができるのであり、組合年休は同条例のいずれの規定にも該当しないのであるから、この点においても、明らかに違法である。

もっとも、申立人組合は、労働組合であるが、在籍専従職員以外の職員が、勤務時間中に職務専念義務の免除を得て、給与を受けながら申立人組合のため活動する方法としては、上記で述べた職員団体の場合と同様であり、労働

組合の場合は、単にその根拠を、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)、労働組合法及び申立人組合と県教委との間で締結した労働協約に求めることができるというにすぎない。

申立人組合員が現に職員団体たる高教組に加入し、これと行動を共にしていることは、顕著な事実であり、申立人組合員が職員団体たる高教組のために活動することには、地方公務員法第 52 条から第 56 条までの規定が適用されることから、上記で述べた組合同年の違法性は、そのまま申立人組合員にも妥当する。

イ 労使慣行の効力と改廃方法との関係

組合同年は、県教委が使用者として、合意し取り決めたものではない。仮に、申立人らが主張するとおり、校長が認めたものであるとしても、「当該労使慣行が就業規則や勤務時間規程の定めるところと抵触する場合には、右就業規則や勤務時間規程を制定改廃する権限を有するものか、あるいは実質上これと同視しうるものが、当該労使慣行について規範意識を有していたことを要する」とする判例(東京地裁 3 年 8 月 7 日判決)の趣旨に照らすと、ヤミ慣行又は違法な事実の存在でしかない。

このような違法な慣行は、それ自体が違法状態なのであるから、反復継続していても、それは、違法な事実が継続しているにすぎないのであって、保護されるべき労使慣行とはなり得ない。

また、上記東京地裁判決は、慣行休息が休息する権利を有する時間であるということとはできないのであるから、これを当局の責任で是正することは何ら違法ではなく、団体交渉を経ずにこれを廃止したことが不当労働行為に該当したり、信義則に違反したり、権利の濫用になるとはいえない旨判示しており、申立人組合や高教組に伝えて理解を得た上、これを廃止させるべきであるとする申立人らの主張は失当といわざるを得ない。

ウ 申立人らの主張に対する反論等

(ア) 県立学校においては従来、時間外勤務等がなされた場合に、回復措置の一環として、当該時間外勤務等の時間に相応する時間、職場離脱を認めるような休暇又は職務専念義務免除類似の取扱いがなされており、現に県教委においても、そのような取扱いを無視できないとの理解に立って、8 年 4 月以降、そのような取扱いを出勤簿に記録できるようにしたことがあったが、その際、各県立学校においては、このような「時間による回復措置」は、あくまで、組合同年とは別個の存在としてとらえられていた。

ところが、このような「時間による回復措置」について、10 年 4 月 30

日の最高裁判決は、「時間による回復措置」が法令等により許容されるものでないとの東京高裁での第二審の判断を支持した。県教委においても、この最高裁判決の趣旨に沿い、これ以後、「時間による回復措置」は、給特条例の趣旨に合致しないものであり、とり得ないとの姿勢を明らかにしている。

その上、県教委は、高教組と回復措置の一環としての組合年休を認める旨の合意をしたことはない。当局がなすべき回復措置が法令や条例により許される方法でなされるべきであることは、当然のことであり、法令や条例等に根拠のない組合年休をもって、回復措置の内容とすることはできない。

したがって、申立人らが「組合年休は、本件覚書・確認事項に基づく回復措置として行われてきたものであって、正当な権利行使である。」と主張する点は、事実と反する。

- (イ) 本件覚書・確認事項の締結当事者に申立人組合は含まれていないこと、本件覚書は専ら教育職員について定めるものでしかないこと、本件確認事項が付随的に触れている「事務職員」は、広島県立高等学校等管理規則第10条によれば、現業職員を含まないことは明らかであることを考え併せると、申立人組合員に本件覚書・確認事項の効力が及ぶと解することは不合理である。

また、申立人らが主張するとおり、申立人組合は、昭和58年10月13日をもっていわゆる「二枚看板」となったからといって、高教組が県教委と締結した約定の効力が申立人組合員にも当然及ぶということはず、申立人組合が高教組と締結した協定においても、その点については全く触れられていないのである。したがって、「時間による回復措置」が、現業職員についても適用されていたとの主張は、その前提を欠き、この点からも失当といわなければならない。

なお、高教組は、申立人組合員の個人加盟によって何らその職員団体としての性格に影響を受けないため、混合組合とはいわないのであるから、本件覚書・確認事項は、労働組合としての混合組合たる高教組が締結した労働協約でないことは、明らかである。

- (ウ) 職場協定書については、校長が、分会が提示する案文について、その文言の由来等を深く吟味することなく応じていたというほかはなく、本件覚書・確認事項とは全く関係のないところで、誤って勝手にそのような取扱いがなされていたとしか考えられない。

また、職場確認書についても、上記職場協定書と同様に、その文言の由来等を深く吟味することなく応じていたというほかはなく、校長がこれに判をつくことが組合年休の行使を許容することまで含むものと認識していたかどうか極めて疑わしい。

いずれにしても、組合年休が保護されるべき労使慣行とはなり得ないものであるから、県教委としてこれを遵守する義務があるはずもない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、組合年休は労働協約又は労使慣行に基づく正当な組合活動であり、これを県教委が一方的に本件労使慣行無効との通達を發出して破棄したことは、現場の労使関係を見殺しした支配介入に当たる不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

ア 本件労使慣行無効との通達における「労使慣行」

前記第 2 の 4 の(4)で認定した本件労使慣行無効との通達の中で示された「労使慣行」が「組合年休」を指すことについて当事者間に争いはない。

イ 本件覚書・確認事項

申立人らは、組合年休が本件覚書・確認事項に基づく回復措置に含まれる正当な権利であり、高教組と県教委の間で締結した本件覚書・確認事項は申立人組合員に対しても適用される旨主張するので、まずこの点について判断する。

(ア) 前記第 2 の 3 の(1)で認定したとおり、給特条例の施行に伴い、教育職員の勤務時間管理についての基本的考え方を明らかにするとともに、教育職員がやむを得ず時間外勤務を行った場合の勤務の軽減方法を具体化するために、本件覚書・確認事項を締結したという事情が認められる。

(イ) 前記第 2 の 3 の(1)のイの(ア)及び(イ)で認定したとおり、本件覚書・確認事項の締結当事者は、高教組、広教組及び県教委である。前記第 2 の 1 の(3)で認定したとおり、申立人組合は、高教組と不離一体となって活動する旨の協定を締結しているが、同協定が締結された後、本件覚書・確認事項の変更又は適用の拡大等について話し合いが行われたことの疎明はない。

申立人組合員は高教組の組合員でもあるから、この点から本件覚書・確認事項が申立人組合員に対して適用されると解する余地もあり得るが、広島県立高等学校等管理規則(昭和 32 年広島県教育委員会規則第 2 号)第 10 条第 1 項では、「学校に、校長、教頭、教諭、養護教諭、事務職員、学校医、学校歯科医及び学校薬剤師を置く」と規定され、同条第 2 項では、「前

項の職員のほか、必要があるときは、学校に、学校付、助教諭、講師(非常勤を含む。)、養護助教諭、実習助手、寄宿舎指導員(非常勤を含む。)、学校栄養職員(非常勤を含む。)、運転技術員、農場技術員、校務技術員、学校司書、給食技術員、給食調理員(非常勤)、介助員(非常勤)、添乗員(非常勤)、寄宿舎職員(非常勤)及び看護師(非常勤)を置く」と規定されており、これらの規定からすると、本件確認事項の5の(1)の「事務職員」に現業職員である申立人組合員が含まれないことは明らかである。また、本件確認事項における「事務職員」に現業職員が含まれるとの特別の合意がなされた旨の疎明もない。

前記(ア)及び(イ)を総合的に勘案すると、組合年休が本件覚書・確認事項に基づく回復措置に含まれるものであるか否かにかかわらず、現業職員である申立人組合員に対し、本件覚書・確認事項が適用されるとは認められず、申立人らの主張は採用できない。

ウ 組合年休は職場協定書に基づく権利であるか

申立人らは、仮に、前記イの主張が認められないとしても、各県立学校では、高教組の分会長と校長との間で職場協定書を締結しており、同協定書は、現業職員に対しても回復措置の適用を認めているのだから、組合年休は労働協約に基づく権利である旨主張する。

確かに、前記第2の3の(2)で認定したとおり、職場協定書は、高教組の学校単位の分会長と校長との間で締結されており、現業職員にも回復措置をはかる旨の規定がある。

しかし、職場協定書が労働協約であるというためには、締結当事者である校長に労働協約の締結権限が委任されている必要があるところ、県立学校長に対する事務委任規程(昭和38年広島県教育委員会教育長訓令第2号)第1条第1項第6号には、教育長から校長に権限委任されている事務のひとつとして「校長及び職員の休暇に関すること」が規定されているものの、この規定は職員の休暇の管理に止まるものであり、休暇制度を創出する権限までを委任したものと解することはできない。また、当該規程によるところとは別に、校長に労働協約締結権限が委任されていた旨の疎明はない。

したがって、職場協定書に労働協約としての効力を認めることはできない。仮に、組合年休が回復措置に含まれていると解した場合にあっても、組合年休が労働協約に基づく権利である旨の申立人らの主張は採用できない。

エ 組合年休は法的効力のある労使慣行か

申立人らは、仮に、前記イ及びウの主張が認められないとしても、組合年

休は、長期間にわたり認められていたものであり、労使慣行として確立している旨主張し、一方、県教委は、組合年休は使用者として、合意し取り決めたものではなく、これについての規範意識がないのであるから、組合年休が反復継続していても、それは違法な事実が継続しているにすぎず、保護されるべき労使慣行とはなり得ない旨主張する。

確かに、前記第2の2の(2)で認定したとおり、申立人組合と県教委との間で毎年締結されている労働協約には、第2条から第5条までに勤務時間及び休暇等の規定並びに第20条第2項に有給による勤務時間中の組合活動の規定が設けられているが、組合年休あるいはこれに類似する制度を許容することができるような規定は存在しない。

また、これとは別に、使用者としての県教委が組合年休について規範意識を有していたことを示す疎明もない。

しかしながら、現業職員である申立人組合員は、給与、勤務時間その他の勤務条件を条例によらず、労使自治で決定できるという法的地位にあり、申立人組合員の勤務条件については、労働協約で定めることが原則ではあるが、これ以外に労使慣行に基づいてその内容が形成され得る場合もある。この点において、勤務条件を条例で定めることを規定する地方公務員法第24条第6項が適用される非現業職員とは組合年休に対する評価が異なることとなる。また、前記第2の1の(3)で認定したとおり、申立人組合が高教組に組織加盟するとともに、申立人組合員も高教組に個人加盟していることからすると、高教組は混合組合と認めることができ、高教組のために行った行動であっても、こと現業職員に関する限りにおいて、労働組合活動と評価されるべき側面を有している。

したがって、現業職員である申立人組合員に限ってみると、組合年休は必ずしも適当とは言い難い慣行ではあるが、一切の法的効力を有さない違法な労使慣行であると解釈するのは妥当でない。

また、前記第2の3の(4)のア及びエで認定したとおり、現場の校長は特段問題とすることなく組合年休を長期間にわたって容認していたことが認められ、かつ、組合年休の行使によって学校運営に支障が生じたなどという疎明もないのであるから、直ちに公序良俗に反したものとまではいえない。

したがって、組合年休は、権利義務の関係において、その効力を主張できるほどの労使慣行であるとは評価できないものの、上記のとおり長期間にわたって問題視されることなく反復継続され、また、直ちに違法あるいは公序良俗に反するとまではいえないのであるから、申立人らのこれら事実の反復

継続に対する信頼は労働組合法上保護の対象となり得るものというべきであって、このような労使慣行の一方向的な破棄は、不当労働行為に当たる可能性がある。

そこで、県教委の本件労使慣行無効との通達による組合年休の破棄が不当労働行為たる支配介入に当たるかどうか、以下検討する。

オ 不当労働行為の成否

前記第2の4の(4)で認定したとおり、県教委は、各校長に対して本件労使慣行無効との通達を発出し、労使慣行たる組合年休が無効であることを指示している。

確かに、本件労使慣行無効との通達は、各校長に対してのみ発出されたものであり、組合年休の破棄に当たり、県教委から申立人組合に対し何らの通知や説明等も行われていない。また、同通達は、職員団体活動に限定された記述がなされており、申立人らの労働組合活動についての記述がなく、これらの県教委の対応には、申立人らが法制度上占めている労使関係上の地位、すなわち勤務条件を労使自治で決定できるという法的地位への理解不足がうかがえる対応であるということもできる。

しかし、本件労使慣行無効との通達は、県議会文教委員会での指摘を契機とし、職員の勤務管理の適正化を促すために文部省是正指導の一環として発出されたものであると認められ、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、組合年休が報道機関に取り上げられ社会問題化する中、一般に法令に違反する労使慣行は無効である旨の通達を発出することは、むしろ県民の教育行政に対する信頼を保持・回復するために必要であったということができ、県教委にとって相応の理由があったといえる。

また、県教委の本件労使慣行無効との通達によって、組合年休が破棄されているが、これによって、組合活動に具体的支障が生じたとの疎明はない。

なお、前記第2の4の(3)で認定したとおり、申立人組合は、本件労使慣行無効との通達の発出によって組合年休の行使を中止したのではなく、それ以前の11年9月1日から、無用な誤解が生じるおそれがあるとして、自ら組合年休の行使を中止しているのである。

以上のことから、県教委が本件労使慣行無効との通達によって組合年休を破棄したことは、支配介入とまでいうことはできない。

2 本件調査及び調査票提出の職務命令について

(1) 申立人らの主張

ア 職員の出勤状況については、校長が出勤簿によって管理しており、校長が

管理し、把握している範囲で県教委に報告すれば済むことである。職員は、出勤簿について管理する義務もなく、職務でもないにもかかわらず、出勤状況を組合員自身から聴取しようとする事自体が違法不当な行為である。また、校長が適正な調査票を提出せよとの職務命令を発し、自己申告を強要したり、会議一覧表を提示して、記憶を覚醒させる行為は、脅迫そのものである。

したがって、このような方法で行った本件調査は、仮に職務命令が有効だとしても違法な行為であることは明らかである。そして、このような県教委の組合年休に関する自己申告の強要は、労働運動に対して潜在的に敵対心を抱き、申立人の労働運動を壊滅しようとする目的の下に行われたことは明らかであるから、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当し、かつ、同条第3号の支配介入にも該当する不当労働行為である。

イ 組合年休は、正規の勤務時間を免除する回復措置の一環であり、申立人組合員は、この回復措置としての時間をたまたま組合活動に利用していたに過ぎない。したがって、回復措置を利用した者は、レジャーや休暇にも利用したはずであり、県教委自身も「時間による回復措置」自体が違法であると主張しているのだから、本件調査は、違法な回復措置全体を調査するべきである。

ところが、県教委は、組合年休のみを調査し、回答しない者には本件戒告処分を行い、組合活動時間を回答した者には給与の返還請求を行っているのである。これは、組合活動を抑圧するために行っているものであることは明らかである。

ウ 以上に加えて、本件調査は、単に組合活動に参加したか否かではなく、いつ、どこで、どのように行ったのかといった内容まで調査しようとしているもので、申立人組合に対する支配介入である。

エ 仮に、県教委の主張するとおり、10年4月30日の最高裁判決により、組合年休が違法であると確信したというのであれば、この判決がなされた直後にその旨通知していれば、今回の組合年休問題は発生していなかったのである。これを放置していた県教委の責任は重大である。県教委は、組合年休の実態を全く知らず、校長が一方的に行っていたと弁解するが、そのようなことは信用できないのであり、穿った見方をすると、後に処分を行うためにこの組合年休を放置していたとも考えられる。

(2) 被申立人の主張

ア 10年5月20日、文部省からは是正指導を受け、適正な教育の推進に向けて取

組みを進める中、11年8月19日、県議会文教委員会の指摘によって、組合年休の存在を知り、急きよその実態解明に乗り出すこととした。

この場合、組合年休を単に中止させるだけでは、県民が納得するはずもなく、その実態を一定程度明らかにする必要がある。そこで、県立学校のすべての常勤職員を対象として、そのサービスの状況等を調査したのである。

いうまでもなく、行政機関がその権限に属する行政事務の運営に必要な調査を事実上行うことは、法に特別の規定がなくても許される。そして、そもそも調査を行うべきかどうか、また、調査を行う場合にいかなる方法を選択すべきかについては、当該行政機関の判断に委ねられた事項であり、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

イ 組合年休は、公文書に記録が残されていない以上、その行使にかかわった職員自身に尋ねるしか方法はないと判断するとともに、本件調査の期間については、文部省からの是正指導を受けた当該年度の初めである10年4月1日を始期とし、県議会文教委員会からの問題指摘を受けて調査を始めた当該月である11年8月31日を終期としたものである。

ウ 本件調査は、あくまで実態解明のためのもので、その結果、改善すべきは改善して、県民の信頼を回復しようと考えた。しかしながら、本件調査については、職員の協力がなかなか得られなかったため、職務命令を発して回答を求めるとせざるを得なかったし、最終的には、会議一覧表を該当職員に見せて、その記憶を呼び起こすしか方法はなかった。

エ 申立人らは、県教委が10年4月30日の最高裁判決により、組合年休が違法であると確信した旨主張するが、県教委が違法であるとの確信を得たのは時間による回復措置についてであるから、この点についての申立人らの主張は失当である。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、本件調査及び適正な調査票を提出せよとの職務命令(以下「本件職務命令」という。)が、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当し、かつ、同条第3号の支配介入にも該当する不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

ア 調査目的

申立人らは、本件調査は、申立人組合員に処分又は給与の返還請求を行い、申立人らの組合活動を抑圧しようとする目的の下に行われた不当労働行為である旨主張する。

しかし、前記第2の4の(1)のアで認定したとおり、県議会文教委員会にお

いて、ある地区では破り年休という形で職務専念義務違反が行われている旨の指摘や県内全域での実態報告を求める旨の要請が行われ、これを契機として、県教委は本件調査を行ったものと認められる。組合年休が社会問題化する中、県民の教育行政に対する信頼を保持・回復するためには、組合年休の実態を明らかにする必要があると考えられることから、本件調査の必要性は認められる。また、申立人らの組合活動を抑圧しようとする目的の下に本件調査が行われたとの疎明はない。

したがって、申立人らの主張は採用できない。

イ 調査対象等

申立人らは、県教委も自認していた違法な「時間による回復措置」に基づく職場離脱行為全体を調査するのではなく、組合年休に限定して調査を行ったことが不当労働行為にほかならない旨主張する。

しかし、前記第2の4の(1)のアで認定したとおり、県議会文教委員会から実態解明を求められたのは、勤務時間中の「破り年休」に関してであり、組合年休以外の職場離脱行為にまで対象を広げて調査を行わなかったことをもって、不当労働行為であるということとはできない。

また、本件調査は、前記第2の5の(1)で認定したとおり、職員団体活動を行った年月日、時間、時間数、会議名等及び場所を調査したもので、会議の議事内容まで調査したのではないから、組合年休の実態解明という調査目的を逸脱したものとはいえないし、本件調査を行ったことにより組合活動が抑制されたとの疎明はない。

したがって、申立人らの主張は採用できない。

ウ 調査開始時期

申立人らは、県教委が10年4月30日の最高裁判決により、組合年休が違法であると確信したというのであれば、この判決後、直ちにその旨通知していれば、今回の組合年休取得問題は生じていなかったものであり、これは後に処分を行うために放置していたとも考えられる旨主張する。

確かに、上記最高裁判決後、1月も経たない10年5月20日には、前記第2の3の(5)のアで認定したとおり、「教員の勤務及び勤務時間に係る管理」などについて、県教委に対し文部省是正指導がなされており、この文部省是正指導から県議会文教委員会で指摘を受けるまでの間は、組合年休が事実上放置されてきたのであるから、県教委の対応については責められるべきところがないとはいえない。

しかし、上記最高裁判決を知った時点で、故意に組合年休問題を放置して

本件戒告処分が行われたというためには、県教委が後に申立人組合員を処分しようとする意図をもって放置していたことを疎明する必要があると解されるところ、こうした疎明はなく、申立人らの主張は採用できない。

エ 調査方法

申立人らは、県教委が申立人組合員を直接の調査対象とし、本件職務命令を発してまで本件調査を行ったことは不当労働行為に当たる旨主張するので、以下検討する。

- (ア) 教職員の勤務状況の管理は、サービス監督権者である校長が行うのであるから、組合年休の行使状況の実態解明についても、一般的には、県教委は校長に対し報告を求めれば調査の目的を達成できるはずであり、そのような方法が望ましい。

しかし、前記第2の3の(4)のア及びイで認定したとおり、組合年休は、行使後に届出が破棄されたり、口頭での行使といった方式がとられていたため、その状況を明らかにする記録がほとんど残っていなかったことからすると、本件調査において、組合年休の行使状況を申立人組合員に直接尋ねる方法しかとり得なかったと県教委が主張することについては理由があると認められる。

- (イ) 本件職務命令を発するに当たり、前記第2の5の(1)、(3)、(6)及び(9)で認定したとおり、県教委は各校長に対し、4回にわたって本件調査に係る通知を発出しているが、11年11月18日付けの第3回目の通知において、調査票未提出等の職員に指導の徹底を図った後に、これに応じない職員に対しては本件職務命令を発するよう指示しており、校長は、これを受けて調査票未提出等の職員に対し、要請及び督促を重ねた後に、本件職務命令を発したものであると認められることから、最終的に文書による職務命令という手段を用いたことが行き過ぎであったとは認められない。

- (ウ) 一般に、職務命令が適法に成立するためには、①権限ある上司が発したものであること、②職務執行に関するものであること、③法律上又は事実上、実行可能なものであることを充足している必要があると解される。

これを本件職務命令についてみると、校長がサービス監督権者として職務命令を発する権限を有しており、また、本件職務命令が勤務時間中の職員団体のための活動状況に係る調査票作成という職務に関連する命令であったことは明らかである。

また、本件職務命令を発するに当たって、前記第2の5の(7)で認定したとおり、県教委は、調査票未提出等の申立人組合員に対し、執行すべき

職務内容として、適正な調査票を提出するよう文書でもって明示しており、それが各申立人組合員に伝わっていることが認められる。

次に、前記第2の5の(1)で認定したとおり、本件調査では、勤務時間中に職員団体活動を行った場合、その年月日、時間、時間数、会議名等及び場所を明らかにするよう求めているが、このうち時間数について、分単位での正確な回答が困難であるとしても調査全体としては不可能なことを命じていたわけではないといえる。

また、本件調査は脅迫にも相当するような著しく不当、不法な方法により実施されたものとはいえないし、本件職務命令の発出状況についても、自白の強制といったような事情は認められない。

したがって、本件職務命令は、適法になされたものといえる。

なお、県教委が本件調査を開始するに当たって、申立人組合に通知や説明等を行っていないことは適当でないといえなくもないが、組合年休が社会問題化する中で、県教委としては、県議会文教委員会の質問に対応し早急に実態を解明する必要があったと考えられる。

オ 以上のことから、本件調査及び本件職務命令が不当労働行為に該当すると
の申立人らの主張は採用できない。

3 各校長に対する通知について

(1) 申立人らの主張

組合年休問題に関して、県教委が11年9月10日以降、各校長に対して発出した本件労使慣行無効との通達及び本件調査の実施に係る通知文書は、一貫して「職員団体のための職員の行為」を対象としている。

申立人組合員は労働組合員であり、これらの文書で対象としている職員ではないにもかかわらず、県教委は対象として取り扱っている。このことは、県教委が申立人組合を労働組合法上の労働組合と考えていない証拠である。

このような県教委の対応は、組合員の組合活動意思を萎縮させ、組合活動一般を抑圧ないし制約する効果を有するものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

申立人組合は、いわゆる「二枚看板」の労働団体であり、また、申立人組合員は、現に職員団体たる高教組に加入し、これと行動を共にしており、申立人組合員が高教組の分会の分会長を務めることもあったから、県教委としては、本件調査を行うに当たって、職員団体たる高教組の活動に従事する職員の服務の状況に焦点を合わせれば足りたのである。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、県教委が発出した本件労使慣行無効との通達及び本件調査の実施に係る通知によって精神的な不利益取扱いを受け、これが労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると主張しているものと解することができる。

しかしながら、当該通達等によって精神的な不利益取扱いを受けたというためには、一般に組合員に精神的苦痛を与える効果を有したとの疎明がなされる必要があるところ、これを認めるに足る疎明はない。

また、前記第2の1の(3)で認定したとおり、申立人組合は、昭和58年10月13日、高教組と不離一体となって活動する旨の協定を締結し、これ以降、申立人組合は高教組に組織加盟するとともに、申立人組合員も高教組に個人加盟しており、申立人組合が高教組と行動を共にしていることは当事者間に争いのない事実であることからすると、当該通達等に申立人らの労働組合活動に関する記述がないことは、必ずしも適当とはいえないものの、反組合的意思に基づいて行ったものとは認められない。

したがって、申立人らの主張は採用できない。

なお、申立人らは、県教委の対応が労働組合法第7条第3号に該当する支配介入であると主張しているものと解することもできるが、上記のとおり、県教委の対応は反組合的意思に基づくものとは認められず、また、これにより組合活動が抑制されたとの疎明もないことから、支配介入とまでいうことはできない。

4 本件戒告処分及び昇給延伸措置について

(1) 申立人らの主張

本件戒告処分は、職務命令違反を処分理由としているが、それは名目に過ぎず、申立人組合員の処分を目的としてなされた強引で一律な処分であり、かつ、懲戒権をも濫用した違法な処分であるから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、本件戒告処分に伴って行われた昇給延伸措置も労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ア 本件戒告処分の理由

本件戒告処分に際し、被戒告処分者に対して交付された処分事由説明書では、処分理由を本件職務命令違反としているが、県教委は、申立人組合員が組合年休を取得したことを直接の理由として処分すると、組合年休を放置していた責任問題が発生するため、本件調査に応じないことを理由に処分した

にすぎない。

組合年休は、回復措置の一環として長年継続し、当然の権利として行使されていたにもかかわらず、県教委は11年8月以降、突如、組合年休が違法であると主張した。このため、申立人組合を含む高教組は、組合年休問題が発生した経緯を説明し、今後の対応を話し合おうと何度も団体交渉を申し入れたにもかかわらず、県教委はこれを頑なに拒否している。

このような県教委の対応から、県教委が主張する処分理由は名目に過ぎず、県教委は懲戒処分をもって申立人組合の組合活動を抑圧せんとする意図の下に本件戒告処分を行ったことが推認できるのである。

イ 本件調査拒否の正当性

(ア) 調査票に記憶がない旨記載した申立人組合員は、組合年休行使による活動内容の記憶を喚起できなかったため、そのように記載して提出せざるを得なかったのであり、記憶にないものについて、回答するよう要求すること自体が問題である。

(イ) 仮に、申立人らが、記憶があるにもかかわらず、調査票に記載しなかったとしても、前記2の(1)に掲げた主張のとおり、本件調査は、申立人組合に対する支配介入であって、申立人らがこの不当労働行為を防御するために本件調査を拒否することは、所属組合員として、自ら所属する組合活動を守ろうとするもので正当である。

(ウ) 本件調査を開始するに当たり、当時のY2教育長は、「処分を念頭に調査する」旨述べており、この調査に対して回答すると、これを根拠に処分されるおそれがあった。申立人らは、憲法第38条第1項に基づき、自らに不利益な供述を拒否しうる権利を有しているのであるから、本件調査に応じなかったことは正当である。

(エ) 以上のとおり、申立人らが本件調査に応じなかったことについては正当な理由があったにもかかわらず、県教委が本件戒告処分を行った意図は、この処分により、申立人組合や組合員の活動を抑えようとするところにあった。

ウ 不当労働行為意思に基づく懲戒権の濫用等

(ア) 組合年休問題の一番の責任者は、適切な対応を行わなかった県教委であり、また、現場の校長である。ところが、県教委幹部や校長は懲戒処分ではなく、将来に実害もない単なる訓告で終わっているのである。

一番の責任者への処分が上記のような程度に止まっていたのに対し、申立人組合員は、調査に応じられない正当な理由があるにもかかわらず、こ

れら校長らの処分に比して格段に重い戒告処分がなされたのである。これは、校長らの処分と均衡を失するものといわなければならない。

この不均衡の発生理由は、申立人組合や高教組に所属することにより、不利益な処分を受けることを思い至らせて、その団結力を失わせようとする意図の下でなされた不利益取扱いであり、かつ、支配介入であって不当労働行為そのものである。

(イ) 校長によっては、職務命令を申立人組合員に直接出していない場合や、申立人組合員が調査対象に含まれているか否かについて疑義を感じて、県教委への報告時に職務命令違反とはしなかった場合など、各現場の対応が異なっていたにもかかわらず、組合員の処分を目的としたために強引な一律の処分を行った。このことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

(ウ) 定年退職した元教員の非常勤講師に対し、誤って本件戒告処分を発出したことや本件戒告処分の不服申立て先の教示の誤りは、明らかに違法・不当な行為であって、地方公務員法第 33 条の信用失墜行為に該当することは明らかである。にもかかわらず、県教委はこうした問題については何らの処分さえ行っていない。県教委は、自らの行為には寛大で、組合関係者の組合年休については厳しく処断しようとするもので、こうした対応は、クリーンハンドの原則に反し、かつ、不当労働行為意思の現れである。

エ 昇給延伸措置の不当労働行為性

本件戒告処分を受けた申立人組合員は、給与昇給時に「勤務成績良好の証明が得られなかった」として 3 か月の昇給延伸を受けた。

この措置は、申立人組合員に退職するまでの長期にわたって賃金上重大な損失を生じさせるとともに、退職金・年金等までも実損を被らせることになる。このように、申立人組合員に対する違法かつ不当な本件調査の結果、在職時のみならず退職後にも賃金損失を生じさせることは、申立人組合員を理由とした不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件戒告処分は、申立人組合員の処分を目的としたものでなく、調査票を適切に記入し、提出するように校長から職務命令が出されたにもかかわらず、これに従わなかったことを理由とするものである。また、本件戒告処分に伴う昇給延伸は、昇給ルールに沿ってなされたものである。

したがって、本件戒告処分及びこれに伴う昇給延伸措置が不当労働行為に該当することはない。

ア 本件戒告処分理由

本件調査は、実態の解明が必要で、かつ、至急の課題であったから行うこととしたものである。その後、職員が調査に協力しないという事態が生じ、これを重大と受け止め、職務命令を発したのは当然であり、これに従わない者を戒告処分としたものである。

したがって、組合年休を放置していた責任問題の発生を回避するため、本件調査に応じないことを理由に処分したとの申立人らの主張は、失当である。

また、申立人らは、組合年休は回復措置の一環として行使してきていた旨主張するが、これは虚偽又は過誤であり、この主張を前提とする申立人らの主張もまた理由がない。付言すれば、違法かつ不当な組合年休の存在が明らかとなった以上、直ちにこれが違法であることを宣言しつつ、その是正に取りかかることは、服務監督権者として当然のことであり、話合いで解決されるべき筋合いのものではない。しかも、11年8月の県議会文教委員会での指摘によりその存在を組織として初めて知ったのであり、長年放置していたわけでもない。

以上に加えて、申立人らは、県教委が本件戒告処分をもってその組合活動を抑圧しようとするなどとも主張する。しかしながら、本件戒告処分は、被戒告処分者らが調査票を適正に記入して提出する旨の職務命令が出されたにもかかわらず、これに従わなかったことを理由とするものであるところ、そのような行為が、地方公務員法第32条の職務命令に従う義務に違反し、かつ、同法第33条の信用失墜行為の禁止の規定にも触れることは明らかであり、同法第29条第1項各号の懲戒処分理由のいずれにも該当する。

イ 本件調査拒否理由

(ア) 高教組は、申立人組合員らに対し、11年9月30日付けで「いわゆる『組合年休』について」と題する指令を発し、本件調査について『『わからない』というのが、最も真実です』との対処の仕方を指示するなど、申立人組合員に対し、本件調査への非協力を貫く方法について具体的に指示してきた。そして、申立人組合員は、高教組がしたこれらの指示については承知していたし、自らの組合活動状況について記録を調べようと思えばいくらでも調べることができたのであり、申立人らの主張は、失当というほかはない。

(イ) 申立人らは、本件調査は、申立人らに対する支配介入であるなどと主張するが、組合年休は違法であり、本件調査は組合年休の実態解明のために行ったのであるから、支配介入ととらえること自体、誤りである。

したがって、支配介入たる本件調査を拒否することは、組合活動を守ろうとするもので正当である旨の主張も、その前提を欠いており、失当である。

- (ウ) 本件調査の結果、場合によっては、地方公務員法第 29 条の懲戒処分を検討する可能性はあるとしても、本件調査が、「刑事責任追及のための資料の取得収集に直接結びつく作用を一般的に有する手続」に該当しないことは明白であるから、本件調査を敢行したことをもって、憲法第 38 条第 1 項にいう「自己に不利益な供述」を強要するものとすることはできない。

ウ 本件戒告処分の相当性等

- (ア) 本件調査に協力して、勤務時間中に職員団体の活動に従事したことを明らかにした職員については、懲戒処分を選ぶことなく、口頭による嚴重注意を行うに止めたのであり、この点において、校長に対しこれより重い訓告を行ったこととの均衡を図ったのである。

しかし、本件職務命令に違反して、本件調査に最後まで協力しなかった者の行為については、上記校長等の行為と次元を異にするものと考えざるを得ず、やむなく懲戒処分を選択したのである。

- (イ) 申立人らは、本件職務命令が発せられた状況や校長から県教委への報告について、各現場の対応が異なっていたにもかかわらず、申立人組合員の処分を目的としたために、強引な一律の処分を行ったと主張するが、各現場の対応が異なっていた事実はないし、また、本件戒告処分は、組合員であるがゆえに行ったものではない。調査票を適正に記入し、提出するようにとの職務命令が出されたにもかかわらず、これに従わなかったことを理由とするものである。

- (ウ) 定年退職した元教員の非常勤講師に対し、誤って本件戒告処分を行った件は、単なる調査不足によるものであり、本件戒告処分の不服申立て先の教示の誤りについても、単純なミスである。

エ 昇給延伸措置

昇給延伸は、勤務成績判定期間において、戒告処分を受けた職員については、3 か月昇給が遅れるというルールに沿ってなされたものであり、また、昇給延伸の原因となった本件戒告処分は、職務命令に違反して、本件調査に最後まで協力しなかった者についてのみ行ったものであり、申立人組合員であることを理由とした不利益取扱いではない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件戒告処分の理由

申立人らは、県教委は組合年休を放置していた自らの責任問題を回避するため、名目上、本件調査に応じないことを理由に処分したに過ぎず、懲戒処分をもって申立人組合の組合活動を抑圧せんとする意図の下に本件戒告処分を行ったことが推認できる旨主張する。

確かに、前記第2の3の(4)で認定のとおり、学校現場では、長年の間、組合年休が行使されていた実態があったところ、文部省是正指導による服務監督の徹底が図られていたはずであるにもかかわらず、県議会文教委員会で指摘されるまで事実上放置されていたということは、勤務管理者たる校長の責任や県教委当局の責任も重大であったといわざるを得ない。

しかし、本件調査は実態を解明し、県民の信頼回復を図るため必要であったとの県教委の主張は理由があると認められ、また、前記2の(3)で判断したとおり、本件調査を遂行するために発せられた本件職務命令は適法な手続で行われたものである。

そして、本件戒告処分を受けた職員は、前記第2の5の(1)のイ、(3)、(6)、(7)及び(9)並びに第2の6の(1)で認定したとおり、基本的に調査票を提出しないか、勤務時間中における職員団体のための活動の有無について、調査票に「はい」、「いいえ」も記入せず記憶にない旨だけを記入した調査票を提出した職員、あるいは記名押印だけの調査票を提出した職員であり、「記憶にない」旨の調査票を提出したX8書記長が本件戒告処分を受けていないといった事例も認められるものの、全体からみると本件戒告処分の処分理由と実態との間に矛盾はなかったものと認められ、これを否定するに足る疎明はない。

したがって、本件戒告処分は職務命令違反を理由として行われたものと判断でき、申立人組合の組合活動を抑圧せんとする意図の下に行われたもので、本件戒告処分の理由を本件調査に応じないこととしたのは名目に過ぎないとする申立人らの主張は採用できない。

イ 本件調査拒否の理由

申立人らは、本件調査自体について拒否する正当理由があった旨主張するので、以下検討する。

(ア) 申立人らは、組合年休行使に係る時間の正確な記憶がなく、回答することができなかった旨主張する。

しかし、記憶の範囲内で回答することもできたのであり、前記第2の5の(1)のイ及び(9)で認定したとおり、本件調査の調査対象期間の始期は10年4月1日と本件調査の開始時期から1年5か月前のことに止まっており、また、県教委から会議一覧表が示されていることからすると、勤務時間中

に職員団体のための活動を行ったかどうかの問に対して、少なくとも「はい」、「いいえ」の項目については回答できたと推認でき、申立人らの主張を認めることはできない。

- (イ) 申立人らは、本件調査は支配介入であって、本件調査を拒否することは、所属組合員として、自ら所属する組合活動を守ろうとするもので正当であった旨主張するが、本件戒告処分は、前記アで判断したとおり、本件職務命令違反を理由として行われたものであるから、本件職務命令を拒否する正当理由があったかどうか、以下検討する。

申立人組合員ら地方公務員は、地方公務員法第 32 条の規定により、「上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない」とされている。当該職務命令が行政権限の行使を伴わず、単なる職員の服務に関して発せられた命令である場合にあっても、地方公務員は、当該職務命令が少なくとも違法でない限り、これに従う義務があると解される。

これを本件についてみると、前記第 2 の 5 の(7)で認定したとおり、本件職務命令は、勤務時間中の職員団体のための職員の活動状況を調査するために発せられたものであり、行政権限の行使を伴わない服務上の命令であると考えられるが、本件職務命令は、前記 2 の(3)のエの(ウ)で判断したとおり、その内容及び態様において適法になされたものと認められる。

確かに、前記第 2 の 4 の(4)及び 5 の(8)で認定したとおり、本件労使慣行無効との通達の発出や本件調査における県教委の一連の対応をみると、現業職員である申立人組合員らが非現業職員とは異なる法的立場にあるという認識が県教委には不足していると認められ、県教委の対応にも不適切な点があったことがうかがえる。

しかしながら、このことをもって本件職務命令が違法であるとは認められず、申立人組合員は本件職務命令に従うべき義務があったものと考えられる。

なお、本件調査が支配介入に該当しないことは、前記 2 の(3)で判断したとおりである。

- (ウ) 申立人らは、憲法第 38 条第 1 項に基づき、自らに不利益な供述を拒否しうるという黙秘権を有しており、本件戒告処分は、黙秘権の否定となり違法であるから、回答する義務はなかった旨主張する。

確かに、申立人組合員が組合年休の行使状況を申告した場合には、何らかの処分がなされる可能性も否定できなかつたと考えられることから、申立人らの主張も無理からぬところはある。

しかし、本件調査及び本件職務命令は、最終的に職員個人の刑事責任を追及する目的で行われた行政手続ではないため、黙秘権を有していたとする旨の申立人らの主張は採用できない。

- (エ) 以上のことから、申立人組合員が本件調査に従わなかったことについて正当な理由がある旨の申立人らの主張は採用できず、本件職務命令に従わなかった申立人組合員が何らかの処分を受けたとしてもやむを得ないといわざるを得ない。

そこで、本件戒告処分が相当な処分であったかどうか、以下検討する。

ウ 本件戒告処分の相当性

- (ア) 申立人らは、処分の内容が県教委幹部や校長らに比較し、格段に重い戒告処分であり、このことは懲戒権の濫用である旨主張する。

前記第2の5の(5)及び同6の(1)で認定したとおり、教育長に対する減給処分並びに他の県教委幹部及び校長に対する訓告については、職務に専念していない教職員への指導を怠ったことなどが理由とされる一方、申立人組合員45人に対する本件戒告処分については、職務命令違反が理由とされており、これら処分等の理由は異なっている。このように処分等の前提が異なっている場合には、処分等の過重を単純に比較することはできないと解する。

なお、本件戒告処分が過去において同一理由により行われた処分案件と比較して過重であるとの疎明はない。

職務命令違反という地方公務員法に違反する行為が行われた場合に、どのような処分を行うかは懲戒権者の裁量に委ねられているというべきであり、懲戒権者は、公務員関係の秩序を維持する観点から、具体的事案に応じて諸般の事情を総合的に考慮してこれを決するものとされているのであるから、県教委が本件職務命令違反について職場の秩序規律違反行為である点を重視し、実質的に昇給延伸措置を伴う戒告処分を選択したからといって、不自然であったとはいえず、地方公務員法第29条第1項に規定する懲戒処分の中では最も軽い戒告処分であることからすると、相当性を欠くとまでいえない。

したがって、申立人組合員に対する処分が校長らよりも重いことの一事をもって、本件戒告処分は裁量権の範囲を逸脱した処分であるとはいえず、懲戒権の濫用であって、不当労働行為であるとの申立人らの主張は採用できない。

- (イ) 申立人らは、職務命令の発出状況や回答状況等との関係で、不合理な面

があり、一律に戒告処分をすることは懲戒権の濫用であり、かつ、不当労働行為意思の現われである旨主張する。

確かに、前記第2の6の(1)で認定したとおり、X8書記長が「記憶がない」旨の調査票を提出した場合であっても、同書記長は本件戒告処分を受けていないことが認められる。また、前記第2の6の(2)及び(3)で認定したとおり、申立人組合員への本件戒告処分に際して不服申立て先の教示の誤りをしたり、地方公務員法の適用のない非常勤講師を誤って戒告処分するなどの事実も認められる。

しかし、上記組合書記長のケースは、処分の基準にあいまいなところがあったことがうかがえるが、書記長でさえ処分されなかったということからすると、組合の幹部を狙い撃ちしたものでなかったということもできる。不服申立て先の教示の誤りについては、処分後に誤りに気づき、これを詫げる旨の文書を発送するなどしていることから、むしろ、大量処分であったことに由来する単純な過誤であり、また、非常勤講師を誤って戒告処分したケースも同様に解することができ、ことさら申立人組合員を軽視するような特別な意図があったとは認められない。

よって、いずれの行為も拙速であったことをうかがわせるものの、申立人組合員に対し、不当労働行為意思をもって行われたものと評価することはできない。

エ 本件戒告処分の評価の総括

前記アからウまでを総括すると、本件戒告処分が不当労働行為意思に基づくもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である旨の申立人らの主張は採用できない。

オ 昇給延伸の不当労働行為該当性

前記エで判断したとおり、本件戒告処分が不当労働行為に当たらない以上、昇給延伸措置は、前記第2の6の(4)で認定したとおり、本件戒告処分に実質的に連動して実施されたものであるから、申立人組合員であるがゆえに実施されたものとみることはできず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である旨の申立人らの主張は採用できない。

5 団体交渉拒否について

(1) 申立人らの主張

ア 12年1月19日、申立人組合は、県教委に対し、本件戒告処分についての抗議と団体交渉の申入れを行ったが、県教委から団体交渉を行うとの意思表示はなく、労使間の問題は労使で解決すべきであるとの申立人組合の主張にも

耳を貸そうとしない。このことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 県教委は、12年1月19日付け団体交渉申入書の「早急に処分の取り消しを要求いたします」という文言にのみに拘泥して処分の取消しを求めているものと曲解し、管理運営事項に当たるとして、この団体交渉に故意に応じていないのである。

ウ 仮に、本件申入れが管理運営事項に当たるとしても、これは労働条件に関することであるから、団体交渉の対象となるものである。

つまり、管理運営事項であっても同時に労働条件に関連する限り団体交渉の対象になることは学説・判例ともほぼ一致している。

この場合、管理運営事項そのものが団体交渉の対象となるのか、管理運営事項に関連する労働条件のみが対象となるのかについては争いがあるが、いずれにしても、本件の場合、県教委の懲戒権の行使により、申立人組合員が本件戒告処分を受けて労働条件において不利益が生じたものであり、処分理由や根拠を確かめることは申立人組合の当然の権利であり、かつ、申立人組合員に対する義務であり、団体交渉の対象となるものである。

エ 組合年休の取得を理由に本件戒告処分がなされたため、組合年休が正当に認められたものであるか否かが問題となるところ、本件覚書・確認事項及び職場協定書により組合年休が認められていたかどうか为中心的な争点となったのである。そして、本件団体交渉の申入れは、この休暇制度の有無、すなわち、校長との合意の有無に関してであるから、県教委にこの団体交渉に応ずる義務があることは地方公労法第7条第1項第1号の規定から当然のことである。

(2) 被申立人の主張

ア 12年1月19日及び同年2月17日付けで申立人組合が行った団体交渉の申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)は、本件戒告処分の是非を巡って団体交渉をするとの趣旨でなされたものである。個々の懲戒処分の当否については団体交渉の対象とならないのであり、県教委は、その申入れに応ずべき地位に立つものではないから、労働組合法第7条第2号にいう正当な理由が存するものと解すべきである。

したがって、県教委が労働組合法第7条第2号に違反した事実はない。

イ 12年1月19日付け団体交渉申入書は、標題を「懲戒処分に対する団体交渉の申し入れについて」とし、本文中には「突然当労働組合の役員を始めとして組合員に対し処分を出されたことに強く抗議するとともに早急に処分の取

り消しを要求いたします」との記載がなされているなど、これを素直に読めば、本件戒告処分の是非を巡って団体交渉をするとの趣旨としか受け取れない。このような申入れは、地方公労法第7条ただし書の管理運営事項に該当するので、県教委にはこれに応ずる義務はない。

ウ 仮に、本件において、管理運営事項であっても、それが労働条件に関連する限り団体交渉の対象事項となるという考え方を適用する余地があったとしても、団体交渉申入書が前記イのような内容である限り、県教委は、その申入れに応ずべき地位に立つものではない。

エ 本件戒告処分は、本件職務命令に違反した職員について行ったものであり、組合年休の行使を理由としたものではないから、「組合年休の行使を理由に本件戒告処分がなされたため、組合年休が正当に認められたものであるか否かが問題となる」旨の申立人らの主張は誤りであり、この点について申立人らの主張は、その前提を欠くものといわざるを得ない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件団交申入れの趣旨について、県教委は、団体交渉申入書の内容からすると、本件戒告処分の是非を巡って団体交渉をするとししか受け取れない旨主張し、一方、申立人らは、県教委は本件戒告処分の取消しを求める旨の団体交渉申入書中の文言に拘泥し団体交渉に故意に応じていない旨主張する。

前記第2の7の(1)で認定したとおり、12年1月19日付け団体交渉申入書の標題は、「懲戒処分に対する団体交渉の申し入れについて」となっており、本文中には、「組合員に対し処分を出されたことに強く抗議するとともに早急に処分の取り消しを要求いたします」との記載がなされている。また、この申入書には、「交渉議題」の冒頭に「懲戒に関する事項について」と記されており、その下に細目として「(1)技術職員の職務について」、「(2)職場長との合意事項について」との記載がなされている。このような記載内容からすると、本件団交申入れの中心議題は、懲戒処分であるところの本件戒告処分について抗議し、その是非について議論することであると認められるが、本件戒告処分に関連して技術職員の職務及び職場長との合意事項についても団体交渉の実施を求めていると解するべきである。

イ そこで、これらの団体交渉申入れ事項が団体交渉の対象事項となるかどうか、以下検討する。

(ア) まず、本件戒告処分に関する事項が団体交渉の対象となるかどうか検討する。

県教委は、団体交渉申入書の内容は、本件戒告処分の是非を巡って団体

交渉をするとの趣旨であるから、管理運営事項に該当し、交渉の対象とはならない旨主張する。

地方公労法第7条ただし書で規定されている管理運営事項と団体交渉事項の関係については、少なくとも、労働条件に影響を及ぼす限りにおいて、当該労働条件に関する事項は団体交渉の対象となると解するのが相当である。

これを本件についてみると、前記第2の6の(4)のアで認定したとおり、本件戒告処分を受けた申立人組合員は、実質的にその処分に連動する形で、昇給延伸措置を受けることとなるので、本件戒告処分そのものは管理運営事項に当たるとしても、昇給という労働条件に影響が生じることから、その限りにおいて団体交渉の対象となり得るといふべきである。

(イ) 次に、団体交渉申入書の「交渉事項」の中で細目として記載されている「技術職員の職務について」及び「職場長との合意事項について」が団体交渉の対象となるかどうか、以下検討する。

技術職員の職務に関しては、その具体的内容が必ずしも明らかではないが、職務となっている以上、現業職員である申立人組合員の労働条件に関連した事項と考えられ、団体交渉の対象とならない事項とはいえない。

次に、職場長との合意事項についてであるが、本件戒告処分は組合年休行使の実態調査に係る職務命令違反を理由としており、本件戒告処分と組合年休が密接不可分の関係にあることからすると、職場長との合意事項とは組合年休の行使に関して、職場長である校長と分会との間で一定の合意があるとして、このことに関して団体交渉を要求しているものと認められ、これが労働条件に関する事項として、団体交渉の対象となることは明らかである。

ウ 以上のことから、県教委には、申立人組合からの本件団交申入れに応じる義務があり、県教委が管理運営事項に当たるので、これに応じられないとの姿勢に終始したことは、正当な理由によるものであったとは認められず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

6 本件命令の名宛人について

申立人らは、「広島県教育委員会」を被申立人として本件申立てを行い、被申立人適格については、当事者間で争いがなく結審した。

当委員会としても、行政委員会たる教育委員会が労働協約締結権を有しているなど私企業の内部組織と異なる法的権限を与えられている点などから、教育委員会の被申立人適格を認める考え方に基づき審査を続けていたものである。

しかし、本件申立ての結審後における、次に掲げた状況の変化を総合的に勘案した結果、当委員会は、前記第2の1の(2)に記述したとおり、「広島県」に被申立人適格を認め、これを名宛人とし、「広島県教育委員会」を「広島県」の代表者として命令を発することとした。

- (1) 行政委員会に被申立人適格を認めるか否かは、必ずしも判例・命令例において、統一された見解が存するとは言い切れない状況にあったが、神戸市・神戸市教育委員会事件(中労委12年(不再)第62号16年10月20日決定)の命令において、中央労働委員会は、「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、神戸市教育委員会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」との判断を示したことから、今後の労働委員会実務において、行政委員会に被申立人適格を認めない方向性が強まると考えられる。
- (2) 行政事件訴訟法の一部を改正する法律(16年法律第84号)の施行により、取消訴訟の被告適格について改正がなされ、処分又は裁決をした行政庁の所属する国又は公共団体を原則として被告とすべきこととされ(行政事件訴訟法第11条第1項)、教育委員会が行った処分又は裁決の取消訴訟の場合には、教育委員会の所属する地方公共団体を被告とし、当該訴訟においては教育委員会が地方公共団体を代表するとされた(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第56条)。
- (3) 本件申立てにおいて、県教委は、法律に基づく任命権者として、本件戒告処分を行い、地方公労法第7条に基づき労働協約を締結する権限を有しているなど、労使関係上の実質的な当事者能力を有していることから、形式上の代表者たる広島県知事を名宛人として命令を発したのでは、労使関係の実態を無視することになり、また、前記(2)のとおり、改正後の行政事件訴訟法においては、訴訟手続上、教育委員会は、法人たる地方公共団体を代表するものとされており、準司法的手続の側面を有する不当労働行為救済制度上も、この取扱いを援用しても必ずしも不合理ではないと考えられる。

7 救済方法について

前記第2の7の(3)で認定したとおり、本件申立ての結審日現在、申立人組合と県教委との間において、本件団交申入れに係る団体交渉が行われていない以上、単なる日時の経過だけでは団体交渉を求める実益がなくなったとはいえないのであるから、主文1のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 18 年 3 月 10 日

広島県労働委員会

会長 幟 立 廣 幸 ⑩