

命令書

再審査申立人 大阪教育合同労働組合

再審査披申立人 尼崎市

同 尼崎市教育委員会

主文

- 1 初審決定中、尼崎市に対する救済申立てを却下した部分を取り消し、同部分にかかる救済申立てを棄却する。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理由

第1 事案の概要

1 本件は、被申立人尼崎市及び尼崎市教育委員会(以下各々単に「市」「市教委」という。また、両者を一括して呼称するときは「市・市教委」という。)が、申立人大阪教育合同労働組合(以下「教育合同」という。)との間で合意した事前協議約款に反して、教育合同構成員たる外国人外国語指導助手(アシスタント・ランゲージ・ティーチャー；略称ALT。以下、「ALT」ないし「尼崎 ALT」という。)の小学校勤務日数を平成 17 年度から増数させたこと、また平成 16 年度中に実施された ALT の平成 17 年度の報酬月額等を議題とする団体交渉において誠実に交渉しなかった上、同団交の継続中に ALT に平成 17 年度嘱託契約を強要して締結させたことなどが不当労働行為であるとして、平成 17 年 4 月 20 日、教育合同が大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てを行った事案である。

なお、初審第 3 回調査期日において、申立人に全国労働組合連絡協議会大阪府協議会(以下「大阪全労協」という。)が追加された。

- 2 初審における教育合同の請求する救済内容の要旨は以下のとおりである。

①市・市教委は教育合同申入れにかかる平成 17 年度 ALT 報酬月額等に関する団交に誠実に応じること

②市・市教委は団交継続中に ALT に嘱託契約締結等を強要しないこと

③市・市教委は平成 16 年 2 月 27 日教育合同との間で合意した事前協議約款を遵守すること

④市・市教委は教育合同との事前協議を経ないまま ALT の小学校勤務日数を増数させないこと

⑤上記①~④についての文書掲示

- 3 前記救済申立てを受けて、大阪府労委は、調査 4 回を実施したほか、労働組合資格審査のための聴取調査を行い、平成 17 年 11 月 28 日及び 30 日、要旨以下のとおりの労働組合資格審査決定及び初審決定を発して、同救済申立てをいずれも却下する旨の判断を示し

た。

(1) 労働組合資格審査決定

教育合同は労働組合法(以下「労組法」)第2条の規定に適合しない。

(2) 初審決定

教育合同は地方公務員法(以下「地公法」)適用組合員と労組法適用組合員で組織される混合組合であり、その団体活動に関してなされた申立てについて申立て人適格は認められない。

4 教育合同及び大阪全労協は、同年12月12日、上記決定の取消し及び前記2①~⑤の認容を求めて本件再審査申立てを行った。

なお、大阪全労協は、平成18年10月2日、本件再審査申立てを取り下げた。

第2 当事者に争いのない事実または証拠により認定できる事実

1 当事者

(1) 申立て人

ア 教育合同

教育合同は、大阪市中央区に事務所を置き、大阪市内外の教育関係の職務に従事する民間労働者、地方公務員で組織される労働団体であり、本件再審査終結時において所属する構成員は329名である。

構成員のうち約200名は地公法適用構成員であり、これら構成員により組織される同法上の職員団体は、大阪府人事委員会の登録を受けている(便宜上、登録職員団体としての組織は「③教育合同」と呼称して区別する)。

下部組織として尼崎支部があり、同支部に所属する構成員は初審申立て時で11名である。

イ 教育合同が団体加盟する大阪全労協は、大阪地方を中心とした労働組合、ユニオン、地区組織によって組織される団体であり、初審終結時において加盟する団体は16団体、構成員総数は約1400名である。

(2) 被申立て人

ア 尼崎市

尼崎市は、地方自治法上の普通地方公共団体である。

イ 尼崎市教委

尼崎市教委は、地方自治法上の執行機関として地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づいて尼崎市に設置された行政委員会である。

2 尼崎ALTについて

(1) 市教委は、平成3年、尼崎市教育委員会外国人外国語指導助手設置要項(以下「ALT要項」という。)を制定し、同年度から、市内の市立学校にALTを配置して外国語教育等の職務に従事させるALT制度を発足させた。

ALT要項には、ALTの身分は地公法上の特別職に属する非常勤嘱託員であること、委嘱期間は1年を超えない期間(ただし更新可能)であることのほか、勤務時間、報酬、休暇その他の勤務条件については、尼崎市教育委員会嘱託員取扱要項の準用ないし別途教育長

等の決定するところによることなどが規定されており、同要項の諸規定を受けて、尼崎市教育委員会外国人外国語指導助手設置要項の運用指針(以下「ALT 運用指針」という。)が別に制定された。

ALT 運用指針は、主として勤務時間及び休暇等の細目を定めるものであり、これによると ALT の勤務時間は 1 日 8 時間(休憩時間を含む)であるが、勤務時間の割り振りについては ALT の所属課(学校教育課)課長と ALT が派遣される学校長との間で決めるものとされていた。

その後 ALT 制度は、同要項、運用指針に従って運用されており、平成 18 年度時点でも市・市教委に所属する ALT は 15 名である。

(2) ALT に職務を委嘱する契約は、ALT の職務内容、勤務時間、報酬等の詳細を定めた「尼崎市教育委員会外国人外国語指導助手の就業に関する規定」に付属の同意書に ALT となろうとする者が必要事項を記入し、市教委宛提出することにより締結される(以下同文書を「ALT 就業規定/同意書」という。なお、同文書は就業規定と同意書が同一書面上に印刷された形式のものであるため、就業規定部分、同意書部分を特に区別して指すときは「ALT 就業規定」、「ALT 同意書」という。)。

ALT 就業規定上、ALT の委嘱期間は 4 月 1 日から 3 月 31 日とされているため、市教委は、当年度 ALT であった者と翌年度も委嘱契約を締結する場合は、通常、委嘱期間の満了日の 1 ヶ月以上前から、ALT が翌年度も委嘱を希望するか否かの意思確認のための面接などを行い、希望者については期間満了日までに翌年度 ALT 就業規定/同意書の作成提出を行わせて委嘱契約を締結し、翌年度開始後に教育長名で 4 月 1 日付辞令書を発令するという手続を執っていた。

3 ALT 報酬削減案策定の経緯等

(1) ところで、市は、いわゆるバブル経済崩壊後の長期経済低迷を基盤に、市税を始めとする収入が激減する一方、福祉事業に伴う支出や公債費などの義務的経費が増大したなどの事情から、経済状態が悪化の一途をたどっており、平成 14 年ころには、従前通りの行財政運営を継続していれば遠からず市経済が破綻して財政再建団体に転落すると予測されるに至っていた。

これを受けて、平成 15 年 2 月、市行財政の現状把握とこれを踏まえた将来予測に基づく「尼崎市経営再建プログラム」が策定された。

同プログラムは、平成 15 年度から 19 年度までの 5 カ年を計画期間、うち平成 15、6 年度の 2 カ年を集中取組期間とし、基本方針を実施中の事務事業ないしサービスの見直しと再構築、規定運営方針の再評価、人件費抑制やサービスの民間移管等を内容とする経営の効率化等に据え、執行方針の柱として人件費抑制、外郭団体の経営改善と統廃合、財源確保、事務事業の見直し等を掲げるものである。

市は、同プログラムに基づいて財政再建団体への移行を回避するための抜本的かつ大規模な経営再建策に取り組むこととなり、一般職員 900 人の定数削減を始め、諸事業の廃止や費用の見直しを中心に、市行財政事務事項約 300 項目にわたる改革改善を実施した。

(2) 同プログラムに基づき、市の各部局が一般職員の昇給延伸や給与カット、特別職員の報酬カットなどの人件費削減策の本格実施を始めた現状を受けて、市教委においても、既設の公教育関連事業の見直しと改革改善が行われ、その一環として、ALT の報酬水準

の再検討が行われた。

当時、すなわち平成 14 年度まで、ALT 就業規定上の ALT の勤務条件は、通常勤務時間と休憩時間込みで週 40 時間、報酬を月額約 50 万円とするものであった。

さらに ALT は割増報酬(夏期・冬期・年度末)として年間総額約 51 万円を受けるため、年間報酬総額は約 653 万円であった(この報酬基準を便宜上「現行」とし、以下、「現行報酬(月額、年額)」などという。また、特に明確にする必要のない場合は、報酬等金額は千円単位以下を切捨て表記する)。

ALT の現行報酬額は、平成 10 年度以降据え置かれ、その間増減額のいずれもなかつたが、市教委は、この現行報酬額を阪神間各都市所属の ALT(以下、「近隣都市 ALT」と総称する。)の報酬平均額と比較した場合、月額ベースでは約 25%、年間報酬総額ベースでは約 15% 高くなっているとして、今後 ALT の報酬水準を現行報酬水準から年間報酬総額ベースで 15% 引下げ、近隣都市 ALT の報酬平均額並みにすることにした。

(3) そこで市教委は、まず、平成 15 年度から新規に ALT となる者については、従前の ALT 就業規定の内容を、勤務時間を通常週 30 時間、報酬を月額約 34 万円に変更して適用することとした(以下、この ALT を「30 時間 ALT」という)。その結果、30 時間 ALT の報酬年額は、現行報酬年額を 15% カットした金額相当額となることになった。

他方、平成 14 年度以前から委嘱契約関係のあった ALT は、平成 15 年度は従前と同内容の ALT 就業規定により委嘱契約を締結していたが(以下、この ALT を「40 時間 ALT」という。平成 15 年度の勤務時間は通常週 40 時間、報酬は現行報酬と同額である)、市教委は、平成 16 年度から 40 時間 ALT についても報酬水準の 15% 引下げ、具体的には割増報酬額は現行と同額として年間報酬総額を 15% 削減する施策を実施することにした。

ただし市教委は、報酬金額の激減緩和のため、平成 16 年度から同 18 年度までの 3 カ年度で各年 5% ずつ引き下げる方法を探ることとしたため、今後 40 時間 ALT の報酬月額は、平成 16 年度は約 47 万円、同 17 年度は約 44 万円、同 18 年度は約 42 万円となり、年間報酬総額は、最終年度である平成 18 年度で約 555 万円となる見込みとなった(以下、これを「ALT 報酬削減案」という。)。

(4) 平成 15 年 10 月 22 日、市教委は、ALT の月例会議において、ALT らに上記のとおりの ALT 報酬削減案を提示、説明した。

4 教育合同尼崎支部結成の経緯等

(1) 平成 12 年度ころ、神戸市において KATE(コウベ・アシスタント・ティーチャー・オブ・イングリッシュ)の雇用契約が不更新とされる一件が起きたなどの事情から; その近隣都市の同職者間にも将来的な勤務条件等に対する不安が広がり、このころから教育合同に個人加入する尼崎 ALT が現れるようになった。

平成 14 年度ころからは、市の財政難による報酬削減を始めとする勤務条件の悪化が懸念されるようになった上、ALT の月例会に出席した市職員らがその旨示唆する言動をすることもあるようになったため、これに対抗するべく労働団体を結成しようとの機運が高まり、平成 14 年 12 月、尼崎 ALT3 名により教育合同尼崎支部(以下、単に「尼崎支部」という。)が結成されたに至っていた。

(2) 平成 15 年 10 月、市教委は ALT らに先の通りの ALT 報酬削減案を提示、説明したが、尼崎支部は、これは市の一般職員の給与カットに比すると急激な報酬水準の引下げで

あり、ALTに対する差別的待遇であるとし、教育合同と協議の上、市・市教委に団体交渉を申し入れて同案の撤回を要求することを決めた。

平成15年11月26日、教育合同及び尼崎支部(以下、教育合同と尼崎支部の双方を指すときは「教育合同・支部」という。)は、市・市教委に対し、組合結成通知及び団体交渉申入書を提出すると共に、同申入書に沿って市・市教委側担当者に尼崎支部結成及び団交申入れの趣旨説明等を行った。なお、このころ、尼崎ALTが相次いで尼崎支部に加入し、構成員数は10名となった。

5 平成15年度団交の経緯等

(1) 前記申入書による団交申入れを受けて、平成15年12月12日、教育合同・支部、市・市教委との間で第1回平成15年度団交が開催された。

同団交は、市・市教委側6名、教育合同・支部側9名が出席し、約1時間15分にわたり協議が行われた。

ア 同団交において教育合同・支部が提示した要求事項の要旨は以下のとおりである。

- ① ALT報酬削減案の撤回、また同案の趣旨、削減率15%の根拠等の説明
- ② 市教委が学校の夏期休業中に実施している「夏期セミナー」等の事業にかかるALTの勤務条件の改善、特に新規の実施事業であるALTの小学校派遣の中止
- ③ ALTプログラム改善のためのALTのプログラム作成関与、特に小学校派遣についてALTの希望を確認すること
- ④ 労組法始め労働関係諸法の遵守
- ⑤ 組合の労働条件の変更については事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること

イ 市・市教委は、同団交の席上で、要求事項①について、ALT報酬削減案は経営再建プログラムの基本方針に則したものであり、平成19年度まで毎年十分な見直しをしながら実施していくことを前提に、一般職員については人事院勧告に準拠して給与改訂を実施しており、いわゆるマイナス人勧の場合にもマイナス改訂をしているほか、市の独自の人工費削減策として平成12年度以降は昇給延伸、平成14年度、15年度以降は職級に応じた給与カットを実施していること、ALTの現行報酬水準と同程度の年収のある一般職員については、昇給延伸及び給与カットにより平成12年度以降当時までで67万円のカットを実現しており、平成18年度までに90万円をカットする見込みであること(証拠上カット率は不明である)、この一般職員は、年齢35歳程度、配偶者、子2名がある者と想定されること、また、ALTの現行報酬月額は、職級で言えば課長級以上のものに相当することなどを述べて趣旨説明を行った。

ウ 上の説明に対し、教育合同・支部は、一般職員の給与カットと対比し、ALTの現行報酬と同程度の給与を受けている35歳前後の職員は職級上は3級に相当すると思われるが、3級職員の給与カット率は15%に達していないこと、また給与15%カットの措置を受けるのは6級以上の職員、職責で言えば課長職相当の者であるが、ALTは課長職相当とは言えないなどとして反論した。

また、教育合同・支部は、ALTは元来人勧制度の適用を受けず、昇給や報酬のベースアップなどの措置がないこと、市と契約関係にある他職種の非常勤嘱託員との比較は年金収入等を考慮しないもので妥当でないこと、市・市教委が報酬水準引下げ率の根拠とする

阪神間各都市 ALT との比較の方法も、諸手当や実労働時間等を考慮しておらず妥当でないことなどを指摘し、次回団交時には適切な資料を準備して説明するよう求めた。

エ 第1回団交については、概ね要求事項①に関する質疑応答に終始して終了し、これを含めた各要求事項についてはさらに交渉が継続されることとなった。

(2) 平成16年1月22日、第2回平成15年度団交が開催された。

同団交は、市・市教委側6名、教育合同・支部側9名が出席し、約1時間15分にわたり、前記要求事項①についての協議が行われた。

ア 市・市教委は、ALT ら特別職非常勤嘱託員の職務と報酬の特殊性から ALT 報酬水準の引下げと一般職員の給与カットとは単純に比較できず、報酬水準を再考するに当たっては近隣都市 ALT の報酬水準との比較が適当との認識であることを示した。

その上で、ALT の現行報酬水準は月額では近隣都市 ALT の報酬水準に比し 25%高いこと、しかしながら削減幅を抑えるためあえて割増報酬額を含めた年間報酬総額で対比することとし、その結果 15%との削減率が妥当と判断したこと、また、ALT には人勧制度が適用されない反面、マイナス人勧の際にも報酬額が据え置きとなってきた経緯があり、今後マイナス人勧により一般職員の給与カット率が 5%を上回る場合でも、ALT 報酬水準引下げ率は ALT 報酬削減案(すなわち各年 5%ずつ、3カ年で 15%)以上とはしない予定であることなどを説明した。

イ これに対し教育合同・支部は、市・市教委の説明が従前と異なる旨指摘したほか、近隣都市 ALT の平均報酬水準に引き下げる根拠が明確でないこと、また市の一般職員、他職種非常勤嘱託員の給与カット率等と比較してなお ALT の報酬水準引下げは均衡を欠くものであり、納得の出来る理由がないなどと述べ、近隣都市 ALT、市の他職種非常勤嘱託員、臨時の任用職員らの報酬のデータを提出するよう要求した。

ウ また、教育合同・支部は、ALT 報酬削減案自体には反対しながらも、一般職員の給与カットとの均衡を考えて、平成16年度 ALT 報酬の引下げ率 5%については合意する旨の対案を示した。

(3) 同年2月5日、第3回平成15年度団交が開催された。

同団交は、市・市教委側6名、教育合同・支部側12名が出席し、約2時間15分にわたり協議が行われた。

ア 市・市教委は、近隣都市 ALT(5都市)の報酬水準、市の他職種非常勤嘱託員、臨時の任用職員と他市の同種職員の平均報酬額をまとめた書面等を説明資料として、ALT 報酬削減案の根拠を説明した。

説明資料によると、近隣都市 ALT の報酬の平均月額は約 37 万円(尼崎 ALT 現行報酬月額比約 75%)、年間報酬総額は約 553 万円(同約 85%)であり、これら近隣都市 ALT の中で、尼崎 ALT の現行報酬金額は、月額では最高額、年間報酬総額では 2 位となっていた。

しかし、市・市教委が近隣都市 ALT の報酬は 40 時間 ALT に合わせて勤務時間を週 36.25 時間として換算算出している旨説明したことから議論が紛糾し、各都市の経済状況に影響されるなど変動要素の大きい割増報酬は除外して月額比較で考えるべきとする市・市教委と、割増報酬を含めた年間報酬総額で比較すべきであり、月額をカットするなら割増報酬額を増額して調整すべきとする教育合同・支部の主張とが対立した。

イ 市・市教委は、最終的に、席上で同日付「大阪教育合同労働組合の要求事項に対する

回答(メモ)」と題する書面を配布し、先の要求事項①~⑤、また第 2 回団交において教育合同・支部が提示した引下げ率を 5%とする対案に対する回答を示した(甲 5 ; 以下「2・5 回答メモ」という。)。

2・5 回答メモによると、要求事項①については、要旨、「平成 16 年度 ALT 報酬金額については、現行年間報酬総額の 5%相当額をカットして月額約 47 万とし、平成 17 年度以降の報酬額については改めて協議する」との回答が示されていたことから、教育合同・支部はこれを持ち帰り検討することとした。

ウ その他、教育合同・支部は、同団交の席上で、30 時間 ALT の勤務時間については労働基準法上の問題点があるとしてその是正を求めると共に、尼崎 ALT を一律 40 時間 ALT とすべきとの提案を行った。

(4) 平成 16 年 2 月 17 日、2・5 回答メモに関する教育合同・支部、市・市教委の面談が実施された。

ア 教育合同・支部は、3 回にわたる平成 15 年度団交の結果について協定を締結したいとの意向を述べ、席上で同日付「協定書(案)」と題する書面を提出した(甲 6 ; 以下「2・17 協定書案」という。)。

2・17 協定書案は、冒頭に「…団交の結果、尼崎市・尼崎教育委員会と組合は以下の合意に達したので、ここに協定する。」と掲げるものであるが、その余の記載は、概ね先の 2・5 回答メモの記載を引用し、一方的な回答ではなく双方の合意の体裁になるよう主語の書き換えや文章の修正をしたものであり、実質的内容において 2・5 回答メモと相違はなかった。ただし、要求事項①に関しては、市・市教委において適当な文章を選択するよう、平成 16 年度 ALT の報酬金額を現行年間報酬総額の 5%をカットした月額約 47 万円とすること、平成 17 年度以降の ALT 報酬金額については改めて協議することの 2 点を骨子とした教育合同・支部作成の文案 3 種が提示されていた。

イ これに対し市・市教委は、協定締結の前例がないとして、持ち帰り検討の上締結の諾否を回答する旨述べ、態度を留保した。

ウ 教育合同・支部は、同面談の席上においても、再度、30 時間 ALT の勤務時間についての問題点を指摘し、全 ALT を 40 時間 ALT とすべきとの提案を行った。また、市・市教委が ALT を含む嘱託員について平成 17 年度から育児休暇制度等の導入が予定されている旨の報告をしたことを受け、今後 ALT の勤務条件については、報酬以外の労働時間、休暇等に関わる事項に重点を移して交渉を継続したい旨の意向を示した。

6 2・27 回答書の作成経緯等

(1) 市・市教委は、2・17 協定書案による協定締結を持ち帰り協議したが、やはり協定締結の前例がないこと、また 2・17 協定書案の内容のとおりの協定締結となれば関係各部局との調整が必要となることなどの事情から、協定締結は見送ることとし、ただし 2・17 協定書案に掲げられた要求事項①~⑤について文書で回答を示すこととした。

市・市教委は教育合同・支部と電話連絡による折衝を行って回答書の文案をまとめ、平成 16 年 2 月 27 日付で、市教委教育長名で「大阪教育合同労働組合の要求事項等に対する回答書」を発した(甲 7 ; 以下、これを「2・27 回答書」という。なお、教育合同・支部が主張中で「事前協議約款」と呼称するのは、同回答書中、要求事項⑤及びこれに対する回答部分である)。

(2) ア 2・27 回答書は、要求事項①については 2・17 協定書案の文案の一を採用し、要求事項②~⑤については、前記 2・5 回答メモの記載を引用するものであり、記載内容の要旨は以下のとおりである。

要求事項①(「ALT 報酬削減案の撤回」「報酬水準の引き下げ率を 5% とすること」)

(回答) 当初の委嘱年度が平成 14 年以前のものに係る平成 16 年度の報酬額については、平成 15 年度年間報酬総額の 5% 相当を削減し、月額 47 万 4,667 円とする。なお、平成 17 年度以降の報酬額については、然るべき時期に改めて協議を行うものとする。

要求事項②(「学校休業時間中の自主研修を保障すること」)

(回答) …研修の取扱については現行通りとする。ただし、学校休業期間中の…勤務のあり方については、年間の勤務を要する日数及び当該機関内の必要な業務等を勘案する中で検討していく。

要求事項③(「ALT プログラムについて当該 ALT が関与できるようにすること」)

(回答) …(ALT プログラムの) 作成及び実施については、従来から ALT の意見を取り入れながら行っているところであるが、今後は、より一層意見交換を行うと共に、ALT 並びに勤務校との連携に努めていく。

要求事項④(労組法始め労働関係諸法の遵守)

(回答) 労働諸法については、今後とも遵守していく。

要求事項⑤(組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること)

(回答) 今後とも労働条件の変更にあたっては、十分に協議を行っていく。

イ なお、前記電話連絡による折衝の際、教育合同一部が、ALT 報酬削減案には反対する等の教育合同・支部の主張があったことを 2・27 回答書上明示されたい旨の意見を述べたことから、2・27 回答書には、折衝の内容をまとめた「大阪教育合同労働組合の要求事項の回答に係る窓口記-11-録」なる文書が添付された。

(3) その後、市教委は、2・27 回答書に基づいて ALT 就業規定の内容を一部変更の上、平成 16 年 4 月 1 日、前記のとおりの契約手続を経て、平成 16 年度 ALT10 数名に職務を委嘱した(うち少なくとも 3 名が 30 時間 ALT と推察されるが、詳細は証拠不明である)。

これにより、平成 16 年度 40 時間 ALT の報酬月額は約 47 万円となった。

7 平成 16 年度団交の経緯、実施状況等

(1) 他方、教育合同支部は、平成 15 年度末時点でのいわゆる積み残しとなった 30 時間 ALT の勤務時間や、ALT 全般の休暇制度、ALT プログラムの改善などの事項について交渉継続を希望しており、先の 2・27 回答書受領同日である平成 16 年 2 月 27 日、同日付申入書により、同回答書で取り上げられなかったこれら積み残し事項を主たる要求事項、開催日時場所等を不特定として団交を申入れていた(甲 9 以下「2・27 申入書」という。)。

平成 16 年 4 月 21 日、教育合同・支部は、同日付団交申入書を発し、2・27 団交申入書にかかる要求事項についての再度団交申入れを行った。

さらに教育合同・支部は、同年 5 月 27 日、ALT の平成 16 年度夏期一時金を要求事項として、同日付団交申入書により市・市教委に団交を申し入れた(甲 11 ; 以下、「5・27 申入書」という。)。

(2) これを受け、同年 6 月 17 日、教育合同・支部、市・市教委との間で平成 16 年度

団交としては初回となる団交が実施された(以下、これを「平成 16 年度初回団交」という。)。

同団交では、市・市教委側 5 名、教育合同・支部側 10 名が出席し、約 2 時間 15 分にわたり、2・27 申入書、5・27 申入書にかかる各要求事項についての協議が行われた。

ア 教育合同・支部は、2・27 申入書による要求事項として、大要、① 30 時間 ALT の勤務時間に関する事項、② ALT に対する通勤手当等の支給、③ ALT に対する有休の病気休暇及び生理休暇の保障、④ ALT の学校休業中の自主研修の保障等、ALT プログラムの改善、⑤特に事前通知の実施及び小学校派遣事業に関する改善と諸施策の策定等を、5・27 申入書による要求事項として、大要、ALT の平成 16 年度夏期一時金の支給率は一般職員と同率とすべきこと、また報酬月額の減額が行われた以上、割増報酬額を増額して年間報酬総額を調整すべきことなどを提示し、趣旨説明を行った。

これに対し、市・市教委は、同団交の席上「要求事項等に対する回答(メモ)」なる文書を配布するなどして、上記 2・27 申入書及び 5・27 申入書による各要求事項に対していずれも回答を示すとともに趣旨説明を行ったが、同団交は特段の妥結、合意事項が見られないまま終結した。

イ なお、前記要求事項のうち、2・27 申入書にかかる要求事項④、⑤については、同年 7 月 12 日、別途協議が行われて一定の解決を見た(ただし同協議の詳細等については証拠上不明である)。

8 ALT の(平成 17 年度の)報酬等に関する平成 16 年度団交の経緯

(I) 第 1 回団交の状況

平成 16 年 11 月 24 日、市・市教委は教育合同・支部に対し、平成 16 年度 ALT の冬期一時金及び平成 17 年度 ALT の報酬についての提案を行いたい旨申し入れ、これにより同年 12 月 2 目、団交が開催された(以下、便宜上同団交を「第 1 回団交」とし、以下の団交はこれにならって呼称する。)。

同団交においては、教育合同・支部側 9 名、市・市教委側 4 名が出席し、約 1 時間 20 分にわたって協議が行われた。

ア 市・市教委は、同団交の席上、「外国人外国語指導助手に係る報酬改定等について(メモ)」と題する文書を配布するなどして、平成 17 年度 ALT 報酬、休暇制度についての提案を行った上、同提案に対する教育合同支部側の諾否の回答を同年 12 月 6 日までに行うよう求めた。

市・市教委は、当初 ALT 報酬削減案のとおり、平成 17 年度 ALT 報酬についても報酬水準の 5% 削減を実施することを前提に、以下のとおりの提案を行った(以下、これを「12・2 案」とし、①を便宜上「引下げ率 5% 案」、②を「休暇制度導入案」という。)。

① 40 時間 ALT については報酬月額約 44 万 7,434 円、30 時間 ALT については平成 16 年度報酬額据え置きとすること

② 平成 17 年度から ALT について有給の産前産後、流産休暇制度を導入すること。

イ これに対し教育合同・支部は、平成 16 年度 ALT 酬水準の 5% 引下げに同意したのは、当時一般職員の給与も 5% 程度カットされているものと考えていたためであること、また前提として、翌平成 17 年度以降の ALT 報酬は維持ないし増額されると期待していたためであったが、然るに平成 17 年度一般職員の給与カット率は 5% に達していないことから

すると、ALT のみを対象とする引下げ率 5%案は著しく不当であることなどを述べ、その理由の説明や根拠資料等を求めた。

市・市教委は、背景事情として市の財政状況が改善されていないこと、近隣都市 ALT の報酬水準が下がっているため、尼崎 ALT の報酬水準は依然として近隣都市 ALT に比して 15%高い状況にあることなどを説明したが、教育合同・支部は、市・市教委の説明では不十分であるとして、一般職員、近隣都市 ALT との報酬及び勤務条件を対照した資料の準備を求め、次回以降、平成 17 年度 ALT 報酬に交渉の重点を置いて団交が継続されることとなった。

(2) 第 2 回団交の状況

平成 17 年 2 月 17 日、前回に続き平成 17 年度 ALT 報酬に関する団交が開催された。

同団交においては、教育合同・支部側 10 名、市・市教委側 6 名が出席し、約 1 時間 50 分にわたって協議が行われた。

ア 市・市教委は、尼崎の財政状況、近隣 5 都市 ALT と尼崎 ALT の給与、手当、一週あたりの勤務時間等の比較対照表、近隣都市 ALT と尼崎 ALT の平成 14 年度から同 18 年度にかけての報酬水準推移ないし予定を比較対照した一覧表、近隣都市及び尼崎市の他職種嘱託員の報酬水準一覧表等を説明資料として配付した。

なお、同説明資料中、「外国語指導助手の勤務条件(平成 16 年度実績)」との書面は、近隣 5 都市を A~E 市とし、各都市 ALT の年間報酬総額を 1 週当たりの勤務時間を 36.25 時間(40 時間 ALT と同時間の趣旨)として換算した上比較対照するものであるが、これによると尼崎 ALT の平成 16 年度年間報酬総額は、D 市 ALT に次いで 2 位であり、A 市 ALT とは同額であった。また、近隣 5 都市平均額と比較すると 10%強の高額であった。

イ 同団交では、同説明資料に基づいて協議が行われたが、尼崎 ALT の報酬水準の引下げ率は同職種である近隣都市 ALT の報酬水準に合わせるべきであるとする市・市教委側の主張と、市職員の給与カット率ないし給与額との対比を行うのが妥当であり、ALT 報酬水準を 5%引き下げるのであれば、ALT と同程度の月収を得ている一般職員の給与も 5%カットすべきとする教育合同・支部の主張が対立し、平行線に終わった。

教育合同・支部は、さらに協議を継続するため、市・市教委に対し、次回団交においては一般職員及び教育職員らの給与や給与カット率等を明らかとする資料を提出するよう求めた。

(3) 第 3 回団交の状況

平成 17 年 3 月 10 日、前回に続き平成 17 年度 ALT 報酬に関する団交が開催された。

同団交においては、教育合同・支部側 10 名、市・市教委側 6 名が出席し、約 2 時間 15 分にわたって協議が行われた。

ア 教育合同・支部は、前回団交時配布の説明資料について、40 時間 ALT の年間報酬総額は、近隣 5 都市中 2 位であるが、実勤務日数を考慮すればさらに下位となるはずであること、また近隣都市 ALT に諸手当を支給している都市もあるはずであるが、説明資料にはこれが正確に反映されていないことなどを指摘して、尼崎 ALT の報酬月額が近隣都市 ALT の中では 1 位であり、報酬水準も近隣都市 ALT に比較して高いため引き下げるべきとする市・市教委の 12・2 案には根拠がないとした。

その後、一般職員の給与カットが実施されなければ市・市教委側の今回提案には応諾で

きないとする教育合同・支部の主張と、なお引下げ率 5%案を維持したいとする市・市教委の主張とが対立して協議は膠着状態となった。

イ そこで教育合同・支部は、市・市教委に対し、同日妥結できなければ明日ストライキを実施する旨通告した上、以下の対案を提示した(以下これを「3・10 対案」とし、①を「引下げ率 2%案」、②を「年休及び夏期休暇保障案」という。)。

①平成 17 年度 ALT の報酬水準引下げ率を 2% とすること

②付帯条件として、

年次有給休暇制度として、20 日間の年休、10 日間の有給の病休、夏期及び春期の終業式から始業式の間までの休暇を導入すること

30 時間 ALT の実勤務時間削減措置として、実勤務時間を週 30 時間とし、夏期学校休業期間を休日とすること

ウ 市・市教委は同団交の場では上記対案に対する回答を示さなかつたが、教育合同・支部が市・市教委の対応によって明日のストライキの実施如何を検討する旨述べたため、上記対案は引き続き協議されることとなって同団交は終了した。

エ なお、同日夜、市・市教委が教育合同・支部に対し、報酬水準引下げ 2%案に関し、引下げ率については修正回答を示す方向で財政当局と調整すること、年休及び夏期休暇保障案に関し、年休制度については検討することを回答したため、教育合同・支部は、引き続き団交の場での協議を継続することとして、翌日のストライキ実施は中止することとした。

(4) 第 4 回団交の状況

平成 17 年 3 月 17 日、3・10 対案を踏まえた平成 17 年度 ALT 報酬に関する団交が開催された。

同団交においては、教育合同・支部側 9 名、市・市教委側 7 名が出席し、約 2 時間 15 分にわたって協議が行われた。

ア 市・市教委は、「外国人外国語指導助手に係る報酬改定等について(メモ)」ほか 1 通の文書を配布して(甲 16)、3・10 対案に対し、以下のとおりの回答を示すと共に、翌日(3 月 18 日)午前 10 時までに教育合同・支部としてこれに諾否の回答をするよう求めた(以下これを「3・17 回答」とし、①を便宜上「引下げ率 4%案」、②を「私療休暇導入案」という。)。①平成 17 年度 ALT 報酬月額を 45 万 2,880 円とすること

②私療休暇について、現行日数の 10 日を 30 日に増数すること

なお、この当時、市・市教委は ALT らに、平成 17 年度委嘱契約希望者に対する面接を 3 月 18 日に実施する旨通知しており、この日程に合わせて教育合同・支部の回答期限を上記のとおり設定したものであった。

イ 教育合同・支部は、3・17 回答は、実質的に ALT 報酬水準を 4% 引き下げるものであって 3・10 対案とは乖離しており、この内容では妥結できないとして、翌 3 月 18 日にはストライキを実施する旨通告し、さらにストライキ中止の条件として、以下の対案を示すと共に、これに対する市・市教委の回答を同日(3 月 17 日)午後 9 時までに示すよう求めた(以下これを「3・17 対案」とし、①を「引下げ率 3%案」、②、③は 3・10 対案②も含む趣旨で「年休及び夏期休暇保障案」という。)。

①平成 17 年度 ALT 報酬水準引下げ率を 3% とすること

②全 ALTについて、-平成 17 年度から年休を 20 日間とすること

③全 ALTについて、夏期学校休業期間中の出勤をサマーセミナーのみとすること

ウ 市・市教委は、同団交を一時中断し、関係部局と電話連絡するなどして協議したが、結局、3・17 対案については今後検討の余地はあるものの、現時点では引下げ率 4%案を含めて 3・17 回答の内容を維持する旨の回答を示した。

これに対し教育合同・支部は、引き続き同日午後 9 時までは待機するほか、ストライキ中も交渉を継続する意向であるが、翌 3 月 18 日にはストライキを実施する旨再度通告し(以下、同通告に基づいて実施されたストライキを「3・18 ストライキ」という。)、これにより同団交は終了した。

9 3・18 ストライキ及び第 5 回団交の状況等

(1) 3・18 ストライキの状況

平成 17 年 3 月 18 日、尼崎支部構成員らは、始業開始時刻からストライキを開始し、同時に支援者らと共に市役所入り口にピケットを張り、ビラ配布を行うなどの活動を行った。

(2) 第 5 回団交の状況

その一方、同日午前 10 時 30 分から、教育合同・支部と市・市教委との間で団交が開催され、教育合同・支部側 12 名、市・市教委側 7 名が出席し、約 1 時間 50 分にわたる団交が行われた。

ア 同団交では、前回団交に引き続き 3・17 回答及び 3・17 対案の内容が議題となり、特に平成 17 年度 ALT 報酬水準引下げ率について、これを 3%とする教育合同・支部の主張と、4%とする市・市教委の主張とが激しく対立した。

イ 教育合同・支部は、同団交までに、市が平成 15 年度団交当時から市独自の人件費削減策として説明していた一般職員の給与カットについて、その具体的なカット率等を明らかとする文書を入手しており(甲 17 「給料等削減措置削減率新旧対照表」; 以下「削減率対照表」という。)、これに基づいて、ALT の報酬水準引下げ率は不适当に高い旨主張した。

すなわち、削減率対照表によると、市長、助役、収入役、教育長及び一般職員は、平成 14 年度から平成 19 年度までの 5 カ年間、給料表上の給与、管理職手当、期末手当の金額をその職責或いは職級に応じて累進的に定められたカット率でカットされることとなっており、例えば職級 3 級職員の給与については、平成 14 年度、同 15 年度の 2 カ年は毎年 3% カット、平成 16 年度から同 19 年度の 3 カ年は毎年 2% カットが行われるものとされていた。

市・市教委が、同削減率対照表上のカット率は、当年度の給料表上の金額に対するカット率であることを説明すると、教育合同・支部は、前年度団交時に平成 1.6 年度の ALT 報酬水準引下げ率 5%に応じたのは、(同削減率対照表上のカット率を前年比と解釈して)一般職員についても 5%の給与カットが実施されるものと考えていたためであったこと、市・市教委の説明するところによると、一般職員は前 2 カ年のカット率に比し後 3 カ年のカット率が 1%緩和されることとなるから、これは実質的には 1%の給与アップである、それと対比すると、今年度 5%の水準引下げを受け、さらに来年度は 4%の引下げを実施されようとしている ALT らは不当な差別を受けているなどと述べて追及した。

ウ 市・市教委は、一般職員についてはこれに先立つ昇給延伸により実質的に相当額の給与カットを受けていること、またもとより差'SIJ 意思などはなく、あくまで近隣都市 ALT

との報酬水準の適正化を図った結果である。ことなどを説明した。

しかし教育合同・支部は、ALTには昇給制度がないからこれは合理的な説明にならないとし、さらに30時間ALTは実勤務時間数を勘案すれば既に現行報酬水準から30%の引下げを受けており、近隣都市ALTの中で報酬水準は最低ランクにあるなどと主張して、3・17対案どおり、年休及び夏期休暇保障案と合わせて引下げ率3%案で妥結するよう求めたほか、尼崎ALTの全員を40時間ALTとするようにせよ、市・市教委で判断が出来ないのであれば財政当局者を団交に加えよなどと多岐にわたる要求を行った。

エ 同団交は、3・17回答、3・17対案のいずれについても歩み寄りのないまま終了した。

(3) なお、平成17年度ALT委嘱契約希望者に対する面接は、3・18ストライキの実施により当初予定の日程が変更され、一部が延期されることとなった。

10 平成16年度最終団交(第6回団交)の状況

(1) 第6回団交の状況

平成17年3月28日、平成17年度ALTの委嘱契約手続の期限を前に、教育合同・支部と市・市教委は、前回団交までに妥結を見なかった平成17年度ALT報酬金額等を中心議題とする団交を実施した。

ア 市・市教委は、団交の席上、「外国人外国語指導助手に係る報酬改定等について(メモ)」と題する書面を配布し(甲18)、40時間ALTの平成17年度報酬月額を45万5,000円として3・17提案に対する回答とともに、教育合同・支部に対し、市・市教委が従前提案してきた12・2案、3・17回答における休暇制度導入案及び私療休暇導入案に対する諾否をも併せて同年3月29日までに一括回答するよう求めた。(以下これを「3・28修正回答」とし、回答内容を便宜上「引下げ率3・6%案」という)。

イ 教育合同・支部は、市・市教委に対し、ALTに対する委嘱契約は従前から反復更新されてきたものであることから、合意されない事項を契約内容に盛り込むべきではなく、現状すなわち前年度の契約内容が維持されるべきであるとの見解を述べ、3・28修正回答、すなわち引下げ率3・6%案を平成17年度の委嘱契約内容に盛り込んでALT個々人に同意させることができないよう求めた。

そして教育合同・支部は、3・28修正回答は、ALT報酬水準を実質的に3・6%引き下げるものであって、3・17提案となお乖離がある上、3・17提案の引下げ率3%案自体、年休・夏期休暇保障案と一括合意されない限り妥結できないものであるが、市・市教委が提案している休暇制度導入案及び私療休暇導入案はなお不備に過ぎるとして反発した。

ウ その後若干の休憩を挟んで団交が再開すると、協議の焦点は平成17年度からのALTに対する諸種の休暇制度導入の可否に移ったが、ここでも市・市教委の主張、提案と教育合同・支部の主張・提案は対立し、妥結点は見出されなかつた。

すなわち、市・市教委は、従前ALTから不満が出ていたとされる委嘱状交付式の日程については改善して平成17年度から実施すること、夏期休暇については市教委が実施する小学校派遣事業の内容であるため調整は可能であり、平成17年度夏までに何らかの回答を示す考えであることを述べたが、年休保障については、全局的な調整が必要な事項であり市教委の判断のみで即時に対応できるものではなく実施に問題点が多いため、平成17年度の実施を見送って次年度以降の交渉事項としたいとの意向を示し、これに対し教育合

同・支部は、ALT 就業規則の改定により年休保障も平成 17 年度から実施すべきとして対抗した。

エ このような一連の交渉の末、教育合同・支部は引下げ率 3%案を含む 3・17 提案を、他方、市・市教委は引下げ率 3・6%案を含む 3・28 修正回答を、いずれも平成 17 年度 ALT の勤務条件に関する最終回答である旨宣言し、双方とも今後団交ないし窓口折衝継続の意向はあるとしながらも、相互に相手方の回答を待つ旨述べるに至り、これにより同団交は終了した。

(2) その後市・市教委は特段の修正回答等は示さないまま平成 17 年度 ALT 委嘱契約手続を実施し、他方教育合同・支部も 3・28 修正回答に対する諾否の意向を示さず、またいざれも改めて団交申入れ等も行わなかつたため、第 6 回団交が平成 16 年度最終団交となつた。

11 平成 17 年度 ALT 委嘱契約手続

(1) 平成 17 年 3 月 29 日、市教委は、ALT に対し、「平成 17 年度外国人外国語指導助手委嘱に係る手続について(通知)」と題する文書を配布し、平成 17 年度 ALT 委嘱契約に関する説明会の開催等を通知した。

(2) 翌 3 月 30 日、上記通知文書に従つて平成 17 年度 ALT 委嘱契約希望者に対する説明会と契約手続が実施された。

この時配布された平成 17 年度 ALT 就業規定は、第 5 条において、同年度の報酬月額が 45 万 5,000 円と規定していたことから、尼崎支部構成員である ALT は、これと一体をなす ALT 同意書に、要旨「第 5 条(の報酬金額)は現在団交中の事項であり、団交の結果に従う意思であるため同意できない」との英文を付記した上で署名等を行い、市教委に提出しようとした。

しかし、市教委がこれを受理せず、委嘱契約の締結を希望するのであれば付記のない ALT 同意書を作成して提出するようになどと述べたため、尼崎支部構成員らは、改めて付記のない ALT 同意書を作成して市・市教委に提出した。

市教委は、これを受理して、尼崎支部構成員らとの間で平成 17 年度 ALT 委嘱契約を締結した。

(3) 同日、教育合同・支部は、市・市教委宛「抗議申入書」なる文書を発して、平成 17 年度 40 時間 ALT の報酬月額は市・市教委が一方的に提案したものが規定されているが、これは現在団交中の事項であるにも関わらず、教育合同・支部の頭越しに各構成員に同意を迫つたもので、かかる市・市教委の行為は労働組合法第 7 条第 3 項に違反する不当労働行為であり、かつ 2・27 回答書の内容を反故にするものであるとして厳しく非難し、併せて教育合同・支部との団交を再開するよう求めた。

(4) 市・市教委は、同抗議申入書に対しては特段の回答をせず、他方同年 4 月 6 日には平成 17 年度 ALT に対する辞令を交付して、一連の平成 17 年度 ALT 委嘱契約手続を終えた。

12 教育合同による不当労働行為救済申立て

平成 17 年 4 月 20 日、教育合同は大阪府労委に前記のとおりの不当労働行為救済申立てを行つた。

大阪府労委は、同申立てを受けて初審手続を開始し、同年 5 月 25 日の第 1 回調査期日

以降、本件決定書交付までの間、のべ4回の調査を実施した。同年11月28日、大阪府労委は、前記の通りの初審決定を発し(前記第1、3)、これを受け、同年12月12日、教育合同及び大阪全労協が本件再審査申立てを行った。その後大阪全労協が同申立てを取り下げたのは前記の通りである(前記第1、4)。

第3 爭点

本件の争点は以下のとおりである。

1 申立人適格・被申立人適格の有無

- I 教育合同に本件申立人適格が認められるか
- II 尼崎市教委に本件被申立人適格が認められるか

2 不当労働行為の成否

- I 教育合同申入れにより各実施された平成16年度団交が不誠実団交に該当するか
- II 2・27回答書中要求事項⑤に対する回答部分がいわゆる「事前協議約款」と言えるか
 - ① 平成17年3月30日ないし31日、組合所属のALTに対し、職務委嘱契約のため同意書に署名の上提出させたことが上記「事前協議約款」に違反し、支配介入の不当労働行為に該当するか
 - ② 平成17年度、上記ALTについて小学校勤務日数を増数させたことが上記「事前協議約款」に違反し、支配介入の不当労働行為に該当するか

第4 当事者の主張等

以上の争点に関する初審判断、これに対する当事者の主張の要旨は以下のとおりである。

1 争点1-I(教育合同の申立人適格について)

(1) 初審判断

ア 教育合同は、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であり、組合員数約340名のうち、地公法の適用を受ける職員(非現業職員)は約200名、労組法の適用を受ける労働者は約140名であって、その構成比は6対4である。

現行法体系上、非現業職員が結成する団体は、地公法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、職員団体と労働組合は法的根拠を異にし、その法的性格が異なる存在とされている。

したがって、使用者が地方公共団体である場合、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側面を使い分けることが出来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言うべきである。

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見るべきかについては、その構成実態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。すなわち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、使用者としての地方公共団体との関係では労組法の労働組合ではなく、原則として不当労働行為救済申立て制度の申立人適格を有しないと言うべきである。

ただし、地公法には不服申立て制度が設けられており、地公法適用職員が同制度を通じて救済され得ることとの均衡から、労組法第7条第1号または第4号に該当する場合には、例外的に職員団体たる混合組合に不当労働行為救済手続の申立て適格が認められると解するのが相当である。

イ これを前提に本件についてみると、教育合同は非現業職員が構成員の約60%を占めており、団体の性格を判断する上で最も重要な要素である量的構成においてその過半数を非現業職員が占めているから、地公法適用職員が主体となって組織された団体と認められ、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。

よって教育合同は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、地方公共団体を被申立て人とする団交拒否や支配介入等、その団体活動に関してなされた申立てについては申立て人適格は認められない。

(2) 教育合同の主張

ア 既発の中労委の命令ないし資格審査決定によると、教育合同の申立て人適格は不当労働行為の類型を問わず全面的に是認されているところであり、初審判断はこれら命令、決定に違背する。

イ また、初審判断には法律解釈を誤った違法がある。

(ア) 初審判断を前提とすると、混合組合の構成員たる労組法適用組合員は、それがいかに多人数であっても、混合組合内における構成比率において少数派であれば労組法の適用及び労組法上の救済制度である不当労働行為救済手続を受けられなし、こととなり、同法及び同制度の趣旨たる労働者の団結権の保護に反するとともに、各労働者に保障された労働組合加入の自由及び労働組合選択の自由を侵害するものであり、著しく妥当性を欠くと言える。

(イ) また、初審判断は、混合組合に二面的性格を認めることは法の容認するところではないとし、その構成実体に即し、構成主体により職員団体または労働組合のいずれであるかを決すべきとしている。

しかし混合組合の法的性格は、同組合が代表する構成員の属性によって決るべきであり、同組合が地公法適用職員を代表する場合は職員団体、労組法適用労働者を代表する場合は労働組合と解るべきところ、同一の構成員が労組法適用労働者と地公法適用職員の権利を同時に有することはあり得ないのであるから、混合組合が二面的性格を有することではなく、場面や要求事項に応じて使い分けることもあり得ない。

また、初審判断は、混合組合の法的性格を決する基準たる構成主体とは、まずは量的構成すなわち人数によると考えているようであるが、量的構成が不斷に変動する労働組合において量的構成を基準とするのは非現実的と言わざるを得ない。

(ウ) さらに初審判断は、地公法上の不服申立て手続制度による救済との均衡から、労組法第7条第1号、第4号事件については職員団体たる混合組合に救済申立て適格があるとするが、法制度の均衡を考えるのであれば、地公法上の、従って地公法適用職員のみが利用しうるいわゆる労働条件に関する措置要求制度、また行政解釈上非現業職員は当局の支配介入行為につき人事院等に行政上の措置を要求できるとされていることも考慮に入るべきである。

これら措置要求制度を考えると、労組法第7条第2号、3号についても混合組合に申立

て適格を認めなければ、なお均衡に欠けると言うべきである。

(3) 市・市教委の主張

初審判断は相当である。

教育合同は、初審判断に対し、労組法適用労働者の救済に欠け、その自由を侵害するとの批判を加えているが、労組法適用労働者は独自に労働組合を結成することが出来ることを考えると妥当でない。

2 爭点 1-II (市教委の被申立人適格について)

この点についての初審判断は特になく、初審段階においては当事者のいずれも特段の主張はしていなかった。

なお、再審査段階において、教育合同は、教育委員会は地方公共団体の一執行機関に過ぎないとしても、独立した権利義務の主体と言え、不当労働行為救済命令の名宛人たり得る、或いは、労働委員会は労働基本権の侵害行為が起きないよう行政指導する責務を負うのであるから、不当労働行為救済命令の名宛人は法律上独立した権利義務の主体に止まらず、当該不当労働行為を行った部局、機関に対しても救済命令を発しうるとして、市教委には被申立人適格が認められる旨主張している。

3 爭点 2-I(平成 16 年度団交の不誠実団交該当性について)

(1) 教育合同の主張

ア ALT 報酬削減案及び市・市教委側提案内容の合理性について平成 16 年度団交は、市・市教委が ALT に対する報酬を平成 16 年度から毎年 5%、3 カ年で 15%カットするという ALT 報酬削減案を打ち出し、平成 15 年度に報酬水準の 5%引下げを実施した上、平成 16 年度も当初案に基づいて 5%引下げを提案したことに関端を発して実施されたものである。

市・市教委は、ALT 報酬削減案は市の財政再建策の一環であると説明するが、これに反して市の一般職員の給与は引き上げられており、また市の嘱託する他の特別職職員の報酬については 15% ものカットは行われていない。また、市・市教委は、カット率を 15% とした根拠について、近隣都市 ALT との報酬額との均衡を図るためになどとするが、元来市は阪神間各都市の特別職員の報酬水準を決しいうる立場にないし、教育合同も労使関係のない他都市の報酬に関しては団交権を有さず、その決定に関与できないのであるから、かかる理由を報酬カットの根拠としてあげることは不合理と言わざるを得ない。

イ 団交担当者の妥当性について

市・市教委は、平成 16 年度団交において、市教委課長補佐クラスを出席させたのみであり、賃金等に関する決定または執行権を有する財政当局等適当な部局の者を出席させなかった。本件団交が妥結に至らなかったのはこれも大きな要因であり、誠実交渉義務が尽くされたとは言い難い。

ウ 団交打切りについて

市・市教委は、教育合同が団交継続を希望しているにも拘わらず、一方的に団交を打ち切り、その後の団交再開を拒否したが、当時市・市教委の側から団交を打ち切るに足る合理的理由はなく、やはり誠実交渉義務が尽くされたとは言えない。

(2) 市・市教委の主張
ア ALT 報酬削減案及び市・市教委側提案内容の合理性について
市は、財政再建団体への移行を防ぐため、行財政基盤の確立を目的として策定された「尼崎市経営再建プログラム」に基づき、平成 15 年度以降市の事務事業の大規模な改革改善に

取り組んでおり、市職員の定数削減や給与カット、手当見直しなどによる人件費抑制は改革改善項目の中核をなしており、市の一般職員に対しては、人事院勧告を前提とする定例の減額調整措置とは別に、さらに市独自の措置として給与カットが行われている。

このような再建策が進行する中で、当時 ALT の年間報酬総額は、阪神間各都市の ALT 平均水準より約 15% 高かったため、阪神間各都市の水準に合致させるべく報酬水準の見直しを行ったものである。

したがって、もとより市の一般職員の給与カットと ALT の報酬水準の引下げは一概に比較できるものではない。仮に同じ再建策の一環と考えるにしても、平成 16 年度、一般職員の給与のカット率が前年度比 1% のカット緩和された事実はあったが、これは教育合同の主張するような給与引き上げに相当するものではなく、市に勤務する公務員のうち ALT のみが不当に、或いは差別的に勤務条件の悪化を余儀なくされたかに言うのは失当である。

また、ALT の報酬水準の見直しをするにあたって近隣都市 ALT の報酬水準を考慮したのは、物価水準と業務内容が似通った者との対比が妥当と考えたためであり、合理的理由がある。さらに、報酬の激減とならないよう 3 カ年にわたる段階的減額措置とするなど、一定の配慮もしているほか、教育合同の対案に譲歩して平成 17 年度報酬のカット率を 5% から 3.6% に緩和した修正回答をするなどの対処もしており、不合理な提案に固執したものとは言えない。

イ 団交担当者の妥当性について

本件団交の出席者は、市教委職員課及び学校教育課の課長補佐、係長等であり、これらの者の交渉担当者としての適格性に欠けるところはない。

教育合同の対案のうち、一部検討課題として妥結に至らなかった事項もあるが、これは市教委の独断で決しうる事項でなく、市関係各所との調整やそのための時間が必要であったためであり、交渉担当者として不適格であったことによるものではない。

ウ 団交の打ち切りについて

市・市教委は、平成 16 年度団交中、平成 17 年度 ALT 報酬に関する団交としては 6 回応諾し、それぞれ適宜の日時、場所で開催し、のべ 11 時間 45 分にわたり協議し、その間説明資料を準備して適切な説明者に説明にあたらせるなどしたほか、教育合同の対案に応じて譲歩するなどして交渉の進展に努めており、本件団交において尽くすべき誠実交渉義務を尽くしたと言うべきである。

他方で、ALT については毎年度 4 月 1 日が委嘱期間の開始日とされており、平成 17 年度も同様の予定であったため、同日までに平成 17 年度報酬額を決して委嘱契約手続を終了する必要があったところ、本件団交はこの当時もはや協議を尽くした上で行き詰まりの状況にあったのであるから、市・市教委が 3 月 28 日以降団交を実施することなく平成 17 年度 ALT の委嘱契約手続に移行したのは合理的理由がある。

4 争点 2-II (2・27 回答書中要求事項⑤に対する回答部分がいわゆる「事前協議約款」と言えるか等)

(I) 教育合同の主張

ア 2・27 回答書について

2・27 回答書は、一連の平成 15 年度団交の終了後に作成されたものであるが、これ

は教育合同が同年度団交での合意事項をまとめた 2・17 協定書案を作成して市・市教委に提出したところ、市・市教委から、協定書作成の前例がないため回答書の形でこれに替えるとして提出してきたものであるから、いわば協定書に替わるものであって、これにより教育合同と市・市教委との間では労働協約が締結されたにも等しいというべきである。

2・17 協定案要求事項⑤は、「組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分に協議し、組合の同意を得てから実施すること」であり、市・市教委は 2・27 回答書によりこれに合意していわば協約を締結したのであるから、2・27 回答書の要求事項⑤に対する回答部分は事前協議約款として機能するものである。

イ 争点 2 II①(平成 17 年度 ALT 就業規定/同意書の署名提出について)

平成 16 年度団交では、平成 17 年度 ALT の報酬月額について妥結に至っていなかったが、市・市教委は、平成 17 年度 ALT 就業規定/同意書に市・市教委側の一方的決定にかかる報酬月額を記載し、教育合同を介さず直接各 ALT に配布してこれに同意するよう要請し、ALT らが教育合同の妥結結果に従う旨の条件を付記した ALT 同意書を提出しようとすると、この同意書を受理しないなどして、実質的に ALT に対して、一方的に決定にかかる報酬月額に無条件に同意することを強要した。

市・市教委のかかる行為は前記のとおりの事前協議約款に違反するとともに、教育合同構成員らに動搖を与え、その組織の弱体化を図るものであると言え、支配介入の不当労働行為に相当する。

ウ 争点 2 II②(ALT の小学校勤務日数の増数について)

平成 17 年度 ALT は、先のとおり、教育合同と市・市教委との間で内容について合意がされていない職務委嘱契約を締結した上、新年度になると、前年度より小学校勤務日数を増数させた具体的職務を命じられた。

小学校勤務日数の増数については平成 16 年度団交において全く協議されていなかったものであり、これは先のとおりの事前協議約款に違反するほか、教育合同構成員らに動搖を与え、その組織の弱体化を図るものであると言え、支配介入の不当労働行為に相当する。

(2) 市・市教委の主張

ア 2・27 回答書について

2・27 回答書が作成提出された経緯は教育合同主張のとおりであるが、市・市教委は 2・27 回答書により協定を締結したものでも事前協議約款に合意したものでもない。

イ 争点 2 II①(平成 17 年度 ALT 就業規定/同意書の署名提出について)

先に争点 2-I について主張のとおり、平成 17 年度 ALT 委嘱契約手続が行われた当時、一既に平成 16 年団交は協議を尽くして行き詰まりに達しており、他方委嘱期間の開始日が迫っていたため委嘱契約手続に移行したものである。

同意書に条件が付されると、委嘱契約の内容が確定できないためその後の手続を進めることが不可能となるが、このことを含め ALT 就業規定/同意書の内容は ALT らに日本語、英語で説明し、その理解と同意を得て、無条件の同意書の提出をみたものであって、何ら署名、同意を強要したという事実はない。

ウ 争点 2 II②(ALT の小学校勤務日数の増数について)

市・市教委は平成 15 年度から外国語教育事業として「英語とふれあう尼つ子推進事業」を実施しているが、ALT の小学校勤務日数が増数したのは同事業の実施のためであり、

これに従事することは ALT の基本的職務内容であると言える。

平成 17 年度から ALT2 名について、さらに 1 校の小学校勤務を命じたのは事実であるが、市立中学校の統廃合に伴い、同 ALT が従前担当していた市立中学校は統廃合により 1 校減っており、市立学校における勤務日数という点では増数とはなっておらず、いわば担当校ないし勤務地の変更に等しいものである。勤務先選定にあたって ALT の通勤経路なども考慮しており、そもそも労働条件の不利益変更とは言い難い。

そして、上述のとおり、平成 17 年度 ALT の委嘱契約手続には何ら問題はないのであるから、これが支配介入の不当労働行為に当たるとする教育合同の主張は失当である。

第 5 当委員会の判断

1 争点 1-I(教育合同の申立人適格について)

(1) 教育合同が適用法規の異なる構成員、すなわち地公法上の職員及び労組法上の労働者により混成されるいわゆる混合組合であることについては当事者間に争いはない。

そこで、本件においてはこのような混合組合が労組法の適用を受けて、同法上の制度である不当労働行為救済手続の申立人適格(以下、単に「申立人適格」という。)を認められるかが問題となる。

(2)ア この点初審大阪府労委は、前記第 4、1(1)のとおり判断し、要旨、現行法体系上、地公法上の職員団体(以下、単に「職員団体」という。)と労組法上の労働組合(以下、単に「労働組合」という。)とは区別されており、一の団体がこの両面の性格を併せ有することは容認されていないこと、また混合組合はその構成実体に即して法的性格を決すべきであり、構成実体に照らして職員団体と解される混合組合には原則として申立人適格は認められるべきでないが、地公法上の救済制度との均衡から、労組法第 7 条 1 号または 4 号に該当する場合(以下、号数に応じて「1 号事件」等と略称する)には当該職員団体たる混合組合に申立人適格を認められるべきことを前提として、量的構成において地公法適用構成員が 60% を占める教育合同の法的性格は職員団体と解されるべきであり、1 号事件または 4 号事件が判断対象となっていない本件においては教育合同には申立人適格がないとした。

イ これに対し教育合同は、初審判断は労働者に保障された労働組合加入の自由及び組合選択の自由を侵害するものであって妥当でないなどとして批判し、2 号ないし 3 号事件である本件においても教育合同の中立人適格は認められるべきとする。

(3)ア 混合組合の申立人適格について、当委員会はかねてより、このような組合も労組法適用構成員に関わる問題については労組法上の権利行使することが出来るものと解するのが相当であり、その故に当然、当該組合は、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ことの出来る地位にある、すなわち中立人適格を認めることが出来るとの立場を採っている(中労委平成 12 年(不再)第 62 号; 神戸市・神戸市教育委員会事件、中労委平成 16 年(不再)第 61 号; 門真市・門真市教育委員会事件)。

地公法適用構成員が人数比において多数を占める混合組合について、その労働団体の法的性格を地公法上の職員団体としてしか認めないとすると、労組法適用構成員について、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保障の趣旨が没却され、著しく妥当性を欠くことになる

ためであり、このような当委員会の立場は、労働者の団結権の保護を図る ILO87 号条約(結社の自由及び団結権の保護に関する条約)及び団交権、労働協約締結権の保護を明示する ILO98 号条約(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)等の国際条約とこれら条約の批准を受けて行われた国家公務員法、地公法を始めとする国内法諸法規の改正と整備を踏まえたものである。

イ(ア) 初審が採用する労組法適用構成員と地公法適用構成員の人員構成により当該労働団体の法的性格を一元的に決すべきという考え方は、ある労働団体の一時点の構成員の量ないし質的構成を提えて基準とするものであるが、このような基準の定立によると、その後構成員が変動すれば、実体的に同一の混合組合であっても法的性質が変じることとなり、構成員に意外の不利益を蒙らせることになるし、労組法適用構成員と地公法適用構成員がほぼ同数であるような境界例においてはいずれとも決し得ないこととなりかねない。

また、特に、ある労働団体において地公法適用構成員が労組法適用構-29-成員より人数比で少数派となった場合、上記の基準によると、その労働団体は労組法上の労働組合と判断せざるを得なくなり、地公法適用職員は、労働団体に加入しているにも関わらず、例えば労働条件に関する団体的交渉の場面などでは(その労働団体が職員団体と認められないために)地公法上も労組法上も保護されない事態となりうるなどの問題がある。

(イ) また、初審判断は、当該混合組合を職員団体と認定した場合においても、地公法上の不服申立て制度が設けられていることとの均衡から、例外的に、当該不当労働行為救済手続において対象となる事件が 1 号事件及び 4 号事件である場合にのみ、職員団体たる当該混合組合に申立人適格を認めるとする。

しかし、このような解釈を必要とすること自体、混合組合の法的性格について、先のような基準により職員団体と労働組合のいずれかに決した上で一元的に取扱うことによる問題があることを示すものである。

ウ そして、事態の推移により現在では、教育合同はその構成員のうち地公法適用構成員が別途(職)教育合同を構成して大阪府人事委員会の登録を受けているから、組織及び活動の識別、分別性は明確であり、現に地公法適用構成員の労働条件に関する事項については登録職員団体である(職)教育合同がこれら地公法適用構成員を代表して地方公共団体と交渉し、労働組合として一の教育合同が地方公共団体との交渉に登場することはないし、また地公法適用構成員が労働組合としての教育合同を通じて権利行使をすることもない仕組みとなっているから、特に法の規定ないし趣旨を潜脱する事態が生じることもない。

(4) 以上のような事情を考慮すると、形式上は混合組合であるとしても、教育合同には申立人資格を認めるのが妥当であり、これを否定して救済申立てを却下した初審決定は、主文の通り変更されるべきである。

2 爭点 1-II(市教委の被申立人適格について)

(1) 本件において、市・市教委は市教委の不当労働行為救済制度上の被申立人適格(以下、単に「被申立人適格」という。)について争うものではないが、被申立人適格の有無は、手続要件として当委員会の職権により判断すべきところであるので以下判断する。

(2) 不当労働行為救済制度は、使用者が労組法の禁じる不当労働行為を行った場合に、

労働者ないし労働組合がその救済を求めて申立て、労働委員会は、審査の結果に応じて、使用者に対し、当該不当労働行為によって生じた状態を除去ないし是正し、正常な労使関係を回復、確保するために適宜の命令を発するという行政救済手続であって、同手続における被申立人は救済命令の名宛人として、公法上、命令の内容に応じた履行義務、すなわち当該不当労働行為の除去ないし是正する行為をすべき義務を負う者であるから、使用者として独立した権利義務の主体となる者であることを要する。

然るに、本件市教委を含め、およそ教育委員会は、地方公共団体必置の執行機関であり（地方自治法第180条の5）、独立した権利義務の主体たる組織ではない。

すなわち、教育委員会は、その所管事務に関しては地方公共団体の長から独立して権限を行使しうるが、それは右事務の処理主体である地方公共団体内部で行われる事務分配により、具体的管理及び執行の権限が長から独立することとなったことを意味するに過ぎず、公法上の関係において独立した権利義務の主体たる組織とは認められない。本件で言えば、尼崎市教委は尼崎市の執行機関であって、公法上独立した権利義務の帰属主体と認めるることは出来ず、この点に関する教育合同の主張は独自の見解によるものであって採用できない。

(3) よって本件においては、市教委にかかる部分についての救済申立ては労働委員会規則第33条により却下されるべきであり、初審決定は結論においては相当である。

3 爭点2-I(平成16年度団交の不誠実団交該当性について)

(1)ア 平成16年度中、教育合同・支部と市・市教委の間ではのべ7回の団交が実施され、そのうち6回で平成17年度ALT報酬が中心的な交渉事項となり、各回概ね2時間前後をかけて、概略以下のとおりの提案と対案提示、協議が重ねられた。

イ(ア) 市・市教委申入れにより第1回団交が開催され、同団交上市・市教委側から提示された12・2案(引下げ率5%案等)に対し、教育合同・支部が根拠資料の提示等を求めたため、市・市教委はその約2ヶ月後に開催された第2回団交において、同案の趣旨説明と資料提示を行った。

ALT報酬水準の引下げ率を近隣都市ALT報酬水準との均衡により決すべきとする市・市教委に対し、教育合同は、一般職員の給与カット率との統一性を保つべきとして、その3週間後に開催された第3回団交において3・10対案(引下げ率2%案等)を提示すると共に、市・市教委の対応によって翌日にストライキを実施する旨通告した。そこで市・市教委が次回団交時に修正回答を示す旨回答したため、教育合同・支部はストライキを中止することとし、協議は第4回団交に持ち越されることとなった。

(イ) 1週間後、第4回団交が実施され、市・市教委は3・17回答(引下げ率4%案等)を示したが、教育合同・支部は、3・10対案に対する回答として3・17回答は不十分であり妥結できないとして、翌日のストライキ実施を通告すると共に、ストライキ中止の条件として3・17対案(引下げ率3%案等)を提示し、これによる妥結を迫った。これに対し市・市教委が検討の余地はあるとしつつも3・17回答を維持する意向を示したため、翌日、教育合同・支部は3・18ストライキを実施した。

(ウ) 第5回団交は3・18ストライキ実施下において開催され、教育合同支部は、削減率対照表の記載内容を元に、ALT報酬水準引下げ率と一般職員の給与カット率との統一すなわち3・17対案による妥結を迫り、市・市教委は一般職員は削減率対照表に反映されな

い各種措置による実質的な給与カットが行われている旨説明して対抗し、3・17 回答維持で譲らなかつたため、同団交は妥結に至らないまま終了した。

(エ) そこで市・市教委は、平成 17 年度 ALT 報酬額の妥結を目指して、委嘱契約手続期限である年度末を前に開催された第 6 回団交において、さらに 3・28 修正回答(引下げ率 3・6% 案等)を示した。教育合同・支部は、これも 3・17 対案に対する回答としては不備に過ぎるとして受諾せず、3・17 対案を維持する姿勢を示した。

(オ) 第 6 回団交は、教育合同・支部が 3・17 対案を、市・市教委が 3・28 修正回答を最終案として提示し、相互に相手方の回答を待つ旨通告して終了し、結局これを最終団交として平成 16 年度の一連の団交が終結することとなった(前記第 2、7~10)。

(2) 上記の事実に対し、教育合同は、要するに、市・市教委の提案にかかる ALT 報酬削減案は特段の根拠のない不合理なものであること、またこのような不合理な提案に固執しつつ、適当な団交担当者を出席させないまま団交を進めて行き詰らせた上、最終的に正当な理由なく一方的に団交を打ち切ったものであることなどを主張し、これに対し市・市教委は、ALT 報酬削減案には合理性があること、団交担当者も適当であること、また団交上は誠実交渉義務を尽くしており、平成 16 年度最終団交を最後に一連の団交が終結したのは協議を尽くした上で行き詰まりによるものであったことを主張するので以下判断する。

ア 当時の市の財政事情やその改善のため人件費削減等の諸施策を実施中であった状況等を見ると(前記第 2、3)、ALT についても報酬削減を行うことが財政状況の改善策として不合理とは言えず、これを一般職員の給与カット率と同等にするレベルで行うか、近隣都市 ALT の報酬水準と均衡するレベルで行うかは政策的問題に属する事項であること、教育合同・支部と市・市教委双方の案を対比してみても、具体的な引下げ率の数値に格段の差が生じているわけではないことなどの諸事情を考え合わせると、市・市教委が ALT 報酬削減案を提案し、この方針で団交を進めてきたことが教育合同・支部に対して妥結が困難である不合理な条件を押しつけ、これに固執していたとは評価出来ない。

イ そして、教育合同・支部と市・市教委との間では、平成 16 年度のみでのべ 7 回にわたる団交が開催されており、特に平成 17 年度 ALT 報酬等に関する団交については、市・市教委側からの申入れにより平成 16 年 12 月に開催されたのを皮切りに、その後同年度末までの間計 6 回にわたって、各々概ね 2 時間前後の時間をかけて実施されている。

その具体的な内容を見ても、当事者双方とも交渉において自己の主張を十分尽くし、市・市教委は、各団交の場において、教育合同・支部の資料なし説明要求に対してその場で或いは次回団交時に適当な資料を準備するなどして対応し、その時々の状況に応じた説明義務を尽くしていると言えるほか、二度にわたる譲歩(3・17 回答及び 3・28 修正回答)を行っているし、この間教育合同・支部は 3・18 ストを実施するなどして対抗した経緯があり、団交は通常のかたちで進展していたと認められる。

この過程で、一般職員の給与カットが当年度の給料表に対する一定のパーセンテージによるカットという特殊な形で行われたため、ALT の報酬水準引下げ率と数値において差が生じ、ALT らの被差別感を刺激し、不満を高めたことは否めないが、団交の過程を全体としてみると、交渉事項、回数、時間等から見て、特に不誠実な点はない。ウ したがって、3・28 修正回答を教育合同・支部が拒否したことにより団交は行き詰まり状態にな

ったものと判断でき、この時点で市・市教委が団交を打ち切ったのもやむを得ないと言わざるを得ない。

(3) また、教育合同・支部は、市・市教委側の団交出席者が団交担当者として妥当でなく、したがって誠実交渉義務は尽くされていない旨主張する。

市・市教委側はいずれの団交においても市教委の職員課、学校教育課の役職者らを団交担当者としている。

然るに、本件団交では報酬金額が交渉事項とされていたにしても、一般に団交は最終目標たる劳使合意に向けて、その過程でより良い条件を模索して他の労働条件をも交渉材料とすることはままあり、現に本件では ALT 報酬水準引下げの付帯条件として有給休暇制度の導入や実労働時間の改変、教育事業の内容や実施方法等まで広く交渉材料に掲げられていたことを考えると、これら関係部局の役職者は市の教育行政の実施機関としてその実情を最も良く知る者である。

これらの者に、団交の場で報酬金額等について即時妥結するまでの権限はないとしても、速やかに団交担当者から適宜の権限者に交渉状況が連絡され、検討や回答が行われ、団交が支障なく進められていれば足ると解されるべきところ、市・市教委側は、教育合同・支部の提案や回答要求に対し、適宜の方法で検討し、次回団交にまでに何らかの回答や修正提案を示すなどして対応しており、団交に支障が生じたという事情があったとも認められない。 そうすると、市財政当局者を出席させなかつたからと言ってこれが不誠実な態度であったとは認められない。

(4) 以上より、一連の平成 16 年度団交において市・市教委が誠実交渉義務を尽くさなかったものとは認められず、また教育合同との団体交渉を正当な理由なくして拒否したものとは言えないから、これが不誠実団交または団交拒否として不当労働行為に該当するとする教育合同の主張は採用できない。

4 爭点 2-II(2・27 回答書中要求事項⑤に対する回答部分が「事前協議約款」と言えるか等)

(1) 教育合同・支部及び市・市教委の間で実施された平成 15 年団交の経緯は前記第 2、5 の通り、同団交の過程で 2・27 回答書が作成された経緯及び同回答書上、教育合同・支部が「事前協議約款」と呼称する部分の記載内容等は前記第 2、6 の通りである。

(2) 2・27 回答書について

そこでまず、2・27 回答書中要求事項⑤及びこれに対する回答部分がいわゆる事前協議約款と認められるかについて検討する。

ア ここで教育合同・支部が言う事前協議約款とは、本件救済申立ての内容及び 2・27 回答書中の要求事項⑤の記載内容に鑑みて、市・市教委が教育合同・支部の構成員の労働条件の変更を行うときには、事前に教育合同支部と協議し、かつその同意を得てから実施することを義務づける内容の条項等であるものと解することができる。

然るに、2・27 回答書上の前記回答部分の記載内容を見ると、教育合同・支部の要求事項⑤は「組合員の労働条件の変更については事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」となっているのに対し、市・市教委は「今後とも労働条件の変更にあたっては、十分に協議を行っていく。」と回答しているもので、文言上、教育合同・支部の要求事項⑤とは大きな違いがある(前記第 2、6(2)ア)。

イ この点、教育合同は、2・27 回答書は、市・市教委が協定締結を拒否したものの、その代わりとして提出してきた文書であるため、内容や効果において協定書と変わるものではない旨主張し、その趣旨に沿った証言も見られる。

しかし市・市教委は、回答部分の事前協議約款としての効果は否定して、これはあくまで市・市教委の回答に過ぎず、従前メモの形をとっていたものを、教育長名、教育委員会発の正式文書の形式にしたものであること、また要求事項⑤のうち「組合の同意を得てから実施する」との部分については、事柄が公務員たる特別職員の勤務条件に関わる事項であるため、法定ないし条例主義による制約があり、ある施策が組合の同意に基づいて行われたり、或いは議会により決議されたにも関わらず組合の同意を得なければ実施できなくなるのは妥当でないことから削除したものであること、ただし、各回答については回答内容通りに誠実に履行することなどを述べる。

ウ そこで検討するに、2・27 回答書は、内容的にこれに先行する 2・5 回答メモとほとんど変わることろがないし、形式上も、労働協約、或いは協定書、合意書等にあり得べき締結者ないし合意者双方の署名等を欠いており、このような書面に類するものとは評価しがたいことを考えると、2・17 協定書に替えて同様の効果を持つ書面、すなわち事前協議約款を内容とする書面として 2・27 回答書が作成されたとは認められない。

エ したがって、2・27 回答書の前記回答部分は事前協議約款とは認められず、これにより、すなわち両者の合意ないし協定により、市・市教委が教育合同・支部構成員の労働条件の変更実施にあたって教育合同・支部の同意を得ることが義務づけられたと解することは出来ない。

(3) 争点 2-II① ; ALT の同意書への署名と提出について

ア 平成 17 年度 ALT 委嘱契約手続の状況は、前記 2、11 のとおりである。

イ 同契約の内容である平成 17 年度 ALT の労働条件に関しては、先のとおり報酬金額を中心的交渉事項とした平成 16 年度団交が実施されている(前記第 2、8~10)。

そして、先に判断したとおり、一連の平成 16 年度団交においては市・市教委は誠実交渉義務を果たしており、双方協議を尽くした結果交渉の行詰まりとなって終結したものであるから(第 5、3(3)ウ)、同契約締結に先だって、その内容である労働条件については十分な協議が行われたものと言え、市・市教委に先の 2・27 回答書回答部分に反する行為があったとは言えない。

ウ 確かに、ALT らが教育合同に相談の上、ALT 同意書に前記の通りの付記をして提出しようとしたところ、市・市教委がこれを受理せず、改めて付記のない ALT 同意書を作成させた上で提出させたという事実は認められる(前記第 2、11)。

しかし、この当時、すなわち 3 月 30 日時点では、先のとおり誠実交渉義務が尽くされた上ででの行詰まりにより団交終結に至っていたこと、また同日は平成 17 年度 ALT 委嘱契約締結の期限と言うべき時期であったことを考え合わせると、平成 17 年度 ALT 報酬月額をさらなる協議によって決定する余地はなくなっていたのであるから、市・市教委が平成 17 年度 ALT 報酬月額を 3・28 修正回答(いわば平成 16 年度団交における市・市教委側最終提案)と同額と決定したとしても、特段団交或いは教育合同・支部の意向を無視して ALT らに不合理な労働条件を強いたとは言えない。

そして ALT 同意書の形式からして、前記の通りの付記は契約内容或いは契約締結の意

思を不明確にするものであり、これを受理できないとした市・市教委の対応にもやむを得ないものがあるし、当時は平成16年度ALT委嘱契約の契約期間満了間際の時期でもあり、ALTらは平成17年度委嘱契約を締結できなければ当然にALTとしての身分を喪失するのであるから、同意書の不受理ないし契約の不締結は、新年度からのALTの人材を確保したい市・市教委にとってのみならず、引き続き平成17年度もALTとなることを希望するALTにとっても不利益であることは明白である。すなわちALTらも契約終了による身分喪失の不利益を回避し、平成17年度ALTとなることを希望して同意書を提出したものと言えるから、これが市・市教委らの強迫ないし威圧による強制と評価することは出来ない。

エ この点教育合同は、ALT委嘱契約について、同契約は反復更新されてきたのであるから、ALTらの労働条件についてその加入する組合との合意が成立しない場合には前年度の契約内容が維持されるものと解るべきであり、したがって本件のような付記により契約内容が不明確となる場合には、前年度の契約内容を適用して対処すれば足りるとの見解を前提に、市の説明或いはALT同意書の再作成・再提出を不必要、不合理なものと主張する。

しかしながら、ALTらの委嘱契約が契約期間を1年とし、契約期間満了前に実施される面接により次期契約締結の希望の有無を調査した上、希望者についてのみ新規に締結されるという手続を履践していること、また年度によってはALT規定上の文言が変更され、契約内容が変わることが明らかな本件事実関係の下では(前記第2、2)、ALT委嘱契約は毎年度新規に当年度のALT就業規定の内容を契約内容として締結されていると評価せざるを得ず、教育合同の主張は採用し得ない。

オ また、教育合同は、市・市教委が教育合同・支部構成員であるALTらにALT同意書の再作成・再提出をさせた上記の行為は、構成員らに動搖を与え、組合の弱体化を招く支配介入に該当する旨主張する。

しかし、先に述べたとおり、これは従来通りのALT委嘱契約締結手続であって、その実施により教育合同・支部の組織ないし運営、活動に何らかの障害が生じた、または影響が及んだと認めるに足る疎明はなく、市・市教委がこのような障害ないし影響を及ぼすことを意図して委嘱契約手続を遂行したと推察できる事情も全くない。

カ 以上より、平成17年ALT委嘱契約締結に際して、教育合同・支部構成員たるALTらにALT同意書の再作成・再提出を行わせた市・市教委の行為が支配介入の不当労働行為に該当するとする教育合同の主張は採用できず、この点にかかる救済申立ては棄却されるべきである。

(4) 争点2-II② ALTの小学校勤務日数の増数について

ア 教育合同は、市・市教委は平成16年度団交の際、ALTの小学校勤務日数の増数について何ら協議していなかったにも関わらず、平成17年度ALT職務委嘱契約において突然契約内容としたものであり、これは事前協議約款にも反するほか、教育合同・支部構成員らに動搖を与えたなどとして、支配介入の不当労働行為に該当する旨主張する。

イ しかし、元来ALTの職務内容は、ALT要項上「尼崎市立の学校における外国語教育…について、教諭等の職務を援助すること」また「尼崎市教育委員会が実施…する事業において、児童、生徒等の学習の指導及び支援をすること」とされ、これを受けたALT就

業規定上も同様であるから、小学校派遣事業への支援要請は ALT の本来の職務に含まれており、平成 17 年度 ALT の業務となることがあり得べきこととして予定されていたと言うべきである。

また、市・市教委と教育合同らの間で行われた一連の団交を見るに、平成 16 年度団交は先の通り平成 17 年度 ALT 報酬が団交事項の中心となっているため、ALT の小学校派遣事業に割かれた交渉の時間は比較的少ないが、平成 15 年度団交では、小学校派遣事業は ALT 報酬削減案と並ぶ中心的交渉事項に掲げられて、双方の提案、回答が行われている（前記第 2、5）。その後交渉の進展につれて、平成 15 年度団交の焦点が ALT 報酬削減案に集中したため、小学校派遣事業についてはいわゆる積み残し課題となって平成 16 年度団交の交渉事項に持ち越されることとなり、同年度初回団交においては、本来の交渉事項である夏期一時金と共に中心的交渉事項となって、提案、回答のほか実質的な協議が行われている（第 2、7）。

その後は交渉事項としては掲げられていないものの、教育合同・支部の対案や付帯条件または市・市教委の回答の内容として協議内容に含まれており（第 2、8(3)(4)）、また団交外においても話し合いが行われていたものと窺われていることを考えると（第 2、7(2)イ）、平成 16 年度団交終結までにそれなりに協議が行われていたものと認めることが出来る。

ウ また、小学校への派遣事業の決定ないし実施が教育合同・支部の組織ないし運営、活動に何らかの障害を生じさせた、または影響を及ぼしたと認めるに足る事情はなく、市・市教委が教育合同・支部の組織ないし運営に障害或いは影響を及ぼすことを意図して、あえてこの事業を実施し小学校での勤務日数を増加させたと推察できる疎明もない。

エ 以上より、平成 17 年 ALT の小学校勤務日数を増数させた市・市教委の行為が支配介入の不当労働行為に該当するとする教育合同・支部の主張は採用できず、この点にかかる救済申立ては棄却されるべきである。

第 6 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てについては、初審決定中尼崎市に対する救済申立てを却下した部分については理由があるから本命令主文の通り変更し、その余は理由がないから棄却することとする。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 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 18 年 10 月 4 日

中央労働委員会