

## 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 大阪府

同 大阪府教育委員会

### 主 文

I 初審決定中、再審査被申立人大阪府に対する再審査申立人大阪教育合同労働組合の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。

II 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、再審査被申立人大阪府(以下「府」という。)及び同大阪府教育委員会(以下「府教委」という。)が、平成15年10月28日付け(以下、特に記載したものを除き、平成の元号は省略する。)で再審査申立人大阪教育合同労働組合(以下「教育合同」という。)及び申立外大阪学校事務労働組合(以下「阪学労」という。)からなされた16年度における非常勤特別嘱託員(以下「特嘱」という。)及び非常勤若年特別嘱託員(以下「若特」という。)並びに非常勤講師及び教務事務補助員(以下「補助員」という。)(以下、これらを総称するときは「本件非常勤職員」という。)の報酬引上げを議題とする団体交渉申入れに対して、下記ア及びイのとおり対応したことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、教育合同及びその上部組織である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、16年5月18日に、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に申し立てた事件である。

ア 16年度における特嘱及び若特の報酬引上げについて

- ① 誠実に団体交渉を行わず、一方的に団体交渉を打ち切ったこと。
- ② 団体交渉継続中に、吹田市教育委員会に対して、府及び府教委の提案どおりの報酬引下げ額を通知したこと。
- ③ 16年3月3日付けで教育合同、大阪全労協等からなされた団体交渉再開申入れに応じなかったこと。

イ 16年度における非常勤講師及び補助員の報酬引上げについて

団体交渉継続中に、報酬引下げを見込んだ内容の予算案を府議会に提出し、予算案どおりの報酬引下げの決定に至らしめたこと。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) 上記1の団体交渉申入れへの誠実対応
- (2) 上記1のア②及びイの禁止
- (3) 文書掲示

3 大阪府労委は、教育合同が、地方公務員法(以下「地公法」という。)の適用される職員と労組法の適用される労働者(本件非常勤職員)の双方を構成員とするいわゆる「混合組合」であって、両者のうち、地公法の適用される職員が主体となっているので、労組法の適用される構成員個人への不利益取扱い(同法第7条第1号及び第4号)に関する申立人適格は認められるが、団体交渉拒否及び支配介入(同条第2号及び第3号)に関する申立人適格は認められず、また、上部組織の申立人適格は、下部組織の申立人適格を前提とするものであり、本件において教育合同の申立人適格が認められない以上、大阪全労協の申立人適格は認められないとして、17年11月8日に教育合同及び大阪全労協の申立てを却下する決定をし、同月30日に決定書を交付した。なお、大阪府労委は、府教委の被申立人適格については判断していない。

これを不服として、教育合同及び大阪全労協は、同年12月12日に、再審査を申し立てた。

なお、大阪全労協は、再審査結審(18年6月28日)後の18年10月2日に、再審査申立てを取り下げた。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 教育合同の主張

#### (1) 教育合同の申立人適格等

##### ア 教育合同の申立人適格について

教育合同は、地公法の適用される職員を代表してこれらの職員の当局となる地方公共団体との関係においては地公法上の職員団体であり、労組法の適用される労働者を代表してこれらの労働者の使用者となる地方公共団体との関係においては労組法上の労働組合としての法的性格を有する。本件において、教育合同は、労組法の適用される本件非常勤職員を代表して使用者である府及び府教委に対して労組法上の権利を行使することができるのであって、申立人適格を有する。本件初審決定は、中央労働委員会が従前から「神戸市・神戸市教育委員会事件」(中労委12年(不再)第62号)等において、教育合同の救済申立てに対する初審大阪府労委の却下決定を何回も取り消し、教育合同の申立人適格を全面的に認めているにもかかわらず、取り消された過去の判断を踏襲するものであって、不当である。

##### イ 府教委の被申立人適格について

労働委員会は、労働基本権の侵害が起きないようにする任務をも負うものであるから、不当労働行為救済命令の名あて人は、法律上独立した権利義務の主体にとどまらず、当該不当労働行為を行った部局等を含むものであって、本件において、府教委は被申立人適格を有する。

#### (2) 本件における不当労働行為該当性

##### ア 16年度における特嘱及び若特の報酬引上げに関する団体交渉について

(ア)府及び府教委は、教育合同が15年10月28日付けで阪学労と連名により行った16年度における特嘱及び若特の報酬引上げに関する団体交渉申入れに対して、実質的な団体交渉をすることなく、第2回団体交渉でいきなり最終回答として行った報酬引下げ回答(報酬月額につき、対前年度2000円引下げ)に固執し、教育合同が府及び府教委の回答根拠には合理性がない旨追及したにもかかわらず誠実に対応せず、また、教育合同が譲歩案(前年度額据置き)を提示したにもかかわらずこれに応じず、府及び府教委の提案どおり報酬

引下げを実施するとして、第4回団体交渉で、一方的に団体交渉を打ち切った。府及び府教委のかかる対応は、誠実団体交渉義務違反(労組法第7条第2号)に当たる。

(イ) 府及び府教委は、教育合同との上記団体交渉が継続中であるにもかかわらず、提案どおりの報酬引下げ額を吹田市教育委員会に通知したため、吹田市教育委員会は、この引下げ額を提示して16年度の若特の募集を行った。府及び府教委のかかる対応は、教育合同の存在を無視するものであって、教育合同への組合員(若特任用更新予定者等)の信頼感を損ない、教育合同の弱体化をもたらす支配介入(同条第3号)に当たる。

(ウ) 府及び府教委は、教育合同との上記団体交渉において合意に達しでならず、また、合意を得ようとする意図をもって団体交渉を行ってもいなかったのであるから、教育合同と十分に団体交渉を行ったとはいえないのであって、かかる状況の下、府及び府教委が、教育合同から16年3月3日付けで大阪全労協等と連名により行った団体交渉再開申入れを拒否したことには合理的な理由があるとはいえず、府及び府教委のかかる対応は、団体交渉拒否(同条第2号)に当たる。

イ 16年度における非常勤講師及び補助員の報酬引上げに関する団体交渉について

府及び府教委は、教育合同が15年10月28日付けで阪学労と連名により行った16年度における非常勤講師及び補助員の報酬引上げに関する団体交渉申入れに対して、報酬引下げを見込んだ内容の予算案を16年3月2日に府議会に提出する直前の同年2月16日に、教育合同に対して、報酬引下げの提案をしたが、この提案は、もはや交渉結果を府議会の審議に反映できる状況ではないにもかかわらずなされた「アリバイづくり」にすぎない。教育合同は、団体交渉を実質的に意味のあるものとするため、予算案の修正を求めたが、府及び府教委は、これを拒否して、予算案どおりの報酬引下げの決定に至らしめた。府及び府教委のかかる対応は、団体交渉拒否(同条第2号)であるとともに、教育合同の存在を無視して報酬を決定したものとして、支配介入(同条第3号)にも当たる。

## 2 府及び府教委の主張

### (1) 教育合同の申立人適格等

ア 教育合同の申立人適格について

初審判断のとおり、教育合同は、地公法の適用職員が主体となって組織されている職員団体であるから、申立人適格を有しない。

イ 府教委の被申立人適格について

府教委は、府の執行機関の一部にすぎず、法律上独立した権利義務の主体となり得ないから、被申立人適格を有しない。

### (2) 本件における不当労働行為該当性

ア 16年度における特嘱及び若特の報酬引上げに関する団体交渉について

(ア) 府教委は、第1回団体交渉において報酬引上げには応じられない旨を表明した上、第2回団体交渉において報酬引下げの具体的な提案をし、第3回団体交渉において、その引下げの理由について、一般職の常勤職員(以下「一般職員」という。)の給与改定と均衡を図るものであること等を説明し、第4回団体交渉において、上記第3回団体交渉で教育合同から譲歩案として示された前年度額据置き案の提案に対して、十分検討した結果、受け入れる理由がない旨説明しており、かかる対応は、不誠実団体交渉には当たらない。

(イ) 府教委は、吹田市教育委員会が府教委の提案中の報酬引下げ額を示して、若特の募集

を行うなどとは知らなかったのであり、それを知ってからは直ちに修正を求めているのであるから、支配介入は行っていない。

(ウ) 府教委は、報酬引下げは不利益変更であるから労使協議によって決定すべきであるとする教育合同と主張が対立し、双方とも譲歩の意思のないことが明確になったため、第4回団体交渉をもって打ち切ったのであり、団体交渉を再開しても双方の対立を解消する見込みが全くなかったのであるから、かかる対応は、団体交渉拒否には当たらない。

イ16年度における非常勤講師及び補助員の報酬引上げに関する団体交渉について

府教委は、教育合同に対して、報酬引下げの提案時に、団体交渉に応じる用意がある旨伝え、その後も、議決された予算の積算単価とは別の報酬単価で執行することは可能であり、団体交渉には意味がある旨何回も伝えていたのに、教育合同から団体交渉の申入れは一度もなかったものであるから、かかる対応は、団体交渉拒否及び支配介入には当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 当事者について

ア教育合同は、元年11月23日、教職員等を中心として結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。その構成員数は、本件初審結審時(17年6月1日)約340名であるが、そのうち、労組法の適用される労働者数は約140名で、残りの約200名は地公法の適用される職員である。なお、教育合同は、元年12月7日、地公法第52条に適合する職員団体として、府人事委員会に登録された(同法第53条)。

イ府は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

府教委は、府が地方自治法及び「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」に基づき設置している行政委員会である。

##### (2) 本件非常勤職員について

ア 本件非常勤職員のうち、特嘱(昭和53年4月1日制度創設)及び若特(9年4月1日制度創設)は、定年(特嘱の場合)又は退職勧奨(若特の場合)により府内の公立学校を退職した教職員の中から、引き続き教務を行う非常勤職員として任用される(任用期間1年。ただし、一定年齢まで更新できる。)。また、非常勤講師及び補助員は、教務(非常勤講師の場合)又は教務事務の補助等(補助員の場合)を行う非常勤職員として、特定の曜日、時間を定めて任用される。本件非常勤職員は、地公法第3条第3項第3号に該当する特別職に属する府の地方公務員であり、地公法ではなく、労組法が適用される(地公法第4条第2項)。なお、府教委に任用されている本件非常勤職員のほか、府内の市町村教育委員会に任用(兼職)されている本件非常勤・職員についても、任命権者は府教委であり、その報酬は府が負担する。

イ地方自治法は、普通地方公共団体の非常勤職員の報酬の額及び支給方法は条例で定めなければならないこと(同法第203条第5項)及びいかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これを非常勤職員に支給することができないこと(同法第204条の2)を定めている。府においては、これらの規定に基づき、「非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例」(昭和40年10月22日府条例第38号。以下「本件府条例」という。)を制定し、常勤の職員の給料との権衡その他の事情を考慮して、非常勤職員の報

報酬を、8年4月1日以降、日額1万9000円、時間額5200円、月額36万円を超えない範囲内において、任命権者が知事の承認を得て定めるものとしている(本件府条例第2条第1項及び第2項)。これに基づき、府教委は、毎年度における特嘱及び若特の報酬単価については、「非常勤特別嘱託員及び非常勤若年特別嘱託員取扱要項」第7条により定めている。

## 2 登録職員団体との交渉における府教委の対応と本件団体交渉経過について

以下に掲げる証拠の外、初審第1回審問速記録、第2回審問速記録(以上Y2証人)、第4回審問速記録、第5回審問速記録(以上Y1)及び再審第1回審問速記録(Y3証人)により、次の事実が認められる。

(1) 府立学校の教職員等の勤務条件に関する登録職員団体との地公法上の交渉(同法第55条)には、教職員等の任命権者である府教委が当局として対応しており、府教委の教育長から指名を受けた者が交渉担当者として出席している。教育合同を含む登録職員団体のほとんどは、府及び府教委に対して、労組法の適用される労働者の労働条件に関する要求も行っており、地公法の適用される職員の勤務条件に関する事項については、登録職員団体として地公法上の交渉を求め、一方、労組法の適用される労働者の労働条件に関する事項については、労働組合として労組法上の団体交渉を求めている。府教委は、事実上の措置として、地公法上の交渉に付随する交渉という扱いで、労組法の適用される労働者の労働条件に関する事項について交渉に応じている(以下、地公法上の交渉を含めて「団体交渉」という。)

(2) 15年10月28日、教育合同は、登録職員団体である阪学労と連名で、府及び府教委に対して、15年度における一般職員の給与引上げ及び16年度における本件非常勤職員の報酬引上げを議題とする団体交渉を申し入れた。同年度における本件非常勤職員の報酬引上げに関する具体的要求内容としては、特嘱及び若特の報酬月額を「大幅に」、非常勤講師の報酬月額(授業週1時間当たり)を2500円以上、補助員の報酬時間額を1000円以上、同報酬日額を1500円以上引き上げること、交通費の実費相当額を全額支給すること(すべての本件非常勤職員)などであった。15年11月5日から16年1月28日までに、教育合同及び阪学労(以下「教育合同側」という。)と府及び府教委(以下「府側」という。)との間で、上記議題に関して4回の団体交渉が行われた。なお、いずれの団体交渉においても、教育合同側からは各執行委員長及び各書記長以下20名ないし30名が、府側からは、教育長から指名を受けた府教委事務局教職員室教職員企画課の課長補佐であるY1(以下「Y1課長補佐」という。)以下数名が出席し、団体交渉時間は、毎回少なくとも2時間以上であった。

(3) 15年11月5日、第1回団体交渉が行われ、府側は、教育合同側に対して、16年度における本件非常勤職員の報酬引上げ要求に関して、Y1課長補佐が「本件非常勤職員の待遇については、これまで一般職員に準じた報酬の改定等を行うとともに、交通費相当額の引き上げなど必要に応じて改善を図ってきたところであるので、よろしく願いたい。」

旨述べた。これは、15年度における本件非常勤職員の報酬が14年度における一般職員の給与改定率に準じた率で引下げ改定されていること等を踏まえたものであり、15年度における本件非常勤職員の報酬は、特嘱の報酬月額15万4000円(対前年度マイナス1000円)、若特の報酬月額22万円(対前年度マイナス2000円)などとなっていた。

なお、府側は、15年度における一般職員の給与引上げ要求に関して、15年10月8日の府人事委員会勧告(同年8月8日の人事院勧告に準じて給与改定を行うものとする内容)を踏まえた取扱いについて、次回団体交渉時に回答する旨述べた。

(4) 15年11月12日、第2回団体交渉が行われ、府側は、教育合同側に対して、15年度における一般職員の給与引上げ要求に関して、同月1日に実施された国の給与改定(行政職俸給表の平均改定率マイナス1.1%)に準じて改定する(15年12月1日実施予定)旨を最終回答として行った後、16年度における本件非常勤職員の報酬引上げ要求に関して、交通費の支給限度額を5万円(前年度3万円)に引き上げるとともに、特嘱及び若特の報酬月額については、前年度の額よりそれぞれ2000円引き下げて、特嘱の報酬月額を15万2000円(前年度15万4000円)、若特の報酬月額を21万8000円(前年度22万円)とする旨の回答を行い、これらは最終回答であると述べた。

これに対して、教育合同側から、特嘱及び若特の報酬月額引下げについて、府側が初めて提示した金額を最終回答としたことに抗議したところ、府側は、Y1課長補佐が「最終回答であるとの発言を撤回し、この団体交渉の場での提案とする。」と述べたが、登録職員団体である申立外大阪府労働組合連合会(以下「府労連」という。)及び同大阪府関連労働組合連合会(以下「府労組連」という。)に対しても、教育合同側と同じ15年11月12日にそれぞれ行われた2回目の団体交渉において上記と同内容の回答が最終回答として行われたことを府側から聞いた教育合同側が、「アリバイ証明的に団体交渉を繰り返すのであれば、正に不誠実団体交渉であって、これは明らかな不当労働行為である。」と追及すると、Y1課長補佐は、「では先ほどの発言を再度撤回する。」と述べた。しかし、その後のやり取りの結果、最終的に府側は、上記の回答は「最終回答」でなく「提案」であるとし、団体交渉は継続することとなった。

なお、府側は、教育合同側を含む各登録職員団体の要求のうち、一般職員に関する要求に関して、例年、2回目の団体交渉において最終回答を行っていることから、上記府労連及び府労組連との2回目の団体交渉においても一般職員の給与引上げ要求に関して最終回答を行い、これに併せて、特嘱及び若特の報酬引上げ要求に関して最終回答を行ったものであった。

(5) 15年11月28日、15年度における一般職員の平均給与改定率をマイナス1.01%とする内容の「職員の給与に関する条例を一部改正する条例」(府条例第96号)が府議会で成立し、同年12月1日、施行された。

(6) 16年1月14日、第3回団体交渉が行われ、府側は、教育合同側に対して、下記①ないし④のとおり、16年度における特嘱及び若特の報酬月額引下げの回答根拠について説明を行った。

① 15年度における一般職員の給与が平均マイナス1.01%で改定されたため、16年度における特嘱及び若特の報酬月額についても、一般職員の給与改定との権衡を考慮し、これまでの経過を踏まえ、上記給与改定率に準じて引き下げるものであること。

② 16年度における特嘱及び若特の報酬月額の計算方法は、下記のとおりであること。

特嘱の報酬月額=154,000円(前年度報酬月額)×(1-0.0101)

-152,445円≒152,000円

(千円未満四捨五入により、2000円の引下げとなる。)

若特の報酬月額=220,000円(前年度報酬月額) $\times$ (1-0.0101)  
=217,778円 $\approx$ 218,000円

(千円未満四捨五入により、2000円の引下げとなる。)

③ 上記②の計算方法の結果、実際に引下げ率を計算すると、特嘱が1.30%若特が0.91%となり、引下げ率に違いが出るが、このような千円未満を四捨五入する計算方法は、9年度以降において、引き下げる場合だけでなく、引き上げる場合にも実施されており、既に定着していること。

④ 府庁全体に同一の報酬月額としており、教育委員会だけ別の取扱いをすることはできないこと。

上記説明に対して、教育合同側の参加者から、特嘱の報酬月額引下げ率が一般職員の給与引下げ率を上回ることを批判する意見、一般職員と同率になるよう1円単位で引き下げるべきとの意見、特嘱と若特で引下げ率の均衡が取れていないとの意見、前年度における特嘱及び若特の報酬月額引下げについても合意していないのであるから、前年度を前例にすることは認められないとの意見などが出された。これらの意見に対して、府側は、上記①及び②の方法は合理的であること、上記②における千円未満四捨五入の計算方法によって、一般職員の給与引下げ率を下回る場合(16年度における若特の報酬月額)もあり、一概に不利益とはならないことなどを説明し、教育合同側の理解を求めた。

一方で、教育合同側は、府側に対して、当時、15年度における特嘱又は若特10名の報酬月額引下げをめぐる大阪地方裁判所(15年(ワ)第7336号賃金請求事件。被告・府)で係争中であったこと及び16年度における特嘱の報酬月額引下げ率が15年度における一般職員の給与引下げ率を上回っていることから、「百歩譲ってとりあえず判決が出るまで」として、16年度における特嘱及び若特の報酬月額を前年度のまま据え置くよう提案し、その根拠として、「報酬引下げは不利益変更であり、特嘱及び若特には労働基準法や労組法が適用されるから、これらの規定に基づき、労使協議によって決定すべきである。」旨主張した。これに対して、府側は、「特嘱及び若特の報酬は、地方自治法所定の給与条例主義の下、本件府条例に基づき、一般職員の給料との権衡等を考慮して決定すべきものであって、また、その任用も年度単位であるから、報酬月額の引下げは不利益変更ではない。」旨反論した。なお、これら双方の主張の対立は、上記裁判における争点となっていたが、大阪地方裁判所は、本件初審審査中の17年3月30日に、原告である特嘱・若特らの請求を棄却し、大阪高等裁判所は、本件再審査中の18年5月18日に、同人らの控訴を棄却している。

また、この回の団体交渉に出席していた教育合同吹田支部所属の組合員から、「16年度の若特を募集する吹田市教育委員会のリーフレットに、府側の提案どおりの引下げ額21万8000円が報酬月額として記載されている。現在、団体交渉中であるのにどういふことか。」との指摘がなされ、府側は、「事実であるなら誠に遺憾であるので指導する。」とした上で、調査を行って、次回団体交渉時に回答する旨述べた。なお、実際に、吹田市教育委員会では、16年度の若特を募集するため、15年12月17日付けで「今、どんなライフプランをお持ちですか?」と題するリーフレットを作成し、市立学校に配布しており、同リーフレットには、16年度における若特について、「報酬月額は218,000円(予定)です。」と記載されていたが、府側は、そのことを指示したこともなく、把握してもしなかった。

(7) 16年1月28日、第4回団体交渉が行われ、府側は、教育合同側に対して、上記吹田市教育委員会のリーフレットに関する調査結果として、同リーフレットに記載されていた16年度における若特の報酬月額には「予定」と付記されていたこと、また、府内の全市町村教育委員会を調査したが、同様のリーフレットが作成・配布された事例は、吹田市教育委員会以外には認められなかったことなどを説明した。なお、吹田市教育委員会は、府教委の求めにより、第4回団体交渉前の同月23日付けで、各市立学校長に対して、上記リーフレットにおける「218,000円(予定)」との記載を「220,000円(ただし、15年4月1日現在の金額。16年度については、現在府教委で検討中。)」と修正する旨通知した。

その後、府側は、第3回団体交渉時に教育合同側から示された16年度における特嘱及び若特の報酬月額を前年度のまま据え置くとの提案については受け入れられないこと、また、上記千円未満四捨五入の計算方法についても基本的な考え方に変わりのないことを回答した。これに対して、教育合同側から、「納得できない。」「理由がない。」などといった批判が相次ぎ、府側は、①千円未満四捨五入の計算方法は、9年度以降実施されており、既に定着している、②同計算方法により、一般職員の給与引下げ率を上回る場合と下回る場合があり、一概に不利益とはならない、③引下げ額には妥当性がある、④前年度額据置き提案についても十分検討したが、受け入れる理由がない、⑤任用期間は会計年度(1年間)ごとであるから、任用期間途中の不利益変更には当たらないなどと説明した上で、提案どおりに報酬引下げを実施したい旨回答した。これに対して、教育合同側は、「報酬引下げは不利益変更であるから、教育合同の同意がない限り実施できない。」とする従前の主張を繰り返した。府側は、双方の歩み寄りには困難と判断して、団体交渉を打ち切った。

(8) 16年2月16日、府側は、教育合同側を含む各登録職員団体に対して、提案の内容、理由等を記載した文書を配付した上で、16年度における非常勤講師の報酬月額(授業週1時間当たり)を1万円(前年度1万100円)に、補助員の報酬月額を1000円(前年度1010円)に、同報酬日額を5490円(前年度5550円)にそれぞれ引き下げるとの提案を行い、提案の理由として、「非常勤講師及び補助員の報酬単価については、これまで一般職員の給与改定率に準じて改定を実施してきたところであり、16年度の報酬単価については、府の厳しい財政状況の下、マイナス改定を行った15年度における一般職員の給与との権衡及び他府県の状況も踏まえた結果、減額を行わざるを得ないとの考えに基づき、一般職員の給与改定率に準じて行うものである。」旨説明し、上記提案の協議期限を16年3月12日とした。

なお、府側は、教育合同側に対しては、申入れがあれば団体交渉に応じる用意がある旨伝えた。

(9) 16年2月23日、府側は、教育合同側を含む各登録職員団体に対して、府教委関連の16年度府当初予算案について概要説明を行った。なお、配布された予算資料には、積算単価として、同年度における非常勤講師及び補助員の報酬単価は記載されていなかった。

(10) 16年3月2日、16年度府当初予算案が府議会に提出され、府教委関連の同予算案には、上記(8)のとおり府側が引下げの提案をした報酬単価を予算単価として、非常勤講師及び補助員の予算額の積算がなされていた。

(11) 16年3月3日、教育合同は、大阪全労協及び申立外おおさかユニオンネットワークと連名で、府側に対して、16年度における特嘱及び若特の報酬引上げに関して、団体交

渉の再開を申し入れた。これに対して、府側は、「大阪全労協及びおおさかユニオンネットワークとの直接の労使交渉の実績がないことや、教育合同側と既に4回（約10時間）の団体交渉を行い、協議が十分に行われており、団体交渉を再開しても双方の対立点を解消する見込みがないことから、団体交渉の再開には応じられない。」旨を教育合同に伝えた。

(12) 教育合同は、上記(11)のとおり府側に対して団体交渉の再開を申し入れた際に、上記(10)のとおり16年度府当初予算案が府議会に提出されたことに関して、「非常勤職員及び補助員の報酬引上げに関して協議中にもかかわらず予算案が府議会に提出されたことから、府側の提案は無意味であって、現行の報酬単価で積算し直して予算案の修正を行わなければ団体交渉の席に着くことはできない。」旨口頭で抗議し、16年3月10日には、その旨の「抗議申入書」を提出した。

これに対して、府側は、上記のとおり口頭での抗議を受けた際及び「抗議申入書」が提出された際を含め、同月11日までに、少なくとも5回にわたって、非常勤職員及び補助員の報酬につき、「地方自治法及び府条例の規定による手続を経ることにより、議決された予算総額の範囲内であれば当該予算における積算単価とは別の報酬単価で執行することは、知事の予算執行権及びその裁量権に委ねられており、可能であるから、団体交渉には意味があり、申入れがあればこれに応じる用意がある。」旨を教育合同側に伝えていたが、教育合同側から一度も団体交渉の申入れはなかった。

(13) 16年4月1日、府側提案どおりの引下げ額により、16年度における本件非常勤職員の報酬改定が実施された。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 教育合同の申立人適格等

###### (1) 教育合同の申立人適格について

教育合同のような混合組合も、労組法の適用される構成員に関わる問題については、労組法上の権利を行使することができ、労組法第7条各号の別を問わず申立人適格を有する（不当労働行為救済制度による申立てのできる地位にある）ものと解するのが相当である。

このように解しないと、労組法の適用される教育合同の構成員は、組合加入の自由が保障されているにもかかわらず、自らの労働条件を労組法上の使用者に対する団体交渉により解決する手段を持ち得ないこととなり、不当労働行為救済制度の本来の趣旨である労働者の団結権の保護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となるからである（14年10月23日中労委13年(不再)第43号吹田市・吹田市教育委員会事件決定、16年10月20日中労委12年(不再)第62号神戸市神戸市教育委員会事件決定、17年11月16日中労委16年(不再)第61号門真市・門真市教育委員会事件決定、18年10月4日中労委17年(不再)第89号尼崎市・尼崎市教育委員会事件決定参照）。

したがって、教育合同の申立人適格を否定した初審決定部分は、取消しを免れない。

###### (2) 府教委の被申立人適格について

府教委は、前記第3の1(1)イ(8頁)認定のとおり府の執行機関の一部にすぎず、不当労働行為救済命令の名あて人たる法律上独立した権利義務の帰属主体となり得ないものと判断するのが相当であるから、府教委の被申立人適格を認めることはできない。

したがって、府教委に対する教育合同の救済申立てを却下した初審決定部分は、結論にお

いては相当である。

## 2 府の不当労働行為の成否

(1) 第一に、15年10月28日付けで教育合同からなされた16年度における特嘱及び若特の報酬引上げに関する団体交渉申入れに対する府の対応が、不当労働行為に当たるか否かを判断する。

ア教育合同は、府が、実質的な交渉をすることなく、いきなり最終回答として行った報酬引下げ回答に固執するなど誠実に対応せず、一方的に団体交渉を打ち切ったとし、府のかかる対応は、誠実団体交渉義務違反に当たると主張する。

府側と教育合同側との間で4回にわたって行われた団体交渉経過について見ると、府側は、前記第3の2(4)(11~12頁)認定の第2回団体交渉(15年11月12日)において、16年度における特嘱及び若特の報酬月額をそれぞれ前年度の額より2000円引き下げる旨の回答を最終回答として行ったが、初めて提示した金額を最終・回答としたことに対して教育合同側から抗議を受け、やり取りの結果、最終的に団体交渉を継続することとし、同2(6)(12~15頁)認定の第3回団体交渉(16年1月14日)を経て、同2(7)(15~16頁)認定の第4回団体交渉(同月28日)において、双方の歩み寄りには困難と判断して、団体交渉を打ち切った。

(ア) 先ず、府側が第2回団体交渉において初めて金額を提示した際に、それを最終回答としたことなどの交渉態度が誠実団体交渉義務違反といえるかにつき検討する。

確かに、府側は第2回団体交渉において初めて示した回答を最終回答としているが、それは、同2(3)(10~11頁)認定の第1回団体交渉(15年11月5日)において、Y1課長補佐が「本件非常勤職員の待遇については、これまで一般職員に準じた報酬の改定等を行ってきたところであるので、よろしお願いしたい。」旨述べ、特嘱及び若特の報酬月額を「大幅に」引き上げを要求する教育合同側に対して、15年度における本件非常勤職員の報酬が14年度における一般職員の給与改定率に準じた率で引下げ改定されていること等を踏まえ、府側の基本的な考え方を示した上での回答であった。

また、府側は、第2回団体交渉と同じ日に、少なくとも2つの別組合(登録職員団体)に対しても同じ2回目の団体交渉において、特嘱及び若特の報酬月額につき、教育合同側への回答と同内容の最終回答を行っており、2回目の団体交渉における回答を最終回答としたのは、教育合同側に対してのみなされた措置ではない(なお、一般職員の給与引上げ要求に関しても、各登録職員団体に対し、例年、2回目の団体交渉において最終回答がなされている。)

以上のことに加え、府側は最終的には団体交渉を継続していることを併せて考慮すると、初めて提示した金額を当初最終回答である

と述べるなどした府側の対応が不誠実であったとまではいえない。(イ)次に、第3回団体交渉を経て、第4回団体交渉において、府側が団体交渉を打ち切った点が、誠実団体交渉義務違反といえるかにつき検討する。

第3回団体交渉において、府側は、16年度における特嘱及び若特の報酬月額引下げの回答根拠について、先ず、15年度における一般職員の給与改定率に準じて引き下げるものである旨をその具体的計算方法等を示して説明し、これに対する教育合同側からの批判を受けて、一般職員の給与改定率に準じて引き下げることの合理性や、千円未満を四捨五入

する計算方法により、若特の報酬月額引下げ率は一般職員の給与引下げ率を下回っており、一概に不利益とはならないことなどを説明して、教育合同側の理解を求めた。一方で、教育合同側は、労組法等の適用される特嘱及び若特の報酬引下げは不利益変更であり、労使協議によって決定すべきであるとして、16年度の報酬月額を前年度のまま据え置くよう提案したが、府側は、特嘱及び若特の報酬は、地方自治法所定の給与条例主義の下、本件府条例に基づき、一般職員の給料との権衡等を考慮して決定すべきものであって、その任用も年度単位であるから、不利益変更ではないとして、教育合同側と対立した。

さらに、第4回団体交渉において、府側から、教育合同側の前年度額据置き提案について十分検討したが、理由がないので受け入れられない旨の回答がなされるとともに、再び、千円未満を四捨五入する計算方法や、不利益変更か否かなどをめぐって上記主張の対立が繰り返されたが、双方とも互いの主張を譲らず対立したまま、府側は、双方の歩み寄りには困難と判断して、団体交渉を打ち切った。

以上の団体交渉経過からすると、府側は、常勤職員との権衡等を考慮して条例により決定するという本件非常勤職員の報酬額決定方法に関する基本的枠組みに基づき、教育合同側の合意と理解が得られるように、報酬月額引下げの回答根拠について繰り返し説明を行っており、また、教育合同側からなされた前年度額据置き提案についても、検討の上でそれを受け入れるべき理由がないことにつき説明しているのであって、府側としては不誠実な団体交渉を行ったとは認められない。

一方、教育合同側は、労組法等の適用される特嘱及び若特の報酬引下げは不利益変更であり、労使協議によって決定すべきであるとの基本的立場を譲らず、譲歩案として前年度額据置き提案は示したものの、一般職員の給与改定に準じて引下げに応じるとの姿勢は一切示さなかったことが認められるのであるから、両者には既に歩み寄りの余地はなく、府側が、教育合同側との団体交渉において、不誠実に対応し、一方的に団体交渉を打ち切ったものとはいえない。(ウ) 以上により、教育合同の上記主張は採用できない。

イ教育合同は、府が団体交渉の継続中であるにもかかわらず、提案どおりの報酬引下げ額を吹田市教育委員会に通知したとし、府のかかる対応は、教育合同への組合員(若特任用更新予定者等)の信頼感を損なうなどの支配介入に当たると主張する。

確かに、同2(6)(12~15頁)認定のとおり、吹田市教育委員会は、16年度の若特を募集するため、第2回団体交渉後の15年12月17日付けで「今、どんなライフプランをお持ちですか?」と題するリーフレットを作成し、市立学校に配布しており、同リーフレットには、16年度における若特の報酬月額として、府側の引下げ提案中の報酬月額「218,000円」が、「予定」と付記されていたとはいえ記載されていた。しかしながら、同認定のとおり、府側は同リーフレットの記載内容について指示しておらず、また、同2(7)(15~16頁)認定のとおり、同様のリーフレットが作成・配布された事例は、吹田市教育委員会以外には府内のいずれの市町村教育委員会においても認められない。さらに、仮に、府教委が提案中の報酬月額を吹田市教育委員会に知らせていたとしても、それは単なる内部的な情報の伝達にすぎず、外に証拠がない以上、そのことだけでは、教育合同の運営に介入したとまでは認められないのであるから、教育合同の上記主張は採用できない。

ウ教育合同は、府は教育合同と十分に団体交渉を行っていなかったのであるから、団体交渉再開申入れを拒否したことには合理的な理由があるとはいえないとし、府のかかる対

応は、団体交渉拒否に当たると主張する。

しかしながら、上記ア(イ)(21~22 頁)で検討したとおり、府側と教育合同側との団体交渉は、第4回において歩み寄りの余地がなくなり決裂したものであり、それに至る過程において府側が不誠実な団体交渉を行ったとは認められない。また、その後に団体交渉を有意義なものとする事情の変更があったことも認められないから、府側が教育合同側に対して団体交渉の再開に応じなかったことには合理的な理由が認められ、教育合同の上記主張は採用できない。

エ なお、教育合同は、府が別組合には府知事や総務部長など決定権限のある者を団体交渉担当者として出席させながら、教育合同には決定権限のない府教委課長補佐を出席させたとし、府のかかる対応は、誠実団体交渉義務違反であるとともに、組合間差別にも当たるとも主張する。

しかしながら、府が団体交渉担当者として府教委課長補佐を出席させたという事実だけでは、直ちに不当労働行為に当たるとまではいえず、本件においては、上記事実以外に不当労働行為に当たるとする事実の主張立証はないから、教育合同の上記主張は採用できない。

(2)第二に、15年10月28日付けで教育合同からなされた16年度における非常勤講師及び補助員の報酬引上げに関する団体交渉申入れに対する府の対応が、不当労働行為に当たるか否かを判断する。

教育合同は、府が団体交渉継続中に、報酬引下げを見込んだ内容の予算案を府議会に提出する直前に、教育合同に対して、「アリバイづくり」として、報酬引下げの提案を行い、予算案どおり報酬引下げの決定に至らしめたとし、府のかかる対応は、団体交渉拒否であるとともに、教育合同の存在を無視して報酬を決定したものとして、支配介入にも当たると主張する。

確かに、前記第3の2(8)(16頁)認定のとおり、府側が教育合同側に対して16年度における非常勤講師等の報酬単価引下げについて、具体的な提案を行ったのは、同2(10)(17頁)認定の16年度府当初予算案が府議会に提出された16年3月2日から約2週間前の同年2月16日であった(なお、同予算案は、上記提案による報酬単価を予算単価として積算されていた。)。また、府側が、教育合同側からの同予算案の修正(15年度報酬単価を予算単価として積算し直すものとする内容)の求めに応じなかったことに争いはない。

しかしながら、府側の上記提案は、同2(3)(10~11頁)認定の第1回団体交渉(15年11月5日)において、15年度における本件非常勤職員の報酬が14年度における一般職員の給与改定率に準じた率で引下げ改定されていること等を踏まえ、府側の基本的な考え方を示した上での提案であった。その後の第2回ないし第4回の団体交渉(同2(4)、(6)及び(7)(11~16頁))においては、府側からは非常勤講師等の報酬単価についての回答はなかったものの、教育合同側が特段回答を求めた事実も認められない。また、同2(8)(16頁)認定のとおり、府側は、教育合同側へ提案した同じ日に、各別組合(登録職員団体)に対しても、同内容の提案を行っている。さらに、同認定のとおり、府側は、教育合同側への提案時に、申入れがあれば団体交渉に応じる用意がある旨伝え、また、同2(12)(17~18頁)認定のとおり、府側は、提案以後、16年3月11日までに、少なくとも5回にわたって、「議決された当該予算における積算単価とは別の報酬単価で執行することが可能であるから、

団体交渉には意味があり、申入れがあればこれに応じる用意がある。」旨伝えていたが、教育合同側から一度も団体交渉の申入れはなかったものである。

これらの事実からすると、府側は、教育合同側に対し、予算案の府議会提出直前まで非常勤講師等の報酬についての回答を故意に遅らせたものとは認められない上、予算案提出後においても、団体交渉には意味があると説明した上で（かかる説明は特段不合理なものではない。）、申入れがあれば団体交渉に応じる旨を教育合同側に伝えているのであるから、府側の対応が不誠実であったとはいえ、また、教育合同の存在を無視して報酬を決定したものとも認められない。

以上により、教育合同の上記主張は採用できない。

(3) 上記(1)及び(2)のとおり、教育合同の主張はいずれも採用できないから、15年10月28日付けで教育合同からなされた16年度における本件非常勤職員の報酬引上げに関する団体交渉申入れに対する府の対応が、不当労働行為に当たると判断することはできない。

以上のとおりであるので、労組法第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19年1月10日

中央労働委員会

第三部会長

赤塚信雄 ③