

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を相手方とする救済申立てを却下した部分を取り消し、同部分に係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17年11月1日付け（以下、「平成」の元号を省略する。）及び同年12月9日付けで再審査申立人大阪教育合同労働組合（以下「組合」という。）から申入れのあった非常勤特別嘱託員（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。）の18年度報酬引上げを議題とする団体交渉（以下「本件団交」という。）において、下記①ないし③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号又は第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が18年4月14日、当委員会に救済を申し立てた事件（中労委18年（不）第1号）である。

① 本件団交事項について決定権限を有しない（労組法第2条第1号の「使用者の利益を代表する者」でない）府教委課長補佐を交渉担当者として出席させたこと（労組法第7条第2号）。

② 別組合との団体交渉においては、府教委課長補佐より職位が高く、本件団交事項について決定権限を有する（労組法第2条第1号の「使用者の利益を代表する者」である）知事等を交渉担当者として出席させながら、本件団交においては、上記①のとおり対応したこと（労組法第7条第3号）。

③ 若特の報酬引上げに関して、報酬引下げの当初提案（月額1000円引下げ）に固執するなどして、一方的に本件団交を打ち切ったこと（労組法第7条第2号）。

当委員会は、上記事件について、同月19日の公益委員会議において、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）の管轄に属すると決定し、翌日、大阪府労委に移送した。

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) 本件団交における誠実対応

(2) 文書掲示（上記（1）に関し）

3 大阪府労委は、組合が、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（特嘱、若特等）の双方を構成員とするいわゆる「混合組合」であり、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（労組法第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（労組法第7条第2号及び第3号）に関する申立人適格は認められないとして、18年7月26日、組合の救済申立てを却下する決定をし、同年8月9日、決定書を交付した。これを不服として、組合は、同日、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 組合の申立人適格等

ア 組合の申立人適格について

本件当事者間の19年1月10日中労委17年（不再）第88号大阪府・大阪府教育委員会事件命令において中央労働委員会が判断したとおり、組合が本件において申立人適格を有することは明らかである。

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 府及び府教委が、本件団交事項について決定権限を有しない（労組

法第2条第1号の「使用者の利益を代表する者」でない) 府教委課長補佐を交渉担当者として本件団交に出席させたことは、慣例(内部取決め)を理由とするものであり、合理性を欠いている。そもそも「管理職員等」(地公法第52条第3項ただし書)として職員団体加入資格を有し、かつ、超過勤務手当支給対象者である府教委課長補佐が使用者として労働組合との団体交渉を担当することは、労組法が禁止するところである。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、本件団交と同一議題に関して本件団交と同一時期に行われた別組合との団体交渉においては、府教委課長補佐より職位が高く、本件団交事項について決定権限を有する(労組法第2条第1号の「使用者の利益を代表する者」である)知事、総務部長、教育次長等を交渉担当者として出席させながら、本件団交においては、上記アのとおり対応した。府及び府教委のかかる対応は、労働組合間差別であり、支配介入(労組法第7条第3号)に当たる。

ウ 府及び府教委は、若特の報酬引上げに関して、客観的合理性のない理由をもって、報酬引下げの当初提案(月額1000円引下げ)に固執し、組合からの提案(端数処理方法)についても検討することなく、一方的に団体交渉を打ち切り、当初提案どおり報酬引下げを強行した。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。

2 府及び府教委の主張

(1) 組合の申立人適格等

ア 組合の申立人適格について

初審判断のとおり、組合は、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、本件においては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 府及び府教委は、職務命令により府教委課長補佐を交渉担当者として指名し、府及び府教委を代表して団体交渉する権限を与えた上で、本件団交に臨ませており、必ずしも最終的な決定権限を有する職員が団体交渉に出席しなければならないものではない。また、府教委課長補佐は、労組法第2条第1号の「使用者の利益を代表する者」に相当するものである。したがって、本件団交において、府及び府教委の交渉担当者に何ら問題のないことは明らかであり、かかる対応は、誠実団体交渉義務違反に当たらない。

イ 労働組合間で交渉担当者の取扱いが異なったとしても、直ちに不当労働行為となるものではなく、誰を交渉担当者とするかは、原則として使用者の裁量に任されているものである。府及び府教委は、各登録職員団体との交渉担当者について、従前からの慣例を継承したものであり、かかる対応は、支配介入に当たらない。

ウ 府及び府教委は、若特の報酬引上げに関して、組合の提案（端数処理方法）に応じられない合理的理由を十分に説明しており、また、組合は、府及び府教委の回答を待たずに、本件救済を申し立てることを決定した上で、本件団交を決裂させたものであり、府及び府教委の対応は、誠実団体交渉義務違反に当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

以下に掲記する証拠のほか、甲10、乙20、再審①、再審②及び審問

の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

1 当事者等

(1) 当事者について

ア 組合は、元年11月23日、教職員等を中心として結成され、肩書地に事務所を置いている。その構成員数は、17年6月1日現在、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名であり、残りの約200名は地公法の適用される職員である。組合は、元年12月7日、地公法第52条及び第53条により、同法上の職員団体として、府人事委員会に登録された。

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) 特嘱及び若特について

ア 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。）特別職（地公法第3条第3項第3号）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）。府教委に任用されている特嘱及び若特のほか、府内の市町村教育委員会に任用されている特嘱及び若特についても、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（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、これを非常勤職員に支給することができないこと（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、非常勤職員の報酬額について、常勤の職員の給料との権衡その他の事情を考慮して、一定額（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、特嘱及び若特の報酬単価を、「非常勤特別嘱託員及び非常勤若年特別嘱託員取扱要項」により定めている。

2 職員団体との交渉における府及び府教委の対応

- (1) 地公法第52条は、「職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、重要な行政上の決定を行う職員、重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員その他職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。」（第3項）、「前項ただし書に規定する管理職員等の範囲は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定める。」（第4項）と規定し、府においては、同条第3項ただし書及び同条第4項に基づき、「管理職員等

の範囲を定める規則」(昭和41年9月7日府人事委員会規則第28号)を定めている。

そして、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(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、「管理職員等の範囲を定める規則」に定める職位(教育長、教育次長、課長補佐、主査等)にある者の中から、教育長によって指名を受けた者が交渉担当者として出席している。

また、府においては、府教委を含め、当局となる各部局(任命権者)が各登録職員団体と交渉を行う場合、それぞれ職員の服務、定数、福利厚生、予算等、諸般の事情が異なる中で、関係部局との事前の協議及び調整が必要であり、その範囲内において、交渉担当者は、交渉の場で回答及び交渉内容を決定し得るとされている。

(2) 下記(3)の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。府及び府教委は、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「団体交渉」という)。

(3) 従前、府及び府教委は、職員団体との団体交渉における交渉担当者の職位については、各職員団体ごとの継続性が重要であるとの観点から、慣例として、大阪教職員組合(以下、下記のとおり元年11月に分裂するまでの間において「旧大教組」という。)及び大阪府立高等学校教職員組合(以下「府高教」という。)との団体交渉については教育長を、

大阪府立障害児童学校教職員組合（以下「府障教」という。）及び大阪府公立学校管理職員協議会（以下「大管協」という。）との団体交渉については教育次長を、大阪学校事務労働組合（以下「阪学労」という。）その他の職員団体との団体交渉については課長代理以下の「管理職員等」をそれぞれ最上位の交渉担当者としていた。また、府及び府教委は、上記同様の観点から、慣例として、大阪府労働組合連合会（職員団体の連合団体。知事部局、府教委その他複数の部局を当局とする。以下、下記のとおり元年11月に分裂するまでの間において「旧府労連」という。）との団体交渉については総務部長、教育次長等を交渉担当者とし、団体交渉冒頭に要求書が提出される際には知事がこれを受領していた。

元年11月、旧大教組（構成員数約5万2000名）が大阪教職員組合（構成員数約2万2000名。以下「大教組」という。）と大阪府教職員組合（構成員数約2万3000名。以下「大阪教組」という。）に、旧府労連が大阪府労働組合連合会（以下「府労連」という。）と大阪府関連労働組合連合会（以下「府労組連」という。）にそれぞれ大きく分裂した。その際、旧大教組の構成員の一部を中心に組合が組織され、その後、大阪府立園芸高等学校教職員組合、大阪公立高等学校教職員組合等とともに、新たに職員団体として府人事委員会に登録された。

これ以降、府及び府教委は、大教組及び大阪教組との団体交渉については分裂前の扱いと同様に教育長を、府障教、大管協、阪学労及びその他の従前から登録されていた職員団体との団体交渉については、従前どおり、府障教及び大管協の場合は教育次長を、阪学労及びその他の従前から登録されていた職員団体の場合は課長代理（12年度府組織変更以降、課長補佐。以下同じ）以下の「管理職員等」をそれぞれ最上位の交渉担当者としている。また、府及び府教委は、組合、大阪府立園芸高等学校教職員組合、大阪公立高等学校教職員組合等新たに登録された職員

団体との団体交渉については、阪学労及びその他の従前から登録されていた職員団体との団体交渉の扱いに倣い、課長代理以下の「管理職員等」を最上位の交渉担当者としている。さらに、府及び府教委は、府労連及び府労組連との団体交渉については分裂前の扱いと同様に総務部長、教育次長等を交渉担当者とし、団体交渉冒頭に要求書が提出される際には知事がこれを受領している。

3 本件団交等経過

- (1) 17年11月1日、組合は、阪学労と連名で、府及び府教委に対し、①一般職（地公法第3条第2項）の常勤職員（以下「一般職員」という。）の17年度給与引上げ、②特嘱及び若特の18年度報酬引上げ（本件団交議題）等を要求し、団体交渉を申し入れた。

17年11月14日から18年2月14日までに、組合及び阪学労（以下「組合側」という。）と府及び府教委（以下「府側」という。）との間で、上記申入れに係る4回の団体交渉が行われた（ただし、第3回及び第4回団体交渉は、本件団交議題のうち、若特の18年度報酬引上げに関して、組合と府側との間で行われたものであり、阪学労は加わっていない。）。いずれの団体交渉においても、組合側からは執行委員長又は書記長を含め16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1名及び同教職員企画課等の主査4名ないし11名が出席し、団体交渉時間は、毎回1時間ないし2時間であった。

- (2) 17年11月14日、第1回団体交渉が行われた。

ア 府側は、組合側に対し、一般職員の17年度給与引上げ要求に関して、現在、17年10月の府人事委員会勧告の取扱いを含め、検討しているところであり、今後引き続き検討し、結論を出したい旨述べた。

同勧告は、①公民格差0.27%を考慮し、若年層等に配慮した給与上の措置をとる、②給料表は改定しない、③配偶者に係る扶養手当を1000円引き下げる、④関係府条例公布の翌月実施する、④17年4月から実施前日までの間の公民格差相当分は、同年12月の期末手当等で調整する等を内容とするものであった。

これに対し、組合側から、同勧告はマイナス勧告となっているが、17年4月に遡及してマイナス勧告を実施した場合、違法となるのではないかなどの意見が出され、府側は、①同勧告の取扱いについては、現在検討中であり、具体的な回答は差し控える、②同勧告を踏まえた取扱いについて、次回団体交渉時に回答を行う旨述べた。

イ また、府側は、組合側に対し、特嘱及び若特の18年度報酬引上げ要求に関して、これまで特嘱、若特等非常勤職員の当該年度報酬単価が一般職員の前年度給与改定率に準じた率で改定されていること等を踏まえた上で、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い、交通費相当額の引上げなど必要に応じて改善を図ってきたところである旨述べ、府側の基本的な考え方を示した。

ちなみに、特嘱及び若特の報酬月額は、15年度（一般職員の前年度給与改定率はマイナス1.81%）において特嘱15万4000円（対前年度マイナス1000円）・若特22万円（対前年度マイナス2000円）、16年度（一般職員の前年度給与改定率はマイナス1.01%）において特嘱15万2000円（対前年度マイナス2000円）・若特21万8000円（対前年度マイナス2000円）、17年度（一般職員の前年度給与改定率は0.00%）において特嘱15万2000円（対前年度同額）・若特21万8000円（対前年度同額）などとなっていた。

府側の上記発言に対し、若特の18年度報酬月額に関して、組合側

から特に意見等はなかった。

(3) 17年11月22日、第2回団体交渉が行われた。

ア 府側は、組合側に対し、一般職員の17年度給与引上げ要求に関して、①府人事委員会勧告どおり、18年1月1日から平均給与改定率がマイナス0.27%（配偶者に係る扶養手当1000円引下げ分0.09%を含む。）となるように、若年層に配慮しつつ改定を行う、②給料表は改定しない、③具体的には、年齢47歳（17年度末現在）以上の職員について0.3%（国の給与改定率）の給与引下げを実施する（47歳未満の職員については給与引下げを実施しない。）、③関係府条例改正案を17年12月の定例府議会に提出する旨等の回答を行った。

これに対し、組合側から、①これまで給与引上げの府人事委員会勧告が行われても給与引上げが実施されないことがあったのに、17年度だけ同勧告を尊重して給与引下げを実施するのは不合理であり、同勧告どおり実施すべきではない、②47歳以上の職員だけ対象として給与引下げを実施すべきではないなどの意見が出され、府側は、今回の給与改定は同勧告を尊重した結果であり、回答どおり実施したいので理解を求める旨述べた。

イ また、府側は、組合側に対し、特嘱及び若特の18年度報酬引上げ要求に関して、一般職員の17年度給与改定に準じた措置として、特嘱の18年度報酬月額（前年度15万2000円）を前年度額に据え置き、若特の18年度報酬月額（前年度21万8000円）を1000円引き下げる（18年4月1日実施予定）旨の提案を行い、特嘱に関して、前年度報酬月額に据置きとしたのは、一般職員の17年度給与改定率を反映させた金額につき1000円未満の端数を四捨五入したことによるものであると説明した。

府側の上記提案額は、次の計算式により算出したものである。

(計算式)

特嘱の18年度報酬月額

152,000円(前年度報酬月額)×△0.0027(前年度給与改定率)

=△410.4円

≒0円(1000円未満四捨五入)(前年度報酬月額に据置き)

若特の18年度報酬月額

218,000円(前年度報酬月額)×△0.0027(前年度給与改定率)

=△588.6円

≒△1,000円(1000円未満四捨五入)(1000円引下げ)

なお、このような1000円未満の四捨五入方式による報酬月額の決定は、特嘱及び若特とも9年度以来実施されてきたものであった。

府側の上記提案及び説明に対し、組合側から、①若特には扶養手当が支給されておらず、扶養手当引下げ分を含む給与改定率に準じて改定するのは不合理である、②若特の17年度報酬月額に給与改定率を乗じれば588円引下げとなるのに、これまでの1000円未満四捨五入方式によって1000円引下げとなる結果、若特の報酬月額改定率は実際にはマイナス0.46%となり、不合理である、③1000円未満四捨五入方式の根拠について、納得できる説明を求める、④一般職員の給与は100円単位で算出されており、なぜ、若特の報酬月額は1000円単位なのか、一般職員との均衡がとれていないなどの意見が出された。

これらの意見に対し、府側は、①非常勤職員の報酬単価は、従来から扶養手当等の改定を含む一般職員全体の給与改定率に準じて改定している、②若特の場合、17年度報酬月額に同年度給与改定率を乗じれば588円引下げとなり、1000円未満を四捨五入すれば100

0円引下げとなる、③一方、特嘱の場合、17年度報酬月額に同年度給与改定率を乗じれば410円引下げとなるが、1000円未満を四捨五入すれば0円となることから据え置く、④特嘱及び若特の報酬月額については、制度発足当初から1000円単位で算出している、⑤四捨五入方式は端数処理の方法として合理的な方法であり、特嘱及び若特の報酬月額について、1000円未満四捨五入方式は9年度以降実施されており、定着した方法である旨説明し、組合側の理解を求めた。

組合側は、若特の18年度報酬月額引下げ提案は受け入れられないとして、府側に撤回を求め、若特の18年度報酬月額に関して、団体交渉は継続することとなった。これ以外の上記17年11月1日付け組合側要求事項については、妥結には至らなかったが、第2回団体交渉をもって終了することで、双方合意した。

なお、府側は、第2回団体交渉が行われた同日、組合側との団体交渉に先立って、府労連及び府労組連とそれぞれ団体交渉を行い、若特の18年度報酬月額について、組合側への上記引下げ提案と同内容の提案を行った。

- (4) 17年12月9日、組合は、府側に対し、18年度若特報酬月額引下げ提案の撤回と、同報酬月額を過去の引下げ前の額（10年度ないし14年度の報酬月額22万2000円）に戻すことを要求し、団体交渉を申し入れた。
- (5) 17年12月27日、一般職員の17年度給与改定について、第2回団体交渉における府側回答と同内容の「職員の給与に関する条例等の一部改正する条例」（府条例第150号）が公布され、18年1月1日、施行された。

(6) 18年2月8日、第3回団体交渉が行われた。

府側は、上記17年12月9日付け組合側要求に対し、これまで一般職員の給与改定に準じて特嘱、若特等非常勤職員の報酬単価を改定してきた経緯があり、18年度も一般職員の給与を減額改定することに伴い、若特の報酬月額について引き下げるものであると説明した上で、府側提案は撤回できないし、過去の引下げ前の報酬月額に戻すこともできない旨の回答を行った。

これに対し、組合側から、第2回団体交渉で出された意見と同趣旨の意見のほか、①一般職員については47歳未満の者の給与は引き下げられないのに、若特については年齢に関係なく全員の報酬月額が引き下げられる、②18年度からの給与構造改革（新給料表への移行）に伴い、現給保障の形で17年度末の給料が継続し、47歳以上の一般職員は17、18年度と二重に引き下げられることになるから、給与改定そのものが不合理である、③一般職員に比べ賃金の低い若特からさらに引き下げるのは、いわゆる逆進制である、④合理的基準のない報酬月額改定は、不利益変更である、⑤一般職員の17年度給与引下げ措置は、100円単位ではなく1円単位で算定しており、若特報酬月額の1000円単位を改めることも可能であるなどの意見が出された。

これらの意見に対し、府側は、①若特の報酬月額は、制度創設以来、年齢に関係なく一般職員全体の給与改定率を基準として改定しており、本件府条例の定めに照らしても妥当である、②現給保障については、給与構造改革に伴う18年度からの新給料表（府全体で約5.3%の引下げとなる。）への移行にかかわらず、経過措置として、年齢に関係なく17年度末の給料を保障する制度であり、二重の引下げとはならない、③若特の報酬月額は、各年度間をみれば、一般職員の給与改定率よりも引下げ率の低い年度もあり、一定の均衡はとれており、1000円未満

四捨五入方式は妥当である、④仮に、若特の報酬月額を1円単位とすれば、他の非常勤職員にも影響が及ぶことになる旨など説明し、組合側の理解を求めた。

一方、組合側は、1000円未満四捨五入方式をやめて1円単位とすべきであり、それができなければ、一般職員の17年度給与引下げ措置（上記（3）のとおり、双方合意により当該団体交渉は第2回団体交渉をもって終了し、上記（5）のとおり、関係府条例の公布により18年1月1日施行された。）を従前どおり100円単位で算定し直すべきであるとの提案を行い、また、この提案を受け入れなければ不誠実団体交渉であり、納得できる回答がなければ団体交渉の打切りとみなすと付言した。

これに対し、府側は、上記提案については、若特に止まらず、本件府条例の適用を受けるすべての非常勤職員の報酬決定に重大な影響を及ぼす課題である旨述べて、持ち帰り検討することとなった。

その後、府側は、知事部局ほかの関係部局と協議し、回答内容の調整を行ったが、結論は変わらなかった。

(7) 18年2月14日、第4回団体交渉が行われた。

府側は、検討結果を踏まえ、組合側に対し、若特の報酬月額を1000円未満四捨五入方式により決定しているのは制度発足時からであり、同方式は既に端数処理方法として定着していることから妥当であると判断するものであり、組合側の同月8日付け提案には応じられない旨の回答を行った。

その後、双方の側の間で、1000円未満四捨五入方式の是非等をめぐって、主張のやり取りがなされた。組合側は、①1000円未満四捨五入方式によって一般職員の給与引下げ率よりも若特の報酬月額引下げ率が低い年度があったとしても、報酬月額を引き下げる場合においては、

引き上げる場合と同様の考え方をしてはならない、②若特は単年度契約であるため、その年度に雇用されていなければ報酬月額引下げ率が給与引下げ率より低かった年度の恩恵を受けないから、一般職員との均衡はとれていない、③民間のパート労働者の賃金や最低賃金は上昇しているのが現状であり、若特に官民格差の解消を波及させるのは妥当でないなどと主張した。他方、府側は、①一般職員の給与改定は、若年層に配慮すべきとの府人事委員会勧告に基づき、47歳以上の一般職員の給与を引き下げるものであり、あくまでも一般職員全体の給与改定率はマイナス0.27%である、②若特の報酬月額は、本件府条例において「常勤職員の給料との権衡」を考慮することとなっており、これまで一般職員の年齢に一切関係なく、扶養手当等の改定も含めた全体の給与改定率を基準として改定している、③仮に、若特の報酬月額を円単位とすれば、少なくとも同一の制度で運用している特嘱の報酬月額について、今回前年度額に据え置くところが、引き下げざるを得なくなるから、従来どおりの方法で改定する、④民間パート労働者の賃金が引き上げられているような事情があったとしても本件府条例の規定に反することはできず、一般職員の給与改定率がマイナス改定となる以上、これに準じて引き下げざるを得ないなどと主張した。

上記のとおり双方互いの主張を譲らず、最終的に、組合側から、上記17年12月9日付け要求受諾の可否について確認がなされ、府側は、当初提案どおり実施したい旨の回答を行った。これに対し、組合側は、団体交渉で解決できなければ、本件救済を申し立てる旨発言し、第4回団体交渉は終了した。

(8) 18年4月1日、府側は、提案どおりの引下げ額により、若特の18年度報酬改定を実施した。

なお、同日、府側は、上記17年11月1日付け組合側要求事項に含

まれていた臨時的任用職員（講師）に係る最高号給上限撤廃の要求を踏まえ、現給保障の対象となる一般職員の給与との権衡を図るため、その対象とならない臨時的任用職員（講師）に係る最高号給の月額を約2万円引上げる改定を実施した。

第4 当委員会の判断

1 組合の申立人適格等

(1) 組合の申立人適格について

組合のようないわゆる「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組合の構成員は、労働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命令、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命令、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命令、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命令、19年1月10日中労委17年（不再）第88号大阪府・大阪府教育委員会事件命令、19年6月6日中労委18年（不再）第52号尼崎市・尼崎市教育委員会（17年度団交）事件命令参照）。

したがって、初審決定における組合の申立人適格を否定した判断は相

当でない。

(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、初審決定のうち、府教委を相手方とする救済申立てを却下した部分は結論において相当である。

2 府の不当労働行為の成否

そこで、府を相手方とする救済申立てに関して、本件団交における府の対応が不当労働行為に当たるか否かを判断する。

(1) 組合は、府が、本件団交事項について決定権限を有しない（労組法第2条第1号の「使用者の利益を代表する者」でない）府教委課長補佐を交渉担当者として本件団交に出席させたことは、合理性を欠くものであり、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。

確かに、前記第3の3(1)認定のとおり、4回にわたって行われた本件団交のいずれの団体交渉においても、府側から、府教委事務局教職員室教職員企画課の課長補佐1名及び同教職員企画課等の主査4名ないし11名が交渉担当者として出席している。

しかしながら、同2(1)及び(2)認定のとおり、府教委課長補佐等は、地公法第52条第3項ただし書及び同条第4項の規定並びに「管理職員等の範囲を定める規則」に基づき、教育長から交渉担当者としての指名を受けて、地公法の適用される職員の勤務条件に関する交渉に出席するとともに、それに付随する本件団交に出席したものであり、関係部局との事前の協議及び調整の範囲内において回答及び交渉内容を決定する権限を有していた。

以上により、府が、府教委課長補佐を交渉担当者として本件団交に出席させたことは合理性を欠くものとはいえず、組合の上記主張は採用できない。

(2) 組合は、府が、別組合との団体交渉においては、本件団交について決定権限を有する（使用者の利益代表者である）知事等を交渉担当者として出席させながら、本件団交においては、上記（1）の組合主張のとおり対応したとし、府のかかる対応は、労働組合間差別であり、支配介入に当たると主張する。

確かに、前記第3の2（3）認定のとおり、府は、従来からの慣例として、組合のほか、阪学労等一部の別組合との団体交渉には交渉担当者として府教委課長補佐を出席させており、また、他の一部の別組合との団体交渉には交渉担当者として総務部長、教育長、教育次長らを出席させ、団体交渉当初に要求書が提出される際には知事がこれを受領している。

しかしながら、府が、「管理職員等の範囲を定める規則」に定める職位にある者の中からどの職位にある者を交渉担当者として本件団交に出席させるかは、原則として府の裁量に任されているというべきであり、別組合との団体交渉における取扱いと異なったとしても、それが組合弱体化の意図に基づくなどの特段の事情がない限り、直ちに不当労働行為となるものとは解されない。

そして、同3（3）イ認定のとおり、府側は、組合側との第2回団体交渉と同じ日に、少なくとも二つの別組合との団体交渉においても、本件団交議題のうち少なくとも若特の18年度報酬月額につき、組合側への引下げ提案と同内容の提案を行っており、他に、府側が、本件団交と同一議題に関して行われた別組合との団体交渉において、本件団交における組合側への提案及び回答の内容と異なる内容の提案等を行うなど、

交渉の内容や進行において別組合と比べ差別したと認めるに足りる証拠はない。また、組合は、旧大教組の分裂に伴い組合がその地位を承継したと主張し、府はこれとは異なる見解を有しているが、そのことから府の組合への弱体化意図を推認することもできない。

以上により、府が、組合に対する弱体化意図をもって、ことさらに、別組合との団体交渉における交渉担当者とは比べ職位の低い府教委課長補佐を本件団交に出席させたとはいえ、組合の上記主張は採用できない。

(3) 組合は、府が、若特の18年度報酬引上げに関して、報酬引下げの当初提案（月額1000円引下げ）に固執するなどして、一方的に本件団交を打ち切ったとし、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。

そこで判断するに、前記第3の3(1)、(2)イ、(3)イ、(4)、(6)及び(7)に認定したとおり、府側は、まず第1回団体交渉において、常勤職員との権衡等を考慮して本件府条例により決定するという、非常勤職員の報酬額決定方法に関する基本的考え方を説明した上、第2回団体交渉において、組合側に対し、一般職員の17年度給与改定（マイナス0.27%）に準じた措置として若特の18年度報酬月額を1000円引き下げるとい、別組合に対する提案と同内容の提案を行い、組合側からの批判を受けて、その根拠、特に端数処理に関する四捨五入方式の合理性やそれが定着してきたことを説明し、組合側の理解を求めている。

そして、第3回団体交渉においては、府側は、これまで一般職員の給与改定に準じて非常勤職員の報酬改定を行ってきた経緯などの根拠を挙げた上で、上記提案を撤回せよとする組合側の要求には応じられない旨の回答を行うとともに、若特の報酬も一般職員と同様に1円単位で計算せよとの組合側の提案に対しても、仮にそのような提案を実施する場合

には他の非常勤職員にも影響が及ぶことになる」と説明して組合側の理解を求め、同提案について持ち帰り検討するとの回答を行っている。他方、組合側は、同提案を受け入れないのであれば、一般職員についても以前採用されていた100円単位での算定方式に戻すべきであるとの提案を、一般職員の給与改定が既に行われた後であるにもかかわらず行い、また、自らの提案を受け入れられなければ不誠実団体交渉であり、納得できる回答がなければ交渉打ち切りとみなすと述べている。

さらに、第4回団体交渉においては、府側は、若特の報酬につき1000円未満四捨五入方式を改めて1円単位で計算せよとの組合側の提案に対し、知事部局等の関係部局との協議・調整の結果を踏まえて、改めて応じられない旨を表明するとともに、報酬引上げと引下げでは取扱いを異にすべしなどとの組合側の主張に対し、具体的な反論を行っている。これに対して組合側は、18年度若特報酬月額引下げ提案の撤回と同報酬月額を過去の引下げ前の額に戻すことを求めた17年12月9日付け要求受諾の可否についての確認を求め、府側がこれに応じない回答をすると、団体交渉で解決できなければ本件救済を申し立てる旨発言して第4回団体交渉を終了させている。

以上の団体交渉の経過によれば、府側は、若特の18年度報酬改定に関する提案について、その基礎となる考え方や提案理由を説明した上、これに対する組合側の主張に対しては反論を行い、組合側からの1000円未満四捨五入方式を1円単位で算定するように改めるとの提案に対しても、いったん持ち帰り、関係部局との協議・調整も含めて検討を行った上で、次回の交渉において、それが受け入れられない理由につき改めて説明を行っているのであって、かかる交渉態度は不誠実なものとは認められない。

また、府側が上記のように自らの当初の回答を堅持する一方で、組合

側も、納得できる回答がなければ交渉打ち切りとみなすなどと述べたほか、第4回団体交渉において、団体交渉で解決できなければ本件救済を申し立てるとして団体交渉を終了させているのであるから、それ以上団体交渉によって問題の解決を図ろうとする意思はなかったものといわざるを得ない。そうすると、両者には既に歩み寄りの余地はなかったものと認められ、なお交渉の余地があるにもかかわらず府が一方的に団体交渉を打ち切ったものとはいえない。

以上により、組合の上記主張は採用できない。

(4) 上記(1)ないし(3)のとおり、組合の主張はいずれも採用できないから、本件団交における府の対応が、不当労働行為に当たると判断することはできない。

したがって、府を相手方とする救済申立ては、棄却すべきものと判断する。

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12月5日

中央労働委員会