

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」といい、府と併せて「府ら」という。）が、平成18年11月1日（以下、「平成」の元号を省略する。）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19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及び②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号の不当労働行為に当たるとして、組合が19年6月7日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

① 本件団交事項につき決定権限を有しない府教委事務局教職員室教職員企画課長補佐（以下「教職員企画課長補佐」という。）を交渉担当者として出席させたこと。

② 合理的根拠を示すことなく、報酬引下げの当初提案（特嘱報酬月額2000円引下げ、若特報酬月額3000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。

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の双方を構成員とするいわゆる

「混合組合」であり、地公法の適用される職員が主体となっていること等を理由に、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（同条第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、19年9月26日、組合の救済申立てを却下する決定をし、翌月17日、決定書を交付した。これを不服として、組合は、翌日、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（以下「前々件命令」という。）及び19年12月5日中労委18年（不再）第51号大阪府・大阪府教育委員会（17年度団交）事件命令（以下「前件命令」という。）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 府らは、本件団交において、本件団交事項につき決定権限を有する府教委事務局教職員室教職員企画課長（以下「教職員企画課長」とい

う。)を交渉担当者として出席させず、本件団交事項につき決定権限を有しない教職員企画課長補佐を交渉担当者として出席させた。府らは、同課長から同課長補佐に決定権限を委任したと主張するが、同課長補佐は、組合からの提案に対してその場で回答せず、持ち帰って検討すると述べ、その報告を受けた同課長が検討した内容を、次回交渉時に回答したにすぎないのであるから、同課長補佐に決定権限が委任されていたとはいえない。また、府らが同課長補佐を交渉担当者として出席させたことは、内部取決めという慣例を理由とするものであり、合理性を欠く。府らのかかる対応は、誠実団体交渉義務違反（労組法第7条第2号）に当たる。

イ 府らは、本件団交において、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に固執し、組合からの提案について歩み寄ることもなく、交渉を継続すれば報酬額が確定せず、特嘱及び若特の19年4月1日付け任用ができなくなるとして、一方的に交渉を打ち切り、当初提案どおり報酬引下げを実施した。府らのかかる対応は、誠実団体交渉義務違反及び団体交渉拒否（労組法第7条第2号）に当たる。

2 府らの主張

(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、地公法の適用される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 地公法上の交渉においては、任命権者である府らが当局となるものの、必ずしも最終的な決定権限をもつ職員が出席しなければならないものではなく、このことは労組法上の団体交渉においても同様である。府らは、職務命令により、教職員企画課長補佐以下の「管理職員等」（地公法第52条第3項ただし書）を交渉担当者として指名し、府らを代表して交渉する権限を与えた上で、組合との交渉に出席させている。特嘱及び若特の報酬額の決定に関することは教職員企画課長の専決事項であり、本件団交事項につき、同課長から交渉担当者に交渉権限が委任されていた。しかも、「管理職員等」は、労組法上の「使用者の利益を代表する者」（第2条第1号）に相当する。したがって、本件団交において、府らの交渉担当者は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 府らは、本件団交において、報酬引下げ提案の合理的理由を組合に十分に説明しており、また、双方の主張が対立したままこれ以上交渉を継続することができない状況下において、特嘱及び若特の19年4月1日付け任用の必要性を考え、交渉を終了せざるを得なかった。府らのかかる対応は、誠実団体交渉義務違反及び団体交渉拒否に当たらない。

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、各証言、並びに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、教職員等を中心に結成され、肩書地に事務所を置いている。その構成員数は、19年7月31日現在、34

0名であるが、そのうち、労組法の適用される労働者数は138名であり、残りの202名は地公法の適用される職員である（ただし、202名のうち1名は私立学校に兼務しており、労組法も適用される。）。組合は、元年12月7日、地公法第52条及び第53条の規定に基づき、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 特嘱及び若特は、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）。特嘱及び若特の任命権者は府教委であり、その任用期間は1年（ただし、一定年齢まで更新できる。）である。

イ 府は、地方自治法第203条第5項及び第204条の2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（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。なお、「大阪府教育委員会事務局事務決裁規程」により、非常勤職員の報酬額の決定に関することは教職員企画課長の専決（「常

時、府教委又は教育長に代わって決裁すること」) 事項とされている。

2 職員団体との交渉における府らの対応

- (1) 府においては、府立学校の教職員等の勤務条件に関する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」（地公法第52条第4項所定の人事委員会規則。昭和41年9月7日府人事委員会規則第28号）に定める職位（教育長、理事、教育監、教育次長、副理事、室長、課長、参事、課長補佐、管理主事、主査、主事。ただし、課長補佐、主査及び主事については、人事、給与又はサービスを担当するもの等に限る。）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、交渉の場で回答を行い、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、府らに対して、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。府らは、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、府らは、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、職員団体ごとの継続性が重要であるとの観点から、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、大阪府学校事務労働組合(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、交渉を行ってきた。また、府らは、職員団体の連合体として結成された大阪府労働組合連合会(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、府教委だけでなく、知事部局その他複数の部局を当局とすることから、慣例的に総務部長(知事部局)、教育次長(府教委)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、組合は、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、府らは、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年度組織変更後、課長補佐)

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、府らは、新たに登録された組合、大阪府立園芸高等学校教職員組合及び大阪公立高等学校教職員組合との団体交渉については、阪学労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、府らは、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 本件団交経過

- (1) 18年11月1日、組合及び阪学労（以下「組合ら」という。）は、府らに対し、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18年度給与引上げ、②特嘱及び若特の19年度報酬引上げ（本件団交事項）、③その他（一般職員に関する期末手当等の職務段階別加算及び管理職手当の廃止等、非常勤職員に関する一時金制度の導入等）を要求し、団体交渉を申し入れた。

同月15日から19年3月26日までに、府ら及び組合らとの間で、上記申入れに係る10回の団体交渉が行われた（なお、第4回以降の団体交渉は、上記②のみに関し府ら及び組合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、府らからは、教育長の指名を受けて、教職員企画課長補佐（E。毎回出席）以下の管理職員等（地公法第52条第3項ただし書）5名ないし14名が交渉担当者（本件団交事項については、教職員企画課長から交渉権限の委任を受けていた。）として出席し、組合らからは執行委員長又は書記長を含め5名ないし30名が出席し、交渉時間は、毎回約50分ないし5時間であった。

- (2) 18年11月15日、第1回団体交渉（出席人数府ら14名・組合ら

23名、交渉時間約2時間)が行われた。

ア 府らは、組合らに対し、一般職員の18年度給与引上げ要求に関して、現在、府人事委員会の同年10月23日付け「平成18年 職員の給与等に関する報告及び勧告」(以下「18年府人事委員会勧告」という。)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、結論を出したいと述べた。

なお、上記勧告の内容は、要旨、①公民較差(民間給与と職員給与につき、同年4月1日現在の月例給を比較したもの)マイナス6172円(1.46%)となっていることを考慮し、給与上の措置をとる(関係府条例公布の翌月実施)、②同年4月1日から上記①の実施前日までの期間に係る公民較差相当分を解消するため、所要の調整を行うこととし、調整に当たっては、同年度の期末手当等に係る減額措置が既に講じられていることを考慮する等とするものであった。府では、同年4月1日実施の「給与構造改革」において、新給料表への移行がなされた際に、新給料月額が同年3月31日現在の給料月額を下回る場合は、同給料月額との差額を支給する経過措置(「現給保障」)を講じていたが、上記勧告は、その「意見」の中で、「(現給保障に係る)差額を減じることにより本年の公民較差を解消することが妥当と考える。」などとしていた。

府らの上記発言に対し、組合らから、①府人事委員会の職種別民間給与実態調査に疑問があるので、上記勧告どおり実施すべきではない、②現在、どのような検討を行っているのか、③同年4月1日まで遡及して減額することは不利益不遡及の原則から違法となるのではないかと意見が出され、府らは、①公務員給与については、府人事委員会が民間給与を調査し、それとの比較の中で、勧告を行うものである、②府の厳しい財政状況の下で行われた「給与構造改革」において、新

給料表への移行がなされた際に、「現給保障」という経過措置を講じているが、18年府人事委員会勧告のとおり、職員給与が民間給与より高いという事実があるので、その取扱いを含め検討している、③国会においても、人事院勧告に基づくマイナス改定は不利益を遡及するものではないと答弁されていると述べた。

また、組合らから、職務段階別加算制度の廃止要求に関して、府らからの今回出席者は同加算制度の適用者であり、要求に応ずるはずがないので、今回出席者以外の管理職員等が団体交渉に出席すべきであるとの意見が出され、府らは、これを持ち帰り検討した上、次回交渉時に回答すると述べた。

イ 本件団交事項に関しては、府らは組合らに対し、これまで特嘱及び若特を含む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（同率）より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を行い、交通費相当額の引上げなど必要に応じ改善を図ってきたところであり、特嘱及び若特の19年度酬引上げは困難であると述べて、府らの基本的な考え方を示した。これに対し、組合らから特に意見等はなかった。

ちなみに、15年度以降における特嘱及び若特の報酬月額並びに一般職員の給与改定率は、次表のとおりとなっていた。

年度	特嘱報酬月額	若特報酬月額	一般職員給与改定率
15	15万4000円	22万2000円	マイナス1.01%
16	15万2000円	21万8000円	0.00%
17	15万2000円	21万8000円	マイナス0.27%
18	15万2000円	21万7000円	(交渉中)

(備考) 計算例

特嘱の18年度報酬月額（引下げ額）

152,000円（17年度報酬月額）×△0.0027（17年度給与改定率）
＝△410.4円≒△0円（千円未満四捨五入）

若特の18年度報酬月額（引下げ額）

218,000円（17年度報酬月額）×△0.0027（17年度給与改定率）
＝△588.6円≒△1,000円（千円未満四捨五入）

（千円未満四捨五入の計算方法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る。）

（3）18年11月22日、第2回団体交渉（出席人数府ら13名・組合ら約30名、交渉時間約3時間25分）が行われた。

ア 府らは、組合らに対し、一般職員の18年度給与引上げ要求に関して、①公民較差マイナス1.46%を是正するため、給料月額を19年1月1日から平均1.53%引き下げる、②具体的には、現給保障に係る差額を減じることとし、当該職員が現に受けている同差額を限度として、これを含めた給料月額（18年3月31日現在の給料月額。以下「現給保障額」という。）の1.72%に相当する額を減じる、③18年府人事委員会勧告で示された同年4月1日から実施前日までの期間に係る公民較差相当分の解消のための所要の調整については、同年度の期末手当等に係る減額措置が既に講じられていること等を考慮し、実施しない、④関係府条例改正案につき、同年12月の定例府議会に提出する予定である等の回答を行った。

これに対し、組合らから、①これまで府人事委員会勧告が行われても給与改定が実施されないこともあり、今回、同勧告を尊重して引下げを実施するのは不合理であるから、給与改定は実施せず、職務段階別加算制度等を廃止すべきである、②府人事委員会の職種別民間給与実態調査に疑問（調査対象企業規模は従業員数50人以上となっているが、その中に正社員以外の外国人、障害者等は含まれていないか等）があるので、同調査の内容を具体的に示してほしいとの意見が出され、

府らは、①同加算制度については、同勧告を踏まえ制度化したものであり、廃止は困難である、②同勧告は法律にのっとって実施されている、③同調査の具体的な内容については、必要な資料を用意して来ていないので、次回交渉時に回答すると述べた。

また、府らは、組合らに対し、前回交渉時において次回に回答するとした件に関して、これまで教職員室企画課長補佐以下の管理職員等が交渉担当者として指名され出席しており、交渉に際しては、事前に、要求事項に関して内容の適法性、同勧告の内容、府の施策・財政の状況、府民・議会の理解等を総合的に勘案し、関係部局との協議及び調整を行っている」と回答した。

イ 本件団交事項に関しては、府らは組合らに対し、一般職員の18年度給与改定率マイナス1.46%に準じた率により改定することとしたとして、特嘱の19年度報酬月額を2000円引き下げて15万円とし、若特の同年度報酬月額を3000円引き下げて21万4000円とする（19年4月1日実施予定）との提案を行った（提案のみで、次回に交渉継続）。

上記提案額の算出に係る計算式は、次のとおりである。

特嘱の19年度報酬月額（引下げ額） 152,000円（18年度報酬月額）×△0.0146（18年度給与改定率） ＝△2,219.2円≒△2,000円（千円未満四捨五入）
若特の19年度報酬月額（引下げ額） 217,000円（18年度報酬月額）×△0.0146（18年度給与改定率） ＝△3,168.2円≒△3,000円（千円未満四捨五入）

なお、府らは、今回交渉が行われた日と同日、組合らとの交渉に先立って、府労連等と団体交渉を行い、特嘱及び若特の同年度報酬月額につき、上記提案と同内容の提案を行った。

(4) 18年11月29日、第3回団体交渉（出席人数府ら13名・組合ら

18名、交渉時間約5時間)が行われた。

ア 府らは、組合らに対し、前回交渉時において次回に回答するとしてた件に関して、①府人事委員会の職種別民間給与実態調査は、総務省の許可を得て実施されており、個々の企業名等は非公開である、②調査対象の事業所は、企業規模及び事業所規模がいずれも常勤の従業員数50人以上の民間事業所となっている、③給与の公民比較については、職種・役職段階・学歴・年齢等別に、同種・同等と認められる者について比較し、ラスパイレス方式により算出したものであると回答した。

その後、組合らから、一般職員の18年度給与引上げ要求等に関して、①現給保障については給与構造改革に伴う給与引下げの不利益緩和措置であるから、現給保障額を減額することはできない、②職務段階別加算制度及び管理職手当の廃止を検討したかとの意見が出され、府らは、①現給保障に関して説明不足であったとの指摘であれば、職員に対して周知する、②今回の給与改定については、18年府人事委員会勧告における「(現給保障に係る)差額を減じることにより本年の公民較差を解消することが妥当と考える。」との「意見」を踏まえ、同差額の枠内で改定を行うものである、③同加算制度及び同手当については、国に準じてすべての都道府県で行われており、導入された背景や経緯にかかわる状況変化がない中、廃止は検討できないと述べた。

イ 本件団交事項に関する交渉は行われなかった(次回に交渉継続)。

これ以外の上記18年11月1日付け団体交渉申入れ事項については妥結には至らなかったが、今回の交渉をもって終了することで、双方合意した。

(5) 18年12月26日、一般職員の18年度給与改定について、第2回団体交渉における府らの回答と同内容の「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102号)が公布され、翌月1日、施行

された。

(6) 19年1月24日、第4回団体交渉（出席人数府ら6名・組合14名、交渉時間約1時間30分）が行われた。

組合は、本件団交事項に関して、①特嘱及び若特の19年度報酬月額を一般職員の18年度給与改定率マイナス1.46%に準じた率で引き下げる根拠はない、②昨日、非常勤職員の労働条件については労組法上の団体交渉によって決定されるべきであるとする前々件命令が交付されたところであるが、本件団交が労組法上の団体交渉か地公法上の交渉に付随する交渉かについて見解を明確にすべきであり、もし本件団交事項を労組法上の団体交渉によって決定しないということであるならば、交渉を継続することはできないとの意見を述べた。

これに対し、府らは、①これまで特嘱及び若特の当該年度報酬月額については一般職員の前年度給与改定率に準じた率で改定しており、19年度も同様に、一般職員の18年度給与改定率に準じた率で改定し、同年4月1日から実施することとしたい、②特嘱及び若特の報酬については、給与条例主義により本件府条例に基づき支給されるものであり、最終的には府議会が決定する、③本件団交が地公法上の交渉に付随する交渉であっても労組法上の団体交渉であっても、合意を目指して誠実に対応することに変わりはないと述べた。

その後、本件団交が労組法上の団体交渉か地公法上の交渉に付随する交渉かをめぐり双方の主張は対立したまま議論が続き、組合から、府らが上記命令に従わないのであれば取消訴訟を提起すべきであり、それをしないのであれば上記命令に従うべきであるとの意見が出され、府らは、これを持ち帰り検討した上、次回交渉時に回答すると述べた。

(7) 19年2月6日、第5回団体交渉（出席人数府ら6名・組合13名、交渉時間約2時間20分）が行われた。

府らは、組合に対し、前回交渉時において次回に回答するとした件に関して、①前々件命令は、不当労働行為救済制度における組合の申立人適格を認めた上で、府らの対応が不当労働行為に当たらないと判断し、救済申立てを棄却した、②同命令では組合の申立人適格に関する府らの主張は採用されていないが、府らに対して何らかの作為・不作為を命じるものではない、③したがって、同命令は、府らに対し、非常勤職員の勤務条件に関する組合との交渉を労組法上の団体交渉として行わなければならないことを義務付けるものではないから、府らは、組合との上記交渉が地公法上の交渉に付随する交渉であるという考え方を変更できない、④また、同命令は府らの法律上の利益を害するものではないと解されるから、府らはその取消しを求めることはできないと考えられる、⑤交渉の法的性格に関して見解が異なるとしても、組合と実質的な交渉・話し合いを行うことに変わりはないと回答した。

これに対し、組合から、①同命令は、非常勤職員の労働条件については労組法上の団体交渉を行うよう命じている、②非常勤職員の労働条件に関する組合との交渉が労組法上の団体交渉ではないとの見解は、府全体の考え方であるのかどうか、府商工労働部の見解を確認すべきである、③仮に、同部において、地公法上の交渉に付随する交渉であると判断しているのであれば、団体交渉による労働協約の締結ができないから交渉を行う意味がないとの意見が出され、府らは、①同部の見解を確認する必要はない、②給与条例主義が適用される以上、労働協約は締結できないと述べた。

その後、本件団交が労組法上の団体交渉とされなければ交渉できないと主張する組合と、地公法上の交渉に付随する交渉であっても実質的な話し合いはできると主張する府らとの議論が続き、組合は、本件団交の位置づけに関する府商工労働部の見解を確認すると述べた（次回に交渉継

続)。

なお、府らは、組合に対し、特嘱及び若特の同年4月1日付け任用のため、提案中の報酬月額(19年度府予算案の積算単価)を、予定額として府立学校及び市町村教育委員会に通知したいとの申入れを行った。そして、交渉後、府らは、この申入れのとおり通知した。

(8) 19年3月2日、第6回団体交渉(出席人数府ら5名・組合5名、交渉時間約1時間50分)が行われた。

組合から、①非常勤職員の労働条件に関する組合との交渉は労組法上の団体交渉であると、府教委に指導するよう府商工労働部に申し入れたところであり、本件団交を労組法上の団体交渉として、誠意ある対応をすべきである、②一般職員の18年度給与引下げは現給保障に係る差額の減額であり、特嘱及び若特には現給保障はないのになぜ引き下げるのかとの意見が出され、府らは、①同部からは、交渉の法的性格に関する言及はなかったが、十分誠意をもって組合と交渉するよう指導があった、②本件府条例において、非常勤職員の報酬額の決定については一般職員の給料との権衡等を考慮すると定めており、従来から非常勤職員の当該年度報酬単価については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、③一般職員の18年度給与については、「(現給保障に係る)差額を減じることにより本年の公民較差を解消することが妥当と考える。」との18年府人事委員会勧告における意見を踏まえ、公民較差マイナス1.46%をいかに解消するか検討した結果、同差額を限度として現給保障額の1.72%に相当する額を減じることとしたものであると述べた。

その後、組合から、同年度給与改定において減額されなかった一般職員若年層と19年度報酬改定において減額される非常勤職員との関係は権衡がとれていないとの意見が出され、府らは、これを持ち帰り検討し

た上、次回交渉時に回答すると述べた。

- (9) 19年3月8日、第7回団体交渉（出席人数府ら6名・組合9名、交渉時間約1時間50分）が行われた。

府らは、組合に対し、前回交渉時において次回に回答するとした件に関して、①一般職員との権衡とは特定の年齢層・水準層を対象とする趣旨ではなく一般職員全体との権衡という考え方である、②今後とも非常勤職員の報酬改定については、一般職員全体との権衡等を考慮して行うことが妥当であり、今回これを変更する理由はないと回答した。

これに対し、組合から、若特の年間報酬額は250万円程度で、一般職員新規採用者と同等であるから、一般職員若年層について減額せずに、若特についてマイナス1.46%を適用して減額するのは矛盾しているとの意見が出され、府らは、非常勤職員の報酬改定については、特定の年齢層・水準層との比較ではなく、一般職員全体との権衡をもって行っていると述べた。

その後、特嘱及び若特の報酬改定に関して、一般職員若年層との権衡を図るべきであると主張する組合と、従来から一般職員全体との権衡を図っていると主張する府らとの議論が続き、組合から、特嘱及び若特の制度発足時の報酬月額はどのような根拠で算出され、決定されたかとの質問がなされ、府らは、これを持ち帰り調査した上、次回交渉時に回答すると述べた。

- (10) 19年3月15日、第8回団体交渉（出席人数府ら6名・組合20名、交渉時間約1時間45分）が行われた。

府らは、組合に対し、前回交渉時において次回に回答するとした件に関して、①特嘱の制度発足時の報酬月額については、特嘱を当時の行政職6等級1号給相当に格付けることとし、その給料額と同額の8万円とした、②若特の同報酬月額については、年金額が退職時の給料月額と関

係していることから、一般職員の7年度末退職者の平均年金額（年間262万円）を12か月で除した金額と同額の22万円とした、③制度発足時以降は、特嘱及び若特の報酬月額とも一般職員の給与改定率に準じた率で改定してきたと回答した。

これに対し、組合から、①年金は無職となった者が受けるものであり、現職である若特との権衡はとれていない、②本件府条例においては、非常勤職員の報酬額の決定については一般職員の給与ではなく給料との権衡等を考慮すると規定されており、給与改定率に準じた特嘱及び若特の報酬月額の改定は給料との権衡がとれていないとの意見が出され、府らは、①若特の制度発足時の報酬月額は、一般職員の退職時の給料額に基づき年金額で算出したものであるから、一般職員との権衡がとれている、②従前から非常勤職員の報酬額の改定については一般職員の給与改定率に準じた率により行っており、今回これを変更する理由はないと述べた。

その後、非常勤職員の報酬額の改定は一般職員の給料との権衡を図るべきであると主張する組合と、従前から給与改定率に準じた率により行っており一般職員との権衡が図られていると主張する府らとの議論が続く、組合から、若特の18年度報酬月額については、本来ならば、17年度給与の改定率であるマイナス0.27%（扶養手当引下げ分マイナス0.09%を含む。）ではなく、同年度給料の改定率であるマイナス0.18%（0.27%－0.09%）に準じた率により改定すべきであり、その場合には、千円未満四捨五入の計算方法により減額とはならなかったものであるとして、若特の19年度報酬月額について、17年度報酬月額21万8000円を18年度報酬月額とみなし、これを基に18年度給与改定率マイナス1.46%（給料改定率と同率）に準じた率により改定する（21万8000円から1.46%に相当する額3000円を減じた額21万5000円とする。）との提案がなされた。他

方、府らは、従来から若特の当該年度報酬月額の改定についてはその前年度報酬月額を基に一般職員の前年度給与改定率に準じた率により行っており、今回これを変更する理由はないから、受け入れることは困難であると述べた。

これに対し、組合から、特嘱及び若特につき、府らの提案どおり19年度報酬引下げを受け入れる代わりとして、①病気休暇の有給化、②勤務時間（現行週30時間）の短縮化（社会保険被保険者資格取得に最低限必要な時間数まで短縮する。）について提案がなされ、府らは、①非常勤職員の休暇については国の非常勤職員の制度に準じて運用を行っており、病気休暇の有給化は困難である、②勤務時間の短縮化については、持ち帰り検討した上、次回交渉期日に回答すると述べた。

(11) 19年3月20日、第9回団体交渉（出席人数府ら6名・組合6名、交渉時間約4時間10分）が行われた。

府らは、組合に対し、前回交渉時において次回に回答するとした件に関し、特嘱及び若特の社会保険被保険者資格取得に必要な勤務時間数につき社会保険事務所に確認したところ、一般職員のその4分の3（週30時間）以上とのことであり、勤務時間短縮はできないと回答した。

これに対し、組合から、①勤務時間短縮とは逆に、週30.5時間に延長して報酬月額引下げを行わないという取扱いはできないか、②これが無理ならば、報酬月額引下げを補てんする何らかの方策を提案すべきである、③上記につき教職員企画課長補佐らが回答できないのであれば交渉に出席すべきでなく、教職員企画課長が出席すべきであるとの意見が出され、府らは、①非常勤職員の勤務時間については、国の非常勤職員の制度（一般職の常勤職員の1週間当たりの勤務時間の4分の3を超えない。）に準じて、週20時間以上30時間以内の範囲内で運用しており、30時間を超えての運用は困難である、②勤務時間の問題と報酬

改定の問題とは分けて議論すべきである、③同課長が出席したとしても考え方は変わらないと述べた。

その後、組合からの提案に同意できなければ府らから何らかの提案をすべきであると主張する組合と、自らの報酬引下げ提案が最善であると主張する府らとの議論が続き、府らから、本件団交事項につき十分議論を重ねてきたとして、特嘱及び若特の翌月1日付け任用の手續上、確定した19年度報酬月額を任用予定者等に通知する必要があるので、本日をもって交渉を終了したいと述べた。これに対し、組合は、交渉の継続を求め、これに応じられないとする府らに対し、次回交渉期日につき交渉窓口で調整したいとした上、退席した。その後、次回交渉期日が設定された。

(12) 19年3月26日、第10回団体交渉(出席人数府ら5名・組合7名、交渉時間約50分)が行われた。

府らは、組合に対し、①従来から特嘱及び若特の報酬改定については一般職員の給与改定率に準じた率により行っており、今回もこれと同じ方法により行うものである、②休暇制度及び勤務時間に関する組合からの提案については、他部局における非常勤職員の制度や国における非常勤職員の制度の動向等を踏まえ、任命権者間で種々検討を行った結果、受け入れることは困難であると述べた。これに対し、組合から、府らは報酬引下げを補てんするための何らかの提案をすべきであり、それがなければ決着できないとの意見が出され、府らは、翌月1日付け特嘱及び若特の任用が迫っており、その事務処理の関係上、交渉は区切りとしたいと述べた。組合は、交渉の継続を求めたが、本日をもって本件団交を終了するとの府らの発言を受け、退席した。その後、組合から府らに対し、本件団交の申入れはなされていない。

(13) 19年4月1日、府らは、提案どおりの引下げ額により、特嘱及び若

特の19年度報酬改定を実施した。

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、前々件命令、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、前件命令参照）。

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解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、本件団交事項につき決定権限を有しない（教職員企画課長から決定権限を委任されていない）教職員企画課長補佐を交渉担当者として出席させたことは、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、10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、府らから同課長補佐（毎回出席）以下の管理職員等（地公法第52条第3項ただし書）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、上記管理職員等は、府の「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、労組法の適用される特嘱及び若特の勤務条件に関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。また、同1（2）イ及び3（1）認定のとおり、「大阪府教育委員会事務局事務決裁規定」により、非常勤職員の報酬額の決定に関することについては、教職員企画課長の専決事項とされており、本件団交事項につき、同課長から上記管理職員等に交渉権限が委任されていた。

以上により、府が、同課長ではなく同課長補佐以下の管理職員等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) なお、組合は、本件再審査最終陳述書において、府が、別組合との団体交渉においては、知事等「使用者の利益を代表する者」（労組法第2条ただし書第1号）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も主張する。

しかしながら、府らが、「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、原則として府ら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、府らは、組合らとの第2回団体交渉と同じ日に、別組合との団体交渉においても、本件団交と同一議題につき、組合らへの引下げ提案と同内容の提案を行っており、府らが、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ら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ことはできず、他に、府らの組合に対する弱体化意図を認めるに足りる証拠はない。

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

(3) 組合は、府が、合理的根拠を示すことなく、報酬引下げの当初提案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。

そこで本件団交の経過についてみると、前記第3の3認定のとおりである。すなわち、

府らは、組合らに対し、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、特嘱及び若特を含む非常勤職員の報酬額決定方法に関する基本的な考え方を示した上、第2回団体交渉において、一般職員の18年度給与改定（マイナス1.46%）に準じた措置として、特嘱の19年度報酬月額を2000円引き下げ、若特の同年度報酬月額を3000円引き下げるといふ、別組合に対する提案と同内容の提案を行い、その後、下記のとおり、第4回から第10回団体交渉まで7回にわたって、組合と交渉を行っている。

第4回団体交渉においては、府らは、一般職員の給与改定に準じて引き下げる根拠はないとの組合の意見に対し、これまで特嘱及び若特の当該年度報酬月額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きた経緯を説明し、19年度も同様に改定したいと理解を求め、また、前々件命令の取消訴訟を提起しないのであれば同命令に従うべきである（本件団交を労組法上の団体交渉として扱うべきである）との組合の意見に対し、これを持ち帰り検討し次回交渉時に回答すると述べている。そして、府らは、第5回団体交渉において、組合に対し、上記命令の内容を検討した結果について具体的に説明した上、本件団交が地公法上の交渉に付随する交渉であるとの考え方は変更できないが組合と実質的な交渉・話し合いを行うことに変わりはないと回答し、自らの立場について理解を求めている。

第6回団体交渉においては、府らは、一般職員の18年度給与引下げは現給保障に係る差額の減額であり特嘱及び若特には現給保障はないのになぜ引き下げるのかとの組合の意見に対し、一般職員の同年度給与引下げについては「差額を減じることにより本年の公民較差を解消するこ

とが妥当と考える。」との18年府人事委員会勧告における意見を踏まえ検討した結果であると説明し、また、同年度給与改定において減額されなかった一般職員若年層と19年度報酬改定において減額される非常勤職員との関係は権衡がとれていないとの組合の意見に対し、これを持ち帰り検討し次回交渉時に回答すると述べている。そして、府らは、第7回団体交渉において、組合に対し、一般職員との権衡とは特定の年齢層・水準層を対象とする趣旨ではなく一般職員全体との権衡という考え方であると説明した上、これを変える理由はないと回答し、また、特嘱及び若特の制度発足時の報酬月額はどのような根拠で算出、決定されたかとの組合の質問に対し、これを持ち帰り調査し次回交渉時に回答すると述べている。

第8回団体交渉においては、府らは、組合に対し、特嘱及び若特の制度発足時の報酬月額につき、具体的論拠を示して考え方や算出方法を説明し、また、非常勤職員の報酬額の改定は給料との権衡を図るべきであるとして若特の同年度報酬月額引下げ額を2000円とする組合の提案に対し、当該年度報酬月額の改定については前年度報酬月額を基に前年度給与改定率に準じた率により行うという従来からの改定方法を説明した上、これを変更する理由はないとして、組合の提案を受け入れることは困難であると述べている。他方、組合は、府らに対し、特嘱及び若特につき、府らの提案どおり19年度報酬引下げを受け入れる代わりとして、病気休暇の有給化及び勤務時間の短縮化について提案を行っているが、これらは18年11月1日付け団体交渉申入れ事項にはなかったものである。この提案に対し、府らは、非常勤職員の休暇については国の非常勤職員の制度に準じて運用を行っていることを説明して、病気休暇の有給化は困難であると述べ、勤務時間の短縮化については持ち帰り検討し次回交渉期日に回答すると述べている。

第9回団体交渉においては、府らは、組合に対し、社会保険被保険者資格取得に必要な勤務時間数を確認した結果を説明して、特嘱及び若特の勤務時間短縮はできないと回答するなどした上、本件団交事項につき十分議論を重ねてきたとして、特嘱及び若特の任用手続上、交渉を終了したいと述べている。他方、組合は、府らに対し、勤務時間短縮とは逆に、時間を延長して報酬月額引下げを行わないという取扱いはできないか、無理ならば、報酬月額引下げを補てんする何らかの方策を提案すべきであるとして、交渉の継続を求めている。

第10回団体交渉においては、府らは、交渉の継続を求める組合に対し、休暇制度及び勤務時間に関する組合の提案については、他部局における非常勤職員の制度や国における非常勤職員の制度の動向等を踏まえ任命権者間で種々検討を行った結果、受け入れることは困難であることなどを回答した上、本件団交を終了させている。

以上の団体交渉の経過によれば、府らは、特嘱及び若特の同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、これに対する組合の主張に対しては、関係部局も交えて検討を行った上で反論を行っており、また、府らの提案への対案として示された休暇制度及び勤務時間に関する組合の提案に対しても、やはり関係部局も交えて検討を行った上で、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、組合は、19年3月15日の第9回団体交渉に至って、府らに対し、特嘱及び若特の同年度報酬引下げの提案を受け入れる代わりとして休暇制度及び勤務時間に関する対案を提示したが、府らは、翌月1日からの特嘱及び若特の任用手続の開始が迫っている中で、上記のように、組合のこれら提案に対しても説明や反論を行いつつ、自らの当初の

回答を堅持していたのであるから、本件団交事項（これと一体をなす組合の対案を含む。）につき、両者間には歩み寄りの余地はなくなったものといわざるを得ず、なお交渉の余地があるにもかかわらず府らが一方的に本件団交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20年10月15日

中央労働委員会