

## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 X  
代表者 執行委員長 A

大阪府高槻市

被申立人 高槻市  
代表者 市長 B

上記当事者間の平成20年(不)第54号事件について、当委員会は、平成21年11月10日及び同月25日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員がストライキを行ったことの認諾
- 2 組合員がストライキを行ったことによる不利益取扱いの禁止
- 3 謝罪文の掲示

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員が提出したストライキ通告書の受取を拒否したこと、②組合員がストライキを行った平成20年7月15日を労働日扱いとするとともに、組合員を無断欠勤扱いとしたこと、③組合員がストライキを行ったことを理由に、組合員に従前認められていた、職場を離れて行う研修の日数を削減したこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

## (1) 当事者等

ア 被申立人高槻市は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

イ 申立人 X (以下「 X 」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者によって組織されており、その組合員数は、本件審問終結時、約330名である。

X の構成員のうち、①公立学校に勤務する教員・事務職員等には地方公務員法(以下「地公法」という。)が、②公立学校に勤務する非常勤講師、非常勤特別嘱託員(以下「特嘱」という。)及び私立学校に勤務する職員等には労働組合法(以下「労組法」という。)が、③公立学校の校務員等単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員(以下「単労」という。)等には地方公営企業等の労働関係に関する法律の規定により労組法が、それぞれ適用される(以下、上記①の地公法が適用される者を「地公法適用者」といい、②及び③の労組法が適用される者を「労組法適用者」という。)

このように、 X は、適用法規の異なる労働者で構成される労働団体(以下「混合組合」という。)である。

(2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成20年7月14日、高槻市立 Y 中学校(以下「 Y 中学校」という。)に勤務する特嘱である、組合員の C (以下「 C 組合員」という。)は、同日に開催されていた X と大阪府教育委員会との団体交渉(以下、団体交渉を「団交」といい、この X と大阪府教育委員会との団交を「7.14団交」という。)で進展がなければ、翌日にストライキに入るとして、当時の Y 中学校校長であった D (以下、定年退職後を含めて「 D 校長」という。)に対し、ストライキ通告書(以下「7.14スト通告書」という。)を示し、これを手渡そうとしたが、 D 校長は7.14スト通告書を受け取らなかった。

(甲3、証人 C 、証人 D )

イ 平成20年7月15日、 X はストライキを実施し、 C 組合員もストライキを行った(以下「7.15スト」という。)

同日の C 組合員の出勤簿には鉛筆で「欠勤」と記載され、欄外に「連絡なし」と記載された。

(乙2、証人 C 、証人 D )

ウ 平成20年7月22日から Y 中学校が夏期休業期間となり、 C 組合員は、 D 校長に対し、研修を申し出たが、 D 校長は、この申出を認めなかった。

(証人 C 、証人 D )

エ 平成20年9月2日、 X は、当委員会に対し、①被申立人が7.14スト通告書を受け取らなかったこと、②被申立人が C 組合員の出勤簿に「欠勤、連絡な

し」と記載したこと、③被申立人が C 組合員の研修日数を削減したこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第 3 争 点

1 X は、申立人適格を有するか否か。

#### (1) 申立人の主張

ア 労組法と地公法の区別があることが、ある労働団体に労組法又は地公法のどちらか一つしか適用されず、その労働団体の法的性格が一つしかないことを意味するものではない。

労働団体の法的性格は、当該労働団体が代表する構成員に適用される法律によって決まるのであり、仮に地公法上の職員団体であっても、その職員団体が、労組法適用者を代表し、労組法適用者に関わる問題に対応する場合は、労組法上の労働組合としての性格を有する。

イ 労組法第 2 条及び第 5 条の規定を要約すれば、使用者の利益代表者ではない労働者が、自主的・主体的に、労働条件の改善等を主たる目的として、その規約で民主的組織運営を保障して結成した団体は、不当労働行為救済の申立人適格を有する。

ウ 地公法が適用される非現業職員は、地公法第 58 条により労組法が適用されないことから、非現業職員は労組法第 3 条にいう「労働者」に当たらず、したがって、非現業職員が主体となって結成する労働団体は労組法上の労働組合ではないという見解がある。

しかし、①非現業職員が労組法第 3 条にいう「労働者」でないなら、そもそも地公法第 58 条を定める必要はないこと、②地公法第 4 条に該当し、地公法が適用されない特別職の地方公務員には、地公法制定後も労組法が適用されていること、③非現業職員も労組法上の労働者に該当するが、職務の公共性及び勤務条件が条例により定められるという、その地位の特殊性に鑑み、労組法の適用が除外されているにすぎない旨判示した判例があること、④特別職の地方公務員は、地公法が適用されないが、地公法第 4 条にいう特別職の地方公務員でなくなるわけではないのと同様に、非現業職員は、労組法が適用されないが、労組法第 3 条の「労働者」でなくなるわけではないこと、等の理由から、非現業職員は労組法第 3 条の「労働者」に該当する。

さらに、労組法第 2 条第 1 号には、使用者の利益代表者等の参加を許すものは労働組合でないと規定しているが、労働組合に参加させられない労働者の中に、非現業職員を含めていない。

以上のことからすると、非現業職員が結成する労働団体も、労組法上の労働組合ということができ、法律の規定もそれを前提としている。

エ 日本が批准しているILO87号条約には、労働者が自由に労働組合を設立し、又は労働組合に加入する権利を有しているとともに、その権利の行使において差別を受けることはなく、国や地方公共団体は労働組合の権利を制限したり、妨害してはならず、国内法令は労働組合の権利を阻害するように適用してはならない旨定めている。

これを本件に適用すると、労組法適用労働者は混合組合に加入する権利を有しており、労働組合に加入した場合に保障される不当労働行為救済の申立人適格は、混合組合にも差別なく保障されなければならないとともに、労働委員会は、混合組合の不当労働行為救済申立てを制限したり、妨害してはならず、不当労働行為救済申立制度は混合組合にも等しく適用しなければならない。

オ 本件で不当労働行為の救済を申し立てている C 組合員は、被申立人が指揮命令権を有する労組法適用者であるため、C 組合員に係る不当労働行為について、労組法第7条各号の別を問わず、X は申立人適格を有する。

## (2) 被申立人の主張

ア 現行法体系においては、地公法が職員団体と地方公共団体との関係について規律し、労組法が労働組合と使用者との関係について規律するというように、職員団体と労働組合が明確に区別されており、一個の労働団体が、職員団体たる性格と労働組合たる性格とを兼ねることは予定されていない。

X は、実態としては地公法の適用を受ける非現業職員が多数を占める職員団体であり、労組法上の労働組合とは認められず、同法が規定する労働組合に対する保障は及ばない。

イ 地公法は、同法第56条において、職員に対する不利益取扱いの禁止について規定しているが、支配介入の禁止については規定していない。このことに照らせば、法体系の整合性から、実態として職員団体と認められる申立人について、仮に労組法第7条第1号にいう不利益取扱いに関しては申立人適格を有すると解するとしても、法体系の整合性を無視してまで支配介入に対する救済を求めることができる資格を認めるべき合理的理由はないのであるから、少なくとも労組法第7条第3号の支配介入に関しては申立人適格を有しないと解すべきである。

2 被申立人が、X が提出した7.14スト通告書の受取を拒否したことは、支配介入に当たるか。

### (1) 申立人の主張

ア D 校長は、ストライキの通告が、ストライキの予定の段階で行われるべきで

あることを認識していながら、ストライキが予定であることを理由として、7.14スト通告書を受け取らなかった。この行為は、団体行動権を行使しようとする組合の自主性を侵害するものであり、支配介入に当たる。

イ ストライキの通告は使用者の事業運営の混乱回避のために行われるものであるから、使用者は、ストライキの通告があればすべからく受け取るべきである。それにもかかわらず、D校長は、Xにストライキ権が保障されていることを否認し、7.14スト通告書の受取を拒否した。これは、Xの団結権及び団体行動権を否定するものであり、支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア Xは、そもそも7.15ストに関するストライキ通告書について、その提出時期等の具体的な指示をしておらず、組合員の判断に委ねていた。

また、C組合員は7.14スト通告書を提出しようとした際、大阪府教育委員会とXとの7.14団交が進展しなければストライキを行う旨述べた。つまり、C組合員が7.14スト通告書を提出しようとした段階で、ストライキを実施する条件が成就するか否かが不確定であった。そのため、D校長は7.14スト通告書を受け取らず、ストライキの実施が確定してから連絡するようC組合員に求め、C組合員もこれに納得して、自ら翌日電話でストライキへの参加の有無を連絡する旨約束して、7.14スト通告書の提出を取り止めた。

このような経過からすれば、D校長に、Xの団結権や団体行動権を否定する意思は全くなかったことは明らかであるとともに、同人の言動は、Xの運営とは全く無関係であるから、支配介入を認める余地はないといわねばならない。

イ ストライキの予告は、使用者が事業運営の混乱を回避するための準備を整えるために行われるものであるから、7.14スト通告書を受け取らなかったとしても、Xの運営には何ら影響を及ぼさないものであり、支配介入には当たらない。

3 被申立人が、C組合員が7.15ストを行った日の出勤簿に「欠勤、連絡なし」と記載していることは、C組合員が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。

## (1) 申立人の主張

ア D校長は、もし仮に7.15ストが中止となれば、当然C組合員は出勤するものと認識していたのであるから、逆にC組合員が出勤しなければ、同人が7.15ストに参加したものと認識していたはずであり、C組合員がストライキに参加したかどうか分からなかったはずがない。

イ そもそも、出勤簿の記載は、C組合員が7.15ストを行ったことにより記載さ

れたのであるから、正当な組合活動故に行われた行為であることは明らかであり、不当労働行為の成否は不利益性の有無によってのみ判断すればよい。

D 校長が出勤簿に「欠勤、連絡なし」と記載したことは、正当なストライキが行われた日は労働日に含めないことが法令で定められているにもかかわらず、これを労働日であると扱い、かつ無断欠勤として扱うものである。これにより、

C 組合員は、①労働契約上の義務を果たしていないと職場の同僚等にみられ、精神的ダメージを受ける、②仮に労働災害（以下「労災」という。）で休業することになれば、平均賃金の算定においてスト日と取り扱われるより低く査定されることになり、金銭上の損失が生じる、③無断欠勤をしたという扱いを受けることにより、特嘱としてふさわしくないとして解雇される危険性が生じる、という不利益が生じるのであるから、不利益取扱いに当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア C 組合員は、7.14スト通告書を提出しようとした際、大阪府教育委員会と

X との7.14団交が進展しなければストライキを行う旨述べるとともに、ストライキへの参加の有無を、翌日の平成20年7月15日に電話で連絡する旨約束したにもかかわらず、一切連絡することなく、同日出勤しなかった。そのため、D 校長は、所定の労働日に、C 組合員がストライキに参加したかどうか分からなかったため、後日事実確認をした上で適宜訂正することも想定して、暫定的に、

C 組合員の同日の出勤簿に、「欠勤」、欄外に「連絡なし」と鉛筆で記載した。その後、大阪府教育委員会から出勤簿の取扱いの指示を受けるのに時間を要したこと、及び本件申立てにおいて、出勤簿の取扱いが争点となっていたことから、平成20年度中はその記載をそのままにしておくこととなった。

被申立人はストライキ参加日をどのように出勤簿に記録すべきか統一的な取扱いを定めていないが、このような対応は合理性を欠くものではなく、また、D 校長は、これらの対応によって、C 組合員に対して何らかの不利益を与えようとする意思が全くなかったのであるから、不利益取扱いに当たらない。

イ X は、出勤簿に「欠勤、連絡なし」と記載されることによって、C 組合員は①精神的な不利益、②労災時の金銭的損失の可能性、③解雇の危険性、という不利益を受ける旨主張するが、①の精神的な不利益について、出勤簿に出欠の事実を記載することは、勤怠管理上必要なことであり、また、出勤簿の記載は事実を記載しており、直ちにC 組合員の名誉や社会的信用を毀損するものとはいえず、それにより同人が精神的ダメージを受けるかは同人の主観にすぎない。さらに、C 組合員が、他の嘱託職員に自分の出勤簿の当該記載を見られることを気にしていた様子もない。したがって、C 組合員が受けたとする精神的な不

利益を考慮するのは相当ではない。また、②の労災時の金銭的損失について、被申立人は、労災時の平均賃金の算定に当たり、ストライキ日を算定期間に含める取扱いを予定していないのであるから、不利益は生じない。さらに、③の出勤簿の記載と解雇の危険性との間に相当因果関係はなく、また、解雇の危険にさらされるという不利益は抽象的かつ主観的なものにすぎないので、不利益と認められない。

さらに、C 組合員は実際にも、勤務上・生活上の不利益を被ったことは一切ない上、平成21年3月末日をもって同人との任用関係は終了するから、今後、被申立人が、同人に対し不利益な取扱いを行うこともあり得ない。

以上のことからすると、出勤簿の取扱いが不利益取扱いであるとする X の主張には理由がない。

4 C 組合員の研修の申出に対する被申立人の対応は、C 組合員が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア C 組合員は、平成20年7月下旬、D 校長に対し、口頭で研修を申し出たにもかかわらず、D 校長は、従前からの労使慣行を破って、平成18年度は7日間、同19年度は2日間認められていた、C 組合員の夏期休業期間中の、職場を離れての研修を認めず、それにより研修日数が削減されたのであり、これは不利益取扱いに当たる。

なお、この点について、被申立人は、C 組合員に対し、平成20年度は2日の研修を認めた旨主張するが、D 校長が認めた当該研修は、X 高槻支部と高槻市教育委員会との間での合意に基づく、職場を離れての研修ではなかった。

イ C 組合員は教育公務員特例法（以下「教特法」という。）が適用されないのであるから、C 組合員による研修の申出は、同法第22条第2項に基づくものでないのは明らかであり、D 校長も、C 組合員の研修の申出が、同法第22条第2項に基づくものでないことを承知していた。したがって、D 校長は、特嘱の研修申出の様式があれば、その様式を示すべきであり、その様式がないのであれば、

C 組合員からの職場を離れての研修の申出は、どのような様式でなされたものであれ、特嘱の研修申出として認めるべきであった。それにもかかわらず、そうしなかったのは、C 組合員がストライキを行ったことを嫌悪したためと考えるほかない。

(2) 被申立人の主張

ア C 組合員は、教特法第2条に規定されている、同法の適用を受ける教育公務員ではない。ところが、C 組合員は、同法第22条第2項に基づき、研修承認願

の様式を用いて、いわゆる承認研修を申し出たため、D 校長は、C 組合員が研修承認願を利用できる立場にないことを理由に、これを認めなかったのであり、C 組合員がストライキやその他組合活動を行ったこととは無関係である。

イ また、D 校長は、C 組合員に対し、平成18年度は3日、同19年度は2日、同20年度は2日の研修を認めている。C 組合員は、同20年度に、「出張伺い」をもって2回の研修を申し出ており、この2日間については申出どおりに参加を認められているのであるから、この点についても不利益な取扱いはない。

#### 第4 争点に対する判断

##### 1 争点1 ( X は、申立人適格を有するか否か。) について

本件は、混合組合である X が、被申立人を相手とし、労組法適用者であるC組合員に対する被申立人の一連の行為が不当労働行為であるとして、救済申立てを行った事件である。そのため、混合組合が、地方公共団体を被申立人として、労組法適用者の労働条件等に関連して、不当労働行為救済申立てを行った場合の申立人適格について、以下検討する。

(1) まず、現在の法体系において、非現業職員が労働組合に加入することを否定する明文の規定はなく、また、登録職員団体となる場合を除き、非現業職員及び単労以外の労働者が職員団体に加入することを否定する明文の規定もない。そうすると、現行法は、民間に雇用された労働者、非現業職員、単労、公営企業職員等が共に加入する、いわゆる混合組合の存在を否定してはいない。

(2) これに、労働者の団結権の保護を図るIL087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IL098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)等の国際条約が成立し、組合選択の自由等がうたわれたこと、及び特にIL087号条約の批准に関連して、日本国内で、国家公務員法、地公法をはじめとする国内法諸法規が、組合の構成員に関する規制を廃止する方向で改正され、整備されたこと等を踏まえると、被申立人が地方公共団体である場合の混合組合の申立人適格の有無については、その構成員たる労働者の団結権、組合加入の自由及び組合選択の自由等の権利を最大限に尊重し、判断すべきである。

(3) ところで、混合組合の申立人適格に関する考え方の一つとして、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することは容認できず、一元的に決するべきとする説があるが、この説には、当該混合組合を、いかなる場合に職員団体とし、いかなる場合に労働組合と判断すべきかという基準の問題が存する。

この点について、ある労働団体の一時点における構成員の量的構成又は質的構成



を捉えて基準としたとしても、その後に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格が変わることになり、構成員に不測の不利益を被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成員より少数となった場合、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かかわらず、例えば労働条件に関する団体的交渉の場面等では、その労働団体が職員団体と認められない結果、地公法上も労組法上も保護されない事態となり得るなどの問題がある。

(4) 以上のことからすると、労組法適用者の労働条件等に関する混合組合の活動は、原則として、労組法上の労働組合としての活動とみなすべきであるとの帰結になると思料される。

よって、X が混合組合であるとしても、X が、労組法適用者の労働条件等に関し、不当労働行為救済申立てを行った場合、労組法第7条各号の別によらず、申立人適格を認めるのが相当である。

(5) そこで、本件申立てが、労組法適用者の労働条件等に関するものであるといえるかについて、さらに検討するに、前提事実のとおり、C 組合員は労組法適用者である特嘱であり、本件申立ては、労組法適用者の労働条件等に関するものであるといえるのであるから、本件申立てについて、X は申立人適格を有すると解するのが相当である。

2 争点2(被申立人が、X が提出した7.14スト通告書の受取を拒否したことは、支配介入に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年6月6日、X は、組合大会において、7.14団交が決裂すれば7.15ストを行う旨、決議を行った。

(証人 C )

イ 平成20年7月14日、C 組合員は、D 校長に対し、同日夜に開催される7.14団交が決裂すれば、同月15日に終日ストライキを行う旨述べ、7.14スト通告書を示し、これを手渡そうとした。D 校長は、C 組合員に対し、ストライキが実施されるか否かが確定していないため、7.14スト通告書は受け取らない旨述べるとともに、翌日の朝にストライキを行うか否か連絡するよう求めたところ、C 組合員はこれを了承し、電話連絡する旨約束して、7.14スト通告書を持ち帰った。

なお、7.14スト通告書には、次のとおり記載されていた。

「 ストライキ通告書

組合員 C は

大阪府・大阪府教育委員会による不法な賃金引き下げ・リストラ提案の撤回を要求して、本年7月15日始業時より終業時までのストライキに入ることを通告する。

2008年7月14日

X

執行委員長 A 」

(甲3、甲4、乙6、証人 C 、証人 D )

ウ 平成20年7月14日夜、 X と大阪府教育委員会は7.14団交を行い、7.14団交の後、 X は、7.15ストを行う旨正式に決定した。

(証人 C )

エ 平成20年7月15日、 X は7.15ストを実施し、 C 組合員も7.15ストを行ったが、 C 組合員は、 D 校長に対し、7.15ストを行う旨の電話連絡を行わなかった。

(証人 C )

(2) 被申立人が、 X が提出した7.14スト通告書の受取を拒否したことは、支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ア、イ、ウ、エ認定のとおり、① X は、 C 組合員が7.14スト通告書を示し、これを手渡そうとした時点で、7.15ストを実施するか否か確定していなかったこと、② D 校長は、7.15ストが実施されるか否か確定していないことを理由に7.14スト通告書を受け取らない旨述べ、7.14スト通告書を受け取らなかったこと、③ D 校長は、 C 組合員に対し、7.15ストを行うか否か、当日朝に連絡するよう求めたこと、④ C 組合員が、7.15ストを行うか否かを D 校長に電話連絡する旨約束したこと、⑤ C 組合員が、7.14スト通告書を持ち帰ったこと、⑥7.15ストが実施され、 C 組合員も7.15ストを行ったこと、⑦ C 組合員が、 D 校長に対し、7.15ストを行う旨の電話連絡をしなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、7.15ストに関する説明は、 C 組合員が7.14スト通告書を手渡そうとした時点で完了していたものの、正式なストライキ通告は、翌日の朝に、 C 組合員が D 校長に7.15ストを行う旨電話連絡し、 D 校長において、 C 組合員が7.15ストを行うことが確認できたことをもってこれに替える旨の合意が、 C 組合員と D 校長との間で成立していたとみるべきであり、 C 組合員は、7.14スト通告書をいったん手渡そうとしたものの、当事者間の合意

のもとに、7.14スト通告書を持ち帰ったと解するべきであるから、7.14スト通告書を受け取らなかった D 校長の対応が、不当なものであるとはいふことができない。

イ さらに、前記(1)エ認定のとおり、C 組合員は実際に7.15ストを行っており、その他、D 校長が7.14スト通告書を受け取らなかったことによって、X が運営上特段の影響を受けたと認めるに足る疎明もない。

ウ 以上のことからすると、D 校長が7.14スト通告書を受け取らなかったことは、団体行動権を行使しようとする X の自主性を侵害したり、X の団結権及び団体行動権を侵害するものであるとまではいふことができず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとまではいふことができないのであるから、この点に関する X の申立ては棄却せざるを得ない。

3 争点3（被申立人が、C 組合員が7.15ストを行った日の出勤簿に「欠勤、連絡なし」と記載していることは、C 組合員が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年7月14日、C 組合員が7.14スト通告書を手渡そうとした際、当時の Y 中学校教頭である某（以下「教頭」という。）が、C 組合員に対し、ストライキは行えない旨述べ、C 組合員はその発言に抗議した。

同日、D 校長は、教頭に対し、C 組合員はストライキが行える身分である旨説明を行った。

（甲4、証人 C 、証人 D ）

イ 平成20年7月15日、C 組合員は7.15ストを行ったが、D 校長に対し、7.15ストを行う旨の電話連絡を行わなかった。

同日、D 校長は、C 組合員の勤怠管理について高槻市教育委員会に問い合わせ、高槻市教育委員会から指導を受け、C 組合員の出勤簿の同日の欄に鉛筆書きで「欠勤」と記載し、欄外に「連絡なし」と記載した。

（乙2、乙6、証人 C 、証人 D ）

ウ 平成20年7月17日、C 組合員は、出勤簿の記載を確認し、D 校長及び教頭に対し、出勤簿の記載について尋ねたが、D 校長は、C 組合員に対し、出勤簿の記載はそのままにしておくよう指示した。

（甲4、証人 C ）

エ 平成21年2月25日、大阪府教育委員会が、高槻市教育委員会に対し、X の組合員が7.15ストを行ったか否かを確認した上で、賃金カットに関する書類を提出するよう指示したことを受け、同月26日、D 校長は、C 組合員に対し、

C 組合員が7.15ストを行ったことを確認した。

(乙2、乙6、証人 D )

オ 平成21年3月31日、C 組合員は Y 中学校を退職した。また、同日、D 校長は、Y 中学校を定年退職した。

(甲4、乙6)

カ 平成21年5月12日、D 校長の後任である Y 中学校校長は、C 組合員の出勤簿の、平成20年7月15日欄にあった鉛筆書きでの「欠勤、連絡なし」との記載を、「スト参加」に修正した。

(乙4、乙6、証人 D )

キ Y 中学校では、一般教職員用の出勤簿と、特嘱及び非常勤若年特別嘱託員(以下、両者を併せて「嘱託員」という。)用の出勤簿が別の綴りとなって、職員室にある棚に置かれている。また、嘱託員用の出勤簿には、C 組合員を含め3名の嘱託員の出勤簿が綴じられており、各嘱託員の1か月分の出勤簿が1ページ分として綴じられている。

一般教職員及び嘱託員(以下、両者を併せて「教職員等」という。)は、出勤時に、各自の出勤簿の当該日付欄に押印やサインをすることになっており、それによって、教職員等の勤怠管理が行われている。

(乙2、乙4、証人 C )

(2) 被申立人が、C 組合員が7.15ストを行った日の出勤簿に「欠勤、連絡なし」と記載していることは、C 組合員が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア X は、出勤簿に「欠勤、連絡なし」と記載されることによって、C 組合員が、①労働契約上の義務を果たしていないと職場の同僚等にみられ、精神的ダメージを受ける、②仮に労災で休業することになれば、平均賃金の算定においてスト日と取り扱われるより低く査定されることになり、金銭上の損失が生じる、③無断欠勤をしたという扱いを受けることにより、特嘱としてふさわしくないとして解雇される危険性が生じる、という不利益を受ける旨主張するので、以下検討する。

イ まず、出勤簿の「欠勤、連絡なし」との記載によって、C 組合員が精神的な不利益を受けたかについてみる。

(ア) 前記(1)イ認定及び前記2(2)ア判断のとおり、C 組合員とD 校長の間で、7.15ストを行う前に電話連絡することの合意があったにもかかわらず、C 組合員は電話連絡をしないまま、7.15ストを行ったのであるから、出勤簿の記載である「欠勤、連絡なし」は事実合致している。

(イ) また、前記(1)キ認定のとおり、①出勤簿は職員室の棚に置かれてあり、教職員等は、勤怠管理のため、出勤時、各自の出勤簿に押印やサインをしていること、② C 組合員の出勤簿は、一般教職員の出勤簿とは別に綴じられていること、③嘱託員用の出勤簿に綴じられている、他の2名の嘱託員の出勤簿と、C 組合員の出勤簿は、それぞれ別のページになっていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、C 組合員以外の教職員等が、出勤時に、各自の出勤簿に押印やサインをするにあたり、C 組合員の出勤簿の「欠勤、連絡なし」という記載を見る可能性はほとんどないといえることができる。

(ウ) 以上のことからすると、仮に、出勤簿の「欠勤、連絡なし」との記載によって、C 組合員が何らかの精神的不利益を受けたとしても、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるほどの精神的不利益であるとはいえない。

ウ また、出勤簿の「欠勤、連絡なし」との記載によって、C 組合員が何らかの具体的な不利益を被ったかについてみるに、前記(1)オ認定のとおり、平成20年7月15日から同21年3月31日の退職日まで、C 組合員が解雇された事実はなく、その他、同人が労災申請をしたが支給される金銭が減額されたなど、同人が出勤簿に「欠勤、連絡なし」と記載されたことで何らかの具体的な不利益を被ったと認めるに足る疎明はない。この点、X は、労災申請をした場合に得られる保険給付の額が下がるおそれがある、又は解雇される危険性があるといった、抽象的な可能性をもって不利益があった旨主張するようであるが、このような場合に不利益取扱いがあったと認めることはできない。

エ なお、前記(1)オ、カ認定のとおり、C 組合員は平成21年3月31日をもって退職していることに加えて、出勤簿の記載も、同年5月12日をもって、鉛筆書きでの「欠勤、連絡なし」から、「スト参加」に修正されていることから、本命令以降に、C 組合員が被申立人から何らかの不利益を受けることもない。

オ 以上のことからすると、被申立人が、C 組合員が7.15ストを行った日の出勤簿に「欠勤、連絡なし」と記載していることは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらず、この点に関する X の申立ては棄却する。

4 争点4 (C 組合員の研修の申出に対する被申立人の対応は、C 組合員が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年7月22日から、Y 中学校が夏期休業期間となり、C 組合員は、D 校長に対し、研修承認願の様式を用いて、戦後教育史や児童心理についての研修を申し出た(以下「本件研修申出」という。)が、D 校長は、この申出を認

めず、本件研修申出に係る研修承認願を C 組合員に返却した。

なお、D 校長が、本件研修申出に係る研修承認願を返却して以降、本件研修申出について、C 組合員と D 校長は具体的な話合いを行っておらず、平成20年度、C 組合員は、戦後教育史や児童心理についての研修を行っていない。

(乙5の1、乙6、証人 C、証人 D)

イ 研修承認願の様式は以下のとおりである。なお、教特法における、いわゆる承認研修に関する規定は、法改正により、現在は教特法第20条ではなく、同法第22条第2項となっている。

「 研 修 承 認 願

高槻市立 学校長 殿 職 氏名 印  
教育公務員特例法第20条の規定による研修を下記のとおり行いたいので、承認願います。

(略)

」

(乙5の1)

ウ C 組合員は、D 校長に対し、平成20年7月31日及び同年8月1日に開催された、高槻市教育委員会主催の教育セミナーへの参加を出張伺いにより申し出て、これに2日間参加した。

(証人 C、証人 D)

エ C 組合員が、平成20年度、Y 中学校の夏期休業期間中に、D 校長に対して申し出た研修は、前記ア及びウ以外にはない。

(証人 C)

オ C 組合員は、特嘱であり、教特法第2条第2項に規定されている、同法の適用を受ける教員ではないため、同法第22条第2項に基づく、いわゆる承認研修を申し出ることにはできない。

(証人 D)

カ 平成14年7月、X と大阪府教育委員会は、特嘱の職務に関連する研修に係る研修課題や研修場所については学校長の指揮命令下において実施されるものである旨合意した。

(甲2の2)

キ 平成20年2月4日、高槻市教育委員会は、X からの、特嘱の職務に必要な研修の保障に関する要求に対し、職務に関する研修は必要と思料する旨、その受講は所属長の判断により認められると考える旨、なお、特嘱については、地公法及び教特法の適用がないので、職務専念義務免除を伴う研修は想定されていない旨、それぞれ文書で回答した。

(乙3)

ク C 組合員は、平成18年度の夏期及び冬期の休業期間に、D 校長に対し、研修承認願を用いて、戦後教育史や児童心理についての研修を申し出たが、D 校長はその研修承認願を C 組合員に返却した。なお、平成18年度は、X 高槻支部が仲介し、話合いの結果、C 組合員は、約1週間、研修が認められた。

(証人 C、証人 D)

(2) C 組合員の研修の申出に対する被申立人の対応は、C 組合員が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア まず、X の主張する C 組合員の申し出た研修が何を指すのかについて検討するに、X は、本件研修申出を D 校長が認めなかったことによって、労使慣行で従前認められていた、職場を離れての研修が認められず、その結果、研修日数が削減されたことが不当労働行為であると主張している。また、C 組合員も、労使間の合意により、教特法に規定されている研修に準じた研修が認められていたにもかかわらず、その研修ができなかったことが不当労働行為である旨証言している(第2回審問P5)。

これらの主張及び証言に加え、前記(1)エ認定のとおり、C 組合員が、平成20年度、Y 中学校の夏期休業期間中に、D 校長に対して申し出た研修は、前記(1)ア及びウ以外にはないことを併せ考えると、X は、D 校長が本件研修申出を認めず、それにより、C 組合員が戦後教育史や児童心理についての研修を全く行えなかったことが不当労働行為に当たると主張していると解せられる。

イ そこで、本件研修申出についてみるに、前記(1)ア認定のとおり、C 組合員が、研修承認願の様式をもって、本件研修申出を行い、D 校長が、C 組合員に対し、本件研修申出に係る研修承認願を返却したことが認められる。

もっとも、この点につき、X は、C 組合員は本件研修申出の際に研修承認願の様式を用いてはおらず、口頭で本件研修申出を行った旨主張し、C 組合員はこれに沿う証言をしている。しかし、C 組合員は、本件研修申出の際に研修承認願を用いてはいない旨証言して(第2回審問P19)、口頭で本件研修申出を行ったことを示唆している一方で、本件研修申出について D 校長と具体的な話合いができなかった旨も証言し(第1回審問P10、第2回審問P19)、口頭でも本件研修申出を行っていないかのような証言もしていることからすると、C 組合員の、本件研修申出の際に研修承認願を用いていない旨の証言は、にわかには措信できない。

ウ また、X は、本件研修申出を、書面の様式にこだわらず認めるべきであ

ったと主張するが、前記イ判断のとおり、本件研修申出は研修承認願の様式をもってなされたものであり、前記(1)イ認定のとおり、研修承認願の様式は、文面上、教特法第22条第2項に基づく研修を申し出るものである。そして、前提事実及び前記(1)オ認定のとおり、C組合員は、特嘱であり、教特法が適用されないものであるから、C組合員が、研修承認願の様式を用いて、教特法第22条第2項に基づく研修を申し出ることはできず、本件研修申出を認めなかったD校長の対応が不当であったとはいえない。

エ なお、D校長が、研修承認願による本件研修申出を認めるべきであったとする特段の事情があるかどうかについて、念のため検討する。

前記(1)ク認定のとおり、①平成18年度、C組合員は、D校長に対し、研修承認願を提出したこと、②D校長が、その研修承認願をC組合員に返却したこと、③その後、X高槻支部の仲介によって話し合いをした結果、C組合員は研修を認められたこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、平成18年度においては、D校長は、研修承認願をC組合員に返却した上で、話し合いをし、研修を認めているのであり、研修承認願による研修申出を認めたものとはいえない。また、その後は研修承認願による研修申出も認める旨の合意があったと認めるに足る疎明もない。

また、前記(1)カ認定のとおり、大阪府教育委員会とXとの間で、特嘱の研修に関して一定の合意があったことが認められるものの、前記(1)キ認定のとおり、高槻市教育委員会は、Xに対し、特嘱について、地公法及び教特法の適用がないので、職務専念義務免除を伴う研修は想定されていない旨文書回答していることが認められ、Xと高槻市教育委員会との間で、特嘱について、教特法が適用される教員と同様の取扱いをする旨の合意があったとは認められない。

以上のことからすると、D校長が、研修承認願による本件研修申出を認めるべきであったとする特段の事情は認められない。

オ また、前記(1)ア、エ認定のとおり、D校長が、本件研修申出に係る研修承認願を返却して以降、本件研修申出について、C組合員とD校長は具体的な話し合いを行っていない。また、本件研修申出以外の方法で、C組合員が、D校長に対し、戦後教育史や児童心理についての研修を申し出たと認めるに足る疎明もない。

カ さらに、C組合員以外の嘱託員が、研修承認願をもって研修を申し出て、D校長がこれを認めた等、D校長が、C組合員と他の嘱託員とを差別的に取り扱い、Xを嫌悪し、又はC組合員が7.15ストを行ったことを理由とし



て、 C 組合員の本件研修申出を認めなかったと認めるに足る疎明もない。  
キ 以上を総合すると、 D 校長が C 組合員の本件研修申出を認めず、それによ  
り、 C 組合員が戦後教育史や児童心理についての研修を全く行えなくした、  
C 組合員の研修の申出に対する被申立人の対応は、労組法第 7 条第 1 号の不当労  
働行為に当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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

平成 21 年 12 月 22 日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印