

命 令 書

大阪府中央区

申立人 M
代表者 執行委員長 A

大阪府北区中之島一丁目3番20号

被申立人 大阪府
代表者 市長 B

大阪府北区中之島一丁目3番20号

被申立人 大阪府教育委員会
代表者 委員長 C

上記当事者間の平成20年(不)第10号事件について、当委員会は、平成22年1月13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、同宇多啓子、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

- 1 被申立人大阪府教育委員会に対する申立てを却下する。
- 2 申立人のその他の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 団体交渉応諾
- 2 組合員に対する給料表における業務主任と同等の取扱い及びそれに伴う給与・一時金の差額の支払
- 3 謝罪文の交付

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①被申立人らが、申立人が主任の選考基準の明確化等について協議を申し

入れた団体交渉を拒否したまま、高等学校における管理作業員について新たに主任制を導入し、その後、別組合と比べて差別扱いとなるような主任選考を行い、給与・一時金等において、申立人組合員らに不利益を被らせたこと、②申立人が、このことについて抗議するとともに、団体交渉を申し入れたところ、被申立人らはこれについて応じないことが、それぞれ不当労働行為であ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 被申立人大阪市（以下「市」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

イ 被申立人大阪市教育委員会（以下「市教委」という。）は、市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（以下「地方教育行政法」という。）に基づき設置している行政委員会である。

ウ 申立人 M（以下「M」という。）は、肩書地に事務所を置き、その構成員は、大阪市立の高等学校に勤務する教職員で、その構成員数は本件審問終結時約360名である。その構成員は、教諭、養護教諭、実習教員、臨時講師、再任用教諭などの教員と、事務職員、学校現業職員（管理作業員等）など、高等学校で働くすべての任用形態の教職員を対象としている。

上記構成員のうち、①高等学校の教職員には地方公務員法（以下「地公法」という。）が、②管理作業員など、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「単労職員」という。）には地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）の規定により労働組合法（以下「労組法」という。）及び地公法の一部が、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、上記②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、Mは、適用法規の異なる労働者で構成するいわゆる混合組合（以下「混合組合」という。）である。

また、Mには、組織の一部として技術職員部などがある。Mは、連合団体である申立外 N（以下「N」という。）に加盟している。

エ 市には、Mのほかに、大阪市立の学校や幼稚園に勤務する管理作業員を組織する P（以下「P」という。）がある。Pは、連合団体である申立外 Q（以下「Q」という。）に加盟している。

オ 単労職員は、地公労法第5条及び附則第5項の規定により労働組合に加入する

ことができるとともに、地公法第52条、地方公営企業法（以下「地公企法」という。）第39条及び地公労法附則第5項の規定により、職員団体にも加入することができる。

M は、「職員団体は、条例で定めるところにより、（中略）人事委員会（中略）に登録を申請することができる」旨規定する地公法第53条第1項に基づいて定められた大阪市の「職員団体の登録に関する条例」の規定に基づき、大阪市人事委員会に職員団体として登録している。（以下、人事委員会に登録している職員団体を「登録職員団体」という。）

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成19年4月1日、市は、市政運営全般にわたる透明性の確保、市政への市民の参画と市民との協働を目的とする市政改革の一環として、昇格基準の改正、勤務実績に基づく昇給制度の導入、給料表の切替等、人事・給与制度に関する改革（人事給与制度改革）を全部局にわたって実施した。

市は、すべての現業職員について、いわゆる現業管理体制の再構築を実施し、管理作業員に関しては、同日、従前の年功序列型の給与制度を改め、職務内容に合わせた給与体系を整備するとともに、主任制度の階層の改正を行った。

なお、平成18年2月から同19年3月にかけて、N と市総務局は、給与構造改革関連の交渉、事務折衝等を少なくとも10回行った。

（甲25、甲26、乙19、乙20、証人 D ）

イ 平成19年11月30日、M は、市教委に対し、同日付け「団体交渉申し入れ書」と題する書面（以下「19.11.30団交申入書」という。）を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。（以下、この申し入れを「19.11.30団交申入れ」という。）

（甲1、甲25、乙20、証人 A 、証人 E ）

第3 争 点

1 M は、本件申立ての申立人適格を有するか。

(1) 申立人の主張

ア 一般行政職員や教育職員が多数派、中心となって組織した混合組合に、単労職員や企業職員、臨時・非常勤職員、民間労働者が加入した場合であっても、当該混合組合に不当労働行為救済申立人適格が認められるのが当然であることは、以下のとおりである。

(ア) 憲法28条は、労働者が生活利益の擁護を目指して自主的に団結することを基本権として保障しており、そもそも労働者は、いかなる労働者といかに団結するかを、外部から干渉を受けることなく自由に決定することができる。

かかる労働者の団結活動に関わる自由かつ自治的な決定に対して国が規制を加えることは、原則として団結権の侵害に当たり、許されない。具体的には、混合組合を禁止したり、制限することは許されない。立法上もしくは行政上、特定の組織形態の労働組合を優遇することは、それ以外の組織形態の労働組合に相対的な不利益を被らせ、抑制的な作用を及ぼすことになるからである。

(イ) ILO87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）では、第2条において、いわゆる組合（形態）選択の自由を保障しているほか、第3条第1項において、労働組合の代表者選出の自由などを規定し、その内部運営に関わる自治を保障し、同条第2項において、公権力の作用によりこれらの権利を制限したり、その行使に干渉したりすることは許されない旨規定している。

また、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）では、反組合的な差別待遇や組合の組織運営への干渉に対して十分な保護が与えられなければならない旨規定している。

(ウ) 上記のILO87号条約の要請を満たすために、昭和40年に関係国内法令が改正され、単労職員は、企業職員と同様に、地公労法により、労組法上の労働組合を結成したり、それに加入したりすることができるだけでなく、地公法上の職員団体を結成したり、それに加入したりすることもできるようになった。

さらに職員団体に関しては、登録要件が緩和され、役員等一定の範囲で職員以外の者を構成員としていても差し支えないものとされた（地公法第53条第4項）。これに伴って、地公法上の職員団体と認められるには職員が主たる構成員であれば足りると解されるようになった。

上記法改正により、憲法28条やILO87号条約の趣旨に則り、地方公務員についても、組合（形態）選択の自由が原則的に認められたのであり、これは、混合組合の存在が法的に追認されたことを意味する。つまり、一般行政職員・教育職員や企業職員、単労職員が民間労働者と共に職員団体又は労働組合を組織することも、決して排除されていないといえる。

(エ) 地方自治体において、行政の合理化・効率化が図られる中で、地方公務員と民間労働者が同一の業務に従事することも稀ではなくなり、それにつれて、労働条件改善等のために関係労働者が連帯して運動する必要性も増大している。

それと同時に、地方自治体でも、多数の臨時・非常勤職員（パートタイマー・アルバイト等）を任用（雇用）し、活用するようになっている。臨時・非常勤職員の地公法上の地位は不明確であるが、地公法第3条第3項の特別職として位置付けられていることも多く、その場合、臨時・非常勤職員は、地公法を適用されず、労組法の適用下に置かれることになる。そうした臨時・非常勤職員

が、地公法上の職員団体や地公労法（労組法）上の労働組合に加入することが、既に現実化している。

(オ) 以上のことから、労働者の保護の対象を、合理的理由もなく、特定の組織形態の労働組合に限定するようなことは、立法裁量の限界を逸脱するものとして許されない。そのような特定組合の優遇は、それ以外の組合に相対的な不利益を与えるとともに、組合（形態）選択の自由を制約する効果を及ぼすから、憲法28条、ILO87号条約、憲法14条に違反するものである。

不当労働行為救済申立制度はすべての労働者、あらゆる形態の労働組合に等しく与えられるべき保護であり、その運用に当たっては、団結権などを侵害され救済を求めている者に対して、可及的に門戸を開くべく、合目的かつ柔軟な解釈・適用を行う必要がある。

(カ) 以上のことを総合衡量すると、企業職員らは、地公労法及び労組法の適用を受ける者として、一般行政職員らは地公法の適用を受ける者として、それぞれ混合組合によって代表されうる（なお、単労職員については地公労法及び労組法の適用を受ける者として、それぞれ混合組合によって代表されうる。）のであり、混合組合が二面的性格を有することになるのは必然である。

(キ) なお、中央労働委員会（以下「中労委」という。）においても、混合組合とその組合員である企業職員や単労職員との双方について、救済申立人適格を認める立場を確立しているところである。

イ これに対し、申立人 M のように、地公法適用構成員が多数を占める混合組合について、その団体の法的性格を、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き、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ので妥当でない。

量的割合によって判断することは、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じることになり、構成員に不要な不利益を被らせる。

また、大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）の判決（平成14年1月22日）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しているが、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、量的割合により職員団体と労働組合のいずれか判断した上で一元的に扱うこと自体に問題があることを示すものである。

ウ 加えて、市教委は、長年にわたり、労使交渉の現場で、事案ごとに申立人の労働組合性を容認し、職員団体と区別して対応してきた。現業労働者の労働条件に関する交渉において、市教委は、Pと同様の交渉を、Mとの間でも行ってきており、いわゆる団交の対象組合として認めて対応してきていた。

平成15年度から同18年度までの、Mの要求に対する市教委の丁寧な回答、回答に至るまでの事務折衝等の具体的な事実経過をみても、市教委は、Mの二面性を十分認識した上で、M技術職員部との間で、恒常的・定期的に団交を行ってきたことは明らかである。

ところが、平成19年度以降、市教委は、Mの団交申入れを何度となく拒否しており、これは、説明義務を回避しようとした主張にすぎない。市教委が、Mは混合組合であり、混合組合に二面性は認められない旨の主張をし始めたのは、まさに本件申立てを請求されてからのことである。

市教委は、実態的にもMとの間で団交を重ねてきたのであるから、Mは申立人適格が認められることは明確である。

エ 以上のとおりであるから、被申立人らの混合組合論はもはや取るに足らないもので、理論的にも根拠がなく、これまでのMとの実績をも覆そうとする意図に基づく、不当労働行為意思を如実に示したものであるというべきで、地公法適用構成員が人数比において多数を占めるMにおいても、職員団体としての性質のみでなく、労働組合としての性質を有することは明白であり、Mが申立人適格を有することは明らかである。

(2) 被申立人らの主張

ア 現行法上、職員団体と労働組合とは、その法的根拠を異にし、その機能も厳に峻別されていることからすれば、その構成員の量的割合からみて職員団体としての法的性格を有することが明らかな団体について、労働組合としての性格を有すると解することは困難であって、二面的性格を有すると解することなどできないことは、以下のとおりである。

(ア) 憲法28条によって保障される団結権を具体的にいかなる制度によって救済するかは立法政策の問題であって、常に不当労働行為救済制度によらなければならないという必然性はなく、現行法上、労働者が、自己の望むべき救済方法を選択しうる労働団体に加入し、あるいは結成することも自由であるから、不当労働行為救済制度による救済が得られないとしても憲法28条に反することなどない。

(イ) 大阪高裁判決においても、昭和40年の各法令の改正に当たって規定されなかった混合組合について、職員団体と労働組合の2つの性質を有することを認め

ることはできないとしており、ILO87号条約を根拠として、職員団体に不当労働行為救済申立人適格を認めることはできない。

(ウ) 現行法は、1個の労働団体が職員団体たる性格と労働組合たる性格を併せ持つことなど予定しておらず、Mが職員団体としての性格を有する一方、労働組合としての性格を有することなどない。

すなわち、地方公共団体の非現業職員は、その労働関係については地公法の適用を受け、労組法の適用が除外されている。そして、一般職員が、給与等の勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体としては、「職員団体」を結成することが予定されている。

この職員団体は、当局に交渉に応じさせるためには「登録」が必要であり、交渉自体にも、予備交渉が必要とされ、所定の事由に該当する場合には交渉が打ち切られるなどかなりの制約がある上、締結できるのも労働協約ではなく、書面による協定である。他方、労組法上の労働組合には、このような制限はない。

このように、現行法上、職員団体と労働組合とは、その法的根拠を異にし、その機能も厳に峻別されていることに鑑みれば、非現業職員を主体とする労働団体は地公法上の職員団体として扱われるべきであり、さらに労組法上の労働組合としての法的性格までをも有すると解すべきではない。

(エ) 法改正のもとでは、単労職員等が地公法上の職員団体を結成し、加入することは妨げられていないことから、職員団体である混合組合に加入した労組法適用労働者に労組法第7条第1号の不利益取扱いに関する不当労働行為救済申立人適格を認めることには、被申立人らも異論はない。

しかしながら、単労職員が地公法上の職員団体を結成し、あるいはこれに加入することができるからといって、それ以上に、当該団体に対する行政的救済を肯定しなければならない理由などない。職員団体と労働組合とは、その法的根拠を異にし、その機能も厳に峻別されていることからすれば、構成員の量的割合からみて職員団体としての法的性格を有することが明らかな団体について、労働組合としての法的性格までをも有すると解することはできない。したがって、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に関しては、団体としての活動そのものに対する不当労働行為である以上、申立人適格を認めることは出来ない。

(オ) 申立人の主張は、職員団体と労働組合とは法的根拠を異にし、その機能も厳に峻別されているという現行法の規定を全くもって無視し、とにかく申立人適格を広げるべきであるという独自の価値判断に基づく解釈を展開するものであ

って、およそ正当な法律解釈であるなどとは言えない。

イ 仮に、混合組合が二面的な法的性格を有するとした場合、混合組合の行動が労働組合としてのものなのか、職員団体としてのものなのかについて、深刻な紛争を招来するおそれがあり、極めて不都合である。

また、労働団体の構成員は、いつでも加入している労働団体を脱退し、別の労働団体に加入したり、別の労働団体を組織することができるから、労組法の適用される職員は、労組法による団交等を望むのであれば、いつでも労働組合を結成し、その活動によって団交等を行うことが可能である。したがって、申立組合の法的性格を職員団体とのみ解しても、何ら労組法が適用される構成員の保護を欠くことなどない。

なお、M は、市の「職員団体の登録に関する条例」の規定に基づき、大阪市人事委員会に登録しており、その結果、職員団体として当局との「交渉」を行うなど、職員団体として「登録」することに伴う利益を享受しているのであるから、M が「労働組合」性を否定されたとしても、何ら不都合などない。

さらに、当該労働団体の法的性格を、その構成員の量的割合によるとすることが合理的であることは言うまでもない。仮に、構成員の量的割合からその法的性格を決し得ない場合であっても、役員構成等の質的な要素から判断することが可能である。

なお、本件においては、M は職員団体としての性格を有することが明らかなのであるから、労働団体の法的性格をいかなる方法で決するかに関して議論する実益などない。

ウ さらに、市は、M から職員団体として登録する旨の申請を受けて、M を職員団体として登録し、M を一貫して職員団体として扱ってきたのであって、労働組合として扱った事実などない。他方、M も、一貫して職員団体として振る舞ってきたのであって、今回、突如として労働組合としての法的性格を有する旨の主張を始めたにすぎない。

また、市は、地公法上の「交渉」あるいは「交渉」に準じるものを行うようM から申入れを受けたことはあるが、労組法上の「団体交渉」を行うよう申入れを受けたことなどなかった。また、市は、M と交渉を行ってきたことは事実であるが、それは地公法上の「交渉」あるいは「交渉」に準じるものとして行ってきたのであって、労組法上の「団体交渉」を行ったことなどない。

平成15年度から同18年度までの交渉経過においても、市は、M から「要求書」の提出を受けたことはあったが、一度たりとも「団体交渉申し入れ書」の提出を受けたことなどなかった。そして、「要求書」には、「団体交渉」という言葉

は一切用いられていないどころか、地公法上の「当局」という用語が用いられている。以上のことから、本件以前の交渉等に関して、市と M の双方が労組法上の「団体交渉」を行う旨の認識など一切有していなかったということは明らかである。

また、平成19年度において、市は、本件に限ってなされた「団体交渉」申入れには応じなかったが、その他の M からの交渉の申入れについては、従前どおりこれに応じ、交渉を行っている。

エ 以上のとおり、職員団体に該当する混合組合は、使用者が行った団交の拒否や支配介入に対する関係では、「労働組合」には該当せず、労働委員会に対してその救済を求めることはできない。したがって、M は、申立人適格を有しているとはいえないから、これらの申立てについては、速やかに却下されるべきである。

2 市教委は、本件申立ての被申立人適格を有するか。

(1) 申立人の主張

市教委は、大阪市の一執行機関にすぎないとはいえ、教育行政に対する一般行政の不当な介入を排する趣旨から、歴史的にも、法律上も、変容を受けながらも、その独自の権限が保障され、一般行政に対し高度の独立性が確保されている。現に、学校職場における管理作業員の採用、労働条件の決定を独自に行う権限を持ち、これを行って、「現業管理体制の再構築」については、独自に主任の定数や選考手続を行い、M 組合員に対する不当な差別を行った。このことは、不当労働行為を行う立場と能力を有していることを示しており、本件不当労働行為の実質的使用者は、まさに一般行政における市ではなく、教育行政について独立権限が認められた市教委にあるといわなければならない。

市教委は、教職員の人事権を独立して有し、事実行為としての不当労働行為を行う意思も権限も持っているにもかかわらず、その実際の権限行使に対応して不当労働行為を行ったといわざるをえない場面において、市教委が自らの責任を労働委員会から追及されず、市長部局の一機関としての位置付けとされてきたことに、そもそも問題がある。

また、救済命令の実効性確保の観点からも、市教委に対して直接労働委員会が救済命令を発し、その権限と責任で不当労働行為を回復することが最も直接的で確実である。救済命令が首長に対して発せられたとしても、首長の命令や指示を、原理的には市教委は受け入れるべき立場にないといえるからである。

少なくとも、当該不当労働行為が、明らかに一般行政の意思と指揮に基づき行われたもののような場合は格別、独立して、もしくは市長部局と並立的に、救済命令の当事者とすべきである。

不当労働行為の被申立人適格を労働委員会が認めてその救済を命じ、その実行を行わせ、独自に責任を取らせることこそ、教育委員会の独立性を尊重してきた歴史的経過からみても、その趣旨に合致するといわねばならない。

(2) 被申立人らの主張

市教委は、地方教育行政法第23条の規定に基づき、市が処理する教育に関する事務で、同条各号に掲げるものを管理し、及び執行する行政委員会であって、市の執行機関の一部にすぎないから、不当労働行為救済命令の名宛人たる法律上独立した権利義務の帰属主体ではない。したがって、市教委は、「使用者」（労組法第7条柱書、同条第2号）には該当せず、被申立人適格を有しているとはいえない。

そして、労組法の救済命令の名宛人たる「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するというのは、最高裁判所の判例（昭和60年7月19日）においても明らかにされているところである。

M は、市教委の独立性や権限について論じた上、市教委が直接不当労働行為を行ったことを根拠として、市教委に被申立人適格が認められる旨主張しているが、その主張は、不当労働行為の実行主体と救済命令の名宛人に関する議論を混同するものであり、失当であることは明らかである。

以上のおりであるから、市教委に対する申立ては速やかに却下されるべきである。

3 市及び市教委は、平成19年度の業務主任選考を通じて、申立人組合員に対して不利益な取扱いを行うとともに、M に対する支配介入を行ったといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 昭和54年、市教委は、P が提案した「専業化構想」を「現業管理体制」と名称変更して、高等学校現場にも「主任」という職種を導入しようとした。M は、「現業管理体制」について、高等学校現場における市教委の管理強化と管理作業員を学校現場から切り離すものとしてその導入に反対し、高等学校現場への主任という職種の導入にはM の了解を前提とするとの回答を、市教委から引き出した。

それにもかかわらず、市教委は、昭和63年、「現業管理体制」の実施により、管理作業員に対する「主任制」を導入した。これ以降、市教委は、義務制の学校を中心として「主任制」の導入を推し進め、「主任制」はP のヤミ専従や恩恵的差別的昇格に利用されてきた。この主任の任用手続については、選考基準や選考手続も一切公表されたことがなく、その実態は、学校長を通すこともなく、P の役職ポストを経験したP 組合員をP が市教委に主任として推薦し、そのまま市教委が主任として任用していたもので、職務上の権限や責務には何らの

差異はなく、当然、給料との関係づけも全くないものと、申立人は、市教委から説明されてきていた。

M が主に組織している高等学校には、長年、主任が置かれることがなく、主任制の導入は、高等学校に配置されている管理作業員の業務とはほとんど関連性を持たない制度でしかなかった。そのため、M は、かねてから、こうした特定組合を優遇、厚遇する、不透明、不公正な主任制度を厳しく批判し、現場に混乱や軋轢を生じさせるだけであり、廃止するよう要求してきていた。

また、主任制が導入されてから「現業管理体制の再構築」に至るまで、M の組合員から主任に任用された者が存在しないという事実や、「現業管理体制」下における合同作業に申立組合員が派遣要請を受けたことは一度もないことからすると、合同作業も M を排除した中で行われていたのであり、結局、多数組合である P と市教委との癒着体質を維持する制度として「主任制」が利用されていたのは明らかである。

ところが、市教委は、M の存在と活動を敵視し、平成19年4月1日より「現業管理体制の再構築」及び給与構造改革を強行した。その導入に当たっては、本件給料表の改定と主任制をリンクさせ、従前の主任制を横滑りさせることにより、

M に対する支配介入を行い、同時に主任適格を有する M の組合員らに給料等において不利益を生じさせるという不当労働行為を行ったものである。

イ そもそも、平成19年4月、市教委は、新制度への移行に当たり、本来なら勤務年数10年以上の有資格者を全員同一条件で平等に選考すべきであるにもかかわらず、旧制度において、選考基準もないまま選考し、その選考方法に問題のあった主任をそのまま横滑りさせ、不適格者を排除するという程度で選考試験を行ったこと自体が失当である。

主任の基準と云々いう10年以上の経験年数を有している組合員らは、技術、知識、成績においても主任任用基準を備えるものであるにもかかわらず、今回の措置の強行導入によって、恣意的に主任任用から排除され、試験を受けられないか、受けられても一切その結果を考慮されなかったものである。

一方、従前からの主任に選考試験を受けないまま新たな主任に任用された者もいる事実が審問で明らかになったことから、従前からの主任に対しては、全く選考試験を行わないまま新たな主任として任用されたか、又は、選考試験を受けずに新たな主任に任用されたことは明白である。

このように、従前からの主任であった P 組合員186名を全員主任へと横滑りさせたことが問題の本質の一つである。

ウ また、市教委が行った選考手続とその実施方法は、下記のとおり、著しく合理

性、妥当性を欠くもので、従前の主任の横滑りを前提としたものであった。

(ア) 選考は、本来、横滑りがなされた区も含めた全区を比較対象として判断すべきであるにもかかわらず、市教委は、選考を行う区を11行政区に限定して、選考手続の実施の通知も11行政区にしか行わず、業務主任を選考した。22名の選考を11行政区のみとした理由は理解不能であり、これは従前からの主任を横滑りさせることが前提の選考試験であったことは否定しがたい。

(イ) 業務主任の選考通知が関係校園長あてに送付されたのは平成19年4月26日で、同年5月7日までに意思確認するよう求められ、ゴールデンウィークの休日期間を除くと、管理作業員及び組合に熟慮する期間はほとんどなく、選考試験実施の通知は、試験実施の直前に行われた。本来、客観的資格のある管理作業員に対し、業務主任に任用されるための選考に申請するか否かの十分な考慮期間を事前に設けるべきであった。

(ウ) 受験する管理作業員に課された試験内容は、レポートの提出と面接であり、レポートは、日常業務上の心がけや所属業務についての今後の希望といったテーマで、いわば自らの業務についての感想文であり、選考基準も客観的なものにはなりえず、恣意的選考を排除することは不可能な内容であった。また、面接についても、面接事項はレポートの質問事項とほとんど変わらず、皆が自由に話すため、自分の意見を述べる機会のない受験者がいたり、同じ質問を1組5名程度の受験者に繰り返し聞くだけで、一人ひとりに異なる質問をするなどの工夫は一切なかった。このように、レポート、面接とも実質的な客観的基準を持つことなく行われたことは明白であり、実質は、市教委の自由裁量で、恣意的に選考しうる基準を設けて業務主任を選考したものというほかない。

エ さらに、主任に選任された人の割合を組合別にみると、Mの主任選考受験資格者は19名、うち合格者数は1名で、その割合は約5.3%にすぎない。これに対し、Pの主任選考受験資格者は、横滑りにより主任に就任した186名を加えた584名であり、合格者数も、20名に横滑りの186名を加えた206名であって、その割合は約35.3%にもなる。

なお、Mの組合員で1名、業務主任に選考されているが、平成19年4月1日に高等学校に転勤し、Mに加入したばかりの特殊事例である。

また、全業務主任208名に占めるM、Pの組合員が占める割合は、それぞれMが1名で約0.5%、Pが206名で約99%であり、これらの割合をみれば、業務主任への選任がPに偏っていることは一目瞭然である。

オ 今回の措置の強硬導入により、給与はもちろん、一時金や退職金、地域手当、一時金加算、退職調整額において著しい減額という措置が加えられた。その額は、

給与のみでみても、数十万円から数百万円の不利益が生じる実態であり、組合員らに打撃的な不利益をもたらした。

カ 「現業管理体制の再構築」の強行に際し、経験年数に応じて順次1級から8級までの等級に位置付け、給料が定められるようになっていたこれまでの給料体系が、等級区分枠を大きくして1級から5級に振り分けることはあり得たとしても、業務主任に任用されない限り2級以上には位置付けられないという激変が加えられ、たとえば現級が7級の場合、業務主任に任用されない限り2級に位置付けられた。これに連動する賃金の一方的不利益はさすがに合理性のなさが際立つため、市教委は、給料表の切替えに伴う激変緩和措置を設定したが、かかる緩和措置を設定せざるを得なかったという事実自体が、市教委が労働者の労働条件を激変させる内容であることを十二分に認識していたことを示すものであり、「現業管理体制の再構築」を利用した、卑劣で悪質な、Mに対する不当労働行為を覆い隠すためであり、一時しのぎの制度でしかないことを明らかにするものである。

また、業務主任任用の有り様とその職務内容に何ら主任でない管理作業員との間に明確な区別も見出せないことからすると、業務主任と給料表の3級とが対応する実質的根拠もない。

キ 以上のとおり、市教委は、賃金等とリンクした新たな主任制度の導入に当たり、実態は、多数組合であるPの優遇措置として、従前からの主任を横滑りさせて、その足らず分であった20名程度のみ選考の体裁をとったものであり、およそ「現業管理体制の再構築」の名に値しない任用実態である。市教委の対応が、主任選考でMの組合員らを差別扱いし、Mに対する支配介入であることは否定すべくもなく、不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人らの主張

ア 平成18年頃の市においては、市政運営全般にわたる透明性の確保、市政への市民の参画と市民との協働を目的とする市政改革が実施され、市の職員各自が自己の仕事の意義を見つめ直し、積極的にその改善に取り組む組織風土作りや、職員の意識改革への取組みが推進されていた。そして、このような取組みを推進するためには、職員の取組みを正当に評価し、かつ職員の意欲を最大限に引き出すことができるような人事給与制度の存在が不可欠であると考えられたため、同19年4月1日に、全市において昇格基準の改正、勤務実績に基づく昇給制度の導入、給料表の切替え等、人事・給与制度に関する改革（人事給与制度改革）が実施された。

管理作業員に関しても、このような人事給与制度改革の一環として、平成19年4月1日からいわゆる「現業管理体制の再構築」が実施されることとなり、従前

の主任制度が見直されるとともに、従前の年功序列型の給与制度が改められ、職務内容にあわせた給与体系が整備され、具体的には、主任の4階層から3階層への変更、職務内容と級制の連動、給料表の改定等が行われることになったものである。

平成19年4月より以前においては、市は、昭和63年に、管理作業員の指揮命令システムを確立し、管理作業員全体の勤務規律の確保・向上のため、主任制を導入し、管理作業員に対する管理体制（現業管理体制）を確立した。同年10月に制定された主任制度要綱、及びこれに基づく主任選考基準に従って、市は、主任選考を実施していた。これら主任制度要綱等を公表していなかったことは確かであるが、それはこれらが市教委の内規であり、公表することを要しないものであったからにすぎず、公表しないことに何らの問題はない。

市は、現業管理体制の再構築以前に、M からとりたてて主任制度についての批判を受け、あるいは廃止、改善を求められたことなどなかった。

イ 従前からの主任の選考と一般の管理作業員からの選考は、同時並行的に実施されたが、選考手続自体は別々に実施された。

従前からの主任と一般の管理作業員とで選考を別々にしたのは、従前からの主任は、これまで主任として勤務し、班員の指揮監督等を行ってきたという経験や実績を積み重ねていたところ、従前からの主任と新制度の主任とでは、その業務内容や資格要件がほとんど共通していたため、新しい制度の主任として不適格な要素があるかないかに主眼を置いて選考を行うことが可能であったのに対して、一般の管理作業員は、こうした実績や経験がないので、一からその能力や資質を見て主任として適しているかどうかを選考する必要があったことによる。

もともと、従前からの主任の中に、万一、不適格者が存する場合にはこれを機に排除しておくことが適当であると考えられたので、その限度で、従前からの主任も選考対象として、選考を実施することとした。具体的には、①受験者の配属先の校園長が作成する主任任用調書から、勤務状況や勤怠状況を確認し、評価を行い、②受験者の作成する管理作業員主任レポートから、所定の事項に適切に触れられているかどうかによって評価を行い、③受験者に対する面接を実施し、その回答内容を評価することにより、選考を行った。選考の結果、従前からの主任の中には、新制度における主任としての適性に欠くところがないことが確認されたため、従前からの主任186名全員が新制度の主任として選任されることとなった。

したがって、選考手続を別にするのが合理的であったためであって、何ら組合差別を行ったものではない。

なお、M は、審問において、従前からの主任であった者から選考試験を受

けなかったと聞いた旨証言しているが、実際、市教委は、その旨発言したとされる主任に対しても選考試験を実施している。

ウ 管理作業員の選考手続については、次のとおり、何ら問題のないものであった。

(ア) 新制度における主任の定員208名のうち、市全体で少なくとも22名の業務主任が不足することが予想されたため、市は一般の管理作業員からも選考を行うこととした。従前の主任の行政区ごとの分布状況と、業務主任の各行政区の定員を比較すると、少なくとも13の行政区において合計31名の業務主任が不足することが予想されたが、31名すべてを任用すると、業務主任の定員を9名超えてしまうことになる。そこで、各行政区ごとに業務主任が定員に対してどの程度不足するか（不足率）を勘案して、上記の13の行政区のうち11の行政区のみにおいて、合計22名の業務主任を選考することとした。

選考を実施することとなった平成19年4月時点において、既に平成19年度の人事異動は発令済みであったため、管理作業員の人員配置を見直すためには、同20年度の人事異動まで待つ必要があったが、同年度の人事異動が行われる日まで欠員率（不足率）の高い行政区を放置することは適当ではなく、早期に選考を実施する必要があったこと、また、市全体で選考を行うこととすれば、膨大な時間を要することとなることを考慮して、当該11行政区において現に勤務する一般の管理作業員から選考を実施することとしたのである。

したがって、選考を実施しないこととされた行政区においては、申立組合員であるか否かにかかわらず、一般の管理作業員は全員、選考の対象になっていない。また、定員が不足していた13の行政区のうち、選考を実施しないこととした2つの行政区（城東区、平野区）には、大阪市立の高等学校が存在しないため、当該2つの行政区で選考を実施しないこととしたことによって、申立組合の組合員たる一般の管理作業員が、不利益を被ったわけでもない。

(イ) 管理作業員にとって、ゴールデンウィーク期間中であっても、業務主任となることを希望するかどうかを検討することは十分に可能であるから、熟慮する期間がなかった旨の M の主張は事実と反する。受験者に対して5月10日を提出期限とした管理作業員主任レポートの内容は日々の業務に関することであり、長文の記載を要するものでもないため、連休を挟んだとしても、準備期間に不足が生じるようなものではなかった。

(ウ) 業務主任の選考は、①受験者の配属先の校園長が作成する主任任用調書から勤務状況や勤怠状況に問題はないかを確認し、3段階で評価を行い、②受験者が作成する管理作業員主任レポートから、予め定められた着眼点に適切に触れているかどうかによって、5段階で評価を行い、③面接を実施し、その回

答内容を5段階で評価する、という方法によって、各受験者を総合的に評価することにより行われた。

面接における質問項目は、予め準備された項目の中から、適宜3～4項目程度を選択して、市教委事務局の係長以上の2名又は3名の面接官が面接当日に合議を行った上、回答内容をもとに5段階に分けて点数化をした。面接は、受験者を1組6名程度に分け、各組ごとに実施したが、実際に質問を行った項目については、当該組に割り振られた全員に対して、順番に回答を求めた。

以上のとおり、何ら合理性に欠けるところはなく、組合差別もない。

(エ) 加えて、現に選任された業務主任の中には、申立組合の職員団体費を控除されている者（申立組合の組合員と思われる）も含まれているのであるし、そもそも、市は、管理作業員が職員団体あるいは労働組合に加入しているかどうかは、当該管理作業員の給与について、組合費又は職員団体費の控除が実施されているか否かで推測するほかなく、選考を実施した当時、市教委の教職員人事担当は、従前からの主任186名及び受験者である管理作業員が、いかなる労働組合に所属していたのかを把握していたわけではなかったのであるから、市が組合差別を行ったわけではないことは明らかである。

(オ) 平成19年に主任選考を実施した後も生じていた行政区ごとの業務主任の定員との関係で生じていた過不足は、同20年4月1日に行った主任の人事異動及び新任の業務主任の発令によりすべて解消し、この際、業務主任がどの学校又は幼稚園を担当するかについても、併せて見直しを行った。

エ 従前からの主任の選考と、一般の管理作業員からの選考とは、別々に実施されたのであるから、合格率の比較を行うのであれば、従前からの主任の選考における合格率と、一般の管理作業員からの選考における合格率を区別して比較するものでなければ意味はない。

M の管理作業員のうち経験年数が10年以上の受験資格者は19名で、合格者は1名であり、合格率は5.3%であったのに対し、市教委が推測する P の一般の管理作業員のうち経験年数が10年以上である者は398名で、合格者は20名であり、合格率は5.0%であって、むしろ P のほうが合格率は低い。

また、P の組合員と考えられる者で、業務主任となるための選考を受けた84名のうち20名が業務主任に選任され、その合格率は23.8%であるのに対し、申立人組合員と考えられる者で、業務主任となるための選考を受けた6名のうち1名が業務主任に選任され、その合格率は16.7%であり、業務主任への選任が偏っているという事実などない。

オ M は、組合員が、平成19年度の選考の結果、定年までの給与不利益の合計

を不利益として被ったと主張しているが、業務主任は選考を経て選任されるものであって、組合員がその能力や適性を問題とされることなく当然に業務主任に選任されるわけではないのであるから、Mの主張は的外れである。なお、同19年度の業務主任の選考の結果、業務主任に選任されなかったとしても、そのことは、同20年度以降に業務主任たる地位にあるかどうかとは直接の関係を有しない。なぜなら、同20年度以降に選任されるかどうかについては、各年度ごとの選考に合格するかどうかによるのであって、同19年度に選任されなかったとしても、そのことによって、以後も業務主任に選任されないことにはならないからである。

カ 以上のとおり、平成19年度の業務主任の選考は、十分に合理的な方法によって実施されたのであるし、もとより、管理作業員がいかなる組合に所属するか（あるいは、組合に所属しないか）によって選考に差異が生じることなどなかったのであるから、これらの選考が不利益取扱いや支配介入に該当し得ないことは極めて明白であるから、不当労働行為には当たらない。

4 市及び市教委が19. 11. 30団交申入れに応じなかったことに正当な理由はあるか。

(1) 被申立人らの主張

Mは登録職員団体であって、前記主張1のとおり、職員団体としての権利主張のみ行うことが可能であるため、たとえ組合員の労働条件についてであっても、団交を求める権利は有しておらず、労組法上の団交の当事者とはなり得ないことに加え、Mから申入れを受けた事項は、以下のとおり、いずれも管理運営事項に該当するなど、義務的な交渉事項には該当しない事項であったり、既に十分な交渉又は話し合いを行った事項であって、市及び市教委とMとの間で交渉を行うべき必要性の存しない事項であり、団交を正当な理由なく拒否した事実はなく、不当労働行為には当たらない。

ア 市は、平成17年度に作成した、地公法第55条の趣旨に基づいたガイドラインにより、交渉事項と管理運営事項とを区別している。一般的に、交渉事項とは、たとえば賃金や労働時間等、労働者の勤務労働条件に関する事項であるのに対し、管理運営事項とは、地方公共団体の機関がその職務、権限として行う地方公共団体の事務の処理に関する事項であって、法令等に基づき、その機関が自らの判断と責任において処理すべき事項と解され、具体的には、例えば、以下のような事項がこれに含まれるものと解されている。

- ①地方公共団体の組織に関する事項、行政の企画、立案及び執行に関する事項
- ②職員定数及びその配置に関する事項
- ③懲戒処分、分限処分、職員の採用、退職、配置転換など具体的な任命権の行使に関する事項

④勤務成績の評定制度の企画、立案に関する事項

⑤管理職員等の範囲の決定に関する事項、職制の制定、改廃等に関する事項、職務命令に関する事項

市においては、管理運営事項について、法的には交渉を要しないものの、制度を円滑に実施するという観点から、交渉に代わる説明を行うこととしている。交渉事項と管理運営事項とで、説明の程度として特段異なるところはないが、市における実際の運用における違いは、労使合意を目指すのか、あくまで行政が主体性をもって実施するのかということになる。

まず、M による申入事項のうち、現業管理体制の再構築については、大きく、給与に関する部分と、主任の4階層から3階層への変更、職務内容と級制の連動等に関する部分に分けられる。

このうち、主任の4階層から3階層への変更、職務内容と級制の連動等に関する部分については、主任の階層を幾つ設けるのか、各主任の職務内容をどのように定めるのか、といったことであるから、「地方公共団体の組織に関する事項」、「行政の企画、立案及び執行に関する事項」、「職員定数及びその配置に関する事項」、「管理職員等の範囲の決定に関する事項、職制の制定、改廃等に関する事項、職務命令に関する事項」に該当する。したがって、これらの事項は管理運営事項であるのみならず、市教委から M に対して説明を行い、組合の理解を得ていたのであるから、交渉に代わる説明も尽くしている。

次に、主任の選考基準については、決められた人数の中で、どのような者が主任としてふさわしいかを選ぶためのものであり、「職員定数及びその配置に関する事項」、「具体的な任命権の行使に関する事項」、「管理職員等の範囲の決定に関する事項」に該当する。したがって、これらの点も管理運営事項であるのみならず、説明も尽くしている。

イ 次に、M による申入事項のうち、現業管理体制の再構築の給与に関する部分については、市の職員全体の労働条件に関わる、市総務局と上部団体との交渉事項であり、運用等の詳細について任免権者ごとに内容が異なってよい事項ではなく、級構成の変更及び新たな給料表は、現業職員全体について同一内容を定めなければならない、学校園の管理作業員についてのみ他と異なる級構成や給料表を用いるといったことは許されないから、別途下部団体と交渉を行うことはできない。市は、交渉の進展が見込めない状況に至るまで、N と、管理作業員の勤務労働条件も含め、給与構造改革における給料表の切替え、級構成の変更等に関する交渉を行ってきており、上部団体の N と市総務局との間で交渉が尽くされている。また、市教委から M に対して説明を行い、M の理解を得

ており、交渉に代わる説明も尽くしているから、改めて交渉を行う必要などない。

次に、M による申入事項のうち、管理作業員の賃金体系の簡素化についても、同様に、現業管理体制の再構築の給与に関する部分であるところ、これは学校園の管理作業員のみに関する事項ではなく市の職員全体に関する事項であり、かつ、市教委が独自に詳細を決定することができない事項であるから、管理作業員の賃金体系のみを簡素化することなどできるはずもなく、市総務局と N との交渉事項であり、両者間で交渉が尽くされている。

なお、市は、N との間で、査定昇給、職務段階別加算、勤勉手当の成績率、昇格基準等を含む市総務局から提案及び説明を行った事項について、各単位組合と継続して協議する旨を確認したことなど一切ない。

また、M は、市が交渉で示した資料に、学校園の管理作業員の記載が除かれていた旨主張するが、任命権者が市長である職員についてのみ記載された資料であったため記載されていないのは当然であり、このことをもって、交渉の対象から外れていたという根拠にはならず、実際、学校園の管理作業員を含め、技能労務職の給料表が適用される職員すべてを対象として、市と N との間で交渉が行われた。

また、当時、M の執行委員長 F（以下、役職の変更後も含めて「F 執行委員長」という。）は N の執行委員長を、M の書記長 A（以下、役職の変更後も含めて「A 書記長」という。）は N の執行委員を兼任していたのであるから、M が市と N との交渉経過・交渉内容を熟知していることはいうまでもない。

ウ また、前記ア、イにおいても一部主張したとおり、市教委は、M に対し、現業管理体制の再構築等、M の申入事項について、適宜、必要かつ十分な説明、情報提供だけでなく、交渉又は話し合いも行っており、市教委と M との間で改めて交渉を行うべき必要性は存しない。

また、M による申入事項のうち、「同期採用者の組合別の主任の任用者の分布」については、組合員の勤務労働条件に何ら関係がなく、交渉事項たりえないことは明らかであり、市教委と M との交渉事項には当たらないから、団交を拒否する正当な理由がある。

なお、市は、職員団体である M との間で、地公法第55条第5項後段の予備交渉を実施したのであって、団交を前提とする予備交渉を実施した事実などない。そもそも予備交渉は、地方公共団体の当局が職員団体との間で実施するものである。

エ さらに、M は、現場の一般組合員に対して直接説明を行い、その質問を受

けるよう求めるが、市教委は、既に M に対して、A 書記長や書記次長 G（以下「G 書記次長」という。）を通じて十分な説明を実施しており、一般組合員には M 執行部から伝えれば足りるのであって、その必要はない。

平成19年3月、E 教職員給与担当係長（以下「E 給与担当係長」という。）は、G 書記次長に対し、同月29日に主任制度の説明を行う旨約束した。もともと、新たな主任制度は、交渉事項ではない上、主任制度要綱も未完成的な状況であり、学校現場への制度周知以前に一般に公表できない情報であったことから、E 給与担当係長は、役員限りのものとして情報提供を行うので、同日は役員のみ参加に止めてほしい旨伝え、G 書記次長はこれを了承した。

それにもかかわらず、平成19年3月29日、M は、一般組合員を含む10数名で市教委を訪れ、新たな主任制度に関する説明を求めてきたため、市教委は、約束違反である旨伝えたが、M は、来庁した組合員全員に説明を行うよう強く要求したため、市教委は、説明を行うことはできない旨回答し、説明を断ったものである。

(2) 申立人の主張

平成15年度から同18年度までの M と市教委との間でなされた団交の経緯をみると、毎年11月に M が市教委に提出した①賃金・手当の改善、②労働条件の改善、③人事等に関する要求書に対し、市教委は回答交渉で回答するなど、事務折衝、回答交渉が重ねられてきた。これらの事実経過からすると、市教委は、M の二面性を十分認識した上、M 技術職員部との間で、恒常的・定期的に団交を行ってきたことは否定しがたい事実である。市教委は、現業管理体制の再構築を導入する同19年度になって、従前の主任制における P との癒着及び従前からの主任の新たな主任への横滑りの事実を覆い隠すため、今まで一切話に上らなかった混合組合論を主張して、M との団交を一切拒否してきたのである。

以下に述べるとおり、市教委が19. 11. 30団交申入れに応じないことには理由がなく、かかる市教委の対応は労組法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

ア まず、主任制度と賃金体制とリンクさせている点で、M の申入事項は、すべて組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす事項であり、義務的交渉事項に該当する。市教委の主張は、管理運営事項を恣意的に拡大解釈することにより、自らの団交拒否の事実を隠蔽しようとするものであり、およそ採用されることはあり得ない。

今回、強行実施された給与構造改革と現業管理体制の再構築によって、3級に選考されるかどうかは給与処遇に決定的な影響を持つ大きな問題となっているのに、主任の業務内容、選考基準がどのようなものかなどについて、M と交渉

を持たないのは、いかにも乱暴としか言いようがない団交拒否事例である。

イ 次に、 N と市総務局との間で交渉されてきたのは、あくまでも各単位組合を構成する各職種や職場に特有の事項を除いた、市職員全体の労働条件に関する一般的な事項、条例・規則事項等の大枠についてであり、それを各職種や職場にどのように反映させ、具体化させるかについては、関係各部局、委員会において、各単位組合と交渉を行ってきている。

N と市総務局との間で、平成18年2月8日以来、交渉・折衝が重ねられ、同19年1月30日の交渉において、査定昇給、職務段階別加算、勤勉手当の成績率、昇格基準等について、各単位組合レベルで継続して協議していくという合意がなされた。

また、 N と市総務局との交渉において、市が N に示した説明資料から技能労務職が除かれており、立ち会っていた市教委も、当該関係資料を持参していなかったため、後日、関係単組に提示することになっていた。しかし、いまだ市教委からは資料の提供もなく、市教委は、市総務局と N との交渉の場に立ち会ってはいるけれども、交渉に当たる意識を持たず、資料すら提示しない参加の仕方、市教委としての団交応諾義務を果たしたことはない。

ウ また、使用者側と労働組合側は、労働組合が目指す、組合員の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を達成するために、要求すべき労働条件その他労働者の待遇に関する基準につき、団交において誠実に話し合うことによって、主張の調整を行っていく必要がある。そのために、団交以前に、議題内容の設定、交渉日時、交渉場所、参加者等につき、予備交渉、事務折衝等で下準備を行い、こうした手続を経ることにより、初めて労働組合に対する団交申入書に記載された議題内容について、主張の調整を行ったことになる。 M と市教委の間では、上記手続を踏んだ団交が何年にもわたって行われてきている。

しかしながら、平成19年2月以降の市教委による説明は、こうした手続を踏んだものではなく、伝言・通告レベル、個人的な会話の域を超えるものではない。同年7月24日に実施されたのは、話し合いではなく、団交を実施することを前提とした予備交渉であり、同月27日に実施されたのも、団交実施を前提とした事務折衝であり、説明を尽くしたとはいえない。

そもそも、業務主任制度要綱は平成19年3月30日に制定され、その要綱について、市教委は、年度が改まった同年4月11日に説明しただけで、 M との交渉を行うことなく、業務主任の選考についての通知を同月26日付けで行っている。これでは、説明すら実施前に行ったとはいえず、問答無用の労務政策を強行したというほかない。

エ さらに、A書記長が市教委に対し、一貫して要求していたのは団交をすることであり、一般組合員に対する説明を要求していたのでは断じてない。この点についての被申立人の主張は、話のすり替えも甚だしい。

平成19年3月29日、A書記長とG書記次長はじめ計8名が団交のために市教委を訪れたところ、その前日にG書記次長がH教職員人事担当係長（以下「H人事担当係長」という。）に対し、10名ほどで交渉に行くことを伝えていたにもかかわらず、市教委は、参加人数が多いことを理由に交渉を拒否した。参加人数の制限は、実質的な団交の拒否であり、市教委もそのことを認めた上で、

A書記長とG書記次長とだけなら説明するとの主張を譲らなかったものである。

第4 争点に対する判断

1 争点1（Mは、本件申立ての申立人適格を有するか。）について

Mは、本件申立ての申立人適格を有するかについて、以下判断する。

本件は、被申立人らが、労組法適用者である単労職員に対して、主任選考を通じて不利益取扱いを行ったこと及びこのことに抗議して、Mが申し入れた団交に応じないことが不当労働行為であるとして、混合組合であるMが救済申立てを行った事件である。そこで、混合組合が、地方公共団体を被申立人として、労組法適用者の問題に関して、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職員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、単労職員、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）等の国際条約が成立し、組合選択の自由等がうたわれたこと、及び、特にILO87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、単労職員は、地公労法第5条及び附則第5項、地公企法第39条及び地

公法第52条の規定により、労組法上の労働組合、地公法上の職員団体のいずれにも加入することができるものであるが、単労職員が職員団体に加入したからといって、労組法適用労働者であることには変わりがない。

- (4) 以上のことから、当委員会は、単労職員を含め、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ものと判断する。

よって、M は混合組合であるところ、労組法適用者の問題に関して、不当労働行為救済申立てを行った場合には、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、労組法適用者の問題に関するものであるといえるかについて検討するに、まず、前提事実のとおり、管理作業員には労組法が適用されることが認められ、争点3では、給与制度と関連する管理作業員の主任選考に係る不利益取扱いについて、争点4では、当該主任選考に関する団交申入れについて、それぞれ申立てがなされているので、本件申立ては、労組法適用者の問題に関するものである。したがって、本件申立てについて、M は申立人適格を有すると解するのが相当である。

- (6) なお、被申立人らは、M から職員団体として登録する旨の申請を受けて、M を職員団体として登録し、M を一貫して職員団体として扱ってきたのであって、労働組合として扱った事実などなく、他方、M も、一貫して職員団体として振る舞ってきたのであって、今回、突如として労働組合としての法的性格を有する旨の主張を始めたにすぎない旨主張するが、仮に従前の交渉が登録職員団体としての交渉であったとしても、管理作業員たる組合員が労組法適用者である以上、M が労組法適用者の問題に関して、労組法上の不当労働行為救済申立てを行うこと自体に問題はなく、この点は上記判断を左右するものではない。

2 争点2（市教委は、本件申立ての被申立人適格を有するか。）について

市教委は、本件申立ての被申立人適格を有するかについて、以下判断する。

M は、本件において市教委が被申立人適格を有する旨主張するが、不当労働行為救済命令の名あて人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の主体であることを要すると解すべきであり、市教委は地方公共団体たる市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認めることはできない。よって市教委に対する申立ては、その余を判断するまでもなく、労働委員会規則第33条第1項により却下する。

3 争点3（市は、平成19年度の業務主任選考を通じて、M の組合員に対して不利益な取扱いを行うとともに、M に対する支配介入を行ったといえるか。）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19年4月1日、市は、市政運営全般にわたる透明性の確保、市政への市民の参画と市民との協働を目的とする市政改革の一環として、昇格基準の改正、勤務実績に基づく昇給制度の導入、給料表の切替等、人事・給与制度に関する改革（人事給与制度改革）を全部局にわたって実施した。

市は、すべての現業職員について、いわゆる現業管理体制の再構築を実施し、管理作業員に関しては、同日、従前の年功序列型の給与制度を改め、職務内容に合わせた給与体系を整備するとともに、主任制度の階層の改正を行った。

（甲26、乙19、証人 D ）

イ 管理作業員について

管理作業員は、大阪市立の学校と幼稚園（以下、併せて「学校園」という。）において、①学校園内外の美化・清掃に関する業務、②施設・設備の維持管理及び補修等営繕業務、③園芸業務、④幼児・児童・生徒の安全にかかる業務、⑤休業期間中の合同作業に関する業務、⑥校務運営上、必要な連絡、公文書等搬送業務、⑦学校園行事の準備及び後片付けに関する業務、⑧その他校長が校務管理運営上特に必要と認める業務に従事している。学校園によって求められる業務の内容には違いがある。また、管理作業員は、各学校園に2名を基本として配属されている。

主任以上を除く、55歳以下の一般の管理作業員の人事異動については、新規採用者の場合は同じ学校園に5年間勤務した後、2回目以降は同じ学校園に10年間勤務すると、異動対象となる。これ以外にも、特段の事情があれば、その都度、市教委が判断して人事異動の対象となる。人事異動は原則年1回行われる。

市教委は、人事異動に当たって、異動対象者から人事異動の調書の提出を受け、小中学校や高等学校等の校種及び行政区の希望を聞いている。

（甲26、甲27、乙19、証人 J 、証人 D ）

ウ 合同作業について

合同作業とは、各学校園に配置されている少人数では実施が困難な作業や、非効率な作業について、複数の学校園の管理作業員が合同で作業を行うもので、廊下の塗装や、学校園の外柵の補修・点検、小屋の補修といった営繕業務のほか、プールの清掃や樹木の剪定等広く行われている。実施時期については、春・夏・冬の休業期間中を基本とするが、プール清掃等、休業中以外に実施する必要がある作業については、調整の上、行っている。

市教委は、「合同作業の在り方基本方針」及び「合同作業実施要領」を作成している。

(甲28、乙19、乙21、証人 D)

エ 旧制度における主任制度について

(ア) 昭和63年10月1日、市は、「主任制度要綱」(以下、「旧制度要綱」という。)を実施した。旧制度要綱では、監督者として、上位から順に、首席主任、次席主任、管理主任、作業主任の4種類が設置され、次のとおり記載されていた。

「主任制度要綱

この要綱は、管理作業員にかかる作業主任、管理主任、次席主任の設置に関し必要な事項を定める。

1. 目的

現業管理体制確立の趣旨にもとづき、学校管理作業員職場のより効率的な運営を図ることを目的とする。

2. 班及び主任の設置

(1) 教育委員会は、所管業務の円滑な運営をはかるために必要と認めるときは、職場の実態、作業区分等を考慮して職員を適宜班に分けることができる。

(2) 前号により設置された班に、作業主任を置くことができる。また、職場規模等を考慮して、作業主任を掌握する管理主任、管理主任を掌握する次席主任を置くことができる。

(3) 班の設置及び前号各主任の設置は、教育長が任ずるものとする。

3. 資格

(1) 作業主任は、所管業務に従事する職員で当該職務における本市勤続年数が12年以上の者のうち、勤務成績が特に優秀であり、作業主任として適任と認められるもの。

(略)

4. 業務

(1) 作業主任は、管理主任を補佐するとともに、上司の命を受けて当該業務に従事するとともに、所管業務の円滑な運営をはかるため、班に所属する職員の指揮・監督に務めるものとする。

(略)

また、「主任選考基準(案)」においては、選考基準(案)として「作業主任は、所管業務に従事する管理作業員で、当該職務における本市勤続年数が12年以上の者のうち勤務成績が特に優秀であり主任として適任と認められるもの。ただし、勤続年数が12年未満の者でも特に必要と認められる場合は主任とすることができる。」と記載されていた。

なお、平成11年7月1日、「主任選考基準(案)」は改正され、作業主任は「勤続年数が10年以上の者」と変更された。

(乙1、乙2-1、乙2-2、乙19、証人 D)

(イ) 作業主任は、担当学校園と日々連絡調整を行うほか、作業服の着用の徹底を図ったり、例えば剪定等、技術の平準化のための指導を行う。また、合同作業に当たっては、実施すべき事項を把握し、合同作業を要する学校園間での優先順位を定め、どのような作業をどのような手順で行うか実施計画書を立案・作成して、市教委に対し企画を要請するとともに、合同作業の実施学校園の校園長や班員の所属する学校園の校園長をはじめとした関係先との連絡調整を行い、進めていく。

旧制度においては、職員の数で班分けをしており、約8名から10名程度を1つの班として1名の作業主任が担当していた。

(乙22、証人 D)

(ウ) 作業主任の選考は、市教委が、管理作業員が所属する校園長からリーダーシップや意欲、技術等、人事に関する情報を得て、それらを勘案し、会議に諮り決定した。

(証人 D)

(エ) 管理作業員の給与制度は主任制度と連動したものではなく、年功序列型で、管理作業員としての勤務年数を基準として給与等級が定められ、職責や職務内容、主任であるかどうかは一切考慮されていなかった。このため、一般の管理作業員よりも主任の給与の方が低くなることがあった。

(乙2-2、乙19、証人 D)

(オ) M は、旧制度の主任制については、高等学校における教職員一体となった学校運営に反し、管理作業員を教育現場から切り離すものとして批判し、反対してきた。

平成19年4月に新制度に代わるまで、従前からの主任186名の大半は、Pの構成員であり、Mの構成員はいなかったが、どちらにも属さない者が少なくとも1名はいた。

(甲25、証人 K 、証人 J 、証人 D)

オ 新制度における主任制度について

(ア) 平成19年4月1日、市は、管理作業員に関して、人事給与制度改革の一環として、従前の年功序列型の給与制度を改め、職務内容にあわせた給与体系を整備し、いわゆる現業管理体制の再構築を実施した。

具体的には、同年3月30日に制定した「技能統括主任制度要綱」、「業務監理

主任制度要綱」、「業務主任制度要綱」（以下、まとめて「新制度要綱」という。）に基づき、新しい主任制度が導入された。従前、4種類あった主任は、3種類に改められ、①市の全行政区の管理作業員を統括管理する技能統括主任、②担当行政区の業務全般にわたっての管理・監督を行う業務監理主任、③担当学校園（概ね3学校園）の管理作業員を掌握する業務主任となった。

主任の定員についても、技能統括主任が市全体で3名、業務監理主任が各行政区に1名とし、計24名、業務主任が概ね3学校園当たり1名（行政区ごとに定員を定める）とし、計181名に見直された。

業務主任制度要綱には、次のとおり記載されていた。

「1 目的

学校園の教育環境整備における現場作業を円滑に、かつ効率的に運営していくためには、管理作業員職場において必要な技能・技術・知識を継承し、全校園での平準的な成果を実現することが必要であり、そのために担当学校園における管理作業員等を把握し、作業管理面で相当の役割を果たす職として、業務主任を設置する。

2 設置

- (1) 所管業務のより効率的で円滑な運営を図るため、担当学校園の作業管理面で相当の役割を果たす職として、業務主任を設置する。
- (2) 業務主任は、所属長の推薦のもとに教育委員会が任命する。

3 資格

業務主任は、管理作業員として一定の年限（10年以上）を経たものから、勤務成績が特に優秀であり、業務主任として適任と認められるものでなければならない。

4 業務

業務主任は、業務監理主任の命をうけて所管の業務を掌理し、担当学校園の管理作業員等を掌握し、作業管理面で相当の役割を担うものとする。

業務主任の具体的役割

- (1) 作業管理 合同作業の企画・立案、学校園間の調整
- (2) 施設設備管理 担当学校園の施設設備維持管理状況の把握
- (3) 子どもの安全対策 安全対策指針で示された役割の推進
- (4) 各種研修会への参画
- (5) 労働安全衛生 公務災害防止対策の推進
- (6) その他 各々職場実態に応じて別途定める

5 任命時期

原則として、毎年4月1日とする。

ただし、退職等が生じたことにより急遽主任の任命が必要になった場合などについては、個々判断を行う。」

(甲27、乙11-1、乙11-2、乙11-3、乙19、証人 D)

(イ) 新制度における主任の仕事の内容は、旧制度における主任の仕事の内容と大きく異なるところはない。

合同作業については、業務主任は、合同作業の実施箇所の調査を行い、当該校園長や合同作業参加予定者の在籍校園長の下承を得た上で、実施計画書を作成し、業務監理主任に提出する。業務監理主任は、合同作業の実施時期等の調整を行った上、技能統括主任に提出し、技能統括主任は市教委に報告する。市教委はこれを審査し、実施を決定する。

(甲28、証人 D)

(ウ) 平成19年4月1日、市は、「単純な労務に雇用される職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」を改正するとともに、「単純な労務に雇用される職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について」を定めた。旧制度では、給料表が8級で構成されていたところを、5級に改めたほか、主任の給与等級について、給料表に定める職務の級を、技能統括主任が5級、業務監理主任が4級、業務主任が3級、主任以外の管理作業員が1級又は2級、に改めた。

なお、市は、激変緩和措置として、現在の級が7級の者で主任に任用されなかった者に限り、3年間は3級として扱い、その後は2級となることとした。現在の級が6級以下のものについては、主任に任用されない限りすべて2級以下となっている。

これにより、申立組合員の中でも、激変緩和措置により平成19年4月1日から、7級から3級となったものが数名おり、その他の組合員は2級となった。

(甲4、甲5、甲26、乙8、乙9、乙10、乙18-1、乙18-2、乙19、証人 K 、証人 D 、証人 E)

(エ) 市教委は、現業管理体制の再構築の結果、市全体で主任の定員は合計208名となるのに対し、従前からの主任は186名しかいなかったことから、定員の見直しにあわせて、208名全員について選考を行うこととした。

なお、従前からの主任と新制度における主任とでは、その仕事内容がほぼ同じであることから、市教委は、従前からの主任と一般の管理作業員とを分けて、選考を行うこととした。市教委は、従前からの主任に対しては、これまでの実績を踏まえ、不適格な要素がないかどうか主眼を置いて選考を行い、一般の

管理作業員に対しては、一から職員一人ひとりをみるという観点で選考を行った。

(乙19、証人 D)

カ 従前からの主任に対する選考手続

平成19年に行われた、従前からの主任に対する主任選考手続は次のとおりであった。

平成19年4月1日に平成19年度人事異動の発令がなされた後、同月23日及び同月26日に選考実施の通知をし、管理作業員主任レポートに、日常業務を行う上で心がけてきたこと、所属での業務について、現在取り組んでいること、今後取り組んでみたいことを記載して提出してもらうとともに、当該管理作業員の校園長から、賞罰、勤怠、勤務状況、健康状態等を記載した主任任用調書を提出してもらい、当該管理作業員に対する面接を実施して、選考を行った。

平成19年5月30日に、M は選考結果を決定し、従前からの主任186名は全員が主任に選任された。その内訳をみると、作業主任144名のうち141名が業務主任となった一方、業務監理主任になった者も3名いた。また、管理主任32名のうち、14名が業務監理主任に、18名が業務主任となったほか、次席主任7名は全員が業務監理主任に、首席主任3名は全員が技能統括主任となった。この結果は、翌31日に主任全員に通知された。

(乙3、乙4、乙5、乙6、乙19、証人 D)

キ 一般の管理作業員に対する選考手続

(ア) 市教委は、主任の定員208名に対し、従前からの主任が186名おり、市全体で少なくとも22名の業務主任が不足することが予想されたため、一般の管理作業員から選考を行うこととした。

一方、行政区ごとの従前の主任の分布状況と、各行政区の業務主任の定数を比較すると、6の行政区で合計9名の業務主任が超過することが予想される一方、少なくとも13の行政区で合計31名の業務主任が不足することが予想された。

市教委は、不足する31名すべてを任用すると、市全体の業務主任の定員181名を9名超過してしまうため、各行政区ごとの業務主任の欠員補充の必要性の程度等を勘案し、不足率の高い順に、13の行政区のうち11の行政区においてのみ、合計22名の業務主任を選任することとした。

なお、不足率が低いために選考が実施されなかった2区には、大阪市立の高等学校はないことから、M の組合員はいなかった。

(乙19、証人 D)

(イ) 平成19年4月26日、市教委は、選考を実施する11区の管理作業員が働く校園

長に対し、「平成19年度管理作業員業務主任の選考について（通知）」を送付し、同年5月10日までに校園長が主任任用調書を作成し、当該管理作業員本人が作成したレポートとともに、市教委に提出するよう求めた。

（甲10、乙19、証人 K 、証人 D ）

（ウ）平成19年に行われた主任選考試験は次のようなものであった。

選考試験の受験者は、管理作業員主任レポートに、日常業務を行う上で心がけてきたこと、業務での現在の取組み、今後取り組んでみたいことを記載し、各校園長に提出した。校園長は、主任任用調書に本人の賞罰、勤怠、勤務状況を記載して、平成19年5月10日までに、本人から提出されたレポートとともに市教委に提出した。また、受験者は、主任任用申請書に年齢・所属校園名・採用年月日・歴任校・勤続年数・健康状態・主任任用希望理由等を書き、面接日に持参した。

面接は、平成19年5月8日から3日間にわたり行われ、受験者は1組6名程度に分けられ、各組ごとに実施された。市教委の係長以上の者2名又は3名の面接官が、健康状態、ここ1年間の勤怠、主任に対するイメージ、主任になったら心がけたいこと等、予め準備された質問項目の中から、適宜3、4項目程度を選択し、各質問について全員に順に回答を求めた。

（甲26、乙3、乙4、乙5、乙6、乙19、証人 K 、証人 D ）

（エ）主任選考試験の評価、選考は次のように行われた。

市教委は、主任任用調書から、勤務状況や勤怠状況を確認し、3段階で評価を行った。次に、管理作業員主任レポートについては、予め定められた事項に適切に触れているかどうかを判断基準として、市教委の係長以上の3名の者が分担して、5段階に分けて点数化して、評価を行った。面接についても、同様に、面接官が、回答内容をもとに5段階に分けて点数化し、評価を行った。そして、主任任用調書により勤務状況に問題がないかを確認し、レポートと面接の点数を合計して、可否を判断した。

（甲26、乙3、乙4、乙5、乙6、乙19、証人 D ）

（オ）平成19年5月30日に、M は選考結果を決定し、翌31日に、受験者全員に結果を通知した。11行政区の一般の管理作業員242名のうち、業務主任への希望者は126名おり、選考の結果、22名が業務主任に選任された。その内訳をみると、11区全区それぞれから最低1名以上が選任される結果となった。

（甲26、乙19、証人 D ）

ク 平成19年度における業務主任の選任状況を組合別にみると、M からの受験者は6名で、うち1名が合格し、P からの受験者は84名で、うち20名が合格

している。それ以外の組合員では、受験者5名で、合格者が0名、非組合員では、受験者31名で、合格者が1名という結果になった。

(乙19)

ケ 平成20年に行われた新任の業務主任の選考試験は全区の管理作業員を対象として行われ、同年4月1日に行われた人事異動及び新任の業務主任の発令により、定員との過不足はすべて解消した。

(乙19、証人 A)

(2) 市は、平成19年度の業務主任選考を通じて、Mの組合員に対して不利益な取扱いを行うとともに、Mに対する支配介入を行ったといえるかどうかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ア、オ(ア)、(エ)、キ(ア)認定のとおり、①平成19年4月1日、市は、市政改革の一環として、人事・給与制度に関する改革(人事給与制度改革)を全部局にわたって実施し、管理作業員に関しては、同日、従前の年功序列型の給与制度を改め、職務内容に合わせた給与体系を整備し、いわゆる現業管理体制の再構築を実施したこと、②上記改革に伴い、平成19年度における業務主任の選考については、まず、従前主任であった者を対象に、新制度上の主任としても適格者であるか否かについて考査するとともに、不足が見込まれる業務主任について一般の管理作業員から新たに主任として選任するという方法をとっていることが、それぞれ認められるところ、市教委の行った上記制度の導入並びに主任の選任方法には合理性を認めることができる。

イ もっとも、Mは、前記ア②の選考方法について、従前の主任の業務は、高等学校の管理作業員の業務とはほとんど関連性を持たないものでしかなかったにもかかわらず、これを新制度上の主任に横滑りさせることにより、Pの組合員をMの組合員より有利に扱う意図の下になされたものであり、その他具体的な選考試験のあり方を含め、組合間差別の意図は明白であると主張するので、以下検討する。

ウ まず、旧制度における主任制度と新制度における主任制度の関係についてみる。

前記(1)エ(エ)、オ(ウ)認定のとおり、①旧制度における管理作業員の給与制度は主任制度と連動したのではなく、年功序列型で、管理作業員としての勤務年数を基準として給与等級が定められ、職責や職務内容、主任であるかどうかは一切考慮されていなかったこと、②旧制度では、給料表が8級で構成されていたところを、5級に改めたほか、主任の給与等級について、給料表に定める職務の級を、技能統括主任が5級、業務監理主任が4級、管理作業員が3級、主任以外の管理作業員は1級又は2級に改めたこと、が認められるものの、一方で、前記

(1)エ(ア)、(イ)、オ(イ)認定のとおり、①昭和63年以降、主任制度要綱に基づき、監督者として、主席主任以下4種類の主任が配置されていたこと、②作業主任は、合同作業の実施計画書の立案・作成、関係学校園等との連絡調整を行っていたこと、③従前からの主任と新制度における主任とでは、仕事の内容がほぼ同じであったこと、が認められ、これらのことからすれば、前記(1)エ(オ)認定のとおり、Mが従前の制度に反対していたことは認められるものの、従前の主任制度は、合同作業に係る連絡調整等、それなりの機能を有していたとみるのが相当であり、旧制度の主任制度と新制度の主任制度には関連があるとみるべきである。

また、前記(1)カ認定のとおり、従前からの主任に対しては、管理作業員主任レポート及び主任任用調書の提出を求め、面接の上、選考を行ったことが認められ、従前からの主任とほぼ同じ内容の仕事を行う新制度の主任選考に当たって、従前の業務主任に対しても一定の選考手順を踏んでいるのであって、従前の主任から不適任者を除外しようとする選考方法をとったことは、必ずしも不合理とはいえず、組合員を不利に取り扱おうとしたとの意図はみられない。

したがって、高等学校の管理作業員の業務とはほとんど関連性を持たない、従前の主任を新制度上の主任に横滑りさせたことが問題であるとの組合の主張は採用できない。

エ さらに、Mは、選考試験に当たって、市及び市教委がMを嫌悪し、①11行政区に限定した旨、②検討期間の猶予のないスケジュールとした旨、③恣意が入る方式とした旨、それぞれ主張するので、これらの点についてみる。

(ア) 選考試験を11行政区に限定したとの点については、前記(1)オ(イ)、キ(ア)、(ウ)、ケ認定のとおり、①従前の主任と業務主任では、仕事の内容に大きく異なるところはなかったこと、②行政区ごとの従前の主任の分布状況、各行政区の不足率の高さを勘案して、業務主任が不足する13行政区のうち11行政区において主任の選任が行われたこと、③主任の選任が行われなかった2行政区にはMの組合員はいなかったこと、④平成19年度の主任選考試験は、新制度発足後の5月に実施されたこと、⑤平成20年度の新任の業務主任の選考試験は全行政区の管理作業員を対象としたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、新制度発足初年度の選考試験において、選考試験を実施する行政区を11に限定したことが不合理であったとはいえず、また、行政区の選定に当たって、組合員の存否が影響したともいえない。

(イ) 次に、検討期間の猶予のないスケジュールとの点については、前記(1)オ(ア)、(ウ)認定のとおり、平成19年4月1日から新制度が実施されたことが認められ、

早急に業務主任を選任する必要性があったことが認められる。

このことに加え、スケジュール自体は選考対象者全員が同じ条件であり、M の組合員のみ短期であったというものではないのであるから、これにより、特段、M の組合員が不利になったとはいえない。

(ウ) また、恣意の入る方式にしたとの点については、前記(1)キ(イ)、(ウ)、(エ)認定のとおり、①平成19年度における一般の管理作業員に対する主任の選考手続は、本人が記載する管理作業員主任レポート及び各校園長が記載する主任任用調書を市教委に提出して、面接の上、主任任用調書に基づく3段階評価、管理作業員主任レポートに基づく5段階評価及び面接に基づく5段階評価を点数化して合否を決定することが認められ、かかる方法そのものが恣意の入る不合理なものとはいえず、また、恣意的な選考がなされたとの具体的な疎明はない。

(エ) したがって、上記のとおり、主任選考において、結果として、M の組合員が不利に取り扱われているかのように見受けられなくもないが、市教委の行った選考方法は特段不合理なものではなく、また、新任の業務主任の選任だけに限ってみても、他組合の組合員との特段の差は見受けられず、他に、平成19年度の業務主任選考において、市教委に組合員を不利に扱う意図があったことを窺わせるような疎明はない。

オ 以上のとおり、M の主張はいずれも採用できず、したがって、平成19年度の業務主任選考は、組合員であるが故をもって不利益な取扱いを行ったものとも、組合に対する支配介入にも当たるともいえず、この点に関するM の申立ては棄却する。

4 争点4 (市が19. 11. 30団交申入れに応じなかったことに正当な理由はあるか。) 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 交渉事項に係るルールについて

(ア) 市では、各単位組合を構成する各職場や職種に特有の事項を除く、市の職員全体の労働条件に関する事項については、各単位組合の上部団体である連合団体を相手として、市総務局が代表してまとめて交渉を行うこととしている。上部団体である連合団体とは、申立人組合の場合は N 、 P の場合は Q であり、連合団体と市総務局が交渉する事項には、毎年行われる給与改訂・一時金などがある。

なお、市と N は、地公法第55条の規定に基づく交渉やそれを補完するための予備交渉のほかに、小委員会交渉、事務折衝において話し合いを行っている。

(乙20、証人 E)

(イ) N と市が取り決めた事項について、M がこれを覆すようなことは今までなかった。

(乙20、証人 A)

(ウ) M と市教委との間では、毎年実施される年間交渉として、技術職員部交渉、事務職員部交渉、女性部交渉、青年部交渉等の専門部交渉がある。技術職員部交渉は、例年2月頃に行われ、主として高等学校に勤務する管理作業員の勤務条件をテーマとして行われ、当該交渉においては例外的に一般組合員も参加することが恒例となっている。平成15年度から同18年度においては、毎年11月にMが市教委に対し、①賃金・手当の改善、②労働条件の改善、③人事、④人事考課制度(同18年度のみ)に関する要求書を提出し、翌年2月に技術職員部交渉が行われた。

(甲13、甲14、甲15、甲16、甲17、甲18、甲19、甲20、甲21、甲22、甲23、乙20、証人 A 、証人 E)

イ N と市総務局との交渉の経緯

(ア) 平成18年2月15日、N と市総務局は、給与構造改革関連の交渉を行った。

なお、申立人MのF執行委員長はNの執行委員長を、A書記長はNの執行委員を兼任しており、一連の交渉に入っていることもあった。

(甲25、乙20、証人 A 、証人 E)

(イ) 平成18年6月23日、N と市総務局は、給与構造改革関連の事務折衝を行った。

(甲25、乙20)

(ウ) 平成18年8月31日、N と市総務局は、給与構造改革関連の事務折衝を行った。

(甲25、乙20)

(エ) 平成18年11月21日、N と市総務局は、給与構造改革関連の事務折衝を行った。

(甲25、乙20)

(オ) 平成18年11月頃、市総務局は、N との交渉において、予想される市長部局の主任数についての資料を示した。

(甲25、証人 A)

(カ) 平成18年12月14日、N と市総務局は、給与構造改革関連の事務折衝を

行った。市総務局は、 N に対し、「給与構造改革について」（以下「18. 12. 14 説明文書」という。）と題する書面を示して、大阪市全体の給与構造改革に関する提案を行った。市総務局は、給料表の級構成や昇格基準等の改正について説明し、技能労務職については、給与の級構成を変更すること、級別標準職務を新設し、給与等級を職務職責に対応したものとすること、昇格基準の改正を行うこと、これらの実施時期等について説明した。

（甲25、乙7、乙20、証人 E ）

(キ) 平成18年12月28日、 N と市総務局は、給与構造改革関連の小委員会交渉を行った。市総務局は、給与構造改革の第一次追加提案を行い、昇給制度等についての説明を行った。

（甲9、甲25、乙20、証人 E ）

(ク) 平成19年1月18日、 N と市総務局は、給与構造改革関連の交渉を行った。市総務局は、給料表の切替え方法等についての提案を行った。

（甲25、乙20、証人 E ）

(ケ) 平成19年1月30日、 N と市総務局は、給与構造改革関連の交渉を行った。市総務局は、給与の級構成の変更、給与等級と連動した職務内容等の説明を行った。 N は、給与構造改革自体に反対である旨主張した。

（甲25、乙20、証人 E ）

(コ) 平成19年2月15日、 N と市総務局は、給与構造改革関連の交渉を行った。市総務局は、 N に対し、「技能労務職給料表の切替に伴う激変緩和措置（案）」（以下「19. 2. 15説明文書」という。）と題する書面を示して、主任の階層が4階層から3階層に変わることを、激変緩和措置について説明を行った。

（甲5、甲25、乙20、証人 E ）

(サ) 平成19年3月8日頃、 N と市総務局は、給与構造改革関連の交渉を行った。市総務局は、「技能労務職給料表の級構成並びに級別標準職務の改正に伴う経過措置について」、「級別標準職務表の改正について」、「昇格基準の改正について」と題する資料を示し、給料表の切替えにより不利益を受ける者に対する経過措置の内容、各給与等級に相当する職務内容等について説明を行った。

N は、給与構造改革そのものに反対である旨主張し、 N と市は合意しなかった。

（甲25、甲30、乙8、乙9、乙10、乙20、証人 E ）

ウ M と市教委との交渉の経緯

(ア) 平成19年2月、教職員人事担当の H 人事担当係長は、 G 書記次長に対し、給与構造改革に伴う新たな主任制度の概要について、主任制度の階層の変更や、

給料表に主任の階層が反映されること、業務主任の役割等の説明を行った。

同じ時期に、H 人事担当係長は、P の委員長に対しても、同様に、主任制度の階層の変更や賃金体系の変更など、給与構造改革に伴う新たな主任制度の概要についての説明を行った。

(乙20、証人 E)

(イ) 平成19年2月9日、M 技術職員部と市教委の間で交渉が行われた。人事考課制度について、M が、賃金にリンクしないよう、また、制度自体を撤回するよう求めたのに対し、市教委は、職員の人事評価制度については、管理運営事項であること、人事評価制度は本年度から実施していること、市全体の動向を踏まえ対処していく旨回答した。

(甲12-1、甲12-2、甲21、甲22、甲23)

(ウ) 平成19年3月15日、A 書記長は、申立外 R の書記長から現業管理体制再構築についての資料のコピーをもらい、翌16日、E 給与担当係長に抗議し、口頭で団交を要求した。

(甲6、甲25、証人 A)

(エ) 平成19年3月下旬、G 書記次長は、E 給与担当係長に対し、一般組合員が参加している場で、主任制度について説明するよう要求し、E 給与担当係長は、同月29日に主任制度の説明を行う旨、主任制度要綱等もまだできておらず、新年度前に漏洩できない情報なので、M の役員のみに対する情報提供を行いたい旨述べた。

(乙20、証人 E)

(オ) 平成19年3月29日、A 書記長と G 書記次長は、一般の組合員を含む10名前後で市役所を訪れ、主任制度に関する説明を求めた。市教委は、参加者が多いとして、説明を行うことはできない旨回答した。市教委は、役員だけなら説明する旨述べたが、A 書記長は、一般の組合員も含めて話をしないと意味がないとして、これを断った。

(甲25、乙20、証人 A 、証人 E)

(カ) 平成19年3月30日、市は、管理作業員に関して、新制度要綱を制定し、同年4月1日、いわゆる現業管理体制の再構築を実施した。

(甲26、乙19、証人 D)

(キ) 平成19年4月11日、市教委の D 人事担当係長（以下「D 人事担当係長」という。）と H 人事担当係長は、M の本部事務所を訪れ、A 書記長に対し、同年3月30日に制定された主任制度要綱について、要綱（案）を資料として示し、主任の階層の変更、主任の名称の変更、役割、任用方法、管理作

業員の標準的な職務内容等についての説明や、給与表が新たに改正されたことについての説明を行った。

(甲25、乙20、証人 D 、証人 E)

(ク)平成19年4月13日、A書記長は市教委に電話をし、交渉を申し入れた。

(甲25)

(ケ)平成19年4月26日、市教委は、主任選考を実施する対象者の存する11行政区の校園長に対し、「平成19年度管理作業員業務主任の選考について(通知)」を送り、連絡をした。

(甲10、甲25、乙20、証人 A)

(コ)平成19年5月1日又は2日頃、A書記長は市教委に問い合わせの電話をし、D人事担当係長は主任選考手続等についての説明を行い、A書記長は改めて交渉を申し入れた。

(甲25、乙20、証人 E)

(サ)平成19年5月9日、A書記長は、教職員給与担当の窓口を訪れ、主任の選考方法に問題がある旨述べ、交渉を要求した。E給与担当係長は、既に説明済みであり、主任の選考方法は市教委が主体性を持って判断すべき管理運営事項であるから、労使交渉で取り扱うべき事項ではない旨回答した。

(甲25、乙20)

(シ)平成19年6月11日、Mは、市教委に対し、「団体交渉申し入れ書」(以下「19.6.11団交申し入れ書」という。)を提出し、団交を申し入れた。(以下、この団交申し入れを「19.6.11団交申し入れ」という。)

19.6.11申し入れ書には、「給与構造改革と現業管理体制の再構築に伴い、3級に選考されるかどうかは給与処遇の大きな問題である。主任の業務内容、選考基準はどのようなものか、などについてM・技術職員部と交渉を持たないのは労働条件の変更に伴う使用者側の説明義務違反であり、不当労働行為である。よって、以下の項目について団体交渉を申し入れる。誠実な対応を求める。」と記載した上で、団交項目として「1.現業管理体制の再構築について(1)技能統括主任、業務監理主任、業務主任の業務・選考基準等(2)管理作業員の業務内容」と記載されていた。

E給与担当係長は、A書記長に対し、主任の業務内容や選考基準、管理作業員の業務内容をどう定めるかについては、管理運営事項に当たるから、労使交渉は行わない旨、既に書記長や書記次長を通じてMに十分な情報提供を行っている旨回答した。A書記長は、E給与担当係長に対し、市教委から一般組合員に直接説明する場を設けてほしい旨述べた。

(甲2、甲25、乙20、証人 A、証人 E)

(ス)平成19年6月15日、G書記次長は、19.6.11団交申入れに回答するよう求め、D人事担当係長は既に回答したとおりである旨述べた。

(乙20)

(セ)平成19年6月28日、A書記長は、電話で、D人事担当係長に対し、団交の開催を求め、交渉が難しいのであれば、現場の一般組合員への説明を行うよう求めた。D人事担当係長は、一般組合員にはM執行部から伝えれば足り、市教委が改めて一般組合員に対して直接説明をする考えはない旨回答した。

(甲25、乙20、証人 E)

(ソ)平成19年6月30日、E給与担当係長は、G書記次長に対し、主任制度に関する話し合いを行う旨提案し、Mもこの提案に応じた。

(乙20)

(タ)平成19年7月、市教委のH人事担当係長、D人事担当係長は、MのF執行委員長、G書記次長に対し、主任制度要綱の具体的な内容について説明を行った。

(乙20、証人 E)

(チ)平成19年7月、A書記長は、現場の一般組合員に説明するよう再度の要求を行った。E給与担当係長は既に説明済みであり、一般組合員に対してまで説明する場を設ける必要はないと断ったが、予備交渉という形で役員と話し合いの場を持つことで双方合意した。

(乙20)

(ツ)平成19年7月24日、Mと市教委は、予備交渉を行った。

Mは、市教委に対し、一般組合員に対して直接説明を行うよう求めた。市教委は、19.6.11団交申入書の記載事項は管理運営事項で、交渉で取り扱う事項ではないこと、既に役員に説明済みである旨述べたほか、現場の一般組合員からの質問をとりまとめたものがあれば、書記長等を通じてこれに回答するので、質問をとりまとめたものを示してほしい旨述べた。

(甲24、甲25、乙20、証人 A、証人 E)

(テ)平成19年7月27日、A書記長は、市役所を訪れ、現場組合員に対して直接説明する場を設けるよう求め、E給与担当係長は、管理運営事項に該当すること、既に適宜情報提供してきたこと、現場の職員に直接説明せよという主張には応じかねることを説明した上で、交渉事項があるとは考えていないが、必要があるかもう一度検討する旨回答した。

(甲25、乙20、証人 A、証人 E)

(ト) 平成19年7月31日、A書記長は、電話で、E給与担当係長に対し、従来の要求を繰り返した。E給与担当係長は、教職員人事担当と検討した結果、必要な説明は行っており、同月24日の予備交渉以上の交渉や話合いの場は設定しないことになった旨回答した。

(乙20)

(ナ) 平成19年8月1日、E給与担当係長は、A書記長からの電話において、従来の回答を繰り返したところ、A書記長は「我々もチャンネルを変えるしかない」等と通告した。

(甲25、乙20、証人 A)

エ 19.11.30団交申入れ及びその後の経緯について

(ア) 平成19年11月30日、Mは、市教委に対し、19.11.30団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

19.11.30団交申入書には、「改めて以下の項目について団体交渉を申し入れます。回答は12月7日までにされたい。誠実な対応を求めます。」と記載した上で、団交項目として、次のとおり記載されていた。

- 「1. 『現業管理体制の再構築』を当組合との団体交渉を経ずに強行実施したことを謝罪すること。
2. 『主任の業務内容、選考基準』などについて、客観的かつ合理的な内容と基準に改めること。
3. 管理作業員の賃金体系を簡素化し、『現業管理体制の再構築』との連動の仕方を見直すこと。
4. 同期採用者の組合別の主任の任用者の分布を明らかにすること。」

(以下、19.11.30団交申入書に記載された上記団交項目を「19.11.30団交申入事項」という。)

(甲1、甲25、乙20、証人 A 、証人 E)

(イ) 平成19年12月上旬頃、E給与担当係長は、別件で市役所を訪れていたA書記長に対し、①主任の業務内容や選考基準の見直しについては、行政の企画・立案する部分、管理運営事項に該当するため、交渉を行う意向はなく、既に説明済みであること、②賃金体系の見直しについては、市総務局を窓口として、上部団体であるNとの間で十分に交渉を実施し、交渉済みの事項であること、③例年2月頃に開催している技術職員部交渉の場で、これらの点に言及することは可能である旨述べた。

A書記長は、技術職員部交渉は例年2月に行われ、それでは遅く、早急な交渉を求める旨述べた。

(甲25、乙20、証人 A 、証人 E)

オ M は、市教委に対し、19. 6. 11団交申入書、19. 11. 30団交申入書を除いて、「団交申し入れ書」と題する書面を出したことはなかった。 M は、平成15年度から同18年度まで、毎年11月に「要求書」と題する書面を提出し、賃金・手当の改善、労働条件の改善、人事、人事考課制度（同18年度のみ）に係る要求書を提出している。

(甲 1、甲 2、甲13、甲15、甲18、甲21、証人 A 、証人 E)

(2) 市が19. 11. 30団交申入れに応じなかったことに正当な理由はあるかについて、以下判断する。

ア 市は、 M は登録職員団体であって、労組法上の団交当事者となり得ない旨主張するが、 M が労組法適用者の問題に関して団交当事者となり得ることは、前記1判断のとおりである。

イ そもそも、前記(1)ア認定のとおり、①市の職員全体の労働条件に関する事項については、 N と市総務局が、それぞれ組合側、市側を代表して交渉を行っていること、② N と市が取り決めた事項について、 M がこれを覆すようなことはなかったこと、が認められ、 M の構成組合員の労働条件のうち、市の職員全体の労働条件に関する事項については、上部組織である N が市総務局との交渉の中で取り上げるという一定の交渉方法がとられてきたといえる。ウ 次に、 M による19. 11. 30団交申入事項とそれまでの市側の対応についてみる。

前記(1)ウ(シ)、エ(ア)認定のとおり、①19. 11. 30団交申入事項は、「(i)『現業管理体制の再構築』を当組合との団体交渉を経ずに強行実施したことを謝罪すること、(ii)『主任の業務内容、選考基準』などについて、客観的かつ合理的な内容と基準に改めること、(iii)管理作業員の賃金体系を簡素化し、『現業管理体制の再構築』との連動の仕方を見直すこと、(iv)同期採用者の組合別の主任の任用者の分布を明らかにすること」であること、②19. 6. 11団交申入書に記載された団交事項は、「現業管理体制の再構築について、(i) 技能統括主任、業務監理主任、業務主任の業務・選考基準等、(ii)管理作業員の業務内容」であることが認められる。一方、前記(1)イ認定によれば、①市総務局は、平成18年2月以降、

N との間で、給与構造改革関連の事務折衝を重ねてきたこと、②市は、Nとの交渉において、技能労務職の給与の級構成の変更及び級別標準職務の新設、昇格基準の改正、給料表の切替えに伴う経過措置について、説明を行っていること、が認められ、市は、給与構造改革や新人事評価制度の実施について、Nと協議し、これらに伴う新たな主任制度として、平成19年4月1日に実施され

た、いわゆる現業管理体制の再構築についても、協議を積み重ねてきたものといえる。

さらに前記(1)ウ認定によれば、市教委は M に対し、新主任制度について、交渉を開催したり、M の役員に説明するなどして、新主任制度についての説明に努めてきていたものといえる。

これらのことからすれば、19. 11. 30団交申入事項は、実質的には、N と市総務局で交渉が行われていた事項及び市教委が M に説明を行うべく努めていた事項であり、19. 6. 11団交申入れにより交渉を申し入れた事項と一連のものであり、給与体系と連動する、新しい主任制度に関するもので、その見直しを求めるものであったといえる。

エ 市は、19. 11. 30申入れに応じない理由として、①管理運営事項であって、義務的団交事項には当たらない旨、②交渉窓口のレベルが相当でない旨、③既に交渉済みである旨、④合意のない交渉参加者への説明をする必要はない旨主張し、これに対し、M は、①19. 11. 30団交申入事項は義務的団交事項に当たる旨、②一般的事項をどのように具体化させるかについて、各单位組合と交渉を行ってきた旨、③市教委の説明は伝言・通告レベルにすぎない旨、④団交参加人数の制限は実質的な団交拒否である旨主張するので、以下、検討する。

オ まず、団交申入事項が義務的団交事項に当たるか否かについて、各団交の項目ごとにみる。

前記(1)エ(ア)認定のとおり、19. 11. 30団交申入事項のうち、項目(i)「現業管理体制の再構築」を M との団交を経ずに強行実施したことを謝罪することについては、市に対する謝罪の要請であり、必ずしも義務的団交事項であるとはいえない。

しかし、項目(ii)「主任の業務内容、選考基準」などについて、客観的かつ合理的な内容と基準に改めること、及び、項目(iii)管理作業員の賃金体系を簡素化し、「現業管理体制の再構築」との連動の仕方を見直すことについては、いずれも組合員らの労働条件に影響を及ぼす事項であり、義務的団交事項に当たるといえる。

また、項目(iv)同期採用者の組合別の主任の任用者の分布を明らかにすることについては、M が、選考基準の妥当性の有無を明らかにするために要求した資料と考えられ、義務的団交事項たる、主任の選考基準の付随事項といえることができる。

したがって、19. 11. 30団交申入事項は管理運営事項であり、義務的団交事項には当たらないとする市の主張は採用できない。

カ 次に、 M と市教委との間での交渉の必要性の有無についてみる。

前記3(1)ア、オ(ア)、(ウ)、4(1)ア(ア)認定のとおり、①市の給料構造改革は、市の人事給与制度改革の一環として行われた、市の職員全体の給与体系に関するものであること、②市は、管理作業員に関して、市の人事給与制度改革の一環として、いわゆる現業管理体制の再構築を実施し、管理作業員の給料に影響があったこと、③市の職員全体の労働条件に関する事項については、 N と市総務局が代表して交渉してきたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、19.11.30団交申入事項のうち、賃金体系に係る部分については、給与制度全体に係る事項であり、この部分のみ M と交渉し合意することはできないとする市の主張には一定の理由がある。

また、前記(1)イ(ア)から(エ)、(カ)から(サ)認定によれば、 N と市総務局との間で、①平成18年2月、交渉が開催されたこと、②同年6月23日、同年8月31日、同年11月21日、同年12月14日、事務折衝が開催されたこと、③同年12月28日、小委員会交渉が開催されたこと、④同19年1月18日、同月30日、同年2月15日、同年3月8日頃、交渉が開催されたこと、がそれぞれ認められ、1年以上にわたり、 N と市総務局との交渉が重ねられており、各単位組合レベルで継続して協議していくという合意があったと M が主張する同年1月30日の交渉以降も、交渉が続けられていること及び M と市教委に交渉窓口を替えて、引き続き交渉を行う合意があったと認めるに足る具体的な疎明もないことから、 M が主張する合意があったとは認められない。

キ 次に M と市教委との交渉についてみる。

前記(1)ウ(ア)、(イ)、(キ)、(コ)、(シ)、(セ)、(タ)、(ツ)から(ナ)認定のとおり、新主任制度について、 M と市教委との間で、①平成19年2月、 H 人事担当係長が G 書記次長に対し、説明したこと、②同年2月9日、交渉が開催されたこと、③同年4月11日、 D 人事担当係長及び H 人事担当係長が A 書記長に対し、説明したこと、④同年5月1日又は2日頃、 D 人事担当係長は主任選考手続について A 書記長に説明したこと、⑤同年6月11日、 A 書記長が、 E 給与担当係長に対し、市教委から一般組合員に説明する場を設けて欲しい旨述べたこと、⑥同月28日、 A 書記長が、交渉が難しいのであれば、現場の一般組合員への説明を行うよう求めたところ、 D 人事担当係長は、一般組合員には M 執行部から伝えれば足り、市教委が直接説明をする考えはない旨述べたこと、⑦同年7月、 H 人事担当係長及び D 人事担当係長が M の執行委員長らに対し、主任制度要綱の具体的な内容について説明したこと、⑧同年7月24日、予備交渉の席上、 M が一般組合員に直接説明するよう求めたところ、

市教委は、既に役員に説明済みであり、現場の一般組合員からの質問をとりまとめたものがあれば、書記長等を通じて回答する旨述べたこと、⑨同月27日、A書記長が現場組合員への説明の場を設けるよう求め、E給与担当係長は応じかねる旨説明したこと、⑩同月31日、E給与担当係長は、同月24日の予備交渉以上の交渉等の場は設定しないことになった旨回答したこと、⑪同年8月1日、A書記長は「我々もチャンネルを変えるしかない」等と通告したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、Mと市教委の間で、実質的には19.11.30団交申入事項と同じ内容について、平成19年2月から同年7月までの間に、予備交渉や説明がなされており、また、同年6月頃から、Mの要求の中心は、主として新主任制度の内容に係る交渉から一般組合員への説明を求めることに移行していったといえることができる。

この点、まず、Mは、事務折衝や説明は団交に当たらない旨主張するが、Mと市教委との交渉事項は、上部組織であるNと市総務局が窓口となって全体の交渉の中で取り上げるという一定の交渉方法がとられ、交渉、予備折衝、小委員会交渉といった形式は様々であるものの、交渉当事者双方とも、形式面を問題とすることなく、実質的な交渉を行ってきたものといえ、本件で問題となった新主任制度のみ、従前の交渉方式とは異なる別途の交渉方式が必要との特段の理由も認められない。

次に、前記3(1)エ(オ)、4(1)イ(サ)認定のとおり、①Nと市総務局との交渉で、Nは、給与構造改革そのものに反対である旨主張し、Nと市は合意しなかったこと、②Mは、旧制度の主任制について、管理作業員を教育現場から切り離すものとして批判し、反対してきたことが認められ、Mが、市教委に対し、交渉の中で、修正案等の具体的な提案をしたとの疎明はない。

以上のことからすれば、新主任制度に関わるMと市教委との交渉は行き詰まりの状況にあったとみることができ、こうした中で、Mも一般組合員への説明を求めるようになったとみるのが相当である。

なお、使用者は、団交に参加しない一般組合員に直接回答する義務までは負っていないというべきであるところ、本件においては、Mと市教委との交渉に一般組合員が参加することの合意があったとの疎明はなく、前記(1)ウ、エ(イ)によれば、市教委は組合役員との交渉の場で説明をしており、また、一般組合員からの質問については、取りまとめたものがあれば、書記長等を通じて回答する旨、例年2月頃に開催している技術職員部交渉で言及することは可能である旨述べ

べているのであって、このような市教委の対応は、不当とはいえない。

ク 以上のことからすると、19.11.30団交申入事項については、すべてが団交を要しない管理運営事項とはいえないものの、既に、 N と市総務局との間及び M と市教委との間で、交渉が尽くされたとみるのが相当であり、市が、 M からの19.11.30団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある。よって、市が19.11.30団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号に当たるとはいえず、この点に関する M 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33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成22年2月23日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印