



命 令 書

大阪府中央区

申立人 G
代表者 執行委員長 A

大阪府中央区

被申立人 大阪府
代表者 知事 B

上記当事者間の平成22年(不)第29号事件について、当委員会は、平成23年6月22日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人が被申立人に平成22年1月26日付けで申し入れた団体交渉について、常勤講師に係る申立てを却下する。
- 2 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 組合員に対する不利益取扱いの禁止
- 3 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、申立人が常勤講師及び非常勤講師等である組合員の次年度の雇用継続等に係る団体交渉を申し入れたところ、被申立人が講師の個別の任用は交渉事項ではない等を理由として、これに応じなかったこと、また、被申立人が組合員に直接次年度配属の打診を行ったこと、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 被申立人大阪府（以下「府」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 申立人 G（以下「G」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。

G 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、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「単純労務職員」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、G 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。

ところで、平成元年12月7日付けで、地公法第52条及び第53条の規定に基づき、「G」という名称の団体が同法上の職員団体として大阪府人事委員会に登録されている（以下、混合組合たるGと登録職員団体であるGのいずれであるか明らかでない場合を含めて「G」という。）。

（2）本件申立てに至る経緯

ア 平成21年9月29日、Gを申立人とし、府を被申立人とする平成20年（不）第37号及び平成20年（不）第81号併合事件（以下「20-37、81事件」という）の、府側証人である大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）の事務局課長補佐C（以下「C課長補佐」という。）に対する反対尋問が行われた。

（甲7、証人 C）

イ 平成22年1月26日、Gは府及び府教委あてに、府立学校等において勤務する常勤講師及び非常勤講師（以下、この両者を併せて「講師」という。）並びに大阪府公立学校学力向上支援員（以下「学力向上支援員」という。）である組合員18名の平成22年度の雇用継続等を議題とした団体交渉申入書（以下「22.1.26団交申入書」という。）を提出した。

（甲1、甲35、証人 D、証人 C）

ウ 平成22年3月10日、府教委は、「平成22年1月26日付け団体交渉申入書について（回答）」と題する文書（以下「22.3.10回答書」という。）を G に提出した。22.3.10回答書には、常勤講師及び非常勤講師の個別の任用に関する交渉要求については交渉事項ではないため応じられない旨が記載されていた。

（甲4、証人 D ）

エ 平成22年3月12日、 G は「抗議及び団体交渉再申入書」と題する文書（以下「22.3.12再申入書」という。）を府教委に提出した。

（甲5、証人 D ）

オ 平成22年4月以降、22.1.26団交申入書に記載されていた18名の組合員のうち、17名が常勤講師又は非常勤講師として府立学校等に配属された。

（乙29の4）

カ 平成22年6月1日、 G は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 G は、申立人適格を有するか。

（1）申立人の主張

ア 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。

イ 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除外となっていることから、非現業職員は労組法第3条に定める「労働者」に当たらず、これら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、非現業職員は、本来は労組法上の労働者であり、労組法が適用される場所、非現業職員の特殊な労使関係を規律する地公法が制定されたことから労組法との二重規律を避けるために労組法適用が除外されたのである。それゆえ、地公法第4条により、同法が適用されない特別職地方公務員には、同法制定後も労組法が適用されてきたのであり、非現業職員も本来労組法が適用されることを示した地方裁判所判例もある。また、労組法第2条は、使用者の利益代表者等が加入する団体は労働組合でないとしているものの、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。

したがって、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言えるのである。

ウ このように非現業職員を含めて、労働者が自主的・主体的に組織する団体は労働組合であり、不当労働行為救済申立人適格を有するが、非現業職員には労組法が適用除外となっているため、不当労働行為に関しては労働組合といえども申立人適格を有さず、労組法第5条1項但し書きについても、非現業職員には適用されない。

混合組合とは労組法適用労働者と地公法適用労働者が混在している労働団体であるが、非現業職員がつくる団体も労働組合として申立人適格を有するのであるから、混合組合については言うまでもない。ただ、混合組合といえども非現業職員に係る不当労働行為については申立人適格を有しない。その構成員たる労組法適用労働者に係る不当労働行為についてだけ申立人適格を有する。

エ わが国が批准しているILO第87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。

すなわち、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、その権利の行使について他の労働団体と差別してはならないのであるから、労働組合に加入した場合に労働組合に保障される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。

オ 本件は、労組法適用になる非常勤講師等の雇止め（任用止め）反対・雇用（任用）更新等の要求という労働条件に係る団体交渉（以下「団交」という。）を府が拒否したこと等について救済を申し立てた事案であるため、G が申立人適格を有することは明らかである。

カ なお、常勤講師についても、①職員団体への加入等で不利益取扱を受けたとしても、不服申立てができず、地公法に定められた行政救済制度がないこと、②これら常勤講師の労働条件についての団交が拒否された場合にも行政救済制度がないこと、から現行法体系においては、労組法に基づく不当労働行為救済制度が適用されるべきであり、これら常勤講師に関してもGの申立人適格は認められるべきである。

地公法第58条第1項が適用される職員は、労組法が定める行政救済制度の水準を上回る行政救済制度が適用されるから、労組法が適用除外となっているのである。特別法たる地公法による行政救済制度が適用されない常勤講師等には一般法に戻って行政救済制度を適用することになるのである。

(2) 被申立人の主張

ア G は組織の実態に照らせば、混合組合であると同時に地公法上の職員団体であり、労組法上の労働組合には当たらない。

府は G の構成員中の労組法適用者の勤務条件等について交渉する場合は地公法上の職員団体との交渉に付随する交渉として位置づけてきた。

イ 混合組合が職員団体としての権利と労働組合としての権利の両方を併せ持つといった考え方は、G が原告・控訴人となった大阪地裁判決及び大阪高裁判決においても明らかに否定されたものである。G が一貫して上記のように主張するのであれば、上記高裁判決に対して最高裁の判断を求めるべきであったところ、G はそれをする事なく大阪高裁判決を受け入れたことからみても、G の主張は当たらない。

ウ 政府解釈によれば、労組法適用の労働者が混合組合の構成員の主たる部分を占めている場合には、同法上の労働組合であり、他方、地公法適用の労働者が主たる部分を占めている場合には、同法上の職員団体であって、同法上の職員団体とされる場合の当該混合組合に係る労使関係の処理については、労組法は適用されない。

これは、労組法第2条が同法上の労働組合を「労働者が主体となって（略）組織する団体又は連合団体」と規定し、他方、地公法上の職員団体については「職員が主たる構成員であれば足りる」と解されていることを根拠としている。

エ 地公法第58条第1項によって労組法の適用を除外された非現業職員は労組法上の労働者でなく、したがって、地公法適用労働者が主体となった混合組合は労組法第2条の「労働者が主体となって（略）組織する」の要件を満たさないため、労組法上の労働組合ではない。混合組合が労組法上の労働組合と認められるのは、単純労務職員、企業職員、特別職地方公務員等の労組法適用労働者が主体となっている場合に限られる。地公法第58条第1項は、同法適用労働者に労組法を適用しないと規定し、地公法適用労働者が組織する職員団体には労組法が適用されない以上、職員団体に労組法適用労働者が加入しても、それによって、地公法適用労働者が組織する職員団体としての実態が失われない限り、当該職員団体に労組法が適用されたり、同法上の労働組合としての法的性格を取得したりすることはないとするのが現行法制度の趣旨である。

また、現在までの判例は上記の見解に沿ったものになっている。

以上のとおり、混合組合が労組法上の労働組合としての性格を有するのは労組法適用労働者が主体となっている場合に限られる。

オ これらからすれば、G は、混合組合であるところ、構成比率からみて、地公法適用者が主体になって構成された同法上の職員団体に当たり、申立人適格

を有さない。また、G は地公法第53条に基づき大阪府人事委員会の登録を受けた登録職員団体でもある。

仮に混合組合が当該組合に加入する単純労務職員、特別職地方公務員その他労組法適用労働者に関して労組法第7条第1号又は第4号違反を理由とする場合には申立人適格があると解しても、同法第7条第2号及び第3号違反を理由とするものに関しては申立人適格を認めることはできない。

カ なお、G は、地公法が適用される常勤講師に関しても、G の申立人適格が認められるべきである旨主張するが、失当である。

G は、常勤講師には行政救済制度が適用されず、これに代わる救済制度もないから、地公法の平等原則も適用されないと主張するが、常勤講師等の臨時的任用職員についても地公法第13条の平等原則は当然適用されるし、不服申立ての行政救済制度が適用されない場合でも、行政訴訟等の司法的救済制度は当然適用されるのであり、地公法上の行政救済制度が適用されないからといって、直ちに法律を無視して、労組法上の行政救済制度が適用されると解することは合理性に欠ける。また、G は、「混合組合といえども、非現業職員に係る不当労働行為については救済申立人適格を有しない」とも述べており、G の主張には齟齬がある。

2 平成22年1月26日付け団交申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 被申立人の主張

ア 府が、22.1.26団交申入書による団交申入れに応じなかった理由は、特定の者を常勤講師又は非常勤講師に任命するかどうかは、地公法第55条第3項に規定する「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項(以下「管理運営事項」という。)」に該当するからである。

地公法第55条第3項は「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。」と規定し、地方公共団体が自らの責任と権限によって執行すべき管理及び運営に関する事項については、職員団体との交渉の対象とすることはできないと定めている。管理運営事項とは、一般的には、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、条例、規則その他の規程及び議会の議決に基づき、地方公共団体の機関が自らの判断と責任において処理すべき事項をいうと解されている。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、職員の定数及びその配置に関する事項、職員の採用、退職、配置換えなど具体的な任命権の行使に関する事項、等が管理運営事項に当たるとされている。

常勤講師の任命は、府教委の法律上の権限である任命権の行使に関する事項であり、かつ、相手方の同意に基づく行政処分であって、私法上の雇用契約ではないのであるから、管理運営事項に当たることは明らかである。

非常勤講師については、地公法の規定は適用されないが、非常勤講師の勤務関係は、公法上の勤務関係であり、その任命は相手方の同意に基づく行政処分であり、当事者の合意によって成立する私法上の雇用契約ではない。したがって、非常勤講師の任命に関しても管理運営事項に関する法理が類推適用され、府教委が行政責任をもって遂行すべき非常勤講師の任命行為について職員団体等から交渉もしくは団交の申入れがされた場合は、交渉の申入れ自体が不適法となることは、法律上疑問の余地がない。

学力向上支援員の任用期間満了後の更新は、新規任用の場合と同様に、相手方の同意に基づく行政処分により行われるのであり、非常勤講師と同様、特定の者を学力向上支援員に新規任用すること又は任用期間満了後に任用を更新することについて交渉もしくは団交を求めることは、管理運営事項について交渉を求めるものであり、不適法である。

なお、講師の任用期間の取扱いに関しては、常勤講師については、地公法に基づいた再度の更新の禁止という法理があることから、特定の年度に常勤講師として任用された者が、一定期間を空けて次の年度に常勤講師として任用された場合であっても、それは法律上、任用の更新ではなく、新たな任用となる。また、非常勤講師の任用は、特別の教科・科目の授業など常勤職員では対応しきれない場合、常勤職員に病気休暇等が生じた場合の代替、その他の非継続的な任用目的及び任用の必要性が生じた場合にその都度、適任者を任用する制度であり、任用の更新が行われることはなく、翌年度において前年度と同一の非常勤講師が任用される場合は、当該年度において新たに任用目的及び任用の必要性が生じたために、新たな手続により任用されたのであり、前年度の任用が更新されたのではない。

イ 職員団体等との交渉もしくは団交によって、特定の者を常勤講師のような一般職の地方公務員に任用することは、いわゆる情実人事に当たり、地公法第15条に違反し、場合によっては、地公法第61条第2号に定める刑事罰の対象となり得る行為であることも府が22.1.26団交申入書による団交申入れに応じなかった理由である。なお、非常勤講師のような特別職の地方公務員の任用に関しても、刑事罰の適用はないとしても、同様に情実人事が著しく正義に反することは明らかである。

講師の任命権者である府教委は、講師の任用に当たっては、当然ながら平等かつ公正に行うことが求められていることから、この要請を担保するため、講師希

望者登録制度を設けており、府教委が、この講師希望者登録制度による方法以外の方法で講師を採用することはない。この任用の手續を離れて、府教委が職員団体等との間で、特定の者を講師に任用することを要求事項とする交渉もしくは団交を行うことは、人事行政の平等性、公正性を損なうおそれがあるとともに、外形的にも人事行政の平等、公正さに対する不信感を与えるおそれがあり、明らかに不適切である。また、任命権者である府教委にとっては、講師の任用を必要とする任用目的が発生するかどうかについては支配可能性がなく、講師を任用するかどうかは、個別の任用目的の発生という各府立学校や各市町村教育委員会(以下「市教委」という。)の事情に依存している。このため、当該交渉は実質的にみても意味のない交渉にならざるを得ないのである。

府は、G 以外の職員団体等との間で、特定の者を府の一般職又は特別職の地方公務員に任用することを交渉事項とするような交渉もしくは団交を行ったことは一切なく、府が G 以外の職員団体との間で「講師組合員が希望を伝える場」を設定したような事実も一切ない。結果、「講師組合員が希望を伝える場」の設定は、G だけを特別に優遇し配慮するものであり、仮に他の職員団体から差別的取扱いであると主張されても反論の余地がなく、あらぬ誤解を生じさせるものである。G は、権利を行使する者と権利を放棄する者を同列に置くことは誤りである旨主張するが、地公法第15条の考え方により、特定の職員団体との合意や要求に基づく職員の任用が、情実人事とのそしりを免れず、著しく正義に反するものであるのだから、このような主張は到底認められない。

ウ 過去に、府と G が、講師組合員の雇用継続に関して交渉もしくは団交を行ったことはない。府は、G の強い要望を受けて、平成17年以前から、「講師組合員が希望を伝える場」を設けていた。しかし、①特定の者を講師や学力向上支援員等の非常勤職員に任用するかどうかは、地公法第55条第3項に定める管理運営事項であり職員団体等との交渉もしくは団交の対象とすることができないこと、②「講師組合員が希望を伝える場」であっても、客観的にみれば G の組合員を常勤講師や非常勤講師等に任用するかどうかは交渉もしくは団交によって決定されるかのような誤解を与え、講師希望者登録制度による公正、平等な講師の任用手續に対する信頼が損なわれるおそれがあることなどを考慮し、府は、平成20年2月に G から提出のあった「講師組合員の継続雇用を求める申し入れ書」についても、G に対し、従前の「講師組合員が希望を伝える場」の設定、やり方の変更を申し入れている。そして、22. 1. 26団交申入書については、平成22年3月10日に G に対し、22. 3. 10回答書を示した。

なお、「講師組合員が希望を伝える場」における G の要求に応じて府教委

が当該希望者を非常勤講師等として任用するよう紹介・あっせんしたような事実はこれまでも全くない。Gと府教委との間で「講師組合員が希望を伝える場」が設けられた場合と、22.1.26団交申入書による団交が行われなかった場合とで、Gの組合員の翌年度の任用状況には、違いがほとんど見られないことから明らかなように、「講師組合員が希望を伝える場」が設けられたか否かによって、Gの組合員の任用は影響を受けていないのであり、「講師組合員が希望を伝える場」の設定が、Gの組合員の任用の継続にとって何ら実質的な意味をもっていなかったといえる。

エ 22.1.26団交申入書記載の1番から16番までの組合員は、当年度における職が常勤講師であることから、その身分は一般職に属する地方公務員であり、不当労働行為救済申立制度は適用されない。

なお、6番の組合員は、正確には府教委が任命権者かつ給与支払者である非常勤講師の地位と政令指定市（以下「政令市」という。）が任命権者かつ給与支払者である常勤講師の地位を併せ持っている。したがって、現在の常勤講師としての任用の継続を求めるのであれば、当該政令市が相手方となるし、22.1.26団交申入書記載の府立高校の常勤講師の任用の希望については、全く新たに府に常勤講師としての任用を求めていることになる。

17番の組合員は学力向上支援員、18番の組合員は非常勤講師であり、いずれも非常勤職員であるが、非常勤講師及び学力向上支援員の勤務関係は、公法上の勤務関係であり、私法上の雇用契約ではない。そのため、学力向上支援員及び非常勤講師の継続的な任命あるいは常勤講師への任命に関して府とGが交渉もしくは団交をすることができないことは既に述べたとおりであり、非常勤講師及び学力向上支援員の任命に関しても不当労働行為救済申立制度は適用されないと解される。

ちなみに、17番の組合員は常勤講師への任用を希望し、18番の組合員は非常勤講師への任用の打診を自ら拒否したものである。

オ 以上のとおり、府が、22.1.26団交申入書に対し、応諾しなかったことは、正当な理由に基づくものであり、違法、不当な団交拒否には当たらない。

(2) 申立人の主張

ア 府は、22.1.26団交申入書の交渉事項が地公法第55条第3項に規定する管理運営事項であるから交渉の対象にできないと主張する。

しかし、管理運営事項であっても職員の勤務条件に関わる事項は交渉事項となることは地公法においても認められており、22.1.26団交申入書の団交事項は、労働者の最重要の労働条件である雇止め（任用止め）反対、雇用（任用）更新及び

配置校や担当教科という具体的労働条件についての要求であり、仮に組合員の雇用（任用更新）が、任用であり、地公法にいう管理運営事項であったとしても、当然に義務的団交事項であるから府の団交拒否には正当な理由がない。なお、労組法適用労働者である非常勤講師等には管理運営事項の概念は適用されない。

また、常勤講師及び非常勤講師の勤務関係はともに公法上の任用関係とされるが、公法上の任用関係にあることは労働条件に関する団交を拒否する理由にはならない。非常勤職員の任用についての団交を地方自治体が拒否した事件について、団交拒否に正当な理由がないとした命令例や任用方法をどうするかは義務的団交事項に当たるとした命令例もある。

イ 府は、職員団体との交渉もしくは団交によって特定の者を一般職の地方公務員に任用することは、いわゆる情実人事に当たると主張する。

しかし、22. 1. 26団交申入書は、府が現に雇用しているか、過去に雇用したことがある常勤講師及び非常勤講師の雇止め反対・雇用継続を要求する事項について申し入れたものである。労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」とは、現に雇用している労働者だけでなく、過去において雇用したあるいは近い将来において雇用する可能性が高い労働者も含まれている。府は、22. 1. 26団交申入書が組合員の任用更新による雇用を要求事項としていることを、故意に新規採用選考と同列に置こうとしている。

また、府は、22. 1. 26団交申入書は、特定の者を講師に任用することを要求事項とするものであり、人事行政の平等性、公平性を損なうおそれがあり、団交を行うことを不適切であると主張する。しかし、団結権及び団体交渉権は憲法で保障された権利であり、地公法において、国民が平等に取り扱われなければならないこと、職員が公正に取り扱われなければならないと定められていることは、憲法が保障した団体交渉権の行使を前提にした原則である。公平・公正人事のためなどという理屈で団体交渉権の行使が制限されることがあってはならない。府の主張は、地公法を憲法の上位法におくという誤りを犯している。したがって、人事行政の平等性・公平性を損なうという理由は本件団交拒否の理由たり得ない。

さらに、現在府教委が行っている任用手続は、任用が公正であることの担保とはならない。府教委の選考基準は不透明であり、選考過程も開示されないので、講師採用人事が公正かつ平等であることの保障は見当たらない。

なお、府は、他の職員団体との差別的取扱いになる旨も主張するが、他の組合から団交申入れはなかったのであるから、22. 1. 26団交申入書に係る団交を行ったとしても、他の組合に対する差別扱いになるものではなく、他組合との差別的取扱いになるというのは、22. 1. 26団交申入書による団交を拒否する正当な理由とは

ならない。権利を行使する者と権利を放棄する者を同列に扱うことは誤りである。

ウ 府は、 G の組合員である講師の任用に関して団交や回答を行った事実はないと主張しながら、「やむを得ず不適切な交渉の場を設定していた」ことは認めている。22. 1. 26団交申入書と同じ団交事項で従前は団交が行われていたのである。また、22. 1. 26団交申入書と同じ団交事項で従前に行われてきた団交において、府は G の要求を聞いて、雇用継続に動いた事実がある。

なお、従前の申入書に団交の文字を入れなくなったのは、府がその旨を希望したから配慮したにすぎず、 G は、常に申入書提出時に口頭で団交を設定するように求めている。

このように、府は、従前においては22. 1. 26団交申入書と同じ団交事項で団交を行い、誠実に対応していたのだから、従前から団交をしていなかったことは、22. 1. 26団交申入書による団交を拒否する正当な理由とはならない。

エ 22. 1. 26団交申入書記載の 1 から16番の常勤講師は一般職地方公務員であり地公法第58条第 1 項が適用されるから、労組法が適用除外され、したがって、労組法第 7 条に基づく不当労働行為救済制度は適用されないとの見解もあるが、これら常勤講師に対して不利益取扱いがなされた場合には地公法に定められた行政救済制度がないこと、またこれら常勤講師の労働条件について団交が拒否された場合にも同じく行政救済制度がないのであるから、現行法体系においては労組法に基づく不当労働行為救済制度が適用されるべきである。なお、府との関係において 6 番の組合員は労組法適用労働者である。

オ 以上のとおり、府が本件団交拒否の理由とするものは、いずれも正当な理由とはならないのであるから、府が22. 1. 26団交申入書記載の団交を拒否することは、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

3 被申立人が、申立人との団交を経ずに平成22年 1 月26日付け団交申入書に記載の18名の平成22年度の任用に関する手続を進めたことは、組合の弱体化を企図した支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

従前、府との交渉において G の組合員はそれぞれの現状や希望を伝えるとともに、雇用継続を求めた。また、講師登録用紙に記入できる情報が十分でないため、組合員作成の情報用紙を府に手渡して、組合員は団交の場で雇用継続を求めてきた。ところが、22. 1. 26団交申入書による団交が拒否されたため、組合員はこれらの行為ができなかった。そのために組合員は府から示された平成22年度の労働条件を受け入れるか、それを断って雇止め（任用止め）になるしか選択肢は残されなかった。組合員は組合から引き離されて個別に対応することとなった。

その最も大きな影響を受けたのが22. 1. 26団交申入書記載の18番の非常勤講師(以下「18番組合員」という。)である。この18番組合員は、団交が拒否されたため、組合員作成の情報用紙を手渡すこともできず、本人の現状や希望を伝えて継続雇用を求めることもできなかつた。確かに、18番組合員の、当時の現任校における担当教科での非常勤講師枠がなくなったことは事実であるが、校長には他校における採用権限がないため、校長との個人交渉では近隣高校での非常勤講師としての継続雇用を実現することは不可能であり、府との団交が不可欠であった。従前は、こういったケースにおいて、府は他校あるいは他市町村での非常勤講師枠を探したり、場合によっては職種変更による継続雇用のために奔走したりして雇用責任を果たしてきたのであり、22. 1. 26団交申入書による団交が行われていたなら、18番組合員は雇用継続になった可能性は高い。22. 1. 26団交申入書による団交が拒否されたため、18番組合員は校長が打診した他教科非常勤講師しか選択肢がなくなったと判断してこれを断り、平成22年3月末で退職せざるを得なくなった。その後、18番組合員は、組合を脱退したのである。

このように府は、22. 1. 26団交申入書による団交を拒否して、その団交事項について組合員に個別に働きかけて、継続雇用もしくは雇止めにしており、この府の行為は、組合員を組合から引き離して、組合の自主運営に介入して組合の弱体化をもたらすものであり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

講師の任用手続については、講師希望者登録制度により平等かつ公正な任用が行われるよう配慮されており、さらに、学力向上支援員の任用や任期の更新についても、市教委の内申に基づいて平等かつ公正な任用が行われるよう配慮されている。しかも、地方公務員である講師及び学力向上支援員の勤務条件等は、あらかじめ定められており、当事者の合意により決定されるものではない。これらのことからすれば、G が主張するような「組合の頭越しに直接働きかけて、次年度労働条件を受諾させた」というような事態が起こりえないことは明白である。

G は、団交もしくは交渉が開催されなかつたため18番組合員が退職を選ぶことになった旨主張するが、18番組合員が平成22年度において任用されるか否かは、既に述べた講師の任用手続によってその決定が行われるのであり、交渉の場において18番組合員が状況説明を行うことによって、非常勤職員としての任用が決定されるというようなことはない。18番組合員が平成21年度に勤務していた高等学校(以下「高校」という。)では、「現代社会」を担当する非常勤講師が必要であったため、同校の校長が18番組合員に対し「現代社会」を担当する意向を確認したところ、同組合員の同意が得られなかつたため、同組合員の任用に至らなかつたのである。

また、講師及び学力向上支援員の勤務関係が公法上の勤務関係であることや、講師希望者登録制度及び学力向上支援員の派遣内申制度の各運用を考慮すれば、講師に関して、学校長等が講師希望者登録制度の登録者に対し直接意向確認を行って適切と判断した場合に府教委に任用内申を提出する手続、また、学力向上支援員に関して、市教委が府教委に派遣内申を提出する手続は、いずれも適正かつ公正な任用手続の一環として行われているものであることから、これらの手続が労組法第7条第3号に違反する支配介入に当たらないことは明白である。

- 4 被申立人が、申立人との団交を経ずに平成22年1月26日付け団交申入書に記載の18名の平成22年度の任用に関する手続を進めたことは、別件不当労働行為救済申立て事件の審問において被申立人が行った反対尋問の内容を理由として行った報復的不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

平成21年9月29日に行われた20-37、81事件の第4回審問において、府側証人であるC課長補佐に対して、Gは辛辣な質問を行った。それは、平成20年7月に行ったGのストライキに関してC課長補佐が行った行動を批判するものであった。つまり、C課長補佐は、証人尋問を嫌悪して、この批判への報復として、団交拒否文書である22.3.10回答書を起案し、報復的に団交拒否に転じたのである。

府は、平成20年及び同21年は、従来どおり団交を行った。その後、20-37、81事件において、C課長補佐への証人尋問が行われた直後の、平成21年10月頃から、府は、例年どおりの講師継続雇用の申入れについて、拒否する方針を検討し始めた。府は、平成21年12月10日段階でも、非常勤講師等の雇用にかかわる団交は例年どおりのやり方で行うと回答していたが、22.1.26団交申入書が提出されるや、拒否の方針を確定していった。22.1.26団交申入書による団交を例年どおりに開催しないで、拒否することに決定したのは、20-37、81事件でC課長補佐の反組合的行為を追及する組合からの証人尋問が契機となったからにほかならない。

府は、団交拒否文書である22.3.10回答書の起案者はC課長補佐ではなく別の主査である旨述べ、C課長補佐の免責を主張するが、22.1.26団交申入書に対する団交拒否を主張し始めたのはC課長補佐にほかならない。C課長補佐は、自らになされた20-37、81事件の証人尋問を嫌悪して、これに報復するために、22.1.26団交申入書に対する団交拒否の暴挙に出たのである。C課長補佐は、組合との窓口担当及び団交における最高責任者であるのだから、22.3.10回答書による団交拒否回答の決裁は上司が行ったのだとしても、C課長補佐の22.3.10回答書の起案が府決定のすべてである。

このように団交拒否方針の起案や実行行為はC課長補佐が行ったものではあるが、

その職責は府を代表するのであるから、C課長補佐のこの行為は、使用者たる府の行為である。

このような府の報復的取扱いの結果、22. 1. 26団交申入書による団交は拒否され、例年団交で雇用継続の希望を直接訴えてきた組合員は、その機会を与えられることなく、一方的に配置を決められ、18番組員については、前記3(1)記載のとおり、退職せざるを得なくなるという不利益を受けた。

これらの行為は、労組法第7条第4号に該当する報復的不利益取扱いである。

なお、府は、20-37、81事件は棄却であったので報復的不利益取扱いをする必要はない旨主張するが、当該命令は平成22年3月23日付けで出されており、22. 3. 10回答書による団交拒否より後であり、また棄却であったとしても証人尋問でのC課長補佐への辛辣な批判を逆恨みしたことを否定することにはならない。

(2) 被申立人の主張

前記2(1)で既に詳細に述べたとおり、府が22. 1. 26団交申入書に応じなかったことは明らかに適法かつ合理的なものである。

20-37、81事件のC課長補佐の尋問は、C課長補佐が職務命令を受けて出頭し、事実関係について粛々と答えたものにすぎず、反対尋問を行った G に対し報復する必要性も報復を考えるような客観的事実も一切なかった。また、この事件についての大阪府労働委員会の命令は、G の不当労働行為救済申立てを全面的に棄却し、不当労働行為の不存在に関する府の主張を認めたものである。したがって、府が20-37、81事件における G の行動に対して報復的不利益取扱いをしなければならない理由はまったく存在しない。なお、22. 1. 26団交申入書に応じないという判断は、C課長補佐ではなく教職員企画課長の決裁事項であることから、個人的な判断ではない。

府が、講師組合員の継続雇用に関する申入書に基づく「実態を聞く場」の設定を中止することについて内部調整を始めたのは、平成20年2月からであり、同月26日には、府教委職員が G の事務所を訪れ、話を聞く場の設定、やり方を変更したい旨の申入れを行っている。府は、平成21年12月10日の交渉において、G が主張するような、「必要があれば、所要の話し合いは行ってまいりたい。」という口頭回答は行っていない。

以上のとおり、20-37、81事件の審査における府側証人の行為を G が批判したことを恨み、報復として、府が団交を拒否する行為に出たという旨の G の主張は失当である。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (申立人は、申立人適格を有するか。) 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 講師及び学力向上支援員の適用法令等について

(ア) 常勤講師について

大阪府内の公立小学校、中学校、高校、特別支援学校(以下、これらの学校を併せて「公立学校」という。)における常勤講師は、地公法第22条第2項の規定及び平成17年4月1日施行の大阪府人事委員会規則第1号の職員の任用に関する規則(以下「職員任用規則」という。)により臨時的任用職員として採用される。ただし、常勤講師のうち、いわゆる育児休業臨時講師については地方公務員の育児休業等に関する法律第6条が、いわゆる産休臨時講師については、女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第3条が、任用の根拠規定となっている。

常勤講師は、地公法第3条第2項の規定によるいわゆる一般職に属する地方公務員となり、その勤務条件等に関しては、同法第22条第7項の規定により同法が適用され、同法第58条の規定により労組法は適用されない。

常勤講師のうち、府教委が、任命権を有するのは、①府立の学校に勤務する常勤講師、②政令市を除く市町村立の小学校、中学校及び特別支援学校並びに政令市を除く市立の高校の定時制課程にそれぞれ勤務する常勤講師、である。それ以外の常勤講師については、それぞれが勤務する公立学校を管轄する市教委が任命権を有している。

常勤講師の任用目的としては、学校ごとに定めた教職員定数のうち、正規採用で措置できなかった場合に任用する欠員補充、常勤教員の病気休暇や休職の代替としての任用、常勤教員の産前産後休暇や育児休業の代替としての任用等があり、常勤講師は、正式任用の教員と同様、週あたり40時間の勤務を行う。

(乙24、乙27、乙33、証人 E)

(イ) 非常勤講師について

非常勤講師は、地公法第3条第3項第3号の規定により、「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者」のうちの「これらの者に準ずる者」として採用される特別職に属する地方公務員であり、その勤務条件等に関しては、地公法第4条第2項の規定により同法が適用されず、労組法が適用される。

非常勤講師のうち、府教委が任命権を有するのは、①府立の学校に勤務する非常勤講師、②政令市を含む市町村立の小学校、中学校及び特別支援学校並びに政令市を除く市立の高等学校の定時制課程にそれぞれ勤務する非常勤講師である。それ以外の非常勤講師については、それぞれが勤務する公立学校を管轄

する市教委が任命権を有している。

非常勤講師の任用目的としては、常勤教員に病気休暇等が生じた場合の代替、育児短時間休業の代替、高齢者部分休業の代替等であり、その勤務時間は、週当たり30時間以下である。

(乙24、乙33、証人 E)

(ウ) 学力向上支援員について

府教委は、府内の公立小学校、中学校の児童・生徒の「確かな学力」を育むため、公立小学校、中学校に教員等を配置し、学校の課題や児童・生徒の習熟の度合いに応じたきめ細かな指導を行うことを目的とする「習熟度別指導推進事業」の実施のために、学力向上支援員を学校ごとに配置しており、学力向上支援員の勤務時間は、「大阪府公立学校学力向上支援員に関する取扱要綱」(以下「学力向上支援員要綱」という。)の第7条により「週あたり30時間」と定められていた。

学力向上支援員は地公法第3条第3項第3号の規定により非常勤嘱託員として採用されるものであり、非常勤講師同様、特別職に属する地方公務員となり、その勤務条件等に関しては、同法第4条第2項の規定により地公法が適用されず、労組法が適用される。

(乙7、乙8、乙33、証人 E)

イ 平成22年1月26日、 G は、府と府教委あてに22.1.26団交申入書を提出した。22.1.26団交申入書は、題名を「団体交渉申入書」とし、「常勤及び非常勤を問わず、講師等は不安定雇用におかれている。講師等任用(雇用)の安定化を図ることは、大阪における重要な教育課題でもある」、「講師等組合員の雇用継続について、下記の通り団体交渉を申し入れる。なお、当労組は(略)において労組法上の労働組合として認定されたことから、団交拒否は労組法違反になることに留意されたい」として、団交事項として次の項目が、また、その下に組合員18名の氏名その他を記載した表が記載されていた。

「団交事項 1 下記組合員について雇止めを行わず、雇用を継続すること
2 その他関連する事項
」

組合員の氏名等を記載した表には、左端の欄に1から18までの数字が、その右側に順に「氏名」、「教科など」、「現任校など(09年度)」「10年度希望など」が記載されていた。22.1.26団交申入書に記載された18名の組合員のうち、次の3名以外の15名は、平成21年度は、常勤講師として府内の公立学校に勤務していた。

表の中で、上から6番目に記載されていた組合員(以下「6番組合員」という。)

は、平成21年度は、政令市の高校の常勤講師として、週40時間勤務し、また、府立高校の非常勤講師として土曜日に週4時間の勤務も行っていた。上から17番目に記載された組合員（以下「17番組合員」という。）は、平成21年度は学力向上支援員として勤務していた。上から18番目に記載された組合員（以下「18番組合員」という。）は、平成21年度は非常勤講師として勤務していた（以下、6番組合員、17番組合員及び18番組合員の3人をまとめて「労組法適用組合員3名」という。）。

（甲1、甲35、証人 D、証人 E）

（2）申立人は、申立人適格を有するかについて、以下判断する。

本件は、混合組合である G が、被申立人を相手とし、G 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、混合組合に対する対応について、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。

ア 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、非現業職員及び単純労務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、単純労務職員、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。

イ これに、労働者の団結権の保護を図るILO第87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ILO第98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ILO第87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、整備されたことなどを踏まえると、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。

ウ 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。

エ 以上のことからすると、労組法適用者の問題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、G が混合組合であるとしても、G が、労組法適用者の問題に関し、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。

オ 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、検討すると、G は、22.1.26団交申入書に関する府の対応が不当労働行為であるとして、本件申立てを行っているところ、前記(1)ア、イ認定のとおり、22.1.26団交申入書に氏名が記載された18名の組合員のうち、15名が地公法適用者である常勤講師であり、残りの3名が府との関係において労組法適用者である非常勤講師もしくは学力向上支援員であることが認められる。このため、22.1.26団交申入書のうち、労組法適用組合員3名に関する部分について、Gは、申立人適格を有すると解するのが相当である。

カ G は、地公法適用者である常勤講師についても、行政救済制度の不備等を理由に、申立人適格が認められるべきである旨主張するが、地公法第58条において、地公法適用職員に対する労組法の適用除外を明確に定めている以上、地公法が適用される常勤講師に関して、G の申立人適格を認めることはできず、22.1.26団交申入書に記載された地公法適用者である常勤講師に係る申立てについては却下する。

2 争点2（平成22年1月26日付け団交申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）及び争点3（被申立人が、申立人との団交を経ずに平成22年1月26日付け団交申入書に記載の18名の平成22年度の任用に関する手続を進めたことは、組合の弱体化を企図した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 非常勤講師及び学力向上支援員の採用手続について

(ア) 非常勤講師の採用手続について、平成21年4月1日施行の大阪府公立学校非常勤講師取扱要綱（以下「非常勤要綱」という。）には、次のとおり定められていた。

「(府立学校の採用の内申)

第2条 非常勤講師の採用を求める校長・准校長は、雇用しようとする者から履歴書、健康診断書、その他必要な書類を府教委に提出するものとする。

2 校長・准校長は非常勤講師の雇用について、雇用伺書及びその他必要な書類を添えて雇用開始日の前日までに府教委に内申しなければならない。

3 (略)

(府立学校の採用の決定)

第3条 府教委は、前条の規定による内申を受理したときは、採用の要否並びに1年を超えない範囲での任用期間及び報酬の額その他必要な事項を決定する。

2 府教委が前項の決定を行ったときは、その内容を当該校長・准校長に通知する。

(市町村立学校の採用及び派遣の内申)

第4条 非常勤講師の採用及び市町村への派遣は、派遣を求める市町村の教育委員会の非常勤講師派遣の内申（以下、「派遣内申」という。）をまって府教委が行う。

2 (略)

(市町村立学校の採用及び派遣の決定)

第5条 府教委は前条第1項の規定による派遣内申を受理したときは、採用及び派遣の要否並びに1年を超えない範囲での任用期間及び報酬の額その他必要な事項を決定する。

2 府教委が前項の決定を行ったときは、その内容を当該市町村教育委員会に通知する。」

(乙3)

(イ) 講師の採用の手続は、具体的には以下のとおりである。

- a 府内の公立学校において講師として勤務することを希望する者は、あらかじめ、各年度の「大阪府内公立学校講師希望者登録申込書」等に記入して、府教委に提出し、講師希望者登録を行う。登録申込書には、住所、氏名、学歴、公立学校での教員歴、過去5年間の公立学校臨時教員歴、それ以外の職歴、志望動機、特技・資格等、希望職種、希望校種、希望教科、勤務希望地

区等、所有免許状などを記載する欄がある。

- b 各学校において教員の欠員が生じるなど、講師の任用を必要とする事由が生じた場合、府立学校では学校長、市町村立学校では当該市教委（以下、学校長と併せて「学校長等」という。）が、前記 a 記載の講師希望者登録制度の登録者情報から、登録者の所持する教員免許の種類、住所地、登録者が希望する校種、教科等を基準として、適すると判断される者を選定する。
- c 学校長等は、前記 b 記載の方法で選定された登録者に直接連絡し、面談等の方法によって登録者の意向を確認し、講師として適切と判断し、登録者が同意した場合は府教委に対し、所定の必要書類を添付して、任用内申を提出する。
- d 府教委は、任用内申を受け、提出された添付書類や健康診断等の結果を基に、適切と判断した場合は、登録者を講師として採用する。
- e 学校長等が講師を必要とする事由が生じたものの、適任者を見つけられない場合、学校長間で情報のやりとりを行ったり、府教委が相談に応じたりすることもある。

（乙 9、乙 10、乙 33、証人 E ）

（ウ）学力向上支援員の採用における資格及び任用等については、学力向上支援員要綱において、次のとおり定められている。

「(資格及び任用)

第 2 条 学力向上支援員は、次に掲げる要件を備えている者のうちから、市町村教育委員会（以下「市町村教委」という。）が届け出を行ったものについて、大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）において任用する。

（略）

（採用及び派遣の決定）

第 4 条 学力向上支援員の採用及び派遣は、当該市町村教委の内申をもって府教委が行う。内申に必要な書類は次の①～⑤とする。

（略）

」

（乙 8）

イ 非常勤講師及び学力向上支援員の任用期間について

（ア）非常勤講師は、常勤教員に病気休暇等が生じた場合の代替、常勤教員の授業持ち時間の軽減その他の非継続的な任用目的及び任用の必要性が生じた場合に、その都度適任者を任用する制度であり、会計年度を越えた継続的任用を行うことはない。前記ア（ア）記載のとおり、非常勤要綱の第 3 条及び第 5 条の規定には、非常勤講師については、「1 年を超えない範囲での任用期間」を決定するこ

となっていたが、更新に関する規定は存在しない。非常勤講師のうち、「非常勤若年特別嘱託員及び非常勤特別嘱託員取扱要綱」または「大阪府公立学校教育専門員に関する取扱要綱」の適用を受ける非常勤講師（以下「若年特別嘱託員等」という。）については、これらの要項において別に更新についての規程があるが、労組法適用組合員3名は、若年特別嘱託員等ではなかった。

（乙3、乙5、乙6、乙33、証人 E ）

（イ）学力向上支援員の任期は、学力向上支援員要綱に以下のように定められていた。

「(雇用期間)

第5条 雇用期間は、1年を超えないものとする。ただし、勤務成績が良好であると認められる者については、更新することができる。」

（乙8）

ウ 22.1.26団交申入書による団交申入れに係る経緯について

（ア）平成20年2月8日付で、G は、府教委あてに、「講師組合員の継続雇用を求める申し入れ書」（以下「20.2.8継続雇用申入書」という。）を提出した。20.2.8継続雇用申入書には「以下の講師組合員について来年度の雇用を保障すること。」として、23名の組合員の氏名に続き、「教科など」「現任校など（07年度）」「08年度希望など」が記載されていた。23名の組合員は、常勤講師及び非常勤講師等であった。

平成20年2月26日、府教委が、G に対して、20.2.8継続雇用申入書に関して、個別の任用に関する問題は交渉になじむものではない旨、雇用継続という内容では交渉は受けにくい旨、実情としては意見を聞く場である旨、雇用を保障する約束や具体の回答はできない旨等を述べたが、G は、従来どおり対応するよう求める旨の回答を行った。同月29日、23名の組合員のうちの複数名を含む G の組合員と府教委の職員が出席して、話し合いが行われた。また、同年3月7日にも話し合いは行われた。

なお、G は、それ以前、遅くとも平成13年以降、毎年、2月上旬頃に「講師組合員の継続雇用を求める申し入れ書」と題し、約20名から30名の常勤講師及び非常勤講師等の組合員の氏名等を記した同様の申入書を府教委あてに提出していた。平成17年の2月の申入書までは、「来年度の雇用に関わって講師組合員自らが希望を伝える場を設けること」という要求も併記してあった。毎年、概ね3回、話し合いの場が設定されており、第1回及び第2回は、府教委が、常勤講師及び非常勤講師等である組合員からそれぞれ各人の雇用継続に関する意見等を聞き、第3回では、G が、府教委からそれぞれの組合員の次年

度の任用についての結果を聞く場となっていた。

(甲3、甲14～19、甲26、乙11、乙16～22、乙33、乙34、証人 E、証人 C、証人 D)

(イ) 平成21年2月4日付けで、G は、府教委あてに「講師組合員の継続雇用を求める申し入れ書」(以下「21.2.4継続雇用申入書」という。)を提出した。21.2.4継続雇用申入書には、20.2.8継続雇用申入書と同様の文言と23名の常勤講師や非常勤講師等である組合員の氏名が記載されていた。

平成21年2月27日、G は「団体交渉再申入書」を府と府教委に提出した。当該書面には、「さる2月4日に組合から申し入れた講師組合員の雇止め反対・雇用継続に係る団体交渉について、貴職は例年の慣行に反して、これを拒否する姿勢を示している」、「貴職が、組合の本件交渉申し入れを臨時講師の採用要求を行っている」と理解しているなら、それは大きな誤解である。組合は、現任講師組合員が雇止めになることなく、雇用が継続するように要求するものであり、正当な組合活動である」、「さらに、百歩譲って、本件が臨時講師採用に係る要求であったとしても、労働組合がこの要求に基づいて団体交渉を求めることは、同じく団体交渉権の正当な行使である」等が記載されていた。その後、G と府教委の話合いは行われた。

(甲20の2、甲27、乙23、証人 E)

(ウ) 平成21年10月27日、G は、府及び府教委あてに、平成21年度の労働条件及び教育条件に関する要求を記した団交申入書(以下「21.10.27団交申入れ」という。)を提出した。21.10.27団交申入れでは、「3. 臨時的任用職員にかかわる要求」として「(11) G 組合員講師の雇用については、別途団交を設定すること」と、「4. 非常勤講師・非常勤(若年)特別嘱託員・教育専門員・非常勤職員にかかわる要求」として「(7) G 組合員の雇用については、別途団交を設定すること」と記載されていた。

(甲2、証人 D)

(エ) 平成21年12月10日頃、府教委と G は21.10.27団交申入れに基づく交渉を行った。

平成22年3月頃、府教委は G に対し、21.10.27団交申入れに対する回答メモ(以下「22.3回答メモ」という。)を渡した。22.3回答メモにおいて、府教委は要求項目「臨時的任用職員である G 組合員講師の雇用については、別途団交を設定すること」に対しては「臨時的任用職員の任用につきましては、管理運営事項であり、交渉になじむ事項ではありません。必要があれば、所要の話し合いは行ってまいりたい」と、要求項目「非常勤講師等である G

組合員の雇用については、別途団交を設定すること」に対しては、「非常勤職員の雇用につきましては、G は職員団体であると認識しておりますが、これまでどおりの方法により、話し合いを行ってまいりたい」と記載していた。

(甲 8、甲31、証人 D)

(オ) 平成21年12月15日、府教委と G 高校支部は交渉を行ったが、この交渉において G は組合員の講師、非常勤講師及び非常勤職員の任用について、別途団交を設定するよう求めたのに対し、府教委は臨時的任用職員、非常勤講師及び非常勤職員の任用については管理運営事項であり、交渉になじむ事項ではない旨回答した。

(乙25、乙26、証人 D)

(カ) 平成22年1月26日、前記1(1)イ記載のとおり、G は、府と府教委あてに22.1.26団交申入書を提出した。22.1.26団交申入書の平成22年度の希望等を記載する欄には、6番組合員については府立高校の常勤講師が、17番組合員については地区を指定しての常勤講師が、18番組合員は、現任の府立高校での非常勤講師の継続が、記載されていた。

(甲 1)

(キ) 平成22年3月10日、府教委は、22.3.10回答書を G に手交し、同時に口頭での説明を行った。22.3.10回答書には、以下のように記載されていた。

「1 団交事項1. について

常勤講師（地公法22条第2項に基づく一般職の臨時的任用職員）及び非常勤講師（地公法第3条第3項に基づく特別職の職員）の個別の任用に関する交渉要求については、交渉事項ではないため、応ずることはできません。

2 団交事項2. について

その他関連する事項に関する交渉要求については、これまでも、制度変更や勤務条件、給与・報酬等に関係する事項について、大阪府教育委員会と職員団体双方の必要に応じ、所要の話し合いを行ってきたところであり、今後とも、双方の必要に応じて所要の話し合いは行ってまいります。」

口頭の説明において、府教委は、講師は任用が満了するのであり、雇止めではなく、新たな任用についての要求であると受け止めている旨、個別の職員の任用の話については交渉になじむ事項ではないと考えているので、その部分に関する交渉の申入れは受けられない旨、制度変更や勤務条件について必要な話

合いは今後も行おう予定である旨、過去に行っていた話合いは、交渉ではなく意見を聞く場という認識であった旨を述べた。

(甲4、甲35、乙34、証人 D)

(ク) 平成22年3月12日、 G の組合員約20名が22.3.12再申入書を提出するため府教委を訪れ、府庁舎の入口で守衛の抑止を受ける等の混乱があった。

G は、教職員企画課に渡すのを拒否したため、教職員人事課の課長補佐が、代わりに22.3.12再申入書を受け取った。その際、 G が、22.3.12再申入書を読み上げたのに対し、教職員人事課の課長補佐は、22.3.10回答書で述べているとおり、個別の講師の採用については交渉事項ではないので、交渉には応じられない旨述べた。

22.3.12再申入書には、次のとおり記載されていた。

「(略)。団交拒否は教職員企画課長が決裁したというが、その理由は、①組合員の任用が満了するので新規任用は交渉事項ではない ②個別組合員の任用については交渉事項ではない、というものであった。しかし、雇止めを行わず継続雇用を求める対象の組合員はすべて現に貴職が任用・雇用している者であり、労働組合法適用の非常勤講師等はもとより、地方公務員法適用の常勤講師についても、雇止め解雇問題は労働条件の最たるものであることから、当然のことながら労働組合の交渉事項足りうるものである。にもかかわらず、貴職が労働組合法や地方公務員法に違反して団交を拒否することは行政の行為として許されるものではない。ここに満腔の怒りを込めて抗議する。(略) 」

(甲5、甲35、証人 D 、証人 C)

(ケ) 平成22年4月以前及び以後における労組法適用組合員3名の状況は、以下のとおりであった。

a 6番組合員は、平成18年4月1日から同22年3月30日まで、政令市の高校の常勤講師として、週40時間勤務していた。また、同21年4月1日からは、府立高校の非常勤講師として土曜日に週4時間の勤務も行っていった。同22年4月1日からも同様に、政令市の高校の常勤講師として週40時間、府立高校の非常勤講師として週4時間の任用となった。

b 17番組合員は、昭和51年4月1日から同54年3月31日まで、政令市でない市立養護学校の介護員アルバイトとして任用された後、任用されていない期間を間に挟みながら、常勤講師、非常勤講師、産休臨時講師、育休臨時講師等として任用されることを繰り返してきた。平成21年度は、4月から9月までは任用されておらず、同年10月22日から同年12月24日まで、及び平成22年

1月8日から同年3月24日を期間として、政令市でない市立小学校の学力向上支援員であった。同年4月1日からは、市立小学校の常勤講師となった。

- c 18番組合員については、平成20年4月1日から同21年3月31日まで、及び平成21年4月3日から同22年3月31日までは、府立高校の非常勤講師であった。同年3月まで日本史の担当として勤務していた府立高校において、校長が、担当教科を現代社会に変更しての翌年度の任用の打診を行ったが、18番組合員はこれを断った。最終的に、18番組合員は、同年4月からの任用はなされなかった。

(乙28、証人 D 、証人 F 、証人 C)

- (2) 平成22年1月26日付け団交申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ(カ)、(キ)認定のとおり、① G は、府と府教委あてに22.1.26団交申入書を提出したこと、②府教委は、これに対し22.3.10回答書を G に手交し、22.3.10回答書には、非常勤講師の「個別の任用に関する交渉要求については、交渉事項ではないため、応ずることはできません。」と記載されていたこと、③府教委は、22.3.10回答書を手交すると同時に行った口頭説明において、個別の職員の任用の話については交渉になじむ事項ではないと考えているので、その部分に関する交渉の申入れは受けられない旨述べていたこと、がそれぞれ認められ、府は、22.1.26団交申入れに対し、団交に応じてはいない。

イ そこで、労組法適用組合員3名に関する部分について、府が、22.1.26団交申入れによる団交に応じなかったことに正当な理由があったかについて、以下検討する。

府は、特定の者を常勤講師又は非常勤講師に任命するかどうかは、管理運営事項に該当するので団交申入れに応じなかった旨、地公法の規程が適用されない非常勤講師の任命に関しても、管理運営事項に関する法理が類推適用されるので、交渉の申入れ自体が不適法となる旨主張する。

管理運営事項は、地公法で職員団体と交渉することを禁じられた事項であり、地公法の規定は労働組合との団交に及ばないとしても、地方公共団体が住民の負託を受けて、自らの責任と権限で実施するという管理運営事項の趣旨からすれば、これを労働組合との団交事項とすることの適否は問題となりうるものではある。しかし、職員の任用に関する事項の全てが管理運営事項になるわけではなく、それが労働条件に密接な影響を与える事項については、義務的団交事項になり得ることは否定できない。このため、22.1.26団交申入書の団交事項が義務的団交事項になり得る事項であるかについて、検討する。

ウ G は、22. 1. 26団交申入書の団交事項は、労働者の最重要の労働条件である雇止め（任用止め）反対、雇用（任用）更新及び配置校や担当教科という具体的労働条件についての要求であるので、新規採用選考とは異なり、当然に義務的団交事項であり、府の団交拒否には正当な理由がない旨主張する。

そこで、22. 1. 26団交申入書の要求事項についてみると、前記1（1）イ、ウ（カ）認定のとおり、団交事項として記載されているのは、「下記組合員について雇止めを行わず、雇用を継続すること」、「その他関連する事項」であり、その下の表に、労組法適用組合員3名の氏名、現任校などに加えて平成22年度の希望が記載されていたこと、労組法適用組合員3名のそれぞれの希望は、府立高校の常勤講師、希望地域における常勤講師及び非常勤講師であったこと、が認められる。これらの記載からすると、22. 1. 26団交申入書における G の要求事項は、平成22年度に労組法適用組合員3名をそれぞれの希望条件に従って任用すること、とみることができる。

次に、講師の任用に関する制度についてみると、前記1（1）ア（ア）、（イ）、2（1）イ（ア）認定のとおり、①常勤講師は、地公法第22条第2項の規定を根拠として一般職に属する地方公務員として「臨時的任用」されるものであり、非常勤講師は、地公法第3条第3項第3号の規定により「特別職」に属する地方公務員として任用されるものであること、②非常勤要綱には、府教委が非常勤講師について「1年を越えない範囲での任用期間」を決定する旨規定していること、③非常勤講師は、非継続的な任用目的及び任用の必要性が生じた場合に、その都度適任者を任用する制度であること、が認められる。

これらのことからすると、労組法適用組合員3名の平成22年度の任用は、常勤講師であれ非常勤講師であれ、全て更新ではなく、新規の採用としてしか任用されないものとみることができる。

エ 一般的に、新規の任用は、義務的団交事項には当たらないと言わざるを得ないが、新規任用が約束されていた等、近い将来の任用を期待させるような特別な事情がある場合は、その事情を考慮する必要がある。そのため、労組法適用組合員3名について、平成22年度の任用に関して継続して任用されることを期待させるような特別な事情が認められるかについて検討する。

前記（1）ウ（ア）認定のとおり、遅くとも平成13年以降、毎年、概ね3回、

G と府教委の間で話し合いの場が設定され、常勤講師及び非常勤講師等である組合員がそれぞれの各人の雇用継続に関する意見等を述べていたことが認められるが、このような話し合いの場で府教委が労組法適用組合員3名の次年度以降の優先的な採用を約束していた等の事実は認められないうえ、平成22年度の任用

については、このような話合いの場自体、設定もされていなかったことが認められる。

また、それ以外に、労組法適用組合員3名が個別に勤務校の校長等から何らかの継続任用の約束をされていた事実も認められない。

以上のことからすれば、22. 1. 26団交申入書に記載の労組法適用組合員3名が次年度も採用される期待を抱くに至る特別な事情があったとみることはできない。

オ 以上のことに加え、講師の任用がそもそも、行政機関が行う採用行為として、公平性と平等性が求められるものであることからすると、府が、Gとの団交において、Gの組合員のみを特別に扱うものとして、情実人事の疑いを免れないことをも理由の一つとして、団交には応じられないとしたことに不自然な点はない。

Gは、府が、従前は、22. 1. 26団交申入書と同じ団交事項で団交を行っていたと主張するが、前記(1)ウ(ア)、(イ)認定のとおり、従前のGの申入書の題名は「講師組合員の継続雇用を求める申し入れ書」であり、平成21年2月27日には「団体交渉再申入書」と題する文書を提出したとはいえ、そもそもの21. 2. 4継続雇用申入書自体には「団体交渉」という記載はなく、前提事実のとおり、Gが登録職員団体でもあることも考慮すると、従前は、府が同様の団交議題で団交を行っていたとまで認めることはできない。

カ なお、前記(1)ウ(キ)認定のとおり、22. 1. 26団交申入書については、平成22年3月10日に、府がGに対し、22. 3. 10回答書を手交するときに、Gと話合いを行い、その場において、任用満了後の新たな任用についての要求と受け止めている旨や、個別の職員の任用の話については交渉になじむ事項ではないのでその部分に関する交渉の申入れは受けられない旨等を説明していることが認められ、府は22. 1. 26団交申入書に記載の団交を受けられない理由について、Gに対し、一定、自らの主張を説明していたというべきである。

キ 以上のとおり、22. 1. 26団交申入書に記載の団交事項については、新規任用にかかる事項であると判断され、労組法適用組合員3名について継続して任用されることを期待させるような特段の事情も認められない以上、府が22. 1. 26団交申入書に対し、22. 3. 10回答書で、個別の任用に関する交渉要求について応じられない旨回答したことには、正当な理由があったといえる。よって、本件申立てを棄却する。

(3) 被申立人が、申立人との団交を経ずに平成22年1月26日付け団交申入書に記載の18名の平成22年度の任用に関する手続を進めたことは、組合の弱体化を企図した支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア G は、府が、22. 1. 26団交申入書による団交を拒否して、その団交事項について組合員に個別に働きかけ、継続雇用や雇止めにしており、このような府の行為は、組合員を組合から引き離し、組合の弱体化をもたらす支配介入である旨主張する。

イ しかし、前記(2)判断のとおり、府が22. 1. 26団交申入書による団交に応じなかったことには正当な理由があることが認められ、前記(1)ア(イ)c認定のとおり、学校長等が、講師希望者登録を行った者に対し面談や意向確認を行うことは、講師の採用において、通常行われている手続であることが認められるのであるから、府が、22. 1. 26団交申入書記載の団交を経ずに、労組法適用組合員3名について平成22年度の任用に関する手続を進めたことは、講師任用のため所定の手続を進めたものとみるほかなく、組合に対する支配介入であるとは認められず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点4 (被申立人が、申立人との団交を経ずに平成22年1月26日付け団交申入書に記載の18名の平成22年度の任用に関する手続を進めたことは、別件不当労働行為救済申立て事件の審問において申立人が行った反対尋問の内容を理由として行った報復的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21年9月29日、当委員会において、20-37、81事件の第4回審問が開かれ、府側証人であるC課長補佐にする反対尋問が行われた。なお、C課長補佐に対する反対尋問は、労組法適用組合員3名とは別の G 役員が行っていた。

(甲7、証人 C)

イ 平成22年3月25日、当委員会は20-37、81事件について、申立てを棄却する命令を発出した。

(乙34、証人 C)

ウ 平成22年4月、前記2(1)ウ(ケ)記載のとおり、労組法適用組合員3名のうち、2名が任用され、18番組員が任用されなかった。

なお、18番組員は、日本史の非常勤講師として任用を希望していたが、平成21年度中に勤務校の校長から現代社会の非常勤講師として翌年度の任用を打診され、これを断っていた。

(証人 F 、証人 C)

(2) 被申立人が、申立人との団交を経ずに平成22年1月26日付け団交申入書に記載の18名の平成22年度の任用に関する手続を進めたことは、別件不当労働行為救済申立て事件の審問において申立人が行った反対尋問の内容を理由として行った報復的不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア G は、府を代表する職責にあるC課長補佐が、20-37、81事件の証人尋問を嫌悪して、これに報復するために、22.1.26団交申入書による団交を拒否し、22.1.26団交申入書記載の組合員の任用に関する手続を進めたのであり、このような行為は報復的不利益取扱いである旨主張する。

イ ところで、報復的不利益取扱いとは、労働者が、労働委員会に対し、労働組合法第7条の規定に違反した旨の申立てをしたことや労働委員会における不当労働行為の審査手続等において証拠を提示し、もしくは発言をしたこと等を理由として、使用者がその労働者を不利益に取り扱うことをいうところ、前記(1)ア認定のとおり、G が不利益を受けたと主張する労組法適用組合員3名が、20-37、81事件において証拠を提示したり、発言を行った事実は、認められない。

さらに、G が20-37、81事件を申立てた事実や、その第4回審問におけるG の反対尋問の内容と、府が22.1.26団交申入書による団交を経ずに労組法適用組合員3名の平成22年度の任用に関する手続を進めたこととの間に、因果関係を認めるに足る疎明もなく、加えて、前記2(2)判断のとおり、府が22.1.26団交申入書による団交を拒否したことには正当な理由が認められることからすると、府がG との団交を経ずに労組法適用組合員3名の平成22年度の任用に関する手続を進めたことは、20-37、81事件の審問においてG が行った反対尋問の内容を理由として行った報復的不利益取扱いと認めることはできず、この点に係るG の請求は棄却する。

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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成23年7月22日

大阪府労働委員会

会長 前川 宗夫 印