

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 衛都連吹田市職員労働組合現業評議会

同 大阪衛都連吹田市職員労働組合現業合同支部

再 審 査 被 申 立 人 吹田市

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第55号事件(初審大阪府労委平成21年(不)第66号及び同年(不)第80号併合事件)について、当委員会は、平成25年4月3日第177回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 初審命令主文第2項のうち、平成21年6月19日付け団体交渉申入れに対する再審査被申立人吹田市の対応に係る衛都連吹田市職員労働組合現業評議会の申立てを棄却した部分を取り消す。

- 2 再審査被申立人吹田市は、再審査申立人衛都連吹田市職員労働組合現業評議会から、校務員の配置に関連する労働条件について団体交渉申入れがあったときは、吹田市教育委員会が交渉当事者として対応すべき事項であるとの理由でこれを拒否してはならず、正規職員の配置人数の変更に関連する校務員の業務体制や職務内容等の労働条件について、実質的な交渉権限を有し必要な説明を行うことができる者を出席させ、上記変更の理由や必要性を示すなどして、誠実にこれに応じなければならない。
- 3 その余の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

1 本件は、再審査申立人衛都連吹田市職員労働組合現業評議会（以下、その前身であった吹田市職員組合現業評議会を含め、「評議会」という。）及び同大阪衛都連吹田市職員労働組合現業合同支部（以下「支部」といい、評議会と併せて「組合ら」という。）が、再審査被申立人吹田市（以下「市」という。）の次の行為がそれぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条所定の不当労働行為に当たるとして、平成21年10月1日（以下、「平成」の元号は省略する。）に評議会が、同年12月1日に支部が、それぞれ大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

- ① 市が、21年度の校務員の人員配置について、組合らと吹田市教育委員会（以下「市教委」という。）との間で締結された14年3月29日付け小中学校の校務員の配置基準に関する協定書及びその実施細目を定めた確認書（以下、協定書と確認書を併せて「14年協定」という。）及び15年3月3日付け幼稚園の校務員の配置基準に関する協定書及び確認

書（以下、協定書と確認書を併せて「15年協定」といい、14年協定と15年協定とを併せて「本件協定」という。）を遵守せず、本件協定に定められた職員の配置をしなかったこと

- ② 評議会が、市に対し、21年6月19日付けで、14年協定に基づく人員補充と14年協定に照らして不履行となっている点についての必要な予算措置を議題とする団体交渉を申し入れたところ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）、市が、市教委の職務権限に属するものであり、市教委が交渉当事者として対応すべき事項であるとしてこれを拒否したこと

## 2 本件における請求する救済内容の要旨

- (1) 本件協定を遵守すること
- (2) 本件団体交渉申入れに対し誠実に応じること
- (3) 謝罪文の手交及び掲示（上記（1）に関して）

- 3 初審大阪府労委は、23年8月2日付けで、上記1の申立てのうち、②に関する支部の申立てを却下し、①②に関するその余の申立てはいずれも棄却することを決定し、同月4日、命令書を交付した。

これを不服として、組合らは、23年8月12日、初審命令の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて、再審査を申し立てた。

## 第2 本件の争点

- 1 市が、21年度の校務員の人員配置について、本件協定の配置基準のとおりに行わなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点①）
- 2 本件団体交渉申入れに対する市の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。（争点②）

### 第3 当事者の主張の要旨

#### 1 再審査申立人（組合ら）の主張

##### （1）組合らの申立人適格について

この点に関する主張は、初審命令理由第3の1（1）記載（初審命令書4、5頁）のとおりであるので、これを引用する。

##### （2）21年度の校務員の人員配置について（争点①）

ア 校務員の配置人数が、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。）第7条但書きの管理運営事項であったとしても労働者の労働条件や経済的地位の向上と関係がある限りは義務的団交事項に当たるところ、本件で組合らが求めている交渉は、校務員の労働安全衛生の確保や業務負担の平準化、高齢者への配慮、技能の継承といった、校務員の労働条件や経済的地位の向上そのものに関する交渉である。また、校務員の労働条件や経済的地位は、各学校に校務員を何名配置するのかという配置基準と密接不可分であり、両者を切り離して検討・議論・交渉することはおよそ不可能である。

労使間で、長年の議論を踏まえて確認・合意された本件協定の意義は、単に校務員の配置人数を定めるところにあるわけではない。配置人数を何名にするかは、実際に配置された校務員がどのような役割を担い、どのような業務を担当するのかということと密接不可分であるし、校務員の業務負担や業務量、労働安全衛生や技能継承に重大な影響がある。

イ 20年12月18日に正規職員36名体制（25年4月1日時点）（下記第4の4（1）オ参照）が策定される以前においては、市教委は労使協議の上で合意された本件協定の配置基準を遵守するよう努力する姿勢をもっていた。しかしながら、行革室は、校務員の労働条件について一切何らの検討・考慮をすることなく、かつ、組合らとの協議を一

切行うことなく、正規職員36名という数字だけを一方的に決定した。

ウ 上記のとおり、本件協定の変更について何らの実質的な交渉がなされないままに、21年度の校務員の人員配置において本件協定で定められた配置基準が無視され、本件協定によって確認・合意されてきた労働条件が確保されなくなったことは、労働条件に関する労使合意を一方的に反故にするものであって、組合らの団結権及び団体交渉権を否認するものであって、労組法7条第3号の不当労働行為に当たる。

(3) 本件団体交渉申入れに対する市の対応について (争点②)

ア 20年12月18日に行革室が正規職員36名体制を決定して以降、市教委はもはや労働条件に関する交渉権限、交渉能力を完全に失い、組合らの求める交渉に権限をもって応じることがなくなった。

イ そこで、組合らとしては、職員体制再構築計画(案)を策定させた市長に対して交渉を求めなければ、実質的な労働条件に関する交渉が行えないと考え、市長に対して本件団体交渉申入れを行った。しかし、市長は、評議会の要求事項については、市教委が交渉当事者として対応すべき事柄であるとして、交渉を拒否した。

その後の市教委との窓口協議や交渉においても、従前は高齢者配慮や労働安全衛生の確保、技能継承という労働条件に関わるものとして協議された配置基準について、市教委は何らの決定権限も交渉権限も有しないままであった。

ウ 上記のとおり、市は、市教委に何ら実質的な交渉権限を与えないままに、市教委が交渉当事者として対応すると回答し続けた。このような権限のない交渉当事者をもって交渉を担当させることは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たることは明らかである。

2 再審査被申立人(市)の主張

(1) 組合らの申立人適格について

ア 支部の規約には、支部は衛都連吹田市職員労働組合（以下「市職労」という。）規約に基づき設置し、市職労の方針に基づき業務を行う旨の記載があり、これらの規定からすれば、支部は独自の活動、役員、財源等をもたないものである。また、評議会の規約には、評議会は市職労の規約、運動方針の範囲内において活動を行う旨の記載があり、これらの規定からすれば、評議会は独自の活動、役員、財源等をもたないものである。

これらの事情からすれば、支部及び評議会は独自の経済的基盤を有するものではなく、市職労の組織上の職種別支部としての一部門又は補助組織にすぎないのであるから、市職労から独立した団体であるとはいえない。よって、組合らは、労組法上の労働組合には当たらず、申立人適格を有しない。

イ 組合らは、いわゆる混合組合であるとはいえず、職員団体である市職労の一部門であって、一つ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相当でないから、このような混合組合に労働組合としての法的性格を認めうるとしても、その範囲は限定的に解すべきである。

本件は、単純な労務に雇用される者（以下「単純労務職員」という。）が不利益処分を受けたものでなく、労組法第7条第1号及び第4号による救済が問題となっていない事案であるから、そのような場合にまで、組合らの申立人適格を認めることは相当でない。

## （2）21年度の校務員の人員配置について（争点①）

ア 本件協定は、職員の配置という管理運営事項そのものについて定められたものであり、地公労法上の労働協約としての効力が認められるものではなく、本件協定に拘束力は認められない。なお、組合らは、定数は管理運営事項に当たるとしても、配置は管理運営事項に当たらない

と主張するが、定数及び配置は密接不可分の関係にあり、いずれも、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であるから、定数のみならず配置も管理運営事項に当たる。よって、本件協定と異なる人員配置を行ったことは、労働組合に対する支配介入と評価されるべきものではないから、不当労働行為には該当しない。

仮にこの点を措いたとしても、以下に述べるとおり、本件協定のとおり人員を配置できなかったことは、実質的にみても不当労働行為に当たらない。

イ 市の財政状況が悪化し、人件費の削減が要請されている状況においては、職員体制再構築計画（案）による全庁的な取組の一環として、やむを得ず校務員についても正規職員から再任用職員等への置き換えを図る必要がある。さらに、校務員の業務負担が過重となっているものではないことからすれば、正規職員から再任用職員等へ置き換えることの合理性は一層強く認められる。このとおり、本件協定の配置基準のとおり配置を行うことができない事情があった。

ウ 市は、21年度の校務員の人員配置を本件協定のとおりに行うことができないことに関して、行革室及び市教委を通じて、誠実に説明を行い、できる限り対応してきた。すなわち、行革室は4回にわたって、計画大綱における職員体制再構築計画に関する説明会を開き、市職労に対して、職員体制再構築の必要性等について説明を行った。また、市教委としては配置それ自体は管理運営事項であって団体交渉の対象とはしなかったが、退職者を補充しない結果、正規職員が減少する点に関しては、計画大綱や市教委の計画の内容、正規職員削減の必要性等を繰り返し説明してきた。

エ 以上のとおり、市が本件協定を軽視し、組合に対する干渉や組合弱体化を図る支配介入行為を行ったものでないことは明らかであるから、

市が、21年度の校務員の人員配置を本件協定の配置基準のとおりに行わなかったことは労組法第7条3号の不当労働行為には当たらない。

(3) 本件団体交渉申入れに対する市の対応について（争点②）

ア 本件協定の履行に関する問題のうち、校務員の採用、配置数、予算措置に関わる事項は管理運営事項であるから、そもそも組合らとの交渉事項ではない。

イ 21年3月26日の職員体制再構築計画（案）の策定前後で市教委の対応が変わったとしても、そのことのみをもって、市教委が交渉担当として適格を失ったとはいえない。また、市教委と行革室との関係は職員体制再構築計画（案）策定の前後を通じて変わっておらず、校務員の勤務条件に関する事柄が市教委の所掌事務であることは何ら変更されていない。

市教委は、高齢者配慮や労働安全衛生に配慮し、他校に配置された校務員との連携を図る等の具体的な働き方を提案する等して、校務員の懸念を払拭するよう努力してきており、職員体制再構築の方針の下でも、校務員の労働条件を可能な限り維持できるように対応しており、その交渉担当能力に問題はない。

21年4月以降も校務員の労働条件に関わりうる事項につき、市教委は組合ら側との間で何度も説明・協議を実施してきた。

ウ 以上から、市が、市教委が交渉当事者として対応すべき事項である旨回答し、交渉担当窓口を市教委としたことに問題があったとはいえない。よって、市の対応は、労組法第7条第2号の正当な理由なく団体交渉を拒否したとの不当労働行為には当たらない。

#### 第4 当委員会の認定した事実

##### 1 当事者等

## (1) 再審査申立人等

ア 評議会は、肩書地に事務所を置き、市に勤務する者で構成する職員団体である市職労の組合員のうち、地公労法が適用又は準用される者で組織された労働組合で、地方公務員法（以下「地公法」という。）第57条に規定する単純労務職員等を含み、その組合員数は初審査問終了時（23年4月14日）約370名である。なお、評議会は、独自の規約と執行機関を有しており、市職労とは別に一定の独自の活動も行っている。

イ 支部は、肩書地に事務所を置き、市職労の組合員のうち、幼稚園、小中学校、下水処理場等に勤務する者で組織された労働組合で、その組合員数は初審査問終了時約350名であり、そのうち単純労務職員は約280名である。なお、支部は、独自の規約と執行機関を有しており、市職労とは別に一定の独自の活動も行っている。

ウ 支部の下部組織に、市立の小中学校及び幼稚園に勤務する校務員をもって構成する校務分会（以下「分会」という。）がある。

分会結成当時組合員数は約100名、加入率はほぼ100パーセントであったが、19年度に2名、21年度に2名、22年度に3名が脱退し、初審査問終了時（23年4月14日）では再任用職員を含めた校務員58名のうち組合員数48名、再審査問終了時（24年9月4日）では校務員45名のうち組合員数39名である。

## (2) 再審査被申立人等

ア 市は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

イ 市教委は、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「地教行法」という。）に基づき設置している行政委員会であり、上記(1)ウの校務員は市教委に所属する職員である。

## 2 校務員の業務内容等

### (1) 校務員の業務内容

校務員は、吹田市立小学校及び中学校の管理運営に関する規則第4条の13において、「学校の環境の整備その他の用務」を行うこととされ、市内の小学校、中学校及び幼稚園の環境整備事業に従事している。

その具体的な業務内容は、①校園門内外の清掃等学校園の環境美化に関する業務、②諸行事の準備等学校園の運営に関する業務、③修繕、除草・剪定等学校園施設の維持管理に関する業務である。

また、校務員は地公法57条に規定する単純労務職員に当たる。

【乙 5,6,36 の 1、初審⑤A 2 頁】

### (2) 校務員の勤務条件等

正規職員の勤務時間は、午前8時から午後4時30分まで、週休日は土曜日及び日曜日である。再任用短時間勤務職員の勤務時間は正規職員と同様、週休日は水曜日、土曜日及び日曜日である。再任用短時間勤務職員の週休日である水曜日若しくは再任用短時間勤務職員が欠員となった幼稚園には、市が社団法人吹田市シルバー人材センターと締結する業務委託契約により、環境整備業務に従事する者（以下「シルバー従事者」という。）が上記正規職員と同じ勤務時間で勤務している。

【乙 4,7 ～ 10、初審⑤A 8,9 頁】

## 3 本件協定締結に至る経緯及び20年度までの校務員配置状況

### (1) 本件協定の締結に至る経緯

ア 昭和49年3月1日、市教委と評議会は、学校校務員の配置について、1校1名配置の制度を改め、小学校については児童数1,000名、中学校については生徒数700名を超える場合、2名配置とする旨の協定書を締結した。

【甲 68、乙 36 の 2】

イ 6年2月8日、市教委と市職労、支部及び分会は、校務員定数が9

4名であること、新たな配置基準に基づき労使協議等において合意が成立した時は、早期に正規職員を採用し配属すること、等を確認する旨の確認書を締結した。

【甲 69、乙 36 の 4】

ウ 10年5月29日、市教委と組合ら及び分会は、校務員定数が94名であり現行体制を維持すること、退職者補充の必要性を認めること、9年度退職者3名につき早期に補充するため最大限努力すること、を確認する確認書を締結した。

【甲 70】

エ 13年9月12日、市教委は、市職労、支部及び分会に対し、校務員の配置基準を、小学校及び中学校は各校1名配置、幼稚園は、再任用短時間勤務職員又は非正規職員を各園1名配置、と変更することについて、協議を申し入れた。

【甲 1】

オ 13年11月13日、同年12月6日、同月17日、14年1月18日及び同月31日、校務員の配置基準の変更について団体交渉が開催された。

市教委は、予算や市税収入が減少する中、校務員を各校1名、計55名の配置としたい旨、各校務員には一人でできる範囲で業務遂行をお願いしその他は委託化する旨等を提案し、これに対し、組合側が、各校1名配置となると1名で対応できない業務、新規採用時の技能継承や労働安全衛生の問題等を指摘したことから、一人で行う業務範囲や、1名配置の問題点等について労使で協議した。

その結果、①校地面積上位5校の中学校には2名配置、その他の小中学校50校には1名配置とし、計60名配置として14年度から実施する、②業務で大きなウエイトを占める除草・剪定業務について、

一人でできる範囲指定を行い、それ以外を業務委託することのほか、校務員の業務内容を労使で決め、それ以外はシルバー従事者の活用、学校長・教頭・教職員らへの協力依頼、業務委託等に対応する、等の事項が確認された。

【甲 2 ～ 6、乙 36 の 1】

(2) 本件協定の締結

ア 14年3月29日、上記(1)オの団体交渉での経緯及び確認事項を踏まえ、校務員の配置基準等について、市教委と市職労、組合ら及び分会の間で14年協定が締結された。

上記協定書において、職員の配置は、小・中学校各校1名配置とするが、校地面積上位5校については2名配置とする、上記確認書において、①幼稚園の配置については継続協議とする、②新たな職務内容について除草・剪定業務は学校毎に範囲指定を行う、③職務範囲については別途協議し早期に成案を整える、④校務職場労働安全衛生委員会設置のための準備委員会を設置する、⑤研修委員会を早期に設置する等の事項が確認された。

市は、14年4月23日に学校校務職場安全衛生検討委員会（以下「安全衛生検討委員会」という。）を、同月24日に吹田市立小中学校・幼稚園校務員研修委員会を設置した。

【甲 7,8、乙 36 の 1,46】

イ 15年3月3日、幼稚園における校務員配置等について、市教委と市職労、組合ら及び分会の間で15年協定が締結された。

上記協定書において、幼稚園の校務員配置は、再任用短時間勤務職員を各園1名配置する、上記確認書において、①幼稚園の校務員は小中学校に勤務していた校務員の再任用短時間勤務職員とする、②幼稚園の校務員配置人員は毎年事前協議を行う、③幼稚園の校務員は専任

制とする、④再任用短時間勤務職員の週休日は日曜日、土曜日及び水曜日とし、水曜日には代替人員を配置する、⑤幼稚園の新配置基準は15年4月1日より実施する、等の事項が確認された。

これにより、15年4月1日時点において、幼稚園16園には再任用短時間勤務職員3名とシルバー従事者が配置された。

【甲 9,10,45】

(3) 本件協定締結後19年度までの校務員配置状況

本件協定締結以降、15年度から19年度の校務員配置について、市教委は、18年度に一度だけ小学校に正規職員1名の補充ができなかった際に再任用短時間勤務職員を当該年度に限り配置したことがあったものの、翌年度には正規職員を新規採用し、それ以外の年度については、新規採用や異動によってその都度定年退職者補充を行い、本件協定の配置基準に従い人員を配置した。

【甲 45～49、乙 18,36 の 1,5、初審②X 3～9 頁、初審⑤A 15 頁】

(4) 19年度定年退職者補充要求と20年度の校務員配置状況等

ア 19年7月10日、市教委は、組合ら及び分会に対し、同年5月15日付けで組合ら及び分会が行った定年退職者補充要求について、19年度末定年退職予定者14名の補充については、関係部局とも十分協議し、補充するべく努力したい旨書面で回答した。

【甲 58】

イ 19年度定年退職者補充について、19年8月10日、同年10月16日、同年12月11日、20年2月7日及び同月29日に団体交渉が開催された。

団体交渉において、市教委は、後期財政健全化方策において21年度までに職員250名の削減が求められる中、再任用短時間勤務職員の小中学校への配置も検討する必要がある旨述べた。これに対し組合

側は、高齢者配慮の必要性や校務員1名作業の危険性を指摘し、小中学校には正規職員14名の補充が必要である旨述べた。

また、市教委は、関係部局に補充を要請したが、市の方針として補充はできないとの回答を受け、14名分の採用はできない判断をした旨、配置基準を見直すべきではないかという意見も出ている旨、市の方針に納得したわけではないが厳しい状況である旨述べた。

そして、市教委は、欠員が生じる小中学校には、他部局からの異動者と、再任用短時間勤務職員（週休日である水曜日にはシルバー従事者を配置）で対応したい旨述べ、小中学校に配置される再任用短時間勤務職員への高齢者配慮、労働安全対策等について組合側と協議した。

【甲12～14,29～31】

ウ 20年2月から3月にかけて、市職労、組合ら及び分会は、市教委に対し、上記イの団体交渉の経緯及び確認事項等を踏まえ、20年度に限り、再任用短時間勤務職員10名を小中学校に配置し、同職員の週休日（水曜日）には非正規職員を配置する、再任用職員への安全配慮、高齢者配慮をを行う等を内容とする確認書の締結を求めた。

しかし、市教委は、人員配置に関する部分は管理運営事項に当たるとして確認書の締結を拒否したが、これに代わるものとして、上記事項を市教委からの市職労への通知書という形で提出した。

これに対して、市職労、組合ら及び分会は、通知という一方的な文書は受け取れないとして拒否した。

【甲15～17、乙19,21,36の1、初審②X11～12頁】

エ 20年度の校務員配置について、小中学校54校（うち校地面積上位5校は2名配置）に、正規職員48名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員10名の計59名が配置され、幼稚園16園には再任用短時間勤務職員6名とシルバー従事者が配置された。

4 市の計画大綱、市教委の計画の策定及び 21 年度の校務員配置状況

(1) 市の計画大綱と行革室の対応及び市の計画策定に至る経緯

ア これまで市は、後期財政健全化方策において、退職者不補充を原則とし、17 年度から 21 年度までに職員を 250 名削減することを目標に取り組んでいたが、20 年 4 月 1 日までの累積削減数は 117 名の見込みとなった。

そこで、市は、再任用職員を含めた計画的な総量削減が必要であるとして、新たに「職員体制再構築計画」を策定して取り組むこととし、20 年 3 月 24 日、市長を本部長とする吹田市行政改革推進本部（以下「行革本部」という。）において、吹田市職員体制再構築計画大綱（以下「計画大綱」という。）を策定した。

「職員体制再構築計画」では、20 年度からの 5 年間で、職員 350 名以上の削減目標を設定するとし、①各部局毎に目指すべき「配置モデル」を設定すること、②現在運用している配置基準のうち法律等に根拠を持たないもの等は各部局で見直しを行うこと、③各部局の職員数の増減要因の把握や職員体制についての判断を再評価するシステムを構築すること、④再任用職員を活用し、一旦再任用職員を配置した場合に再び正規職員による補充を行わない事務を指定すること（以下、「再任用事務指定」という。）、⑤非常勤職員や臨時雇用員の任用管理の統一的なルールを定めること等を定め、その手順として、各部局は「配置モデル」の設定をもとに 25 年 4 月 1 日時点の職員数を想定して計画を策定し、行革本部の承認を経て、各部局が責任を持って取り組み、行革本部が、毎年度進捗状況を把握して、計画の実効性を確保することとされた。

なお、行革本部の庶務は、政策推進部行財政改革推進室（以下「行

革室」という。)において処理することとされている。

【乙 12,31、初審⑤B 36 頁】

イ 行革室は4回にわたって計画大綱についての説明会(下記ウカキケ)を開催した。

説明会には、市側は、理事(行財政改革推進担当)、B行革室長、政策推進部総括参事(行政管理担当)及び同(財政健全化担当)が出席し、組合側は市職労の中央執行委員長ほか約20名から100名が出席した。

【乙 37 の 1、初審⑤B 36 頁】

ウ 20年4月17日、行革室は第1回説明会を開催した。行革室は、18年度の経常収支比率が93パーセントであり、財政硬直化の目安である85パーセントを超え、特に経常収支比率に占める人件費の割合が34.7パーセントとなっているため、これを5パーセント下げるために職員350名削減が必要であり、具体的には、今後各部局で計画を策定してもらう旨、今後5年間で684名の退職者と351名の再任用を見込んでおり、5年間退職者不補充を行った場合、約330名の削減となる旨述べた。

市職労は、①大量の職員削減は、市民生活に重大な影響を及ぼすことになるので、計画策定を中止すべきである旨、②今後5年間職員採用をストップすると現場が疲弊する旨、③まず管理職を減らすべきである旨、④部局ごとの計画策定にあたって、当該の労働組合及び支部に説明会を行い、意見を聞くべきである旨述べた。

行革室は、必要なところに必要な人員を配置する考えに変わりはないが、正規職員とは限らない旨、原課の意見を尊重し、よく話し合っ  
て進める旨、部局ごとの説明会の開催については各部局へ伝える旨述べた。

【甲 75、初審⑤B 36 頁】

エ 20年5月28日、行革室は、各部局に対し、計画大綱について説明会を開催し、計画大綱に沿って各部局における計画を策定するよう依頼した。

【乙 37 の 1】

オ 20年6月18日、市は、計画大綱（職員体制再構築計画に関する上記アの③）に基づき、吹田市職員体制評価委員会（以下「職員体制評価委員会」という。）を設置した。校務員の人員配置に関する職員体制評価委員会は、3回にわたって開催された。

20年9月2日の職員体制評価委員会では、市教委は、定年退職者補充を一部行いながら、計画期間終了時点である25年度の正規職員を44名とし、正規職員及び再任用職員合わせて59名を小中学校へ配置する案を、行革室は、定年退職者補充をしないことにより、計画期間終了時点である25年度の正規職員数を29名とし、再任用職員、非正規雇用職員と合わせて59名を小中学校へ配置する案を提出し、別途協議することとなった。

同年11月17日の職員体制評価委員会では、別途協議の結果、市教委は、小中学校53校に正規職員又は再任用職員を1名配置する53名体制を、行革室は、18区ある各中学校区（小学校1校、中学校1校）に正規職員を2名（小学校1名、中学校1名）を配置し、これ以外には再任用職員、非常勤職員、臨時雇用員のいずれか1名を配置する正規職員36名体制を提案した。また、市教委、行革室のいずれの案でも校地面積上位5校の2名配置校のうちの1名は非常勤職員を配置するとされた。

同年12月18日の職員体制評価委員会において、行革室案である正規職員36名体制が採用された。

【甲 32,33、乙 14,26,27,39～41,57、当審A 73～76 頁、審査の全趣旨】

カ 20年9月4日、行革室は、第2回説明会を開催し、多様な雇用形態の職員活用について説明を行った。

行革室は、再任用職員、非常勤職員、臨時雇用員、任期付職員それぞれの業務範囲、任用期間及び勤務時間、また、採用から任用、配置をどの部署が担うか等を説明した。

また、市職労が、職員体制再構築計画の行革室案の内容を示すよう求めたところ、行革室は、各部と協議中であり、内容は説明できない旨、職員体制再構築計画の策定に当たっては、各部局の意見を十分検討し、労働組合への説明は各部が対応する旨、行革室案がまとまった段階で組合へ説明を行う旨、述べた。

【甲 76、乙 34,37 の 1、初審⑤B 36,37 頁】

キ 20年10月29日、行革室は、第3回説明会を開催し、職員体制再構築計画の行革室案について説明した。説明会は、業務終了後から深夜2時半までの約8時間に及んだ。

行革室は、まず、行革室案について検討中とした上で、①各部局から提出された職員数評価調書を基に各部局のヒアリングを行って職場の意見を聞いている旨、②財政収支を均衡にするために、基金を取り崩し、赤字地方債を発行するなど、財政状況がひっ迫している旨、③職員体制再構築計画の策定そのものについては管理運営事項であるが、計画の策定に当たっては、各部局から労働組合各支部に説明を行い、意見反映を図り、部局をまたがる計画の策定にあたっては行革室が説明を行い、意見反映を図る旨、④現時点では採用計画は立っていないが、来年度の採用について全ての可能性がないというわけではなく、今後の採用については個別に判断していく旨述べた。

【甲 77、乙 37 の 1、初審⑤B 37 頁、審査の全趣旨】

ク 21年1月9日、行革室は、第4回説明会を開催し、職員体制再構築計画の行革室案を提示した。

行革室は、①行革室案は、最終的には各部局の了解を得て作成した旨、②各部局の計画についての説明責任は各部局にあるが、各部局から要請があれば行革室としても必要な対応を行う旨、③職員体制再構築計画の期間中もすべての職種について採用を検討し、採用も含め全体として5年間で350人以上の削減効果が出るよう計画する旨説明を行った。

【甲 34,77】

ケ 21年2月23日、支部は、行革室に対し、各職場で業務に必要な職員数を定数として結んだ協定書を一方的に変更しないこと、欠員の補充を直ちに行うこと、を求める要求書を提出した。

【甲 34】

コ 21年3月26日、市は、行革本部において、吹田市職員体制再構築計画（案）（以下「職員体制再構築計画（案）」という。）を策定した。

職員体制再構築計画（案）では、20年4月1日現在の市の職員数3519名を25年4月1日までに398名削減することを目標とし、その方策として、①再任用職員の役割や配置を検討し新たな仕組みを構築すること、一旦再任用職員を配置した場合に再び正規職員の配置を行わない再任用事務指定を行うこと、②非常勤職員や臨時雇用員の任用や管理の統一的なルールを定めること、等が定められた。

【乙 11,13】

(2) 市教委の計画と20年度定年退職者補充要求をめぐる組合らと市教委のやりとり

ア 20年5月26日、組合ら及び分会等は、市教委に対し、「職員体制再構築計画に対する統一要求書」を提出し、①市教委の計画の検討に

当たっては、市教委の実態を踏まえて無理な削減目標を策定しないこと、②職員採用に向けて関係部局に働きかけること、③現行の配置基準を遵守すること、そのため10名の欠員については早期に正規職員で補充すること、④20年度末に定年退職する4名については新規採用で補充を行うこと、等を求めた。

【乙22】

イ 20年6月20日、市教委は、組合ら及び分会等に対し、上記アの要求書について、①「計画大綱に基づき検討していきたい」、②「後期財政健全化方策の取組みが退職者不補充を原則として進められており、また、今後、計画大綱に基づき、20年度当初から25年度当初までに350名以上の職員数削減を目標に設定した取組みを進める必要があることから、職員採用については大変厳しい状況である」、③「計画大綱に基づき、職員の配置基準の見直しが求められており、学校校務員の配置基準についても、見直しの検討をしなければならない状況である。なお、学校校務員の配置体制については、貴組合からの意見を十分聞きながら対応していきたい。」、④「本市では退職者不補充を原則として、後期財政健全化方策の取組みが進められており、また、今後、計画大綱に基づいた取組みを進める必要があることから、職員採用については大変厳しい状況である」と書面で回答した。

【乙23】

ウ 20年6月24日、市教委は、計画大綱に基づく市教委の計画について、第1回説明会を開催した。説明会には、市教委は理事、A学校教育総務室教育総務課長（以下「A課長」という。）、同課課長代理、同課係長が出席し、組合側は市職労の中央副執行委員長ほか9名が出席した。

市教委は、職員体制再構築計画について、20年度から25年度の

期間に職員を350名以上削減する旨、部局単位で計画を策定する旨、法律等を根拠にしない配置基準は見直しを行う旨、業務の見直しや委託化を検討する旨、再任用職員や非常勤職員等の活用を図る旨を説明した。また、組合側が、校務員の業務を民間に委託することや非正規職員に行わせる計画があるかを確認したところ、市教委は、計画大綱に基づいて、すべて検討して計画を立てなければならない旨、過去の経過には重みがある一方で、計画大綱が出され、北摂共同採用試験への不参加が決定されるなど、情勢は厳しい旨、定数の確保は考えているが、今後は多様な雇用形態を検討しなければならない旨述べた。さらに、組合側が、正規職員の技能継承、校務員1名配置校での労働安全、再任用職員への高齢者配慮の問題等を指摘したことに対し、市教委は、安全衛生検討委員会の活性化を図る旨、指摘について内部で検討していく旨を回答し、組合側からの現行の配置基準を守る立場かとの質問に対しては、配置基準を守る立場である旨述べた。

**【甲 76、乙 36 の 1、57、当審①X 4 頁、審査の全趣旨】**

エ 20年8月20日、組合ら及び分会は、市教委に対し、「2008（平成20）年度定年退職補充要求書」を提出し、20年度末で定年退職予定である4名について、正規職員の校務員の採用を行い、補充することを求める要求書を提出した。

これに対し、同年9月2日、市教委は、「本市では退職者不補充を原則として、後期財政健全化方策の取組みが進められており、また、計画大綱に基づいた取組みを進める必要があることから、職員採用については大変厳しい状況である」と、書面で回答した。

**【乙 24,25】**

オ 20年10月9日、市教委は、市教委の計画について第2回説明会を開催した。説明会には、市教委は理事、A課長、同課課長代理、同

課係長が出席し、組合側は市職労、組合ら及び分会の役員ら計15名が出席した。

市教委は、行革室から営繕チームや委託化など校務員のあり方について抜本的な見直しを行うことを前提に計画期間中の定年退職予定者19名を順次削減し、再任用職員（再任用事務指定）を配置する案が示された旨述べた。

組合側が、この行革室の提案に対する市教委の立場を確認したところ、市教委は、現在の配置基準を尊重する立場である旨、現在の配置基準では、再任用職員は幼稚園に配置することになっているが、小中学校への配置は仕方がない旨述べた。

組合側が、再任用職員の小中学校への配置が増えるとの懸念を示したことに対し、市教委は、職員体制評価委員会でも配置基準について配慮してほしいことや昨年の経過を踏まえてやむなく再任用職員を小中学校へ配置していることを説明した旨、また、校務員の労働安全衛生上、非常勤職員等を含めてでも2名配置としてほしいと提案している旨述べた。

#### 【甲 32、乙 39】

カ 20年12月17日、市教委は、市教委の計画について第3回説明会を開催した。説明会には、市教委は理事、A課長、同課係長が出席し、組合側は市職労、組合ら及び分会の役員計7名が出席した。

市教委は、同年11月17日の職員体制評価委員会（上記(1)オ）に市教委の案と行革室の案が提出されたとして、それぞれの案について説明した。

組合側は、市教委は、同年9月2日の職員体制評価委員会（上記(1)オ）後には59名の正規職員の配置を守るとしていたが、同年11月7日の職員体制評価委員会（上記(1)オ）に提出された市教委案では、

小中学校各校1名配置の53名体制とし、校地面積上位5校の2名配置のうち1名を非常勤職員としている旨指摘したことに対し、市教委は10月までは現行の配置基準を市教委の案として提出したが、大変厳しい状況の中、10月以降、行革室の案に対して53名体制の対案を提出した旨回答した。続けて組合側が、非常勤職員では技能の継承ができないとして、非常勤職員の案を変えることができないか求めたところ、市教委は、非常勤職員にも正規職員同様に技能を習得し、継承してもらう旨、非常勤職員の案を変えることはできない旨述べた。さらに、組合側は、非常勤職員の勤務時間は正規職員の4分の3であり、空白となる4分の1についてどう配慮するかを問い、市教委は、今後の課題であり行革室等関係部局と話をしていきたい旨回答した。

また、組合側は、正規職員36名体制について行革室から説明があったのか確認したところ、市教委は、数の説明だけで具体的内容等の説明はなかった旨回答した。また、組合側が、幼稚園の配置について確認したところ、行革室の案では幼稚園の配置に触れておらず、正規職員は配置しないということであるとして、幼稚園にシルバー従事者を配置する際の問題点については、20年9月2日の職員体制評価委員会（上記(1)オ）で説明しているが、今後検討していきたいと回答した。そのほか組合側は、再任用職員について、週休日にシルバー従事者を配置していることが再任用職員の負担となっているのではないかと懸念を示し、市教委は、負担に感じている職員への対応を今後の課題と考えている旨回答した。また、組合側が、現行の配置基準が守られないなか、公務災害が多数発生しており、安全配慮について具体的な案を示してほしいと要望し、市教委は、今後、具体的な案を示していきたい旨述べた。

【甲33、乙26、乙41】

キ 21年2月9日、市教委は、市教委の計画について第4回説明会を開催した。説明会には、市教委は理事、A課長、同課係長が出席し、組合側は市職労、組合ら及び分会の役員ら計14名が出席した。

組合側が、20年12月18日に行われた職員体制評価委員会（上記(1)オ）の内容と21年1月9日の説明会（上記(1)ク）で示された職員体制再構築計画の行革室案について説明を求め、市教委は同職員体制評価委員会では、原課の意見はすでに聞いているということで議論はできなかった旨、同説明会に提出された職員体制再構築計画の行革室案では、従来からの市教委の案と行革室の案が比較され、行革室の案で進めていくことが示された旨述べた。そして、市教委は、行革室の案について正規職員を36名とし各中学校区に2名（中学校に1名、小学校に1名）配置、その他の17校には再任用職員（再任用事務指定）又は非正規職員を配置、校地面積上位5校には正規職員の他に非常勤職員1名を配置するものである旨説明した。これに対し、組合側は、行革室は校務員の配置について市教委が具体的に説明できると言っているとして、正規職員36名体制の数の根拠の説明を求めたが、市教委は職員体制評価委員会では行革室から具体的な説明はなかったが、学校校務員配置体制検討委員会を立ち上げ、校務員にも委員会に入ってもらい、検討していきたい旨回答した。

また、組合側は、36名の正規職員と非常勤職員、臨時雇用員でどのように働くのか、なぜ校務員の再任用事務指定なのかと述べたことに対し、市教委は、24年度には非常勤職員を加えた体制となる旨、再任用事務指定は市教委の提案ではない旨述べた。さらに、組合側が、行革室は職員の健康や安全を守れる、正規職員36名体制について市教委は説明できると言っているとしてその説明を求め、市教委は、行革室に削減した人件費の一部を除草剪定等の委託料でみてもらえるよ

うに強く要望している旨、回答した。組合側は、再任用事務指定、非常勤職員の働き方、職員体制評価委員会で決められた配置人数について、具体的な運営を市教委は説明できていないとして、5年後に職員体制評価委員会で決定された正規職員数になって、学校環境をどうしていくのか、本件協定の確認書で実施できていないものについてはどのように考えているのかを問いただし、市教委は、市教委としては各校に1人正規職員をおきたいと考えており、職員体制評価委員会には各校に正規職員1人を配置するとの案を示したが、認められなかった旨、本件協定の確認書で実施できていない部分があるのは認識している旨回答した。

なお、学校校務員配置体制検討委員会は、再審査審問終結時（24年9月4日）では、未設置である。

【甲 34,124、乙 27、当審①X 10～11頁】

### （3）21年度の校務員配置状況

ア 21年2月16日、市教委と組合らとの間で、21年度の校務員の配置体制について「組合協議」（乙第28号証等では「組合説明協議」若しくは「組合協議」としているのので、以下「組合協議」という。）が行われた。組合協議には、市教委は理事、A課長、同課係長が出席し、組合側は市職労、組合ら及び分会の役員ら計12名が出席した。

市教委は、21年度の校務員配置について、小中学校に正規職員44名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員13名の計58名を配置し、幼稚園に再任用短時間勤務職員4名とシルバー従事者を配置する旨、現在、幼稚園に配置されている再任用短時間勤務職員5名のうち1名を小中学校へ異動する旨、20年度に引き続き小中学校へ再任用短時間勤務職員を配置する旨述べた。

組合側が、再任用短時間勤務職員の週休日にシルバー従事者が勤務

することについて、再任用短時間勤務職員から週休日のシルバー従事者と会ったことがない等の不満を聞いている旨、また、シルバー従事者を直接指揮すると偽装請負になる旨指摘し、目に見える形で高齢者配慮をしてほしいと要望したことに対し、市教委は、偽装請負の問題があり得ることは認識しているが、21年度もシルバー従事者の配置で検討している旨、年度当初に再任用短時間勤務職員とシルバー従事者の顔合せを行えるようにしていきたい旨回答した。

また、組合側が、高齢者配慮だけでなく、安全配慮について具体的に示すよう要望したことに対し、市教委は、大変厳しい予算状況の中、予算を捻出するのも厳しい旨、学校管理職にも校務員をサポートするようお願いしている旨回答した。

さらに組合側は、21年度も配置基準を遵守していくのか確認したところ、市教委は、配置基準を守っていくことは、職員体制再構築の中で、大変厳しい状況である旨回答した。

なお、同日の組合協議において、労使双方は、①本件協定における校務員配置基準を守る立場で、人員の補充が必要であるという組合の指摘を関係部局に説明する、②安全配慮、高齢者配慮については内部で協議する、③再任用短時間勤務職員の週休日の対応については、指摘された問題を検討する、ことを確認した。

【甲 35、乙 28、当審①X 34 頁】

イ 21年3月2日、市教委と組合らとの間で、21年度の校務員の配置体制について組合協議が行われた。組合協議には、市教委は理事、A課長、同課係長が出席し、組合側は、組合ら及び分会の役員ら計9名が出席した。市教委は、同年2月16日の組合協議（上記ア）の確認事項について、その後の経過を説明した。

まず確認事項①について、市教委は、行革室に説明したが、行革室

からは職員体制再構築は全庁的な取組みであるとの説明を受け、配置基準を守ることができなかつた旨述べた。

また、労使双方は、21年度の校務員の配置について、小中学校58校に正規職員44名、再任用職員14名、幼稚園に再任用職員4名の配置となることを確認した。

次に確認事項②について、市教委は、財政状況の厳しいなか、除草・剪定の委託料は例年どおり確保した旨、予算の範囲内で個々に対応していきたい旨、安全衛生検討委員会で協議し、労働災害の対策を講じていきたい旨、研修については検討していく旨述べた。

また、確認事項③について、市教委は、21年度当初には再任用職員とシルバー従事者との顔合せを行う旨、シルバー従事者へ直接指示できない問題があることは認識しており、学校園長に再度周知徹底し、シルバー従事者の業務を限定する旨、任用形態についても内部で検討していく旨、シルバー人材センターとも十分協議していく旨回答した。

最後に、組合側は、現行の配置基準を守る立場で正規職員44名、再任用職員14名を小中学校に配置する旨の確認書又は協定書を締結するよう求めたが、市教委は、管理運営事項にかかわる部分、例えば配置人数を入れることなどはできない旨、協定を結ぶことができるのは、労働条件の変更に伴う部分のみである旨、どこまでの部分が協定を結ぶことができるのか意見も伺いながら対応していきたい旨述べた。

**【甲 35、乙 29】**

ウ 21年度の校務員配置について、20年度末で小学校1校が廃校となったため、小中学校53校（うち校地面積上位5校は2名配置）に正規職員44名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員13名の計58名が配置され、幼稚園16園に再任用短時間勤務職員4名とシルバー従事者が配置された。

その後、21年6月30日付けで正規職員1名が退職したことに伴い、幼稚園に配置していた再任用短時間勤務職員1名を中学校へ異動した結果、小中学校に正規職員43名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員14名の計58名が配置され、幼稚園には再任用短時間勤務職員3名とシルバー従事者が配置された。

【甲 51,52、乙 36 の 5、初審②X 18 頁】

## 5 本件団体交渉申入れ及び市の対応等

### (1) 21年度退職者補充要求

ア 21年4月17日、組合ら及び分会は、市教委に対し、本件協定の配置基準に照らして欠員が生じ、また21年度末に4名が定年退職することから、早期に正規職員の校務員の採用を行い、16名を補充するよう求める「緊急人員補充要求書」を提出した。

これに対し市教委は、同月20日付けで、組合ら及び分会に対し、「職員体制再構築計画（案）に基づき、職員の配置基準の見直しが求められており、学校校務員の配置基準についても、見直しをしなければならない状況である。なお、学校校務員の配置体制については、貴組合からの意見を聞きながら対応していきたい。」と文書で回答した。

【甲 59、乙 30】

イ 21年7月28日、組合ら及び分会は、市教委に対し、早期に正規職員の採用を行うことを求める「人員補充要求書」を提出した。

同年8月21日付けで、市教委は、組合ら及び分会に対し、「職員体制再構築計画（案）に基づき、学校校務員を含めた職員体制の見直しが求められており、人員補充の要求に応じることはできません。」と文書で回答した。

【甲 60,61】

### (2) 本件団体交渉申入れと市の対応

ア 21年6月19日、評議会は、市に対し、①14年協定に基づき早期に欠員補充を行うこと、②14年協定に照らして不履行となっている点については直ちに必要な予算措置を行い実施することを求める「団体交渉申し入れ書」を提出した（以下「本件団体交渉申入書」という。）。

本件団体交渉申入書には、職員が安心して働ける職場環境を守るため、当局は労使協定どおりに正規職員を配置することや職場環境の整備を履行しなければならないが、ここ数年当局は、関係部局に人員補充の要請はしたが補充に至らなかったという態度を繰り返している旨、要請したが補充できないというのであれば労働協約を守ったことにはならないため、労働協約を履行できる権限を有する市長が、団体交渉に応じることを求める旨の記載があった。

【甲 19】

イ 21年6月30日、市は、評議会に対し、本件団体交渉申入書に対する回答書を提出した（以下「本件回答書」という。）。

本件回答書には、「吹田市長への団体交渉申し入れ書に記載の要求事項につきましては、市教委の職務権限に属するものであります。吹田市といたしましては、市職労と市教委で取り交わされた協定等に係る貴殿の申し入れに対しては、市教委が交渉当事者として、対応すべき事項と考えております。」との記載があった。

【甲 20】

ウ 21年8月11日、評議会は、市に対し、本件回答書に対する質問書を提出した（以下「本件質問書」という。）。

本件質問書には、「『要求事項については、市教委の職務権限に属することから、市教委が交渉当事者として対応すべき』とありますが、その根拠が示されておられません。私たちは、吹田市長が定数配置にともなう予算執行権を有しており、実質的な使用者（労働組合法第7条）

であることから、『市教委が、交渉当事者として対応すべき』として、吹田市長が私たちの団体交渉申し入れに応じないことは、団体交渉拒否にあたると思います。」として、改めて交渉に応じるか否か文書回答するよう求める旨の記載があった。

【甲 21】

エ 21年8月21日、市は、評議会に対し、本件質問書に対する回答書を提出した。

上記回答書には、「貴殿の吹田市長への団体交渉申し入れ書に記載の要求事項につきましては、地教行法第23条に規定されている市教委の職務権限に属するものであります。吹田市といたしましては、市職労と市教委で取り交わされた協定等に係る貴殿の申し入れに対しては、市教委が交渉当事者として、対応すべき事項と考えております。なお、市長は、同法第29条に基づき、歳入歳出予算のうち教育に関する事務に係る部分の議案を作成し、また、成立した予算は、同法第24条に基づき、市長により適正に執行されているところです。」との記載があった。

【甲 22】

(3) 本件救済申立て

ア 21年10月1日、評議会は、①市長及び市教委が14年協定を遵守せず、14年協定に定められた職員配置をしないこと、②市長が本件団体交渉申し入れを拒否したことが、不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に対し不当労働行為救済申立て（21年(不)第66号）を行った。

21年11月30日、評議会は、同月27日付け「申立書の変更申立書」を大阪府労委に提出し、被申立人を市長から市に、14年協定に15年協定を追加して本件協定に変更した。

イ 21年12月1日、支部は、大阪府労委に対し上記アと同内容の不当労働行為救済申立て（21年(不)第80号）を行った。

22年1月18日、大阪府労委は、21年(不)第80号事件と21年(不)第66号事件の審査を併合した。

ウ 22年4月12日、組合らは、同月9日付け「申立の変更申立書」を大阪府労委に提出し、市教委に対する申立てを全部取り下げ、①市が、21年度の校務員の人員配置について、本件協定を遵守せず、本件協定に定められた職員配置をしないこと、②市が、評議会による21年6月19日付け団体交渉申入れを拒否したこと、がそれぞれ不当労働行為に当たる旨主張した。

## 6 本件救済申立て後の状況

### (1) 22年度の校務員配置体制に関する組合協議等

市教委と市職労、組合ら及び分会との間で、22年度の校務員配置体制について、22年1月5日及び同年3月2日に組合協議（乙第36号証の1及び乙第57号証では「組合協議」若しくは「組合説明協議」とされている。）が行われた。

同年4月からの校務員配置体制は、小中学校53校（うち校地面積上位5校は2名配置）に正規職員39名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員18名の計58名であり、幼稚園16園にはシルバー従事者が配置された。

その後、22年5月末に小学校に配置されていた再任用短時間勤務職員1名が退職したため、非正規職員1名が同校に配置された。

【甲 53,120,121、乙 36 の 1,36 の 5,57、初審②X 20 頁】

### (2) 23年度の校務員配置体制に関する組合協議等

市教委と組合ら及び分会の間で、23年度の校務員配置体制について、22年9月6日及び23年3月18日に組合協議が行われた。

同年4月からの校務員配置体制は、他部局から職種変更により2名の正規職員が配置され、小中学校53校（うち校地面積上位5校は2名配置）に正規職員37名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員20名の計58名であり、幼稚園16園にはシルバー従事者が配置された。

【甲123、乙36の1,44,57、審査の全趣旨】

(3) 24年度の校務員配置体制に関する組合協議等

市教委と組合側の間で、24年度の校務員配置体制について、23年7月12日、同年12月8日及び24年2月27日に組合協議が行われた。この中で、市教委は、正規職員36名体制における業務イメージ図として「校務員36人体制時の業務イメージ」（乙42）を示した。この書面には、①1中学校2小学校を一単位として、3校に正規職員2名、非正規職員1名（再任用短時間勤務職員が配置できる間は再任用短時間勤務職員を配置）の3名を配置する旨、②基本的には配置校の業務に従事するが、各校の委託業務範囲を除く、除草、剪定やペンキ塗り等の作業を、各校持ち回りで作業協力のできる業務体制とする旨、③3校の校務員による共同作業を想定した予定表（イメージ）、の記載があった。

同年4月からの校務員配置体制は、小中学校53校（うち校地面積上位5校は2名配置）に正規職員32名、再任用職員（フルタイム、短時間勤務の別は不明）13名、臨時雇用員13名の計58名であり、幼稚園にはシルバー従事者が配置された。

【乙42,57、当審X①19,20頁、審査の全趣旨】

第5 当委員会の判断

1 組合らの申立人適格について

市は初審及び再審査を通じて、①組合らは市職労に従属し独立性を有しないから、労組法上の労働組合には当たらず、申立人適格を有しない、②

組合らはいわゆる混合組合であるところ、本件は、単純労務職員が不利益処分を受けたものではなく労組法第7条第1号及び第4号による救済が問題となっている事案ではないから、このような場合にまで組合らの申立人適格を認めることは相当ではないと主張する（前記第3の2(1)）。

そこで、上記①の主張についてみると、組合らはいずれも独自の規約と執行機関を有しており（前記第4の1(1)アイ）、従前から組合らは、上部団体である市職労とは別個に、あるいは市職労と共同して、校務員の配置基準に関して市教委と団体交渉を実施したり、本件協定書を締結するなどの活動を行っている（同3(1)(2)）。よって、上記①の市の主張は失当である。

次に、上記②の主張について検討する。

いわゆる混合組合の申立人適格について、このような組合も労組法適用構成員に関わる問題については労組法上の権利を行使することができるものと解するのが相当であり、その故に、当該組合は労組法7条各号の別を問わず不当労働行為制度による救済申立てをできる地位にある、すなわち申立人適格を有すると解するのが相当である。なぜならば、このように解さないと、労組法の適用される組合の構成員は、労働組合加入の自由が保障されているにもかかわらず、自らの労働条件を労組法上の使用者に対する団体交渉により解決する手段を持ち得ないこととなり、不当労働行為救済制度の趣旨である労働者の団結権の保護及び労働組合選択の自由の観点からして、著しく妥当性を欠くことになるからである。

本件で問題となっている校務員は、地公法第57条に規定する単純労務職員に該当するものであり、単純労務職員については地公労法が準用される結果、労組法が適用される。組合らが、適用法規の異なる者によって構成されるいわゆる混合組合であったとしても、本件は労組法の適用される構成員（単純労務職員である校務員）に関わる事案であるから、組合らは

申立人適格を有すると解するのが相当である。よって、上記②の市の主張は失当である。

以上のとおり、市の主張はいずれも失当であり、組合らは本件において申立人適格を有するとした初審判断は相当である。

2 争点①（市が、21年度の校務員の人員配置について、本件協定の配置基準のとおりに行わなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）

当委員会も、上記争点に関する市の対応は不当労働行為には該当しないと判断する。その理由は、以下のとおりである。

(1) 市は、本件協定はいずれも職員の配置という管理運営事項について定めたものであるから労働協約としての効力は認められず、本件においては不当労働行為の問題は生じないと主張する（前記第3の2(2)ア）。よって、この点についてまず判断する。

地公労法のもとで、地方公務員である職員の定数及びその配置に関する事項は同法第7条但書きの管理運営事項に当たり、その当否自体は団体交渉事項には当たらないと解される。しかしながら、管理運営事項であっても、これが労働条件に関連する限り、その関連する労働条件については団体交渉の対象となり、かつ労働協約締結の対象となると解するのが相当である。

上記の観点から争点①についてみると、①本件協定に定める校務員の配置自体は管理運営事項に当たるが、この配置あるいは配置される職員定数の変更によって、校務員の労働時間や労働の内容、労働の密度、校務員の職場環境、校務員の今後の勤続に対する見通し等の労働条件に影響を及ぼすことが予想されること、②本件協定の内容をみると、校務員の「職務内容」「職務範囲」「校務職場安全衛生委員会設置」「研修委員会設置」という、管理運営事項には該当しない労働条件についても協定し

ていること（前記第4の3(2)ア）、③本件協定締結に至る経緯をみると、13年11月13日から14年1月31日の間の団体交渉においても、校務員の業務内容や業務範囲の問題に関して交渉を行っていること（同3(1)オ）が認められる。

これらの諸点を勘案すると、本件協定は、校務員の配置という管理運営事項だけではなく、これに関連する校務員の職務内容等の労働条件についても協定したものと見えるから、労働協約としての効力は認められない旨の市の主張は失当である。したがって、校務員の配置に関連する労働条件の履行をめぐる問題に関しては、労組法第7条第3号の不当労働行為の成否は問題となり得ると解すべきである。組合らも、本件協定の意義は単に校務員の配置人数を定めるところにあるだけではなく、配置人数は校務員の業務負担、業務量等に重大な影響がある旨主張していることからすると（前記第3の1(2)ア）、本件救済申立てには、本件協定に関して、校務員の配置に関連する労働条件の履行問題に対する支配介入の成否も含まれていると解される。よって、上記の争点①について不当労働行為の問題は生じないとする市の主張は採用できない。

(2) そこで、市が21年度の校務員の人員配置について、本件協定のとおりに行わなかったことは、労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に当たるか否かについて検討する。

ア 確かに、21年度の校務員の配置状況は、小中学校に正規職員44名、再任用フルタイム職員1名、再任用短時間勤務職員13名の計58名となっており、本件協定に定める配置基準のとおりではないことが認められるところ（前記第4の4(3)ウ）、校務員の配置自体は管理運営事項に当たる。しかしながら、上記(1)に説示したとおり、争点①については、校務員の配置という管理運営事項に関連する労働条件の履行をめぐる問題に関して不当労働行為の成否は問題となり得るもので

あるから、21年度校務員配置に至る間の市ないし市教委の対応が組合らに対する支配介入に当たるか否かを検討することとする。

イ そこで、21年度の校務員の配置をめぐる労使交渉の経緯等をみると、以下の事実が認められる。

- ① 20年5月26日及び同年8月20日、組合らは市教委に対して要求書を提出し、市教委の計画の検討に当たっては、市教委の実態を踏まえて無理な削減目標を策定しないこと、現行の配置基準を遵守するとともに、20年度末の退職者4名につき正規職員の校務員を採用し補充すること等を求めた。

これに対して、市教委は20年6月20日付け及び同年9月2日付け書面をもって、市教委の計画の策定に当たっては、計画大綱に基づき検討する旨、職員採用については大変厳しい状況である旨、校務員の配置基準についても、計画大綱に基づき見直しの検討をしなければならない状況である旨等の回答を行った。(前記第4の4(2)アイエ)

- ② 21年2月23日、支部は行革室に対して要求書を提出し、各職場で業務に必要な職員数を定数として結んだ協定書を一方的に変更しないこと等を求めた。(前記第4の4(1)コ)

- ③ 21年2月16日及び同年3月2日、組合らと市教委は21年度の校務員配置体制について組合協議を行った。この中で、市教委は、21年度の校務員配置は小中学校に再任用職員を配置すること、幼稚園にはシルバー従事者を配置すること等を説明し、職員体制再構築の中で配置基準を守って行くことは大変厳しい旨、配置人数等、管理運営事項にかかわる協定は結べず、労働条件の変更に伴う部分しか協定は結べない旨を回答し、その他に職場の労働災害対策を講じていくこと等にも言及した。(前記第4の4(3)アイ)

④ 市教委は組合側に対して、20年6月24日、同年10月9日、同年12月17日及び21年2月9日の4回にわたって計画大綱に基づく市教委の計画について説明会を開催した。この中で、市教委は、校務員の配置に関して、定数の確保は考えているが今後は多様な雇用形態を検討しなければならない旨、現在の配置基準を尊重する旨、再任用職員を小中学校に配置することは仕方がない旨説明し、また正規職員36名体制（25年4月1日時点）について、行革室は数の説明だけで具体的内容等の説明はなかったと述べた。これに対し、組合側は、非常勤職員では継続した技能の継承ができないとの懸念を示し、また、非常勤職員の勤務時間は正規職員の4分の3であることから空白となる時間への配慮について質問した。（前記第4の4(2)ウオカキ）

ウ 上記労使交渉の経緯からすると、市教委は、説明会の中で、組合側から、非常勤職員に技能を継承させることの困難性や、非常勤職員の場合の勤務時間が正規職員の場合に比べ足りないことに対する対応が必要であること等の問題点が指摘されたが、市ないし市教委が、これらを十分に検討してその検討結果に基づいて協議が行われたとは言い難い。また、正規職員36名体制が実行された場合、校務員の職務内容等の労働条件にどのような影響が生じるのかとの点について、市教委だけでは説明ができないような状況であったと認められる。組合らの主な要求が管理運営事項である配置基準の遵守であったことを考慮しても、これを変更しようとする市ないし市教委において、組合側の提示した問題点に関する対策や変更の必要性、校務員の職務内容等の労働条件に対する影響などについて説明をするべきであるから、市ないし市教委の対応は必ずしも十分であったとはいえない。

加えて、本件協定は上記(1)に説示したとおり労使間の合意として一

定の意義を有するものであるところ、組合らが19年度定年退職者補充要求に関して確認書の締結を要求したが、市教委は人員配置に関する部分は管理運営事項に当たるとしてこれを拒否し(前記第4の3(4)ウ)、20年6月20日付けの回答書の中で、本件協定の配置基準の見直しを明言しており(同4(2)イ)、既に市教委は本件協定は見直しが必要であると認識していたといえる。にもかかわらず、市教委は、21年度校務員配置後の21年4月20日付けの回答書においても、20年6月20日付け回答書と同内容の文言を繰り返すばかりで(同5(1)ア)、このような対応は誠実さに欠けるといわざるを得ない。

エ 他方、市の計画大綱や職員体制再構築計画(案)に関する取組状況を見ると、以下の事実が認められる。

① 市は、17年度から21年度までに職員を250名削減することを目標に取り組んでいたが、20年4月1日現在で117名の削減にとどまっていたことから、新たに「職員体制再構築計画」を策定し取り組むこととした。

20年3月24日、市は計画大綱を策定し、20年度からの5年間で職員を350名以上を削減すること、職員の配置基準の見直し、再任用職員の活用、非常勤職員や臨時雇用員の一元的な管理等を行うこと等を明記した(前記第4の4(1)ア)。

② 20年4月17日から21年1月9日の間に、行革室は組合らの上部団体である市職労に対して数次にわたって計画大綱に関する説明会を開催し、18年度の経常収支比率が財政硬直化の目安とされる数値を超え、特に経常収支比率に占める人件費の割合を下げるため職員350名の削減が必要であること、多様な雇用形態の職員活用について再任用職員らの業務範囲や採用と配置に関する考え方等について説明を行った(前記第4の4(1)ウカキク)。

③ 21年3月26日、市は最終的に職員体制再構築計画（案）を策定し、職員398名の削減を目標とし、その方法として、再任用職員の役割や配置の在り方を検討し、新たな仕組みを構築すること、非常勤職員や臨時雇用員の任用や管理の統一的なルールを定めること等を明記した（前記第4の4(1)コ）。

上記の市の計画大綱等に関する取組状況からすると、市は自治体の財政健全化を図る必要性に基づき、全庁的な職員体制の再構築を図るべく職員数の削減計画を進めていたものであり、21年度の校務員配置に関しても再任用職員等の活用を進めていたものと認められる。

オ 上記の21年度の校務員配置をめぐる労使交渉の経緯及び市の計画大綱等に関する取組状況を併せ考えると、本件協定の履行問題をめぐる市ないし市教委の対応は必ずしも十分であったとはいえないが、このような対応は、財政健全化の必要性から計画大綱等に従った施策を進めていたものであること、校務員の配置に関しても再任用職員等の活用を図るなどの対策を講じていたこと、市ないし市教委は数次にわたり計画大綱や計画大綱に基づく市教委の計画について説明会を行うなどしていたことからすると、21年度校務員配置に至る間の市ないし市教委の対応が組合らの組織及び運営に対する妨害若しくは組合弱体化の意図に基づくものとまでみることはできない。

(3) 以上のとおりであるから、争点①については労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当であり、この点に関する組合らの再審査申立てには理由がない。

3 争点②（本件団体交渉申入れに対する市の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）

当委員会も、上記争点のうち、支部の救済申立てを却下した初審命令は相当であると判断する。しかしながら、評議会の本件団体交渉申入れに対

する市の対応は不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

- (1) 前記認定のとおり、本件団体交渉申入れの組合側の当事者は評議会であり、支部はこれに関与していない（前記第4の5(2)ア）。また、支部と評議会はそれぞれ別個の労組法上の労働組合であり、支部は評議会の上部団体ではない（同1(1)ア）。

したがって、支部が評議会の本件団体交渉申入れに関して不当労働行為救済申立てを行う申立人適格は認められないから、支部の救済申立てを却下した初審判断は相当である。

以下には、評議会の本件団体交渉申入れに対する市の対応の不当労働行為の成否について検討する。

- (2) 市は、評議会の団体交渉申入れ事項について、本件協定の履行問題のうち、校務員の採用、配置等は管理運営事項であり義務的交渉事項ではないと主張する（第3の2(3)ア）。よって、この点について判断する。

本件団体交渉申入れに記載されている交渉項目は、「①14年協定に基づき早期に欠員補充を行うこと、②14年協定に照らして不履行となっている点については直ちに必要な予算措置を行い実施すること」というものである（前記第4の5(2)ア）。

上記の①②の交渉項目のうち、校務員の配置自体は管理運営事項に当たるとは上記2(1)に判断したとおりである。しかしながら、上記①②に挙示している14年協定には、校務員の配置だけではなく、その「職務範囲」や「新たな職務内容」にも言及しており、また本件団体交渉申入書において、当局に対して「職場環境の整備」の履行を要求し、「労働協約を履行できる権限を有する」市長に団体交渉を求めている。

そうすると、本件団体交渉申入れにおいては、校務員の配置の変更に伴う職務範囲や職務内容、併せて職場環境の整備についても団体交渉を

申し入れているものと解するのが相当であり、これらはいずれも管理運営事項には該当するものではなく、職員の労働条件に関する事項である。実際に、正規職員の配置人数の変更により、19年度まで専ら幼稚園に配置されていた再任用職員の配置先が小中学校とされるケースが増加し、再任用職員の職務内容や職務範囲に影響が生ずることは明らかである。また、正規職員についても再任用職員が小規模校を中心として小中学校に配置される結果、大規模校に配置された正規職員の配置先の異動の機会が減少することとなり、市教委が24年度校務員配置体制に関する組合協議において示した業務イメージ図からすると(前記第4の6(3))、本来の配置校以外の学校の除草作業等を行ったり、他校の校務員との共同作業が必要になるなど、正規職員である校務員の業務体制や職務内容等にも影響が生ずることが想定されている。よって、評議会の団体交渉申入れ事項には、管理運営事項には該当しない校務員の上記のような業務体制や職務内容等の義務的交渉事項が含まれていると解される。

(3) そこで、評議会の本件団体交渉申入れに対する市の対応の当否について検討する。

ア 前記認定によれば、本件団体交渉申入れに対して、市は、本件回答書をもって、「市職労と市教委で取り交わされた協定等に係る貴殿の申し入れに対しては、市教委が交渉当事者として、対応すべき事項と考えております」として、市は団体交渉に応じていない(前記第4の5(2)イ)。このように市が本件団体交渉申入れを拒否していることに正当な理由があるといえるか否かが問題となる。

この点に関して、市は、市教委が交渉当事者として対応すべき事項である旨回答したことに問題があったとはいえないと主張する(前記第3の2(3)ウ)。よって、以下検討する。

イ まず、本件団体交渉申入れは、評議会が市を相手方として団体交渉

申入れを行ったものであって、市教委を相手方としたものではない（前記第4の5(2)ア）。そして、市は自らの下部機関である市教委に所属する校務員に対して労組法第7条第2号の使用者に該当する。よって、本件団体交渉申入れにおける団体交渉の当事者は、市であって市教委ではない。市ないし市教委の団体交渉出席者は、交渉当事者ではなく交渉担当者として位置づけられる。

なお、市は市教委に所管の権限がある旨主張するが（前記第3の2(3)イ）、市教委の所管事務に関しては当該地方自治体内部で行われる事務分配により、具体的な管理及び執行の権限が市から独立することとなったことを意味するに過ぎず、このことをもって市の本件団体交渉申入れにおける当事者性を否定することはできない。

したがって、本件団体交渉申入れに対して、市教委が交渉当事者である旨の上記の市の対応は失当である。

ウ もっとも、上記の市の主張は、本件団体交渉申入れに対して、市が市教委の職員を交渉担当者としたものであるとの趣旨に解することもできる。しかしながら、本件において、市が市教委の職員をして交渉を担当させたことを認めるに足る証拠は存在しない。したがって、このように解するとしても市の主張は失当である。

エ また、本件団体交渉申入れに至る経緯をみても、評議会が市を相手方として団体交渉申入れに及んだことには相応の理由があるということが出来る。組合らの20年度定年退職者補充要求に対する21年2月段階における市教委の対応（前記4の4(2)キ）をみると、①組合側が、職員体制評価委員会で採用された正規職員36名体制の数の根拠の説明を求めたのに対し、市教委は、説明会において、行革室から具体的な説明はなかった旨述べ、②組合側が、正規職員と非常勤職員、臨時雇用員でどのように働くのか、なぜ校務員の再任用事務指定なの

か問うたのに対し、市教委は、再任用事務指定は市教委の提案でない等と述べ、③組合側が、市教委は、再任用事務指定、非常勤職員の働き方、職員体制評価委員会で決められた配置人数について具体的な運営を説明できていないとして、5年後に同委員会で決定された正規職員数になって、学校環境をどうしていくのか、現時点で本件協定の確認書で実施できていないものについてどのように考えているのか問うたのに対し、市教委は、同委員会には各校に正規職員1人を配置する案を示したが認められなかった旨回答するなどという状況であった。このように、市教委は、正規職員36名体制を決定したのは市教委ではないと述べるばかりで、配置人数の変更に伴う具体的な運営の方法や学校環境への影響や対応についても具体的に説明ができていない。

本件団体交渉申入れは、上記にみられるように、市教委との交渉では不十分であるとして、評議会が、本件団体交渉申入書に記載されているとおり「労働協約を履行できる権限を有する市長」（前記第4の5(2)ア)、すなわち市を相手方として団体交渉を申し入れたものである。よって、市は、本件団体交渉申入れに対し、正規職員の配置人数の変更に関連する校務員の業務体制や職務内容等の労働条件について、権限と責任を有する者を出席させ、配置基準の変更に関連する労働条件について団体交渉に応ずるべきであったといえる。

オ その他の市の主張についても、以下のとおり失当である。

(ア) 市は、21年4月以降も校務員の労働条件に関わりうる事項につき、市教委は組合らとの間で何度も説明・協議を実施してきた（前記第3の2(3)イ）と主張する。

たしかに、本件救済申立ての後である22年1月5日以降、組合側と市教委の間で22年度ないし24年度の校務員配置に関する組合協議は行われている。しかしながら、これらについて、市は「団

体交渉」ではなく、「組合説明協議」若しくは「組合協議」として  
いるものであり（乙第57号証・陳述書20頁以下）、そもそも団体交  
渉とみることはできない。団体交渉は労組法によって保障された手  
続であり、使用者の団体交渉応諾義務によって裏付けられるもので  
あるのに対して、上記の組合協議は、このような団体交渉とは区別  
された労使間の協議手続であるからである。

- (イ) さらに市は、市教委は職員体制再構築の方針の下でも、校務員の  
労働条件を可能な限り維持できるよう対応しているとも主張する（前  
記第3の2(3)イ）。市の上記主張は、本件団体交渉申入れ前の市教  
委の対応をもって労組法第7条第2号の不当労働行為の成立は否定  
されるとの趣旨であるとも解される。

しかしながら、労組法第7条第2号は労働組合の基本的な目的で  
ある団体交渉の確保を図ったものであり、労使間の交渉を通じて適  
正に労働条件等を決定するという手続・機会を保障したものである  
から、原則として団体交渉申入れより前の事情をもって使用者の団  
体交渉拒否を正当化することはできない。組合らと市教委は、本件  
団体交渉申入れより前の21年2月16日及び同年3月2日に  
21年度校務員配置体制に関する組合協議を行っているが（前記第  
4の4(3)）、これらは労組法上の団体交渉とみることはできず、ま  
た、協議の状況をみても、正規職員の配置人数の変更に関連する校  
務員の業務体制や職務内容等の労働条件について行われたとはいえ  
ず、本件団体交渉申入れの時点で既に交渉する必要性が失われてい  
たと認める特段の事情も存在しない。

- (4) 上記判断のとおりであるから、本件団体交渉申入れに対する市の対応  
は正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労  
働行為に該当する。

#### 4 救済方法

本件の救済方法について検討する。

本件救済申立て後の状況をみると、既に24年度の校務員配置を終了しているところ、この間、市教委と組合側との間で組合協議は行われているものの、正規職員の配置人数の変更とそれに伴う校務員の業務体制や職務内容等の労働条件について、市と評議会との間で団体交渉は全く実施されていない（前記第4の6）。本件労使間においては、将来の健全な労使関係確立のためには、今後の団体交渉関係を構築することが重要である。

本件団体交渉申入れに関して、正規職員の配置人数を変更した理由やその必要性について、市の職員体制再構築計画（案）との具体的関連性を含めて明らかにするなどして、団体交渉を行う必要性は現時点においても存在する。市は、この変更に関連する校務員の業務体制や職務内容等の労働条件について交渉に応ずるべきである。

そこで、当委員会としては、評議会から校務員配置に関連する労働条件について団体交渉申入れがあったときは、市と評議会との間で誠実な団体交渉が行われるように、主文第2項のとおり命ずることとする。

以上のとおりであるので、組合らの再審査申立てには一部理由があり、初審命令主文を一部取り消し、主文のとおり命令する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年4月3日

中央労働委員会

第一部長 諏訪康雄