

命 令 書

大阪府中央区

申立人 J
代表者 執行委員長 E

大阪府中央区

被申立人 大阪府
代表者 知事 F

上記当事者間の平成24年(不)第43号事件について、当委員会は、平成25年8月7日、同月28日及び同年9月11日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 地方公務員法第22条の規定により任用された大阪府の公立学校常勤講師に係る申立てを却下する。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

J
執行委員長 E 様大阪府
知事 F

当府が、貴組合が平成24年1月27日付け及び同年3月15日付けで申し入れた団体交渉のうち、地方公務員法第3条第3項第3号に定める特別職の大阪府の公立学校非常勤講師である申立人の組合員の雇止め反対及び雇用継続に関する団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 2 名の雇止めの撤回及び雇用継続
- 2 団体交渉応諾
- 3 陳謝文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①非組合員を雇用継続したにもかかわらず、申立人組合員 2 名については雇止めにしたこと、②申立人が非常勤講師等の雇止め反対及び雇用継続を求めて団体交渉を申し入れたところ、個別の任用に関する要求は交渉事項ではないとして団体交渉を拒否したこと、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り、地方自治法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づく行政委員会として、大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）を設置している。

イ 申立人 J（以下「 J 」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。

J 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（以下「地公労法」という。）に基づき労組法が、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、 J 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、「 J 」という名称の団体が地公法上の職員団体として大阪府人事委員会（以下「人事委員会」という。）に登録されている（以下、登録職員団

体であることが明らかな場合の J を「 K 」、混合組合たる J であることが明らかな場合の J を「 M 」といい、また、K と M とのいずれであるか明らかでない場合の J を「 J 」という。)

(2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成23年4月1日から同24年3月30日までの間、組合員 G (以下「G 組合員」という。)は、柏原市立堅下南中学校(以下「堅下南中学校」という。)において、地公法第22条第2項に基づき任用される講師(以下「常勤講師」という。)として勤務した。

(乙12)

イ 平成23年4月1日から同24年3月31日までの間、組合員 H (以下「H 組合員」という。)は、大阪府立長野高等学校(以下「長野高校」という。)において、地公法第3条第3項第3号に該当する特別職の講師(以下「非常勤講師」といい、常勤講師と非常勤講師とを併せて「講師」という。)として勤務した。

(乙12)

ウ 平成24年1月27日付けで、 J は、府及び府教委に対し、G 組合員及び H 組合員を含む大阪府内の公立学校常勤講師である組合員11名及び同公立学校非常勤講師である組合員5名について、雇止めを行わず雇用を継続すること及びその他関連する事項を団交事項とする団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れる旨記載した「団体交渉申し入れ書」(以下「24.1.27団交申し入れ書」という。)を提出した。

(甲1)

エ 平成24年2月15日付けで、府教委は、 J に対し、24.1.27団交申し入れ書について、①常勤講師及び非常勤講師の個別任用に関する交渉要求については交渉事項でないため応じられない、②その他関連する事項に関する交渉要求については、制度変更や勤務条件、給与・報酬等に関する事項について、今後とも、双方の必要に応じて所要の話し合いを行う、旨書面(以下「24.2.15回答書」という。)で回答した。

(甲2)

オ 平成24年3月15日付けで、 J は、府及び府教委に対し、①府及び府教委は J が平成24年1月27日付けで申し入れた団交を拒否すると回答した、②府及び府教委が労組法及び地公法に違反して団交を拒否することに抗議する、③24.1.27団交申し入れによる団交に直ちにに応じるよう改めて申し入れる、旨記載した「抗議及び団体交渉再申し入れ書」(以下「24.3.15抗議・団交再申し入れ書」といい、24.1.27

団交申入書による団交申入れと24. 3. 15抗議・団交再申入書による団交申入れとを併せて「本件団交申入れ」という。)を提出した。

(甲3)

カ 平成24年3月22日付けで、府教委は、 J に対し、「平成24年3月15日付け抗議及び団体交渉再申入書について(回答)」と題する書面(以下「24. 3. 22回答書」という。)を提出した。24. 3. 22回答書には、「貴職員団体から再度、団体交渉の申し入れがあった要求事項については、平成24年2月15日付けの文書で回答したとおり、常勤講師及び非常勤講師の個別の任用に関する事項であり、交渉事項ではないため、応じることはできません」と記載されていた。

(甲4)

キ 平成24年4月1日、府教委は、 G 組合員及び H 組合員を、いずれも大阪府の公立学校の常勤講師又は非常勤講師として任用しなかった。

(乙12)

ク 平成24年6月20日、 J は、当委員会に対し、組合員2名の雇止めの撤回及び雇用継続、団交応諾並びに陳謝文の掲示を請求する救済の内容とする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 J は、申立人適格を有するか。

(1) 申立人の主張

本件は、府が労組法適用になる非常勤講師等の雇止め(任用止め)反対・雇用継続要求という労働条件に係る団交を拒否したこと、また、 J との団交を拒否した上で組合員の雇止めという不利益取扱い及び労働組合への支配介入を行ったことについて救済を申し立てた事案であり、次のとおり、 J が申立人適格を有することは明らかである。

なお、 J が雇止め反対・雇用継続要求に係る団交申入れを行った常勤講師は、地公法第22条所定の臨時的任用職員であり、地公法第58条第1項が適用されることから、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、これら常勤講師については、不利益取扱いがなされた場合には他の一般職員には適用される地公法が定めた行政救済制度が適用されず、また、これら臨時的任用職員の労働条件についての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り、これら臨時的任用職員にかかわっても J の申立人適格は認められるべきである。

ア J が登録職員団体でないこと

本件申立てを行っている M は、労働組合である。この点、府は、M が地公法第53条に基づき人事委員会により登録を受けた登録職員団体であると主張するが、事実誤認である。

M は、その構成員に、非現業職員のみならず、府が雇用する特別職地方公務員、私立学校教職員及び民間教育産業労働者も含んでおり、地公法が定める登録職員団体の資格を有していない。

ちなみに、人事委員会に登録している職員団体である K は、M の組合員のうち府の経済に属する公立学校教職員で組織する職員団体であり、M とは別の労働団体である。

したがって、M は、K とは別組織であり、K の上部団体でも労組法第2条が規定する「連合団体」でもない。

また、M が人事委員会に職員団体として登録を行ったこともない。

イ 労組法による申立人適格

労組法は第7条各号に該当する行為を不当労働行為として禁止しており、不当労働行為の救済を求めることができる団体は労組法第2条及び第5条に適合する「労働組合」である。ここでいう「労働組合」とは労組法第2条で、①使用者の利益代表者等を含まず、②使用者からの財政援助を受けず、③福利事業等のみを目的とせず、④政治活動等を主たる目的としないで、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいうと定められている。また労組法第3条は、労働者について「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう」と定義している。そして労組法第5条は労働組合に不当労働行為救済制度の適用を受けるためには民主的組織運営を保障した規約を求めている。

要するに、使用者の利益代表者を含まない労働者が自主的かつ主体的に、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つくられた団体は不当労働行為救済申立人適格を有するといえる。

ウ 地公法と申立人適格

(ア) 労組法は、第2条及び第5条に適合する「労働組合」に不当労働行為救済申立人適格を認めているが、労組法第2条に「労働者が主体となって」との記述があることから、地公法が適用される非現業一般職員（以下「非現業職員」という。）は労働者の範疇に入らず、非現業職員が主体となって組織した労働団体は「労働者が主体となって」いないとして、そのような労働団体は不当労働行為救済申立人適格を有しないと主張がある。府の主張もこれと同じである。

(イ) しかし、①労組法第2条は、労働組合は使用者の利益代表者等を含めることはできないとしているが、非現業職員を含めることを禁止していないこと、②現行法は職員団体に労組法適用労働者が加入することを禁止しておらず、職員団体が労組法適用労働者を代表して団交を行う権限を有することからも、職員団体には不当労働行為救済制度が適用されるということができること、から、職員団体も労組法第2条及び第5条に適合する労働組合であり、この非現業職員が加入する労働団体が労組法第2条及び同5条第2項に適合していることを労働委員会に立証すれば、不当労働行為救済制度の適用を受けるのである。

(ウ) また、地公法が適用される非現業職員は、地公法第58条によって労組法が適用除外となっていることから、労組法に定める労働者でないのであり、これらの職員が主体となつてつくる団体は労働組合でないという見解があるが、非現業職員が労組法適用除外となっているから労組法上の労働者でないというのは本末転倒であり論理矛盾である。なぜなら、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が、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。それゆえ、地公法が適用されない特別職地方公務員（地公法第4条第2項適用者）には地公法が制定された後も引き続き労組法が適用されてきた。非現業職員がそもそも労組法上の労働者でないのなら、わざわざ地公法で労組法の適用除外規定を定める必要はない。

したがって、非現業職員に労組法の適用が除外されているとしても、非現業職員が労組法上の労働者でなくなるものではなく、非現業職員がつくる労働団体あるいは職員団体が、労組法上の労働組合でなくなるものではない。このことは労組法が制定された歴史的経緯からみても妥当する。

(エ) 労組法第2条及び同5条第2項に適合している職員団体は、不当労働行為救済制度の適用を受けることは前記(イ)のとおりである。しかし、いかなる場合にあってても不当労働行為救済制度が適用されるものではない。

非現業職員は地公法第58条によって労組法が適用除外されているのであるから、非現業職員については不当労働行為救済制度は適用されず、したがって非現業職員を代表する職員団体は不当労働行為救済申立人適格を有しない。職員団体は労組法適用労働者である組合員に係る不当労働行為につき、救済申立人適格を有する。

エ 混合組合の申立人適格基準

日本の現行法体系は、労組法適用労働者が職員団体に加入することも、非現業職員が労働組合に加入することも禁止していないから、労組法適用労働者、地公

法適用職員、地公労法適用職員が混在する労働団体、すなわち混合組合の存在を認めているが、混合組合の不当労働行為救済申立人適格についての判断基準に関しては、①主たる構成員が地公法適用職員の場合は職員団体であり、主たる構成員が労組法適用労働者である場合は労働組合であり、混合組合の主たる構成員に適用される法律が混合組合にも適用されるとする「主たる構成員説」、②混合組合が、労組法適用労働者である構成員を代表する場合には労組法上の労働組合としての法的性格を、また地公法適用職員である構成員を代表する場合には職員団体としての法的性格を、それぞれ有する、つまり、労働組合は構成員を代表するのであるから、当該構成員に適用される法律が混合組合にも適用されるとする「構成員代表説」、の二つがある。

このうち、主たる構成員説は、構成員の量的割合及び質的要素の判断時期による法的性格の変化、職員団体と判断した場合に労組法適用構成員の労使関係の規律、労組法適用構成員の不利益取扱救済に関する限り職員団体にも申立人適格を認めるという法適用に一貫性がないことなど、解決不可能な問題を抱え込んでいる。

一方、構成員代表説によれば、混合組合はその組合員の構成割合の如何にかかわらず、労組法適用構成員に関することについては労組法上の労働組合としての権利を行使できるから、不当労働行為救済制度も全面適用となり、労組法第7条各号の区別なく救済申立人適格を有することになる。同説に与する学説は多数存在するし、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は一貫して構成員代表説に立つ。構成員代表説は、主たる構成員説と違って、組合員の構成割合や不当労働行為発生時期などによって混合組合の法的性格が影響されることがなく、また労組法第7条各号の区別をする必要もなく、同一行為が同条第1号と第3号に違反する事態にも対応できる。なにより構成員代表説は、労働組合が労働者を代表して労働力の販売と監視の目的と機能を持つという経済理論と整合するのである。

オ 労働委員会の命令例

混合組合の不当労働行為救済申立人適格については、労働委員会においても長年の論争があったが、今日においては決着している。労働委員会命令は、次のとおり、前記エ記載の構成員代表説を採用して、混合組合が労組法適用労働者を代表する場合は労組法上の労働組合としての権利が保障されるとしている。

(ア) 大阪府労働委員会の判断

大阪府労働委員会（以下、大阪府地方労働委員会であった時期も含めて「府労委」という。）は従前において組合の不当労働行為救済申立人適格を否定してきたが、平成20年(不)第37号及び第81号事件について、同22年3月23日付け命

令で J の申立人適格を認める判断を行った。

(イ) 中労委の判断

中労委は一貫して構成員代表説をとり、混合組合は労組法適用労働者に関することについては労組法上の労働組合としての権利を行使できるとしている。

そして、平成19年6月6日付け中労委平成18年(不再)第52号尼崎市・尼崎市教育委員会(17年度団交)事件命令は、J の申立人適格について、中労委の見解と従前の府労委の見解(主たる構成員説)との相違を明確にしている。

カ ILO基準

労働組合の自由設立主義については、ILOの結社の自由及び団結権の保護に関する条約(以下「ILO第87号条約」という。)に規定されているところ、日本政府もこれを批准して、国内法を整備したところである。地公法改正も、ILO第87号条約批准に伴い、条約の趣旨を実現するために行われた(昭和40年8月12日自治公発第35号)。

ILO第87号条約第2条、第3条及び第8条は、労働者は自由に労働組合を設立・加入する権利を有し、その権利の行使において差別を受けることがなく、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、国内法令は労働者や労働組合に保障された諸権利の行使を阻害するように適用してはならない、と明確に定めている。これらの規定によれば、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、その権利の行使にお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不当労働行為救済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。また、国や地方公共団体は労働組合の権利行使を制限したり妨害したりしてはならないのであるから、混合組合が不当労働行為救済申立てを行うことを妨害してはならない。さらに、国内法令から創設された不当労働行為救済制度は、混合組合にも等しく適用されなければならない。つまり、労組法適用労働者が混合組合に加入した場合、労働組合に加入した場合と同じ権利行使を差別なく認めなければならないのである。

(2) 被申立人の主張

ア J の不当労働行為救済申立資格について

J は、本件において、自らが労組法上の労働組合であるとして、同法第7条第1号から第3号に基づく不当労働行為の救済を申し立てている。

しかし、府労委が平成19年(不)第27号大阪府／大阪府教育委員会事件の平成19年10月15日付け決定で判示しているとおおり、J は、組合員の構成比率からみて地公法適用労働者(非現業職員)が主体となって構成されている労働者団体

であり、地公法上の職員団体である。現に、J は、地公法第53条に基づき人事委員会による登録を受けた登録職員団体であり、当該登録を受けたことにより、地方公共団体である府の当局である府教委との交渉に関して、これまで地公法第55条第1項に定める優先的な地位を享受している。こうした組織の実態に照らせば、J は、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。

すなわち、J がいわゆる混合組合であるとしても、その組織の実態に照らせば、その法的性格は、地公法上の職員団体であるので、労組法第7条第1号から第3号に基づく本件不当労働行為救済申立てを行うための法律上の申立資格がないと解すべきである。

したがって、J の本件不当労働行為救済申立ては不適法であり、却下されるべきである。

イ 混合組合の不当労働行為救済申立資格について

(ア) 労組法第7条による不当労働行為救済申立ては、同法第2条及び第5条の要件を満たす労働組合にのみ認められるのであり、混合組合に不当労働行為救済申立資格が認められるか否かは、当該混合組合が労組法に基づく労働組合と認められるか否かにかかっている。

この点について、政府解釈は、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、労組法上の労働組合であり、地公法上の職員である非現業職員が主たる部分を占めている場合には職員団体であるとしている。

また、現在までの裁判例（帯広市事件・釧路地方裁判所昭和58年7月2日判決、兵庫県職労事件・神戸地方裁判所平成10年11月27日判決、大阪府教委事件・大阪地方裁判所平成13年5月9日判決（1審）、同大阪高等裁判所平成14年1月22日判決（控訴審））及びその解釈からすれば、混合組合が少なくとも労組法第7条第2号及び第3号に基づく不当労働行為救済申立資格を認められるのは、労組法適用労働者が主体となっている場合に限られ、地公法適用労働者が主体となっている場合は、「職員団体」として、不当労働行為救済申立資格が認められないとする見解が支配的である。

(イ) これに対し、地公法に混合組合も含めて特定の労働者（職員）団体に労組法の適用を否定するような規定がない以上、混合組合においても、地公法によって労組法適用排除となる労働者（非現業職員）以外の関係では労組法が適用になるはずであるとの主張があるが、労組法の規定からみても、混合組合に同法の適用が認められるか否かは、当該混合組合が、労組法が同法上の労働組合と

して定義するものに合致しているか否かによって決せられるべきであり、混合組合への同法の適用を否定する法規定の有無によって決せられるとする主張は認めがたい。

(ウ) また、地公法適用労働者も労組法第3条所定の労働者であり、地公法適用労働者と労組法適用労働者が組織した労働団体（混合組合）も労組法上の労働組合であるとの主張がある。

しかし、地公法適用労働者が、労組法第3条が同法上の労働者と定義する「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」に外形的には該当するとしても、地公法第58条第1項によって労組法が適用除外される以上、かかる地公法適用労働者は労組法第3条所定の「労働者」ではなくなったと解するのが筋である。

このように、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地公法適用労働者（非現業職員）は労組法上の労働者ではないのであるから、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組織する」との要件を満たさず、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。

(エ) 地公法第58条第1項は、地公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ぬ限り、当該職員団体に労組法が適用されたり、当該職員団体が労組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。

このように、現行法上、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合とが截然と区別されている以上、特定の混合組合が労組法第7条第2号及び第3号による不当労働行為の救済申立資格を有するかどうかを判断するに当たって、当該混合組合が両者のいずれであるかという判断基準を採用することは、何ら不当な判断基準ではない。

(オ) 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のであり、その場合に限って、当該混合組合に不当労働行為救済申立資格が認められる。

ウ J の不当労働行為救済申立資格の不存在

(ア) J は、地公法適用労働者と労組法適用労働者が加入する混合組合であるところ、府労委が平成19年(不)第27号大阪府／大阪府教育委員会事件の平成

19年10月15日付け決定で判示しているとおり、 J の組合員の構成比率からみて、地公法適用労働者（非現業職員）が主体となって構成されている労働者団体であり、地公法上の職員団体である。

(イ) そして、前記イ(ア)記載の大阪地方裁判所平成13年5月9日判決及び大阪高等裁判所平成14年1月22日判決の事案における府労委の命令は、混合組合は、その法的性格の如何にかかわらず、当該混合組合に加入する単純労務職員、特別職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号違反を理由として不当労働行為の救済を申し立てる場合には、救済申立資格があると判示したが、労組法第7条第1号ないし同条第3号違反を理由とする本件申立てに関して、 J に不当労働行為の救済申立資格を認めるべきではない。

(ウ) 前記イ(エ)記載のとおり、現行法体系においては、非現業職員が結成する団体は地公法上の職員団体として、労組法上の労働組合とは区別されており、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合とは法的根拠を異にし、法的性格が異なる存在とされている。 J が非現業職員と非常勤職員、民間労働者等により構成されていても、職員団体としての性格と労働組合としての性格とを併せ持つとすることは、労組法とは別に地公法という特別法を設けた趣旨とは相容れないと解され、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し、場面や要求事項に応じて二つの側面を使い分けることができるという、二面的性格の容認は現行法の予定するところではない。

(エ) 以上のとおり、 J は、地公法上の職員団体であると解されるので、労組法第7条に基づく本件不当労働行為救済申立てについて救済申立資格がないと解すべきである。

2 府が G 組合員及び H 組合員を平成24年4月1日から同25年3月30日（又は同月31日）までの間、継続して任用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、 J に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア G 組合員及び H 組合員は、平成23年度まで、それぞれ22年度間及び4年度間にわたり府教委が雇用（任用）してきたものであり、 J を通して平成24年度の雇用継続を求めたにもかかわらず、同23年度末をもって雇止めにした。このように雇止めをされ、雇用継続がなされなかったことが不利益な取扱いであることは論を待たない。

イ 府及び府教委は G 組合員及び H 組合員が組合員であることも、また、両名が J の団交及び団交応諾を求める集会等への参加を通して講師の雇用継続

に係る活動をしてきたことも、十分に承知していたのであり、府は、両組合員が組合員であること及び組合活動に積極的に参加していることを認識した上で、両組合員を雇止め（任用止め）解雇したのである。

ウ 府は、講師の任用事由の発生についての支配可能性がない旨縷々主張する。しかし、平成16年度に G 組合員の東大阪市での雇用が打ち切られるにあたり、

J が府教委に対し、公正な人事を行い、雇用責任を果たすよう求めたところ、府教委は、大阪狭山市立中学校に開設される支援学級に G 組合員を常勤講師として雇用することを決定した。この事実が示すとおり、府及び府教委は、その権限において雇用（任用）は生み出せるのであり、少なくとも雇用需要を把握して雇用（任用）を行うことができる。

エ G 組合員は、平成23年12月初めに、堅下南中学校校長に対して、次年度における継続雇用を申し入れ、同24年1月には、J 役員とともに柏原市教育委員会（以下「柏原市教委」という。）に出向いて継続雇用を要求したが、同年2月26日、柏原市教委から本人に対して、「いろいろ努力しましたができませんでした」と電話で伝えられた。J 役員が、柏原市教委の担当者に対し、改めて継続雇用にむけて努力するように申し入れたところ、同年3月30日、柏原市教委が、J 役員に対し、電話で、① G 組合員の現任校で支援学級が1減になり支援学級担当が1名過員となった、②講師は G 組合員を含め2人いたが、早い段階で定数内講師としての配置が決定していたという昨年度の経緯に加えて教科でも使えることから、もう一人の講師を残すことに決定した、旨伝えてきた。

また、H 組合員は、平成23年12月頃、同僚を通じて長野高校校長に対し、次年度の継続雇用を求めたところ、同24年1月27日、同校長から「3月までよろしく」と言われたため、継続雇用は難しいと理解し、同年3月、継続を再度求めたが、良い返事がなかった。

このように、府は、雇用（任用）権限が府教委に属していることを認めており、府教委は、平成24年度当初には、常勤・非常勤を合わせて7,661人の講師を雇用（任用）したにもかかわらず、G 組合員及び H 組合員は、合理的な理由を説明することなく雇止めにして、同年度に雇用継続しなかった。こうした府の対応は、組合員であるが故及び雇止め反対・雇用継続を求める団交を実現するための組合活動を行ったが故の不利益取扱いというしかない。

オ また、府は、平成23年度に堅下南中学校に勤務していた常勤講師2名のうち、J の組合員でない者だけを同24年度に雇用継続し、G 組合員は雇用継続しなかった。府は、この理由について、生徒指導体制及びクラブ指導の継続性を重視したから J の組合員でない者を雇用継続した旨主張する。しかし、

G組合員は、当該講師が新卒で常勤講師に採用されたことから、その指導に当たることも含めて堅下南中学校に配属されたのであり、堅下南中学校に勤務する前には別の中学校で6年間常勤講師として支援学級を担当し、それ以前の講師歴においても支援学校（養護学校）での勤務が長い支援学級担当のベテラン教員である。それに引き替え当該講師は新卒1年目の講師であり、知識・経験においてG組合員に及ばないことは容易に推察できる。このように、ベテラン教員であるG組合員を雇止めにして、新卒教員であるJの組合員でない者を雇用継続するのは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合員差別というほかない。

H組合員は平成21年度から同23年度まで府立学校で英語の非常勤講師として雇用されてきたが、合理的な理由を説明されることなく、同年度末で雇止めされた。府教委は、同24年度当初にあつて、府内の多くの公立学校で講師が不足して7,661人もの講師需要があり、継続雇用できる業務が数多くある中で、2,893人ものJの組合員でない者を非常勤講師として雇用しながら、組合員についてはJの要求を無視して雇止めにしたのであるから、この雇止めは、Jの組合員でない者を優遇して組合員を差別的に取り扱ったものである。

このように、Jの組合員でない者を優遇して組合員を差別する府の対応は、Jに対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

Jは、G組合員及びH組合員を組合員の故をもって雇止めにして継続雇用しなかった府の行為が、労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いであると主張し、また、Jの組合員でない者は雇止めを行わず継続雇用したにもかかわらず、組合員は雇止めして継続雇用しなかった府の行為が、組合員を差別するものであり、労組法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為であると主張するが、以下に述べるとおり、いずれも明らかに誤りである。

ア Jは、府及び府教委はG組合員及びH組合員が組合員であることも、また、両組合員がJの団交及び団交応諾を求める集会等への参加を通して講師の雇用継続に係る活動をしてきたことも認識した上で、両組合員を雇止め(任用止め)解雇した旨主張する。

しかし、府教委が任命する①常勤講師については、「6月を超えない期間での任用及び6月を超えない期間での1回限りの更新しか認められず、再度の更新はできない」とする地公法第22条第2項及び職員の任用に関する規則に従った任用が行われており、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、法律上、それは任用の更新

ではなく新たな任用となること、②非常勤講師については、その任用は、各年度の歳出予算の定めに従い、任用事由に応じて、1年を超えない範囲で任用期間を定めて行われている上、大阪府公立学校非常勤講師取扱要綱（以下「非常勤講師取扱要綱」という。）では、「1年を超えない範囲での任用期間」を決定することを定めているだけで、任用の更新に関する規定は一切存在しないのであるから、非常勤講師については、本来的に任用の更新が行われることはないこと、から、講師の任用制度は継続的な任用を前提とする制度ではなく、講師の任用の更新や更新拒否（いわゆる雇止め）が問題となることはない。

イ さらに、G 組合員については平成16年度から同23年度までの、H 組合員については同23年度の、講師である組合員（以下「講師組合員」という。）の継続雇用を求める各団交申入書の名簿に、それぞれ氏名が掲載されていることは事実であるが、① J が団交申入書を提出した後に組合員が J を脱退する場合もあることからすれば、上記の各団交申入書の名簿に掲載された講師組合員が永続的に組合員であるかどうかを府が確実に知ることはできないこと、②講師希望者登録制度においては、府が登録者とその所属組合等との関係について関与することはなく、任用内申又は任用について所属組合に通知する手続等も定められていないこと、から、両組合員が団交申入書提出後も継続して J の組合員であるかどうか、また、両組合員が J の組合活動その他どのような組合活動に参加しているかについて、府は知る由もないのであるから、この点からも、J の主張は認めがたい。

特に、G 組合員の場合、J の主張では、平成15年12月に J に加入し、平成16年度への継続雇用を求める申入れ以降、名簿に記載され、さまざまな活動を行ってきたということであるが、府教委は、同年度から同23年度までの毎年度、G 組合員を講師に任用しており、G 組合員が組合員であること又は組合活動をしたことの故に報復的不利益取扱いを受けたような事実は全く認められない。

ウ 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、平等かつ公正に行うために講師希望者登録制度を設け、これに従った平等かつ公正な手続により講師の採用を行っているのであり、これ以外の方法で講師を採用することは一切していない。講師希望者登録制度では、各学校において教員の欠員が生じる等、講師の任用事由が発生した場合、①府立学校の校長又は市町村教育委員会が、登録者の中から任用事由に応じてそれに適すると判断される者を選定して、面談等の方法により登録者の意向確認を行い、勤務条件などの説明を行うとともに、求める人材として適切かどうかの審査を行い、適切と判断した場合は、府教委に対し

任用内申を提出する、②府教委が、任用内申を受けて適切と判断した場合は、その者を講師として任用する発令を行う、という手順で講師の任用がなされている。このように、講師等を任用するかどうかは、個別の任用事由・必要性の発生という各府立学校や各市町村教育委員会の事情に依存していることから、府教委が府立学校の校長等からの任用内申もなしに講師の任用を決定することはできないとともに、講師の任命権者である府教委にとっても、講師の任用を必要とする任用事由・必要性が生じるかどうかについては支配可能性がない。

エ J は、「府は組合員を雇止めして継続雇用しなかった。 J が入手した情報によれば、継続雇用できる業務（講師需要）は数多くあったにもかかわらず、府は J の要求を無視して、組合員らを雇止めにして継続雇用しなかった。」「こうした府の行為は組合員らを組合員の故をもって雇止めにして継続雇用しなかったのであり、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いの不当労働行為である。」と主張する。しかし、①府が本件団交申入れに応じなかったことは明らかに適法かつ合理的であること、② G 組合員及び H 組合員を組合員の故をもって雇止めにして継続雇用しなかったような事実もないこと、③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という手続が、適正かつ公正な任用手続の一環として行われていることから、労組法第7条第1号に違反する不利益取扱いに当たらないことは明白であること、から、 J の主張は、明らかに失当である。

オ J は、府が、平成23年度に堅下南中学校に勤務していた常勤講師2名のうち、 J の組合員でない者だけを同24年度に雇用継続し、 G 組合員は雇用継続しなかったと主張する。確かに、同23年度において、 G 組合員と共に堅下南中学校に配置されていた J の組合員でない常勤講師が、同24年度においても同中学校の常勤講師に任用されたが、これは、同人が生徒指導を担当した学年が生徒指導上多くの課題を抱えていたこと及びクラブ指導において生徒・保護者から信頼を得ていたことから、生徒指導体制及びクラブ指導の継続性を重視した堅下南中学校が柏原市教委に同人の任用を要望し、これを容れた柏原市教委が府教委に内申を提出した結果であり、この事例が組合員差別の事例であるとする J の主張は誤りである。

また、府における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、講師の任命権者である府教委にとっても、講師の任用を必要とする任用事由・必要性が生じるかどうかについては支配可能性がないのであるから、府が、 G 組合員及び H 組合員を J の

組合員でない者に対して差別する支配介入行為を行ったような事実はなく、「 J の組合員でない者は雇止めを行わず継続雇用したにも関わらず、組合員は雇止めして継続雇用しなかった」ことが J に対する支配介入であるとする J の主張は、失当である。

3 本件団交申入れに対する府の対応は、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

平成24年1月27日、 J は、府に対し、24.1.27団交申入書を提出し、 J の講師組合員の雇用継続に関して交渉(団交)を申し入れた。これに対し、府は、24.2.15回答書により、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交渉に応じることはできない旨回答した。府は、以下の理由、事情等を踏まえ、本件団交申入れに応じるべきではないと判断し、交渉不応諾等を回答するとともに、本件団交申入れに応じなかったのであるから、府が本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由があり、府の団交不応諾は不当労働行為には当たらない。

ア 府が本件団交申入れに応じなかったのは、特定の者を常勤講師又は非常勤講師に任命するか否かは、地公法第55条第3項において職員団体等との交渉(団交)の対象とすることができない旨が規定されている「管理運営事項」に該当するためであると同時に、職員団体等との交渉(団交)によって特定の者を一般職の地方公務員である常勤講師に任用することは、いわゆる情実人事に当たり、地公法第15条に違反する行為であり、場合によっては同法第61条第2号に定める刑事罰の対象ともなり得る行為だからである。

イ 特別職の地方公務員である非常勤講師の任用に関しては、上記の地公法の規定や刑事罰の適用がないとしても、非常勤職員の採用(任用)という具体的な任命権の行使に関する事項を交渉の対象とすることは、①任命権者が行政上の責任を職員団体と分かち合うことであり、行政責任の原則や法治主義に基づく行政権限の分配の原則を侵し、また、職員団体は行政に介入するという本来の使命を逸脱した事態をもたらすことになること、②管理運営事項を交渉の対象とすることができない旨を規定した地公法の理念を没却することになること、から、管理運営事項に関する地公法の法理が類推適用されるべきであるところ、非常勤講師の任命行為は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づき行政機関が行う行政処分であり、その勤務関係は私法上の雇用契約ではなく、公法上の任用関係であり、その任用を交渉議題とすることは、明らかに、職員団体と地方公共団体の当局との交渉の対象とすることができないとされる管理運営事項を交渉の対象とすることになり、かかる情実人事が著しく正義に反することは明らかである。

ちなみに、 J が書証として提出した東京地方裁判所平成24年12月17日判決の控訴審である東京高等裁判所同25年4月24日判決は、「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の地公法第55条第3項の規制は、専務的非常勤職員によって組織される労働組合にも及ぶと解される」と判示している。

ウ 講師の任用については、任用事由が発生した際、府立学校の校長等が、講師希望者登録制度の登録者の中から登録者の希望する条件（校種、教科、勤務地域等）を考慮してそれぞれの任用事由に適した者を選定し、直接登録者の意向確認を行った上で任用内申を府教委へ提出し、府教委がそれを基に選考を行って任用を発令するという手続を採用しているため、恣意的又は不公正な講師の任用は排除されているのであり、上記の任用の手続を離れて、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（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。

府は、実際上も、 J 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（団交）を行ったことは一切なく、また、そのような交渉を行うことはあり得ない。さらに、府は、従前から、 J の強い要望により、講師等組合員から雇用継続に関する希望を聴き次年度の任用の結果を伝える「講師組合員自らが希望を伝える場」（以下「希望を伝える場」という。）を設定していたが、府が J 以外の職員団体との間で希望を伝える場を設定したような事実も一切ないのであり、こうした状況で府が J との間で希望を伝える場を設定することは、第三者が客観的にみれば、講師等の任用（雇用継続）を決定するための極めて異例な交渉（団交）が行われているとみられる可能性があり、 J と府との交渉（団交）により情実人事が行われていると誤解される可能性が十分にあった。

エ J は、希望を伝える場について、講師組合員が継続的な任用を希望する講師の職を府に伝えることによって、府が学校現場に働きかけるなどにより講師組合員がその職に任用されることを確保するための機会と捉え、いわば府に対し情実人事を働きかける場と解していたと考えられる。しかし、本来、講師の任用については、多数の希望者の中から公正な選考を行ったうえで任用すべきであるところ、特定の希望者を積極的に講師として紹介・斡旋するよう求める J の要求について、府が J と交渉（団交）を行うこと自体が、平等原則違反及び公正取扱原則違反（いわゆる口利き）となるおそれがあった。

加えて、近年、府民の信頼確保等の観点から、一層のコンプライアンスが求め

られていることを踏まえ、府は、断固、本件団交申入れに応じるべきではないと判断し、本件団交申入れに対する不応諾を回答し、 J の講師組合員の雇用継続に関する J の交渉（団交）の申入れに応じないとともに、平成22年1月以降、希望を伝える場の設定についても行わないことにした。

オ 地公法上の職員団体が特定の者を講師に任用することを要求事項とする交渉を求めることは、同法第55条第3項の適用又は類推適用により当局と職員団体との間で交渉事項とすることのできないとされる管理運営事項に関して交渉を求めるものであることから、明らかに同法の規定に反する不適法な交渉の申入れとなる。

さらに、仮に府が講師組合員の継続雇用（継続的な任用又は任用の更新）を求める職員団体の申入れに応じて交渉（団交）をしても、講師の任命権者である府教委にとっても府立学校の校長等の任用内申によらずに勝手に講師の任用を決定することができず、支配可能性がないことから、当該交渉は、実質的に意味のない交渉にならざるを得ない。

（2）申立人の主張

平成24年1月27日、 J は、臨時的任用職員である常勤講師及び特別職地方公務員である非常勤講師を雇止めせずに雇用継続することを求めて、府及び府教委に対して24. 1. 27団交申入書を手交して団交を申し入れた。府教委は、24. 1. 27団交申入書を受け取ったが、同年2月15日、24. 2. 15回答書を示して団交を拒否する回答をしてきた。その理由は、常勤講師及び非常勤講師の個別任用に関する要求は交渉事項ではないというものであった。

そのため、平成24年3月15日、 J は、府に対し、24. 3. 15抗議・団交再申入書を手交して、団交に応じるように求めたが、府は、24. 3. 22回答書を示して、団交を拒否する旨回答してきた。その理由は24. 2. 15回答書と同様、常勤講師及び非常勤講師の個別の任用に関する事項は交渉事項ではないというものであった。

本件団交申入れに対して府教委からのみ回答があることから平成24年3月27日、 J が、大阪府知事（以下「知事」という。）に対して「質問状」を提出して、知事としても団交拒否の立場にあるのかを質問したところ、同年4月11日付けで、府総務部人事室長名の回答書が J に送付され、「教職員の勤務条件は、教育委員会が所管するものであるため、本件について、知事は貴職員団体と交渉する立場にありません」との回答がなされた。

このように、府は、本件団交申入れによる組合員の雇止め反対・雇用継続に関する団交を拒否しており、府が団交拒否の理由とするのは、 J が求める団交事項は管理運営事項であるから交渉事項でないというものであるが、以下のとおり、本件団交申入れに対する府の対応が正当な理由のない団交拒否にあたることは明ら

かである。

なお、本件と同一の申立人及び被申立人の間で争われた平成22年度及び同23年度の本件と同種の団交拒否事件について、中労委が、団交事項は義務的団交事項であるとの認定を行っており、府の本件における主張は既に否定されている。

ア 登録職員団体ではないこと

府は、J が登録職員団体であるから、J との交渉は地公法第55条に基づいて行わなければならない、また同条第3項によって管理運営事項については交渉できないと主張する。

しかし、J が登録職員団体でないことは前記1(1)アのとおりであり、登録職員団体でない労働組合との交渉を地公法に基づいて行うことは不合法である。府とJ との間の労組法適用者の労働条件に係る交渉は労組法に保護された団交である。

イ 非常勤講師に地公法が適用されないこと

府は、非常勤講師との勤務関係は私法上の雇用契約ではなく、公法上の任用関係であり、非常勤講師の雇用継続を求めることは地公法第55条第3項に定める管理運営事項に関して交渉を求めるものであるから、不合法的交渉申入れであると主張する。しかし非常勤講師は地公法が適用されない（地公法第4条第2項）のであるから、非常勤講師の労働条件に係る交渉事項が管理運営事項となることはない。

ウ 本件団交申入れの団交事項が義務的団交事項であること

非常勤講師の労働条件に係る交渉事項が管理運営事項でないことは前記イのとおりである。府が主張する管理運営事項とは、地公法に規定された概念であり、労組法とは無縁のものである。労組法においては「経営権事項」と呼ばれる事項が存在するが、「経営権事項」であっても労働条件に係る限りは義務的団交事項である。「使用者は、しばしば要求事項が『経営権』事項もしくは『管理運営事項』（国公法第108条の5第3項、地公法第55条第3項など）に該当することを理由として、団体交渉を拒否する。しかし、経営や官公庁の管理にかかわる事項でも、労働条件と関係する限りは義務的団交事項になるとするのが判例・学説の定説である。」（西谷敏「労働法」522頁）。

義務的団交事項とは、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と定義される（菅野和夫「労働法」第九版、575頁）が、以下のとおり、本件団交事項は組合員の労働条件に関するものであり、使用者に処分可能なものであるから、義務的団交事項である。

(ア) 組合員の労働条件

本件団交申入れの団交事項である非常勤講師等の雇止め反対・雇用継続が、組合員にとって最も重要な労働条件であることは自明である。

(イ) 使用者に処分可能なもの

本件団交事項は以下のとおり、府及び府教委に処分可能なものである。

a 府教委の雇用権限

府は、非常勤講師等の選考にあつては、まず画一的な選定基準が存在しない中で学校長等が個別に選定した非常勤講師等の任用内申が府教委に行われ、府教委は学校長等の内申を尊重する義務があるから、教員としての欠格事由の有無等という消極的資格要件に基づいて選考する旨主張するが、学校長等の内申は府教委の講師選考過程の内部ルールにすぎないから、学校長等に雇用権限が所属しているのではない上、府教委が「消極的」であったとしても資格要件に基づいて選考するのであるから、雇用権限は府教委に属しているものであり、府教委が非常勤講師等を雇用継続する権限及び裁量権を有している。

b 交渉事項の存在

非常勤講師には地公法が適用されない（地公法第4条第2項）から、地公法第24条第6項等が適用されないことは明らかである。また、非常勤講師については報酬等の額及び支給方法は条例で定めなければならない（地方自治法第203条第5項）が、勤務条件（本件非常勤講師の場合の職種、校種、勤務地、授業時間等）についてはこれを定めた法令や規則は存在しない。したがって、これらの労働条件（勤務条件）については、府教委（及び学校長等）と非常勤講師の間で決めなければならないのであり、この個別交渉が行われない限り、任用行為は不可能なのである。そしてこの個別交渉が行われている限り、組合員を代表する集団交渉、すなわち団交が認められなければならない。

なお、府は校長による選定手順について、「講師希望者登録をした登録者であつて、任用を必要とする教科・科目の免許状を有し、勤務地及び勤務校、職種（常勤講師・非常勤講師の別）、講師の所定の給与・報酬等の額その他の条件が登録内容と合致する者を検索する」として、交渉の余地がなく、使用者の処分可能なものがないかのように主張するが、勤務地や報酬等が決まっていたとしても、授業時間割、労働時間、部活動あるいは校務分掌担当等は交渉事項であり、また勤務校についても変更交渉も可能である。

ところで、府は非常勤講師の雇用にあたっては選考の法的義務がないこと

を承知した上で、常勤講師と同様の選考を行っている。しかし、教育公務員の場合は臨時的任用も含めて選考による(昭28.6.5文初地第306号文部省初等中等教育局長通知)ため、本件常勤講師は教育公務員に該当し、任用は選考によらなければならない。これに対して、本件非常勤講師など特別職非常勤職員には、任用に関する法の規定は、特別職に属する地方公務員には適用されないものであること(昭28.5.29自乙発第377号自治庁次長通知)から任用に当たらず、その雇用は法律・規則等に基づく選考には当たらない。したがって、非常勤講師の雇用契約は双方当事者の合意(団交での合意)によるほかない。

c 過去の団交事例

府が本件と同様に講師の雇止め反対・雇用継続を求める J との団交を拒否したのは平成22年度からであり、それ以前において、府は、同6年度から J の求める団交に応じてきた。また、同13年度から同21年度までは、本件と同様の様式で申し入れた団交に応じてきた。しかし、J が申し入れた平成22年度及び同23年度の本件と同種の団交に対する対応は正当な理由のない団交拒否にあたる不当労働行為であると中労委によって認定された。

府は、J が、平成6年以降、本件と同種の団交が開催された事実経緯を明らかにしてきたことについて、この歴史的事実を消し去ろうとしているが、中労委においても団交事実は認定されており、府の主張は否定された。

府は、J が団交に代えて、「組合員の実態を聞く場」、「講師組合員が希望を伝える場」を設けることを求めたために、J の要求を受けて、その都度その申入れを要望として聞くとともに、常勤講師や非常勤講師の実情を知るための資料としてきた、と事実と反する主張をしているが、

J は、団交に代えて「講師組合員の希望を伝える場」の設定を求めたことはなく、団交の中で講師組合員が自らの希望を伝える場を設定するように求めてきたのであり、事実、団交の中でそのような場面が設定されてきたのであった。そして、平成22年度以降は、団交が拒否されたために、講師組合員が希望を伝える場も設定されなくなったのである。

d 団交事項確認である「覚書」

府は、平成21年度以前においては、本件と同種の団交に応じてきた。それは、府自身が非常勤講師等の雇用及び労働条件に関する事項が交渉事項であると認識して、J との間で覚書を締結していたからにほかならない。

この覚書は、①労組法第14条の定めから、覚書が労働協約の形式を整えて

いることは明白である、②覚書第2項は、非常勤職員である特定組合員の雇用及び労働条件に関する事項は交渉事項であることを確認しており、他の組合員であっても非常勤職員の雇用に関する事項が交渉事項となることは明白であること、③覚書第4項が定めるとおり、覚書の効力は J の不当労働行為救済申立適格を争っていた既存の救済申立事件に及ばないことが確認されたのであり、後発事件を制約するものではなく、府は覚書の趣旨に沿って、覚書作成以降、平成22年度に団交拒否に転ずるまで、講師雇用継続要求団交に応じてきたこと、から、労働協約というほかない。それにもかかわらず、府は、自らが過去において団交を行ってきた事実あるいは非常勤職員の雇用及び労働条件に関する事項が交渉事項であることを確認した労働協約を否定して、団交拒否に及んだものである。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (J 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、高等学校、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項の規定及び職員の任用に関する規則(昭和29年大阪府人事委員会規則第1号。以下「職員任用規則」という。)の定めるところにより臨時的任用職員として任用される。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、それぞれ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、地公法第22条第7項の規定により同法が適用され、地公法第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政令市及び豊能地区の市町(豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町)(以下「政令市等」という。)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等学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理する市町村の教育委員会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場合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場合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、週当たり40時間の勤務を行う。

(乙5、乙6、乙7)

(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号に定める特別職として採用される「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」に該当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政令市等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理する市の教育委員会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、育児短時間休業の場合の代替、高齢者部分休業の場合の代替等であり、その勤務時間は、週当たり30時間以下である。

(乙6、乙7)

イ 24.1.27団交申入書には、次の記載があった。

「 団体交渉申し入れ書

常勤講師、非常勤講師は1年毎の雇用契約で、極めて不安定な雇用状態におかれている。

全国で最も多い講師を雇用している大阪において、講師等任用（雇用）の安定化を図ることは重要な教育課題でもある。

講師等組合員の雇い止め（任用止め）雇用継続について、下記の通り団体交渉を申し入れるので誠実に対応されたい。なお、団交拒否は労組法違反の不当労働行為になることに留意されたい。

記

団交日時 双方協議の上で決定する

団交場所 府庁内

団交事項 1. 下記組合員について雇い止めを行わず、雇用を継続すること

2. その他関連する事項

さらに、24. 1. 27団交申入書には、これらの記載の下に、組合員の氏名等を記載した表があった。同表には、左端の欄に1から16までの数字が、その右側に順に「氏名」、「教科など」、「現任校など（11年度）」、「12年度希望など」が記載されており、同表に氏名が記載された16名の組合員のうち、G 組合員を含む11名は、平成23年度において常勤講師として、H 組合員を含む5名は、同年度において非常勤講師として、それぞれ府内の公立学校に勤務していた。

また、同表の中で、G 組合員の「12年度希望など」の欄には「常勤講師、継続」との記載が、また、H 組合員の「12年度希望など」の欄には「第一希望府立高校英語常勤 第二希望府立高校英語非常勤」との記載が、それぞれあった。

(甲1)

ウ 24. 3. 15抗議・団交再申入書には、①貴職が24. 1. 27団交申入書で申し入れた団交を拒否すると回答した、②貴職が労組法及び地公法に違反して団交を拒否することに抗議する、③24. 1. 27団交申入書で申し入れた団交に直ちに応じるよう改めて申し入れる、旨記載されていた。

(甲3)

エ 平成23年4月1日から同24年3月30日までの間、G 組合員は、堅下南中学校において常勤講師として勤務し、本件申立てがなされた時点では、府が任命権者である公立学校に勤務しておらず、その後、同24年9月12日から同年11月20日まで、大阪府立和泉支援学校において非常勤講師として勤務した。

(乙12)

オ 平成23年4月1日から同24年3月31日までの間、H 組合員は、長野高校において非常勤講師として勤務し、本件申立てがなされた時点では、府が任命権者である公立学校に勤務していなかった。

(乙12)

(2) J 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 J が、府を被申立人とし、①非組合員を雇用継続したにもかかわらず、J の組合員2名については雇止めとしたこと、② J の団交申入れを府が拒否したこと、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 ところで、労働者の団結権の保護を図る I L O 第87号条約及び団体交渉権、労働協約締結権の保護を明示する I L O 第98号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、並びに、特に I L O 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の諸法規が、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 そうすると、混合組合は、労組法の適用がある構成員にかかわる問題については、労組法上の労働組合としての権利を行使することができ、労組法第7条各号の別を問わず、申立人適格を有するものと解すべきである。このように解さないと、労組法の適用される混合組合の構成員は、労働組合加入の自由が保障されているにもかかわらず、自らの労働条件を使用者に対する団交により解決する手段を持たないこととなり、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。

この点、府は、混合組合は労組法適用労働者が主体となっている場合に限って労組法上の労働組合としての性格を有し、不当労働行為救済申立資格が認められると主張する。しかし、このように解した場合、①職員団体か労働組合かの判断基準について、ある労働団体の一時点における構成員の人数からみた量的構成又は役員割合などからみた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場合はいずれとも決し得ないこととなりかねず、また、②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、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交の場面等では、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、などの問題があり、府の主張には合理性はなく採用できない。

エ 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。

本件申立ては、① G 組合員及び H 組合員の雇止めの反対及び雇用継続、② J が24. 1. 27団交申入書及び24. 3. 15抗議・団交再申入書によって申し入れた団交に応じること、を請求する救済の内容としてなされたものであるので、それぞれについてみる。

(ア) G 組合員及び H 組合員の雇止めの反対及び雇用継続について

前記(1)イ、ウ、エ、オ認定によれば、 J は、本件申立てに関して、 G 組合員については常勤講師から常勤講師への雇用継続を求め、 H 組合員は、非常勤講師から常勤講師又は非常勤講師への雇用継続を求めていることが認められる。そうすると、 G 組合員に係る救済請求については、同人が現に地公法適用者である常勤講師であり、労組法適用者に係る救済請求であると解する余地はなく、 H 組合員に係る救済請求については、同人が現に労組法適用者である非常勤講師であり、労組法適用者に係る救済請求であるとみるのが相当である。

(イ) J が24. 1. 27団交申入書及び24. 3. 15抗議・団交再申入書によって申し入れた団交事項について

前記(1)イ認定によれば、本件団交申入れにおける団交事項には、常勤講師である組合員11名及び非常勤講師である組合員5名の雇用に係る事項が含まれていたことが認められる。そうすると、本件団交申入れは、労組法適用者である、非常勤講師である組合員（以下「非常勤講師組合員」という。）5名の雇用に係る部分に関する限り、労組法適用者に係る救済請求であるとみるのが相当である。

(ウ) 以上のことからすると、 J は、本件申立てについて、組合員2名のうち G 組合員の雇止め反対及び雇用継続並びに本件団交申入れのうち G 組合員を含む常勤講師である組合員（以下「常勤講師組合員」という。）11名に係る部分に関しては申立人適格を有さず、組合員2名のうち H 組合員の雇止め反対及び雇用継続並びに本件団交申入れのうち H 組合員を含む非常勤講師組合員5名の雇用に係る部分に関する限り、申立人適格を有すると解するのが相当である。

オ なお、 J は、地公法第22条の規定により任用される臨時的任用職員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、臨時的任用職員である常勤講師については、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、上記常勤講師に係る J の上記主張を認めることはできない。

2 争点2 (府が G 組合員及び H 組合員を平成24年4月1日から同25年3月30日(又

は同月31日)までの間、継続して任用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、 J に対する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 府教委が任命する公立学校の非常勤講師の平成24年度における任用手続は、次のとおりであった。

(ア) 府教委が、「平成24年度講師希望者登録のお知らせと講師制度の概要」(以下「講師希望者登録通知・講師制度概要書」という。)及び「平成24年度大阪府内公立学校講師希望者登録申込書」(以下「講師登録申込書」という。)を、府教委事務局の窓口での配布、郵送による請求又はホームページからのダウンロードにより配布する。

なお、講師希望者登録通知・講師制度概要書には、①平成24年度に大阪府内の公立学校において常勤講師又は非常勤講師として勤務することを希望する者(以下「講師登録希望者」という。)の登録の申込受付を行う、②講師は必要が生じた場合に限って採用する、③登録された者が全て採用されるものではない、旨記載され、また、「登録の有効期間と更新」として、①登録有効期間は平成24年4月1日から同26年3月31日である、②有効期間内に府教委に講師等として任用された場合は次の2年度間の登録を自動更新する、旨記載されていた。

また、講師登録申込書には、登録希望内容として、①希望職種(「非常勤講師」、「常勤講師」、「どれでも可能」のいずれか)、希望校種、希望教科、希望科目及び勤務希望地区等があり、希望校種、希望教科及び希望科目については、希望順位を明示することとされていた。

(イ) 講師登録希望者は、平成23年12月1日以降、郵送により又は府教委事務局の窓口において、府教委事務局に講師登録申込書を提出する。

(ウ) 「平成24年度大阪府内公立学校講師希望者登録票」(以下「講師希望者登録票」という。)には、「平成24年度大阪府内の公立学校講師希望者として登録しました。」と記載され、また、有効期間が平成24年4月1日から同26年3月31日までである旨記載されるとともに、「※有効期間内に大阪府教育委員会が任用する講師等として勤務実績がある場合は、ひき続く2年度間(初回は平成28年3月31日まで・以後、同様)について、登録を自動更新します。」と記載されていた。

さらに、講師希望者登録票には、注意事項1及び3として次の記載があった。

「1 講師登録することによって、欠員の補充や休暇・休業中の教員を代替するため、講師、養護助教諭、助教諭、臨時講師、産休臨時講師、育休臨時講師及び非常勤講師として一定期間臨時的に任用されます。

ただし、必要が生じた場合に限って任用されるので、登録された人す

べてが任用されるものではありません。」

「3 登録の削除希望や、登録内容に変更が生じた場合は、速やかに当課まで、整理番号、氏名等を記入した書面によりご連絡ください。

なお、第一希望の「校種」「教科」の変更はできません。変更する場合には、現登録を抹消して再登録が必要です。」

(エ) 府教委が、講師登録希望者から提出された講師登録申込書に記載された登録希望内容を電子情報化し、市町村教育委員会（以下「市町村教委」という。）の教職員人事担当者並びに府立学校の校長及び准校長は、必要に応じてこれを参照する。

(オ) 非常勤講師の採用を求める府立学校の校長又は准校長は、雇用伺書その他必要な書類を添えて、雇用開始日の前日までに非常勤講師の雇用について府教委に内申する。

府教委は、上記内申を受理したときは、採用の可否並びに任用期間及び報酬の額等を決定し、決定内容を当該校長又は准校長に通知する。

(カ) 非常勤講師の派遣を求める市町村教委は、原則として、派遣を受けようとする日の10日前までに、派遣内申を府教委に提出する。

府教委は、上記内申を受理したときは、採用及び派遣の可否並びに任用期間及び報酬の額等を決定し、決定内容を当該市町村教委に通知する。

(乙2、乙3、乙4)

イ 平成20年度から同24年度までの5月1日現在で、講師希望者登録制度の登録者数、常勤講師又は非常勤講師として任用された者（以下「任用者」という。）の数及び有効期間内に講師等として任用され登録を自動更新された者（以下「登録自動更新者」という。）の数は、次のとおりである。

(単位:人)

年度	登録者数	任用者数	任用者の内訳		登録自動更新者数
			常勤講師	非常勤講師	
平成20	10,906	5,715	3,330	2,385	—
平成21	10,998	6,373	4,034	2,339	—
平成22	12,802	7,135	4,590	2,545	2,856
平成23	14,904	7,806	4,951	2,855	6,461
平成24	15,975	7,661	4,766	2,895	8,402

(各年度の人数はいずれも延べ人数ではない。)

(乙13)

(2) 府が G 組合員及び H 組合員を平成24年4月1日から同25年3月30日（又は同月31日）までの間、継続して任用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、 J に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア J は、 G 組合員及び H 組合員の雇止め撤回及び雇用継続に係る救済を求めて本件申立てを行っているところ、 J が、本件申立てについて、 G 組合員の雇止め撤回及び雇用継続に関しては申立人適格を有さないことは、前記1(2)エ(ウ)判断のとおりであるから、 G 組合員の雇止め撤回及び雇用継続に係る申立ては、これを却下する。

そこで、以下、 H 組合員について判断する。

イ 前記(1)エ認定のとおり、府教委が、平成24年4月1日以降、 H 組合員を講師として任用していない事実が認められる。

ウ 府は、非常勤講師の任用制度について、①任用が、各年度の歳出予算の定めに従い、任用事由に応じて、1年を超えない範囲で任用期間を定めて行われていること、②非常勤講師取扱要綱に任用の更新に関する規定が一切存在しないこと、の2点を根拠に、継続的な任用を前提とする制度ではなく、任用の更新やその拒否が問題になることはない旨主張するが、外形的に年度ごとの任用の形を取っていたとしても、年度ごとの任用が繰り返されて、実質的に任用の更新とみなし得る状況が生じている場合には、任用の更新やその拒否が問題となる余地があるので、上記①及び②の事実の存在をもって、直ちに、非常勤講師について任用の更新やその拒否が問題にならないということとはできない。

エ 次に、府教委が任命権者となっている非常勤講師の任用手続を平成24年度についてみると、前記(1)ア認定のとおり、府教委が講師希望者登録通知・講師制度概要書を配付して講師登録希望者を募集して登録内容を電子情報化し、市町村教委の人事担当者並びに府立学校の校長及び准校長がこれを参照して非常勤講師の派遣又は雇用について府教委に内申し、府教委が内申のあった講師登録希望者について採用の可否並びに任用期間及び報酬の額等を決定し、決定内容を当該市町村教委並びに当該校長又は准校長に通知する、という手続が取られていたことが認められる。

同任用手続について、府は、①講師に関して、府立学校の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という手続が、適正かつ公正な任用手続の一環として行われている、②講師を任用するかどうかの任用事由及び任用の必要性について、各府立学校や各市町村教委の事情に依存しており、その任用内申もなしに講師としての

任用を決定することはできないから、府教委の支配可能性がない、旨主張する。

しかしながら、前記(1)エ認定のとおり、H組合員が府立高校の非常勤講師であることが認められるところ、そもそも府立学校の校長又は准校長からの任用内申は府教委の内部手続の一部にすぎず、また、市町村教委も任命権者である府教委の定めた非常勤講師取扱要綱に基づき人事発令を行っていることに加え、府立学校の校長又は准校長並びに市町村教委からの内申の段階及びこれに基づく府教委による最終的な講師としての採否の決定の段階における客観的な基準が存在すると認めるに足る事実の疎明はないのであるから、上記講師任用手続に、府教委の判断が全く介在し得ないとはいえず、府の上記①及び②の主張はいずれも採用できない。

オ そこで、このことを前提として、府がH組合員を平成24年4月1日から同25年3月31日までの間、継続して任用しなかったことが組合員であるが故の不利益取扱い及びJに対する支配介入に当たるかについてみる。

Jは、府がH組合員を平成24年4月1日から同25年3月31日までの間、継続して任用しなかったことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとする理由として、①府が、H組合員を、同人が組合員であること及び組合活動に積極的に参加していることを認識した上で雇止めとしたこと、②府及び府教委が、自らの権限で雇用（任用）を生み出せるか、少なくとも雇用需要を把握して任用を行い得ること、③府教委が7,661人もの講師を任用しておきながら、H組合員については合理的な説明なく雇止めにしたこと、の3点を挙げる。

(ア) 上記①の点について

Jは、府が、H組合員がJの団交及び団交応諾を求める集会等への参加を通して講師の雇用継続に係る活動をしてきたことを十分に承知していたのであり、組合員であること及び組合活動に積極的に参加していることを認識した上でH組合員を雇止めとした旨主張するが、団交及び団交応諾を求める集会等にH組合員が参加していたと認めるに足る事実の疎明はなく、そのほか、府教委が、H組合員が何らかの組合活動を行っていることを認識していたことを窺わせるに足る事実の疎明もない。

(イ) 上記②の点について

a Jは、府及び府教委が自らの権限で雇用（任用）を生み出せるとの主張に関して、府がその権限において雇用を生み出した事例として、平成16年度に、府が、雇用責任を果たすようにとのJの求めに応じてG組合員を常勤講師として雇用することを決定したことを挙げる。

しかしながら、仮に、府が平成16年度にG組合員を常勤講師として任用

した事実があったとしても、その任用が、東大阪市教育委員会（以下「東大阪市教委」という。）からの内申提出を受けることなく府教委独自の判断によりなされた又は府教委が東大阪市教委に G 組合員の任用内申を提出するよう指示したと認めるに足る事実の疎明はないから、当該任用が、府がその権限において雇用を生み出した結果なされたものであるとみることはできない。そのほか、府及び府教委が、自らの権限で雇用（任用）を生み出したことがあったと認めるに足る事実の疎明はないから、この点の J の主張は採用できない。

b また、府及び府教委が雇用需要を把握して任用を行い得るとの主張については、任命権者である府教委が公立学校及び市町村教委が管理する公立学校の教職員の定数を把握し、したがって任命の必要な講師の数を把握していることは当然であるとしても、前記(1)ア認定によれば、公立学校の講師の任用は府立学校の校長等又は市町村教委からの内申提出を受理したときになされるものであるところ、同任用が府立学校の校長等又は市町村教委からの内申提出を受けることなく府教委独自の判断によりなされた又は府教委が府立学校の校長等又は市町村教委に講師の任用内申を提出するよう指示したと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、この点の J の主張も採用できない。

(ウ) 上記③の点について

前記(1)イ認定によれば、平成20年度から同24年度までの5年度において、常時、任用者数を5,000人前後上回る登録者数が存在していたことが認められ、各年度において、任用を希望しながら任用されなかった者が組合員以外にも多数存在していたことは明らかであり、平成24年度において、講師としての任用を希望した者のうち組合員だけが講師任用されなかったとみることはできない。

(エ) これらのことからすると、J が挙げる3点はいずれも組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとする理由とはならず、この点の主張は採用できない。

カ また、J は、府が、講師需要があり継続雇用できる業務が数多くある中で多数の J の組合員でない者を非常勤講師として雇いながら、H 組合員については J の要求を無視して雇止めにしたことが J の組合員でない者を優遇して組合員を差別するものであり、J に対する支配介入である旨主張する。

しかし、府が組合員でない者を優遇して H 組合員を差別したと認めるに足る事実の疎明はないから、この点の J の主張は採用できず、H 組合員を雇

止めにしたことが J に対する支配介入であるということとはできない。

キ 以上のとおりであるから、府が H 組合員を平成24年4月1日から同25年3月31日までの間、継続して任用しなかったことが組合員であるが故の不利益取扱い及び J に対する支配介入に当たるとする J の申立ては、棄却する。

3 争点3（本件団交申入れに対する府の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(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24年における J と府とのやり取りについて

(ア) 24.1.27団交申入書には、前記1(1)イの記載があった。

また、雇止めを行わず雇用を継続することを求める組合員として氏名が24.1.27団交申入書に記載された非常勤講師5名の講師被任用歴及び該当年度に係る団交申入れ時の希望職種は、別表のとおりである。

なお、該当年度に係る団交申入れ時の希望職種は、J が府教委に提出した平成19年2月2日付け及び同20年2月8日付け「講師組合員の雇用継続を求める申し入れ書」、平成22年1月26日付け及び同23年1月25日付け「団体交渉申入書」並びに24.1.27団交申入書に記載されたものである。

(甲1、甲21の1、甲22の1、甲24の1、甲25の1、乙11、乙12)

(イ) 24.2.15回答書には、次の記載があった。

「平成24年1月27日付け団体交渉申し入れ書について（回答）

標記について、下記のとおり回答します。

記

1 団交事項1. について

常勤講師（地方公務員法第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（地方公務員法第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。」

(甲2)

(ウ) 24. 3. 15抗議・団交再申入書には、次の記載があった。

「 抗議及び団体交渉再申入書

本年2月15日、貴職は、当労組が1月27日付で申し入れた団体交渉を拒否すると回答してきた。団交申入は、貴職が任用・雇用する常勤及び非常勤講師等の組合員について、雇止めを行わず、継続雇用することを団交事項として申し入れたものである。

貴職がいう団交拒否の理由は、組合員の個別の任用に関する交渉要求は交渉事項ではないというものである。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。

従って、1月27日に申し入れた団体交渉に直ちに応じるようにあらためて申し入れる。

貴職が、遵法精神をかなぐり捨ててあくまで団交拒否を続けるのであれば、当労組はしかるべく法的措置を講じるとともに、団交実現まで闘い続けることを通告する。

以 上」

(甲3)

(エ) 24. 3. 22回答書には、次の記載があった。

「 平成24年3月15日付け抗議及び団体交渉再申入書について（回答）
標記について、下記のとおり回答します。

記

貴職員団体から再度、団体交渉の申し入れがあった要求事項については、平成24年2月15日付けの文書で回答したとおり、常勤講師及び非常勤講師の個別の任用に関する事項であり、交渉事項ではないため、応じることはできません。

(甲4)

イ 非常勤講師取扱要綱について

非常勤講師取扱要綱には、次の記載がある。

「(趣旨)

第1条 この要綱は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第163号）第47条の3に定めるもののほか、大阪府教育委員会（以下、「府教委」という。）が採用し、府立学校に配置する非常勤講師、並びに府下の市町村が設置する小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校（以下、「市町村立学校」という。）に配置するために市町村に派遣する非常勤講師の取扱いに関して必要な事項を定めるものとする。

(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 校長・准校長は雇用内容等を変更する場合は変更の事実が発生する前日までに教育委員会に内申しなければならない。

(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 非常勤講師の派遣を求める市町村の教育委員会は、原則として、派遣を受けようとする日の10日前までに、前項に規定する派遣内申を府教委に提出しなければならない。

(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。 」

なお、非常勤講師取扱要綱には、任用の更新に係る規定の記載はない。

(乙2)

(2) 本件団交申入れに対する府の対応は、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 前記(1)ア認定のとおり、① J が24. 1. 27団交申入書を提出して組合員講師16名について「雇い止めを行わず、雇用を継続すること」を団交事項として団交を申し入れたのに対し、府教委が24. 2. 15回答書により交渉に応じることができない旨回答したこと、② J が24. 3. 15抗議・団交再申入書を提出して24. 1. 27団交申入書で申し入れた団交に応じるよう改めて申し入れたのに対し、府教委が24. 3. 22回答書により交渉に応じることができない旨回答したこと、が認められ、府は、本件団交申入れに応じていない。

このように、府が本件団交申入れに応じていないところ、常勤講師組合員に係る問題について J の申立人適格がないことは、前記1(2)エ(ウ)判断のとおりであるから、本件団交申入れのうち、常勤講師である組合員に係る問題についての団交申入れの部分に係る申立ては、却下する。

以下、労組法適用者である非常勤講師組合員5名に係る問題に関して、府が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否にあたるかどうかをみる。

イ 24. 1. 27団交申入書及び24. 3. 15抗議・団交再申入書の団交事項が義務的団交事項に該当するかについて

(ア) 非常勤講師については、前記(1)イ認定のとおり、非常勤講師取扱要綱第3条第1項及び第5条第1項により、任用期間が「1年を超えない範囲」と定められ、更新に関する規定はないことが認められ、そのほかに、法令上任期満了後の更新(雇用継続)に関する規制が存在しないことを併せ考えると、非常勤講師の任用を更新するかどうかは任命権者の裁量に委ねられていると解することができる。このような法令による規制がなく任命権者の裁量に委ねられている部分には、労働条件・待遇にかかわる事項として団交に委ねても差し支えない事項があるとみることができる。

(イ) ここで、24. 1. 27団交申入書に氏名が記載された非常勤講師組合員について、その任用状況をみると、前記(1)ア(ア)認定のとおり、H組合員は、平成20年度については平成21年1月14日から同年3月17日まで大阪府立今宮高等学校の、平成21年度については年度を通じて大阪府立大塚高等学校の、平成22年度については平成22年4月1日から同年5月6日まで大阪府立成美高等学校の、同23年度については年度を通じて長野高校の、A組合員は、同21年度から同24年度までの4年度間を通じて大阪府立桃谷高等学校の、B組合員は、同22年度

及び同23年度の2年度間を通じて吹田市立第一中学校の、C組合員は、平成23年度及び同24年度の2年度間を通じて大阪府立八尾翠翔高等学校の、D組合員は、平成21年度については平成21年5月22日から同年7月17日まで及び同年8月25日から同年12月24日まで吹田市立高野台中学校の、また同23年度については年度を通じて大阪府立池田北高等学校の、それぞれ非常勤講師として勤務していたことが認められる。これらのことからすると、5名の非常勤講師組合員は年度を越えて、しかもそのうち3名は同一校において継続して任用されているのであるから、上記任用期間の定めは、任用の更新を否定するものではないとみることができる。

(ウ) 前記(1)ア(ア)認定によれば、24. 1. 27団交申入書に氏名の記載された非常勤講師組合員5名のうち、A組合員は平成18年度から同21年度までの4年度間は常勤講師として、同21年度から同24年度までの4年度間は非常勤講師として、B組合員は同22年度及び同23年度の2年度間非常勤講師として、C組合員は同23年度及び同24年度の2年度間非常勤講師として勤務しており、短い者で2年間、長い者で1年間の常勤講師と非常勤講師の併任期間を含めて7年間、それぞれ継続して勤務していたことが認められる。

また、24. 1. 27団交申入書に氏名の記載された非常勤講師組合員の平成24年度の任用状況をみると、前記(1)ア(ア)認定によれば、対象組合員5名のうちA組合員及びC組合員の2名が、希望どおり、前年度と同じ学校において任用されている。

これらのことからすると、24. 1. 27団交申入書に氏名の記載された非常勤講師組合員5名については、その形式的な任用期間に関わらず、繰り返し任用され、年度を越えて継続して勤務している実態があったというべきである。

なお、A組合員の常勤講師としての4年度間の勤務においては、毎年度の任用期間が3月30日までとされ、任用期間が1日空いて中断しているが、これは、常勤講師の任用が、地公法第22条第2項により6月を超えない期間と定められ、任期満了後は6か月を超えない期間で任用できるが再度の更新はできないため、2回目の任期満了日から1日空けて任用することにより形式的に新規の任用として扱い、実質的に再度の更新を行うための措置とみられ、当該中断期間の存在が上記判断を左右するものではない。

(エ) なお、ここで、講師希望者登録制度についてみると、前記2(1)ア(ア)、(イ)認定のとおり、講師希望者登録通知・講師制度概要書及び講師登録申込書には、講師は必要が生じた場合に限って任用されるものであり、登録者全てが任用されるものではない旨記載されていることが認められる。

しかし、一方で、前記2(1)ア(ア)、(ウ)認定によれば、講師希望者登録通知・講師制度概要書及び講師希望者登録票の記載から、府教委の講師希望者登録制度においては、①登録有効期間が2年度間であること、②有効期間内に府教委に講師として任用された場合は引き続き2年度間の登録を自動更新すること、が認められ、さらに、府教委は講師希望者登録通知・講師制度概要書の府教委の窓口での配付、郵送による請求又はホームページへの登載を通じて講師希望者登録制度の内容を広く周知・案内していることが認められる。

このことからすると、府教委の講師希望者登録制度は、講師として一旦任用した登録者を、各府立学校及び市町村教委において生じる任用事由並びに登録者が希望する任用条件等を勘案した上で、次の登録期間以降も継続して任用することがあることを前提とするものであり、かつ、一旦講師として任用した者の登録を自動更新することによって、継続的な任用のための候補者として確保するとともに、継続して任用されることを期待する者の任用手続に関して、改めて登録から手続を始めるという手間を省くという便宜を図ったものであるとみることができる。

さらに、登録内容の変更手続をみると、前記2(1)ア(イ)、(ウ)認定によれば、登録者は、府教委事務局に書面で連絡することにより、登録内容を変更することができるが、第1希望の校種及び教科は変更できず、現登録を一旦抹消した上で再登録する手続が必要である一方、第2希望以下の校種及び教科並びに職種及び希望地等は変更できることとされていることが認められ、このことからすると、府教委は、登録者を任用するに当たり、任用条件として、希望職種が常勤講師であるか非常勤講師であるかよりも希望校種及び希望教科が何であるかを重視していたものと推認することができる。

これらのことからすると、府教委は、講師希望者登録制度において講師として任用されてその後の継続的な任用を期待する者に便宜を図り、また、任用条件としては、対象者の法的地位よりも本人の希望を優先して考慮していたものということができる。

(オ) 以上のことから、本件団交申入れに係る非常勤講師組合員5名については、その講師としての任用は、形式的には新たな任用手続によるものではあるが、実態としては、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中で、職種、校種及び勤務地区等の任用条件の変更又は前の任用期間における任用の継続であったとみるのが相当であり、任用が繰り返しなされて実質的に勤務が継続することに対する合理的な期待を有するといふべきであり、したがって、労組法適用者である非常勤講師組合員5名について、「組合員について雇い止めを行わ

ず、雇用を継続すること」という24. 1. 27団交申入書の団交事項は、義務的団交事項に該当する。

この点、府は、地公法上の職員団体が特定の者を非常勤講師に任用することを要求事項とする交渉を求めることは、同法第55条第3項の適用又は同法の法理の類推適用により、当局と職員団体との間で交渉事項とすることのできない管理運営事項に関して交渉を求めるものとして同法の規定に反する不適法な交渉の申入れとなる旨主張するが、24. 1. 27団交申入書の団交事項は、義務的団交事項に該当することは上記判断のとおりであるから、府の主張は採用できない。

なお、府の上記主張は、特定の者を講師等に任命するかどうかは、いわゆる経営権に属し、義務的団交事項ではないという趣旨であるとも理解できる。しかし、いわゆる経営権に属するとされるような事項であっても組合員の労働条件に関する限りにおいては義務的団交事項になるものであって、このことは非常勤講師についても当てはまると解される。

(カ) また、前記(1)ア(ウ)認定によれば、24. 3. 15抗議・団交再申入書は、24. 1. 27団交申入書で申し入れた団交に直ちに应じるよう改めて申し入れたものであることが認められ、24. 1. 27団交申入書に係る上記判断は、24. 3. 15抗議・団交再申入書についても妥当する。

(キ) 以上によれば、本件団交事項は義務的団交事項であるから、府は、非常勤講師組合員に係る雇止め反対及び雇用継続を交渉事項として組合が団交を申し入れたときは、正当な理由がない限り、これを拒否できないというべきである。

ウ 府が本件団交申入れに応じなかったことに正当な理由があるかについて

府は、本件団交申入れに応じなかった理由について、仮に府が職員団体の申入れに応じて交渉（団交）をしても、府教委が府立学校の校長及び准校長の任用内申によらずに勝手に講師の任用を決定することができず、府教委には支配可能性がなく、当該交渉が実質的に意味のない交渉にならざるを得ないことを挙げるので、この点についてみる。

非常勤講師の任用手続をみると、前記2(1)ア(エ)、(オ)、(カ)認定のとおり、府教委が、府立学校の校長及び准校長並びに市町村教委からの内申に基づき、講師としての採用の要否を決定する手続になっていたことは認められるが、そもそも府立学校の校長及び准校長からの任用内申は府教委の内部手続の一部にすぎず、また、市町村教委も任命権者である府教委の定めた非常勤講師取扱要綱に基づき人事発令を行っていることに加え、内申及びこれに基づく府教委による最終的な講師としての採否の決定についての客観的な基準が存在すると認めるに足る事実の疎明はないのであるから、講師の採否について、内申の存在を根拠として、直

ちに府教委の支配可能性がないとまでいうことはできないことは、前記2(2)エ判断のとおりである。

また、本件団交申入れの対象である非常勤講師5名について、任用が繰り返しなされて実質的に勤務が継続することに対する合理的な期待を有するというべきことは、前記イ(オ)判断のとおりである。

これらのことからすると、講師の採否について府教委には支配可能性がなく、当該交渉が実質的に意味のない交渉にならざるを得ないとする府の主張は採用できない。

エ 以上のことからすると、府が本件団交申入れのうち、大阪府の公立学校非常勤講師である J の組合員の雇止め反対及び雇用継続に関する事項について団交に応じなかったことに正当な理由があるとはいえないから、本件団交申入れに応じなかった府の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

(1) J は、団交応諾を求めるが、本件団交事項を勘案すると、主文2の救済で足りると考える。

(2) また、 J は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済で足りると考える。

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25年10月22日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印

(別表) 24. 1. 27団交申入書において「現任校など(11年度)」の欄に「非常勤講師」と記載された組合員5名の講師被任用歴

任用期間	校種及び職種	該当年度に係る 団交申入れ時の希望職種
(H 組合員) 平成21年1月14日～同年3月17日 平成21年4月1日～同22年3月31日 平成22年4月1日～同年5月6日 平成23年4月1日～同24年3月31日	大阪府立今宮高校非常勤講師 大阪府立大塚高校非常勤講師 大阪府立成美高校非常勤講師 大阪府立長野高校非常勤講師	高校の英語で常勤
(A 組合員) 平成18年4月1日～同19年3月30日 平成19年4月1日～同20年3月30日 平成20年4月1日～同21年3月30日 平成21年4月1日～同22年3月30日 平成21年4月1日～同22年3月31日 平成22年4月1日～同23年3月31日 平成23年4月1日～同24年3月31日 平成24年4月1日～同25年3月31日	堺市立第二商業高校常勤講師 堺市立第二商業高校常勤講師 堺市立第二商業高校常勤講師 堺市立第二商業高校常勤講師 大阪府立桃谷高校非常勤講師 大阪府立桃谷高校非常勤講師 大阪府立桃谷高校非常勤講師 大阪府立桃谷高校非常勤講師	現任校継続・府立高校 現任校継続・府立高校 府立高校 期付 府立高校 期付 現任校非常勤講師継続
(B 組合員) 平成22年4月14日～同23年3月31日 平成23年4月12日～同24年3月31日	吹田市立第一中学校非常勤講師 吹田市立第一中学校非常勤講師	吹田市非常勤講師
(C 組合員) 平成23年2月1日～同23年3月31日 平成23年4月1日～同24年3月31日 平成24年4月1日～同25年3月31日	大阪府立八尾翠翔高校事務補助 大阪府立八尾翠翔高校非常勤講師 大阪府立八尾翠翔高校非常勤講師	非常勤講師、継続
(D 組合員) 平成21年5月22日～同21年7月17日 平成21年8月25日～同21年12月24日 平成23年4月1日～同24年3月31日 平成24年6月5日～同24年6月22日 平成24年6月23日～同24年10月22日	吹田市立高野台中学校非常勤講師 吹田市立高野台中学校非常勤講師 大阪府立池田北高校非常勤講師 東大阪市立長瀬中学校臨時講師 東大阪市立長瀬中学校産休臨時講師	〔 第一希望府立高校英語常勤 第二希望府立高校英語非常勤

(注) H 組合員及びB組合員については、平成24年4月1日以降、講師としての任用歴はない。