



命 令 書

大阪府中央区
申立人 G
代表者 執行委員長 C

大阪府中央区
被申立人 大阪府
代表者 知事 D

上記当事者間の平成24年(不)第77号事件について、当委員会は、平成25年11月27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

G
執行委員長 C 様

大阪府
知事 D

当府が、貴組合が平成23年10月31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号で定める特別職の大阪府の公立学校非常勤講師である貴組合の組合員の労働条件に関する団体交渉について、貴組合に交渉出席者名簿の事前提出を求め、その提出がない限り団体交渉に応じないとする対応を行ったことは、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。

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 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、労働組合法及び地方公務員法がそれぞれ適用される組合員らの労働条件に関する団体交渉を申し入れたところ、交渉参加者名簿を事前に提出しないことを理由に団体交渉を拒否されたとして、労働組合法が適用される組合員らの労働条件に関する団体交渉について不当労働行為の救済を申し立てた事件である。

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、地方自治法並びに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 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地公法上の職員団体として大阪府人事委員会（以下「府人事委員会」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Gを「H」、混合組合たるGであることが明らかな場合のGを「J」といい、また、HとJとのいずれであるか明らかでない場合のGを

「 G 」という。)

(2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成2年から同21年までの間、毎年、 G は、府教委又は府及び府教委に対し、要求書又は団体交渉申入書を提出し、交渉又は団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という。）を申し入れ、 G と府教委との間で、交渉又は団交が行われていた（以下「定期交渉」という。).

なお、 G は、定期交渉後に、独自の様式による名簿を提出していた。

(乙10の3から22、乙14の1から6)

イ 平成14年11月22日、府教委教育長は、各市町村教育委員会教育長に対し、「地方公務員法第55条第8項及び第55条の2第6項の規定に基づく適法交渉等の取扱いについて（通知）」（以下「14.11.22府教育長通知」という。）を通知した。

(乙1)

ウ 平成22年11月25日、 G は、府及び府教委に対し、団交申入書（以下「22.11.25団交申入書」という。）により、同22年度の定期交渉について交渉又は団交を申し入れたものの（以下、この申し入れを「22.11.25団交申し入れ」という。）、

G が交渉参加者名簿を提出しなかったことから、定期交渉は開催されなかった。

(乙2、乙10の2)

エ 平成23年10月31日、 G は、府及び府教委に対し、団交申入書（以下「本件団交申入書」という。）により、同23年度の定期交渉について、交渉又は団交を申し入れた（以下、この申し入れを「本件団交申し入れ」といい、本件団交申し入れによる団交を「本件団交」という。).

(甲1、乙10の1)

オ 平成23年12月15日、同月28日、同24年4月20日、 G と府教委は、定期交渉に係る交渉又は団交の進め方に係る折衝（以下、それぞれ「23.12.15折衝」、「23.12.28折衝」、「24.4.20折衝」という。）を行った。

(甲7、甲8、乙8、乙9、乙18)

カ 平成24年10月19日、 G は、当委員会に対し、団交応諾及び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 G は、申立人適格を有するか。

(1) 申立人の主張

ア 不当労働行為救済申立人適格について

(ア) 労組法による申立人適格

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なのであるから、使用者の利益代表者を含まない労働者が、自主的又は主体的に、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っ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。

(イ) 地公法と申立人適格

非現業職員は、本来、労組法上の労働者であり労組法が適用されるのであるが、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の適用が除外されたのである。しかしながら、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く、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。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、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ものの、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のである。

(ウ) 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。）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。

労働組合は構成員を代表するのであるから、構成員に適用される法律が混合組合にも適用されると考えられ、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、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有すると考えられ、混合組合についても、地方公共団体が雇用（任用）する非常勤職員を代表している場合は、その労働条件について団交ができるのでなければならない。まして、人事院（人事委員会）制度が適用にならない非常勤職員については、それを代表する労働組合が関与できなければならない。このことは、労働条件にかかわる団体交渉権の保障であり、団交拒否や不誠実団交があった場合には、不当労働行為救済制度が適用されることを意味する。

イ 大阪府労働委員会の判断について

府は、Gには不当労働行為救済申立人の資格がない旨主張するが、混合組合の不当労働行為救済申立人適格については、今日においては決着している。大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）は、平成20年(不)第37号及び第81号併合事件において、Gの申立人適格を認める判断を行った。

同委員会は、同事件の命令において、①現行法が、民間に雇用される労働者、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混合組合の存在を否定してはならず、このことに、(i)労働者の団結権の保護を図る「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。）及び労働協約締結権の保護を明示する「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」（以下「ILO第98号条約」という。）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、(ii)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、使用者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、判断すべきであること、②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べきであるとする説には、職員団体か労働組合かの判断基準について、(i)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ず、(ii)特に、ある労働団体において地公法適用者が労組法適用者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、地公法適用者は労働団体に加入しているにもかかわらず、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こと、から、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り、Gが混合組合であるとしても、労組法適用者の問題に関して不当労働行為救済申立てを行った場合、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と判断している。

ウ 中央労働委員会の判断について

中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、混合組合の申立人適格について、

労組法適用者は、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交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本来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のであるから、混合組合も、労組法適用者にかか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、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されるところとして、一貫して G に不当労働行為救済申立人適格を認めてきた。

エ ILO第87号条約の基準

日本政府が批准しているILO第87号条約は、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たりしてはならず、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。

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てはならないのであるから、労組法適用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られなければならないのである。

オ J と H との違い

府は、G が地公法第53条に基づき府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。G の構成員には、非現業職員のみならず、特別職地方公務員、私立学校教職員、民間教育産業労働者も含まれている。現に、府労委も、G が組織する私立学校及び民間教育産業における不当労働行為事件において、構成員に私学教職員及び民間教育産業労働者が含まれていることを認定している。

他方、地公法第53条第4項は登録職員団体の資格を定めており、G は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、府人事委員会に登録しているG と同名のH は、組合員のうち大阪府の経済に属する公立学校教職員で組織している職員団体であり、G とは別の労働団体である。G は、H とは別組織であり、またH の上部団体でもなく労組法第2条が規定する「連合団体」でもない。また、G が府人事委員会に職員団体として登録を行ったこともない。

カ 結論

本件は、労組法適用になる非常勤講師等の労働条件改善要求等という労働条件に係る団交を府が拒否したことについて救済を申し立てた事案であるのだから、上記のとおり G が申立人適格を有することは明らかである。

なお、臨時的任用職員にかかわる要求に係る団交についても府が拒否したものであるが、これら臨時的任用職員は地公法第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、これら臨時的任用職員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ないこと、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ついても G の申立人適格は認められるべきである。

(2) 被申立人の主張

G は、本件申立てにおいて、自らが労組法上の労働組合であるとして、同法第7条第2号に基づき不当労働行為の救済を申し立てている。

しかし、G は、その組織の実態に照らせば、混合組合であると同時に、地公法に基づく職員団体であり、労組法に基づく労働組合には当たらないことから、同法に基づく不当労働行為救済申立ての申立人適格を有しない。

ア G の組織実態について

G は、その組織の実態から判断して、当初は、府人事委員会の登録を受けた登録職員団体であり、現状は、登録職員団体としての組織に特別職の地方公務員、民間労働者等の労組法適用者が加入した混合組合であると解される。そして、現在の組織実態においても、その構成員は、地公法適用者が主たる部分を占めると推定され、かつ、その役員の過半数を地公法適用者が占めている。このような組織実態からみれば、G の法的性格は、地公法上の職員団体であり、労組法が適用される労働組合ではないと解される。

イ H と J との関係

G は、登録職員団体である H と混合組合である G とは別組織であり、本件申立ては、混合組合である G が行っているものであると主張する。しかし、G の組織の実態から判断すれば、H と G が別組織であると認めることはできない。

このことは、大阪府地方労働委員会平成4年(不)第26号、平成5年(不)第13号

及び平成7年(不)第69号の大阪府／大阪府教育委員会事件において、当時のGの副執行委員長が、Gは形式的には二つの組織であるが実質的には一つの組織であること、一般職の地方公務員の加入届は1枚であること、会計は一つであること、組合費を二重に払うことはないこと、一般職の地方公務員である組合員は混合組合の役員選挙と登録職員団体の役員選挙で別々の意思表示はできないこと等を証言していることから十分に認められる。そして、本件においても、Gは自ら、「Gの代表者や役員はHの代表者・役員を兼任している。」「Hは独自の会計をもたない。」ことを認めている。

以上のとおり、Gは、混合組合であると同時に、その法的性格は地公法上の職員団体であるから、労組法に基づく不当労働行為救済申立ての申立人適格を有しないので、本件申立ては、その全部が不適法であり、却下されるべきである。

ウ 現行法体系について

現行法体系においては、地公法適用職員が主体となって構成する労働団体は、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それぞれの法的根拠を異にし、法的性格が異なる存在とされている。したがって、登録職員団体であるGに、その主体となっている地公法適用職員のほかに、労組法適用職員が加入したからといって、Gが登録職員団体としての法的性格と労組法上の労働組合としての法的性格とを併せ持つとするのは、労組法とは別に地公法を設けた現行法体系とは相容れないと解される。

このため、一の労働団体が地公法上の登録職員団体と労組法上の労働組合の両方の法的権利を同時に併せ持ち、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ような二面的性格を容認することは、現行法体系の予定するところではなく、法律上許されないと解される（大阪地裁平成13年5月9日判決・大阪高裁平成14年1月22日判決）。

Gの主張は、まさに一の労働団体が登録職員団体と労働組合の両方の法的権利を同時に併せ持ち、場面や要求事項に応じて自らに都合よく二つの側面を使い分けることができるというものであり、現行法体系上、認められるものではない。

エ 地公法適用構成員に関する本件申立ての不適法

Gは、本件申立てにおいて、本件団交を拒否してはならない等の救済命令を求めているところ、本件団交申入書記載の団交事項（要求事項）のうち、「非常勤講師・非常勤（若年）特別嘱託員・非常勤職員にかかわる要求」を除いたそ

の余の要求事項は、いずれも G の地公法適用構成員に関するものである。地公法適用構成員については労組法が適用されないので（地公法第58条第1項）、本件申立ては明らかに不適法であり、地公法適用構成員に係る団交に関する本件申立ては、却下されるべきである。そして、この点は、本件申立てのうち、臨時的任用職員（非常勤講師等）に係る団交に関する不当労働行為救済申立てについても、同様である。

一般職に属する地方公務員である臨時的任用職員には、地公法第58条第1項により労組法が適用されないので、労組法に基づく救済を受けられないのは法律上当然の結果である。G の主張は、法律の規定を無視するものであり、全く理由がない。

以上によれば、本件申立てのうち、G の地公法適用構成員（臨時的任用職員を含む。）に係る団交に関する申立ては、不適法であるので、却下されるべきである。

オ 労組法適用構成員に関する本件申立ての不適法

労組法に基づく不当労働行為救済申立ての申立人適格が認められる労働団体とは、労組法が適用される労働者が主体となって組織したものでなければならないのであり、地公法第58条第1項により労組法が適用除外される一般職の地方公務員が主体となって組織した職員団体としての法的性格を有する労働団体（混合組合）に不当労働行為救済申立ての申立人適格が認められないことは、労組法、地公法その他の現行法体系からみて明白である。

したがって、G に所属する労組法適用構成員の労働条件等に係る団交に関してであっても、地公法上の職員団体としての法的性格を備え、不当労働行為救済申立ての申立人適格を有しない G がした本件申立ては、不適法であるので、その全部が却下されるべきである。

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。

(1) 被申立人の主張

府教委と G とが G の団交申入れに基づき行った交渉は、法的性格としても、交渉経過の実情からみても、労組法に基づく団交ではなく、地公法に基づく交渉であるから、不当労働行為の成否の問題ではない。

府教委が、G に対し本件定期交渉に関する交渉参加者名簿の事前の提出を求めたことは、地公法第55条第5項及び第6項の規定並びに14.11.22府教育長通知に基づいた正当な行為であり、これを不服とした G が予備交渉を拒否した結果、本交渉に入れなかったとしても、府教委の行為は何ら違法ではなく、不当労働行為には当たらない。

ア 府教委と G との交渉の法的性格について

G は、従前、府教委に対し、登録職員団体として要求書を提出して交渉の申入れを行い、府教委は、これに応じて地公法第55条第1項に基づき交渉を行ってきた。なお、G は、府人事委員会の登録を受けた職員団体であることから、その後 G に労組法適用構成員が加入したとしても、府人事委員会がその登録を取り消さない限り、登録処分の公定力は存続するため、府及び府教委は G を登録職員団体として扱わなければならない。

府教委は、これまで、G から、地公法適用構成員の勤務条件等に関する交渉の申入れと併せて労組法適用構成員の勤務条件等に関して交渉の申入れがあった場合は、労組法適用構成員の勤務条件等に関する交渉を地公法に基づく交渉に付随する事実上の交渉と位置付けて、地公法適用構成員の勤務条件等に関する交渉と併せて一体的に行ってきた。

また、G も、従前より、府教委に対して定期交渉を行う場合は、地公法適用構成員のみに関係する要求事項と労組法適用構成員のみに関係する要求事項とを区別することなく一体的に府教委との交渉を行ってきた。

以上のように、府教委と G との交渉は、法的性格としても、また、交渉経過の実情からみても、地公法の規定に基づく地方公共団体の当局と職員団体との交渉と位置付けられるものである。

イ 地方公共団体の当局と職員団体との交渉の手続（予備交渉及び交渉担当者の事前通知）等について

(ア) 地公法第55条第5項は、交渉に当たっては、職員団体と地方公共団体の当局との間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行わなければならないと規定しており、また、交渉は、職員団体と地方公共団体の当局との間であらかじめ取り決めた員数の範囲内で行わなければならないと規定しており、地方公共団体の当局と職員団体が交渉を行う場合には、必ず予備交渉を行わなければならないと解されている。そして、予備交渉を経ないでなされた職員団体の交渉の申入れは、これを拒否しても正当であり、また、職員団体が予備交渉を行おうとせず、又は予備交渉を平穏静粛に行わず、あるいは客観的にみて不当な条件にこだわる等のために予備交渉で取り決める事項の合意が得られなかった場合には、そのために本交渉に入れなかったとしても、地方公共団体の当局が本交渉を拒否したことにはならないと解されている（橋本勇著「新版逐条地方公務員法」930頁）。

(イ) さらに、地公法第55条第5項前段及び第6項の規定によれば、交渉は、職員団体がその役員の中から指名する者と地方公共団体の当局の指名する者との間

において行わなければならないこと、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるが、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によって証明できる者でなければならないことが定められていることから、その委任を証明する文書は地方公共団体の当局に提出しなければならない。職員団体が、本交渉に入る前に、正当な理由なく、当該職員団体が指名した交渉担当者の氏名等を通知しない場合は、そのために本交渉に入れなかったとしても、地方公共団体の当局が本交渉を拒否したことにはならないのである。

ウ 府教委と職員団体との交渉について

(ア) 交渉参加者名簿の事前提出について

府教委は、職員団体との交渉に当たっては、地公法第55条第5項前段及び第6項の規定並びに14. 11. 22府教育長通知に基づき、職員団体に対し、本交渉に入る前にあらかじめ交渉参加者名簿を府教委に提出することを求めている。

G 以外の職員団体は、これまで府教委との交渉を行うに当たっては、本交渉に入る前に上記の交渉参加者名簿を府教委に提出しており、事前に交渉参加者名簿を提出できなかった場合は、本交渉に入る前に、文書又は口頭により、交渉参加者の氏名等を府教委に通知し、事後に交渉参加者名簿を提出している。

これに対し、G は、従前より、交渉前に交渉参加者名簿を提出せず、交渉後に、交渉に参加した者のうち職務専念義務免除の申請を要する者についてのみ、勤務時間のうち交渉に参加した時間を記載した名簿の提出を繰り返している。しかし、当該名簿は、交渉終了後に提出されたものであるため、府教委において、実際に交渉に参加した者を記載した交渉参加者名簿であるかを確認できないとともに、申立人の組合員かどうか、交渉員であるかどうか一切不明な状況であり、上記のG の対応は、地公法第55条第5項前段及び第6項の規定並びに14. 11. 22府教育長通知の定めに反するものであった。

(イ) 府教委とG との交渉の実情

これまでの定期交渉では、交渉の場においてG の交渉参加者が発言する際に氏名を名乗らないため、府教委は発言者がG の役員であるか又は構成員であるかも把握できず、どこの誰が発言しているのかも分からないというような、地公法第55条第5項及び第6項の規定並びに14. 11. 22府教育長通知の趣旨に反する状況が終始続いていた。

このほか、府教委とG の交渉では、交渉開始から終了までの間に、

G の構成員かどうか、G が適法に指名又は委任した交渉員かどうか不明な者が自由に交渉の場に入出入りするうえ、交渉に参加した者の中には交渉中にその場で食事をとる者がいる等、交渉の秩序が保たれない状況が多くみられた。さらに、府教委と G 以外の職員団体との定期交渉については、予備交渉での取決めによって、概ね2時間を目途として行われるが、府教委と G との定期交渉については、効果的な予備交渉を行うことができないため、3時間を超える交渉が常態化していた。

府教委は、G との交渉における上記のようなこれまでの積弊を是正し、交渉の正常化を図る必要があることを痛感していた。

エ 本件団交申入れまでの事実経過等について

(ア) 交渉前の調整事項

これまで、府教委と G との定期交渉に関しては、G が団交申入書を提出する際に、交渉日の設定の申入れや交渉事項の確認を行い、その後、交渉の日時及び場所、交渉の進め方も調整しており、これらは、地公法第55条第5項後段の規定に基づく予備交渉に該当するものであった。

(イ) 平成22年度の定期交渉に関する予備交渉等の経過

府教委は、G と、22. 11. 25団交申入れについて、平成22年11月25日、同年12月15日、同月27日に計3回の予備交渉を行った。第4回予備交渉の日程については、府教委が、G に対し、連絡を入れることになっていたが、府教委が G の書記長と連絡をとろうとしてもことごとく連絡がとれず、さらに、府教委の職員がそのことを切り出しても、G の役員らはこれに応じて第4回予備交渉の開催について折衝をしようとする態度は一切見せなかった。

(ウ) G による府労委へのあっせん申請

上記のような状況において、G は、平成23年3月7日、府労委に労働関係調整法に基づくあっせんを申請したが、府教委は、今後双方で話し合うことが最善の方策であると考え、府労委のあっせんを辞退した。

(エ) 平成23年6月16日、G は、当委員会に対し、22. 11. 25団交申入書による団交応諾及び陳謝文の掲示を請求する救済内容とする不当労働行為救済申立て（以下「府労委平成23年(不)第42号事件」という。）を行った。

オ 本件団交申入れに関する予備交渉等の経過

(ア) 本件定期交渉に係る交渉（団交）申入れ

G が、本件団交申入書による交渉（団交）を申し入れた際に、府教委は、「従前どおり職員団体からの要求ということで、交渉に向けて事務折衝等を

行っていきたいと考えている。」「当然交渉は行うべき。事務折衝を経たうえで
行っていくという府教委のスタンスは昨年から変わっていない。」と発言し、
G に対して予備交渉の開催を申し入れ、平成23年12月15日、同月28日、同
24年4月20日に計3回の予備交渉を開催し、交渉参加者名簿の様式を2つに分
ける方法等も提案したが、G は以後の予備交渉の開催に応じなかった。

(イ) G による不当労働行為救済申立て

こうした経過の中で、G は、予備交渉（事前折衝）の開催に応じるこ
となく、平成24年10月19日に府労委に対し本件申立てを行った。

カ 中労委及び府労委の命令書について

(ア) G は、中労委が、中労委平成23年(不再)第52号事件について発した命
令を根拠として、府が正当な理由なく G との交渉（団交）を拒否したと
主張するが、認めがたい。中労委の上記命令は、当該命令に係る救済申立てが
申立人適格のない G によるものであって不適法であること、及び府教委
が G の本件団交の申し入れに応じなかったことには法律上正当な理由があ
ることを看過し、G の申立人適格を認め、また、府教委に非常勤講師等
の継続雇用に関する団交の応諾義務があることを認めるという、事実認定及び
法律解釈のいずれにおいても誤った判断をしたものであることから、府は、東
京地方裁判所に中労委の上記命令の一部取消しを求める取消訴訟を提起して
おり、上記中労委命令は確定していない。

(イ) G は、府労委平成23年(不)第42号事件が本件と同種事件であるとして、
府労委が、同事件命令書で、G に不当労働行為救済申立資格を認め、府
の団交拒否には正当な理由がないことを認定したと主張する。

しかし、府労委の上記命令は、同事件の不当労働行為救済申立てが、本来申
立人適格のない地公法上の職員団体である G によるものであって不適法
であることを看過して発せられたものであり、事実認定及び法律解釈のいずれ
においても誤っており、違法である。本来、地公法上の職員団体がその構成員
のうちの労組法適用職員の勤務条件等に関して地方公共団体の当局と交渉する
場合に、その交渉事項に関する限り当該職員団体が労組法上の労働組合として
の法的性格を併せて有するとして、労組法上の不当労働行為救済申立ての申立
人適格が認められるというような法律解釈は、現行法体系上是認されない（大
阪地裁平成13年5月9日判決・大阪高裁平成14年1月22日判決）。府労委の上記
命令は、この点において、基本的な法律解釈を誤っており、同25年2月19日に、
大阪地方裁判所に対し、上記命令中、主文第2項の命令の取消訴訟を提起して
いることから、上記命令は確定していない。

キ 府の本件不当労働行為の不存在について

(ア) 従前からの府教委と G との交渉は、地方公共団体の当局である府教委と職員団体である G とが地公法第55条第1項に基づいて行った交渉であり、労組法第7条第2号が定める同法に基づく団交ではなく、不当労働行為の成否を問題にすること自体が誤った判断である。

(イ) 府教委と G の間で本件団交申入書に基づく定期交渉が行われなかったのは、府教委が、本件団交申入れに係る定期交渉の開催に向けて、予備交渉において、府教委と G との合意形成のために、法令の範囲内で可能な限り歩み寄りを行うなど誠実に対応したのに対し、G が予備交渉における合意形成を欲せず、不誠実な対応に終始したことから、予備交渉において合意に至ることができなかつたためであり、府教委が G との交渉を拒否したためではない。

また、府教委が、G に対し交渉参加者名簿の事前の提出を求めたことは、地公法第55条第5項及び第6項の規定並びに14. 11. 22府教育長通知に基づいた正当な行為であり、これを不服とした G が予備交渉を拒否した結果本交渉に入れなかつたとしても、府教委の行為は何ら違法ではない。また、上記の経過で府教委が本交渉に入らなかつたことは、不当労働行為には当たらない。

よって、申立人が主張する本件不当労働行為は成立しない。

(2) 申立人の主張

府が本件団交申入れを拒否したことは争いのない事実である。府が本件団交を拒否したのは、G に求めた交渉参加者名簿の事前提出に G が応じなかつたことを理由にするものであるが、これは団交拒否の正当理由たりえない。

府が本件団交において交渉参加者名簿の事前提出を求める根拠は以下のとおりであるが、それぞれの根拠は事実と反する主張、法令及び規則等に反するものであり、失当である。

ア 登録職員団体からの交渉申入れとの主張に対する反論

府は、G が登録職員団体であるから、「交渉（団交）は地公法に基づく交渉であり、同法第55条その他地公法の規定が当然に適用される」と主張するが、

G は登録職員団体でないのであるから、府の主張は失当である。

府は、「地公法第55条第2項以下第10項までは登録職員団体と非登録職員団体をつうじてその交渉に適用される規定となっている」旨を主張する文献（橋本勇著「新版逐条地方公務員法」）を引用して、非登録職員団体との交渉においても地公法第55条第5項が適用されると主張するが、この場合においても交渉事項は「職

員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項」(地公法第55条第1項)に限られること、また府は G を登録職員団体と主張しているのであるから、労組法適用組合員の労働条件等に係る本件団交とは関係のない主張である。

イ 本件団交事項は地公法に基づくものとの主張に対する反論

府は、本件団交申入書記載の交渉事項の5分の4は一般職員に係るものであるから、本件交渉は当然に地公法に基づく交渉と位置付けられ、地公法第55条第5項及び第6項が適用され、交渉参加者名簿の事前提出が必要である旨主張する。

しかし、G が救済を求めているのは労組法適用組合員(臨時的任用職員を含む)の労働条件等に係る団交拒否についてであり、一般職員の勤務条件等についての交渉ではない。これら労組法適用組合員の労働条件等に係る団交について地公法が適用されることを定めた法令はない。

また、本件団交申入書記載の交渉事項の5分の4は一般職員に係るものであるから、労組法適用組合員の労働条件等に係る団交に地公法が適用されると解する法令及び判例・学説は存在しない。したがって、本件団交は労組法に保護された団交であり、地公法が登場する余地はない。なお、府は地公法第55条第5項及び第6項が適用される交渉には交渉参加者名簿の事前提出が必要である旨主張するが、そのような定めをした法令及び規則は存在しない。

以上のとおり、本件団交申入書記載の交渉事項の5分の4は一般職員に係るものであるから、本件交渉は当然に地公法に基づく交渉と位置付けられ、交渉参加者名簿の事前提出が必要であるとする府の主張は失当である。

ウ 従前から交渉参加者名簿は提出されていたとの主張に対する反論

府は、14.11.22府教育長通知が出されて以降、交渉参加者名簿の事前提出を要請してきたが、G が交渉参加者名簿を提出したのは本交渉終了後であったと主張する。そして、交渉参加者名簿を交渉の直前でもよいから出すように求めたが、G が応じなかったために、交渉参加者名簿の事前提出を前提に、予備交渉の継続を求めたと主張する。

しかし、G は平成14年以降において、交渉参加者名簿を事前にも事後にも提出したことはなく、G が交渉終了後に提出したのは職務専念義務免除申請名簿であった(以下、職務専念義務免除を「職免」という)。府がG に交渉参加者名簿の事前提出を求めてきたのは、平成22年度定期交渉からである。本件申立てに係る審問での、定期交渉以外の団交については、交渉参加者名簿の事前提出は求めなかった、定期交渉以外の交渉は「勤務時間外に行われた」から交渉参加者名簿の事前提出を求めなかった、との府教委側証人 E の証言は、

府が従前に提出を求めたのは、交渉参加者名簿ではなく、職免申請名簿であったことの証左である。

したがって、従前提出していた交渉参加者名簿の事前提出に G が応じないから予備交渉を継続したという府の主張は事実を反するものである。

エ 予備交渉で歩み寄らなかったのは G であるとの主張への反論

府は、府が定期交渉開催に向けた事前折衝（予備交渉）において法令の範囲内で可能な限り歩み寄ろうとしたにもかかわらず、G が自らの主張に固執するのみで、これに応じようとしなかったことによるものである、と主張する。

しかし、本件団交の開催に向けて一切の歩み寄りを見せなかったのは G ではなく、府であった。

本件団交申入れ以降、数度にわたって事務折衝を重ねたが、その都度、府は交渉参加者名簿の事前提出がない限り本件団交に応じないと回答した。

そして、文書でもって G が交渉参加者名簿の事前提出をしない限り団交に応じない旨の回答を行い、その上で、本件団交に適用されない地公法第55条第5項及び第6項規定の手續にのっとって予備交渉を継続することを求めてきたのである。

府は、自らの主張に固執して、本件団交を開催する意図もなく、延々と予備交渉を続けることを望んだのである。府が真に本件団交に応じるつもりがあれば、本件申立てに係る審査においてその旨を主張して、団交開催の条件を整えるべきであった。しかし府は、同審査においても、交渉参加者名簿の事前提出がない限り本件団交に応じないと主張し続けたことから、予備交渉で歩み寄らなかったのは府であったことが明らかである。

以上のとおりであるから、府は本件団交を正当な理由なく拒否したのである。

オ 府労委平成23年(不)第42号事件命令

本件団交拒否と同種事件である府労委平成23年(不)第42号事件は、G が申し入れた平成22年度定期交渉に対して交渉参加者名簿の事前提出がないことを理由に府がこれを拒否した事案である。この事件について、府労委は府の対応が正当な理由のない団交拒否に当たると判断した。

本件団交拒否も上記事件と同一性格のものであり、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該当することは明らかである。

カ 結語

以上のとおり、府の本件団交拒否には正当な理由はない。

府は、平成22年度定期交渉以降、本件と同じ理由で定期交渉を拒否している。上記オで紹介した同22年度定期交渉拒否事件について、府は府労委命令取消訴訟

を大阪地方裁判所に提起した。同23年度定期交渉についても団交は拒否され、
G は府労委に救済申立てを行っている。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (G 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 平成23年10月31日、 G は、府及び府教委に対し、本件団交申入書を提出した。本件団交申入書には、団交事項である要求事項として、「1. 労働条件にかかわる要求」、「2. 福利・厚生、健康にかかわる要求」、「3. 臨時的任用職員にかかわる要求」、「4. 非常勤講師・非常勤(若年)特別嘱託員・非常勤職員にかかわる要求」及び「5. 教育諸条件にかかわる要求」が記載されていた。

(甲1、乙10の1)

イ G の組合規約の第6条、第34条及び付則には、次の記載があった。

「第6条 この組合は、日本の教育に係る労働者、およびこの組合の綱領・規約・方針に賛成する労働者、また執行委員会の承認した者で組織する。ただし労働組合法第2条1項に該当する者は組合員となることはできない。」

「第34条 この組合の組合員のうち地方公務員法の適用を受ける者で地方公務員法の『職員団体』をつくる。」

「付則

1項 この規約は1989年11月23日より施行する。」

(甲11)

ウ H の組合規約の第6条及び付則には、次の記載がある。

「第6条 この組合は、大阪府内の公立学校の職員(人事委員会規則の定めにより指定された管理職等を除く)の加入者をもって構成員とする。但し地方公務員法第53条4項の但し書の者も構成員とする。」

「付則

1項 この規約は1989年11月23日より施行する。」

(甲12)

(2) G 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、府を被申立人とし、 G に対する府の団交拒否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 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、及び、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と、前記(1)ア認定によれば、 G は、本件団交申入書によ

って、労組法適用者でありかつ登録職員団体に加入することのできない非常勤講師等に関わる要求についても団交を申し入れていることは明らかであるから、本件団交申入書のうち、労組法適用組合員に関する部分に限り、G は、申立人適格を有すると解するのが相当である。

オ なお、G 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、当該職員に係るG の申立人適格を認めることはできないのであるから、本件団交申入れのうち、地公法第22条の規定により任用された職員に係る申立てについては却下する。

2 争点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

(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2年から同22年までについて

(ア) 平成2年から同22年までの間、G は、毎年10月又は11月に、府教委に対し、又は府及び府教委に対し、当該年度の労働条件及び教育条件について、同5年までは要求書を、同6年以降は団交を申し入れる旨記載した団交申入書を提出していた。

これらの要求書又は団交申入書には、要求又は団交事項として、その全てに、「労働条件にかかわる要求」、「福利・厚生、健康にかかわる要求」、「臨時的任用職員にかかわる要求」及び「教育諸条件にかかわる要求」が記載され、加えて、平成4年から同14年までのものに「非常勤講師・非常勤特別嘱託員・非常勤補助員にかかわる要求」、同15年及び同19年のものに「非常勤講師・非常勤（若年）特別嘱託員・非常勤職員にかかわる要求」、同20年から同22年のものに「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」が、それぞれ記載されていた。

(乙10の2から22)

(イ) 平成14年11月22日、府教委教育長は、各市町村教育委員会教育長に対し、14.11.22府教育長通知を通知した。14.11.22府教育長通知には、教職員の服務については、地公法第35条の規定により、法律又は条例により特に認められた場合を除いて職務に専念しなければならない旨、勤務時間中の適法交渉については、地公法第55条第8項並びに第55条の2の第6項及び「職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例」（以下「特例条例」という。）に基づき、勤務時間中においても給与を受け取りながら行うことができるが、その取扱い

は法令の趣旨に沿ったものであることが必要である旨、他府県では適切に取り扱われていないことから給与返還がなされている旨、同年2月に会計検査院が府教委に対して一層適切な取扱いを指摘した旨、府費負担教職員についても府教委との適法交渉については当該取扱いに基づき、勤務時間中の適法交渉が法令の趣旨に沿ったものとなるよう適切な対応を求める旨の記載があった。

さらに、14.11.22府教育長通知には、「地方公務員法第55条第8項及び第55条の2第6項の規定に基づく適法交渉等の取扱いについて(通知)」として、「1 対象団体」については、地公法第53条の規定に基づき、人事委員会(又は公平委員会)の登録を受けた職員団体である旨、なお、登録を受けていない職員団体も地方公共団体の当局が望ましいと判断するときは対象団体とすることができる旨、「2 対象とする場合及び期間」については、特例条例に定める、1) 地公法第55条第8項の規定に基づき適法な交渉を行う場合、2) 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第9条第2項に規定する休日及び同条例第10条第1項に規定する代休日並びに年次休暇並びに休職の期間である旨、「3 個別事項」として(1)交渉対象、(2)交渉員とその服務、(3)職免を承認する時間の範囲、(4)申請手続など、が記載されており、申請手続として、職員団体の交渉員は、事前に文書により服務監督権者に職免の申請をし、承認を受けるものとする旨の記載があった。また、同通知には、「様式1」として、次の書面が添付されていた。

「 (様式1) 年 月 日

交 渉 参 加 者 名 簿

大阪府教育委員会事務局
教職員室教職員企画課長 様

職員団体名
代表者名

地方公務員法第55条第5項及び第6項の規定に基づき、次の者を下記交渉の交渉員として指名する。

記

- 1 交渉名
- 2 交渉日時 年 月 日 () 時 分 ~ 時 分
- 3 交渉場所
- 4 交渉員

役職名	所 属	氏 名	職免申請時間
			時 分 ~ 時 分
			時 分 ~ 時 分
			時 分 ~ 時 分
			時 分 ~ 時 分
			時 分 ~ 時 分
			時 分 ~ 時 分

			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分

」
 なお、同通知には、「様式2」として、府教委事務局教職員室教職員企画課長から市町村教育委員会人事担当主管課長及び府立学校長あての「交渉参加の交渉員について（通知）」の様式が、「様式3」として、職免申請者から、所属学校校長あての「職務専念義務免除申請書」の様式が、適法交渉参加フロー（府教委を当局とする場合）として、様式1から様式3による手順を示した図が添付されていた。

（乙1）

（ウ）平成16年から同21年までの間、 G と府教委は、定期交渉を行い、毎年、 G は、交渉終了後に、「定期対府交渉参加者名簿」、「労働条件・教育条件府教委参加者名簿」もしくは「労働条件・教育条件交渉参加者名簿」の名称で、14.11.22府教育長通知の様式でない、交渉参加者の職場、名前及び職免対象時間が記載された、次の独自の交渉参加者の名簿を提出していた。

「 西暦年労働条件・教育条件交渉参加者名簿

西暦年. 月. 日 G

	職 場	名 前	職免対象時間 ※
1			○：○～○：○
2			○：○～○：○
3			○：○～○：○
4			○：○～○：○
5			○：○～○：○
6			○：○～○：○
7			○：○～○：○
8			○：○～○：○
9			○：○～○：○
10			○：○～○：○

※ 職場を離れた時間 ～ 終業時間」

平成18年度については、平成18年12月15日、 G から府教委に対し送付された平成18年の交渉参加者名簿のファクシミリ送付状には、「12月12日の交渉参加者名簿です。職免手続きをよろしく。」と記載されていた。

なお、本件申立てに係る審問において、平成15年4月から同25年3月まで

G 書記長であった G 側証人 F (以下「書記長」という。)は、平成21年度まで定期交渉設定の手續又は折衝において、職免の申請に係る名簿の提出は求められたが、参加者名簿の事前提出は求められなかった旨、当時、職免申請者名簿との意味で交渉参加者名簿という表現をしたときはあるかもしれないが、府側が地公法に基づく交渉参加者名簿を提出するよう明言はなかった旨、同14年から職免の手續を定めたのが14. 11. 22府教育長通知である旨、府あるいは府教委も、組合員が参加している交渉について、事前に名前が出ていないから交渉に参加してはいけないというようなことは言わなかった旨、同18年12月12日の交渉参加者名簿には、地公法適用職員でないことから職免申請者ではない組合員については記載していない旨、参加者名簿と職免に係る名簿は明確に区分している旨、職免に係る申請者の名簿であっても、出席する組合員について執行部は当日まで把握できないことから事前に名簿を提出することは無理である旨証言した。一方、同審問において、同18年4月から同20年3月まで主査として府教委で職員団体に関する事務等を担当していた府教委側証人 E は、 G と府教委との交渉は、地公法適用組合員の勤務条件に関する交渉事項と労組法適用組合員の勤務条件に関する交渉事項を区別したり、交渉時間や交渉担当者を区別することなく、一体となっていた旨、 G に対し、14. 11. 22府教育長通知にのっとり、交渉参加者名簿の事前提出を求めた旨、 G からは、地公法第55条第5項、第6項による交渉員を指名するという文言の記載がない、 G 独自の様式の交渉参加者名簿が交渉終了後に提出されていた旨証言した。

(甲14、乙14の1から6、乙23、証人 F 、証人 E)

イ 平成22年度定期交渉について

(ア) 平成22年11月25日、 G は、府及び府教委に対し、22. 11. 25団交申入書を提出した。

同日、 G と府教委は、22. 11. 25折衝を行った。22. 11. 25折衝において、府教委は、 G に対し、定期交渉について、①交渉時間を2時間としたい、②交渉出席予定者名を事前に知らせること、名簿を事前に送付すること、③発言者は名前、所属を名乗ること、を要請し、また、交渉中に食事をとらず、交渉中の出入り自由をやめることを苦言として述べた。

(乙2、乙10の2、乙15)

(イ) 申立外の K 、 M 及び N

は、それぞれ、平成22年12月9日、同月10日及び同月13日付けで、府教委に対し、14. 11. 22府教育長通知の様式により、同月14日又は同月16日を交渉日とす

る本部交渉の交渉参加者名簿を提出した。 K が提出した交渉参加者名簿には計9名（9名とも職免申請）が、 M が提出した交渉参加者名簿には計9名（うち職免申請は3名）が、 N が提出した交渉参加者名簿には計22名（うち職免申請は21名）が記載されていた。

（乙11から乙13）

（ウ） G は、府及び府教委に対し、平成22年12月9日付けの「回答書」（以下「22.12.9回答書」という。）を提出した。22.12.9回答書には、次の記載があった。

「さる11月24日^[ママ]に組合に対して要請のあった以下の事項について、組合は下記の通り回答するので誠実に対応されたい。

組合に対する要請事項

定期交渉について

- ・交渉時間は2時間までとし、2時間たったら打ち切る。
- ・組合側の交渉出席（予定）者を事前に提出する。
- ・交渉の中で発言者は所属・名前を名乗る。

交渉全般について

- ・交渉参加者は交渉中の食事をやめる。

組合からの回答

以上の要請事項に対する組合の回答を以下に提示するので、その内容を両者で確認し、そのうえで2010年度労働条件・教育条件に関する要求にかかわる定期交渉の日程（案）を早急に示すこと。

<組合の対応>

定期交渉について

- ・交渉時間→従前通りとする
- ・出席者事前報告→不可能である
- ・自己紹介→了解する

交渉全般について

- ・交渉中の食事→会場外でとるように組合員に確認する

（乙3）

（エ）平成22年12月13日、 G と府教委は、折衝を行った（以下「22.12.13折衝」という。）。22.12.13折衝において、 G は、定期交渉に係る府教委からの要請について、①交渉時間は従前どおりとしたい、②交渉出席者の事前報告は物理的に不可能である、③組合員の自己紹介は了解する、④食事の問題も

正していく、との回答を行った。

(乙4、乙15)

(オ) 平成22年12月27日、 G と府教委は、折衝を行った(以下「22.12.27折衝」という。)。22.12.27折衝において、府教委は、交渉中の食事について、G が22.12.9回答書に記載している「会場外でとるよう組合員に確認する」という意味がわからないと述べたところ、G は、会場外でとるように組合員に事前に言うこと、機関会議でも伝達済であり、仮に遅れてきた組合員などがそれを知らずに食事をしようとしたら、「外でとるように」と言うこと述べたところ、府教委はこれを了解した。

府教委は、G は地公法に基づき府人事委員会に登録申請し承認された職員団体として認識しており、交渉に当たっては、他の職員団体同様に地公法第55条の規定にのっとり対応することが原則であるとする旨、職員団体が交渉員に指名する者を事前に府教委に通知することは、地公法第55条にのっとり当然のことであり、不可能であるとの回答は承知できない旨述べた。

G が、22.12.13折衝で述べたとおり、交渉出席者の事前報告は物理的に不可能である旨述べたのに対し、府教委は、府教委からの提案や提示であれば、突然であり、日程も一方的になるので、出席者の事前調整が不可能であることは理解できるが、定期交渉については、その時期及び内容はG側の裁量で決定すべきものであり、調整に時間がないために交渉出席者名簿の提出が不可能であるというのには理解できない旨述べた。

府教委が、地公法に基づく交渉である以上は、地公法の規定に従ってもらいたいというのが府教委の考え方である旨述べたのに対し、G は、即答できない旨述べた。これに対し、府教委は、持ち帰ってGで議論するよう依頼し、「ユニオン」と名のつく別の2つの組合は、いずれも、事前に、府教委に対し出席者についての届出を行っている旨述べた。

G が、次回の折衝は、執行委員会を予定している平成23年1月7日の翌週以降に設定してほしい旨述べたのに対し、府教委は、年明けに府教委から連絡する旨述べた。

(乙5、乙15)

(カ) 平成23年2月22日及び同月23日、府教委は、Gの書記長に電話をかけたが、同書記長との連絡はつかなかった。同日、府教委は、同書記長の携帯電話に、交渉参加者名簿の提出がない限り、定期交渉は行えない旨のメッセージを残した。

(乙15、乙16、証人 F)

(キ) 平成23年3月7日、G は、当委員会に対し、府を使用者、22.11.25団交申入書に記載された団交の開催を調整事項として、あっせんを申請（以下「23.3.7あっせん申請」という。）した。23.3.7あっせん申請のあっせん申請書には、G の主張として、「従前から事前の団交参加者名簿提出は不要であり、そのような団交ルールはない。従前どおり団交を開催せよ」との記載があった。

(乙16)

(ク) 平成23年5月27日、府は、当委員会に対し、23.3.7あっせん申請を辞退する旨記載した「辞退書」（以下「23.5.27辞退書」という。）を提出した。23.5.27辞退書には、あっせん辞退理由として、次の記載があった。

「1. 交渉は、職員団体がその役員の中から指名する者もしくは適法な委任を執行機関から受けたことを文書によって証明できる者との間において行わなければならない旨、地方公務員法第55条第5項及び第6項で規定されている。この趣旨に則って交渉参加者名簿の提出を求めているものであり、G のみ名簿の提出を求めないという取扱いはできないため。

2. なお、G との間で行っていた『定期交渉のあり方』に関する折衝については、当事者同士で議論が尽くされておらず、今後も双方で話し合いを行っていきたいと考えている。」

(乙6)

(ケ) 平成23年6月16日、G は、当委員会に対し、22.11.25団交申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、府を被申立人とする府労委平成23年(不)第42号事件の不当労働行為救済申立てを行った。

ウ 平成23年度定期交渉について

(ア) 平成23年10月31日、G は、府及び府教委に対し、団交事項である要求事項を、「1. 労働条件にかかわる要求」、「2. 福利・厚生、健康にかかわる要求」、「3. 臨時的任用職員にかかわる要求」、「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」及び「5. 教育諸条件にかかわる要求」とする本件団交申入書を提出した。なお、これらの要求事項には、地公法適用者に係る要求事項と労組法適用者に係る要求事項が記載されていた。

同日、G と府教委は、23.10.31折衝を行った。23.10.31折衝において、府教委は、G に対し、従前どおり職員団体からの要求ということで、交渉に向けて事務折衝等を行っていききたい旨述べたのに対し、G は、交渉自体が地公法に基づくものとは考えておらず、事実上折衝はするが、位置付け

として折衝とは考えていない旨述べた。

(甲 1、乙 7、乙10の 1)

(イ) 平成23年12月15日、 G と府教委は、23. 12. 15折衝を行った。23. 12. 15折衝において、府教委は、 G に対し、定期交渉に係る事務折衝を行っていきたいと考えている旨述べたところ、 G は、名簿の提出について、府教委が昨年と同じ対応をするのであれば、 G も同じ対応となる旨、折衝には入れない旨述べた。これに対し、府教委は、昨年、府教委から定期交渉に係る申入れを行っており、折衝をしていく中で、お互いの着地点を見つけ出せないかと考えている旨、名簿については、あらかじめ全員の名前を記入しておき、当日の出席者にチェックを入れる方法や、入口に名簿を置き、出席者に名前等を記入してもらい、交渉開始前に提出することにより交渉参加者名簿とできるのではないかと考えている旨述べたところ、 G は、当日の受付に用紙を置いておき、来た人に名前を書かせて、それを提出するという提案は初めて聞いた旨、府教委が取捨選択の範囲を広げて提案してくれば、 G として考えていく旨、今日の府教委の提案は持ち帰って検討する旨述べた。

(乙 8)

(ウ) 平成23年12月28日、 G と府教委は、23. 12. 28折衝を行った。23. 12. 28折衝において、 G は、府教委に対し、①定期交渉は、実施されなければならないものと考えており、その方向で何とかしたいと考えているが、現在係争中であることを踏まえてどうするかということになる旨、②交渉に対する法的な位置付けには、双方の認識に違いがあり、府教委は地公法上の交渉と考え、 G は非常勤教職員に関する要求も行うので労組法上の団交と考えている中で、以前は「折り合い」として当日の参加者に記入してもらった状態をつくっていた旨、③23. 12. 15折衝で府教委から提案のあった名簿の当日記入については、以前の特例条例を適用するために G が作った書類であれば書く旨、④府教委が示した「地公法第〇条に基づき・・・」という様式については、 G は使えない旨、⑤書類の提出は、途中参加者もいるため、交渉終了時点である旨述べた。これに対し、府教委は、①交渉開始前に一旦参加者の名簿を提出し、途中参加等については、別に追加提出してもらいたい旨、②交渉は地公法に基づく職員団体として事務折衝も行い、交渉相手も確認した上で実施しているという形をとりたい旨述べた。これに対し、 G は、①名簿は、以前から特例条例の職免を適用するためのものであり、労組法適用の団交参加者は適用しないとしていた旨、②名簿に記載のない者も参加者には含まれている旨、③交渉には地公法上の組合員になれない非常勤の者も参加してい

る旨述べた。府教委は、①交渉相手をはっきりとさせたいので、交渉参加者全員の名簿としたい旨、②名簿を事前に提出してもらえるのであれば、名簿を2枚に分けることにこだわりはない旨、それよりも、可能な限り定期交渉の実施に向けて考えていきたい旨、③府教委としては本来の様式で名簿の提出をお願いしたいが、Gからも様式についての提案があったので検討する旨、④名簿の提出は、地公法適用者だけでなく、出席者全員の名前を記入し、交渉開始前に提出し、途中参加者については、追記するという事でGも検討してほしい旨述べたところ、Gは、名簿を2枚に分けると法的には整理できるが、Gとして労組法適用者に何の理由で記入してもらおうか説明できない旨、Gとしても検討する旨、次回平成24年1月10日からの週あたりで連絡をとりたいと思う旨述べた。

(乙9)

(エ) 平成24年4月3日、府教委は、Gに対し、「(様式1) 交渉参加者名簿 A」(以下「A様式」という。)及び「交渉参加者名簿 B」(以下「B様式」という。)として次の様式を提示した。

「 (様式1)

A

年 月 日

交 渉 参 加 者 名 簿

大阪府教育委員会事務局
教職員室教職員企画課長 様

職員団体名
代表者名

地方公務員法第55条第5項及び第6項の規定に基づき、次の者を下記交渉の交渉員として指名する。

記

- 1 交渉名
- 2 交渉日時 年 月 日 () 時 分～ 時 分
- 3 交渉場所
- 4 交渉員

役職名	所 属	氏 名	職免申請時間
			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分
			時 分～ 時 分

※ 職免申請が必要な者の名簿 」

「 B

年 月 日

交 渉 参 加 者 名 簿

大阪府教育委員会事務局
教職員室教職員企画課長 様

団体名
代表者名

次の者を下記交渉の交渉員として指名する。

記

- 1 交渉名
- 2 交渉日時 年 月 日 () 時 分～ 時 分
- 3 交渉場所
- 4 交渉員

役職名	所 属	氏 名

※ 職免申請が不要な者の名簿 」

(甲2、乙17の1から2)

(オ) 平成24年4月20日、 G と府教委は、24.4.20折衝を行った。24.4.20折衝において、府教委は、 G に対し、同14年度に名簿の様式を示している関係上、A様式での名簿を提出してもらいたい旨述べたところ、 G は、B様式の扱いについて質した。府教委は、地公法適用者はA様式で、労組法適用者はB様式での名簿の提出を求める旨、参加者を確認したい旨述べた。G は、Aの様式そのものがおかしいと言ってきたのであり、我々の主張を分かっていない旨、地公法にも事前提出の特別な規定はなく、参加者名簿は求められていないはずである旨、我々は混合組合であり、A様式に記載の「地公法に基づき」交渉しているという認識はない旨、地公法に基づくものである限り受け入れることはできない旨述べた。府教委は、地公法に基づく交渉ということで、地公法第55条第5項及び第6項に基づき、あらかじめ員数等を決め、参加者が役員以外であれば委員長から指名をしてもらうことが必要であり、それに基づいて名簿を提出してもらいたい旨述べたのに対し、 G は、当該規

定で、あらかじめ、とあるのは員数だけで交渉員の氏名ではない旨述べたところ、府教委は、役員以外の者を指名した場合は、適法な委任を受けたことを文書によって証明されなければならないと規定されており、文書で証明してほしいと依頼している旨述べた。府教委は、地公法適用者で職免の申請が必要な場合は、職免を認めていこうと考えていることから、府教委が示した書面での名簿の提出を要請する旨述べたところ、G は、職免と名簿の提出は別問題である旨、B様式について提出根拠がない旨述べた。G は、我々は混合組合であり、使用者側から職員団体であると決めつけられる筋合いはない旨述べた。府教委は、もう一度持ち帰って検討するので、G ももう一度検討してもらいたい旨述べ、G は本日の話は持ち帰る旨述べた。

(乙18)

(カ) 平成24年7月13日、G は、書記長から、府教委担当者に対し、「定期交渉拒否問題」と題する電子メール（以下「24.7.13メール」という。）を送信した。24.7.13メールには、府、府教委とG との平成23年度定期交渉拒否問題が進展しない旨、24.4.20折衝では、府及び府教委側が地公法、労組法適用者はそれぞれ別個の参加者名簿を提出すると提案し、G が平成21年度まで使用していた職免適用の参加者名簿を提出するとの提案をして、双方持ち帰り検討することとなっていたが、G は、後日、府教委に対し、G の見解は変わらない旨電話をした旨、24.4.20折衝に対する府・府教委の正式見解を早急に文書で求める旨、来週中に見解が示されない場合は、拒否されたものと受け止める旨の記載があった。

(甲3、乙19)

(キ) 平成24年7月27日、府教委は、G に対し、「定期交渉及び交渉参加者名簿に関する見解について（通知）」と題する文書（以下「24.7.27府教委通知」という。）を添付して電子メールを送付するとともに、G の支部長に24.7.27府教委通知を手渡した。24.7.27府教委通知には、24.7.13メールで、24.4.20折衝に係る府及び府教委の正式見解を文書で明らかにするよう要請があったので、明らかにするとして、以下の内容の記載があった。

①従前、府教委とG との定期交渉は職員団体としてのG との地公法の規定に基づく交渉と位置付けられる旨、G に所属する労組法適用職員の勤務条件等に関する交渉は、地公法の規定に基づく交渉に付随する交渉として、地公法適用職員の勤務条件等に関する交渉と一体的に交渉を行ってきた旨、このことは、定期交渉に関する交渉申入書の交渉事項の大部分が地公法適用職員に関するものであったことからみても明らかである旨。

②定期交渉が地公法の規定に基づく交渉及びこれに付随する交渉であることから、当該交渉には地公法第55条第5項及び第6項の規定が適用されることになる旨、したがって、定期交渉における G の交渉員の役職名、所属及び氏名を明示した交渉参加者名簿を交渉の相手方である府教委に提出することは、

G の交渉員が地公法第55条第5項及び第6項の規定に従って適法に指名されたことを証明するために必要とされる、法律の規定に基づく手続であり、府教委は、G が交渉参加者名簿を提出しないために、適法に指名された者であることが証明されない場合は、その交渉申入れに応じる義務はなく、拒否できることになる旨、なお、府教委は、14. 11. 22府教育長通知により交渉参加者名簿の様式を定め、事前に提出することを定めている旨、これは、交渉参加者名簿が適法に指名された交渉員であることを証明することを目的とするとともに、地公法第35条に適合するために必要な職免申請時間を明示することを目的とするためであり、交渉員が適法に指名を受けた者であることは、交渉開始前に証明すべき事項であることと併せて、職免も事前に受けるべきものであることから、交渉参加者名簿の事前提出を職員団体に義務付けたものである旨。

③府教委は、定期交渉について G との間で、何度となく折衝を続けてきたが、G は、定期交渉が地公法の規定に基づく交渉ではなく労組法に基づく団交である等主張し、平行線をたどった旨、このような事態を打開するため、府教委は、24. 4. 20折衝において、職免申請が不要な交渉員は、指定された様式以外の様式による書面を提出してもよい旨、提出時期も交渉開始直前でもよい旨の提案を行ったが、G は、G の見解は変わらないとして、当該提案をいずれも拒否した上、府教委に対し正式見解を文書で明らかにするよう求めた旨、府教委と G との定期交渉は、地公法の規定に基づく地方公共団体の当局と職員団体との交渉と位置付けられるものであり、労組法適用職員に関する交渉事項が一部含まれるからといって、大部分の交渉事項が地公法適用職員の勤務条件等に関するものであり、かつ、労組法適用職員の勤務条件等に関する交渉が地公法適用職員の勤務条件等に関する交渉と一体的に行われる定期交渉をもって、全体として労組法に基づく団交であると解することは到底できない旨、労組法適用職員の勤務条件等に関する交渉が、明確にかつ交渉時間に関しても、地公法適用職員の勤務条件等に関する交渉とは切り離して行われるのであれば格別、そうではなく、労組法適用職員の勤務条件等に関する交渉を地公法適用職員の勤務条件等に関する交渉と一体的に行うのであれば、地公法の規定に基づく交渉に付随する交渉と位置付けられる旨。

④府教委は、交渉参加者名簿の提出について、可能な限り譲歩し、定期交渉

の開催を模索したが、G には応じる姿勢がみられない旨、については、定期交渉の開催に向けて、(i)交渉参加者名簿を作成し、事前に提出すること、(ii)上記(i)が困難な場合、交渉当日に出席者に G における役職名、所属、氏名を記入させ、執行委員長名で交渉開始時刻までに提出すること、職免申請が必要な者は、14. 11. 22府教育長通知に定める様式により事前に交渉参加者名簿を提出すること、(iii)上記(i)又は(ii)を前提として、地公法第55条第5項の予備交渉の開催を求める旨。

(甲4、甲5、乙20)

(ク)平成24年10月19日、G は、当委員会に対し、団交応諾及び陳謝文の掲示を請求する救済内容とする本件申立てを行った。

(ケ)平成25年1月21日、当委員会は、府労委平成23年(不)第42号事件について、府が22. 11. 25団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号違反の不当労働行為であるとする一部救済命令を発出した。救済部分を不服とした府は、大阪地方裁判所に対し、行政訴訟を提起し、本件審問終結時現在、大阪地方裁判所に係属している。

エ 平成24年度定期交渉について

(ア)平成24年11月1日、G は、府及び府教委に対し、団交事項である要求事項を、「1. 労働条件にかかわる要求」、「2. 福利・厚生、健康にかかわる要求」、「3. 臨時的任用職員にかかわる要求」、「4. 非常勤講師・非常勤(若年)特別嘱託員・非常勤職員にかかわる要求」及び「5. 教育諸条件にかかわる要求」とする団交申入書を提出した。

(乙31)

(イ)平成25年3月12日、府教委は、G に対し、「団体交渉申入れにかかる予備交渉の開催について(申入れ)」と題する文書を提出し、同24年11月1日付け交渉(団交)申入れについて、予備交渉の開催を求めた。

(乙32)

(ウ)平成25年3月20日、G は、府教委担当者に対し、同月12日、「団体交渉申入れにかかる予備交渉の開催について(申し入れ)」と題する文書を受け取ったが、地公法を根拠とした「予備交渉」に対応できない旨、については、定期交渉開催についての事務折衝を行うよう申し入れる旨、電子メールを送信した。

(乙33)

(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 G と府教委との間で本件団交申入れに基づく団交が行われなかったこと、

団交に先立って行われた23. 12. 15折衝、23. 12. 28折衝、24. 4. 20折衝において府教委が G に対し交渉参加者名簿の事前提出を求めたこと、G が同名簿の事前提出に応じなかったこと、については当事者間に争いはない。

本件団交について、G は、①本件団交は労組法に保護された団交であり、地公法が登場する余地はない旨、②地公法第55条第5項及び第6項が適用される交渉には交渉参加者名簿の事前提出が必要である旨の定めをした法令及び規則は存在しない旨、③府が自らの主張に固執して、本件団交を開催する意図もなく、延々と予備交渉を続けることを望んだのであって、歩み寄らなかったのは府である旨主張する。一方、府は、①府教委と G とが、従前、G からの団交申入れに基づき行っていた交渉は、法的性格としても交渉経過の実情からみても労組法に基づく団交ではなく、地公法の規定に基づく地方公共団体の当局と職員団体との交渉と位置付けられるものである、②府教委が G に対し本件定期交渉に関する交渉参加者名簿の事前の提出を求めたことは、地公法及び14. 11. 22府教育長通知に基づく正当な行為である、③定期交渉は、地公法に基づく交渉であることから、府教委は予備交渉の開催を呼びかけたものであるが、交渉参加者名簿の事前提出を求めたことを不服とした G が予備交渉を拒否した結果、本交渉に入れなかったとしても府教委の行為は違法ではなく、不当労働行為には当たらない旨、それぞれ主張するので、これらの点についてみる。

イ 上記①の主張について

前記(1)ウ(ア)認定によれば、本件団交申入れに係る要求事項には、臨時的任用職員を含む地公法適用者に係る要求事項と非常勤講師等の労組法適用者に係る要求事項が含まれていることが認められることからすると、地公法適用者に係る要求事項も含む本件団交申入れについて、地公法が登場する余地がないとする G の主張は採用できないものの、本件団交申入れには、非常勤講師等の労組法適用者に係る事項が含まれているのであるから、本件団交申入れは、労組法適用者の問題に関する活動部分も存するのであって、労組法適用者の問題に係る申入事項に関する限り、労組法上の労働組合の活動とみなすべきである。

なお、府教委は、定期交渉における地公法非適用職員の勤務条件等に関する交渉は地公法に基づく職員団体との交渉に付随する事実上の交渉として一体的に行ってきた旨主張するが、前記(1)ア(ア)、(ウ)認定のとおり、平成16年度から同21年度までの定期交渉において、労組法適用者に係る団交事項を含む団交申入れについて交渉がなされたことが認められるところ、前記1(2)判断のとおり、労組法適用者の問題に関しては、労組法上の労働組合の活動とみなすべきであるから、労組法適用者に係る申入事項に関する限り、実質的に労組法上の団交が開催

されてきたといえる。

以上のとおり、本件団交申入れに基づく交渉は、労組法適用者の問題に関しては、労組法第7条の保護を受けるべき団交であるとみるべきであるから、この交渉が法的性格と交渉経過の実情からみても労組法に基づく団交ではなく、地公法の規定に基づく地方公共団体の当局と職員団体との交渉と位置付けられるものであるとする府の主張は採用できない。

ウ 上記②の主張について

交渉参加者名簿の事前提出は、労組法上、これを求める規定はなく、地公法上もこれを要請する直接の規定はない。

14. 11. 22府教育長通知についても、職免申請等の関係から事前提出が求められているとしても、交渉そのものとの関係における必要性から直接要請されているというものではない。

以上のことから、交渉参加者名簿の事前提出が、地公法及び14. 11. 22府教育長通知から要請される正当な行為であるとする府の主張は認めることができない。

エ 上記③の主張について

(ア) 前記(1)ウ(ア)から(ウ)、(オ)、(キ)認定によれば、本件団交申入れに係る折衝において、府教委は、G に対し、交渉参加者名簿の事前提出を求めたものの、G の同意が得られず、結果、定期交渉が開催されなかったことが認められるところ、府教委は、本交渉の開催に向けて、予備交渉を求めたにもかかわらず、交渉参加者名簿の事前提出を求めたことを不服としたGが予備交渉を拒否したことから本交渉が開催されなかったのであって、結果、本交渉に入れなかったとしても、府教委の行為は違法ではなく、不当労働行為には当たらない旨主張する。

(イ) ところで、前記イ判断のとおり、本件団交申入れに基づく交渉は、労組法適用者の問題に関しては、労組法第7条の保護を受けるべき団交であるとみなすべきであるから、労組法適用者の問題に関する限り、本交渉開催前の折衝が、地公法に基づく予備交渉とはいえ、予備交渉を義務付けることはできない。

しかしながら、団交開催に当たって労使間での事前折衝は一般に行われているところであり、G と府教委との間の折衝においては、双方の合意により事前折衝が行われていたとみるべきである。そこで、従前の定期交渉において交渉参加者名簿の提出がどのようになされていたかをみることとし、次に、本件団交申入れに対し、府教委が交渉参加者名簿の事前提出を求めたことについて、府教委とG との事前折衝でどのようなやりとりがなされたかをみることとし、本件団交が開催されなかったことにつき、府教委に正当な理由が

あるかを検討する。

a 従前の定期交渉における交渉参加者名簿の取扱いについて

前記(1)ア(ア)認定によれば、G と府教委との間でかねてから行われていた定期交渉においては、地公法適用者に係る事項と労組法適用者に係る事項とが混在していたことが明らかである一方、前記(1)ア(ウ)認定によれば、平成16年から同21年までの間の定期交渉に係る団交に際しては、府教委は、G に対し、14. 11. 22府教育長通知に依拠して交渉参加者名簿を事前に提出するよう要請していたものの、G は交渉参加者名簿を事前に提出することなく、事後に地公法適用職員など一部の交渉参加者を記載した独自の様式の名簿を提出していたこと、が認められるところ、府教委においては、その真意は別としても、交渉参加者名簿の提出についてこのような取扱いがなされていたにもかかわらず、交渉に応じていたことが認められる。

しかしながら、前記(1)イ(ア)、(ウ)から(カ)、(ク)、(ケ)認定のとおり、平成22年度の定期交渉に当たる22. 11. 25団交申入れについては、同21年度までの定期交渉とは異なり、府教委は、G に対して交渉参加者名簿の事前提出を求め、G から事前提出がなされなかったことから、同年度の定期交渉が開催されなかったことが認められる。

b 本件団交申入れに係る府教委の対応について

前記(1)ウ(ア)から(キ)認定によれば、①23. 10. 31折衝において、府教委は、従前どおり職員団体からの要求として交渉に向けて事務折衝等を行っていきたい旨述べたのに対し、G は、交渉が地公法に基づくものとは考えていない旨述べたこと、②23. 12. 15折衝において、府教委は、交渉参加者名簿については、あらかじめ全員の名前を記入し、当日の出席者にチェックを入れる方法や、入口に名簿を置き出席者が名前等を記入し、交渉開始前に提出することで交渉参加者名簿とするなどの提案を行ったこと、これに対し、

G は、府教委が取捨選択の範囲を広げて提案すれば、G として考えていく旨、上記提案は持ち帰って検討する旨述べたこと、③23. 12. 28折衝では、G は、交渉の法的位置付けには認識に違いがあり、特例条例を適用するために G が作成した書類であれば書くが、府教委の「地公法に基づく」様式は使えない旨、書類の提出は、途中参加者もいるため、交渉終了時点である旨述べたこと、これに対し、府教委は、交渉開始前に一旦参加者名簿を提出し、途中参加者については別に追加提出してもらいたい旨、交渉相手をはっきりさせたいので交渉参加者全員の名簿としたい旨述べたのに対し、G は、名簿は、以前から職免申請のためのものであり、労組

法適用の団交参加者には適用しないとしていた旨、名簿に記載のない者も参加者には含まれている旨、府教委は、名簿を事前に提出するのであれば、名簿を2枚に分けることにこだわりはない旨、名簿の提出は、地公法適用者だけでなく出席者全員の名前を記入し、交渉開始前に提出し、途中参加者については追記することで検討してほしい旨述べたところ、Gは、検討する旨述べたこと、④平成24年4月3日、府教委がGに対し交渉参加者名簿の様式を提示したこと、なお、同様式は、地公法適用者については、地公法第55条第5項及び第6項の規定に基づき交渉員として指名するとして、職免申請が必要な者の名簿と記載されたA様式、労組法適用者については、職免申請が不要な者の名簿と記載されたB様式の2種類であったこと、⑤24.4.20折衝において、④で提示された様式について折衝がなされ、府教委は、地公法に基づく交渉として、地公法第55条第5項及び第6項に基づき参加者の名簿を提出してもらいたい旨述べたのに対し、Gは、地公法に基づくものである限り受け入れることはできない旨、B様式には提出根拠がない旨、自らは混合組合であって使用者側から職員団体であると決めつけられる筋合いはない旨述べたこと、双方が持ち帰って検討する旨述べたこと、⑥24.7.13メールで、Gは、府教委に対し、Gの見解は変わらない旨電話したこと、24.4.20折衝に対する府及び府教委の正式見解を文書で求めたこと、⑦24.7.27府教委通知にて、府教委は、Gに対し、定期交渉は地公法に基づく交渉と位置付けられることから地公法第55条第5項及び第6項の規定が適用される旨、交渉参加者名簿は地公法により適法に指名された交渉員であることを証明することを目的とするとともに、職免申請時間を明示することを目的とするためである旨、定期交渉の開催に向け地公法に基づく予備交渉を求める旨通知したこと、が認められる。

- c これらのことからすると、本件団交申入れを受けて、府教委及びGは、定期交渉の開催に向け、23.10.31折衝、23.12.15折衝、23.12.28折衝、24.4.20折衝と事前折衝を続けたものの、府教委は、定期交渉について、地公法上の交渉であるとし、交渉参加者全員の名簿の事前提出を求めたのに対し、Gは、地公法に基づくものである限り受け入れられず「地公法に基づく様式」は使えない旨、労組法の団交参加者には適用されない旨、事前には提出できない旨述べたことから、事前折衝では、交渉参加者名簿の事前提出について合意に至らなかったものであるといえる。

- (ウ) 以上のとおりであるから、労組法には交渉参加者について事前に名簿を提出することを求める規定はないにもかかわらず、府教委が、平成21年度定期交渉

までの取扱いを変更し、自らを混合組合であるとする G に対し、事前折衝の場において、特別に交渉参加者名簿の事前提出を求めることに固執したといえ、このほか、本件団交を拒否するに当たり正当な理由があると認めるに足る疎明はない。したがって、G が予備交渉を拒否した結果、本交渉に入れなかったのであって、府教委の行為は違法ではなく、不当労働行為はないとする府の主張は、採用できない。

オ ところで、前記(1)ア(ア)、(ウ)、ウ(キ)認定によれば、G のかねてからの定期交渉申入れに係る団交事項には、地公法適用者に係る事項と労組法適用者に係る事項とが混在していたこと、平成21年度の定期交渉までは、府教委とG は、双方が交渉の法的性格に対する見解の相違を相違としながらも、同一の時間帯において交渉を行ってきたこと、が認められる。しかしながら、22.11.25 団交申入れに対して、交渉参加者名簿の事前提出をめぐり G と府教委との間で合意がなされなかったことから同22年度定期交渉が開催されず、本件団交申入れによる同23年度定期交渉も同じ理由により開催されていない。

以上のことからすると、交渉参加者名簿の事前提出をめぐり G と府教委との間で合意がなされなかった結果、組合員の労働条件に関する交渉が2か年度にわたり開催されていない状況にあるといえることから、労使双方は、労組法にも適合し、かつ、現実に即した団交ルールづくりについて誠実に協議され、労組法適用者の労働条件に関し団交が開催されることが望まれるところである。

カ 以上のとおりであるから、本件団交申入れのうち、労組法適用者に関する事項に係る申入れについての府の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

- (1) G 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をもって足りると考える。
- (2) また、G は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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12月20日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印