

㊦ 命 令 書

申 立 人 自 立 労 働 組 合 京 都

被 申 立 人 京 都 府

上記当事者間の京労委平成25年（不）第2号京都府不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年11月7日第2251回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同松枝尚哉、同笠井正俊、同佐々木利廣、同青木苗子合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人の組合員であり、被申立人が設置する京都府立桃山高等学校（以下「桃山高校」という。）の常時勤務を要しない講師（以下「非常勤講師」という。）に委嘱されていた A（以下「A」という。）の平成24年12月31日付けの解嘱（以下「本件解嘱」という。）等に係る団体交渉における被申立人の対応が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第2号の団体交渉拒否に該当すると申立人が主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 被申立人は、申立人が平成25年4月12日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応

じること。

- (2) 被申立人は、本件と同様の不当労働行為を今後行わない旨を記載した文書を掲示等すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人は、地域合同労働組合である（審問の全趣旨）。

イ 被申立人は、地方公共団体である。京都府教育委員会（以下「教育委員会」という。）は、被申立人に置かれる執行機関であって、京都府立学校の教員その他の職員（以下「府立学校職員」という。）等の任免その他の人事に関する事務等を管理し、執行している。

京都府教育庁は教育委員会に設置される事務局であり、京都府教育庁管理部教職員課（以下「教職員課」という。）は、府立学校職員等の任免、勤務条件及び職員団体に関する事務等を掌理している。

非常勤講師の身分は、非常勤講師の勤務条件等に関する要綱により、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第3条第3項第3号に規定する特別職とされている。

（乙第8号証、審問の全趣旨）

(2) 主な事実経過

ア 平成24年4月1日、教育委員会は、Aを桃山高校の非常勤講師に委嘱した（甲第3号証）。

イ 12月7日、Aは、教育委員会に対し、解嘱願を提出した（乙第9号証）。

ウ 12月31日、教育委員会は、Aを解嘱した（乙第11号証）。

エ 平成25年4月12日付けで、申立人は、教育委員会の教育長（以下「教育長」という。）に対し、Aの加入を通知し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れ、要求書（以下「要求書(1)」という。）を提出して、本件解嘱が退職強要によるものであることを認めて撤回し、委嘱期間である平成24年度末までの報酬を支給する旨及び契約事項に含まれていない業務（以下「契約外業務」という。）に従事させていた経緯等を明示する旨を求めた（乙第1号証の1～3）。

オ 5月24日、申立人と被申立人は第1回団交を行った（乙第4号証）。

カ 6月19日、申立人と被申立人は第2回団交を行った（乙第5号証）。

- キ 8月1日、申立人と被申立人は第3回団交を行った（乙第6号証）。
- ク 10月3日、申立人と被申立人は第4回団交を行った（乙第7号証）。
- ケ 11月19日、申立人は、本件申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

2 本件の争点

前記1(2)オからクまでの全4回の団交（以下「本件団交」という。）における被申立人の交渉態度が労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

- (1) 本件解嘱に係る本件団交の場での被申立人の交渉態度は誠実であったか。
- (2) 契約外業務に係る本件団交の場での被申立人の交渉態度は誠実であったか。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)について

ア 申立人の主張

本件団交において、申立人は、本件解嘱は桃山高校の校長及び副校長（以下それぞれ「校長」「副校長」、両者を合わせて「校長ら」という。）による退職強要に基づくものであるとして撤回を求めたが、被申立人は、申立人の要求に対して回答を拒否したり、一方的主張を繰り返すのみで実質的検討に入ろうとせず、さらに、双方の主張する事実関係に食い違いがあったため、申立人がAと直接面談した校長らの出席を要請しても、これを拒否し続けた。さらに、申立人が、校長らがAと面談した際のメモ（以下「面談時メモ」という。）等の開示も要求したのに対し、被申立人は本件団交の場で面談時メモが存在すると回答しながら、本件手続においては一転して面談時メモは存在しないと主張するなど、不誠実な態度に終始している。

イ 被申立人の主張

本件団交において、被申立人は、できる限りの事実調査を行い、結論を出し、その理由についても申立人に説明しており、不誠実な態度とはいえない。校長らの出席については、使用者は、労働組合からの要求を聞いて、調査した上で回答すれば足りることから、団交において、関係者を出席させ尋問する必要はない。また、面談時メモは存在しないから、開示はできない。本件団交の場で面談時メモがあると回答したのは、公務員は、事情聴取等を行う時にメモをとることが一般的であることから、被申立人は、面接の際、副校長がメモをとっていたものと誤解していたからに過ぎず、面談時メモの存在は、本件団交の帰趨に影響を与える重要な事実とまではいえないから、被申立人の交渉態度は不誠

実とはいえない。

(2) 争点(2)について

ア 申立人の主張

本件団交において、申立人は、Aは、雇用契約により16時間の授業の実施のみをその業務とされていたのに、実際は16時間を超えて定期考査及び小テストの問題作成並びにこれらに係る採点及び記録等の契約外業務に従事していたこと、したがって、これら契約外業務に対しても報酬を支給する必要があることを主張したが、被申立人は教育のプロとして当然やってもらうなどというだけで十分な回答や説明を行っておらず、不誠実な態度に終始している。

イ 被申立人の主張

本件団交において、被申立人は、申立人の要求に応じられない理由について、Aには勤務時間16時間分の業務ではなく16時限(コマ)の英語の授業の実施に関する業務を委嘱しているのであって、その中には申立人が主張する契約外業務も当然含まれており、そのため、それに見合う相当高額な単価を設定している旨説明しているから、不誠実な態度とはいえない。

4 認定した事実

(1) 平成24年4月1日、教育委員会は、前記1(2)アのとおり、Aを桃山高校非常勤講師に委嘱した。委嘱期間は平成25年3月31日までであり、教育委員会は、別途、職務内容、勤務時間及び報酬について次のとおり記載した書面をAに交付した(甲第3号証、甲第6号証の2、第1回審問A証言)。

「1 職務内容
英語科の授業の実施に関する業務

2 勤務時間 週16時間

時限(授業時間)	月
1 8:30~9:20	○
2 9:30~10:20	○
3 10:30~11:20	
4 11:30~12:20	
5 13:20~14:10	○
6 14:20~15:10	
7 15:10~16:10	

時限(授業時間)	火	水	金
1 8:30~9:20	○		
2 9:30~10:20	○	○	○
3 10:30~11:20		○	
4 11:30~12:20			
5 13:30~14:20	○		○
6 14:30~15:20	○	○	○
7 15:30~16:20			

時限（授業時間）		木
1	8:30～ 9:20	
2	9:30～10:20	○
3	10:30～11:20	
4	11:30～12:20	
5	13:05～13:55	○
6	14:05～14:55	○
7	15:05～15:55	

3 月 額 151,200円（通勤費相当額別途） 」

(2) 平成25年4月中旬ごろ、前記1(2)エのとおり、申立人から団交申入れを受けた教育委員会は、教職員課において対応することとし、教職員課に所属する B（以下「B」という。）が交渉に向けた事実調査を行った。Bは、桃山高校の校長から報告書を提出させ、さらにその後、面談して調査を行ったが、その結果は次のとおりであった。

なお、調査の際、Bは、公務員は事情聴取を行うときはメモをとるのが一般的であることから、面談に同席していた副校長が当然メモをとっているものと考え、面談時メモの存否自体を確認しないまま、教職員課の課長である C（以下「C課長」という。）にその旨を報告した。

ア 平成24年4月からAの担当する授業には苦情があり、指導しても改善はみられなかった。

イ 11月16日、1年生の女子生徒から、授業中にAからしつこく体重を聞かれたとの申出があった。

ウ 11月19日、Aから事情聴取したところ、英語の動詞を理解させるために体重を尋ねたということであり、特に問題がないという認識をしているようであったので、注意指導を行った。

エ 11月27日、前記ア及びイの事実に加え、いずれの事実に対してもAの反省及び改善の姿勢がないことから、12月末日で自ら退職することを促したところ、Aは当初は大した問題ではないという態度をとっていたが、最終的には了解し、謝罪の上、解嘱願の用紙（以下「本件用紙」という。）を持って退出した。

オ 前記ウ及びエのいずれの面談も副校長が立会いの上で行った。

カ 12月7日、副校長が促したところ、Aは解嘱願を提出した。

(乙第12号証、第1回審問B証言)

(3) 平成25年5月24日、前記1(2)オのとおり第1回団交が行われ、まず、被申立人は、退職強要及び契約外業務への従事のいずれの事実もない旨回答した。

申立人は、「Aは、平成24年11月中旬の授業について苦情があったとして、翌朝校長室で『これは裁判になるかもしれない。あしたの朝刊に載るかもしれない。そうになったら学校としてはもうもたない。』等と言われて執拗に退職を迫られ、辞めると言わないまま退出したが、約1週間後に再度校長室に呼び出され、本件用紙にサインするよう求められた」等との経過を記載した書面を被申立人に交付し、読み上げた。その後、辞めると言っていない段階で、何回も身を引いてもらいたいというのは強要である、校長室という密室で、前に座った校長らから「辞めて当たり前やろ」とガンガン言われるのは強要である、退職強要は2回行われた等と主張する等した。

これに対し被申立人は、校長はAに対し同月19日に女子生徒に対する発言の件で話をしているが、解嘱について話しておらず、解嘱の件で話したのは同月27日の1回に過ぎない、仮に2回としても、長期にわたって繰り返し多数人で話をした事実はないので強要ではない。退職強要というのは、何回も執拗に退職を迫り本人が正常な判断ができなくなるようにした場合である等と説明する等した。

これを受けて、申立人は、事実経過を記した書面を交付したのはこの日が初めてだとして、次回は校長らの出席を求め団交で経過を確認したい旨主張した。

なお、本件団交で被申立人側は、C課長等が回答等の対応を行った。

(甲第10号証、乙第4号証、第1回審問B証言)

(4) 第1回団交後、Bは、再度校長と面談し、第1回団交で申立人から受け取った書面も交付して事実を確認したが、校長は、退職勧奨は平成24年11月27日にしただけであり、裁判になる、新聞に載る等の発言によって退職を迫ったということはない旨回答した。

この調査結果を受けて教職員課としては、申立人と校長とで主張する事実関係に違いはあるものの、最終的にAが謝罪の上、解嘱願を提出したことは一致しており、しかも平成24年11月27日の面談から同年12月7日の解嘱願の提出まで、Aには検討する時間が十分にあったことも考慮すると、Aが解嘱願を出さざるを得ない状況に追い込まれたとはいえないと判断した。

(乙第12号証、第1回審問B証言)

(5) 平成25年6月19日、前記1(2)カのとおり第2回団交が行われ、冒頭、被申立人は、団交には教育委員会を代表してC課長が出席しており、校長らからの再度の事情聴取によっても退職強要はないと考えることから、校長らを出席させるようにとの要求には応じられない旨説明した。

申立人は、契約外業務について、契約上、Aの勤務時間は16時間であり、これは、授業時間のみであるところ、実際には授業以外にも定期考査の問題の作成や小テスト、補習等の業務に従事しており、これらは契約外業務である旨記載した書面を被申立人に交付し、読み上げた。

これに対し、被申立人は、Aに対する委嘱は契約ではない旨、委嘱内容は、英語の授業の実施に関することであり、これは、単に16時限(コマ)の授業実施だけではなく、定期考査や小テストの実施、採点及び成績不振生徒に対する指導等の授業に付随する業務も含んでいる旨説明した。

申立人は、そのような話は委嘱時の人事異動通知書には明示されていない、プラスアルファの仕事に見合った報酬を支払うべきだ等と主張する等したが、被申立人は、勤務の内容については、4月に副校長が説明しており、夏季や冬季の休業中等も報酬は支払われている等と説明する等した。

一方、退職強要の有無について、申立人は、Aが記憶をたどったところはっきりしたことがあるとして、1回目は辞めてもらわなくては困るということで延々と話が続いた、2回目、校長室に行くと言ったと本件用紙があり、Aは辞める気はないと伝えたが、そこから有無を言わせない態度で「自分から辞めるのが当たり前でしょ」との発言が続いた等と説明する等した。

これに対し、被申立人は、1回目の面談では退職勧奨は一切していない、2回目の面談についても最初から本件用紙が出ていた事実はないと反論する等し、縷々話をする中でAは最終的に謝罪し、本件用紙を持って退出し、平成24年12月7日に副校長が声をかけて、自発的に校長室を訪れ提出したと説明した。これらの説明に対し、申立人の組合員として第2回団交に出席していたAは、その場でそれぞれ「済みませんでしたと言った」「副校長は、僕に手を合わせてありがとうございましたと言った」と当該事実を概ね認める旨の発言をした。

また、申立人が、面談時メモの存否を尋ねる旨の質問をしたところ、被申立人は、存在する旨回答した。

(甲第12号証、乙第5号証)

- (6) 6月25日付けで申立人は教育長あてに、要求書(1)の事項に、校長らの団交への出席及び契約外業務に対する報酬の支給に係る事項を付加する旨の要求書(以下「要求書(2)」という。)を提出した(甲第13号証)。
- (7) 8月1日、前記1(2)キのとおり第3回団交が行われ、被申立人は要求書(2)の要求事項について、新たに付加された事項に係る要求には応じない旨回答するとともに他の事項については前2回の団交と同様である旨の回答を行った。

申立人は、契約外業務に関し、勤務時間外になった場合は時間外勤務として支払われるのが当然だ、また、退職強要に関し、保護者や生徒からの苦情等が退職勧奨までしなければならない内容であったのかどうか説明されたいと主張した。

これに対し、被申立人は、委嘱内容は授業の実施に関する業務であり、授業の準備や小テストの採点等も含み、16時間以外は契約外というものではない、4月初から授業に関するクレームがあり、生徒との信頼関係が崩れていた等と説明し、申立人の求めに応じ、4月からの状況についてその一部を説明した。

さらに、申立人は、退職勧奨というのは他校を紹介するなどの条件を提示するものではないのか、生徒との信頼関係が崩れていたにもかかわらず12月いっぱい任用した理由は何か、契約外業務について数量的な上限はないのかと質問する等したが、被申立人は、それぞれ、他校を紹介するような方法は考えられない、12月いっぱい任用したのは校長の配慮である、教員の仕事は時間的計量が困難である旨を回答する等した。

(乙第6号証)

- (8) 9月2日付けで申立人は教育委員会の委員長(以下「委員長」という。)及び教育長あてに、要求書(2)にさらに委員長及び教育長としての回答及び校長らからの事情聴取記録の提出を要求する旨等を付加した要求書(以下「要求書(3)」という。)を提出した(甲第15号証)。
- (9) 10月3日、前記1(2)クのとおり第4回団交が行われ、要求書(3)に対し、被申立人は、委員長及び教育長としての回答はこれまでの団交における回答と同じである旨、記録の提出には応じない旨回答するとともに他の事項については、前3回の団交とほぼ同様の回答を行った。

退職強要の有無について、申立人は、本件事案は解嘱願を出さざるを得なかったものなのか、Aが辞めるつもりはないと明言しているのに、辞めてもらわなけ

れば困るというのは勧奨の域を超えていると主張したが、被申立人は、第1回団交から述べているように退職を迫ったものではなく、Aの指導について話をする中でAが解嘱願を出したに過ぎないと説明した。

申立人は、さらに、この事案が勧奨の対象になるようなものなのか、勧奨に対して辞める気はないと言っていることについてはどうなのか、辞める気はないと明確に意思を伝えているのにさらに勧奨した中味を言え等と質問する等したが、被申立人は、それぞれ、4月当初から苦情があり、生徒との信頼関係が失われてきていたところ、女子生徒への発言の件でさらに信頼関係が失われた、勧奨の過程で辞める気はないというような発言はあり得るが、さらに退職を促すのは勧奨のあり方として許される、Aは、最初大した問題ではないと発言していたが校長が説明し、最後に分かりましたと答えた等と回答する等した。

また、申立人は面談時メモの開示も要求したが、被申立人は、人事に関する資料であること等を理由に応じなかった。これに対し、申立人が、開示できないということは面談時メモ自体存在しないのではないかとの趣旨の質問をしたところ、被申立人は、「聞き取りに併せてメモを見せてもらっている」と回答する等した。

契約外業務について、申立人は、労働基準法（昭和22年法律第49号）から見て、実際働いている時間に支給するのが筋だと主張したが、被申立人は、勤務時間で委嘱している講師の報酬の単価が週1時間あたり月額6,700円であるのに対し、Aのような委嘱形態の講師は週1コマあたり月額9,450円と授業の準備等も考慮して単価が高く設定されている旨説明した。

（乙第7号証）

5 判断

(1) 本件解嘱に係る本件団交の場での被申立人の交渉態度は誠実であったか。（争点(1)）

ア まず、本件の前提となる関係法規の適用関係について検討すると、非常勤講師は、前記1(1)イのとおり地公法第3条第3項第3号に規定する特別職の地方公務員であって、同法第4条第2項の規定により同法の規定の適用はないため、労組法が全面適用される。したがって、被申立人が、Aの加入する申立人との団交に応じなかった場合には労組法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為が成立する。そして、使用者は、団交において、自己の主張の根拠を

具体的に説明し、労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務を負うものと解される。そこで、被申立人の対応について以下、検討する。

イ 前記3(1)アのとおり、申立人は、退職強要に係る本件団交において、被申立人は、申立人の要求に対して回答を拒否したり、一方的主張を繰り返すのみで実質的検討に入ろうとしなかったと主張する。

しかしながら、前記4(3)(4)(5)(7)(9)のとおり、被申立人は、Aの解嘱は退職強要に当たるとの申立人の主張に対し、第1回団交において、校長は解嘱の件で話をしたのは平成24年11月27日の1回に過ぎない、仮に2回としても強要ではなく、退職強要というのは、何回も執拗に退職を迫り本人が正常な判断ができなくなるようにした場合である等と説明したこと、これに、申立人が納得しなかったため、再度事実調査を行い、最終的にAが謝罪の上、解嘱願を提出しており、面談から解嘱願の提出まで、Aには検討する時間が十分にあったことも考慮すると、Aが強要によって解嘱願を出さざるを得ない状況に追い込まれたとまではいえないと判断したこと、第2回団交において、解嘱の話は2回にわたって行われ、2回目の面談では最初から本件用紙があり、有無を言わせない態度の発言が続いた旨の申立人の主張に対し、1回目の面談では退職勧奨は一切しておらず、2回目の面談についても最初から本件用紙が出ていた事実はないと再度説明し、さらに、縷々話をする中でAは最終的に謝罪し、本件用紙を持って退出し、同日に副校長が声をかけて、自発的に校長室を訪れ提出したと説明したところ、Aも「済みませんでしたと言った」「副校長は、僕に手を合わせてありがとうございましたと言った」と当該事実を概ね認める旨の発言をしたこと、第3回団交において、保護者や生徒からの苦情等が退職勧奨まですなければならぬ内容であったのかどうか説明されたいとの申立人の主張に対して、4月当初から授業に関するクレームがあり、生徒との信頼関係が崩れていた等と説明し、申立人の求めに応じ、4月からの状況についてその一部を説明したこと、第4回団交において、本件事案は勧奨の域を超えているとの申立人の主張にも、第1回団交から述べているように、Aの指導についての話をする中でAが解嘱願を出したに過ぎない等と説明し、申立人が、さらに、辞める気はないと明確に意思を伝えているのにさらに勧奨した中味を言え等と質問したのに対しても、勧奨の過程で辞める気はないとの発言はあり得るが、さ

らに退職を促すのは勸奨のあり方として許される等と答えるなど申立人の質問等にそれぞれ回答してきたことが認められる。

そうすると、本件団交を通じ、被申立人は、申立人の要求に対し譲歩しなかったものの、それは事実調査に基づく判断であって、団交においてその根拠を具体的に説明しており、申立人の質問等にも論拠を示して反論したものと認められ、前記アの使用者の誠実交渉義務に反する点はないと判断される。

ウ さらに、申立人は、前記3(1)アのとおり、被申立人は、校長らの出席要請を拒否し続け、本件団交の場で面談時メモが存在すると回答しながら、本件手続においては一転して存在しないと主張するなど、不誠実な態度に終始していると主張する。

確かに、前記4(5)(7)(9)のとおり、本件団交において、被申立人は、校長らの出席要求には応じず、面談時メモは存在する旨回答したことが認められる。

しかしながら、まず、使用者は、基本的に、関係者に対して適当と認められる調査を行い、その結果を団交で回答すれば足り、関係者自身を出席させる必要はないと解されるどころ、前記イで判断したとおり、被申立人は校長に対して事実調査を行いその結果を団交で説明したと認められるから、本件団交に校長を出席させなかった被申立人の対応は、不誠実とはいえない。

次に、面談時メモについては、前記4(2)(5)(9)のとおり、校長等に対する調査の際、調査を担当したBは、公務員は事情聴取を行うときはメモをとるのが一般的であることから、面談に同席していた副校長が当然メモをとっているものと考え、面談時メモの存否自体は確認しないまま、C課長に報告したこと、にもかかわらず、被申立人は、第2回団交で面談時メモが存在する旨回答し、さらに、第4回団交では、「聞き取りに併せてメモを見せてもらっている」と回答する等したことが認められる。そうすると、被申立人は十分な事前の確認のないまま本件団交において、あたかも実際にその存在を確認したかのような説明をしながら面談時メモが存在すると回答したこととなり、このような被申立人の対応には不適切な面があったといわざるを得ない。しかしながら、これは誤解によるものに過ぎず、このことのみをもって、前記イの誠実交渉義務に反する点はないとの判断をくつがえすに足りない。

エ 以上のとおり、本件解嘱に係る本件団交の場での被申立人の交渉態度は不誠実とはいえないと判断される。

(2) 契約外業務に係る本件団交の場での被申立人の交渉態度は誠実であったか。

(争点(2))

ア 前記(1)同様、被申立人の対応について以下、検討する。

イ 前記3(2)アのとおり、申立人は、契約外業務に係る申立人の要求に対し、被申立人は十分な回答や説明を行わなかった旨主張する。

しかしながら、前記4(3)(5)(7)(9)のとおり、被申立人は、本件団交において、契約外業務に従事させた事実はない旨、Aに対する委嘱は契約ではない旨、委嘱内容は、英語の授業の実施に関することであり、これは、単に16時限(コマ)の授業実施だけではなく、定期考査や小テストの実施、採点等の授業に付随する業務も含んでいる旨を説明したこと、申立人が、そのような話は委嘱時の人事異動通知書には明示されていない等と主張したのに対し、勤務の内容については、4月に副校長が説明している等と回答したこと、また、申立人が、契約外業務について、勤務時間外になった場合は時間外勤務として支払われるのが当然だと主張等したのに対し、委嘱内容は授業の実施に関する業務であり、授業の準備や小テストの採点等も含み、16時間以外は契約外というものではない等と説明したこと、さらに、申立人が、労働基準法から見て、実際働いている時間に支給するのが筋だと主張したのに対しても、被申立人は、勤務時間で委嘱している講師の報酬の単価が週1時間あたり月額6,700円であるのに対し、Aのような委嘱形態の講師は週1コマあたり月額9,450円と単価が高く設定されている旨説明する等申立人の質問等にそれぞれ回答してきたことが認められる。

そうすると、被申立人は前記(1)同様、申立人の要求に対し譲歩しなかったものの、団交においてその根拠を具体的に説明しており、申立人の質問等にも論拠を示して反論したものと認められ、前記(1)アの使用者の誠実交渉義務に反する点はないと判断される。

ウ よって、契約外業務に係る本件団交の場での被申立人の交渉態度は誠実であったと判断される。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号)第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成26年11月18日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎