

命 令 書

大阪市中心区

申 立 人 H

代表者 執行委員長 F

大阪市中心区

被申立人 大阪府

代表者 知事 G

上記当事者間の平成25年(不)第43号事件について、当委員会は、平成26年10月22日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳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

H

執行委員長 F 様

大阪府

知事 G

当府が、貴組合が平成25年2月8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 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、申立人が被申立人に対し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、被申立人が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、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 H（以下「H」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270名である。

H の構成員のうち、①公立学校に勤務する一般職の教員及び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及び非常勤特別嘱託員並びに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。）第4条の規定に基づき労組法が、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、H 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、「H」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Hを「H（職）」といい、混合組合であることが明らかな場合のHを「H（組）」という。）。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成25年2月8日、H は、府及び府教委に対し、大阪府内の公立学校常勤講師である組合員9名及び同公立学校非常勤講師である組合員4名並びに団体交渉（以下「団交」という。）申入れ時点において任用されていない組合員1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交を申し入れる旨記載した「団体交渉申し入れ書」（以下「25.2.8団交申入書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

（甲2）

イ 平成25年2月15日、府教委は、H に対し、25.2.8団交申入書について、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、と回答する旨記載した「平成25年2月8日付け団体交渉申入書について（回答）」（以下「25.2.15回答書」という。）を電子メールで送信した。

（甲3の1～2）

ウ 平成25年8月27日、H は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 H 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事案であり、次のとおり、H が申立人適格を有することは明らかである。

なお、H 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、その労働条件についての団交が拒否された場合に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、これら常勤講師にかかわってもH の申立人適格は認められるべきである。

ア H が登録職員団体でないことについて

本件申立てを行っているH（組）は、労働組合である。この点、府は、

H (組) 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。

H (組) は、その構成員に、地公法が適用される非現業の一般職員（以下「非現業職員」という。）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 H (職) は、H (組) 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、H (組) とは別の労働団体である。

したがって、H (組) は、H (職) とは別組織であり、H (職) 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、H (組) 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について

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・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る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について

(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職員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の主張がある。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、からすると、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条及び第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っ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。

東京高等裁判所平成26年3月18日判決においても、「一般職の地方公務員が労組法3条の『労働者』に該当することはその定義上明らかであり、地公法58条は、一般職の地方公務員が労組法3条の労働者であることを前提として、その従事する職務の特殊性から、労働基本権について合理的な範囲で制限をし、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定しているにすぎないと解される。」と判示されている。

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条及び第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)記載のとおりである。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について

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混合組合の団体としての法的性格に着目する「単一性格説・一元適用論」、②混合組合が代表する労働者の性格に着目する「複合性格説・二元適用論」、の二つがある。

このうち、単一性格説・一元適用論については、混合組合は、地公法適用職員と労組法適用労働者の量的割合等により、地公法上の職員団体又は労組法上の労働組合のいずれかの法的性格を単一的に有するものであり、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説である。この説は、量的構成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。

他方、複合性格説・二元適用論については、混合組合は、代表される組合員に対し適用される法律の区分に従い、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、地公法上の職員団体及び労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有するものであり、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説である。この説によれば、混合組合はそ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。複合性格説・二元適用論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。）は一貫して同説に立つ。複合性格説・二元適用論は、単一性格説・一元適用論と違って、組合員の構成割合又は不当労働行為発生時期等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。なにより複合性格説・二元適用論は、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について

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、前記エ記載の複合性格説・二元適用論を採用して、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について

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号及び同年(不)第81号併合事件について、同22年3月23日付け命令で H の申立人適格を認める判断を行った。

(イ) 中労委の判断について

中労委は一貫して複合性格説・二元適用論をとり、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、H 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（単一性格説・一元適用論）との相違を明確にしている。

さらに、平成22年度及び同23年度の非常勤講師等の雇用継続を要求する団交に応じなかったことについて、H（組）の申立人適格を認めた上で、府の団交拒否を認定した。

カ ILO基準について

労働組合の自由設立主義については、国際労働機関（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、国及び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、国及び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

H 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2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、労組法第7条に基づく不当労働行為救済申立てをすることができるのは、同法が定める労働組合に限られるところ、次のとおり、H は、その組織の実態に照らせば、混合組合であるとともに、その法的性格は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ので、労組法第7条第2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、H 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。

ア H の法的性格について

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、H 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ことから、その法的性格は地公法上の職員団体である。

現に、H 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、当該登録の法的効果として、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、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。

その組織の実態に照らせば、H 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。

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。

混合組合の労使関係法上の地位に関し、①混合組合の二面的性格を否定し、当該混合組合の法的性格が労働組合であるか職員団体であるかについては一元的に判断しなければならないとする（単一性格説・一元適用論）か、②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労組法が適用される構成員に関しては同法上の労働組合としての権能が認められ、地公法が適用される構成員に関しては同法上の職員団体としての権能が認められるといった二面的性格が現行法上認められる（複合性格説・二元適用論）か、が争点である。

この点について、政府解釈は、労組法適用の労働者が当該混合組合の構成員の主たる部分を占めている場合には、それは労組法上の労働組合であり、地公法適用の非現業の地方公務員が当該混合組合の構成員の主たる部分を占めている場合には、それは職員団体である（単一性格説・一元適用論）とし、二面的性格を否定している。このような政府解釈は、労組法第2条第1項が同法上の労働組合について「労働者が主体となつ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」と定義し、他方、地公法第52条第1項が同法上の職員団体について「職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体」と定義し、職員が主体となって組織するものと定義していると解されること、加えて、非現業職員が地公法第58条第1項により労組法の適用を排除され、同法上の労働者と明確に区別されていることを根拠としており、混合組合の二面的性格を否定し、かつ、混合組合の法的性格について、労組法上の労働者と地公法上の職員のいずれが構成員の主体となっているかによって判断するものであり、極めて合理的な解釈である。

また、混合組合の法的性格に関する裁判例（北海道事件・札幌地方裁判所昭和52年3月31日判決（1審）、同札幌高等裁判所昭和56年9月29日判決（控訴審）、帯広市事件・釧路地方裁判所昭和58年7月2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））においては、前述の政府解釈と同旨の判示がされている。

（イ）これに対し、ILO第87号条約第2条の「労働者及び使用者は、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従う

ことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する。」との規定及び同条約の批准に伴う国内法の改正を根拠として、混合組合については、組織の実態を問わず、その構成員たる非現業の一般職の地方公務員に関する限り地公法上の職員団体であり、その構成員たる労組法上の労働者に関する限り同法上の労働組合であるとする見解（複合性格説・二元適用論）がある。

しかし、ILO第87号条約第2条は、労働者の労働団体の設立及び加入の自由を示すにとどまり、それ以上に、労働団体の組織形態いかににかかわらず、労働者が設立し加入する全ての労働団体に、国内法の創設した特定の労働団体に付与される権利・利益（不当労働行為救済申立ての申立人適格）を等しく付与することまで要請するものではない。

そして、ILO第87号条約第2条のもとでは、労組法上の労働者は、既存の職員団体に加入することも、労組法上の労働組合を設立し、あるいは既存の労働組合に加入することも自由にできるが、労組法上の労働者が地公法上の職員団体に加入することを選択した場合は、その職員団体の構成員としての労組法上の労働者は、当該職員団体が国内法により付与されている権利・利益の範囲内において、その勤務条件の維持改善を図るための交渉その他の団結権を行使するよりほかない。労組法上の労働者が地公法上の職員団体に加入したからといって、当該職員団体が労組法上の労働組合と同等の権利・利益（不当労働行為救済申立ての申立人適格）を有するに至ると解すべき法的根拠は全くないのであって、一の混合組合が地公法上の職員団体と労組法上の労働組合を兼ねるといった二面的性格が現行法上認められないことは、既述の政府解釈及び裁判例からみても明らかである。

(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見解がある。

しかし、地公法上の職員である非現業職員は、地公法第58条第1項によって労組法の適用除外とされることから、地公法適用労働者は労組法第3条所定の労働者ではない。

したがって、地公法適用労働者が主体となって組織された混合組合は、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。

(エ) 行政救済制度の不備に関し、単一性格説・一元適用論によると、職員（非現業の一般職の地方公務員）が主体となった地公法上の職員団体である混合組合に加入した労組法適用労働者（単純労務職員、企業職員、特別職の地方公務員

等)は、一方で地公法第46条から第49条まで及び第56条による救済を受けられない場合があり、他方、当該混合組合が労組法上の労働組合ではない以上、労組法上の不当労働行為救済申立てを行うこともできないことになり、大きな不利益を受けるので、これら労組法適用労働者が加入した混合組合は、当該労組法適用労働者に関する限り、労組法上の労働組合とみなして同法の不当労働行為救済申立資格を認めるべきであるとする見解がある。

しかし、このような考え方は、混合組合が労組法上の労働組合であるかという問題と、混合組合に加入している単純労務職員、企業職員、特別職の地方公務員等に労組法が適用されるかという問題を混同するものであるとともに、地公法、労組法等の法令の解釈論と立法政策論とを混同するものである。

さらに、地公法上の不利益処分に対する不服申立制度と労組法上の不当労働行為救済制度とは、その目的を異にするものであり、一方の制度の適用がない場合に、当然に他方の制度が適用されるべきであるという関係にはない。

(オ) 以上のとおり、混合組合について、その法的性格にかかわらず、当該混合組合に加入する労組法が適用される構成員に関しては同法上の労働組合としての権能が認められ、地公法が適用される構成員に関しては同法上の職員団体としての権能が認められるといった混合組合の二面的性格は現行法上認められるべきではない。

ウ H の不当労働行為救済申立資格の不存在について

(ア) H 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、前記ア記載のとおり、その法的性格は地公法上の職員団体である。

(イ) 前記イ記載のとおり、現行法体系においては、非現業職員が組織する地公法上の職員団体は、労組法上の労働組合とは截然と区別されており、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。H 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、職員団体としての法的性格と労働組合としての法的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は、現行法の容認するところではない。

なお、現行法体系からみれば、混合組合の法的性格に関しては、前記イ(ア)記載の大阪高等裁判所平成14年1月22日判決が示した法令解釈が最も合理的であり、前記(1)ウ(ウ)記載の東京高等裁判所平成26年3月18日判決が示した法令解釈は誤った違法なものである。

(ウ) 以上のとおり、 H は労組法第7条第2号に基づく本件不当労働行為救済申立てについて申立人資格がないので、本件申立ては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

平成25年2月8日、 H は、府に対し、25.2.8団交申入書を提出し、Hの講師組合員の雇用継続に関して団交を申し入れた。これに対し、府は、電子メールで送信した25.2.15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ず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、不適法な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 大阪府の公立学校の常勤講師及び非常勤講師について

(ア) 大阪府の公立学校で勤務する講師については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第31条第1項及び第34条の規定により、それらの職の設置及び任命が行われ、その身分取扱いに関する事項は、同法第35条の規定により同法及び他の法律に特別の定めがある場合を除き、地公法の定めるところによるとされている。

(イ) 常勤講師については、地公法第22条第2項の規定により任用されるいわゆる臨時的任用職員であって、地公法第3条第2項に規定する一般職に属する地方公務員であり、その身分取扱いに関しては、同法第22条第7項の規定により同法が適用される。また、常勤講師については、地公法第58条第1項の規定により労組法は適用されないことから、その勤務関係は、他の一般職に属する地方公務員と同様に、公法上の勤務関係であり、私法上の雇用契約ではない。

(ウ) 非常勤講師については、地公法第3条第3項第3号に定める特別職に属する地方公務員であり、その身分取扱いに関しては、原則として地公法の規定は適用されない(同法第4条第2項)。しかし、非常勤講師の勤務関係も、多くの裁判例が認めるように、公法上の勤務関係であり、私法上の雇用契約ではないと解される。

(エ) これら講師の任用に関し、講師の任命権者である府教委は、講師希望者登録制度を設け、これにより講師の採用を行っている。

講師の任用については、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

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する者を選定し、面談等の方法により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の発令を行うものとしている。

- (オ) また、常勤講師については、地公法第22条第2項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。）第9条の規定により、その任用に係る再度の更新が禁止されていることから、次年度の任用期間の取扱いは、任用の更新ではなく、新たな任用となる。

そして、非常勤講師については、各年度の歳出予算の定めに従い、かつ、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任用していることから、会計年度を超えた継続的任用を行うことはなく、次年度の任用期間の取扱いは、任用の更新ではなく、新たな任用となる。

このように、講師の任用については、個別の任用事由の発生に依存しているとともに、法律上も実際上も、その都度新たな任用となり、任用の更新又は更新拒否（いわゆる雇止め）が問題となることはない。

イ 講師の任命と管理運営事項について

- (ア) 地公法第55条第3項は「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。」と規定し、管理運営事項については職員団体との交渉の対象とすることができない旨定められている。

- (イ) 常勤講師については、地公法の規定が適用され、常勤講師の任命は府教委の法律上の権限である任命権の行使に関する事項であって、既述のように私法上の雇用契約ではないから、特定の者を常勤講師に任命するか否かに関する事項が管理運営事項に当たることは明らかである。

- (ウ) 非常勤講師については、原則として地公法の規定は適用されないが、既述のとおり、非常勤講師の勤務関係は、公法上の勤務関係であり、私法上の雇用契約ではないと解され、非常勤講師の任命は、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処分である。

したがって、登録職員団体等との間で特定の者を非常勤講師に任命することを要求事項とする団交を行うことは、公正な人事行政の観点からみて不適切であると同時に、当該交渉は、任命権者（府教委）の専権に属する任命権の行使を求める交渉であり、地公法第55条第3項が適用され、混合組合であり、かつ、登録職員団体である H との間において交渉事項とすることができない管理運営事項に関する交渉に当たると解される。

- (エ) 以上のとおり、特定の者を講師（常勤講師及び非常勤講師）に任命するかと

うかは、府教委がその行政責任のもとに執行すべき管理運営事項に該当し、職員団体等との交渉の対象とすべき事項ではない。

ウ 交渉不応諾の理由、適法性及び正当性について

(ア) 本件団交申入れについては、H の特定の組合員を常勤講師又は非常勤講師に任用することを求めるものであり、既述のとおり、講師の任用は、府教委の法律上の権限である任命権の行使に関する事項であって、H がその組合員を講師に任用（雇用継続）することについて、府及び府教委に対し団交を求めることは、管理運営事項に関して交渉を求めるものであり、地公法第55条第3項に違反する不適法な交渉の申入れである。

さらに、府教委は、大阪府の公立学校において講師として勤務することを希望する者を対象として講師希望者登録制度を定め、登録者に対し講師として任用される機会が平等かつ公正に与えられ、講師の恣意的又は不公正な任用が排除されるような手続をとっている。

これに対し、上記の手続によらずに、府教委が、本件団交申入れに応じて、H の組合員を講師に任用し、又は任期満了後にその任用を継続することについて、団交を行うことは、講師の任用手続の平等性及び公正性を損ない、また、講師希望者登録制度及び任用手続に対する信頼を損ない、任用手続の平等性及び公正性に対する不信を招くおそれがある。

(イ) 本件団交申入れ時点において、25. 2. 8団交申入書に記載された1番から14番までの組合員について、①1番、2番、4番から7番まで、9番、11番及び14番の者にあつては、常勤講師であり、②3番、8番、12番及び13番の者にあつては、非常勤講師であり、③10番の者にあつては、府教委が講師として任命していた事実はない。

(ウ) 前記(イ)の組合員のうち①の常勤講師については、一般職に属する地方公務員であり、地公法第58条第1項が適用され、労組法の適用が除外されるので、同法が適用除外される常勤講師に係る団交申入れについて、不当労働行為救済申立資格が認められることはなく、同法第7条に基づく不当労働行為救済制度は適用されない。

(エ) 前記(イ)の組合員のうち②の非常勤講師については、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。）が適用される特別職に属する地方公務員であり、地公法第58条第1項は適用されないが、非常勤講師の勤務関係は、公法上の勤務関係であり、私法上の雇用契約ではないと解されるため、地公法第55条第3項が適用され、講師の任命に関する事項を交渉の対象とすることはできないことから、これらの者に係る講師への任命に関する事

項について交渉に応じなかったとしても、不当労働行為救済制度は適用されないと解すべきである。

(オ) 本件団交申入れに関し、非常勤講師に係る部分については、非常勤講師の任用に関しても地公法第55条第3項により管理運営事項を交渉の対象とすることができないことのほか、非常勤講師の法的身分及びその任用手続、第三者に与える情実人事であるとの誤解、講師希望者登録制度に対する信頼の毀損その他の理由に鑑みて、不適法であることは明らかであり、これらの理由により本件団交申入れに応じなかったことは正当である。

(カ) 以上のとおり、本件不当労働行為救済申立ては、特定の者を常勤講師又は非常勤講師に任用すること（行政処分）を交渉事項とする団交の不应諾に対する救済を求めるものであり、かかる交渉事項が地公法第55条第3項に定める管理運営事項に該当し、地方公共団体の当局と職員団体その他労働者団体との交渉の対象とすることができないものであることは明らかであるので、本件申立ては棄却されるべきである。

(2) 申立人の主張

平成25年2月15日、本件団交申入れに対し、府は、常勤講師及び非常勤講師の個別の任用に関する交渉要求については交渉事項ではないため交渉に応ずることはできない旨回答した。

府は、本件団交申入れによる組合員の雇止め反対及び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、H 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当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、東京地方裁判所及び東京高等裁判所は、その団交事項は義務的団交事項である旨認定し、府の団交拒否には正当な理由がないと判断している。

ア H が登録職員団体でないことについて

府は、① H は登録職員団体であるから、H 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、②本件団交事項は非常勤講師等の新たな任用を求めるものであって、同条第3項に定める管理運営事項に該当することから、団交拒否には正当な理由があり、不当労働行為は存在しない旨主張する。

しかし、H が登録職員団体でないことは前記1(1)ア記載のとおりである。

イ 義務的団交事項について

府は、常勤講師及び非常勤講師の任用に関する事項は管理運営事項に該当することから交渉事項でない旨主張する。

しかし、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関係する限りは義務的団交事項であり、「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108条の5第3項、地公法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」）とされている。

もっとも、東京高等裁判所平成25年4月24日判決の「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55条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が、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項であっても職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることができると解される」との判示のとおり、本件団交事項は、組合員にとって最重要な労働条件である雇止め反対及び雇用継続という具体的労働条件についての要求であり、仮に府がいう地公法が定める管理運営事項であったとしても、組合員の労働条件に関する事項であり、交渉の対象となるものである。

なおかつ、本件団交事項は、非常勤講師等の雇用継続を要求するものであり、講師等が会計年度を超えて継続して勤務しているという実態を踏まえて労働条件の変更又は継続を求めるもので、新たな任用を交渉事項としたものではないから、管理運営事項ではなく、義務的団交事項であるので、府の団交拒否には正当な理由がない。

ウ 任用と団交の混同について

府は、特定の者を講師（常勤講師及び非常勤講師）に任命するかどうかは、府教委がその行政責任のもとに執行すべき管理運営事項に該当し、職員団体等との交渉の対象とすべき事項ではないとし、本件団交申入れについては、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り、不適法な交渉の申入れであり、また、団交を行うことは、講師の任用手続の平等性及び公正性を損ない、講師希望者登録制度に対する不信を招くおそれがあるから、団交拒否に正当な理由がある旨主張する。

しかし、本件団交申入れについては、講師（常勤講師及び非常勤講師）の雇止め反対及び雇用継続を求めるものであり、講師の任用を交渉で決定することを求

めるものではない。府教委が行う講師の任用が、組合員の労働条件と関係するから団交を求めるものである。本件団交事項は「本件労組法適用組合員が、次年度において引き続き継続して雇用されること及びその場合の労働条件(職種、校種、勤務地等)について協議することを求めるものであって、それ以上に、府の任用行為に介入することを求めるものとは解されない」とする前件同種事件(東京地方裁判所平成25年10月21日判決)と同様、労働条件に関係しない管理運営事項についての団交を求めるものではない。

エ 以上のとおり、本件は、義務的団交事項を交渉事項とする本件団交申入れに対して、府が正当な理由なく団交を拒否したものである。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (H 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

大阪府内の公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校(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項の規定及び職員任用規則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及び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、いわゆる正規任用の教員と同様、週当た

り38時間45分の勤務を行う。

(甲 1、甲 7、乙13、乙16、乙17)

(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町村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、いわゆる正規任用の教員の4分の3以下である。

(甲 1、甲 7、乙13、乙14、乙16、乙17)

イ 25.2.8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、25.2.8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14までの数字が、その右側に順に「氏名」、「教科など」、「現任校など（2012年度）」、「2013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組合員のうち、本件団交申入れ時点において、①1番、2番、4番から7番まで、9番、11番及び14番として記載された者については、常勤講師として府内の公立学校に勤務しており、②3番、8番、12番及び13番として記載された者（以下、それぞれを「A組合員」、「B組合員」、「C組合員」及び「D組合員」という。）については、非常勤講師として府内の公立学校に勤務しており、③10番として記載された者（以下「E組合員」という。）については、本件団交申入れ時点において府教委が講師として任命していた事実はなかった。

（甲2、甲8、乙26）

（2） H は、申立人適格を有するかについて、以下判断する。

本件は、混合組合であるとする H が、地方公共団体である府を被申立人とし、H 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、被申立人が地方公共団体である場合において、混合組合が不当労働行為救済申立てを行ったとき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ILO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（ILO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。このように解しないと、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の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、H が25.2.8団交申入書によって申し入れた団交に府が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、それについてみる。

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及び非常勤講師である組合員並びに団交申入れ時点において任用されていないE組合員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ところの非常勤講師である組合員（以下「非常勤講師組合員」という。）と、E組合員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。

よって、H は、本件申立てについて、本件団交申入れのうち地公法適用者であるところの常勤講師である組合員（以下「常勤講師組合員」という。）に係る部分に関しては申立人適格を有さず、本件団交申入れのうち非常勤講師組合員と、E組合員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、H 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、常勤講師に係る H の上記主張を認めることはできない。

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25年における H と府とのやり取りについて

（ア）25.2.8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25.2.8団交申入書に記載された非常勤講師組合員の講師被任用歴及び団交申入れ時の希望職種は、別表のとおりである。

（甲2、甲8、乙26）

（イ）25.2.15回答書には、次の記載があった。

「 平成25年2月8日付け団体交渉申入書について（回答）
標記について、下記のとおり回答します。

記

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、応じることはできません。

なお、常勤講師の任用に関する交渉要求は、貴職員団体が中央労働委員会に再審査申立てをした平成23年（不再）第52号事件及び平成24年（不再）第2号事件でも却下されており、今後、このような申入れを繰り返さないよう要請します。

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は、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3の1）

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の履歴書、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。）をまとめて府教委が行う。

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はない。

（乙14）

ウ 府教委が任命する公立学校の非常勤講師の平成25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25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25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25年度に政令市等を除く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登録有効期間は府教委が受理した日から平成27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（産休臨時講師等）」、「どれでも可能」、のいずれか一つ）、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、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25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25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、有効期間が受理した日から平成27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29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、政令市等を除く市町村教育委員会（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) 府教委に対して非常勤講師の採用及び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14、乙15、乙16)

(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、H が25.2.8団交申入書を提出して組合員について「雇い止めを行わず、雇用を継続すること」を団交事項として団交を申し入れたのに対し、府教委が25.2.15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 H の申立人適格がないことは、前記1(2)エ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及びE組合員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当たるとかどうかをみる。

イ まず、E組合員に係る団交申入れについて、前記1(1)イ認定のとおり、E組合員については本件団交申入れ時点において府教委が講師として任命していた事実は無かったことが認められ、府はE組合員の労組法上の使用者に当たらないと

解するのが相当であり、この者に係る府の対応は正当な理由のない団交拒否に当たるとはいえないから、本件団交申入れのうち、E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、棄却する。

ウ 次に、非常勤講師組合員に係る団交申入れについて、非常勤講師組合員に関して25.2.8団交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みる。

(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」と定められているにとどまり、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ついて、これに労働条件・待遇にかかわる事項が含まれている場合には、当該事項は、団交に委ねても差し支えない事項であるとみることができる。

(イ) ここで、25.2.8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、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（大阪府立桃谷高等学校での勤務）として、B組合員は、同15年度から同23年度の9年度間は断続的に常勤講師として、同24年度は非常勤講師として、C組合員は、平成23年度から同24年度の2年度間は非常勤講師（大阪府立八尾翠翔高等学校での勤務）として、D組合員は、同24年度は非常勤講師として、それぞれ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、25.2.8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は、その形式的な任用期間にかかわらず、繰り返し任用され、継続して勤務している者も存する実態があったというべきである。また、この勤務の実態からすると、前記(ア)の任用期間の定めは、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) ここで、講師希望者登録制度についてみてみると、前記(1)ウ認定のとおり、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、他方で、前記(1)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布、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(1)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より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えることができる。

(エ) 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、講師希望者登録制度における任用の実態としては、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、講師希望者登録制度によっ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生じさせていたというべきである。したがって、労組法適用者である非常勤講師組合員について、「雇い止めを行わず、雇用を継続すること」という25.2.8団交申入書の団交事項は、府教委の講師希望者登録制度における講師の任用に関する実態を踏まえて、任用の継続を前提とする勤務条件の変更

又は継続を求めるものであるということができ、それは労働条件に関わる事項にほかならないから、義務的団交事項に該当する。

(オ) したがって、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。

エ 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、25.2.8団交申入書の団交事項は、労働条件に関わる事項として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。

オ 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 H 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。

3 救済方法

(1) H 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、H は、陳謝文の揭示を求めるが、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26年11月25日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

(別表) 25. 2. 8団交申入書に記載された非常勤講師組合員の講師被任用歴等

任 用 期 間	校種及び職種	団交申入れ時の希望職種
(A組合員)		
平成18年4月1日～同19年3月30日	堺市立第二商業高等学校常勤講師	非常勤講師、現任教継続
平成19年4月1日～同20年3月30日	堺市立第二商業高等学校常勤講師	
平成20年4月1日～同21年3月30日	堺市立第二商業高等学校常勤講師	
平成21年4月1日～同22年3月30日	堺市立第二商業高等学校常勤講師	
平成21年4月1日～同22年3月31日	大阪府立桃谷高等学校非常勤講師	
平成22年4月1日～同23年3月31日	大阪府立桃谷高等学校非常勤講師	
平成23年4月1日～同24年3月31日	大阪府立桃谷高等学校非常勤講師	
平成24年4月1日～同25年3月31日	大阪府立桃谷高等学校非常勤講師	
(B組合員)		
平成15年4月8日～同年5月21日	柏原市立堅下小学校臨時講師	八尾市小学校非常勤講師
平成15年5月26日～同年7月18日	柏原市立南山本小学校臨時講師	
平成16年4月9日～同年7月20日	交野市立郡津小学校臨時講師	
平成16年9月1日～同月29日	交野市立郡津小学校産休臨時講師	
平成16年9月30日～同17年3月30日	交野市立郡津小学校育休臨時講師	
平成17年4月11日～同年5月20日	東大阪市立鴻池東小学校臨時講師	
平成17年5月23日～同年7月20日	東大阪市立石切小学校臨時講師	
平成17年9月1日～同年12月22日	八尾市立長池小学校臨時講師	
平成18年1月10日～同年3月30日	八尾市立長池小学校臨時講師	
平成18年4月1日～同19年3月30日	八尾市立美園小学校常勤講師	
平成19年4月1日～同年7月20日	八尾市立南高安小学校臨時講師	
平成19年9月1日～同20年2月5日	八尾市立南山本小学校臨時講師	
平成20年2月7日～同年3月30日	八尾市立南山本小学校臨時講師	
平成20年4月1日～同21年3月30日	八尾市立北山本小学校常勤講師	
平成21年4月1日～同22年3月30日	八尾市立亀井小学校常勤講師	
平成22年4月1日～同23年3月30日	八尾市立南高安小学校常勤講師	
平成23年4月1日～同24年3月30日	八尾市立曙川小学校常勤講師	
平成24年4月23日～同25年3月31日	八尾市立永畑小学校非常勤講師	
(C組合員)		
平成23年2月1日～同23年3月31日	大阪府立八尾翠翔高等学校事務補助	非常勤講師、継続
平成23年4月1日～同24年3月31日	大阪府立八尾翠翔高等学校非常勤講師	
平成24年4月1日～同25年3月31日	大阪府立八尾翠翔高等学校非常勤講師	
(D組合員)		
平成24年4月24日～同25年3月31日	吹田市立片山中学校非常勤講師	吹田市内で常勤講師