

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人      X組 合

再 審 査 被 申 立 人      東 京 都

上記当事者間の中労委平成26年(不再)第31号事件(初審東京都労委平成23年(不)第108号、平成24年(不)第77号事件)について、当委員会は、平成29年2月15日第1698回公益委員会議において、会長公益委員諏訪康雄、公益委員山川隆一、同三輪和雄、同仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同鎌田耕一、同中窪裕也、同山下友信、同木本洋子、同植村京子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

平成22年10月26日（以下「平成」の元号は省略する。）、X組合（以下「組合」という。）は、東京都（以下「都」という。）総務局（以下「総務局」という。）長宛てに、専務的非常勤職員、臨時的非常勤職員及び専門的非専務的非常勤職員（以下「各非常勤職員」と総称する。）の賃金ないし報酬（以下、都の「非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例」に基づき定められる賃金を「報酬」ということがある。また、同条例を「非常勤報酬条例」と略称する。）改定等の労働条件に関する要求書及びその内容を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）の申入書を提出し、同団交への総務局の出席を求めた。これに対して、都は、東京都産業労働局（以下「産労局」という。）から組合に対し、交渉の内容に応じて所管局が団交に対応する旨及び総務局は出席しない旨の連絡をした。組合は、賃金等労働条件を決定するのは総務局であり、総務局と直接交渉できなければ団交とはいえないなどと述べ、結局、上記団交申入れに応じた団交は開催されなかった。

その後も、組合は、①同年11月から23年11月にかけて7回（22年11月26日、23年2月15日、4月19日、6月14日、10月12日、11月11日及び同月21日付け）、②24年9月に3回（同月6日、同月11日及び同月20日付け）にわたり、総務局長宛てに団交を申し入れ（以下、上記10回の団交申入れを「本件団交申入れ」と総称する。）、非常勤職員の賃金（報酬）改定等の労働条件を議題とする団交の開催及びそれへの総務局の出席を求めたのに対し、都は、その都度、産労局から組合に対し、上記の22年10月26日付け団交申入れに対する連絡とおおむね同内容の連絡をした。結局、本件団交申入れに応じた団交は一度も開催されなかった。

本件は、当初、上記①に係る都の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号ないし第3号の不当労働行為に当たり、同②に係る都

の対応が同条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、それぞれ23年11月25日（23年（不）第108号事件）、24年10月15日（24年（不）第77号事件）に、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に対し救済申立てがされた事件である。東京都労委は、同年10月17日に、23年（不）第108号事件と24年（不）第77号事件を併合して審査を行い、本件団交申入れに係る都の対応が労組法第7条第2号に当たるかを争点として整理した。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

### (1) 23年（不）第108号事件

- ① 都（総務局）は、組合が賃金改定に関して申し入れた団交を拒否しないこと。
- ② 都（総務局）は、組合に対して、組合員に関する雇用・労働条件等の変更を行う際には、事前に必要な資料を提供し、団交を申し入れること。
- ③ 都（総務局）は、組合及び組合員に対して、事前に必要な資料を提供し、誠実な団交を経ることなしに、雇用・労働条件等の不利益変更を実施してはならず、組合員の雇用・労働条件に係る問題に関し、組合との協議・交渉・情報提供等で、他の労働組合との間でいかなる差別的な取扱いもしないこと。
- ④ 文書掲示

### (2) 24年（不）第77号事件

- ① 都（総務局）は、組合が専門的非専務的非常勤職員及び臨時的非常勤職員に関し、一方的に賃下げを指示する通達を発しないことを求めて申し入れた団交を拒否しないこと。
- ② 都（総務局）は、各非常勤職員に勤続・経験を加算した給与を導入すること、そのために、条例に必要な措置を講じ、かつ、各要綱に明

記することを求めて組合が申し入れた団交を拒否しないこと。

### ③ 文書揭示

## 3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、26年4月15日付けで、組合の救済申立てを棄却することを決定し、同年6月2日、組合及び都に命令書を交付した。

組合は、同月16日、上記初審命令を不服として、同命令の取消し及びおおむね上記2の内容の救済（2(1)の①、③、(2)の①、②（なお、団交申入れの内容に一時金及び退職手当の導入が追加されている。）及び文書揭示）を求めて再審査を申し立てた。

## 4 本件の争点

組合が、22年11月から24年9月にかけて、総務局長宛てに、各非常勤職員の賃金（報酬）ないし退職手当等の労働条件を議題とする団交申入れを行ったのに対し、都が、東京都産労局、生活文化局、病院経営本部ないし東京都教育庁を団交の担当部局として団交を行うことを提案し、総務局を団交の担当部局としなかったことは、労組法第7条第2号に当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張の要旨

#### (1) 報酬決定権限の所在と団交担当部局

ア 地方公務員法（以下「地公法」という。）第55条第4項は、職員団体が交渉することのできる地方公共団体の当局は、交渉事項について適法に管理し、決定することのできる当局である旨規定している。本件における組合は、職員団体ではないが、地方公務員としての身分を有する職員を組合員とし、その労働条件について交渉する労働組合であることから、地公法第55条第4項は組合にも類推適用されるべき

であり、組合と団交する都の担当者は、交渉事項について適法に管理し、決定することのできる当局の担当者であるといえる。

そして、この交渉事項について適法に管理し、決定することのできる当局とは、団交を行うに際して実質的に交渉の内容について決定権限のある部署のことである。

イ 本件において、組合の要求に関する団交を行うに際して実質的に交渉の内容について決定権限のある部署は、以下のとおり総務局である。

総務局は、職員に対する人事管理上の専任的担当部課を有し、各非常勤職員についても雇用関係・勤務条件・制度関係の全てにわたって、基本的な権限と責任を担っている。

まず、各非常勤職員のうち専務的非常勤職員の労働条件等については、総務局が、要綱を設置し、報酬額について決定しており、専務的非常勤職員の所属する東京都生活文化局（以下「生文局」という。）等の各局はそれらに従うしかない。

また、臨時的非常勤職員及び専門的非専務的非常勤職員の労働条件等については、報酬額の決定権限こそ総務局になく、各職員が所属する産労局等あるいは教育委員会にあるが、報酬額の算定方法等につき総務局が方針を定め、それに基づく事務手続を各局に求めていること、当該方針が教育委員会にも通知されていることから看取されるように、各局に裁量の余地はなく、総務局の関与なしに報酬額の決定はなされない。

ウ しかしながら、従来都は、各非常勤職員が所属する産労局や生文局等を団交担当部局として組合との団交に対応させることはあったが、組合の再三の要求にもかかわらず、総務局を出席させることは一度もなかった。組合は、やむを得ず各局と団交を行ったが、それらの局に実質的に報酬の決定権限のないことが明らかとなっただけであった。

本件においても、組合の要求内容である賃金等労働条件に係る団交には総務局が団交担当部局として応ずべきであるにもかかわらず、都は、実質的な責任と権限を有しない各局のみを団交担当部局として団交に応じようとしたのであり、かかる対応は、事実上の団交拒否である。

(2) 職員団体との交渉には総務局が対応していること

都は、地公法上の職員団体及び労働組合の連合体であるC1連合会と、地公法上の一般職である常勤職員の勤務条件のうち賃金をはじめ全任命権者に共通する事項について統一交渉を行っており、都側は総務局が対応している。

また、都は、知事部局（後記第3の1(1)ア参照）等の職員が組織する職員団体であるC2組合と、常勤職員の勤務条件のうち知事部局に固有の事項について交渉を行っており、これについても都側は総務局が対応している。さらに、都とC2組合は、地公法上の特別職である非常勤職員の労働条件についても、ある時期までは事実上の交渉ないし協議を行っており、やはり都側は総務局が対応している。その例として、24年度にC2組合は非常勤職員の賃金等労働条件に関する要請書を総務局に提出し、同局はこれに回答した。上記要請書は、経験加算給や一時金の導入など、本件団交申入れの要求事項と共通する内容を含んでおり、それらは各局では決定、対応できない問題であるために総務局が回答したのである。

以上のおり、総務局は、常勤職員の勤務条件に係るC1連合会やC2組合との交渉に対応するばかりでなく、各非常勤職員の賃金等労働条件についても、各局では決定、対応できない事項として、C2組合と事実上の交渉ないし協議を行っていた。その一方で、総務局は、組合との団交には各局を団交担当部局として仕立て、自らが交渉することを合理的な理由なく回避しており、かかる対応は不当労働行為に当たる。

(3) 非常勤職員制度の見直しに係る団交について

都は、27年度に非常勤職員の一部の職を地公法上の一般職とするなどの非常勤職員制度の見直しを行い（後記第3の1(1)イ）、それに先立ち組合と6回の団交を行い、そのうち2回に総務局を出席させた。当該見直しに関する組合の質問に対し、各局は回答らしい回答をしなかったが、総務局は細部まで踏み込んで的確に回答し、各局の対応とは歴然たる差があり、円滑に交渉が行われた。こうした経過からも、都が本件団交申入れに対して総務局を出席させるべきであったことは明らかである。

(4) 都の対応が団交拒否に当たること

上記(1)ないし(3)のとおり、都は、本件団交申入れに応じて、交渉内容である非常勤職員の賃金等労働条件についての実質的な決定権限を有する総務局を団交に出席させるべきである。交渉内容について実質的な決定権限を有しない各局のみを団交に出席させようとし、総務局を出席させないことは、事実上の団交拒否にほかならない。

2 都の主張の要旨

(1) 報酬等についての決定権限の所在と団交担当部局

ア 団交の使用者側の担当者を誰にするかを決定することは、使用者の専権事項である。そして、都の知事部局は多岐にわたっており、総務局が全ての交渉を担うことは困難であることから、交渉事項によって交渉権限を委任している。各非常勤職員の業務内容や勤務時間の決定、報酬の支給決定等、具体的な制度運用を行うのは各局であり、事業や勤務の実態に即した適切な対応が可能である。また、交渉事項が各局の決定権限外の事項であっても、各局が適切に回答できるよう、団交に際して総務局と生文局や産労局等組合員を所管する各局との連絡協議会を開催し、都としての統一的な対応を検討し、非常勤職員制度の考え方について共通認識を形成している。これまで、組合が総務局の

出席に固執せず、調整が整った場合には、各局を団交担当部局として、実のある団交が行われている。

したがって、本件において、生文局や産労局等の各局を団交担当部局とした都の対応をもって、不当労働行為と目されるいわれはない。

イ 組合は、交渉内容である賃金等労働条件について実質的に決定権限のある部署は総務局である旨主張するが、失当である。

まず、専務的非常勤職員については、東京都専務的非常勤職員設置要綱（以下「専務的非常勤設置要綱」という。）上は総務局長が報酬を決定することになっているが、同要綱の具体的な運用を行い、事業や職場の実態に即した運用ができるのは各局であり、総務局は各局との協議に基づき報酬を決定しているにすぎない。

また、臨時的非常勤職員や専門的非専務的非常勤職員については、報酬等の労働条件の決定権は各局にあり、総務局には権限がない。総務局が各局に報酬の算定方針を通知しているのは、常勤職員の給与改定や制度改正等の反映について、一定の基準に基づいて統一的な取扱いをする必要があるためである。

なお、専門的非専務的非常勤職員のうち教育委員会を任命権者とする者の賃金等労働条件については、総務局は当然に権限を有していない。

報酬決定権限の所在は上記のとおりであり、加えて上記アで述べたとおり、各非常勤職員の業務内容や勤務時間の決定、報酬の支給決定等、具体的な制度運用を行うのは各局であり、事業や勤務の実態に即した適切な対応を行うことが可能なのであるから、各局を交渉担当部局とすることは合理的な対応である。

## (2) 職員団体との交渉への対応について

都とC1連合会が常勤職員の勤務条件について交渉を行い、都側は総

務局が対応している事実はあるが、それは次のような事情による。本来、労使交渉は各任命権者と各職員団体とが行うべきものであるが、都の常勤職員は同一の試験により採用されており、任命権者や局により勤務条件に差異があってはならず、均衡を図る必要がある。そのため、全任命権者に共通する事項については、労使各関係者の了解を得た上で、総務局がC1連合会との統一交渉として行っている。

一方、非常勤職員については常勤職員と異なり、求められる能力や経験等が職ごとに異なり、統一的に取り扱うことが困難であるため、その公募、選考、採用、更新の決定は各局が行い、報酬額の設定も各局がそれぞれの実態を踏まえて検討している。それ故、非常勤職員の賃金等労働条件に係る交渉は任命権者ごとに行われ、知事部局においては連絡協議会を開催した上で、非常勤職員を所管する各局が交渉担当部局として対応しているのである。

また、C2組合は、知事部局の常勤職員に固有の事項について交渉権を有しており、総務局は知事部局の窓口として対応しているが、各職務分野に固有の事項については各局で対応しており、この点で組合への対応と考え方は同じである。

組合は、都とC2組合が非常勤職員について事実上の交渉を行っているなどと主張するが、そのような事実はない。24年度にC2組合から非常勤職員の労働条件について要請書が提出された際、総務局が資料に基づき都の考え方を説明した事実はあるが、交渉として行ったものではなく、C2組合に対してもその旨確認している。

以上のとおり、C1連合会及びC2組合への対応は合理的かつ適切であり、都が組合間で差別的な取扱いをしている事実はない。

### (3) 非常勤職員制度の見直しに係る団交の経過

27年度の非常勤職員制度の見直しに係る団交は本件団交申入れ後に

行われ、議題も本件の争点とは異なるが、その点を措くとしても、上記制度見直しに係る団交において、各局の対応と総務局の対応が異なっていたり、あるいは各局が不明瞭な対応をしたりした事実はない。したがって、当該団交の経過をもって、総務局が本件団交申入れに係る団交に出席すべきであったとはいえない。

(4) 都の対応は団交拒否には当たらないこと

以上のとおり、都は、組合の団交申入れに誠実に対応するために、各非常勤職員の勤務実態等を熟知している各局を交渉担当部局としたものであって、不当労働行為と目される事実は一切ない。総務局の出席に固執し、団交を行う機会を放棄したのは組合の方である。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 都

ア 都は、肩書地に本庁舎を置く地方公共団体であり、各非常勤職員を任用している。

都の執行機関である都知事の補助機関（以下「知事部局」という。）には、総務局、生文局、産労局等の部局があり、各部局は、東京都組織条例等において定められた事務分掌に従って、それぞれの権限を執行する。そのうち総務局については、東京都組織条例第2条において、「組織、定数その他行政一般の総合調整に関すること。」「統計、条例の立案その他他の局の主管に属しないこと。」等の分掌事務が規定されており、同局人事部には、東京都組織規程第20条により、「人事管理及び給与制度等に関する調査、企画及び立案に関すること」、「再雇用制度及び臨時・非常勤職員制度に関すること。」等を分掌事務とする課が置かれている。これらの規定に基づき、総務局は、都の非常勤職員

制度の企画、立案等をはじめとして、知事部局に共通する全庁的事項を所管する。

また、都知事から独立して都の行政の一部を分担し、権限を執行する行政委員会として、東京都教育委員会等がある。なお、東京都教育委員会事務局は、東京都教育庁設置規則に基づき、東京都教育庁（以下「教育庁」という。）と称される。

イ 都の各非常勤職員は、27年3月31日以前は、地公法第3条第3項第3号の特別職の地方公務員であった。

同年4月1日、都は非常勤職員の一部の職を地公法第3条第2項に規定される一般職とするとともに、各非常勤職員の種別を廃止するなど、非常勤職員制度の見直しを行った（以下、当該見直しを「一般職化」という。）。以下、本命令において記述する非常勤職員制度は、原則として、同年3月31日以前に係るものである。

ウ 本件初審申立て時点において、各非常勤職員のうち組合の組合員が存在する職は、専務的非常勤職員では、東京都消費生活総合センター（以下「消費生活総合センター」という。）の相談員（以下「消費生活相談員」という。）、臨時的非常勤職員では、東京都立職業能力開発センター（以下「職業能力開発センター」という。）の非常勤講師（以下「職業能力開発センター講師」という。）及び病院経営本部都立墨東病院（以下「墨東病院」という。）の職員（夜間救急事務補佐員）、専門的非専務的非常勤職員では、東京都公立小中学校の非常勤講師であった。

消費生活相談員が勤務する消費生活総合センターは生文局が所管し、職業能力開発センター講師、墨東病院職員（夜間救急事務補佐員）の勤務先である職業能力開発センター、墨東病院については、それぞれ、産労局、病院経営本部が所管し、東京都公立小中学校の非常勤講師については、その勤務先である東京都公立小中学校は、東京都教育委員

会又は各市区町村教育委員会（併せて、以下、「教育委員会」という。）が所管している。

これらの職のうち、東京都公立小中学校の非常勤講師の任命権者は、教育委員会であるが、それ以外の知事部局に属する消費生活相談員、職業能力開発センター講師及び墨東病院職員（夜間救急事務補佐員）については、都知事が任命権者となっている。

なお、一般職化が行われた27年4月1日の時点で、上記の職のうち消費生活相談員は全て一般職となった一方、職業能力開発センター講師は全て特別職のままであり、これら以外の職については、一般職と特別職の双方がいた。

## (2) 組合

組合は、東京都内の地方公共団体関連の職場に勤務する非常勤職員などを中心に組織された、個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件再審査結審時の組合員数は、約3000名である。上記(1)ウのとおり、組合は、都関係の職場においては、消費生活総合センター、職業能力開発センター、墨東病院及び東京都公立小中学校に勤務する非常勤職員を組織している。

## 2 本件に係る都の各非常勤職員とその制度（27年3月31日以前）

### (1) 概要

ア 各非常勤職員は、特定の学識又は経験に基づき1年以内を任期として任用される地公法第3条第3項第3号の特別職の地方公務員であった。特別職の地方公務員については、恒久的な職ではないこと、あるいは常時勤務することを要しない職であることがその特徴となっている。そして、特別職の地方公務員については、地公法ではなく労組法が適用される（地公法第4条第2項）。

各非常勤職員の報酬をはじめとする労働条件等は、非常勤報酬条例

等の条例、都が策定する規則、要綱や「非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の運用等について」等の内部規程により規定されている。非常勤報酬条例では、非常勤職員の「報酬の額を定める場合には、職員の職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、常勤職員の給与との権衡を考慮してしなければならない。」と規定している（第2条第3項）。

イ 組合員が存在する各非常勤職員の職（上記1(1)ウ)のうち、専務的非常勤職員である消費生活相談員、臨時的非常勤職員である職業能力開発センター講師及び墨東病院職員（夜間救急事務補佐員）については、都知事が任命権者であるが、採用の事務は、それぞれの勤務先である各部局が個別に行っていた。また、専門的非専務的非常勤職員である東京都公立小中学校の非常勤講師については、教育委員会が任命権者として、採用の事務を行っていた。

ウ 総務局には、職員に対する人事管理上の専任的担当部課が置かれており、非常勤職員制度の担当部課もある（同1(1)ア）。ただし、職の設置や採用選考など具体的な制度運用については、それぞれの非常勤職員の勤務先を所管する各局が実務を担当している。

## (2) 専務的非常勤職員について

専務的非常勤職員は、専ら都行政の業務に従事する非常勤職員であり、知事部局を構成する部局に属する専務的非常勤職員については、その任命権者は都知事であるが、労働条件等を定める専務的非常勤設置要綱は総務局が所管し、その職は全て同要綱に列挙されていた。

25年3月改正の専務的非常勤設置要綱においては、所管16局にわたる351の職名が記載されており、その勤務日数は月16日以下であること、雇用期間は1年以内とし4回を上限として更新できること、勤務時間は原則1日7時間45分とすること等が規定されていた。

また、同要綱では、専務的非常勤職員の「第一種報酬」（非常勤報酬条例施行規則によれば、第一種報酬とは同条例第2条に基づき任命権者が定める報酬及び給与条例に規定する超過勤務手当に相当する報酬である。）の額について、「職務の複雑性、困難性及び責任の軽重等に応じ、かつ、常勤職員の給与等との権衡を考慮して総務局長が定める」と規定しており、総務局長は、同要綱に基づいて勤務日数に応じた報酬月額を決定していた。もともと、個別職員に係る、職の設置、採用選考、勤務時間の設定と関連して、個別的報酬の支給等の具体的な運用等は、各専務的非常勤職員の勤務先を所管する各局が行っていた。

生文局が所管する消費生活相談員には主任の職があり、その報酬額については、同局の意向を反映して、その職務の困難性や職責が評価され、一般の消費生活相談員より高い金額が設定されている。

### (3) 臨時的非常勤職員について

臨時的非常勤職員は、その都度の業務の必要性に応じて業務に従事する非常勤職員であり、その多くは職務の特性から時間単位や日単位の報酬額が設定されていた。臨時的非常勤職員の設置要綱は、それぞれを任用する各局が職ごとに定めており、職の設置、採用選考、勤務時間の設定や報酬額等の労働条件は各局長が決定していた。

臨時的非常勤職員のうち職業能力開発センター講師及び墨東病院職員（夜間救急事務補佐員）の報酬決定や任用手続等は、それぞれ産労局及び病院経営本部の所管に属する。産労局及び病院経営本部が定めたそれぞれの職の設置要綱（23年3月改正及び22年4月改正）には、任期は1年とする旨の規定があり、更新の上限の定めはなく、また、報酬は非常勤報酬条例に基づき予算の範囲内で定める旨の規定がある。

### (4) 専門的非専務的非常勤職員について

専門的非専務的非常勤職員は、専門的資格、能力又は学識経験等に基

づいて高度専門的業務に従事する非常勤職員であり、本件で問題となっている東京都公立小中学校の非常勤講師の他、都立病院の医師、看護師等が、その代表的な例であった。

専門的非専務的非常勤職員のうち、知事部局を構成する部局の所管に属する者については、採用選考、勤務時間の設定や報酬額等の労働条件は、当該部局が決定していた。

専門的非専務的非常勤職員のうち、東京都公立小中学校の非常勤講師については、任命権者は教育委員会であり、他部局の所管に属する専門的非専務的非常勤職員と異なり、都知事は、その任用、勤務条件の決定、管理等の身分取扱いに関する権限を有しない。上記講師の報酬額は、「都立学校等に勤務する講師の報酬等に関する条例」及び教育委員会が策定する規則に基づき決定される。同条例には、講師の「基礎報酬」は非常勤報酬条例第2条に定める額を超えない範囲内で定める旨の規定がある。

### 3 非常勤職員の報酬改定について（27年3月31日以前）

#### (1) 専務的非常勤職員の報酬改定

ア 上記2(1)アのとおり、非常勤職員の報酬については、常勤職員の給与との権衡を考慮して定める旨の条例の規定があるところ、常勤職員の給与は、「職員の給与に関する条例」（以下「給与条例」という。）に基づき（学校職員については、「学校職員の給与に関する条例」に基づき）決定される。その給与水準については、例年東京都人事委員会が民間企業従業員の給与水準を調査し、これに均衡するように勧告（以下「都人事委員会勧告」という。）がなされている。都人事委員会勧告に基づき常勤職員の給与水準が改定された場合、非常勤職員の報酬額は、原則として、常勤職員の給与の改定率に準じて決定されており、例年10月に都人事委員会勧告がなされ、12月の都議会第四定例会で給与条例が改正された場合に非常勤職員の報酬改定が決定される。

専務的非常勤職員の場合は、引上げ改定であれば当該年度の4月1日に遡って適用され、引下げ改定であれば改定決定以降の報酬に適用されていた。この報酬額の決定権者は総務局長であった（上記2(2)）。

イ 専務的非常勤職員の報酬額は、上記アの常勤職員の給与の改定率に準じた報酬改定とは独立して、臨時的に改定される場合があった。その例として、21年度の消費生活相談員の報酬月額について、一律19万6700円であったものが、主任職の設置とともに、一般の相談員22万7300円、主任職の相談員24万9200円と引上げ改定された。

上記の報酬改定に先立ち、①20年頃、消費生活相談員を所管する生文局は、同相談員の報酬月額の引上げについて総務局と協議を行い、②同年8月、組合は、総務局及び生文局に対し、消費生活相談員の報酬月額を30万7200円に引き上げるよう要求し、③同年11月6日、生文局ないし消費生活相談センターから組合に対し、消費生活相談員の報酬月額を33万1200円として予算要求する旨の説明が行われ、④21年1月16日、生文局から組合に対し、消費生活相談員の報酬月額を22万7300円（一般）及び24万9200円（主任）とする旨が連絡された。

なお、こうした臨時的な報酬改定が含まれる都の予算案の編成においては、例年8月頃から各局が非常勤職員の報酬額を含む予算見積書を作成して10月中旬頃までに財務局に提出し、財務局は、1月上中旬に行われる知事査定を経た上で、2月頃に予算案を作成する。

## (2) 臨時的非常勤職員の報酬改定

ア 都人事委員会の勧告に基づき常勤職員の給与水準が改定された場合、それに連動した臨時的非常勤職員の報酬額の改定（上記(1)ア）は、次年度の報酬額について行われた。各臨時的非常勤職員を所管する各局

は、報酬額を含む労働条件について決定権限を有していた（上記2(3)）。

もともと、総務局人事部制度企画課長から各局人事主管課長に宛てた22年3月10日付けの「平成22年度専門的非専務的非常勤職員及び臨時的非常勤職員の報酬について」と題する通知において例示されるように、臨時的非常勤職員の報酬については、総務局により算定方針が定められ、これに基づき事務手続を進めるよう、例年3月上旬頃に各局宛て通知が出されていた。そこでは、改正後の給与条例の別表第1ないし第6に基づく基準級号給（上記別表とは給料表のことであり、各給料表では職務の級ごとに号給が設定されている。臨時的非常勤職員等の報酬額の算定の基となる級号給を基準級号給という。）の給料月額により比例的に報酬の日額、月額、時間額が算定されるべきこと、具体的な報酬額の算定方式、「東京都職員の特殊勤務手当に関する条例」等による計算方法により手当相当額が加算されるべきことなどが示されていた。この通知を受け、各局は、臨時的非常勤職員の職ごとに基準級号給を設定し、報酬額を算定して総務局と協議した上、最終的に次年度の報酬額を決定していた。

イ 職業能力開発センター講師の職を所管する産労局は、事実上、総務局の方針によらない報酬改定は行っていなかった。なお、21年度の報酬算定方針に係る総務局の通知においては、算定方式に係る記載に日額で100円未満の額を四捨五入する旨が含まれ、また、報酬改定例が100円単位で記載されていたが、組合は、同講師の報酬算定を100円単位でなく10円単位で行うよう求めている（後記6(2)、(11)）。

### (3) 専門的非専務的非常勤職員の報酬改定

知事部局の所管に属する専門的非専務的非常勤職員の報酬額の改定については、臨時的非常勤職員（上記(2)）と同様に、都人事委員会勧告に

準じた報酬改定は次年度について行われ、報酬額は、総務局が各局宛てに通知する算定方針に基づき各局が決定していた。

専門的非専務的非常勤職員のうち、教育委員会を任命権者とする東京都公立小中学校非常勤講師については、同2(4)のとおり、「都立学校等に勤務する講師の報酬等に関する条例」及び教育委員会が策定する規則に基づき報酬額が決定される。なお、総務局は教育委員会に対し、同(2)に述べた専門的非専務的非常勤職員等の報酬の算定方針に関する各局宛通知を含め、知事部局の非常勤職員制度等に係る情報提供を行っていた。

#### (4) 報酬改定に関する組合への情報提供等

ア 21年以降、都は組合に対し、非常勤職員の報酬改定について、少なくとも次の内容を含む情報提供を行った。

(ア) 専務的非常勤職員である消費生活相談員については、消費生活相談センターから組合に対し、23年11月29日、24年11月29日及び25年11月28日付け「報酬額の改定(等)について」と題する書面により、各年12月1日を適用年月日とする報酬改定について情報提供が行われた。上記の書面のうち23年11月29日付け書面には、「専務的非常勤職員の報酬額の改定については、設置要綱等に基づき、正規職員の例により実施される予定です。ついては…次のとおり情報提供いたします。」との記載の下、報酬月額改定案及び「11月30日に都議会において、職員の給与に関する条例の改正が可決された場合において、12月1日適用となります。」との記載があり、他2件の書面にもおおむね同様の内容が記載されていた。

また、26年11月14日に行われた一般職化等を議題とする団交(後記7(1)ウ)において、生文局から組合に対し、都人事委員会勧告を受けた給与改正に合わせたとして、同年4月1日に遡及し

て適用する報酬月額の改定案が交付され、その内容についてやりとりが行われた。

なお、専務的非常勤職員に係る常勤職員の給与改定と連動した報酬改定は、上記3(1)アのとおり、引下げの場合はその決定以降の報酬について適用され、引上げの場合は当該年度の4月1日に遡って適用されていた。

- (イ) 21年度の消費生活相談員の報酬月額が臨時的に引上げ改定された際には、上記(1)イのとおり、21年1月16日に生文局から、組合に説明していた予算要求額を下回る報酬月額が連絡された。
- (ウ) 臨時的非常勤職員である職業能力開発センター講師については、産労局から組合に対し、23年3月15日、24年3月19日及び25年3月19日に、次年度の報酬額(時間単価)について情報提供が行われた。

なお、臨時的非常勤職員に係る常勤職員の給与改定と連動した報酬改定は、上記(2)アのとおり、次年度の報酬額について適用されていた。

イ 組合は、遅くとも21年以降本件団交申入れに至るまで、組合員である非常勤職員の報酬改定について常勤職員と連動させる取扱いを行わず、組合と事前に協議の上実施することを都に要求している(下記4(4)ア、イ、エ、6(1)、(6)、(8)、(9)、(11)、(14)ないし(16))。都は、上記の取扱いによる報酬改定について、それを適用する数日ないし半月程前に組合に情報提供を行っており(上記ア(ア)、(ウ))、組合は、都から情報提供される前ないしその適用後に上記要求に係る団交を申し入れ、一部の申入れについては生文局ないし産労局を交渉担当部局として団交が行われた(下記4(4)ア、イ、6(2)、(11)イ)。

#### 4 組合と都との交渉の経緯等

(1) 覚書とその解約

10年2月25日、都と組合（当時は、都区関連一般労働組合）は、東京都労委におけるあっせん（9年都委争第99号）において、「都区関連一般労組との団交について（メモ）」と題する文書（以下「覚書」という。）を締結した。上記のあっせんは、当時産労局ないしその前身に当たる局が所管していた非常勤講師の問題に関連して組合が申請したものであり、覚書には、次の内容が含まれていた。

- 「1 総務局人事部及び勤労部（以下「当局」という。）は…組合員が所属する局等（以下「関係各局」という。）との間で組織した連絡協議会において、関係各局の交渉担当者としてのより一層の能力の充実を図るよう努める。
- 2 当局は、上記の連絡協議会に出席するものとする。
- 3 組合との団交は、連絡協議会における検討を経た上で、関係各局が行うこととし、交渉を重ねた結果、組合が当局の出席の必要を認め、なおその出席を要求した場合は、当局は団交への出席を検討する場合もある。」

この覚書については、20年9月29日に、組合が労組法第15条に基づいて解約する旨を都に通告し、その後解約が効力を生じた。

(2) 連絡協議会

覚書の締結後、都は、覚書に従い、組合との団交を行う前に、連絡協議会において総務局と関係各局が協議し、その都度、関係各局を団交担当部局としていたが、総務局が団交担当部局となったことはなかった。

覚書の解約後も、都は、組合の団交申入れがあった場合、連絡協議会を開催して総務局及び関係各局間での協議を行い、都の内部的方針等を決定するとともに、関係各局を団交担当部局としているが、26年11月に行われた2回の団交を除き（後記7(1)参照）、本件再審査結審に至るまで、

総務局が団交担当部局となったことはない。団交担当部局となった局は、連絡協議会において決定された方針に基づき、組合との団交に臨んでいる。

また、連絡協議会は組合との交渉後にも開催されており、交渉内容の共有、その後の交渉に向けた意見交換等が行われている。

なお、連絡協議会の出席者は、係長級の職員である場合が多く、内容に応じて課長級の職員が出席する。

### (3) 都労委へのあっせん申請に係る経過

ア 14年9月30日、組合は、都知事及び産労局長宛てに、東京都立技術専門校の非常勤講師の報酬に関し「非常勤講師の賃金にかかわる要求書」を提出し、常勤職員の給与改定に連動した引下げを行わないこと、算定方法を現行の100円単位から10円単位に変更することなどを求めた。

同年10月9日、都は、産労局を団交担当部局として、組合と団交を行った。産労局は、15年度からの非常勤講師の報酬について検討中であり、具体的内容を示すことはできない旨の回答をし、組合は、14年内あるいは15年1月中における再度の団交開催を求めた。

イ 15年1月27日、組合は、都知事及び産労局長宛てに、上記アの非常勤講師の報酬に関し、「2002年9月30日付け『非常勤講師の賃金にかかわる要求書』の回答を求める要求書」を提出した。

同年2月10日、都は、産労局を団交担当部局として、組合と団交を行った。産労局は、15年度からの非常勤講師の報酬の具体的な内容については検討中であり、内容が決まり次第提案する旨の回答をし、組合は、具体的提案のないままに協議の回数だけをいたずらに重ねるような事態では、実質的団交権を確保する上でも総務局、財務局等を相手に交渉を求めていくことになるなどと述べた。

ウ 15年2月25日、組合と都との間で団交が行われ、都の団交担当部

局である産労局は、組合に対し、上記アの非常勤講師の報酬について具体的な引下げ提案をした。仮にこの提案どおりの引下げを行う場合、非常勤講師の一部に係る引下げ率は都公務員の平均引下げ率を上回ることとなった。

これに対し、組合は、引下げ率の抑制等を要求して、産労局に再検討を求めた。

エ 15年3月3日、組合は、東京都労委に対し、あっせんの申請（15年都委争第24号）を行った。

その後、上記アの非常勤講師の報酬改定について、組合は都の回答を最終的に了解し、妥結を確認したとして、上記申請を取り下げた。

#### (4) 21年及び22年の交渉

ア(ア) 21年1月24日、組合は、都知事及び生活文化スポーツ局（以下、「生活文化スポーツ局」についても「生文局」という。）長宛てに、「生活文化スポーツ局は賃金改定協議に直ちに応ずることを重ねて申し入れます」と題する書面を提出するとともに、都知事及び総務局長宛てに、「総務局は賃金改定協議に直ちに応ずることを重ねて申し入れます」と題する書面を提出し、消費生活相談員の報酬改定等について団交を申し入れた。上記の都知事及び総務局長宛書面には、組合が組合員の報酬改定について事前協議を求めていたにもかかわらず、都が同年1月1日付けで一方向的に専務的非常勤職員の200円の賃下げを行ったことは容認できない旨、21年度の消費生活相談員の報酬引上げに係る経過から、報酬改定について生文局は決定権を有していないことが明らかになった旨、総務局が直接組合と協議するよう求める旨が記載されていた。

(イ) 同年3月3日、都は、消費生活相談センターを所管する生文局を団交担当部局として、組合と団交を行った。

生文局は、年度途中で行われた同年1月1日付報酬改定について、要綱に基づく措置であって、常勤職員の給与改定に連動したものであり、交渉で決める余地はなく、強いていけば要綱を改正するかどうか交渉事項になると述べた。

組合が、「人勧の…連動の問題のシステムを、この、連動させるかさせないかということをおね、あなた方が見直しを図るなんていう立場にはないでしょ」と述べたのに対し、生文局は、「それは都庁の中の役割分担から言えばそういうことに」と述べた。また、生文局は、上記の報酬改定について「これはもう、要綱に基づいて全庁的に実施するという前提のものなので、これを生文局だけがやらないということは出来ませんが」と述べた。

組合が、生文局には報酬や要綱に係る決定権限がなく、総務局にあると指摘したのに対し、生文局は、要綱は生文局単独で独自に変更することはできない、報酬は最終的には総務局が決定するが、生文局は総務局へ要求をしているなどと述べた。

また、生文局は、育児・介護休業制度の導入に係る組合の要求について、育児休業については1年の任用の中での制度導入は困難であるが、現場の問題も含めて総務局に伝えていることや、現行の介護休暇に係る制度改正の内容などを述べた。

イ 21年12月24日、組合による職業能力開発センター講師の22年度の報酬に係る団交申入れに対し、都は、同センターを所管する産労局を団交担当部局として、組合と団交を行った。

この団交において、組合は、臨時的非常勤職員の報酬について常勤職員の報酬と連動しない決定方式にすること等を要求したのに対し、産労局は、総務局が決める全庁的な方針を踏まえて決定し、決定した際に組合に示すなどと回答した。

ウ(ア) 22年5月25日、組合は、都知事、総務局長及び生文局長宛てに、消費生活相談員の「4回の更新制限」(前記2(2)参照)を撤廃すること、報酬月額を25万円以上とすること、経験加算給の導入、育児休業・介護休業を正規職員と均等待遇において実施すること等を要求する「消費生活相談員の処遇改善を求める要求書」を提出し、団交を申し入れた。

(イ) これに対し、都は、同年5月25日、総務局と関係各局(生文局)との連絡協議会を開催した上、同年6月17日、生文局を団交担当部局として、組合と団交を行った。

生文局は、まず「4回の更新制限」の撤廃要求について、21年4月24日付けの総務省の通知では、非常勤職員の任用を地公法に基づく制度的な位置付けとして原則1年以内としており、地公法の趣旨を逸脱するような任用を行う考えはない旨回答した。また、生文局は、報酬月額25万円以上への引上げ、経験加算給の導入の要求について、現在の社会情勢等から現時点では引上げは考えていない旨、専務的非常勤職員の報酬は職務の複雑性や困難性に応じて設定しており、熟練度に応じた加算や経験加算は考えていない旨回答した。さらに、生文局は、育児休業・介護休業の導入の要求について、育児・介護休業法は特別職の地方公務員には適用除外とされており、都の非常勤職員に適用することは考えていない旨述べた。組合が、他の自治体の実施状況を調査して検討するよう求めたところ、生文局は、持ち帰り調査し、検討する旨述べた。

エ 22年10月26日、組合は、総務局長宛てに「団交申入書」並びに都知事及び総務局長宛てに「要求書」と題する書面を提出し、「要求書」記載の要求事項について総務局が出席する団交の開催を求めた。

(ア) 「要求書」に記載された要求事項のうち、賃金ないし退職手当に

関するものは次のとおりであった。

- ① 臨時・非常勤職員に一時金、退職手当（慰労金）を支給すること
- ② 都人事委員会勧告に連動させて非正規職員らへの賃下げ提案及び一方的実施を行わないこと、年度内及び次年度のいかなる賃金の変更についても事前に組合と協議した上で実施すること等
- ③ 専務的非常勤設置要綱中の報酬に関する規定について、「常勤職員の給与との権衡を考慮して総務局長が定める」とある部分を「常勤職員の給与・諸手当全般との均等を考慮して定める」に改めること等
- ④ 正規職員との均等待遇を原則においた、臨時職員及び全非常勤職員の独自の賃金規程を設置すること
- ⑤ 勤続加算給を設置し、今年度より実施すること

また、上記以外の要求事項として、総務局行政部が23区及び市に対して行っている「非正規職員の勤続給支給、昇給制度は認められない」旨の「指導的」行為の中止、専務的非常勤職員に係る「5年有期雇用制度」の廃止、臨時的非常勤職員及び専門的非専務的非常勤職員に係る「65歳の定年制度」の廃止、育児休業制度の導入等が挙げられていた。

- (イ) 「団交申入書」には、「本件の協議事項は全て総務局が直接責任と権限を持つ案件ですから、必ず総務局関係者の出席をお願いします。」、「生活文化局は本件の基本的当事者で無いことは明らかですから、同局が交渉責任者として振る舞うことは不誠実団交もしくは事実上の団交拒否と見なされますのでご留意下さい。またこれまでのように総務局が交渉をボイコットする様な場合は、明白な団交拒否

と見なされますので、ご留意下さい。」等と記載されていた。

オ 上記エの団交申入れに対し、都は、22年10月26日及び11月2日に総務局と関係各局（生文局、産労局）が連絡協議会を開催した上で、同月4日、12日及び17日、産労局の職員課長から組合に電話をして、非常勤職員の組合員がいる職場を所管する産労局が組合との連絡の窓口を担当し、交渉の内容に応じて所管局が対応すると述べ、従来どおり総務局は出席しない旨の連絡をした。

これに対し、組合は、賃金等労働条件を決定するのは総務局であり、総務局と直接交渉できなければ団交とはいえないなどと述べ、組合と都との間の団交は、開催されなかった。

(5) 東京都（専務的非常勤設置要綱）事件に係る命令・判決

ア 22年6月11日、東京都労委は、組合及び都を当事者とする東京都（専務的非常勤設置要綱）事件（20年不第13号）に係る命令を交付した。この事件では、1年以内の任期で都が雇用する専務的非常勤職員の次年度の労働条件及び雇用期間の更新に係る要綱改正がそれぞれ義務的団交事項に当たるか否か並びに組合の団交申入れに対する都の対応の労組法第7条第2号該当性が争点となった。同命令は、次年度も引き続き任用される可能性が現実かつ具体的に存する専務的非常勤職員である消費生活相談員の次年度の労働条件について、都は団交に応ずべき地位にある旨判断し、都に対し、組合が専務的非常勤職員の雇用期間の更新及び消費生活相談員の次年度の労働条件について団交を申し入れたときは、それらが「団体交渉事項ではないとの理由で拒否してはならず、誠実に応じなければならない。」と命じている。

また、上記命令においては、都の団交申入れへの対応について、①組合が総務局に対して再三団交を申し入れたのに対し、都は産労局や生文局が窓口となって対応し総務局が直接対応しなかったが、職の設

置、採用選考、勤務時間の設定や報酬の支給等の具体的な運用は、専務的非常勤職員の設置職場を持つ各局が行うのであるから、同事件における専務的非常勤職員に係る組合の団交申入れに対し、具体的な運用を行う生文局等が対応したことは不合理であるとはいえない、②組合は、職員団体であるC2組合は総務局と賃金交渉をしている旨主張するが、専務的非常勤職員の組合員のいる職場が2か所のみであるという状況を考慮すれば、組合とC2組合とで、全く同じ対応をしなければ不当労働行為となるとまではいえないなどの判断が示されている。

イ 22年6月25日、都は、上記アの都労委命令を不服として、当委員会に再審査の申立てを行った（22年(不再)第38号）。23年11月8日、当委員会は、都の再審査申立てを棄却する命令を組合及び都に交付した。

都は、上記の中労委命令の取消しを求める行政訴訟を東京地方裁判所に提起した（23年(行ウ)第703号）ところ、同裁判所は、24年12月17日、都の請求を棄却する判決を言い渡し、都は東京高等裁判所に控訴した（25年(行コ)第10号）。同裁判所は、25年4月24日、控訴を棄却する判決を言い渡し、都は最高裁判所に上告及び上告受理の申立てをした（25年(行ツ)第358号及び25年(行ヒ)第376号）が、同裁判所は26年2月7日付けでそれぞれ棄却及び不受理とする決定をした。

## 5 都とC2組合及びC1連合会との交渉等

### (1) 都とC2組合及びC1連合会との交渉

ア 一般職の地方公務員においては、所定の登録手続を経て、地公法上の職員団体を組織し、勤務条件に関する交渉をすることができる（地公法第53条、第55条第1項）。都は、知事部局等の職員が組織する地公法上の職員団体であるC2組合をはじめとする3つの職員団体及

び3つの労働組合の連合体であるC1連合会との間において、常勤職員の勤務条件のうち全任命権者に共通する事項について統一交渉を行っており、都側は総務局が交渉担当部局となっている。

C1連合会を構成する組織には、地公法上の職員団体として、①約2万人に及ぶ組合員から成るC2組合、②C3組合及び③C4組合の3つ、そして、「地方公営企業等の労働関係に関する法律」上の労働組合として、①C5組合、②C6組合及び③C7組合の3つがあり、これら6つの組織でいわゆる混合連合組織を結成している。

なお、労組法が適用される特別職の非常勤職員がC2組合に加入する場合は、オブザーバーや特別組合員という形で加入している。

イ 都とC1連合会が統一交渉を行う事項には賃金要求、人事制度の改善、休暇制度の改善等がある。常勤職員の給与改正については、例年10月に都人事委員会勧告がなされた後、12月の都議会第四回定例会での給与条例改正に反映させるべく、C1連合会と都（総務局）とが交渉を行い、そこでの妥結内容が給与条例の改正案に反映され、都議会における給与条例改正の議決により、給与が改定されることになる。

なお、C1連合会は25年3月に「2013年賃金・労働条件改善に関する基本要請書」を提出し、都と交渉を行った。上記要請書に記載された要求事項には「臨時・非常勤職員の処遇改善について」が含まれていたが、これについて交渉が行われたかは証拠上明らかでない。

ウ C2組合は、24年度に「専務的非常勤職員及び専門的非専務的非常勤職員並びに臨時職員の労働条件に関する要請書」（以下「24年度要請書」という。）を総務局人事部に提出し、同部はC2組合と面談してこれに回答した。24年度要請書の内容には、①報酬水準の改善、②経験加算給の導入、③期末・勤勉手当の支給といった内容が含まれ

ていたところ、総務局人事部が24年11月29日付けでした回答の要旨は、①報酬基準については職務の性質や常勤職員の給与との権衡を考慮して決定している、②報酬は職務給の原則を踏まえ、職務内容、職責等に応じて適切に決定されるべきものであり、職務内容や職責が同じである場合には昇給させることは困難である、③地方自治法の趣旨を踏まえると期末・勤勉手当に相当する報酬の支給は困難であるというものであった。

また、25年度にC2組合は、「非常勤職員及び臨時職員の労働条件等の改善に関する要請書」を総務局人事部に提出し、同部はC2組合と面談してこれに回答した。

都は、上記の24年度及び25年度のやりとりは交渉ではなく、都への要請及び回答として行われたとしており、C2組合もその旨了解していた。

## (2) 「C8委員会」の要請への対応

22年及び24年、総務局人事部は、「C8委員会」から提出された都の予算編成に係る要請事項のうち、非常勤職員の処遇改善に係るものについて回答した。なお、「C8委員会」は、労働組合、女性団体及び商工団体等が参加する委員会である。

## 6 本件団交申入れ及び都の対応等

### (1) 22年11月26日付け団交申入れ（本件団交申入れの第1回目）

ア 22年11月26日、組合は、総務局長宛てに、「東京都総務局は、当労組と直接団交に応じて、本件の具体的な協議を行うよう、重ねて申し入れます。」と題する書面を提出し、同年10月26日付け「要求書」（上記4(4)エ）記載の要求事項について再度団交を申し入れた。

上記の同年11月26日付け書面には、「これまでの話し合い」に出席した生文局と産労局の人事担当者は、総務局の考えを伝えるだけで、

組合の要求について「検討する」、「協議する」ことは一切できないと回答してきた旨、説明された内容に係る組合の質問に対しては「持ち帰り総務局と相談する。次の機会にその内容を伝えることならでき」、「内容の判断は総務局の権限であり、これ以上の具体的説明は当方では困難である。」等と述べ、協議不能な状況であった旨が記載されていた。また、同年10月26日付け「要求書」の内容については総務局が団交に応じるべきことは明らかである旨、改めて総務局が出席する団交を行うよう求める旨が記載されていた。

イ 上記アの団交申入れにつき、都は、同年11月26日及び29日に総務局と関係各局（生文局、産労局）が連絡協議会を開催した上、同日、産労局の職員課長から組合に電話をし、総務局ではなく、産労局等関係各局が団交に応ずる旨述べ、候補日を伝えた。

これに対し、組合は、総務局からの連絡がないことに異議を述べた上、総務局が責任をもつべき交渉内容であるにもかかわらず他の局に交渉をさせることはおかしい旨述べるなどし、団交の日程調整に応じなかったため、団交は開催されなかった。

(2) 23年1月11日付け団交申入れと同月31日の団交

ア 23年1月11日、組合は、組合の「労働支部専門校講師分会」と連名で、都知事及び産労局長宛てに、「要求書」と題する書面を提出し、産労局の課長が出席する団交の開催を求めた。

上記書面には、公共職業訓練の事業運営に関する要求、職業能力開発センター講師の休暇制度や雇用継続等に関する要求とともに、同講師に係る①23年度の報酬改定について、「公務員の人事委員会勧告による減給を、非常勤講師に連動させないこと」、勤続給の導入、一時金及び退職慰労金の支給、②「今後の報酬改定システムのありかた」について、「各報酬ランクの改定は、10円ラウンドで行うこと」、組合

員の報酬改定については組合との団交、労使協議、文書協定を経た上で実施すること等の要求事項が記載されていた。

イ 上記アの団交申入れに対し、同月31日、都は、産労局を団交担当部局として、組合と団交を行った。

産労局は、上記の組合の要求に対し、23年度の職業能力開発センター講師の報酬は、総務局の方針に従い、年度末までに産労局長が決定し、その後速やかにその情報提供を行う旨、勤続給、一時金、退職慰労金は、臨時的非常勤という「職」の性格上、支給すべき報酬とは考えていない旨の回答を行った。

組合が、職業能力開発センター講師の報酬について、既に決定された事項を伝達されるだけである、下りてきたものをそのまま決定ということは交渉拒否である旨述べたのに対し、産労局は、全庁方針を踏まえ産労局として決定する旨述べた。組合が、産労局としての決定とはどこまでの権限を指しているのかと質したのに対し、産労局は、全庁的バランスを勘案して然るべき対応をする旨述べた。組合が、総務局の出席なしに実質的な交渉になるのかとの懸念を示したのに対し、産労局は、全庁的な決め方、基準に従い決定している旨述べた。組合が、「全庁的に決めるのはよいが、全庁的に決めるところに反映されるのか」、「労働者の賃金要求に対して、現行の仕組みが原因で協議しても変えられないのであれば、その仕組みを変えてほしいということを含めて、交渉するものではないのか」などと述べたのに対し、産労局は、全庁ルールの中で対応している旨を繰り返し述べた。

(3) 23年2月15日付け団交申入れ（本件団交申入れの第2回目）

23年2月15日、組合は、総務局長宛てに、「東京都総務局は、当労組と直接団体交渉に応じて、賃金・労働条件についての具体的な協議を行うよう、改めて申し入れます。」と題する書面を提出し、非常勤職員の

賃金等労働条件について、総務局が出席する団交の開催を求めた。

上記の書面には、同年1月31日の団交（上記(2)イ）の経過から、職業能力開発センター講師の報酬改定について産労局と交渉しても何ら進展するものがないことが改めて明らかになった旨、「これまでの専務的非常勤に関する当労組の要求に対しては、これの専権的当事者である総務局の出席が必要不可欠であることが裏付けられた」旨、「一切の協議もないままに昨年12月1日より報酬改定を実施したこと」については強く抗議する旨が記載され、「賃金・労働条件について」以上の具体的な要求事項の記載はなかった。

これに対し、都は、同年2月16日及び21日に総務局と関係各局（産労局）が連絡協議会を開催した上、同日、産労局の職員課長から組合に電話をし、従来と同様に総務局は出席せず、産労局が団交に応ずる旨述べたが、組合は、総務局が出席しないことに抗議し、結局、団交は開催されなかった。

(4) 23年4月19日付け団交申入れ（本件団交申入れの第3回目）

23年4月19日、組合は、総務局長宛てに、上記(3)の同年2月15日付け書面と同じ表題の書面を提出し、非常勤職員の賃金等労働条件について、総務局が出席する団交の開催を求めた。

上記の書面には、「賃金問題については、この間の当労組労働支部専門校講師分会の産労局との団体交渉や、都の交渉窓口であると主張する産労局との電話でのやり取りにおいても、報酬については総務局の決定であり、産労局としてはどうすることもできないという、これまでのやり取りと何ら変わらない回答を繰り返すばかりです。」などと記載されていたほか、同年2月15日付け書面とおおむね同様の内容が記載され、具体的な要求事項の記載はなかった。

これに対し、都は、同年4月20日に総務局と関係各局（生文局、産

労局)が連絡協議会を開催した上、同月22日、産労局の職員課長から組合に電話をし、産労局が窓口になり、交渉内容に応じて関係局が対応する旨述べ、団交の候補日を提案したが、組合は、総務局の出席を求める組合の要求に答えていないなどと述べ、候補日の提案には回答しなかった。その後、同年6月8日にも産労局の職員課長と組合との間で同様のやりとりがなされ、結局、団交は開催されなかった。

(5) 23年5月16日付団交申入れと7月27日の団交

ア 23年5月16日、組合は、都知事、総務局長及び生文局長宛てに、「消費生活相談員の処遇改善を求める要求書」と題する書面を提出し、団交を申し入れた。同書面には、消費生活相談員に係る「4回の更新制限」の撤廃、報酬月額を25万円以上とすること、経験加算給の導入、育児休業・介護休業を正規職員と均等待遇において実施すること等が要求事項として記載されていた。

また、同日、組合は、消費生活総合センター所長宛てに、災害時の安全確保等を議題及び要求事項とする「団体交渉申し入れ並びに要求書」を提出し、同センター所長らが出席する団交の開催を求めた。

イ 上記アの団交申入れのうち都知事、総務局及び生文局長宛の団交申入れに対し、都は、同月23日及び同年7月20日に総務局と関係各局(生文局)が連絡協議会を開催した上、同月27日、生文局を団交担当部局として、組合と団交を行った。

この団交において、組合が、決定権限を有している総務局が団交に出席すべきであると述べながらも、生文局にも回答を求めたのに対し、生文局は、従前からの回答の繰り返しとなると述べつつ、「4回の更新制限」の撤廃要求については、現在の要綱を改正する予定はない旨、5年目の更新の際の選考手続に関しては未確定である旨回答した。組合が、「4回の更新制限」の例外を認める規定の適用を求めたのに対し、

生文局は、例外については、生文局だけでは決められないので、オール都庁で考えていきたい旨、生文局の考えは総務局に伝えている旨、総務局と調整した上で回答したい旨回答した。

また、生文局は、報酬月額を25万円以上とすること及び勤続年数を考慮した経験加算給の導入について、現在の社会情勢等から報酬を上げることは考えていない旨、専務的非常勤職員の報酬については職務の複雑性や困難性に応じて設定しており、任用期間も1年であり、熟練度に応じた加算をすることは考えていない旨述べた。組合が、経験を積んだ者が再任用される際には経験を考慮して報酬を設定するよう求めたのに対し、生文局は、都の非常勤職員の要綱は職務給の原則から、職責が同じであれば経験があるからといって昇給は考えにくい旨述べた。

さらに、生文局は、育児休業・介護休業の導入について、育児・介護休業法は特別職の地方公務員には適用除外とされており、都の非常勤職員に適用することは考えていない旨述べた。

ウ 上記アの団交申入れのうち消費生活総合センター所長宛の団交申入れに対し、都は、同年5月23日に総務局と関係各局（生文局）が連絡協議会を開催した上、同年6月14日、消費生活総合センターが組合に対し説明を行った。

(6) 23年6月14日付け団交申入れ（本件団交申入れの第4回目）

ア 23年6月14日、組合は、総務局長宛てに、上記(4)の同年4月19日付け書面と同じ表題の書面を提出し、総務局が出席する団交の開催を求めた。同年6月14日付け書面には、同年4月19日付け書面とおおむね同内容の記載のほか、「以下の要求項目を含め、これらの要求事項は総務局が判断するものであり…誠実な団交を開催し回答すべきものです。」との記載の下に、各非常勤職員の賃金等労働条件に関す

る要求事項が記載され、そのうち賃金ないし退職手当に関するものは、22年10月26日付要求書（同5(4)エ）の①、②、④、⑤とおおむね同内容であった。

イ 上記アの団交申入れに対し、都は、23年6月16日に総務局と関係各局（生文局、産労局）が連絡協議会を開催した上、同月22日、産労局の職員課長から組合に電話をし、産労局が窓口となり対応する旨、総務局が出席する交渉には応じられない旨及び都議会開会中のため団交の開催を当面延期したい旨を伝えた。

これに対し、組合は、同月14日の申入れは総務局の出席を求めているのだから、総務局が出席する交渉に応じられないのであれば組合も日程調整する必要はないなどと述べ、結局、団交は開催されなかった。

(7) 23年8月10日の墨東病院との事務折衝

23年8月上旬、組合は、墨東病院に対して、同病院に勤務する臨時的非常勤職員の賃金等労働条件についての話し合いを求め、同月10日、組合と墨東病院との間で事務折衝が行われた。その際、墨東病院は、組合に対し、賃金等については、同病院ができることは情報提供だけであり、決定権がない事柄については、病院経営本部に伝えることしかできないこと、一時金、退職金、休暇等については、交渉することはできないことなどを述べた。

(8) 23年10月12日付け団交申入れ（本件団交申入れの第5回目）

ア 23年10月12日、組合は、総務局長宛てに、組合の「墨東病院救急事務分会」、「消費生活相談員ユニオン」、「東京都公立学校非常勤講師分会」及び「労働支部非常勤講師分会」との連名で、「団体交渉の申入れ」と題する書面を提出した。

上記書面には、「1. 各分会が総務局に共通して要求する内容」とし

て12の要求事項が記載され、そのうち賃金ないし退職手当に関するものは、①非常勤職員の賃金決定については総務局が組合と直接交渉を行い決定すること、②年度途中の賃下げについては必ず事前に労使協議を行うこと、③非常勤職員の賃金に関する現行の要綱と条例は不合理であり、常勤職員と比べても差別的であることなどから改正すること、④臨時職員、非常勤職員への一時金、退職手当の支給、⑤「正規職員との均等待遇を原則において、臨時職員及び非常勤職種の給料表を、常勤者の給料表に格付けて、これを設置すること」等であった。また、上記以外の要求事項として、育児休業・介護休業の導入等に係る組合との協議、専務的非常勤職員に係る「5年有期雇用制度」の廃止等が挙げられていた。

イ 上記アの団交申入れに対し、都は、同月14日に関係各局（総務局、生文局、産労局、病院経営本部及び教育庁）が連絡協議会を開催した上、同月17日、産労局の職員課長から組合に電話をし、産労局が窓口となり、関係各局が対応すると伝え、団交開催時期については、都議会が会期延長となったため、組合が指定する日までに設定することは困難であるとして、延期するよう申し入れた。

(9) 23年11月11日付け団交申入れ（本件団交申入れの第6回目）

ア 23年11月11日、組合は、都知事及び総務局長宛てに、上記(8)に掲げた組合の4つの分会との連名で、「団体交渉の実施について」と題する書面を提出し、同年10月12日付け団交申入れ（上記(8)）に総務局が応じるよう再度求めた。

また、同年11月11日、組合は、都知事及び総務局長宛てに、「賃金改定に関する団体交渉の申し入れ」と題する書面を提出し、総務局の出席する団交の開催を求めた。同書面には、各非常勤職員の賃金改定に関する要求事項として、①非常勤職員に賃下げの影響が及ぶ前に

組合と交渉すること、②組合との協議・同意なく賃金の変更を行わないこと、③年内の賃下げを行わないこと、④賃金に関する条例・要綱等の見直しについて組合と協議することが記載されていた。

イ 上記アの団交申入れに対し、都は、同月14日に総務局と関係各局（生文局、産労局、病院経営本部及び教育庁）が連絡協議会を開催した上、同日、産労局の職員課長から組合に電話をし、産労局が窓口となり、生文局、産労局、病院経営本部及び教育庁が団交に対応するとして、団交開催の候補日を示したが、組合は、総務局の出席がなければ団交とは認めないなどと述べ、結局、団交は開催されなかった。

#### (10) 墨東病院への団交申入れと23年12月19日の団交

23年11月18日及び同月29日、組合は、組合の「墨東病院救急事務分会」と連名で、墨東病院長宛てに、「団体交渉申し入れ」と題する書面を提出した。同月18日付け書面は、年次有給休暇の付与、賃金問題等の要求事項について団交の開催を求めるものであり、同月29日付け書面は、上記要求事項について再度団交を申し入れるものであった。なお、同書面には、同年8月10日に行われた墨東病院との事務折衝で、庶務課長は「賃金などは総務局と行っていただくべき議題である」、「年休付与変更や…病院現場の改善要求などは病院で検討して、回答を行う」と発言したが、その後、「正式団交となれば総務局からの指示に対応する必要が出てきた」として、団交に応じることに消極的な姿勢に転じたなどと記載されていた。

これらの団交申入れに対し、都は、同年11月18日及び12月1日に総務局と関係各局（病院経営本部）が連絡協議会を開催した上、同月6日及び13日、墨東病院から組合に電話をし、病院職場の事項であるため、墨東病院が対応することを伝えた。

同月19日、組合と墨東病院との間で団交が行われた。

(11) 23年11月21日付け団交申入れ（本件団交申入れの第7回目）等

ア 23年11月21日、組合は、組合の「労働支部専門校講師分会」と連名で、都知事及び総務局長宛てに、「要求書」と題する書面を提出し、総務局が出席する団交の開催を求めた。

同書面には、職業能力開発センター講師に係る①24年度の報酬改定について、事前に組合と交渉・妥結した上で決定すること、「公務員の賃金確定結果による減給措置を、非常勤講師にそのまま連動させてはならない」こと及び勤続給、一時金、退職慰労金の支給等5項目、②「今後の報酬改定システムのありかた」について、「各報酬ランクの改定は、10円ラウンドで行うこと」、今年度から遡及して報酬を一律10%引き上げること等4項目の要求事項が記載されていた。

また、同日、組合は、組合の「労働支部専門校講師分会」と連名で、都知事及び産労局長宛てに、「要求書」と題する書面を提出し、産労局の課長が出席する団交の開催を求めた。

上記書面には、公共職業訓練の事業運営、職業能力開発センター講師の休暇制度や雇用継続等に関する要求とともに、「以下…は、総務局へ直接団交を求めた事項です。しかし産労局からも総務局へこれらの実現のため積極的な要請を行っていただくために、参考としてここに付記しておきます。」との記載の下、上記の都知事及び総務局長宛「要求書」に記載された職業能力開発センター講師の報酬改定に係る要求事項と同内容が記載されていた。

なお、これらの団交申入れは、同月15日に常勤職員の給与改正に係る都とC1連合会との交渉が給与引下げを内容とする妥結をみたことを受けてなされたものであった。

イ 上記アの団交申入れに対し、都は、同年11月22日及び24日に総務局と関係各局（産労局）が連絡協議会を開催した上、都知事及び

総務局長宛の申入れについて、同月29日、産労局の職員課長から組合に電話をし、産労局が窓口となり対応する旨伝え、12月14日を団交開催の候補日として示したが、組合は、総務局が出席しないのであれば応じない旨述べ、結局、団交は開催されなかった。

また、都知事及び産労局長宛の申入れについては、都は、同日、産労局を団交担当部局として、組合と団交を行った。産労局は、報酬改定に係る要求について、産労局だけでこの問題を変える理由がない旨ないし産労局として10円ラウンドという形で報酬額を変えることは考えていない旨述べた。

(12) 第1回目の救済申立て（23年（不）第108号事件）

23年11月25日、組合は、東京都労委に対し、22年11月26日付け団交申入れ以降の総務局長宛団交申入れに係る都の対応（上記(1)、(3)、(4)、(6)、(8)、(9)、(11)）について、本件（23年（不）第108号事件）救済申立てを行った。

(13) 24年6月12日付け団交申入れと7月30日の団交

24年6月12日、組合は、都知事、総務局長及び生文局長宛てに、「消費生活相談員の処遇改善を求める要求書」と題する書面を提出し、消費生活相談員の労働条件等に係る団交を申し入れた。

これに対し、都は、同日及び同年7月24日に総務局と関係各局（生文局）が連絡協議会を開催した上、同月30日、生文局を団交担当部局として、組合と団交を行った。

組合は、消費生活相談員の更新回数制限の撤廃を要求したのに対し、生文局は、現在の要綱を改正する予定はない旨回答した。また、生文局は、報酬を月額25万円以上とする旨の組合の要求について、21年度に報酬を増額し都の専務的非常勤職員の中でも高額な部類となっており、報酬を増額することは考えていない旨回答し、経験加算給の導入の要求

については、任用期間が1年であるので考えていない旨回答した。

なお、同年9月11日、生文局は組合に対し、上記の消費生活相談員の更新回数制限の撤廃要求を受けて、当該更新回数制限に係る特例の適用について総務局と協議している旨説明した。また、同年11月15日、生文局は組合に対し、総務局との協議の結果、当該更新回数制限に係る特例を適用しないことを決定した旨説明した。

(14) 24年9月6日付け団交申入れ（本件団交申入れの第8回目）

24年9月6日、組合は、都知事及び総務局長宛てに、「団体交渉の申入れ」と題する書面を提出し、次の①ないし⑥の要求事項について、総務局が出席する団交の開催を求めた。

- ① 正規職員の賃金引下げに連動して、全ての非常勤職員の賃下げ通知及び一方的実施を行わないこと。そのために、専務的非常勤職員に関しては報酬に関する要綱を変更すること。また、「非専務的非常勤」に関しては、一方的に総務局で賃下げを指示する通達を発しないこと。
- ② 全ての非常勤職員に勤続・経験を加算した給与を設置し、実施すること。そのために、条例に必要な手当をし、かつ、各要綱に明記すること。
- ③ 全ての非常勤職員に正規職員と均衡した一時金、退職手当（慰労金）を支給すること。そのために、条例に必要な手当をし、かつ、各要綱に明記すること。
- ④ 東京都総務局行政部による23区及び市に対する「非常勤職員の勤続給支給、昇給制度等は認められない」とする「指導的」行為を行わないこと。
- ⑤ 労働基準法上の労働条件明示義務や就業規則制定義務に基づき、就業規則を作成・周知すること。
- ⑥ 賃金等に関して団交を誠実に実施するために、労働条件に関する要

綱や附則・通達・通知等の資料を提供すること。

これに対し、都は、同月 7 日に総務局と関係各局（生文局、産労局）が連絡協議会を開催した上、同月 10 日、産労局から組合にファックスを送信し、①非常勤職員の具体的な業務内容・勤務時間の設定、勤務状況の確認、報酬の支給などの決定を行うのは各局であり、事業や職の実態に精通している産労局が代表して出席する、②団交においては、総務局を含めた関係各局による連絡協議会を経た都の見解として回答するとして、団交の候補日を提示したが、組合は、日程調整の回答をしなかった。

(15) 24年9月11日付け団交申入れ（本件団交申入れの第9回目）

24年9月11日、組合は、都知事及び総務局長宛てに、同月6日付け団交申入れとほぼ同内容の「再度の団体交渉の申し入れ」と題する書面を提出し、同月6日付け申入れについて、総務局ではなく産労局から回答があったことに抗議するとともに、再度、総務局が出席する団交の開催を求めた。

これに対し、都は、同月14日に総務局と関係各局（生文局、産労局）が連絡協議会を開催した上、同日、産労局から組合にファックスを送信し、当該申入れの前文に「消費生活相談員の問題」にも触れられていることから、産労局に加え、事業や職場の実態に精通している生文局も団交に出席するとして、団交の候補日を提示したが、組合は、日程調整の回答をしなかった。

(16) 24年9月20日付け団交申入れ（本件団交申入れの第10回目）

24年9月20日、組合は、都知事及び総務局長宛てに、同月11日付け団交申入れとほぼ同内容の「再度の団交の申し入れ」を提出し、同月11日付け団交申入れについて、総務局ではなく産労局から回答があったことに抗議するとともに、再度、総務局が出席する団交の開催を求

めた。

これに対し、都は、同月24日に総務局と関係各局（生文局、産労局）が連絡協議会を開催した上、同日、産労局から組合にファックスを送信し、同月10日及び14日にファックスで回答したとおりの理由から、産労局及び生文局が団交に出席するとして、団交の候補日を提示した。

組合は、これに対する日程調整の回答をせず、結局、組合と都との間で団交は開催されなかった。

(17) 第2回目の救済申立て（24年（不）第77号事件）

24年10月15日、組合は、東京都労委に対し、同年9月6日付け団交申入れ以降3回の総務局長宛団交申入れに係る都の対応（上記(14)ないし(16)）について、本件（24年（不）第77号事件）救済申立てを行った。

7 第2回目の救済申立て後の経過

(1) 一般職化に係る団交

ア 27年4月1日に行われた非常勤職員の一般職化（前記1(1)イ）に先立ち、都と組合は、一般職化等を議題として、26年9月11日から同年11月14日にかけて6回にわたり団交を行った。それらの団交にはいずれも都側から生文局、産労局及び病院経営本部（一部の団交を除く）の各課長らが出席したほか、同月11日及び14日の団交には総務局人事部の係長及び主査が出席した。

なお、同年9月11日の団交に先立ち、生文局から組合に対し、一般職化についての説明を行う旨が連絡されていたが、同団交で組合が一般職化の検討を進めているのは総務局ではないかと質したところ、生文局は「メインはそうです。」などと述べた。

イ 同年11月11日の団交では、生文局の課長が、非常勤職員の制度の見直しに関する資料を交付して説明を行い、その後、都側の各出席

者が組合からの質問に回答する形でやりとりが行われた。

(ア) そのやりとりの中で、組合は、専務的非常勤職員の要綱では報酬額は総務局長が定めることとされているが、制度の見直し後は各局長が定めるのかと質した。これに対し、生文局の課長は「検討中です。」と述べた。また、総務局人事部の主査は、「専門は、各局で、専務も、うちの方に回ってきていますけども、そもそも、報酬額の決定となる…もともとの業務の内容っていうのはそれぞれの局が一番良く知っているので、そこから我々のところにも挙がってはいますけども。…総務局にあがってくる報酬額というのは各局からあがってくるのであって、我々は総合として見ますけども、実際には我々がその内実までわかっているわけではありませんので…総務局が基本的に一律に決めるということは現行ではしていないんですね、実態としても。」「その職を作る時にどういう報酬額を設定するかは各局主導でやっています。それは聞きますけど、改定率で毎年変えるっていうのは基本的には人事委員会の率でやっていますので、そこに正直、我々の裁量が及ぶことはないというのはご理解されていると思うんですけど。」などと述べた。

(イ) 組合が、一般職となった非常勤職員に対して一時金、経験加算給、退職手当を支給するかは各局が決めるのではなく統一的な対応であり、そうなれば総務局ではないかと述べたのに対し、総務局人事部の主査は、「総務局っていうか、法律で決まっている話なので。」と述べた。

ウ 同月14日の団交では、生文局の課長が非常勤職員の制度の見直しに関する最終案の資料を交付して説明を行い、その後、都側の各出席者が組合からの質問に回答する形でやりとりが行われた。

(ア) そのやりとりの中で、組合が、制度の見直し後の報酬改定の時期

について、引上げ改定の場合はその年の4月に遡及して適用することなどを求めたのに対し、総務局人事部の主査は、一般職については翌年の4月に改定する、遡及して改定はしない旨述べた。

また、組合が、一般職となった後の報酬決定及び交渉の持ち方について質したのに対し、生文局の課長は、「各局でやれるようにする方向で」検討している旨述べた。

(イ) 組合が、今回及び前回の団交に総務局が出席した理由を質したのに対し、総務局人事部の主査は、今回の問題についても連絡協議会で検討したところ、「今回の問題については、かなり、範囲が広い範囲に及んでいると。総務局としても最終的にシステムを決めるにあたって現場の方にも聞いてみたいという部分もありましたので、その部分も総合的に勘案した結果」出席することになった旨述べた。

(2) 東京都労委に係属中の不当労働行為事件について

27年5月15日、組合は、都が職業能力開発センター講師である組合員を同年3月末をもって再任用しなかったことが不当労働行為であるとして、東京都労委に救済を申し立て、本件再審査結審時現在、同労委に係属中である。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 都の団交応諾義務について

本件においては、27年3月以前における都の非常勤職員制度を前提に、各非常勤職員の賃金等労働条件に係る団交申入れに対して都がとった対応が問題とされている。各非常勤職員の任期はいずれも1年以内であった(前記第3の2(1)ア)が、都は、各非常勤職員のうち組合員がいる職について、次年度も引き続き任用される可能性が現実かつ具体的に存する場合には、その次年度の労働条件について団交に応ずべき地位にあった(同4(5))。

なお、本件団交申入れにおいて組合は、賃金ないし退職手当について非常勤職員に共通する内容を要求しているところ（後記3(1)ア）、組合員がいる職は各非常勤職員の一部に限られるが、都は、組合員の労働条件に与える影響の観点から、組合の要求について団交に応ずべき地位にあったといえる。

## 2 団交の担当者について

一般に、団交に関して、使用者側において現実に交渉に当たる交渉担当者の人選は、原則として使用者が自由に決定することができるものであり、特定の交渉事項について決定権限がない場合でも、当該交渉担当者が交渉事項について実質的に回答し、説明を行い、あるいは協議をする等の対応をする権限を与えられている限りは、当該交渉担当者による団交が直ちに不誠実になるものではない。しかしながら、当該交渉担当者が当該交渉事項について実質的に回答や説明等の対応をする権限を与えられていないといえる場合には、当該交渉担当者による団交は、実質的に交渉権限を与えられていない者による団交として不誠実な団交に当たると解するのが相当である。

本件においても上記の理は妥当し、交渉権限を与えられた各局が本件で交渉を求められた事項について決定権限がなかったとしても、各局が交渉担当部局となって行う団交が直ちに不誠実になるものではない。他方で、交渉担当部局が当該交渉事項について実質的に回答や説明等の対応をする権限を与えられていないといえる場合には、当該部局による団交は、実質的に交渉権限を与えられていない者による交渉と評価され、不誠実な団交に当たると解するのが相当である。

その場合、交渉権限付与に係る使用者内部の事情を詳らかにすることは困難を伴うことに鑑みると、実質的に交渉権限を与えられているといえるかどうかは、団交が行われた場合には、基本的に、交渉担当者として当該

団交に当たった者が、当該団交の場において実際にどのような回答や説明等を行ったか等によって判断されるものである。

これに対し、団交が実際に行われる前に、使用者が選任した交渉担当者に組合側が反対したため、結局団交が行われなかった場合においては、上記のように団交の場において実際にどのような回答や説明等を行ったか等に基づいた判断をすることはできないが、使用者が当該交渉担当者を選任したことにより、当該交渉事項に関する団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められる場合には、実質的に交渉権限が与えられていない者を交渉担当者として対応したものと評価せざるを得ないため、組合側が実質的に交渉権限を有する者との団交を求め、当該交渉担当者との団交を拒んだとしても、かかる使用者の対応は、労組法第7条第2号に該当するものと解するのが相当である。

本件でも、本件団交申入れについて団交が実際に行われる前に、都側が各局を担当部局として対応する方針を示したのに対し、組合側が総務局の出席を求めたため、結局本件団交申入れに係る団交が行われなかったものであり、かかる事案においては、本件の具体的な事情に照らし、都側が総務局ではなく各局を交渉担当部局として対応する方針をとったことにより、当該交渉事項に関する団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められる場合には、組合側が実質的に交渉権限を有する者との団交を求め、実質的な交渉権限がないとして当該担当部局との団交を拒んだとしても、かかる都側の対応は、労組法第7条第2号に該当するものである。

そして、本件では、本件団交申入れ以前に、同申入れと共通する要求内容について組合と各局との間で団交が行われていること等に鑑みれば、総務局ではなく各局が交渉担当部局とされたことにより、組合が交渉を求めた事項に関する団交が、実質的に回答や説明がなされないなど誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められるかについては、交渉事項に

係る決定権限等の所在に加え、本件団交申入れ以前に行われた各局との団交等の状況を踏まえて判断するのが相当である。また、付加的に、同申入れ後に行われた各局や総務局との団交等の状況、C2組合に対する都の対応等の事情も併せて考慮した上で判断するのが相当であるので、これらについて、下記3で検討する。

以上の点に関し、組合は、本件については地公法第55条第4項が類推適用されるべきであり、組合と団交すべき都の担当者は、交渉事項について適法に管理し、決定することのできる当局の担当者であるべきである旨主張するが、同条項は、地公法上の交渉に応ずべき地位に立つ行政機関としての当局についての定めであるところ、本件事案については労組法が適用され、同法上の交渉においては、団交に応ずべき当事者（使用者）とその担当者のみを観念すれば足りるのであるから、それと異なる構造をとる地公法第55条第4項が類推適用されるべきものと解する理由はない。また、労組法が労使間の団体交渉についての原則的な法規であることに鑑みれば、同法そのものの解釈としても、団交の担当者については上記のとおり解すれば足りるのであって、本件の組合員が特別職の地方公務員であるからといって、上記と別異に解する特段の理由も見当たらないので、組合の主張は採用できない。

3 総務局ではなく各局が交渉担当部局とされたことにより、組合が交渉を求めた事項に関する団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められるかについて

(1) 組合の要求に係る決定権限について

ア 本件団交申入れにおける組合の要求の主たる内容は、非常勤職員の賃金ないし退職手当に関するものであり、①非常勤職員の報酬改定を常勤職員の給与改定と連動させて一方的に行わず、事前に組合と協議し合意した上で行うこと、②非常勤職員に勤続加算給を導入し、一時

金及び退職手当を支給すること、③常勤職員との均等待遇を原則とする賃金規程を導入すること等である（前記第3の6(1)、(6)、(8)、(9)、(11)、(14)ないし(16)）。

また、組合は、職業能力開発センター講師の賃金について、上記①、②と併せて、④報酬額の算定を現行の100円単位で行わず10円単位で行うこと、一律10%引き上げること等を要求している（同6(11)）。

組合は、本件団交申入れの以前から、消費生活相談員ないし職業能力開発センター講師について上記①、②、④と同旨の要求をし、都側は各局を交渉担当部局として団交が行われた（前記第3の4(4)アないしウ、6(2)、(5)、(11)、(13)）が、それらの交渉の経過から、各局は報酬決定の権限を有しておらず、当該権限を有するのは総務局であることが明らかになった旨主張し、総務局が団交に出席するよう求めている。

なお、本件団交申入れのうち第2回目、第3回目の申入れ（同6(3)、(4)）については、「賃金・労働条件について」以上の具体的な要求事項の記載はなく、決定権限について別途考慮すべき要求内容が含まれているとはいえない。

イ 上記アに述べた要求に係る決定権限についてみると、各非常勤職員の報酬決定に係る決定権限は次のとおりである。なお、経験加算給、一時金及び退職手当については、各非常勤職員についてこれらに相当する制度自体が存在しない。

(7) 非常勤職員の報酬決定は、非常勤報酬条例第2条第3項の「報酬の額を定める場合には、職員の職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、常勤職員の給与との権衡を考慮してしなければならない。」との規定に従うこととされている。27年3月以前の

報酬の決定権限は、①専務的非常勤職員については専務的非常勤設置要綱を所管する総務局が有し、②臨時的非常勤職員についてはそれぞれの勤務先を所管する各局が有し、③専門的非専務的非常勤職員のうち都知事を任命権者とする者についてはそれぞれの勤務先を所管する各局が有していた。専務的非常勤職員の要綱には上記の非常勤報酬条例の規定と同旨の規定があり、臨時的非常勤職員のうち組合員がいる職の要綱には、同条例に基づき報酬を定める旨の規定があった（前記第3の2）。

- (イ) 非常勤職員の報酬額は、原則として、都人事委員会勧告に基づき常勤職員の給与が改定された場合に、その改定率に準じて決定されており、これは上記(ア)の非常勤報酬条例の規定に従って行われている取扱いである。この取扱いに係る27年3月以前の報酬改定のプロセスは、①専務的非常勤職員については、総務局長が常勤職員の給与改定率に準じて報酬額を算定して決定し、②臨時的非常勤職員及び③専門的非専務的非常勤職員のうち都知事を任命権者とする者については、総務局から各局宛てに、改定後の常勤職員の給与を基準とする次年度の報酬額の算定方針が通知され、各局は当該方針に基づき報酬額を算定し総務局と協議した上で決定するというものであった（同3(1)ア、(2)、(3)）。

なお、都人事委員会勧告をふまえた常勤職員の給与改定は、都とC1連合会との交渉を経て実施される（同5(1)イ）、それと連動して行われる各非常勤職員の報酬改定については、それが適用される数日ないし半月程前に組合に情報提供がされていた（同3(4)ア(ア)、(ウ)）。組合は、報酬改定を常勤職員の給与改定と連動させる取扱いの中止及び事前協議を要求し、都側は各局を交渉担当部局として団交が行われていた（同3(4)イ）。

(ウ) また、専務的非常勤職員である消費生活相談員については、上記(イ)の常勤職員の給与改定と連動した報酬改定とは別に、臨時的な報酬改定が行われることがあった。例えば、21年度においては、専務的非常勤設置要綱を所管する総務局と消費生活相談員の職を所管する生文局との間で協議が行われ、報酬改定がなされた(同3(1)イ)。

ウ 以下、上記アの組合の要求内容に則して、都側の決定権限等について検討する。

(ア) 同アの①ないし③の要求(非常勤職員の報酬改定を常勤職員の給与改定と連動させず、組合と事前に協議し合意した上で行うこと、勤続加算給の導入、一時金及び退職手当の支給、常勤職員との均等待遇を原則とする賃金規程の導入)について、仮にこれらの要求を実現する場合、組合員のいる職についてのみ実現することは考え難く、實際上、各非常勤職員に共通して賃金制度を見直すことや退職手当の導入の検討が必要になると考えられ、その際には、関係法令との関係の整理や、非常勤報酬条例をはじめとする条例、規則、要綱あるいは内部規程(前記第3の2(1)ア)の見直しが必要になるものと考えられる。

このような組合の要求を仮に実現する場合の知事部局内の決定権限を考えると、行政部門のみで決定をなしうる事項については、要綱等であって各局が決定権限をもつものがあるとしても、それらの企画・立案に関する限りは、非常勤職員制度の企画、立案を所管する総務局(同1(1)ア)が実質的な決定権限を有すると推認せざるを得ない。また、仮に非常勤報酬条例等の条例の改正が必要となった場合、改正の権限は行政部門には存在しないが、条例の改正に向けて行政部門内の手続を進めることを考える場合、知事部局内で

は条例の立案を所管する総務局（同1(1)ア）が、その立案等につき実質的な権限を有するものとみることができる。

他方、各局は、勤務先を所管する非常勤職員について条例等に基づく制度運用を行っており、その業務の内容等を良く知る立場にあるとともに、報酬額についても、総務局長が決定権限をもつ専務的非常勤職員を除けば、各局の長が決定権限を有する立場にあることから（同2(2)ないし(4)）、組合が求める賃金制度の見直し等についても、実質的な決定権限を有するとまではいえないとしても、その内容の企画、立案等について意見を述べる等の一定の影響力は有していたものと推認される。

- (イ) 上記アの④の要求（臨時的非常勤職員である職業能力開発センター講師の報酬改定に関し、現行の100円単位でなく10円単位で算定すること、一律10%の引上げ）について、同講師の報酬決定については、制度上は同講師の職を所管する産労局が決定権限を有していた（前記第3の2(3)）が、10円単位の報酬算定という要求は、総務局が各局に示していた算定方針に係わるものとみられ、また、事実上、産労局においては当該方針に従った報酬の決定がなされていた（同3(2)イ）ことからすると、総務局が各局に示していたのがあくまでも方針にとどまっており、実質的決定権限を有していたとまではいえないとしても、総務局は、この要求に関して実際上一定の影響力を有していたと推認される。

他方、一律10%の報酬引上げの要求については、仮に実現する場合は臨時的な報酬改定（上記イ(ウ)）となると考えられるが、産労局が単独でそうした臨時的な報酬改定を行い得るのか、逆に、総務局が全庁的な調整を行う立場からそのような要求事項につきどの程度の影響力を有していたかについては、証拠上明らかでない。

エ なお、組合員がいる各非常勤職員の職の一つに専門的非専務的非常勤職員である東京都公立小中学校の非常勤講師があり（前記第3の1(1)ウ）、本件団交申入れの要求対象には上記非常勤講師が含まれているとみられ、少なくとも第5回目及び第6回目の申入れは組合と「東京都公立学校非常勤講師分会」との連名でなされている（同6(8)ア、(9)ア）。しかしながら、上記非常勤講師は教育委員会を任命権者とし、その報酬は非常勤報酬条例及び教育委員会が所管する「都立学校等に勤務する講師の報酬等に関する条例」等に基づき決定される（同2(4)）ことからすれば、上記非常勤講師の報酬に係る要求については教育委員会が決定権限を有していたものである。都は教育庁を交渉担当部局に加えて上記2回の団交申入れに応じようとした（同6(8)イ、(9)イ）ところ、教育庁に実質的な交渉権限が与えられていなかったことを窺わせるような事実については特段主張及び立証がされていない上、総務局は、知事部局における専門的非専務的非常勤職員等の報酬の算定方針について教育委員会に情報提供をしていた（同3(3)）ものの、上記非常勤講師の報酬決定についての関与の有無や内容は証拠上明らかではない。

以上によれば、本件団交申入れのうち東京都公立小中学校の非常勤講師を要求対象とするものについては、総務局に実質的な決定権限があると認めることはできない。そして、本件におけるその余の主張立証に照らしても、総務局ではなく教育庁が交渉担当部局とされたことにより、団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められるとはいえない。

オ 以上のとおり、本件団交申入れにおける組合の要求のうち、上記エの東京都公立小中学校の非常勤講師を除き、各非常勤職員に共通する賃金制度の見直しなどの制度的な対応を必要とするもの（上記アの①

ないし③)については、各局が一定の影響力をもつとしても、実質的には、非常勤職員制度の企画、立案や条例の立案を所管する総務局（前記第3の1(1)ア）が知事部局内における意思決定について実質的な権限を有していたとみざるを得ない。また、職業能力開発センター講師の報酬改定に係る要求（上記アの④）のうち、少なくとも10円単位の報酬算定の要求については、総務局が、上記のような権限を有していたとまではいえないものの、一定の影響力を有していたものと推認される。

(2) 本件団交申入れ以前の各局との交渉状況について

本件団交申入れ以前の21年3月から24年7月にかけて、組合と都は、消費生活相談員ないし職業能力開発センター講師に係る賃金等労働条件を議題とする団交を数次にわたり行い、都側は生文局ないし産労局が交渉担当部局として出席した。以下、本件団交申入れにおいて総務局ではなく各局が交渉担当部局とされたことにより、組合の要求に関する団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められるかという観点から、それらの団交の経過につき検討する（なお、本件団交申入れの一部は上記団交の後になされているが、本件団交申入れがなされた期間は当該団交の後に及んでいるので、上記団交の状況についてはここで判断する）。

ア 組合と都が行った団交の経過は概ね次のとおりであった。

(ア) 21年3月3日の団交において、生文局は、年度途中で行われた専務的非常勤職員の報酬改定について、常勤職員の給与改定に連動したものである旨、要綱に基づく措置であり全庁的に実施することが前提のものである旨、交渉で決める余地はなく、強いていえば要綱を改正するかが交渉事項となる旨述べた。また、要綱は生文局が単独で変更することはできない旨、報酬は最終的には総務局が決定

するが、生文局としても総務局に要求している旨述べた（前記第3の4(4)ア(イ)）。

(イ) 21年12月24日の団交において、組合が、職業能力開発センター講師の報酬改定について、常勤職員と連動させず、組合との事前協議を経た上で行うことを求めたのに対し、産労局は、報酬額は総務局が決める全庁的な方針を踏まえて決定し、その後組合に情報提供する旨述べた（同4(4)イ）。

(ウ) 22年6月17日の団交において、生文局は、消費生活相談員に係る経験加算給の導入の要求に対し、専務的非常勤職員の報酬は職務の複雑性や困難性に応じて設定している旨、熟練度や経験に応じた加算は考えていない旨述べた。また、消費生活相談員の報酬月額の上げの要求に対し、生文局は、現在の社会情勢等から上げは考えていない旨述べた（同4(4)ウ(イ)）。

(エ) 23年1月31日の団交において、組合が、職業能力開発センター講師の報酬改定について、常勤職員と連動させず、組合との事前協議を経た上で行うこと、現行の100円単位でなく10円単位で行うこと、経験加算給、一時金及び退職手当の導入を求めたのに対し、産労局は、報酬は総務局の方針に従い産労局長が決定し、その後速やかに情報提供する旨、経験加算給等は臨時的非常勤職員という「職」の性格上、支給すべき報酬とは考えていない旨述べた。

上記の回答に対し、組合が、報酬に係る産労局の決定権限について疑問を呈したところ、産労局は、全庁的バランスを勘案して決定している旨述べた。また、組合が、総務局の出席なしに実質的な交渉になるのかと懸念を示したのに対し、産労局は、全庁的な決め方、基準に従い決定している旨述べた。さらに、組合が「賃金要求について、現行の仕組みが原因で協議しても変えられないのであれば、

その仕組みを変えてほしいということを含めて交渉するものではないか」と述べたのに対しても、産労局は、全庁ルールの中で対応している旨述べた（同6(2)イ）。

(オ) 23年7月27日の団交において、生文局は、消費生活相談員に係る経験加算給の導入の要求に対し、職務の複雑性や困難性に応じて報酬を設定していること、任用期間が1年であること等から熟練度や経験に応じた加算は考えていない旨述べ、組合が再任用の際に経験を考慮して報酬を設定するよう求めたのに対しては、職務給の原則から職責が同じであれば報酬を上げることは考えにくい旨述べた。また、生文局は、報酬月額25万円以上への引上げの要求について、現在の社会情勢等から考えていない旨述べた（同6(5)イ）。

(カ) 24年7月30日の団交において、組合が消費生活相談員に係る経験加算給の導入、報酬月額25万円以上への引上げを求めたのに対し、生文局は、任用期間が1年であるので経験加算給の導入は考えていない旨、21年度に報酬を増額し専務的非常勤職員の中でも高額の部類となっていることから引上げは考えていない旨述べた（同6(13)）。

イ 上記アのとおり、本件団交申入れ以前の団交において組合は、①報酬改定を常勤職員の給与改定と連動させず、組合と事前に協議した上で行うこと（消費生活相談員、職業能力開発センター講師）、②経験加算給、一時金及び退職手当の導入（同）、③10円単位での報酬改定（職業能力開発センター講師）といった本件団交申入れと共通する内容の要求をした。これらの要求については、総務局が実質的な決定権限ないし一定の影響力を有していたといえる（上記(1)ウ）が、都は、生文局ないし産労局を交渉担当部局として団交に応じた。

団交で都がした回答のうち、21年12月24日及び23年1月3

1日の団交（同ア(イ)、(エ)）において産労局が、職業能力開発センター講師に係る上記①、③の要求への回答として、報酬額は総務局の方針及び全庁の動向を踏まえて決定し、その後組合に情報提供する旨、また、報酬は総務局の方針に従い産労局長が決定し、その後速やかに情報提供する旨述べた点については、総務局の方針に従う旨だけでは説明としては必ずしも十分とはいえず、産労局に対し、どの程度団交において説明等を行う権限を付与していたかにつき疑問を抱かせるおそれがないとはいえない。

しかし、それ以外の回答をみると、同①の要求について、生文局は、報酬改定を常勤職員の給与改定と連動させる取扱いは専務的非常勤職員の要綱に基づく措置であり、全庁的に実施することが前提のものであることから応じられない旨述べるとともに、生文局として、要綱の決定権を有する総務局に要求しているとして組合の要求への対応状況につき説明し（同ア(ア)）、同②の要求等について、生文局ないし産労局は、報酬は職務の複雑性や困難性に応じて設定している旨、任用期間が1年であることから熟練度や経験に応じた加算は考えていない旨、経験加算給等の支給は臨時的非常勤職員という「職」の性格上支給すべき報酬とは考えていない旨、職務給の原則から職責が同じであれば報酬を上げることは考えにくい旨、消費生活相談員の報酬については、専務的非常勤職員の中でも高い部類となっていることから引上げは考えていない旨述べている（同ア(ウ)ないし(カ)）。これらの経過によれば、都はいずれの要求にも応じなかったものの、応じられない理由について相応の説明を行っていたといえる。

なお、上記回答の多くは、組合の要求に応じられない理由を述べるにとどまり、譲歩の可能性につき検討する意向を示すものではないため、組合からは不十分な回答と受け止められるおそれがあり、「全庁

的な方針を踏まえて決定」する（同ア(イ)）などの回答についても同様のことが言えるが、これら組合の要求は、非常勤職員の報酬に関する条例の規定を含め（前記第3の2(1)ア）、非常勤職員に共通する賃金制度の見直し（上記(1)ウ(ア)）が必要になるものであり、上記のような回答はそうした要求の性格に由来し、総務局も含め、いずれの局においても同様の対応がなされる可能性が高いものであったといえる。こうした組合の要求の性格は、団交とはいえないものの、上記要求と共通する部分があるC2組合の要請に対して総務局が行った回答において、上記要求に対して各局が行った回答と同様に、組合の要求に応じられない理由を述べるにとどまっていること（後記(4)）にも現れており、以上に鑑みると、上記のような各局の回答につき、都が総務局ではなく各局を交渉担当部局としたことによって不誠実な対応がなされたものとみることはできない。

ウ また、都は組合との団交に際し総務局と関係各局との連絡協議会を開催して回答内容を決定しており（前記第3の4(2)）、上記アの団交のうち少なくとも(ウ)、(オ)、(カ)の団交については、総務局と生文局ないし産労局とが連絡協議会を開催したことが証拠上認められる。加えて、都は団交後にも連絡協議会を開催して交渉内容を共有し、その後の交渉に向けた意見交換等が行われており（同4(2)）、これらの事情からすれば、組合の要求内容について決定権限がない生文局ないし産労局が交渉担当部局となった場合でも、実質的な交渉を行い得る体制がとられていたとみることができ、これに反する証拠は見当たらない。

エ 上記イ、ウのとおり、本件団交申入れ以前に行われた団交においては、総務局が実質的な決定権限や一定の影響力を有し、交渉担当部局となった各局は決定権限を有していなかった要求事項があるものの、

全体としてみれば要求に応じられない理由について相応の説明を行っていたものであり、また、都においては団交の前後に総務局と各局の連絡協議会を開催し、要求内容について決定権がなくとも実質的な交渉を行い得る体制をとっていたものである。

以上のような本件団交申入れ以前の団交の経過につき、上記(1)の組合の要求に関する決定権限に関する認定を踏まえて判断すると、都側の回答の一部には、組合の要求に関する団交が誠実に行われぬ抽象的なおそれを感じさせるものがないではないものの、団交の状況全体をみれば、それを超えて、総務局ではなく各局が交渉担当部局とされたことにより、組合の要求に関する団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在するとは認められない。

(3) 本件団交申入れ後の各局及び総務局との交渉状況について

組合は、本件団交申入れ後に行われた一般職化を議題とする団交に総務局が出席し、各局の対応とは異なる的確な対応をしたことにより、交渉が円滑に進んだ旨主張する。一般職化を議題とする団交は本件団交申入れがなされた期間後のものであるが、本件団交申入れについて仮に総務局が出席した場合の団交の状況を推認する一助にはなりえ、本件団交申入れについて、総務局ではなく各局を交渉担当部局として対応する方針をとったことにより、当該交渉事項に関する団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められるか否かの補充的な判断要素になり得るものであるので、以下、総務局が出席した一般職化を議題とする団交の状況について検討する。

ア 26年11月11日及び同月14日、組合と都は非常勤職員の一般職化を議題とする団交を行い、都側は生文局、産労局及び病院経営本部の各課長らのほか、総務局人事部の担当者が出席した。これらの団交では、一般職化後の賃金制度に係る次の内容を含むやりとりが行わ

れた（前記第3の7(1)）。

(ア) 同月11日の団交において、組合が、専務的非常勤職員の報酬額の決定権者は各局長となるのか質したところ、生文局が検討中である旨述べた後、総務局が報酬決定の考え方について述べた。

また、組合が、一時金、経験加算給及び退職手当の導入については各局ではなく統一的対応であり、そうなれば総務局でないかと質したのに対し、総務局は「総務局っていうか、法律で決まっている話しなので」と述べた。

(イ) 同月14日の団交において、組合が、一般職化後の報酬改定の時期について、引上げ改定の場合はその年の4月に遡及して適用するよう求めたところ、総務局は、遡及して改定することはしない旨述べた。

また、組合が、一般職化後の報酬決定や交渉の持ち方について質したのに対し、生文局は、各局が行う方向で検討中である旨述べた。

イ 組合は、一般職化に係る団交で総務局は組合の質問に的確に回答し、生文局ら各局の対応とは歴然たる差があったなどと主張する。しかし、上記アの賃金制度に係るやりとりをみる限り、総務局のみが組合の質問に回答していたわけではない上、総務局が各局に比して明らかに的確に回答していたと断言することもできない。また、一般職化は、総務局が主導して非常勤職員制度につき新たな提案をしたものであり（同7(1)ア）、総務局は団交への出席理由について、総務局としてシステムを決めるに当たり現場の声を聞くためであるなどと述べていることに鑑みれば（同7(1)ウ(イ)）、総務局としては自ら説明を行おうと考えた内容が多くあったことが推認される。そうすると、一般職化については、仮に総務局と各局の回答内容に差があったとしても、そのことから、上記のような事情が認められない本件団交申入れに係る事

項につき、総務局でなく各局が交渉担当部局とされたことにより、組合の要求に関する団交が誠実に行われないおそれが明らかに存在すると認めることはできない。

以上によれば、一般職化に係る団交の経過を考慮しても、本件団交申入れについて、総務局ではなく各局が交渉担当部局とされたことにより、組合の要求に関する団交が誠実に行われないおそれが明らかに存在すると認められるとはいえない。

(4) C2組合等の要請に総務局が対応したことについて

ア 組合は、総務局が職員団体であるC2組合との間で非常勤職員の労働条件について事実上の交渉又はそれに近似した協議を行ってきており、C2組合の24年度要請書に回答したことはその一例である旨、その一方で総務局は組合との団交を合理的な理由なく回避している旨主張する。都が組合とC2組合とで同一の対応をしなければ組合に対する対応が直ちに不誠実となるものではないが、C2組合への対応において、要請という位置づけではあっても総務局が出席したことにより、各局による対応を上回る実質的な説明や回答がなされており、組合に対してC2組合とは異なる対応をすることに合理的な理由がないのであれば、各局が交渉担当部局とされたことにより当該交渉事項に関する団交が誠実に行われないおそれが明らかに存在すると認められるか否かの判断に影響を与える可能性があるので、以下検討する。

(ア) C2組合から総務局に提出された24年度要請書の内容には、専務的非常勤職員、専門的非専務的非常勤職員に係る①報酬水準の改善、②経験加算給の導入、③期末・勤勉手当の支給といった内容が含まれており、これらに対する総務局の回答の要旨は、①報酬については職務の性質や常勤職員の給与との権衡を考慮して決定している、②職務内容や職責が同じである場合には職務給の原則から昇給

させることは困難である、③地方自治法の趣旨を踏まえると期末・勤勉手当の支給は困難であるというものであった（前記第3の5(1)ウ）。

- (イ) 24年度要請書の提出及び総務局の対応が組合の主張するような交渉ないし協議に当たるかは措くとしても、確かに、同要請書の内容は組合の要求（上記(1)ア）と共通する内容を含んでいるにもかかわらず、総務局がC2組合の要請には対応しながら組合の要求を議題とする団交に出席しないことは、一見したところ公平性を欠く対応ともいえる。

しかしながら、上記要請書の内容のうち組合の要求と共通するものに対する総務局の回答をみると、①は非常勤報酬条例第2条第3項の規定と概ね同内容であり、②は本件団交申入れ以前の団交で生文局らがした回答（同(2)ア）と概ね同内容であるなど、総務局が回答したことによって、組合との団交における各局による回答を上回る実質的な説明や回答がなされたとは必ずしもいえない。

また、仮に24年度要請書の提出及び総務局の対応を交渉とみるとしても、前記2のとおり、交渉担当部局の人選は原則として使用者が自由に決定できるものであるところ、C2組合は都の様々な職場に所属する職員約2万人から成る（前記第3の5(1)ア）のに対し、各非常勤職員のうち組合員がいる職場は、専務的非常勤職員については所管16局にわたる351の職のうち生文局所管の消費生活相談員がいる消費生活相談センターのみであり、また、都の臨時的非常勤職員及び専門的非専務的非常勤職員の全体状況は明らかでないが、組合員の存在する職場は、臨時的非常勤職員では産労局所管の職業能力開発センター及び病院経営本部所管の墨東病院のみ、専門的非専務的非常勤職員では教育委員会所管の東京都公立小中学校の

みである（同1(1)ウ、2(2)）。また、上記のとおり組合員がいる職場を所管する局（関係各局）が特定されていることを前提に、組合との団交については連絡協議会で総務局と関係各局が協議した上で当該各局が対応していることを考慮すれば、総務局がC2組合の要請には対応し、組合の要求を議題とする団交には出席しないことをもって不合理であるとまではいえない。したがって、組合の上記主張は採用することができない。

(ウ) 以上のとおりであるから、C2組合の要請に総務局が対応したことを考慮しても、本件において各局が交渉担当部局とされたことにより、組合の要求に関する団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められるとはいえない。

イ なお、22年及び24年に総務局が都の予算編成に係る「C8委員会」の要請事項のうち非常勤職員の処遇改善等に係るものについて回答した（同5(2)）ことについても、上記ア(イ)と同様の評価をすべきである。

(5) 上記(1)で検討した要求以外の要求について

本件団交申入れにおいて組合は、上記(1)で検討した賃金ないし退職手当に関する要求以外に、各非常勤職員に係る育児・介護休業制度の導入、専務的非常勤職員に係る更新回数制限の撤廃（前記第3の6(1)ア、(8)ア）といった要求を掲げていたところ、各非常勤職員に共通する制度的な対応を必要とする要求については総務局が実質的な決定権限を有するものと推認される（上記(1)ウ(ア)）が、育児・介護休業制度の導入要求については、本件団交申入れ以前の団交で生文局は、育児休業については1年の任用の中での制度導入は困難であるが、現場の問題も含めて総務局に伝えている旨、育児・介護休業法は特別職の地方公務員には適用除外とされており、都の非常勤職員に適用することは考えていな

い旨、自治体の実施状況等に関する組合の調査要求については、持ち帰り調査、検討する旨回答しており（前記第3の4(4)ア(イ)、ウ(イ)、6(5)イ）、上記(2)イの判断と同様に、相応の説明を行っていると考えられる。また、専務的非常勤職員に係る更新回数制限の撤廃についても、専務的非常勤設置要綱を所管する総務局に決定権限があり、各局が実質的な決定権限を有していたことを認めるに足りる証拠はないが、本件団交申入れ以前の団交において、生文局は同旨の要求に対し、総務省の通知では非常勤職員の任用を地公法に基づく制度的な位置付けとして原則1年以内としており、地公法の趣旨を逸脱するような任用を行う考えはないと回答して、応じられない理由を説明し、本件団交申入れ後にも、更新回数制限の特例の適用につき総務局と協議していること、及びその結果等について説明を行っている（同4(4)ウ(イ)、6(13)）。これらの経過からすれば、育児・介護休業制度の導入や専務的非常勤職員に係る更新回数制限の撤廃の要求に係る生文局の回答をもって、総務局ではなく各局を交渉担当部局とする対応により、団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められるとはいえない。

なお、その余の要求については、総務局に決定権限があり、各局を団交担当部局とする対応により団交が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認めるに足りる主張、立証はない。

#### (6) 小括

本件団交申入れにおける組合の要求は、総務局が実質的な決定権限ないし影響力を有していたとみざるを得ない内容を含んでいた（上記(1)オ）が、本件団交申入れ以前の各局との交渉状況（同(2)）をもって、総務局ではなく各局が交渉担当部局とされたことにより、組合の要求についての交渉が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認められるとはいえず、都が実質的に交渉権限を与えられていない者を交渉担

当部局としたものと評価することはできない。また、本件団交申入れ後の各局及び総務局との交渉状況（同(3)）やC2組合等の要請に総務局が対応したこと(同(4))を考慮しても、上記の評価を左右するものではない。

したがって、都が本件団交申入れに対し総務局以外の局を団交の担当部局として対応しようとしたことは、労組法第7条第2号に該当するとはいえない。

#### 4 不当労働行為の成否

以上のとおり、組合が、総務局長宛てに、各非常勤職員の賃金ないし退職手当等の労働条件を議題とする団交申入れを行ったのに対し、都が、産労局等を団交の担当部局として団交を行うことを提案し、総務局を団交の担当部局としなかったことは、労組法第7条第2号に当たるとはいえない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

なお、付言するに、前記2のとおり、交渉担当者は原則として使用者が自由に決定できるものであるとしても、都は、団交の担当部局等を決定するに際し、不当労働行為の成否の問題はともかくとして、円滑な労使関係構築の観点から、交渉事項の内容・性質やその他の諸事情を踏まえて、柔軟な対応を行うことが望ましいものである。

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

平成29年2月15日

中央労働委員会

会長 諏訪 康雄 印