

命 令 書

大阪府中央区

申立人 X 5
代表者 執行委員長 X 1

大阪府中央区

被申立人 大阪府
代表者 知事 Y 1

上記当事者間の平成29年(不)第26号事件について、当委員会は、平成31年3月27日、同年4月10日及び同月24日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 特別非常勤講師（看護師）組合員3名の雇止めの撤回
- 3 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①非常勤講師組合員3名について、(i)団体交渉において、団体交渉事項である勤務・労働条件についての回答を遅らせ、平成29年4月1日までに回答を行わなかったこと、(ii)勤務校や配当時間数について組合への情報提供を拒否したこと、(iii)組合の頭越しに同組合員らに平成29年度の労働条件について打診を行い、辞令を交付して同年度の勤務を開始させたこと、②特別非常勤講師（看護師）である組合員3名について、(i)団体交渉において、平成29年度に雇用継続することなどの団体交渉事項について回答を行わないまま同年4月1日から任用しなかったこ

と、(ii)他の大阪府立支援学校での状況等を説明することなく、同日以降も任用しなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

(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（以下「地教行法」という。）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。なお、平成28年4月から「大阪府教育庁」と称している同月以降の府教委事務局も含めて「府教委」という。）を設置している（以下、府及び府教委を併せて「府」ということがある。）。

イ 申立人 X5（以下「組合」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了時約300名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成27年3月31日、組合が府に求める非常勤講師等の次年度の任用の保障（雇用継続）に関わる団交事項は、義務的団交事項に当たる旨の東京地方裁判所判決及び東京高等裁判所判決が、最高裁判所で確定した。

（甲19、甲20）

イ 平成28年2月5日、組合と府は、今後正常かつ良好な労使関係を形成するよう努めることなどが記載された「協定書」（以下「28.2.5協定書」という。）を締結した。

ウ 非常勤講師組合員の雇用に係る申立てについて

（ア）平成29年2月1日、組合は、府及び府教委に対し、常勤講師、非常勤講師及び臨時的任用職員を含む組合員ら22名の雇用継続及び平成29年度の職種・勤務時間・勤務校等について同28年度内に回答することを要求事項とする「団体交渉申入書」（以下「29.2.1団交申入書」という。）を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交申入れを「29.2.1団交申入れ」という。）。なお、29.2.1団交申入書に記載された組合員ら22名のうち、非常勤講師は、A組合員、B組合員及びC組合員の3名であった（以下、A組合員、B組合員及びC組合員の3名を併せて「非常勤講師3名」という。）。

（甲1）

（イ）平成29年2月24日、組合と府教委の間で、29.2.1団交申入れに係る第1回団交（以下「29.2.24団交」という。）が開催された。

（甲2）

（ウ）平成29年3月7日、府教委は、組合に対し、29.2.24団交で要求のあった資料

については提供できない旨、メールで回答した。

(甲3)

(エ) 平成29年3月21日、組合と府教委との間で、29.2.1団交申入れに係る第2回団交(以下「29.3.21団交」という。)が開催された。

(甲5、乙15)

(オ) 平成29年3月24日、組合と府教委は、次回団交に関する折衝(以下「29.3.24事前折衝」という。)を行った。

(カ) 平成29年3月29日、府教委は、組合に対し、「非常勤講師任用の手続き状況について」と題する文書(以下「29.3.29文書」という。)をメールで送信した。29.3.29文書には、非常勤講師3名について情報提供するとして、うち2名について府立高等学校から内申があった旨、記載されていた。

(甲10)

(キ) 平成29年4月17日及び同月22日、府教委は、A組合員及びB組合員に対し、府立高等学校勤務の辞令をそれぞれ交付した。

また、平成29年4月26日には、C組合員に対し、S市の教育委員会(以下「S市教委」という。)より勤務辞令が交付された。

(ク) 平成29年5月2日、府教委は、組合に対し、「次回の団交開催について(2月1日付け申入れ)」と題する文書(以下「29.5.2文書」という。)をメールで送信し、非常勤講師3名の任用が確定したこと、次回団交の希望日について連絡した。

(乙23)

エ 看護師組合員の雇用に係る申立てについて

(ア) 平成29年1月19日、大阪府立支援学校(以下「府立支援学校」という。)のうち大阪府立岸和田支援学校(以下「岸和田支援学校」という。)の校長を務めていた Y2 (以下「Y2校長」という。)は、同校に勤務し、児童生徒の医療的ケア等に従事していた5名の特別非常勤講師(看護師)(以下「非常勤看護師」ということがある。)のうち X2 (以下、組合に加入する前も含めて「X2組合員」という。)及び X3 (以下、組合に加入する前も含めて「X3組合員」という。)に対し、口頭で、平成29年度に同人らの任用を予定していない旨の通知(以下「29.1.19口頭通知」という。)をした。

(証人 X3、証人 X2)

(イ) 平成29年2月23日、岸和田支援学校において、定例の朝礼が開かれた(以下、この日の朝礼を「29.2.23朝礼」という。)

29.2.23朝礼終了後、当日勤務していたX2組合員、X3組合員及び同校の非

常勤看護師である X 4 (以下、組合に加入する前も含めて「X 4 組合員」といい、X 4 組合員、X 2 組合員及びX 3 組合員を併せて「看護師組合員 3 名」という。)を含む非常勤看護師 4 名が職場を早退した(以下、この早退を「29. 2. 23早退」という。)

(証人 X 4 、証人 X 3)

(ウ) 平成29年 2 月24日、Y 2 校長は、X 4 組合員に対し、口頭で、平成29年度に同人の任用を予定していない旨を通知するとともに、看護師組合員 3 名に対し、「雇用期間満了通知」と題する同日付け文書(以下「29. 2. 24雇用期間満了通知書」という。)を送付した。

(甲 6、証人 X 4 、証人 X 3 、証人 X 2)

(エ) 平成29年 2 月27日以降、看護師組合員 3 名は、職員室以外への移動を制限され、職員室内の一角に設けられた席でベルマークの切取作業等に従事した(以下、この措置を「29. 2. 27措置」という。)

(証人 X 4 、証人 X 3 、証人 X 2)

(オ) 平成29年 3 月24日、看護師組合員 3 名が組合に加入し、組合は、府及び府教委に対し、同人らの雇用継続及び平成29年度の職種・勤務時間・勤務校等について同28年度内に回答することを要求事項とする「団体交渉申入書」(以下「29. 3. 24団交申入書」という。)を提出し団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「29. 3. 24団交申入れ」という。)

(甲 7、証人 X 4 、証人 X 3 、証人 X 2)

(カ) 平成29年 3 月25日、組合は、Y 2 校長に対し、看護師組合員 3 名の雇用継続等を要求事項とする「団体交渉申入書」(以下「29. 3. 25団交申入書」という。)を送付し団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「29. 3. 25団交申入れ」という。)

(甲 8、甲 9)

(キ) 平成29年 3 月30日、組合と府教委との間で、29. 3. 24団交申入書及び29. 3. 25団交申入書の要求事項に係る第 1 回団交(以下「29. 3. 30団交」という。)が開催された。

(甲11)

(ク) 平成29年 4 月10日、看護師組合員 3 名は、府教委のホームページをみて、非常勤看護師登録のため府教委に出向き、看護師登録申込書を提出した。

(甲21、甲32、乙12、証人 X 4 、証人 X 3 、証人 X 2)

(ケ) 平成29年 4 月28日、組合と府教委との間で、29. 3. 24団交申入書及び29. 3. 25団交申入書の要求事項に係る第 2 回団交(以下「29. 4. 28団交」という。)が開

催された。

(乙16)

(3) 本件申立て以降の経緯

ア 平成29年5月2日、組合は当委員会に対し、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。

イ 平成29年5月25日、組合と府教委との間で、29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書の要求事項に係る第3回団交（以下「29.5.25団交」という。）が開催された。

(甲14)

ウ 平成29年6月14日、府教委は、組合に対し、29.5.25団交において、組合から質問のあった事項について回答する文書（以下「29.6.14文書」という。）をメールで送信した。

(乙17)

第3 争 点

1 29.2.1団交申入れに対する府の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。

(1) 29.3.21団交における府の対応

(2) 29.3.24事前折衝における府の対応

(3) 平成29年3月29日の情報提供における府の対応

(4) 府が、組合員に対し、平成29年度の労働条件について打診を行い、平成29年4月1日以降辞令を交付したこと。

なお、29.2.1団交申入れのうち、本件の争点とする組合員は、29.2.1団交申入書記載の非常勤講師3名であることに府及び組合が同意したことから、同申入書記載のその他の組合員に対する対応については、本件の争点から除外する。

2-1 29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書のうち看護師組合員3名の平成29年度雇用継続申入れに対する府の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。

(1) 29.3.30団交における府の対応

(2) 府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から任用しなかったこと。

2-2 府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から本件申立てまでの間に任用しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（29.2.1団交申入れに対する府の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 争点1-(1) (29.3.21団交における府の対応) について

(ア) 府は、29.3.21団交において、非常勤講師3名の平成29年度の雇用継続と勤務・労働条件について、「新たな任用」であるから内申が上がるまで回答できないと主張して回答を拒んだ。

組合が要求していることは、最高裁で確定した判決に基づいた団交である。それにもかかわらず、雇用の継続を要求する組合に対して府は団交の中で「新たな任用」であり回答できない旨を主張している。

(イ) また、府は、29.3.21団交において、各府立学校への非常勤講師の配当時間数等について、大阪府情報公開条例第8条を理由に組合への提供を拒んだ。

組合は非公開とする理由について納得のいく説明を求めたが、「大阪府情報公開条例第8条である」との回答に終始し、非公開とされる適用条項についての説明さえ拒んだ。

これらの情報について組合が府に情報提供を求めたのは、団交で明らかにしている組合員らの希望する勤務校、勤務地域における雇用の可能性を確かめる必要があったからである。府が本件団交事項に誠実に回答しないため、府が掌握する全体の情報提供を求めざるを得なかったからである。

情報提供を拒否する理由として、府は、大阪府情報公開条例を根拠とするものの、その説明は全く不十分であり、これ以上説明することはないと回答を拒否した。

(ウ) 結果、非常勤講師3名の平成29年度の労働条件（勤務条件）の変更、継続という義務的団交事項について、客観的な資料の提示もなく、組合と府の団交における交渉を通じることなく、同年度の労働条件（勤務条件）の変更あるいは継続が決定した内申の有無の情報提供しか受けられなかったのである。

イ 争点1-(2) (29.3.24事前折衝における府の対応) 及び争点1-(3) (平成29年3月29日の情報提供における府の対応) について

(ア) 29.3.24事前折衝の場における府の回答のうち、①平成28年度中に任用内申が確認できればその都度連絡すること、②非常勤講師3名の任用が確定する発令があり次第、次回の団交の開催日程を調整し、その場で任用結果を伝えること、については、従来からの団交での府の回答と何ら変わりがなく、組合は、平成28年度内の団交において団交申入れに対する回答が行われるのかを問いただしたが、府は発令が出ないと無理であると拒否し、また、③29.3.21団交の結果を受けて、府教委として検討した結果、誠実な対応に努める観点から、平成28年度内に可能な範囲で内申手続の準備状況の確認を行い、確認された情報は、

メール又はファックスで提供する、との府の提案については、組合は拒むものではないと了解を示したが、それが団交での回答ではないこと、また、府が組合に示すという情報の中味がわからない状態では誠実な対応であるかの判断は保留する旨を伝えた。

- (イ) 平成29年3月29日に府から29.3.29文書で提供された情報では、C組合員の状況は不明とされ、同年4月26日までC組合員の雇用が確定することはなかった。
- (ウ) これらのことから、府の行った情報提供が誠実団交義務を果たすものとは当然いえず、不当労働行為の救済申立てを行ったものである。

ウ 争点1-(4) (府が、組合員に対し、平成29年度の労働条件について打診を行い、平成29年4月1日以降辞令を交付したこと) について

- (ア) B組合員には、平成29年3月23日、勤務校の教頭より週2コマの勤務を打診され、同日、引き受ける旨を回答し、同年4月17日に辞令が交付された。

C組合員は、平成29年4月14日、S市教委より勤務時間についての打診を受けたが、その後連絡はなく、支部からの問い合わせにより、同年5月2日からの勤務開始を打診され、同年4月26日にS市教委において手続を済ませた。

また、A組合員は、勤務校より平成29年4月18日に連絡を受け、同月22日に辞令が交付された。

組合は、講師等組合員の雇止め(任用止め)反対・雇用継続を核とする平成29年度の労働条件についての団交を要求したが、府・府教委はこの要求に一切回答することなく、29.2.1団交申入書に係る団交は、平成29年3月21日以降年度内に開かれることはなく、組合の頭越しに非常勤講師3名に辞令を交付して、平成29年度の勤務を開始させた。同人らは雇用を失うことを恐れて、勤務を開始した。

- (イ) 上記(ア)のとおり、府は団交申入事項について組合への回答を行わず、組合員は個別に校長及び市町村の教育委員会から、平成29年度の労働条件についての提示を受けている。B組合員は、団交で勤務時間数増を要求したい旨を希望していたが、労働条件の変更を求める団交は開かれず、やむなく勤務を開始した。同様に、他の組合員たちも団交を通じての合意ではなく、所属校校長やS市教委からの一方的な労働条件の提示を受け、雇用と天秤にかけられ受諾せざるを得ないまま勤務を開始している。

府のこうした行為は、組合員と組合を分断するものであり、組合運営に介入して組合を無力化、弱体化させるものである。

- エ 以上のように、29.2.1団交申入れに対する府の一連の対応は、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ともに、組合への誓約を反故にし、

28.2.5協定書を遵守しないものであり、同条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 争点1-(1) (29.3.21団交における府の対応) について

(ア) 29.3.21団交において、府が非常勤講師3名の任用について回答できないと言ったのは、その時点で校長等からまだ雇用に係る内申が出ていない状況であったためであり、府が「府は団交の中で「新たな任用」であり回答できない旨を主張した」と指摘するのは誤りである。

29.3.21団交においても、29.2.24団交で説明した府立学校と市町村教育委員会における任用の経路やスケジュールについて改めて説明し、非常勤講師3名について、同日時点で、未だ府立学校長又は市町村教育委員会からの内申が提出されていないことを伝え、今後内申があれば速やかに情報提供する旨を改めて説明した。

また、府は、各府立学校に配分する非常勤講師の時間数については、大阪府情報公開条例第8条第1項の規定により提供することができない旨を説明した。なお、情報公開請求においても非常勤講師の時間数については非公開とされている。また、任用については、任用に関する根拠法令等により、府立学校長や市町村教育委員会からの内申を受けて行うものとされていることを説明し、内申がなければ任用の有無が分からない旨を説明した。

(イ) 上記のとおり、府は、任用に関する根拠法令等（府立学校においては、地教行法第36条、大阪府立学校条例第20条第1項及び大阪府公立学校非常勤講師取扱要綱第2条第2項。小中学校においては、地教行法第38条。）を示しつつ、組合からの要求に対して誠実な姿勢で、できる限りの回答をするよう努めたものである。

また、東京地方裁判所の判決や東京高等裁判所さらには最高裁判所の判決の趣旨についても「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」を求めることを義務的団交事項としており、誠実な対応が求められるとしているが、同時に、同判決は、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。」と判示し、「任用手続の公正性・平等性確保及び同制度に対する登録者その他の第三者の信頼確保を害さない」範囲で誠実な対応をすることを求めているものである。

府は、この判決の趣旨を踏まえ、非常勤講師の雇用継続及び勤務条件に関することが義務的団交事項であることを前提として誠実に対応してきた。

なお、29. 3. 21団交の場で、府は大阪府情報公開条例第8条第1項の何号に該当するか回答していなかったが、それは組合が開示を求めた文書が人事に係る内容であり、開示が困難であることは明らかであったが、何号に該当するかについてはなお慎重な検討が必要であったからである。

イ 争点1-(2) (29. 3. 24事前折衝における府の対応) について

(ア) 29. 3. 24事前折衝は、29. 3. 21団交において議論が膠着したことを受け、府と組合の協議の結果、府が膠着した議論の打開策について検討することとなり、29. 3. 21団交の翌日に、改めて府と組合との間で、電話にて打ち合わせを行い、平成29年3月24日の組合の集会と併せて設けること、府の検討した打開策を組合の役員等に折衝の場で伝えること、との確認を経て実施されたものである。

府は、この折衝の場で、①平成28年度中に任用内申が確認できればその都度連絡すること、②非常勤講師3名の任用が確定する発令があり次第、次回の団交の開催日程を調整し、その場で任用結果を伝えること、③29. 3. 21団交の結果を受けて、府教委として検討した結果、誠実な対応に努める観点から、平成28年度内に可能な範囲で内申手続の準備状況の確認を行い、確認された情報は、メール又はファックスで提供することを伝え、組合の了解を得た。

(イ) 29. 3. 24事前折衝は、団交ではないものの、府と組合との間で、膠着した議論の打開策について折衝する場として、平成28年度内の解決を図るため、開催日時と開催場所の連絡・調整を行った上で開催したものである。

上記経過のとおり、府は、非常勤講師の雇用継続及び勤務条件に関することが義務的団交事項であることを前提として、十分に説明・回答しつつ、交渉が行き詰まらないよう打開策を検討し折衝するなど、誠実に団交に向き合ってきた。

ウ 争点1-(3) (平成29年3月29日の情報提供における府の対応) について

(ア) 29. 3. 24事前折衝に基づき、非常勤講師3名のうち2名について、平成29年3月27日及び同月28日に府立学校長から内申を受けたため、同月29日にメールで情報提供を行った。

なお、小中学校においては、退職者や再任用の状況を踏まえて、平成29年3月末までに正規教員を配置できない部分について常勤講師を任用すること、また、非常勤講師については、常勤講師を確保した後、新年度の授業の開始時期までに必要人員を確保し、その任用手続を行うことから、市町村教育委員会から府教委に対して、任用の内申の手続が行われるのが、新年度開始(平成29年4月10日)前後になることを29. 2. 24団交で説明しており、C組合員の任用手続が平成28年度内に行われないことについては、29. 2. 24団交において、組合は一

定の理解を示している。

(イ) 組合が求めた資料は、非常勤講師の任用に関する資料（府から各府立学校へ配分する非常勤講師の時間数に関する資料）であることから、公にすることにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれや、当該事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるために提供することができなかつたものである。

(ウ) 上記経過のとおり、府は、非常勤講師の雇用継続及び勤務条件に関することが義務的団交事項であることを前提として、内申が分かり次第、できる限り速やかに情報提供したものである。このように府が、誠実団交義務を履行すべく、最大限取り得る範囲で対応してきたことは明らかである。

エ 争点1-(4)（府が、組合員に対し、平成29年度の労働条件について打診を行い、平成29年4月1日以降辞令を交付したこと）について

(ア) 非常勤講師の任用に当たっては、地教行法及び大阪府立学校条例等を踏まえ、適正に手続を行う必要があり、府立学校長又は市町村教育委員会は求める人材として適切かどうかの判断を行い、適切と判断した場合は、府教委に対し任用内申を提出し、府教委は、任用内申を受けて、適切と判断した場合は、その者を講師として任用する発令を行っている。

また、任用事由が生じた府立学校長又は市町村教育委員会からの内申に基づいて任用するという手続の性質上、内申が出される時期や任用の期間などを府教委が確定することはできない。29.3.21団交において、府が非常勤講師3名の任用について回答できないと発言したのは、その時点で校長等からまだ雇用に係る内申が出ていない状況であったためである。

府は組合に対し、団交において非常勤講師の任用制度及び任用スケジュール等を丁寧に説明するとともに、可能な限り迅速に組合が要求する非常勤講師3名に係る任用手続状況の情報提供を行うなど、誠実に対応してきた。

(イ) 上記のとおり、府は、任用に関する根拠法令等（府立学校においては、地教行法第36条、大阪府立学校条例第20条第1項及び大阪府公立学校非常勤講師取扱要綱第2条第2項。小中学校においては、地教行法第38条。）を示しつつ、組合からの要求に対して誠実な姿勢で、できる限りの回答をするよう努めたものである。

オ 以上のことから、29.2.1団交申入れに対する府の一連の対応は、いずれも労働組合法第7条第2号及び同条第3号に違反する不当労働行為に当たらない。

2 争点2-1（29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書のうち看護師組合員3名の平成29年度雇用継続申入れに対する府の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び

同条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 争点2-1(1)(29.3.30団交における府の対応) について

(ア) 29.3.30団交において、府は、「(内申は) あがっていない」、「来年度の任用はない」と、内申の有無のみを回答するだけで、次年度の労働条件の変更、継続について回答がなく、現任校での雇止め理由、平等・公正な選考の有無、組合員への不当な扱いが行われた理由など、Y2校長が出席しなければ回答できない多くの項目が残り、団交を継続することとなった。

(イ) また、29.3.30団交は、勤務校での不当な扱いの改善等を求めたY2校長への要求と雇用継続を求めた府への要求が、支援教育課を団交当事者として行うとして開催された。異なる団交申入れを支援教育課のみが出席する団交によって回答されることで、団交での回答は、雇止め理由に関する多くの事実違いや発言の撤回など不誠実な説明に終始した。この団交では雇止めの撤回のみならず、管理職による誹謗・中傷、その後の不当な扱いへの謝罪も求めたが、管理職の適切でない対応を支援教育課は認め、府の代理人も証人尋問においてその不適切さを認めており、Y2校長はじめ当事者である岸和田支援学校管理職の出席のない団交で、事実の解明も謝罪も行われず、未だその状況は続いている。

(ウ) 組合が要求していることは、最高裁で確定した判決に基づいた団交である。それにもかかわらず、雇用の継続を要求する組合に対して府は団交の中で「新たな任用」であり回答できない旨を主張し、平成29年度の労働条件の変更、継続を求める組合の要求に客観的な資料を提示して対応することも拒み団交を形骸化している。また、団交で組合員の勤務条件について回答を遅らせ、あるいは団交継続中に平成29年度の雇用はないと回答することは、団交を無力化させるものであり組合員の組合への信頼を失墜させる行為である。よって、府の対応は不誠実であるといわざるを得ない。

(エ) 以上のように、29.3.30団交に対する府の対応は、最高裁で決定した義務的団交事項について組合に回答せず、さらに、団交に出席すべき者を出席させなかった不誠実なものであるとともに、このような府の行為は、組合への誓約を反故にし、組合との協定を遵守しないものであり、支配介入に該当する不当労働行為である。

イ 争点2-1(2)(府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から任用しなかったこと) について

(ア) 29.3.30団交において、府は、早々と「任用はない」と回答し、看護師組合員3名の雇止め理由について何ら具体的な、整合性のある説明ができず、組合が

納得できる回答をせぬまま雇止めを行ったことは、不誠実団交に当たる。

(イ) 看護師組合員3名は、希望する勤務校で非常勤看護師の需要がある状態であったにもかかわらず、府は非組合員を継続して勤務させており、組合員を解雇して非組合員を採用するというあからさまな組合差別であって、このような府の行為は、支配介入の不当労働行為である。

ウ 以上のことから、29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書のうち看護師組合員3名の平成29年度の雇用継続申入れに対する府の一連の対応は、いずれも、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 争点2-1(1)(29.3.30団交における府の対応)について

(ア) 29.3.30団交において、府は、組合が要求する看護師組合員3名について、岸和田支援学校における平成29年度からの内申に係る書類が提出されていないことを伝え、同校における同年度の任用の決定をしていないことを説明した。その理由についても、雇止めではなく任用をしない理由という前提で学校の方針に理解が得られなかったことと保護者からの苦情もあることを説明した。

なお、任用については、非常勤講師と同様、府立学校長からの内申を待って行うものである。

(イ) 団交担当者は、交渉事項について組織上権限を持ち、相当程度の裁量権を有して責任ある回答ができる者であることが必要であることから、非常勤看護師の任命権者である府教委の支援教育課職員が、岸和田支援学校の校長をはじめとする関係者に十分な聞き取りと調査を実施した上で出席し、十分に回答を行い、説明を尽くしている。

(ウ) 府は、組合と平成29年3月30日、同年4月28日、同年5月25日の計3回、8時間超にわたって団交を行い、その中で、任命権者である府は、組合の質問や主張に対して誠実に回答し説明を尽くしてきた。

また、29.3.30団交や29.4.28団交で、組合と主張が異なった点については、29.5.25団交で改めて説明を行い、29.5.25団交で疑義のあった点についても、組合からの求めに応じて、29.6.14文書で回答している。

上記経過のとおり、府は、団交において、最終的な任用の権限がある支援教育課職員が団交の窓口として対応するとともに、組合の質問や主張に対しても誠実に回答し、説明を尽くしてきたことは明らかである。

イ 争点2-1(2)(府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から任用しなかったこと)について

(ア) 平成29年度の内申に当たっては、同28年度非常勤看護師希望者登録をした者

から、校長が適任者を人選し、本人に対して面接と説明を行って同意を得た上で、必要書類を作成して、府教委へ内申を行う。府教委はその内容を審査し任用を行う。この内申手続は、平成29年3月中旬頃から同月末まで行われるが、当該交渉の時点は、府教委において学校からの内申の審査など、常勤講師や非常勤看護師等の任用手続の真ただ中であり、どの学校で任用ができていないか把握出来る状況ではなかった。また、府教委は、同年4月1日以降に非常勤看護師配置校の校長から相談を受けて初めて非常勤看護師を任用できていない学校を把握できるのであって、当該交渉の時点で、府が非常勤看護師の任用について新たな勤務・労働条件を示すことは不可能であった。

(イ) 仮に、「新たな勤務・勤務労働条件を提示すること」を府教委が行わなければならないという主張であれば、それは、府教委が校長に働きかけて新たな任用枠を作ることを意味し、「委員会は職員の任免その他の進退について(中略)校長が申し出た意見を尊重しなければならない。」という大阪府立学校条例第20条第1項の規定に反することであり、到底容認できるものではない。

(ウ) 29.3.30団交における組合と看護師組合員3名の要求は、岸和田支援学校での継続雇用であり、団交中に他の支援学校等での雇用の可能性を組合が求めることはなかった。これは、29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書においても明らかである。

府は、29.3.30団交において、看護師組合員3名の岸和田支援学校における平成29年度の任用はないことを説明したものであり、他の支援学校での任用まで否定したのではない。

また、上記経過のとおり、府は、29.3.30団交で結果として新たな勤務・労働条件を示すことができなかつたものである。

(エ) よって、看護師組合員3名を平成29年4月1日から任用しなかつたことは、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

ウ 以上のことから、29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書のうち看護師組合員3名の平成29年度雇用継続申入れに対する府の一連の対応は、いずれも、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

3 争点2-2 (府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から本件申立てまでの間に任用しなかつたことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 29.3.30団交では、府は看護師組合員3名の内申の有無のみを回答するだけで

あり平成29年度の労働条件（勤務条件）の変更、継続について回答がなかったために、同人らは交渉ができず、後の29. 5. 25団交で同人らの雇止め時に2名の雇用枠があったことが判明した。このことについて、府は、平成29年4月10日、看護師組合員3名が登録手続のために府教委を訪れた際に伝えたことと主張するが、同人らは、欠員があったことは知らされておらず、不公正な取扱いである。さらに、府教委は、支援教育課と同人らのやり取りが記録に残るほどに同人らを意識する一方、組合との団交では明らかにせず、義務的団交事項を理解しない不誠実な団交を続けてきたのである。

イ 府は、別の府立学校において非常勤看護師の需要がある状態であったにもかかわらず、組合との団交で看護師組合員3名の継続雇用要求に回答せず、また情報を提供することなく、同人らを雇止めして、新たに登録した非組合員を採用し勤務させている。このことは、府の組合嫌悪意思による組合員排除であることは明らかであり、このような府の行為は、組合の存在を無視あるいは軽視した上で、組合員を差別して非組合員を優遇するものである。

ウ さらに、府は、看護師組合員3名の組合加入が29. 2. 24雇用期間満了通知書による通知以降であったことから、組合員故の不利益取扱いはないと主張するが、この通知は、校長の意向を告げたにすぎず雇用の決定とは無関係なものであり、同人らが組合に加入した平成29年3月24日以降に行った団交において、雇用権限の所在する府が勤務条件の継続あるいは変更について誠実に回答することが求められていた。しかしながら、府は平成29年度の非常勤看護師需給状況について説明をせず、看護師組合員3名の同年度の雇用についての交渉は成立しなかった。

エ また、府は、例年、学校の管理職が行ってきた看護師組合員3名の登録手続を行うことなく、また、雇用の継続を要求している同人らに、自身で登録手続を行う必要があることを説明せずに、結果、同人らを平成29年度登録者から外すという不利益取扱いを行ったY2校長への指導も行っていない。

そればかりか、府は登録制度の運用について、「平成29年度の登録は、平成29年度に入り年度途中の任用のための内申、並びに、翌年度である平成30年4月1日付け任用のための平成30年3月中下旬に行われる内申のために必要」として、登録されなかった看護師組合員3名に、平成29年4月1日での任用に当たって不利益はなかったと主張する。この主張が通るのであれば、看護師組合員3名は勤務の初年度は登録をしないままに雇用されていることになり、府が繰り返し主張する「登録制度に登録した者の中から人選」という登録制度が成立し得ない。

オ これらのことは、府が、看護師組合員3名を嫌悪するあまり、作為的に平等・公正な選考から排除したものであって、労働組合法第7条第1号に該当する組合

員であることを理由とする解雇であり、また、同人らを解雇して非組合員を採用するというあからさまな組合差別であり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成29年4月1日付けの非常勤看護師の任用については、同年3月の内申時点での登録が必要であり、平成29年度に入り、年度途中の任用については、改めて登録を行う必要があるが、看護師組合員3名については、同年3月31日を過ぎた後、速やかに同29年度の登録がなされており、他の同年度登録者と公平性を欠くことなく登録がなされていたといえることから不利な状況は全く生じていない。

イ また、看護師組合員3名が、平成29年度の非常勤看護師登録のために支援教育課を訪れた際、同課の担当指導主事から、平成29年4月1日以降に支援教育課が把握した非常勤看護師の配置が不足している学校2校について、非常勤看護師を募集していることについても伝えている。

ウ 非常勤看護師の任用に当たっては、非常勤看護師を任用する必要性が生じなければならないこと、また、任用を必要とする府立支援学校における医療的ケアの内容や取組みの方針などの条件に適合すると判断されるものが選定され、かつ、府教委により適切と判断された場合に非常勤看護師の任用が行われることから、登録をした者がすべて当然に任用されるものではない。

また、繰り返しになるが、それでもなおかつ、府教委が恣意的に校長に働きかけて新たな任用枠を作ることは、「委員会は職員の任免その他の進退について(中略)校長が申し出た意見を尊重しなければならない。」という大阪府立学校条例第20条第1項の規定に反することであり、到底容認できるものではない。

エ 岸和田支援学校において平成29年度に看護師組合員3名の任用を予定していないことは、X2組合員とX3組合員に対しては平成29年1月19日に、X4組合員に対しては同年2月24日に、Y2校長から口頭で本人に通知し、併せて、同28年度末で雇用期間が満了することを、29.2.24雇用期間満了通知書により通知している。

府は、29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書により、看護師組合員3名の組合加入を初めて知ることとなったものであり、平成29年度に任用を予定していないことを同人らに通知した時点では、同人らは申立人組合の組合員ではなかったことになる。よって、組合員であることを理由とした不当な取扱いをしていないことは明らかである。

オ 上記のとおり、看護師組合員3名を平成29年4月1日から本件申立てまでの間に任用することは、府が誠意を尽くして如何に努力したとしても実現することが

できなかったものであり、また、他の任用希望者と比べて不利益な取扱いを行ったものでもない。

カ よって、府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から本件申立てまでの間に任用しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（29.2.1団交申入れに対する府の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 府教委における教員採用の実態について

現在、府教委においては、一般職の教諭（正規任用の教職員）について定員を満たさず、毎年度、約2,800人の欠員が生じており、この欠員補充のため、常勤講師約2,800人の採用が欠かせない状況にある上、毎年度、代替要員のための常勤講師約3,000人、さらに、代替要員、教科調整、常勤教員の持ち時間軽減等のための非常勤講師約4,000人の採用が欠かせないという実態がある。

イ 非常勤講師の採用について

(ア) 非常勤講師の地位について

非常勤講師は、地方公務員法第3条第3項第3号に定める特別職として採用される地方公務員であり、その勤務条件等に関しては、地方公務員法第4条第2項の規定により法律に特別の定めがある場合を除き同法が適用されず、労働組合法が適用される。

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大阪府内の大阪市、堺市、豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町（以下、これらの市町村を併せて「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等にそれぞれ派遣する非常勤講師である。なお、政令市等が設置する学校の職員については、当該市又は町の教育委員会が任命権を有している。

(乙19)

(イ) 非常勤講師取扱要綱について

大阪府では、大阪府公立学校非常勤講師取扱要綱が定められており、同要綱には、以下の記載がある。なお、同要綱には、任用の更新に係る規定はない。

「(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 (略)

(府立学校の採用の決定)

第3条 府教委は、前条の規定による内申を受理したときは、採用の要否並びに1年を超えない範囲での任用期間及び報酬の額その他必要な事項を決定する。

2 府教委が前項の決定を行ったときは、その内容を当該校長・准校長に通知する。

(市町村立学校の採用及び派遣の内申)

第4条 非常勤講師の採用及び市町村への派遣は、派遣を求める市町村の教育委員会の非常勤講師派遣の内申（以下、「派遣内申」という。）をまって府教委が行う。

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

(市町村立学校の採用及び派遣の決定)

第5条 府教委は、前条第1項の規定による派遣内申を受理したときは、採用及び派遣の要否並びに1年を超えない範囲での任用期間及び報酬の額その他必要な事項を決定する。

2 府教委が前項の決定を行ったときは、その内容を当該市町村教育委員会に通知する。』

(乙20)

(ウ) 平成29年度における非常勤講師の採用手続について

a 府教委は、「平成29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29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、府教委の窓口やホームページを通じて、又は郵送により配布した。

(a) 講師希望者登録通知・講師制度概要書には、①平成29年度に大阪府内の公立学校における常勤講師又は非常勤講師の勤務を希望する者（以下「講師登録希望者」という。）の勤務条件等についての概要、②講師は必要が生じた場合に限り採用するため、登録された者が全て採用されるものではない旨、③登録有効期間は平成29年4月1日から同31年3月31日である旨、④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、などが記載されていた。

(b) 講師登録申込書には、登録希望内容として、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。

b 講師登録希望者は、郵送又は府教委の窓口において、府教委に講師登録申込書を提出し、講師登録を申し込む。

c 講師登録手続が完了した際には、「平成29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。）が、本人に配付される。なお、講師希望者登録票には、注意事項1として以下の記載があった。

「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り任用されるので、登録された人すべてが任用されるものではありません。」

d 府教委は、講師登録申込書に記載された講師登録希望者の登録希望内容を電子情報化し、府及び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、教員免許担当者、府立学校の校長及び准校長が、必要に応じてこれを参照する。

e 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、採用の要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。

f 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、採用及び派遣の要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19、乙20)

ウ 29.2.1 団交申入れまでの経緯

(ア) 平成27年3月31日、組合が府に求める非常勤講師等の次年度の任用の保障（雇用継続）に関わる団交事項は、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、それが府において処分可能なものであるから義務的団交事

項に当たる旨の東京地方裁判所判決及び東京高等裁判所判決が、最高裁判所で確定した。

(甲19、甲20)

(イ) 平成28年2月5日、組合と府は、今後正常かつ良好な労使関係を形成するよう努めることなどが記載された28.2.5協定書を締結した。

エ 29.2.1団交申入れから本件申立てに至る経緯について

(ア) 平成29年2月1日、組合は、府及び府教委に対し、29.2.1団交申入書を提出し、「下記組合員について雇止めを行わず、雇用を継続すること。次年度の職種・勤務時間・勤務校等について今年度内に回答すること。」等を議題とする29.2.1団交申入れを行った。

なお、「下記組合員」の内容として組合員22名の氏名等について記載した表があった。同表には、左端の欄に1から22までの数字が、その右側に順に「氏名」、「教科など」、「現任校など(2016年度)」、「2017年度希望など」が記載されていた。

この29.2.1団交申入書に記載されている1番から22番までの組合員について、①2番、4番及び5番、7番から17番及び22番として記載された16名については、府内の公立学校の常勤講師である旨、②1番、3番及び6番として記載された3名については、府内の公立学校の非常勤講師である旨、③18番から20番として記載された3名については、府内の公立学校の臨時主事である旨、が記載されていた。また、21番の組合員については、府内の公立学校としか記載がなかったが、本件審査において、常勤講師であることが確認された。

①の常勤講師と③の臨時主事は労働組合法が適用とならず、29.2.1団交申入れ時点において、労働組合法が適用となる府教委が任用していた非常勤講師の組合員は、1番のA組合員、3番のB組合員及び6番のC組合員であった。

本件の争点となる非常勤講師3名については、29.2.1団交申入書に、以下のとおり記載されていた。

	氏名	教科など	現任校など(2016年度)	2017年度希望など
1	A組合員	商業・情報	府立M高校非常勤講師	現任校継続
3	B組合員	理(中高)	府立K高校非常勤	現任校継続
6	C組合員	理(中高)	S市立S小学校非常勤	現任校継続・小で非常勤

(甲1)

(イ) 平成29年2月24日、組合と府教委の間で29.2.24団交が開催された。29.2.24

団交における29.2.1団交申入れに係る内容は、概ね以下のとおりであった。

- a 組合は、府立学校と小中学校別に、全体の任用が決まっていく過程や日程について説明を求めた。これに対し、府教委は、府立学校においては、平成29年3月7日に教諭の異動について各校の校長に文書を渡し、同月8日に内示があり、その後常勤講師については同月10日以降に、非常勤講師については同月下旬から4月にかけて、校長から府教委に対して、講師の任用に係る内申の提出がある旨、それらを踏まえて府教委が任用の発令を行い、校長から通知するという流れになっている旨、校長から府教委への内申は、大阪府公立学校非常勤講師取扱要綱に基づくものである旨を説明した。

小中学校においては、退職者や再任用の状況を踏まえて、平成29年3月末までに正規教員を配置できない部分について常勤講師を任用するため、地教行法に基づき、市町村教委より内申の手続が行われること、また、非常勤講師については、常勤講師を確保した後、新年度の授業の開始時期までに必要人員を確保し、その任用手続を行うことから、市町村教委から府教委に対して、任用の内申の手続が行われるのが、新年度開始（平成29年4月10日）前後になる旨を説明した。

- b 組合は、府立学校において具体的な手続、声掛けなど、具体的にどのような段取りで講師が決定するのかについて説明を求めた。

府教委は、府教委から各学校に対して非常勤講師の時間数の枠を配当し、校長が、その範囲内で、講師登録システムに登録されている方に声掛けをし、人選して、府教委に対して候補者を内申する旨、府教委で決定すれば、改めて校長が発令の通知をする旨説明した。

- c 次に、組合が、校長は、いつ、どの段階でどの教科に常勤講師が配当されるか分かるのかについて説明を求めたところ、府教委は、平成29年3月7日の人事異動の内示に関する説明会で、府教委から各府立学校長に対して渡す人事異動に係る内示文書（以下「29.3.7内示文書」という。）で分かる旨を説明した。

これに対し、組合が、29.3.7内示文書について情報提供するよう求めたところ、府教委は、その文書は人事に係る内容であり、大阪府情報公開条例において人事に関するものについては公開することが難しい内容であると考えており、内容を見た上で検討させていただきたく、持ち帰って検討したい旨述べた。

組合は、改めて29.3.7内示文書の提供を求めるとともに、非常勤講師の時間数の枠を各学校に配当する時期について情報提供することを求めた。

府教委が、回答期限については約束できるかどうかわからない旨述べたところ、組合は、校長は29.3.7内示文書を受けて講師を探すのだから、早く情報を知りたい旨述べた。

d また、府教委は、小中学校における講師の任用に関して、市町村教委が講師希望者登録制度に登録した者の中から人選し、府教委に対して任用の内申を行う旨、非常勤講師の内申については、常勤講師でも埋まらない時間数につき、新年度の授業開始時期である平成29年4月10日の2日前までに内申が提出される旨を説明した。

e 最後に、組合から、平成29年3月24日に団交を行うよう、そこで組合員の任用について回答するよう要求があったところ、府教委は、団交の日程については改めて日程調整する旨回答した。

(甲2)

(ウ) 平成29年3月7日、府教委は、組合に対し、「2月24日交渉における要求資料について」と題する文書をメールで送信した。同文書には、以下のとおり記載されていた。

「先日の交渉時に要求のありました資料(3月7日に校長に渡す資料)について、次のとおり回答します。

・大阪府情報公開条例第8条第1項第3号で、府の機関が行う企画、調整等に関する情報であって、公にすることにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあるものについては、公開しないことができる」とされています。

・同条例解釈運用基準では、上記に当たるものとして人事異動の案が示されています。

・このたび、要求のあった資料は、人事異動の案に当たるものであることから、提供することはできません。」

なお、大阪府情報公開条例第8条第1項では、「実施機関(公安委員会及び警察本部長を除く。)は、次の各号のいずれかに該当する情報が記録されている行政文書を公開しないことができる。」と定められ、同項には、第1号から第5号までの規定があり、第3号として「府の機関又は国等の機関が行う調査研究、企画、調整等に関する情報であって、公にすることにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれ、府民の正確な理解を妨げることなどにより不当に府民の生活に支障を及ぼすおそれ又は特定のものに不当に利益を与え若しくは不利益を及ぼすおそれがあるもの」と規定されている。

(甲3)

(エ) 平成29年3月17日、組合は、申立外組合2者と連名で、府に対し、同日付け「大阪府は協定書を守り、組合と誠実に団交を行え」と題する文書を提出し、府及び府教委は、同27年3月31日の最高裁判所の決定を受け、28.2.5協定書を組合と締結しておきながら、29.2.1団交申入れに係る団交において、不当労働行為を行ったとして、大阪府知事による組合に対する謝罪と真に正常な労使関係の構築を求めた。

(甲4)

(オ) 平成29年3月21日、組合と府教委との間で29.3.21団交が開催された。29.3.21団交におけるやり取りは、概ね以下のとおりであった。

a 組合は、府教委に対し、29.2.1団交申入書記載の雇用継続を求める組合員の雇用、あるいは労働条件の変更について回答を述べるよう求めた。

府教委は、非常勤講師3名について本日は回答するとし、①A組合員及びB組合員について、現在、府立学校長から内申は出ていない旨、②C組合員について、本日時点で市町村教委から内申が出ていない旨述べた。

b 組合は、29.2.24団交で持ち帰りとなっていた各府立学校に非常勤講師の時間数の枠がいつ配当されるのかについて回答してほしい旨述べた。これに対し、府教委は、各府立学校の非常勤講師の時間数については大阪府情報公開条例第8条第1項で公開しないことができるかとされているので、提供することができない旨回答した。

組合が、同項には第1号から第5号の規定があるがそのうち第何号の規定を根拠に提供できないとするのか説明を求めたところ、府教委は、第8条第1項であるとの回答を繰り返した。これに対し、組合が、そちらが拒否される限りにおいて、この言葉のここに抵触するからだめですと説明するのが義務であり、答えになっておらず不誠実である旨述べ、このような交渉でいいのか府教委の中で時間をとって相談するよう述べたところ、府教委はそうする旨述べた。

c 組合は、府・府教委は府立学校長や市町村教委の内申を待たずとも、府・府教委の責任においてもっと早い段階で校長や市町村教委に確認できるのではないか、府・府教委がどう考えて、今、内申を待つだけの姿勢なのか回答を求めた。

府教委は、小中学校にあっては、①地教行法第38条の中で市町村教委による内申の規定があり、都道府県教育委員会は、市町村教委の内申を待って、県費負担教職員の任免その他の進退を行うものとする旨、

②平成29年3月中に常勤を決めた中で同年4月に今後の体制を決めていき、同月10日前後になれば、その2日前ぐらいに市町村教委から内申がきて、府教委の方で誰がどの学校でというのを把握することができるので、その時期にならないと府教委の方で答えることができない旨述べた。また、府立学校にあっては、①地教行法第36条の規定で校長は任命権者に対して意見を申し出ることができ、教育委員会は職員の任免、その他の進退について校長が申し出た意見を尊重しなければならないとされている旨、②大阪府公立学校非常勤講師取扱要綱において、校長、准校長は非常勤講師の任用について府教委に内申しなければならないとされており、府教委としては校長からの内申の申出を受けて、それを尊重した上で、運用をしていかなければならない旨述べた。

- d 組合は、府教委と並行して各市町村教委とも団交しているが、市町村教委は、正規採用と同じように仕事をしている非常勤講師に雇用不安と賃金差別を押し付けている実態をよく知っているから、どこも過欠員の情報をくれて府教委のようなことは言わない旨、講師組合員には、内申が上がるという行為で雇用が決まった、あるいは来年度の労働条件について決まったという感覚は全くなく、その前の段階において、講師に対し次年度はどうされますかという打診が必ずある旨述べた。

府教委は、過去に内申が上がった段階で府の方で断ったことがあったという事例は把握していないが、内申が上がったことイコールその内容が確定というものではない旨、内申に拘束されずに決定する権利を府教委は持っている旨述べた。

組合は、そうであれば、府教委は、内申云々に関係なく組合に回答することが可能なのではないかと述べたところ、府教委は、市町村教委からは、任用の時期の2日前に内申が上がってくる状況なので、その時期にならないと誰の任用が予定されているか把握できない旨述べた。

組合は、年度内に組合員の雇用について府教委が確認しろということのどこに問題があるのかと述べたところ、府教委は、小中学校においては、常勤講師が平成29年4月の当初に決まるため、どれだけの授業が教育上足りないかわかるのが4月になり、同年4月当初の任用の非常勤講師であっても同月10日前後にならないと内申が提出されない状況である旨述べた。

組合は、非常勤講師の時間数はいつどんなふうにそれぞれの市町村教委なり、校長からおりるのかと聞いても、それに対しては答えられないと言いながら、やはりそれは平成29年4月10日頃になるんですと言っても全く説得性

がない旨、それを実証したかったら、いつ、どこの市のどこの学校に、非常勤講師の時間数を配当しているのかを示すよう述べた。

府教委は、小中学校において非常勤講師の時間数をこの分はどこの市と振り分けているわけではなく、平成29年4月に入ってから職員会議等で概ねの時間割などが決まってくる中で、常勤で足りない時間数に関して内申が提出される旨述べた。

- e 組合は、府教委が地教行法の手続を持ち出すことは裁判所の決定に反するのであり、任用は前提の上で、条件、職種、校種、勤務地等について団交で決めなさいというのが裁判所の判決である旨、非常勤講師3名について、現任校で継続せよとの要求をしているのだから、現任校で継続できない回答があるのならしてほしい旨、府教委は、この組合員たちの現任校に行き、来年度、職種、勤務時間いけますかと聞いてこないとだめであり、その上で組合に回答をせよというのが、地裁・高裁・最高裁の判決である旨述べた。

府教委は、昨年度も、対象の組合員については、状況を見てお答えさせていただいたわけで、今の時点では、非常勤講師3名の雇用があるのかということに関しては分かっていない旨述べた。

組合は、組合の要求は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って、府において処分可能なものであるから義務的団交事項であるというのが東京高裁の判決である旨述べたところ、府教委は、義務的団交事項として誠実な交渉を行えということなので、非常勤講師3名の方々について、このような形で交渉をさせていただいている旨述べた。

組合は、地教行法に基づいて市町村教委から上がってきた内申による非常勤講師の任命は新たな任命かと述べた。これに対し、府教委は、新たな任用である旨述べたところ、組合は、新たな任用ではないと高裁は言っている旨、任用は継続が前提であるから、ここで議論すべきは職種、校種、勤務校であり、任用があるかないかということをごここで議論する必要は無い旨、非常勤講師3名について、どこに何時間行ってもらおうという回答だけを府教委はすれば良い旨述べ、非常勤講師3名の現任校継続の要求に対して何をしたのかと述べた。

府教委は、内申があるかどうかを確認して、本日時点で内申がきていないので、本日この場ではわからないと答えている旨、内申を待って、やっていると述べたところ、組合は、組合が要求を出しているのにそれに答えず待っているだけはおかしい旨述べた。

- f 組合は、義務的団交事項とは、内申を待って任命をして回答することを指

すと思っているのかと質問したのに対し、府教委は、そのうちの一つが内申を待って、わかった時に回答できることである旨述べた。

組合は、そんなことには期待しておらず、府教委に内申が上がるより以前に現場では次の雇用の話をしている旨述べ、やる気がないのかと述べた。

府教委は、やる気というか、やるという風な方向は、まずは内申を待ってということだと述べた。

組合は、非常勤講師3名の現任校継続について府教委は処分できるのだから、職種、校種、勤務校について回答することが義務的団交事項である旨、団交の窓口に来てきた人が間違っており、人事は内申を待って任命する仕事しかできないのだから、教職員企画課長が動いて、非常勤講師3名の職種、校種、勤務校について回答しなければならない旨述べた。

府教委は、今回の非常勤講師3名の件について、要は府教委は動かないのかという話だが、法律の定めで内申は尊重しなければならない、そこを飛び越えていくというのはちょっと違う話かなと思う旨、府教委としては、判例も法律も全部尊重してやっている旨、29.2.24団交で答えが出ていなかったの、今できる回答をさせていただいている旨述べたところ、組合は、回答になっていないし、何も動いていない旨述べた。

府教委は、内申を待たず聞いたらいいの話については、できないという回答になるかもしれないが、一度、検討させてもらうというか預らせてもらいたい旨、任用という行為の中での、公平・公正に関しては色々と言いつがあるかもしれないが、例えばAさん、Bさんはどうかときくのは本当にいいのか、きっちり確認させてほしい旨述べた。

組合は、企画課がそういう風に動いてくれるというので、ちょっと待ってみたいと思う旨、持ち帰られて検討してだめということにはならないと思っている旨、口利きをしてくれと言っているのではなく、現状がどうかを教えてくださいだけである旨述べた。

g 組合は、組合の要求はあくまでも平成28年度内の回答であり、同年度内に書面で回答がほしい旨述べ、また、府教委が持ち帰ることとなった大阪府情報公開条例第8条の件と講師組合員に対する回答の確認について、団交で答えることを求めた。

これに対し、府教委は、日程の調整を平成29年3月24日にさせてもらいたい旨述べた。

(甲5、乙15)

(カ) 平成29年3月23日、B組合員は、組合に対し、今、現任校である府立K高等

学校の教頭から電話で、非常勤講師の打診があり、教科が専門外であり、わずか2時間で、悩むところであるが、引き受ける返事をした旨のメールを送信した。

(甲34)

(キ) 平成29年3月24日、組合と府教委の間で、29.3.24事前折衝が行われた。

29.3.24事前折衝において、府教委は、組合に対し、①平成28年度中に任用内申が確認できればその都度連絡すること、②非常勤講師3名の任用が確定する発令があり次第、次回の団交の開催日程を調整し、その場で任用結果を伝えること、③29.3.21団交の結果を受けて、府教委として検討した結果、誠実な対応に努める観点から、平成28年度内に可能な範囲で内申手続の準備状況の確認を行い、確認された情報は、メール又はファックスで提供することを伝えた。

(ク) 平成29年3月29日、府教委は、組合に対し、29.3.29文書をメールで送信した。同文書には、以下のとおり記載されていた。

「2月1日付けで団体交渉申入れのあった非常勤講師について、次のとおり情報提供します。

Aさん：府立M高等学校より内申あり〔通信制課程(非常勤講師・週2時間)〕

Bさん：府立K高等学校より内申あり〔非常勤講師・週2時間〕

Cさん：新年度の学校体制が整った上で動向が明らかになるため、現時点では不明。

なお、上記は現時点での情報であり、任用を確約するものではありません。

(任用は発令をもって確定します。)

」

(甲10)

(ケ) 平成29年4月17日、府教委は、B組合員に対し、府立K高等学校勤務の辞令を交付し、同月22日、A組合員に対し、府立M高等学校勤務の辞令を交付した。

また、C組合員は、S市教委より平成29年4月14日からの勤務開始を打診され、同月26日に辞令が交付された。

(コ) 平成29年5月2日、府教委は、組合に対し、29.5.2文書をメールで送信した。

同文書には、29.2.1団交申入れのあった非常勤講師3名について、3名全員の任用が確定した旨、ついては、次回団交の日程を同月12日でお願いしたい旨記載されていた。

(乙23)

(サ) 平成29年5月2日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 29.2.1団交申入れに対する府の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 29.2.1団交申入れの団交事項は、前記(1)エ(ア)認定のとおり、労働組合法適用者である非常勤講師3名について雇止めを行わず、平成29年度の雇用継続を求めるとともに、同年度の職種・勤務時間・勤務校等について同28年度内に回答するというものであって、非常勤講師3名の雇用の継続とその場合の労働条件に係る事項が義務的団交事項であることについて当事者間に争いはない。

そこで、以下、争点の項目順にみる。

イ 争点1-(1)(29.3.21団交における府の対応)について

(ア) 組合は、29.3.21団交において、組合の要求していることは、最高裁で確定した判決に基づいた団交であるにもかかわらず、非常勤講師3名の雇用継続を要求する組合に対して、府が団交の中で「新たな任用」であるから内申が上がるまで回答できないと主張して回答を拒んだことは不当である旨主張し、これに対し、府は、「新たな任用」であり回答できない旨を主張したとの組合の指摘は誤りであり、非常勤講師の雇用継続及び勤務条件に関することが義務的団交事項であることを前提として誠実に対応してきた旨主張するので、この点についてみる。

a まず、29.3.21団交における府の回答をみると、前記(1)エ(オ)e、f認定によれば、地教行法に基づいて市町村教委から上がってきた内申による非常勤講師の任命は新たな任命かと組合が述べたのに対し、府教委が新たな任用である旨述べた上、内申があるかどうかを確認して、本日時点で内申がきていないので、本日この場ではわからない、内申を待ってわかった時に回答できることである旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、確かに、府は、「新たな任用」であると回答しているものの、内申がきていないのでわからない旨、内申を待って回答できる旨説明しており、「新たな任用」であることを直接の理由に組合への回答を拒んだとまではいえない。

b そこで、かかる府の説明の妥当性についてみる。

府教委が任命権者となっている非常勤講師の、平成29年度の任用手続についてみると、前記(1)イ(ウ)a、dからf認定のとおり、府教委が講師希望者登録通知・講師制度概要書を配布して講師登録希望者を募集して登録内容を電子情報化し、これを参照して市町村教委の人事担当者並びに府立学校の校長又は准校長が非常勤講師の派遣又は雇用について府教委に内申し、府教委が内申のあった講師登録希望者について採用の可否並びに任用期間及び報酬の額等を決定し、決定内容を当該市町村教委並びに当該校長又は准校長に通知する、という手続が取られていたことが認められる。

このような、市町村教委の人事担当者並びに府立学校の校長又は准校長からの内申を前提に任用が行われる手続の流れからすると、非常勤講師の次年度の具体的な任用の有無等について回答を行うには内申を前提とする必要があることは明らかであり、29.3.21団交における府の、本日時点で内申がきていないので、この場ではわからない、内申を待ってわかった時に回答できる旨の説明は、不合理とはいえない。

c 以上のことから、府教委が、29.3.21団交において、「新たな任用である」ことを理由に回答を拒否したということはできない。

(イ) 次に、組合は、次年度の勤務校等を協議事項としており、当該事項について府は誠実に説明する義務があるにもかかわらず、29.3.21団交において、府は、各府立学校への非常勤講師の配当時間数等について情報提供を拒否し、その理由として大阪府情報公開条例第8条を根拠とするものの、その説明は全く不十分であり、これ以上説明することはないと回答を拒否したことが不当である旨主張するので、この点についてみる。

a まず、29.3.21団交までの、組合による情報提供要求に係る経過をみると、前記(1)エ(イ)a、c、(ウ)認定のとおり、①29.2.24団交において、(i)組合が、府立学校と小中学校別に、全体の任用が決まっていく過程や日程について説明を求めたのに対し、府教委は、府立学校においては、非常勤講師については3月下旬から4月にかけて、校長から府教委に対して内申の提出がある旨、それらを踏まえて府教委が任用の発令を行い、校長から通知するという流れになっている旨、小中学校においては、平成29年3月末までに正規教員を配置できない部分について常勤講師を確保し、非常勤講師の任用の内申の手続が行われるのは、新年度開始(平成29年4月10日)前後になる旨を説明したこと、(ii)組合が、校長は、いつ、どの段階でどの教科に常勤講師が配当されるか分かるのか説明を求めたところ、府教委は、平成29年3月7日の人事異動の内示に関する説明会で、府教委から各府立学校長に対して渡す29.3.7内示文書で分かる旨を説明し、これに対し、組合が、29.3.7内示文書の情報提供を求めたところ、府教委は、その文書は人事に係る内容であり、大阪府情報公開条例において人事に関するものについては公開することが難しい内容であると考えており、内容を見た上で検討させていただきたく、持ち帰って検討したい旨述べたこと、②平成29年3月7日、府教委は、組合に対し、同日付けのメールで、(i)大阪府情報公開条例第8条第1項第3号で、府の機関が行う企画、調整等に関する情報であって、公にすることにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれ

があるものについては、公開しないことができる」とされている旨、
(ii)29.2.24団交で組合から要求のあった29.3.7内示文書については人事異動の案に当たるため、大阪府情報公開条例第8条第1項第3号及び同条例解釈運用基準により提供できない旨、通知したこと、が認められる。

続いて、29.3.21団交において、前記(1)エ(オ) b、g 認定のとおり、①組合が、29.2.24団交で持ち帰りとなっていた各府立学校に非常勤講師の時間数の枠がいつ配当されるのかについて回答してほしい旨述べたのに対し、府教委は、各府立学校の非常勤講師の時間数については大阪府情報公開条例第8条第1項で公開しないことができる」とされているので、提供することができない旨回答したこと、②組合が、同条例第8条第1項には第1号から第5号の規定があるがそのうち第何号の規定を根拠に提供できないとするのか説明を求めたところ、府教委は、第8条第1項であるとの回答を繰り返したこと、③組合が、不誠実である旨述べ府教委の中で時間をとって相談するよう述べたところ、府教委はそうする旨述べ、組合は団交での継続協議を求めたことが認められる。

b 上記の経過からすると、組合が府教委に提供を求めていた情報は、29.3.7内示文書の提供と非常勤講師の時間数の枠であるところ、府教委は、前者については、公にすることにより意思決定の中立性等が不当に損なわれるおそれがあるものについては公開しないことができる旨規定した大阪府情報公開条例第8条第1項第3号及び同条例解釈運用基準により提供できない旨を、平成29年3月7日付けのメールで通知したが、後者については、29.3.21団交において、同条例第8条第1項で公開しないことができる」とされているので提供できない旨回答し、組合が同条第1項の第何号の規定を根拠に提供できないとするのか説明を求めたことに対し、府教委は、第8条第1項であるとの回答を繰り返して第何号に該当するかまで説明はしていない。かかる府教委の対応は、根拠となる条例の該当条項を明確に把握することなく、団交に臨んでいたといえる。

しかしながら、前記(1)エ(オ) c、d 認定のとおり、29.3.21団交において、府教委は、①地教行法の規定について述べた上で、小中学校にあっては、府教委は、市町村教委の内申を待って、県費負担教職員の任免等を行うと明記されており、平成29年4月当初に常勤講師が決まるため、どれだけの授業が足りないかがわかるのは4月になり、同月10日前後にならないと市町村教委から内申が提出されず、その時期にならないと、府教委は、誰がどの学校でというのを把握できず、答えることができない旨、②府立学校にあっては、

校長からの内申の申出を受けて、それを尊重した上で運用をしていかなければならない旨、③小中学校の非常勤講師の時間数は、府教委が振り分けているわけではなく、4月に入ってから職員会議等で概ねの時間割などが決まってくる中で、常勤で足りない時間数に関して内申が提出される旨、述べたことが認められ、府教委は、29.3.21団交において、組合の、非常勤講師の時間数の枠を示すよう求める要求に対し、法律で定められた内申の手続を踏む中で、その時点において情報を提供できない事情についても説明しており、大阪府情報公開条例を盾に交渉自体を拒否しているわけではない。

加えて、組合が府教委の中で時間をとって相談するよう求め、府教委がそうするとして継続協議となったのであり、このことも勘案すると、府教委の説明は、総合的にみて、不十分ということはできず、また、府教委が、これ以上説明することはないと回答を拒否した事実も認められないことから、かかる府教委の対応は、大阪府情報公開条例の該当条項を即答できなかったことのみをもって不誠実とまではいえず、組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上のことから、29.3.21団交における府の対応が不当であったとする組合の主張はいずれも採用できない。

ウ 争点1-(2) (29.3.24事前折衝における府の対応) 及び争点1-(3) (平成29年3月29日の情報提供における府の対応) について

(ア) 組合は、29.3.24事前折衝における府の対応及び平成29年3月29日の府の29.3.29文書による情報提供が誠実団交義務を果たすものではなかった旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)エ(ア)、(キ)、(ク)認定によれば、①29.3.24事前折衝において、府教委は、組合に対し、(i)平成28年度中に任用内申が確認できればその都度連絡すること、(ii)非常勤講師3名の任用が確定する発令があり次第、次回の団交の開催日程を調整し、その場で任用結果を伝えること、(iii)29.3.21団交の結果を受けて、府教委として検討した結果、誠実な対応に努める観点から、平成28年度内に可能な範囲で内申手続の準備状況の確認を行い、確認された情報は、メール又はファックスで提供することを伝えたことが認められ、②29.3.29文書により、府教委は、組合に対し、A組合員については、現任校である府立M高等学校において、非常勤講師として週2時間勤務、B組合員についても、現任校である府立K高等学校において、非常勤講師として週2時間勤務の内申があった旨、C組合員については、新年度の体制が整った上で動向が明らかになるため、現時点では不明である旨伝えたことが認められる。

(イ) このような府教委の対応をみると、29.3.21団交における府教委の説明が不合

理とはいえないことは前記イ(ア)判断のとおりであるから、府教委が、29. 3. 24 事前折衝において、内申が確認できればその都度連絡すること、ことに平成28 年度内に可能な範囲で内申手続の準備状況の確認を行うとした上、確認された情報は、メール又はファックスで提供することなどを表明し、29. 3. 29文書において、非常勤講師3名の内申の状況を報告したことは、府教委として相応の対応をしているといえ、府教委は、29. 2. 1団交申入れに対し、誠実に対応していたとみることができる。

(ウ) したがって、29. 3. 24事前折衝及び29. 3. 29文書による府の対応を捉まえて不誠実な対応ということはできず、組合の主張は採用できない。

エ 争点1-(4)(府が、組合員に対し、平成29年度の労働条件について打診を行い、平成29年4月1日以降辞令を交付したこと)について

(ア) 組合は、府が団交申入事項について組合に回答を行わず、組合員個別に対し所属校の校長及び市町村教委から、平成29年度の労働条件についての提示を行っている行為は、組合員と組合を分断するものであり、組合運営に介入して組合を無力化、弱体化させるものである旨主張するので、この点についてみる。

(イ) 前記1(1)エ(カ)、(ク)、(ケ)認定のとおり、平成29年3月23日に、B組合員は、現任する高等学校の教頭から平成29年度の非常勤講師の打診の電話を受け、教科、時間数を聞いた上で、引き受ける旨の返事をしたこと、その後、A組合員及びB組合員に対し、平成29年度の労働条件について29. 2. 1団交申入書に記載された希望する学校からの内申があったこと、C組合員に対し、S市教委から勤務開始を打診されたことが認められる。しかしながら、非常勤講師の次年度の任用の有無について府が回答を行うには、市町村教委の人事担当者並びに府立学校の校長又は准校長からの内申があることが前提となるのは前記イ(ア) b判断のとおりであるから、府が、非常勤講師3名それぞれに対し、校長及び市町村教委からの内申が行われる前に、組合に対して平成29年度の労働条件についての提示を行わず、高等学校の教頭が組合員に対し、打診に際して平成29年度の労働条件の提示を行ったことをもって、府の対応が不誠実であったということはできず、組合の主張は採用できない。

オ 以上のことからすると、29. 2. 1団交申入れ後の、非常勤講師3名に関する、府の一連の対応は、いずれも不誠実な対応であったと認めることはできず、また、組合と府の間で締結された、今後正常かつ良好な労使関係を形成するよう努めることなどが記載された28. 2. 5協定書を府が遵守しなかったともいえないことから、支配介入とも認められず、いずれも労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に該当するとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2-1 (29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書のうち看護師組合員3名の平成29年度雇用継続申入れに対する府の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。)及び争点2-2 (府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から本件申立てまでの間に任用しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。)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 非常勤看護師の採用について

(ア) 特別非常勤講師(看護師)の地位について

特別非常勤講師(看護師)は、地方公務員法第3条第3項第3号に定める特別職として採用される地方公務員であり、その勤務条件等に関しては、地方公務員法第4条第2項の規定により同法が適用されず、労働組合法が適用される。

特別非常勤講師(看護師)は、児童生徒に対する医療的ケアを行うとともに、教員等への医療的ケアに関するアドバイスや実技指導、研修等も行う。

(乙3)

(イ) 特別非常勤講師取扱要綱について

大阪府では、特別非常勤講師取扱要綱が定められており、同要綱には、以下の記載がある。なお、同要綱には、任用の更新に係る規定はない。

「4 手続

(1) 特別非常勤講師を任用しようとする場合には、府立学校にあつては当該学校長が、市町村立学校にあつては当該学校を管轄する市町村の教育委員会が、大阪府教育委員会に対して事前協議するものとする。」

(乙4)

(ウ) 特別非常勤講師(看護師)配置要項について

大阪府では、特別非常勤講師(看護師)配置要項が定められており、同要項には、以下の記載がある。

「(任用)

第4条 看護師の任用形態は特別非常勤講師とする。(准看護師は除く。)

2 雇用期間は、採用決定後の指定した日から翌年の3月31日とする。」

(乙3)

(エ) 平成29年度における非常勤看護師の採用手続は、以下のとおりであった。

a 府教委は、「平成29年度非常勤看護師募集のお知らせ」(以下「看護師募集のお知らせ」という。)及び「平成29年度特別非常勤講師(看護師)登録申込書」(以下「看護師登録申込書」という。)を、府教委の窓口、郵送による請求、ホームページからのダウンロードにより、平成29年3月頃から配

布した。

(a) 看護師募集のお知らせには、①平成29年度に大阪府内の支援学校において特別非常勤講師（看護師）の勤務を希望する者の登録条件の概要、勤務内容、②講師は必要に応じて採用するため、登録された者が全て採用されるものではない旨、③雇用期間は採用決定後の指定した日から、翌年の3月31日である旨、などが記載されていた。

(b) 看護師登録申込書には、登録希望内容として、勤務希望の学校2校について、希望順位を明示して記入することとされていた。

b 希望者は、郵送又は府教委の窓口において、看護師登録申込書を提出し、登録を申し込む。

c 看護師登録手続が完了した際には、「平成29年度特別非常勤講師（看護師）登録票」（以下「看護師希望者登録票」という。）が、本人に交付される。

なお、看護師希望者登録票には、注意事項として以下の記載があった。

「1 講師は、必要が生じた場合に限って採用されるので、登録された方すべてが採用されるわけではありません。」

「4 本票は、平成29年4月1日から、平成30年3月31日まで有効です。」

d 府立支援学校において非常勤看護師を任用する場合は、登録されている者の中から校長が内申を行い、府教委が任用することとなる。具体的には、校長が登録資料を閲覧し、任用条件を考慮して任用候補者を選定、候補者の意向を確認した上で同意が得られた場合は、府教委に内申を行う。

なお、看護師登録申込書は本人が支援教育課に提出することが原則であるが、人材確保の観点により、学校から支援教育課へ提出することもある。

(甲26、甲27)

イ 本件申立てまでの経緯

(ア) 平成29年1月19日、岸和田支援学校のY2校長は、同校に勤務する5名の非常勤看護師のうちX2組合員及びX3組合員に対し、口頭で、平成29年度に同人らの任用を予定していない旨の29.1.19口頭通知をした。

なお、X2組合員は平成22年4月1日から、X3組合員は同23年4月1日から、岸和田支援学校において非常勤看護師として勤務していた。

(甲37、甲38、証人 X3、証人 X2)

(イ) 平成29年1月24日、岸和田支援学校の職員らとY2校長らの間で話し合いが行われた。出席者は、看護師組合員3名及び同校の教員9名とY2校長、同校の教頭であるY3（以下「Y3教頭」という。）、同校の教頭であるY4（以下「Y4教頭」という。）及び同校の事務長であるY5（以下「事務長」と

いう。)であり、この話合いの内容は、概ね以下のとおりであった。

a 教員が、X2組合員及びX3組合員が、平成29年4月以降の継続雇用を希望しているのに、学校側が同人らの平成29年度の任用を予定していない理由を聞いたところ、Y2校長は、同年度には府立支援学校全校で週40時間勤務の常勤講師を配置できるようになって、今、府教委と相談しているのは常勤講師2名の配置と、あと週29時間勤務を2名お願いしている旨、その中で、看護師さんの話を考えていく上で、いろいろ保護者から聞いている部分もあったので、体制を変えていきたい旨述べた。

これに対し、教員らが、納得できる理由ではない旨述べたところ、事務長は、新規に雇用するしないは、Y2校長がその都度判断する旨述べた。

教員が、保護者から聞いている部分を看護師たちに指導したのか確認したところ、Y2校長は、まだ言っていないと述べた。

b Y2校長が保護者から聞いている話についての質疑がなされ、教員は、X2組合員及びX3組合員を切らないと信頼回復できない中身ではないと考えるので、来年の雇止めについては取り下げてほしい旨述べたところ、Y2校長は、保留にしてくださいと述べ、教員が、いつまでに回答があるか確認したところ、Y2校長は、平成29年2月の半ばぐらいか、同年2月の終わりぐらいにはと述べた。

c X2組合員は、他にも理由があるのではないかと思う旨、自分とX3組合員が人工呼吸器を装着した子どもを診ないと思っているのであれば、それは誤解である旨、この先体制が整ったらやっていきたい旨、また、教員は、常勤看護師を置く問題について、職場全体に説明してもらいたい旨述べた。

X3組合員は、自分も人工呼吸器を装着した子どもを診ないと言っているのではなく、X2組合員と思いは同じである旨、保護者からの話についてはその都度伝えてもらえれば、正せるところは正していく旨述べたところ、Y2校長は、ここまで保護者からのことを聞いていたら、何とか改善しないといけないと考える自分の気持ちもわかってほしい旨述べた。

(甲23)

(ウ)平成29年2月21日、岸和田支援学校の職員らとY2校長らの間で話合い(以下「29.2.21話合い」という。)が行われた。出席者は、X4組合員、他の非常勤看護師1名及び教員3名とY2校長、Y3教頭及びY4教頭であった。

29.2.21話合いの内容は、概ね以下のとおりであった。

a 教員が、平成29年4月以降、X2組合員及びX3組合員の雇用契約を更新しない理由を確認したところ、Y2校長は、常勤看護師も入って、今後新し

いことをしていかないといけない中、体制を変えていこうと考えている旨、保護者から色々指摘されている部分がある旨、自分が見ている中で、難しい部分があるなということ判断した旨述べた。

- b 教員らが、X 2 組合員及びX 3 組合員らがいなくなることが不安である旨述べたところ、Y 3 教頭は、それなりの覚悟と決意で臨んでおり決定に関しては揺るがない旨述べた。

また、教員が、平成29年度の体制、改革について全く見えてこないのは問題であり不安である旨述べたところ、Y 4 教頭は、Y 2 校長と同年度の体制を発表する地盤づくりをしているところであり、今は、新体制について言える状況ではないので、Y 2 校長のビジョンが固まって、水面下での調整が終わった段階でY 2 校長から話があると思うので待っていただきたい旨、Y 2 校長は、議論はこれからする旨述べた。

教員が、その議論にどうしてX 2 組合員及びX 3 組合員が入らないのか、新しい体制に2人は障害なのかと述べた。これに対し、Y 2 校長は、すごく反対されているのでと述べ、X 4 組合員は、反対していないと述べた。

- c 非常勤看護師1名は、X 2 組合員及びX 3 組合員が辞めさせられるのは常勤看護師の配置に反対したからと聞いたが、非常勤看護師5名とも平成29年度からの常勤看護師の配置はまだ必要ないのではないかと伝えていたので、おかしいと気になっていた旨、今の看護師でやっていければ学校のために一番よいと思うので、常勤看護師にならないかと自分にあった話については白紙に戻してほしいとY 2 校長に伝えた旨述べた。

(甲24)

- (エ) 平成29年2月23日、29. 2. 23朝礼において、Y 2 校長及び事務長から、申立外労働組合発行の分会ニュースに掲載された29. 2. 21話合い及び非常勤看護師の意見の内容に事実と異なる記載がある旨の抗議と、当日勤務していなかった非常勤看護師1名が診断書を出して休んでおり、その原因が看護師組合員3名である旨の発言があった(以下、この発言を「29. 2. 23朝礼発言」という。)。その後、当日勤務していた看護師組合員3名を含む非常勤看護師4名全員が、一斉に29. 2. 23早退を行った。

(証人 X 4 、証人 X 3)

- (オ) 平成29年2月24日、Y 2 校長は、X 4 組合員に対し、口頭で、平成29年度に同人の任用を予定していない旨通知を行うとともに、看護師組合員3名に対し、29. 2. 24雇用期間満了通知書を送付した。同通知書は、Y 2 校長を発信者とし、以下のとおり記載されていた。

「あなたの雇用期間は、平成29年3月31日をもって終了しますので、お知らせ
します。」

なお、X4組合員は同25年4月1日から、岸和田支援学校において非常勤看護
師として勤務していた。

(甲6、甲36、証人 X4、証人 X3、証人 X2)

(カ) 平成29年2月27日以降、看護師組合員3名に対し、職員室以外への移動を制
限し、職員室内の一角に設けられた席でベルマークの切取作業などに従事する
29.2.27措置がとられた。

(証人 X4、証人 X3、証人 X2)

(キ) 平成29年3月24日、看護師組合員3名が組合に加入し、組合は、府及び府教
委に対し、同人らについて雇止めを行わず、雇用を継続し、平成29年度の職種・
勤務時間・勤務校等について同28年度内に回答すること等を団交事項とする
29.3.24団交申入書を提出し、29.3.24団交申入れを行った。

なお、29.3.24団交申入書には、看護師組合員3名の「2017年度希望など」と
して「現任校継続」と記載されていた。

(甲7、証人 X4、証人 X3、証人 X2)

(ク) 平成29年3月25日、組合は、Y2校長に対し、29.3.25団交申入書を送付し、
29.3.25団交申入れを行った。29.3.25団交申入書には、看護師組合員3名が組
合に加入したことを通知するとともに、同人らについて雇止めを行わず、雇用
を継続すること、29.1.19口頭通知に至るまでの経過の説明、同人らに対する誹
謗・中傷及び不当な扱いに係る謝罪等を団交事項として、団交開催を申し入れ
る旨記載されていた。

また、同日、組合は、Y2校長に対し、本日、29.3.25団交申入書を送付した
旨、本件団交事項は、看護師組合員3名の解雇に関するものであり、直ちに団
交を開催する必要がある旨、本件解雇事件にはY2校長の意向が深く関与して
いると認識しているのを、Y2校長の団交出席が不可欠である旨を記載した書
面を提出した。

(甲8、甲9)

(ケ) 平成29年3月29日、組合とY2校長らの間で話し合い（以下「29.3.29話し
合い」という。）が行われた。組合側の出席者は、組合書記長及び看護師組合員3名、
学校側の出席者は、Y2校長、Y3教頭及びY4教頭であった。

29.3.29話し合いの内容は、概ね以下のとおりであった。

a 組合は、昨日から、事務長を通じ団交日程の調整を行いたい旨伝えていた
が、府教委の連絡窓口から連絡がきた旨、どういう経緯で府教委に回したの

かということと、今後は、府・府教委と団交を進めていくという確認に伺った旨述べたのに対し、Y2校長は、29.3.25団交申入書をもたらしたときから府教委と相談しており、支援教育課が団交の窓口になるということで、支援教育課から教職員企画課に話が行った旨述べた。

これに対し、組合は、Y2校長あてに29.3.25団交申入書を出したのは、看護師組合員3名に対する言動・振る舞いが、Y2校長に人事権があるかのようであったからである旨、同人らが現在置かれている勤務条件の責任者はY2校長である旨述べたところ、Y2校長は、自身に人事権はなく雇用責任者ではないとした上で、同人らの取扱いについては今から改善することに了解した。

- b 組合が、看護師組合員3名の非常勤看護師1名に対するパワハラ認定みたいなものがあって、29.2.27措置がとられたと思う旨、その認定の経緯について説明を求めたところ、Y2校長は、教職員企画課が担当であり、教職員企画課に言ってくださいと答えるよう言われている旨述べた。

組合は、看護師組合員3名がパワハラを行ったということは証拠のない決めつけであり、同人らは、今日から必要と思われる業務は制限なく行う旨述べた。

(甲16)

(コ) 平成29年3月30日、組合と府教委との間で、29.3.30団交が開催され、29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書の要求事項に関して協議がなされた。29.3.30団交におけるやり取りは、概ね以下のとおりであった。なお、同団交には看護師組合員3名も出席していた。また、府教委側として、支援教育課の課員が出席していたが、Y2校長を含め岸和田支援学校の管理職の出席はなかった。

- a 組合が、支援教育課が窓口になる根拠について確認しておきたい旨述べたところ、府教委は、特別非常勤講師（看護師）の任用手続として、任用権者が教育委員会ということになっている旨、任用に当たっては、校長からの内申に基づき、最終的に教育委員会が任用の決定をする旨、任用の事務担当の支援教育課が団交の窓口として対応する旨述べた。

また、組合が、看護師の特別非常勤講師の法的位置付けについて確認しておきたい旨述べたところ、府教委は、地方公務員法の第3条第3項第3号に基づき任命される特別職の非常勤職員であり、任用手続としては、特別非常勤講師の取扱いについて一般的に定めた要項である特別非常勤講師取扱要綱と特別非常勤講師（看護師）配置要項の2つが根拠になっている旨述べた。

- b 組合は、組合員が、Y 2 校長から、平成29年度以降任用の更新をしないと口頭で告げられたことを撤回せよとの要求から、回答を聞きたい旨述べた。

府教委は、非常勤看護師の任用については、府教委が校長からの内申に基づいて、内申に添付された履歴書、看護師免許証等の採用資格要件を確認するなど、適正な事務手続を経た上で府教委が発令を行い、校長を通じて発令の通知を行うことになっており、看護師組合員 3 名については内申が上がっておらず、平成29年度の任用はない旨述べた。

これに対し、組合は、今までずっと雇ってきた府教委には、本当に仕事がないのか、あるいは任用されなかった理由について、組合に説明する責任がある旨述べ、29. 1. 19口頭通知までの経緯の説明を求めた。

府教委は、平成28年12月26日、Y 2 校長から、岸和田支援学校に勤務する非常勤看護師 5 名全員に対し、障害者差別解消法の施行に伴って、平成29年度から人工呼吸器を装着した子どもの保護者の付添いをできるだけ外すため、学校として対応していく方向で考えており、そのため、非常勤看護師枠の一部を常勤看護師に振り替えて体制強化していくことを説明した旨、その際、看護師組合員 3 名から常勤看護師のみが人工呼吸器を装着した子どもへの対応をすればよいであるとか、非常勤看護師は対応しないとの意見が出た旨、Y 2 校長が、3 週間程度待つので常勤看護師を希望する者は申し出るようにと伝えた旨、その後申出がなかったため、同29年 1 月19日、看護師組合員ら 2 名に対し、同29年度の任用はしないと口頭で伝えた旨、その際に合わせて説明した理由は、同29年度から人工呼吸器を装着した子どもへの対応を行っていく予定だが、その学校の方針への理解が得られなかったこと、また保護者からの苦情もあると説明した旨述べた。

組合が、平成28年12月26日の話は、同29年 1 月上中旬くらいまで考えておくようにとのことで終わっていると看護師組合員 3 名は証言しており、Y 2 校長が嘘をついていないとわかるのかと述べたところ、府教委は、Y 2 校長だけではなく Y 2 校長と事務長の 2 名で対応した旨述べた。

組合は、事務長は管理職かと述べたところ、府教委は、事務長は管理職手当が出る管理職ではないが学校の中では管理職であり、法的根拠は規則で決まっている旨、平成28年12月26日の Y 2 校長の説明の内容は事務長にも確認をしている旨述べた。これに対し、組合は、同日の Y 2 校長の説明の内容については争いがある旨述べた。

- c 府教委が、人工呼吸器を装着した子どもに対する学校方針への理解が得られなかったと述べたことに関して、組合が、どうして、方針への理解が得ら

れなかったという結果になるのかと述べたのに対し、府教委は、平成28年12月26日に、非常勤看護師は人工呼吸器を装着した子どもへの対応をしないという意見が出て、そこで理解が得られなかったと判断したと聞いている旨、3週間程度待つので常勤の希望があれば申し出るように言ったが申出がなかったことも一つの判断材料である旨述べた。

組合が、今回、常勤希望の申出があった方が常勤看護師になったのかと述べたところ、府教委は、水面下で打診をして、承諾をした方たちが常勤看護師になった旨述べた。そこで、組合が、なぜ非常勤看護師5名全員に対し公平に打診しなかったのかと述べたところ、府教委は、同28年12月26日に説明をしたとき、常勤看護師の配置について反対をしたからである旨述べた。

組合は、看護師組合員3名は、平成28年12月26日に常勤をしたくないという意思を示していないし、どうなるかわからないまま、1月半ばまで、次の話合いの機会を待っていた旨、同日の話の内容に違いがあり、非常勤看護師5名にきちんと伝わっておらず、その後、Y2校長が特定の者だけに打診をしたり、水面下で常勤看護師への振替が2名に変更となったり、きちんとした形で募集、常勤の希望をとったことになっていない旨、今いる者を押し出すために新しい人を外から雇い入れるという悪質なことが平気でやられており、不当労働行為である旨述べた。

さらに、組合は、全ての者に同じ条件を示した上で、公平公正な選考と募集があつて、常勤看護師2名が決まったというのが府教委の認識なのかと述べ、これに対し、府教委が、普段の仕事ぶりが関係する旨述べたところ、組合は、Y2校長でないと回答することは無理なのではないかと述べた。

府教委は、校長から教育委員会に上がる内申の中で、学校の事情や経験、人物評価があり、内容が適正かどうか判断し、任用の最終的な決定を行っている旨述べた。

組合は、支援教育課で人物評価を見て仕事ぶりを判断したようなことを言うが、看護師組合員3名の内申が上がっていないのだから、どうやって府教委が仕事ぶりを評価するのか、解雇理由をしっかりと説明してほしい旨、Y2校長の思いを忖度して常勤の申出をすることなく、今までどおりの働き方をしたいとしたことも解雇理由の一つにしている旨述べ、29.2.24雇用期間満了通知書になぜ解雇理由を書いていないのかと述べた。

これに対し、府教委が、解雇ではないからであると述べたところ、組合は、労働組合法上は雇止め解雇である旨、新たに非常勤看護師を募集して雇っており、非常勤看護師が必要な職場で看護師組合員3名を雇わないというのな

ら、きちんとした理由を示すべきである旨述べた。

組合が、もう1度、雇止めの理由を説明するよう求めたところ、府教委は、雇止めではなく任用をしないという理由であるとして、平成29年度から人工呼吸器を装着した子どもの対応を行っていく予定だが、学校の方針への理解が得られなかったことと、保護者からの苦情もある、ということを経年29年1月19日にY2校長から話した旨述べ、常勤希望の申出がなかったということについては撤回する旨述べた。

- d 組合は、保護者からの苦情について説明を聞きたい旨述べたところ、府教委は、①子どもの近くで不必要に騒ぎ立てる、②学校に来て帰れと言う、③子どもが教室に入れないから、呼吸が不安定になったので、子どもに近づけないでほしいとの訴えがあった旨述べた。

組合が、事実確認をしたのか、苦情は本人には伝えていたのかと尋ねたところ、府教委は、Y2校長から聞いただけである旨述べた。

組合は、あてになる情報かどうかもわからないで首を切ろうとしており雇止め解雇である旨、きちんと精査し、理由を明らかにすべきである旨述べた。

- e 組合が、学校の方針への理解が得られなかったとの理由について再度説明を求めたところ、府教委は、障害者差別解消法の施行に伴って平成29年度から人工呼吸器を装着した子どもの保護者の付添いをできるだけ外すため学校としても対応していくことが方針であり、その方針に看護師組合員3名の理解が得られず、常勤看護師だけが人工呼吸器を装着した子どもの対応をすればいい、私たち非常勤の看護師は対応しないという意見が出た旨述べた。

組合は、看護師組合員3名はそんなことは言っておらず、学校の方針として中長期的なビジョンをY2校長は持たなければいけないのに早急すぎるのではないかと意見を言っただけである旨、同人らだけでなく職員全体でその方針の理解が得られていないということではないかと述べ、職員には説明されたのかと述べたところ、府教委は、職員に対してどのような説明をしたのかは確認していないがしていると思う旨述べた。

組合は、その説明をY2校長がしていないし、看護師組合員3名は反対していない旨述べ、事実の違いについて次回団交で回答するよう求めた。

- f 次に組合は、看護師組合員3名に対して行われている誹謗・中傷及び不当な扱いに対して謝罪することについて説明を求めた。

組合は、平成29年2月23日、29.2.23朝礼の場において、マイクを使って全職員の前で、Y2校長と事務長から、看護師組合員3名を誹謗・中傷する発言があった旨、同月27日、職員室の一角に席が急きょ設けられ、移動できる

部分を決められ監視がなければトイレにも行けず、かつ、看護師業務から完全に外されベルマークを切るという事務仕事をさせられている旨述べた。

g 府教委は、平成29年2月27日以降に行った措置は、看護師組合員3名からパワハラを受けているという非組合員の非常勤看護師2名（以下「非組合員2名」という。）の訴えがあり、強い恐怖を感じていることが確認されたため、職場の安全配慮義務から、緊急的に非組合員2名と看護師組合員3名の動線を分けたもので過度な制限を加えたという認識はない旨、パワハラについては、双方の言い分が食い違っている箇所があるので、現時点で認定するレベルにはなっていない旨述べた。

これに対し、組合が、パワハラと認定できていない状況で動線を分けるというのはどのような法的根拠に基づいて行っているのかと述べたところ、府教委は、支援教育課と学校で協議をした上、校長の権限で行っている旨述べた。

組合は、非組合員2名が勝手に恐怖を感じているかもしれず、ちょっと恐怖を感じているということによって厚遇されている旨、お互い看護師業務をしたらよい旨述べたところ、府教委は、ちょっとのレベルではないと認識している旨、常勤看護師の打診を受けた話をして、看護師組合員3名から詰問を受けた旨、非組合員2名のうち1名については、急性ストレス障害で強い恐怖を一日中感じる状態が平成29年1月末から続いており、同年2月15日から約2週間の休養加療を要するとの診断書が出ている旨、非組合員2名は、同月13日及び同月27日、パワハラを受けていると警察に相談に行っており、そのときに警察から防犯ブザーを身につけるようにすすめられたので装着して仕事をしている旨述べた。

組合は、パワハラと認定できていないのに看護師組合員3名はいきなり加害者扱いされ、看護師業務から外されてみせしめ的なことを受けているのはおかしい旨、安全配慮義務ということを根拠に動線を分けたとしても、安全配慮義務は職務内容、労働条件の一方的な変更の根拠にはならない旨述べた。府教委は、看護師業務は1階を中心にするということなので、フロアを分ける関係で、1階と2階で動線を分ける必要があった旨、最終的にベルマークの切取作業になったが、元々は医療的ケアの課題の整理や、子どもたちの引継ぎ事項の整理を指示していたと聞いている旨述べたところ、組合は、ベルマーク切取作業も支援教育課の指示であると聞いている旨述べた。

組合が、看護師組合員3名の調査はまだ続くのか確認したところ、府教委は、現時点で、最終的にどうすると決定はしていないが、平成29年4月以降

は調査するつもりはない旨、確認が必要な事項があれば、同人らにも確認させてもらうことはある旨述べた。

また、組合が、看護師組合員3名の監禁を指示したのは府教委か、府教委はどこまで指示したのか確認したところ、府教委は、監禁の指示はしておらず、非組合員2名が恐怖を感じているということがあるので、動線を分けることはさせたが、それ以上の具体的なことは言っていない旨述べたところ、組合は、Y2校長が自分の判断で、府教委の指示を超えやりすぎている旨述べ、大きな人権侵害であるから、同人の処分を検討することを求めた。

さらに、組合が、看護師組合員3名が看護師業務から外されているのは29.2.23早退の件は関係ないのか確認したところ、府教委は、それがあつたから保護者からは不信感がある旨述べた。

- h 組合は、看護師組合員3名のパワハラ問題については調査中であるのに、事務長が、29.2.23朝礼の場で職場の全員の前で、同人らはいじめの加害者だから隔離していると話したのは人権侵害である旨述べたところ、府教委は、事務長の話は確認しており、一方の話を聞いただけで同人らに確認をすることなく話したのは適切ではない旨述べた。

また、組合は、29.3.30団交の前日に、非組合員2名が帰ったと聞いたので、看護師室で業務をさせてほしいとY3教頭に言ったところ、看護師室の物がなくなったり物が壊れたりしたら、あなたたちが疑われるので、それを防ぐためについていくと言われたが、パワハラであり、人権侵害に及ぶ内容であると抗議した。

- i 組合は、非常勤看護師5名のうち非組合員2名に対してしか常勤看護師への打診がなされておらず、看護師組合員3名には打診されていないこと、また、水面下で打診があつたことは公平・公正なやり方か否かと述べたところ、府教委は、仕事ぶりなどを考慮した上で誰に声をかけるのかは、校長に認められた裁量であり、任用手続は公正と判断している旨述べた。

組合は、そうであるならば、Y2校長に対して、なぜ看護師組合員3名ではダメなのか理由を聞く権利がある旨、当事者であるY2校長も出席できる場を次回の団交の時に用意してほしい旨述べた。

- j 組合は、看護師組合員3名を加害者とするパワハラの件について、嫌疑のままでは困るのできちんと説明してほしい旨述べた。

また、組合は、看護師組合員3名に対して、府教委の指示以上のことがなされていることがはっきりしており、昨日も今すぐ改善するように要求したが、監視の状況は何も変わっておらず、泥棒扱いされた旨、明日には必ず改

善されていることを要求する旨述べ、Y3教頭が組合員を泥棒扱いするような発言をしたのか確かめることを求め、府教委は、確認すると述べた。

さらに、組合は、事務長もパワハラに加害者ということで名前が上がってきているが、事務長は管理職か否かというところで、管理職という規定があるとのことだったが、その規定・法的根拠を教えてほしい旨述べた。

(甲11)

(サ) 平成29年3月31日、看護師組合員3名の雇用期間が満了し、同年4月1日付けの任用はなく、岸和田支援学校においては、同日付けで新たに別の非常勤看護師3名が任用されている。

また、府立支援学校における平成29年4月1日付けの非常勤看護師の任用後も、岸和田支援学校以外の府立支援学校2校で非常勤看護師の欠員があったが、府教委は、同日に非常勤看護師を任用してからは、本件申立日である同年5月2日までの間に、新たな任用を行っていない。

(乙14)

(シ) 平成29年4月10日、看護師組合員3名は、府教委のホームページをみて、非常勤看護師登録のため府教委に出向き、平成29年度の看護師登録申込書を提出した。

その際、同人らと応接した府教委の担当者とのやり取りを録音したものの反訳であるとして、本件審査において組合から提出された書面には、次のとおり記載されていた。

府教委の担当者が「学校の希望をされているところなんですけれども、基本的に南の方に通勤していただいていると思うのですが」と述べたところ、X4組合員が「希望校書いています」と答えた。同担当者が「例えば岸和田以外で」と尋ねると、X4組合員は「岸和田でいい」と答え、同担当者が再度「岸和田以外であれば」と尋ねると、X4組合員は「岸和田がいい」と答えた。同担当者が「例えば北の方の学校とか」と尋ねると、X2組合員は「北の方は堺くらい」、X4組合員は「南だから、堺とか和泉とか、泉佐野とか」と述べ、X3組合員は「市町村なら、別で登録するんですか」と尋ねた。同担当者が、府教委ではとりまとめていないが、市町村教委での募集について情報が入れば連絡できる旨述べたのに対し、X2組合員が「例えば、佐野とか泉南の方で、知的だけど、もし医的ケアが必要になってとかいうのがもしあったら、教えていただけたらありがたいかなと思うんですけど」、「また何かあればご連絡いただけたらと思います」と述べたのに対し、同担当者は「わかりました」と答えた。

看護師組合員3名が、看護師登録申込書を直接府教委に提出したのはこれが

初めてであり、それまでは、岸和田支援学校の校長から府教委に提出されていた。

(甲21、甲32、乙12、証人 X 4 、証人 X 3 、証人 X 2)

(ス) 平成29年4月28日、組合と府教委との間で、29.4.28団交が開催された。

29.4.28団交におけるやり取りは、概ね以下のとおりであった。

a 組合は、29.3.30団交で質問した項目に対し、回答をお願いする旨述べた。

府教委は、平成28年12月26日の非常勤看護師5名に対するY2校長の説明について、Y2校長としては、常勤看護師になる希望があれば申し出てほしいと伝えた旨、この説明の際に障害者差別解消法に伴い、平成29年度から人工呼吸器を装着した子どもの保護者の付添いをできるだけなくしていきたいと考え、学校としてもそれに対応する方法で考えている旨、そのために、これまで雇っていた非常勤看護師のうちの1名を常勤看護師として、医療的ケアの体制を強化していきたいと話した旨述べた。これに対し、看護師組合員3名が、今の体制では無理だ、今の体制を強化していく必要がある、人工呼吸器を装着した子どもは常勤の看護師が診ればいい、私たちは診ない、今の状態でもできる、常勤の看護師を置く必要はないと繰り返し主張されたので、Y2校長としては、平成29年度の体制への理解が得られなかったと判断した旨述べた。

また、府教委は、看護師組合員3名の非組合員2名に対するパワハラの調査を今後どうしていくのかについては、看護師組合員3名は、現在、府と雇用関係にないので、今後の調査はしない旨、看護師組合員3名が岸和田支援学校の管理職からパワハラを受けたという件については、これまで、支援教育課の担当者が看護師組合員3名から聞き取った内容と合わせて、学校からの報告書をもとに、管理・公務災害グループにおいて処分を検討する旨、平成29年3月29日にY3教頭が看護師組合員3名を泥棒扱いしたのではないかとの意見について、Y3教頭から聞き取ったところ、看護師室に入室するときは同席をさせてほしいとお願いはしたが、決して泥棒扱いはしていないとのことであった旨述べた。

さらに、事務長が管理職であるかの規定を示してほしいとのことについては、規則により管理職であると団交で説明したとおり、管理職員の範囲を定める規則の別表に記載されており、教育機関、特別支援学校の管理職は校長、准校長、事務部長、事務長であると記載されている旨、述べた。

b 府教委は、看護師組合員3名のパワハラ被害の申立てについて、府教委は、29.2.23朝礼発言及び29.2.23早退の件で、支援教育課が同人らから聞き取っ

た情報と学校に作成させた報告書を元に管理・公務災害グループで調査しており、Y2校長と事務長が対象である旨、看護師組合員3名が監視されていることに関しても調査をしており、処分に値するかも含めて検討に入っている旨述べた。

組合は、処分を検討しているのは結構だが、訴えた本人に対しパワハラ防止指針どおりに対応して説明しないとだめである旨述べたところ、府教委は指針に基づいて教職員人事課がどういう対応をするのか、確認して対応する旨述べた。

- c 平成29年3月29日に組合員がY3教頭から泥棒扱いされた件について、府教委は、Y3教頭がその時に発した言葉を一言一句確認しようはないが、あなた方を守るためであるということと、何か物が無くなったときは疑われるので、ご理解いただいた上で、同席させてほしいというふうなことを言ったことは確認しており、泥棒扱いしたとは全く考えていない旨述べた。

組合は、言葉でパワハラは起きる旨、支援教育課は、加害者に後からこのような意図があったと説明を受けて、その意図どおりに解釈してパワハラに対処しようとしている旨述べた。

- d 組合は、看護師組合員3名のパワハラの加害者としての疑惑について、パワハラ防止指針に沿って話を進めるなら、被害者・加害者の双方から話を聞かなければならないのに、言ったという本人には確かめず、聞いたという方だけから確認したのはだめである旨、当事者間の意見に不一致がみられる場合などは、必要に応じて他の者からヒアリングを行い、正確な事実関係の把握に努めるとの同指針の方針に沿って正しく調査してほしい旨述べた。

これに対し、府教委は、一人の看護師が業務を行うに当たり、病休を取られている状況が事実としてあり、その人の業務を安全にすることこちらが聞き取らなければならないと思う旨、その人が看護師組合員3名と仕事をするのが限界であるというのであれば、学校として対応しなければならない旨述べた。

組合は、府教委の説明は事実ではなく、看護師組合員3名の人格が攻撃されたことに対しては、名誉棄損であり戦っていく旨、訴えないといけなないので、誰が看護師組合員3名に対するパワハラを指示したのかははっきりさせるようにと述べた。

これに対し、府教委が、動線を分けることは、職場の安全配慮、職場の安全を守るということであり、パワハラを指示したわけではない旨述べたところ、組合は、責任を追及する立場なので、ここまでは支援教育課が言い、こ

ここからはY2校長が判断し行動したということをはっきりさせるよう述べ、府教委は、安全配慮のため動線を分けるよう言ったが、医療的ケアをさせないとまでは言っておらず、動線を分けた上で医療的ケアができるか、どういう課題があるか、学校が考えた結果、職員室にいていただくことになった旨述べた。

組合は、29.2.23早退のことがあるので、職場に出すには影響が大きいので、児童・生徒に関することはさせないということで、非組合員2名体制でやることを、平成29年2月24日の段階でY2校長と支援教育課が合意した旨、非組合員2名が、看護師組合員3名に出会うと恐怖を感じるかもしれないから動線を分ける決定をしたと考えられる旨、これは、組合を差別している旨、パワハラ加害者としての看護師組合員3名の疑いを晴らしてくれないのかと述べた。

府教委は、教員力向上グループから、動線を分けたことで安全配慮が達成されたので、調査はしないと聞いている旨述べた。

- e 組合が、29.2.24雇用期間満了通知書について、府教委の指示かと述べたのに対し、府教委は、口頭で通知するだけでなく文書でお知らせしてはと言った旨述べた。

(乙16)

(セ)平成29年5月2日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

ウ 本件申立て後の経緯

(ア)平成29年5月25日、組合と府教委との間で、29.5.25団交が開催された。

- a 府教委は、組合の求めに応じて、非常勤看護師の任用手続及び登録制度、看護師組合員3名の非常勤看護師に係る平成29年度の任用がなかった経緯、同人らを加害者・被害者とするパワハラに関する事項等について、説明を行った。
- b 組合は、看護師組合員3名をはずして、Y2校長が自分の方針に合う人を雇い入れた情実人事である旨、ほとんどの看護師が継続して働いているところをあえて切ったのは、府教委が同人らを雇わないと判断したからである旨、同人らが学校の方針に合わなかったのなら他の学校への任用もあった旨述べた。

これに対し、府教委は、4月に看護師組合員3名が看護師登録のため府教委を訪れた際、看護師が決まっていない状況を案内させていただいたと聞いており、2校あった旨述べたところ、組合は、初めて聞いた旨述べ、29.3.30団交でなぜ言わなかったのかと述べた。

また、組合は、岸和田支援学校で任用されなくても、それまでは校長が半自動的に看護師希望者登録票を更新していたのだから、続けて登録はしてくれてもいいのにしてくれなかった旨、府のホームページで募集していたので自ら登録のため府教委に行き、その際に他の学校があったら教えてほしいと尋ねたが、またお知らせしますと聞いただけである旨述べたところ、府教委は、確認する旨、十分に伝わっていない旨述べた。

さらに、組合は、2校の欠員についていつの時点で知っていたのか尋ね、府教委が、4月に入ってからでないとは動きが全部把握できないため、把握したのは4月に入ってからである旨述べたのに対し、29.3.30団交の段階では探す気がなかったわけで組合員排除である旨述べた。

- c 組合は、パワハラの件については事実確認が必要なことがあり終わっていない旨、当事者であるY2校長らが出てこないとどうしようもない思いがある旨述べ、看護師組合員3名を含む4名の非常勤看護師が、29.2.23早退をする旨をY2校長に対し伝えた際の詳細な状況、29.2.23早退に対する関係職員への聞き取りに関しての説明のうち疑義のあった点について、後日書面で説明することを求めた。

(甲14)

- (イ) 平成29年6月14日、府教委は、組合に対し、29.5.25団交において組合から質問のあった、同年2月23日に4名の非常勤看護師がY2校長に対して29.2.23早退をする旨を伝えた時の詳細な状況、同月24日及び同月27日に支援教育課が行った関係職員に対する聞き取りの順序及び聞き取りをした支援教育課担当者についてなどに回答する29.6.14文書をメールで送信した。

(乙17)

- (2) 争点2-1 (29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書のうち看護師組合員3名の平成29年度雇用継続申入れに対する府の一連の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 争点2-1(1) (29.3.30団交における府の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

- (ア) 組合は、岸和田支援学校の管理職を29.3.30団交に出席させなかったことが不誠実であった旨主張するので、この点についてみる。

- a 29.3.30団交開催に至る経過をみると、前記(1)イ(キ)、(ク)認定のとおり、①29.3.24団交申入書は、府及び府教委を名宛人として提出されたものであり、その団交事項は、看護師組合員3名について雇止めを行わず、雇用継続を求めるとともに、平成29年度の職種・勤務時間・勤務校等について同28

年度内に回答すること、②29. 3. 25団交申入書は、Y 2 校長を名宛人として提出されたものであり、その団交事項は、(i)看護師組合員 3 名について雇止めを行わず、雇用を継続すること、(ii)29. 1. 19口頭通知に至るまでの経過の説明、(iii)同人らに対する誹謗、中傷及び不当な扱いに係る謝罪、であって、看護師組合員 3 名の雇用の継続と労働条件に係る事項が義務的団交事項であることについて当事者間に争いはない。

b 前記(1)イ(コ)認定によれば、29. 3. 30団交に、岸和田支援学校の管理職は出席しておらず、支援教育課が団交の窓口となっていたことが認められる。

団交の使用者側窓口を誰にするか、団交の交渉担当者として、誰を出席させ、労働組合からの要求事項に対し、回答ないし説明を行う者を誰にするか、については、いずれも原則として使用者の判断に属するものであり、労働協約等で団交ルールを定めている等の特段の事情がない限り、他方の当事者である労働組合が関与し得る事項ではない。

この点、本件申立てについてみると、組合と府との間には労働協約等で、出席者について団交ルールが定められていた等の特段の事情があったと認めるに足る事実の疎明はない。

一方、使用者は、団交に当たって、責任のある対応ができる権限を持った者を交渉担当者として出席させ、また、組合の要求に対し回答するに当たっては、その結論を示すだけでなく、組合の要求に応じられない場合には、組合に対し、その理由を十分説明し、納得が得られるよう努力すべきである。

この点、組合は、現任校での雇止め理由、平等・公正な選考の有無、組合員への不当な扱いが行われた理由など、Y 2 校長が出席しなければ回答できない多くの項目が残り、団交を継続することとなった旨主張するので、29. 3. 30団交における府教委の対応が誠実なものであったといえるかについて、以下、項目ごとにみる。

(a) まず、現任校での雇止め理由に係る府教委の回答についてみる。

前記(1)イ(コ)b から e 認定のとおり、29. 3. 30団交において、組合が、看護師組合員 3 名の平成29年度の雇用継続を求めたことに対し、府教委は、同人らについては校長からの内申が上がっておらず、同年度の任用はない旨述べたこと、これに対し、組合が、29. 1. 19口頭通知までの経緯の説明を求め、府教委は、平成29年度から人工呼吸器を装着した子どもへの対応を行っていく予定だが、この学校の方針への理解が得られなかった旨、また保護者からの苦情もある旨述べ、この回答についてやり取りがなされる中、組合は、看護師組合員 3 名が学校の方針に反対していない旨述べ、事実の

違いについて次回団交での回答を求めて、29. 3. 30団交は終了したことが認められる。

また、前記(1)イ(ス) a 認定のとおり、次に開催された29. 4. 28団交において、府教委は、学校の方針に対し、看護師組合員3名が、今の体制では無理だ、今の体制を強化していく必要がある、人工呼吸器を装着した子どもは常勤の看護師が診ればいい、私たちは診ない、今の状態でもできる、常勤の看護師を置く必要はないと繰り返し主張したので、Y2校長としては、平成29年度の体制への理解が得られなかったと判断した旨述べたことが認められる。

これらの経過からすれば、府教委は、看護師組合員3名を現任校において平成29年度の雇用を継続しなかった理由について、組合が納得しなかったとしても、一定の回答を行っていることは明らかであり、その回答をもって不誠実とまではいえない。

さらに、組合は、29. 3. 30団交における看護師組合員3名の雇止め理由に関する府教委の回答に多くの事実違いや発言の撤回があり、不誠実な説明に終始した旨主張する。しかしながら、29. 3. 30団交における府教委の回答が事実と反する内容であったと認めるに足る具体的な事実の疎明はない。また、前記(1)イ(コ) c 認定によれば、29. 3. 30団交において、組合から、雇止めの理由を求められて、府教委が、常勤看護師を希望する申出がなかったことが一つの判断材料である旨述べた後、この発言を撤回する旨述べたことが認められるが、この発言によって、団交での協議に大きな支障が出たとの疎明もなく、不自然な点もみられないことから、府教委が発言を撤回したことをもって不誠実とまでいうことはできない。

(b) 次に、平等・公正な選考の有無に係る府教委の回答についてみる。

前記(1)イ(コ) i 認定によれば、29. 3. 30団交において、組合が、非常勤看護師5名のうち非組合員2名に対してしか常勤看護師への打診がなされておらず、看護師組合員3名には打診されていないこと、また、水面下で打診があったことは公平・公正なやり方か否かと述べたことに対し、府教委は、仕事ぶりなどを考慮した上で誰に声をかけるのかは、校長に認められた裁量であり、任用手続は公正と判断している旨述べていること、これに対し、組合が、そうであるならば、Y2校長に対して、なぜ看護師組合員3名ではダメなのか理由を聞く権利がある旨、当事者であるY2校長も出席できる場を次回の団交の時に用意してほしい旨述べ、継続協議となったことが認められる。また、前記(1)イ(ス)認定によれば、その後開催

された29. 4. 28団交で、府教委は、Y 2 校長の出席はなかったものの、Y 2 校長が平成29年度の体制について看護師組合員 3 名の理解を得られなかったと判断するに至った経緯について説明していることが認められ、組合の平等・公正な選考の有無に係る質問に対して、府教委から相応の回答が行われていることは明らかである。

(c) さらに、組合員への不当な扱いが行われたとする理由に係る府教委の回答についてみる。

この点につき、組合は、29. 3. 30団交で、看護師組合員 3 名に対する岸和田支援学校の管理職による誹謗・中傷、その後の不当な扱いへの謝罪を求めたが、府は管理職の適切でない対応を認めていながら、Y 2 校長を含め当事者である管理職の出席のない団交で、事実の解明も謝罪も行われなかった旨主張する。

前記(1)イ(コ) f、g、h 認定のとおり、29. 3. 30団交において、組合が、29. 3. 25団交申入書に記載の団交事項である、組合員らに対して行われている誹謗・中傷及び不当な扱いに対して謝罪することに関し、29. 2. 23朝礼発言と29. 2. 27措置について述べたのに対し、府教委は、①29. 2. 27措置について、看護師組合員 3 名からパワハラを受けているという非組合員 2 名の訴えがあったため、職場の安全配慮義務から看護師組合員 3 名と動線を分けたもので過度な制限を加えたという認識はない旨、②このパワハラについては、双方の言い分が食い違っている箇所があるので、現時点で認定するレベルにはなっていない旨、③29. 2. 23朝礼発言について、一方の話を聞いただけで看護師組合員 3 名に確認をすることなく、事務長が29. 2. 23朝礼で話をしたことは適切ではない旨述べたことが認められ、組合が看護師組合員 3 名に対する不当な扱いと主張する29. 2. 23朝礼発言と29. 2. 27措置等について、府教委から一定の回答がなされたとみることができる。

さらに、前記(1)イ(コ) j、(ス) a、ウ(ア) c、(イ) 認定のとおり、①29. 3. 30団交において、(i) 組合は、看護師組合員 3 名を加害者とするパワハラの件について、嫌疑のままでは困るのできちんと説明してほしい旨述べたこと、(ii) 組合が、Y 3 教頭が組合員を泥棒扱いするような発言をしたのか確かめるよう求めたところ、府教委は確認すると述べ、(iii) 組合は、事務長が管理職か否か、その根拠規定を教えてほしい旨述べたことが認められ、②次に開催された29. 4. 28団交において、(i) 府教委は、看護師組合員 3 名は、現在、府と雇用関係にないので、今後の調査はしない旨、(ii) Y 3 教頭から聞き取ったところ、看護師室に入室するときは同席をさせて

ほしいとお願いはしたが、決して泥棒扱いはしていないとのことであった旨、(iii)事務長が管理職であることは、管理職員の範囲を定める規則の別表に記載されている旨述べたことが認められ、③さらに29.5.25団交において、組合は、パワハラの件については事実確認が必要なことがあり終わっていないとして、看護師組合員3名を含む4名の非常勤看護師が、29.2.23早退をする旨をY2校長に対し伝えた際の詳細な状況、29.2.23早退に対する関係職員への聞き取りに関する説明のうち疑義のあった点について、後日書面で説明することを求め、府教委は、組合に対し、これに対する回答として29.6.14文書をメールで送信したことが認められる。

これらのことからすると、29.3.30団交において、組合が、看護師組合員3名に対する不当な扱いとする事項に関し、説明や確認を求め、先送りとなった事項についても、その後継続して開催された団交やメールで、府教委から相応の回答がなされたとみることができ、29.3.30団交における府教委の発言を捉えて、その対応を不誠実であったということはできない。

(d) したがって、岸和田支援学校の管理職を29.3.30団交に出席させなかったことで回答できなかつたと組合の主張する、現任校での雇止め理由、平等・公正な選考の有無、組合員への不当な扱いが行われたとする理由、いずれの項目についても、府教委から相応の回答がなされているとみることができ、29.3.30団交での府教委の発言を捉えて一概に不誠実であったと認めることはできない。

c 以上のとおりであるから、岸和田支援学校の管理職を29.3.30団交に出席させなかったことが不誠実であった旨の組合主張は採用できない。

(イ) 次に、組合は、29.3.30団交において、看護師組合員3名の雇用を継続しない理由について、府教委は不誠実な説明に終始した旨主張するので、この点についてみると、前記(ア) b (a)判断のとおり、同人らの現任校における平成29年度の雇用を継続しなかつた理由について、府教委が相応の回答を行っていることは明らかであって、29.3.30団交での府教委の回答が事実と反する内容であったと認めるに足る疎明もないことから、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) また、組合は、団交継続中に看護師組合員3名の平成29年度の雇用はないと回答した府の対応が不誠実であったと主張するので、この点についてみる。

前記(1)イ(コ) b 認定によれば、29.3.30団交において、府教委は、非常勤看護師の任用については、府教委が校長からの内申に基づいて、内申に添付された履歴書、看護師免許証等の採用資格要件を確認するなど、適正な事務手続を

経た上で府教委が発令を行い、校長を通じて発令の通知を行うことになっており、看護師組合員3名については内申が上がっておらず、平成29年度の任用はない旨述べたことが認められる。

しかしながら、前記(1)ア認定のとおり、学校長からの内申を前提に任用が行われる手続の流れからすると、府教委が、同人らについてはその時点で校長から内申が上がっていないという理由から平成29年度の任用はないと伝えたことをもって不誠実とはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおり、29.3.30団交における府の対応は、不誠実とはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

イ 争点2-1(2)(府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から任用しなかったことは、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。)について

(ア) まず、組合は、29.3.30団交において、府は、早々と「任用はない」と回答し、看護師組合員3名の雇止め理由について何ら具体的な、整合性のある説明ができず、組合が納得できる回答をせぬまま雇止めを行ったことが、不誠実団交に当たる旨主張するので、この点についてみる。

府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から任用しなかったことについて争いはない。しかしながら、前記ア判断のとおり、29.3.30団交における府の対応は、不誠実とはいえないことから、府が、看護師組合員3名の雇止め理由について何ら具体的な、整合性のある説明をすることなく任用しなかったということではできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

(イ) さらに、組合は、看護師組合員3名は、希望する岸和田支援学校において非常勤看護師の需要がある状態であったにもかかわらず、府は非組合員を継続して勤務させており、同人らを解雇して非組合員を採用するというあからさまな組合差別であって、このような府の行為は、支配介入の不当労働行為である旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)イ(ア)、(オ)、(キ)、(サ)認定のとおり、①Y2校長から、看護師組合員3名に平成29年度の任用を予定していない旨の口頭通知が行われたのは、X2組合員及びX3組合員に対しては平成29年1月19日、X4組合員に対しては同年2月24日であり、同日には、看護師組合員3名全員に対して、同年3月31日をもって雇用期間が終了する旨記載された29.2.24雇用期間満了通知書が送付されていること、②府は、岸和田支援学校において、同人らを同年4月1日から任用しなかったこと、③同人らが組合に加入したのは、同年3月24日であること、が認められる。これらのことからすると、府が同人らを任用し

なかったのは同年4月1日からで、看護師組合員3名が組合に加入した後であるものの、府は、組合加入前に、次年度の任用をしないことを決定し、同人らに伝えているのであるから、府が同人らを継続して任用しなかったからといって、組合員故であるとはいえない。また、府が別の非常勤看護師3名を任用したことが組合差別に当たると認めるに足る疎明もないのであるから、府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から任用しなかったことが、あからさまな組合差別であるとの組合の主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、29.3.24団交申入書及び29.3.25団交申入書のうち看護師組合員3名の平成29年度雇用継続申入れに対する府の一連の対応は、不誠実なものとも、28.2.5協定書の誓約を反故にするものともいえないのであるから、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に該当するとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 争点2-2 (府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から本件申立てまでの間に任用しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、組合は、看護師組合員3名の雇止め時に、別の府立支援学校において非常勤看護師の欠員があったにもかかわらず、その状況について府は組合や組合員に説明せず、平成29年度の雇用について交渉が成立しないまま、同人らを選考から排除した旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 府教委が、看護師組合員3名の雇用期間が満了する平成29年3月31日より前の29.3.30団交において、岸和田支援学校以外の府立支援学校2校で欠員が生じていることを組合に知らせていないことに争いはないところ、前記(1)イ(キ)、(コ)認定によれば、①組合は、29.3.24団交申入書に、同人らの平成29年度の希望はいずれも「現任校継続」であることを記載して団交申入れを行っていること、②29.3.30団交においても、もっぱら、同人らの現任校である岸和田支援学校で平成29年度の任用がされない理由について協議が行われたことが認められる。

そうすると、組合が、29.3.30団交の時点では、別の支援学校での任用について念頭に置いていなかった中、府教委が欠員の状況を組合に知らせなかったからといって不誠実とはいえず、29.3.30団交時点で府教委が欠員の状況を把握していたとの疎明もないことから、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ) さらに、前記(1)イ(シ)認定によれば、平成29年4月10日に看護師組合員3名が府教委に看護師登録申込書を提出した際のやり取りを録音して記し、組合が本件審査で提出した書面には、府教委の担当者が、基本的に南の方で勤務し

ていただいていると思う旨述べ、現任校の岸和田支援学校以外の希望を確認したところ、X4組合員は「岸和田がいい」と答え、担当者が「例えば北の方の学校とか」と尋ねたところ、X2組合員は「北の方は堺くらい」、X4組合員は「堺とか和泉とか泉佐野とか」と述べたこと、X3組合員が「市町村なら、別で登録するんですか」と尋ねたのに対し、担当者が、市町村教委での募集について情報が入れば連絡できる旨述べたことなどが認められ、欠員があったことについての具体的な記載はないところ、組合は欠員の存在を聞いていないと主張しているのに対し、府は伝えたと主張している。

仮に、組合主張のとおり、この書面に記載されたやり取りがすべてであり、看護師組合員3名が、府立支援学校2校で欠員があったことを聞いていなかったとしても、府教委の担当者が「例えば北の方の学校とか」と尋ねたのに対し、X4組合員、X2組合員ともに、堺市以南の学校を希望する旨回答し、X3組合員は、市町村教委の募集に係る登録の仕方について尋ねたことが認められ、府教委の担当者が、市町村教委での募集について情報があれば連絡できる旨、府立支援学校以外に対象を広げて述べたことからして、府教委の職員が意図的に情報を提供しなかったとまでみることはできない。

したがって、平成29年4月10日に看護師組合員3名が府教委を訪れた際に不公正な取扱いが行われ、交渉が成立しないまま、同人らを選考から排除したとの組合の主張は採用できない。

イ 次に、組合は、府が、看護師組合員3名の平成29年度の登録手続を行わず、また、同人ら自身で登録手続を行う必要があることも説明せずに、同人らを平成29年度の登録者から外した旨主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、府が、看護師組合員3名の平成29年度の登録手続を行わなかったため、同人らは、平等・公正な選考から排除された旨の組合主張についてみる。

前記(1)ア(エ) b、d、イ(シ)認定によれば、①府は、府立支援学校において非常勤看護師を任用する場合は、非常勤看護師登録されている者の中から校長が内申を行い、府教委が任用することとなることから、平成29年度の任用を希望する者は、同年度の登録が必要であり、看護師登録希望者は、郵送又は府教委の窓口において、看護師登録申込書を提出し登録することとし、本人が支援教育課に提出することが原則としているが、人材確保の観点により、学校から支援教育課へ提出することもあるとしていること、②看護師組合員3名が、看護師登録申込書を直接府教委に提出したのは平成29年4月10日が初めてであり、それまでは、岸和田支援学校の校長が府教委に提出していたことが認められる。

これらのことからすると、看護師組合員3名が、従前どおり平成29年度も、岸和田支援学校の校長により登録手続が行われると期待することは一定理解できる。しかしながら、岸和田支援学校の校長により行われてきた登録手続は次年度も同校で任用を行うことを前提としたものといえ、岸和田支援学校での任用がないことが決定された状況において、府教委に同人らの登録を行う義務があったとまでいうことはできない。したがって、府が、看護師組合員3名の平成29年度の登録手続を行わなかったため、同人らが平等・公正な選考から排除された旨の組合主張は採用できない。

(イ) 次に、組合は、府が、看護師組合員3名に対し、登録手続を自分で行わなければならないことについて、説明を行わず、結果、同人らを平成29年度登録者から外し、選考から排除した旨主張するので、この点についてみる。

確かに、前記(1)イ(シ)認定によれば、看護師組合員3名は、平成29年4月10日に府教委のホームページをみて登録に出向していることが認められ、それまでに、府教委が看護師登録の手続について同人らに説明しなかったことについて、争いはない。また、看護師組合員3名は、同月10日に自身で登録申請を行ったことで、同日から平成29年度の任用がなされる対象になったが、同月1日から同月9日までの間、看護師登録がなされていない状況が発生していたことが認められる。

しかしながら、前記(1)イ(サ)認定によれば、府教委は、平成29年4月1日に非常勤看護師を任用してから、本件申立日である同年5月2日までの間に、新たな任用を行っていないことが認められ、同期間中に看護師組合員3名が任用される機会があったことを認めるに足る疎明もない。さらに、府教委に、看護師登録の手続について同人らに情報提供し、説明する義務が当然にあったとまではいえないことから、府が、同人らを平成29年度登録者から外し、選考から排除したとの組合の主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、組合の主張はいずれも採用できないことから、府が、看護師組合員3名を平成29年4月1日から本件申立てまでの間に任用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いとも、組合に対する支配介入ともいえず、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為には当たらない。よって、この点に関する組合の申立てを棄却する。

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及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和元年6月10日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印