

命 令 書

大阪市中心区

申 立 人 D
 代表者 執行委員長 A

大阪市中心区

被申立人 大阪府
 代表者 知事 B

上記当事者間の平成31年(不)第6号事件について、当委員会は、令和元年12月25日及び同2年1月15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 陳謝文の揭示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、非常勤職員の任用根拠の変更に伴う労働条件の変更について申立人が申し入れた団体交渉において、①任用根拠の変更についての協議を拒否し、②申立人の給料表提示要求に対して虚偽の賃金単価を提示し、③それによって、団体交渉拒否を繰り返さないとの誓約及び労使関係の正常化に努めるとの申立人との協定書を反故にしたこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

- (1) 当事者等

ア 被申立人大阪府（以下「府」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公

共同体であり、地方自治法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づく行政委員会として、大阪府教育委員会（以下「府教委」という。なお、府教委事務局は、平成28年4月から「大阪府教育庁」と称しているが、それ以降も含めて「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 D （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結時約300名である。

なお、組合は、適用法規の異なる労働者、すなわち、地方公務員法（以下「地公法」という。）が適用される労働者（常勤講師を含む公立学校に勤務する一般職の教員等）及び労働組合法が適用される労働者（公立学校に勤務する特別職の非常勤講師、非常勤看護師及び非常勤特別嘱託員並びに私立学校に勤務する職員等）で構成される労働組合である。

（２）本件申立てに至る経過について

ア 平成22年6月1日及び同23年3月10日、組合は、当委員会に対し、府を被申立人として、組合が申し入れた団体交渉（以下「団交」という。）を府が拒否したことが不当労働行為であるとして、それぞれ不当労働行為救済申立てをした（平成22年(不)第29号事件及び同23年(不)第18号事件）。

これら2件の救済申立てについては、平成23年7月25日及び同24年1月12日、当委員会がそれぞれ組合の請求を棄却する命令を発出し、その後、組合のこれら命令に対する再審査申立てを受けた中央労働委員会（以下「中労委」という。）が、同年11月30日付け及び同年12月17日付けで、それぞれ府に誓約文の手交を命じる一部救済命令を発出した。

中労委のこれら2件の一部救済命令に対し、府が中労委の救済命令に係る取消訴訟を提起したところ、東京地方裁判所及び東京高等裁判所の判決において中労委の判断が維持され、平成27年3月31日、最高裁判所が、府の上告を棄却し、上告受理申立てを受理しない決定をした。

この間、組合は、当委員会に対し、府を被申立人として、組合が申し入れた団交を府が拒否したことが不当労働行為であるとして、8件の不当労働行為救済申立てを行い、当委員会は、そのそれぞれについて、府に誓約文の手交を命じる一部救済命令を発出した。

イ 平成28年1月22日付けで、府は、組合に対し、前記ア記載の10件の不当労働行為救済申立てに係る組合の団交申入れについて、それぞれ、団交に応じなかったこと等が不当労働行為であると認められ、今後、このような行為を繰り返

さないようにする旨記載した書面（以下「本件各誓約文」という。）を手交した。

（甲 9 の 1 ～ 10）

ウ 平成28年2月5日付けで、府と組合は、「協定書」（以下「本件協定書」という。）を交わした。本件協定書には、「3. 府と組合は今後正常かつ良好な労使関係を形成するよう努める」との記載があった。

（甲10）

エ 平成29年5月17日、国会において、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」（平成29年法律第29号）が成立した（以下、同法律により改正された地公法を「改正地公法」という。）。

この改正地公法により、令和2年4月1日以降、地方公共団体には、一会計年度を超えない範囲内で置かれる臨時・非常勤の職を占める職員（以下「会計年度任用職員」という。）が置かれることとなった。会計年度任用職員には、地公法が適用される。

オ 平成30年10月、総務省は、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」（以下「総務省マニュアル」という。）を公表した。

（乙 6）

カ 平成30年12月14日、府教委は、組合に電話をし、地公法等の改正に伴う非常勤職員の勤務労働条件の変更について提案を行いたい旨連絡した。

キ 平成30年12月18日、府教委は、組合に対し、「地方公務員法及び地方自治法の改正に伴う非常勤職員の勤務労働条件の改正について（提案）」と題する書面（以下「本件提案書」といい、本件提案書による提案を「本件提案」という。）及びその参考資料を提示し、本件提案について説明をした。

本件提案書の記載内容は別紙Ⅰのとおりであった。

（甲 1、乙 1）

ク 平成30年12月25日付けで、組合は、府及び府教委に対し、「団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入書を「本件団交申入れ」という。）。

本件団交申入書には、別紙Ⅱの記載があった。

（甲 3）

ケ 平成31年1月9日及び同月18日、組合と府教委は、団交（以下、それぞれ「第1回団交」及び「第2回団交」といい、第1回団交と第2回団交とを併せて「本件団交」という。）を行った。

（甲 4、乙 4、乙 5）

コ 平成31年2月8日、組合は、当委員会に対し、誠実団交応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした。

第3 争 点

本件団交申入れに対する府の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する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 申立人の主張

(1) 組合は、結成以来、府に対して常勤講師及び非常勤講師等の雇用継続を要求して団交を行ってきたが、平成22年になると、府は、講師等の継続雇用は団交事項でないとして団交を拒否した。

組合は、府の団交拒否が不当労働行為に当たるとして大阪府労働委員会に救済を申し立てた。同事件について、同委員会は申立て棄却の命令を行ったが、中労委における再審査によって不当労働行為として判断されて救済命令が行われ、府が提起した中労委命令の取消訴訟において、東京地方裁判所及び東京高等裁判所は、府の請求を棄却した。府は最高裁判所に上告等を行ったが、最高裁判所は上告棄却決定及び不受理決定を行った。

最高裁判所の決定により救済命令が確定したにもかかわらず、府は命令を履行しなかったため、平成27年11月11日、大阪府労働委員会の公益委員会議において府の確定命令不履行が認定され、同委員会より同月24日に大阪地方裁判所及び大阪地方検察庁検察官への通知が行われた。その結果、府は命令を履行することとなり、10件に及ぶ本件各誓約文を組合に手交し、また、組合との間で労使関係の正常化について本件協定書を締結した。

(2) 平成30年12月14日、府は、組合に対し、会計年度任用職員に関わる提案を行いたい旨の連絡を行い、同月18日、本件提案書を示し、会計年度任用職員への期末手当の支給、特別休暇、その他について提案及び説明を行った。その際の資料には、非常勤講師等を特別職地方公務員から一般職地方公務員に任用根拠を変更するのに伴う多岐に渡る労働条件の変更が示されており、また、協議期間は同31年1月18日までとされていた。

同30年12月25日、組合は、本件提案に関して本件団交申入れをし、同31年1月9日、本件団交申入れに基づく第1回団交が開催された。第1回団交において、組合は、本件提案書とともに提示された参考資料の内容が提案事項に深く影響を与えることから、その内容を改めて提案するよう求め、任用根拠の変更等についても説明を求めたが、府は「任用根拠は勤務条件でないので交渉事項ではない」として非常勤講師等の任用根拠の変更について提案を行わず、また任用根拠の変

更について協議することを拒否した。また、組合は、非常勤講師等を会計年度任用職員に移行させる場合は、改正地公法あるいは総務省マニュアルの趣旨に沿って、地公法第24条及び第25条が定める給料表の提案を行うように求めたが、府は、非常勤講師には一般職の給与の考え方を適用しないとして、授業時間当たり賃金を支給すると回答した。府は、その理由として、①非常勤講師の50分授業当たり2,860円という現行水準が、高等学校教職給料表の大卒初任給時間単価の1,350円及び常勤講師最高号給時間単価の2,200円を超えていること、②非常勤看護師時間単価1,890円は初任給1,165円を超えていること、を挙げ、さらに、再度の任用が行われた場合も、賃金単価引上げを行わず前年度賃金と同額を支給し、地公法第24条及び第25条が定める給与を支給しない旨の回答を行った。

しかし、府が、組合の給料表作成要求を諦めさせる目的で説明した高等学校教職給料表大卒初任給時間単価1,350円及び常勤講師時間単価最高号給2,200円というのは虚偽であり、また、非常勤看護師初任給1,165円の根拠は不明であった。

そこで組合は、平成31年1月18日の第2回団交が終わった後、時間単価の計算方法についての説明を行うように求めた。説明は同月30日に行われたが、この場で府が組合に提示した時間単価の計算方法は「職員の給与に関する条例」及び「職員の給与の支給方法等に関する規則」が定める計算方法とは異なるものであったため、組合はその旨を伝えて、府の計算方法の誤りを指摘した。

なお、本件申立て後、現在に至るも、府は任用根拠の変更が交渉事項でないと考えを改めず、また時間単価の計算についても訂正を行わないため、団交は再開されていない。

- (3) 以下のとおり、本件団交における府の対応は、正当な理由のない団交拒否及び誠実交渉義務違反に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為であるとともに、組合の弱体化をもたらすものにほかならず、同条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

ア 任用根拠の変更についての団交拒否

(ア) 前記(2)記載のとおり、府は、本件団交において、任用根拠は勤務条件ではないので交渉事項でないと対応し、①非常勤講師等は改正地公法の趣旨に基づき、特別職非常勤職員から一般職である会計年度任用職員へ移行するものであるから交渉事項に当たらないと回答した、②任用根拠の変更は府が個別に判断するものでない、旨主張する。

(イ) しかし、非常勤講師等の地位を変更すること（任用根拠の変更）は地方公共団体の権限に属することであり、改正地公法施行に伴って自動変更されるものではない。すなわち、非常勤講師等の地位を変更せずに特別職非常勤職

員のままにしておくか、会計年度任用職員ではない一般職非常勤職員に変更するか、あるいは会計年度任用職員に変更するかは、府が決定することである。このことは、地公法改正を審議した国会衆議院総務委員会における政府答弁でも明確にされているし、また、府が問い合わせた総務省も、法上は会計年度任用職員以外の一般職非常勤職員としての任用もある旨を回答している。

(ウ) このように、非常勤講師等の地位そのものが交渉事項であることに加え、特別職非常勤職員から会計年度任用職員あるいは一般職非常勤職員に地位が変更されると自動的に労働組合法適用除外となることから、地位の変更（任用根拠の変更）は、労働条件の変更に大きく影響を与えるのである。したがって、非常勤講師等の地位の変更（任用根拠の変更）は、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項であるとともに、組合と府との団体的労使関係の運営に関する事項であって、府に処分可能なものであるから、義務的団交事項なのである。

非常勤講師等の地位の変更（任用根拠の変更）は地方公共団体が個別に判断するものでないという府の主張は、国会答弁及び総務省見解に反するものであり、地方自治を投げ捨てるものである。非常勤講師等の地位（任用根拠）は改正地公法施行に伴って自動的に変更するものであるから府に処分可能なものでないとの理由で、任用根拠の変更についての団交を拒否することは正当な理由のない団交拒否に当たる。

(エ) なお、府は任用根拠の変更を、「改正地公法第3条第3項第3号から同法第22条の2へ変更」と主張するが、「地公法第3条第3項第3号から改正地公法第22条の2へ変更」の間違いであることは文理上明らかである。

イ 給料表についての説明が不誠実であったこと

前記(2)記載のとおり、府は、本件団交において「非常勤講師の50分授業当たり2,860円という現行水準は、高等学校教育職給料表の大卒初任給時間単価が1,350円であり、常勤講師最高号給時間単価の2,200円を超えている、非常勤看護師時間単価1,890円は初任給1,165円を超えている」旨の説明を行ったが、大卒初任給が教諭であるか常勤講師であるかは言明しなかった。また、非常勤講師の現行時間単価2,860円は常勤職員の給与改定等に合わせた旨説明していることから、府は、教諭及び常勤講師の大卒初任給時間単価及び最高号給時間単価を示さなければならず、また、時間単価は、「職員の給与に関する条例」及び「職員の給与の支給方法等に関する規則」に定められた計算方法によって算出されなければならなかった。同条例及び同規則に定められた計算方法で算出し

た時間単価は「（給料月額＋地域手当）×12を38.75×52－休日数（16日）×7.75で除した額」であるから、教諭初任給が1,443円、講師初任給が1,451円、教諭最高号給が3,011円、講師最高号給が2,368円である。

それにもかかわらず、府は、条例・規則に定められた計算方法を使用せず、恣意的計算方法を用いて、現行の高等学校教育職給料表の大卒初任給が1,350円、常勤講師最高号給が2,200円という虚偽の時間単価を本件団交で示したのであった。その意図がどうであれ、団交において虚偽資料を示すことは誠実団交義務に違反している。

ウ 本件各誓約文及び協定書違反

前記（1）記載のとおり、府は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為を繰り返さないようにする旨の10件の本件各誓約文を組合に手交し、また、平成28年1月22日に開催した団交の合意事項に基づいて、組合との間で、今後正常かつ良好な労使関係を形成するよう努めるとする条項を含む本件協定書を締結した。

しかし、前記ア、イ記載のとおり、府は、組合が申し入れた本件団交を拒否するとともに誠実団交義務を果たさなかった。こうした府の行為は、本件各誓約文及び本件協定書に反するものであり、組合を軽視ないしは無視することによって組合の弱体化をもたらすものにほかならない。

2 被申立人の主張

- （1）組合は、本件において、①任用根拠の変更についての団交拒否、②給料表についての説明が不誠実であったこと、③本件各誓約文及び本件協定書違反を根拠に、不当労働行為の救済を申し立てている。
- （2）しかしながら、以下のとおり、府は、組合の本件団交申入れに対し、誠意をもって交渉・協議に応じており、組合が主張する不当労働行為は、いずれも成立しない。

ア 組合主張①について

（ア）会計年度任用職員制度への移行に当たって、府は、職員の勤務条件を変更しようとする場合には職員団体等に対して提案を行うという労使慣行を前提として、組合に対し、変更される勤務労働条件について提案を行った。これは、非常勤職員の職種に関する任用根拠の改正地公法第3条第3項第3号から同法第22条の2への変更は、法改正及びその趣旨に伴うものであり、府が個別に判断するものではないが、特別職非常勤職員から会計年度任用職員への制度移行に伴い、現在の該当職員にとって勤務労働条件が変更されることになるとの認識からである。

本件団交において府が行った、交渉事項に当たらない旨の発言も、この考えを説明したものであり、当然のことながら、府が団交を拒否したものではない。実際に、以下に述べるとおり、府は、本件団交申入書に記載された「任用根拠の地公法第17条と第22条の2の併記について明らかにすること」との要求事項に対しても、団交の冒頭で回答した上で、総務省マニュアルに基づき任用根拠を明確に示しつつ、第1回団交の中での求めに応じて総務省に確認の上、第2回団交で改めて説明するなど、組合の要求や質問に対して、団交の中で丁寧に回答・説明している。

なお、府は、本件提案に当たっては、会計年度任用職員制度への移行に係る制度全体の理解が得られるように、資料を交付して、勤務労働条件が変更となる項目以外の項目についても丁寧に説明を行うとともに、後記(イ)記載のとおり、本件団交においても、府が提案した勤務労働条件が変更となる項目以外の項目を区別することなく、組合の要求や求めに対して一貫して誠実に対応している。

以上によれば、府が組合員の労働条件の変更に当たる任用根拠の変更について提案しないとする組合の主張が失当であることは、明らかである。

(イ) 第1回団交において、府は、本件団交申入書の全要求事項に対して冒頭で誠実に回答し、交渉の過程においては、組合からの意見に対して誠実に回答している。また、非常勤職員の任用根拠に係る国の考え方について確認の上で説明を求める旨の組合の意見についても、組合の求めに応じて、次回団交において回答することとした。

第2回団交においても、府は、冒頭で、第1回団交で回答することとしていた事項について誠実に回答するとともに、その後のやり取りにおいても、組合の意見に対して誠実に回答し、非常勤職員の報酬単価と比較するに当たっての常勤職員の時間単価の計算手法の説明を求める旨の組合の意見を受けて、改めて説明することとした。また府から、提案に係る協議期間は一旦期限とするが、今後も話をする旨を伝え、引き続き組合に理解を求めるよう努めた。ところが、組合は、府の回答内容や発言内容を曲解し、事実と反して府が団交を拒否したため打ち切らざるを得ないかのごとく発言し、席を立った。

その後も、府は、事前折衝において、第2回団交で組合の求めに応じて説明することを約していた事項について資料を提示した上で、丁寧に説明を行っている。

(ウ) 上記のとおり、府は、団交の場であるか否かを問わず、組合の要求事項や

求めに対して誠実に対応しており、組合が求める協議に府が応じないとする組合の主張は失当であって、府の対応は何ら不当労働行為に該当しない。

イ 組合主張②について

(ア) 組合は、非常勤職員の報酬単価と常勤職員の時間単価を比較するに当たっては、組合が主張する計算方法によって行うべき義務が府に対して課されており、府が用いた常勤職員の時間単価の計算手法は、職員給与条例及び規則に反するものである旨主張するが、組合の主張は関係法令の定め及び総務省マニュアルの記載を根拠とするものではなく、自らの主張及び解釈に基づくものにすぎず、失当である。

府が非常勤職員の報酬単価と常勤職員の時間単価を比較するに当たって用いた計算手法は「(給料月額+地域手当)×12月／(38.75×52週)」である。いわゆる「休日」を考慮しないこととしたのは、常勤職員の「休日」は、給与の減額規定が存在せず、いわゆる有給として取り扱われている一方、非常勤職員は、多くが休日に正規の勤務時間が割り振られていない一方で、休日であっても必要に応じて割り振られている場合もあり、さらには、常勤職員の「休日」に当たる日にあらかじめ正規の勤務時間を割り振られながら勤務をすることを要せず、有給として取り扱われるものも存在するなど、任用形態が多様であることを踏まえたものである。

なお、総務省マニュアルでは、月額を日額又は時間額へ換算する方法の例として、「休日」を考慮することなく、1か月を21日として計算する方法が示されている。

このように、府の計算手法及びその考え方は、関係法令の定めや総務省マニュアルの記載を踏まえたものであって、職員の給与に関する条例及び職員の給与の支給方法に関する規則をはじめとする関係法令に何ら反するものではなく、府が虚偽の報酬単価を示したとの組合の批判は、全般的な外れである。

したがって、組合の主張は失当である。

(イ) また、組合が、要求事項のなかに非常勤職員の報酬に関する項目を挙げ、その給料表を提案するよう求めていたことから、府は、第1回団交の冒頭で回答した上で、その後のやり取りにおいて、非常勤職員の報酬単価と比較するに当たっての常勤職員の時間単価の計算手法についても説明を行った。さらに、第2回団交において改めて説明することを約した当該計算手法についても、事前折衝において、資料を提示した上で、丁寧に説明した。

その際、府の担当者が、組合の意見を踏まえ、組合が主張する手法によって常勤職員の時間単価を試算し比較する旨提案したが、組合は、試算の方法

は示された、ここは団交の場ではなく、議論する場ではないなどと主張し、府の提案を受けることはなかった。

(ウ) 以上のとおり、府が、虚偽の報酬単価を示した事実はなく、非常勤職員の報酬水準に関して組合の要求に対して一貫して誠実に対応しているにもかかわらず、組合が自らの主張に固執し、府の説明や提案等に対して耳を傾けなかったにすぎないのであって、府が誠実団交義務を果たさないとする組合の上記主張は失当である。

ウ 組合主張③について

(ア) 本件協定書について

府は、組合との正常かつ良好な労使関係の形成に努めるべく、組合を含む職員団体等との労使慣行を尊重し、地公法及び地方自治法の改正に伴う非常勤職員の勤務労働条件の改正について、組合に対して提案を行うとともに、団交の場であるか否かを問わず、組合の要求や求めに対して誠実に対応しているのであり、府の対応が、本件協定書の合意事項3にいう「正常かつ良好な労使関係を形成するよう努める」ものであることは、明らかである。

(イ) 本件各誓約文は、裁判所で示された判断を踏まえ、各救済命令を履行するものとして府が組合に対して手交したものであり、府は、その手交後、同判断を遵守し、本件団交においても、前記ア、イ記載のとおり、組合の要求や求めに対して一貫して誠実に対応してきたところであって、府の対応は、何ら不当労働行為に該当するものではない。

なお、組合は、本件各誓約文の手交後も、複数回にわたって、府の対応が労働組合法第7条第2号等に違反する不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立てを行っているが、これら申立ての命令においても、府の対応が不当労働行為に当たらないとの判断が示されているところである。

(ウ) 以上によれば、府の対応は、本件協定書及び本件各誓約文に記載された内容を反故にするものでなく、不当労働行為に当たらない。

エ 以上の団交等の経過から明らかとなっており、府は、改正地公法の施行に伴って府教委が任命権を有する特別職非常勤職員が会計年度任用職員へ制度移行するに当たり、これまでの労使慣行に基づき、勤務労働条件が変更となる部分について、組合を含む職員団体等に対して提案を行うとともに、組合から申入れのあった団交を拒否することなく、これに誠実に応じているのであって、提案時より一貫して誠実に対応しているものであるから、組合が主張する不当労働行為は存在し得ないものである。

第5 争点に対する判断

争点（本件団交申入れに対する府の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する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。

（1）平成28年1月22日付けで、府は、組合に対し、平成22年（不）第29号事件ほか9件の不当労働行為救済申立てに係る組合の団交申入れについて、それぞれ、団交に応じなかったこと、又は、組合に交渉出席者名簿の事前提出を求め、その提出がない限り団交に応じないとする対応をとったことが不当労働行為であると認められ、今後、このような行為を繰り返さないようにする旨記載した本件各誓約文を手交した。

（甲9の1～10）

（2）平成28年2月5日付けで、府と組合は、本件協定書を交わした。本件協定書の記載内容は次のとおりであった。

「 協 定 書

D （以下「組合」という。）が2013年11月5日付で大阪府及び大阪府教育委員会（以下「府」という。）に申し入れた団体交渉を、2016年1月22日に開催した結果、組合及び府との間で以下の事項について合意に達したので、ここに協定する。

記

1. 府は、大阪府労働委員会2012（平成24）年（不）43号事件命令を履行する。
2. 府は、上記命令履行にあたり、2016年2月5日、 C 大阪府知事を代理して大阪府教育委員会事務局教職員企画課課長補佐が行う。
3. 府と組合は今後正常かつ良好な労使関係を形成するよう努める。

以 上」

（甲10）

（3）平成29年5月9日、第193回国会衆議院総務委員会が開催された。この会議において、委員が、一般職非常勤職員について、従来は地公法第17条又は第17条の2に基づいて採用するということにされていたようであるが、これらの条項は今回改正されていないので、引き続きこれらの条項によって採用することは可能であるかと質問したところ、政府参考人は、会計年度任用職員でなく独自の一般職非常勤職員として採用することは、直ちに違法となるわけではないが、任用の適正化を前提に勤務条件の改善を図る今回の改正地公法案の趣旨に沿わないものなので、適切ではないと考えており、政府としては避けるべきものと考えている旨答弁した。

（甲11）

(4) 平成29年5月17日、国会において、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が成立した。改正地公法第17条、第22条及び第22条の2には、別紙Ⅲのと通りの記載がある。

(5) 平成30年10月、総務省は、総務省マニュアルを公表した。総務省マニュアルには、パートタイムの会計年度任用職員の報酬水準について、次の記載があった。

「(ウ) パートタイムの会計年度任用職員

i) 報酬水準の考え方

報酬水準については、パートタイムの会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮しつつ、職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべきものです。そして、勤務の量に応じて支給することが適当と考えられます。

また、正規の勤務時間を超えての勤務（週休日を含む。）や、休日等の勤務を命じた場合は、労働基準法の規定を踏まえ、時間外勤務手当等に相当する報酬を支給するなど、労働基準法の規定に沿って適切に対応すべきです。」

「【報酬】

問17-4 会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法についての考え方は、給料表に定める額を155（＝7時間45分×5日×4週）で除するということが良いか。

○ 問14-7において、日額又は時間額の月額への換算方法の例を記載しており、ここでは、1月を21日として計算している。これは、人事院規則9-24（通勤手当）第8条において、給与法第12条第2項第1号に規定する運賃等相当額について、回数乗車券等の「通勤21回分」とされていることを踏まえたものである。

○ この例を参考とすると、会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法としては、給料表に定める月額を162.75（＝7時間45分×21日）で除すことが考えられる。

○ しかし、上記規則のほか、1月の平均勤務日数を厳密に規定した法令があるものではないため、月額を時給に換算する方法については、各団体の実情等に応じて行っていただく余地があるものと考えている。」

(乙6)

(6) 平成30年12月14日、府教委は、組合に電話をし、地公法等の改正に伴う非常勤職員の労働条件等についての提案を行いたい旨連絡した。

(7) 平成30年12月18日、府教委は、組合に対し、本件提案書を提示し、本件提案について説明をし、非常勤講師以外の職種の資料は後日提示する旨述べた。

本件提案書には、「別紙1」として「期末手当の支給にかかる細部事項」と題する書面が、「別紙2」として「勤務時間が週15時間30分未満の職員について」と題する書面が、「別紙3【知事部局等】」として、病気休暇以外の特別休暇に関する付与条件の廃止について記載した書面が、「別紙4【学校】」として、特別休暇並びに学校に勤務する一般職非常勤職員に係る懲戒の基準及び分限の基準について記載した書面が、それぞれ添付され、さらに、一般職非常勤職員及び学校の非常勤講師のそれぞれについて、「【参考】現行と変更後の比較(案)」と題する書面(以下「現行・変更後比較表案」という。)が添付されていた。一般職非常勤職員及び学校の非常勤講師の現行・変更後比較表案には、任用根拠の現行及び変更後について、それぞれ、下記ア及びイの記載があった。

ア 一般職非常勤職員

現 行	変更後
地方公務員法第17条に基づく一般職の地方公務員	地方公務員法第17条及び第22条の2に基づく一般職の地方公務員(会計年度任用職員) なお、同法第22条の2第1項第2号に規定するフルタイムの会計年度任用職員は任用しない

イ 学校の非常勤講師

現 行	変更後
地方公務員法第3条第3項第3号に基づく特別職の地方公務員	地方公務員法第17条及び第22条の2に基づく一般職の地方公務員(会計年度任用職員(パートタイム))

(甲1、甲2、乙1)

(8) 平成30年12月20日、府教委の担当者は、組合に対し、「【提案】地方公務員法及び地方自治法の改正に伴う非常勤職員の勤務労働条件の改正について②」と題する電子メールを送信した。同電子メールには、学校の非常勤講師及び看護師である特別職非常勤講師等について、現行・変更後比較表案が添付されていた。このうち、看護師である特別非常勤講師の現行・変更後比較表案には、「任用」「任用根拠」の項目の「現行」については前記(7)イの「現行」と同様の記載が、また、「変更後」については前記(7)アの「変更後」の前段と同様の記載があった。

(乙2の1、乙2の2)

(9) 平成30年12月25日付けで、組合は、府及び府教委に対し、本件団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

(甲3)

(10) 平成31年1月9日、組合と府教委は、第1回団交を行った。第1回団交において、次のやり取りがあった。

ア 本件団交申入書に対する回答について

府教委は、本件団交申入書の要求事項のうち、地公法及び地方自治法の改正に関するものについて、それぞれ次のとおり回答した。

(ア) 要求事項1について

本件提案について、合意や理解を得られるよう協議や説明を行っていく。

(イ) 要求事項2について

総務省マニュアルにおいて、会計年度任用職員の任用根拠について改正地公法第17条及び第22条の2と示されている。

(ウ) 要求事項3について

地公法及び地方自治法の改正に伴う非常勤職員の勤務労働条件の改正については、本件提案のとおりである。

(エ) 要求事項4及び5について

現行の報酬単価はおおむね上限の目安である常勤職員の初任給を超えている状況であるが、職務の内容や責任、勤務地域、職務遂行上必要な知識・技術に加え、人材確保の観点といった要素を含めて考慮した結果、現行水準の報酬額を維持することが適当と考えたものであり、今回は、会計年度任用職員制度への移行に伴う勤務労働条件の変更について提案しているところである。

(オ) 要求事項6について

非常勤職員の任用は任用事由が生じることになっているところであり、任用期間等については業務上必要な期間で任用している。

(カ) 要求事項7について

職員の採用は、改正地公法第22条において全て条件付きのものとし、その職において6月勤務し、その間良好な成績で職務を遂行したときに正式採用になるものとされており、会計年度任用職員に対する同条の規定の適用については、同法第22条の2第7項において、6月を1月とするとされている。また、改正地公法上、会計年度任用職員は任期の長短に関わらず人事評価の対象となり、会計年度任用職員としての非常勤講師の人事評価については、

現行の一般職非常勤職員の評価方法にならう方法により評価を行うことを考えている。

イ 会計年度任用職員の任用根拠について

(ア) 府教委は、本件提案をした際、代表例として非常勤講師の職について現行と変更後との比較案を参考資料として提示したが、今回は、スクールカウンセラー等13の職全てについて提案をする旨述べた。

組合が、参考資料として提示したものを提案するという趣旨かと尋ねたところ、府教委は、提案事項は、期末手当の支給及び特別休暇である旨述べた。

組合が、非常勤講師についてはいまだ提案がなされていない旨述べたところ、府教委は、提案はしている旨述べた。組合が、どこで提案しているのかと尋ねたところ、府教委は、提案は本件提案書の別紙4までであり、地公法の改正によって勤務条件が変わるので、その部分について提案している旨述べた。組合が、今回、正式に組合に提案されている部分は、期末手当、特別休暇及び懲戒の基準だけで、それ以外の部分については現時点では提案に至っていないと理解してよいかと尋ねたところ、府教委は、現在の特別職は、一部を除いて全て会計年度任用職員に移行することになるので、現在の特別職非常勤職員が平成32年になったらどうなるのかを、わかりやすい形にしたのが参考資料である旨述べた。組合が、参考資料についてはこの団交において回答できるのかと尋ねたところ、府教委は、団交の中で説明する旨述べた。

(イ) 組合が、非常勤講師は地公法第17条及び第22条の2の両方の条項に基づいて一般職に移るという提案なのかという話をしていかなければならないのに、府教委が正式な提案ではなく参考資料という形でしか提示していないので、提案が成立していない旨述べたところ、府教委は、提案自体は勤務条件の変更であり、任用根拠は、勤務条件でないので、変わるということが分かるように参考資料として提示している旨述べた。組合が、地公法第17条で任用するのか、同第22条の2で任用するのか、それとも特別職として残すのかは、地方自治体が決めることだというのが文部科学省の見解であり、勝手に移行するように府教委は言うが、そこを提案してもらわなければ議論ができない旨述べたところ、府教委は、あくまでも勤務条件の変更の部分が提案であるというのが府教委の立場である旨述べた。組合が、任用根拠の部分は労働条件ではないと府教委は言うが、総務省マニュアルに記載があるからというのは回答になっておらず、地公法第17条及び第22条の2の採用がどのようなもので、なぜ2つの条項を併記しているのかと尋ねたところ、府教委は、そも

そも総務省マニュアルに示されているからそのような書き方をした旨述べた。組合が、総務省マニュアルの記載の理由を聞いていると述べたところ、府教委は、第17条で一般的な任用の方法が示され、具体的な採用の方法として会計年度任用職員の採用方法が第22条の2で示されているので、第17条及び第22条の2の両方が任用の根拠である旨述べた。

組合が、国はそうは言っておらず、非常勤職員を第17条で任用して会計年度任用職員でない職種が残る場合もあり、地方自治体が決めることだと言っている旨述べたところ、府教委は、総務省マニュアルでは会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員の任用は改正地公法の趣旨に合わない不適当なもので避けるべきとされており、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員は地公法上予定していない旨述べた。

組合が、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員とは、今までであった第17条により任用される職員であり、それが適正な任用、勤務条件の確保という改正地公法の趣旨に沿わないものであり避けるべきであると総務省マニュアルに記載されているにもかかわらず、府教委の参考資料に第17条及び第22条の2という書き方がなされているのはどういうことかと聞いている旨述べ、参考資料の第17条についての記載を削除し、第22条の2に基づいて会計年度任用職員として非常勤講師を任用するという提案をすればよい旨述べたところ、府教委は、任用の方法等は勤務条件ではないと考える旨述べた。

(ウ) 組合が、そもそも地公法が改正されたのは、第17条で非常勤を任用していることが間違いだという認識からである旨述べたところ、府教委は、第3条第3項の特別職で任用していることについてである旨述べた。組合が、それは特別職の話であり、一般職で第17条によって非常勤職員を任命している例はあるだろうと述べたところ、府教委は、今まではあった旨述べた。

組合が、平成27年9月頃に非常勤補助員を一般職化した際、府教委は任用根拠を第3条から第17条に変えたが、今回の参考資料ではこの人たちについても非常勤講師と同じ書き方をしており、この人たちの任用根拠が第17条のままなのか、第22条の2になるのかは大きな問題であり、変更後の参考資料を組合に提案もせずに決まったかのように扱うのはそもそもの出発点が間違っている旨述べ、提案をし直すことができないのであれば、参考資料の「第17条及び」の部分削除するよう述べたところ、府教委は、総務省マニュアルに第17条及び第22条の2と示されているので、これを踏まえて対応している旨述べた。

組合が、例えば、府内の別の市などでは、第17条の記載はなく、そのまま

第22条の2の会計年度任用職員になると記載されているだけであり、府教委がこれまで第17条の採用をしていたので、その任用根拠の書きぶりでは、第17条を根拠に任用されるものと第22条の2を根拠に任用されるものの二つに分かれるのかと思った旨述べたところ、府教委は、セットである旨述べた。

組合が、もめても仕方がないので、第17条及び第22条の2で任用することがあるのかどうか府教委から国に再度問い合わせ、後日でもいいので、組合が間違っていたら訂正し、府教委が間違っていたら該当部分を削除して提案するということでこの場を納めないかと述べたところ、府教委は、任用根拠は勤務条件ではないので、国に問い合わせるが、間違っているとしたら参考資料の訂正は考える旨述べた。

(エ) 組合が、任用根拠は勤務条件であって、総務省マニュアルにも特別職を組織している組合とはきちんと協議するよう記載されており、地公法第3条第3項第3号による任用を残すという方法もあるのであって、改正地公法第22条の2による任用に自動的に移行するわけではない旨述べたところ、府教委は、勤務条件として変更されるところについては今回提案しているので、任用根拠については交渉事項ではないと考えている旨述べた。

組合が、そのようなことはなく、結果として移行するとしても、組合に対してはその理由を説明しなければならず、勤務条件でないので交渉事項ではないと言ったら、その時点で不当労働行為が成立する旨述べたところ、府教委は、丁寧に説明しなければならないことは我々も分かっているので、今、説明している旨述べた。

組合が、説明というのであれば、任用根拠は交渉事項ではないという回答と理解してよいかと述べたところ、府教委は、団交中で説明はしている旨述べた。

組合が、府教委では第17条の非常勤職員はなくし、全ての職種が第22条の2の会計年度任用職員に変わるのかと尋ねたところ、府教委は、それについては本件提案書の提案理由に記載している旨述べた。

組合が、その提案理由には第17条の記載がないので、第22条の2で話を進めたらいいのかと尋ねたところ、府教委は、一般職非常勤職員は第22条の2の会計年度任用職員に移行される旨述べた。

(甲4、乙4)

ウ 給料表の提案について

組合が、組合員がいる非常勤講師、非常勤看護師等の賃金に関して地公法第24条及び第25条で定める給料表を提案することとの点について、府教委が述べ

たのは非常勤講師の部分だけであり、現行の2,860円は初任給を基に換算すると下がる可能性があるけれども、人材確保の観点から現行水準を維持するために給料表を作成する予定はないというのが府教委の回答である旨述べ、給料表の可能性はないのかと尋ねたところ、府教委は、初任給を1時間あたりに直すと1,350円ぐらいになるため、給料表を基に設定すると非常勤講師の報酬単価がこの額を超えているという現状を踏まえ、人材確保の観点を含めて、現段階では現行水準を維持する旨述べた。

組合が、現行の2,860円の基準について尋ねたところ、府教委は、月額の時から割り戻して計算した額を何年か前に提示し、その後、給料改定に合わせて2,790円に設定し直し、常勤職員の給与改定等に合わせて最終的に2,860円になった旨述べた。

組合が、その額は、常勤職員の何年目に相当するのかと尋ねたところ、府教委は、実際に高等学校等教育職給料表の最高号給で計算すると2,200円であり、給料表を基には計算していない旨述べた。組合が、諸手当等込みの額かと尋ねたところ、府教委は、地域手当を含み、義務教育調整額は含んでいない旨述べた。

組合が、看護師の報酬単価は計算しているのかと尋ねたところ、府教委は、単価が1,890円であり、初任給の一番低いものが1,165円に相当するので、制度比較しても現行水準を維持する設定をしている旨述べた。組合が、初任給というのは医療職のものかと尋ねたところ、府教委は、看護師としてのものである旨述べた。組合が、現在の単価は何年目をモデルとし、何を指標としたのかと尋ねたところ、府教委は、平成19年当時の府立病院機構に勤務している非常勤看護師の時給等を勘案して定めている旨述べた。組合が、この看護師が経験に応じた昇給をした場合を考えたときに、やはり最高号給を超えるのかと尋ねたところ、府教委は、そういう設定では換算していないが、当時は非常勤看護師の時給を一定程度上回るという設定であった旨述べた。

組合が、現時点では二つの職種しか挙げていないが、給料表の作成を予定している職種はあるか尋ねたところ、府教委は、ない旨述べた。

組合が、今回、一般職に移行する場合は給料の考え方として、給料表や昇給又は昇格をどのように会計年度任用職員に反映しているのかが問われていると思うが、次年度に再度任用する場合に前年度と同じ給料でいいと考えているのかと尋ねたところ、府教委は、職務の内容や責任を加味した上で、現行水準を維持することを考えている旨述べた。組合が、一般職の考え方は取らないということかと尋ねたところ、府教委は、そのとおりであり、現行水準を維持する

旨述べた。組合が、いくつかの市町村や県では会計年度任用職員の給料表を作っており、毎年昇給するのに、なぜ府は給料表を作らないのか不思議で仕方がない旨述べ、それならば、一般職に移行する意味がないので特別職のまま残しておいた方がいいのではないかと尋ねたところ、府教委は、現時点では、職の内容及び責任を検討して、現行どおりという提案をしている旨述べた。

組合が、他の臨時講師の場合は給料表が適用されており賃金の変動についての話ができるが、非常勤講師等非常勤職員については、賃金決定の中身が非常に不透明で、今まで時間単価が出ているだけであり、今後、一般職になるにあたって給料表も作らず何となく現行水準を維持すると言っている状況で、重要な賃金に関して組合とどのようにして協議していくことができるのかと述べたところ、府教委は、地公法適用となるので、国及び他の地方公共団体との均衡並びに人事委員会勧告を踏まえて検討する旨述べた。これに対し組合は、今度の給料表のことについては、経験や地域を加味して昇給し、再度任用の際に賃金が変わるということは重要なことであり、賃下げになるのであれば組合は全く要求しないが、どうも府教委がそこをきちんと精査している感じはないようである旨述べた。

(甲4、乙4)

(11) 平成31年1月18日、組合と府教委は、第2回団交を行った。第2回団交において、次のやり取りがあった。

ア 会計年度任用職員の任用根拠について

府教委が、総務省に確認したところ、①会計年度任用職員の任用根拠は地公法第17条及び第22条の2という2条項をセットで根拠とする、②第22条の2に基づかず第17条だけを根拠とする一般職非常勤職員があり得るかについては、法上は会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員としての任用も行いうることになるが、適正な任用、勤務条件の確保という改正地公法の趣旨に沿わない不当なもので、そのような任用は避けるべきである、ということであった旨述べ、また、府教委としても、今回の改正地公法の趣旨を踏まえて、一般職非常勤職員については、慎重に地公法第17条及び第22条の2を根拠として、会計年度任用職員として任用することとした旨述べたところ、組合は、「はい」と述べ、その後、非常勤講師の勤務時間のあり方についての協議に移った。

イ 給料表の提案について

組合が、そもそも、地公法の改正は、非常勤及び非正規の人たちの同一労働同一賃金ということでの処遇改善のために出されたものであり、現在の処遇を下げるためのものではなく、このことはずっと総務省も説明してきたところで

あり、そうであれば、例えば、給料表に関しても、この参考程度の書きぶりに関して、第1回団交では、非常勤講師の報酬単価は、上限に達しているのだから以上、上がることはないという説明があったが、それも本当にそうなのか、きちんと数値を出して示してもらわなければならない、また、組合員や非正規職員の処遇が改善される余地があるのであれば、経験や地域に応じて給料表を作成して、徐々に賃金上がるものにしていかなければならない旨述べ、現在の賃金設定の根拠を尋ねたところ、府教委は、給料表を根拠とはしておらず、給料表と連動していない旨述べた。

組合が、給料表とは連動していないが正規職員の上限を超えるかもしれないということかと尋ねたところ、府教委は、そういうことであり、非常勤講師の報酬単価を教育職給料表でみれば、今まで最高の俸給の時間単価である旨述べた。

組合が、それがどのような計算の結果であるのかを示さないのは不誠実である旨述べ、給料表の提案をする余地はないのかと尋ねたところ、府教委は、単価については変更しないので、今回は提案していない旨述べた。

組合が、常勤職員の最高俸給を超えるとする根拠に疑義があり、本当に超えてしまうのかについて、数値を見せて、本当にそうなるということを示してもらえれば納得はできるが、現在の状況では納得できない旨述べ、その算出根拠となる計算式を示すよう求めたところ、府教委は、これを了承した。

(乙5)

(12) 平成31年1月30日、府教委は、組合に対し、「給料月額に基づく時間単価の試算方法(式)」と題する書面(以下「時間単価試算方法書面」という。)を交付した。時間単価試算方法書面には、給料月額に基づく時間単価の試算式として、次の記載があった。

「 $(\text{給料月額} + \text{地域手当}) \times 12\text{月}$

$38.75\text{H}/\text{週} \times 52\text{週}$ 」

なお、府の「職員の給与に関する条例」(以下「給与条例」という。)及び「職員の給与の支給方法等に関する規則」(以下「給与支給方法等規則」という。)には、勤務1時間当たりの給与額について、別紙Ⅳの規定がある。

(甲5、甲6、甲12)

2 組合の本件団交申入れに対する府の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(7)、(9)から(11)認定によれば、①平成30年12月18日、府教委が組合に対して、非常勤職員が同32年4月1日から改正地公法第22条の2に

掲げる会計年度任用職員制度に移行することに伴う勤務労働条件についての本件提案をし、②これに対して、同30年12月25日付けで、組合が、本件提案で明らかになった労働条件の変更について本件団交申入れをし、③同31年1月9日及び同月18日、本件団交が行われたことが認められる。

(2) 本件団交における府の対応について、組合は、①非常勤講師等の任用根拠の変更についての団交を拒否したことが正当な理由のない団交拒否に当たり、②給料表に関連して、団交において虚偽資料を提示したことが誠実交渉義務違反に当たり、③府のこれら行為が、本件各誓約文及び本件協定書に反し、組合を軽視ないし無視することによって組合の弱体化をもたらす支配介入に当たる旨主張するので、以下検討する。

ア まず、本件団交申入れの要求事項が、義務的団交事項に当たるかについてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(9)認定によれば、本件団交申入れの要求事項に、

(i) 任用根拠の地公法第17条と第22条の2の併記について明らかにすること、(ii) 非常勤講師等の賃金に関して地公法が定める給料表を提案すること、が含まれていることが認められる。

(イ) このうち(i)については、任用根拠が変更されることにより、労働関係適用法規が変更になるなど労働者としての身分が大きく変更されることになるのであるから、労働条件に関するものであることは明らかである。

しかも、前記1(3)、(11)ア認定の第193回国会衆議院総務委員会における政府参考人の答弁及び第2回団交における府教委の説明によれば、会計年度任用職員ではない独自の一般職非常勤職員として採用することが、国としては避けるべきものと考えているとされる一方で、直ちに違法とされるわけではないともされていることが認められるのであって、会計年度任用職員への身分の変更は、その実施が一律に義務付けられているものではなく、実施するか否かを地公法改正の趣旨に沿って府が判断し得るものとみられるのであるから、府に処分可能な事項である。

また、(ii)が労働条件に関するものであることはいうまでもない。

(ウ) したがって、上記(i)及び(ii)の組合の要求事項がいずれも義務的団交事項であることは、明らかである。

イ 次に、本件団交申入れに対する府の対応が、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いえるかについてみる。

(ア) 非常勤講師等の任用根拠の変更についての団交における府の対応が、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて

a 前記1(7)から(11)認定によれば、①府教委が、本件提案において、学校の非常勤講師及び看護師である特別非常勤講師の任用根拠が、地公法第3条第3項第3号に基づく特別職の地方公務員から、地公法第17条及び第22条の2に基づくパートタイムの会計年度任用職員に変更となる旨の記載がある参考資料を提示したこと、②第1回団交において、府教委が、(i)本件団交申入書の「任用根拠の地公法第17条と第22条の2の併記について明らかにすること」との要求事項について、総務省マニュアルに会計年度任用職員の任用根拠について改正地公法第17条及び第22条の2と示されている旨回答したこと、(ii)非常勤講師が地公法第17条及び第22条の2の両方の条項に基づいて一般職に移ることについて、府教委が正式な提案ではなく参考資料という形でしか提示していないので提案が成立しておらず、地公法のどの条項に基づいて非常勤講師を任用するかは地方自治体が決めることだというのが文部科学省の見解であり、その提案がなければ議論ができないとの組合の指摘に対し、あくまでも勤務条件の変更の部分が提案であるというのが府教委の立場であり、勤務条件でない任用根拠については、変わるということが分かるように提示している旨述べたこと、(iii)総務省マニュアルに記載があるからというのは回答になっておらず、総務省マニュアルの記載の理由を聞いているとの組合の指摘に対しては、地公法第17条で一般的な任用の方法が示され、具体的な採用の方法として会計年度任用職員の採用方法が第22条の2で示されているので、第17条及び第22条の2の両方が任用の根拠である旨回答したこと、(iv)国は、非常勤職員を第17条で任用することによって会計年度任用職員でない職種が残る場合もあり、地方自治体が決めることだと言っているとの組合の指摘に対し、総務省マニュアルでは会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員の任用は改正地公法の趣旨に合わない不適当なもので避けるべきとされており、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員は地公法上予定していない旨回答したこと、(v)今まであった地公法第17条によって任用される会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員が改正地公法の趣旨に沿わず避けるべきであると総務省マニュアルに記載されているのであれば、参考資料の第17条についての記載を削除し、第22条の2に基づいて会計年度任用職員として非常勤講師を任用するという提案をすればよいとの指摘に対し、任用の方法等は勤務条件ではないと考えており、地公法第17条及び第22条の2と示された総務省マニュアルを踏まえて対応している旨回答したこと、(vi)地公法第17条及び第22条の2で任用することが

あるのかどうか府教委から国に再度問い合わせ、組合が間違っていたら訂正し、府教委が間違っていたら該当部分を削除して提案するというところでこの場を納めないかとの組合の提案に対し、任用根拠は勤務条件ではないので、国に問い合わせるが、間違っているとしたら参考資料の訂正は考える旨述べたこと、③第2回団交において、府教委が会計年度任用職員の任用根拠について総務省に確認した具体的内容を組合に説明し、これに対し、組合も府教委の説明に、特段、異議を唱えなかったこと、が認められる。

- b これらのことからすると、府は、義務的団交事項である非常勤講師等の任用根拠の変更について、交渉事項でないという趣旨の発言を繰り返しており、府のかかる対応は、労働組合との団交に臨む態度として望ましいものとはいえない。

しかしながら、一方で、府は、非常勤講師等の任用根拠の変更の内容について、本件提案において具体的に説明した後、第1回団交では、自らの基本的立場を説明した上で、組合の質問に対して、任用根拠の変更の取扱いには総務省マニュアルを踏まえたものである旨説明するとともに、総務省マニュアルの記載の理由についての組合の質問に回答し、さらに、組合の求めに応じて、任用根拠となる条文について国に問い合わせ、第2回団交では問い合わせた結果及びこれについての自らの見解を組合に説明しているのであるから、府は、本件団交において、任用根拠の変更について、組合の理解を得るべく説明に努めたものといえることができる。

- c 以上のことからすると、府は、非常勤講師等の任用根拠の変更についての団交に、実質的に応じているといえることができるから、府の対応が、団交を拒否したものとまで評価することはできない。

(イ) 給料表に関する団交における府の対応が、誠実交渉義務違反に当たるかについて

- a 前記1(10)ウ認定によれば、府教委が、第1回団交において、①給料表を作成する可能性はないのかとの組合の質問に対し、初任給を1時間当たり直すと金額が1,350円ぐらいになるため、給料表を基に設定すると非常勤講師の報酬単価がこの額を超えているという現状を踏まえ、人材確保の観点を含めて、現段階では現行水準を維持する、②現行の2,860円が常勤職員の何年目に相当するのかとの組合の質問に対し、実際に高等学校等教育職給料表の最高号給で計算すると2,200円であり、給料表を基には計算していない旨述べたことが認められ、府教委が、本件団交において、大卒初任

給適用者の1時間当たりの金額として1,350円を、また、高等学校等教育職給料表の最高号給適用者の1時間当たりの金額として2,200円を、それぞれ提示した事実が認められる。

本件団交における府の上記対応について、組合は、恣意的計算方法による虚偽の時間単価を本件団交で示したものであり、その意図がどうであれ、誠実団交義務に違反している旨主張するので、以下検討する。

b まず、府が、上記各金額を提示するに至った状況をみる。

前提事実及び前記1(9)、(10)ア(エ)、ウ認定によれば、①組合が、本件団交申入れにおいて、府教委に対して非常勤講師、特別非常勤講師（看護師）等の賃金に関して地公法第24条及び第25条が定める給料表の提案を求め、②第1回団交において、府教委が、（i）現行の報酬単価はおおむね上限の目安である常勤講師の初任給を超えている状況であるが、職務の内容や責任、勤務地域、職務遂行上必要な知識・技術に加え、人材確保の観点といった要素を含めて考慮した結果、現行水準の報酬額を維持することが適当と考えた旨回答し、（ii）組合が、給料表を作成する予定はないというのが府教委の回答である旨述べて給料表を作成する可能性はないのか尋ねたのに対して、初任給を1時間当たりに直すと1,350円ぐらいになるため、給料表を基に設定すると非常勤講師の報酬単価がこの額を超えているという現状を踏まえ、人材確保の観点を含めて、現段階では現行水準を維持する旨述べ、（iii）現行の2,860円が常勤職員の何年目に相当するのかと尋ねたのに対し、実際に高等学校給料表の最高号給で計算すると2,200円であり、給料表を基には計算していない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、府は、上記各金額を、組合の給料表作成要求に対して、給料表を作成しない根拠の一つとして提示したものであったとみることができる。

c 次に、府が組合に提示した上記各金額の合理性についてみる。

（a）上記各金額の計算式について、組合が主張するものと府の主張するものとの違いは、年間給与額を除する分母となる年間時間数について、組合の主張する計算式が休日（国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日）を減じているのに対して、府のそれが休日を減じていない点である。この結果、上記分母は、府の主張では2,015時間、組合の主張では1,891時間となる。

（b）確かに、前記1(12)認定によれば、給与条例及び給与支給方法等規則の規定による勤務1時間当たりの給与額の計算では、年間給与額を除す

る分母において休日を減じることとされていることが認められる。

(c) 一方で、前記 1 (5) 認定によれば、総務省マニュアルに例示された会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法の式の分母において、休日が減じられていないことが認められる。この結果、総務省マニュアルで例示された算出方式では、年間給与額を除する分母となる年間時間数は1,953時間となり、この時間数は、府の主張による2,015時間とも組合の主張による1,891時間とも異なるものである。

(d) 確かに、府は、上記各金額を常勤職員の時間単価として提示しているが、非常勤講師の報酬単価との比較として提示しているのであるから、その計算式を、府が主張するように、非常勤講師の休日に関する任用形態の多様性を踏まえたものとしたことが、特段、不合理であるとはいえない。

(e) 以上のことからすると、年間給与額を除する分母において休日を減じていない府の計算式が、不合理であるとまではいえず、もとより、府が、恣意的計算方法を用いて虚偽の時間単価を本件団交において示したということとはできない。

d ここで、本件団交における上記各金額をめぐる府の対応についてみる。

前記 1 (10) ウ、(11) イ、(12) 認定によれば、府教委が、①第 1 回団交において、(i) 実際に高等学校給料表の最高号給で計算した額として2,200円を提示し、諸手当込みの額かとの組合の質問に対しては、地域手当を含み、義務教育調整額は含まない旨回答し、(ii) 看護師の報酬単価は計算しているのかとの組合の質問に対しては、同単価を初任給の最低額とともに提示した上で現行水準を維持する設定をしている旨回答し、(iii) 初任給のモデル及び指標についての組合の質問に対しては、平成19年当時の府立病院機構に勤務している非常勤看護師の時給を勘案している旨回答し、(iv) 看護師が経験に応じた昇給をした場合を考えたときに最高号給を超えるのかとの組合の質問に対しては、そういう設定では換算していないが、当時は非常勤看護師を上回る設定であった旨回答したこと、②第 2 回団交における、非常勤講師の報酬単価が本当に最高号給を超えるのかについて算出根拠となる計算式を示すようにとの組合の要求に対しては、後日、その計算式を記載した時間単価試算方法書面を組合に交付したこと、が認められる。

これらのことからすると、府は、本件団交において、上記各金額についての組合の質問に逐一説明をし、求められた資料を、約束どおり、後日、

組合に提出しているということができる。

e さらに、本件団交における給料表の作成等に係る府の対応についてみる。

前記 1 (10) ウ認定によれば、府が、第 1 回団交において、①給料表を作成する可能性はないかとの組合の質問に対しては、非常勤講師等の報酬単価を、給料表を基に設定すると、初任給の 1 時間当たりの額を超えているという現実を踏まえ、現段階では現状を維持する、②ほかに給料表の作成を予定している職種があるかとの組合の質問に対しては、予定している職種はない、③次年度に再度任用する場合に前年度と同じ給料でよいと考えているのかとの組合の質問に対しては、職務の内容や責任を加味した上で、現行水準を維持することを考えている、④会計年度任用職員の給料表を作って毎年昇給する市町村や県の例を挙げた上での、一般職に移行する意味がないので特別職のまま残しておいた方がいいのではないかと組合の指摘に対しては、現時点では、職の内容及び責任を検討して、現行どおりという提案をしている旨回答し、⑤今後、一般職化するにあたって給料表を作らず何となく現行水準を維持すると言っている状況で、賃金に関して組合とどうやって協議をしていくことができるのかとの組合の指摘に対しては、地公法適用となるので、国及び他の地方公共団体との均衡並びに人事委員会勧告を踏まえて検討していくことになる旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、府は、本件団交申入れの要求事項である非常勤講師等の賃金に関して地公法が定める給料表を提案することについても、組合の質問及び指摘に逐一回答し、給料表を提案せよとの組合の要求に応じられない理由を説明しているということができる。

f 以上のことを併せ考えると、本件団交における給料表に関する府の対応が、誠実交渉義務に反するものであったとまでいうことはできない。

(ウ) 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する府の対応が、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はいえない。

ウ 最後に、本件団交申入れに対する府の対応が、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるといえるかについてみる。

(ア) 前記 1 (1)、(2) 認定によれば、①平成 28 年 1 月 22 日付けで府が組合に手交した本件各誓約文に、組合の団交申入れについて団交に応じないなどの対応を繰り返さないようにする旨の記載があったこと、②同年 2 月 5 日付けで府と組合が交わした本件協定書に、「府と組合は今後正常かつ良好な労使関係を形成するよう努める」との記載があったことが認められる。

(イ) 組合は、組合が申し入れた本件団交を拒否するとともに誠実団交義務を果

たさなかつた府の行為が、本件各誓約文及び本件協定書に反するものであり、組合を軽視ないしは無視することによって組合の弱体化をもたらすものにほかならないと主張する。

しかしながら、本件団交申入れに対する府の対応が、正当な理由のない団交拒否に当たらず、かつ、誠実交渉義務に反するものともいえないことは、前記イ判断のとおりであるから、府が、本件団交申入れに関して団交に応じない等の対応をとったとも、組合との間で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を怠ったともいうことはできず、それ故、府が、本件各誓約文及び本件協定書に反する行為を行ったとはいえない。

(ウ) したがって、本件団交申入れに対する府の対応が、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとはいえない。

エ 以上のとおり、本件団交申入れに対する府の対応は、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も、第3号に該当する不当労働行為であるともいえないから、本件申立ては棄却する。

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2年2月12日

大阪府労働委員会

会長 井 上 英 昭 印

地方公務員法及び地方自治法の改正に伴う非常勤職員の
勤務労働条件の改正について（提案）

1 提案理由

非常勤職員（非常勤特別嘱託員、非常勤若年特別嘱託員、非常勤嘱託員、非常勤作業員、非常勤講師等）については、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）の公布に伴い、平成32年4月1日より、一部の特別職非常勤職員を除き改正地方公務員法第22条の2に掲げる会計年度任用職員制度へ移行することから、これに伴う勤務労働条件について、以下のとおり改正する。

2 対象

非常勤職員

3 提案内容

（1）期末手当の支給について

以下の通り期末手当を支給する。

（支給対象者）

基準日に在職する一般職非常勤職員の内、任用期間が6月以上である職員とする。

ただし、勤務時間が1週当たり15時間30分未満の者を除く。

基準日前1箇月以内に退職し、若しくは地方公務員法第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した一般職非常勤職員についても、同様とする。

（基準日）

常勤職員の例による。

（支給日）

常勤職員の例による。

（期末手当の額）

期末手当基礎額に、常勤職員に準じた月数を乗じて得た額とする。

期末手当基礎額は、それぞれその基準日前6箇月において一般職非常勤職員として任用された期間の勤務について支給された報酬の合計額を6月で除した額とする。

（一時差し止め）

常勤職員の例による。

（その他）

制度の細部事項については別紙1・2のとおり。

（2）特別休暇について

①知事部局等 別紙3のとおり

②学校 別紙4－1のとおり

（3）その他

別紙4－2のとおり

4 実施時期

平成32年4月1日

5 協議期限

平成31年1月18日

団体交渉申入書

2017年5月11日の「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案」が成立以後、組合は労働条件の変更が予定される組合員の労働条件について、早期に組合との協議、団体交渉を始めるように大阪府・府教育委員会に要求してきた。しかしながら、協議、提案は行われず、12月18日付「地方公務員法及び地方自治法の改正に伴う非常勤職員の勤務労働条件の改正について」の提案により、広範囲かつ不明確な状態で組合員の労働条件の変更が示されている。組合は、この提案の形を了承できるものではないが、本提案で明らかになった労働条件の変更について以下の要領で団体交渉を申し入れるので誠意をもって応じられたい。

なお、本件団交は労働組合法に保護された団交であり、団交拒否・団交打ち切り・不誠実団交は不当労働行為に該当することに留意されたい。

記

団交日時 双方協議による

団交場所 大阪府庁内

団交事項 下記要求事項および関連事項

1. 組合員の労働条件の変更は団体交渉における合意を経て行うこと。
2. 任用根拠の地公法第17条と第22条の2の併記について明らかにすること。
3. 非常勤職員の労働時間を適正に把握する施策を講じ、期末手当への反映を行うこと。特に、授業時間と連動させている非常勤講師の始業時刻、終業時刻を明示すること。非常勤講師の勤務時間の変更について「参考資料」の提示ではなく、提案からやり直すこと。
4. 非常勤講師・特別非常勤講師（看護師）等の賃金に関して、地方公務員法24条・25条が定める給料表を提案すること。また、賃金は現行の水準を引き下げないこと。
5. 給料表等の提案及び協議と期末手当の協議を切り離さないこと。
6. 非常勤講師の雇用期間を現行の1年間を原則とすること。
7. 非常勤講師の条件付き採用および人事評価の運用について明らかにすること。

以上

改正地方公務員法

(任命の方法)

第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれかの方法により、職員を任命することができる。

- 2 人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。以下この節において同じ。）を置く地方公共団体においては、人事委員会は、前項の任命の方法のうちのいずれによるべきかについての一般的基準を定めることができる。

(条件付採用)

第二十二条 職員の採用は、全て条件付のものとし、当該職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会等は、人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定めるところにより、条件付採用の期間を一年に至るまで延長することができる。

(会計年度任用職員の採用の方法等)

第二十二條の二 次に掲げる職員（以下この条において「会計年度任用職員」という。）の採用は、第十七条の二第一項及び第二項の規定にかかわらず、競争試験又は選考によるものとする。

- 一 一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職（第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を除く。）（次号において「会計年度任用の職」という。）を占める職員であって、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの
 - 二 会計年度任用の職を占める職員であって、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの
- 2 会計年度任用職員の任期は、その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定める。
 - 3 任命権者は、前二項の規定により会計年度任用職員を採用する場合には、当該会計年度任用職員にその任期を明示しなければならない。
 - 4 任命権者は、会計年度任用職員の任期が第二項に規定する期間に満たない場合には、当該会計年度任用職員の勤務実績を考慮した上で、当該期間の範囲内において、その任期を更新することができる。
 - 5 第三項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。
 - 6 任命権者は、会計年度任用職員の採用又は任期の更新に当たっては、職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるものとし、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。
 - 7 会計年度任用職員に対する前条の規定の適用については、同条中「六月」とあるのは、「一月」とする。

○ 給与条例

(勤務一時間当たりの給与額)

第二十七条 勤務一時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額その他人事委員会規則で定める手当の額の合計額に十二を乗じ、その額を勤務時間条例第二条に定める一週間当たりの勤務時間に五十二を乗じたものから人事委員会規則で定めるものを減じたもので除して得た額（育児短時間勤務職員等にあつては育児短時間勤務の承認を受けていない職員の勤務一時間当たりの給与額を考慮して人事委員会規則で定める額、再任用短時間勤務職員にあつては常勤の再任用職員の勤務一時間当たりの給与額を考慮して人事委員会規則で定める額、任期付短時間勤務職員にあつては一般職の任期付職員の採用等に関する条例第三条各項の規定により採用された職員の勤務一時間当たりの給与額を考慮して人事委員会規則で定める額）とする。

(給与の減額)

第二十八条 職員が正規の勤務時間中に勤務しないときは、勤務時間条例第六条の二第一項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合、勤務時間条例第十二条に規定する休暇が与えられた場合その他その勤務しないことにつき特に承認があつた場合を除くほか、その勤務しない時間一時間について、前条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額する。

2 前項の規定により減額すべき給与額は、人事委員会規則で定めるところにより、その月の翌月以後の給与から差し引くものとする。

○ 給与支給方法等規則

(勤務一時間当たりの給与額の算出)

第二十条 条例第二十七条の人事委員会規則で定める手当の額は、次に掲げる手当の額とする。

一 初任給調整手当の月額

二 給料（条例第二十六条の四の規定により給料とみなされるものを除く。）の月額に対するべき地手当の月額（条例附則第十八項の適用を受ける職員にあつては、人事委員会の定めるべき地手当の月額）

三 特殊勤務手当（任命権者が人事委員会の承認を得て定めるものに限る。）の月額

四 農林漁業普及指導手当の月額

2 条例第二十七条の人事委員会規則で定めるものは、四月一日から翌年の三月三十一日までの間（以下「年度」という。）における休日（土曜日に当たる日を除く。）及び十二月二十九日から翌年の一月三日までの日（休日及び日曜日又は土曜日に当たる日を除く。）の日数の合計に七時間四十五分を乗じて得たものとする。