

2007年6月7日

大阪府労働委員会
会長 若林正伸 様

申立人 所在地 大阪市中央区北浜東 1 - 1 7
日本ワードデータビル 8階
名称 大阪教育合同労働組合
代表者 執行委員長 山下恒生

不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第2号違反について、労働委員会規則第32条により次のとおり申し立てる。

1. 被申立人

所在地 大阪市中央区大手前 2 丁目 1 番 22 号
名称 大阪府
代表者 知事 齋藤房江

被申立人

所在地 大阪市中央区大手前 3 丁目 2 番 12 号
名称 大阪府教育委員会
代表者 委員長 生野照子

2. 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、申立人大阪教育合同労働組合の2006年11月1日付「団体交渉申入書」記載の団体交渉に、誠意をもって応じよ。
- (2) 被申立人は、縦1メートル、横2メートル以上の白色木板に、下記の通り楷書で明瞭に墨書して、大阪府庁正面玄関の見やすい場所に1週間掲示せよ。

記

年 月 日

大阪教育合同労働組合
執行委員長 山下恒生 様

大阪府

知事 齋藤房江
大阪府教育委員会
委員長 生野照子

陳 謝 文

大阪府・大阪府教育委員会は、非常勤（若年）特別嘱託員の賃金改善に関して貴労組から2006年11月1日付で申し入れられた団体交渉において、誠実団交義務を果たさず、回答権限を持つ者を出席させず、一方的に賃金を引き下げる回答に終始して、2007年4月から賃金を引き下げました。

こうした行為は、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であります。上記の行為につき、深く反省し謝罪するとともに、今後はこのような行為をいっさい行わないことを約束します。

以 上

3. 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

申立人大阪教育合同労働組合（以下、「教育合同」）は、1989年11月23日に主に教育に関係する労働者で結成された労働組合である。

被申立人大阪府（以下、「府」）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

被申立人大阪府教育委員会（以下、「府教委」）は、府が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き設置している行政委員会である。

(2) 申立人適格

教育合同は本件申立人適格を有する労働組合である。

後述する本件当事者間の大阪府労委2004年（平成16年）（不）第33号事件において大阪府労委は教育合同に申立人適格を認めなかったが、再審査（中労委2005年（平成17年）（不再）第88号事件）において中労委は、大阪府労委決定を取り消して、教育合同に申立人適格を有すると判断した。

中労委が大阪府労委判断を否定する理由は、大阪府労委が教育合同の申立人適格を否定した同種事件の再審査である中労委2004年（平成17年）（不再）第89号尼崎市・尼崎市教委事件において明快に述べられているので、以下に引用する。

第5 当委員会の判断

1 争点1 - （教育合同の申立人適格について）

(1) 教育合同が適用法規の異なる構成員，すなわち地公法上の職員及び労組法上の労働者により混成されるいわゆる混合組合であることについては当事者間に争いはない。

そこで、本件においてはこのような混合組合が労組法の適用を受けて、同法上の制度である不当労働行為救済手続の申立人適格（以下、単に「申立人適格」という。）を認められるかが問題となる。

- (2) ア この点初審大阪府労委は、前記第4, 1(1)のとおり判断し、要旨、現行法体系上、地公法上の職員団体（以下、単に「職員団体」という。）と労組法上の労働組合（以下、単に「労働組合」という。）とは区別されており、一の団体がこの両面の性格を併せ有することは容認されていないこと、また混合組合はその構成実体に即して法的性格を決すべきであり、構成実体に照らして職員団体と解される混合組合には原則として申立人適格は認められるべきでないが、地公法上の救済制度との均衡から、労組法第7条1号または4号に該当する場合（以下、号数に応じて「1号事件」等と略称する）には当該職員団体たる混合組合に申立人適格を認められるべきことを前提として、量的構成において地公法適用構成員が60%を占める教育合同の法的性格は職員団体と解されるべきであり、1号事件または4号事件が判断対象となっていない本件においては教育合同には申立人適格がないとした。

イ これに対し教育合同は、初審判断は労働者に保障された労働組合加入の自由及び組合選択の自由を侵害するものであって妥当でないなどとして批判し、2号ないし3号事件である本件においても教育合同の申立人適格は認められるべきとする。

- (3) ア 混合組合の申立人適格について、当委員会はかねてより、このような組合も労組法適用構成員に関わる問題については労組法上の権利を行使することが出来るものと解するのが相当であり、その故に当然、当該組合は、労組法第7条各号の別を問わず不当労働行為制度による救済を申し立てることの出来る地位にある、すなわち申立人適格を認めることが出来るとの立場を採っている（中労委平成12年（不再）第62号；神戸市・神戸市教育委員会事件，中労委平成16年（不再）第61号；門真市・門真市教育委員会事件）。

地公法適用構成員が人数比において多数を占める混合組合について、その労働団体の法的性格を地公法上の職員団体としてしか認めないとする
と、労組法適用構成員について、労組法及び不当労働行為救済制度の趣旨である労働者の団結権の保護並びに労働組合加入の自由及び労働組合選択の自由の保障の趣旨が没却され、著しく妥当性を欠くことになるためであり、このような当委員会の立場は、労働者の団結権の保護を図るILO87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及び団交権、労働

協約締結権の保護を明示するILO 98号条約（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）等の国際条約とこれら条約の批准を受けて行われた国家公務員法，地公法を始めとする国内法諸法規の改正と整備を踏まえたものである。

イ(ア) 初審が採用する労組法適用構成員と地公法適用構成員の人員構成により当該労働団体の法的性格を一元的に決するべきという考え方は，ある労働団体の一時点の構成員の量ないし質的構成を捉えて基準とするものであるが，このような基準の定立によると，その後構成員が変動すれば，実体的に同一の混合組合であっても法的性質が変じることとなり，構成員に意外の不利益を蒙らせることになるし，労組法適用構成員と地公法適用構成員がほぼ同数であるような境界例においてはいずれとも決し得ないこととなりかねない。

また，特に，ある労働団体において地公法適用構成員が労組法適用構成員より人数比で少数派となった場合，上記の基準によると，その労働団体は労組法上の労働組合と判断せざるを得なくなり，地公法適用職員は，労働団体に加入しているにも関わらず，例えば労働条件に関する団体的交渉の場面などでは（その労働団体が職員団体と認められないために）地公法上も労組法上も保護されない事態となりうるなどの問題がある。

(イ) また，初審判断は，当該混合組合を職員団体と認定した場合においても，地公法上の不服申立て制度が設けられていることとの均衡から，例外的に，当該不当労働行為救済手続において対象となる事件が1号事件及び4号事件である場合にのみ，職員団体たる当該混合組合に申立人適格を認めるとする。

しかし，このような解釈を必要とすること自体，混合組合の法的性格について，先のような基準により職員団体と労働組合のいずれかに決した上で一元的に取扱うことに問題があることを示すものである。

ウ そして，事態の推移により現在では，教育合同はその構成員のうち地公法適用構成員が別途職教育合同を構成して大阪府人事委員会の登録を受けているから，組織及び活動の識別，分別性は明確であり，現に地公法適用構成員の労働条件に関する事項については登録職員団体である職教育合同がこれら地公法適用構成員を代表して地方公共団体と交渉し，労働組合としての教育合同が地方公共団体との交渉に登場することはないし，また地公法適用構成員が労働組合としての教育合同を通じて権利行使をすること

もない仕組みとなっているから、特に法の規定ないし趣旨を潜脱する事態が生じることもない。

(4) 以上のような事情を考慮すると、形式上は混合組合であるとしても、教育合同には申立人資格を認めるのが妥当であり、これを否定して救済申立てを却下した初審決定は、主文の通り変更されるべきである。

(3) 本件不当労働行為に至る経過(背景)

特嘱及び若特の地位と賃金

ア、1977年度、府は「財政逼迫」を理由に、職員の退職手当に関する条例を改正し、1978年4月1日より実施した。

上記条例改正に伴い、府教委は1978年1月23日に特別退職措置を改正し、退職後の措置として「(1)退職する職員で心身ともなお相当労働能力を有し、かつ、経済的理由等により他に就職する希望のある者に対しては可能な限りあつ旋に努力する。(2)退職する職員で心身ともなお相当労働能力を有し再雇用を希望する者に対しては別紙『非常勤特別嘱託員取扱要綱』に基づき、一定の期間を限って非常勤職員として雇用することができる。」とした。また府教委は、同日、「非常勤特別嘱託員取扱要綱」(以下、「特嘱要綱」)を制定し、同年4月1日から施行した。これが非常勤特別嘱託員(以下、「特嘱」)制度の始まりである。

その内容は、府教委が特別退職措置等に基づいて退職した府立学校教職員及び府費負担教職員を非常勤職員として再雇用する、雇用期間は1年とするが満63歳(非現業、以下同じ)に達する日の属する年度の末日までの範囲内で5年を限度として更新を繰り返すことができるとしたほか、勤務時間、休暇、給与、服務、福利厚生、災害補償、社会保険などを規定したものであった。

イ、1984年3月28日、府は「職員の定年等に関する条例」を制定し、60歳定年制が施行されることとなり、前記退職手当条例もそれにあわせて改正された。

府教委は、これに併せて特嘱要綱を改正し、「職員の定年等に関する条例」の規定に基づいて退職した者も特嘱として再雇用するとした上で、1985年3月31日に63歳以上の者については1年間に限り特嘱再雇用を行うとした。

以上の経過の趣旨は、60歳定年制が実施されるに当たり、早期退職者に退職金の優遇措置をとることによって早期の退職を促し、退職者には「特嘱」として事実上雇用の継続を図るというものであった。

ウ、府教委は、1997年3月31日から、特別退職措置を適用する年齢をそれまでの55歳から50歳にまで引き下げる「選択定年制」を導入した。そしてそれに併せて、1997年4月1日に非常勤若年特別嘱託員(以下、「若特」)制度を創設した。

即ち、それまでの特嘱要綱を「非常勤若年特別嘱託員及び非常勤特別嘱託員取扱

要綱」と改めた。そして、特別退職措置により59歳以下で退職した者を若特として再雇用する、定年あるいは特別退職措置により60歳以上で退職した者および若特で60歳に達した者を特嘱として再雇用するとした。その内容は、雇用期間は1年とするが、若特は満60歳に達する日の属する年度の末日まで、特嘱については満63歳に達する日の属する年度の末日までを限度として更新を繰り返すことができる、とした。なお従前の特嘱要綱が定めていた「5年を限度」とする更新制限は廃止された。しかし経過措置として、従前の特嘱要綱の規定で雇用された者の雇用期間の更新限度は5年のままであるとされた。

また府教委は、1999年3月31日からは特別退職措置対象年齢を45歳に引き下げ、若特応募年齢も自動的にリンクした。

エ、以上の通り、特嘱及び若特制度がつくられた趣旨は、勤続年数が長く、高齢の職員即ち高賃金の職員を早期に退職させることが主たるものであり、早期退職者への代償措置となっている。

オ、ところが、府及び府教委は、2002年度に教育合同と行った団体交渉において、2003年度から特嘱賃金を1,000円引き下げて154,000円に、若特賃金を2,000円引き下げて220,000円にするとの提案を行い、誠実団交義務を果たさず、2003年4月から一方的に実施した。

また、同じく2003年度の団交においては、2004年度から特嘱・若特賃金をそれぞれ2,000円引き下げて、特嘱賃金を152,000円に、若特賃金を218,000円にするとの提案を行い、誠実団交義務を果たさず、2004年4月から一方的に実施した。

さらに、同じく2005年度団交においては、2006年度から若特賃金を月額1,000円引き下げて217,000円にするとの回答・提案を行い、誠実団交義務を果たさず、2006年4月から一方的に実施した。

カ、2003年度及び2004年度の府及び府教委の一方的な賃金引き下げに対して、それが無効であり、労働契約に基づいて未払い賃金を支払うように求めて、特嘱及び若特組合員が大阪地方裁判所に提訴した。しかし大阪地裁は、2005年3月30日に特嘱及び若特は各年毎に採用されたものであるから報酬引き下げ前との差額を請求できないとして、請求を棄却した。これに対する控訴審において、大阪高等裁判所は2006年5月18日に特嘱及び若特の報酬額は任命権者が定めるものであるから報酬の差額を請求することができないとして控訴を棄却した。また、上告審においては、2006年10月20日に最高裁判所は上告棄却及び上告受理棄却の決定を行った。なお、大阪高裁は、報酬額決定に至る前段階としての団体交渉権の範囲や当該団体交渉の拒否の有無が問題となった事案ではないとして、このことについての判断は行わなかった。

キ、2004年度賃金引き下げにかかる2003年度団交について、2004年5月18日教育合同

は、その不誠実団交などの不当労働行為救済申立を大阪府労委に行ったが、内容についての審査がないままに却下されたため、中労委に再審査を申し立てた（中労委2005年（平成17年）（不再）第88号大阪府・大阪府教育委員会不当労働行為事件）。中労委は、2007年1月19日、教育合同の申立人適格を認めたものの、不誠実団交とは認められないなどとして、申立を棄却した。

2006年度若特賃金引き下げにかかる2005年度団交について、2006年4月14日教育合同はその不誠実団交などの不当労働行為救済申立を大阪府労委に行ったが、内容についての審査がないままに却下されたため、中労委に再審査を申し立てた（中労委2006年（平成18年）（不再）第51号大阪府・大阪府教育委員会（平成17年度団交）不当労働行為事件）。現在、中労委の審査が終結し、命令待ちの状態である。

ク、特嘱、若特は地方公務員法第3条第3項第3号適用の特別職地方公務員であり、地方公務員法が適用されず、その労働条件・労使関係は労働基準法・労働組合法によって規律される。

ケ、特嘱、若特の賃金の変遷は以下の通りである。

	若 特	特 嘱
年度	週30時間労働の場合の月額（円）	
1993		130,000
1994		133,000
1995		144,000
1996		146,000
1997	220,000	147,000
1998	222,000	148,000
1999	222,000	148,000
2000	222,000	148,000
2001	222,000	148,000
2002	222,000	155,000
2003	220,000	154,000
2004	218,000	152,000
2005	218,000	152,000
2006	217,000	152,000
2007	214,000	150,000

注1. 1995年度に特嘱賃金が引き上げられたのは、従前支給されていた「モチ代」「氷代」が廃止されたことに伴う措置（府教委説明）

注2．2002年度に特嘱賃金が引き上げられたのは、この年に公務員再任用制度が導入されたため、特嘱賃金を引き上げ再任用応募者を特嘱に誘導する政策（府教委説明）

注3．2007年度賃金については後述

本件賃金引き下げの経緯

ア、2006年11月1日、教育合同は大阪学校事務労働組合と連名で特嘱及び若特賃金を2002年度水準に戻すこと等を要求して、府及び府教委に対して団体交渉申入書を提出した。

イ、第1回団交は同年11月15日に行われ、府及び府教委側からは黒瀬府教委事務局教職員室教職員企画課課長補佐が団交担当者となって出席し、知事や教育長は誰も出席しなかった（以降の団交においても団交担当者は同じ）。

特嘱及び若特賃金にかかる要求に対して、府及び府教委は「非常勤職員等の待遇は、これまで一般職員に準じて報酬の改定を行うとともに交通費相当額の引き上げ等を必要に応じて改定してきた。引き上げ要求に応じることは困難」と回答した。

第1回団交は、その他の要求事項について交渉を継続することとなった。

ウ、第2回団交は、同年11月22日に開かれた。

府及び府教委から前回団交で持ち帰った事項についての回答があり、続いて組合側から、府及び府教委側の団交担当者の資格について疑念が出された。すなわち、府及び府教委側の団交担当者は、職員団体加入資格を有する管理職員で、なおかつ組合側が廃止を要求している一時金役職段階別加算の受給者であることから、団交での回答決定権限を有していないことを指摘した。これに対して、府及び府教委側は「課長から職務命令を受けて出席している」と答えた。しかし、上司からの職務命令で出席していること自体、団交担当者自身は回答権限を有していないことを意味していた。

府及び府教委は、団交の中盤で、特嘱及び若特の賃金を一般職員に準じて2007年4月から引き下げる提案を行ってきた。その内容は、特嘱を2,000円引き下げて150,000円に、若特を3,000円引き下げて214,000円にするというものであった。この賃下げの理由として、一般職員の賃金を平均1.46%引き下げるからであるとした。組合側は一般職員の引き下げの根拠が不明であると追及したが、この日の団交は、府及び府教委が大阪府労働組合連合会等の交渉終了後の遅い時間から設定したため、深夜にもつれ込んだことから継続交渉にすることとなった。

エ、第3回団交は同年11月29日に行われた。

まず、前回団交で問題となった一般職員の賃金引き下げの根拠について議論となった。一つには、公民較差をはじき出すのに、府職員の管理職手当が含まれていることから較差が大きくなっているにもかかわらず、1.46%賃下げは全職員を対象

としていること。二つには、具体的な賃下げは現給保障額⁽¹⁾を対象にして1.72%としていることであった。管理職手当が含まれていることから公民較差が大きくなったことについては、府及び府教委は否定しないものの、大阪府人事委員会勧告を尊重するとして、1.46%の引き下げを撤回しなかった。また、現給保障額は同年4月の給与構造改革に伴う大幅賃下げの緩和措置であるから、現給保障額を減額することはできないとの組合の主張に、府及び府教委は、現給保障額についての説明が不足していたことを謝罪したが、府人事委勧告を尊重するとして、現給保障額対象に1.72%を引き下げること固執した。

しかし、一般職員の賃下げ根拠が不確かであることに加えて、現給保障額対象の賃下げでは、一般職員の中にも賃下げにならない職員がいること、そもそも現給保障額がない特嘱及び若特の賃金を、一般職員に準じて引き下げることにならないと組合側は、提案の撤回を求めた。

この日の団交では、これ以上の進展はなく、交渉を継続することとなった。オ、第4回団交は2007年1月24日に行われた。第4回団交以降は、大阪学校事務労働組合は参加せず、教育合同だけが団交に出席した。

この前日に、中労委から中労委2005年(平成17年)(不再)第88号大阪府・大阪府教育委員会不当労働行為事件の命令書が届き、本件当事者間の特嘱及び若特の賃金に関する2003年度団交について、教育合同の申立人適格が認められたことから、団交が労組法に基づくものであることが明確となった。そこで、第4回団交において、教育合同から労組法に基づく団交だから誠実団交を行うように求めた。しかし、府及び府教委、は本件交渉は地公法に基づく交渉に付随する交渉であるとの従前のスタンスを変えるものではないと回答して、労組法に基づく団交とは認めなかった。そこで教育合同は、中労委という準司法機関の決定を尊重しないのなら、中労委命令の取り消し訴訟を提起すべきであり、それをしないのなら中労委命令に従うべきだと求めた。府及び府教委は、組合からの提起を持ち帰って検討するとして、この日の団交を終えた。

カ、第5回団交は2007年2月6日に行われた。

府及び府教委は、前回団交で出された教育合同からの提起について検討結果を以

(1) 2006年4月1日から新給料表が適用されるに当たり、新給料月額が2006年3月31日現在の給料月額を下回る場合は、2006年3月31日現在の給料月額との差額を加えて支給するもので、2006年3月31日現在の給料月額を現給保障額と称する。現給保障額を対象とした1.72%賃下げとは、厳密には上記の差額を限度として、2006年3月31日現在の給料月額の1.72%を差額から減ずることを意味する。従って、差額額が1.72%に達しない職員や差額がない職員も存在する。

下のように回答した。まず、中労委が労組法に基づく団交であると判断したことについては認めたものの、不誠実団交救済請求が棄却されたのだから府及び府教委の主張が認められたのであって、従来通りの考え方で、地公法に基づく交渉に付随する交渉との考え方を変えない。また、中労委命令は府及び府教委の法律上の利益を損なうものではないので、取り消し訴訟は行わない、というものであった。

教育合同は、労組法に基づく団交であれば合意をめざして労働協約の締結が要請されているが、地公法に基づく交渉に付随する交渉であれば労働協約の締結は禁止されている、それほど大きく違うのだから、交渉の性格を明確にすべきであると求めた。そこで、労働関係を所管する大阪府商工労働部の意見を求めて、行政指導をあおぐことを提案した。府及び府教委はこの提案に同意した。

なお、府及び府教委は、特嘱及び若特の人員確保の説明が必要だから、次年度賃金単価を示す時期に来ているとして、団交が終了していないのに、次年度賃金単価を発表したいと言い始めた。そこで教育合同は、参考として今年度賃金単価を示すことで十分であると、新賃金単価発表を制止した。

しかし、府及び府教委は、「未だ調整中のため、平成19年度当初予算案の積算上の金額を示す」として、府及び府教委提案額を各市町村教育委員会に送付した。

キ、教育合同は、2007年2月16日、商工労働部に対して、労組法による団交を行うように府及び府教委を指導するように要請した。商工労働部は、労組法による団交をすべしと商工労働部が判断するのは無理だが、組合からの要請があったことを府教委に伝え、実のある交渉をするように言う、と答えた。

ク、第6回団交は2007年3月2日に行われた。

冒頭、府及び府教委は、「誠実な上にも誠実に交渉に臨むように」との商工労働部の意見に同意し、労組法上の団交と同様に行う、と述べた。教育合同は、府及び府教委が労組法に基づく団交と認識したと理解して、交渉の内容に入っていくこととした。

府及び府教委は、特嘱及び若特の賃金引き下げの理由を「非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例により、一般職員1.46%削減と同率削減する」と述べた。

そこで教育合同から、条例がいう「常勤の職員の給料との権衡」にある常勤職員には企業職員が含まれるか（企業職員の給与は労使交渉で決まるため）、賃金が若特と同水準にある低賃金一般職員は、現給保障が適用されていないのだから賃下げの対象とはなっておらず、従って特嘱及び若特の賃金引き下げは、「常勤の職員の給料との権衡」を保つこととなっていない、これについての府及び府教委の見解はどうか、一般職員であっても現給保障にかかる差額が給料の1.46%に達しない職員の数、について質問をした。

府及び府教委は持ち帰って回答するとなった。

ケ、第7回団交は2007年3月8日に行われた。

前回団交での質問に対して府及び府教委は、以下のように回答した。

「常勤の職員」に企業職員は含まない、全体の平均との均衡であり、個人に着目した改定ではない、小中高56,000人（5,000人は臨時講師・再任用）のうち、現給保障者40,700人、非保障者15,400人。

教育合同から、一般職員の賃金を1.46%削減するに当たり、現給保障者も非保障者も同等に1.46%削減すべきであり、現給保障者だけ1.72%削減したのはなぜかと尋ねると、府及び府教委は、現給保障者でない職員との間に較差を付けることはしない、1.72%は政策判断であると答えた。そこで教育合同は、特嘱及び若特の賃金は発足当時から「常勤の職員の給料との権衡」が取れていたのか、現給保障者だけを1.72%削減することで、一般職員全体平均が1.46%削減となるのか、を質問した。これに対して、府及び府教委は答えることができず、持ち帰って回答するとなった。

コ、第8回団交は2007年3月15日に行われた。

前回団交での質問に対して府及び府教委は、以下のように回答した。

若特については、平成7年（1995年）末退職者の平均年金額が262万円であり、その12分の1として22万円を発足時賃金とした。特嘱は行政職6等級1号給とした。教育専門員は特嘱との権衡、非常勤講師は条例制定以前から存在した、行政職、教育職とも地域手当、管理職手当を含めて1.46%削減となっている、前々回の質問であった賃金削減が1.46%に達しない一般職員の数は19,600人であった。

教育合同は、特嘱及び若特の賃金はそもそも発足の時から、「常勤の職員の給料との権衡」が取れていないのだから、今年度の賃金引き下げ率で権衡を取るという理由は合理的でない、特嘱が対応する「常勤の職員」は再任用職員なのだから、再任用職員の賃金と権衡を取れと追及した。これに対して府及び府教委は、これまで一貫してやってきたから考え方を変えることはない、と拒否した。

そこで教育合同は、特嘱及び若特の賃金引き下げに全面的に反対するだけでなく、引き下げ額を緩和させたいと考え、いくつかの逆提案を行った。

まず、「常勤の職員の給料との権衡」を取るためにという理由で、2006年度若特の賃金が1,000円引き下げられたが、当時は「常勤の職員の給与」の引き下げに準じて下げられた、「常勤の職員の給料との権衡」であれば1,000円引き下げにならなかったのだから、この分を今回の引き下げ額から減額せよ（従って、2,000円の引き下げに緩和せよ）と要求した。これに対し府及び府教委は、給与改定は毎年度単位で行なうものであり、組合提案は困難である、「給料との均衡がとれていない」ことについては、従前から一般職員の給与改定率に基づいて報酬を改定しているので、合理的な方法だと思ふ、と回答して組合提案の受け入れを拒否した。

次に、教育合同は、賃金引き下げをのむ代わりに、特嘱及び若特の病休を有給化することを要求した。これに対して府及び府教委は、国に先んじて有給化すること

は困難であり、府の負担増となるから、病休1日でも有給にはできないと回答して、組合要求の受け入れを拒否した。

そこで、教育合同から、特嘱及び若特の賃金引き下げをのむ条件として再度の提案及び質問を次の通り行った。労働時間短縮 - そのために、30時間未満者の社会保険対象の是非、病気休暇の半日有給化、特嘱要綱にある、「福利厚生事業については、常勤の教職員に準じて取り扱う」の内容を示すこと。これについて、府及び府教委は持ち帰って検討すると答えて、この日の団交を終えた。

サ、第9回団交は2007年3月20日に行われた。

前回団交での質問及び要求に対して府及び府教委は、以下のように回答した。

労働時間が30時間未満の者は社会保険適用にならない、病休の有給化は国の制度を上回っているのが困難、特嘱要綱の「準じて取り扱う」とは健康診断、被服貸与、レクレーション参加である。

そこで、教育合同は賃金引き下げをのむから、その上で現行賃金を保障できるようにするために、30.5時間労働の特嘱及び若特をつくれと提案した。しかし、府及び府教委は、人事院規則で嘱託の労働時間は職員の3/4以下となっているからできないと答えた。教育合同は、国の嘱託は一般職で公務員法適用となり勤務条件法定主義だが、府の嘱託は労組法適用であり労働条件は労使交渉で決められると追及した。しかし、府及び府教委は、従前から30時間以下でやってきた、労働条件の議論は別にすべきで、賃金減額にご理解を願いたいと言うだけとなった。そして、本件団交が100%労組法による団交は言えないと言い始めた。教育合同は合意をめざして団交を積み重ねてきたが、組合の譲歩案をことごとく拒否して、府及び府教委が当初提案に固執するため、「府提案を組合がのむことが合意なのか」と質問すると、府及び府教委は「そうである。4月1日から正式単価を示して任用行為をするために、報酬改定についてご理解を賜りたい」と答弁した。教育合同は、組合は譲歩案を次々としてきた、次は府が譲歩案を出すべきだ、合意を見るまで団交を継続すべきだと追及した。府及び府教委はこれに対して何も答えず、4月1日からの正式単価を示して、任用行為をする、議論を継続すると発言して、この日の団交を終えた。

シ、第10回団交は2007年3月26日に行われた。

前回の教育合同からの譲歩案提案について検討したとして、府及び府教委は次の通り回答した。組合の譲歩案を任命権者間で検討したが困難である、府提案の基本的考えは変わっていない、現時点で府及び府教委側から示せるものは何もない、4月からの単価を示す、病休の有給化は制度を変えるには時間が必要、というものであった。

教育合同は、前回団交で次には府及び府教委から譲歩案を持ってきてくれと言ったはずで、それを話し合う団交と思って臨んだが、何ももってこないとは全く不誠

実である、合意できる案を用意して、窓口で日程を詰めるように求めた。しかし府及び府教委は、府の提案をのんで合意いただく、それ以外には考えられない、と回答した。そして、4月1日の改定・任用を控えて本日がギリギリであると交渉を打ち切ろうとした。教育合同は、とりあえず4月1日から提案通りの単価にするとしても、合意した時点で遡及支給もあるのだから、団交を続けるべきだと主張した。そして、団交の設定については再度窓口折衝を続けるように求めた。しかし、府及び府教委は、「これで交渉は終了した」と発言して、団交を打ち切った。

ス、教育合同は、あくまで合意をめざして団交を続けていることを求めて、第10回団交以降も数回にわたり、府及び府教委に電話を入れて、団交再開条件を問いただした。しかし、府及び府教委は交渉は終わったと団交に応じなかった。府及び府教委は、2007年3月28日には特嘱及び若特の新賃金を各市町村教委に通知し、同3月30日には改定した特嘱要綱を教育合同に送付してきた。

セ、府及び府教委は教育合同が求める団交再開要求を拒否して、2007年4月から、特嘱賃金を150,000円に、若特賃金を214,000円に引き下げた。

(4) 本件不当労働行為にかかる具体的事実

府及び府教委は、教育合同が2006年11月1日付で申し入れた団体交渉を同年11月15日から2007年3月26日までの10回開いたが、団交事項である特嘱及び若特の賃金についての決定権限を持つものは府教委課長であるにもかかわらず、府教委課長補佐を団交担当者として団交に出席させたただけであった。このように団交事項について決定権限を持たない者を代表者として出席させて団交を行うことは、誠実団交義務を果たすものでなく、労働組合法第7条第2号に違反する団交拒否である。

府及び府教委は、教育合同が2006年11月1日付で申し入れた団体交渉を同年11月15日から2007年3月26日までの10回開いたが、特嘱及び若特の賃金をそれぞれ2,000円及び3,000円引き下げる理由として、一般職員の1.46%賃下げと権衡を保つために同率削減すると説明した。

そこで教育合同は、一般職員の1.46%削減の根拠についての説明を求めたが、具体的には一般職員の現給保障者に差額を限度として1.72%削減するものであり、一般職員によっては1.46%削減にならない者が15,400人もいること、特嘱及び若特は現給保障者でないことから特嘱及び若特の賃金を引き下げることは一般職員との権衡を保つことにはならないと指摘したが、府及び府教委は、従前から一般職員の給与改定率に準じて改定するとして、特嘱及び若特の賃金引き下げを撤回しなかった。また、特嘱及び若特の賃金が制度発足時には一般職員との権衡を取ったものではないのに、今回の賃下げにおいて一般職員の賃下げ率と同率で賃下げすることは、一般職員との権衡を保つことにはならないと指摘したことについては、従前通りのやり方を踏襲するとし

て、従前のやり方の不合理について検討もしなかった。

教育合同は、賃下げを撤回させることは困難と判断して、賃下げ額を緩和するために譲歩案を提案した。まず、若特の2006年度賃金が「常勤の職員の給与改定率」に準じて引き下げられたことは報酬条例違反であることを指摘して、その引き下げ分1,000円を今回引き下げから減ずる提案については、給与改定は毎年度単位で行うものであり、従前から給与改定率を使用しているため、提案の受け入れは困難であると答え、従前のやり方の条例違反を是正することなく、満額引き下げに固執した。次に教育合同は、満額の賃金引き下げをのむ代わりに、病気休暇の有給化、労働時間短縮あるいは労働時間延長を逆提案したが、府及び府教委は、病気休暇の有給化については国の制度を上回ることはできない、嘱託の労働時間は一般職員の3 / 4以下であるなどという合理的根拠のない回答をもって、逆提案を受け入れなかった。さらに、教育合同から、合意をめざして団交を続けようとしたが、府及び府教委は「府提案を組合がのむことが合意である」として、教育合同がこれをのまないことをもって団交を打ち切った。その後も、団交再開を求める教育合同の要求を無視して、特嘱及び若特の賃金を引き下げる通知を各市町村教委を通して特嘱及び若特組合員に通知した。

このように、団交において、合理的根拠を示すことなく、当初提案の賃金引き下げに固執して、組合からの譲歩案について歩み寄ることもなく、団交を打ち切って、賃下げを実施した府及び府教委の行為は、誠実団交義務を果たすものでなく、労組法第7条第2号に違反する団交拒否である。

4 . 結語

上記の通り、府及び府教委は労働基準法及び労働組合法が適用される特嘱及び若特の賃金要求について、当該労働者を組織する労働組合との団交において、誠実団交義務を果たさなかったのである。府及び府教委は、団交の性格について、中労委判断に従わず、また大阪府商工労働部の意見をも無視して、結局のところ地公法に基づく交渉に付随する交渉と認識し、労組法に基づく団交を行わなかった。

労働者の賃金・労働条件の不利益変更には厳格な条件が求められており、その中にあっても労働組合との団交が誠実に進められたかが重要な要素となっている。これを踏まないで、使用者による一方的な変更はできないとされている。ところが、府及び府教委は労働組合との団交を誠実に進めないまま、賃下げを繰り返し行ってきた。

このように労働組合法について無理解な府及び府教委に対しては、せめて民間企業なみのコンプライアンス精神を持つことを喚起させるためにも、請求する救済の内容通りの命令が出されるように強く要請するものである。

以 上