

2024年2月16日

尼崎市公平委員会
委員長 林 光雄 様

共同措置要求代表者
Gregory Patton (グレゴリー パットン)

反 論 書

2024年1月16日付けで尼崎市教育委員会教育長白畑優名（以下「市教委」という。）で提出された意見書に対して、以下のとおり反論及び主張を行う。

第1 意見書の趣旨

意見書の趣旨は、尼崎市 ALT（以下「ALT」という。）の賃金水準が高いため、人事院勧告に基づく賃金の引き上げを行わない、というものである。しかし、賃金水準が高い職員の賃金を引き上げることが違法・不法あるいは不当であるとする根拠は示されておらず、ALTの賃金水準が高いとの主張には事実誤認・隠ぺい及び法律解釈の誤りがある。

従って、賃金水準が高い職員の賃金引上げの是非、ALT賃金水準を判断する基準の2点から意見書に反論する。なお、地方公務員法（以下「地公法」という。）では常勤職員には給与、非常勤職員には報酬を支払うというが、どちらも賃金であることから、総称して「賃金」といい、引用等においては「報酬」を使う場合がある。

なお、市教委は、甲第6号証のような総務省通知は地公法第59条に基づく技術的助言なので法的拘束力がなく、通知に従うか否かは地方自治体が判断するものと解釈している（意見書3頁）。そして、甲第6号証総務省通知には従わず、会計年度任用職員制度導入に伴う総務省通知（マニュアル）には部分的に従っている（意見書3頁）。他方、地公法を遵守することを否定してはいない。また国の通知ではないものの、人事院勧告は、準拠するという表現で、部分的に実施している。

このように国家機関の通知等に対する市教委の姿勢は、マルチ・スタンダードすなわち恣意的利用というほかないから、市教委が利用する法律や通知だけを基にして反論を行い、市教委が無視する通知等については、その点を指摘するにとどめる。

第2 賃金水準が高い職員の賃金引き上げ

市教委も認めているように、尼崎市は昨年11月市議会臨時会に市長提案として「職員の給与に関する条例・・・の一部を改正する条例」を上程し、議会が可決した

ことを受けて、職員の給与等を4月に遡って引き上げた。

改正された行政職給料表4級161号給は417,000円であり前年から800円引き上げた。また、40時間ALTの賃金相当号給である136号給は900円引き上げて403,400円とした（甲第10号証参照）。ちなみに同8級最高号給である69号給は1,300円引き上げて545,300円とした。

以上のとおり、尼崎市は賃金水準が最も高い職員の賃金も引き上げた。意見書は、ALTの賃金水準が高いため人事院勧告に基づく賃上げをしないというものの、職員については賃金水準が高くても賃金を引き上げた。ALTだけは賃金水準が高いと賃金を上げないということである。

ちなみに、尼崎市は一般職員だけでなく、ほとんどの会計年度任用職員の賃金を引き上げ、また市長及び市議会議員の報酬等も引き上げた。

なお、40時間ALTとは、市教委がALT制度導入時から会計年度任用職員に地位変更されるまで「勤務時間 週40時間（休憩時間含む）」を労働条件明示書に明示してきたため、これが通称として使用されてきたのであり、意見書6（1）オ（6頁）の記述は歴史的経緯及び労使関係を無視したものである。

第3 ALTの賃金水準

1. ALTの労働時間と賃金

賃金水準の高低は相対的なものであるが、絶対的な基準として労働時間がある。ALTの労働時間は40時間ALTが週36.25時間、30時間ALTが週30時間とされているが、実態は異なる。

まず、30時間ALTは1日7.25時間労働であり年間を通して週平均30時間労働という、いわば変形労働時間制をとっている。だから、8月などの学校休業期間には勤務が割り当てられていないものの、月額報酬が支給されているのである。

40時間ALTは1日7.25時間、週36.25時間労働である。そして8月などの学校休業期間にも勤務が割り当てられており、当然ながら月額報酬は満額支給されている。

ALTの職務内容は勤務条件通知書（甲第1号証）に記載されているが、英語授業時間だけに労働しているのではない。ALTは、授業時間外の児童・生徒の質問への対応や進路指導等にもあたり、放課後のクラブ活動の指導も行う。各種委員会に属して活動し、土日の運動会でも働く。教育委員会は、長期休業中には自費で出身地に帰って生きた英語の再習得やその他の教育研修を行うことを促し、そのレポート提出を求めている。これらすべてが労働であり、その労働に対して賃金が支払われているのである。市教委は、「夏休み等の長期休業中は、授業が無いため、教諭等の職務援助に従事することはありませんが、満額の報酬が支払われています。」（意見書、4頁）と主張するが、この実態を知らないはずがなく、悪

意に満ちた説明である。

市教委が、ALTは授業における教諭等の職務援助に従事するのが業務と主張するのは、ALT前身外国人及び非常勤嘱託員としてのALTに「業務委託」「業務を委嘱」している（意見書1頁、2頁）と認識しているからである。しかし、教員免許を所持しないALTに業務委託することは、労働者派遣法に違反する「偽装請負契約」であり、厚生労働省が厳しく禁止したところである（厚生労働省職業安定局需給調整事業課長、2009年8月28日、職需発0828第1号）。ALTと市教委は任用（雇用）関係にあり、請負契約や派遣契約ではないのだから、労働時間に対応する賃金が支給されているのである。

2. ALTの賃金水準比較

市教委は、ALTの賃金水準が高いと主張するにあたり、本市一般職員、本市会計年度任用職員、近隣自治体ALT、本市派遣ALT、民間英会話講師の賃金を比較している（9頁、10頁）。その際、ALTについては40時間ALTだけを対象にして、より低賃金の30時間ALTは除外している。

（1）本市一般職員との比較

40時間ALTの賃金水準が本市一般職員よりも低いことは市教委が認めているところである（意見書表2、10頁）。ましてや30時間ALTの賃金水準はさらに低い。

（2）本市会計年度任用職員との比較

市教委による本市会計年度任用職員との比較をみると、次のことが明らかとなる。

市教委は、本市会計年度任用職員の最高給は211,970円（意見書7（1）エ、8頁）であり、それは総務省マニュアルに基づいて算定したと主張する（意見書3（4）、3頁）。しかし会計年度任用職員の報酬水準について市教委が引用する総務省マニュアル（「8・23通知」）部分は、フルタイム会計年度任用職員の給料水準についての考え方を示したものであり、パートタイム会計年度任用職員の報酬水準の考え方ではない。

パートタイム会計年度任用職員の報酬水準について示されたのは、総務省の2018（平成30）年10月18日付け通知とマニュアルIIである。すなわち、「定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員については、一般行政職の常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる」（72頁）、「『常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる』としたのは、あくまで『定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員』についての例であり、全ての職種について『常勤職員の初任給基準額を上限の目安』とすることを示しているものではない。あくまで『定型的・補助的な業務等に従事する

事務補助職員』についての例であり」(74頁)、「例えば、保育士や看護師等の専門職種について、職務の内容や責任の程度によっては、民間の給与水準等も踏まえ、その上限を事務補助職員よりも高く設定することが考えられる。」(74頁)としている。

以上のとおりであるから、市教委は総務省マニュアルを踏まえたことにはならない。つまり、市教委も認める ALT の専門性を考えると、行政職給料表 1 級の欄に掲げる給料月額を活用して設定した、定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員に該当する会計年度任用職員の報酬水準は適さないのである。

また、地公法改正にあたり衆参両院では「現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに、厳しい地方財政事情を踏まえつつ、制度改革により必要となる財源の十分な確保に努めること」を含んだ附帯決議が採択された。従って、ALT 賃金が従前の水準を下回ることは地公法改正の趣旨に反するのである。

従って、ALT の賃金水準と本市会計年度任用職員賃金とは比較する前提を欠いているのであるから、本市会計年度任用職員賃金と比較して ALT の賃金水準が高いということはできない。

(3) 近隣自治体 ALT との比較

市教委は近隣自治体 ALT の賃金・労働時間調査を行い 9 自治体の比較を示している(意見書表 1、9 頁)。しかし、自治体名をイニシャルで表記しているから識別ができない。ただ近隣自治体でフルタイム ALT がいるのは伊丹市だけであるから表 1 の F 市であることは認識できる。ところが、伊丹市が会計年度任用職員としてフルタイム ALT を導入した時に示した「賃金表」は下記のとおりである。

令和2年度 ALT会計年度任用職員給与算定指標

※平成31年度水準からの移行による給付算定指標

制度年齢	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	備考
査定時年齢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
現行	212,400	219,600	227,000	236,200	246,900	254,600	262,000	268,800	275,300	283,500	286,600	289,700	292,800	295,900	299,000	
現行(年間)	2,548,800	2,635,200	2,724,000	2,834,400	2,962,800	3,055,200	3,144,000	3,223,600	3,303,600	3,402,000	3,439,200	3,476,400	3,513,600	3,550,800	3,588,000	
給料(月額)	244,300	251,500	258,900	268,100	278,900	286,500	293,900	300,700	307,200	315,400	318,500	321,600	324,700	327,800	330,900	住宅手当相当を現行ベースに加算
給料(年間)	2,931,600	3,018,000	3,106,800	3,217,200	3,345,600	3,438,000	3,526,800	3,608,400	3,686,400	3,784,800	3,822,000	3,859,200	3,896,400	3,933,600	3,970,800	
職員手当	991,858	1,021,096	1,051,134	1,088,498	1,131,928	1,163,199	1,193,234	1,220,842	1,247,232	1,280,524	1,295,119	1,305,696	1,318,282	1,330,868	1,343,454	
地域	293,160	301,860	310,680	321,720	334,560	343,800	352,680	360,840	368,640	378,480	382,200	385,920	389,640	393,360	397,080	
期末	698,698	719,290	740,454	766,766	797,368	819,390	840,554	860,002	878,592	902,044	910,910	919,776	928,642	937,508	946,374	年間2.6月
合計	3,923,458	4,039,096	4,157,934	4,305,698	4,477,528	4,601,199	4,720,034	4,829,242	4,933,632	5,065,324	5,115,119	5,164,896	5,214,682	5,264,468	5,314,254	
月額給付	327,000	336,600	346,500	358,800	373,100	383,400	393,300	402,400	411,100	422,100	426,300	430,400	434,600	438,700	442,900	
年額計	3,924,000	4,039,200	4,158,000	4,305,600	4,477,200	4,600,800	4,719,600	4,828,800	4,933,200	5,065,200	5,115,600	5,164,800	5,215,200	5,264,400	5,314,800	

制度年齢	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	備考
査定時年齢	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
現行	302,100	305,200	308,300	311,400	314,500	317,600	320,700	323,800	326,900	330,000	333,100	336,200	339,300	342,400	345,500	
現行(年間)	3,625,200	3,662,400	3,699,600	3,736,800	3,774,000	3,811,200	3,848,400	3,885,600	3,922,800	3,960,000	3,997,200	4,034,400	4,071,600	4,108,800	4,146,000	
給料(月額)	334,000	337,100	340,200	343,300	346,400	349,500	352,600	355,700	358,800	361,900	365,000	368,100	371,200	374,300	377,400	住宅手当相当を現行ベースに加算
給料(年間)	4,008,000	4,045,200	4,082,400	4,119,600	4,156,800	4,194,000	4,231,200	4,268,400	4,305,600	4,342,800	4,380,000	4,417,200	4,454,400	4,491,600	4,528,800	
職員手当	1,356,040	1,368,628	1,381,212	1,393,796	1,406,384	1,418,970	1,431,556	1,444,142	1,456,728	1,469,314	1,481,900	1,494,486	1,507,072	1,519,658	1,532,244	
地域	400,800	404,520	408,240	411,960	415,680	419,400	423,120	426,840	430,560	434,280	438,000	441,720	445,440	449,160	452,880	
期末	955,240	964,136	972,972	981,838	990,704	999,570	1,008,436	1,017,302	1,026,168	1,035,034	1,043,900	1,052,766	1,061,632	1,070,498	1,079,364	年間2.6月
合計	5,364,040	5,413,828	5,463,612	5,513,396	5,563,184	5,612,970	5,662,756	5,712,542	5,762,328	5,812,114	5,861,900	5,911,686	5,961,472	6,011,258	6,061,044	
月額給付	447,000	451,200	455,300	459,400	463,500	467,700	471,800	475,900	480,200	484,300	488,500	492,600	496,800	500,900	505,100	
年額計	5,364,000	5,414,400	5,463,600	5,512,800	5,563,200	5,612,400	5,662,800	5,712,000	5,762,400	5,811,600	5,862,000	5,911,200	5,961,600	6,010,800	6,061,200	

これによると、フルタイム ALTは22歳月額給料244,300円（地域手当含めると268,730円）でスタートし、毎年3,100円の賃上げを行い、共同措置要求代表者の年齢（58歳）が対応する51歳以上では月額給料377,400円（地域手当を含めると415,140円）であり、年収は6,061,200円となる。市教委が作成したF市の賃金額は疑わしい。

このこと一つをとっても市教委調査による近隣市ALT賃金は信ぴょう性がない。客観的データに基づかない比較は、比較の前提を欠き無効である。

従って、ALTの賃金水準は近隣市ALTより高いということとはできない。

(4) 本市派遣ALTとの比較

市教委は民間派遣会社と派遣契約を締結して9名の派遣労働者（以下「派遣ALT」という。）を受け入れてALT業務につかせている。派遣契約総額は明らかにされていないが、派遣ALTの時間単価は3,419円という。市教委はマージン率すなわち派遣会社の取り分を33%として、派遣ALTの月収は348,652円と算定する。また、年間派遣時間を1,640時間とすると3,760,000円となり、40時間ALTはその1.6倍の賃金水準になると主張する。

しかし、派遣会社のマージンを派遣ALT賃金に加えると、すなわち市教委が派遣ALT業務に支払う金額は次のように算出される。時間単価3,419円、1日7.25時間、月21日勤務だから $3,419 \times 7.25 \times 21 = 520,543$ 円。また年間派遣時間を1,640時間とすれば年収は5,607,160円となる。40時間ALTは年間1,740時間が割り振られているから、派遣ALTの年間派遣時間を1,740時間とすれば年収は5,949,060円となる。

従って、ALT と派遣 ALT の賃金比較を行う場合には、市教委が支払う派遣契約金額を派遣 ALT 賃金と見なさなければならないから、賃金比較は以下のとおりである。

	月額賃金 (円)	年額賃金 (円)
40 時間 ALT	442,300	5,869,600
派遣 ALT	520,543	5,949,060

つまり、派遣 ALT の賃金水準は 40 時間 ALT よりも高いのである。

なお、市教委は派遣 ALT を 2020 年度から受け入れたが、労働者派遣法が定める派遣期間延長に必要な手続きを履践していない疑念が生じている。この疑念について、共同措置要求代表者が兵庫労働局に問い合わせたところ、兵庫労働局は市教委に調査に入ると回答した。本件措置要求の審査と直接関係しないかもしれないが、市教委の派遣 ALT 受け入れは労働者派遣法に抵触する疑念がある。さらに、派遣労働者を受け入れるにあたり、労働者派遣法が事前面接を禁止しているという ALT 業務にとって致命的な欠陥がある。

(5) 民間英会話講師との比較

市教委は ALT の民間同一労働者として英会話講師を選び出し、その賃金水準を民間求人サイト算出により年収 376 万円としている。

しかし、ALT との同一労働者を英会話講師とすることは不可能である。それは市教委自ら述べていることに加えて、上記 1. の業務内容はもちろんのこと、労働時間、企業規模、所在地域などが異なるからである。つまり比較の前提条件を欠いているのである。市教委が「比較に当たっては、注意が必要」（意見書 8 頁）と記述しているように、ALT の賃金水準を民間英会話講師と比較することは不可能である。

3. 小括

以上のとおりであるから、ALT の賃金水準が高いという市教委の主張は、事実誤認あるいは事実歪曲、法律・制度の恣意的解釈に基づくものであり、失当である。

そして、ALT の賃金水準が高いから賃金を引き上げない、という市教委の主張には合理性がない。

第 4 市教委の法理解

1. 公務員賃金決定の原則

上記第 2 のとおり、ALT の賃金水準は決して高くないにもかかわらず、市教委は「均衡の原則の観点から引き上げる状況にはない」（意見書 9 頁）と判断したと

いう。

しかし、地方公務員の賃金は、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」（地公法第 24 条第 2 項）のであって、市教委がいう「均衡の原則」は同条第 4 項にいう「職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。」、すなわち勤務時間及び給与以外の勤務条件について適用されるものである。

仮に、市教委がいうように「均衡の原則」が賃金にも適用されるとしても、賃金は「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」のである。ところが、市教委の ALT 賃金据え置き的主張には、「生計費」「国の職員の給与」を考慮した形跡がない。

「国の職員の給与」とは人事院勧告の内容に他ならないのであるから、市教委が人事院勧告を実施しないというとき、「国の職員の給与」を考慮していないことは明白である。

また「生計費」を判断するには物価指数が重要な要素となる。日本政府統計による近畿地方の消費者物価指数が 2020 年を 100 とすると、2023 年 12 月は 106.5 であり、（2023 年 12 月の ALT 賃金と同水準にあった）1991 年 12 月は 93.4 である。生計費を消費者物価指数だけから考慮しても、ALT 賃金は 1.14 倍に引き上げられなければならないのである。40 時間 ALT の場合、5,869,600 円を 6,691,300 円に引き上げることである。

なお、「他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者」と比較しても、ALT の賃金水準が高くないことは既述のとおりである。

2. 平等取扱いの原則及び情勢適応の原則

市教委がいう「均衡の原則」は地公法には明示されていない。他方、地公法は平等取扱いの原則を第 13 条で、情勢適応の原則を第 14 条で明示している。共同措置要求者たちは、市教委の ALT 賃金据え置きは、この両原則に反するものであると主張しているが、市教委はその主張があることを認知しながら（意見書 9 頁）、何ら意見をいわない。市教委は、ALT 賃金据え置きが両原則に反していること認めているのであろう。

ALT 賃金据え置きがこの両原則に反することについて、次のとおり措置要求書の主張を補足する。

平等取扱いの原則（地公法第 13 条）に照らせば、上記第 2 のとおり本市一般職員及び他の会計年度任用職員の賃金は人事院勧告に準じて引上げられたにもかか

ならず、ALT 賃金は引き上げられなかったのであるから、平等取り扱いでなかったことは明白である。この不平等な取り扱いについては、上記第 3 のとおり合理性はなく、「不合理な差別」である。従って、ALT 賃金据え置きが、地公法第 13 条が定める平等取扱いの原則に反することは明らかである。

情勢適応の原則を定めた地公法第 14 条は、「地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない」というものである。そして給与については人事委員会が議会に勧告の措置をとるとされる。市教委は、尼崎市には人事委員会がないことから、人事院勧告に準じて給与の改定を行ったということから、情勢適応の原則に則ったといえる。しかし、ALT 賃金は据え置いたのであるから、情勢適応の原則に反したことは明らかである。

3. 労働基本権制約の認識

市教委は、措置要求代表者が加入している大阪教育合同労働組合（以下「教育合同」という。）が尼崎市公平委員会に職員団体として登録していないから、地公法に定める職員団体ではなく、市教委は教育合同と交渉する義務はない旨を述べる（意見書 5（3）、5 頁）。たしかに、教育合同は尼崎市公平委員会に職員団体登録をしていない。しかし、「地公法に定める職員団体でない」あるいは「交渉する義務はない」との主張は法制度を理解しないことからくる誤りである。

地公法は、「職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体」を職員団体と定義して（第 52 条）、そのうち「同一の地方公共団体に属する・・・職員のみをもつて組織されている」団体だけが人事委員会あるいは公平委員会に登録することができる（第 53 条）としている。別の地方公共団体の職員や、地公法が適用されない職員（地公法第 3 条第 3 項第 3 号職員など）が加入する団体は登録することができないが、職員団体であることは地公法が定めるとおりである。市教委は、登録していない団体は職員団体でないというが、法律を理解していないからである。

次に、当局は登録職員団体でない職員団体とは交渉義務がないとの理解も間違っている。

当局と職員団体との交渉は地公法第 55 条に定められているが、1965 年改正時には ILO 報告を受け入れずに登録職員団体と非登録団体との差別扱いを盛り込んだために、ILO87 号条約の「結社の自由」「自由設立主義」等に抵触するとの批判が起きた。このこともあって、自治省は自治公発第 48 号（1966 年 6 月 21 日付け自治省行政局長通知）を出して、登録を受けない職員団体にも交渉ができるとの見解を示した。

教育合同のような地公法適用職員と労組法適用労働者（地公法第 3 条第 3 項第

3号職員も含む)が加入する混合組合は、「地公法適用組合員に関する問題については、職員団体としての法的性質に基づき、地公法上の権利を行使できるとともに、労組法適用組合員に関する問題については、労働組合としての法的性格に基づき、労組法上の権利が行使できる」(大阪府・大阪教育合同労組事件 2013.10.21 東京地方裁判所判決。同判決は東京高裁、最高裁で確定)ことが判例法理となっている。つまり、教育合同はALTの労働条件に関して地公法上の権利を行使して市教委との交渉ができるのである。このことを否定して、交渉義務はないが恩恵でやっているといわんばかりの市教委の主張は法律や判例に無知というしかない。そして市教委の恩恵的交渉姿勢は、係長を交渉担当者とするところにも現れており、「法律上の視点を度外視して、これまでも教育合同と誠心誠意を以て協議を行ってまいりました」(意見書5頁)と述べて恥じないのである。

さらに市教委は、11月14日の教育合同との交渉時に「要求が受け入れられなければ、ストを決行すると教育合同の顧問が発言」した(意見書6頁)、11月27日の教育合同との協議の際に「争議行為を行った場合は、市民に公表している『尼崎市教育委員会職員の懲戒処分に関する指針』に従い対応せざるを得ないことを説明」したと(意見書7頁)、交渉における教育合同の発言を論難する。しかし、表現の自由が近代国家において認められていることを別としても、ストライキに入らざるを得ないとの発言があった事情が説明されていない。すなわち、「人事院勧告は、労働基本権制約の代償措置」と市教委も認めているように(意見書9頁)、人事院勧告を実施しないのであれば、労働基本権制約の根拠がなくなるのであるから、労働基本権の行使を認めるべきである。交渉において、市教委がALTには給料表が適用されていないから人事院勧告は実施できない旨の回答を行ったとき、代償措置を取り上げられた組合員を代表して組合役員が怒るのは無理のないことである。そして、措置要求者たちは、労働基本権制約の代償措置としても措置要求を行ったのである。

第5 結語

以上のとおり、市教委は事実誤認あるいは事実歪曲、法律解釈の誤り、法制度の無理解によってALT賃金の引き上げを行わなかったのである。その不法行為は地公法の諸原則に反するとともに、総務省通知、人事院勧告など国家機関からの指導に抵抗するものである。市教委のコンプライアンス精神の欠如は嘆かわしい。それは、「木も森も見ないで、自分たちの利益だけを考える」正職員エゴイズムである。

公平委員会にあっては、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告に基づいて、ALT賃金の引き上げを措置されることを要請する。それが代償措置機関の役割であることを確信して疑わない。

以 上