

2024 年 7 月 16 日

大阪府労働委員会会長 様

大阪教育合同労働組合

最終陳述書

本件について、申立人（以下「組合」という。）は以下のとおり最終陳述を行う。

第 1 本件の概要

2023 年 2 月 13 日、組合は講師組合員等の雇止め解雇撤回・雇用継続等を求めて、被申立人（以下「府」という。）および大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）に同日付け団体交渉申入書を持参して団体交渉（以下「本件団交」という。）を申し入れたところ、府および府教委は同月 28 日付けメールで、本件団交日時を指定するとともに、要求項目の多くは管理運営事項であり、交渉はできない旨を通知してきた。

同年 3 月 15 日に開催された団交においても雇止め解雇撤回・雇用継続等の要求は管理運営事項のために回答することができないとして、協議を求める組合を無視して一方的に席を立てて団交を打ち切ったものである。

第 2 事実経過

1. 本件不当労働行為に至る経過（背景）

本件不当労働行為に至る経過（背景）は本件申立書で記述したところである。

2. 本件不当労働行為にかかる事実経過

（1）2023 年 2 月 13 日 18 時 30 分を過ぎて、組合は講師組合員等の雇止め解雇撤回・雇用継続等を求めて団体交渉申入書（甲第 1 号証）を府および府教委に持参して本件団交を申し入れた。

本件団交対象者は、①甲第 1 号証表の 1、4、13、14、15、16 に記載された非常勤講師および NET であり地方公務員法（以下「地公法」という。）第 22 条の 2 第 1 項第 1 号所定の会計年度任用職員（以下「本件パート会計年度任用職員」という。）、②甲第 1 号証表の 2、3、5、6、7、8、9 に記載された常勤講師および臨時主事であり地公法第 22 条の 3 所定の臨時的任用職員、③甲第 1 号証表の 10、11、12 に記載された非常勤看護師組合員で 2016 年度末に府教委から雇止め解雇された非常勤看護師（以下「本件看護師組合員 3 名」という。）に分類される。

- (2) 同月 28 日、府・府教委より「令和 5 年 2 月 13 日付け団体交渉申し入れ書について」と題するメール（甲第 2 号証）が組合に送られた。同メールには交渉日時を指定するとともに、団交事項である要求項目の多くは労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例（以下「労使条例」という。乙第 2 号証）第 4 条 8 号で規定される任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項に該当し、交渉できるのは「2. 講師賃金を 2 級格付けすること」だけである旨が記載されていた。
- (3) 同年 3 月 15 日、組合と府・府教委は 2023 年 2 月 13 日付要求書に基づく団体交渉を行った。団体交渉において、府・府教委は講師組合員らの次年度の任用に関することは管理運営事項であり、交渉を行ってはならないと回答し、反論する組合に対して予定していた交渉時間を超過したとして一方的に席を立って団交を打ち切った（乙第 7 号証）。しかし府は、任用に係ることだから管理運営事項だというもの、地公法が定める 4 種類の任用方法である採用、昇任、降任、転任のどれに該当するかの説明は行わなかった（第 1 回審問速記録 3 頁酒井証言）。
- (4) 同月 24 日、組合は府庁別館前にて闘争委員会を開催し、上部団体である大阪全労協および大阪地域共闘組織であるおおさかユニオンネットワークとともに府・府教委に対して誠実に団交に応じることを要求した（甲第 3 号証 1）。しかし、府・府教委は同年 4 月 7 日付けメールでこれ以上団交を行わないと回答した（甲第 3 号証 2）。
- (5) 府・府教委が団交での回答を拒否したため、組合員たちは各支部が行った各市教委との交渉あるいは個別に各校の管理職から提案された条件で個別交渉を行わざるを得なかった。組合員の中には同一市町村での継続勤務を諦め、他市町村へ異動せざるを得ない者もいたが、多くは年度内に次年度の雇用が確定した。
- (6) 同年 11 月 8 日、組合は大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に本件救済申立てを行った。

第 3 争点（本件審査計画書）

争点 1 本件において、申立人は申立人適格を有するか。

争点 2 被申立人が、2023（令和 5）年 2 月 13 日付け団体交渉申入書の講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこととの要求事項に対して、管理運営事項に該当し回答できないとしたことは、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 救済申立人適格（争点 1）

組合が申立人適格を有することについては、準備書面（１）で記述したが、あらためて以下のとおり整理する。

1. 不当労働行為制度

不当労働行為制度や手続きは労働組合法（以下「労組法」という。）に規定されていることから、労組法が適用されない場合は不当労働行為の救済申立てができないとの主張がある。そして地公法第 58 条が一般職地方公務員への労組法適用を除外していることから、一般職地方公務員に対して行われた不当労働行為について救済申立てができないとの主張もある。

たしかに、地公法には不当労働行為についての定義はなく、労組法第 7 条第 1 号に類似した不利益取扱いの禁止が地公法第 56 条に定められているだけであり、労組法が不利益取扱いに黄犬契約を含めているのに対して、地公法は黄犬契約を禁止していないばかりか、団交拒否及び支配介入の不当労働行為を禁止していない。地公法は不当労働行為制度を定めていない。

しかし、団交拒否等の不当労働行為は現実に生起する。一般職地方公務員も労組法上の労働者であり、「地公法 58 条は、一般職の地方公務員が労組法 3 条の労働者であることを前提として、その従事する職務の特殊性から、労働基本権について合理的な範囲で制限をし、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定しているにすぎない」との裁判所の判断（甲第 7 号証 7 頁）に照らせば、一般職地方公務員への不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解することができる。

2. 適用法規

一般職地方公務員である（正規）職員は地公法が全面適用される。また民間労働者は労組法が全面適用される。これに対して、兼業が禁止されていない会計年度任用職員などの一般職地方公務員には地公法が部分的に適用されるにすぎない。

（１）地公法の不適用

地方公務員は一般職であれ特別職であれ、任用期間が終了すれば地方公務員としての地位を失うというのが日本政府・地方公共団体・裁判所の見解であり、任用更新（継続雇用）の期待権が認められても地位が確認されるものではない（甲第 17 号証～19 号証）。また採用前に地方公務員としての地位が認められることはない。つまり、地方公務員は任用期間内においてのみ地位を有し、その限りで地公法が適用されるのである。

（２）地公法の部分適用

地公法第 22 条の 2 第 1 項第 1 号所定の会計年度任用職員（以下「パート会計年度任用職員」という。）は、地公法第 38 条によっていわゆる兼業（営利企業への従事

等)が認められている。この、パート会計年度任用職員が勤務時間外において私学等民間企業で兼業をするときなどには、地公法第58条は適用されず労組法適用となる。つまり、パート会計年度任用職員は任用期間内であっても勤務時間内だけに地公法が適用されるのである。

(3) 労組法の適用

パート会計年度任用職員は勤務時間外には地公法が適用されないが、自動的に労組法が適用されるのではない。労働者と使用者との労使関係にはそれを規律する法規が適用される。

任用期間外あるいは勤務時間外に地公法が適用されないパート会計年度任用職員と使用者である地方公共団体との労使関係を規律する判例法理は存在する。それは、労働者は雇用契約が一時的に中断していても雇用が季節ごとに反復される場合は労組法第7条第2号にいう「雇用する労働者」に該当し(甲第20号証)、任用が繰り返されて実質的に勤務が継続している場合は使用者には交渉応諾義務がある(甲第6号証、甲第7号証)とする判例法理であり、この判例法理から地公法が適用されない場合のパート会計年度任用職員と使用者である地方公共団体との労使関係を規律する法規は労組法であることが明らかとなる。

(4) 適用法規の認定基準

団交拒否の不当労働行為救済事件について、団交対象者に適用される法規は、団体交渉申入れ時を基準として判断されることは、府労委、中央労働委員会(以下「中労委」という。)、裁判所において認定されている(甲第4号証～甲第8号証)。その適用法規は、団交申入れ時において現に適用されている法規であり、団交対象者に将来適用される可能性がある法規ではない。

この点、「団交拒否の不当労働行為救済申立て事件において、当該団交の対象者に適用される法規は、団交を拒否した使用者との労使関係を基礎として判断するのであって、・・・団交申入れの相手方である府との労使関係においては、勤務場所や時間帯に関わりなく地公法が適用される」という見解もあるが、地公法適用の根拠はあきらかでない。団交対象者に適用される法規を判断するにあたっては、まずは団交申入れ時において一般職地方公務員の地位にあるかが判断されなければならない。そして、一般職地方公務員でないとすれば、上記(2)のとおり、地公法が適用されないと認定されるのである。

3. 本件団交対象者への適用法規

本件団交対象者は上記第2 2. (1)のとおりであり、以下、本件パート会計年度任用職員、臨時的任用職員そして本件看護師組合員3名に3分類して、適用法規を判断する。なお、本件団交申入れ時が2023年2月13日18時30分すぎであることは府に

においても異論がない。

(1) 本件パート会計年度任用職員

本件パート会計年度任用職員は勤務時間外において地公法は適用されない。甲第1号証表の4、13、16の組合員は全日制勤務であるため本件団交申入れ時は勤務時間外であった。同表の1、14、15の組合員は府立高校定時制に勤務していたが、1及び15の組合員は月曜日が勤務日でないため、本件団交申入れ時には勤務しておらず地公法は適用されない。同表14の組合員は本件団交申入れ時における勤務実態が不明であることから、府に「勤務実績確認簿」を書証として提出することを求めた(準備書面(1)4頁)が、府は対応しなかった。

本件パート会計年度任用職員6名のうち2名(甲第1号証表の1および4)は遅くとも2017年度から継続雇用を要求し(甲第12号証～甲第16号証)、2名(甲第1号証表の13および14)は2019年度から継続雇用を要求し(甲第14号証～甲第16号証)、2名(甲第1号証表の15および16)は2021年度から継続雇用を要求してきた(甲第16号証)。

このように、繰り返し任用されて、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団交事項は義務的団交事項に属する(甲第7号証8頁)のであるから、本件パート会計年度任用職員に係る団交事項も義務的団交事項であることは明白である。そして本件団交申入れ時において、本件パート会計年度任用職員には地公法が適用されていなかったのであるから、府の交渉応諾義務は地公法に基づくものではなく、労組法に基づくものである。したがって、本件パート会計年度任用職員を対象者とする本件団交には労組法第7条が適用されるのである。

(2) 本件看護師組合員3名

本件看護師組合員3名は2016年末に府教委から雇止め解雇されて以降、府との間で解雇について争い(甲第11号証～甲第16号証)、本件団交申入れ時においても雇止め解雇撤回と継続雇用を求めている(甲第1号証)。本件看護師組合員3名は府との間で解雇を争ってきたものであり、日本鋼管鶴見造船所事件(甲第25号証)等裁判例および学説によって府は労組法上の使用者であることは明白である。

本件看護師組合員3名組合員には一度も地公法は適用されていない。

それゆえ本件看護師組合員3名の雇止め撤回・継続雇用を求める本件団交には労組法第7条が適用されるのである。

なお、府も「現時点において、毎年申立人らの被申立人に対してなされる団交申入れ以外に争いはない」(答弁書6頁)と、解雇の争いが継続していることを認めている。

(3) 臨時的任用職員

本件臨時的任用職員には任用期間内に地公法が全面適用となるが、勤務時間外に

においても適用されるかは不明である。

本件臨時的任用職員はすべて全日制学校に勤務しており、本件団交申入れ時は勤務時間外であった。勤務時間外には地公法が適用されないとすれば、上記（１）と同様に本件臨時的任用職員を対象者とする本件団交には労組法第 7 条が適用されることとなる。

また勤務時間外においても地公法が適用されるとしても、上記第 4 1. のとおり、本件臨時的任用職員の次年度への継続雇用を求める団交を拒否する不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解することができるのであるから、本件臨時的任用職員に係る本件団交には労組法第 7 条が適用されるのである。

4. 組合の申立人適格

以上のとおり、本件団交事項について府には交渉応諾義務があるところ、本件団交申入れ時において本件パート会計年度任用職員には地公法が適用されておらず、また本件看護師組合員 3 名には一貫して労組法が適用されていたのであるから、本件団交には労組法第 7 条が適用されるものである。さらに本件臨時的任用職員が本件団交申入れ時において地公法が適用されていたかについては不明であるが、団交拒否の不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解するべきである。

従って、本件団交拒否の不当労働行為につき、組合は救済申立人適格を有するのである。

第 5 本件不当労働行為（争点 2）

1. 団交拒否について

（１）本件団交申入れにおいて、団交事項「2. 講師賃金を 2 級格付けすること」以外の事項について府が団交を拒否したことは外形的にも明らかである。したがって、府の団交拒否理由が合理的であるかが争点となる。

（２）府は団交拒否理由について、団交事項が地公法及び労使条例第 4 条 8 号に規定する管理運営事項であると主張する。

たしかに地公法第 55 条第 3 項は「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない」と定め、労使条例第 4 条は管理運営事項について職員団体等と交渉を行ってはならないと定めている。しかし、地公法は管理運営事項を具体的に例示していないうえに、府は労使条例第 4 条 8 号で管理運営事項と規定される任命権の行使である「採用、退職、昇任、降任、転任その他」のどれが本件団交事項に該当するか説明しなかった。

(3) 府は、本件団交事項である「講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと」について、2020年4月に地公法が改正施行されるまでは、労使条例第4条8号があっても、義務的団交事項ととらえて団交に応じていた。しかし地公法が改正施行され非常勤講師等が一般職地方公務員に地位替えされて以降は、同団交事項について管理運営事項であると主張し始めて、団交拒否に出てきた（甲第9号証、第1回審問速記録6頁酒井証言）。

(4) しかし、本件団交事項が管理運営事項であるとする府の主張は以下のとおり失当である。

すなわち、本件同種事件について東京高裁は「控訴人（府）は、本件各団交事項が、翌年度における新たな任用を求めて団体交渉を求めることに他ならないから「管理運営事項」に関する団体交渉の申入れに当たると主張するが、本件団交事項は、上記（2）のとおり、恒常的に会計年度を超えて継続している実態を踏まえて、勤務条件の変更又は継続を求めるもので、新たな任用を交渉事項としたものではないから、控訴人の主張は採用できない。」（甲第7号証8頁）と判示した。また、同事件第1審にあたる東京地裁は、「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項であっても職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることができると解される」（甲第6号証38頁）と判示した。この両判決は、当時労組法適用であった非常勤講師だけでなく地公法適用であった臨時的任用職員である常勤講師においても「勤務条件の変更又は継続を求めるもので、新たな任用を交渉事項としたものではない」と判断している。このように、裁判所は本件同種事件において本件団交事項を新たな任用すなわち採用ではなく、したがって管理運営事項でないとは判断しているのである。

(5) 府は上記第2 2.（5）のとおり、個別講師組合員とは次年度雇用継続に関して交渉を行い、勤務条件についての合意をもって雇用の継続している。この個別講師組合員との交渉について、府は「不知」というが（答弁書14頁）、事実を隠蔽している。

(6) 府は上記第4 3.（2）のとおり本件看護師組合員3名が雇止め解雇以降ずっと雇止め解雇撤回・雇用継続の団交要求を行っていることを認めている（答弁書6頁）。しかし、本件団交を拒否した。

(7) 以上のように、本件団交拒否理由は法律・条例及び裁判例等に違反するだけでなく、管理運営事項についての従前の見解を変更し、組合員との個別交渉は応じるが組合との団体交渉には応じないというものであり、合理性をもたない。

したがって、本件団交に対する府の対応は、労組法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為である。

2. 支配介入について

(1) 上記第2 1. のとおり、組合および府が受諾した中労委和解勧告内容の主旨は、労使交渉について関係する法律に基づいて適切に行うこと、特別職非常勤講師組合員の次年度任用に関して従前の労使交渉経過並びに最高裁決定及び東京高裁判決を踏まえ解決に努力することであった（申立書4頁、答弁書11頁）。

和解条項2は「労使交渉については、今後とも関係する法律に基づき適切に対応する」として、和解条項3は特別職の非常勤講師の次年度任用に関して（1）次年度任用始期までに組合に回答する、（2）次年度任用に係る課題が生じた場合は、労使交渉経過並びに最高裁決定及び東京高裁判決を踏まえ解決に努力する旨となっている。

しかし府は、和解条項2があるにもかかわらず、本件団交において講師組合員の次年度勤務条件交渉を地公法第55条第1項及び労使関係条例第3条に基づき適切に対応することを拒否した。上記裁判所の判示どおり、常勤講師（臨時的任用職員）及び非常勤講師（会計年度任用職員）の継続勤務実態から本件団交事項は勤務条件の変更又は継続を求めるものであり、地公法第55条第1項及び労使関係条例第3条が定める勤務条件に関する事項であるから、当然に交渉事項となる。

府が、中労委和解条項2を無視したことは明確である。

さらに府は、本件看護師組合員3名については和解成立以降も回答することなく、労使交渉経過並びに最高裁決定及び東京高裁判決を踏まえ解決に努力することも行わなかった。その結果、組合は毎年本件看護師組合員3名の雇止め解雇撤回・雇用継続要求を行わざるを得なかったのである。府が中労委和解条項3を無視してきたことは明確である。

以上のとおり、府は中労委和解条項を無視して、本件団交等を拒否したものであり、この行為は府が雇用する労組法適用組合員、府が監督官庁となる労組法適用私学組合員、さらに地公法適用組合員にも動揺を与え、組合への信頼を喪失させ、組合の弱体化をはかるものである。

このように中労委和解に反する府の対応は、労組法第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) 上記第2 2. (5) のとおり、府は本件団交事項である継続雇用要求につき、個別組合員とは交渉を行い、労働条件の合意をもって雇用を継続して、発令通知書を手渡して勤務を開始させたが、組合との団体交渉を拒否した。雇用・労働条件について個別組合員とは交渉するが、組合員を代表する組合との団体交渉を拒否する府の行為は、組合の存在を無視して、組合員を組合から切り離して組合を弱体化させるものであり、労組法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

第6 救済方法

申立書に記述したとおり、府は本件同種事件において最高裁で不当労働行為が認定されたことへの意趣返しとも思える対応を続けている。

従って、本件不当労働行為の救済方法は、書面手交ではなく団交応諾命令がふさわしい。

第7 結語

府は、本件同種事件である府労委2021年（不）55号事件および2022年（不）43号事件について府労委が組合の申立人適格を認めなかったことを奇貨として、2024年本件同種団交申入れに対して、従前は交渉事項と認めていた「講師賃金を2級格付けすること」についても管理運営事項に該当するとして団交を拒否した（第1回審問速記録12頁酒井証言）。府の不当労働行為はエスカレートするばかりである。

労働委員会は不当労働行為を救済する行政委員会である。まずは不当労働行為の存否について審査を行い、不当労働行為を救済する法律解釈あるいは「法発見・法創造」を行うことが期待されている。府労委にあっては、健全かつ正常な労使関係の構築を手助けするために、本件申立人適格を認め、本件不当労働行為について早急に救済命令を行われたい。

以 上