

2024 年 9 月 20 日

大阪府労働委員会会長 様

大阪教育合同労働組合



準備書面（1）

申立人（以下「組合」という。）は、本件について以下のとおり主張を行う。

第1 本件争点案について

組合は、大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）が 2024 年 8 月 8 日付けで示した本件争点案の内容について異論はない。府労委にあっては、争点 2 についての判断を示されたい。

第2 2024 年 8 月 8 日付け府労委からの求釈明への回答

1（1）について

これらの組合員が会計年度任用職員であることに間違いはない。被申立人（以下「府」という。）は「任用」と記述しているが、地方公務員法（以下「地公法」という。）では「採用」と規定されている。

（2）について

これらの組合員が臨時的任用職員であることに間違いはない。府は「任命」と記述しているが、地公法では「臨時的任用」と規定されている。

（3）について

No. 8 の組合員は、2022 年度末をもって雇止めされ、2023 年度に継続雇用（再度の任用）されなかったものである。

2 について

本件団交申入書（甲第 1 号証、乙第 1 号証）表の 8 の組合員（以下「本件雇止め組合員」という。）は、2022 年度末をもって雇止めされ、2023 年度に継続雇用（再度の任用）されなかったものであることから、団交事項 3 の「講師組合員」に該当する。本件雇止め組合員以外の組合員は「雇用の継続」を求めているから、これも団交事項 3 の「講師組合員」に該当する。

団交事項 3 の「雇止めの撤回・雇用の継続」とは、雇止めされた組合員には雇止めの撤回を、雇止めされなかった組合員には雇用継続を求めるものであるが、府はこの団交事項について団交を拒否するため、組合からの団交趣旨説明を受けていない。

ちなみに、本件雇止め組合員は本件団交申入れ時において、雇止めから1年近く経過しており、地公法適用職員ではなかった。

3 (1) について 甲第4号証～甲第8号証として提出する

(2) について 甲第9号証として提出する

(3) について 甲第10号証として提出する

4 被申立人提出の乙第6号証（本件団交議事録）は概ね間違っていないので、争わない。

5 答弁書「第2 答弁の理由」の趣旨は、本件団交対象者である組合員には地公法が適用され同法第58条により労働組合法（以下「労組法」という。）が適用除外されるから、労働委員会規則第33条により本件申立ては却下されるべきというものである。

この府の主張は本件争点案1に関連するところであるので、下記第3において反論および主張を行う。

第3 救済申立人適格について

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。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。

この点、パート会計年度任用職員は勤務時間外であっても地方公共団体との労使関係には地公法が適用されるとの見解も存在するが、勤務時間外に地公法が適用されるかについての判断が行われていない。

（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、「団体交渉に関する問題について、労組法と地公法といずれが適用されるかは、当該団体交渉の申入れ当事者間の労使関係を規制する法律に基づいて判断されるべきであって、団体交渉申入れの時刻が勤務時間外であったか否かなどという事情によって左右されるものではない。・・・団交申入れ時刻が地方公務員としての勤務時間外であったか否かにかかわらず、地公法が適用されることとなる」という見解（中労委2023年（不再）第1号事件命令）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 1（1）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）の臨時的任用職員、（3）の本件雇止め組合員であり、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雇止め組合員に3分類して、適用法規を判断する。なお、本件団交申入れ時は2024年2月16日18時30分過ぎである。

（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3、6、9、10の組合員は全日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7の組合員は府立高校定時制にも勤務していたが、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る。

本件パート会計年度任用職員5名のうち1名（甲第1号証表の3）は遅くとも2017年度から継続雇用を要求し（甲第11号証～甲第16号証）、2名（甲第1号証表の6及び7）は2019年度から継続雇用を要求し（甲第13号証～甲第16号証）、1名（甲第1号証表の9）は2021年度から継続雇用を要求してきた（甲第15号証～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) 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3 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。

(3) 本件雇止め組合員

本件雇止め組合員は2022年度末に府教委から雇止め解雇された。

本件団交申入れ時は、雇止めから1年近くを経過しており、本件雇止め組合員は地公法適用職員ではなかった。このように、本件雇止め組合員は府との間で解雇を争っているものであり、日本鋼管鶴見造船所事件(甲第21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。

それゆえ本件雇止め組合員の雇止め撤回・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。

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、また本件雇止め組合員は地公法適用職員ではなかったのであるから、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。

以 上

