

事件番号 中労委 2024（令和6）年（不再）第14号  
事 件 名 大阪府（2022年度任用等）不当労働行為事件  
再審査申立人 大阪教育合同労働組合  
再審査被申立人 大阪府

2024年8月22日

中央労働委員会会長 様

### 準備書面（1）

再審査申立人 大阪教育合同労働組合

再審査申立人（以下「教育合同」という。）は以下のとおり主張する。

#### 第1 初審決定が認定した事実についての認否

以下2点を除いては、概ね認める。

##### 1. 第4 2（1）ウ（3頁）について

初審決定は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）の平成23年（不再）第52号事件に関する2012（平成24）年10月17日付け命令（甲第5号証）が「労組法適用者に係る部分について、①これらの者の任用は形式的には同一の者についての会計年度を超える任用であっても、実態は新規の任用ではなく、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中で、任用条件の変更又は前年度の継続であったというべきである」と判断したとする。しかし、同中労委命令は、労働組合法（以下「労組法」という。）適用者だけでなく地方公務員法（以下「地公法」という。）適用者の任用の実態も「任用条件の変更又は前年度の継続であった」と判断している。すなわち「本件労組法適用組合員3名に係る常勤講師、非常勤講師又は学力向上支援員の任用の実態は、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中で、任用条件（職種、校種、勤務地等）の変更又は前年度の継続であったと評価するのが相当である」（甲第5号証42頁）と判断しているのである。

##### 2. 第4 3（3）（7頁）について

初審決定は、「団交事項3にある講師組合員が本件看護師組合員を指すことについて、当事者間で争いはない」と認定するが、正確には「団交事項3にある講師組合員が本件看護師組合員をも指すことについて、当事者間で争いはない」である（傍点、教育合同）。

## 第2 初審の法律判断の誤りについて（追加）

教育合同は補充申立書「第1 1. 法律判断の誤りについて」に以下を追加する。

初審決定は、「本件看護師組合員に係る組合の要求は、本件団交申入れ時において本件看護師組合員は雇用されるべき地位にあったとして雇止めの撤回・雇用の継続を要求したものとみることができる」と判断した（22頁）。しかし、雇止めの撤回と雇用の継続は別のものであり、雇止めの撤回が雇用の継続を意味するものではない。教育合同はまずは雇止め撤回を求めて団体交渉を申し入れたのであり、団交で雇止めの理由が説明されれば納得して雇止めを受け入れる場合もあり、また金銭解決を選択して雇用継続を求めないこともあったのである。しかし、再審査被申立人（以下「府」という。）の団交拒否により、雇止め撤回について協議ができなかったものである。

また教育合同は、「本件看護師組合員は雇用されるべき地位にあった」などと主張したことはない。

初審決定は、事実認定の不確かさにより、法律判断を誤ったのである。

## 第3 被申立人主張書面に対する反論及び主張

教育合同は府の本年6月25日付け主張書面（1）及び7月24日付け主張書面（2）に対して、以下のとおり反論及び主張を行う。

### 1. 本件団交対象者への適用法規について

#### （1）反論・主張における基本姿勢の欠如

府は、団交対象者への適用法規について教育合同は「団交申入れ時には非常勤講師等の会計年度任用職員たる一般職地方公務員の地位にはないのだから、労組法が適用されるという論理である」（主張書面（1）1頁）、「団交申入れ時点が公務員としての勤務時間外であれば地公法は適用されないから労組法7条が適用されると主張し、その証拠として、甲第4号証ないし甲第8号証を示している」（主張書面（2）2頁）と主張する。

しかし、教育合同はそのような論理や主張を行っていない。団交申入れ時に一般職地方公務員の地位にない場合は、地公法が適用されないことを主張している（本件補充申立書1頁）。かつ、地公法が適用されないとしても、「自動的に労組法が適用されるのではない」と主張している（初審最終陳述書5頁）。その上で、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によって、労組法が適用される、と主張しているのである（初審準備書面（6）第2、初審最終陳述書5頁）。

次に、教育合同は、団交対象者への適用法規は団交申入れ時を基準として判断され

ることにおいて、大阪府労委、中労委、裁判所とも同じ見解をとっていることを立証するための証拠として甲第4号証ないし甲第8号証を提出した（初審準備書面（4）1頁以下）。決して、「団交申入れ時点が公務員としての勤務時間外であれば地公法が適用されないから労組法7条が適用される」ことを立証するためではない。

府は本件同種事件で何回も、組合が主張していない論点を、あたかも組合が主張したかのように作文し、それをもって組合の主張を退けようとする、行政あるいは弁護士としてあるまじき「禁じ手」を使ったのであるが、本件でも同じ手口を使った。

科学的な問題に携わろうとする人は、なによりもまず、自分が利用しようとする書物その著者が書いたとおりに読むことを、またことに、そこに書いてないことを読み込まないようにすることを、学ばなければならないのである。

（F・エンゲルス：「資本論第3巻序文」）

## （2）地公法適用主張の根拠

府は、「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、・・・仮に、当該組合員が私学等の民間事業所で勤務している時間帯であったとしても、本件団交申入れの相手方である府との間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」との初審決定の判断（22頁）に依拠して、適用法規は労使関係によって決まる旨を主張する。また団体交渉は労働組合と使用者との間の労働関係に関する交渉を意味するとの文献を証拠（乙第15号証）として提出した。

しかし、初審決定がその判断の根拠を示していないことを教育合同は補充申立書で指摘した。さらに、団交申入れ時に適用されていた法規という従前の見解を、理由も示さずに変更したことは労働委員会に求められる法的安定性を損なうものだと批判したところである。

次に、府は「初審決定の判断は中労委や裁判所の認定基準に沿ったもので、いまだに変更されていない」旨を主張する（主張書面（1）2頁）、主張書面（2）1頁）。しかし、初審決定の判断は、前例をみないものであり、ましてや中労委や裁判所が同様の判断を行ったことはない。府は、「中労委や裁判所の認定基準に沿ったもので、いまだに変更されていない」と主張するのであれば、その証拠を提出すべきである。

## 2. 文献引用について

### （1）引用個所の不適切

府は、「厚生労働省労政担当参事官室編 六訂新版労働組合法・労働関係調整法」（以下「六訂新版労組法」という。）196頁記載の、「団体交渉」とは、一般には、

広く労働組合又は労働者の団体と使用者との間の労働関係に関する交渉を意味する」(乙第15号証)を引用して、本件は「非常勤講師等の会計年度任用職員である一般職地方公務員としての労働関係」であるから地公法が適用されると主張する。

しかし、府の六訂新版労組法引用個所は団体交渉の定義について記述したものであり、本件団交対象者への適用法規について言及したものではない。本件団交対象者が本件団交申入れ時において地公法が適用されていることが立証されない限り、「非常勤講師等の会計年度任用職員である一般職地方公務員としての労働関係」とはいえないのである。府の立証順序が間違っており、引用個所は適切ではない。

## (2) 適切な引用個所

一般職の地方公務員について労組法が適用除外されていることについて、六訂新版労組法330頁は「ただし、一般職の国家公務員(一略一)及び一般職の地方公務員(一略一)については、本法の適用が除外されている(一略一)」と述べている(甲第30号証)。すなわち、一般職の地方公務員には労組法が適用除外されているのであり、本件においては団交対象者が団交申入れ時において一般職地方公務員であることを前提に労組法適用除外を主張することができるのであり、この主張を裏付ける文献引用として上記個所が適切といえる。

## (3) 文献引用の留意

上記(2)の引用個所は、同五訂新版においては「一般職の地方公務員(一略一)については、本法の適用が除外されている(一略一)ので、結局、本条の労働者ではないことになる。」と記述されていた。

一般職の地方公務員が労組法上の労働者であることは、東京高等裁判所判決(甲第7号証)で判断されたところであるが、中労委も、地公法の「職員」も、労組法第2条、第3条、第7条等の「労働者」であることに何ら変わりはない、との見解をとっていた(東京地方裁判所 平成24年(行ウ)第876号、同25年(行ウ)第16号事件における中労委準備書面(2)、甲第31号証14頁)。

そこで、中労委とは異なる見解を示す厚生労働省労政担当参事官室に教育合同は問い合わせを行った(甲第32号証)。すると、同室から2013年12月16日に「一般職の地方公務員も賃金労働者であり、労組法上の労働者にあたる。しかし地方公務員法で労組法が適用除外されているから、労組法が定める手続は受けられない、という意味である。同書は逐次改訂することから、今後は誤解を与えないようにしたい」との回答が寄せられた。そして、六訂新版では五訂新版にあった「ので、結局、本条の労働者ではないことになる。」が削除されている。

厚生労働省労政担当参事官室は行政機関であり、その編集になる「労働組合法・労働関係調整法」も時代とともにアップデートされる。地方公共団体による不当労働行為が多く、裁判例・労働委員会命令で確認されている(甲第31号証13頁)なか、地

公法適用者も「労組法が定める手続」で不当労働行為を救済する、すなわち労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用される（教育合同初審最終陳述書 8 頁）という記述が早晩見られるであろう。

以 上