

府労委 2023 年（不）第 66 号 大阪府事件

2024 年 1 月 16 日

大阪府労働委員会会長 様

大阪教育合同労働組



準備書面（1）

申立人（以下「組合」という。）は、2023 年 12 月 21 日付け大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）の求釈明に対して下記のとおり答える。

第 1 1 について－命令書等の提出

- (1) 申立書 3. (2) ③中（3 ページ）の命令書及び判決  
甲第 4 号証～甲第 8 号証として提出する。
- (2) 申立書 3. (2) ⑩中（4 ページ）の命令書  
甲第 9 号証として提出する。
- (3) 申立書 3. (2) ③中（4 ページ）の和解に関する文書（和解勧告書等） 甲  
第 10 号証として提出する。

第 2 2 について－本件団交議事録の認否

被申立人提出の乙第 7 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。

第 3 3 について－答弁書「第 2 答弁の理由」に対する反論

1. 「答弁の理由」の趣旨

被申立人（以下「府」という。）は答弁書において本件救済申立ての却下を求めているが、その理由の趣旨は下記の通りである。

すなわち、本件団交対象者である本件団交申入書記載の組合員 16 名のうち、表の 10～12 を除く 13 名は一般職地方公務員であり地方公務員法（以下「地公法」という。）が適用されるために、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条が適用除外となり、「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなとき。」（労働委員会規則第 33 条第 1 項第 6 号）及び「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなとき。」（労働委員会規則第 33 条第 1 項第 5 号）に該当する、また表の 10～12 の 3 名は、2017 年 3 月 31 日をもって府との任用関係が終了しているから「雇止めの撤回・継続の雇用を行うこと」に該当しないから、「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現するこ

とが不可能であることが明らかなきとき。」（労働委員会規則第33条第1項第6号）に該当するから、本件救済申立ては却下されるべき、というものである。

## 2. 「答弁の理由」の皮相

### (1) 不当労働行為制度

不当労働行為制度や手続きは労組法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。府の主張もこれと同じである。

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は生起する。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（非正規）職員には地公法が部分的に適用されるにすぎない。

#### ア 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限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。



#### イ 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限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。

#### ウ 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、勤務時間外に非雇用者あるいは自営業者になることもあるから、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のである。

地公法は適用されないものの、パート会計年度任用職員と地方公共団体との労使関係を規律する判例法理が存在する。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。

#### エ 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。

### (3) 本件団交対象者への適用法規

本件団交対象者は団交申入書（甲第 1 号証）記載の 16 名であるが、適用法規によって以下のとおり 3 分類できる。

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「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年度末に大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）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。

なお、本件団交申入れ時は2023年2月13日18時30分すぎである。

#### ア 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のうち4、13、16の組合員は全日制に勤務していたため2023年2月13日18時30分すぎの本件団交申入れ時は勤務時間外であるから、地公法は適用されていなかった。また同表の1、14、15の組合員は定時制勤務であったが、1及び15の組合員は月曜日が勤務日でないため、2023年2月13日には勤務していなかったから地公法は適用されない。なお、14が2023年2月13日18時30分すぎに勤務していたかどうかは「勤務実績確認簿」で検証するしか方法がないため、府からの提出を求める。

以上のとおり、本件パート会計年度任用職員6名のうち5名には地公法が適用されない。

次に、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及び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及び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）、1名（甲第1号証表の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、これら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。従って、本件パート会計年度任用職員を対象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。

#### イ 本件看護師組合員3名

本件看護師組合員3名は2016年度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21号証）等裁判例及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、府は本件同種事件である府労委2021年（不）第55号事件、中労委2023年（不再）第1号事件、府労委2022年（不）第43号事件においては、本件看護師組合員3名が解雇を争ったのは2017年度末までの地位保全であると主張していたが、本件においては「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」と解雇の争いが継続していることを認めることになった。

#### ウ 臨時的任用職員

本件臨時的任用職員は任用期限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、上記ア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（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。

#### エ 小括

以上のとおり、不当労働行為制度、地公法の適用範囲、団交拒否事件適用法規の認定基準、本件団交対象者への適用法規等を悉に検討すれば、府の「答弁の理由」は本件団交対象者と使用者である府との関係の実態を捨象して、その皮相からのみ判断するものであることが明らかとなる。従って、本件申立て却下を求める府の主張は法的根拠に乏しいと言わざるを得ない。

### 3. 本件申立人適格

本件団交事項のうち雇止め解雇撤回・継続雇用要求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、本件団交拒否等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