

決 定 書

大阪府中央区北浜東1番17号8階

申立人 大阪教育合同労働組合

代表者 執行委員長 増田俊道

大阪府中央区大手前二丁目1番22号

被申立人 大阪府

代表者 知事 吉村洋文

上記当事者間の令和5年(不)第66号事件について、当委員会は、令和6年9月25日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 中央労働委員会の和解勧告書を遵守し団体交渉を拒否しないこと
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

本件は、申立人が、常勤講師及び非常勤講師等である組合員らの雇止めの撤回及び雇用継続等を要求事項とする団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、条例において交渉が禁じられている管理運営事項に該当するとして、一切の回答を拒否したことが不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 本件において、申立人は申立人適格を有するか。
- 2 被申立人が、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 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

(1) 被申立人大阪府（以下「府」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体であり、地方自治法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づく行政委員会として、大阪府教育委員会（以下「府教委」という。なお、平成28年4月から「大阪府教育庁」と称している同月以降の府教委事務局も含めて「府教委」という。）を設置している（以下、府及び府教委を併せて「府」ということがある。）。

(2) 申立人大阪教育合同労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者によって組織されており、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

組合の構成員には、①大阪府内の公立の小学校、中学校、高校、特別支援学校（以下、これらの学校を併せて「公立学校」という。）に勤務する常勤講師、②公立学校に勤務する非常勤講師、③私立学校に勤務する教職員が含まれており、組合は、労働組合法（以下「労組法」という。）が適用される者及び地方公務員法（以下「地公法」という。）の規定により労組法が適用されない者により構成されている。

(3) 令和2年4月1日、地方公務員法の一部を改正する法律（以下、この法律による地公法の改正を「本件地公法改正」という。）が施行された。

公立学校に勤務する常勤講師は、本件地公法改正の前後を通じて、臨時的任用職員として任用される地公法第3条第2項の一般職の地方公務員であり、地公法第58条の規定により労組法は適用されていない。これに対し、公立学校に勤務する非常勤講師は、本件地公法改正前には、労組法が適用される地公法第3条第3項第3号の特別職として任用されていたが、本件地公法改正後は、後記3(1)認定のとおり、一般職の会計年度任用職員として任用されることになった。（以下、労組法が適用される者を「労組法適用者」という。）

2 過去の救済申立てに係る経緯等

(1) 平成22年度の任用に係る救済申立てについて

ア 平成22年6月1日、組合は、府が雇用する非常勤講師等の雇用継続等を議題とした団体交渉（以下、団体交渉としての協議であるか、地公法第55条の職員団体との交渉としての協議であるかについて争いがある場合を含めて「団交」という。）を拒否したこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成22年(不)第29号事件。以下「平成22年度任用事件」とい

う。)を行った。

(甲4、甲6)

イ 当委員会は、平成23年7月22日付けで、平成22年度任用事件について、命令を
発出した。この命令において、当委員会は、当該団交申入れのうち、労組法適用
者である組合員に関する部分については、組合が申立人適格を有すると判断し、
地公法が適用される常勤講師である組合員に関しては、組合の申立人適格を認め
ることはできないとして申立てを却下し、その他の申立ては棄却した。

この命令に対し、組合は中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査
を申し立てた（平成23年（不再）第52号事件）。

(甲4、甲5)

ウ 中労委は、平成24年10月17日付けで、平成22年度任用事件について、再審査命
令を発出した。この命令において、平成22年度の雇用継続等を議題とした団交の
うち、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から、本件団交事項は義務的団交事項に該当
する、②労組法適用者に関わる問題については、管理運営事項（地公法第55条第
3項）の規定の適用はないと解される旨判断されたことから、初審命令は一部変
更され、労組法適用者である組合員の任用の保障を議題とする団交申入れに応じ
なかったことが労組法第7条第2号に該当するとして、この点に係る誓約文の手
交が命じられた。

この命令に対し、府は東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に取消訴
訟を提起した（東京地裁平成24年（行ウ）第876号）。

(甲5、甲6)

(2) 平成23年度の任用に係る救済申立てについて

ア 平成23年3月10日、組合は、非常勤講師等である組合員15名の平成23年度の雇
用継続等を議題とした団交に府が応じないこと等が不当労働行為であるとして、
当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成23年（不）第18号事件。以下「平
成23年度任用事件」という。）を行った。

(甲6)

イ 当委員会は、平成24年1月11日付けで、平成23年度任用事件について命令を発
出した。この命令において、当委員会は、常勤講師に係る申立てを却下し、その
他の申立てを棄却した。

この命令に対し、組合は中労委に再審査を申し立てた（平成24年（不再）第2号

事件)。

(甲6)

ウ 平成24年11月28日付けで、中労委は、平成23年度任用事件について、再審査命令を発出した。この命令において、平成23年度の雇用継続等を議題とした団交の労組法適用者に係る部分について平成22年度任用事件と同趣旨の判断がされ、初審命令は一部変更され、労組法適用者である組合員の任用の保障を議題とする団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号に該当するとして、この点に係る誓約文の手交が命じられた。

この命令に対し、府は東京地裁に取消訴訟を提起した(東京地裁平成25年(行ウ)第16号)。

(甲6)

(3) 平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件に係る取消訴訟の経緯

ア 平成25年10月21日、東京地裁において、平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件について判決が言い渡された。

この判決において、①本件における労組法適用者の次年度の任用の保障という団交事項は、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ものであって、本件における労組法適用者の勤務条件その他の待遇に関するものであり義務的団交事項に当たる、②管理運営事項は交渉の対象とすることができないとの地公法第55条第3項の規制は労組法適用者の地方公務員に関する部分にも及ぶと解されるが、管理運営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、③本件の非常勤講師の任用の実態及び団交事項の趣旨によれば、団交事項は現に任用されている労組法適用者の勤務条件に関する事項であって、組合員の勤務条件に重大な影響を及ぼすものということができ、したがって、本件の団交事項に地公法第55条第3項の規制は及ばないというべきである旨判断され、府の請求は棄却された。

この判決に対し、府は東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴した(平成25年(行コ)第395号)。

(甲6、甲7)

イ 平成26年3月18日、東京高裁において、平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件について、府の控訴を棄却する判決が言い渡された。この判決に対し、府は上告及び上告受理申立てを行ったが、同27年3月31日、最高裁判所(以下「最高裁」という。)は、上告を棄却し、上告審として受理しない旨決定した。

(甲7、甲8)

(4) 平成29年度の任用に係る救済申立て等について

ア 平成29年5月2日、組合は、①公立学校で勤務する講師等である組合員22名の平成29年度の雇用継続等を議題とした団交申入れに対する、労組法適用者である非常勤講師3名についての府の対応、②大阪府立支援学校にて児童生徒の医療的ケア等に従事する労組法適用者である特別非常勤講師（看護師）3名（以下「本件看護師組合員」という。）について、平成29年4月1日から任用しなかったこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成29年（不）第26号事件。以下「平成29年度任用事件」という。）を行った。

（甲9）

イ 当委員会は、令和元年6月10日付けで、平成29年度任用事件について、棄却命令を発出した。この命令に対し、組合は中労委に再審査を申し立てた（令和元年（不再）第28号事件）。

（甲9）

ウ 中労委は、令和元年12月23日付けで、平成29年度任用事件について、組合及び府に対して、和解を勧告し、同2年1月22日、組合及び府はこれを受諾した（以下、この和解を「中労委和解」という。）。その内容は以下のとおりである。

「1 組合と府は、本件が本和解の成立により円満に解決したことを確認する。

2 組合と府は、相互の立場を尊重して信頼と理解を深め、健全な労使関係の構築に努めるものとする。また、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。

3 組合と府は、組合員である特別職の非常勤講師の次年度任用に関して、以下のとおり誠実に団体交渉を行う。

（1）府及び府教育委員会（以下「府教委」という。）は、次年度任用について次年度任用始期までに、何らかの手段をもって組合に回答する。

（2）府及び府教委と組合は、次年度任用に係る課題が生じた場合は、これまでの労使交渉経過並びに平成27年3月31日最高裁決定及び平成26年3月18日東京高裁判決を踏まえ、その解決に努力する。

4 略

5 略

（甲10）

エ 平成30年から令和4年の毎年2月、組合は、府に対し、20名程度の組合員の氏名等を記載した表を示して、それらの組合員の雇止めを行わず雇用を継続すること等を求めて団交を申し入れていたところ、いずれの年についても、表に示された組合員の中に本件看護師組合員が含まれていた。

なお、本件看護師組合員は大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に対

し、平成29年4月1日以降、府が本件看護師組合員を任用しなかったことが違法であると主張して、地位確認等請求訴訟を提起し、令和3年3月29日、大阪地裁は、当該大阪府立支援学校の特別非常勤講師として任用することの義務付けを求める部分を却下し、その余の請求を棄却する判決を發した。これに対し、本件看護師組合員は大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴したが、同4年2月25日、大阪高裁は、控訴を棄却し、上訴の期限である同年3月11日を経過したことにより、この判決は確定した。

（甲12、甲13、甲14、甲15、甲16、乙8、乙9、乙10）

3 本件地公法改正から本件申立てに至る経緯

- (1) 令和2年4月1日の本件地公法改正後、府においては、それまで特別職として任用されていた非常勤講師等は一般職の会計年度任用職員として任用されることとなった。
- (2) 令和5年2月13日、組合は府に対し、同日付けの「団体交渉申し入れ書」（以下「本件団交申し入れ書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申し入れを「本件団交申し入れ」という。）。

本件団交申し入れ書には次の記載があり、その下に、組合員16名の氏名、現任校、次年度の希望校等を記載した表（以下「対象組合員一覧表」という。）があった。

「団交事項

- 1 2020年度から導入された、講師・臨時職員・会計年度任用職員への評価制度を撤廃すること。
- 2 講師賃金を2級格付けすること。
- 3 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。
- 4 その他関連する事項

以下の者は大阪教育合同労働組合の組合員であることを通告する。これらの者が組合員であることを理由にいかなる不利益的取扱いを受けることもないよう留意されたい。その旨を市教委及び府立学校の管理職に周知されたい。」

また、対象組合員一覧表に記載された組合員は、①常勤講師等の臨時的任用職員、②非常勤講師と外国語指導員（以下、併せて「非常勤講師ら」という。）、③本件看護師組合員であった。なお、非常勤講師らは会計年度任用職員として任用されていた。

（甲1、甲22、乙1、証人酒井さとえ）

- (3) 令和5年2月28日、府教委は組合に対し、本件団交申し入れについての連絡のための電子メールを送信した。

このメールには、通知する事項として、①交渉を同年3月15日又は16日のいずれ

かに午後6時30分から30分程度開催する、②対象組合員一覧表の16名のうち、本件看護師組合員以外は一般職の地方公務員であり、組合は、これらの組合員については、職員団体としての法的性格に基づき地公法上の権利を行使することができる」とされている、③本件看護師組合員については、平成28年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了している、④団交事項たる要求のうち、交渉の対象となる事項は「2. 講師賃金を2級格付けすること。」の要求のみとなり、これを除く項目は地公法第55条第3項に規定する管理運営事項とされるものであり、交渉の対象となる事項ではない、⑤「3. 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。」の要求については、府の「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「労使関係条例」という。）第4条第8号で規定される任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項として交渉、説明を行うことはできない、旨が記載されていた。

なお、労使関係条例は、平成25年12月24日に公布された後、同26年4月1日から施行され、その内容は別紙のとおりであった。

（甲2、乙2、乙4、証人酒井さとえ）

（4）令和5年3月15日、組合と府教委は、団交（以下「5.3.15団交」という。）を行った。5.3.15団交において、次のやり取りがあった。なお、この団交には教職員企画課の職員が出席しており、教職員人事課の職員は出席しなかった。

ア 冒頭、府教委は、本件団交申入書の項目2について、給料表の2級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難である旨回答し、それ以外の項目については管理運営事項に該当するため回答できない旨述べた。

イ 組合は、他の自治体で2級格付けをしているところがある旨述べ、府教委は、他の自治体で、臨時的任用職員において2級格付けされている事例はあるが、いずれも教諭として任用されており、講師の役職で2級格付けされていることはないことを認識している旨述べた。組合は、①府はなぜ、臨時的教諭として2級格付けができないのか、②講師は、賃金のよい自治体に流れていき、府には講師が集まっていない旨述べ、府教委は、自分達の所管ではないが、①については、組織の必要性に応じて任用がされていると考える旨、②については、講師が集まらないことは非常に問題である旨述べた。組合は、所管はどこかを尋ね、府教委は、教職員人事課である旨返答した。組合は、教職員人事課の職員が出席していない理由を尋ね、府教委は、講師に2級格付けしてくださいとの要求だったので、給与制度の担当の自分達が回答した旨返答した。

ウ 組合は、①給与に関しても、府の講師がなかなか見つからないことの背景にある、②待遇面から底支えをして、賃金改善を図ることは考えていないのかと尋ね、

府教委は、今年度はボーナスの引上げや講師を含めて30歳半ばまでの層について賃金改善を行った旨述べた。組合は、府の教師の賃金水準について尋ね、府教委は、月例給ベースでは、初任層に関しては、近畿府県の中で府が一番高い旨返答した。組合は、データを提供してほしい旨述べ、府教委は、渡す旨述べた。

エ 組合は、一般的に4割程度が講師であると感じているが、府における講師の割合について、他の自治体と比較した資料の提供を求める旨述べた。府教委は、数字は今でも提供していることを確認し、これに対し、組合は、総数は提供されている旨返答した上で、現在、臨時講師等として働いている人の次年度の任用について府教委がはっきりとは責任を持たないのに欠員が出ているのはおかしなことで、欠員が生じている自分達の職場の問題は、労働問題であって管理運営事項には当たらない旨述べた。府教委は、任用に係ることなので管理運営事項に当たり交渉できない旨述べた。組合は、府教委は管理運営事項としているかもしれないが、府内の自治体で地公法第55条に則って交渉を行っているところがあると知っているかと尋ね、府教委は、今は認識していない旨返答した。組合は、さらに、自治体ごとに地公法の解釈が変わるのかと尋ね、府教委は、府には労使関係条例があり、他の市町村の解釈について発言するものではないが、自分達は管理運営事項と考えており、交渉はできない旨返答した。

オ さらに、管理運営事項等についてやり取りが行われていたところ、府教委は、当初予定していた30分が経過し、本件団交申入書の項目2についての交渉は終わり、管理運営事項に関する話がされていると思われるので、ここで交渉を終わらせてもらう旨述べた。組合は、そもそも時間について了承していない旨述べたが、府教委の出席者2名が退席した。組合は、抗議したが、府教委の他の出席者は、①本件団交申入書のうち項目2は交渉事項ということで交渉に応じており、それ以外の項目は管理運営事項で交渉に応じられない、②これで交渉を終了する旨述べ、その後、交渉は行われなかった。

(甲22、乙7、証人酒井さとえ)

(5) 令和5年3月24日、組合は、府に対し、上部団体等と連名で「要求書」を提出した。

この要求書には、①府は本件団交申入書の要求事項の多くを管理運営事項とし、5.3.15団交で回答を拒否し、短時間で団交を打ち切った、②講師組合員の「次年度雇用の継続要求」が管理運営事項ではなく義務的団交事項であることは最高裁において決定している、③本件地公法改正による職の位置づけの変更のみをもって、使用者としての府が免責されるものではない、④会計年度任用職員の再度の任用は2回までと解釈する地方自治体があるため、全国的に令和4年度末の会計年度任用職

員の大量雇止めが危惧されてきたが、正規職員を削ってまで増やしてきた会計年度任用職員を3年ごとに入れ替えることは不可能である、⑤府は、学校現場の非正規公務員の多くは毎年新たな任用を繰り返していると主張するが、そのようにして簡単に人の首をすげ替えるようなことが許されるのか、⑥府が率先して非正規公務員の労働権の奪回のため、団交に応じるよう改めて要求する旨が記載されていた。

(甲3の1、乙11)

(6) 令和5年4月7日、府教委は、組合に対し、電子メールを送信した。

このメールには、①「労組法上の団交申し入れについて」として、本件団交申入書に記載の団交事項たる要求のうち、「3 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」に関連して回答する、(i) 本件看護師組合員を除く本件団交申入書記載の組合員は、一般職の地方公務員である、(ii) 本件看護師組合員は、平成28年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了している、(iii) よって、団交申入書記載のいずれの組合員に関しても、労組法上の団交申し入れは認められない、②「地公法上の職員団体としての交渉について」として、(i) 組合の要求のうち、交渉の対象となる事項は「2 講師賃金を2級格付けすること」の要求のみであり、その他の項目については、地公法第55条第3項に規定する管理運営事項とされるものであり、交渉の対象となる事項ではない、(ii) 「3 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」の要求については、労使関係条例第4条第8号で規定される任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項として交渉、説明を行うことはできない、(iii) 5.3.15団交において、「2 講師賃金を2級格付けすること」について回答を行い、その後、当該要求についてそれ以上の交渉事項がないことを確認し、交渉は終了したものと理解している、③よって、本件団交申入書に対する交渉はこれ以上行わない旨が記載されていた。

(甲3の2、乙6)

(7) 令和5年11月8日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（本件において、申立人は申立人適格を有するか。）

(1) 申立人の主張

ア 不当労働行為制度について

不当労働行為制度や手続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。

確かに、地公法は、不当労働行為についての定義がなく、団交拒否や支配介入の不当労働行為を禁止しておらず、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（平成26年3月18日東京高裁）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。

イ 適用法規について

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。

(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、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。

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、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、団交申入れ時を基準として判断されることは、大阪府労働委員会、中労委、裁判所において認定されている。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明らかでない。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るれば、地公法が適用されないと認定されるのである。

ウ 本件団交対象者への適用法規について

本件団交対象者は、①パート会計年度任用職員、②臨時的任用職員、③本件看護師組合員、に分類されるので、この分類により適用法規を判断する。なお、本件団交申入れ時は令和5年2月13日午後6時30分過ぎである。

(ア) パート会計年度任用職員

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。全日制勤務である組合員は本件団交申入れ時は勤務時間外であった。府立学校定時制に勤務していた組合員の中にも同日が勤務日でない者がいる。

本件パート会計年度任用職員6名のうち、2名は遅くとも平成29年度から、2名は令和元年度から、2名は同3年度から、それぞれ継続雇用を要求してきた。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

本件看護師組合員は平成28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、本件団交申入れ時においても継続雇用を求めている。本件看護師組合員は府との間で解雇を争ってきたものであり、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。

また、本件看護師組合員には一度も地公法は適用されていない。

それゆえ、本件看護師組合員の雇止め撤回・雇用継続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。

(ウ) 臨時的任用職員

本件臨時的任用職員に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全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、上記アのとおり、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。

エ 組合の申立人適格について

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。

したがって、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。

(2) 被申立人の主張

ア 本件団交申入書に記載された組合員は、①公立学校常勤講師及び公立学校臨時主事、②公立学校非常勤講師及び外国語指導員、③本件看護師組合員からなり、①は臨時的任用職員、②は会計年度任用職員である。

(ア) 本件看護師組合員を除く組合員について

臨時的任用職員及び会計年度任用職員は、いずれも地公法第3条第3項に規定する特別職に該当しないことから、同条第2項の規定により一般職の地方公務員である。これらの者は、全て地公法第4条第1項の規定により地公法の規定が適用されることとなり、同法第58条第1項より労組法第7条の適用が除外される。

なお、会計年度任用職員は、会計年度末の到来によって任期満了となった者について、再度同一職務内容の職に任用されることがあり得ると解されているが、それは、任期を1会計年度内とされていることからして、新たな職に改めて任用されたと整理されるべきものであり、1会計年度ごとにその職の必要性が吟味される新たに設置された職と位置付けられると解されている。

(イ) 本件看護師組合員について

本件看護師組合員については、要求事項において「雇用継続」を要求していると理解できるが、同組合員らは特別非常勤講師（看護師）として任用されていた者であるところ、平成28年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了しており、申立人が「雇用継続」を目的とした交渉を求める前提となる任用がない。

なお、本件看護師組合員は、府に対し、非常勤講師（看護師）としての地位確認を求め提訴したが、敗訴し、控訴を経て、令和4年3月11日の経過により、判決は確定しており、現時点において、組合からなされる団交申入れ以外に争いはない。したがって、本件看護師組合員について、「講師組合員に対して雇止め撤回・雇用の継続を行うこと」は該当しない。

ちなみに、府において、非常勤看護師は、本件地公法改正施行以降、すべて会計年度任用職員として任用されており、この意味でも、労組法第7条の適用が除外される。

イ 本件団交申入書における要求の対象となる組合員は、いずれも労組法第7条第2号及び3号に該当する不当労働行為に当たるとの主張の前提を欠くものである。すなわち、組合は、府との間で、地公法上の職員団体としての交渉を持つことができるにとどまるものである。

ウ 以上、いずれの組合員についても、「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」であるから、労働委員会規則第33条第1項第6号により、本件申立ては却下されるべきである。また、この却下理由が認められないとしても、本件団交申入れは、いずれの組合員についても、労組法第7条の適用が除外されることから、「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き」に当たるともいえることから、労働委員会規則第33条第1項第5号により、本件申立ては却下されるべきである。

2 争点2（被申立人が、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。）

(1) 申立人の主張

ア 団交拒否について

(ア) 本件団交申入れにおいて、「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拒否したことは外形的にも明らかであるから、府の団交拒否理由が合理的であるかが争点となる。

府は、団交拒否理由について、団交事項が地公法及び労使関係条例第4条第8号に規定する管理運営事項である旨主張する。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、労使関係条例第4条第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。

(イ) 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、本件地公法改正施行までは、労使関係条例の規定があっても、義務的団交事項ととらえて団交に応じていた。しかし、本件地公法改正が施行され、非常勤講師等が一般職地方公務員となってからは、この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。

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失当である。

すなわち、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、（略）、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ないから、控訴人（府）の主張は採用できない」と判示した。また、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」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。

(ウ) 以上のように、府の団交拒否理由は、法律・条例及び裁判例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、組合との団交には応じないというものであり、合理性を持たない。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号に該当する不当労働行為である。

イ 支配介入について

(ア) 中労委和解の主旨は、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。

また、中労委和解の条項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定めている。

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項が定める勤務条件に関する事項であるから、当然に交渉事項である。

しかし、府は、中労委和解の条項2があるにも関わらず、これを無視して、本件団交に対応することを拒否した。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の私学の組合員、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、組合の弱体化を図るものである。

(イ) 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たが、組合との団交は拒否した。この行為は、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る。

(ウ) 以上のとおり、本件団交に対する府の対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

府は、本件団交申入れの交渉事項である「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」は、管理運営事項であり交渉できないことは、組合に対し説明している。この府の立場についての説明内容は、正当な法律解釈並びに同様の事案（大阪府労委令和3年(不)第55号事件）の決定書の内容に則ったものである。

第6 争点に対する判断

争点1（本件において、申立人は申立人適格を有するか。）について

- 1 本件団交申入れについてみると、前記第4. 3(2)認定のとおり、本件団交申入れには、組合員16名の氏名、現任校、次年度の希望校等を記載した対象組合員一覧表があり、そこに記載された組合員は、(i)常勤講師等の臨時的任用職員、(ii)非常勤講師ら、(iii)本件看護師組合員であったことが認められる。そうすると、本件団交申入れは、上記(i)から(iii)の組合員についてのものであったと解される。

組合は、本件団交申入れ時において、上記(ii)の非常勤講師らの会計年度任用職員には地公法が適用されず、上記(iii)の本件看護師組合員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、また、上記(i)の臨時的任用職員については、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ことから、組合は本件において申立人適格を有する旨主張するので、以下検討する。

- 2 まず、(i)常勤講師等の臨時的任用職員及び(ii)非常勤講師らの会計年度任用職員についてみる。

- (1) (i)常勤講師等の臨時的任用職員及び(ii)非常勤講師らの会計年度任用職員については、前記第4. 1(3)、3(1)認定のとおり、いずれも一般職の地方公務員である。

- (2) まず、不当労働行為救済制度の適用についてみる。

組合は、地公法は、不当労働行為の定義がなく、団交拒否や支配介入の不当労働行為を禁止しておらず、不当労働行為救済制度を定めていないが、「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」と主張する。

しかし、上記の裁判所の判断は、一般職の地方公務員への労組法の適用除外を否定したものではなく、地公法第58条が一般職の地方公務員について労組法の適用除外を明確に定めている以上、かかる組合の主張は採用できない。

- (3) 次に、勤務時間外には地公法が適用されないとする組合の主張についてみる。

ア 組合は、(ii)非常勤講師らの会計年度任用職員については、地公法第38条によっていわゆる兼業が認められているので、任用期間内であっても勤務時間外には地公法が適用されないとして、勤務時間外には労組法が適用されると主張する。

イ しかし、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、勤務時間の内外のいずれであるのかが判断を左右するものではない。したがって、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があったとしても、本件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のであり、この点に係る組合の主張は前提を欠く。

以上のとおりであるから、この点に係る組合の主張は、採用できない。

ウ そして、(i)常勤講師等の臨時的任用職員についても、当然、府との労使関係においては全面的に地公法が適用となるのであって、勤務時間の内外のいずれであるのかによって適用法規が左右されるものではない。

3 次に、(iii)本件看護師組合員についてみる。

前記第4. 2(4)ア、エ認定によれば、本件看護師組合員が、①特別非常勤講師として任用されていたが、平成29年4月1日以降は府に任用されていないこと、②同日以降に任用されなかったことが違法であると主張して地位確認等請求訴訟を提起するなどしていたこと、が認められる。これらのことからすると、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。

しかしながら、前記第4. 3(1)認定のとおり、令和2年4月1日の本件地公法改正後は、非常勤講師や非常勤看護師は一般職の会計年度任用職員として任用されることになっていたことが認められるのであるから、「雇止めの撤回・雇用の継続」という以上、同5年2月13日の本件団交申入れの時点においては、本件看護師組合員に係る組合の要求は、地公法が適用される組合員の問題についての要求とみるのが相当であり、労組法適用者の問題について団交を申し入れたものとみることができない。

4 以上のとおり、本件団交申入書の「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」との要求事項への対応に係る申立ては、労組法適用者の問題に関するものとはいえないのであるから、本件において組合の申立人適格を認めることはできず、その余を判断するまでもなく、本件申立ては却下する。

以上の判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条により、主文のとおり決定する。

令和6年10月18日

大阪府労働委員会

会長 小林正啓 印

労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例

(目的)

第一条 この条例は、府と職員団体等との交渉等に関し必要な事項を定めることにより、適正かつ健全な労使関係の維持及び向上を図り、もって公務の能率の増進及び府政に対する府民の信頼の向上に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において「職員団体等」とは、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)第五十二条第一項に規定する職員団体(以下「職員団体」という。)及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)附則第五項において準用する同法第五条第二項に規定する労働組合(以下「労働組合」という。)並びに職員団体と労働組合の連合体であつて、職員(府の職員(警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)第五十六条第二項に規定する地方警察職員を除く。)又は市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)第一条及び第二条に規定する職員をいう。以下同じ。)をその構成員に含むものをいう。

(交渉事項)

第三条 府と職員団体等との交渉の対象となる事項は、次に掲げる事項とする。

- 一 給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 分限及び懲戒の処分、昇任、降任(分限に係るものを除く。)並びに転任の基準に関する事項
- 三 職員の安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、勤務条件に関する事項及びこれに附帯する社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項
- 五 交渉の手続その他府と職員団体等との交渉に当たり必要な事項

(管理運営事項)

第四条 府は、次に掲げる事項(以下「管理運営事項」という。)について、職員団体等と交渉その他これに類する行為を行つてはならない。ただし、職員団体等との交渉において必要な範囲内で管理運営事項(第八号に掲げる事項を除く。)について説明を行うことを妨げない。

- 一 条例の企画、立案及び提案に関する事項
- 二 施策の企画、立案及び執行に関する事項
- 三 職務命令に関する事項
- 四 不服申立て及び訴訟に関する事項
- 五 府の組織に関する事項
- 六 職制の制定及び改廃に関する事項
- 七 職員の定数及び配置に関する事項
- 八 分限及び懲戒の処分、採用、退職、昇任、降任(分限に係るものを除く。)、転任その他の任命権の行使に関する事項
- 九 人事評価に係る制度の企画、立案及び実施に関する事項
- 十 予算の編成に関する事項
- 十一 府税、使用料、手数料その他の債権の賦課徴収又は回収若しくは整理に関する事項
- 十二 財産の取得、管理若しくは処分又は施設の設置、管理若しくは廃止に関する事項
- 十三 法第五十二条第三項ただし書に規定する管理職員等の範囲の決定に関する事項
- 十四 前各号に掲げるもののほか、府の機関がその職務権限に基づいて行う事務の処理に関する事項

第五条から第十一条 (略)