

2024年11月5日

中央労働委員会会長 様

再 審 査 申 立 書

再審査申立人 所在地 大阪府中央区北浜東1番17号8階
名称 大阪教育合同労働組合
代表者 執行委員長 増田俊道

再審査被申立人

所在地 大阪府中央区大手前二丁目1番22号
名称 大阪府
代表者 知事 吉村洋文

大阪府労働委員会 2023（令和5）年（不）第66号事件について、2024年10月21日に決定書（以下「初審決定」という。）を受領したが、同決定に不服があるので、労働組合法第27条の15により再審査を申し立てる。

1. 不服の要点

次のとおりの命令を求める。

- (1) 初審決定を取り消す、
- (2) 再審査被申立人は、2020年1月22日付けで受諾した中労委和解勧告を遵守し、再審査申立人が申し入れた2023年2月13日付「団体交渉申し入れ書」記載の団体交渉に誠実に応じなければならない。

2. 不服の理由

(1) 事実認定の誤り

初審決定は第6-3において、「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」（17頁）と認定するが、再審査申立人（以下「教育合同」という。）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」と主張したことはない。初審決定は事実と反する認定をおこなった。

(2) 法律判断の誤り

- ① 会計年度任用職員への適用法規について

地方公務員法（以下「地公法」という。）は一般職の地方公務員の地位にある者、すなわち職員に適用される（地公法第4条。もともと地公法第13条、第37条1項は国民すべてを対象とするが、本件とは関係しない。）。そして、地方公務員の地位は「任命行為は行政行為であって、・・・任命権者による告知によって効力を生ず」（中野区非常勤保育士事件 2006.3.30 東京高判、甲第19号証24頁）、また「任期終了と同時に、当然に公務員としての地位を失う」（同21頁）ものであるから、一般職の地方公務員の地位にない者には地公法は適用されない。

また、集团的労使関係を定めた地公法第55条にあっても適用対象者は職員に限られており、一般職の地方公務員の地位にない者、すなわち職員でない者には適用されない。

そして、団交拒否の不当労働行為救済申立て事件において、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（甲第4号証～甲第8号証）、本件パート会計年度任用職員6名のうち5名は、本件団交申入れ時において一般職地方公務員すなわち職員でなかったのであるから、地公法は適用されていなかった。

これに反して初審決定は、団交対象者への適用法規が団交申入れ時を基準として判断されることに言及しないまま、会計年度任用職員は一般職地方公務員だから「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」（16頁）、「（当該組合員は）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、（団交申入れ時の）勤務場所や時間帯に関わりなく地公法が適用される」（17頁。カッコ内は教育合同による。）とした。

以上のとおり、団交申入れ時において一般職の地方公務員の地位にない者、すなわち職員でない者には地公法は適用されないのであるが、「労使関係を基礎として判断する」として地公法を適用した初審決定は、地公法及び諸判例を正解しない独自の解釈であり、取り消されるべきである。

② 本件看護師組合員への適用法規について

初審決定は第6 3において、「本件看護師組合員が、・・・地位確認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」（17頁）と判断するが、教育合同が「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」と主張していないことは、上記（1）のとおりである。

また本件看護師組合員が地位確認訴訟を提起したことは事実であるが、だからといって教育合同が「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」との主張をおこなったということとはできない。

「たしかに訴訟は公正を期し得るものであり、最終的なものであるが、それは、当事者間の現在の権利関係ないし法律状態を確定することを目的とし、機能するものであるのに反し、団体交渉は労働条件等の争いを団体の団結権・争議権等の力を背景に、交渉技術を尽し、政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成しようとの目的及び機能を有するものであるから、これによって紛争の解決をはかることは労使関係にとって望ましいことであって、前者を選択したほかに、後者による解決方法をも採る意味は十分に存在するのである」（日本鋼管鶴見造船所事件 1982. 10. 7 東京高判、甲第 21 号証 3 頁）から、本件看護師組合員が地位確認訴訟とは異なる目的及び機能を有する団体交渉で「雇止めの撤回・雇用の継続」を求める意味は十分に存在するし、地位確認訴訟における請求内容（初審決定第 4 2（4）エ）は、本件団交の要求とは異なるところである。

また、初審決定は「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」「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かかる組合の要求は、地公法が適用される組合員の問題についての要求と見るのが相当であり」（17 頁）と判断する。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。すなわち、団交で雇止めの理由が示されれば納得する場合もあり、また金銭解決を選択して雇用継続を求めないこともある。また「雇止めの撤回」がなされたとしても、任命行為がなければ雇用の継続とならないことは上記裁判例（中野区非常勤保育士事件 2006. 3. 30 東京高判、甲第 19 号証）が示すとおりである。

したがって、「雇止めの撤回」を要求する本件団交においては、上記裁判例（日本鋼管鶴見造船所事件 1982. 10. 7 東京高判、甲第 21 号証）が示すとおり、再審査被申立人は労組法上の使用者であったのだから、労組法が適用されるのである。

初審決定は、雇止め撤回イコール雇用継続であり、その雇用は一般職地方公務員としての地位を求めるものであるから、その団交には地公法が適用される旨の立論を行っているが、そもそも雇止め撤回イコール雇用継続でないのだから、その立論の前提を欠いており地公法が登場する余地はない。

なお、本件では再審査被申立人の団交拒否により、雇止め撤回について協議

ができなかったものである。

以 上