

2019年2月8日

大阪府労働委員会会長 様

申立人 所在地 大阪市中央区北浜東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 大椿裕子

不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第2号及び第3号違反について、労働委員会規則第32条により次のとおり申し立てる。

1. 被申立人

所在地 大阪市中央区大手前2丁目1番22号

名称 大阪府

代表者 知事 松井 一郎

2. 請求する救済の内容

(1) 被申立人は、2016年2月5日付で申立人との間で締結した協定書を遵守し、申立人の2018年12月25日付け「団体交渉申入書」記載の団体交渉に応じ、誠実団交義務を果たせ。

(2) 被申立人は、縦1メートル、横2メートル以上の白色木板に、下記の通り楷書で明瞭に墨書して、大阪府庁玄関前の見やすい場所に1週間掲示せよ。

〇〇年〇〇月〇〇日

大阪教育合同労働組合

執行委員長 大椿裕子 様

大阪府

知事 松井 一郎

大阪府教育委員会

教育長 酒井 隆行

陳 謝 文

大阪府・府教委は、2016年2月5日、貴労組に対する不当労働行為を繰り返さない誓約文を手交し、同日に行われた団体交渉での合意事項として「今後正常かつ良好な労使関係の形成するよう努める」旨を記した協定書の締結を行いました。しかしながら、2018年12月25日付で貴労組から申し入れられた団体交渉における特別職地方公務員の組合員の任用根拠に関わる事項について、任用根拠の変更は団交事項ではないとして、団交を拒否しました。また団交においては府条例の定めを反する虚偽回答を行いました。

これらは、外形上も明らかな団交拒否であり労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為であるとともに、組合との誓約および協定書を反故にするものであり、組合の存在を無視又は軽視して、組合の弱体化を図るものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為であります。

上記の行為につき、深く反省し謝罪するとともに、今後はこのような行為をいっさい行わないことを約束します。

以 上

3. 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

申立人大阪教育合同労働組合（以下「組合」という。）は、1989年11月23日に主に教育に関係する労働者で結成された労働組合である。

被申立人大阪府（以下「府・府教委」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

(2) 本件不当労働行為に至る経過（背景）

① 組合は結成以来、常勤講師及び非常勤講師等の雇用継続を府・府教委に要求し、

2008年度までは府教委担当者との間で団体交渉を行ってきた。

- ② 2010年1月26日、組合は府・府教委に「講師組合員の継続雇用を求める申入書」を提出し、団交を申し入れた。同年3月10日、府・府教委は申し入れに対して団交を拒否すると回答した。
- ③ 組合からの度重なる抗議、団交再申し入れに対して、府・府教委は団交に応じなかったため、組合は同年6月1日、府・府教委が雇用する非常勤講師等の労働条件に関する団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に救済を申し立てた（2010（平成22）年（不）第29号事件）。以後、府・府教委は2015年3月31日、最高裁が上告棄却決定および不受理決定を行い、府・府教委の不当労働行為が確定するまでの間、各年において団交拒否を続けた。

最高裁で確定したのは、組合が労働組合法の適用を受ける組合員を代表する労働組合として申立人適格を有すること、講師組合員等の雇止め反対・雇用継続要求は任用（雇用）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り義務的団交事項であるというものである。
- ④ 最高裁で不当労働行為救済命令が確定したにもかかわらず、府は命令を履行しなかったため、2015年11月11日、府労委公益委員会議において府の確定命令不履行が認定され、府労委より11月24日に大阪地裁、大阪地検検察官への通知が行われた。その後、府・府教委は再びの団交拒否の非を認め、改めて団交応諾命令に基づく団交を開催することとなった。
- ⑤ 2016年1月22日、団交応諾命令に基づく団交が開催され、府・府教委は計10件に及ぶ誓約文手交を行うこととなった。また、組合と府・府教委は労使関係の正常化に努めることを合意した。
- ⑥ 同年2月5日、上記団交で合意した労使関係の正常化について協定書締結を行い、すべての誓約文手交も行われ、労働委員会命令はすべて履行された。しかしながら、府・府教委は最高裁決定後も同種団交事項について団交拒否等の不当労働行為を重ねているため、組合は府労委に救済申し立てを継続して行っている（2016年（不）第42号事件、2017年（不）第26号、2018年（不）第52号）。

（3）本件不当労働行為にかかる具体的事実

- ① 2017年5月、国会において地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が制定され、改正された地方公務員法（以下「地公法」という。）22条の2で会計年度任用職員の任用等に関する規定が定められた。改正法の施行は2020年4月1日とされた。これを受けて総務省は、非常勤講師等を会計年度任用職員として任用するために「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第1

版)」、「同(第2版)」(以下「総務省マニュアル」という。)を通知して、地方公共団体に助言を行った。それは、地公法3条3項3号で任用されている特別職地方公務員を改正地公法22条の2の一般職地方公務員に移行(任用替え)させるものである。

- ② 2018年12月14日、府教委窓口より架電にて会計年度任用職員に関わる提案を行いたい旨の連絡が書記長にあった。
- ③ 同月18日、副執行委員長と書記長が提案事項の説明を府教委より受けた。提案は、「地方公務員法及び地方自治法の改正に伴う非常勤職員の勤務労働条件の改正について(提案)」と題された文書(甲第1号証)を示し、会計年度任用職員への期末手当の支給について、特別休暇について説明された。また、参考と題された多くの資料の中には「現行と変更後の比較(案)」(甲第2号証)があり、非常勤講師等を特別職地方公務員から一般職地方公務員に任用根拠を変更するのに伴う多岐に渡る労働条件の変更が示されていた。また、協議期間は2019年1月18日までとされていた。
- ④ 同年12月25日、組合は上記に関する団体交渉を府・府教委に申し入れた(甲第3号証)。
- ⑤ 2019年1月9日、上記、申し入れに基づく団交(以下「本件団交」という。)が開催された(甲第4号証)。組合は参考資料の内容が提案事項に深く影響を与えることから提案のやり直しを求め、任用根拠の変更等についても説明を求めた。しかしながら、府・府教委は「任用根拠は勤務条件でないので交渉事項ではない」として非常勤講師等の任用根拠の変更について提案を行わず、また任用根拠の変更について協議することを拒否した(甲第4号証4頁、7頁)。

また、要求事項4(甲第3号証)において組合は、非常勤講師等を会計年度任用職員に移行させる場合は、改正地公法あるいは総務省マニュアルの趣旨にそって、地公法24条および25条が定める給料表の提案を行うように求めた。府は、非常勤講師には一般職の給与の考え方を適用しないとして、コマ給すなわち授業時間当たり賃金を支給すると回答した。その理由として、非常勤講師の50分授業当たり2,860円という現行水準は、高等学校教職給料表の大卒初任給時間単価が1,350円であり、常勤講師最高号給時間単価の2,200円を超えているからだとした。また、非常勤看護師時間単価1,890円は初任給1,165円を超えているからとした。さらに、再度の任用が行われた場合も、賃金単価引き上げを行わず前年度賃金と同額を支給するとして、地公法24条および25条が定める給与を支給しない旨の回答を行った。

非常勤講師等の賃金単価あるいは授業時間当たり賃金については、今後の交渉事項であるとして交渉は継続することとなった。

しかし、府は、組合の給料表作成要求を諦めさせる目的で説明した高等学校教職給

料表大卒初任給時間単価 1,350 円および常勤講師時間単価最高号給 2,200 円は虚偽であった。また、非常勤看護師初任給 1,165 円の根拠は不明であった。

すなわち、大阪府「職員の給与に関する条例」27 条および 28 条（甲第 5 号証）、同「職員の給与の支給方法等に関する規則」（甲第 6 号証）によれば、勤務一時間当たりの給与額は（給料月額+地域手当）×12 月を $38.75 \times (52 \text{ 週} - \text{休日数})$ で除した額である。しかし、府は上記の算式において休日数を減ずることなく時間単価を算出して、実際より少ない時間単価を示したのである。休日数は年度によって異なるため、賃金単価も各年度によって異なるが、府は休日数を減じないまま分母を大きくして算出することで、賃金単価を実際より少なくしたのであった。

その他、非常勤講師の勤務時間とりわけ始業時刻・終業時刻の定め方等について府が回答できなかったため、団交は継続することとなった。

- ⑥ 同月 18 日、2 回目の本件団交が開催された。府・府教委は改めて労働条件変更に関する新たな提案を行わないと回答したことから、組合は本件団交の前提となる任用根拠の変更が義務的団交事項と理解されていないと判断せざるを得なくなった。

4. 本件不当労働行為について

- (1) 上記 3. (3) のとおり、府・府教委は、組合との本件団交において、組合員らの労働条件を変更する任用根拠について交渉事項ではないと回答した。しかし、改正地公法 3 条 3 項 3 号から同 22 条の 2 への任用根拠の変更は、組合員の労働条件を大きく変更するものであり、労働組合として労働基本権の大幅な制約を受け、集团的労使関係に大きな変更を与えるものである。それゆえに、管理運営事項には当たらず、府・府教委において処分可能な事項であることは明白であるから、任用根拠の変更は義務的団交事項である。それにもかかわらず、府・府教委が任用根拠の変更について提案もせず、組合が求める協議にも応じないことは労働組合法第 7 条第 2 号に該当する団交拒否の不当労働行為である。
- (2) 上記 3. (3) のとおり、府・府教委は本件団交において、組合の給料表作成要求を諦めさせる目的をもって、非常勤講師等の現行賃金単価水準が高いと組合に誤認させるために虚偽の賃金単価を示した。これは、誠実団交義務を果たすものではなく、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する団交拒否の不当労働行為である。
- (3) 上記 3. (2) ⑤ のとおり、府・府教委と組合は最高裁の判断を仰ぐまでに長期の争いを続け、府・府教委は不当労働行為を繰り返さないとした組合への誓約書を手交し、良好かつ正常な労使関係を築くことを記した協定書を締結した。

上記（２）記述の本件団交における府・府教委の団交拒否および誠実団交義務違反は、団交拒否を繰り返さないとの誓約、労使関係の正常化に努めるとの協定を反故にするものであり、組合の存在を無視し、又は軽視するものにほかならず、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

5. 結語

組合は、総務省マニュアル等が発出される度に、組合との間で早急に議論を始めることを府・府教委に要求してきた。2018 年 7 月には、組合からの要求に応じて府教委は非公式な意見交換会も行っている。それにもかかわらず、府・府教委は協議期間を一ヶ月と定め、提案すべきことを明確にせぬままに本件団交に応じた。総務省マニュアルでは、「任用根拠の変更後の勤務条件については、改正法施行後に適用されるものではありませんが、各地方公共団体においては、特別職非常勤職員やこれらの職員が組織し、又は加入する労働組合に対し、丁寧に説明することが重要」と明記されているが、本件団交において、府・府教委は勤務労働条件の変更部分について提案ではなく、参考資料として全体を示すにとどまる旨を回答している（甲第 4 号証 25 頁～26 頁）。これは、任用根拠の変更は交渉事項でないとする間違った認識から生じたものである。

府労委にあつては、府・府教委が義務的団交事項について団交を拒否しないように命令するとともに、団交においては、昨今本省に見られる不正調査・虚偽回答をしないようにとの命令を行っていただきたい。

以 上