

2019 年 9 月 10 日

大阪府労働委員会会長 様

申立人 大阪教育合同労働組合

## 最 終 陳 述 書

本件について、申立人（以下「組合」という。）は以下のとおり最終陳述を行う。

### 第 1 事案の概要

#### 1. 本件申立てに至る経緯

組合は 1989 年結成以来、被申立人（以下「府」という。）に対して常勤講師及び非常勤講師等の雇用継続を要求して団体交渉を行ってきた。しかし、2010 年になると、府は講師等の継続雇用は団交事項でないとして団交を拒否した。

組合は、府の団交拒否が不当労働行為に当た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）。同事件について府労委は申立棄却の命令を行ったが、中労委における再審査によって不当労働行為として判断され救済命令が行われた。府は、中労委命令の取消訴訟を行ったが、東京地裁及び東京高裁は府の請求を棄却した。府は最高裁に上告等を行ったが、2015 年 3 月 31 日付けで最高裁は上告棄却決定および不受理決定を行った。この間、府は各年において団交拒否を続けた。

最高裁決定により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。そのため、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。その結果、府は命令を履行することとなり、計 10 件に及ぶ誓約文手交を行った。また、組合との間で労使関係の正常化についての協定書を締結した。

しかしながら、府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続けている（2016 年（不）第 42 号事件、2017 年（不）第 26 号、2018 年（不）第 52 号、2019 年（不）第 23 号）。

#### 2. 本件申立ての概要

2017 年 5 月、国会において地方公務員法（以下「地公法」という。）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「改正地公

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。改正地公法の施行は2020年4月1日とされた。

府は、改正地公法制定をうけて、2018年12月18日、組合に対して「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)」と題された文書及び参考資料を示して、非常勤職員の労働条件を変更する提案を行った。同月25日、組合は上記提案に関する団体交渉を府に申し入れた。

2019年1月9日、上記申し入れによる団交(以下「本件団交」という。)が開催された。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と協議を求めた。しかし府は「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及び協議を行わなかった。また、任用根拠の変更について協議しないまま、非常勤講師等を会計年度任用職員に移行させる場合の労働条件を提案するにあたり、教諭及び常勤講師等の時間単価について虚偽の説明を行った。同月18日、2回目の本件団交においても府は同じことを繰り返した。

このような府の対応が団交拒否の不当労働行為に当たり、また組合との間で正常な労使関係を築くことを約束した誓約書及び協定書に反することから、同年2月8日に組合が救済を申し立てたものである。

## 第2 争点

本件争点は次の通りである(本件審査計画書による)。

2018年12月25日付け団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、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。

- ・任用根拠の変更について、団交拒否があったといえるか。
- ・給料表についての説明が、不誠実であったといえるか。
- ・上記2点の対応が、誓約書及び協定書に反するといえるか。

## 第3 不当労働行為に係る事実

2018年12月14日、府は組合に会計年度任用職員に関わる提案を行いたい旨の連絡を行い、同月18日、「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、その他について提案及び説明をおこなった。参考と題された資料の中には「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。

同月 25 日、組合は上記に関する団体交渉を府に申し入れた（甲第 3 号証）。

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）。

組合は、要求事項 4（甲第 3 号証）において、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（甲第 4 号証 19 頁）、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。

しかし、府が、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。

そこで組合は、同月 18 日の第 2 回交渉が終わった後、時間単価の計算方法についての説明を行うように求めた。説明は同月 30 日に行われた。府は甲第 12 号証を示して時間単価の計算方法（式）であると説明した。しかし、甲第 12 号証は「職員の給与に関する条例」及び「職員の給与の支給方法等に関する規則」が定める計算方法とは異なるものであった。組合はその旨を伝えて、府の計算方法の誤りを指摘した。

なお、本件申立て後現在に至るも、府は任用根拠の変更が交渉事項でないとの考えを改めず、また時間単価の計算についても訂正を行わないため、団交は再開されていない。

#### 第 4 不当労働行為の存在

##### 1. 任用根拠の変更についての団交拒否

非常勤講師等の非常勤職員が、改正地公法が定める会計年度任用職員に地位を変更

するいわゆる任用根拠の変更について、府が交渉事項でないとして組合との協議に応じなかった事実について争いはない。したがって、府が任用根拠の変更について団交を拒否したことに正当な理由があるかが争点となる。

そこで、府が交渉事項でないとする理由を確かめてみる。

上記第3のとおり、府は本件団交において「任用根拠は勤務条件でないので交渉事項でない」と対応した。そして「非常勤講師、非常勤講師（看護師）は改正法の趣旨に基づき、特別職非常勤職員から一般職である会計年度任用職員へ移行するものである」から交渉事項にあたらないと回答した旨、「任用根拠の変更は被申立人が個別に判断するものでない」旨を主張する（主張書面（2）3頁）。

しかし、非常勤講師等の地位を変更すること（任用根拠の変更）は地方公共団体の権限に属することであり、改正地公法施行にともなって自動変更されるものではない。すなわち、非常勤講師等の地位を変更せずに特別職非常勤職員のままにしておく、あるいは会計年度任用職員ではない一般職非常勤職員に変更する、さらには会計年度任用職員に変更するかは府が決定することである。

このことは地公法改正を審議した第193回国会衆議院総務委員会（2017年5月9日）における政府答弁においても明確にされている（甲第11号証）。すなわち、特別職非常勤職員を地公法17条に基づく一般職非常勤職員に地位変更することも違法ではない旨が答弁されている。また府が問い合わせた総務省も「法上は会計年度任用職員以外の一般職非常勤職員としての任用もある」旨を答えたという（乙第5号証1頁）。

この非常勤講師等の地位そのものが交渉事項である（労働組合法第1条）ことに加え、特別職非常勤職員から会計年度任用職員あるいは一般職非常勤職員に地位が変更されると自動的に労働組合法適用除外となることから、地位の変更（任用根拠の変更）は労働条件の変更に大きく影響を与える。したがって、これら非常勤講師等の地位変更（任用根拠の変更）は組合員の労働条件その他の待遇に関する事項であるとともに、当労組と府との団体的労使関係の運営に関する事項であって、府に処分可能なものであるから、義務的団交事項なのである。

非常勤講師等の地位の変更（任用根拠の変更）は地方公共団体が個別に判断するものでないという府の主張は、国会答弁及び総務省見解に反するものであり、地方自治を投げ捨てるものである。非常勤講師等の地位（任用根拠）は改正地公法施行に伴って自動的に変更するものであるから府に処分可能なものでないとの理由で、任用根拠の変更についての団交を拒否することは正当な理由のない団交拒否に当たり、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。

なお、府は任用根拠の変更を「新地公法第3条第3項第3号から同法第22条の2へ変更」（主張書面（2）3頁）と主張するが、「地公法第3条第3項第3号から改

正地公法第 2 2 条の 2 へ変更」のまちがいであることは文理上明らかである。

## 2. 給料表についての説明が不誠実であったこと

上記第 3 のとおり、府は本件団交において「非常勤講師の 50 分授業当たり 2,860 円という現行水準は、高等学校教育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、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」旨の説明を行った。

団交では、大卒初任給が教諭であるか常勤講師であるかは言明されなかった。また、非常勤講師の現行時間単価 2,860 円は「常勤職員の給与改定等にあわせた」と府が説明している（乙第 4 号証 20 頁）ことから、教諭及び常勤講師の大卒初任給時間単価及び最高号給時間単価が示されなければならなかった。また時間単価は、「職員の給与に関する条例」及び「職員の給与の支給方法等に関する規則」（以上につき、甲第 5 号証、同 6 号証、同 17 号証）に定められた計算方法によって算出されなければならなかった。そこで、同条例・規則に定められた計算方法で算出した時間単価は次表のとおりである（組合準備書面（2）参照）。

（単位：円）

	級・号給	給料月額	教職調整額	地域手当	時間単価
教諭初任給	2 級 9 号	204,100	8,164	23,349	1,443
講師初任給	1 級 28 号	205,200	8,208	23,474	1,451
教諭最高号給	2 級 149 号	425,800	17,032	48,711	3,011
講師最高号給	1 級 169 号	334,800	13,392	38,301	2,368

しかし、府は条例・規則に定められた計算方法を使用せず、府の恣意的計算方法（甲第 12 号証）を用いて時間単価を算出した。その結果、府は、現行の高等学校教育職給料表の大卒初任給時間単価 1,350 円、常勤講師最高号給時間単価 2,200 円という虚偽の単価を本件団交で示したのであった。

その意図がどうであれ、団交において虚偽資料を示すことは誠実団交義務に違反しており、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。

## 3. 誓約書及び協定書違反

上記第 1 1. のとおり、府は労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為を繰り返さないようにする旨の 10 件の誓約書（甲第 9 号証）を組合に手交した。また、2016 年 1 月 22 日に開催した団交の合意事項に基づいて組合との間で協定書（甲第 10 号証）を締結した。同協定書 3 項には「府と組合は今後正常かつ良好な労使関係を形成するよう努める。」と記載されている。

しかし、上記 2. 及び 3. のとおり、府は組合が申し入れた本件団交を拒否すると

ともに誠実団交義務を果たさなかった。こうした府の行為は、上記誓約書及び協定書に反するものであり、組合を軽視ないしは無視することで組合の弱体化をもたらすものにほかならず、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る。

## 第 5 結論

以上のとおり、府の本件団交に対する対応は団交拒否及び誠実団交義務違反といえるものである。また府は、最高裁まで争ったものの不当労働行為と判断された結果、組合に謝罪したにもかかわらず、またしても不当労働行為を重ねることとなった。もはや行政としての順法精神を欠如していると思えない。

府労委にあっては、改正地公法施行が目前に迫っていることから、また府の組合軽視・無視の体質を改善するためにも、本件団交応諾命令を早急に行っていただきたい。

以 上