

2022 年 3 月 14 日

大阪府労働委員会会長 様

大阪教育合同労働組合

準備書面（3）

申立人（以下「組合」という。）は、被申立人（以下「府」という。）の 2022 年 3 月 4 日付け主張書面（2）に対して、以下のとおり反論および主張を行う。

1. 本件申立人適格について

府は、地方公務員法（以下「地公法」という。）適用職員（以下「一般職地方公務員」という。）が労働組合法（以下「労組法」という。）3 条の労働者にあたることとした東京高等裁判所判示（甲第 7 号証）を否定しないが、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としていることから、混合組合であっても一般職地方公務員への不当労働行為について労組法に基づく救済申立てはできないと主張する。

しかし府は、組合が地公法は不当労働行為についての救済を定めていないのであるから労組法上の労働者である一般職地方公務員についても労組法による救済制度が適用されるべきだと主張することについて、真摯に対応していない。

そして府は、組合が一般職地方公務員にあっても臨時的任用職員あるいは会計年度任用職員はよりいっそう労働基本権が制約されていることから不当労働行為救済制度の適用は当然だと主張することについても、一般職地方公務員だから同制度は適用されないと主張するだけである。

会計年度任用職員をはじめとした一般職地方公務員に対する不当労働行為について、府の主張は思考停止状態にあると言わざるを得ない。

2. 労組法適用組合員の団交拒否について

(1) 団交拒否の正当な理由たりえない

府は、甲第 1 号証の 13、14、15 の組合員（以下「三組合員」という。）が労組法適用であることは認めているが、三組合員が裁判所において地位が確認されたとしても任用は 2018 年 3 月末で終了するはずだから 2020 年度「継続雇用」交渉を求める前提となる任用がなく、かりに 2020 年度任用があったとしても会計年度任用職員としての任用であり一般職地方公務員であるために管理運営事項となるから交渉を拒否したと主張する。

しかし、三組合員は本件団交申入れ時あるいは本件救済申立て時さらには本日時点においても一般職地方公務員ではなく、労組法が適用されている。

次に、三組合員が解雇を争っている場合は裁判所だけではない。甲第1号証、甲第11～14号証のとおり、2016年度末以降解雇撤回・継続雇用を求めており、2022年度においても解雇撤回・継続雇用を求めている（甲第16号証）。府は三組合員との間では労組法上の使用者である。

とすれば、府には三組合員の解雇撤回・継続雇用を求める本件団交に応じる義務が存在する。仮に三組合員にかかる事項について交渉できないというのであれば、その団交拒否の理由を団交の場で丁寧に説明すべきである。

府は、義務的団交事項である三組合員の解雇撤回・継続雇用を求める本件団交を拒否したのであるから、組合は救済申立人適格を有するのである。

(2) 管理運営事項たりえない

府は、本件団交事項が次年度への継続雇用（任用）を求めるものだから管理運営事項に該当し、交渉対象にできないと主張する。

しかし本件類似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、上記

(2) のとおり、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、控訴人の主張は採用できない。」（甲第7号証8頁）と判示した。また、同事件第1審にあたる東京地裁は、「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」（甲第6号証38頁）と判示した。

すなわち、本件団交事項は管理運営事項に該当しないか、あるいは該当したとしても交渉事項にあたるというのが裁判所の判断である。この判断は、一般職地方公務員にかかる交渉事項について判断したものである。

府は、裁判所によって退けられた10年前の主張をまたしても繰り返した。行政にあるまじき姿勢である。

(3) 労使条例による管理運営事項の不適用

府は、本件団交事項は地公法が定める管理運営事項に該当すると主張する。地公法には管理運営事項の具体的定めがなく、地方公共団体の条例等によって定めるものと思われる。府が提出した「労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例」

（乙第1号証）第四条には管理運営事項が定められているが、同三条において「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」が交渉事項とされている。

本件団交事項は、甲第1号証記載組合員の「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」であり、とりわけ2021年度の職種、勤務校、勤務時間についてである。これら団交事項が管理運営事項であるとするれば、同労使条例第三条第一項は削除されるべきである。

なお、同労使条例第二条が定める「職員団体等」にはいわゆる混合組合は含まれないから、同労使条例が組合を対象にしないことは明らかである。

(4) 個別交渉と団体交渉

府は、本件団交事項が管理運営事項に該当することから団交を拒否したと主張する。

しかし、府は管理職あるいは教育委員会を使って甲第1号証記載組合員の2021年度勤務条件等について交渉を行い、その合意をもって継続雇用した（申立書5頁）。府を代理する管理職あるいは教育委員会が勤務条件等の申し込みを行い、交渉の結果、組合員がこれを承諾することで、契約は成立したのであった。このように本件において府は個別組合員との間で交渉を行ったが、同一交渉事項であるにもかかわらず組合員を代表する組合との間での交渉を拒否したのである。

府は団交拒否について、重複団交である、あるいは個別組合員にあっては管理運営事項でないと主張しているわけではない。個別交渉はできるが団体交渉はできないというものである。

このような府の団交拒否の観念は、英団結禁止法（1789・1800）に見られたものである。しかし英労働組合法（1871）、共謀罪と財産保護法（1875）によって、労使紛争において組合員個人の行為が違法でない場合は団体（労働組合）においても同じであると観念されることとなった。労働組合が労働者を代表して交渉をすることができるという考え方は、米ワグナー法（1935）を経て日本労働組合法に引き継がれたのである。こうしてみると、府の団交拒否は英団結禁止法時代の考え方であるといわなければならない。

府は、個別交渉が適法であるというのなら、団体交渉も適法と理解しなければならない。

以上