

副本

## 主張書面(2)

令和4年3月4日

大阪府労働委員会会長 様

被申立人代理人

弁護士 中 川 元



申立人 大阪教育合同労働組合

被申立人 大阪府



上記当事者間の令和3年(不)第55号大阪府(3-55)事件について、被申立人は、以下のとおり主張する。

大阪府労働委員会の令和4年2月1日第2回調査における求釈明について、下記のとおり釈明と主張を行う。

### 記

第1 求釈明「1 「第2 本件申立人適格について」について反論し、被申立人の主張を行ってください。」について

以下のとおり、釈明する。

- 「1. 地方公務員は労組法上の労働者」、「2. 労組法と地公法の位置関係」、「3. 地方公務員も労組法が定める不当労働行為救済制度が適用される」について

#### (1) 申立人の主張の概要

申立人は、第一に、一般職の地方公務員は労組法3条にいう労働者である。

第二に、労組法と地公法は、労使関係を規律する法律としては、地公法が労組法の特別法にあたる。第三に、地公法が定める不当労働行為およびその救済は、労組法の水準を大きく下回る。地公法58条は、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。地公法が不当労働行為救済につき労組法と同等以上の水準を定めない限り労組法の適用は除外されない。すなわち、団交拒否或いは支配介入等の不当労働行為が行われた場合、地公法による救済がない限り、労組法による救済が行われるのであり、地公法58条はそのように解すべきであると主張する。

## (2) 被申立人の反論

申立人が引用する東京高裁平成26年3月18日判決(平成25年(行コ)第395号(不当労働行為救済命令一部取消, 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件)甲7号証, 以下「平成26年東京高裁判決」という。)によれば、地方公務員は、労組法3条の定義から、労組法3条の労働者にあたることになる。そして、地公法58条が、一般職の地方公務員について、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とされる(平成26年東京高裁判決7頁)。

そこで、現行法をみるに、一般職の地方公務員は、その地位や職務の特殊性から労働関係について地公法の適用を受け、労組法の適用が除外されており(地公法4条, 58条1項)、給与等の勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体は、地公法上の職員団体であること(同法52条)、当該職員団体が地方公共団体当局と交渉を行うためには、職員団体としての登録を受け(同法53条)、予備交渉を行う必要があるなどの手続的な制約が設けられており、当局と締結できるのは書面による協定(同法55条)で

あるとされている（平成26年東京高裁判決6頁が引用する平成25年東京地裁判決29頁）。また、給与、勤務時間その他の勤務条件についての地公法上の規定（同法第三章とくに第3節）をはじめ労働基本権の保護規定が定められている。

たしかに、一般職の地方公務員は、労働団体に加入することを制限されない。そして、その結果、地公法適用組合員と労組法適用組合員とにより構成され、構成される組合員に対して適用される法律の区別に従い、地公法上の職員団体及び労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有する混合組合の存在も許容されると解されている（平成26年東京高裁判決7頁及び同6頁が引用する原審（第一審）である東京地裁平成25年10月21日判決（平成24年（行ウ）第876号（不当労働行為救済命令一部取消請求事件（以下「甲事件」という。）、平成25年（行ウ）第16号不当労働行為救済命令取消請求事件（以下「乙事件」という。））甲6号証、以下「平成25年東京地裁判決」という。）28頁。）。

しかし、当該混合組合は、地公法適用組合員については、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ともに、労組法適用組合員に関する問題については、労働組合としての法的性格に基づき、労組法上の権利を行使することができるにとどまるのである（平成26年東京高裁判決6頁が引用する平成25年東京地裁判決30頁）。

結局、一般職の地方公務員に関しては、労組法上の労働組合として、労組法に基づく不当労働行為救済の申立てをすることはできないのである。

この結論は、平成26年東京高裁判決が前提とする中労委の命令（その一つが甲第5号証（「甲事件」））も同じ判断である。中労委は、一般職の地方公務員についての申立人適格を認めていない。

また、大阪高裁平成28年12月22日判決（判例時報2327号96頁）も、一般職の地方公務員である職員に関しては、労組法に基づく不当労働行

為救済の申立てをすることができないと判示しているところである。中労委のみならず、判例においても、同旨の判断がなされているのである。

申立人の主張は、地公法の法解釈として独自の主張であり、与することはできない。

## 2 「4. 臨時的任用職員と不当労働行為救済制度」について

### (1) 申立人の主張の概要

申立人は、臨時的任用職員は、一般職の地方公務員であるが、労組法が禁止する不当労働行為について臨時的任用職員は地公法によっては全く保護されない。従って、臨時的任用職員に対する不当労働行為は労組法による救済が現行法体系から要請されていると主張する。

### (2) 被申立人の反論

かかる申立人の主張にも与しえない。

臨時的任用職員について、条例で定めない限り、分限処分に関する規定および分限処分に対する不服申立ての規定が適用されないのは、任用期間が短期であり、正式採用のような能力の実証も行われていないので、身分保障を行ったり、分限処分を争わせたりする実益がほとんど乏しいと考えられたためとされている。臨時的任用職員に行政不服審査法が適用されないこととされているのは、身分保障がなされていないことにより、行政上の救済も不要とされたものとされている（橋本勇「新版逐条地方公務員法第5次改訂版」661頁，662頁）。

しかし、かかる臨時的任用職員も、その地位や職務の特殊性から労働関係については、前記のように適用除外とされている以外の事項は地公法の適用を受け共通の基準によって規律することとされており、その点では、他の一般職の地方公務員たる職員と何ら変わりはないのであるから、臨時的任用職員に対する不当労働行為について労組法の救済申立ては認められない（地公

法4条、58条1項)。

### 3 「5. 会計年度任用職員と不当労働行為救済制度」について

#### (1) 申立人の主張の概要

申立人は、会計年度任用職員が2020年4月1日施行の改正地公法第22条の2に規定された経過に照らし合わせるときは、会計年度任用職員に「不利益が生じることなく」ひきつづき諸制度を適用させるという立法者意思であるから、従前労組法による不当労働行為救済制度が適用されていた会計年度任用職員については、都道府県労働委員会への不当労働行為についての救済申立てが認められるべきと主張する。

#### (2) 被申立人の反論

かかる申立人の主張にも与しえない。

会計年度任用職員は、従来の特別職非常勤職員以外にも、一般職非常勤職員がこれに移行した。すなわち、従前特別職の地方公務員として労組法の適用を受けていた職員だけが、会計年度任用職員に移行したわけではない。

また、フルタイムの会計年度任用職員については、給料、旅費及び一定の手当の支給対象とされ(地方自治法204条)、パートタイムの会計年度任用職員については、報酬、費用弁償及び期末手当の支給対象となる(同法203条の2)。また、会計年度任用職員は、一般職の地方公務員として明確に整理されたことから、地公法24条が適用になる。そのため、会計年度任用職員の具体的な給料又は報酬等の制度や水準を定める際には、同条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域、地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要となってくる。

また、たしかに、一般職の地方公務員となる職員については、地公法上の

服務に関する諸規定が適用されるが、他方で、勤務時間、休暇等の勤務条件については、地公法24条5項が適用され、条例で定めることとされており、労基法の適用を前提とした勤務時間や休暇等に関する諸規定が設けられることになる。

その他の勤務条件等についても、例えば、一定の条件を満たす会計年度任用職員については、地公育休法に基づく育児休業や部分休業が適用される。

以上のように、申立人が主張するような「不利益が生じる」から従前労組法による不当労働行為救済制度が適用されていた会計年度任用職員については、都道府県労働委員会への不当労働行為についての救済申立てが認められるべきとの主張は、安易に当てはまるものではない。

他の一般職の地方公務員と同様、都道府県労働委員会への不当労働行為についての救済申立ては認められないとの法解釈は変わらないのである。

#### 4 「6. 被解雇者と不当労働行為救済制度—予備的主張」について

##### (1) 申立人の主張

申立人は、甲1号証に記した組合員のうち、13、14、15の組合員は、2016年度末に府教委から雇止め解雇された非常勤看護師であり、本件団交申入れ時において地公法は適用されていなかった。そして、現在も解雇を係争中であるから、労組法7条2号にいう「使用者が雇用する労働者」に該当すると主張する。

##### (2) 被申立人の反論

ア たしかに、本書面提出時点においても、これらの組合員については、訴訟係属中である（令和4年2月25日に、大阪高等裁判所において、地位確認請求は棄却するとの控訴審判決がなされている。以下「別訴地位確認等請求訴訟」という。）。

しかし、これらの組合員については、平成29年3月31日の任用期間満

了をもって任用関係が終了し、同年4月1日以降任用されなかったものにはすぎない。これらの組合員は、同年4月1日以降も労契法19条の類推適用または権利濫用法理又は信義則の適用がなされ再任用されるべきであると主張しているが、その当否はさて措くとして、仮に別訴地位確認等請求訴訟においてこれらの組合員の主張が裁判所で認められるとしても、任用期間が採用決定後の指定した日から翌年の3月31日となっていること（特別非常勤講師（看護師）配置要項第4条（任用））からすると、翌平成30年3月31日までの任用が認められるにとどまるものと解するのが相当である。

そこで、答弁書に記載のとおり、令和2年度申立人が「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と答弁したものである。

イ さらに、仮に、次年度以降任用が繰り返されることがあり得ることから看護師3名の組合員の「雇用継続」について申立人適格が認められるべきだとの主張も想定される。

しかし、会計年度任用職員制度導入により、すべての非常勤看護師（岸和田支援学校の看護師を含む）は、会計年度任用職員となっている。これら3名の組合員についても、地公法上は会計年度任用職員としての任用しかあり得ないところである。とすれば、これらの組合員についても地公法適用組合員ということになり、不当労働行為について労組法の救済申立ては認められないということになる。

ウ よって、甲1号証に記した組合員のうち、13、14、15の組合員についても、都道府県労働委員会への不当労働行為についての救済申立ては認められない。

第2 求釈明「2 「令和3年3月24日付け要求書について」と題する教職員企画課企画グループからのメール（甲3）中には、地方公務員法とともに「労使関係における職員団体との交渉等に関する条例の規定」により交渉を行わ

ない旨の記載がありますが、この点に関して、当該条例の条文を明らかにして、説明してください。」について

以下のとおり釈明する。

1 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1号証）（以下「労使条例」という。）について

（1）労使条例の制定目的

労使条例とは、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して制定されたものである（同条例1条）。

（2）交渉の対象となる事項及び交渉を行ってはならないとされている事項

労使条例第3条において、府と職員団体等との交渉の対象となる事項について規定しており、第4条において、職員団体等と交渉その他これに類する行為を行ってはならない事項である管理運営事項について規定している。

2 甲1号証による申立人からの交渉申入れへの対応について

（1）申し入れへの対応

令和3年2月3日に申立人から申し入れのあった団体交渉申し入れ書（甲1号証）及び同年3月24日に申立人から申し入れのあった要求書（甲2号証）への対応については、既に答弁書及び主張書面（1）で述べたとおりである。

（2）申し入れへの対応の理由

申立人の要求（甲1号証）のうち、「4 講師組合員に対して雇用の継続を保証すること」については、令和2年度末で任用期間が満了する申立人の



組合員について、次年度も引き続き任用することを被申立人に保証するよう求めたものである。

被申立人が行う一般職の地方公務員である臨時的任用職員及び会計年度任用職員の任用については、労使条例第4条第8号に規定する任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項にあたる。また、同条により、管理運営事項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ってはならないと規定されている。さらに、地方公務員法第55条第3項においても、労使条例と同様に「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。」と規定されている。

よって、申立人の要求（甲1号証）のうち、「4 講師組合員に対して雇用の継続を保証すること」については、交渉の対象とすることができないことは明らかであることから、令和3年3月3日の交渉においてその旨を回答した。これにも関わらず、同年3月24日に申立人から同内容についての再度の団体交渉の申し入れ（甲2号証）があったことから、同年7月14日に申立人に対し、メール（甲3号証）にて、交渉を行わない旨連絡したものである。

### （3）甲1号証に記した組合員13，14，15について

仮に、甲1号証に記した組合員13，14，15が令和2年度に非常勤看護師として任用されていたとしても、会計年度任用職員として任用されるものである。とすれば、これらの組合員は、一般職の地方公務員であり地公法適用組合員ということになるため、（2）でも述べたとおり、その任用については管理運営事項であることから、交渉の対象とすることはできない。よって、メール（甲3号証）の回答が変わることはない。

以上

副本

様式第9号

令和4年3月4日

大阪府労働委員会会長 様

被申立人代理人

弁護士 中 川 元



証拠説明書(1)



令和3年(不)第55号大阪府(3-55)事件の書証(乙第1号証)について、下記のとおり立証の趣旨を説明します。

書証番号	標題	作成者	立証趣旨
乙第1号証	労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例(写し)	被申立人	被申立人と地公法第52条第1項に規定する職員団体等との交渉等に関し必要な事項を定めたもの

○労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例

平成二十五年十二月二十四日  
大阪府条例第四百号

労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例を公布する。

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って、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 交渉の手續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ってはならない。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

(平二七条例九〇・一部改正)

(交渉議題等の取決め)

第五条 府と職員団体等との交渉に当たっては、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行うものとする。



- 2 前項の場所は、効率的に交渉を行うことができる場所とするものとする。  
(交渉内容の公表等)

第六条 府は、職員団体等と交渉(当該交渉の対象となる事項に関する事前の調整に当たるものとして規則で定める交渉を除く。以下この項及び次項において同じ。)を行う場合は、原則として交渉の日の二日前までに、議題、日時及び場所を公表するものとする。

- 2 府と職員団体等との交渉は、放送機関、新聞社、通信社その他の報道機関(報道を業として行う個人を含む。)に対し公開するものとする。
- 3 府は、職員団体等と交渉(前条第一項の規定により交渉に必要な事項を取り決めるために行う協議等を含む。以下この項及び次項において同じ。)を行ったときは、速やかに、当該交渉の内容を公表するものとする。
- 4 府は、交渉に当たり任命権者又は市町村教育委員会が法律又は条例の規定により職務に専念する義務を免除した回数及び時間を、毎年、公表するものとする。

(便宜供与)

第七条 府は、職員団体等の組合活動に関する便宜の供与を原則として行わないものとする。  
(適正かつ健全な労使関係の維持及び向上)

第八条 府は、適正かつ健全な労使関係の維持及び向上に努め、そのための適切な措置を必要に応じて講じなければならない。

(書類等の提出)

第九条 人事委員会は、法第五十三条第一項の登録を受けた職員団体が引き続き当該登録の要件に適合しているかどうかを確認するために必要と認められる限度において、法第八条第六項の規定により、職員団体に対して関係書類又はその写しの提出を求めることができる。

(懲戒)

第十条 任命権者は、職員がこの条例の規定に違反する行為を行った場合は、法第二十九条の規定により、懲戒処分を適正に行うものとする。この場合においては、当該職員をした行為のほか、その職責、他の職員又は社会に与える影響等を総合的に考慮するものとする。

(規則への委任)

第十一条 この条例に定めるもののほか、この条例(第九条を除く。)の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成二十六年四月一日から施行する。

附 則(平成二七年条例第九〇号)

この条例は、平成二十八年四月一日から施行する。