

2022 年 4 月 15 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（4）

申立人（以下「組合」という。）は、本件について以下のとおり主張を行う。

第 1 本件争点案について

本年 3 月 15 日付けで大阪府労働委員会が示した<争点案>について異存はない。

第 2 組合準備書面（3）の補足

組合は準備書面（3）で、本件申立人適格、労組法適用者の団交拒否、管理運営事項、労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例、個別交渉と団体交渉について主張したが、本件団交と同種の 2022 年団交（甲第 16 号証、以下「2022 年団交」という。）に対する被申立人（以下「府」という。）の対応及び発言を踏まえて、以下のとおり整理して補足する。

1. 労組法適用組合員の団交拒否について

甲第 1 号証の 13、14、15 の組合員（以下「三組合員」という。）は 2016 年度末に雇止め解雇されたが、以降一貫して解雇の不当性を争ってきた。そして組合は 2017 年から 2022 年に至るまで解雇撤回・継続雇用を求める団交を府に申し入れてきた（甲第 1 号証、甲第 11 号証～甲第 14 号証、甲第 16 号証）が、解雇は撤回されず、雇用継続も行われず、団交さえ拒否された。三組合員は解雇当時労働組合法（以下「労組法」という。）適用であり、それ以降も地方公務員として府に雇用（任用）されたことはない。

労働者を解雇した使用者は労働者が解雇を争っている以上は労組法上の使用者であり、被解雇者の所属する労働組合が解雇撤回等について申し入れた団体交渉に応じなければならないことは学説・判例で確定している（準備書面（1）、準備書面（3））。しかし府は、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のだから交渉を拒否したと主張した（主張書面（2））。府は、三組合員に労組法が適用されるかについては

認否しておらず、また解雇が争われている以上は使用者であるとの組合の主張に反論しなかった。

組合は本件団交と同種の 2022 年団交（甲第 16 号証）を 2022 年 2 月 14 日付けで申し入れ、府は同年 3 月 18 日付けメール（甲第 17 号証）で返信を行い、調整の結果同月 30 日に 2022 年団交は行われた。この 2022 年団交において、組合は上記に示した判例について検討したかを問いただしたが、府は検討していないと回答した。そこで、組合は判例を提供するから、検討するように要請した。そして翌 31 日、日本鋼管鶴見造船所事件の神奈川地労委命令、横浜地裁判決、東京高裁判決、最高裁判決をメールで送信した（甲第 18 号証）。これに対して、府は同年 4 月 7 日にメールで組合に返信をして、「判例法理に照らし本来交渉に応じなければなりません」とするものの、仮に継続雇用がなされていたとしても、「（2020 年度）令和 2 年度以降は、会計年度任用職員として、すなわち一般職の地方公務員としての任用が認められるものにすぎません」として、「労組法上の団交申し入れは認められません」（甲第 18 号証）と回答して団交を拒否した。

この府の対応によって、本件団交に対する団交拒否理由がいつそう明快になった。すなわち、府は三組合員が労組法上の労働者でないから団交に応じないというのである。三組合員には地方公務員法が適用されず、労組法上の労働者であることは否定しがたい事実である。府の主張は虚構に基づいたものであり、団交拒否の合理的な理由とはなり得ない。

2. 管理運営事項及び労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例

本件同種事件において裁判所は継続雇用要求にかかる団交事項が管理運営事項でないこと、仮に管理運営事項であったとしても勤務条件であるから交渉事項であるとの判断を行ったことは準備書面（3）で明らかにした。

しかし府は、本件団交事項のうち雇用継続要求については労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例（以下「労使条例」という。）第 4 条第 8 号に規定する管理運営事項であるから交渉の対象ではないと主張する。第 4 条第 8 号の規定は「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」（以下「8 号」という。）である。労使関係条例の適用対象は「職員団体等」（同第 2 条）であり、組合のように労組法も適用される混合組合が対象でないことは準備書面（3）で述べたとおりである。仮に組合が労使条例の適用対象であるとしても、継続雇用要求という本件団交事項は以下のとおり 8 号に該当しない。

府は本年 3 月 30 日に行われた 2022 年団交の場において、講師・非常勤講師たちと大阪府教育委員会の指揮命令のもとにある市町村教育委員会・校長等が雇用（任

用) にあたり勤務場所・勤務時間などの条件について交渉するあるいは話し合うことは8号に該当しないと明確に答えた(甲第19号証)。したがって、組合と府が甲第1号証記載組合員の雇用(任用)にあたり勤務場所・勤務時間などの条件について交渉するあるいは話し合うことは8号に該当しないことは自明である。

このことについて、本件同種事件東京地裁判決(甲第6号証)は「本件団交事項は、本件労組法適用組合員が、次年度において引き続き継続されること及びその場合の労働条件(職種、校種、勤務地等)について協議することを求めるものであって、それ以上に、原告の任用行為に介入することを求めるものとは解されない。」と判示している(38頁)。すなわち、管理運営事項には継続雇用要求とその労働条件協議は含まれないということである。

以上のとおりであるから、本件団交事項は管理運営事項に該当しない。

3. 個別交渉と団体交渉

府(任命権者としての大阪府教育委員会)は、その指揮命令のもとで市町村教育委員会・校長等が代理人となって甲第1号証記載組合員と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、準備書面(3))。これらの交渉及び合意が必要だったのは、府が従前から任用(採用)については「相手方の同意を要する行政行為」という行政行為説に立つからである(甲第19号証)。すなわち、個人の意思に反して強制的に公務員として採用することはできないから、相手方の同意を求めたのである(行政行為説については、府が主張書面(2)で引用する橋本勇「新版逐条地方公務員法第5次改訂版」等が詳述するところである)。

この「相手方の同意」を形成するためには、相手方への条件提示と承諾が必要となる。同意とは、「契約は、契約の内容を示してその締結を申し入れる意思表示(以下「申込み」という。)に対して相手方が承諾をしたときに成立する。」(民法第522条)と同義である。

「相手方の同意」を形成するプロセスについて、府は2022年団交において「任命をする手続きをする上で、こういう条件でいいのかとお話しをしている」と回答した(甲第19号証)。府は、個別講師との間で次年度の勤務場所、勤務校、勤務時間等について話し合いを行っていることを認めたのである。

府は「こういう条件でいいのかとお話ししている」について「それは勤務労働条件の交渉ではない」といい、交渉ではなく話し合いだというのが(甲第19号証)、詭弁を弄しているというしかない。

以上のとおり、府は甲第1号証記載組合員と2021年度勤務条件等について個別交渉を行い、その合意をもって継続雇用したにもかかわらず、組合との団交を拒否した

のである。府の本件団交への対応は、個別組合員となら交渉するが、組合員を代表する組合とは交渉しないというものである。

労働者との個別交渉は行うが、労働者が所属する組合との団体交渉は行わないという府の姿勢は、団交拒否にとどまらず、団結権をも否定するものである。

以 上