

副本

主張書面（４）

令和４年５月３１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、申立人の２０２２年４月１２日付け準備書面（４）（以下「申立人の準備書面（４）」という。）に対し、以下のとおり主張する。なお、略語は従前書面の例による。

１ 組合の２０２２年団交（甲第１６号証「団体交渉申し入れ書」）にかかる主張について（申立人の準備書面（４）第２第１項関係）

本件では、不当労働行為救済申立書によると、申立人が主張する不当労働行為は２０２１年２月３日付け団体交渉申し入れ書（甲第１号証）に対する被申立人の対応であり、当該不当労働行為の有無が争点となっているのであるから、申立人が２０２２年団交における被申立人の不当労働行為を具体的関連性を論じることなく述べることは、失当である。

２ 「個別交渉と団体交渉」の項（申立人の準備書面（４）第２第３項関係）

(1) 申立人の主張について

申立人は、「・・・「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（被申立人）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（被申立人）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。」と主張する。

その上で、「府（被申立人）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。」と主張する。

(2) 申立人の主張は2022年（令和4年）3月30日の申立人と被申立人との交渉における被申立人の担当者の発言を曲解したものであり、地公法の法解釈を誤ったものであり失当であること

ア 任用のうち、職員の採用については、周知のように、それが行政法学上の行政行為であるという説と、公法上の契約であるという説が対立している。しかし、本人の同意を欠く採用が無効であることは、両説とも共通して認めている。とはいえ、勤務条件法定主義・条例主義が採られている現状では、勤務関係の諸問題は、関係する法律・条例の解釈により決することになるので、いずれの説を採るかにより差異が生ずることは基本的でない（宇賀「行政法概説Ⅲ行政組織法／公務員法／公物法 [第5版]」400頁、橋本勇「新版 逐条地方公務員法〈第5次改訂版〉」234頁以下）。

個別講師との間で次年度の勤務場所、勤務校、勤務時間について交渉対象に

なるとの申立人の主張は、勤務条件法定主義・条例主義が採られている地公法等の現状の法解釈を誤っている。

イ 2022年(令和4年)3月30日の申立人と被申立人との交渉における府(被申立人)側の担当者は以下のように説明し、組合側とやりとりをしている(乙第9号証26頁～27頁。なお、申立人が提出した甲第19号証(同日の交渉のやりとり記録)は、省略が多く、しかも正確に反訳されていないことから、今回被申立人が当日の録音データをもとにできるだけ正確かつ忠実に反訳したものを提出することとした)。

組合「(不明) 言われた個別の講師にね、勤務場所、勤務校、勤務時間について、話を校長が持ってきてよると、ですから話し合いをしていると。これは、8号にあたらないうですね。」

府 「管理運営事項として、交渉しているわけではないという位置付けで行われてます。この条件について…」

組合「話し合いはしてるんですよ。」

府 「話し合いっていうか、実際に、任命をする手続きをする上で、この条件でいいのかということをお話をしているということですね。それは勤務労働条件の交渉ではないということです。」

組合「それでは何をしてるというんですか。」

府 「それは何て言うんでしょうね、手続き。」

組合「行政的には何をしてるって言うんですか。」

府 「行政的には、雇用する上での。」

組合「採用にあたっての条件について話し合ってるんでしょう?」

府 「条件を話し合ってるということではないですね。」

組合「だって、勤務場所とか、勤務時間とか。」

府 「だからそれは、当然、雇用する上で、ハローワークでもそうですね。」

どういふところで働いてどういふ（不明）ある中で実際に面接するときには、どうですかというお話を具体的にされる。契約に、民間でいう契約、労働契約にあたって、実際にその条件があうかどうかという話をされるわけですね。同じように講師の方が。」

組合「それを勤務条件言うんでしょう？勤務する（不明）条件でしょ。」

府「条件ではありますけど、条件を提示しているだけです。そこを交渉しているわけではないです。」

組合「個人に（不明）求めているんでしょ。」

府「この条件で雇用されるかどうかの、合意です。」

組合「民法ではね。申し込み言うんですけどね。提示することを。

んで、本人が受けることを承諾というんですけどね。

それを、まあ、交渉というか話合いというかは別として、それは、この8号じゃないというんですね。」

府「はい、違います。」

組合「OK。それで（不明）。」

ウ このやりとりから分かるように、府（被申立人）側の担当者は、一貫して、任命をする（採用）手続きの上で、勤務場所、勤務校、勤務時間といった勤務条件について、個別講師に勤務条件を提示（説明）しているのであって、話し合いをしているわけではない、まして交渉しているわけではないと、発言しているのである。もちろん、個別講師に勤務条件を提示（説明）するのは、任用（採用）は本人の同意がなければならないからである。

前述の府（被申立人）と組合（申立人）のやりとりから言えることは、組合（申立人）側は、民法の契約締結過程の法律関係を持ち出して、話し合い又は交渉をするものだと言（主張）しているが、この発言は、勤務条件法定主義・条例主義が採られているということを理解していないものといえるから、双方

の発言が噛み合わないのである。

組合（申立人）側が、民法の契約締結過程における申し込みと承諾の間の話
し合い又は交渉は、この8号（労使条例第4条第8号）ではないというのかと
質したのに対して（あるいは、府（被申立人）の担当者は組合（申立人）側の
発言の意をそのように受け取って）、府（被申立人）側の担当者は、「はい、違
います。」と答えたもの、あるいは、「（府（被申立人）が個別講師に勤務労働
条件を提示することは、労使条例第4条第8号にいう交渉その他これに類する
行為とは）違います。」と答えたものと理解することができる。

したがって、この日の交渉で、被申立人が、採用にあたり、申立人組合たる
職員団体との間で、採用にあたっての勤務場所、勤務校、勤務時間といった勤
務条件については、労使条例第4条第8号の「採用」に該当することから、交
渉その他これに類する行為を行ってはならないとされていることを説明した
ものであり、「話し合いを行っていることを認めた」ものではないのである。
申立人の言う「詭弁を弄した」との主張も失当である。

申立人の「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」とか「団交拒否にとどまら
ず、団結権をも否定するものである」との主張も、失当である。

以 上