

2022 年 6 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（5）

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 被申立人主張書面（3）に対する反論

1. 第1 1 について－三組合員は労組法適用

被申立人（以下「府」という。）は、「解雇を争っている以上は労組法上の使用者である」旨の学説・判例自体を理解しているとしながらも、甲第1号証の13、14、15の組合員（以下「三組合員」という。）は裁判所においてのみ2017年度末までの任用期間の保証を求めて争っていると事実と反する主張をしている。また、三組合員が更なる任用も争い、任用が認められたとしても2020年4月1日以降は会計年度任用職員すなわち一般職地方公務員として任用されるはずのものであると主張する。

しかし三組合員は組合による団交を通して解雇を争っており（甲第1号証、甲第11号証～甲第14号証、甲第16号証）、2017年度末までの雇用の保証を求めているものではない。またこの間、府が三組合員の解雇を撤回し、あるいは雇を保証したことはなく、三組合員は一度も一般職地方公務員に任命されたことはない。したがって、三組合員には一貫して労働組合法（以下「労組法」という。）が適用されていたものである。

府は、三組合員が2020年4月1日以降は会計年度任用職員すなわち一般職地方公務員として任用されるはずのものと主張するが、仮定の話である。三組合員らの地位を地方公務員法（以下「地公法」という。）3条が定める特別職地方公務員とするか、地公法57条が定める単純労務職員とするか、地公法22条2が定める会計年度任用職員とするか、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づく期限付任用職員とするかについて、府は組合に回答を行わなかった（乙第5号証）。三組合員は会計年度任用職員として任用されるはずだというのは、三組合員の解雇を撤回して雇を保証した後に主張すべきことである。

以上のとおり、三組合員が一般職地方公務員であるとの主張は失当である。

2. 第1 2 について

（1）国会附帯決議

府は第 193 国会における衆参附帯決議（府は衆議院附帯決議という）は地公法適用を前提としてのもので、従前どおりの労組法第 7 条の適用を認めるものではないと主張する。

しかし、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）で明らかにしたところであり、また従前において府は非常勤講師等の雇用継続要求団交に不誠実ながらも応じていた。ところが、本件のとおり、非常勤講師等の地位が会計年度任用職員に移行するやいなや、府は団交を拒否した。府はその主張の法的根拠を改正地公法に求めている。すなわち、従前認められて非常勤講師等の雇用継続要求について組合の団交権を否定するものとして改正地公法を捉えているのである。府の主張どおりであれば、改正地公法は憲法 28 条が保障する団体交渉権を否定したことになる。

第 193 国会において、日本政府は改正地公法が憲法 28 条を新たに制約するものであると説明したことはなく、非常勤講師等の雇用継続要求団交は改正地公法によって違法になるとの見解はどの議員からも出されなかった。改正地公法は憲法 28 条の団体交渉権を否定したのではないはずである。この立法者意思の具体的表現が衆参附帯決議だったのである。

ちなみに、改正地公法が公務労働者の労働基本権を剥奪する恐れがあるとの情報に接した ILO（国際労働機関）条約勧告適用専門家委員会は 2021 年版年次報告において次のように指摘している。「したがって専門家委員会は、これらの法改正によって自治体労働組合が長年にわたり保持してきた労働組合の権利を奪われないようにするために、政府が自治的労使関係制度を早期に検討することを要請する。」

([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_771042.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771042.pdf) 207 p)。

以上のとおり、改正地公法は労組法適用であった特別職地方公務員の団体交渉権をはじめとした労働基本権の剥奪を意図せず、国及び地方公共団体は従前の労使関係を不利益に変更させてはならないよう衆参附帯決議が行われたのである。

## （2）中労委和解

府は、中労委 2019 年（不再）第 28 号事件和解勧告書記載の和解条項 2（甲第 10 号証 1）が労組法第 7 条の類推適用にならない旨を主張する。

たしかに和解条項 2 は「労使交渉については、今後とも関係する法律に基づき適切に対応する」として、最高裁決定および東京高裁決定を踏まえることにはなっていない。しかし、本件団交事項には三組合員の解雇撤回・雇用継続要求が含まれているのであるから「関係する法律」には労組法が含まれていることは明らかであ

る。したがって、本件団交拒否については、労組法第7条が適用されるのであって、類推適用というのではない。

また府が本件において地公法による交渉も拒否したことは、「関係する法律に基づき適切に対応する」との中労委和解に反するものである。組合には府が監督官庁となる大阪府内私学の労働者が加入しており、府による和解違反はこれら組合員に動揺を与え、組合への信頼を喪失させるものである。

このように中労委和解に反する府の対応は、支配介入に該当する不当労働行為である。

### (3) 裁判例の誤読

府は本件同種事件についての東京地裁判決（甲第6号証）および東京高裁判決（甲第7号証）の判示を間違えて理解している。例えば、東京高裁判決は「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）と判示するが、府は「東京高裁平成26年判決は、団交申入書の要求事項が、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団体交渉を求めることができると判示している」と引用する。裁判所は、府が団交事項は新たな任用を求めたものだから交渉事項でないと主張したことに対して、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と判断したのである。府が、自らの主張が否定されたことを認めずに、裁判所の判断を正反対にとらえて2回も引用する意図は明らかでないが、まずは判決をしっかりと読み込むべきであろう。

東京地裁及び東京高裁判決が判示するのは、本件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ても労働勤務条件に関する事項であるから、地公法においても交渉事項であるというものである。地公法適用者に関しては管理運営事項であって交渉事項でないという府の主張は認められていないのである。

なお、府は第1-3において、地公法による交渉応諾義務と不当労働行為救済制度とを混同して主張しているが、その間違いは上記指摘のとおりである。

### (4) 団交応諾命令による救済申立て利益の存在

府は、三組合員の地位確認訴訟が終結しているから、三組合員の解雇撤回および継続雇用を求める団交拒否にかかる本件救済申し立ての利益はすでに失われている旨を主張する。

しかし、組合は本件団交が拒否されたことについて救済を申し立てているのであって、三組合員への不利益取扱いについて救済を申し立てているのではない。本件団交が開催され、三組合員の解雇撤回および継続雇用要求についての回答が行われ、回答について組合を説得する資料等を示すことが行われるべきなのである。

したがって大阪府労働委員会は、三組合員に関する事項については団交応諾命令を行えばよいのであって、それ以上に不利益取扱いを判断する必要はないのである。

なお、使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても労働委員会は、誠実交渉命令を発することができるとした最高裁判決がある（令和3年（行ヒ）第171号 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件 2022年3月18日 第二小法廷判決）。

## 第2 被申立人主張書面（4）に対する反論

### 1. 1について

府は、組合が本件準備書面において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反論および主張をしなかった。そこで、2022年団交において府が行った回答を踏まえて、準備書面（4）において従前の主張を補足したものである。したがって、本件救済申立てと2022年団交の具体的関連性は説明済みである。なお、府は「2022年団交における被申立人の不当労働行為との具体的関連性」と記述するが、組合は2022年団交における不当労働行為については主張を行っていない。組合は、府が2022年団交においても不当労働行為を行ったと認識していることに注目する。

### 2. 2（2）アについて

府は、「（組合の主張は）勤務条件法定主義・条例主義が採られている地公法等の法解釈を誤っている」と主張する。

しかし、法解釈を誤っているのは府である。

いわゆる勤務条件法定主義・条例主義は地公法24条5「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。」の規定に根拠を置く。他方、地公法55条1項は「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。」と定めている。すなわち、条例で定める「給与、勤務時間その他の勤務条件」は職員団体との交渉事項である、というのが地公法の定めなのである。そして、地公法55条1項の「申し入れに応ずべき地位に立つ」とは地方公

共団体には登録職員団体からの交渉申入れに対して応諾義務があると解されている（なお、非登録職員団体との間においても交渉事項であることは1966.6.21自治省通知自治公発48号、諸裁判例で確定している）。そして、府も職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が交渉事項であると認識している（主張書面（3）6頁）。

しかるに、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」と意味不明の主張を行うのである。府の主張は、意味不明であると同時に支離滅裂である。

### 3. 2 (2) ウについて

府は、2022年団交における府と組合とのやり取りから「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、ましてや交渉しているわけではない、と発言しているのである」と主張する。しかし、個別講師に勤務条件が提示されるだけでなく、話し合い（交渉）によって、その変更が行われていることは府自身が認めている（乙第9号証19頁、20頁、24頁）。提示された勤務条件が変更されるについて府と個別講師との間で行われたのは話し合いあるいは交渉というほかないのである。

以 上