

副本

最終陳述書

令和4年8月3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、以下のとおり最終陳述をする。

第1 申立人の本件申立人適格について

1 地方公務員法（以下「地公法」という。）適用者については地公法の規定が適用され、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条が適用されないことから、その者に係る申立人の団交申入れについては、申立人は本件申立人適格を有しないこと

2 本件団交申入書（甲1）記載の者は地公法適用者であること

（1）No.13ないしNo.15以外の者

ア これらの組合員のうち、被申立人の公立学校非常勤講師及び外国語指導員である申立人の組合員（No.1、No.2、No.5、No.16、No.17）は、地公法第22条の2の規定により任用された会計年度任用職員であり、また、被

申立人の公立学校常勤講師である申立人の組合員（No. 3、No. 4、No. 6 からNo. 9 まで、No. 1 9）、及び、被申立人の公立学校臨時主事である組合員（No. 1 0 からNo. 1 2 まで）は、地公法第 2 2 条の 3 の規定により任命された臨時的任用職員であり、それぞれ地公法第 3 条第 3 項に規定する特別職に該当しないことから、いずれも一般職の地方公務員である。そのため、地公法第 4 条第 1 項の規定により地公法の規定が適用されることとなるから、地公法適用者については同法第 5 8 条第 1 項の規定により労組法第 7 条の適用が除外される。

さらに、本件救済申立てのうち、被申立人の公立学校常勤講師である申立人の組合員（甲第 1 号証のNo. 1 8）は、女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第 3 条の規定により任命された臨時的任用職員であり、同法第 4 条により、地公法第 2 2 条の 3 第 1 項から第 4 項までの規定は適用されないが、地公法第 2 2 条の 3 第 6 項の規定が適用されるため、同法第 3 条第 3 項に規定する特別職に該当しないことから、同条第 2 項の規定により一般職の地方公務員である。そのため、同法第 4 条第 1 項の規定により地公法の規定が適用されることとなることから、地公法適用者については同法第 5 8 条第 1 項により労組法第 7 条の適用が除外される。

イ なお、会計年度任用職員について、以下のとおり付言する。

会計年度任用職員は、会計年度末の到来によって任期満了となった者について、再度同一職務内容の職に任用されることがあり得ると解されているが、それは、任期を 1 会計年度内とされていることからして（地公法第 2 2 条の 2 第 1 項及び第 2 項）、新たな職に改めて任用されたと整理されるべきものであり、1 会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられると解されている（新版逐条地方公務員法第 5 次改訂版）橋本勇著・3 3 7 頁以下等）。

申立人は、会計年度任用職員が 2 0 2 0 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。しかし、かかる申立人の主張も以下のとおり失当である。

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。

(2) No.13ないしNo.15の者

ア これらの組合員は、要求事項4において「雇用継続」を要求していると理解できるが、同組合員らは特別非常勤講師（看護師）として任用されていた者であるところ、平成28年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了しており、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雇用がない。

イ この点、申立人は、「13、14、15の組合員は2016年度末に大阪府教育委員会から雇止め解雇された非常勤看護師であり、雇止め解雇以降府との間で解雇について争い（甲第11号証から甲第14号証）、本件団交申し入れ時においても解雇撤回と継続雇用を求めた。これらの組合員には地公法は適用されていない。労組法7条2号にいう「使用者が雇用する労働者」とは現に雇用している労働者だけでなく、また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同条による使用者に該当することは学説・判例では確定している。そして、甲1号証の13、14、15の組合員は府との間で解雇について争っているのであるから、府はこれらの組合員との間では労組法上の使用者である。」等と主張する（準備書面1・9頁）。

たしかに、「解雇を争っている以上は労組法第7条の使用者である」旨の学説・判例自体は被申立人も理解している。しかし、同組合員らが訴訟で争っているのは、平成29年度末までの任用期間を保証するものに過ぎない。実際、本救済申立てと並行して同組合員らは、訴訟で被申立人との間でその

地位確認を求めて訴訟を提起し、当該訴訟は大阪地裁、大阪高裁と争われてきたが、同組合員らの地位確認請求の請求原因は、労働契約法第19条类推適用、又は、任用期間満了後平成29年4月1日以降任用しなかったことが権利濫用若しくは信義則違反にあたるというものであり（乙2号証、乙3号証）、かりに同組合員らが更なる任用も争い、その後の任用が認められたとしても、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下「改正法」という。）が令和2年4月1日に施行された以降は、前記13乃至15の組合員らは、会計年度任用職員、すなわち一般職の地方公務員として任用されるはずのものである（実際、被申立人の特別非常勤講師（看護師）は、すべて地公法第17条及び第22条の2に基づく一般職の地方公務員（会計年度任用職員（パートタイム））に移行した。そのことについては後述の第2の2（2）アで述べるように、労使間で争いはない。）。すなわち、前記13乃至15の同組合員らが求める「雇用」は、訴訟で認められても一般職の地方公務員としての任用ということになるのである。

よって、同組合員らについても、地公法第4条第1項の規定により地公法の規定が適用されることとなるから、地公法適用者については同法第58条1項により労組法第7条の適用が除外されることになる。

（3）小括

よって、申立人の労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるとの主張もその前提を欠くことになる。すなわち、申立人は、被申立人との間で、地公法上の職員団体としての交渉を持つことができるにとどまるものである。被申立人は、後述するように、申立人からの本件申入書が、地公法上の職員団体としての交渉を求めるものであるとの理解の下に、適法かつ適切に対応したものである。

第2 被申立人が、令和3年2月3日付団体交渉申入書（甲1）の講師組合員の雇用の継続を保証することの要求事項に対して、管理運営事項に該当し回答できないとしたことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるかについて

1 前提

第1の2（3）で述べたように、そもそも団体交渉申入書に列挙の申立人の組合員らについての申入れについては労組法第7条の適用が除外されることからして、申立人の労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるとの主張は、その前提を欠くというべきである。

申立人は、被申立人との間で、地公法上の職員団体としての交渉を持つことができるにとどまるものである。被申立人は、申立人からの本件申入書が、地公法上の職員団体としての交渉を求めるものであるとの理解の下に、適法かつ適切に対応したものである。

2 申立人の被申立人の対応は不当労働行為にあたるとの主張について

（1）申立人は、前記改正法成立過程において衆議院でなされた附帯決議、とくに「現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われるよう」と決議されているにもかかわらず、前述した被申立人の対応は、令和2年1月22日付け中労委での和解（甲10号証の1乃至4）で合意した内容にも反するものであり、違法不当であると主張している。

（2）しかし、以下に述べるように、申立人のかかる主張は失当である。

ア 被申立人は、非常勤講師等の会計年度任用職員への移行に当たって、被申立人の財政事情を踏まえつつ制度改正により必要な財源の確保に努め、会計年度任用職員制度に相応しい制度の整備に努めたところである。

そして、非常勤講師等の会計年度任用職員制度への移行に関する申立人と

の団体交渉についても、貴委員会の平成31年（不）第6号大阪府事件についての令和2年2月12日付け命令書において不当労働行為にあたらぬとの判断を得ていることから、誠実に対応したものであることは明らかというべきである（以上、乙5号証（なお、申立人は、この事件について中労委に再審査申立てを行っていない。）。）。

イ ところで、総務省は、平成30年10月18日付けの各都道府県知事等に対する「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルの改訂について（通知）」（乙6号証）を発している。すなわち、

「特別職非常勤職員（旧地方公務員法第3条第3項）については、旧地方公務員法が適用されないため、旧地方公務員法に基づく職員団体ではなく、労働組合法に基づく労働組合を組織し、又はこれに加入することができることとなっているところです。これに対し、改正法施行後に会計年度任用職員制度に移行した後は、任期の定めのない常勤職員と同様、職員団体による交渉など新地方公務員法に定める勤務条件に関する交渉制度が適用されることとなります。」とされている（同・44頁以下）。

本件について言えば、第1で述べたように、本件申入書に列記の13乃至15の組合員については、係争中の訴訟の結果又はその後の更なる係争によって、平成28年度末の任用期間満了にもかかわらず平成29年度以降現在に至る任用が認められたとしても、令和2年4月1日以降は会計年度任用職員としての任用となるから、地公法に定める勤務条件に関する交渉制度が適用されることになるのである。

ウ この点に関し、申立人は、前記の改正地公法制定時における衆議院の附帯決議を尊重すべきと主張するが（準備書面（1）8頁）、この決議は地公法適用を前提としてのものであり、申立人が主張する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いうべきである。

またこの点に関連して念のため論ずるに、申立人と被申立人の間の令和2

年1月22日付け中労委での和解においては、「3 (前略) 特別職の非常勤講師の次年度任用に関して、(中略) 誠実に団体交渉を行う。」というものであり、一般職の講師・非常勤講師等の組合員を対象としたものとはなっていない。一般職の職員に関しては、「2 組合と府は、相互の立場を尊重して信頼と理解を深め、健全な労使関係の構築に努めるものとする。また、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。」となっており、とくに、申立人がその主張で引用する東京地裁平成25年判決(甲6号証)、その控訴審である東京高裁平成26年判決(甲7号証)、又はこれまでの労使交渉の経緯を踏まえるといった留保は付いていない。従って、本件に限っての中労委での和解を根拠とした労組法第7条の類推適用ということも考えられない。

(4) さらに、申立人は、東京地裁平成25年判決(甲6号証)や東京高裁平成26年判決(甲7号証)が、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、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団体交渉を求めることができると判示しているとし、被申立人の対応はかかる両判決の判示するところに反していると主張する(準備書面(3)2頁)。

しかし、申立人のかかる主張は、両判決の判示内容の理解を誤っている。

すでに被申立人の主張書面(2)及び同(3)で指摘したように、両判決は、いわゆる混合組合は、地公法適用組合員に関する問題については、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っていると判示している(東京高裁平成26年判決6頁が引用する東京地裁平成25年判決30頁)。その前提に立って、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の
である。

地公法適用組合員について、労働組合としての法的性格に基づき、労組法
の権利を行使することができるとは判示していないのである。

なお、後述（第2の3）するように、被申立人は、令和3年3月3日の申
立人との交渉の場において、要求事項1、2、4は管理運営事項に該当する
ため回答できないとしたものの、要求事項4を除き、「これこれこういう勤
務条件に関わりがあるということを説明いただけましたら、管理運営事項
とした項目についても、説明させていただきます。」と回答している（乙7
号証1頁）。これについては、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職員団体との間で「話し合いを行う」ことは、
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」（同条柱書き）とされているところである
（被申立人の主張書面（4）4頁以下）。

（4）小括

以上から、被申立人が、申立人からの本件申入書について、地公法上の職
員団体としての交渉を求めるものであるとの理解の下に対応したことは、な
んら違法不当な対応ではないというべきである。

（5）救済申立ての利益が失われたこと（付加事項）

申立人の前記13乃至15の同組合員らの前述訴訟は、令和4年3月1
1日の経過をもって同年2月25日言渡しの大阪高裁判決（乙3号証）が確
定した（乙4号証）。かりに申立人の主張が貴委員会に受け入れられるもの
であったとしても、前記13乃至15の同組合員らが被申立人の非常勤看
護師としての地位が認められないことが確定し、この点に関する同組合員
らと被申立人との間の係争が終結したものであり、本救済申立ての利益は

すでに失われたものというべきである。

3 地公法上の職員団体としての交渉について

被申立人が、地公法上の職員団体としての申立人との間で、適法かつ適切に交渉を行ったかについて、以下念のため述べることとする。

(1) 地公法及び労使条例の規定について

地公法上、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った場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つとされ（同法第55条第1項）、その交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとされ（同条第2項）、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されている（同条第3項）。また、地方公共団体は、地公法に定める根本基準に従って（他の法律は含まない（行実昭和27年11月24日自行公発第97号））、職員団体を含む人事行政に関する条例を定めるものとしている（同法第5条第1項）。この規定に基づき、被申立人は、労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例（乙1号証）（以下「労使条例」という。）を策定している。

労使条例は、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している（同条例1条）。労使条例では、職員団体との交渉の対象とすることができない管理運営事項について規定されている（同条例第4条各号）。

(2) 申立人が要求する交渉内容について

申立人が要求する交渉内容からみると、交渉の対象となる事項は、申立人の要求事項のうち「3 講師賃金を2級格付けすること。」との要求事項の

みであり、これを除く項目については、地公法第55条第3項に規定する管理運営事項とされるものであり、交渉の対象となる事項ではない。すなわち、

ア 要求事項のうち「1 以下の者は大阪教育合同労働組合の組合員であることを通告する。これらの者が組合員であることを理由にいかなる不利益的行為を受けることもないよう留意されたい。その旨を市教委及び府立学校の管理職に周知されたい。」との要求事項は、労組法第7条第1号を念頭においた要求事項であると推察されるが、そもそも本件要求書に列記の各組合員については労組法第7条の救済申立ての対象とならない。

また、この要求は、具体的な勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関する交渉の申入れではないし、列記の組合員名を当該市教委や府立学校の管理職に周知することは、当該市教委の内申（地教行法第38条第1項）や府立学校の学校長の意見具申権（同法第36条）に基づく内申に影響を与え、ひいては被申立人の任命権の行使に関する事項であることから（労使条例第4条第8号）、明らかに対応できないと判断した。

イ 同様に、申立人の要求のうち「4 講師組合員に対して雇用の継続を保証すること。」との要求事項についても、被申立人の任用に関わるものとして、任命権の行使に関する事項であることから（同条例第4条第8号）、明らかに対応できないと判断した。

ウ さらに、申立人の要求のうち「2 2020年度から導入された、講師・臨時職員・会計年度任用職員への評価制度を撤廃すること。」との要求事項は、それ自体としては、人事評価に係る制度の企画、立案及び実施に関する事項であることから（同条例第4条第9号）、結果的には対応できないと考えた。

(3) 本件申入書に対する被申立人の対応（乙8号証）

令和3年2月3日、被申立人は、被申立人庁舎において、申立人から、本件要求書を受領した。

同月 8 日、被申立人は、申立人の事務所に赴き、申立人との間で、事務折衝を行った。このとき、被申立人の担当者は、申立人の本件要求書のうち、1 と 4 については回答できないが、2 と 3 については交渉に応じると述べた。なお、要求事項 2 については、人事評価に係る制度の企画、立案及び実施に関する事項とは見受けられたが、この時点では、申立人の主張を見極めようと考えたことから前述のように述べたものである。

同年 3 月 2 日、被申立人は、再度申立人の事務所に赴き、申立人との間で、事務折衝を行った。このとき、被申立人の担当者は、申立人の本件要求書のうち、1、2 及び 4 については回答できないが、3 については交渉に応じると述べた。なお、申立人の要求事項 2 については、本件要求書を受領以降検討した結果、やはり前述のとおり管理運営事項に該当すると判断し、対応できないと判断したものである。とはいえ、申立人から勤務条件に関わりがあるということの説明があれば管理運営事項とした項目でも説明をする旨説明したものである。

同月 3 日、被申立人は、大阪府庁において、申立人との間で交渉を行った。その内容は乙 7 号証のとおりである。

なお、要求事項 1、2 及び 4 については、申立人から勤務条件に関わりがあるということの説明があれば管理運営事項とした項目でも回答（説明）をする旨回答したものである（乙 7 号証 1 頁）。

その後、被申立人は、同月 24 日、申立人から要求書（甲 2 号証）を受領した。しかし、この内容は、被申立人の地公法に基づく対応を非難し、あくまでも労組法に基づく団交を申し入れるものであり、双方の主張はまったく噛み合わず、被申立人としてはそもそも交渉の場すら設定できないものであった。

被申立人は改めてその対応について検討し、その結果を申立人に連絡するために、被申立人の担当者から発したメールが甲 3 号証である。

(4) まとめ

以上のとおり、被申立人は、申立人の本件要求書については、申立人との間で、地公法上の職員団体としての交渉を持つことができるにとどまるものとの理解・認識の下に、適法かつ適切に対応したものである。

よって、かかる被申立人の対応は、何ら労組法第7条の不当労働行為にはあたらないというべきである。

以 上