

2022年 8月29日

大阪府労働委員会会長 様

申立人 所在地 大阪市中央区北浜東1番17号8階  
名称 大阪教育合同労働組合  
代表者 執行委員長 増田 俊道



不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第2号及び第3号違反について、労働委員会規則第32条により次のとおり申し立てる。

1. 被申立人

所在地 大阪市中央区大手前2丁目1番22号  
名称 大阪府  
代表者 知事 吉村 洋文

2. 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、2019年12月23日付け中労委和解勧告書を遵守し、申立人の2022年2月14日付「団体交渉申し入れ書」記載の団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 被申立人は、縦1メートル、横2メートル以上の白色木板に、下記の通り楷書で明瞭に墨書して、大阪府庁前の見やすい場所に1週間掲示せよ。

〇〇年〇〇月〇〇日

大阪教育合同労働組合

執行委員長 増田 俊道 様

大阪府

知事 吉村 洋文

陳 謝 文

大阪府は、貴労組から申し入れられた非常勤講師等の雇用継続を求めた団体交渉

を2010年から拒否しました。その後、貴労組から申し立てられた不当労働行為救済について最高裁判所まで争った結果、2015年3月31日に最高裁判所は大阪府の貴労組に対する不当労働行為を確定しました。そこで2016年2月5日、貴労組に対する不当労働行為を繰り返さないとの誓約文を手交し、同日に行われた団体交渉での合意事項として「今後正常かつ良好な労使関係の形成するよう努める」旨を記した協定書の締結を行いました。

しかしながら、再開された非常勤講師等の雇用継続を求めた団体交渉において最高裁決定を反故し続けたため、再び労働委員会において不当労働行為について争うこととなりました。そして、2019年12月23日付け中央労働委員会による和解勧告書を受諾しました。

それにもかかわらず、2022年2月14日に貴労組から申入れられた組合員の雇用に関する要求事項について団交での回答を拒みました。これらは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、団交での回答をしないままに組合員の労働条件を決定したことは労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為であります。また、組合との誓約および協定書を反故にするとともに、中労委和解勧告書の趣旨に反するものであり、組合の存在を無視又は軽視して、組合の弱体化を図るものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為であります。

上記の行為につき、深く反省し謝罪するとともに、今後はこのような行為をいっさい行わないことを約束します。

以 上

### 3. 不当労働行為を構成する具体的事実

#### (1) 当事者

申立人大阪教育合同労働組合（以下「組合」という。）は、1989年11月23日に主に教育に関係する労働者で結成された労働組合である。

被申立人大阪府（以下「府」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

#### (2) 本件不当労働行為に至る経過（背景）

① 組合は結成以来、常勤講師及び非常勤講師等の雇用継続を府及び大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）に要求し、2008年度までは府教委担当者との間で団体交渉を行ってきた。

② 2010年1月26日、組合は府・府教委に「講師組合員の継続雇用を求める申入書」

を提出し、団交を申し入れた。同年3月10日、府・府教委は申し入れに対して団交を拒否すると回答した。

- ③ 組合からの度重なる抗議、団交再申し入れに対して、府・府教委は団交に応じなかったため、組合は同年6月1日、府が雇用する非常勤講師等の労働条件に関する団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に救済を申し立てた（2010（平成22）年（不）第29号事件）。しかし、府労委がこの申し立てを棄却したため、組合は中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申し立てを行い（2011（平成23）年（不再）第52号）、2012年11月30日、中労委は初審命令の棄却を取り消し、府・府教委の団交拒否の不当労働行為を認めた。府はこの命令を不服とし、東京地方裁判所へ取消請求を行ったが（東地（行ウ）876号）、2013年10月21日、東京地裁は、団交事項を義務的団交事項と認め、地方公務員法（以下「地公法」という。）第55条3項の管理運営事項の規制は及ばず職員の勤務条件に関する事項は交渉事項とするとして取消請求を棄却した。また、府が判決を不服とし東京高等裁判所に提起した控訴でも、2014年3月18日、一審が維持され、新たな任用を交渉事項とした管理運営事項であるとの府の主張は採用されず棄却となった（東高（行コ）395号）。この間、府は2015年3月31日、最高裁が上告棄却決定および不受理決定を行い、府の不当労働行為が確定するまでの間、本件同種団交について団交拒否を続けた。

最高裁が確定したのは、本件同様の講師組合員等の雇止め反対・雇用継続要求は新たな任用を求めるものではなく、任用の継続を前提とする勤務条件の変更又は継続を求めるものであり、管理運営事項ではなく義務的団交事項であることである。

- ④ 2016年1月22日、団交応諾命令に基づく団交が開催され、府は計10件に及ぶ誓約文手交を行うこととなった。また、組合と府は労使関係の正常化に努めることを合意し、同年2月5日、上記団交で合意した労使関係の正常化について協定書締結を行い、すべての誓約文手交も行われ、労働委員会命令はすべて履行された。
- ⑤ 2017年2月1日、組合は講師雇用継続団体交渉要求決起集会を大阪府庁別館前にて開催し、講師等組合員の雇止め（任用止め）反対・雇用継続を要求する団体交渉申入書を府・府教委に提出した。
- ⑥ 同年3月24日、組合は府庁別館前にて第4回闘争委員会を開催した。同年2月24日に所属校校長から「雇用期間満了通知」を送付され、新たな非常勤看護師の配置により看護業務から外されるなど、極めて不当な扱いにより次年度の雇用について強い不安を感じ組合加入した3名の非常勤看護師組合員について、新たに要求書を提出し、年度内の団交を要求した。
- ⑦ 同月30日、同月24日付け要求書に基づく非常勤看護師組合員3名に対する団交が開かれた。所属校校長を団交出席者とせず府・府教委は、「（内申は）あがって

- いない」「来年度の任用はない」と回答し、雇止め理由、平等・公正な選考の有無、組合員への不当な取扱について不誠実な回答が続いた。その後、組合は非常勤講師等組合員の雇用継続について何ら回答を得られることなく、2017年度を迎えることとなった。また、3名の非常勤看護師組合員らは雇用が打ち切られ、新規の非常勤看護師が配置された。組合は、府の団交拒否および組合員故の雇止め等の不当労働行為について府労委に申立てを行った（2017年（平成29年）（不）第26号事件）。
- ⑧ 2018年2月9日、組合は講師雇用継続団体交渉要求第2回闘争委員会を大阪府庁別館前にて開催し、講師等組合員の雇止め（任用止め）反対・雇用継続を要求する団体交渉申入書を府・府教委に提出した。
- ⑨ 同年3月20日、23日、28日に団交が開かれた。府・府教委は組合への回答方法として、各校長、各地教委が内申をあげる日付について情報提供を行いたいとしたが、各府立学校から「内申をあげる」という報告を得ていない、という情報提供に留まり、組合員の継続雇用がないことに対する具体的な説明はなかった。組合は2018年8月17日、団交拒否および組合員故の雇止め等の不当労働行為について府労委に申立てを行った（2018年（平成30年）（不）第52号）。
- ⑩ 2019年6月10日、府労委は2017年（平成29年）（不）第26号事件を棄却するとの命令を行った。府労委は、府が組合員の「具体的な任用の有無等について回答を行うには内申を前提とする必要があることは明らか」として、組合が主張する組合員の労働条件について団交で回答しなかった不当労働行為の申立てを棄却した。組合は、同月24日、2017年（平成29年）（不）第26号事件の再審査申し立てを中央労働委員会に行った（中労委2019年（不再）第28号）。
- ⑪ 同年2月8日、組合は講師雇用継続団体交渉要求第2回闘争委員会を大阪府庁別館前にて開催し、講師等組合員の雇止め（任用止め）反対・雇用継続を要求する団体交渉申入書を府・府教委に提出した。
- ⑫ 同年3月22日、5月22日、団交が開かれた。府・府教委は「内申権への介入の恐れ」を理由に、組合への回答方法を変えることはないとした。
- ⑬ 組合は同年8月6日、団交拒否等の不当労働行為について府労委に申立てを行った（2019年（令和元年）（不）第23号事件）。
- ⑭ 2020年1月22日、中労委2019年（不再）第28号について中労委関与による和解が成立した。この和解によって双方合意したことは、労使交渉について関係する法律に基づいて適切に行うこと、特別職非常勤講師組合員の次年度任用に関して従前の労使交渉経過並びに上記最高裁決定及び東京高裁判決を踏まえ解決に努力することであった。
- ⑮ 第193回国会で地方公務員法が改正され、非常勤講師等特別職地方公務員は会計年度任用職員に地位が変更された。この会計年度任用職員は一般職地方公務員と位置付け

られ労働組合法の適用が除外されることとなった。第193回国会において、衆議院および参議院ともに「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、地方公共団体に対して適切な助言を行う」旨を含む附帯決議が採択された。改正地方公務員法は2020年4月1日に施行された。

2021年2月3日、組合は本件同種団交を府・府教委に申し入れた。同年3月2日、府教委組合窓口と組合は折衝を行い、府教委組合窓口は、中労委和解勧告を踏まえ回答の形を検討していると対応したが、同月3日に行われた団交において府・府教委は会計年度任用職員の法的位置付けが変更されたことを理由に、次年度の雇用については管理運営事項であり、回答することはできないと対応した。組合は、同年4月13日、組合委員長及び書記長が新年度の挨拶に府・府教委を訪問し、団交に応じるよう改めて求めたが、同年7月14日、府・府教委より臨時的任用職員及び会計年度任用職員の次年度任用を求める事項は管理運営事項であり地公法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（以下「労使条例」という。）の規定により団交を行わない旨の文書回答がメールで送られてきた。組合は2021年10月13日、団交拒否等の不当労働行為について府労委に救済申立てを行い、現在、係争中である（2021年（不）55号大阪府事件）。

### （3）本件不当労働行為にかかる具体的事実

- ① 2021年5月22日、第33回定期大会で採択された方針に則り、組合は2022年1月7日に開催された支部代表者会議で2022年度講師・非常勤講師雇用継続のための闘争本部を設置した。
- ② 2022年2月14日、組合は講師等組合員の雇止め（任用止め）反対・雇用継続を要求する団体交渉申入書を府・府教委に提出して団交を申し入れた（以下「本件団交」という。）。
- ③ 同年3月18日、府・府教委より「令和4年2月14日付け団体交渉申し入れ書について」と題するメールが組合に送られた。交渉日時を指定するとともに、要求項目の多くについて、管理運営事項として説明、交渉はできない旨が記載されていた。
- ④ 同月25日、組合は府庁別館前にて闘争委員会を開催し、上部団体である大阪全労協および友誼組合で組織するおおさかユニオンネットワークとともに誠実に団交に応じることを要求した。しかし、府・府教委は団交での回答はできないとの姿勢を示した。
- ⑤ 同月30日、組合と府・府教委は2022年2月14日付要求書に基づく団体交渉を行った。団体交渉において、府・府教委は講師組合員らの次年度の任用に関することは労使条例が規定する管理運営事項であり、交渉を行ってはならないとの回答を繰

り返した。組合は労使条例が規定する職員団体ではなく、労働組合としての団交を申し入れたことを主張し、府・府教委も組合は混合組合であり職員団体とは異なる」と認識するものの、労使条例を盾に回答を行おうとはしなかった。

また、2016年度末に雇止めとなった組合員らについても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は応じなければならないと主張する組合に対して、解雇ではなく任用期間の満了であり、仮に任用されたとしても会計年度任用職員であるため管理運営事項により回答できないとした。加えて、組合との交渉はしないが個別組合員との交渉（話し合い）を行っていることを認め、その交渉（話し合い）は労使条例第4条第8号に該当しないと回答した。

- ⑥ 府・府教委が団交での回答を拒否したため、組合員たちは各支部が行った各市教委との交渉あるいは個別に各校の管理職から提案された条件で交渉を行わざるを得なかった。組合員の中には現任校での継続を求めたが困難である旨を団交前に現任校の校長から伝えられたため、同種労働条件での次年度継続を要求していたものがあった。組合員の元には複数校から直接に労働条件の提示が行われたが、勤務時間などの条件が合わなかったため、提示を断るあるいは労働条件の変更を個別に交渉せざるを得なかった。個別交渉の結果、勤務時間が変更されたため組合員が希望する労働条件に完全に合致するものではなかったが、雇用を優先し勤務を開始した。

#### 4. 本件不当労働行為について

- (1) 上記3. (3)の通り、府・府教委は、組合が要求した講師・非常勤講師等組合員らの次年度労働条件に関する団交について、組合が労使条例で規定される職員団体ではないと認識しながらも、労使条例が交渉を禁ずる管理運営事項に該当するとして一切の回答を拒否した。また、府の主張する管理運営事項が規定するものについて「採用などの任命権の行使については、交渉できない」と回答したが、本件団交事項は上記3. (2)の通り、採用などの新たな任用を求めるものではなく、任用の継続を前提とする勤務条件の変更又は継続を求めるものであり、講師・非常勤講師等組合員らの次年度労働条件が義務的団交事項であることについては、最高裁において確定した事実である。最高裁で確定するまでに出された裁判例では、本件団交事項が管理運営事項ではなく、交渉事項であることを判示している。

また、府は2016年度末で雇止めとなった組合員らについて、任用期間の満了及び仮に採用していたとしても、地公法適用となり管理運営事項に該当するとした。しかし解雇等を争ってきた組合員らについて、府はその解雇撤回・継続雇用団交に応じなければならないことは既に判例として確定している（日本鋼管鶴見造船所事件判例）。組合員らが継続雇用されていたとしても、2020年度からは会計年度任用職員に任用されるはずのものであるから、労組法第7条が適用されないとの府の主張

は、自己に都合の良い仮定の話であり、考慮する価値は一顧だにしない。

以上の通り、府が労使条例で規定する管理運営事項であるとして回答を行わなかったことは、これまでの判例で採用されることのなかった主張の繰り返しであり、労使条例の規定を読み違えたものであり、また、被解雇者及び組合の団交権を無視した労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為である。

(2) 上記、3. (2) の通り、府は中労委和解勧告書を受諾しており、和解勧告書を踏まえた回答の検討を行うとしていた。中労委和解勧告内容の主旨は、労使交渉について関係する法律に基づいて適切に行うこと、特別職非常勤講師組合員の次年度任用に関して従前の労使交渉経過並びに上記最高裁決定及び東京高裁判決を踏まえ解決に努力することであった。本件団交で府は関係する法律を労使条例、地公法とし、その結果として管理運営事項を理由に回答できないとした。しかしながら、上記、4 (1) で既述の通り、府の主張を採用するとしても、次年度の勤務地や勤務時間等の労働条件について申し入れた本件団交事項は地公法第55条第3項が定める管理運営事項には該当しないのである。にもかかわらず、府は団交事項である勤務地、勤務時間などの労働条件について組合と団交することなく、組合の頭越しに組合員に直接通知し、辞令を発して勤務を開始させた。

このように雇用者である府が次年度の講師・非常勤講師組合員の労働条件について団交を拒否する一方、複数校から時期を前後して個別に労働条件の提示が組合員個人にはなされている。各校がそれぞれ組合員に提示する労働条件は、雇用者である府が団交申し入れた組合に回答すべきものであり、職全体の需要状況も分からないまま不利な立場で組合員は個別の交渉を余儀無くされたのである。

これらは、中労委和解勧告を無視した行為であり、組合員が個別に交渉することは管理運営事項には当たらないとし、組合が行う同種交渉については管理運営事項であると禁じることで組合の存在を無視し、又は軽視するものにほかならず、組合と組合員を引き離し組合を弱体化させるものであり、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 5. 結語

混合組合である組合は、府のみならず様々な使用者と労使関係にあり組合活動を行っている。時勢を反映し、労働組合に結集する労働者の多くはいわゆる「非正規」労働者である。組合員らにとって最大の要求、関心事は「非正規」ゆえの問題、つまり次年度雇用の継続である。個別では弱い立場にある「非正規」労働者が抱える問題について、組合は集团的労使関係で多くの問題を解決してきた自負がある。組合は個別の労働者の権利を守り、使用者もまた組合との健全な労使関係を築く努力

を行っている例は多くある。

一方、地方自治体に雇われる「非正規」労働者の権利については、極めて脆弱なものである。とりわけ府の対応は組合との健全な労使関係を築こうとする姿勢が全く見られず、2015年に最高裁で確定するまで争われた本件同種事件への意趣返しとさえ思われる。府労委においては、本件不当労働行為の救済により府が労働組合の要求に対し真摯な態度で応えるよう命令していただきたい。

以 上