

副本

副本

答 弁 書

令和4年10月5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4年(不)第43号大阪府事件について、被申立人は下記のとおり答弁する。

記

第1 請求する救済の内容に対する答弁

本件救済申立てを却下するとの命令を求める。

第2 答弁の理由

1 本件の申立ての不適法

(1) 本件救済申立てについて

本件救済申立ては、2022(令和4)年2月14日付け「団体交渉申し入れ書」(乙1号証)(以下「本件団交申し入れ書」という。)記載の団体交渉を拒否してはならないという労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号及び第3号に該当するという不当労働行為を解消する旨の救済命令とこの命令に関するポストノーティス命令である。

申立人は、前述の本件団交申入書を、被申立人及び大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）に提出した。これに対し、府教委は、同年3月18日のメールによる回答（以下「メール回答」という、乙5号証）を、申立人に送付した。申立人は、この被申立人のメール回答の前日のメールで予告した抗議文である「要求書」を、同月25日に被申立人庁舎にて府教委に手交し、府教委担当者はこれを受領したものである（乙4号証、乙6号証）。

なお、本件団交申入書後の経過については乙3号証のとおりである。

（2）本件団交申入書（乙1号証）による要求の対象となる組合員について
ア はじめに

本件救済申立ては、本件団交申入書（乙1号証）中の要求事項のうち、被申立人が「団交事項」としての交渉の対象にあたらないと回答した申立人の組合員の任用（申立人の主張によれば継続雇用）すなわち「3 講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと。」の要求を、被申立人が団交での回答を拒んだというものであるところ、対象となる組合員は、以下のとおり、前年度の団交申入れと同様、労組法7条の適用のない組合員に限られている。

なお、前年度の申立人から被申立人に対する団交申入れについては、貴委員会に令和3年（不）第55号事件として貴委員会に係属中である。

イ 申立人の本件団交申入書（乙1号証）No.11から13までを除く組合員について

i) 本件救済申立てのうち、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.4、No.14から17まで）は、地方公務員法（以下「地公法」という。）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、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。

また、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（乙2号証のNo.2、No.3、No.5から7まで）、及び、被申立人の公立学校臨時主事である申立人の組合員（乙2号証のNo.8から10まで）は地公法第22条の3の規定により任命された臨時的任用職員であり、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、同条第2項の規定により一般職の地方公務員である。

以上の組合員は、すべて地公法第4条第1項の規定により地公法の規定が起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58条第1項より労組法第7条の適用が除外される。

ii) 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22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・337頁以下等）。

申立人は、会計年度任用職員が2020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、従来の特種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、従前特種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（地方自治法第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（同法第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、地公法第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、地公法上のサービス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、地公法第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。

ウ 申立人の本件団交申入書（乙1号証）No.11から13までの組合員につ

いて

i) これらの組合員は、要求事項において「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任用がない。

ii) この点、申立人は、貴委員会の令和3年（不）第55号事件において、「No.13、No.14、No.15（本件では、No.11、No.12、No.13）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、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。労組法第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、No.13、No.14、No.15（本件ではNo.11、No.12、No.13）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。」等と主張しており、本件においても、乙6号証、乙7号証はかかる文脈の主張を含んでいると理解できる。

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条類推適用、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、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、地公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No.11乃至No.13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、労使間で争いはない。

iii) すなわち、前記No.11乃至No.13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程が起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58条第1項より労組法第7条の適用が除外される。

(3) まとめ

以上、申立人の本件団交申入書における要求の対象となる組合員は、いずれも労組法第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の前提を欠くものである。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。

ちなみに、被申立人は、申立人からの本件団交申入書が、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ていることを申し添えるものである(乙2号証、乙3号証)。

第3 申立書の「3. 不当労働行為を構成する具体的事実」の認否

1 「(1) 当事者」

概ね認める。

2 「(2) 本件不当労働行為に至る経過 (背景)」

(1) 「①」の項について

府教委担当者との間で団体交渉を行ってきたとの点は否認し、その余は概ね認める。

(2) 「②」の項について

概ね認める。被申立人は、常勤講師及び非常勤講師の個別の任用に関する交渉要求については交渉事項ではないため応ずることはできない旨を回答したものである。

(3) 「③」の項について

以下に述べる点を除き、概ね認める。

第一段落中、第二文について、平成23年(不再)第52号事件で中労委は、申立人が行った救済申立てのうち、被申立人の公立学校常勤講師である組合員に係る申立てを却下し、被申立人の公立学校非常勤講師又は学力向上支援員である組合員に係る申立てについて、初審命令が棄却した部分を取り消す旨を命令している。また、平成24年(不再)第2号事件で中労委は、初審命令のうち、申立人の常勤講師組合員に係る救済申立てを却下した部分は支持し、非常勤講師である組合員に係る救済申立てを棄却した部分を取り消す旨を命令している。

第二段落について、申立人が摘示する最高裁平成27年3月31日決定で確定した原判決(東京地裁平成25年10月21日判決(同裁判所平成24年(行ウ)第876号事件ほか)、及び東京高裁平成26年3月18日判決(同裁判所平成25年(行コ)第395号事件))では、申立人が任用の継続(恒常的に会計年度を超えて継続して勤務している実態)を前提とする勤務条件の変更又は継続を求めることは、義務的団交事項にあたる旨判示

している。しかし、他方、上記東京地裁判決は、「本件各団交事項は、本件労組法適用組合員が、次年度において引き続き継続して雇用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。したがって、原告も、団体交渉において誠実な対応をすれば足り、補助参加人の要求を受け入れて妥結する義務（任用することを保障すべき義務）までは負っているわけではない」と判示している。

(4) 「④」の項について

概ね認める。

(5) 「⑤」の項について

概ね認める。

(6) 「⑥」の項について

第一文中、平成29年3月24日に申立人が、府庁別館前にて集会を開催したことは認める。

第二文中、同年2月24日に所属校校長から「雇用期間満了通知書」を送付したことは認める。なお、この通知は3名の組合員（なお、この時点では申立人の組合員ではなかった）の任期が同年3月31日で満了することを文書で通知したものである。また、「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」については否認する。組合員に対する業務指示については、医療的ケア全般に対する業務に該当するとして指示したものである。

さらに、「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。」ことについては認めるが、「同年2月24日に所属校校長から…」以降の当該非常勤看護師が組合加入に至った心理的背景については、認否できない。

(7) 「⑦」の項について

第一文及び第二文について、計3回の団体交渉が行われたことは認め、その余は否認する。

計3回の団体交渉では、組合員3人は私法上の雇用契約ではなく公法上の任用であることから、雇止めではないことを含め十分に説明したものであり、被申立人は、3月30日の団体交渉の冒頭、「特別非常勤講師、看護師の任用の手続きとして、任命権者が教育委員会という事になっている」、「最終的な任用の権限がある支援教育課が当局として対応する。」と述べている。併せて、被申立人は、所属校の校長をはじめとする関係者に同校からの内申に関して、十分な聞き取りと調査を実施したうえで団体交渉に臨んでおり、実際に、第一回団体交渉の場において一部認識の異なった事項については、再確認の上、第二回の団体交渉で説明することとするなど、十分に回答を行い、説明を尽くしている。

第三文中、「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。」とあるが、事実と反する。実際には、同月29日には、被申立人は、申立人からの要求に応じ、「非常勤講師任用の手続状況について」情報提供を行っている。

第四文中、「雇用が打ち切られ」については否認する。「雇用の打ち切り」ではなく、「新たな任用がなされなかった」ものである。その余は認める。

第五文中、申立人が、府労委（貴委員会平成29年（不）第26号）に申立てを行ったことは認める。

(8) 「⑧」の項について

平成30年2月9日に、申立人が、府庁別館前にて集会を開催し、被申立人に、団体交渉申入書を提出したことは認める。その余については不知。

(9) 「⑨」の項について

第一文については、「同年3月20日、23日、28日に団交が開かれた」のではなく、「同年3月20日、同年5月28日に団交が開かれ、同年3月

23日に折衝が行われた」ものである。

第二文以降については、申立人が府労委に申立てを行ったことは認め（貴委員会平成30年（不）第52号）、その余は否認し又は争う。任命権者としての府教委と内申を行う学校長との法的な関係を説明したものである。

(10) 「⑩」の項について

貴委員会平成29年（不）第26号大阪府事件に係る令和元年6月10日付け命令において、申立人の行った不当労働行為救済申立てが棄却されたこと、及び申立人が中労委に再審査申立てを行ったこと（中労委令和元年（不）第28号）は認め、その余は、貴委員会の判断について、申立人の恣意的な引用の趣旨が不明であることから、申立人の主張を待って、追って認否する。

(11) 「⑪」の項について

平成31年2月8日、申立人が、府庁別館前にて集会を開催し、被申立人に、団体交渉申入書を提出したことは認める。その余については不知。

(12) 「⑫」の項について

第一文中、令和元年5月22日に団体交渉を開催したことは認め、その余は否認する。平成31年3月22日に行われたのは、団体交渉ではなく、申出人が府庁別館前にて開催した集会である。

第二文は否認し又は争う。

(13) 「⑬」の項について

概ね認める。

(14) 「⑭」の項について

概ね認める。

なお、中労委における和解の結果、当該事件（貴委員会平成29年（不）第26号事件についての再審査請求事件）のみならず、申立人が指摘する貴委員会平成30年（不）第52号事件、貴委員会令和元年（不）第23号事

件についても、申立てが取下げられ、申立人と府（府教委）の間で一連の事件が円満に解決されたものである。

(15) 「⑮」の項について

第一段落は、概ね認める。ただし、第二文中、特別職非常勤職員のうち、地公法第3条第3項第3号に掲げる職については、会計年度任用職員ではなく、引き続き特別職であることを留保する。

第二段落中、第一文は認める。

第二文は、一部否認し又は争う。非常勤講師等については、地公法の改正により令和2年度から一般職の会計年度任用職員となり、任用については管理運営事項につき回答ができない旨を説明したものである。なお、管理運営事項に該当しない申し入れ（講師賃金2級格付け）については、団体交渉において回答した。その余は概ね認める。

第三文は、概ね認める。なお、4月13日の訪問に対し、被申立人からは、これまでに説明した内容と同様の回答になると思われると答えつつも、改めて回答するとその場で返事したものである。

第四文は、認める。

3 「(3) 本件不当労働行為にかかる具体的事実」について

(1) 「①」の項について

不知。

(2) 「②」の項について

概ね認める。

(3) 「③」の項について

第一文は、認める。

第二文 交渉の候補日及び開催場所を連絡したことは認め、その余は否認又は争う。

被申立人からは、申入書の組合員の一部は一般職の地方公務員であることから、申立人は地公法上の権利を行使することができること、また一部は平成28年度末に任用関係が終了していることを説明したものである。

また、要求のうち、交渉の対象となる事項は、「2 講師賃金を2級格付けすること。」のみとなり、これを除く項目については管理運営事項となり交渉の対象とはならないこと、さらに「3 講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと。」の要求については、労使条例の任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項として交渉、説明を行うことはできないことを知らせたものである。

(4) 「④」の項について

第一文は、申立人が3月25日に府庁別館前で集会を開催したことは認め、その余は不知。

第二文は、否認し争う。被申立人からは、任命権の行使に関する事項については管理運営事項であり、交渉できないことを説明した。

(5) 「⑤」の項について

第一段落中、第一文は認める。

第二文及び第三文は、否認し争う。交渉において、被申立人・府教委は、概要以下のとおり説明した。すなわち、

i) 混合組合であっても、組合員に適用される法で交渉することとなるどころ、本件団交申入書中の組合員は地公法適用であること。

ii) 任命権の行使に関する事項については、交渉を行うことはできず、その内容について説明することもできないこと。

第二段落中、第一文は概ね認める。

第二文は、否認し争う

被申立人・府教委の担当者は、個別の交渉を行っているとは言っていない。

(6) 「⑥」の項について

否認し争う。

被申立人・府教委の立場は、申立人の本件団交申入書中の組合員は地公法適用組合員であって、申立人の要求事項は管理運営事項に当たることから、交渉を行うことはできず、その内容について説明することもできないと述べたものにすぎず、回答拒否ではない。

また、申立人は、管理職と交渉を行ったわけではない。任命する手続きの上での勤務条件を提示し、個々の職員がこれに同意したことから、府立学校の学校長や市町村教委が府教委に内申し、府教委が任用したものである。

第4 「4. 本件不当労働行為について」、並びに、「5. 結語」について
申立人の主張を争う。

以上