

副本

副本

主張書面(2)

令和5年1月23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

上記当事者間における令和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主張を行う。

記



大阪府労働委員会の令和4年12月13日付求釈明について、以下のとおり釈明と主張を行う。

1 求釈明1

「申立人の準備書面(1)の第1「4について」に記載された各主張事実について、認否をしてください。」について

ア 第1段落

「申立書3.(2)⑥」とあるが、前後の文意から「申立書3.(3)⑥」との前提で認否する。なお、「ある組合員」とは誰のことを指すのか、必ずしも

明らかではないが、被申立人は申立人の主張内容からして組合員●●●●（甲1号証参照）と仮に理解して認否する。

団交申入れ書に当該組合員の記載があることは認めるが、その余は不知。

イ 第2段落

7校から直接に、学校管理職から勤務条件（労働条件）を提示したこと、当初何れの学校とも条件が合わなかったことは不知、7校のうちの1校から3月中にあらためて勤務条件を提示したこと、当該組合員がこれを受け入れ同意したことは認める。

ただし、準備書面（1）には「個別交渉」等とあるが、当該学校管理職は、当該労働組合員を組合員として交渉していたわけではなく、任命する手続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、府立学校の学校長から府教委に内申し、府教委が任用したものである（答弁書第3の3の（6））。

ウ 第3段落

事実関係は認める。

エ 第4段落

第一文については、否認し又は争う。勤務時間については、勤務条件明示書で示しているとおおり、「教科の授業時間（付随する準備や評価の時間として授業の開始時刻前5分、終了時刻の後5分を含む。ただし、授業1時間が50分に満たない場合は、授業に連続する準備や評価の時間と合算して60分。）」としている。第三文について、非常勤講師が押印するのは「勤務した授業時間ごとに」行うことであることを留保し、その余は、概ね認める。

2 求釈明2

「答弁書の第4に、「4. 本件不当労働行為について」及び「5. 結語」について、申立人の主張を争う旨の記載がありますが、申立書の「4. 本件不当

労働行為について」の記載について、反論があれば行ってください。」について

(1) について

ア 第1段落

第1文については、否認し又は争う。「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。」とあるが、この点については、被申立人の答弁書（第3の3の(6)）で詳細に反論したところであるのでここでは省略する。また、第2文のうち、前段の相手方の回答内容は認める。

第2文の後段及び第3文の申立人の主張は争う。

最高裁で確定した東京高裁平成26年3月18日判決（以下「東京高裁平成26年判決」という。甲7号証）や東京地裁平成25年10月21日判決（以下「東京地裁平成25年判決」という。甲6号証）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、恒常的に会計年度を越えて継続して勤務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はないから、義務的団体交渉を求めることができるかと判示しているのである（東京高裁平成26年判決8頁）。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。従って、申立人の東京地裁平成25年判決及び東京高裁平成26年判決の判示内容の理解を誤っている。

イ 第2段落

第1文は認める。

第2文及び第3文で申立人が主張する判例及びその解釈については争う。

この点については、被申立人の主張書面の1（同書面2頁）で詳細に反論したところであるのでここでは省略する。

ウ 第3段落

争う。前段で述べたとおりである。

(2) について

ア 第1段落

第1文乃至第3文は概ね認める。なお、申立人の本申立て内容については、被申立人は、「和解勧告書」第2項（甲10号証の1）を遵守して対応したものである。

第4文は、否認乃至争う。次年度の勤務地や勤務時間等の勤務条件（労働条件）について申し入れた内容（乙1号証の「団交事項」3項）は、「職員の採用、具体的な任命権の行使に関する事項」である。これらは、地公法第55条第3項所定の「管理運営事項」、すなわち、地方公共団体の機関がその職務、権限として行う地方公共団体の事務の処理に関する事項であって、法令、条例、規則その他の規程および議会の議決に基づき、地方公共団体の機関が自らの権限と責任において処理すべき事項にあたりと解されている（橋本勇「逐条地方公務員法」第5次改訂版・985頁）。

第5文は、否認乃至争う。

イ 第2段落

第1文については、前述1のアで述べたとおりである。

第2文については争う。

ウ 第3段落

申立人の主張を争う。被申立人の対応は、これまで述べてきたとおり、中労

委和解勧告に何ら反していないし、労組法第7条の適用外であって労組法第7条には反しないものである。

以 上