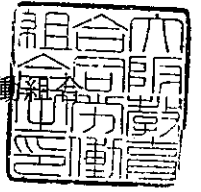


2023 年 2 月 17 日

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（4）

申立人（以下「組合」という。）は、下記のとおり主張する。

第1 本件争点（案）について

大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）が本年2月1日付けで示した本件争点案の内容について異論はない。

府労委にあっては本件争点についての判断を示されたい。

第2 本件申立人適格について

組合は準備書面（1）及び（3）において、労働組合法（以下「労組法」という。）適用者であれ、地方公務員法（以下「地公法」という。）適用者であれ、不当労働行為については労組法に基づく救済制度が適用される旨を主張した。本準備書面（4）においては、本件団交拒否に関して団交対象者である本件団交申入書（甲第1号証）の表に記載された組合員（以下「本件組合員」という。）に適用される法規を特定し、組合が本件申立人適格を有することを明らかにする。

1. 本件組合員の類型

本件組合員は、①甲第1号証の表の11、12、13に記載された非常勤看護師、②同表の1、4、14、15、16、17に記載された非常勤講師およびNET、③同表の2、3、5、6、7、8、9、10に記載された常勤講師および臨時主事に分類することができる。3類型に分類するのは、以下に証明するように適用法規が異なるからである。

2. 府労委の認定基準

府労委は従前から、組合員への適用法規は団交申入れ時点によって判断するとの認定基準を示してきた。

本件同種事件である府労委2010（平成22）年（不）第29号事件について、府労委は2011（平成23）年7月22日付け命令書（甲第4号証）を交付した。同命令書は「平成22年1月26日、教育合同は、府と府教委宛てに22.1.26団交申入書を提出した。一略

一。表の中で、上から6番目に記載されていた組合員（以下「6番組合員」という。）は、平成21年度は、政令市の高校の常勤講師として、週40時間勤務し、また、府立高校の非常勤講師として土曜日に週4時間の勤務も行っていた。上から17番目に記載された組合員（以下「17番組合員」という。）は、平成21年度は学力向上指導員として勤務していた。上から18番目に記載された組合員（以下「18番組合員」という。）は、平成21年度は非常勤講師組合員として勤務していた（以下、6番組合員、17番組合員及び18番組合員の3人をまとめて「労組法適用組合員3名」という。）。（甲第4号証16頁）、「22.1.26 団交申入書に氏名が記載された18名の組合員のうち、15名が地公法適用者である常勤講師であり、残りの3名が府との関係において労組法適用者である非常勤講師もしくは学力向上支援員であることが認められる。このため、22.1.26 団交申入書のうち、労組法適用組合員3名に関する部分について、教育合同は、申立人適格を有すると解するのが相当である。」（甲第4号証16頁）、と判断した。

すなわち、団交対象者が団交申入れ時点において使用者との関係で労組法適用者である場合は、救済申立人適格を有するという判断である。

次に、本件同種事件である府労委2013（平成25）年（不）第43号事件について、府労委は2014（平成26）年11月25日付け命令書（甲第17号証）を交付した。同命令書は、組合の2013年2月8日付け団交申入書には団交申入れ時点において任用されていないE組合員の雇用に係る事項が含まれていたが、E組合員が従前において非常勤講師として任用されていたことから、非常勤講師組合員とE組合員の雇用に係る部分に関する限り、申立人適格を有すると解するのが相当である、と判断した（甲第17号証20頁）。しかし同時に、E組合員が「本件団交申入れ時点において府教委が講師として任命していた事実はなかったことが認められ、府はE組合員の労組法上の使用者に当たらないと解するのが相当であり、この者に係る府の対応は正当な理由のない団交拒否に当たるとはいえないから、本件団交申入れのうち、E組合員に係る問題についての団交申入れの部分に係る申立は、棄却する」と判断した（甲第17号証24頁）。

すなわち、団交対象者が団交申入れ時点において労組法適用者である場合は、団交拒否についての救済申立人適格を有するが、団交対象者が団交申入れ時点において雇用されていない場合は、府は労組法上の使用者に当たらないから、同人に係る問題についての団交申入れ部分に係る申立は棄却するという判断である。

さらに、本件同種事件である府労委2016（平成28）年（不）第42号事件について、府労委は2018（平成30）年5月24日付け命令書（甲第18号証）を交付した。同命令書は、団交申入れ時点である2016（平成28）年2月12日において非常勤講師であったB組合員は2016年度においては常勤講師を希望したことを認定した上で（甲18号証18頁）、「府は、B組合員は本件申立て時点において常勤講師であり、本件申立て時点において一般職の地方公務員である常勤講師に係る申立てについては、従前の労働委員会

の命令と同様に却下すべきであると主張しているが、本件の争点は、28.2.12 団交申入れ時点において非常勤講師であった組合員の雇用継続を要求する団交に係る府の対応についてであるから、B組合員に係る部分のみを却下する理由がないことは明らかであり、府の主張は採用できない。」と判断した（甲第 18 号証 30 頁）。

すなわち、団交対象者が団交申入れ時点において労組法適用者である場合は、同人が地公法適用たる一般職地方公務員の地位を希望していたとしても、また救済申立て時点において地公法適用者になっていたとしても、同人に係る問題についての団交拒否について救済申立人適格を有するという判断である。

以上のとおり府労委は、団交対象者に適用される法規は、団交申入れ時点を基準として判断されるのであり、かつ団交申入れ時点において現に適用されている法規であり、団交対象者に将来適用される可能性がある法規ではない、との認定基準を保持してきたのである。

### 3. 中労委および裁判所の認定基準

上記 2. のとおり、府労委は団交対象者に適用される法規は団交申入れ時点を認定基準としている。この認定基準は、中労委および裁判所においても同様である。

本件同種事件である上記 2. の府労委 2010（平成 22）年（不）第 29 号事件の中労委再審査事件である中労委 2011（平成 23）年（不再）第 52 号事件において中労委は次のとおり判断した。「本件団交申入れに係る対象組合員 18 名の職種別内訳（本件団交申入れ時）についてみると、前記第 3 の 3（12）認定のとおり、府公立学校における常勤講師が 15 名、常勤講師（堺市立第二商業高等学校）及び非常勤講師（府立桃谷高等学校）の兼任者が 1 名（略）、非常勤講師（略）が 1 名（略）、学力支援向上支援員（略）が 1 名（略）であった。」（甲第 5 号証 32 頁）、「そこで本件についてみると、一略一、非常勤講師及び学力向上支援員については、一略一、労組法が適用される（以下、上記 3 名をそれぞれ「本件労組法適用組合員」という。）」（甲第 5 号証 34 頁）。

このように中労委は、団交対象者に適用される法規を団交申入れ時点をもって判断しているのである。

上記中労委命令取消請求事件である 2012（平成 24）年（行ウ）第 876 号事件及び 2013（平成 25）年（行ウ）第 16 号事件において、東京地方裁判所は以下のとおり判断した。「補助参加人は、平成 22 年 1 月 26 日、原告及び府教委に対し、文書により、常勤講師等組合員 18 名について、平成 22 年度の任用の保障（雇用の継続）を求める旨を交渉事項として、甲事件団交申入れをした。上記組合員 18 名の職種別内訳は、常勤講師が 15 名、常勤講師及び非常勤講師の兼務者が 1 名（略）、非常勤講師が 1 名（略）、学力向上支援員が 1 名（略）であった（以下、常勤講師 15 名を除く 3 名を

「甲事件労組法適用組合員」という。）」（甲第6号証12頁）、「補助参加人は、平成23年1月25日、原告及び府教委に対し、常勤講師等組合員15名について、平成23年度の任用の保障（雇用の継続）を求める旨を交渉事項として、乙事件団体交渉を申し入れた。上記組合員15名の職種別内訳は、常勤講師が12名、非常勤講師が3名（略）であった（以下、非常勤講師3名を「乙事件労組法適用組合員」といい、乙事件労組法適用組合員と甲事件労組法適用組合員とを一括して、「本件労組法適用組合員」ということがある。）」（甲第6号証15頁）。

この東京地裁の判断は控訴審判決（甲第7号証）及び最高裁決定（甲第8号証）においても維持されており、裁判所も団交対象者に適用される法規は団交申入れ時点を認定基準としているのである。

#### 4. 本件組合員に適用される法規

組合が本件団交を申し入れたのは、2022年2月14日18時30分以降であった。本件団交申し入れ時点において、本件組合員に適用されていた法規について、以下明らかにする。

##### （1）本件看護師組合員3名

甲第1号証の表の11、12、13に記載された非常勤看護師組合員は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（以下「本件看護師組合員3名」という。）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15号証）、本件団交申し入れ時点においても解雇撤回と継続雇用を求めている。この本件看護師組合員3名組合員には一度も地公法は適用されていない。

従って、本件団交申し入れ時点において労組法適用者であった本件看護師組合員3名の問題に係る団交が拒否されたことについて、組合は救済申立人適格を有するのである。

なお、本件看護師組合員3名は雇止め解雇以降府との間で解雇について争ってきたのであるから、府は本件看護師組合員3名に関して労組法上の使用者である。

##### （2）非常勤講師・NETら会計年度任用職員

甲第1号証の表の1、4、14、15、16、17に記載された非常勤講師およびNETは、地公法第22条の2第1項第1号所定の会計年度任用職員（以下「パート会計年度任用職員」という。）である。

しかし、パート会計年度任用職員が勤務時間外において私学等民間企業で兼業をするときなどにあつては、地公法第58条は適用されず労組法適用となる。そして、本件団交申し入れ時点において本件パート会計年度任用職員は勤務時間外あるいは勤務校

を離れて他職に従事していたのであるから地公法第 58 条は適用されず、労組法適用者であった。

以上のとおりであるから、労組法適用者である本件パート会計年度任用職員に係る団交が拒否されたことについて、組合は救済申立人適格を有するのである。

### (3) 臨時的任用職員

甲第 1 号証の表の 2、3、5、6、7、8、9、10 に記載された常勤講師および臨時主事は地公法第 22 条の 3 所定の臨時的任用職員である。臨時的任用職員は常時勤務を要するのであり、基本的に兼業が禁止されている。ただし、任命権者の許可を受けて営利企業等に従事する兼業において適用される法規は、上記 2、および 3、のとおりに地公法第 58 条は適用されず、労組法適用となる。

また組合準備書面 (1) で主張したとおり、不当労働行為については労組法に基づく救済制度が適用されるのであるから、本件臨時的任用職員に係る団交が拒否されたことについて、組合は救済申立人適格を有するのである。

## 5. 小括

上記のとおりであり、組合は本件申立人適格を有するのである。

### 第 3 適用法規を認定する手段

本件組合員のうち本件看護師組合員 3 名は労組法適用者であり、臨時的任用職員は労組法第 58 条が適用される地公法適用者である。しかし、本件パート会計年度任用職員に本件団交申入れ時点において適用されていた法規を認定するためには、その時点における勤務実態を検証しなければならない。この検証には「勤務実績確認簿」にあたるしか手段がない。

本件パート会計年度任用職員は最初の勤務日に「発令通知書」とその他勤務に関する資料を交付されるが、実際の勤務時間管理は「勤務実績確認簿」に記載された印への押印によって確定する。また「勤務実績確認簿」は勤務校に備え付けられたものであるため、組合員がその控えなどを入手することは著しく困難であり、現状、組合員の手元にあるものはない。そこで、本件パート会計年度任用職員の本件団交申入れ時点 (2022 年 2 月 14 日 18 時 30 分) における勤務実態を明らかにするために、府において各人毎の「勤務実績確認簿」を提出されたい。

以 上

