

事件番号 中労委 2023（令和 5）年（不再）第 1 号
事 件 名 大阪府不当労働行為事件

2023 年 2 月 10 日

中央労働委員会会長 様

補 充 申 立 書

再審査申立人 大阪教育合同労働組合

再審査申立人（以下「教育合同」という。）は以下のとおり申立ての補充を行う。

第 1 はじめに

大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）は 2021（令和 3）年（不）第 55 号事件について、組合の救済申し立てを却下する決定（以下「初審決定」という。）を行った。初審決定は、事実の誤認、法律解釈の間違い、判例の誤読、法律判断の誤り、そして何より従前の府労委認定基準を変更するものであり、労働委員会制度の存立を脅かすものである。

混合組合に対する不当労働行為について救済申立人適格を認め、本件同種団交事項が組合員の労働条件に関するものであると認定した東京地方裁判所、東京高等裁判所、最高裁判所の判示（甲第 6 号証～甲第 8 号証）があるにもかかわらず、教育合同の救済申立人適格を認めなかった初審決定は時代を逆戻りさせるものであり、三権分立の民主主義原則を踏み外すものであり、なにより労働組合運動への大きな挑戦でもある。

このような初審決定は一刻も早く取り消されなければならない。

第 2 初審決定の誤り

初審決定は、本件団交申入書（甲第 1 号証）に記載された組合員 19 名は、①臨時的任用職員 ②会計年度任用職員 ③本件看護師組合員 3 名に分類されるが、すべて地方公務員法（以下「地公法」という。）が適用される一般職地方公務員であり、労働組合法（以下「労組法」という。）は適用されず、本件申立ては労組法適用者の問題に関するものとはいえないのであるから、教育合同の申立人適格を認めることはできず、本件申立は却下する、というものである。

しかし、組合員 19 名すべてが一般職地方公務員であるとの認定は誤っており、かつ一般職地方公務員についても労組法が定める不当労働行為救済制度が適用されるのであるか

ら、教育合同は本件救済申立人適格を有する。以下、組合員 19 名を 3 類型に分類して、適用される法規について明らかにする。

1. 本件看護師組合員 3 名

初審決定は「第 4 認定した事実」において、「教育合同は、(略) ②大阪府立支援学校にて児童生徒の医療的ケア等に従事する労組法適用者である特別非常勤講師（看護師）3 名（以下「本件看護師組合員 3 名」という。）について、平成 29 年 4 月 1 日から任用しなかったこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成 29 年（不）第 26 号事件。以下、「平成 29 年度任用事件」という。）を行った。」と認定した（5 頁）。そして、「平成 30 年から令和 2 年の毎年 2 月、教育合同は府に対し、20 名程度の組合員の氏名等を記載した表を示して、それらの組合員の雇止めを行わず雇用を継続すること等を求めて団交を申し入れていたところ、いずれの年についても、表に示された組合員の中に本件看護師組合員 3 名が含まれていた。」ことも認定した（6 頁）。さらに、本件団交申入書（甲第 1 号証）の「表に記載された組合員の内訳は、(略) ③本件看護師組合員 3 名であった。」と認定した（7 頁）。本件看護師組合員 3 名とは本件団交申入書の表の 13、14、15 の組合員である。

以上のとおり、初審決定は本件看護師組合員 3 名が労組法適用者であり、2017（平成 29）年に雇止め解雇されて以降、本件団交申し入れに至るまで、使用者である再審査被申立人大阪府（以下「府」という。）との間で解雇を争っていたことを認定している。すなわち、初審決定は、本件看護師組合員 3 名は 2017（平成 29）年に雇止め解雇されて以降、本件団交申し入れに至るまで、地公法適用者ではなかったことを認めているのである。

次に、本件看護師組合員 3 名は 2017（平成 29）年に雇止め解雇されて以降、解雇を争っていたのであるから、府は労組法第 7 条による使用者に該当する（教育合同初審準備書面（1）9 頁、甲第 18 号証）。そして、府も「判例法理に照らし本来交渉に応じなければなりません」（甲第 18 号証）、「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・判例自体は理解している」と対応した（府初審主張書面（3）2 頁）。従って、本件看護師組合員 3 名との関係において、府は労組法上の使用者であることは明らかである。

ところが初審決定は「第 6 争点に対する判断」において、「本件看護師組合員 3 名は、(略) 平成 29 年 4 月 1 日以降は、府に採用されていないことが認められる。そうすると、本件団交申入書の「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、本件団交申し入れ時において任用されていない本件看護師組合員 3 名「雇用の継続」を求める対象者であったとはいえない。」と判断した（17 頁）。しかし、本件看護師組合員 3 名は 2017（平成 29）年に雇止め解雇されて以降、本件団交申し入れ時点

においても、解雇を争っていたのであり、解雇されたから任用されていなかったのである。そして本件団交申入れ時において、教育合同は「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（甲第1号証）を府・府教委に提出した」（教育合同初審申立書5頁）のであり、府もこの事実を「概ね認める。」のである（府初審主張書面（1）5頁）。

被解雇者は雇用されていないのだから雇用の継続を求める団交の対象者でないとする初審決定は、日本鋼管鶴見造船所事件の神奈川地労委命令、横浜地裁判決、東京高裁判決、最高裁判決で確立した判例法理に反するものである。

次に初審決定は、「令和2年4月1日の本件地公法改正後は、非常勤講師や非常勤看護師は一般職の会計年度任用職員として任用されることになっていたことが認められるのであるから、「雇用の継続」という以上、同3年2月3日の本件団交申入れ時点においては、本件看護師組合員3名の地公法適用者としての雇用の継続を要求したとみるのが相当であり、労組法適用者の問題について団交を申し入れたとみなすことはできない。」と判断した（17頁）。しかし、上記のとおり初審決定は本件団交申入れ時点において、本件看護師組合員3名が地公法適用者でなかったことを認めている。そして、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るから、本件看護師組合員3名には労組法が適用されていたのであり、「労組法適用者の問題について団交を申し入れたとみなすことはできない」とする初審決定は失当である。

なお、従前から府労委は、団交対象者に適用される法規が団交申入れ時点を基準として判断されるとの立場にあり、初審決定は従前の府労委の立場と矛盾していることを、以下明らかにする。

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21号証）を交付した。同命令書は、教育合同の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21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21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22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（甲第22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22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。

ちなみに、上記府労委の認定基準は、中労委および裁判所においても同様である。

上記府労委 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 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。

以上のとおり、団交対象者に適用される法規は、救済申立て時点ではなく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。従って、本件団交申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、教育合同は救済申立人適格を有するのである。

2. 会計年度任用職員

本件団交申入書（甲第1号証）の表に記載された組合員のうち1、2、5、16、17の組合員は本件団交申入れ時点において非常勤講師と外国語指導員であり会計年度任用職員であった（初審決定7頁）。

ところで、会計年度任用職員には地公法第22条の2第1項第1号に定める通常の勤務時間が常時勤務者より短いもの（以下「パート会計年度任用職員」という。）、および地公法第22条の2第1項第2号に定める通常の勤務時間が常時勤務者と同一のもの（以下「フルタイム会計年度任用職員」という。）がいる。本件団交申入書の表に記載された会計年度任用職員はすべてパート会計年度任用職員であった。

パート会計年度任用職員は、「いわゆる兼業（営利企業への従事等）が認められている。また会計年度任用職員が再度任用されるにあたり（実態は雇用契約更新である）、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）が設けられることがある。これらは本件非常勤講師に見られる。そうすると、会計年度任用職員が私学等民間企業で兼業をするとき、あるいはいわゆる「空白期間」にあつては、地公法は適用されず労組法適用となる。だから、地公法第58条によって労組法が適用除外となるのは、一般職地方公務員の地位を有している期間・時間に限られる」（教育合同初審準備書面（1）4頁）。以上のことから、本件団交申入れ時点が2021年2月3日18時30分以降であり、本件パート会計年度任用職員においては勤務が行われていない時間であり、一般職地方公務員としての地位を有していない時間であったのだから、本件団交申入れ時点において、本件パート会計年度任用職員は労組法適用者であったことが明らかとなる。

以上のとおり、本件団交申入れ時点において本件パート会計年度任用職員には労組法が適用されていたのであるから、教育合同は本件パート会計年度任用職員の問題に関する団交が拒否されたことについて救済申立人適格を有するのである。

ところで、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「勤務実績確認表」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「勤務実績確認表」に記載された印への押印によって確定する。また「勤務実績確認表」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（2021年2月3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「勤務実績確認表」を提出されたい。

3. 臨時的任用職員

本件団交申入書（甲第1号証）の表に記載された組合員のうち3、4、6、7、8、9、10、11、12、18、19の組合員は団交申入れ時点において常勤講師等の臨時的任用職員であった（初審決定7頁）。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で兼業する場合に適用される法規は、上記1. のとおり労組法である。

教育合同は、臨時的任用職員は一般職地方公務員であるが、不利益取扱を受けたとしても一般職地方公務員に保障されている審査請求をすることができないなど臨時的任用職員の基本的権利剥奪実態からすれば、労組法の不当労働行為救済制度が適用されることについて初審において主張した（教育合同初審準備書面（1）等）。

しかし、初審決定は「地公法第58条が一般職の地方公務員について労組法の適用除外を明確に定めている以上、一般職の地方公務員にも不当労働行為救済制度が適用されるとする教育合同の主張は採用されない」（17頁）として、教育合同の主張を審査することなくこれを退けた。

初審決定は、審査未了であるから取り消されるべきである。

4. 一般職地方公務員

教育合同は初審において、一般職地方公務員も「憲法上の勤労者」「労組法上の労働者」であることは学説・判例において確定しており、不当労働行為については地公法による救済がないのであるから労組法による救済制度が適用されると主張した（教育合同初審準備書面（1）等）。

しかし、初審決定は「地公法第58条が一般職の地方公務員について労組法の適用除外を明確に定めている以上、一般職の地方公務員にも不当労働行為救済制度が適用されるとする教育合同の主張は採用されない」（17頁）として、教育合同の主張を審査することなくこれを退けた。

初審決定は、審査未了であるから取り消されるべきである。

5. 小括

以上のとおりであるから、教育合同は本件申立人適格を有する。これを否定する初審決定は取り消されるべきである。

第2 不当労働行為について

初審決定は、教育合同に本件申立人適格を認めないと判断して、本件不当労働行為について審査を行わなかった。しかし、教育合同は本件申立人適格を有するのであるから、本

件不当労働行為について審査が行われなければならない。初審決定は、本件不当労働行為について審査を行わなかったのであるから、取り消されるべきである。

なお、教育合同は本件不当労働行為に存在について初審で主張しかつ立証している。

以 上