

2023 年 5 月 2 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（6）

申立人（以下「組合」という。）は、本件について以下のとおり主張する。

第 1 被申立人主張書面（3）への反論

被申立人（以下「府」という。）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に判断され、その時点で適用されている法規である点に異議はないとしたうえで、本件団交について適用される労働関係法規としては労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条の適用はあり得ないので、組合は本件申立人適格を有しない、と主張する。

府は、本件団交対象者はすべて地方公務員法（以下「地公法」という。）が適用されると主張するので、以下検討する。

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（以下「本件看護師組合員 3 名」という。）は 2016 年度末に大阪府教育委員会から雇止め解雇されたが、雇止め解雇以降府との間で解雇について争い（甲第 1 1 号証から甲第 1 5 号証）、本件団交申入れ時点においても雇止め解雇撤回と継続雇用を求めている。本件看護師組合員 3 名の解雇撤回・継続雇用に係る団交事項について管理運営事項であるという理由で団交を行わない旨の回答を行った本件団交において、府は、本件看護師組合員 3 名には地公法が適用されていないと答えている（乙第 9 号証 3 頁）。府は、本件団交申入れ時において、本件看護師組合員 3 名に適用される法規は地公法でないと明言したのである。

しかるに府は、本件団交申入れは改正地公法施行後であり本件看護師組合員 3 名は特別職から一般職に変わり、府は地公法上の使用者としかかなりえない（府主張書面（3）4 頁）と主張するのである。「団交対象者に適用される法規は団交申入れ時点を基準に判断され、その時点で適用されている法規である点に異議はない」旨の主張と矛盾すること甚だしい。

なお、府は「平成 30 年度任用にかかる大阪府労委平成 30 年（不）第 5 2 号事件、令和元年度任用にかかる大阪府労委（不）第 2 3 号事件ともども、中労委で和解が成立し、「労使交渉については、今後とも関係する法律に基づいて適切に対応する」ことになったのである」（府主張書面（3）4 頁）と主張して、本件看護師組合員 3 名の解雇

撤回・継続雇用の争いが終わったかのように印象づけようとする。しかし、中労委和解は中労委令和元年（不再）第28号事件について成立したものであり、大阪府労委平成30年（不）第52号事件及び大阪府労委（不）第23号事件については組合が救済申立を取り下げることによって和解が成立したのである。つまり、組合は本件看護師組合員3名を含む講師等組合員の解雇撤回・継続雇用団交拒否について大阪府労委係属事件（当時）の救済申立を取り下げたにすぎず、本件看護師組合員3名の解雇撤回・継続雇用の争いが終了したものではない。府は「ともども」という表現で、中労委和解の誤読に誘導してはならない。

## 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。府は、「被申立人と本件パート会計年度任用職員との間の労働関係を規律する法は、申立人が主張する勤務時間外も含め、会計年度任用職員を根拠づける地公法第22条の2により適用される地公法である。」と主張する（府主張書面（3）5頁）。府はこの点において、中労委2023（令和5）年（不再）第1号事件（初審大阪府労委2021（令和3）年（不）第55号事件）の本年3月3日付け答弁書においては、「再審査被申立人と本件パート会計年度任用職員との間の労働関係を規律する法は、再審査申立人が主張する「空白期間」も含め、会計年度任用職員を根拠づける地公法第22条の2により適用される地公法である。」と主張する（甲第20号証6頁）。このように府は、本件団交申入れ時が任用（雇用）期間外あるいは勤務時間外であっても本件パート会計年度任用職員には地公法が適用されると主張する。

しかし地方公務員が任用期間外にあっても地公法適用者であるとの主張は、行政府および裁判所が受け入れないところである。

総務省は会計年度任用職員制度導入にあたり、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルの改訂について（通知）」を發出して「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」において「辞令に示された期間の満了によって当然に職員としての身分は消滅する」と解説する（甲第21号証63頁）。また、会計年度任用職員がコロナ休校のために喪失した賃金の支払いを求めて2021（令和3）年3月18日に措置要求を行ったが、審査途中の同年3月24日に任期が満了したことから、福岡県人事委員会は「任期が満了し、それ以降、本県では任用されていないから、既に本県における職員（地方公務員）たる地位を失ったもの」として措置要求を却下した（甲第22号証7頁）。

東京高等裁判所は東京都中野区非常勤職員（保育士）が再任用を拒否されたため地位確認等訴訟を提起した事件（平成18年（ネ）第3454号地位確認等請求控訴事件）判決

にあたり、非常勤職員は「任期終了と同時に、当然に公務員としての地位を失う」と判示した（甲第 23 号証 21 頁）。

このように、一般職地方公務員である会計年度任用職員も特別職地方公務員である非常勤職員も任期終了をもって公務員としての地位を失うというのが、国、他の地方公共団体および裁判所の見解である。府が、一般職地方公務員である会計年度任用職員は任期が終了したいわゆる「空白期間」においても地公法が適用されると主張する根拠は不明であり、その主張は暴論というしかない。

また、勤務時間外においても地公法が適用されるとの主張も同様に失当である。とりわけ本件申立人適格の判断においては、地公法第 58 条（労組法適用除外）が適用されるかの判断が決定的なのであるが、勤務時間外において地公法第 58 条が適用されるとなれば、本件パート会計年度任用職員は民間企業等での兼業ができなくなる。パート会計年度任用職員には兼業の自由があるのだから（地公法第 38 条）、兼業可能時間すなわち勤務時間外には地公法第 58 条は適用除外となるのは文理上明白である。

### 3. 臨時的任用職員

甲第 1 号証の表の 2、3、5、6、7、8、9、10 に記載された臨時的任用職員である常勤講師および臨時主事についての適用法規については準備書面（1）および同（4）で主張したとおりである。組合は、地公法第 58 条が適用される（労組法適用除外）場合であっても、不当労働行為制度は適用されると主張するものである。

### 4. 労使関係を規律する法規

府は、パート会計年度任用職員が「空白期間」あるいは勤務時間外に他の自治体または企業等で勤務しているかもしれないが、その任用者または雇用者との関係は、それぞれの任用者または雇用者との関係を根拠づける法律により適用される労働関係法規であり、つまり適用される労働関係法規は、任用者または雇用者によって異なる旨を主張する（府主張書面（3）5 頁）。いまひとつ文意が鮮明でないが、パート会計年度任用職員と府の関係は地公法が、同人と企業等の関係は労組法が適用されると言いたいようである。もしそうであるなら間違いである。

例えば、使用者が府であっても、特別職地方公務員や派遣労働者などと府の労使関係には労組法が適用される。つまり、使用者と労働者の労使関係にはそれを規律する法規が適用されるのであり、使用者によって決まるものではない。

結局、団交申入れ時において府に任用（雇用）されていない組合員には地公法は適用されず、府との関係を規律する法律は地公法でない。

## 第2 本件申立人適格について

府は、「申立人の主張に従えば、当該労働者がどちらにも勤務していない時間帯に団交申入れを行えば、どの労働法規が適用されるのか明らかでなくなる。」と主張する（府主張書面（3）5頁）。ここでいう当該労働者とは本件パート会計年度任用職員である。

上記第1のとおり、本件パート会計年度任用職員は任用期間外あるいは勤務時間外には府に勤務していないのであるから、地公法とりわけ地公法第58条は適用されない。他方以下のとおり、本件パート会計年度任用職員が同期間・時間帯に企業等に勤務していない場合であっても、府との関係には労組法が適用される。

すなわち、雇用契約が一時的に中断していても雇用が季節ごとに反復される場合は労組法第7条第2号にいう「雇用する労働者」に該当し（甲第24号証）、任用が繰り返されて実質的に勤務が継続している場合は使用者には交渉応諾義務がある（甲第6号証、甲第7号証）との判例法理がある。

本件は、甲第1号証記載組合員の雇止めを撤回するとともに2022年度への継続雇用を求めた団交が府によって拒否された事案である。そして、途中で若干の中断期間がある組合員もいるものの（甲第6号証36頁）、繰り返し任用されて、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団交事項は義務的団交事項に属する（甲第7号証8頁）のであるから、本件パート会計年度任用職員に係る団交事項も義務的団交事項であることは明白である。そして本件団交申入れ時において、本件パート会計年度任用職員には地公法が適用されていなかったのであるから、府の交渉応諾義務は地公法に基づくものではない。

「地公法58条は、一般職の地方公務員が労組法3条の労働者であることを前提として、その従事する職務の特殊性から、労働基本権について合理的な範囲で制限をし、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定しているにすぎない」（甲第7号証7頁）ところ、地公法第58条が適用されない本件における府の交渉応諾義務は労組法に基づくものとなる。したがって、本件団交には労組法第7条が適用されるのであり、「当該労働者がどちらにも勤務していない時間帯に団交申入れを行えば、どの労働法規が適用されるのか明らかでなくなる。」のではない。

この点、組合準備書面（4）2頁で言及した府労委命令（甲第17号証24頁）は、団交申入れ時に任用していない組合員について府は労組法上の使用者に当たるとはいえないと判断するが、間違いである。

次に、本件看護師組合員3名は府との間で解雇を争ってきたものであり、日本鋼管鶴見造船所事件（甲第25号証）等裁判例および学説によって府は労組法上の使用者であることは明白である。それゆえ本件看護師組合員3名の雇止め撤回・継続雇用を求める本件団交には労組法第7条が適用されるのである。

以上のとおり、本件看護師組合員3名はもちろんのこと、本件パート会計年度任用職員が府に勤務していない期間あるいは時間に申し入れた本件団交には労組法第7条が適用されるのである。

上記第1 4. 記述のとおり、使用者と労働者の労使関係にはそれを規律する法規が適用される所以である。そして、組合は本件申立人適格を有するのである。

以 上