

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
再審査申立人 大阪教育合同労働組合
再審査被申立人 大阪府

2023年7月3日

中央労働委員会会長 様

準備書面（1）

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。）は以下のとおり主張する。

第1 初審決定が認定した事実についての認否
概ね認める。

第2 被申立人答弁書に対する反論及び主張

教育合同は再審査被申立人（以下「府」という。）の本年3月8日付け答弁書に対して、以下のとおり反論及び主張を行う。

1. 「第2 2 本件看護師組合員3名について」

府は、「団交対象者に適用される法規が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ことに異議はない」と答弁し、かつ本件救済申立て後である2022年3月20日の本件同種団交において、任用関係にない本件看護師組合員3名には地方公務員法（以下「地公法」という。）が適用されないと回答した（乙第9号証3頁）にもかかわらず、本件団交申入れが、会計年度任用職員が導入された改正地公法施行後であるから本件看護師組合員3名は地公法適用者である旨を主張する。府の主張は矛盾に満ちている。

また府は、本件看護師組合員3名は別件訴訟において「平成30年4月1日以降の再任用を争っていない」こと、「さらに、再審査申立人は、前述の平成29年度任用にかかる令和元年6月10日付命令書を不服として中労委に再審査請求したが、平成30年度任用にかかる大阪府労委平成30年（不）第52号事件、令和元年度任用にかかる大阪府労委（不）第23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」

として、教育合同も本件看護師組合員3名の雇止め撤回・継続雇用要求を取り下げたかのように主張する。

しかし、本件看護師組合員3名の継続雇用要求は、別件訴訟にかかわらず労使関係において解決されるべきものとして追及されてきたものであり、それゆえ本件団交対象者ともなったのである。また、上記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号事件については教育合同が救済申立を取り下げることとで和解が成立したのである。つまり、教育合同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。

以上のとおり、本件看護師組合員3名は本件団交申入れ時において地公法は適用されていなかったのである。

2. 「第2 3 会計年度任用職員について」

府は、「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。

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23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24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25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。

つぎに、府は、パート会計年度任用職員が「空白期間」において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。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。労使関係を労働力商品売買関係ととらえる労働経済学からすれば当然のことである。

結局、本件団交申入れ時において府に任用（雇用）されていないあるいは勤務し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。

3. 本件団交対象者に適用される法規

府は、「再審査請求人の主張に従えば、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。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 2. 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。甲第 28 号証は教育合同組合員が大阪府労委 2022 年（不）第 43 号事件で提出した陳述書であるが、2021 年度において毎週水曜日と金曜日昼間は私学に勤務して、夜間は府立学校に勤務していた。水曜日と金曜日の夜間府立学校に勤務している時間だけに地

公法が適用されていたのである。また同様に 2022 年度においては毎週火曜日と金曜日の夜間府立学校に勤務している時間だけに地公法が適用されていたのである。

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 26 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 2021 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、補充申立書 4 頁で言及した府労委命令（甲第 21 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 27 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 2. 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