

副本

最終陳述書

令和5年9月25日

大阪府労働委員会会長様

被申立人代理人

弁護士 中川



申立人 大阪教育合同労働組合

被申立人 大阪府



上記当事者間の令和4年(不)第43号大阪府事件について、被申立人は以下のとおり最終陳述をする。

第1 申立人の本件申立人適格について

1 結論

申立人の本件団交申入書における要求の対象となる組合員は、いずれも労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるとの主張の前提を欠くものである。すなわち、申立人は、被申立人との間で、地公法上の職員団体としての交渉を持つことができるにとどまるものである。

ちなみに、被申立人は、申立人からの本件団交申入書が、地公法上の職員団体としての交渉を求めるものであるとの理解の下に、適法かつ適切に対応していることを申し添えるものである（乙2号証、乙3号証）。

2 本件団交申入書（乙1号証）による要求の対象となる組合員について

（1）はじめに

本件救済申立ては、本件団交申入書（乙1号証）中の要求事項のうち、被申立人が「団交事項」としての交渉の対象にあたらぬと回答した申立人の組合員の任用（申立人の主張によれば継続雇用）すなわち「3. 講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと」の要求を、被申立人が団交での回答を拒んだというものであるところ、対象となる組合員は、以下のとおり、前年度の団交申入れと同様、労組法第7条の適用のない組合員に限られている。

なお、前年度の申立人から被申立人に対する団交申入れについては、貴委員会に令和3年(不)第55号事件として貴委員会に係属中であったところ、貴委員会の令和5年1月13日付決定で、「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ものであるから、本件において教育合同の申立人適格を認めることはできず、その主張する事実が不当労働行為に当たらないことが明らかである」として、却下されている。

（2）申立人の本件団交申入書（乙1号証）No.11から13までを除く組合員について

ア 本件救済申立てのうち、被申立人の公立学校非常勤講師及び外国語指導員である申立人の組合員（No.1、No.4、No.14から17まで）は、地公法第22条の2の規定により任用された会計年度任用職員であり、同法第3条第3項に規定する特別職に該当しないことから、同条第2項の規定により一般職の地方公務員である。

また、本件救済申立てのうち、被申立人の公立学校常勤講師である申立人の組合員（乙1号証のNo.2、No.3、No.5から7まで）、及び、被申立人の公立学校臨時主事である申立人の組合員（乙1号証のNo.8から10まで）は地公法第22条の3の規定により任命された臨時的任用職員であり、地公法第3

条第3項に規定する特別職に該当しないことから、同条第2項の規定により一般職の地方公務員である。

以上の組合員は、すべて地公法第4条第1項の規定により地公法の規定が適用されることとなることから、地公法適用者については、同法第58条第1項より労組法第7条の適用が除外される。

イ なお、会計年度任用職員について、以下のとおり付言する。

会計年度任用職員は、会計年度末の到来によって任期満了となった者について、再度同一職務内容の職に任用されることがあり得ると解されているが、それは、任期を1会計年度内とされていることからして（地公法第22条の2第1項及び第2項）、新たな職に改めて任用されたと整理されるべきものであり、1会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられると解されている（新版逐条地方公務員法第5次改訂版）橋本勇著・337頁以下等）。

申立人は、会計年度任用職員が2020年4月1日施行の改正地公法第22条の2に規定された経過に照らし合わせるときは、会計年度任用職員に「不利益が生じることなく」ひきつづき諸制度を適用させるという立法者意思であるから、従前労組法による不当労働行為救済制度が適用されていた会計年度任用職員については、都道府県労働委員会への不当労働行為についての救済申立てが認められるべきと主張する。しかし、かかる申立人の主張も以下のとおり失当である。

会計年度任用職員は、従来の特別職非常勤職員以外にも、一般職非常勤職員がこれに移行した。すなわち、従前特別職の地方公務員として労組法の適用を受けていた職員だけが、会計年度任用職員に移行したわけではない。

また、フルタイムの会計年度任用職員については、給料、旅費及び一定の手当の支給対象とされ（地方自治法第204条）、パートタイムの会計年度任用職員については、報酬、費用弁償及び期末手当の支給対象となる（同法

第203条の2)。また、会計年度任用職員は、一般職の地方公務員として明確に整理されたことから、地公法第24条が適用になる。そのため、会計年度任用職員の具体的な給料又は報酬等の制度や水準を定める際には、同条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域、地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要となってくる。

また、たしかに、一般職の地方公務員となる職員については、地公法上の服務に関する諸規定が適用されるが、他方で、勤務時間、休暇等の勤務条件については、地公法第24条5項が適用され、条例で定めることとされており、労基法の適用を前提とした勤務時間や休暇等に関する諸規定が設けられることになる。

その他の勤務条件等についても、例えば、一定の条件を満たす会計年度任用職員については、地公育休法に基づく育児休業や部分休業が適用される。

以上のように、申立人が主張するような「不利益が生じる」から従前労組法による不当労働行為救済制度が適用されていた会計年度任用職員については、都道府県労働委員会への不当労働行為についての救済申立てが認められるべきとの主張は、安易に当てはまるものではない。

他の一般職の地方公務員と同様、都道府県労働委員会への不当労働行為についての救済申立ては認められないとの法解釈は変わらないのである。

(3) 申立人の本件団交申入書(乙1号証)No.11から13までの組合員について

ア これらの組合員は、要求事項において「雇用継続」を要求していると理解できるが、同組合員らは特別非常勤講師(看護師)として任用されていた者であるところ、平成28年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了しており、申立人が「雇用継続」を目的とした交渉を求める前提となる任用が

ない。

イ この点、申立人は、貴委員会の令和3年（不）第55号事件において、「No.13、No.14、No.15（本件では、No.11、No.12、No.13）の組合員は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であり、雇止め解雇以降府との間で解雇について争い、本件団交申し入れ時においても解雇撤回と継続雇用を求めた。これらの組合員には地公法は適用されていない。労組法7条2号にいう「使用者が雇用する労働者」とは現に雇用している労働者だけでなく、また労働者を解雇した使用者は労働者が解雇を争っている以上は同条による使用者に該当することは学説・判例では確定している。そして、No.13、No.14、No.15（本件ではNo.11、No.12、No.13）の組合員は府との間で解雇について争っているのであるから、府はこれらの組合員との間では労組法上の使用者である。」等と主張しており、本件においても、乙6号証、乙7号証はかかる文脈の主張を含んでいると理解できる。

たしかに、「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・判例自体は被申立人も理解している。しかし、同組合員らが訴訟で争っているのは、平成29年度末までの任用期間を保証するものに過ぎない。実際、本救済申立てと並行して同組合員らは、訴訟で被申立人との間でその地位確認を求めて訴訟を提起し、当該訴訟は大阪地裁、大阪高裁と争われてきたが、同組合員らの地位確認請求の請求原因は、労働契約法第19条類推適用、又は、任用期間満了後平成29年4月1日以降任用しなかったことが権利濫用若しくは信義則違反にあたるというものであり、かりに同組合員らが更なる任用も争い、その後の任用が認められたとしても、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下「改正法」という。）が令和2年4月1日に施行された以降は、前記No.11乃至No.13の組合員らは、会計年度任用職員、すなわち一般職の地方公務員として

任用されるはずのものである（実際、被申立人の特別非常勤講師（看護師）は、すべて地公法第17条及び第22条の2に基づく一般職の地方公務員（会計年度任用職員（パートタイム））に移行した）。そのことについては、劳使間で争いはない。

ウ すなわち、前記No.11乃至No.13の同組合員らが求める「雇用」は、訴訟で認められても一般職の地方公務員としての任用ということになるのである。

よって、同組合員らについても、地公法第4条第1項の規定により地公法の規程が適用されることとなることから、地公法適用者については、同法第58条第1項より労組法第7条の適用が除外される。

3 被申立人が求める申立ての却下の根拠となる法令の条文について

- (1) 先ず、答弁書で述べたように、申立人の本件団交申入書（乙1号証）のNo.11から13までを除く組合員については、結局のところいずれも、地公法第3条第3項に規定する特別職に該当しないことから、同条第2項規定により一般職の地方公務員である。その結果、すべて地公法第4条第1項の規定により地公法の規定が適用されることとなることから、地公法適用者については、同法第58条第1項により労組法第7条の適用が除外される。
- (2) また、申立人の本件団交申入書のNo.11から13までの組合員については、本件団交申入書による団交申入れの時点では、訴訟で被申立人との間でその地位確認を求めて訴訟中であったが、その訴訟で争っているのは、平成29年度末までの任用期間を保証するものであった。従って、申立人が「雇止めの撤回・雇用の継続」を目的とした交渉を求める前提となる任用は平成30年3月31日をもって任用期間が終了しており同年4月1日以降の任用がない。百歩譲って、これらの組合員らが平成30年度以降の任用も争い、その後の任用が認められたとしても、改正法が令和2年4月1日に施行さ

れた以降は、これらの組合員らは、会計年度任用職員、すなわちやはり一般職の地方公務員として任用されるはずのものである。その結果、すべて地公法第4条第1項の規定により地公法の規定が適用されることとなることから、地公法適用者については、同法第58条第1項により労組法第7条の適用が除外される。

(3) 小括

以上より、申立人の本件団交申入書のNo.11から13までの組合員については、「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らか」であるから、労働委員会規則第33条第1項第6号により、本件救済命令申立ては却下されるべきである。

また、この却下理由が認められないとしても、申立人の本件団交申入書のいずれの組合員についても、「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなとき」にあたるから、同じく労働委員会規則第33条第1項第5号により、本件救済命令申立ては却下されるべきである。

4 申立人のその他の主張について

(1) 団交申入書に記載された組合員の適用される法規について

ア 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に判断され、その時点で適用されている法規であることについては、被申立人も争うものではない。

イ ところで、申立人は、①非常勤看護師組合員3名（甲第1号証の表の11、12、13に記載の者）、②非常勤講師およびNETら会計年度任用職員たる組合員（同表1、4、14、15、16、17に記載の者）、③常勤講師および臨時主事たる組合員（同表2、3、5、6、7、8、9、10に記載の者）のいずれの組合員についても、本件団交申入れ時点において、労組法適用者となると主張し、申立人は本件申立人適格を有すると主張する。

しかし、申立人のかかる主張は失当である。被申立人に対する本件団交申入れについて適用される労働関係法規としては労組法第7条の適用はあり得ないのであり、申立人は本件申立人適格を有しないというべきである。

ウ 本件看護師組合員3名について

申立人は、本件看護師組合員3名は、i) 2017年（平成29年）に雇止めされて以降、解雇を争ってきた。ii) 本件団交申入れ時点においても、解雇撤回と継続雇用を求めていた。iii) 本件看護師組合員3名には一度も地公法は適用されていない等と主張する。

しかし、府労委の平成29年(不)第26号事件についての令和元年6月10日命令（甲第9号証）が、本件看護師組合員3名を労組法適用者であることを認めたのは、申立人が、平成29年3月24日、府教委に対し、本件看護師組合員3名について、同人らの雇用継続等を要求事項とする団体交渉申入書を送付し団交を申し入れた当時（令和元年6月10日付命令書4頁）、同組合員らが地公法第3条3項3号が適用される特別職非常勤講師（職員）だったからである。

また、本件看護師組合員3名は、特別非常勤講師（職員）としての権利を有する地位にあることの確認を求める訴訟を提訴したが、その訴訟は平成29年4月1日以降の任用期間1年間の再任用の確認を求めるものであり、申立人が主張するところの雇止めを争っていたにすぎない。本件看護師組合員3名は、平成30年4月1日以降の再任用を争っていないのである（乙第10号証乃至乙第12号証）。

さらに、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日付命令を不服として中労委に再審査請求をしたが、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令和元年(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き適切に対応することに

なったのである（甲第10号証1・2）。

この点、本件看護師組合員3名は、平成30年4月1日以降も再任用されたとしても、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下、たんに「改正法」という。）が令和2年4月1日に施行され、それ以降はすべて地公法第17条及び第22条の2に基づく一般職の地方公務員として任用されるはずのものである。すなわち、本件看護師組合員3名の任用根拠は、改正法により、特別職から一般職に変わり、労組法適用組合員でなくなったのである。そして、本件の団交申入れは、改正法適用後である令和4年（2022年）2月14日である（甲第1号証）。

以上から、本件看護師組合員3名については、そもそも府教委による「雇用継続」はあり得ないし、仮に、再任用が繰り返されるものであるとしても、被申立人は、労組法第7条の適用上の使用者ではなく地公法上の使用者としかなりえないものであり、申立人が主張するごとく労組法第7条の適用はありえないものである。

エ 非常勤講師・NETら会計年度任用職員たる組合員について

申立人は、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り、勤務時間外において私学等民間企業で兼業をするなどにあっては、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とし、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と主張する。そして、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、申立人は救済申立人適格を有すると主張する。また、かかる主張を裏づけるために、組合員（甲第1号証の表中No.1）の審問を行った。

しかし、かかる申立人の主張は失当である。

被申立人と本件パート会計年度任用職員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。もちろん、本件パート会計年度任用職員は、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。そして、その任用者または雇用者との関係は、それぞれ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る。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のである。

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。そもそも、労働組合や労働者は、使用者による不当労働行為を受けた場合に、当該使用者を被申立人として救済申立てを行うものであり、当該使用者との関係で適用される労働関係法規によって規律されるものである。

申立人の主張は、明らかに法の適用を誤っている。

オ 臨時的任用職員たる組合員について

申立人は、かかる組合員らは常勤講師および臨時主事であり、地公法第22条の3所定の臨時的任用職員であって、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が、任命権者の許可を受けて営利企業などに従事する兼業において適用される法規は、地公法第58条は適用されず、労組法適用となると主張する。

そもそも、かかる組合員らが実際に任命権者（被申立人）から兼業の許可を受けて営利企業等に従事しているかは明らかでない。かりにそのような事実があったとしても、前記ウ（非常勤講師・NETら会計年度任用職員たる組合員）について述べたように、被申立人との関係で適用されるのは労組法第7条ではなく地公法である。

申立人のこの点の主張も明らかに法の適用を誤っているというべきであ

る。

第2 非申立人が、令和4年2月14日付け団体交渉申入書の講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこととの要求事項に対して、管理運営事項に該当し回答できないとしたことは、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか

1 結論

この点については、すでに答弁書で述べたとおりであり、被申立人・府教委の立場は、申立人の本件団交申入書中の組合員は地公法適用組合員であって、申立人の要求事項は管理運営事項に当たることから、交渉を行うことはできず、その内容について説明することもできないと述べたものにすぎず、回答拒否ではない。

また、申立人は、管理職と交渉を行ったわけではない。任命する手続き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、府立学校の校長や市町村教委が府教委に内申し、府教委が任用したものである。

2 申立人の主張について

(1) 申立人が引用する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。)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。

- (2) また、申立人は、被申立人の行為は、中労委における令和元年12月23日付「和解勧告書」（甲第10号証の1）に反している旨主張する。しかし、被申立人は、「和解勧告書」第2項の「労使交渉については、今後とも関係する法律に基づき適切に対応する。」を遵守して対応したものである。
- (3) さらに、申立人は、その要求事項、すなわち「雇止めの撤回・雇用の継続」に関連した次年度の勤務地や勤務時間等の主張が管理運営事項に当たるとの被申立人の主張を争う。

しかしながら、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ると解されている（橋本勇「逐条地方公務員法」第5次改訂版・985頁）。

よって、申立人の主張は失当である。

以上