

副本

中労委令和5年(不再)第1号
大阪府不当労働行為事件

再審査被申立人主張書面(2)

令和5年10月31日

中央労働委員会会長 様

再審査被申立人代理人

弁護士 中 川



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

再審査被申立人は、再審査申立人の2023年10月24日付準備書面(2)(以下「準備書面(2)」という。)に対し、以下のとおり答弁ないし反論する。

1 再審査申立人が主張する追加争点について

(1) はじめに

再審査請求人は、準備書面(2)において、争点2の変更を求め、令和3年(2021年)2月3日付け団体交渉申入書(甲1号証)の講師組合員の雇用の継続を保証することとの要求事項に関する再審査被申立人の対応は、労組法第7条第2号のみならず、同法第7条第3号(支配介入)の不当労働行為に当たると主張する。

この点については、原審大阪府労委も再審査請求人の主張のとおり争点と認めており、

再審査被申立人もこれを争点とすることには異議はない。

(2) 再審査被申立人の答弁ないし反論

ア 再審査被申立人の答弁は、大阪府労委における答弁と同様である。

すなわち、再審査申立人が令和3年(2021年)2月3日付け団体交渉申入書(甲1号証)中で列挙した組合員は、いずれの者も地公法第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り地公法適用者だから、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。

よって、再審査申立人の労組法第7条第2号のみならず同条第3号に該当する不当労働行為に当たるとの主張もその前提を欠くものである。

イ 再審査申立人は、貴委員会(中労委)において、甲29号証を追加提出した。

そして、準備書面(2)において、府教委が、令和3年度(2021年度)まで常勤講師又は非常勤講師として勤務してきた●●●組合員(甲1号証No.2)との間で、令和4年度(2022年度)の任用にあたり、交渉合意したとし、このことは、組合との団体交渉を拒否するなか、雇用・労働条件について個別組合員とは交渉するものであり、かかる組合との団体交渉の拒否は、支配介入にあたりと主張している。

ウ しかし、この再審査申立人の主張は、アで述べたように、そもそも地公法適用者については労組法第7条の適用が除外されるものであるとの点を看過するものであるうえ、以下のとおり、非常勤講師の任用の経緯並びに法的性格を理解しないものであり、失当である。

i) 府教委が令和4年度(2022年度)●●●組合員を任用した経緯(概要)

●●●組合員は、講師希望者登録をし(因みに、「令和4年度 講師制度の概要(大阪府教育委員会)」は乙13号証のとおりである)、大阪府教育委員会に採用されてきた。令和3年度(2021年度)非常勤講師として勤務していた大阪府立西野田工科高等学校(定時制)(甲1号証)から、令和4年度(2022年度)の任用は難しいと言われた●●●

●●●組合員は、同校の准校長に依頼して他の府立高校校長宛てに紹介状を送ってもらった。

●組合員の陳述書及び府労委での証言によると7校から任用についての打診があったとのことである。その中に大阪府立三国丘高等学校（定時制）（以下「三国丘高校（定時制）」という。）もあった（乙12号証、甲29号証本文6頁最終行～同7頁）。しかし、●組合員は、三国丘高校（定時制）を含むいずれの学校に対しても、自分が希望する勤務時間と合わないとか自宅から遠いなどの理由で打診を断った。令和4年（2022年）3月末頃、三国丘高校（定時制）准校長から●組合員に電話があり、勤務先が見つかったか問われ、まだ決まっていないと答えたところ、前回と変わらない勤務時間が週2時間でとの打診を再度受けた。そこで、●組合員は、帰宅の時間の関係で時間割の面での配慮してもらえらばと、具体的には週3日（月、火、金）1時限に入れて欲しいと答えたところ、同校の准校長は、教務の方に確認して再度電話すると一旦電話を切った。その後30分も経たないうちに、准校長から電話があり、●組合員希望の時間割編成でとの回答であった。そこで、●組合員は、この条件で同校での勤務を受諾し、同年4月12日に同校での勤務を開始し、勤務開始時に発令通知書を受け取ったというものである（乙12号証、甲29号証本文6頁最終行～同9頁10行目、同20頁5行目～同24頁最終行）。

以上から明らかなように、●組合員は、令和4年度（2022年度）は、府教委から、勤務地が大阪府立三国丘高等学校（定時制）の非常勤講師、期間は令和5年3月末までの1年間として採用されたものである。なお、具体的な勤務時間は、●組合員も受諾した担当する授業の時間割での勤務であった。

ii) ●組合員の採用（任用）の法的性格

令和4年度（2022年度）の府教委による●組合員の採用は、同組合員が、地公法第3条第2項に規定する一般職に属し、同法第22条の2第1項第1号所定の会計年度任用職員とし、同条項に基づく非常勤職員としてなされたものである（乙10号証）。

その採用は、採用（任用）をはじめ、勤務条件、離職等が、地公法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）、大阪府の条例、府教委の規則

等で定められている内容からすると、本人（●●組合員）の同意に基づく行政行為と解するのが相当である。

再審査申立人は、三国丘高校（定時制）と●●組合員との個別の合意で成立したと主張するが、前述の諸規定や、採用に至る経緯、すなわち、勤務条件、任用形態はあくまで同校が策定したものであり、これに同組合員が同意し、同校の准校長から府教委に意見具申がなされ（地教行法第36条）、これを受けて府教委が同組合員を任用するに至ったものであって、同校と同組合員が個別に話し合い合意に至ったというものではない。

iii) まとめ—府教委又は三国丘高校（定時制）が再審査申立人に対し支配介入したものではないこと

i) ii) から明らかなように、三国丘高校（定時制）ないし府教委は、再審査申立人を差し置いて、●●組合員との間で、令和4年度（2022年度）の府教委による●●組合員の採用について、交渉し合意に至ったという関係にない。まして、団体交渉事項である「講師組合員に対して雇用の継続を保証する」との要求事項について、これに反し組合員との個別組合員と交渉した事実はない。

以上