

副本

最 終 陳 述 書

令和5年12月8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

上記当事者間の令和5年（不再）第1号大阪府不当労働行為事件について、再審査被申立人は、以下のとおり最終陳述する。なお、略語は従前書面の例による。

第1 再審査申立人の本件申立人適格について

1 地公法適用者については地公法の規定が適用され、労組法7条が適用されないことから、その者に係る申立人の団交申入れについては、再審査申立人は本件申立人適格を有しない。

この争点については、すでに大阪府労委における審査及び貴委員会における審査において主張しており、大阪府労委の決定は妥当であるから、以下簡潔に申し述べる。

2 本件団交申入書（甲1）記載の者は地公法適用者であること

なお、以下の文中の組合員の番号（No.1乃至19）は本件団交申入書（甲



1) の表中の各組合員に付けられた番号をあらわす)。

(1) №.1 3ないし№.1 5以外の者

ア これらの組合員のうち、被申立人の公立学校常勤講師である申立人の組合員 (№.3、№.4、№.6 から№.9 まで、№.1 9)、及び、被申立人の公立学校臨時主事である組合員 (№.1 0 から№.1 2 まで) の合計 10 名は、地公法第 22 条の 3 の規定により任命された臨時の任用職員であり、それぞれ地公法第 3 条第 3 項に規定する特別職に該当しないことから、いずれも一般職の地方公務員である。

また、被申立人の公立学校常勤講師である申立人の組合員 (№.1 8) は、女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第 3 条の規定により任命された臨時の任用職員であり、同法第 4 条により、地公法第 22 条の 3 第 1 項から第 4 項の規定は適用されないが、地公法第 22 条の 3 第 6 項の規定が適用されるため、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、やはり同条第 2 項の規定により一般職の地方公務員である。

以上の 11 名は、いずれも一般職の地方公務員である。そのため、同法第 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 項の規定により労組法第 7 条の適用が除外される。

イ a) さらに、被申立人の公立学校非常勤講師である申立人の組合員 (№.1、№.2、№.5、№.1 7)、及び、被申立人の外国語指導員である申立人の組合員 (№.1 6) 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、それぞれ地公法第 3 条第 3 項に規定する特別職に該当しないことから、いずれも一般職の地方公務員である。そのため、同法第 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から、地公法適用者については同法第 58 条第 1 項の規定により労組法 7 条の適用が除外される。

b)会計年度任用職員についての再審査申立人の主張に対する反論

再審査申立人は、会計年度任用職員が令和2年（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が失当であることについては、すでに大阪府労委における再審査被申立人の令和4年8月3日付最終陳述書の第1の2（1）イで述べたところであるので、ここでは再論を避けることとする（同書面2頁以下）。

（2）№.1 3ないし№.1 5の者

ア これらの組合員は、要求事項4において「雇用継続」を要求している。と理解できる。

而して、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、再審査申立人は、「13、14、15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（甲11乃至甲14）、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、甲1号証の13、14、15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。」等と主張する（準備書面1・9頁）。

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・判例自体は再審査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、訴訟で再審査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、大阪高裁と争わされてきたが、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日以降任用しなかつ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った（因みに、この訴訟は、本救済申立て後に、同組合員らの敗訴で確定している（乙2、乙3、乙4））。

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、令和2年（2020年）4月1日の地公法の改正法施行以降は、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。そして、非常勤講師や非常勤看護師等の会計年度任用職員制度への移行に関する再審査申立人との団体交渉についても、大阪府労働委員会の平成31年（不）第6号大阪府事件についての令和2年2月12日付け命令書において不当労働行為にあたらないとの判断を得ていることから（乙5号証）、再審査被申立人が誠実に対応したものであることは明らかである（なお、この事件についても、再審査申立人は、貴委員会に再審査申立てを行っていない。）。

従って、「雇用の継続」という以上、令和3年2月3日の本件団交申入れの時点においては、前記13乃至15の組合員ら（本件看護師組合員3名）の地公法適用者としての任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いうべきである（大阪府労委決定書17頁）。すなわち、前記13乃至15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。

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定が適用されることとなるから、地公法適用者については同法第58条1項により労組法第7条の適用が除外されることになる。

（3）小括

以上のとおりであるから、再審査申立人の労組法第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との主張もその前提を欠くことになる。

すなわち、再審査申立人は、再審査被申立人との間で、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。再審査被申立人は、後述するように、再審査申立人からの本件申入書が、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たものである。

3 再審査申立人の本再審査手続における主張について

再審査申立人は、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すべきであるとし、そのことを根拠として、以下の主張を行っている。

（1）本件看護師組合員については、大阪府労委の令和元年6月10日付命令書が、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ていると主張する。

しかし、大阪府労委の令和元年6月10日付命令書が、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、再審査申立人が、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）、地公法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。

本件における団交申入れは、令和3年（2021年）2月3日である（甲1号証）。ところで、前述したように、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、令和2年4月1日の地公法の改正法施行以降は、すべて地公法第17条及び同法第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。

従って、本件看護師組合員3名については、再審査被申立人は、労組法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、再審査申立人が主張するごとく労組法7条の適用はありえないものである。

(2) 再審査申立人は、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ったとし、本件団交申入れ時においては、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その勤務が行われていない時間、すなわち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。従って、再審査申立人は、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、と主張する。

しかし、かかる再審査申立人の主張は失当である。

再審査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、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、「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。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。

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。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。

再審査申立人の主張は、明らかに法の適用を誤っている。

初審命令は、何ら違法はない。

(3) 再審査請求人は、臨時的任用職員は一般職地方公務員であるが、不利益取扱い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べきであると主張する。

この点についても、初審以来反論してきたところである。再審査申立人の主張は、独自の立法論にすぎないとすべきである。

第2 令和3年2月3日付け団体交渉申入書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（府）の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか

1 前提として

再審査申立人が令和3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であるから、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。

再審査被申立人は、再審査申立人からの本件申入書が、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たものである。

2 衆議院の附帯決議に反するとの主張、及び、令和2年1月22日付け中労委での和解の内容に反するとの主張について

(1) 再審査申立人は、令和2年（2020年）4月1日の地公法の改正法の成立過程において衆議院でなされた附帯決議、とくに「現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われるよう」にとの決議されているが、この決議内容に反すると主張する。

この点についても、すでに初審の最終陳述で述べたとおりである。

すなわち、総務省の平成30年10月18日付けの各都道府県知事等に対する「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）」（乙6号証）において、

「特別職非常勤職員（旧地方公務員法第3条第3項）については、旧地方公務員法が適用されないため、旧地方公務員法に基づく職員団体ではなく、労働組合法に基づく労働組合を組織し、又はこれに加入することができることとなっているところです。これに対し、改正法施行後に会計年度任用職員制度に移行した後は、任期の定めのない常勤職員と同様、職員団体による交渉など新地方公務員法に定める勤務条件に関する交渉制度が適用されることとなります。」

とされている（同・44頁以下）。

本件では、本件申入書（甲1号証）に列記のいずれの組合員についても、地公法に定める勤務条件に関する交渉制度が適用されることになる。

この点に関し、再審査申立人は、前記の改正地公法制定時における衆議院の附帯決議を尊重すべきと主張するが、この決議は地公法適用を前提としてのものであり、再審査申立人が主張する従前どおりの労組法第7条の適用を認めるものではないというべきである。

(2) 再審査申立人は、再審査被申立人の対応は、令和2年1月22日付け中労委での和解（甲10号証の1乃至4）で合意した内容にも反するものであり、違法不当であると主張する。

しかし、再審査申立人の主張は、和解内容をきちんと理解していない。

和解においては、「3 （前略）特別職の非常勤講師の次年度任用に関して、以下のとおり誠実に団体交渉を行う。」というものであり、一般職の講師・非常勤講師等の組合員を対象としたものとはなっていない。一般職の職員に関しては、「2 組合と府は、相互の立場を尊重して信頼と理解を深め、健全な労使関係の構築に努めるものとする。また、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。」となっており、とくに、再審査申立人がその主張で引用する東京地裁平成25年判決（甲6号証）、その控訴審である東京高裁平成26年判決（甲7号証）、又はこれまでの労使交渉の経緯を踏まえるといった留保は付いていない。

従って、本件に限っての中労委での和解を根拠とした労組法第7条の類推適用ということも考えられない。

3 再審査申立人は、東京地裁平成25年判決（甲6号証）や東京高裁平成26年判決（甲7号証）が、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項であっても、職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることが

できる、本件各団交事項が翌年度における新たな任用を求めて団体交渉を求めるに他ならないから団体交渉を求めることができると判示しているとし、被申立人の対応はかかる両判決の判示するところに反していると主張する。

しかし、再審査申立人のかかる主張は、両判決の判示内容の理解を誤っている。

両判決は、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、地公法上の権利を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、労組法上の権利を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、翌年度における新たな任用を求めて団体交渉を求めるに他ならないから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。

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、労組法の権利を行使することができるとは判示していないのである。

なお、再審査被申立人は、令和3年3月3日の再審査申立人との交渉の場において、要求事項1、2、4は管理運営事項に該当するため回答できないとしたものの、要求事項4を除き、「これこれこういう勤務条件に関わりがあるということを説明いただけましたら、管理運営事項とした項目についても、説明させていただきます。」と回答している（乙7号証1頁）。これについては、採用にあたっての勤務場所、勤務校、勤務時間といった勤務条件について職員団体との間で「話し合いを行う」ことは、労使条例第4条第8号の「採用」に該当することから、「交渉その他これに類する行為を行ってはならない」（同条注書き）とされているところである。

4 救済申立ての利益が失われたこと

再審査申立て人の前記13乃至15の同組合員らの前述訴訟は、令和4年3月11日の経過をもって同年2月25日言渡しの大蔵高裁判決（乙3号証）が確定した（乙4号証）。かりに再審査申立て人の主張が貴委員会に受け入れられるものであったとしても、前記13乃至15の同組合員らが再審査被申立て人の非常勤看護師としての地位が認められないことが確定し、この点に関する同組合員らと再審査被申立て人との間の係争が終結したものであり、本救済申立ての利益はすでに失われたものというべきである。

5 地公法上の職員団体としての交渉について

再審査被申立て人は、地公法上の職員団体としての再審査申立て人との間で、適法かつ適切に交渉を行っている。

この点については、初審における最終陳述書で述べているところであり、ここでは再論しない。

6 [REDACTED]組合員の証言（甲29号証）及び陳述書（乙12号証）について

（1）はじめに

再審査申立て人は、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[REDACTED]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、支配介入にあたると主張する。

しかし、この再審査申立て人の主張は、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。

(2) 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)、府教委に採用されてきた。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教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るならばと、具体的には週3日(月、火、金)1时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、勤務地が三国丘高校（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、[REDACTED]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。

(3) [REDACTED]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[REDACTED]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、地教行法、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（[REDACTED]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[REDACTED]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。

(4) まとめー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

(2)(3)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、[REDACTED]組合員との間で、令和4年度（2022年度）の府教委による[REDACTED]組合員の採用について、交渉し合意に至ったという関係はない。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