

副本

最終陳述書

令和6年7月16日

大阪府労働委員会会長 様

被申立人代理人

弁護士 中 川 元



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5年(不)第66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 被申立人の主張のまとめ

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、申立人は本件申立人適格を有しないことを申し述べるものである。

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

(1) No.1~No.9、No.13~No.16の者

ア これらの組合員のうち、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.13~No.16)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、いずれも同法

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、被申立人の公立学校常勤講師である申立人の組合員（No.2、No.3、No.5～No.7）、及び、被申立人の公立学校臨時主事である組合員（No.8、No.9）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、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。

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。

(2) No.10～No.12の者

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、これらの特別非常勤講師（看護師）の組合員らは、平成28年度（2016年度）末に任用期間満了となり平成29年4月1日以降任用しなかったところ、府教委から不当に雇止め解雇されたとして府との間で、非常勤講師（看護師）としての地位確認を求め、大阪地方裁判所に提訴したが（同裁判所平成29年（行ウ）第243号事件）、令和3年3月29日全部敗訴判決を受け（乙8号証）、大阪高等裁判所に控訴したが（令和3年（行コ）第62号事件）、令和4年2月25日控訴棄却判決を受け（乙9号証）、令和4年3月11日の経過により同判決が確定した（乙10号証）。すなわち、これら非常勤講師（看護師）の組合員は、平成29年3月31日をもって被申立人との任用関係が終了している。現時点において、毎年申立人から被申立人に対してなされる団交申入れ以外に争いはない。従って、これらの組合員について、「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。」は該当しない。

因みに、被申立人において、非常勤看護師は、2020年4月1日施行の改正地公法の施行以降は、すべて地公法第22条の2所定の会計年度任用職員として任用されている。この意味でも、労組法第7条の適用が除外される。

（3）小括

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2項及び第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）。

3 地公法の部分適用に係る申立人の主張について

申立人は、団交拒否の不当労働行為救済事件について、団交対象者に適用される法規は、団体交渉申入れ時を基準として判断される。その適用法規は、団交申入れ時において現に適用されている法規であり、パート会計年度任用職員が勤務時間外において私学等民間企業で兼業するときなどには、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。

しかし、かかる申立人の主張は失当である。

申立人と被申立人の組合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。

そもそも、団体交渉は、一般には、広く労働組合又は労働者の団体と使用者との間の労働関係に関する交渉を意味すると理解されている（労働法コンメンタール①六訂新版労働組合法 労働関係調整法（株式会社労務行政）196頁他）。本件に即して言えば、申立人と被申立人との間の労働関係に関する交渉であり、申立人の被申立人に対する団体交渉の申入れは、申立人の組合員と被申立人の間の労働関係に関する交渉を申し入れるというものである。この労働関係とは、非常勤講師等の会計年度任用職員である一般職地方公務員としての労働関係である。よって、労組法ではなく地公法が適用されるのは、当然の結論である。

また、申立人は、組合員と被申立人との間の労働関係について、被申立人に対し団体交渉を申入れたのである。ところが、申立人は、勤務時間外は地公法の適用はないと主張する。申立人は、組合員と被申立人との間のいかなる労働関係について団体交渉を申入れたと主張するのであろうか。要する

に、「仮に、当該組合員が私学等の民間事業所で勤務している時間帯であったとしても、本件団交申入れの相手方である府との間の労使関係においては、勤務場所や時間帯に関わりなく地公法が適用されるのである」のである（申立人と被申立人間の貴委員会令和4年（不）第43号事件にかかる令和6年3月25日付決定書22頁）。

4 本件救済命令申立ては却下されるべきこと

以上、いずれの組合員についても、「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れは、いずれの組合員についても、労組法第7条の適用が除外されることから、「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きとき」にあたるとも言えることから、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。

第2 申立書の「4 本件不当労働行為について」に対する被申立人の反論

1 被申立人は、申立人の本件団交申入れに対し、申立人の組合員については労組法第7条の適用はなく、地公法適用を前提として、適法かつ相当な対応をしたものである（乙3号証）。

2 (1) 令和2年1月22日付け中労委での和解（甲10号証）との関係

申立人は、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で合意した内容にも反するものであり、違法不当である旨主張する。

しかし、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、申立人がその主張で引用する東京地裁平成25年10月21日判決（以下「平成25年東京地裁判決」という。甲6号証）、その控訴審である東京高裁平成26年3月18日判決（以下「平成26年東京高裁判決」という。甲7号証）、さらにその上告審である最高裁平成27年3月31日決定（以下「最高裁平成27年決定」という。甲8号証）や、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。

(2) 東京地裁平成25年判決、東京高裁平成26年判決、並びに最高裁平成27年決定との関係

申立人は、東京地裁平成25年判決、東京高裁平成26年判決、並びに最高裁平成27年決定にも反している旨主張する。すなわち、これらの判決は、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こと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、申立人のかかる主張は、これらの判示内容の理解を誤っている。

これらの判決は、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こと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。

3 被申立人の対応について

被申立人は、申立人との交渉を、一方的に打ち切ったものではない。

交渉事項である「2 交渉の対象項目である「2 講師賃金を2級格付けすること。」については、これ以上やり取りがないことを申立人（組合）側に確認を求め、交渉を終了したものである。

申立人の要求事項である「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。」は、管理運営事項であり交渉できないことは、申立人に対し、説明している。

この被申立人の立場についての説明内容は、被申立人の新たな主張ではなく、正当な法律解釈並びに貴委員会（府労委）の同様の事案（令和3年（不）第55号事件）に係る令和5年1月13日付け決定書の内容に則ったものである。

以 上