

2024 年 11 月 5 日

大阪府労働委員会会長 様

大阪教育合同労働組合



準備書面（2）

申立人（以下「組合」という。）は、本件について以下のとおり主張を行う。

1. 準備書面（1）の補足

組合は準備書面（1）第3 3.（3）において、本件団交申入れ時において本件雇止め組合員に地方公務員法（以下「地公法」という。）が適用されていなかったことを主張した。この点に関して、法的根拠を示して、以下補足する。

地公法は一般職の地方公務員の地位にある者、すなわち職員に適用される（地公法第4条。もともと地公法第13条、第37条1項は国民すべてを対象とするが、本件とは関係しない。）。そして、地方公務員の地位は「任命行為は行政行為であって、・・・任命権者による告知によって効力を生ず」（中野区非常勤保育士事件 2006.3.30 東京高判、甲第19号証24頁）、また「任期終了と同時に、当然に公務員としての地位を失う」（同21頁）ものであるから、一般職の地方公務員の地位にない者には地公法は適用されない。

また、集团的労使関係を定めた地公法第55条にあっても適用対象者は職員に限られており、一般職の地方公務員の地位にない者、すなわち職員でない者には適用されない。

そして、団交拒否の不当労働行為救済申立て事件において、団交対象者への適用法規は団交申入れ時を基準として判断され（甲第4号証～甲第8号証）、本件雇止め組合員は2022年度末に雇止めになっていたのであるから本件団交申入れ時において一般職の地方公務員すなわち職員でなかったのであり、地公法は適用されていなかった。

次に、「団交事項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」（甲第1号証）が、本件雇止め組合員に関しては「雇止めの撤回」を求めたものであることは準備書面（1）で説明したとおりである。雇止めの撤回を雇用の継続と同一視する見解もあるが、雇止めの撤回と雇用の継続は別のものである。すなわち、団交で雇止めの理由が示されれば納得する場合もあり、また金銭解決を選択して雇用継続を求めないこともある。また「雇止めの撤回」がなされたとしても、任命行為がなければ雇用の継続とならないことは上記裁判例が示すとおりである。公務員にあっては、雇止めの撤回と雇用の継続が同一でないことは疑問のないところである。

したがって、本件雇止め組合員の雇止めの撤回を要求する本件団交においては、裁判例（日本鋼管鶴見造船所事件 1982.10.7 東京高判、甲第21号証）が示すとおり、府は労組法

上の使用者であったのだから、労組法が適用されるのである。

2. 被申立人主張書面（2）に対する反論及び主張

被申立人（以下「府」という。）は主張書面（2）において、大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）が条例等の該当部分を書証として提出するように求めたことに対して、条例だけを示して教育職給料表2級の職務について釈明している。府は、条例を受けて制定された人事委員会規則あるいは府（教育委員会）の運用方針を提出していない。その結果、教育職給料表2級の職務の一部を隠蔽することになっている。この規則・運用方針の未提出が故意によるものか、あるいは過失によるものかはわからないが、およそ法律・条例解釈に長けているはずの府（教育委員会）及びその代理人弁護士に似つかわしくない失態である。

以下、具体的に反論及び主張を行う。

（1）法文解釈の間違い

府は、一般職地方公務員の給与には職務給の原則が適用される旨を主張する。しかし、府が引用する地公法第24条は「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」と定めるだけであり、「職務給の原則」との用語は使用されていない。

たしかに、地公法が適用されない特別職地方公務員（労働委員会委員など）の報酬は職務給といえるが、地公法が適用される一般職地方公務員の給料は原則として勤続年数によって決まる、いわば年功賃金といえる（乙第11号証参照）。近年は評価査定が賃金に反映されるが、基本は勤続年数である。これは、賃金を労働力商品の価格と捉える経済学にあつては当然のことであり、多くの民間企業（特に、給料表を導入している企業）にも妥当するところである。

府がどういう意図で「職務給の原則」という用語を使用しているのか不明であるが、地公法が適用される一般職地方公務員の賃金は職務給ではない。

（2）規則・運用方針の未提出

次に、府は「職員の給与に関する条例別表第七（等級別基準職務表）」教育職給料表（乙第12号証）を示して、教諭は2級、講師は1級に格付けされる旨を主張する。他方、職員の給与に関する条例（乙第10号証）第四条二項をうけて制定された職員の給与に関する規則第四条は「条例第四条第二項及び別表第七で定める職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、職務の分類表（別表第二）に定めるとおりとする。」と規定し、別表第二（甲第22号証）において教育職給料表2級には教諭（指導専任）が格付けされている。この教諭（指導専任）とは、常勤講師に任用された者で、その職名を「教諭（指導専任）」というものである（令和7年度大阪府公

立学校教員採用選考テスト受験案内 28 頁、甲第 23 号証)。

また、府(教育委員会)は、近年「英語エキスパート教員」を常勤講師に任用して職名を教諭(指導専任)として教育職給料表の 2 級に格付けている。英語エキスパート教員の採用は地公法が定める競争試験(採用試験)ではなく、選考で行われている。また、教員免許は不要である(甲第 24 号証)。

以上のとおり、教育職給料表の 2 級に格付けされた職務は教諭、養護教諭、栄養教諭、指導主事、社会教育主事だけでなく、常勤講師も含まれるのである。府は条例だけを書証として提出して、教諭の職務の級は 2 級、講師の職務の級は 1 級であると主張する。このような主張は事実を隠すものであり失当である。

(3) 2 級格付けの実態

組合が入手した情報によれば、常勤講師を 2 級格付けしているのは、下記のとおり 10 都道府県、11 政令市である。

北海道、群馬県、埼玉県、東京都、神奈川県、静岡県、愛知県、兵庫県、広島県、山口県、札幌市、さいたま市、横浜市、川崎市、相模原市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、神戸市、広島市

職名(あるいは発令)はまちまちであるが、教諭あるいは臨時的任用教諭などの名称が多いと言われる。

府(教育委員会)においても、上記のとおり常勤講師あるいは英語エキスパート教員を 2 級格付けしている。その職名は教諭(指導専任)である。

(4) 「講師賃金を 2 級格付けすること」要求の法的性格

同一価値労働同一賃金原則が推奨される今日、教諭と同一価値労働を行っている本件常勤講師は教諭同様に教育職給料表 2 級に格付けされてしかるべきである。また、地公法 22 条の 3 が定める臨時的任用職員である常勤講師が臨時的任用教諭という職名で教育職給料表 2 級に格付けされている全国各地の実態からも、本件常勤講師が教育職給料表 2 級に格付けされることは情勢適応の原則(地公法第 14 条)に合致する。本件常勤講師の教育職給料表 2 級に格付けは、府(教育委員会)の裁量で行うことができるものなのである。府は教諭に任用されなければ 2 級格付けできないと主張するが、教諭(指導専任)や英語エキスパート教員を導入した自らの政策を否定する暴論である。

常勤講師の教育職給料表 2 級格付けは、常勤講師を教諭任用することなしに実施できるものであるから、「講師賃金を 2 級格付けすること」は管理運営事項ではなく、勤務条件に係る要求であり、団交事項である。

3. 被申立人上申書に対する反論及び主張

府は本年 9 月 24 日付け上申書において、組合が「講師を教諭格付けにして任命する」

旨を要求したから、「臨時教諭として採用することは、管理運営事項になる」と回答したと主張する。

しかし、府の主張は本件団交での組合側発言を断片的に切り取ったものであり、事実と反している。すなわち、府が教育職給料表の2級は教諭の職務の級だから講師に適用することは困難だと回答したとおり（乙第6号証番号5）、府は「団交事項2講師賃金を2級格付けすること」（甲第1号証）は勤務条件（処遇改善）に関わる要求と理解していた（乙第6号証番号24、30、34）。この府の回答に対して、組合は長年にわたり要求してきたとおり、臨時的任用教諭に職名を変えれば2級格付けできると追及した（乙第6号証番号23）。そして府が他の都道府県では大阪府が講師として雇っている者を臨時教諭として雇っていると回答した（乙第6号証番号26）から、臨時教諭として雇えるのではないかと、という質問を組合員が行ったものである。

また、府自身も本件団交後に発信したメールにおいて、交渉の対象となる事項は「2講師賃金を2級格付けすること」の要求であること、3月14日の交渉においてはこの要求について回答した、と記述している（乙第8号証）。さらに、答弁書においても「講師賃金を2級格付けすること」が交渉事項であることを認めている（15頁）。ところが、上申書においていきなり「講師賃金を2級格付けすること」の要求が管理運営事項であると主張しはじめたのである。

府は主張を変えたのか、変えたとすればその理由は何なのか、について釈明を求める。

4. 被申立人による講師継続雇用意向確認について

府は、2017年講師継続雇用等に係る組合との団交において、「府立学校長等からの内申が提出されていないから継続雇用要求に回答できない」旨の回答を行ったため、このような府の対応が不誠実団交等に当たるとして、組合は府労委に救済申立てを行った（2017年（不）第26号事件、甲第9号証）。組合は団交及び同事件審査において、講師継続雇用は府（教育委員会）に責任があるのだから、内申等の有無に関わらず回答できることを主張したが、府は地方教育行政の組織及び運営に関する法律、大阪府立学校条例により校長等からの内申があつてから任用手続きに入るのだから、回答ができないと対応した。府労委は同事件命令書において、地方教育行政の組織及び運営に関する法律、大阪府立学校条例を誤解し、府の主張を受け入れて、不誠実団交でないと判断した。

本年8月23日付けで府（教育委員会）は「講師の意向調査について（依頼）」（甲第25号証）を府立学校長に送付して、現任講師に対して次年度勤務に関する調査を行った。

「講師の意向調査について（依頼）」は、意向調査といえ、府（教育委員会）が講師に次年度勤務について直接働きかけるものであり、意向調査結果によって次年度人員過不足を知ることができるものである。地方教育行政の組織及び運営に関する法律、大阪府立学校条例ともに2017年以降改正されていないのだから、2017年団交当時においても（ま

してや団交時期の2月、3月において）、府（教育委員会）は校長等の内申等を待たずとも自らの権限と責任において人員過不足の情報を把握できたのであり、継続雇用要求に答えられたはずである。「講師の意向調査について（依頼）」によって、府の府労委における主張が事実と反したものであったことが明らかとなった。

本件においても上記2. で記述したように、府は人事委員会規則や運用方針を示さないことによって、ものごとの全体像を見誤らせる手法をとっていることに留意すべきであろう。

以 上