

決 定 書

大阪市中央区北浜東1番17号8階

申立人 大阪教育合同労働組合

代表者 執行委員長 高田晴美

大阪市中央区大手前二丁目1番22号

被申立人 大阪府

代表者 知事 吉村洋文

上記当事者間の令和6年(不)第31号事件について、当委員会は、令和7年5月21日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 中央労働委員会の和解勧告書を遵守し団体交渉を拒否しないこと
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

本件は、申立人が、常勤講師及び非常勤講師等である組合員らの雇止めの撤回及び雇用継続等を要求事項とする団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、条例において交渉が禁じられている管理運営事項に該当するとして、一切の回答を拒否したことが不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 本件において、申立人は申立人適格を有するか。
- 2 令和6年2月16日付け団体交渉申入書に基づく団体交渉において、被申立人が、申立人の要求は管理運営事項に該当し回答できないとした対応は、労働組合法第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。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

(1) 被申立人大阪府（以下「府」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体であり、地方自治法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づく行政委員会として、大阪府教育委員会（以下「府教委」という。なお、平成28年4月から「大阪府教育庁」と称している同月以降の府教委事務局も含めて「府教委」という。）を設置している（以下、府及び府教委を合わせて「府」ということがある。）。

(2) 申立人大阪教育合同労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に教育に関係する労働者によって組織されており、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

組合の構成員には、①大阪府内の公立の小学校、中学校、高校、特別支援学校（以下、これらの学校を合わせて「公立学校」という。）に勤務する常勤講師、②公立学校に勤務する非常勤講師、③私立学校に勤務する教職員が含まれており、組合は、労働組合法（以下「労組法」という。）が適用される者及び地方公務員法（以下「地公法」という。）の規定により労組法が適用されない者により構成されている。

(甲1)

(3) 令和2年4月1日、地方公務員法の一部を改正する法律（以下、この法律による地公法の改正を「本件地公法改正」という。）が施行された。

公立学校に勤務する常勤講師は、本件地公法改正の前後を通じて、臨時的任用職員として任用される地公法第3条第2項の一般職の地方公務員であり、地公法第58条の規定により労組法は適用されていない。これに対し、公立学校に勤務する非常勤講師は、本件地公法改正前には、労組法が適用される地公法第3条第3項第3号の特別職として任用されていたが、本件地公法改正後は、後記2(1)認定のとおり、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た（以下、労組法が適用される者を「労組法適用者」という。）。

2 令和3年度から同5年度までの任用に係る救済申立てについて

(1) 令和2年4月1日の本件地公法改正後、府においては、それまで特別職として任用されていた非常勤講師等は一般職の会計年度任用職員として任用されることとなった。

(2) 令和3年度から同5年度にかけて、組合は、常勤講師及び非常勤講師等である組合員の雇用継続について府に団体交渉（以下、団体交渉としての協議であるか、地

公法第55条の職員団体との交渉としての協議であるかについて争いがある場合を含めて「団交」という。)を申し入れたところ府がこれを拒否したことについて、毎年度、不当労働行為救済申立て(令和3年(不)第55号事件、令和4年(不)第43号事件及び令和5年(不)第66号事件)を行い、当委員会が却下したところ、組合は、それぞれの事件について中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立てた(令和5年(不再)第1号事件、令和6年(不再)第14号事件、令和6年(不再)第51号事件)。

中労委は令和5年(不再)第1号事件(初審令和3年(不)第55号事件)について、当委員会の初審決定は相当であるとして、棄却命令を交付した。

(乙9)

3 令和6年2月16日付け団交申入れから本件申立てに至る経緯

(1) 令和6年2月16日、組合は府に対し、同日付けの「団体交渉申し入れ書」(以下「本件団交申し入れ書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この団交申し入れを「本件団交申し入れ」という。)

本件団交申し入れ書には次の記載があり、その下に、組合員10名の氏名、現任校、次年度の希望校等を記載した表(以下「対象組合員一覧表」という。)があった。

「団交事項

- 1 2020年度から導入された、講師・臨時職員・会計年度任用職員への評価制度を撤廃すること
- 2 講師賃金を2級格付けすること
- 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
- 4 その他関連する事項

以下の者は大阪教育合同労働組合の組合員であることを通告する。これらの者が組合員であることを理由にいかなる不利益的取扱いを受けることもないよう留意されたい。その旨を市教委及び府立学校の管理職に周知されたい。」

また、対象組合員一覧表に記載された組合員は、①常勤講師等の臨時的任用職員、②非常勤講師と外国語指導員(以下、合わせて「非常勤講師ら」という。)、③令和4年度末まで非常勤講師であった組合員(以下「元非常勤講師」という。)であった。なお、非常勤講師らは会計年度任用職員として任用されていた。

(甲1、乙1)

(2) 令和6年2月29日、府教委は組合に対し、本件団交申し入れについての連絡のための電子メール(以下「6.2.29メール」という。)を送信した。

6.2.29メールには、通知する事項として、①交渉を同年3月13日又は14日のいずれかに午後6時30分から30分間程度開催する、②対象組合員一覧表の10名のうち、

元非常勤講師以外は一般職の地方公務員であり、組合は、これらの組合員については、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こととされている、③元非常勤講師については、令和4年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了している、④団交事項たる要求のうち、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」の要求のみとなり、これを除く項目は地公法第55条第3項に規定する管理運営事項とされるものであり、交渉の対象となる事項ではない、⑤「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」の要求については、府の「労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例」（以下「労使関係条例」という。）第4条第8号で規定される任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項として交渉、説明を行うことはできない、旨が記載されていた。

なお、労使関係条例は、平成25年12月24日に公布された後、同26年4月1日から施行され、その内容は別紙のとおりであった。

（甲2の1、乙2、乙4）

- (3) 令和6年3月4日、組合は府教委に対し、6.2.29メールについて、交渉に関する各種意見は容認できないが、同月14日に団交を行う旨記載した電子メールを送信した。

（甲2の2、乙5）

- (4) 令和6年3月14日、組合と府教委は、団交（以下「6.3.14団交」という。）を行った。6.3.14団交において、次のやり取りがあった。なお、この団交には教職員企画課の職員が出席しており、教職員人事課の職員は出席していなかった。

冒頭、府教委は、本件団交申入書の項目2について、給料表の2級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難である旨回答し、それ以外の項目については管理運営事項に該当するため回答できない旨述べた。

続けて、府教委は、組合の要求項目2については、講師として雇った職員を2級格付けしてほしい、すなわち、給与制度として処遇改善の要求と理解しているので、給与制度の担当者が出席しており、その件については、講師は職務給として1級であるので2級としては格付けすることはできない旨述べた。また、府教委は、組合の要求が、臨時教諭として雇用しろという要求であれば、任用に関する件であり管理運営事項になるので交渉にはなじまず、そもそも所管課が来ていないので答えられる立場にない旨述べた。

（乙6）

- (5) 令和6年3月26日、組合は府に対し、上部団体等と連名で「要求書」を提出した。この要求書には、①府は本件団交申入書の要求事項の多くを管理運営事項とし、

6. 3. 14団交で回答を拒否し、30分で団交を打ち切った、②講師組合員の「次年度雇用の継続要求」が管理運営事項ではなく義務的団交事項であることは最高裁において決定している、③本件地公法改正による職の位置付けの変更のみをもって、使用者としての府が免責されるものではない、④府は、学校現場の非正規公務員の多くは毎年新たな任用を繰り返していると主張するが、そのようにして簡単に人の首をすげ替えるようなことが許されるのか、⑤府が率先して非正規公務員の労働権の奪回のため、団交に応じるよう改めて要求する旨が記載されていた。

(乙7)

(6) 令和6年4月5日、府教委は組合に対し、電子メールを送信した。

このメールには、①「労組法上の団交申し入れについて」として、本件団交申入書に記載の団交事項たる要求のうち、「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」に関連して回答する、(i)元非常勤講師を除く本件団交申入書記載の組合員は、一般職の地方公務員である、(ii)元非常勤講師は、令和4年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了している、(iii)よって、団交申入書記載のいずれの組合員に関しても、労組法上の団交申し入れは認められない、②「地公法上の職員団体としての交渉について」として、(i)組合の要求のうち、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」の要求のみで、その他の項目については、地公法第55条第3項に規定する管理運営事項とされるものであり、交渉の対象となる事項ではない、(ii)「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」の要求については、労使関係条例第4条第8号で規定される任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項として交渉、説明を行うことはできない、(iii)6. 3. 14団交において、「2 講師賃金を2級格付けすること」について回答を行い、その後、当該要求についてそれ以上の交渉事項がないことを確認し、交渉は終了したものと理解している、③よって、本件団交申入書に対する交渉はこれ以上行わない旨が記載されていた。

(甲3、乙8)

(7) 令和6年6月24日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（本件において、申立人は申立人適格を有するか。）

(1) 申立人の主張

ア 不当労働行為制度について

一般職地方公務員も労組法上の労働者であり、「地公法58条は、一般職の地方公務員が労組法3条の労働者であることを前提として、その従事する職務の特殊

性から、労働基本権について合理的な範囲で制限をし、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定しているにすぎない」との裁判所の判断（平成26年3月18日東京高裁）に照らせば、一般職地方公務員への不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解することができる。

イ 適用法規について

一般職地方公務員である正規職員は地公法が全面適用される。また民間労働者は労組法が全面適用される。これに対して、兼業が禁止されていない会計年度任用職員などの一般職地方公務員には地公法が部分的に適用されるにすぎない。

(ア) 地公法の不適用

地方公務員は一般職であれ特別職であれ、任用期間が終了すれば地方公務員として地位を失うというのが日本政府・地方公共団体・裁判所の見解であり、任用更新（継続雇用）の期待権が認められても地位が確認されるものではない。また採用前に地方公務員としての地位が認められることはない。つまり、地方公務員は任用期限内においてのみ地位を有し、その限りで地公法が適用されるのである。

(イ) 地公法の部分適用

地公法第22条の2第1項第1号所定の会計年度任用職員（以下「パート会計年度任用職員」という。）は、地公法第38条によっていわゆる兼業（営利企業への従事等）が認められている。この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をするときなどには、地公法第58条は適用されず労組法適用となる。つまり、パート会計年度任用職員は任用期限内であっても勤務時間内だけに地公法が適用されるのである。

(ウ) 労組法の適用

パート会計年度任用職員は勤務時間外には地公法が適用されないが、自動的に労組法が適用されるのではない。労働者と使用者との労使関係にはそれを規律する法規が適用されるのである。

任用期間外あるいは勤務時間外に地公法が適用されないパート会計年度任用職員と使用者である地方公共団体との労使関係を規律する判例法理は存在する。それは、労働者は雇用契約が一時的に中断していても雇用が季節ごとに反復される場合は労組法第7条第2号にいう「雇用する労働者」に該当し、任用が繰り返されて実質的に勤務が継続している場合は使用者には交渉応諾義務があるとする判例法理であり、この判例法理から地公法が適用されない場合のパート会計年度任用職員と使用者である地方公共団体との労使関係を規律する法規は

労組法であることが明らかとなる。

(エ) 適用法規の認定基準

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、団交申入れ時を基準として判断されることは、大阪府労働委員会、中労委、裁判所において認定されている。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、団交対象者に将来適用される可能性がある法規ではない。

この点、「団体交渉に関する問題について、労組法と地公法といずれが適用されるかは、当該団体交渉の申入れ当事者間の労使関係を規制する法律に基づいて判断されるべきであって、団体交渉申入れの時刻が勤務時間外であったか否かなどという事情によって左右されるものではない」、「団交申入れ時刻が地方公務員としての勤務時間外であったか否かにかかわらず、地公法が適用されることとなる」という見解もあるが、地公法適用の根拠は明らかでない。団交対象者に適用される法規を判断するに当たっては、まずは団交申入れ時において一般職地方公務員の地位にあるかが判断されなければならない。そして、一般職地方公務員でないとすれば、地公法が適用されないと認定されなければならないのである。

ウ 本件団交対象者への適用法規について

本件団交対象者は、①パート会計年度任用職員、②臨時的任用職員、③元非常勤講師、に分類されるので、この分類により適用法規を判断する。なお、本件団交申入れ時は令和6年2月16日午後6時30分過ぎである。

(ア) パート会計年度任用職員

パート会計年度任用職員は勤務時間外において地公法は適用されない。全日制勤務である組合員は本件団交申入れ時は勤務時間外であった。府立学校定時に勤務していた組合員の本件団交申入れ時における勤務実態が不明であることから、府に「勤務実態確認簿」を書証として提出することを求めたが、府は提出しなかった。

本件パート会計年度任用職員5名のうち、1名は遅くとも平成29年度から、2名は令和元年度から、1名は同3年度から、それぞれ継続雇用を要求してきた。このように、繰り返し任用されて、任用の継続を前提とする勤務条件の変更又は継続を求める団交事項は義務的団交事項に属するのであるから、本件パート会計年度任用職員に係る団交事項も義務的団交事項であることは明白である。そして本件団交申入れ時において、本件パート会計年度任用職員には地公法が適用されていなかったのであるから、府の交渉応諾義務は地公法に基づく

ものではなく、労組法に基づくものである。したがって、本件パート会計年度任用職員を対象とする本件団交には労組法第7条が適用されるのである。

(イ) 臨時的任用職員

本件臨時的任用職員には任用期限内に地公法が全面適用となるが、勤務時間外においても適用されるかは不明である。

本件臨時的任用職員は全て全日制学校に勤務しており、本件団交申入れ時は勤務時間外であった。勤務時間外には地公法が適用されないとなれば、上記(ア)と同様に本件臨時的任用職員を対象とする本件団交には労組法第7条が適用されることとなる。

また、勤務時間外においても地公法が適用されるとしても、上記アのとおり、本件臨時的任用職員の次年度への継続雇用を求める団交を拒否する不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解することができるのであるから、本件臨時的任用職員に係る本件団交には労組法第7条が適用されるのである。

(ウ) 元非常勤講師

地公法は一般職の地方公務員の地位にある者に適用され、地方公務員の地位は、任命行為は行政行為であって、任命権者の告知によって効力を生じ、任期終了と同時に、当然に公務員としての地位を失うものであるから、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条にあっても交渉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は交渉対象者とはされていない。

そして、元非常勤講師は令和4年度末に府教委から雇止めされていたのであるから、本件団交申入れ時には、一般職の地方公務員でなかったのであり、地公法は適用されていなかった。

したがって、元非常勤講師は府との間で解雇を争っている者であり、雇止めの撤回を要求する本件団交においては、裁判例が示すとおり、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。

また、元非常勤講師の雇止めの撤回を雇用の継続と置き換えた上で、会計年度任用職員として雇用を求めるのだから地公法が適用されるというロジックは成り立たない。

エ 組合の申立人適格について

以上のとおり、本件団交事項について府には交渉応諾義務があるところ、本件団交申入れ時において本件パート会計年度任用職員には地公法が適用されておら

ず、また元非常勤講師は地公法適用職員ではなかったのであるから、本件団交には労組法第7条が適用されるものである。さらに本件臨時的任用職員が本件団交申入れ時において地公法が適用されていたかについては不明であるが、団交拒否の不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解すべきである。

したがって、本件団交拒否の不当労働行為につき、組合は救済申立人適格を有するのである。

(2) 被申立人の主張

ア 元非常勤講師を除く組合員について

本件救済申立てのうち、府の公立学校非常勤講師及び外国語指導員である組合員は、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。

また、府の公立学校常勤講師である組合員は、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、全て地公法第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り、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。

本件団交申入れ時点は令和6年2月16日であり、その時点では、府との関係では、未だ会計年度任用職員である。

イ 元非常勤講師について

元非常勤講師は、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、元非常勤講師は令和4年度末の非常勤講師としての任用期間満了をもって任用関係が終了しており、組合が「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。

元非常勤講師について、そもそも、任期満了前は、本件申入書の要求内容のうち、「3」の「雇止めの撤回・雇用の継続」を求める講師組合員については、非常勤講師であれば地公法第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、常勤講師であれば地公法第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せず、同条第2項の規定により一般職の地方公務員であった。とすると、「雇止めの撤回・雇用の継続」を求める以上、労組法第7条が適用される職員とはなり得ない。

また、元非常勤講師は、すでに任用期間が満了しており、その者は府の職員ではない。しかし、「雇止めの撤回・雇用の継続」を求めている以上、前述したよ

うに、非常勤講師である会計年度任用職員としての任用を求めるものといえるから、一般職の地方公務員として、労組法第7条の適用はない。

ウ 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号及び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、組合は、府との間で、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。

エ 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、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」に当たるともいえることから、労働委員会規則第33条第1項第5号により、本件申立ては却下されるべきである。

2 争点2（令和6年2月16日付け団体交渉申入書に基づく団交において、被申立人が、申立人の要求は管理運営事項に該当し回答できないとした対応は、労働組合法第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) 申立人の主張

ア 団交拒否について

(ア) 府は、団交拒否理由について、団交事項が地公法及び労使関係条例第4条第8号に規定する管理運営事項である旨主張する。しかし、地公法は管理運営事項を具体的に例示していないうえに、府は、労使関係条例第4条第8号で管理運営事項と規定される任命権の行使である「採用、退職、昇任、降任、転任その他」のどれが本件団交事項に該当するか説明しなかった。

(イ) 府は、本件団交事項である「講師組合員に対して雇止め・雇用の継続を行うこと」について、本件地公法改正施行までは、労使関係条例の規定があっても、義務的団交事項と捉えて団交に応じていた。しかし、本件地公法改正が施行され、非常勤講師等が一般職地方公務員となってからは、この団交事項について管理運営事項であると主張し始めて、団交拒否に出てきた。

また、本件団交事項「2. 講師賃金を2級格付けすること」について、府は本件団交中に管理運営事項だと言い始めて、回答を拒否した。前年度まで、そして本件団交日程の折衝時までは、本件団交事項2を交渉事項としていたが、本件団交中に態度を豹変させた。

(ウ) したがって、本件団交に対する府の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 支配介入について

(ア) 府は、中労委和解の条項2があるにもかかわらず、これを無視して、本件団交に対応することを拒否した。この行為は、府が雇用する労組法適用組合員、府が監督官庁となる労組法適用の私学の組合員、さらに地公法適用組合員にも動搖を与え、組合への信頼を喪失させ、組合の弱体化を図るものである。

(イ) 府は、本件団交事項である継続雇用要求につき、個別組合員とは交渉を行い、労働条件の合意をもって雇用を継続したが、組合との団交は拒否した。この行為は、組合の存在を無視して、組合員を組合から切り離して組合を弱体化させるものである。

(ウ) 以上のとおり、本件団交に対する府の対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

府は組合に対し、本件団交申入れの要求事項1、3及び4については、管理運営事項のため回答することはできないと回答した。府は、「講師賃金を2級格付けすること」に対しては、「教育職給料表の2級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難である。」と回答し、その後の討議において、申立人からの質疑に対して応答する等、適切に交渉を行った。

府の対応は、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は当たらない。

第6 争点に対する判断

争点1（本件において、申立人は申立人適格を有するか。）について

- 1 本件団交申入れについてみると、前記第4. 3(1)認定のとおり、本件団交申入れは、(i)常勤講師等の臨時的任用職員、(ii)非常勤講師ら、(iii)元非常勤講師である組合員についてのものであったと認められる。

組合は、上記(i)の臨時的任用職員については、団交拒否の不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解するべきであり、上記(ii)の非常勤講師らの会計年度任用職員には地公法が適用されず、上記(iii)の元非常勤講師は、本件団交申入れ時には雇止めにより地方公務員でなかったため、地公法は適用されていなかったのであるから、いずれも、労組法第7条が適用され、申立人適格を有する旨主張するので、以下検討する。

- 2 (i)常勤講師等の臨時的任用職員及び(ii)非常勤講師らの会計年度任用職員についてみる。

(1) (i)常勤講師等の臨時的任用職員及び(ii)非常勤講師らの会計年度任用職員については、前記第4. 1(3)、2(1)認定のとおり、いずれも一般職の地方公務員で

ある。

(2) まず、労組法第7条の不当労働行為救済制度の適用についてみる。

組合は、「地公法58条は、一般職の地方公務員が労組法3条の労働者であることを前提として、その従事する職務の特殊性から、労働基本権について合理的な範囲で制限をし、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定しているにすぎない」との裁判例に照らせば、一般職地方公務員への不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解することができることを主張する。

しかし、組合が引用する裁判例は、地公法第58条が一般職の地方公務員の労働基本権を制限し、その範囲で労組法の適用排除を規定したものである旨明確に述べているから、組合の主張は採用できない。

(3) 次に、勤務時間外には地公法が適用されないとする組合の主張についてみる。

ア 組合は、(ii)非常勤講師らの会計年度任用職員については、地公法第38条によっていわゆる兼業が認められているので、任用期間内であっても勤務時間外には地公法が適用されないから、勤務時間外には労組法が適用されると主張する。

イ しかし、団交拒否の不当労働行為救済申立て事件において、当該団交の当事者に適用される法規は、団交を拒否した使用者との労使関係を基礎として判断されるから、勤務時間の内外のいずれであるのかが判断を左右するものではない。したがって、仮に、当該組合員が勤務時間外であったとしても、本件団交申入れの相手方との労使関係においては、地公法が適用されるのであるから、組合の主張は採用できない。

ウ そして、(i)常勤講師等の臨時的任用職員についても府との労使関係においては全面的に地公法が適用され、勤務時間の内外のいずれであるのかによって地公法が適用されたり適用されなかったりするものではない。

3 次に、(iii)元非常勤講師についてみる。

組合は、元非常勤講師は、本件団交申入れ時には、一般職の地方公務員でなかった以上、地公法は適用されていなかったから、労組法が適用されると主張する。

しかし、前記第4.3(1)認定のとおり、元非常勤講師は、令和4年度末まで一般職の会計年度任用職員であったこと、及び組合は府教委に対し、元非常勤講師の「雇止め撤回・雇用の継続」を要求していたことが認められる。そうすると、組合の要求は、地公法が適用されるものについての要求とみるのが相当であるから、労組法が適用される者について団交を申し入れたものとみることはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

4 以上のとおり、本件団交申入書に基づく団交において、府が、組合の要求は管理運

営事項に該当し回答できないとした対応に係る申立ては、労組法適用者の問題に関するものとはいえないから、本件において組合の申立人適格を認めることはできないので、その余を判断するまでもなく、本件申立ては却下する。

以上の判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条により、主文のとおり決定する。

令和7年6月6日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓 印

労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例

(目的)

第一条 この条例は、府と職員団体等との交渉等に関し必要な事項を定めることにより、適正かつ健全な労使関係の維持及び向上を図り、もって公務の能率の増進及び府政に対する府民の信頼の向上に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において「職員団体等」とは、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)第五十二条第一項に規定する職員団体(以下「職員団体」という。)及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)附則第五項において準用する同法第五条第二項に規定する労働組合(以下「労働組合」という。)並びに職員団体と労働組合の連合体であつて、職員(府の職員(警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)第五十六条第二項に規定する地方警察職員を除く。))又は市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)第一条及び第二条に規定する職員をいう。以下同じ。)をその構成員に含むものをいう。

(交渉事項)

第三条 府と職員団体等との交渉の対象となる事項は、次に掲げる事項とする。

- 一 給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 分限及び懲戒の処分、昇任、降任(分限に係るものを除く。)並びに転任の基準に関する事項
- 三 職員の安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、勤務条件に関する事項及びこれに附帯する社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項
- 五 交渉の手續その他府と職員団体等との交渉に当たり必要な事項

(管理運営事項)

第四条 府は、次に掲げる事項(以下「管理運営事項」という。)について、職員団体等と交渉その他これに類する行為を行つてはならない。ただし、職員団体等との交渉において必要な範囲内で管理運営事項(第八号に掲げる事項を除く。)について説明を行うことを妨げない。

- 一 条例の企画、立案及び提案に関する事項
- 二 施策の企画、立案及び執行に関する事項
- 三 職務命令に関する事項
- 四 不服申立て及び訴訟に関する事項
- 五 府の組織に関する事項
- 六 職制の制定及び改廃に関する事項
- 七 職員の定数及び配置に関する事項
- 八 分限及び懲戒の処分、採用、退職、昇任、降任(分限に係るものを除く。)、転任その他の任命権の行使に関する事項
- 九 人事評価に係る制度の企画、立案及び実施に関する事項
- 十 予算の編成に関する事項
- 十一 府税、使用料、手数料その他の債権の賦課徴収又は回収若しくは整理に関する事項
- 十二 財産の取得、管理若しくは処分又は施設の設置、管理若しくは廃止に関する事項
- 十三 法第五十二条第三項ただし書に規定する管理職員等の範囲の決定に関する事項
- 十四 前各号に掲げるもののほか、府の機関がその職務権限に基づいて行う事務の処理に関する事項

第五条から第十一条 (略)