

される労働者の双方を構成員とする労働組合をいう。)である再審査申立人X組合(以下「組合」という。)が、再審査被申立人大阪府(以下「府」という。)に対し、令和3年2月3日付けで、府の公立小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校(以下、これらの学校を合わせて「公立学校」という。)の常勤講師及び非常勤講師等である組合員(以下「講師組合員」という。)19名について雇用の継続を保証すること等を要求事項とする団体交渉の申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)をしたところ、府が、同年3月3日に行われた団体交渉(以下「3.3団交」という。)において、講師組合員の雇用の継続に関する要求事項について回答を拒んだことが労組法第7条第2号に、また、府が3.3団交において回答しないまま講師組合員の労働条件を決定したことが同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年10月13日付けで、組合が大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に救済申立て(以下「本件救済申立て」という。)を行った事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 令和元年12月23日付け中央労働委員会(以下「中労委」という。)の和解勧告書を遵守し、組合の令和3年2月3日付け「団体交渉申し入れ書」(以下「本件団交申入書」という。)に記載した団体交渉を拒否しないこと

- (2) 謝罪文の掲示

3 初審決定の要旨

府労委は、令和5年1月13日付けで、組合は本件救済申立ての申立人適格を有しないとして、本件救済申立てを却下することを決定し、同月16日、当事者双方に対し、決定書(以下「初審決定」という。)を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、令和5年1月24日、初審決定を不服として、同決定の取消し及び初審において請求した救済内容の命令を求めて本件再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 組合は、本件救済申立ての申立人適格を有するか。(争点1)
- (2) 本件団交申入書の講師組合員の雇用の継続を保證することとの要求事項に関する府の対応は、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(争点1が肯定された場合。)(争点2)

第2 当事者の主張

1 争点1(組合は、本件救済申立ての申立人適格を有するか)について

(1) 組合の主張

ア 地公法には不当労働行為についての定義規定はなく、労組法第7条第1号に類似した不利益取扱いの禁止が地公法第56条に定められているだけであり、また、労組法第7条第1号が不利益取扱いに黄犬契約を含めているのに対して、地公法は黄犬契約を禁止していないばかりか、団交拒否及び支配介入の不当労働行為を禁止していない。このように、地公法は不当労働行為制度を定めていない。

しかし、団交拒否等の不当労働行為は現実に生起する。一般職の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(東京高等裁判所平成26年3月18日判決、労働判例1123号159頁参照)に照らせば、一般職の地方公務員への不当労働行為

には労組法が適用又は類推適用若しくは準用されると解することができる。

平成29年法律第29号により地公法が改正されたが、その際の国会審議（第193国会）において、衆参両院で附帯決議が採択された。これらの附帯決議には、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べきである旨が盛り込まれている。このような地公法の改正経緯が示すのは、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は「不利益が生じることなく」引き続き同制度を適用させるという立法者意思であり、この立法者意思に基づいて改正地公法を適切に解釈すべきである。

イ 本件団交申入書には講師組合員19名の氏名等を記載した表が掲げられているが、これら19名のうち、5名（同表の番号1、2、5、16及び17）の組合員は、本件団交申入れ時点において公立学校に勤務する非常勤講師と外国語指導員であり、会計年度任用職員であった（以下、上記5名を「本件会計年度任用職員」という。）。

ところで、会計年度任用職員には、地公法第22条の2第1項第1号に定める一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務者より短いもの（以下「パート会計年度任用職員」という。）と同項第2号に定める一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務者と同一のものがいるが、本件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。

パート会計年度任用職員は、いわゆる兼業（営利企業への従事等）が認められている。また、会計年度任用職員が再度任用されるに当たり（実態は雇用契約の更新である。）、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）が設けられることがあるところ、本件会計年度任用職員のうち非常勤講師にも、それがみられる。

会計年度任用職員が私学等民間企業で兼業をするとき、あるいは、いわゆる「空白期間」にあつては、地公法は適用されず労組法適用となるのであり、地公法第58条によって労組法が適用除外となるのは、一般職の地方公務員の地位を有している期間・時間に限られるというべきである。

本件会計年度任用職員のうち、本件団交申入書の表の番号1、5及び16の組合員は全日制に勤務していたため、令和3年2月3日午後6時30分過ぎの本件団交申入れ時は勤務時間外であるから、地公法は適用されていなかった。また、同表の番号2及び17の組合員は定時制勤務であり、上記時刻に勤務していたかは不明であるが、府は、本件団交申入れ時は本件会計年度任用職員の勤務時間であったとは主張していない。

本件会計年度任用職員のうち3名（本件団交申入書の表の番号1、2及び5）は遅くとも平成29年度から継続雇用を要求し、2名（同表の番号16及び17）は平成31年度から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いる場合において、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から、本件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、本件会計年度任用職員を対象者とする本件団交申入れや3.3団交には労組法第7条が適用される。

ウ 本件団交申入書の表に記載された講師組合員のうち、11名（同表の番号3、4、6から12まで、18及び19）の組合員は、本件団交申入れ時点において公立学校に勤務する常勤講師又は臨時主事（以

下「常勤講師等」という。)の臨時的任用職員であった(以下、上記11名を「本件臨時的任用職員」という。))。

臨時的任用職員に対して、任用期限内には地公法が適用されるが、勤務時間外においても同法が適用されるかは不明である。

本件臨時的任用職員は、すべ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、上記イと同様に本件臨時的任用職員を対象とする団体交渉には労組法第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体交渉を拒否する不当労働行為には労組法が適用又は類推適用若しくは準用されると解することができるから、本件臨時的任用職員に係る本件団交申入れや3.3団交には労組法第7条が適用される。

エ 本件団交申入書の表に記載された講師組合員のうち、大阪府立支援学校にて児童生徒の医療的ケア等に従事する特別非常勤講師(看護師)3名(同表の番号13から15まで。以下「本件看護師組合員3名」という。)は、平成28年度末に府の教育委員会(以下「府教委」という。)から雇止め(解雇)されて以降、府との間で雇止め(解雇)について争い、本件団交申入れ時においても継続雇用を求めている。本件看護師組合員3名は府との間で解雇を争ってきたものであるから、裁判例及び学説によれば、府は労組法上の使用者であることは明白である。

そして、本件看護師組合員3名には一度も地公法は適用されていない。

それゆえ、本件看護師組合員3名の雇止め解雇撤回・継続雇用を求める本件団交申入れや3.3団交には労組法第7条が適用される。

オ 以上のとおり、講師組合員の雇止め解雇撤回・継続雇用要求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会計年度任用職員には地公法が適用されておらず、また、本件看護師組合員3名には一貫して労組法が適用されていたのであるから、本件団交申入れや3.3団交には労組法第7条が適用される。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又は類推適用若しくは準用されると解するべきである。

したがって、初審決定には誤りがあり、3.3団交における回答拒否等の不当労働行為につき、組合は申立人適格を有する。

(2) 府の主張

ア 一般職の地方公務員には、地公法の規定が適用され（同法第4条第1項）、労組法第7条は適用されないから（地公法第58条第1項）、一般職の地方公務員の労働条件等に係る団体交渉の申入れに関しては、組合は不当労働行為救済申立ての申立人適格を有しない。

組合は、改正地公法制定時における衆参両院の附帯決議を尊重すべきであると主張するが、これらの決議は、会計年度任用職員に対する地公法適用を前提としてのものであり、組合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。

イ(7) 本件会計年度任用職員は、府の公立学校の非常勤講師である組合員（本件団交申入書の表の番号1、2、5及び17）及び外国語指導員である組合員（同表の番号16）であり、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って、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（以下、

地公法が適用される一般職の地方公務員を「地公法適用者」という。) 、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) 組合は、本件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が、本件団交申入れ時は令和3年2月3日午後6時30分過ぎであり、本件会計年度任用職員の勤務が行われていない時間、すなわち一般職の地方公務員としての地位を有していない時間であったから、本件団交申入れ時点において、本件会計年度任用職員には労組法が適用される(以下、労組法が適用される労働者を「労組法適用者」という。) 旨主張するが、かかる組合の主張は失当である。

府と本件会計年度任用職員との間の労働関係を規律する法律は、組合が主張する「空白期間」も含め、会計年度任用職員を根拠付ける地公法第22条の2により適用される地公法である。もちろん、本件会計年度任用職員は、「空白期間」において他の自治体又は企業等で勤務しているかもしれない。そして、その任用者又は雇用者との関係は、それぞれの任用者又は雇用者との関係を根拠付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、任用者又は雇用者によって異なるのである。

組合の主張に従えば、当該労働者がどちらにも勤務していない時間帯に団体交渉の申入れを行えば、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法規によって規律されるものである。

ウ 本件臨時的任用職員のうち、府の公立学校の常勤講師である組合員 7 名（本件団交申入書の表の番号 3、4、6 から 9 まで、19）及び府の公立学校の臨時主事である組合員 3 名（同表の番号 10 から 12 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的任用職員であり、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、本件臨時的任用職員のうち、府の公立学校の常勤講師である組合員 1 名（同表の番号 18）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的任用職員であり、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、同条第 6 項の規定が適用され、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り、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。

エ(ア) 本件看護師組合員 3 名（本件団交申入書の表の番号 13 から 15 まで）は、本件団交申入書において「雇用継続」を要求していると理解できる。そして、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、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。

(イ) この点、組合は、本件看護師組合員 3 名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。

確かに、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や判例はある。しかし、本件看護師組合員3名が訴訟で求めているのは、平成29年度末までの任用期間の保証にすぎない。すなわち、本件救済申立てと並行して同組合員らは、府との間でその地位確認を求めて訴訟を提起し、当該訴訟は大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）及び大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に係属していたが、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日以降任用しなかったことが権利濫用若しくは信義則違反に当たるというものであった（この訴訟は、本件救済申立て後に、同組合員らの敗訴で確定している。）。

仮に、本件看護師組合員3名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。したがって、本件看護師組合員3名が「雇用の継続」の保証を求めるといふ以上、令和3年2月3日の本件団交申入れの時点においては、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体交渉を申し入れたとみなすことはできないといふべきである。すなわち、本件看護師組合員3名が求める「雇用」は、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、本件看護師組合員3名についても、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条第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。

2 争点2（本件団交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）について

(1) 組合の主張

ア 「講師組合員の雇用の継続を保証すること」という要求事項が管理運営事項であるから団体交渉を拒否するという理由は、虚偽事実に基づくだけでなく、法律・条例及び裁判例等に反するものであり、かつ、管理運営事項について恣意的に解釈した上で組合員との個別交渉には応じるが組合との団体交渉には応じないというものであり、合理性をもたない。

したがって、本件団交申入れに対する府の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否に該当する不当労働行為である。

イ 府は、講師組合員の継続雇用要求につき、個別組合員とは交渉を行い、労働条件を合意して雇用を継続し、発令通知書を手渡して勤務を開始させたが、組合との団体交渉を拒否した。雇用・労働条件について個別組合員とは交渉するが、組合員を代表する組合との団体交渉を拒否する府の行為は、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り、労組法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 府の主張

組合が本件団交申入書で挙げた講師組合員19名は、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るから、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、組合の労組法第7条第2号のみならず同条第3号の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。

府は、組合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たものである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者によって組織された労働組合であり、その組合員数は再審査結審時228名である。

組合の構成員には、①公立学校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、労組法が適用される者（労組法適用者）と地公法の規定により労組法が適用されない者（地公法適用者）により構成されている混合組合である。

なお、平成元年12月7日付けで、地公法第52条及び第53条の規定に基づき、「X組合」という名称の団体が同法上の職員団体として大阪府人事委員会に登録されている（以下で、組合という場合、適用法規の異なる労働者で構成される、いわゆる混合組合たる組合と登録職員団体であるX組合のいずれであるか明らかでない場合を含む。）。

- (2) 府は、地方自治法第1条の3第2項の規定する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、府教委を設置している（以下、府及び府教委を併せて「府」ということがある。）。

2 地公法の改正

- (1) 地公法の規定

ア 地公法は、地方公務員の職を一般職と特別職に分け、特別職に属す

る職以外の一切の職を一般職とし、地公法第3条第3項各号に掲げる職を特別職と規定する（同法第3条第1項ないし第3項）。

また、労組法は、一般職の地方公務員には適用されない（地公法第58条第1項）。

イ 下記(2)の地公法改正前には、公立学校に勤務する非常勤講師、特別非常勤講師（看護師）及び外国語指導員は、改正前の地公法第3条第3項第3号に規定する「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」に該当するとして、特別職とされていた。

(2) 地公法の改正

ア 平成29年5月17日に公布された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）により地公法が改正され、令和2年4月1日に施行された（以下、同日施行された地公法の改正を「本件地公法改正」という。）。

イ 本件地公法改正により地公法第3条第3項第3号が改正され、特別職のうち同号の規定する「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」については、「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であって、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うもの」に限定するものとされた。そのため、改正前の地公法第3条第3項第3号の特別職の地方公務員として任用されていた公立学校に勤務する非常勤講師、特別非常勤講師（看護師）及び外国語指導員は、改正後の地公法第3条第3項第3号の規定する特別職には該当しなくなり、改正後の地公法第22条の2第1項の規定する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。

なお、公立学校に勤務する常勤講師等については、本件地公法改正

の前後を通じて、地公法の規定する一般職の臨時的任用職員として任用されている（改正前の地公法第22条第2項ないし第7項、改正後の同法第22条の3）。

ウ 本件地公法改正に係る法律案は、平成29年の第193回国会で可決成立したが、その際、衆議院及び参議院の両院において、「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、地方公共団体に対して適切な助言を行う」旨を含む附帯決議が採択された。

3 過去の救済申立てに係る経緯等

(1) 平成22年度の任用に係る救済申立てについて

ア 平成22年6月1日、組合は、講師組合員18名の平成22年度の雇用継続等を議題とした団体交渉に府が応じないこと等が不当労働行為であるとして、府労委に対し、不当労働行為救済申立て（平成22年(不)第29号事件。以下「平成22年度任用事件」という。）を行った。このときの団交申入書に記載された18名の組合員には、地公法適用者と労組法適用者が含まれていた。

イ 平成23年7月22日付けで、府労委は、平成22年度任用事件について、命令を発出した。この命令において、組合の申立人適格について、労組法適用者に係る申立てについては申立人適格を有するが、地公法適用者に係る申立てについては申立人適格が認められないとの判断の下、後者の申立ては却下され、その余の申立ては棄却された。

この命令に対し、組合は中労委に再審査を申し立てた（平成23年(不再)第52号事件）。

ウ 平成24年10月17日付けで、中労委は、平成22年度任用事件について、再審査命令を発出した。この命令において、平成22年度

の雇用継続等を議題とした団体交渉の労組法適用者に係る申立てについて、①これらの者の任用は形式的には新たな任用手続によるものではあるが、実態は、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中で、任用条件の変更又は前年度の継続であったというべきであるから、これらの団交事項は義務的団交事項に当たる、②労組法適用者に関わる問題については、管理運営事項（地公法第55条第3項）の規定の適用はないとされ、初審命令は一部変更され、労組法適用者である組合員の任用の保障を議題とする団体交渉の申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、この点に係る誓約文の手交が命じられた。他方で、中労委の命令は、地公法適用者に係る救済申立てを却下した初審命令は相当であると判断した。

府は、上記の中労委命令のうち、労組法適用者に係る救済申立てを認容した部分を不服として、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に取消訴訟を提起した（東京地裁平成24年(行ウ)第876号）。

(2) 平成23年度の任用に係る救済申立てについて

ア 平成23年3月10日、組合は、講師組合員15名の平成23年度の雇用継続等を議題とした団体交渉に府が応じないこと等が不当労働行為であるとして、府労委に対し、不当労働行為救済申立て（平成23年(不)第18号事件。以下「平成23年度任用事件」という。）を行った。このときの団交申入書に記載された15名の組合員には、地公法適用者と労組法適用者が含まれていた。

イ 平成24年1月11日付けで、府労委は、平成23年度任用事件について、命令を発出した。この命令において、組合の申立人適格について、労組法適用者に係る申立てについては申立人適格を有するが、地公法適用者に係る申立てについては申立人適格は認められないとの

判断の下、後者の申立ては却下され、その余の申立ては棄却された。

この命令に対し、組合は中労委に再審査を申し立てた（平成24年（不再）第2号事件）。

ウ 平成24年11月28日付けで、中労委は、平成23年度任用事件について、再審査命令を発出した。この命令において、平成23年度の雇用継続等を議題とした団体交渉の労組法適用者に係る申立てについて平成22年度任用事件と同趣旨の判断がされ、初審命令は一部変更され、労組法適用者である組合員の任用の保障を議題とする団体交渉の申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号に該当するとして、この点に係る誓約文の手交が命じられた。他方で、中労委の命令は、地公法適用者に係る救済申立てを却下した初審命令は相当であると判断した。

府は、上記の中労委命令のうち、労組法適用者に係る救済申立てを認容した部分を不服として、東京地裁に取消訴訟を提起した（東京地裁平成25年（行ウ）第16号）。

(3) 平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件に係る取消訴訟の経緯

ア 平成25年10月21日、東京地裁において、平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件について判決が言い渡された。

この判決において、①本件における労組法適用者の次年度の任用の保障という団交事項は、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ものであって、本件における労組法適用者の勤務条件その他の待遇に関するものであり義務的団交事項に当たる、②管理運営事項は交渉の対象とすることができないとの地公法第55条第3項の規制は労組法適用者である地方公務員に関する部分にも及ぶと解されるが、管理運営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かと解される、③本件の非常勤講師の任用の実態及び団交事項の趣旨によれば、団交事項は現に任用されている非常勤講師らの勤務条件に関する事項であって、組合員の勤務条件に重大な影響を及ぼすものといふことができ、したがって、本件の団交事項に地公法第55条第3項の規制は及ばないといふべきである旨判断され、府の請求はいずれも棄却された。

この判決に対し、府は東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した（平成25年(行コ)第395号）。

イ 平成26年3月18日、東京高裁において、平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件について、府の控訴を棄却する判決が言い渡された。この判決に対し、府は上告及び上告受理申立てを行ったが、平成27年3月31日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）は、上告を棄却し、上告審として受理しない旨決定した。

(4) 平成29年度の任用に係る救済申立て等について

ア 平成29年4月1日以降、府は、本件看護師組合員3名を任用しなかった。

イ 平成29年5月2日、組合は、①講師組合員22名の平成29年度の雇用継続等を議題とした団体交渉の申入れに対する労組法適用者である非常勤講師3名についての府の対応、②本件看護師組合員3名について、平成29年4月1日から任用しなかったこと等が不当労働行為であるとして、府労委に対し、不当労働行為救済申立て（平成29年(不)第26号事件。以下「平成29年度任用事件」という。）を行った。

ウ 令和元年6月10日付けで、府労委は、平成29年度任用事件について、棄却命令を発出した。この命令に対し、組合は中労委に再審査を申し立てた（令和元年(不再)第28号事件）。

エ 令和元年12月23日付けで、中労委は、平成29年度任用事件について、組合及び府に対して、和解を勧告し、令和2年1月22日、組合及び府はこれを受諾した（以下、この和解を「中労委和解」という。）。その内容は以下のとおりである。

「1 組合と府は、本件が本和解の成立により円満に解決したことを確認する。

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。

3 組合と府は、組合員である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。

(1) 府及び府教育委員会（以下「府教委」という。）は、次年度任用について次年度任用始期までに、何らかの手段をもって組合に回答する。

(2) 府及び府教委と組合は、次年度任用に係る課題が生じた場合は、これまでの労使交渉経過並びに平成27年3月31日最高裁決定及び平成26年3月18日東京高裁判決を踏まえ、その解決に努力する。

4 略

5 略

オ 平成30年から令和2年の毎年2月、組合は府に対し、20名程度の講師組合員の氏名等を記載した表を示して、それらの組合員の雇止めを行わず雇用を継続すること等を求めて団体交渉を申し入れていたところ、いずれの年についても、表に示された講師組合員の中に本件看護師組合員3名が含まれていた。

なお、平成29年12月頃、本件看護師組合員3名は、大阪地裁に

対し、同年4月1日以降、府が本件看護師組合員3名を任用しなかったことが違法であると主張して、地位確認等請求訴訟を提起したところ、令和3年3月29日、大阪地裁は、本件看護師組合員3名が従前勤務していた府の特別支援学校の特別非常勤講師として任用することの義務付けを求める部分を却下し、その余の請求をいずれも棄却する判決を言い渡した。これに対し、本件看護師組合員3名は大阪高裁に控訴したが、本件救済申立て後の令和4年2月25日、同高裁は、控訴を棄却し、この判決は確定した。

4 本件救済申立てに至る経緯

(1) 令和3年2月3日、組合は、府に対し、本件団交申入書を提出し、本件団交申入れを行った。

本件団交申入書には、講師組合員19名の氏名等を記載した表とともに、以下の記載があった。

- 「1 以下の者（注：講師組合員19名を指す。）はX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行為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。
- 2 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。
- 3 講師賃金を2級格付けすること。
- 4 講師組合員に対して雇用の継続を保証すること。
- 5 その他関連する事項」

本件団交申入書の表に記載された講師組合員19名の内訳は、①府の公立学校に勤務する常勤講師等（同表中の番号3、4、6から12まで、18及び19）の本件臨時的任用職員11名、②府の公立学校に勤務する非常勤講師（同表中の番号1、2、5及び17）と外国語指導員（同

表中の番号16)の本件会計年度任用職員5名、③府の特別支援学校に勤務していた本件看護師組合員3名であった。

(2) 令和3年3月3日、組合と府教委との間で団体交渉(3.3団交)が開催された。

この3.3団交の冒頭において、府教委は、本件団交申入書の第3項について回答し、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が、第4項以外については、勤務条件に関わりがあることの説明があれば管理運営事項とした項目についても説明する旨述べた。

組合は、①本件団交申入書は中労委和解に基づき組合の考えを示したものである、②平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件は最高裁まで至ったが、その判決において当時の非常勤講師、今の会計年度任用職員の次年度の労働条件は義務的団交事項に当たることが確定した、③労組法の世界でも管理運営事項という言葉はあるが、次年度の労働条件はこれに当たらないということが確定したと組合は受け止めている、④それにもかかわらず、同人らが地公法適用者になったことのみによって次年度の労働条件は管理運営事項に当たり交渉できないとすることは、会計年度任用職員が導入された趣旨、当時の附帯決議等からしても、非常に組合を軽視した態度である、⑤今までの労使慣行や良好な労使関係を築くという中労委和解にも沿っておらず、中労委和解を反故にするつもりなのか、強く抗議する、⑥国会附帯決議には移行に当たって不利益が生じることなく、とあるが、組合は交渉の中で次年度の職場環境について意見を述べるなどしてきており、それができなくなることは不利益変更である旨等述べた。

府教委は、①中労委和解の第2項は、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ことや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ことを定めてい

る、②この項目を踏まえて、本件団交申入書の名簿に記載された方に適用される法律をみると、地公法であるから、それに基づいて回答したものであって、中労委和解を反故にしたという認識ではない、③地公法については、職員の任命、任用についての部分は明らかに管理運営事項に当たる、④さらに、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「本件条例」という。）でも、教職員の採用は管理運営事項とされており、交渉や説明は禁止されている、これらに鑑みて今回の回答になった旨述べた。

- (3) 令和3年3月24日、組合は、府に対し、上部団体等と連名で、府及び府教委に対する同日付けの要求書（以下「3.24要求書」という。）を交付した。

3.24要求書には、①府及び府教委は、3.3団交において、会計年度任用職員の導入により組合員の法的位置付けが変更になったため、講師組合員の次年度の労働条件については回答できないとした、②組合は、平成27年3月に組合員の次年度労働条件は義務的団交事項であると最高裁により決定されたことを踏まえ、府及び府教委の責任を追及してきたが、府及び府教委は誠実な団体交渉を行わなかったため、組合は再び労働委員会において争い、令和元年12月に中労委和解がなされた、③しかし、内実は何も変わっていないにもかかわらず、講師組合員が地公法適用者になったことを唯一の理由とし、「健全な労使関係の構築に努める」とした和解条項が反故にされた、④この行為は、国会附帯決議にも反する行為である、⑤そもそも、組合と府及び府教委が長きにわたって争い、確定された判例は、次年度の労働条件及び雇用は義務的団交事項であると判断している、⑥府及び府教委の回答は、「非正規」公務員の地位をますます不安定なものとし、かつ、無責任な雇用政策を地方公共団体自らが実践するものである、⑦組合は強く抗議するとともに、

府及び府教委が直ちに団体交渉に応じることを申し入れる旨の記載があった。

- (4) 令和3年7月14日、府教委は、組合に対し、「令和3年3月24日付け要求書について」と題する電子メールを送信した。

この電子メールには、3.24要求書について回答するとして、①府教委は、3.3団交にて、交渉事項に該当する項目には回答し、それ以外の項目については、関係法令にて管理運営事項とされているため回答できない事項である旨説明したこと、②3.24要求書の交渉申入れについては、地公法適用者である臨時的任用職員及び会計年度任用職員の次年度の任用を求めるものであるが、これらの職員については、任用理由があつて初めて任用がなされるものであり、したがって、この申入れは、地公法第55条第3項に規定する管理運営事項についての申入れであり、地公法及び本件条例の規定により、これに係る交渉は行わないことが記載されていた。また、③組合は、府教委の対応が中労委和解を反故にするものとしているが、府教委の対応は中労委和解の第2項の「(前略)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。」との内容にも合致するものであることを申し添える旨も記載されていた。

- (5) 令和3年10月13日、組合は、府労委に対し、本件救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1 (組合は、本件救済申立ての申立人適格を有するか) について
- (1) 混合組合は、労組法適用者に関する事項については不当労働行為救済命令の申立人適格を有するが、地公法適用者に関する事項については申立人適格を有しないと解するのが相当である。

前記第3の4(1)で認定したとおり、本件団交申入れは、①府の公立学校に勤務する常勤講師等の臨時的任用職員（本件臨時的任用職員）11名、②府の公立学校に勤務する非常勤講師と外国語指導員の会計年度任用職員（本件会計年度任用職員）5名及び③府の特別支援学校に勤務していた本件看護師組合員3名についてのものであった。

そこで、以下、上記①から③までの講師組合員の種別ごとに、本件団交申入れに関する本件救済申立ての申立人適格の有無について検討する。

(2)ア 常勤講師等の臨時的任用職員は、前記第3の2(2)イのとおり、本件地公法改正の前後を通じて、一般職の地方公務員である。また、非常勤講師と外国語指導員は、前記第3の2(1)イ及び(2)イのとおり、本件地公法改正前は特別職の地方公務員として任用されていたところ、本件地公法改正後においては、一般職の地方公務員である会計年度任用職員として任用されることとなった。

そうすると、本件臨時的任用職員11名及び本件会計年度任用職員5名は、本件団交申入れ時及び3.3団交時において、いずれも一般職の地方公務員であるから、これらの者については、地公法第4条第1項の規定により地公法が適用されるどころ、同法第58条第1項の規定により、府との関係においては労組法の規定は適用されないこととなる。

したがって、本件救済申立てのうち、本件臨時的任用職員11名及び本件会計年度任用職員5名に係るものに関して、組合は申立人適格を有するとは認められない。

イ(ア) これに対し、組合は、一般職の地方公務員も労組法上の労働者であるところ、地公法は不当労働行為制度を定めていないから、一般職の地方公務員に対する不当労働行為には労組法が適用、類

推適用又は準用されると解すべきである旨主張し、また、本件地公法改正に当たって、国会で前記第3の2(2)ウの附帯決議がなされたことを挙げ、従前労組法による不当労働行為制度が適用されていた会計年度任用職員には、不利益が生じることのないよう、引き続き同制度を適用させるという立法者意思がある旨主張する。

しかしながら、地公法第58条第1項が、一般職の地方公務員について労組法の適用除外を明確に定めている以上、組合が指摘する附帯決議を勘案しても、一般職の地方公務員に係る団体交渉等の問題に労組法が適用、類推適用又は準用されると解する余地はないから、組合の上記主張は採用できない。

- (イ) また、組合は、本件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り、いわゆる兼業が認められており、「空白期間」もあるから、これらの職員について地公法第58条によって労組法が適用除外となるのは、一般職地方公務員の地位を有している期間・時間に限られるところ、本件団交申入れ時は勤務時間外であったから、当該時点で本件会計年度任用職員には地公法が適用されておらず、したがって、本件会計年度任用職員を対象者とする本件団交申入れや3.3団交には労組法第7条が適用される旨主張する。

しかしながら、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。一般職の地方公務員と地方公共団体との労使関係については、前記アのとおり、地公法第4条第1項により地公法が適用され、同法第58条第1項により労組

法が適用されないとされているのであるから、本件において、一般職の地方公務員である本件会計年度任用職員と府との間の団体交渉に関する問題については、本件団交申入れの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。仮に、本件会計年度任用職員が、地方公務員としての勤務時間外に民間企業で勤務する場合、使用者である当該企業との関係においては労組法が適用されることとなるが、この場合であっても、府との関係において労組法が適用されるわけではないというべきである。

したがって、組合の上記主張は採用できない。

- (3) 本件看護師組合員 3 名は、府の特別支援学校の特別非常勤講師（看護師）として任用されていたが、前記第 3 の 3 (4)アのとおり、平成 29 年 4 月 1 日以降は、府に任用されていない。

ところで、特別非常勤講師（看護師）は、前記第 3 の 2 (1)イ及び(2)イのとおり、本件地公法改正前は特別職の地方公務員として任用されていたところ、本件地公法改正に伴い、令和 2 年 4 月 1 日以降、地公法第 22 条の 2 第 1 項の規定する会計年度任用職員、すなわち、一般職の地方公務員として任用されることとなった。そうすると、組合が、令和 3 年 2 月 3 日に行った本件団交申入れにおいて、府に対し、本件看護師組合員 3 名について特別非常勤講師（看護師）としての雇用の継続を求めるということは、一般職の地方公務員である会計年度任用職員としての任用の継続を求めることを意味するが、このような本件団交申入れ及びこれに関する 3. 3 団交は、地公法適用者に関する事項である。したがって、本件救済申立てのうち、本件看護師組合員 3 名に係るものに関して、組合は申立人適格を有するとは認められない。

なお、組合は、本件看護師組合員 3 名は平成 28 年度末に府から雇

止め（解雇）されて以降、府との間で雇止め（解雇）について争い、本件団交申入れ時においても継続雇用を求めていることから、本件看護師組合員3名に係る問題に関し、府は労組法上の使用者である旨主張するが、上記説示のとおり、本件看護師組合員3名に係る本件団交申入れ等は、地公法適用者に関する事項であると認められる以上、組合の主張を採用することはできない。

- (4) 以上のとおりであるから、組合が本件救済申立ての申立人適格を有すると認められないことは明らかである。

2 結論

以上によれば、本件救済申立てを却下した初審決定は相当であるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和6年8月7日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩