

命 令 書

再 審 査 申 立 人 X組合

再 審 査 被 申 立 人 大阪府

上記当事者間の中労委令和6年（不再）第14号事件（初審大阪府労委令和4年（不）第43号事件）について、当委員会は、令和7年7月2日第377回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同鹿士眞由美、同小西康之、同川田琢之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、いわゆる「混合組合」（地方公務員法（以下「地公法」という。）の適用される職員と労働組合法（以下「労組法」という。）の適用

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4年2月14日付けで、府内の公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校(以下、これらの学校を併せて「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。)17名について雇止めの撤回及び雇用の継続を行う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30日に行われた団体交渉(以下「本件団交」という。)において、講師組合員の雇用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、府が本件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8月29日、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4年2月14日付け「団体交渉申入れ書」(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6年3月25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28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6年4月9日、初審決定を不服として、同決定の取消し及び上記2の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) 本件団交申入書記載の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との要求事項に対する府の対応は、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、団体交渉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、団体交渉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11

23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。

イ 本件団交申入書には講師組合員17名の氏名等を記載した表が掲げられているが、これら17名のうち、6名(同表の番号1、4、14から17まで)の組合員は、公立学校に勤務する非常勤講師及び外国語指導員であり、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。)であった(以下、上記6名を「本件会計年度任用職員」という。)。

パート会計年度任用職員は、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。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が適用される。つまり、パート会計年度任用職員は任用期間内であっても勤務時間内に限って地公法が適用される。

組合は、令和4年2月14日、午後6時30分を過ぎて、本件団交申入れを行った。そして、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の組合員は公立学校に勤務しておらず、同表の番号4、14及び17の組合員は全日制勤務であるため、本件団交申入れ時は勤務時間外であった。また、同表の番号15及び16の組合員は定時制勤務であったが、本件団交申入れ時においては「全ての授業・試験が既にその段階で終わって」いるため勤務時間外であったと推認できる。したがって、これらの組合員に地公法は適用されない。

本件会計年度任用職員6名のうち2名(本件団交申入書の表の番号1及び4)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14及び15)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体交渉事項（以下「団交事項」という。）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、8名（同表の番号2、3、5から10まで）の組合員は、公立学校に勤務する常勤講師及び臨時主事（以下「常勤講師等」という。）であり、地公法第22条の3所定の臨時の任用職員であった（以下、上記8名を「本件臨時の任用職員」という。）。

臨時の任用職員には、任用期間内に地公法が全面適用されるが、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。

本件臨時の任用職員は、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、上記イと同様に本件臨時の任用職員を対象者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、本件臨時の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、本件臨時の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。

エ(ア) 本件団交申入書の表に記載された講師組合員のうち、特別非常勤

講師（看護師）3名（同表の番号11から13まで。以下「本件看護師組合員」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雇止め（解雇）撤回と継続雇用を求めている。本件看護師組合員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、本件看護師組合員の雇止め撤回・継続雇用を求める本件団交には労組法第7条が適用される。

(イ) 初審決定は、「本件看護師組合員に係る組合の要求は、本件団交申入れ時において本件看護師組合員は雇用されるべき地位にあったとして雇止めの撤回・雇用の継続を要求したものとみることができるもの（22頁）と判断した。しかし、雇止めの撤回と雇用の継続は別のものであり、雇止めの撤回が雇用の継続を意味するものではない。組合は、まずは雇止め撤回を求めて団体交渉を申し入れたのであり、団体交渉で雇止めの理由が説明されれば納得して雇止めを受け入れる場合もあり、また、金銭解決を選択して雇用継続を求めないこともあったのであるが、府の団体交渉拒否により、雇止め撤回について協議できなかつたものである。

なお、組合は、「本件看護師組合員は雇用されるべき地位にあった」などと主張したことはない。

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、団体交渉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べきである。

したがって、本件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 本件団交申入書における要求の対象となる組合員は、以下のとおり、労組法第7条の適用のない組合員に限られている。

イ(ア) 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、4、15から17まで）及び外国語指導員である組合員（同表の番号14）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、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。

これらの講師組合員は、全て同法第4条第1項の規定により同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全てパート会計年度任用職員であり、勤務時間外において私学等民間企業で兼業をするなどにあつては、地公法58条は適用されず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。）として、本件団交申入れ時点において、本件会計年度任用職員は勤務時間外あるいは勤務校を離れ他職に従事していたのであるから地公法第58条

が適用されず、労組法適用者であったと主張するが、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の間の労働関係を規律する法は、組合が主張する勤務時間外も含め、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、勤務時間外に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、どの労働関係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。

ウ 本件臨時の任用職員のうち、府の公立学校の常勤講師である組合員5名（本件団交申入書の表の番号2、3、5から7まで）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8から10まで）の合計8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、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。

これらの講師組合員は、全て同法第4条第1項の規定により同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第7条の適用が除外される。

エ(ア) 本件看護師組合員（本件団交申入書の表の番号11から13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、本件看護師組合員は平成28年度末に府教委から雇止め（解雇）されて以降、府との間で解雇について争っているのであるから、学説・判例によれば、府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・判例はある。しかし、本件看護師組合員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。実際、本件看護師組合員は、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、そ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当たるというものであり、仮に本件看護師組合員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はずのものである。

そうすると、本件看護師組合員が求める「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、本件看護師組合員についても、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。

2 爭点2（本件団交申入書記載の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との要求事項に対する府の対応は、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当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 「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」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、法律・条例及び裁判例等に違反するだけでなく、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号の団体交渉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

本件団交申入書に記載された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という要求事項に対する府の対応が労組法第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は、そ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。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、肩書きに事務所を置き、主に教育に関す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203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。

(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）。

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。このときの団体交渉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、組合の申立て適格について、労組法適用者に係る申立てについては申立て適格を有するが、地公法適用者に係る申立てについては申立て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つたことが労組法第 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。このときの団体交渉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、組合の申立て人適格について、労組法適用者に係る申立てについては申立て人適格を有するが、地公法適用者に係る申立てについては申立て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1月28日付で、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は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と解されると、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うことができ、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う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 本件看護師組合員のうち、1名は平成22年4月1日から、もう1

名は平成23年4月1日から、更にもう1名は平成25年4月1日から、それぞれ府の特別支援学校の特別非常勤講師（看護師）として、1年ごとに繰り返し任用されてきたが、平成29年4月1日以降、府は、本件看護師組合員をいずれも任用しなかった。

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。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3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が含まれていた。

なお、本件看護師組合員は、大阪地裁に対し、平成29年4月1日以降、府が本件看護師組合員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、本件看護師組合員は大阪高裁に控訴したが、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4年2月14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、団交事項として、次の4項目が記載され、その下に、講師組合員17名の氏名等を記載した表が掲載されていた。

「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

」

また、本件団交申入書の表に記載された講師組合員17名の内訳は、

①府の公立学校に勤務する常勤講師等（同表の番号2、3、5から10まで）の本件臨時の任用職員8名、②府の公立学校に勤務する非常勤講師（同表の番号1、4、15から17まで）と外国語指導員（同表の番号14）の本件会計年度任用職員6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（同表の番号11から13まで）であった。

(2) 令和4年3月17日、組合は、同月25日の15時から集会を開催し、府の講師組合員の問題に対する不誠実な対応への抗議文を手交する予定である旨を府教委あてに電子メールで連絡した。

(3) 令和4年3月18日、府教委は、本件団交申入れに対し、同年3月29日又は30日のいずれかの日の午後6時30分から45分程度、団体交渉に応じることを組合あてに電子メールで連絡した。

このメールには、①本件団交申入書の表に記載された講師組合員17名のうち、本件看護師組合員以外は一般職の地方公務員であり、これらの組合員について、組合は、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されていること、②本件看護師組合員については、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いること、③組合の要求事項のうち、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こと、④「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。」という要求事項については、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ことが記載されていた。

(4) 令和4年3月25日、組合は、府及び府教委に対し、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本件団交申入れについて、団交事項が次年度雇用の継続に関することを含むにもかかわらず、府及び府教委は、同日現在、本件団交申入れに応じていない、②講師組合員らの多くは、次年度の労働条件について、市町村教委又は府立学校長らと個別に交渉せざるを得ず、また、幾人かは、次年度の労働条件が何ら示されていない、③府及び府教委は同月18日、団体交渉の開催を求める組合に対し、組合員らの次年度雇用の継続については管理運営事項であり回答できない旨連絡してきた、④府が昨年度も同様に団体交渉での回答を拒否したため、組合は現在、不当労働行為の救済を府労委に申し立てているが、今年度は昨年度まで開催してきた団体交渉も開催されておらず、府及び府教委の組合への姿勢はさらに悪化している、⑤組合と府及び府教委が長年にわたって労働委員会及び裁判で争ってきたことについては、平成27年3月に最高裁で組合員らの次年度の労働条件は義務的団交事項であると決定されている、⑥府及び府教委は、組合員らが地公法の適用される「会計年度任用職員」へと位置付け変更されたことを団体交渉拒否の理由とするが、地公法の適用が「非正規」公務員に「正規」と同等の権利を保障するものでもない、⑦府及び府教委は、労働者としての権利を剥奪する一方、「非正規」公務員に依存し続け、改善しようとする姿勢も見られない、組合は、府及び府教委が率先して「非正規」公務員の問題解決に取り組むよう改めて要求する旨記載されていた。

(5) 令和4年3月30日、組合と府教委は、本件団交を行った。本件団交におけるやり取りは、要旨、次のとおりであった。

ア 冒頭、府教委は、本件団交申入書に記載された団交事項の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。

イ 組合が、本件団交申入書に記載された団交事項の中で緊急度が高く重要な項目3について、最高裁まで争った裁判の判決の中で、次年度の労働条件である講師組合員等に対する雇止めは義務的団交事項であり管理運営事項には当たらないと判断されていることについてどう考えているのか尋ねたところ、府教委は、臨時の任用職員及び会計年度任用職員の任用として労使関係条例第4条第8号に規定する任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項に当たるので交渉の対象とすることはできない旨述べた。

ウ 組合は、本件看護師組合員の問題に関し、使用者との間で解雇を争っている場合、当該使用者は労組法上の使用者であるということは判例、学説で定着しているところ、雇止めされた時点で労組法適用者であった組合員について、今、組合は労組法上の労働組合として交渉している旨述べた。これに対し、府教委は、本件看護師組合員は任用期間が満了しており、仮に非常勤看護師として任用されていたとしても、会計年度任用職員であるから、これらの組合員の問題に関しては、労使関係条例上、管理運営事項であって答えられないとしか言いようがない旨述べた。

(6) 令和4年3月31日、組合は、府教委あてに電子メール（以下「3.31メール」という。）を送信し、労働者が使用者との間で解雇を争っている場合、当該使用者は労組法上の使用者であるとする本件団交にお

ける組合の主張の根拠となる判例等を送付するとともに、これらの判例等を読み込んだ上で、本件団交申入れに対し改めて回答するかどうか同年4月7日までに回答するよう求めた。

(7) 令和4年4月7日、府教委は、3.31メールを受けて、組合あてに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込みについて」として、本件団交申入書に記載された講師組合員のうち、本件看護師組合員以外は一般職の地方公務員であること、本件看護師組合員は平成28年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了していること、本件看護師組合員は本件団交申入れの時点ではこれを係争中であり、本件団交申入書にも「雇止めの撤回」とされているので、判例法理に照らして本来交渉に応じなければならないが、本件看護師組合員が争っているのは、平成29年度末までの任用期間を保証するものにすぎず、仮に更なる任用が認められるとしても、令和2年度以降は、会計年度任用職員すなわち一般職の地方公務員としての任用が認められるものにすぎないこと、よって、本件団交申入書に記載されたいずれの講師組合員に関しても、労組法上の団体交渉の申入れは認められないことが記載されていた。また、②「地公法上の職員団体としての交渉について」として、本件団交申入書に記載された団交事項のうち、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」のみであり、その他の事項については、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、交渉の対象となる事項ではないこと、「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」という事項については、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ること、本件団交においては、「2 講師賃金を2級格付けすること」について回答を行い、その後の組合の対応

にかんがみて、交渉は終了したものと理解していることが記載され、③よって、本件団交申入れに対する交渉はこれ以上行わない旨が記載されていた。

(8) 令和4年8月29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）8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）6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及び本件会計年度任用職員は、本件団交申入れ時において、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、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及び本件会計年度任用職員に係るものに関して、組合は申立人適格を有することは認められない。

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又は類推適用若しくは準用されると解するべきである旨主張する。

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、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又は類推適用若しく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、パート会計年度任用職員にはいわゆる兼業が認められており、これらの職員が勤務時間外に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が適用されるから、これらの職員は任用期間内であっても勤務時間内に限り地公法が適用されるところ、本件会計年度任用職員はパート会計年度任用職員であり、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

関係を規律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内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。上記アのとおり、本件会計年度任用職員は、本件団交申入れ時において一般職の地方公務員であったところ、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、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内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)ア 本件看護師組合員は、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4年2月14日に行った本件団交申入れにおいて、府に対し、本件看護師組合員の雇止めを撤回し、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が意味するが、このような本件団交申入れ及びこれに関する本件団交は、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 これに対し、組合は、本件看護師組合員は平成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雇止め（解雇）撤回と継続雇用を求めていることから、本件看護師組合員に係る問題に関し、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。

なお、組合は、雇止めの撤回と雇用の継続は別ものであるところ、まずは雇止めの撤回を求めて団体交渉を申し入れたのであって、雇用の継続を求めたわけではない（本件看護師組合員が府に雇用されるべき地位にあったなどと主張したことではない。）とも主張する（前記第2の1(1)エ(イ)）。しかし、本件看護師組合員は、年度ごとに繰り返し任用されてきたところ（前記第3の3(4)ア）、このような場合の「雇止め」とは、ある年度の任用期間満了後、次年度以降任用されなくなることを意味するから、その「雇止め」の撤回を求めるということは、次年度以降の任用の継続を求める意味することとなる。実際に、本件看護師組合員は、平成29年4月1日以降府に任用され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ていたこと（前記第3の3(4)オ）も併せ勘案すれば、本件団交申入れにおける「雇止めの撤回」という組合の要求事項は、結局のところ、上記アのとおり、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ものと解するのが相当であるから、この点に関する組合の主張も採用することができない。

- (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7年7月2日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩