

命令書

再 審 查 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51号事件（初審大阪府労委令和5年（不）第66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5年2月13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。)16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15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雇止め又は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11月8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5年2月13日付け「団体交渉申し入れ書」(以下「本件団交申し入れ書」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10月18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21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 1 1 月 5 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 5 6 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 5 8 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 2 6 年 3 月 1 8 日判決、労働判例 1 1

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16名の氏名等を記載した表が掲げられているが、これら16名のうち、6名（同表の番号1、4、13から16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5年2月13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4、13及び16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1、14及び15の組合員は定時制勤務であったが、1及び15の組合員は月曜日が勤務日でないため、本件団交申入れ時には勤務していない。したがって、これらの組合員に地公法は適用されない。同表の番号14の組合員は、本件団交申入れ時における勤務実態が不明である。

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13及び14）は平成31年度から継続雇用を要求し、2名

（同表の番号１５及び１６）は令和３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、７名（同表の番号２、３、５から９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所定の臨時的任用職員であった（以下、上記７名を「本件臨時的任用職員」という。）。

臨時的任用職員には、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、上記イと同様に本件臨時的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１０から１２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) 本件看護師組合員は、地位確認訴訟を提起したが、訴訟と団体交渉は目的と機能を異にするから、本件看護師組合員が地位確認訴訟とは異なる目的及び機能を有する団体交渉で、「雇止めの撤回・雇用の継続」を求める意味は十分に存在するし、地位確認訴訟における請求内容は、本件団交の要求とは異なるところである。

また、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。」、「「雇止めの撤回・雇用の継続」という以上、同５年２月１３日の本件団交申入れの時点においては、本件看護師組合員に係る組合の要求は、地公法が適用される組合員の問題についての要求とみるのが相当」（１７頁）であると判断した。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。すなわち、団体交渉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。さらに、「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。

したがって、「雇止めの撤回」を要求する本件団交においては、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。

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るべきである。

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 一般職の地方公務員には、地公法の規定が適用され（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。）、労組法第7条が適用されないことから、地公法適用者に係る団体交渉の申入れについては、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。

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、14から16まで）及び外国語指導員である組合員（同表の番号13）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、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、団体交渉拒否の不当労働行為救済事件について、団体交渉の対象者に適用される法規は、団体交渉の申入れ時を基準として判断されるから、その適用される法規は、団体交渉の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。

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。本件に即していえば、組合と府との間の労働関係に関する交渉であり、組合の府に対する団体交渉の申入れは、組合の組合員と府と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、会計年度任用職員である一般職の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。

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2名（同表の番号8及び9）の合計7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、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10から12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、本件看護師組合員は、平成28年度末に任用期間満了となり、平成29年4月1日以降任用されなかったところ、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（以下「大阪地裁」という。）に提訴（平成29年（行ウ）第243号）したが、令和3年3月29日全部敗訴判決を受け、大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴（令和3年（行コ）第62号）したが、令和4年2月25日控訴棄却判決を受け、同年3月11日の経過により同判決が確定した。すなわち、本件看護師組合員は、平成29年3月31日をもって府との任用関係が終了している。これについては、現時点において、毎年組合から府に対してなされる団体交渉の申入れ以外に争いはない。したがって、本件看護師組合員については、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。」という要求事項の対象には該当しない。

また、府において、特別非常勤講師（看護師）は、令和2年4月

1日の地公法の改正法施行以降、全て地公法第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、本件看護師組合員に関する事項については、労組法第7条の適用が除外される。

(ウ) 組合は、訴訟と団体交渉は異なる目的及び機能を有するとか、「雇止めの撤回」と「雇用の継続」は別のものであるなどと主張するが、失当である。

そもそも、本件看護師組合員は、上記(イ)の大阪地裁に提起した地位確認訴訟において、労働契約法第19条（雇止めの撤回）の類推適用のみならず、権利濫用法理若しくは信義則の適用又は期待権侵害を主張していたところ、それは任用期間を更新しないことが不当であり認められないということの意味する主張であり、任用が継続されるべきという主張であった。これは、組合の要求と何ら変わらないのではないか。一方、組合の本件団交申入れの内容は、「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」となっており、「雇用の継続」のみならず「雇止めの撤回」も明記している。組合は、雇止めの撤回と雇用の継続は別のものであると主張するが、それは、本件団交申入書において、「雇止めの撤回・雇用の継続」と一体の要求として表記していたことと明らかに矛盾している。

2 争点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の従前の見解を変更し、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組合の主張は、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た労働組合であり、その組合員数は再審査結審時205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えることができ、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。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4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5年2月13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16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16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9まで）の本件臨時的任用職員7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、14から16まで）と外国語指導員（同表の番号13）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 10 から 12 まで）であった。

- (2) 令和 5 年 2 月 28 日、府教委は、本件団交申入れに対し、同年 3 月 15 日又は 16 日のいずれかの日の午後 6 時 30 分から 30 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 16 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こととされていること、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。

- (3) 令和 5 年 3 月 15 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 これを受けて、講師の給与に関するやり取りがあった後、組合は、講師が足りなくて欠員が生じていることを指摘し、欠員が生じている

自分達の職場の問題は、労働問題であって管理運営事項には当たらない旨述べた。これに対し、府教委は、任用に係ることなので管理運営事項に当たり交渉できない旨述べた。

ウ さらに、管理運営事項等についてやり取りが行われていたところ、府教委は、当初予定していた30分が経過し、本件団交申入書に記載された団交事項の2についての交渉は終わり、管理運営事項に関する話がされていると思われるので、ここで交渉を終わらせてもらう旨述べ、府教委の出席者2名が退席した。組合は、抗議したが、府教委の他の出席者は、本件団交申入書のうち団交事項の2は交渉事項ということで交渉に応じており、それ以外の項目は管理運営事項なので交渉に応じられないとして、交渉を終了する旨述べ、その後、交渉は行われなかった。

- (4) 令和5年3月24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」（以下「3.24要求書」という。）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、本件団交で回答を拒否し、短時間で団体交渉を打ち切った、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会計年度任用職員の再度の任用は2回までと解釈する地方自治体があるため、全国的に令和4年度末の会計年度任用職員の大量雇止めが危惧されてきたが、正規職員を削ってまで増やしてきた会計年度任用職員を3年ごとに入れ替えることは不可能である、⑤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、⑥府が率先して非正規公務員の労働権の奪回のため、団体交

渉に応じるよう改めて要求する旨が記載されていた。

- (5) 令和5年4月7日、府教委は、3. 24 要求書に対する回答を組合あてに電子メールで連絡した。

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り、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から、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し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ないこと、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、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ことが記載され、③よって、本件団交申し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。

- (6) 令和5年11月8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）7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どころ、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5年2月13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のものであって、「雇止めの撤回」を求める本件団交においては、府は労組法上の使用者であるとも主張する（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、次年度以降の雇用の継続を求めることを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雇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