

—会計年度任用職員の雇用継続要求—

団交拒否で労働委に救済申し立て

大阪教育合同労働組合

2020年4月1日に会計年度任用職員制度が導入され、非正規公務員の多くが労組法適用除外となった。その結果、不当労働行為救済制度からも排除されるため、団交拒否等が懸念されていた。

そして案の定、大阪府・府教委は2021年2月に教育合同が申し入れた非常勤講師等の次年度雇用・労働条件団交に対して、管理運営事項であるという理由で団交を拒否した。府・府教委がようやく団交拒否の理由を文書で示したことから、本年10月教育合同は、満を持して大阪府労働委員会に救済申し立てを行った。

教育合同が府・府教委の不当労働行為について最初に救済申し立てしたのは1992年である。大阪地労委（当時）は教育合同の構成員の過半数が地公法適用職員という理由で申立を却下した。地労委の判断は、大阪地裁・大阪高裁で支持された。他方、中労委は労組法適用の非常勤講師等に関しては組合員構成割合にかかわらず組合は申立適格を有するとの立場にあった。いわゆる混合組合問題であり、司法判断が分かれていた。

この混合組合問題について、最高裁が教育合同事件中労委・東京地裁・東京高裁の判断を支持して、救済申立適格を認めたのは2015年3月であった。非常勤講師等の労組法適用職員の雇用継続要求は義務的団交事項であることが確認された。

ところが日本政府は地公法を改正して、大半の非正規地方公務員を会計年度任用職員に移行させた。会計年度任用職員は地公法適用として労組法から排除した。これは、使用者（地方自治体）に団交拒否などの不当労働行為を免責する狙いがある。雇用継続要求を、いわゆる任用論ではねのけるとともに、労働条件の一方的決定に道を開く地公法改正であった。

今回の教育合同による救済申し立てに対して、これまで地公法適用常勤講師に関する申立てを却下してきた府労委がどのように扱うのか予断を許さない。教育合同は、混合組合及び非正規公務員の労働基本権確立のために、さらなる取り組みを強化する。本件申立は中労委からILOまで射程に入れたものである。

非正規職員の雇用（任用）に関する教育合同事件命令例・裁判例

1. 中労委命令（2012.11.30）

労組法適用組合員の任用は、形式的には新たな任用目的と必要性が生じたことを理由とする、新たな任用手続きによるものであるはあるが、任用の実態に鑑みれば、同組合員は法的地位が一定ではないものの、任用が繰り返されて実質的に勤務が継続することに対する合理的な期待を有するといふべきである。・本件団交申入れに係る団交事項は義務的団交事項である。

2. 東京地裁判示（2013.10.21）

労組法適用組合員である非常勤講師の任用の実態は、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中での任用条件（職種、校種、勤務地等）の変更又は前年度の継続であった。本件団交事項は、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と解されるから、義務的団交事項に当たる。

これに対し、原告（大阪府）は、非常勤講師らの任用行為の法的性質は従前の任用の更新ではなく、常に新規の任用であるから、本件各団交事項は、義務的団交事項にあたらない、と主張する。

しかし本件労組法適用組合員の次年度の任用の保障（雇用の継続）との本件団交事項は、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と解されるから、義務的団交事項に当たる。原告（大阪府）の主張は、そうした実態を捨象して、任用行為の形式的な性質論を強調するものであって、採用することはできない。

3. 東京高裁判示（2014.3.18）

控訴人（大阪府）は、会計年度を超えた継続的な任用、更新は法律上も認められておらず、常に新たな任用であるなどとして、本件団交事項が義務的団交事項にあたらない旨主張するが、常勤講師や非常勤講師等が、公立学校等の教育体制を維持するための不可欠の存在として、恒常的に教育組織に組み込まれており、現に繰り返し任用されて、会計年度を超えて継続して勤務しているという実態を直視すれば、本件団交事項が義務的団交事項に属すると解するのが相当である。

控訴人は、本件団交事項が翌年度における新たな任用を求めて団体交渉を求めることに他ならないから「管理運営事項」に関する団体交渉の申入れに当たると主張するが、本件団交事項は、恒常的に会計年度を超えて継続して勤務している実態を踏まえて、勤務条件の変更又は継続を求めるもので、新たな任用を交渉事項としたものではないから、控訴人の主張は採用できない。

2021年10月13日

大阪府労働委員会会長 様

申立人 所在地 大阪市中央区北浜東1番17号8階
名称 大阪教育合同労働組合
代表者 執行委員長 増田 俊道



不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第2号及び第3号違反について、労働委員会規則第32条により次のとおり申し立てる。

1. 被申立人

所在地 大阪市中央区大手前2丁目1番22号
名称 大阪府
代表者 知事 吉村 洋文

2. 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、2019年12月23日付け中労委和解勧告書を遵守し、申立人の2021年2月3日付「団体交渉申し入れ書」記載の団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 被申立人は、縦1メートル、横2メートル以上の白色木板に、下記の通り楷書で明瞭に墨書して、大阪府庁前で見やすい場所に1週間掲示せよ。

〇〇年〇〇月〇〇日

大阪教育合同労働組合
執行委員長 増田 俊道 様

大阪府
知事 吉村 洋文

陳 謝 文

大阪府は、貴労組から申し入れられた非常勤講師等の雇用継続を求めた団体交渉を2010年から拒否しました。その後、貴労組から申し立てられた不当労働行為救済について最高裁判所まで争った結果、2015年3月31日に最高裁判所は大阪府

の貴労組に対する不当労働行為を確定しました。そこで2016年2月5日、貴労組に対する不当労働行為を繰り返さない誓約文を手交し、同日に行われた団体交渉での合意事項として「今後正常かつ良好な労使関係の形成するよう努める」旨を記した協定書の締結を行いました。

しかしながら、再開された非常勤講師等の雇用継続を求めた団体交渉において最高裁決定を反故し続けたため、再び労働委員会において不当労働行為について争うこととなりました。そして、2019年12月23日、中央労働委員会による和解勧告書を受諾しました。

それにもかかわらず、2021年2月3日に貴労組から申入れられた組合員の雇用に関する要求事項について団交での回答を拒みました。これらは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、団交での回答をしないままに組合員の労働条件を決定したことは労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為であります。また、組合との誓約および協定書を反故にするとともに、中労委和解勧告書の趣旨に反するものであり、組合の存在を無視又は軽視して、組合の弱体化を図るものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為であります。

上記の行為につき、深く反省し謝罪するとともに、今後はこのような行為をいっさい行わないことを約束します。

以上

3. 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

申立人大阪教育合同労働組合（以下「組合」という。）は、1989年11月23日に主に教育に関係する労働者で結成された労働組合である。

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る。

(2) 本件不当労働行為に至る経過（背景）

① 組合は結成以来、常勤講師及び非常勤講師等の雇用継続を府及び大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）に要求し、2008年度までは府教委担当者との間で団体交渉を行ってきた。

② 2010年1月26日、組合は府・府教委に「講師組合員の継続雇用を求める申入書」を提出し、団交を申し入れた。同年3月10日、府・府教委は申し入れに対して団交を拒否すると回答した。

③ 組合からの度重なる抗議、団交再申入れに対して、府・府教委は団交に応じなかったため、組合は同年6月1日、府が雇用する非常勤講師等の労働条件に関する団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に救済を申し立てた（2010（平成22）年（不）第29号事件）。しかし、府労委がこの申立てを棄却したため、組合は中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てを行い（2011（平成23）年（不再）第52号）、2012年11月30日、中労委は初審命令の棄却を取り消し、府・府教委の団交拒否の不当労働行為を認めた。府・府教委はこの命令を不服とし、東京地方裁判所へ取消請求を行ったが（東地（行ウ）876号）、2013年10月21日、東京地裁は、団交事項を義務的団交事項と認め、地公法第55条3項の管理運営事項の規制は及ばず職員の勤務条件に関する事項は交渉事項とするとして取消請求を棄却した。また、府・府教委が判決を不服とし東京高等裁判所に提起した控訴でも、2014年3月18日、一審が維持され、新たな任用を交渉事項とした管理運営事項であるとの府・府教委の主張は採用されず棄却となった（東高（行コ）395号）。この間、府・府教委は2015年3月31日、最高裁が上告棄却決定および不受理決定を行い、府の不当労働行為が確定するまでの間、本件同種団交について団交拒否を続けた。

最高裁が確定したのは、本件同様の講師組合員等の雇止め反対・雇用継続要求は新たな任用を求めるものではなく、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り、管理運営事項ではなく義務的団交事項であることである。

- ④ 2016年1月22日、団交応諾命令に基づく団交が開催され、府は計10件に及ぶ誓約文手交を行うこととなった。また、組合と府は労使関係の正常化に努めることを合意し、同年2月5日、上記団交で合意した労使関係の正常化について協定書締結を行い、すべての誓約文手交も行われ、労働委員会命令はすべて履行された。
- ⑤ 2017年2月1日、組合は講師雇用継続団体交渉要求決起集会を大阪府庁別館前にて開催し、講師等組合員の雇止め（任用止め）反対・雇用継続を要求する団体交渉申入書を府・府教委に提出した。
- ⑥ 同年3月24日、組合は府庁別館前にて第4回闘争委員会を開催した。同年2月24日に所属校校長から「雇用期間満了通知」を送付され、新たな非常勤看護師の配置により看護業務から外されるなど、極めて不当な扱いにより次年度の雇用について強い不安を感じ組合加入した3名の非常勤看護師組合員について、新たに要求書を提出し、年度内の団交を要求した。
- ⑦ 同月30日、同月24日付け要求書に基づく非常勤看護師組合員3名に対する団交が開かれた。所属校校長を団交出席者とせず府・府教委は、「（内申は）あがっていない」「来年度の任用はない」と回答し、雇止め理由、平等・公正な選考の有無、組合員への不当な取扱について不誠実な回答が続いた。その後、組合は非常勤講師等組合

員の雇用継続について何ら回答を得られることなく、2017年度を迎えることとなった。また、3名の非常勤看護師組合員らは雇用が打ち切れ、新規の非常勤看護師が配置された。組合は、府・府教委の団交拒否および組合員故の雇止め等の不当労働行為について府労委に申立てを行った（2017年（平成29年）(不)第26号事件）。

- ⑧ 2018年2月9日、組合は講師雇用継続団体交渉要求第2回闘争委員会を大阪府庁別館前にて開催し、講師等組合員の雇止め（任用止め）反対・雇用継続を要求する団体交渉申入書を府・府教委に提出した。
- ⑨ 同年3月20日、23日、28日に団交が開かれた。府・府教委は組合への回答方法として、各校長、各地教委が内申をあげる日付について情報提供を行いたいとしたが、各府立学校から「内申をあげる」という報告を得ていない、という情報提供に留まり、組合員の継続雇用がないことに対する具体的な説明はなかった。2018年8月17日、団交拒否および組合員故の雇止め等の不当労働行為について府労委に申立てを行った（2018年（平成30年）(不)第52号）。
- ⑩ 2019年6月10日、府労委は2017年（平成29年）(不)第26号事件を棄却するとの決定を下した。府労委は、府・府教委が組合員の「具体的な任用の有無等について回答を行うには内申を前提とする必要があることは明らか」として、組合が主張する組合員の労働条件について団交で回答しなかった不当労働行為の申立てを棄却した。組合は、同月24日、2017年（平成29年）(不)第26号事件の再審査申立てを中央労働委員会に行った（中労委2019年（不再）第28号）。
- ⑪ 同年2月8日、組合は講師雇用継続団体交渉要求第2回闘争委員会を大阪府庁別館前にて開催し、講師等組合員の雇止め（任用止め）反対・雇用継続を要求する団体交渉申入書を府・府教委に提出した。
- ⑫ 同年3月22日、5月22日、団交が開かれた。府・府教委は「内申権への介入の恐れ」を理由に、組合への回答方法を変えることはないとした。
- ⑬ 同年8月6日、団交拒否等の不当労働行為について府労委に申立てを行った（2019年（令和元年）(不)第23号事件）。
- ⑭ 同年12月23日、中労委2019年（不再）第28号について中労委関与による和解が成立した。和解によって双方合意したことは、講師・非常勤講師等組合員らの次年度任用に係る課題について、これまでの労使交渉経過ならびに最高裁決定、東京高裁判決を踏まえた解決努力である。
- ⑮ 第193回国会で地方公務員法が改正され、非常勤講師等特別職地方公務員は会計年度任用職員に地位が変更された。この会計年度任用職員は一般職地方公務員と位置付けられ労働組合法の適用が除外されることとなった。第193回国会において、衆議院および参議院ともに「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。改正地方公務員法は2020年4月1日に施行された。

(3) 本件不当労働行為にかかる具体的事実

- ① 2020年5月30日、第32回定期大会で採択された方針に則り、組合は2021年1月8日に開催された支部代表者会議で2021年度講師・非常勤講師雇用継続のための闘争本部を設置した。
- ② 2021年2月3日、組合は講師等組合員の雇止め（任用止め）反対・雇用継続を要求する団体交渉申入書（甲第1号証）を府・府教委に提出した（以下「本件団交」という。）。
- ③ 同年3月2日、組合窓口と組合は折衝を行った。組合窓口は、中労委和解勧告書を踏まえ回答の形を検討しているとした。
- ④ 同月3日、第1回本件団交を開催した。府・府教委は会計年度任用職員と法的位置付けが変更したことを理由に、次年度の雇用については管理運営事項であり、回答することはできないとした。
- ⑤ 同月24日、組合は府庁別館前にて闘争委員会を開催し、上部団体である大阪全労協らとともに団交に応じるよう要求書を手交した（甲第2号証）。その後、府・府教委の姿勢に変更はなく、組合への回答がないまま、組合員たちは個別に各校の管理職から提案された条件で辞令を交付され、勤務を開始した。
- ⑥ 同年4月13日、委員長、書記長が新年度の挨拶に府・府教委を訪問し、要求書への回答を改めて求めた。
- ⑦ 同年7月14日、府・府教委より管理運営事項であり団交での回答を拒否するとの文書回答がメールで送られてきた（甲第3号証）。

4. 本件不当労働行為について

- (1) 上記3. (3) の通り、府・府教委は、地方公務員法改正に伴い非常勤講師等組合員らを位置付ける関係法規が変更したことを理由に回答することができないとした。非常勤講師等組合員らが位置付けられていた職は「労働者性が高い」として、2020年4月、地方公務員法が適用除外される特別職から一般職への位置づけ変更が行われた。また、地方自治法も改正され、「労働者性の高い」これらの職について、期末手当を支給可能とする法整備が行われており、位置づけ変更は労働者の不利益変更を意図したものでないことは、第193回国会附帯決議からも明らかである。

しかしながら、法改正の趣旨を逸脱した形の不利益変更あるいは差別的待遇が常態している事例は全国の自治体にあまた存在する。その最たる事例が本件事件の通り、長年継続して勤務を続けてきた労働者が次年度の労働条件について団交する権利を奪

うものである。労働者たり得る次年度の雇用の継続なくして、その他労働条件の向上などあり得ないのである。

また、上記3. (2)の通り、講師・非常勤講師等組合員らの次年度労働条件が義務的団交事項であることについては、最高裁において確定した事実である。しかしながら、命令確定後も府・府教委は組合からの本件同種団交申し入れに対して、「内申権」を盾に交渉及び回答拒否を続けた。そのため、組合は救済申立を続けざるを得なかったが、中労委関与による和解で終結となった。

このことから、上記3. (3)の通り、府・府教委が管理運営事項であるとして回答を行わなかったことは、これまでの判例で採用されることのなかった主張の繰り返してあり、外形的にも明らかな労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為である。

- (2) 上記、3. (2)の通り、府・府教委は中労委和解勧告書を受諾しており、和解勧告書を踏まえた回答の検討を行うとしていた。しかしながら、本件団交では管理運営事項のみを理由として回答できないとした。そして団交事項である勤務地、勤務時間などの労働条件について組合に回答することなく、組合の頭越しに組合員に直接通知し、辞令を発して勤務を開始させた。これらは、中労委和解勧告を無視した行為であり、組合の存在を無視し、又は軽視するものにほかならず、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

5. 結語

地方自治体は多種多様な非正規労働者によって支えられている。公立学校現場も同様である。この非正規労働者とは、地方公務員法が想定する正規職員の代替としての臨時的任用のみならず、公立学校において恒常的に存在する職につく労働者である。本件事件では、非常勤講師、看護師、外国語指導員の組合員らである。

組合は特別職地方公務員と位置付けられたこれらの組合員の次年度労働条件に関わる団交拒否を府・府教委と争い、最高裁においてその義務的団交事項が確認されたことは既述の通りである。その後、国は増え続ける公務非正規労働者の待遇改善を図り、会計年度任用職員という新たな法的位置付けを導入したが、恒常的に存在する職に就く労働者の実態はなんら解決されていないのである。

府労委においては、本件不当労働行為の救済により、最高裁で確定した雇用者としての責任を全うし、府が労働組合の要求に対し真摯な態度で応えるよう命令していただきたい。

以上