

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 東 京 都

再 審 査 被 申 立 人 東 京 公 務 公 共 一 般 労 働 組 合

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第38号事件(初審東京都労委平成20年(不)第13号事件)について、当委員会は、平成23年10月5日第149回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓出席し、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、東京都(以下「都」という。)の専務的非常勤職員(以下「専務的非常勤」という。)である東京都消費生活総合センター(以下「消費生活

総合センター」又は「センター」という。)の消費生活相談員(以下「相談員」という。)の次年度の労働条件等に関する団体交渉拒否事案であり、都の以下の対応が不当労働行為であるとして、平成20年3月3日(以下、平成の元号は省略する。)、東京公務公共一般労働組合(以下、前身である都区関連一般労働組合の場合も含め「組合」という。)が、東京都労働委員会(以下、「東京都労委」という。)に救済申立てを行った事件である(下記(2)ないし(4)については、本件救済申立後に申立事実として追加されたものである。)

(1) 組合が20年2月12日付けで東京都専務的非常勤職員設置要綱(以下「要綱」という。)改正について総務局に団体交渉を申し入れたところ、都は、産業労働局(以下「産労局」という。)の職員課長を交渉窓口とする、要綱改正は義務的団体交渉事項ではない、関係局が対応するので総務局は対応しないなどとして、団体交渉に応じなかった。

なお、都は、19年12月、要綱を改正し、1年以内の任期で都が雇用する専務的非常勤について、従来、定年年齢(65歳)の範囲内で何度でも可能だった雇用期間の更新を原則4回までとした(以下、この改正を「本件要綱改正」という。)

(2) 組合が20年6月27日付けで非常勤職員の育児休業制度実施など5項目の要求について団体交渉を申し入れたところ、都は、対象組合員の所属を明らかにするよう求めるなどして、団体交渉に応じなかった。

(3) 組合及び組合の下部組織である東京都消費生活相談員ユニオン(以下「分会」という。)が20年8月12日付けで相談員の賃金の抜本的改善等について団体交渉を申し入れたところ、都は、次年度に係る事項は「来年度任用者の採用条件となることから団体交渉事項にはなじまない。」として団体交渉に応ぜず、意見交換、要請、交渉などの形で対応した。

(4) 組合が20年12月22日付け、同月24日付け及び21年1月24

日付けで専務的非常勤の賃金改訂等に関し団体交渉を申し入れたところ、都は、次年度の勤務条件に関する事項は団体交渉事項ではない、現在任用している専務的非常勤の勤務条件等に関する事項については応ずると回答して、21年3月3日、団体交渉が行われた。

## 2 請求する救済内容の要旨

(1) 都（総務局）は、組合員に関する雇用・労働条件等の変更を行う際には、組合に対し、事前に必要な資料を提供し、交渉を申し入れること。

(2) 都（総務局）は、組合が「5年有期雇用への不利益変更問題」に関して申し入れた団体交渉を拒否しないこと。

(3) 謝罪文の掲示

3 東京都労委は、22年4月22日付けで、都は専務的非常勤である相談員との関係において労働組合法第7条の使用者に当たり、上記1のうち、20年2月12日付け及び同年8月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、組合が要綱に規定する雇用期間更新及び次年度の労働条件について団体交渉を申し入れたときは誠実に応諾しなければならない旨及びその余の申立てを棄却する旨を決定し、同年6月11日、命令書を交付した。

これを不服として、都は、22年6月25日、初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

## 第2 本件の争点

1 1年任期の専務的非常勤の次年度の労働条件を議題とする団体交渉について、都は、労働組合法第7条第2号の使用者に当たるか。(争点1①)  
また、専務的非常勤の次年度の労働条件は、義務的団体交渉事項に当たるか。(争点1②)

2 雇用期間の更新に係る本件要綱改正は、義務的団体交渉事項に当たるか。

(争点2)

- 3 組合からの20年2月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は、団体交渉拒否に当たるか。(争点3)
- 4 組合からの同年8月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は、団体交渉拒否に当たるか。(争点4)

### 第3 当事者の主張の要旨

#### 1 都の主張

- (1) 都は、専務的非常勤の次年度の労働条件に関する団体交渉について労働組合法第7条第2号の使用者に当たらないこと(争点1①)

初審命令における「使用者」の判断は以下の二点に照らして誤っている。一点目は、JR採用事件最高裁判決(最判15年12月22日判例時報1874号8頁)は、「使用者」の概念について、採用の自由を有する時点においてまで不当労働行為が介入する余地はないとしており、本件においても、再度の任用の法的期待権はそもそもないことから、任用行為は、(あえて比較をすれば)私法の雇用契約関係における新たな採用の場面において、労働者は使用者に対して採用を請求する権利を持たないことと同様の法律関係にある。したがって、これを「任用する可能性が現実かつ具体的に存する」とする初審命令の判断は、JR採用事件最高裁判決に照らして誤りである。二点目は、私法上の雇用契約の更新の期待権(これまでの判例法理に照らし、一定の場合には法的な期待権を構成し得る場合が想定されること)と、本件における任用行為(これまでの判例に照らしても再度任用されることを期待する法的利益は一切有していないものであること)とでは、その法的利益は全く異なるものであるにもかかわらず、この差異を全く無視して、初審命令は「任用する可能性が現実かつ具体的に存する」と同一に判断している点である。

(2) 専務的非常勤の次年度の労働条件は、義務的団体交渉事項に当たらないこと（争点1②）

そもそも、本件の専務的非常勤の任用問題については、当事者自治に委ねることは法が予定していないのである。したがって、合意達成の模索の余地はなく、当然のことながら、労働協約の締結などありえず、結局本来労働組合法の予定する団体交渉などなしえないのである。仮に、本件において団体交渉を行うとすれば、合意達成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度とならざるを得ず、民間労働法制にいう誠実交渉義務の達成など不可能である。

(3) 雇用期間の更新に係る本件要綱改正は、義務的団体交渉事項に当たらないこと（争点2）

ア 本件要綱改正は、1年を超えた継続雇用の期待権を有しない特別職の地方公務員である専務的非常勤の勤務条件に当たらないことは明白な事実であるから、義務的団体交渉事項にはなり得ないものである。

イ 労働組合法においては管理運営事項という法文上の文言はないが、地方公務員法では管理運営事項は交渉が禁止される違法団体交渉事項とされており、このような地方公務員法の趣旨は、非常勤職員が加入する労働組合の労働組合法の適用の場面でも、十分調和的に斟酌すべきであり、「職」の改廃に関する事項が本件組合との関係においても義務的団体交渉事項たりえないことは理の当然と言うべきである。

(4) 20年2月12日付け及び同年8月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は不当労働行為に当たらないこと（争点3及び争点4）

都は、本件要綱改正及び相談員の次年度の勤務条件に関しては、義務的団体交渉事項と判断せず、団体交渉開催の対応はしなかったが、組合からの申入れに対しては、誠実に対応しており、そこに何ら不当労働行為意思はない。

## 2 組合の主張

(1) 都は、専務的非常勤の次年度の労働条件に関する団体交渉について労働組合法第7条第2号の使用者に当たること（争点1①）

都が引用するJR採用拒否に関する最高裁の判例は、本件のごとく更新前も更新後も同じ都という使用者である事案について参考にする必要はない。「近い将来、当該労働者を雇用あるいは任用する可能性が現実かつ具体的に存する者」について、都が労働組合法第7条の「使用者」であることについて、更新される前か後かで区別する理由はない。京都農協事件中労委命令（20年12月24日付け）は、労働組合法第7条の「使用者」について、「必ずしも現に当該労働者を雇用している者に限られる訳ではなく、その者との間に、やがて雇用関係の成立する可能性が現実かつ具体的に存する者も含まれると解すべき」としており、本件も同様に判断すべきである。

(2) 専務的非常勤の次年度の労働条件は、義務的団体交渉事項に当たること（争点1②）

都は、中野区（非常勤保育士）事件に係る東京高等裁判所判決（平成18年（ネ）第3454号19年11月28日判決）に依拠して、「公法上の任用関係にある相談員を次年度も引き続き任用されることが現実かつ具体的に存する者とみなし、これらの者の次年度の勤務条件について義務的団体交渉事項であると考えられることもまたできない」と主張するが、同判決は、「一審原告らと一審被告との間で雇用契約の締結に該当するような事実はみられない。」と判示しているのにとどまる。

したがって、相談員の次年度の勤務条件について義務的団体交渉事項であると考えられることはできない等という都の主張は同判決の曲解であり、論理に大きな飛躍があり誤りである。

(3) 雇用期間の更新に係る本件要綱改正は、義務的団体交渉事項に当たる

こと（争点2）

これまでの運用において、65歳定年年齢までは更新がなされてきており、このことは、制度上も予定された客観的事実であり、来年度も当然更新されるとの期待は客観的期待であり、主観的な事実上のものではなく、法律上も保護されてしかるべきである。

従来は65歳までは更新による勤務を継続することが可能であったのに、更新を4回限りとすることは労働条件の重大な変更であり、団体交渉事項であることは疑いがない。

(4) 20年2月12日付け及び同年8月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は不当労働行為に当たること（争点3及び争点4）

20年2月12日付け及び同年8月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応を正当な理由のない団体交渉拒否に該当すると判断した初審命令は正当である。

#### 第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2「認定した事実」1ないし8（初審命令書3頁18行目から17頁21行目まで）のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。

1 7（1）の第2段落の末尾（初審命令書10頁2行目）の次に行を改めて次の段落を加える。

「なお、相談員が専務的非常勤になったのは6年4月からで、同年3月までは都の主張によれば委嘱、組合の主張によれば日々雇用という身分で勤務していた。

[再審査②X 1 p5～7・19～22、乙27・28の1・28の2]

2 7（1）の第6段落末尾（初審命令書10頁25行目）の「16年から

20年までの間に退職した9名の相談員の平均勤続年数は20.1年、退職時の年齢の平均は61歳であった。」を「16年度から20年度までの間に退職した21名の相談員の平均勤続年数は6年3月までの委嘱又は日々雇用の期間を含めて7.5年、退職時の年齢の平均は48.2歳であった。」に改める。

[再審査②X1p7～8、乙22、甲93p11]

## 第5 当委員会の判断

- 1 争点1（1年任期の専務的非常勤の次年度の労働条件を議題とする団体交渉について、都は、労働組合法第7条第2号の使用者に当たるか（争点1①）、また、専務的非常勤の次年度の労働条件は、義務的団体交渉事項に当たるか（争点1②））について

(1) 当委員会も、1年任期の専務的非常勤の次年度の労働条件を議題とする団体交渉について、都は、労働組合法第7条第2号の使用者に当たり、また、専務的非常勤の次年度の労働条件は、義務的団体交渉事項に当たると判断する。その理由は、下記(2)のとおり補正し、同(3)のとおり判断するほかは、初審命令理由第3の3(1)及び(2)記載のとおり（初審命令書22頁3行目から25頁20行目まで）であるから、これを引用する。

### (2) 初審命令の補正

初審命令理由第3の3(2)②イの第2段落中（初審命令書23頁24行目）の「実際、これまで、相談員が更新を希望しながら更新されなかった例はなく、16年から20年までの間に退職した9名の相談員の平均勤続年数は20.1年、退職時の年齢の平均は61歳であったという実態（第2.7(1)）からすれば、」を「実際、これまで、相談員が更新を希望しながら更新されなかった例はなかったという実態（第2.

7 (1)) からすれば、」に改める。

(3) 都の主張について

ア 専務的非常勤の次年度の労働条件を議題とする団体交渉について都は労働組合法第7条第2号使用者に当たるかについて(争点1①)

(ア) 都は、初審判断は誤りであるとして、①初審命令の「任用する可能性が現実かつ具体的に存する」とする使用者性の判断は、採用の自由を有する時点においてまで不当労働行為が介入する余地はないとするJR採用事件最高裁判決に照らし誤っている旨、②専務的非常勤について、これまでの判例に照らして再度任用されることを期待する法的利益は一切有していないにもかかわらず、私法上の雇用契約の更新と同一に判断して、「任用する可能性が現実かつ具体的に存する」とした初審命令の判断は誤っている旨主張する(前記第3の1(1))。

(イ) しかしながら、都が依拠する判例はいずれも本件とは事案の性格が全く異なるものであって、これらの判例をもって初審判断の誤りをいうことはできない。

まず、上記主張①についてみるに、確かに、JR採用事件最高裁判決は、「雇入れの拒否は、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情がない限り、労働組合法7条1号本文にいう不利益な取扱いに当たらないと解するのが相当である」と判示している。しかしながら、JR採用事件最高裁判決は、国鉄改革によって旧国鉄職員のJR会社への新規採用に関して、労働者の雇入れ拒否が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか否かが争われたものであるのに対して、本件は、現に都に任用されている相談員の次年度の労働条件に関する団体交渉

拒否が労働組合法第7条第2号に該当するか否かが争われている事案である。

また、JR採用事件最高裁判決は、昭和62年4月に新たに発足したJR会社への新規採用（いわゆる6月採用）の不当労働行為の成否が争われた事案であるのに対し、本件は純然たる新規採用の事案ではなく、同じ使用者の下で何度か更新を重ねてきた相談員の再任用（初審命令第2の7（1）のとおり、相談員が更新を希望しながら更新されなかった例はない。）に関する事案である。

次に、上記主張②についてみるに、確かに、都の依拠する大阪大学（図書館事務補佐員）事件最高裁判決（最判6年7月14日判例時報1519号118頁）は、任用予定期間の満了した期限付き任用に係る非常勤の国家公務員である日々雇用職員について、「任用予定期間の満了後に再び任用される権利若しくは任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的利益を有するものと認めることはできない」と判示している。しかしながら、都の依拠する最高裁判決の事案は、期限付きで任用された公務員の再任用をめぐる地位確認請求等が争われた事案であるのに対し、本件は、組合と都の集団的労使関係上の団体交渉拒否が不当労働行為事件として争われている事案であり、全くその性質が異なるというべきである。本件の使用者性判断に当たっては、公法上の任用問題について労働組合法第7条第2号によって保護される団体交渉が必要であるか否かが斟酌されるべきであって、都が依拠する最高裁判決における期限付き任用である非常勤職員が再度任用されることを期待する法的利益の存否に関する判旨は、集団的労使関係をめぐる事案である本件の先例とすることはできない。

本件の組合は、都の職場では、初審結審時、ウィメンズプラザや

消費生活総合センターに勤務する相談員等の専務的非常勤及び職業能力開発センターに勤務する臨時的非常勤などを組織しており（初審命令第2の1（2））、従前から都の関係各局との間で非常勤職員の労働条件に関して団体交渉を行ってきたものである（初審命令第2の3（1））。すなわち、本件労使間においては、従前から集团的労使関係が存在し、現在も存在しているものである。しかも、本件で問題となっている相談員については、初審判断のとおり、「相談員は、次年度に任用される可能性が高く、次年度の組合員に都の任用する相談員が存在する可能性は現実かつ具体的に存することができる」（初審命令書24頁8行目から10行目まで）ものである。したがって、都は相談員の次年度の労働条件に関して交渉当事者であって、労働組合法第7条第2号の使用者に該当する。

よって、都の上記主張はいずれも失当である。

イ 専務的非常勤の次年度の労働条件は、義務的団体交渉事項に当たるかについて（争点1②）

都は、専務的非常勤の任用問題は、当事者自治に委ねることは法が全く予定しておらず、合意達成の模索の余地はないなどと主張する。（前記第3の1（2））。

しかしながら、初審判断のとおり（初審命令書24頁11行目から16行目まで）、専務的非常勤である相談員の次年度の労働条件は、任用前の労働者の採用条件ではなく、現に都に任用されていて、次年度も引き続き任用される可能性が現実かつ具体的に存する組合員についての労働条件そのものであるというべきであるから、義務的団体交渉事項に該当する。また、団体交渉の意義は、労働協約の締結による労使間のルール形成を図ることだけにあるのではなく、労使間の意思疎通を図ることによって集团的労使関係の正常化を期すること

も含むものである。すなわち、初審判断のとおり（初審命令書25頁13行目から14行目まで）、団体交渉で終局的決定をなし得ないことが、当然に団体交渉を拒否する正当な理由となるものではない。よって、都の主張は採用できない。

2 争点2（雇用期間の更新に係る本件要綱改正は、義務的団体交渉事項に当たるか。）について

(1) 当委員会も、雇用期間の更新に係る本件要綱改正は、義務的団体交渉事項に当たると判断する。その理由は、下記(2)のとおり判断するほかは、初審命令書理由第3の3(3)記載のとおり（初審命令書25頁21行目から27頁10行目まで）であるから、これを引用する。

(2) 都の主張について

ア 都は、初審判断は誤りであるとして、①本件要綱改正は、1年を超えた継続雇用の期待権を有しない専務的非常勤の勤務条件に当たらないから、義務的団体交渉事項に当たらない旨、②管理運営事項は交渉が禁止される違法団体交渉事項とされているという地方公務員法の趣旨は、労働組合法の適用の場面でも、十分調和的に斟酌すべきであり、「職」の改廃に関する事項が本件組合との関係においても義務的団体交渉事項たりえないことは理の当然である旨主張する（前記第3の1(3)）。

イ しかしながら、都の上記主張は、いずれも本件要綱改正が専務的非常勤の重要な労働条件変更であることを正しく理解しないものである。

まず、上記主張①についてみると、専務的非常勤の再任用については、再任用を請求する権利又は継続雇用の期待権の存否は別としても、都は専務的非常勤を再任用する裁量権を有しており、しかも再任用に関する条件の変更は専務的非常勤にとって重要な労働条件に当たる

ことを考慮すれば、本件要綱改正が義務的団体交渉事項に当たるとは当然である。

次に、上記主張②についてみると、初審判断のとおり（初審命令書26頁28行目から27頁1行目まで）、更新を4回までに限るとした要綱の規定それ自体は、職の改廃について直接定めたものではないので、管理運営事項であるとはいえ、むしろ、雇用期間の更新に係る規定であるから、労働条件そのものというべきである。

したがって、都の上記主張はいずれも失当である。

3 争点3（組合からの20年2月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は、団体交渉拒否に当たるか。）及び争点4（組合からの同年8月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は、団体交渉拒否に当たるか。）について

(1) 当委員会も、争点3について、組合からの20年2月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は、団体交渉拒否に当たる、争点4について、組合からの同年8月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は、団体交渉拒否に当たると判断する。その理由は、下記(2)のとおり判断するほかは、初審命令理由第3の3(4)ないし(6)記載のとおり（初審命令書27頁11行目から34頁25行目まで）であるから、これを引用する（ただし、(4)の②及び④を除く。）。

(2) 都の主張について

都は、本件要綱改正及び相談員の次年度の勤務条件に関しては、義務的団体交渉事項と判断せず、団体交渉開催の対応はしなかったが、組合からの申入れに対しては、誠実に対応しており、そこに何ら不当労働行為意思はない旨主張する（前記第3の1(4)）。

しかしながら、上記1及び2のとおり、本件要綱改正及び相談員の次年度の勤務条件は義務的団体交渉事項に当たるものであり、都の主張は

失当である。また、20年2月12日付け団体交渉申入れ及び同年8月12日付け団体交渉申入れに対する都の対応はいずれも正当な理由のない団体交渉拒否に該当することは初審判断のとおりである（初審命令書27頁14行目から28頁12行目まで、同29頁28行目から31頁14行目まで）。

#### 4 結論

以上の次第であるから、争点1ないし4に関する初審判断はいずれも相当であり、組合からの20年2月12日付け及び同年8月12日付けの団体交渉申入れに対する都の対応は、いずれも労働組合法第7条第2号に該当するとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第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。

平成23年10月5日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ㊟