

平成24年(行ク)第454号執行停止申立事件

(本案・平成24年(行ウ)第876号不当労働行為救済命令一部取消請求事件)

決 定

申立人 大阪府
相手方 国
処分行政庁 中央労働委員会

主 文

- 1 本件申立てを却下する。
- 2 申立費用は申立人の負担とする。

理 由

第1 申立て

中央労働委員会が、申立人に対し、平成24年11月30日にした中労委平成23年(不再)第52号事件の命令のうち、主文第3項の文書の手交を命ずる旨の処分の効力を、本案判決が確定するまで停止する。

第2 事案の概要

申立人は、大阪府の公立学校(以下「府公立学校」という。)の常勤講師、非常勤講師、学力向上支援員(以下「常勤講師等」という。)等で構成される申立外大阪教育合同労働組合(以下「組合」という。)が、平成22年1月26日付けで申立人に対してした、常勤講師等である組合員18名の平成22年度の雇用の継続を議題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、これに応ずることなく、任用に関する手続を行う等した。これを受けて、組合は、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に不当労働行為救済申立てをしたが、府労委は、組合の申立てを却下ないし棄却した。これに対し、組合が中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立てたところ、中労委は、府労委が非常勤講師又は学力向上支援員である組合員の平成22年度の任用の保障を議題とする団体交渉の申入れに関して、別紙1のとおり救済申立てを棄却した部分を取り消し(2項)、文書の手交(以下「本件文書手交」という)を命じた(3項)(以下「本件命令」という。)

申立人は、平成24年12月28日、相手方(国)に対し、本件命令の一部取消しを求める訴え(当庁平成24年(行ウ)第876号事件)を提起するとともに、同訴えの判決確定に至るまで本件命令3項の効力の停止を求めた(本件執行停止申立事件)。

1 前提事実

一件記録によれば、現段階では、一応、以下の事実を認めることができる。

(1) 申立人等について

申立人は、地方自治法に基づく地方公共団体である。

大阪府教育委員会(以下「府教委」という。)は、申立人が地方自治法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づき設置している行政委員会である。

(2) 組合について

組合は、平成元年11月23日、教職員等を中心に結成され、大阪市中央区北浜に事務所を置く。組合は、労働組合法(以下「労組法」という。)の適用される労働者のほか、地方公務員法(以下「地公法」という。)の適用される公務員で構成されており、その組合員数は、平成23年3月25日時点で約330名である。

(3) 常勤講師について

ア 府立学校(小学校、中学校、高等学校、特別支援学校)の常勤講師は、地公法22条2項の規定及び昭和29年9月1日大阪府人事委員会規則1号職員の任用に関する規則により、臨時的任用職員として採用される。

イ 臨時的任用職員として採用される常勤講師は、一般職(地公法3条2項)に属する地方公務員であり、勤務条件等に関しては地公法22条7項の規定により同法が適用され、同法58条1項の規定により労組法は適用されない。

(4) 非常勤講師について

ア 府立学校(小学校、中学校、高等学校、特別支援学校)の非常勤講師は、地公法3条3項3号の「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」のうち、「これらの者に準ずる者」として採用される特別職に属する地方公務員であり、その勤務条件等に関しては、同法4条2項の規定により、法律に特別の定めがある場合を除き、同法(職員に関して労組法の適用を除外した地公法58条1項の規定を含む。)は適用されないこととなるところ、非常勤講師について、特定の定めはないから、労組法が適用される。

イ 非常勤講師のうち、府教委が任命権を有するのは、①府立学校、②市町村立学校、③政令市を除く市立高等学校(定時制課程に限る。)の非常勤講師であり、それ以外の公立学校の非常勤講師については、それぞれの学校を管轄する市町村教育委員会(以下「市町村教委」という。)が任命権を有する。

ウ 非常勤職員の採用、資格、報酬、服務等に関して、「大阪府立学校非常勤講師取扱要綱」が定められ、同要綱に基づき「大阪府立学校非常勤講師取扱要領」が定められている。

エ 非常勤講師の任用期間については、同要綱3条1項及び同5条1項により「1年を超えない範囲」と定められているが、更新に関する規定はない。

(5) 学力向上支援員について

ア 学力向上支援員は、地公法3条3項3号の規定により、非常勤嘱託員として採用され、特別職に属する地方公務員であり、その勤務条件等に関しては、同法4条2項の規定により、法律に特別の定めがある場合を除き、地公法(職員に関して労組法の適用を除外した地公法58条1項の規定を含む。)は適用されないこととなるところ、学力向上支援員には、上記「特別の定め」はないから、労組法が適用される。

イ 府教委は、「習熟度別指導推進事業実施要綱」を定め、平成20年8月1日から当該事業を実施している。同事業は、府教委が、小・中学校に教員等を配置し、学校の課題や児童・生徒の習熟の度合いに応じたきめ細かな指導を行うことを目的として実施するものであり、学校ごとに配置する教員等として、教員、学力向

上支援員及び非常勤講師が定められている。

ウ 学力向上支援員の採用、雇用期間、勤務時間等に関しては、「大阪府公立学校学力向上支援員に関する取扱要綱」が定められており、これにより、①学力向上支援員の採用決定及び発令は、市町村教委の内申をもって府教委が行う、②雇用期間は1年を超えないものとする。ただし、勤務成績が良好であると認められる者については更新することができる、等とされている。

(6) 組合による団体交渉申入れに至る経緯等

ア 組合は、平成6年度から平成19年度までの各年度(平成12年度を除く。)において、前年度の1月から3月上旬までに府教委に対し、府公立学校の常勤講師、非常勤講師、非常勤職員(以下「講師等」という。)である組合員について、次年度の任用を保障するよう申し入れ、年度によっては団体交渉も申し入れていた。

上記各年度の任用保障の申し入れや団交申し入れに対し、府教委は、各年度において前年度の2月から3月までに、組合との間で通例3回の団体交渉を行っていた。

イ 平成20年2月8日、組合が府教委に対し、講師等組合員23名について、平成20年度の任用を保障するよう文書で申し入れを行い、併せて、口頭で同申し入れに関して団体交渉を申し入れた。

平成20年2月26日、組合と府教委は平成20年度任用・団交申し入れについて協議を行った。この席上、府教委は「交渉になじむものではない。」「雇用継続の内容で交渉は受けられない。」「(従来からのやり方を)是正したい。」等と述べ、これに対し、組合は「スタンスの変更であり、一方的に申し入れられても、はい、そうですかとは言えない。」「従来どおり(団体交渉を)すべき。」と反論するという状況であった。

平成20年2月29日、同年3月7日及び同月19日に組合と府教委との間で団体交渉が行われ、組合が任用を求めていた組合員23名のうち、22名が、平成20年度において、平成19年度の任用条件と同一又は同一に近い任用条件で任用されることとなった。

ウ 平成21年2月4日、組合は、府教委に対し、常勤講師、非常勤職員及び任用されていない者である組合員17名について、平成21年度の任用を保障するよう文書で申し入れを行い、併せて口頭で同申し入れに関して団体交渉を申し入れた。

平成21年2月27日、組合は、申立人及び府教委に対し、平成21年度任用・団交申し入れに関して「団体交渉再申し入れ書」を提出した。また同日、申立人及び府教委が組合と窓口折衝を行い、その中で申立人及び府教委は「基本的にこういう形の申し入れを受けることができるものではない。受けるのか受けないのか言えない。」「府民目線により誤解を招くことはしたくない。」「継続雇用する義務は感じていない。」などと述べた。

平成21年3月6日に平成21年度任用・団交申し入れに係る第1回団交が行われ、その後、第2回団交が行われたが、第3回団交は行われることなく、平成21年度において、上記組合員17名全員が平成20年度の任用条件と同一又は同一に近い任用条件で任用されることとなり、組合は同月24日、府庁舎前で「勝利集会」を行った。

(7) 本件団交申入れ等

ア 平成22年1月26日、組合は、申立人及び府教委に対し、常勤講師等である組合員18名について、平成22年度の任用を保障するよう文書で団体交渉を申し入れた(本件団交申入れ)。

上記組合員18名の職種別内訳は、常勤講師が15名、常勤講師及び非常勤講師の兼務者が1名、非常勤講師が1名、学力向上支援員が1名であった。

イ 平成22年2月後半に入っても、申立人及び府教委から組合に対して本件団交申入れの返答がなく、組合が何度も府教委に返答するよう求めていたが、そのたびに申立人は、まだ検討中である旨答えるのみであった。

ウ 平成22年3月10日、府教委は、組合に対し、本件団交申入れに対し回答する旨伝え、組合の執行委員長、副執行委員長等が府教委に出向くと、教職員企画課の課長補佐等は、回答書(以下「22.3.10回答書」という。)を手渡した上、口頭で説明を行った。

上記回答書の内容には、①常勤講師及び非常勤講師の個別の任用に関する交渉要求については、交渉事項でないため、応ずることはできない旨、②その他関連する事項に関する交渉要求については、これまでも、制度変更や勤務条件、給与・報酬等に関する事項について、府教委と職員団体双方の必要に応じ、所要の話し合いを行ってきたところであり、今後とも、双方の必要に応じて所要の話し合いは行っていく旨が記載されていた。

エ 平成22年3月12日、組合の執行委員長、書記長を含む約20名の組合員らは、申立人及び府教委に対し、「抗議及び団体交渉再申入書」(以下「抗議・本件団交再申入書」という。)を提出するため、府庁舎前に集まった。

組合員らが府庁舎へ入ろうとした際、守衛の制止を受けるなど混乱した状況の中、教職員企画課の課長補佐が組合員らに対し、「交渉はしません。」「お帰り下さい。」と述べるなどのやりとりがなされ、その後、上記課長補佐に代わり、教職員人事課の課長補佐が組合員らの対応に当たり、組合は同課長補佐に抗議・本件団交再申入書を手渡した。

同申入書の内容は、要旨、①本件団交拒否は教職員企画課長が決裁したというが、その理由は、講師等組合員の平成22年度の任用については平成21年度の任期が満了するので新規任用であり、個別組合員の新規任用については交渉事項ではないというものであった、②しかし、継続雇用を求める対象の組合員はすべて現に府及び府教委が任用・雇用している者であり、労組法適用の非常勤講師等とはもとより地公法適用の常勤講師についても雇止め、解雇問題は労働条件にかかわる最たるものであるから、労働組合の交渉事項足り得るものである、③それにもかかわらず、府及び府教委が労組法や地公法に違反して本件団交を拒否することは許されるものではない等というものであった。

抗議・本件団交再申入書を受け取った課長補佐は、受け取る際、組合役員に対し、22.3.10回答書のとおり、個別の任用については交渉事項ではないため、交渉はしない旨口頭で回答した。

(8) 府労委、中労委における手続

ア 平成22年6月1日、組合は、府労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。組合は、申立人が、本件団交申入れを拒否することは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する等と主張し、団交応諾、組合員に対する不利益取扱の禁止、陳謝文の掲示の救済命令を求めた。

府労委は、平成23年7月22日、組合の申立のうち、常勤講師に係る申立てを却下し、その他の申立てをいずれも棄却する命令を発し、同月25日、命令書を交付した。

イ 組合は、府労委の命令を不服として、平成23年8月2日、中労委に対し、再審査を申し立てた。

中労委は、平成24年10月17日、初審命令を変更し、非常勤講師又は学力向上支援員である組合員の平成22年度の任用の保障を議題とする団体交渉の申入れに関して、救済申立てを棄却した部分を取り消し(2項)、本件文書手交を命じた(3項)。

(9) 申立人は、平成24年12月28日、当裁判所に対し、本件命令の一部取消しを求める訴えを提起するとともに、行政事件訴訟法(以下「行訴法」という。)25条2項に基づき本件命令3項の執行停止申立てをした。

2 当事者の主張

(1) 申立人

別紙2「執行停止申立書」及び「反論書」記載のとおり

(2) 相手方

別紙3「意見書」記載のとおり

第3 当裁判所の判断

1 相手方は、本件命令3項について、それが行政代執行の対象とならないこと、緊急命令が発令されていないことなどを挙げて、執行停止の対象とはならないなどと主張する。しかしながら、救済命令が一種の行政処分に当たることは明らかであり、行訴法上の執行停止には、処分の執行又は手続の続行の停止のみならず、処分の効力の停止も含まれるところ(行訴法25条2項)、申立人が本件文書手交を命じる処分の効力の停止を求めていることは、申立ての趣旨から明らかである。本件命令3項の執行手続等を前提として、執行停止の対象外であるなどという相手方の主張は理由がなく、本件命令3項も執行停止の対象となるというべきである。

2 行訴法25条1項は、「処分の取消しの訴えの提起は、処分の効力、処分の執行又は手続の続行を妨げない。」と規定し、いわゆる執行不停止を原則としている。他方、行訴法25条2項本文は「処分の取消しの訴えの提起があった場合において、処分、処分の執行又は手続の続行により生ずる重大な損害を避けるため緊急の必要があるときは、裁判所は、申立てにより、決定をもって、処分の効力、処分の執行又は手続の続行の全部又は一部の停止をすることができる。」と規定し、同条3項は、重大な損害を生ずるか否かの判断において考慮、勘案すべき事項を定めている。

3 本件において、申立人は、①本件文書手交によって、文書を手交した事実及びそれによる実質的な意思表示をした事実を取り消すことができない、②本件文書手交によって、団体交渉の申し入れがあった場合にはこれに応じなければならなくなり、団体

交渉に応じたという実績により、本案判決で申立人が勝訴した場合でも同様の団体交渉の申入れに応じないことが極めて困難になる、③組合は、抗議行動と称して申立人庁舎前でシュプレヒコールを上げたり、本件命令に従うこと、同命令の取り消し訴訟を提起しないこと等を記載したビラを配布していることを、「重大な損害を避けるための緊急の必要性」を認め得る事情として主張する。

確かに、労働委員会の発する救済命令は、行政処分として、使用者に命令を履行すべき公法上の義務を負わせるものであるが、当該命令自体は履行確保のための強制力を当然に有するものではない。そして、申立人の主張する上記事情のうち、①、②の事情は、本件命令3項の効力が存続することによって当然に生ずる損害とはいい難いものであるし（②の事情については、本件文書手交によって生ずる損害ともいい難い。）、そうした損害については、本案訴訟後にこれを回復することが容易でないとか、相当でないなどとはいえず、その損害の程度が重大であるともいえない。また、③の事情も、本件命令3項の効力が存続することによって当然生ずる損害とはいい難いし、仮に、本件命令3項の効力の存続が、組合の活動に影響を与え、相手方が甘受すべき程度を超えた組合活動に伴う損害が生ずることがあったとしても、そうした損害につき、事後的な回復が容易でない、相当でないともいえないし、その損害の程度が重大であるともいえない。

さらに、申立人の主張する上記事情を勘案しても、現時点で、そうした損害の発生蓋然性を含め、社会通念上、損害を回避するための緊急の必要性があることを認めるに足りる疎明もないというべきである。

4 以上によれば、本件申立ては、その余の点について判断するまでもなく理由がないから却下することとし、主文のとおり決定する。

平成25年2月13日 東京地方裁判所民事第36部