

令和8年1月29日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和5年（行ウ）第126号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和7年10月23日

判決

原告	X1組合
原告	X2支部
被告	東京都
同代表者兼処分行政庁	東京都労働委員会
参加行政庁	総務大臣

主文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

東京都労働委員会が、同委員会令和2年（不）第104号事件について、令和4年7月19日付けでした決定を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、原告らが、東京都教育委員会（以下「都教委」という。）に対して申し入れた団体交渉を都教委が拒否したことは労働組合法（以下「労組法」という。）7条所定の不当労働行為に該当するとして、処分行政庁（東京都労働委員会、以下「都労委」という。）に対し、不当労働行為救済の申立てをしたところ、都労委から、上記団体交渉に係る議題は労組法が適用されない会計年度任用職員に係るものであり、不当労働行為救済制度の対象となり得ないから、原告らに申立適格が認められないとして、これを却下する決定を受けたため、被告に対し、その取消しを求めた事案である。

2 前提事実（証拠等を掲記しない事実は当事者間に争いが無い。）

(1) 当事者等

ア 原告 X 1 組合（以下「原告組合」という。）は、労働者の地位の維持向上、労働者の国籍差別の撤廃等を目的として平成 22 年 4 月 25 日に結成された合同労組である。

イ 原告 X 2 支部は、小中学校又は高等学校において外国語指導助手（Assistant Language Teacher。以下「ALT」という。）等として勤務する者を組合員とする、原告組合の支部である。

ウ A 1（以下「A 1 組合員」という。）及び A 2（以下「A 2 組合員」といい、A 1 組合員とあわせて「両組合員」という。）は、原告らの組合員であり、都教委に ALT として任用され、東京都内の高等学校で勤務していた者である。

エ 都労委は、労組法に基づき設置された、不当労働行為事件の審査等並びに労働争議のあっせん、調停及び仲裁をする行政機関である（労組法 20 条）。

(2) 地方公務員法の改正と会計年度任用職員制度の創設

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。以下「本件改正法」という。）は、平成 29 年 5 月 17 日に公布され、令和 2 年 4 月 1 日に施行された（以下、本件改正法により改正された地方公務員法を「改正地公法」と、本件改正法による改正前の地方公務員法を「改正前地公法」という。また、改正の前後を問わない文脈で地方公務員法に言及するときは、単に「地公法」として引用することがある。）。

本件改正法による地公法改正の概要は、次のとおりである。

ア 改正前地公法における臨時・非常勤職員の類型等

(ア) 改正前地公法では、地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用形態は、基本的に、以下の 3 類型であった。

a 特別職非常勤職員

「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」に就く者であり（改正前地公法3条3項3号）、通常1年以内の任期を定めて任用される。

b 一般職非常勤職員

職員の職に欠員が生じた場合の任命方法の一つとして採用を規定している改正前地公法17条を根拠に採用される者であり、通常1年以内の任期を定めて任用される。

c 臨時的任用職員

緊急の場合、臨時の職の場合又は任用候補者名簿がない場合に任用される者であり、6月を超えない期間で任用される（改正前地公法22条2項又は5項）。

(イ) 地方公務員の職は、一般職と特別職に区分され、このうち一般職は「特別職に属する職以外の一切の職」とされている（地公法3条1項、2項）。そして、地公法の規定は、一般職に属する地方公務員に適用され、特別職に属する地方公務員には法律に特別の定めがある場合を除き適用されないため（同法4条）、上記任用形態のうち、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員には地公法が適用されるが、特別職非常勤職員には、原則として地公法が適用されない。

地公法58条1項は、一般職の地方公務員について労組法の適用を除外する。しかし、同条については上記特別の定めがないため、特別職非常勤職員には労組法の適用が除外されない。その結果、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員と異なり、特別職非常勤職員については、労組法による団結権や団体交渉権が認められる場合がある。

イ 本件改正法による改正の概要

本件改正法による地公法改正により、地方公共団体による臨時・非常勤職員の任用形態は、基本的に、特別職非常勤職員、会計年度任用職員及び臨時的任用職員の3類型に整理された。

この改正の背景及び概要は、次のとおりである。

(ア) 特別職の任用の厳格化

特別職非常勤職員は、一定の学識、知識、経験、技能などに基づいて、随時、地方公共団体の業務に参画する者等を想定しており、その担当する職務が厳格な指揮命令系統の中で行われることが予定されておらず、当該公務のほかに職務を有していたり、公務のために使用する時間が短時間であったりするのが通例であることから、上記アのとおり、地公法の適用が除外されていた。

ところが、地方公共団体では、遅くとも平成20年頃には、本来、特別職非常勤職員の制度が想定していない労働者性の高い職であっても、「調査員」や「嘱託員」に当たるとの理解の下、これらの職に充てる者を特別職非常勤職員として任用する運用が続けられていた。その結果、これらの者に対し、一般職非常勤職員であれば課される守秘義務等の公共の利益を保持するために必要な諸制約が課されない、地方公務員の育児休業等に関する法律等が適用されない、といった問題が生じていた。

そこで、本件改正法は、特別職非常勤職員の範囲を「専門的な知識経験又は見識を有する者が就く職であつて、当該知識経験又は見識に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行う者に限る。」（改正地公法3条3項3号）として、任用の要件を明確にするとともに、特別職非常勤職員の本来の趣旨、要件を明確化した。

(イ) 会計年度任用職員制度の創設

改正前地公法においては、一般職非常勤職員の制度が地公法上明確に設けられておらず（改正前地公法17条参照）、地方公共団体によって任用や勤務条件に関する取扱いが区々であるほか、任期を限った任用を繰り返すことにより事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるような、上記制度の趣旨に沿わない運用がみられた。

そこで、本件改正法は、地方公共団体は、一般職非常勤職員として、一会計

年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職を占める職員（以下「会計年度任用職員」という。）を任用できることとした（改正地公法２２条の２）。

会計年度任用職員は、一般職の地方公務員であるため（改正地公法３条２項、３項）、上記アのとおり、労組法の適用を除外する地公法５８条１項が適用される。その結果、労組法が適用されず、会計年度任用職員には、地公法５２条３項に基づく職員団体制度に係る団結権、及び同法５５条１項に基づく団体交渉権（ただし、同条２項により協約締結権は含まない。）のみが認められることとなる。

(ウ) 臨時的任用の厳格化

臨時的任用職員は、本来、緊急の場合等に、選考等の能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であったが（改正前地公法２２条２項）、改正前地公法上、一般職非常勤職員の任用等に関する制度が明確に設けられていなかったため（改正前地公法１７条参照）、本来一般職非常勤職員として任用すべき職に臨時的任用職員が任用されるなど、臨時的任用の制度の趣旨に沿わない任用が行われる運用がみられた。

そこで、本件改正法は、臨時的任用の対象を「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に厳格化した（改正地公法２２条の３第１項）。

ウ 本件改正法施行後における運用

(ア) 総務省自治行政局公務員部長は、各都道府県知事に宛てて、改正地公法の運用上の留意事項について、平成２９年６月２８日付けで「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の運用について（通知）」と題する包括的な通知を発出した。そして、同年８月、同留意事項その他改正法の円滑な施行のために必要と考えられる事項等をまとめた「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」（以下「本件マニュアル」という。）を作成し、これを地方公共団体に通知した。

(イ) 本件マニュアルでは、本件改正法の施行に向けて、人事当局は、現に任用

されている臨時・非常勤職員がどのような任用根拠・勤務実態で任用されているかを統一的に把握する必要があること、個々具体の職の設定に当たっては、就けようとする職の職務の内容、勤務形態等に応じ、「任期の定めのない常勤職員」、「任期付職員」、「臨時・非常勤職員」のいずれが適当かを検討することが必要となること、改正地公法において特別職非常勤職員として任用すべき職については、①専門的な知識経験又は識見を有すること、②当該知識経験等に基づき事務を行うこと、③事務の種類は、助言、調査、診断又は総務省令で定める事務であることの全ての要件を満たす職に限定されたことから、これらのいずれかに該当せず、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、改正地公法に定める服務等を果たすべき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員が従事すべき事務として整理する必要があること、一般職とすべき職が特別職非常勤職員の職として設定されている場合には、会計年度任用職員制度に移行することとなり、その職にはALTが含まれることなどが記載された。

(3) 本件訴訟に至る経緯

ア 両組合員の会計年度任用職員としての任用

(ア) 都教委は、A1組合員を平成18年4月に、A2組合員を平成27年4月に、それぞれ、ALTとして、特別職非常勤職員の職に任用し（任期1年）、その後も、特別職非常勤職員としての任用を繰り返した。

なお、ALTは、英語等担当教員の指示に基づく生徒指導の補助業務（模範朗読、生徒の発音等の矯正、教材の文化的背景等の解説、対話練習、英文添削等）を職務内容とする。

(イ) 都教委は、平成31年4月10日、両組合員を、任用期間を同日から令和2年3月25日までとして、特別職非常勤職員の職にそれぞれ任用した。

(ウ) 都教委は、令和2年4月9日、A2組合員を、任用期間を同日から令和3年3月25日までとして、令和2年4月10日、A1組合員を、任用期間を

同日から令和3年3月25日までとして、それぞれ会計年度任用職員の職に任用した（以下「本件各任用」という。）。

イ 原告らは、令和2年7月30日付けで、都教委に対し、両組合員の組合加入を通知するとともに、両名につき、以下の要求事項につき、団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）

(ア) 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、組合員の契約更新を拒絶しないこと。

(イ) 学校施設内での組合の相互連絡、ニュース・ビラの配布、会議室使用、コピー機使用などの組合活動を許可すること。

(ウ) 各学校の職員室において、組合業務のための掲示板を一つ貸与すること。

(エ) 組合員の人事異動、懲戒処分、解雇（「再契約拒絶」など、本人の意思に反するあらゆる契約終了を含む）を行う場合、事前に原告らに通知し、協議の上、同意を得て実施すること。

(オ) 令和2年3月の休業につき、賃金又は休業手当を支払うこと。

(カ) 組合員を公務員共済に加入させること。

(キ) 就業規則の日本語版と英語版の両方を、原告らに交付すること。

(ク) 組織の指揮系統を記載した組織図を原告組合に交付すること。

(ケ) 組合員が出勤した度に、マスク及びフェイスシールドを提供すること。

(コ) 上記に基づいて、原告らと労働協約を結ぶこと。

ウ 都教委は、同年8月6日、本件団交申入れに対し、両組合員が、改正地公法22条の2第1項1号に基づく会計年度任用職員として任用されており、労組法の適用がないとして、その雇用・労働条件並びにその他労働条件に関連する事項について、労組法の労働組合である原告らからの団体交渉の申入れに対応する考えはないとして、これを拒否した。

エ 原告らは、同年11月26日、都労委に対し、上記イの団体交渉の拒否は不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済の申立て（令和2年不第104

号)をした(以下「本件申立て」という。)

オ 都労委は、令和4年7月19日、本件団交申入れは、労組法が適用されない会計年度任用職員に係る事項を議題とするものであり、原告らに不当労働行為救済の申立適格を認めることはできないとして、原告らの申立てを却下した(以下「本件却下決定」という。)。本件却下決定書は、同年9月26日、原告らに交付された。

(4) 本件訴訟の提起

原告らは、令和5年3月17日、本件却下決定の取消しを求めて、本件訴訟を提起した。

3 争点

本件の争点は、原告らに不当労働行為救済の申立適格を認めることはできないとした本件却下決定がその前提とした、両組合員に労組法が適用されないことが憲法28条に違反して無効であるか否かであり、具体的には次の2点である。

- (1) 特別職非常勤職員だった両組合員が、労働基本権の保障されない会計年度任用職員に変更されたことが憲法に違反し無効であるか否か(争点1)
- (2) 特別職非常勤職員だった両組合員を会計年度任用職員に変更したことにより、地公法58条が適用され、その結果として労組法が適用されなくなったことが憲法に違反し無効であるか否か(争点2)

4 争点に対する当事者の主張

(1) 争点1について

(原告らの主張)

特別職非常勤職員だった両組合員が、労働基本権の保障されない会計年度任用職員に変更されたことは、以下で主張するとおり憲法に違反し無効である。したがって、都労委は、両組合員を特別職非常勤職員として扱わねばならなかったものであり、本件却下決定には取消事由たる違法がある。

ア 改正地公法の違憲性(法令違憲)

改正地公法 22 条の 2 は、地公法 58 条の適用を排除しないまま会計年度任用職員の制度を新設した。しかし、新設された改正地公法 22 条の 2 の下では、会計年度任用職員は、一般職の地方公務員として職員団体制度の適用を受けるが、雇止めや次年度の雇用に関する交渉については、管理運営事項であり、個別の人事上の取扱いは任命権者の裁量であるとして、職員団体制度における交渉の対象外とされている。そのため、改正地公法 22 条の 2 は、労働基本権をはく奪するものであり、憲法 28 条に違反し、無効である。

また、仮にこれが労働基本権のはく奪には至らない制約であるとしても、そのような制約は最小限かつ代償措置を伴うものでなければならない。しかし、改正地公法 22 条の 2 は、労働基本権の制約に見合う代償措置がないことから、憲法 28 条に違反し、無効である。

被告及び参加行政庁は、地公法には代償措置が設けられていることから、改正地公法 22 条の 2 は憲法 28 条に反しないと主張する。しかし、人事委員会に対する措置要求の対象は勤務条件であり、審査請求の対象となるのは処分であって、会計年度任用職員の任用期間の経過についてはいずれの対象にもならない。また、措置要求をすることができるのは一般職の職員であり、任用期間が経過して退職した後に人事委員会に対する措置要求をすることはできない。このように、勤務条件条例主義や、措置要求等は、期間の定めのない地方公務員として任用された者に対しては、労働基本権制約の代償措置になり得るとしても、会計年度任用職員については必要十分な代償措置とはならず、代償措置としての実効性に欠ける。

より詳細に実態をみても、審査請求及び措置要求については東京都教育委員会作成の『会計年度任用職員の皆さんへ』に記載はあるものの、両組合員に対する実際の周知はされていないし、ALT に対して任期や勤務先内容等を説明するための文書にも権利救済制度についての説明はない。東京都以外の自治体についても、権利救済制度について周知そのものがされていない自治体が過半

数を占める。そして、平成27年度から令和5年度までの東京都人事委員会に対する一般職非常勤職員による措置要求は年間0から2件程度であり、その多くは却下となっている。また、同期間の一般職非常勤職員又は会計年度任用職員による審査請求や苦情処理については資料が存在しない。いずれも、代償措置としての本来の機能を失っていることを示している。

イ 改正地公法を両組合員に適用することの違憲性（適用違憲）

仮に会計年度任用職員制度を創設した改正地公法22条の2自体は憲法28条に違反しないとしても、従来特別職非常勤職員としての任用を繰り返されてきた両組合員に対して改正地公法22条の2を適用し、会計年度任用職員として任用することは、次の理由から、憲法28条に違反する。

(ア) 両組合員は、改正前地公法の下で、特別職非常勤職員として繰り返し任用されてきた。この間、両組合員は特別職地方公務員として地公法58条を含む地公法の規定が適用されず、労組法の適用があった。原告らは、都教委との間で、両組合員の継続雇用についての団体交渉を実現してきており、労働基本権を継続して享受し得る地位を有するに至っていた。

ところが、令和2年3月に両組合員の特別職非常勤職員としての任期が終わり、同年4月に両組合員は会計年度任用職員として任用されるに至った。会計年度任用職員は、一般職の地方公務員とされ、地公法58条を含む地公法の規定が全面的に適用されることとなり、労組法の適用が排除されるなど、両組合員は、労働基本権をはく奪された。

(イ) 会計年度任用職員の任用期間の経過については人事委員会に対する措置要求の対象にも審査請求の対象にもならないため、両組合員が従来実現してきた継続雇用についての団体交渉については、代償措置がない状況にある。また、その余の代償措置についても本来の機能を失っている。そのため、仮に会計年度任用職員一般について労働基本権制約に対する代償措置が必要な水準を満たしていると解されるとしても、両組合員との関係では、その代償措

置は、従来両組合員が享受していた労働基本権が現実にはく奪されたことに
見合う内容ではない。

(被告の主張)

原告らの主張は争う。

労働基本権の保障をできるかぎり広く認めることが憲法の趣旨にかなう等の理由によって、改正地公法の違憲無効を前提に、両組合員に労組法を適用して不当労働行為救済制度の対象とすることは、行政機関である労働委員会の権限を逸脱するものであって、許されない。本件却下決定は、現行の法制度と整合的な解釈に基づいたものであり、改正地公法の合憲性を前提とすれば、これを違法とする余地はない。

原告らは、都労委に対し、本件団交申入れに都教委が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるとして、本件申立てをした。しかし、両組合員は改正地公法22条の2に定める会計年度任用職員として任用されており、両組合員は一般職の地方公務員であった。そのため両組合員には地公法58条の労組法の適用除外の規定が適用され、労組法は適用されない。したがって、本件団交申入れは労組法上の保護すなわち不当労働行為救済制度の対象となり得ず、本件却下決定に違法はない。

(参加行政庁の主張)

両組合員は、会計年度任用職員の制度が施行された後に、新たに会計年度任用職員に任用された者らであり、労働基本権が制約された一般職としての地位を有していた。

ア 改正地公法の立法事実及び趣旨等

特別職非常勤職員は、本来、一定の学識、知識、経験又は技能などに基づき任用される者で、その担当する職務が厳格な指揮命令系統の中で行われることが予定されていなかった。そのため、法律に特別の定めがある場合を除くほか、地公法の適用はないものとされていた(地公法4条2項)。こうした職務内容か

ら、特別職非常勤職員については、通常、労働者性が認め難いことから、特別職非常勤職員について、労働基準法等の労働関係法令の適用を受けることは制度上想定されていなかった。

ところが、改正前地公法下においては、一般職の公務員と同様に、指揮命令系統の中で行われる業務を行う臨時・非常勤職員を、特別職非常勤職員として任用するという、制度の趣旨に沿わない運用が行われていた。その結果、当該職員に労働者性が認められる場合には、特別職非常勤職員には原則として地公法の適用がないことから、労働基準法等の労働関係法令の適用を受けることとなった。

総務省による累次の通知にも関わらず、制度の趣旨に沿わない任用は改まらず、地方公務員の臨時・非常勤職員は、平成28年の時点で約64万5000人に達していた。また、臨時・非常勤職員には期末手当が支払われないなど、処遇上の課題もあった。そこで、改正地公法においては、特別職非常勤職員の任用を厳格化するとともに、会計年度任用職員制度（改正地公法22条の2）を創設し、制度趣旨に沿わない特別職非常勤職員等を会計年度任用職員制度へと移行することとした。

イ 会計年度任用職員に対する地公法の適用

会計年度任用職員は、一般職の地方公務員であり、地公法の規定が全面的に適用される。その結果、労組法の適用は除外され（地公法58条1項）、職員団体制度に係る団結権及び協約締結権を除く団体交渉権が認められるのみとなる。

ウ 改正地公法の合憲性

一般職の地方公務員については、労組法の適用が除外されるが、代償措置として、勤務条件条例主義が適用され、人事委員会又は公平委員会に対する措置要求や審査請求などが可能である。このように、労働基本権の制約に見合う代償措置が設けられていることから、一般職の地方公務員に対する労働基本権の制約は、憲法に違反しない。

また、従来、その制度趣旨に沿わない形で特別職非常勤職員として任用されていた者が、改正地公法の施行によって、新たに会計年度任用職員として任用される場合については、あくまで本来制度が想定していた任用の適正性が確保されたことになるに過ぎない。そして、一般職の地方公務員に対する労働基本権の制約については、上記のとおり代償措置が設けられている。そのため、重ねて代償措置を設けずとも、上記労働基本権の制約は憲法に違反しない。

エ 両組合員に対する改正地公法の適用の合憲性

両組合員は、平成31年度には特別職非常勤職員として東京都に任用されていたが、その任用期間は平成31年4月10日から令和2年3月25日までであり、両組合員は、同日をもって特別職非常勤職員を退職した。そして、両組合員は、令和2年4月、改めて会計年度任用職員として任用された。

上記経過によると、両組合員は、改正地公法施行後に会計年度任用職員として任用されたことによって、労働基本権が制約された一般職としての地位を新たに有するに至ったに過ぎない。そこには、任期途中で改正法が施行されたことによってそれまで有していた労働基本権が制約されたなどの関係は成り立たない。したがって、両組合員との関係で、改正地公法を適用することが、憲法に違反する余地はない。

(2) 争点2について

(原告らの主張)

特別職非常勤職員だった両組合員を会計年度任用職員に変更したことにより、地公法58条が適用され、その結果として労組法が適用されなくなったことは、以下で主張するとおり憲法に違反し無効である。したがって、都労委は、両組合員に地公法58条を適用せず、労組法を適用しなければならなかったのに、本件却下決定には取消事由たる違法がある。

ア 争点1における原告らの主張イ(ア)及び(イ)と同じ

イ 両組合員が会計年度任用職員として任用され、現実にその地位にあったとし

ても、上記アの事実関係によると、両組合員との関係で地公法 58 条を適用して労組法の適用を排除することは、必要な代償措置を欠いたまま労働基本権を制約するもので、憲法 28 条に違反する。

(被告の主張)

争点 1 における被告の主張と同じ

(参加行政庁の主張)

争点 1 における参加行政庁の主張と同じ

第 3 当裁判所の判断

1 争点 1 のうち、法令違憲の点について

(1) 地方公務員の労働基本権に対する制約

地方公務員は、憲法 28 条の「勤労者」に当たり、同条の労働基本権の保障を受ける。しかし、地方公共団体の住民全体の奉仕者としての地位の特殊性及びその職務の内容の公共性から、労働基本権の保障について一定の制約を受けざるを得ない。また、その勤務条件が法律及び地方公共団体の議会の制定する条例によって定められることから、私企業における労働者の場合のように団体交渉による労働条件の決定という方式が当然には妥当しない。地方公務員の労働基本権は、地方公務員を含む地方住民全体ないしは国民全体の共同利益のために、これと調和するように制限されることも、やむを得ない。

(2) 制約の代償措置

上記のような理由で労働基本権が制約を受ける場合、その制約に見合う代償措置が講じられなければならない。地公法上、勤務条件に関する利益保障（地公法 24 条から 26 条まで等）や身分保障（地公法 27 条以下）に関する規定がある。また、労働組合及びその団体交渉に代わるものとして、職員団体制度が設けられているほか（地公法 52 条以下）、地方公務員の勤務条件に関する利益の保護のための機構として、人事委員会又は公平委員会の制度が設けられている（地公法 7 条以下）。

そうすると、制度上、地方公務員の労働基本権の制約に見合う代償措置としての一般的要件を満たしているといえる(最高裁昭和51年5月21日大法廷判決・刑集30巻5号1178頁参照)。

そして、このことは改正前地公法下における一般職非常勤職員及び臨時的任用職員も含めて妥当するものであり、改正地公法22条の2による会計年度任用職員も、一般職非常勤職員として、これら代償措置が適用されるのであるから、会計年度任用職員制度の創設に際し、重ねて代償措置を設けなかったとしても、改正地公法22条の2が直ちに憲法28条に違反するということとはできない。

(3) 原告らの主張について

ア 原告らは、雇止めや次年度の雇用に関する交渉について、職員団体制度における交渉の対象外とされている点、任用期間経過後に措置要求をすることができない点を問題視する。

しかし、期間の定めのある公務員として任用された場合、任用予定期間が満了した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ことからすると(最高裁平成6年7月14日第一小法廷判決・集民172号819頁参照)、次年度の雇用に関する事項が職員団体制度における交渉の対象外とされていたり、任用期間経過後に措置要求ができなかったとしても、法的利益の保護に欠けるということとはできない。

イ また、原告らは、代償措置が本来の機能を失っているとして、権利救済措置の実際の周知状況や、東京都人事委員会の処理実態を援用して主張する。

証拠によれば、「外国人英語等教育補助員(A L T)の勤務条件」と題する勤務条件を説明する文書には、権利救済措置の記載はなく、他に地公法の定める権利救済措置が両組合員に対して現実に説明されたことを示す証拠はないから、両組合員にこれらの説明があったとは認められない。また、両組合員以外の会計年度任用職員に関する周知状況も、証拠上必ずしも明らかでなく、かえって、

証拠によると、そのような周知が行われていない自治体が相当数にのぼることがうかがわれる。さらに、証拠によると、東京都人事委員会の事案処理状況として、非常勤職員に関する措置要求が毎年0から2件程度であることや、審査請求の件数が不明であると認められる。

たしかに、権利救済措置は、これが周知されることによって、より積極的に活用される可能性が高まるといえる。しかし、法律上の制度について、適式な公布及び施行がされ、対応する行政組織が整備されていれば、それ以上の周知が行われていないことをもって直ちにその代償措置がその本来の機能を失っているということにはならない。また、一定の制度がある場合に、その利用件数が0件の年があるとか、その利用実態が資料上不明であるという事実があったとしても、そのことは、真に必要な場合の申立てが事実上行えない状況になっているとか、そのような申立てが行われた場合に、それが適切に処理されていない状況に陥っているなどといったことを意味するものとはいえない。

かえって、上記によれば、非常勤職員においても、年間数件とはいえ措置要求制度を利用している実態が認められる。

そうすると、原告らが主張する上記事情は、人事委員会による代償措置が本来の機能を失っていることを推認させるものではない。

(4) 小結

以上によると、改正地公法22条の2が創設した会計年度任用職員についても、制度上、地方公務員の労働基本権の制約に見合う代償措置としての一般的要件は、依然満たされており、かつ、その代償措置が本来の機能を失っているともいえない。

争点1のうち、法令違憲の点についての原告らの主張には、理由がない。

2 争点1のうち、適用違憲の点について

(1) 主張の整理

原告らは、両組合員が令和2年3月までの間、複数年にわたって都教委から特

別職非常勤職員として任用され、その間、団体交渉を実際に行ってきた経緯を指摘し、職務内容にも何ら変更がないのに、労働基本権を制約することとなる会計年度任用職員として両組合員を任用することは、憲法28条に反すると主張する。

原告らの主張は、要するに、このような経緯から、両組合員は、本件各任用までの間、制約のない労働基本権を享受しており、両組合員がALTとしての任用を繰り返される限り、その労働基本権を制約されないという憲法上の利益が生じていたのに、都教委が両組合員を会計年度任用職員として任用した本件各任用によってその労働基本権が侵害されたため、本件各任用が改正地公法の適用上、憲法28条に違反し無効である、というものであると解される。

(2) 検討

そこで検討すると、両組合員については、改正前地公法下において、特別職非常勤職員として繰り返し任用されてきたという経緯がある。そのため、両組合員において、この当時享受していた労働基本権を引き続き享受したいとの主観的な期待を有するに至ること自体は、理解可能である。

しかし、そもそも特別職非常勤職員として繰り返し任用されていたという事実があったとしても、そのことによって、両組合員において、その任期が満了した後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（上記最高裁平成6年判決参照）。そして、任期が満了した後再び任用されることを期待する法的利益がない以上、再び任用がされることとなった場合に、特定の制度や任用形態による任用を期待する法的利益もまた認められない。このことは、特定の制度や任用形態による任用がされた場合に、憲法上の権利がより保護され又はより制約されることとなるといった事情が付随する場合であったとしても異ならない。

そうすると、地公法上の地方公務員に対する労働基本権の制約について、法令違憲がないという上記検討結果を前提にする限り、両組合員に対して、その特別職非常勤職員としての任期満了後に、改正地公法22条の2を適用して会計年度

任用職員として任用することが、その適用上違憲ということとはできない。

(3) 小結

争点1のうち、適用違憲の点に関する原告らの主張には、理由がない。

3 争点2について

原告らは、両組合員が令和2年3月までの間、複数年にわたって都教委から特別職非常勤職員として任用され、その間、団体交渉を実際に行ってきた経緯を指摘し、職務内容にも何ら変更がないのに、会計年度任用職員として両組合員が任用されたことを契機に、両組合員に地公法58条を適用して労働基本権を制約することは、憲法28条に反すると主張する。

この主張も、上記2(1)と同様に、両組合員は、本件各任用までの間、特別職非常勤職員として繰り返し任用される中で、制約のない労働基本権を享受しており、両組合員がALTとして任用を繰り返される限り、その労働基本権を制約されない憲法上の利益が生じていたのに、都教委が両組合員を会計年度任用職員として任用した結果、その憲法上の利益を害する地公法58条が適用されることとなってしまったことが、憲法28条に違反し無効である、というものであると解される。

しかしながら、上記2(2)で検討したのと同様に、両組合員が特別職非常勤職員としての任用を繰り返されてきたとの経過があるとしても、その任期の終了後、改めて任用がされる場合に、特定の制度や任用形態による任用を期待する法的利益は認められず、このことは、特定の制度や任用形態による任用がされた場合に、憲法上の権利がより保護され又はより制約されるといった事情が付随する場合であっても異なる。したがって、地公法上の地方公務員に対する労働基本権の制約について、法令違憲がないという上記検討結果を前提とする限り、本件各任用によって会計年度任用職員となった両組合員に対し、地公法58条が適用されることとなったことが、憲法28条に違反し無効であるということにはならない。

争点2に関する原告らの主張には、理由がない。’

第4 結論

以上によると、本件団交申入れについて、労組法が適用されない会計年度任用職員に係る事項を議題とするものであり、原告らに不当労働行為救済の申立適格を認めることはできないとして、原告らの申立てを却下した本件却下決定に違法はないこととなる。

よって、原告らの請求はいずれも理由がないので、これらを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部