

# 決 定 書

申 立 人 兵庫県職員労働組合県庁支部

被申立人 財団法人 21 世紀ひょうご創造協会

## 主 文

本件申立てを却下する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人兵庫県職員労働組合県庁支部(以下「組合」という。)は、兵庫県の職員で構成する兵庫県職員労働組合の支部であり、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は 1、864 名である。

組合は、組合同規約第 3 条によると「兵庫県職員労働組合同規約に規定された事業を遂行する。」とされ、また第 4 条によると「兵庫県職員労働組合員のうち原則として県庁に職場をもつ者によって組織する。」とされている。なお、同規約第 4 条中の「県庁」とは「行政組織規則」(昭和 36 年兵庫県規則第 40 号)第 5 条にいう「本庁」を指すものとされている。

(2) 兵庫県職員労働組合は、同組合同規約第 4 条によると、「労働条件維持改善、生活の向上ならびに自治体の民主化をはかるとともに、平和と民主主義を守ること」を目的としており、また、同規約第 5 条によると、「前条の目的を達成するために次の事業を行う。①組合員の労働条件並びに生活条件の維持改善に関すること。(②以下略)」とされており、さらに、同規約第 6 条によると、「兵庫県に勤務する職員及び大会または中央委員会で承認されたものをもって組織する。但し、地方公務員法第 52 条第 3 項による管理職員等、及び警察職員、特別職に属するものは除く。」とされている。

(3) 兵庫県職員労働組合は、昭和 41 年 10 月 4 日付けで、地方公務員法第 53 条に基づき、兵庫県人事委員会に登録され、現在に至っている同法第 52 条第 1 項に規定される職員団体である。なお、組合は同条に基づく登録がなされていない。

(4) 被申立人財団法人 21 世紀ひょうご創造協会(以下「協会」という。)は、肩書

地に事務所を置く公益法人であり、審問終結時の従業員数は34名である。

協会は、「兵庫県における新しい地域社会づくりに参画するとともに、これを推進し、もって県民福祉の向上に寄与すること」を目的とし、この目的を達成するために、「新しい地域社会づくりに関する①方策の立案及び提言、②調査及び研究、③資料の収集及び提供、並びに④事業の実施及び受託」等の事業を行っている。

- (5) 協会と従業員代表との間に労働基準法第36条に定める協定(以下「36「協定」という。)が締結された平成4年12月21日当時、協会の従業員は46名であったが、このうち36名は後述する兵庫県と協会との間の「職員の派遣に関する協定書」(以下「派遣協定」という。)に基づき兵庫県から派遣された地方公務員法第3条にいう一般職の地方公務員たる県職員(以下「派遣職員」という。)であり、さらにこのうち21名は組合に所属する兵庫県職員労働組合の組合員(以下「派遣組合員」という。)であった。

なお、協会には、兵庫県職員労働組合以外の職員団体あるいは労働組合に加入している従業員はいない。

## 2 兵庫県及び協会と派遣職員との関係

- (1) 兵庫県は、職員を県での職務に専念する義務を免除して協会に派遣している。
- (2) 兵庫県は、協会へ職員を派遣するに当たって、当該派遣職員の給与その他必要な事項に関し、協会と「派遣協定」を締結している。

その主な内容は次のとおりである。

ア 兵庫県は、職員を派遣するときは、当該職員が現に有する身分のまま派遣を命じ、協会は派遣職員を協会の役員又は職員に併任する(第2条)。

イ 派遣職員の給料及び諸手当は兵庫県の関係規程を適用し、兵庫県が支給する(第3条)。ただし、超過勤務手当については協会の関係規程を適用し、協会が支給する。

ウ 派遣職員にかかる地方職員共済組合の地方公共団体負担金については、兵庫県が負担する(第5条)。

エ 派遣職員の服務、勤務時間、休暇及び健康管理については、協会の関係規程を適用する。ただし、派遣職員の健康診断については、兵庫県が実施する(第6条)。

オ 派遣職員について分限及び懲戒の処分を必要とする事由が生じたときは、協会はすみやかに兵庫県に通知し、兵庫県が処分を行う(第7条)。

カ この協定について疑義が生じたとき及び改正の必要が生じたときは、兵庫県と協会が協議して定める(第10条)。

### 3 本件申立てに至る経過

- (1) 平成4年7月6日、協会は、神戸東労働基準監督署から、「法定の除外事由なく、1日実働8時間を超えてはたらかせていること」が労働基準法第32条、同法附則第131条違反であるとして、是正勧告を受けた。協会は、この勧告により、36協定を締結する必要性が生じた。
- (2) 平成4年9月2日、組合は、協会に対して、次のような申入れを文書で行った。
  - ア 組合作成の36協定届(案)の内容を遵守すること。そのために必要な改善措置(業務改善、人員増等)について、ただちに実施すること。
  - イ 超勤は、協定時間の枠内で必要最小限にとどめること。
  - ウ 事前に業務内容、時間を示して超勤命令を出すようにすること。
  - エ 超勤時間を短縮するだけでなく、年休取得も促進し、年間労働時間を短縮するように改善を進めること。
  - (オ 以下略)
- (3) 平成4年9月7日、組合と協会は話し合いを行った。

協会は、組合としては36協定締結の当事者適格を有しないので、協定の内容を前提とする交渉には応じられないが、同月2日の組合の申入れの内容について、協会の一部従業員が所属する職員団体がアドバイザーとしての立場で意見を申し入れるというのであれば、参考のために聞く旨を回答した。
- (4) 平成4年9月26日、組合は、協会に対して文書で申入れを行ったが、その主な内容は、同月8日以降、協会は組合との話し合いを拒否し、一方的に36協定締結の進めを進めるなど不誠実な態度に終始している、36協定問題について協会と話し合いをしたい、話し合いを持ってない場合は理由を付して回答されたい、というものであった。
- (5) 平成4年10月2日、協会は、組合の前記第1の3(4)の申入れに対し文書で回答したが、その主な内容は、協会は兵庫県とは独立した民法上の公益法人であり、派遣職員は派遣協定に基づき協会業務を遂行している、協会には就業規程があり、派遣職員を含む協会従業員の労働条件については、協会当局が協会従業員と話し合いをすべきである、36協定については、現在、協定の内容について従業員代表と話し合いを行っている。組合との話し合いには応じられない、なお、派遣職員の待遇問題については派遣元の兵庫県と直接話し合いをしてもらいたい、というものであった。
- (6) 平成4年10月19日、組合と協会は話し合いを行った。これには協会への職員派遣を所管する部局の管理職である兵庫県職員も出席した。

- (7) 協会は、その後組合と話し合いをしないまま、平成4年12月21日、従業員代表を相手方として36協定を締結し、同日、これを神戸東労働基準監督署に届け出た。
- (8) 組合は、平成5年9月1日、当委員会に対して、協会は前記第1の3(2)の申入事項についての組合からの団体交渉要求を拒否したまま従業員代表を相手方として36協定を締結しており、協会のかかる行為は組合の団体交渉権を侵害した不当労働行為であるとして、同申入事項について組合との団体交渉に応じるよう求めて、救済の申立てを行った。

## 第2 判 断

### 1 組合の救済申立人適格に関する当事者の主張

- (1) 協会は次のとおり主張する。

協会への派遣職員は、一般職の地方公務員としての身分を保有したまま、兵庫県から協会に派遣されている者であるが、かかる職員については地方公務員法第4条により同法が適用され、同法第58条第1項により、労働組合法を適用しないこととされている。

したがって、組合は、派遣組合員に関する事項について、労働組合法による不当労働行為の救済申立人適格を有せず、本件申立ては却下されるべきである。

- (2) 組合は次のとおり主張する。

派遣職員が一般職の地方公務員としての身分を保有していても、派遣職員の勤務先は民間団体である協会であるから、派遣職員の加入する組合と協会との集団的労働関係も民間のものである。よって、派遣組合員については労働組合法が適用されるべきであり、組合は労働組合法による救済申立人適格を有する。

### 2 救済申立人適格に関する当委員会の判断

- (1) 兵庫県職員労働組合が地方公務員法第52条第1項に規定する職員団体であることは、第1の1(3)で認定したとおりであるが、組合も、規約により〔第1の1(1)及び(2)〕地方公務員である組合員の勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体であると認められるから、同項に規定する職員団体であると考える。

また、組合は、兵庫県の職員で構成する。兵庫県職員労働組合の支部であり、組合の構成員である派遣組合員は、地方公務員法第3条にいう一般職の地方公務員たる職員であることは、第1の1(1)及び(5)で認定したとおりである。

- (2) 一般職の地方公務員については、その地位と職務の特質に鑑み、地方公務員法第58条第1項によって労働組合法の適用が排除されており、その者の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第53条により登録された

職員団体が地方公共団体当局と交渉すべきこととされている(地方公務員法第55条第1項)。したがって、一般職の地方公務員が、労働組合法が適用されない地方公務員法上の職員であると同時に労働組合法上の労働者であり、またその職員が加入する職員団体が、同時に労働組合法上の労働組合であることは、法律に特別の定めがない限り、認められるものではないと解すべきである。

このことは、一般職の地方公務員が、その身分を保有したまま民間の団体に派遣され、この職員が依然職員団体の組合員たる地位を派遣先において保有している場合であっても異なるものではない。

- (3) ところで、一般職の地方公務員のうち、地方公務員法第57条にいう「単純な業務に雇用される者(以下「単労職員」という。)」の加入する地方公務員法上の職員団体(いわゆる混合組合)については、単労職員の問題に関する限り、労働組合法上の労働組合して扱われ、不当労働行為の救済を申し立てることができることとされている。

これは、地方公務員法第57条により別に法律で定めるとされる単労職員については、地方公営企業労働関係法附則第5項により、地方公務員法上の職員団体に加入することができることとされている(地方公務員法第52条第3項)一方で、地方公営企業労働関係法附則第5項により準用される同法第4条により、一部適用除外はあるものの労働組合法を適用することとされていることによるものである。

しかし、本件の派遣職員のように、民間団体に派遣された一般職の地方公務員については、これに類する規定が存在しないので、労働組合法を適用する余地はないものというべきである。

- (4) なお、本件派遣組合員の協会における労働条件につき、その改善の必要があるときは、地方公務員法により登録を受けた兵庫県職員労働組合またはその授権を受けた者が、同法第55条第1項に基づき派遣元である兵庫県に対して交渉を申し入れ、必要があるときは協会と協議をするように兵庫県に求めることができ得るから、その改善の途は閉ざされていないものとする。
- (5) 以上のとおりであって、組合は労働組合法上の労働組合にはあたらないから、救済申立人適格を有しないものであり、本件申立ては却下せざるを得ないものと判断する。

### 第3 法律上の根拠

以上の事実認定及判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第34条の規定により主文のとおり決定する。

平成8年1月30日

兵庫県地方労働委員会

会長 元 原 利 文 ㊟