

京都、平11不3、平12.9.25

決 定 書

申立人 京都地域合同労働組合
申立人 個人A

被申立人 加茂町

主 文

本件申立てをいずれも却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人京都地域合同労働組合（以下「組合」という。）は、京都府内を中心とする個人加盟の合同労働組合であり、平成11年3月29日の本件申立て時点での組合員数は100名である。
- (2) 申立人Aは、平成5年1月5日から平成10年9月30日まで、加茂町プラネタリウム館（以下「プラネタリウム館」という。）に勤務していた。Aは、平成9年7月23日、組合に加入した。
- (3) 被申立人加茂町（以下「町」という。）は、普通地方公共団体であり、プラネタリウム館を設置、運営している。平成11年末時点での町の職員数は390名であり、その内訳は、正職員200名、嘱託員58名、臨時職員132名である。

2 Aの任用から本件申立てに至る経過

- (1) 町は、平成4年10月1日付「広報かも」でプラネタリウム館の職員の募集を行ったが、この広報誌には「プラネタリウム館に勤務する学芸員（町臨時職員）を募集」、「特遇 加茂町臨時職員取扱規程による」等と記載されていた。
- (2) 11月1日、Bは、プラネタリウム館に勤務する臨時職員として町に任用された。
- (3) Aは、前記(1)の広報を見て応募し、平成5年1月5日、プラネタリウム館に勤務する臨時職員として町に任用された。町は、Aに対し雇用通知書を交付したが、雇用通知書には、「職名 臨時職員」、「雇用形態 日々雇用」、「(予定)雇用期間 平成5年1月5日から平成5年3月31日まで」、「その他の条件 加茂町臨時職員取扱規程の定めるところによる」等との記載がなされていた。
- (4) 4月1日、プラネタリウム館が開館した。同日、町はAに対して雇用通知書を交付したが、雇用期間は同日から9月30日までとなっていた。

その後、Aは平成10年9月30日まで6箇月ごとに任用されたが、その都度、雇用通知書が交付された。また、平成5年4月1日、Bは非常勤嘱託員として任用された。さらに、女性2名がプラネタリウム館の臨時職員として任用された。

- (5) Aのプラネタリウム館の開館後における職務内容は、①施設の管理業務（建物や駐車場の施錠・開錠）、②開館・閉館のための準備作業全般、③事務室内での文書の受入れ・発送、来訪者・電話への対応、コピー・FAX作業等、④プラネタリウム館の上映スケジュールの管理、⑤入場券の販売・入場料の出納事務、⑥プラネタリウムの投影に関する企画の立案、⑦ポスター・ちらし・パンフレット等の作成、⑧プラネタリウム館の日常備品購人事務・管理、⑨プラネタリウムの放映、等であった。

なお、⑤の職務について、BとAは、町と「加茂町プラネタリウム館使用料金等収納事務委託契約書」を締結していた。また、Bは、前記職務のほか、プラネタリウム館の利用状況の統計資料の整理及び勤務日の調整作業を行っていた。

- (6) 平成6年10月頃、Aは、町に対して、臨時職員の年次有給休暇の取得、各種社会保険及び通勤費の給付等の待遇改善の要求を行うとともに、非常勤嘱託員としての任用を要求した。

- (7) 平成7年度頃、Bはプラネタリウム館の館長となった。

- (8) 平成9年7月23日、Aは組合に加入した。

- (9) 8月4日、組合は町に対し団体交渉の申入れを行ったが、町は、Aには労働組合法（以下「労組法」という。）の適用がないとして、これを拒否した。

- (10) 9月22日、平成10年1月23日及び3月27日、組合は、臨時職員の待遇改善及びAの非常勤嘱託員への任用について、町と交渉を行った。席上、町は、Aを非常勤嘱託員にすることはできない、臨時職員の待遇改善については、実現に向けて努力し、臨時職員に関する諸制度の整備を平成10年6月議会に付議できればと思っていると答えた。

- (11) 4月24日、Aは、Bの了解を得ずに天文雑誌である月刊天文、スカイウォッチャー及び月刊天文ガイド（以下「天文3誌」という。）あてに、「『求む』、「天文施設に関心のある人、プラネタリウムで働きたいと思う人。一度、御来館ください。でんわしてね」、「経験、学歴不問！」「若人歓迎!!」等と記載した文書をファクシミリにより送信した。

なお、この文書には、プラネタリウム館及びAの自宅の電話番号が記載されていた。

- (12) 6月2日、前記(11)の文書に基づき月刊天文に掲載された記事を見て、プラネタリウム館の職員募集広告であると思った読者からの手紙がプラネタリウム館に送付された。町はこのことによりAが前記(11)の文書を天文3誌に送ったことを初めて知った。その後、同月26日までに、天文3誌を見た読者からプラネタリウム館及びAの自宅に電話等による問い合

- わせが多数あり、町はその対応に追われた。
- (13) 6月9日、午前中、Aは天文3誌への投稿の件で、Bとともに町から事情聴取を受けた。その際、Aは、「FAX送信した。しかし、職員採用は意図していない。」「宣伝の一環として送った。」「反省すべき点はある」等と述べた。同日午後、町長、助役及び企画総務部長等が出席してAへの対応について協議を行った結果、Aの行為は町の信用を失墜させる行為であり「即時解雇」が妥当との結論に達したが、Aの経歴に傷がつくことも考慮して、Aの雇用予定期間が満了する9月30日以降、更新しないことを決定した。
- (14) 組合は、7月22日の交渉において、町に対して、6月議会に付議するとしていた臨時職員の待遇改善が未実施であると抗議するとともに、Aの非常勤嘱託員への任用を要求した。これに対して、町は、臨時職員の待遇改善については臨時職員全体の待遇改善を行うこととし、できれば9月に補正予算を組んで10月を目処に実施したい、Aを非常勤嘱託員にすることはできないと答えた。
- (15) 8月29日、Aは、プラネタリウム館を所管する文化振興課のC課長から同日付け「雇用期間の満了に伴う解雇予告通知」（以下「解雇予告通知」という。）を交付された。解雇予告通知には、「平成10年4月1日付けの雇用通知書に記載されておりますとおり、来る9月30日をもって貴殿の雇用期間が満了し、加茂町との雇用関係が終了することになりますので、労働基準法第21条第1項但し書き及び同法第20条の規定を準用し通知いたします」、「なお、10月1日以降の継続雇用については予定しておりません」等と記載されていた。
- (16) 9月16日、同月25日及び10月26日、組合は、町に対して、Aへの不当解雇を撤回することを要求し交渉を行った。これに対して、町は、Aへの前記(15)の通知はいわゆる雇止めであり、その理由は天文3誌への投稿が町の信用を失墜させる行為であること及び勤務態度不良によるものである旨説明した。さらに、Aの雇止めについて考えを変えるつもりはない、もう既に結論の出ていることであると答えた。
- (17) 11月6日、町長も出席して組合と町との交渉が行われたが、語合いはつかなかった。
- (18) 町は、11月13日付け文書により、「11月6日（金）午後1時30分に、町長、助役、総務課長、文化振興課長が、直接貴組合と面談し、最終的に撤回の意志のないことを、明確に本人に伝えたところであり、今後も撤回の意志はない」ことを理由として、組合に対して再度の交渉には応じられない旨回答した。これに対し、組合は、11月20日、文書で抗議した。
- (19) 平成11年3月29日、組合及びAは、平成10年8月29日付け解雇予告通知によりAと組合を職場から排除したこと及び平成10年11月13日付け文書により組合に対して団体交渉を拒否したことは労組法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に不

当労働行為救済申立てを行った。

第2 判断

1 申立人らの主張

- (1) 申立人らは、Aが労組法の適用を受ける労働者であるとして、次のとおり主張する。

Aと被申立人との雇用関係は、民法上の雇用契約に基づくものである。その理由は、次のとおりである。

- ① 地方公務員法（以下「地公法」という。）第22条第5項は、「緊急の場合又は臨時の職に関する場合」に、「6月をこえない期間」で臨時的任用を行うことができると規定しており、Aの職務が、「臨時の職」ではないこと、また、「緊急の場合」でないことは明らかであること。
- ② Aは、平成5年1月5日から平成10年9月30日まで、5年9箇月もの長期にわたってプラネタリウム館の職務に従事してきたのであり、採用にあたっては、6箇月で雇用を打ち切るとか、1年でそれ以上は更新できない等の説明は一切聞いておらず、当事者間で長期雇用が予定されていたこと。
- ③ 地方公共団体において私法上の雇用契約が必ずしも禁止されていないこと。
- ④ 地公法第22条に基づく臨時的任用職員と解した場合、労組法の適用が排除され、また、不利益処分に関する不服申立てもできないため、労働基本権の保障は極めて貧弱なものになり、Aのように長期にわたって雇用が継続している者について、このような労働基本権が保障されないとすれば、憲法が保障する労働基本権の保障の趣旨に反するというべきであること。
- ⑤ 実態を直視し、Aのような定数外職員の地位に法的根拠を与えるとすれば、Aの雇用形態は民法上の雇用契約と解さざるを得ないこと。
また、Aが、万一、臨時職員として任用されたとしても、上記のとおり、Aの職務が臨時職員としての要件を欠き、その実態も臨時職員としては全く予想されていないほど長期間継続していることから、遅くとも1年ないし2年を超えた時点での更新については民法上の雇用契約になったというべきである。

なお、申立人らは、予備的に次のとおり主張する。

- ① Aの職務は、権力行政とは全く無関係であり、かつ、主な職務であるプラネタリウム館の維持・管理、投影作業は、「単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令（昭和26年2月15日政令第25号）」（以下「政令25号」という。別紙参照。）に照らしても、守衛（1号）、機械操作手（8号）、これらの者に類する者（11号）にあたり、地公法第57条に規定する「単純な労務に雇用される者」（以下「単純労務職員」という。）であるといえる。また、仮に政令25号に該当しないとしても、政令25号は廃止されており、これにとら

われることなく、労働基本権保障の観点から単純労務職員の該当性はあるだけ広く判断されるべきである。

- ② Aの労働関係が民法上の雇用契約、単純労務職員に該当しないとしても、地公法第3条第3項第3号の特別職の非常勤の嘱託員（以下「非常勤嘱託員」という。）であるというべきであり、少なくとも、長期間の雇用によって遅くとも1年ないし2年の更新時には特別職になったというべきである。

よって、Aの地位をいずれに解するにしても、労組法の適用がある。

- (2) 次に、申立人らは、Aに対する解雇（再任用拒否）について、次のとおり主張する。

Aの地位を民法上の雇用契約と考えた場合、使用者は契約期間満了によって自由に雇止めできるわけではなく、長期にわたり雇用が継続している場合は、「解雇に関する法理」が適用される。

Aは行政上の任用行為により任用されたと考えた場合、行政上の行為であっても憲法上の平等原則に反してはならず、また、地方公共団体と職員間においても社会的接触を有した者として信義誠実の原則の適用があり、従前の経過から再雇用が期待される場合に合理的理由なく雇止めにするのは他の者との差別的取扱として平等原則に反し信義則に反するため許されない。

被申立人は、Aに対する雇止めは、天文3誌への投稿の件が主な原因であると主張するが、この投稿は、職員の募集を意図したものではなく、専門的な天文教育を受けていないAが幸運にもプラネタリウム館の職を得た経験を同じ悩みを持つ人たちに紹介し励まそうとしたものであり、Aの事情聴取後、直ちに解雇（再任用拒否）を決定するというのは不当であり、更新の期待を抱いているAを雇止めにする合理的理由はない。にもかかわらず、雇止めにするのは、Aと組合の労働条件の改善要求を圧殺し、職場から排除する目的でなされたものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

- (3) さらに、申立人らは、被申立人が平成10年11月13日付け文書により再度の団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張する。

2 被申立人の主張

- (1) 被申立人は、組合及びAの適格について、次のとおり主張する。

Aは、地公法第22条第5項を根拠として任用された臨時職員であり、その任用形態は日々雇用である。Aと地方公共団体である被申立人との間には、私法上の雇用契約は存在し得ない。

また、地方公務員については原則的に労組法の適用はなく、地方公務員は、職員団体を結成しその構成員となることはできても、労組法上の労働組合を結成し又は加入することはできない。Aは、地公法第22条第

5項によって任用された期間の定めのある一般職の非常勤職員であった者であり、かつ、純然たる一般職の事務職員であって単純労務職員に該当しないから、労組法の適用はなく、申立人適格を有しない。組合も、一般職の地方公務員であった組合員資格のないAをその構成員とし、その者に対する救済を求める申立てについては労組法上の申立人適格を欠くものである。

(2) 次に、被申立人は、Aに対する雇止めについて、次のとおり主張する。

Aに対する平成10年8月29日付け解雇予告通知は、私法契約としての雇用破棄としての解雇通知でもなく、行政行為としての免職処分でもない。労働基準法第21条等の趣旨に準じて勤労者保護の観点から1箇月前までに、9月30日限りで任用期間が満了すること、以後再任用する予定がないことを通知した事実の通知に過ぎず、Aの最終の任用予定期間は、平成10年4月1日から9月30日までとされ、期間満了とともに当然に臨時職員としての地位を失っている。

任用するか否かは地方公共団体の裁量によるもので、私怨等を理由としてことさらに任用を拒否する等裁量を逸脱したと認められる極めて例外的な場合を除き、任用しなかったという不作為は当不当の問題は生じても違法の問題は生じない。本件においては、裁量権を濫用した特段の事情はない。Aが引き起こした天文3誌への投稿の件は、加茂町臨時職員取扱規程第8条第4号、第6号及び第9条第4号に抵触することは明らかで、即時懲戒解雇（免職）も検討されたが、Aの将来の再就職の際に経歴に傷をつけまいという配慮のもとに雇止めという方法を選択した。

(3) さらに、被申立人は、組合に対する団体交渉拒否について、次のとおり主張する。

Aが単純労務職員でない以上、労組法の適用はなく、組合との団体交渉に応ずる義務はない。また、仮に団体交渉応諾義務があったとしても、既に被申立人は誠実に数度の団体交渉に応じており、その中で、組合の主張も聞いた上で、Aを任用しなかった理由について明確に説明したが、組合がとりあわず解雇撤回を訴えるのみであったので、双方の主張が平行線をたどり交渉の進展が望めなくなったことから、団体交渉を打ち切ったものである。

3 当委員会の判断

(1) Aに対する労組法の適用について

① 申立人らは、Aと被申立人との雇用関係は、民法上の雇用契約に基づくものであると主張する。

町のように人事委員会を置かない地方公共団体の一般職の地方公務員の採用については、地公法第17条第4項の規定により、「競争試験又は選考によるもの」と定められており、その他、地公法第22条第5項の規定により、「任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる」

と定められている。

Aの任用については、前記第1の2の(1)(3)で認定したとおり、募集に際して臨時職員としての募集であることが明記されていたこと、雇用通知書に「その他の条件」として「加茂町臨時職員取扱規程の定めるところによる」と明記されていたことからして、Aが、臨時職員として任用されたことは明らかであり、臨時職員の任用は地公法第22条第5項に限られているのであるから、Aと町の雇用関係は、地公法に基づく任用関係である。また、前記第1の2の(6)で認定したとおり、Aが、町に対して、臨時職員の待遇改善及び非常勤嘱託員としての任用を要求していたことからして、A自身も臨時職員として任用されたことを認識していたものと認められる。よって、申立人らが主張するような民法上の雇用契約と解する余地はないものといわざるを得ない。

- ② 申立人らは、Aが仮に臨時職員として任用されたとしても、臨時職員としての要件を欠き、臨時職員としては全く予定されていないほど長期継続していることから1年ないし2年を超えた時点での更新については民法上の雇用契約になったと主張する。

地公法第22条第5項の規定により、臨時職員の任用の更新については、「任命権者は、その任用を6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない」と定められている。

確かに、Aは、平成5年4月1日から平成10年9月30日まで6箇月ごとに任用を更新されているが、前記第1の2の(3)(4)で認定したとおり、町は更新に際し、雇用通知書を交付し、その都度、臨時職員として任用することを明示しており、Aが地公法に基づき任用されている関係は変わらない。よって、民法上の雇用契約になるとの申立人らの主張は採用できない。

- ③ 申立人らは、予備的主張として、Aが仮に一般職の地方公務員であるとしても、その職務内容は権力行政とは全く関係なく単純な作業であり、政令25号の職務に該当し、地公法第57条にいう単純労務職員であると主張する。

政令25号は、昭和27年10月1日に失効しているが、地公法に規定の単純労務職員の適用範囲については、政令25号の規定に基づいて解釈して差し支えないとされており、(ア)政令25号の各号に掲げる者の行う労務であること、(イ)主として肉体的若しくは機械的労務に従事する者であること、(ウ)技術者、監督者及び行政事務を担当する者でないことの各要件を充足することが必要であると解されている。

Aのプラネタリウム館における職務内容は、前記第1の2の(5)で認定したとおりであり、(ア)Aの職務は政令25号の各号に掲げる者の行うどの労務にも該当しないこと、(イ)また、Aはプラネタリウム館の職員として文書の作成、館の利用者への対応等の事務的業務を含む職

務に従事していたのであり、主として肉体的若しくは機械的労務に従事していたとはいえないことから、上記の要件を充足しておらず、地公法第57条に規定する単純労務職員に該当するとはいえない。

- ④ 申立人らは、Aの労務関係が民法上の雇用契約、単純労務職員に該当しないとしても、非常勤嘱託員であるというべきであり、少なくとも、長期間の雇用によって特別職になったと主張する。

前記①で判断したとおり、Aが地公法第22条第5項に基づく臨時職員として任用されたことは明らかであり、非常勤嘱託員として任用されたと解する余地はない。また、任用が長期間継続していたとしても、臨時職員として任用されていた以上、新たな任用行為が行われることなく非常勤嘱託員になることはありえず、申立人らの主張は採用できない。

- ⑤ 以上の点から、Aは、地公法第22条第5項により臨時的に任用された職員であって、Aの労働関係は民法上の雇用契約に基づくものとはいえず、また、単純労務職員及び非常勤嘱託員に該当するものではない。臨時職員については、地公法第58条の規定に基づき労組法は適用されないので、Aは、労組法における不当労働行為について救済を求めることはできない。したがって、当委員会は、本件申立てを却下する。

(2) 組合の申立人適格について

組合も本件の申立人になっているが、前記第2の3の(1)で判断したとおり、Aは労組法の適用を受けないものであり、また、他に町の職員で労組法の適用を受ける者が組合に加入しているとの疎明もないので、組合は本件についての申立人適格を有しない。したがって、当委員会は、本件申立てを却下する。

よって、申立人らは本件不当労働行為について救済を求める適格がないのであるから、労働委員会規則第34条第1項第5号の規定により、主文のとおり決定する。

平成12年9月25日

京都府地方労働委員会
会長 安枝 英紳

「別紙 略」