

命 令 書

申 立 人 三重一般労働組合

被 申 立 人 四日市市

上記当事者間の三労委平成16年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成17年2月21日開催の第527回公益委員会議において、会長田畑宏、公益委員西澤博、同福井和男、同森光雄、同森美穂が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事実の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、申立人組合が、平成15年7月28日、同年11月4日及び同月5日、被申立人市に対し、市内四箇所の児童館等に勤務する嘱託職員の勤務条件について団体交渉を申し入れたが、被申立人市は、地方公務員法の定めに従い登録された職員団体から交渉申入れに限って応ずべき立場に立つとして、申入れを拒否した。この行為が、労働組合法第7条2号の不当労働行為に該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 四日市市は組合の申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 謝罪文の手交及び掲示。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人四日市(以下「市」という。)は、地方自治法に基づく普通地方公共

団体であり、市内に、児童福祉法第7条に規定する児童厚生施設として、四日市市立児童館設置条例により、市立北部児童館、市立橋北児童館、市立塩浜児童館、市こどもの家(以下「児童館」という。)を設置し、四日市市立児童館管理規則及び四日市市立児童館処理規定に則って運営している。

また、児童館に勤務する職員は、各館2名、計8名の職員及び全館兼務の館長1名の合計9名で、全員嘱託職員である。

- (2) 申立人三重一般労働組合(以下「組合」という。)は、三重県内を中心とする個人加盟の合同労働組合であり、本件申立時点での組合員は約540名である。

2 組合の団体交渉申入れと市の対応

- (1) 児童館に勤務する、館長を除く嘱託職員8名(以下「本件嘱託職員」という。)は、平成15年3月から7月にかけて組合に加入した。
- (2) 組合は市に対し、平成15年7月28日付けで、本件嘱託職員の組合加入を通告し、併せて待遇などに関し団体交渉を申し入れたが、市は、地方公務員法(以下「地公法」という。)の定めに従い登録された職員団体からの交渉申入れに限って応ずべき地位に立つと認識しており、組合が職員団体として登録されていないため応諾できない旨、同年8月1日付け文章で組合あて回答をした。
- (3) 組合は、平成15年8月27日、①団交の促進について、②団交ルールについてを調整事項として、当委員会に対し、あっせん申請したが、市は、本件嘱託職員の職は、地公法上の一般職に該当するものであり、地公法第58条の規定に基づき労働関係調整法は適応されないと主張した。そこで、当委員会があっせんを継続しても解決する見込みがないとして、同年11月4日あっせんを打ち切った。
- (4) 組合は、平成15年11月4日付けで市に対し、団体交渉を申し入れたが、市がこの申入書の受け取りを拒否したため、同月6日付け内容証明郵便で団体交渉を応諾できない旨の回答の文書を送付した。
- (5) 組合は市に対し、平成16年1月9日付けで職員団体の登録手続きについての話し合いを申し入れ、同月13日及び同年2月9日、話し合いが行われたが、その内容が職員団体の登録手続きについてはなかったため、市は話し合いを打ち切った。

3 四日市市における嘱託職員の取り扱い等

- (1) 平成15年4月1日施行の嘱託職員の就業に関する要綱(以下「要綱」という。)によると、市の嘱託職員は①四日市市職員定数条例で定める職員以外の職員で

ある、②任用期間は1年を超えない期間である、③常勤嘱託職員と非常勤嘱託職員があり、常勤嘱託職員の勤務時間は正規職員と同一である、④常勤嘱託職員に与えられる休暇は、年次有給休暇の外、病気休暇、特別休暇、介護休暇、休業の制度がある、⑤給与は月額で支払われ、常勤嘱託職員には給料の外に通勤手当、時間外勤務手当、休日給、夜間勤務手当、宿日直手当、特殊勤務手当、期末手当及び勤勉手当がある、⑥上司の勤務上の指揮命令に従うことが定められている。

4 本件嘱託職員の職務内容及び任用実態

- (1) 本件嘱託職員の職務内容は、児童に遊びを指導することを中心とし、これ以外に、館長の指揮命令のもとに、児童館の運営方針の樹立や各種行事の立案及び実施することなどとなっている。
- (2) 本件嘱託職員は要綱にいう常勤嘱託職員として、市長名で任用され、任用期間は昭和63年度までは6月単位で、平成元年度からは1年単位である。その給与は、要綱第21条第1項第1号に基づいて支給され、予算上の支出科目は補償費である。

第3 判断

本件申立ては、組合が市に対し団体交渉を申し入れる地位を有すること、すなわち本件嘱託職員が労働組合法(以下「労組法」という。)の適用を受ける労働者であることをその前提とするので、以下この点について検討する。

1 当事者の主張の要旨

- (1) 申立人は、本件嘱託職員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。

本件嘱託職員と市の間には、私法上の労働契約(雇用契約)関係が成立している。その理由は次のとおりである。

ア 市の嘱託職員の給与・勤務条件が、条例でなく要綱で定められており、正規職員との平均賃金の格差は2.5倍を越えていることから、地公法第14条及び24条が適用されていないことが明白である。

イ 本件嘱託職員は、平成15年度以降サービスの宣誓を求められるようになったが、それまでは一度も行っておらず、また、求められたこともない。しかもその文面は、要綱の厳守のみを求めるものであり、その内容や手順も含めて地公法及びこれに基づいて制定された「職員のサービスの宣誓に関する条例」に基づくものではなく、市が嘱託職員を地公法適用外の職員と認識していた決定的な証拠である。

ウ 採用後1年を経過するまで三重県市町村職員共済組合への加入が認められないなど、福利厚生に関して正規職員との均衡が保たれていない。

エ 以上のとおり、嘱託職員には形式的にも実態的にも、これまで地公法が適用されてきた事実はなく、また、市が嘱託職員は特別職でないと主張することから本件嘱託職員と市の間には、地公法に基づく法的関係は存在せず、私法上の労働契約関係以外成立しない。

(2) 被申立人は、本件嘱託職員が、労組法の適用を受けない労働者であるとして、次のとおり主張する。

そもそも地公法は、地方公共団体に勤務するもので、一般職にも特別職にも該当しないものの存在を予定しておらず、私法上の契約による勤務関係の成立を認めていない。本件嘱託職員は、「嘱託に任ずる」との任用に基づき辞令交付されてきたのであり、紛れもなく地方公務員であり、市と本件嘱託職員の関係は、私法上の雇用契約関係ではない。本件嘱託職員の任用の根拠は、法に定めのない部分で期限付任用を繰り返しているものであるものの、強いて言えば、地公法第17条の規定に基づく期限付任用職員としての任用である。さらに、本件嘱託職員の職は特別職に該当せず、また、地方公営企業に勤務する者及び単純な労務に雇用される者でもない。

従って、本件嘱託職員については、地公法第58条が定める原則に従い、労組法は適用されない。

2 当委員会の判断

(1) 本件嘱託職員の身分

本件嘱託職員が労組法の適用を受ける労働者が否かについて、申立人は、上記第3の1(1)のとおり主張し、被申立人は、上記第3の1(2)のとおり主張するが、地公法によれば、同法による地方公務員以外の者を地方公共団体の事務に従事させることは予定されておらず、他方、本件嘱託職員が、従事する業務が地方公共団体の事務であることは明らかであることから、本件嘱託職員が地公法上の地方公務員であることもまた明らかであり、申立人の主張は採用できない。

そして、上記第3の1(1)以外に、申立人から地公法が適用されないとする具体的疎明がないことから、本件嘱託職員は一般職の地方公務員であると判断する。なおかつ本件嘱託職員は児童館の職員として児童の社会性なり自主性などを育む仕事を基本としており、児童の行動に即応した判断等が必要と思われ、同人らを単純労務職員と認めることは困難である。しかし本件嘱託職員の身分について上記のような認定判断を要するため、直ちに本件申立てを労働委員会規則第33条第1項各号に規定する却下条項に該るものとすることはできない。

なお、申立人の挙げる「資金格差、身分の不安定さ」等は、これが存在すると
して、これによって職務の法律上の地位、正確が規定されるわけではなく、個別
の処遇の改善の問題に止まると解すべきである。

(2) 結論

以上のとおり、申立人組合の組合員である本件嘱託職員は、地公法上の一般職
の地方公務員であり、かつ、単純労務職員に該当しない者であるので、地公法第
58 条の規定に基づき労組法には適用されず、組合が本件嘱託職員の勤務条件の
改善等について市に対して申し入れた団体交渉を市が拒否したことには相当の
理由があると認められる。よって、当委員会は本件申立てを棄却すべきものと
判断する。

しかしながら、市は本件嘱託職員の任用に際し、任用の根拠を明確に示してお
らず、地公法第 17 条第 1 項の規定により期限付きで正式採用されたものとも、
同法第 22 条第 5 項の規定により臨時的に任用されたものとも明らかにしていな
い。こうした職員は、他の職員の処遇との間に不均衡を生じさせ、また、当該職
員の身分を不安定なものにするなど、安易に用いるべきではないとされていると
ころである。

また、市は要綱上定数外の職員を期限付任用職員として長期間にわたり継続雇
用しているなど、地方自治法、地公法の趣旨に反する任用を行っている部分があ
ることも否めない。

したがって、市は、職員の任用期限、処遇等について、地方自治法、地公法等
関係諸法令の趣旨を遵守し、公平かつ公正な任用を行うように更に努力するべき
ものと思科する。

第 4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12
及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 17 年 2 月 21 日

三重県労働委員会

会 長 田 畑 宏