



東日本大震災、原発事故から丸2年が経とうとしている。写真は宮城県気仙沼市の「復興商店街」。訪問した時、「働く場を確保してほしい」という切実な声を聞かされた。原発事故により避難を余儀なくされている人、原発で働く人の雇用についても多くの問題が明らかにされている。雇用が破壊されているニッポンを誰が再興していくのか。(写真・文 白石)

## 目次

特集：組合の完全勝利!! 東京都の主張をことごとく退ける	安田 真幸	2
労組の取り組み「港区職労の一時金集会」	大原 文香	5
常勤の臨時・非常勤職員には退職手当が支払われる～今さら聞けない(5)	上林 陽治	6
雇用年限廃止は「再採用試験」との格闘、打開の道は人事評価制度の創設～ポイント解説(5)	本多 伸行	8
読者とのQ&A～「納得いかなーい! この問題」	本多 伸行	9
投稿：北海道での研究・活動紹介	川村 雅則	10
非正規公務員に関する出版続く	白石 孝	11
掲示板・編集後記	白石 孝	12

## 組合の完全勝訴！！ 東京都の主張をことごとく退ける

### ★東京都消費生活相談員ユニオン

#### (東京公務公共一般)：東京地裁判決

12月17日午後1時10分ギリギリに地裁631号法廷の扉を開く。「原告の請求を棄却する」、「訴訟費用は補助参加人によって生じた費用も含め、原告の負担とする」との裁判長の声が聞こえてくる。チョト間があって「ヤッタ!」「勝った!勝った!」の聲があがる。当事者組合員をはじめとした組合・弁護団の総力を挙げた取り組みが実った。団交権を極端に切り縮める東京都の主張が、裁判でも退けられて、本当によかった……。

場所を弁護士会館に移し、組合員中心に支援者や

弁護団など20数名の参加で報告集会。さすが準備万端の「勝訴」横断幕のもと、組合員と支援者の喜びの聲に続いて弁護団からの「完全勝訴」報告。しかしその一方で、消費生活相談員40名中24名が雇用年限を迎え、また新たに応募して採用を待たなければならないという厳しい状況が続いている。組合から力が入った大詰めの交渉報告、翌朝には都庁ピラマキ〜申し入れの行動提起。喜びの中にも緊迫感の漂う集会を終え、組合員と弁護団は記者会見へと向かった。

#### 組合員の声—その①

任用条件や賃金が、義務的団体交渉事項と認められたとしても、組織が巨大で官僚的な東京都で、非常勤職員の組合が労使交渉で実をとれるかは、これからが正念場です。でも、勇気を振り絞って結成した組合が今回勝ち取った判決で、都に少しだけ、風穴をあけられたと思います。

判決のp23以降の裁判所の判断に「憲法28

条は労働者の団交をする権利を保障し、これを受けて労組法7条2号は使用者の正当な理由のない団交拒否を不当労働行為として禁止している。団交は、労使対等の立場に立って自主的に交渉をすることをその本質とするものであり……」のところを読み、組合員一同頑張った甲斐があったと思いました。

☆分会長 玉城 恵子☆

#### 組合員の声—その②

棄却♪ 東京都が、中労委の命令に対して取り消しを請求していた裁判ですが本日、判決が出ました。『勝訴』です。

裁判の争点は2つ

- ① 都は、労働組合法7条2項の使用者か⇒YES
- ② 専務的非常勤職員の次年度の勤務条件、要綱改正は義務的団交事項か⇒YES

ということでした。

裁判の傍聴に行っても、ほとんどが書面で審議されているので中身が今一つ把握できていなかった部分もありましたが、いろいろと並んだ取り消しの理由のひとつひとつに対して「採用することができない」という文言が並び命令は適法であり、

原告の請求は理由がないからこれを棄却するとはっきりと書いてありました。

特別職には地公法58条の適用は無く、憲法28条の団結権を保護する、と2月12日のブログの記事と同じようなことが書いてあって感動しました。これで終わるのでしょうか。都は、上告するのでしょうか。判決の主文をみると

・訴訟費用は、補助参加人によって生じた費用も含め、原告の負担とすると書いてありました。裁判の費用も税金使うのになあ……。MUDAD判決文はこちら ⇒ <http://www.yo.rim.or.jp/~kk-ippan/tokyo-toroi/judgment20121217.pdf> (「東京都消費生活ユニオンのブログ」より)

◆東京都は12月27日に控訴したとのことでした。

# 中労委命令よりスッキリ・ハッキリ！？

## 地裁判決の内容

判決は、①事実関係をまとめた上で、②争点ごとの当事者の主張を整理し、③裁判所の判断、を述べる。

争点は以下の2点である。

- 1 次年度の勤務条件を議題とする団交について、都は労組法上の使用者に当たるか？
- 2 次年度の勤務条件および要綱改正（雇用年限導入）は義務的団交事項に当たるか？

### <スッキリ・ハッキリとした法解釈に基づく判断>

判決の特徴は、争点それぞれの判断の前に、たいへんにまっとうな労組法の解釈を示していることである。

争点1の前段では、専務的非常勤職員の労組法適用をスッキリと認めたくて「(労組法の目的が)労働者が団交その他の団体行動のために労働組合を組織し運営することを擁護すること及び労働協約の締結を主目的とした団交を助成することにあること」を確認する。そして「(使用者)とは、労働契

約関係ないしはそれに隣接又は近似した関係をその基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者を指し、「労働契約上の雇用主が基本的に該当するものの、雇用主以外のものであっても、当該労働者との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存するものもこれに該当するものと解すべきである」とハッキリ述べている。

争点2の前段においても、「(団交権は、憲法28条に基づき)労使対等の立場に立って自主的に交渉することをその本質とするもの」と確認したうえで、「かかる団体交渉権保障の目的に照らすと、使用者が団交を行うことを義務付けられている事項(義務的団交事項)とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の勤務条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解される」と述べている。ここまでスッキリ・ハッキリ述べてくれば、ふたつの争点についての結論は明らかである。

### <争点1 次年度の勤務条件を議題とする団交について、都は労組法上の使用者か？ について>

判決はこれまで更新が重ねられてきた事実を踏まえて、「次年度も再度任用される可能性が高いといふべきであるから」、「(都は)本件相談員との間で、次年度も労働契約関係にある現実的かつ具体的な可能性がある者として、労組法7条の使用者に該当すると認められる」と、たいへんにまっ

とうな判断を下している。

東京都の「完全な裁量行為である任用行為が必要であり、使用者に該当しない」という主張に対しては、「更新という任用行為を介するとしても、なお、本件相談員が次年度も任用される可能性は現実かつ具体的である」と退けている。

### <争点2 次年度の勤務条件および要綱改正（雇用年限導入）は義務的団交事項か？ について>

この点についても、「(過去の更新の実態からみて)次年度の勤務条件は、現段階で原告に任用されている本件相談員の勤務条件と言いうるから、義務的団交事項に該当するといふべきである」、「(要綱改正は)待遇の一内容を構成するものと評価することができるから、やはり勤務条件の重要な変更にあたるといふべきである。したがって、本件要綱改正も義務的団交事項に該当するとい

べきである」、「(要綱改正は)これ自体が職の改廃について変更を加えるものとはいえないから、管理運営事項にかかわる改正ということではできない。また、仮に、管理運営事項にかかわる事項であるとしても、これが労組法の適用のある専務的非常勤職員の勤務条件に影響がある以上は、団交に応じる義務があるといふべき」とスッキリ言い切っている。

## ＜個人的にチョト気になったところ＞

判決全体を通して見れば、現在の東京都との団交応諾をめぐる攻防点についての判旨は高く評価できます。しかし今後に向けて、個人的に気になる点がないわけではありません。いずれの点も「任用」との折り合いをつけるためのもので、東京都が控訴することを想定した判断として、やむを得ないとも思えますが……。

### 1 「期待権」にかかわる判断（P 25）

「（都は）任期終了後の勤務条件について交渉することで、任命権の行使について法的な期待権を発生させる契機になりかねないとも主張するが、どのような事項について団交に応じるべきか否かという問題と、原告の任命権の行使の問題とは異なる次元の問題というべきであって、勤務条件についての団交応諾が当然に原告の任命権の制約となるものではないから、この点に関する原告の主張には論理の飛躍があると言わざるを得ない」

→確かに、次年度の労働条件について団交に応じることが、直ちに次年度の組合員の雇用更新に

結びつくわけではない。しかし素直に読めば、団交で組合員の雇用継続を求めることが難しくなるような判旨である。雇用継続を期待し要求することが「任命権の制約」として認められない、とする余地を残すようにも思われる。

### 2 「（組合の申し入れは）次年度の雇用を求めるもの」にかかわる判断（P 26）

「（東京都は）次年度の任用を求めるものであると主張するが……（組合の要求の趣旨は）直ちに原告の任用行為に介入しようとするものでなく、それらの権限の行使の結果もたらされる専務的非常勤職員の勤務条件の改善を求めているものと認められる」

→確かに、組合が求めたのは「要綱改正の撤回」であり、組合員の雇用継続を直接求めたものではないから、この判断はおかしくはない。しかし、上記1と併せ考えると、雇用継続要求が「任命権の制約」、「任用行為に介入」として退けられかねない危険性が残ってしまっている。

## ＜参考になる大阪教育合同労組の取り組み＞

この点で参考になるのが、大阪教育合同労組（略称は「教育合同」）の取り組みです。

教育合同は、臨時・非常勤講師の雇用継続要求に対する大阪府の団交拒否などを不当労働行為として申し立てました。大阪府労委では申し立てを却下・棄却されましたが、中労委では非常勤講師については逆転勝利命令をかちとっています。労組法適用の非常勤講師の場合、「雇用継続要求」が義務的団交事項であることが、中労委では確定したこととなります。以下、命令の要旨部分を引用しておきます。

### 1 雇用継続要求について

「以上によれば、本件団交事項は義務的団体交

渉事項であって、府は、上記3名に係る任用の保障（雇用の継続）を交渉事項として、組合が団体交渉を申し入れたときは、正当な理由がない限り、これを拒否できないというべきである」

### 2 特定のものを講師等に任命するかどうかは管理運営事項で交渉の対象外か？ について

「しかしながら、上記（1）のとおり、非常勤講師及び学力向上支援員の勤務条件等に関しては、労組法が適用されることから、上記3名にかかわる問題については、地公法55条3項の規定の適用はないと解される。したがって、府の主張は失当である」

### 大阪教育合同とは？

「教育現場の労働者が だれでも入れる みんなでつくる教育合同」を合言葉に、教員、講師、事務、栄養、校務、介助など、臨時・非常勤も含めて幼稚園から大学まで、国公私立を問わず、予備校や塾の教師もメンバーになってい

るユニークな組合です。関学の障害学生支援コーディネーターで4年雇用年限により雇い止めをされた大橋さんの闘い、大阪府の臨時・非常勤講師の闘い、日の丸・君が代など橋下・維新の会との対決など、多くの貴重な闘いに取り組んでいます。ぜひ交流したいものです。

（安田真幸）