

# 不当労働行為救済申立書

2015年5月15日

東京都労働委員会

会長 房村 精一 殿

申立人

〒170-0005 東京都豊島区南大塚2-33-10 東京労働会館5階

電話03-5395-5255 Fax03-5395-5255

東京公務公共一般労働組合

代表者 中央執行委員長 中嶋 祥子

被申立人

〒160-0023 東京都新宿区西新宿2-8-1 東京都庁

電話03-5321-1111

東京都

代表者 知事 舩添 要一

被申立人の行為は、つぎのとおり労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるので、審査の上、下記の救済命令を発するよう申し立てます。

東京公務公共一般労働組合

代表者 中央執行委員長 中嶋 祥子 印

## 第一 請求する救済の内容

1 被申立人は、申立人代表者中嶋祥子、申立人組合員●●、同▲▲を平成27年4月1日付で原職相当職で再任用したのものとして取り扱わなければならない。

2 被申立人は、平成27年5月15日以降毎月5日限り、申立人代表者中嶋祥子、申立人組合員●●、同▲▲を就労させるまでの間、同人らが平成27年4月1日付で原職相当職で再任用されていたならば得られたであろう

(1) 申立人代表者中嶋祥子に対し12万6666円

(2) 申立人組合員●●に対し10万3866円

(3) 申立人▲▲に対し4万5600円

及びこれらに対する各支払日の翌日から支払い済みまで年5分の割合による金員を付加して支払わなければならない。

3 被申立人は、申立人代表者中嶋祥子、申立人組合員●●、同▲▲をの再任用を拒否することにより、申立人に支配介入してはならない。

4 被申立人は、申立人代表者中嶋祥子に対する平成26年12月15日以降の就労拒否を申立人に対する支配介入と認め、同様の措置を繰り返してはならない。

5 被申立人は、東京都庁第1本庁舎の一階玄関および北口玄関ならびに同第2本庁舎正面玄関に入りに付近の見えやすい場所に、縦2メートル、横2メートルの白紙上に黒字をもって、下記の文言を記載して2週間掲示しなければならない。

### 記

東京公務公共一般労働組合 御中

東京都知事 舩添 要一

東京都は、東京都労働委員会において、中嶋祥子、●●、▲▲の再任用を拒否したことは組合の正当な行為をしたことの故をもってした不利益取扱であり、かつ、貴組合に支配介入した不当労働行為であると認定されました。また、中嶋祥子の就労を拒否したことも貴組合に支配介入した不当労働行為であると認定されました。そして、それらに対する貴組合への救済命令を受けました。

今後は、憲法・労働組合法に保障された貴組合の団結権・団体交渉権を尊重し、こうした不当労働行為を繰り返さないことを誓約します。

## 第二 不当労働行為を構成する具体的事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人組合

申立人東京公務公共一般労働組合（以下、「申立人組合」という。）は、東京の（区市）自治体及びそれに関連する事務所で働き、かつ公務員法の原則的な適用から除外される労働者で構成された組合員約3000名の労働組合で、20支部300分会がある。

申立人組合には、東京都に直接雇用されている「専務的非常勤」である生活文化局東京都消費者相談センター相談員、「専門的非常勤」である衛生局墨東病院職員などや、「非専務的専門的非常勤」である教育庁公立小中学校非常勤講師など、並びに「臨時的非常勤」である産業労働局東京都職業能力開発センター校（旧称・職業訓練校）非常勤講師、などが組合員として所属している。なお、上記特別職非常勤職員の一部には、2015（平成27）年4月1付で一般職非常勤職員となった者がいる。

#### (2) 被申立人

被申立人東京都は、肩書地に本庁舎をおく地方公共団体である。

都知事は本件非常勤職員に対して雇用上の責任を有する任命権者である。

また、同総務局は、職員に対する人事管理上の専任的担当部課を置き、非常勤職員についても、雇用関係・勤務条件・制度関係の全てにわたって、基本的な権限と責任とを総務局が担っており、非常勤制度担当の部署も総務局に置かれている。

### 2 本件不当労働行為に至る経過

(1) 被申立人の申立人組合への団交拒否の認定

申立人組合は、2007（平成19）年、被申立人が当時導入しようとしていた専務的非常勤職員の5年有期雇用制度（更新を4回までとするもの）、次年度の雇用条件について、被申立人に対し団体交渉を申し入れたが、被申立人がそれらの事項を管理運営事項であるとして団交を拒否したため、2008（平成20）年、貴委員会に対し、不当労働行為救済申し立てをした（初審東京都労働委員会平成20年（不）第13号事件）。

上記事件において、貴委員会は、上記事項がいずれも義務的団交事項であるとして被申立人に団交拒否を不当労働行為として認定した（甲1）。それに対して、被申立人組合は中労委に再審申立をし、その後命令取消を求めて最高裁まで争ったが、貴委員会の上記判断が覆ることはなく、2013（平成25）年4月24日に東京高裁判決（甲2）、2014（平成26）年2月7日に被申立人の上告を棄却する最高裁決定が出されて確定した。

なお、申立人組合は、初審命令後再三にわたり、被申立人に対し、更新問題・次年度の労働条件について団交を申し入れたが、被申立人は、最高裁での確定まで上訴により事件が係属中であるとして団交を拒否し続け、5年有期雇用制度や労働条件の改定を強行してきた。

(2) 引き続き申立人組合への不当労働行為

申立人組合は、被申立人に対し、再三にわたり、申立人組合の要求事項のうち、労働条件に関する部分は東京都総務局が各部局を指導する立場にあり、各部局には交渉事項につき決定権限がなく当事者としての適格性に欠けるところから、東京都総務局に団体交渉への出席を求めてきた。しかし、被申立人は、他の労働組合との団体交渉には総務局を出席させる一方で、申立人組合との交渉については、総務局の出席を拒否してきた。申立人組合は、これについて、被申立人の団体交渉拒否であり、申立人組合に対する支配介入にあたるとして、貴委員会に不当労働行為救済命令申立を行った（初審東京都労働委員会平成23

年（不）第108号）。

### （3）救済対象組合員ら

申立人執行委員長中嶋祥子（以下、「中嶋」という。）は、申立人組合の代表者として、上記各事件の貴委員会における調査・審問期日に出席ないし証言するなどの活動を行ってきた者である。また、産業労働局東京都職業能力開発センターの非常勤講師らである申立人組合の組合員で構成する分会である首都圏職業訓練ユニオンの委員長を務めている。

また、●●（以下、「●●」という。）と▲▲（以下、「▲▲」という。）は、長年にわたり申立人組合の組合員として活動してきた者である。

▲▲は、首都圏職業訓練ユニオンの書記長も現在務めている者である。

## 3 不利益取扱の不当労働行為

### （1）中嶋らの再任用の継続

①2015（平成27）年3月31日まで、中嶋、●●、▲▲（以下「中嶋ら」という）は、いずれも、「都立職業能力開発センター等に勤務する東京都講師設置要綱」（甲3）に基づき、東京都産業労働局雇用就業部能力開発課公共訓練系都立職業能力開発センターにおいて、非常勤講師として任用されていた。

同要綱第4条2項には「前年度も講師として任用されていた者について、当該職におけるその者の勤務実績等に基づく能力の実証の結果が良好である場合、公募によらない再度任用をすることができる。」と規定されている。

②中嶋らはこの条項に基づき、▲▲は28年、●●は21年、中嶋は41年にわたり従前を下回らない勤務条件による再任用を繰り返されてきた。そのことは「当該職におけるその者の勤務実績等に基づく能力の実証の結果が良好である」ことをも示している。

③中嶋らの所属する申立人組合と被申立人との労使交渉でも、意に反する再任用拒否は行わない旨繰り返し確認されてきた。

④被申立人においては過去に廃科や廃校、担当業務が廃止されるときでも、申立人組合が交渉する中で、中嶋らを含む多くの講師らが他校・他科目・類似科目への配置転換によって再任用され、勤務が継続されてきた。

⑤加えて、従来、更新手続は毎年2月に健康診断書を提出するのみであり極めて形骸化していた。

⑥中嶋らの担当業務は経験の蓄積が重要な業務であり、経験を重ねた講師らには事実上の賃金の経験年数加算がなされてきた。

⑦申立人組合と被申立人の産業労働局との2015（平成27）年1月13日の労使交渉において、産業労働局から、就労について「希望者のリストを出せば、実績・経験を考慮する」との言葉を得ていた。

そのため、中嶋らは、希望者リストに氏名を掲載して再任用を申し入れたにも拘わらず（甲4）、被申立人は同人らを再任用しなかった。

## （2）再任用拒否の不利益性

●●は都立職業能力開発センター太田校で328時限、▲▲は同江戸川校で144時限につき、CAD製図科の非常勤講師を務めることによって生計を維持してきたのである。よって、同人らに対する本件再任用拒否は、生活に重大な不利益を与えることになる。

また、中嶋も再任用は拒否され、従来年間400時限の講義を担当してきたにも拘わらず、城東職業能力開発センター・ジョブセレクト科において、その10分の1である年間40時限しか担当させない職務内容で任用された。それは、中嶋の生活に重大な損害を与えることになる。

具体的には、いずれも一時限あたり3800円であったことから、申立人代表者中嶋祥子につき12万6666円、申立人組合員●●につき10万3866円、申立人▲▲につき4万5600円の収入が減少したこととなる。

さらに、▲▲は28年、●●は21年、中嶋は41年にわたり、誇りを持って被申立人の職業訓練講師を務めてきたのであり、その勤務継続は中嶋らの社

会人としての人格的利益に必要不可欠であるところ、再任用を拒否されることは原告らの人格的利益を著しく損なうものである。

(3) 中嶋らの再任用拒否は回避可能であった

中嶋らは被申立人の職業訓練講師を生活の糧としておりその生活を保障する必要があること、および前述した1項(2)①～⑦の事実によれば、被申立人には、中嶋らの再任用拒否回避の努力をなす義務がある。

この点で、被申立人が中嶋らの再任用を拒否したのは、中嶋らが勤務していたCAD製図科は民間委託のため廃科となり、中嶋らの職場がなくなる、というのが表向きの理由であった。

しかし、中嶋らはCAD製図科専属の職員ではなく被申立人の他の部署にも「配置転換」(＝再任用)可能であるから、被申立人は中嶋らを他の科や他の職業能力開発施設に「配置転換」させるなどして再任用拒否を回避する措置を執るべきであり、それは十分に可能であった。従来、被申立人は、特別職非常勤職員について、廃校・廃科・廃職などの場合にこうした措置を執ってきていた。

現に、中嶋については前述の通り、城東職業能力開発センター・ジョブセレクト科での採用となったことから「配置転換」の措置が執りうることは明らかである。

(4) 被申立人の不当労働行為意思

被申立人における再任用の基準は公平かつ合理的なものでなくてはならず、中嶋らが申立人組合の活動を継続していたことを理由として、不利益な取り扱いが許されないことは当然である。

この点で、被申立人の中嶋らへの再任用拒否が、中嶋らの申立人組合での活動を理由として行われた不利益取扱であることは、以下のとおり、申立人組合員外である他の職業訓練講師が再任用や委託先への斡旋をされていること、後に述べる中嶋を職場から排除しようとする異常な措置からも明らかである。

被申立人は、前述のとおり、中嶋らが希望リスト提出により、再任用を強く希望しているにもかかわらず、再任用を拒否する一方で、中嶋ら以外の職業訓練講師について、内部選考的に個別的に類似科目や他科目への配置転換をさせて雇用を継続した。

また、中嶋ら以外では、委託先の株式会社TACやヒューマンアカデミーにおける講師の職を紹介された講師もいる。それらと比べても、被申立人による中嶋らについての再任用拒否回避努力義務の懈怠、不公平性・不合理性は明らかである。しかも、それは以下の通り組合差別によるものである。

まず、「希望者リスト」に記載された者のうち組合員以外の者については、城東能力開発センターへ就職斡旋された。

さらに、「希望者リスト」記載以外で業務委託先を斡旋された講師の中には組合員以外の講師とともに組合員もいた。ところが、申立人組合が希望者リストを提出した2月下旬を前後する時期に複数の組合員が組合脱退通告を申立人組合に行ってきた。申立人組合は、その者に対し、いつだれから委託先への斡旋を受けたのか、その経緯を質したが、その講師は「その経緯については今は一切口外できない」と口をつぐみ、説明を拒否した。この事実からも、委託先への斡旋を受けた講師にとって、申立人組合の組合員であることが被申立人から委託先への斡旋を受けるうえで障害になり、組合を脱退せざるを得なかったことは明らかである。

上記の類似科目や他科目への配置転換や委託事業者への就職斡旋は、申立人組合が強く求めたものである。それに対して、被申立人は2014（平成26）年11月12日、11月28日、12月12日の団体交渉で「1年契約であるからその必要を認めない」として一切応じようとせず、中嶋らについては上記の措置が執られなかった。

それは、中嶋は、申立人組合の執行委員長として長年非常勤職員の権利擁護のために活動し、被申立人の5年有期雇用問題など労働条件について、被申立



人の責任を迫及してきたこと、▲▲についても講師組合（職業訓練ユニオン）の現役書記長として活動し、●●も同組合員として活動してきたことを被申立人が嫌悪したためである。それが再任用拒否の実質的理由となっていることは明らかである。

#### 4 支配介入の不当労働行為

さらに、以下の事実は、中嶋らの再任用拒否が、申立人組合嫌悪による不利益取扱であるとともに、申立人組合潰しを意図した支配介入であることをも示すものである。

##### (1) 突如明らかにされた CAD 製図科の廃科

本件 CAD 製図科の民間業者への委託は、2014（平成26）年度の途中である同年9月から募集公告等が行われているから、少なくとも2014（平成26）年度予算が決定された時期には、事実上決定（少なくとも検討）されていたものと思われる。被申立人は、申立人組合員にとって、雇用と労働条件の不利益変更という重要な事項であるから、速やかに申立人組合に情報提供をすべきところ、一切それを伏せて、同年10月20日以降になって突然職員に対して雇い止め通告をおこない、その時に CAD 製図科の廃科、民間業者への委託を通知した。徹底して申立人組合にはまったく情報を提供しないという異常な箝口令体制を敷いたのである。これは、申立人組合が解雇問題だけでなく、CAD 製図科廃止問題についても、労働組合として団体交渉等を申し入れることを阻止し、もって、申立人組合の団体交渉権等の労働基本権を侵害しつつ、中嶋らの排除を実現し、申立人組合に打撃を加えようとするものに他ならない。実際にこのことを強く裏付ける事態が半年前の同年4月7日の最高裁決定によってもたらされていた。後に詳述するように、最高裁決定によって確定した高裁判決の内容によれば、たとえ委託問題のような管理運営事項であっても、被申立人は申立人組合に対してこれを義務的交渉事項とする交渉を応諾しなければならない。そのため、CAD 製図科廃止が計画立案段階から公式の交渉と

して追及されることを強く畏れたといえる。その結果として、申立人組合と関係職場の職員に対してまでも徹底して情報隠しを図ったのである。

このように、CAD 廃科・整理解雇計画は、徹底した抜き打ち戦法で準備され、被申立人は、反対闘争を不発に終わらせつつ、一切の雇用継続や雇用斡旋を拒み、旧来からの使用者責任を全面的に投げ捨てて、一気に雇用破壊することへ全力を挙げたのである。

## (2) 中嶋の職場からの排除

申立人組合の代表者であり CAD 製図科において指導的立場にあった中嶋は、2014年10月20日、と江戸川校校長らから、再任用拒否通告を受けると同時に「12月15日をもって出勤に及ばず」と、職場での他の講師および訓練生との接触を妨害する措置を言い渡された。中嶋はすでに述べたとおり41年にわたり、職業訓練講師として訓練生指導に関わっており、12月15日以降も自らが授業を実施した訓練生の修了式や発表会に出席することは、講師として当然であった。ところが、被申立人は、中嶋に対し修了式への出席は認めたものの、発表会へは出席させないという異常な措置をとり、中嶋が採点等で出校しようとしてもこれを執拗に拒否した。

そのため、中嶋は2014（平成26）年度予定授業時限数20時間分を就労できずに年度を終了した。その結果、中嶋はその分の賃金も得られなかった。

その本質は、委託・整理解雇問題が発生したこの時期に、中嶋が委員長として職場で積極的に講師たちに働きかけることを予め予測していた学校側が、中嶋の活動を職場から排除しようとした妨害行為であった。実際に、江戸川校と府中校にも4期生廃止によって授業がなくなった講師は数人いたが、1月から3月までの間に出勤を拒まれた者は中嶋だけであったことから、中嶋がその時期に職場活動を行わないよう妨害を図り、支配介入を図ったことは明らかである。

## (3) 中嶋らの再任用拒否による申立人組合への支配加入

申立人には、2015（平成27）年3月31日当時、都立職業能力開発センター全14校に現在18人の講師が加入しており、そのうちCAD製図科の組合員は6人いたが、2015（平成27）年3月末で全員再任用拒否とされることにより、組織的にも重大な打撃を受けることになった。

それは、東京都における非正規職員を組織している申立人の中心的な役割を果たしてきたのが、訓練校に存在する組合組織（職業訓練ユニオン）であり、とりわけCAD科の組合員が中核になっており、とりわけ指導的立場にあった中嶋に対しては再任用拒否以前から前述の攻撃がなされてきたことによる。

この組織的な打撃という結果から見ても、被申立人の中嶋らの再任用拒否が申立人組合潰しを遂行しようとした支配介入であることは明らかである。

## 5 歴史的な経緯から見ても、講師解雇は都庁から組合排除する意図は明らか

本件CAD再任用拒否事件は、昨年7・4総務省通知を利用して特別職を一般職に強引に転換させた被申立人が、申立人組合を全滅させようとする意図を抱いて強行した事件である点を明らかにしておく。

(1) 国と都が連携して打ち出した二つの総務省通知は、申立人組合の弱体化を図る対抗ツールとして利用された

### ア 総務省7・4通知発出の経緯

前述の通り、被申立人東京都が長年に及んで申立人組合へ団交拒否等を取り続けてきた不当労働行為に対して、2014（平成26）年2月7日に最高裁は上告を棄却して救済命令を確定させた。これに加えて重要な点は、2013（平成25）年4月24日付東京高裁判決が「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項であっても職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることができる」とし、「専務的非常勤職員の次年度の勤務条件及び本件要綱改正は、専務的非常勤職員の勤務条件に関するものとして、義務的団交事

項に該当する」との判断を示したことである（甲2）。このことに総務省と東京都は危機感を募らせた。それは、以下に述べる総務省7・4通知も、またこの通知を受けた被申立人の一般職化の提案の際にも、最高裁判決が発端になっていることに触れていることから明らかである。

総務省は2014（平成26）年7月4日付けで全国都道府県に対して公務員部長通知を出した。これがいわゆる総務省7・4通知である（甲5）。その趣旨は「非常勤職員のあるべき形は特別職ではなくて、本来一般職化するのが望ましいから、短時間職員制度などの一般職化へ移行させるべきである」というものであった。この通知の背景にあるのは、いわゆる職員団体ではない、労組法型の労働組合が、特別職非常勤による労組法及び労基法全面的用はじめ、労働基本権のフル活用によって活発に活動を展開して組織を全国的にも2万3千人と拡大してきたことへの危機感である。こうした労働組合に対して強く規制をかける必要を感じてうち出されたものである。いうなれば、特別職の身分を一般職に転換させることによって、団交権・ストライキ権の剥奪を容易図れる点に主眼が置かれた総務省通知であり、被申立人の一般職提案であった。

実際に総務省通知を受けた直後の8月14日に被申立人が申立人組合に示したのが（説明の場を申し入れてきたのは被申立人側であるから、総務省通知を受けてほぼ同時もしくは事前に検討がなされていたと推定される）、一般職化によって、労働条件等は何も改善せず、しかもこれまでのような団交には応じない（団交で言明）というものであった。従来から既得されていた労働基本権を剥奪しながら、なおもその代償措置となる一般職としての処遇・権利の保障も全くしない提案であったことから、公務職場における非正規労働者とその団結体の既得権利を剥奪するというのが、国と被申立人の本当の狙いであることは明らかである。

#### イ 4・24通知発出の経緯

ところで今回7・4通知に先行して同様な総務省通知が存在している。これも申立人組合に対する被申立人の異常な攻撃ツールとして使われたのである。

7・4通知の5年前、2008（平成20）年4月24日付総務省公務員部長通知である。その内容は、「非常勤の継続更新が蔓延した管理不良な実態にある点に対して、単年度ごとに厳格に期限付き任用とするよう徹底すること」を通知したものである（甲6）。この通知をした動機は、4か月前の2007（平成19）年11月28日に、申立人組合中野支部の非常勤保育士が引き出した東京高裁判決に対抗したものであった。保育園を民間企業へ指定管理移管したことで整理解雇された保育士らに対して、東京高裁判決（確定）は、被申立人が「新規募集採用を抑制したり、合わせて非常勤保育士を適切に配置転換し、勤務日、勤務時間等の変更等を行うなどの再任用拒否（非常勤保育士の職の廃止）を回避するための努力がなされた形跡が見受けられない」とした。さらに、被申立人が保育士らを10数年繰り返し任用更新させてきたことなどから生ずる期待権を再任用拒否によって侵害したことを認め、原告4人にそれぞれ一年分賃金相当の損害賠償を認めたものであった。

これに衝撃を受けた被申立人は、早々に翌12月4日には都庁の他の労組との間で、それまでは存在しなかった更新回数限度を4回までにすることを取り決めた。その際に被申立人は「中野高裁判決を考え、今後は更新限度を設けることにする」と相手組合に明言した。そして、被申立人は申立人組合との交渉を一切拒否した状態のなかで翌2008（平成20）年4月より専務的非常勤職員5年有期雇用の導入を強行したのである（当労組の第一次都労委事件と称す）。これをすくい取るように、総務省は2008年4月24付けで4・24通知を出し、継続更新の否定と細切れ雇用を指示したのである。

このように、総務省と被申立人は緊密に連携をとりながら（被申立人から総務省へも人事派遣している関係もあり）、申立人組合が得た判決内容に危機感

を抱く度に、これに対抗する時期と内容を備えた形で二つの通知を出したことは、こうした歴史的経過に照らしても明らかである。

(2) CAD廃止・整理解雇は、都庁内から申立人組合を根こそぎ締め出す意図から出たものである

被申立人は、非常勤職員が全て特別職であるもとの、非常勤職員の相当部分を一般職化させる計画を打ち出したが、他方では依然として特別職が残されることも当初から明らかであった。申立人組合は一般職移行に該当する非常勤職員を組織していたと同時に特別職として残る非常勤職員も組織していた。当然、被申立人はこの間の労使関係において、どのように組合員が存在しているか、その分布実態を正確に把握していた。

すなわち、都庁における特別職の主力組織が職業訓練校における「職業訓練ユニオン」であること、さらにその中核がCAD科講師たちであったことから、一般職化による攻撃と併せて、特別職の運動を同時期に叩くために、CAD委託廃止による「大量整理解雇」を目論んだものである。その遂行の意図は、前述した、年度途中でしかも年度替わりに近い時期に不意を打つやり方にも表れている。

CAD科の廃止・民間委託計画が事実上判明したのは、2014年10月20ころである。この時職場には一切情報提供せずに密かに委託入札公告を9月に終えていたのである。再任用拒否通告と委託計画を同日に突然急浮上させ、一気に実施へと向かった点では、一般職化問題と同じであり、また時期的にも同様で、この二つの動きは軌を一にしたものと言える。

(3) まとめ

このように、被申立人は、労働基本権全面適用となる従来型の申立人組合の組織が引き続き都庁に存在することを嫌い、一般職化の導入を図って申立人組合の弱体化を図るとともに、依然として特別職による労組法の運動が残されることを嫌い、これらの全面的排除を図ろうとしたものである。

本件CAD再任用拒否事件の背景には、相当以前から、被申立人によるこのような組合嫌悪・排斥の意図が一貫して存在してきたのであって、被申立人が最終決着をつけるために、「一般職」攻撃と「CAD廃科・整理解雇」を同時攻撃にして出てきたことは明らかである。これはこの25年間の多重多面に及んだ申立人組合に対する諸事実が証明していると言える。それら個別事実はいずれ詳細に明らかにしていく。

## 6 結論

中嶋ら地方公務員法第3条3項第3号の特別職非常勤職員には、労働組合法が適用されるから、上記の経緯による原告らに対する再任用拒否は、労働組合法7条の不利益取扱及び支配介入に当たることとなる。

よって、申立人組合は、不当労働行為の救済命令を求め、本申立をする次第である。

以上