

正 本

訴 状

2023（令和5）年3月17日

東京地方裁判所民事部 御中

原告ら訴訟代理人

弁護士 指 宿 昭 一



弁護士 加 藤 桂 子



弁護士 谷 村 明 子



弁護士 宮 城 知 佳



弁護士 山 田 省 三



弁護士 山 本 志 都



当事者の表示

別紙当事者目録の通り

不当労働行為救済命令取消請求事件

訴訟物の価格 160万円

貼用印紙額 1万3000円

請求の趣旨

- 1 東京都労働委員会が、同委員会令和2年（不）第104号事件について、令和4年7月19日付でした命令を取り消す
 - 2 訴訟費用は被告の負担とする
- との判決を求める。

請求の原因

はじめに

本件は、都立高校で長年にわたってALT（Assistant Language Teacher 外国語指導助手。以下「ALT」という。）として働いてきた労働者2名の雇用継続や労働条件等に関し、当該労働者（以下2名の労働者を「当該組合員ら」という。）の所属する原告組合及び原告同組合ALT支部（以下「原告ら」という。）が東京都教育委員会に団体交渉を求めたところ拒否されたことについて、東京都労働委員会が救済の審理対象にあたらないとして申立てを却下した事案である。原告らは、このような却下決定の取消しを求めている。

ALTは、小学校、中学校及び高等学校での英語の授業において学級担任または教科担当教員と共にチーム・ティーチングを行うことを目的にもうけられ、授業を行うのみならず、指導教材の準備・作成の補助、言語や文化的背景に関する情報の提供、児童生徒との会話や交流など幅広い役割が期待されており、全国で約2万人存在する。JET（語学指導等を行う外国青年招致事業）、民間事業者の労働者派遣、請負及び自治体直接雇用などの雇用形態があり、当該組合員らは東京都教育委員会に直接雇用されている地方公務

員である。

地方公務員については、第2次世界大戦後の公務員制度改革により、恒常的業務については一般職常勤職員が担当することとされ、臨時的業務には同じ一般職の臨時職員があてられることとなった。しかし、政府の定数削減政策の下、恒常的業務に多数の臨時職員を雇用する事態が発生したため、1950～60年代にかけて、自治体労組の臨時職員の正規化に向けた闘争がおきた。一方で、全国各地の地方自治体は、恒常的業務である図書館司書、学校給食、保育・学童保育、消費者相談、女性相談等の諸業務において、行政需要に対処するとの名目で、諸規定を整備しないままに、特別職非常勤職員制度を利用するようになった。

2000年代に入るとこの傾向は一層強まり、常勤職員であったものが非常勤職員に差し替えられたり、民間委託に移行させられたりし、「官製ワーキングプア」と呼ばれる非正規公務員が増加していった。加えて、恒常的業務については一般職常勤職員が行うという原則との抵触を避けるため、短期間の雇用期間の定めに加え、契約更新（再任用）に制限（年限）が加えられる例が多発した。その結果、恒常的業務に就く臨時職員、非常勤嘱託職員については、正規職員としての身分保障がない上に、公務に従事しているという特質から、民間の労働者に法令、判例上認められている地位・権利が認められず法の狭間におかれる（労働契約法上の無期転換条項や合理的な理由のない雇止め禁止、不合理な労働条件の禁止などやパート労働法上の不合理な待遇の禁止、均衡賃金、転換措置、苦情処理機関の設置などが適用されない）という事態が発生した。

当該組合員らも特別職非常勤職員（地方公務員法3条3項3号）として稼働してきたところ、特別職非常勤職員は地方公務員法（以

下「地公法」という。)の適用が除外されるため、労働基本権を有する労働者として団結権と団交権・争議権を行使することができた。しかるに、2017年5月、地公法と地方自治法が改定され「会計年度任用職員制度」が発足し、2020年4月1日から施行されることとなった。当該組合員らについても、2020年4月以降、本人たちに説明の機会もないまま、一般職の会計年度任用職員に切り替えられた。

地公法改定前の2019年3月、原告らは、組合員に関する雇止め問題について東京都教育委員会と団体交渉を行っており、団体交渉の実績があった。しかし、2020年7月の団体交渉申入れに対して、東京都は「会計年度任用職員については労働組合法の適用がない」としこれを拒否した。同年11月、原告組合がこの団体交渉拒否は不当労働行為にあたるとして救済申立てをしたところ、東京都労働委員会はこれを却下し、東京都による団体交渉拒否を追認したのである。

会計年度任用職員は1年限りの任用ということが強調された上、再度任用の可否判断の人事評価制度や毎年度1ヶ月の「条件付き採用期間」が設定されるなど、雇用の安定性はむしろ特別職非常勤職員とされていた時期よりも後退している。それにもかかわらず、さらに東京都労働委員会までもが、会計年度任用職員となったことを理由にして労働組合法の適用を排除し、非正規公務員からの労働基本権剥奪を追認するという事態に陥っている。これは、日本全国の非正規公務員の労働基本権が今後侵害されることを許してしまうだけでなく、ALTの貢献により成り立っている日本の英語の初等・中等教育をも危うくする問題である。そこで、原告らは、このような状況を打破するため、本件訴訟を提起した。

第1 事案の概要

1 当事者

(1) 原告全国一般東京ゼネラルユニオン(略称:「東ゼン労組」)

(以下「原告組合」という。)は、労働者の地位の維持向上、労働者の国籍差別の撤廃等を目的として2010(平成22)年4月25日に結成された合同労組であり、本件申立時の組合員数は約430名である。

(2) 原告全国一般東京ゼネラルユニオンALT支部(以下「原告ALT支部」という。)は、2011(平成21)年に訴外全国一般労働組合東京南部の支部として結成され、2012(平成22)年4月に原告組合の支部となった。本件訴え提起時の組合員数は17名である。組合員は、ALTなどとして小中学校又は高等学校において勤務している。なお、東京都教育委員会に雇用されている支部の組合員は全てALTである。

(3) メアリー・ハンソン・ダガティについて

原告ら組合員メアリー・ハンソン・ダガティ(以下「ダガティ組合員」という。)は、アメリカ合衆国の国籍を有する者である。1981年6月に来日し、浜松市にあるイングリッシュセンターで、語学講師として稼働した。その後、複数回転職をした後、2003(平成15)年4月から、東京都教育委員会に特別職非常勤職員として雇用され、ALTとして主として都立芦花高等学校で勤務し、その他、都立小松川高等学校(定時制)、都立青山高等学校、都立六本木高等学校、都立田園調布高等学校でも勤務してきた。

しかしながら、地方公務員法の2017年改正法施行による「会計年度任用職員」(地公法22条の2第1項)の導

入（以下「本件法改正」という。）により、2020（令和2年）年4月より、1年間の会計年度任用職員としての任用に変更となった。ダガティ組合員はその後毎年度任用されていたが、原告ダガティに対して、2022年（令和4年）12月、2023（令和5）年度の契約は行わない旨の通知がされた。

（4）アンソニー・ドーランについて

原告ら組合員アンソニー・ドーラン（以下「ドーラン組合員」という。）は、アメリカ合衆国国籍を有する者で、1995（平成7）年の9月に来日した。原告組合の結成当初からの組合員であり、現在、原告組合の副執行委員長及び原告ALT支部の財政部長の地位にある。ドーラン組合員は、2015（平成27）年4月に東京都教育委員会に特別職非常勤職員として雇用され、それ以降、ALTとして勤務してきた。しかしながら、ダガティ組合員と同様、本件法改正により、2020（令和2年）年4月より、1年間の会計年度任用職員としての任用に変更となった。同契約はその後毎年度任用されていたが、同じく2022（令和4）年12月、ドーラン組合員に対しても、2023（令和5）年度の契約は行わない旨の通知がされた。ドーラン組合員の最終の勤務先は、都立芦花高等学校である。

2 前提となる事実及び事実経過の概略

（1）本件法改正前の原告ら及び東京都教育委員会の労使関係

本件法改正以前は、原告らは東京都教育委員会と団体交渉を行っており、本件法改正施行の前年である2019（平成31）年にも、同年2月19日に、雇止めされたALTの

団体交渉を申し入れ、同年３月１１日に、団体交渉は実施された。

(２) 本件法改正後の原告ら及び東京都教育委員会の労使関係

ア 団体交渉の申し入れ

２０２０（令和２）年７月３０日、原告らは、東京都教育委員会に対し、要旨、以下の１０項目の要求事項を議題とする団体交渉申し入れを行った（甲１）。

- １．組合員の契約更新を拒絶しないこと。
- ２．学校施設内での組合活動を許可すること。
- ３．職員室において掲示板を貸与すること。
- ４．組合員の人事異動、懲戒処分又は解雇を行う場合、組合らと事前協議して同意を得ること。
- ５．両名に対する２０２０年３月の休業による賃金又は休業手当を支払うこと。
- ６．全組合員を公務員共済に加入させること。
- ７．就業規則の日本語版と英語版の両方を組合らに交付すること。
- ８．組織図を組合に交付すること。
- ９．組合員が出勤する度に、マスク及びフェイスシールドを提供すること。
- １０．上記に基づいて、組合らと労働協約を締結すること。

なお、議題５については、都労委への本件救済申立て後の２０２１（令和３）年５月２１日、原告らと東京都教育委員会の間で団体交渉が実施されたことから、議題５についての救済申立ては、本件調査手続中に取り下げられた。

イ 東京都教育委員会の回答

東京都教育委員会は、２０２０（令和２）年８月６日、上

記原告らの団体交渉の申し入れに対し、応じない旨の電子メールを原告らへ送信した（甲２）。同電子メールには、「令和２年４月１日より、ＡＬＴを地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号）第２２条の２第１項第１号に基づく会計年度任用職員として任用しています。会計年度任用職員は、同法第３条第２項に規定する一般職の地方公務員であり、同法第５８第１項に基づき労働組合法（昭和２４年法律第１７４号）の適用がありません。」と記載されていた。

（３）本件処分

２０２０（令和２）年１１月２６日、原告らは、東京都教育委員会による団体交渉拒否について、東京都労働委員会に対し、不当労働行為救済申し立てを行った。

これに対し、東京都労働委員会は、２０２２（令和４）年７月１９日、本件申し立てを却下する旨の決定を行なった（甲３。以下「本件処分」という。）

なお、本件処分については、同年９月２６日、原告組合らに交付された。

（４）ドーラン組合員及びダガティ組合員に対する雇止め

東京都教育委員会は、同年１２月、ドーラン組合員及びダガティ組合員について、２０２３（令和５）年度の契約は行わない旨の通知を行った。

そこで、原告らは、当該雇止めについて、東京都教育委員会に対して団体交渉を申し入れたが、これについても、団体交渉は実現されていない。

第２ 請求原因

１ 訴訟要件を充足すること

(1) 「法律上の利益を有する者」(行政事件訴訟法(以下「行訴法」という。)) 9条1項、原告適格)

行訴法9条1項にいう「法律上の利益を有する者」とは、当該処分により自己の権利もしくは法律上保護された利益を侵害され、又は必然的に侵害される恐れのある者をいうのであり、当該処分の根拠法令が、不特定多数者の具体的利益を専ら一般的公益の中に吸収解消させるにとどめず、それが帰属する個々人の個別的利益としてもこれを保護すべきものとする趣旨を含むと解される場合には、このような利益も「法律上保護された利益」にあたる。

原告らは、本件処分により団体交渉権(憲法28条)という法律上保護された利益を侵害されており、本件処分の根拠法令である労組法は、救済申立ての当事者に対して、労働委員会の決定の取消訴訟提起につき定めているから(労組法27条の19第3項)、原告らの上記利益を個々人の個別的利益としてもこれを保護すべきものとする趣旨を含むと解される。

したがって、原告らは、本件処分の取消しを求めるにつき法律上の利益を有する者にあたる。

(2) 本件処分は当然に「処分」性(行訴法3条2項)を有し、「回復すべき法律上の利益」(同法9条1項但書)も認められる(労組法27条の19第1項参照。)。

また、本件処分の主体である東京都労働委員会は、東京都という「公共団体」に所属するから、東京都は本件訴えにつき被告適格(行訴法11条1項1号)を有する。

(3) したがって、本件訴えは行訴法上の訴訟要件を充足する。

2 本件処分の違法性

(1) 東京都労働委員会の判断とその誤り

東京都労働委員会は、原告組合らが会計年度任用職員の雇用継続を含む労働条件等に係る団体交渉申入れについて申立適格を有するかについて、「労働組合法が適用されない会計年度任用職員に係る事項を議題とした本件団体交渉申入れについて、組合らに不当労働行為救済の申立適格を認めることはできず、本件は、これを却下せざるを得ない」との判断を示した。

しかし、これは形式論に過ぎず、この判断に基づく本件処分は、以下に概要を述べるように違憲違法である。

(2) 従前の扱いと獲得された地平

2017年地公法改定前(2020年3月末日まで)は、東京都教育委員会は、都立学校のALTを、地公法3条3項に基づく特別職の地方公務員として1年の任期で任用を繰り返してきた。特別職地方公務員には、地公法の規定は法律に特別の定めがある場合を除き特別職には適用されない(4条2項)ため、同法58条1項の労働組合法の適用除外の規定も適用されない。このため、ALTにも労働組合法が適用されていた。

なお、従前、地公法3条3項の特別職非常勤職員は、自治体非正規公務員約65万人中約22万人と3分の1以上を占めていた。

1990年前後から、特別職非常勤職員は労働委員会を活用して団交権を確立し、非正規自治体公務員の雇用安定や均等待遇実現に向けての取組みを重ねてきた。

中でも、東京公務公共一般労働組合や大阪教育合同労組は、「次年度の継続雇用」について、東京都や大阪府が団体交渉を

拒否したのに対して、労働委員会に申立てを行い、それぞれ、次年度の労働条件は義務的団体交渉事項である旨の中央労働委員会決定を獲得している（東京について2011年11月8日決定、大阪について2012年11月30日決定）。これら命令の取消しを求めた東京都及び大阪府による取消訴訟はいずれも認められず、中労委決定は確定している（東京について最高裁2014年2月7日決定、大阪について2015年3月31日決定）。また、前述したように、原告らも、2019年3月には組合員の継続雇用についての団体交渉を実現させている。

非正規公務員については、低額に過ぎきわめて大きい格差が生じている賃金、劣悪な労働条件、実現困難な権利保障などさまざまな問題が存在するが、毎年年度末に向けて雇止めの不安を抱えながら、職場を支え続けている非正規公務員にとって、最大の課題は雇用の安定である。

そして、上述した例のように、多くの非正規公務員が、特別職非常勤職員の労働基本権を活用し、雇止めの際には労働組合と協議する旨定めた「事前協議約款」を締結するなど、状況によってはストライキを構え、労働委員会へ不当労働為救済申立てやあっせんを利用して、雇止めを阻止するために闘ってきた。

（３）改定地公法施行後の状況

しかし、2020年4月の改定地公法施行以降、地方自治体において、ほとんどの特別職非常勤職員が会計年度任用職員に移行された。これによって、労働組合法の適用が排除されることになれば、労働協約権の剥奪により「事前協議約款」は効力を失い、ストライキは禁止され、労働委員会の活用も不可能に

なる。つまり、従前、非正規公務員の権利を実現するためにと
ることができた手段は封じられることになった。

ア 許されない労働基本権の剥奪

労働基本権剥奪が許容される条件として、一般的に、①身分保障があること、②勤務条件が法定されていること、③代償措置が存在すること、の３点が必要であるとされている。

会計年度任用職員については、まず、①任期１年とされ、「期間満了を理由に雇止めできる」とすれば、法定された事由でなければ免職・懲戒処分を受けることはないという身分保障規定（地公法２８条）は全く意味を持たない。

また、②多くの自治体では非正規公務員の具体的な処遇の内容については首長が制定する規則で定められており、労使交渉で定めるべき余地が非常に大きい。

そして、③労働基本権の制約の代償措置としての人事委員会勧告制度は、中立の第三者機関として、職員の給与その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう講ずべき措置について議会及び首長に勧告できることになっている（地公法１４条）が、そもそも人事委員会は全国１７８２自治体中、４７都道府県、２０政令指定都市、東京特別区及び和歌山市の６９自治体に設置されているにすぎず（４％）、ほとんどの自治体は人事委員会勧告制度の埒外にあり、また、人事委員会では非正規公務員の賃金や労働条件について改善すべき旨の「勧告」はなされていない。すなわち、非正規公務員については、そもそも労働基本権剥奪が許容される前提条件が欠けている。

イ 労働基本権剥奪の具体的帰結

（ア）労働協約締結ができない

会計年度任用職員は、労働組合法の適用を受けないため、労働協約を締結することができず、特に、組合員について雇止めにする場合には組合との間に事前協議が必要である旨の事前協議約款が締結できないことで、毎年更新が予定されている会計年度任用職員の雇用不安に対抗することが困難になった。

(イ) 労働委員会制度が利用できない

労働委員会は、集団的労使紛争について、中立かつ公平な立場で判断し、解決するための行政機関であり、都道府県、内閣などから独立した行政委員会として、独立性が担保されている。特に、労働委員会が不当労働行為救済の権限を有することで、労働組合と会社との関係が適正に保たれ、公正な団体交渉が実現できるという機能はきわめて重要である。上記第2の1(2)第4段落のとおり、次年度の労働条件について義務的団交事項であるとして任用者たる自治体に団体交渉に応じる義務を認めた労働委員会の判断が、継続雇用についての団体交渉の実現を後押しした。

このように有効な労働紛争解決制度である労働委員会制度を利用できなくなることは、会計年度任用職員の労働基本権の行使に対する大きな制約である。

(ウ) 職員団体制度を強制される

これまで特別職非常勤職員として労働基本権を保障されて労働組合を結成してきた労働者が、会計年度任用職員に切り替えられた後も団体交渉を続けたい場合、仮に労働組合法の適用が除外されるとすれば、今後、労働組合を解散し、職員団体結成を強制されることとなる。

しかし職員団体は、以下に示すように、法律上、団体交渉権を制約されている。

職員団体の交渉対象事項は「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動にかかる事項」（地公法５５条１項）に限定され、さらに、行政の企画、立案、予算の編成等、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項（管理運営事項）は交渉の対象外とされている（同条３項）。そのため、雇止めや次年度の雇用に関する交渉については、「管理運営事であり、個別の人事上の取扱いは任命権者の裁量」として打ち切られてしまう例が多発する（この点は労働組合との大きな差である）。

また、職員団体は、地方公共団体の当局との間で団体協約を締結することはできない（同法５５条２項）。

交渉についても、職員団体と地方公共団体の当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と地方公共団体の当局の指名する者との間において行うという制約があり、交渉に当たっては、職員団体と地方公共団体の当局との間において、議題、時間、場所その他必要な事項について予備交渉を行うことが定められ（同法５５条５項後段）、予備交渉を経なければ当局は交渉応諾義務を負わないとされ、結局、実質的には団体交渉が行われないことも多い。

また、当局を交渉に応じさせるためには「当該職員団体が同一の地方公共団体に属する・・職員のみをもつて組織されていること」が必要であり（地公法５３条４項）、事前に人事委員会又は公平委員会に「登録」（同法５３条１項）しなければならない（同法５５条１項）。この登録制度は、実際に雇止め通告を受けた労働者が、交渉を求める

際の大きな障害となる。

(4) 本件処分の違憲違法性

公務員もまた勤労者としての自己の労務を提供して生活の資を得ているのであって、一般の勤労者と異なるところはなく、憲法28条にいう勤労者に当たり、当然に労働基本権が保障されている。公務員について、その勤務の性質上労働基本権に制約をもうけることが認められることはありえようが、基本的人権である以上、争議権を含めてその保障をできる限り広く認めるのが憲法の趣旨にかなう、実質上労働基本権を否定するに等しい解釈運用は許されない。

公務員等の労働基本権が私企業の労働者のそれに比して制約を受けることがありうるとしても、公務員を一律に考えることの当否が問題となる。公務員等の職務内容は公共の利益に奉仕するものであり、その職務の懈怠があれば公務の運営を阻害し、公共の利益を損なうおそれがあることはたしかであるが、公務員の職務の公共性の程度はさまざまでありその懈怠の結果も多種多様である。

当該組合員のように、外国語指導助手（ALT）という非権力的業務に従事している公務員について、しかもこれまで労働基本権が全て認められる「特別職非常勤職員」として稼働してきた者が、本人に対する事前の説明・了解を経ないまま、担う業務の内容は変わらないままに「会計年度任用職員」とされ、労働基本権を制約されるというのは不当であり、憲法上正当性が認められない。原告らは、当該組合員らの労働基本権の実現のために東京都労働委員会に不当労働行為救済を申し立て、本件処分を受けたのであるから、本件処分は違憲違法である。

(5) ILOの見解

ア 2019年7月19日、合同労組4団体（連帯労働者組合・杉並、京都自治体関連労働者自立組合（ユニオンらくだ）非常勤嘱託職員分会、連帯労働者組合・板橋区パート、アルバイト・派遣・パート非正規等労働組合（あぱけん神戸））は、国際労働機関（以下「ILO」という。）専門家委員会に対して、本件法改正が、以下の点でILO条約に違反することについて、情報提供を行った（2019年8月26日受理）。

(ア) ILO 87号条約（日本批准1965年）の違反

- ①職員組合制度を強制されることにより、団体の選択につき事前の許可を余儀なくされること（同2条違反）
- ②自ら選択する団体に加入できない（労働組合を解散し新たに職員団体を結成しなければならない）こと（同2条違反）
- ③法改正によって労働組合が解散させられること（同4条違反）
- ④「団結権を自由に行使するための必要にして適当な全ての措置をとる義務」に違反した法改正を行っていること（同11条違反）

(イ) ILO 98号条約（日本批准1953年）の違反

- ①労働委員会に救済申立てできなくなる（同1条及び2条違反）
- ②労働協約締結権が剥奪されること（4条違反）

イ 同専門家委員会は、2020年2月に発表した報告の中で、以下のとおり、上記申立てを考慮したコメントを発出した（下線は原告ら訴訟代理人による。）。

(ア) 87号条約の「地方公務員」の項については、「当委員

会は、2020年4月に施行された地方公務員に関する法改正には、条約上の権利が十分に確保されていない公共部門労働者の範囲を拡大する効果があるとの当委員会見解を想起する。／したがって、当委員会は政府に対し、こうした法改正の導入によって自治体の労働組合が長年保持してきた労働組合の権利を剥奪されないようにするため、自律的な労使関係制度を直ちに検討することを強く勧める。また委員会は、政府がこの点について講じられる、あるいは、検討される措置に関する詳細な情報を提供することを要請する。」と述べた。

また、同専門家委員会は、日本政府が従前の勧告にもかかわらず自律的労使関係制度設立に向けて政府が具体的な行動をとっていないことについて、「当委員会は、自律的労使関係制度について必要な措置を講ずるという点で意味のある進展がないことに関しての結論を含め、総会委員会がまとめた結論を想起し、政府に対して、関係する社会的パートナーと協議の上、上記の勧告を実施するため、期限付きの行動計画を細部にわたって作成するための意味のある措置を講じ、この点に関する進展はどのようなものでも報告するよう再度強く奨励する。」、「政府は、2023年に本コメントに全面的に回答するよう求められている。」と述べた（なお、ここで前提とされている2018年6月の結社の自由委員会の報告書では、「委員会は、特に、恒久的な職務のパートタイム職員の使用を制限することを目的とした2017年5月11日の地方公務員法及び地方自治法の一部改正法案が、労働者の基本的権利を剥奪された労働者の増加をもたらし、この問題に対処する

緊急性を高めていることに留意する」のように、会計年度任用職員制度に対する懸念が明確に示されている。) 。

(イ) 98号条約については、「当委員会は、この条約が、必要不可欠な業務であるか否かを問わず、民間部門及び公的部門のすべての労働者と使用者、及びそれらの団体を対象としていることを想起する。例外として認められているのは、軍隊、警察及び国の行政に従事する公務員のみである。／また、同条約に定める権利及び保護措置は、雇用契約の種類を問わず、雇用関係が書面契約に基づいているか否か、又は無期限契約に基づいているか否かにかかわらず、すべての労働者に適用されることを想起する(2021基本条約に関する一般調査パラグラフ168参照)。／当委員会は、2020年4月に施行された地方公務員法改正が、条約に基づく権利が十分に確保されていない公共部門労働者の範疇を拡大する効果を有していることを認める。／したがって、当委員会は、政府に対し、条約に基づく権利が地方公務員に区別なく付与され、これらの法改正の導入により自治体組合の団体交渉権が損なわれないことを保障するため、自律的労使関係制度の検討を早めるよう要請する。／この点に関して講じられる、あるいは検討される措置に関する詳細な情報を提供するよう政府に要請する。」と述べた。

(ウ) ILOは、国際労働基準の制定を通して世界の労働者の労働条件と生活水準の改善を目的とする国際連合の専門機関であり、国際連合において最古の専門機関である(1919年設立)。このような専門機関からも、同機関で採択され国際的に確立された労働分野の基準であるILO

条約に照らして、会計年度任用職員の労働基本権に関する懸念が表明されている。そして日本政府は、これら条約を半世紀以上も前に批准している。裁判所は、このような事実にも十分に留意し、本件処分の違憲違法性について判断を行うべきである。

第3 結論

よって、原告らは、被告の行った本件処分の取り消しを求め、本件訴訟を提起する次第である。

以上

添付書類

| | |
|-------|-------|
| 訴状副本 | 1 通 |
| 甲号証写し | 各 2 通 |
| 訴訟委任状 | 2 通 |
| 資格証明書 | 2 通 |