

令和5年（行ウ）第126号不当労働行為救済命令取消請求事件

原告 全国一般東京ゼネラルユニオン 外1名

被告 東京都

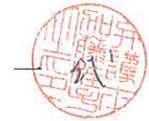
## 第7準備書面

2025年10月21日

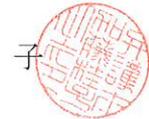
東京地方裁判所民事第19部B1係 御中

原告ら訴訟代理人

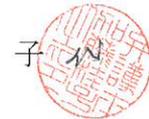
弁護士 指 宿 昭 一



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



本準備書面で、原告らは、原告主張を補充し、被告準備書面（3）に必要な範囲で反論する。

## 1 会計年度任用職員が「代償措置」とされる人事委員会や公平委員会を利用することが事実上困難なこと

人事委員会・公平委員会に対する措置要求・審査請求の制度が、その制度設計や実態から、会計年度任用職員から労働基本権を剥奪する「代償措置」とはなりえないことについては、これまで原告第5準備書面27～34頁、原告第6準備書面1～9頁で主張してきた。

本書面では、自治体に対する情報公開請求の結果、そもそも、人事委員会・公平委員会に対する措置要求・審査請求の制度が使えることについて、会計年度任用職員に知らされておらず、事実上利用が困難なことについて述べる。

### (1) 首都圏106自治体に対する調査

「なくそう！官製ワーキングプア集会実行委員会」と「公務非正規女性全国ネットワーク」（以下「はむねっと」という）とが、都内の全市区（49市区）と神奈川、埼玉、千葉各県の人口10万人以上の自治体を対象として（合計106自治体）の採用制度や職員の離職対応などについて、今年6月から情報公開制度を利用して調査した結果が、9月に発表された（結果は、回答自治体を含め、総務省や厚生労働省にも提供している）。開示請求をした項目が甲20であり、それに対する回答を本年9月9日付でまとめたもの（同月23日に発表）が甲21である。

この調査の結果、再任用の上限規定の撤廃が進み、都内では30自治体が雇用年限の撤廃を行ったことが分かった。また、30人以上の離職者が出る場合、ハローワークに届け出る「大量離職通知書」（労働施策総合推進法27条など）を提出している自治体は前年調査からは26増え76自治体になったが、再就職支援に必要な1か

月前の期限を守っていない自治体が35に上った。

さらに、本件との関係では、上記調査において、「会計年度任用職員のハラスメント相談窓口及び権利救済制度について」という項目中、「②非現業職員の在職時や再度の任用時に於ける権利救済制度（人事委員会または公平委員会への勤務条件に関する措置要求・不利益処分に関する審査請求など）を周知していることがわかるもの」（甲20・4②）に関する回答が重要となる。

被告東京都は、これについて「人事委員会の『会計年度任用職員のみなさんへ』に審査請求と措置請求の記載がある」旨回答した（甲21）。

同書は甲22のとおりであるが、教育委員会作成のA4・1枚の通知文において、「審査請求・措置要求」という項目があり、「懲戒などの不利益処分を受けた場合は、人事委員会に対して審査請求をすることができます。勤務時間などに監視、人事委員会に対して適切な措置が執られるべきことを要求することができます。」と記載されている（甲22）。このことを際して「周知」が行われているとするものようである。

東京都の会計年度任用職員に対してどのような周知措置が執られているのかについて、原告らは知るところではないが、実際に、原告ら組合員に対して周知のための措置はとられていない。

被告の主張によっても、ALTに対して「会計年度任用職員」について説明するために作成された文書は、乙B10（乙B11・日本語訳）ということになる（乙A5）が、ここでは、任期、要件、任用期間、勤務先職内容、勤務時間、報酬・期末手当、休暇・休業、兼業、業績評価、研修について簡便な説明はされているものの、「権利救済制度」に関する説明はない。

また、106自治体全体についてみると、周知している自治体は

37(35%)にすぎず、周知していない自治体が69(65%)となっていて、周知そのものがなされていない自治体が過半数を占める。そして、周知していると回答した自治体でも、職員ポータル等に掲載があるという自治体が15で、会計年度任用職員が利用できることについて特に記載していないものがほとんどである。

これでは、会計年度任用職員自身が、措置要求や審査請求の制度を利用できることを知ることは困難である。

また、地方公営企業職員と技能労務職員（いわゆる現業職）については、対応する「組合」が存在すれば、「職員の苦情を適当に解決するため」苦情処理共同調整会議を設置しなければならない（地方公営企業等の労働関係に関する法律13条、地方公務員法57条など）。しかし、「地方公営企業職員や技能労務職員の苦情を解決する『苦情処理共同調整会議』設置の有無及び在職時や再度の任用時にその存在を周知していることがわかるもの」（甲20・4④）について文書の開示を求めたところ、設置しているとの回答はわずか9自治体にすぎず、そもそも自治体が、公務員の不服に対して直接対処する窓口の設置についてきわめて消極的であることが分かる（甲21）。

## （2）はむねっとアンケート2025年

公務非正規女性全国ネットワーク＝はむねっとは、2025年5月19日～6月22日までの期間、非正規で国の機関や自治体（大学と独立行政法人は除く）で現在働いている・2023年4月～2025年3月まで働いていた人対象に、グーグルフォームでのアンケートを実施し、回答数484件を得た。その結果について、2025年8月にまとめたものが、甲23である。

本件に関連するものとしては、「問題があった際にどこかに相談

したか」という質問で、上司や同僚、組合やハラスメント対応窓口を含み、複数回答可回答を求めたところ、「相談先が分からず諦めた」が54人（11%）にもものぼった。また、「問題は感じたがどこにも相談しなかった」が106人（22%）となり、諦めている当該がほとんどである。

ただし、このアンケートでは、「人事院・人事委員会・公平委員会に申立てや相談をした」と回答した人も7人存在している。これは、アンケートに回答した対象者が、このアンケートの実施を知って自ら回答している、自らの処遇や任用制度について意識的な層であったためであると思われる。

## 2 被告準備書面（3）に対する反論

### （1） 被告は、本件却下決定において、地公法改正について憲法適合的に解釈すべきであったこと

被告は、「この判断は、現行の法制度と整合的な解釈に基づくものであり、地公法改正の合憲性を前提とすれば、これを違法とする余地はない」（3頁）と主張するが、原告は、「特別職非常勤職員だった組合員らを会計年度任用職員に変更したことにより、地公法58条が適用され、その結果として、労組法が適用されなくなったことが違憲無効である」（原告・第6準備書面11頁）と主張しているものであり、「地公法改正の合憲性を前提」とすべきではなく、「特別職非常勤職員だった組合員らを会計年度任用職員に変更したことにより、地公法58条が適用され」てしまう地公法改正の合憲性（違憲性）について検討すべきである。

また、被告は、「原告主張に含まれる任用処分等の運用についても、本件却下決定時に被告が判断すべき事項ではなく、本件決定の適法性を左右するものではない」（3頁）と主張するが、「憲法

は、国の最高法規であり、その条規に反する法律、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部または一部は、その効力を有しない」のであり（憲法 98 条 1 項）、また、被告である東京都は、憲法尊重擁護義務（憲法 99 条）を負うのであるから、「任用処分等の運用」が違憲であればこれを無効と評価し、また、本件却下決定において、地公法改正について憲法適合的に解釈すべきであったのに、これをしなかった点において、本件却下決定には違法がある。

- (2) 会計年度任用職員制度導入に際して、被告から事前の説明がなされなかったことは適正手続原則（憲法 31 条）に違反する
- 原告の組合員であるダガティは、陳述書で、（会計年度任用職員の）「新制度導入に際して、事前に、学校から新しい制度についての説明は一切ありませんでした」と述べている（甲 24 の 2・5 頁）。労働者から労働基本権をはく奪する重大な労働条件の不利益変更が、労働者への説明もなく行われたのである。これが、労働契約法の適用される民間の労働契約であり、労働条件の不利益変更が就業規則の変更により行われたとしたら、明らかに合理性が否定され、不利益変更が認められないものである（労働契約法 10 条参照）。

被告と原告の組合員との関係が、任用関係であるというだけで、このような事前の説明すらない重大な労働条件の不利益変更が適法になってしまうのは、適正手続（憲法 31 条）の観点からも許しがたいことである。

かつて、行政法は、「支配と服従の法」と言われたが、日本国憲法の下では、すべての行政行為は憲法に適合的に行われなければならない。本件のように、事前の説明すらなく、重大な労働条件の不利益変更をすることは、適正手続原則違反（憲法 31 条）である。

### 3 今後の進行について

原告ら組合員で、被告A L Tとして長年にわたって働いてきた、メアリー・ハンソン・ダガティ組合員（以下「ダガティ組合員」という）とアンソニー・ドーラン組合員（以下「ドーラン組合員」という）については、これまで乙A 1 0、乙A 9として陳述書を提出してきたが、今般さらに、甲2 4、甲2 5として提出した。

ダガティ組合員は、1 9 8 1年6月に来日した後、語学講師としてのキャリアを積んできたが、2 0 0 3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、創立されたばかりの東京都立芦花高等学校でのA L Tとして働き、2 0 2 3年3月まで2 0年間にわたって、同校の英語教育を担ってきた。また、その働きぶりが評価されて、同時期に平行して、都立小松川高等学校、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稼働してきた。ドーラン組合員は、1 9 9 5年9月の来日後、同様に語学講師としてのキャリアを積んできたが、2 0 1 5年4月に東京都教育委員会に特別職非常勤講師として雇用され、A L Tとして、すでにダガティ組合員が働いていた都立芦花高等学校に配属され、その後、2 0 2 3年3月まで8年間にわたって、同校で稼働した。彼らが、英語の教科担任教諭と共に、都立高等学校での英語教育を支えてきたことは明らかである。

また、両名は、地方公務員法・地方自治法改正によって2 0 2 0年4月から会計年度任用職員に身分が切り替えられても、その前後で、担っている業務の内容に変化はなかったこと、2 0 2 0年度からの切替えの際に身分の変化、特に、一般職公務員となることで、労働基本権の行使が制約されることになることについて何ら説明を受けていないこと、2 0 2 2年1 2月に、次年度の雇用がないことを告げられて、雇止めとなったことなど、会計年度任用職員制度の違憲性を判断する

にあたって認定すべき経緯について同様の経験をし、事実関係について証言することができる。

今般、ダガティ組合員について、証人として証拠調べを行うように申請を行った。裁判所におかれては、地位が不安定で劣位の処遇に甘んじさせられながらも「公」を支えてきた非正規公務員の声を直接に聞いていただきたい。事実関係についても証拠調べの必要性は高く、人証として採用されるべきである。

以上