

訴 状

大阪地方裁判所 御中

2025（令和7）年12月5日

労働委員会決定取消請求事件

原告訴訟代理人

弁護士 在 間 秀 和

弁護士 城 塚 健 之

弁護士 岡 田 俊 宏

弁護士 青 木 克 也

請 求 の 趣 旨

- 1 大阪府労働委員会が同委員会令和6年（不）第31号事件について令和7年6月6日付でした決定を取り消す。
 - 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

第1 事案の概要

原告は、主として大阪府内の公立の学校に勤務する教職員、非常勤講師及び私立学校に勤務する教職員等を組織する労働組合であり、組合員によって適用を受ける法律が異なるいわゆる「混合組合」である。原告は、2024（令和6）年2月16日付で、大阪府に対し、①講師・臨時職員・会計年度任用職員への評価制度の撤廃、②講師賃金の2級格付け、そして③講師組合員に対する雇止めの撤回・雇用の継続を団交事項として、団体交渉（以下「団交」という）を求めた。これに対し大阪府は、団交には応じたが、上記②以外の項目は管理運営事項であるとして団交は行わない、との対応をとるに至った。これに対し、原告が大阪府労働委員会（以下「府労委」という）に対し、労働組合法（以下「労組法」という）7条2号及び3号に該当する不当労働行為として救済申立てを行った（以下「本件救済申立」という）。大阪府は、団交申入書に記載されている組合員はいずれも一般職の地方公務員であり、地方公務員法（以下「地公法」という）58条1項により労組法の適用が排除されている者である、として、本件救済申立てを却下するよう求めた。

府労委は本件救済申立事件について、いずれも労組法適用者の問題に関

するものとはいえないから、原告の申立人適格を認めることができない、として「本件申立てを却下する」との決定（甲 1、以下「本件決定」という）をするに至った。

本件訴訟は、本件決定が、地公法 58 条 1 項のみを根拠として上記結論を示したことについて、そもそも同法同条項が憲法 28 条に反することを看過するものであること、仮に同条項そのものが憲法違反でないとしてもその解釈・適用を誤ったものであることを指摘し、本件決定の取り消しを求めらるものである。

第 2 本件救済申立て手続の経過

1 本件救済申立て

(1)原告は、2024（令和 6）年 2 月 16 日付の団体交渉申入書を、大阪府及び大阪府教育委員会（以下「府教委」という）に対し提出した。同書面に記載された団交事項は以下のとおりである

- ①2020 年度から導入された、講師・臨時職員・会計年度任用職員への評価制度を撤廃すること
- ②講師賃金を 2 級格付けすること
- ③講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと
- ④その他関連する事項

同申入書には、原告は、対象組合員（10 名）として、i 常勤講師等の臨時的任用職員、ii 非常勤講師と外国語指導員、iii 2022（令和 4）年度末まで非常勤講師であった組合員であった者、と記載していた。

(2)これに対し、2024（令和 6）年 2 月 29 日、府教委はメールにより以下の回答を原告に送付した。

- ・交渉には応じる。
- ・対象組合員のうち iii 以外の組合員は一般職の地方公務員である。
- ・iii の組合員は任用関係が終了している。
- ・上記②以外の項目は地公法 55 条 3 項に規定する管理運営事項であり交渉の対象事項とならない。
- ・上記③の項目は、大阪府労使関係条例に定める任命権の行使に関

する事項であり、管理運営事項として交渉・説明を行うことはできない。

(3)同年 3 月 14 日、原告と府教委は団交をもったが、府教委は上記②の団交事項について、給料表の 2 級を臨時講師に適用することは困難、との回答をしたもの、その他の事項については、管理運営事項に該当するとして回答を拒否した。

(4)これに対し原告は大阪府に対し、同年 3 月 26 日、要求書を提出した。その内容は、講師組合員の次年度継続要求は、管理運営事項ではなく義務的団交事項に該当することは「最高裁で決定している」、等というものであった。

なお、上記の「最高裁で決定している」とは以下のことを意味している。

2010（平成 22）年、原告が大阪府に対して、「講師組合員の継続雇用」を求め団交を要求したことに対し、大阪府がこれを拒否したため、原告が府労委に不当労働行為救済申立てを行った事件があった（同年（不）第 29 号事件）。これに対し府労委は、原告の申立人適格を認めたが、講師は継続雇用ではなく新規任用であり、団交拒否には正当理由があるとして、申立てを棄却した。その再審査事件（中労委平成 23 年（不再）第 52 号事件）において、中央労働委員会が 2012（平成 24）年 11 月 30 日の命令によって府労委の初審命令を取り消し、大阪府の不当労働行為を認めた。この中労委命令に対し大阪府が取り消しを求めて東京地裁に行政訴訟を提起した（東京地裁平成 24 年（行ウ）第 876 号事件）。東京地裁は、2013（平成 25）年 10 月 21 日、原告の求める団交事項に対し管理運営事項として交渉を拒否することは不当労働行為に当たる、として大阪府の請求を棄却した。大阪府はこれに対し東京高裁に控訴したが（東京高裁平成 25 年（行コ）第 395 号事件）、東京高裁は、2014（平成 26）年 3 月 18 日、大阪府の控訴を棄却した。大阪府は同判決に対し最高裁に上告並びに上告受理申立てを行ったが、最高裁は 2015（平成 27）年 3 月 31 日、上告棄却決定、上告受理申立不受理決定をした。原告

が指摘している「最高裁の決定」は以上の経過における最高裁決定のことを意味している。

(5)以上の原告の要求に対し、府教委は2024（令和6）年4月5日、原告に対し以下のメールを送信した。

対象組合員のうちiii以外の組合員は一般職の地方公務員であり、iiiの組合員は任用関係が終了している。従って、労組法上の団交申入には応じられない。地公法上の職員団体としての交渉については、前記②の要求以外は管理運営事項であり交渉の対象とはならない。②の要求については既に回答済みであり、団交には応じられない。

(6)大阪府の回答が最終的に上記のとおりであったことから、原告は、2024（令和6）年6月24日、府労委に対し、労組法7条2項及び3項に該当する不当労働行為として、同年2月16日付の団体交渉申入書記載の団交への応諾と、団交拒否に関するポストノーティスを求め、本件救済申立てに及んだ。

2 府労委による本件決定

(1)以上のとおり原告は府労委に大阪府を被申立人として不当労働行為救済申立てを行った。

これに対し大阪府は、対象となる原告の組合員は、5名が会計年度任用職員、4名が臨時的任用職員であり、いずれも一般職の地方公務員であるから、地公法4条1項の規定により地公法が適用され、同法58条1項により労組法7条の適用が除外されると主張した。そして残る1名の組合員は、既に任用関係が終了しており、「雇用継続」を目的とした交渉を求める前提となる任用がない、と主張した。そして結論として、労働委員会規則33条第1項5号又は6号により、本件申立ては却下されるべき、と主張した。

(2)府労委は、2025（令和7）年6月6日付で本件申立てに対する決定を行った。

府労委は本件申立について以下の2点を争点とした。

「1 申立人は申立人適格を有するか。

2 被申立人が、申立人の要求は管理運営事項に該当し回答できない

とした対応は、労組法 7 条 2 号及び 3 号に該当する不当労働行為に当たるか。」

府労委は、上記争点 1 について要旨以下の判断を示し、本件申立てを却下した。

対象となる原告の組合員である常勤講師等の臨時的任用職員及び非常勤講師らの会計年度任用職員は、いずれも一般職の地方公務員であり、原告が引用する裁判例（前記東京高裁判決等）が、地公法 58 条が一般職の地方公務員の労働基本権を制限し、その範囲で労組法の適用排除を規定したものである旨明確に述べているから、原告の主張は採用できない。

「元非常勤講師」である組合員については、原告の要求は地公法が適用される者についての要求とみるのが相当であるから、労組法が適用される者について団交を申し入れたものとみることはできない。

以上のとおり、原告の要求は、労組法適用者の問題に関するものとはいえないから、本件において原告の申立人適格を認めることはできない。

3 本件決定の原告への交付

原告は、2025（令和 7）年 6 月 9 日に本件決定の交付を受けた。

第 3 本件決定の違法性

1 本件決定の根本的誤り

前記のとおり、本件決定は最終的な結論において、原告の大阪府・府教委に対する要求は、いずれも地公法が適用される者についての要求であり、労組法適用者の問題に関するものとはいえないから、本件申立てにおける申立人適格が認められない、とするものである。

府労委のこの判断は、「地公法 58 条 1 項によって、地公法の適用を受ける地方公務員への労組法適用が排除されていること」を根拠としている。しかしながら、本件決定には以下のとおり、地公法 58 条 1 項が憲法 28 条に抵触するものであるにもかかわらず、この点を看過してなされた根本的な誤りがあり、また地公法 58 条 1 項の解釈・適用においても誤っ

ているといわねばならない。

(1) 地公法 58 条 1 項が一般職地方公務員について労組法適用を排除していることがそもそも憲法 28 条に違反するものであること。

仮に、地公法と同条項が、一般職地方公務員全てに対し、労組法の全ての条項の適用を排除している規定そのものの違憲性を置くとしても、

(2) 一律に一般職地方公務員全てへの適用を排除することによって、極めて劣悪な労働環境におかれているいわゆる非正規地方公務員に対して労組法の適用を排除していることが憲法 28 条に違反していること。

(3) 非正規地方公務員全てとまではいえなくとも、2020（令和 2）年 4 月 1 日施行の地公法改正前まで特別職とされ労組法の適用を受けてきながら、同法改正後に一般職地方公務員とされた元特別職非常勤職員（会計年度任用職員等）に対して労組法の適用を排除していることが憲法 28 条に違反していること。

(4) 仮に一般職地方公務員の労働基本権の制約の趣旨で地公法 58 条 1 項を理解するとしても、労組法上の不当労働行為制度の適用を排除することが、一般職地方公務員の労働基本権を奪い憲法 28 条に違反していること。

以上(1)～(4)の地公法 58 条 1 項についての違憲性を置くとしても、以下の点が指摘できる。

(5) 地方公務員も憲法 28 条に定める「勤労者」であることからすれば、仮に地公法 58 条 1 項が違憲でないとしても、同項は合憲的に限定解釈されるべきであり、少なくとも本件職員については、労組法の不当労働行為制度にかかる規定が適用（または類推適用もしくは準用）されるべきであるにもかかわらず、本件決定は同項の解釈を誤ったこと。

以上の問題を検討すれば、府労委の本件決定が、原告の申立人適格を極めて安易に否定したことの誤りは明らかである。

以下各項目について検討する。

2 地公法 58 条 1 項の憲法適合性の問題（憲法 28 条違反）

(1) 地公法 58 条 1 項は、「労働組合法、労働関係調整法及び最低賃金法、並びにこれらに基く命令の規定は、職員に関して適用しない。」と規定する。地公法 4 条 2 項は「特別職に属する地方公務員には適用しない。」と規定しているから、同法 58 条 1 項により労働組合法の適用を排除されるのは一般職の地方公務員ということになる。

ここにおいて、大前提として確認されるべきは、公務員は憲法 28 条にいう「勤労者」である、という点である。この点は憲法解釈においてはほとんど異論はない、とされ、また最高裁もこの事実を否定したことはない（西谷敏「地方公務員と労働法」別冊法学セミナー新基本法コンメンタール地方公務員法 13 頁）。

そうであるならば、特別職、一般職を問わず、地方公務員に憲法 28 条に定める労働基本権は保障されており、本来労働組合法の適用を受けることも当然と言わねばならない。

(2) ところが地公法 58 条 1 項は一般職地方公務員について労組法の適用を排除している。ここにおいて問われるべきは、何故地公法が上記の規定をおいているか、である。

この点については次のように論じられている。「労働組合法が一般の職員に適用されないのは、その職務の特殊性と地方公共団体における住民の意思に基づく民主的コントロールの観点から、勤務条件の決定方式が異なるものとされたためであり、これらの職員は労働協約を前提とした労働組合ではなく、地方公務員法により当局との協議を前提とした職員団体を結成するものとされているのである」（橋本勇「新版逐条地方公務員法〈第 5 次改訂版〉学陽書房 1075 頁）。

しかしながら同書においても上記以上の論拠は全く示されていない。地方公務員に関して上記の如き「特別の性格」が指摘されるにしても、何故労働組合法そのものの適用を排除することが許されるのか、合理的根拠は全く示されていない、といわざるを得ない。

果たして、そもそも公務員に労働組合法を適用しない、という論が、当然の法理として導かれるのであろうか？ そうではないことは以下の事実が示している。

(3) まず検討されるべきは、戦後の労働法制・公務員法制の経緯である。

第二次大戦における日本の敗戦の間もない 1945（昭和 20）年 12 月、旧労働組合法が制定公布され、翌 1946（昭和 21）年 3 月施行された。同法は、警察官吏・消防職員・監獄職員以外の「官吏・公吏」に全面適用されている。そして日本国憲法が同年 11 月 3 日に制定公布され、翌 1947（昭和 22）年 5 月 3 日に施行された。憲法 15 条において、公務員は、従来の「天皇の官吏」から「（国民）全体の奉仕者」と定められた。

同年 10 月に国家公務員法が制定され、翌 1948（昭和 23）年 7 月に施行された。同法においては、職員のストライキを禁止する規定を置いたが、労組法・労調法・労基法の適用は前提とされている。現実に政府と公務員労働組合との交渉が行われ、その交渉結果が法律案・予算案として国会の審議に付されている。

以上のとおり、戦後の労働法と公務員の関係においては、公務員も憲法上の「勤労者」として、当然の如くいわゆる労働三法の適用を受けている。労働基本権の関係においては、国家公務員についてストライキが禁止されているだけであった。

この状況に大きな変化が生まれたのは以下の経緯であった。

1948（昭和 23）年 7 月 22 日、公務員の団体交渉と争議行為の制限・禁止のための国公法の改正等を内容とする「マッカーサー書簡」が日本政府に示され、これを受けて同月 31 日、政令 201 号（昭和 23 年 7 月 22 日附内閣総理大臣宛連合最高司令官書簡に基づく臨時措置に関する政令）が発せられた。そこにおいて、公務員は団体交渉権を有しないとされ、同盟罷業等の争議行為の禁止が謳われた。この動きは、当時の冷戦構造の始まりという国際情勢に対応する GHQ の日本に対する占領政策の変更によるものであり、すぐれて政治的政策的な措置であった。

以降、同年 12 月 3 日、改正国家公務員法が公布・施行され、職員団体の協約締結権が否定され、争議行為が法的に禁止されるに至った。そして同法の附則において、労組法・労調法・労基法の適用を排

除する規定が置かれた。その後、1950（昭和 25）年 12 月に地方公務員法が公布され、翌 1951（昭和 26）年 2 月に施行されるが、地方公務員に対しても国家公務員と同様の公務員制度が敷かれ、労組法・労調法の適用除外が定められた。

以上の経緯で、1952（昭和 27）年 4 月 28 日のサンフランシスコ条約の発効を迎え、日本は独立することとなったが、上記の公務員法制は基本的には変更されないままであった。ただ、公社・現業公務員については協約締結権を含む団体交渉が可能とされたが、一般職の非現業公務員については協約締結権が否定されたままとなった。

この状況は、1965（昭和 40）年の I L O 87 号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）の批准後も基本的には変えられなかった。(4) 以上のように、戦後、1945（昭和 20）年 12 月に制定された労組法の時点から、当時の「官吏・公吏」を含めて当然のように公務員は労組法の適用対象とされていたのである。それが、1948（昭和 23）年以降の国際情勢の変化に対応したアメリカの占領政策の変更、マッカーサー書簡とそれを受けた政令 201 号により「公務員の団体交渉権の否認、同盟罷業等の争議行為の禁止」という措置がとられていくこととなったのである。

以上の経過からしても、公務員に対する団体交渉権の否認等の労働基本権制約は、論理必然的な法的措置ではなく、極めて政治的な便宜的措置であったのである。しかしながら、上記の政治的状況は現在においては大きく変化しており、また公務員を巡る状況も敗戦直後の状況とは大きく変わっている。公務員を民間企業の労働者と根本的に区別する合理的根拠も容易に見いだせない状況に至っている。

こうした歴史的経過をみても、現在においてもなお公務員に対し労組法適用そのものを否定することは、憲法 28 条に抵触すると言わねばならない。

(5) この事実、以下の事実からも裏付けられる。

従前より、全国的に極めて多くの地方自治体において、本来一般職の職員が従事すべき職務に、多くの職員が地公法 3 条 3 項 3 号の特別

職地方公務員として就労してきた実態があった。これらの職員は、定数外の職員として多種の職務に従事させられてきたが、その職務の実態は本来一般職の職務と何ら変わりのない状況にあった。いわば上記地公法の規定による「特別職」が便利使いされてきたと言い得るが、次第にその弊害が大きな問題となり、全国規模での何らかの是正措置が必要となった。

そこで、地公法・地方自治法の改正がなされ、2020（令和2）年4月1日施行の地公法改正により、「会計年度任用職員」制度が新たに設けられた（改正後の地公法22条の2）。会計年度任用職員とされた者のほとんどは、従前特別職の非常勤職員として任用されてきた者である。前記のとおり、特別職の職員は、同法4条2項により地公法の適用を受けない。その結果同法58条1項の適用も受けず、労組法の適用を受ける。従って、上記地公法改正までは、特別職の職員は、自ら労働組合を結成し、あるいは一般職の職員と共に労働組合（職員組合）を結成し、当局と労組法上の交渉を行い、労使合意の書面による締結を行う等の活動を行ってきた。また、労使間での問題が発生した場合には、その組合が労働委員会に救済申立てを行う等の手続をとってきた（かつて府労委が、「混合組合」の場合に、その主たる構成員が地公法適用の職員である場合は申立人適格なし、との対応をとってきたが、現在では、中労委の見解に従い、その申立てにかかる職員が労組法適用を受ける職員である場合は、その申立人適格を肯定する、という見解をとるに至っている）。また、特別職の職員がストライキ等の争議行為を行ってきた事実もある。

以上のように、実態として一般職と何ら変わらない職務に就いてきた特別職の地方公務員のほとんどについて、労組法が適用され、その前提で労使関係が支障なくもたれてきた事実がある。

それが上記の地公法改正により、名目ともに「一般職」とされ、その結果、労組法適用から排除されることとなった。しかしそれは、従前の特別職としての労働者に労組法を適用してきたことに不都合があったわけではない。「一般職」とすることにより、結果的に地公法4

条 2 項の適用がなくなり、地公法 58 条 1 項が適用されることになった
だけである。

このことは、一般職、特別職を問わず、公務員に労組法を適用する
ことに何らの支障はない、ということを実に示す事実である。

(6) 従前のこの点についての議論においては、ア priori に、公務員法は
公務員への労組法適用を排除している、として、何故に排除されてい
るのか、については正面から論じてこられなかった。その結果、公務
員労働者は憲法上の勤労者（労働者）でありながら、明確な根拠なく
労働基本権が奪われた状態になっていたのである。

平成 26 年 3 月 18 日東京高裁判決（労働判例 1123 号 159 頁）は次の
ように指摘している。

「控訴人（大阪府…引用者註）は、一般職の地方公務員は、労組法
が適用除外されているため（地公法 58 条 1 項）、労組法 3 条にいう
『労働者』に該当しないと主張するが、一般職の地方公務員が労組
法 3 条の『労働者』に該当することはその定義上明らかであり、地
公法 58 条は、一般職の地方公務員が労組法 3 条の労働者であること
を前提として、その従事する職務の特殊性から、労働基本権につい
て合理的な範囲で制限をし、他方で、それに応じた範囲内で労働基
本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定し
ているにすぎないと解される。」

上記判例は、地方公務員は、憲法上の勤労者（労働者）であること
にとどまらず、労組法上の労働者であり、地公法上、労働基本権は合
理的な範囲で制限を受けているに過ぎない、と指摘する。過去の裁判
例でこうした指摘がなされることはなかったが、上記の判断は、何故
公務員労働者について労組法適用が排除されるのか、という問題につ
いて、重要な問題提起をするものと評価できる。

今ここで問われるべきは、上記判例において指摘された、何が「合
理的範囲」か、である。その「合理的範囲」については、同判決では
論じられないままである。

(7) 以上のとおり、地公法 58 条 1 項が「労働組合法…並びにこれらに基

づく命令の規定は、職員に関して適用しない」と定め、地公法の適用を受ける職員を全て労組法の適用から排除していることは、憲法 28 条に違反するものであり、この点を看過した本件決定は取消を免れない。

3 地公法 58 条 1 項により、非正規公務員が労組法の適用を排除されることの違憲性

仮に、地公法 58 条 1 項そのものの違憲性が認められないとしても、地方公務員一般職におけるいわゆる非正規公務員について労組法の適用を除外することは憲法 28 条に違反するものである。

地公法の適用をうける地方公務員の中には、いわゆる非正規公務員といわれる職員がいる。現在では以下の職員が非正規公務員とよばれている（上林陽治「非正規公務員の現在」日本評論社・22 頁以下）。

- ・地公法 22 条の 2 による「会計年度任用職員」
- ・地公法 22 条の 3 による「臨時的任用職員」

以上の他、地公法 17 条に基づき採用された「一般職非常勤職員」がいる。

上記の非正規公務員は、実態において正規公務員と何ら異ならない職務に就きながら、様々な面において正規職員と比較して労働条件が劣る。例えば、昇給等も含めた給与面における格差、退職手当の不支給等の格差、さらに期間満了を理由とした雇止め、さらに臨時的任用職員についての審査請求に関する行政不服審査法の適用除外（地公法 29 条の 2）等々である。一般職であるが故に労組法の適用を受けないとされ、非正規公務員は労働組合を結成、あるいは労働組合に加入して、労働組合法上の団体交渉を当局ともつこともできないとされ、また労働組合への加入や労働組合活動故の不利益を被っても、労組法に定める不当労働行為救済手続に訴えることができない状態におかれている。その結果、非正規公務員は、正規公務員に比し低賃金の状態に置かれ、またいつ雇止めになるかわからないという雇用不安を覚えながら職務に当たっている状況である。こうした状況は非正規公務員に労組法が適用されないことが大きく影響している。

少なくとも、非正規公務員には労組法を適用する、という措置が憲法上求められていると言わねばならない。

4 地公法改正前に特別職として労組法適用を受けてきた職員に対し、法改正後に労組法適用を排除することの違憲性

仮に、非正規公務員全体について労組法の適用がなし得ないとしても、以下のことを指摘することができる。

前記のとおり、2020（令和 2）年 4 月 1 日施行の地公法改正以前は、全国的に非常に多くの地公法 3 条 3 項 3 号の特別職公務員が存在した。地公法が本来想定していた「特別職」の職員も存在はしたが、「特別職地方公務員」のほとんどは、実質的には一般職の職員と同様の職務に就いてきたのであり、定数外の扱いで、いわば不足する一般職職員の代替として地方自治体に採用されてきた現実があった。総務省もこうした実態を放置することができず、いよいよ何らかの対応に迫られる状況に至り、前記地公法改正に至った。すなわち、地公法 22 条の 2 を新設して「会計年度任用職員」制度を新たに設けた。そして従前の特別職非常勤職員のほとんどを会計年度任用職員として任用するに至ったのである。

ここにおける重要な問題は、従前の特別職職員は、地公法が適用されないとされて労組法が適用されていたところ、上記法改正以降、一般職である会計年度任用職員とされ、地公法 58 条 1 項により労組法の適用が排除されるに至ったことである。

これによって、同じ職務に就いてきた職員が、一般職に組み入れられることによって労組法上の労働基本権を奪われることになったのである。この法改正は、特別職非常勤職員に労組法を適用してきたことに関して何らかの支障があったから行われたのではない。労組法適用に何らの問題がなかったにもかかわらず、ただ、従前の不正常的な事態を改めるために「会計年度任用職員」を新設し、一般職職員としたことの結果、それまでの特別職職員であった者が労組法の適用を受けられなくなったのである。

以上の点は明白に不合理と言うほかない。少なくとも、上記法改正以前に特別職職員として労組法適用を受けていた職員に関しては、従前と同様労組法を適用するとの措置がとられるべきである。そうした措置をとらずに、地公法 58 条 1 項をそのまま維持して全ての一般職職員を労組法適用外に置いたことは、憲法 28 条違反の誹りを免れない。

5 労組法上の不当労働行為制度を一般職地方公務員に適用しないことの違憲性

仮に、以上の点を置くとしても、一般職地方公務員に対し、労組法の全ての条項の適用を排除することは憲法上許されない。

前述したように、地公法 58 条 1 項において地公法の適用を受ける職員に労組法を適用しないことについて、「その職務の特殊性と地方公共団体における住民の意思に基づく民主的コントロールの観点から、勤務条件の決定方式が異なるものとされたため」（橋本前掲書）と極めて抽象的で概括的に説明されている。しかし、仮にこうした論を前提にするとしても、果たして、労組法の全ての条項について適用を排除する、ということが合理的な結論といえるか、である。

西谷教授は次のように指摘する。「労働組合法の適用除外の結果、労働基本権の制限とは直接関係のない不当労働行為制度による救済も否定され、当局による団結権侵害があった場合の救済が極めて不十分になっている。本来は、労働基本権の制約そのものが見直されるべきであるが、それは別としても、最低限不当労働行為制度の適用を認めることは考えられてもよい。」（西谷前掲論文 15 頁）

また、前に引用したように東京高裁判決は、「一般職の地方公務員が労組法 3 条の『労働者』に該当することはその定義上明らかであり、地公法 58 条は、一般職の地方公務員が労組法 3 条の労働者であることを前提として、その従事する職務の特殊性から、労働基本権について合理的な範囲で制限をし、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定しているにすぎないと解される。」と判示している。

以上の指摘からすれば、一般職の地方公務員について労組法の適用を排除する合理的な根拠が見いだせないことがらについては、原則に立ち返って労組法を適用する、という法解釈が、憲法 28 条に合致するものといわねばならない。西谷教授が指摘するように、労組法上の不当労働行為制度については、一般職地方公務員に適用をしない、との措置に何らの合理性がないことは明らかである。ことに、前述の非正規地方公務員や、従前特

別職非常勤職員であった者が、不当労働行為制度（特に団交拒否に対する救済）の埒外に置かれていることは極めて深刻である。地公法 58 条 1 項をただ形式的に適用することは憲法 28 条に反する結果となるのである。

6 一般職地方公務員への不当労働行為制度に関する労組法の規定の類推適用、あるいは準用

以上の地公法 58 条 1 項自体の違憲性を置くとしても、一般職地方公務員に対し、その条項によっては、労組法の当該条項について類推適用する、あるいは準用する、という解釈は当然許されるべきである。一般職地方公務員も憲法 28 条の「勤労者」であり、かつ労組法の「労働者」であることからすれば、憲法上の労働基本権の保障の趣旨から、労組法を適用することに何らの障礙がなく、また、その憲法上の権利擁護に資する場合は、労組法の当該条項について類推適用され、あるいは準用する解釈をとることは十分可能である。

7 以上述べてきたとおり、地公法 58 条 1 項において、一般職職員については労組法の適用が排除されている、という、ただ形式的な理由のみで、本件申立てについて「却下」の決定をした本件決定は違法かつ違憲と断ぜざるを得ない。

第 4 結論

以上のとおり本件決定の違法性は明らかであり、取り消されるべきである。よって、本訴に及んだ。

以上

添 付 書 類

1	労働組合資格審査決定書（写）	1 通
2	労働組合資格審査決定書の訂正について（通知）	1 通
3	大阪教育合同労働組合同規約	1 通
4	速報（2025 年度役員等選挙結果について）	1 通

5	甲第1号証	1通
6	証拠説明書	1通
7	委任状	1通

当 事 者 目 録

- 〒540-0031 大阪市中央区北浜東1番17号 8階
原 告 大阪教育合同労働組合
代表者執行委員長
高 田 晴 美
(送達場所)
- 〒530-0047 大阪市北区西天満2丁目5番7号 堂島電研ビル3階
TEL : 06-6365-1550 FAX : 06-6365-1020
原告訴訟代理人
弁 護 士 在 間 秀 和
- 〒542-0012 大阪市中央区谷町九丁目3-7 中央区谷町ビル2階
大阪法律事務所
TEL : 06-4302-5153 FAX : 06-4302-5144
原告訴訟代理人
弁 護 士 城 塚 健 之
- 〒102-0085 東京都千代田区六番町1 自治労会館3階
TEL : 03-3261-5767 FAX : 03-3261-5766
原告訴訟代理人
弁 護 士 岡 田 俊 宏
- 〒530-0054 大阪市北区南森町2丁目1-29
三井住友銀行南森町ビル2階
TEL : 050-5491-8250 FAX : 06-6130-8899
原告訴訟代理人
弁 護 士 青 木 克 也
- 〒540-8570 大阪市中央区大手前2丁目1-22
被 告 大 阪 府
代表者兼処分行政庁

大阪府労働委員会

代表者会長

小林正啓