

平成12年10月2日
監 査 事 務 局

問い合わせ先
監査事務局総務課
電話 03 - 5320 - 7011

勤務時間内に行う適法な交渉の準備に対し給与を認めている
ことを違法・不当してその是正を求める住民監査請求監査結果

第 1 請求の受付

1 請求人

板橋区	土 屋 敬 之
世田谷区	田 代 ひろし
日野市	古 賀 俊 昭

2 請求書の提出

平成12年8月11日

3 請求の内容

(1) 主張事実

都はいわゆる「ヤミ専」防止のため、昭和41年9月10日「職員団体のための職員の行為制限に関する条例」(いわゆる“ながら条例”)を制定し、適法な交渉のほか、その「準備行為」を制限の特例として定めた。

しかしながら、自治省が、同年6月21日定めた「自治省準則」では、職員が給与を受けながら活動できる範囲を

法第55条第8項の規定に基づき、適法な交渉を行う場合

休日(特に勤務を命ぜられた場合を除く。)及び年次有給休暇並びに休職の期間

と定めている。

都総務局勤労部の解釈によれば、この条例準則は、「技術的助言として示される雛型」であり、「条項の追加・削除」は可能としている。しかしながら、都と同様に「条項の追加」を実施している他府県は、新潟県1県に過ぎない。つまり、他の多くの自治体では、この自治省準則を「雛型」とは解釈しておらず、準則に則った条例の制定を行っている。

都が、自治省準則に加えて、敢えて「準備行為」を給与支払の対象として追加した件については、昭和41年第3回都議会臨時議会において、理事者側から準則どおりの条例案の提案があったにもかかわらず、職員団体代表者から、

交渉以外は全て賃金カットということになると正常な運動が出来なくなる。

正常な団体交渉を行うために必要な会議やそれらの正常なる機関運営まで全て賃金カットというのは法の本質ではない。

との発言がなされ、結果として「準備行為」が追加された。

しかしながら、その「準備行為の範囲」は、極めて広範囲である。

都は、「地方公務員法が団結権を保障し、その交渉権を保障している」ことを理由に、この「準備行為」の見直しを拒絶している。

地方公務員法所定の団結権の保障、並びに交渉権の保障は、当該地方公務員の団結権を保障し、更には、適法な交渉を単に保障するものに過ぎない。そして、この、いわゆる“ながら条例”の本来の趣旨も、適法な交渉を行う場合において、交渉そのものを保障する意味から、本来減額すべき給与を支給しようとするものであり、自治省の準則もその精神に立脚したものである。

しかしながら、都の条例は、自治省準則に付加して、組合の規約に定められているに過ぎない各種委員会を始め、交渉上の議題に関して調査、研究を行う部会、委員会等や、組合内の単なる部会総会等の開催に至る活動までもが、賃金減額免除対象となっている。これは、明らかに上記法令の目的を逸脱したものと断定できる。

また、昭和41年当時、職員団体代表者から出された「交渉以外は全て賃金カットということになると正常な運動が出来なくなる」との理由も正当性がない。交渉に係るといっても、調査、研究は本来、組合内部の事務処理として行うべきであり、また、適法な交渉と有機的な関連を有する機関運営として挙げられている、各種の部会総会も、減額免除とする根拠があいまいであり、その他の会議等についても「賃金カットということになると正常な運動が出来なくなる」との説明は、極めて抽象的であり合理性を欠く。

都教育庁の調査によれば、都立学校における、上記「準備行為」に係わる給与減額免除総額は、概算推計で1億8,000万円にものぼっており、各局を総計すると膨大な金額になることが想定される。

(2) 措置要求

職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例のうち、制限の特例から「その準備を行う場合」を削除し、同時に各局における「準備行為」に係わる給与

減額の内容、総額を公開すること。

なお、条例の改正に当たっては、利害関係人を排除した第三者による機関を設置し、検討を行う。

4 請求の要件審査

本件請求は、地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「法」という。）第242条所定の要件を備えているものと認めた。

第2 監査の実施

1 監査対象事項

職員団体のための業務または活動（以下「職員団体活動」という。）を、職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例（昭和41年東京都条例第98号。以下「本件ながら条例」という。）第2条第1号に基づき、勤務時間内において行う職員に対する給与の支出を監査対象とした。

2 監査対象局

総務局及び教育庁を監査対象とした。

3 請求人の証拠の提出及び陳述

法第242条第5項の規定に基づく陳述については、請求人から陳述を行わない旨の意思表示があったため、実施しなかった。

また、新たな証拠の提出はなかった。

第3 監査の結果

本件請求については、合議により次のように決定した。

本件請求には、理由がないものと認める。

以下、事実関係の確認、監査対象局の説明及び判断理由について述べる。

1 事実関係の確認

(1) 職員団体について

一般に地方公務員は、その勤務条件の維持改善を目的として、職員団体を結成す

ることができる（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第52条第1項及び第3項）。

また、同一の地方公共団体に属する職員のみで組織されている職員団体に、地公法第53条に掲げる要件を満たすものは、当該地方公共団体の人事委員会又は公平委員会に登録することができる。

(2) 適法な交渉について

適法な交渉とは、地公法第55条に定める要件に適合する交渉をいう。その主な要件は、以下のとおりである。

ア 職員団体と、交渉事項について権限を有する地方公共団体の当局との間で行われる交渉であること。

イ 交渉事項が、職員の勤務条件、及び社会的又は厚生的活動を含む適法な事項であって、地方公共団体の管理及び運営に関する事項ではないこと。

ウ 交渉が、職員団体と地方公共団体の当局が取り決めた員数内で、職員団体が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で行われること。

エ 予備交渉により、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めること。

なお、人事委員会又は公平委員会に登録された職員団体が、勤務条件等に関する「適法な交渉」の申入れを行う場合には、当該交渉事項について権限を有する地方公共団体の当局はこれに応ずべき立場に立つものとされている（地公法第55条第1項）。

(3) 勤務時間内において給与を受けながら行うことのできる職員団体活動について

地方公共団体の職員が勤務時間内において給与を受けながら職員団体活動を行うことは、原則として禁止されており、条例によって特別の定めをした場合に限り認められる（地公法第55条の2第6項）。

都では、本件ながら条例第2条第1号により、休日、休暇等における活動に加え、「地公法第55条第8項に基づき、適法な交渉及びその準備を行う場合」を、勤務時間内に給与を受けながら行うことのできる職員団体活動（以下「時間内組合活動」という。）として認めている。

(4) 本件ながら条例制定の経緯について

本件ながら条例は、昭和41年第3回都議会臨時会において成立したものである。本件ながら条例に関し、理事者側が提出した当初案においては、自治省が作成した条例準則（昭和41年6月21日付自治公発第48号。以下「本件準則」という。）にのっとり、職員が時間内組合活動に従事できる場合を、適法な交渉を行う場合、年次有給休暇を取得している場合、休日で特に勤務を命じられていない場合、刑事休職を命じられた場合、の4つに限定していた。

しかしながら、昭和41年8月31日、同条例案を審議していた都議会企画総務首都整備委員会において、原案を修正し、「適法な交渉を行う場合」を「適法な交渉及びその準備を行う場合」に変更すべきであるとの提案が、都議会自由民主党、都議会公明党、社会党都議団、民社党都議団の4会派によりなされ、可決された。

翌9月1日の本会議において、企画総務首都整備委員会委員長が報告した修正理由の要旨は、「適法な交渉と因果関係を有する準備行為には、適法な交渉に当然に付随し、適法な交渉と直接関係を持つ必要な行為があることから、これを加えることにより、労使間の無用の紛争を避けることになると判断した。」というものであった。

同日、本件ながら条例は、同委員会の修正どおり、本会議で可決され、成立した。

(5) 適法な交渉の準備に関する整理の経緯について

本件ながら条例成立以降、適法な交渉の準備（以下「準備行為」という。）の具体的な範囲については、労使間で歩み寄りができず、整理できない状況が続いた。

そのような状況下で、昭和45年1月に、職員団体役員が勤務時間中に職場を離れて職員団体の活動を行うという、いわゆるヤミ専従を問題とした住民監査請求が起こされ、都監査委員は、職務専念義務の免除や給与減額免除の手続が適正に行われていないとして、是正勧告を行った。

その際、都監査委員は、本件ながら条例の的確な解釈・運用がなされていないことは遺憾であると指摘し、知事に対し、他の任命権者ともども一体となって、労使関係の適法・正常化に特段の配慮をするよう要望した。

これにこたえ、総務局においては、昭和45年に準備行為の範囲を確定する5つの基準を設け、具体的な範囲を明確にするとともに、服務及び給与の取扱いに関する手続を定めた。その後、適宜見直しを行い、平成3年4月には、具体的な準備行為の大幅な改正を行っている。

また、学校職員関係の職員団体については、都教育委員会が、総務局と同様に、昭和45年に5つの基準及び準備行為の具体的な範囲を定めており、平成5年にその

一部改正が行われ、現在に至っている。

(6) 準備行為の範囲について

時間内組合活動として認められる準備行為の具体的な範囲は、東京都庁職員労働組合関係は総務局が、学校職員関係の職員団体については都教育委員会が、次表の基準にのっとり定めている。

(表) 準備行為に関する基準

基 準	例
・ 適法な交渉を行うに当たって法律上必要とされる行為	予備交渉
・ 交渉事項について、職員団体からの適法な委任に基づいて地方公共団体の当局と行う折衝	小委員会交渉、専門委員(会)交渉等
・ 職員団体の規約その他によって定められている基幹的機関運営で、職員団体が適法な交渉を行うに当たって必要不可欠なもの	大会、執行委員会等
・ 特定の事項に関し、職員団体の執行機関から権限の委任を受け、適法な交渉上の議題にかかわる事項について調査・研究・諮問等を行う専門的又は補助的な機関の運営で必要不可欠なものとして認められるもの	専門部、専門委員会等
・ 職員団体の所属する上部団体の規約その他に定める機関運営のうち、当該職員団体が行う適法な交渉と有機的関連を有する機関運営で必要不可欠なものとして認められるもの	都労連等の大会、中央委員会等

なお、具体的な時間内組合活動及びその承認限度については、上記基準に基づき、職員団体ごとに詳細に定められている。

また、職員が準備行為を行おうとする場合には、所定の手続にのっとり、個別に職務専念義務の免除及び給与減額免除の承認を受ける必要がある。

2 監査対象局の説明

(1) 総務局の説明

ア 本件ながら条例の適法性について

都においては、地公法第55条の2第6項の規定にのっとり、本件ながら条例

において、「適法な交渉及びその準備」を時間内組合活動として掲げ、当局との「適法な交渉」と「その準備」に参加する職員について、これらの時間に対する給与減額の免除を認めている。

準備行為の具体的内容については、適正な運用・解釈を図るため、昭和45年に5つの基準と具体的な準備行為の範囲を明確にするとともに、その範囲の見直しを適宜行い、適切に運用しているところである。

このように、都においては、地公法の規定を受けて、本件ながら条例を制定し、時間内組合活動の範囲を定め、運用しているものであり、地公法に反するものではない。

なお、自治省が示した本件準則には、準備行為が含まれていないが、条例の準則とは、地方公共団体に対する技術的助言として示されるひな型であり、各地方公共団体の行政規模等に関わりなく、一律に示されるものである。また、これは自治省の行政指導の一環として行うものであり、強制力を持つものではない。そのため、各団体の実情に応じて、条項の追加・削除を行うことは可能である。

イ 準備行為を時間内組合活動と認めることの意義について

都においては、職員団体の規模が大きく、組合員からの勤務条件等に関する要求も広範囲かつ複雑・膨大である。そのため、効率的かつ秩序ある交渉を行いながら合意に至るためには、交渉に先立ち、職員団体内部の意思統一を図り、当局提案に対する職員団体側の要求を整理することが必要であり、準備行為を時間内組合活動と認めることにより、これらが円滑に進むものである。したがって、予備交渉、事務折衝、基幹的機関運営等の準備行為は、適法な交渉に当たって不可欠なものであり、適法な交渉と直接因果関係にある一体不可分なものといえる。

また、準備行為を時間内組合活動と認めることで、労使間においてその活動をルール化し、秩序ある準備行為を行わせるとともに、当局が厳正な労務管理を行うことができる。すなわち、準備行為に関する具体的な基準と範囲を定め、適正な解釈・運用を図り、職務専念義務の免除を与える回数、時間等を明確に定めることで、適正な労務管理が可能となる。

このように、現実に大勢の組合員により構成される大規模な職員団体における準備行為をルール化することは、地公法の求める秩序ある職員団体の民主的運営及び労使関係の安定に大きな役割を果たしているものと考えている。

(2) 教育庁の説明

教育委員会においては、本件ながら条例第2条第1号に基づき、昭和45年に、学校職員関係の職員団体に関し、準備行為に該当する職員団体活動の範囲を定めたところであるが、その後、社会情勢や都民意識の変化を反映し、平成5年に、承認範囲の見直しを行っている。

このように、時間内組合活動の範囲については、これを固定化するのではなく、状況の変化に応じてこれからも見直しを行っていく。

3 判 断

以上のような事実関係の確認及び監査対象局の説明に基づき、本件請求について次のように判断する。

本件請求の判断の対象となるのは、準備行為を時間内組合活動と認める本件ながら条例の規定の適否である。当該規定の違法性・不当性の根拠として、請求人は、本件準則に付加して、準備行為を時間内組合活動としていることが、地公法の趣旨・目的を逸脱していると主張しているため、以下このことについて判断する。

(1) 本件ながら条例の規定が本件準則と異なることの適否について

本件ながら条例は、地公法第55条の2第6項の規定に基づき、勤務時間内に給与を受けながら職員団体活動を行える場合を定めたものであり、同条例第2条第1号により、準備行為が時間内組合活動として認められている。

ところで、地方公共団体が制定する条例は、法令に違反してはならないとされており（法第14条第1項）、条例が法令に違反するかどうかは、両者の対象事項と規定文言を対比するのみならず、それぞれの趣旨、目的等を比較し、両者に矛盾抵触があるか否かによって判断することが必要である（昭和50年9月10日最高裁判決）。

一方、自治省が定める準則は、自治省が各地方公共団体に対して行う技術的助言として、地方行財政の運営に関する条例案等を示すものであり、地方自治体が条例を制定するに当たっての一つの指針となるものではあるが、法令そのものではなく、それ自体強制力を有するものではない。

以上のことから、条例の規定が準則と異なるというだけでは、直ちに条例が法令違反となるものではなく、本件ながら条例の規定についても、単に本件準則と異なるだけでは、違法・不当であるとはいえない。

したがって、本件ながら条例により準備行為を時間内組合活動と認めていること

の適否について判断するためには、当該規定が地公法の趣旨・目的を逸脱するか否かの検証が必要であるといえる。

(2) 準備行為を時間内組合活動と認めることの適否について

地公法第55条の2第6項は、条例で定める場合以外には、職員は勤務時間内に給与を受けながら職員団体活動を行うことができない、と規定しているが、当該規定の趣旨は、各地方公共団体の条例制定権を尊重し、時間内組合活動の範囲をその実情に応じて定めることを認めるものであると解される。

ただし、勤務時間内の職員団体活動に給与を支給することは、組合への支配介入の禁止、職員の職務に専念する義務、給与に関するノーワークノーペイの原則などから、地公法においても基本的には禁止されているものであり、地公法第55条の2第6項の規定に基づき、条例により例外規定を定めるに当たっては、できるだけ限定的なものとするのが、地公法の趣旨であると考えられる。

そこで、本件ながら条例についてみると、本件ながら条例第2条第1号による例外規定の定めは、「地公法第55条第8項に基づき、適法な交渉及びその準備を行う場合」となっており、「適法な交渉」も、「その準備」も、ともに地公法第55条第8項に根拠を置くことが認められる。

一方、地公法第55条第8項の規定は、「本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行うことができる。」というものであり、「その準備」は明記されていない。このことから、本件ながら条例に定める準備行為は、適法な交渉に当然に付随し、適法な交渉と直接関係を持つ必要な行為に限られるというべきである。昭和41年の本件ながら条例制定時において、準備行為を時間内組合活動に付加したのも、前述(第3・1(4))のとおり、同様の趣旨によっている。

したがって、本件ながら条例において想定している準備行為は、日々の日常的な職員団体活動に比して、相当程度限定されたものであると考えられることから、時間内組合活動として、地公法が許容する範囲を逸脱しているとまではいえないものと認められる。

なお、請求人は、準備行為として現に認められている活動が極めて広範囲にわたっていることを問題としているが、そもそも準備行為の範囲をいかに定めるかは、本件ながら条例により準備行為が時間内組合活動と認められていることを前提とした上で、同条例の趣旨にのっとった運用をいかに図るか、という問題であり、請求人が争点として主張する、本件ながら条例の規定自体の違法性の問題とはいえない。

以上のことから、本件ながら条例において、準備行為を時間内組合活動と認めて

いることは、地公法の趣旨・目的に反するものではなく、違法・不当とはいえないものである。

よって、請求人の主張には理由がないものと認める。

資料（東京都職員措置請求書等）

東京都職員措置請求書

職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の内、制限の特例から第二条 1「その準備を行う場合」を削除し、同時に各局における「準備行為」に係わる給与減額の内容、総額を公開すること。

尚、条例の改正に当たっては、利害関係人を排除した第三者による機関を設置し、検討を行う。

1 請求の趣旨

都はいわゆる「ヤミ専」防止のため、昭和41年9月10日「職員団体のための職員の行為制限に関する条例」（いわゆる“ながら条例”）を制定した。

しかしながら、自治省が、同年6月21日定めた「自治省準則」では、職員が給与を受けながら活動出来る範囲を

法第55条第8項の規定に基づき、適法な交渉を行う場合

休日（特に勤務を命ぜられた場合を除く。）及び年次有給休暇並びに休職の期間

と定めている。

都総務局勤労部の解釈によれば、この条例準則は、「技術的助言として示される雛型」であり、「条項の追加・削除」は可能としている。しかしながら、都と同様に「条項の追加」を実施している他府県は、新潟県 1県に過ぎない。つまり、他の多くの自治体では、この自治省準則を「雛型」とは解釈せず、準則に則った条例の制定を行っている。

都が、自治省準則に加えて、敢えて「準備行為」を給与支払いの対象として追加した件については、昭和41年第3回都議会臨時議会において、理事者側から準則通りの条例案の提案があったにもかかわらず、職員団体代表者から、

交渉以外は全て賃金カットということになると正常な運動が出来なくなる

正常な団体交渉を行うために必要な会議やそれらの正常なる機関運営までを全て賃

金カットというのは法の精神ではない

との発言がなされ、結果として「準備行為」が追加された。

しかしながら、その「準備行為の範囲」は、極めて広範囲である。

つまり、東京教組を例に挙げれば、

- 1 適法な交渉を行うにあたって法律上必要とされる行為
予備交渉
- 2 交渉事項について、職員団体から適法な委任に基づいて地方公共団体の当局と行う折衝
小委員会交渉
専門委員（会）交渉
- 3 職員団体の規約、その他によって定められている基幹的機関運営で職員団体が適法な交渉を行うにあたって、必要不可欠なものとして認められるもの
大会（各役職員会を含む）（年1回）
中央委員会（月1回）
執行委員会（週1回）
- 4 特定の事項に関し、職員団体の執行機関から顕現の委任を受け、適法な交渉上の議題に係わる事項について調査・研究・諮問等を行う専門的又は補助的な機関の運営で必要不可欠なものとして認められるもの
専門部
幼稚園部、女性部、青年部、養護教員部、事務職員部、障害児学級部、栄養職員部（大会年1回、委員会月1回、常任委員会月2回、ただし、常任委員会は年間24回の範囲内で月ごとの若干の増減を認める）
貸財部、教文部、組織共闘部、厚生部、財政部（東京教組が招集する単位組合の専門部長会）（月1回）
専門委員会
へき地対策、人事対策、任用対策、権利対策、学校制度対策、自治体対策、休職対策、社会保障対策、再雇用対策、中学校対策（月1回）
東京教組の招集する単位組合者会議（週1回）

- 5 職員団体の所属する上部団体の規約その他に定める機関運営のうち、当該職員団が行う適法な交渉と有機的な関連を有する機関運営で必要不可欠なものと認められるもの

日教組

大会（年1回）中央委員会（年3回）

部会総会（次の6部に限定する）（年4回）

幼稚園部、女性部、青年部、事務職員部、養護教員部、栄養職員部

である。

その他の組合に関しては添付事実証明書参照

都は、「地方公務員法が団結権を保障し、その交渉権を保障している」ことを理由に、この「準備行為」の見直しを拒絶している。

地方公務員法所定の団結権の保障、並びに交渉権の保障は、当該公務員の団結権を保障し、更には、適法な交渉を単に保障するものに過ぎない。そして、この、いわゆる“ながら条例”の本来の趣旨も、適法な交渉を行う場合において、交渉そのものを保障する意味から、本来減額すべき給与を支給しようとするものであり、自治省の準則もその精神に立脚したものである。

しかしながら、都の条例は、自治省準則に付加して、上記した例のごとく、組合の規約に定められているに過ぎない各種委員会を始め、交渉上の議題に関する調査、研究を行う部会、委員会などや、組合内の単なる部会総会などの開催に至る活動までもが、賃金減額免除対象となっている。これは、明らかに上記法令の目的を逸脱したものであると断定出来る。

また、昭和41年当時、職員団体代表者から出された「交渉以外は全て賃金カットということになると正常な運動が出来なくなる」との理由も正当性がない。交渉に係わるといっても、調査、研究は本来、組合内部の事務処理として行うべきであり、また、適法な交渉と有機的な関連を有する機関運営として挙げられている、各種の部会総会も、減額免除とする根拠があいまいであり、その他の会議等についても「賃金カットということになると正常な運動が出来なくなる」との説明は、極めて抽象的であり合理性を欠く。

当局は、「服務規程の確立に努めて来た」「引き続き制度の適切な運用に努めて行く」といっているが、実際、国立市では、国立2小問題を契機に、本条例の適切な運用が行われていなかったことが露見している。

つまりは、こうした広範囲にわたる、あらゆる「準備行為」を認めることは、学校職員の本来の業務を阻害することになる。

実際、交渉以外の時間内組合活動を認めているのは、新潟県 1 県のみ、政令市では、川崎市、横浜市、京都市、大阪市、神戸市の 5 市に過ぎないことから、（平成 5 年 6 月に道府県及び政令市に対して都が行った調査による）都の同制度維持の論理は破綻している。もちろん、昭和 41 年当時の職員団体代表者の論理の破綻も明白だ。

都教育庁の調査によれば、都立学校における、上記「準備行為」に係わる給与減額免除総額は、概算推計で年間 1 億 8 0 0 0 万円にもものぼっており、各局を総計すると膨大な金額になることが想定される。

従って、都は職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の内、制限の特例から第二条 1 「その準備を行う場合」を削除し、各局に渡って不当に支出された、本来減額されるべき給与減額免除の各局別の額と内容を都民に公開すべきである。

また、法の精神に反する条例の見直しは、至急実施されなければならないが、その見直しに当たっては、利害関係人を排除した第三者機関を設置し、詳細な検討を至急を実施すべきである。

その際、本条例制定時の、いわゆる「話し合いの経過など」は、都財政の現状、公正な都政の実現、密室行政排除の観点から、一切参考にすることは許されないことは当然である。

（以上、原文のまま掲載）

事実証明書

総務局勤労部作成の「職員団体のための行為の制限の特例について」

「適法な交渉」に該当する具体的な職員団体活動の範囲

- ・東京都教職員組合、東京都公立学校教職員組合、東京都高等学校教職員組合の例

「地方公務員法」の抜粋、及び「職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例」

「職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例」の自治省準則
教育庁人事部勤労部作成の「ながら条例」に基づく勤務時間内の職員団体活動について」

(注)

本請求書は、地方自治法施行令(昭和22年政令第16号)第172条第1項に定める1,000字の制限字数を超えているものであるが、次の理由により、適法な請求と認めた。

字数制限は、冗長で請求の要旨の把握が困難な住民監査請求を抑制して、迅速かつ円滑な監査事務の遂行を図ることを目的としたものであり、たとえ請求の要旨の記載が制限字数を超えていたとしても、その超過の程度が著しくなく、監査委員において請求の要旨を把握することに困難を来す程度のものでないときは、単に制限字数を超えているというだけで、その住民監査請求を不適法として却下することはできないものであること(平成6年10月25日東京地裁判決)。

請求書本文のうち、28行目から61行目までの東京教組に関する記述は、事実証明書とみなせるものであること。

上記の事実証明書とみなせる部分を除けば、字数は約1,900字となるが、そのうち、請求内容や措置要求の詳細説明部分を除けば、概ね1,000字程度で請求の要旨を把握することが可能であること。