

原告らは被告に対し、本件条例第11条、第14条及び第15条に基づき、遺族補償一時金及び葬祭補償の支給を申請し、受理した上で審査を行うのか、又は却下等の処分によって受理せず審査を行わないのかについての回答を求めた。

## 3月30日

被告は原告らに対し、実施機関により当該災害が公務により生じたものであるとの認定を行っていないため、遺族補償等の支給を行うことはできない旨を回答した。

## 8月29日 訴訟提起

原告らは被告に対し、遺族補償等の支給を求める給付訴訟を提起するとともに、本件訴訟においては、被告が原告ら遺族に対し、本件条例に基づき遺族補償等を請求する権利すら認めず、不当に拒否する旨の回答を行ったことは違法であり、原告らの遺族補償等の請求に対し公務災害か否かの判断を受けることに対する期待権を不当に侵害し、門前払いとしたことに対し、損害賠償請求した。

## 第2 訴訟の内容について

### <原告の主張の骨子>

- 北九州市の条例は、地方公務員災害補償法（以下、「地公災法」という）第69条及び第70条による委任の範囲を超えて、同法第25条第2項を適用除外し、遺族ら本人らの請求権を排除したことは違法
- 仮に北九州市の条例が適法（条例は遺族らの請求権乃至申出権を排除したものではない）だとしても、条例の解釈上遺族ら本人らの請求権乃至申出権を認めなかつたことは違法
- 北九州市の報告義務違反

### <被告の主張の骨子>

#### 1及び2について

北九州市の条例及びそれに基づく運用は、遺族ら本人の具体的請求権（その者の権利として確定した補償の実施を求める権利）は認

めているので、違法ではない。

- パワハラがあったかどうかについて調査したところ、パワハラはなかったと認められたので、報告義務違反はない。

→北九州市の調査とは、生前の佳奈さん（被害者本人）から事情を聴取せず、たった5日間ほどで、上司（加害者）と職員間に聴取し、パワハラはなかったとしたこと。

以上

## 故森下佳奈さんのお母さん 眞由美さんに書いていただきました

大分県在住の森下眞由美と申します。

2015年5月21日1人娘の佳奈は初めての職場でパワハラにあい、うつ病になり大量の薬を飲んで自死しました。27歳でした。

でもあの子は生きたかった、臨床心理士になって、障がいのある子供達や虐待を受けている子供達の為に働きたいそんな夢を持っていました。

職場で窓口に相談に来た方が帰った後に笑い話にしたり、予定していた研修にも行かしてもらえず個室で指導という名の下に、泣き出した娘を2時間も2人きりで一方的に注意をし続けたり、相談に見えた方を心配していた娘にそんなに心配なら結婚したらいいと言われたそうです。

上司からは「私がこの仕事にあなたが向かないと判断したら辞めてもらいます」とも言われ、娘は私に「お母さん、私は相談に来た人をバカにしたり、笑い話にしたりする輪には入れない。でも、仲間に入らなかったら、空気が読めない、輪を乱していると言われた。それでも私はそんな会話に入れないので、入りたくない。」と言いました。

「今日も残るよ、でも残業はつかない。非常勤だから上司に許可をもらい認められなければ残業代はない」とも言っていました。今、過労死で長時間労働の事が報道されています。でも

娘のような非常勤にはその時間の記録すらきちんと残されていないのです。

無力さを感じながらも相談に来た方の為頑張るしかない、体は悲鳴を上げていたけれどその気持ちだけで職場に向っていた娘。選んだ職業が非常勤だったそれでも常勤の職員となんら変わらない仕事をしていたのです。

大学から住んでいた街、いろんな人と出逢い、たくさんの事を学んだ。この街に恩返しがしたい、一生この街で暮らし北九州の子供たちの力になりたい、そう言って娘は就職しました。

「お母さん、私は負けないよ、間違ってないよね？」そう聞く娘に私は「間違ってないよ、頑張れ！頑張れ！」と応援しました。あの時、頑張れなんか言わなければ良かった、娘の死後私は自分を責めました。

当時調査報告は書面ではありませんでした。

佃先生たちが情報開示請求で私たちに見せてくれた調査報告書は真っ黒に塗り潰され何を書いているかわかりませんでした。何があったのか知りたくて労災の申請をしました、直属の上司が認めないと非常勤の場合申請は受理されないと返されました。パワハラをした上司がパワハラを認めなければ労災の申請は受け取ってもらえないのです。

弱いから自死する、いいえ強すぎたから限界まで追い込まれた。病気にさえならなければまだあの子は生きていて誰かの笑顔のために働いていたと思います。

目に見える怪我をしていれば労災申請を受理してもらえたのでしょう。娘が受けた傷は目に見えず、その言葉の暴力と言う刃は消えて無くなるから証拠にならない。でも娘が受けた傷が治ることはなくその傷は死へと追い込んだ。常勤職員である上司はパワハラをしても個人的には訴えることも出来ず、今も大きな力に守られています。

娘は非常勤であるがゆえに、労災の申請すら受理されず、亡くなつてからも非常勤職員とい

う身分のために、常勤職員とは異なる扱いを受け、遺族ら本人の遺族補償等を請求する権利も認められないのです。常勤、非常勤、命の重さに変わりがあるのでしょうか？

私は先日、総務大臣に手紙を書きました。大臣の元へ手紙が届く保証もない、でも母として出来ることは何でもしたい、そんな思いで書きました。娘が初めての職場でパワハラにあい、うつ病になり自死した事。何があったのか知りたくて出した労災の申請は、1960年代、50年ほど前に旧自治省により作られた条例によって受け付けてもらえなかった事。そんな条例のもとで娘は命を削って仕事をしていた事。どうか娘のように苦しむ人をもう出さないで下さい。今苦しんでいる人がいればその方を救って下さい。私のように苦しむ遺族も出したくありません。条例を見直して下さいとお願いしました。

先日、大臣からお返事がきました。

一人娘を亡くした私へ温かいお言葉が添えられていました。涙が溢れました。「地方公共団体が職権で探知することが困難な場合があること、こうした場合、被災職員、遺族から申し出があつても、認定に活かされない場合があること、結果、不合理を強いていることは否めないとの考えに至りました。大臣として、総務省が示している条例規則（案）を見直し、各地方公共団体に徹底することにします」と書かれていました。

今後、何かが変わる、そう期待しています。

パワハラにあって病気になっても誰かの幸せの為、命の限界まで生き抜いた、自分に恥じない生き方を貫いた娘を尊敬します。でも何をしても何かが変わっても娘は帰つてこない。会いたい、声が聞きたい、この手で抱きしめたい。生きているのも辛い悲しい日々は永遠に続きます。

母として娘の思い、命を無駄には出来ない。頑張るしかない。娘の志を私が引き継ぎ生きて行きます。

## 7/22「なくそう！官製ワーキングプア」集会の報告

理事 本多 伸行

今回も豊富な資料と有意義な議論がありました。10回目になる「(東京)なくそう！官製ワーキングプア」集会は、『セシオン杉並』に100名を超す参加を得て意義深いものになりました。関東各地はもちろん、北海道・大阪・鹿児島からも多彩な方が集まりました。

午前は「会計年度任用職員制度について知識を深めよう」と題して、山下弘之（当研究会理事）から、①制度の問題点を詳しく検証した資料 ②任期付短時間および地公法17条非常勤任用との詳しい制度比較の解説がありました。

私からは、東京都と特別区（一部事務組合）に情報公開請求して得た「会計年度職員制度導入をめぐる都内自治体と総務省の質疑応答録」を説明しました。この抄版を別掲しますが、ここには自治体なりの真剣な態度と相変わらずの安上がり使い捨ての「魂胆」が混在しています。また、真に求められる「(無期)短時間公務員制度」と向き合わない総務省の矛盾と会計年度職員制度の根本的問題点がリアルに読み取れます。そして、会計年度任用職員制度の最大の問題点が雇用の不安定化だということが判ります。

午後は、

1 「闘いの現場から」と題して、

①東京都を相手としたCAD争議の勝利報告（公務公共一般労組）

職業訓練校での狙い撃ち解雇に対して東京都は敗北が確定しているにもかかわらず、生活破壊と争議化の具体的な責任を取ろうとしておらず、詰めの闘いが続いています。

②国立大学で有期雇用から無期雇用への転換を実現した報告（東大教職組）

2004年に法人化されたことにより、国立大学で働く教職員に労働契約法が適用され、いわゆる「5年超の無期転換義務」を巡る労使の攻防が続いてきました。その中で無期転換を実現した東大からの報告です。別掲の質疑応答録の総務省答弁にもある通り、不当にも労働契約法が適用されないことから国・自治体には公務有期雇用労働者を無期転換する義務は課せられていません。しかし、いかなる法も公務有期労働者を無期転換することを禁じていません。そして、地公法は会計年度任用以外の非常勤任用に有期を義務付けていま

ん。無期雇用への転換は今後大きく据えられるべき課題です。

③会計年度任用制度導入による労働基本権剥奪をILLOに提訴した報告

提訴に弁明した総務省が自らの「研究会報告」を書き換えたという重大な不当行為が判明しました。

2 「非正規公務災害問題」と題して、臨時非常勤の安全衛生制度について、都道府県+政令市+中核市+県庁所在地+都内全区市=165自治体に対するアンケート調査報告をしました。

多くの自治体が、臨時非常勤の公務災害認定請求権を剥奪しています。北九州で起きた非常勤のパワーハラによる自殺でも遺族の請求が受理されていません（裁判中）。また、安全衛生体制の外に置かれている実態が数多くあります。これまで何故か取り組みのなかった重大な人権侵害です。私たちは7月11日にこの課題で院内集会を開催しました。

3 「全国各地から」と題して、同じく「なくそう！官製ワーキングプア集会」を続けている北海道と関西からの報告を受けました。

4 「ミニシンポ～ハローワークでのパワーハラ解雇」と題して、竹信三恵子（当会理事）と当事者が語りました。会計年度職員任用制度は国の期間業務員制度を模したものですが、総務省は、「臨時非常勤の再任用は3年に一度は公募にかけろ」と自治体に迫っています。しかし、その国の実態は情実や選別がはびこり毎年度の雇用不安が期間業務職員を襲っています。10回を重ねる本集会の価値は自治体臨時非常勤と国の臨時非常勤が情報を共有し、連帯を図ることです。今回もその価値が結実しました。

5 「会計年度任用職員問題を語り尽くす」と題して、会場からの質問・意見に沿って議論を深めました。

上に紹介した報告はそれぞれに詳しい資料を伴っています。連絡を頂ければ送付します（送料頂戴）。

hitainiase@i.softbank.jp 本多

また、当NPOのホームページに今集会で配布した本多作成の関連資料を掲載しますので是非参考にして下さい。

## 会計年度職員制度導入をめぐる都内自治体と総務省の質疑応答録

(抄)

理事 本多 伸行

連絡いただければ、質疑応答録本体（約260件の質疑応答/60頁/有料）を送ります。

開示資料にある「対象箇所記載内容（通知・マニュアル等本文の記載事項）」と「マニュアル」は、

[http://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/koumuin\\_seido/index.html](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/index.html)で検索を（総務省トップ>政策>地方行財政>地方公務員制度のページで、「関連リンク」の一番最初に出ていている。

- 東京都知事部局Q：学校医以外の医師の扱いについてマニュアルで言及を。特別職か否かは自治体の解釈で判断か？ A：指揮命令・拘束性・労働者性で整理した。マニュアルQ&A問2-3参照
- 東京都水道局Q：地方公営企業法が適用される会計年度職員の身分取扱いをマニュアルに明示して欲しい AQ&A問1-1と16-1参照
- 大田区Q：人事委員会勧告は？ A：必須事項ではなく各人事委員会の判断
- 江戸川区Q：新臨時職員の条件付採用は？ A：条件付採用の対象外
- 大田区ほかQ：常勤職員との区別基準は？ A：常勤は「相当の期間（1年超）任用される職員を就けるべき業務に従事する職」でフルタイム。本格的業務。Q&A問1-10
- 江戸川区Q：一般職非常勤と会計年度職員の違いは？ A：会計年度は、①競争試験又は選考とする特例 ②原則1ヶ月の条件付採用期間 ③パートは兼業禁止から除外 ④フルタイムは人事行政の運営状況の公表の対象 ⑤期末手当の支給が可能 筆者コメント：①は虚偽 ②一般職非常勤にはない ⑤は最高裁判決の封殺
- 江戸川区Q：一般職非常勤任用の何が不適当？ A：会計年度職員制度を設けたのだからそこに移行を 筆者コメント：国会答弁「違法ではない」の封殺。総務省は3年前

までは一般職非常勤任用を奨励していた

- 墨田区、大田区Q：新臨時職員の給料水準や手当はフルタイム会計年度職員と同様か？人事委員会勧告で示すか？ A：臨時職員は常勤職員と同様（会計年度職員独自の給与の官民比較調査は必要ないP11-77）。
- 品川区Q：業務の繁忙で臨時職員任用は可能か？ A：一時的に事務量が増大し多忙な時期での任用は想定される
- 大田区Q：どういう場合に公募しないことが認められるのか？ A：会計年度職員採用では、選考においての公募は法律上必須ではない。国では原則再採用2回まで公募せず 筆者コメント：必須ではないなら公募は不要。公募でなければ更新に近づく。
- 台東区Q：条件付採用期間を1ヶ月とするのは事実上不可能。大半は延長となる A：人事評価ができないことを理由として条件付採用期間を延長するのは不適切
- 北区Q：1ヶ月の条件付採用で採用しない場合、1ヶ月前の解雇予告は不可能。解雇予告手当を支払うのか？ A：解雇予告手当の支払い義務が生じる。
- 練馬区Q：再任は前年度の人事評価で行うにもかかわらず、更に一律に条件付採用を付すのは矛盾。人事評価の趣旨が埋没する A：意見としてうけたまわる。
- 品川区Q：期末手当の時期・回数・支給月数は？ A：常勤職員と均衡
- 板橋区Q：独自給料表・昇給・経験給は想定していないということでおいか？ A：マニュアル問13-4参照
- 大田区Q：パート会計年度職員の地域手当は？ A：地域手当相当分を報酬に加味して支給。
- 目黒区Q：雇入時検診は再任用の度（毎年度）か？ A：省略できる規定はない。
- 千代田区Q：人事評価を翌年の給与に反映できるか？評価結果なき単一号給では人材確保が困難 A：給与への人事評価の反映は想

定していない。ただし、「單一号給」を設定することを想定していないことに留意を。

- 板橋区Q：再任用は平等取扱い原則から、「募集をして選考が基本」ということでよいのか？ A：会計年度職員採用では、選考においての公募は法律上必須ではない。国では原則再採用2回まで公募せず

●板橋区Q：厚労省は雇止めについて、3回以上更新した者には30日前の予告で足り、請求あれば理由を明示、としている。マニュアルの「留意」は同じ程度か？公務員では実質無期や期待保護（反復更新）はどれほど適用されるか？ A：辞令にある任期の満了は行政処分であり職員としての身分は消滅する。労基法14条2項は公務員適用除外。紛争の未然防止策や行政指導の法律の規定を適用する余地はない。しかし、複数回にわたって再度任用した場合、何の予告もなく再任しないことは当該者に多大な影響を及ぼすことが想像されるため、事前の十分な説明や求人紹介が望ましい。実質無期や期待保護（反復更新）について、一部の判例が、長期にわたる職務の継続を期待させる言動や再任用が形式的でしかなく、実質的には当然のようになされていてことから、非常勤の再度任用の期待権を侵害したとして、損害賠償が認定された例があることに留意すべき。期間の定めのない職への転換についてはQ&A問9-1参照 筆者コメント：総務省は訴訟を恐れている。地公法の措置要求を含めて訴えを起こすことが重要。

- 千代田区Q：職務経験（前歴換算？）の考慮の基準を設けることは想定するか？ A：常勤と同じ

●墨田区・大田区・中央区・板橋区Q：職員団体との「必要な協議」や労働組合への「丁寧な説明」は「事前に説明すれば足りる」ということでよいのか？労働協約の効力は？協議は既存の職員団体か？交渉ではなく説明でよいのか？ A：貴団体の状況不明。一概に答えられないで個別に問い合わせを

- 板橋区Q：「地方公営企業等の労働関係に関する法律（地公労法）」適用の現業系非常勤で、会計年度職員に移行できるか？労働組合

に加入なら団結権と団体交渉権は保証されるのか？ A：移行が必要。協約締結権ある。

- 八王子市Q：期末手当の支給割合で、職務内容が異なる常勤と会計年度が同じで、異ならない再任用が低いのは何故か？ A：任用の趣旨と制度が異なる

●立川市Q：数百人が見込まれる会計年度職員を、毎年度公募して任用手続するのは、現実的に不可能。また、雇用される側の安定性の観点も考えると、「人事評価が良好な場合は公募せずに任用」という運用ができると判断してよいか？ A：人事評価を判断要素の1つとして活用することは想定されている  
筆者コメント：明確に否定せずに曖昧に答えているところが味噌。このやり取りは活用すべき。

- 立川市Q：単年度任用に人材育成という概念はなじまないのではないか？給与への反映なく活用の見込みがない人事評価はコスト面でも意味がない。約束定規で効果期待できない。働き方改革にも逆行する。対象から外すべき。 A：公務能率の向上のためには職員一人ひとりのモチベーションの維持・向上や人材育成が重要。人事評価制度は職員の能力や業績を的確に評価することでこの課題に取り組むもの。これは非常勤においても同じ。人事評価を再度の任用や人材育成に活用することが想定される。  
筆者コメント：来年度の雇用を約束せず、再任用しても条件的採用期間を設ける制度は、人材育成を不可能にさせる。このやり取りも重要で活用できる。

●立川市Q：職員団体は非常勤の任期の撤廃や長期化を求めており、本改正は厳格な会計年度限りの任用としており、逆行している。会計年度職員制度は自治体に適切な運用を求めるものであり、臨時・非常勤職員の雇用の安定化を目的としたものではないと理解してよいか？ A：不適切な「空白期間」の是正など「任用の安定」にも資するものもある。  
筆者コメント：このやり取りは本質疑応答の中で最も本質をえぐるもの。「不適切」は空白期間だけではなく、不安定雇用の元凶は「細切れ任用」である。

- 小金井市Q：現実的には継続雇用に期待権あ

るとした判例がある。訴訟リスクがある以上、一定年数までの雇用にするのが無難。マニュアル記載は、結果として長期雇用になってしまい既得権・期待権はないから、「常勤雇用しないことに対する訴訟リスクはない」と解釈してよいか？それを担保してくれないと不適切な空白期間の運用は変わらない  
A：（マニュアル記載の繰り返しで逃げて答えず） 筆者コメント：やはり、総務省と自治体が恐れているのは訴訟。地公法の措置要求を含めて訴えを起こすことが重要。

- 東村山市Q：5年を超えて任用されている特別職非常勤がいる。希望した場合、常勤（無期雇用）として採用すべきか？ A：労働契約法適用除外なので法的義務は発生しない。  
筆者コメント：「法的義務は発生しない」ということは禁止されておらず必要と考えたらできるということ。いま「5年超有期雇用の臨時・非常勤を無期転換しろ」と挑んでいる自治体系労組はあるのだろうか。労組側は、社会の動きを受け止めている自治体に遅れを取っているのではないか。
- 東村山市Q：当市の非常勤は5年の雇用年限。改正後に問題となるか？ A：直ちに問題とはならないが、国の公募省略は原則2回までを参考に。なお、国を超える上限回数を設けることは住民や職員に対して合理的な説明が必要となる。そもそも、再度の任用を約束していることが不適切で、繰り返し任用されても再度任用の保障のような既得権が発生するものではない。  
筆者コメント：訴訟リスクとは言っているが、これこそが本音。会計年度職員制度とは再度の任用への期待を否定するもの。
- 杉並区Q：当区では非常勤の更新回数限度を5回としている。この維持は可能か？ A：一定年数自動的に更新するのは避けるべき。能力実証あれば国の公募省略原則2回までを参考に。
- 大田区Q：勤務時間等の整理により結果として報酬が下がる場合、勤務条件の一方的不利変更となるか？「丁寧に説明」すればよいのか？ A：労働契約法9条は適用除外。現在特別職として任用されている者が、改正

法施行後、当然に会計年度職員として任用されるものではなく、あくまで新たに設置された職に、客観的な能力実証を経たうえで改めて任用されるものである。  
筆者コメント：不利益変更を禁じた国会付帯決議が蔑にされている。また、後段は非常に不当な回答。臨時・非常勤は、国の法制度不備と自治体の誤任用のために任用替えられる。ここにフレイが入るのは許されない。

- 稲城市Q：現在、月給制・日額制・時給制がある。改正後も続けたい。選挙事務など単発雇用の単価は最賃に近い時給960円でやっている。改正後は常勤給料表から引っ張るのか？ A：前段は変える必要なし。後段は、国は職務給の原則・均衡の原則としており、これと同じとすれば訴訟リスクはない。稲城市が訴訟を受けて立つというのならば別だが、同一労働同一賃金の考え方からすればいかがなものか。現行賃金のままは避けたい。
- 三鷹市Q：総務省の説明と異なり、国（厚労省）は1級1号を下回る時給958円で期間業務職員を雇っている。 A：お答えはご容赦ください。
- 会計年度職員制度をめぐる武藏野市と東京都（人事部制度企画課）と質疑応答  
Q：都は「公募によらない再任用は4回まで」と言うが、制度導入当初は全て公募をする予定か？  
A：会計年度職員に切り替える際のことは今後検討だが、H27年の特別職→一般職への切り替えでは公募によらない再度任用としたという実績がある。  
筆者コメント：ここからは見えるのは、都は5年年限を区市町村にアプローチしている。多くの自治体は、武藏野市のように「任用替えではなく公募でフレイをかける」発想を持っていると思われる。国の長年の法制度不備と自治体の誤任用が法改正必要の原因。混乱と不利益を被った臨時・非常勤がフレイにかけられるのは理に合わない。