

# 官製ワーキングプア研究会 *Report*

2012年8月 創刊第3号

2012-8

(通巻3号)



4回目を迎える「なくそう!官製ワーキングプア~第4回反貧困集会」は、9月16日に開催を予定している。民間以上にひどい格差の非正規公務員問題を「可視化」させる重要な集会になっている。今年も期待したい

## 目次

### 特集：雇止め訴訟の判決続く

損害賠償を追認するも再任用義務付け請求を再却下（武蔵野市）	大竹 太上	2
雇う側のやりたい放題を法は裁けないのか（杉並区）	白石 孝	4
原告・被告双方の主張出揃い、いよいよ証人尋問へ（茨城県）ほか	白石 孝	5
Q&A：官製ワーキングプア流、、、今さら聞けない（3）	上林 陽治	6
解説：民主党手当法案	上林 陽治	7
解説：本多君のポイント解説（3）	本多 伸行	8
新シリーズ「納得いかな〜い!この問題」～投稿に答える	本多 伸行	9
資料紹介	白石 孝	10
研究会2012年度定期総会を開催	白石 孝	11
掲示板、編集後記	白石 孝	12

## 雇い止め訴訟の判決続く

### 武蔵野市非常勤嘱託職員地位確認等請求事件 東京高裁判決 損害賠償請求を追認するも再任用義務付け請求を再却下！

2012年7月4日、東京高裁第23民事部において、武蔵野市で国民健康保険レセプト点検嘱託員として21年間勤務した後に雇止めされた原告（56歳）、被告武蔵野市の地位確認等請求事件に対する控訴審判決が出された。原告の上告断念により、雇止めに対する損害賠償金支払いの判決が確定したが、多大なご支援に感謝したい。

**1 判決の内容は、**一審同様、嘱託職員としての地位確認請求は認めず、再任用義務付け請求については、重大な損害の発生はなく訴訟要件を欠くとして訴えを却下し、行政裁量権の逸脱ないし濫用の審理は回避しながら、任用継続に対する期待権の違法な侵害に対する損害賠償請求については、賠償金額を変更することなく再度認容するものであった。

**2 本控訴審は、**中野区非常勤保育士雇止め事件で、一年分の賃金に相当する損害賠償を認めた東京高裁判決をほぼ踏襲した「原告の地位確認請求を棄却し、再任用義務付け請求も却下した上で、雇用継続の期待権が違法に侵害されているとして、被告に150万円の損害賠償金の支払いを命じた」東京地裁判決に対し、原告が控訴し、被告も付帯控訴するという形で進められていた。

#### <原告控訴の趣旨>

- (1) 損害賠償を除く部分の原判決の取消、ないし損害賠償金額の増額変更
- (2) 主位的請求
  - ①元の職種の嘱託職員としての権利を有する地位にあることの確認
  - ②バックペイの請求(元職と現職の差額報酬)
- (3) 予備的請求1 元職種への再任用義務付け、及びバックペイの請求
- (4) 予備的請求2 慰謝料として当初請求金額900万円への増額請求

なお、09年3月雇止め後に武蔵野市は、原告が訴訟提起の準備を行なっていることを知ると、4カ月後に他職場の嘱託職員に任用したが、元職への復帰については、「雇用最長期間は5年を限度とする」市の現行嘱託職員制度の根幹の見直しに直結することを恐れ、頑なに拒否していた。

### 3 各争点に関する裁判所の判断概要と問題点

#### ●原告の身分関係

高裁判決は、市非常勤嘱託職員取扱要綱には当初地公法3条3項3号特別職非常勤嘱託員は対象外とすることが明記されていたこと、雇止め時に市が作成した原告雇用保険被保険者離職票には「労働契約期間満了による離職」と記載されていた事実は認めながら、「原告主張の事実であろうと地公法は雇用関係を想定していないので本件は任用関係である」との一審判旨を追認し、また、被告嘱託員の労働条件が労使交渉により決定されていた事実を無視して、「原告が被告と交渉して労働条件を決定するという余地もなかったことからすると、被告は、地自法及び地公法に基づき、原告を地公法3条3項3号の非常勤嘱託員として期間を定めて任用していたものとみるのが相当」と一審判旨を補強して、雇用関係を否定している。

しかし、証拠に基づく事実認定を踏まえない不適法な事実確定といえ、判決理由に食違いが発生している。

#### ●地位確認(解雇権濫用法理等の類推適用)の請求

高裁判決は、「非常勤職員の任用予定期間満了後における任用継続の期待が法的保護に値する場合であっても、そのことを理由に上記期間満了後同職員に従前と同様の地位が与えられるとすれば、任命権者の任用行為が存在しないにもかかわらず、裁判所によって従前と同一条件による任命がされたのと同様の法律関係が創り出されることとなるが、これは、裁判所が行政庁に対し、義務付けの訴えにおいてある行為をすべきことを命ずることができるにとどまるとされていることに反する事態を招くものであり、解釈論の域を超えるというべきである。」として、信義則違反に基づく地位確認も未払い賃金の支払いも否定した。

しかし、最高裁昭和62年10月30日判決は、平等・公平原則を損ねても、信義則を適用して、法令とは異なる法律関係を認容する場合のあることを判示しているものであり、

法令解釈論の域内で地位確認を否定するのは、判例違反と言える。

### ●再任用義務付けの請求

高裁判決は、一審判旨を「従前の報酬額より減少しているものの、2割ないし3割減にとどまっている。また、原告は、平成3年頃には、本件要綱に同一人の雇用継続期間は5年を限度とする旨の規定があることを聞き知っており、平成16年4月以降の更新の際には、本件要綱を理解し、その規定に従う旨の誓約書を被告に提出していた。さらに、レセプト点検業自体は、専門的な知識・技能を要する業務であるというべきであって、その知識・技能を必要とする職場は、被告以外にも存在することが明らかである。」と訂正・付加して、重ねて訴えは不適法であるとして却下した。

しかし、原告は有資格を条件に職種を特定して被告に採用されたものであり、雇止め4カ月後に他の職種の嘱託員として任用されているとしても、本人の意向を無視した元職復帰の否定は憲法上の職業選択の自由を奪うものである。その上、月の勤務日は従来より3日増えながら逆に報酬が2、3割減額されることは、通常、他に収入がない者にとっては取り返しのつかない重大な損害であり、雇止めに伴う原告の損害は回復されているとは言えない。

労働者にとって、雇用・任用が継続するかどうかということは基本的な権利・利益に係る問題であり、違法な雇用・任用打ち切りにより、新たな職に採用されるかどうか判らない場合には、まさに「重大な損害が発生するおそれがある」。

2012年5月、原告は被告より、原告の任用年限は14年の年度途中（8月9日）までであると通告されており、被告以外にも同様の職種が存在するとしても、50代後半になった原告がその後被告以外に採用される保障はない。65歳まで被告においてレセプト点検嘱託員として勤務し続ける人生計画を立ててきた原告にとって、まさに重大な損害が生じるおそれがある。

また、平成3年秋頃、原告は本件要綱の5年年限規定は適用されないことを上司より口頭説明され、平成4年1月には任命権者である市長決裁により5年年限規定適用除外の取扱規定が定められ、被告は是正措置を進める

ため、要綱付の誓約書を徴収し始めたという平成16年以降、原告に対しては、適用除外を定めた先の市長決裁文書の写しを添付して期間更新の決裁を行っていたのである。当人に適用されない本件要綱の5年規定を知っていたということを理由に、突然の雇止めに伴う重大な損害の発生のおそれを否定する高裁判旨は、通常人の判断基準を逸脱している。

なお、採用されるかどうか判らないのに、他の自治体や民間企業にも存在する職種の場合には、雇止めされても「重大な損害の発生のおそれがない」とするなら、再任用拒否に裁量権の逸脱ないし濫用が存在しても、大方の地方公務員の再任用義務付け訴訟は不可能となり、それゆえ、高裁判決は憲法上の就労・職業選択の自由に反する判決と言わざるを得ない。

### ●損害賠償の請求

高裁判決は、「原告に任用継続を期待させるようなことは一切していない」との被告主張を前提としても、「本件要綱の5年上限規定を厳格に適用しない運用がされており、その運用を改める旨が明確に伝えられないまま、任用期間が通算して21年以上にも及んでいたことの事情に照らすと、原告において、従前の運用が継続され、次年度も再任用されるものと期待することも無理からぬものというべきである。」としながら、「原告は5年規定対象外の職とみることはいできない。嘱託職員の年限は5年と知っていた。」ことを理由に請求金額を減額し、一審と同額の損害賠償を再度認定した。

しかし、原告には5年年限を定めた要綱6条は適用除外とする取扱が定められており、上司の説明により、原告は自身には5年年限規定は適用されないと認識していた。自らが適用されない5年規定があることを知っていたことを理由に損害賠償を減額することは証拠を無視した暴論である。控訴審判決は、被告が原告の雇用継続期待権を違法に侵害したことを認定し、元職の報酬金額に比して、現職の報酬金額が2、3割減額されていることを認めている以上、元職と現職の報酬差額の全額の損害を認定すべきであった。

- 4 かように重大問題を含む控訴審判決ではあったが、他職に斡旋された場合でも、損害賠償を再度認容させたので、原告は上告を断念した。（原告兄大竹太上）

## 雇う側のやりたい放題を法は裁けないのか～杉並区控訴審判決

7月27日午後「杉並区立図書館雇い止め訴訟」控訴審の東京高裁判決が、第2民事部大橋寛明裁判長から言い渡された。主文は「本件控訴をいずれも棄却する」だった。

判決文は、大きく二つで構成され、一つ目は原審のずさんな事実認定に関する修正で、18項目にも及んでいる。東京地裁判決は、その直前まで担当していた裁判長が異動し、ほとんど関与していなかった後任裁判長が判決文を書いたため、驚くほどお粗末なものとなっていたことにより、高裁では修正をせざるを得なかった。しかし、事実認定の大枠を変えることなく、被告（被控訴人）の主張をほぼ丸呑みする姿勢に変わりはなかった。

二点目は、「控訴人の主張に鑑み、理由を付加する」とし、任用論の全面擁護と労組による団交という経過を無視する暴論を加えている、悪質な理由となっている。

ここでは、二点目の「理由付加」で気がついた箇所を引用、紹介する。

### <憲法14条の平等原則に違反>

「確かに地公法は、法律の定めがある場合の外、特別職に属する地方公務員には適用されないが、地方公共団体のする行為に、憲法の要請である平等原則の適用が全くないという杉並区の主張は、採用することができない。しかしながら、控訴人が指摘する上記各点を考慮しても、杉並区が再任用しなかったことをもって、裁量の範囲を超えた違法な差別的取扱いであるということとはできない」

年金の満額支給年齢に達したこと、行財政改革で図書館嘱託員が1名削減されたこと、非常勤報酬制度の最適化を実施したことなどの事情を勘案すれば、「他の職員に対する評価との比較等を問題にする余地はない。また、仮に報酬規定以上の待遇を受けている職員が例外的にいるとしても、その者と同様の処遇をしないことが平等原則に違反するということとはできない」

### <公法上の任用関係>

控訴人は、「具体的事実、就労実態に全く触れず、公法上の任用関係にあるという形式的法解釈をするにとどまり、不当であると論難する」が、「具体的事実」に法令を適用するに際して、法令の正しい解釈に立脚しなければならないことは、いうまでもないことであり、本件の具体的事実」に正しく解釈された法令を適用すれば、訂正の上引用した原判決の判示するとおりとい

うべきである。」

「嘱託員としての委嘱は、地公法に基づく公法上の任用行為であり、条例による定数化がされず、希望者の数や適応職務自体が年度により変動し、報酬についての予算措置も1年ごとに執られるものであることなどに照らせば、嘱託員として再任できるか否かの判断は、そもそも要綱、要領に基づく審査だけで全てを決定できるという性質のものではないことは明らかであるから、控訴人の主張は採用できない」

### <労組加入>

紙面の関係で詳述できないが、「以上によれば、控訴人が労働組合に加入したことなどにしか求めることができないということとはできない。」と、労組加入及び団体交渉の経過を無視し、本人個人の問題に帰結させる判断を下している。

### <原告（控訴人）のコメントを紹介します>

残念ながら、杉並区らの虚偽主張などを48項目も認めた東京地裁判決を容認し、私の全面敗訴でした。

私が杉並区から受けた雇い止め解雇は私が労働組合に加入し杉並区が約束した給料支給を団体交渉で求めたことに対する「報復人事」であり、憲法第14条が要請する平等取扱原則に違反するとの私の主張について、杉並区が主張する雇い止め解雇の理由を一方向的に採用し、「裁量権の範囲を超えた違法な差別的な取扱い」ではないと、この点に全く触れずに私の地位確認請求を認めなかった東京地裁判決を踏襲しました。

しかしながら、東京高裁が採用した杉並区が主張する雇い止め解雇の理由は真の理由である「組合活動を嫌悪した報復人事」を隠ぺいするために、裁判が始まってから持ち出してきたものであり、私が準備書面（9の第4）において虚偽であると断じていたものであり、それに対して何の評価も加えずに丸のみ採用したことは極めて恣意的な判決であるといわざるを得ません。

今後のことは未定ですが、署名集めなどこれまでのご支援に心より感謝を申し上げます。

なお、判決文など、判決に関することはブログをご覧ください。判決に関する感想、意見はブログのコメントにお願いいたします。  
<http://blog.goo.ne.jp/20iwasaki>

(白石 孝)