



今回の表紙は風刺漫画。「なくそう！官製ワーキングプア集会」向けに描いていただいた「香花花」さんの漫画を紹介します。

韓国では、先駆的にソウル市で非正規労働者を正規職へと転換する新たな人事政策が始められている。保守の朴槿恵（パク・クネ）大統領も非正規公務員の正規職化を打ち出している。ただ、労働運動サイドからは、まやかしの政策という批判も上がっている。

韓国政府やソウル市の政策の実態は、6月調査をふまえて報告するが、それにしても韓国では非正規労働者課題は社会問題となっている。日本では「評論」はあっても、「運動」にはなかなか得ていない。大きな違いはどこにあるのだろうか。（白石）

目次

特集1：非正規公務員の退職手当

- | | | |
|--------------------------------|-------|---|
| 報告1：臨時職員、非常勤職員への退職手当支給 | 上林 陽治 | 2 |
| 報告2：退職手当～訴訟こそ閉塞打開への道 | 本多 伸行 | 4 |
| 報告3：大分県中津市常勤的非常勤職員退職手当請求事件一審判決 | 玉木 正明 | 7 |

特集2：各地で判決や訴訟相次ぐ

- | | | |
|------------------------------|------------|----|
| 報告1：東京都の5年有期雇用をめぐる団体交渉拒否事件 | 高裁判決に関する声明 | 9 |
| 報告2：吹田市で、武蔵野市訴訟に続き義務付けを求める訴訟 | 訴訟代理人提訴報告 | 10 |
| 2012年総務省調査を読む(1) | 山下 弘之 | 11 |
| 掲示板・編集後記 | 白石 孝 | 12 |

特集1 非正規公務員の退職手当

3月15日に大分地裁、同月26日に大阪地裁で、相次いで地方自治体の非正規公務員が退職手当を請求して提訴した「事件」に対する判決が出ました。この機会に、退職手当問題を整理し、取り組みを呼びかけるために特集を組みました。

1 臨時職員、常勤的非常勤職員への退職手当の支給

上林陽治（当会理事、公益財団法人地方自治総合研究所研究員）

臨時職員ならびにその勤務実態から「常時勤務に服している」とみなされるいわゆる「常勤的非常勤職員」は、国家公務員か地方公務員か、一般職か特別職か、有期任用か否かに関わらず、法令・条例等に規定された一定の要件（例えば6月以上在職など）を満たせば、退職手当が支給されなければならない。

ところが、国家公務員退職手当法（以下、「退手法」という）や各地方公共団体で制定される退職手当条例（以下、「退手条例」）に定める要件を満たすにもかかわらず、臨時職員や「常勤的非常勤職員」に退職手当が支給されていないのではないかという疑念が表明され、退職した臨時職員や「常勤的非常勤職員」による退職手当支給に係る請求訴訟が各地で提

起されつつある。

その請求訴訟のひとつが、「大分県中津市常勤的非常勤職員退職手当請求事件」（大分地判平25.3.15、以下「中津市事件」という）であり、また、「大阪府羽曳野市常勤的非常勤職員退職手当請求事件」（大阪地判平25.3.26、以下「羽曳野市事件」という）である。

結果だけを先に述べれば、前者については退職手当の支払いを求めた原告の請求は棄却され、後者は原告請求が完全に認められた。

前者の中津市事件については、7頁にて担当弁護士が触れているので、ここでは、「臨時職員」「常勤的非常勤職員」への退職手当の支給がいかなる要件のもとで許容されるかを簡単に触れることとする。

1. 臨時職員、「常勤的非常勤職員」への支給根拠

国家公務員は退手法、地方公務員は各自治体で制定されている退手条例に基づき退職手当が支給される。

地方公務員に退職手当を支給する場合は、地方自治法（以下、「自治法」という）204条3項等に基づき、条例でこれを定めることが必要である。そこで多くの地方公共団体で、旧自治省・総務省が通知する「職員の退職手当に関する条例（案）」（以下、「退手条例準則」という）に基づき、退職手当支給条例を制定してきた。退手条例準則の内容は、退手法の内容をそのまま条例に引き写しもので、国で退手法が改正されるごとに改正内容を盛り込んだ改正準則を旧自治省・総務省は地方公共団体に示し、地方公共団体では同準則に準じた改正条例を制定していった。

(1) 臨時職員

退手条例準則2条1項は、退職手当を支給する職員について、常時勤務に服することを要するものが退職した場合、その者（死亡による退職の場合にはその遺族）に支給する、と定める。

臨時職員は、常勤職員について定められる勤務時間・勤務日数を勤務する者であれば、退手条例（案）2条1項に規定する「職員」とみなされる。

在職期間要件に関しては、1年以上の勤続期間を要

するが、在職期間が6月以上1年未満の場合には、これを1年とするという取り扱い規定（退手条例準則7条6項）があり、通常任期6月で更新1回の臨時職員の場合は、6月以上の勤務期間となるので退職手当請求権が発生する。

したがって、多くの都道府県や政令市の教育委員会は、臨時教員に対して1年ごとに、0.6月分の退職手当を支給している。

(2) 常勤的非常勤職員

退手条例準則2条2項は、2条1項の職員以外の者のうちでも、常勤の職員について定められている勤務時間以上勤務した日（休日や休暇を与えられた日を含む）が18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至ったものを、2条1項の職員とみなして、退職手当を支給するとしている。

この規定から、「常勤的非常勤職員」への退職手当の支給要件は、第1に「常時勤務」であることを要する。常時勤務とは、職員について定められる1日の勤務時間である7時間45分以上の勤務時間を勤務する者である。

第2は日数要件で、常時勤務した日が月に18日以上あることが必要である。

第3に、勤務期間要件で、第2の要件を満たす月が

12月を超えるに至る必要がある。

12月を超えるという要件からすると、通常、非常勤職員の勤務期間は会計年度内の1年を超えない範囲で設定されるので、12月を超えず、したがって退職手当は支払われないと考えがちであるが、退手法も退手条例準則も読み替え規定を置く。

2. 退職手当計算上の在職期間と支給水準

退職手当額は、退職時の給料月額に、退職理由・在職期間ごとに定められた期間を乗じて算出される。

通常の臨時職員の場合は、6月以上1年未満の在職期間の場合は、給料月額の0.6月分の退職手当が支払われる。一方、要件を満たした「常勤的非常勤職員」が上記の附則5項を適用して退職した場合は、同附則の定めから100分の50に相当する額が支給される。たとえば月額25万円の「常勤的非常勤職員」が在職期間11月で自己都合退職したら、25万円×換算期間0.6年×50/100=7.5万円となる。

もうひとつ重要な点を指摘しておく。

それは任用期間と在職期間は異なるということである。たとえば、退職した日またはその翌日に再度任用された場合は、退手法ならびに退手条例準則7条3項により、在職期間の計算については、引き続いて在職したものと同みなされる。

3. 一般職、特別職と退職手当支給要件

中津市事件、羽曳野市事件において、原告の採用の種類を特別職、一般職のいずれとみなすかが、重要な争点となったので、ここで考え方を整理しておこう。

退職手当の支給根拠となる退職手当条例は、地公法ではなく、自治法204条2項の規定に基づき、各自治体で制定されている。地公法が適用されるのは一般職だけだが、自治法は特別職、一般職の両方に適用される。したがって、一般職に限定するという特別の定めを自治体が制定する退職手当条例に規定しない限り、一般職であると特別職であるとを問わず、「常勤の職員」に対して退職手当を支給することになる。

この点に関して、中津市では、1953年に「中津市職員の退職手当に関する条例」を制定し、同条例では、一般職、特別職に関わらずすべての職員が適用となっていたので、特別職の常勤的非常勤職員も同条例の適用対象となっていた。ところが1956年に

すなわち退手法は1959年改正附則5項で12月を6月と読み替え、退手条例準則も1962年改正条例附則5項の規定で、退手法との均衡から12月を6月に読み替えている。つまり、勤務期間が引き続き6月を超えた時点で退職手当請求権が発生し、退職した時点で退職手当は支給されなくてはならない。

この規定は国の期間業務職員や同様の勤務形態にある地方の「常勤的非常勤職員」ならびに臨時職員にとって重要である。たとえば期間業務職員の任期は1年となっているが、空白期間をおかずに再び任用される運用のため雇用関係が事実上継続し、在職期間の計算も引き続いて在職したものとして取り扱われる。

2010年10月に制度化された期間業務職員が退職したときに、退職手当は支払われているだろうか。退職手当の支払額は、空白期間をおかずに継続して雇用することになっているのだろうか。勤務期間計算は退手法の本則が適用され、2年や3年として計算されているだろうか。退職手当制度の担当官庁である総務省人事恩給局はまったく調べようとしない。組合の出番ではないだろうか。

「中津市特別職の退職手当に関する条例」を制定し、当時の市長、助役、収入役の常勤の特別職を対象として支給する条例を制定した。大分地裁はこの点を捉え、すべての特別職はこの「中津市特別職の退職手当に関する条例」の適用を受け、特別職の常勤的非常勤職員も同条例の適用範囲となったところ、同条例において支給対象者としているのは市長と副市長に限定していることから、特別職の常勤的非常勤職員は支給対象者にならないと判断した。

しかしながら、この大分地裁の判断は誤っているといわざるを得ない。「中津市特別職の退職手当に関する条例」は、その制定経過からすると、特別職全般を適用対象とするものではなく、常勤の特別職である市長、副市長等に限定して制定されたものである。大分県内の他市町村も、市長、副市長という常勤の特別職に限定して条例を制定している。したがって、「中津市特別職の退職手当に関する条例」が、常勤か常勤的か非常勤かの区別なく、特別職全般を

適用対象としているという大分地裁の判断は誤解に基づくもので、特別職の常勤的非常勤職員には、元から適用になっていた「中津市職員の退職手当条例」がなお適用され、適法に退職手当が支給される対象者なのである。

一般職には諸手当が支給できて、特別職には支給で

4. 羽曳野市事件について

大阪府羽曳野市で、同市立図書館の司書として、10年間にわたり継続して勤務していた2人の非常勤職員（嘱託員）が、同市の退職手当条例2条2項に規定する「常勤的非常勤職員」にあたるから、被告羽曳野市から退職手当が支給される権利があると争われた「羽曳野市嘱託職員退職手当請求事件」に関し、2013年3月26日、大阪地裁は、原告の請求を全面的に認め、勤続年数10年を基礎に計算された退職手当額198万8000円を2人の非常勤職員（嘱託員）に支払うことを、被告羽曳野市に命じる判決を言い渡した。

当裁判の争点は、①原告は地公法適用の一般職か非適用の特別職か、②原告に同市制定の退職手当条例2条2項（「常勤的非常勤職員」に係る規定）の適用があるかであった。

大阪地裁は、①原告らは、正規職員らとほぼ同様の勤務環境において、同様の専務的業務に従事し、秘密保持、職務専念義務、信用失墜行為等の禁止等の制約が課され、勤務成績不良の場合は免職されるとの規定がおかれ、成績主義の一般的な規定も適用されると解されることから、地公法上の一般職の職員に該当する、②一般職と認められるから、地公法24条6項を受けて

きないとするような意図的な誤解が流布しているが、上記の通り、これはまったくの誤りである。

ところが、大分地裁も、次に述べる大阪地裁も、この意図的な「誤解」にまみれて、判断を下している。裁判官を、教諭さなければならぬのかもしれない。

制定された同市の退職手当条例が適用され、同条例2条2項の「常勤的非常勤職員」に当たると解されるから、同条例規定の退職手当の支払いを受ける権利がある、と結論付けた。

羽曳野市の「職員の退職手当に関する条例」は、旧自治省・総務省が各自治体に助言として通知してきた退任条例準則そのもので、一般職に限定する規定もおかれていない。そうすると、一般職か特別職かは支給要件の判断要素とはならず、どちらであっても、原告らは同市の退職手当条例2条2項の「常勤的非常勤職員」に該当するものであった。

おそらく大阪地裁は、「職員の退職手当に関する条例」は地公法に根拠を置いて制定されるとの予見をもって、この事件の検討にあたったのだろう。ゆえに原告が一般職か特別職かをまず検討することになったものと考えられる。

「ゴール」は誤っていないのだが、そこに至るルートに著しい誤りがある。この判断を許すと、特別職にすれば手当を支払わなくてすむという「誤解」を助長することになる。

2 退職手当～訴訟こそ閉塞打開への道

本多伸行（当会理事、港区職労書記長）

1. 退職手当はボーナスよりも支給の制度的な根拠が各段と強い！

自治体では、臨時・非常勤への手当支給について、ボーナス（一時金）よりも退職金のハードルの方が高いと感じるのが一般的だと思います。現に2008自治労調査でもボーナス受給は27%で退職手当受給は2%でした。民間パートタイマーについての調査でも同様な傾向があったと思います。

しかし、国の政策や法制度的には退職金(手当)に関

する規定や根拠が多数あるのに比べて、ボーナス(一時金)についてはほとんど見当たりません。例えば、労基法第89条の就業規則における必須項目に退職金規定はありますが、賞与はありません。ボーナスは年間賃金の形や支払い方に含まれるのだと思います。以下に紹介するように、公務員における退職手当制度も明確な基準をもってしています。

2. 総務省レポートから見る退職手当条例準則の趣旨

『地方公務員月報』（総務省）2011年12月号に掲載

された「地方公務員の給与体系及び給与制度～退職手