

2) 非常勤の職は「常勤と同様な本格的な業務」

職務内容の設問では、これもダブル・ヌケヌケで「常勤が従事する業務と同様な本格的業務」「特定の経験・知識等を必要とする業務」と答え（択一し）ている。

3) (5年間) 再度任用するのは「業務に習熟しているから」

「任期・再任用の考え方」の設問には、5年雇用年限を示し、その理由では、これもまたトリプル・ヌケヌケと「担当業務（又は行政事務）に習熟した者を再度任用の方が効率的であるため」と答え（択一し）ている。

4) 長期繰り返し任用の事例は消費生活相談員

「長期にわたって繰り返し任用されている事例」の設問に対して、唯一「消費生活相談員で10年以上勤務している職員がいる」と答えている。

5) 報酬・費用弁償・休暇

総務省の設問が「事務補助職員」に絞って報酬・費用弁償・休暇の状況を確認する形になっていることに乗じて、「事務補助員はいない」として全く回答していない。以上から何が言えるか。

①都は、「事務補助的な一般事務（非常勤）職員はいない」とする。そして「（非常勤の一般事務は）常勤が従事する業務と同様な本格的業務」とする。

この回答の通りであるならば、都の非常勤の多くは一般職で任用されるべきである。また、6ヶ月以下の単位で細切れ雇用される臨時職員が恒久的な業務に脱法的に雇用されていることが窺われる。劣悪雇用の伏魔殿＝東京都の正体や実態を正しく知るには、総務省調査をもかい潜る臨時職員雇用の実態を暴かねばならない。

②都の「常勤が従事する業務と同様な本格的業務」との回答は重要である。

パート労働法の精神から見てこの回答と「人件費を削減」は両立しない。パート労働法は公務員適用除外となっているが、第4条の国と自治体に対する責務（指導・援助・広報・啓発・施策推進）からも、自治体はパート労働法を尊重すべき道義的な義務を持つ。

パート労働法第9条＜賃金＞は、「事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（基

本給、賞与、役付手当等）を決定するように努めるものとする」「職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者との同一のパートタイム労働者については、その同一である一定の期間、その通常の労働者との同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする」と定めている。これは、第6条の昇給・賞与・退職手当の明示義務、第8条の差別的取り扱いの禁止、第13条の待遇決定基準の説明義務でも担保されている。

都の非常勤雇用政策は、「常勤が従事する業務と同様な本格的業務」に基づく均衡処遇ではなく、「人件費を削減」に偏ったものである。そして、「常勤が従事する業務と同様な本格的業務」と均衡処遇を悪辣に遮断するのが「雇用年限」なのである。

③パート労働法がその正式名称に「雇用管理の改善」を含んでいることに示されるように、その基礎には「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練」と「人材育成」が立っている。

パート労働法第10条＜教育訓練＞は、「職務内容が同じパートタイム労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても（フルタイム労働者と同じ教育訓練を）実施しなければならない」「（職務内容が同一でなくても）その職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じ、教育訓練を実施するように努めるものとする」と定めているが、これも、雇用年限によって遮断されるのである。

④「常勤が従事する業務と同様な本格的業務」「担当業務（又は行政事務）に習熟した者を再度任用の方が効率的であるため」と答える東京都が、その非常勤職員を一律に5年毎に雇い止め（解雇）し、新規募集者と同じ土俵で再任用試験のフルイにかけるのは、均衡賃金と教育訓練などの法的義務を回避するため＝パート労働法遵守の道義的責任をかい潜るためである。

その他にパート労働法が求める「福利厚生施設の利用機会への配慮」（社宅の貸与まで含む）も、明文こそないが、同様の業務内容やそれに近いものであれば長期雇用を想定した均衡処遇を求めているが、これも雇用年限で保障されない。

なくそう！官製ワーキングプア・第5回集会から
TPPと公契約問題を考える1 TPPで労働市場や公契約制度が
どう変わるか

金 靖郎

私は生活協同組合パルシステムの関連労組協議会に所属しています。TPPに関しては、「TPPに反対する人々の運動」という団体があり、そのメンバーでもあります。

TPPは、マスコミでも報道されていますが、中身がよく分からないこともあって、関心が広がっていないと思います。しかし、実は公務職場、公共労働に密接に結び付いています。レジュメにもあるようにあらゆる分野に影響するのがTPPなのです。(注)

TPPは秘密交渉をやっており、マスコミ報道にも出てきません。そのうえ妥結した後も4年間、交渉文書非公開という、密約のもとで交渉に参加している状態で、交渉自体が民主主義に反するというか、非公開でやっていますから、こんなものを最初から認めてしまったら主権在民の破壊だと思って下さい。

交渉参加は12カ国、GNPでみるとアメリカと日本が圧倒的に大きい規模なので、極論として日本とアメリカの2国間自由貿易協定に近いような性格とも言えます。

投資や政府調達、いわゆる公共に関わる分野ですが、そのサービスと労働などの分野全てがTPPに入っています。ですから労働運動にとって深刻な問題になるでしょう。何を狙いにしているのか。諸制度、法律、ルールを多国間で統一しようということです。何のために統一するか、それはグローバルに企業・資本が展開する、自由に利益追求するためには、アメリカと日本のルールが違ってしまうと不都合だ、どこでも簡単に金儲けができるように、企業目線からの社会を作っていくことが目的だと思います。

実際に、加盟国が内外の規制を調和するための合同委員会を作るという文書が2010年に出されています。ふつう国会で法律を決めるわけですが、加盟各国での法制度をある種監視するような合同委員会を作ることが、リークされた文書には書かれています。TPPは憲法よりも、国内法よりも、実質的に有利に立つことになりかねません。

「投資家国家間紛争」(ISD)は、法制度を企業がいちゃもんをつければ変えさせられるし、賠償金もふっかけられるものです。例えば公契約条例があって、それがけしからんとか、あるいは公共事業についての最低基準を設け、例えば賃金とかそういったことが規制されている場合、それは邪魔だから取っ払えというようにISD

条項に基づいて提訴された場合、ほぼ負けるといわれています。

これまでの例からはISD条項で企業が訴え、訴えられた国が勝った例は、一部を除けばほとんどありません。つまり、企業が独裁的な権力を持つのがTPPの狙いです。

TPPなど国際的な動きの一方、国内では労働者派遣法について、研究会が報告書をまとめ、上限を無くそうとか、派遣を常用代替防止という原則を、要は正社員を派遣に置き換ええないということを基本原則としていたのですが、その考え方を転換する方向性が打ち出されつつあります。

もう一つは、国家戦略特区を作り、週40時間制など労働時間の規制を撤廃する、解雇は金銭解決制度を作る、残業代無しホワイトカラーエグゼンプションを導入する。想定しているのが、東京とか大阪の大都市部と言われています。国家戦略、産業の競争力を付けると色々な会議が開かれ、そこで語られている事です。労働法が無いような無法地帯を作って企業を儲けさせることを政府が狙っています。

今、国際的な動き、国内の動きは、労働運動全体にも、官製ワーキングプアの反対の運動に対しても深刻な事態だと思われます。

労働運動全体への影響という点で見ると、一つは、アメリカの労働法制が日本と比べ極めて劣悪、例えば労働組合法が従業員の過半数票を獲得しないと団体交渉権が勝ち取れないという仕組みが、アメリカの労組法にはあり、極めて労組が作りにくいというか、不利な条項があります。解雇についてもあまり規制されていませんので、そういった部分でアメリカのような法制度に合わせるようになってきた場合、非常にリスクがあります。

アメリカは連邦議会や政府公聴会で、参加国に対して同じ労働条件とか環境基準を導入すると明言しており、おそらくアメリカのレベルに他国も合わせるべきだという考え方に立っているのではないのでしょうか。また、アメリカがこの間、労働法制を全面的に改悪しろという圧力を日本に掛けています。

解雇の金銭解決制度の導入とか、ホワイトカラーエグゼンプションとか、労働者派遣の規制緩和も2006年時点でアメリカは要求しています。日本政府はアメリカの言いなりになりがちなので、派遣の規制緩和の流れも結局アメリカの要求に由来すると思います。

そういったものと、今回の国家戦略特区構想の中だとか厚労省の動きとがリンクしています。タイムラグは若干ありますが、そういった内容になっています。

TPP交渉で問題になっているのは、多国間交渉といっても、要は2国間の交渉を同時にやることで、アメリカにかなり譲歩し、劣悪な条件を押し付けられる可能性がないとは言えません。

サービス分野についての交渉は、国境を越えたサービス貿易の自由化が出てくることもあります。政府調達の分野については、ISDもあり、入札制度の様々な、例えば地元の企業を優先しなさいとか公契約条例とか、そういった運動が勝ち取った制度についても競争を阻害するという理由で、もし文句が出た場合に、それが解体される危険性が大きいのです。交渉や妥結段階ではなくても、ISDが入ってしまうと、訴えられると本当にどうにもならないのです。そういうおそれがあります。

最終的に労働運動にとって一つ考えられる対抗策として、枠を超えた連携を進めていくことではないでしょうか。この集会もそうですが、ナショナルセンターを超えた取り組みなど枠を超えて動かないと、敵が強大なので勝てません。逆に労働運動は、世の中的にも沈滞ムードというか、公務員叩きとかでいわれている部分もありますが、イメージはあまり良くありません。もう一度労働運動の社会的な影響力、社会に価値があることをやっているのだという意味でも、TPP反対闘争に参加し、大きく連携を目指すこと、市民運動や農民運動とも連携しながら、社会全体を良くしていくことが、労働運動に対する支持の広がりを作ることに繋がります。また、お互いの運動も強まっていくのではないのでしょうか。

〈註〉当日の金のレジュメより一部を抜粋（1. あらゆる分野に影響するTPP）

- ① TPP交渉参加国 TPP（環太平洋戦略的経済連携協定）は2006年5月にシンガポール、ニュージーランド、ブルネイ、チリで発足。現在、米国、オーストラリア、ペルー、ベトナム、マレーシア、カナダ、メキシコ、日本も含め12カ国で交渉中。
- ② 広範に及ぶ交渉分野 TPPは以下のように広い分野に及ぶ。日本に住む労働者・農民・市民などほとんど全ての人々が影響を受ける！投資、政府調達、サービス、労働、市場アクセス、工業品、農業、繊維、SPS（衛生植物検疫）、TBT（貿易の技術的障害）、原産地規則、税関協力、金融、通信、電子商取引、競争、知財、環境、キャパシテビルディング、救済措置
- ③ 何を狙いとしているのか？ TPPが目指すのは交渉参加国の様々な規制制度をより整合的にする事。諸制度・ルール統一で資本があらゆる所で自由に利潤追求できるようにするのが狙い。リーク文書には加盟国は内外規制を調和する合同委員会をつくらせと記載。
- ④ TPPで企業は強大な権力を得る！ TPPでISD（投資家国家間紛争）条項が盛り込まれる見込み。

例えば米国企業が日本で活動するのに障害となるルールだとみなせば、米国企業が日本政府を訴え賠償請求とルール（法制度）を廃止させる事が可能となる。

2 公契約条例と政府調達協定

上林 陽治

私が研究テーマとしているのは、内側の「官製ワーキングプア」である非正規公務員問題を対象としていますが、外側の官製ワーキングプア問題の解決策である公契約条例の課題もあわせて研究しており、その一環で今日は報告の機会を頂戴しました。

政府調達協定と入札の問題について初めて関心を持ったのは、神戸新聞が大阪市市営地下鉄の清掃作業をしている業務委託の労働者が、あまりにも低い賃金なので、生活保護を申請したら、生活保護との差額分を認められたという記事を読んだ時です（「大阪市委託業務では暮らせぬ「月収9万円」生活保護」『神戸新聞090624』）。

大阪市の対応は、「市は政令で入札の最低価格は制限できないことになっている」となっていました。入札で最低制限価格制度—予定価格に対してこれ以下の金額で応札したものは失格となる入札制—を政令で入れてはいけないとなっていると市がコメントしています。これで、「んっ？」と思って調べ始めたのがきっかけです。

この政令は何かというと、WTO（世界貿易機構）の政府調達協定です。現在施行しているのは1996年に発効したもので、サービス分野の調達や地方政府機関による調達等にまで拡大して、国際的な競争の機会をいっそう増大させるための締約国間の約束事となっています。現在の政府調達協定の適用範囲は、国と地方政府機関では異なり、一定の金額以上の契約について制約がかかります。地方自治体では、物品購入で2千5百万円以上、建設工事で19億4千万円以上、特定役務では2千5百万円以上の契約です。大阪の事例は、一件の契約予定価格が2億4千万円だったのです。だからこれに引っ掛かったわけです。

政府調達協定の対象は国と地方政府機関に関しては都道府県と政令市が締結する公契約です。一般の市町村は対象とはなっていません。

一定金額以上の契約を対象として、同契約においては、入札参加に関しての制限を設けてはならないというもので、基本的に随意契約はダメで、一般競争入札が基本となります。また事業所の所在地を入札参加資格として定めるのはダメで、対象事業所を世界中に広めなさいとなっています。いまのように公契約というものが話題になっていない頃、「公契約」をネットで検索したら、ヒットしたのはアフリカのカメルーンという国の公契約調達に

関わるお知らせ、だった。そのようなものなのです。

2つ目の制限は、最低制限価格のような規定はダメだとなっています。要するに現在の制限は2つです。ところが日本政府が発行している政府調達協定に関する解説書を見ると、例えば総合評価入札方式一価格以外のその他の項目を入れてポイント制にして落札者を決定する方法一はどうかOKで、最低制限価格のようなものはダメだけれども、低入札価格調査制度はOKです。

公契約条例に関しては、政府調達協定の制限により、何らかの影響があるのではないかとされていますが、現在のところそれほど大きな影響は出ていません。そもそも公契約条例で最低報酬下限額というのは定めますけれども、これ自身は事業所の所在地を資格とするものではないので、それほど影響は見られないということです。

むしろTPP交渉を通じて、この入札制度に関しては別の側面が現れてきています。実は日本政府は、アジア諸国に総合評価制度などを広めようという動きがあるのです。つまり、価格以外のことで入札を実施すれば、中国や韓国企業を排除できるという狙いが日本政府にはある。したがって、日本で現在行っている総合評価制度とか低入札価格調査制度をアジア諸国に広めていって、技術力で勝っている日本企業が受注しやすくなる入札方法を日本政府は取ろうとしているのです。

更にアメリカに対し、国内の企業だけに絞っている州が13州もあるから何とかしろと日本政府は迫っている。

TPP交渉と公契約条例の関係は、国内的にはそれほど大きな影響は見えていませんが、海外に関しては日本政府は「内外無差別」という政府調達協定の理念を振りかざし、日本企業が進出する方策を迫っている状況です。

＜註＞WTO政府調達協定（GPA）とは WTO政府調達協定（Agreement on Government Procurement: 略称GPA）は、ウルグアイ・ラウンドの多角的貿易交渉と並行して交渉が行われた結果、1994年4月にモロッコのマラケシュで作成され、1996年1月1日に発効した国際約束（条約）。日本は、1995年12月に締結及び公布。

3 TPPとアメリカ労働運動

小畑 精武

私は自治労に定年までいて、主に担当したのが臨時非常勤、民間委託職場の組織化です。これを担当して、何故民間委託の労働者の賃金は低いのか、それは安ければよいという競争入札に原因があると。その競争入札を制限するにはどうしたらいいのかということで公契約条例にぶつかった、のです。

ILOの94号条約に、公契約における労働条項があります。公契約における労働条項は、本来はその地域の労使で決めた賃金や労働条件を下回ってはならないとい

うものです。しかし、日本政府はそれを批准してません。

TPPという「日本が攻められる」という意識があると思いますが、ちょっと調べると、意外に日本がむしろ攻めることもあるのではないかと。ただ問題は、攻める時にきちっと労働条項等が守られていれば良い訳ですけども、それを外すような方向でやる。日本にも攻めてくる危険性もありますが、例えば労働条件を見ても、日本の残業割増し率は25%、アメリカは50%ですね。これはどっちを取るのか。そういう問題も出てきます。

肝心のILOの第1号条約（工業における8時間労働制）を日本は未だに批准していません。それは第1次世界大戦直後にできたもので、労働時間管理の基本です。日本は8時間労働制といわれていますが、実際はサブコク（労基法36条）協定があることによって無制限になっています。過労死の問題もあります。このために日本は未だに第1号条約を批准できない。

さて、今日はアメリカとの話しをとということですが、アメリカの労働組合AFL-CIOは、最初はNAFTA（ナフタ、北米の自由貿易協定）に対しては強い反対闘争を組織しました。何故かという、アメリカの仕事がどんどんメキシコ等に出てしまうからです。彼等は70万人が失業したと総括をしています。それに続いてWTOのシアトルの99年の会議ですね。これは実は失敗したのです。WTOがその後あまりさえないのは、公開してやったために次から次へ色々な反対派が来て、結局潰されてしまった、ということがあって、秘密主義になっているというのがあります。

公契約条例ですが、その元はILO94号条約です。さらに元になったのが、アメリカの「デービスペーコン法」です。1931年、アメリカが大恐慌の時に、どんどん安い労働力、南部の労働力をもって、北部で組合が組織され、勝ち取っていた賃金を崩し、ダンピングしてやろうという建設会社の一団があって、それを防ぐために北部の労働組合、さらには経営者も含めて労働組合が労使交渉で決めた賃金を公共建設の会社はきちっと守る、というのがそもそものデービスペーコン法です。

これは今もアメリカ連邦政府の基本的な原則です。それを受け、各州で作ったのを「リトル・デービスペーコン法」と言いますが、実はこれがアメリカ国内で攻撃されているのです。連邦政府はまだ守っていますが、既に18州でリトルペーコン法が崩れてしまいました。

ILO94号条約を批准していない日本はアメリカに対して、デービスペーコン法を無くせと攻める危険性もあるわけです。日本だけがやられているわけではありません。だから私たちがどういう立場に立つのか、ということが問われています。

公共工事対象のデービスペーコン法から始まり、業務委託労働者の低賃金を問題にし、自治体、州の法律で生

活できる賃金（リビング・ウェッジ）を委託労働者に求める条例がいわゆる「リビングウェッジ条例」ですね。私たちが公契約条例のモデルにしたものが、94年、ボルチモアで制定されました。ニューヨークだとかロサンゼルス、シカゴなど140幾つの市が既に条例を制定しております。で、ここがどうなるのかということですが、日本資本や日本政府が、リビングウェッジ条例を潰せと言うかも分かりません。しかし、今のアメリカはオバマ大統領で、ALF-CIOを支持していますから、デービスペーコン法そのものを無くすということは無いです。むしろオバマ大統領は09年の就任直後、連邦政府の公契約に「委託労働者の雇用継続」を織り込む大統領令を出しています。

TPPについて、むしろ原則的には認めるというのがALF-CIO、労働組合の立場のようです。既にアメリカとオーストラリアとニュージーランドとシンガポールの労働組合が、TPPの交渉の時に宣言をしており、ここでは貿易協定の原則には反対しないが、きちっと労働者の権利、労働条件あるいは良好な雇用が生まれなければ支持できない、という立場を明らかにしています。

TPPはまだまだ妥結してないですが、参考になるのが既に協定が施行されているアメリカとペルーや韓国との自由貿易協定です。そこでは履行労働条項があります。ペルーとの協定でもアメリカは労働分野への条項を入れて、例えば締約国における自国労働法の履行確保というのがあります。韓国との間でも、貿易及び投資促進の目的で、国内労働法上の保護水準を低下させない義務等について規定しています。

具体的にどうなっているか、韓米FTAによる問題が韓国でどのように出ているかを参考にする必要があります。先程から申し上げているように、デービスペーコン法やリトルデービスペーコン法自体が、ある意味ではアメリカ国内でも攻撃にさらされて、ブッシュ大統領の時にはカトリーナというハリケーンがニューオーリンズ州を直撃した、その時には一時的にデービスペーコン法が停止された経過があります。だから、その辺のせめぎ合いはアメリカ国内でもあるのです。

私たちは私たちが闘っていかなければいけません。むしろ日本は肝心のILO94号条約を未だに批准していないのです。アメリカの今の戦略は、このILOの基準は守ろうと言っています。しかし、ある人に言わせると、これはアメリカの保護主義ではないかと。私はまだそこら辺りはよく分からないのですが、何れにしてもILOというのが国際的な労働基準ですから、問題は、アメリカには94号条約自体を批准していないけれどデービスペーコン法があります。他方の日本はILO94号条約も批准していない、公契約条例もあまりやっていない、そしてデービスペーコン法にあたる公契約法がない。と

いうことになる、日本が国際労働基準から外れているのです。その面から見ると、私たち自身が、公契約条例の運動を進める、あるいは公契約基本法をちゃんと作らせるということが大事だと思います。

その場合に、国際的なルールとしてILOの中核4分野8条約があります。例えば児童労働の禁止とか、強制労働の禁止、それから団結権の保障、結社の自由ですね、それから職業差別、女性差別、こういうものの禁止ですね。この4分野全ての貿易においてもやっぺいこうというのがあります。これも日本は8条約のうち2つを批准していません。一番基本的な条約ですよ。日本はILOの批准率が低い国として有名なのです。国際的な労働基準を守っていないのです。日本は戦前のダンピング、戦争にも繋がったダンピングの歴史があります。そういうことで、国際的な貿易を一方では自由化するという中で、どう労働者の権利を守っていくのか、ということが問われていると思います。

そういう意味では、日本国内だけでは不十分だ、世界の、国対国というよりも、それぞれの国の労働者と労働者が連携して闘っていく、そういうことを私たちが目指す必要があると思っています。非常に大雑把ですが、私からの提起に代えたいと思います。

＜註1＞デービスペーコン法（連邦） 世界大恐慌期に成立した「USA連邦建設従事者の賃金は相場賃金を下回ってはならない」というアメリカの公契約法（1931年）。サービス契約法（連邦）1965年代。

リトルデービスペーコン法（州レベルのデービスペーコン法）32州（18州が廃止）。ILO第94号条約（1952年）日本未批准。リビングウェッジ条例（自治体公契約における最低生活保障賃金）（1994年）

＜註2＞FTA労働分野への米政府の態度（ペルー、韓国での労働条項の挿入） ILO基本権宣言が定める基本的原則および権利の尊重「締約国による自国労働法の履行確保」「労働基本権の保障に関する裁判その他の国内手続きの保障」「両国閣僚による労働問題審議会の設立と定期協議」などによる労働基準の遵守と履行の継続的監視（アメリカとペルーの貿易促進協定；2009年）「貿易及び投資促進の目的で、国内労働法上の保護水準を低下させない義務等について規定」（米韓FTA；2012年発効）

＜編集部註＞公契約制度に詳しい古川景一弁護士は、「ILO94号条約については、10年ほど前に見直し作業が行われたのだが、結局、同条約を支持する声が強かったこと。また、世界銀行も同条約を支持する声明を発表していること。アメリカで法改正の動きはないこと」などから、公契約制度に直接的な影響はないのではないかとコメントしている。（10月25日、地方自治総研公契約シンポ）

非正規公務員の雇い止めに対する行政事件訴訟法を活用した訴訟の可能性

公益財団法人地方自治総合研究所研究員（当会理事）上林 陽治

<編集部コメント>

非正規公務員が雇い止めされた時、最後の手段として訴訟に踏み切ることがある。しかし、これまで「解雇」を無効とし、職場復帰を担保した判例はない。下級審段階での判決はまれにあり、また、中野区事件のように労組の取り組みで職場復帰を実現させたことはあるが、司法による「救済」は実現していない。

それどころか、今年4月から施行された「改訂労働契約法」に、「解雇権濫用法理の類推適用」が法定化されたことで、非正規部門では、官の非正規労働者の無権利状態が顕著になったとさえ言える。

そこで、解雇権濫用を認めさせ、地位確認を勝ち取る以外の司法的道筋はないかということで、「義務付け訴訟」が浮上したわけである。

これについては、中野区事件判決で触れられ、武蔵野市事件でチャレンジし、さらには京都府城陽市事件（京都地裁で7月に判決）、大阪府吹田市事件で係争中と、徐々に取り組み事例が出始めている。

この経過をふまえ、10月2日に東京で、東西の訴訟代理人弁護士、研究者、労組役員が集まり、合同の研究会を開催した。上林論文はその時に発表されたものをベースにしている。

はじめに

公務員の勤務関係を、非正規公務員といえども労働契約ではなく任用という「行政処分」「行政行為」に基づくものだという解釈が立ちはだかり、雇止めにあった彼女ら彼らの救済が進まない。

その救済のためにはいかなる手立てがありうるのか。いったん相手方の土俵である任用関係＝行政行為説に立って雇止めにあった非正規公務員の権利を保護するとなると、行政事件訴訟法の訴訟形式の種類に従うことになる。

その可能性について探ってみよう。

1 抗告訴訟

抗告訴訟とは、国や地方自治体等の機関である行政庁の公権力の行使に関する訴訟で、行政事件訴訟の中核の訴訟類型。訴訟の対象は、行政処分である。

抗告訴訟には、①処分取消訴訟（行政庁の処分そ

の他公権力の行使あたる行為（処分）の取消しを求める訴訟）、②裁決取消訴訟（行政不服申立てに対する行政庁の裁決や決定の取消しを求める訴訟）、③無効等確認訴訟（処分・裁決の存否又はその効力の有無の確認を求める訴訟）、④不作為の違法確認訴訟（なしのつぶてという状態を是正するための訴訟）⑤義務付け訴訟（行政庁が一定の処分・裁決をすべき旨を命ずることを求める訴訟）、⑥差止訴訟（行政庁が一定の処分をしてはならない旨を命ずることを求める訴訟）がある。

このうち雇止め訴訟に関しては、義務付け訴訟が活用できると考えられてきている。

2 義務付け訴訟の可能性

(1) 非正規公務員の雇止めと義務付け訴訟

①主要な裁判例の系譜と到達段階に従えば、解雇権濫用法理の類推適用という考え方をただちに非正規公務員の雇止め訴訟に当てはめ、地位確認を求めるという訴訟形式は取りえず、雇止め＝更新拒否を争う訴訟手段は、期待権侵害を理由とする損害賠償請求に限られてくることになってしまう。

②中野区非常勤保育士再任拒否事件（東京高判平19・11・28）では、「三権分立の建前から、裁判所は、行政庁に代わって行政行為をすることができず、義務付けの訴えにおいて、行政庁に対して、ある行政行為をなすべきことを命ずることができるにとどまる（行政事件訴訟法3条6項等）」と言及している。

③中野区事件における東京高裁のこの言及は、雇止め訴訟における司法の判断の限界だけを述べたものと受け取るべきではない。なぜなら続けて「反復継続して任命されてきた非常勤職員に関する公法上の任用関係においても、実質面に即応した法の整備が必要」と指摘しているからである。

④そうすると、非正規公務員の勤務関係が公法上のもので、その採用は任命権者の任用行為たる行政処分であるとの認識に立ったとしても、義務付け訴訟を用い、任命権者に新たな任用を求める形でその救済を求めるのであれば、雇用契約ではないから受け付けられないという門前払い状態から一歩抜け出せるのではないかと。