

公務員関係判例研究会 平成 31 年度 第 4 回会合 議事要旨

1. 日時 令和元年 7 月 18 日 (木) 15:30~17:15

2. 場所 中央合同庁舎第 8 号館 8 階特別大会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、石津弁護士、植木弁護士、大森弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、丹崎法務省訟務局付、中町弁護士、長屋弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、山田弁護士(五十音順)
(事務局) 内閣官房内閣人事局 堀江人事政策統括官、池田内閣参事官、山地調査官、市川争訟専門官、小林争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

- 任用後毎年 4 月 1 日に嘱託期間を 1 年とする委嘱状の交付を受けて生活介護事業等に従事していた非常勤職員らに対し、嘱託期間を 6 か月とする委嘱状を交付し、同期間経過後、当該職員らを任用しなかったことの適否について争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

- 地位確認等請求控訴事件(大阪高裁平成 29 年 8 月 22 日判決、労働判例 1186 号 66 頁、以下「本件判決」という。)は、平成 24 年 10 月 1 日に非常勤職員として任用されなかった X₁ 及び X₂ (一審原告・控訴人。以下「X ら」という。)が Y (吹田市) に対し、主位的請求として、公勤務契約に基づく地位確認及び報酬等の支払を求め、予備的請求として、行訴法 3 条 6 項 1 号、37 条の 2 に基づく非常勤職員へ任用の義務付けを求め、さらに、Y が X らを任用しなかったことにより X らの任用継続に対する期待を違法に侵害したとして国賠法 1 条 1 項に基づく慰謝料等の支払を求めた事案である。
- 本件の争点は、本件不再任用に労働契約法 19 条を類推適用することの可否、信義則ないし権利濫用法理により本件不再任用が無効であり、X らと Y 間の法律関係が継続しているといえるか否か、行訴法 37 条の 2 (義務付け訴訟) の要件の有無、同条の本案要件の有無、本件不再任用が国賠法上違法といえるか否かであった。
- 本件判決は、労働契約法 19 条の類推適用の可否について、地方公務員の任用は行政処分であると解するのが相当であるとし、同法 22 条 1 項は地方公務員について同法を適用しない旨明示的に規定していることから、現行の法制度を前提とする限り、同法 19 条を類推適用する余地はないとしている。
- 裁判実務上は、公務員には労働契約法 19 条の類推適用は認められないことでほぼ決着がついている。
- 本件判決は、信義則ないし権利濫用法理については、X らが、Y に対し、任用予

定期間経過後に再び非常勤職員として任用される権利若しくは任用を要求する権利を有しているものではないし、当該非常勤職員が任用の継続を期待することに合理的であるとはいえず、Xらの上記期待それ自体が法的保護に値する利益であるとは認められないとしている。

- 本件判決は、国賠法1条1項における違法性の有無について、最高裁平成6年7月14日第一小法廷判決をベースとして、その判断基準に沿って、Xらの主張に対して一つ一つ判断している。
- 国賠法上の違法の有無に関する裁判所の判断の基準をみると、再任用の回数や通算年数以外に、職務の内容、任用の際にどのようなことを言っていたのか、再任用の時にどのような手続をとっていたのかといったところが問題になっているようである。
- 本件は、Xらの職種が民間に委託され、その職種が廃止されたという点が、裁判所の判断に大きく影響したのではないと思われる。
- 非常勤職員の再任用については、基本的には、一つずつ手続を踏むことによって、なんとなく毎年更新されているかのような誤解を与えないようにすること、再就職確保の努力、再任用拒否の協議における誠実な対応、再任用拒否の告知時期などに留意すべきである。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件は、公務員の任用と民間の採用とは違うという典型的な教科書的判決である。
- 私見であるが、公務員の任用と民間の採用の違いは、最終的に倒産法制にあると考える。公務員法制というのは、倒産を前提としないで成り立っている。民間の場合は、倒産法制を持っている。そこで同じ労務を提供してお金をもらおうとしても、根本的な違いがあるのではないか。それが、公法私法二元論であり、一方は行訴法を適用し、もう一方は民訴法を適用する。それから、労働契約法を適用するかしないかにつながっていく。
- 来年の4月から会計年度任用職員というのが始まるが、このような問題はどのようなのだろうか。
- 会計年度任用職員のマニュアルでは、任用の更新はできないとされている。同じ人を新たに任用することはできるのであろう。今までは、任用更新期間の限度が3年から5年で決まっていた。同マニュアルでは、それが平等原則違反で違法であるとされているように思われる。
- 会計年度任用職員は非常勤職員である。本来、非常勤職員を専門的な業務に就けることはできない。そうすると民間に委託すべきなのだろう。
- 本件は、業務を民間に委託して、市の非常勤職員として置く必要がなくなったものである。そういった場合には、通常であれば、就職斡旋してその職員を民間に引き取ってもらうことが多いのではないかと考えるが、本件では、その点に何らかの背景事情があるのであろう。
- 会計年度任用職員制度が始まっても、地公法17条任用ができなくなるという解釈ではないだろう。会計年度任用職員制度で任用できるものは任用し、任用できないものは17条で任用するというように読める。
- 特別な事情が認められる事案とそうでない事案の違いとは、何であろうか。

- 本件は、職種が廃止されたということが大きいのではないだろうか。正規の職員であっても、組織がなくなれば分限である。
- 仮に、この職種が残っていて、25年間任用されていたとして、特段の事情もないのに、突然、この二人だけ再任用されないとしたら、平等原則違反であろう。
- 再任用への期待が法的保護に値する程度に至っているのか否かというのは、年数等その他の事情によるから、一概に判断できない。
- 本件判決では、Yの対応の誠実性、次の雇用先の確保のため努力したのか、任用期間が終了するまでにある程度の期間をもって通知したのかなど、その辺を裁判所はみて判断したのかもしれない。
- 本件は、職種の廃止について当局側に不当な動きや狙いがあるというような事案ではないと思われる。
- 職種の廃止ということだけで、ある程度、不再任用が適法であると認められる可能性が高くなると考えられるが、賠償責任を認定されないようにするためには、一つ一つ手続を踏んでおかなければならない。賠償責任が認められた裁判例を参照すると、不再任用後の処遇についても誠実に対応することが必要であると思われる。また、その前の段階から毎年再任用の手続を形骸化しないようにきちんと行い、説明の仕方でも無用の期待を抱かせることのないように注意することも必要である。
- 本件では、生活指導員の中にも常勤と非常勤の2種があり、民間に業務委託する時に、従来の生活指導員の業務が必要なくなるということで、常勤の職員については他部局に配置換えをして雇用は継続している。非常勤については、雇用継続の努力をしてみたけど雇用を継続できなかったというところまで行えば、なお良いのではないか。
- 実務上注意すべき点としては、金銭賠償が認められることもあることに留意して、雇止めの回避努力や普段の適正な任用手続をしっかりと行っておくべきである。

(3) 次回会合は、9月19日(木)に開催することとした。