

公務員関係判例研究会 平成 26 年度 第 5 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 26 年 12 月 16 日 (火) 16:30~18:05

2. 場所 中央合同庁舎 8 号館 5 階共用 C 会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、上野弁護士、牛場弁護士、大森弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、森末弁護士、山田弁護士、山本行政訟務課付検事 (五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 福田内閣参事官、平山人事制度研究官、安藤調査官、伊藤争訟専門官、高橋争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 非常勤職員の「雇止め」に係る地位確認請求及び国家賠償請求に関する裁判例

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。

○ 公務員の任用関係が、例外的な場合を除いては契約によっては成立しないという理解に立てば、職員の再任用に関する争いに関しては、再任用の義務付け訴訟が提起された場合において、どのような場合に訴訟要件を満たすのか、あるいは、本案要件について認容される余地があるのかどうかという点と、再任用の拒否行為が国家賠償法 (以下「国賠法」という。) 1 条 1 項の適用上違法となる場合とはどのような場合かという点が、今後問題になっていくと思われる。

○ 東京地裁平成 23 年 11 月 9 日判決 (武蔵野市非常勤嘱託職員地位確認等請求事件。以下「本件判決」という。) は、再任用の義務付けの訴えについて、原告は新たな職に就き、従前と変わらないほどの報酬を得ていることから、「重大な損害を生ずるおそれ」を認めることはできず、訴訟要件を欠いているとして、これを却下した。仮に、再任用されないことによって職を失って、生活に困窮していた場合に、義務付けの訴えの訴訟要件である「重大な損害の生ずるおそれ」、あるいは、仮の義務付けの訴えの訴訟要件である「償うことのできない損害」をどのように考えていくべきかについては、新たな論点となり得るだろう。他方、本件判決は、再任用を求める申請権はないと判示しているため、再任用拒否について取消訴訟を提起することはできないことになろう。

○ 最高裁平成 6 年 7 月 14 日第一小法廷判決 (大阪大学図書館事務補佐員事件。以下「最高裁平成 6 年判決」という。) は、任命権者が、日々雇用職員に対して、任用予定期間満了後も任用が継続されると期待することが無理からぬものとみられる行為をしたというような特別な事情がある場合は、職員がそのような誤った期待を抱いたことによる損害について国賠法に基づく賠償を認める余地があ

り得るとしており、本判決も、この枠組みに沿って判断している。現場の感覚からすれば、必要とする職に耐え得る人材がなかなか得られないことも多く、有能な人材には何年でもやってもらいたいという悩ましさがあると思われるが、制度の枠組みの中で、しっかりとした任用管理をしていくことが求められる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) 再任用の義務付けの訴えに関して、次のような議論があった。

- 管理職が長年引き留めていたという事実関係としては、臨時工に対する雇止めの効力の判断に当たり解雇に関する法理を類推すべきとした最高裁昭和 49 年 7 月 22 日判決（東芝臨時工解雇事件）と本判決の事案は似ているが、民間事案と公務員事案を同列に考えるには無理がある。
- 任用権者には採用の自由があるのだから、義務付け訴訟は成り立たないのではないか。
- 最高裁平成 6 年判決は、日々雇用職員には、再任用される権利や再任用されることを期待する法的利益はないとした上で、特別な事情の下で誤った期待を抱かせたことによる損害があるとするれば、それに対しては国賠法に基づく賠償を認める余地があるとしているに過ぎないのにもかかわらず、本判決もそうであるが、あたかも法律上保護されるべき期待権というものがあり得るかのごとき判断をしているものがある。非申請型の義務付けの訴えは、行政庁が一定の処分をすべき旨を命ずることを求めるにつき法律上の利益を有する者だけが原告になれるのであるから、最高裁平成 6 年判決の立場からすれば、公務員の再任用の義務付けの訴えについては、およそ原告適格を観念できないのではないか。
- 求める処分が任用処分なのであるから、任用の相手方が原告となる以上、原告適格は当然あるのではないか。ただし、その他の要件、例えば、任用処分がないことによって重大な損害が生じることは通常考え難いことや、任用しないことについて任用権者の裁量権の逸脱・濫用ということが観念できないといったことを考えると、訴えが認容される可能性は考え難いと思われる。
- 任用の相手方であれば原告適格を当然有するとした場合、例えば、新規採用の応募者なども含まれることにならないか。再任用の義務付けの訴えの原告適格を有すると言えるのは、単に応募したという事実だけでは足りず、「処分をすべき」という状態を一応主張できる者に絞られるのではないか。
- 再任用しないことが違法であるという条件の下で、場合によっては再任用しないといけないということが議論の俎上に上がり得る事案であれば、訴訟要件で最初から門前払いするのではなしに、事実関係を正確に審理すべきではないか。
- 任用には任用権者の広範な裁量があるので、裁判によって「再任用すべき」との判断は成り立たないはずである。最高裁平成 6 年判決は、それを貫くと酷であるケースに限って、救済的措置として金銭賠償を認める余地があると言っているに過ぎないのではないか。

(イ) 任用の継続に対する期待権を侵害されたとする国賠法に基づく損害賠償請求に関して、次のような議論があった。

- 民間の場合であれば、期限の定めのない雇用に転換する場合がありますが、公務員の場合は任命行為がなければ任用されないため、それはあり得ない。したが

って、公務員の再任用について期待権を観念することはできないはずだが、誤った期待を抱かせたとすれば、それは人事当局の落ち度であろう。

- 東京高裁平成 19 年 11 月 28 日判決（中野区非常勤保育士事件）においては、再任用の期待権侵害の慰謝料として、報酬の 1 年間分に相当する額を命じている。これは、少なくとも生活の 1 年分の面倒は見るべきだとするものなのか、精神的苦痛の金銭的評価が結果的に報酬の 1 年分だったのかは、評価が分かれるところであろう。
- 実際に、報酬の 1 年分で和解勧誘された例があったが、ノーワークノーペイを主張したところ、かなり下げた金額で落ち着いたこともあった。
- 職務に精通している人に何年でもいてもらいたいという気持ちも分かるが、誤った期待を生じさせないように努力する必要もあるだろう。
- 民間では、企業によって様々ではあるが、これから労働力人口が減っていくので、優秀な人を抱え込む方向に行っている企業と、法律に従って、どんどん入れ替えていこうとする企業の両方に分かれている。

(3) 次回会合は、平成 27 年 1 月 15 日（木）に開催することとした。