

公務員関係判例研究会 平成 29 年度 第 4 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 29 年 7 月 20 日 (木) 15:30~17:15

2. 場所 中央合同庁舎 8 号館 8 階特別大会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石津弁護士、植木弁護士、牛場弁護士、大森弁護士、檜野法務省訟務局付、木村弁護士、鈴木弁護士 (座長)、長屋弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、森末弁護士、山田弁護士 (五十音順)  
(事務局) 内閣官房内閣人事局 植田人事政策統括官、清水内閣審議官、野井内閣参事官、平山人事制度研究官、森調査官、市川争訟専門官、畠田争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 市の非常勤職員として長期間勤務し退職した職員が退職手当の支給を求める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。

○ 退職手当請求 (中津市 (特別職職員)) 事件 (最高裁平成 27 年 11 月 17 日判決、労働判例 1135 号 5 頁。以下「本件判決」という。) は、中津市の非常勤職員 (中学校図書館司書) として長期間勤務し、退職した X が、「中津市職員の退職手当に関する条例」 (以下「本件条例」という。) に基づき、退職手当約 1092 万円の支払を求めた事案である。

第 1 審判決 (大分地裁中津支部平成 25 年 3 月 15 日判決、労働判例 1089 号 41 頁) は X の請求を棄却したが、原審判決 (福岡高裁平成 25 年 12 月 12 日判決、労働判例 1089 号 36 頁) は X の請求を全て認容した。

本件判決は、Y (中津市) は、X が任用された職を地方公務員法 3 条 3 項 3 号所定の特別職として設置する意思を有し、かつ、X につき、それを前提とする人事上の取扱いをしていたものと認められ、X の在任中の勤務日数及び勤務時間が常勤職員と同一であることや、X がその勤務する中学校の校長によって監督される立場にあったことなどを考慮しても、X の在任中の地位は同号所定の特別職の職員に当たるといふべきである。本件条例の改正の経緯等を勘案すれば、本件条例は地方公務員法 3 条 3 項 3 号所定の特別職の職員には適用されないものと解すべきであり、X は、Y に対し、本件条例に基づく退職手当の支払を請求することはできないとして、X の請求を認容した原審判決を破棄し、X の控訴を棄却した。

○ 非常勤職員の地位が一般職に当たるか特別職に当たるかについて、原審判決は、客観的な職務の内容・性質、勤務態様、勤務条件等を総合的に考慮して判断すべきとし、客観的事情を判断基準とする「客観説」とも言ってもよいような立場に立ったものと思われるが、本件判決は、行政処分の画一性・形式性からすると、任用類型のうちどれを選択したかという任命権者の意思によって定まるとする任命権者

の意思内容を判断基準とする「主観説」と言ってもよいような立場に立ったものと思われる。

- 常勤の一般職職員と勤務実態が変わらない場合は、特別職として採用することなく、非常勤職員に関する総務省公務員部長の通知（以下「総務省通知」という。）や平成 29 年地方公務員法一部改正法の趣旨に照らし、一般職の非常勤職員として任用すべきである。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件の非常勤職員の勤務内容等からして本当に特別職といえるのであろうか。解説書や総務省通知で説明されている特別職とは合致しないのではないか。最高裁の本件判決は、本件の非常勤職員の司書を非常勤嘱託員として採用した以上、退職手当条例の適用上も一般職とはいえないと判断したのであるが、原審である高裁の判断は、勤務実態をみて特別職として取り扱っていることはおかしいという考え方からの判断だったのだろう。
- 地方自治体で非常勤職員を特別職として採用しているのは、歴史的な経過がある。本件の事案は辞令に特別職の採用（地方公務員法 3 条 3 項 3 号による採用）と明確に記載してあるので、まだいい方であるが、他の地方自治体は、地方公務員法の根拠を明確にせず採用しているところが多い。ほとんどは同法 17 条又は 22 条に基づく採用となっているようである。
- 本件判決で認定されているように、本件の非常勤職員の任用通知に地方公務員法 3 条 3 項 3 号の非常勤嘱託職員として採用という記載があるのであれば、文言どおり特別職の非常勤職員と考えればよいのではないか。
- 総務省通知では、常勤の職員と変わらない職務を行う非常勤職員を採用するに当たっては、地方公務員法 3 条 3 項 3 号による採用は慎むように記載されている。
- 本件の非常勤職員は、採用になったときは退職手当を支払われるという考えはなかったと思われる。民間の労働事件の場合、どれだけ有期雇用で反復雇用されたとしても、退職金規程がなければ、退職金は支払われない。これと同じように考えれば至極当然ではないか。
- 民間の場合、退職金規程がある職場で当該規程の対象となるのは、期限の定めのない社員であるが、当該規程の対象外である有期雇用の社員についても、長期間雇用が更新されていくうちに期限の定めがない社員と変わりがないと使用者側が認めざるを得ないような状況になった場合は、当該規程の対象となるということになる。
- 公務員労働では、民間における解雇権濫用の法理は適用がなく、あくまでも任用行為に基づくものである。行政処分の画一性、形式性ということを考えると、本件の非常勤職員は特別職と考える以外ないのではないか。
- やってきた業務の内容が特別職の業務ではなかったということは関係なく、特別職としての辞令が出て、当該辞令に基づき 1 年ごとに勤務してきたことからすれば、当該辞令の元で特別職としてではない業務をさせてきたということがよいか悪いかということは別にして、だからといって一般職として退職の際に退職手当をもらえるということにはならないということではないか。
- 民間と公務員の労働契約か任用行為なのかという基本的な違いからくるものでは

ないか。

- 民間の場合は、労働契約なので、当初の契約内容が実際の業務実態に合わせて合意で変更となることはあるが、公務員の場合は、合意によってその任用内容が変更になることはない。
- 「主観説」という説明があったが、この場合の「主観」は、任用者の主観ということではなく、任用行為、つまり行政処分の内容がどうであったかという意味でないか。
- 本件の場合は、任用通知に行政行為の根拠として、地方公務員法3条3項3号によると記載してあったので特別職でよいという結論になった。行政行為の根拠の記載がない場合は、業務内容や1年ごとの採用であったとか個々の事情によって判断するということになるのではないか。
- 本件の非常勤職員は、採用試験や試用期間を経たおらず、定年まで働ける常勤職員でないことは明らかである。
- 今回の地方公務員法改正によって、会計年度任用職員という新しい考え方が出てきたが、一般職の非常勤職員は、全てこの会計年度任用職員に該当することになるのだろうか。最高裁判決で認められた地方公務員法17条による非常勤職員の採用はどうなるのであろうか。
- 地方公務員法17条の規定はそのまま残されているので、本条に基づく採用はこれまでどおり許されるのではないか。
- この会計年度任用職員は、1会計年度内に限って設置される職に限り採用されることとなっているが、そのような職はそれほどないのではないか。また、任用更新の際は平等原則が適用されるが、更新の際にどのように選考するのかは問題となるのではないか。実績のある現職が優先することになってしまうのではないか。

(3) 次回会合は、9月21日(木)に開催することとした。