

公務員関係判例研究会 平成 29 年度 第 8 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 29 年 12 月 14 日 (木) 16:00~17:45

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、石井弁護士、石津弁護士、牛場弁護士、大森弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士 (座長)、高田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、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 清水内閣審議官、池田内閣参事官、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

- 非常勤職員へ労働基準法の最低付与日数を下回る年次休暇を付与し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。

- 損害賠償請求 (中津市特別職職員・年休) 事件 (大分地裁中津支部平成 28 年 1 月 12 日判決、労働判例 1138 号 19 頁。以下「本件判決」という。) は、旧 A 村及び同村を編入した Y (中津市) に非常勤の特別職 (教育センター嘱託員 (中学校図書館司書)) として任用されていた者 (X) が、労働基準法 (以下「労基法」という。) 39 条の要件を満たし、同条に基づく年次有給休暇権を取得したと主張し、それにもかかわらず、旧 A 村及び Y が、これが認められないとの判断の下、年次有給休暇の日数等につき誤った情報を X に提供したとして、公法上の義務の不履行に基づく損害賠償又は国家賠償法 1 条 1 項に基づく損害賠償を求めた事案である。

本件判決は、X の勤務は、労基法 39 条の要件を満たしており、Y は年次有給休暇の日数等につき誤った情報を X に提供したとして、公法上の義務の不履行に基づく損害賠償請求及び国家賠償法 1 条 1 項に基づく損害賠償請求の各一部を認容した。

- 本件判決は、旧 A 村が Y に編入されるまでの期間について、X は、空白期間なく旧 A 村に任用され、同一勤務場所、同一業務内容で 1 年ごとに再任用を繰り返されていたこと、旧 A 村が Y に編入された際の X の任用も勤務実態を変更するものではないこと、その後、X は、空白期間なく Y に任用され、同一勤務場所、同一業務内容で 1 年ごとに再任用が繰り返されたことなどの外形的事実から、労基法 39 条にいう「継続勤務」をしたと認定しており、その認定を覆すことは難しいように思われる。

- 地方公共団体の臨時・非常勤職員も、労基法上の「労働者」に該当する限り、同法 39 条の適用が除外されないことを認識する必要がある。また、同条にいう「継続して勤務した」の要件に関しては、勤務の実態に即して該当性を広く認める見解が、

行政解釈及び裁判例において採られていることを銘記し、年度ごとに任用をしていることはこれを否定する理由とは認められ難いことに留意すべきである。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- Yは、規則で非常勤職員の任用期間は、1年を超えない範囲とし、年次有給休暇の日数を1年につき10日以内と定めていたところ、この定めと労基法との関係を検討していなかったのではないか。あるいは、規則で決めれば、同法の適用を免れると思っていたのであろうか。Yは、この規則を作るときに、同法との関係を検討しておかなければならなかった。
- 非常勤職員については、1年以内の任用が前提であり、継続して雇用することを前提に考える理由がないため、年次有給休暇の日数は10日以内とする規則にせざるを得なかったのではないか。
- 同じ職員を再度採用（再任用）することが繰り返されたときに、年次有給休暇の日数の定めについて検討すべきであったと思われる。
- 本件では、再任用の際に1日も空白期間を設けておらず、継続勤務と認定されるのは、当然であると思われる。ただし、本件判決は、旧A村がYに編入されたときも再任用と同じと考えているが、地方公共団体の合併は、包括承継ではないから、再任用と同じように考えるのは、納得できないところである。本件は、国家賠償請求であり、Yの注意義務違反の有無が問われているが、地方公共団体の合併という特殊性があるのに、民間企業の合併の場合の包括承継と同様に考え、当然に過失があったといえるのであろうか。
- Xが包括承継のことに言及していたのは、旧A村に任用されていた頃に遡って損害賠償を請求していたからである。しかし、旧A村のYへの編入が平成17年3月で、本件判決が損害賠償を認めたのは、平成20年と同23年分についてのみであるから、包括承継を持ち出したXの主張は、結論には影響がなかったと思われる。
- 本件では、Yが任用していた時期についてだけ検討していれば足りたのに、地方自治法一般の問題となる市町村の編入を採り上げ、その特殊性を軽視して、民間企業の包括承継と同じに考えればいいともとれるような判示をした本件判決には、納得がいかないものがある。
- 一般職の職員と特別職の職員との違いは、ずっと以前からの問題である。特別職の職員には地方公務員法の適用はないというのが一般職の職員との違いであるが、労基法は、従属労働者である限り、特別職の職員にも適用があることに留意する必要がある。
- 今般の地方公務員法の改正で、非常勤職員に会計年度任用職員という類型ができたが、これに全て移行できれば、問題は何も起こらないのではないか。
- 地方公務員の非常勤職員にも労基法39条の適用があるということが分かった前提で、本件において、Yはどのような対処をすればよかったのか。再任用により継続勤務になった場合、年次有給休暇の日数を別途規則で定める必要があったのであろうか。
- 労基法の適用の問題であるから、規則で定めなければならないというようなものではない。同法が適用となるということだけでよいのではないか。
- Xの請求内容は、趣旨として年次有給休暇を買い取れというもので、それはでき

ないと思うが、裁判所の認定では、年次有給休暇を使えば有給で休めたということであるが、年次有給休暇の場合は、時季指定権が当局側にあるので、年次有給休暇の申請をしても必ずしも認められたわけではない。認められなかった場合にどうしてもその日に休みたいとして欠勤すれば、自己都合での欠勤をしたということにもなると考えられる。一律に年次有給休暇が取れたという前提で損害額を計算するのは、問題ないのであろうか。

- 本件判決は、付随義務違反ということで、債務不履行責任が認められている。債務不履行による損害賠償債権は消滅時効の期間が10年であるが、本来、貸金債権の消滅時効の期間は2年とされていることに照らすと、今後、このように公務員関係で付随義務違反が認められ、債務不履行責任を広く認めてしまうと、法律関係の安定性を害してしまうと思われる。

(3) 次回会合は、1月18日(木)に開催することとした。