

公務員関係判例研究会 平成 29 年度 第 10 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 30 年 2 月 15 日 (木) 15:00~16:45

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、石津弁護士、植木弁護士、牛場弁護士、大森弁護士、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、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、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

- 公立病院を設置・運営する一部事務組合の解散に伴い分限免職処分を受けた職員について、上記組合の事業を承継した市の職員としての地位があるか否か等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 (北秋田市米内沢病院職員) 事件 (仙台高裁秋田支部平成 27 年 10 月 28 日判決、労働判例 1139 号 49 頁。以下「本件判決」という。) は、地方自治法 284 条 2 項に基づいて北秋田市 (Y 市) 及び A 村により組織された一部事務組合である B 病院組合が設置・運営する公立米内沢総合病院 (米内沢病院) に勤務する一般職地方公務員であった控訴人ら (X ら) が、B 病院組合が平成 23 年 3 月 31 日に解散することに伴い、同日、B 病院組合の管理者により、地方公務員法 28 条 1 項 4 号に基づく分限免職処分 (本件処分) を受けたことについて、本件病院組合の解散により米内沢病院の事業を承継した Y 市に対し、①主位的請求として、一部事務組合が解散した場合、これを承継した地方公共団体に一部事務組合の職員の地位が当然承継される、あるいは、これを承継する地方公共団体に一部事務組合の職員を当然に採用する義務があるなどと主張して、雇用契約上の地位の確認を、②予備的請求として Y 市の市長において X らを任用しないことは同市長の有する裁量権の濫用であって、X らに重大な損害が生じるおそれがあるとして、任用の義務付けを求めるとともに、③上記①及び②が認められることを前提として、それぞれの未払給与の支払を求め、④さらに、B 病院組合の管理者は Y 市の市長の充て職であるところ、同市長が Y 市の職員として X らを任用する旨確約していたのに、突如その約束を破るなどの行為をして X らの期待権を侵害し、あるいは、本件処分に当たり B 病院組合の管理者及び Y 市の市長には本件処分を回避すべき義務があったのに、これを怠るなど Y 市の市長の対応は違法であると主張して、Y 市に対し慰謝料等の支払を求めた事案である。

本件判決は、① X らの地位確認の請求は、一部事務組合が解散した場合、当該一

部事務組合の職員がその事務を承継する地方公共団体の職員としての地位を当然に取得することではなく、あるいは、当該地方公共団体において当該職員を当然に採用する義務を負うものではないから理由がなく、②任用の義務付けの訴えは、原告適格を欠き不適法であるから却下すべきであり、③上記①及び②が認められない以上、これらを前提とするそれぞれの未払給与の支払請求は理由がなく、④慰謝料については、期待権侵害による損害賠償として、それぞれ 50 万円及びこれに対する遅延損害金の支払を求める限度で理由があるが、分限免職回避義務違反を根拠とする部分は慰謝料請求に関しては理由がないと判断し、Xらの慰謝料請求の一部のみ認容した。

- 本件では、第1審と第2審とでは全く判断が分かれているが、B病院組合の管理者F（Y市の市長）のXらをY市の職員として引き継ぐという従前の方針どおり引き続き最大限の努力をすとの発言やXらを分限免職するという方針を明らかにして以降、労働組合に対する説明会の開催を拒むなどの対応が「不誠実」と評価できるか否かで分かれたものである。
- 地方公共団体の消滅については、典型的には合併が存在するが、「市町村の合併の特例に関する法律」（平成16年法律第59号）12条は、職員の身分取扱いについては「措置」という表現を用いており、市町村の職員は、当然一旦はその身分を失うこととなっている以上、職員の地位を合併後の市町村が当然承継するという説は解釈論としては成立し得ないと思われる。

（2）続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件判決については、一部事務組合の解散に伴う事業の承継者に職員の任用関係までは承継されることはないとの結論である。その理由としては職員の任用関係を当然に承継するという法令上の根拠規定がないとのことであるが、ほかに実質的な理由はあるのであろうか。
- 民間の場合は労働契約であるが、公務員は公法関係で任用行為があることが必要であり、法律の規定の存在が必要とされるのではないか。そこが官民の間で大きく相違する点でもある。
- 民間の場合、合併は包括承継となり、事業承継は合意が必要であり、特定承継となる。また、民間の場合で赤字事業を承継する際には、そのまま承継することはせず、破産手続を行い、たとえばスポンサー企業が支援し、承継することとなる。本件の場合には病院組合の解散であるが、病院組合の事業は公共団体が必ず行わなければならないものではないという特殊性があると思われる。ゴミ処理や消防といった必ず公共団体が行うべき事業との違いがある。
- 民間の場合、部分的に業績のいいところのみ引き受けるということもあり得る。
- 公共団体の合併が包括承継か特定承継かという議論について、市町村の合併の特例に関する法律12条は職員の身分取扱いについて、合併市町村の職員としての身分を保有するように措置しなければならないと規定しているため、包括承継とは理解されていないと思われる。
- 公共団体の合併の場合、合併協議会を立ち上げそこで協議を行い職員の身分上の地位を承継するか等について決めることとなるのではないか。市町村の合併によりエリアは拡大することとなり、従来職員数がそのまま必要であるとの考え方もあ

るが、合併による合理化ができる部分もあることから、単に従来の職員数をそのまま引き継ぐこと、当然に保有する措置をとるということにはなっていないのではないかと。

- 合併には、組織上の問題と人員整理の問題がある。実質的には雇い止めに近いものではないか。従前の一部事務組合の職員のうち誰を引き続き雇用し、誰を免職とするかの選択には公平性に問題が出るのではないかと。
- 一部事務組合の解散の場合、通常であれば依願退職を募り、依願退職を希望した人で、承継する指定管理者が認めた職員は新たに採用されるという場合もある。
- 市立病院の職員の分限免職処分の適法性が争われた北九州市病院局長事件では、配置転換義務に考慮することが必要であるとされたが、規模の大きな国の場合は配置転換先を検討できると思われるが、規模の小さい公共団体、一部事務組合の場合は配置転換ができない場合もあり得る。
- 本件の場合、分限免職するという方針に変更後、労働組合との団体交渉に応じてきちんと説明すればよかったと思われる。そうすれば、裁判所に不誠実な対応と認定されることもなかったのではないかと。
- 本件で当局サイドは、従前から職員の身分を承継するとしていたが、指定管理者に職員の受け入れはできないといわれ、身分承継させず、分限免職する方向に方針を転換したと思われる。そうすると、損害賠償が認められたのはしょうがないのではないかと。
- 市町村の合併の特例に関する法律の規定振り、独立行政法人化する場合、地方独立行政法人法が移行をスムーズにするために、職員の承継や権利義務の承継について当然に承継されるとする法律を整備していることから、合併の法的性質については特定承継と考える。このように、立法的な手立てをして当然に承継するとしているもの以外は、特定承継と考えていいのではないかと。
- 本件の場合、地方公務員法 28 条 1 項 4 号に規定する職制の廃止でもなく、過員になった場合でもない。解散によって一部事務組合の主体がなくなっただけなので、分限免職処分をする必要もなかったとも考えられないかと。
- 一部組合が解散する場合に職員に対する分限免職処分もしないで、主体がなくなるだけという考えは、それでいいのかという疑問はある。身分関係のけじめはつけられないといけないのではないかと。民間の場合も、清算して最終的には解雇となる。
- 地方公務員法 28 条 1 項 4 号の分限免職の場合、条例の規定が必要ではあるが、退職手当の割増支給の制度があり、依願退職に応じず、退職手当の割増支給制度の適用がある分限免職を希望する職員もいる。

(3) 次回会合は、3月15日(木)に開催することとした。