

連載：労働の現場から—第1回

中野区非常勤保育士たちのたたかい

齊藤 園生

本連載を始めるにあたって

今回から『季刊労働総研クォーター』に新しい連載をさせていただくことになった。様々な労働問題に取り組んでいる弁護士たちが、今起きている問題について、どのような意義を感じて取り組み、どこに困難を感じているのか、恥も批判も顧みず、率直に本音で語る企画にできたらと思う。私は、弁護士は労働問題の理論と実践のいずれにも深く関与しつつ、その中間で両者をつないでいる位置にいる存在ではないかと思っている。その弁護士の目線で、率直に事件を語ってみたい。

本号は「男女平等、女性労働者」特集ということで、第1回は女性労働者、中野区非常勤保育士たちの解雇事件を報告する。

1 ベテラン非常勤保育士がなぜ解雇されたのか

東京都中野区の区立保育園で働く特別職非常勤保育士28人が、平成16年3月末をもって「職の廃止」を理由に全員解雇（雇止）をされた。このうち4名の保育士が、解雇の無効と慰謝料支払いを求め提訴したのが本件である。彼女たちは9年から11年継続して非常勤保育士として働いてきたベテランの保育士たちであり、子どもからも父母からも信頼厚い、有能な保育士たちだった。

元々非常勤保育士は平成4年に地方公務員の週休2日制が導入された際、採用された職種である。非常勤保育士は週3日の勤務ではあるが、仕事内容は常勤保育士と全く変わらない。むしろ土曜日保育は非常勤保育士が常に担当していたので、子どもや父母は「土曜日の先生」と呼んで信頼をしていた。保育園にとって長年勤め上げたベテラン保育士は安心して子どもを任せられる保育士であ

る。だから任用期間（契約期間）は1年間とされていたものの、当然のように契約更新が繰り返されてきた。

ところが中野区は手のひらを返すように、平成15年6月に地方自治法が改正され、「指定管理者制度」が導入されるや、区立保育園2園について指定管理者制度による民間委託を計画。12月には、この2園に勤務していない非常勤保育士まで含め、非常勤保育士全員28名を「職の廃止」を理由に、平成16年3月末をもって全員解雇する旨を表明したのである。

本来であれば常勤保育士が担当すべき保育という職務を、労賃の安い非常勤職員に長年担当させ、公共サービスを維持してきたのが実態である。こんどは「構造改革」の名のもと、公共サービスを民間に丸投げし、非正規雇用だからといって自由に首を切ると言う身勝手な許されるのか。さらに言えば乳幼児の保育という公的サービスで最も重要な分野を、「経費が安くすむ」という理由だけで、民間に投げ出すことが許されているのか。本件はこの点が問題となったのである。

2 困難覚悟の裁判提訴

今回のような非常勤公務員の解雇をめぐる、行政側が常に主張するのが「任用行為論」である。つまり非常勤といえども公務員である以上、その身分は「任用行為」という行政行為で決まり、1年を限度とした任用行為があれば、1年が経過したら自動的に任用行為の効力がなくなり、次期に再び任用するか否かは、行政庁の裁量の問題であって、労働者側に再任用を求める権利もなければ、期待する法的利益も存在しない、というものである。残念ながら今までの裁判所の判例上は非常勤公務員といえば、「任用行為論」で切り捨て

連載：労働の現場から

られることがほぼ常態化してきたといってもいい。

裁判を始めるに当たって、とても勝利の展望を語れる状態ではなかったが、「なんとしても子ども達のもとへ戻りたい」という彼女たちの「保育士魂」は、あまりにも熱かった。彼女たちの熱意をうけ弁護士団が結成され裁判は始まったが、事件を始めたときの私の気分は、一生懸命やるが、どこかで「負けてもともと」だったと思う。

3 一步前進の東京地裁判決

東京地裁の審理でも被告中野区は「任用行為」論を展開し、実質的主張は何もしなかった。一方原告らは、職場の実態、継続雇用の実態など徹底して事実を明らかにした。

平成18年6月8日の東京地裁判決も「任用行為」の一言で、解雇権濫用法理の適用・類推適用の余地はないとした。しかし期待権侵害については、侵害があったと認定し、1人40万円の賠償金を認めている。判決は、任用の時も長期雇用が前提であると説明し、再任用も形式的だったこと、任期満了直前まで被告の正式な方針を伝えていなかったこと、職務についても保育は継続性も専門性も必要な職務であり職務の性質上継続性が認められる仕事であること、原告らの仕事内容も常勤職員と全く変わらないことなどを認定し、原告らが再任用を期待するのはまことに当然のこととし、再任用を拒否した中野区の行為について、期待権侵害を認めたのである。従来の判例理論からすれば一步前進の判決である。

4 実態に入った高裁の審理

東京高裁での審理では、任用行為論を打ち破り、解雇権濫用法理の適用・類推適用の問題に全力を挙げた。

高裁は、審理当初「非常勤地方公務員の場合は、最高裁判決はないですね」と、少なくとも任用

行為の一言で解雇を有効とする論理には与しないと考えられる発言をした。こういう発言を聞くと、弁護士は俄然やる気が出る(今までやる気がなかったわけではない)。そして高裁は再三にわたり中野区側に解雇の必要性和合理性について追加主張を促した。これは解雇権濫用法理かどうかは別として、解雇の有効性について実質的判断をすることを示しているのであり、弁護士も当事者もいよいよ本気になった(しつこいが、今まで本気じゃなかったわけではない)。中野区が渋々主張したのは、財政上の必要性和保育サービスの拡充という理由である。しかしこれも原告らは徹底して調査をし、全く根拠がないことを明らかにした。つまり23区には特殊な財政調整制度があつて、保育の必要経費は都から補助金として出ており、実際中野区はもっとも財政の厳しい時期も一度も赤字になったことはない。また他区では非常勤保育士は、働き方を変えながら長期雇用し続けているのに、中野は非常勤保育士を全員解雇し、代わりにもっと労賃の安い臨時職員を大量募集しているのである。単に保育を「より安く」するための解雇であつたことを示してきた。高裁審理終結に当たり、やるべきことはみんなやった、というのが弁護士・原告の感想である。

5 最後に

原告らは実に果敢に闘っており、その運動は休むことはない。しかも公立保育園の問題は保護者や地域と密接に結びついているため、当該労働者だけの闘いではなく、地域の運動にも結びついている。

「裁判所は最後まで信用できない」というのが私たち弁護士の常識だが、今回は私は高裁を信用したのである。高裁判決は11月28日である。

(さいとう そのお・常任理事・弁護士)