

連載：労働の現場から—第2回

中野区立保育園非常勤保育士事件（2）

齊藤 園生

1 はじめに

前回報告した中野区立保育園非常勤保育士雇止事件で、平成19年11月28日東京高裁第17民事部は判決を下し、期待権侵害を認め、1年分の賃金相当という異例の高額の慰謝料を認めた。非常勤公務員の地位は「任用行為」という行政行為に基づくものだから、解雇権乱用法理の類推適用も期待権侵害も認められない、としてきた従来の判例理論を、大きく前進させたといえる。

今回は前回に続きこの高裁判決を中心に報告する。

2 雇止に正当性はないことを認定

この事件の最大の争点は、任用更新を繰り返し、常勤保育士と変わらない仕事を任せ、10年近く働き続けてきた非常勤保育士を、簡単にクビにすることが果たして許されるのか、という点にある。

この点原告側は高裁でも徹底して本件雇止めの違法性を主張した。

財政論的に言えば、中野区がようやく提出した資料からも、中野区の主張する財政危機論は全く根拠に乏しいことがわかった。中野区は平成11年頃から急激に財政状況が好転し、平成13年度には経常収支比率は80%台を回復し、平成15年度には、経常収支比率88%、実質収支9億、財政調整基金65億という完全な黒字経営なのである。平成16年3月末で原告らを雇止めにしなくてはならない財政上の理由などなかったのである。しかも原告らの雇止め後、区報を徹底的に調べていくと、通年パート、保育補助という新たな非常勤職員を恒常的に募集、雇い入れていることがわかり、保育園は慢性的な人手不足であったといえる。また他の区の実況を、東京自治労連や個人的つながりを生かし

て調査したところ、他区では非常勤保育士達は本人の希望がある限り、規定上は任用回数を制限している場合でさえも、雇用は継続しているのであり、中野区のような雇止めを行った区はただの1つもないことがわかった。原告らのこのような主張に中野区はほとんど反論らしい反論をしなかった。

高裁判決は、判決で原告の主張をほぼ全面的に認めている。すこし長いが、原告側主張を全面的に認めた部分なので、自慢ではないが引用させていただく。

「一審原告らが再任用されなかった後、一審被告（中野区）は、中野区立保育園において慢性的な人手不足状態にあり、その不足した労働力の補充を通年パート保育士、保育補助、育児休業代替任期付職員など多数を募集して採用している」、「一審被告が非常勤保育士の職の廃止に至る根拠として挙げていた中野区行政5か年計画で示された財政危機が実態としては根拠に乏しいものであり、実際には平成11年度以降急激に財政状況が好転し、平成16年3月末には非常勤保育士の職の廃止をする必要性がなかった可能性が高い」、「そもそも非常勤保育士の職の廃止による経済効果は小さく、財政の視点からは平成16年3月末時点で、本件再任用拒否の必要性、合理性に疑問がある」、「一審被告は非正規職員を恒常的に採用しており、その新規募集採用を抑制したり、合わせて非常勤保育士を適切に配置転換し、勤務日、勤務時間等の変更等を行うなどの再任用拒否（非常勤保育士の職の廃止）を回避するための努力がなされた形跡が見受けられない」、「一審原告らの所属する公共一般労組中野支部が一審被告との交渉を希望していたところ、同組合に対して一審原告らの地位や再就職

の問題について、具体的な提案をするなどの対応は取っておらず、再就職先確保に関しても情報の提供のみに止まり幹旋といえるものではないなど再任用拒否についての協議の不誠実性などの事情も認められる」としている。

中野区の主張した「財政悪化論」「柔軟な人材活用によるサービス向上」などという主張は、こてんぱんに排斥された。本件雇い止めがあまりに乱暴で、違法性が強いことを認めたのであり、この点は完勝といえる。

3 高額な慰謝料を認定

問題は、雇い止めの違法性を認定しても、地位の確認まで認められるのか、期待権侵害にとどまるのかである。

原告らは、高裁段階で、非常勤保育士の勤務関係はたとえ任用行為という行政処分であったとしても、その基本的性質は雇用契約であり、合理的意思解釈の余地があり、解雇権濫用法理の類推適用の余地があるし、本件はそもそも「更新を前提とした任用」ということができるという新潟大下井教授の意見書を追加提出した。しかし高裁判決は、非常勤保育士達の勤務関係も公法上の任用関係とし、「行政行為の画一性・形式性」から合理的意思解釈を前提とする、解雇権濫用法理の類推適用はないとしたのである。

そして期待権侵害について、「解雇権濫用法理を類推適用すべき程度にまで違法性が強い事情」が期待権侵害の違法性を強める要素として認定され、「報酬の1年間分に相当する程度の慰謝料額を認めるのが相当」と、従来にはない高額な慰謝料を認容したのである。

高裁判決が言いたかったのは、中野区の本件雇い止めは、仮に民間企業で同様のことがあれば、確実に解雇権濫用法理の適用で違法であり、解雇無効とするところ、たまたま非常勤公務員でその勤務関係は任用行為という行政処分なので、解雇無効とまではいえない、しかし、その違法性がつよいことに変わりはないのだから、高額な慰謝料を支

払うべきだという論理である。非常勤保育士の任用期間は1年だから、1年分の賃金相当の慰謝料とは、慰謝料としては最高金額に相当する。高裁判決は、従来の任用行為論を打ち破れなかったものの、期待権侵害としては最高の慰謝料支払いを中野区に命じることによって、各地で広がる行政当局による非常勤公務員の安易な首切りに、大きな歯止めをかけたものといえる。

4 原告らは現場復帰へ

中野区は上告をせず、高裁判決は確定した。中野区は賠償金の支払いにも応じてきた。問題は原告らの保育の現場への復職を認めるかどうかであった。争議中、中野区は保育現場への復職には頑として応じてこなかったのである。

高裁判決後、最終解決の舞台は都労委に移った。自主交渉を含め粘り強い交渉のすえ、結果として選考に合格すれば、保育現場への復職も認めるとの方向になり、2人が無事に選考に合格。以前から子どもに関わる仕事に復帰していた2人を含め4人全員が、当初の願い通り子どもに関わる仕事に復帰した。都労委で、中野区からの遺憾の意の表明と今後の組合との誠実協議を定め、平成20年3月31日和解が成立。本件は全面解決した。

現在、規制緩和・構造改革路線のもと、保育をはじめ公共サービスの民間丸投げがどんどん進められている。しかし公共サービスを「安いから」といって民間に丸投げすることが本当にいいことなのか。とくに保育などという人格形成期の子どもの養育をになう仕事を、簡単に「安いから民間へ」と言っているのか。子どもの保育に社会が責任を持つという発想なら、長年働いてきたベテラン非常勤保育士を簡単にクビになどできないはずである。

本件は全国で起きている非常勤公務員の安易な首切りに大きな歯止めになるとともに、現在すすめられている「保育の民営化」にも警鐘を鳴らすものといえる。

(さいとう そのお・常任理事・弁護士)