

## 臨時・非常勤職員に関する裁判例について

## ○国家公務員の非常勤職員に係る地位確認等請求事件

(最高裁平成4年(才)第996号・平成6年7月14日判決)

## 【事案の概要】

国立大学付属図書館の事務補佐員(日々雇用職員)として昭和54年9月1日から昭和59年3月30日までの4年6月にわたり、任期を日々更新されて任用されていた者に対して、同日の任期終了をもって再任用されなかったことについて、事務補佐員としての地位の確認及び賃金の支払い並びに不法行為に基づく慰謝料の支払を求めた事案。一審は原告の請求を棄却し、原審も一審の判断を維持して控訴を棄却した事案の上告審。

## 【判決要旨】

## ・ 上告棄却

## (1) 期限の定めのない任用への転化について

- ・ 国家公務員の勤務関係は公法上の関係であって、その任用については国公法、人規その他の公法的規制下にある、日々雇用職員としての任用の更新が継続されたことを理由として、控訴人の日々雇用職員としての任用が期限の定めのない非常勤職員としての任用に転化することを認めることは、国公法等の規定の趣旨を潜脱する結果となるから許されないものと解するのが相当である。

## (2) 解雇法理の類推適用について

- ・ 公法的規制を受ける国家公務員の任用関係の性質からすると、日々雇用の一般職国家公務員の地位は、任用期間の満了により当然に消滅するものというほかになく、したがって、期間が満了した非常勤職員を再度任用するかどうかは任命権者の自由裁量に属し、解雇に関する法理を類推適用すべき余地はないものと解するのが相当である。

## (3) 期待権の侵害について

- ・ 上告人が、任用予定期間の満了後に再び任用される権利若しくは任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的利益を有するものと認めることはできないから、学長が上告人を再び任用しなかったとしても、その権利ないし法的利益が侵害されたものと解する余地はない。
- ・ もっとも任命権者が、日々雇用職員に対して、任用予定期間満了後も任用を続けることを確約ないし保障するなど、期間満了後も任用が継続されると期待することが無理からぬものとみられる行為をしたというような特別の事情がある場合には、職員がそのような誤った期待を抱いたことによる損害につき、国家賠償法に基づく賠償を認める余地があり得るとしても、原審の適法に確定した事実関係の下においては、特別な事情があるということとはできない。

○地方公務員法 3 条 3 項 3 号に基づく臨時嘱託員に係る雇用関係確認等請求事件  
(最高裁平成元年(才)第 1310 号・平成元年 12 月 11 日判決)

【事案の概要】

昭和 59 年 6 月 1 日から昭和 60 年 3 月 31 日までの契約期間を定めた「業務委託契約」を締結し、一審被告が設置した歴史民俗資料館の専門員として、資料の収集、整理保存等の業務を行っていた者に対して、契約を 2 回更新した後、3 回目の更新を行わず、期間の満了をもって業務委託契約が終了したものとして取り扱ったところ、一審原告が、雇用契約関係存在の確認及び通知後の未払賃金等の支払いを求めた事案。一審は原告の請求を棄却し、原審も一審の判断を維持して控訴を棄却した事案の上告審。

【判決要旨】

・ 原審の判断を正当として是認し、上告棄却

(1) 本件契約の性質について

- ・ 「勤務実態のほか、原告と被告町が本件契約を締結するに至った経緯及び仕事の内容等を総合すれば、原告と被告町の関係は雇用の実質を有するものであるが、地方公務員法は、その成立の沿革及び国家公務員法との対比から私法上の雇用契約の締結を禁止していると解されるから、原告は地方公務員法 3 条 3 項 3 号の特別職たる「臨時嘱託員」として資料館の事務に従事していたものと認めるのが相当」とした一審を維持

(2) 地方公務員たる身分の喪失について

- ・ 本件契約は、地方公務員法 3 条 3 項 3 号の特別職である臨時の職員として任用することを前提として締結されたものといえることができるから、これを期間の定めのないものとするとは、同法 17 条ないし 22 条所定の一般職公務員の任用における規制を事実上無に帰することになり、許されない。
- ・ 地方公務員法 3 条 3 項 3 号により期限付で臨時嘱託員として採用された特別職たる公務員は、引き続きあらたな任用がなされない限り任用期間の満了により当然にその地位を失うと解されるから、一般私法上の労働契約と同視して更新されることを前提とする控訴人の主張は失当として採用することはできない。

○地方公務員法3条3項3号に基づく非常勤保育士に係る地位確認等請求事件  
(東京高裁平成18年(ネ)大3453号・平成19年11月28日判決)

【事案の概要】

平成4年から平成7年にかけて非常勤保育士として区立保育園に任用され、その後、平成15年度までの間、毎年再任用されていた4人の原告が、平成16年度末をもって任期満了として再任用されなかったことは、解雇権を濫用したもので無効であるなどとして、非常勤職員としての地位の確認と賃金の請求をするとともに、再任用に対する期待権の侵害を理由として損害賠償を請求した事案。第一審地裁判決においては、地位の確認及び賃金支払請求は棄却、損害賠償請求については一部認容され、被告、原告双方が控訴。

【判決要旨】

(1) 期限付き任用の法的性質

- ・ 一審原告ら非常勤保育士の任用関係等については、関係法規により規律されるとともに、その具体的内容は、区長の任用行為の具体的内容によって決定されるなどの行政処分であり、これに基づく勤務関係は公法上の任用関係であると認められる。
- ・ 新たな再任用行為がなかった以上、解雇権濫用の法理が類推適用されない限り、任期終了と同時に、当然に公務員としての地位を失うというほかない。

(2) 再任用拒否に対する、解雇法理ないし解雇権濫用法理の類推適用の可否

- ・ 私法上の雇用契約においては、期間の定めのある雇用契約が多数回にわたって反復更新された場合、あるいは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となった場合、雇用の継続が期待され、かつその期待が合理的であると認められるときには、解雇権濫用の法理が類推適用される余地があると解されている(最高裁の東芝柳町工場事件判決及び日立メディコ事件判決)。
- ・ 一審原告らとの一審被告との間の勤務関係においては、解雇権濫用法理を類推適用される実態と同様の状態が生じていたと認められ、一審原告らの職務の継続確保が考慮されてしかるべき事態であったとはいえる。
- ・ しかしながら、地方公共団体における非常勤職員については、期間の定めのない任命行為を認定することも、当事者双方の意思を推定する規定である民法629条1項を類推適用することも困難であり、東芝柳町工場事件判決や日立メディコ事件判決の法理を類推することができないものといわざるを得ない。

(3) 再任用拒否による期待権の違法な侵害の有無

- ・ 採用担当者において、長期の職務従事の継続を期待するような言動を示していたこと、一審原告らの職務内容が常勤保育士と変わらず継続性が求められること、それぞれ9回から11回と多数回に及ぶ再任用がされ結果的に職務の継続が10年前後という長期間に及んだが、再任用が形式的でしかなく、実質的には当然のように継続していたことから、一審原告らが再任用を期待することが無理からぬものと見られる行為を一審被告においてしたという特別な事情があったものと認められる。
- ・ 一審原告らが再任用されるとの期待は、法的保護に値するべきで、一審被告は一審原告らを再任用せず、一審原告らの期待権を侵害したのであるから、一審被告は、一審原告らに対して、その期待権を侵害したことによる侵害を賠償する義務を負うべきである。

○地方公務員法 17 条に基づく嘱託員に係る解雇無効確認及び賃金不払等請求事件  
(福岡高裁平成 18 年(行コ)第 22 号・平成 19 年 2 月 20 日判決)

【事案の概要】

平成 12 年度から平成 16 年度の 5 年間にわたり嘱託員として市役所に任用されてきた控訴人が、任用期間満了時に再任用されなかったことについて、再任用にも解雇権濫用法理が類推適用される余地があり、不再任用は信義則違反ないし裁量権の濫用に当たり無効であるとして、嘱託員としての地位確認と任用期間満了後の賃金及び不当な不再任用により被った精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを求めた事案。原告の請求をいずれも棄却した地裁判決に対し、原告が控訴。

【判決要旨】

(1) 地位確認請求の正否について

- ・ 「原告は、地方公務員法 17 条 1 項の規定に基づいて 1 年間の期限付で任用された職員として、被告に任用されたものであり、本件再任用の拒否を受ける直前の任用期限の経過をもって、当然に被告を退職したものと認められる」、「原告に対し期限付任用が繰り返されたからといって、これが期限の定めのない任用に転化するとか、任用期間満了後の本件再任用拒否につき解雇に関する法理が類推適用すると解する余地はない」とした原審判決を支持。
- ・ その任用は公法上の行為であって、これに基づく控訴人(原審の原告)と被控訴人(原審の被告)との勤務関係が、勤務条件について公法上の規制に服することを前提とする公法上の任用関係であることは明らかである。
- ・ 民間の労働契約関係におけるように、当事者間の合理的意思表示によって、反復継続された有期の雇用関係が実質的に期限の定めのない雇用関係に変化するという事は考え難いというべき。
- ・ 公法上の任用関係である被控訴人による控訴人の任用が、私法上の労働関係と同質であり、控訴人の不再任用について解雇権濫用の法理が類推適用されると解することはできない。

(2) 損害賠償請求の正否について

- ・ 「特別な事情」があるというためには期限付の任用関係にあるにもかかわらず、任命権者において任用期間満了後も任用を続けることを確約又は保障するなど、職員に対して誤った期待を抱かせるに足る言動等の存在が具体的に認められなければならない。
- ・ 控訴人の任用に際し、被控訴人が控訴人に継続的な任用を示唆する何らかの具体的な言動等をしたことを認めるに足る証拠はなく、かえって、控訴人の任用(再任用)に当たっては、1 年間の期限付採用であることがその都度明確にされていたということができるとことから不再任用に関し、「特別な事情」を認めることはできない。