

◎ 第113回定例研究会

9月15日(木)

於:静岡県評会議室

地方公務員非常勤職員の身分保障

報告者:加茂 大樹 氏(弁護士)

(1) 地方公務員の種類

地方公務員は、一般職と特別職の2種類ある。

・臨時、非常勤職員、任期付職員の任用等

地方公務員法に基づく制度的な位置づけは、

- ① 特別職非常勤職員(地公法3条3項3号)
- ② 一般職非常勤職員(地公法17条)
- ③ 臨時的任用職員(地公法22条)

・一般職と特別職の区別

地方公務員の場合、一般職の公務員であるか、特別職の公務員であるかは、契約によって形式的に決まるものではなく、あくまで地公法の解釈によって決まる。つまり、3条3項3号の解釈等であり、訴訟になった場合には裁判所が判断する。

・特別職であっても従属労働者である者については、労働基準法が全面的に適用される。地公法の分限による身分保障がないが、労働法規による解雇制限等の規制はある。

(2) 臨時的任用職員について

・地方公共団体の事務が増加したにもかかわらず、条例定数の増加を行うことなく放置するなどした結果、臨時職員の名目で、恒久的な職への採用が行われたり、財政的な理由で臨時職員を増加した結果、臨時職員が任用を重ね長期間在職することになった。

(3) 任用とは

・地公法15条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。これは人事の公正を確保するため。

・任用には、採用のほか、昇任、降任および転任の4つの行為をさす。

(4) 任期付公務員の任用問題

更新打ち切りに対して、地位確認を求めることができるか。→過去の裁判例からすれば、現状では地位確認を求めることは難しい。

・地位確認が認められる余地があるとすれば、次のような例外的な場合か。

①更新回数、通算勤続期間、更新手続きのあり方、更新に関する任命権者の言動等から、任用継続の期待が民間であれば解雇権濫用法理の類推となるほどに存在する。

②恒常的業務や正規職員が本来従事すべき業務に従事など、任期付任用がそもそも本来の趣旨を逸脱している若しくは更新の打ち切りが政治的動機、濫用的動機など。

③類似の職務について公務就任機会の公開や能力実証による任用など、正規任用公務員との均衡が保たれているという程度になされている。

(5) 損害賠償による救済の問題

平成17年以降、3件損害賠償が認容された例がある。①更新に対する期待と②更新打ち切り理由の不当性の2つがポイントになる。

●現場からの報告(大場みゆき氏)

・2012年における臨時非常勤職員数は全国で約60万人。

・自治体直雇用であっても、3年、5年などの有期雇用、賃金は正規との比較では三分の一程度。

・浜松市関連一般労働組合は、1993年に5年の有期雇用撤廃めざし28人で労組結成。佐久間病院が5年の有期雇用撤廃の突破口となる。期間の定めのない均等待遇に基づく短時間一般職公務員制度の実現をめざしている。

*連絡先:静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

〒422-8062 静岡市駿河区稲川2-2-1 セキスイハイムビルディング7F(静岡県評内)

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://www.geocities.jp/shizuokarouken/>