

地位確認等請求事件の判決について

次のとおり、地位確認等請求事件の判決について報告する。

1 主旨

世田谷区立桜丘幼稚園にて事務補助の臨時職員として勤務をしていた区民より、任用の終了に係る手続きなどについて平成31年2月20日に訴訟が提起され、これまで審理が行われてきた。

このたび、令和3年6月24日に東京地方裁判所より判決の言い渡しがあったことから報告する。

なお、本件については、平成29年7月まで、事務補助の臨時職員の制度上の勤務形態は1か月おきに任用する形態となっていたが、実際上の勤務は1か月おきではなく、任用月にあたらない月においても勤務していたという事実があったことを、関係者への事情聴取により確認している。

2 事件の概要

(1) 事件名

地位確認等請求事件

(2) 訴状到達日等

平成31年3月11日（提訴日：平成31年2月20日）

(3) 原告

女性（東京都世田谷区在住）

(4) 被告

世田谷区

(5) 請求の趣旨

- ① 原告が被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める。
- ② （第1項の予備的主張）職員としての権利を有する地位にあることを確認する。
- ③ 本件期間の定めのない雇用契約（予備的主張として、期間の定めのない任用関係）に基づき、平成29年5月から判決確定の日まで、毎月15日限り43,400円及びこれらに対する各支払日から支払い済みまで年6分の割合の金員の支払いを求める。
- ④ 本件労働契約（予備的主張として、任用関係）に基づき、未払残業代金49,050円及びこれに対する訴状送達の日翌日から支払い済みまで年6分の割合の金員の支払いを求める。
- ⑤ 民法709条（予備的主張として、国家賠償法第1条第1項）に基づき、2,2

00,000円及びこれに対する訴状送達の日から支払い済みまで遅延損害金として年5%の割合の金員の支払いを求める。

⑥ 訴訟費用は被告の負担とするとの判決及び上記③乃至⑤について仮執行宣言を求める。

3 本件訴訟の主な争点

本件訴訟における主な争点は、

- ① 原告と被告との法律関係について、期間の定めのない雇用契約が成立していると言えるか、仮に、雇用契約関係が認められない場合に、原告と被告との間に期間の定めのない任用関係が成立していると言えるか。
- ② 原告と被告との法律関係が期間の定めのない雇用契約関係（又は任用関係）であることを前提として、原告に対する解雇（又は任用打切り）が無効（又は違法）で原告と被告との間の雇用契約（又は任用関係）は継続しており、原告は賃金を受ける権利を有すると言えるか。
- ③ 原告と被告との法律関係が雇用契約関係（又は任用関係）であることを前提として、原告から被告に対する未払残業代の支払請求が認められるか。
- ④ 原告と被告との法律関係が雇用契約関係（又は任用関係）であることを前提として、労働者災害補償保険の保護も与えられず、年次休暇も付与されないまま、労働を余儀なくされたことや、突然の解雇（又は任用の打切りないし再任用拒否）により精神的苦痛を受けたことなどを根拠に民法709条（又は国家賠償法第1条第1項）に基づく損害賠償請求が認められるか、仮に、任用期間の定めのない任用関係が認められないとしても、原告は任用の継続に関して法的保護に値する期待権が侵害されたとして損害賠償請求が認められるか。

といった点である

4 判決の内容及び理由（要旨）

（1）判決言渡

令和3年6月24日に東京地方裁判所で、判決の言渡しがなされた。

（2）主文

- ① 被告は、原告に対し、（精神的損害に対する慰謝料及び弁護士費用として）2万円及びこれに対する平成31年3月12日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- ② 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- ③ 訴訟費用はこれを100分し、その94を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。
- ④ この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

（3）理由の要旨

- ① 期間の定めのない雇用契約に基づき労働契約上の権利を有する地位にあること

の確認について

地方公務員法（以下「地公法」という。）は、地方公共団体に勤務する者で、一般職にも特別職にも属さない者の存在を予定しておらず雇用契約関係の成立を認めていないものと解するのが相当であることなどから、原告と被告との間に私法上の雇用関係が成立する余地はないといわざるを得ない。したがって、原告の主張を採用することはできない。

② 期間の定めのない任用関係に基づく職員としての権利を有する地位にあることの確認について

原告は、勤務場所を本件幼稚園とし、任用期間を1か月間とする条件明示書兼承諾書に署名押印し、被告教育委員会は申請書兼決定書に原告に係る臨時職員任用申請を承認する旨の決裁していた上、原告は、書面のおり任用処分を受けた奇数月について被告から賃金等の支払いを受けていたといった事情などから、原告は奇数月について任用期間を1か月間とする臨時職員として任用処分を受けていたと認めるのが相当である。したがって、原告の主張を採用することはできない。

③ 賃金の支払請求について

原告と被告との間に雇用契約関係は成立しておらず、任用期間の定めのない任用関係も成立していない。また、原告と被告との間の法律関係が1か月の任用期間の定めのある任用関係であったことを前提とした場合、地公法に基づく公法上の任用関係に、労働契約法第19条（有期労働契約の更新等）を類推適用する余地はなく、任用期間が満了した後に、新たな任用処分がなされていないにもかかわらず、任用が継続することはあり得ないというべきである。したがって、原告の主張は採用することができない。

④ 未払残業代の支払請求について

原告と被告との間に雇用契約関係は成立しておらず、労働契約に基づく未払い残業代金の支払請求は、前提を欠く。また、任用関係に基づく未払い残業代の請求について、原告が時間外勤務を行った旨の原告の供述等は、これを裏付ける証拠がなく、時間外勤務を行ったことを認定するには足りないことから、理由がないといった事情などから、原告の主張は採用することができない。

⑤ 慰謝料請求について

原告と被告との間に雇用契約関係は成立しておらず、民法第709条に基づく慰謝料の支払請求は、前提を欠く。また、任用関係を前提とした慰謝料請求に関して、安全配慮義務違反に係る主張などについては、原告に金銭をもって慰謝しなければならないほどの精神的苦痛が生じたとは認められない。これに対して、本件において認定した事実によれば、被告は、原告が奇数月ごとに再任用され、任用月に当たらない偶数月も含めて勤務を継続することを期待することが無理もないと見られる行為をしたという特別の事情があったと認めるのが相当である。以上によれば、原告の再任用に対する期待は法的保護に値するというべきで、被

告は原告の期待権を違法に侵害したというべきであることから、精神的損害に対する慰謝料として20万円を認めるのが相当である。また、期待権の侵害と相当因果関係のある弁護士費用として、2万円を認めるのが相当である。

5 判決に対する区の方針

本件については、被告（世田谷区）と原告はともに、控訴提起期間内に控訴を提起しなかったことから、判決が確定している。本判決では、これまで区が主張してきたことの大部分が裁判所の判決の中で認められたものと理解している。一方で、期待権の侵害による精神的損害を賠償すべき責任を負うとされた部分については、裁判所の判決の結果を真摯に受けとめ、適切に対処していく。