

平成14年10月31日判決言渡 即日原本交付 裁判所書記官

平成12年(ワ)第641号 地位確認請求事件

口頭弁論終結の日 平成14年5月16日

判 決

熊本市梶尾町1317番地34

原 告 シンシア・リン・ワージントン

熊本県菊池郡西合志町須屋2680番地29

原 告 サンドラ・ゲール・ミッチェル

上記2名訴訟代理人弁護士 松 野 信 夫

同 東 俊 裕

同 加 藤 修

同 寺 内 大 介

同 菅 野 昭 夫

同 加 藤 裕

熊本市水前寺6丁目18番1号

被 告 熊 本 県

上記代表者知事 潮 谷 義 子

上記訴訟代理人弁護士 野 口 敏 夫

上記指定代理人 赤 星 政 徳

同 谷 崎 淳 一

同 中 島 昭 則

同 武 下 和 利

同 高 本 信 治

同 山 口 達 人

同 榎 山 隆 昭

同 石 野 公 浩

## 主 文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請 求

原告らが、被告設置にかかる熊本県立大学の外国語教員（外国語教師）という地位にあることを確認する。

### 第 2 事 案 の 概 要

本件は、被告が設立した大学に外国語教員（外国語教師）として勤務していた原告らが、上記大学が原告らの勤務期間の更新をしなかったのは解雇権の濫用であるなどと主張して、被告において外国語教員（外国語教師）であることの確認を求めた事案である。

- 1 前提事実（争いのない事実及び各項末尾記載の証拠並びに弁論の全趣旨により容易に認定される事実）

#### (1) 当事者

ア 被告は、昭和22年に熊本県立女子専門学校を設立し、その後、その名称を、昭和24年に熊本女子大学に、平成6年4月1日に熊本県立大学に変更した（以下、名称変更の前後を通じて「県立大」という。）。県立大の現在の組織は、文学部、環境共生学部、総合管理学部の3学部制であり、これとは別に外国語教育センターと図書館が設置されている。

イ 原告シンシア・リン・ワージントン（以下「原告シンシア」という。）は、アメリカの大学を卒業後、平成5年4月から県立大（当時の名称は熊本女子大学）に勤務し、平成10年4月から外国語教育センターに所属していた。

原告サンドラ・ゲール・ミッチェル（以下「原告サンドラ」という。）は、カナダの大学を卒業後、平成7年4月から県立大に勤務し、平成9年

4月から外国語教育センターに所属していた。

- (2) 原告シンシアは、平成5年4月、県立大の外国人教師（平成10年4月以降は、「外国語教師」という職名となった。）に採用された。同原告は、外国人教師に就任する際、同月1日付けの「熊本女子大学の外国人教師（地方公務員法3条にいう特別職）として1993年4月1日から1994年3月31日まで任用する。」旨記載された任用条件確認書に署名し、県知事から辞令（委嘱状）の交付を受けたが、他方、平成5年7月16日付けで「専任教員（as a fulltime faculty）に就任することを承諾する。」旨記載されていた就任承諾書（甲5）に署名してこれを県知事に提出した。

原告サンドラは、平成7年4月、県立大の外国人教師に採用された。同原告は、外国人教師に就任する際、「県立大学の外国人教師（地方公務員法第3条第3項に基づく特別職の職員）として1995年4月1日から1996年3月31日まで任用する。」旨記載された任用条件通知書を示されて、外国人教師に委嘱されることを承諾する旨の承諾書に署名し、県知事から辞令（委嘱状）の交付を受けた。

（甲5、乙1の1・2、8の1ないし3）

- (3) 原告らを含む県立大所属の外国籍の教員らは、非常勤特別職とされた外国籍教員（外国人教師）は、その就労実態が常勤の教員と異ならないにもかかわらず、1年の有期契約で、昇進の道も閉ざされているなど労働条件面で不公平であるとして、この雇用形態の改善を求めて県立大と話し合ったが、合意に達しなかった。そこで、上記外国籍教員らは、全国一般労働組合全国協議会くまもとゼネラルユニオン（以下「組合」という。）を結成して、平成9年7月15日被告に通知した。組合は、国籍差別に基づく雇用形態の撤廃等を求めて県立大に要求書を提出したり、同年10月以降数回にわたり県立大当局と団体交渉を行ったが、非常勤特別職に関する双方の主張は平行線のままであった。そこで、組合は、平成10年6月24日に指名ストライキを

実施したが、県立大の学長である手島孝（以下「手島学長」という。）は、同年7月9日付けで「大学は、教育・研究の場であり、それを妨げる行為は二度と繰り返さないように通知する。」旨通知した。また、手島学長は、組合から団体交渉に関する見解につき説明を求められたため、同月27日付けで、地公法3条3項の非常勤特別職である外国人教師は、毎年度、1年間の任用であることを明確に示して、それを承諾の上で任用しており、適法な雇用形態であり、また、どのような任用形態を採るかは大学の管理運営事項であり、団体交渉事項とはならないと考えている旨通知した。

（甲9，10ないし13，28，31，乙19）

(4) その後、手島学長は、平成10年9月30日、県立大評議会の席上で、平成11年度以降は外国語教師を任用しない旨発表した。（乙33）

(5) そこで、組合は、平成10年11月、熊本県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に対し、被告を相手方として不当労働行為救済申立てを行った。地労委では、組合と被告との間で話し合いによる解決が試みられ、平成11年3月31日に和解（以下「本件和解」という。）が成立し、原告らは、平成11年4月から1年間、県立大の外国語教師として勤務することとなった（但し、本件和解の趣旨については後記のとおり争いがある。）。

（甲35，36）

(6) 県立大は、平成12年2月16日、原告らに対し、外国語教師としての任期が同年3月31日で満了し、任期の更新はないので、宿舍、研究室等の引渡しを求める旨を通告した。（甲37）

## 2 争点

### (1) 私法上の雇用契約の成否

（原告らの主張）

ア 国家公務員法（以下「国公法」という。）は、国が一般職及び特別職以外に、私法上の雇用契約を締結することを禁じているが（同法2条6項参

照），地方公務員法（以下「地公法」という。）には，国公法のような規定はない。地公法に私法上の雇用契約に関する明文規定がないのは，地方公務員については，国家公務員と異なる取扱いをしていると解するのが自然である。また，実態的に見ても，地公法が予定しているとは考えられない臨時職員や嘱託等が様々な需要に応じて雇用されており，臨時職員採用の際にも地公法上の任用（行政行為）の際に用いられる「辞令」ではなく，双方が署名するという一種の契約の形式で採用している場合もある。したがって，地方公共団体は，私法上の雇用契約を締結することができると思すべきである。

イ 本件において，原告らは，外国人教師（外国語教師）として採用される際，県立大との間で「通知書」と「承諾書」という文書を取り交わしている。このような採用形式から見ても，また，原告らの就労実態が常勤の教員と異なることに照らしても，原告らと被告の間には，地公法が予定している「任用」ではなく，私法上の労働契約（雇用契約）が締結されたと思すべきである。

そして，平成5年4月採用予定の外国人教師に関する公募文（甲97）及び就任承諾書には，「fulltime」と記載されているところ，これは「常勤」の意味であり，原告らは，採用時に「専任教員」であるということで就任承諾書に署名した。そうすると，採用時において，原告らと被告の間には，一般職公務員と同じく期間の定めなき雇用契約が成立したのであるから，原告らを解雇するに当たっては，解雇権濫用法理の適用がある。

ウ 仮に，原告らと被告間の雇用契約が1年ごとの期間の定めのある雇用契約であるとしても，有期契約が幾度も更新されてきたのであるから，更新拒絶権の濫用法理の適用があると思すべきである。

（被告の主張）

ア 被告は，原告らに対し，次のとおり当初から任用条件を明示して，原告

らを地公法3条3項に基づく非常勤特別職として任用したのであり、私法上の雇用契約を締結したのではない。公務員の任用は、本質的に行政行為で、厳格な要式行為であり、辞令（委嘱状）により効力が発生するものである。そして、非常勤特別職の地位は、任用期間の満了により当然に消滅するものであり、再度任用するか否かは、任用権者の行政行為としての専権事項で、自由裁量に属し、私法上の雇用契約にかかる解雇や更新に関する法理は適用されない。

イ 被告は、平成5年4月、原告シンシアに対し、1年任期、週30時間、月20日以内勤務の非常勤特別職という任用条件を明示したところ、同原告は、上記条件が記載された任用条件確認書に署名して辞令（委嘱状）の交付を受けたのであるから、同原告は、上記任用条件を十分に理解していたものである。被告は、その後も毎年度、同原告に対し、同様に、上記任用条件を明示し、同原告の承諾を得て辞令（委嘱状）を交付して任用してきた。なお、任用条件確認書や任用条件通知書、承諾書には、英訳も付している。

また、被告は、平成7年4月、原告サンドラに対しても、同様に、任期1年、週30時間、月20日以内勤務の非常勤特別職という任用条件を示し、同原告の承諾を得て辞令（委嘱状）を交付した。なお、原告サンドラは、「fulltime」と記載された就任承諾書に署名したことはない。被告は、その後も毎年度、同原告に対し、同様に上記任用条件を明示し、同原告の承諾を得て辞令（委嘱状）を交付して任用してきた。任用条件確認書や任用条件通知書、承諾書には、英訳も付している。

ウ 原告らは、公募文と就任承諾書に「fulltime」と記載されていたことをもって、常勤職である旨主張する。しかし、「fulltime」とは、専ら本学に勤務するという意味である。公募文には任期につき「任期1年（for a year, renewable annually）」と記載されているし、就任承諾書は、文部

省（現在の文部科学省）への学部申請のための書類であり，任用のための書類ではなく，任期についての記載はない。任用は，任用条件通知書及び辞令（委嘱状）をもって行うのであるから，就任承諾書の記載のみをもって，常勤の一般職であるとの原告らの主張は不当である。

(2) 任用行為に対する解雇権濫用法理等の類推適用の可否

（原告らの主張）

仮に，私法上の雇用契約が締結されたのではなく，被告が原告らを地公法3条3項に基づく非常勤特別職として任用したものだとしても，原告らの勤務状況は，常勤職員と変わらないものであり，実質的には労働契約上の労働者として支配従属関係にあった。にもかかわらず，任用更新に関して，任用行為であるという形式面のみを重視することは，当事者の公平性から許されない。したがって，任用の終了や更新についても，実質面に着目し，解雇権濫用法理が類推されるべきである。

そうでないとしても，任用を更新するか否かは，被告の自由裁量ではなく，解雇権濫用法理を取り込んだ形で判断すべきであるという制約が課せられており，これを無視して更新を拒否すれば，裁量権の範囲を逸脱したものとして権利濫用というべきである。

（被告の主張）

承諾書や辞令（委嘱状）には，1年の任用期間のみが表示されており，毎年度新たな任用が行われてきたことは明白である。したがって，解雇に関する法理の類推適用等の余地はない。

(3) 解雇権濫用，更新拒絶ないし裁量権濫用の有無

（原告らの主張）

ア 採用過程等における不当性

原告シンシアは，県立大に応募した際の公募文に「専任（fulltime）」と記載されていた上，採用を巡る話合いの過程でも被告ら担当者から非常

勤であることを一切聞いていなかったが、平成5年4月に任用条件確認書に署名を求められた段階で、常勤とは意味の違う文言の記載が分かった。同原告がこれを指摘したのに対し、被告担当者は、「これは建前にすぎず、実際は終身雇用の常勤である。」旨説明した。また、同年7月ころ、同原告が上記就任承諾書に署名する際、被告担当者は、署名後に総合管理学部の常勤専任教員への異動が可能であることを認めていた。

そうすると、被告は、専任と非常勤特別職が全く違った地位であることを知った上で、公募文に専任教員を意味する「fulltime」との文言を記載するなどしながら、実際には原告らを騙して非常勤特別職の地位につけたといっても過言ではなく、不当である。

#### イ 処遇の不当性，差別性

原告らは、日常的に県立大から常勤の教員と同じような職務に従事させられていたから、職務の実態からも、被告が原告らを非常勤特別職として任用し、外の一般職の日本人教員や外国人教員と区別すべき合理的根拠は、全く存在しない。したがって、本件任用行為のうち任期を1年とする部分は、法の下での平等に違反し違法である。

また、一般に、雇い止めという事実上の解雇につながる不利益処分をする場合は、たとえ使用者の裁量権の範囲内であるとしても、労働者に与える不利益を最小限におさえるべきである。被告は、平成11年度から外国人教師の地位を撤廃して外国人教員を採用することとしたのであるから、原告らをこれに当てることは可能だったはずである。しかるに、被告は、そのような対策を講じていないのであって、あえて原告らを除外したとしか考えられず、不当である。

#### ウ 不当労働行為

被告は、組合の執行部を構成する原告らに対してのみ、更新を拒絶しているが、これは原告らを県立大から排除して組合を弱体化させようとする



ものであり、動機として極めて不当である。

そして、被告は、組合の要求にかかる団体交渉に誠実に応じずに、ストライキを忌み嫌って、ストライキの実施に対し警告を発して正当な組合活動を威圧した。このような被告の対応からして、被告が組合を敵視し、その弱体化を狙ってきたことは明らかである。

また、被告は、平成11年度以降非常勤特別職制度を廃止するという名目で原告らを事実上解雇しようとした。しかし、この制度廃止は、極めて突然のことであり、被告が、原告らの組合結成、団交要求、ストライキの実施などに嫌気がさして、組合の要求にかこつけて非常勤特別職制度の廃止という名目を作って組合員を事実上解雇すれば、組合潰しができると考えたものと思われる。

以上によれば、原告らに対する更新拒絶は、組合の弱体化と原告らの排除を狙った不当労働行為というべきである。

#### エ 外国人差別

被告は、地公法3条3項3号を根拠として1年任期の外国語教師という制度を設置しているが、原告らは、上記のとおり、事実上常勤職員と同等若しくはそれ以上に授業を担当しているのであって、勤務実態は常勤教員となっている。そして、外国人の非常勤特別職は、「週30時間、月20日以内の勤務」となっているが、このような制度は外国人だけであり、日本人教員で原告らと同じような時間で授業を担当していながら、非常勤特別職となっている者はいない。被告がこのような扱いをする理由は、原告らが外国人であるという以外にはない。そうすると、本件任用行為は、外国人であれば、身分保障もせずに予算や定員の制約を安易に処理する方法として、このような差別的待遇を制度として設けたものである。したがって、本件任用行為のうち、任期を1年間とした部分は、人種差別撤廃条約（以下「条約」という。）に違反して無効であり、被告が一方的に契約更

新を拒絶することは、合理性のない外国人差別であって、極めて不当である。

オ 以上のように、被告が違法、不当な行為をなしたことを総合考慮すれば、被告が、①期限の定めのない私法上の雇用関係があったとすれば、原告らを解雇したこと、②有期契約の更新が繰り返されていたとすれば、更新を拒絶したこと（雇い止め）、③任用行為であったとすれば、任用を更新しなかったことは、解雇権濫用、更新拒絶権濫用及び解雇権濫用法理の類推適用あるいは権利濫用により、いずれにしても無効である。

(被告の主張)

ア 原告シンシアが見た公募文には「fulltime」と記載されていたが、任期が1年であることも明記されていた。また、被告が原告シンシアに対し、採用に当たって任用条件を呈示した書面には「fulltime」の記載はなく、原告らは、任期が1年の非常勤特別職として任用されることを知りながら任用条件確認書に署名したものである。また、一般職の採用は、厳格な手続が必要であるから、被告担当者が同原告に対し、総合管理学部の常勤専任教員への異動が可能であるなどと述べるはずはなく、被告が原告らを騙したことはない。

イ 非常勤特別職である外国人教師の業務は、英語関係学科目の授業その他関連業務にすぎず、(任用条件確認書にも「教授会及び各種委員会(外国語教育センターを担当教員会を除く。))の構成員としての権限と義務を持たないものとする。」とされていた。)、教育・研究その他大学の運営全般に携わる常勤教員とは業務が異なる。

ウ 原告らは、被告がストライキの実施に対し警告を発して正当な組合活動を威圧した旨主張するが、県立大当局者はストライキにより不利益扱いをしたり弾圧したりしていない。

また、原告らは、被告が団体交渉を拒否した旨主張する。しかし、被告