



## 請求の理由

1. 原告八木は1975年22歳で兵庫県に就職して以来、38年間（2013年2月末まで）兵庫県職員として勤務してきました。定年後はいままでの週5日に代わり週3日で勤務する制度が長い間あったため、その制度を利用して、雇用延長してもらおうつもりでした。ところが、2013年4月からの兵庫県による「被災地支援任期付職員」の募集がありそれに応募、合格したため、2013年4月から2014年3月まで東北大震災被災地（宮城県塩竈市）において市役所職員として勤務しました。2014年4月からは退職職員の「再任用制度」で雇用して貰えるとの内諾は東北に行く前に得ていました。「被災地支援任期付職員」においても雇用者は兵庫県、窓口は人事課であり、「再任用」と同じです。塩竈市にいた時に「再任用の申込書」を提出しました。2013年4月からの「再任用」においては存した「週3日（一日7時間45分）の勤務形態」が、用紙ではなくなっており、「週4日（一日6時間）」を選択するようになっていましたが、様式を二重線で消して週3日（一日7時間45分）と書き入れて採用希望しました。しかし塩竈市役所で勤務中に兵庫県（復興支援課）から電話があり、「週4日（一日6時間）」しかだめだからそう直しておくと言われ、再検討を願いましたが、ダメと言われたので、しかたなく「週4日（一日6時間）」を受け入れ、2014年4月から再任用として働き始めました。4月1日から勤務開始で、当日兵庫県職員労働組合に再加入し、当日兵庫県東播磨県民局加古川県税事務所所長との団交を東播支部加古川県税分会分会長とともに行ないました。後に、所長から、兵庫県としてはその要求には答えられないと回答がありました。2014年年末にも申込書を、「週3日（一日7時間45分）」と書いて提出したところ、人事課から電話があり「週4日（一日6時間）」と書き直し申込書を再提出するように指示があり、しかたなく従いました。その結果2015年4月からの1年間の雇用、週4日（一日6時間）が決まりました。
2. 以上のようにこの2年間、契約に従い週4日（一日6時間）で勤務してきました。しかしその契約において原告八木の希望が週3日（一日7時間45分）であり週4日（一日6時間）でないことは明らかであり、雇用者（兵庫県人事課）もまたそれを知っていたものです。したがって、これは「心裡留保」の法理により無効なものです。
3. したがって、3日勤務を4日勤務に不利益変更したことによる、拘束時間の増加（通勤時間1時間半×2、および昼休み1時間、計4時間）に相当する金員を支払え、との判決を求めます。

4. 政府が平成19年に定めた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」には次のような文章があります。「働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。」

また、平成27年11月12日付け「「一億総活躍」社会の実現に向けた厚生労働省の考え方」では、「若者・高齢者、女性・男性、難病や障害のある方、生活困窮者など、誰もが社会の一員として、家庭や職場、そして地域で、それぞれ自分らしく活躍できるチャンスが得られるようにしていく。」とあります。

現在、60歳ないし65歳で定年（あるいは雇用延長の終了）を迎えそれ以後は労働しないといった生き方が主流であるようです。しかしこれからの高齢化社会においては、報酬を貰える貰えないに関わらず、定年後も働く、学ぶ、教える、介護する、家事する、農業するなどの社会的活動を積極的に行って行くべきであると、憲章は考えていると読み取ることができます。そしてそのためには、60歳まで職場での仕事に大きな時間を与えてきた労働者（特に男性）が、家庭や地域をはじめとする社会のあらゆる分野に積極的に関与していくことが求められているわけです。

5. 週40時間（フルタイム）終身雇用制を典型とする労働のあり方は徐々に廃れていき、「非正規労働者」といった働き方が、むしろ多数派になってゆく傾向が指摘されています。同時に、勤務形態の多様化という傾向も押しとどめ難くなってきています。しかし、現在労働をめぐる状況において顕著なのは、正規雇用労働者と同等の強度の労働を強制されながら、正規雇用労働者とは比較にならない賃金、社会保険などの諸制度の下に置かれている非正規労働者の存在です。したがって、フルタイムでない雇用を考える場合には、現在までの労働法、労働法制（判例を含む）によって救済されないことがある非フルタイム労働者の権利を擁護していくという視点が、兵庫県にも要請されると考えます。

雇用関係においては労働者が使用者に対して弱い立場にあるため、両者の合意が表面上存在している場合においても、つねに労働者の権利・生活の総体の立場からその合意を再度問い直していく必要があります。労働形態の多様化を唱えながら、当局に有利な形態だけから労働者は選択を強いられ、自らが希望する形態は選ぶことができない、このような不条理を、一方で労働者一般の権利を守るべき兵庫県が行ってはならないと考えます。

具体的に言うと、当局は一日6時間×4日、あるいは6時間×5日を原則とすると言いながら、後者を7.5時間×4日に変更することは認めている（実際にはそう変更する人が多い）であるのに、同じように6時間×4日を7時間45分×3日

に変更することだけは、かたくなに認めようとしな。これは、週3日ではなく4日顔を見せることにより、5日のなかの連続感が辛うじて保たれるという、当局の都合だけに合わせた勤務形態になります。

平成25年3月26日付閣議決定「国家公務員の雇用と年金の接続について」においては、「多様な働き方を求める60歳を超える職員が、勤務時間以外の時間を活用して、希望する人生設計の実現に資するため、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験を行かした活動や新たな分野での活動を行うことを希望する場合には、公務の遂行等に支障が生じない範囲内で適切な配慮を行うものとする。」と、されています。退職後の新しい人生の模索を積極的に支援していこうとする発想がこの閣議決定にはありますが、兵庫県は自分の有利なように使いたいとする発想しかないようです。短時間勤務労働者に対しても、その労働の価値を正確に尊重し、ワークライフバランスを可能な限り尊重する態度が必要であることを強調したいと思います。

6. 兵庫県には、かつて週3日勤務一人に対して週2日の嘱託職員（あるいはもう一人の週3日勤務職員）をプラスして、「一人分」の仕事と考えるという制度がありました。兵庫県の職務は「職員定数」によって管理され、週3日勤務だと「定数1人」として数えることができない為、「定数1人」として数えるためにもう一人の非正規雇用者を用意せざるをえないとしたものです。

しかし、週3日勤務を廃止すると同時に兵庫県は、このような「職員定数」の数え方も止め、再任用職員は「定数外」として数えられないことになりました。この制度変更により、今まで「職員 1/2分」あるいは「職員 3/5分」として位置づけられていた、再任用職員が、週4日勤務という形を取ることで、実質職員一人分としての仕事量（あるいはそれに近い量）を期待されることになったわけです。

限られた人員の中で県民のためのよりより行政を行っていくため、再任用職員の労働力を最大限に活用すべきと兵庫県は考えることには異議がありません。しかし、それは再任用職員を労働者としてまっとうに扱っていくことによって達成されるべきであり、相手を単に安い労働力とだけ考えてそれをより安く効率的に使おうとする方向で、進められてはならないはずで。

秋北バス事件最高裁判決（最大判昭和43・12・25民集22巻13号3459頁）には、「新たな就業規則の作成又は変更によつて、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課すことは、原則として許されない」とあります。

原告八木自身は週3日勤務という勤務形態で勤務したことはないですが、県庁退職後の職員の勤務形態として十数年前からずっと継続されてきたものです。また原告と同時期に定年になった同僚は平成25年度は原則週3日として雇用され

ました。平成26年度からは原則週4日（一日6時間）勤務への変更を促されたものの、週3日勤務という選択肢は認められました。以上により原告八木においても、週3日という勤務形態は「既得の権利」として認められるべきものです。そして週4日勤務への変更は、労働者に不利益な労働条件への変更を一方向的に課すことになり、許されないものです。

## 7. 請求する金額の根拠

原告八木の希望に反した週4日の勤務形態は、平成26年度は、月、火、水、金であり、平成27年度は月、火、水、木の4曜日となっていました。平成27年度は希望である週3日勤務を実現すべく有給休暇を行使し木曜日はなるべく休むようにしました。平成26年度はそのような作為は行っていませんが、金曜日だけ離れた日に勤務しており、強制感を感じやすくなっていました。そこで平成26年度については金曜日の、平成27年度については木曜日の勤務日を数えることとします。

平成26年度は39日、平成27年度は20日、該当曜日に勤務しています。勤務時間については支払われているが、勤務日が増えたことによって、通勤時間及び昼休みの時間については増加し、不利益な変更となっています。

原告八木の時間給は、平成26年度は1724円、平成27年度は1713円になっています。しかし、一日6時間働いただけで6時間分の給与（計算額： $10344 = 1724 \times 6$ ）を貰える訳では無く、通勤時間及び昼休みの時間も費やすことがなければそれは獲得できません。通勤時間は片道1時間30分、往復3時間、昼休みは1時間です。しかしこの時間について勤務時間と同等の給与を認めることもできないので、半分の給与があったものと考え、1時間あたりの金額は646.5円（ $10344 \div (6 + 4 \times 50\%) = 1293$   $1293 \times 50\% = 646.5$ ）になります。一日4時間余分に費やしたことになるので、2586円（ $646.5 \times 4$ ）である。39日出勤したので、100,854円の損害となります。

平成27年度は、6時間分の給与（計算額： $10278 = 1713 \times 6$ ）。1時間あたりの金額は642円（ $10278 \div (6 + 4 \times 50\%) = 1284$   $1284 \times 50\% = 642$ ）になります。一日4時間余分に費やしたことになるので、2568円（ $642 \times 4$ ）です。28日出勤したので、71,904円の損害となります。合計金額172,758円。（平成28年2月5日現在）

## 立証方法

追って提出する。

以上