

働く権利(憲法27条)、生きる権利(憲法25条)を守るため

狛江市公民館職員雇止め・パワハラ訴訟の 公正かつ慎重な審理を求める要請書

東京都狛江市の中央公民館に社会教育主事として40年間勤めた岩崎さんは、定年退職後の再任用期間中に当時の公民館長の恣意的な人事評価で最低ランクのD評価を受け、雇止めとされました。その上、業務上のミス(書類の紛失)を口実としたパワハラの被害も受けたことから、2018年8月、東京地裁立川支部に損害賠償訴訟を提訴しました。しかし、一審判決(21年12月2日)、控訴審判決(22年7月27日)とも請求棄却の不当判決であったため、最高裁に上告したものです。

控訴審判決は、パワハラの有無について「やる気あるのか」「探す気があるのか」「お前の顔つきからして本当に責任を感じているのか」などと館長から1時間近くも罵声、怒鳴り声を浴びせられたという訴えに対し、「探しています」「やっています」と岩崎さんも「言い返したのだから一方的とは言えない」と認定し、パワハラを否定しました。どんなに度を超えた上司の暴言、罵倒にも黙って耐え忍ばなければパワハラと認定されないと言うのでしょうか。理不尽で常識外れな認定でパワハラを否定した判決は見直されなければなりません。

また、控訴審判決は再任用を拒否するD評価の理由に「資金前渡手続きの遅れ」を取り上げ、「資金前渡を受けた職員の過誤による賠償責任が地方自治法にわざわざ設けられている」とまで書いて「軽微ないし些末な違反とはいいい難い」と認定しました。しかし、これは「キャンプの燃料代」という些少な金額の伝票提出が一日遅れたという問題であり、キャンプ自体は支障なく実施され、当然ながら債務不履行も発生していません。市役所で資金前渡手続きが一日遅れるということはままあることで、D評価の理由となるものではありません。また判決が言及した規定は賠償責任全般についてのもので、資金前渡手続き遅れ(損害無し)で言及するのは地方自治法の解釈も誤っており、見直しは避けられません。

そもそも再任用制度は年金支給年齢の65歳への引き上げに伴って導入されたものですが、人事院による導入の経緯や法令の仕組みからも「雇用」と「年金の満額支給」を接続する制度であることは明らかです。控訴審判決は、岩崎さんが雇止め時点で月額3万円の年金を受給していることを取り上げ、雇用と年金の「接続ができています」と言いますが、月3万円でどうやって生活ができるのでしょうか。控訴審判決は非常識な認定で「雇用と年金の確実な接続」という社会的要請に背を向けたものであり、勤労の権利(憲法27条)と生存権(憲法25条)を侵害するものです。

最高裁においては公正かつ慎重な審理の上、口頭弁論を開き、控訴審判決を見直されるよう心から要請致します。

2022年 月 日

氏名	住所