

東京高等裁判所第9民事部 御中

狛江市公民館職員雇止め・パワハラ訴訟の公正な審理を求める要請書

狛江市公民館職員雇止め・パワハラ裁判で東京地裁立川支部(今岡健裁判長)は2021年12月、原告・岩崎安男さんの訴えを棄却する不当判決を出しました。

この裁判は、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が、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により雇止めとされた上、パワハラを受けた問題で2018年8月、東京地裁立川支部に損害賠償訴訟を提訴したものです。

岩崎さんの再任用後の人事評価は、「仕事は誠実で…利用者からも信頼」(平成26年度)、「人の嫌がる仕事…を進んでこなす」(平成27年度)、「専門的知識を活用」(平成28年度)と概ね良好なもので3年連続B評価を取得していました。ところが、館長が代わった平成29年度に「長年にわたる公民館のみの業務経験に基づく旧態然の印象」など恣意的な評価で最低ランクのD評価に落とされ雇止めされたのです。理由に挙げられたミス(「公民館の鍵紛失」「勤務中の作業着着用」など)は再雇用を拒絶する理由としては、あまりに些末で相当性を欠くものと言わざるを得ません。

地裁の審理では、①平成29年の人事評価の対象にはならない平成30年に起きたミスをD評価の根拠にしている、②4月に着任した館長は、1月から3月の岩崎さんの勤務状況はまったく知らず、その後も市内2つの公民館長を兼務しており、岩崎さんの勤務状況を十分把握できる状況ではなかった、③にもかかわらず、係長の意見などまったく参考にせず独断で人事評価を行っていた、などの事実が判明し、その人事評価には客観性も妥当性もないことが明白になりました。

またパワハラについても、館長は業務上の誤りをとりあげて「やる気があるのか」「お前の顔つきからして本当に責任を感じているのか」と岩崎さんを大声で怒鳴る、机を叩く、罵声を浴びせるという行為を行い、隣室にいた職員がいたたまれなくなるほどだったことが明らかになりました。

ところが一審判決は、パワハラについては館長と岩崎さんの「感情的なやり取り」などと決めつけ、また雇止めに関しても被告・狛江市側の主張に従った一方的な事実認定で「裁量の逸脱濫用はなかった」としました。

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、雇用と年金の接続という社会的要請からも、よほどの理由がない限り、原則再任用されるべきものです。一審判決がこの論点に向き合うことを避けていることは司法への信頼を損なうものです。

このような判決がまかり通れば、年度ごと更新の形をとる再任用や会計年度雇用職員が恣意的な人事評価による雇止めの危険にさらされることになりかねません。

貴裁判所においては公正かつ慎重な審理の上、一審判決の誤りをただされますよう心から要請致します。

2022年 月 日

氏名	住所

送付先 > 〒201-0011 狛江市西和泉2-2-106 山本方
「狛江市職員雇止め裁判を支援する会」TEL042(426)9839