

平成16年(ワ)第14236号 損害賠償請求事件

原告 三井マリ子

被告 豊中市 外1名

準備書面

2005年7月4日

大阪地方裁判所第5民事部 合議2B係 御中

原告訴訟代理人

弁護士 寺 沢 勝 子

弁護士 川 西 渥 子

弁護士 大 野 町 子

弁護士 渡 辺 和 恵

弁護士 石 田 法 子

弁護士 宮 地 光 子

弁護士 長 岡 麻 寿 恵

弁護士 紀 藤 正 樹

弁護士 越 尾 邦 仁

弁護士 島 尾 恵 理

弁護士 乗 井 弥 生

弁護士 溝 上 絢 子

第1 はじめに

1 当然更新の合意のある雇用契約

被告らは、原告との雇用契約は「期間満了により平成16年3月31日をもって当然に終了した。」と主張する。

しかし、本件雇用契約は当然更新の合意のある契約であり、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態にあったものである。

2 期間の定めとその更新、解雇制限法理の適用

(1) 最高裁東芝臨時工判決

「一応期間が定められている契約であっても、当然更新さるべき労働契約であって、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在している場合には、雇い止めの意思表示は実質において解雇の意思表示にあたり、そうである以上、解雇に関する法理を類推すべきであるとする」のは、最高裁昭和49年7月22日、東芝臨時工判決により確立した判例となっている。

(2) 最高裁日立メディコ判決

「雇用関係はある程度の継続が期待されており、契約が更新されてきた場合、契約期間満了によって雇い止めするにあたっては解雇に関する法理が類推されるが、終身雇用の本工を解雇する場合とは合理的な差異があるべきである」とする最高裁日立メディコ判決が、昭和61年12月4日に出されている。これも、雇用関係がある程度の継続が期待されており、契約が更新されている場合に、契約期間満了によって雇い止めするにあたっては解雇に関する法理が類推されるとしている点ではかわりはない。

(3) このように、一応期間が定められている契約であっても、その実質によって

解雇制限法理が適用されることは確立した判例であり、被告らの主張するような就業規則や雇用通知書の記載のみによるべきではなく、その実質によるべきである。

上記の2つの最高裁判決およびその後の判例に従い、本件について述べると以下のとおりであり、原告と被告財団との雇用契約は当然更新の合意のある雇用契約であり、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態にあった。

3 すてっぷの基本理念、基本的機能

(1) すてっぷの設置

被告ら準備書面によれば、「平成4年の女性問題審議会第4次答申において「女性の地位向上を図り、男女共生社会を進めるための情報の受発と交流の核としての『女性センター』」の設置が提案されたことを受け、平成7年には「女性センター基本構想検討委員会」を設置し、以後、構想づくりに取り組んできた。」とされており、丙3号証の1、2を提出している。

被告豊中市の第2準備書面2頁では「この提言に基づき女性センターの設置の検討を進めてきたが、平成11年6月23日に男女共同参画社会の実現を期する男女共同参画社会基本法が施行されたことも受けて、地方公共団体として基本法の理念や提言の実現を図るものとして」女性センターを開設することが構想されたとする。

男女共同参画社会基本法第9条は地方公共団体の責務について規定しており「地方公共団体として基本法の理念や提言の実現を図るものとして」すてっぷが設置されたのである。

(2) すてっぷの基本理念と基本的機能、運営・管理の基本

被告らのいう提言は、丙3号証の2の平成8年12月12日に出された「(仮称)豊中市女性センター」の基本構想について(提言)」である。

この提言は以下のとおりである。

「はじめに」

女性差別撤廃条約は「社会及び家庭における男性の伝統的役割を女性の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要」であると宣言しているが、「これはある意味で男女の関係を規定してきた日本文化の変革を宣言したことになる。」とし、「この条約を実効あるものとするためには、第1に女性問題と男性問題は表裏の関係にあり、社会的・文化的につくられた性（ジェンダー）の問題として取り組まねばならないということである、第2にこの取組は女性と男性の構造的な関係、すなわち文化の変革、ひいては社会システムの改革なくしては実現できないということ認識する必要があるということである。」としている。

「女性センターの基本理念」

女性センターの基本理念は「男女平等のための男女協同参画社会の実現をはかることにある。この基本理念を実現するためには特に次の2点に留意する必要がある。」とし、「第1はいまだに数多く存在する女性に対する差別の撤廃についてである。」として現状を述べ、「男女平等の実現にはこうしたジェンダーに基づく意識や社会構造を改め、女性に対する差別を撤廃することが基本となる。」「第2に女性の人権が確立される必要があるという点である。」としている。

「女性センターの基本的機能」

このような基本理念を受けた女性センターの基本的機能として、「1 新しい価値の創造（クリエイション）、2 力をつける（エンパワーメント）3 対等な関係の構築（パートナーシップ）4 交流と連携（ネットワーキング）、5 市内の関連施設・機関との連携と調整（コーディネーション）」をあげ、女性センターの基本事業を1から9まであげている。

「女性センターの運営・管理」

「女性センターの基本的機能を十分に発揮し、事業を効率的に遂行するにふ

さわしい方針と体制が必要である。」とし、そのためには次のような基本方針により運営・管理されることが望まれるとする。

- ① 新しい価値観に対応し、社会環境や利用者のニーズの変化に即応できる柔軟性と先進性を持つとともに、ジェンダー問題解決に向けて積極性ある運営システムをもつこと
- ② 性別や年齢、国籍、障害、職業の有無などを問わず、あらゆる市民が気軽に利用できるセンターであること
- ③ 市民の活動拠点であることをふまえ、市民の運営参加システムや市民参加、協力システムがそなわった運営・管理であること
- ④ 基本的機能を発揮するために従来の行政システムにとらわれることなく、柔軟かつ効率的で、事業目的にそった合理性をもつこと
- ⑤ 女性センターが将来にわたり継続的に発展するための責任体制の確立と財源の確保を図ること

職員については、「女性センターの成否は職員にどのような人材が得られるかが大きなポイントとなる。」とし、以下をあげる。

- ① 職員には、ジェンダー問題についての理解と知識と関心が必要である。また、市民のためのセンターである点から、利用者へのサービスに積極的に取り組み、利用者の立場にたってセンターを運営していく資質が求められる。
- ② センターにふさわしい職員を確保するためには、年齢にとらわれることなく、公募制や任期制の採用をはじめとする、柔軟で硬直化しない職員採用体制をつくる必要がある
- ③ センター長の姿勢は女性センター全体のあり方に大きい影響力を及ぼす点を考慮して、広くジェンダー問題に見識の高い人材を求め、登用すべきである
- ④ センター長を含めた職員には、できる限り積極的に、女性を登用することが望まれる。ただし、嘱託、臨時、パートなどの採用にかたより、女性を不安

定な労働力として使うことは避けるべきである。

- ⑤ 女性センターの開館体制にあった、人員の配置と柔軟な勤務体制が必要である。
- ⑥ 事業の充実のため、各事業部門には、高度な専門知識を持った専門家、コーディネーターの配置が望まれる。
- ⑦ 職員間で報告や意見交流の機会を積極的にもち、意思疎通と連携を図ることが必要である。また、研修機会の保障など、職員の質を高める努力をする必要がある。

更に、市民との連携をあげている。

4 すてっふ館長は「設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」ではない

(1) 被告らの主張

被告らは、すてっふ館長について「象徴的存在である非常勤館長を置く期間としては設立時から立ち上げ段階の一時的なものと考えられていた。」と主張する。

また、2002年8月19日の山本試案（丙6号証）をあげ、非常勤館長を「すてっふの看板役」であったと主張する。

しかし、被告らは他の箇所では「本件センターの象徴的存在を兼ね、事業展開の先導的役割を果たすものという位置づけをした。」とも主張している。

これによれば、すてっふ館長は、単に「象徴的存在」「看板的作用」であるだけでなく、これを「兼ね」「事業展開の先導的役割を果たす」としており、実際の事業展開を行い、事業展開に当たって「先導的役割を果たす」ものと位置づけられていたと主張しているのであり、前記とは矛盾する。

すてっふ館長は「設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」ではないことを以下、事実をもって明らかにする。

(2) 被告財団の寄付行為によるすてっふ館長

- ① 被告財団の寄付行為第34条2項は以下のとおり定める。（甲第2号証）

第34条2項 事務局

館長ならびに事務局長その他の職員を置く

すなわち、すてっぷ館長は寄付行為第34条2項に定める職員である。

- ② 被告らは、被告豊中市において、平成15年10月15日には非常勤館長職を廃止することに決定したとし（乙第8号証）、しかし、平成16年1月10日になって、館長職を廃止するには寄付行為の変更が必要であると被告財団から指摘され館長職を廃止せず常勤館長とし事務局長と兼任としたと主張する。
- ③ すてっぷ館長は寄付行為第34条2項に明記する職員であり、従って、寄付行為の変更をしなければ館長職は廃止できないことはその規定上明白である。

しかるに、被告豊中市は平成15年10月15日には非常勤館長職を廃止することに決定したというものであり、実際に寄付行為を作成した被告豊中市が知らなかったことなどありえない。

被告豊中市の主張によれば、被告財団の寄付行為を無視し、これに反する（言い換えれば、寄付行為の変更なしにはできない）被告財団の組織体制の変更を被告豊中市が決定したというのであり、通常ではありえないことである。

また、平成15年10月30日には被告財団理事長にも報告していると主張している。報告を受けた被告財団理事長が被告財団の寄付行為を無視し、これに反する（言い換えれば、寄付行為の変更なしにはできない）被告財団の組織体制の変更について何も言わなかったと言うのも、通常ではありえないことである。

この点については被告らの釈明を待つて更に主張する予定である。

- (3) 事務局組織・事務分掌規則によるすてっぷ館長

丙第1号証の事務局組織・事務分掌規則（平成12年9月1日施行）第5条は以下のとおり規定する。

第5条 館長、事務局長、事務局次長、課長、課長補佐、主任の職責は次のとおりとする。

(1) 館長 財団事務局を代表し、理事長の命を受け、所轄の事務を掌理するとともに、所属員を指揮監督する

2 館長の職務は、財団の目的を推進するための啓発、広報活動及び財団事業の企画、立案、実施を統括する。

被告財団は、「上記目的を達成するために立案された館長募集要綱案において非常勤館長募集にあたっての職務内容を『財団が行う事業の企画・立案及び実施の統括。財団が実施する講座等の講師』に限定した。」（被告財団準備書面2、6頁）とする。

他方、同じ被告財団準備書面2の3頁ではこの事務局組織・事務分掌規則5条を引用して館長の職責について正しく記載している。

原告が就いていた館長職は事務局組織・事務分掌規則5条に規定するとおりであって、被告財団が職務内容を「財団が行う事業の企画・立案及び実施の統括。財団が実施する講座等の講師」に限定したことはない。

(4) 寄付行為および事務局組織・事務分掌規則の規定から明らかなこと

このように、寄付行為および事務局組織・事務分掌規則の規定から、すてっぷ館長は「設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」ではないこと、単なる「象徴」や「看板」ではないことが分かる。

(5) 提言によるすてっぷ館長の位置づけ

すてっぷ設置の元になった丙3号証記載の「提言」によれば、すてっぷの基本理念は「男女平等のための男女協同参画社会の実現をはかることにある。」「男女平等の実現にはこうしたジェンダーに基づく意識や社会構造を改め、女性に対する差別を撤廃することが基本となる。」「女性の人権が確立される必要がある」とし、「女性と男性の構造的な関係、すなわち文化の変革、ひいては社会システムの改革なくしては実現できない」「ジェンダー問題解決に向けて積極性ある運営システム」が必要であるとされている。

そして、すてっぷ館長はその姿勢が「女性センター全体のあり方に大きい影

響力を及ぼす点を考慮して、広くジェンダー問題に見識の高い人材を求める」必要があるとされている。

被告財団の寄付行為および事務局組織・事務分掌規則はこのような提言に基づきすてっふ館長を位置づけており、被告豊中市は全国公募をし、原告が登用されたのである。

すなわち前記提言は、すてっふの基本理念が「女性と男性の構造的な関係、すなわち文化の変革、ひいては社会システムの改革なくしては実現できない」としているものであり、短期に実現できるようなものではないことを明らかにしている。

従って、原告はすてっふ館長として、すてっふの基本理念を実現する役割を担うものとして採用され、実際にも担ってきたのであり、すてっふ館長は「設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」ではなくまた、単なる「象徴」や「看板」でもない。

5 単なる「象徴」「看板」ではなかった原告の実際の仕事

原告の館長としての実際の仕事からも、すてっふ館長は「設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」ではなくまた、単なる「象徴」や「看板」ではないことは明らかである。

(1) 原告の館長としての実際の仕事 その1

実際にも、原告は財団事業の企画、立案、実施の統括、財団が実施する講座等の講師のほか以下の職務を行ってきた。

すなわち、すてっふ職員の選考（選考委員会委員長でもあった）、市民団体活動助成金事業に応募した団体の選考。日常的にも、事務局長作成の各種文案の校正、すてっふの定期刊行物や ホームページの更新原稿の最終チェック、来客の接遇や館内案内。豊中市の職員の研修。毎朝のミーティング、月2回程度の運営会議、月1回の全体会、随時各事業担当会議への参加を行ってきた。

これは訴状16頁に記載したとおりであり、被告財団も準備書面1の4～5頁において認めているところである。（なお在館時との限定つきで認めている部分もある。）

(2) 原告の館長としての実際の仕事 その2

原告が館長として実際にしてきた仕事のうち財団事業の企画、立案、実施の統括、財団が実施する講座等の講師等の業務の概要については、訴状17～22頁のとおりである。

訴状18頁に記載したが、例えば、ノルウェーから来日した女性起業家や外交官などを講師に招いた「北欧の風をあなたに全4回シリーズ」では政策決定への女性の参加と男性の家事育児参加を同時に進めたことが、北欧における男女平等を実現させる大きな力となったことを市民に知ってもらうための企画である。

これは全国へ向けて男女平等の実現をどのようにしていくのかを発信することができた企画であり、すてっぷの存在感を高めるのに役に立ったが、実際の起案・交渉・運営など全事業展開をまさに原告が先導して行ったのであって、単なる「象徴」や「看板」としてすてっぷ館長である原告が存在していたのではない。

また、「ジェンダー問題基礎講座」、「ジェンダーって何だ？全4回シリーズ」はファッション、インターネット、スポーツ、PTAなど身近なテーマをジェンダーの視点で分かりやすく解説し参加者とともに考える内容であり、全国へ向けての発信をするものではないが、地域住民にすてっぷの基本理念を分かりやすく話し、参加者とともに考える企画であった。

また男女共同参画に親しみを持ってもらえるようにとの目的で公民館、小中学校、会社などで「三井マリ子のすてっぷ出前講座」を企画、広報を開始し実行してきた。これもすてっぷという箱物内にとどまるのではなく、地域へ出て行き、住民と親しく対話しながらすてっぷの基本理念を実現していく企画であ

った。

- (3) このように原告の行ってきたすてっふ館長としての仕事は決して「設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」ではなくまた、すてっふ館長とし原告は、単なる「象徴」や「看板」の役割を担ってきたのではない。

6 他の女性センターの館長

2005年6月現在、全国の女性センター等いわゆる女性関連施設において館長が非常勤職員である施設が349館中164館あり約47%が非常勤職員が組織のトップにいて運営されている。また、豊中市の市政研究所でも、2005年度から常勤だったトップが非常勤職に変わって運営されている。

従って、館長が非常勤職員であるからと言って、非常勤館長が被告財団の主張するような「設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」ではないことが分かる。

7 原告の募集・採用手続

募集・採用手続きは比較的簡易なものではなかった

被告豊中市は被告財団（仮称）館長募集要項を平成12年5月1日、被告財団設立発起人会職員採用選考委員会名で作成、被告財団（仮称）設立発起人会事務局を豊中市役所人権文化部女性政策課内においた。

館長募集要綱は職種を館長とし、応募資格を「男女共同参画社会の実現について活動の実績があるとともに行動力や情熱があり、積極的に取り組む意欲のある人」とし、職務内容を「財団が行う事業の企画・立案及び実施の総括、財団が実施する講座等の講師」として、全国公募した。

選考は、1次選考を小論文により、1次選考の通過者の中から2次選考として面接を行うとされた。

全国公募の方法としては被告財団によれば、「平成12年5月頃から民間情

報誌等に館長募集記事を掲載し、市内公共施設、全国の女性センター等に館長募集のちらしを置くなどして広く広報活動をした。」とされているところであり、被告豊中市は費用も時間もかけ全国公募をしたのである。

原告はこれに応募して「男女共同参画社会の実現をめざして『すてっぷからの出発』」と題する小論文を館長採用選考申込書とともに平成12年5月21日提出した。

約60名が応募した中から10名が2次選考の面接を受けることになり、原告は平成12年7月23日面接を受け、平成12年7月28日、平成12年9月1日付で採用するとの採用通知書を受け取った。

平成12年9月1日、原告は被告財団より辞令交付を受け被告財団に雇用された。

原告はこのように全国公募により約60名の応募者の中から第1次論文選考、第2次面接選考を経て被告財団に採用されたものであり、原告と被告財団の雇用契約は「比較的簡易な採用手続きで締結された短期的有期契約」（前記日立メディコ最高裁判決、「面接において健康状態、経歴、趣味、家族構成を聞くのみで採用を決定するという簡易な方法をとっていた。」）ではない。

勿論、館長の応募資格は「男女共同参画社会の実現について活動の実績があるとともに行動力や情熱があり、積極的に取り組む意欲のある人」として被告豊中市は全国公募をしたのであり、被告財団が準備書面で主張するような「設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」「看板役」「動く広告塔」として募集したものではない。原告のみならず、他の応募者も面接にあたってこのような話を聞いたことはない。

また、職務内容が「財団が行う事業の企画・立案及び実施の総括、財団が実施する講座等の講師」に限定されたものではなかったことは前記のとおりである。

募集にあたってのみならず、採用面接においてもその後も、本件訴訟におい

て、被告らの準備書面を見るまでは、被告らからも「非常勤館長を置く期間としては設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」であるなどということは原告は一度も聞いていない。

8 原告と被告財団間の雇用契約は短期的有期契約ではなく、当然更新を前提としていた

(1) 雇用通知書及び就業規則

館長募集要項には「採用時期及び期間」として、「被告財団の設立時から平成13年3月31日まで（就業規則等の基準により更新される場合があります）。」と記載されている。

すてっぷは平成12年11月開設予定とされ、11月17日にオープンした。

原告の館長としての仕事の内容からも、全国公募で採用した事実からも、すてっぷ開設の準備からかかわった館長がすてっぷオープンからわずか4ヶ月後の平成13年3月31日で雇用期間が到来し終了することはありえず、当然更新の合意のもとに原告は被告財団に採用されたのである。

原告は平成13年4月1日付雇用通知書を受け取ったがこれには雇用期間が平成13年4月1日から平成14年3月31日と記載されているものの「なお任命権者から別段の意思表示がない限り、雇用期間が延長された場合でも下記労働条件に変更はありません」との記載がなされている。これは平成14年4月1日付の雇用通知書も、平成15年4月1日付の雇用通知書についても同じである。このように雇用通知書には雇用期間が延長された場合の労働条件を記載しているのである。

(2) 更新手続きは形式的なものであった。

被告財団の館長就業規則は第3条で「館長の雇用期間は1年以内とする」と定め第4条で「前条の雇用期間が満了した館長については、そのものの能力及び経験等を考慮し、業務の効率的な運営を確保するため必要があると認められ

る場合はその雇用期間を更新することができる。」と定めている。～

実際には、平成13年からの3回の更新とも被告豊中市の人権文化部長が1～2月頃すてつぷに来館し、原告に対し「来年も続けていただけるでしょうかぜひお願いします」と言うだけであり、原告が「続けられない」など特段の意思表示をしない限り当然更新されてきた。

雇用通知書は4月1日に被告財団理事長より交付された。

被告財団は準備書面2で「事務局長が館長の業務執行状況を理事長に報告する。そこで、理事長が次年度の館長雇用を確認し、被告豊中市の人権文化部長が、被告財団の理事として、被告財団の雇用契約更新の意向を原告に伝えたいので、更新についての原告の意向を確認するというものであった。」と主張する。

しかし、事務局組織・事務分掌規則によれば、事務局長の職責は「館長を補佐する」ことにある。従って、「館長を補佐する」職責の事務局長が理事長に「館長の業務執行状況を報告し」、この報告に基づいて実際にはすてつぷに来ることはまれである理事長が次年度の館長雇用を確認するということになる。これは通常の組織ではありえないことである。

しかも、その検討の内容は「すてつぷの存在感を高めるという立ち上げ段階の配置目的に添う実績が認められたか」どうかというものであり、これは「能力及び経験等」ではないことになる。

被告財団は、原告は知名度がもともと高かったから採用したのであって、「象徴」「看板」「広告塔」は、それがあることによって宣伝効果が発生するものであり、これが配置目的であると主張する。そうであれば、原告が何かをすることはもともと配置目的ではなかったことになる。そうすると、更新の際に原告の業務執行状況を報告することや、「能力及び経験等」（館長就業規則第4条）を勘案することとは矛盾する。よって、事務局長は理事長に報告などしていなかったに違いない。

しかし、もしも事務局長が理事長に「象徴」「看板」「広告塔」としての「配置目的に添う実績が認められた」かどうかを報告し、理事長が次年度の館長雇用を確認していたというのであれば、少なくとも男女平等を推進するすてっふの基本理念や基本的機能にも「能力及び経験等」によりとする規定にも反することになる。これはありえないことである。

実際の更新手続きは3回とも被告豊中市の人権文化部長が「お願いします」と言いに来るだけで形式的なものであり、「能力や経験」について審査がなされることはなかった。

(3) 当然更新を示す言動

原告は被告豊中市からも、被告財団からも、すてっふ館長の役割および期間について「設立時から立ち上げ段階の一時的なもの」であるとか、単なる「象徴的存在」「看板役」「動く広告塔」などと聞かされたことはなかった。

逆に、原告は被告豊中市の男女共同参画推進の責任者であった斉藤陽助役（当時）から平成13年11月に「少なくとも4年は頑張ってください」と言われた。更に、平成14年10月11日、同助役は被告豊中市助役室において原告に対して「最低4年はいてもらわにゃあかん、とみんなに言っといた。」と言っていたものであり、雇用期間は1年以内との規定ではあるものの当然更新するとの発言を繰り返していたのである。

この点についての被告豊中市の認否はあいまいであり、「4年という半端な数字を言うことはないと思う。とのことである。」と言うにすぎない。

実際にも、原告はすてっふ館長としての業務のため、住所は東京都であったが、平成14年4月、豊中市にアパートを賃借し、長期にわたってすてっふ館長としての仕事ができる環境を整えたのである。

従って、「単に期間が満了したと言うだけでは雇い止めを行わず、（原告も）またこれを期待、信頼し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続維持されてきた」（東芝臨時工最高裁判決）のである。

(4) 被告財団においては他に雇い止めの前例がない

被告財団の職員は嘱託職員（館長、パートタイム職員、臨時職員）及び被告豊中市からの派遣職員ならびに情報主任及び相談主任については被告財団のプロパーの職員で構成されていた。

このうち嘱託職員の雇用期間は嘱託職員就業規則4条により「1年以内とする」と規定されている。この規定は館長就業規則3条と同じである。

しかし、原告以外の嘱託職員の雇用期間は更新されてきており、原告以外にこれまで雇い止めされた嘱託職員はいない。

(5) 被告財団自身が当然更新を認めていた

被告豊中市から派遣されてきていた被告財団の山本事務局長は、「現行の非正規職員の就業規則は、1年ごとの雇用更新を繰り返し定年に達する60歳まで雇用が可能な規定である。」（甲第9号証2頁目の〔課題3〕非正規職員の位置づけ）としている。

同様の規定を置く館長就業規則についても同じであり、1年ごとの雇用更新を繰り返すこと、すなわち当然更新を前提とした規定を置いているのである。このため、被告財団の山本事務局長は、「民間法人である財団では、5年を超えて雇用し続けた場合、1年毎の採用形式をとっても労基法上は『期間の定めのない雇用』とみなされ、雇用者としての地位が正規職員と同様になる」とし、更新上限回数を定めて「雇用期間を制限するか否か」としている。（甲第9号証2頁目の〔課題3〕非正規職員の位置づけ）

このように「1年毎の採用形式」は採用形式であって、1年ごとの雇用更新を繰り返していくものであるから、「雇用期間を制限する」必要があるとしているのである。

これは山本試案ではあるが、被告豊中市および被告財団の嘱託職員就業規則および館長就業規則についての認識に基づいているのであり、被告財団自身が当然更新を認めていることにほかならない。

被告財団はこの山本試案について、甲第9号証2頁目の〔課題3〕非正規職員の位置づけ以外の項目はこれに基づいて被告豊中市と事務レベルでの検討を行ったとしているもので、この項目のみが例外などと言うことはありえない。

(6) 原告の労働条件からも当然更新を前提とするものである

館長就業規則第11条では年次有給休暇について1年度目以降はもとより、4年度目以降の規定を置き、6年度目、8年度目以降の休暇日数は11日と定めている。

これは、館長就業規則上も8年度目以降を予定していることを示すものにはかならず、原告、被告財団の雇用契約は当然更新の合意のある契約である。

第2 求釈明

(被告豊中市、被告財団共通)

1 釈明を求める事項1

被告豊中市、被告財団は、非常勤館長職の廃止には寄付行為の変更が必要であることは、平成16年1月10日まで考えてもみなかったのか。寄付行為34条2項の規定を知らなかったのか。平成16年1月10日に寄付行為の変更が必要であると指摘したのは誰であるのか。

釈明を求める理由

被告らは平成15年10月に非常勤館長職を廃止し、プロパーの事務局長とする組織体制の変更を決めたとし被告豊中市は乙第8号証を提出する。

寄付行為34条2項は事務局に館長並びに事務局長その他の職員を置くことと定めており、寄付行為36条は寄付行為の変更について規定し、理事数の4分の3以上の議決を得かつ大阪府知事の認可を得なければ変更することができないと定めている。

ところが、平成16年1月10日の理事会開催のための打合せにおいて、寄

付行為の変更になるため不適切であるということになったので館長職が事務局長職を兼務することになったと主張する。

この主張によれば、組織体制の変更の検討にあたって平成16年1月10日まで寄付行為は全く考慮されなかったということになる。

乙第8号証は、平成15年10月15日の日付が入っており、被告ら主張によれば、男女共同参画推進条例案が可決一段落した平成15年10月上旬頃から人権文化部長、男女共同参画推進課長と財団事務局長が協議し10月15日には決まったことになる。男女共同参画推進条例可決は10月1日、公布は10月10日であるからわずか2週間以内の短期間に協議して15日に決定されたことになる。

ところで、これを協議したメンバーは何れも地方公共団体の職員としての経験も長く、部長、課長、財団事務局長と言う管理職である。

従って、組織体制の変更の検討にあたって寄付行為および法令との抵触がなしかを検討しなかったと言うこと自体考えられないことである。

ところが、被告らは平成16年1月10日に初めて寄付行為の変更の必要があると言われたので乙第8号証の館長職廃止はやめにしたと言うのである。

しかも、被告財団は甲第35号証のとおり、館長職を廃止し、プロパーの事務局長をトップに置く（寄付行為34条2項に違反する）「事務局職員の変更について（申入れ）」を理事長名で被告ら以外の第3者である、とよなかすてっぷユニオンに渡している。

従って、これらの文書は内部での検討にすぎないものではないし、10月15日からは2ヶ月以上経過しているから、寄付行為との抵触をこの間も全く気付かなかったなどと言うことは通常ではありえないことである。

「トップの意向で」急遽、平成15年10月上旬に非常勤館長職廃止、原告排除が決まり、それに合わせた組織体制の変更案の作成を命じられたと言うのであれば、検討を始めて間もない10月15日に乙第8号証の館長職廃止を内

容とする組織体制の変更案の作成が行われ、その後も翌年1月10日に指摘されるまで寄付行為34条2項に違反する内容で進み、それが第3者に提示されたとしても不思議ではない。

よって釈明を求める。

(被告豊中市、被告財団共通)

2 釈明を求める事項2

- (1) 被告財団の2004年度(平成16年度)の予算要求書、予算要求説明書はいつ作成され、被告豊中市に提出されたか。
- (2) その後、2004年度(平成16年度)の予算要求書は改定されたか。改定の内容。改定されたのは何時で、被告豊中市に提出されたのは何時か。
- (3) 原告が受け取った被告財団の2004年度(平成16年度)の予算要求書(作成日2003年10月30日)予算要求説明書(甲第34号証、作成日2003年12月18日)では非常勤館長を前提とした人件費が記載されているが、平成15年10月15日に決定された内容と異なる予算要求書、予算要求説明書を被告財団が作成したのは何故か。
- (4) 原告が受け取った被告財団の2004年度(平成16年度)の予算要求書、予算要求説明書(甲第34号証)とは異なる予算要求書、予算要求説明書を被告財団が平成15年12月末日及び平成16年1月15日までに作成し被告豊中市に提出したことがあるか。
あるとすれば、それを原告に渡さなかったのは何故か。
- (5) 被告財団が被告豊中市に提出した予算要求書、予算要求説明書に対して、被告豊中市から平成16年1月15日になされた内示の内容はどのようなものであったか。
- (6) 被告豊中市は平成15年12月17日には「人権文化部長は・・事務局長が兼務している事業課長のプロパー化が必要であることを市長・助役に説明し予

算確保の内諾を得た。」としている。被告財団の予算要求書にも予算要求説明書にも記載されておらず、かつ乙第8号証では平成17年度に予定されている事業課長のプロパー化について、被告豊中市の人権文化部長が、被告財団も被告豊中市の財政担当部局も飛び越えて、市長・助役に説明し予算確保の内諾を得ると言うことは手続きとして通常ありえることか。通常はないとすれば、何故このようなことがなされたのか。

- (7) 甲第34号証とは異なる被告財団の2004年度（平成16年度）の予算要求書および予算要求説明書があるのであれば、その時期ごとに全ての予算要求書および予算要求説明書の提出を求める。

釈明を求める理由

被告豊中市は、平成15年10月上旬頃から、平成16年度の財団職員体制を含む補助金を予算要求するためその具体化について豊中市人権文化部長、男女共同参画推進課長と財団事務局長が協議し、非常勤館長を廃止し、事務局長をプロパー職員とすることにしたとして、乙第8号証を提出する。更に、平成15年10月30日には被告財団の理事長に説明したが正式には理事会で決定することとする。

ところで、平成15年10月30日作成の2004年度（平成16年度）の予算要求書、原告が12月に受け取った甲第34号証被告財団の2004年度（平成16年度）の予算要求説明書によれば、人件費の項目では非常勤館長が存続され館長の賃金1ヶ月30万円年間360万円が計上されている。市派遣職員が3人おり、事務局長、総務主任、事業主任として賃金、各種手当、職員共済組合負担金等が計上されている。市派遣職員の総務課長（平成15年度は総務主任兼務）がいない予算案である。

通常、被告豊中市では前年の10月に予算要求を提出、12月の復活折衝を経て翌年1～2月に懸案事項の助役、市長ヒアリングを経て2月中旬に予算原

案を確定、被告財団の3月の理事会で予算および事業計画を審議してきた。

被告ら主張では「補助金を予算要求するため」になされたとされ、平成15年10月15日には乙第8号証で決定したとされるのに、甲第34号証被告財団の2004年度(平成16年度)の予算要求説明書は内容が全く異なっている。

甲第34号証はその記載から平成15年12月18日に作成されている。

被告豊中市は平成15年12月17日には「人権文化部長は・・事務局長が兼務している事業課長のプロパー化が必要であることを市長・助役に説明し予算確保の内諾を得た。」としている。

しかし、平成15年12月18日に被告財団が作成した甲第34号証の予算要求説明書にはプロパーの事業課長の人件費が全くあらわれていない。それどころか乙第8号証では事業課長のプロパー化は平成17年度に予定されている。

被告財団が作成した予算要求書および予算要求説明書とは全く異なる内容の人件費予算について、被告豊中市の人権文化部長が、被告財団も被告豊中市の財政担当部局も飛び越えて、市長・助役に説明し予算確保の内諾を得ると言うことは手続きとして通常ありえない。

「トップ(市長・助役)の意向で」、非常勤館長である原告排除が決められた場合に初めてこういうこともありうるのである。

しかも、被告財団は甲第35号証のとおり、館長職を廃止し、プロパーの事務局長をトップにし、事業課長をプロパーとする「事務局職員の変更について(申入れ)」を理事長名で被告ら以外の第三者である、とよなかすてっぷユニオンに渡している。

このように被告財団として外部に文書を提出している状況であるにもかかわらず、これとは異なる予算要求説明書(甲第34号証)が作成され、被告豊中市に提出されているとは到底考えられない。また、被告財団の予算要求書とは異なる予算で市長、助役の「予算確保の内諾を得た。」というのも、通常ではありえないことである。更に「市の予算案が1月15日に内示という形で決定し

た」(丙16号証5頁)とあるが被告財団が作成した予算要求書、予算要求説明書と全く異なる予算案がいきなり「内示」という形で決定するということも通常ありえない。

よって釈明を求める。

(被告財団に対して)

3 釈明を求める事項3

被告財団規則第1号 事務局組織・事務分掌規則第5条で定める館長の職責、職務は、改正されたか。改正は何時なされたか。改正によって館長の職責、職務は変更されたか。(なお、事務局長兼務となったことによる変更は除く)

改正後の事務局組織・事務分掌規則を提出せられたい。

釈明を求める理由

被告らは、原告の就いた非常勤館長職について「すてっぷの立ち上げ段階の一時的なもの」と主張するが、これは被告財団規則第1号 事務局組織・事務分掌規則第5条の定めと合致しない。

平成16年4月から常勤館長となって、事務局組織・事務分掌規則が改定されたか否かによって、館長の職責、職務に変更があったか否かが分かる。

そうすれば、原告の就いた非常勤館長職が被告らの主張するような「すてっぷの立ち上げ段階の一時的なもの」「看板」などではないことが分かる。

よって釈明を求める。

(被告財団に対して)

4 釈明を求める事項4

丙2号証の1頁目と2頁目はどのような関係にあるのか。

丙2号証の2頁目が作成されたのは何時で、何の目的で作成されたのか。2

004年度は（案）と記載されているので案の段階のものであると思われるがこの丙2号証の2頁目と2004年度（平成16年度）の予算要求書、甲第34号証とはどのような関係になるのか。

釈明を求める理由

被告財団の証拠説明書によれば丙2号証は被告財団設立当初の職員体制とされているがそれは丙2号証の1頁目である。

また証拠の表題は丙2号証は「職員体制経過表」とされているので丙2号証の2頁目も予定しているものと思われる。

ところで、丙2号証の2頁目は2004年度（案）とされているので（案）の段階のものであると思われる。なお、これには人件費の内訳はないまま、増減の記載がなされている。

よって、釈明を求める。

（被告豊中市に対して）

5 釈明を求める事項5

被告豊中市は、乙第8号証は「被告らの事務レベルの協議内容及び共通認識」として立証趣旨で記載しているが、これと被告豊中市準備書面1の15頁、17～18頁とは一致しないように読める。乙第8号証が正しいとみてよいか。

釈明を求める理由

被告豊中市の提出する乙第8号証は2003年10月15日付けの被告豊中市男女共同参画推進課と記載された文書であり、立証趣旨は「被告財団と被告市の事務レベルで・・・共通認識としてまとまった方向性について被告市男女共同参画推進課で整理したメモである。当時の被告らの事務レベルの協議内容

及び共通認識内容を証する」とされている。

乙第8号証では16年度は事業課長（市派遣）とされ、市派遣職員3人、17年度は事業課長（プロパー）とされ市派遣職員2人とされている。

しかし、被告豊中市準備書面1の15頁では「平成16年度実施を条件として、・・・a 派遣は総務課2人体制とし、管理監督者に常勤プロパー（正職員）を採用」とされていて異なっている。

原告は被告ら主張の問題点を明らかにすべく準備中であるが、乙第8号証をもとにすべきかどうか明らかでないため釈明を求める。