

平成19年9月12日判決言渡 同日原本受領 裁判所書記官 飯田 圭  
平成16年(ワ)第14236号 損害賠償諸求事件

判 決

原 告	三井マリ子
同訴訟代理人弁護士	寺沢 勝子
同	川西 渥子
同	大野 町子
同	渡辺 和恵
同	石田 法子
同	宮地 光子
同	長岡麻寿恵
同	紀藤 正樹
同	越尾 邦仁
同	島尾 恵理
同	溝上 絢子
同	中平 史

大阪府豊中市中桜塚3丁目1番1号

被 告

豊 中 市

(以下「被告豊中市」という。)

同代表者市長

浅利敬一郎

同訴訟代理人弁護士

松浦 武

同

畑村 悦雄

大阪府豊中市玉井町1丁目1番1-501号

被 告

財団法人

とよなか男女共同参画推進財団

(以下「被告財団」という。)

同代表者理事

高橋 叡子

同訴訟代理人弁護士

上原 理子

同

上原 健嗣

## 主 文

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

## 事実及び理由

### 第 1 当事者の求めた裁判

#### 1 原告

- (1) 被告らは、原告に対し、連帯して1200万円及びこれに対する平成16年2月25日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- (2) 訴訟費用は、被告らの負担とする。
- (3) 仮執行宣言

#### 2 被告ら

主文と同旨

### 第 2 事案の概要

- 1 前提となる事実(証拠等の掲記のない事実は当事者間に争いがない。以下、証拠を引用するにあたって、枝番のある証拠について、特に枝番を明示しない場合は、全ての枝番を含む趣旨である。)
- (1) 当事者等

ア 「すてっぷ」の開設

被告豊中市において、「とよなか男女共同参画推進センター条例」が

制定され、同条例が平成 12 年 3 月 31 日に公布された。同条例では、「社会のあらゆる分野への男女の均等な参画及び男女の人権の確立を図り、男女が社会の対等な構成員としてその責任をわかれ合い、共に築く男女共同参画社会の実現をめざし、豊中市に男女共同参画推進センターを設置する。」と定められている(1 条)。

被告豊中市は、同条例に基づいて、「とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ」(以下「すてっぷ」という。)を開設した。

#### イ 被告財団

(ア) 被告財団は、平成 12 年 9 月 1 日に設立された法人であり、上記条例に基づいて、被告豊中市から「すてっぷ」の管理を委託されている。被告財団の寄附行為(甲 2)には、被告財団の事務局に館長及び事務局長その他の職員を置く旨が、定められている。

(イ) 山本瑞枝(以下「山本事務局長」という。)は、被告豊中市の職員であり、平成 12 年 4 月から人権文化部人権啓発課課長補佐の地位にあったが、平成 13 年 4 月、被告財団に派遣され、被告財団事務局長兼事業課長に就任した(丙 25)。

#### ウ 被告豊中市

(ア) 被告豊中市は、被告財団に全額出資している。

被告豊中市において、被告財団に関する事務を担当する部課は、人権文化部及び男女共同参画推進課である。

(イ) 本郷和平(以下「本郷部長」という。)は、被告豊中市の職員であり、平成 8 年 4 月から人権文化部文化国際課長の地位にあったが、平成 13 年 4 月、人権文化部次長兼人権啓発課長に就任し、平成 15 年 4 月、人権文化部長に就任した(乙 22)。

(ウ) 武井順子(以下「武井課長」という。)は、被告豊中市の職員であり、平成 10 年 4 月から人権文化部女性政策課長の地位にあったが、

同課の名称が、男女共同参画推進課に改称された(乙 23)。

工 原告は、平成 12 年 9 月 1 日、被告財団に、「すてっぷ」の館長として雇用された者である。

(2) 原告と被告財団との間の雇用契約の成立等

ア 被告財団の設立発起人会等の設置

平成 12 年 4 月上旬ころ、被告豊中市の市長、助役、人権文化部長等を構成員として、被告財団の設立発起人会が設置された(乙 1 の 1)。

また、同年 4 月下旬ころ、同発起人会において、発起人の一部や被告豊中市の人権文化部女性政策課長等を構成員とする、職員採用選考委員会が設置された(乙 1 の 2)。

イ 館長の募集要綱の内容

職員採用選考委員会は、「すてっぷ」の館長を全国公募することとし、平成 12 年 5 月 1 日、その募集要綱(甲 6)を定めた。

同募集要綱においては、次の点が定められていた。

(ア) 募集職種等

- a 職種等 館長(採用予定数は 1 名)
- b 応募資格 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
- c 職務内容 被告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

(イ) 選考

1 次選考は小論文により、2 次選考は面接により実施する。

(ウ) 採用時期及び期間

被告財団設立時から平成 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る。

(エ) 勤務時間

週 22 時間 30 分(週 3 日勤務。午前 9 時から午後 9 時 30 分までの間の変則勤務。土曜、日曜、祝日の変則勤務もある。)

(オ) 待遇

被告財団の非常勤嘱託職員として採用される。

報酬月額 は 30 万円(所得税等が控除される)で、交通費、賞与の支給はない。

ウ 原告の採用(本件雇用契約)

(ア) 原告は「すてっぷ」の館長の採用選考に応募し、1 次選考及び 2 次選考を経た後、平成 12 年 7 月 28 日、職員採用選考委員会から、同年 9 月 1 日付けで館長として採用する旨の採用通知書を受領した(甲 7)。

(イ) 原告は、同年 9 月 1 日、被告財団から辞令書及び採用通知書の交付を受け、被告財団に雇用された(丙 7、8。以下「本件雇用契約」という。)

同辞令書には、雇用期間が平成 13 年 3 月 31 日までであることと、注意書きとして、その雇用期間の満了時に任命権者からの別段の意思表示がない場合には再雇用しないものとする旨が記載されていた(丙 8)。

また、同採用通知書には、「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、労働条件に変更はない」旨が記載されていた(丙 7)。

エ 「すてっぷ」のオープン

「すてっぷ」は、平成 12 年 11 月 17 日にオープンした。

オ 本件雇用契約の更新

(ア) 原告は、平成 13 年 4 月 1 日、被告財団から、雇用期間を平成

14年3月31日までとする辞令書及び雇用通知書の交付を受けた  
(甲3、丙9)。

(イ) 原告は、平成14年4月1日、被告財団から、雇用期間を平成  
15年3月31日までとする辞令書及び雇用通知書の交付を受け  
た(甲4、丙10)。

(ウ) 原告は、平成15年4月1日、被告財団から、雇用期間を平成  
16年3月31日までとする辞令書及び雇用通知書の交付を受けた  
(甲5、丙11)。

(エ) これらの辞令書には、注意書きとして、その雇用期間の満了時  
に任命権者からの別段の意思表示がない場合には再雇用しないも  
のとする旨が明記されていた(丙9～11)。

また、これらの雇用通知書には、「任命権者(使用者)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・労働条件に変  
更はない」旨が記載されていた(甲3～5)

### (3) 館長の就業規則の内容

被告財団の「館長就業規則」(平成14年4月1日改正後のもの)に  
は、次のような規定がある。

#### ア 雇用期間(3条)

館長の雇用期間は、1年以内とする。

#### イ 雇用期間の更新(4条)

雇用期間が満了した館長については、その者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。

#### ウ 休暇等(11条)

年次有給休暇の付与日数が、「2年度目」ないし「8年度目以降」  
の各期間ごとに定められている。

(4) 原告が「すてっぷ」において行った企画や事業の概要

原告は「すてっぷ」において、英語でフェミニズムを教える「英語でエンパワーメント」と題する講座や、北欧における男女共同参画に関する状況を伝える講演会、ポスター展や映画鑑賞会、男女共同参画に関する出前講座などの企画や事業を行った。

(5) 「すてっぷ」の活動に反対する動き

平成14年ころから、「すてっぷ」の活動に対する批判的な動きが現れるようになり、平成14年12月、山本事務局長名義で「豊中市とすてっぷへのバックラッシュ(ある勢力の攻撃)の件」と題する文書を被告財団の理事らにファックス送信したところ、平成15年11月、その内容について、一部の豊中市議会議員と市民から強い抗議を受けた(なお、「バックラッシュとは、もともと、「反動」「逆流」という意味であるが、米国における女性解放への組織的攻撃に関する著作「バックラッシュ」から、男女平等への反動を意味する言葉として使用されることがある。)

(6) 豊中市男女共同参画推進条例

ア 男女共同参画推進条例制定の提言

平成11年6月23日、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)が制定され、その後、各地方自治体は、次々と男女共同参画条例を制定していった。

被告豊中市においても、平成14年3月、豊中市女性問題審議会が、「豊中市における男女共同参画社会の実現をめざす総合行政のあり方について」と題する答申(甲11)をまとめ、条例の必要性を被告豊中市に提言した。

イ 本件推進条例の制定

被告豊中市は、上記提言を受け、豊中市男女共同参画推進条例(以下「本件推進条例」という。)の制定の準備をし、平成15年3月の制定

を予定していたが、上程を延期し、平成15年9月議会に条例案を上程し、平成15年10月10日、本件推進条例が制定された。

(7)被告財団事務局職員体制の見直し

ア 山本第1次試案

山本事務局長は、平成14年8月19日付山本試案として、「とよなか男女共同参画推進財団事務局職員体制の整備について」と題する文書(丙6)を作成し、これを被告豊中市の人権文化部に提出した(以下『山本第1次試案』という。)

同試案には、課題として、非常勤館長職の見直し、事務局長・事業課長職のプロパー化、有期雇用職員の雇用契約更新期限などが記載されていた(ここでいう「プロパー」とは、豊中市職員による派遣ではなく、被告財団が直接雇用契約を締結する職員のことをいう。)

イ 山本第2次試案

山本事務局長は、平成15年5月25日付山本試案として、「とよなか男女共同参画推進財団職員体制の整備について」と題する文書(丙21)を作成し、これを被告豊中市の人権文化部に提出した(以下「山本第2次試案」という。)

同試案にも、課題・問題点等が記載されていた。その内容は、山本第1次試案とほぼ同内容であるが、留意事項が付加されるとともに、体制整備の方向が明示されていた。

ウ 職員体制の整備に関する協議と方針の決定

(ア) 事務レベルの協議

平成15年10月ころ、被告財団と被告豊中市との間で、被告財団事務局の職員体制の見直しにつき事務レベルの協議がなされ、一定の方針が固まり、そのうち、非常勤管長職については廃止し、プロパー職員による事務局長に一本化することとされた。

## (イ) 理事長の了承

平成 15 年 10 月 30 日、本郷部長と武井課長は、被告財団理事長に面談し、上記職員体制の見直しについての協議結果を報告し、了承を得た。

その際、理事長から、本郷部長らに対し、非常勤館長職を廃止する以上、原告は雇止めとなるため、原告に対し、説明しておくよう指示があった。

## エ 原告への説明

本郷部長は、被告財団理事長の指示により、平成 15 年 11 月 8 日、原告に面談し、上記ウの協議の結果(方針)を原告に説明した。

その際の説明内容と、原告の返答内容については、後記のとおり争いがある(原告の主張 1(2)オ(ア)、被告らの主張 1(2)カ参照)。

## オ 被告財団理事会(平成 16 年 2 月 1 日開催)による組織変更の決定

被告財団では、平成 16 年 2 月 1 日、平成 15 年度第 3 回臨時理事会が開催され、被告財団の事務局職員体制の変更が議案として審議され、館長職の常勤化などが可決された(以下「本件組織変更」という。なお、事務レベル協議の結果では、館長は事務局長と一本化し、名称も事務局長とする予定であったが、被告財団の寄附行為に館長を置くことが定められているので、常勤の館長を配置し、事務局長を兼務させることとなった。)

## (8) 本件雇止め

被告財団は、平成 16 年 4 月 1 日以降、「すてっぷ」の館長を常勤としたことから、平成 16 年 3 月 31 日で満了する原告の雇用を継続することをしなかった。

その結果、原告の本件雇用契約は、平成 16 年 3 月 31 日の満了をもって、終了した(以下「本件雇止め」という。)

## (9) 常勤館長の選考

ア 被告財団は、平成16年度以降、「すてっぷ」の常勤館長の選考について、公募ではなく、選考することとし、選考委員会を設置することとした(以下、この選考手続を「本件選考手続」という。)

### イ 候補者の決定

常勤館長の選考対象の候補者として、被告豊中市から桂容子(以下「桂」という。)が推薦されていたが、原告が、常勤館長職への採用を希望していたことから、原告も候補者に加え、桂と原告に対し、選考試験を実施し、選考することとした。

### ウ 選考結果

平成16年2月22日、桂と原告に対し、被告財団の選考委員会において、選考試験が実施され、その結果、桂が合格し、原告は不合格となった(丙18。以下「本件不採用」という。)

## 2 原告の請求

原告は、本件雇止め及び本件不採用がいずれも違法であり、その結果、精神的苦痛を受けたとして、本件雇止め及び本件不採用をした被告財団並びにこれらを主導した被告豊中市に対し、共同不法行為に基づく慰謝料1000万円及び弁護士費用200万円並びにこれらに対する遅延損害金(平成16年2月25日から支払済みまで年5%の割合による)を連帯して支払うよう求めている。

## 3 争点

### (1) 本件雇止めの違法性.

ア 本件雇用契約更新に対する期待

イ 本件雇止めの必要性(組織変更の必要性)

ウ 本件雇止めの動機(不当目的の有無)

### (2) 本件不採用の違法性

ア 優先的採用の義務

イ 本件選考手続きにおける不当目的（原告排除目的）の有無

ウ 本件選考手続きにおける手続き違反の有無

(3) 共同不法行為の成否

(4) 損害

### 第3 争点に関する当事者の主張

#### 【原告の主張】

#### 1 本件雇い止めの違法性

(1) 本件雇用契約更新に対する期待（更新が当然であったこと）

次の事情から、原告と被告財団の間の雇用契約更新、更新されることが当然であると認識されていた。

ア 募集、採用手続き

「すてっぷ」の館長の募集、採用の手続きは、前提となる事実(2)イの通りであり、全国公募を実施し、約60名の応募者の中から、第1次小論文選考、第2次面接選考をするというものであり、このような手続きを経て締結された本件雇用契約は、「比較的簡易な手続きで締結された短期的有期契約」とは異なる。

イ 期間の定めに関する記載内容

(ア) 館長募集要項には、採用時期および期間として「財団の設立時から平成13年3月まで(就業規則などの基準により更新される場合があります。)」と記載されていた。

「すてっぷ」は、平成12年11月7日にオープンしたが、上記アのような採用手続きを経たにもかかわらず、約4ヶ月で雇用契約を終了させることはあり得ず、当然、更新される合意のもとに採用された。

(イ) 平成13年4月1日付、平成14年4月1日付、平成15年4月

1日付各雇用通知書の記載

平成 13 年 4 月 1 日付雇用通知書には、雇用期間として、平成 13 年 4 月 1 日から平成 14 年 3 月 31 日までと記載されているものの、「なお任命権者(使用者)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」との記載がされており(甲 3)、他の 2 通の通知書にも同様の記載がされており、これらの記載は、雇用期間の延長を予定しているものである。

#### ウ 館長就業規則

山本事務局長作成の平成 15 年 6 月 9 日付「嘱託職員就業規則等改正に関する構想」(甲 10)では、「すてっぷ」の館長職の更新回数を定めているが、被告財団の館長就業規則(以下、単に「館長就業規則」という。)4 条には、そのような制限はなく、更新が繰り返されることを当然の前提としていた。

#### エ 当然更新を示す言動

被告豊中市の男女共同参画推進の責任者であった齋藤陽助役(当時)は、平成 13 年 11 月「祝 1 周年！すてっぷまつり」に来館し、原告に対し、少なくとも 4 年は頑張ってくださいと発言し、平成 14 年 10 月 11 日にも、同様の発言をした。

#### オ 形式的な更新手続

本件雇用契約は、3 回更新されたが、更新の際の手続は、3 回とも、被告豊中市の人権文化部長が 1・2 月ころ「すてっぷ」に来館し、簡単に意思確認をするだけであった。

#### カ 被告財団の目的及び事業、館長の業務

被告財団の寄附行為 3 条は「豊中市及び関係団体等と連携を取りながら、豊中市域において社会のあらゆる分野への男女の均等な参画の推進及び男女の人権の確立を図る事業を行い、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。」と定めているが、このよう

な目的は短期に達成されることを予定していない。

また、「すてっぷ」の館長の仕事は、被告財団が行う男女共同参画の推進及び男女の人権の確立のための事業の企画・立案をすること、実施の統括をすること、並びに被告財団が実施する講座などの講師をすることである。

すなわち、「すてっぷ」の館長は、「すてっぷ」の事業の企画・立案及び実施の統括者であり、その性格上、長期の雇用が予定されていた。

#### キ まとめ

以上のとおり、本件雇用契約に関する定めや、採用や更新の際の手續は、本件雇用契約の当然更新を前提としており、その職務内容からも、館長職の継続性が求められ、当然更新が前提とされている。

したがって、本件雇用契約は、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態であるとともに、当然に更新されることが期待されていた。

#### (2) 本件雇止めの必要性(組織変更の必要性が考えられないこと)

次に述べるとおり、被告財団の職員体制について、組織変更の必要性はなく、本件組織変更は、原告を「すてっぷ」から排除するための口実であった。

ア 地方自治行政の通常のある方からは考えられない組織変更(手続的唐突さ)

##### (ア) 中・長期の検討課題であったこと

本来、平成 15 年 5 月ころ、被告財団事務局の職員体制のあり方について、中・長期の検討がされ始めたのであるが、中・長期の検討という 5 年から 10 年であって、検討開始の翌年に実施するというような組織変更は唐突というべきである。

##### (イ) 指定管理者制度の無視

一方、平成 15 年 6 月 13 日、地方自治法の改正が公布され、指定

管理者制度が導入され、その後、同制度を理由として、被告財団と他の団体との統合が検討されたりしたが、上記職員体制のあり方の検討の際、上記のことが念頭になかったとは考えられない。

(ウ) 財政上の必要性との矛盾

被告らが、市からの派遣職員よりプロパー常勤職員の方が人件費が低いと述べながら、他方で、職員体制の整備の実施を平成 16 年 4 月にしたのは、財政悪化のため、先送りすると常勤プロパー化の予算措置が極めて困難であったからであると主張するのは矛盾である。

(工) 予算要求方法の不自然性

被告豊中市における平成 16 年度の被告財団事務局職員体制の整備に関する予算は、「考え方」や「方向性」だけで、予算要求額が確定しており、不自然である。

(オ) まとめ

これらの手続的不自然さは、本件組織変更が、原告排除目的であったことをもって、合理的に説明が可能である。

イ 山本第 1 次試案

山本第 1 次試案に添付されている 4 案(A 案 2 案、B 案 2 案)では、6 年間(平成 14 年次～平成 19 年次)の計画とし、課題を具体化する職員配置として、幾つかの選択肢を提示しているが、A 案(2 案)は非常勤館長を残す案であり、B 案(2 案)は非常勤館長はなくし、事務局長のみとする案であり、事務局長には市派遣を当てており、プロパー化は平成 18 年からとなっている。また、事業課長については、A 案(2 案)はプロパー化の予定は全くなく、事務局長ないし次長の兼任となっており、B 案(2 案)は平成 19 年にプロパー化することになっており、それ以前は、事務局長か次長が兼任することになっている。

いずれにしても、平成 16 年度のプロパー化は全く想定外であった。

## ウ 山本第2次試案

第1次試案では、館長職の見直しの必要性の問題指摘はあっても、どのような方向で見直していくかについてはA案B案の双方が添付され、その場合の財政的な問題も示して、これからの議論と決定に任されていた。ところが、第2次試案になると、突如「館長常勤化、事務局長廃止・次長職を置く」方向に、「決定」しているのである。

被告財団は、第2次試案について、事務局長の私見に過ぎないと強調するが、事務局長の独断でこの様な方向を明確に打ち出せるものではない。かかることは、被告豊中市の協議と同意なくしては、市派遣である山本事務局長が単なる案としても作成できることではない。

従って、第2次試案が最初に作成された平成15年5月25日には、密約(後記〔3〕キ参照)の実行方法について、密かに被告豊中市と山本事務局長との協議がされ、方向性が決められており、原告にも示しておくために、同年6月9日の運営会議にアリバイとして「資料提示」(甲64)しておく必要があったのである。

## エ 二転三転する組織変更案

### (ア) B-4案について

B-4案は平成16年4月に実施された組織変更にもっとも近い案であるが、その提出経緯は不自然である。なお、山本第2次試案の中で常勤館長プロパー化の案は一部で、他の案は、嘱託館長のままである。

### (イ) 男女共同参画推進課作成の組織変更案(乙8)について

その後、被告豊中市の人権文化部が、財政当局に予算要求するための考え方をまとめた平成15年10月15日付文書(乙8)を作成したが、その内容は非常勤館長職廃止と事務局長プロパー化であった。

平成16年4月に実施された組織変更は、形の上では、常勤館長プロパー化ではあるが、いずれ、市の再任用職員による事務局長一本化

に移行するものと思われる。

(ウ) 一方、平成16年2月1日開催された平成15年度第3回臨時理事会において、被告財団の事務局職員体制の変更が議案となっており、議案の資料として配付された「とよなか男女共同参画推進財団事務局体制の強化について(案)」によれば、館長職の常勤化が打ち出されていた。

被告豊中市が、原告をはじめとする被告財団で働く職員の合意を得ることなく、拙速ともいふべきやり方で、組織変更案を二転三転させながら、組織変更を強行したのは、真の目的が「すてっぷ」の体制強化にあったのではなく、原告を館長から排除することが目的であったからである。

#### オ 原告に対する説明

(ア) 原告は、平成15年11月8日、本郷部長と武井課長から、「トップの意向で、来年度から組織体制変更になる予定である。理事会にかけられてのことだが、非常勤館長を置かず、館長と事務局長を一本化することになる。」と聞かされた。

なお、このとき、原告は、「残念」とは言ったが、「仕方ない。」とは言っていない。

(イ) 原告は、同年12月19日には、本郷部長から、「先日は、はっきり申し上げられなかったが、今日は、はっきり申し上げる。館長職を廃止し、事務局長一本で、国際交流協会のようにもっていく。」と告げられた。

(ウ) しかし、被告豊中市は、その一方で、原告の後任の館長を採用するための活動を行い、平成15年10月30日付の「2004年度事業計画(予算要求案)」には、原告が毎年行ってきた事業が記載されていなかった(原告を排除することは既定の方針であった。 )。

## カ 手続の異常性

被告らは、男女共同参画推進課作成名義の組織変更案(乙 8)を決定したが、同案は、武井課長と山本事務局長が協議を重ねて策定したものである。しかし、これらの協議は、被告財団の建物を使わず・秘密裏に行われた。

市長の了承を得てから、被告財団理事長の了承を得ているが、評議員会や理事会の意見を聞かずに進め、しかも、その間、原告に対し全く知らせていない。このような異常な秘密主義と周到性は、原告の排除のためであった。

## キ 組織変更が体制強化につながっていないこと

平成 16 年 4 月に実施された組織変更によると、新館長が、男女共同参画の事業を分担することになっておらず、「すてっぷ」の体制強化につながっていない。

## ク まとめ

以上のとおり、平成 15 年 5 月には、原告を「すてっぷ」の館長から排除することは決まっており、その後は、被告らにとっては、原告排除をどういう形でするかだけが問題であり、組織変更案が、長時間にわたって検討されたということもない。

本件組織変更は、「すてっぷ」の体制強化にもつながらず、必要性は低く、また、その実施の時期についても、平成 16 年 4 月に実施しなければならない必然性はなかった。それにもかかわらず、あえて、原告を除外して協議が重ねられて策定されたのは、他の目的、すなわち、後記(3)キのとおり、被告豊中市とバックラッシュ勢力との間の密約のもと、原告を館長職から排除するために進められたと考えるのが相当である。

## (3) 本件雇止めの動機(不当目的その 1)

### ア 男女共同参画条例制定への道のり

1960年代後半から世界的規模で男女平等を実効あるものにするための積極的な展開が始まった。すなわち、国際人権規約(1966年)、「婦人に対する差別撤廃宣言」の採択(1967年)、国際婦人年(1975年)、第1回世界女性会議(1975年)、「国連婦人の10年」(1976年から1985年)などの動きがあり、1979年に国連第34回総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択された。

日本では、昭和60年、上記「女子差別撤廃条約」を批准し、男女雇用機会均等法を改正した(昭和60年法律45号)。

さらに、平成11年には男女共同参画社会基本法が制定された。

男女共同参画社会基本法は、国や地方自治体にその実施の責務を課し、各地方自治体においては、次々と男女共同参画条例を制定していった。

被告豊中市においても、平成14年3月、豊中市女性問題審議会が、「豊中市における男女共同参画社会の実現をめざす総合行政の在り方について」と題する答申(甲11)をまとめ、条例の必要性を被告豊中市に提言した。

## イ バックラッシュ勢力

男女共同参画社会基本法が制定され、各地で条例が制定され始めたころ、各地で伝統的な性別役割を誇示し、社会的文化的に作り出された男女の特性を協調し、女性の地位向上、男女平等の推進を阻もうとするバックラッシュ勢力からの攻撃が始まった。

被告豊中市でも、「すてっぷ」がオープンした後、原告および「すてっぷ」に対する不当な攻撃、嫌がらせが執拗に繰り返された。

すなわち、当初は「すてっぷ」の設立趣旨に反した内容のテーマで「すてっぷ」の貸し室の申込みをし、これを拒否すると、被告豊中市女性政策課(当時)に抗議、要求することがあったり、平成14年7月に開か

れた豊中市議会の男女共同参画推進条例案審議において、北川悟司議員（以下「北川議員」という。）らからバックラッシュ発言があった。

北川議員は、豊中市議会総務常任委員会や平成14年12月定例会、平成15年3月議会、同年10月議会などにおいても、バックラッシュ発言をし、「すてっぷ」の主催事業内容を批判したりした。

#### ウ バックラッシュ勢力への屈服

被告豊中市は、当初、バックラッシュ勢力の動きに対し、対峙する姿勢を見せていたが、平成15年ころから、むしろ、原告を「すてっぷ」の館長職から排除する方向に変わっていった。

#### エ 条例上程の延期

被告豊中市は、かねてから平成15年3月に本件推進条例を制定することを予定していたが、上記のバックラッシュによって上程を延期し、同条例案は、同年4月の統一地方選挙後の新議員体制で審議されることとなった。

#### オ 講演会における原告の発言に関する噂

平成15年9月ころ、「『すてっぷ』の館長は、講演会で『専業主婦は知能指数の低い人のすることで、専業主婦しかやる能力がないからだ』と言っている」という噂が広まった。

被告豊中市の市議会副議長が、そのような噂を聞いたと述べていたことから、原告は、副議長に真偽を確認しようとし、本郷部長や山本事務局長に、同席を依頼したが、断られただけでなく、副議長に確認すると自体を強く止められた。

#### カ ファックス事件

平成14年夏ころから、上記のとおり、バックラッシュ攻撃が激しくなるなか、「すてっぷ」では、これまでの攻撃の一連の状況を、山本事務局長作成名義の「豊中市とすてっぷへのバックラッシュ(ある勢力の

攻撃)の件」と題する報告文書(甲 16)にまとめ、平成14年12月4日、「すてっぷ」の理事、監事、評議員に交付もしくはファックス送信した。

上記文書は組織内文書であったが、北川議員が入手するところとなり、平成15年11月15日、北川議員と同議員が関係する団体のメンバーである女性3名が、原告、山本事務局長、武井課長、米田禮子主幹を市議会室に集め、『すてっぷ』は三井カラーに染まっている。」「三井さんは、本などでも自分を明らかにしている。しかし、事務局長は市の職員だ。公務員として中立にいるべきだ。」「三井さんを館長にしている市の責任を問題にしているのだ。」などと発言し、ファックス送信記録の提出、被告豊中市の広報と「すてっぷジャーナル」への謝罪文の掲載、被告豊中市から「すてっぷ」への指導監督の強化、ファックスの記載内容から特定できる個人に対する直接謝罪などを求めた。

これに対する被告豊中市の対応は、山本事務局長や原告に対し、関係者への謝罪をすすめるだけで、「すてっぷ」や原告に対する不当な攻撃、嫌がらせ、誹謗中傷については放置した。

#### キ 条例制定と引き換えの密約

被告豊中市では、豊中市女性問題審議会の提言(前提となる事実(6)ア)を受けて、平成15年10月10日、本件推進条例が制定された。

これは、被告豊中市とバックラッシュ勢力との間で、平成15年5月下旬、原告を「すてっぷ」から排除するのと引き換えに条例制定に協力するとの密約があったためであると推測される。その理由は次のとおりである。

#### (ア) バックラッシュ勢力の動きと、これに対する被告豊中市の態度の変化

男女共同参画社会基本法が制定され、各地で条例が制定され始めた

ころから、条例制定まで、バックラッシュ勢力の動きが集中している。

被告豊中市は、それまで、これらの勢力に対峙する姿勢をみせていたが、平成 15 年 6 月ころから、態度が変化し、対応が弱腰となっていった。

(イ) 一部議員の態度

北川委員は、反対の立場であったにもかかわらず、条例の採択にあたって賛成している。

ク まとめ

以上のとおり、被告豊中市は、原告に対するバックラッシュ勢力からの攻撃を放置するだけでなく、同勢力との取引により、原告を「すてっぷ」から排除することとしたが、これらの被告豊中市の対応は、男女共同参画社会基本法や本件推進条例の制定目的に反する違法なものであり、本件雇止めも違法である。

(4) 本件雇止めの動機(不当目的その 2)

本件組織変更は、「すてっぷ」の非正規職員の雇止め(更新回数制限)を含むものである。しかし、被告財団の非正規職員は全員女性であり、非正規職員の雇用更新回数の制限は、女性を差別するものであり、「すてっぷ」の設置目的にも違反し、違法である。

原告自身、非常勤嘱託職員として雇用されており、上記改正案は、原告にとっては自分自身の問題でもあったが、被告財団は、原告を排除することによって、上記改正を強行しようとした。

(5) まとめ

以上のとおり、被告財団が、被告豊中市の主導のもと、本件組織変更を実施する名目により、原告を雇止めしたことは違法である。

2 本件不採用の違法性

(1) はじめに

前提となる事実(9)のとおり、被告財団は、平成16年2月22日、選考試験を実施し、同年2月25日、原告に対し、職員採用選考結果通知書(甲26)を送付し、不合格であるとの結果を通知した。

しかし、原告は、優先的に館長に採用されるべきであったにもかかわらず、採用しなかったもので、同手続は、内容が不公正であり、手続的にも違反しており、不法行為を構成する。

少なくとも、本件不採用は、原告の採用期待権を侵害するものとして違法であり、不法行為を構成する。

## (2) 優先的採用の義務

ア 前提となる事実(4)のとおり、原告の「すてっぷ」の館長としての実績は多大で、評価は高かった。

原告は、被告財団との間で、「すてっぷ」の非常勤館長として雇用継続を前提とした雇用契約上の地位にあったところ、被告財団の一方的都合により、館長職を常勤化し、非常勤館長としての職を廃止され、雇止めとなったものであるが、これらの経緯からすると、原告は、優先的に常勤館長に採用される地位にあった。

少なくとも、原告としては、非常勤館長としての採用について、期待権を有していた。

イ パートタイム労働法指針上も、原告は、優先採用されるべき地位にあった。

## (3) 本件選考手続における不当目的(原告排除目的)

被告財団は、前記1(3)と同様、バックラッシュ勢力の攻撃に屈し、かつ、嘱託職員の雇止めを強行しようとして、原告を「すてっぷ」から排除することを目的として、原告を採用しなかった。

この不採用は、憲法13条、14条、国連・女子差別撤廃条約、男女共同参画社会基本法、本件推進条例の基本理念、目的、被告財団の設

置目的に違反するもので、違法、無効である。

#### (4) 本件選考手続における手続違反

##### ア 選考委員の選任の違法

被告財団の職員採用については「財団法人とよなか男女共同参画推進財団職員採用要綱」(甲 29)によって、採用選考委員会の設置や選考方法が定められている。

「すてっぷ」の館長の採用については、同要綱の直接の適用はないが、平成 15 年度第 3 回臨時理事会において、上記要綱に則って館長採用をすることが決められた。本件選考手続は、上記要綱に違反しており、違法というべきである。

すなわち、上記要綱では、採用選考委員会の委員長と委員の選任は、被告財団の理事長の専権事項とされているが、理事長は、被告豊中市の意向に忠実な理事らを委員に選任した。

特に、桂に館長就任を要請していた本郷部長が選考委員に、「すてっぷ」や原告を批判していた北川議員が所属する「新政とよなか」と関係の深い「連合大阪」の議長である松倉信之(以下「松倉」という。)が選考委員長に選任されたことは、本件選考手続が不公正であることを示すものである。

##### イ 選考方法違反

常勤館長の採用にも、「財団法人とよなか男女共同参画推進財団職員採用要綱」(甲 29)の適用があるが、同要綱 8 条 (3)によれば試験の方法は「一次試験として筆記試験を実施し、二次試験として面接を行う」と定められているのに、筆記試験を行わなかった。

### 3 共同不法行為の成否

#### (1) 被告豊中市と被告財団との関係

被告豊中市の男女共同参画推進センター条例に基づき、「すてっぷ」を

設置し、その管理を被告財団に委託したのは被告豊中市である。

そして、被告財団の予算や人事は、被告豊中市の主導により決められた。

(2) 被告豊中市の「トップの意向」

原告は、平成 15 年 11 月 8 日、本郷部長及び武井課長から、「トップの意向」として、「すてっぷ」の館長と事務局長を一本化し、非常勤館長職を廃止する旨告知された。

(3) 被告豊中市による後任の決定

被告豊中市は、原告に対しては、新館長も第一義的には原告であると告げながら、他方、原告を「すてっぷ」から排除することを決め、密かに、原告の後任の人選を進め、平成 15 年 12 月中には、新館長を、当時、寝屋川市立男女共同参画推進センター専門員の職にあった桂に内定した。

(4) 形だけの採用選考委員会

被告豊中市は、平成 16 年 2 月 1 日、被告財団に理事会を開催させ、前提となる事実(7)、(9)のとおり、「すてっぷ」の組織変更を決定させるとともに、形ばかりの採用選考委員会を設置した。

同委員会により、同年 2 月 22 日、面接試験が実施されたが、被告豊中市の意向により、被告豊中市が内定していた桂が新館長に選任された。

(5) まとめ

以上のとおり、「すてっぷ」の人事を実質的に掌握していたのは、被告豊中市であり、本件雇止め及び本件不採用、並びにこれらの理由となった本件組織変更も被告豊中市の主導のもとに行われたのであって、被告豊中市は、被告財団と共同不法行為を行ったというべきである。

4 損害

(1) 慰謝料

原告は、平成 12 年 9 月 1 日付けで被告財団に採用され、被告財団

の事業である男女共同参画の推進及び男女の人権の確立のため継続した業務に従事するため、原告が当時従事していた法政大学の非常勤講師の職を、後任を探した上、平成13年2月に辞した。

原告の実績は、前提となる事実(4)のとおりであり、被告らは、原告の貢献を評価しながら、何らの合理的理由なく原告に対し、本件雇止めの上、本件不採用としたものであるが、これによって原告が受けた精神的苦痛は甚大であり、慰謝料は1000万円を下らない。

## (2) 弁護士費用

原告は、原告代理人らに対し、本件訴訟に関し、弁護士費用として200万円を支払う旨約した。

### 【被告らの主張】

#### 1 本件雇止めの違法性について

##### (1) 期限の満了による雇用関係の終了

ア 原告と被告財団との間の雇用関係は、期限付非常勤嘱託であり、期間の満了をもって当然に雇用関係は終了する。

本件雇用契約において、最後に更新された期限付雇用期間は、平成15年4月1日から平成16年3月31日までであった。したがって、平成16年3月31日の満了をもって、本件雇用契約は終了している。

##### イ 雇用通知書の記載

雇用通知書(甲3)に「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。」と記載されているが、被告財団が必要を認めて更新した場合の記載であり、この記載があることによって更新が義務的とされるものではない。

##### ウ 更新の合意について

更新を合意した事実はない。

齋藤助役の発言(原告の主張1(1)工参照)があったとしても、更新の

合意があったことにはならない。

## 工 原告の認識

平成 15 年 11 月 8 日、本郷部長が、原告に対し、被告財団事務局の職員体制の整備に関する協議の結果、非常勤館長職を廃止し、プロパー職員による事務局長一本化の方針が採用された旨伝えたところ、原告は「残念であるが、仕方ない。」と述べたので(後記(2)カ参照)、平成 16 年 4 月期において、本件雇用契約の更新がないことを承諾していた。

また、原告は、平成 15 年 12 月 15 日付の要望書を本郷部長に交付したが、その要望書の記載内容からすると、原告は、次回の更新が予定されていないという本郷部長の説明を理解していたといえる。

## オ 被告財団の理事会(平成 16 年 2 月 1 日開催)における被告財団事務局職員体制の変更案の可決

原告は、被告財団の理事の一人として、被告財団事務局職員体制の変更に関する議案について、賛成し、同議案は可決された。その上で、原告は、常勤館長の採用を申し出た(後記(2)サ参照)。

同議案は、「すてっぷ」の非常勤館長職の廃止を内容としているのであるから、原告が、非常勤館長職の雇用契約の更新を主張することはできないというべきである。

## カ 更新が形式的なものでなかったこと

原告の業務内容は、被告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、実施の統括等であった。週 22 時間 30 分(週 3 日勤務)の非常勤勤務であったが「すてっぷ」の立ち上げ段階において、その存在感を高めて、「すてっぷ」の存在を周知させるため、知名度の高い非常勤館長を配置するという所期の目的に沿うものであった。

そして、原告の 3 度にわたる契約更新における更新の是非について

は、契約期間満了時に改めて検討し直し、その必要性を認めて、その都度、更新手続を行っていたものであって、更新手続は決して形式的なものではなかった。

## (2) 被告財団事務局の職員体制の整備(本件組織変更)の必要性

### ア 「すてっぷ」の館長を全国公募、非常勤嘱託とした事情

平成 12 年度開設予定の女性総合センター(後の「すてっぷ」)は、全国有数の規模であり、実務の責任者である館長が非常勤であると、事業の計画推進は困難であるとの意見が強かった。

しかし、立ち上げ期には、全国公募した知名度のある館長が事業の先頭に立って、講師を務めるなど、「すてっぷ」の存在感を全国にアピールすることが必要であるとして、期限付非常勤嘱託の館長を全国公募した。

### イ 山本第 1 次試案

山本事務局長は、週 6 日運営される「すてっぷ」にあって、週 2～3 日出勤の非常勤館長職が事業全体を統括していくについては、自ずと限界があり、財団の運営上問題であるとして、山本第 1 次試案を策定し、平成 14 年 8 月、これを被告豊中市人権文化部に提出した。

山本事務局長は、上記試案において、将来的には非常勤館長職を廃止し、常勤のプロパーの事務局長を採用する体制整備案を提示した。

### ウ 山本第 2 次試案

山本事務局長は、非常勤館長職の常勤プロパー化に取り組む必要があると考え、上記山本第 1 次試案を策定したが、平成 16 年 4 月に事務局長の交替が予定されているにもかかわらず、平成 14 年度から、公益法人等への市職員の派遣について本人の同意が必要となったことなどから、どうしても、平成 15 年度中に被告財団事務局の職員体制の整備をしておく必要があると考え、平成 15 年 5 月ころ、山本第 2

次試案を策定し、同年 8 月、これを被告豊中市人権文化部に提出した。

## 工 原告の意向確認

山本事務局長は、平成 15 年 8 月ころ、原告に対し、非常勤館長職の常勤職への体制整備を進めて行く上で、原告が常勤館長職として勤務できるかを確認したところ、原告は「私は無理ね」と即座に答えた。

このため、非常勤館長職の廃止を前提とした職員体制の整備を推進することとなった。

## オ 被告財団事務局の職員体制の整備について

被告豊中市と被告財団は、平成 15 年 10 月上旬ころから、事務レベルの協議を始め、同年 10 月中旬ころには、平成 16 年 4 月時点において、非常勤館長職を廃止し、プロパー職員の事務局長に一本化することを主たる内容とする方針を固め、平成 15 年 10 月 30 日には、被告財団の理事長へ説明を行い、了承を得た。

被告財団理事長への説明の際、事務局長の候補者リストを示し、本郷部長から就任の打診をすることについても、被告財団理事長の了承を得た。その際、被告財団理事長から、本郷部長に対し、上記方針に従うと、原告は雇止めとなるので、早期に説明をしておくよう指示があった。

なお、上記のとおり、職員体制の整備の実施時期を平成 16 年 4 月とした理由は、①市派遣職員の事務局長が市に復帰すること、②財政悪化のため、プロパー職員の増員は先送りできないこと、③条例に基づく男女共同参画計画運用開始の時期であること、④市の行財政改革の方針により市派遣職員の体制見直しが必要であったこと、などの状況下にあったためである。

## カ 原告への説明

本郷部長は、平成 15 年 11 月 8 日、原告と面談し、前記オの方針を伝えたところ、原告は「残念であるが、仕方がない。」と述べたので、本郷部

長や武井課長は、原告が了解したものと理解した。

#### キ 候補者への就任打診

原告への説明の後、候補者リストの候補者に事務局長就任の打診をしたが、2名に断られた。

その後、平成15年12月11日、寝屋川市男女共同参画推進センターに桂を訪問し、「すてっぷ」の非常勤館長の廃止と事務局長への一本化を説明した上、事務局長への就任を依頼した。桂からは、考える時間が欲しいといわれた。

その時点では、被告豊中市としては、その後、原告が常勤館長に応募し、選考委員会が設置された上、選考手続が踏まれるとは、全く予想していなかった事態であった。

#### ク 原告の意向表明

平成15年12月15日、原告は、本郷部長と武井課長を訪問し、同日付要望書(甲33)を交付した。同要望書は、組織変更の計画を考え直し、原告の非常勤館長の継続更新を要望するものであった。

本郷部長は、原告の申し入れを助役に伝える旨回答した。

#### ケ 桂の内諾

一方、「すてっぷ」の事務局長への就任要請を受けていた桂は、平成15年12月16日、被告豊中市の人権文化部を訪れ(本郷部長は不在であった。)。事務局長への就任を承諾する旨伝えた。

#### コ 任期最大4年とする調整

本郷部長は、平成15年12月19日、平成16年1月19日、1月27日、原告と面談したが、原告は、「非常勤館長として少なくとも4年で、自分は5年を考えている。」と述べていた。

被告財団は、原告の意向を酌み、原告の任期を最大4年(平成16年8月末まで)を限度に、期間延長をすることを前提とする予算措置などを内

容とする調整を被告豊中市との間で行った。

#### サ 原告の申し入れ

原告は、平成 16 年 1 月 29 日付申入書(甲 23)を被告財団理事長及び理事宛に送付した。同申入書によると、「体制強化は自分も願う。館長職が常勤化された場合、自分が館長になるのがよい。」との趣旨が記載されていた。

#### シ 被告財団の理事会(平成 16 年 2 月 1 日開催)

平成 16 年 2 月 1 日、被告財団の平成 15 年度第 3 回臨時理事会が開催され、「すてっぷ」の館長と事業課長に常勤プロパーの職員を配置し、事務局長は館長が兼務することなどを内容とする議案が審理され、可決された(原告も理事として出席し、議案に賛成した。)

また、同時に、理事懇話会が開かれ、合意事項として、常勤館長は、公募ではなく、選考により決定し、理事による常勤館長採用選考委員会を設置することとされた。

上記理事会において、原告から平成 16 年 1 月 29 日付申入書が提出されていたことから、原告を常勤館長の選考対象として加える意見が提出されたが、その日は決まらなかった。

#### ス 選考委員会の設置

平成 16 年 2 月 15 日、被告財団理事長は、被告財団の理事の中から、労働組合関係、報道関係者、企業経営者、学識経験者、市関係者(本郷部長)の 5 名(男女比は、女性 3 名、男性 2 名)の選考委員を選任した。

#### セ 選考対象者の追加

選考対象者として、原告を追加すべきとの意見があったため(前記シ参照)、被告財団の理箏の意向を確認したところ、意見が割れたため、理事長一任とすることとし、平成 16 年 2 月 16 日、被告財団の理事長

により、原告を選考対象に含めることが決定された。

ソ 選考委員会による選考結果

平成16年2月22日、候補者として桂と原告の2名に対する書類審査、面接試験が実施され、選考委員会全員一致で、桂を常勤館長として選考し、原告は不合格となった。

タ 本件雇止めにおける配慮

本件雇止めには、原告に対し、次のとおり配慮している。

(ア) 山本第2次試案を原告にも交付した。

(イ) 平成15年8月ころ、山本事務局長が、原告に対し、館長職が常勤となった場合に、継続が可能かどうか尋ねたところ、原告は「常勤は無理」と答えた(前記工参照)。

(ウ) さらに、平成15年11月8日には、本郷部長から原告に対し、本件組織変更の説明がされ、原告については、平成16年4月以降の更新はないことを伝えたが、原告は「残念だが、仕方がない。」と答えた(前記カ参照)。

(エ) 原告の非常勤館長職の任期を通算4年となるまで延長できるよう調整した(前記コ参照)。

チ まとめ

以上のとおり、「すてっぷ」の立ち上げ期には、非常勤館長を全国公募することに必要性和合理性があったが、もともと、当初から、常勤館長制度に組織変更する必要性和合理性が内在しており、その後、平成16年4月から実施する必要性が生じた。

(3) 本件雇止めの動機(いわゆるバックラッシュ勢力との取引の有無)

本件雇止めの理由は、前記(2)で述べた、被告財団事務局の職員体制の整備であり、次に述べるとおり、原告が主張するような目的があったわけではない。

ア 条例上程の延期(原告の主張 1 (3) エ)について

本件推進条例及びその関連条例の条例案がまとまったのが平成 15 年 2 月であったが、このころから、条例上程に関して、さまざまな意見や要望が出されていることや、男女共同参画に関する考え方、必要性等について議会説明が十分できていなかった。これに加えて、平成 15 年 4 月に市議会議員選挙も控えており、このまま条例案を上程した場合、審議が長期化して継続審議になり、議員の任期満了により、自動廃案となる可能性も否めないと判断し、安全面を優先し、急遽、3 月議会上程延期を決定した。

バックラッシュ勢力に屈したから上程を延期したわけではなく、屈しなかったからこそ、6 か月後の平成 15 年 9 月議会に上記条例案を上程した。

イ 原告の発言に関する噂(原告の主張 1 (3) オ)について

本郷部長は、「条例案審議に影響を及ぼすための挑発活動として噂が流された等の意図的なものを感じるので館長の立場として演重に対処した方がよい。」と助言し、「法務局へ人権侵害事件として調査を依頼した方がきっちり対応できて効果的であるので上程が済むまで 1 週間待ってほしい。」と原告に依頼したものである。

法務局への依頼は、抗議よりも厳しい手段であり、バックラッシュ勢力に屈したというのはあたらない。

ウ ファックス事件(原告の主張 1 (3) カ)について

山本事務局長が本郷部長、武井課長と協議し、ファックス文書自体は内部文書で、内容に問題はないが、ファックスという外部漏洩しやすい通信手段を使ったため、内容が漏洩し、関係者に迷惑を掛けたことを謝罪するという方針を立てて、対応した。

ファックス問題については、一部から厳しい非難攻撃があったが、

被告らは、毅然として対応し、これに屈した事実はない。

エ 条例制定と引き換えの密約(原告の主張1 (3) キ)について

条例制定と引き換えに原告を「すてっぷ」から排除したという主張は、憶測に過ぎない。

バックラツシユ勢力の動きは、全国的なもので、被告豊中市における密約には結びつかない。被告豊中市が、一部勢力に対し、屈服したことはないし、弱腰になったこともない。

条例の制定に反対である議員が、自己の所属する会派の方針にしたがつて、賛成することは不合理とはいえず、密約の存在を推認させることにはならない。

(4) 本件雇止めの動機(非正規職員の雇止め目的の有無)

非正規職員の就業規則改正の趣旨は、非正規職員の位置づけの明確化と処遇の改善であり、更新回数に上限を定めても、一定期間安定した雇用を確保するとともに、報酬格付けを改正し、正規職員との待遇格差の著しい非正規職員の固定化を回避し、就労意欲の向上を図ることにあつた。

被告財団が平成16年度以降に非正規職員の雇止めをする就業規則改正を強行しようとした事実はなく、また、そのために原告を排除しようとしたこともない。

2 本件不採用の違法性について

(1)優先的採用の義務

ア 被告財団に、原告を優先的に採用する義務はない。

イ パートタイム労働法への低触の有無について

パートタイム労働法8条に基づく指針は「事業主は通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、短時間労働者であつて通常の労働者として希望す

る者に対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。」とあり、上記指針は、応募の機会を優先的に与えることを事業主の努力義務としてはいるが、優先的に採用することまで言及しているわけではない。

また、原告が従事していた非常勤館長職と、本件組織変更後の常勤館長職とでは、内容と責任、質及び量において大差があり、同種の業務とはいえず、パートタイム労働法の適用はない。

## (2) 本件不採用の経過(本件選考手続における不当目的の有無)

本件不採用は、被告財団に設置された選考委員会において、選考の結果、決定された。

選考委員会は、平成16年1月10日の被告財団正副理事長会議及び同年2月1日の理事会及び理事懇話会において設置がきまった。

選考委員会は、誰からの圧力もなく、選考基準に従い、試験を実施して採否を決定した。

上記採否の決定に際し、バックラッシュ勢力の攻撃に屈し、原告を「すてっぷ」から排除することを目的とした事実のないこと、前記1(3)のとおりである。

## (3) 本件選考手続が適正であること

本郷部長が選考委員に選任されたことについては、被告財団の設立出資金全額とその後の運営費のほぼ全額を被告豊中市が支出している関係から、被告豊中市の人権文化部長は、被告財団の理事に就任し、被告財団の、職員の採用選考に際し、理事として、選考委員を務めるのが慣例であり、当然、合理性を有するものであり、不公正ということはできない。

また、北川議員の所属する会派と関係のある連合大阪の議長である松倉が選考委員長に選任されたことについては、連合大阪は、むしろ、男女共同参画推進の方針を掲げている団体であり、不公正ということはない。

### 3 共同不法行為の成否について

#### (1) 被告豊中市の関与について

被告豊中市が、原告を「すてっぷ」から排除するための実行行為をした事実はない。

#### (2) 本件雇止めについて

原告を本件雇止めとするか否かは、被告財団の措置の問題であり、被告豊中市に権限はなく、直接関係することはできない。

被告財団において、組織変更をして、「すてっぷ」の館長職を非常勤から常勤にし、その結果として原告を雇止めしたのは被告財団である。

また、この組織変更は、平成14年8月、被告豊中市の主導によるものではなく、被告財団の山本事務局長により提案されたが(山本第1次試案)、そのころは、原告の主張によっても、バックラッシュ勢力の影響はなかった。

被告財団の理事会(平成16年2月1日開催)は体制変更案を可決したが、理事会を構成する各理事16名は、いろいろな分野から選任されており、被告豊中市の原告排除の計画を無批判に受け入れて可決することはない。

#### (3) 本件不採用について

「すてっぷ」の館長採用について、被告財団の理事により選考委員会が設置され、同選考委員会において、原告及び桂について、採用試験を実施し、桂を合格とし、原告を不合格としたのであって、被告豊中市は、関与していない。

被告豊中市としては、桂を「すてっぷ」の常勤館長に内定を出したことはなく、被告財団に対し、桂を常勤館長の候補者として推薦しただけである。

### 4 損害

争う。

#### 第4 当裁判所の判断

##### 1 本件雇止め及び本件不採用及びこれに至る経緯

前提となる事実、証拠（後掲のもの、甲70、乙22、23、丙24、25、証人本郷和平、同武井順子、同山本瑞枝、原告本人、被告財団代表者理事本人）及び弁論の全趣旨によると、次の事実を認めることができる。

##### （1）被告財団の設立及び「すてっぷ」の設置

ア 被告豊中市は、豊中市女性問題審議会から女性センター設置の答申（第4次答申、平成4年5月29日）（丙3の1）を受け、平成7年に学識経験者や市民等による「豊中市女性センター基本構想検討委員会」を設置し、平成8年12月12日、同委員会から「『（仮称）豊中市女性センター』の基本構想について（提言）」（丙3の2）を得た。

被告豊中市は、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基本法が施行されたことも受けて、地方公共団体として同基本法の理念や提言の実現を図るものとして平成11年秋ころ、次のことが構想された。

（ア）男女共同参画社会の実現を目指す拠点施設として平成12年秋ころ、「とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ（当時は（仮称）女性センター）」を開設する。

（イ）この施設を利用して男女共同参画を推進するための事業を展開する財団を設立し、豊中市はこれと連携し支援、助言等を行い、共に男女共同参画社会の実現を期する。

イ 前記ア（ア）に基づき、平成12年3月「とよなか男女共同参画推進センター条例」が制定され（甲1）、「社会のあらゆる分野への男女の均等な参画及び男女の人権の確立を図り、男女が社会の対等な構成員としてその責任をわかち合い、共に築く男女共同参画社会

の実現をめざし、豊中市に男女共同参画推進センターを設置する。」

(同条例第1条)とし、

名称 豊中男女共同参画推進センターすてっぷ(「すてっぷ」)

位置 豊中市玉井町1丁目1番1-501号

として、設置されることとなった。

なお、この施設の床面積は4492㎡であって全国有数の規模である。

ウ 前記ア(イ)に基づき、被告豊中市の市長を設立代表者とし、学識経験者、助役等を含む5名からなる「財団法人とよなか男女共同参画推進財団(仮称)設立発起人会」(以下「設立発起人会」という。)が発足し、財団の設立が進められ(乙1の1)、平成12年9月、寄付行為の目的を「この法人は、豊中市及び関係団体と連携をとりながら、豊中市域において社会のあらゆる分野への男女の均等な参画の推進及び男女の人権の確立を図る事業を行い、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。」(甲2の第3条)として被告財団が設立された。

なお、被告財団設立の際の基本財産1億5000万円は、すべて被告豊中市からの寄付によっている。(甲32、乙2)

また、設立後の運営資金についても、ほぼその全額を、被告豊中市が支出している。

## (2)「すてっぷ」の館長の公募

ア 前記設立発起人会は、財団職員採用選考委員会を設置し、職員の選考に当ることになり(乙1の2)、平成12年5月、館長募集要綱を下記のとおり定め(甲6)、そのころから、民間情報誌等に館長募集記事を掲載したり、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報活動をし、館長の公募を行った。

### (ア) 採用時期及び期間

被告財団の設立時(平成12年9月1日予定)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る。)

(イ) 勤務時間

週22時間30分(週3日勤務。午前9時～午後9時30分までの間の変則勤務)。

(ウ) 待遇

被告財団の非常勤嘱託職員として採用

報酬月額30万円(交通費、賞与の支給はない。)

イ「すてっぷ」の館長職を公募の非常勤にした理由

平成11年の秋ころ、被告豊中市は、平成12年度の開設をめざす女性総合センターの館長の採用・雇用形態について、「公募と非公募」及び「常勤と非常勤」の是非について検討を行った(乙3)。その中で、公募の場合、地域性が欠けるおそれ、非常勤の場合、マネジメントに欠けるおそれなどのデメリットが指摘されたものの、全国公募の場合「すてっぷ」の業務を立上げる時期にふさわしい人材を求めることができること、また、非常勤の場合、業務を推進していく過程のなかで相当でないと認められる場合や職員体制の改正の必要が生じた場合等、これに対応して雇用関係の解消ができるメリットが指摘された。

設立発起人会は、こうした被告豊中市の検討結果を踏襲し、「すてっぷ」の館長を、非常勤職とした上で、全国公募することとした(甲6)。

(3) 原告の館長就任

ア 原告の経歴

原告は、大学(英米文学専攻)を卒業後、財団法人の企画部員や、都立高等学校の英語科教員を勤めた後、フルブライト奨学生となり米国コロンビア大学に留学し、比較教育学、女性学を専攻した。

帰国後、昭和62年、東京都議会議員に立候補し、当選後2期勤めた。

都議の任期終了後、女性政策や公共福祉政策の評論活動に携わるようになる一方、仏教大学社会福祉学科や法政大学法学部政治学科において教鞭をとっていた。

なお、後述するように、原告は、平成12年9月1日から、被告財団に雇用され、「すてっぷ」の館長に就任したが、その一方で、平成13年3月まで、法政大学法学部政治学科での兼任教員を勤め、平成13年8月からは、武生市男女共同参画センター名誉館長に（平成14年3月まで）、平成14年6月からは、武生市男女平等オンブッドに就任した。（丙20）

#### イ 原告の著作

原告は、昭和59年から、共著、翻訳を含め、「働く女が明日を拓く」「女たちは地球人」「見わたせば あらッ男ばかり」「マジョリナ・マジョリティ宣言」「O（オー）の物語」「アフーマティブ・アクション」「桃色の権力」「セクハラ110番」「ママは大臣パパ育児 ヨーロッパをゆさぶる男女平等の政治」「男女平等オンブッド」「男を消せ！ノルウェーを変えた女のクーデター」などの著作を有している。

また、新聞や雑誌、ホームページなどに多くの論文などが掲載されている。（丙20）

#### ウ 原告の応募、採用（本件雇用契約の締結）

原告は、館長採用選考に応募し、小論文による第1次選考及び面接による第2次選考を経て、平成12年9月1日付けで被告財団の事務局館長として採用する旨の財団職員採用選考委員会名の同年7月28日付け採用通知書を受け取った（甲7）。

被告財団は、平成12年9月1日に設立され、同日、原告との間で、雇用期間を同日から平成13年3月31日まで、業務内容

は財団事業の統括業務等、勤務時間は週 22 時間 30 分とする雇用契約（本件雇用契約）を締結した。

そして、原告に対し、「財団法人とよなか男女共同参画推進財団非常勤職員を命ずる。月賃金 30 万円を給する。財団法人とよなか男女共同参画推進財団事務局館長に補する。ただし、非常勤職員としての雇用期間は平成 13 年 3 月 31 日までとする。（注）上記雇用期間の満了時に任命権者から別段の意思表示なき場合は再雇用しないものとする。」と記載された平成 12 年 9 月 1 日付け採用辞令を交付した（丙 7、8）。

#### （4）本件雇用契約の更新

ア 原告は、平成 12 年 9 月 1 日から館長として勤務し、平成 12 年 11 月 17 日、被告財団が運営する「すてっぷ」が開館した。

原告の知名度は高く、「すてっぷ」の館長として事業の企画・立案や講座の講師を務める等、本件センター立ち上げ段階の存在感を高めるという所期の目的には添うものであった。

#### イ 本件雇用契約の更新

被告財団は、原告の雇用期間の満了する平成 13 年 3 月 31 日の 1 か月以上前に、原告の日常の業務遂行状況を検討し、次年度も雇用の必要性を認めて、更新することとした。

被告財団理事長が確認した後、被告豊中市人権文化部長が、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、原告の意向を確認し、その後、原告に対し、雇用期間を 1 年とすること等の労働条件を記載した平成 13 年 4 月 1 日付け雇用通知書及び採用辞令を交付した（甲 3、丙 9）。

平成 14 年 3 月及び平成 15 年 3 月の雇用期間満了時についても、同様、次年度も原告を非常勤館長として雇用する必要性が認められたので、それぞれ更新することとなり、初回更新時と同様

の手続きがとられた（甲4、5、丙10、11）

（5）原告の「すてっぷ」館長としての活動

原告は「すてっぷ」の館長として、次のような企画や活動を行った。

ア 「すてっぷ」の出前講座

原告は、市内の団体やグループの求めに応じて地域の中に、いわば出張して講演を行う「館長出前講座」を行っていた（甲111、112）。

原告が行ってきた「出前講座」は、女性問題に取り組む団体等だけを対象とするのではなく、自治会や老人会、学校、私企業等、広範な市民を対象としてきた（甲106～109、111～123）。

イ ジェンダー問題講座

原告は、平成12年11月から、「すてっぷ」内で開催するジェンダー問題講座を企画して、実施してきた。

この講座では、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考えるというものであった。

原告は、企画だけでなく、自ら講師を3回、司会を5回務めた。

（甲106～109）

ウ 講座「世界のフェミニズム」

原告は、平成14年、「世界のフェミニズム講座」の企画に着手し、同年秋には3回シリーズでこれを運営し、司会も務めた。この講座は「地球規模で考えよう パート1」の続編として行われたものである。

エ 英語でエンパワーメント

原告は、市民の関心や要求を満たしつつ、併せて女性問題への関心を惹起する企画として、「英語でエンパワーメント」講座を企画、実施した。この企画では、原告自ら、英語教育の専門家としての知識を生かして、手作りでテキスト及び指導要領を作成した。この企画は、

インターネットの練習ができるし、ネイティブの英語に触れることができるとして、人気は上々で、毎年継続開催されていた。(甲106～109、129～136)

オ 「北欧の風をあなたに 全4回シリーズ」

原告は、平成13年5月、自らがノルウェーで研究した関係から、ノルウェーの女性起業家や駐日ノルウェー外交官等を講師に招くなどの企画を実施した。

カ スカンジナビア政府観光局との共催セミナー

原告は、平成13年5月、スカンジナビア政府観光局との共催で「スカンジナビアからのメッセージ ～女性の視点で語る～」を企画、開催した。

キ ノルウェー初の女性党首の講演、男女平等オンブッドの講演

原告は、平成15年5月、ノルウェーから同国で初めての女性党首で、クオータ制(性による割当制)を政党に導入した、オスロ大学名誉教授ベリオット・オースを招聘して、講演会を企画、運営した。

また、同年11月ノルウェーから男女平等オンブッドを招き、講演会を開催した。

(甲107)

ク 学校や企業とのタイアップ

原告は、学校への出前講座等を通じ、教員との協議を重ね、学校における男女平等教育の実施のために、「すてっぷ」が副教材作りに協力するという構想を有していた。

(甲106～109)

ケ 女性議員との懇談会、市民との協力

原告は、「すてっぷ」の活動に理解を得るため、豊中市議会議員に企画への招待状を送付したりしていたが、更に、党派を超えた女性議員の懇談会を企画し、第1回目の企画を開催した。

## コ ポスター展

原告は、平成13年6月、原告が16年間にわたり収集してきた各国の女性運動のポスター100枚をパネル化し、解説、展示するという「北欧・EUポスター展」を企画し、実施した。

当初、北欧のものが中心であったが、他の諸国のポスターも見たいという要望を受け、さらにポスターを収集しながら、継続的に行っていた。

記念事業での展示も含めると10回に及ぶ展示となった。

(甲48、106～109)

## サ 映画鑑賞

原告は、平成14年12月、「デンマーク初のシェルターができるまで～王妃が残したメッセージ」と題する会を企画し、ドキュメンタリー映画「ダナーとその娘たち」を上映した。この映画は、原告が、自ら監督の自宅に赴き購入したものであった。

(甲106)

## (6) 一部勢力による「すてっぷ」及び原告に対する批判的活動

### ア 「すてっぷ」の活動に批判的な団体による動き

次のとおり、平成14年ころから、「すてっぷ」の活動に対する批判的な動きがあった(後掲のもの、甲13、14、16、49～55、59)。

### (ア) 貸室申込

平成14年7月8日、増木重夫と名乗る者が来館し、「ジェンダーフリーの危険性を学ぶ」という主旨の勉強会をするということで、「すてっぷ」の貸室の申込みがあったが、「すてっぷ」は、会合名から、「すてっぷ」の設立目的に反すると判断し、目的外使用であるとして使用を断った。

しかし、同人は、被告豊中市女性政策課に抗議し、貸せないなら文

書で回答することを求めた。その結果、被告豊中市は、一般使用として認めるに至り、同年8月30日、一般使用がされた。

なお、「とよなか男女共同参画推進センター条例」は、「すてっぷ」の事業の1つとして施設の提供を定めており、目的使用と、一般使用がある。

目的使用とは、男女共同参画の推進に関する会議、研修、催しなどのための使用であり（同条例3条1項6号）、一般使用とは、「すてっぷ」の設置目的を達成する事業に支障がなく、市長の承認を得た場合の使用である（同条例3条2項）。

(イ) 平成14年7月18日、「豊中ジャンプサークル」の女性が来館し、「ジェンダーフリーについての勉強会」をしたいということで貸室の申込みがあったが、同年9月14日、一般使用がされた。

(ウ) 平成14年7月25日、豊中市議会7月臨時会本会議代表質問で、新政とよなか所属の北川議員が「条例の制定」について、方向性、時期、検討段階での市民意見の反映は、宇部市の条例と比較してどうかなどと質問をした（甲74）。

(工) 平成14年8月2日、豊中市議会7月臨時会総務常任委員会で北川議員が、「条例」について、宇部市の条例（男らしさ・女らしさの尊重、専業主婦を評価）が良いかどうか、苦情処理機関の内容などの質問をした（甲75）。

(オ) 平成14年9月、「豊中教育改革市民会議」の男性が来館し、「男女共同参画社会をめざす家庭教育講演会」の名目で貸室の申込みがあり、同年11月16日、目的使用がされた。

同講演会では、小児科医師の富田和己が講演し、その内容は、日本の伝統的子育てを是とし、保育・介護の社会化を進める北欧モデルを非難するものであった。

(力) 平成14年10月11日、『男女共同参画社会』を考える市民の会」が豊中市役所前と豊中駅前とで街宣活動（ちらし撒きと演説）をし、さらに、来館の上、ちらしを「すてっぷ」に置いて欲しいと要求されたが、断った。

(キ) 平成14年10月25日、豊中市議会決算委員会で北川議員が「すてっぷ情報ライブラリーの選書」などについて質問をし、女性問題審議会の構成と人選方法や、ライブラリーに、家族を崩壊させたり、フリーセックスをすすめる本が多いが選書は誰がしているかなどと尋ねた(甲76)。

(ク) 平成14年11月21日、被告財団と豊中市社会福祉協議会の共催の「第4回ふれあい市民福祉講座一男女共同参画イロハのイ(講師:原告)」において、一市民と称する女性二人が、質問時間に、「結婚しているか。子供がいるか。子育てと介護は私には喜びだ。」「宇部市条例に賛成か否か、自衛隊への女性進出の是非は。」などと、講演内容と関係のない質問、発言があった。原告は、全てに回答したが、会終了後も会場の女性一人が事務局前まで来て、原告にもっと時間をとってくれ、「都議の〇〇先生と懇意である。」などと迫った。

名刺交換した名刺によると、上記(ア)の男性と同じ事務所(「教育再生地方議員百人と市民の会」であり、北川議員が理事長を務めていた。)が記載されていた。

(ケ) 平成14年11月22日、前記(ク)の女性の一人から原告宛に手紙があり、「質問したいことがあるから、会って話をしたい。29日までに返事を。」とあったが、原告は、同年11月29日、要望にそえない旨の返事を出した。

これに対し、同年12月2日、前記(ア)の男性から被告豊中市の女性政策課に対し「『すてっぷ』から会えないとの返事が来た。市から、会うように指導しろ。」との電話があった。

また、同年12月2日、前記(ア)の男性から「すてっぷ」に対し「なぜ会えないのか。税金を使っているところが、一市民の要望に応えないのか。」との電話があった。

(コ) 平成14年12月3日、「『男女共同参画社会』を考える市民の会」が、豊中市役所前で街宣活動(ちらし撒きと演説)をし、前記(ア)の男性が、「税金を使ってる財団だから、館長に会うように市が指導監督しろ。」と言って、豊中市役所に来庁した。

イ ファックス事件

#### (ア) ファックスの送信

前記アの出来事が続いたことから、原告や山本事務局長は、「すてっぷ」の目的や事業内容に反対する者による攻撃であると考え、平成14年12月4日、被告財団の理事、監事、評議員に対し、山本事務局長名義で、「豊中市とすてっぷへのバックラッシュ（ある勢力の攻撃）の件」と題する文書（甲16。以下「本件ファックス文書」という。）を交付もしくはファックス送信した。

その要旨は次のとおりである。

- a 男女共同参画に対するバックラッシュが激しくなっている。
- b 被告豊中市は、平成15年3月の市議会への条例提出に向けて準備しているが、こうした中、平成14年夏ころからバックラッシュの動きが見え始め、現在かなり顕著になっている。
- c 被告豊中市を対象としたバックラッシュに関する動きの概要（前記（6）をまとめた一覧表）と、市役所前で撒かれたピラを添付する。
- d 今後とも、「すてっぷ」事務局への理解、支援、協力をいただきたい。

#### (イ) 北川議員らからの苦情

ところが、このファックス文書が、外部に漏出し、北川議員や、ファックス文書中イニシアルで記載された市民の知るところとなり、平成15年11月12日、北川議員から被告豊中市人権文化部長に連絡があり、上記市民らとともに、原告や山本事務局長に面談したいとの申し入れがあった。

原告と事務局長は、北川議員の呼出を受け、同年11月15日（土曜日）、豊中市庁舎において、午後7時から10時まで、被告豊中市男女共同参画推進課の武井課長と米田主幹の同席のもと、同議員や市民3名から、「すてっぷは三井カラーに染まっている。」「私達は三井さんを館長にしている市の責任を問題にしている。」などと抗議を受けるとともに、① 文書に記載された個人への謝罪、②被告豊中市の広報及び被告財団の機関紙である「すてっぷジャーナル」への謝罪文の掲載、③ F A X送信記録の提出、④ 以上の要求に対する対処方法を文書で回答すること等を強く要求された。

(ウ) 被告豊中市の対応

被告財団と被告豊中市は、前記(イ)の申し入れに対する対応策を協議し、① 当該文書は、事務局長が職務上の必要から財団理事らに報告した内部文書であり、文書の内容自体には何ら問題はないので、文書の内容については謝罪しない、しかし、内部文書を外部に漏洩し易いファックス送信という手段を用いて送信したために、結果的に外部に漏洩し、迷惑を掛けたのであるから、かかる送信手段を用いたことが不適切であったという点について関係者に謝罪する、② 謝罪は直接会って行うこととし、文書での回答はしない、③ 被告豊中市の広報や被告財団の機関誌等には謝罪文を掲載しない、④ 事務局長に対し、ファックス送信という手段を用いたことについて注意を行うという方針を決定した。

被告豊中市と被告財団は、北川議員らに対し、上記趣旨に沿った回答をしたが、上記市民からは、文章の内容が問題なので、内容については謝罪せずに、送信手段をファックスで行ったことだけを謝罪するのであれば、謝罪しにくる必要はないと拒絶されるなど、納得を得られなかった。

結局、①、②の謝罪はせず、③については、既定の方針どおり、被告豊中市や被告財団の広報等には謝罪文を掲載しなかった。そして、④については山本事務局長に対し、外部に漏洩しやすいファックス送信という手段を用いたことについて、口頭による嚴重注意処分を行った。

なお、館長としての原告の責任については、山本事務局長の上司としての監督責任の有無が問題になったが、何の処分も行われなかった。(甲61、丙25、証人山本34～39頁、原告本人96頁)

ウ 講演会における原告の発言に関する噂を巡るやりとり

(ア) 平成15年9月9日、議会への本件推進条例の上程を目前に控えて本郷部長(被告豊中市人権文化部長)と武井課長(男女共同参画推進課長)が各派へ説明に回った際、副議長から「館長が講演会で専業主

婦は頭が悪いといっているとの噂がある。」との話を聞いた。本郷部長と武井課長は「そのようなことをいうはずがありません。」と即座に否定した（乙22、23）。

(イ) 本郷部長は被告豊中市における今後の男女共同参画の推進及び被告財団の今後の活動に大きくかかわる条例の上程前のことでもあり、その審議への影響も懸念して、念のため山本事務局長にこの話を伝えたが、事務局長からはそのような発言はないとの回答を得た（丙25）。

(ウ) 一方、平成15年9月11日、事務局長から上記経緯の報告を受けた原告は、山本事務局長と共に本郷部長と武井課長を訪問し、「副議長の発言は三井個人に対する名誉毀損というばかりでなく、すてっぷの存在にかかわる問題である。今から副議長に発言内容を質問しに行きたいので同席してほしい。」と述べた。

本郷部長は、副議長が、控え室において、本郷部長と武井課長に対して「噂がある。」と述べただけであるので、名誉毀損にあたるかどうか疑わしく、条例上程前に流された噂であり、条例案審議に影響を及ぼすための挑発活動として噂が流された等の意図的なものを感じたため、「館長の立場として慎重に対処した方がよい。」と助言した。

さらに「1週間後に自分も同行するので、法務局へ人権侵害事件として調査を依頼した方がきっちり対応できて効果的であるので上程が済むまで1週間待ってほしい。」と依頼した。しかし、原告は副議長との面談にこだわり、その場で、電話をかけて面談日を設定した。このため、本郷部長は、やむをえず、原告個人として行くことについて同意した。

しかし、その後、本郷部長は、やはり条例審議に影響が出ないかとの懸念があったため、原告に電話し、個人として副議長に面談しても、受け取る方は館長が抗議に来たということになる旨を伝えるとともに

に、市としては、再三（面談の中止を）要請したにもかかわらず、原告独自の判断で行動したと理解するしかない旨を伝えた。また、山本事務局長も同様の考えから、何度か電話やメールで再考を依頼した。

これに対して、原告は、山本事務局長に対し、副議長との面談に同席するように求めたが、断られた。

結局、本郷部長や山本事務局長からの再三の要請にもかかわらず、原告は、同年 9 月 18 日、副議長に面談した。

（乙 2 2、丙 2 5）

#### （7）本件推進条例等の制定

##### ア 豊中市女性問題審議会の答申

平成 1 1 年に男女共同参画社会基本法が制定され、各地方公共団体において、男女共同参画条例が制定されたが、被告豊中市においても、平成 1 4 年 3 月、豊中市女性問題審議会は、「豊中市における男女共同参画社会の実現をめざす総合行政のあり方について」と題する答申（甲 1 1）をまとめ、条例の必要性を豊中市に提言した。

##### イ 条例案の策定作業と上程の延期

被告豊中市は、「豊中市男女共同参画推進条例（甲 1 2）及び関連条例である「豊中市訴訟等に係る資金の貸付けに関する条例」（乙 7）の制定に向け、準備を始め、平成 1 5 年 3 月の制定を予定し、同年 2 月ごろまでには、条例案をまとめていた。

しかし、被告豊中市としては、そのころから、条例上程に対し、さまざまな意見や要望が出されていることや、男女共同参画に関する考え方、必要性等について、十分な議会説明が出来ていないと感じていた。

しかも、平成 1 5 年 4 月には市議会議員選挙も控えており、このまま上程して審議が長期化して継続審議になった場合、議会の任期満了により、自動廃案となる可能性も否定できないと判断し、急遽、平成

15年3月議会に上程することを延期した。

#### ウ 条例の制定

上記各条例案は、平成15年9月16日、豊中市議会に上程され、同年10月1日議会で承認議決を得て、同年10月10日に公布された。

#### エ 上記条例の特徴

本条例には、男女共同参画の推進を阻害する要因による人権侵害について相談に応じ、またその人権侵害を受けた市民が行う訴訟等に要する費用に充てる資金を一定の条件のもと50万円まで無利息で貸付けをする制度も設けている（甲12の17条、18条、乙7の5条、7条）。

また、上記による人権侵害による苦情についてその申出を受け調査、助言、調整、あっせん、勧告等を行う機関として男女共同参画苦情処理委員会を設置してこれにあたらせることとしている（甲12の19条）。

### （8）職員体制の整備その1（計画の策定）

#### ア 山本第1次試案

山本事務局長は、平成14年8月19日付山本試案（山本第1次試案）として、「とよなか男女共同参画推進財団事務局職員体制の整備について」と題する文章（丙6）を作成し、そのころ、これを被告豊中市人権文化部に提出した。

同試案には、課題として次の記載がされていた。

#### （ア）館長職について

とよなか男女共同参画推進センターすてっぷは、全国の女性関連施設としては比較的后発時期（2000年11月）に、政令指定都市を除く市町村レベルでは最大規模の施設として財団運営方式で開設された。開設にあたり、「すてっぷ」の象徴的存在を兼ね事業展開の先導的役割を果たす館長職を非常勤嘱託（週22.5時間勤務）として財団組織内に置いた。しかしながら、週6日ペースで運営されている組織にあって週2～3日出勤の非常勤館長職が事業全体を統括して

いくには自ずと限界が生じ、実質的には事業課長職を兼ねている事務局長が統括せざるをえない事態にある。現状の勤務形態と待遇、権能の館長職では例え誰が就任しても、「すてっぷ」の看板役以上に機能しないことが懸念される。

最終的な職員体制を構想するにあたっては、2002年度末に開設後2年半を経過することから、この間の館長職の配置効果について一定の評価を行うとともに、市立の施設、財団として地域密着型の事業展開が求められる中での看板役の必要性の是非も検討し、あらためて位置付けの確認を行う必要がある。

#### (イ) 事務局長、事業課長職について

現状では、非常勤の館長職を補佐する実務的な財団運営の責任者として市派遣職員を事務局長に置き、事業課長職を兼ねることとしている。事務局長職の一番大きな役割は財団組織全体のマネジメントであり、事業課長職の一番大きな役割は事業コーディネートである。このため、事業課長職には男女共同参画に関する高い専門性と先見性が求められる。市派遣職員は最長3年の期間で交代することから、今後も市派遣職員を事務局長兼事業課長とする人事体制を維持するのであれば、市派遣職員に求められる資質と職務経験、経歴は極めて厳しい条件となり、派遣条例による本人同意の必要性も加味されて人材確保に困難が予想される。さらに、事務局長職、事業課長職のいずれも事業内容の決定に強い職務権限を持っており、職員の処遇に関しても影響力が強いことから、同一人がこれを兼ねることはポストバランス上好ましくない。財団運営の柔軟性と市派遣職員、プロパーそれぞれの特性を最大限活かせる体制構想を描く必要がある。

#### (ウ) 有期雇用職員の雇用契約更新期限について

2002年4月1日現在在職の嘱託職員のうち6名、パート職員のうち2名が2005年9月末に通算雇用期間5年を超え、以後の継続

雇用は難しい状況となる。現状のままでは2005年度に新たに大量の職員を新規採用することになり、業務内容の継続性、安定性を一定確保する手立てを講じなければ市民サービスの質の低下は免れない。このため、一定時期に大量の職員の退職、新規採用が発生しないよう、無期雇用職員と有期雇用職員の割合、有期雇用職員の交代時期等をにらみながら年次的に入れ替えを図っていく必要がある。

#### イ 被告財団事務局の職員体制の変更の検討（各課ヒアリング）

平成14年度から「公益法人等への職員の派遣等に関する条例」が施行され、市職員の派遣には本人の同意が必要となり、派遣者の交替が困難になってきていた。

被告財団では、事業主任（係長級）の交代にあたって、後任に同格の係長級職員が確保できず、やむをえず一般職員を事業主任とした事態が生じた。また、平成15年4月には、被告財団への市派遣職員である事務局次長兼総務課長（市課長補佐級）の復帰にあたって、全庁的に後任者を公募したが、対象者は約500人いたにもかかわらず、同格の交替要員が得られない事態となり、やむなく一般職員を総務主任として派遣し、総務課長職は前年に市から派遣されていた事業主任が兼務することとせざるを得ないということも生じていた。

山本事務局長は、自身の被告財団への派遣期間が平成16年3月末までであったが、市課長級であるため、対象者が少なく一層困難な状況であったことも併せると（乙25、丙25）、被告財団事務局の職員体制の整備の必要性が高まっていると考えていた。

このような状況から、山本事務局長は、被告財団事務局の職員体制の整備、組織変革は、平成15年度中にはぜひとも実現するように進めなければならないと考えていた。

山本事務局長は、平成15年4月14日の人権文化部長（本郷部長）主宰の人権文化部各課（財団関係を含む）の課題ヒアリングにおいて、

平成15年度の課題として、山本第1次試案を添付して被告財団事務局の職員体制の整備を第一順位の最重要課題として提出、説明し(乙19)、部長及び担当課長の了解を得た。

#### ウ 山本第2次試案

前記イの経過から、山本事務局長は、第1次試案を練り直し、更に踏み込んだ内容の平成15年5月25日付山本試案(山本第2次試案)として、「とよなか男女共同参画推進財団職員体制の整備について」と題する文章(丙21)を作成し、同年8月、被告豊中市人権文化部に提出した。

同試案にも、課題問題点等として次の記載がされていた。その内容は、山本第1次試案とほぼ同内容であるが、【課題1】「館長職の今後の位置づけ」には山本第1次試案に追加して、次の記載がされていた。

「●館長職も下記の課題3(非正規職員の位置づけ)に述べる嘱託職員と同じ雇用期間の問題を抱えており、不安定な雇用身分にある。

●現状の勤務形態と雇用条件、権能では、中・長期的構想を持って財団運営を望むためのリーダーシップを十分発揮できない。」

また、同試案には、体制整備の方向が明示されていた。

#### エ 事務レベル協議

本件推進条例等が可決し、一段落した平成15年10月上旬ころから平成16年度の財団職員体制も含む補助金を予算請求するためその具体化について本郷部長、武井課長、山本事務局長が協議した。

その結果、事務レベルの考えとして、同年10月中旬ごろには、概ね次のような方向性が固まった。(乙8)

(ア) 事務局長の後任派遣を被告豊中市から求めることは、過去の経験から、職制に応じた適任者を確保することが困難であり、仮に派遣できたとしても管理監督者の3年毎の交替は、円滑な組織運営に支障をきたすことから、市派遣は総務課2人体制とし、実務の管理監督者とし

- ては財団法人とよなか国際交流協会（略称：国際交流センター）と同様に事務局長とし、常勤プロパー（正職員）を採用してこれにあてる。
- (イ) 予算（人件費）的には、市派遣職員より常勤プロパーの方が低くなるので財政課の承認を得やすい。
- (ウ) 非常勤館長職が日常の管理監督を行うことは困難であり、廃止の方向。
- (エ) 事務局長が兼務している事業課長をプロパー化し、事業課長を中心とした事業展開が必要であるが、現下の財政状況から、事業課長のプロパー化は課題とする。

#### オ 被告財団理事長の了解

前記エの事務レベルの協議の結果、「すてっぷ」館長職については廃止し、プロパー職員の事務局長に一本化する方向に固まり、平成15年10月30日、本郷部長と武井課長は、被告財団理事長に面談し、事務局体制の強化の必要性と体制変更案、特に非常勤館長職は廃止し、館長職と事務局長職を一本化しプロパー職員を充て職名は国際交流センターと同様に事務局長とすること、従って来年度は非常勤館長職の更新はないことを説明し了承をうけた。

同時に事務局長候補者への打診について、被告豊中市人権文化部長である本郷部長が行うことについても承認を得た。

その際、被告財団理事長から、館長職が、事務局長に1本化され、常勤化されれば、非常勤館長職は廃止され、原告の来年度の更新がなくなるため、早急に、原告に上記の説明をしておくよう指示があった。

#### (9) 原告への説明、原告の対応（交渉）

##### ア 山本事務局長との対話

山本事務局長は、前記(8)のとおり、被告財団事務局の職員体制の変更について、試案を作成していたが、「すてっぷ」の館長職を非常勤から常勤にした場合、原告が常任館長として就任する意向を有しているか

どうかを確かめておきたいと考え、平成15年7月、原告に対し、「三井さん。いつまで『すてっぷ』にいてくれますか。」と尋ねた際、原告は、少し考えてから「4年から5年ね。」と答えた。

また、同年8月、原告に対し「万一館長が常勤化された場合、三井さん常勤は可能ですか。」と尋ねると、原告は、即座に「私は無理ね。」と答えた。

山本事務局長は、もともと、原告の生活の拠点が東京にもあり、また、福井県武生市の男女平等オンブッドに就任していたことや、全国各地で講演活動をしたりしていることから、「すてっぷ」の館長職が常勤化された場合、原告が引き続き館長職にとどまることは困難であると考えていたが、上記のやりとりから、原告には、常勤館長として就任する意思も可能性もないと認識した。

#### イ 平成15年11月8日の説明

前記(8)のとおり、事務レベルで、被告財団事務局職員体制の整備(組織変更)の方針が固まり、被告財団の理事長の了承も得たところ、同理事長の指示もあって、本郷部長らは、原告に上記方針を伝えることとした。

本郷部長と武井課長が、平成15年11月8日午後9時ころ、「すてっぷ」に来館し、原告と面談し、① 平成16年4月、被告豊中市から派遣されている山本事務局長が任期満了で市に復帰するが、来年度の派遣は困難である、② この期に被告財団事務局の体制整備を行うため非常勤館長職を廃止し、館長と事務局長を一本化してプロパー職員を充て、一本化後の名称は、国際交流センターのように「事務局長」を考えている、③ 組織変更により、非常勤館長職が廃止になるので、原告の来年度の更新はない、④ これらは市として決定した案であり、理事長に説明済みであるが、正式には理事会で決めることである、といった点について説明した。

原告は、説明を聞き終わった際、特に反対意見を述べることもなく「残念である。」と述べた。

なお、原告が「仕方がない。」と述べたかどうかについて、当事者間で争いがあるが、原告の認識している事実が、上記説明の限りであれば、「仕方がない。」といった趣旨の発言が出ること自体不自然とはいえない。もともと、被告豊中市及び被告財団の上記方針決定の真意が争点であり、ここで、原告が「仕方がない。」と述べたかどうかを議論することに大きな意味はない。

#### ウ 平成15年11月8日の説明直後の会話

原告は、突然の話でもあったことから（被告財団の体制の整備に関する話は聞いていたと思われるが、その後の対応からしても、原告が、その具体的時期についての認識を有していたとは思えず、また、館長職にまで影響があると、認識していたとまでは考えられない。）、山本事務局長に「知っていた？」と尋ね、山本が「知っていた。」と答えると、引き続き「館長はどうするの？」と尋ねた。山本としては、前記アのおりの認識を有していたにもかかわらず、上司である原告に対し、雇止めとなる予定であることを告げることができず、とっさに「第一義的には三井さんです。」と答えた。

#### エ 平成15年12月15日、原告から見直しの要望

原告は、山本事務局長を同道し、被告豊中市を訪れ、本郷部長と武井課長と面談し、本郷部長宛の組織変更計画見直し要望書（甲33）を提出した。

要望書の概要は、①組織変更を考え直して欲しい、②前助役の発言から最低4年は自然に更新されると考えていた、③組織改革は山本試算として、夏ころ耳に入っており、もしそうなれば就任は無理であると回答したが、その後、山本事務局長からも被告豊中市からも、話し

合いの場はなかった、④現職市議を中心とする「勢力」から、ファックス文書に対し不当な圧力が加かったが、当該議員が評議員に加わることとなり、少なくともある一定期間、これまでの事実・経緯を把握している人間（原告）が責任者にいることが、創成期の「すてっぷ」にとってきわめて大切である、また、某団体による「すてっぷ」事業への不当な介入がある、⑤原告が中心になって企画執行してきたプロジェクトには計画途上のものが多く、この3月までで終了するのは企画趣旨にそぐわないものが多い、などというものであった。

本郷部長は、原告の要望に対し、職員体制の整備（組織変更）は今後の財団運営上、必要不可欠であり、反対勢力の影響ではないと説明した上で、原告の意向は助役に伝えると回答し、後日、助役と市長に、事情を伝えた。

オ 平成15年12月19日、原告の要望に対する回答

本郷部長は、平成15年12月19日、「すてっぷ」を訪れ、原告と面談し、原告の要望（前記エ）について、被告財団事務局職員の体制の整備（組織変更）に関する計画を変更することは出来ない旨伝えた。

カ 山本事務局長にたいする詰問

原告は被告豊中市が、原告の後任候補に接触しているという情報を独自に入手したことから、そのような情報が被告豊中市から伝えられないことに立腹し、平成16年1月10日午前10時ころ、山本事務局長に対し、詰問し、候補者リストを見せるよう迫った。山本事務局長は、当初、知らないと述べたが、最終的には、リストを見たことがあり、自分は、原告を裏切ったと述べるに至った（甲31、丙25、証人山本瑞枝）。

(10) 後任館長候補の絞り込み

ア 本郷部長と武井課長は、前記(8)のとおり、被告財団理事長の了承を得て、原告の後任候補者（この当時、館長と事務局長を1本化し、名称

は事務局長とする予定であった[前記（８）オ参照]。）を選び出し、これらの候補者に対し、就任を依頼し、内諾をとる必要があると考え、前記（９）のとおり、原告に対し、被告財団の体制変更の説明をし、原告が常勤館長となることはない判断した上で、候補者の絞り込みを始めた。

イ 一人目の候補者への打診

本郷部長と武井課長は、平成15年11月11日、一人目の候補者への面談を実施し、被告財団の体制整備、組織変更についての説明をし、「すてっぷ」の事務局長（館長職と一本化したもの）への就任を打診したが、1年後であれば目処がつくが、今は無理であると言って、断られた。

ウ 二人目の候補者への打診

本郷部長と武井課長は、平成15年11月21日、二人目の候補者への面談を実施し、一人目と同様、「すてっぷ」の事務局長（一本化）への就任を打診したが、同年12月初旬に断りの電話が入った。

エ 三人目の候補者（桂）への打診

本郷部長と武井課長は、平成15年12月11日、寝屋川市男女共同参画推進センターを訪問し、桂に対し、一人目と同様、「すてっぷ」の事務局長（一本化）への就任を打診した。

桂は、考える時間が欲しいと述べ、即答は避けたが、同年12月16日、豊中市役所を訪れ、武井課長に面談し、事務局長（一本化）への就任を内諾する旨伝えた。

オ 寝屋川市役所への訪問

本郷部長と武井課長は、桂の事務局長（一本化）就任の内諾を受け、平成15年12月22日、寝屋川市の人・ふれあい部長を訪ね、挨拶をした。

(11) 職員体制の整備その2（計画の決定）

ア 正・副理事長会議（平成16年1月10日）

被告財団事務局の職員体制の整備について、理事会で議案を可決する必要があるため、理事会開催に向けて、平成16年1月10日、正・副理事長会議が開催された。

山本事務局長がこれまでの経緯と事務局案を説明し、正・副理事長の承諾を得て、平成16年2月1日に、平成15年度第3回臨時理事会を開催することが決定されるとともに、上記理事会に提案する事務局体制強化の方針案が次のとおり確定した（丙12）。なお、平成15年10月の事務レベルでの方針決定の際は、館長は事務局長と一本化し、名称も事務局長とする予定であったが、寄附行為に館長を置くことが定められているので、常勤の館長を配置し、事務局長を兼務させることとなったものである（甲2、乙22、丙24）。

（ア）常勤の館長（プロパー職員）を配置する。

（イ）非常勤館長を廃止する。

（ウ）事務局長は常勤の館長が兼務する。

（エ）事業課長に常勤のプロパー職員を配置する。

イ 原告の任期延長の検討。

被告財団理事長は、原告が前記(9)エの要望を提出していることを受け、最大4年を限度として、雇用期間を延長することができるよう、被告豊中市に要望した。

本郷部長は、理事長の要望を受け、市長に予算確保の内諾を得た上、最終的な、正・副理事長会議の合意事項として、上記方針案に加え、次の事項を加えた。

（ア）原告の非常勤館長としての任期について、事業課長のプロパー化が決定するまで、最大4年を限度に延長するよう被告豊中市は努力する。

（イ）常勤館長の選考のため、職員選考委員を選任し、選考委員会を設置する。

（ウ）選考された常勤館長（事務局長兼任）は、原告が退任するまでは、

事務局長とし、事業課長を兼任する。

(エ) 事業課長が決定した段階で、非常勤館長職を廃止する（原告を雇止めする。）。

#### ウ 桂に対する説明

本郷部長は、平成 16 年 1 月 15 日、武井課長とともに、大阪市内で桂と面談し、正・副理事長会議の結果（前記ア、イ）を伝えた。

#### エ 原告に対する説明

本郷部長は、平成 16 年 1 月 19 日、「すてっぷ」において原告と面談し、正・副理事長会議の結果（前記ア、イ）を伝えた。

その上で、本郷部長は、原告に対し、最大 4 年の延長の可能性を伝えるとともに、原告の意向を尋ねた。

原告は、即答せず、同年 1 月 27 日、豊中市役所において、本郷部長に対し、「非常勤館長として少なくとも 4 年で、自分は 5 年を考えている。」と答えた。

#### オ 議案書の発送

平成 15 年度第 3 回臨時理事会（平成 16 年 2 月 1 日開催）の議案書が、平成 16 年 1 月 25 日、各理事に対し郵送された（丙 25）。

#### カ 原告の申し入れ

原告は、平成 16 年 1 月 29 日付の申入書（甲 23）を被告財団の理事長及び理事宛に郵送した。

これによると、「被告財団の体制強化のための議案に接するまで、不確かな情報しか与えられていなかった。議案は唐突に感じられる。しかし、被告財団の体制強化は自分の願うところでもある。自分（原告）が常勤館長として館長職を継続することが今回の議案の趣旨に合致する。パートタイム労働法の趣旨からも原告が館長として優先的に採用されるべきである。常勤館長に採用されれば、他の兼職は辞する。」というものであった。

キ 平成 15 年度第 3 回臨時理事会（平成 16 年 2 月 1 日開催）

（ア）平成 16 年 2 月 1 日、被告財団の理事会が開催された。「財団法人とよなか男女共同参画推進財団事務局職員体制の変更について」と題する議案について審議された。

議案は、①「すてっぷ」館長に常勤プロパー職員を配置、②同事業課長に常勤プロパー職員を配置、③事務局長は常勤館長が兼務という内容であり、原案どおり可決された。

なお、原告も理事の一人として出席し、原案に賛成した。

（イ）理事会の途中に理事懇話会が開かれ、①理事による常勤館長採用選考委員会を設置し、常勤館長を選考により決定する、②選考委員は 5 人とし、委員の選任は理事長に一任する、③事業課長はできるだけ早く公募する、ことが合意事項として決定された。

（ウ）一部の理事から、上記（イ）の選考にあたり、原告も候補者の一人とすべきでないかという意見が出たが、その日には結論は出ず、被告財団理事長に一任することとなった。

ク 選考委員会の設置

平成 16 年 2 月 15 日、被告財団理事長は、被告財団の理事の中から、労働組合関係者、報道関係者、企業経営者、学識経験者、市関係者（本郷部長）の 5 名（男女比は、女性 3 名、男性 2 名）の選考委員を選任した。

ケ 選考対象者の追加

平成 16 年 2 月 16 日、被告財団の理事長により、原告を選考対象に含めることが決定された。

（12）本件雇止め

前記(11)キのとおり、被告財団理事会において、体制強化に関する議案が可決されたことにより、「すてっぷ」の非常勤館長職は廃止されることとなり、原告は、平成 16 年 3 月 31 日までの雇用期間が満了することに

より、同館長職を雇止めされることとなった。

(13) 採用選考（本件不採用）

ア 被告財団職員採用選考委員会は、職員採用選考実施要綱と職員採用選考基準を作成した上（丙17）、平成16年2月22日、選考対象者である桂と原告に対し、選考試験を実施した。

イ 選考委員会は、選考の結果、桂を合格、原告を不合格とし、選考結果報告書（丙18）を被告財団理事長に対し提出した。

ウ 被告財団理事長は、上記選考結果報告を受け、桂を平成16年4月1日以降の「すてっぷ」新館長として選任した。

2 本件雇止めにおける違法性について

(1) 本件雇用契約更新に対する期待（更新が当然であったか否か）

ア 期間の定め（期間満了による終了）

本件雇用契約には期間の定めがあり（前提となる事実（2）ウ、オ）、更新がされない以上、期間の満了とともに雇用契約は終了する。

原告は、本件雇用が当然更新される事情があったと主張するが、更新に対する期待は認めることができても、その期待を法的に保護すべき事情までは存したとはいえない。

なお、更新すること自体を合意していたという主張や証拠があるわけでもない。

イ 更新を予定する文言等

原告は、本件雇用契約の雇用通知書の内容（甲3～5）や就業規則（甲8）の記載などから、当然に雇用期間の延長が予定されていたと主張する。

たしかに、上記通知書等には、雇用期間が延長された場合の記載があるが、これらの記載は、本件雇用契約が、期間満了の後、更新されることを否定していないというだけであって、当然に更新されることを意味しているものではない。

むしろ、辞令書（丙 9～11）には、「雇用期間の満了時に任命権者からの別段の意思表示がない場合には再雇用しないものとする。」旨が明記されていた（前提となる事実（2）オ（エ））。

#### ウ 当然更新を示す言動

原告は、「すてっぷ」が開設したころ、被告豊中市の斉藤助役が、少なくとも4年は頑張ってくださいという趣旨の発言をしたと主張し、これに沿う供述をする（甲 70）。

同助役が、原告が主張する内容の発言をしたかについては、これを裏付ける証拠はないものの、被告豊中市が調査した際、同助役が、4年という数字は言っていないが、それに類する発言をした可能性自体を述べたことが認められる（証人本郷 5 頁）。

しかし、仮に、4年という年数も含めた発言があったとしても、せいぜい、その発言によって、被告豊中市や被告財団が、原告の就任当初、館長職の雇用が何度か更新されるであろうことを予測していたということが窺えるに過ぎない。上記発言者が助役であり、「すてっぷ」の館長職の雇用条件を決定する権限を有しているわけではないこと、発言が、雑談の中で出たことが窺えることに照らしても、被告財団や被告豊中市が、発言に出た年数の雇用を約したということにはならない。

#### エ 更新における手続

前提となる事実（2）オのとおり、原告と被告財団は、本件雇止めまでに、本件雇用契約を3回更新したことが認められる。

たしかに、3回の更新の際、人権文化部長が、「すてっぷ」に来館し、簡単に原告の意向確認だけをする以上に、原告に対して、面談がされたりするなどの事情は窺えない。

しかし、だからといって、更新の是非が実質的に検討されなかったということにはならない。少なくとも、3回にわたる更新時において、更新すべきでない事由があるにもかかわらず、十分な検討がされないまま

更新されてしまったという事情は窺えない。むしろ、原告のそれまでの活動から、更新に特に支障がなく、次年度も継続して勤務させることが相当であるとの判断がされていたと推認することが相当である。

オ 「すてっぷ」の開設目的及び事業

(ア) 開設目的及び事業と更新回数との関係

「すてっぷ」の開設目的及び事業は、前提となる事実(1)のとおりであり、原告が「すてっぷ」の館長として行った企画や事業の概要は、前記1(5)のとおりである。

また、「すてっぷ」の館長は全国公募の館長であり、その手続に要した労力に照らすと、雇用契約期間を単年度だけで終了させ、また、新たな非常勤館長の応募をすることを予定していたとは考えにくい。

もともと、「すてっぷ」の館長としての業務は、被告財団が行う事業の企画・立案及び実施の統括とされており(前提となる事実(2)イ(ア))、ある程度継続性のある事業の企画・立案を統括することが期待され、特に支障がない限り、一定程度の雇用契約の更新が想定されていたといえることができる。

しかし、一方で、「すてっぷ」の性格から、一人の館長が、館長職を長期間独占することを想定しているとも言い難い。

いずれにしても、「すてっぷ」の館長職は、1年程度で当然交代することは予定されておらず、一定程度の更新を想定していたといえるものの、契約の更新が当然であるとか、それが法的な権利として認められていたわけではない。

以上によると、特段の事情のない限り、雇用契約に定められた期間が満了すれば、雇用契約関係は終了することとなる。

(イ) 原告の実施してきた事業内容と更新回数との関係

なお、前記1(5)でみたとおり、「すてっぷ」の企画や事業の中には、原告でしかできない企画も多くあったことが窺える。

しかし、これらの企画の立案や実践は、館長職としての義務の履行であるというべきであるとしても、原告個人の権利として、被告財団にその継続を求めることはできないというべきである。

#### カ まとめ

以上によると、本件雇用契約は、一定程度の更新が想定されていたとはいえ、当然に更新されるわけではなく、また、更新されることが法的な権利と構成できるような状態にあったともいえない。

### (2) 被告財団事務局職員体制の整備（組織変更）の必要性

#### ア はじめに

原告は、平成 16 年 4 月時点で、組織変更の必要性はなく・組織変更は、原告を「すてっぷ」から排除するための口実であったと主張する。

しかし、次に述べるとおり、被告財団は、事務局職員の重要なポストが被告豊中市からの市職員の派遣でまかなわれていたが、派遣に本人の同意が必要となったことから、これらのポストについては、プロパー職員を充てることが必要となり、平成 16 年 4 月までに、被告財団事務局職員体制の整備(組織変更)を実施する必要性が生じたということができ、少なくとも、上記組織変更をもって、原告を「すてっぷ」から排除するための口実であったと認めることはできない。

#### イ 地方自治行政の通常の手続との対比（手続的唐突さ等）

##### (ア) 手続的唐突さ

原告は、本件組織変更が、通常考えられない唐突さをもって実施されたと主張する。

たしかに、山本第 1 次試案の段階では、館長と事務局長の一本化の議論自体は、将来の課題であり、必ずしも、直ちにとりかかる必要があるとまでは言えなかった。

しかし、前記 1 (8) イのとおり、平成 14 年度から「公益法人等への職員の派遣等に関する条例」が施行され、市職員の派遣には本人の

同意が必要となり、派遣者の交替が困難になってきていたが、平成15年4月期の交替時において、事務局次長兼総務課長の後任に、同格の職員を派遣することができなかった。このため、平成16年4月期に、山本事務局長の後任を被告豊中市から派遣することが困難であることが、喫緊の課題として浮上してきたことが認められる。

特に、被告財団事務局職員体制の整備上、事務局長ポストの重要度は高まるにもかかわらず、適当な人材を確保するために、事務局長職を常勤プロパーとする必要がある以上、前述した館長と事務局長の一本化も一度に済ませてしまうということは、十分あり得るところであって、組織変更全体の対応を早めたこと自体が不自然とはいえない。

(イ) 指定管理者制度の導入を考慮しなかったことについて

原告は、上記組織変更の検討の際、地方自治法の改正により指定管理者制度が導入されたことを考慮しなかったことはあり得ないと主張する。

たしかに、実際に指定管理者制度の導入を前提とせず、上記組織変更が実施されたわけであるが（証人本郷和平 47 頁）、そのような組織変更が実施されたことを理由として、原告を排除する目的で組織変更がされたと推認することにはつながらない（指定管理者制度の導入を前提とすることにより、非常勤館長職の廃止ができないというのであれば別であるが、そのような関係にはたたない。原告としては、単に、指定管理者制度の導入を前提にすれば、組織変更の手続がもう少し伸びていたはずであり、組織変更を急いだということが不自然であるということをも主張するものと解されるが、組織変更を急いだ理由は、前記（ア）に述べたとおりであり、そのことを不自然であるとか、別の目的があったということとはできない。）。

(ウ) 財政上の必要性との矛盾

市からの派遣職員よりプロパー常勤職員の方が、人件費を低く抑え

ることができる（弁論の全趣旨）。しかし、それは、1つのポストに対するコストの単純な対比でそのようにいえるというだけで、被告豊中市全体の予算という面からは、プロパー常勤化は、少なくとも一時的には単純な予算増となる。すなわち、被告財団事務局におけるプロパー職員の数を増加し、市派遣職員の数を減らしても、被告豊中市全体としては、市職員の数は一定であるから（すなわち、被告財団のプロパー職員を増加した数だけ、直ちに市職員の数を減らすことは想定されていないと考えられる。）、一時的に、被告豊中市全体としては予算増ということになる。

以上によると、財政悪化の中にあつて、プロパー常勤職ポストを増加することには困難を伴い、早期の実施が必要であつたということがいえる。

(エ) 予算要求額の確定方法が通常と異なることについて

また、原告は、予算要求額の確定方法が通常と異なっていると主張するが、仮に、原告の主張どおりであつたとしても、それは、手続を急いだことによるものと推察され、そのことで組織変更の必要性を否定することにはならない。

そして、前記（ア）、（イ）と同様、組織変更の手続を急いだこと自体を不自然であるということとはできない。

ウ 山本第1次試案について

原告は、山本第1次試案では・事務局長の常勤プロパー化を平成16年度に実施することは想定されていなかったと主張する。

たしかに、山本第1次試案（丙6）の別表によると、いずれの案も平成16年度の時点で、事務局長は市派遣となっている。

しかし、最終的な組織変更の案は、山本第2次試案以降固まっていっただけであつて、山本第1次試案と最終的に実施された組織変更

の内容との間に齟齬があるからといって、被告財団事務局職員の体制整備の必要性を否定することにはならない(整備案の内容が変転したことについては、後記オのとおり)。

むしろ、「すてっぷ」に対する反対勢力の活動が活発になる前に、組織変更につながる構想が検討されていたということは、これら反対勢力に属した結果、原告を「すてっぷ」から排除することとしたという推定と相反する事情というべきである。

#### エ 山本第2次試案について

原告は、山本第2次試案は、被告豊中市の意向に沿った方向性が明確にされており、既に、密約が存在していたと主張する。

しかし、山本第2次試案が、被告財団事務局職員体制の整備に関する試案であり、被告財団と被告豊中市との関係を考えると、むしろ、被告豊中市の意見が反映されることは当然のことでもある。そして、被告財団事務局職員体制の整備の内容自体が、「すてっぷ」のこれまでの活動内容と正反対であるなどといった事情のない限り、被告豊中市の意向が反映されているということだけをもって、被告豊中市が、他の目的をもっているとか、さらには、「すてっぷ」の活動に反対する勢力との間の密約があったなどと推認することはできないというべきである。

#### オ 組織変更案が二転三転したことについて

原告は、被告財団事務局職員体制の整備のための組織変更案が、二転三転したことを、原告排除目的のひとつの根拠として主張する。

たしかに、前記1(8)、(11)のとおり、組織変更案は、二転三転したともいえる。

しかし、その事情は、前記1(8)、(11)に述べたとおりであり、組織変更案が二転三転したこと自体に問題があるとは考えられない。

むしろ、原告排除だけの目的であれば、そのように二転三転させる必要もなかったというべきである。すなわち、原告は、B-4案を進める

ことを秘密裏に決定し、それを最後まで表に出さなかったかのような主張をするが、事務局長一本化であっても、常勤館長プロパー化であっても、本件雇用契約は雇止めとなるのである。むしろ、二転三転したのは、実際に職員体制の整備の必要があり、そのための調整をした結果であるというべきである。

#### カ 原告に対する説明

原告は、原告に対して本件組織変更の内容が説明される以前に作成された「2004年度事業計画」は、原告が館長を退任することを前提とした内容であったと主張する。

たしかに、原告に対し、具体的な計画として本件組織変更の計画を説明したのは、平成15年11月8日であるところ（前記1(9)）、それまでには、山本事務局長と武井課長との間で、山本第2次試案を元に、本件組織変更に関する事務的レベルでの協議が重ねられ、一定の方針が固まり、被告財団理事長の承諾を得たわけであるが（前記1(8)）、原告への説明はその後であったことが認められる。その意味では、原告に対する説明は、事後的であったというべきであるが、この点の問題は、後記キで検討することとする。

#### キ 手続の密行性

原告は、本件組織変更案が、山本事務局長と武井課長との間で策定され、その間、協議の内容は、原告に秘密であったことは、原告を排除するためであったからであると主張する。

この点については、たしかに、本件組織変更が、被告財団事務局職員体制の整備のために過ぎないのであれば、原告に秘匿しなければならない必要性は考えにくい。このことは、後任候補者人事の情報についても同様のことがいえる。

前記1(9)アのとおり、原告は、被告財団事務局職員体制の整備のために、組織変更が必要であるとの説明を受け、常勤館長として勤務する

ことは無理であると答えた経緯があり、山本事務局長や被告豊中市の担当者らは、退任するしかない原告に対し、細かな組織変更の相談をしても仕方がないという考えがあったかも知れない。

しかし、平成15年11月8日、原告が、本件組織変更の具体的な計画案を知らされた直後、山本事務局長に対して、「館長はどうするの？」と尋ねたことから、原告としては、仮に、本件組織変更について、同意し、雇止めされることになったとしても、後任館長人事について強い関心を有しているであろうことは容易に想像できるところである。

それにもかかわらず、後任館長人事に関する情報についても、同様に原告に情報を開示していなかったことが認められる（しかも、平成16年1月10日における山本事務局長の対応〔前記1(9)カ〕によると、意図的に情報を秘匿していたことは明らかである。）。

やむなく雇止めとなる原告にとって、「すてっぷ」の事業の責任者である館長の後任候補者選びは、最大の関心事である。山本事務局長が原告に対して、後任候補者関係の情報を秘匿した真意については、不明といわざるを得ないが、この情報の秘匿が、後日、原告の被告らに対する不信感を募らせる最大の原因となったことは否めない。

もともと、被告豊中市や被告財団において、館長職を雇止めとなる予定の原告に、後任人事についての意見を聞かなければならないという義務があるとまではいえず、後任候補者関係の情報を秘匿したこと自体をもって、違法ということはできず、少なくとも、本件組織変更の必要性を否定する事情とはいえない。

#### ク 体制強化につながっていないこと

原告は、本件組織変更が、被告財団事務局職員体制の強化にはつながっていないと主張する。

証拠（甲85、証人桂31頁以下）によると、後任館長である桂は、本件組織変更後、男女共同参画の仕事ができていないと感じている旨の

供述をしていることが認められるが、直ちに、本件組織変更が必要なかったものとはいえない。

上記のとおり活動の低調さが見られたとしても、その原因は、必ずしも明確とはいえず、また、他の活動について、原告が館長職にあったころに比べて低調となったことがあったとしても、その原因が組織変更自体にあるとは考えにくい。

#### ケ まとめ

結局、原告の主張するところは、本件組織変更が唐突であることから、その必要性はなく、むしろ、別の目的（原告を排除する目的）があったと推認されるべきであるというところにあると解される。

しかし、本件組織変更の必要性を否定することはできず（前記 1（8）参照）、原告自身、その必要性自体については、特に否定しているわけではないと解される。このことは、原告自身、平成 16 年 1 月 29 日付の申入書（甲 23）において、「唐突」とはいいながらも、自ら、被告財団の体制強化自体については自分の願うところでもあると述べ、同年 2 月 1 日の被告財団の理事会において、組織変更に関する議案に賛成していることからいえる（前記 1（11）カ、キ参照）。

### （3）本件雇止めの動機（不当目的その 1）

#### ア いわゆるバックラッシュ勢力の存在

前記 1（6）アのとおり、平成 14 年 7 月ころから、「すてっぷ」の活動に対し、反対の意見を持つ団体から・その活動を牽制するかのような行為が始まったことが認められる。

もっとも、当初は、「すてっぷ」の活動に反対する内容の議題を掲げた会合を「すてっぷ」の貸室を借りて開催するという、一種の示威的行動があったに過ぎず、これに対して、原告が、その活動に影響を受けた様子は窺えず、また、これによって被告豊中市が何らの憂慮を抱いた様子も認められない。

## イ ファックス文書事件について

前記 1 (6) イのとおり、平成 15 年 11 月 12 日、北川議員から申し入れがあり、同年 11 月 15 日、豊中市役所において、同議員は、「すてっぷ」の活動に対して反対すると思われる団体に所属する 3 名とともに、あからさまに、原告を名指しで批判するとともに、ファックス文書に記載された個人への謝罪等を求めた。

しかし、この要求に対して、被告豊中市及び被告財団としては、ファックス文書に記載された内容自体について、謝罪する必要はないとし、結局は、これらの勢力に対する謝罪はしないままとなっている。これらの経緯からみて、被告豊中市が、「すてっぷ」の反対勢力に対し、屈服するような態度をとったとはいえない。

## ウ 講演会における原告の発言に関する噂

前記 1(6)ウのとおり、平成 15 年 9 月ころ、豊中市議会副議長から、原告が講演会で専業主婦は頭が悪いとの発言をしたとの噂があると告げられたことが認められる。

しかし、講演会は特定することができるものの、その際、どのような発言がされ、それがどのように噂となって流れたのかは不明である。いづれにしても、本郷部長や武井課長は、副議長からそのような噂を聞いた際、即座に否定しており、原告のいうバックラッシュ勢力に屈するようなことがあったとは認められない。

なお、通常、根拠のない噂を聞いて、これを安易に第三者に伝えることは、結果として、噂を広め、被害を拡大させることにつながるというべきであるが、副議長が、「すてっぷ」の館長の噂を聞き、しかも、その噂の内容が、原告自身、非常に問題視するようなものであった場合、その噂の存在を、「すてっぷ」を所管する人権文化部長に伝えたからといって、非難されるべきとはいえない。

また、原告が、本郷部長や山本事務局長から、副議長と面談すること

を止めようとした事実があった（前記 1（6）ウ（ウ））。

しかし、上述したとおり、副議長が、そのような噂を聞いた際に、所管の人権文化部長である本郷部長に告げたこと自体に問題があるとはいえないと考えられるにもかかわらず、原告が、副議長に対して抗議しようとするつもりであったと認識したため、これを止めようとしたと認められ（乙 22、丙 25）、本郷部長や山本事務局長が、そのような噂自体を容認、放置しようとしたとは窺えず、本郷部長らが、原告が副議長に面談することを止めようとしたことをもって、バックラッシュ勢力に屈したということもできない。

#### エ 密約の存在

また、原告は、被告豊中市は、本件推進条例等の制定と引き換えにバックラッシュ勢力との間で密約をしたと主張する。

しかし、本件推進条例は、平成 15 年 10 月 10 日に成立しているが、そのころまでに存した反対勢力の活動は、前記アに述べたとおりであって、これを理由に、被告豊中市が、反対勢力に屈服するような状況にはなかったといえる。

原告は、平成 15 年 6 月ころから・被告豊中市の態度が変化したと主張するが、前記イ、ウで検討したところからも、そのような事情は窺えない。

被告豊中市に対する、明示的で強い抗議行動としては、ファックス文書事件を上げることができるが、そもそも、北川議員から問題を指摘されたのが、平成 15 年 11 月 12 日であって、その時点では、既に、本件推進条例等は制定されていたのであるから（平成 15 年 10 月 10 日に成立）、ファックス文書事件が、条例制定との引き換えとなることは考えにくい。

また、原告は、条例の制定に反対していた北川議員が賛成に廻っていることを理由に、密約があったからである旨主張するが、北川議員の行

動に付いては、同議員の所属する会派としての行動とみる事が可能である。

そもそも、原告の主張する密約が、密約として成立するためには、バックラッシュ勢力としては、条例制定を認めても構わないから、それ以上に、原告を「すてっぷ」の館長から降ろすということが優先順位にあったということを前提とすることになるが、反対勢力がそこまでの意図を有していたと認めるに足りる証拠はない。

#### オ まとめ

以上によると、「すてっぷ」の活動に反対する動きがあったことが認められるものの、これが原告排除の原動力となり、原告を雇止めするための口実として、本件組織変更が計画、実施されたと認定することはできない。

#### (4) 本件雇止めの動機（不当目的その2）

被告財団の非常勤嘱託職員（非正規職員）の就業規則を変更し、その更新回数に上限を設けること自体が、違法であるということはいえないし、これを目的として、原告を雇止めしたとも考えにくい（実際の運用で、その目的を実施することも可能であるといえる。）。

なお、前記1(8)のとおり、山本第1次試案において、館長職の位置付けの問題提起などのほかに、有期雇用職員（非正規職員）の雇用契約更新制限の提言がされ、山本第2次試案においても承継されたが（丙21）、平成16年2月1日、平成15年度第3回臨時理事会における議案において明示された形跡は窺えない（丙13～16）

#### (5) まとめ

以上によると、そもそも、本件雇用契約は、雇用期間の定めのある契約であり、特段の事情のない限り、雇用期間の満了をもって終了すべき契約である。前記(1)のとおり、更新されることが当然であるとはいえず、これを法的な権利と構成することもできない。

また、前記（２）ないし（４）のとおり、被告財団事務局職員体制の整備のために組織変更を行うことになり、これに伴い、非常勤館長職が廃止となるため、雇止めとなったことが認められ、「すてっぷ」に対し反対する勢力に屈したことや、条例制定と引き換えに館長職から排除するとの密約があったなどとは認められない。

したがって、本件雇止めを違法であるとはいえない。

### 3 本件不採用の違法性

#### (1) はじめに

原告は、本件雇止めが違法であるとの主張とは別に、本件選考手続において、原告を不採用としたこと（本件不採用）が違法であると主張するので、この点についても判断する。

#### (2) 優先的採用の義務について

ア 原告は、「すてっぷ」の館長としての実績などから、優先的に採用されるべきであったと主張する。

たしかに、原告の「すてっぷ」における実績は、前記 1（５）のとおりであって、これについては、被告豊中市や被告財団も一定の評価をしていたことが認められる。

しかし、そのことによって、原告が、館長職を継続することを期待したり、その希望を持つにいたることは当然あるとしても、これを法的に保護されるべき権利とまで認めることはできない。

むしろ、本件選考手続は、新たに、複数名の候補者の中から選任する手続であるから、裁量の幅は広いといえることができる。

イ また、原告は、パートタイム労働法指針上も、優先採用されるべき地位にあったと主張する。

パートタイム労働法第 8 条に基づく「事業主が図るべき短時間労働者の雇用管理の改善のための措置に関する指針」では、「事業主は通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する

短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、短時間労働者であって通常の労働者として希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。」としている。また、「事業主は短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。」としている。

上記パートタイム労働法指針は、努力義務を課する指針であって、法的な義務を課しているとは解されない。しかも、同指針は、同種の業務に関するものであるが、本件組織変更後の常勤館長は、事務局長を兼務し、財団実務の総括責任者となるため、単に、館長の雇用形態が非常勤から常勤に変更するだけでなく、その業務内容も、原告が従事していた非常勤館長職と相当異なるといわざるを得ず、上記指針の適用を認めることはできない。

### (3) 本件選考手続における不当目的（原告排除目的）の有無について

原告は、被告財団がバックラッシュ勢力に屈し、かつ、嘱託職員の雇止めを強行しようとして、原告を「すてっぷ」から排除しようとしたと主張する。

しかし、前記 2 (3) で述べたとおり、被告財団や被告豊中市が、いわゆるバックラッシュ勢力に屈し、原告を「すてっぷ」から排除しようとしたと認めることはできない。また、嘱託職員の雇止めについても、前記 2 (4) で述べたとおり、本件不採用の動機であったと認めることはできない。

### (4) 本件選考手続における手続違反の有無について

原告は、採用選考委員会委員長及び委員の選任と採用試験の実施について、手続違反があると主張する。

#### ア 選考委員の選任について

原告は、採用選考委員会の委員の選任について、被告財団理事長が、

被告豊中市の意向に忠実な理事らを委員に選任し、選考委員の選任が恣意的であったと主張し、採用選考委員会は、原告を排除するための手段として、形だけであったと述べる。

しかし、原告が特に問題視する、本郷部長と松倉の選任については、次に述べるとおりである。なお、平成15年度第3回路時理事会において、原告を候補者の一人にすべきではないかという意見を述べた理事も、選考委員として選任されており（証人本郷和平29頁）、選考委員の選任手続が恣意的であったともいえない。

(ア) 本郷部長について

原告は、本件組織変更が原告を排除するためであり、これを主導したのは被告豊中市であるから、その部長である本郷部長を選任するのは違法であると主張する。

しかし、仮に、原告の主張どおりであれば、被告豊中市による原告排除の目的を完遂するために、最終段階において、確実に排除するため、選考委員会に本郷部長を入れたということになるのであろうが、原告が主張する、被告豊中市による原告排除の目的の事実を認めることができず、しかも、被告豊中市と被告財団との関係（前記1(1)ウ参照）を考える以上、むしろ、「すてっぷ」の館長の選考に際し、被告豊中市の意見を反映させるため、被告豊中市の担当者から理事になっている者を選考委員として選任したとしても不合理とはいえない。

もともと、前記1(10)のとおり、本郷部長らは、原告が、常勤館長に就任することはないと考え、平成15年12月11日、後任候補者として、桂に対し、就任を依頼しており、しかも、その際、寝屋川市立男女共同参画推進センターを退職することを前提として話が進められていた。このため、本郷部長は、選考試験が実施されるに及び、「もし、万が一、(桂が)適任でないというふうに判断が下った場合

には、これは何とか仕事を見付けるか何かしないと、これはだれにも言ってませんが、そういうことも考えないかな、我々が辞表を出して謝っても済む問題やないというふうに、私は覚悟を決めました。」と供述する（証人本郷 76 頁）。そのような人物が、桂と原告を選考対象とする本件選考手続に関与することについては、公正さに疑念を抱かせる事情といわざるを得ない。

しかし、少なくとも、本郷部長が選考委員となることによって、選考結果に何らかの影響を与えたような形跡は窺えず、結果として、本件選考手続自体に不正を窺わせるような事情が存したと認めることはできない。

#### （イ）松倉委員長について

原告は、選考委員会委員長として、北川議員の所属する会派と関係のある労働組合の出身である松倉を選任するのは違法であると主張する。

しかし、選考委員会の委員長となった松倉は、連合大阪豊中地区協議会の議長であるが、連合大阪は、豊中地区を含め労働団体として男女共同参画事業を推進すべきとの方針をとっている団体であり、豊中市の前述した先進的な本件推進条例については、平成 14 年 11 月 13 日付の豊中市長に対する要請書を提出しており、男女共生社会づくりとして、「『男女平等推進条例』を早期に制定すると共に、推進計画を策定すること」を要請している（乙 33 の 1・3 頁）。また、本件推進条例が制定された後の平成 15 年 12 月 1 日付の豊中市長に対する要請書を提出し、男女共生社会づくり、として、「『男女共同参画推進条例』に基づいて、推進計画を策定すること」を要請している（乙 33 の 2・3 頁）。

このように、少なくとも、松倉を「すてっぷ」の活動に反対する勢力の一員とみることはできず、むしろ、これらの勢力に対峙する立場

であるといえる。

#### イ 選考方法の違反

原告は、財団法人とよなか男女共同参画推進財団職員採用要綱 8 条 (3) によれば試験の方法は「一次試験として筆記試験を実施し、二次試験として面接を行う」と定められているのに、筆記試験を行わなかったと主張する。

しかし、同要綱 (甲 29) 3 条によると、「就業親則並びに嘱託職員就業親則の適用を受ける職員の採用は、原則として競争試験による。ただし、特定の役職に就くべき者を採用する場合、その他理事長が特に必要と認める場合は、選考によることができる。」と定められており、上記要綱 8 条に定める採用試験は、同要綱 3 条にいう競争試験の場合をいうものと解する。

前記 1(11)のとおり、本件組織変更に伴う常勤館長の採用については、競争試験ではなく、筆記試験を実施しなかったからといって、要綱違反となるとはいえない (候補者が 2 名であるため、選考試験という名称が使用されたようであるが、上記競争試験とは異なるものである。なお、上記要綱 (甲 29) は、その後、改正されたことが窺われる [丙 18]。)

なお、前記 1 (13) のとおり、選考委員会は、職員採用選考実施要領と職員採用選考基準を作成した上 (丙 17)、書類審査と面接試験を行い、本件選考手続が実施されたことが認められる (丙 18、25)。

#### (5) まとめ

以上によると、本件不採用において、原告に対し慰謝料を支払わないといけない程度の違法性があったと認めることはできない。

#### 4 共同不法行為の成否について

前記 2、3 で検討したとおり、本件雇止め及び本件不採用について、いずれも違法であると認めることはできず、被告財団に不法行為の成

立を認めることができない以上、被告財団と被告豊中市との間に共同不法行為が成立する余地はない。

なお、前記 2、3 で検討したところによると、被告豊中市の単独の不法行為も成立する余地はなく、その旨の主張、立証もない。

## 第 5 結論

以上によると、その余の点について判断するまでもなく、原告の本案請求は理由がないから、これを棄却することとし、訴訟費用の負担につき民事訴訟法 61 条を適用して、主文のとおり判決する。

(口頭弁論終結日平成 19 年 6 月 6 日)

大阪地方裁判所第 5 民事部

裁判長 裁判官 山 田 陽 三

裁判官 細 川 二 郎

裁判官川畑正文は、差し支えのため、署名押印することができない。

裁判長 裁判官 山 田 陽 三