

茨 監 第 5 6 号

平成22年4月12日

様

茨木市監査委員 美 田 憲 明

同 中 村 憲 次

同 小 林 美 智 子

同 上 田 光 夫

茨木市職員措置請求に関する監査の結果について（通知）

地方自治法第242条第1項の規定に基づき平成22年2月18日付けで提出された標記の請求について、監査した結果を同条第4項の規定により別紙のとおり通知します。

第1 茨木市職員措置請求（以下「請求」という。）の受付

1 請求人

住所（ 略 ）

氏名（ 略 ）

（請求人は4人である。）

2 茨木市職員措置請求書（以下「措置請求書」という。）の提出

措置請求書の提出日は、平成22年2月18日である。

3 請求の内容

請求人提出の措置請求書による請求の要旨及び措置要求は次のとおりである。

（1）請求の要旨

茨木市は、茨木市企業立地促進条例及び施行規則に基づいて、パナソニックプラズマディスプレイ株式会社（茨木市松下町1-1）に対して、平成21年4月15日付で、奨励金 87,520,500 円を交付している。この奨励金は、工場内の新設した設備を対象にしたものである。

この間パナソニックプラズマディスプレイ株式会社（以下パナソニックPDP）は、「現在では国内唯一のプラズマテレビ製造組立工場として、全世界に供給」（広報いばらき No.709）し、膨大な利益を上げている。

しかし、一方でパナソニックPDPは、工場で働く労働者に対して、不正行為を行っており、いまだに改善されていないことが明らかになった。

パナソニックPDPは、A（但し措置請求書 第2 請求の理由 本文9行目の個人氏名をAとする）さんに対して、人権侵害「偽装請負」を行い、直接雇用したのちに、不当な雇止め（解雇）を行った。このことに対して、2009年12月18日、最高裁はAさんが「他の従業員から隔離された状態で（ほとんど必要のない作業である）リペア作業に従事させられていた」とことと直接雇用したものの短期で解雇したことは、Aさんが、「大阪労働局に偽装請負であることの申告をしたことに対する報復」であり労働者派遣法に反すると認めた。

しかし、パナソニックPDPは、人権侵害と解雇に対する謝罪と職場復帰を求める団体交渉を拒否している。このことは、明らかに不当労働行為であり、いまだにAさんに対する不正行為を認めていないことを示している。このようなAさんに対する不誠実な対応は、単にAさんに対することだけでなく、現在パナソニックPDPで働く多くの労働者に対して、不正行為を行っているのではないかと危惧されるものである。

以上のように不正行為を続けているパナソニックPDPに対する奨励金の交付は、税金の無駄遣いであるだけでなく、労働者に対する不当な扱い、権利の蹂躪に手を貸していることにもなり、奨励金を交付している企業が優秀な企業であるかを監視指導する、行政としての責任も問われるべきである。

（2）措置要求

よって、市長はパナソニックPDPに対し、茨木市企業立地促進奨励金 87,520,500 円を市に返還を求めることを請求する。また、企業立地促進条例施行規則第9条に基づき、現在の不正行為を調査するよう求める。

(3) 措置請求書に添付された事実を証する書面（以下「事実証明書」という。）

① 茨木市企業立地促進奨励交付金請求書

② 支出命令書

4 請求の要件審査

(1) 補正命令について

職員の指定（職員措置請求の対象職員）がされておらず、また、提出されている事実証明書は違法・不当とするところの事実を証するものとなっていなかったため、平成22年2月25日付けで補正を求めた。

(2) 補正書について

平成22年3月2日請求代表者から補正書及び事実証明書の提出があった。

① 補正書（措置請求の対象職員として、市長、商工労政課担当職員と記載）

② 事実証明書（3点）

ア パンフレット

イ 平成21年12月18日最高裁判決文

ウ 平成22年3月2日付け朝日新聞記事

請求は、形式上、所定の要件を備えているものと認め受理した。

第2 監査の実施

1 監査対象事項

請求の要旨及び請求人の陳述内容から、パナソニックプラズマディスプレイ株式会社（以下「本件企業」という。）に対する茨木市企業立地促進条例に基づく奨励金の交付が違法・不当となる公金の支出にあたるのかを対象とした。

2 監査対象部課

産業環境部 商工労政課

3 請求人の証拠の提出及び陳述並びに関係職員の陳述聴取

(1) 措置請求書及び事実証明書の内容に関して、関係書類の提出を求め調査した。

(2) 平成22年3月24日に請求人に対し地方自治法（以下「自治法」という。）第242条第6項の規定による証拠の提出及び陳述の機会を設け、請求人4人のうち3人の出席を得て実施した。請求人は、陳述において請求の要旨の補足を行った。

(3) 平成22年3月24日に関係職員（産業環境部長、商工労政課長、商工振興係長）から陳述の聴取を行った。また、当該席上においては、自治法第242条第7項に基づき、請求人のうち3人が立ち会った。

第3 監査の結果

1 事実関係の確認

請求について監査した結果、次の事実が確認できた。

(1) 本件企業に対する奨励金の交付について

① 茨木市企業立地促進条例及び同施行規則について

茨木市企業立地促進条例（以下「本件条例」という。）は、本市における企業等の立地を促進することにより本市の産業振興及び経済の活性化を図ることを

目的として制定され、市長は、土地の取得や設備の建設等を行った企業等に対して、初期投資及び拡充経費を軽減するため、奨励金を交付することができる」とされている。交付は茨木市企業立地促進条例施行規則（以下「本件規則」という。）に定める企業等の申請に基づいて行われ、対象不動産等に課される固定資産税・都市計画税の2分の1の額とされている。また、企業等の義務として法令等の遵守が定められ、これに反したときは奨励金を返還させることができる旨も定められている。

② 交付手続きについて

- | | | | |
|-----|------------|--------------|--------------|
| (1) | 平成21年3月19日 | 茨木市企業立地促進奨励金 | 交付申請 |
| (2) | 平成21年3月24日 | 同 | 交付決定(市長決裁) |
| (3) | 平成21年4月15日 | 同 | 交付(産業環境部長専決) |

(2) 最高裁判決（平成21年12月18日最高裁判決）

本件訴訟は、本件企業の工場に平成16年1月から製造工程に従事し、遅くとも平成17年8月以降は本件企業に直接雇用されて平成18年1月末までリペア作業に従事していた者（以下「従事者」という。）が、解雇及びリペア作業への配置転換命令は無効であると主張して、雇用契約上の権利を有することの確認、賃金の支払い、リペア作業に就労する義務のないことの確認、不法行為に基づく損害賠償を請求した事案である。

同判決では、

- ① 本件企業が労働者派遣法の規定に違反はしていたが、同法に違反していたとしても派遣労働者（従事者のこと。）と派遣元との雇用契約は有効に存在していた。
- ② 本件企業と従事者との雇用関係は、平成17年8月19日以降に成立したものであり、雇用契約は一度も更新されていない上、契約の更新を拒絶する旨の本件企業の意図は契約締結前から従事者へ客観的に明らかにされており、期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性が認められる場合にも当たらないと云うべきであるとして、本件企業による雇止めが許されないと解することはできず平成18年1月31日をもって終了したものである。
- ③ リペア作業に従事者のみに行かせたことは労働局への申告に対する報復等の動機によって命じたものと推認するのが相当であるとした原審（平成20年4月25日、大阪高裁判決）の判断は正当である。
- ④ 本件企業の雇止めに至る行為も労働局への申告に起因する不利益な扱いで不法行為に当たるとした原審の判断も結論において是認できる。

以上のことから最高裁は第1審（平成19年4月26日、大阪地裁判決）判決のうち雇用契約上の権利を有することの確認請求及び賃金の支払い請求を棄却し、リペア作業に就労する義務のないことの確認の訴えを却下した部分は正当としており、原審で不法行為に対する損害賠償請求を一部認容すべきものとした判断を是認するとしている。

(3) 大阪府労働委員会への救済申し立て

本件企業が雇止めしたのは不当労働行為に当たるなどとして、平成22年3月

1日大阪府労働委員会へ救済を申し立てた。平成22年4月7日現在審査中であり、その結論が出ていない。

(4) 本件企業に対する調査

産業環境部商工労政課は平成22年3月10日、本件条例施行規則第9条に基づき、調査を行った結果、平成22年3月19日「法令違反はもちろんその他の不正行為を行っている事実はありません。」との報告を得た。

2 監査委員の判断

請求人は、不正行為を続けている本件企業に対して奨励金を交付することが税金の無駄遣いであり、不当な扱い、権利の蹂躪に手を貸していることにもなり、奨励金を交付している企業へ監視指導を行う行政の責任問題になるとしている。すなわち、「本件企業が不正行為を続けている」ことを理由として「奨励金を交付すること」を違法不当と主張するものである。

請求人がいう奨励金は、本件条例に基づくものであり、その目的は、企業等の立地を促進することにより、産業振興及び経済の活性化を図るもの（第1条）とされ、土地の取得等を行った企業等に対して、初期投資又は拡充経費を軽減するため交付される（第3条）ものである。

地方自治法第232条の2は、「普通地方公共団体は、その公益上必要がある場合においては、寄附又は補助をすることができる。」と規定しており、市の産業振興や経済活性化のために奨励金を交付することは、同条の規定の趣旨に合致しているものと判断できる。また、奨励金の交付及び支出の手続きにも不適法なものが見当たらないことから、奨励金の交付自体に違法性は認められない。

しかし、請求人は、本件企業が人権侵害、「偽装請負」を行い、直接雇用したのちに、不当な雇止め（解雇）を行った行為及び人権侵害と解雇に対する謝罪と職場復帰を求める団体交渉の拒否（不当労働行為）を続けているとして、これを不正行為とし、奨励金の交付を税金の無駄遣い等とするものである。

請求人が主張する「人権侵害、「偽装請負」を行い、直接雇用したのちに、不当な雇止め（解雇）を行った行為」とは、本件企業の工場に平成16年1月から従事し、遅くとも平成17年8月以降は本件企業に直接雇用されて平成18年1月末まで従事していた従事者が、解雇及び配置転換命令は無効であるとして、雇用契約上の権利の確認、賃金の支払い、特定作業に就労する義務のないことの確認、不法行為に基づく損害賠償を請求した事案（平成21年12月18日、最高裁判決）をいうものである。

同判決において、請求人が不正行為としている偽装請負については、労働者派遣法違反は認容されており、同判決における原審による適法に確定された事実関係によれば、労働局から、業務委託契約は労働者派遣契約に該当すると認定を受け、労働者派遣契約に切り替えるよう是正指導を受け、本件企業は請負契約を労働者派遣契約に切り替えることを柱とする改善計画を策定している。

次に、直接雇用したのちの不当な雇止めについては、本件企業による雇止めが許されないと解することはできず、平成18年1月31日をもって終了したものであ

るとされている。

一部認容された損害賠償については、関係課を通じて本件企業に執行の有無を確認したところ、支払い済み（平成22年2月1日大阪法務局供託受理）であるとの説明を受けている。以上のことから、不正行為が続いているとの請求人の主張は認められない。

次に、人権侵害と解雇に対する謝罪と職場復帰を求める団体交渉の拒否（不当労働行為）を続けていることが不正行為との主張については、前記最高裁判決のとおり雇用関係が平成18年1月31日をもって終了したものであるとされており、不当労働行為は認められない。

以上のとおり、請求人が不正行為と主張するそれぞれの行為は、認められるものではない。立地促進条例に基づき奨励金を交付することは公益性を有しており、交付の手続きにも不適法なものが見当たらない以上、請求人の主張には理由がなく措置する必要はないものと判断する。