平成20年(行ウ)第150号　特別報酬の支給差止等請求事件(住民訴訟)
原告　小林洋一
和泉市長 井坂善行他１名

原告　第1準備書面

平成21年1月7日

大阪地方裁判所第2民事部(乙係)　御中

原告　小林洋一

原告は以下のとおり、被告ら(以下被告とする)の準備書面(1)に反論する

第1　特別報酬の法的性格について

特別報酬は実質的に期末手当であることは既に訴状で述べたところであるが以下再度述べる。

特別報酬は月々支給されている地方自治法第203条第1項の「報酬を支給しなければならない」の報酬とは別に支給されているもので、6月1日及び12月1日に在籍する非常勤職員を支給対象とし、支給額は報酬月額に定められた支給率を乗じ、更に在籍期間に対応する期間率を乗じ、更に在籍期間の欠勤日数に対応する勤務率を乗じて決定される。

この決定方式は常勤の職員に支給される期末手当の決定方式に酷似し、在職期間に応じる期間率は全く常勤職員のそれと同一であり、勤務率は常勤職員の勤勉手当の成績率に対応するもので、支給時期から判断しても特別報酬は常勤職員の勤勉手当を含む期末手当であることは明らかである。

尚臨時･非常勤職員勤務条件一覧表(甲第21号証)に特別報酬を期末手当の一般的呼称である一時金と標記していることからも、特別報酬が期末手当であることは明白である。

第2　和泉市の非正規職員の雇用に関する基本的考え方について

公務員の任用は、相手方の同意を要するものの、任命権者による行政行為の性質を有するものであるから、公務員がいかなる地位、身分を取得するかは、任命

権者の任用行為の内容、すなわち任命権者が法の予定している任用類型のうちいずれを選択したかということによって定まるものである。そして任命権者の右の意思は、辞令の記載により判断されるべきものであるが、これにより任用類型が必ずしも明らかではないときは職名やそれを規定する法令などを資料として解釈されるのであり、当該公務員の担っている職種、勤務条件などの実態のみによって、任命権者の右意思が確定されるものではない。（平成7年8月9日札幌高裁）
以上を基本として和泉市平成20年第3回定例会一般質問の答弁をみると和泉市においては非正規職員の雇用について明確な方針を有している事がわかる。
和泉市平成20年第3回定例会一般質問において、小林昌子議員の市の非正規職員の名称、雇用の根拠法、人数、平均勤続年数についての質問に対し北村元信ひと･まち創造部長は次のように答弁している。（甲第23号証）

ひと･まち創造部、北村でございます。
1番の非正規職員について御答弁申し上げます。
まず、非正規職員のうち非常勤職員につきましては、地方公務員法第3条第3項第3号の規定によりまして、また和泉市非常勤職員の任用に関する要綱等、各種の任用に関する要綱に基づき1年ごとに更新し、雇用しております。雇用の理由といたしましては、一定の免許、資格を有する職や専門的知識を有し、また一定の経験により責任を持って業務を担当するというものでございます。
次に、職種別人数及び平均勤続年数につきましては、パート保育士が53人、非常勤調理員、学校、保育園含めて62人、庁内非常勤職員81人、再雇用職員49人、また市立病院で看護師18人、看護助手3人、薬剤師6人、社会福祉士1人、事務職1人、計274人で、平均勤続年数は約7年でございます。
次に、臨時職員につきましては、地方公務員法第22条第5項、和泉市臨時職員の採解に関する規則に基づき、臨時、補助的な業務、また正職員の産休、育休、病休者等のかわりに必要に応じ最長2年を基本としているものでございます。
次に、職種別人数につきましては、保育士が150人、調理員、学校、保育園合わせ21人、看護師1人、用務員3人、養護学級介助員55人、留守家庭児童会指導員56人、一般事務職、病院を含んで168人、合計454人でございます。

即ち地公法第3条第3号第3号によって、専門的知識を有し責任を持って業務を担当する常勤の職員の勤務時間に満たない非常勤職員を特別職として雇用し、地公法第22条第5項によって、臨時、補助的な業務を担当する原則フルタイムの臨時職員を一般職として雇用している。

第3　本件非常勤職員は特別職か一般職か

原告は本件非常勤職員は特別職であると主張する。

1　特別職で雇用するか一般職で雇用するかの決定は任命権者がこれを決定する権限を有し、議会の質疑で度々本件非常勤職員を地方公務員法第3条第3項第3号によって雇用していることを答弁していることからして、本件非常勤職員が特別職であることは明らかである。(甲第2号証、甲第3号証)

2　行政実例に「法第3条第3項に掲げる職員の職は、恒久的でない職又は常時勤務することを必要としない職であり、かつ職業的公務委員の職でない点において、一般職に属する職と異なるものと解せられる」(昭35．7．28自治丁公発9)。職業的公務員を 能力主義で採用され、キャリアの大半を公務員として過ごすことが想定されている人たちと解すると、前記定例会で北村元信ひと･まち創造部長が

> 雇用の理由といたしましては、一定の免許、資格を有する職や専門的知識を有し、また一定の経験により責任を持って業務を担当するというものでございます。

と答弁しており、実質的にもこれらの非常勤職員は特別職として雇用するに相応しいものである。

3　本件非常勤職員の雇用を規定する和泉市非常勤職員の任用に関する要綱(甲第4号証)及び和泉市学校給食非常勤嘱託調理員の任用に関する要綱(甲第19号証)及び和泉市立病院非常勤嘱託職員の任用に関する要綱(甲第22号)第2条第1項で任用期間を1年とし、同条第2項で必要と認めるときは任用を更新出来ると定めている。被告の主張する一般職であればその根拠法令は地公法第22条第5項であるところ、同条同項には任用期間は6ヶ月を超えない期間とし、その更新は6ヶ月を超えないとし、再度更新することは出来ないと定められている。これは上記和泉市非常勤職員の任用に関する要綱の任用規定と矛盾する。

4　更に和泉市非常勤職員の任用に関する要綱第4条(甲第4号証では第3条となっているが採番の誤りと思われる)に、非常勤職員の報酬及び費用弁償は特別職の職員で非常勤の者の報酬及び費用弁償に関する条例によるとされ、これからも本件非常勤職員が特別職に当たることは明らかである。

5　辞令上の表記について(甲第8号証)

本件非常勤職員への辞令には、和泉市○○○○に委嘱する

とあり、この委嘱の文言は通常一般職員については用いられないもので、特別職

で雇用されていることがわかる。

第4　本件非常勤職員は地方自治法204条第1項の常勤か、同じく203条第1項（現在203条の2第1項）の非常勤か

原告は本件非常勤職員は地方自治法第203条の非常勤職員であると主張する。

1　非常勤であるか常勤であるかは、まずもって常勤･非常勤の通常の意味に従い、その生活の糧をもっぱらその職から得ることを予定しているか否かで判断すべきであり、勤務時間の大半をそれに費やしているか否かで判断すべきである。常勤か非常勤かの判断基準について地方自治法も地方公務員法にも定められたものは無いが、茨木市の住民訴訟において

> 常勤の職員の1週間当たりの勤務時間（勤務時間法5条1項において休憩時間を除き1週間当たり40時間と定められている。）の4分の3（勤務時間法の上記定めによれば30時間）を超えるような態様の勤務に従事する職員は、社会通念に照らしても、当該勤務が当該職員及びその家族の生計を支えるいわゆる生活の糧を得るための主要な手段となっているのが通常であると考えられることを併せ考えると、地方公務員についても、1週間当たりの勤務時間が常勤の職員の所定の勤務時間の4分の3を超えるような態様の勤務に従事する職員は、地方自治法204条1項にいう常勤の職員に該当するものと推定されるというべきである。（大阪地裁　平成20年1月30日判決）

と判示する。そうするとこれの反対解釈として常勤職員の週40時間（勤務時間法5条1項）の4分の3、即ち週30時間を超えない勤務に従事する職員は常勤の職員に該当しないと言える。

2　本件非常勤職員の雇用を規定する和泉市非常勤職員の任用に関する要綱（甲4）及び和泉市学校給食非常勤嘱託調理員の任用に関する要綱（甲第19号証）及び和泉市立病院非常勤嘱託職員の任用に関する要綱（甲22号証）第3条に、勤務時間は週30時間を超えないと規定されている。これは前記1の趣旨の週30時間を超えると常勤の職員に準じるとみなされることを避けるため週30時間を超えないと定められたことは明らかで、この要綱で雇用される職員を地方自治法203条が適用される非常勤職員として雇用することを前提に本要綱が定められたと解すべきである。

尚、現在の和泉市の常勤の職員の勤務時間は38．75時間であるが、これについては平成4年5月に国家公務員に完全週休2日制が導入され、地方公共団

体もこれに習って週休2日制を順次導入したがその際既に一日あたりの勤務時間が8時間を下回っていたのも拘わらず、単純に週休2日制を導入したため勤務時間が週４０時間を下回る結果となり、その状態が現在も続いている。
地方公共団体の職員の勤務時間は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。(地公法24条第5項)とされ、これについては予てより国から国家公務員との均衡を考慮し週40時間となるよう適正化を求められており、現行勤務時間の週３８．７５時間はその適正化を怠っているに過ぎない。(甲第１１号証参照)
更に原告が各自治体の条例を調査したところ、自治体の勤務時間は全国の都道府県は全て週４０時間であり、その他の市においてもこのような週３８．７５時間体制をとっている自治体は遙かに少数である。(別紙1参照)
即ち週当たりの勤務時間が国家公務員、都道府県職員は全て40時間であり、地方自治体職員(市)も圧倒的多数が40時間である事を考慮すると、常勤か非常勤かを判断する際の常勤の職員の勤務時間は週40時間と考えるのが正当であり、国の指導に従わずたまたま現在市が採用している週３８．７５時間の４分の3即ち週２９．０６時間を本件非常勤職員の多くが採用する週３０時間の勤務時間が超えているからといってこれらの職員を常勤職員と解することは出来ない。

3　和泉市非常勤職員の任用に関する要綱第4条(甲第4号証では第3条となっているが採番の誤りと思われる)及び和泉市学校給食非常勤嘱託調理員の任用に関する要綱(甲第19号証)第4条には、非常勤職員に対する報酬及び費用弁償は特別職の職員で非常勤の者の報酬及び費用弁償に関する条例(甲5号証)によるとされ、この条例第1条に

> この条例は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第203条第5項(現第203条の2第4項)の規定により、特別職の職員で非常勤のもの(議会の議員及び消防団員を除く。以下「特別職の職員」という。)の報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法について定めることを目的とする。

とあり、非常勤職員について定めた地方自治法２０３条によることを明確に定めている。

第5　給与条例主義について

給与条例主義が原則とされている理由は、①　職員に対して給与を権利として保障することと、②　給与の決定を、住民の代表である議会の条例制定を通じて民主的にコントロールすることにあり、給与の支給時期の調整のような技術的、細目

的な事項について地方公共団体の長の定める規則に委任することは許されないものではないとしても、給与の種類、額、支給方法等の給与に関する基本的事項については、条例自体でこれを定める必要があると解するのが通説である（東京地判昭53･7･4行集二九巻七号＝ ｝四九頁、その控訴審東京高判昭53･12 ･19行集二九巻＝ 一号二〇九二頁など参照）。

更に、以下の判決もある。

大阪地裁平16（行ウ）第65号　事件名：損害賠償請求事件判決平19.2.9　にて

> 地方自治法203条、204条及び204条の2の各規定並びに地方公務員法24条6項、25条の各規定の趣旨及びその沿革等にかんがみると、 これらの規定は、 普通地方公共団体の職員に対する給与について、 常勤の職員の場合であると非常勤の職員の場合であるとを問わず、 その支給要件及び支給額を条例において具体的に規定することを予定しており、事柄の性質上その決定を普通地方公共団体の長又はその制定する規則にゆだねることを一切許容しない趣旨のものとまでいうことはできないものの、 これを規則等の定めにゆだねる場合においても、 少なくとも当該種類の給与の支給要件該当性及び支給額を決定するための具体的な基準が当該条例自体から読み取れる程度に条例においてこれを具体的に規定することを要するものと解すべきであり、 条例において単に給与の支給根拠のみを定め、 具体的な額、支給要件等の基本的事項をすべて普通地方公共団体の長又は規則に委任するようなことは、給与条例主義の趣旨に反し、許されない。また、条例において非常勤の職員に対する報酬の支給方法をその勤務日数に応じて支給するものとするかそれとも月額ないし年額等をもって支給するかをも含めて広く普通地方公共団体の長の裁量判断にゆだねることは、 地方自治法203条2項の規定に抵触することが明らかである。

ところで、本件非常勤職員について適用される特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の第2条第3項には

> 前2項に規定するもののほか、臨時又は非常勤の嘱託員及びこれに準ずるものの報酬額は、日額又は月額とし、予算を超えない範囲内において任命権者が市長の承認を得て定める。
>
> と定めている。

この条例によれば本件特別報酬（実質期末手当）の支給について何らの定めなく、特別報酬決定の基準となる報酬について全て任命権者及び市長に委任するもので、給与条例主義に反することは明らかである。又報酬の支給方法は日額又は月額と定めており、本件特別報酬が文字通りの報酬と解するとしても、年2回期末に支給方する方式は定められた支給方法に反し、委任の範囲を超え違法

な支出である。
更に本件非常勤職員について特別報酬の支給を定めた非常勤職員の報酬及び費用弁償取扱基準(甲6、乙3、乙8、乙10、乙11、乙12)は，何れも地方自治法15条所定の規則としての法形式がとられていないことが明らかである上，同法に基づく制定，公布の手続がとられていないことからして，これを同法15条にいう規則と認めることはできない。又①②③の職員について定められた基準（甲6、乙3）では支給月数のみが定められ、この前提となる報酬についてはその最高額が規定されているのみで、再雇用職員については退職時の年齢に応じた基準に応じて報酬が定まる仕組みがとられており、これでは特別報酬（期末手当）の額を定めたものとは言えず、有効な内規とは言えない。
したがって、本件支出は、条例上の根拠を欠き、給与条例主義に反し地方自治法242条にいう違法な公金の支出当たる。

更に以下の行政実例も存在する。
昭和27年11月18目自行公発第96号函館市人事委員会委員長あて公務員課長回答「条例制定事項について」は，職員の給与，勤務時間その他の勤務条件に関する事項を全面的に規則で定めるよう条例で委任することはできないものと解する
としている。又
昭和54年8月31目自治給第31号各都道府県知事，各指定都市市長あて行政局公務員部長通知「違法な給与の支給等の是正について」は，「条例において単に給与の支給根拠のみを定め、具体的な額，支給要件等の基本的事項をすべて長又は規則に委任するようなことは給与条例主義の趣旨に反するものであり，その内容は条例に明確に定めること。」
としている。

第6　地方公営企業法の適用（準用）について
1　地方公務員法は、地方公務員制度について、その基本法としての地位を有する最も重要な法律である。この法律は、特別職に属する地方公務員と一般職に属する地方公務員を区分し、特別職については同法を適用しないことを明確にしたうえで、一般職について地方公共団体の人事機関及び職員の身分取扱いに関し統一的･体系的な規定を定めている。したがって、一般職の地方公務員であればどのような職種の地方公務員であれ、原則として地方公務員法が適用され、それぞれの職種についてその職務と責任の特殊性に基づいて地方公務員法に対する特例を必要とするものについては、例えば、企業

職員であれば地方公営企業法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律、教職員であれば地方教育行政の組織及び運営に関する法律及び教育公務員特例法、警察職員であれば警察法、消防職員であれば消防組織法が特例的に適用されるという関係になっている。
従って、地方公営企業法は一般職について適用される地方公務員法の特例を定めたものであり、本件特別職である非常勤職員に地方公営企業法を適用する余地は無い。(甲第12号証参照)

2　被告は市立保育園及び市立小･中学校に勤務する調理員は単純労務職員にあたり、地方公営企業等の労働関係に関する法律附則5項により地方公営企業法38条が準用されると主張する。しかしながら労働関係に関する法律附則5項は

> 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であって、第三条第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律(第十七条を除く。)及び地方公営企業法第三十七条から第三十九条までの規定を準用する。

とあり、一般職に属する地方公務員を前提としており、既に述べたように本件非常勤職員は何れも特別職にあたり、従ってこの法律は適用されない。

3　被告は上下水道部及び病院に勤務する非常勤職員は地方公営企業の企業職員であり、地方公営企業法の適用を受けると主張する。しかしながら、企業職員の労働関係について定めた地方公営企業等の労働関係に関する法律第3条第4項に職員の定義を

> 地方公営企業又は特定地方独立行政法人に勤務する一般職に属する地方公務員をいう。

とされ、本件非常勤職員は何れも特別職にあたり、従ってこの法律は適用されない。

以上を前提に、以下被告の準備書面に個別に反論する。

第7　①、②の職員について

1　地方自治法203条第2項(現203条の2第2項)の解釈について(被告準備書面　2頁及び3頁)
被告はこの但し書きについて、生活給を支給するのと同様な対処をしていくの

が妥当な職員が存在することを配慮する趣旨の規定と主張する。
しかしながらこの規定は、勤務の実態が常勤の職員と同じようになされなければならない職員も存在し、この条例の対象となる職員の中には謝金的性格の報酬も含まれることから、条例で定めることによって、報酬の支給方法について月額や年額で支給することを許容したものであり、被告の主張する生活給的色彩の支給を許容したものではない。

2　和泉市職員の給与に関する条例（以下給与条例という）１２条について（被告準備書面　2頁、3頁）
被告は本件非常勤職員が地方自治法２０３条の適用を受けることを前提に給与条例１２条が地方自治法２０３条2項の但し書きの趣旨を反映したものと主張する。しかしながら既に述べた如くこの但し書きは単なる支給方法について定めたものであり、被告の主張はあたらない。
且つ給与条例はその第2条に
　第2条　前条の職員とは、一般職の職員(法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員(以下「再任用職員」という。)を含む。)をいう。
とされ、一般職の給与に関して定めたものであり、特別職の本件職員（①、②）に適用されるとの主張は当たらない。(乙第2号証)
本件職員の給与について定めた規定は特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例である。
仮にこの被告の主張が妥当するとして、被告は給与条例１２条の非常勤職員の給与は、非常勤職員の報酬と読むと主張する。報酬とはいわゆる生活給たる意味は全く有さず、純粋に勤務に対する反対給付であるから本件特別報酬（実質期末手当）は支給できないことになる。
敢えて特別報酬と解するとしても
　＜改正地方自治法関係質疑応答集の送付について（昭和31年9月28日　自丁行発第28号　各都道府県総務部長あて　行政課長通知）（抄）＞　にて
　〇非常勤職員の報酬の定め方
　照会）非常勤の職員に対し期末手当を考慮して、6月、12月に支給する報酬の額をそれ以外の月に比して多くすることができるか。
　回答）報酬の額について所問のような規定をすべきものではない。
との通知もある。
又給与条例第１２条には
　第12条　非常勤職員(再任用短時間勤務職員を除く。)の給与は、この条例

の規定にかかわらず、日額又は月額とし、その額は、予算の範囲内において職員の給与との均衡を考慮して任命権者が定める。

2　前項の非常勤の職員には、他に別段の定めがない限り、前項の給与を除くほか他のいかなる給与も支給しない。

この第1項の給与（ここでは報酬）は日額又は月額としとあり、更に第2項で前項の給与を除くほか他のいかなる給与も支給しない。とされている。これによれば年2回の期末の特別報酬の支給は日額又は月額と定めた委任の範囲を超えるもので違法な支出である。

3　給与条例主義に関して

被告は給与条例１２条を根拠に給与条例主義に抵触しないと主張する。しかしながら既に述べたように本件非常勤職員の給与支給は特別職の職員で非常勤の者の報酬及び費用弁償に関する条例が適用され、その条例では給与条例主義に反することは既に述べたとおりである。

従って、給与条例12条を根拠に主張することは根拠がないことであるが、仮にこれが妥当するとして以下反論する。

ア　非常勤職員の報酬を一律に定めることが困難との主張について

被告は、非常勤職員の報酬は採用時の市の財政状況等を考慮して定める必要があり、一律･確定的に定めることが困難と主張する。

しかしながら財政状況を考慮して定める必要性を一概に否定しないが、現実には本件非常勤職員の報酬は平成9年以来10年以上変更されておらず、一律･確定的に定めることに何の支障もない。（甲第１３号証）

更に言えば、本件の非常勤職員の職種は、パート保育士、非常勤調理員、市立病院の看護師、看護助手、薬剤師、社会福祉士、庁内非常勤職員、再雇用職員、であり庁内非常勤職員、再雇用職員（①の職員）を除いて何れも常設の定型的職種であり、これらの職種について報酬の基準を定めることが行政事務の執行に支障となるとは到底考えられない。

現実にも、名古屋市の非常勤職員の報酬について条例にて３２６の職種について定めており、これからも一律･確定的に定めることが困難との主張は当たらない。（甲第１４号証）

又①の職員の中で早期退職者が半数近くおり、それらの職員については退職時の給与を考慮して報酬を決めざるを得ないので一律･確定的に報酬を定めることが困難と主張する。

しかしながら、地方公務員の報酬はその職務と責任に応じて定めるのが根

本基準であるが、このように非常勤の職に関係なく退職時の給与に応じて報酬を決定することはこの根本基準に反するものであり、違法な報酬の定め方を前提に一律･確定的に報酬を定めることが困難との主張は失当である。

イ　予算の範囲内で且つ常勤の職員との均衡を考慮して決定することにより、明確な基準が示され民主的統制もはかられているとの主張について
予算の承認と条例の制定はその目的･効果は自ずと異なっており、又常勤の職員との均衡を考慮するとは、均衡を図るべき対象･範囲、均衡の程度などあまりにも抽象的で全て任命権者の裁量にゆだねるもので条例の制定に代える事は出来ない。
又これについては以下の判断もなされている。

> 条例と予算の議決及び決算の承認とは，その趣旨･目的が異なり，実質的な審議の在り方も相違しているところ，上記各法律の文理及び趣旨からすれば，この点を単に議会の意思によることで足りるとしているものではなく，必要的条例事項として，条例という法形式を要求しているものであることが明らかである。したがって，議会が予算の議決や決算の承認をしたことをもって条例の制定に代えることができると解する余地はない。（福岡高裁　平成20年 3月26日）

4　生活給を支給するに相応しいとの主張について

イ　被告は①の職員は勤務時間が30時間であることから、人事院規則１５－１５より常勤の職員に準じると主張する。これについては既に本準備書面第４（3,4頁）で主張した通り常勤職員とは解せない。

ロ　②の職員については週の勤務時間が24時間であり、常勤職員の勤務時間の6割に過ぎず、到底常勤職員に準じるとは解せない。

ハ　兼業が禁止されているとの主張があるが、営利企業の兼業の禁止を定めた地方公務員法（昭和24年法律第261号）第38条の「職員」の営利企業等従事制限についての規定は特別職である本件非常勤職員には適用されない。
原告が非常勤職員に関する兼業禁止についての規則等文書の公開を求めたのに対し、和泉市長は「非常勤職員の心得」の文書のみが公開された。この文書には明示的に兼業禁止の事項は無く、参考として地方公務員法等で定められている事項を記載している。本件職員が特別職で地方公務員法

は適用されないことから、この記載はせいぜい執行機関の期待を表明したに過ぎない。(甲第15号証参照)
又②の職員についてはその勤務形態からして、拘束時間以外で兼業するのに十分な時間があり、これを禁止することは憲法第22条の職業選択の自由にも抵触する。(甲第16号証)
更に、国家公務員の場合、職員の兼業の許可に関する政令(昭和41年政令第15号)第3条の規定により臨時的任用職員及び非常勤職員については、国家公務員法(昭和22年法律第120号)第104条の兼業制限の規定を適用除外としている。
被告はこの職員について兼業が禁止されていると主張するがその根拠を明らかにされたい。(求釈明)

5　地方自治法204条の適用の可能性について
被告は本件職員について204条の適用の可能性について縷々主張するが、これについては既に本準備書面第4(4，5頁)で主張した通りであり、204条の適用の可能性は無い。
又仮に204条の適用を受ける常勤職員とみなされるとして給与条例12条の適用が是認されたとしても、この規定では給与条例主義に違反することは既に本準備書面第7(8～10頁)で述べたとおりである。

6　再雇用職員について
①の職員の内再雇用職員の任用を規定した「和泉市再雇用職員の任用に関する要綱」(甲第20号証)の第9条第1項に再雇用職員には、報酬及び費用弁償を支給するとあり、更に第2項にその額については、別途市長が定める。
とある。これを受けて策定されたと思われる再雇用職員の報酬及び費用弁償取り扱い基準(乙3)の4に特別報酬(期末手当)の支給を定めているが、これは和泉市再雇用職員の任用に関する要綱の委任の範囲を超えており違法な支出となる。

7　小括
以上①②の職員に特別報酬と称して期末手当を支給することは、地方自治法203条の2第1項及び第4項並びに同204条の2に反し違法である。

第8　③④(非常勤調理員)の職員について
被告はこれらの職員が単純労務職員と主張する。しかしながらこれらの職員は何

れも大半の職員（小中学校の調理員については45人中39人、保育園の調理員については17人全員）が国家資格である調理師資格を有しており（保育園の調理員の募集要項には応募資格として栄養士又は調理師の資格を有することとなっている）専門的技術者に相当する。(甲第17号証参照)
一方単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令は、地方公営企業労働関係法の施行に伴い失効したが、単純な労務に雇用される者の範囲については同政令に基づいて解釈して差し支えない（昭和38．5行政実例）。この政令には単純な労務に雇用される職員の例を挙げながら、技術者、監督者及び行政事務を担当する者は対象外とされている。
そうすると調理師資格を有する調理員は単純労務職員とは解せない。
又大阪府が東大阪市に発した指導にもそのような趣旨の記載がある。（甲第18号証）
以上、本件非常勤職員は単純労務職員に当たらず、仮にそれに当たるとしても既に本準備書面第6（7頁）で主張した如く、特別職である③④の職員は地方公営企業法が準用されないから、被告が主張する③④職員が単純労務職員であり、地方公営企業法の適用を受けるとの主張は当たらない。
又仮に被告の主張するように同法の適用を受けたとしても同法38条第4項の企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定めるとされ、これを受けて制定された和泉市企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（乙第5号証参照）
第17条は

> 企業職員で職員以外のものについては、職員との権衡を考慮し、予算の範囲内で給与を支給する。

と規定するのみで給与条例主義を満たしていない事は本準備書面にて明らかであり、その点からも本件特別報酬の支給が違法であることに何ら変わりはない。

第9　⑤⑥の職員について
この非常勤職員は何れも地方公営企業法の適用を受ける機関に勤務する者であるが、これらの職員はこの法律の適用を受ける職員でないことは既に本準備書面第6の2（6，7頁）で主張しているとおりである。
仮にその法律の適用を受けたとしても条例で定めることに抵触しているのは第8③④の職員と同じである。

以上