

第168回 判例地方自治研究会

作成者 石田 純

- 1 期日 令和4年9月29日(木) 18時30分～ オンライン (zoom) 会議
- 2 参加者 須田、澤村、石田、川口、片木、國信、高本 (以上7名・敬称略・順不同)
- 3 発表課題

発表担当：國信先生

(1) ヘイトスピーチ条例に係る公金支出無効確認請求住民訴訟事件(大阪市) 最判令和4年2月15日

事案 大阪市は平成28年7月1日にヘイトスピーチ条例を制定施行した。条例によると、申し出によりヘイトスピーチ審査会が審査等を行うこととなっている。平成25年に催された集会における発言が、平成28年当時もインターネット上で視聴可能な状態になっていた(本件表現活動)ところ、ヘイトスピーチ審査会は、本件表現活動について調査審議を行い、また、ドワンゴ、グーグル宛に郵便にて書面を送付した。最終的には本件表現活動がヘイトスピーチに該当する旨の「認識等公表」を行った。上記審査会の委員に対する報酬と上記郵便の郵送料について大阪市長(課長専決)が支払いをした行為に対して、住民監査請求がなされたが棄却されたため、大阪市長にその支払いをするように求める住民訴訟が提起された。

一審、原審ともに、本件条例は合憲であると判断し、請求を棄却したため、原告が上告した。

争点 (上告審における争点のみ) 本件条例が憲法21条1項に違反して無効であるか。

判旨 判示においてはまず、事実関係として、本件条例の制定当時、市内においては、差別的言動を伴う街宣活動等が頻繁に行われていたことがうかがわれることを認定する。そのうえで、本件条例の趣旨として「表現の自由の保障に配慮しつつ、上記のような人種又は民族に係る特定の属性を理由とする過激で悪質性の高い差別的言動の抑止を図ることをその趣旨とするものと解するのが相当である。」と判断し、上記の趣旨に則った形で本件各条項について限定解釈を加えた。例えば、「特定人等を相当程度侮蔑し又はひぼう中傷するものであること(ア)」「特定人等に脅威を感じさせるものであること(イ)」という条文については「表現の内容及び表現活動の態様が特に悪質性の高いものであることを要件としたものであり、具体的には、当該表現活動が、特定人等をその蔑称で呼ぶなど、特定人等を相当程度侮蔑し、若しくはひぼう中傷するものであること(同号ア)、又は特定人等の生命、身体若しくは財産について危害を加える旨を告知し、若しくは同危害を加えかねない氣勢を示すなど、社会通念に照らして、特定人等に脅威を感じさせるものであること(同号イ)を要する旨を規定したものと解するのが相当である」と判示した。

そのような条例の解釈を前提に、表現の自由についても「公共の福祉による合理的で必要やむを得ない限度の制限を受ける」としたうえで、「本件各規定の目的は合理的であり正当なものであることができる」とし、さらに「制限される表現活動の内容及び性質は、上記のような過激で悪質性の高い差別的言動を伴うものに限られる」、「制限の態様及び程度においても、事後的に市長による拡散防止措置等の対象となるにとどまる」という点を挙げ、それらを踏まえて、「本件各規定による表現の自由の制限は、合理的で必要やむを得ない限度にとどまる」と判断した。

さらに、「通常の判断能力を有する一般人の理解において、具体的場合に当該表現活動がその適用を受けるものかどうかの判断を可能とするような基準が読み取れるものであって、不明確なものであることはできないし、過度に広汎な規制であるということもできない」とした。

以上の結果、「本件各規定は憲法21条1項に違反するものである」と判示した。⇒上告棄却

発表担当：澤村先生

(2) 地方公務員法46条に基づく措置要求の棄却判定取消請求事件(川崎市) 横浜地判令和3年9月27日

事案 川崎市の市立中学校等の事務職員である原告ら(X1、X2)が、平成29年4月1日付けでされた県費負担教職員の市費移譲により、それまで神奈川県給与条例の「学校行政職給料表」による級号給が適用されていた職員について、市の給与条例の「行政職給料表(1)」による級号給が適用されることとなり、給料表の切替えが行われた結果、原告らを含む平成22年度採用の学校事務職員は大きな不利益を被ることになったとして、平成29年7月31日付けで、地方公務員法46条等に基づき、川崎市人事委員会に対し、県費負担教職員に係る市費移譲により、学校事務職員の給与(級号給)に著しい不均衡が発生しているためは正を要求する旨の措置要求をそれぞれ行ったが、市人事委員会から、いずれも平成30年1月31日付けで措置要求を棄却する旨の判定(以下、併せて「本件判定」という。)を受けたことから、被告に対し、本件判定は違法である旨主張して、その取消しを求める事案。

争点 本件判定の違法性、特に本件判定が、人事委員会等が立法機関である議会の立法権にみだりに容喙することは、特にこれを認めた法令の規定がない限り許されないとし、本件措置要求の是非を判断するに当たって、市給与条例の内容の適否について判断すべきではないとし、これを除外した(「管理運営事項」に該当する。)ことの適法性。

判旨 本件判決は、「措置要求の対象は、①給与、勤務時間その他の勤務条件に関するものであり、かつ、②人事委員会又は公平委員会、あるいは地方公共団体の機関が、一定の措置をとる権限を有するものでなければならない。」としたうえで、条例制定については人事委員会の権限が及ばず、条例の制定改廃を求める措置要求はできないとした。しかしながら、条例の提案に関する事項は「管理運営事項」に当たるから措置要求の対象とならないという点については、「管理運営事項に関する一事をもって、一律に措置要求の対象にならないと解することは、措置要求制度の趣旨を没却しかねず不当であり、「管理運営事項」に関連する場合であっても、勤務条件に関する側面からその維持や改善を図るために要求されるものである限り、措置要求の対象となるものと解すべきである」とし、結論として「地方公共団体の長に条例の制定改廃の議案を議会に提出するよう求めることは、管理運営事項であるとの一事をもって、措置要求の対象から除外されるものではないというべきであり、「本件措置要求における要求事項は、「人事委員会又は公平委員会、あるいは地方公共団体の機関が、一定の措置をとる権限を有する」事項であるとの要件を満たすものと認められる」と判示した。

そして、具体的な不利益の存在についても「原告ら平成22年度採用者には、他の採用年度の者と比べて不利益・不均衡が生じているものと認められる。」とし、本件判定は違法であり、取消しを免れないと判示した。⇒認容・確定