

公務員関係判例研究会 平成 27 年度 第 7 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 27 年 11 月 19 日 (木) 15:00~17:00

2. 場所 中央合同庁舎 8 号館 8 階特別大会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、上野弁護士、牛場弁護士、大田黒弁護士、大森弁護士、木村弁護士、志水法務省訟務局付、鈴木弁護士(座長)、田中弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、森末弁護士、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 三輪人事政策統括官、川淵内閣審議官、福田内閣参事官、平山人事制度研究官、安藤調査官、鈴木争訟専門官、高橋争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

- 許可を得ることなく職員団体の業務に専ら従事していたことを理由とする減給処分の適否について争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

- 懲戒処分取消請求(社会保険庁ヤミ専従)事件(大阪高裁平成 26 年 10 月 1 日判決・公務員関係判決速報 442 号 2 頁。以下「本件判決」という。)は、社会保険庁の職員(X)が、平成 9 年 11 月から平成 12 年 10 月までの間、社会保険庁長官の許可を得ることなく職員団体の業務に専ら従事し、給与の支給を受け続けたとして、平成 21 年 7 月 31 日付けで、2 月間俸給の月額額の 10 分の 2 を減給する旨の懲戒処分を受けたことから、その取消しを求めた事案である。

本件判決は、① X は本来業務をほとんどしておらず、専ら職員団体の業務に従事していたものと認めるのが相当であり、国家公務員法(以下「国公法」という。) 108 条の 6 第 1 項及び第 6 項、99 条、101 条 1 項に違反するものといえること、② 公務員の過去の非違行為によって国民の信頼が毀損された場合、その後、時間が経過したとしても、国民の信頼の回復が図られていないときは、国民の信頼を回復して公務員関係の秩序を維持する必要があるというべきであり、当該公務員に対する懲戒の必要性が失われるものではないことなどを挙げ、懲戒処分取消請求を棄却した第 1 審判決を維持して、X の控訴を棄却した。

- 国公法 108 条の 6 第 1 項にいう「職員団体の業務にもつばら従事する」とは、職員が社会的活動の主体を相当長期間継続して職員団体の活動に充てることをいうことからすれば、勤務時間中に本来業務をほとんどしておらず、職員団体の業務を主体として行っていた X は、職員団体の業務に専ら従事していたと評価するのが相当であろう。
- 本件判決の事案は、非違行為から約 10 年経過後に懲戒処分をしているところ、懲戒処分には刑事罰とは異なり時効の制度はないのであるから、職員としての身分を

有する限り、いつでもその非違行為を問責し得ると考えられるし、相当期間経過後であっても公務員秩序維持の目的が達せられない場合には、懲戒処分をしなければならないだろう。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) 国公法 108 条の 6 第 1 項にいう「職員団体の業務にもつぱら従事する」の意義について、次のような議論があった。

- 全ての勤務時間を職員団体の活動に充てていた場合はもちろん、本件のように、勤務時間のほとんどを職員団体の活動に充てていた場合も、国公法 108 条の 6 第 1 項にいう「職員団体の業務にもつぱら従事する」に該当することには異論がないと思われるが、仮に、本来の職務と職員団体の活動を半々にしていた場合に、どのように考えるべきかは、悩ましいところではある。
- 「専ら」とは、通常は「主として」の意味にとらえるべきであるが、以前、別の法律上の解釈として「専ら」とは 100 パーセントの意だとして争った訴訟を経験したことがある。このように「専ら」の解釈には曖昧なところがあるので、懲戒事由としては、国公法 108 条の 6 第 1 項にいう「職員団体の業務にもつぱら従事する」に該当することではなく、本来は無給で行うべき組合活動を給与の支給を受けながら行っていたこと、すなわち、詐欺行為ともいえる行為をしたことを理由とすべきであったのではないか。

(イ) 非違行為から長期間経過後に懲戒処分を行うことについて、次のような議論があった。

- 懲戒権者が非違行為の存在を知らなければ懲戒処分に付すことはできないのであるから、非違行為から何年経過していようとも、懲戒権者が非違行為の存在を知った時点で信用失墜行為に当たると判断できるのであれば懲戒処分を行うべきであろうし、そのような時点で懲戒処分をしたとしても、裁量権の逸脱・濫用という問題は、よほどのことがない限り生じないであろう。
- 懲戒権者が非違行為の存在を知らながら、漫然と長期間放置していた後に懲戒処分を行う場合には、懲戒権の濫用とされるおそれがある。本件判決の事案においては、懲戒権者ではないものの、課長クラスの管理者は無許可専従行為を知り得ていたはずであるが、そのことをどのように評価すべきか。
- それは、非違行為の種類にもよるのではないか。管理者が知り得ていたとしても、例えば、職場内で暴力行為があり、加害者が謝罪して被害者が許している状況にある中で、あえて相当期間経過後にそれを理由とする懲戒処分をした場合には懲戒権の濫用ととらえられかねないが、公金着服行為のような、私的なものではなく、法秩序に違反するような行為であれば、当該行為から相当期間経過後であっても、懲戒処分をしなければならないであろう。

(ウ) その他、本件判決全般について、次のような議論があった。

- 本件判決の認定事実によれば、「京都支部の書記長は、B 事務所業務第二課に配属されることが慣例」となっていたようであり、無許可専従行為を黙認していた管理者の責任も問われるべきではないか。
- 本件判決の事案は、上司が X の無許可専従行為を黙認していたことから、X もそのことで処分を受けるとは思っていなかったのであろうが、違法に給与を受けてい

たのであるから、懲戒処分はやむを得ないであろう。

- 組合側との意見交換が容易であるなど当局側にもメリットがないわけではないので、かつては、無許可専従行為が横行し、当局側もこれを黙認してきた。しかしながら、職務専念義務に違反することが明白な上、本来は無給で行うべきところに給与を支給することは、やはり許されないのであるから、これを是正するのは当然のことである。
- 従前、無許可専従行為の黙認のようなヤミ慣行は、まず破棄通告をした上で、その後も同様のことをした場合に懲戒処分に付す場合が多かったと思われるが、その意味では、本件判決の事案は異例ともいえるだろう。
- 公務員に対する懲戒処分は、公務員としてふさわしくない非行があったときに、公務員関係の秩序を維持するために科される制裁であるところ、「公務員秩序を維持して、国民の信頼の回復を図る」というロジックは、果たして本当にそうなのかと疑問がある。耳障りのいい言葉ではあるが、新たな概念を持ちだした、結論ありきのロジックのように感じてしまう。
- 本件判決も、服務違反調査委員会が報告書をまとめ、これを受けた調査によってXの無許可専従行為を認定後に、「…本件懲戒処分を行ったものであるから、本件懲戒処分が控訴人の無許可専従から約9年後に行われたとはいえ、控訴人の無許可専従によって公務員に対する国民の信頼が毀損されており、しかもその回復が図られていなかったといわなければならない。」としているが、なぜ国民の信頼が毀損されているといえるのかは書かれていないし、どういう場合に「国民の信頼が回復された」といい得ることになるのかという疑問も残るところである。

(3) 次回会合は、12月17日(木)に開催することとした。