

公務員関係判例研究会 平成 27 年度 第 10 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 28 年 2 月 18 日 (木) 15:00~16:50

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)、高田弁護士、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 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

○ 多数回の遅刻を理由とする停職処分 of 適否が争われた裁判例

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。

○ 東京都 (M局職員) 事件 (東京高裁平成 26 年 2 月 12 日判決、労働判例 1096 号 64 頁。以下「本件判決」という。) は、東京都M局の営業所長 (X) が、正当な理由なく 72 回出勤時限に遅れた上、そのうちの 71 回につき、部下に指示して、カードリーダーに自らの職員カードを挿入すること等によって出勤時刻等を記録する「人事情報管理システム」上の記録を、出勤記録なしを意味する「*」から、「出勤」の表示を意味する「○」に修正させたことを理由として、東京都 (Y) から停職 3 か月の懲戒処分 (以下「本件処分」という。) を受けたことから、本件処分の取消等を求めた事案である。

本件判決は、本件処分の根拠となる主要な事実の存在を認めるに足りないなどとして本件処分の取消しを命じた第 1 審判決 (東京地裁平成 25 年 6 月 6 日判決、労働判例 1081 号 49 頁) を取り消し、本件処分において遅参とされた 72 日のうち、69 日については、遅参の推認を覆す事実関係があるとはいえないから、遅参の事実が認められるなどとして、X の請求を棄却した。

○ 第 1 審判決は、X が遅参したとする全ての日について、Y が挙証責任を負うべきとの観点に立って判断しているのに対し、本判決は、全ての日について Y が挙証責任を負うとした場合には、過去のことであり不可能であることを前提に、「人事情報管理システム」上の記録が 72 回も修正されていることに着目して事実認定をしたと評価できる。

本判決は、出勤管理について電磁的記録で行っている以上、全職員がルールに従って対応するものであること、それ故に、ルールに従って対応していない職員については、一定の不利益を被ってもやむを得ないと判断したのであろう。

○ 非違行為の事実認定に当たっては、予断と偏見を排除することはもちろんのこと、

客観的事実を六何の原則を確認しつつ必ず証拠として残しておくことが重要である。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 第1審判決は、出勤記録の修正の事実が、Xが出勤時限に遅れてきたことを直ちに根拠づけることはできないとする理由の一つとして、修正入力をした者が不明な日が約3割程度あり、その場合の修正の経過が明らかとはいえないことを挙げているが、裏を返せば、約7割は修正入力した者が明白であり、訴訟においてその修正入力者が遅参の事実を証言しているのであるから、第1審判決の認定の仕方は分かりにくいという印象がある。
- 本件判決は、出勤記録が「*」から「○」に修正されている日が72回あるという事実と、Xが月数回程度若しくは頻繁に遅参していたとの部下職員の証言から、Xの遅参が「一応推認される」とした上で、推認を覆す一定の事実がある3日間を除く69日は、遅参の事実が認められると判示しているところ、このような判断過程は妥当なものと評価できる。
- 本件では、出勤記録の修正回数が72回であったことに焦点が当たっているが、この回数が約3年間の累計であることからすれば、修正された日以外の圧倒的多数の日は正しい処理がされていたとすることができる。そうであれば、出勤記録の修正がされた日は、職員カードの挿入をし忘れたか、遅参したということになるが、圧倒的多数の日は正しく処理されていることからすれば、忘れたという理屈は経験則上一般的ではないであろう。そこに焦点を当てずに、遅参を目撃したというにとどまる（個別的な日付を特定できない）証言に頼ってしまったので、第1審判決のような結論となってしまったのではないか。
- 遅参を繰り返したことに加え、営業所の長が部下に出勤記録を修正させたのであるから、停職3か月の処分は軽すぎると思われる。
- 遅参を繰り返したことはもちろん問題であるが、営業所の長たるXが、部下に指示して出勤記録を修正させたことの方が問題ではないか。停職3か月は確かに重い処分ではあるが、管理職としての適格性を欠くとして、分限降任処分も検討すべきではないか。
- 確かに、営業所の長が部下に出勤記録を修正させたことのほうが問題ではあるが、遅参したことに焦点が当たってしまった背景には、遅参したことに関しては出勤記録の修正をしているという客観的事実があるものの、修正指示をしたことに関しては立証が難しかったという背景があるのではないか。
- 事実関係の聴取をする際に、供述が変遷するなど不自然な点が認められる場合は、その点を証拠化しておくことは非常に価値があることだと思われる。
- 出勤記録を管理するシステムの構築方法によっては、修正されたことが検証できない場合もあり得ると思われる。今後のシステム導入を検討する場合は、本件を参考にしつつ、後日の検証に耐え得るシステムとなるよう、工夫すべきである。
- 本件においては、出勤記録が「*」から「○」に修正されているという客観的事実がある。客観的事実を、どのように評価し、訴訟においてどのように主張すべきかという観点から考えると、本件判決及びその第1審判決は非常に参考になると思われる。

- Xの指示に基づいて修正入力した部下職員の行為は、公文書偽造あるいは電磁的記録不正作出といった刑法上の罪に当たり得るものであり、当該部下職員に対しても何らかの処分又は教育的措置をする必要があるのではないか。

(3) 次回会合は、3月17日(木)に開催することとした。