

公務員関係判例研究会 平成 30 年度 第 3 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 30 年 6 月 21 日 (木) 15:00~16:45

2. 場所 中央合同庁舎第 8 号館 8 階特別大会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、大森弁護士、檜野法務省訟務局付、木下弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、中町弁護士、長屋弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 清水内閣審議官、池田内閣参事官、森調査官、市川争訟専門官、小林争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 職務遂行能力が極めて低く、職務の級に見合った勤務実績をあげられていないことを理由とする分限降任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。

○ 兵庫県職員分限降任処分取消請求事件(神戸地裁平成 29 年 6 月 14 日判決、季刊公務員関係最新判決と実務問答 12 号 61 頁。以下「本件判決」という。)は、兵庫県の職員であった X が、処分行政庁(兵庫県知事)から、職務遂行能力が極めて低く、職務の級に見合った勤務実績をあげられていないことを理由に行政職 6 級から同 3 級に降任する処分(以下「本件処分」という。)を受けたため、兵庫県に対し、本件処分の取消しを求めた事案である。

本件の争点は、本件処分の適法性であった。

本件判決は、要旨以下のとおり判示して、X の請求を棄却した。

係長(行政職 6 級)は主査、主任その他の職員の上司にあたる職であり、監督職であれば係の事務を管理し、または処理することを職務内容とし、一般職(担当係長)であれば担当事務を管理し、または処理することを職務内容とする。しかし、X は、平成 23 年度以降一貫して、職員に求められる事務処理レベルに達していないと評価され、支援プログラム実施後も、いずれの評価要素も標準レベルに至らず、積極性、判断力は改善せず、企画力又は計画性は改善する見込みがないとまで判断され、これらの評価が不当なものであることをうかがわせる事情はない。このような状況において、X が担当事務の管理・処理をすることができたとは認められないから、処分行政庁の判断が不合理であるとは認められない。また、主査(行政職 5 級)、主任(行政職 4 級)には上司の職務の補助を行うことが求められるところ、自らの事務処理にすら支障があった X が上司の職務の補助を行うことができたとは考えられないから、行政職 3 級に降任するという行政処分庁の判断が不合理であるとも認められない。

- 評価がどうだったかだけでなく、本来なら、どの程度ひどい勤務状況だったのかという具体的な事実が重要だと思うが、本件判決では触れていない。
- 病気休暇を3度取っているため、メンタルヘルスの問題も含まれるが、その辺りの実態がどうだったのかも、本件判決からは不明である。
- 最高裁の判断枠組みは、長束小学校事件以降、分限免職に比べて分限降任は裁量の幅が広いとされている。適格性の内容要素は、降任は就いている特定の職についての適格性の有無、免職はそれに限らず他の職を含めて全ての職についての適格性の有無である。分限処分の結果として、降任は下位の職に降りるにとどまるのに対し、免職は公務員としての地位を奪う重大な結果になるので、そこは慎重を要する。最高裁判決は、分限降任が柔軟にできるというよりは、分限免職は非常に難しいというメッセージになっているのではないと思われる。
- 評価を重んじるとすると、公正な評価制度が公平に運用されているかというところが、重要である。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- Xに職務遂行能力がないことが病気のせいであるとすれば、本人の勤務成績の問題ではなく、病気によって職務遂行能力がないということで解決をすべきであって、そのことを看過して、1号で処分することはいかなるものかということが、普通であれば出てきそうであるところ、Xが主張していないので、裁判所も踏み込んでいない。
- 再任用の問題が絡んでいることも考えられる。
- 行政裁量には時の裁量があるといわれるが、この事件は人事裁量を最大限に使った事案と思われる。
- なぜ2級にしなかったのか疑問である。Xは、一般職員の事務処理能力に比べるとかなり低位な水準である。訴訟リスクを考えて無難な方向にしたということか。
- 最高裁の判断枠組みは、分限の場合は要件裁量があり、要件裁量もこういう場合は更に広いといっている。

本件判決はその枠組みを使うといっているので、処分行政庁の判断を尊重してそれに違法性がなければセーフというかなりまっとうで野心的な判決という印象である。
- 本件判決には、評価制度の仕組み、分限前の段取りについて、マニュアルどおりにやりましょうというメッセージがある。そして、その評価が争われる可能性があるので、裏付けとなる事実については、記録を残しておく必要がある。
- メンタルの影響だと客観的に分かる状況で、当局が全く措置をしなくてよいのかということは、一つ考えなければならないことである。
- 分限の程度は、その時客観的に3級だから3級に降任でよいのか。6級の職務をできないということは分かるが、例えば、処分として一気にどこまで下げられるかということは、議論する必要がある。
- 処分としてどこまで下げるかは、級の格付けとの関係である。条文との兼ね合いでどうするかを検討しなければならない。
- 裁判所は、3級にしたことがいいかどうかではなくて、降任とした処分が適法かどうかを判断している。仮に、2級にしていたとしても、適法とされたかもしれない。

い。

- 研修（支援プログラム）のときに、こういったエビデンスを収集するかが非常に重要であると考えます。例えば、2級と3級のいずれの降任が妥当かという争点になると、その妥当性を立証しなければならない。そういったことを意識したプログラムにしておくことが重要である。今回は4級と3級の違いで分かりやすいが、2級と3級の区別は難しい。
- 分限制度とは公務能率の維持であって、管理職の能力がない者を1号で降任させることは、原因が病気か否かにかかわらず、分限免職に比べてもっとイージーにできて良い気がする。

病気であれば管理職の実績がない場合にも1号による降任が許されず、免職の東村山事件のように2号をパスしてはいけませんというようなことを当てはめるのはどうかと思う。管理職の能力がないにもかかわらず、降任できないとなると妙な感じがする。そこは、解釈で分ける必要があると思われる。

(3) 次回会合は、7月19日（木）に開催することとした。