

公務員関係判例研究会 平成 31 年度 第 5 回会合 議事要旨

1. 日時 令和元年 9 月 19 日 (木) 15:00~17:00

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) 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)、高田弁護士、竹田弁護士、田中弁護士、長屋弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、山田弁護士 (五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 藤田内閣審議官、櫻井内閣参事官、山地調査官、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

- 法律の改正により社会保険庁が廃止されたことに伴い、国家公務員法 78 条 4 号に基づき行われた分限免職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。

- 分限免職処分取消等請求事件 (東京地裁平成 29 年 6 月 29 日判決 (労働判例 1171 号 44 頁)、東京高裁平成 30 年 9 月 19 日判決 (労働判例 1199 号 68 頁)。以下、一審判決を「一審判決」といい、控訴審判決を「本判決」という。) は、社会保険庁 (以下「社保庁」という。) の廃止に伴ってされた廃職に基づく分限免職処分を受けた X₁ が、その取消しを求めるとともに、国家賠償法 1 条 1 項又は民法 415 条に基づく損害賠償等の支払を求めた事案である。

本件原告のうち、うつ状態により病気休職中で日本年金機構 (以下「機構」という。) の正規職員の採用内定を得られなかった X₃ に対してされた分限免職処分につき、第 1 審はこれを違法として、その取消請求を認容したが、控訴審は、分限免職回避の努力を怠ってされたものとはいえず裁量の違法はないと判断し、X₃ の請求をいずれも棄却すべきものとした。

- 社保庁の廃止に伴ってされた廃職に基づく分限免職処分が争われたこれまでの裁判例は、いずれも分限免職処分に違法はないとされている。
- 一審判決は、社保庁長官等は X₃ の分限免職を回避するための容易かつ現実的な努力として機構において正規職員の追加募集をするよう働きかける程度のことすらも怠ったものであるから、X₃ に対する分限免職回避努力義務に違反したものと いわざるを得ず、本件処分は、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用してされたものとして違法となるとしている。
- 本判決は、仮に本件内部基準 (平成 21 年 8 月当時病気休職していた者は機構の正規職員として採用しない旨の基準) が存在しなかったとしても、X₃ が機構の正規

職員に採用されるべき健康状態であったとまでは認められないというべきであり、また、X₃は機構の准職員としての採用内定を辞退しており、社保庁廃止に伴う分限免職回避努力が各個の職員の第1希望を実現する努力又は機構の正規職員として採用されるための努力を最大限尽くしたものでなければ足りないというまでの法的根拠はないとしている。加えて、分限免職回避努力として正規職員を追加募集するとなれば、機構の発足に間に合わなくなる可能性が高いこと、それまでの健康状態に照らしX₃が正規職員としての採用内定を得たであろうとは必ずしもいえないこと、機構設立委員会が准職員として採用の内示をした者につき改めて正規職員として採用するとは考え難いこと等から分限免職回避が現実的に可能であったとはいえないとした。

- 廃職に基づく分限免職処分への任命権者の裁量について、どの職員に対し分限処分をするか、降任と免職とのどちらの処分をするかの選択の裁量は、少なくとも、社保庁というような行政組織全体が廃止され、それに属する官職全部が廃止されるという場合には、職員全員の身分を失わせるほかなく、どの職員に対し分限処分をするかといった選択の問題は生じない。処分手続については多少裁量の余地があり、本件でも裁量権の違反が問題となっている。
- 分限免職回避に向けた努力とは、免職手続の過程における一種の手続要件として努力を求められるものであるが、その内容や程度について規定はなく、様々の措置が考えられ、何を行うかは任命権者の広い裁量に委ねられている。なお、整理解雇における人選において被用者の健康状態を斟酌することは否定されていない。
- 本判決は、行政機関の全官職の廃職に基づく分限免職処分に関し、健康状態を理由として新たな民間組織の正規職員に採用されなかった者に対してされた回避努力の裁量の適否について、第1審の判断を覆し、違法はないとした重要な判断例といえることができる。
- 実務上は、各個の回避努力の措置を施すに当たって不公平、不公正があってはならないことはもちろんとして、新たな民間組織の採用への働きかけが求められるという裁判所の判断もあり得ることを踏まえ、新たな民間組織の採用の基準やその運用についても一定の注意関心を払っておくべきであるといえよう。
- 新たな民間組織の採用の基準やその運用自体の問題としては、職員の従来健康状態を考慮すること、それにつき客観的な基準を設けることは、違法の評価を受けるものではないと考えられるが、健康状態という事の性質等からして個別の事情を完全に排除する運用をしてよいかは問題。また、基準の周知についても画一的運用を重要とするならば、なおさら留意することが適当であろう。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 一つの外局が全て廃止されるということは、そうそうあることではないと思われるが、参考になる事案である。
- X₃は病気休職しているが、病気休職も分限処分であるから、本来不本意処分である。本人が自ら診断書を提出して、執務に堪えないと言っていることが、一番と控訴審の判断は分かれた理由ではないだろうか。
- 地方自治体では、これからも十分に起こり得る事例である。というのも、赤字の公立病院がこれから民間委託を進めていくと思うが、その際にこのような事例が起

こり得る。ただし、地方自治体の場合は、社保庁の場合と比べ規模が小さく、組合交渉等もきめ細かく対応することができるので、うまく処理できるであろう。

- 保育園なども民間への委託がかなり進んでいる。
- 画一的な基準を設ける際の周知への留意に賛成。本件では、懲戒処分を受けた者は駄目だと言いつつ切っているが、例えば、職場外非行で戒告くらいの処分を受けた者がいた場合どうか。この辺りの基準の設け方と実際の現場での処理の仕方は、どうあるべきであろうか。
- 自分より成績の悪い者が採用されたとの訴えで、採用側の情報共有が不十分として人事院で負けた例がある。一般論でいえば、組合内の情報共有は早いですが、当局側は縦割り。当局側の横のつながり・情報共有が非常に大事である。
- 平成21年の10月までのX₃の健康状態は分かるが、11月以降が分からない。11月以降、仮に病気が回復していたとすると、一時点での判断によるかわいそうな事案と思われる。11月以降の診断書があるのであれば、高裁の判断に説得力が出たであろう。
- 高裁の考え方でいうと、念には念を入れるという意味で、最終的な分限免職処分の適法性という理屈の点からいって、X₃の健康状態を12月の時点でもう一度判断すべきだったかもしれない。ただ、健康状態は機構での採用条件であって、廃職が生じたから分限免職するということとは一応関係がないので、処分時に健康状態を確認しなければならないということではない。
- 免職と採用は別で、採用の自由がある、と言ってしまうと、回避努力というのは形だけやっていたらいいという考え方になる危険性はあり得る。
- 本件内部基準は、公表すべきだった。しかし、公表していれば、X₃が機構の採用面接時までには復職していた可能性もあったという第1審の判断はどうであろうか。
- 精神科医師の話では、うつ状態という病名はなく、正にうつの状態を指すものであって、うつ病を原因とするうつ状態のほかに、気分が優れないという訴えがあったものもうつ状態と診断している、うつ状態を引き起こす病気は6、7種類あるということであった。

したがって、うつ状態という診断書が出たときには、何を原因とするうつ状態であるのか、医師に確認する必要がある。
- 新しい組織を設立して運営するのであるから、その組織の理念であるとか目的に適合する人を新たに採用するというのを一番に優先すると思われる。危険性のない人を採用したい、組織運営などに長けている人を採用したい、そういったところから基準を作りこんでいくべきであって、解雇基準と採用基準とは違うと考える。

本件がなぜ分限免職処分になったかという点、X₃は正規職員としての採用基準は満たさなかった、一方、准職員は可能であったにもかかわらず断った、その結果、分限免職処分になった、というものである。懲戒処分歴があつて採用されなかった者とは、仕組みが違うのではないか。
- 新たな民間組織への採用の問題と分限免職そのものの要件の問題は、一応別であると考えられる。しかし、相当数が新組織に移行することが事実上考えられている場合には、分限免職回避努力というものはその移行の措置を軸に考えざるを得ないので、新組織の採用の自由の問題が、分限免職の手續裁量という格好で幾分忍び込ん

でくることはやむを得ない。

- 公務員の身分保障という面でみれば、廃職となれば、分限免職はしょうがない。何処かで採用してやるという回避努力となると、公務員の身分保障とはレベルの違う問題であると考ええる。
- 機構の設置は国が法律に基づき設置しているのであるから、設立委員の行動を法律によってコントロールすることは可能であった。その法律を整備することに、もう少し力を入れるべきであったのではないか。
- 国鉄の場合は、清算事業団というものをわざわざ作って、そこに残る人とJRに移る人とに分けた。このように一応そのまま承継する組織があれば、駄目な人はそこに残ってという形で、免職処分は避けられた。財産管理等の事業が残る組織はこうした形がとれる。

(3) 次回会合は、10月17日(木)に開催することとした。