

公務員関係判例研究会 平成 31 年度 第 6 回会合 議事要旨

1. 日時 令和元年 10 月 17 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、木村弁護士、白土弁護士、白鳥法務省訟務局付、鈴木弁護士 (座長)、竹田弁護士、中町弁護士、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

- 許可を得ずに営利企業を営んだこと、妻子があるのに独身と偽って女性と交際し損害賠償請求訴訟を提起されたことなどを理由とする懲戒免職処分
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。

- 懲戒免職処分取消請求事件 (神戸地裁平成 29 年 4 月 26 日判決 (判例地方自治 433 号 27 頁)。以下「本判決」という。) は、兵庫県宝塚市の消防職員であった X が、許可を受けずに自ら営利企業を営んだこと (2 件)、妻子があるのに独身と偽って女性 (A) と交際し、それが発覚し同女性から損害賠償請求訴訟を提起されたこと、行先について虚偽記載をした旅行願を提出したことの 4 件の非違行為を理由とする懲戒免職処分を受けたため、当該処分は、市が設けた懲戒処分の指針を逸脱し、裁量権を逸脱・濫用するものであるとして、その取消しを求めた事案である。
- 本件は、典型的な裁量権の逸脱・濫用を争われた事件であり、至って単純な事件といえる。
- 懲戒処分の裁量権の逸脱・濫用といえば、忘れてならないのが神戸税関事件、四国財務局事件である。これらは国の事件であり、地方公務員の事件であれば、伝習館事件である。判断枠組みは、全く変わっていない。
- 結論として、この裁判体の判断自体は、やむを得ない判断であると個人的には考える。
- この裁判体は、6 か月前、平成 28 年 11 月 24 日に別事件の懲戒処分について判断をしている。その事件 (以下「加古川事件」という。) と対比して、本件を評釈したい。
- 処分指針には「個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。」と明記している。処分指針を根拠として、裁

量権の濫用を判断することができるのだろうか。

- 懲戒処分とは、非違行為に対する制裁であるから、複数の非違行為に合わせて一つの懲戒処分を行えるのだろうか。行えるとして、処分量定上の上限は存在するのか。この問題がよく議論されるが、どこまで処分を重くできるのかについては、刑法の併合罪加重（47条）が1.5倍としていることが参考になるのではないかと考える。
- Xを公務員秩序から排除したかったのであれば、適格性欠如による分限処分も検討すべきであった。ただし、本件が分限免職できる事案なのかという議論はある。
- 公務遂行上の問題ではないAの被害の訴えが本件の発端であるとするならば、懲戒免職処分を取り消すとした本判決の判断はやむを得ないと考える。
- 加古川事件は、勤務中に制服着用してコンビニの女性店員にわいせつ行為をした職員を停職6月とした懲戒処分について、一審は、当該懲戒処分は他事考慮（新聞報道されたこと）したものとして取消し、控訴審も一審判断を維持したが、最高裁が、破棄・自判し、処分を相当であるとした。この事件は、最高裁が珍しく破棄・自判し、一・二審を完全に否定しているところが大きい。
- 仮に、加古川事件が懲戒免職、本件が停職6月という処分であった場合、裁判所がどのように判断したのか、非常に興味深い。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 停職処分で3月とするか6月とするかは、量の問題であり、裁量の範囲内であろう。しかし、免職と停職では、処分の質、グレードが違う。質の問題は裁量が働かない。そこには裁判所の判断が入る余地がある。
本件は質の問題で判断を誤ったのだから、裁判所が介入できると判断したと読んでいいのではないか。
- 処分指針が拘束力を持ち、それに適合しなければ違法であるなどという本件のような裁判例は他にあるのだろうか。本件のようにいわれてしまうと、処分基準が法令と同じになってしまう。
そもそも、処分基準というものは、処分の適正の担保である。だから、適正であるかどうかという評価はできるかもしれないが、その処分が違法かどうかは、全く別の問題である。
- 最高裁昭和53年のマクリーン事件の「内部基準だから適合していなくても違法ではない」との判断は、今でも生きていて、行政法の学者も支持している。本判決は、結論はともかく、少し言い過ぎではないだろうか。
- 消防職員は、市民の住居に立ち入ることもあるのだから、場合によっては一般の職員以上の規律が求められてもおかしくない。
- 部下職員との不倫による消防職員の分限免職事案である宮崎地裁昭和57年11月19日判決は、職場内外で大きな非難の声が上がり、各戸への訪問による防火活動ないし消防業務の能率的維持及びその適正な運営確保に支障が生じ、その職に必要な適格性を欠くということで、分限免職を認めている。
- 処分基準どおりに処分することが大原則であるとなってしまうと、罪刑法定主義である。そんなことはあり得ないであろう。
- 最近、処分基準どおりに処分することが大原則であるというような考え方をする

裁判官が増えた印象がある。「なぜ処分基準と違うことをするのか」、「その理由は何なのか」の説明をやたらに求めてくる。

- その点は説明を求められて仕方がないことであるが、それを処分基準の中で説明しようとするから、破綻してしまう。元々、そういう問題ではないのである。
- 処分基準では、処分が異なる複数の非違行為があった場合、当然処分を重くして良いとされている。しかし、どのくらい重くするかは別として、重くした処分が処分基準に当てはまらないから違法だという判断は、感覚的におかしいと感じる。
- 処分指針で時々困るのが、職場外非行で処分するとき、処分指針に記載されていない犯罪行為をどう処分するかである。
- 処分指針に記載がされていない犯罪行為だから処分しなくてよいというものではない。
- そのような場合に処分量定を判断するときには、結局、刑法の法定刑に似たようなものがないかということになる。
- 消防職員に対する処分について、任命権者は処分を重くしようとする傾向にある。消防職員の話では、チームワークを重要視しているようであり、火災現場・生死をかけた現場で、チームワークを乱す職員は信用できない、命を預けることができないとのことである。
- 加重処分について、懲戒免職処分のためには、標準量定で停職以上が最低2つは必要という判断を示している裁判例（福岡高裁平成18年11月9日判決）もある。
- 免職というのは、刑事事件における死刑と同じである。民間の事件であれば、免職は死刑に類するなど盛んにいっているが、公務員の事件では、そのようなことを明確にいっている事件はない。
- 昭和52年最高裁判決も、免職の判断基準と停職の判断基準について一切判断していない。全部、裁量の範囲内だとしている。
- 処分指針とは、そもそも誰のためにあるのか。任命権者が、公平・平等原則にもとらなないように一応の目安としているのではないか。
- 法律自体が何も規定していないから、任命権者のフリーハンドになってしまう。だから、人事院が一応の基準を出して公表している。
- 非常に政治的産物ではあるが、大阪府や大阪市では、処分の量定が条例化されている。その条例では、他の自治体と比べると比較的処分が重い。人事院の基準よりも重い。

かつて、条例に基づき処分をしたということで、条例があることによる量定の妥当性を議論したことがあるが、高裁は、全く触れずに、一応公務員法の解釈として量定の妥当性を判断した。

- 条例で任命権者を拘束できるのだろうか。
- 任命権者の固有の裁量であって、それを議会が条例で拘束できるのかという根本的な議論はあり得る。あくまで参考であれば問題ないが、首長自身が条例に拘束されるということであれば、任命権が条例に拘束されてしまう。
- どちらかという、重い処分をしたいから条例で定めているのであろう。
- 社会観念上ということ判断するのであるから、社会観念上という中で議会の定めた条例も一要素であるけれども、あくまでも、非違行為の内容によって処分量定を決めるべきである。条例があるから重い処分をしてもよいとはならないのではない

いか。

- 社会観念が変わってきて、国民の目が違ってくれば、人事院の指針も上に振れたり、下に振れたりということが、当然にあるだろう。その典型例が、酒気帯び運転である。
- 本件は、適格性欠如で分限免職できた事案だろうか。これまで注意も何もしていない。何らかの対処をしているにも関わらず、それ以後も非違行為を続けているというのであれば分限免職も分からなくはないが。
- 経験的に言えば、何か問題があったときは、必ず適正な処分をしておくということが大事である。その積み重ねがないと、最後にひどいことをやったからといって、一発で免職できるかというとなかなかできない。その当時、その当時の任命権者が、しっかりと自分の立場をわきまえて、やるべきことをやっておくということが大事だということを非常に感じる。
- 本件では、公務員秩序からの排除を懲戒免職という形で行った。しかし、公務員秩序から排除する理由が、判決書ないし処分理由を読んでもよく分からない。
どうしても公務員秩序から排除しなければならない理由があるのであれば、当該職員の非違行為を主張するのではなく、当該職員が職場に与える悪影響などをもっと主張すべきであったと思われる。
- 公務の遂行性との関係で、信用失墜は、勤務時間外、勤務場所を問わず、公務に影響することが必要である。本件の場合、公務にどう影響したのかということが、はっきりしない。
個人的には、勤務中に制服着用でわいせつ行為をして新聞報道もされた加古川事件の方が、本件より重いと考えている。
- 加古川事件は、上告受理でもこのように破棄・自判される場合もあるのだという良い参考例であり、量刑不当で当局側が敗訴した際に、上告受理申立てするかどうかを判断する参考になる。
- 加古川事件の良いところは、新聞報道について、公務員秩序というのは、国民の信頼から成り立っているから、新聞報道は重要なファクターで、当該処分が社会に与える影響が大きいとはっきり書いているところである。

(3) 次回会合は、11月21日(木)に開催することとした。