

公務員関係判例研究会 平成 31 年度 第 7 回会合 議事要旨

1. 日時 令和元年 11 月 21 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) 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、木下弁護士、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)、高田弁護士、竹田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、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、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

○ 指定医師 2 名による診断を経ずに、職員の意に反して行われた分限休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。

- 分限休職処分取消等請求事件 (千葉地裁平成 29 年 12 月 8 日判決 (労働経済判例速報 2340 号 11 頁)。以下「本判決」という。) は、Y 市立病院に勤務する X が、Y 市病院事業管理者 Y<sub>1</sub> から 5 回にわたり分限休職処分を受けたことから各分限休職処分の取消しを求めるとともに、各分限休職処分が違法であるなどとして国家賠償法 1 条 1 項に基づく損害賠償等の支払を求めた事案である。
- 「自律神経失調症・不眠症」と「抑うつ反応」とを同一傷病とした判断に裁量権の逸脱・濫用がないとした本判決は、病気休職の趣旨及び分限処分における任命権者の裁量権 (長束小学校校長分限降任事件) の議論を前提としている。
- 本判決は、Y 市分限条例、地公法 28 条 3 項の趣旨は、専門家である医師の診断を要求することによって任命権者の判断の適正を担保することにあるというべきであり、その手続を経ていなかったとしても、任命権者の判断の適正さと離れて直ちに分限休職処分の取消事由になると解することはできないとしている。また、病気休暇 90 日を超えて休養を要する場合に診断書のみをもって分限休職処分とする Y 市の運用については、職員にとっても負担を軽減するものであり、長期の休養を要することについて X の意に反していたともいえないとしている。
- 本判決は、原則として、条例の要求する指定医師 2 名の診断を経ない職員の意に反する分限休職処分は条例違反となるが、例外的に、そのことが分限休職処分の取消事由にならない場合があることを認めたものと評価できる。
- 本件において、病気休暇 90 日を超えた日を当然に分限休職処分とする運用が有効であると考えた場合でも、復職の際に、医師の面談を省略できるのか、省略できる

と解した場合、どのような要件の下で省略できるのかについて、整理しておいた方がよい。

- 分限休職処分を検討する際には、処分事由（心身の故障をうかがわせる事由）の慎重な検討が必要である。休職処分発令に当たり、疾病がある旨の確定診断までは必要ないが、合理的な判断でなければならない。

また、休職処分が当該職員の意に反するか否かの確認、長期の休養を要する場合に当たるかについての医師の診断の要件を満たしているか、辞令発令と交付の時期の確認、処分理由書等の送付など手続要件も遵守すべきである。

- 本判決において、指定医師2名による診断を経ていないことが取消事由になるとまではいえないと判断された要因としては、X自身が長期の休暇を取得することを希望していた点で、意に反しているとはいえないと判断された特殊な事情があったということが考えられる。
- 条例が要求する医師2名の診断に関しても、復職の場合は身分保障の意味もあるだろうが、本人が長期休みたいという場合は、むしろ本人の健康状態を重視すると、本人の負担を軽減する視点から必ずしも医師2名の診断がなければならないとはいえない場合が考え得るのではないか。
- 本件は事案の特殊性はあるものの、かなり弾力的に判断する判決が出たという印象である。

## (2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 病気休暇は本人の申出に基づいて行うものであり、病気休職は、事実上本人が希望していても、制度の仕組みとして意に反する不利益処分となっている。
- 分限については、意に反する降任、意に反する免職がある。辞める場合は、本人の申出があれば、依願免職となり不利益処分にはならない。降任についても、本人の申出があれば降任に応じている。

それになぞらえると、本件は、本人が病気休暇を希望する依願病気休職という実態がある特殊な事案であるといえる。

- 分限休職処分を争った事案はあまりないのではないか。分限休職処分とは、病気で働けない職員に、休職して病気を治しなさいという処分である。その取消しを争うというのであれば、当局としては、病気ではないというなら、懲戒免職という判断になるのではないか。
- 本判決の判断は、かなり無理があると考ええる。本件は、Xに受診命令を発することすら行っておらず、分限条例上の医師2名の診断の要件も満たしていない。
- 本件は、もともと本人が精神の変調を訴えて病気休暇を取得していて、90日を超えたから自動的に病気休職になるという運用をしているようだが、本人の利益のために行ったものと思われる。しかし、仕組みとしては、病気休職は意に反するものであり、本人の申出による依願型の病気休職は建前上ないことになっている。

本件は、実態からすると限りなく同意休職に近い病気休職であり、治療のためという側面があったのだから、後から、意に反する不利益処分要件を満たしていないから取消しだと訴えることはいかがなものかという救済判決と思われる。
- 同意休職は認められているから、Xから休職願を提出させればよかったのではないか。病気休職ではなく、休職願に基づく休職とすれば、そもそも不利益性はない。

- 本判決では、休職処分の裁量権などとしているが、そもそも手続に裁量があるだろうか、疑問である。
- 同種の武蔵村山市の事件では、医師の診断書が必要と判示している。それが本筋である。
- 医師2名の診断は任命権者の判断内容の適正さを担保するためということであれば、他のもので担保できる場合は、医師の2名診断は不要になるのであろうか。
- 医師の専門的な判断で担保させなければ駄目だというのが今の法制度であろう。
- 「任命権者の判断内容の適正さを担保することが趣旨」だというのは判決文における割と決まりきったワーディングで、手続要件に固有の価値がなく、判断内容が実体的に間違っていないときは、その違反を取消事由にしないというときの常套句である。

Xが医師の面談を受けないため、Xの復職の可否を判断できず行った、休職期間を更新する休職処分について、Xは、手続違反だということは主張しているが、内容面で、心身の故障はないとか、職務は執り得るといった判断に関する実体的な違法について何らの主張もできていない。そのことが、本判決では考慮されたのではないだろうか。そうみると、実務としては薦められないが、裁判規範としては、本判決の判断も必ずしも間違っていないと評価できるのではないか。

- モデル条例は、「休職させる場合においては、医師2名を指定して・・・診断を行わせなければならない。」とあるのに対し、本件条例では、「休職する場合は、・・・医師2名によって・・・診断された場合とする。」とされており、「なければならない」と「ものとする」の書き方の違いもあるので、本判決は、少し軽く判断したのではないかとも考えられる。
- 本判決において、「Xが心身の故障のため、長期の休養を要するという点については、専門家である医師の判断があり、また、長期の休養を要することについてはXの意に反していたともいえない。」とある。前段については、裁判所がそう判断するのであればそうであろうが、後段については、こういう合理的な解釈を任用関係で安易にしてもよいのであろうか。休職願などの書面を出して明確に休職の意思を示しているわけでもないのに、このような解釈は無理があるのではないか。
- その点は同意見である。行政処分の要件が相手方の意思で充足されるというわけではなく、本判決は、生の事実としては、Xもそう違った考えではなかったという、裁量権の逸脱・濫用があったかどうかの一つの評価事実として書いているのであろうが、多少具合の悪い書き方である。
- 本件マニュアルにおける、病気休暇が90日を経過した場合、その経過した日は自動的に休職になるという運用には、非常に違和感がある。明確な意思表示がないのに、自動的に分限処分というのは、任用関係になじまないのではないか。
- マニュアルは有用ではあるが、条例等をチェックして整合性のあるマニュアルを作成することが重要である。
- 本件マニュアルにおける「病気休暇90日を経過した日は休職となる」の休職とは、分限休職であろうか。
- マニュアル作成時の意図は、病気休暇が切れるときに当然に本人の意思を確認することを想定しており、依頼休職も含まれているとも考えられる。
- 本来は、病気休暇が92日を超えた10月21日付けの休職処分の性質を考えるべき

であった。しかし、Xが分限休職処分だと主張し、Yもそれを否定せず、かつ、Xは取消しを求めておらず、国賠請求の原因となる違法行為であるとも主張していないから、裁判所は、これについて手出しができない。したがって、この運用の仕方が適法か、妥当かについては、本判決は何も判断していないことになる。つまり、本判決は、こういうものの適法性を認めた事例判断として読むことはできない。

- マニュアルを作成する際に、休暇と休職との区分けをちゃんとして、手続を明確にしておくべきだったと思われる。
- 治療を尽くすのに、分限休職の仕組みを使わず、他の方法で治療に専念したいと診断書を提出した場合には、明確な文書を要求した上で、病気休職に代わる依願休職ということもあり得るだろう。

(3) 次回会合は、12月12日(木)に開催することとした。