

公務員関係判例研究会 平成 31 年度 第 9 回会合 議事要旨

1. 日時 令和 2 年 1 月 16 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、大森弁護士、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、丹崎法務省訟務局付、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、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

- 勤務期間が 6 か月に満たない条件付採用期間中の職員に対する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。

- 免職処分取消等請求事件(広島地裁平成 29 年 8 月 2 日判決(労働判例 1169 号 27 頁)。以下「本判決」という。)は、条件付採用期間中の刑務官に対する分限免職処分が、労働基準法 19 条 1 項に違反し、あるいは裁量権を逸脱・濫用するなどとして、分限免職処分の取消しを求めるとともに、休業損害・慰謝料等の損害賠償を求めた事案である。
- 国公法は、附則 16 条で、一般職の国家公務員への労基法の適用を除外している。しかし他方で、第 1 次改正法律附則 3 条は、「別に法律が制定実施されるまでの間、国家公務員法の精神に於いては、且つ、同法に基づく法律又は人事院規則に定められた事項に矛盾しない範囲において」、労基法の規定の準用を認めており、国家公務員に労基法 19 条 1 項の規定が準用されるか否かは一義的に明らかとはいえない。
- 本件では、X の病気休暇中に分限免職処分が行われているため、X の傷病に公務起因性が認められ、かつ、労基法 19 条 1 項の規定の準用が認められた場合には、本件処分は違法となる可能性があるという問題点がある。
- 裁判所の判断は、労基法 19 条 1 項が正式に任用された国家公務員に適用されるか否かを判断した上で、労基法 19 条 1 項が条件付採用期間中の国家公務員に適用されるか否かを判断するという二段階の判断をしている。
- 本判決は、労基法 19 条 1 項が正式に任用された国家公務員に適用されるか否かについて、既に労基法 19 条 1 項とは別に法律が制定実施されているというべきであり、また、労基法 19 条 1 項を適用することは分限処分に関する国家公務員法等の

規定の趣旨に抵触すると解されるとして、適用・準用を否定している。控訴審判決も同旨である。

- 本判決は、労基法 19 条 1 項が条件付採用期間中の国家公務員に適用されるか否かについて、既に労基法 19 条 1 項とは別に法律が制定実施されているというべきであり、また、正式に任用された国家公務員にすら認められない労基法 19 条 1 項の適用・準用を条件付採用期間中の国家公務員に認めることは分限処分に関する国家公務員法等の規定の趣旨に抵触すると解されるとして、適用・準用を否定している。控訴審判決も同旨である。
- 最近の裁判例をみると、条件付採用期間中の分限処分については、その趣旨・目的からして、正規職員の場合と比べ、任命権者に比較的広い裁量を認めつつ、他方で、処分事由とされた事実の存否については詳細な認定がされ、その判断は個々の事実に対する任命権者の評価の当・不当にまで及んでいるといえる。
- 正規職員の場合と比べ、任命権者に比較的広い裁量が認められるのは、継続任用の適否の判断部分のみであり、勤務実績不良等の事実の存否の部分は客観的、合理的な判断が必要であるとされている。
- 処分事由とされた過誤が、注意、指導等により容易に矯正可能な過誤である場合、あるいは条件付採用期間中の指導体制が不十分であると判断された場合、裁量権の逸脱・濫用があるとの判断に傾く可能性が高いと思われる。
- 採用前の行為は、「勤務実績不良」判断の材料としては使えないが、本判決では、「適格性」判断の資料としてかなり重視しているように思われる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 公務員の場合は、条件付採用期間中は身分保障がないという前提で制度ができています。したがって、条件付採用期間中の免職のときは、理由書の交付も不要となっているなど、根本的に制度が異なっている。
- 持論であるが、条件付採用とは、6か月の勤務実績が良かった場合に正式任用されるものであるから、4月に条件付採用し、9月に正式な辞令交付をするのが法律の建前であると考えます。しかし、現実として、そのようなことはやっていない。そのようにすれば、手続的にも明確になるし、解釈も分かりやすくなるだろう。
- 今、地方公共団体では、6か月の条件付採用期間中に、本当にその職員を採用してよいかどうかについて、厳しく見極めることを始めている。特に、教員は条件付採用期間が1年間あるから、期限を決めて実績を報告させ、3月末までに免職にするかどうかを見極めている。
- 条件付採用の場合には、期間内に実績を報告させ、免職にするかどうかを見極めるようなシステムが必要である。
- 条件付採用期間中の職員に身分保障はないから、精神疾患を理由とする分限免職の場合でも医師2名の診断は必要ない。
- 条件付採用期間中の職員には身分保障がないと割り切って考えないと、6か月の条件付採用制度を設けた意味が分からなくなってしまう。逆に考えると、6か月経過すると特別の手続なく身分保障が生じてしまうから、6か月のうちに、問題のある職員を見極めなければならない。そこは、徹底しなければならないと考える。
- 採用面接時に、本件の職員が向精神薬を服用していることが分かっていたら、刑

務官として任用されなかったであろう。面接だけではチェックができないから、6か月間で見極めなければならない。

- 条件付採用期間中の育児休業の取得は権利行使として認められるが、条件付採用期間中の勤務評定との関係をどうするかということについては、法令改正時に定められていない。

現行では、育児休業で勤務日数を90日確保することができないまま1年経過すると正式採用になる。育児休業制度を作る際に、条件付採用期間との関係を整理しておくべきだったと考える。

- 分限処分の適法性を立証しようとするときに、分限免職するまでの間に、その職員の業績がどうであったかについて、いついつ注意したが従わなかったということの説明だけで終わっている場合が多い。本来は、口頭注意などの正式な対応をして、それをちゃんと証拠として残して、その積み重ねによっても未だに矯正されていないとしておけば、立証できる事案が多くあると考える。しかし、実務的には、そこまでやっていないように思われる。

懲戒処分までいかななくても、矯正処遇のようなことをちゃんとしておけば、それはそれで最後の分限処分をする際に影響を与えるのではないだろうか。

実務的な現場ではいろいろな事情があってそこまでやっていない事例が多いが、後になって、実際に分限処分をする際に非常に困るという実態があると考ええる。

- 本件は、行政庁の対応としては、ゆとりのないやり方で非常にお粗末であると考ええる。分限処分をする場合は、容易に矯正することができない性格的なことまで立証しなければならないから、きちんと計画を立てて、証拠を収集して、それをつなぎ合わせてストーリーにならないといけない。

その点、行政庁側の認識をきちんと教育しておく必要があるのではないだろうか。行政庁側も反省すべき事案であると考ええる。

- アメリカ精神医学会の認定基準では、PTSDは実際に危うく死ぬ目に遭うなど相当危険な状況による精神的衝撃によるものとされているが、本件の上司の暴行を理由とするPTSD認定は甘いのではないか。

- PTSDの診断とは、最初非常に厳格であったものが、どんどん広がっていき、近年は、容易に診断書が出るような状況になっている。

本件では、暴行以前からXを診察していて状況をよく分かっていた医師が、Xが救急搬送された病院の医師の意見を踏まえてPTSDと診断している。見方によっては、本件のPTSDの診断の信用性は高いと判断される場合もあり得るのではないだろうか。

- 人事院規則11-4第10条の「免職」は分限免職であろうか。

- 判決文の書きぶりは、請求の趣旨でいろいろと変わってくるのではないだろうか。「分限免職」、「免職」、「正式採用しない」、「正式採用せず免職」などいろいろとある。

- 条件付採用期間中の「分限免職」と条件付採用期間中の「免職」とでは、印象が違ってくると思う。「分限免職」というと国公法78条のイメージが付いてくる。

- 個人的には、人事院規則11-4第10条4号には、非違行為による懲戒的な免職が含まれると考える。要するに、正式任用であれば懲戒免職まではいかない非違行為であっても、条件付採用期間ならば4号で免職することができると考えてもよい

のではないだろうか。

- 最高裁判例では、人事院規則 11-4 第 10 条の「免職」を「分限免職」と捉えているようである。
- 条件付採用期間中に、公務起因性のない心身の故障を理由として病気休職を取得した職員に対し、どのような対応ができるだろうか。

争われる危険性はかなり高いが、身分保障がなく医師 2 名の診断が必要ないのであるから、任命権者の権限で分限免職すべきだと考える。病気休暇を取得している間に、1 年が経過し、正式な任用になってしまうと、対応が大変になるのではないか。

(3) 次回会合は、2 月 20 日 (木) に開催することとした。