

公務員関係判例研究会 令和2年度 第7回会合 議事要旨

1. 日時 令和2年11月19日(木) 15:00~16:40

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、新井法務省訟務局付、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、大森弁護士、木野弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、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、清水内閣参事官、石川調査官、浅井争訟専門官、小林争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

- 複数回にわたる窃盗行為に及んだことを理由としてされた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。

- 海上自衛隊自衛官懲戒免職事件(東京地裁平成30年10月25日判決(判例タイムズ1465号177頁))は、海上自衛隊の3等海佐であった自衛官Xが、コンビニエンスストアで複数回にわたり窃盗行為に及んだことを理由とする懲戒免職処分を受けたことから、その取消しを求めた事案である。
- 本件は、①懲戒事由該当性として、窃盗行為の有無、若年性認知症等の精神疾患の影響、②懲戒処分と基準との関係、③懲戒免職処分における手続的瑕疵など複数の争点がある。
- 懲戒処分は裁量処分とされているが、マクリーン事件の最高裁判決(最高裁昭和53年10月4日大法廷判決)では、裁量処分であっても、処分の基礎とされた重要な事実認定まで、処分行政庁に裁量を認めるとはしていない。
- 本判決は、Xの認知症を考慮して懲戒免職処分に裁量権の逸脱濫用があると判断している。しかし、この判断には疑問がある。本判決は、非違行為時に責任能力はあったと判断しており、その認定内容をみると、Xは、栄養ドリンクを窃取する意図を持った合理的な行動をとっていると認定している。そうすると、裁判所が認定した非違行為に関する限りでは、認知症との因果関係はないと判断されるべきであり、認知症は処分を軽減する理由にはならないと考える。
- 懲戒処分と処分基準については、懲戒処分の基準に合致するか否かで処分の適否を判断する考え方、社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権の逸脱濫用があるか否かにより処分の適否を判断する考え方など様々な考え方がある。
- 国家公務員の懲戒処分の指針は法令ではなく、処分基準自体に法的拘束力を認め

ることはできない。

- 本判決は、懲戒処分権者は原則として処分基準に従って懲戒処分を選択するものとした上で、その懲戒処分が処分基準に合致しているかを判断し、合致していないと判断して、懲戒処分を取り消している。しかし、従前からの最高裁判例の考え方に従えば、懲戒処分権者の措置が、法の許容する一定限度を超えているか否かを問題にしなければならない。懲戒処分の基準を考慮することは当然であるが、それは懲戒処分権者が総合考慮する一要素としてであって、本判決のような考え方は、処分基準を重視し過ぎていると考える。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 処分基準は、裁判規範として用いられることを念頭に置いて定められたものではなく、職員の職務上のマニュアルとして定められたものであると考える。そこに違法か否かという意味を持たせる考え方には、疑問がある。
- 処分基準などは、拘束力がないように工夫された表現をされているが、基準として定められてしまうと、時間がたつと強いものになってきてしまったという印象がある。
- 最初に処分基準を定めたのは、自治体であったと記憶している。当時の処分基準は非常に粗く、どんな事案であっても免職になってしまうものであったため、処分をおとしていくのに苦勞した時代であった。今は、処分基準それ自体がかなり高度なものになっているので、そういう問題がなくなったといえる。
- 実務では、過去の同種事例の積み重ねが重みになって、それに従うようになってしまう。したがって、処分基準より重い処分を検討する場合は、かなり慎重にならざるを得ない。事例が積み重なれば積み重なるほど、それが一つの基準になってしまう。
- 処分基準より処分を重くしたいという場合も、実務上あり得る。そういう場合は、処分を重くする理由を明確にすることが必要である。
- 自衛隊、消防、警察などの権力的公務の典型のような組織では、組織秩序を維持する観点から、一般の公務員より処分を重くしたいという考えがある。しかし、裁判所はそのような観点を考慮しないようであり、そういった主張をしても受け入れられない印象を受ける。
- 本件においては、本人が自白や示談をしていることに基づいて安易に処分した点が当局の見通しが甘かったといえる。自白していても後で覆すことも考えられるから、事実認定はしっかりとすべきであった。本判決は人事担当者からすると手厳しい判断と思われるが、当局も、もう少し注意して慎重に処分をしていれば、結果は違っていたであろう。
- Xの弁償書が事実認定の根拠となっているが、その後、Xが否認に転じていることについて、本判決は、精神疾患に特に言及することなくXが否認に転じたことに合理性があると判断している。精神疾患に関係なく、否認に転じたことに合理性があると認められるとなると、行政事件の懲戒処分でも、かなり高いレベルの証明を求められることになる。行政の実務としては事実認定をしていく上で、非常に厳しい判決であり、教訓になる判決といえる。
- 本判決の事実認定は、若年性認知症であることを表面的には出さないまでも、裁

判所は、若年性認知症があることをかなり意識して厳しい事実認定を行ったという印象を受けた。若年性認知症が影響を与えていないというところを医学的見地から立証していれば、Xが否認に転じたことに合理性はないという立証ができたのではないだろうか。

- 本件では、審理手続の辞退届を提出させるまでに、数回にわたって訂正をさせている。そういった経緯により、当局は審理を受けさせたくなかったという心証を裁判所に与え、事実認定にも影響を与えたとも考えられる。
- 本判決は、実体上の問題として処分は違法であると判断した上で、手続上の問題としても処分は違法であると判断している。あえて手続上の問題まで判断したのは、判決の拘束力の問題があるためであろうか。
- 自衛隊法施行規則 85 条 2 項の「明白で争う余地がなく」というのは、ものすごく狭いものであると考えるべきである。白昼堂々、現行犯で逮捕されるくらいのものに限定されると認識しておかないと、手続瑕疵を指摘される事案が今後も出てくるであろう。
- 今後、手続保障の観点を強調する方向に裁判所は向いていくと思われる。そうすると、行政担当者の聞き取る能力、調査能力、証拠化する能力などのレベルアップが必要になってくると考える。
- 神戸税関事件（最高裁昭和 52 年 12 月 20 日第三小法廷判決）の「社会通念上著しく妥当を欠き」の「著しく」が非常に重いと考えている。本判決も、詳しく事実認定した上で、免職は重いが停職処分が相当であったというところまで断言しているのであるから、「著しい」というところの評価判断として、こういう判決になってしまったのであろう。
- 比例原則においては、本件のような免職処分をする場合には、手続的な比例制を重んじて、本人からの聞き取り、告知、聴聞等の手続保障を念入りに忠実に行うことが求められる時代になっていると考える。理論的には行政手続法の考え方が成り立ち得るが、それを理論だからといってやってしまうと、後々、裁量権の逸脱濫用の判断の一事情として勘案され、「著しい」という評価がされてもおかしくないだろう。
- 本判決のような裁判所の判断の仕方が許されるのか、疑問である。本判決では、処分基準に基づいて判断されているものの、裁判所がこの処分が適当だといっているのである。それは、神戸税関事件の最高裁判例で、裁判所がやってはいけないと判示されていることである。しかし、最近はこういう判決が増えており、この点も問題である。

(3) 次回会合は、12月10日（木）に開催することとした。