

公務員関係判例研究会 令和2年度 第8回会合 議事要旨

1. 日時 令和2年12月10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、木野弁護士、木下弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、丹崎法務省訟務局付、西脇弁護士、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

- 先天性の知的障害等を有する臨時雇用員に対する不再任用の適法性等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。

- 地位確認等請求事件(大阪地裁平成31年2月13日判決(労働判例1206号28頁))は、Y市が、平成18年6月以降、同市総務部の職員として3か月又は6か月の期間を定めて繰り返し再任用してきたX(先天性の知的障害と自閉症を有していた。)について、平成23年6月1日以降再任用しなかったこと(第一次不再任用)、任用期間6か月かつ平成24年5月31日以後更新をしないこととして再任用した後平成24年6月1日以降再任用しなかったこと(第二次不再任用)から、主位的要求として、Y市の職員としての権利を有する地位の確認及び賃金等の支払を求め、予備的請求として、就労継続の権利侵害、任用継続に対する期待権侵害等を理由とする国家賠償法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。
- 本件では、Xに保佐人が選任されたことによって、Xに欠格条項が適用されることになったが、Y市は、欠格条項を直接適用せずに任用期間満了によりXは失職したとしていた。その後、Xの代理人が、欠格条項の違憲性とXの復職を求めるために提訴したという経緯がある。
- 第一次不再任用について、Xは、理由なき免職をした点、合理的配慮義務と失職回避義務に違反した点及び必要な調査指導や情報提供等の環境整備義務に違反した点を違法であると主張している。
- 第二次不再任用について、Xは、法的に保護される期待権を有しており、誓約書の以後更新しない旨の文言は、当該期待権との関係において意味を持たないと主張している。
- 不再任用に関する留意点として、判例に照らすと、任用を繰り返したことをもって地位確認が認められることはないと思われるが、国家賠償法との関係では、特別

の事情があったと認められることがないように、期間満了後の任用の継続を確約ないし保障するようなことをしないこと、また、解雇権濫用法理を類推適用されるような実態となる業務内容、更新手続、回数等、それから長期の任用を期待させるような言動をとらないことなどが挙げられる。

- 欠格条項が削除されたことにより、被後見人や被保佐人であることによって、当然に失職することもなく、そのことをもって直ちに任用しないということもできなくなった。今後は、採用時に、試験や面接等で適格性、障害の状況等を審査した上で、任用するポストに応じた能力の有無を判断することが必要であり、また、任用期間中であれば、病気休職や分限処分に対応することになる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 従前の手続として、後見人・保佐人選任の審判が確定したとき、被後見人・被保佐人の職業が公務員であることを把握した場合、家庭裁判所が職権で当該公務員の所属する官署に通知するという仕組みがあったのだろうか。同様に、禁錮以上の刑に処された場合も欠格条項に当たるが、この場合も、裁判所あるいは検察庁が当該公務員の所属する官署に通知するという仕組みがあるのだろうか。
- 被後見人・被保佐人であるということは、典型的な個人情報であり、通知することはあり得ないのではないか。
- 刑事事件の場合、捜査の段階で所属する官署に事実上伝わってしまうということはあるだろう。
- 法改正以前は、被後見人・被保佐人であることが確認できれば、分限上の措置を講ずることなく失職で対応することができたため、当局にとっては、その事実をどのようにして把握するかということが問題であったといえる。法改正により今後、当局は分限上の措置で対応することにならざるを得ないであろう。
- 本件の場合の合理的配慮とは、具体的にはどのような配慮をするのであろうか。もともと、合理的配慮という考えは、身体障害から始まったもので、それは感覚的にはわかる。しかし、知的障害の場合の合理的配慮とは、処遇上、具体的に何をするのか。
- 本件では、知的障害及び自閉症を有する原告の障害特性について理解する等の合理的配慮を欠いていたという抽象的な主張はあったが、具体的にこのような配慮が必要だったという主張は原告側からなされていない。一般論としては、合理的配慮指針の別表に記載されているような配慮が必要なのであろう。
- 今後、分限上の措置で対応するとなると、知的障害者を採用した場合に、分限免職にするときの適格性欠如の基準はどうなるのか。健常者と同じ基準で分限免職できるとなると、何のためにこのような法律があるのかわからない。かといって、公務の遂行に支障があるのに、任用し続けなければならないというのも、これもおかしいであろう。
- 健常者の場合は、障害がないことを前提とする採用がスタートラインであって、そこと比較して、心身の故障が発生しそれが職務の遂行に堪えないということになれば、分限上の措置を講ずることとなる。

障害者雇用の場合は、障害があるという状態がスタートラインであり、その状態が通常の職務遂行に比べて困難があるからといって、分限上の措置を講ずることは

できない。抽象的に言えば、もともとの状態からマイナスに進行して、これくらいマイナスになったから分限上の措置を講ずるとなるのであろう。もともとの状態をどのように把握してどのように記録しておくかという問題であり、具体的な基準を示すことは困難である。

- Y市の主張では、Xにかなりの問題行動があったようである。Y市はどのように考えて、このような状態でも任用を繰り返していたのであろうか。
- 知的障害者の雇用では、本件のように逸脱行動をしてしまう方が比較的多く、ケアワーカーが日常的に指導や面談を繰り返している状況である。そういう意味では、Y市は、Xを長く雇用する体制をある程度整えていたと評価できる。
- 障害者の雇用では、採用後に刻々と症状が変化していくことがよくある。雇用を維持するかどうかを判断するに当たって、合理的配慮の中で、設備の改造を伴わず、自活としての最低限の要件である排泄を自力でできるかどうかということが、判断の一つの目安となり得る。
- 今後、分限上の措置によって対処するとすると、採用当時に覚悟していた職場における軋轢が時間の経過と共にどれだけ悪化したかについての的確な描き方がなければ、当局にとって非常に難しい問題になっていくであろう。
- 合理的配慮はどこまで必要かについては、個別の障害特性が様々であり一律には言えないが、一つの方法としては、ジョブコーチや就労支援機関などの専門家に指導方法や仕事内容など相談してアドバイスに従って対応することが考えられる。
- 民間では、障害者雇用において、能率、効率が低いことに関しては、雇用率達成の問題もあるため、雇用を維持する方向に働くようである。解雇を選択するのは、人的トラブルや職場秩序を乱す行為がある場合が多い。
- 障害者を受け入れる側の理解が不足しているケースもある。理解を深める研修等の充実もまだ必要である。

(3) 次回会合は、令和3年1月21日(木)に開催することとした。