

公務員関係判例研究会 令和3年度 第2回会合 議事要旨

1. 日時 令和3年6月17日(木) 15:00~17:00

2. 場所 web 会議 (中央合同庁舎第8号館6階623会議室を含む。)

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士、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、中町弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、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、清水内閣参事官、山本企画官、浅井争訟専門官、佐藤争訟専門官

4. 議題: 最近の裁判例の評釈

任用関係の拘束を離れた私生活にも及び得る服務規律(ひげの禁止)、同規律に基づく業務上の指導等及び同指導等に従わないことに基づく人事考課等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。

○ 職務上義務不存在確認等請求控訴事件・同附帯控訴事件(大阪高裁令和元年9月6日判決、労働判例1214号29頁、以下「本件判決」という。)は、控訴人大阪市(一審被告・附帯被控訴人)が設置していた地方公営企業である大阪市交通局(以下「交通局」という。)の職員として地下鉄運転業務に従事していた被控訴人兩名(X1, X2。以下「X1ら」という。)が、ひげを剃って業務に従事する旨の控訴人の職務命令又は指導に従わなかったために人事考課において低評価の査定を受けたが、上記職務命令等及び査定は、被控訴人兩名の人格権としてのひげを生やす自由を侵害するものであって違法であるなどと主張して、控訴人に対し、任用関係に基づく賞与の請求として、上記査定を前提に支給された賞与(勤勉手当)に係る本来支給されるべき適正な額との差額及び国家賠償法1条1項に基づき慰謝料の支払等を求めた事案である。

○ 本件の主な争点は、①X1らに係る勤勉手当差額請求権の有無、②国賠法上の違法行為の有無(本件身だしなみ基準の制定に係る違法性、上司らの業務上の指導等の違法性及び本件人事考課の違法性)、③損害の有無及びその額である。

○ 原審は、要旨以下のとおり判示した。

・ X1らが相対評価で第3区分とされていたと認めることができない以上、X1らが主張するような第3区分の査定に基づく勤勉手当の請求権が具体的権利として発生していたということとはできない。

・ 本件身だしなみ基準については、一定の必要性及び合理性が認められ、同基準

の制定それ自体が違法であるとまではいえない。

- ・ X1らの上司は、業務命令としてひげを剃ることを求めていたとはいえない。一方、J運輸長は、人事上の処分や退職を余儀なくされることまで示唆して、ひげを剃るよう求めたことが認められ、身だしなみについて任意の協力を求める本件身だしなみ基準の趣旨を逸脱しており、国賠法上違法と認めるのが相当である。
- ・ 本件各人事考課は、X1らがひげを生やしていることを理由に減点評価したものであって、いずれも裁量権を逸脱・濫用したものであると認められ、X1らの人格的な利益を侵害するものであり、適正かつ公平な人事評価を受けることができなかつたものであって、国賠法上違法であると評価するのが相当である。
- ・ 本件において認められる一切の事情を総合的に斟酌して、X1らの精神的苦痛に対する慰謝料は、それぞれ20万円の限度で認めるのが相当である。
- 本件判決は、各争点に係る原審の判断をいずれも維持した。
- 本件判決を踏まえ、考えられる問題意識・論点は次のとおりである。
- ・ 身だしなみ基準の趣旨目的及び同基準に基づく上司等の指導が、職員の任意の協力を求めるものと解しているが、任意の協力に応じない職員に対して当局側はどのような対応が可能か。
- ・ 勤務関係又は労働契約の拘束を離れた私生活にも及び得る服務規定に拘束力が認められるケースとして、どのような場合が考えられるか。
- ・ 公務上のサービス向上と職場における職員の基本的人権の保護との関係において、当局が留意すべき事項は何か。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件判決において、解雇や降格といった不利益処分と人事考課における低評価は別物として議論するべきではないか。すなわち、ひげを生やしていることをもって懲戒処分をすることは行き過ぎであるだろうが、公務や公共サービスのイメージ向上に協力的な職員とそうでない職員がいる場合、両者間の人事考課に相対的な差異を設けて評価すること自体を違法とすることには、若干の疑問が残る。
- 本件判決は、「ひげが剃られた状態を理想的な身だしなみとする服務上の基準を設けることは、一定の必要性・合理性が認められる」として、本件身だしなみ基準を定めること自体は違法ではないという判断をしているが、表現の在り方として、どのような書きぶりまでが合理的なものと評価されるであろうか。本件身だしなみ基準では、ひげの禁止は「整えられたひげも不可」とされ、一見して一切のひげを禁止しているように解釈できなくもないが、本件判決は「飽くまで職員の任意の協力を求めるものである」と判断しており、基準違反により不利益処分を課すことを予定するといった合理的制約の範囲を超えるものは別論、規定上の文言がある程度厳しいものであっても、「任意の協力要請」の範ちゅうに収まるとも考えられる。
- 本件において違法と判断されたJ運輸長の発言やX1らに対する人事考課は、「一律にひげは禁止」という本件身だしなみ基準の文言を根拠に行われたものであることを考えると、同基準そのものが違法とされるおそれもあり、同基準の解釈・運用について当局として適切に配慮しておく必要があったと思われる。
- 本件や近年の関連裁判例をみると、身だしなみ基準違反に関して裁判所の抽象的

な判断枠組みは概ね固まってきており、あとは個別・具体的な事案における当てはめの問題となっている。すなわち、身だしなみ基準自体は違法ではないとしつつも、ひげや髪色といった個別事案への当局の対応が違法とされることが多く、本件判決も時代のすう勢に応じた耳触りの良い判決といった印象である。入れ墨等の極端な例は別として、ひげ等は許容される土壌ができていくということであろうか。

- 服務規律違反がある場合、公務秩序・企業秩序を維持する必要上、懲戒処分を課すことを検討しなければならない場合もあるだろうと思われる。その際、当局の対応としては、どのようなひげであれば大丈夫で、どのようなひげが規律違反となるのか、ある程度明確に定めておく必要があるだろう。また、規定ぶりはそのままでもよいとしても、対象者に指導等を行う際に「どこがどういけないのか」について、目安を示さなければならないと思われる。
- 私生活上の行為に服務規定の効力の射程が及ぶかについて、私生活において、例えば反社会勢力のような奇抜な容姿・服装をしていることそのものを規制することは困難であろうが、そのような容姿・服装をした上で公務員であることや自らの稼働先を明かすなどした場合は、信用失墜行為に当たることも考えられる。
- 時代・世代の移り変わりにより「自由の幅」が広がり、「この身だしなみがなぜいけないのか」について、使用者側から合理的な説明をすることはますます難しくなっていくであろう。「業務・公務の支障」と「身だしなみ規制」との関連づけをしっかりとしておく必要がある。
- 民間においては、企業秩序の維持やお客サービス・企業イメージの向上という観点で、ある程度基準を定めること自体は有効とされることが多いが、詳細な内容を詰めたりその運用をするに当たっては、労働組合と協議する場を設けたり、様々な部署・世代から構成された「身だしなみ基準委員会」のようなものを作って意見を集約したりするなど、合意形成・適正手続を担保する工夫が必要であろう。
- 身だしなみ基準の性質を「義務付け」でなく「協力要請」と解する場合でも、協力を要請し、その結果、当局側・企業側と対象職員との間で身だしなみ基準を守る「約束」が交わされたにもかかわらずそれに従わない場合は、悪質性を認め、義務違反として考えることができるのではないか。
- 個人の趣味・嗜好に属する事柄を直接人事評価に反映させることは、価値観の多様化が進む中、それなりにリスクを伴うであろう。職員の服務規程違反や身だしなみ基準違反により職場の風紀が乱れ、その結果業務に支障を来す事態が実際に起き、そのことをもって当該職員の人事評価に減点をする場合であっても、個人の趣味・嗜好に属する事項それ自体を理由として減点評価をするのではなく、それによって職場に生じたマイナス点を客観的に整理した上で評価の材料として用いる必要があると思われる。
- 例えば、身だしなみ基準において「整えられたひげは可」とした場合であっても、髪色と異なり、ひげは急に整った状態になるわけではなく、その途中には無精ひげを経由することがあり、いつからどのように整うのかについて判断しようがないことからすると、ひげを生やすことを禁止するのは現実的には困難ではないか。
また、「男らしい」「女らしい」という表現も差し支えがあることからすると、「男の茶髪・ピアス・化粧は禁止」といった、特定の性別に対してのみ制約をすることも許されないであろうと思われる。

- 本件は、利用者に対して不快感を与えないための基準に関する問題であるが、逆に、企業イメージ構築のために社員にルール（例：女性はスカート・パンプスを着用すること）を課す場面においても、個人の趣味嗜好を制約することへの違和感があるのは同様であり、そこをどのように折り合いをつけていくのかは難しいものがある。公務の現場においては、国民や市民に不審・不快の念を抱かせないという観点からの身だしなみ基準がメインとなろうが、個人の趣味嗜好に属する事柄への制約は、様々なレベルのものがあると思われる。
- ひげを生やしていることを主たる理由として人事考課で減点評価をしたことが問題であったとしても、本件判決がそのことを国賠法上違法であるとしたのは、若干同法を甘く解釈・適用した印象を受ける。すなわち、身だしなみ基準違反についての上司からの指導はもちろん、人事考課において減点評価をしたこと自体で、国賠法上保護されるべき精神的利益を侵害して損害が生じたと評価するのはいかなものかと思料した。
- 当局が定める服務関係の規程について、相互に整合が取れているかは重要である。行政サービスの向上という目的と不利益処分を背景にしたルール順守を目的とする場合とでは、後者の根拠規定にはより明確性が求められることになるから、昨今の労働者側における「不利益性の意識」が高まっていることとも相まって、その規定ぶりには十分な検討が必要であると思われる。

また、当局が定めた規程等につき、裁判例では限定解釈されることも多いが、その場合どうしても予測可能性が損なわれ、意図していない解釈がされるおそれもあることから、規程等の文言には一定の厳格性も求められる。
- 身だしなみ基準の策定を検討するに当たり、禁止すべき極端な例を挙げたり、反対に理想的な身だしなみを例示することは比較的容易であろうが、具体的に「これは大丈夫で、これはダメ」といった基準を示すことは困難であろうと考える。

同様に、利用者からのアンケートや投書で「ふさわしくない」とされた身だしなみについて改善を検討する場合でも、その意見が特殊なものである可能性もあり、当該意見のみをもってその身だしなみを不可とすることもまた難しいであろう。

ひげについても、ひげを生やしていること自体で業務に支障が生じている場合は別として、価値観が多様化している現代において、見た目や不快感の点だけでこれを規制することは困難であり、今後は逆にひげを生やすことについて周囲の理解を求めていくような流れになるのではないか。

(3) 次回会合は、7月15日（木）に開催することとした。

以上