

公務員関係判例研究会 令和3年度 第1回会合 議事要旨

1. 日時 令和3年8月30日(月) 15:00~17:00

2. 場所 web会議(中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室を含む。)

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、石井弁護士、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)、竹田弁護士、中町弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、峰弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 岡本内閣審議官、清水内閣参事官、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

職員の職種等に応じた一定のグルーピングによる人事管理の手法、グルーピングされた各組織内での女性職員の割合、昇任・昇格等の違いなどが、女性差別に当たるか否か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。

- 国家賠償等請求事件(東京地裁平成31年2月27日判決、季刊公務員関係最新判決と実務問答18号14頁、以下「本件判決」という。)は、厚生労働事務官であるXが、昇任・昇格について女性差別を受け、損害を被るとともに名誉を毀損されたなどと主張して、Y(国)に対し、国家賠償法(以下「国賠法」という。)1条1項に基づき、昇任・昇格していた場合の賃金との差額相当額の支払を求めるとともに、国賠法4条、民法723条に基づき、名誉回復のための謝罪文の交付及び同謝罪文の官報への掲載を求め、併せて、厚生労働省(旧労働省)の部局で、Xに対する告知なく、局籍別の差別的人事管理が行われたことにより精神的苦痛を被ったなどとして、国賠法1条1項に基づき、慰謝料等の支払を求めた事案である。
- 本件の主な争点は、①昇任等差別に係る責任原因の有無(女性職員を労働統計籍に所属させることにより、原告を含む女性職員に対し、構造的な女性差別が行われていたか)、②籍別人事管理の不告知等に係る責任原因の有無(採用の際、籍によるキャリアパスの違いが明示されていなかったことが違法か)、③名誉毀損の成否等(係長に留め置かれたことが名誉毀損に該当するか)、④損害(男女差別(があるとして、これ)による損害額)である。
- 本件判決は、要旨以下のとおり判示した。

① 前提

任命権者が有する職員を昇任・昇格させる権限は、基本的に、任命権者の広範な裁量に委ねられていることができる場所であって、任命権者が、ある特定の時期において、ある職員を昇任・昇格させるべき作為義務を負担すること

はなく、昇任・昇格させなかった任命権者の不作為については、昇任・昇格に関する裁量権限の逸脱・濫用であると認められる場合でない限り、国賠法1条1項の適用上違法と評価されることはないものと解される。

② 争点1について

- ・ 統計情報部ないし労働統計籍に属する職員に女性職員が多いこと、統計情報部の主要ポストを統計実務を経験したことのない男性職員（基準籍・安定籍職員）が占めていたことをもって、女性職員に対する構造的差別があったとは認め難い。
- ・ 職員数の多い組織においては、個々の職員に対し個別の対応を行うのみでは、公正かつ効率的な人事管理を行うことができないのは当然のことであって、職員の職種等に応じて一定のグルーピングを行っての人事管理を行い、かつ、それぞれのグループにおける標準的なキャリアパスを設けた上でそれを指標として人事管理を実施する人事制度の運用が、国公法27条の2に違反することになるとはいえないし、平等取扱いの原則に違反するともいえない。
- ・ 男女の昇進・昇格の格差については、そもそも、特に女性職員に関しては少ない母集団を基準にその比率を云々することに大きな意味があるとは必ずしも思われない。個々の職員の人員配置は、個々人の能力や適性、希望、業務の繁忙状況といった諸事情にも多々影響される問題であり、また、女性の働き方をめぐる社会的要因があったことも否定できないことに照らすと、男女の昇任状況の要因については、必ずしも明らかではないというべきであって、直ちに、女性に対する差別的人事があり、さらには原告に対する差別があったと認めることは困難である。
- ・ 人事評価に照らして、男女差別により昇任しなかったのではなく、原告が課長補佐級（専門官、課長補佐又は室長補佐）職へ昇任するに不適合であったとの判断も首肯しうるし、毎年、昇給していたとしても、必ずしも勤務成績が良好でない職員でも昇給しうるので、原告に課長補佐としての職務遂行能力があったということにはならない。

③ 争点2について

任用希望者や人事管理を受ける職員に対し、どのような人事管理方針を採用するか、その人事管理方針を採用希望者や職員に対していかなる時期にいかなる範囲で明らかにするか否か、については、管理運営に係る事項として任命権者の裁量に委ねられている。

当該人事管理を受け、あるいは受けるべき職員等に対し、告知しなければならない法律上の根拠規定はなく、その他原告主張の点を踏まえても、これを告知し、あるいは殊更労働統計籍から転籍をさせる法律上の義務があったということもできないから、これを当該職員らに告知等しなかったからといって被告の所為が違法になるということとはできない。

④ 争点3及び4について

原告を昇任等させなかったことに違法な点なしとして、原告の主張を退ける。

○ 本件判決を踏まえ、考えられる問題意識及び論点は次のとおりである。

- ・ 人事評価、人事異動や昇任・昇格における不満、差別的扱い等を訴える職員に対し、当局はどのような対応をすべきか。

- ・ 人事評価における不満、差別的扱い等を訴える職員に対し、人事評価に関する当局の判断枠組みや評価に対する合理的理由を説明する際に、当局はどのようなことに注意すべきか。また、普段から当局ができる対策としてはどのようなことがあるか。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 女性であることを理由とした差別の法的枠組みとしての考え方は、民間と公務員において、男女雇用機会均等法が適用除外となっていたり、立証責任の所在が異なる（格差の存在を職員側が立証したとして、使用者側が格差の合理的理由を主張・立証するのか、職員側が差別的意図を主張・立証するのか）と考えられたりすることから、おのずと二元的な議論となり得る。

しかし、国家公務員法 27 条における平等取扱いの原則により、性による差別一般が禁じられていることから、均等法を適用するまでもなく同法の趣旨を実現できるという仕組みになっており、公務職場であるからといって、男女差別解消に係る意識のグレードが民間より劣るということにはならないであろう。

また、立証責任の問題であるが、民間においては、使用者側に格差の合理性を主張・立証させるという事実上の立証責任の転換を行うことで、女性労働者を救済する多くの裁判例が出されているところ、公務員の場合、確かに国賠法の原則的な考え方に基づけば、職員側に立証責任が存在するといえなくもないが、他方で、先ほど挙げた国公法 27 条に平等取扱いの原則があることを考慮すると、職員が格差の存在を立証さえすれば、原則どおりに取り扱わず格差が生じていることの合理性について国側が主張立証しなければならない、と民間と同様に主張・立証責任を転換する法理を導く余地は十分にあるのではないかと考える。ただし、この点に係る裁判例の蓄積はほとんどないため、今後の動向が注視される。

- 昇進・昇格につき組合間差別が争われる事件において、立証方法としていわゆる大量観察方式が採られ、両集団の構成員の処遇を全体的に比較するという手法がとられることがあるが、この場合、両集団の同質性が要求される。本件においては、原告が所属していたのが女性の異動がほとんどないという特殊な職場であり、サンプルを収集するのも困難であったと思われるが、他方で、他の籍に所属する原告と同等の立場にあるような女性の処遇を取り上げるということは可能であったのではないか。

- いわゆる大量観察方式による立証は、年功序列の制度を基盤とするもので、近年の成果主義等、個別の評価で処遇が決まる制度のもとでは見直しがなされている。よって、原告が特定のポジションに就けないことに男女差別があるか否か争われた本件にそのまま用いることは困難とも考えられる。

- 本件で、原告がなぜ「労働統計簿という女性が多く所属する部署で勤務させられたことが女性差別である」という立論をしたのか、若干理解しづらいところがあった。原告の勤務先省庁が、これまで比較的女性の地位向上に注力してきたことからすると、「女性であることを理由とした差別を受けている」とするためには、「育児休業を取りやすいなどの環境がある女性が多い職場に自分は押し込められた」と主張するしかなかったのではないかと推察される。その意味では、原告の属人的な価値観に基づいた立論であるとも思われる。

また、そもそも「男女差別」の枠組みを前面に押し出して論じるのではなく、

自身が望む働き方と実際の処遇に不合理な乖離があるという主張でもよかったのではないか。

- 本件における「労働統計籍」の男女比をみると、他の籍に比べて、著しく女性の割合が大きいことが分かるが、この状態を長年放置してきたことについて、当該省庁が女性格差の解消に取り組んできたことを併せて考えれば、裁判の場で違法の評価を受けるかどうかは別として、取扱いとして何ら問題がないとするには若干の疑問が残るところではある。
- 原告が昇任・昇格できなかったのは、協調性や指導力の面で適格性がなかったことが理由とされているが、日常的にはどのように評価されていたのか気になるところではある。特に、自身と同じような振る舞いをしているにもかかわらず、男性ということで特段問題なく昇任・昇格しているのは不公平だといったような訴えがされることは民間ではよくあることであり、この点、当局側としてしかるべき対応をすべき場面も想定されるであろう。
- 本件は、国の省庁内の組織に係る管理・運営事項に関する大きなテーマが存在し、そもそもが個別の議論に落とし込むことが容易な問題ではないと思われ、そこに評価者側に広範な裁量が認められる人事権の論点も加わることから、訴訟的には原告側に厳しいものであったと言わざるを得ない。ただ、本件判決を踏まえ、時代的な背景も多分にあっただろうが、これまで採られてきた人事評価制度が適正・適切であったのか、今一度検討することも必要であろう。
- 立証責任の問題に関して、労働者側で①男性に比して不利益な取扱いがあったこと、②その取扱いが女性であることのみを理由としてなされたものであることの二点を立証する必要があるところ、特に②の立証については困難であるとの見解があり、本件でもそれが妥当し、立証困難であることについて配慮があってもよかったのではないかとも思われる。

本件では、原告が、人事上の格差が生じていることで不利益な取扱いを受けている旨主張したものの、当局側が反論・反証に成功したが故に原告の主張が退けられたものであって、必ずしも主張・立証の困難性が原告敗訴の一因であったとは考えられないところもある。ただし、本判決は、男女間の明確な格差を立証さえすれば、女性であることを理由とした差別であると推定され、使用者側で格差の合理的理由を主張・立証しなければ負けてしまうといった、民間と同じような立証責任の転換が図られているということまではいえず、やはり原告側で当該格差が女性差別であることを主張・立証しなければならないであろう。

- 人事評価制度においては、客観的な公平性と主観的な満足度が担保・充足されていることが求められるところ、そのためには評価が確定した後に行う本人へのフィードバックが必要となるが、これがどの程度具体的になされたかも考える必要がある。特に、本人に問題事情があったような場合に、その事実の適示と評価者の受止めについて適切に開示したり、指導監督の中で本人の気づきを促し、導き進むべき方向を示唆したりなどの丁寧な方策によって、本人のとらえ方も大きく違うのではないか。本件訴訟が提起された背景には、上記のような事情もからんでいると思われる。

(3) 次回会合は、9月16日(木)に開催することとした。

以上