

公務員関係判例研究会 令和4年度 第5回会合 議事要旨

1. 日時 令和4年10月20日(木) 15:00~17:10

2. 場所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室及びweb会議

3. 出席者

(会 員) 阿部弁護士、石井弁護士、石川弁護士、伊東法務省訟務局付、植木弁護士、大森弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、本田弁護士、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 岡本内閣審議官、宮崎内閣参事官、石川調査官、佐藤争訟専門官、川端専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

家庭の事情等を抱える職員に対し、当該職員の希望に沿わない勤務地への異動を命じた配置換え処分の適法性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。

ア 異動命令差止請求事件(東京地裁令和3年1月5日判決・判例秘書 L07630013、季刊公務員関係最新判決と実務問答 26号 17頁・以下「本件判決」という。)は、国家公務員(法務教官)Xに対し、平成31年4月1日付けでA少年鑑別所(東京都A市所在)からB県C市所在のB学院に配置換する旨の処分(本件処分)がされたことにつき、Xが、本件処分は処分権者(東京矯正管区長)の合理的な裁量権の範囲を逸脱又は濫用してされたもので違法であるとして本件処分の取消しを求め、予備的に本件処分が無効であるとしてXがB学院に勤務する義務のないことの確認を求めたものである。

イ 本研究会における本件の主な争点は、①本件処分の取消しを求める訴えの適法性(本件処分が国公法89条1項の「いちじるしく不利益な処分」に該当するか否か)、②本件処分の裁量権の逸脱又は濫用の有無、③被告におけるXのワークライフバランスの考慮の有無、であった。

ウ 本件判決は要旨以下のとおり判示し、Xの請求を棄却した。

(ア) 本件処分の取消しを求める訴えの適法性

a 国公法89条1項にいう「いちじるしく不利益な処分」に該当するかどうかは、客観的又は実際の見地から、Xの身分、俸給、勤務場所、勤務内容等において本件処分に伴う直接の法的効果としての不利益が認められなければならない。

b 本件処分は、身分、俸給等に異動を生ぜしめるものではないし、勤務内容も不利益な変更とはいえ、同一矯正管内の異動である。

他方、本件異動により、自宅から自転車で片道20分かからない程度の通勤時間が公共交通機関で片道3時間半程度かかる距離となり、単身赴任か転居が必

要となることや、Xが2人の子どもの面倒を主にみるという家庭における役割分担が、Xが自宅から通勤する場合には在宅時間が短くなり、家事等に費やすことのできる時間が大幅に減少するなどの事情を総合的に勘案すると、本件処分は、客観的又は実際の見地からXの勤務場所に関し不利益を与えるものといえ、「いちじるしく不利益な処分」に当たる。

(イ) 本件処分の裁量権の逸脱又は濫用の有無

a 配置換を行う業務上の必要性の有無、当該職員を選定の合理性の有無、当該職員が被る不利益の程度等の諸般の事情を総合考慮した上で、当該配置換処分が社会通念上著しく妥当性を欠くことが明らかである場合に限り、当該処分は任命権者の裁量権の範囲の逸脱又は濫用があったものとして違法となる。

b XがB学院とXの配偶者の勤務地との中間地点に転居することにより、X及び配偶者とともに勤務を継続し育児を夫婦で分担するなどの方法をとることが考えられることを勘案すると、長男が高校受験を控えていたことを始め仕事と生活の調和との観点を考慮しても、本件配置換に伴う不利益は、受忍すべき程度を大きく超えるものということとはできない。

c 本件処分当時、東京矯正管区内の少年院等施設においては、統廃合に伴う多くの職員の異動が予定されており、また、B学院を含む管区内の少年院の数庁について収容人員の増加による職員の適正配置を行う業務上の必要性があったところ、その対象としてXを選定したことについても一定の合理性があった。

以上により、本件処分が社会通念上著しく妥当性を欠くものとはいえず、東京矯正管区長の裁量権の逸脱又は濫用があったものとは認めることとはできないことから、違法であるとはいえない。

(ウ) Xのワークライフバランスの考慮

法務大臣が職員のワークライフバランスの実現のため、本人の意向や事情等に配慮した異動等人事管理を行うことを目的に定めた行動計画は、その内容からして努力目標を定めたものと解するのが相当であり、本件処分は東京矯正管区の管轄区域内の配置換にとどまるものであって異動の原則を超えるものではないことなども併せ考えれば、X本人のワークライフバランスやXの配偶者の女性活躍推進に対する配慮に著しく欠けるとまではいえず、また、Xが受ける生活上の不利益について尽くすべき考慮が尽くされていないとまではいえない。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

○ 当局側としては、配置換処分に当たって、職員のワークライフバランスを確保する上で、当該職員の家族状況や事情（共働きかどうか、育児・介護の必要性の有無及びその程度等）を事前に十分に把握しておく必要がある。他方、転任・配置換に伴って当該職員に多少なりとも不利益が生じることはやむを得ない面もあり、その意味では全ての職員が納得する転任・配置換というものはないとも考えられるところ、当該職員に対して配置換の必要性や目的を丁寧に説明し、その理解を得るよう努めるとともに、当該不利益に対して当局が可能な限り配慮をすることが求められよう。

○ 本判決においては、本件処分がXにとって「いちじるしく不利益な処分」ではあるが「受忍すべき程度の不利益を大きく超えるものということとはできない」旨判示されている。この点は、処分説明書の交付に係る規定において単に「不利益な処分」

としている地公法と「いちじるしい」との文言が付されている国公法との間で、解釈上はともかく条文上の文言は異なる部分でもあるが、「いちじるしく不利益」ではあるが「受忍限度を超えない」ということについて、抽象的には観念できるものの、当該規範をどの程度実務において具体的に落とし込めるのか、なかなか難しいものがあるように思われる。また、Xの異動先と配偶者の勤務地の中間地点に住居を借りることなどの方法があることを理由として本件処分は「受忍すべき不利益の程度を超えない」としているところ、本件方法があることをもって前段の「いちじるしく不利益な処分」に当たらない、とする結論も考えられ得るのではないか。

- ワークライフバランスや働き方改革実現等の観点から、本人の希望や事情を考慮した上で人事・労務管理事務を遂行する必要性があるのは官民間問わずのことであり、各府省庁においてもそれらに係る指針等を定めているところである。他方、「公務や公共性の高いサービスを満遍なく行きわたらせる」という目的の下、公務員や公共性の高いサービスを提供する大企業の社員については、広域異動や離島等僻地への異動につき、一般の民間企業よりもその業務上の必要性が高くなるなど特有の事情があり、本人のワークライフバランスの実現との平仄に苦慮する場面もあろう。特に職員の家族の事情に重きを置いた場合、これと比較して考慮すべき要素が少ない独身の職員や配偶者が共働きでない職員が、結果的に不利益性の高い転任・配置換の対象となることが多くなるといった問題が生じることも想定される。
- Xの配偶者が比較的重い病気の加療中であることや子らの養育の必要性が比較的高いと思われることなど、本件において認められる事情のいくつかについては、過去の裁判例との比較においても「不利益が受忍すべき程度を大きく超える」と評価される余地はあるのではないだろうか。また、「Xの異動先とXの妻の勤務先と中間地点に住居を借りる」ことにより不利益性が緩和されるとの判示についても、そうすることでXの妻の通勤時間が過大となることが予想される点で、若干疑問なしとはしないところもある。
- 家族が病気療養中との事情については、例えば治療が特定の病院や医師によってのみ可能であるため転院が不可能であるなどの事情が付加されると、より異動・配置換えが高度な不利益性を有すると評価され得ると考えられる。
- 訴えの利益、すなわち「いちじるしく不利益な処分」該当性の判断について、これを認めた本判決に特に異論があるわけではないが、昭和61年10月23日最高裁判決が示した「实际的、客観的見地からみて勤務場所、勤務内容等に不利益を伴うものではない場合には、取消しを求める訴えの利益は有しない」との判断に準じると、本件においても、これまでに比べて通勤時間が極めて多くかかるようになること、単身赴任や転居をせざるを得なくなること、といった事情を実地的・客観的見地からみた不利益と評価し、当該事情をもって訴えの利益ありとしても差し支えないとも考えられる。さらに、これら事情に加えて、妻が病気の加療中であることや受験を控えた子らの面倒をみる必要があるといった個別事情まで含めて考慮するのは、従前の判断基準からはやや外れているとも考えられる。逆にいうと、訴えの利益の有無の判断においては従前的な判断基準を超えて、Xの不利益性を強調してまで訴えの利益を認めておきながら、「夫婦の稼働先の中間地点に居住することで勤務の継続も育児の分担もできる」といった判断を示した上で結論において当局側に裁量権の逸脱・濫用はないとしているあたりは、若干ちぐはぐな印象を受ける判

決ともいえる。条文上「いちじるしく」との文言があるために踏み込んだ要素を取り入れたとも考えられるが、实际的・客観的見地からみたときに個人的事情はどこまで考慮すべきなのかという検討の余地があろう。

- 民間では、採用について多様な形態を採っている企業が多く存在し、例えば職務限定や勤務地限定などの態様がある。法務教官は、全国一律で採用された後、定期異動は原則として採用管区内で行われるのが慣例とされる運用がなされているところ、このような国家公務員であっても、今後、勤務地を限定する合意をあらかじめ取っておくというのも、ワークライフバランスの充実を図り、事後の人事管理上のトラブルを防ぐ一つの方策として考えられるのではないか。この点、職種や勤務地の限定に係る合意がない場合であっても、労働者において職種・勤務地の限定に係る期待が相当と認められるような事情がある場合には、これに配慮すべき信義則上の義務が使用者側に生じ得るとする学説もみられるところである。

(3) 次回会合は、11月17日（木）に開催することとした。

以上