

公務員関係判例研究会 令和5年度 第3回会合 議事要旨

1. 日時 令和5年7月20日(木) 15:00~17:10

2. 場所 中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室及びWEB会議

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石川弁護士、植木弁護士、大森弁護士、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、寺田法務省訟務局付、中町弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、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 野村内閣審議官、宮崎内閣参事官、鈴木調査官、浦谷争訟専門官、川端専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

部下職員が行った私生活上の非違行為について、監督不行届きを理由に管理監督者に対してされた懲戒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 Y広域連合(被告・控訴人)が設置・運営する消防本部及び消防署兼務の職員Eが、飲酒運転によるひき逃げ死亡事故(以下「本件事件」という。)を起こした自動車に同乗していたことに関し、消防本部の長として監督不行届があったとして処分行政庁から戒告処分(以下「本件処分」という。)を受けたX(原告・被控訴人)が、Y広域連合に対し、本件処分の取消し等を求めるとともに、本件処分のため、本来行われるべき定期昇給がなかったとして、本来支払われるべき賃金の額と現に支払われた賃金の額との差額等の支払を求めた事案である。

イ 本件の主な争点は、①懲戒事由該当性、②懲戒処分の相当性、③手続の適正であったが、原判決(下記ウ(ア) b 参照)は①懲戒事由該当性について、これを消極と判断して、その余についての判断は示されていない。

ウ 原判決と控訴審判決の要旨について

(ア) 原判決(徳島地裁令和3年9月15日判決)の要旨について

a 管理監督義務の有無とその範囲等

本件事件発生時、Xは、病気休暇取得中であり、その期間中については部下職員に対する指導監督を行うことは期待できず、Eを含む部下職員らに対する管理監督義務の懈怠があったと認めることはできないが、他方、病気休暇取得前までの期間については、Xは、消防長部局の長である消防長の地位にあり、同部局に所属する部下職員に対する管理監督をすべき義務を負っている。

地方公務員は、公務の信用及び職全体の名誉を傷つけてはならない(地方公務員法33条)こととされているから、その管理監督の範囲としては、当該公務

員の職務自体に関する事項にとどまらず、私生活上の行為に関し、公務に対する信用及び信頼を損なわないように指導監督することまで及ぶ。

b 管理監督義務の懈怠の有無

Xが消防長部局に所属する80名を超える部下職員に対して、直接かつ個別に管理監督を行うことが困難であることは明らかであるから、個々の職員に対する個別具体的な管理監督は、特段の事情がない限り、Xの部下であり、各職員の所属長である各消防署の署長らに委ねざるを得ない。

Xは飲酒に絡む暴行事件が発生した際や、毎月の署長・課長会議等において、所属長らに対し、公務員倫理意識の涵養や社会人としての自覚の徹底、飲酒運転防止についての部下職員への指導を指示するなどしていたと認められることから、Xには、消防長に求められる部下職員に対する管理監督義務の懈怠があったとまではいえない。

病気休暇取得前の時期において、Eが飲酒運転や飲酒運転車両への同乗など私生活上の非行に及ぶ蓋然性が高いというべき事情を認識していたなど特段の事情があれば、Eに対し、直接、個別具体的な注意を与えるなど、より高度の管理監督義務を尽くすべきであったと解する余地もあるが、こうした事情を認識していたとはいえないし、その認識をする契機があったともいえないことから、Xに管理監督義務の懈怠があったということはできない。

したがって、Xに管理監督義務の懈怠を認めることはできず、Xに懲戒事由該当性があるとはいえないことから、本件処分は違法である。

(イ) 控訴審判決（高松高裁令和4年4月22日判決）の要旨について

Y広域連合のXの管理監督責任は各署長に委ねられていないことなどの補足的主張については採用できないと判断して、原判決の判断を維持した。

エ 検討事項

(ア) 懲戒処分の適否の審査における判断枠組み

最高裁昭和52年12月20日第三小法廷判決（神戸税関事件）

(イ) 管理監督義務の懈怠に基づく責任の内容についての整理

管理監督の義務を懈怠するとは、管理監督を行いうる範囲の部下職員に対して、必要とされる一般的な管理監督を行いうるにもかかわらず、これを故意・過失によって行わないことであるが、管理監督を行いうる範囲外の部下職員に関する非違行為に関しても、当該非違行為について、その発生が具体的に予見できたにもかかわらず、結果回避義務を尽くさなかった場合には、管理監督義務違反の責任を問われる。

オ 実務の運用場面での問題意識・考えられる論点について

(ア) 部下職員と日常的かつ直接的に接している管理監督者は、公務に対する信用・信頼を保持することを目的として、当該部下職員の私生活上の行為にどこまで指導監督義務を行使できると考えられるか、また、その際に留意すべき事項としてどのようなことが考えられるかという点について、管理監督の範囲としては、当該公務員の職務自体に関する事項にとどまらず、私生活上の行為に関し、公務に対する信用及び信頼を損なわないように指導監督することまで及ぶ。ただし、これは信用失墜行為と評価しうるような非違行為の発生を防止する必要がある限度で行われるべきであり、通常は刑法をはじめとする刑事犯に該当するような行

為が対象となるように思われる。したがって、例えば、一般職の公務員の不貞行為などは、社会的には非難されるような行為であっても、このような純然たる私的行為にまで指導監督義務が及ぶとは考えにくく、指導監督義務を行使することはできないと解される。

(イ) 管理監督義務を果たす一環として、私生活において不適切な行為をし、又はそのおそれのある職員に対し、職務命令をもって当該行為の中止を指示することや、実態解明のために調査を実施したり、質問に対して回答を求めることは可能かという点について、任命権者としては、人事監督上の権限から当該事実の調査をすることはできるし、職員に対して、実態解明が必要な範囲で回答を求めることができるものと解され、職員の側から見れば、それに応じる義務がある。ただし、一般職の職員に関しては、純然たる私的行為に関してまで調査する権限はないので、その反面職員には調査に応じる義務はなく、質問に対する回答義務もないと解される。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

○ 公務員の私生活上の行為について、公務員としての立場は国民・市民に対する信頼を揺るがす問題になるということも考えられるため、上司の部下職員に対する目配りというのも上司の責任になると考えられる。また、最近ではリモートワークが上司部下の関係にとって難しい事態を引き起こしているように感じている。

○ 私生活上の行為への介入は公務にどのような影響があるか、その蓋然性の問題があると考えられる。

上司の部下職員に対する私的行為に関する調査権限について、命令ができると捉えるのであれば、回答義務もあると考える必要があるのではないかと考えられる。

○ 本件では人事の刷新のような形で信頼回復に努めるというようなやり方もあったのではないかと考えられる。

○ 私生活上の行為に対する懲戒処分というところでも争いがあるところであり、管理監督責任を問題にする以上はどんな義務があって、その懈怠があったのかといえるのかというところを押さえておく必要がある。

○ 私生活上の行為に関しては、私的領域への介入の問題があり、パワーハラスメントにも十分配慮する必要がある。また、事前に何らの予兆もないところからの私的領域への関与は困難であると考えられる。

裁判例のいう直接かつ個別具体的に指導監督を行うことができたのかという点は、指導監督の現実的可能性又は結果回避可能性という観点で重要であると考えられる。

○ 不作為が問題になる処分については、何をすれば責任を果たしたことになるのかという点について論拠が必要であると考えられる。

○ 結果責任を問うものではなく、管理監督責任に基づく監督者処分というのは、監督者自身のやる気を削ぐことにもなり、組織の士気を下げるリスクがある。懲戒処分の量定というのは非常に判断が難しいが、その判断を行う際には、原理原則に立ち返って、監督義務違反について相当の論拠を持って説明ができるようにしておく必要があり、関係者が納得できるような形で進める必要があると考えられる。

○ 例えば、研修を行うなどして、一般的な注意指導として私生活上の行為に対して注意を促す、つまり組織として指導を行うという意義があると考えられる。また、

不祥事を防止するためには、管理者層に対する研修を行い、管理者層自身が部下職員をしっかりと育てる姿を見せられるようにする必要があると考えられる。

- 本件において、仮に私生活上の非行に及ぶ蓋然性が高いというべき事情を消防長が認識したという特別な事情があったとしても、消防長自らが個別具体的に注意を与えるべきということに直ちに結びつけるというところに違和感があり、こうした場合には所属長等に対して指示を行うなどの対応が必要になるという方が普通であると感じた。
- 職務権限からしても、一義的には所属長に個別の管理監督義務があり、その対象となる行為についても非常に幅があることから、実際にその管理監督義務の行使に関わる所属長に委ねられるべきことであって、本件のように消防長が職務上の義務の懈怠があったとして懲戒責任を問われるというのは、かなり極限的な状況に限られるべきではないかと考えられる。

(3) 次回会合は、9月21日（木）に開催することとした。

以上