

公務員関係判例研究会 令和6年度 第4回会合 議事要旨

1. 日時 令和6年9月17日(火) 15:00~17:00

2. 場所 中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室及びweb会議

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士(座長)、石川弁護士、伊東法務省  
訟務局付、植木弁護士、川本弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、竹田弁護  
士、中井弁護士、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 野村内閣審議官、松本内閣参事官、石田調査官、小  
林争訟専門官、川端専門職

4. 議題: 最近の裁判例の評釈

行政措置要求による要求事項が、パワーハラスメントや平等取扱いの原則・人  
事管理の原則に準拠した取扱いを勤務条件という側面から捉えて是正を求め  
るものである場合は、管理運営事項に関連する事項であっても、行政措置要求  
の対象になるか争われた裁判例

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 「行政措置要求判定取消等請求事件(東京高裁令和4年6月14日判決・以下「本  
判決」という。)」は、国家公務員であるX(原告、控訴人)が、人事院に対し、  
国家公務員法86条に基づき、夜間勤務を担当させることを求める行政措置要求(以  
下「本件措置要求」という。)を行ったところ、人事院が、夜間勤務を担当させる  
ことは各省各庁の長の裁量に委ねられており、また、行政措置要求は代理が認めら  
れないから、適法な要求とは認められないとして同要求を却下する旨の決定(以下  
「本件決定」という。)をしたことから、Y(国、被告、被控訴人)に対し、本件  
決定の取消しを求めるとともに、国家賠償法1条1項による損害賠償を請求した事  
案である。

イ 一審、控訴審の主な争点は、①本件取消しの訴えに係る訴えの利益、②本件措置  
要求が行政措置要求の対象となるか、③代理による行政措置要求の可否、④国家賠  
償法1条1項の違法性が認められるか、⑤損害の有無及び額(ただし、④が否定さ  
れたため判断はされていない。)であった。

ウ 各判決の要旨について

(ア) 一審判決(東京地裁令和4年2月16日判決)は、要旨以下のとおり判示し、X  
の請求を一部却下、一部棄却した。

a 争点①について

(a) 行政措置要求は、権限のある当局に対して具体的な行政上の措置を要求す  
る制度であるから、当該措置によって実現すべき客観的、具体的利益(要求の

利益)が存するものでなければならず、かかる要求の利益を欠く申立ては不適法である。

(b) Xは、遅くとも令和3年5月31日から夜間勤務を担当していることが認められ、本件措置要求によりXが求める夜間勤務を担当させるという措置は、既に達成されている。したがって、本件措置要求によりXが求める措置は既に達成されており、過去の勤務条件を遡って是正する必要はない。また、勤務時間の割振りは本件刑務所長の裁量に属し、その決定につき考慮すべき前提事実や具体的な検討内容はその都度多様であると考えられることに照らせば、過去の措置要求に係る判断によって、現在ないし将来における勤務条件の調整が図られる関係にあるとはいえない。

b 争点②について

(a) 措置要求の対象となる「勤務条件」(国家公務員法86条)については、給与、勤務時間、休暇、職場での安全衛生、災害補償、職員がその労務を提供するに際しての諸条件のほか、労務の提供に関連した待遇の一切を含む。もっとも、予算の執行や個別の人事権の行使等の管理運営事項は、法令に基づき各省各庁の機関がその責任と判断において、自主的に処理・執行すべきものであり、国家公務員法108条の5第3項は、管理運営事項を交渉の対象とすることができないと定めていることからすれば、労働基本権の制約に対する代償措置である行政措置要求においても同様に、管理運営事項は原則としてその対象とならないが、ある事項が管理運営事項に関するものであっても、それが職員の勤務条件に密接に関連し、かつ、当該行政の基幹たる管理運営事項に必ずしも該当しない場合には、勤務条件の側面から捉えて措置要求の対象とすることが可能である(最高裁平成7年3月28日判決、名古屋高裁平成6年3月29日判決参照)。

(b) 本件措置要求は、実質的には、Xに係る個別の措置(本件措置)に対する不服を申立て、Xに夜間勤務を担当させることを要求事項とするものであり、個別の人事権の行使に係るものといえる。また、本件措置は、勤務時間法(※一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律)7条及び人事院規則15-14に規定される交替制勤務職員の勤務時間の割振りに関するものであり、上記規定において、各省各庁の長が週休日及び勤務時間の割振りを定めることができる旨が定められていることからすれば、行政庁が自らの責任と判断において自主的に処理すべきものとして、国家公務員法108条の5第3項所定の管理運営事項に当たる。

そうすると、本件措置要求について、行政措置要求の対象とすることができるのは、勤務条件の側面から捉えて措置要求の対象と解することができる場合に限られる。

(c) 本件措置要求は、本件措置が管理運営事項に該当することを前提として、勤務条件の側面を有する場合に、初めて適法なものとなり得る。申立書に記載された主張を前提としても、本件措置がパワーハラスメント等に該当するとはいえず、又は勤務条件としての側面を有するものとはいえない場合には、本件措置要求は適法性を欠く。

(d) 本件措置要求申立書の記載内容から、本件措置がパワーハラスメントに当

たるとの主張が失当であると判断することができ、かかる主張を勤務条件の側面に関する要求と認めることはできない。

(e) 本件措置要求申立書の記載内容から、本件措置が本件刑務所長の裁量権を逸脱・濫用してなされたものといえないことは明らかであり、平等取扱いの原則又は人事管理の原則に反するものということとはできない。

c 争点③について

判断なし（ただし、争点④(d)で触れている。）。

d 争点④について

(a) 国家賠償法 1 条 1 項の違法性は、公務員が個別の国民に対して負担する職務上の法的義務に違背することをいい、権利ないし法的利益を侵害された個別の国民に対する関係において、公務員が職務上尽くすべき注意義務を尽くすことなく、漫然と当該行為をしたと認め得るような事情がある場合に限り、違法性が認められる。

(b) 人事院が本件措置要求について実体判断を行うべき注意義務に違反したとの主張について、本件措置要求は行政措置要求の対象となるものではないから、これを適法なものとして受理し、審査、判断すべき義務に違反したとは認められない。

(c) 人事院が X に対して主張を追加するよう補正を命じるべき注意義務に違反したとの主張について、人事院は、行政措置要求書に記載された要求事項について審査することとされ、その結果、要求が不適法であって補正することができるものであるときは補正を命じなければならないとされている（人事院規則 13-2 第 4 条、第 4 条の 2）。

しかしながら、本件においては、申立書の記載から、勤務条件の側面に関する要求がされていると認めることはできない。そして、本件措置が、X に対して精神的・肉体的苦痛を与えるものとはいえず、また、申立書の具体的事実の記載を前提としても裁量権の逸脱・濫用があるともいい難いことに照らせば、処分行政庁において、補正すべき事実を特定した上で、当該事実を前提として、勤務条件としての側面の有無を検討することは困難なものというほかない。以上を考慮すると、本件措置要求申立書について、「補正することができる場合」に当たるものとはいえず、処分行政庁において、補正を命ずべき義務は認められない。

(d) 人事院が代理による申立てができないと判断した場合に、X 本人による申立てへと補正を命ずべき注意義務に違反したとの主張について、本件措置要求について、X 本人による申立てに補正がされたとしても、行政措置要求の対象とならないものとして却下されることになるのであるから、補正を行う必要性はなく、かかる補正を命ずべき義務は認められない。

(e) 以上によれば、国家賠償法 1 条 1 項の違法性は認められない。

(イ) 控訴審判決（東京高裁令和 4 年 6 月 14 日判決）は、要旨以下のとおり判示し、控訴棄却した。

a 本件取消請求について（争点①）

本件決定を取り消した場合、処分行政庁は、改めて本件措置要求に対する判定を行うことになる（行政事件訴訟法 33 条 2 項）、X の現在の勤務条件は

夜間勤務を担当するというものであり、本件措置要求によりXが求める措置は既に達成されているから、本件決定を取り消す利益を欠くことは明らかである。Xが主張する不安を前提としても、本件措置に当たって裁量権者が考慮したであろう諸事情が再び生じるのか否か、生じたとして再び同じ措置がされるのか否かは不明であるから、本件決定を取り消すことに実益があるとはいえない。

b 本件賠償請求について（争点②ないし⑤）

(a) 国家賠償法1条1項の違法について

国家公務員法86条の措置要求制度は、同法が職員に対し労働組合法の適用を排除し、団体協約を締結する権利を認めず、また、争議行為を禁止し、労働委員会に対する救済申立ての途を閉ざしたことに対応し、職員の勤務条件の適正を保障する趣旨に基づくものと解されるから、人事院の適法な判定を受けることは、国家公務員法上保障された職員の権利であって、措置要求が違法に却下された場合には、上記権利が侵害されることになる。もっとも、国家賠償法1条1項にいう違法とは、国又は公共団体の公権力の行使に当たる公務員が個別の国民に対して負う職務上の法的義務に違背することをいうと解される（最高裁昭和60年11月21日判決）。

そこで、処分行政庁がXによる本件措置要求に対して実体審理を行う職務上の法的義務を負っていたか否かについて検討する。

(b) 管理運営事項を対象とする措置要求と夜間勤務をさせることを求める措置要求について

i 国家公務員法108条の5は、当局は、登録された職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあった場合には、交渉に応ずべきことを定めるが（1項）、管理運営事項を交渉の対象とすることを許していない（3項）。したがって、管理運営事項を対象とする交渉の申入れは適法でなく、当局に交渉に応じる義務はない。

そして、措置要求制度の趣旨に照らせば、措置要求の対象となる「俸給、給料その他あらゆる勤務条件」は、交渉の対象となる勤務条件と同義と解されるから、当局において交渉に応じる義務のない管理運営事項は、措置要求の対象に含まれない。そうすると、管理運営事項に係る事項を対象とする措置要求は不適法であるから、これを行った職員に対し、人事院が実体審理を行うべき職務上の法的義務を負うことはない。

ii 夜間勤務は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（勤務時間法）7条1項により割り振られるものであるところ、同項は、各省各庁の長が、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員について、勤務時間の割振りを別に定めることができる旨の規定であって、その割振りが、公務の運営上の事情を考慮した各省各庁の長の裁量に委ねられた管理運営事項であることは、明文上明らかであり、特別な規定がないにもかかわらず、同項の下で職員に夜間勤務を求める地位等が付与されているとは解されない。

もっとも、措置要求に係る取扱いにおいて、夜間勤務をさせないことを

求めるものであっても、適法な措置要求として取り扱われる場合がある。しかし、この取扱いは、人事院規則において夜間勤務が制限された職員が夜間勤務をさせないことを請求した場合についてのものであり、人事院規則の規定によって、各省各庁の長の割振りに係る裁量が羈束されている結果であるから、勤務時間法7条1項による割振りが管理運営事項であることと矛盾するものとはいえない。

そうであれば、夜間勤務を求める措置要求は、基本的には管理運営事項に関するものというべきであるから、人事院が実体審理を行うべき職務上の法的義務を負うことはない。

(c) 本件措置要求申立書におけるパワーハラスメント、平等原則違反及び人事管理の原則の記載について

確かに、措置要求の対象は、勤務条件に附帯する社交的又は厚生の活動まで含む広範なものであるから、管理運営事項に係る裁量においてパワーハラスメントや平等原則・人事管理の原則に違背する取扱いを受けた職員が、これを勤務条件という側面から捉えて是正を求めることまでが許されないとは解されない。

しかし、本件措置要求申立書における要求の理由の要旨は、本件措置の理由は不明であるとした上で、その理由を自身が同僚に不適切な対応をしたことにあるとXなりに推測し、そのような対応はしていないから、パワーハラスメントの防止等との関係で問題があると指摘するにとどまるものである。本件措置要求申立書を通読しても、本件措置要求は、本件措置がパワーハラスメント等の原則に違背する取扱いであるとして、これを勤務条件の側面から捉えて是正を求めたものということとはできず、具体的な根拠を欠いたまま、勤務条件の側面から捉えられるのではないかとのXの主観的な疑義を呈するにとどまる。

Xは、処分行政庁はXの主張の補正を命ずべきであったと主張するが、本件措置がパワーハラスメント等であったか否かを明らかにすることは当局において調査するよりほかはないから、Xママ（処分庁）による補正命令の範疇を超える。そうすると、Xは、本件措置を勤務条件の側面から捉えられるのではないかとの自らの主観的な疑義について、処分行政庁において実体審理を行って解明すべき職務上の法的義務があることを主張するものといわざるを得ないが、このような法的義務が人事院に生じると解する根拠は、関係法令上見当たらない。加えて、措置要求制度は、本来は職員の勤務条件の適正を保障する趣旨の制度であるところ、本件措置自体は、Xを通常勤務とさして変わらない勤務条件に置いたにすぎず、かつ、Xに夜間勤務を求める地位等が付与されているものではないから、Xが、夜間勤務から外されたのはパワーハラスメント等ではないかとの主観的な疑義を抱いたからといって、直ちに処分行政庁が、実体審理を行ってその疑義を解明しなければならない職務上の法的義務を負うと解することは困難である。

(d) 代理について

Xは、代理人による措置要求は許容されると主張するが、人事院規則 13-2 が代理人による措置要求についての定めを置いていないのは、これを許容し

ない趣旨と解される。Xは、代理についても補正を命ずべきであったと主張するが、処分行政庁に、実体審理を行うべき職務上の法的義務が生じると解されない以上、処分行政庁に代理の補正を命ずべき職務上の法的義務があるとは解されない。

エ 本判決について

(ア) 夜間勤務を求める措置要求は、管理運営事項を対象とするものであるから不適法として問題ないか。

a 管理運営事項であるが、措置要求の対象とならした裁判例

(a) 名古屋地裁平成3年11月18日判決（措置要求判定取消請求事件）

【措置要求内容】

「校長は勤務時間の割振りを変更しようとするときは、職員会議に諮り、職員の意向を聴き、かつ、変更した勤務時間の割振りを文書で職員に速やかに周知させること」

【判断】

同判決は「勤務時間の割振りの問題は本俸支給の対象となる正規の勤務時間の決定であり、勤務条件の問題であるから、措置要求の対象となり得る」と判断したうえで、「本件措置要求も全体として勤務時間の割振りについての措置要求とみて、実質審査に入るのが相当である。」との結論に至っている。

(b) 大阪高裁平成30年5月25日判決（措置要求判定取消請求控訴事件）

【措置要求の内容】

2015年4月1日に実施された職務の等級及び号給の切り替えにより大幅減額となった給与につき、現給保障もしくは激変緩和措置を講じること

【判断】

本件措置要求は、市長に対し、給与条例の改正案を議会に提出するよう勧告することを求めているものと理解することができる。

なお、公務員の労働基本権制約への代償措置として認められている措置要求について、要求書を理解するに当たり、その間口をことさらに狭くするような解釈をすることは制度趣旨に反し妥当でない。このように本件措置要求が求める措置を条例の制定改廃そのものと理解することはできないが、要求書の文面が明確でなかったことからすると、処分行政庁としては、まずこれを明らかにさせるという方針をとることもありえた。・・・したがって要求書に記載された要求すべき措置が具体的に何を意味するのかを読み取ることができない場合、処分行政庁は、調査の一環として、要求書を提出した職員にその補正をさせるべきだからである。しかし、このような場合、補正を求めることなく当該措置要求を却下することは、調査義務を怠るものとして違法である。

b 措置要求の対象とならなした裁判例

(a) 東京地裁昭和63年9月29日判決（地方公務員法に基づく措置要求却下判定取消請求事件）

【措置要求内容】

精神内科の入院患者を担当させること

【判断】

現実に給与、勤務時間その他の待遇に影響があることは認められないから、入院患者を担当することは経済的地位の向上に関連したものではなく、措置要求の対象とはならない。

(b) 東京地裁令和3年12月24日判決（却下判定取消請求事件）

【措置要求内容】

措置要求を電子申請に対応させること

【判断】

当該措置要求は、勤務自体に関する対価や職場環境等の問題とも福利厚生  
の問題ともいえず、措置要求の対象とはならない。

c 本件において、夜間勤務の割振りは管理運営事項に該当するか。

夜間勤務の割振りが、公務の運営上の事情を考慮した各省各庁の長の裁量に  
委ねられた管理運営事項であることは、明文上明らかであり、特別な規定がな  
いにもかかわらず、同項の下で職員に夜間勤務を求める地位等が付与されてい  
るとは解されない。したがって、夜間勤務を求める措置要求は、基本的には管  
理運営事項に関するものというべきである（控訴審判決）。

d 本件において、夜間勤務の割振りは、管理運営事項に該当するとしても、勤  
務条件に関する側面として捉えられないか。

Xは、夜間勤務を外されたことによって、超過勤務手当が減額されてしまう  
ことなどを理由としてXにも平等に夜間勤務を割り振るよう措置要求するこ  
とは勤務条件に密接に関連するという余地があったのではなかろうか（一審判  
決は、「前提事実」欄において「Xの超過勤務手当等の推移」について触れてい  
るが、それに関する判断はしていない。）。

ただし、本件におけるXの主張は「本件措置は、パワーハラスメント防止等  
の関係で問題がある」などと主観的な指摘をするにとどまっており、勤務条件  
の側面から捉えて是正を求めたものではなかった。

(イ) 行政措置要求の代理の可否について

a 裁判例

(a) 控訴審判決

人事院規則 13-2 が代理人による措置要求についての定めを置いていない  
のは、これを許容しない趣旨と解される。

一審のYの主張「人事院規則 13-1、13-3、13-4 には代理人を許容する明文  
規定がある」ことによる 13-2 の反対解釈

(b) 大阪地裁昭和55年11月12日判決（行政措置要求拒否取消等請求事件）

審査請求と異なって非形式的な審査が可能なこと、申請者だけでなく広く  
関係機関からの意見・資料の収集が可能とされていることから、弁護士代理  
を許さない規則は憲法・法律に反しない。

(c) 名古屋地裁昭和63年1月29日判決（措置要求に対する判定の取消請求事  
件）

措置要求では、個々具体的不利益処分 of 適否の審理判断というよりは、要  
求者を含めた職員の勤務条件一般の当否を審理判断することに主眼がある  
ことなどから、人事委員会が代理人選任届を受理しなかったことは裁量の範  
囲を逸脱していない。

(d) 東京地裁平成2年7月12日判決（行政処分取消請求事件）

原告らが、弁護士法3条を根拠として行政措置要求手続についても弁護士が代理人をすることは認められるべきであると主張したが、「弁護士法3条は、弁護士が行うことのできる職務の範囲を一般的に定めたものにすぎず、同条が定める職務に属する事柄について弁護士による代理行為を必ず許さなければならないことまでを規定したものと解しえない。」「弁護士による代理を認めないことによって、職員の権利が不当に制限されるものとはいえない。」

\* 同志社大学佐伯祐二教授曰く「上記3裁判例は、人事院・人事委員会が適切な調査をするはずだ、という前提に立っている。」

b 文献

(a) 「逐条国家公務員法」（第2次全訂版）781頁

「行政措置要求は、職員自身の意思決定及び意思の表明によることが制度の趣旨であること、また、審査の過程においても要求内容につき人事院の調査により事案が解明されるので、本人以外の者が代理人として全ての手続を行い、また、審査に参加することは認められていない。」

(b) 「逐条地方公務員法」（新版第6次改訂版）878頁

「審査の申立てをはじめ一切の行為を全面的に委任し、本人が直接参加することなく審査を行うことは適切でないと考える。」

c 東京都人事委員会「勤務条件についての措置の要求に関する規則」

第2条3項 「要求は、代理人によってすることができる。この場合においては、その資格を証明する書面を要求書に添付しなければならない。」

なお、特別区人事委員会も東京都と同様に代理人による措置要求を認めている。

d 検討

代理人による措置要求を認めている自治体も見られる。裁判例が述べるように、弁護士による代理を認めないことによって、職員の権利が不当に制限されることはないとしても、弁護士による代理を認めた場合にいかなる弊害があるのかは明確には述べられていない。「労働判例」の本高裁判決の解説も「個別具体的な事実認定が肝要な事案において、弁護士の代理を認めないことが裁量権濫用となる余地はなお否定されていないとみるべきだろう。」と論評している。

オ 問題意識・考えられる論点

(ア) 管理運営事項は原則として行政措置要求の対象とはならないが、パワーハラスメントや平等・人事管理の原則に违背する取扱いを受けた職員が、これを勤務条件という側面から捉えて是正を求めることはできると解されているところ、措置要求対象事項該当性について、人事機関（人事院等）として、どのような点に配慮すべきであるか。

(イ) 検討

対象事件は、人事機関の補正義務についても、弁護士代理の可否についても否定的に解している。しかしながら、対象事件の判示からもわかるとおり、行政措置要求制度の対象事項か否かの判断は、管理運営事項に該当するか否か、



該当したとしても勤務条件に関する側面として捉えられるか否かなど、相応に複雑な認定や当てはめを必要とする。そうすると、かかる判断を弁護士への委任なく公務員本人に行わせるというのは些か酷であり、制度趣旨にそぐわないのではなかろうか。

したがって、行政措置要求について弁護士代理を認めない運用であれば、大阪高裁平成30年5月25日判決（神戸地裁平成29年11月29日判決）が述べているように、行政措置要求が労働基本権制約の代償措置として認められている制度である以上、要求書の趣旨が明確でない場合には措置要求者に対し、補正をさせるべき義務があり、補正によって労働条件に密接に関連するものとなれば、実体審理をする必要があるのではなかろうか。

そうすると、対象事件の高裁判断を他の案件にも汎用できるか否かについては、慎重な検討が必要と思われる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本判決における措置要求は主張が不明確であり、本判決はそういった特殊性のある個別の事案に対する判断であるため、措置要求についての人事院の在り方、裁判所の審理の在り方について、本判決を一般化するの若干難しいのではないかと考える。
- 本判決の結論自体は同意できるものだが、要求すべき措置が具体的に何を意味するのか不明確な場合には、大阪高裁平成30年5月25日判決が述べているとおり、行政措置要求に代理を認めないのであれば、措置要求者に対して補正をさせるべき義務があるのではないかと。そして、補正によって措置要求の対象事項が勤務条件に密接に関連するものとなれば、人事院や人事委員会は実体審理をする必要があるのではないかとという観点は重要なのではないかと。本判決においては補正の余地はあったのではないかと考えられ、人事院が本件措置要求の内容をもう少し明確にさせた上で、Xに対して本件措置要求は勤務条件の側面から捉えて措置要求の対象と解することができない旨を伝えることができたならば、訴訟に至らなかったのではないかと。
- 措置要求のうち、管理運営事項については対象事項にならない点について、枠組みとしては平成7年の最高裁判例で確立されている一方、措置要求の対象事項について、勤務環境に関する事項や給与等以外の勤務条件に関する事項が広く対象となり得る余地があるとすると、事案によっては昨今のパワハラ事案等でも措置要求の対象となるものが出てくることも考えられ、今後の展開を見ていく必要がある。
- 勤務条件に関する行政措置要求を受理するかしないかについて、法文上や制度上では、人事院や人事委員会は裁量権はなく一義的に決まると言わざるを得ない。しかしながら、一般的な言い方で措置要求の範囲を過不足なく言い表すことは非常に難しい。実務としては悩ましいと思われるが、行政措置要求がされた場合の人事院や人事委員会の対応としては、善解的に勤務条件の側面から捉えて是正を求めていると、広めに解釈したほうが良いのではないかと考える。
- 本判決は、人事院規則の反対解釈ということだけで代理を否定しているが、代理の可否は立法政策上の問題と思われる。よって、代理を認める場合でも、どこまで代理が認められるのかという点や、措置要求を代理できるのは弁護士をはじめとす

るいわゆる士業に限るのかなどといった点について、法令上の整理が必要になってくるのではないか。

- 一審判決の前提事実の認定では、夜間勤務を担当できないことによって超過勤務手当の減少等の経済的不利益が生じる等の事情が記載されていることから、本件措置要求として、Xが夜間勤務を外されたことによる経済的不利益を改善することを要求していると考えられる一方、パワーハラスメントの主張のなかでその要求が不明確となり、控訴審では、本件措置要求は具体的な根拠を欠いたXの主観的な疑義を呈するにとどまるものとされたが、内容不明確な点を補正等で指摘できたのではないか。
- 行政当局としてどのような点に配慮すべきであるかといった点については、刑務所という非常に閉じられた空間で、夜間勤務がある公安職という職種にも関わらずXの夜間勤務を制限したことが、パワーハラスメントに当たると捉えられてしまった今回のような場合に、行政当局が本人に対して納得できるような説明を行う必要があったのではないかと考える。そういった説明を行うことにより、措置要求や訴訟に至らないこともあり得たのではないか。

(3) 次回会合は、10月17日（木）に開催することとした。

以上