

公務員関係判例研究会 令和6年度 第6回会合 議事要旨

1. 日時 令和6年11月21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) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士(座長)、石川弁護士、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、向井法務省訟務局付、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 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

①外務省の任期付公務員の募集に係る求人情報の役職名称に誤記があったからといって、当該誤記のとおり職務の級を決定しなければならないか、②誤った求人情報による募集を行ったことが、国家賠償法上違法であるか、③職員の上司らによる明示又は黙示の指示による超過勤務があったのか争われた裁判例

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 「俸給等請求控訴事件(東京高裁令和5年3月23日判決・以下「本判決」という。)」は、外務省の任期付公務員(外務事務官)であったX(原告・控訴人)が、①(「課長補佐・係長クラス」の記載のある求人情報を掲載した)外務大臣は、採用時、Xを行政職(一)6級37号俸に俸給格付けしなければならず、2級50号俸に格付けたことは違法無効である。②職員の上司らによる明示又は黙示の指示による超過勤務の存在、を主張して、国(被告・被控訴人、以下「Y」という。)に対し、主位的に、給与法に基づき、6級37号俸で支払われるべき俸給等と既払金の差額等の各支払、予備的に、不当利得、又は、国賠法1条1項に基づく利得金又は損害金等の各支払を求めた事案である。

イ 一審、控訴審の主な争点は、①主位的請求として、一般職の職員の給与に関する法律(以下「給与法」という。)及び国家公務員退職手当法に基づく俸給等請求権の有無について、I. Xの俸給格付け、II. Xの超過勤務時間、III. 未払給与等請求権の有無及びその額、②予備的請求として、IV. 俸給等相当額に係る不当利得返還請求権又は国家賠償法(以下「国賠法」という。)1条1項に基づく損害賠償請求権の成否等、V. 慰謝料、逸失利益、弁護士費用に係る不当利得返還請求権又は国賠法1条1項に基づく損害賠償請求権の成否等であった。

ウ 各判決の要旨について

(ア) 一審判決(横浜地裁令和4年9月7日判決)は、要旨以下のとおり判示し、X

の請求を棄却した。

a 争点① I (Xの俸給格付け) について

(a) 採用に際して、給与法、人事院規則により、6級37号俸に格付ける効果が法律上当然に発生したといえるか。

i H29. 4. 24付人事異動通知書(以下「人事異動通知書」)に、「行政職(一)2級50号俸を給する(国家公務員の育児休業等に関する法律(以下「育休法」)7条1項による。任期(H30. 4. 23)」と記載されていた。

ii 職務の級及び号俸の決定は、給与法及び人事院規則の基準に従い、要件を満たすことで法律上当然に発生する効果を確認するものであると解される。

iii 人事異動通知書の記載内容に加え、(ア)本件求人情報、ほぼ同時期の外務省求人情報も育休法規定の任期付採用職員の募集であることが記載され、(イ)Xが外務大臣に提出したX作成の「採用承諾書」には、育休法に基づく任期付採用であり、採用官職は「欧州局政策課(所属課)外務事務官(官職)」であることが明示され、(ウ)H29. 11頃、Xが外務省担当者に、採用時に2級50号俸と格付けされた理由を尋ねる内容のメールを送信し、同担当者は、給与法に則り、各省ごとに定められた級別定数の範囲内で2級の格付けとなった旨、H29に採用される育休代替任期付職員は全員2級の格付けとなっていること等回答しており、外務省は、育休法7条1項に基づく育休代替任期付職員の募集をしたと認められる。

iv 外務省は、H29年度以降、3級の定数の不足が懸念され、定数不足が生じると昇格の遅れによる職員の適正な処遇の確保に影響が生じる可能性があるため、育休代替任期付職員の職務の級の上限を2級として採用していたことから、募集の職務の級の上限は2級とする方針であったと認められる。

v 以上より、外務省が募集に係る官職の職務の級につき、課長補佐又は係長の範囲内で資格、経験による加算をした職務の級とすると決定して弁護士サイトに募集をしたといえず、Xを6級の能力、適正を有する者と認めて選考採用したともいえないので、募集役職名欄の「課長補佐・係長クラス」の記載は誤記と理解するほかなく、誤記の通りに職務の級が決定されともいえない。

vi 人事院規則9-8別表第一イ(一)によると、2級は「主任の職務 特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務」とあり、Xの担当職務(主に法務に関する条約交渉分野、国会関連事務等にかかる業務)はこれに相当する。

(b) 採用時、2級50号俸の格付けは給与法及び人事院規則の定める基準に即しているか。

i Xの育休代替任期付職員としての採用が育休法7条1項に反するか。

(i) H29当時、外務省欧州局アジア欧州協力室(以下「協力室」)の所掌事務を含め政策課の所掌事務を担当していた職員から育休法に基づく育児休業の請求があり、任命権者は、職員の配置換えその他の方法により当該職員の業務を処理することが困難と認め、育休法7条1項1号に基づき、当該業務を処理するためにXを育休代替任期付職員として採用した。

(ii) 部内の職員の配置換えや業務の分担の見直しによって育休職員の業務を処理することが難しいときは、部外から任期付採用又は臨時的任用を行うことにより、公務の円滑な運営を確保し、職員ができる限り育児休業の制度

を利用できるようにするとの育休法7条1項の趣旨に照らし、採用された任期付職員等の職務の割当ては、育休職員が担当していた業務及び部課内の他の職員の業務分担状況等を総合的に判断した上でされ、必ずしも育休職員が担当していた業務の全部または一部と同一であることを要しない。

ii 級の決定

- (i) Xは、育休代替任期付職員として書類審査及び面接により選考採用されたから、人事院規則9-8の11条4項の適用を受ける。
- (ii) 高校卒業後のXの経歴換算表による換算は24年のところ、育休代替任期付職員の初任給基準表(11条、12条関係)に対応する級は1級1号(人事院規則9-8別表第二イ「一般」「その他」「高校卒」)である。選考採用者を2級にする際の高卒後(初任給基準表の「学歴免許等」)の在級期間表(20条関係)の経験年数は9年(同規則別表第六のイ・備考1「選考採用者」に該当)であり、Xの職務給は2級となる。
- (iii) Yは、募集官職の職務の級について2級を上限とする方針であり、課長補佐・係長クラス(3～6級)としていたとは認められない。また、人事院規則9-8の13条3項は、「採用試験のうちいずれかの試験の結果により採用された者に相当すると認められる者については、初任給基準表試験欄の「採用試験」の区分のうち当該試験に対応する区分を適用することができる」と規定し、同項により採用試験の区分を適用するかは、各府省の判断に委ねられていると解され、Xについて「採用試験」の区分を適用しなかったことが人事院規則に違反するとはいえない。さらに、外務省において、育休代替任期付職員の採用は行政職(一)俸給表で補足的採用であり、書類審査及び面接の選考方法は、採用試験に比し、能力の実証の面で差異があることを考慮し、採用試験による採用者に相当すると認めなかったことが公平に反するとか不合理であるとまではいえない。

iii 号俸の決定

- (i) 前記iiのとおり、Xの職務の級は2級となり、2級の号俸は初任給基準表に定められていないから、人事院規則9-8の12条1項3号ロに該当し、同規則23条1項別表第7イにより2級1号俸となる。
- (ii) 新たに基準となる2級1号俸は、初任給基準表の2級の最低の号俸であるため、同規則9-8の15条1項4号に該当する。
- (iii) Xの高校卒業後の経験年数24年のうち、同規則9-8の15条1項柱書の「職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務」期間は、市役所(16年7月)及び修習生・弁護士(1年6月)の合計18年1月となる。
経験年数24年の上記ii(ii)の9年を超える15年のうち、その経験が直接役立つ職務期間9年1月(=18年1月-9年=109月)を12で除し(109月÷12)、それ以外の職務期間6年(=15-9=72月)を18で除する(72月÷18)と、各9と4となる。
- (iv) 同規則9-8の37条1項2号によりXはC区分に該当する。同規則37条別表七の四のC記載4を上記(iii)の9と4に乗じて加えた52(9×4+4×4)が調整可能な号俸となり、2級1号俸に52号俸を加え2級53号俸とする。

- (v) 人事院規則 9-137 の附則に基づき、初任給に関する経過措置の調整を行い、Xの級号俸は2級 50号俸と決定した。
- (vi) 以上のとおりXの級号俸を2級 50号俸に決定したことは、給与法及び人事院規則の定めるところに違反しない。
- b 争点①Ⅱ (Xの超過勤務時間) について
- (a) 以下 i ~ vi から、Xは、超過勤務時間調べ (以下「超勤調べ」という。) 欄記載の通り、各日に自己の担当する職務を行い、超過勤務を行ったと認められる。
- i 超勤調べのファイルは外務省欧州局のクローズド LAN 上の協力室の共有フォルダに保存され、同室所属職員は、超過勤務を行うごとに同ファイルにアクセスし、就業時間及び超勤時間を記入し、H29. 6. 23 以降使用の「Ver. 4」シートでは「超勤理由」も記入することになっていた。
- ii X及び同室所属職員は、実際に超勤調べに就業時間及び超勤時間等を記入していた。
- iii 超過勤務命令簿に記載された超過勤務日は、超勤調べに記載された超過勤務日の一部で、その一部について就業時間及び勤務時間も概ね一致した。
- iv 超勤調べに記載があり、超過勤務命令簿に記載のない日も、超勤調べ欄に「※」を付した日については、超勤勤務を行っていたとする時間にXが職務に関連する電子メールを送信していた。
- v Xが協力室で使用していた PC のログオン・ログアウト記録 (但し H29. 9. 1 ~ H30. 1. 22) におけるログアウト時間と超勤調べにおける就業時間が概ね近接している。
- vi 協力室では、昼休憩時間については当番制で電話番をし、当番が休憩時間を前後にずらして取得することは行われていなかったことが認められる。
- (b) 以下 vii ~ ix から、Xの上司らは、Xの超過勤務の状況を認識し、あるいは認識し得る状況にあったと認められ、上司らが、Xに対し、超過勤務を制限したり、超過勤務を発生させている状況を注意する等の事情は一切伺われないので、(a)の超過勤務は、協力室長の明示又は黙示の指示によると認められる (給与法 16 条 1 項)。
- vii Xは法務に関する条約交渉分野の業務を中心に、国会関連事務等の業務を主として割り当てられ、これら業務は時差のある地域との連絡調査、他府省との連絡調整、省内関係部署との連絡調整、国会対応等を含み、性質上、正規の勤務時間内に完了することができずに超過勤務が生じることが想定される。
- viii Xは、超勤調べに記載があり、超過勤務命令簿に記載のない日についても、超勤調べの※を付した日に超過勤務を行っていたとする時間に職務に関連するメールを送信し、メールの多くは、送信時に上司らにも参考送信されていた。
- ix 超勤調べのファイルは外務省欧州局のクローズド LAN 上の協力室の共有フォルダに保存され、上司、勤務時間管理員が随時、確認することができた。
- (c) 超過勤務命令簿における超過勤務時間の認定がどのような資料に基づき、どのように行われていたかについて説明がなく、仮に、外務省が超過勤務時間等所要事項を記載し、当該職員の上司等の押印がされた超過勤務命令簿に基づいて超過勤務を命じたものとする運用をしていたとしても、(a)の認定によると、超過勤務命令簿の記載が職員の超勤時間を的確に反映したものとはいえない。

c 争点①Ⅲ（未払給与等請求権の有無及びその額）について

超過勤務手当 21 万 1318 円を認め、うち 19 万 2366 円につき H29. 12. 16 から、うち 1 万 8952 円につき H30. 4. 2 からの遅延損害金の支払を認める。

Xの級号俸は2級 50 号俸であり、Yは同級号俸に基づく俸給等を支払ったから、その余の俸給等の未払はない。

d 争点②Ⅳ（俸給等相当額に係る不当利得返還請求権又は国賠法 1 条 1 項に基づく損害賠償請求権の成否等）について

(a) 不当利得返還請求権について

Xの級号俸は2級 50 号俸であり、6 級 37 号俸を前提とする不当利得返還請求は理由がない。

超過勤務手当については、給与法に基づく請求が認められており、判断の必要なし。

(b) 国賠法 1 条 1 項に基づく損害賠償請求権について

Xを2級50号俸に格付けたことに、給与法、人事院規則に反する違法はない。

募集の「課長補佐・係長クラス」は誤記であり、Xは誤りを含む求人情報に応募したことになるが、i. 選考採用の過程の H29. 4. 4 に、Xからの給与額を問い合わせるメールに対し、外務省職員は、人事課からの試算は年収 480 万円くらいだがまだ正式な数字でないこと、証明書が揃ったら正式な格付けをしますので格付けが上下すること等を記載したメールを送信し、ii. 同日、Xが採用担当職員に対し、給与面につき了解した上で採用を希望する旨を記載したメールを送信している。この具体的やりとりの内容も踏まえてXが、採用を希望し、採用に至っているため、誤りを含む求人情報を提供したことを捉えて、国賠法 1 条 1 項の適用上の違法を構成するとまではいえない。

e 争点②Ⅴ（慰謝料、逸失利益、弁護士費用相当に係る不当利得返還請求権、国賠法 1 条 1 項に基づく損害賠償請求権の成否）について

(a) 慰謝料については、未払による財産権（俸給等請求権等）の損害が賠償されれば、原則として精神的損害も回復する。本件では、財産的損害のほか、Xに慰謝料を要する精神上的損害が生じたというべき特段の事情はない。

(b) 逸失利益について、俸給の未払はなく、超過勤務手当 21 万 1318 円の未払は多額ではなく、Xは H30. 1. 17、一身上の都合を理由に辞職願を提出し、同年 3. 1 付けで辞職していることから、超過勤務手当の未払がXの辞職の主たる要因となったものと認めがたい。

級号俸の格付けに関するXの主張が受け入れられなかったことが任期満了前の辞職の要因であったとしても、この点Yの違法が認められない。

(c) 弁護士費用については、Xは弁護士資格を有するが、本件訴訟追行を訴訟代理人弁護士に委任していないので、弁護士費用相当額の損害は認められない（本判決同旨）。

(イ) 本判決（東京高裁令和 5 年 3 月 23 日判決）は、要旨以下のとおり判示し、控訴棄却した。

a 争点①Ⅰ（Xの俸給格付け）について

(a) 求人情報のうち、募集役職名に「課長補佐・係長クラス」と付記された部分は誤記か否か

人事異動通知書の記載、外務省ウェブサイトの募集要項、Xが提出した外務大臣宛て採用承諾書、外務省において、育休代替任期付職員の職務の級の上限を2級として採用を行っていたこと、人事院規則9-8別表第一には、本省の係長の職務は3級ないし4級の標準的な職務、本省の課長補佐の職務は5級ないし6級の標準的な職務とされていたこと等の諸事情を総合し、「課長補佐・係長クラス」は誤記と認められる。

- (b) 求人情報の記載が仮に誤記でも、外務省は課長補佐又は係長等の募集をしたことになるか

Xが主張する最高裁判決(最高裁S29.9.28第三小法廷判決)は、農地調整法に基づく賃貸借契約の解約に係る賃貸人からの知事の許可の申請について、行政機関内部の審議と異なり、これを許可する知事名義の指令書が作成され、賃貸人が受領した事案で、行政行為は表示行為により成立する旨を判示したものであり、本件求人情報の掲載は行政行為の表示行為とはいえない。本件では、Xの採用に当たり、2級50号俸の育休代替任期付職員とする旨の人事異動通知書が交付されており、事案を異にする。

- (c) 号俸の決定に当たり、号俸調整・経験年数の加算を行わないことは、憲法28条、国家公務員法28条に違反するか

Xは、書類審査及び面接により選考採用された育休代替任期付職員であり、Xの大学および大学卒業後の経験年数等は、2級50号俸の決定の過程で考慮されており、民間企業で選考の方法により採用された大卒以上の学歴を有する育休代替任期付職員の給与水準が証拠から明らかでないことから、Xに初任給基準号俸として1級1号俸を適用することが、憲法28条、国家公務員法28条に違反するとはいえない。

- (d) 選考採用者を試験採用者に相当すると認めないことは不合理であるか

書類審査及び面接の選考方法が、採用試験と比較して能力の実証の面において差異があることは否定できない。

国家公務員法36条但し書き、及び人事院規則8-12の18条1項8号が、係員の官職であっても育児休業職員の業務を処理するための育休代替任務付職員を採用しようとする場合に選考の方法によることを妨げないとしているのは、当該業務の処理のために育児休業等の請求期間を限度に行う採用であることに鑑み、競争試験を行う必要がないとするものと解され、その趣旨に従って、選考方法により育休代替任期付職員として採用されたXに、人事院規則9-8の13条3項を適用せず、試験採用者に相当すると認めないことは不合理ではない。

- (e) 法科大学院在学期間と市役所在職期間の重複期間について号俸調整・経験年数加算を行わないことは、憲法28条、国家公務員法28条に違反するか

証拠からは、号俸の決定に当たり、重複期間を経験年数として加算しないことが、民間企業の給与との均衡を失するとは認められない。

- (f) 会社の職歴を人事院規則9-8別表第四の0.8で換算したことは違法か

R4.9.12付け人事院事務総局給与局長通知は、規則9-8別表第四の「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」については、各府省に共通する職務に役立つ汎用的な能力(証明能力、調整能力、企画能力等)を活用した職務であっても、1の換算率で換算することができる」旨を取りまとめたも

のにとどまり、同通知は、X採用日の5年以上後に発出されたものであることから、会社の職歴を別表第四の0.8で換算したことが違法とはいえない。

- (g) 職務の級を変更する場合に人事院規則9-8の14条1項を適用しないことが、憲法28条、国家公務員法28条に違反するか

民間企業からの中途採用者については、人事院規則9-8において、各人の事情に応じた別途の調整措置が講じられていること、証拠によっても、職務の級を変更する場合に人事院規則9-8の14条1項を適用しないことが、民間企業の給与と比較して均衡を失することになるとは認められない。

- b 争点②Ⅳ（俸給等相当額に係る不当利得返還請求権又は国賠法1条1項に基づく損害賠償請求権の成否等）について

- (a) 外務省がXを採用することについてのXの同意の意思表示は、「課長補佐・係長クラス」で採用されると誤信したXの錯誤又はYの詐欺を理由とする取消しにより無効であり、Xは、外務省に対し、6級37号法に相当する労務を提供したから、国に対し、その俸給等相当額の不当利得返還請求権を有するか

証拠によっても、Xが外務省において、課長補佐ないし係長等の役職を有する管理職として働いていた事実、2級50号俸を超える労務を外務省に提供した事実は認められず、錯誤・詐欺を判断するまでもなく、請求は認められない。

- (b) 求人情報のうち「課長補佐・係長クラス」部分の誤記は、国賠法1条1項の違法を構成し、誤記に重大な過失があるからYに損害賠償義務があるか

Xは、H29.4.24の勤務開始後し、課長補佐ないし係長等役職が付されていないことを認識した後も、関係者に問い合わせをすることなく法務班長の下で勤務を続け、同年11月に日弁連に本件求人情報の苦情を申し入れた際も、本件求人情報に「課長補佐・係長クラス」の記載がなされていないことに全く触れず、人事院総裁への給与審査申立、外務人事審査会への行政措置要求、本件訴訟提起のいずれの申立書等においても、本件求人情報に「課長補佐・係長クラス」という記載がされていた趣旨の主張をしておらず、本件訴訟でも本件求人票に「課長補佐・係長クラス」と記載されていた旨の主張を始めたのは、外務省辞職後のH30.8月以降であることから、Xは、応募時(H29.3.16)から辞職後のH30.8月頃までの間、本件求人情報に「課長補佐・係長クラス」と付記されていたことを認識していなかったと認められる。

したがって、「課長補佐・係長クラス」という誤記を付記して日弁連サイトに提供したことは、Xの関係では国賠法1条1項にいう違法の評価を受けるものではなく、誤りを含む求人情報の提供とX主張の損害との間に相当因果関係は認められない。

- c 争点②Ⅴ（慰謝料、逸失利益、弁護士費用相当に係る不当利得返還請求権、国賠法1条1項に基づく損害賠償請求権の成否）について

- (a) 慰謝料について、未払は21万1318円の超過勤務手当に限られ、これに対する遅延損害金の支払請求も認められていること等から、財産的損害以外にXに慰謝料を要する精神的損害が生じたことを基礎付ける特別の事情は認められない。また、Xが本件求人情報における「課長補佐・係長クラス」の記載を知ったのはH30.8月頃であり、外務省担当者が誤記を含む求人情報を日弁連サイトに提供したことは、Xとの関係では国賠法1条1項の違法を構成するといえ

ず、Xには求人情報提供と相当因果関係がある損害が認められない。

- (b) 逸失利益について、給与の未払は21万1318円に限られ、認定事実によると、辞職の主たる原因は、Xが法務班長から色々な仕事を振られたり、人格を無視する言動を繰り返されたと感じたことにあり、超過勤務手当の未払がXの辞職の主たる原因とはいえない。

級号俸の格付けに関するXの主張が受け入れられなかったことが任期満了前の辞職の要因であったとしても、この点Yの違法が認められない。

エ 問題意識・考えられる論点

- (ア) 採用時の俸給格付けについて、人事院に対する初任給決定の見直しを求める審査の申立てや訴訟に発展するリスクがあるところ、訴訟経済上の観点も含めて、当局として配慮すべき点は何か。

俸給の格付けは、国家公務員法 62 条、給与法 4 条において形式的、公平に決定するように規定されている一方、給与法 8 条では職務の級の基準に適合し、かつ予算の範囲内で、及び人事院の意見を聴いて、職務の級の定数を設定し、又は改定することができることも規定されており、行政組織は社会の変化に応じた行政需要に応える対応を求められ、級別定数の改定等においては、構成員を増減させるといった裁量的要素を否定できない。

採用時には被採用者の質問の機会を十分に設け、格付けに関する規定の適用について、予算や人事院の意見、行政需要などからの裁量判断の余地がある部分については、丁寧に説明するべきである。また、仕事内容と給与、給与が民間企業と比較して明らかな差異がある場合はその旨、同種の仕事内容をしている者との給与と均衡を欠いていないこと等の説明も重要であると考えられる。

要は、被採用者が、採用後の仕事の具体的内容と俸給、格付け方法等について、間違った認識を持たないように注意することが重要と考える。

- (イ) 本判決は、職員の上司らによる明示又は黙示の指示による超過勤務があったとされたところ、こうした結果を回避するため、当局として配慮すべき点は何か。

Yは、超過勤務を命じた際には、「人事院規則 9-7(俸給等の支給)の運用について(昭和 28. 2. 23 給実甲第 65 号の 13 条関係)」に基づいて超過勤務命令簿を作成し、超過勤務管理をしていたと主張したものの、本判決では採用されなかった。

超過勤務の管理について、超過勤務手当(給与法 16 条 1 項)の「勤務することを命ぜられた」には、黙示の命令も含まれるとするのが通説、判例であり、超過勤務時間の認定は、判例では、職員等も関与して作成される客観的な資料によっていると考えられる。例えば、富山地裁令和 5 年 7 月 5 日(判例時報 2574 号 72 頁～)は、PC のログ、部活動指導業務記録、休日業務に与えられる特殊勤務手当を支給するための日額特殊勤務簿から勤務時間を認定している。

本件では、職員がアクセスする超勤調べの記録の時間から超過勤務が認定され、超過勤務命令簿の記録と一致する部分、PC のログオン・ログアウトの時間、メールの送信状況等が参照されて認定されている。

当局は、超勤調べの記録の時間と超過勤務命令簿の記載が違ってないか、適宜チェックをし、超過勤務命令がなく勤務していることが認められる場合、その勤務が職務のため必要でないと思われれば、これを注意して帰宅を促すなど、適宜対応する必要がある。

(ウ) なお、募集についての誤記は、本件では、採用に至る経緯やXが誤記について争う過程から、Xに対しての不法行為は成立しないと判断されているが、事案によっては、不法行為が成立する余地を残した言い回しがされているので、誤記を出さないよう細心の注意が必要である。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 民間の労働契約の場合、一般的には求人広告や求人票は申込の誘因として整理されているが、求人情報と労働契約に内容の違いがある場合には、採用時の面談等において応募の記載と労働契約書の採用条件は異なるという説明をしておかないと、訴訟に発展した場合、敗訴となるリスクは高まる。一方、公務員の場合は任用行為（行政行為）となるため、採用時の辞令（人事異動通知書）に記載された内容がすべてとなり、本判決の結論に異論はない。実務的には、特に中途採用者や任期付採用者に対しては、採用時の面接や採用までの間のやり取りの中で、応募者が知りたい情報（賃金や業務内容）に対する説明を丁寧に行うことが求められると考える。また、採用後であっても、疑問が呈された場合には、例えば、俸給の決定過程を順序立てて説明するなどして、疑問点に対して丁寧に回答し、仮に了解することがなかったとしても納得してもらえるような対応をすることによって、訴訟にまで発展することを防ぐことができるのではないか。
- 俸給面では、事前のメールやり取りにおける金額面での承諾があったというところで、一般的にはそれ以上の議論にはならない点なのかと思われる一方、仮に、Xが、当初から募集条件と実際の職務の地位が異なった点について、課長補佐・係長の役職に就けるといふ期待を裏切られたことに対する慰謝料請求を主張していた場合には多少結論が異なった可能性もあるのではないか。
- 当局は、超過勤務手当について、実勤務時間が問題になってくるといふ認識を深く持つ必要があり、超過勤務命令がなくても黙示の指示（命令）に従った場合には超過勤務を行ったと認められることから、入退庁時間の記録等から実働した勤務時間の把握を行い、実際の超過勤務時間と申告等された時間に不自然な乖離がないか確認していく必要があると考える。予算上の制約があることは承知の上だが、仮に、本件のように超勤調べを行っている場合には、超過勤務命令簿と超勤調べにそれぞれ記載された時間は基本的に合致するものであるところ、本件のような問題が生じないための管理の在り方を検討することも必要ではないか。最近では、パソコンのクラウド上に各自が作業したログの記録が残ること等、超過勤務の実体については、様々な立証の方法があることにも留意が必要である。
- 職務の級及び号俸について、一審判決では、給与法及び人事院規則に定める基準に従って決定されるものであって、一定の要件を満たすことにより法律上当然に発生する効果を確認するものであるとされたが、客観的な基準で職務の級及び号俸が決定するという考え方自体は非常に疑問であり、職務の級及び号俸においては、各省庁の長による決定が存在すると考えざるを得ない。例えば、人事院規則9-8の11条4項では、職務の級の決定において、「規定の例によるものとした場合に決定することができる職務の級の範囲内で決定しようとするときにあっては当該職務の級の範囲内でその者の職務の級を決定するものとし」と規定する一方、「当該決定することができる職務の級より上位の職務の級に決定しようとするときにあっては人事院の定めるところにより当該職務の級にその者の職務の級を決定するもの

とする。」と分けて規定されていること等からすると、職務の級及び号俸の決定において、各省庁の長の判断が当然予定されている。したがって、各省庁の長の判断があつてはじめて職務の級及び号俸が決定するとなれば、募集の段階において、募集内容や予告的な説明から採用時の職務の級及び号俸がどうなるかといった期待が、法律の保護に値するものとして発生するとは考えられないのではないか。

- 公務員の場合、人事院規則 8-12 の第 53 条の規定により任命権者は職員を採用する際、職員に人事異動通知書を交付しなければならないと規定されているところではあるが、地方公共団体の事案で、会計年度任用職員における同一労働同一賃金の点が問題となり、人事異動通知書の記載内容が争点となった事案があつた。労働契約書の代わりともいえる人事異動通知書はその記載内容が非常に重要であり、記載内容が訴訟における争点となり得るという意識を高めていく必要があると感じた。
- 本判決は個別事案であり一般化できないと考えるが、本判決において、誤記の表示が X との関係では国賠法 1 条 1 項にいう違法の評価を受けるものではないとして、違法とならない理屈を非常に苦勞して書いており、この事案に応じた検討をして国を救っているという印象をすごく持った。恐らく、裁判所としては、民間の労働契約との対比の中で、労働契約と任用行為とは違ふとはいへ民間の労働契約のほうが時流に乗っており、そういう考えを公務員の任用関係に及ぼさなくていいのか悩むところだと思われる。今後は、事案によっては表示の信頼に対する信頼保護の法理という法の一般原則に基づく国賠法 1 条 1 項による救済というようなものがあり得ると考える。

(3) 次回会合は、12 月 19 日（木）に開催することとした。

以上