

公務員関係判例研究会 令和6年度 第7回会合 議事要旨

1. 日時 令和6年12月19日(木) 15:00~17:00

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、木村弁護士、小林法務省訟務局付、鈴木弁護士、高田弁護士、竹田弁護士、西脇弁護士、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

条件付採用期間における職員に対する分限免職処分は、その前提となる職員の勤務成績についての評価を誤った上、代替手段や処分の相当性についての十分な検討を経ることなく行われたものであるなど、その裁量権の行使を誤った違法な処分であ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 「分限免職処分取消請求事件(熊本地裁令和5年3月24日判決・以下「本判決」という、福岡高等裁判所令和5年11月30日判決・以下「本件控訴審判決」という。)」は、令和2年4月1日付けでY(宇城市・被告)に採用されたX(原告)が、処分行政庁から条件付採用期間において、報告書等の文書作成能力が低く、電話・窓口での市民対応にも消極的であり、遅刻する、整理整頓ができない、上司の指示に従わずコミュニケーションも取れないなど、市役所職員の基本的資質として通常求められる執務能力及び執務意欲が欠如しており、本件処分に至るまで改善の意欲も見受けられず、これらの問題は、メンターの交代や他部署への配置転換により解消される性質のものではないとして、同年9月30日付けで分限免職処分を受けたことに対し、本件処分には処分事由となる具体的事実が存在せず、客観的に合理性を持つものとして許容される限度を超えた不当なものであって、裁量権の行使を誤った違法があると主張して、Yに対し、本件処分の取消しを求めた事案である。

(ア) Xは、A大学法学部に在学中の平成31年2月5日から同年3月31日まで、Yの市民環境部債権管理課に臨時職員として勤務し、滞納整理の補助業務に携わった。

(イ) Xは、令和2年3月、A大学法学部を卒業し、同年4月1日、Yの職員として採用され、企画部・地域振興課・まちづくり推進係に、主事として配属され、補助金交付事業に関する書類の作成、市民(申請者・相談者ら)との対応などの業務に当たった。

(ウ) 地域振興課は、B 地域振興課課長兼企画部次長（以下「B 次長」という。）、まちづくり推進係 3 名、しごと創生係 3 名、以上合計 7 名の職員で構成され、そのうち、まちづくり推進係の職員は、C 係長、D 主査及び X の 3 名であり、D 主査が、X の「メンター」に指名され、X に対し、O J T による業務指導、勤務態度などの指導・助言等を行った。

(エ) Y は、令和 2 年 9 月 30 日、X について、「条件付採用期間において、職務を良好な成績で遂行したと認められないため」として、分限免職処分とした。

イ 本判決、控訴審の主な争点は、X について、人事院規則 1 1 - 4 第 10 条 2 号の「勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、その官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められるとき」に該当するとの判断が、処分行政庁の裁量権を逸脱するものであるか否かであった。

ウ 各判決の枠組みについて

(ア) 本判決（熊本地裁令和 5 年 3 月 24 日判決）

a 地方公務員法 22 条 1 項は、職員の採用は全て条件付のものとし、当該職員がその職において 6 月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になる旨定めているが、その趣旨は、職員の採用に当たり行われる競争試験又は選考の方法が職務を遂行する能力を完全に実証するものではないことから、成績主義に基づき、適格性を欠くのに採用された職員の排除を容易にすることにあり、同法 29 条の 2 第 1 項 1 号が正式採用に至る過程にある条件付採用期間中の職員の分限について正式採用の職員の分限に関する規定（同法 27 条 2 項）の適用を除外しているのも上記趣旨に沿ったものであると解される。

b 一方、条件付採用期間中の職員も、既に競争試験等の過程を経て勤務し、現に給与の支給も受けているから、正式採用になることに対する期待を有しているし、同法 27 条 1 項は、職員の分限及び懲戒について公正性を要求している。また、地方自治体である Y が条件付採用期間中の職員の分限に関する条例（同法 29 条の 2 第 2 項）を定めておらず、本件処分を人事院規則 1 1 - 4 第 10 条 2 号の「勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、その官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められるとき」に該当することを理由に行っていることに照らすと、上記該当性の判断については新規採用職員の任用権者である Y に相応の裁量権が認められるものの、その裁量権は純然たる自由裁量ではなく、当該処分が合理性を有するものとして許容される限度を超えた不当なものであるときは、裁量権の行使を誤った違法なものになるというべきである（最高裁判所昭和 49 年 12 月 17 日第三小法廷判決【堂島公共職業安定所事件】・集民 113 号 629 頁参照）。

c なお、条件付採用職員を分限免職するに当たっても、当該職員が現に就いている職位に限らず、異動の可能な他の職位を含めて地方自治体の職員としての適格性を欠くか否かを厳密、慎重に判断する必要があるものと解される（最高裁判所昭和 48 年 9 月 14 日第二小法廷判決【広島県教委事件】・民集 27 卷 8 号 925 頁参照）。

d Y は、条件付採用期間中の職員の分限に関する条例を定めておらず、本件処分を人事院規則 1 1 - 4 第 10 条 2 号の規定に基づいて行った（同号の特別評価に関する条例又は規則は定めていない。）と主張している。したがって、本件の争

点は、Xの勤務実績が人事院規則11-4第10条2号の「勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、その官職に引き続き任用しておくことが適当でない」と認められるとき」に該当し、本件処分が処分行政庁の裁量権行使の誤りによる違法な処分といえるか否かということになる。

(イ) 控訴審判決（福岡高裁令和5年11月30日判決）は、本判決の前記(ア)cの判示部分を削除した。

(ウ) 最高裁判所昭和49年12月17日第三小法廷判決【堂島公共職業安定所事件】

労働省労働事務官として採用され、大阪府労働部堂島公共職業安定所の職員として勤務していた原告について、来所者からの正当な申請を受け付けず、その誤りを上司から指摘されたのに対し、自らが正しいとして暴言を吐いたこと、来所者に対する無愛想な応接態度などを理由に、免職処分とした事案。一審、控訴審、上告審ともに、処分は違法と判断した。

a 法五九条一項は、一般職の国家公務員である職員（以下職員という。）の採用につき、これを条件附のものとし、その職員が一定期間勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとなる旨規定し、いわゆる条件附採用制度をとることとしているが、この制度の趣旨、目的は、職員の採用にあたり行われる競争試験又は選考（以下試験等という。）の方法（法三六条一項参照）が、なお、職務を遂行する能力を完全に実証するとはいい難いことにかんがみ、試験等によりいったん採用された職員の中に適格性を欠く者があるときは、その排除を容易にし、もって、職員の採用を能力の実証に基づいて行うとの成績主義の原則（法三三条一項参照）を貫徹しようとするにあると解される。したがって、条件附採用期間中の職員は、いまだ正式採用に至る過程にあるものといえるのであって、右の職員の分限につき、正式採用の職員の分限に関する法の規定の適用がないこととされているのも（法八一条一項）、このことを示すものにほかならない。

b しかし、条件附採用期間中の職員といえども、すでに試験等という過程を経て、現に給与を受領し、正式採用されることに対する期待を有するものであるから、右の職員の分限に関し、一定の基準を設けても、その基準が正式採用の職員の場合と比べて緩和されたものであるかぎり、前述の条件附採用制度の趣旨、目的にもとるものとはいえない。法八一条二項は、条件附採用期間中の職員の分限につき、人事院規則で必要な事項を定めうる旨規定しているが、これは、人事院が右の職員の勤務の実態等を勘案して、右の基準を設けることを許容しているものであり、規則九条の規定は、その趣旨で設けられたものと解されるのである。それゆえ、右の職員は、同条所定の事由に該当しないかぎり分限されないという保障を受けるものといわなくてはならない。

c そして、条件附採用制度の趣旨、目的及び規則九条所定の分限事由が一定の評価を内容とするものであることを考えると、条件附採用期間中の職員に対する分限処分については、任命権者に相応の裁量権が認められることはいうまでもないが、もとより、それは純然たる自由裁量ではなく、その判断が合理性をもつものとして許容される限度をこえた不当なものであるときは、裁量権の行使を誤った違法なものというべきであり、右の分限処分がこのような違法性を有するかどうかについては、裁判所の審査に服すべきものである。

(エ) 最高裁判所昭和48年9月14日第二小法廷判決【広島県教委事件】

公立学校の校長に任命され、その職にあった原告について、学校の統廃合の問題について統廃合反対派に加担し、便宜を与えるなどしたこと、上司である教育長に対して暴言を吐くなどしたことなどを理由に、校長から教員教諭に降任するとの分限処分がなされた事案。一審及び控訴審は、処分は違法と判断し、上告審は、「上告人主張の徴表たる事実を認めうる程度いかんによっては、本件降任処分を違法とはいえないことになる」として原判決を破棄・差し戻した。

a 地方公務員法二八条所定の分限制度は、公務の能率の維持およびその適正な運営の確保の目的から同条に定めるような処分権限を任命権者に認めるとともに、他方、公務員の身分保障の見地からその処分権限を発動しうる場合を限定したものである。

b 分限制度の右のような趣旨・目的に照らし、かつ、同条に掲げる処分事由が被処分者の行動、態度、性格、状態等に関する一定の評価を内容として定められていることを考慮するときは、同条に基づく分限処分については、任命権者にある程度の裁量権は認められるけれども、もとよりその純然たる自由裁量に委ねられているものではなく、分限制度の上記目的と関係のない目的や動機に基づいて分限処分をすることが許されないのはもちろん、処分事由の有無の判断についても恣意にわたることを許されず、考慮すべき事項を考慮せず、考慮すべきでない事項を考慮して判断するとか、また、その判断が合理性をもつ判断として許容される限度を超えた不当なものであるときは、裁量権の行使を誤った違法のものを免れないというべきである。

c 同法二八条一項三号所定の処分事由についてみるに、同号にいう「その職に必要な適格性を欠く場合」とは、当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいうものと解されるが、この意味における適格性の有無は、当該職員の外部にあらわれた行動、態度に徴してこれを判断するほかはない。その場合、個々の行為、態度につき、その性質、態様、背景、状況等の諸般の事情に照らして評価すべきことはもちろん、それら一連の行動、態度については相互に有機的に関連づけてこれを評価すべく、さらに当該職員の経歴や性格、社会環境等の一般的要素をも考慮する必要がある、これら諸般の要素を総合的に検討したうえ、当該職に要求される一般的な適格性の要件との関連においてこれを判断しなければならないのである。

d この場合、ひとしく適格性の有無の判断であっても、分限処分が降任である場合と免職である場合とでは、前者がその職員が現に就いている特定の職についての適格性であるのに対し、後者の場合は、現に就いている職に限らず、転職の可能な他の職をも含めてこれらすべての職についての適格性である点において適格性の内容要素に相違があるのみならず、その結果においても、降任の場合は単に下位の職に降るにとどまるのに対し、免職の場合には公務員としての地位を失うという重大な結果になる点において大きな差異があることを考えれば、免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求されるのに対し、降任の場合における適格性の有無については、公務の能率の維持およびその適正な運営の確保の目的に照らして裁量的判断を加える余地を比

較的広く認めても差支えないものと解される。

(オ) 条件付採用期間中の職員の分限に関する条例の不存在と人事院規則11-4の準用について

a 分限処分の根拠規定は、条件付採用期間中の職員には適用されない（国家公務員法81条1項2号、地方公務員法29条の2第1項）。条件付採用中の職員の分限について、国家公務員の場合には、人事院規則11-4（職員の身分保障）第10条が適用され、地方公務員の場合には、条例で必要な事項を定めることができるとされているところ（地方公務員法29条の2第2項）、条例が整備されていない自治体が少なくない。この場合の判断の枠組みについて、以下の裁判例がある。

b 東京地方裁判所令和2年3月30日判決

被告（東京都）においては、条件付採用期間中の職員の分限に関する条例が制定されていないところ（弁論の全趣旨）、このような場合、その分限免職処分は、同じく条件付採用期間中の国家公務員の分限について定めた人事院規則11-4（職員の身分保障）第10条に準じ、勤務成績の不良なこと、心身に故障があることその他の事実に基づいてその職に引き続き任用しておくことが適当でない認められるときに限り、許されるものと解するのが相当である。

c 京都地方裁判所令和2年3月24日判決

被告ではその条例が制定されていない。しかしこの場合でも、同法（地方公務員法）が被告に全く無限定な分限を許したものでないことは、（中略）ことから知ることができる。（中略）地方公務員法（同法28条1項）の下における条件付採用期間中の職員についても、本件人事院規則10条各号の規定に準じて分限事由を考えることが（中略）相当である。

d 大阪高等裁判所令和3年4月27日判決

地方公務員法29条の2で規定する条例を制定していない地方自治体において、地方公務員である条件付採用期間中の職員に対して、本件人事院規則10条に準じた分限事由がないにもかかわらず、分限処分がされた場合には、その判断は合理性を持つものとして許容される限度を超えた不当なものとして、裁量権の行使を誤った違法があると解するのが相当である。

エ 本判決及び本件控訴審判決の判断

(ア) Xの担当した業務の内容等について

Xが地域振興課で担当していた空き家改修補助金交付事業、まちのむらづくり応援団補助金交付事業及び宝くじ助成事業等に係る業務について、これらの業務を遂行するに際しては、各事業の制度ごとに定められた申請の手順や必要書類、補助金交付決定に至るまでの内部手続等を十分理解するとともに、それぞれに事情の異なる申請者、相談者等への電話・窓口での丁寧な対応を、他の業務との間での優先順位を決めながら行うことが要求されるのであり、特に、苦情対応や必要な業務指示を含む電話や窓口での市民対応はベテランの職員でも苦慮する場合がある。

そうすると、上記Xの担当業務は、新規採用職員にとって簡単・容易にこなせる性質・内容の業務ではなく、OJTにより上司の適切な指導を受け、その指導内容を反復して実践し、組織の一員としての立場にも慣れていく中で、段階的に習得していくべき性質・内容の業務であると考えられる。

(イ) Xの勤務状況について

a Xには、令和2年9月中にも、作成した文書の誤字脱字、書式や文体の不統一や、印刷方法の誤り、電話、窓口対応等における不備が依然として見受けられるものの、それらの多くは被告内部での出来事にすぎない。

b Yが指摘する原告の問題点（コミュニケーション能力、スケジュール管理能力、業務上の指示を理解する能力）は、主としてY内部における問題にすぎず、Yの対外的な業務に大きな支障を生ずるものはほとんど見られない。

c 誤字脱字（「勉強」を「弁強」、「決裁」を「決済」、「コミュニティ」を「コミニティ」。なお、D主査作成の文書にも「発する」を「はっする」、「コミュニケーション」を「コミニエーション」等の誤字脱字が存在する。）、漢数字と算用数字の混在、話し言葉の使用（「刈ってくれただけ」、「そういった」、「前もそうだった」）、表記ゆれ（「集まる」と「あつまる」、「行う」と「おこなう」）、区切り間違い（「上記」「下記」を使用しながら区切りに「記」と記載しない。）、文章の書き出しや改行、文字の大きさ、揃え方の不統一などは形式的な事項であってワードやエクセルを扱える程度の能力があれば徐々に習得できるものにすぎないといえる。

d コミュニケーション不足を裏付ける事情として挙げられているXの電話・窓口対応の不備等の問題点は、これらの市民対応を要する業務が決して容易な業務ではなく、OJTによる経験や適切な指導を受けることにより能力を習得し得るものである。

e 職員証の紛失に係る事情を除けば、関係者への対応、文書作成、競合する業務の選択、部署内の連絡の各あり方等に関するものが多く、今後経験を積むことにより改善が期待できる事項と認められる。

f 職員証の紛失に係る事項については、整理整頓、守秘義務等の観点から、Xに対し、消極的な評価をせざるを得ない。しかし、本件では、同年9月までの勤務状況等に照らしても、XがYの職員として必要な適格性を欠くということとはできない。

(ウ) Xの態度等について

a C係長の評価及びD主査の評価には、Xの勤務状況に係る問題点を指摘しつつ、両名からの指導をXが素直に受け止めメモを取り電話や窓口の対応を丁寧に行うようになるなど改善点も挙げられている一方、Xが合理的な理由なく両名の指導に反発したり、自己の考えを押し通そうとしたりするなどの改善の意欲に欠ける行動に出ているとは窺われない。

b XはC係長やD主査の指導を素直に受け入れていることに加え、Xの臨時採用時の状況に特段の問題はなく、採用時の成績はむしろ優れたものであり性格面でも特段の問題はなかった。

c Xとごく近くの席で働いていたE主事がXの勤務態度について積極的に電話に出て話し方も工夫していたほかデジタル化の意識が高いなど良い面も見られた旨証言している。

(エ) Yの指導体制等について

a C係長及びD主査は、新規採用職員であって即戦力とはなり得ないことが想定されるXの基本的な能力、性格や勤務状況を把握して適切な指導を行い、その指

導が十分な効果を上げていないのであれば、漫然と従前の指導を繰り返すのではなく、Xにより適切と考えられる指導・支援体制を更に上の職位にあるB次長等の上司や人事担当者等と相談するなどして工夫することが求められており、そのための仕組みの一環としてOJTだけでなく新規採用職員とメンターの対話による相互評価の仕組み等が設けられているものと考えられる。

b 令和2年7月から8月までの間は、XがC係長及びD主査から度重なる指導を受け、業務日報を毎日作成させられるようになっていたものであるが、C係長及びD主査はXに自らの指導が伝わらないことについて特段の工夫をしていないし、特にXの質問に対して質問で返したり、自らは椅子に座りXを立たせたまま指導したりするというD主査の手法が新規採用職員であるXにとって分かりにくく失敗を責めるようなものとなっており、Xを更に萎縮・困惑させて自らの考えを述べたり、業務に関する質問をしたりすることが困難な状況を作りだしていた。C係長及びD主査が業務以外の話をするなどXとのコミュニケーションを積極的に取ろうとしていたとは窺われない。

c 特に、同年8月以降、Xが毎日作成を命じられていた業務日報の記載方法等について誤りが見られたことなどもあって、C係長及びD主査のXに対する評価が厳しくなっていることが窺われるところ、この頃にはXがD主査への苦手意識もあって萎縮した状態にあったこと等に鑑みると、C係長及びD主査は、Xに対する指導の仕方についてより工夫し、B次長や人事担当者と相談してXに対する指導・支援体制を見直すことが相当であった。

d Yは、Xの意思に沿わない分限免職という最終的かつXにとって最も不利益な手段を採る前に、D主査をメンターから交代させるなどしてXの指導・支援体制を見直すことや、Xを同人のような職員に適した他の部署へ異動させるなどの代替手段を全く検討していない。

e メンターであったD主査は、Xから相談されることがなければ、Xは担当業務を進めているとの認識であったと証言し、D主査が、Xからの相談等がない場合には、積極的な指導や説明等をしていなかったと認められることとも整合する（本件控訴審判決）。

f 総務課課長補佐兼総務課人事係長（以下「F補佐」という。）は、Xが遅くとも令和2年8月頃の時点では、メンターであったD主査に対し苦手意識を持ち、萎縮しており、D主査もC係長もそのことを認識し又は認識し得る状況であったにもかかわらず、かかる情報を収集することもないまま、本件処分に係る手続を進行させたことが認められる。これに関連して、同年5月から同年6月にかけて、Xの新規採用職員育成シート上の評価が明らかに悪化しているにもかかわらず、Y（F補佐を含む人事担当部署）において、その原因等、たとえば新型コロナウイルス対策により人と人との接触が減ったことが影響しているのではないかなど、につき検討された形跡も証拠上認められない。Yにおいて、Xの勤務状況や能力等につき、必要な情報が収集されず、これを踏まえた検討がされないまま、Xの他部署への異動等も適切に検討されなかったことが認められる（本件控訴審判決）。

g なお、Yは、宇城市職員の任用に関する規則30条により、条件付採用の期間開始後の6か月間に、実際に勤務した日数が90日に満たない場合でないとして、条件付

採用の期間を延長することができないから、Xの場合、条件付採用期間の延長はできず、同期間の終期までの約1か月間に他部署に異動させて再評価することは不可能であったなどと主張する。

h しかし、Yが、Xにつき、メンターに対する苦手意識、萎縮が生じ、所属の上司との相談・支援の関係が構築できていないことを令和2年8月下旬頃以降に認識するなどし、その時点で、条件付採用期間の延長が困難で、その残期間で他部署に勤務させて異動後の部署での勤務状況を評価するのが困難であったのであれば、条件付採用期間満了時には、「勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくない」（人事院規則11-4第10条2号）とみるべきではないから、やはり本件処分をすることは合理性を有するものとして許容される限度を超えた不当なもので、裁量権を誤った違法なものというべきである（本件控訴審判決）。

(オ) Xに対する評価等について

a 上記C係長の報告書の内容には客観的な誤りがあり、本件処分を行う前の事前準備として、Xの勤務成績の不良を裏付けようとする意図に基づいて作成されたものであることが窺われるというべきである。

b 被告は同年8月27日の2回目の総務課がXと面談した時点までにはXを自主退職させるか、自主退職しない場合には分限免職する方針を内部で決定し、そのことを同年9月11日にF補佐からXに告知していたことが推認される。そうすると、同年9月中のXの不良な勤務状況としてYの指摘する出来事は上記方針を決定する事由となっておらず、むしろ同方針を正当化するためのものにすぎないといえる。

同年8月27日のF補佐とXとが面談した時点までには、Y内部において、Xにつき自主退職又は分限免職の方針が定められたと推認される。そうすると、同年9月の勤務状況等に関する事情は、上記方針を正当化するためにYが指摘した可能性があることが認められる（本件控訴審判決）。

c 同年9月におけるXの人事評価（C係長による1次評価及びB次長による2次評価）が5点満点中最低の1点又は2点ばかりとされていることについては、評価者の恣意が入りすぎて厳しすぎるものとなっており、十分な合理性及び客観性を欠いているといわざるを得ない。

d C係長がXの自己評価を書き換えさせたことは適切でなかったというべきであるし、Xが自らの能力不足を自認していた旨のYの主張はその前提を欠くものというほかない。

e YがC係長等からの報告のみに依拠する形でXに成長・改善の可能性がないと即断していたことが推認される。

f Yの総務課は地域振興課のC係長からの報告書等により形成された人事面談における「印象」を主たる根拠として一方的な評価に基づき本件処分に至る手続きを進めており、Yの総務課において、地域振興課の近くの他の職員（E主事やG主査を含む。）からの事情聴取を行ったり、採用時の試験成績、性格傾向等を確認したりするなど原告に有利な事情も考慮した多面的・多角的な検討が行われた形跡は見当たらない。

g F補佐は、Xが遅くとも令和2年8月頃の時点では、メンターであったD主査に対し苦手意識を持ち、萎縮しており、D主査もC係長もそのことを認識し又は



認識し得る状況であったにもかかわらず、かかる情報を収集することもないまま、本件処分に係る手続を進行させたことが認められる（本件控訴審判決）。

h 評価者らによるXに対する低評価は、同年6月頃以降、XがD主査に対し苦手意識を抱き、萎縮し、適切な相談・支援の体制が構築されていたとはいえない中で、上司らにおいて、同体制の改善のための動きがされないまま推移し、令和2年9月末が近づく中で判断を急ぎ、かかる経緯を考慮せずにXに低評価を付したことによると認められるとの側面も軽視できない（本件控訴審判決）。

オ 問題意識・考えられる論点

(ア) 分限処分の適法性に関する視点として考えられるもの

a 国家公務員に対する分限処分と地方公務員に対する分限処分の対比

（本判決は、地方公務員）

b 条件付採用期間中の職員に対する分限処分と正式採用後の職員に対する分限処分との対比

（本判決は、条件付採用期間中の職員に対する分限処分）

c 分限免職処分とそれ以外の処分（降格処分等）との対比

（本判決は、分限免職処分）

d 分限処分と懲戒処分との関係

（本判決では、懲戒処分との関係は問題となっていない）

e 条件付採用期間中の職員に対する分限処分と試用期間中の従業員に対する本採用拒否（解雇）との対比

（本判決は、条件付採用期間中の職員に対する分限処分）

f いわゆる新卒採用職員の場合といわゆる中途採用職員の場合における対比

（本判決は、いわゆる新卒採用職員の場合）

g 資格や免許が必要な職種（看護師、保健師、栄養士、保育士、社会福祉士、臨床心理士、助産師、理学療法士など）に当たるか。教員、警察官、消防隊員に当たるか。

（本判決は、資格や免許が必要な職種等に当たらない場合）

(イ) 本判決から見る分限処分の適法性の判断について

a 分限処分の根拠について、恣意性を排除して、客観性を担保することの重要性

b 新卒採用職員に対する指導体制のあり方（代替手段の検討を含む）

(ウ) 最高裁判例から見る分限処分の適法性の判断について

a 前記最高裁判所昭和49年12月17日第三小法廷判決【堂島公共職業安定所事件】（5(1)ウ(ウ)）

(a) 所論は、本件分限免職処分を支持すべき事由として、原審の認定する、被上告人の(1)富士工務店係員に対する応接態度及びその際における上司に対する言動並びに(2)外来者に対する平素の応接態度を指摘し、右事実が存する以上、右処分は違法とはいえない、という。

(b) なるほど、被上告人の右言動態度は、職員として相当に戒められるべきものであるが、原審の判示するところによると、右(1)の事実は、当時の事務繁忙に合わせて、被上告人の若気と事務不慣れにより激発したものであって、被上告人は、その直後、非を悟り上司に謝罪しており、その後同様の誤りを

犯しておらず、右事実にもかかわらずその職場の事務は支障なく続けられていた、というのであるし、右(2)の点も、被上告人が無口、無愛想ととられる一面はあったというものの普段の仕事振りは普通で、上司から格別の注意も受けていないし、苦情等も持ち込まれていない、というのであるから、被上告人に対し規則九条所定の事由があるものとしてした本件分限免職処分における上告人の判断は、合理性をもつものとして許容される限度をこえた不当なものと解せられないわけではない。

(c) したがって、本件分限免職処分が違法であるとした原審の判断は、正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。

b 前記最高裁判所昭和 48 年 9 月 14 日第二小法廷判決【広島県教委事件】(5

(1)ウ(エ))

(a) いやしくも校長たるの立場を利用して反対派に加担し、これに便宜を与えるものと認められるような行為に出るときは、校長たるの適格性に欠けるところがあるとの評価を免れないものといわなければならない。

(b) 校長たるの職にある者の上司である町教育長に対する言動としては、粗暴、不遜、非礼にわたる点があり、そのうちには、ことさらに教育長を困惑させる目的に出たものであることを疑わせるようなものもあるのであつて、右主張につき認定しうる言動の程度、態様のいかんによつては、これを被上告人が校長たる適格性を欠くことの徴表であると評価しても、不相当であるとはいえない場合があることは、否定しえないところである。

(c) 町内の他校との関連において、事前執行等による支出の予算規模に対して占める割合、あえて支出の事前執行等に出る必要性についての判断の当否といった点において、上告人主張のような事実の存在は、事情によつては、企画力、協調性などの面から、なお、被上告人が校長たる適格性を欠くことの徴表であると評価しても、不相当であるとはいえない場合があることは、否定しえないところである。

(d) 校長たるの職に適合する言動は、通常の場合においてのみ要求されるものではない。右で説示したところからすれば、被上告人の小学校長としての日常行動に関連して上告人の主張するところを、原判決説示のような理由によつて校長たるの適格性を欠くことの徴表と認めることはできないものと解することはできない。

(e) 本訴提起後の行為についての主張には、学校日誌の記載の抹消等が含まれており、行為の性質からすれば、原判決説示のように軽視してよいものではない。それは、本件降任処分後の行為ではあるけれども、右処分の事由は個々具体的行為ではなく、その職に必要な適格性を欠くことであるから、少くとも、上告人主張の被上告人の各行為のうち右処分以前になされたものを不適格性の徴表とみうるか否かを判断するための資料となりうるものというべきである。

c 最高裁昭和 60 年 5 月 20 日第二小法廷判決【新宿郵便局事件】

郵政省の事務員として採用され、郵便局の集配部署に配属され、郵便物の配達等の業務に従事していた原告について、再三の上司の指導注意にもかかわらず、配達すべき書留郵便物の通数を確認せずに配達に出発したこと、書留配達

証に受取人の受領印を徴することなく帰局したこと、上司の許可を受けずに約7時間にわたり職場を離脱したことなどを理由に、分限免職処分とした事例。一審は処分を適法と判断し、控訴審は処分は違法と判断し、上告審は処分は適法と判断した。

- (a) 書留郵便の制度は、書留郵便物の引受から配達に至るまでの記録をしてその配達の確実を図るとともに、送達の途中においてこれを亡失しあるいは毀損した場合は損害を賠償しようとするものであり、郵便制度のなかでも確実な配達が保障されているものであつて、右の確実性に対する国民の信頼が厚いことはいふまでもないところ、このような書留の取扱の趣旨・目的に鑑みると、配達出発前の書留郵便物の通数確認、帰局後の配達証及び持ち戻り郵便物の査数確認は、配達事故を防止するための最も重要かつ基本的な作業といふべきものであり、また、書留郵便物が配達先との間で授受されたことを確認する手段として、書留配達証に受取人の受領印を徴することが重要かつ不可欠な手続であることも明らかである。しかも、このことは被上告人において充分認識していたところであるばかりか、右の各作業は、単純かつ基本的作業ともいふべきものであつて、配達出発前における郵便物の授受が局舎四階の第三郵便課特殊係や前記第二集配課の主事との間で数回行われることや一日の配達郵便量が多いことが右の基本的作業を励行するについて支障となるものとはいえないから、被上告人においてその意思さえあれば容易に励行することが可能なものであり、右の事務処理に関する過誤も郵政省事務員に通常要求される注意力をもつてすれば容易に回避できたはずのものといふべきである。したがつて、被上告人が前記の事務処理上の過誤を短期間に五回以上も繰り返したことが、被上告人の職務に対する自覚、意欲、責任感等の欠如に基因するものとした上告人の判断に不合理があるといふことはできない。
- (b) 昭和四七年一月二五日の職場離脱については、被上告人が退出後電話で早退の連絡をしたからといつて、無許可の職場離脱であることに変わりはなく、右早退の直前の被上告人に対する上司の注意が多少厳し過ぎると感じられるものであつたとしても、右の職場離脱を軽視してよいということにはならないのであるから、上告人が右職場離脱をもつて本件免職処分の理由のひとつとしていることに不合理があるといふことはできない。
- (c) 法八二条所定の戒告等の懲戒処分は、公務員関係における秩序を維持するという観点から、職員にその個々の義務違反に対する責任を問うものであるのに対し、規則九条に基づく条件附採用期間中の職員に対する免職処分は、職員の採用にあたり行われる競争試験又は選考の結果だけでは職務を遂行する能力を完全に実証するとはいい難いことから、いつたん採用された職員の中に適格性を欠く者があるときは、これを排除し、もつて職員の採用を能力の実証に基づいて行うという成績主義の原則を実現しようとする観点から、その官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められる職員に対しされるものであつて、前記の二つの処分の性質は本質的に異なるものであるから、条件附採用期間中の職員に義務違反行為があつた場合、処分権者としては、当該職員に対し、法八二条所定の免職処分以外の懲戒処分をすると同

時に、それ以前の勤務実績をも併せ考慮することによりその官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認めるときは、規則九条に基づき免職処分をすることもできれば、必要に応じ、右の免職処分を留保してとりあえず懲戒処分をするにとどめ、その勤務実績をも考慮に入れたうえその適格性の有無を判断することもできるというべきである。

(d) 更に、免職処分の予告を受けた者の受ける精神的衝撃を無視することはできないとしても、右予告後の事実も、それ以前の前記の諸事実との関連において考えると、軽視し難いものといわなければならない。

(e) 前記のような事務処理上の過誤、職場離脱、苦情申告の内容、上司に対する反抗的態度等をも総合勘案すると、被上告人には自己の職務に対する自覚、意欲、責任感等や服務規律に対する認識が欠けているものとして、上告人が規則九条に基づいてした本件免職処分が、裁量権の範囲を超え、これを濫用してされた違法なものであるとすることはできないというべきである。

d 最高裁平成 16 年 3 月 25 日第一小法廷判決【大曲郵便局事件】

(条件付採用期間中の免職の事案ではない。)

郵便事務官として、郵便外務業務に従事していた原告について、約 7 年間にわたり、腕章を着用しない、始業時間に出勤簿に押印しない、標準作業方法に違反する、研修命令を拒否する、超過勤務命令を拒否するなどの行為を繰り返したことについて、分限免職処分とした事例。一審及び控訴審は処分は違法と判断し、上告審は処分は適法と判断した。

(a) 国家公務員法 78 条 3 号の「その官職に必要な適格性を欠く場合」とは、当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいうものと解される。この意味における適格性の有無は、当該職員の外部に表れた行動、態度に徴してこれを判断すべきであり、その場合、個々の行為、態度につき、その性質、態様、背景、状況等の諸般の事情に照らして評価すべきであることはもちろん、それら一連の行動、態度については相互に有機的に関連付けて評価すべきであり、さらに、当該職員の経歴や性格、社会環境等の一般的要素をも考慮する必要がある、これら諸般の要素を総合的に検討した上、当該職に要求される一般的な適格性の要件との関連において同号該当性を判断しなければならない（最高裁昭和 43 年（行ツ）第 95 号同 48 年 9 月 14 日第二小法廷判決・民集 27 卷 8 号 925 頁参照）。

(b) これを本件についてみると、上記事実関係等によれば、①被上告人は、約 7 年間の長期にわたって、胸章不着用、始業時刻後の出勤簿押印、標準作業方法違反、研修拒否、超過勤務拒否等の非違行為その他類似の行為を繰り返し、合計 937 回の指導及び職務命令を受け、13 回の注意、118 回の訓告、5 回の懲戒処分に付されたものであり、②その態様も、上司から再三にわたり指導訓戒されているにもかかわらず、あえて上司の職務上の命令に従わず、終始無言の態度を採るといふものであって、③懲戒処分を受けても、人事院の判定が下されるまでは、当該懲戒処分の理由とされた非違行為を一向に改めようとしなければ、④人事院の判定が下された後は、それまでとは異

なる類型の新たな非違行為を始め、懲戒処分の対象とされなかった非違行為については頑として改めなかったというのであるから、上司の指導、職務命令に従わず、服務規律を遵守しない被上告人の行為、態度等は、容易に矯正することのできない被上告人の素質、性格等によるものであり、職務の円滑な遂行に支障を生ずる高度の蓋然性が認められるものというべきである。

(c) そうすると、本件処分が裁量権の範囲を超え、これを濫用してされた違法なものであるということはできず、これと異なる原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。

(e) その他の下級審裁判例から見る分限処分の適法性の判断について

a 札幌高等裁判所令和5年9月7日判決、札幌地方裁判所令和5年2月6日判決

専門職である土木技師補として採用され、都市整備課土木係及び同課管理係に配属された原告について、分限免職処分とした事例。一審、控訴審ともに、処分は適法であるとした。

b 甲府地方裁判所平成30年1月23日判決

保育士の資格を有するものとして採用され、保育園に配属され、保育士として、2歳児クラスを担当した原告について、分限免職処分とした事例。甲府地方裁判所は、処分は違法であると判断した。

c 札幌高等裁判所平成30年8月9日判決、旭川地方裁判所平成30年3月6日判決

医師として14年間の経験があり、それまでも医長や副院長といった要職に就いたことがある原告について、町立病院の医長として採用されたが、分限免職処分とされた事例。一審、控訴審ともに、処分は適法であるとした。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

○条件付採用期間とは、能力を実証するための期間という位置づけだけではなく、職員としての適正が認められるまで指導・教育を行い、能力を上げることが求められていることを再認識した。その期間において基本的な業務を課して、その間に達成しないといけないゴールを示しておくことが求められ、仮に、到達できなかった場合にもそのプロセスを記録しておくことが必要である。また、例えば、条件付採用期間である6か月間の中で期間を区切り、職員としての能力やスキルをステップアップしていける計画を立てるということも一つの方策として考えられるのではないか。条件付採用期間内に公務員としての適性が認められるまで能力を上げていくためには、その期間をどれだけ有効に使えるか否かにかかってくる。6か月先から逆算した指導方法やその内容のチェック体制を構築することが、本採用となるのか、分限免職処分となるのかのいずれにしても重要なのではないかと考える。その際には、具体的な指導やその結果、改善状況といった詳細な記録を残しておくことも必要である。

○地方公務員法22条の規定から、条件付採用期間満了時に分限免職処分を行うことは、通常の免職処分よりも比較的容易に見えるかもしれないが、処分取消訴訟では、裁判所から本採用職員に対する免職処分と同様に厳しく見られることを当局側は認識しておく必要があると考える。

一般論として、分限処分は、使用者にとって処分するに足りるエピソードが多ければ多いほど行いやすいとされているところだが、具体的なエピソードの内容については、取るに足りないエピソードがいくらあっても有効ではなく、それぞれが有機的に結びついたインパクトのある主張に繋がるものであることが求められる。また、現に給与を受領し、正式採用されることに対する期待を有する職員に対して、分限免職処分とする可能性がある段階において、単に評価者の評価を伝えるだけではなく、このままでは分限免職処分となる可能性があることを明確な形で通告し、認識させることも必要ではないか。

○分限処分の制度自体が公務の能率化や適正な運営を目的としていることからすると、本判決の「内部における問題にすぎない。」といった表現から、分限処分の検討対象となる職員の公務員としての適性に欠ける行動等が、処分庁の内部の問題に過ぎないのであれば取るに足らないという見解が生じることを懸念するが、この表現は、対外的な業務に大きな支障を生じることはなかったという要素について単に指摘しているという理解である。

○国家公務員の場合、人事院規則 1 1 - 4 の運用通知（人事院規則 1 1 - 4（職員の身分保障）の運用について（昭和 54 年 12 月 28 日任企一548））では、分限免職処分を行う場合に必要とされる客観的な資料について示しており、また、平成 26 年の改正通知（分限処分に当たっての留意点等について（平成 26 年 5 月 29 日人企一657））では、国家公務員法第 78 条第 1 号の分限又は同第 3 号の分限の場合、どういったケースが人事院規則 1 1 - 4 第 7 条第 1 項第 2 号の勤務実績不良又は同条第 4 項の適格性欠如と評価することができるのかを例示していることから、実際に分限処分を行う際の判断や対応において非常に参考となるものである。また、実務的には、規模の大きな組織ほど、任用担当、評価担当及び処分担当間の情報共有等の連携がなされていないということも多いと思われるところ、職員の分限処分を検討する場合、各係が連携して情報共有や議論を交わしていくことで、同運用通知に則った必要な情報の集積が期待され、仮にそういった情報が集まらなければ、分限処分とすることは困難であるという判断も可能となるのではないか。

○本判決は、分限免職処分の前に代替手段として他の部署への異動を検討すべきであったとまでは言及していないものの、一方で、異動の可否を一切検討していない（本判決における Y の）組織の在り方の問題を指摘していると考えられる。公務組織では、他の部署へ異動させることが難しい場合もあると思われるが、当該職員を異動させることなく公務員としての適性の評価を下す必要がある場合、慎重な体制で臨む必要があると考える。また、本判決では X の上司である C 係長や D 主査の指導が適正なものとして評価されておらず、C 係長や D 主査に対する更に上席の職員からの適切な指導や、メンターに向いている者に交代するなどといった対応が適切に行われていなかったことも認められるところ、組織として、条件付採用職員に対する指導体制及び指導内容の検証と改善が適正かどうかを見極めていく環境が必要ではないか。

○本判決の Y は、規則により条件付採用の期間開始後の 6 か月間に、実際に勤務した日数が 90 日に満たない場合には該当しないことから条件付採用の期間を延長することができなかったが、延長が出来ない状況で結論を急いだようにも見受けられる。規則の定め方次第では、より慎重な判断を行うために延長も可能であったと思

われる。その一方で、分限処分に向けた十分な証拠が集まっていない状況の中で、更に証拠を集めるために条件付採用の期間を延長することは認められないと思われ、やはり6か月のうちに結論を出せるようにするということが求められると考える。

○本判決においては、条件付採用職員に対する指導体制、特にメンターとの関係性を踏まえた指導体制の改善が検討されていない点を指摘されている。自己評価シートでの自己評価を自ら書き換えさせるのは論外であるが、当局側には、条件付採用職員に対する指導を全部メンターに任せ、そのメンターからの評価のみをもって分限処分を判断することなく、メンターの指導方法を多面的に見ることに加えて、条件付採用職員に対して能力が発揮できるサポートや指導をかなりきめ細かに行うことが求められるのではないかと考える。

○本判決の時系列を見てみると、Xは令和2年4月に採用されているところ、その時期はコロナが猛威を振るっていた時期と重なることから、職員の出勤状況やXに対する指導がどのくらいできたのだろうかという点も気になる点であり、本件は特殊な事案であると考えたい。

(3) 次回会合は、1月16日（木）に開催することとした。

以上