

公務員関係判例研究会 令和7年度 第1回会合 議事要旨

1. 日時 令和7年5月15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、川本弁護士、木村弁護士、佐藤法務省訟務局付、鈴木弁護士、竹田弁護士、中井弁護士、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、福島専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

面接試験、勤務実績、健康診断結果等により総合的に選考判断される公立学校再任用教職員採用選考における合否の判断に当たって、任命権者の裁量権の逸脱又はその濫用が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 「損害賠償請求事件(福井地裁令和4年3月23日判決・以下「一審判決」といい、名古屋高裁金沢支部令和5年3月15日判決・以下「本判決」という。)」は、県立高校に勤務していたX(被控訴人・原告)が、①平成29年度県公立学校再任用教職員採用選考(以下「本件再任用選考」という。)においてY(控訴人・被告)の設置する県教育委員会(以下「県教委」という。)がXを再任用しないとした行為(以下「本件不合格決定」という。)は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用した違法なものであり、②県教委が平成29年度臨時的任用講師又は非常勤講師の採用において、福井県公立学校講師等登録申込書の提出を促さなかった行為及び平成30年度臨時的任用講師又は非常勤講師の採用において、Xと面接しなかった行為は、Xが本件臨時的任用講師等として任用される機会を違法に奪ったとして、Yに対し、国家賠償法1条1項に基づき損害賠償(逸失利益、慰謝料及び弁護士費用)を求めた事案である。

イ 事実経過

昭和54年4月 Xが中学校の教諭として勤務開始

平成25年

3月 Xが福井県立B高等学校の校長から、生徒指導に当たり不適切な指導があったとして注意を受ける。

4月 Xが「体罰等不適切指導を行った教職員に対する研修会」の受講を命令される(以下「本件研修強制事件」という。))。

平成28年

(月日不明) Xが、本件研修強制事件につき、民事調停、国賠訴訟を提起

7月30日 公益社団法人全国高等学校文化連盟感謝状

11月25日～12月2日 4回にわたって退職教員向けセカンドライフセミナーを実施

11月30日～12月27日 本件再任用選考の募集期間
平成29年

1月25日 本件再任用選考の面接

2月3日 福井県高等学校文化連盟功労賞を受賞

2月28日 県教委教育長は、Xに、再任用の希望に添えない旨の通知を送付

3月25日 満60歳の誕生日

3月31日 定年退職

福井県教育委員会表彰

4月7日 Xが福井県公立学校等登録申込を行う(結果は不採用)

4月11日 別件訴訟事件が終了(担当裁判官が遺憾の意を表明する裁判所所見+Xが請求放棄)

ウ 県教委の教職員人事評価制度の概要とXに対する従前の人事評価

○ 業績評価と能力評価の2つ

○ 評価期間は、4月1日から翌年3月31日までの1年間

○ 教職員の評価者は、第1次評価者は教頭、第2次評価者は校長

○ 校長は、教職員の評価結果をまとめて、県教委に提出

① 業績評価

○ 目標管理の手法^{*1}により、業績を5段階で絶対評価^{*2}

○ 業績評価の期間は、4月1日から9月30日までの中間評価期間と、10月1日から翌年3月31日までの年度末評価期間がある。

② 能力評価

○ 教職員が、職務で発揮した能力を把握した上で行う勤務成績の評価

○ 発揮した能力の程度を評価項目に従い、5段階^{*3}の絶対評価で評価

*1 教職員が自ら目標を設定して遂行し、自己評価をした上で、評価者が評価を行う方法

*2 評価基準は以下のとおり(本判決)

S(20点)「目標をはるかに上回る成果をあげた。」

A(15点)「目標を達成し、期待された以上の成果をあげた。」

B(10点)「概ね目標を達成した。【標準】」

C(5点)「目標を達成できなかった。」

D(0点)「目標をはるかに下回った。」

*3 S(20点)「具体的評価内容にある行動を確実にっており、特に優秀な能力発揮状況である。」

A(15点)「具体的評価内容にある行動をいつも行っており、能力を十分発揮した。」

B(10点)「具体的評価内容にある行動を概ね行っている。【標準】」

C(5点)「具体的評価内容にある行動をあまり行っておらず、能力を十分発揮していない。」

D(0点)「具体的評価内容にある行動をほとんど行っておらず、能力がほとんど発揮されていない。」

- 年度末に自己評価をした上で、第1次及び第2次評価者において評価

③ 総合評価

- 業績評価の2回分の点数の平均値と能力評価の点数の平均値を求める。
- この総合点が85点以上が「S」、70点以上が「A」、30点以下が「C」、15点以下が「D」、それ以外が「B」となる。

④ Xの従前の人事評価・賞罰・懲戒処分歴等

- Xの平成28年度の評価は、業績評価の中間・年度末評価、能力評価、総合評価は、いずれも「B」
- Xは、福井県高等学校文化連盟・高等学校教育研究会美術部会の代表理事を務め、公益社団法人全国高等学校文化連盟感謝状（平成28年7月30日）、福井県高等学校文化連盟功労賞（平成29年2月3日）、福井県教育委員会表彰（同年3月31日）を受賞
- 懲戒処分歴なし
- Xは、平成25年3月、当時在籍していた高等学校の校長から不適切な指導があったとして注意を受け、同年4月頃には「体罰等不適切指導を行った教職員に対する研修会」の受講を命令されたことについて、平成28年、Yを相手方として民事調停（以下「別件民事調停」という。）、訴訟（以下「別件訴訟」という。）を提起。

→ 別件訴訟は、平成29年4月11日、「担当裁判官が遺憾の意」を表明するなどの裁判所所見を述べたことを受けて、Xが請求放棄して終了

エ 本件再任用選考の判断基準について

- ①勤務実績、②面接の合計200点満点で絶対評価した上で、健康診断結果（点数評価されない）等により総合的に選考

① 勤務実績

- 配点は100点で、校長が評価を行う。
- 評価項目は5つ（職務遂行能力、責任感、積極性、協調性、勤務態度）
- 各項目20点の配点（A評価が20点、B評価が10点、C評価が0点）、5項目で合計100点

② 面接

- 配点は100点で、3名の面接官が評価
- 1人の受験者の面接時間は5分程度
- 各面接官が20点満点（A評価が20点、B評価が15点、C評価が10点、D評価が5点、E評価が0点）で評価し、3名の合計点を1.67倍して100点満点で評価
- 評価の観点は、「態度、服装」、「明朗さ、積極性、リーダー性、後輩への指導力」、「責任感、誠実性、協調性」、「判断力、表現力」、「職務についての意欲、教育観」の5項目

オ 本件再任用選考におけるXの評価

本件再任用選考におけるXの評価点は、以下のとおり、30点（200点中）

① 勤務実績

- 校長によるXの勤務実績の評価は、100点満点中30点（内訳は「職務遂行能力」、「積極性」、「勤務態度」がB（10点）、「責任感」及び「協調性」がC（0点））

○ なお、Yは、一審では、100点満点中30点であることのみ開示し、項目別の評価を開示していなかった。

② 面接評価

○ 面接官3名のXの評価は、いずれも「E」評価（0点）で、面接評価の合計は100点満点中0点

カ 本件再任用選考における面接の状況

○ 面接は、十数名の面接官が手分けをして実施し、そのうちXを面接した面接官は、D、E及びFの3名

- ・ Dは、別件民事調停や別件訴訟に、県担当者として複数回出席
- ・ Fは、上記調停当時、県教育庁学校振興課長で、調停についてDから報告を受ける立場

○ 本件面接の当日、面接前に、面接官とは別の担当者と個別面談が行われ、Xは第1希望としていた小学校教諭の常時勤務を希望しない旨を回答

キ 再任用制度について

(7) 「国家公務員の雇用と年金の接続について」〔平成25年3月26日閣議決定〕

国家公務員については、平成25年3月26日、定年退職する職員が再任用を希望する場合、「再任用する」とすることで、国家公務員の雇用と年金を確実に接続することという閣議決定（以下「本件閣議決定」という。）がなされた。

① 定年退職する職員の再任用

定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、国公法81条の4又は81条の5の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する官職又は短時間勤務の官職に当該職員を再任用するものとする。

② 能力・実績主義と再任用しない者の要件

再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上と意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を徹底するとともに、そのための環境を整備する。再任用を希望する者が国公法38条又は78条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当する場合には、上記①は適用しない。

③（その他）

地方公務員の雇用と年金の接続については、各地方公共団体において、本決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請する。

(4) 「地方公務員の雇用と年金の接続について」〔平成25年3月29日総行高第2号総務副大臣通知〕

総務副大臣は、本件閣議決定を受けて、平成25年3月29日、地公法59条及び地方自治法245条の4に基づき、「地方公務員の雇用と年金の接続について」と題する通知を発した。

「1 定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、地公法28条の4又は28条の5の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に当該職員を再任用するものとする。こと。」

「2 国において、再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上と意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を徹底するとともに、そのための環境を整備することとされたことを踏まえ、各地方公共団体においても、公正かつ客観的な人事評価システム等を活用し、また、これが未整備の地方公共団体については、その構築に早急に取り組み、能力・実績に基づく人事管理の推進を図られたいこと。再任用を希望する者が地公法16条又は28条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当する場合には、上記1は適用しないこと。」

(ウ) 福井県の再任用、定年に関する条例について

- ① 福井県職員等の再任用に関する条例（平成12年12月25日福井県条例第111号）
- ② 福井県職員等の定年等に関する条例（昭和五十九年七月十日福井県条例第四十号）

(2) テーマ裁判例の判事内容

ア 争点

本件における争点は、下記の争点①から争点④までがあるが、判決（一審判決、本判決とも）では、争点①についてXの主張を認め、争点②及び③については「仮にこれらの点についてXの主張が認められたとしても、第一次的請求により認められる損害額を超える損害が発生したものとは考え難いことからすれば、これらの争点については、いずれも判断するまでもない」として、判断をしていない。

- ① 県教委の本件不合格決定が国家賠償法上違法か（争点①）
- ② 県教委が、平成29年度臨時的任用講師等の採用において、福井県公立学校講師等登録申込書の提出を促さなかった行為が国家賠償法上違法か（争点②）
- ③ 県教委が、平成30年度臨時的任用講師等の採用において、福井県公立学校講師等登録申込書を提出したXと面接しなかった行為が国家賠償法上違法か（争点③）
- ④ Xの損害の発生及びその額（争点④）

以下においては、争点①についてのみ検討する。

イ 本判決の要旨「県教委の本件不合格決定が国家賠償法上違法か」

【結論】「本件不合格決定は違法と評価されるべきである」

(ア) 違法性の判断枠組み

○「再任用制度は、定年等により一旦退職した職員の任期を定めて新たに採用することができる制度であって、任命権者は採用を希望する者を原則として採用しなければならないとする法令等の定めはない。また、任命権者は成績に応じた平等な取扱いをすることが求められると解されるものの（地方公務員法13条、15条参照）、採用候補者選考の可否を判断するに当たり、従前の勤務実績等をどのように評価するかについて規定する法令等の定めもない。これらによれば、採用候補者選考の可否の判断に際しての従前の勤務実績等の評価については、基本的に任命権者の裁量に委ねられているものといえることができる。」

○「もっとも、任命権者に裁量権があるといっても、任命権者に恣意的で不合理な選考をすることができる裁量権があるわけではないから、本件不合格決定に至る選考が著しく不合理である場合や恣意的である場合など、本件不合格決定

の判断が客観的合理性や社会的相当性を著しく欠く場合には、県教委による裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があったというべきであり、さらに、かかる裁量権の範囲の逸脱や濫用がなければ被控訴人が合格することができたと認められる場合には、当該判断は違法と評価されるべきことになるものというべきである。」

○「最高裁平成30年判決は、公立学校における再雇用職員採用選考又は非常勤職員採用選考等に関し、「再任用制度等において任命権者が有する上記の裁量権の範囲が、再任用制度等の目的や当時の運用状況等のゆえに大きく制約されるものであったと解することはできない」と判示するが、この判決も、任命権者に恣意的で不公正な選考をすることができる裁量権があると判示するものではないから、上記のとおり解することの妨げにはならない」

○一審判決の違法性の判断枠組みは、後記のとおり、本判決により修正されている。

(イ) 本件再任用選考の過程の違法性判断

○「Xには中学校及び高校での教師として相当年数の勤務経験があり、特に、前後期中等教育段階での美術教育の分野において、高い実績を上げて内外で高い評価を受けているといえる者であり、少なくとも中学校における教育について活用すべき十分な知識、経験があったものと認められる。」

○「Xが本件面接に先立つ個別面談において、小学校勤務を第1希望とすることを取り消していたにもかかわらず、担当面接官の3人中2人は、Xが第1希望とした小学校での勤務を中心とした面接評価を行ったというのであり、そうであれば（もっとも、このような供述自体が多分に後付けの弁解であるにすぎない可能性もある。）、Xが第2希望とした中学校での勤務に係る面接評価は十分にされなかったものといえる。」

○「中学校教諭として豊富な知識と経験を有し、特に美術教育の分野における高い業績と評価を有し、かつ、再任用において中学校の職務をも希望していたXについては、小学校での勤務のみならず中学校での勤務についての知識や経験等に関する評価を十分に行うことが必要であったというべきであるにもかかわらず、本件面接においてこれを行わなかったことについては著しく合理性を欠く」

○「本件不合格決定に至る選考は、Yとの間で紛争を起こしたXを再任用しないことを意図した、恣意的で不合理な選考であり、県教委の裁量権の範囲を逸脱するものであったと認めるのが相当」

(ウ) 本件不合格決定の違法性判断

○「上記のような恣意的で不合理な選考ではなく、当時の校長Cによる正常な勤務実績評価及び本件面接における3人の面接官による正常な評価がなされていれば、Xが本件再任用選考において合格していたかについて検討する。」

○「本件面接の際に、Xが第2希望とした中学校教諭としての適性が正常に審査されていれば、少なくとも標準のC評価がなされていたと考えられ、本件面接のXの得点は少なくとも50点であると推認される。」

○「また、平成28年度の人事評価における、5段階中の3番目の評価である標準の「B」評価と矛盾しない勤務実績評価がなされていれば、これも50点（5つの評価項目いずれも「B」評価）を獲得することができたと推認される。」

○「そして、Yの開示した得点分布の状況に照らして、Xは合格可能な得点圏内に入っていたものと認められるから、本件不合格決定は違法と評価されるべきである。」

(エ) Yの主張に対する判断

① 面接評価の対象となる学校について

【Yの主張】「第2希望以下が選択できるのは勤務形態が複数ある職種であり、Xが第2希望とすることができたのは小学校の短時間勤務の教諭であるから、それが書かれていない以上、第1希望の職種を中心に面接評価を行ったことには何ら問題はない。」

【本判決】

「本件再任用選考の募集要項や本件審査申込書等を見ても、本件再任用選考において一つの校種での職務しか希望できない旨の明示的な記載はないのであり、再任用希望者が、再任用された場合に希望する職務として複数の校種での職務を希望することは可能であったものと解される。そのため、再任用希望者が複数の校種での職務を希望した場合、その希望の全てについて再任用の適否を十分に面接評価すべきであると解され、本件再任用選考においては、Xの希望した全ての校種での職務について再任用の適否を評価すべきであった。」

② Xの面接評価の低さについて

【Yの主張】「Xの本件面接での話は、理論のみを並べ立て、経験に基づく具体的な指導例等が出てこなかったこと、Xの話からは、児童生徒の自主性や感性を軽んじた方法で授業を行おうとする様子がうかがわれたこと、Xは自己中心的で、考え方も偏っていたこと等を指摘し、本件面接において低い評価を受けた。」

【本判決】

○「本件再任用選考においては、面接官らの中で採点基準が具体的に共有されていたことが明らかとはいえず、面接の評価がEとなる人数の割合等も明らかではないが、少なくとも面接官の一人であるDの認識においては、E評価とされる者はごく少数であることからすれば（証人D）、3名の面接官がE評価、すなわち、全く点数を付けることができない状況というのは、極めて異常な状況であったと考えるほかはない。」

○「面接官であったD、E及びFの各供述内容によっても、そのような異常な状況であったことをうかがわせる具体的な事実は何ら認められず、かえって、前記認定事実によれば、Xは、本件面接時に服装や態度に大きな問題があったとはいえず、受け答えについても、応答に窮すること等はなかったものと認められる。さらに、Xは、平成28年度の人事評価は業績評価、能力評価及び総合評価でいずれもB評価を得ており、定年退職するまで懲戒処分歴もなかったことからすれば、Xが教員として、大きな問題があったとは認められないのであって、本件面接時においてのみ、他の教員と比較して特に劣るとの評価を受けるような状態であったとも考え難い。」

- 「D及びFは、本件研修強制事件に係る別件民事調停や別件訴訟にY側として関与していたというにもかかわらず、本件面接当日に総勢十数名いたという面接官のうち、この2名が同席してXに対する面接を一緒に担当しているものであり、敢えてこの2名を外すといった配慮は全くされていないことをも考慮すれば、本件面接において、恣意的な評価がなされたのではないかという疑いも当然に生じるところであり、少なくとも、客観性や公平性の確保された合理性のある判断であるとは認め難い。」
- 「一方、本件再任用選考において、A高校の当時の校長であるCがしたXの勤務実績評価は、3段階評価で、5項目中、2項目が0点である「C」、残りの3項目が「B」であるため、100点満点中の30点にすぎなかったものであるが、かかる低評価は、同じくCが行った中間評価、年度末評価、能力評価及び総合評価がいずれも5段階評価の中位である「B」であったXの平成28年度の人事評価の結果とかい離しているといわざるを得ない。そして、Cが原審においてXの評価の理由を証人として証言することについて、これを証言することが公共の利益を害し、または公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがある場合（民訴法191条2項）に当たるとは認め難いにもかかわらず、Yが監督官庁としてその尋問を承認しないことを表明し（Y代理人作成の令和3年8月2日付「人証採否についての意見書」）、尋問事項から除外せざるを得なかった（第17回弁論準備手続調書）ため、このようなかい離が生じたことの原因は明らかとなっていない。」
- 「Cが、Xに対する平成28年度の人事評価と本件再任用選考における勤務実績評価との間にかい離を生じさせるような事件や事情もないと供述していることからすると、引用して説示した一審判決「事実及び理由」欄の第2の3(3)記載の別件民事調停や別件訴訟を起こしたXを再任用させないために、勤務実績評価において100点満点中30点という低評価をしたとの疑念を抱かざるを得ず、Cに対してXの評価の理由の証言を求めることができなかった以上、上記疑念を払拭することはできない。」

ウ 一審判決と本判決の比較

本判決は、一審判決の結論を維持しているが、控訴審におけるYの主張を踏まえて理由付けを変更している。

(ア) 再任用判断の違法性判断の枠組みについて

【Yの主張】「一審は、再任用判断の違法性判断の枠組みについて、過去の最高裁判例と異なる判断枠組みを用いた判断をしており、誤っている。」

【本判決】「再任用に関する任命権者である県教委の裁量権の範囲が一定程度狭まっているとの一審の説示は相当でない」

○平成25年度採用者から平成29年度採用者までの、Yにおける再任用希望者に対する採用率は、5年間平均で68.75%

○平成25年閣議決定及びこれを受けての総務副大臣の要請を受けて、少なくとも、平成29年度の再任用選考の時点で定年後の職員を再任用するか否かの判断における裁量権の範囲を狭めたような事情は見当たらない。

○平成25年閣議決定及び総務副大臣の要請は、地方公共団体に法的拘束力

はなく、Yが裁量権の範囲を狭めていないことは違法又は不当とはいえない。
○しかし、県教委の裁量権の範囲が狭まっていなかったとしても、任命権者である県教委に恣意的で不合理な選考をすることができる裁量権はないし、裁量権の範囲の広狭にかかわらず、県教委による選考が恣意的で不合理であったと認められる。

○ 最高裁平成 30 年判決にも反しない。

(イ) 一審判決の事実認定について

① Xの平成 26 年度、平成 27 年度の成績について

【Yの主張】「Xの平成 26 年や平成 27 年の評価はDであり、Xの過去の勤務実績は良好ではなかった。」

【本判決】

「Xの過去の低評価は、別件訴訟の裁判所所見（Yも了解している。）でも指摘されているとおり、生徒からの苦情申出に対し、Xとの相互理解を欠いたままXに研修の受講を命じたりし、Xとの間で紛争が生じていたことが評価に影響していることは否定できない。」

② 本件面接における「主観」的评价について

【Yの主張】「面接評価が多分に主観を含むものであることは制度上予定されているところ、印象による評価であるからといって合理性が否定されるものではない」

【本判決】「この点、確かに、面接評価が多分に主観や印象によること自体は否定し難く、その意味で原審の説示は相当といえないから、その点は…（中略）…補正した。」

③ 本件面接における面接担当者について

【Yの主張】DとFを面接担当者としたのは、例年同様、面接担当者を役職によって決定したにすぎず、担当者決定の方針は何ら不合理ではない。

【本判決】

○「このような者が面接を担当すること自体、客観性や公平性の担保に欠けることは事実である。」

○「面接でE評価とされる者はごく少数であり、E評価が付くような異常な状況であったことを窺わせる具体的事実はなく、また、Xの本件面接時に服装や態度に大きな問題があったとはいえず、受け答えについても、応答に窮することはなかったにもかかわらず、Xの本件面接の評価が『E』となったことの事情として、客観性や公正性に欠ける者が面接を担当したことを指摘することは相当である。」

④ 「人事評価」と「再任用評価」の比較について

【Yの主張】「人事評価は本人が設定した目標の達成度を見るものであり、再任用制度における勤務実績評価とは異なるから、両者を比較することが無意味である。」

【本判決】「人事評価は、教職員がより適正に配置され、教職員がより公正に処遇されることをも目的として行われるものであり、かかる目的は再任用の際の業績評価と異なるものではない。」

⑤ 「平成 28 年度の人事評価」と「再任用評価」の「乖離」について

【Yの主張】「平成 28 年度の人事評価が「B」であるのに対し、再任用のための勤務実績評価では 5 項目中「B」が 3 個、「C」が 2 個なので、そもそも大きなかい離はない」

【本判決】「人事評価が標準の「B」であるにもかかわらず、勤務実績評価において 2 項目で最低の評価となること自体、大きな乖離といわざるを得ない。」

(3) 裁判例について

ア テーマ裁判例で引用された最高裁平成 30 年判決（最高裁平成 30 年 7 月 19 日第一小法廷判決・労働判例 1191 号 16 頁）について

(ア) 判示内容

公立高等学校の教職員が卒業式又は入学式において国歌斉唱の際に国旗に向かって起立して斉唱することを命ずる旨の校長の職務命令に違反したことを理由として、教育委員会が再任用職員等の採用候補者選考において上記教職員を不合格とし、又はその合格を取り消したことは、次の①～④など判示の事情の下においては、裁量権の範囲を超え又はこれを濫用したものとして違法であるとはいえない。

- ① 上記不合格等の当時（平成 21 年当時）、再任用職員等として採用されることを希望する者が原則として全員採用されるという運用が確立していたとはいえない。
- ② 上記職務命令は、学校教育の目標や卒業式等の儀式的行事の意義、在り方等を定めた関係法令等の諸規定の趣旨に沿って、地方公務員の地位の性質及びその職務の公共性を踏まえ、生徒等への配慮を含め、教育上の行事にふさわしい秩序の確保とともに式典の円滑な進行を図るものであった。
- ③ 上記教職員の上記職務命令に違反する行為は、式典の秩序や雰囲気を一定程度損なう作用をもたらし、式典に参列する生徒への影響も伴うものであった。
- ④ 上記教職員が上記職務命令に違反してから上記不合格等までの期間は長期に及んでいない。

(イ) 最高裁平成 30 年判決の評価

- ① 最高裁平成 30 年判決の示した判断枠組みについては、
 - I 「定年後の再任用をめぐる過去の紛争において、裁判例は任命権者の裁量権に関し、裁量権を大幅に尊重する見解（以下裁量尊重説という。）と厳格に解する見解（以下厳格説という。）に分かれていた。」
 - II 「定年後再任用の局面での、再任用拒否をめぐる判断枠組みは、裁量尊重説で決着がついた。本最高裁判決も、・・(中略)・・行政裁量の審査手法としてはいわゆる判断過程審査（「実質的考慮事項審査」）を行ったうえで、任命権者が当該職務命令違反を重視したことを著しく合理性を欠くものとはいえないと価値判断したものと解される。」（中町誠・季刊公務員関係最新判決と実務問答第 18 号(2019)（7 頁）
- ② 一方、両判決が引用する最高裁平成 30 年判決については、以下の評釈がなされていた。
 - I 中町誠・季刊公務員関係最新判決と実務問答第 18 号(2019)（9 頁）

○「平成 25 年 3 月 26 日付閣議決定（「国家公務員の雇用と年金の接続について」）同 3 月 29 日付総務副大臣通知（「地方公務員の雇用と年金の接続について」）により、平成 26 年度より、公的年休の支給開始年齢に達するまでの間の、再任用希望者については、国公法 38 条の欠格事由又は同 78 条の分限事由（地方公務員については地公法 16 条又は同 28 条）に該当しない限り再任用される方針が示された。したがって、それ以前の再任用制度に関する本最高裁判決の判断と比較すれば、平成 26 年度以降の再任用の是非の判断の枠組みは、裁量権の範囲を大幅に限定する方向で解釈されることになろう（なお本最高裁判決判例時報 2396 号 30 頁コメント参照）。」

○「上記閣議決定を踏まえ、国公法 81 条の 4 の「選考」とは、基本的にこれら職員をどのポストに再任用するかについて、従前の勤務実績に基づいて判断すべきという趣旨と解する学説（森岡幸男ほか・逐条国家公務員法〈全訂版〉706 頁）もある。上記閣議決定等は、法規命令と同視することはできないものの、これを受けた条例が制定されればそれに拘束され、条例がない場合も前述の要綱に関する学説に鑑みると、「欠格事由または分限事由」に該当しないにもかかわらず再任用しない場合は相応の合理的な理由を要することになろう。」

Ⅱ 最高裁平成 30 年判決の判例タイムズ（1456-51）のコメント

○「一般に、公務員の任用については、成績に応じた平等な取扱いをすることが求められる一方で（地方公務員法 13 条、15 条参照）、任用すべき職種や人数、採用に当たっての判断基準を定めること等は内部事情に通暁した任命権者に委ねざるを得ないことから、任命権者にそのような観点からの裁量があることについては異論がないものと考えられ、この点は再任用制度等においても同様であると考えられる。

そして、Xらが採用候補者選考への申込みをした再任用制度等については、採用に係る裁量権を直接的に制約するような法令等の定めはなく、また、採用に当たって考慮すべき従前の勤務成績についてどのように評価するかについてのよりどころとなるような法令等の定めもない。再任用制度等の目的には、高年齢者の側の利益のみならず、行政の効率的な運営を図ることも含まれているものと解される上、希望者全員が原則として採用されるというものではなかったという本判決が指摘する当時の運用状況からすると、再任用制度等における採用について、任命権者の裁量権の範囲が大きく制約されるものと解することは困難であるように思われる。」

○「なお、再任用制度に関しては、平成 25 年 3 月、国家公務員について、定年退職する職員が年金支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとすることで確実に国家公務員の雇用と年金とを接続するとの方針が閣議決定され（「国家公務員の雇用と年金の接続について」〔同月 26 日閣議決定〕）、地方公務員についても、上記閣議決定を踏まえ、同様の措置を講ずることを各地方公共団体に要請する旨の総務副大臣通知がされており（「地方公務員の雇用と年金の接続について」〔同月 29 日総行高第 2 号総務副大臣通知〕）、各地方公共団体においては、上記総務副大臣通知に沿った運用がされているものとうかがわれる。本件不合格等の当時、この運

用はまだ開始されていなかったものであり、本判決が、本件不合格等の当時を含む平成 12 年度から同 21 年度までの間の多くの年度において、新たに採用されることを希望する者の 90%から 95%程度が合格したなどの事情を摘示しつつ、希望者全員が原則として再任用職員等に採用されるという運用が確立していたということとはできないことを指摘し、このことをも踏まえた判断をしているのは、上記のような経緯ないし運用の変遷にも沿うものということができるように思われる。」

○「なお、・・(中略)・・平成 25 年 3 月の総務副大臣通知の後、再任用制度はそれまでとは異なる運用がされるようになっていく。そうすると、この運用の変更後において、本件と同様の職務命令違反を理由とする再任用職員採用候補者選考の不合格等がされた場合には、本判決が基にしたものとは異なる事情があることとなるため、教育委員会の裁量権の逸脱又は濫用の有無については、当該不合格等の時点における再任用制度等の運用状況等の事情をも踏まえて判断されるべきものであるように思われる。」

イ 最高裁平成 30 年判決後に出された再任用に関する参考判例

最高裁平成 30 年判決後に出された再任用に関する参考判例として、大阪府立公立学校の教員であった控訴人（一審原告）X が、卒業式等における国歌斉唱時の不起立により過去に 2 度の戒告処分を受けた後国歌斉唱時の起立斉唱を含む上司の職務命令に従うかどうかの意向確認を受けたものの答えず、その後定年を迎えるに当たって再任用の選考を申し込んだがこれを不合格とされた大阪高裁令和 3 年 12 月 9 日判決（損害賠償請求控訴事件）（令和 5 年 10 月の公務員関係判例研究会テーマ裁判例）がある。

同裁判例では、X を再任用しなかったことは、雇用と年金との接続を図ろうとする近時の情勢や同年度の再任用選考において戒告処分より重い減給処分を受けた教員が合格とされたこと等の事情を踏まえると、客観的合理性や社会的相当性を著しく欠くもので、裁量権の逸脱または濫用に当たるとして、X の請求が一部認容された。

具体的な理由の要旨は以下のとおり。

- (ア) 地公法 28 条の 4 または 28 条の 5 の規定に基づいてなされた本件通知の趣旨に対応した再任用制度の見直しが行われ、これに沿う法的対応が国家公務員や民間労働者についてなされ、その内容が 60 歳から 65 歳の間の無収入期間が発生しないように雇用と年金の接続を図るものであり、Y においては再任用を希望した者がほぼ全員採用されるという実情があったことからすると、遅くとも、X が再任用を希望した平成 29 年度の再任用教職員採用選考の頃には、再任用を希望する教職員には、再任用されることへの合理的期待が生じていたと認められる。
- (イ) 上記合理的期待が生じた理由およびその裏付けとなっている社会的な要請からすると、この合理的期待は、法的保護に値するものに高まっていたと解することができ、再任用希望者は、再任用選考において他の再任用希望者と平等な取扱いを受けることについて強く期待することができる地位にあったと認められる。
- (ウ) 再任用の可否の判断に際しての従前の勤務成績の評価については、基本的に任命権者である府教委の裁量に委ねられているものということができるが、遅くと

も本件不採用の当時においては、他の再任用希望者との平等取扱いの要請に反するなど、その裁量判断が客観的合理性や社会的相当性を著しく欠くと認められる場合には、府教委の判断は、裁量権の逸脱または濫用として違法と評価される。

(エ) 再任用の可否の審査に当たって、過去の懲戒処分歴が重視されることは明らかといえるところ、過去に戒告処分を受けたにとどまるXが再任用を「否」とされ、生徒に対する体罰を繰り返し戒告処分より重い減給1か月の懲戒処分を受けた者が再任用「合格」とされており、過去の懲戒処分の軽重と再任用の選考結果とが逆転した状態が生じていることは、Xが他の選考対象者との関係で不合理に取り扱われないという法的保護に値する期待に反するもので、合理性を欠くものといわざるを得ない。

(オ) このほか、Yの教職員においては、本件不採用の頃には、再任用や再任用更新を希望する者がほぼ全員採用される実情にあったこと等の事情を勘案すれば、本件不採用の判断は、客観的合理性や社会的相当性を著しく欠くものとして、裁量権の逸脱または濫用に当たり、違法というべきである。

(4) 問題意識・考えられる論点

ア 本判決のような結果になることを回避するため、当局としてどのような点に配慮すべきであるか

(ア) 本件再任用選考の過程の適正の確保

- ① 本判決は、Ⅰ. 本件再任用選考の過程の違法性判断とⅡ. 本件不合格決定自体の違法性判断を区別して判断（一審判決は「本件不合格決定の違法性判断」として1つの項目で判断）
- ② 本判決のような結果になることを回避するためには、まずは、再任用選考の結論に至るまでの「判断過程」が「著しく不合理である場合や恣意的」と判断されないように留意する必要がある。

(イ) 申請方法・審査基準の明確化

- ① 本件では、第二希望を出す場合に、同一学校内でのみ希望を出すことができるのか（小学校を第一希望とした場合、第二希望も小学校でないといけないのか）、異なる学校でも希望が出せるのか（小学校を第一希望とした場合でも中学校を第二希望とできるのか）について争いが生じた。

* Yは「本件審査申込書の末尾2行に小さな文字で「勤務形態が複数ある職種については、第1～第3希望まで選択することができる。」との記載があることを根拠として、第2希望以下が選択できるのは勤務形態が複数ある職種であり、Xが第2希望とすることができたのは小学校の短時間勤務の教諭であるから、それが書かれていない以上、第1希望の職種を中心に面接評価を行ったことには何ら問題はない。」と主張。

* 本判決は「担当面接官の3人中2人は、Xが第1希望とした小学校での勤務を中心とした面接評価を行ったというのであり、そうであれば（もっとも、このような供述自体が多分に後付けの弁解であるにすぎない可能性もある。）、Xが第2希望とした中学校での勤務に係る面接評価は十分にされなかったものといえる。」

□ どのようなルールで希望、申請ができるのかについては、最低限、争いのない形で規定をしておくことが必要

(ウ) 訴訟対応、訴訟における主張

① 本件では、本判決、一審判決とも当局側の訴訟対応、訴訟における主張の経過を踏まえ、当局にマイナス方向での評価、推認をしている判示がある。

I 校長による評価の項目別の評価の不開示（控訴審で開示）

（一審判決）「Xに対する校長による勤務実績の評価については、Yが項目別の評価を開示しないので不明であるが、合計点数は100点中30点であった。」

II 人証調べ後の新たな主張

「この点、Yは、当審における人証調べ後の最終盤になってからにわかに、本件審査申込書の末尾2行に小さな文字で「勤務形態が複数ある職種については、第1～第3希望まで選択することができる。」との記載があることを根拠として、第2希望以下が選択できるのは勤務形態が複数ある職種であり、Xが第2希望とすることができたのは小学校の短時間勤務の教諭であるから、それが書かれていない以上、第1希望の職種を中心に面接評価を行ったことには何ら問題はない旨を主張する。しかしながら、上記のようなわずかな記載をもってY主張のとおり理解することは困難である上、本件再任用選考の募集要項や本件審査申込書等を見ても、本件再任用選考において一つの校種での職務しか希望できない旨の明示的な記載はないのであり、再任用希望者が、再任用された場合に希望する職務として複数の校種での職務を希望することは可能であったものと解される。そのため、再任用希望者が複数の校種での職務を希望した場合、その希望の全てについて再任用の適否を十分に面接評価すべきであると解され、本件再任用選考においては、Xの希望した全ての校種での職務について再任用の適否を評価すべきであったといえる。したがって、上記の点にかかるYの主張は採用できない。」

III 監督官庁による証人に対する尋問事項の制限（民訴法191条2項）

「本件再任用選考において、A高校の当時の校長であるCがしたXの勤務実績評価は、3段階評価で、5項目中、2項目が0点である「C」、残りの3項目が「B」であるため、100点満点中の30点にすぎなかったものであるが、かかる低評価は、同じくCが行った中間評価、年度末評価、能力評価及び総合評価がいずれも5段階評価の中位である「B」であったXの平成28年度の人事評価の結果とかい離しているといわざるを得ない。そして、Cが原審においてXの評価の理由を証人として証言することについて、これを証言することが公共の利益を害し、または公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがある場合（民訴法191条2項^{*4}）に当たるとは認め難いにもかかわらず、Yが監督官庁としてその尋問を承認しないことを表明し（Y代理人作成の令和3年8月2日付「人証採否についての意見書」）、尋問事項から除外せざるを得なかった（第17回弁論準備手

*4 民事訴訟法第191条

1 公務員又は公務員であった者を証人として職務上の秘密について尋問する場合には、裁判所は、当該監督官庁（衆議院若しくは参議院の議員又はその職にあった者についてはその院、内閣総理大臣その他の国務大臣又はその職にあった者については内閣）の承認を得なければならない。

2 前項の承認は、公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがある場合を除き、拒むことができない。

続調書)ため、このようなかい離が生じたことの原因は明らかとなっていない。」

なお、民訴法 191 条 2 項の「承認拒絶の要件の判断権者は、裁判所ではなく、監督官庁である。監督官庁が承認を拒絶する場合、裁判所はこれを受容するほかない。」（「コンメンタル民事訴訟法Ⅳ〔第 2 版〕第 2 編／第 4 章／第 179 条～第 242 条」183 頁）とされている。

□訴訟においては、不採用とした判断過程について、裁判所の訴訟指揮を踏まえた、適時かつ適切な主張立証が必要

□裁判で明らかにできない場合には、裁判所の判断において、不利な推認がされるリスクあり

＊本判決「別件民事調停や別件訴訟を起こした X を再任用させないために、勤務実績評価において 100 点満点中 30 点という低評価をしたとの疑念を抱かざるを得ず、C に対して X の評価の理由の証言を求めることができなかった以上、上記疑念を払拭することはできない。」

＊本判決「本件不合格決定に至る選考は、Y との間で紛争を起こした X を再任用しないことを意図した、恣意的で不合理な選考であり、県教委の裁量権の範囲を逸脱するものであったと認めるのが相当」

イ 再任用選考における面接試験や勤務実績評価において、客観性や社会的相当性の確保された合理性のある判断を行ったといえるために、当局はどういった対応をすべきか

(ア) 審査担当者の公平性・中立性の確保

① 本件の事案では「寄りによって」、3 名の面接担当者のうち、2 名が X が提起した調停・訴訟対応に関係

② 審査担当者は、可能なかぎり、公平性、中立性が疑われるような事情がない担当者を当てる。

I 当局との間での争い（調停・訴訟、内部告発、ハラスメント被害など）がある当事者との関係については、特に留意

II 当局との間で紛争がある場合には、審査対象者から「紛争が理由で恣意的な判断がされて不採用となった。」と主張される可能性があることを念頭におく。

III 予め審査担当者に、審査対象者と利害関係がないかを確認するなど、公平性、中立性を保つ方法を検討する。

(イ) 審査過程をできる限り記録化・明確化

① 審査は、主観的な評価を完全に排除することは困難ではあるが、できるだけ客観的な指標に基づいて判断する必要あり。

② 本件では、審査担当者の証人尋問が行われているが、審査担当者が、評価の根拠について具体的な証言をすることができなかったことも、再任用選考が適正に行われなかったことの根拠の 1 つとされている。

③ 審査担当者が、数年前に実施された審査の具体的な記憶を保持しておくことは困難な場合もあることから、審査過程をできる限り、記録化しておく（特に審査対象者について不利益な結論を出す場合）

(ロ) 他の再任用者との比較、再任用制度等の運用状況

① 本件の事案では、「平成 25 年度採用者から平成 29 年度採用者までの、Y における再任用希望者に対する採用率は、5 年間平均で 68.75%」とされ、「少なくとも、平成 29 年度の再任用選考の時点で定年後の職員を再任用するか否かの判断におけ

る裁量権の範囲を狭めたような事情は見当たらない。」とされた。

- ② 他の再任用者との間で、不平等が生じないか、他の再任用者との比較、再任用制度等の運用状況を整理しておく必要がある。

(エ) 人事評価の結果と再任用選考の評価の結果の乖離

- ① 本件の事案では、Xについての退職前の人事評価の結果と再任用選考における評価の結果が乖離していることが、再任用選考が適切になされていなかったことの根拠の1つとされた。
- ② 人事評価と再任用選考における評価は、必ずしも一致する必要はないが、大きな乖離が生じていないか、生じている場合にはなぜそのようになったのか、確認しておくことが望ましい。

(オ) 今後の対応

- ① 本判決では、「採用候補者選考の可否の判断に際しての従前の勤務実績等の評価については、基本的に任命権者の裁量に委ねられている。」とされているものの、最高裁平成30年判決の判例タイムズ(1456-51)のコメントでは「平成25年3月の総務副大臣通知の後、再任用制度はそれまでとは異なる運用がされるようになっていく。そうすると、この運用の変更後において、本件と同様の職務命令違反を理由とする再任用職員採用候補者選考の不合格等がされた場合には、本判決が基にしたものとは異なる事情があることとなるため、教育委員会の裁量権の逸脱又は濫用の有無については、当該不合格等の時点における再任用制度等の運用状況等の事情をも踏まえて判断されるべきものであるように思われる。」とある。
- ② 今後、再任用制度等の運用状況等の事情の状況によっては、定年後の再任用希望者を再任用しない場合には、争われ、訴訟となるリスクが高くなる可能性があることから、予め、訴訟になった場合に備え、審査担当者の選任過程、判断過程、判断基準などを裁判所に明確に説明ができるように整理をしておく必要があると考えられる。

(5) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 再任用選考における任命権者の裁量権の範囲について、最高裁平成30年判決においては任命権者の裁量権を大幅に尊重し、職務命令違反を理由とした再任用選考における不合格決定をした判断に裁量権の逸脱、濫用はなく違法であるとはいえないと判断された一方、平成25年閣議決定を受けた後の再任用制度の実務においては、これまでとは異なる運用がされており、任命権者の再任用の是非の判断枠組みは、裁量権の範囲を大幅に限定する方向で解釈されていることに留意するべきである。
- 裁判所としては、本件再任用選考においてYから校長Cに対して別件民事調停及び別件訴訟を提起したXの勤務実績評価を低くする要請があったのではないかという疑問を持っているようであり、校長Cに対する尋問においてそうした疑問を解消することを求めていたのではないかと考えられるが、結果として、校長CからXの人事評価をどのような理由で行ったのかといった証言を得られなかったことが当局側に不利に働いたとも見受けられる。当局としては、Xを不採用とした判断過程を適時かつ適切に主張立証すべきであったと考える。
- 再任用として新たに任用行為を行う場面において、通常の人事評価と違った観点

から評価をしていいのかという点について、再任用選考における評価が過去の人事評価の実体を反映していない場合には、当局側に不利となる恐れがあることから、定年退職等が近づき再任用を希望していることが明らかとなった時点で再任用するか否かを見越した人事評価を行うといった戦略も必要ではないか。

過去の勤務実績や人事評価との整合性を図るという観点から、再任用選考における面接試験で0点を付けるなどといった極端な採点となる場合には、採点をどのように行うのかといった事前チェックを行うとともに実際の採点に問題がないかを検証する事後チェックを行う必要もあるのではないかと考える。

実務上、職場内の人間関係の悪化を防ぐといった観点から、上司が部下職員を評価する際に実態よりも良い勤務成績を付ける傾向も見受けられるところではあるが、そのような場合であっても当局として客観的な事実を踏まえて評価したという説明ができるよう備えておく必要があるのではないかと考える。

- 本件再任用選考の違法性判断について、再任用選考の「過程」の違法性判断と「不合格決定」の違法性判断を分けた理由としては、本判決において「本件不合格決定の判断が客観的合理性や社会的相当性を著しく欠く場合には、県教委による裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があったというべきであり、さらに、かかる裁量権の範囲の逸脱や濫用がなければ被控訴人が合格することができたと認められる場合には採用候補者選考の可否の判断は違法と評価されるべきことになるものというべきである。」とまで言及したことから、2つの判断基準を用いて本件不合格決定は違法であると評価したのではないかと考える。
- 教育委員会のような人材に限られる組織の場合、面接官の代わりがないなどといった問題もあり対応に苦慮されると思われるが、面接を行う場合には事前に再任用選考の審査基準を明確にした上で、面接時の採点は絶対評価ではなく、例えば集団の中で相対的にその受け答えが良くないなどといった相対評価をするなどの工夫が考えられる。また、審査過程を記録する際には、訴訟提起前において行政文書の開示請求がされたり、訴訟提起後において文書送付嘱託や場合によっては文書提出命令がされることを想定して記録化するといった対応も重要であると考えられる。

(6) 次回会合は、6月19日（木）に開催することとした。

以上