

## 公務員関係判例研究会 令和7年度 第6回会合 議事要旨

1. 日時 令和7年11月20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、木野弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、高橋法務省訟務局付、中井弁護士、西脇弁護士、本田弁護士、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 前内閣審議官、松本参事官、石田調査官、小林争訟専門官、福島争訟専門職

4. 議題: 最近の裁判例の評釈

上司が部下に対し偽装請負の実行という違法行為を命令したことについて、部下が偽装請負に当たると指摘したところ、上司から、①偽装請負の実行を強要され、②低い人事評価をされ、③異動を命じられたことが、国家賠償法上違法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 「損害賠償請求事件(大阪高裁令和6年12月12日判決・以下「本判決」という。)」は、Y市教育委員会(以下「教育委員会」という。)の生涯学習課副参事であったXが、教育委員会の事業のうち人権・生涯学習推進事業(以下「本件事業」という。)がY市人権・生涯学習推進協議会連合会(以下「連合会」という。)へ委託された後も、教育委員会において連合会の職員を採用し、同職員に対して指揮命令したことが偽装請負に当たると指摘したところ、Yに偽装請負の実行を強要され、低い人事評価をされ、異動を命じられたことが国家賠償法上違法などと主張してYに損害賠償を求めた事案。

裁判所は、上司である課長が、労働者派遣法に抵触する恐れがあることを認識した上で、連合会職員が分からないことは教えるようXに指示したこと、上司である事務局政策監が、職務上の上下関係を背景として、業務上の必要を超えた発言をXに対してしたことについて、不法行為に該当するとして、Xの請求を一部認容した。

イ 事案の概要(★につき違法性認定)

平成26年度~Y、連合会に本件事業を委託

※連合会事務局はYが担当

平成28年度まで 教育委員会が臨時職員を雇用

平成29年度 連合会が本件事業を行う臨時職員を雇用

Yは連合会に人件費相当額を補助金として支出

※平成30年度はYが連合会に人件費相当額を「委託料」として支出予定

臨時職員交代見込み

平成30年2月 Y職員が連合会の事務局職員の募集手続

- 採用試験、面接、雇用契約書の締結  
前年度職員の離職手続等
- 同年 3 月末 Xは前任者から業務の引継ぎ受けた。  
X、C課長に懸念を表明（偽装請負と明示したか不明）  
C課長、「仕事をする前からできないと言わずにやるように」  
**本件行為<1>C課長**
- 同年 4 月 X、生涯学習課副参事に  
（当時：C課長、D政策監）  
※連合会に対する仕様書作成なし  
※連合会事務局職員はY職員が指導  
**本件行為<2>1～15 ★1、7**
- 同月 24 日 X、心療内科受診し、うつ病診断、休職の提案あるも勤務希望  
同月 25 日 X、職場に診断書提出し、C課長に業務軽減希望→軽減措置  
**本件行為<3>**
- 同月 26 日 X、D政策監に対し、C課長からのハラスメント通報  
同年 5 月 14 日時間外、17 日時間外、20 日休日 X勤務  
**本件行為<4>**
- 同月 18 日 X、D政策監から、ハラスメント通報について  
偽装請負は不適切ではあるが、移行期間とせざるを得ないと告知
- 同月 23 日 X、C課長、D政策監と面談し、連合会の仕事につき話合い  
**本件行為<5>**  
**本件行為<6> ★**
- 同年 6 月 14 日 X、C課長と期首面談  
**本件行為<7>**
- 同月 20 日まで X、労働局へ偽装請負の可能性につき相談  
連合会事務局職員にY職員が直接指示をすれば偽装請負になる  
との見解
- 同日 X、教育長、教育次長、D政策監に労働局の見解報告  
D政策監、偽装請負であることを認識していること、任  
契約を解消しなければ問題は解決しない旨発言
- 同月 XとC課長の話  
**本件行為<8>**
- 同年 7 月 2 日 生涯学習課の会議  
C課長は、Xから違法状態を改善するための提案がない等と指摘  
**本件行為<9>**
- 同月 3 日 D政策監にC課長から改善提案を求められていること再報告  
D政策監から異動を示唆され、意向確認  
X、異動せずに生涯学習課において偽装請負を改善したいと  
**本件行為<10>**
- 同月 24 日 X、D政策監に公益通報を行う意思表示  
**本件行為<11>**

同年 8 月 1 日 教育委員会の改善方針の協議  
D 政策監は、本件事業の業務遂行態様が偽装請負と認め  
書面を提出して改善案（D 政策監作成）を提案

同年 9 月 26 日 D 政策監、X に異動内示  
**本件行為<12>**

同年 10 月 X、生涯学習センターへ異動

平成 30 年度 1 期人事評価

X の人事評価

能力評価 53 点・C

「責任性」「協力性」「仕事の成果」やや劣る

業績評価 68 点・B

#### ウ 裁判所の判断

(7) 本件各行為（X に対する主な命令及び発言：各発言の通し番号は、「季刊 公務員関係最新判決と実務問答第 38 号」46 頁から 56 頁の「原告に対する主な命令及び発言内容」の通し番号と合致）の国賠法上の違法性及び故意過失の有無

① **本件行為<1>** 3 月末、X が懸念を表したときの C 課長発言

X 主張の**本件行為<1>**（詳細略）については、C 課長は、始める前からできないと言わずにとりあえずやるべきであるという趣旨で本件行為<1>のような発言をしたことが窺われる。しかし、C 課長が、連合会事務局職員の就労状況が偽装請負に該当するおそれを認識した上で直接指揮命令をするよう職務命令を出したとまでは認められない。仮に本件行為<1>が違法性を帯びるとしても、故意又は過失に欠けるから、不法行為を構成しない。

② **本件行為<2>** 4 月当初、C 課長発言

X 主張の**本件行為<2>**2、5、8、9、10、11、12、13、15（詳細略）については、個々の業務につき、異動後の X に対し、前任者から引継ぎを受けた上で、連合会の事務を X 自身が行うよう具体的に指示をしたものである。

X 主張の**本件行為<2>**3（詳細略）については、連合会事務職員が Y 職員とともに朝礼に参加し、掃除も行っていたことが認められるが、C 課長から X に対し、かかる業務を連合会事務局職員に行わせるよう指示がなされたと認めるに足りる証拠はない。

しかし、X 主張の**本件行為<2>**1★（C 課長発言「O さんは、連合会のことは何もわからない。連合会の会長や事務局長は来られない。生涯学習課に連合会の事務局があるから、X 副参事が全部教えてあげること。O さんに仕事の指示をしてください。」）及び**本件行為<2>**7★（C 課長発言「生涯学習課が事務局なんや。生涯学習課の職員である X 副参事がするんや。X 副参事が O さんに教えるんや。やり方は E に聞いて。分からなかったら E に確認して。」）については、C 課長が、連合会事務局職員に分からないことは教えてあげべきという趣旨で、X が連合会事務局職員へ教えるよう指示したと認められる。

地方公務員法 32 条は、職員はその職務を遂行するにあたっては上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない旨規定しており、その立法趣旨は、一般に上司の職務上の命令があった場合に、職員が個々に違法性を判断し、違法と判断した場合にはそれに従う義務がないとすると、行政組織的の一体性が損なわ

れ行政の運用が阻害されることとなるので、このようなことのないようにするために設けられたものと解され、従って、当該職務命令に瑕疵がある場合でも、何人が見ても違法であることが明白であり、それに服従すれば違法な行為を行う結果となるといったような場合を除き、職務命令は違法でないと解するのが相当である。

また、偽装請負とは、請負や業務委託の形式をとりながら委託元が委託先の労働者に直接指揮命令をすることをいい、労働者派遣法2条1号に違反する行為である（最判平成21年12月18日第2小法廷判決・民集63巻10号2754頁など参照）。

認定した事実を考慮すると、Y職員は、連合会事務局職員に対し、支援や助言を超えて、直接の指揮命令を行っていると評価できるから、本件業務委託にかかる連合会事務局職員の業務は、Xが着任した平成30年4月から同年9月にわたって偽装請負の状態にあり、この間Y職員が連合会事務局職員へ直接の指揮命令を行ったことは、偽装請負の実行行為そのものであるゆえ、労働者派遣法に反する違法行為に当たるものであった。

そして、連合会側から業務内容につき何ら指示を受けていない連合会事務局職員に対し、Y職員が業務内容の不明点を教えることは、実質的にみて委託の業務につき直接指揮命令を行うよう求めたものと言わざるを得ず、違法行為を行うよう命じるものである点で瑕疵がある。そして、このような職務命令は、Yにおける研修に反するものである上、労働者派遣法違反行為を遂行するように命じる点で、瑕疵は明白と言え、それに服従すればY職員に同法違反を助長させる結果となるほどに重大であるから、当該職務命令自体も違法であるといわざるを得ない。

さらに、連合会事務局職員へ指揮命令を行うという違法行為の実行を職務上の優位性を背景に命令するものであり、ハラスメントとして国賠法上違法であり、また、C課長は、偽装請負に該当する可能性を認識していたから、少なくとも過失がある。よって、C課長の発言は、不法行為を構成するものであると評価できる。

これに対し、C課長は、連合会事務局職員へ直接指揮命令することは労働者派遣法に反するおそれを認識してはいたものの、生涯学習課の職務である連合会への助言・支援を行うよう指示したにすぎず、連合会事務局職員へ指揮命令を行うことを命じたのではないと主張する。しかし、平成30年4月から9月の期間を通してみても、連合会事務局職員に対する連合会側による教育体制は整備されておらず、現に平成30年8月になって業務内容指示書が策定されていることからすると、連合会事務局職員がY職員からの指示なしに職務を行えることができる状態であったとはいえないから、Yの主張は採用できない。

また、Yは、C課長の本件行為<2>1、7の発言について、「教える」ように言ったにすぎず、偽装請負とはならないように留意する趣旨を含めて述べていたのであるから、違法行為の実行を命じたものではないと主張する。

しかし、連合会側から業務内容につき何ら指示を受けていない連合会事務局職員に対し、Yの職員が業務内容の不明点を教えることは、実質的にみて委託の業務につき直接指揮命令を行うよう求めたものといわざるを得ない。また、

これらの発言当時は、未だ偽装請負にならないようにするための具体的な改善策は策定されておらず、偽装請負とはならないように「教える」ということは困難な状況であった。そうすると、C課長の発言に、偽装請負とはならないように留意するようにという趣旨が含まれていたと認めることはできず、本件行為<2>1、7の発言は、連合会事務局職員へ指揮命令を行うという違法行為の実行を職務上の優位性を背景に命令するものであって、違法である。

他方で、X主張の本件行為<2>4（詳細略）については、C課長が過去の経過を勉強するように指示した発言、本件行為<2>6、14（詳細略）については、公務として連合会の仕事や残業を指示した発言であり、Y職員自身に委託業務の遂行を求める職務命令であるが、平成29年度から連合会への業務委託とされた経緯を踏まえて、直ちに直営に戻すことができない状況であったこと、連合会の支援が生涯学習課の担当業務であり、連合会に対して支援の必要性があったことからすると、Y職員が連合会の事務をY職員自ら実行することの違法性は明らかではなく、連合会の仕事をするように指示したこと自体がただちに不法行為を構成するものであるとまでは評価できない。

③ 本件行為<3> 4月25日、診断書提出時のC課長発言

X主張の本件行為<3>（詳細略）について、Xは、C課長から、このまま病気が治らなかったら、年度途中で異動してもらおうかもしれないと言われたなどと供述する。しかし、C課長は、Xからの報告を受け業務軽減の措置をとっていること、C課長に人事に関する実質的な権限があったと認めるに足りる証拠もなく、発病直後のXに対して異動を直ちに示唆したとするには疑義があることに照らせば、容易に採用することはできない。

④ 本件行為<4> 5月14日、17日、20日時間外等勤務に係るC課長命令

X主張の本件行為<4>（時間外勤務、休日勤務にかかる勤務命令）について、Xは、C課長から、体調不良で研修等を行えない旨申し出たのに、勤務命令を受けたと主張する。しかし、業務軽減を図っていたC課長が、Xの意向を確認することなく、勤務を命じたと認めるに足りる証拠はなく、本件行為<4>に関するX主張事実を認めるには足りない。

⑤ 本件行為<5> 5月23日 D政策監、C課長の発言

X主張の本件行為<5>（詳細略）のうち、D政策監の発言は、重大かつ明らかに違法な命令には従う義務はないが、そうでない場合に上司の命令に従うことは公務であるという見解を示したものである。また、C課長の発言は、改善案を策定するように指示したものと評価するのが相当である。同言辞をもって直ちに、連合会事務局職員への指揮命令等、違法行為の実行を命令するものであるとはいえない。

⑥ 本件行為<6> 5月23日 D政策監の発言

X主張の本件行為<6>★（D政策監発言「辞める覚悟やったら何でもできるわな。」ほか）について、本件行為自体は、Xの身分に関する発言を発端にしてなされたことを前提としても、職務上の上下関係を背景として、業務上の必要を超えた発言をしたものとして国賠法上も違法といわざるをえない。

これに対し、Yは、D政策監の本件行為<6>の発言は、Xの心情に寄り添い、仕事を辞めるのを思いとどまらせようとしたものであり、Xは、当時D政策監

の発言に対し異議を唱えるなどしていないから、D政策監の発言の趣旨をそのとおりに理解していた旨主張する。

しかし、本件行為<6>の発言がなされた当時、Xが偽装請負を巡ってC課長と対立関係にあり、仕事を辞める覚悟をしていると述べるまでに至っていたことからすれば、そのような状況の中なされたこの発言は、Xの意に反することであっても職務命令に従うことを求めているものと受け取れる発言である。また、当時のXの状況からして、唯一相談できる上司であったD政策監に対して異議を唱えることは容易なことではなかったといえる。そうすると、本件行為<6>の発言が、Xの心情に寄り添う趣旨であり、Xもそう理解していたということとはできず、職務上の上下関係を背景とした、業務上の必要を超えた発言として違法である。

したがって、Yの主張は採用できない。

⑦ **本件行為<7>** 6月14日 C課長の発言

X主張の**本件行為<7>（詳細略）**について、連合会の事務のうち、委託の範囲に含まれていない事務はYがなすべき公務であるというC課長の見解を示したものと評価するのが相当である。

この点、Xは、本件行為<7>は、C課長が、Xに連合会の事務を行うように命じたものであり、連合会の事務を行うことは連合会事務局職員に対する業務指示を行うこと（違法な偽装請負の実行行為）と一体であるから、違法行為の実行を命じたものであって違法である旨主張する。

しかし、連合会の事務を自ら行うことと連合会事務局職員に対し業務指示を行うことは別個の行為であって、一体の行為として評価すべき根拠はない。

また、本件行為<7>の発言内容を見ても、この発言は、連合会の事務のうち、委託の範囲に含まれていない事務はYの公務である旨のC課長の見解を述べたものであって、委託している事務について連合会事務局職員への業務指示を行うように命じたものではない。そして、この発言がXに連合会の事務を行うように命じる趣旨を含むとしても、連合会の支援が生涯学習課の担当業務であり、連合会に対して支援する必要性があったことからすれば、Yの職員が連合会の事務を自ら行うことが直ちに違法であるとまでは認められない。

したがって、本件行為<7>が違法行為の実行を命じたものとは認められない。

⑧ **本件行為<8>** 6月頃 C課長の発言

X主張の**本件行為<8>（詳細略）**について、C課長の発言は、改善案を策定するように指示したものと評価するのが相当である。

⑨ **本件行為<9>** 7月2日

X主張の**本件行為<9>1（C課長発言。詳細略）**が認められるが、本件行為<5>と同様の理由から、この点に関するXの主張は理由がない。

これに対し、Xは、本件行為<9>のうちC課長の発言は、偽装請負の是正の方針を示すべきはC課長であるとされていたことに反するものであり違法である旨主張する。

しかし、このXの主張を前提としたとしても、本件行為<9>に係るC課長の発言が、改善案の策定を指示するものであって、連合会事務局職員への指揮命令等を行うように命じたものではないことには変わりはない。そして、Xは人権学

習グループを総括し人権学習関係団体の支援を担う管理職であったから、C課長がXに対し改善案を策定するよう指示することが違法とはいえない。

したがって、本件行為<9>のうちのC課長の発言が違法なものとは認められない。

X主張の本件行為<9>2（生涯学習課職員発言。「今まで問題がなかった。上手くいったんや。あんたが来てからや。どっか行ったらいい。どっか行ったらいいんや。どっか行ってくれ。」など）については、同職員は、Xの同僚の一人であり、職務上の上下関係を背景としてなされた発言であると認めるに足りる証拠はなく、この点に関するXの主張は理由がない。

これに対し、Xは、本件行為<9>のうち生涯学習課職員の発言は、違法行為をさせているC課長を擁護しXを排除しようとするものであり、その背景には女性蔑視もあるのであって、違法である旨主張する。

しかし、この発言は、Xの同僚の1人によるものであって、その内容はXに対する批判的意見であるものの、職務上の上下関係を背景としてなされたものであるとはいえず、また、C課長を擁護しXを排除しようとするものであるとか、女性蔑視が背景にあるものと認めるに足る証拠もない。

したがって、本件行為<9>のうち生涯学習課職員の発言が違法なものとは認められない。

⑩ 本件行為<10> 7月3日 D政策監の発言

X主張の本件行為<10>（詳細略）について、Xは、YがXに対し、異動を提案したのは、Xが偽装請負の違法性を指摘して業務の遂行に抵抗したからであり、Xを排除して偽装請負を継続することを目的としていると主張する。しかし、Y職員が労働局へ改善策を相談し、現に8月1日までに改善策を策定していること、改善策の策定後Xの異動が行われていることからすれば、Xの異動がXの希望に沿わなかった点があったとしても、これをもって、上記目的があるとはいえず、この点に関するXの主張は採用できない。

⑪ 本件行為<11> 7月24日 D政策監の発言

⑫ 本件行為<12> 9月26日 D政策監の発言

X主張の本件行為<11>（詳細略）及び本件行為<12>（詳細略）については、本件行為<10>と同様の理由により、この点に関するXの主張は採用できない。

これに対し、Xは、本件行為<10>～<12>は、D政策監が、本件事業の直営化を達成しようとしていたXをその意に反して異動させることによって、C課長が固執する偽装請負が継続する状態を作り出したものであることからすれば、教育委員会として定めた直営化の方針に反する行為であって、違法である旨主張する。

しかし、本件行為<10>～<12>が行われた当時、当面の偽装請負状態の解消策として委託業務の業務遂行態様を改善する策も検討されており、その検討に基づき、平成30年8月1日には、平成31年度中に直営に戻す方針とともに委託業務の業務遂行態様の改善方針も定められ、その後、この改善方針に従った取組が進められたことから、教育委員会において、平成30年10月29日以降、生涯学習課の予算ヒアリングや連合会との協議等を経て、直営化に戻すのではなく、業務委託を継続する方針となったのであり、最終的に平成31年度も業務委

託が継続されている。これらの経緯に照らせば、直営化に戻す方針が実現されなかったのは、Xの異動が要因であるとはいえず、また、業務委託が継続されることになったのは、教育委員会として定めた改善方針に基づいて委託業務の業務遂行態様の改善が進んだからであるといえる。

したがって、本件行為<10>～<12>が教育委員会として定めた方針に反する行為であるとは認められない。

(イ) **人事評価**は裁量を逸脱濫用したものとして国賠法上違法か。

Yは、C課長がXに対し、就労状態が違法性を帯びることにつき、改善策を提案するよう指示をしております、かかる指示自体は違法とはいえないから、Xには、かかる職務命令に従う義務があったが、直ちに直営に戻すことは現実的に困難である状況下においてもなお、Xは、直営に戻す以外方法がないとして、他の改善案を提示せず、直営に戻す方法についても書面など具体的成果物の作成をしていなかった。(中略)能力評価において、努力が必要であると評価されたことに、裁量の逸脱濫用があるとはいえない。

また、業績評価においては、Y市人権・生涯学習推進事業の適切な方向性を見出すこと、同事業補助金要綱を見直すことというXの立てた目標に対し、(中略)それぞれの目標が8割以上達成されたとして達成度が1.6と評価され、副参事として業務を遂行し、成果をあげ役割を果たしたとしてB評価を得ているのであるから、Y市人事評価審査委員会においても判断が示されているとおり、裁量の逸脱濫用があるとはいえない。

これに対し、Xは、Xが連合会事務局職員に対する直接の指揮命令の実行を強いられ、その違法性を繰り返し指摘したことを理由に低評価がされたと主張する。しかし、偽装請負状態の違法性を繰り返し指摘したことについて、それ自体を評価の考慮に入れたと認めるに足りる証拠はないから、Xの主張は採用できない。

(ウ) **異動命令**は裁量を逸脱濫用したものとして国賠法上違法か。

異動は、一般的に、組織内の業務遂行能力の向上などの目的の実現のための適正な人員配置を実現すべく行われるものであり、その行使については、広く異動について権限を有する者の合理的な裁量に委ねられているものと解すべきである。そうすると、原告に対する本件異動についても、その判断が社会通念上著しく相当性を欠くなどその裁量権の範囲を逸脱もしくは濫用したものでない限り、国賠法上違法とはならないと解するのが相当である。

本件異動は、うつ病を発症していることやC課長からパワー・ハラスメントを受けている旨のXの申告を受けて、D政策監においてXへ意向聴取を行い、その結果を踏まえて、教育委員会の議決により行われたものであり、休職が望ましいとするXの主治医の意見を踏まえても休職ではなく勤務の継続を希望していたXの意向にも沿うものであったといえる。

以上の事情に鑑みれば、Xに対する本件異動は、社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱もしくは濫用した違法なものとは認められない。

エ 公務員のパワー・ハラスメントについて

(ア) 国家公務員のパワー・ハラスメントに関する規定

① 「人事院規則 10-16 (パワー・ハラスメントの防止等) (令和 2 年 6 月 1 日施行)」 2 条において、「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であつて、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう、と規定され、5 条 1 項において、職員は、パワー・ハラスメントをしてはならない、と規定されている。

② 「人事院規則 10-16 (パワー・ハラスメントの防止等) の運用について」において、「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動及び「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動の細則が規定されている。

(イ) 地方公務員・民間企業のパワー・ハラスメントに関する規定

① 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(通称「労働施策総合推進法」)。大企業は令和 2 年 6 月 1 日、中小企業は令和 4 年 4 月 1 日施行) 30 条の 2 第 1 項において、「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」と規定されている。

② 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和 2 年厚生労働省告示第 5 号)」 2 (1)において、職場におけるパワー・ハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいうと規定され、2 (4)において「優越的な関係を背景とした」言動、2 (5)において「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動、2 (6)において「労働者の就業環境が害される」ことの細則が規定されている。

(ウ) 公務員のパワー・ハラスメントに関する近時の判例

① 最高裁令和 4 年 6 月 14 日判決(裁判集民事 268 号 23 頁)

消防職員であった被上告人が、任命権者である氷見市消防長から、上司及び部下に対する暴行等を理由とする停職 2 月の懲戒処分(第 1 処分)の停職期間中に、上記暴行等の一部についての事情を知っていた同僚及び上記暴行の被害者の 1 人である部下に対して行った各働き掛けを理由とする停職 6 月の懲戒処分(第 2 処分)を受けたことから、それら各処分の取消しを求めるとともに、損害賠償を求めた事案。

本判決は、原審が第 1 処分は適法であるとする一方、第 2 処分を違法としたことについて是認できないとし、「被上告人による H への働き掛けは、被上告人がそれまで上司及び部下に対する暴行及び暴言を繰り返していたことを背景として、同僚である H の弱みを指摘した上で、第 1 処分に係る調査に当たって同人が被上告人に不利益となる行動をとっていたならば何らかの報復があることを示唆することにより、H を不安に陥れ、又は困惑させるものと評価することができる。」「被上告人による C への働き掛けは、同人が部下であり暴行の

被害者の立場にあったこと等を背景として、同人の弱みを指摘するなどした上で、第1処分に対する審査請求手続を被上告人にとって有利に進めることを目的として面会を求め、これを断ったCに対し、告訴をするなどの報復があることを示唆することにより、同人を威迫するとともに、同人を不安に陥れ、又は困惑させるものと評価することができる。」と判示した。

その上で、本判決は、「上記各働き掛けは、いずれも、懲戒の制度の適正な運用を妨げ、審査請求手続の公正を害する行為というほかなく、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に明らかに該当することはもとより、その非難の程度が相当に高いと評価することが不合理であるとはいえない。また、上記各働き掛けは、上司及び部下に対する暴行等を背景としたものとして、第1処分の対象となった非違行為と同質性があるといえることができる。加えて、上記各働き掛けが第1処分の停職期間中にされたものであり、被上告人が上記非違行為について何ら反省していないことがうかがわれることにも照らせば、被上告人が業務に復帰した後に、上記非違行為と同種の行為が反復される危険性があると評価することも不合理であるとはいえない。

以上の事情を総合考慮すると、停職6月という第2処分の量定をした消防長の判断は、懲戒の種類についてはもとより、停職期間の長さについても社会観念上著しく妥当を欠くものであるとはいえず、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであるといえることはできない。」と判示し、第2処分に関するその他の違法事由の有無等について更に審理を尽くさせるためとして、本件を原審に差し戻した。

② 最高裁令和4年9月13日判決（労判1277号5頁）

消防職員であった被上告人が、任命権者である長門市消防長から分限免職処分を受けたことから、その取消しを求めた事案

1審では、約30名に対する約80の行為を認定されており、本判決によると、その「主な内容は、①訓練中に蹴ったり叩いたりする、羽交い絞めにして太ももを強く膝で蹴る、顔面を手拳で10回程度殴打する、約2kgの重りを放り投げて頭で受け止めさせるなどの暴行、②「殺すぞ」、「お前が辞めたほうが市民のためや」、「クズが遺伝子を残すな」、「殴り殺してやる」などの暴言、③トレーニング中に陰部を見せるよう申し向けるなどの卑わいな言動、④携帯電話に保存されていたプライバシーに関わる情報を強いて閲覧した上で「お前の弱みを握った」と発言したり、プライバシーに関わる事項を無理に聞き出したりする行為、⑤被上告人を恐れる趣旨の発言等をした者らに対し、土下座を強要したり、被上告人の行為を上司等に報告する者がいた場合を念頭に「そいつの人生を潰してやる」と発言したり、「同じ班になったら覚えちよけよ」などと発言したりする報復の示唆等」であった。

その上で、本判決は、「本件各行為は、5年を超えて繰り返され、約80件に上るものである。その対象となった消防職員も、約30人と多数であるばかりか、上告人の消防職員全体の人数の半数近くを占める。そして、その内容は、現に刑事罰を科されたものを含む暴行、暴言、極めて卑わいな言動、プライバシーを侵害した上に相手を不安に陥れる言動等、多岐にわたる。

こうした長期間にわたる悪質で社会常識を欠く一連の行為に表れた被上告人の粗野な性格につき、公務員である消防職員として要求される一般的な適格性を欠くとみることが不合理であるとはいえない。また、本件各行為の頻度等も考慮すると、上記性格を簡単に矯正することはできず、指導の機会を設けるなどしても改善の余地がないとみることにも不合理な点は見当たらない。

さらに、本件各行為により上告人の消防組織の職場環境が悪化するといった影響は、公務の能率の維持の観点から看過し難いものであり、特に消防組織においては、職員間で緊密な意思疎通を図ることが、消防職員や住民の生命や身体の安全を確保するために重要であることにも鑑みれば、上記のような影響を重視することも合理的であるといえる。そして、本件各行為の中には、被上告人の行為を上司等に報告する者への報復を示唆する発言等も含まれており、現に報復を懸念する消防職員が相当数に上ること等からしても、被上告人を消防組織内に配置しつつ、その組織としての適正な運営を確保することは困難であるといえる。

以上の事情を総合考慮すると、免職の場合には特に厳密、慎重な判断が要求されることを考慮しても、被上告人に対し分限免職処分をした消防長の判断が合理性を持つものとして許容される限度を超えたものであるとはいえず、本件処分が裁量権の行使を誤った違法なものであるということとはできない。そして、このことは、上告人の消防組織において上司が部下に対して厳しく接する傾向等があったとしても何ら変わるものではない。

以上によれば、本件処分が違法であるとした原審の判断には、分限処分に係る任命権者の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるというべきである。」と判示した。

### ③ 最高裁令和7年9月2日判決

地方公共団体の消防職員が部下に対する言動等を理由として受けた懲戒免職処分が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るとした原審の判断に違法があるとされた事例（判例秘書 L08010060）

地方公共団体の消防職員が部下に対する言動を理由として受けた停職6月の懲戒処分が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るとした原審の判断に違法があるとされた事例（判例秘書 L08010061）

## オ 職務命令のパワー・ハラスメント該当性について

### (ア) 公務員の職務命令服従義務

- ① 国家公務員の職務命令服従義務（国家公務員法 98 条 1 項）
- ② 地方公務員の職務命令服従義務（地方公務員法 32 条）

### (イ) 違法な職務命令と服従義務に関する学説

#### ① 伝統的理論

職務命令は適法性の推定を受け、受命公務員を拘束する力を有するが、重大かつ明白な瑕疵があるときには無効となり、受命公務員には服従義務はない。

（田中二郎）

cf. 明白な瑕疵説（鵜飼信成）

#### ② 職務命令の違法＝無効説

法令に違反する職務命令は、その違反がいわゆる「重大かつ明白な瑕疵」に至らなくとも、直ちに無効となり、公務員はこれに服従する義務はない。（室井力）

③ 近時の学説

職務命令には訓令的職務命令と非訓令的職務命令があり、後者の場合は職務命令の違法は無効となるが、前者には妥当しない。（今井成和、塩野宏）

(ウ) 職務命令の違法に関する判例

① 国家公務員の場合

仙台高裁昭和 29 年 11 月 10 日判決（高裁刑事裁判特報 1 巻 11 号 474 頁）は刑事事件であるが、「すべて国家公務員（以下公務員と称する）は、その職務を遂行するについては上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないが、上司の違法な命令にも常に必ず盲従すべき義務あるものでないことは、公共の利益のために国民全体に奉仕すべき公務員の国家公共的な性格に照し当然の事理であるといわねばならない。すなわち公務員は上司の命令が上司の権限の範囲内において発せられたものであって、その命ぜられた事項が自己の職務の範囲内に属しかつ自己の職務上の独立に関しないものであること、適法な手続により発せられたものであること等の要件を備えているかどうかを考慮し、その命令がこれらの要件を備えている場合にはこれに従わなければならないが、これ等の要件が明らかに欠けている場合においては、これに従わないことが出来る。否寧ろ之を拒否すべきものと解するのを相当とする。」と判示している。

② 地方公務員の場合

(i) 東京高裁昭和 49 年 5 月 8 日判決（行集 25 巻 5 号 373 頁）は、「行政の統一性能率性と公務員関係の秩序維持の見地から、職務命令は、一応適法の推定を受け、受命公務員を拘束する力を有するものと解すべきである。ただ、職務命令は、発令者が職務上の上司であること、受命者の職務に関するものであること、その内容が法規に抵触しないことの要件を具備することを要するところ、これらの要件の欠缺が重大かつ明白な場合には、即ち職務命令が無効の場合には、かかる職務命令は拘束力を有せず、受命公務員は、自ら職務命令の無効を判断することができ、これに服することを要しない。従つて職務命令の内容についてもその形式についてと同じく、受命公務員は、単にその内容が法律上不能を命ずる場合に限らず、その他の重大かつ明白な瑕疵を理由に、その無効を判断することができるものといわなければならない。」と判示しており、最高裁昭和 53 年 11 月 14 日判決（裁判集民事 125 号 565 頁）は、上告を棄却している。

(ii) 最高裁平成 15 年 1 月 17 日判決（民集 57 巻 1 号 1 頁）は、「地方公務員法の規定によれば、地方公共団体の職員は、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないものとされており（同法 32 条）、上司の職務命令に重大かつ明白な瑕疵がない限り、これに従う義務を負うものと解される。上記職務関係からすれば、地方公共団体の職員が職務命令である旅行命令に従って旅行をした場合には、職員は、旅行命令に重大かつ明白な瑕疵がない限り、当該旅行に対して旅費の支給を受けることができ、それが不当利得となるものではない。」と判示している。

(エ) 偽装請負の違法性

最高裁平成 21 年 12 月 18 日判決（民集 63 卷 10 号 2754 頁）は、「請負契約においては、請負人は注文者に対して仕事完成義務を負うが、請負人に雇用されている労働者に対する具体的な作業の指揮命令は専ら請負人にゆだねられている。よって、請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がある場合屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとい請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない。そして、上記の場合において、注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていないのであれば、上記 3 者間の関係は、労働者派遣法 2 条 1 号にいう労働者派遣に該当すると解すべきである。」と判示している。

(オ) 本件における違法な職務命令のパワー・ハラスメント該当性

① 本判決の判断枠組み

(i) 職務命令の違法について

本判決は、本件行為<2>1、7 の認定において、職務命令の違法について、最高裁平成 15 年 1 月 17 日判決の枠組みを踏襲している。

(ii) パワー・ハラスメントの判断基準

本判決は、本件行為<2>1、7 の認定において、パワー・ハラスメントに該当するかどうかについて、「連合会事務局職員へ指揮命令を行うという違法行為の実行を職務上の優位性を背景に命令するものであり、ハラスメントとして国賠法上違法」と断じている。

現行法施行前の事案であるため、①優越的な関係を背景とした言動のみ検討したのか、違法な職務命令であれば、当然②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものという認定なのか不明である上、③労働者の就業環境が害されるものは検討されていないように思われる。

(iii) 過失の認定

本判決は、本件行為<2>1、7 の認定において、「C 課長は、偽装請負に該当する可能性を認識していたから、少なくとも過失がある。」と判示し、「違法行為の可能性の認識」をもって過失を認めている。

② 問題意識

(i) 職務命令の違法について

最高裁平成 15 年 1 月 17 日判決の枠組みを踏襲するとして、本件の事実関係を、偽装請負に関する最判平成 21 年 12 月 18 日第 2 小法廷判決に単純に当てはめて、C 課長が「偽装請負」に当たる行為を強要したとしてその職務命令が違法とされてよいものなのか。

自治体の場合、委託事業は行政のスリム化（合理化）のためになされている場合が多く、委託した業務が自治体業務から外れないことも考えられるから（本件でも、委託したからといって自治体業務から完全には外れないのではない）、委託先に指導することが必ずしも違法といえない場合があるのではない。また、そもそも、行政のスリム化（合理化）のために委託しているのであれば、民間企業と異なり、委託せずに自治体で直接雇用せよと求

めることのほうが委託の趣旨に反する場合もあり、民間企業における「偽装請負」との枠組みがそのまま自治体に妥当しない場合があるのではないか。  
(ii) パワー・ハラスメントの判断基準について

i 優越的な関係を背景とした言動

本件行為<9>2「どっか行ってくれ。」につき、本判決では、「同職員は、Xの同僚の一人であり、職務上の上下関係を背景としてなされた発言であると認めるに足りる証拠はな(い)」と判示されている。

しかし、現行法下では、同僚であっても「当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの」、「これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの」であれば優越的な関係を背景とした言動に該当し得るのではないか。

ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

本件行為<6>「辞める覚悟やったら何でもできるわな。」につき、地裁判決では、「職務上の上下関係を背景として、業務上の必要を超えた発言をしたもの」と判示され、本判決では、これが修正されず、むしろ「Xの意に反することであっても職務命令に従うことを求めている」として違法と判示されている。

確かに、同発言は業務上の必要がない不必要なものと考えられる。しかし、本判決の判示は理由になっていないのではないか。部下の意に反しても従うことを求めるのが職務命令ではないのか。

iii 労働者の就業環境が害されるもの

本件行為<6>「辞める覚悟やったら何でもできるわな。」につき、本判決はその発言による影響については考慮していない。

しかし、同発言は不穏当ではあるが、現行法下では、一般人を基準とした場合、必ずしも就労関係が害されるものといえないのではないか。

(iii) 過失の認定

本判決は、C課長が偽装請負に該当する可能性を認識していたことから、直ちに「少なくとも過失がある」と認定している。

しかし、C課長による職務命令は、そもそもYが連合会に人件費相当額を「委託料」として支出するという方針に基づくものと考えられ、仕様書がなかったのは論外であるとしても、細部については指導せざるを得ない面はあると思われ、「違法行為の可能性」の認識があれば過失ありとされるのは妥当とはいえないのではないか。

(iv) 人事評価について

本判決は、人事評価について、裁量の逸脱濫用は違法であることを前提としているようであり、組織内の人事評価に係る司法権の限界について整理がなされていないのではないか。

(v) 異動命令について

本判決は、異動命令について、裁量の逸脱濫用は違法であることを前提としている。これは懲戒処分についての判例（最高裁昭和52年12月20日判決

・民集 31 卷 7 号 1101 頁、最高裁平成 24 年 1 月 16 日判決・裁判集民事 239 号 253 頁) を踏襲したものを思われる。

しかし、当てはめとして、本判決が、C 課長が偽装請負という労働者派遣法違反行為を遂行するよう指示した職務命令が違法であると認めたのであれば、その帰結として、違法行為を命じた上司を異動させずに部下に対して異動命令を発出したこともまた、違法行為を助長するものとして違法となるのではないか。

(カ) 実務上の問題点

- ① 職務命令が違法状態とならないように注意すべき点  
予防司法支援制度の活用が考えられる。
- ② 職務命令に対して職員から違法な命令だと主張された場合  
以下の裁判例が参考になる。

(i) 大阪地裁令和 2 年 12 月 23 日判決 (判例秘書 L07551075)

被告大阪市から入れ墨の有無等に関する調査に回答するよう職務命令を受けたが回答しなかったことを理由とする戒告処分の取消請求事案

被告大阪市の主張に対し、原告は、当該調査について、「目的・手段・方法が違法である」「差別を公言・実行・固定するものである」「検閲に当たる」「憲法 13 条に反する」などと主張したが、裁判所は原告の主張を排斥した。

(ii) 東京地裁令和 4 年 9 月 29 日判決 (判例秘書 L07731910)

度重なる非違行為を理由とする懲戒免職処分の取消請求事案

被告東京都の主張に対し、原告は、「上司において不正な職務遂行がなされており、公益通報したが、もみ消された。」「違法な職務命令を受けた」などと主張したが、裁判所は原告の主張を排斥した。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

○パワー・ハラスメント該当性の議論については、パワー・ハラスメントが労働施策総合推進法に規定されているものの、同法はあくまで使用者に「雇用管理上の措置義務」を課すにとどまり、これに違反したからといって直ちに不法行為責任や損害賠償義務が発生するわけではないのであり、パワー・ハラスメント該当性そのものに焦点を当てると、パワー・ハラスメントとの評価が即座に違法性を基礎付けるかのような誤解を生みかねない上、損害賠償請求事案ではパワー・ハラスメントであることのみから当然に法的責任が導かれるわけではないことに留意が必要である。本件でも単発の発言があったというだけで不法行為の成立を直ちに認めることには疑問があり、その発言がどのように違法性を構成し得るのかを慎重に検討する必要があるといえる。むしろ、本件は、従前どおり安全配慮義務違反の問題として整理するのが適切であり、今回の判断もその枠組みに立ち返るべきことを示唆しているように思われ、行政機関は民間企業のように内部統制や相談体制を日常的に機能させて違法な職務命令を未然に防ぎ、必要に応じて安全配慮義務を踏まえた対応を行うことが求められる。使用者・上司が、業務の適法性に疑問が生じ得る中で部下職員に対して職務命令を行う場合には、当該職員の心理的負担を軽減する方向での説明や配慮が求められる。説得や説明の過程で相手の不安を顧みず、強圧的に遂行を迫ることは、パワー・ハラスメントと評価され得る危険があると考えられる。

○典型的なパワー・ハラスメント事案としては、いわゆる「死ぬ」「辞めてしまえ」「新入社員でもできるようなことだ」など、人格を否定し精神的苦痛を直接与える言動を用いたケースが多く見受けられる。これに対し、本件で問題とされた発言は、「仕事の指示をしてください」「前任者に確認してください」といった比較的丁寧なものであり、本件事案がいわゆる厚労省指針（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上の講ずべき措置等についての指針、令和2年厚生労働省告示第5号）におけるパワー・ハラスメントの三要件（①優越的な関係を背景とした言動であること、②業務上必要かつ相当な範囲を超えていること、③労働者の就業環境を害すること）を充足するかについては疑問が残る。もっとも、当該発言が偽装請負を行えという違法な業務指示の中で行われた点が、評価に影響を与えた可能性は否定できない。しかし、そのような丁寧な発言であっても、違法な職務命令を受けたという事実それ自体によって部下が精神的苦痛を感じるものなのかといった判断は難しいように思われる。一般的には、侮辱的な言動によって精神的苦痛が生じ、これを慰謝料の根拠とするという構造が想定されるため、本件のような事案が同列に扱われるべきか慎重な検討を要する。本判決の射程はあくまで限定的であり、違法の可能性を伴う命令＝パワー・ハラスメントと位置付けたものではないと考える。

○本件行為が生じたのは平成30年であり、パワー・ハラスメント防止規定が施行されたのは令和2年であるものの、こうした後発的な基準を参考に違法性判断を行うこと自体は、刑罰法規の遡及適用とは異なるため、直ちに問題となるものではない。そのため、裁判所が、労働施策総合推進法や人事院規則等の基準を参照し、それらを一つの判断要素としてハラスメント該当性を検討することは、法的にも実務的にも容認され得たと考えられる。対して、パワー・ハラスメントを定義する必要性に疑問を呈する立場から、本件において裁判所がパワー・ハラスメント概念を前面に出さず、従来の不法行為法理や安全配慮義務の枠組みの中で判断を行ったとしても、その姿勢は当時の法制度の段階を踏まえれば自然なものであり、特段の疑問はないといえるとの意見もあった。

○パワー・ハラスメントという概念が定着する以前から、嫌がらせ的な配置転換や不当な退職勧奨等に対して、裁判所が不法行為責任を認めてきた事例は多数存在するが、それらを一律にパワー・ハラスメントと評価していたわけではなく、個別の違法性ゆえに不法行為が成立するとされていた。偽装請負を指摘した部下職員に対し「それでも業務を遂行せよ」と命じたとしても、それが直ちにパワー・ハラスメントに該当するかは慎重な検討を要し、仮に当該命令が違法であったとしても、単に違法な業務命令が行われたという事実だけでパワー・ハラスメントの三要件を満たすとはいえない。本件では、Xが心療内科でうつ病と診断されていたことを踏まえると、診断直後に上司から受けた言動が、Xにとってパワー・ハラスメントだと受け止められた理由の一つになった可能性も考えられる。

○本件が偽装請負に該当するとした評価について、記録上確認できる事実関係からは実質的な指揮命令がどのように行われていたかが必ずしも明らかではなく、事実認定としてやや粗さが残るように思われる。単に「仕事のやり方を教えてあげて」と依頼している程度では、直ちに偽装請負の典型的実態があるとは言い難いのではないか。また、本件では、偽装請負に当たるか否かが明確でない状況下での職務命令の扱いが問題となり、適法性を理由に強く履行を迫ること自体は通常の指揮命令の範囲に属す

るものの、その態様が過度に強圧的となり、一方的に従わせようとするものであれば、その言動がパワー・ハラスメントに該当し、国家賠償請求が認められる余地も否定できないと考える。近時の企業実務においては、委託先に違法行為を生じさせないよう、委託元が積極的に監督義務や安全管理措置を講じることが求められるようになっており、行政が業務を委託する場面でも、委託先が適切に職務遂行できるよう、委託元が一定の指導や調整を行うことはむしろ自然な対応である。教育的介入に至ると行き過ぎとなる可能性は否定できないが、業務内容や手続の理解を促す程度の指導・支援は、委託関係の適法性や事業遂行の安定性を確保するうえで必要な措置といえる。

○本件判決については、偽装請負に関する事実認定が極めて粗いという点がある。実務では、偽装請負かどうかを判断する際、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準（37号告示）」及びその「疑義応答集（～第3集）」に示される多様な事例との比較検討が不可欠だが、判決に記載された事実はその基準に照らして判断できるほどの具体性を欠いており、この記述だけで偽装請負と断定することは難しいという印象を受ける。本件の委託対象は、本件事業を担う連合会の事務局業務であり、委託後もYによる一定のサポートや関与が不可避であるように思われるが、その関与をもって直ちに偽装請負に当たるとの評価をしてしまえば、行政運営に支障をきたし、ひいては行政のスリム化が立ち行かなくなるおそれがあると考えられる。

○偽装請負に当たるか否かの判断はそもそも認定が難しく、自治体の規模によっては適法・違法の境界が十分に整理されないまま運用されている可能性がある。こうした曖昧さを放置すれば、同様の問題は生じ得るため、どこまでが許容され、どこからが違法となるのか、組織として明確に把握しておく必要がある。さらに、請負業務の性質上、業務遂行に必要な情報提供を行わなければ仕事が成立しないため、一定のコミュニケーションは不可避であり、質疑応答集でも例外が設けられている。その意味で、適法性を確保するためには、現場担当者ではなく組織全体として、通達・ガイドライン・相談窓口等を活用した運用上の工夫が求められ、こうした組織的対応が欠けていたことが問題の深刻化を招いたといえるのではないかと考える。人的体制や指揮命令系統の整理が不十分なまま移行が進むと、従前の職務遂行方法が惰性的に維持され、結果として偽装請負を疑われる事態が容易に発生しうるし、偽装請負ではないかという主張がされることも予見可能であるからこそ、委託を進めるにあたり、委託元と委託先の協議、仕様書の詰め、職務内容・指示ラインの明確化などといった予防的な措置や事前検討が必要となるのではないかと考える。

○Xが労働局に偽装請負の可能性について相談したという点については、相談窓口の一般的な回答なのか、労働基準監督官による公式見解なのかによって評価の重みが大きく異なるところ、正式な相談が行われた形跡は乏しく、偽装請負かどうかを判断するに当たっての根拠とはならないのではないかと考える。労務関係の相談を行う際には、労働基準監督官に事実関係を伝えた上で公式見解を求めていくことも必要ではないかと考える。

○上司の職務上の命令に対して職員から違法命令であるとの指摘があった場合、当局としていかに対応すべきかを考えるにあたり、本判決では、市の組織として「どこが最終的に判断するのか」という明確な判断経路が存在していなかった点が問題であったといえる。民間企業であれば、通常は人事労務部門が中心となり、顧問弁護士への照会や労基署への確認を通じて、企業としての整合的な判断を理論的に組み立てて説明する体制が整っているところ、Y市ではこのような内部統制が十分に機能しておら

ず、組織的な判断プロセスの欠如が対応の不統一につながったのではないかと考えられる。

○本件で問題となった異動命令については、偽装請負を命じる上司側の対応に問題があるとされていたにもかかわらず、それに異を唱えた部下であるXを異動させたことは、整合性を欠くのではないかと考える。また、人事評価において、Xが当該職務命令は違法であるとの指摘をしたところ、その違法性を是正する方策についてX自身に検討を求め、Xが直営化以外の案を提示しなかったことをプラスに評価しなかったが、民間企業であれ行政機関であれ違法のおそれのある業務運営を行っている場合に、部下職員に対して、その是正策まで検討するよう求めることはないと考えられることから、それを評価上のマイナス要素として扱うことには論理的に整合しないと考える。異動命令や人事評価に関しては、裁量の逸脱・濫用が認められるかという問題ではなく、司法がどこまで人事管理の妥当性に踏み込むべきかという「司法審査の限界」の問題が浮かび上がり、その点、裁判所は判断しないという選択肢も有り得たのではないか。

以上