

公務員関係判例研究会 平成26年度 第4回会合 議事要旨

1. 日時 平成26年11月20日(木) 15:00~16:50

2. 場所 中央合同庁舎8号館8階特別中会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、上野弁護士、牛場弁護士、大田黒弁護士、大森弁護士、木下弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、中町弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、森末弁護士、山田弁護士  
(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 川淵内閣審議官、福田内閣参事官、平山人事制度研究官、安藤調査官、伊藤争訟専門官、高橋争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 非違行為を行った後に内部告発をした者に対する懲戒免職処分の取消請求に関する裁判例について

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。

○ 大阪地裁平成24年8月29日判決(懲戒免職処分取消請求(大阪市技能職員内部告発)事件。以下「本件判決」という。)は、非違行為を行った後に内部告発をした者に対する懲戒処分の量定判断に当たり、当該内部告発を被処分者の「有利な事情として考慮すべきことは明らか」としている。

しかしながら、内部告発をしたことを処分の軽減理由とすることは、懲戒の本質から要請されるものではなく、不祥事の解明を容易にしたことを積極的に評価するという、いわば政策的なものであるから、懲戒権者は、このような政策的な考慮をすることが許されるものの、処分量定上有利な事情として「考慮しなければならない」とまではいえないだろう。

○ 本件判決は、清掃作業中の物色・領得行為に対する管理・監督を長年怠ってきた大阪市に大きな帰責事由があること、又は、被処分者の粗暴行為に対して管理職が消極的な対応をしていたことが被処分者の増長を招いた責任があることを、裁量権の逸脱濫用を判断するに当たっての重要な要素としている。

このような管理・監督の不十分さは、「行為の原因、動機」の一事情として、処分量定を判断するに当たっての考慮要素にはなり得るのであろうが、当該非違行為が、その性質・態様から見て重大である場合には、原因・動機を問題にするまでもなく、任命権者がどのような指導・監督をしたかに関係なく重い懲戒処分を課すことも可能であろう。

本件で問題となる非違行為は、遺失物横領行為、職場における暴言・暴行、器物損壊など、典型的な秩序破壊行為であるところ、こういった行為が許されないことは、任命権者の注意・指導を待つまでもなく明らかであり、任命権者の指導

・監督の不十分さを処分の軽減要素として「考慮しなければならない」とまでいえるのかについても疑問に思っている。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) 「内部告発をしたことを処分量定上有利な事情として考慮すべきか」という点について、次のような議論があった。

- 刑事事件における犯罪の自白は任意的減刑の要素にすぎず、それとのバランスから考えても、内部告発をしたことを処分量定上有利な事情として「考慮しなければならない」というのは言い過ぎであると思われる。
- その内部告発が真摯な反省の態度からのものではなく、それ以外の意図をもってしたものであったとしても、以後の被害の拡大を防ぐことはできるのであるから、処分量定上有利な事情として考慮すべきなのではないか。
- 本件判決は、内部告発をしたことを処分量定上有利な事情として「考慮すべきことは明らかである」としているが、これは必要条件ということではなく、本件においては考慮することが「適当である」というニュアンスにすぎないのではないか。
- 河川清掃作業中の物色・領得行為は、確かに許されないことではあるものの、本件は当該行為を録画したことが決定的な証拠となり、長年の膿を出すことができたという比較的特殊な事例であり、本件判決の結論は、それなりに据わりがよいと思われる。
- 本件判決では、「内部告発を行った結果、…違法又は不適切な取扱いの実態が明らかとなり、…その是正が図られた」ことを有利な事情として考慮すべきと言っているが、懲戒処分を検討する時点で「是正が図られた」といえる事情までが存在することは、まれではないか。

(イ) その他、本件判決全般に関して、次のような議論があった。

- 公務員の守秘義務と告発義務との関係については、東京高裁昭和 59 年 6 月 28 日判決（仙台国税局職員事件）によって、理論的には解決しているのであろう。
- 本件非違行為当時、河川清掃時における拾得物の取扱いについて、ルールを定めていなかったことが最大の問題であると思われる。その拾得物を有価物として警察等に届け出るべきであるか、単なるゴミとして廃棄してもかまわないものかについて、現場で判断することは難しい。
- 本件事案においても、内部告発の後に、徹底調査のための調査チームが作られているが、そのチームに、シビアに考える弁護士等を入れて議論すれば、ここでの議論と同じような意見は出たはずである。そして、過去にさかのぼり、なぜこのような事態になったのかから洗い出し、事実関係を丁寧に精査したならば、免職処分ではなく、もう少し違う結果になったのではないか。
- 本件のような、組織的かつ長期にわたる不祥事を防止するためには、どうして今までそれを正すことができなかつたのかということから考えなければならない。このような不祥事がいまだに続いてしまうのは、前例重視や事なかれ主義によるところが大きいのであろうが、それを変えるには、一職員では困難である。上司がイニシアチブを取り、現状について問題があるならば直ちに言えるような

雰囲気にして、問題解決のきっかけを作ることが重要である。

(3) 次回会合は、12月16日(火)に開催することとした。