

公務員関係判例研究会 平成 27 年度 第 2 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 27 年 5 月 21 日 (木) 15:00~16:40

2. 場所 中央合同庁舎 8 号館 8 階特別大会議室

3. 出席者

(会 員) 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、志水法務省訟務局付、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、鈴木争訟専門官、高橋争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 職務命令への不服従や法令違反等に係る種々の過誤等を理由とする分限免
職処分の適否について争われた裁判例

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。

○ 東京都 I 島村 (職員・分限免職) 事件 (東京地裁平成 26 年 1 月 29 日判決・労
働判例 1092 号 20 頁。以下「本件判決」という。) は、上司の職務命令に正当な
理由なく従わず、上司の決裁・指示や関係部署・機関等との必要な協議を経ずに
自己本位の判断に基づいて行動し、職務への取組意欲が低く、法令違反等に係る
種々の過誤を発生させた職員 (課長補佐) に対して行った、地方公務員法 (以下
「地公法」という。) 28 条 1 項 3 号 (その職に必要な適格性を欠く場合) に基づ
く分限免職処分の取消請求訴訟である。

本件判決は、非違行為事実を見る限り、他の職員らに対する適切な配慮等が求
められる課長補佐の職に必要な適格性を欠くと村長の判断には十分な合理性
があるとしつつも、降任及び担当業務の割り振り変更による対応をも不可能とす
るような適格性の欠如を認めるべき事情はないとして、分限免職処分の取消請求
を認容した。

本件判決の事案においては、分限処分説明書記載の処分理由及びその他の事情
があった都度の指導等が必ずしも正しく行われていなかったのではないかと推
察されるとともに、懲戒分限審査委員会の席上において、村長自らが希望降任を
勧めるなどした認定事実等からすれば、本件判決の結論は、やむを得ないもので
あったと思われる。

○ 地公法 28 条 1 項 3 号 (国家公務員法 (以下「国公法」という。) 78 条 3 号)
に基づく分限免職処分を選択するに当たっては、非行事実について時機を遅れず
に記録を作成しておくことや、非行事実があった都度、注意・指導を始めたとし
た矯正措置や懲戒処分を適切に行い、それらの事実を積み重ねていくことが重要

である。

- 職務遂行能力が低い職員を矯正するための措置としては、当該職員が管理職である場合は、まずは降任等の人事措置を検討すべきであろうし、当該職員が管理職ではない場合は、まずは口頭で厳重に注意することから始め、それでも改まらない場合は文書による注意を行うなど、段階的に厳しい内容で警告をしていくのが有効であろう。なお、警告の内容としては、今後同様の事態が生じた場合における懲戒処分の可能性や、期末勤勉手当や昇給・昇任等への影響を示唆することも含めていいのではないかと考える。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 分限免職処分を選択するときは、なぜ降任ではなくて免職を選択するのかという観点から事実を積み重ねないと裁判所を説得できない。また、その際には、「このような事実があった。」ということだけでは足りず、その事実を任命権者がどのように評価し、「だから職場から排除しなければならないのだ。」ということまでを有機的・一体的に組み立てていく必要がある。
- 本件判決の事案程度の処分理由では、通常は、分限免職処分を選択することはないのではないかと。村の主張は「このような事実があった」というものにとどまり、職場環境への影響に関する弁明が全く感じられないが、実際としては、職員削減によって職員一人当たりの負荷が増加したことに伴い、問題のある職員が一人いるだけでも、他の職員への影響は多大なものがあったのではないかと。
- 民間の整理解雇事例であるが、当該整理解雇の対象者が過去に懲戒に値するような行為をしていたにもかかわらず、何らの処罰をしていなかったという事案において、整理解雇対象者の人選に当たって、突如として過去に懲戒に値するような行為をしていたことを理由に掲げるのは、合理性を欠くのではないかと指摘を裁判所から受けたことがある。本件判決の事案も同様であり、非違行為があったときに適時・適切な対応をしないまま、ある日突然として分限免職処分をしたとしても、裁判所の理解は得られないだろう。
- 本件判決の事案は、職員数の少ない村役場の問題であり、降任することによって担当させることができる業務にも限界があったのであろう。また、原告の前任も業務を滞らせたまま退職していることからすれば、村役場全体がそういうことが許される雰囲気だったのではないかとと思われる。いずれにせよ、本件判決の事案は、特殊なケースと考えていいのではないかと。
- 国家公務員であれば、国公法 78 条 3 項に基づく降任処分をする場合は、人事院規則 11-4 第 7 条 4 項により、指導その他の措置を行ったにもかかわらず適格性を欠くことが明らかであることが必要とされている。本件判決の事案は地方公務員に関する分限免職処分に関するものではあるものの、仮に、本件判決の事案において地公法 28 条 1 項 3 号に基づく分限降任処分を検討するとしても、まずは、指導その他の措置を行った上で、当該職の適格性の判断等をするべきなのであろう。
- 本件判決で認定された事実を見る限り、原告の公務員としての適格性の欠如をうかがわせる行為が多数挙げられているところ、このような職員であっても分限免職をすることは難しいのだとは、思うべきではない。本件判決の事案は、村役

場としての対応にも問題がなかったとは言い切れないのであり、対応いかんによっては、異なる結論も十分あり得たと思われる。

- 民間の事例ではあるものの、脳内出血の後遺症により、従前担当していた車両検査業務に復職することは困難であるものの、工具管理業務であれば就業可能であり、このことは、復職を勧めた元上司の言動からも裏付けられるとして、当該職員の退職扱いを無効とした裁判例がある（大阪地裁平成11年10月4日判決・労働判例771号25頁。東海道旅客鉄道（退職）事件）。本件判決の事案は、配置可能な職があるのであれば、まずそこへの配置替えを検討すべきとする点や、配置替えすれば担当すべき職務があることを上司が言明している点において、前記裁判例と類似している。本件判決の事案において、仮に村長の降任の勧めが単なる温情にすぎず、原告に現に担当させられる業務がないのだとすれば、裁判においてそのことを強く主張すべきであったと思われる。
- 職員数が少ない職場であることからすれば、降任して担当させることのできる職というのは限られているのであろうが、裁判所としては、行政組織の実情を的確に判断することは難しいと思われる。村長による降任の勧めがあったことが、本件判決の結論を後押ししたのではないか。

(3) 次回会合は、6月18日（木）に開催することとした。