

## 公務員関係判例研究会 平成 27 年度 第 4 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 27 年 7 月 16 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) 秋山弁護士(座長)、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、志水法務省訟務局付、高田弁護士、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、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

- 精神的な不調を抱える職員に対する地方公務員法 28 条 1 項 1 号、3 号に基づく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。

- 武蔵村山市職員分限免職処分取消請求事件(東京地裁平成 24 年 9 月 26 日判決・東京高裁平成 25 年 2 月 20 日判決・最高裁平成 26 年 2 月 21 日第二小法廷決定、公務員関係判決速報 438 号 2 頁。以下、全てを併せて「本件判決」という。)は、分限免職処分の実質的な理由が地方公務員法(以下「地公法」という。)28 条 1 項 2 号所定の事由(心身の故障)に該当するにもかかわらず、指定医師の診断を経ないまま、直ちに、同項 1 号、3 号所定の事由に該当するとして分限免職処分をすることはできないと解すべきであるとして、分限免職処分の取消請求を認容した事例である。

本件判決によれば、原告の問題行動は、統合失調症を中心とする原告の精神疾患に起因するものであると推認される上、被告武蔵村山市自身も、主治医の説明を受け、原告の問題行動がその精神疾患に起因するものであると認識していたようである。それにもかかわらず、本件判決の認定事実等からは、被告武蔵村山市が、原告に対して、受診命令を発したり休職をうながしたりするなど、原告の病気に対する配慮をした事実が全くうかがわれない。こういったことが、本件判決の結果に影響を与えたのではないかと思われる。

- 近時の同種裁判例を見ても、精神的な不調を抱える職員に対しては注意を向け、健康上の問題を感じたら、健康状態に配慮すべきであるとの傾向にあるといえる。本件判決のような免職の適否を争う裁判例だけでなく、例えば、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求訴訟においても、職員の健康状態を注意し、正常とはいえないような行動を取っているような場合は、速やかに医者意見を聞くなどの配慮が必要である旨の判断している裁判例が多いと思われる。

このような傾向からしてみても、人事当局としては、精神的な不調が疑われる職

員に対しては医師の診断を受けさせ、その結果、精神疾患が認められた場合は、その治療に配慮すべきであって、精神的な不調が疑われる事実を知っていながら、心身の故障以外を理由とする免職処分を行うことは難しいのであろう。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 従前から、精神疾患が疑われる場合には、地公法 28 条 1 項 3 号で分限免職処分を行うことはできないが、その場合であっても、受診命令拒否という事由がある場合には同号で分限免職処分を行うことができると整理されていたはずであるから、本件判決は、従前の整理と同様の立場に立つものなのであろう。
- 本件判決の事案において、東京都市町村公平委員会の裁決では、地公法 28 条 1 項 2 号は適格性欠如の主たる原因が病気である場合の規定であって、その一因が病気にすぎない場合を含むと解することは相当ではないとしているが、主たる原因なのか一因にすぎないかは医者が判断することであって、使用者が判断することはできないのではないか。
- 地公法 28 条 1 項 2 号に基づく分限免職処分を検討するときに、医師の診断書がなかなか出ないという話も聞くが、そうであっても、診断書を取ろうと努力することが重要である。
- 国家公務員の場合には、最大 3 年間の病気休職が認められているが、その趣旨は、3 年間で病気を治せということにあると思われる。そして 3 年間の休職期間満了時点において、通常勤務に堪えられない状態である場合は、分限免職処分をすることができるというのが国家公務員法 78 条 2 号の趣旨である。したがって、精神疾患が認められた場合は、それを治す方向に配慮すべきであるというのは発病当初から休職期間中の話であって、3 年間の休職期間満了時点においてそのような配慮は不要である。本件判決の事案は、発病当初から、そういった配慮がなかったことが問題であるとされたものであろう。
- 特異な言動等をしている職員がいたとしても、それが単なる性格なのか、あるいは精神的な不調であって医師の診断を求めるべき状態であるのかは、人事担当者としては判断に迷うことも多いのではないか。
- 医師の診断を受けさせるべき状態か否かは、休暇をたびたび取得するようになってきたときが一つの目安となるだろう。それは、単に職場から追い出すための準備として早めに受診させるのではなく、その時点で受診したほうが、結果的には本人のためになると思われるからである。

(3) 次回会合は、9 月 17 日（木）に開催することとした。