

公務員関係判例研究会 平成 27 年度 第 5 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 27 年 9 月 17 日 (木) 15:00~17:05

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、大森弁護士、木上法務省訟務局付、木村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、田中弁護士、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 三輪人事政策統括官、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

- 退職の意思表示を前提とした退職承認処分に関し、退職の意思表示の撤回の有効性等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。

- 退職承認処分取消請求事件 (旭川地裁平成 25 年 9 月 17 日判決、判例地方自治 385 号 45 頁。以下「本件判決」という。) は、職員から退職の意思表示があったことを前提としてされた退職承認処分に関して、当該退職承認処分の前に当該職員がした退職の意思表示の撤回には信義に反するような特段の事情はなく、当該撤回は有効にされたものと認められるとして、当該退職承認処分の取消請求を認容した事例である。

- 退職の意思表示の撤回に関しては、退職承認処分の効力発生前は原則として自由であるものの、退職の意思表示を撤回することが信義に反すると認められる特段の事情がある場合には、その撤回は許されないと解するのが判例の立場であり (丸森町教育委員会事件。最高裁昭和 34 年 6 月 26 日第二小法廷判決・判例時報 191 号 5 頁。以下「昭和 34 年最高裁判決」という。)、本件判決も、この立場に立って判断をしている。

なお、同種裁判例を分析すると、「信義に反すると認められる特段の事情」とは、①退職の意思表示あるいは退職願提出のいきさつ (自発的なものか、当局側の勧奨に応じたものか等)、②退職の意思表示の形式 (口頭なのか、書面でされたものか)、③撤回のいきさつ、理由、④撤回の時期、⑤退職の意思の確認の有無、その意思が堅いことをうかがわせる言動の有無、⑥退職の意思表示を前提とする手続の進行状況 (後任の選任等) などの点を判断要素にしているものと思われる。

- 退職の意思表示の撤回があり得ることを踏まえて、当局側として留意すべき点としては、①退職願は必ず書面でもらうこと、②退職の意思表示を受け、後任の選任、玉突き人事等を行うこと (ただし、あまり急いでこれらの手続を進めると、拙速に

すぎるとして撤回が許されてしまうことがあるので、急ぎつつ慎重に行うことが必要である。) 、③退職承認処分をなるべく早く行うこと、④退職勧奨が欺罔、強迫などといわれないようにすることといった点を挙げるができる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 退職の意思表示の撤回を防止するためには、①すぐに退職を承認すること、②(地方公務員の場合であれば)できるだけ書面で提出させること、③なるべく早く後任人事を発令することがポイントになるろう。
- 昭和 34 年最高裁判決は、「免職辞令の交付前」においては退職の意思の撤回は自由であると判示している。それでは、退職の意思の撤回を防止するための策として、退職日を先付けとして事前に辞令を交付してしまう(例えば、10 月 31 日付けの退職を承認する旨の辞令を 10 月 1 日付けで交付する)ことは考えられるか。確かに、退職承認の効力発生日は実際の退職日となろうが、昭和 34 年最高裁判決は辞令を交付したか否かを基準としていると考えることはできないか。
- 本件判決の事案においては、「懲戒免職もありうることを述べ」て退職勧奨を行ったことが認定されているところ、本件判決では、「懲戒免職に相当する事由があったとは認められない」として、この退職勧奨のやり方を否定している。「ありうる」というのは、単に可能性を述べているだけで嘘にはならないのかもしれないが、訴訟になれば、懲戒免職処分を選択し得たことを主張・立証しなければならないのであるから、退職勧奨する際には、処分をちらつかせるのではなく、他の事情で納得させるべきなのであろう。
- 確かに、本件判決の事案で懲戒免職処分をすることは難しいと思われるが、被告は、そこまできちんと考えずに、いわば「おどし」のような感じで言ってしまったのであろう。それを逆手に取られて、原告を救済しなければと裁判所に思わせてしまったのではないか。
- 非違行為後の辞職の申出は反省の情を示していることの現れであるから、それを酌んで、辞職することを条件として懲戒処分の量定を軽減することは、問題にはならないと考える。しかしながら、仮に、誰が見ても懲戒免職処分となることが明らかであるにもかかわらず、辞職を勧め、退職手当を受給させるような行為をすることは、許されないであろう。
- 辞職をすることを前提として懲戒処分の量定を軽減し、軽減後の懲戒処分発令後に、退職の意思表示の撤回がされたときは、昭和 34 年最高裁判決にいう「特別な事情」があるとして撤回を許さないとするのか、あるいは、当該懲戒処分に瑕疵があったとして正当な懲戒処分をし直すのかということを検討しなければならないであろう。
- 本件判決は退職承認処分前に退職の意思表示を撤回したという事案であるところ、退職の意思表示の撤回が、退職承認処分後にされたものである場合は、もはや撤回は許されず、退職に関して欺罔や強迫があったなど、退職承認処分そのものの有効・無効が争われることになるのであろう。
- 本件判決に先立ち、本件判決の言渡し後 30 日が経過するまで本件退職承認処分の効力を停止する旨の執行停止決定が確定しているところ、被告は、本件判決の言渡し後 30 日が経過する前に、後任者を正職員として任用している。本件退職承認処分

の効力が停止されている以上、その間に後任者を任用してしまうと定員的には過員になるにもかかわらず、あえてそのような任用をしたことが、裁判所の心証を悪くした事情の一つとも言えるであろう。

(3) 当研究会の座長である秋山弁護士から、今回をもって座長を降り、その後任として鈴木弁護士を充てたいとして、出席会員の賛同を求めたところ、異議なく了承された。

(4) 次回会合は、10月15日(木)に開催することとした。