

公務員関係判例研究会 平成 27 年度 第 9 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 28 年 1 月 21 日 (木) 15:00~16:50

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、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、大森弁護士、木上法務省訟務局付、木下弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士 (座長)、高田弁護士、中町弁護士、松崎弁護士、森末弁護士 (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

○ 再任用選考審査における不合格決定の適法性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。

○ 熊本県教職員国家賠償請求事件(福岡高裁平成 25 年 9 月 27 日判決、判例時報 2207 号 39 頁。以下「本件判決」という。)は、熊本県立高等学校の教諭 (X) が、定年退職するに先立ち再任用職員選考審査の面接審査を受けたところ、熊本県教育委員会が X を再任用職員候補者名簿に登載しない旨の決定をしたことから、国家賠償法 1 条 1 項に基づき、逸失利益及び慰謝料等の支払を求めた事案である。

本件判決は、X に関する面接審査に誤りや著しく不適切・不公正な記載があり、公正な面接審査をしたとは認められないなどと理由を変更しつつも、逸失利益等として約 270 万円の支払を命じた第 1 審判決 (熊本地裁平成 25 年 3 月 13 日判決、LLI/DB 判例秘書登載) の結論を維持して、熊本県の控訴を棄却した。

○ 本件判決は、裁量権審査において、面接審査の手續に公平・公正さを欠くとして不法行為責任を認めた点において、注目すべき裁判例であるといえる。

なお、従来 of 再任用を巡る訴訟では、再任用される「期待権」を被侵害利益として構成されてきたところであるが、近時は、「公正な選考を受ける利益」を被侵害利益とする裁判例が出てきている。この「公正な選考を受ける利益」の構成は、上記の「期待権」がない場合にも被侵害利益として観念できるので、職員の救済を大幅に広げる可能性があり、留意を要する。

○ 再任用が、欠格事由や分限免職事由に該当する者以外の者を全て任用するという制度設計であるとする、新規採用と比較した場合、裁量の幅は小さいといえるだろう。

○ 再任用選考審査の公平性・公正性を担保するためには、考課者訓練を充実させるほか、審査時の記録をきちんと整備しておくこと (特に用語等の使用方法に留意すること) が重要となる。また、審査実施要綱を作成する場合は、現実的に実行可能

な手続を構築する必要があるだろう。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 民間の場合は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律9条によって、65歳までの安定雇用確保のため、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかを講じなければならないとされている。このうちの継続雇用制度は、有期でも無期でもいいとされているところ、有期契約の場合は、その間の雇用の継続に対する期待権は、当然に保護されることとなろう。
- 本件判決は、熊本県に約270万円の支払を命じている。「公平・公正さを欠く面接審査があったこと」に対する慰謝料ということであれば分からないでもないが、公正な面接がされていれば合格が確実であったことについての言及がないにもかかわらず、1年分の給与相当額等を逸失利益として認めていることには、疑問が残る。
- 面接は、面接官の主観が入るという点では、相対評価だとも言える。訴訟において、他の再任用希望者の面接状況を明らかにするなどして、他者と比較しても評価が低かったことを立証できたのであれば、結論も変わっていたのではないか。
- 本件判決の事案においては、面接評価票に臨時採用等の希望について記載を欠き、評価点や特記事項に著しく不適切ないし不公正な記載があることをとらえて、公平・公正な面接審査をしたとは認められないとされている。これは、面接官の能力の問題もあるかもしれないが、面接手法や評価票の記載方法の統一が徹底されていなかったことが、一因となっているといえるであろう。
- 本件判決は、面接調査票の「バッジなし、スーツではなくてブレザー、足はひらいて座っている」との記載が、印象が悪く、態度や社会適応性に問題があるような人物と示すためのものであり、著しく不適切と判断しているが、これらの記載は客観的なものであり、「著しく不適切」とまでいえるものかは大いに疑問である。
- 任用の更新であれば、継続雇用の「期待権」というのは観念できるのかもしれないが、本件判決の事案は、任用の更新ではなく、定年で一旦退職し、その後の新たな任用に関するものであり、その新たな任用をするに際しては審査を要するのだから、「期待権」というものは観念できないのではないか。
- 裁判所の「公正な選考を受ける利益」を前提とした手続重視の審査方式は、任用にとどまらず、懲戒や分限手続等の不利益処分内部決定手続や人事考課決定手続に波及する可能性も否定できない。当局側としては、ルールに従った正しい判定を行うことが必要不可欠であり、そこをおろそかにしていると司法の場で耐えられなくなる。

(3) 次回会合は、2月18日(木)に開催することとした。