

公務員関係判例研究会 平成 28 年度 第 9 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 29 年 1 月 19 日 (木) 15:00~17:00

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、牛場弁護士、大森弁護士、木下弁護士、木村弁護士、古賀法務省訟務局付、鈴木弁護士 (座長)、高田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、峰弁護士 (五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 野井内閣参事官、平山人事制度研究官、森調査官、鈴木争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○入れ墨の有無等を尋ねる調査に回答しなかったことが職務命令違反に当たるとして行った戒告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。

○ 大阪市・市交通局長 (入れ墨調査) 事件 (大阪高裁平成 27 年 10 月 15 日判決、季刊公務員関係最新判決と実務問答 4 号 69 頁) は、入れ墨等の有無等を尋ねる調査に所定の書面で回答しなかったことが職務命令違反であるとして、地方公務員法 29 条 1 項 1 号ないし 3 号並びに大阪市職員基本条例 28 条 1 項及び別表 11 号に基づく戒告処分 (以下「本件処分」という。) を受けた大阪市交通局の職員である X が、本件処分の取消しを求めるとともに、上記調査及び本件処分等により精神的損害を被ったとして、国家賠償法 1 条 1 項に基づく損害賠償を求めた事案である。

本件判決は、本件調査の対象となる入れ墨の有無、部位及び大きさについての情報 (以下「本件入れ墨情報」という。) は、個人情報保護条例 6 条 2 項の「その他社会的差別の原因となるおそれがあると認められる事項に関する個人情報」には該当せず (念のため、仮に該当する場合も、本件入れ墨情報の収集は同項 1 号、2 号に該当するとする)、また、本件調査により本件入れ墨情報を収集することは、同条例 6 条 1 項に違反せず、適法であり、よって、本件職務命令は、地方公務員法 32 条に基づく適法な職務命令であり、本件処分に裁量権の逸脱・濫用あったとは認められないなどと判示して、本件調査により特定の職員が入れ墨をしているとの情報を含む本件入れ墨情報を収集することは、大阪市個人情報保護条例 6 条 2 項に違反し違法であり、本件調査に回答することを命じる職務命令も同項 1 号、2 号に該当しないにもかかわらず差別情報を収集することを目的とするものであるから、同項に違反し違法であるとした原審 (大阪地裁平成 26 年 12 月 17 日判決、季刊公務員関係最新判決と実務問答 4 号 94 頁) の判断を取り消し、当該取消部分に係る X の請求を棄却するとともに、X の付帯控訴を棄却した。

- 本件判決と原審判決では、判断が異なっているところ、そのポイントは、入れ墨情報が差別情報に当たるか否かに関する大阪市個人情報保護条例における差別情報についての解釈及び例外規定についての解釈の違いにある。
- 職員の機微な情報を収集する必要がある場合の留意事項としては、個人情報保護条例に規定されている要件を満たすかをよく検討し、対象者に対し収集目的や情報の内容を必ず明らかにする必要があること、情報の内容についても収集目的に照らし、必要・合理的な範囲内であること、職務命令は、あとで問題ならないように明確化しておくこと等が必要である。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 入れ墨といってもいろいろと種類があり、反社会的団体の構成員が入れているものやファッションとして入れているに過ぎないもの等があり、これらを一緒に取り扱うのは問題があるのではないか。本件の原告の考えは、自分は入れ墨をしてはいないが、このような調査に応じる必要はないとの考えで訴訟を起こしたようである。
- 入れ墨の有無は、職場から問われる筋合いのものではないという原告の考えで調査に回答しなかったものである。入れ墨を入れているかどうかはともかく、入れ墨の有無を調査すること自体がだめだという考えであるが、なぜ、だめなのか。
- 調査の対象とした入れ墨を入れている部位は、市民の目につく可能性のある範囲のみに限定して調査しており、部位を限らず調査をしているわけではない。
- 1審と2審で判断が分かれているのは、争点1「その他社会的差別の原因となるおそれがあると認められる」個人情報に当たるか否かで決まっている。入れ墨に対する1審の裁判官の感覚と2審の裁判官の感覚の違いで決まっている感があるが、高裁も、入れ墨を全てひとくくりに考えるのはおかしいと判示していると思われる。高裁判決は、進歩的な判決ではないか。
- 入れ墨を理由に異動させることができるという考え方である。市民に直接接しないところであれば、入れ墨をした職員が勤務していてもいいという考えだが、一般的にこのような異動は不利益処分にあたるのではないか。
- 入れ墨をファッションで入れている職員であったとしても、役所の窓口にいるのを見た場合、このような人に個人情報等を管理されているのかという考えを持つ人もいるのではないか。
- 本件判決も判示しているとおおり、入れ墨の有無を調査すること自体は問題ないのであろう。大阪市には、個人情報保護条例の規定があったため、その条例に違反するのではないかと問題となっているのであるが、原告としては、当初は個人情報保護条例に違反しているなどという考えはなかったのではないか。
- 個人情報保護条例6条2項2号（事務の目的を達成するために必要不可欠であると認められるとき）に当たる場合、6条4項で個人情報保護審議会に意見を聴くこととされているが、本件では意見を聴いていない。当局において個人情報保護条例の検討が足りなかったということであろう。個人情報保護審議会に意見を聴いていれば、このように訴訟で争われることはなかったのではないか。
- 条例には、社会的に不当な差別と規定されているが、「社会的に」をどの程度の範囲に広げるかということに問題があるので、今回の入れ墨情報について、「社会

的に」かどうかはとりあえず置くとして、労務管理上特殊な扱いをしなければならないものとしては、特別な配慮が必要な情報に該当すると思われる。また、個人情報保護条例6条2項の情報には当たらないのではないか。

- 今回、配置換えまではしていないので、その問題は出てこないが、個人情報保護条例6条2項の情報に当たらないという調査ができて、その結果入れ墨がありますと回答した職員がいたとしたら、当該職員は市民の目に触れる職場に配置はできないということか。
- 配置換えはできると思う。市民に直接対応する職員が入れ墨を見られて不快感を与えることもあると思うので、入れている入れ墨の種類、部位によっては、配置換えをすべきである。そのための調査ではないか。
- 本件のケースでは、処分に至るまですごく慎重に対処している。ずっと説得を続けた上で最終的に処分に至っている。しかし、その経過で「辞めた方がいい」という発言があったが、これは説得とはいえず、言いすぎである。
- 別件訴訟の労使関係アンケート調査の事件では、大阪市が一部敗訴し、損害賠償を命じられているが、これは、不当労働行為の動機に問題があり、公務上の必要性に名を借りて、別のことを実現しようとしているものである。よって、敗訴したのであろう。

(3) 次回会合は、平成29年2月16日(木)に開催することとした。