

公務員関係判例研究会 平成 28 年度 第 10 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 28 年 2 月 16 日 (木) 15:00~16:30

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、阿部弁護士、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、鈴木弁護士 (座長)、高田弁護士、田中弁護士、野下弁護士、峰弁護士、山田弁護士 (五十音順)
(事務局) 内閣官房内閣人事局 平山人事制度研究官、鈴木争訟専門官、畠田争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 同盟罷業を実施したことを理由とする戒告処分の適否が争われた裁判例

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。

○ 北海道教職員懲戒処分取消請求事件 (札幌地裁平成 26 年 3 月 26 日判決、判例時報 2250 号 85 頁。以下「本件判決」という。) は、北海道立学校又は道内市町村立学校の教職員である原告ら 76 名が、北海道教職員組合 (以下「道教委」という。) の組合員として争議行動に参加し、職場を 30 分以上離脱したことが争議行為を禁止する地方公務員法 37 条 1 項に違反するとして、同法 29 条 1 項 1 号ないし 3 号に基づき戒告処分 (以下「本件各処分」という。) を受けたことから、同処分は懲戒権の濫用に当たり違法であるなどとして、北海道に対し、本件各処分の取消しを求めた事案である。

本件判決は、道教委は、本件処分をするに当たっては、比例原則及び平等原則に照らし、少なくとも給与減額措置に対して反対する目的を有していたことを考慮し、それを考慮してもなお従前の処分例より重い処分をするだけの合理的な理由を具体的に検討する必要があったのに、この点について十分な議論及び検討がされたとはいえず、道教委の判断過程には瑕疵があり、その意味において、本件各処分が妥当を欠くということとはできるものの、それによって、裁量権の範囲内にあった懲戒処分が直ちに著しく妥当を欠くということにはならず、本件各処分は、社会観念上いまだ著しく妥当を欠くものということとはできず、懲戒権を濫用した違法なものに当たるということはできないなどとして、原告らの請求を棄却した。

○ 本件判決は、道教委が財政難を背景として、人事委員会が勧告した給与水準から一定の割合を減額した職員給与支給措置をとることに対し、教職員が反対する目的で争議行為に及んだことを懲戒権者が十分に考慮しなかったことを懲戒権濫用の評価根拠事実としており、また、査定昇給等制度の導入に反対するという目的については正当化することはできず、懲戒権濫用の評価障害事実としている。

○ 行政に対する目が厳しくなった昨今、本件判決は、行政手続のあらゆる側面をで

きるだけ評価の対象として国民の前に明らかにするとの方針を示したものといえる。今後の懲戒処分を含む行政手続において、懲戒権者ないし行政が認識すべき被処分者の目的等を十分に審査して結論を導いたことを記録に残さなければならないことを指摘した判決であると思われる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 職場における争議行為に対する懲戒としては、従前は、矯正措置である訓告と懲戒処分である戒告とを分けて適用していたが、本件判決の事案は、全ての争議行為参加者に対して一律に戒告処分をしている。従前は訓告であった教職員にしたら処分が重くなっていることになるが、懲戒処分の中では最も軽い戒告を選択していることから、言外に争議行為の目的を考慮していなかったとしても、それが濫用であるとまではいえないということであろうか。また、給与減額支給措置への抗議という目的があり、処分をするに当たってその目的について当局において何も考慮されていないという判示があるが、どう考慮しておけばよかったのだろうか。財政上の事情から、財政再建団体への転落もあり得るということをおけばよかったという単純な話なのであるか。
- 以前、本件判決の事案と同様に職場における争議行為を理由とした戒告処分の適否が争われた全日本医療労働組合の争議行為事案があったが、この事案では、同組合の副委員長や中央執行委員等の主な者しか処分をしていなかった。
- 北海道では、以前、争議行為に対する処分として、争議行為へ参加した者全員を対象に処分をして争われた事案があったが、その後は、執行役員等主な者に対してのみ処分をするようになっていたと思われるが、本件判決の事案では、以前の争議行為への参加者全員を処分の対象にするという扱いに戻っている。方針の変更があったのであろうか。
- 本件判決では、教育委員会が北海道の財政難への対処についてどの程度説明、対処したのか全く触れられていない。
- 本件判決の事案では、役職にある組合員と一般の組合員を区別せずに同じ戒告処分をしているが、そのような対応でいいのであろうか。争議行為の立案・主導した役職にある者がいて、一般の職員は、一緒に争議行為を行っただけではないか。
- その対応でいいのではないか。戒告処分は、懲戒処分の中でも最も軽い処分である。争議行為への参加という懲戒理由がある中で、最も軽い戒告処分を選択して処分したということに何か問題があるのかという理屈でいくと、それが裁量権の濫用であるとはなかなかいえないであろう。
- 本件判決を見ると、本件各処分に関する議案を審議するに当たって、当局は、争議行為の目的を把握していないという前提で進められていることが事実認定されている。人事委員会の勧告についての問題であるということをお表に出さないということなのであろうか。戒告処分は、確かに最も軽い処分であるが、給与の延伸がされるなどこれだけの人数になれば、かなり大きな影響がある。道教委の方針が大きく変わったという感じがする。
- 本件判決は、立証責任の問題ではなく、裁量審査の問題である。従前の裁判例では、社会観念審査でいいとされてきたが、最近は、判断過程審査というものが入ってきて、それが一緒になっており、分かりにくいものとなっている。特に最近は、

処分量定のところでよく判断過程審査の問題になっている。

(3) 次回会合は、3月16日(木)に開催することとした。