

## 公務員関係判例研究会 平成 29 年度 第 2 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 29 年 5 月 18 日 (木) 15:00~16:30

2. 場所 中央合同庁舎 8 号館 8 階特別中会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石津弁護士、植木弁護士、牛場弁護士、大原法務省訟務局付、木下弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士 (座長)、中町弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、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、森調査官、市川争訟専門官、畠田争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 長期無断欠勤、担当事務処理の懈怠等を理由としてされた懲戒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。

○ 無断欠勤懲戒免職処分取消請求控訴事件 (札幌高裁平成 27 年 5 月 21 日判決、判例地方自治 401 号 35 頁。以下「本件判決」という。) は、Y (北海道和寒町) の職員であった X が、長期間無断で欠勤したこと (以下「本件無断欠勤」という。)、担当事務処理の遅滞等の不適切な事務処理 (以下「本件不適切事務処理」という。) を繰り返したことを理由として、同町長から懲戒免職処分 (以下「本件処分」という。) を受けたことから、無断欠勤及び事務処理の遅滞は、X の精神疾患が原因であって、本件処分には裁量権の逸脱・濫用があると主張して、本件処分の取消しを求めた事案である。

本件判決は、X は、本件無断欠勤当時、解離性遁走の状態ないしその影響下になく、自らの意思に基づいて本件無断欠勤を行ったとみるのが相当であり、この事実が Y の懲戒処分等に関する規程上の「無断欠勤」として懲戒事由に当たることはもちろん、少なくとも地方公務員法 29 条 1 項 2 号にいう「職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合」に当たる。また、本件不適切事務処理は、X の精神疾患によるものとは認められないから、Y の懲戒処分等に関する規程上の「業務の不適切な処理」として懲戒事由に当たる上、少なくとも地方公務員法 29 条 1 項 2 号にいう「職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合」に当たる。よって、本件無断欠勤については、「服務、業務処理関係」の処分事由のうち特に情状の重い場合として停職処分が相当であると判断し、本件不適切事務処理については、「服務、業務処理関係」の処分事由のうち戒告又は減給が相当であると判断した上、両者の併合処分により免職処分が相当であると判断したことが裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したとは認められないとして、X の請求を棄却した原審の判断を是認した。

- 民間の事案であるが、精神的不調のため欠勤を続けていた労働者に対する諭旨退職処分が適否が争われた日本ヒューレットパカード事件（最高裁平成 24 年 4 月 27 日第二小法廷判決）の判示内容に照らして適切であったかという観点で本件判決の内容をみると、神経症によって就労は困難であり自宅療養を要するとの医師の診断書があるにもかかわらず、Y が、病気の解明や休職措置の可能性の検討、責任能力の有無のための受診等の働きかけを行っていないようにも見える。この点について、上記判例を引用して懲戒権の濫用と主張する余地はあったのではないか。もっとも、X も入院して Y 側の面談要請を完全に拒否しているため、結論は変わらないとの見解もあろう。
- 精神疾患に起因すると思われる長期欠勤、その他の問題行動への対処としては、まず、健康診断を受診するよう求めることが必要であり、その上で、健康に問題ありとの診断結果であれば、治療の勧告と休職の適用を検討し、健康に重大な問題がない場合は、懲戒又は分限処分を検討する必要がある。また、受診命令を拒否された場合は、詐病の疑いが濃厚な場合には医師の見解を踏まえ、懲戒を検討実施する場合もあろう。責任能力の存否が不明の場合は、懲戒はできず、分限処分を検討することになる。後者の場合にあえて休職処分を前置するかどうかは事案によるであろう。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 「解離性遁走」という精神疾患については、あまり聞いたことはないが、国・気象衛星センター事件（大阪地裁平成 21 年 5 月 25 日判決）の事案が、この解離性遁走による精神疾患と判断された事案であるところ、同事件の症状と比べてみると本件判決の症状とは違うのではないかとと思われる。
- 労働者・職員が病気を理由として懲戒免職され、裁判で争われた場合、裁判所は、使用者・当局側に厳しい判断をしていく場合が多いと思われる。日本ヒューレットパカード事件の最高裁判決と、その後の武蔵村山市事件（最高裁平成 26 年 2 月 21 日第二小法廷決定）によって、精神疾患についてはまず治療の機会を与えることが必要であるという裁判所の判断が確立したのではないか。本件判決で、X 側が、日本ヒューレットパカード事件の最高裁判決を基に主張していたら、判断はどうなっていたか分からないのではないか。
- 職員を休職にする場合に、指定医師の診断が必要であるところ、受診しない職員を休職処分にできるのだろうか。心身の故障のため職員を休職にする場合、国家公務員の場合は、人事院規則の運用通知で「原則として」医師の診断の結果に基づいて行うとなっているが、地方公務員の場合は、条例で 2 名の医師の診断が必要とされている場合が多く法的な説明が難しい。
- 受診を拒否していても、あえて分限免職処分にせず、退職を猶予して、本人に有利な休職処分にして、治療の機会を与えるという事案では、休職発令の条件としては病気のため客観的に就労に耐えられないという状況があればよいとの解釈もあり得るのではないか。
- 病気休職は、制度の仕組みとしては、不利益処分という組み立てになっているが、実際には、病気休暇、病気休職を使って病気を治したいということで、願い出によ

って行っている場合が多い。その際は、医師に治療の必要性や治癒の見込みがあるという診断書をわざわざ作成してもらって行っている。この場合は本来の意味の不利益処分としての病気休職とは実質的には異なる。本来の不利益処分という意味での病気休職の発令はあまりされないし、紛争化しない。

- 受診命令のほかに明らかに治療の必要があると思われるのに治療を受けようとしていない場合に、治療命令を発することができるのかできないのかという議論を以前したことがあるが、こういう考え方もセットにしていけないと、日本ヒューレットパカード事件の最高裁判決の判示を単純に公務員の場合に当てはめて、受診しない場合でも病気休職にできるといっていいのか、そもそも、病気という認識がない場合にどうすればいいのかという問題は解決しないと思われる。
- 本件判決では、裁判官は、精神疾患は認められないと認定しているが、ここまで裁判官が自由心証主義の下に医師に代わって積極的に精神疾患でないと認めたのは、珍しいのではないか。また、精神疾患について本人と直接会っていない医師の鑑定書を重視する判断もやや異例であろう。
- 一般的に病気だから意思能力がないとして処分できないという話ではなく、問題となっている非違行為に応じて要求される意思能力があるか否かを、相対的に判断していくのではないか。精神疾患の程度によって、この程度のときは、精神疾患があつたとしてもこの程度のことではできであろうとして、この程度のこと（例えば欠勤の事前届け出）をしない場合は、精神疾患を理由にすることはできないと考えるのではないか。
- 休職期間中でも、最低限の連絡には応じる義務はあるとされている。職務専念義務は解除されるが、休職期間でも簡単な連絡には応じないといけない。
- 精神疾患を原因とした事象で免職処分とする場合は、分限処分の規定の2号（国家公務員法78条2号、地方公務員法28条1項2号）を根拠として、処分するのが本来の筋道であり、武蔵村山市事件判決もその点を指摘したものだ。その場合に、医師の協力がなければ無理であり、的確な診断書を書いてもらう必要がある。仮に受診命令を拒否すれば、芦屋郵便局事件判決（大阪高判平成12年3月22日）の判断基準で処理するほかない。

(3) 次回会合は、6月15日（木）に開催することとした。