

公務員関係判例研究会 平成 29 年度 第 3 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 29 年 6 月 15 日 (木) 15:00~16:45

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、石津弁護士、植木弁護士、植松法務省訟務局付、  
牛場弁護士、大森弁護士、高田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、長屋弁護  
士、松崎弁護士、山田弁護士 (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、  
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

○ 6 か月間の条件付で採用された職員に対する条件付期間満了日にされた正  
式採用しない旨の免職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。

○ 条件付採用職員に対する免職処分取消請求 (太宰府市) 事件 (福岡地裁平成 27 年  
5 月 27 日判決、判例地方自治 412 号 55 頁。以下「本件判決」という。) は、処分  
行政庁 (太宰府市) が、同市に 6 か月間の条件付きで職員として採用された X に対  
し、条件付採用期間の満了日に X を正式採用しないとする免職処分 (以下「本件処  
分」という。) をしたため、X が本件処分は社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権  
の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものであると主張して、本件処分の取  
消しを求めた事案である。

本件判決は、X の執務能力、執務意欲及びこれに関連する諸事情等に鑑みれば、  
X を正式採用しないこととした処分行政庁の判断は、客観的に合理性をもつものと  
して許容される限度を超えた不当なものであるということはできず、本件処分につ  
いて、裁量権の範囲の逸脱、又はこれを濫用の違法はないとして、X の請求を棄却  
した。

なお、本件は、X が控訴したが、福岡高裁平成 27 年 11 月 6 日判決は、X の控訴  
を棄却した。

○ 本判決は、X の官公庁の一般職に属する職員に求められる基本的な事務処理能力  
やコミュニケーション能力の欠如、官公庁職員としての責任感の欠如、改善指導が  
功を奏さないという評価を行い、職員メンター制度記録報告書、能力評価シート及  
び条件付採用期間勤務実績報告書の記載は合理的な根拠があると評価できると判  
断しており、X の「業務過多」、「指導体制の不備」、「職場環境の劣悪さ」及び  
「配置転換の未実施」等の主張については、それらの事情の有無についての事実認  
定を行った上で、上記評価の結果を左右するに至らないと判断している。

○ 評価制度の内容、評価者訓練を含めた評価制度の構築が急務であり、裁判所は、

評価制度の構築状況を分析し、それが合理的であることを法的に評価した上で、個別事案における任命権者の人事評価の態様を法的に評価するものと思われる。また、裁判所が評価制度の合理性を判断する際には、「将来成長していくだけの資質・能力を有するか否か」という判断を6か月あるいは1年という期間で見極めることができるだけの制度構築ができていくかどうかを判断するのではないか。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 条件付採用職員に対する免職処分は、広い意味で分限に当たることから、個別の立証が必要となる。本件では、メンター制度も整備されており、裁判所を説得できる主張ができたのではないか。
- 将来きちんとした職員になればいいというが、今はそれほどでない職員が将来きちんとした職員になれるかどうか、将来成長していくだけの資質・能力を有するかどうかをどのように判断すればよいのであろうか。1年間あるいは6か月の成長過程をみていくのか。
- 専門的な判断になると思われる。例えば、教員の場合、指導する教員が条件付採用期間の教員について、今後教員として続けていけるかどうかを非常に細かく、専門的に判定している。条件付採用期間を経て成長していった他の教員との対比が自ずと伴うことになると思う。もっとも、裁判所が同じ観点から評価するとは限らないし、また、裁判所に理解してもらうための工夫が必要ではないか。
- 教員の場合は条件付採用期間が1年あり、例えば1学期の終わりの段階で気になることがあれば、その後観察に入ることはできるが、教員以外は6か月である。6か月ではどれだけの判断ができるか難しいのではないか。
- 不適合な職員は、見ていけば分かる。訴訟になったときに裁判所をどれだけ説得させることができるかが重要である。これまでの裁判例では、当該職員に関するエピソードを集めて主張して、裁判所を説得している。エピソードを集められればいいと思うが、人事評価と連動させていくことになれば、それはかなり困難になるのではないか。評価事項に対する評価をきちんと個別に立証できるかどうか、かなり難しいと思われる。
- 人事院規則 11-4 第 10 条は、第 2 号に、特別評価の全体評語が下位の段階である場合のほかに、勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合を挙げているし、第 4 号に、前二号に掲げる場合のほか客観的事実に基づいてその官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められる場合を挙げている。
- 特別評価の全体評語に必ずしもこだわる必要はないのではないかとも思われる。
- 作成済みの資料の評価とは異なる評価をおこなうことは合理的な理由がない限り裁判所の理解を得るのは難しいかもしれない。
- 悪い評価をすると人事異動が難しくなるので、悪い評価を付けるのが難しいという実情があるのかもしれない。裁判官もそのあたりの実情を分かる方がおられるだろうか。
- 過去に初日から職場に出てこない職員がいたが、少し様子を見ようということになったものの6か月の間に将来の向上性を見通すのは大変厳しいと思う。
- 条件付採用の免職処分は、一般に分限よりもハードルが低いといわれているが、どの部分が緩和されているのかははっきりしない。

- 条件付採用で本採用に至らないというケースは、能力不足以外に病気のケースもある。国家公務員の場合は、通常、2名の医師による診断を要する等厳しい要件があるが、条件付採用期間の場合、その要件がなく、この点では緩和されているといえる。
- 条件付採用期間中、その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用されると規定されているが、実際は、6か月特に問題なく頑張ればその結果本採用されるのが実情である。規定内容との乖離が見られる。6か月経った時に正式辞令を出すという取扱いに変更するとずいぶん違うのではないかと思う。
- 条件付採用期間の満了間際に病気休暇になった場合は、どうなるのか。また、90日の勤務日数に足りない場合は判断できない。条件付採用期間は1年まで延長できるが、1年の期間後まだ病休であれば、免職にできるのか。また、条件付採用期間に育児休業に入った者についてどう対応するかという問題もある。
- 育児休業の場合は、職員に有利に判断することとされている。
- 不適合な職員は見ていれば分かるという話があったが、メンタルが疑われる場合は、受診命令を出す等して対処するしかないのではないか。
- 地方公務員法 29 条の 2 第 2 項で、条件付採用期間中の職員に対する分限については、条例で必要な事項を定めることができると規定されているが、当該条例は整備されていない。準則も出されていないと思われる。したがって、人事院規則 11-4 を準用して主張しているが、地方公務員の人事評価制度の整備に併せて上記条例を整備すべきではないか。
- 条件付採用というのは、解除条件付という意味であると説明されており、職員として適当でないと判断したら、免職又は降任して解除条件が成就したものとすることになる。そのとおりなら、分限免職の効果で職を失うだけのことであって、解除条件が成就したという必要はない。解除条件というのは正確ではなく、本当の意味では条件は付いていないのではないか。単に条件付採用期間の6か月の間は分限免職や分限降任の要件が緩いということだけであって、民法や行政法上という「条件」は付いていないのではないか。
- 法律上は、条件付採用期間中に能力評価を行い、「良好な成績」の場合に正式採用するという規定になっている。条件付採用期間中の分限はレアケースであるから、実情が違うというのは分かる。
- 分限制度というのは身分保障がその前提にあるが、条件付採用というのはその身分保障が制限されているということではないか。
- 本件は、免職処分の取消しを求めた事案であり、Xは、免職処分の効果によって職を失った。解除条件が成就したとか、停止条件が不成就になったとかいうことではないのではないか。一般に停止条件付か解除条件付かという議論はしなくてもいいのではないか。免職処分をされたが、その免職処分の要件が一般の分限の要件とは違うということでないか。
- 条件付採用の「条件」とは、「試用期間」と同じ意味で使われているのではないか。条件付採用期間中の免職は、「分限」である。「分限」ということであれば、条件付採用期間はその要件が緩和されると考えると分かりやすい。

(3) 次回会合は、7月20日(木)に開催することとした。