

公務員関係判例研究会 平成 29 年度 第 6 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 29 年 10 月 19 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、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、牛場弁護士、大森弁護士、城石法務省訟務局付、鈴木弁護士 (座長)、高田弁護士、中町弁護士、長屋弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、森末弁護士、山田弁護士 (五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 清水内閣審議官、池田内閣参事官、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

- 身体に障害を持つ職員に対する通勤及び勤務することが困難な場所への異動内示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。

- 異動内示に対する損害賠償請求事件 (福岡地裁平成 27 年 7 月 2 日判決、判例地方自治 410 号 58 頁。以下「本件判決」という。) は、脳出血の後遺症により右上下肢機能全廃等となり身体障害 1 級と認定された市職員 (X) が、業務上の必要なく、通勤及び勤務することが不可能な公園管理センター勤務を命じられたことにより退職を余儀なくされたとして、民法 709 条又は国家賠償法 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、X が公園管理センターに異動することについて業務上の必要性を認め、当該異動に不当な動機、目的は見当たらず、通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を与えるものでないとして、X の請求を棄却した。

- 本件判決は、異動命令に対する違法性の要件について判示した東亜ペイント事件 (最高裁判所昭和 61 年 7 月 14 日第二小法廷判決・集民 148 号 281 頁) の判示に沿って判断しており、妥当な判決と思われる。
- 転任・配置換えは、上位でも下位でもない職制上の段階に属する官職間の異動であり、身分・俸給等に異動を生じない「水平異動」であるから、原則として不利益処分 (国家公務員法 89 条 1 項、地方公務員法 49 条 1 項) に当たらず、その取消しを求める法律上の利益 (行政訴訟法 9 条) は認められない。しかし、社会通念上受任すべき範囲を超える不利益が生じる場合やその他特段の事情がある場合には、審査請求や取消訴訟の対象となるとされている。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件の原告は、脳出血の後遺症があり、復職後に監査事務局長に異動させたこと

は無理があったものと思われる。復職当初から、リハビリ的な業務をさせていけばよかったのではないか。また、原告の部下等に対して怒鳴ったりする態度は、脳出血の後遺症の影響もあったのではないか。

- 原告は、最初の交通事故による左下肢機能障害で身体障害5級の認定を受け、今回の脳出血による右上下肢機能全廃等で同1級の認定を受けている。認知能力に問題はなく、パソコンの操作にも支障はなかったと認定されているが、かなりの障害であると思われる。
- 本件では、当局側が原告の異動に際して、事務所玄関付近の段差にスロープの設置、トイレの身障者対応、駐車場から事務所玄関までの通路への屋根の設置等の対応をとることを原告に説明している。かなり費用のかかる対応であると思われる。職員に対して、ここまでの対応をしなければ不十分であるといわれるのであろうか。
- 原告は、身体障害1級の認定を受けている。そうすると、障害者年金を受領しているのではないか。このような障害を有するようになった職員の処遇をどうするかという問題と公務員としての地位を維持するかという問題になるのではないか。たとえば、脳疾患に起因する高次脳機能障害を発症すると性格が一変してしまう。そのような公務員について、公務員としての地位を維持させるのか、それとも社会保障の問題と考えるのか、これを分けて考えないといけないのではないか。
- 公務員の地位から排除するのは、職務に堪えない職員であるからであるが、労働基準法19条（解雇制限）の適用が問題となる。公務災害と解雇の関係については、地方公務員法上には規定がないため、労働基準法19条の解雇制限の適用の問題となる。
- 障害者雇用促進法の施行により、身体障害者に対する分限処分はほとんどできないことになるのではないか。
- 本件では、異動命令ではなく、異動内示したことを違法と主張している。監査事務局長の任命権者は監査委員であろうが、監査事務局からの異動の必要性については、本人自身で降任の希望も提出しており、要件は満たされると思われる。その後の公園管理センターへの異動は、市長部局の任命であろうが、こちらの異動内示を違法と主張しているのであろうか。
- 異動内示は、事実上の行為であり、処分ではない。国家公務員法や地方公務員法上に何ら規定はなく、不服申立ての方法についても定められていない。
- 以前、異動の内示を受けた後、転任処分の差止めを求める訴訟があった。
- 判決の評釈をするに当たって、玄関周辺の段差をなくしスロープを設置するという対応を当局側が説明しているが、ここまでの対応をしないと今回の件では裁判所に適法と認められなかったのであろうかという点について一番関心がある。
- 当該本人の症状と当局側において対応の必要性をどう考えるかであり、事実認定の問題ではないか。
- 心身の故障を理由とする分限処分のハードルが高くなると思われる。
- 心身の不調を含む勤務態度が不良な職員の存在は、その職場としてマイナス5ともマイナス10ともなってしまう、職場の周りの人間にも悪影響がある。最近では、若年性アルツハイマー、認知症の職員の問題が顕著である。原因が不明で治療しても治る見込みのない症状への対応は、本当に難しい。

- 障害を持っている方への考え方としては、身体的障害のある方については、補助用具を使用したり、パソコンを使用したりして、可能な限り一人前の仕事に近づけるようにという努力をしている。メンタル等に問題のある人がいて職場に悪影響を及ぼすこととは別の問題として評価しなければならない。通勤についての配慮としては、通勤時間が短くなるような配慮が必要であると思われるが、個別の職員に対する固有の施設改修まで行う必要はないのではないか。
- 段差解消のためのスロープは、よく見られる設備なので、その設置を求めるのは許されるのではないか。車椅子の利用者は、階段を利用できない。しかし、通路に屋根を設置することまでは必要ないのではないか。
- 障害者雇用促進法は平成 28 年 4 月に施行されており、同法では、障害を持つ職員のために施設の整備の配慮を求めている。背の低い机や通勤にも配慮することなどが求められている。
- 障害者雇用促進法において障害者のための合理的な配慮が必要であるということと、障害を理由に分限処分をすることとの関係はどうなるのか。
- 合理的配慮をした上での判断になるのであろう。
- そもそものこととして、原告の異動先は公園管理センター以外にはなかったのか。本件では、異動先である公園管理センターは、原告よりも年長者しかいない職場であることから認められているが、市役所本庁でもそのような職場はないのかということをおいられないだろうか。
- (当局側が障害者である職員に対してどの程度の配慮をすべきかについては、)障害者の立場になって考えるということではないか。当該職員にとって無理がないという程度の配慮はすべきなのではないか。
- 通院している職員に対する配慮も問題となり得る。これまでの裁判例で家族の通院の事例はあったが、異動(転勤)しても通院に支障はないということで、訴えは認められなかった。最近では、家族の介護の問題も深刻であり、数が増えている。
- 通院については、どこに異動しても中心都市であれば大きな病院はあることから、都市部間での異動は、通院を理由として異動を拒むことはできないと思われる。しかし、大きな病院がない地域への異動については、配慮が必要であろう。

(3) 次回会合は、11月16日(木)に開催することとした。