

公務員関係判例研究会 平成 30 年度 第 2 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 30 年 5 月 17 日 (木) 15:00~16:45

2. 場所 中央合同庁舎第 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、新井法務省訟務局付、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、大森弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士 (座長)、高田弁護士、竹田弁護士、田中弁護士、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 清水内閣審議官、池田内閣参事官、森調査官、市川争訟専門官、小林争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

- 精神疾患を発症し病気休暇、病気休職を繰り返し、その後無断欠勤 (合計約 20 日間) したことを理由とする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。

- 懲戒免職処分取消請求控訴事件 (札幌高裁平成 28 年 9 月 29 日判決、労働判例 1148 号 17 頁。以下「本件判決」という。) は、Y (札幌市) において中学教諭の地位にあった X が、札幌市教育委員会 (以下「市教委」という。) から、平成 21 年 4 月 30 日付けで、無断欠勤 (合計約 20 日) をしたこと等を理由とする懲戒免職処分 (以下「本件処分」という。) を受けたことから、本件処分は地方公務員法 (以下「地公法」という。) 29 条 1 項に違反する、あるいは、裁量権を逸脱、濫用した違法があると主張して、本件処分の取消しを求めた事案である。

本件の争点は、①地公法 29 条 1 項各号に該当する事由の有無及び②裁量権の逸脱又は濫用の有無であった。

本件判決は、要旨以下のとおり判示して、X の請求を棄却した一審判決を維持し、X の控訴を棄却した。

地公法 29 条 1 項に基づく懲戒処分は、勤務関係の秩序維持のために職員の具体的非違行為に対して科される行政上の制裁としての性質を有することからすれば、ある行為が懲戒事由に該当するというためには、当該行為について、当該職員に帰責事由があることが必要と解すべきであるとした上で、X は抑鬱状態等の精神疾患に罹患してはいたものの、その症状が、学校に欠勤の連絡をすることがおよそ不可能なほどのものであったとは考え難く、X は、学校に欠勤の連絡をすることが可能であったにもかかわらず、これをせずに欠勤を繰り返したものといえるから、X には無断欠勤の帰責事由があり、地公法 29 条 1 項各号の懲戒事由に該当する。

教員の無断欠勤は、授業その他の校務に大きな影響を及ぼすものであり、また、

生徒及びその保護者の学校に対する信頼を大きく損なうものであることからすれば、それ自体が重大な非違行為に当たるのは明らかであり、Xの無断欠勤により、現実に学校運営上の支障が生じたものであるほか、市教委においても非常勤講師等を採用するなどの特別の措置が必要となり、生徒の保護者等からも苦情等が寄せられるなど、様々な重大な影響が生じたといえる。市教委は、Xに対して長期間にわたって継続的に可能な限りの配慮や指導等の対応をしてきたにもかかわらず、Xが無断欠勤を繰り返したことから、2度の事情聴取を行い、Xの無断欠勤に関するXの弁明等を確認した上で、Xに対して懲戒処分を科すことを決定し、また、以前に科された停職処分よりも重い免職処分を選択したものである。これら事情を総合すると、Xが抑鬱状態等にあったことを考慮したとしても、市教委が、Xに対して懲戒処分を科すことを決定し、また、処分内容として免職を選択したことが、社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱しこれを濫用したものと認めることはできない。

- 市教委が、Xの処分まで、病気休職や病気休暇の取得、無断欠勤を繰り返すXに対し、長期間にわたって継続的に、復職や継続的な職務遂行ができるように可能な限りの配慮や指導等の対応をしてきたこと、2度の事情聴取を行う、Xの無断欠勤に関してXの言い分等を十分に聴く、面接を行うなどの非常にきめ細かい対応をしていたということなどについて、精神的不調のため欠勤を続けていた労働者に対する論旨退職処分の適否が争われた日本ヒューレッドパッカーカード事件（最高裁平成24年4月27日第二小法廷判決）との違いとして、高裁判決は意識していたと思われる。
- ある行為が懲戒事由に該当するというためには、当該行為について、当該職員に帰責事由があることが必要であり、被処分者の帰責事由の有無について、慎重に検討する必要があると思われる。また、心身の故障の場合の分限処分を回避するために懲戒処分を選択したという指摘を受けないようにすることが肝要であり、そのためには、本人の精神疾患の程度・内容というのを的確に把握する必要があると思われる。そして、当局としては、精神的な不調のため欠勤を続けていると認められる職員に対して、精神科医による健康診断を実施するなどし、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧め、病気休暇の取得を促し、適宜病気休職の処分を検討するなどした上で、懲戒免職にするというような非常に丁寧な対応を採る必要があると思われる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件では、少なくとも治療を受けさせ、入院を経て、職場復帰訓練も行っている。そういった状況で起こった無断欠勤をどう評価するのか。事情を知っていて対応できたはずなのに何もせずに処分した日本ヒューレッドパッカーカード事件と相当違っていることは間違いない。
- 教員という職種の特徴かもしれないが、教員の無断欠勤は、授業その他の校務に大きな影響を及ぼすとともに、学校への信頼を大きく損なうものである。これが、一般職の公務員の場合に、裁判所が同じような判断をしたかとなると、やや疑問である。
- 病気が疑われるときに懲戒処分すると、責任能力の問題が出てくる。責任能力の

有無の判断は、何を根拠にするのだろうか。ある日突然出勤しなくなった場合は、資料を基に産業医に判断してもらおうにも資料が用意できない。

- 連絡することについての責任能力のことばかりを判断しているが、正当な理由なく8回以上欠勤しているのだから、労務の提供ができないことについての責任能力もある程度判断しなければならないのではないかと考える。
- 原告側がこういうことで欠勤したという理由を主張しなければならないところ、主張していない。届出しないことと、出勤できなかったということは、別の概念である。連絡ができないほどの病状であったという理由であれば、本当にそういう事実があったのかどうかの判断である。
- 射程としては、あまり広くない。本件は、かなり個別的な事案の判断であると考えられ、一般的な事案で、分限処分ではなく懲戒処分ができると判断するのは難しいと思われる。学校なので、信頼への影響が大きいのではないかと。
- 校長が何度も自宅を訪問しており、公務に重大な支障を発生させている。

(3) 次回会合は、6月21日(木)に開催することとした。