

公務員関係判例研究会 平成30年度 第8回会合 議事要旨

1. 日時 平成30年12月13日(木) 16:00~17:30

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、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、大森弁護士、檜野法務省訟務局付、木下弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、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 清水内閣審議官、池田内閣参事官、山地調査官、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

○ 職場離脱、職務命令違反等勤務実績不良で、職務の適格性を欠くことを理由とする分限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。

- 防衛省職員分限免職処分取消請求控訴事件(東京高裁平成28年12月7日判決、季刊公務員関係最新判決と実務問答10号16頁、以下「本件判決」という。)は、防衛事務官であったXが、職場離脱、職務命令違反、海上幕僚長等に宛てて同僚や上司を非難する書面を客観的根拠なく複数回提出したこと、受診命令の拒否、規律違反に関する調査への非協力などの事実により、自衛隊法42条1号の勤務実績がよくない場合、及び3号の職務の適格性を欠く場合に該当するとして分限免職処分を受けたため、同処分は、考慮すべきでない事実を考慮し、裁量権の範囲を逸脱した違法なものであると主張して、その取消しを求めた事案である。
- 分限免職において、勤務実績不良、適格性欠如という場合には、当局が、どのようなタイミングで、どのような対応をしたのかということが重要である。
- 裁判所の判断枠組みは、原審、控訴審ともに、長束小学校長事件最高裁判決の基準と同様の基準で判断している。
- Xの更正措置としての教育を更正が見込まれないため中断したことについては、本件判決は肯定的に捉えている。
- 「その職務に必要な適格性を欠く場合」の定義は、長束小学校長事件最高裁判決、大曲郵便局事件最高裁判決の定義を踏襲している。
- 本件は、専ら処分理由とされた具体的な前提事実の存否を争った事案であり、結論としては、ほぼ処分行政庁の主張に従って事実が認定された。
- 行政庁において、処分に向けて訓令、要綱等に従い慎重に手順を踏み、証拠も十分に整え、結果、立証に成功したことが、本件で請求棄却との結論に至った最大の

理由であると考えられる。

- 勤務実績不良、職務の適格性欠如とみられる職員への対応は、適時に適切な対応をすること、やるべきことをやったと評価できるか、の視点が重要。
- 基本的な対応は、①適時に適切な指導・注意を行い記録化すること、繰り返し注意・指導を行っても改善されない場合には、訓戒、懲戒処分を検討すること。②問題行動が心身の不調に基因していると疑われる場合には、速やかに受診を促し（勧告）、受診しない場合は受診命令を発し、重大な傷病の診断がある場合は治療を勧告の上、病気休暇・病気休職へ、ない場合は懲戒処分・分限処分を検討する。③受診勧告・受診命令に従わない場合は、責任能力の有無を検証し、責任能力を欠く場合には分限処分を検討する。
- 勤務実績不良該当性判断には、人事院規則 11-4 第 7 条第 1 号、「人事院規則 11-4 の運用について」第 7 条関係及び「勤務成績の著しく不良な職員に対する改善措置等について」に従う。
- 適格性欠如該当性判断は、裁判例等を参照しケースバイケースで判断せざるを得ない。
- その他の留意点として、①後の紛争に堪え得る証拠を「人事院規則 11-4 の運用について」第 7 条関係第 4 項、「分限処分に当たっての留意点等について」（平成 26 年 4 月 25 日総人恩総-335）に従い作成、収集すること、②分限事由該当性の他に、受診命令拒否の要件を備えること、③ 3 号に該当する場合、免職を選択する際、当該職員の能力、適性を活かし得る官職への転任、配置換えを検討すること、④平等取扱いの原則、公正の原則に配慮すること。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 採用されて 10 年後以降の問題行動だけが指摘されているが、10 年目にいきなり問題行動が出たのではなく、その頃から継続的に証拠を集め始めたのであろうとかがえる事案である。採用以降それまでに適切な対応はあったのだろうか。しかし、こういった職員が、7 年間も周囲に多大な迷惑を掛けながら在職していたということは、よほど問題である。
- 受診命令に応じた後の診断で、問題ないとの診断結果であったが、問題ないのだろうか。単なる人格の偏りなのか。人格障害というところまでいくと、考えようによっては病気である。ただ、治らないあるいは治せないという意味で言えば、問題ないということになるのかもしれない。この職員の行動をみると、治せないという方ではないかと思われる。
- 分限免職処分をするためには、ここまでやらなければならないのか。もっと早い段階で何らかの処分ができなかったのだろうか。
- 結果論ではあるが、問題ないという診断結果を X が提出した段階で、懲戒免職処分にできたのではないか。
- 職務命令違反だとか、確たる根拠がないのに上司・同僚に懲戒免職相当の非違行為があるという申告をしたなど、こういったことを合わせると懲戒免職という判断もあり得たであろう。しかし、なぜ、懲戒免職を検討しなかったのかということは、

本件判決からは判明しない。

- 人格の偏りは、治しようがない。本人が病気について主張しなかったため、病気は争点になっていないが、一般的観点からみれば、何らかの病気の範ちゅうにあると考え得る。ただし、治せない。そうすると分限の問題である。

本件は、本人から病気であるとの申告や診断書の提出がなかったことから、治癒し難い疾病とか、医師何名以上だとかが、問題とならなかった。

- 職場離脱は、人事院の懲戒処分の方針では、一般サービス関係の勤務態度不良において、減給又は戒告となっている。人事院で想定している職場離脱は、本件のような繰り返し連続的な職場離脱ではないのではないか。
- 分限免職を行うことは、結構大変で現場も疲弊してしまう。ある程度職務命令をかけて、職務命令違反があるし、職場の秩序も乱す違反もあるしということであれば、懲戒処分の方が早いと考える。分限処分だと退職手当が満額なのはおかしい。
- 注意、訓戒という懲戒に当たらない事実上の措置にとどめていたことそのものを考え直さなければならない。

よくある事例では、任命権者が的確な対応をしていない場合が多い。懲戒処分をしておけばいいのに、後になってあの時処分しておけばよかったということがよくある。その時その時に適切な対応をしていないことが、結局は行政庁側の首を絞めている。

- 適切な対応ができない理由は二つある。一つは、踏み切れないという場合、もう一つは、同じような職員が他にもいて放置しているという場合である。
- 受診命令違反は、分限免職の対象でもあるし、懲戒処分の対象でもある。どちらを選択するかは、当局の判断となるが、受診命令を拒否した後に、診断書により病気であることが判明すると問題であるから、適格性欠如として処分した方が安全である。
- 人事院規則は、勤務成績不良のところでは評語のことをいっているが、適格性欠如のところでは評語のことをいっているわけではない。成績不良者の能力・意欲向上マニュアルも、勤務成績の著しく不良な職員に対する改善指導についての措置を作っているだけである。国公法 70 条の 4 第 2 項の勤務成績の著しく不良な者に対する矯正方法に関する事項を立案するというのが、これに当たる。適格性欠如という 3 号が別にあるわけであるから、本件のような適格性欠如の事案については、評語が何回連続でということではなく、3 号で処分していくというような方向性を示すべきではないか。
- 国公法 78 条の 1 号から 3 号の関係は、3 号が一般的な例示で、その具体的な例示が 1 号及び 2 号であるというのが通説である。だから、1 号及び 2 号からはみ出る部分が、3 号に入る。
- そもそも命令に従わないものは、3 号ではないか。能力の問題ではなく、簡単に矯正できない。
- 職務命令違反というのは、懲戒の対象という捉え方もできるし、非行があつて職務命令で防止しようにも従わないということからすると職務命令に対する対応そのものが矯正できないという評価もあり得る。

- 裁判所に現場の状況を理解してもらうのは大変である。本件はここまで当局が準備をする必要があったのかという議論があるが、仮に、前の段階で処分していた場合、裁判所が当局の主張を認めたかどうかは、疑問である。
- 本件は、ここまで当局が準備をした結果として、当局の主張が認められている。しかし、本件を見た他の当局担当者がここまで準備しなければ処分できないのかと委縮してしまっても困る。
- 本件を懲戒免職ということにするならば、非違行為を行ったその都度懲戒にし、同じ行為を繰り返すならば、更に重い懲戒にし、段々と懲戒を積み重ねていき、最後に懲戒免職処分を行うこともあり得たのではないかと考えられる。
- 適時適切な対応が大事である。
- ただし、懲戒処分を検討する際、精神疾患であるとの主張が処分後の裁判等の場に出てくる可能性に留意が必要である。

(3) 次回会合は、1月17日(木)に開催することとした。