

## 主 文

原判決を破棄する。

被上告人の控訴を棄却する。

控訴費用及び上告費用は被上告人の負担とする。

## 理 由

上告代理人北川邦男、同中山晴久、上告指定代理人香川保一、同齊藤健、同引間晴夫、同川井重男、同小沢康夫、同小穴勝太郎、同松岡義正の上告理由について

論旨は、要するに、原判決が本件免職処分をもつて懲戒権の濫用にあたるとしたのは、国家公務員法（以下「国公法」という。）八二条（昭和四〇年法律第六九号による改正前のもの。以下同じ。）及び行政事件訴訟法三〇条の解釈適用を誤つたものである、というのである。

原審が確定したところによれば、被上告人に対する懲戒免職処分（以下「本件処分」という。）に関する事実関係は、おおむね次のとおりである。

一 被上告人は、四国財務局理財部主計課に調査主任として勤務し、K労働組合L地区本部（以下「本部」という。）執行委員長の地位にあつた者であるが、四国財務局では、昭和三七年九月から同年一〇月にかけて、いわゆる勤務評定反対闘争が行われ、十数日間にわたり当局と組合側との間に種々の折衝があつた。右反対闘争において、組合側は、基本的に勤務評定絶対反対の立場に立ち、「オールA・公開」あるいは「一定期間の記入拒否・提出拒否」を方針として闘争をすすめ、同年九月末、勤務評定の実施方法等に関する交渉を上告人四国財務局長に申し入れたところ、これがいわゆる合同交渉（本部と同N支部（以下「支部」という。）との合同による交渉）の申入れであつたため、各別の交渉ならば応ずるとする上告人により拒否され、このような申入れ及び拒否という事態は、一〇月五日まで繰り返し生じていた。かかる状況のなかで、被上告人は、次のような行為をした。

1 一〇月三日、支部は、前記闘争方針を組合員である第一次評定者（係長、課長、部長と三次にわたつて行われる勤務評定のうちの第一次の評定を行う係長）に周知徹底させるため、勤務時間中の午前一〇時三〇分ごろから約一時間、同局食堂において第一次評定者の会合を主催したが、被上告人は、みだりにこれに参加して職務を放棄した。この会合は、当局に無断で開催されたものであり、その開催中、同局総務課長らから再度にわたつて制止がされたにもかかわらず、続行されたものである。

2 同月五日、勤務時間中の午前一〇時三〇分ごろから約一時間、〇公務員共闘会議の役員が同局局長室において局長と会見したが、被上告人は、みだりにこれに参加して職務を放棄した。更に午前一一時三〇分ごろ局長が局長室から退出しようとしたところ、右共闘会議の役員等二〇人ぐらいが追尾して取り囲み、口々に「局長逃げるとはけしからん」、「会見中に黙つて飛び出すとはけしからん」、「絶対出さん」、「局長室へもう一回帰つて話を続けん限りは出さん」、「ひきょうや」などと大声で詰問し、局長の退出を約七、八分間妨害する事態が発生したのであるが、被上告人も局長のすぐ前附近で大声をあげ、局長に詰めよる態度を示した。

3 同日午後三時ごろ、被上告人は、同局階上事務室において携帯拡声器を用い、執務中の職員に対し同日午前中の局長と共闘会議の役員との会談及びその後の状況について約四、五分間にわたり放送して、職員の執務を妨害した。この放送は、同局総務課長による中止命令の伝達後も続けられた。

4 昭和三七年度の勤務評定については、第一次評定者（係長）に対し、一〇月八日午後五時までに勤務状況報告書を第二次評定者（課長）に提出すべき旨の局長の業務命令が出されていた。同日午前からはじまつたP中央執行委員長を最高責任者とする組合側と局長との合同交渉において、組合側は再三にわたり勤務状況報告書の提出期限の延期を求めたが、局長がこれを拒否したため、右交渉は午後二時二

〇分ごろ決裂した。そこで、組合側は、午後四時ごろ右P委員長のほか本部及び支部の執行委員数名が組合事務所に集合して執行委員会を開き、本件勤務状況報告書を組合側で保管する旨の決定をしたが、被上告人は、同時刻に右事務所に居合わせていた。当日在庁の執行委員らは、直ちに右決定に従い、勤務状況報告書を共同して収集すべく、本部及び支部の役員が数名ずつ第一次評定者（係長）の席をまわつて勤務状況報告書を組合側に預けるよう説得してこれを収集したが、被上告人は、他の役員数名とともに第一次評定者四人（融資課監査係長、総括課総括係長、管財課管財第一係長、経理課経理係長）の席をまわり、それぞれに対して報告書を組合側に預けるよう説得した。その際、右経理課経理係長は報告書を経理課長に提出しようとしたのであるが、被上告人は、同報告書を右課長と引つ張り合い、同課長の制止を妨害して、これを収集した。

以上のような行動の結果、被上告人らの手によつて、第一次評定者二一名（係長たる第一次評定者はそれぞれ一名ないし二、三名の係員の勤務状況報告書を所持していた。）から、そのほとんど全部が記入済みの勤務状況報告書が収集され、組合側に保管されるに至つた。なお、当時の第一次評定者の総数は三一名であり、そのうち組合側に報告書を預けなかつた者は、組合側もあえて説得しなかつた総務課の係長四名、出張中あるいは休暇中の係長四名、報告書を自宅に忘れた係長一名及び組合側が説得したが、結局、組合側に報告書を預けなかつた係長一名の合計一〇名である。右勤務状況報告書は、翌九日午後一時三〇分ごろまでにそれぞれ第一次評定者に返還され、その間、組合側に保管されていた。

5 一〇月九日、勤務時間中である午前一〇時ごろ、P中央執行委員長が同局階上事務室において、勤務状況報告書を組合側が保管した経過につき執務中の職員に三、四分間ぐらい報告したが、被上告人は、これに同行して職務を放棄した。これは、勤務時間中であるからという同局総務課長の制止があつたにもかかわらず、あ

えてしたものである。

6 同日、同局階下事務室において午後零時三〇分ごろから午後一時二七分ごろまで、約一二分間勤務時間にくい込む職場集会が開かれたが、被上告人はこれに参加して地区管内各支部の闘争経過報告をし、右職場集会の開催、進行につき相当な役割を果たした。なお、右職場集会は、午後一時一五分に始業のベルが鳴つてから後、同局総務課長の中止解散命令があつたにもかかわらず、継続されたものである。

7 同月一〇日、被上告人は、勤務時間中の午後二時ごろから午後二時三〇分ごろまでの間、みだりに職務を放棄し、組合役員約九名とともに、同局総務課長室において総務課長の机を取り囲み、同課長に対して勤評反対闘争の結果措置等について局長や総務課長はけしからんなどと大声で荒々しく抗議要求を行い、同課長の勤務を妨害した。

8 同日、被上告人は、勤務時間中の午後四時三〇分ごろから午後五時ごろまでの間、みだりに職務を放棄し、組合役員約九名とともに、同局監察官室において総務課長に対するその日二回目の抗議要求を行つて、同課長の勤務を妨害した。右抗議要求は、いきなり約一〇名の組合役員が四坪ぐらいの監察官室にどやどやとはいり込んできて、激しい剣幕で非行調査に立会わすよう要求して詰めより、あるいは食つてかかり、同課長が勤務の邪魔になるとして二度にわたり退去を求めたにもかかわらず、これを無視して約三〇分間執拗に荒々しくされたものである。

9 同月一二日、被上告人は、勤務時間中の午後三時ごころから午後四時三〇分ごろまでの間、みだりに職務を放棄し、組合役員約九名とともに、同局総務課長室において総務課長に対し集会不許可、離席問題等について抗議要求を行つて、同課長の勤務を妨害した。右抗議要求は、あまり職員の離席をやかましくいう課長がいるので総務課長のところへもろくろくこれない、なぜそんなに離席をやかましくいうのかなどと、非常に荒々しくまくし立てて行われ、その場の状況は従前の課長交渉

ではみられない異様なものであつた。

二 被上告人は、以上のような行為をしたものであるが、これに対し、上告人四国財務局長は、右1ないし9記載の被上告人の行為はすべて国公法一〇一条一項（昭和四〇年法律第六九号による改正前のもの。）及び人事院規則一四 一第三項（昭和四一年七月九日人事院規則一 四による廃止前のもの。以下同じ。）前段に違反するのみならず、右2記載の局長退出妨害は同法九九条に、右3、7、8、9記載の各行為は人事院規則一四 一第三項後段に、右4記載の行為は同法九八条五項（昭和四〇年法律第六九号による改正前のもの。）後段及び人事院規則一四 一第三項後段に、それぞれ違反するものであるから、被上告人の本件各行為はいずれも同法八二条一号に該当するとともに同条二号にも該当するとして、本件処分をした。

ところで、国家公務員につき懲戒事由がある場合において、懲戒権者が懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分のうちいずれの処分を選ぶべきかは、その判断が、懲戒事由に該当すると認められる行為の性質、態様等のほか、当該公務員の右行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、広範な事情を総合してされるべきものである以上、平素から庁内の事情に通暁し、部下職員の指揮監督の衝にあたる懲戒権者の裁量に任されているものと解すべきであり、懲戒権者が右の裁量権を行使してした懲戒処分は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合でない限り、その裁量権の範囲内にあるものとして、違法とならないものというべきである。したがつて、裁判所が右の処分の適否を審査するにあつては、懲戒権者と同一の立場に立つて懲戒処分をすべきであつたかどうか又はいかなる処分を選択すべきであつたかについて判断し、その結果と懲戒処分とを比較してその軽重を論ずべきものではなく、懲戒権者の裁量権の行使に基づく処分が社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫用したと認められる場合に限り違法であると判断す

べきものである（最高裁昭和四七年（行ツ）第五二号同五二年一二月二〇日第三小法廷判決参照）。

本件についてこれをみると、原審が確定した右事実関係に徴すれば、被上告人の本件各行為は、昭和三七年度のいわゆる勤務評定反対闘争において、「オールA・公開」等現行法規のもとでは許されない要求を貫徹するため、同年九月下旬から一〇月中旬にかけて十数日間にわたり繰り返して続けられた違法行為であつて、これによつて四国財務局における職場秩序及び職場の平穏が著しく乱されたものであり、殊に勤務状況報告書の組合保管という行為は、既に係長である第一次評定者において被評定者の人物、能力、適性をはじめとするその勤務状況を記入した極秘の公文書である勤務状況報告書を当局の意思に反し組合側において占有保管するという、悪質なものであり、その違法性が重大なものであること、また、被上告人の右一連の行為のなかには、一〇月五日の局長退出妨害行為のように単なる不謹慎の程度を超え粗暴性を帯びた行為として国公法九九条所定の信用失墜行為にあたるものがあり、更に一〇月一〇日及び一二日の総務課長に対する抗議要求も多数の勢いを借りた粗暴な行為であつたこと、が認められ、これら被上告人の行為は、いずれも決して情状が軽いものということができない。

以上に判示した被上告人の本件各行為の性質、態様等を考慮すれば、原審の確定した次の諸事実、すなわち、前記勤務状況報告書の組合側保管がかなり切迫した状況のもとでされ、いずれも封をした袋に収めた状態で保管されたこと、右組合側保管は約一日程度のものであり、したがつて右報告書の提出遅延も丸一日程度にとどまること、P中央執行委員長に対する懲戒処分が停職三月、QR支部長に対する懲戒処分が停職九月であることなどの諸事実を勘案しても、本件処分が社会観念上著しく妥当を欠き懲戒権者に任された裁量権の範囲を超えたものということとはできない。これと異なる原審の判断は、ひつきよう、国公法八二条の解釈適用を誤つたも

のというべきであり、右の違法が判決の結論に影響を及ぼすことは明らかであるから、論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。

そして、既に説示したところによれば、本件処分にはこれを取り消すべき瑕疵はないというべきであるから、本件処分の取消しを求める被上告人の本訴請求を棄却した第一審判決は正当であり、本件控訴はこれを棄却すべきものである。

よつて、行政事件訴訟法七条、民訴法四〇八条一号、三九六条、三八四条、九六条、八九条に従い、裁判官環昌一の補足意見があるほか、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

裁判官環昌一の補足意見は、次のとおりである。

私も上告人のした被上告人に対する本件懲戒免職処分が、社会観念上著しく妥当を欠き懲戒権者に任された裁量権の範囲をこえたものとはできないから、右処分に取り消すべき瑕疵はなく、本件控訴は棄却せらるべきであるとする多数意見に同調するものであるが、それは、特に、以下にのべるような考慮の結果である。

一般に被上告人のように国公法の適用のもとにあつて行政事務に従事する公務員（以下単に「公務員」という。）のした、職員の団体（以下便宜「組合」という。）の行動に関連する行為について、懲戒処分、なかんづく免職処分をしようとする場合における懲戒権者の裁量に関する私の基本的見解は、多数意見の引用する別件（最高裁昭和四七年（行ツ）第五二号郷昭和五二年一二月二〇日第三小法廷判決）の私の反対意見において明らかにしたとおりであるが、本件との関連でなお若干これに附加する。

国公法は、すべての国民が同法の適用について平等に取り扱われるとの原則のもとに（二七条）、公務の能率的な運営を確保するため、職員の執務についてその所轄庁の長による定期的な勤務成績の評定（いわゆる勤務評定）がされるべきことを

定め（七二条一項）ている。これらの規定は、公務員の任免、昇降任、給与等のいわゆる人事の処理が職員各自の実証された能力に基づいて平等、公正に行われる必要があり、勤務評定の結果の記録はそのための重要な資料の一つであることを明らかにしたものであつて、同法一条の掲げる公務の民主化、能率化に資する適切な規定であると考えられる。

このように勤務評定制度は、本来当局の人事権の恣意的行使を防止し、人事の公正を確保しようとするものであつて、専ら使用者たる当局の行為にかかわるものであるから、組合がいわゆる労働基本権の保障を援用して、勤務評定そのものに容喙しうるものとは思われぬ（もちろん勤務評定の制度、その実施は結果として職員の労働条件に影響するところが大きいから、組合がこれに重大な関心をもつことは当然であり、当局の定めた勤務評定の基準や実施方法等の具体的なものあるいは当局が勤務評定の実施の結果に基づいてとつた具体的措置について、国公法が、これを不当とする当該職員に救済の途を開いていることは別として、組合としても、法令に違反せずかつ節度ある方法によつて、これに対する不満の意を表明したり抗議したりすることは何ら制約されるものではないが。）。

これを本件についてみると、本件被上告人に対する処分事由とされている事実は、いずれも組合において、上告人の実施しようとした勤務評定に対し基本的に絶対反対の立場に立ち、評定について作成される当局の内部的文書について「オールA・公開」あるいは「記入拒否・提出拒否」を方針とする行動を進める際、被上告人により十数日間にわたり反覆して行われた業務放棄や節度をわきまえない行為である。右組合ないし被上告人の行動は、勤務評定の基準や実施方法、その結果に基づく人事上の措置の具体的なものについて不満の意思の表明や抗議などをすることを内容とするものではなく、その実施に先立つて実質的には勤務評定の方法による当局の人事に関する資料の収集そのものを不可能若しくは無意味たらしめようとするもの

であり、その目的においてすでに正当とはいい難く、なかんずく組合が組合による勤務状況報告書の保管を決定しこれを実施した行為、その際なされた被上告人の実力による報告書の収集行為は、その態様においても使用者に対する積極的な侵害であるとの評価を免れ難い。このようにみてくると、四国財務局が組合のいわゆる合同交渉の申入れを拒否した事実をも含めて、当局の対応に責められるべきものがあつたとはいえず、本件が前記別件の反対意見においてのべたような私見のもとでも、労働基本権保障の見地よりする特段の考慮を払うべき事案とは認め難い。以上検討した結果と多数意見が指摘する諸事情とをあわせ考慮すると、処分権者である上告人として、もはや被上告人との間の相互信頼の関係が回復し難い程度にまで失われたものと考えたとしても無理からぬところであり、本件免職処分が社会観念上著しく裁量権の範囲をこえたものということとはできないと考える。

最高裁判所第三小法廷

裁判長裁判官	高	辻	正	己
裁判官	天	野	武	一
裁判官	江	里	口	清 雄
裁判官	服	部	高	顯
裁判官	環		昌	一