

平成24年8月29日判決言渡

平成23年（行ウ）第17号 懲戒免職処分取消請求事件

主 文

- 1 大阪市長が原告に対し平成22年12月22日付けでした懲戒免職処分を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

理 由

第1 請求

主文1項同旨

第2 事案の概要

1 事案の概要

本件は、大阪市長から平成22年12月22日付けで懲戒免職処分（以下「本件処分」という。）を受けた同市技能職員の原告が、被告に対し、本件処分はその理由としている事実の誤認に加え、裁量権の逸脱又は濫用の違法があるから無効であるとして、同処分の取消しを求めている事案である。

2 前提事実

本件において、当事者間に争いが無い又は各末尾記載の証拠から容易に認めることができる事実は以下のとおりである。

(1) 原告及び被告環境局河川事務所本所（以下、単に「河川事務所」という。）の職員らについて

ア 原告

原告は、平成元年7月1日、被告の技能職員として任用され、平成8年ころまで河川事務所において、船に乗船して河川の清掃を行う業務に従事し、その後、環境局の他の部署での勤務を経て、平成21年6月1日から本件処分時まで、河川事務所において上記と同じ業務に従事した（弁論の全趣旨）。

原告は、本件処分以前に懲戒処分を受けたことはない（甲４０，原告本人，弁論の全趣旨）。

イ 河川事務所の構成員

平成２１年１０月から本件処分時ころまでの間、河川事務所の所長はＡ（以下「Ａ所長」という。）、清掃作業を行う職員を統括する技能統括主任はＢ（以下「Ｂ統括」という。）であった。

原告は、平成２１年６月から平成２２年３月末までは、コンベア船での回収部門に所属し、管理主任のＣ（平成２１年７月から同年１０月まで）又はＤ（以下「Ｄ主任」という。）、同僚であるＥとともに勤務していた。

原告は、平成２２年４月以降、小船、自航船、広報船での回収部門に所属したところ、当該部門の部門監理主任としてＦ（以下「Ｆ主任」という。）、同部門に属する同僚職員として、Ｇ、Ｈ、Ｉ、Ｊ、Ｋがおり、また、他の部門には、Ｌ、Ｍ、Ｎ、Ｏら及びＥが所属していた。

（以上、乙４５の別紙１ないし３，４６）

(2) 被告環境局における平成２２年の問題状況等

ア 処分行政庁は、同年５月３１日、被告の市立斎場の職員らが利用者から心付けを受領した件につき、職員４２名に対する懲戒処分等を行い、うち１０名の職員については懲戒免職処分をした（以下「市立斎場事案」という。甲４４，４５，乙１６，弁論の全趣旨）。

そこで、被告では、服務倫理規範の策定、服務規律確保推進委員会や不祥事根絶推進チームの設置、職員に対する研修・啓発等を内容とする、大阪市不祥事根絶プログラムを取りまとめて、公表した（甲４７，４８）。

イ 被告は、同年８月ころ、被告環境局Ｐ事務所において、同事務所職員がペットの引取りに係る処理手数料の釣銭等を心付けとして受領していた事実が明らかになり、その後、大阪市公正職務審査委員会からの勧告を受けた（以下「Ｐ事務所事案」という。甲４６，乙１６，弁論の全趣旨）。

ウ 被告環境局長は、同年8月23日付けで、同局の担当課長及び事務所長に対し、市立斎場事案及びP事務所事案を踏まえ、各職員に対し、職務に関しいかなる便宜供与も受けてはならない旨を定める倫理規定を周知させ、その遵守のために指導をし、服務規律の確保の徹底を求める内容を記載した「服務規律の確保について」と題する通知をした（乙5，16）。

(3) 平成22年6月24日に河川から拾得した現金の分配等と原告による撮影

ア 原告とHは、同日、二人で河川清掃業務に従事していたところ、Hが同業務中に黒い鞆（以下「本件鞆」という。）を拾い上げ、その中を確認すると、10万円程度の千円札の束が出てきたので、それを取り出し、当該千円札を1枚ずつはがしてバケツの水で洗った上、その約半分に当たる5万円相当（以下、単に5万円という場合は、当該金員を指す。）を原告に交付した。

この際、原告は、その一部始終を隠れて所持していた時計型カメラを用いてHに気付かれないように撮影した（以下、当該撮影行為を「本件撮影」といい、撮影した映像を「本件映像」という。甲10，24の1ないし11，乙39，40の1ないし4，弁論の全趣旨）。

イ 原告は、その後、上記5万円を同日中に本件鞆に戻した。

(4) 原告による内部告発と本件映像の公開等

ア 被告における河川事務所の担当課長であるQ課長らは、平成22年9月22日、同事務所において、破損したドア等を撮影した（以下「破損箇所撮影」という。乙10，弁論の全趣旨。なお、同日撮影された場所の破損を原告がしたか否か、したとしても故意にしたものか否かについては争いがある。）。

イ 原告は、同月23日、大阪市の市議会議員に対し、本件映像を記録したDVDを渡し、「河川事務所職員が河川清掃中に拾い上げた物を再利用し

ている。また、中には現金も拾得物としてあり、それは職員で分けたりしている」旨を告げた（以下「本件内部告発」という。）。

被告は、同月24日午前中、上記市議会議員から、原告が本件内部告発をしたことを伝えられた（乙16）。

ウ 被告は、平成22年10月5日から、原告も含めた被告職員に対し、聞き取り調査（ヒアリング）を行い、原告に対しては、同月8日（第1回）、同年11月12日（第2回）、同月29日（第3回）、同年12月14日（第4回）の合計4回のヒアリングをした（なお、被告が、原告に対する同ヒアリングの内容をまとめた書面（乙7ないし9の各2）を「録取書」という。）。

エ 原告は、同年10月25日又は26日、マスメディアに対し、本件映像を含む河川事務所の業務状況を撮影した映像を提供した（以下「本件映像等の提供」という。）。

当該映像は、同年11月2日以降、原告が本件映像を提供した理由等を話す様子と併せて報道された（甲11の1の1ないし3、甲11の1の2ないし4）。

オ 被告市長は、同月4日に記者会見して、本件撮影に係る状況を含めて事情聴取を行う、原告に対し、本件映像の提供を求めて徹底調査する等と述べ、同月18日、「環境局河川事務所不祥事案調査チーム」（以下「調査チーム」という。）を設置した。

カ 原告は、平成22年11月8日及び同年12月16日、被告に対し、本件映像を含む業務状況を撮影した映像を提供した。

(5) 本件処分及びその理由について

ア 被告は、平成22年12月22日付けで、原告に対し、地方公務員法29条1項各号に基づき、本件処分をした上、以下の(ア)ないし(オ)の事実、及び、「なお、河川事務所における拾得した金員の私物化等について、告

発行為を行い、当該事案の解明に寄与した」との記載がある別紙1のとおり
の処分説明書（以下「本件処分説明書」という。）を交付した。

(ア) 原告が「平成22年6月頃、業務遂行中に拾得した金銭約10万円
を、同僚職員と分配の上、約5万円を受け取り、その後、廃棄した」こ
と。

(イ) 原告が、平成21年度からの河川事務所在籍中に、「職場で貯えた
業務遂行中に拾得した金銭の一部をジュース代等に使用し」たこと。

(ウ) 原告が、同期間において、「職場で貯えた業務遂行中に拾得した有
価証券等の一部の分配を受けたが廃棄し」たこと。

(エ) 原告が、同期間において、「業務遂行中に拾得した物品を私的に取
得した」こと。

(オ) 原告が、同期間において、「同僚職員に対して、呼び出して怒鳴り
つけたり、暴言や恫喝するなどの行為を行」ったこと。

(カ) 原告が、同期間において、「河川事務所内の壁や備品を破損させた」
こと。

(甲7。以下、(ア)を「5万円領得行為」、(イ)を「ジュース代領得行為」、
(ウ)を「有価証券等領得行為」、(エ)を「物品領得行為」、(オ)を「本件
暴言等」、(カ)を「本件器物損壊行為」といい、(ア)ないし(エ)を総称し
て「本件領得行為」、(オ)及び(カ)を総称して「本件粗暴行為」という。)

イ なお、物品領得行為とは、具体的には、原告が、リュックのような「か
ばん」（以下「本件リュック」という。）を業務遂行中に拾得し、その後
使用したことを指し、原告が拾得した本件リュックを使用していたことは
当事者間に争いが無い。

(6) 被告の処分指針等（本件処分に関する部分に限る。）

ア 「懲戒処分に関する指針」（乙13の1及び2。なお、乙13の1は、
平成21年7月1日改正のもので、同年8月1日以降になされた非違行為

をその対象とし、乙13の2は平成22年7月1日改正のもので、同月15日以降になされた非違行為を対象とするが、以下に記載した限度では内容の変化がないので、特に区別することなく「懲戒処分指針」という。）

(ア) 基本的な考え方

懲戒処分指針においては、まず、懲戒処分の具体的な量定について考慮する要素として、①公務遂行に係る非違行為か否か、②非違行為の動機、態様、状況及び結果の各内容、③故意又は過失の程度、④非違行為を行った職員の職責及び当該職責と非違行為との関係、⑤被害者がいる場合の示談及び和解の有無、⑥司法判断、⑦他の職員及び社会に与える影響、⑧過去の非違行為の存否等に加え、⑨勤務態度や非違行為後の対応を挙げ、これらを総合考慮して処分内容を決定するとし、標準例（懲戒事由とそれに対応する懲戒処分の例）が列記されている。

なお、事案の内容によって、標準例に挙げる処分量定以外となること、一連の行為が複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する懲戒処分よりも重い処分をすることもできること、及び、標準例にない非違行為も懲戒処分の対象となり、標準例に掲げる取扱いを参考に量定を判断することも定められている。

(イ) 標準例

a 勤務態度不良（標準例1(5)）

勤務時間中に職場を離脱、私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、又は、職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた職員は減給又は戒告とする。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

b 職場内秩序びん乱（標準例1(6)）

上司その他の職員に対する暴行又は暴言、嫌がらせ等により職場の

秩序を乱した職員は、停職、減給又は戒告とする。

c 公金物品に係る横領、窃盗、詐欺（標準例 2 (1)）

これらの行為を行った職員は、免職とする。

d 公金物品に対する物品損壊（標準例 2 (3)）

故意に職場において物品を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

e c 以外の横領、窃盗、詐欺、恐喝、脅迫等（標準例 3 (2)）

これらの行為を行った職員は、免職又は停職とする。

f d 以外の器物損壊（標準例 3 (5)）

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

g 指導監督不適正（標準例 5 (1)）

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

h 非行の隠ぺい、黙認（標準例 5 (2)）

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

イ 被告が平成 22 年 12 月ころ作成した「環境局河川事務所不祥事案」に係る職員の処分量定の基準（以下「本件処分方針」という。乙 2 の別紙 2，乙 4 の別紙 1，2）

(ア) 金品を私物化した職員について

現金、有価証券を私物化した場合は免職を基本とする。ただし、金額が少額の場合は軽減をし、平成 22 年 2 月以前の場合は停職 3 月、同年 3 月以降については停職 6 月とする。また、受領を断ったにもかかわらず、無理やりに渡された現金を日本赤十字社に寄附などした事案については処分しない。

職場でストックされたものから後に分配を受けた場合、停職 3 月とする。ただし、回数カードなど有価証券について分配を受けた後に、使わ

ずにゴミとして処分した場合は、一定の軽減をし、停職1月とする。

ジュース代として船の中で容器等にストックし、自分も使用した場合、停職1月とする。

(イ) 物品

物品を家に持ち帰る、又は職場で使用するなど私物化した場合は減給とする。

(ウ) その他の事情

本件事案にかかる告発行為については、事案の解明に一定寄与したため、軽減要素とする。

本件事案（金品の私物化）以外に特に考慮すべき事情が認められる場合は、加重又は軽減要素とする。

事務所全体を総括すべき管理監督者が金品を私物化した場合は、加重要素とする。

(エ) 金品を私物化していない管理監督者

局部長及び課長は戒告、課長代理及び係長（本課）は文書訓告、係長（所長）は戒告とする。

(7) 本件に関する訴訟等

ア 原告は、平成23年2月10日に本件訴訟を提起するとともに、本件処分の効力を同訴訟の判決確定時まで停止するよう求める申立て（当庁平成〇年（行ク）第〇号執行停止申立事件）をした（裁判所に顕著な事実）。

イ また、原告と同時に本件処分方針に基づき懲戒免職とされた河川事務所の職員H、I、O、L及びKの5名は、同年3月29日付けで、被告に対し、懲戒免職処分の取消しを求める訴えを提起した（当庁平成〇年（行ウ）第〇号懲戒免職処分取消請求事件。以下「別件訴訟」という。乙17）。

ウ 原告は、5万円領得行為について、占有離脱物横領罪で検察庁に送致されたが、不起訴処分とされた（乙57、原告本人、弁論の全趣旨）。

第3 争点及び争点に対する当事者の主張

1 争点

(1) 本件領得行為の存否（争点1）

ア 物品領得行為を除く各行為の存否

イ 本件処分方針における「私物化」に当たるか否か

(2) 本件粗暴行為の存否（争点2）

(3) 本件処分に裁量の逸脱又は濫用があるか（争点3）

(4) 本件処分の手続に違法があるか（争点4）

2 争点に対する当事者の主張

(1) 争点1 ア 物品領得行為を除く本件領得行為の存否

なお、以下では、清掃業務で引き上げたゴミの中の財布や鞆を物色し、金目のものを取得する行為を「物色・領得行為」という。

（被告の主張）

ア 5万円領得行為の存否について

（ア）原告は、本件撮影時、公務の遂行中に、ゴミとして捨てられたとは考えられず、市民の物である可能性が高い10万円もの大金が上がったのを受けて、同僚職員に2つに分けさせ約5万円を受領し、その後も、警察に届けたり、告発の際の証拠として保全したり、市民の財産として厳重に保管しておくこともなく、前提事実(3)イのとおり、本件撮影後、漫然と塵芥槽内にあった本件鞆に戻して廃棄した。なお、船の塵芥槽に放置された本件鞆に戻せば、中身もろとも捨てられることは自明であり、原告もそれを認識していた。

目的如何にかかわらず、自己の目的のために所有権者を排して自己の支配下に収め、権限がないのに所有者でなければできない処分をした以上、当該受領が不法領得の意思の発現であり、上記の原告の行為は、市民感覚、全体の奉仕者としての意識からかけ離れた行動であり、遺失物

横領に当たる。なお、原告は、5万円領得行為の捜査の過程で、当該行為が遺失物横領に当たることを認めている。

(イ) 原告の主張について

a 第3回及び第4回ヒアリング調査の内容、本件映像におけるHの物色・領得行為や複数の鞆等からのゴミが捨てられている塵芥槽の状況、別件訴訟の訴状において、原告が5万円につき「俺はオカンにあげた」と言ったなどと主張されていること、原告自身が頻繁に免許証等の引上げがあったと述べているところ、これらの免許証につき返還措置を講じたことがないことからすれば、現金を分けさせたことがなく、現金を受領したのは所有者への返還目的であったとの原告の主張には理由がない。

b また、原告が、日ごろから物色・領得行為をやめるように周囲に提言していたと主張していること、原告がHら河川事務所の職員に対し暴言や恫喝行為をして既に十二分に警戒されていたこと、原告が当時、物色・領得行為を拒否している同僚がいることを認識していたことを考慮すると、周囲に警戒され、証拠収集ができなくなるため5万円を受領したとの主張は不合理である。

c なお、被告は、ヒアリングの際には、適宜休憩を挟み、原告も特に発言を妨げられることなく自由に発言し、各ヒアリング録取書の末尾には記載内容に誤りがない旨の原告の署名捺印があるから、ヒアリング録取書が意図的な誤導やねつ造によるとの原告の主張は誤りである。被告は、特に、本件領得行為、すなわち、金品の「私物化」一般の動機の部分は慎重な読み聞けを経て録取する等の配慮をした。

イ ジュース代領得行為について

ジュース代領得行為とは、具体的には、原告が、同僚職員が現金を拾った際に一緒におり、当該職員が拾得した現金で買ったジュースを一緒に飲

んだこと、平成21年6月以降、Rという作業船で、拾得した硬貨をビンや缶に入れていたこと、平成20年7月から平成21年8月までの間、10数回程度、1回1000円前後の現金を拾得し、ジュース代としたことをいう。被告は、第4回ヒアリングで原告がこれらの行為を認めたことから当該事実を認定した。

原告は、第4回ヒアリング録取書（乙9の2）が不正確かつ恣意的であると主張するが、聴取時には誓約書（乙9の1）を提出し、同録取書には原告の署名・捺印もあることから、その認識に真っ向から反した記載がなされていることは考えられない。なお、原告が拾得された小銭がビン等に保存されていることを知り、同僚から原資を確認せずジュースを貰って飲んだことがあったのであれば、未必的には拾得した小銭をジュース代にしていたことを認識・認容していたものと考えられる。

なお、本件処分方針の文言上、ジュース代領得行為を自らジュース代をストックして使用する場合のみに限ると解することはできず、ジュース代として使用した場合に自ら購入するかどうかで非難の程度が異なるものでもないから、上記の未必的認識・認容をもってジュースを貰った場合も当該行為に当たる。

ウ 有価証券等領得行為について

有価証券等領得行為とは、具体的には、原告が、平成22年3月ころ、同僚からS1枚及びTのポイントカード（以下、総称して「本件有価証券等」という。）をそれぞれ受領し、その後廃棄した行為を指す。

有価証券等領得行為が、不法領得の意思の発現であって遺失物横領に当たること、全体の奉仕者としての行為とかけ離れた行為であったことは、5万円領得行為の場合と同様である。また、本件有価証券等の受領が周囲の警戒心を解き、証拠収集を容易にするためであるとの原告の主張が不合理であることも同様であり、むしろ、原告が、同受領時ころ、公然とビデ

オカメラで職場の様子を撮影していたことからすれば、より不合理である。さらに、原告は、ヒアリング調査において、本件有価証券等を受領した理由について内部告発の証拠収集のためであると述べてもいなかった。

(原告の主張)

ア 5万円領得行為の存否について

(ア) 5万円領得行為のうち、原告が10万円を同僚職員と分配した事実はない。

原告は、河川事務所において組織的に行われていた物色・領得行為を内部告発する際の証拠とするために本件撮影をしたところ、Hが自ら分けた5万円を渡そうとした際、いったん断ったが、Hに「それは困ります」と言われ、無理に断ると、同僚から変に怪しまれて警戒され、その後の物色を止めてしまい、本件撮影が続行できなくなる、また、運転免許証等から落とし主を確認して返却しようと考え、いったん当該5万円を受領した。

原告がヒアリング調査において、当該10万円を「量が多いので同僚職員Aに感覚で2つに分けるよう指示した」と説明したことはなく、むしろ、第4回ヒアリングにおいて、指示について強く否定した。

(イ) 不法領得の意思の不存在（遺失物横領の不成立）

原告は、Hからの現金約5万円受領時には、内部告発における証拠収集及び所有者への返還の目的があり、不法領得の意思、すなわち、所有者を排除し、自己の所有物と同様にその経済的用法に従い、これを利用し又は処分する意思がなく、「領得」とはいえない。

原告が、本件撮影以前から一貫して内部告発のため証拠収集を続けており、不法領得の意思を有していれば、自己の犯罪の証拠にもなり得る本件映像を残すはずがないこと、下記の(ウ)のとおり、所有者の本件鞆に当該金員を戻したことから、領得意思がなかったことは明らかであ

る。

他の職員についての不正行為について内部通報をした原告が、当該5万円の受領を頑なに拒絶したら、Hら河川事務所の他の職員らは、河川事務所における組織的な物色・領得行為についても原告が内部通報すると危惧し、原告の前で当該行為をしなくなるなど、当該行為の調査が困難となることが確実であったことから、原告は、その受領を拒否できなかった。

(ウ) 原告がHから受領した約5万円を廃棄した事実もない。

原告は、当該5万円の受領時、その所有者を本件鞆内の身分証明書から特定できると考えていたが、その後、塵芥槽を確認したところ、4、5枚の運転免許証、クレジットカード、保険証等があり、本件鞆の所有者を確認し、返還することができないことが分かった。原告は、その時点で警察に届けるとHの個人的な犯罪として内部告発の目的を達することができないし、想像を絶する嫌がらせや脅迫を受けるので関係者の刑事処分は避けたいと考え、他方で、個人で保管すると横領とされる危険が多いと考えたことから、やむを得ず、当該現金が入っていた本件鞆の中に戻した。

(エ) ヒアリング調査に係る録取書が信用できないこと等

ヒアリング調査は、朝から夕方までの長時間にわたり、原告一人から聴取するもので、持病がある原告は、最終的には頭がもうろうとした状態で同調査に対応しており、また、同調査は、被告らが原告を物色・領得行為をしてきた者の共犯者であると決めつけ、原告が横領したことを認めるように誤導し、処分することを目的としてなされたものである。

第2回ないし第4回ヒアリングの各録取書(乙7ないし9の各2)は、原告の説明に反し、意図的に不自然な内容にまとめられており、特に、被告が5万円領得行為やジュース代領得行為の根拠とする第4回ヒアリ

ング録取書の内容は、原告が説明した、受領した金銭を本件鞆に戻す経緯や5万円受領時の認識や受領理由が記載されておらず、むしろ質問されず、回答もしていない5万円受領の動機が記載されているなど、ねつ造され又は意図的に改変されている。

よって、各録取書の信用性はない。

なお、原告が、5万円領得行為の捜査の過程で領得意思をもって金品等を不正に領得した事実を認めたことはなく、捜査に当たった警察官も不法領得の意思はないものと判断していた。

イ ジュース代領得行為について

原告が、ジュース代領得行為に該当する行為をしたことはない。

本件処分方針の文言及び拡大解釈が許されないことからすると、本件処分方針におけるジュース代領得行為とは、自らジュース代として金銭を船の容器の中にストックし、自らジュースを購入した場合に停職1月とすると定めていると解すべきであるから、原告が他の同僚からその購入原資が分からないジュースを貰ったことは当該行為には当たらない。

そして、原告は、Kが職務中に現金を拾った際に一緒にいたが、同僚が拾ったお金でジュースを買ったか否かは確認しておらず、自分のジュースは自分の現金で買った。また、原告は、平成21年6月以降、Rという作業船で、拾得した硬貨を缶やビンに入れられているのを見たことはあるが、原告自身が硬貨を拾得したり、缶等に入れたり、拾得した金銭からジュース等を購入したりしたことはない。

ウ 有価証券等領得行為について

原告は、5万円領得行為と同様に不法領得の意思はない。

原告が本件有価証券等を受領したのは、再び河川事務所に勤務し始めた平成21年6月以降、物色・領得行為等の不正行為を止めるように常々言ったことより同僚が原告に対して抱いていた警戒心を解き、内部告発のた

めの撮影を容易にするためであり、受領した本件有価証券等のうち、Tのポイントカードは、Lに証人となってもらい、受領当日に廃棄し、Sは、D主任が残額を確認すると言ったので任せ、エラーで使用できない状況であったことから、同人が廃棄した。

なお、原告が、ヒアリング調査において、本件有価証券等を受領した上記動機について述べていないのは、被告から質問されなかったためであり、本件領得行為の動機が聴取された旨の第4回ヒアリング録取書の記載は被告が事後的に付け加えたものである。

(2) 争点1 イ 本件処分方針における「私物化」該当性

(原告の主張)

ア 5万円領得行為について

(ア) 原告は、そもそも、5万円を所有者に返還する目的で受領しており、「私物化」には該当しない。

(イ) 本件処分方針において、無理やり渡された現金を受領した場合に寄附や自宅で保管したケースは処分なしとされ、有価証券を受領した場合に使用せず廃棄した場合に処分が軽減されていることからすると、本件処分方針における「私物化」とは個人的に使用ないし費消することを前提とした利得性がある場合を指しており、廃棄する場合を含まない。そうすると、原告が約5万円を受領し、その後本件鞆に戻した行為に利得性がないことは明らかであり、本件処分方針でいう「私物化」、すなわち、懲戒処分事由には該当しない。

(ウ) 正当行為

平成16年に、違法行為をただすための内部告発の積極的価値と社会的正当性が認識されるに至ったことから公益通報者保護法が制定され、また、公務員が業務遂行中に違法・不正行為を発見した場合にはこれを摘発する義務がある。河川事務所においては、長年、拾得物の私物化が

常態化し、いわば組織ぐるみで違法行為が行われていたから、その実態解明と違法行為の是正のための本件内部告発をすることは公益通報者保護法の趣旨から保護されるものであり、公務員としての義務を果たすことでもあった。

原告の5万円領得行為は内部告発のための証拠収集手段である撮影行為を続行する目的でしたものであり、また、5万円の受領には所有者への返還目的もあったことから、公務員としての正当な業務行為として違法性がなく、「私物化」とは評価し得ず、懲戒処分の対象となり得ない。

イ 有価証券等領得行為

有価証券等領得行為は、5万円領得行為と同様に、利得の意思及び利得行為がなく、また、正当行為であるから、「私物化」には当たらない。

ウ 物品領得行為について

原告が本件リュックを使用していたことはあるが、本件リュックはその外見上明らかに「ゴミ」であり、もともと無価値物を使用したものであるから、その他の財物の私物化と同列に論ずることはできない。

(被告の主張)

ア 5万円領得行為及び有価証券等領得行為について

(ア) 原告が、各領得行為時に所有者に返還する目的を有していなかったことは、上記(1)被告の主張ア(イ)a及びウのとおりである。

(イ) 本件処分方針は、原則として処分対象となる行為態様を「私物化」としており、利欲性は処分量定を重くする一事情ではあるが、非違行為の悪質性は、第一次的に、公務員としての立場と相容れない行為をしたことにより、公務員に対する市民の信頼に反した点に求められ、河川の清掃を業務とする公務員としては、拾得物を市民の財産として厳重に保管した後、警察等に届け出るべきであるから、利得意思の有無や受領時の内心如何によらず、廃棄行為も「私物化」に該当する。

5万円領得行為は、現金を受領した場合の懲戒軽減類型である「無理やり渡されて寄附や自宅で保管したケース」と態様が異なっており、また、有価証券の「分配を受けた後に使わずにゴミとして処分した場合」に懲戒の軽減がされるとしても、有価証券と現金の差を考慮すると、「私物化」に当たらないとはいえない。

(ウ) 適式の公益通報であっても、それをするために通報者が事前に行った行為（以下「通報に関連する行為」という。）の違法性は別途個別に判断されるべきであり、当然に違法性が阻却されるというものではない。

そもそも、各領得行為は、告発のための証拠収集行為であるビデオ撮影に付随して行われたものであって、告発による問題行為の是正への寄与は極めて間接的であるから、各行為の違法性の程度に影響を与える場合は極めて例外的な場合に限られるべきであり、具体的には各行為をする必要性や相当性が厳格に問われる必要がある。

そして、公益通報制度の利用を経ずして証拠収集行為であるビデオ撮影を先行させる必要はなく、少なくとも極めて不相当であること、仮にその必要性があったとしても、物色・領得行為を撮影できれば証拠収集目的は達成できたものであり、5万円又は本件有価証券を受領又は廃棄する必要はなく、不相当であること（なお、警戒されることなく証拠収集するために受領せざるを得なかったとの原告の主張が不合理であることは上記(1)被告の主張ア(イ)b、ウのとおりである。）、後記(3)被告の主張イ(ウ)のとおり、本件内部告発及びそれに関連する証拠収集行為が真に組織浄化を図る意図に基づくものかは疑問があること等によれば、仮に5万円領得行為又は有価証券等領得行為につき、証拠収集目的があったとしても、各行為の違法性が阻却され、低減することはない。

イ 物品領得行為について

原告は、本件リュックが無価値物であるので他の財産の私物化と同列に

論じることができないと主張するが、本件リュックを原告が使用できている以上、財物であり、物品領得行為は私物化に当たる。

(2) 争点 2 (本件粗暴行為の存否)

(被告の主張)

ア 本件暴言等について

(ア) 本件暴言等とは、具体的には、原告が、①直属の上司である部門監理主任らに対し、繰り返しメールによって乱暴な言葉遣いで配船等についての身勝手な要求をしたり、他の職員に対し何らかの危害を加えるような不穏当な発言をしていること(乙12)、②原告が、同僚職員の多くにロッカーを叩いたり蹴ったりしながら怒鳴るといったことであり、特に、Hに対して、壁を殴りつけながら「しばくぞ」などと恫喝するなど、相当強度の暴言・恫喝をしていたことを指す。

(イ) 上記①の行為の存在はメールの内容から明らかであるし、②については、原告と友好関係にあったL、Iらも含めた河川事務所の職員らが署名捺印の上提出した文書等(乙16の別紙12、13)により、異口同音に主張していること、別件訴訟の訴状の中でも原告の粗暴行為及び当該行為の河川事務所への悪影響を主張していることからその存在が明らかである。

また、原告は、自らが作成し、平成22年11月8日又は同年12月16日に被告に提出したDVD(乙39)において、原告が河川事務所に来た初めのころ、「怒ったり」「怖いとこみせとかなあかんやん。それでぶあーと言うたことはあるで」などと粗暴行為を自認する部分がある。

イ 本件器物損壊行為について

(ア) 本件器物損壊行為は、少なくとも、①河川事務所2階の警備員室の扉(乙10写真③、原告が補修)、②同1階作業場の扉(乙10写真②、

原告が補修), ③同1階の洗濯機(乙10写真①), ④同2階の更衣ロッカー(乙10写真④), ⑤河川事務所備付けのヘルメット(乙11)の各損壊を指す。いずれも, 原告が邪魔になると思ったり, 怒ったりした際に損壊したものである。

(イ) 原告は, 本件器物損壊行為について, ヒアリング調査で認めており, これに反する主張は信用性がない。被告は, 同調査の際, 損壊箇所を特定して聴取し, 原告も覚えのないものはその旨を述べており, 例えば, 原告は, 上記④のロッカーについては, Nのロッカーの隣にある組合関係のロッカーと特定した上で損壊を認めて動機を説明し, また, 同③の洗濯機についても「凹み」が残っている洗濯機を故意に損壊した旨述べていた。また, 原告が主張する同①の警備員室の扉を叩いた理由や同②の作業場の扉の損壊につきLをかばって原告が損壊したとの主張は, 不自然・不合理であるし, これらの損壊はいずれも平成22年春から夏にかけてなされたものである。

なお, 原告は, 自らが作成し, 平成22年11月8日又は同年12月16日に被告に提出したDVD(乙45)において, 怒りにまかせてドアに向かって右手拳を勢いよく突き出し, 2つくらいの穴を開けたこと, 通路に置かれたヘルメットにつまづいて転倒した際に, 怒って右手拳を勢いよく上から振り下ろし, ヘルメットが割れたことを自認しており, また, 上記②の作業場の扉の損壊につき, Lをかばうためであったことには触れていない。

(原告の主張)

ア 本件暴言等について

(ア) 否認する。被告が主張する本件暴言等の時期及び態様の特定が不十分であり, 具体的な認否・反論が困難である。

なお, 原告は, 本件事務所における, 物色・領得行為, 陸にあったゴ

ミを河川へ運んで、河川から回収したかのように見せかけたり、事業系ゴミを回収して謝礼としてジュースを受け取るなどの不正行為、及び、FやNがLに対して日常的にしていた暴行・恐喝を止めさせるための注意を行っており、Hに対して怒鳴ったり、上司に対して感情を露わにした言動をし、メールを送ることはあったが、職場の規律を乱す行為とはいえ、懲戒事由には該当しない。

また、被告が問題であるとするメールの文面も取り立てて暴言となる内容ではないものが多い上、携帯電話のメールは短いフレーズでやりとりをしていくのが通常であるから、行き交うメールの一つだけを取り出して評価すべきものではない。

(イ) 被告が本件暴言等の根拠であると主張する河川事務所の同僚らの陳述はごく一部を除き虚偽であり、同事務所の同僚や上司らが原告の行為を押さえきることができず、報復を恐れて被告の環境局本局（以下「本局」という。）に報告することができなかったなどの被告の主張は不合理である。

原告は、第4回ヒアリングにおいてHを怒鳴ったことを認めたが、併せて質問された暴言や恫喝は、怒鳴ったことと同様の意味であると理解して回答しており、真に恫喝したことを認めたものではない。

イ 本件器物損壊行為について

原告は、被告が主張する本件器物損壊行為（①河川事務所2階の警備員室の扉、②同1階作業場の扉、③同1階の洗濯機、④同2階の更衣ロッカー、⑤河川事務所備付けのヘルメット）のうち、本件処分の1年4か月以上前である平成21年8月ころに上記①の警備員室の扉を損壊したこと以外の行為はしていない。

(ア) ①河川事務所2階の警備員室の扉

上記①の扉の損壊行為は、平成21年8月ころ、F主任ら同僚がLを

いじていることに立腹した原告が、扉を素手で叩いて大きな音を出そうとして壊したものである。当該損壊に至る経緯を考慮すると、損壊行為として懲戒理由の一部とすることは誤りであり、また、原告は、D主任に対して直ちに報告の上、1年以上にわたって月に1回程度弁償を申し出て、D主任より弁償しなくてよい趣旨である旨を確認したものであって、本件処分時まで問題にされたことはなかった。

(イ) ②河川事務所1階作業場の扉

上記②の扉の損壊は、F主任とLが、平成21年9月7日、ボクシンググローブを付けて殴り合いをし、Lが、F主任を同扉の場所を背に追い詰めてめった打ちにした際にひびが入ったものである。原告は、殴り合いに割って入り、同人らを引き離したことからその場が収まったが、数日後、上記扉にひびが入っていることを確認した。

原告は、上記の殴り合いが上司に発覚すれば、Lが懲戒処分を受けると考え、同人をかばうために、補修をするとともに、D主任に対し、自らが損壊したと報告し、弁償の申し出をするなどしたが、上記(ア)と同様に最終的に弁償しなくてよい旨を確認し、ヒアリング調査においても、同様に自らの行為であると申告した。原告は、当該損壊がヒアリング当時予想もしなかった懲戒免職の理由の一つとなったことから、現在、真実を述べているものであり、申告内容の変化は不合理ではない。

(ウ) ③河川事務所1階の洗濯機(乙10写真①)

原告は、平成22年10月8日、第2回ヒアリング調査において、洗濯機を損壊したことを認めたが、当該洗濯機は平成21年9月ころ、被告主張の洗濯機の裏側に設置され、その後間もなく移動された別の2槽式洗濯機のことであり、被告主張の洗濯機の損壊はしていない。原告は、ヒアリングの際、Q課長らの質問が聞き取りにくく、また、損壊対象の写真等を見せられなかったこと、及び、本件事務所内ではロッカーや洗

濯機の入替えが行われており、質問時には行為の時期や物の特定がなされるべきであるのにそれがなされなかったことから、誤った回答をした。

(エ) ④河川事務所2階の更衣ロッカー（乙10写真④）

原告は、同ロッカーの損壊はしておらず、上記(ウ)と同様の理由から、ヒアリングの際には誤った回答をした。

原告は、平成21年12月ころ、ロッカーが設置されていた部屋（ロッカー室(1)）の隣の会議室に置かれていた組合旗等が保管されていたロッカーの角をポンと蹴ったことがあるが、へこみなどは生じなかった。なお、原告が、U氏のロッカー（原告用ロッカーの隣に設置）扉が毎日開けばなしであったのを閉めており、その扉が閉まりにくくなっていたことはあるが、同扉を蹴るなどの行為をしたことはない。なお、当該ロッカーは同月ころに古くなったことから被告が処分した。

(オ) ⑤河川事務所備付けのヘルメット（乙11）

原告は、被告主張のヘルメットを損壊しておらず、ヒアリング調査でも当該損壊は聴取されず、認めてもいない。

なお、原告は、平成22年8月ころ、広報船に乗り込もうとして自航船を横切った際、甲板上にあったヘルメットにつまずき転倒してしまい、右膝を強く打って出血した。原告は、その際、ヘルメットが置きっぱなしであったことに腹を立てて、素手でヘルメットを叩いた。原告が叩いたヘルメットは、被告主張のヘルメットのように古びていたり、頭頂部がへこんでいるものではなかった。原告は、その後、A所長から、同僚が、原告にヘルメットを壊されたと言っているから事情を聞かせてほしいとの連絡を受けた際、上記の状況及び素手で叩いたくらいで壊れるはずがなく、実物を見せてほしい旨を告げたところ、A所長は「自分も実物を見ていない」と言い、さらなる事実確認もされなかった。

(3) 争点3 本件処分に裁量の逸脱又は濫用があるか

(原告の主張)

ア 本件処分方針について

(ア) 本件処分方針の量定が懲戒処分指針の標準例に照らして重きに失し、また、比例原則、平等原則に反すること

被告が自ら懲戒権行使について懲戒処分指針を定めた以上、同指針の要件に基づいて懲戒処分を行う必要があり、懲戒権行使に際して要請される罪刑法定主義類似の観点からも処分原因を拡張解釈することは許されず、また、懲戒の具体的な量定を定めるについても、懲戒処分指針の標準例の量定が重視されなくてはならない。

本件処分方針において免職を基本とする「現金、有価証券の私物化」は、無主物としてその領得が犯罪となり得ない、又は、せいぜい公金物品以外を対象とする遺失物横領罪（法定刑は1年以下の懲役又は10万円以下の罰金）である。他方、懲戒処分指針においては、公金物品に対するものを除く「一般非行関係」のうち、窃盗罪等の原則として10年以下の懲役とされる罪を犯した場合（例外として横領罪のみは5年以下の懲役）であっても、「免職又は停職」と停職も基本量定としている上、3年以下の懲役あるいは罰金に当たる罪である器物損壊であっても「減給又は戒告」とされていることからすると、1年以下の懲役又は10万円以下の罰金とされる遺失物横領罪についての量定はせいぜい「減給又は戒告」以上にすることはできず、無主物の場合はさらに軽減されるべきであるから、本件処分方針の量定は均衡を失っている。

また、本件処分方針は、たまたま行為が特定された職員のみを厳罰に処すものであり、従前不正行為をしながら処分されなかった者や管理職との間の取扱いで平等原則、比例原則に反するし、被告の管理体制の不備と自浄能力のなさが物色・領得行為を組織ぐるみで継続させてきたことの最大の原因であることを看過したものである。

(イ) 本件処分方針の適用について

懲戒処分指針では、具体的な量定において、①公務遂行に係る非違行為か否か、②非違行為の動機、態様、状況及び結果の各内容等の多数の要素なども考慮するとされており、それらを考慮しないまま、本件処分方針の量定を機械的に適用することは、それ自体で懲戒処分の濫用に当たる。

イ 本件領得行為及び本件粗暴行為自体のあるべき処分量定について

(ア) 本件領得行為について

本件領得行為のうち、まず、5万円領得行為は、上記アのとおり、そもそも、懲戒処分指針との均衡上、仮に不法領得の意思があったとしてもせいぜい「減給又は戒告」に相当する行為であり、また、原告が5万円を受領した時点で所有者に返還する目的や内部告発のための証拠収集目的があったこと、受領後、元の場所に戻して私的に費消していないこと、河川事務所では組織的な不正行為が長年にわたり継続していたこと、当該行為について原告に対する刑事処分がなされる可能性が極めて低いこと、原告には過去に非違行為がなかったことなどを考慮すると、当該行為を「免職処分」相当とすることが重すぎることは明らかである。

ジュース代領得行為は、その行為の内容から遺失物横領罪の可能性があるにすぎず、上記と同様、「減給又は戒告」よりも重い処分をすることは均衡を失する上、ジュース代であり、金額がごく少額であることも考慮すると、本件処分方針のとおり停職1月とするのは重きに失する。本件有価証券等の受領行為及び廃棄は、本件処分方針によれば停職1月となるが、懲戒処分指針との均衡及び本件有価証券等が無価値に近いものであったことを考慮すると重きに過ぎる。

物品領得行為は、本件処分方針において「減給」とされているが、原告が公務中に見つけた本件リュックを使用した行為は、ゴミとしか思え

ない無価値物を利用したにすぎず、価値のある財産の私物化と同様に評価すべきではなく、「減給」とするのは重きに過ぎる。

以上のとおり、本件領得行為は、仮に、懲戒処分の対象となるとしても、懲戒処分指針に定める量定との均衡上、「減給又は戒告」より重くすることは比例原則に反し、せいぜい減給に止まり、以下のウ(ア)のとおり、内部告発行為が本件領得行為全体の軽減事由となることからすれば、せいぜい「戒告」程度の処分しかできない。

(イ) 本件粗暴行為について

a 本件粗暴行為を本件処分の理由とすべきでないこと

被告が、原告に対し、本件暴言等につき、具体的に事実を指摘して注意や指導等をしないままこれらを懲戒処分の理由とすることは許されない。

また、本件器物損壊行為のうち、上記①の警備員室の扉の損壊については、本件懲戒処分より1年4か月以上前のことであり、応急的措置をとった上、弁償を申し出ている。また、その他の本件器物損壊行為が仮にあったとしても、被告は、器物損壊の結果が生じたことを知りながら、何ら事実調査や原告に対する責任追及をすることなく、その状態を1年間放置したものであり、これを懲戒処分の理由とすることはできない。

b 仮に、処分理由となるとしても、懲戒処分指針によれば、公金物等の損壊は「減給又は戒告」と定められ、同僚に対する暴言や恫喝についての定めはないものの、一般非行のうちの「暴行、けんか」が「減給又は戒告」とされていることから、単なる暴言の場合、「減給又は戒告」より重く処分することは許されない。

ウ 本件において考慮すべき事情

(ア) 本件内部告発の評価が不十分であること

本件内部告発は、本件処分方針においても「本事案に係る告発行為については事案の解明に一定寄与した」と記載されているとおり、本件領得行為全体の解明に寄与したのであるから、本件領得行為全体との関係で軽減事由となる。

被告は、本件内部告発により、河川事務所の長年の違法行為の実態解明及び是正がなされ、大阪市民の利益及び被告の信頼回復に多大な貢献がなされたことを本件処分時に考慮しておらず、むしろ、本件内部告発に関する事由に、従前全く問題とされておらず、その時期や性格も全く異なる本件粗暴行為をも理由に加え、量定を加重した処分をすることは、内部告発による軽減を無に帰させるものであって許されない。

なお、原告は、平成21年7月から10月ころまでの間にA所長ら上司に物色・領得行為を止めさせるように訴えたが取り合われなかったことから、本件粗暴行為等の指摘がなされる以前である同年10月ころから物色・領得行為の撮影を開始していた。そして、原告は、平成22年8月23日に、A所長が河川事務所で乾かしていた物色・領得行為による物品等を片付けるように指示したことを、当該行為の証拠隠滅行為であると考え、被告が拾得物を所有者のもとに戻すつもりはないと確信したこと、及び、同年9月上旬、A所長に対し、物色・領得行為につき「自分のほうでやります」と伝えた後、事実確認等もないまま同月22日に至ってなされた破損箇所撮影行為を、原告に対する圧力であると感じたことから、本件内部告発をしたものである。

(イ) 本件処分の目的が報復、見せしめ目的であること

被告の主張によっても、本件内部告発前は、本件粗暴行為について、産業医の面談等が検討されており、懲戒の対象とする意思がなかったものであり、本件粗暴行為に係る上申書等は、原告が本件映像をマスメディアに提供し、報道がなされた後の第2回ヒアリング以降に提出された

ことからすれば、本件粗暴行為をも処分理由とした本件処分は、本件内部告発により被告の不祥事及び醜態が明らかとなったことに対する被告内部の反発の声に配慮した報復並びに今後の同様の内部通報を阻止するための見せしめ目的である。

(ウ) 平等原則に反すること

被告において、拾得物の私物化という違法行為が長年にわたり行われてきており、その責任は被告の管理体制の不備にあること、また、詳細な調査をすれば、原告と同時に処分された者以外の職員や管理職らにも現金を拾得している者がいることが明らかになるはずであることを考慮すると、過去の不正行為者や管理者を不問にし、原告を懲戒免職処分とするのは平等原則に反する。

(エ) その他考慮すべき事情

本件処分においては以下の事情も考慮すべきである。

- a 本件処分は、違法行為をただすための内部告発の積極的価値や正当性を認める社会一般の認識を無視するものであり、公益通報者保護法の趣旨に反し、公益通報保護の流れに大きく逆行するものである上、市民のための行政、透明な行政、市民の声の反映を掲げる被告の市政方針にも反する。
- b 原告に懲戒処分歴はなく、平成21年度の人事考課の上司評価は4(A)で高い評価であった。
- c 前提事実(7)ウのとおり、原告は5万円領得行為につき不起訴となった。

エ 結論

以上のとおり、本件処分の理由として挙げられた原告の行為の動機、態様、状況及び結果、原告の懲戒処分歴、並びに、選択する懲戒処分が他の公務員ないし社会に与える影響等の検討結果に加え、懲戒免職処分が地方

公務員としての身分を奪う極めて重大な不利益をもたらす処分であることからすれば、免職処分の選択には他の処分に比して特に慎重な配慮を要することを考慮すると、本件処分は明らかに均衡を失する重い処分であり、社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量の逸脱ないし濫用がある。

(被告の主張)

本件処分に裁量の逸脱ないし濫用があったとする原告の主張は争う。

ア 本件処分方針及び内部告発の評価について

(ア) 本件処分方針について

本件処分方針のうち、現金又は有価証券の私物化につき、「免職」を基本処分としたのは、遵法精神の徹底が図られている最中、公務遂行中であるにもかかわらず、ゴミとして捨てられたとは考えられない現金又は有価証券を発見しておきながら、警察署や被告に届け出るなどして落とし主に返す努力を何らすることなく、遺失物横領罪（刑法254条）に該当する犯罪行為を個人的かつ主体的に行うことが、公務員にあるまじき非行として極めて重度で、特に悪質だからである（ただし、本件処分方針のとおり、数千円までの少額の場合は処分を軽減し、また、寄附をしたなど公務員としての品位を損なう程度が低い場合は処分なしとした。）。また、その他の行為も行為の主体性の程度や金額の多寡などを考慮して、本件処分方針のとおり、免職より一定軽減した停職を基本とし、各要素を考慮して停職期間やさらなる軽減要素を定めている。

なお、現金については、ゴミとして捨てられたとは考えられない以上、その廃棄は河川事務清掃業務に従事する公務員の立場と完全に相容れないものであるため、処分量定上も費消していないことを理由に処分を軽減する理由とはしなかった。

また、それが職場ぐるみのものであったとしても、その行為の悪質性を高めこそすれ、これを軽減する要素となるわけではない。なお、本局

は平成22年9月まで、河川事務所において物色・領得行為が行われて
いると認識していなかった。

(イ) 内部告発の評価

「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」によっても、内部
告発を不利益に取り扱うことが禁じられているのみで、懲戒処分の量定
を決する際に、内部告発を必ず有利に斟酌しなくてはならない、又は、
懲戒免職処分は回避しなくてはならない等を定めた実体法上の根拠はな
い（なお、原告はそもそも当該条例に基づく公益通報をしたものでもな
い。）。

また、内部告発を懲戒免職処分の回避事情又は懲戒処分の軽減事情と
して考慮せざるを得ないとすると、内部告発をすれば非違行為をしても
許されるといういき過ぎた捉え方がなされる恐れがあるし、内部告発に
よっても公務の廉潔性は完全に回復されるものではないにもかかわらず、
その廉潔性を阻害した非違行為に対する相応の責任を問い得ないとい
う事態が生じ得るため、相当でない。

イ 本件処分が懲戒権者の裁量の範囲内であること

(ア) 本件領得行為について

本件処分方針によると、本件領得行為のうち、5万円領得行為は「免
職」相当、ジュース代領得行為「停職1月」、有価証券等領得行為は、
ゴミとして捨てたことを軽減事情として「停職1月」、物品領得行為は
「減給」の各処分が相当となり、本件内部告発等の特殊な加重軽減事情
を加味する前の段階では、本件領得行為を理由として原告に対してなす
べき懲戒処分は「懲戒免職」が相当となる。

なお、上記争点1における被告の主張のとおり5万円領得行為の態
様、額の大きさ及び当該5万円を廃棄したことを考慮すると、5万円領
得行為につき軽減事情はなく、また、職務外でなされた一般非行行為と

しての器物損壊に比して信用失墜の程度が大きいことから、当該非行につき懲戒処分指針（前提事実(6)ア(イ) f）が定める「減給又は戒告」にしかできないと考えることはできない。

(イ) 本件粗暴行為について

本件粗暴行為のうち、本件器物損壊行為は、平成21年6月1日の河川事務所着任からわずか1年数か月の間、5回にわたり、怒りにまかせた非常に激しい故意をもって、簡単には損壊できない扉、ロッカー及びヘルメット等の公共財産を損壊したものであり、また、本件暴言等も、直属の上司に対して職制を無視した不条理かつ無礼なメールを幾度も送りつけるなど、勤務時間内外を問わず、繰り返され、その結果、職場の同僚を畏怖させ、上司であっても、原告を刺激しないように細心の注意を払わなければならない状況に陥らせて、上司の配船作業や多くの同僚職員による通常の河川業務の円滑な遂行を妨げた行為であり、組織の規律及び秩序の破壊が著しく、懲戒処分指針（前提事実(6)ア(ア)及び(イ) b, f 等）に照らし、懲戒免職処分になりかねない非違行為である。

(ウ) 内部告発等その他の事情

被告は、本件領得行為及び本件粗暴行為を理由とする原告に対する懲戒処分の量定を決する際、本件内部告発を不祥事の真相解明に資するものであり、5万円領得行為に関する軽減要素として原告に有利に評価したが、前提事実(4)のとおり、本件内部告発は破損箇所撮影行為の直後に、本件映像等の提供は被告が本件粗暴行為及び物色・領得行為に係るヒアリング調査後に、いずれもこれに対抗するように行われており、これらの時間的先後関係からいえば、本件内部告発や本件映像の提供が身の危険を賭して不正をただすためになされた勇敢な行為であると評価することは困難であって、本件内部告発が真に組織浄化を図る意思に基づくものかは疑問があるし、その方法、態様も相当でないこと、当該領得行為

が本件内部告発にとって不可欠とはいえないこと及び事後の廃棄も含めた5万円領得行為が公務員にあるまじき非違行為であることに照らすと、その軽減幅には限界があり、また、その他の領得行為及び本件粗暴行為につき処分を軽減する事情として考慮する合理性はない。

(エ) 結論

以上によれば、本件内部告発を5万円領得行為についての軽減事情として一定程度斟酌することに合理性があるとしても、斟酌の程度にはおのずから限界があり、上記(ア)及び(イ)の懲戒免職処分相当の判断を覆すに足りず、本件領得行為及び本件粗暴行為は、前提事実(2)のとおり、被告が市立斎場事案及びP事務所事案を踏まえて、特に服務規律の確保に努め、職員に対しても遵法意識の涵養・徹底を図っていた時期になされたことも考慮すると、本件処分は、懲戒権者の裁量の範囲内の処分である。

イ 原告の主張について

(ア) 本件粗暴行為について

本件粗暴行為は、平成21年6月の原告の河川事務所赴任後、本件内部告発や本件映像等の提供により物色・領得行為が明らかになる相当以前から深刻な問題とされており、本件粗暴行為を本件処分の理由に含めることは合理的である。

原告に事実を確認する前の平成22年9月22日に被告が破損箇所撮影行為をしたのは原告の内部告発への牽制等であると原告は主張するが、被告が、破損箇所として疑いのある部分を確認し、これを基に原告に対する事情聴取に臨むことは合理的であること、本局が本件事案を把握したのは本件内部告発後市議会議員より被告に連絡が入った同月24日であり、それ以前の破損箇所撮影行為時及び産業医との面談時には物色・領得行為が存在するとは認識しておらず、原告の内部告発への牽制

や対抗措置ではあり得ない。

なお、原告は、本件粗暴行為等につき注意指導をしなかったこと、及び、被告が本件器物損壊行為につき発生から1年以上放置していたことからいずれも本件処分の理由とすべきでないと主張する。しかし、B統括が原告に注意をしていたこと、A所長が指導等をしていなかったとしてもそれは原告の粗暴性により萎縮していたからであり、原告の行為を正当化するものではないこと、本件粗暴行為が許されないことは指導等がなくても自明であり、原告自身も同行為による懲戒処分の可能性を認識していたこと、並びに、本件器物損壊行為はいずれも平成22年春から夏にかけてなされたものであり、仮に、万一原告主張のとおり平成21年8月から9月になされた行為があったとしても、1年という期間は懲戒処分を違法とするほどの長期間とは言い難いし、被告は、平成22年6月に各行為が本局に発覚後、本件暴言等と併せて原告に対する処分を継続的に協議、検討して同年9月の本件処分に至っており、放置していたわけでもないことからすると、原告の主張にはいずれも理由がない。なお、産業医の面談は原告の既往症が操船行為や粗暴行為へ影響していないかを確認する趣旨でしたものであり、被告が当時懲戒処分を検討していなかったことの証左とはならない。

(イ) 報復見せしめ目的との主張について

被告は、平成18年4月より、「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」に則って、公益通報窓口を設置し、職員等の職務の執行に関する事実であって違法又は不適正なものについて、市民及び職員から広く通報を受け付け、事実調査を行い、是正を図ってきた。被告に対しては、公益通報制度により、平成18年度692件、平成19年度662件、平成20年度525件、平成21年度369件の内部通報が行われているが、通報を行ったことについて不利益等の取扱いや懲戒処分を

したことは一切ない。また、公益通報制度によらない告発行為においても同様である。被告には、報復・見せしめ目的で懲戒免職処分をする必要性はない。

実際にも、被告は、本件内部告発を受けた直後から、河川事務所の全職員だけではなく、同事務所のOB職員に対してもヒアリング調査を行い、本件映像等の提供により河川事務所における拾得物の私物化等が報道されるや、特別の調査チームを編成して徹底的に事案の解明に努め、その過程において、告発者である原告が特定されないように配慮して事情聴取をした。また、被告は、同様の配慮から原告に対する本件処分の理由を詳細に公表することも差し控えてきた。

(ウ) 平等原則違反の主張について

被告は、本件処分を含めた、物色・領得行為に関する職員らへの処分については、外部の専門家を交えた特別の調査チームにより、徹底した調査をするとともに、当該調査結果を踏まえた上で、本件処分方針を定め、多数の関係職員にこれを適用して処分をした。

被告は、調査によって判明した事実について処分するほかなく、判明した事実については、例えば、環境局長、事業部長、事業部業務担当課長について戒告処分、物品の私物化について、現場管理者であったA所長には本件処分方針上、本来減給処分とすべきところを加重して停職1月とするなど、厳正に処分した。また、被告は、Hを本件撮影行為時の約5万円の受領後廃棄したとの事実を理由として懲戒免職処分としており、その他にも受領した現金を捨てたと証言したが免職となった職員もおり、原告のみに不利益な量定を行った事実はない。

(4) 争点4 本件処分の手続に違法があるか

(原告の主張)

本件処分には、処分事由の特定がなく、弁明の機会を与えていない違法が

ある。

被告は、時期及び性質において異なる本件粗暴行為と本件領得行為を一体として処分の対象とし、量定するのであれば、そのことを原告に告げて、弁明や反論をする機会を与えるべきであり、またそれが可能であったのに、これをしないまま、本件処分を行ったことは、著しい不意打ちであり、それによって、懲戒免職処分という重大な結論がもたらされたことに鑑みても、憲法の趣旨に則った適正手続の要請に反する。

なお、本件粗暴行為が処分の対象となること及びその具体的な日時や言動すら明らかにしないままなされたヒアリングによっては、適正手続の要請を満たすものではない。

逆にいえば、弁明の機会を付与し、調査すれば、非違行為を認定できなかった可能性が高い。

したがって、本件処分は無効である。

(被告の主張)

本件処分の処分事由は既に主張したとおりであり、懲戒処分については、行政手続法による聴聞手続及び弁明の機会の付与に関する手続の適用は除外されており（行政手続法3条1項9号）、地方公務員法上、職員に対する懲戒処分をするに当たって告知と聴聞の手続を要する規定はないから、それらの手続をとるか否かは被告の合理的裁量に委ねられている。

被告は、本件粗暴行為のうち、H以外の被害者について、被害者保護の必要性から、原告に対して、詳細に全ての内容を告知した上で事情聴取することは差し控えたが、本件領得行為は免職相当である上、ヒアリング調査において、原告は、本件暴言等のうちHに対するものや本件器物損壊行為を認めていたのであるから、本件内部告発を有利に斟酌しても、免職という判断は異ならず、裁量の逸脱・濫用をもたらさない。

第4 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実、証拠（甲19の1及び2，同20及び21の各1の1及び2，同各2，22，23の1ないし19，同24の1ないし11，同32ないし36，37及び38の各1及び2，40，50，乙1ないし3，6，7ないし9の各1及び2，10ないし12，16ないし39，40の1ないし5，41，42，43の1及び2，44ないし54，56，57，証人Q，同A及び原告本人），及び弁論の全趣旨によれば，以下の事実を認めることができ，これに反する原告の供述や陳述書の記載，A所長ら河川事務所の職員の証言や陳述書等の記載はいずれも採用することができない。

なお，原告は，ヒアリング調査の結果（甲19の1及び2，甲20及び21の各1の1及び2，同各2，乙7ないし9の各1及び2）の信用性に関し，ヒアリング調査が原告を物色・領得行為の共犯者であると決めつけ，横領を認めるように誤導して処分するためのものであったと主張し，また，その結果である第2回ないし第4回ヒアリングの各録取書（乙7ないし9の1及び2）も，持病がある原告から長時間聴取しており，原告はもうろうとして対応していたこと，原告の説明に意図的に反して不自然な内容にまとめられ，また，質問されていない5万円受領の動機が記載されているなどねつ造されたものであって信用性に欠けると主張する。確かに，第3回ヒアリングは午前10時15分から午後0時15分及び午後1時から午後3時まで，第4回ヒアリングは午前10時08分から午後5時15分まで，複数の者が原告一人から聴取する方式で行われていることは認められ，また，当該各録取書は，その記載量や第2回ないし第4回各ヒアリングの一部の録音結果（甲19の1及び2，20の及び21の各1の1及び2，各2）に照らすと，ヒアリングの結果が全て記載されているわけではなく，録取者が要約したものであるから，その信用性は慎重に検討すべきではある。しかしながら，当該録音結果によれば，第3回，第4回ヒアリングにおいて，本件撮影時の現金授受の過程や原告が5万円及びSを受領

したことを前提にその理由を聞いている部分において、録取者が原告の供述を要約し、当該要約と原告の認識の同一性を確認するなどしている部分は窺えるものの（甲21の2・42ないし45頁）、これをもって決めつけや誤導と評価することはできず、全体的にみると、原告が自らの認識等を自由に発言していることが窺え、各ヒアリング時において質問者が原告の様子に配慮したり、原告が申し出ることによって適宜休憩等がとられていたこと、原告自身が各録取書の作成時に各内容につき間違いないと確認して署名・押印していることからすると、ヒアリング調査において被告の決めつけや誤導があったり、原告がもうろうとした状態で対応していたとも、各録取書につき意図的に不自然な内容にまとめられたりねつ造があったとも認めることはできず、原告の主張は採用できない。

(1) 河川事務所における河川からの収集物についての取扱いなど

ア 同事務所においては、長年にわたり、その職員らの多くが、清掃業務中に収集した物（その物が鞆や財布等の場合は中身も含む）を物色し、現金や有価証券、使用に耐えそうな鞆、財布、ゴルフ用品（ゴルフバックやボール）などについては拾得の上、使用し、運転免許証等の身分証明書のほとんどはそのまま廃棄するなどしていた（乙1，17）。

そのため、清掃中に発見されたゴルフバックやいわゆるブランド物の鞆等は、再利用するために、河川事務所内又は付近で洗い、干したり、同事務所内に置かれるなどしていた（甲40，原告本人・18頁）。

イ 河川事務所の河川の清掃作業においては、接岸してすぐに収集できる場所にある不法投棄された廃棄物や水位の変化により河岸に打ち上げられた廃棄物の収集等もその対象であるが、それ以外にも、長年にわたり、冬季等のゴミ減少時においても作業量を維持するため、清掃対象以外の河川での作業をしたり、1，2か月に1回程度、河川沿いの会社から頼まれてゴミを収集することがあった（以下、これらのゴミを「陸ゴミ等」という。）。

また、河川事務所においては、平成20年以降、写真による作業実績報告書作成のために、河川清掃で収集したゴミを流して写真撮影をしたことがあった。

(以上、甲40、乙1、原告本人)

(2) 原告が河川事務所に再配属されるまでの経緯

ア 原告は、過去に陸上自衛隊Vに所属したことがあり、空手の経験をも有する体格のよい男性である。同人は、平成元年に被告に採用された後、上記(1)の状況の河川事務所で勤務した後、平成8年4月1日に環境局Wセンターに異動した。

イ 原告は、平成13年11月に脳梗塞を発症したことをきっかけにうつ病で医療機関を受診していた。原告は、この点に関する診断書を、河川事務所への異動後、自転車通勤の必要のために、被告に提出した。

ウ 原告は、平成18年7月ころ、回収ゴミの置き場所に関する住民からの要望を巡って、同僚から嫌がらせを受けるなどした。

エ その後、原告は、建設局北部下水道管理事務所、さらに余り間を置かず、平成20年5月に、X環境事業センターに異動した。

そこで、同センターの中継地の一角に職員が権限なく設置していたテントについて、原告はコンプライアンス委員会に公益通報を行った結果、同テントは撤去された。

オ 原告は、そのことを巡り、X環境事業センターの同僚らとのトラブルとなり、産業医と原告の主治医が面談し、職場環境を変えるのが望ましい旨のアドバイスを受けた。

カ 本局は、上記オについて把握したこともあって、原告を平成21年6月に河川事務所に配転した。

(以上、甲33ないし36、37及び38の各1及び2、40、50、乙16、44、証人Q、原告本人)

(3) 原告が再び配属された平成21年6月以降の河川事務所の状況について

ア 原告が同年6月に再び河川事務所に配属された後においても、同事務所では、依然として、上記(1)アで述べた取扱いが行われており、現金や有価証券が発見された場合は、乗船者又はその他の職員も含めて分配したり、船ごとに保管するなどして休憩中の飲物代に使用するなどしていた。

しかるに、A所長は、少なくとも職員らの上記物品に係る物色・領得行為や河川事務所内への保管を認識していたにもかかわらず、その改善を指示することはなく、逆に、自らもゴルフバックを受領して、使用するなどしていた。

(以上、甲40、乙1、17、45、証人Q、同A、原告本人)

ただ、同年7月20日に河川事務所職員らも参加してなされた大阪市一斉清掃のPRイベント時に、α川の清掃中に運転免許証が入った財布が発見されたときには、警察に届け出られた(乙45、56)。

イ 平成22年に河川事務所に在職していた職員(行政職員3名を除く)31名のうち、27名が現金の拾得・分配を、19名が地下鉄の回数カードやテレホンカード、商品券等の有価証券の拾得・分配を、A所長を含む24名が物品の再使用をしていた。このうち、現金については概ね少額を飲物代の一部に当てることが多かったが、本件撮影時を除いても、①OとKが、平成21年7月から10月ころにかけて、α川での清掃中に現金15万円を発見し、少なくともI、O、L及びKの4名がこれを受領する(なお、Hが当該現金の一部を受領したか否かは争いがある。)、②平成22年5月から夏ごろにかけて、Yという船を用いてβ川での作業中に発見した1万円を両替後、同船内の食品保存容器に保存し、飲物代等に使用する、③同年6月、寝屋川での作業中に発見された5000円を乗船者3名で1500円ずつ分配する(なお、うち1名は受領を拒否したが他の職員から持ち帰りを迫られて受領し、同年6月29日に日本赤十字社へ寄附した。)

など、比較的高額の現金の分配がなされた場合もあった。

(以上、乙1、17)

ウ 原告も、平成21年6月以降、Rという船で清掃作業に従事していた際、拾得した小銭をビンや缶に入れたり、拾得した少額の現金等の一部を用いてジュースを買ったり、また、Kが現金を取得した場合など、拾得した現金等を用いて買ったものであることを認識しながら、ジュースを飲むことがあった(ジュース代領得行為。乙7ないし9の各1及び2)。

なお、原告は本件訴訟に至って、これらにつき、各行為や認識を否定する主張及び供述をするが、ヒアリング調査の結果を原告が録音した内容(甲19の2・24、28頁、甲21の2・22頁以下)に照らしても、原告の主張等は採用できない。

エ また、原告は、平成22年3月ころには、清掃作業中に収集した有価証券につき、D主任、E及び原告の3名でじゃんけんをしてSが原告の割当てとなったものの、数日中に、D主任が残高を確認してエラーが出た旨を聞いて廃棄し、さらに、そのころ、Tのポイントカードも受領したが、廃棄した(有価証券等領得行為。甲19の2・10頁、21の2・36頁以下)。

それに加えて、原告は、河川から拾得した本件リュックに手袋等を入れて使用していた(物品領得行為。甲19及び21の各2、40、原告本人)。

また、HとKが河川から拾得したゴルフクラブを中古品として買い取ってもらおうとした際、原告は同人らに対し、捕まったら迷惑がかかると怒ったことがあった(原告本人・52、112頁)。

オ さらに、原告は、前提事実(3)のとおり、本件撮影時にHから5万円を受領し、その後本件鞆に戻しているところ、その詳細は以下のとおりである(5万円領得行為)。

(ア) Hは、平成22年6月24日午前10時過ぎころから、本件鞆等を

物色していたところ、原告の方に向きながら、笑顔で「出ました。出ました。出てます。」といい、千円札の束を取り出し、右側に置いてあった緑色のプラスチック製の籠に入れた（甲22, 23の1ないし8, 24の1ないし3）。

(イ) Hは、その後も本件鞆の物色を続け、通帳や店の会員証等のカード類を見つけ、通帳をめくるなどした後、それらを塵芥槽の中に捨て、同鞆を逆さまにして中身がないかを確認し、あらかじめ同鞆から取り出していた茶色の財布を物色して、免許証やクレジットカード等を探したが、これらも全て塵芥槽に捨てた（甲22, 23の9ないし14, 24の4ないし9）。

また、Hはその他の鞆等も物色し、中身を塵芥槽に捨てるなどし、その結果、塵芥槽内には、複数の鞆や財布が捨てられており、運転免許証等の身分証明書も複数存在する状態となった（甲21の2・9頁、乙40の1ないし5）。

(ウ) そして、Hは、上記の千円札の束をバケツの中の水で洗い、一枚ずつはがして、船べりの上に置いて乾かし始めた（甲22, 23の16及び17, 24の10及び11, 40）。

(エ) その後、原告が人目を気にしたことから、原告及びHは栈橋に移動し、Hは、上記札束を洗って乾かす作業を続けた。原告は、Hに対し、「もうええやん。適当に分けといたら」といい、Hから5万円を受領した（甲19の2・26～28頁（第2回ヒアリング）、22, 40, 原告本人・65頁）。

(オ) 原告は、その後同日午後0時30分ころ、Lの立会いのもと、5万円を塵芥槽内の本件鞆に戻して廃棄した（甲22, 23の17ないし19, 40）。

なお、原告は、当該行為は「廃棄」に当たらないと主張し、原告も、

塵芥槽に戻すというのが所有者に戻すという趣旨であるなどとこれに添う供述をするが（原告本人・79頁）、塵芥槽内にある本件鞆に現金を戻せば、他の塵芥槽内の物と同じくゴミとして処理されることは明らかであり、廃棄したものと評価するのが相当である。

(4) ビデオ撮影を行った経緯

ア 原告は、平成21年6月に河川事務所に配属された後、上記(1)のとおり物色・領得行為や陸ゴミ等の回収等がなされていることを認識し、いわゆる内部告発を考えるようになり、そのために客観的な証拠を収集する必要があると考えるようになった（甲40、原告本人）。

なお、原告は、併せて、河川事務所に配属後比較的早い時期から河川事務所の同僚、D主任やA所長に対し、陸ゴミ等の収集や物色・領得行為を止めるように強く求め続けてきたが、応じてもらえなかったため、内部告発を考えるようになったと述べるが、同年10月のA所長に対する言動について原告の妻が供述している（甲32）以外にこれと整合的な証拠はなく、かえって、当該言動を否定するA所長の証言等（乙45、証人A）や原告から物色を強いられた旨のHやKの上申書（乙20、21）があり、また、上記(3)ウ及びエのとおり、原告も本件有価証券等や本件リュックを受領し、Hらが拾得物を買取ってもらいに行くのを見て発覚を恐れて怒っていること、上記(3)オの現金が出たことにつきためらいなく喜んでいる本件映像におけるHの言動及び下記ウの物色・領得行為について抵抗なく語るIの言動は、原告が同僚らに強く物色・領得行為をしないよう求めていたのであれば通常はとらない言動であることからすると、原告が同僚、D主任やA所長に対し陸ゴミ等の収集や物色・領得行為を止めるよう強く求めていたとする原告の供述等は採用できない。

イ 原告は、平成21年12月から平成22年2月ころまでの3か月、延べ十数回にわたり、陸にあったゴミの収集に関し、原告が決めた河川事務所

の清掃対象内の場所へ行き、Hら同乗者が撮影されていることを認識できる状況で同ゴミの回収等を行っている状況をホームビデオで撮影をした（甲40、乙1）。

ウ 原告は、平成22年6月ころから同年10月1日まで腕時計型ビデオを用いて、本件撮影のみならず、それ以外の物色・領得行為やその結果の現金等の撮影行為をし、その結果のうち、本件映像、Iが今までに拾得した現金の取扱い状況（上記(3)イの①ないし③）を話していたり、本件内部告発後、物色・領得行為につき、「思ったことポロツと言ったらエライことになる」「辻褃合わせないとだめ」と発言している状況やLと会話をしている状況の映像を保存した（乙1、45）。

エ A所長は、物品に係る物色・領得行為や上記の物の河川事務所内への保管を認識しつつもその改善を指示することはなかったところ、同年8月末ころ、朝礼で、河川事務所の職員に対し、前提事実(2)ウのとおりの「服務規律の確保について」の内容を読み上げて通知するとともに、清掃業務中に集めた物につき、中を見ないで廃棄物として処理するよう指示した。それを聞いた原告は、A所長のこの指示は、同事務所における物色・領得行為の隠ぺいを図っている趣旨であると受け止めた（甲40、原告本人）。

なお、原告は、同年8月30日に、A所長が河川事務所内又は付近に干してあった物を片付けるように告げ、同年9月上旬、原告がA所長に対し、当該発言は物色・領得行為の隠滅を図る趣旨であると抗議し、「今後は自分のほうでやります」と述べて内部告発する意思を伝えたと主張し、原告もそれに添う供述をするが、他の職員らの陳述書、特に、原告と同様に、河川事務所全体での物色・領得行為が引き続いており、その中で物の分配を受け、河川事務所の責任者であったA所長に対する処分が軽いと主張している別件訴訟の訴状においても特にA所長の当該発言に触れられておらず（乙17）、A所長は明確にこれを否定する証言等をしていること（乙

45, 証人A) からすれば, 原告の上記供述は採用できない。

(5) 原告の河川事務所における言動等

他方で, 原告は, 平成21年6月に再び河川事務所に配属された後, 以下のような問題行動をとるようになった。それを見聞きした同事務所の職員らの多くは, 上記(2)アの原告の経歴を知っていたこともあって, 同年秋ころには, 原告に対し, その感情を害さないように気を付けて対応するようになり, 少なくともE及びD主任がそのころから, F主任は同じ部署に配属になった平成22年4月以降には, 原告に対し, 恐怖感を覚えるようになっていき, その他の職員も原告と同船して業務に従事することを嫌がるようになった。

(以上, 乙19ないし38, 49ないし54, 原告本人)

ア 原告は, 平成21年秋ころ, 直属の上司であるD主任がいる方向に, 長さ約3メートルの金属製パイプの先に網がついている「玉網」を投げて, 手が滑ったと謝ったり, 同人との乗船中に船倉を備中鍬で叩き続けるなどした(乙45の別紙6, 60)。

一方, 原告は, A所長に対し, Lが同僚からいじめられていることを相談したことがあった(甲40, 証人Q・46頁, 同A・38頁)

イ 原告は, 平成22年2月17日, 勤務中に, 操船を誤り, 船体を台船(水面に浮いているはしけ)に当てた際, 同船していたEに対し, 「何笑っとんや」などと怒鳴り続けるなどし, 河川事務所に戻ったEが勤務中に泣きながら職場放棄しようとしたことから, F主任やB統括が同人を引き止め, 事情を聞くなどしたが, Eは翌日から土日も含めて5日間就業しなかった(乙46, 48, 49)。

ウ 原告は, D主任に対し, 同年3月2日以降, 別紙2記載の内容のメールを送信するようになった。それは, 同僚らが自分を陥れようとしているなどと述べ, それに絡めてビデオカメラで撮影していることに言及し

たり、配船について強い不満を示して命令口調でその変更を求めたり、配船を自ら指定したりするものや（別紙2番号2, 4, 5, 7, 12, 8, 10, 12, 14）、同年4月以降には、同僚への暴力、暴言等を示唆する（別紙2番号5, 8）ものもあった。

それに対して、D主任は、4歳年上の原告に対し、その感情を害しないように、丁寧な言葉遣いで、返信が遅い場合には謝罪したり、原告の上記不満についてなだめたり、お願いをする内容のメールを返信した（別紙2のとおり）。

エ 河川事務所は、上記事実等を踏まえ、原告のD主任に対する暴言が絶えないと本局に報告した。本局は、原告の暴言は職場の人間関係上のトラブルによるものと理解し、河川事務所に対して、原告に不穏な言動があった場合の記録化を指示するとともに、同年4月、前提事実(1)イのとおり、原告の河川事務所における配置を換えた。

（以上、乙16, 44, 45, 証人Q, 同A）

オ しかし、原告は、直属の上司となった同い年だが3年ほど後輩のF主任に対しても、同年4月12日から上記ウのD主任へのメールと同様のメールや、F主任が飲食費を負担する懇親会の開催を要求するメールを送信するようになった（別紙3番号1, 2, 5ないし8, 10, 12ないし14）。

カ 原告は、同年4月から5月下旬までの間に、Hを、N及びF主任がいた河川事務所1階の脱靴室の奥に呼び出し、Hに対し、原告がJをいじめている旨をHが同事務所の職員に言いふらした旨を告げ、壁を殴りながら「かかってこい」などといい、F主任が止めるなどしたが収まらず、さらに壁を殴るなどして脱靴室の壁を破損した（乙20, 36, 43の1及び2, 49, 51）。

キ 原告は、同年4月ころから同年5月下旬までの間に、河川事務所1階外にある洗濯機に膝蹴りをしてへこませた（乙10, 43の1及び2,

49, 51。本件器物損壊行為③)。

ク 原告は、同年春ころから5月下旬までの間に、河川事務所2階の警備員室の扉(本件器物損壊行為①。なお、乙10においては「休憩室扉」と記載されている箇所である。)、同1階作業場に設置されていた木製ロッカーの扉(同行為②。なお、「作業場」は、乙10においては「倉庫」と記載されている。)、同2階の更衣ロッカー(同行為④)をそれぞれ破損し、うち、上記各扉については、D主任らに補修や弁償を申し出たが被告からの指示等がなかったため、間もなく自ら補修した(甲40, 乙10, 16の別紙11, 43の1及び2, 45, 48, 51, 同A)。

ケ 原告は、同年6月11日、船上に置いてあったヘルメットにつまずいて転倒した際、かっとなって右手拳を振り下ろして当該ヘルメットを破損した(本件器物損壊行為⑤)。原告は、A所長、B統括及びF主任から当該破損につき確認された際、膝を負傷した、わざと踏みつけたのではないと答え、A所長らは原告に対し、口頭で注意した。

(以上、甲40, 乙11, 44ないし46, 49, 同A)。

コ A所長は、同年6月ころ、本局に対し、原告の粗暴な行為が続いていることを相談し、Q課長に対して、原告がF主任及びD主任に送信したメール(上記ウ及びオ)の一部やA所長が作成した原告の行動を記載したメモを見せるなどしたところ、Q課長は、当該メモの内容が抽象的であるので、より詳細な記録を作るよう指示した(乙16, 44, 45, 証人Q, 同A)。

サ 原告は、同年8月27日、作業船を操縦中、民間の船に向かって暴言を吐き、その船に向かって舵をきって走らせる行為に出た。

その報告を受け、Q課長らは、同月31日、河川事務所のA所長、B統括、D主任及びF主任の間で、原告に対する対応を話し合った。その際、河川事務所の各主任らは、Q課長らに対し、河川事務所の職員の多くが原告の暴言や恫喝を受けていること、原告が河川事務所の公共財産を複数箇

所損壊するなどの行為をしていること、原告のこれらの行為により、原告と同船を拒絶する職員が多数おり、上司ですら原告を刺激しないよう細心の注意を払わなければならない、部門監理主任の配船作業にも支障がある状態であること、多くの職員が原告と接触することに強度の精神的疲労を訴えているということを訴えたため、Q課長らは、引き続き原告の行動の記録をするよう指示した。なお、その際、原告が自らうつ病であって、抗うつ剤を飲んでいる旨述べていることや抗うつ剤を財布に常備していることも話題に上った。

(以上、乙16, 44, 45, 証人Q, 同A)

(6) 本件内部告発に至る経緯及び調査状況

ア Q課長らは、上記(2)イの原告のうつ病の罹患歴を考慮し、同年9月9日、産業医に対応を相談し、今後、原告に事情を確認した上で、原告に産業医と面談してもらうこととし、同月22日、原告に対する事情確認のために破損箇所撮影行為をした(乙16, 44, 45, 証人Q, 同A)。

原告は、上記(4)エのとおり、同年8月30日のA所長の指示を河川事務所における物色・領得行為の隠ぺいを図る趣旨と受け止めていたところ、同事務所側が上記撮影行為に及んだことを撮影日である同年9月22日に知り、それは原告の従前のビデオ撮影等の言動に対する圧力であると考え、翌日に本件内部告発をした(甲40, 原告本人・23~24頁)。

イ Q課長らは、同月24日、原告に対する事情聴取を予定し、原告にもその旨を連絡していたが、前提事実(4)イのとおり、同日、本件内部告発の連絡を受け、物色・領得行為についての調査を先行させることとなったことから、被告は、当該事情聴取を急遽中止した。

そして、Q課長らは、その際、告発者が、告発が分かると職場にいらなくなる、身の危険を感じる旨述べていることを聞き、告発の事実があったことを明らかにしないまま、調査を行うこととした。

(以上、乙16, 44, 45, 証人Q, 同A)

ウ Q課長は、同年10月1日、河川事務所の職員らに対して、市立斎場事案及びP事務所事案の発生を理由とする業務実態調査を行うと説明した上で、同課長らが同月5日から8日の間に、同職員全員に対し、物色・領得行為の存否につき、ヒアリング調査（第1回調査）をした。

Q課長らは、同月8日、原告に対する第1回ヒアリング調査として、A所長の立会いのもと、原告に対し、破損箇所撮影行為時に撮影した箇所の損壊や上記(5)サの民間船への暴言等につき聴取したが（乙16の別紙11）、原告は、当該暴言等は否定し、上記撮影の対象に含まれていなかったヘルメットを除く本件器物損壊行為を認めたが、被告は、その際、原告に対し、それらの言動について、注意・指導や懲戒処分の示唆を行わなかった。

その後、Q課長らは、原告が服薬していることを聴取した上で、原告に対し、同服薬の当該損壊行為や業務への影響等を明らかにする必要があることを理由に、産業医への面談を勧め、原告も面談を受けることを了承した。

原告は、同月21日に産業医と面談し、産業医から抗うつ剤等を服薬中であることを理由に当面操船を避けるよう指導された。そのため、原告は、同月24日にD主任へメール等で、出勤できない旨の連絡を入れ、以後、河川事務所に出勤をしなくなるとともに、翌25日に、本件映像等の提供を行った。

(以上、前提事実(4)エ、乙6, 16 (別紙11), 41, 弁論の全趣旨)。

エ 前提事実(4)エのとおり、同年11月2日には、本件映像とともに本件映像等の提供を行った理由等がテレビニュース等で報道され、河川事務所の職員らもそれに驚いた。

そのため、被告は、前提事実(4)オのとおり、対応に追われるとともに、

従前は定めがなかった河川事務所での清掃業務中に収集した物の取扱いにつき、同月4日付けで「河川水面清掃における拾得物対応マニュアル」を作成し、警察への届出対象物やその手順等を定めた（乙1の別紙4）。

オ そして、被告は、同月8日、原告からまず本件映像を含むDVD1枚を入手し、同月9日から16日にかけて、河川事務所職員全員より放映内容についてヒアリング調査（第2回）をし、その後、同月25日から同年12月3日にかけて、河川事務所に在籍したことがある退職者等からも事情聴取をした。

被告は、第2回ヒアリング調査において、河川事務所の職員らの多くから、原告の同職員らに対する暴言や本件器物損壊行為等についても聴取し、そのころからこれらを記載した書面を受領し、同年11月26日には、KやNら河川事務所の職員10名から調査チームに対して、原告の暴言、暴力、器物損壊等が記載された上申書が提出された。

（以上、乙1、16、19ないし38、44）

カ 前提事実(4)オのとおり、副市長を委員長とし、環境局長やQ課長らが委員となり、弁護士がその顧問となって同年11月18日に発足した調査チームは、同月26日から同年12月6日の間に河川事務所職員の一部に対して（第3回）、同月9日から同月14日にかけては同全職員に対し（第4回）、原告から提供を受けたDVDの画像等を基に、河川事務所における物色・領得行為及び陸ゴミ等の取扱い等につきヒアリング調査をし、その後、退職者等からも事情聴取をした。

原告は、第4回ヒアリングにおいて、上記上申書に記載された暴言等のうち、Hを呼び出して怒鳴りつけたことがあることを認めた。

（以上、乙1、3、9の1及び2、16、44）

(7) 上記(6)カの調査結果に基づく被告の対応及び懲戒処分等

ア 被告は、調査チームの上記調査結果に基づき、管理職による職場巡視の

強化や「総務局不祥事根絶推進チーム」による事前告知なき職場訪問や査察、人事異動や配置転換の活性化、上記マニュアルの改正、河川事務所職員らの誓約書の提出等の再発防止策を定めるとともに、「環境局不祥事案再発防止委員会」を設置して、当該再発防止策の実施状況の確認や改善を図ることとした（乙1）。

イ 被告は、同年12月22日付けで、上記調査結果に基づき、河川事務所における物色・領得行為について職員らに対する懲戒処分等をしたが、その内訳は、原告及び別件訴訟を提起した5名の合計6名が免職となり、他に、1ないし6月の停職となった者が21名、戒告7名、文書訓告8名であった（乙2）。

このうち、A所長を除く河川事務所の管理監督者（同事務所を所管する環境局の局部長、課長、課長代理、本局係長）ら合計15名が戒告又は文書訓告の処分となっているところ、A所長は、河川事務所を総括すべき管理監督者であった上、本件処分方針上は「減給」処分となるゴルフバック使用行為をしていたことを併せて重い処分にすべきであるとされ、1月の停職処分を受けた。

（以上、乙2，証人A・24頁）

2 本件領得行為の存否（争点1）

(1) 5万円領得行為

ア 前提事実(3)ア及びイ並びに上記1(3)オによれば、原告は、平成22年6月24日、業務遂行中にHが発見した千円札の束約10万円相当につき、「適当に分けといたら」と述べてHから約5万円を受領し、その後、本件鞆に戻してこれを廃棄したものであり、これが本件処分説明書記載の5万円領得行為に当たることは明らかである。

この点、原告は、5万円受領時に所有者への返還目的があったこと、内部告発のための証拠収集（撮影等）を続けるためには、Hら同僚に不審を

抱かれないよう5万円を受領せざるを得なかったことから、5万円を受領したことは「10万円を同僚職員と分配した」に当たらないと主張する。しかし、上記1(3)オのとおり、原告は、受領した5万円を本件鞆に戻して塵芥槽に廃棄しているだけで、その現金を河川事務所はもちろん、警察に届け出るなどはしていないし、Hが塵芥槽内に捨てた本件鞆に入っていた免許証やクレジットカードを収集して所有者の特定しようと努めてもいないことからすれば、原告が上記5万円を所有者に返還する意思を有していなかったことは明らかであり、原告がその後間もなく5万円を廃棄した意図は明らかではないものの、Hから5万円を受領して自己の支配下に置き、5万円の「分配」を受けたと評価できる。

なお、原告は、内部告発のための撮影をするために5万円を受領せざるを得なかったとも供述しているが、上記1で認定した原告の河川事務所における言動やHとの関係等に照らせば、原告がHに対し5万円の受領を拒否したからといって、直ちにその後撮影が困難になるとまではいい難く、原告の主張は採用できない。

イ さらに、原告は、本件処分方針は、現金を受領しても寄附した事案は処分しないなどと定めているから、同方針における「現金・・・を私物化」とは個人的に使用ないし費消して利得した場合を指し、廃棄する場合を含まず、5万円を受領直後に廃棄した原告の行為は「私物化」、すなわち、懲戒処分事由に該当しないと主張する。

しかしながら、上記アのとおり、原告が5万円受領時に所有者に返還する意思を有していたと認めることはできない上、前提事実(6)イのとおり、本件処分方針において、有価証券の場合であっても「廃棄」は軽減事由にすぎないし、また、被告の業務中に現金等の有価物が発見された場合、拾得物として届け出なければならないことは遺失物法上明らかであるにもかかわらず、それを廃棄する行為は被告の信用を傷つける行為であること

は論を待たず、上記1(3)アのとおり、大阪市一斉清掃のPRイベント時とはいえ、警察に届け出た例もあることをも考慮すると、本件処分方針における「私物化」を利得した場合に限ることはできず、原告の主張は採用できない。

ウ また、原告は、違法な拾得物の物色・領得行為が河川事務所の組織ぐるみで行われていたことを公務員の義務として摘発・内部告発するため、証拠収集である撮影行為を続行する目的で5万円領得行為をしたものであり、正当行為として違法性がなく、「私物化」とは評価し得ないと主張し、上記1(1)ア、(3)オ及び(4)ウのとおり、河川事務所では拾得物の物色・領得行為が長年にわたり行われていたこと、原告が内部告発の証拠収集として本件撮影を含む撮影行為をしていたものの、その際原告が5万円を受領したために、Hも特段不審を抱かなかったことが認められる。

しかしながら、前述したとおり、原告がHに対し5万円の受領を拒否したからといって、直ちにその後の撮影が困難になるとはいいい難いのであるから、仮に、原告が、自己の内部告発目的の本件撮影行為をHに気付かれるのを防止する意思を有していたとしても、上記イのとおり、本来は警察に届けるべき現金を受領し廃棄する行為が正当行為として違法性を阻却されるとは到底評価できず、原告の主張は採用できない。

なお、原告は届け出ず廃棄した理由に、嫌がらせなどを受けることも挙げるが、前述した原告の河川事務所における言動や原告は従前から本件内部告発を含めて積極的に公益通報や内部告発を行っていることからして、原告の主張は採用できない。

(2) ジュース代領得行為について

原告は、ジュース代領得行為に該当する行為をしたことはなく、また、本件処分方針の文言等からするとジュース代領得行為とは自ら金銭を船内の容器にストックし、自らジュースを購入した場合に限るべきであると主張する

が、仮に原告が述べる場合に限るとしても、上記1(3)ウのとおり、原告が本件処分説明書記載のジュース代領得行為に該当する行為をしたことは明らかである。

(3) 有価証券等領得行為について

原告は、本件有価証券等を受領した上、廃棄したことについても、5万円領得行為と同様、内部告発のために受領せざるを得ない状況であったため、利得意思及び利得行為がなく、正当行為であって、本件処分方針が定める「私物化」には当たらないと主張するが、上記(1)と同様に理由がない。

(4) 物品領得行為について

原告は、本件リュックが外見上明らかに「ゴミ」であって無価値物であったから、他の財物の私物化と同列に扱うことはできない旨を主張し、本件処分方針における「私物化」には当たらないとの主張とも解し得るため念のため検討するが、原告は本件リュックに手袋等を入れて使用していたことを一貫して認めているから（甲19及び21の各2, 40, 原告本人等）、本件リュックを使用できない無価値物とは評価できず、原告がこれを拾得して利用したことは「私物化」に当たる。

3 本件粗暴行為の存否（争点2）

(1) 本件暴言等について

ア 上記1(5)イ, ウ, オ及びカのとおり、原告は、本件処分説明書記載の本件暴言等、すなわち、同僚職員を呼び出して怒鳴りつけ、「暴言又は恫喝する」などの行為をしたことを認めることができる。

なお、原告は、本件暴言等に関する河川事務所の同僚らの陳述はごく一部を除き虚偽であると主張する。確かに、同僚の陳述書等（乙19ないし38）は、上記認定のとおり、本件映像がテレビニュース等で報道され、多くの河川事務所の職員らが驚き、中には原告に反感を抱くに至った者も少なくないと思われ、上記陳述書等はその後に作成されたものである上、

本局及び河川事務所において、その点に関し、何らの聞き取りを行っていないことが認められるのである（証人Q・58頁）から、その信用性は相当割り引いて考えなければならないが、少なくとも上記1(5)イ、ウ、オ及びカで認定した内容は、本件内部告発の以前から本局へ継続的に訴えている内容であったり、複数の者が概ね一致する供述をしているものであって、その限度においては信用性を認めることができ、これに反する原告の主張は採用できない。

イ 原告は、本件暴言等について特定されておらず、上記1(5)ウ及びオのメールは、その内容自体及び前後の流れも考慮すると暴言に当たらないと主張するが、上記1(5)イ、ウ、オ及びカのとおりの言動及びメールの内容は、D主任やF主任との関係を考慮に入れたとしても、他者に対する暴力の告知等が含まれており、また、怒鳴るなどもしている以上、「暴言」と評価するのが相当であって、原告の主張は採用できない。

ウ また、原告は、Hに対して怒鳴ったり、上司に対して感情を露わにした言動をしたり、メールを送ることがあったが、それらは陸にあったゴミを河川へ運んで回収したように見せかけたり、事業系ゴミを回収して謝礼としてジュースを受領するといった不正行為やF主任及びNがLに対して日常的に行っていた暴行や恐喝を止めさせるための注意であり、職場の規律を乱す行為とはいえないと主張し、原告もこれに添う供述をするところ、上記1(1)イ及び(5)アのとおり、収集したゴミを再度河川に流すことがあったこと、本来回収すべき河川のゴミ以外のゴミや事業系ゴミ、いわゆる陸ゴミ等を回収していたこと、及び、原告がA所長に対しLが同僚にいじめられていることを相談したことは認めることはできるものの、それから直ちに謝礼としてのジュースの受領やLに対する日常的な暴行や恐喝があったと認めることはできない上、上記1(5)のとおり、本件暴言等の内容及びその結果として河川事務所の職員の多くが原告への対応に神経を使い、

恐怖感を覚えている者もいる状況になったことに照らすと、職場の規律を乱すことは明らかであり、原告の主張は採用できない。

(2) 本件器物損壊行為について

ア 上記1(5)キないしクのとおり、原告は、平成22年春ころから5月下旬までの間に、①河川事務所2階の警備員室の扉、②同1階作業場に設置されていた木製ロッカーの扉、③河川事務所1階外にある洗濯機、④同2階の更衣ロッカー、⑤ヘルメットを損壊したものと認められ、これらの行為は、本件処分説明書記載の本件器物損壊行為、すなわち、原告が、河川事務所内の壁や備品を破損させた行為に当たる。

イ これに対し、原告は、上記①は、平成21年8月ころ、F主任ら同僚がLをいじめていることに立腹した原告が扉を素手で叩いて大きな音を立てようとして壊したものであること、D主任に直ちに損壊を報告し、1年以上にわたって弁償を申し出て、D主任から弁償しなくてよい趣旨を確認したものであることを理由に、当該損壊を懲戒理由の一部にすることは誤りであると主張し、それに添う供述（甲40、原告本人）をするとともに、上記1(5)ア及びクのとおり、原告がA所長に対しLが同僚にいじめられていることを相談したことや、原告が当該損壊につき弁償を申し出たが被告がこれに応答しなかった事実を認めることができるものの、他方で、平成22年春から夏にかけての同損壊時にF主任やLが警備員室付近にいなかった旨のD主任の供述（乙48）が存在することや上記弁解の内容を考慮すると、原告の主張する損壊の理由や時期等を認めることができず、当該損壊を懲戒理由の一部にすることが誤りであるとの原告の主張は採用できない。

ウ また、原告は上記②ないし⑤の損壊の事実を否定した上、上記②の河川事務所1階木製扉については、LとF主任がボクシンググローブを付けての殴り合いの際に破損したものであって、原告は殴り合いが発覚してLが

懲戒を受けないよう自ら損壊したと供述し続け、補修もした、同③の河川事務所1階外の洗濯機及び同④の同1階作業場のロッカーについては、ヒアリング調査の際に、時期や対象物が写真等で特定されず、別の洗濯機又はロッカーを損壊又は蹴るなどしたと誤解して各損壊を認めたものである、同⑤のヘルメットを叩いたことはあるが、被告が主張するヘルメット（乙11）ではなく、頭頂部がへこむなどしていなかったなどと主張し、それに添う供述等（甲40、原告本人）をする。

しかしながら、まず、原告がLとの会話を撮影したDVDにおいて、原告自ら、通路に置かれたヘルメットにつまずいて転倒した際に、右拳を振り下ろしてヘルメットを割ったことを認める発言をしており（乙39）、原告が前記⑤のヘルメットを損壊したことは明らかであるし、ヒアリング調査に引き続きなされた聴取（乙16の別紙11）において、同③の洗濯機については、「凹みが残っている洗濯機」であること、同④のロッカーについては、「組合の旗とかがたくさん入っている」組合のロッカーであることを確認した上で、各損壊を認めており、別の物と誤解して回答したとは考えられず、また、同②のロッカーについても、原告の損壊を目撃した旨のD主任の陳述書（乙48）も存在する上、損壊を認め、補修した理由について原告が述べる内容は不自然であって、原告の主張と整合する証拠も見当たらないことからすると、同②ないし⑤の各損壊を否定する原告の主張も採用できない。

4 本件処分に裁量の逸脱又は濫用があるか（争点3）

- (1) 地方公務員につき、地方公務員法所定の懲戒事由がある場合に、懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分を行うときにいかなる処分を選ぶかは、平素から庁内の事情に通曉し、職員の指揮監督に当たる懲戒権者の裁量に任されており、懲戒権者は、懲戒行為に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の当該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，諸般の事情を総合的に考慮して，懲戒処分を行うかどうか，行う場合にいかなる処分を選択すべきかを裁量によって決定することができるものと解するべきである。したがって，裁判所が当該処分の適否を審査するに当たっては，懲戒権者と同一の立場に立って懲戒処分をすべきであったかどうか又はいかなる処分を選択すべきであっ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通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（最高裁平成2年1月18日第一小法廷判決・民集44巻1号1頁，同昭和52年12月20日第三小法廷判決・民集31巻7号1101頁参照）。

そして，懲戒免職処分は，被懲戒者の公務員たる地位を失わせるという重大な結果を招来するものであるから，懲戒処分として免職を選択するに当たっては，他の懲戒処分に比して特に慎重な配慮を要する。

- (2) 以上を踏まえて本件処分について検討するに，上記2及び3のとおり，原告には本件処分理由である，本件領得行為及び本件粗暴行為が認められ，本件領得行為については，ジュース代領得行為及び物品領得行為のみならず，いわゆる不法領得の意思につき経済的用法に従って処分する意思を要しないとす立場（最高裁昭和24年3月8日第三小法廷判決・刑集3巻3号276頁参照）を前提とするとその全てについて遺失物横領罪が成立し，また，本件粗暴行為のうち，本件器物損壊行為については器物損壊罪が成立するものであり，また，本件暴言等についても，遅くとも平成21年秋ころから上司も含めた複数人に対し粗暴な言動をし，時には業務である清掃作業に関する配船について，自己の意を通そうとするメールを送信するなど暴言や恫喝と評価せざるを得ない言動を繰り返しているものであって，その態様は悪質といわざるを得ず，これらの原告の行為が公務員としての職務上の義務に違

反し、被告職員としてその職の信用を傷つけたことは明らかである。

(3) しかしながら、本件領得行為がなされるに至った背景には、上記1(1)アのとおり、長年にわたり、河川事務所ぐるみで清掃業務中に物色・領得行為が行われていたことが挙げられ、それを招いたことには管理・監督を長年怠ってきた被告に大きな帰責事由が認められることは明らかである。また、5万円領得行為及び有価証券等領得行為の各対象物である5万円及び本件有価証券等は廃棄したことからこれらについて原告が利益を得たとは認められず、窃盗罪と毀棄罪との法定刑の違いに照らしても、それらを着服した場合と比較すると、違法性には大きな違いがあることは否定できない。実際、河川事務所のA所長は、上記1(4)エのとおり、5万円領得行為後とはいうものの、河川からの拾得物は中身を確認せずにそのまま廃棄するように指示をしており、原告の廃棄行為は経過はともあれ結果だけをみれば上記指示にも合致しているともいえるから、この点からしても、被告において強い非難を加えることはできないというべきである。そして、上記1(3)ウ及び(7)のとおり、5万円領得行為は不起訴処分となっているし（なお、本件の全証拠によっても当該処分理由は明らかではない。）、原告が着服したと認められるジュース代領得行為及び物品領得行為については、原告が得た利益自体はそれほど大きなものではない。

また、本件器物損壊行為については、上記1(5)のとおり、原告において、その一部につき補修したり、弁償を申し出るなどしている上、上司に対するメールについても、原告がそれらの上司よりも年長や先輩に当たることを踏まえて違法性を判断せざるを得ないし、本件粗暴行為全般をみるに、上記のとおり比較的長期間にわたっており、それらの仔細をA所長ら上司は明確に認知しているにもかかわらず、同人らによる注意がなされたのは上記ヘルメットの損壊行為の際のみであり、被告も、原告のうつ又はそれに類する病気が各行為に影響した可能性を検討して、そのような行為に及んだ原告に対し、

懲戒処分を検討することはせず、産業医の面談を勧めているに止まっているし、A所長においても、一緒に乗船した際に、原告の仕事ぶりで特に気になることはなかったと証言している（証人A・27頁）のである。これらは、被告において、そのような非違行為をさほど重大視していなかったことの表れというべきであるし、また、そのような本来なすべき職員への指導監督を十分に行わない被告の消極的な対応が、原告にこれらの行為について改善の契機を与えず、同人の増長を招いたとも評価できる。

なお、この点、被告は、原告の行為が本局に発覚後、懲戒処分等も含めた対応を継続的に協議・検討してきたと主張し、Q課長もその旨の証言をする（証人Q・4頁）、それを認めるに足りる客観的な証拠はなく、むしろ、A所長においては、本局から原告を指導、注意するよう指示はなく、原告の同僚からの指導等の要請もなかった、また、メモ（乙45の別紙5）を作成したのも懲戒処分を行うためではないと証言している上（証人A・51、68ないし70頁）、被告が原告から事情聴取した際にも、それについて注意・指導したり、懲戒処分を示唆するなどをしていないことからしても、直ちにその主張等は採用し難い。また、仮に被告の主張のとおりであったとしても、被告が具体的な現場確認や原告からの事情聴取を行おうとしたのは、平成22年9月になってからであり、原告の上記認定の粗暴行為を認知してから1年近く経過していたのであるから、原告のそれらの行為を放置していたと評価されても仕方がないというべきである（他方、原告は、被告の対応状況を理由に本件粗暴行為を処分の理由とすべきではないと主張するが、これも相当でない。）。

さらに、原告が本件内部告発をしたことで、本件領得行為、特に5万円領得行為の違法性が直ちに減少するとはいえないが、少なくとも原告が本件内部告発を行った結果、前提事実(4)オや上記1(1)、(6)及び(7)アのとおり、調査チーム等による河川事務所における物色・領得行為の調査が行われ、当

該行為並びに陸ゴミ等に係る違法又は不適切な取扱いの実態が明らかとなり、清掃作業中に発見された物等の取扱いが明確化されるなど、その是正が図られたものであって、この点は、懲戒処分を選択に当たり原告に有利な事情として考慮すべきことは明らかである。

なお、本件内部告発について、被告は、5万円領得行為との関係でのみ有利な事情（軽減事情）として考慮すべきであると主張するが、既に述べたとおり、河川事務所において長年にわたり物色・領得行為がなされていたことは、本件領得行為全体に影響する事情であることからすれば、5万円領得行為との関係でのみ考慮すべきとはいえず、当該主張は理由がない。他方、原告は、本件内部告発による軽減を無にすることから本件粗暴行為を本件領得行為と併せて処分すること自体許されないと主張するが、既に述べたとおり、任命権者は懲戒事由に該当すると認められる行為がある場合に懲戒をすべきか否かについて裁量権を有していることから、本件内部告発があるからといって、本件粗暴行為を本件領得行為と合わせて処分すること自体が許されないとまで解することはできず、原告の主張には理由がない。

そして、前提事実(6)アのとおり、本件領得行為又は本件粗暴行為に類する懲戒処分指針の標準例において、免職のみを定めるのは公金物品に係る横領、窃盗、詐欺のみであり、故意による器物損壊については職場における場合であっても「減給又は戒告」を標準としていること、前提事実(1)アのとおり、原告に本件処分以前に懲戒処分歴がないことなども原告にとって量定上有利な事情として考慮すべきといえる。

(4) 以上のとおり、本件処分理由の各事実はいずれも悪質であり、特に、その一部は、前提事実(2)のとおり、特に被告において市立斎場事案やP事務所事案といった組織的不祥事が続いて発覚したため服務規律の徹底に努めていた最中に行われたことを考慮したとしても、他方で、上記(3)で述べたとおり、原告は従前懲戒処分歴がなく、上記各事実はいずれもそれだけでは直ちに懲

戒免職処分に付されるべき重大な非違行為とまで評価できるものではなく、そもそも、被告においても、上記各事実を招いたことについては、応分の帰責事由が認められるなど、処分量定上原告に有利な事情をも考慮すれば、他に原告が主張する事情を考慮するまでもなく、懲戒処分歴のない原告に更生の機会を与えることなく直ちに懲戒免職とした本件処分は重きに失するものといわざるを得ず、社会通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して違法というべきである。

5 結論

以上によれば、その余の争点について判断するまでもなく、本件処分は取り消しを免れず、原告の請求には理由があるから、主文のとおり判決する。

平成24年8月29日

大阪地方裁判所第5民事部

裁判長 裁判官 中垣内 健 治

裁判官 別 所 卓 郎

裁判官 藤 原 瞳