

## 主 文

原告の第一次的請求はこれを却下する。  
原告の第二次的請求につき、被告が原告に対し昭和四三年一月一三日になした懲戒免職処分はこれを取消す。  
訴訟費用は、被告の負担とする。

## 事 実

### 第一 当事者の求める裁判

#### 一 原告

##### 1 第一次的請求

被告は、原告が郵政事務官たる地位を有することを確認する。  
訴訟費用は、被告の負担とする。

との判決。

##### 2 第二次的請求

主文第二、三項同旨の判決。

#### 二 被告

##### 1 第一次的請求

###### (一) 本案前の申立

主文第一項同旨及び訴訟費用は原告の負担とする、との判決。

###### (二) 本案

原告の請求を棄却する、訴訟費用は原告の負担とする、との判決。

##### 2 第二次的請求

原告の請求を棄却する、訴訟費用は、原告の負担とする、との判決

### 第二 当事者の主張

(請求の原因)

#### 一 第一次的請求の原因

1 原告は、昭和三三年五月六日西成郵便局長から同局事務補助員を命ぜられ、爾来同局に勤務し、昭和三九年一〇月一日郵政事務官に任命され、引き続き同局集配課に勤務しているものであつて、全逓信労働組合（以下、全逓という。）に加入し、大阪地区本部西成支部に所属し、昭和三九年五月から昭和四一年一〇月まで同支部執行委員、同年一〇月から昭和四二年九月まで同支部集配課職場委員長、同年一〇月から同支部執行委員兼総評大阪地方評議会西成地区協議会副議長の役職に就任し、現在に至っている。

2 被告は、昭和四三年一月一三日原告に対し、国家公務員法（以下、国公法という。）八二条により懲戒免職処分（以下、本件免職処分という。）に付する旨の意思表示をなした。その理由は、「原告が、昭和四二年一二月四日西成郵便局郵便課事務室入口附近において、同局長の退去命令にもかかわらず、入室しようとして自己の体で同局長の体を強く押し、あるいは強く突き当る等して同局長を仰向けに転倒させ、約五日間の通院加療を要する仙骨部打撲の傷害を負わせたばかりでなく、さらに暴力を振るわんばかりの不穏な態度を示す等し、また集配課長の同課職員に対する業務指導を妨害する等して職場秩序を著しくびん乱したものである。」というにある。

3 しかし、本件免職処分には、次のような違法があり、それは重大かつ明白な瑕疵に当るから右処分は無効である。

すなわち、被告は、国公法五五条一項により、原告の任命権者とされているが、同条二項に基づき被告の定めた郵政省職務規程（以下、職務規程という。）七条二号により普通郵便局の主任及び職員の任命権限を普通郵便局長に委任し、同条四号により普通郵便局の主事、主任及び非常勤職員以外の職員に対する免職、停職の懲戒権限を地方郵政局長に、減給、戒告の懲戒権限を普通郵便局長に委任している。

しかしながら、任命権の委任とは別個に懲戒権の委任をなしうるかは疑問である。国公法八四条は、「懲戒処分は任命権者がこれを行う」と定めており、同法五五条一項が任命権者を定め、同条二項において任命権の委任に関する規定を設けているのに、同法には懲戒権についてはこれを委任しうる旨の規定が全くない。ところで、人事院規則八一―二「職員の任免」三条は、任命権の委任がなされたときは、国公法及び人事院規則の中で任命権者というのは、全て受任者をいうものと定め、その余の規則（例えば、人事院規則二一五「人事記録」、同規則八一―二「職

員の任免」七六条三号、同規則一二一〇「職員の懲戒」等)も、全て懲戒権は任命権者が直接これを行使するというを前提として制定されている。こうした人事院規則の定めは、国公法上、懲戒権が任命権に随伴する権能であるとされていることに対応するものであり、任命権の委任があれば、当然その受任者に懲戒権限が移るとされているのである。

このことからすると、懲戒権の委任について何らの定めも設けていない国公法は、任命権の委任と切離して懲戒権のみを別個に委任することを許容しない趣旨であると解さなければならないのである。

したがって、普通郵便局の職員の任命権が、普通郵便局長に委任されている限り、その懲戒権も普通郵便局長に属すると解する外ないのであり、原告に対する懲戒権限は、西成郵便局長に属するといわなければならない。右に反し、原告に対する任命権と懲戒権の分離委任を認めた職務規程は、国公法に反する違法なものである。

仮に、職務規程のとおり、有効に懲戒権と任命権との分離委任がなしうるとしても、職務規程によれば、前記のとおり原告に対する懲戒免職処分は、大阪郵政局長に属することになる。したがって、いずれの観点からしても、被告がこれを指揮監督するは格別、自らその権限を行使しうべくもないことは明らかである。

このように、原告に対する本件免職処分は、その権限を有しない被告によつてなされた違法があり、その瑕疵は重大かつ明白であるから無効という外はない。

4 以上のとおり、被告のなした本件免職処分が無効であるから、原告は、依然として郵政事務官たる地位を有するところ、被告がこれを争うので、原告は被告に対し右地位の確認を求める。

## 二 二次的請求の原因

仮に、第一次的請求が認められないとしても、本件免職処分には、次に述べるような違法があるから取消されるべきである。

1 本件免職処分には、第一次的請求の原因で主張したとおり、権限のない者によつてなされた重大かつ明白な瑕疵がある。

2 原告には、本件免職処分理由に該当する事実がない。

3 本件免職処分には、処分権限を濫用し、その裁量権を逸脱した違法がある。

すなわち、仮に、被告主張の処分理由が認められたとしても、右事実は、後述するように、全て組合活動の一環としてなされた行為の過程において発生したものであつて、その情において十分斟酌さるべきものである。しかるに、被告はこれを無視し、最も重い郵政省職員としての地位を奪う苛酷な懲戒免職処分を発令したのであるが、右懲戒処分は、原告の行為に比較するとあまりに重きに失し、処分の裁量権の範囲を逸脱した違法の存することが明らかである。

三 以上のとおり、本件免職処分には、いずれにしても違法がある。そこで、原告は本件免職処分を不服として昭和四三年二月五日付で人事院に対し、審査請求をなしたが、現在まで、その裁定がなされていない。

よつて、原告は被告に対し請求の趣旨記載のとおり判決を求める。

(請求の原因に対する被告の答弁及び主張)

### 一 答弁

#### 1 本案前の抗弁

原告の第一次的請求は、権利義務の主体である国を被告とすべきであつて、行政庁である被告郵政大臣にはその被告適格がない。

したがって、原告の第一次的請求は、不適法な訴として却下を免れない。

#### 2 本案に対する答弁

(一) 請求の原因第一項(第一次的請求の原因)1及び2の事実は認める。

同3の事実中、その主張のような規定の存することは認めるが、その余は争う。

後述のとおり、狭義の任命権と懲戒権の分離委任は法理論上可能であり、職務規程には何ら違法はない。

同4の事実中、被告が原告の地位を否認していることは認めるが、その余は争う。

(二) 請求の原因第二項(二次的請求の原因)1及び2の事実は争う。

同3は争う。

(三) 請求の原因第三項の事実中、その主張のとおり原告が人事院に審査請求をなしたが、その裁定がなされていないことは認めるが、その余は争う。

### 二 主張

1 被告は、原告に対する本件免職処分権限を有していたものである。

すなわち、被告は、先に職務規程により原告に対する懲戒権限を大阪郵政局長に委任していたが、原告の行つた本件免職処分理由該当行為に関してその権限の委任を撤回し、正当な処分権限者として本件免職処分をなしたものである。

その経緯は、次のとおりである。

(一) 国公法五五一条一項は、国家公務員の任命権者につき、各省の職員任命権者は、各省大臣に属するものとし、かつ、同条二項によつて任命権者は任命権をそれの部内上級職員に限り委任することができる旨を定めて、一方、同法八四一条一項によれば、任命権者は懲戒権を有する旨を定めている。しかし、このことから任命権と懲戒権とが、理論上当然に不可分一体のものであると解すべきではない。国公法に規定する任命権者とは、同法の定める語義から理解すべきであり、かかる観点から検討すると、同法八四一条一項の任命権者とは、同法五五一条一項にいう「機関の長」のみを指し、同条二項により任命権の委任を受けた部内上級職員は、これに含まれないものというべきである。すなわち、同法五五一条一項の任命権者の任命権は、同法八四一条一項により狭義の任命権のほか懲戒権が含まれることとなる結果、同法五五一条二項により部内上級職員に対し、右任命権の全部を委任し、またはその一部を委任して狭義の任命権のみあるいは懲戒権のみを委任することができるのである。同法八四一条二項が、任命権者でない人事院に懲戒権の行使を認め、地方公務員法が、同法六一条一項、二項で狭義の任命権とは別個に懲戒権のみを委任を明文で規定しているのも右と同趣旨によるものであり、さらには自衛隊法三一条一項及びこれに基づく訓令において、隊員の任用、懲戒処分等各別の処分権限について委任を認めているのもこれと同様である。

ただ、人事院規則八一〇二「職員の任免」三条には、任命権者の定義として、「法五五一条一項又はその他の法律の規定により任命権を有するものをいい、同条二項によりその任命権が委任されている場合は……その委任を受けた者」と規定し、同規則四一条は、「一の官職について二以上の任命権者が同時に存在しないようにしなければならない」と規定しているもので、広義の任命権の一部である懲戒権のみの分離委任を受けた者を右規則三条にいう任命権者と解するときには、同規則四一条に抵触するかのようには解されないでもなく、さらに人事院規則一二一〇「職員の懲戒」七一条には、「任命権者は、懲戒処分を行つたときは、法八九一条一項に規定する説明書の写一通を人事院に提出しなければならない」と規定しているもので、懲戒権を委任した原任命権者も懲戒処分説明書の提出義務を負うかのように解され、不都合な感じがしないでもない。そして、このことが、懲戒権の分離委任を否定する説の根拠ともなっているが、右各規則の見出しの点をも合せ考えると、右規則八一〇二「職員の任免」三条、四一条における「任命権」及び「任命権者」をそれぞれ懲戒権を除く狭義の「任命権」及び「任命権者」と、右規則一二一〇「職員の懲戒」七一条の「任命権者」を懲戒権のみ委任された「任命権者」と解することにより矛盾なく解釈できる。

(二) 右のような立場からすると、郵政省職員に対する任命権、懲戒権は、国公法五五一条一項、八四一条一項により被告の権限に属するものとされるが、同時に、同法五五一条二項によりこの任命権、懲戒権を同時あるいは分離して部内上級職員に限り委任することができることとなる。そして、この意味で、任命権、懲戒権の委任の根拠規定が、国公法五五一条二項であるといえる。これを受けて、被告は、郵政省職員に対する懲戒権の委任を郵政省設置法二七一条に基づいて職務規程に定めているが、職務規程七一条四号及び別表第二(懲戒権委任区分)によれば、普通郵便局の主事、主任、職員(非常勤職員を除く)に対する免職、停職の懲戒権限を地方郵政局長に委任している。したがつて、懲戒権の委任区分によれば、原告に対する免職処分権限は、大阪郵政局長に委任されていることになる。しかし、このことは懲戒権の委任が、郵政省設置法二七一条を経由しなければならないことを意味するものではないのであつて、同法二七一条の規定が存在しなくとも懲戒権の委任は国公法五五一条に基づいて行い得るのである。けだし、郵政省設置法は、従来行政官庁概念に代えて、行政機関概念を採用したことにより、権限を行政官庁である郵政大臣の権限として規定しないで、組織体としての郵政大臣の権限として規定した(同法四一条)。そのことから同法は、特に郵政大臣の権限とされているものを除いては、内政部局長、地方支分部局長に適宜分配されて権限が行使されることを当然に予想しているのである。このことを前提として、同法二七一条は、同法四一条によつて郵政省に属するものとされた権限の分配を定めたにすぎないからである。

(三) 懲戒権委任の根拠法規は、前述のとおりであるが、委任の方式については何ら規定するところがない。そこで、これについてはもつぱら解釈によつて判断し

なければならぬのであるが、権限の委任一般についていえば、公示を要する法形式（例えば告示）によるか、あるいは訓令による場合には、その訓令を官報等に掲載して公示しなければならぬと解されている。

しかし、懲戒権の委任については公示を必要としないと解すべきである。

すなわち、権限と一般に呼ばれているものの中には、二つの異つた性格のものが含まれており、第一のものは、対外的権限とでも称すべきものであつて、人民（行政客体）に対する関係で行政官庁が所掌事務について国家意思を決定表示し得る能力としての本来の意味における権限である。第二のものは、対外的権限に対し、内部的権限と称すべきものであつて、行政組織内部における行政機関相互間における権限関係である。権限の委任について公示を必要とするのは、右対外的権限の委任の場合に限られるというべきである。

ところで、懲戒権は、行政組織内部における人事に関する権限であるから、人民に対する対外的権限でないことは明らかであり、したがつて、懲戒権の委任には公示を必要としないのである。

もつとも、公示を必要としないといても、懲戒処分が行われれば、被処分者は、当然に懲戒権者を知り得るのであるからこれによつて不利益を被るものではない。

これを本件についてみるに、職務規程が訓令であるところ、右規程は、郵政公報に掲載されているので、もし同公報への掲載が公示の要件を充すとすれば、職務規程は公示されていることになる。しかし、職務規程による権限の委任は、郵政省の所掌事務の分配を細目にわたつて網羅したものであつて、対外的権限、内部的権限、さらには権限という概念には該らないものまで全て含まれているのである。このことは、職務規程の根拠法である郵政省設置法の規定の仕方由来しているものであつて、同法四条が郵政省の権限として規定しているところのものも権限の範囲を明確にするという目的から大きく逸脱して、単なる事実行為的作用、所掌事務の遂行に必然的に附随する作用、人事厚生等の内部的作用まで全て含まれているためである。職務規程による権限の委任が右の如き内容であるから、その大部分は公示を必要としないのである。したがつて、職務規程が公示されているからといつて、職務規程による権限の委任が全て公示を必要とする事項であるということではなく、懲戒権の委任も、右公示を必要としない大部分のうちの一つである。

(四) 右のように、原告に対する懲戒免職処分権限が、大阪郵政局長に委任されたてはいるが、本来の懲戒権者である被告が事案の性質によつて全国的に統一された基準によつて懲戒処分を行うことを必要とするような場合には、権限の委任区分を一部変更し、あるいは権限の委任を部分的に撤回し、被告自ら懲戒処分を行ふことはいうまでもない。被告は、全通の昭和四二年年末闘争等において違法行為のあつた職員に対する懲戒処分を全国的統一に行ふ必要があつたので、その委任の撤回を企図したのであるが、その委任の撤回につき職務規程の改正という方法では行い難いため、右職務規程と同等の効力を有する人事局長通達（依命通達）によつて同懲戒処分権限の委任区分を一部変更する方式でその委任の撤回をなし、免職に該当する職員に対する懲戒処分権限を回復し、被告自らこれを行ふこととしたのである。そして、実際には、被告は、昭和四三年一月一二日付人事局長通達（郵人第一〇号、以下、本件人事局長通達という。）により、先に職務規程により原告に対する免職処分権限を委任していた大阪郵政局長に対し、原告に対する懲戒免職処分権限の委任を撤回する旨の意思表示をなし（文書による本件人事局長通達が同局長の許に到達したのは同年一月一六日であるが、右訓令は、同月一二日午後二時、同局長に対し、電話を通じて口頭で告知されている）その権限を取得したうえ、原告に対し、本件免職処分を発令したのである。

なお、前記のとおり懲戒権限の委任につき公示を必要としない以上、その委任の撤回についても公示を必要としないことはいうまでもない。

(五) 国公法五五条二項後段は、同条一項並びに二項前段を受けて「この委任は、その効力が発生する日の前に書面をもつてこれを人事院に提示しなければならぬ。」と定めているが、右提示を怠つたときの委任の効力については規定がない。しかし、同条項後段の規定は、人事院が、中央人事行政機関であり、しかも懲戒処分に対する不服審査機関であつて、人事行政上最も重要な事項である懲戒処分について直接関連をもつ機関であるにもかかわらず、任命権の委任が官報によることを要しないとされているところから、人事院がこれを知りえないこととなるので委任書面の提示を命じたものであつて、このような人事行政上の必要から生じた内部的な手続にとどまるものであるから、これを欠くことによつて、直ちに委任を無効

ならしめるものではない。換言すれば、懲戒権の委任につき、右提示は効力要件でないのである。

2 原告には、処分理由にいう通りの事実がある。

(一) 暴力行為について

昭和四二年一月四日午前九時三〇分ごろ、勤務時間外であつた原告は（当日、原告は夜勤であつたので始業時刻は午後〇時四五分）、「総評西成地協」と記した腕章を左腕に着用して西成郵便局郵便課事務室に入室しようとした。これを見つけた同郵便局長A上司（以下A局長という）は、原告が当日既に集配課事務室において、後述のように集配課長の業務指導を妨害する行為を行つた旨の報告を受けていたので、原告に対し、腕章を着用したまま事務室に入ること禁止した。これに対し原告は、同局長の命令を無視して入室しようとしたので、同局長は、さらに原告が勤務外であるし、腕章を着用したままの入室を認められない旨の理由を説明しこれを阻止した。原告は、事務室に入るの自由である旨主張した巨体（身長一七五センチ、体重八八・五キロ）を利用して同局長を押し退けた。同局長は、再三にわたり、腕章はオルグのためであり入室は認められないことを告げて退去を命じたのであるが、それにもかかわらず原告は、大声でこれに抗議しながら身体を強く当てるようにして押し、同局長を一メートル後退させ、郵便課事務室入口に足を踏み入れた。同局長は、やむなく応援を求めたところ、同郵便局郵便課主事Bが駆けつけてきたので、同人に原告の入室を阻止するように命じて同局長が右手を右Bの左肩に乗せた際、原告が体当りのような形で二回同局長に突き当たり、同局長を後方に仰向けに転倒させた。原告は、倒れた同局長をそのままにして右事務室に行こうとしたので、同局長は痛みを堪えて立ち上り、原告の前に立ちふさがつて重ねて退去を命じたところ、原告は腕章を取り外し床に叩きつけると、右手を後方に引いて殴りかかろうとしたが、集配課職員C（全逓西成支部執行委員）が制止したので、こたなきをえた。同局長は、原告の右暴行によつて転倒した際、五日間の通院加療を要する仙骨部打撲症を負つた。

(二) 業務指導の妨害について

右暴力行為のあつた同日午前九時五分、西成郵便局集配課長D（以下D課長という）は、朝礼において同課員に対し、当時三六無協定下で郵便物の滞りが増え始めていた状況にあつたので、休憩時間の付与方法の特定事項、すなわち郵便集配業務に従事している、指定された休憩時間の開始時刻（午後〇時四五分）にいたるも、なおその便の業務が継続中のときは、二〇分間の範囲内において引続いてその業務を処理しなければならない義務を負うこと（郵政事業職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規定（昭和三三・五・二四公達第四九号）及び郵政省就業規則（昭和三六・二・二〇公達第一六号）四九条二項一号口）について、改めて注意を喚起し、右特定事項に従うよう業務指導を行つていた。当時、西成郵便局の職場の実態としては、右義務に従っている者もあれば従わない者もいるという状況であつて、必ずしも全員に徹底しているような状態ではなかつたことと、当日における業務運行状況から判断して、ほとんど全員について右事由の発生が予想されたこと及び月曜日の特殊性（日曜配達廃止のため）から右特定事項の注意を喚起する必要があつたので、同課長は、朝礼において全員に指導したものである。しかるに、そのころ前述のとおり勤務時間外であつた原告は、「総評西成地協」と記した腕章を着用して同課事務室に入り、同事務室で作業中の七班から六班の全逓に所属する職員一人一人に対し、いつものとおり一二時三〇分になつたら帰るよういつて回り、休憩時間がくればその便の業務が継続中であつても、直ちに打切つて帰つてくるよう指示を与え、同課長の右業務指導を故意に妨害した。同日午前九時一二分ころ、原告が右非違行為を行つているのを見つけた同課長は、原告に対し、右業務指導の妨害行為を禁止するとともに、腕章を外し、事務室から退去するよう命令したが、これに従わなかつた。

(三) 腕章着用及び腕章取り外し職務命令違反について

原告は、昭和四二年一月四日から八日までの勤務時間中に、「総評西成地協」あるいは「全逓西成支部」と記した腕章を着用したままで外務事務及び西成郵便局内での事務に従事していたので、D課長が、再三にわたつてその取り外しを命じたが、原告はこれに応じなかつた。

原告の右腕章の着用が、組合活動として行われたことは疑いの余地のない事実であるが、国家公務員たる原告が、このような意味で本件腕章を勤務時間中に着用することは、国家公務員としての職務専念義務に違反する。

また、右腕章の着用は、勤務時間中の職員の服装として正しいものではなく、こ

れが郵便の利用者たる公衆の目に触れるとき、郵便の役務を提供する主体が郵政省にあるのではなく、あたかも全通労組ないしは総評にあるかの如き感を公衆に与える虞れがあり、また、それがいわゆる闘争中であることの示威であることを考え合わせると、公衆に対し不安、不信の念を抱かせ、国が直接経営する極めて公共性の高い郵便事業の信用失墜をもたらす虞れがある。

このような腕章着用行為に対し、その取り外しを命ずる職務命令は、適法かつ十分な合理的理由がある。

(四) 原告に対する本件免職処分理由の事実は、右(一)ないし(三)の事実であるが、原告が本件免職処分を受けるに至った背景には次のような情状がある。

(1) 原告は、前記(一)記載の暴力行為により仰向けに転倒したA局長の安否を気ずかつて抱き起しにくるどころか、「デッチあげや、俺は手をかけへんで」といつて、反省の態度を示さず、さらに腕章を着用したまま入室しようとするのを制止されるや、腕章を床に叩きつけ同局長に殴りかかろうとする態度を示し、また右暴行後においても、同局長に謝罪するという行為もなく始末書の提出をも拒否した。

また、原告は、前記業務妨害に対し、D課長から注意されたときも、組合のいうとおりにする、といつて従わず、その外、同課長の腕章取り外し命令にも従わなかったこと等から改悛の情が見られなかった。

(2) 原告は、平素から態度が粗暴で暴力を振うことがあり、また、管理者に対していやがらせ行為をし、管理者の命令をも素直に聞き入れず、反抗的でその勤務態度は極めて不良であつた。

その事例は、次のとおりである。

(イ) 昭和四〇年九月ごろ、紛失した時計を拾得物として保管していた主任から自己のものとして受取る際、時計のメーカー、型等を聞かれたことに立腹し、「なんで警官のように聞くのか」といつて、同人の肩を突き、さらに側にあつた折たたみ椅子を振り上げて同人に殴りかかろうとしたところ、近くにいた職員に阻止されて事なきを得た。

(ロ) 昭和三八年一二月ごろから昭和四一年五月ごろまでの間、税務署の通知により発覚するまで扶養手当を不正に受給していた。

(ハ) 業務研究会の席上、西成郵便局長のネクタイが曲つていると難詰し、同研究会でのスライド映写の終了時刻が二、三分遅れたことに対し、大声で同局集配課長に喰つてかかたりしていやがらせをした。

(ニ) 業務打合せ会を業務の都合で延期したときとか、他の職員に対し担務変更を命じた場合などに、しつこく管理者に文句をいつた。

(ホ) 平素においても、管理者の行く手に立ち塞つたり、自己の身体を左右に揺らせてその通行を妨害することが多く、一寸でも身体が触れると、大声で「なんで突き飛ばすのか」と喚きたてる行為があつた。

3 本件免職処分の理由となつた事実のうち、暴力行為及び業務指導妨害行為は、国公法九九条、八二条一号及び三号に、腕章着用及び腕章取り外し命令違反行為は、同法一〇一条一項、九八条一項、八二条一号及び二号に各該当するので、被告は、その動機、事情、暴行の態様、傷害の程度、事後における改悛の情等客観的かつ総合的に判断し、原告を懲戒処分に付すべきところ、前述の各行為は、その動機において全く酌量の余地がなく、行為態様も悪質であり、もつて全体の奉仕者たる国家公務員としてまことにふさわしくない不名誉な非違行為として厳しく追及されなければならないのである。したがつて、被告が、前記処分理由により原告を懲戒処分に付するに当り、懲戒免職処分を選択したのは相当であり、合理的根拠を有する処分というべきである。

4 以上のとおり、本件免職処分はまさしく正当である。

(被告の主張に対する原告の答弁並びに反論)

一、本案前の抗弁に対する反論

被告は、原告の第一次的請求は、権利義務の主体である国を被告とすべきであり、被告はその適格を欠くと主張する。

しかし、原告の第一次的請求は、行政庁である被告が原告に対してなした本件免職処分が無効であるという理由によつてなしたものであり、「行政庁の公権力の行使に関する不服の訴訟」であつて、行政事件訴訟法三条一項にいう抗告訴訟である。したがつて、公権力を行使した当該の行政庁であり、現にその処分が有効であると主張してこれを争う郵政大臣を被告として訴訟を提起すべきは当然である。

二、本案の主張に対する答弁並びに反論



## 1 答弁

主張1の事実中、その主張の各規程法規の存することは認めるがその余は争う。  
同2、(一)の事実中、昭和四二年一二月四日午前九時三〇分ごろ、勤務時間外であつた原告が(原告は、当日夜勤であつたので、始業時刻は午後〇時四五分)、  
「総評西成地協」と記した腕章を左腕に着用して西成郵便局郵便課事務室内に入室しようとしたこと、これを見つけたA局長が腕章を着用したまま事務室に入することを禁止したこと、これに対し、原告が抗議し、同室に入室しようとしていたところ、原告とA局長とが接触したこと(ただし、その態様を除く。)は認めるが、その余は争う。

同2、(二)の事実中、昭和四二年一二月四日午前九時五分ごろ、D課長が、同事務室における朝礼で、特定事項についての業務指導を行つたこと、右特定事項に関し、その主張のような休暇規程及び就業規則の存すること、そのころ、原告が、「総評西成地協」と記した腕章を着用して同課事務室に入り、全通に所属する職員に対し、右指導に関し発言をしたこと(ただし、その内容を除く。)は認めるが、その余は争う。

同2、(三)の事実中、昭和四二年一二月四日から同月八日までの間、勤務時間中(ただし、外務事務従事中は除く。)に、その主張のような腕章を着用していたこと、その取り外しを命じられたが、これに応じなかつたことは認めるが、その余は争う。

同2、(四)は争う。

同3及び4は争う。

## 2 反論

(一) 被告の本件免職処分権限について

(1) 被告の主張するように、国公法五五条二項に基づいて、原告に対する懲戒権限を任命権の委任と切離して任命権者である西成郵便局長以外の大阪郵政局長に委任し得るとしても、この場合、国公法五五条二項は、その委任の根拠規定でしかない。郵政省設置法二七条は、「郵政大臣は、この法律に定める権限で細目の事項に関するものを、職務規程を定めて、内部部局、地方支分部局及び附属機関に委任することができる」と定め、郵政省の権限を定める同法四条五号は、「国公法の定めるところに従い、職員の任免、賞罰その他職員の身分に関する措置をすること」としているのであるから、任命権、懲戒権の委任が、国公法上許容されないというのであればともかく、その委任が認められる限り、その権限委任が郵政省設置法二七条により職務規程を定めてしなければならないことは明白である。

このように、任命権、懲戒権の委任が、職務規程によつてなされなければならないとされている以上、右規程によつてなされた委任を撤回しようとするときは、それが職務規程の変更という方式によつてなされるべきは当然である。

仮に、職務規程が訓令という性質を有するとしても、職務規程によつてなされた委任を人事局長通達によつて撤回し得ないことはいうまでもない。

(2) 一般に公務員の任命権、懲戒権の委任については公示を必要とするところと解すべきであり、したがつて、その委任の撤回についても公示を要するところ、被告の主張する人事局長通達は、公示を欠く非公開のものであり、その趣旨が、部内にさえ周知されていない。このような公示を欠く人事局長通達による懲戒権の委任の撤回は無効である。

すなわち、公務員の任命権は、憲法一五条に定められたとおり、国民固有の権利であり、任命された公務員の地位は、全体の奉仕者とされ、国公法制定の根拠理由ともなっている。このように、任命権は、主権者である国民と最も根源的な関連をもつものであり、単に行政機関相互間の内部的権限関係ではないし、懲戒権が、右任命権の一部であつて、懲戒が単なる公務員の服务内容にかかわるものではなく、まさに公務員制度の基準としての法律事項であり、ことに懲戒免職が憲法一五条にいう罷免に相当することを考えれば、懲戒権がいわゆる内部的事項に止るといふべくもないことは明白である。

のみならず、公務員といえども憲法二八条にいう勤労者として、労働基本権を保障されており、この保障を前提に労働条件を具体的に定める労働基準法(公共企業体等労働関係法四〇条により全面的に適用される)等によると、使用者は労働条件の明示、就業規則の制定及びその周知を義務づけられている。このような種々の規定からしても、公務員の労働関係が、行政組織における単なる内部関係でないことも明らかである。

右にみてきたような公務員制度の本質あるいは公務員の労働関係からすれば、公

務員の任命権、懲戒権は、むしろ一般的に外部的事項であると解すべきであり、かかる観点からみると、その権限の委任、したがって、また、その委任の撤回につき公示を要することはいうまでもないところである。

(3) 被告主張の人事局長通達は、昭和四三年一月一六日に至つて、大阪郵政局長に到達したものであり、本件免職処分当時、未だその効力を生じていない。

(4) 国公法五五條二項後段によれば、「任命権の委任は、その効力が発生する日の前に、書面をもつてこれを人事院に提示しなければならない。」と定められており、権限の委任の撤回の場合も同様の手段を経なければならない。しかるに、本件人事局長通達による懲戒権の委任の撤回については右手続がとられていない。したがって、本件人事局長通達による委任の撤回は効力を生じていないことになる。

(二) 本件免職処分理由について、

(1) 原告は、本件免職処分理由書に記載されたA局長に対する暴力行為及びD課長の業務を妨害していない。

(イ) 被告が本訴で主張する懲戒免職処分理由は、全て昭和四二年一二月四日から八日までの間における原告の所為にかかるものとされている。この期間、全通は、昭和四二年度の年末闘争、すなわち期末手当等の諸手当、勤務時間の短縮、日曜配達の廃止、団体交渉権の確立、特定郵便局の近代化による労働条件の改善等の要求を掲げて闘争を展開し、要求実現のため、同年一二月一日三六協定の締結を拒み、休日、時間外勤務を拒否し、平常どおりの能率で勤務する等の実力行使の方針を決定していた。原告も全通大阪地区本部西成支部執行委員として闘争に参加し、また総評大阪地方評議会西成地区協議会副議長の立場でその闘争を支援していたものである。全通の右闘争は、当局側の一部譲歩により同年一二月五日交渉が妥結し、その終結を見るに至つたが、全通西成支部においては、一二月四日A局長の転倒デツチ上げ事件が発生したため、大阪地区本部として同局長の不当な行為に抗議しその撤回を要求して、休日、時間外勤務拒否その他の闘争を継続することとし、全通中央本部の承認の下に、これを一二月八日まで実施した。右闘争期間中、全通西成支部は、支部役員、青年部役員の全員が、常時腕章を着用して闘争指導を行う旨決定し、大阪地区本部の了解の下にこれを励行していた。

(ロ) 原告は、昭和四二年一二月四日、午後〇時四五分から勤務につくこととされてきたが、総評西成地協の行うピラ配布に参加し、次いで組合員の闘争指導を行なうため、午前八時四五分ごろ西成郵便局に赴き、「総評西成地協」と記した腕章を左腕に着用して同局集配課事務室内に入り、組合員が郵便物の道順組立等の作業を行つているところを巡視していた。巡視中、原告は、一、二の組合員からD課長の特定事項遵守の業務指導に対しどう対処すればよいかと質問されたので、従来、全通西成支部では指定の休憩時刻を二〇分以内繰下げることによつて持出郵便物の配達が終了できる見込みのある場合以外は、指定の開始時刻から休憩に入るという方針で臨んでおり、同局においても平素このように実施されていたこともあつて、原告は、その時点で残部の郵便物の量を確め、二〇分間に処理できる見込みがなければ指定の休憩時間どおり帰局するよう回答指示した。

したがって、原告の右指示は、組合役員として全通の闘争方針に則つた正当な組合活動の一環としてなされたものであり、かつ、西成郵便局において平常実施されているところから従つて就労すべきことを内容とするものであつて、何ら不当違法視されるいわれはない。

のみならず、郵政職員は、二〇分間の範囲内で休憩時間を繰下げて就労する義務はなく、これは職場における労使交渉の結果に基づいて実施されるべきものであり、合意なくして当局が一方的にその実施を命じうべきものではない。したがって、D課長の右指導は、本来任意の履行を期待するという意味の単なる指導でしかないといふべきであり、それに服しないからといつて、業務の正常な運営が阻害されたいはえないのである。

(ハ) 同日午前九時三〇分ごろ、原告は、組合活動の記録を整理するため、集配課事務室内のロッカーにある日記帳を取る目的で、右集配課に至る道順の郵便課事務室入口附近に来たところ、同室にいたA局長が原告の前に立ち塞がつて、腕章の取り外しを命じ、入室を禁止したのでこれに抗議すると、やがて退去を命令した。原告は、A局長の右措置が不当であると確信していたので、同局長の阻止を避けて入室しようとし、隙をみて同局長の横を擦り抜けて踏み込もうとしたところ、同局長がこれを阻止しようとして体を移動したため、同局長の右肩と原告の右肩あたりが僅かに接触した。その時、A局長は、急に平衡を失つてよろけるような恰好で一、二



歩後退し、次いでさらに数歩後退して尻を床に落とし、ゆつくりと仰向けになり、手足をばたつかせて大仰に「俺をこかした」と叫び、暫時そのままの姿勢でいた。やがて立上った同局長は、原告の方に近づき、なおも「俺をこかした」と繰り返すので、原告は、「勝手にひつくり返つて何をいうのか」と反論し、左腕の腕章を外して床に叩きつけ集配課事務室に入った。

右のとおり原告は、A局長に対し暴行を加えていないし、またその意思もなかったことが明白である。

(二) 被告は、本件免職処分の事由として腕章着用及び腕章取り外し職務命令違反を主張するが、本件免職処分がなされた当時、右事由は、本件免職処分の処分説明書に記載がなく、原告に明示されていなかった。しかるに、被告は、本訴において、昭和四三年七月九日付第一準備書面により職務命令違反の事実を処分事由とし、右事実が国公法九八条一項、八二条一号及び二号に該当する旨主張し、さらに昭和四八年八月一三日付第六準備書面において「腕章着用の違法性」をも理由に掲げ、処分根拠法条として新たに国公法一〇一条一項違反を追加するに至った。

しかし、国公法八九条の規定の趣旨に徴すれば、処分説明書に記載のない事由を後日処分理由として追加主張しえないことは明らかである。

仮に、腕章着用及び腕章取り外し職務命令違反の事実が、本件免職処分理由の追加として認められるにしても、腕章の着用は、労働組合の正当な行為であり、したがってこれに反する腕章取り外しの職務命令に従う義務はない。

すなわち、原告は、昭和四二年一二月五日から八日までの間「全通西成支部」と記した腕章を着用していたが、右腕章の着用は、前述のとおり全通の要求貫徹のための団体行動としてなされたものであり、憲法で保障された労働基本権たる団体行動権の行使に外ならないのである。このような腕章の着用について、それが職務専念義務違反であるとか、組合活動は勤務時間外になされるべきであるとか、さらに服装違反であるというような個別的労働関係上の義務違反をいつてみてもほとんど意味がないのである。

したがって、原告が腕章を着用したことを違法視することはできないから、これを懲戒の理由とすることは許されず、また、右腕章の取り外し命令がいわゆる職務命令であつたとしても、それが闘争時における全通の指示に優越する効力を持つものでない以上、職務命令違反という形式に着目して懲戒処分の理由とする余地もないというべきである。

### 第三 証拠関係 (省略)

## 理 由

### (第一次的請求について)

国家公務員たる地位を有することの確認を求める訴は、行政事件訴訟法四条に定める当事者間の法律関係を確認する訴訟で、かつ公法上の法律関係に関する訴訟であり、いわゆる当事者訴訟であると解すべきであるから、当該法律関係の帰属主体である国のみが正当な当事者(被告)となると解するのが相当である。

これを本件についてみるに、原告は、第一次的請求として郵政職員たる地位、すなわち国家公務員たる地位の確認を求めているのであるから、右訴訟は、公法上の法律関係を確認する訴訟で、当事者訴訟に当ると解され、したがって、その被告は、国家公務員に関する権利義務の帰属主体である国とすべきであつて、国の一行政機関の長である被告には、右確認訴訟の被告適格がない。

よつて、原告の第一次的請求は、被告適格を有しない者に対する不適法な訴として却下を免れない。

### (第二次的請求について)

#### 第一、争いのない事実

請求の原因(第一次的)第一項1及び2に記載の事実は当事者間に争いが無い。

#### 第二、被告の原告に対する懲戒権限の有無について、

原告は、本件免職処分は、処分権限のない被告によつてなされた違法がある旨主張するので、以下この点について判断する。

一、被告が、国公法五五条一項により原告の任命権者とされていること、被告は、同条二項を根拠として、郵政省設置法二七条に基づき、職務規程七条二号、別表第一により普通郵便局の主任及び職員任命権を普通郵便局長に委任し、同条四号別表第二により普通郵便局の主事、主任及び職員(非常勤職員を除く)に対する免職、停職の懲戒権限を地方郵政局長に、減給、戒告の懲戒権限を普通郵便局長に各

委任していることは当事者間に争いが無い。

二、原告は、懲戒権は任命権（一般に、懲戒権と任命権とを含めて広義の任命権と称している）、以下、懲戒権を含む任命権を広義の任命権といい、懲戒権を含まない独自の意味の任命権、すなわち狭義の任命権を単に任命権という。）に附随する権能であるからこれを分離して異つた機関に委任しえず、したがつて、職務規程にかかわらず原告に対する懲戒免職権限は普通郵便局長にある旨主張するのでこの点について検討する。

1 国公法五五一条一項は、任命権者について、これを内閣、各大臣（内閣総理大臣及び各省大臣）、会計検査院長、人事院総裁、外局長と定め、次いで同条二項前段において、「前項に規定する機関の長たる任命権者は、その任命権をその部内の上級の職員に限り委任することができる」と規定しているが、右の「委任」の性質について明示するところがない。講字上、行政庁の権限の代行について、「行政庁の権限の代理」と「行政庁の権限の委任」とに大別し、前者にあつては、行政庁の権限を代行者が代理行使するにとどまり、権限そのものの委譲はないが、後者においては、行政庁の権限は、その委任した範囲において受任者に移譲され、委任庁はその権限を失い、受任者が自己の名において行使するものとされ、委任の場合は、このように法律上定められた権限の分配を変更することになるので、法律上の根拠を要するとされる。

ところで、国家公務員たる職員の任命行為は、国が、職員となることを志望する国民や既に職員になつている者について、これを特定の官職に任命し、公務員関係を発生せしめて行政組織内部に組入れる行為に外ならず、したがつて、その行為は、本来の行政行為の対象とされる一般国民に対して行われる対外的行為（独立の法人格者間の権利義務を内容とする法律関係）と区別され、内部秩序の問題として自律支配の作用する行政組織内部の行為（内部的行為）と解すべき余地が十分ある。

公務員の任命行為が、右のとおり行政組織内部に関するものであることの一面は否定しえないが、他面、公務員を志望する者に対し、これに公務員たる身分を与え、公務員関係を発生せしめる内容を有することも自明のことであるから、行政組織内部で独立の法人格を有しない行政機関相互間において行われる指揮監督上の行為とはその性質を異にし、降給、降任、停職、免職（このような行為は、行政処分とされ、行政訴訟の対象とされる）といった行為と同様に、独立した法人格を持つた者に対して行われる行為としての側面を有するのである。したがつて、この限りにおいては、任命行為は、相互に独立した法人格者間の関係であり、権利義務を内容とする法律関係であつて、この点で、行政庁の一般の国民に対する関係（対外関係）と類似しているのであり、任命行為を行政庁の対外的行為の一種とみることができる。

右のように広義の任命権の行使が、単に行政庁の内部的行為に止まらず、対外的行為の性質を有するものであること、国公法五五一条二項が特に「委任」という文言を用いて、同条一項による任命権者の権限を他の者に代行させるにつき法律上の根拠を与えていることを合せ考えると、右規定にいう「委任」は権限の委譲を意味すると解するのが相当である。人事院規則八一―二（職員の任免）三条、四条一項は、右のことを明示しているというべきである。

したがつて、国公法五五一条二項の委任がなされれば、受任機関が委任機関の直接の下級機関であるときは委任機関からの一般的な指揮監督権の及ぶことのあるのは格別、その権限は、全て受任機関に移転することとなる。そして、本件についても、被告は、右のような国公法五五一条二項の趣旨に基づき郵政省設置法二七条、職務規程七条により任命権を下部機関に委任していると解することができる。

2 進んで、国公法五五一条二項の任命権の委任にあたり任命権と懲戒権の分離委任が許されるか否かを考えるに、一般に、任命権と懲戒権とは密接な関連を有するものではあるが、その権限の内容を異にしていることは論ずるまでもなく、理論上、当然不可分一体でなければならぬものではない。

国公法が任命権の委任を許し、任命権の分散を認めているのは、任用の迅速と能率を期する趣旨からして合理性を有するところであるが、反面、職員を懲戒する権限についてはこのような要請よりも、むしろ公正と慎重が要請されるべきである。したがつて、このそれぞれの要請に応じて、任命権と懲戒権とをそのふさわしい機関に分配することも、制度上合理性を有するところでもある。現に、国公法においても、人事院は任命権者でない場合にも懲戒権を行使することができ（同法八四一条二項）、地方公務員法においては、同法六一条一項において、地方公共団体の

長などの任命権者は、「それぞれ職員の仕事、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする」とし、これを受けて、同条二項に「前項の任命権者は、同項に規定する権限の一部をその補助機関たる上級の地方公務員に委任することができ、あるいは自衛隊法三一条一項は、「隊員の任用、休職、復職、退職、免職、補職及び懲戒処分は、長官又はその委任を受けた者が行う」と規定し、任命権とは別個に懲戒のみの委任を明示的に認めているのであつて、任命権と懲戒権とが常に一体不可分のものと解すべきいわれはない。

ところで、国公法八四一条一項に「懲戒処分は、任命権者が、これを行う」と規定するが、同条二項には、（任命権者でない）人事院も懲戒権を行使する旨を規定していること前記のとおりであり、同条一項の規定をもつて直ちに任命権と懲戒権との不可分性を規定したものともいえず、同法五五一条の規定の文言と対照し、同法八四一条一項の規定は、同法五五一条一項にいう任命権者が懲戒権をも有することを明示するものと解される。そして、五五一条一項の任命権者は、同条二項により、その有する広義の任命権を部内上級職員に対し一括して委任し、又は、狭義の任命権と懲戒権を分離して各別に委任することも可能といふべきである。したがつて、同法八四一条一項にいう任命権者とは、同法五五一条二項の委任を受けた上級職員までも含むものとは解し難い。

他に、国公法上、任命権と懲戒権とが一体不可分のものであり、これを分離することを許さない趣旨の規定はないのであり、前記のような右両権限の性質に鑑み、これが分離委任は、合理的な理由の存する限り、国公法上、許されないものと解することはできない。

もつとも、人事院規則八一二（職員の仕事）の三条（任命権者）に「法及び規則中任命権者とは、法五五一条一項又はその他の法律の規定により任命権を有する者をいい、同条二項の規定によりその任命権が委任されている場合は、規則に別段の定めのない限り、その委任を受けた者をいう」と、同四条（任命権の委任）一項に「法五五一条二項の規定により任命権を委任するに当つては、一の官職について二以上の任命権者が同時に存在しないようにしなければならない」と規定し、又、人事院規則一二一〇（職員の仕事）六条に「任命権者を異にする官職に併任されている職員について懲戒処分を行つた場合においては、当該処分を行つた任命権者は、他の任命権者にその旨を通知しなければならない」と、同七条（処分説明書の提出）に「任命権者は、懲戒処分を行つたときは、法八九一条一項に規定する説明書の写一通を人事院に提出しなければならない」と規定する。右のような人事院規則の各規定と、前記の国公法五五一条一項、二項、同法八四一条一項の各規定の文言からして、任命権を有する者も懲戒権を有する者もいずれも「任命権者」としているのであるから、任命権も懲戒権も同一の任命権者に属し、これを分離することは、国公法ないし人事院規則の予定していないところではないかとの疑問も生じないではないが、国公法の各規定の趣旨は前記のとおりであり、人事院規則についても、その八一二は「職員の仕事」に関するものであり、その一二一〇は「職員の仕事」に関するものであることは、右各規則の標題により明らかであり、前者にいう「任命権者」は、懲戒権の有無に関係なく、いわゆる狭義の任命権を有する者を、後者にいう「任命権者」は、懲戒権を行使すべき任命権者を意味するものと解するのであり、右各人事院規則の規定が存在するからといつて、任命権と懲戒権との分離が許されるとの解釈を左右することはできない。

してみると、前記（第二、一項）のように、国公法五五一条二項を根拠とし、郵政省設置法二七条、職務規程七条二号、四号により被告が普通郵便局の職員（非常勤職員を除く）の任命権を普通郵便局長に委任し、その懲戒権につき、より重い免職、停職の懲戒権限をより上位の官職である地方郵政局長に分離して委任したのは、懲戒権の行使には公正と慎重さを要求されるという点からしても、合理性のないものでなく、違法なものとはいえない。

したがつて、西成郵便局（普通郵便局）の職員である原告に対する懲戒権者は、後記の懲戒権の委任の撤回のない限りは、大阪郵政局長であつたといふべきである。

3 証人Eの証言により成立の認められる乙第一四号証の記載部分中、証人F、同Eの各証言中並びに鑑定人G、同Fの各鑑定結果中、右認定に反する部分は、たやすく採用しえないところである。

三、被告は、被告が、先に大阪郵政局長に対して委任した懲戒権限につき、本件人事局長通達によつて原告のなした本件免職処分理由記載の行為に関してこれを撤回し、その懲戒権限を有するに至つた旨主張するのでこの点について判断する。

成立に争いのない乙第四号証、証人A上司の証言（第一回）によれば、郵政省人事局長から大阪郵政局長に宛てて、昭和四三年一月二日付文書（郵人第一〇号）をもつて、「全逋の昭和四二年末闘争における責任者、指導者及び闘争にかみ違法行為のあつた職員に対して、下記により懲戒処分を執行することとなりましたので、各項了知のうえ、遺憾のないよう措置願います。命による。」との前文とともに、懲戒免職は職務規程別表第二懲戒権委任区分の定めにかかわらず郵政大臣が行うこと及び原告が懲戒免職の処分を受ける者であることを通達（本件人事局長通達）し、この書面は、同年一月一六日大阪郵政局長に到達したこと、一方、A局長は、同年一月二日午後、上級機関である大阪郵政局人事部から電話で、本件人事局長通達が発せられていること及び翌一三日朝原告の懲戒免職処分辞令を同局まで受取りに来るよう指示を受けたことが認められ、右認定を左右するに足る証拠はない。

右事実によれば、被告は、人事局長に命じて、本件人事局長通達によつて、先に大阪郵政局長に委任していた原告に対する懲戒免職処分権限を奪い（この性質については、後記認定のとおりである）、被告自らこれを行行使する旨の意思表示をなし、右意思表示は、遅くとも昭和四三年一月二日午後、電話によつて郵政省人事局長から大阪郵政局長に通知されていることが明らかである。

四、原告は、本件人事局長通達による懲戒権の委任の撤回には、（イ）法形式を異にする、（ロ）公示を欠く、（ハ）人事院への書面の提出を欠く、等の違法がある旨主張して争うので、この点について検討する。

1 もともと、権限の委任をなした行政機関は、原則として何時でもその委任を撤回することができ、懲戒権の委任の撤回についても同様である。その撤回の方式等については特別の定めがない限りは、当該権限の委任の方式に従うべきものである。そして、委任の方式、形式等については、法令の規定、委任の趣旨によつて定まるといわざるをえない。

国公法五五条二項の定める委任は、下級機関または補助機関に対するものであり、しかも、これが行政機関を構成する公務員の任命権あるいは懲戒権といたえば行政内部の事項に関するものであるから、その委任の方法、形式等について、独立した他の行政機関に対する委任、あるいは純粋に一般国民に対する権限の委任の場合と異つた法的取扱がなされても何ら異とするに当らない。けだし、前記のとおり公務員関係について、これを法人格者間の関係であるという意味においては外部的関係と異るところがないといへてもなお行政機関内部の関係であるという点からその任意の自律的規律に服せしめられる分野の多いことは否定しえないからである。

そして、国公法五五条二項の委任の方式等については、特に明文の規定はなく、前記のような公務員関係の特殊性と同条項の委任対象事項の内容からみて、純粋に一般国民に対する関係事項等の委任とは異り、法令の形式をとることを要せず、又、これを公示することまで要件としなくても、訓令の形式をもつて足り、上級の委任機関の意思が、書面あるいは口頭等その形式如何にかかわらず、相手方受任機関に到達した時にその効力が生じるものと解するのが相当である。国公法五五条二項後段において、「この委任は、その効力が発生する日の前に、書面をもつて、これを人事院に提示しなければならない」と規定し、かえつて官報への登載を必要としない趣旨を窺わせること等からみても、任命権、懲戒権の委任に際し、その公示を必要としないことを示唆しているものといえよう。

これを本件についていえば、前記のとおり職務規程による原告ら郵政職員の任命権、懲戒権の委任は、国公法五五条二項、郵政省設置法二七条に根拠をもつものであるが、直接的には、職務規程によつて定められており、右職務規程は、公達の形式をとっているが、その性質は訓令であり、これが公示の有無にかかわらず、違法ということとはできないと考える。

なお、前記国公法五五条二項後段の規定を受けて人事院規則八一―二（職員（任命）四条二項は「法五五条二項の規定により任命権の委任を行う場合には、委任を受ける職員の占める官職の組織上の名称、勤務場所及びその権限の及ぶ官職の範囲を記入した書面を、その委任の効力が発生する日の前に人事院に提示しなければならない。」と規定しているところ、右提示を欠いた場合の委任の効力についてはなんらの規定もない。

思うに、人事院は、内閣の所轄の下に置かれた中央人事行政機関として、職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務をつかさどり、また、職員の懲戒処分に対する不服審査機関としても位置づけられ、懲戒処分につ

いて直接の関連をもつ重要な機関である（国公法三、九〇条）から、人事院が、その職責を遂行するに当たり、人事行政上の任命権者、懲戒権者を明確に把握する、必要のあることはいふまでもない。しかるに、前記のとおり、任命権、懲戒権の委任が官報等による公示を要せず、人事院がこれを知らない場合も生じることがある。このため、右委任の委任書面を人事院へ提出したものであると解するのが相当である。したがって、委任に関する書面の人事院への提示は、人事行政上の必要から生じた内部的な手続に関するものであつて、権限の委任自体の効力要件、すなわち、これを欠くことによつてその委任自体を無効ならしめるものと解することは困難である。（しかし、反面、人事院の職責を全うならしめるうえにおいて、右委任書面の提示は、重要な意味をもつものであるから、委任者が、右規定の趣旨を遵守し、務めてその履行を図るべきは論をまたないところである。）

2 前記のとおり、原告に対する懲戒権の委任は、職務規程によつてなされているところ、右規程の形式は公達であるが、その本質は訓令であるから、右規程に基づく懲戒権の委任の撤回も右規程と同等の効力を有するもの、すなわち、被告郵政大臣の訓令によることを要し、またこれをもつて足りるというべきである。

前認定の事実によれば、本件人事局長通達は、人事局長から大阪郵政局長に宛てた形式をとつておられるが、被告の命令によりなされたものであり、その実質は、被告人事局長の意思として発せられた訓令であるといふべきであるから、被告は、本件人事局長の通達によつて、先に発した一般的訓令である職務規程による原告に対する懲戒権の委任を、本件人事局長通達といつた特別訓令によつて昭和四二年年末闘争行為にも関連する行為を対象とする程度でこれを撤回し、その処分権限を有するに至つたものといふことができる（もつとも、一般的に、委任の撤回とは、将来に向つて、その委任を廃止することを意味するものと解されており、したがつて、委任者が、抽象的に一般的に委任した懲戒権限につき、抽象的に一般的に権限としてではなく、具体的に特定された一回性のある事項についてのみ権限を回復する行為は、一面では受任者の抽象的な懲戒権限の具体的事実への適用行使を制限したように解され、この視点からすれば、いわゆる委任の撤回行為と同一視しえない側面を否定しえないであろう。しかし、委任者が受任者に対する命令により、その具体的行為に対する懲戒権を元に回復し、自らその権限を行使する現象面からすれば、なお、懲戒権の委任の撤回と表現しても、異とするに当らないであろう。）

したがつて、本件人事局長通達によつて職務規程を変更する結果になつても、何ら違法は存しない。

3 次に、本件人事局長通達が公示されていないこと及び国公法五五、二項後段に定める人事院への書面提示のなされていないことは被告の自認するところであるが、前認定のとおり、懲戒権の委任につき、その公示及び人事院への書面の提示が効力要件とされていない以上、その撤回についてもこれを必要としないと解するのが相当であるから、右欠缺をもつて、本件人事局長通達による委任の撤回を違法とすることはできない。

したがつて、本件人事局長通達には、その主張のような違法はない。もつとも、右のように解するときには、職員にとつては、自己の任命権者ないし懲戒権者が何人であるかを知りえない不安が存する結果となることは否定しえないけれども、懲戒の場合は、処分説明書の交付を受ける（国公法八九条）のであり、これにより処分者を知ることができ、不服申立の方法によりこれを争うこともできるのであるから、特段に不利益が生じるとはいえない。

4 前掲各証拠中（第二、二、三記載）及び鑑定人H、同Iの各鑑定中、右認定に反する部分は、たやすく採用しえないところである。

五、右にみてきたところによれば、被告は、本件免職処分の発令に当り、原告に対する懲戒免職処分権限を有していたことが明らかである。

第三、本件免職処分事由の存否について、

一、業務指導妨害について、

1 昭和四二年一月四日午前九時五分ごろ、西成郵便局集配課事務室において、D課長は、その朝礼で、休憩時間の付与方法の特定事項、すなわち郵便集配業務に従事して、指定された休憩時間の開始時刻（午後〇時四五分）に至るも、なお、その便の業務が継続するときは、二〇分間の範囲において引続いてその業務を処理することを内容とする業務指導を行つたことは、当事者間に争いが無い。

2 成立に争いのない乙第五、第六号証、証人Dの証言により成立の認められる乙第二号証、同証人（ただし、後記措信しない部分を除く）、同A上司（第一回、後

記措信しない部分を除く)、同J、同K、同L(ただし、後記措信しない部分を除く)及び同Mの各証言並びに原告本人尋問の結果(ただし、後記措信しない部分を除く)を総合すると、次の事実(一部争いのない事実を含む)が認められる。

(1) 郵政事業職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程及び郵政省就業規則を受けて、西成郵便局においても服務表が定められ、その中で、主として郵便の市内配達業務に従事する場合は、指定された休憩時間の開始時刻に至るも、なおその業務の継続中のときは、引続きその業務を処理しなければならないものとし(その継続する時間は、二〇分を上廻る時間になることを定めるものではない)、このような場合、指定された休憩時間の位置をその継続処理に要した時間に相当する時間を繰り下げるものとする、と規定され、右服務表は職場内に掲示され、職員に周知されるようになっていたこと、したがって、同局の集配課員は、その勤務時間中に予定の郵便物の配達完了しない場合、二〇分間を限度として休憩時間を繰り下げてその配達業務に従事しなければならないこと、

(2) 昭和四二年一月一日ごろ、後記のとおり全通は、その諸要求を掲げて闘争に入り、三六無協定と相まって時間外労働を拒否する方針を打ち出し、これを受けて、西成支部でもそのような行動がとられたこと、そのため、同日ごろから徐々に郵便物の滞溜数が増加し、同日は約六、〇〇〇通、翌日には約四、〇〇〇通に達していたこと、加えて、西成郵便局は、日曜配達廃止局に指定されていたので、同月三日の日曜日と重なって、月曜日に当る同月四日には、適正な郵便物の配達を実施するにつき、職員が最大限の努力をする必要があつたこと、ところで、当時、西成郵便局においては、午前(一号便)及び午後(二号便)の二回に分けて配達業務を行っていたが、その業務中、本件特定事項を積極的に遵守する者はほとんどいない状態にあつたこと、そこで、D課長は、右のような一二月四日の業務運行状況からして、全職員につき、午前中の配達時間内に予定の郵便物の完配は困難であると考え、本件特定事項の周知徹底を図る必要を感じ、同日午前七時三〇分から集配業務に従事し、配達道順組立作業を行っていた集配課第六、第七班の課員(各班六人構成)に対し、前記争いのない事実のとおり、業務指導として、本件特定事項に従った業務の実施、すなわち、休憩時間二〇分の繰り下げをし、午前中の配達を行うことを指示したこと、D課長は、右指導後、原告が後記のとおり全通の組合員に右業務指導に反するような指示を行っていることを知り、その非を責めたが、原告はこれを応じて自己の指示を撤回するようなことはしなかつたこと、

(3) 全通は、昭和四二年一〇月末ごろ、年末一時金を含む経済要求、合理化に伴う労働時間の短縮、日曜配達の廃止、団体交渉権の確立、特定郵便局の近代化と労働条件の改善等四項目にわたる要求を掲げ、被告に対してはもとより地方支部の段階でも当局と団体交渉をしようとする方針で、同年一月を交渉期間として設定し、その交渉に入ったが、妥結に至らなかつたこと、その結果、全通は、一月三〇日、指令二四号を出して、一二月一日から休日、時間外労働の拒否、三六協定の不締結、平常能率での勤務、休暇闘争を含む実力行使を指示し、全国の職場で右実力行使がなされたこと、また、右年末闘争において、当時、当局側の全通に対する組織攻撃、支配介入が行われているとして、特に悪質な管理者のいる局二十数局を想定拠点局に指定して、その闘争を強化する方針が立てられ、西成郵便局も想定拠点局の一にあげられていたこと、

(4) 同年一二月一日、二日の両日、西成郵便局においては、A局長以下職制が集配課事務室に集まり、同課員のうち全通所属の職員の背後からその労働を監視する、いわゆる監視労働が実施されたこともあつて、全通西成支部の役員であつた原告は、前記組合の闘争指令の実施督励に当るため、同月四日午前八時四五分ごろ、同局集配課事務室に行き巡回中、D課長から当時勤務中の集配課員(第六、第七班)に対し本件特定事項を遵守するよう業務指導のなされたのを知り、右指示が、全通の闘争方針に反するような好ましくないものであると考え、右第六、第七班の集配課員のうち全通の組合員(第六班は二、三名、第七班は二名)一人一人に対し、「いつものとおり帰って来い」と指示して廻つたこと、右指示を受けた組合員は、当時、午前の配達は、一二時三〇分に打切り帰局していたので、原告の右指示が、D課長の業務指導に従わず、午前一二時三〇分になれば、午前中の配達郵便物が残つても帰局せよ、との趣旨であると理解していたこと、

以上の事実が認められ、証人D、同A上司及び同Lの各証言中並びに原告本人尋問の結果中、右認定に反する部分はたやすく信用できないし、他に右認定を動かすに足る証拠はない。

右事実を総合して勘案すれば、原告が、集配課員に対して「いつものとおり帰つ



て来い」と指示した行為は、D課長のなした本件特定事項遵守の業務指導と相容れないことが明らかであり、しかも同課長の業務指導が、その根拠、必要性において合理的理由が窺われるから、たとえ、全通が年末闘争を闘い、原告がその所属組合員としてこれに参加している時期とはいえ、右のような正当な業務指導を阻害するような言動に及んだ原告の行為は許容されるべきものではない。

そして、右行為は、国公法八二条一号、三号に該当し、懲戒処分の対象とされる非違行為といわざるをえない。

二、A局長に対する暴力行為について、

1 昭和四二年一二月四日午前九時三〇分ごろ、勤務時間外であつた原告は、「総評西成地協」と記した腕章を左腕に着用して、西成郵便局郵便課事務室に入室しようとしたこと、これを見つけたA局長が、腕章をつけたまま事務室に入ることを禁止したこと、これに対し、原告が抗議し、同室に入室しようとしたところ、原告と同局長との体が接触（ただし、その態様を除く）したことは、当事者間に争いが無い。

2 原告本人尋問の結果成立の認められる甲第三号証、証人Nの証言により成立の認められる甲第四号証、証人A上司の証言（第一回）により成立の認められる乙第七号証、証人Oの証言により成立の認められる乙第八号証（ただし、人の位置関係部分を除く）、証人A上司（第一、二回、ただし、後記措信しない部分を除く）、同B（ただし、後記措信しない部分を除く）、同P、同Q及び同Cの各証言並びに原告本人尋問の結果を総合すると、次の事実（一部争いのない事実を含む）が認められる。

(1) 昭和四二年一二月四日午前九時三〇分ごろ、原告は、左腕に「総評西成地協」と記した腕章を着用して（前記のとおり、全通は、当時闘争中であつたので、原告はその団結と示威のため腕章を着用していた。）、右肩にカメラをかけ、集配課事務室にある自己使用のロツカーから日記帳を取り出す目的で、郵便課事務室を経て同所に行くべく、同局玄関ホールから郵便課事務室に入ろうとしたところ（玄関ホールから集配課事務室に行くには、郵便課事務室を通らねばならない。）、たまたま、同事務室入口から中に入りかけていたA局長が、右入口附近まで立ち戻り、原告の前に立ち塞がり、「ここから入つてはいけない、腕章をとれ。」といつたこと、これに対し、原告は、「なんでや」等といつて右命令に従う意思のないことと及び右入室の目的を告げたこと、しかし、同局長は、入室を認めず、対じしたまま右のような云い争いを繰返していたこと、右郵便課入口の巾員は、約一・六メートルあり、その扉は観音開で、郵便課事務室に左右に押し開かれていたこと、右のような入口附近での云い争いを聞いた郵便課主事B（以下、B主事という。）が、同課事務室内から入口附近に来ると、A局長は、B主事に対し、原告の入室を阻止するよう指示したこと、B主事は、右指示によりA局長の右手側斜後方で開かれた入口扉近くに立っていたが、同局長と原告とは、なおも口論を続け、至近距離で対立していたこと、この間、同局長は、原告に退去するよう命じたが、原告はこれを無視し、なおも入室しようとして体を左右に移動させると、同局長もこれに応じて左右に体を動かし、入室阻止を図つたこと、そのうち、同局長とB主事との間に数十センチの間隙ができたので、原告は、両手をポケットに突込んだままそこを通り抜けようと踏込んだところ、当時、原告は、体重八六キロ、身長一七五センチの巨体であつたため、右間隙から中に擦り抜けることができず、原告の右肩附近が、A局長の右肩附近に当り、その勢いで同局長は平衡を失つて後方によろけて退り、そのはずみで、同入口南側附近にあつた消火器に左足が触れ、入口から二、三メートルの地点で尻部、腰部附近から床（コンクリートにプラスチック張り）の上に落ちて仰向けに転倒したこと、その際、同局長は、手で後頭部を抱えていたが転倒後もそのままの状態ですばたつかせ、B主事に対し、「俺をこかした、現認せよ、警察を呼べ」と叫び、その後、立ち上つてからさらに同人に時間を確認させるとともに、自らも時計で時間を確認したこと、原告は、A局長のこのような大げさな態度に憤慨し、「デツチ上げや」というなり腕章を自己の足元に叩きつけたが、その場居合せた同僚のCから他で話したらどうか、となだめられ、肩にかけていたカメラを同人に手渡し、郵便課事務室を通り抜け、集配課事務室にあるロツカーから日記帳を取り出し、前記郵便課入口附近に来ると、警察官が来ていて（たまたま当日の早朝、西成郵便局の庁舎に数百枚に及ぶビラが貼布されていたので、その現認のため警察官数名が来ていた）、同局長の説明を聞き、それに従つて距離の測定を行つていたこと、その際、原告もその事情を聴取されたが、前認定のような事実を述べたこと、A局長は、その日疼痛がするとして、大阪逓信病院で診察を受けたところ、

「仙骨部打撲、向後五日間の通院加療を要す」と診断され手当を受けたこと、しかし、その後は同病院に通院せず、西成郵便局の局医である西川医院（内科、産婦人科）に行き、八日間にわたり治療を受けたこと、原告は、前記警察官の事情聴取以後何ら取調べも受けず、刑事上の処分もされていないこと、

以上の事実が認められ、右認定に反する証人D、同Oの各証言並びに証人A上司（第一、二回）及び同Bの各証言中、右認定に反する部分は、いずれもたやすく信用できないし、他に右認定を左右するに足る証拠はない。

右事実を総合すると、原告が、郵便課入口附近においてA局長及びB主事から入室を拒否された、同人らの間隙を擦り抜けて入室しようとするれば、その入口の巾着と原告の体格からみて、当然相手方と接触し、場合によつては相手を転倒させ得るであろうことは優に認識できたものというべく、したがつて、原告は、郵便課への入室理由が何んであれ、それを実力によつて強行し、同局長と接触して転倒させこれにより傷害を負わせた行為につき、その責を免れない。そして、原告の行為が、勤務時間外の行為とはいえ、右傷害事故の発生場所が自己の勤務する職場内であり、かつ職場の上司に対するものである点を考えれば、右行為は、国公法九九条八二条一号及び三号に該当し、懲戒処分の対象となりうる非違行為といわざるをえない。

三、腕章の着用及び腕章取り外し職務命令違反について、原告が、昭和四二年一月四日から同月八日まで勤務時間中に、被告主張のとおり腕章を着用していたこと（ただし、外務事務の場合を除く）、これに対し、被告主張のとおり、管理職からその取り外しを命ぜられたが、これに応じなかつたことは当事者間に争いがない。

第四、処分説明書記載の事由以外の処分理由の追加主張について、

およそ懲戒権者が、当該職員を懲戒するに当つては、懲戒に該当する一定の具体的非違行為を確定したうえ（以下、このような事実を基本的処分事由という。）、さらに右行為に関連してその処分時までに発生した一切の事情（以下、これを付加的処分事由という）を考慮して相当と認められる処分をすべきことはいうまでもないところ、国公法八九条一項が、とくに、「……懲戒処分を行わうとするときは、処分を行う者は、その職員に対し、その処分に際し、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。」と規定し、いわゆる処分説明書の交付を義務付けている所以は、当該職員に処分事由を熟知させ、これに不服がある場合には人事院に対する不服申立（審査請求又は異議申立）等の機会を与え（同法九〇条、九〇条の二）、その職員の身分の保障と懲戒処分の公正を確保するにあるから、処分説明書に記載を要する処分の事由の範囲、程度は、懲戒処分の基本的処分事由たる事実が全て記載を要するが、その記載は、被処分者が如何なる事由で処分されたかを知り得る程度、換言すれば、事実関係の同一性を判別しうる程度をもつて足り、付加的処分事由の記載は要しないものといえよう。

本件免職処分時における処分事由は、被告が本訴で処分の理由として主張する事実のうち、業務指導妨害の事実及びA局長に対する暴行の事実であることは当事者間に争いなく、原本の存在と成立に争いがない甲第一号証によれば、処分説明書記載の処分事由も右の二つの事由に止まると認められ、その余の事実（腕章着用及び腕章取り外し職務命令違反行為）について記載があると認めることは困難である。

前述のとおり、処分説明書に全く記載のない事実を懲戒処分の基本的処分事由と主張して、当該処分を正当づけることは許されず、結局のところ、被告が、本訴において本件免職処分事由として主張する事実のうち、前記処分説明書に記載されていると認められる業務指導妨害及び暴行行為を基本的処分事由とし、その余の事実（腕章着用及び腕章取り外し職務命令違反を含む）を付加的処分事由として、これらを総合勘案して、本件免職処分が相当であるか否かを判断すべきである。

第五、権利の濫用について、

被告主張の本件免職処分事由中、本件免職処分の基本的処分事由たりうるのは、前認定のとおり、業務指導妨害及びA局長に対する暴力行為の二点に限られる。そして、右各行為につき、国公法八二条を適用し、如何なる懲戒処分を選択するかは被告の裁量権の範囲に属するものではあるが、その処分は、行為の態様、程度等諸般の事情からみて、合理性を有するものでなければならない。

ところで、右業務指導妨害行為については、前認定の事実によれば、当時、全通は諸要求を掲げて闘争に入り、実力行使を指示していた時期でもあり、原告が、D課長の指導に反する指示をしたのも、個人的理由に由来するものではなく、組合役員として、組合の闘争過程に生じた争議的行為の一種とも把握され（だからといって、もとよりこれが適法視されるものではない。）、また、右指示によつて、具体

的に職場が混乱し、郵便物の配達に著しい支障を与え正常な業務運行が阻害されたことが認められない等の事情は、懲戒に当り考慮すべき酌量事由と考えられる。

次に、A局長に対する暴行についてみるに、如何なる型態にせよ、暴力行為は断固排除されるべきで、これが是認されるものでないことは論を待たないが、前認定の事実によれば、もともと原告のA局長に対する暴行は、偶発的に発生したものであつて、未必的に暴行の意思のあつたことは否定しえないとしても、原告には積極的に同局長に暴行を加える意思がなかつたのであり、ことに傷害の発生については全く予想だにしていなかつたこと、その傷害の程度についても、左程重大視する程の結果を生じていないこと等の事実も、懲戒に当り考慮すべき事情といえる。

本件における基本的処分事由というべき業務指導妨害及びA局長に対する暴行行為が、国公法八二条一号又は三号に該当するものとはいえ、さして重大なものとはいえず、原告がこのような行為に及んだ前後の事情、行為の結果等前記諸事情を勘案すると、原告に対し、郵便局の職員としての地位を奪う免職の懲戒処分を選択することは、著しく不合理で妥当性を欠き、苛酷に失するものと言ふべきである。仮に、前記付加的処分事由たる腕章着用及び腕章取り外し職務命令違反行為が、被告主張のとおり違法なものであり、かつまた、被告がその余の情状として付加して主張する事実が存在したとして、これらの情状を考慮してみても、本件の基本的処分事由に鑑みれば、右判断を左右しえない。

結局、被告のなした本件懲戒免職処分は、懲戒権の行使について、裁量権の範囲を逸脱した違法があり、その違法は、本件免職処分の取消事由に該当するといわなければならない。

本件免職処分の取消を求める原告の第二次的請求は理由がある。

(結語)

よつて、原告の本訴請求中、第一次的請求は不適法であるから却下し、第二次的請求は理由があるのでこれを認容し、訴訟費用の負担につき行政事件訴訟法七条、民訴法八九条、九二条を適用して、主文のとおり判決する。

(裁判官 石井玄 田畑豊 窪田正彦)