

**相談者 (Aさん)** 先生は県の人事委員会のお仕事をされていますが、先日隣の総務課長から、人事委員会に事件が係属しているという話を聞きました。県の人事委員会というのはどのようなお仕事をされているのですか。

**弁護士** 人事委員会とは都道府県及び政令指定都市等に設置されている行政委員会で、専門的中立的な立場から人事行政に関する事務を処理する合議制の組織です(地方公務員法八条)。二名の人事委員と事務局から構成されています。代表的な職務として、職員との給与に関する報告・勧告を行うこと、職員採用試験を実施することが挙げられますが、それと同時に職員の不利益処分に関する不服申立の審査及び勤務条件に関する措置要求の審査を行っています(地方公務員法八条)。

**Aさん** 幅広い職務を行っているのですね。ところで県内の町村と人事委員会はどんなところで接点があるのですか。

**弁護士** 隣の町村のことを話されていますが、先ほど紹介した人事委員会の職務のうち不利益処分に関する不服申立の審査あるいは勤務条件に関する措置要求の審査がなされていると考えられます。

**Aさん** 人事委員会の審査の対象というのは県職員に限定されるのではないのですか。

**弁護士** 地方公務員法七条四項は、地方公共

体は他の地方公共団体に対して、不利益処分に関する不服申立の審査及び勤務条件に関する措置要求の審査という公平委員会の処理すべき事務を委託することができることと定めています。この規定によって県内でも多くの市町村が前記のような公平委員会事案の処理を

ずだといった申立です。第三に懲戒処分が条例等で定めた手続に従っていないという申立もみられます。

**Aさん** こうした申立に対する審査はどのようにして行われるのですか。

**弁護士** 裁判と同じように口頭審査を開いて審査を行う場合があります。公開と非公開があり、申立の際に申立人が選択することができます。口頭審査を開く場合には証人尋問等も実施されます。また口頭審査を開かずには書面審査で行うことも選択できます。

**Aさん** 具体的な事案としてはどのようなものがあるのですか。

**弁護士** とても多岐にわたっており、このような種類の事案が多いということはありませぬ。但し、近時特徴的なものとしては、セクシャルハラスメント関連のものと、飲酒運転関連が挙げられます。

**Aさん** 新聞報道で酒気帯び運転で懲戒免職とされた市職員が処分が重すぎるとして青森県人事委員会に対して不服申立を行い、それが認められて停職六ヶ月に軽減されたという記事を読んだことを思い出しました。

**弁護士** 平成一九年の青森県人事委員会の事件ですね。これは新聞等で大きく報道されました。平成一八年八月に発生した福岡市職員による悲惨極まりない飲酒運転事故をきっかけとして全国の自治体において飲酒運転に対する懲戒処分の基準を厳しくする動きが広がり、また、基準に従い重い処分が相次いで出されましたが、懲戒免職処分は職員としての地位を奪ってしまう最終的な処分であり、厳しくなった基準を適用するとしても、慎重に類似事案との比較も行う必要があるというところで停職に軽減する結論が出されたということがあります。

**Aさん** セクシャルハラスメントの審査は難しいのではないのでしょうか。

**弁護士** そのとおりです。裁判でも同じですが、セクシャルハラスメントの場合閉鎖的な空間が舞台となっており、客観的な証拠が乏しく、どちらの主張が真実かを判断することがとても難しいケースが多くみられます。



## 法律に強くなる!

連載【まちづくりの法律相談】

第40回

# 市町村と 県人事委員会の つながり

県の人事委員会に委託しているのです。

**Aさん** 県内でどれくらい市町村が公平委員会事案の事務委託をしているのですか。

**弁護士** 平成二一年九月一日現在で九市、二一町、一村の合計三一市町村から事務委託しています。Aさんの町を含めて県内の町村は全て県の人事委員会に事務委託しています。

**Aさん** 不利益処分に関する不服申立とはどのような制度なのでしょうか。

**弁護士** 地方公務員法四九条、四九条の二に規定されていますが、職員が任命権者から懲戒その他その意に反すると認められる不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して行政不服審査法による不服申立を行うことができることとされています。例えば身に覚えのない理由で戒告といった懲戒処分を受けた職員は、その取り消しを求めて人事委員会に不服申立を行うことができるわけです。

**Aさん** 不服申立の理由としてはどのようなものが多いのですか。

**弁護士** 第一に懲戒処分の理由自体が身に覚えがないという申立があります。これは例えばセクシャルハラスメントを理由とした懲戒処分に対する不服申立においてみられます。

第二に懲戒処分の程度が重すぎるという申立もよくあります。懲戒免職の処分を受けたが、先例からするとせいぜい停職処分で足りるは

ます。

**Aさん** 不利益処分についての不服申立はイメージがつかめましたが、勤務条件に関する措置の要求とはどのようなものなのでしょうか。

**弁護士** 地方公務員法四六条により、職員は給与、勤務時間その他の勤務条件に関して人事委員会に対して地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができますと規定されています。この措置要求があつたときは、人事委員会は口頭審査等の審査を行い、事案を判定します。そして必要と認める場合には要求事項に関し権限を有している地方公共団体の機関に対して勧告をしなければならぬとされています。

**Aさん** 現実にはどのような要求がなされているのですか。

**弁護士** 時間外勤務手当の支給要求や昇級の遅れの是正等があります。転勤についての措置要求がなされるケースがありますが、基本的に転勤は任命権者が人事権の行使として自ら判断すべき事項であり、措置要求の対象とはならないと考えられています。

◎執筆者 佐藤 裕一 (さとう ゆういち)

弁護士法人杜協同 阿部 佐藤法律事務所 弁護士  
東北大学法科大学院教授 宮城県人事委員会委員