

# 不利益処分審査請求事案判定例（要旨）

【令和6年度】

## ●懲戒停職、減給処分（処分を承認したもの）

### （事案の概要）

請求者Aは、遅くとも令和3年9月の請求者Bとの婚姻時から同5年5月までの間、生活の根拠地が請求者Bに貸与されていた単身者向け国家公務員宿舎（以下「B宿舎」という。）に変更になったにもかかわらず、通勤の実情に即した通勤届の提出を怠り、当該事実の発覚を免れるため、通勤手当の事後確認において、通勤届上の定期券（以下「届出定期券」という。）を一時的に保有するために購入し、事後確認の終了後に払戻しを行うなどして、上記期間における通勤手当等を不正に受給した。請求者Bは、財務大臣の承認を受けずに請求者Aを同居させており、また、この間、宿舎係等から説明を求められた際、事実と異なる回答を行うなどしてB宿舎で同居を継続していた。

処分者は、請求者Aの行為は、人事院規則9-24（通勤手当）第3条に違反し、国家公務員法（以下「法」という。）第99条に違反するものであり、また、請求者Bの行為は、国家公務員宿舎法（昭和24年法律第117号）第16条第2項に違反し、法第99条に違反するものであり、両請求者は、法第82条第1項第1号及び第3号に該当するものとして、請求者Aに対し懲戒停職（3月間）の処分を、請求者Bに対し懲戒減給（3月間俸給の月額額の10分の1）の処分を行った。

### （不服の要旨）

請求者Aは、B宿舎でなく請求者Aの自宅（以下「A自宅」という。）からの通勤頻度の方が高く、両請求者がB宿舎において同居していた事実はなく、処分者からも客観的証拠は示されていないと主張するとともに、上記主張が認められなかったとしても、本件両処分は、以下の理由により軽減されるべきであると主張した。

理由① 請求者Aは、意図して通勤手当を過大に受給したものではない。

理由② 請求者Bは、同居の定義について、住民票や家財道具を移した上で、恒常的に宿泊させることと認識していたため、宿舎係等からの確認に対して同居はしていないと回答したものであり、虚偽報告をした事実はない。

理由③ 所属省庁によって懲戒処分の内容が変わるのは不当である。

### （判定の要旨）

#### ・処分者の事実認定（同居していた事実）について

1点目として、請求者Aが結婚を起点にB宿舎から通勤する頻度が高くなった旨などを自供した面談記録があり、かつ、2点目として、届出定期券について事後確認日を挟む形で新規購入と払戻しを繰り返した行為（以下「本件行為①」という。）及びB宿舎の最寄り駅から職場の最寄り駅までの定期券（以下「届出外定期券」という。）を平成30年4月15日以降継続して購入していた行為（以下「本件行為②」という。）の事実が提示されており、これらは、社会通念上、主にB宿舎から通勤していた（B宿舎に居住していた）と評価されてやむを得ない事実といえる。そこで、両請求者の主張が、上記2点の評価を覆すことができるような合理的なものといえるかどうか検討した。

面談記録について、正確に確認することよりも早めに返信することを優先して、質問の意図が不明なまま回答した部分等について、修正することなくそのままとしていた旨主張しているところ、面談記録については、相応の確認時間が確保されていると認められる上、結婚を起点にほぼB宿舎から通っている旨の供述（以下「事実関係根幹供述」という。）については、具体的な修正に関する主張をしていない。情状面に関する供述内容については請求者Aの認識に正確に合わせる修正を求めているにもかかわらず、一方で、事実関係根幹供述については請求者Aの認識に反していながら放置していたとは考えられない。したがって、面談記録の内容が請求者Aの真意を反映していないとみるべき事情はなく、両請求者の主張は、面談記録が事実認定の根拠となるとの評価を覆すことができるような合理的なものとは認められない。

本件行為①を行っていた理由については、通勤届上の経路も利用していたので担当部署に相談する必要はないと考えた旨主張するにすぎず、あえて事後確認を期に届出定期券を購入して終了後速やかに払戻しをした理由としての弁明になっていないと言わざるを得ない。また、A自宅からは、届出外定期券のチャージ分からの引き落としという履歴が残る形の方法ではなく、現金でその都度切符を購入して通勤していたとしているが、そのような方法で通勤していた理由についても、論理的な説明はなされていない。以上のことからすると、本件行為①の理由に関する主張はもとより、請求者Aの通勤の実情に関する主張全体として信ぴょう性に欠けると言わざるを得ず、両請求者の主張は、本件行為①及び本件行為②が事実認定の根拠となるとの評価を覆すことができるような合理的なものとは認められない。

したがって、処分者の事実認定は、十分な根拠に基づく妥当なものであると認められる。

#### ・本件両処分の量定について

事後確認に前後して、通勤届に合致するように定期券を購入し、事後確認が終われば払い戻す行為は、不正に事後確認をくぐり抜けようとする意図を有したものであったと言わざるを得ない。

請求者Bが宿舎係等から確認を求められた時点のいずれにおいても、請求者AはほぼB宿舎で生活していた実情にあったと認められ、請求者Aの通勤の実情あるいは生活の実情は、住民票等の形式的な面に依拠して同居していない旨弁明できるような状況であったとは認められない。

懲戒処分の対象となった両請求者の行為は、いずれも所属省庁の使命に反する行為であると認められる。

したがって、当局が、処分量定の検討に当たり、上記事情を考慮したことには、相応の理由があると認められ、本件両処分が過重であるとは認められない。

以上のとおり、本件両処分は、相当であると認められる。

●降格処分（処分を承認したもの）

（事案の概要）

請求者は、業績評価の全体評価が2期連続してCであり、この2期を評価期間とする能力評価の全体評価がDであったことから、処分者は、改善措置を実施するとともに、警告書を交付し、勤務実績の改善を求めたが、当該改善措置等の実施後の業績評価の全体評価はDとなり、改善が見られなかった。

請求者は、勤務実績が不良であることから、処分者は、請求者を国家公務員法（以下「法」という。）第75条第2項及び人事院規則11—10（職員の降給）（以下「規則」という。）第4条第1号イに該当するものとして、行政職俸給表（一）2級から1級への降格処分に付した。

（不服の要旨）

請求者は、評価者等による勤務実績不良との評価は事実に反しており、請求者の勤務実績たるプログラムを理解できない評価者等が恣意的に行ったものである。よって、当該評価に基づいて行われた本件処分は違法かつ不当なものであり、取り消されるべきであると主張した。

（判定の要旨）

・プログラムの作成は、請求者の所属する部署がその所掌事務を遂行するに当たって業務を効率化するための手段であると認められるので、請求者が行ったプログラム作成の実績を評価するに当たって、評価者等がそのプログラム自体を読み解くこととはせず、プログラムが請求者の所属する組織の業務の効率化にどの程度結び付いたか等の観点に立って評価を行ったことに不当な点は認められない。

請求者は、上司等から再三にわたって組織の業務の効率化への寄与等の観点からの説明を求められたにもかかわらず、十分な説明を一切行わず、プログラムの必要性について上司や同僚からの理解を得られなかったことが認められ、またそもそも他の職員にとって使い方が分からず使えないものであったなど、請求者によるプログラムの作成は組織の業務の効率化に結び付くことはなかったものと認められる。

したがって、請求者によるプログラムの作成に関して、当該プログラムが組織の業務の効率化にどの程度結び付いたか等の観点に立って行った評価に不当な点は認められない。

・請求者の勤務の状況について見てみると、請求者の勤務態度に起因して処理した業務の件数が極めて少ない、単純な作業以外はほとんど行わず、所内の関係部署との連絡が十分でないなど、通常の係員に比して請求者の事務量は限定的であり、かつ、困難度の低いものが多かったものと認められ、また、上司の名前を乱暴に呼び、周囲との間で協調性を欠く行動を取るなどしていたものと認められる。

また、請求者は、その後も指示された業務を行わず、定型的な業務の実施にとどまったこと、指示された作業の一部を拒否したこと、自ら作成したプログラムについて、上司等から再三にわたる説明の要請があったにもかかわらず、十分な説明を一切行わず、プログラムの作成が組織の業務の効率化に結び付くことはなかったことなどが、それぞれ認められる。さらに、業務の依頼をしても対応せず、上司や同僚とのコミュニケーションを適切に行うことができていなかったことが認められ、改善措置や警告書の交付を経ても、これらの状況に改善が見られなかったものと認められる。

・請求者は、評価者が業務目標を話し合いのないまま勝手に書き換えたと主張するが、業績評価の業務目標の設定に関しては、人事評価の基準、方法等に関する政令により「業績評価に係る評価期間において職員が果たすべき役割について、業務に関する目標を定めることその他の方法により当該職員に対してあらかじめ示すこと」及び「業績評価の評価期間の開始に際し、被評価者と面談を行い」、当該果たすべき役割を確定することが求められている。この点について、当局の対応をみると、請求者の設定した業績目標には請求者の所属する部署の所掌でない業務に係る目標が記載されていたため、評価者は、被評価者である請求者との面談を行って業務目標案を示し、修正すべき箇所や追加したい業務目標があれば申し出るよう伝達した上で、再び面談を行い、請求者から業務目標としてふさわしい目標への修正等の申出等がなかったことからやむを得ず当該業務目標案を業務目標として定めたことが認められる。このことから、業績評価に係る業務目標の設定については、業務目標を話し合いのないまま勝手に書き換えたと評価されるものでも同令に違反するものでもなく、不当なものとは認められない。

また、請求者は、改善措置に関し、請求者に示されていたのは当局が作成した改善措置に係る資料のうち一部のみであり、請求者が改善措置による改善に向けた取組から排除されていたと主張するが、当局側と請求者との間で行う振り返りの面談の際に、請求者からヒアリングを行い、振り返りを行って、振り返りの中で把握した改善措置の進捗状況を踏まえて翌月の到達点を決め、決まった到達点を請求者に提示してそれを踏まえて請求者が1月間業務を行うというサイクルが繰り返されていたことが認められ、請求者は、面談において到達度に関する当局側と請求者の認識の違いを確認し、翌月の到達点について意見を述べるなどの機会を有していた等の状況が認められる。よって、改善措置に係る資料のうち一部が請求者に示されていなかったとしても、請求者に対しては、自らの職務遂行に関し改善すべき事項を明確に認識するために必要な情報が示されていたものと認められ、その他改善措置に不当な点は認められない。

・以上のことからすると、請求者は、勤務実績が不良と認められ、改善措置を通じて上司等が指導等を繰り返し行ったにもかかわらず、なお勤務実績が不良の状態が改善されず、行（一）2級の職務を遂行することが困難であると認められることから、処分者が請求者について法第75条第2項及び規則第4条第1号イに該当すると判断したことが、違法又は不当であるとは認められない。