

警部補に対する休職期間満了にともなう分限免職処分が取り消された事案

大阪府・府警察本部長（休職期間満了）事件

第1審 大阪地裁 令和5年12月18日判決（労働判例1353号103頁）

第2審 大阪高裁 令和7年10月8日判決（労働判例1353号91頁）（本判決）

最高裁第1小法廷 令和8年5月13日決定（上告不受理）



安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『安全配慮義務の実務と対応』（編著・労働調査会）など。

本件は、公務や通勤と無関係の交通事故により障害を負い、複数回にわたり休職処分を受けていた警部補が、一定の配慮があれば復職可能との診断を受け通勤試行が実施されたものの、通勤施行中に他人と衝突して既存障害が増悪し、その後も休職処分が繰り返された後、分限免職処分¹⁾（以下「本件処分」という）を受けたことにつき、本件処分の取り消しを求めた事案である。1審判決は、通勤試行前後において復職可能な状態ではなかった等として本件処分の取り消しを認めなかったが、本判決は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という）の合理的配慮義務の履行の一環として現実に配置可能な業務を検討すべきであったこと等を指摘して、本件処分を取り消した。地方公務員の分限免職処分に関する事案ではあるが、私傷病からの復職可否の検討等において、民間企業の事例においても参考になろう。

1. 事案の概要

1) 当事者

(1) 訴えた側（X：1審原告、2審控訴人）

訴えたのは、昭和57年10月1日付で大阪府警察職員に任命され、本件処分当時、警部補の地位にあったXである。

(2) 訴えられた側（1審被告、2審被控訴人）

訴えられたのは、大阪府（処分行政庁は大阪府警察本部長。以下「Y」という）である。

2) Xの請求の根拠

本件処分には、①裁量の逸脱または濫用の違法があり、また、②通勤試行による既存障害の増悪は労働基準法19条の解雇制限に違反するとして、本件処分の取り消しを求めた²⁾。

3) 事実関係の概要

- ① Xは、平成27年3月17日、普通自動二輪車を運転中に自転車と衝突する事故に遭い、頸髄中心性損傷の障害を負い、同年6月13日まで入院、その後通院加療を受けた。なお、この事故は、公務上のものでも、通勤のためのものでもなかった。
- ② Yは、Xを4回にわたり分限休職処分とし、4回目の休職期間の末日は、平成29年6月13日であった。
- ③ Xは、同年3月頃、主治医から症状固定との診断を受け、5

月15日、A警察署のB課長代理らとともに、C医師から、
i) 今の状態で症状固定と判断する、ii) これ以上の改善は見込めず、自宅療養は不要、Xの状態に合わせて職場が環境調整できるなら職場復帰可能、iii) 親指に刺激のある作業は避けることが望ましく、車通勤できるなら車通勤の配慮、今後も投薬治療の継続が必要等の診断内容の説明を受けた。

- ④ 同日頃、A警察署D署長は、Xの自動車運転に安全上の懸念がある旨指摘し、B課長代理に、Xに電車での通勤試行をさせるよう指示した。これを受け、Xは同月18日、電車で通勤を試行した（以下「本件通勤試行」という）が、乗客との接触により強い痛みを感じ、試行を断念した。
- ⑤ 同年6月20日、C医師は、Xの状態を、既存障害の急性増悪であり、約3カ月の自宅安静加療が必要と診断した。
- ⑥ その後、Yは4回の分限休職処分をした。4回目の休職期間の末日は、平成30年6月21日であった。
- ⑦ Yは、医師2名の意見を聴取し、同月22日、本件処分をした³⁾。

2. 1審判決の要旨

一審判決は、争点①の判断枠組みとして、「分限処分については、任命権者に一定の裁量権が認められるものの、考慮すべき事項を考慮せず、考慮すべきでない事項を考慮して判断する

とか、また、その判断が合理性をもつ判断として許容される限度を超えた不当なものであるときには、裁量権の行使を誤った違法なものであることを免れないというべきである。」「分限処分が免職の場合には公務員としての地位を失うという重大な結果となることを考えれば、免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求されるものと解すべきである^①。」との枠組みを示した上で、通勤自体が困難であったこと、負担の軽い事務に従事することも著しい支障があったことから、本件通勤試行の前後を問わず、Xは復職不可能な状態であったとし、本件処分の違法性を否定した。

争点②についても、業務上の命令であることを明示して本件通勤試行を求めた事実はないとして、Xの障害増悪の業務起因性を否定し、本件処分を有効と判断した。

3. 本判決の要旨

本判決も、争点①の判断枠組みについて、1審判決と同様の枠組み（**上記下線①**）を採用した上で、以下の点を指摘して本件処分を取り消した。

（1）本件通勤試行当時、Xは復職可能な状態であったか否か

C医師の診断内容等に照らし、本件通勤試行が行われた時点では、YにおいてXの状態にあわせて職場環境調整を行い、親指に刺激のある作業を避け、自動車通勤に配慮することに

より、Xは復職可能であったと認めるのが相当である。

（2）本件通勤試行の妥当性について

Xは、職種が限定されている職員ではなく、本件通勤試行当時、従前の業務に復帰できる状態ではないものの、より軽易な業務には就くことができ、そのような業務での復職を希望していたことから、「Yは、現実には配置可能な業務の有無を検討すべき義務を負っていたものと解される^②。」障害者雇用促進法5条や同法36条の3の合理的配慮義務の規定は、地方公務員にも適用され、Yは、「身体障害が残っているXの復職希望に対し、合理的配慮義務の履行の一環として、現実には配置可能な業務を検討すべき義務を負っていた^③。」

職場復帰が可能かの前提としての通勤試行を行う場合においても、障害者雇用促進法36条の3の履行という観点等から、必要に応じてC医師に自動車運転上懸念等を聴取するなどの配慮が求められていたところ、これらの配慮を行うことなくされた本件通勤試行は妥当性・相当性を欠く^④。

（3）本件処分に裁量権の逸脱または濫用の違法があるかについて

本件処分は、本件通勤試行の時点で、条件つきではあるものの復職が可能な状態であったXに対し、妥当性・相当性を欠いた本件通勤試行が行われた結果、Xの症状が急性増悪し、休職処分が更新された事情を考慮することなく判断されたものであり、裁量権の行使を誤った違法のものと認められる。

ワンポイント解説

1. 本判決の特徴

本件は、地方公務員の分限免職処分の違法性が問題とされた事案である。分限免職処分の違法性の判断枠組みについては、従前の最高裁判例⁴⁾により**上記下線①**の判断枠組みが示されており、1審判決、本判決ともに、この判断枠組みに基づいて判断している。それにも関わらず、1審判決と本判決とで結論が異なっているのは、本件通勤試行前のXの復職可能性について、本判決が、Xの職種が限定されていないことを前提に（**上記下線②**）、障害者雇用促進法5条、36条の3の規定を根拠に、Yが現実には配置可能な業務を検討すべきであったとした点（**上記下線③**）、本件通勤試行においても、同法の合理的配慮の観点から必要な配慮をすべきであったとした点（**上記下線④**）等、障害者

雇用促進法の規定を重視したことによるものであろう。

2. 障害者雇用促進法 36条の3

障害者雇用促進法36条の3は、事業主に対して、「障害者である労働者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではない」とする、いわゆる合理的配慮義務を規定している。本判決に照らせば、障害のない労働者が、私傷病や業務外の事故等により障害を負ったケース等で復職可否の判断をする際にも、主治医の意見を聴取する等して求められる配慮の内容を確認し、それらの配慮が事業主に対して過度な負担となるか否か等を具体的に検討すべきであろう。

1) 地方公務員法28条1項2号（心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合）に基づく分限免職処分（本人の意思に関わらず、任命権者の判断で、その職を失わせる処分）であり、民間企業における普通解雇に相当する処分である。
2) 本判決は、争点①に関するXの主張を認め、本件処分の取り消しを認めたため、争点②については判断していない。
3) 同日時点で、Xが復職不可能な状態にあったことに争いはない。
4) 広島県教委事件（最高裁第2小法廷昭和48年9月14日判決）、長門市・市消防事件（最高裁第3小法廷令和4年9月13日判決）等