

公務員関係判例研究会 平成 25 年度 第 2 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 25 年 5 月 16 日 (木) 15:00～16:35

2. 場所 総務省第 1 特別会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士(座長)、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、上野弁護士、牛場弁護士、大森弁護士、木村弁護士、島村弁護士、鈴木弁護士、田中弁護士、松崎弁護士、森末弁護士、山田弁護士、山本行政訟務課付検事(五十音順)

(事務局) 人事・恩給局 井波次長、吉牟田人事政策課長、松本参事官、石津調査官、植原争訟専門官、石川争訟専門官

4. 議題：ハラスメントをめぐる問題について

- 指導との境界(公務の職場における適正な指導と違法なパワー・ハラスメントを区別する判断基準)

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

(ア) 部下側に事情(低い業務処理能力、低い協調性、低いストレス耐性、心身の健康上の問題)が存する場合の注意・指導とパワー・ハラスメントの境界について

○ パワー・ハラスメントか否か、違法性のある言動か否かについては、それを問題として職員から主張される場面に分けて考えると整理しやすい。

○ まず、精神障害を発症したとして公務災害補償請求が行われる場面について検討する。

- ・ パワー・ハラスメントによって精神障害を発症したとして公務災害であると主張された場合の公務による心理的負荷の過重性の判断に関し、誰を基準とするかについて、制度の運用に関する通知(労災保険制度に関する厚労省の通知、公務災害補償制度に関する人事院の通知)をみると、平均的な労働者・職員を基準とする旨の考え方が示されている。これは、災害補償という制度が、使用者の過失責任を問うものではなく、仕事に内在する危険性を問題にしているものであるため、個々の労働者・職員ではなく、平均的な人を基準にするものである。

- ・ 裁判例をみると、①同種の平均的職員を基準とするものや、②平均的職員を基準とするとしながら、「平均的職員の範囲にも幅がある」として、ストレス適応能力の低い者を事実上救済している例もある。

- ・ 特定のグループからよほどかい離していない限り「弱い人」も「平均的職員」とされる傾向にある。

○ 次に、精神障害を発症したとして損害賠償請求が行われる場面について検討する。

- ・ 使用者に対しては、安全配慮義務違反、使用者責任を主張して損害賠償を請求することが通常である。なお、安全配慮義務違反につき、不法行為と主張されることがあるが、その場面での過失は安全配慮義務を怠ったことが過失であると主張されることが通常であるので、同様に考えれば足りる。
 - ・ まず、使用者が安全配慮義務違反を問われる場合にどのような者を基準としてその違法性を判断するかについては、裁判例及び学説をみると、①平均的なストレス耐性を有する者を基準とする見解（平均的職員基準説）、②被害者本人を基準とする見解（本人基準説）、③折衷説がある。なお、②の場合については、予見可能性があることを必要としており、パワー・ハラスメントの成立を認めながら、被害者本人のストレス耐性の低さを過失相殺の類推若しくは素因減額を理由に賠償額を減額するものもある。
 - ・ 安全配慮義務は、本来、具体的状況に応じて被害者本人に対する配慮を尽したか否かが問われる。しかし、被害者本人を基準とすると結果責任につながり、法的安定性を害するおそれがある。そこで、一定の客観的基準による線引き（本人を基準としつつ、客観的に予見し得た程度に応じて責任を問うこと）が必要ではないか。
 - ・ 低い業務処理能力、低い協調性の職員については、ストレス耐性が低いとは考えにくいので、平均的職員を基準としてパワー・ハラスメントの成否を考えれば足りるのではないか。
 - ・ 低いストレス耐性、心身の健康上の問題の存する職員については、本人を基準としつつ、客観的観点を加味してパワー・ハラスメントの成否を判断すべきではないか。心身の健康上の問題が長時間労働に起因するものである場合も同様に考えることで足りるのではないか。
 - ・ 次に、使用者が使用者責任を問われる場合については、被用者（加害者）に不法行為が成立することが必要。使用者責任が成立するためには、「事業の執行につき」されたものといえるか、「違法性（受忍限度を超えたか）」があるかが要件となる。この受忍限度について誰を基準として判断するについては、上述の安全配慮義務違反の考え方と同様。なお、加害者に対して不法行為が成立するかの判断において、誰を基準とするかについても上述と同様。
 - ・ 使用者ではなく、加害者に対して、加害行為自体が違法だとして損害賠償を請求するケースについても、使用者について整理したのと同様に考えれば足りる。
- さらに、人事権限の行使に対して、それがパワー・ハラスメントであるとして、職務命令の取消し、懲戒処分取消し、損害賠償請求が行われる場面を検討する。
- ・ 解雇、配転、特定の作業を命ずる職務命令（例えば、実際の裁判で問題となったものとしては、火山灰除去、草むしり、炎天下で終日立っていること）やこれらの職務命令を拒否・違反したことに対する懲戒処分について、職員から、職務命令の取消し、懲戒処分の取消し、損害賠償請求などがされることがある。
 - ・ 上述の場合、従前からパワー・ハラスメント言動があり、かつ人事発令に業務上の必要性がない場合はパワー・ハラスメントと判断される可能性が高い。
 - ・ 業務上の必要性があつたとしても、従前からパワー・ハラスメント言動があつた場合はもとより、それがあまりなかった場合でも人事発令がパワー・ハラ

メントと主張されることはある。この場合は東亜ペイント事件（最二小判昭61.7.14）の配転についての判断枠組みが参考になる。すなわち、業務上の必要性が存する場合であっても、①当該発令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、②労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときには、違法になる。①の場合、業務上の必要性と相手が主張する「不当な動機・目的」、例えば見せしめのためだなどの主張との比較考量をすべきことになる。また、②の場合、通常甘受すべき程度の不利益か否かは具体的状況、具体的事実関係によって判断されることになるが、この場合には、本人のストレス耐性等により平均人なら「通常甘受すべき」といえるものが「甘受できない」と評価されることもあり得る。この場合においても、考え方は上述と同様に整理することができる。

(イ) 部下側に違法な業務処理や深刻な業務上の失敗があった場合の注意・指導とパワー・ハラスメントの境界について

○ 職員に違法な業務処理や深刻な業務上の失敗があった場合には、そうでない場合に比べ、より厳しい指導や場合によっては強い叱責がされることもやむを得ない。そういう意味では違法性の判断は異なり得る。

○ ただし、いわゆるパワー・ハラスメントとされる言動の中には当該職員には今さらどうしようもない事柄に触れる言動が問題とされることがある。例えば学歴、出自、容ぼうなどがそれに当たるが、そのような内容の言動がなされていたときには、そのような言動は指導や叱責の範囲を超えているので、職員に違法な業務処理や深刻な業務上の失敗があった場合において違法性の判断に差異は出てこないのではないかと。

(ウ) 部下の挑発が契機となっている場合の注意・指導とパワー・ハラスメントの境界について

○ 部下の挑発が契機となってパワー・ハラスメントが行われた場合であっても、上司の行為が同じものであれば、違法性の判断それ自体には影響がないのではないかと。

○ ただし、損害賠償請求がなされた場合には、過失相殺の類推適用により賠償額を減額させる理由にはなるのではないかと。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) 予見可能性について次のような議論があった。

○ 部下の性格的要素、例えば「ストレス耐性」といったものをどう判断するか。外形からは判断し難いものではないかと。

○ 例えば、以前、強く叱責した際に2、3日休んでしまったということがある場合などは、当該職員のストレス耐性の弱さを予見し得ると言えるのではないかと。

○ 部下の事情に対する配慮の適否については、同僚職員からの不公平感が生じるおそれがないかという観点からも考える必要があるのではないかと。「なぜ、〇〇職員に対しては、厳しく指導しないのか」といった不満を同僚職員が抱くようになれば、職場の秩序が崩壊するおそれもある。

(イ) 注意・指導の在り方について次のような議論があった。

○ 部下側に違法行為や挑発などの問題があった事案の裁判例をみると、裁判所は、「部下の事情を考えれば、叱責した気持ちはよく分かるが、やはり限度を越えて

いるのでおとがめなしというわけはいかない」と判断し、損害賠償請求を低額で認めるという判断を示している。日頃から「叱り方の訓練」をしておかなければ、対応できない時代になったということではないか。

- 叱責するとパワー・ハラスメントであると非難されることをおそれ、能力が低かったり失敗をしたりした部下を無視する、あるいは、仕事を与えないという対応を取れば、これもまた、人事院の通知によれば、「合理的な理由なく仕事を与えないこと」（過小な仕事）としてパワー・ハラスメントになるおそれがある。
- 裁判の判決本文をみると、どのような言葉で叱責したかといったことしか言及していなくとも、口頭弁論の中で「（そのような）叱責の言葉を発するまで何日間置き熟慮した」といった主張をすれば、裁判官はそのような主張も理解しているものである。

(3) 次回会合は、6月20日（木）に開催することとした。