

公務員関係判例研究会 平成 31 年度 第 3 回会合 議事要旨

1. 日時 令和元年 6 月 20 日（木）15:00～16:45

2. 場所 中央合同庁舎第 8 号館 8 階特別大会議室

3. 出席者

（会 員）秋山弁護士、阿部弁護士、石津弁護士、植木弁護士、大森弁護士、木村弁護士、白土弁護士、白鳥法務省訟務局付、鈴木弁護士（座長）、高田弁護士、竹田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、長屋弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、山田弁護士（五十音順）

（事務局）内閣官房内閣人事局 清水内閣審議官、池田内閣参事官、山地調査官、市川争訟専門官、小林争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 市役所の公園整備室長として勤務していた職員の自殺を公務外災害とした認定処分の適否について争われた裁判例

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。

○ 公務外災害認定処分取消請求控訴事件（名古屋高裁平成 29 年 7 月 6 日判決、労働判例 1171 号 5 頁、以下「本件判決」という。）は、A 市の職員であった亡甲野一郎が勤務時間中に市庁舎から飛び降りて死亡したことは公務に起因する精神障害によるものであるとして、妻である X（一審原告・被控訴人）が、地方公務員災害補償基金の処分行政庁である同基金岐阜県支部長による公務外災害認定処分の取消しを求めた事案である。

○ 原審は、亡一郎の具体的な業務、様子について、詳細に事実認定・説示して、亡一郎の精神疾患と本件災害との相当因果関係を肯定することができるとしている。そして、亡一郎が従事した業務と本件災害との間には相当因果関係が認められることになるから、本件災害には公務起因性が認められるとしている。

○ 本件判決は、亡一郎の従事した公務について、個々の事象が、平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」の定める心理的負荷評価表の「強」に該当する出来事であったとは認められないが、「全体としてみれば、その心理的負荷は「強」に至るものであった」としている。

（2）続いて、会員間の討議が行われた。

○ こういった事案は、結果論で、予見可能性などが議論されるが、医者であっても予測できないことである。

○ 異動による対処も考えられるが、公務員は年度途中で異動させてしまうと、本人がいたたまれない。

- 精神疾患自体に公務起因性があり、その精神疾患から自殺までにどういった関係があるかについて、本件判決はあまりにもあっさりと、事実経過に照らすと自殺したのは相当因果関係があると判断している。確かに認定の基準から考えれば、逸脱的な要素が十分にあるので認定される事案であると思われるが、一般的には、「行為選択能力が病気によって著しく阻害され、正常な認識ができない」とか、「自殺を踏みとどまる正常な判断が著しく阻害される状況では」というしぼりがあるが、本件判決は、あまりにもあっさりと、自殺についても労災についても公務起因性を認めている。これは、職場で飛び降りたということからであろうか。
- 家族内で何らかの特別な事情がなければ、公務起因性が認められるのではないか。
- 実際のところ、家族内で特別な事情があったという立証は困難である。
- 時間外勤務が多い場合、長時間労働として労災などは認められるが、本件は、時間外勤務が多い事案ではない。時間外勤務が多くないのに、公務認定をしたということは、一つ一つの出来事のショックが大きかったという判断からであろうか。
- 職場では、時間を一つの指標として健康管理を行っていると思うが、この事案だと時間では問題ないためチェックができない。そうすると、どういったことに注意するか、どうやって防ぐかということが非常に難しい。ストレスチェックか。
- 安全配慮義務は措置したとして、ストレスチェック、健康確保措置、受診命令を実施したなどを示せることが必要ではないか。
- 本件では、亡一郎の上司からサポートが得られなかった。上司への教育ができていなかった。
- 本件では、異常な兆候がシグナルとして出ている。そういうシグナルをどのようにくみ上げて、配慮するかということが重要であり、本件の亡一郎には、自分をサポートしてくれる精神的な支援が得られていなかったと思われる。そういうシグナルを見落とさず、また、それをどのように後につなげていくかという工夫が必要であり、組織的に考えていかなければならないのではないか。人の命が失われることは、大変な事態である。
- 行政の場合、配置換えや定員を増やすことは、民間会社のように柔軟にできないので、やりようがないという上司もいる。年度内での異動はできないという行政の考え方は、裁判所からみれば、その理屈は通じないようになるのではないかと思う。民間会社では普通にやっていることである。
- 若い人であれば辞めるという選択肢もあるが、本件の亡一郎は50代であり、そうしたことも難しかったのだろう。
- 問題のストレスの原因が自らまいた種であった場合、何ら影響しないのであろうか。結果的に上司とのトラブルとなるが、自分の行いがひどくて、それを上司が注意する、そこにトラブルが生じる場合も十分あることである。そういった場合であっても、公務災害という場合には、一切捨象してしまうのか。誰の、どんな原因であろうが、トラブルがあれば、蓋然性だけで、形式面でいいのだろうか。
- 原因を生じさせた者だから公務起因性はないという理屈はない。
- そういった場合は、ストレスの強弱に影響するのではないだろうか。
- 機械なんかを操作するときにミスがあったら労災に当たりませんかといえるかというと、それはそういう問題ではない。業務の中で生じる危険が現実化するということが問題であるのだから、仮に、機械の操作において、重大な過失があった場合は

別であるけれども、過失があつて事故に巻き込まれたら労災ではないというのは違うのではないか。特に、安全配慮義務違反について、通常の操作であれば誤ることがないということであれば、それ以上配慮しなかったことが安全配慮義務違反とはいえないといえる。労災というのは、職場における危険が現実化したということからすると、過失というのが、重大な過失とか故意とかの域に達していたのであれば別であろう。

- 上司が関係者への謝罪に一緒に行つて、部下が土下座したら、上司は部下の異常に気が付き対処できる。しかし、上司が土下座した場合、部下が上司の異常に気が付いても、更に上の上司にその異常を報告できるだろうか。組織内で、告げ口と捉えられかねない。
この上司本人が、上に報告することは考えられないから、目撃した部下が報告するしかない。そういったときに組織としてどう対処するのか。
- 公益通報者保護制度があるが、あのような制度をもう少し活用し、通報者を保護することも考えられる。
- 公益通報者保護法は法律違反を対象としているが、実際の運用は、もう少し間口を広げて運用されている。パワハラなどの名目で通報があつた場合に、通報を受けた者が、そこにどういったリスクがあるかということに敏感に感じ取ることができれば、何か手を打つことも可能かもしれない。
- 現実の職場の職員が、そういう意識を持つに至るまでの教育というか、アナウンスには膨大なエネルギーが必要である。こういう制度を活用しましょうといったとしても、それだけでは全然動かないだろう。
- 部下が、上司に対し「最近おかしいですよ。どこかに相談しましょうか。」などと声をかけた場合、まじめな上司ほど、部下に対し「やめてくれ」と言うと思われる。
- 昔は異動まで我慢するという話もあつたが、今はストレスがすごくきつい時代になつていて、1年どころか、1か月も猶予できない場合もあるのであるであろう。
- G部長に根本的な問題があり、G部長の怠慢、業務の遂行振りをチェックする機能がA市にない。それが、G部長固有の問題なのか、中間管理職という独特な立場に基づくものなのか、それが今回のテーマだと思う。構造的に上司のチェックが難しい立場が中間管理職であるとする、何らかのマニュアル的なものが必要なのかもしれない。
- 中間管理職というものは、下からの突き上げもあり、一番大変である。また、異動させにくい立場である。
- 日本の場合、精神科を受診することがマイナスイメージを持たれる。欧米など、特にアメリカでは、むしろ精神科に行かない方がおかしいような評価である。国民意識として十分変わっていかねなければならない。これだけメンタルヘルスの問題が出てきているとすれば、もっといろいろな所に相談しに行くべきだ。
- 自治体などの訴訟に携わっていると、健康管理医・産業医には、メンタルヘルスに精通した医者が少ないような印象を受ける。そういったところにも問題があるように思われる。

(3) 次回会合は、7月18日(木)に開催することとした。