

公務員関係判例研究会 令和2年度 第6回会合 議事要旨

1. 日時 令和2年10月15日(木) 15:00~16:50

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、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、大森弁護士、木野弁護士、木下弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、山田弁護士(五十音順)
(事務局) 内閣官房内閣人事局 藤田内閣審議官、清水内閣参事官、石川調査官、浅井争訟専門官、小林争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 市立小学校の教諭に対する学校長の言動が不法行為を構成するパワー・ハラスメントに該当するか否か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。

- 損害賠償請求事件(甲府地裁平成30年11月13日判決(労働判例1202号95頁))は、市立小学校の教諭であるXが、平成24年度に勤務していた甲府市立A小学校のC校長からパワー・ハラスメント(以下「パワハラ」という。)を受けてうつ病にり患し、休業し、精神的苦痛を受けたなどと主張し、被告甲府市に対しては国家賠償法1条1項に基づき、また被告山梨県に対しては同法3条1項に基づき、損害賠償等の支払を求めた事案である。
- 本判決は、パワハラ該当性を判断した上で、パワハラに該当したとしても直ちに不法行為に該当するものではないという二段構成で判断している。
- パワハラに関する言動についての事実関係については、前提として、十分な調査を行うことが必要である。しかし、それでも証拠がないという場合、一般的には、当事者双方からの聴き取り内容について、どちらが自然であるか、合理性があるかなどを検討していくことになる。ただし、現場においては、パワハラに関する言動を懲戒処分というレベルでみることになるため、それなりの確証がない限り事実認定は困難であろう。労働関係においては、捜査権限もなく、事実認定には限界がある。
- 本判決は、業務上の指導等として社会通念上許容される範囲を逸脱しているか否かの判断について、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件(東京地裁平成24年3月9日・労働判例1050号68頁)で挙げられている事項を一つ一つ検証して、質的、量的に一定の違法性を具備しているか否かを判断しているものといえる。
- 本判決では、不法行為の成立を否定した事項について、行為者の主観的事実(不

当な目的、悪意、故意・過失があったか否か) が認められないから不法行為は成立しないという判断手法をとっているものが多いといえる。

- 本判決は、児童の保護者からのクレーム対応場面、精神疾患患者への対応場面、公務災害認定請求に協力する場面といった特殊な場面において、上司が本来なすべき行動を明確にした上で、それをしていないことが不法行為につながるという認定をしているところが特徴的である。
- 本判決は、クレーム対応に関する注目すべき判決といえる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- Xの公務災害認定請求に関するC校長の対応・行為は、いずれもXの公務災害認定請求をする権利を侵害していると認定されているが、これはパワハラに該当するのであろうか。補償を受ける権利を侵害した不法行為かもしれないが、パワハラの定義に該当しないと考える。
- 本判決の二段構成からすれば、権利の侵害については、初めから不法行為で争ってもよかったのではないかという感じがする。
本判決は、パワハラと権利の侵害を混同して、パワハラに無理やり関連付けて判断したという印象もあるが、Xがパワハラを主張したため、このような判断になったとも考えられる。
- 民間では、ハラスメントがあると、まずハラスメント委員会で審議をして、懲戒処分に該当するハラスメントであれば懲罰委員会にかける。懲罰委員会は刑事的要素が強くなるから、認定の事実がかなり厳格になってくる。一方、ハラスメントで一般的倫理の不法行為に該当するかどうかとなると、認定の事実の厳格さが違ってくる。ハラスメントを不法行為とみるのか、ハラスメントが懲戒処分にも該当するものになるとみるのかというところで、証拠の評価が変わってくる。その辺りの区分けは、どう考えるべきであろうか。
- ハラスメントを不法行為とみるのか、懲戒処分にも該当するものになるとみるのかというところで、証拠の評価が変わってしまうのは、判断する過程での思考の省略によるものである。一定の概念があって、当てはめると結論が出しやすい。そこから外れたものは全て不法行為に当たらないという結論がおかしいだけであって、その考え方自体がおかしいとは思わない。
- 公務災害の場合、所属長が意見書を提出する。はっきりとしない、あるいは否定的な意見であったとしても、合理的な判断として許容される意見であれば、問題はない。それを超えると権利侵害になる。
- 最近のパワハラ事案は、証拠として録音テープが出されるので、事実関係の判断がはっきりする。しかし、本件では、録音テープは出されていないし、うつ病の通院歴があるため細かく記載されたカルテがあるはずであるが、それも出されていない。このことから、本件は、事実立証が足りなかったということは間違いない。本件は、事実関係がはっきりすれば、判断が複雑な事件ではない。
- 個人的には、本判決の構成は分かりやすいと考える。本判決は、パワハラの定義に該当する行為が直ちに不法行為に該当するものではなく、いかなる場合に不法行為としての違法性を帯びるかは、当該行為が指導等として社会通念上許容される範囲を超えていたか、相手方の人格の尊厳を否定するようなものであったかなどを考

慮して判断するのが相当であるとした上で、Xが主張するC校長の不法行為を構成するパワハラのうち、何々については不法行為を構成すると認められるとしている。こういった構成は、分かりやすい整理である。

- 本判決では、新たに精神疾患を発症したということで因果関係を認めているが、精神疾患の発症と増悪は区別されるべきであり、本件では、一度回復した精神疾患が増悪したと捉える方が適切であると考ええる。
- 行為者のパワハラを十分に認定できず、処分しない場合に、パワハラにおける職場の秩序維持、職員のモチベーションの問題等を考えると、被害を受けた者がどう受け取るかということが問題になる。実務で実際に困るのは、パワハラの証拠がない場合に処分を見送ると、そのことに被害を受けた者が不満を持ち、その後の職場がうまくいかなくなることである。
- 役所の場合は、ハラスメント委員会を立ち上げて、事実関係を調査して報告書を作るということは少ない。しかし、民間企業では普通に行っている。
したがって、民間では、ハラスメントに限らず、いろいろな不祥事では、自ら立証しようとする民事訴訟のルールにより立証ができない場合であっても、組織のハラスメント委員会等に問題提起をして、コンプライアンスやガバナンスの面から組織に調査をさせることで、立派な報告書が出てくる。その報告書に基づいて、民事訴訟を起し賠償請求をする、そのような傾向がある。
- その法人としての調査というのが、正に、今回の労働施策総合推進法に定められた事業者としての措置義務の履行である。今後、主流の動きになっていくであろう。事業者側としても、不法行為の立証ができないとか、証拠がないとかではなくて、積極的に解明に努めていく義務が定められているのであるから、事業者は発想を変えていかなければならない。今後、本判決のように、証拠がないからパワハラに該当しないと判断することは、現場の対応として不十分であると評価されることになると思われる。
- 本件は不法行為の事案であることからか、本判決では行為者の意図を中心に責任を否定していくような判断手法がみられる。しかしながら、現場の調査を求められた側として、行為者に意図がなかったことでパワハラに該当しないと判断することは、今後は許されないだろう。裁判の場合と現場での対応とでは、発想を変える必要がある。
- 事実認定の困難度というのは、今後も課題である。法整備等がされ誠実な対応が求められたとしても、調査能力には限界があり、かつ、パワハラが認定できなかったことを納得してもらえないケースが非常に増えている。
- パワハラの実事認定は非常に難しい。当事者からの証言しかない場合、組織としてどちらを信用するのか、組織外の第三者に調査を依頼したとしても新しい証拠が出てくる可能性は少ないといった問題があり、どのように対応すべきかが非常に難しい。
また、事実認定できないが今後の問題解決の対応として、どちらかを異動させる場合、どちらを異動させるのかという問題も生じる。加害者の疑いがある方を異動させるというのは、左遷とも捉えかねない。
- 最近、パワハラという言葉を使えば自分にとって有利になると考え、パワハラという言葉を使って要求をしてくる者が非常に増えており、民間企業や独法などでも

相当問題になっている。一方、そういいながらパワハラを行う者も、かなりいる。本件の校長の行動も、環境的にはパワハラ環境を提供しているのもであって、それが不法行為にはなっていないというだけである。新しい時代になって、管理者資質を教育する中で、相当注意していかないと、事件が多発し職場が混乱してしまう。是非、管理者教育で、パワハラ防止という取組を徹底するべきである。

- パワハラ指針などで、加害者・被害者の範囲が広がっている。事実認定で、ハラスメントがあったと現場が判断しても、その判断が裁判に耐え得るかという発想になると懲戒処分に弱気になってしまう傾向があると感じている。
- 実務においては、被害者中心で考えなければならないということは共通認識である。しかし、被害を主張している方が強ければ、組織はパワハラを認めやすい傾向にあり、そういった場合、客観的にみて裁判に耐え得る結論ではないということになりがちであり、他方、被害を主張している方が静かであれば、組織はパワハラを認めにくい傾向にあり、後で裁判を起こされてしまう。組織対応としては、最初の対応が重要である。

(3) 次回会合は、11月19日(木)に開催することとした。