

## 公務員関係判例研究会 令和3年度 第7回会合 議事要旨

1. 日時 令和3年12月9日(木) 15:00~17:00

2. 場所 web会議(中央合同庁舎第8号館6階623会議室を含む。)

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、木野弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、田原法務省訟務局付、中町弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 岡本内閣審議官、清水内閣参事官、城戸人事制度研究官、石川調査官、浅井争訟専門官、佐藤争訟専門官

4. 議題: 最近の裁判例の評釈

時間外勤務命令を受けずに時間外勤務を長時間行ったとする職員がうつ病を発症したことをめぐって、その公務起因性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。

ア 本件は、神奈川県Z1町の職員であった原告X(平成25年6月に退職)が、在職中に発症したうつ病は過大な業務に伴う心理的負荷によるものである旨主張して、地方公務員災害補償基金神奈川県支部長(被告Y)に対し公務災害の認定請求をしたところ、上記うつ病は公務外の災害である旨の認定を受けたため、Yに対して、上記公務外認定の取消しを求めた事案である。

イ Xは、平成24年4月からZ1町の行政推進部総務課主事として、主に選挙管理委員会、法令審査等に関する業務に従事していた。Xの同年11月から12月にかけての出勤状況及び病状等は以下のとおりである(以下特に断りのない限り、年については平成24年である。)

a Xは、11月7日、Z2課長に対して「仕事の優先順位が分からず、仕事を続けていく自信がない。」などと述べて退職の申出をした(後に撤回)。

b Xは、11月14日午前中に仕事を休み、心療内科でうつ病の診断書を取得した後、同日午後にZ1町役場に出勤したが、翌15日終日及び同月16日午前中、仕事を休んだ。

c Xは、11月14日付けで、自身の病名をうつ病とする医師の診断書を取得した。

d Xは、12月11日、勤務時間中に所在不明となり、Xから連絡を受けた家族に発見され、自宅に連れ戻された。

ウ 4月1日以降、同年11月までに時間外勤務の命令を受けてした業務及び休日勤務における拘束時間により、1日8時間(週40時間)を超えた時間外勤務時間数としてXが主張したものは、以下のとおり(括弧内は本件判決において裁判所が認定した時間外勤務時間数)

- ・ 4月 1日ないし同月 27日 74時間 33分（5時間 30分）
- ・ 4月 28日ないし5月 27日 75時間 29分（4時間 45分）
- ・ 5月 28日ないし6月 26日 124時間 43分（28時間 30分）
- ・ 6月 27日ないし7月 26日 73時間 （3時間 15分）
- ・ 7月 27日ないし8月 25日 71時間 38分（6時間 15分）
- ・ 8月 26日ないし9月 24日 41時間 51分（0時間 0分）
- ・ 9月 25日ないし10月 24日 69時間 15分（7時間 30分）
- ・ 10月 25日ないし11月 23日 59時間 10分（3時間 45分）

エ 総務課における所定の始業時刻は午前8時30分であったが、Xは、同課に配転される以前から、午前7時台に出勤することが多く、午前7時より早い時間に出勤することもあった。

Xが出勤後、始業時刻までに行っていたことは、①窓口のカウンター・備品等の掃除、②機械の立上げ等の処理、③当日行う予定の業務の確認等であった。これらは、4月29日を除き、時間外勤務命令を受けてしていた業務ではなかった。

また、Xは、ほとんどの出勤日において、その日に行った業務に係るメモを作成していたが、Z2課長に命令されて当該メモを作成したことはなかった。

オ 総務課において時間外勤務をしようとする者は、時間外勤務命令票に自ら記載して所属長に提出するなど原則として申告制になっていたところ、当時、Z2課長は時間外勤務の必要性について確認していたが、Xは、ほとんどの場合「大丈夫です、帰ります」などと返答して、上記申告をしなかった。

カ 本件におけるXの主張は概要以下のとおりである。

a Xは、従前複数人で担当していた業務を1人で担当することになった上、選挙管理委員会、法令審査等の整備に関する業務内容による負担も大きかった。

b Xのうつ病発症前の6か月間（5月14日から11月13日）の1か月あたりの平均時間外勤務時間は77時間23分であり、特に同年6月の時間外勤務時間は124時間43分と過大であった。

C Xが、11月14日にうつ病の診断書を取得・提出の上、病気休暇の取得を申請したが、主幹から同申請を取り下げよう説得を受け、やむなく同申請を取り下げたところ、その直後に選挙準備による業務負担が増加した。こうした事情の下、Xの疾病が継続し又は増悪した結果、Xは再びうつ病と診断されたものであるから、発症後の事情も考慮して公務災害の成否を判断すべきである。

キ 本件判決（横浜地裁令和2年2月19日）は概要以下のとおり判示し、本件発症と公務との間の相当因果関係を否定し、Xの請求を棄却した。

a 公務起因性の判断基準

傷病等が公務上の災害と認められるためには、傷病等の結果が当該公務に内在又は随伴する危険が現実化したものであることが必要であるところ、危険性の現実化を判断するに当たって、特段の事情がない限り、「認定基準」に沿って判断するのが相当である。

b 業務による負荷

Xが担当していた選挙管理委員会に関する業務や法令審査等の整備に関する業務について、入庁1年目の職員が担当することがあることなどを考慮すると、いずれも特に過重であったとは認められない。

### C 時間外勤務による負荷

本件職場において時間外勤務をするためには、職員からの申告を受けて所属長から時間外勤務命令を受ける必要があるところ、Xはほとんどの場合時間外勤務の申告をしていなかった。これを前提としたXのうつ病発症前の時間外勤務時間（命令を受けて行ったもの）は前記ウの括弧内の時間であり、認定基準の事由におよそ達しないし、これに類比すべき時間とも認められない。また、Xが始業時間前に行っていた業務は、始業時間後に行っても支障がないことや、Xの前任者及びXと同じ業務を担当している職員は、始業時間前に出勤していないことなどから、その必要性が客観的に認められず、認定基準の適用上、勤務時間として考慮することはできない。

### d 結論

Xが対象疾病であるうつ病を発症したことが認められるものの、業務負荷の程度及び時間外勤務時間数によれば認定基準の事由に該当せず、Xに、発症前おおむね6か月の間に、業務による強度の精神的又は肉体的負荷があったとは認められないから、Xのうつ病の発症について公務起因性は認められない。

### (2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 従来から、裁判例では、労基法上の労働時間と労災（公務災害）の過重性を判断する際の認定基準上の労働時間は分けて考える傾向にある。特に、脳・心臓疾患又は精神疾患の業務（公務）起因性が争われる事例において、職場に残留しての行為と持ち帰り残業が問題になることが多いが、過去の裁判例をみると、認定基準上の労働時間に加算され又は斟酌される例は非常に多い一方で、認定基準上の労働時間への加算を否定する例は少ない。この意味で、本判決は、時間外勤務の判断において、職場に滞留しての時間外勤務命令外の準備行為の時間について、その必要性が客観的に認められないとの理由で認定基準の適用における時間外勤務時間の加算を否定した点に特色があるといえよう。
- 学説も「労災保険法上の「業務上」の災害に当たるか否かの業務性判断は、労基法上の「労働時間」（労基法32条の「労働させ〔る〕」時間）に当たるかの判断とは異なり、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあるか否かによって判断されるため、両者の射程は理論的に異なる」（「水町勇一郎・詳解労働法」）とし、裁判例において労災法上の「労働時間」をより広く解釈することについて適切とする説が多い。本件の認定基準も同様の立場で「その必要性、内容、時間等を客観的根拠によって判断できる活動」については加算を肯定している。
- 本判決は、Xの早出や居残りについて、その「必要性」にフォーカスして適切に判断したものと評価でき、仮にXの主張する時間外労働時間を全て認めても認定基準上の時間以下であることから、請求棄却は免れないであろう。ただし、「事業場内での任意の業務準備行為」に係る評価は微妙な問題がある。すなわち、仮にXが、本件業務準備行為をすることについて、使用者によるいわゆる「黙示の指示」があった又は「（当該行為を行うことを）余儀なくされた」とし、管理者がXの行為について認識の上制止もしていなかったと主張立証していたら結論はどうだったであろうか。上記は本来労基法上の（賃金算定の対象となる）労働時間性に係る論点ではあるものの、労働災害に係る業務（公務）起因性判断にも妥当すると思われるため、労働時間の認定が異なった可能性は否定できない。

- 本件において裁判所は、「Xの前任者及び同じ業務を担当する職員（同僚）が早出を行っていない」ことをXの時間外勤務に係る必要性判断の基準の一つとして挙げている。これは、過重性を判断する場合の基準となる労働者について「当該労働者と同程度の年齢、経験等を有する健康な状態にある者のほか、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できる者」、すなわち平均的な労働者を基準にすべきとする趣旨を踏まえたとも考えられる。また、前任者や同僚の勤務状況をもしん酌することは、一般論として、「対象職員に対してかける負荷が常識的であるか否か」を判断する基準の一つになる可能性はあるだろう。この点、適応障害という疾患を抱えていたことによる業務の過重性について、Xがこの点を主張する方途もあったのではないか。
- 本件ではXが主張した時間外勤務と裁判所が認定した時間外勤務に相当のかい離が生じている。これは、裁判所が「（時間外勤務の）必要性」という判断基準で、ある意味機械的に線を引いて結論を導いたことが要因である。他方、Xに対する本人尋問で「業務上の必要性」が十分に明らかにされなかったり、Xが時間外の業務として作成していたとするメモにつき、裁判所がその必要性を認めなかったという事情も窺え、この点、Xの立証方法の要素もあったと推察される。
- 職員が命令外の時間外労働を行うことを防止し、その勤怠管理を徹底するためには、時間外勤務の目的（知識・経験及び能力等の不足を理由とした残業、自己研鑽のための居残り勉強等）を問わず、一定時刻以降の許可を得ない時間外労働を明示的に一律禁止する等の明確かつ厳格な措置をとる必要がある。
- 「一定時刻以降の許可を得ない時間外労働を明示的に禁止する」という措置を導入するという論は、理由のない職場滞留を未然に防ぐため、理屈としては理解できるのだが、現実的に導入するのはなかなか厳しいものがあるのではないか。特に、向上心があり自己研鑽を図ることを目的に早出・残業を行う職員に対し、これを禁ずるとするのは使用者として困難であろう。また、例えば一定時刻以降に職場を消灯するなどの措置が伴わない「禁止命令」だけでは、現に時間外勤務の成果物が一定程度生まれてしまう以上、実効性に乏しいのではないかとも思われる。「命令」は最低限必要で、それ以上どのような措置をとるべきかについては検討の余地がある。
- 最高裁三菱重工事件（最判 H12. 3. 9）で説示した「これを余儀なくされたとき」は、事案で見るとおり、職場内での物理的制約等のある客観的な場合を意味しており、内心の主観的な場合は含まれないと解すべきであろう。
- 自己研鑽のための命令を受けない早出・残業が労働時間に当たるか否かは、その職種によっても変わってくると思われる。例えば、医師などの特別な技術を持つ者については、当該自己研鑽が必要であるからこそ行われているという推定が働きやすい結果、これを業務時間外であるとするのは相当高いハードルであろう。業務時間外であると線引きするためには、当該職員の直属の上司等による的確な業務管理が肝要であろう。
- 出勤・退勤を始め、定められた労働時間を全く守らない従業員に対しては、指導・助言するだけでは対応として不十分であり、遅刻や残業を禁ずる業務命令が使用者が発出することによって、当該労働者に所定の労働時間を守らせることも考慮すべきとする裁判例（大阪地裁 H20. 5. 26 判決（富士通四国システムズ事件

- ・労判 973 号 76 頁) もある。
- (3) 次回会合は、令和 4 年 1 月 20 日 (木) に開催することとした。

以上