

## 公務員関係判例研究会 令和4年度 第2回会合 議事要旨

1. 日時 令和4年6月16日(木) 15:00~17:30

2. 場所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室及びweb会議

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石川弁護士、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、田原法務省訟務局付、中町弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、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、石川調査官、上田争訟専門官、佐藤争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

妊娠し切迫流産の診断を受けた職員に対して、休業させるなどの措置を講じなかったことが注意義務に違反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。

ア 損害賠償請求事件(広島地裁令和2年6月16日判決・判例秘書L07551240、以下「本件判決」という。)は、被告Yが設置する小学校の教員であった原告Xが、同人が妊娠し切迫流産の診断を受けた後流産するに至ったのは、診断内容を校長であるA(以下「A校長」という。)へ報告したにもかかわらず、A校長がXを休業させるなど、その負担を軽減させる措置を講ずべき注意義務に違反したことが原因であるなどと主張して、Yに対し、国家賠償法1条1項に基づき、損害賠償金等の支払いを求めた事案である。

イ 本件の主な争点は、(ア)平成29年6月28日時点においてA校長がXを休業させる注意義務等に違反したか否か、(イ)平成29年7月10日時点においてA校長がXを休業させる注意義務等に違反したか否か、(ウ)Xの流産の原因が本件小学校における勤務を継続したことにあつたか否か、であつた。

ウ 本件判決は、要旨以下のとおり判示した。

(ア)平成29年6月28日時点においてA校長がXを休業させる注意義務等に違反したか否か

Xは、平成29年6月28日に、A校長に対し、C医師から、出血は流産の兆候であり安静にするように指示を受けた旨を伝えてはならず、A校長がF教頭に対してXの妊娠を伝えたのは(6月29日ではなく)7月10日であつたこと、Xの報告内容は流産の兆候を認識させるようなものではなく、A校長が、Xが医師から安静指示を受けたことを認識していなかつたことからすれば、A校長が、同日時点において、Xを即時に休業させるなどXの負担を軽減させる措置を講ずべき

注意義務や、Xが速やかに休業等できるような職場環境を整えるべき注意義務を負っていたとはいえない。

また、広島県教育委員会が作成した代員措置基準（特別支援学級を除いて18学級以下の学校で教諭等が妊娠した場合には、妊娠判明時から産休に入る日の前日まで体育実技補助員を措置する旨の記載がある。）も、それぞれの学校の現場に応じた校長の具体的な対応を否定する趣旨とは解されないのであって、1学期の残りの体育の授業が限られていたという当時の状況で、体育実技補助員を申請することなく本件小学校内の教員で対応しようとしたというA校長の判断が、直ちに注意義務に違反する行為であったということはできない。さらに、A校長が、Xの体調及び医師の診断並びに指導内容を町教委に対して正確に報告していなかったということもできない。

したがって、平成29年6月28日時点においてA校長がXを休業させる注意義務等に違反したとはいえない。

(1) 平成29年7月10日時点においてA校長がXを休業させる注意義務等に違反したか否か

A校長は、平成29年7月10日に、①Xから、医師から子宮内に血腫ができていて小さくなりそうにないことや、2学期からではなく今すぐに休むべきと言われたことを聞き、母体の安全や胎児の生存に関するXの状態を把握していたところ、Xがしんどいので座って授業をしたいことや同日の午後は休暇を取りたいことを述べていたのに、その日の午後もXは休暇を取らずに授業をしていること、②翌11日には、Xから、同月15日の診察結果を踏まえてすぐに入院するか、休みながら勤務するかを決めるが、同月12日以降も勤務する場合には、同月14日以外は午後からは休暇を取得したいことを聞いていたのに、実際にはXが同月12日も休暇を取得せずに体育の授業も含めて終日勤務していること、についてそれぞれ認識していた。

このような事実関係の下では、A校長は、遅くとも同月13日までには、Xに休暇の取得を促し、休暇を取得しない場合には、体育の授業の担当を変更したり自らを含め他の教員において午後の授業を担当させるなどのXの負担を軽減させる措置を講ずべき注意義務を負うとともに、Xが休暇を取得しやすいように他の教員に事情を説明して他の教員に協力を求めたり、補強計画を作成してXに提示するなどのXが休暇の取得をしやすい職場環境を整えるべき注意義務を負っていたというべきである。

しかるに、A校長は、体育の授業の担当の変更や自らを含め他の教員において午後の授業を担当させることなどもせず、上記のXの負担を軽減させる措置を講ずべき注意義務を怠るとともに、同月14日に至るまで本件小学校の教員に事情を説明せず他の教員に協力を求めることもなく、補強計画を作成してXに提示するなどにもせずにXが休暇の取得をしやすい職場環境を整えるべき注意義務を怠ったものである。

また、A校長に休暇の取得の促しを超えて休業させるべき注意義務があったということはできないが、上記のとおり、Xは、当時、母体の安全や胎児の生存に関わる状態にあり、そのXが休暇を取得したいと述べていたのに実際には休暇を取得できずにおり、そのことをA校長は認識していたのであるから、休

暇簿の提出がなくてもその提出を待てば足りるということとはできず、Xの負担を軽減させる措置を講ずべき注意義務を負っていたというべきである。

さらに、Xが休暇を取得した場合には、Xが担当する予定であった授業については、本件小学校内の他の教員で対応することになると考えられる状態であったから、Xが休暇を取得するかどうかを決めるに際し、他の教員がXの状態を理解してくれているか否かは重大な関心事であったといえる。そして、他の教員にXの妊娠等が周知されていれば、Xとしても、医師から受けた指示を遵守することができるようにするために、休暇を取得することがより容易に行うことができたと考えられるから、本件における事実関係の下では、A校長は、他の教員にXの状態を説明する必要があったというべきである。

(ウ) Xの流産の原因が本件小学校における勤務を継続したことにあつたか否か

Xは、平成29年6月27日の時点で既に流産に至る可能性が相当程度存在していたというのであるから、それ以降にXが約1か月の間、本件小学校における勤務を継続していたことが、同年8月26日の流産の原因となったと認めることは困難である。また、切迫流産及び絨毛膜下血腫に対しては、安静にすることによって流産の危険性が低下するかどうかについても明らかではなく、仮に安静にすることによって何らかの効果があるとしても、Xは、同年7月21日以降約1か月の間病院又は自宅において安静に努めた後に流産に至っているのであるから、このような事実経過からしても、Xが本件小学校における勤務を継続していたことが流産の原因となったと認めることは困難といえる。

そのほか、Xの絨毛膜下血腫が縮小せず、胎児が流産に至った原因が、Xが本件小学校における勤務を継続したことにあつたことを認めるに足りる的確な証拠はない。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件判決は、争点2においてA校長の注意義務違反が認定されている一方、Xが勤務を継続したと切迫流産を発症したとの間の因果関係については争点3で否定され、結果的に被告に責任なしと結論づけているところ、結論に影響を及ぼさない校長の注意義務違反についてあえて言及していることについては特徴的であると考えられる。この点、職場環境の整備といった内容の義務違反を認定することで、場合によってはこれが結論を左右することにもなり得るという使用者側に対する注意喚起や、勤務と流産との因果関係は否定しつつも、本件において不幸な結果をじゃっ起した原因が必ずしも全てXにあるのではない、という裁判所としての心情を事実上示す効果を目的としたものと一定程度推察されるところではある。
- 本件の事実関係において、XがA校長に対し、医師から告げられた自身の健康状態についてどの程度詳細に伝えていたのか、今一つ判然としないところがあること、1日休暇を取得するよう医師から指導されたところこれを半日休暇にするといったように、Xが独自の判断により行動している部分があること、もあり、このような本人がさほど積極的に支援を要求していないと認められるような事情があることを前提としたときに、管理者がどこまで妊産婦職員の保護のために積極的に関与すべきなのか、なかなか難しい問題である。この点を考慮すると、本件でA校長に注意義務違反ありとされたことについて、必ずしも疑問なしとは考えられないところもある。また、関与の度合いによってはそれ自体がハラスメント等に該当するお

それもあり、また、他の教員への協力要請に当たってXに係る情報をどこまで共有するのかについてもプライバシーの保護との兼ね合いもあり、現場では判断に苦慮するところもあろう。

- 本件は、人事院規則でいえば10-7の6条2項において、一定の場合に妊娠中の職員に対して休息すること又は勤務しないことを承認することができる旨定めている、いわゆる職務専念義務の免除に関連する問題であると考えられるが、ここにいう趣旨を具体化し適切に実現するために設けられた制度に、厚生労働省が所管する「母性健康管理指導事項連絡カード」というものがある。これは、医師が妊産婦に対して、健康診査等の結果や通勤緩和・休憩に関する措置などが必要であるといった具体的な指導内容をカードに記入して手交し、それを妊産婦が使用者へ提出することで、使用者に対してその記載内容に従った措置を講じさせるといったもので、これは民間企業でも行政組織でも利用できるものである。本件においても、上記カードの利用がされていれば、A校長としてもどのような措置を講じるべきであるか明確に示されることになり、また、このカードに記載された内容に従えば、プライバシーに配慮した上で他の教員に対する協力要請もしやすくなると考えられ、妊産婦職員の保護のためにも、このような制度が存在することの周知と利用の促進に係る活動が引き続き重要となってくるであろう。
- 本件において、Xが1日休暇を取得するよう医師から指導されたことを聞き及んでいたところ、実際にはXが午前中は勤務して休暇は午後半日しか取得していない等の事実につきA校長は把握していたのであるから、少なくとも母体の健康管理のために取得すべき休暇を取得していない（又はできていない）理由について確認し、可能な限り取得するよう働きかけるといった責務は、管理者が負うものとしてあったのではないかと思われる。
- 最高裁平成26年3月29日第二小法廷判決では、使用者の安全配慮義務違反等に基づく損害賠償の額を定めるに当たり、「当該労働者が自らの精神的健康に関する一定の情報を使用者に申告しなかったことをもって過失相殺をすることができない」としており、本人からの病状等に係る申告がなかったからといって、使用者側の配慮義務が免ぜられるものではないと判断している。この点、最高裁判決では精神疾患に係る病状であり、本件では切迫流産に至るおそれであることから、情報の機微性にやや濃淡はあるといえるが、「職員本人に体調不良があること」を管理者が把握している以上、一定程度の注意義務・安全配慮義務は生じるものと解される。したがって、本件でも、本人からの提供情報が少なかったり、プライバシーの保護によって使用者側が情報把握に謙抑的になったなどの事情が仮にあったとしても、当局側に相応の措置を講じるべき注意義務が生じていたとされるのはやむを得ないところではないかと思われる。
- 上記最高裁の事例においては、使用者側が、ある日を境に当該職員が頻繁に休暇を取得し始めたことや、通院・服薬をしていたことを把握したという事実がある。本件においても、A校長がXの健康状態について把握していた内容について、平成29年6月28日時点（単に妊娠した事実）と同年7月10日時点（母体と胎児の生命に危険が生じている）では、そのレベルにおいて後者の方がより詳細で緊急性が高いものであった事実が認められる。このことから考えると、使用者側においてより詳細な事実を把握した時点で、職員からさらなる情報提供がなかったとしても

一定の義務が生じる段階に至る、という整理になるのではないだろうか。

- 各種休暇制度は、本件のような妊産婦の職員を対象とするものはもちろん、様々な存在するところ、その取得に当たっては、制度の原則であるところの請求法理（本人請求主義）のみに委ねては適切な制度利用が困難であろうし、管理者として時宜に応じた休暇制度の利用を促す義務も生じるものと思われる。加えて、生徒・児童を中心に業務を遂行するため教員がなかなか休暇を取得しない実情があること、学校において校長は人事・労務管理上、広範な権限を有していることなど、職場特性も併せ考慮した結果、本件においてA校長がしかるべき軽減措置を講じなかったとして注意義務違反が認められたということであろう。

(3) 次回会合は、7月21日（木）に開催することとした。

以上