

公務員関係判例研究会 令和4年度 第9回会合 議事要旨

1. 日時 令和5年2月16日(木) 15:10~17:10

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、石井弁護士、石川弁護士、植木弁護士、大森弁護士、木野弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、本田弁護士、松原法務省訟務局付、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、宮崎内閣参事官、石川調査官、佐藤争訟専門官、川端専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

長時間勤務のみならず法律的に問題がある業務に従事したことによる精神障害発症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 「公務外認定処分取消請求事件(名古屋地裁令和3年4月19日判決・労働経済判例速報2458号25頁・以下「本件判決」という。)」は、Q1市職員である原告Xが、平成19年4月1日にQ2病院へ異動後、職員の時間外勤務を月80時間以内に修正するよう求められる作業を始めとした量的・質的に過重な公務によって、同年5月頃までに精神障害を発病し、双極I型障害(双極性感情障害)に罹患したと主張して、被告Yに対して地方公務員災害補償法に基づき公務災害認定を請求したところ、公務外認定処分(以下「本件処分」という。)を受けたことから、その取消しを求めた事案である。

イ 本件判決は、要旨以下のとおり判示し、公務とXの精神障害の発症との間に相当因果関係を認めることができるとして、本件処分を取り消した。

(ア) 判断基準

最高裁において示された判断枠組みを引用し、公務と疾病等との間の相当因果関係を認めるためには、当該疾病等の結果が、当該公務に内在又は通常随伴する危険が現実化したものと評価し得ることが必要であるとした。

その上で、公務による心理的負荷が、当該職員と同程度の年齢、経験を有する同僚職員又は同種職員であって、日常業務を支障なく遂行することができる者(平均的職員)を基準として、社会通念上客観的にみて、精神障害を発病させる程度に強度であるといえる場合に、公務と精神障害発病との間に相当因果関係を認めるのが相当であるとするとともに、Yが策定した「精神疾患等の公務災害の認定について」

(平成24年3月16日地基補第61号。以下「認定基準」という。)に裁判所の判断は

拘束されるものではないものの、合理性を有する同基準を参考にしつつ、個別・具体的に判断するものとした。

また、Xが罹患した双極性感情障害は、ストレスを契機として発病することが広く知られており、認定基準もこれを対象疾病としている以上、同基準が定めるように業務以外の心理的負荷及び個体側要因の存否にも目を配りつつ、「その他強度の精神的負荷又は肉体的負荷を与える事象」に該当する事象の有無について判断すべきとした。

なお、Xの発病時期については、不眠という心身の不調を訴えて薬の処方を受けた平成19年4月25日と認定している。

(イ) Xの業務の量的及び質的加重について

a 量的過重

Xの業務は、その多くが専門性、技能及び経験が要求されない単純業務であるものの、処理件数が多く、相当の労力を要し、かつ締切りを遵守する必要があるものであった。また、平成19年4月2日から同月25日までの間、Xは少なくとも合計123時間45分の時間外勤務をしていたものと認められる。

b 質的過重

当時のXの業務は、対応に苦慮する医師らを始めとした職員の時間外勤務時間を月80時間以内に修正するよう求められる作業を、自身の時間外勤務時間も制限される中で、労働基準監督署の是正勧告への対応や慣れない庶務業務に従事しつつ行うといった困難を伴うものであった。特に、職員の時間外勤務時間を月80時間以内に修正する作業は、それ自体法律的に問題がある業務であるばかりか、ただでさえ長いXの時間外勤務時間をさらに増大させる甚だ不条理なものであって、Xに対して質的にも量的にも大きな心理的負荷を与えたものといえる。

(ウ) 結論

認定基準にいう「発症直前の3週間におおむね120時間以上の時間外勤務を行ったと認められる場合」にごく近接したものと認められ、これにXが質的にも過重な業務を行っていたことを併せ考えると、Xの公務とその精神障害との間に相当因果関係が認められることから、これと異なる判断に基づく本件処分は違法である。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 「違法行為を命じられた」ことが心理的負荷の事象として基準（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（厚生労働省労働基準局長基発第1226第1号））に示されている民間企業とは異なり、公務労働においてはその性質上「違法行為の強要」という事象は原則として想定されていないことから、認定基準には強度の精神的又は肉体的負荷を与えるものとして当該事象は明記されていない。しかしながら、不条理な業務指示を受けたことによって勤務時間が過大となった場合はもちろん、強要の態様如何では認定基準上の「ひどい嫌がらせ」等に該当することで、公務起因性が認定されることも考えられる。

また、人事院の「精神疾患等の公務上災害の認定について（平成20年4月1日職補-114）」においても「超過勤務の負荷の分析に当たっては、その原因、業務の内容、業務の執行体制等の総合的な検討が必要」とされているところ、「法律的に問題のある業務に係る指示」は、それ自体があってはならないものであるがゆえ

に、上記のような検討がなされた結果、過重な負荷であると評価される余地も生じるであろう。

- 本件において、判決は、上記のように「違法行為に係る命令」という事象が認定基準上明記されていないこと、及びそもそも同基準が裁判所を拘束するものではないことを前提としながらも、Xの過大な時間外勤務が「質的にも過重な業務を行っていたことを併せ考え」た結果、過大な心理的負荷を与えたと判断している。ただし、本件においてXが法律的に問題のある業務に従事した態様を民間企業の基準に引き直して考慮したとき、業務に関連し違法行為を強要された場合に心理的負荷が「強」となる例として挙げられている「発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける」や「反対したにもかかわらず、執拗に違法行為を強要され」るようなレベルまで至っていたかどうかについては疑問なしとはしない部分もある。
- 本件においてXのした「時間外勤務時間の修正」という行為は、最終的に組織全体の時間外勤務時間を確定させるという業務フローにおいて、どの段階で行われたものなのか、それによってXにかかった負荷の程度も異なってくると思われるところ、判決文からは判然としない。当然組織全体として黙認された上で行うような性質のものであろうから、Xが一人で本件行為に係る罪悪感を抱え込み、心理的負荷を増大させたという印象は、一読した限りではあまり抱かなかった。直属の上長も当該行為について承知し決裁において承認しているのであれば、本件行為は日常的なルーティンと化している面もあり、その分、本件業務における「法律的に問題のある行為を命じられた、強要された」といった性質は希薄になると思われる。また、職員の時間外勤務時間のどの部分をどの程度削るのかといった差配までXが判断しなければいけなかったのか、または何らかのマニュアルがあって、それに従って一定程度機械的に作業していたのか、といった態様によっても、Xにかかるプレッシャーの程度は異なるものになると考えられる。この点、本判決は、Xの時間外勤務時間が過大であったこと（3週間で123時間）という量的過重性にもつぱら比重を置いて公務起因性を判断しているため、「法律的に問題のある業務」によってどの程度Xに心理的負荷が生じ、それによって精神疾患を発症するに至ったのかという点に係る具体的な事情は余り論点化しておらず、今一つ判然としない印象がある。
- Xが異動直後で慣れない庶務業務に携わったという他の事情もある中で、時間外勤務時間の修正という「それ自体法律的に問題のある業務」に従事したことで生じた「質的にも量的にも大きな心理的負荷」という事実は、公務起因性を認める上での一つの要素に過ぎないと本判決が位置付けているとも考えられる。そうであるならば、量的過重性にウエイトを置いて公務起因性ありとしていること、及び違法行為の詳細な態様やその程度等について特段の判示をしていないことについても一定程度の納得感はあるといえるが、その反面、本件業務について殊更に「甚だ不条理」と評価したことの必要性については、議論の余地があると思われる。
- 本件判決では、Xのタイムカードの打刻時間に比しておよそ1.5倍の時間外勤務時間が認定されており、その要因はもっぱら、平日の休憩時間の一部を労働に充てたり、相当程度の休日勤務をするといった事情がなければ到底完遂できない業務内容から判断（「土日のどちらかは出勤していた」「4月25日までの3回の週末のうち少なくとも3日間出勤していた」と認定するなど）したものであるということができ、メールのやり取り等による勤務実態の把握や前任者の勤務状況がどのような

ものであったかといった他の要素に基づくことなく、Xの主張を多く容れたという点では、Yには厳しい結果となったといえよう。特に休日勤務については上司がその事実を認識していたとされており、この点でXに対する管理者からの注意指導や協力体制が不十分であったと評価されたことが大きく影響しているように考えられる。他方、被告からはXの時間外勤務時間の実質に関して有効な反論がなされておらず、これは、そもそもの職員の時間外勤務時間の把握方法・システムに不備があったり、提訴まで時間が空いたことにより時間外勤務時間に係る客観的な証拠が散逸したりしていたといった事情があったことが推察され、この点からも適切な労務管理体制を構築することは重要であることが分かる。

- 法律的に問題がない業務であるにもかかわらず、職員本人が「違法である」「不条理である」と考えて心理的に負荷を感じているようなケースもままあると考えられる。使用者・当局としては、安全配慮義務の観点からも職員のかような誤解を解消するよう努める必要があるだろう。

(3) 次回会合は、3月16日（木）に開催することとした。

以上