

## 公務員関係判例研究会 令和5年度 第4回会合 議事要旨

1. 日時 令和5年9月21日(木) 15:00~17:00

2. 場所 中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室及び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、伊東法務省訟務局付、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、鈴木弁護士(座長)、竹田弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、本田弁護士、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 野村内閣審議官、宮崎内閣参事官、鈴木調査官、浦谷争訟専門官、川端専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

市立中学校の教員が生徒からの暴力により負傷した傷害事件について、その発生及び事件後直ちに転任させなかったこと等が安全配慮義務違反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。

ア Y(被告)の市立中学校(以下「本件中学校」という。)の教員であったX(原告)が、生徒(以下「本件加害生徒」という。)からの暴力により負傷した傷害事件(以下「本件傷害事件」という。)について、その発生及び事件後直ちに転任させなかったこと等が安全配慮義務に違反すると主張して国家賠償法(以下「国賠法」という。)1条1項に基づき、Yに対し、損害賠償の支払を求めた事案である。

イ 本件の主な争点は、①本件傷害事件の発生について、a校長(本件傷害事件発生当時の校長)及び市教育委員会(以下「市教委」という。)に安全配慮義務に違反した国賠法上の違法があるか、②本件傷害事件発生後の対応について、a校長に安全配慮義務に違反した国賠法上の違法があるか、③Xを本件中学校から転任させなかったことについて、a校長、b校長(a校長の後任の校長)及び市教委に安全配慮義務に違反した国賠法上の違法があるかであった。

ウ 本件判決は、要旨以下のとおり判示し、Xの請求を棄却した。

(ア) 争点①について

a 本件傷害事件に係る予見可能性の有無

本件傷害事件発生前に、本件加害生徒とXの間に対立関係が生じ、本件加害生徒がXを特別に敵視していたといった事情は何らうかがえない。

本件加害生徒は、一部の教職員に対する反発を強めていたとはいえ、教職員に対する直接的な暴力事件にまでは発展していなかったことに加え、Xとの関係が取り立てて悪かったという事情もなかったことに鑑みれば、本件傷害事件

発生時点で、本件加害生徒が、指導に当たったXに対して暴力行為に及ぶことを具体的に予見することは不可能であった。

b a 校長の結果回避義務違反の有無

本件傷害事件は、Xの本件加害生徒に対する指導を端緒として突発的に発生した事象である。

Xはa校長が本件加害生徒に対する個別の指導等の措置を採り、本件加害生徒の出席停止の措置を検討すべきであったと主張するが、これらを万全にしていたとしても、本件傷害事件の発生を未然に防止することが可能であったとは認められない。

本件加害生徒に対しては、都度指導・対応を行い、可能な対策を講じてきたということができ、これらの措置がおよそ不十分なものであったといえるものではない。

出席停止の措置は、他の児童に障害、心身の苦痛又は財産上の損失を与える行為、授業その他の教育活動の実施を妨げる行為を繰り返し行う等性行不良であって他の児童の教育の妨げがあると認める児童があるときに命ずることを検討すべきであるところ(学校教育法49条、35条1項)、本件加害生徒はこれに当たらず、a校長に本件加害生徒の出席停止の措置を検討すべき義務があったとはいえない。

c 市教委の安全配慮義務違反の有無

市教委に予見可能性があったとはいえないこと、ケース会議に市教委担当者が参加して本件加害生徒に係る問題点を共有して対応を検討していたこと、2件の暴力事件の後は自宅待機を受け入れていたこと、その後に本件傷害事件までの間に同種の暴力事件が発生していないことなどから、市教委において、本件加害生徒の問題行動の把握やその対応に関する指導・支援に不足があったとはいえず、上記自宅待機に換えて、あるいはこれに続けて、本件加害生徒の出席停止措置を検討する義務が生じていたとは認められない。

(イ) 争点②について

a a校長に救急車の出動を要請すべき義務があったか

Xの状態、a校長が当時採った措置、Xの受けた治療の状況からして、a校長が救急車の要請をしなかったことについて安全配慮義務違反は認められない。

b その他のXの搬送等に係る措置が安全配慮義務違反を構成するとは認められない。

(ウ) 争点③について

a 転任に関する市教委の裁量権の範囲

県費負担教職員の転任に関しては、教職員の適正配置と教育水準の維持を図り、かつ、教職員の人事行政の円滑化を図るという県費負担教職員制度の趣旨を損なわない範囲で、市町村委員会に広範な裁量を与えていることができる。

Xが、本件中学校で本件加害生徒やその母親に遭遇する危険や、母親が配布したメモを契機として他の生徒から揶揄され業務に支障が生じる不安を感じ、他校への転任を希望することには相応の理由があり、一定の配慮を要する状態であったことは否定できない。

県費負担教職員であるXの転任については、市教委に広範な裁量権があり、上記事象をもって、平成28年度末までXを転任させなかったことが直ちに安全配慮義務に違反するものとして国賠法1条1項の適用上違法と評価されるものではない。

b 平成26年度末までにXを転任させなかったことに係る違法性の有無

Xは傷病欠勤中で、転任できないことにXに直接の不利益はない一方で、これを受け入れる学校において、教員の手配や学校運営に支障と混乱をきたすことが容易に予想される場所であって、市教委に裁量権の範囲の逸脱又は濫用があったとはいえない。

c 平成27年度末までにXを転任させなかったことに係る違法性の有無

b校長はXの復職に当たって対応を採り、トラブルが生じたことは認められない。

Xが復職したのは2学期の中間期であり、年度途中での教員の交代が生徒に影響を与えることに鑑みると、同時期に教員を転任させることが必ずしも適当とはいえない。

市教委が、復職時にXを本件中学校から転任させる旨を府教委に内申しなかったことや、平成27年度末にXを本件中学校から転任させる旨を府教委に内申しなかったことについて、市教委に裁量権の範囲の逸脱又は濫用があったとはいえない。

エ 問題意識・考えられる論点

(ア) 職員に対する、生徒や来庁者等職員以外の者による危害について、当局が安全配慮義務を十分に果たし、予見可能性及び結果回避可能性はなかったと評価されるためには、どの程度の措置を講じる必要があるか

a 当該事故の予見可能性があつて、その発生を回避する可能性が存したことが責任発生要件

外部者からの暴力被害防止について川義事件(最高裁昭和59年4月10日第三小法廷判決)

・予見可能性あり

社屋内には、昼夜高価な商品が多数かつ開放的に陳列、保管されていて、休日または夜間には盗賊が侵入する恐れがあつたのみならず、当時、現に商品の紛失事故や盗難が発生したり、不審な電話がしばしばかかっていたというのであり、しかも侵入した盗賊が宿直員に発見されたような場合には宿直員に危害を加えることも十分予見することができた。

・結果回避可能性あり

防犯設備、人員増員、安全教育。

b 紹介事例の対応

加害生徒の状況把握、問題行動発生時の個別指導、家庭訪問、加害生徒の情報の共有、複数で対応する方針の決定(本件中学校として全体の対応は採られていた。)

本件傷害事件はこれらの対応を採っていたにもかかわらず、突発的に発生した。

被害者Xは本件傷害事件前には加害生徒との関係性、トラブルが見当たらない

い（予見可能性、結果回避可能性が否定された根拠）。

c 採るべき対策

情報収集、共有。

具体的問題が発生したときの事後検討、再発防止策。

個別職員に対応を任せるのではなく、組織で対応すること。

カスタマーハラスメント対応も参考になる（「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」（令和4年2月厚生労働省作成）参照。）。

(イ) 当局が職員に対する安全配慮義務を果たす視点から、同人の希望に応じて転任させる必要が生じる（転任させないことが裁量権の逸脱又は濫用に当たる）ケースとして、どのようなものが考えられるか

a メンタルトラブルからの復職時

職場環境の改善が必要との意見が付されて復職が認められることがある。

特に、長時間労働やハラスメント被害がメンタルトラブルの原因であるおそれが高い場合、傷病が公務災害である可能性もあり、復職時の配置にはより配慮が必要である。

本件では暴行行為による傷害の事案で、加害生徒やその家族との接触を防止する配慮が行われていたので、転任までは必要とされなかった。

b 障害者の場合

中途障害者となった場合、合理的配慮として転任を検討することが必要とされる場合がありうる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件加害生徒は教師や生徒に対して暴力行為を行うというところまで発展しており、学校の対応として児童相談所や家庭裁判所等の専門家のチェック機能を活用する必要があったのではないかと考えられる。また、本件加害生徒は人の顔面を殴打するという暴力行為を複数回起こしており、若干学校側の対応の遅れというものも否めないのではないかと考えられる。
- 外部からのハラスメントに対しては個々人で対応するのではなく、組織として対応することが必要であって、管理という観点からは、他にどのような対応を採ることができたのかの検証が必要であると考えられる。
- 争点⑥の予見可能性について、一連の本件加害生徒の態度をみると、教師の指導があれば反発して、何かの切っ掛けをもって教師に対する暴行ということも具体的に予見できるような状況が十分にあったと判断することもできないわけではないし、結果回避義務については、仮に上記予見可能性があったとして、教師一人の指導では聞き入れる状況にない場合には、自ら一人で対応するのではなく、他の教師とともに対応するといった体制を取っていれば結果回避可能性があったのではないかと判断することができるため、学校側の対応として、もう少し緊張感を持って対応していれば異なる結果が生じていたのではないかと考えられる。
- 争点⑦について、当該教師は通常の場合よりも、精神状態がデリケートな状態の中で精神疾患を発症しやすいという状態にあって、仮に教師が精神疾患を発症した場合には、人事上の配慮というものが必要になると考えられるところであるが、本件では明確に精神症状があるとされてはいないことから、人事上、定員上等の問題を考慮するとやむを得ない対応であったのではないかと考えられる。また、仮に当

該教師が精神疾患を発症した場合には、その事後対応が万全だったのかが問題となり、結果も変わってくることもあったのではないかと考えられる。

本件では結果として、精神疾患の発症はなく、学校の対応が成功している状況で、更に転任の検討を義務として求められるものかという観点は、通常的安全配慮義務とは性格も異なり、非常に困難な論点であると考えられる。

- 安全配慮義務については、職場環境調整義務等の様々な義務があつて、実際に義務違反が認められることもあり、損害及び因果関係の範囲はその義務の内容によるところであるが、本件は従来の厳格な安全配慮義務の判断であつたのではないかと考えられる。
- 争点③について、組織として他の教師からの協力が期待できないような状況であれば、当該教師の生命や身体に影響が及ぶということにもなつて、転任ということも検討しなければならないということにもなると考えられるが、本件では全てが万全の対策ではなくても、可能な対策を講じてきたというところが、全体的に評価された事案であり、組織的に対応できたという観点で参考になる事案であると考えられる。

また、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」（令和4年2月厚生労働省作成）のようなものを参考にしながら対応するということがこうした事案では重要なことではないかと考えられる。

- 安全配慮義務の中でも特に予見可能性の点について、本来この事案について、どんな対応が必要だったのか、対応している中でも、こんなことが起きるということを見ることができたのかというように絞り込んでいくということが必要であつて、正しい方向ではないかと考えられる。転任はさせなかったものの、その中で様々な配慮の方法が採られており、他事例でも参考になるものと思われる。
- (3) 次回会合は、10月19日（木）に開催することとした。

以上