

公務員関係判例研究会 令和5年度 第7回会合 議事要旨

1. 日時 令和5年12月7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、石川弁護士、植木弁護士、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、中町弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、本田弁護士、松原法務省訟務局付、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

職員の本来の職種とは異なる業務に従事させ、当該職場に留め置くなどした一連の行為が国賠法上違法であ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 本件は、特別区であるY(被告・被控訴人)の公務員であるX(原告・控訴人)が、①YがXに対して職場環境に配慮せず不当な動機・目的をもって異動を命じたこと、Xの職種と異なる職種に転任させ、又はXの職種と異なる職務を担当させ、長期間留め置いたこと等の一連の行為が違法な公権力の行使又は信義則上の安全配慮義務に違反するものであり、これにより本来得られるはずの給与が得られなくなるという財産的損害及びXにとって不適切な職場環境に置かれたことによる精神的損害を被ったなどと主張して、Yに対し、国家賠償法(以下「国賠法」という。)1条1項又は信義則上の安全配慮義務違反による損害賠償請求権に基づき、損害賠償を求めた事案である。

イ 本件の主な争点は、①Xは、Xの心身の状況によれば保育士としての職務を行うことが不可能な状態にあったにもかかわらず、Yが平成24年4月にA保育所異動を命じ(以下「本件異動」という。)、物的・人的環境が劣悪な保育の職務に従事させたことが安全配慮義務に違反するか、②平成25年4月に用務の職務に従事させたこと(以下「本件職務命令」という。)が転任となるのか(法的性質)、③本件職務命令の有効性、④休職満了後の配慮義務であった。

ウ 本判決(東京高裁令和4年5月20日判決)は、要旨以下のとおり判示し、請求を棄却した原判決(東京地裁令和3年7月12日判決)を変更し、請求を一部認容した。

(ア) 争点①

Xが本件異動から約2週間後に心因反応の診断を受けて病気休暇を取得し、そ

の後、平成25年3月15日まで休職したこと、適応障害（慢性ストレス状態）との診断を受けたことが認められるものの、Xは保育園において保育士の職務を行うことを想定して採用され、実際に保育園に勤務していた際にも心身の故障等は生じていなかったのであり、区長及び教育委員会がXに対して本件異動を命ずるに当たり、本件異動によりXの心身に異常を発生することを予見することが可能であったとは認められない（原判決同旨）。

(イ) 争点②

転任は職員の任命行為であるところ（地方公務員法15条の2第1項4号）、転任に該当する任命行為がされた事実は認められないから、Xを用務の職務に従事させたことは、A保育園長の職務命令を根拠とするものと認められる。

(ウ) 争点③

本件職務命令は、A保育園長がXに対して現に任命されている福祉の職務とは異なる用務の業務を行うことを命じることを内容とするものであり、任命権者による任命行為のないまま転任と同じ内容の職務命令を発したことになる。

上記のような職務命令の適法性に関しては、地方公共団体において、上司は、公務の目的を達成するために広範な裁量権をもって職務命令を発することができるが、裁量権は無制限に存するものではなく、職務命令の対象となる職員に事実上又は法律上の不利益を及ぼし、そのことについて合理性を欠くものと認められる場合には、裁量権を逸脱する違法な公権力の行使となるものと解すべきである。

Xは、休職期間中の復帰訓練に当たり用務を担当することを承諾したものであり、復帰後にも用務を担当し続けることについて明確な承諾をしたことが記録されているものではないが、Xが、平成25年度自己申告書において、同年4月1日の時点における自由意見として、同年度は用務職の役割をしっかりと果たし、係（保育園）を支えていきたい旨の記載をしていることからすれば、休職期間の終了により職場に復帰するに当たっては、復帰訓練に引き続き用務の業務を担当することについてあらかじめ承諾していたものと認められる。また、復帰後の職場の環境及び業務が復帰訓練におけるものと同一であることは、復帰訓練の成果を生かすものであって好ましいものといえるし、Xが適応障害になった原因について、職員の大半を女性が占める保育園において保育士として勤務することにより、過去に受けたパワー・ハラスメントを思い出してしまうと申告していることに鑑みれば、保育園において勤務をするという前提の下においては、他の保育士との接点の少ない用務の業務を続けさせることは妥当な措置であるといえることができる。

したがって、A保育園長が平成25年4月1日に本件職務命令をしたことが違法な公権力の行使や信義則上の安全配慮義務違反であると認めることはできない。

(エ) 争点④

Xは、平成25年4月1日、休職期間満了により復帰したものであるところ、Xの病名が適応障害であり、Xにおいて過去に受けたパワー・ハラスメントを思い出したことが原因であると述べていたことからすれば、復帰の時点で健康上の問題が完全に解消し、何らの配慮も要しない状態になったものと捉えるべきではなく、適応障害が再燃しないよう復帰後の心身の状態について留意すべきであって、

これを怠ることは違法な公権力の行使に当たるといふべきである。

これを本件についてみると、Yは、平成25年度自己申告書（異動）において、平成26年3月31日を基準日とする意見として、かつてのトラウマにより女性が圧倒的多数を占める職場でのプレッシャーは職務内容を変えてもなお厳しい状況にあり、男性職員の処遇の不公平、パワハラ・セクハラ等の状況が続けば確実に退職に追い込まれてしまうとして、強く異動を求め、その後も同様の訴えを続けていた。

平成30年8月1日に教育委員会事務局に異動となったが、上記自己申告書の基準日以降の4年4か月の期間、漫然と同一の職場への勤務を続けさせたことは、結果としてその後の適応障害の再燃により病休や休職に至るといった事実は認められないものの、Xに対して常に適応障害の再燃の不安を抱かせることにより多大な精神的苦痛を与えるものであって、Xの心身の状況に対して必要な配慮をしたり、他に適切な職場がなかったりするなどの正当な事由がない限り、違法な公権力の行使に当たるものといわざるを得ない。一般的に異性が大多数を占める職場における勤務を拒否することが正当な要求であるとはいえないが、当該職員が適応障害などの精神疾患に至っているような場合においては、公務の円滑な遂行を妨げない限度で必要な措置を執ることが求められるものといふべきである。

そして、Yにおいて、平成25年4月以降、Xに定期的に医師の診察を受けさせたり、面談をしたりするなどして、復帰後におけるXの心身の状況に対して必要な配慮をした形跡はみられないし、福祉の職を担当する職員の具体的な勤務場所について人員配置上の制約があるとしても、4年4か月の長期にわたり人員配置上の制約が続くことは考えられない。本件訴訟においても、Yは、同一部署に一定期間在籍した者を異動の対象とする扱いがあるものとして、Xを異動の対象としなかったことが正当であるという趣旨の主張をしていることからすると、Xの心身の状況に対して何らの配慮もせず、疾患等による特段の配慮を必要としない他の職員と同一の扱いにより異動を決定したものといわざるを得ない。

このようなYのXに対する人事上の措置は、Xの健康状態を悪化させるおそれの高いものであり、裁量権を逸脱するものであって違法な公権力の行使に当たるものと認められる。

エ 問題意識・考えられる論点

(ア) 本判決と原判決との間で判断が異なることとなった要因は何か。

原審におけるXの主張は、用務の業務を担当することが福祉の職種に属する職員の昇進・昇給の評価で不利であることや、YがXとの間で、Xが用務の業務を行うのは一時的かつ暫定的にすぎないことを合意したにもかかわらず、この合意に反して継続したことが中心となっていた。一方、控訴審においては、職場復帰後のフォローアップの必要性の観点から、Xが自己申告書で心身の不調を訴えたことをYが無視したなどの主張を追加した。本判決と原判決との間で判断が異なることとなった要因としては、上記の事情によるところが大きい。

(イ) 職員が、現在の職種に自身の適性が低いことや、人間関係を始めた職場環境への不適合が原因で公務能率が上がらないこと、又は心身の健康を害するおそれがあること等を理由に、現在の職場からの転任や職種の変更等を強く要望する場合、当局が執るべき措置としてどのようなものが考えられるか。また、その際

に留意すべき事項は何か。

本判決は、メンタル不調の職員の休職（あるいは病気休暇）明けの復職後のフォローアップを怠ったことを違法と判断した判決であり、射程もその範囲にとどまると解される。

休職明けでなくとも労働者の申告が、健康問題や安全情報に関する点に客観性があれば、職場改善あるいは配置換えなどを考慮しなければ安全配慮義務違反であると判断される可能性があるが、適性や人間関係等のクレームがただちに配置換えや人事上の措置を義務付けるものではない（裁量の判断における一事情として斟酌されることはありうる。）。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 復職後のフォローアップそれ自体が安全配慮義務における独立した義務であるとして対応が必要な事例であったと考えられ、そこに義務違反があれば違法であると判断されることもあって、使用者側の義務としてフォローアップは重要であると考えられる。
- 本件は、違法な公権力の行使があったと認められたところであるが、Xの適応障害が現実に再燃していないことからすれば、財産的損害が生じているとはいえず、精神的損害だけを賠償するのが相当であると判断されており、安全配慮義務に係る訴訟類型としては珍しい事例であると考えられる。
- 復職訓練を受けて復職判断がされたところ、復職後にどこまで面談を実施する必要があるのか又は医師の診察を促す必要があるのかといった観点は現場としては非常に難しい問題である。また、本件では面談の実施については対応が可能であったのではないかと考えられるところもあるが、医師の診察という観点は、欠勤をしたり、病気休暇を取得したりするなどの実際の症状がない状況下において、どこまで対応が必要となるのかについて疑問に感じるところである。自己申告書に基づく異動希望に対する対応については、どこまで本人の希望を尊重するのかといった観点は難しい問題であって、具体的にハラスメント行為があったなどの事情がないと、異動の判断を行うというのは困難であるし、受入れ側の職場で対応ができるのかといった観点も問題になるものと考えられる。
- 復職後のフォローアップの違法性判断について、Xに対して常に適応障害の再燃の不安を抱かせることにより精神的な苦痛を与えたものと認定されているが、最初の適応障害の診断がされた際に児童センターや保育園において、ある程度明確な原因があって適応障害が発症し、こうした状況下で復職した職員であるとした上で、その後の自己申告書で訴えている異動等の希望に対して、何らの対応もしなかったことが適応障害の再燃の不安を抱かせることになるといったロジックが必要であったのではないかと考えられる。
- 原判決も本判決も用務の職種に命じたことは国賠法上違法とはしていないが、それを継続したことに対する評価が分かれたところ、違法と判断されないことを継続したことを違法と判断するのは苦しい評価ではないかと考えられる。更に、適応障害の再燃の不安について、結果として再燃していないことから、侵害された利益は健康被害の不安というのは相当程度、具体性がないと一般的な国賠法上の権利侵害とは認められないと考えられており、本判決には無理な判断があったのではないかと考えられる。

また、違法と判断する以上は故意過失要件が必要であって、本件で故意過失が認められるのかという点については、もう少し深い事実認定を行う必要があったのではないかと考えられ、この点について裁判所は抽象的な過失をもって違法性を認めているように感じるどころであり、今後、義務違反の内容であるとか過失というところの認定が緩くなっていくのではないかと危惧する。

- 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成 21 年 3 月改定・厚生労働省）、「円滑な職場復帰及び再発の防止のための受入方針」の改定について」（平成 22 年 7 月 30 日職職-254 人事院事務総局職員福祉局長通知）などを参考にしながら対応するというのもこうした事案では重要なことではないかと考えられる。また、こうしたマニュアルの充実に伴い、その周知という観点も重要になってくると考えられる。
 - 保育士の職員が同じ職場環境で違職種に 4 年 4 か月もの間従事したというのは、精神的に辛いと感じるのではないかとこの点があって、裁判所は X の心情に配慮したのではないかと考えられ、更にこれだけの長期間であれば他の配置場所への異動ということも考えられたのではないかと感じられる。
 - X の精神疾患については重症ではないことなどの事実関係においては、組織として客観的又は明確に健康状態が悪いというような状況は認識できなかったのではないかと考えられる。
 - Y は、同一部署に一定期間在籍した者を異動の対象とする扱いがあるものとして、X を異動の対象としなかったことが正当であるという趣旨の主張をしているが、これが本来の職種である保育士の業務への復帰準備ということであれば理解できるが、用務の業務に従事させるということが通常の異動であるという主張は理解できないところがあり、裁判所も同様の判断をしたものと考えられる。
- (3) 次回会合は、1 月 25 日（木）に開催することとした。

以上