

公務員関係判例研究会 令和6年度 第1回会合 議事要旨

1. 日時 令和6年5月23日(木) 15:00~17:00

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) 阿部弁護士、石井弁護士(座長)、石川弁護士、植木弁護士、尾嶋法務省
訟務局付、川本弁護士、木野弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護
士、中井弁護士、西脇弁護士、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、小
林争訟専門官、川端専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

①同僚職員らからのパワーハラスメント行為やセクシャルハラスメント行為
が国家賠償法上違法であるか、②刑務所等の一連の配置換えや転任措置は裁量
権を逸脱したものであって安全配慮義務違反となるか等が争われた裁判例

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 「国家賠償請求控訴事件(高松高裁令和4年8月30日判決・以下「本判決」とい
う。)」は、刑務所職員であるX(控訴人・原告)が、A刑務所処遇部処遇部門に
勤務していた際に同僚の職員及び上司からパワーハラスメント(以下「パワハラ」
という。)行為やセクシャルハラスメント(以下「セクハラ」という。)行為を受
け、Y(被控訴人・被告)はXがそれらの事実を申告したにもかかわらずXの心情
に配慮した適切な措置を採らなか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項による損害賠償請求権又は債務不履行(安全配慮
義務違反)による損害賠償請求権に基づき、損害金等の支払を求めた事案である。

イ 本件の主な争点は、(Ⅰ)同僚や上司らによるパワハラ行為の有無及び不法行為該
当性並びに特定の上司によるセクハラ行為の有無及び不法行為該当性、(Ⅱ)Yによ
る職場環境調整義務違反の有無、(Ⅲ)公務災害の認定請求に対する判断遅延にかか
る国賠法1条1項の違法性の有無、(Ⅳ)消滅時効の成否(起算日・信義則違反)、
(Ⅴ)損害の内容(特に宿舍使用料相当額)であった。

ウ 一審判決と本判決の要旨について

(ア) 一審判決(徳島地裁令和2年4月15日判決)は、要旨以下のとおり判示し、X
の請求を棄却した。

a 争点(Ⅰ)について

(a) パワハラ行為及びセクハラ行為にかかるXの請求について

XがA刑務所処遇部処遇部門に勤務していた際に同僚の職員及び上司から

受けたパワハラ行為（以下「パワハラ行為①」という。）及びセクハラ行為（以下「本件セクハラ行為」という。）によるXの精神的損害については、当該各行為時に発生し、同時にXもその発生を認識したものと認められる。Xが主張する国賠法1条1項に基づく損害賠償請求のうち、慰謝料請求にかかる部分については、遅くとも平成26年2月17日から消滅時効期間が進行し、同日から3年を経過した時点において消滅時効期間が経過したものと解するのが相当であることから、パワハラ行為①及び本件セクハラ行為を理由とする国賠法1条1項に基づく損害賠償請求のうち、慰謝料請求にかかる部分のXの請求は理由がない。

(b) パワハラ行為②にかかるXの請求について

A刑務所処遇部処遇部門から同刑務所総務部庶務課への配置換え（以下「本件配置換え①」という。）は、首席矯正処遇官（以下「処遇首席」という。）において、X、Xの母、Xの主治医、A刑務所の刑務官その他の関係者に対して事情聴取を行い、その結果を踏まえて、A刑務所長に上申したことにより行われたものであり、現在の勤務場所での勤務の継続は困難であるなどとするXの主治医の意見に従ったものであるとともに、長期の休養ではなく勤務の継続を希望していたX及びXの母の意向にも沿うものであったといえる。

A刑務所総務部庶務課から同刑務所処遇部作業部門への配置換え（以下「本件配置換え②」という。）については、職員面談の際に、XがA刑務所総務部庶務課長に伝えた色々な部署等を経験したいという希望に概ね添うものである。

A刑務所からB少年院への転任（以下「本件転任処分」といい、本件配置換え①②及び本件転任処分を「パワハラ行為②」という。また、パワハラ行為①及びパワハラ行為②を「本件パワハラ行為」という。）については、Xが当時通院していた病院の医師によれば、Xについて復職可能との診断をしており、また、女子少年院であるB少年院の法務教官という職種は、高校の講師というXの前職での経験を生かして仕事をすることも期待できる業務であった。

以上の事情に鑑みれば、パワハラ行為②については、社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を逸脱もしくは濫用した違法なものとは認められない。

b 争点(Ⅱ)について

(a) Xの本件パワハラ行為の申告について

Xの本件パワハラ行為の申告に対して、処遇首席らは、XやA刑務所の刑務官その他の関係者から事情聴取を行うなどの対応をしたうえ、A刑務所長は事実関係やXの主治医の意見やXやその母の希望を踏まえて本件配置換え①②や本件転任処分をしたものであり、いずれもXの症状に配慮したものであって特段不合理な点は認められない。

(b) Xの本件セクハラ行為の申告について

Xの本件セクハラ行為の申告に対して、Xが処遇首席からのセクハラ行為の事実を申告した後、矯正管区監査官による処遇首席に対する事情聴取及びXに対する2度の事情聴取を経て、矯正管区長は処遇首席に対する懲戒処分

を行い、同処分の内容はXの希望のとおり公表されている。

(c) 結論

Yは、Xからの本件パワハラ行為及び本件セクハラ行為の申告に対して迅速に対応し、それぞれについてしかるべき措置を採っていたものであり、Yに職場環境調整義務の違反があったとは認められない。

c 争点(Ⅲ)について

(a) 国家公務員災害補償法の枠組み

公務災害の認定により遡って補償給付等を受けることができるという国家公務員災害補償法の枠組みに照らせば、仮に認定判断が遅延したとしても、それによる財産的損害は概ね補填されるといえる。

(b) 結論

Xには本件以前にもうつ病の既往歴があり、公務起因性の判断に当たってはある程度の時間を要することはやむを得ないと考えられる等、Xの公務災害認定請求に対する判断に当たり、追加資料の提出を求めたことや審査に時間を要したことをもって、請求者が一般的に受忍すべきとされる範囲を超えて、Xに精神的苦痛を与え、その法律上保護された利益を侵害したということとはできない。

d 争点(Ⅳ)について

(a) 損害賠償請求権の起算点

消滅時効の成否について、国賠法1条1項に基づく損害賠償請求権の消滅時効の起算点は、被害者が損害の発生を現実に認識した時と解され、Xが主張するパワハラ行為①及び本件セクハラ行為によるXの精神的損害については、当該各行為時に発生し、同時にXもその発生を認識したものと認められる。

(b) 結論

Xが主張する国賠法1条1項に基づく損害賠償請求のうち、慰謝料請求にかかる部分については、遅くとも平成26年2月17日から消滅時効期間が進行し、同日から3年を経過した時点において消滅時効期間が経過したものと解するのが相当である。

e 争点(Ⅴ)について

Xは、特段、宿舍を退去することを妨げる事情があったとは認められないにもかかわらず、自ら希望して、退職後も引き続き使用料を支払って宿舍の使用を継続したものであるから、宿舍使用料相当額は、Xが主張する本件パワハラ行為及び本件セクハラ行為と相当因果関係にある損害とは認められない。

弁護士費用についても、相当因果関係にある損害とは認められない。

(イ) 本判決（高松高裁令和4年8月30日判決）は、要旨以下のとおり判示し、Xの請求を一部認容した。

a 争点(Ⅰ)について

(a) パワハラ行為①にかかるXの請求について

A刑務所の同僚刑務官は、Xと会う度に、「私はお前のことが嫌いやけん」とか、「話しかけるな、質問するな、見て覚えろ」などと、きつい言葉を投げかけ、勤務時間中にXを小部屋に呼び出し、「私仕事せん奴大嫌いやけん。お

前は刑務官の服着たお人形さんや。今は新人やけん許されとるけど、ちゃんとやらんかったら見捨てられるぞ。」などと、約30～40分間にわたり、罵倒されることがあった（パワハラ行為①）。こうした同僚刑務官による叱責方法は、指導の域を超えたいわゆるパワハラ行為あるいはいじめに当たり、違法であるというべきである。そして、パワハラ行為①は、公務員である同僚刑務官がその職務を行うについてXに加えた違法行為であることから、Yは、国賠法1条1項に基づき、パワハラ行為①によりXが被った損害を賠償する責任がある。

(b) パワハラ行為②にかかるXの請求について

パワハラ行為②について、争点(Ⅱ)（職場環境調整義務違反の有無）で判断

(c) セクハラ行為にかかるXの請求について

認定事実によれば、A刑務所柔道部の忘年会の二次会の帰り道に、処遇首席は、Xの手を握って歩き、また、Xを抱きしめ、「今、こんな気持ちになったのは初めてだ。」と述べて、頬に1回キスをするなどの行為（本件セクハラ行為）を行ったこと、Xは、処遇首席の上記行為に驚き、精神的に混乱したが、その後も、処遇首席はXの手を握ったまま、Xを自宅付近まで送ったことが認められる。上記は、恋愛関係にあるわけでもない男性上司が一方的に部下の女性の手を握ったり、抱きしめたり、キスをするという明らかなセクハラ行為であって、Yもこの件で処遇首席を懲戒処分している。

そして、国賠法1条1項の「職務を行うについて」とは、公務員による職務の執行行為そのものだけではなく、これと密接な関連を有する行為も含まれると解されるところ、本件については、セクハラ行為がA刑務所柔道部の忘年会の二次会の帰途に行われたもので、忘年会自体は柔道部所属のA刑務所職員相互の親睦を図る目的で開催されたことが明らかであり、二次会も、上司であり、当時特にXと交際していたわけでもない処遇首席が忘年会の延長戦上で、部下であるXを誘ったものであって、私的な飲み会ということとはできないから、二次会の帰途にされたセクハラ行為は、職務の執行に密接な関連を有する行為として、「職務を行うについて」されたと認めるのが相当であることから、Yは、国賠法1条1項に基づき、本件セクハラ行為によりXが被った損害を賠償する責任がある。

b 争点(Ⅱ)について

(a) 安全配慮義務について

A刑務所長は、A刑務所に所属する職員の管理者的立場に立ち、Yの履行補助者として、生命、身体等への危険から職員の安全を確保して被害発生を防止すべき信義則上の義務（安全配慮義務）を負うから、職場の加害行為により他の職員が被害を受けた場合には、具体的事情に応じて、当該被害職員の出勤・復職等に向けた適切な職場環境を整備すべき義務を負うと解するのが相当である。

(b) Xがうつ病発症を上司に伝えた後の時点の安全配慮義務違反について

Xがうつ病発症を伝えた後の時点で、うつ病に罹患しているXに対し、仕事をあまり与えないようにして疎外感を与え、短期間で職場を転々と移動させる等の行為は、Xの心理的負担をより増大させる行為であったことは明らかであり、現にXは、自分はA刑務所から邪魔者扱いされ、見放されたとの思いを強

め、絶望的な気持ちになり、自殺を試みるに至っているのもであって、うつ病発症後の一連のXの配置換えや転任は、A刑務所長が、職員の人事配置等について一定の裁量権を有していることを考慮しても、裁量権を逸脱したものであって、職場環境整備義務違反に当たると認めるのが相当である。

c 争点(Ⅲ)について

(a) 国家公務員災害補償法の枠組み

公務災害の認定により遡って補償給付等を受けることができるという国家公務員災害補償法の枠組みに照らせば、仮に認定判断が遅延したとしても、それによる財産的損害は概ね補填されるといえるし、精神疾患等の公務災害の認定の判断に当たっては、一般的に判断までには相当期間を要することが推認できる。

(b) 結論

Xに精神疾患による通院歴が認められたのであるから、なお判断に時間を要したとしてもやむを得ないものである。そうであれば、約2年8か月を要した審理期間のみをもって国賠法1条1項上違法であるとまで認めることはできない。

d 争点(Ⅳ)について

(a) 損害賠償請求権の起算点

不法行為による損害賠償請求権の時効の起算点は、「被害者が損害を知った時」であるところ（国賠法4条、民法724条）、これは被害者が損害の発生を現実に認識した時をいうものと解される（最高裁H14.1.29第三小法廷判決・民集第56巻1号218頁参照）ところ、Xが本件パワハラ行為及び本件セクハラ行為によってうつ病を発症したことを知ったのが、公務起因認定のされた平成30年10月31日である以上、Xが本件パワハラ行為及び本件セクハラ行為による損害を現実に認識したのは同日というべきであるから、同日をもって、国賠法1条1項に基づく慰謝料請求権の消滅時効の起算点と認めるのが相当である。

仮に、そうでないとしても、Xにおいて、うつ病が自殺を余儀なくされる程度のものであることを知ったのは、Xが自殺未遂をした平成27年4月7日というべきであるから、同日をもって、国賠法1条1項に基づく慰謝料請求権の消滅時効の起算点とするのが相当である。

(b) 結論

Xが本件訴訟を提起したのが平成30年4月6日であるから、平成30年10月31日ないし平成27年4月7日から、未だ3年を経過しておらず、消滅時効は完成していない。

e 争点(Ⅴ)について

(a) 慰謝料について

Xは、パワハラ行為①及び本件セクハラ行為並びにYの安全配慮義務違反の行為（パワハラ行為②）により、自殺未遂に至ったことにより多大の精神的苦痛を被ったものと認められ、その苦痛を慰謝するに足りる慰謝料額は、通院期間や本件の諸般の事情を考慮すると、150万円をもって相当と認める。

(b) 宿舍使用料相当額

Xは、パワハラ行為①及び本件セクハラ行為並びにYの安全配慮義務違反の行為（パワハラ行為②）がなければ、休職に追い込まれることもなく、休職前と同様に職務に従事し、無料宿舎の貸与を受けることができたものであるから、休職期間中にXが支払った宿舎使用料55万8902円は、パワハラ行為①及び本件セクハラ行為並びにYの安全配慮義務違反の行為（パワハラ行為②）と相当因果関係を有する損害に該当するというべきである。

(c) 弁護士費用

本件事案の内容、難易度、認容額、その他諸般の事情を考慮すると、本件不法行為及び本件安全配慮義務違反の行為と相当因果関係の認められる弁護士費用の額は、21万円をもって相当と認める。

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。

a パワハラ行為及びセクハラ行為の有無と不法行為該当性について
消滅時効の成否に左右された（後述 c）。

b 職場環境整備義務違反について

前提となる職場環境整備義務の存在や事実認定は原判決も本判決も同旨である。本件配置換え①②と本件転任処分がYの配慮として妥当であったか（職場環境整備義務違反に当たるか）についての法的評価が本判決と原判決とで分かれたことが結論の分かれた要因である。

c 消滅時効の成否について

「被害者が損害を知った時」（国賠法4条）をいつと見るかについての法的評価が本判決と原判決とで分かれたことが結論の分かれた要因である。本判決では、偶然の事情で決まる公務起因認定日をもって「被害者が損害を知った時」として消滅時効の起算点であるとするに違和感がある。一方、原判決では、請求原因事実の認定を行わずに消滅時効の抗弁のみを認定していることに疑問がある。

d 損害の内容（宿舎使用料相当額）について

国賠法上の違法行為が認められるか否かについて判断が分かれ、原判決では損害論に行き着かなかった。

(イ) 本判決は、セクハラ行為について、刑務所柔道部の忘年会の二次会の帰途にされたものであり、職務の執行に密接な関連を有する行為であって、国賠法1条1項の「職務を行うについて」されたものであるとして、国の責任が認められたところ、その行為が私的行為であるのか又は職務と密接な関連を有する行為であるのかの判断基準は何か。

懇親会でのセクハラ行為と国賠法1条1項の「職務の執行につき」との関係につき、国土交通省北海道開発局事件（旭川地裁令和4年2月8日判決）がある。

その行為が私的行為であるのか又は職務と密接な関連を有する行為であるのかの判断基準として、誰が企画したのか、どのような趣旨目的か、どのような連絡手段で周知されたか、どのような範囲の人が誘われたかなどによって、一部の職員による私的な集まりか又は職務執行の密接関連行為かが判断されると考えられる。

(ウ) 本判決は、刑務所等の職員の人事配置等について、裁量権を逸脱したものであって安全配慮義務の違反に当たるとされたところ、当局が職員に対する安全配慮義務を果たす観点から、どのような措置を採用すべきであるか。

使用者側として、職員の病気に配慮した業務制限をする場合には、制限事項について本人と話し合い、事前にどのような内容を周囲の職員に情報共有すべきか本人の意向を踏まえて慎重に検討した上で他の職員へ説明を行ったり、異動時期を工夫するといった配慮が求められる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

ア 職場の部活の忘年会における二次会で行われたセクハラの職務関連性について

○ Xを二次会に誘ったのは上司である処遇首席であり、二次会といえども誘った側と誘われた側の立場の違いから断りづらい関係性があったのではないか。判決文には書いていないが、裁判官はそういった関係性も念頭に置いていたのではないか。

○ 「職務を行うについて」は、かなり広く捉えられるということになるのではないか。本件のようなセクハラ事案は、飲み会の二次会、三次会で起こることが多く、使用者側としては、二次会、三次会でも責任を負う可能性があるということなので対策を講じないといけない。

イ 職場環境整備義務違反（本件配置換え①）について

○ セクハラ、パワハラといったハラスメントにおける職場環境整備の問題に対する対応として、被害者側を異動させることには違和感があるが、本件配置換え①では、Xの主治医が、Xについて、現在の勤務場所での勤務を継続することは困難であり、事務系等の職種へ異動することが望ましいとの意見を述べており、A刑務所長はその意見を踏まえて本件配置換え①をしたと考えられるところ、やむを得ない判断であったとも考えられる。

○ 安全配慮義務の定義付けが、一審と本決とで異なっているという印象を受けた。一審はどちらかという組織上の再発防止に向けた手続的な措置に主眼を置いている一方、二審では、Xの復職に向けた被害者目線で考えている内容となっている。

ウ 職場環境整備義務違反（本件配置換え②）について

○ Xの人事評価はどうだったのかという部分で、本件配置換え①は、Xに適した職場はおそらくそこしかなかったという使用者側の判断もあったのではないかと考えられる。そうすると本件配置換え②も本人の希望を踏まえてその当時の使用者側の判断として最善ではないかと考え、A刑務所総務部庶務課から同刑務所処遇部作業部門へ異動させたところ、結果的にうまくいかなかったという意味では、本件配置換え②を職場環境整備義務違反とするのは厳しい判断ではないか。通常、本人の能力評価、適性に応じて配置換え等を行うところ、刑務所では、非常に限定された勤務環境の中でしか配置換えを行えないのではないかとと思われる。

○ 本判決では、異動させた事実だけではなく、異動後のフォローができていなかった点をも判断の要素に加えているが、この点が一審と本判決とで判断が分かれた要因ではないか。うつ病の場合、異動した後のパフォーマンスがなかなか上が

らない、周囲ともなじめないといったことがあるので、そうしたフォローがきちんとできていたのかが指摘される一方で、うつ病の場合、本人も大変であるが、それを見守る、フォローする周囲も大変であり、プライバシーに関わるものなので、使用者側としては、（うつ病であることを）どこまで周囲の職員に言っているのが非常に難しい。今回はフォローの部分についてのY側の主張が十分には読み取れない。

エ 職場環境整備義務違反（本件転任処分）について

- もともと診断書は本人の意向がある程度反映された上で書かれることが多い。それに基づいて異動させてみて、その後で面談を行い、合わなければ次のところに異動させるということになる。本件転任処分は、本人にとって合っていると認識した上で行ったものと思われるが、それが結果的に本人に合わなかったときにそれが問題であったとすることは、異動をさせないとそれはそれでストレスを溜めて問題となることもあるため、本判決の判断は厳しいのではないかと考えられる。
- 本判決を見てみると、平成27年1月下旬頃に庶務課長から、同年4月1日付けの異動の打診があって、その後適応障害となり、同年3月2日から同月31日まで病気休暇を取得したところ、同月20日に医師から4月1日から復職可能であるとの診断が出ている。ここでいう復職が可能という意味が、従前の職場への復職を可能という意味なのか、異動予定の少年院への復職が可能としているのか、のどちらなのかに関心がある。異動先が少年院であるということが分かった上での復職を可能とする診断だとすると、裁判所が専門家である主治医の診断をネガティブに評価するのはどうなのか。いずれにしてもこういった判断の際に専門家の診断書に基づいた判断をすることは重要であるといえる。
- 復職直後の時期における転居を伴う異動であり、本人が強く希望しているといったエビデンスをとる必要があったのではないかとと思われる。一方、本件配置換え①②は、結果論であり異動した後でXにおいて仕事がなかったことや疎外感を持ちメンタルが悪化したといった結論をつなぎ合わせているところ、A刑務所側でも良かれと思ってやったことが裏目に出てしまったということであり、裏目に出たことを全て義務違反とすることには違和感がある。

オ 消滅時効の起算点について

- 消滅時効の起算点については、自殺未遂行為時とするのか、公務災害認定の時とするのか、あるいはもっと遅い時とするのかは、難しいところではあるが、本件では、少なくとも安全配慮義務違反の行為があってから自殺未遂事件があるところまでの一連の流れでみて、少なくともその時点までは損害は確定していないと考えられることから、一審判決の消滅時効の起算点は早すぎるのではないかと考えられる。消滅時効の起算点のロジックはともかくとして、本判決のように消滅時効は未だ完成していないとみるのが妥当ではないか。
- 公務起因認定日をもって消滅時効の起算点とすることには違和感を覚える。Xが本件訴訟を提起したのが平成30年4月6日であり、公務起因認定された平成30年10月31日は訴訟提起よりも後となる。また、公務起因認定日にはうつ病の病状とも関係がない。

- 精神疾患に係る消滅時効は判断が難しく、症状固定を起算点とした場合も、なかなか症状が固定しないという問題もあるし、どういった状態を症状固定とするかも難しい。相当時間が経過したハラスメント事案について訴訟を提起される可能性もあり、そういった場合には事実認定自体も難しいことが想定される。使用者側としては、症状固定といえる時点を立証する必要が生じると考えられる。
- 安全配慮義務違反として核心となるのは転任処分のところではないか。転任処分を受けて、恐らくうつ病の症状が悪化し、平成27年4月7日の自殺騒動に至ったところ、この前後あたりがうつ病の症状のピークを迎えていた時期であり、その時点でまだ損害は確定していないといえることから、そこから3年は少なくとも訴えを提起できると考えられるのではないか。本判決は、あくまで訴え提起が可能となる時期についての事例判断にとどまるという理解でいいのではないか。

(3) 次回会合は、6月20日(木)に開催することとした。

以上