

公務員関係判例研究会 平成 27 年度 第 6 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 27 年 10 月 15 日 (木) 15:00~16:45

2. 場所 中央合同庁舎 8 号館 8 階特別大会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、上野弁護士、牛場弁護士、大田黒弁護士、大森弁護士、木村弁護士、志水法務省訟務局付、鈴木弁護士 (座長)、高田弁護士、田中弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、森末弁護士、山田弁護士 (五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 川淵内閣審議官、福田内閣参事官、平山人事制度研究官、安藤調査官、鈴木争訟専門官、高橋争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

- 私的領域における職員間の紛争後に、職場において適切な接触回避措置が執られなかったとして、国の安全配慮義務違反の有無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。

- C 法務局損害賠償請求事件 (東京高裁平成 25 年 6 月 20 日判決・公務員関係判決速報 431 号 2 頁。以下「本件判決」という。) は、職場の同僚 (A 女) との同棲解消後に適応障害になったとする職員 (X 男) が、国は、A 女との接触回避について適切な対応をしなかったとして、安全配慮義務違反等に基づく損害賠償を求めた訴訟である。

本件判決は、業務とは全く関係のない X 男と A 女間の紛争について国が安全配慮義務を負っていたとは直ちには認められない上、A 女が X 男の勤務する事務所において開催される研修に参加することにより、X 男に危険が生じるおそれがあったとしようかかわれないことからすれば、国が X 男に対して何らかの安全配慮義務を負っていたとは認められないとして、X 男の請求を棄却した第 1 審判決を維持して、X 男の控訴を棄却した。

- 確かに、職員が私的領域における紛争を抱えていたとしても、事故等の発生が予測されるような特段の事情がある場合は格別、そうでない場合は、使用者たる国が当該職員に対する安全配慮義務を負っているとは言えないだろう。

しかしながら、使用者としては、私的領域における紛争を抱える職員に対して、速やかに事情聴取を行うなどして正確な実態把握に努めたり、精神的なダメージを受けているような場合は医師の診断や休暇の取得を勧めたりするなどの配慮を行う必要があるろうし、当該紛争が業務に影響しないような措置を執ることも必要となるろう。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 使用者は、私的領域における紛争を抱える職員に対する安全配慮義務があるかどうかは別として、相談に適切に応じることや人事上の措置を執ることなどの事実上の配慮をする必要があるだろう。
- 保護される法益が職員ないし従業員の生命・身体であることからすれば、このような職員に対する配慮や職場内で執り得る措置については、民間と公務員とで大きく異なるものではないだろう。
- 私的領域における紛争といえども、何らかのトラブルを抱えている職員については、常日頃からよく観察し、それによって危険度を予測していくことが重要だと思われる。
- 職場の管理として配慮したほうがいいことと、義務としてそこまではないのだということの線引きをしていかないと、安全配慮義務の範囲が広がりすぎていくのではないか。
- 本件判決の事案において、当局側の対応は、非常に親切かつ丁寧であり、十二分な配慮がされていると感じられる。これ以上の配慮を法的な観点から義務付けられるかということ、それは無理であろう。
- 本件判決の事案では、国は、X男とA女が接触しないように手厚い措置を講じているが、仮にこのような措置を執っていなかったとしても、具体的な危険が予測できない以上、結論に影響を及ぼすことはないのではないか。
- 接触を回避する措置を講じなかったとしても、普段の生活ぶり等からA女がX男に危害を加えるおそれが全くなかったというような、措置を講じなかった理由をきちんと準備しておく必要があるだろう。
- 本件判決の事案と同様の状況で、仮に刃傷沙汰が起きたとしても、たまたま職場でそのような事態になっただけで、因果関係はないのだから、職場の管理者が責任を負う必要はないのではないか。
- 使用者には、労働者の労務遂行を困難にするような精神的障害が生じないように、職場環境を整備する義務があるとする学説もあるが、これは安全配慮義務とは異なるものなのか。同じであるとすれば、安全配慮義務の概念が、かなり広いものになりかねないのではないか。
- 安全配慮義務というのは契約関係から出てくるものだと思うので、契約関係ではない公務員には、安全配慮義務を広く認めるべきではないのではないか。
- 職場環境が悪化し、労働者の能率が上がらないような状況であれば、それは使用者側の不利益になるのだから、職場環境を維持するための配慮は当然必要となろうが、労働者の精神状態とか身体・生命に悪影響が及ぶような状況にならないければ、義務までは発生しないのではないか。
- 第1審判決では、安全配慮義務の一環として、良好な職場環境の維持確保に配慮すべき法的義務を負うこともあると判示されているところ、本件判決では、この部分が削除されている。これは、そのような法的義務があるとの見解が確立されているとはいえないことや、具体的に生命・身体に危険が生じるおそれがなかった本件判決の事案においてこれを論じる必要がなかったことを理由とするものであろう。
- どのような配慮をどの程度すべきなのかという点は、職場の規模等にもよるし、どれほど配慮したとしても事故は完全に防げるものではないので、一概には言えな

いだろう。そうすると、人的・時間的コストと賠償のコストを比較しつつ、執り得る措置を確実に執っていくほかないと思われる。

- 本件判決によれば、X男は、本件以前に、A女を被告として、A女から侮辱的発言があったこと等を理由とする損害賠償請求訴訟を提起したものの、請求を棄却されているようである。当該訴訟における裁判所の具体的な判断は不明であるが、そのような事実自体がなかったか、あるいは、金銭賠償まですべき行為であったとは認められなかったのであろう。そのような経緯も、本件判決に影響を与えているのではないか。
- 例えば、X男とA女が同じ研修を同時期に受ける必要が生じたときには、どのように配慮すべきか。仮に、どちらかを選択したときに、逆のどちらかを差別的に取り扱ったとして、それ自体が問題になるのではないか。

(3) 次回会合は、11月19日(木)に開催することとした。