

公務員関係判例研究会 平成 28 年度 第 3 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 28 年 6 月 16 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、阿部弁護士、石津弁護士、植木弁護士、牛場弁護士、大原法務省訟務局付、大森弁護士、木下弁護士、鈴木弁護士 (座長)、高田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、長屋弁護士、野下弁護士、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、森調査官、鈴木争訟専門官、畠田争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 上司が部下への指導中に怒鳴った行為の是非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。

○ 国家賠償請求事件 (福岡高裁平成 27 年 8 月 14 日判決、季刊公務員関係最新判決と実務問答 3 号 41 頁。以下「本件判決」という。) は、海上自衛隊の職員であった X が、上司からその地位を専横した違法な嫌がらせ (パワーハラ) を受けたこと等により、急性ストレス障害に罹患し休職せざるを得なくなったなどと主張して、国に対し、国家賠償法 1 条 1 項に基づき休業損害、治療費、慰謝料などの損害金の支払を求めた事案である。

本件判決は、上司の行為の一部を違法と判断し、X の請求の一部 (損害金 11 万円の支払) を認容した第 1 審の判断を維持し、X の控訴を棄却した。

○ 本件判決は、原告が主張した 8 つの種類の行為のうち 1 つの行為のみをパワーハラと認定して違法と判断しているが、やや認定がきつすぎるのではないかと思われる。

○ いくつかのパワーハラの定義に、「継続的に」という要件が入っており、継続的な行為であるかどうかのパワーハラに当たるか否かの判断基準になるかと思っていたが、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議の提言では、「継続的」という要件が落ちている。これは、これまでのパワーハラの定義がいじめ・嫌がらせの行為を想定していたから「継続的」な行為であることが必要であるとされたのではないか。

○ 正当な指導・教育とパワーハラの境界について、指導・教育等の行為の内容の適正・妥当性、必要性の有無、方法 (やり方) の適正・妥当性によって判断するのではないか。

○ パワーハラを発生させないための職場環境整備のためには、企業、労働組合、各個

人が、パワハラの内容や行為類型に精通することなどが必要である。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 8つの行為を原告がパワハラに当たると主張しているが、1つの行為のみがパワハラと認定されている。証拠の裏付けが不十分であったから認定できなかったのではないか。ICレコーダーで録音する等証拠となり得るものを準備しておくことが重要である。
- 本件判決の判示内容を見ると、裁判所は、パワハラと認定した本件の行為は単発的なものであり、典型的なパワハラではないと認識しているようだ。そうすると、やはり裁判所もパワハラとは「継続的」な嫌がらせであると考えているようにも思える。
- 最近、本件判決よりももっとひどいパワハラ（仕事をやめろ等の発言）を受けたとして国が訴えられた訴訟があった。この件は、国の敗訴が見込まれたが、勝訴した。こういう判決もある。
- 本件判決では、第1審で一部敗訴した国は控訴していない。控訴して争ったら、パワハラと認定された上司の発言が第1審と同様に違法と認定されたかどうか、気になるところである。
- 他の判決の事案でパワハラと認定されているのは、人としての存在を否定している発言が多い。また、「仕事をやめろ」という発言のように雇用不安を与える言動は従来からパワハラに当たると判断されやすい。
- 本件の原告は退職間際の女性職員だが、上司としてみれば相手のことを思って指導・教育したいという思いがあったのだと思う。
- 行為の「継続性」の要件は気になるところである。感情的になってしまい、単発的に「死ね」、「やめろ」などの言動をただけでも違法性が認められることがあり、単発の1回だけの行為であるからあとは慰謝料の額の問題となるということか。また、円卓会議の提言の定義で「継続性」が要件となっていないのは、暴行・傷害を類型として入れているからではないか。これらの行為は、「継続性」がなく1度だけでも違法性が認められることになるであろう。
- 裁判所は、具体的な事実を認定して、その行為に違法性があるかどうかを判断する。こういうものをパワハラという判示するものの中にはあるが、正面から本件がパワハラに該当するかということ判示することはしていない。また、継続性が必要な類型もあるであろうし、1度の行為でパワハラと認定される行為もあるということではないか。
- 相手方に対するハラスメントの故意や意図があるものがパワハラであり、こういう場合は継続的にハラスメント行為がされると思うが、そこまでの意図を含んだものではないとき、純粋に業務指導として行った言動が、感情的になって違法性を帯びる行為になってしまうものもあるのではないか。たまたま業務指導が行き過ぎて違法性を帯びるようになった場合と、被害者に対するハラスメントの意図が推認されて被害者が精神的にダメージを受けた場合というのは、それぞれパワハラと認定されたとしても、両者は質が違うのではないか。
- 裁判例を数多く見ていると、従来の不法行為の要件事実当てはめて検討していくという手法は変わらないと思う。本件判決も損害のところを見てみると、慰謝料

(治療費)との因果関係を検討している。パワハラという行為が社会で認められてきており、過失の注意義務違反の程度を検討するに当たっては、職員に対して高い規範を持つことが求められている。人事院がパワハラの実態を規定すればもっと広く過失の認定がされるのではないか。

- パワハラの実態が示されてからもう20年近く経っている。そろそろ、どのような行為がパワハラに該当するのか判断がついてもいいのではないか。
- 当局側も発言内容について立証できるだけの準備をすることが必要ではないか。例えば、録音すること。自分で録音していれば、発言も感情的になることなく注意・指導ができるのではないか。

(3) 次回会合は、7月21日(木)に開催することとした。