

公務員関係判例研究会 平成 29 年度 第 5 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 29 年 9 月 21 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、牛場弁護士、大原法務省訟務局付、大森弁護士、木下弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士 (座長)、高田弁護士、長屋弁護士、野下弁護士、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 清水内閣審議官、平山人事制度研究官、森調査官、市川争訟専門官、畠田争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 教育係から暴言及び暴力行為等のパワーハラスメントを受けたとして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。

○ 損害賠償請求 (さいたま市 (環境局職員)) 事件 (さいたま地裁平成 27 年 11 月 18 日判決、労働判例 1138 号 30 頁) は、うつ病の既往症のあるさいたま市の環境センター職員 A が、同センターで A の指導係であった C から暴言及び暴力行為等のパワーハラスメント (以下「パワハラ」という。) を受けたため、精神疾患を発症して自殺したなどとして、A の両親である X らが、同市に対し、債務不履行又は国家賠償法 1 条 1 項に基づき、損害賠償等の支払を求めた事案である。

本件判決は、A の自殺後、本人のパソコンから見つかったデータ等から、B によるパワハラ的事实を認定し、かつ、A からハラスメントを受けている旨の申立てを受けたにもかかわらず、上司らが適切な対応を取らなかったことにつき安全配慮義務を肯定し、損害賠償請求を一部認容した。

○ 本件判決は、C のパワハラについて、殴られた痕の写真、警察署への相談内容を録音したもの、A のパソコンに残されたデータ、職場の職員 C に対する評価等から認定しているが、殴られたのは 1 回程度、暴言の内容については具体的に認定されていない。裁判所のパワハラについての認定は甘いところがあるのではないかと思われる。

○ A が、環境センターに転任する前年に、90 日間休職していた事実を転任先の幹部等に申し送りしていなかったことから安全配慮義務違反があると判断されているが、この点にも疑問がある。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

○ 本件判決では、8 割もの過失相殺が認められている。親であれば、子が病気の場合

合に病院の診断を受けるよう手を打たないといけないということか。また、病院で診断を受けるよう促すだけで職場としての義務は果たされるのであろうか。

- 本件判決の評釈といった観点からすると、本件判決は、過失相殺の点も含め、事実認定が少し雑であると思われる。市の安全配慮義務を判断するに当たって、うつ病の既往症を環境センターの幹部等が知らなかったことがどのように影響したのか不明である。
- Aは、元々精神疾患を患っていたところにCの行為があったことでその症状が増悪したのだろうか。Cとの同車業務について、Aからの申入れを受けて止めさせているが、それは、発症した後に生じた問題ではないのか。
- 本件判決は、4月から6月までCと密接に業務を行ったことで、ストレスが相当あったであろうとしており、その時点で配置転換をしていれば、Aの症状が増悪するには到らなかったであろうという認定をしている。
- 病気休暇は本人の申請であるが、当局は、Aに対して、病気休職の分限処分をする必要があったのではないか。本件の場合、精神疾患の病状がある本人をどう保護するかが重要であり、何か対策がとれたのではないか。
- 平成23年12月15日の出来事がポイントになると思われる。E所長は、休職を含めて業務を休むべきだとAに伝えているが、本人が頑張ってお勤すると発言している。この時点で休職にしたとしても、結局、家で両親から休むことに対する苦言を受けて、自殺したのではないかとも思われる。本件判決の因果関係の考え方からすると、当局が休職にしていた場合でも因果関係を認めていたのではないか。もっと早く対処すべきであったと裁判所は思っていたのであろう。
- 本件事案では、公務災害は認められていないことからすると、業務と精神疾患による自殺には因果関係はないものと思われる。元々罹患していた精神疾患が何かのきっかけで増悪して、健康悪化している職員が目の前にいるのに、管理職の職員が手をこまねいてしまって、死に到ってしまったというケースだと考えると、三洋電機サービス事件（浦和地裁平成13年2月2日判決）のケースとよく似ている。この三洋電機サービス事件も、業務災害性は認められないが、病気の者に対する安全配慮義務違反を認定された事案で、8割5分の過失相殺が認められている。本件においては、Aから診断書が提出された時点で健康管理者に相談すべきであったし、休職を要する診断書が出ているにもかかわらず、医学的知見を有しないE所長が、休まないというAの要望を聞き入れたのも間違いであったと思われる。裁判所も三洋電機サービス事件と同じように経営者側（当局側）に責任があると考えたのではないか。
- 本件判決は、安全配慮義務の判断に当たって、電通事件（最高裁平成12年3月24日第二小法廷判決）の判示を引いているが、この電通事件は、長時間労働が大きな原因となっている事案であり、本件との類似性はないのではないか。
- 当局が、病気休職処分をするに当たって、多少の資料が不足している場合でも、職員を保護するという観点から病気休職の命令をすべきなのではないか。特にメンタルの職員に対しては、そうすべきではないか。
- 病気休職の命令は、形式的には、不利益処分ではあるが、職員を守るための措置ということであれば、必要なものと思われる。
- 本件判決では、様々な病状、心因反応、統合失調症疑い、そして、反復性心因性

抑うつ精神病と診断され、そのずっと後にうつ病に罹患と診断されている。以前からいろいろな病状が出ているのに、この時点でうつ病に罹患することはあり得ないのではないか。うつ病の症状がこの頃出たというのであればあり得ると思われるが。中には、適応障害のように、病気でないと考えられているもの（治療で治せない）もある。こういう状況で因果関係をどのように考えるのか思案している。

- 休職は分限処分であり、本人の要請に基づくものではない。民間会社でもそうだが、本人が休職したいという権利であると誤解されていることが多い。休職というのは、本来、業務能率の推進のための分限処分であり、組織を守るために分限処分をしなければならないという考え方が実務的には定着していないと思われる。
- 最近の事例で、メンタルで勤務成績が悪い職員に対し、停職1か月の懲戒処分にしたという事案があったが、まずは、メンタルに対する対応をして、その後に懲戒処分をするというようにしなければ、この懲戒処分は裁判所で認容されないと思われる。
- 精神疾患の場合は、自殺念慮を示す場合があるが、本件では、自殺をほのめかした段階でとれる手段はなかったのではないかとと思われる。

(3) 次回会合は、10月19日（木）に開催することとした。