

# 2020年8月～2021年7月公表の公務員労働裁判例回顧

小 川 正

## 序

### (1) 公務員労働事件の統計

「令和2年度労働関係民事・行政事件の概況」（法曹時報73巻8号）によれば、「公務員」事件の「地方裁判所」段階の「判決」に関する統計は次のとおりである（62頁）。

なお、括弧内の数値は民間労働事案（原告が労働者側）のもの（同60頁）。

総 数	76 (704)
請求認容（一部認容を含む）	20 (445)
請求棄却・訴え却下	56 (259)
勝訴率（%）	26.3 (63.2)

### (2) 調査対象裁判例

主に、労働判例ジャーナル（労働開発研究所）101～112号に公表された公務員関係労働事件の裁判例を調査の対象とし、それらを7つのテーマ別に分類して概観する。

団体的労使関係にかかる裁判例は見当たらなかった。

同ジャーナルの記事の内容は限られており、掲載内容はLEX/DB（株式会社TKC）による。その他のDI-Lawは第一法規WEBサービス、季刊は季刊公務員関係最新判決と実務問答（三協法規出版）、自治は判例地方自治（ぎょうせい）の略である。

なお、判決年月日欄の「地判」は地方裁判所判決、「最決」は最高裁決定などであり、括弧内は、原告など事件当事者の職業など、事件名（末尾の「事件」表記は省略した）、掲載情報元、結果の順とした。紙幅の関係から判決内容の紹介は不十分である。

## 1. 懲戒免職・退職手当不支給（13件）

懲戒処分は懲戒権者の裁量処分とされており、判決で取り消されるのは、懲戒権者の判断が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に限る（最判昭52・12・20）。退職手当支給制限処分についても同様とされている。

退職手当支給制限処分は懲戒免職処分が前提となるが、懲戒免職処分には原則として退職手当全額不支給処分が伴う。両方の取消しを求めた場合、前者が取り消されれば後者も取り消される（⑨）。

他方、前者が取り消されない場合は、後者も取り消されない場合（⑤、⑥、⑦、⑧、⑪）と、取り消される場合（①、③、⑫、⑬）とがある。これは、前者が将来に向けて職員たる身分を奪う不利益処分であるのに対し、後者は職員に採用されて以降の職員の過去の業務実績・功績を否定する不利益処分であることによる（⑧）。そのため、前者は棄却されるが、後者は「非違行為が永年勤続の功を全て抹消するほど重大なものではない」などとして認容されるという結果が生じる（①など）。

なお、国の退職手当法運用方針において、退職手当を全額不支給ではなく一部不支給処分にとどめることを検討する場合は、4つの場合（略）のいずれかに該当する場合に限るとされており（方針 第12条関係）、これに該当しないとして棄却される場合がある（⑦、⑧、⑪、地方公共団体にも同旨の方針などがある場合がある）。

### ① 長崎地判平31・4・16（長崎県立高校教員、退職手当支給制限処分等取消請求（D1-Law.Com、自治463—51）、退職手当不支給処分取消認容その余棄却）

原告が酒気帯運転を理由とする懲戒免職処分及び退職手当全額不支給処分の取消しを求めたもの

判決は前者を棄却したが、後者については「本件非違行為が原告の永年勤続の功を全て抹消し、賃金後払いや生活保障の要請を全て否定するほどの重大なものとはいい難い」として認容

### ② 東京高判令1・10・30（富士吉田市立病院歯科医師、懲戒免職処分取消請求控訴（D1-Law.com、自治470—26）、控訴棄却、最判令2・6・17で市の上告不受理）

原告（歯科医師）が、関係者に対するパワハラ、患者に対する不当な診療拒否をしたなどとして懲戒免職とされ、その取消しを求めたもの

原判決（甲府地判平31・1・22）が認容したため市が控訴

判決は、原判決同様に、市が主張する多岐にわたる非違行為は、そのほとんどについて認めるに足りる証拠はないとした。そのうえ、「本件においては、控訴人が本件処分（懲戒免職処分）をするに当たって、被控訴人に対して実質的な告知・聴聞の機会を与えているとはいえないのであって、……この点からも本件処分の適法性には問題があるというべきである。」ともした。

③ 新潟地判令2・4・15（新潟市職員、懲戒免職処分等取消請求（LEX/DB）、退職手当不支給処分取消認容その余棄却）

原告が時間外勤務命令票に課長印を勝手に押捺して時間外勤務手当を詐取したなどとして懲戒免職処分及び退職手当全額支給制限処分とされ、それらの取消しを求めたもの

判決は、前者について「所属長の印鑑を無断で使用したという点や、課長補佐という原告の地位による発覚の困難性という点からすると、本件非違行為の行為態様は、悪質というべきである」などとして棄却、他方後者については、「退職手当の受給権について、その大半（8割程度）を減額する旨の退職手当一部不支給処分をすることは処分行政庁の裁量権の範囲に属するものといえるが、……退職金の全部の支給を制限する旨の本件支給制限処分については、本件非違行為の内容及び程度と不利益処分との間の均衡を欠き、原告に対して過度に重大な処分を課すものとみるのが相当である。」として認容

なお、本件判決の外にも退職手当の削減率について触れる裁判例がある。

④ 最判令2・6・17（市立病院歯科医師、懲戒免職処分取消請求上告受理申立（LEX/DB）、不受理）

②の上告審判断

⑤ 大阪地判令2・6・29（守口市門真市消防組合消防士、懲戒免職処分取消等請求（LEX/DB）、いずれも棄却）

原告が整骨院と共謀して診療報酬を詐取したとして、懲戒免職処分及び退職手当全額不支給処分をうけ、それらの取消しを求めたもの

判決はいずれも棄却、後者については「本件非違行為の内容は悪質であって、原告が占めていた職の職務内容や責任の程度のいかに問わず、本件非違行為が公務に対する信頼に消極的影響を及ぼし、原告の継続勤務の功を抹消するものと言わざるを得ない。」とした。

⑥ 津地判令2・8・20（津市職員（参事）、懲戒免職処分取消請求及び退職手当支給制限処分取消請求の併合（LEX/DB）、いずれも棄却）

原告が、公用車の自動車燃料給油伝票を用いて自家用車に不正に給油したとして、津市長から懲戒免職処分を受け、更に三重県市町総合事務組合管理者から退職手当等全額不支給処分を受け、それらの取消しを求めたもの

判決は、不正給油は懲戒処分の指針にいう詐取（「人を欺いて公金又は官物を交付させた」）にあたるとして、いずれも棄却

⑦ 大阪地判令2・10・28（大阪市交通局職員、懲戒免職処分取消等請求（LEX/DB）、いずれも棄却）

原告が、金地金の密輸入未遂行為をし、その後無断欠勤をしたとして、懲戒免職処分及び退職手当全額不支給処分をうけ、それらの取消しを求めたもの

判決はいずれも棄却、後者について被告の「退職手当の解釈及び運用方針について」において一部支給とされる事由が定められているが、本件はその事由にあたらぬなどとした。

⑧ 熊本地判令2・11・11（熊本県上益城郡御船町立高木小学校教諭、懲戒免職処分取消請求、退職手当全部不支給処分取消請求（LEX/DB）、いずれも棄却）

原告（女性教諭）が、同僚教諭2人のパソコンに装着されていたUSBメモリ2本を窃取し窃盗容疑で逮捕され、同僚教諭が担任する児童の通知表等の電子データが記録されていた1本を報道機関に送付し個人情報を秘密漏えいしたとして、懲戒免職処分及び退職手当全部不支給処分をうけ、それらの取消しを求めたもの

判決は、前者について「懲戒免職処分の基礎となる事実の認定に影響を及ぼし、ひいては処分の内容に影響を及ぼす相当程度の可能性があるにもかかわらず、実質的な弁明の機会を与えなかった場合には、裁量権の逸脱があるもの」としたが、本件には適正手続違反、比例原則違反はないとして棄却

後者について「懲戒免職処分が公務員としての身分を非違行為後の将来に向かって奪うにとどまるのに対し、退職手当等支給制限処分は非違行為前の勤続と功勞の成果を遡って奪うものであるから、退職手当等支給制限処分の対象となる非違行為は、……当該公務員の過去の勤続と功勞の成果をも否定しなければならないほど重大で深刻なものでなければならないと解される」としたが、本件には一部支給にとどめる事由がないとして棄却

⑨ 札幌地判令2・11・16（陸上自衛隊自衛官（隊内自動車教習所教官）、懲戒免職処分等取消等請求、慰謝料請求（季刊25—45）、各取消請求認容、慰謝料一部認容）

原告が、詐欺罪の行為をしたとして懲戒免職処分及び退職手当全額不支給処分を受け、それらの取消しを求めるとともに、その行為に関して虚偽の事実を公表され名誉を毀損されたとして慰謝料等330万円の支払いを求めたもの

判決は、原告が個人的に経済的利益を得ようとしたものでなく、先任者であるD曹長の同意を得て教習所の金銭として出納管理しており、被害金額も6万3660円で高額とはいえないなどとしたうえ、懲戒処分等の基準別表の(26)詐欺で「重大な場合」は免職とされているがこれにあたらなかった。更に、処分前の審理にあたり原告が審理辞退届を提出した際「原告は、審理という手続の存在及びその意義について認識していなかった」として、被疑隊員に防御の機会を与える重要な手続保障に瑕疵があったとして、懲戒免職処分を違法とした。そして、それを前提とする退職手当全額不支給処分も違法とした。

また、詐欺行為についての公表も名誉毀損にあたるとした。

⑩ 東京地判令2・12・11（東京都立蒲田高等学校教諭、処分取消及び損害賠償請求（LEX/DB）、懲戒免職処分取消請求却下、その余棄却）

原告が、女子生徒に対し不適切な内容のメッセージを含めてLINEメッセージを少なくとも合計24回送信し、更には個別指導の際に少なくとも合計30回本件生徒の唇にキスをしたなどとして懲戒免職処分及び退職手当全額不支給処分をうけ、それらの取消しを求めるとともに、管理職が原告の過酷な勤務実態を認識しながら人員補充等の措置を講じなかったとして、国賠法1条1項に基づき賠償金580万円の支払いを求めたもの

判決は、審査請求前置を満たしていないとして懲戒免職処分取消請求を却下、退職手当全額不支給処分については、「社会通念上著しく妥当を欠き、都教育委員会の裁量権の範囲を逸脱し、又はその濫用をした違法があったということはできない。」として棄却

国賠法による請求については、原告の勤務状況からして管理職が人員補充等の方策をとるべき職務上の義務があったとはいえないなどとして棄却

⑪ 鳥取地判令3・1・22（鳥取県現業技術員、処分取消等請求（LEX/DB）、いずれも棄却）

原告が酒気帯び運転を理由とする懲戒免職処分及び退職手当ほぼ全額不支給処分の取消しを求めたもの、なお、現業職員には審査請求前置が適用されない。また、労基法20

条が適用されるため解雇予告手当相当額の31万5215円が支給され、この額が控除された残額全額が不支給処分となった。

判決は、前者について「多量のアルコールを体内に保有しており、原告が走行した道路が国道であったことや走行距離がそれなりに長いことからすれば、……その運転態様は悪質であるといえ、強い非難が妥当する」などとして棄却、後者については、「本件運用方針が一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることを検討できるとする場合に該当しない」として棄却

⑫ 仙台高判令3・3・24（福島県公立学校教員、処分取消請求控訴・同附帯控訴（LEX/DB）、控訴棄却・附帯控訴棄却）

原告が酒気帯び運転を理由とする懲戒免職処分及び退職手当全額不支給処分の取消しを求め提訴、原判決（福島地判令2・10・13）は前者を棄却し、後者を認容、これを不服とする被告県が控訴を提起し、原告が附帯控訴を提起したもの

判決は、後者について、「本件運用方針は、……処分行政庁の内部基準にすぎないものであるから、本件運用方針に従った処分について、その判断が重要な事実の基礎を欠くとか社会通念に照らし著しく妥当性を欠くと認められる特段の事情がない限り、裁量権の行使に逸脱又は濫用はないと直ちにいえるものではなく、当該事案の個別事情も踏まえて、裁量権の行使に逸脱又は濫用がないかを検討し判断すべきである」として、原判決を是認し控訴棄却

前者について、「本件酒気帯び運転時に、体内からアルコールが抜けていないことについて、少なくとも未必的故意はあったとした原審の認定判断を不当ということはできず」とした。

そして、「比例原則は、処分等の必要性が認められる場合でも、その目的と手段が相応していなければならないとするものであって、他の公務員に対する懲戒処分との均衡を求める原理ではない」などとして附帯控訴も棄却

⑬ 仙台地判令3・3・25（仙台市職員（主査）、懲戒免職処分取消請求及び退職手当支給制限処分取消請求併合（LEX/DB）、退職手当支給制限処分取消請求認容、その余棄却）

原告が、時間外勤務等をしたと虚偽の申請をし、被告仙台市から合計57万円余相当額を不正に受給したとして懲戒免職処分及び退職手当全額支給制限処分をうけ、それらの取消しを求めたもの

判決は、「被告に申請していない時間外勤務等を、実際に勤務をしていない他の日時

に勤務をしたこととして被告に時間外勤務等を申請する処理」(付替処理)によって手当を受給したことは悪質であるなどとして前者を棄却

後者については、本件免職処分を受けるまでの約35年間の勤続実績を通じての被告市政への相応の貢献、業務に真摯に取り組んできたこと、反省の情を指摘して「原告に対して一般の退職手当等1899万7005円全部を支給しないこととした本件支給制限処分は重すぎる」として認容

## 2. 懲戒処分（9件）

懲戒処分の処分量定については、人事院事務総長「懲戒処分の指針について」などの行政作成の基準によって判断されている（①、⑦、⑨）。これは公務災害の公務上の判断が行政作成の認定基準によっていることと軌を一にしている。但し、基準によらない場合もある（④）。

なお、「比例原則は、処分等の必要性が認められる場合でも、その目的と手段が相応していなければならないとするものであって、他の公務員に対する懲戒処分との均衡を求める原理ではない」（1-⑫）との指摘がある（①）。

### ① 東京地判令2・2・20（厚生労働省大臣官房人事課長補佐、懲戒処分取消請求（D1-Law.com、季刊22-14）、棄却）

原告が、その小学校時代の教師の子である被害者に対し「J隊トトモニ、貴殿ヲ銃殺スルコト、相決メタ」などと殺害する旨を記載したはがき3通を郵送し脅迫したなどとして停職12月間の懲戒処分をうけ、その取消しを求めたもの

判決は、「本件処分に当たっては、本件各行為については、懲戒免職にも相当し得るものではあるものの、原告にとって有利な前記事情を考慮してこれを軽減し、停職12月間としているのであるから、本件処分は不適切とはいえず」などとして棄却

原告の比例原則違反又は平等原則違反の主張については、「比例原則は、……他の公務員に対する懲戒処分との均衡を求める原理ではない。また、平等原則は、特定の個人を合理的な理由なく不利益に取扱わないという原則であるが、本件処分は人事院の定める懲戒処分の標準的な処分量定を定めた本件指針（括弧内省略）を参照しつつ、他の脅迫事例との比較により決定したものであり（同）、原告を合理的な理由なく不利益に取り扱ったものではない」とした。

② 東京高判令2・3・25（P1都立あきらの学園職員及びP2都立八王子東養護学校職員、各停職6月懲戒処分取消等請求控訴（LEX/DB）、控訴人P1に対する原判決を変更し認容、その余控訴棄却）

原告らが、君が代斉唱不起立による各停職6月懲戒処分の取消し、損害賠償を求めたところ、原判決（東京地判平30・5・24）がP2の処分取消請求を認容したが、P1については棄却し、両名の損害賠償を棄却した。このためP1、P2が控訴

判決は、P1は不起立によって5回の懲戒処分を受けているが「6回目の本件P1不起立は、そ（平成19年度）の翌年、再び不起立行為が繰り返されたものであり、これに対する懲戒処分を平成17年度卒業式及び平成18年度卒業式における各不起立行為に対するものとして重すぎて相当ではないとはいえない停職3月の懲戒処分よりさらに重くすることはやむを得ない」とした。

しかし、停職処分による直接の職務上及び給与上の不利益そして将来の昇給等への影響を指摘したうえ、「職員の懲戒に関する条例によれば、停職期間の上限は6月とされており、停職期間を6月とする停職処分を科すことは、さらに同種の不起立行為を繰り返し、より重い処分が科されるときには、その処分は免職のみであり、これにより地方公務員である教師としての身分を失うことになるとの警告を与えることとなり、その影響は、単に期間が倍になるという量的な問題にとどまらず、身分喪失の可能性という著しい質的な違いを被処分者に意識させることになり、これによる被処分者への心理的圧迫の程度は強い。」などとして、原判決を変更してP1の処分も取り消した。

両名の国家賠償については、被控訴人に注意義務違反がないとしていずれも棄却

③ 富山地判令2・5・27（氷見市消防職員、懲戒処分（停職2か月及び停職6か月）取消等請求（LEX/DB）、棄却、控訴→⑧）

原告が同僚や上司に対する暴行暴言を理由に停職2月の懲戒処分（第1処分）を受け、さらにその停職期間中に暴行暴言の口封じを図るため関係職員及び被害職員に電話やメールで脅迫したなどとして停職6月の懲戒処分（第2処分）を受け、それらの取消しと損害賠償（723万円余）を求めたもの

判決は暴行暴言の事実には誤認はない、関係職員及び被害職員に対する口封じをしたといえるなどとしていずれも取消請求を棄却

なお、処分説明書の記載については、「原告にとってその記載自体からいかなる事実関係に基づきいかなる法規を適用して不利益処分がされたかを了知することは可能であった」とした。そして、「公務員の懲戒処分に当たって事前の告知・聴聞の機会を与

えなくとも、必ずしも憲法31条の法意に反するとはいえない」とした。

④ 最判令2・7・6（兵庫県市立中学校教諭・同校柔道部顧問、公務員に対する懲戒処分取消等請求（D1-Law.com、自治466-42）、一部破棄自判）

被上告人（原告）が、柔道部員間の暴力行為を伴ういじめの事実を把握しながら、受傷した被害生徒に対し、受診に際して医師に自招事故による旨の虚偽の説明をするよう指示したとして停職6月の懲戒処分をうけ、その取消しを求めるとともに国賠法1条1項に基づき損害賠償を求めたもの

一審判決（神戸地判平30・3・27）はいずれも棄却したが、原判決（大阪高判平30・11・9）は処分取消請求を認容するとともに、国家賠償を一部認容県が上告受理申立て判決は、「いじめを受けている生徒の心配や不安、苦痛を取り除くことを最優先として適切かつ迅速に対処するとともに、問題の解決に向けて学校全体で組織的に対応することを求めるいじめ防止対策推進法や兵庫県いじめ防止基本方針等に反する重大な非違行為であるといわざるを得ない」などとして原判決の上告人敗訴部分を破棄、被上告人の控訴棄却（原告の請求棄却）

⑤ 最判令2・9・10（消防組合職員、懲戒処分（停職6月）取消等請求（LEX／DB）、上告棄却、不受理）

原告が119番通報への不適切な対応を理由に停職6月の懲戒処分を受け、その取消しと損害賠償を求めたところ、一審判決（岡山地判平31・3・27）が取消しを認容し、損害賠償を一部認めたため双方控訴、原判決（広島高裁岡山支判令2・3・5）は消防組合敗訴部分を取り消し、原告の請求を全て棄却、そこで原告が上告及び上告受理申立

⑥ 東京高判令2・12・17（富士吉田市立病院院長、懲戒処分取消等請求控訴（LEX／DB）、控訴棄却）

判決は、「本件懲戒処分は、処分理由が存在しないにもかかわらずされたものというほかない。」とした。病院長を免職し専門学校校長に専念させる（一部免職処分）辞令の法的性格については、「ここにいう『不利益な処分』とは、懲戒処分や分限処分など法の定める不利益処分に限定されることなく、いわゆる転任処分や一部免職処分など、当該地方公務員に、身分……などに変動を生じさせ、その結果、同人に不利益な結果をもたらす処分を指すというべきである（最高裁昭和……61年10月23日第一小法廷判決……）。そうすると、前記イのとおり、本件一部免職処分は、被控訴人に対し、身分、勤務内容、俸給等において、職務権限の大幅な縮小や、月額51万円という手当のはく奪などの不利益を生じさせるものであることは明らかであって、地方公務員法49条が定める

『不利益な処分』に該当し」として取消訴訟の対象になるとした。

なお、4-①に、国家公務員に関する「いちじるしく不利益な処分」（国公法89条1項）についての判示あり

⑦ 大阪地判令2・12・23（大阪市西区役所職員、処分取消請求（LEX/DB）、棄却）

原告が、被告市が実施した入れ墨の有無等に関する調査に回答するよう職務命令を受けたが回答しなかったとして戒告の懲戒処分をうけ、その取消しを求めたもの

判決は、「本件調査はその目的・手段において合理的かつ相当といえることができる。」などとしたうえ、「原告は、適法な本件職務命令を受けたにもかかわらず、これに従っていないところ、大阪市職員基本条例においては、かかる原告の行為は、減給又は戒告に該当する旨定められている」などとして棄却

⑧ 名古屋高裁金沢支判令3・2・24（③の控訴審判決、一部変更）

判決は、第2処分について「……認定した非違行為について、飽くまで非違行為に対する制裁という観点からは処分理由にあるような『反社会的な違法行為』とまで評価することは困難なものである上、……第1処分の非違行為である暴行等とは異なる面があるし、控訴人が業務復帰後に同種行為が反復される危険性等を過度に重視することは相当ではない。そうすると、……第1処分の停職期間を大きく上回り、かつ、最長の期間である停職6月とした第2処分は、重きに失する」として原判決を変更して取消請求を認容、消防長の過失も認めて損害賠償請求の一部22万円も認容

⑨ 徳島地判令3・3・24（徳島市職員、停職処分取消請求（LEX/DB）、認容）

原告が、所属長との面談において激昂して大声で叫ぶなどの行為をしたなどとして停職1月の懲戒処分を受け、その取消しを求めたもの

判決は、「徳島市長は、懲戒処分を量定するに当たって、『懲戒処分の指針について』（人事院事務総長発以下略）を参考にしているものと認められるところ、同指針に照らせば、本件非違行為〔1〕及び〔2〕は、……『(5)イ他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した』ものとして、減給又は戒告が相当とされる類型に該当し、停職が相当とされる類型に該当するとはいえない。」そして、同指針がいう「懲戒指針の標準例より重いものとするのが考えられる場合にもあたらないなどとして認容

### 3. 分限処分（6件）

分限免職における適格性の有無の判断は、現に就いている職に限らず、転職の可能な他の職をも含めてこれらすべての職についての適格性であり、公務員としての地位を失うという重大な結果になることからすると、免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求される（最高裁昭和48年9月14日判決）とされている。

そして、分限処分の理由とされる勤務成績不良の判断には人事評価の結果が活用されている（①、②）。

なお、処分無効確認請求については審査請求前置主義の適用がない。そこで審査請求期間徒過の場合は処分取消請求ではなく処分無効確認請求となる（休職処分について④）。

但し、懲戒または分限の免職処分の無効確認の訴えは原則として「公務員としての地位にあることの確認を求める訴えが、本件懲戒処分に起因する紛争を解決するためにより直接的な争訟形態である」ので行訴法36条の定める補充性要件（無効等確認の訴えは、当該処分又は裁決に続く処分により損害を受けるおそれのある者その他当該処分又は裁決の無効等の確認を求めるにつき法律上の利益を有する者で、当該処分若しくは裁決の存否又はその効力の有無を前提とする現在の法律関係に関する訴えによつて目的を達することができないものに限り、提起することができる。）を欠き不適法とされる（東京地判平11・4・22）。

#### ① 京都地判令2・3・24（京都府職員、免職処分取消請求（LEX/DB）、認容）

原告は、学生運動を理由とする無期停学中で大学に在籍したまま京都府に条件付採用となった。その後、退学手続を求めた指導に対して原告が虚偽を述べて人事課職員を欺き不誠実な対応を取り続けたものとして、被告知事は矯正措置の訓告とした。そして、原告は、人事評価上、訓告を理由に勤勉手当にあっては「良好でない」との成績区分に、査定昇給にあっては「やや不良」との成績区分になり、このことから地公法22条1項の「その職務を良好な成績で遂行した」とは認められないとされ、条件付採用を取り消す旨の分限免職処分をうけ、その取消しを求めたもの

被告においては、地公法29条の2第2項にいう条件付採用期間中の職員の分限に関する条例は制定されていない。

判決は、次のとおり判示した。

「条件付採用期間中の職員に対する分限処分については、上記条件付採用制度の趣旨、目的に照らして、任命権者に相応の裁量権が認められるものであるものの、これは純然たる自由裁量ではなく、その判断が合理性を持つものとして許容される限度を超えた不当なものであるときは、裁量権の行使を誤った違法なものとなるというべきである（最高裁昭和……53年6月23日第三小法廷判決……）」 「地方公務員法（同法28条1項）の下における条件付採用期間中の職員についても、本件人事院規則10条各号の規定に準じて分限事由を考へることが、我が国の公務員法の目的・精神、条件付採用制度の意義に照らして相当である。」

本件では人事院規則11-4（職員の身分保障）10条の「2号及び4号に準じた分限事由（勤務実績が不良なことその他客観的事実に基づいてその官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められる場合）の存否が問題となる」ところ、原告が『その職務を良好な成績で遂行した』（地方公務員法22条1項）とはいえないと判断して本件分限免職処分をした旨の被告の主張も、上記の分限事由該当性をいうものとして検討を進める。」

「訓告以上の矯正措置を受けたことに伴う勤勉手当及び査定昇給の成績区分での下位の分類は、矯正措置を受けていない者との相対評価の結果であって、絶対評価による人事評価の相対化の結果ではないのであるから、矯正措置を受けたことに伴う給与上の成績区分をもって、人事評価としての勤務成績の評価、すなわち能力の実証が行われたものということとはできない。……被告が主張するような、訓告の理由となった所為の如何を問わず、訓告を受けた職員が勤勉手当等の成績区分で下位に分類されることをもって、当該職員の勤務成績の評価を一律に原則として低いものとする人事評価を行うとすれば、それは、人事評価の実施それ自体と実施された人事評価結果の反映とを倒錯したものといわざるを得ない。」

「絶対評価による人事評価が採用されている被告の人事評価制度の下では、本来であれば、原告の条件付採用期間中の能力の実証には、絶対評価による勤務成績の評価が用いられるべき筋合いであるものといえ、そうであるにもかかわらず、勤勉手当等の成績区分上の分類をもって人事評価を行ったとする被告の判断手法は、……能力の実証に基づいて採用を行うとする条件付採用制度の上記趣旨、目的に沿うものとはいえない。」

そして、原告の請求を認容

② 東京地判令2・3・30（東京都荒川区立第二瑞光小学校教諭、分限免職処分取消請求（LEX/DB）、棄却）

教員については、教育公務員特例法12条1項によって条件付採用期間は6月ではなく1年とされ、条件付採用期間の勤務成績の判定に当たっては、東京都区市町村立（または東京都立）学校教育職員の人事考課に関する規則7条の特別評価を行うこととされている。

判決は、原告の1～3学期の状況を認定した上で「原告について、業績評価書<sup>ママ</sup>における総合評価をd校長が「D」、区教委が「1」とし、特別評価所見における採用の可否をd校長及び区教委のいずれも「否」としたことが、成績評価者の裁量の範囲を逸脱した不当なものであったということとはできない。」などとして棄却

③ 大阪地判令2・5・28（地方検察庁事務官、分限免職処分取消請求（季刊23-15）、棄却）

原告は、勤務実績が著しく不良で、官職に必要な適格性を欠くとして分限免職処分を受け、その取消しを求めたもの

判決は、「処分行政庁は、原告に対して注意又は指導を繰り返したほか、従事する職務を見直したものの、原告の勤務実績は不良なことが明らかであり、国公法78条1号に該当する」「このような原告の職務に対する姿勢や責任感を欠く言動は、……現に就いている官職に適合できなかったことが原因とは認められず、むしろ簡単に矯正することのできない持続性を有する原告の素質、能力、性格等に基因するものと解される。」として78条3号にも該当するとして棄却

④ さいたま地判令3・2・19（和光市職員、分限休職処分無効確認等請求（LEX/DB）、5回目の休職処分の無効確認及び未払賃金請求一部認容、その余棄却）

原告が、その心身の故障を理由として5回の分限休職処分をうけ、各休職処分の無効確認を求めるとともに、未払い給与180万円余及び国賠法1条1項による損害賠償（合計275万円）を求めたもの

判決は、1～4回の休職処分については、「心身の故障によって職務遂行に支障が生じる状態にあった」ないし生じるおそれのある状態にあったとしたが、5回目の休職については、「医師2名が職場復帰訓練の要否について、留保を付すことなく復職可能と診断し、C医師は早期の職場復帰が望ましいとしていることや、業務遂行の障害と考えられた衝動的な攻撃的言動についても、相当程度抑制されていたことからすると、本件休職処分5の時点では、原告は、職務遂行に支障が生じるような心身の故障がなくなっ

ていたというべきである。しかし、被告は、これらの事情を十分に考慮することなく、職場復帰訓練を行うために、本件休職処分5を行うことで原告の休職期間を延長したものである。そうすると、本件休職処分5は、考慮すべき事情を考慮せず、又は考慮すべきでない事情を考慮して、休職事由の該当性に関する判断を誤ったものであり、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものといえ、その程度は重大かつ明白というべきである。」として処分無効確認請求を認容、5回目の休職処分による未払い給与と勤勉手当の一部の支払いも命じた。

慰謝料については、「本件休職処分5は、本件休職処分4の休職期間満了に伴い、原告が無給で職場復帰訓練を行う事態を避けるためになされたものであって、……直ちに不当とはいえないこと」などから、「仮に本件休職処分5が国家賠償法上違法であるとしても、同処分によって、原告に前記処分の無効確認及びこれに伴う未払賃金等の支払によっては賄いきれない精神的苦痛が生じているとは認め難い。」として棄却

⑤ 神戸地判令3・3・11（神戸市職員（女性）、免職処分取消請求（LEX/DB）、認容）

原告は、「度重なる衝動的な言動や自傷行為により、しばしば職場の秩序を乱してきただけでなく、職務遂行上の軽微な意見の食い違いという日常的な事由をきっかけとして、刃物を用いての脅迫という人の生命、身体に対する侵害を誘発するおそれが高い重大な危険な行動に及んだ。……原告のこれまでの態度や行動は、容易に矯正できない持続性を有するものと判断されるため、今後の職務の円滑な遂行に支障があり、……公務員としての適格性を欠くことは明らか」（地公法28条1項2号及び3号に該当）として分限免職とされ、その取消しを求めたもの

判決は、「原告において、治療を継続し、かつ、より精神的負担の少ない職務に従事すれば、今後、原告が職場で問題行動に及ぶ可能性を抑えることができる見込みが十分にあったといえることができる。」などとして地公法28条1項2号の該当性を否定した。

そして、原告の問題行動は、双極性感情（気分）障害、境界性（情緒不安定性）パーソナリティ障害に起因するものであったとみることができるとし「そうだとすると、原告の職場での問題行動は、直ちに簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因するものといえることができない」として同条1項3号の該当性も否定して認容

⑥ 山口地判令3・4・14（長門市消防職員、分限免職処分取消請求（LEX/DB）、認容）

原告が、部下への暴行、暴言、卑猥な言動及びその家族への誹謗中傷を繰り返し、職場の人間関係及び秩序を乱したなどとして分限免職処分を受け、その取消しを求めたもの

判決は、「被告の消防組織においては、男性職員の数が圧倒的に多く、24時間勤務の3交代制により職員が起居を共にすることなどから、公私にわたって職員間に濃密な人間関係が形成され、……絶えず生命身体の危険や危機と向き合うという職務柄、……上司から部下に対する粗暴ないし無遠慮な言動を助長ないし黙認する風潮もあったと認められ、前記認定に係る原告の一連のパワハラ行為も、こうした被告の消防組織における独特な職場環境を背景として継続されたものというべきである。」「原告による一連のパワハラ行為は、単に原告個人の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等によりのみ基因して継続されたものとはいえず、原告に免職を相当とするほどの適格性の欠如があるとまでは認められない。」として認容

#### 4. 任用（2件）

配置換の効力（①）、依願免職処分の前提である退職願の有効性（②）が判断されている。なお、公務員の場合、退職は退職願を前提に依願免職の行政処分となる。

① 東京地判令3・1・5（八王子少年鑑別所法務教官、異動命令差止請求（LEX/DB）、義務なきことの確認請求却下その余棄却）

原告が、八王子少年鑑別所から茨城農芸学院に配置換処分され、主位的にその取消しを求め、予備的に本件処分が無効であるとして原告が茨城農芸学院において勤務する義務のないことの確認を求めたもの

なお、処分説明書の交付に関する国家公務員法89条1項では「その他これに対しいちじるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行おうとするとき」とされ、地方公務員法49条1項では「その他その意に反すると認める不利益な処分を行う場合」とされている。

判決は、「単なる配置換については、その処分の前後を通じ職員の勤務関係上の地位は同等であるから、それが同条同項にいう『いちじるしく不利益な処分』に該当しない

限りは、その取消しを求める法律上の利益はなく、……本件処分が『いちじるしく不利益な処分』に当たり本件処分の取消しを求める法律上の利益が認められるためには、客観的又は実際の見地から、原告の身分、俸給、勤務場所、勤務内容等において、本件処分に伴う直接の法的効果としての不利益が認められなければならない。」とした。

そして、本件処分は「原告の身分、俸給等に異動を生ぜしめるものではないし、勤務内容も不利益に変更になると認めるに足りる証拠もない。また、同一の矯正管区内の異動である。」が「他方で、……自宅から八王子少年鑑別所までは自転車で片道20分かかる程度であるのに対し、茨城農芸学院までは公共交通機関を利用すると片道3時間半程度かかり、肩書住所地从ら茨城農芸学院へ通勤するのは極めて困難であることには争いが無いから、原告が単身赴任をするか、又は、原告が家族と共に肩書住所地の自宅から転居をしなければならなくなる。」として「本件処分は『いちじるしく不利益な処分』（国公法89条1項）に該当し、その取消しを求める法律上の利益があるといえる。」とした。

審査請求前置については、原告は審査請求をせずに本件処分の取消しの訴えを提起したが、被告の指摘を受けて本件処分があった日の翌日から起算して1年以内に審査請求をした（同法90条の2）などとして前記瑕疵は治癒されたとした。

しかし、「例えば、茨城農芸学院と原告の配偶者の勤務地との中間地点としてJR日暮里駅に原告及びその家族が転居することにより原告及び配偶者と共に勤務を継続し育児を夫婦で分担するなどの方法をとることが考えられること」から「配置換えに伴い受忍すべき程度の不利益を大きく超えるものということとはできない。」、また、「中堅職員で一定の経験を有する職員をこれらの庁に複数名配置するという配置換えを行う業務上の必要性があり、これに該当する職員として原告を選定したことについても一定の合理性があった」として取消請求を棄却

義務のないことの確認の訴えについては、本件処分の取消しの訴えを適法に提起することができるので、救済の争訟方法として補充性の要件（行訴法36条）を欠き不適法として却下

なお、2-⑥に、地方公務員に関する「不利益な処分」（地公法49条1項）についての判示あり

② 長崎地判令3・3・9（長崎市選挙管理委員会職員、依願免職処分取消等請求（LEX/DB）、取消請求認容、その余棄却）

原告が、依願免職処分はその前提となる原告の退職願による意思表示が無効である等

のため違法であるとしてその取消しを求めるとともに、長崎市にメンタルヘルス対策の体制を作るべき等の安全配慮義務違反があったなどとして慰謝料など損害賠償合計110万円の支払いを求めたもの

判決は、「本件で問題となる退職の意思表示は、公務員としての身分を失うという重大な結果をもたらすという点で公務員である個人にとって極めて重要な判断であるから、それを行うのに必要な判断能力も相応に高度のものであると考えられる。」「本件退職願を提出した……時点では、原告の統合失調症は相当程度悪化していたといえる。」とした。

そして、本件退職願の意思表示は意思能力欠如によるもので無効であり、それを前提とした本件処分も違法なものとして取消請求を認容

損害賠償については、「原告の引用する法律・指針等によっても、被告が原告の主張する法的義務（注、メンタルヘルス対策の体制作りに関する義務）を負っていたということとはできない。」「本件処分に取り消されるべき違法があることは上記2(5)のとおりであるが、処分行政庁が本件処分を行ったことについて故意や過失を認めることはできない。」などとして棄却

## 5. 勤務条件（9件）

勤務割りによる勤務体制下での年休申請に対する時季変更権の可否（①）、懲戒免職処分による退職手当等の全部返納命令処分の可否（②）、旅費支給の可否（③、⑤）、定期路線バス運転手の待機時間の労働時間性（⑥、⑨）、自宅待機命令における自宅待機の労務提供性（⑧）などについての判断がある。

⑧は公務員事案としてめずらしいが、民間の事例で同旨の判決（大阪地判平24・4・26（D1-Law.com）など）がある。

### ① 東京地判令1・12・2（都営バス乗務員、有給休暇取得妨害損害賠償請求（LEX／DB、自治473-49）、棄却）

原告が、持病の診療を受けるため、年次休暇を申請したにもかかわらずこれが認められなかったため、主治医の診療を受けられず損害を受けたとして、国賠法1条1項に基づき損害賠償（合計199万円余）を請求したもの

判決は、上司から年休申請に対し時季変更権が行使されたとし、「勤務割における勤

務予定日につき年次休暇の時季指定がされた場合に、使用者としての通常の配慮をすれば、代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしなかった結果、代替勤務者が配置されなかったときは、必要配置人員を欠くことをもって事業の正常な運営を妨げる場合に当たるといえることはできないと解される（最高裁判所平成元年7月4日第三小法廷判決以下略）。」とした。

そして、労働組合を含めた職場における夏休に関する事前調整や年休取得手続の運用を認定し、「使用者としての通常の配慮をしても、（当該日）に原告に割り当てられていたダイヤを補てんする代替勤務者を確保することができなかったと評価すべきであり、したがって、原告が同日に年次休暇を取得することは、被告の都営バス事業の正常な運営を妨げるものと認められる。」などとして請求棄却

② 札幌高判令2・6・5（北海道元再任用職員、退職手当返納命令取消等請求控訴（LEX/DB、自治464-44）、控訴棄却）

控訴人が、懲戒免職処分による退職手当等の全部返納命令（本件処分）に応じて返納した2618万円余について、本件処分は違法として本件処分の取消しを求めるとともに、不当利得返還請求権に基づき同額の支払いを求めたもの

原判決（札幌地判令1・11・12）はいずれも棄却

判決は、本件処分に理由提示不備の違法はないとするとともに「処分行政庁が一般の退職手当等の額の全部の返納を命じる旨の処分を選択したことは、本件運用方針に沿った判断であるといえ、これが社会通念上著しく妥当性を欠くとはいえないし、その裁量権の範囲を逸脱又は濫用してなされたものであるともいえない。」などとして控訴棄却

③ 松山地判令2・6・10（労働基準監督署職員、旅費等請求（季刊23-61）、棄却、控訴）

原告（本人訴訟）が、研修参加出張の復路の特急料金の支払い（800円）を求めたもの

国家公務員等旅費法に「特別急行列車を運行する線路による旅行で片道100キロメートル以上のもの」に限り特別急行料金を支給する旨の規定がある（なお、特別な場合には100キロメートル未満でも支給できるとされている）。

原告が上記規定は憲法14条1項などに違反するにもかかわらずこれを改廃しないことは、立法不作為として違法などと主張したのに対し、判決は、同規定は居住地域などによる差別ではない、「居住地域によって移動時間等に事実上差異が生じる点に着目する

としても、これは居住地の鉄道事情等によって生じるやむを得ない差異にとどまる。そして、本件規定は、一定以上の距離か否かによって特別急行料金の支給の可否を判断するという明快な基準を設けることにより、旅費の支給事務の迅速かつ統一的・画一的な実施を図ろうとした規定であり、公務の円滑な運営に資するとともに国費の適正な支出を図るという旅費法1条の目的にも適う合理的なものであるから、本件規定により前記の差異が生じたとしても、その差異から生じる不均衡は社会通念上合理的な根拠に基づき必要なものといえる」などとして棄却

④ 東京地判令2・6・25（東京都立学校職員、給与等請求（LEX/DB）、一部却下、一部認容、その余棄却）

原告（本人訴訟）が、〔1〕被告都及び同都教委に対しては、東京都教育委員会訓令によってされた東京都立学校職員服務規程6条の改正（職員カードの操作等による超過勤務の記録義務の削除等）が労基法に反し無効であることの確認、及び〔2〕未払の超過勤務手当（222万円余）の支払い、そして〔3〕個人被告らに対しては、それぞれ原告の超過勤務手当の請求を妨げる行為をしたとして民法709条に基づき慰謝料各20万円、〔4〕被告都に対しては、個人被告らの前記各行為について国賠法1条1項に基づき慰謝料60万円の支払いを求めたもの

判決は、「本件改正は、都立学校の学校職員に対する服務についての準則の改正であって、原告の権利義務を直接形成する行為ではない。」などとして規程改正の無効確認を求める訴えは「法律上の争訟」に当たらない。また、行訴法3条2項の「行政庁の処分その他公権力の行使に当たる行為」には当たらず、その無効を確認する訴えを提起することはできないとして却下

未払超過勤務手当の請求については、その一部については消滅時効（2年）が完成しているとしたが、一部については超過勤務命令者である校長の指揮命令下において、超過勤務を行うことを余儀なくされたとしてその分の超過勤務手当の請求を認容

個人被告らについては、原告の超過勤務を確認して押印する権限はないため、個人被告らによる超過勤務の不確認などは原告の超過勤務手当の請求を妨げる行為とはいえないなどとして請求棄却

⑤ 松山地判令2・9・9（労働基準監督署職員、旅費等請求（季刊25-22）、棄却）、

③参照

原告（本人訴訟）が、出張に伴う〔1〕日当及び〔2〕日額旅費の支払いを求めたもの（〔1〕、〔2〕は筆者による）

なお、〔1〕日当とは、旅費の一つであり、旅行中の昼食代等諸経費と目的地内巡回交通費を賄うもので日数に応じて一日当りの定額により支給される。〔2〕日額旅費は、旅費（鉄道賃、車賃、日当等）に代えて支給される一定額

判決は、〔1〕日当について、原告主張の出張の一部については、日額旅費支払いの対象であって日当は発生しない。残りの部分については、いずれも官用車を使用しかつ路程が100km未満のため日当は発生しない。〔2〕日額旅費については、官用車を用いた場合は行程及び時間にかかわらず支給しないとの取扱をしているがその取扱は厚生労働大臣から承認を得ているといえるなどとしていずれも請求棄却

⑥ 福岡高判令 2・9・17（市定期路線バス運転手ら25名、未払賃金等請求控訴・同附帯控訴（LEX/DB）、控訴棄却、附帯控訴認容）

原告らがそれぞれ未払時間外割増賃金を含む未払賃金などの支払を求めるとともに、労働基準法114条本文に基づき、同額の付加金などの支払を求めたもの

原判決（福岡地判令 1・9・20）は、本件待機時間（バスが一つの系統の路線の終点到着した後、次の系統の路線の始点から出発するまでの時間）の1割は労働時間に当たるとして3名を除く22名の原告の請求を一部認容し、その余棄却、原告ら18名のみが控訴、被告が附帯控訴

判決は、「本件待機時間について、乗務員が労働契約上の役務の提供を義務付けられており、被控訴人の指揮命令下に置かれていたと認めることはできない。」などとして控訴を棄却し、附帯控訴を認容して原判決一部認容部分を取り消し一審勝訴原告ら17名の請求棄却

⑦ 大阪地判令 2・9・23（元大阪市住之江区役所職員、過払給与返還請求（LEX/DB）、認容）

原告（大阪市）が、元職員に対し退職後の所定勤務日3日間分の過払給与（合計2万9312円）の支払いを求めたもの

判決は、元職員が請求原因を認めたため認容

⑧ 大津地判令 2・10・6（元滋賀県甲賀市総務課長、未払給与等請求（LEX/DB）、一部認容）

原告が、選挙の開票事務における不正行為を理由とする自宅待機命令を受けてから懲戒免職処分が発令されるまでの間、給与が支払われなかったとして、未払給与700万3377円を請求したもの

判決は、「原告は、……本件自宅待機命令が出されたことを踏まえ、同命令に従った

自宅待機をするとともに、地方公務員の兼業禁止規定に従い、他の仕事に就くことをせずに過ごしていたことが認められる。このような場合、原告は、被告の服務規律に従い、被告がした職務命令に従った対応をしているのであるから、原告と被告の任用関係に基づく労務の提供をしたと認めるのが相当であり、仮に、原告が具体的な労務の提供をしていないとしても、それは被告が自宅待機中になし得る労務を原告に与えなかった結果にすぎないというべき」などとして給料、地域手当及び管理職手当について支払請求を認容

有給休暇扱いとされた期間の管理職手当、成績率「0」とされた勤勉手当については棄却

⑨ 最決3・3・19（市定期路線バス運転手ら25名、未払賃金等請求上告など（LEX／DB）、上告棄却、不受理）

⑥の上告審決定

## 6. 公務災害（6件）

裁判所の公務上か否かの判断は、行政通達の判断基準によることが確立している。精神疾患等の発症の事案が多く（①、③、④、⑤）、地方公務員の場合の認定は地方公務員災害補償基金の「精神疾患等の公務災害の認定について」（平成24年3月16日地基補第61号）、「『精神疾患等の公務災害の認定について』の実施について（通知）」別表「業務負荷の分析表」（同日、地基補第62号）が基準とされている。

① 盛岡地判令2・6・5（亡奥州市診療所所長医師、公務外認定処分取消請求（LEX／DB）、認容）

原告の亡夫医師が、公務によって双極性感情障害（ICD-10 F31.8）を発症し、その後自宅で電気コードで首をくくり自殺したことについて、基金支部長の公務外認定処分の取消しなどを求めたもの

判決は、「公務と精神疾患発症後の自殺との間に相当因果関係を認めるには、〔1〕当該公務と当該疾患発症との間及び〔2〕当該疾患と自殺との間にそれぞれ相当因果関係が必要である。」が、例外的な場合でなければ〔2〕の相当因果関係は認められるとした（〔1〕、〔2〕は筆者による）。

一方、基金の認定基準が規定する「業務における強度の精神的又は肉体的負荷を与え

る事象」に関して、「裁判所は、……各事象が上述の類型に直接あてはまらない場合であっても、複数の類似する事象が存在する場合には各事象を単に個別的に捉えるのではなく、それらの相互作用も考慮して総合的にみて、……公務が精神疾患を発症させ又は増悪させた主因又は有力な要因足りうる負荷か否かを判断すべき」とした。

そして、「亡P4は、平成25年1月以降、1年を通して夜間も完全に業務から解放されることなく昼間の休息もままならない状態を継続し、……患者虐待問題という極めて深刻な問題の対応を迫られ、その後、明らかに市当局との対立状況を意識せざるを得ない中で病床廃止問題につき住民側の姿勢に立った意見をもって市当局などと対応せざるを得なかった」などとして、「平成25年1月以降、特に同年11月頃からの公務による精神的及び肉体的な負荷は本件疾患を発症させるほど客観的に過重である」として、公務起因性を認めた。

② 福岡高判令2・9・25（天草市立小学校教諭、公務外認定処分取消請求控訴（LEX／DB）、原判決取消・請求認容）

控訴人が、脳幹部出血を発症して後遺障害を負ったことにつき基金支部長から公務外と認定されたためその取消しを求めたが、原判決（熊本地判令2・1・27）は請求棄却

判決は、原判決が認定した勤務時間数を追加修正し、「控訴人は、職場で時間外労働をした後、そこで終了させることのできなかつた文書やプリント類の作成の業務を自宅で行うことを余儀なくされていたものと認められる。また、……睡眠時間が減ったものと認められる。」とし、「長時間労働の継続による睡眠不足と疲労の蓄積が脳血管疾患の発症の基礎となる血管病変等を増悪させ得る因子となることは医学的経験則」として、「控訴人の本件発症前における業務は、……脳血管疾患の発症の基礎となる血管病変等をその自然経過を超えて増悪させ得ることが客観的に認められる負荷であった」として公務起因性を認めた。

③ 東京地判令2・12・11（埼玉県職員（本人訴訟）、公務外認定処分再審査請求却下裁決取消請求（LEX／DB）、棄却）

原告が、躁うつ病の公務上認定を請求し公務外と認定されたため、審査請求をしたが棄却され、その後さらに、原告が再審査請求をしたのに対して再審査請求期間徒過を理由にそれが却下されたことから、その却下裁決の取消しを求めたもの

判決は、「本件再審査請求を再審査請求期間内に提起することが社会通念からみて不可能ないし困難な状況が原告にあったとは認められない。」として棄却

④ 札幌地判令3・1・13（北海道紋別郡雄武町産業振興課農務係長兼国営推進係長、公務外認定処分取消請求（LEX/DB）、棄却）

亡係長の妻が、基金支部長に対し、亡係長は公務に起因して精神疾患を発症して自死したとして公務上認定を請求したところ、公務外災害と認定されたためその取消しを求めたもの

判決は、亡P4の時間外勤務について一定程度長時間に及んでいたものではないし、時間外勤務の原因となった出来事の過重性が大きかったとは言えないなどとして「亡P4の時間外勤務については、強度の精神的負荷を与えるものではなかったと認められる。」などとして棄却

⑤ 東京地判令3・1・20（東日本大震災派遣練馬区職員、公務外認定処分取消請求（LEX/DB）、棄却）

原告は、宮城県亘理町への派遣中亘理町の公務遂行によって平成26年10月にうつ病を発症し地公災基金宮城県支部長に公務上認定請求をした。しかし、同支部長はうつ病は平成26年2月に発症したとして公務外認定とした。そして、審査請求及び再審査請求では、既往のうつ病が平成26年2月に悪化したものとされたが、その悪化に公務起因性が認められないとしてそれぞれ棄却された。このため、原告が公務外認定処分の取消しを求めたもの

判決は、基金の認定基準等は、「上記理論（注、ストレス脆弱性理論）に依拠して最新の医学的知見を踏まえて策定されたものであると解するのが相当であり（弁論の全趣旨）、それ自体は公務上の災害の認定の実務を行う被告内部の通知にすぎず法的な拘束力までは認められないというべきであるが、その内容には今日の精神医学的・心理学的知見に照らし合理性があるものと認められる。」とした。

そして、「原告の亘理町への異動等は、運用基準別表の業務負荷の類型『3 役割・地位等の変化(1)異動』の出来事例にいう『繁忙部署に異動した』『専門知識を必要とする業務に未経験者として従事した』『……』と一応はいえるものの、原告主張のように、引継ぎや着任時の説明が全くなく、担当業務について何の説明も受けていない状況が長期間にわたり続いたという状況があったとはいえないし、……」などとし、「本件においては対象疾病の発病時期が平成26年10月ころであること又は同年2月ころであることを前提として検討しても、これらの時期の前おおむね6か月の間に、業務により強度の精神的または肉体的負荷を受けた（認定要件〔2〕）とは認められない。」として棄却

⑥ 神戸地判令3・3・26（亡明石市ゴミ収集運搬業務職員、公務外認定処分取消請求（LEX/DB）、認容）

亡職員の妻が、亡職員が腹膜中皮腫を発症（平成24年6月11日）したのは、阪神・淡路大震災（平成7年1月17日発生）の際に、家庭系一般廃棄物の収集運搬業務に従事して石綿粉じんばく露したためであるとして、基金支部長の公務外認定の取消しを求めたもの

なお、「石綿にさらされる業務に従事したため生じた肺がん又は中皮しゅ」（地公災法施行規則別表第1第7項の8）に当たるか否かについては、「石綿による疾病の公務災害の認定について」（平成21年6月1日地基補第161号）により、労働者災害補償保険制度における「石綿による疾病の認定基準について」（平成24年3月29日基発0329第2号）に準じて判断するとされている。

判決は、上記認定基準によれば本件は公務外となるとしたが、「訴訟においては、客観化された判断基準である認定基準を機械的に適用することなく、被災した職員が従事した業務の具体的特性、被災当時の職場環境、疾病に関する知見の信用性等の吟味を踏まえて個別に判断すべき」とした。

そして、基金支部長が、本件震災の際に長田警察署に派遣された警察官が約1か月にわたり被災者救護活動等の職務に従事して胸膜中皮腫を発症した事案について平成30年に公務上認定をしたことをとらえ、「この事例と比較しつつ、本件における個別的事情としての本件震災の影響を検討」し、「本件の方が、神戸市の警察官の事例と比較して、石綿ばく露作業としての要素がより具体的であったといえる。」などとして公務外認定を取り消した。

## 7. 安全配慮義務違反・ハラスメントによる損害賠償（16件）

国、地方公共団体には、職員に対する安全配慮義務がある（①、②、③、④、⑤、⑫、⑮）。この義務は、国などがその公務遂行に当たって支配管理する人的及び物的環境から生じ得べき危険の防止について信義則上負担するものである（⑫）。

安全配慮義務違反を国賠法1条1項の違法行為とする場合と債務不履行とする場合がある。いずれにするかによって、過失・帰責事由の立証責任の所在、遅延損害金の発生日に違いが現れる。なお、消滅時効期間については民法改正によって同じ5年となった。

パワハラ・セクハラの場合は、ハラスメント実行行為者本人に関しては国賠法1条1項により、その上司などに関しては安全配慮義務違反（民法415条）により、国などに損害賠償を求めることがある（⑤）。ちなみに「被告（国）には、職場におけるパワハラやセクハラ等によって被用者が精神的・肉体的に苦痛を受けないよう、その発生の防止や解消に努め、良好な職場環境を保持ないし調整する義務がある」（①、③）とされている。

いずれの場合も、行為者本人の行為の違法性の外にその過失・帰責事由が問題となる。

①～④、⑧、⑨、⑫は違法性を否定している。

前記の「6 公務災害（6件）」と同様にうつ病などの精神障害を発症して被害を受けたという事例が多い。

なお、国賠法の場合、国などの外に加害行為者本人にも賠償責任があるかの問題もある。

⑭、⑯は加害行為者本人の個人責任を否定している。

#### ① 徳島地判令2・4・15（刑務所職員、国家賠償請求（LEX/DB）、棄却）

原告（女性職員）が、〔1〕高松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10件のパワハラや2件のセクハラを受けた、〔2〕被告国は原告がこれらの事実を申告したにもかかわらず原告の心情に配慮した適切な措置を採らなかった、〔3〕被告は原告の公務災害認定請求に対する判断を不当に遅延したなどとして損害賠償（合計617万円余）を請求したもの、なお、原告はうつ病の発症について公務上認定を受けている。

判決は、9件のパワハラと2件のセクハラについては消滅時効が完成していたとした。配置換え・転任にかかるパワハラについては、「配置換えや転任は、組織内の業務遂行力の向上などの目的の実現のための適正な人員配置を実現すべく行われるものであり、その行使については、広く配置換えや転任について権限を有する者の合理的な裁量に委ねられているものと解すべき」で、本件配転などには裁量権の範囲の逸脱濫用はなかったとしてその違法性を否定した。

一方、被告（国）は、「具体的には、職員からパワハラ等の訴えがあったときには、その事実関係を調査したうえ、対象者に対する指導等を含む人事管理上の適切な措置を採るべき義務を負うもの解するのが相当である。」とした。しかし、「被告は、原告からのパワハラ及びセクハラ<sup>マ</sup>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」ので義務違反はなかったなどとした。

公務災害認定請求に対する判断遅延については、「原告の請求から認定判断の結果の通知まで2年以上の期間を要したと認められるものの、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。」などとして請求棄却

② 新潟地判令2・5・27（十日町市地域おこし協力隊隊員、被告市及び被告国に対する損害賠償等請求（LEX/DB）、いずれも棄却）

地域おこし協力隊は、都市地域から過疎地域等の条件不利地域に移住して、地域ブランドや地場製品の開発・販売・PR等の地域おこし支援などの「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図る取組で、隊員は各自治体の非常勤嘱託職員（地公法3条）として任用される。

原告（本人訴訟）が、被告市から紹介された住民宅の住居は火災発生の危険がある危険な住居であり、また、原告が従事した山登りや機械作業も危険なものであったため、原告はこれらなどによってうつ病を発症し、欠勤や療養を余儀なくされた等と主張し、損害賠償等を請求したもの

判決は、「本件うつ病が、地域おこし協力隊への任用後に既往うつ病と無関係に新たに発症したものであると認めることはできず」などとした。そして、地方公共団体には安全配慮義務があるが「この義務は、公務の遂行についての支配・管理関係を基礎とするものであるから、地方公共団体が支配・管理する場面における義務であるといえ、本件ではこの見地に立って検討する。」としたが、被告市に安全配慮義務違反はないとした。そして、国に対する請求を含め全て棄却

③ 岡山地判令2・6・10（岡山市横井保育園保育士、損害賠償請求（LEX/DB）、棄却）

原告が、園長によるハラスメント等が原因となって抑うつ状態となり休職（病期休暇を休職と略称）したことを前提に、被告市は、原告の職場復帰に当たり、横井保育園以外の保育園への職場復帰を調整すべき注意義務を負っていたにもかかわらず、これを怠ったとして損害賠償（340万円）を請求したもの

判決は、「殊に、安全配慮義務には、精神疾患により休業した職員に対し、その特性を十分理解した上で、適切に職場復帰の判断を行う義務のほか、職場環境調整を行い、良好な職場環境を保持する義務も含まれ得るものと解される。そして、地方公共団体である被告は、職場におけるハラスメント……を防止する義務を負うことも踏まえれば、本件のように、仮に、原告の職場であった横井保育園において、原告からハラスメントの訴えがあったときには、被告は、その事実関係を調査し、調査の結果に基づき、横井

保育園の職場環境調整のほか、ハラスメントをされたと主張する原告の配置換えその他の人事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負うものとも解され得る」としたものの、前提事実に関して園長らの言動は直ちにハラスメントに該当する違法なものとは認められないとした。

そして、「被告には、直ちに原告に対して、横井保育園以外の保育園での職場復帰訓練の実施や、横井保育園以外の保育園への職場復帰を検討すべき義務があり、また、これに被告が違反したものであるということはできない。」などとして請求棄却

④ 高知地判令2・6・16（陸上自衛隊・自衛官候補生、損害賠償請求（LEX/DB）、いずれも棄却）

原告（女性）が、入隊直後の訓練で両手首のTFCC損傷及び両膝タナ障害を負い、その後うつ病に罹患したとして、被告国は、原告から治療の機会を奪い、さらに原告の訓練内容を適正なものに変更しなかった安全配慮義務違反があり、これによって本件各傷害とうつ病が生じたものであるとして、債務不履行に基づく損害賠償（2820万円余）とともに、本件各傷害に係る公務災害申請を長期間にわたって放置したとして国賠法1条1項に基づく損害賠償（慰謝料100万円）を請求したものの

判決は、被告には「訓練の目的と隊員の体力の程度に応じて、適正な負荷となるように訓練内容を適宜調整をするほか、心身の不調を未然に防ぐべく健康管理を行い、その不調を認識し又は認識し得た場合には、適切な医療措置を講じ、休息を取らせるなど、不調を除去するために必要かつ相当な措置を執る義務がある」としたが、「P5班長が原告の治療を受ける機会を奪ったということとはできず」「訓練内容を変更する義務の前提となる原告の身体の不調について、原告の直属の上司であるP5班長が認識できたとはいえず」とし、被告国に安全配慮義務違反があったとは認められないとした。

そして、本件公務災害申請に対しては、本件提訴後に両膝タナ障害と左手首TFCC損傷については公務上として、右手首TFCC損傷については公務外として認定されたところ、原告が、その結果通知まで「不安や焦燥の気持ちを抱いたということとはできる」。しかし、「原告が抱いたかかる不安や焦燥は、本件公務災害申請に対する処分がなされることによって解消する性質のものといわざるを得ない。それゆえ、かかる不安や焦燥を抱かされないという利益は、国賠法上保護された権利又は利益と認めることはできない。」とした。

⑤ 東京地裁立川支判令2・7・1（公立病院医事課長、損害賠償請求（LEX/DB）、一部認容）

原告が〔1〕一部事務組合病院の事務次長であったAからパワハラを受け、さらに〔2〕当時本件病院のB事務長及びC庶務課長が、A事務次長のパワハラ行為について適切な対応を採らなかったとして、被告一部事務組合に対し、上記〔1〕につき国賠法1条1項及び上記〔2〕につき債務不履行（安全配慮義務違反）として損害賠償（547万円余）を請求したもの

判決は、「被告は、特別地方公共団体（一部事務組合）であり、その職員に対する指揮監督ないし安全管理作用は、国賠法1条1項にいう『公権力の行使』に当たると解される。そして、一般に、パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいい、この限度に至った行為は、国賠法上も違法と評価すべきである。」として、A事務次長の原告に対する7つの発言（すべて録音されている）を全て違法とした。そして、「A事務次長の行為と原告の適応障害との間には、相当因果関係が認められる。」とした。更に、C庶務課長には安全配慮義務は認められないとしたが、B事務長については安全配慮義務違反を認め、国賠法1条1項の請求については184万8864円の、債務不履行の請求については22万円の損害賠償請求を認容した。

⑥ 最決令2・9・15（北九州市非常勤職員亡Eの両親、不当拒否損害賠償請求上告等（LEX/DB）、上告棄却、上告不受理）

北九州市非常勤職員が、退職後に自殺したのは在職中の上司のパワーハラスメントによってうつ病を発症したのが原因であるとして、その親らが「北九州市議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例」に基づいて本件災害につき公務災害の認定又は確認を申請したものの、市長がこれに応答しなかった。そこで、原告らは遺族補償等の支給を求める別訴を提起するとともに、公務上外の市長の認定又は確認を受け、その結果の通知を受けることに対する期待権を侵害されたとして国賠法に基づき慰謝料各80万円を請求したもの

福岡地判平31・4・19裁判所webは、請求棄却

本判決は、「本件条例に定める補償では、被災職員等は、公務災害の発生をもって直ちに具体的な補償請求権を取得するのであって、地公災法に定める補償のように、まず抽象的補償請求権に基づいて実施機関に公務災害の認定を請求する必要があり、その認

定を受けなければ具体的な補償請求権を取得することができないという関係にはない。」とした。そして、「本件条例で定める補償の制度においては、被災職員等は、実施機関から本件災害が公務災害該当性についての認定の通知がされなくても、本件条例や本件条例施行規則に定める手続によって不服を申し立て、訴訟によって被控訴人に対して補償の請求をすることも可能である。」などとして控訴棄却

本件決定はこれに対する上告審の判断

⑦ 大阪高判令2・10・1（奈良市業務嘱託職員、損害賠償請求控訴（LEX/DB）、控訴の一部を認容し損害額を減額）

原告（女性）の在職中、被告奈良市のE職員及びD課長からセクハラ、パワハラ等を受けた旨主張して、国賠法1条1項に基づき慰謝料300万円を求めたもの（地位確認請求と併合）、原判決（奈良地判令1・12・26）は慰謝料100万円を認容、奈良市が控訴

判決は、原告が本訴提起まで補助参加人（E職員）その他の者にセクハラ、パワハラによる被害を訴えていなかったことについて、「任用期間が限定的で、地位が不安定といえる非正規の嘱託職員であった被控訴人において、実際は被害を受けていたとしても、更なる被害や失職を恐れ、あるいは、再度任用されることを優先して、抗議をしたり被害を訴えたりすることをためらい、これをしなかったとしても理解できる」とした。しかし、慰謝料を100万円から50万円に減額した。

⑧ 東京地判令2・10・8（元多摩市職員、慰謝料等請求（LEX/DB）、棄却）

原告（女性）が、被告多摩市から人事権を濫用した違法な転任処分を受け自律神経失調症に罹患して病気休職に追い込まれ、さらに病気休職中に被告職員から違法なパワハラ行為（実家訪問行為など）を受け退職に追い込まれたなどとして、被告市に対し、民法415条又は国賠法1条1項に基づき、損害賠償合計680万円余を請求したもの

判決は、原告に対する本件人事異動について、被告に不当な動機又は目的があったとは認められない。労働契約法5条は、使用者の労働者に対する一般的な安全配慮義務を定めたものであり、労働安全衛生法13条は、事業者の産業医選任義務を定めたものであるから、これらの規定から直ちに、被告について、休職者に対して月1回の産業医面談を実施すべきであるという具体的義務が発生すると解することはできない。F課長らは、一定の配慮をした上で原告の実家を訪問しており、F課長らが原告の実家を訪問した行為がパワハラに該当するということとはできないなどとして原告の主張を全て排斥して棄却

⑨ 名古屋地判令2・10・26（亡愛知県農業総合試験場主任研究員、損害賠償請求（LEX／DB）、棄却）

亡研究員P1の母が、亡研究員は疲労が蓄積した状態で従事した異常に高温多湿な環境下の試験場での作業によって死亡したとして、被告愛知県に対し国賠法1条1項、民法415条に基づき損害賠償（7577万円余）を請求したものの

判決は、「亡P1は、……一定の肉体的疲労を蓄積させていたと認められることができるばかりか、平成27年8月2日、晴天であって、WBGTの温度基準が『嚴重警戒』又は『危険』である29℃から32℃の環境下で、……肉体的負荷が少なくない業務に従事したものであるから、熱中症を発症するリスクが高い状態にあったというべきである。そして、亡P1は、上記作業を終えて自宅に帰宅後間もなく、直接死因として虚血性心疾患の疑いのある状態で死亡したのであって、このような帰結を招くに足りる他の原因が何ら見当たらない以上、……上記作業によって熱中症を発症し、これによる虚血性心疾患により死亡したものと合理的に推認することができ（る）」とした。

しかし、「被告は、……亡P1が本件試験場における水やり等の作業に従事したために熱中症を発症することを予見することができたとは認めるに足りず」、国が原告主張の安全配慮義務を負っていたとまでは認められないとして、「被告において国家賠償法1条1項所定の過失又は民法415条所定の安全配慮義務違反があったとは認められない」として請求棄却。

⑩ 福岡高判令2・11・10（海上保安大学学生、損害賠償請求控訴（LEX／DB）、控訴棄却）

〔1〕公務災害による休職から復職した元学生控訴人A（原告A）に対し、海上保安大学校職員が度重なるパワハラ等をしたこと、〔2〕海上保安大学校が上記〔1〕のパワハラにより精神疾患に罹患した原告Aの災害補償手続を遅延させたこと、〔3〕人事院が原告Aの申立てに応答しなかったことなどがそれぞれ不法行為又は債務不履行であるとして、原告Aとその母親が被告国に対し損害賠償を求めたもの

原審福岡地小倉支判平30・5・24が棄却したため、原告らが控訴

なお、原告Aは休職中に頸椎捻挫・外傷性脳脊髄液減少症について公務災害として認定されたが、本件復学後の精神疾患については公務外とされた。本訴提起後、引き続き病気休職及び病気休暇期間の累計が3年を超えたとして分限免職となっている。

判決は、原判決が〔1〕について、係長が「将来任官するときはどうするんだ。なんでこの仕事にこだわるんだ。転職する気はないのか。」などと述べたとの発言を認定す

ることはできない、〔2〕及び〔3〕について、「海保大ないし人事院において、手続上必要と考えられる期間に比して長期間にわたり遅延したとまでいうことはできない」などとして棄却した判示認定を是認し、更に「同傷病（外傷性脳脊髄液減少症等）について支給されていた療養補償及び休業補償を平成24年10月5日分で終了させたとしても、控訴人Aに対する支援を違法に終了させたということとはできない。」などとして控訴棄却

⑪ 名古屋地判令2・12・7（亡名古屋市営バス運転手、損害賠償請求（LEX/DB）、7割強認容）

亡バス運転手の両親が、被災者は交通局の過重な労働環境下における勤務中、短期間のうちに強い心理的負荷のかかる3件の出来事（〔1〕添乗指導において指導員から「葬式の司会者のようなアナウンスをやめるよう」指導されたこと、〔2〕交通局へ乗客からの苦情があったこと、〔3〕乗客の転倒事故があったこと）に遭遇したことにより精神障害を発病し焼身自殺を図り死亡したとして、被告名古屋市に対し国家賠償法1条1項に基づき損害賠償（4337万円余及び4421万円余など）を請求したもの（〔1〕〔2〕〔3〕は筆者）

なお、公務災害認定申請については公務外と認定され、その取消訴訟において名古屋地裁（平27・3・30判決）で請求棄却とされた。しかし、名古屋高裁（平28・4・21判決）において公務外認定が取り消され確定した。

判決は、「本件苦情に係る出来事（上記〔2〕）は、被災者が自覚していない事実を根拠に指導やあまり例のない取扱いを受けたという点で、客観的にみても被災者に対して相当大きな心理的負荷を与えていたところ、本件転倒事故に係る出来事（上記〔3〕）は、本件苦情に係る指導がひと段落した日の翌日に発生しているばかりか、本件苦情に係る出来事と同様、やはり被災者が自覚していない事実を根拠にするものであり、……客観的にみても被災者に対してさらに大きな心理的負荷を与えるものであった。」と認定した。

そして、「被告は、被災者が交通局における勤務により一定程度の心理的負荷が蓄積していたことを認識できた一方、被災者が、……本件転倒事故の当事者であるという自覚を有していなかったのであるから、平成19年6月12日、本件事故バスの運転士は被災者であると特定するに当たり、被災者の生命及び健康等を危険から保護するため、十分な調査を行うべき注意義務があったのにこれを怠り、……不十分な事実確認を根拠として被災者を本件事故バスの運転士として扱った上、直ちに警察に出頭させたことで、被

災者に対して客観的にみて精神障害を発病させるに足りる心理的負荷を与えた」として過失を認定し、更に被告からの過失相殺の主張を排斥し、請求額の7割強の支払いを命じた。

⑫ 福岡高判令2・12・9（元防衛大学校学生、損害賠償請求控訴（LEX/DB）、原判決を変更して一部請求認容）

控訴人が、防衛大在校中に8人の在校生から暴行・強要等（陰毛着火行為及び陰部吸引行為など）の加害行為を受けたことに関し、防衛大や防衛大の教官等に安全配慮義務違反があり、控訴人はこれにより精神的苦痛を受けるとともに防衛大からの退校を余儀なくされたなどとして、被控訴人国に対し、債務不履行に基づく損害賠償（2297万円余）を求めたもの

原判決（福岡地判令1・10・3）は請求棄却

控訴人は、控訴審において教官らに学生を指導監督すべき注意義務違反があったとして国賠法1条1項の請求を選択的に追加した。

判決は、公務員に対する国の安全配慮義務を指摘し「被控訴人が学生に対して負う前記安全配慮義務には、防衛大の中で行われる学生間指導によって学生の生命、身体及び健康に対する危険が生じないよう……、学生間指導により具体的な危険が発生する可能性がある」と認められる場合には、この危険の発生を防止するための具体的な措置を講ずべき義務も含まれる」とした。

そして、「学生間指導において決して下級生に暴力を振るってはならない旨十分に指導し、その後の調査の内容に応じて更に必要な指導をすることをすべきであった」などとして加害行為の一部について安全配慮義務違反を認めた。

また、安全配慮義務違反と退校との間には相当因果関係がないとの被告国からの主張を排斥し、268万2086円の損害賠償請求を認容し原判決を変更した。

⑬ 仙台高判令3・2・10（亡道立稚内高校定時制課程英語担当教諭、損害賠償請求控訴（LEX/DB）、道の控訴棄却）

亡教員Eの両親（父は医師）が、その子である亡Eが稚内高校の教員となった後に自殺したことについて、北海道に対し、〔1〕同校のF教諭が亡Eに対しパワハラ行為をしたことで又は〔2〕同校の管理職であるG校長らが、同校の労働環境を整備するという信義則上の安全配慮義務に違反したことで、亡Eの自殺を招来して亡Eの生命を侵害したとして、国家賠償法1条1項に基づき、亡Eの死亡の損害賠償を請求したもの

原判決（仙台地判令2・7・1）は、原告らの請求のうち、〔1〕の主張に基づく請

求には理由がないとしたが、〔2〕の主張に基づく請求について6割の素因減額をして認容しその余をいずれも棄却した。これを不服として道が控訴

判決は、〔1〕について、「F教諭が、自己が約1か月前に行った『注意』によって自ら心療内科を受診しようとするほどに精神状態を悪化させていた亡Eに対し、再び同様の『注意』を行えばその精神状態を更に悪化させて自殺等の重大な自傷行為等に及ぶ危険性を生じさせることが予見可能であったにもかかわらず、平成27年7月27日に再び亡Eに対して行った『注意』（括弧内略）に関しては、不法行為法上の過失があった」として不法行為上の責任を肯定した。

道からの素因減額の主張に対し、「亡Eが有していた不安を感じやすい等の性格傾向（括弧内省略）が、労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものであったとしても、その範囲を著しく超えるほどの精神的な脆弱性が認められたとまで言うことはできないから、6割もの素因減額割合を認めた原審の認定判断を変更して、さらにその割合を増やすべきであるなどとは到底いえない。」などとして控訴棄却

⑭ 東京高判令3・2・26（亡埼玉県警機動隊第4中隊（水難救助部隊）隊員、損害賠償請求控訴（LEX/DB）、原判決を変更して損害額を増額）

亡隊員の母及び弟が、亡隊員が訓練水槽において、シュノーケル装備に加えて、酸素ボンベなどを装着した状態で水面を泳ぐ訓練中、被控訴人Jらから、私的制裁を受け溺水吸引に基づく脳の低酸素状態等により死亡させられたなどとして、被控訴人埼玉県に対しては国賠法1条1項に基づき、被控訴人Jらに対しては民法709条、719条1項に基づき、母につき損害賠償金1億8446万1368円、弟につき損害賠償金551万5620円の支払いを求めたもの

原判決（さいたま地判令1・6・26）は被控訴人Jらの個人責任を否定し、被控訴人県に対し母親につき9216万円余の、弟につき55万円の支払いを命じた。

判決は、公務員が個人責任を負うのは「当該公務員の行為が職務と無関係に行われ、外形的にも職務行為とは評価できないものであって、国賠法1条1項にいう『公権力の行使に当たる公務員』が『その職務を行うについて』した行為とは認められず、同項の適用の余地を欠く場合に限られると解される」とし、被控訴人Jらの加害行為はこれにあたらなかったとした。

一方、被控訴人Jらの加害行為は極めて過酷なものであったなどとして亡隊員、母親、弟の各慰謝料を増額した。

⑮ 千葉地裁木更津支判令3・3・4（亡館山市総務部税務課勤務職員、損害賠償請求（LEX／DB）、棄却）

亡職員P5の相続人（妻及び子の二人）が、当時、市が行政改革の一環として館山市役所の職員数を減らし、他方業務の適切な配分や職場環境の整備を怠ったことが原因で、亡P5が過重労働を強いられ疲労や心理的負担が過度に蓄積したことから、うつ病に罹患した末に自殺したとして、安全配慮義務違反を根拠に市に対し損害賠償（妻につき7443万円余、子につき各3639万円余）を求めたもの

なお、消滅時効期間が経過していることから、原告らは、国家賠償法及び使用者責任に係る損害賠償請求をしていない。

判決は、「被告及び被告に属する館山市教育委員会は、……地方公務員（被告職員）である亡P5が、被告又は上司の指示のもとに遂行する同公務の管理に当たって、被告において、亡P5の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負うものである。」「証拠上他に本件発病の原因となった事情が見当たらないことも併せて検討すると、亡P5は、遅くとも平成20年6月20日までに、特に本件調査事業を中心とした被告における公務の遂行による疲労及び心理的負担がきっかけとなって、本件発病に至ったと推認される。」としたが、「被告が、亡P5に本件調査事業に係る事務を担当させたことが適切さを欠いたとはいえない。」「業務量の適切な配分を怠っていたとはいえない。」などとした。

そして、「一般に公務の遂行によって公務員に疲労や心理的負担が生じることは当然に想定すべきことであるから、これらが過度に蓄積することがないように適切な措置を講じるべきこともまた、安全配慮義務の内容というべきである。」としたが、「被告に安全配慮義務違反があるとは認められない。」として請求棄却

⑯ 静岡地判令3・3・5（清水公共職業安定所職員、損害賠償請求（LEX／DB）、一部認容）

原告（女性）が、上司であった被告aから暴行等を受け、不安神経症や不安抑うつ状態となり、その後の被告国の不適切な対応と相俟って長期間の療養及び休業を余儀なくされたなどとして、被告a及び被告国に対して損害賠償（634万円余）を求めたもの

判決は、被告aの一部行為についてその「態様は、ぞんざいであり、通常人をして、不快感を与えうることは否定できないが、そのような不快感を与えうる行為が直ちに不法行為を構成する違法性を有するとはいえない。」としたものの、同人が声を荒げて原告の左上腕を拳で3回突いたことを認め、国は国賠法1条1項の責任を負うとした。

しかし、「被告国が国賠法1条1項に基づく損害賠償責任を負う以上、被告aは、民法709条に基づく不法行為責任を負わず、被告国も、民法715条に基づく損害賠償責任（使用者責任）を負わないと解される（最高裁平成19年1月25日第一小法廷判決以下略）」とした。

そして、その後の国の対応については、「職員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、当該被害職員の復職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。」とし、「当該事情を把握していた静岡労働局は、同年2月5日から1か月後の同年3月5日までに、被告aを他部署に配属させるなど原告と被告aが対面する機会がないように人事配置を決定し、それを速やかに実践すべき義務を負っていたというべきである。」などとして国賠法の責任とともに被告国の安全配慮義務違反を一部認め、損害賠償金95万9262円の支払いを命じた。

（おがわ ただし 弁護士・自治労法律相談所）

キーワード：公務員／判決／懲戒処分／分限処分／任用／  
勤務条件／公務災害／安全配慮義務／パワハラ