

ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～(5)

三 柴 丈 典

(前号より続き)

セ 事務系の自治体職員が、技術的知識が必要で、トラブル対応、市議会議員からの要望への対応も多い部署(都市建設部の公園整備室)の室長となり、上司であり、物言いのきつい部長との軋轢もあって、精神的疲労を抱える中で、遊具の設置に関する計画について部下と意見が対立したところ、当該上司に自身の判断を覆す決定をされたうえ同調を求められる、市の土地を勝手に駐車場として料金をとる等のトラブルを起こした暴力団関係者と思われる人物に本人の名前を記したわら人形を樹木に5寸釘で打ち付けられる等の出来事が重なった後、同自治体の庁舎から飛び降り自殺した事案につき、個々の出来事の心理的負荷の程度は「強」に達しなくても、全体評価として「強」に至るものだったとした例(地公災基金岐阜県支部長(岐阜市)事件名古屋高判平成29年7月6日D1-Law.com判例体系【帰趨不明】)

【概要】

標題の通り。

【事実関係】

亡Eは、昭和28年に生まれ、昭和52年に岐阜市役所に任用され、税務、土木、経済、総合企画等の部署に配属された後、平成18年4月に都市建設部公園整備室に審議監として配属され、翌19年4月には事務職職員としては異例ながら、同整備室の室長に就任した。

温和で正義感が強く、生真面目だが神経質で他人の評価に敏感、部下や後輩には優しいなど、うつ病に親和性の強い性格傾向であり、昭和61年に仕事に行き詰って自殺

を図り、抑うつ状態と診断されたことがあったが、直に回復した経過がある。

都市建設部には、都市計画政策室、公園整備室、その他の室があり、部長室は都市計画政策室にあった。部長のもとに特定プロジェクト推進審議監が置かれ、そのもとに上記3室が置かれ、各室に室長とそのもとに審議監が置かれていた。公園整備室の業務は計画の構想から設計、工事の施工管理、維持まで幅広く、部内で最多のスタッフ(事務職、技術職、現業職)が配属されていた。また、公園にかかる事故やトラブル(平成18年度:事故13件、トラブル25件、平成19年度:事故14件、トラブル7件)、市民からの苦情や要望等への対応を求められることも多く、「気の休まらない部署」と捉える職員もいた。その統括には建設工事等に関する技術的知識が必要なこともあり、室長ポストには、従前、技術職職員が就任していた。亡Eは、室長となって初めて管理職となり、技術的事項の理解が求められ、部長、副市長等との直接の協議の機会も増えたが、トラブル対応等を部下に任せず自身で行ってしまうことが多いなど、管理職らしくない行動もみられた。

平成18年度は、I部長のもと、公園整備室はJ室長、亡E審議監の体制、平成19年度は、H部長、J推進審議監のもと、公園整備室は亡E室長、K審議監の体制だった。

亡Eは、室長就任後に以下のようなストレスのかかる問題に遭遇した。

①水琴窟裁判問題

岐阜市が水琴窟をテーマとする施設の整備に際して設計会社との約束を破って同社から損害賠償を請求される等して2

件の裁判が起こされ、結果的に一亡Eの死後にいづれも敗訴した問題。亡Eは、審議監に就任してこの裁判を担当し、室長就任以後は担当を外れたが、市議会議員の関心が強く、幅広く回答を作成する等の対応に追われた。

②N公園問題

あるゲートボール団体がN公園を独占使用していたことを問題視した住民が、亡Eらが調整を図っていたにもかかわらず、平成19年度に行政不服審査法に基づく審査請求を行った問題。

③O公園問題

ある個人が、O公園の駐車場を住民が無断で使用しているのでロープを張るよう求めてきたが、隣地との境界の画定が困難で即座に対応できなかつたところ、頻回に公園整備室に来て、激しく怒鳴り散らすなどしたほか、亡Eを指名して電話してくるなどした問題。

④P団体（D公園）問題

Pという団体が、D公園の三重塔にあった仏像を再度設置するよう要求を繰り返していた問題。

⑤Q広場問題

ajという暴力団まがいの人物が、花火大会の時期に、岐阜市が所有するQ広場の一部を駐車場として貸していたことを周辺住民が問題視し、岐阜市が管理できなければ市の責任を追及するとまで強く圧力をかけて来て、対応に苦慮していたところ、ajが、亡Eの名前を記入したわら人形をQ広場の木に五寸釘で打ち付けるなどした問題。

⑥本件条例案問題

ab公園を有料施設として運営するための料金設定に関する条例案（本件条例案）を、参考資料が乏しく、関連部署も非協力的な中で、部下のacと共に起案してaa副市長の決裁を求めたところ、D公園の駐車場料金に関する条例案の作成も指示され、acと一時口論になる中でようやく作成した两条例案につき再度aa副市長の決裁を求めたところ、今度は公園

施設の無料予約システムの電子化を指示されたため、その検討を約束して、ようやく2条例案について決裁を受けたという、主にaa副市長との関係にかかる問題。

⑦L公園の管理主体の一元化問題

L公園は、従前は岐阜県と岐阜市が分割管理していたところ、管理主体の一元化案が生じて、公園整備室が岐阜県から計画案の提出をたびたび催促されたが、管理コストの増加等がネックで行き詰っていた問題。

⑧市議会や議員への対応にかかる問題

公園整備室の業務については、関係住民や彼らに関わる議員からの要望が強く示されやすい条件下、相当の準備が必要な議会での議員からの質問への回答案の作成を、亡Eが担っていた問題。

⑨H部長との関係にかかる問題

H部長は、威圧的なワンマンタイプで、言い方がきつく、叱責を受け流せない部下は、ののしられていると感じることがあった。同部長は、9月市議会の際、控室で待機していた亡Eらが、同部長が求めた受け答えをできなかったことについて、声を荒げて叱責し、彼らを萎縮させたことがあった。また、H部長は技術職だったが、亡Eは事務職であって技術的な事柄の理解に欠ける点があったため、無能扱いされていると思うようになり、H部長に対して萎縮し、業務遂行にも自信が持たなくなっていた問題。

ただし、部下の証言では、H部長は亡E以外にも同様に叱責しており、ことさら亡Eに難癖をつけたり無能呼ばわりするような言動があったことを裏付ける証拠はない。

⑩L公園遊具の設置計画にかかる後関問題

公園整備室の技術職職員らが、従前から、L公園で、ち密な調査に基づき高さ最大11mのアスレチック遊具を設置する計画を進めていたにもかかわらず、亡Eが、平成19年6月頃から安全面を懸念して反対し、公園整備室としては反対意見

が採用されたところ、H部長が翌日の会議（本件会議）で亡Eを一喝したうえ、亡Eの決裁を受けないままaa副市長の決裁を受け、その必要がないのに、別の者を使い、あえて亡Eに決済印を押すよう説得して押させた問題。

その過程で、亡Eは、部下のK審議監らの技術職職員と対立して孤立感を強め、心身共に非常に辛そうな状態になっていた。

⑪サッカーゴール事故問題

平成19年10月31日、岐阜市が管理する河川敷にあるサッカーゴールのワイヤーが幼児の首にぶつかる事故が起き、亡Eらが保護者に謝罪に行ったところ、記者発表の必要はないと告げられ、H部長にもその旨報告していたが、後にやはり記者発表して欲しいと告げられ、H部長に報告したところ、正確な情報を上げるよう大声で注意を受けた問題。

翌11月当初には実際に記者発表を行ったところ、岐阜新聞などで報道された。

亡Eは、平成19年10月末頃、H部長に職場異動の希望を伝えたが、年度内の異動は業務への影響が大きいため、年度末まで待つよう伝えられた。

11月に入ると、市が管理する公園での事故に関する連絡を3件受け、周囲にも不調が明らかな状態となり、J推進審議監が休んで医師にかかるよう勧めたが、11月市議会が開会していたこともあり、従えなかった。

同月22日には、市が管理する公園への国体の会場誘致に失敗してS議員から叱責された旨を述べて同僚の前で号泣した。また、妻（X）に諭され、年内に他部署に異動できなければ市役所を退職することとした。

同月26日、執務中に、女性高齢者が岐阜公園内で転倒して病院に搬送された旨の連絡を受けた後、市役所本庁舎8Fから飛び降りて54歳で死亡した（本件災害）。そこで、Xが地方公務員災害補償基金（以下、「地公災基金」ともいう）岐阜県支部長（Y）に

公務災害認定を請求したが、公務外災害と認定する処分（本件処分）を受け、その後、審査請求、再審査請求も棄却されたため取消訴訟を提起した。

なお、亡Eの平成19年7月以後の時間外労働時間は、約7～19時間／月にとどまっていたが、土日のイベントが多く、休日労働の割合が多かった。

1 審岐阜地判平成28年12月22日 D1-Law.com判例体系は、地方公務員災害補償制度は、危険責任の法理に基づくものなので、それを具体化する趣旨で設けられた地方公務員災害補償法施行規則（以下、「規則」という）別表第一第9号を参考にして公務起因性を判断すべきこと、その際、職場での地位、年齢、経験などが類似し、一定の素因や脆弱性を抱えながらも勤務軽減を要せず通常の公務に就き得るという意味で平均的な職員を基準とすべきことを前提に、個々の問題について、以下のように判断した。

事務職職員の公園整備室長への就任：初めての管理職であり、技術面の理解が求められ、事故やトラブルへの対応が多く、市議会や議員への対応も他の室長より負荷が大きく、相当の業務上の負荷があった。

①：精神的負荷が大きかった。

③⑤のような迷惑・困難当事者への対応：相当の精神的負荷のある業務というべき。

⑥：精神的負荷を増す業務だった。

⑦：精神的負荷が大きかった。

②④：特段負荷が大きい業務ではないが、他の業務による負荷が重なっていたことから、相当程度負荷が大きかった。

⑨：公園整備室長の業務自体の負荷とも相まって、強い精神的負荷となっていた。

⑩：自尊心を大きく傷つけられ、強度の精神的負荷を負った。

以上の経緯を経て、異動を希望したが叶わなかったことも精神的負荷となっていたところ、⑪の問題が生じ、周囲からも精神疾患へのり患が窺われる状態となりながらも、11月市議会への対応のため休めず、年内に異動できなければ市役所を辞める決意

をしていたが、女性高齢者の転倒事故の連絡を受け、本件災害に至ったと考えられる。

このように、亡Eは、強度の精神的負荷を与える事象を伴う業務に従事し、平成19年11月頃までに抑うつ状態になったといえ、同人が従事した公務と上記精神疾患間には相当因果関係が認められる。確かに、うつ病に親和性の強い性格傾向だったと認められるが、その性格・気質は、同様の職種、業務経験等の職員と比較して偏りがあるとはいえない、と。

【判旨～控訴棄却、X請求認容～】

当裁判所も、基本的に原判決の判断を支持するが、Yが当審で主張の根拠とした、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付け基発1226第1号）に基づく心理的負荷評価表及び、「『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）」に基づく業績負荷分析表には一定の合理性があるため、これらを参照して判断する。

⑦について

心理的負荷評価表15の「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当するといえるが、具体的な調整作業にまで至っていなかったため、心理的負荷の程度は「弱」と判断すべき。業務負荷分析表では、「2 仕事の質・量(1)仕事の内容」に該当し、出来事例の「制度の創設等に携わった」に近いが、その程度はさほど強くなかった。

⑤について

心理的負荷評価表12の「顧客や取引先からクレームを受けた」に該当し、心理的負荷の程度は「弱」でもやや「中」に近い。業務負荷分析表では、「7 住民等との公務上での関係」に該当し、住民から「ひどい」ことをされたとはいえないが、負荷のかかる業務ではあった。

⑩について

心理的負荷評価表30の「上司とのトラブルがあった」か32の「部下とのトラブルがあった」に該当し、H部長との間で周囲からも認識されるような大きな対立が生じた

うえ、結果的に亡Eと技術職職員を分断したと評価できるので、心理的負荷の程度は「中」の中でも「強」に近い。

業務負荷分析表では、「6 対人関係等の職場環境」のうち「職場の上司と人間関係でトラブルがあった」等に該当し、H部長の行為は、結果的に亡Eを孤立化させ、後援問題など通常の業務のやり方とはいいにくいものだったことから、亡Eに過重な負荷を与えるものだった。

①について

この裁判は、亡Eによる担当前から始まっており、公園整備室長となってから担当を外れ、部門責任者として関わっていたにすぎないので、「公園整備室長への就任」の一環として検討すべき。

②について

心理的負荷評価表12の「顧客や取引先からクレームを受けた」に該当するが、審査請求への具体的対応を要したわけではないため、心理的負荷の程度は「弱」といえる。

業務負荷分析表では、「7 住民等との公務上での関係」に該当するが、「公務に関連し、住民からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」とはいえないから、負荷はさほど大きくない。

⑥について

心理的負荷評価表15の「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当し、11月市議会への提出を目して複数の作業を要求され、なおかつそれなりの調査が必要な作業だったこと等から、心理的負荷の程度は「中」と判断できる。

業務負荷分析表では、「2 仕事の質・量(1)仕事の内容」に該当し、「制度の創設等に携わった」の出来事例に当てはまる。亡Eには条例案の作成経験はあったが、期限を伴う複数の作業を同時並行させる必要があったから、相当程度の心理的負荷だったと解される。

③について

心理的負荷評価表11の「顧客や取引先から無理な注文を受けた」に該当し、当該住

民の要求の妥当性に疑問はあるが、困難な対応が複数回行われたことから、心理的負荷の程度は「弱」の中でも「中」に近かった。

業務負荷分析表では、「7 住民等との公務上での関係」に該当し、「公務に関連し、住民からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」にやや近く、相応の心理的負荷があったといえる。

⑨について

心理的負荷評価表30の「上司とのトラブルがあった」に該当するが、指導・叱責が強かったので、心理的負荷の程度は「中」と判断できる。

業務負荷分析表では、「6 対人関係等の職場環境」に該当し、「職場の上司と人間関係でトラブルがあった」の出来事例に当たるが、その指導が業務指導等の範囲を逸脱したわけではないため、負荷の程度は、かなりのものだったが、強いとはいえない。

また、事務職職員である亡Eが公園整備室長に就任したこと自体は、心理的負荷評価表25の「自分の昇格・昇進があった」に該当し得るが、技術職職員の就任が望ましいと解されていたポジションに事務職職員である亡Eが就任したことから、「相当困難な業務に就いた」といえ、トラブル対応が多い業務の性格からも、その心理的負荷の程度は「中」の中でもかなり「強」に近い。

業務負荷分析表では、「3 役割・地位等の変化(2)昇任」に該当すると解されるが、業務例である「初めて管理職となり、業務・人事管理の責任に加え、困難な懸案事項の処理を期待された場合」に近い。また、出来事例である「責任ある地位に就いたが職責を果たせなかった」に客観的には当たらないが、⑩の件等を考え併せると、本人としてはそう認識するような状態にあったから、過重な負荷を与えるものだったと十分に判断できる。

Yは、室長就任後に亡Eに生じた具体的な出来事を個別に評価すべき旨を主張する

が、仕事内容の変化自体も心理的負荷のかかる出来事であるし、⑩⑥等は同人の就任した業務の特色である。①も当該業務の特色であり、⑤②③等は現に個別に評価した。

以上によれば、「強」そのものに該当する出来事はなかったが、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」では、出来事が複数ある場合の心理的負荷の程度は、全体評価すべきとされているところ、「上記各出来事を全体としてみれば、…心理的負荷は『強』に至るものであった」。

また、業務負荷分析表でも、出来事が複数ある場合には、総合的に判断すべきとされているところ、心理的負荷評価表での判断と若干異なるが、上記各出来事は、全体として概ねそれと同様に「強い負荷」と評価できる。

そして、亡Eの精神疾患発症と本件災害の間には相当因果関係が認められるから、本件災害には業務起因性が認められる。

【汲み取り得る示唆】

国が策定した心理的負荷による精神障害の労災認定基準の記載どおり、心理的負荷の要因となる複数の出来事がある場合、総合判断される。また、総合判断の具体的方法は、裁判所の価値判断にゆだねられる。

本件では、パワハラに当たる出来事として、⑨⑩のような内部者（上司）によるものと、⑤③のような外部者（本件では住民）によるものが審査されたが、パワハラという文言は用いられず、それぞれ、心理的負荷評価表等の該当する項目に当てはめて、質的に判断され、結果的に内部者によるもの（「中」）の方が、外部者によるもの（「弱」）より重く評価されている。また、⑩では、H部長が、亡Eの判断を覆しただけでなく、同人を一喝したうえ、不必要なのに、同人に決済印を押させたことと、それによりもたらされた結果一部下との亀裂等一による心理的負荷が重く評価されていることが特筆される。

業務自体の過重性×本人の性格傾向×上司による本人に屈辱感を与える行動が、労災認定に際して、総合的に過重な負荷と評

働され易いことが窺われる。

ソ 上司らへの暴言、暴行、職務懈怠、指示違反等の問題行動を繰り返した大学事務職員に対し、上司が10年間以上にわたって本人からの要望を無視して最小限の仕事しか与えないことで人間関係面での軋轢を避けようとした事案につき、ハラスメントに当たり、不法行為にも当たると判断した例（兵庫教育大学事件神戸地判平成29年8月9日D1-Law.com判例体系【帰趨不明】）

【概要】

標題の通り。

【事実関係】

原告（X）は、昭和40年に生まれ、平成元年に文部事務官として国に任用され、兵庫教育大学（Y大学）の研究協力係、用度係で就業後、平成6年10月に学生係、14年10月に施設課企画係に配属されていたところ、平成16年4月にY大学の国立大学法人化により、被告法人（Y）の職員となり一配属先は変更されなかったが、平成17年4月に企画係から企画チームに部署名が変更された一、平成20年2月に学術情報チームに転属したが、平成24年2月に、上司への脅迫、強要等を理由に46歳で懲戒解雇された。

この間に、以下のような出来事があった。

Xは、平成7年10月頃に学生係長と事務の進め方について意見が対立するようになり、平成8年7月に、学生係長にカッターナイフを持って詰め寄り、「(刑務所に入っても数年で出てこられるが、)俺が刺せばおまえは一生かたわや」などと言って脅し、9月には、Xの足がぶつかったことに抗議した学生係長に倉庫で胸倉をつかんで壁際に押し付け、背後のロッカーを拳で叩いて「X様と呼べ」などと怒鳴った。

10月中旬に、Xに呼び捨てにされたことに抗議した厚生係主任に腹を立てて千枚通しを握って向かっていき、それを他者に取り上げられると、同主任の顔を足で踏みつける、頭突きする等の暴行、止めに入った学生課長の頭と腹を平手で叩く等の暴行を

加え、同月後半には、同主任の胸倉をつかんで怒鳴り、土下座をさせて謝罪を強要し、止めに入った職員の頭を平手で叩きながら「チビ、ハゲ」などの暴言を吐き、同月末にも、同主任が「X君」と言ったことに立腹し、頭を平手で叩いた後、襟首をつかんで表に引きずり出そうとし、「なんや、こら。めんち切っただけで、殺されたやつおるんやぞ」と言って頬を叩いた。

その他、翌平成9年3月6日、7日、27日にも同様の暴行、脅迫等をしたこと、平成8年10～12月に8回、平成9年1～2月にも8回休みながら、後日休暇の承認願い出をしなかったこと等を踏まえ、平成9年3月31日に、Y大学は、Xに対して、国家公務員法（以下、「国公法」という）と人事院規則に基づき減給処分（3か月間月額10分の1の減俸）を下した。

その翌日、学生課長は、指導書を交付し、これまでの行動と態度を改め、業務への精励、人間関係の回復に努めるよう指導したが、Xが露骨に反抗的態度を示したため、さらに4回にわたり、文書や口頭で指導を重ねたが、本人が積極的な改善を図ることはなく、上司や同僚らとの関係が改善されることもなかった。

Xは、平成9年11月5日から翌平成10年2月18日まで、うち4日間を除き、自律神経失調症等を理由に病気休暇を取得し、翌2月19日から4月22日まで休職した。

休職前、Xは、学生係の業務を担当職員3名と分担していたが、復職後、Yは、従前の勤務態度等を踏まえ、備品へのシールの貼付、年に数回の講演録の反訳、修繕依頼の取次など、質量ともに少ない業務をXに割り当てた（以下、僅少勤務割当措置①という）。

Xは、平成14年4月に業務が僅少に過ぎ、座席の配置が差別的であるなどとして、学長宛に上申書を提出したが、Y大学は応答しなかった。5月には、B労働組合協議会がこの件でY大学に団体交渉を申し入れ、6月に交渉が行われたが、交渉は進展しなかった。

平成14年10月に施設課企画係に配属してから、Yは、申請書の書式集をデータ化する事務しか割り当てず、配属から2か月後には、設備系の事務に従事するよう指示し、CAD（コンピュータを使用した設計図の作成等）業務、空調等の設備の台帳作成業務等を行わせた（以下、僅少勤務割当措置②という）が、これらは通常、事務官には遂行困難なものだった。

Xは、平成17年4月に着任した総務課長に、国会議員秘書の知人を通じて訴え、同課長から施設管理課長に対して、Xの訴えが事実なら改めるように伝えられたが、事態が改善されていないと感じたため、平成18年11月に学長宛に内容証明郵便で仕事を与えられていない等と訴えたが、Y大学は対応しなかった。

平成20年2月に学術情報チームに配属しからは、大学紀要の検索データベースの登録を担当させたが、紀要の発行は年に2回のみで、掲載論文数は合計32本にすぎなかった。同年11月から所蔵目録データベースの登録を担当させたが、業務量は僅少で、平成23年4月に施設管理課長が交替するまで、当時の課長の判断で、開館準備作業、書架整理作業など、他の職員には割り当てていた業務も担当させなかった（以下、僅少勤務割当措置③という）。

Xは、平成20年2月18日、3月5日、10日の3回にわたり、学術情報課長に事態の改善を求めて訴えたが、X側の態度や雰囲気が変わらなければ対応を変えられない旨返答され、その後も、然るべき業務を与えられていないことを理由に人事評価調整者ヒアリングを拒否するなどして業務の割当を求めたが、叶わなかった。

YがXに僅少勤務割当措置が講じられるようになってから、Xは以下の診断を受けた。

平成16年8月6日：うつ状態（同月31日まで休養加療が必要）

平成17年8月4日：自律神経失調症

平成22年6月30日：混合性不安抑うつ反応（約1か月間の休養加療が必要）

Xは、その後も、平成23年1月中頃に、自身の休暇簿の取扱いをめぐる学術情報課長と課長補佐に脅迫的な暴言を吐くなどして緊張状態が続いていたところ、平成23年8月22日に至り、やはり、自身の休暇簿の取扱いをめぐる学術情報課長補佐とトラブルになり、同課長と課長補佐を前にして、「組の事務所にも出入りしたことがある」、「おれが暴れても初犯やから次の日歩いてるけど、あいつ（課長補佐）は一生かたわや」などと叫び、恫喝したうえ、Y大学附属図書館の館長室で、約1時間半にわたり、両者を恫喝して複数回土下座させ、革靴を履いたまま同課長を正座させ続けるなどした。両者は、その精神的苦痛から長期間にわたり療養を余儀なくされ、学術情報課の業務に支障が生じた。Xは、この件で逮捕後起訴され、後に有罪判決を受けた。そこで、Yは、平成24年2月23日付けでXを懲戒解雇した。

すると、Xは、Yを相手取り、仕事を与えられなかったこと、その他差別的な取扱いを受けたことがパワハラに当たり、不法行為を構成し、安全配慮義務違反にも当たる、Yの発足前の国の損害賠償債務はYが承継したので、その分も含めてYが賠償責任を負うと主張して提訴した。

【判旨～X請求一部認容～】

厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ」報告書（平成24年1月30日付け）が示した職場のパワハラ概念とその典型的な行為類型（本稿2を参照）につき、「当裁判所も…適切なものとして採用することとする」（下線は筆者が添付した）。

僅少勤務割当措置①には、「病状に配慮した一時的な軽減措置という側面があったが、「むしろ、勤務態度が悪く上司を上司とも思わない…態度をとり続けていたXにできるだけ事務を担当させないことにより、上司や同僚との間に軋轢が生じる機会をなるべく減らそうという配慮に基づく措置」だった。

僅少勤務割当措置②も、「それまでのX

の勤務態度をふまえ、上司や同僚との間で軋轢が生じる機会をできるだけ減らそうという配慮に基づく」ものだったと認められる。

僅少勤務割当措置③も、YがXになるべく仕事をさせないようにしていたことの一環と認められる。

以上の通り、「Xは病気休職から復職した後の平成10年4月から平成23年3月下旬頃まで約13年の長期間にわたり、意味のある仕事をほとんど与えられない状況にあった。…Xはくり返し仕事を与えてほしいと訴えたにもかかわらず…、Y大学はこれに応じなかった。これは…過小な要求…にほかならない。…少なくともXが所属していた課…の各課長は、…過小な要求…により、職制上の地位を利用して業務の適正な範囲を超えてXに精神的苦痛を与え続けたのであり、パワハラにあたる」。

差別的取り扱いとの関係では、以下のようになれる。

Xは、学術情報チーム所属時に、課長から、「窓口も出るな、貸出業務もするな、カウンターも立つな、電話も出るな」と言われたと主張するが、仮にそのような発言があったとしても、場面が不明だし、Xとの口論中の発言とも考えられるので、業務上の指示・命令だったとは言えない（下線は筆者が添付した）。

他方、Xが学術情報チームに異動した平成20年2月から23年4月まで、同課の職員であれば割り当てられるはずの開館準備作業、書架整理作業が割り当てられなかったことに正当な理由はなく、これは差別的取り扱いに当たり、仕事を与えないパワハラの一環ともいえる。

また、病気休職からの復職後、Xには研修が命じられなかったところ、業務上の合理性なく仕事を与えないことがパワハラとして違法とされる以上、仕事を与えないことを前提として研修を命じないことも、大学の裁量の範囲を超える違法な扱いになる。これも、差別的扱いとも仕事を与えないパワハラの一環ともいえる。

以上の通り、「業務上の合理性がないのに、Y大学がXに対し長年にわたって仕事をほとんど与えず、研修も受けさせなかったこと、学術情報チーム所属ときに輪番制の事務を割り当てなかったことは、パワハラにあたる…。これはXの公務員としての雇用関係上の人格的利益（平成16年3月まで）ないし労働者としての人格的利益（同年4月以降）を侵害する不法行為を構成する。Yが成立した後のこの責任は、…民法上の不法行為責任と解すべきであり、…大学の管理職のうちどの範囲の者が関与していたのかは明らかでないから、Xの直属の上司である課長…の行った不法行為についての使用者責任（民法715条）が成立する…。したがって平成16年3月までの大学の措置については国が国家賠償責任を負い、それ以後の大学の措置についてはYが使用者責任を負う。そして国の損害賠償義務はYが承継したから…、同年3月以前に関するものも含め、XはYに損害賠償を請求することができる」。

「これに対しYは、Xの仕事の量が少なかったとすれば、…みずから事務分担を困難にさせる状況を作り出していたから…と主張する。しかし、…職務命令に違反したり…、上司等に対する暴力、暴言、…を繰り返す…などの問題がある国家公務員は、勤務実績がよくない、あるいはその官職に必要な適格性を欠くなどとして免職…できるし（国公法78条1号、3号）、Yの就業規則…でもこれらは解雇事由とされている。職員の側の対応によっては懲戒処分等も選択肢となる（国公法82条、Yの就業規則…条）」。

しかし、Yは、平成23年8月にXが強要等の事件を起こすまで、これらの規定を適用せず、僅少業務割当措置をとった。これは、「仕事を満足に与えず極力他の職員と関わらせないという方法によってXが上司や同僚とトラブルを起こすことを回避しようとしたから…と認められ、…このような対応を長期間続けることは職員に対して大きな精神的打撃を与えることにほかならず、

正当化することは困難である」。また、「給与は職務の対価であるから…、特定の職員に対し長期間にわたりほとんど仕事をさせないでおきながら給与を支給し続けることは、国民に対する背信行為であり、許されるはずもない（国立大学法人法35条、独立行政法人通則法46条2項参照）」。

なお、「Xが扱いにくい職員であつて、彼に「仕事を与えることを…上司に躊躇させた原因がX自身にあつたことは否定できないので、その点も考慮のうえ、慰謝料額は40万円と認定する。

【汲み取り得る示唆】

本判決は、厚生労働省のワーキンググループ報告書が示したパワハラ の定義と6つの行為類型（以下、「WG報告書の定義等」という）を民事法上の不法行為の判断基準として活用し、6類型に掲げられた業務上の過小な要求を不法行為としたうえ、6類型には挙げられていない差別的取り扱いも、別途—6類型にも該当するものとして—不法行為と認定している。

このことから、事案によっては、WG報告書の定義等が不法行為の判断基準となることが窺われる（本件では、そもそも、XはYによる懲戒解雇については争わず、パワハラによる損害賠償責任のみを訴求したことにも留意されるべきだろう）。

また、本判決がもたらした最大の示唆は、問題行動をとる職員への適正な対応法である。そうした職員には、業務上の過小な要求や周囲の労働者からの隔離による消極的なトラブル回避策より、注意・指導、それでも改まらなければ、免職や解雇を含む分限処分や懲戒処分をもって臨むべきと明言している。また、国や国立大学法人においてそれを行わないことは、国民に対する背信行為に当たるとまで述べて、そうした消極的なトラブル回避策を戒めている。

なお、上司が行ったとされる、「窓口に出るな」等他者との接触を禁じる旨の発言に

ついて、仮に実際に発言された場合にも、その場面が不明だったり、口論中の発言だった場合、業務上の指示・命令とはいえないので、違法なパワハラに当たらないとした点には、判旨の一貫性という意味で疑問が残る。本判決自身が、WG報告書の定義等を挙げて、違法なパワハラとは、業務の適正な範囲を超えるものとしており、そうした発言が質的に業務上の行為に当たらないのであれば、まさに違法なパワハラに当たると解されるからである。もっとも、口論中の発言等は、法的に「取るに足らないもの」という価値判断を示す趣旨ならば、理解できる。

加えて、本判決が、サ（元金沢大学教授）事件金沢地判とは違い、国立大学法人（の行為）に国賠法第1条第1項の適用を認めなかった点も特筆されよう。判決の書きぶりからは、法人化後の国立大学は公共団体ではないと解しているようにみえるが、定かではない。もっとも、加害者が特定されておらず、現に加害者個人が被告とされていない本件では、法的な効果に特段の相違は生じないと思われる。

おわりに

以上の法情報を踏まえ、法的判断でも参照され得る法社会学的な意味でのハラスメントの定義に関する私見を述べて修辭とする。

大和田敢太教授の研究¹¹⁾が示すように（それらを受けて筆者自身もⅢ1で述べたように）、欧州では、モラル・ハラスメントは精神的な暴力と解され、多くの国が立法で規制しており、2018年6月8日には、ILOの第107回年次総会で、ILO（の基準設定委員会）が提出し、条約化（及び当該条約を補完する勧告化）を予定した職場の暴力とハラスメント（violence and harassment）に関する報告書案が承認された。

これによれば、職場における暴力やハラスメントとは、「単回か繰り返されるかを問わず、身体的、心理的、性的、経済的被害をもたらすこ

11) 大和田敢太『職場のいじめと法規制』（日本評論社、2014年）、マリー＝フランス・イルゴイエンス（大和田敢太訳）『モラル・ハラスメント：職場におけるみえない暴力』（白水社、2017年）など。

とを目的とするか、結果的にそうなるか、そうなる可能性が高い、受け入れがたい行動、慣行や脅威の類のものであり、性的役割分担意識に基づくものを含む（上記報告書案B3(a)）。

また、職場の暴力及びハラスメントは、業務の遂行中か、業務に関連して、もしくは業務に起因して生じたものであれば該当する（上記報告書案B4）。すなわち、公私の別を問わず、職場で生じたものか（(a)）、賃労働を行うか、休憩所、トイレ等を含む場所で生じたものか（(b)）、通勤中に生じたものか（(c)）、業務に関連する交通、教育訓練、イベントその他社会活動中に生じたものか（(d)）、ICTを活用した業務に関連するやりとりで生じたものか（(e)）、使用者が提供する便宜において生じたもの（(f)）、のいずれかに当てはまれば、該当する。

加えて、職場の暴力やハラスメントの被害者及び加害者には、労使双方に加え、それぞれの代表者、顧客、サービス提供者、利用者その他公衆一般を含む第三者も該当し得る（上記報告書案B5（以上、筆者の試訳））、とされる。

もっとも、上記の判例情報からも窺われるように、日本でこの定義に基づく法規制を行えば相当な副作用が生じると察せられるため、WG報告書の定義を基礎として、上記の判例の示唆などを踏まえ、広く社会的な予防効果と共に、少なくとも民事上の過失の判断への影響可能性を視野に入れた法社会学的な定義を考案する必要がある。

そこで、筆者が作成した素案を、筆者が運営する（一社）産業保健法学会の会員（産業医、弁護士、社会保険労務士、保健師、カウンセラー、事業体の人事労務担当者、健康管理部門の責任者ら250名程度で構成される）に、その趣旨を示して意見をうかがい、修正した結果を以下に記す。

「客観性と社会通念に照らして、対話の不足や不能を前提とし、相手の利益を考えずに、強引に同調させようとしたり、排除しようとして、必要の範囲を超えて、その人格を否定するか、それに準じる言動であって、屈辱感をもたらすなど、本人が受け入れがたいと認められるもの」

【用語の説明】

対話：形式的な情報交換ではなく、互いの認識や行動に何らかの影響を与え合う作用。

利益：客観的に保護すべき諸利益（身体的、精神的、経済的、社会的利益等）のこと。

人格：その人物の個性や、人間ならば普通は大切だと思ふもの。

言動：「発言と行動」のこと。よって無視も含まれる。

必要：業務上の必要はもとより、社会・経済生活等、人や組織の維持に関わるさまざまな客観的な必要を指す。

【注釈】

- 上記の定義に際しては、裁判所による民事上の違法性の判断への影響と社会的な抑止効果を目的として、法的な意味づけと非法律家にとっての分かりやすさの双方の調和に努めた。
また、この概念の一人歩きにより、業務上必要な指導や、個々人の成長や通常の世界・経済生活が阻害されないよう留意した。
- WG報告書の定義は、身体的な暴力を含め、概ね刑事上の犯罪やその周辺にある民事上の不法行為に当たるものを示している¹²⁾。しかし、ハラスメントという用語の法的な付加価値を考え、欧州のモラル・ハラスメントを参照し、精神的な作用であって、従来の犯罪類型には当たらないものを焦点とした。

12) 和製英語であるパワーハラスメントという用語を考案し、定義したのは、クオレ・シーキューブ社の代表取締役を務める岡田康子氏であり、この定義は、WG報告書の定義にも大きな影響を与えた。その経緯を含めた同氏による最新の著作として、岡田康子＝稲尾和泉『パワーハラスメント（第2版）』（日本経済新聞出版社、2018年）がある。

- 「行為者の意図を問わずに」との文言を挿入すべき旨の意見があったが、ハラスメントが人間関係に深く関わる概念であって、上掲の判例も、その趣旨目的を汲むべき旨を述べていたことなどから、行為者の意図を全く問わない定義は不相当と思われ、採用しなかった。
- 定義に「屈辱感」を含めるべきとの意見があったが、性的羞恥心の刺激など、屈辱とは若干異なる感情をもたらすハラスメントがあり得るうえ、逆に、たとえ屈辱を感じても、ハラスメントと扱ふべきでない言動もあり得るので、「客観性と社会通念に照らして、…屈辱感をもたらすなど、本人が受け入れがたいと認められるもの」と例示的に示した。
- 「精神的苦痛」をもたらすものとすべきとの意見は、概ね上記の判例の傾向にも沿い、説得力を感じたが、「本人が受け入れがたいと認められるもの」とすること

で、たとえ精神的苦痛があっても、本人が受け入れている場合を対象から外すこととした。ただし、個別のケースを具体的に判断するには主要な判断基準となる。

- 集団的ないじめ (mobbing) を対象とすべきとの意見があったが、個人的ないじめ (bullying) を排除する理由が見当たらないので、両者を含めることとした。
- 人格の「否定」には及ばない「毀損」で足りるとの意見があったが、厳しい叱責や悪ふざけなども該当する可能性があるため、否定のままとした。
- 「繰り返されること」を条件とすべき旨の意見があったが、1度でも強い負荷をもたらす言動があるので、含めなかった。

みしば たけのり | 近畿大学法学部教授・
| (一社)産業保健法学研究会主宰者 |