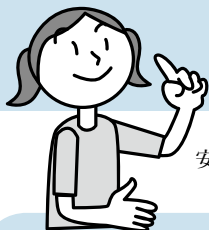


刑務所職員の自殺未遂につき、国の安全配慮義務違反が認められた事案

高松刑務所事件

第1審 徳島地裁 令和2年4月15日判決（判例時報2620号31頁）

第2審 高松高裁 令和4年8月30日判決（判例時報2620号16頁）（本判決）



安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『安全配慮義務の実務と対応』（編著・労働調査会）など。

本件は、刑務所職員であるXが、同僚や上司からパワハラやセクハラを受け、それらを申告したのに国はXの心情に配慮した措置を講じなかった等として、国家賠償法（以下「国賠法」）1条1項り違反及び安全配慮義務違反に基づき損害賠償を請求した事案である。1審判決がXの請求を棄却したのに対して、本判決は、Xがうつ病発症を申告した後の職場環境整備義務違反を認めた。ハラスメントによりメンタル疾患を発症した者への対応の参考になろう。

1. 事案の概要

1) 当事者

(1) 訴えた側（X：1審原告、2審控訴人）

訴えたのは、刑務所職員であるXである。

(2) 訴えられた側（Y：1審被告、2審被控訴人）

訴えられたのは、国（以下「Y」という）である。

2) Xの請求の根拠

Xは、I. 同僚の職員及び上司からパワハラやセクハラを受け、II. Xがそれらの事実を申告したにもかかわらず、YはXの心情に配慮した適切な措置を採らなかった等²⁾として、Iについては、国賠法1条1項に基づき、IIについては安全配慮義務違反に基づき、Yに対して損害賠償を請求した。

3) 事実関係の概要

- ① J刑務所には総務部・処遇部等が置かれ、処遇部は処遇部門と作業部門に分かれ、各部門には首席矯正処遇官がおり、Xが処遇部門に配置された当時は、C首席の下に複数の統括矯正処遇官が配置されていた。
- ② Xは、高等学校講師等を経て、平成25年4月、J刑務所刑務官（法務事務官看守部長）として採用され、処遇部門の拘置区³⁾にて、他の女性職員に帯同しながら、主として女区⁴⁾の業務に従事した。
- ③ 女性職員Dが配置換え等により女区業務を担当するようになった。Dは階級としてはXより下位であったが、刑務官やJ刑務所職員としてはXの先輩に当たった。
- ④ Dは、Xに対し「私はお前のこと嫌いやけん」等ときつい言葉を投げかける等し、Xを呼び出した上で「私仕事せん奴大嫌いやけん。」等30～40分間にわたり罵倒した（以下「本件パワハラ」）。なお、Xの能力や勤務態度に特段問題はなかった。

- ⑤ 12月20日、柔道部の忘年会二次会の帰路、C首席はXに対し手を握る、抱きしめる、頬にキスをするなどの行為（以下「本件セクハラ」）をした。
- ⑥ Xは、平成26年1月、「うつ病」と診断された。Xは、そのことをG統括らに報告したが、心情を上手く伝えられず、2月6日、Xは再度受診し、G統括に状態が悪化していること、Dの言動等が苦痛であること等を伝えたが、特段の対応はなされなかった。
- ⑦ 翌日、Xが人事院へ相談したことを契機に職場に連絡が入り、対応が検討され、C首席等は主治医の意見を聞いた。主治医の意見は、現在の勤務継続は困難であり、事務系等の職種へ異動することが望ましい等とのことであった。
- ⑧ Xは、2月17日、庶務課に異動となったが、庶務課では増員扱いのため業務は殆ど与えられず孤立感を深めた。
- ⑨ 4月1日、Xは昇進したが職務内容に変更はなかった。また、同日、C首席は他所に異動となった。
- ⑩ Xは本件パワハラを申告し、調査の結果、C首席は懲戒処分を受けた。
- ⑪ 12月、Xは作業部門に配置変えとなるも、工場入場等を制限され疎外感を感じた。
- ⑫ 平成27年1月、Xは、4月1日付で女子少年院（法務教官）への転任を打診され、Xは断ったが受け入れられなかった。
- ⑬ 2月27日、Xは、病院を受診し「適応障害」の診断を受け、3月31日まで病気休暇を取得したが、3月20日には復職可能と診断された。
- ⑭ Xは、4月1日から女子少年院で法務教官として働いたが、7日、ホテルで服薬による自殺未遂に至った。
- ⑮ Xのうつ病発症については、平成30年10月31日、公務災害と認定された。

2. 1審判決の要旨

1審判決は、本件パワハラ及び本件セクハラにかかる慰謝料請求については、消滅時効の起算点をこれらの行為時と捉え、消滅時効期間経過を理由に請求を棄却し、配置換えにかかる職場環境配慮義務違反については、主治医意見等を踏まえたものであり、特段不合理とは言えないとして、請求を棄却した。

3. 本判決の要旨

1) 本件パワハラ及び本件セクハラについて

(1) 国賠法1条1項責任の有無

本件パワハラ及び本件セクハラは、いずれも違法であり、Yには、国賠法1条1項に基づき、損害を賠償する責任がある。

(2) 慰謝料請求権の消滅時効の成否

不法行為による損害賠償請求権の時効の起算日は、…被害者が損害の発生を現実に認識した時をいうものと解される。

Xが本件パワハラ及び本件セクハラによるうつ病発症を知ったのは、公務起因認定のされた平成30年10月31日であるから同日を起算点と認めるのが相当である。仮に、そうでないとしても、うつ病が自殺を余儀なくさせる程度のものを知った、自殺未遂をした平成27年4月27日とすべきである。

2) 安全配慮義務(職場環境整備義務)違反の有無について

J刑務所長は、…Yの履行補助者として、生命、身体等への

危険から職員の安全を確保して被害発生を防止すべき信義則上の義務(安全配慮義務)を負うから、職場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、当該被害職員の出勤・復職等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。^①

(1) Xがうつ病発症を伝える前の

安全配慮義務違反について

「安全配慮義務が認められるためには、任用者であるY(J刑務所長)に予見可能性があることが前提となるところ^②、本件において、…J刑務所に、…D等の言動について必要な措置を講ずることに対する予見可能性は認め難く、上記時点におけるJ刑務所長の安全配慮義務は認められない。」

(2) うつ病発症を伝えた後の対応について

Xは、Dとの人間関係につき苦情を申し出ており、J刑務所がXの職場を変えようとしたこと自体は適切である。しかし、うつ病に罹患しているXに対し、仕事をあまり与えないようにして疎外感を与えたり、短期間で職場を転々と移動させたり、Xが反対しているにもかかわらず、転居を伴う異動であり、法務教官というこれまでの刑務所職員と大きく環境が変わる職場に異動させた行為は、Xの心理的負担をより増大させる行為であったことは明らかであり、…うつ病発症後のJ刑務所の一連のXの配置換えや転任は、職場環境整備義務違反に当たる^③と認めるのが相当である。

ワンポイント解説

1. 本判決の特徴

本判決は、国は公務員に対して安全配慮義務があることを前提に、職員がハラスメント等により被害を受けた場合には、具体的事情に応じて、出勤・復職に向け適切な職場環境を整備する義務があることを指摘する

(下線①)。もっとも、具体的な安全配慮義務が認められるには、任用者側に予見可能性があることが必要であることから(下線②)、Xがうつ病罹患を申告する以前の安全配慮義務違反については否定した上で、Xが申告をした以降について、国の安全配慮義務違反を認めた(下線③)。主治医の意見を踏まえた配転であっても配転後のフォロー等が必要であるとともに、直前に病気休暇をしている等の事情がある場合には、転任命令

の再検討等も必要となることを示唆するといえよう。

2. 国賠法1条1項に基づく請求権の消滅時効

国賠法1条1項に基づく請求権の消滅時効は、同法4条⁵⁾に基づき、民法の不法行為の消滅時効(民法724条)によることになる。1審判決と本判決とで結論が異なったのは、消滅時効の起算点の捉え方の相違による。なお、令和2年4月1日の改正民法の施行により、人の生命・身体への侵害による損害賠償請求権の消滅時効期間は、不法行為と債務不履行のいずれの場合も、損害及び加害を知った時(権利を行使することができることを知った時)から5年以内であり、かつ、不法行為の時(権利を行使することができる時)から20年以内に改正されていることには留意すべきであろう。

- 1) 国家賠償法1条1項 国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。
- 2) 本件で、Xは、休職中の宿舍使用料相当額やXの公務災害請求に対する判断を不当に遅延させたことについても国賠法1条1項に基づき損害賠償を請求していたが、この点については、本稿では紙幅の関係から割愛する。
- 3) 主として未決の被收容者の処遇を担当する部署をいう。
- 4) 拘置区の一部であって、未決及び移送前の既決の女性の被收容者の処遇を担当する班をいう。
- 5) 国又は公共団体の損害賠償の責任については、前三条の規定によるの外、民法の規定による。