

令和4年1月7日  
参考資料

# 住民監査請求の監査結果について

(国家賠償請求事件の和解金に係る求償に関する件)

県民から、地方自治法第242条第1項の規定に基づく住民監査請求があり、同条第5項の規定に基づき監査を行い、請求人の主張には理由がないと認め、棄却することとし、請求人に対して別添のとおり通知しましたので、お知らせします。

## 1 請求書を受理した日

令和3年11月8日

## 2 請求人

県民1名

## 3 請求結果の決定日

令和4年1月5日

## 4 請求結果の概要等

請求結果の概要は別紙1、請求人に通知した文書は別紙2のとおり

(請求人の氏名及び住所を省略するとともに、県職員名等を記号化又は省略している。)

### 問合せ先

---

神奈川県監査事務局総務課

課長 高瀬 電話 045-285-5053

副課長 中嶋 電話 045-285-5054

## 住民監査請求の結果の概要

(国家賠償請求事件の和解金に係る求償に関する件)

### 住民監査請求の概要

財政課に在籍していたX職員が平成28年11月に自死に至ったことは、X職員が知事室に在籍していた時の上司であったA職員のパワハラが原因であり、また、黒岩氏によるA職員に対する指揮監督権の不行使及び人事権の濫用等が原因であるため、両名の行為に故意又は重大な過失があったことから、県は、両名に対し、X職員の遺族に支払った1億円の和解金に係る求償権（財産）を有しているにもかかわらず、当該求償権を行使していないことは、違法な財産管理に当たるとして住民監査請求がなされたものである。

### 1 監査の結果

令和3年11月8日に受理した住民監査請求について、令和4年1月5日、監査委員の合議により、請求人の主張には理由がないと認め、請求を棄却した。

### 2 請求の要旨

財政課に在籍していたX職員が平成28年11月に自死に至ったことは、「X職員が知事室在籍時の上司であったA職員からパワハラを受け、また、パワハラにより長時間労働を余儀なくされ精神的にも疲弊し、その後、財政課に異動し長時間労働を強いられたことが原因である」として、X職員の遺族が国家賠償請求事件訴訟を提起した後、県がX職員の遺族に対して和解金1億円を支払うことなどを内容とする和解が成立した。

国家賠償法第1条第2項は、公務員に故意又は重大な過失があったときは、公共団体は当該公務員に求償権を有すると規定している。そして、本件自死について、A職員及び黒岩氏それぞれには故意又は重大な過失があったことから、県は両名に求償権を有し、速やかに行使しなければならない。

したがって、県に生じた和解金1億円の損害は両名の責任であることから、知事は、両名に対してそれぞれ5,000万円ずつの求償権を行使しなければならない。当該求償権の行使を怠ることは違法な財産管理であり、許されない。

### 3 判断の理由（要旨）

(1) 本件自死について、A職員の行為に故意又は重大な過失があったか否かについて  
(別紙2 p.51)

X職員の自死については、公務災害の認定において、財政課在籍時に発症した精神疾患との間に相当因果関係があるものとされており、また、和解条項により、本件自死について県が負う国家賠償法による損害賠償責任は、X職員の労働時間の管理について安全配慮義務に違反があったことによるもので、X職員が知事室在籍時に受けたとされる

A職員からのパワハラは含まれていない。

したがって、和解金1億円について、県は、A職員に対して求償権を有するものではない。

なお、監査した限りにおいて、X職員が受けたとされるA職員からのパワハラについて、X職員の自死との間に相当因果関係があり、故意又は重大な過失があったとする具体的な証拠は認められなかった。

## (2) 本件自死について、黒岩氏の行為に故意又は重大な過失があったか否かについて (別紙2 p.53)

和解条項により、本件自死について県が負う国家賠償法による損害賠償責任は、X職員の労働時間の管理について安全配慮義務に違反があったことによるもので、X職員が受けたとされるA職員からのパワハラに基づくものとはされていないことから、黒岩氏のA職員に対する指揮監督権の有無を検討するまでもなく、黒岩氏がA職員に対する指揮監督権の適切な行使を怠っていたとする請求人の主張は当たらない。

なお、知事室においてX職員が在籍していたグループのグループ員及びA職員が業務を行っていた執務室(以下「X職員等執務室」という。)は、知事の執務室と別室であり、その間には部屋2室が存在し、両執務室間は13m以上もの距離があること、黒岩氏がX職員等執務室に立ち寄ったのは数回の年末挨拶回りだけであること、X職員等執務室は、通常全ての扉を閉じており、仮に黒岩氏がX職員等執務室前の通路を通ったとしても、X職員等執務室内の声が聞こえることはないことなどを踏まえると、A職員がX職員に対して大声で怒鳴っていること等があったとしても、黒岩氏がその状況を具体的に認識することができたとは認められない。

また、X職員の知事室から財政課への定期人事異動の決定に関して黒岩氏は直接的な関与をしていないことから、黒岩氏がX職員を長時間労働が不可避な財政課へ敢えて異動させ人事権を濫用したとする請求人の主張は当たらない。

さらに、平成29年2月に、県に「働き方推進本部」が設置される前において、職員の時間外勤務状況について、知事へ報告する仕組みや制度はなかったことから、黒岩氏がX職員の長時間労働の事実について認識していた又は容易に認識することができたとは認められない。そうだとすると、本件自死について、公務の管理に当たってのX職員の労働時間の管理について安全配慮義務に違反があったとしても、故意又は重大な過失があったと認めることはできない。

したがって、本件自死について、黒岩氏の行為に故意又は重大な過失があったとは認められず、和解金1億円について、県は、黒岩氏に対して求償権を有するものではない。

以上のことから、和解金1億円について、県は、A職員及び黒岩氏に対する求償権を有するものではないことから違法又は不当に財産の管理を怠る事実は存在せず、本件監査請求には理由がない。

監 第 1326 号  
令和 4 年 1 月 5 日

請求人  
(略) 様

神奈川県監査委員	村	上	英	嗣
同	太	田	眞	晴
同	吉	川	知	恵子
同	嶋	村	た	だし
同	て	ら	さ	き 雄 介

#### 住民監査請求に基づく監査の結果について（通知）

令和 3 年 11 月 8 日に受理した住民監査請求（以下「本件監査請求」という。）について、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 242 条第 5 項の規定に基づき、監査を行ったので、その結果を次のとおり通知する。

#### 第 1 請求に対する判断

請求を棄却する。

#### 第 2 請求の内容

##### 1 請求人から提出された令和 3 年 11 月 8 日付け請求書の内容

（原則、内容は原文「第 1 請求」「第 2 原因」のまま。ただし、「神奈川県」を「県」に表記を変更するとともに項目番号の一部付け替え等を行った。）

##### 第 1 請求

県がこうむった 1 億円の損害を補填するために、知事が黒岩祐治に対して求償金として 5,000 万円を、A 職員に対して求償金として 5,000 万円を、それぞれ請求することを含め、必要な措置を講じることを、監査委員が知事に勧告することを請求する。

## 第2 原因

自死した職員の母が県を訴えた裁判は、県が1億円を支払う等で和解となったが、1億円の支出は、黒岩祐治とA職員の故意又は重大な過失が原因である。よって、県は黒岩とA職員に対し、同額の求償権を有する。

### 1 損害1億円について

ア 自死した職員の母が、県に1億68万3,383円の支払いを求めた裁判は、横浜地方裁判所(略)国家賠償請求事件として、第4民事部合議B係で審理された。

イ 母親の主張は、要旨、以下のとおりである。県には職員が安全に仕事ができる環境を整え、維持する義務があったにもかかわらず、その義務を怠った。具体的には、①自死した元職員(X)は、平成25年11月1日から同28年3月31日までの知事室勤務時に、A職員(平成26年4月1日当時は(略)、平成27年6月1日当時は(略))から、執務室中に響く大声で頻繁に怒鳴られる等のパワハラを受け、また、A職員の指示が曖昧模糊としたものであったため、長時間残業や休日出勤を余儀なくされ、精神的にも疲弊した。それにもかかわらず、黒岩知事は、A職員に対する指揮監督責任を怠った、②平成28年4月1日、激務であることが衆知である財政課に、Xは異動させられ、長時間残業等を強いられた。その結果、Xは精神疾患を発症し、平成28年11月14日夜、自死した。Xの自死は、県の安全配慮義務違反の結果であるから、国家賠償法1条1項に基づき、1億68万3,383円を請求する。内訳は、逸失利益6,330万1,555円、慰謝料2,800万円、葬儀料残額22万8,793円、弁護士費用915万3,035円である。

ウ 県は、安全配慮義務を怠ったことを認め、長時間残業による過労、精神疾患の発症、そして自死の因果関係も争わないとしつつ、請求棄却を求めた。

エ 県は、横浜地裁の勧告を受け入れ、遺族と和解した。和解内容は、県が、①1億円を支払う、②謝罪する、③再発防止策を徹底するという内容である。

### 2 国家賠償法1条2項と求償権

ア 国家賠償法1条2項は、公務員に故意又は重大な過失があったときは、県は当該公務員に求償権を有すると規定している。そして、本件では、黒岩には重大な過失が、A職員には故意あるいは重大な過失があったから、県は両名に求償権を有し、速やかに行使しなければならない。

イ 黒岩の重大な過失は、A職員に対する指揮監督権の適切な行使を怠ったこと、すなわち、あらゆるハラスメントのない安全な職場を提供しなければなら

らないのに、その責任を放棄したことである。具体的には、A職員の暴言を止めさせる義務を怠った、長時間残業を止めさせ、職員の精神的、肉体的健康を守る義務を怠った、疲弊し切っているXを、激務で長時間の残業が不可避な財政課に敢えて異動させたことである。

ウ 上記を、法律違反の点からみると、次のようになる。

- (7) 地方自治法 154 条違反。黒岩知事は、A職員や室長等の肩書の職員に対して指揮監督権を適切に行使し、ハラスメントのない職場環境を維持し、Xを守る義務があった。A職員は他の職員に対しても、知事室内に響き渡る声で叱責していたといわれ、Xは他の職員より高い頻度で叱責されていたという。大声での叱責が他ならぬ知事室で行われていたのであるから、黒岩知事は、何度か暴言を耳にしたか、薄々と認識していたものと考えられる。なお、黒岩知事は令和3年9月6日の定例記者会見で、Xをよく知っていると言明したが、事実であれば、執務室内でXが罵倒されている姿も見ていたとも考えられる。
- (8) 労働契約法 5 条違反。同法同条は、使用者に、労働者の生命身体の安全確保の為に、必要な配慮をすることを求めているが、黒岩知事はそうした配慮をしなかった。
- (9) 労働安全衛生法 66 条の 5 違反。同法 66 条の 4 が、健康診断の結果に基づき、労働者の健康保持の為に、事業者は必要な措置に関して医師の意見を聞かなければならないと規定し、同法 66 条の 5 が、医師の意見を勘案し、労働者の就業場所の変更、労働時間の短縮等の措置を講じなければならぬと規定している。ところが、知事室勤務時代にも、XはA職員からパワハラを受けて疲弊していたのに、平成 28 年 4 月 1 日、激務で名高い財政課にXを異動させた。黒岩知事は、人事権を濫用した。
- (10) 過労死等防止対策推進法違反。この法律は、平成 26 年 6 月 27 日に成立し、同年 11 月 1 日から施行されたが、それは、黒岩知事の在任中であり、またXの知事室勤務時代である。この法律は、多発する過労死が大きな社会問題となっており、過労死が社会にとっても大きな損失であると指摘した上で（1 条）、県の責務として、「過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。」（4 条 2 項）、「過労死等を防止することの重要性について・・・国民の関心と理解を深めるよう必要な施策を講ずるものとする。」（9 条）と規定している。黒岩知事は、どのような措置を講じたのか。

エ 平成 24 年 11 月 27 日、黒岩知事は、「ハラスメントのない職場づくりを神奈川から」という宣言を出した。「パワハラ、いじめ、嫌がらせ、セクハラなどの『職場のハラスメント』が社会的な問題となっています。・・・ハラスメントは相手の尊厳や人格を傷つけ・・・深刻な場合は自死に至る・・・。自分の職場を見つめ直し、ハラスメントのない職場づくりを神奈川からはじめましょう。」と、県内の企業等に呼びかけた。ところが皮肉にも、県庁本庁舎の知事室で、パワハラ、いじめ、嫌がらせが行われていた。A職員はXを他の職員の面前で怒鳴る（パワハラ）、高知県への出張を自らは前日にキャンセルし、同行するXには旅費自己負担で出張させ（いじめ、嫌がらせ）、Xが相談しようとしても、まともに対応せず（嫌がらせ）、「とにかくやるんだ」と無理強いをした（嫌がらせ）。その結果、Xは、県庁裏の象の鼻公園内で自死した。

なお、令和 3 年 10 月、「ハラスメントのない職場づくりを神奈川から」宣言文が、A 3 版の紙に横書きされ、縦長の形で、県庁本庁舎 3 階の政策局総務室入口ドアと政策局長室入口近くに貼ってあったが、本庁舎 1 階の会計課、庁舎管理課、政策法務課、新庁舎 2 階の情報公開広聴課、畜産課等の入り口等では、掲示は見当たらなかった（令和 3 年 10 月 6 日、13 日、20 日に確認した）。そうすると、本庁舎 3 階の知事室付近で、「ハラスメント」が最近あったことを、上記掲示が示唆しているといえよう。

オ 「職場づくり宣言」発出の前日、県は「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」を策定し、以後、改定し続け、今日に至っている。しかし、X や A 職員に、「指針」は全く無力であった。それは、直接的には、総務室長（7 条）や人事課長（13 条）の責任であるとしても、室長等に対する指揮監督責任を怠った知事は、責任を免れることはできない。

### 第 3 結論

県に生じた 1 億円の損害は、黒岩と A 職員の責任である。責任の割合を半々ともみれば、知事は、黒岩に対して 5,000 万円の求償権を、A 職員に対して 5,000 万円の求償権を、それぞれ行使しなければならない。当該求償権の行使を怠ることは違法な財産管理であり、許されない（最高裁判所平成 16 年 4 月 23 日第二小法廷判決）。

## 2 請求人

氏名 (略)

住所 (略)

## 3 請求人から提出された事実を証する書面

(原則、題名は請求人から提出された「事実を証する書面」のまま。なお、別紙5の2には具体的な題名等は付されていない。)

別紙1 11月4日付けYahoo!ニュース

「県職員自殺で県と遺族が和解 働き方改革徹底へ」

別紙2 令和元年11月14日付け東京新聞26面

「元職員遺族 神奈川県を提訴」「残業200時間超える月も」

別紙3 令和元年11月14日付け朝日新聞25面

「「過労で自殺」県を提訴の母」「再発防止に力」知事

別紙4 令和元年11月14日付け神奈川新聞1面、23面

「県職員自殺 遺族が県提訴」「過労、パワハラでうつ病」

「県職員の過労自殺 遺族が提訴」「声殺し泣いていた」

別紙5の1 2019年11月13日付け横浜地方裁判所民事部宛訴状

別紙5の2

別紙6 令和元年12月26日付け横浜地方裁判所第4民事部合議B係宛答弁書

別紙7 令和2年7月30日付け横浜地方裁判所第4民事部合議B係宛第2準備書面

別紙8 平成24年7月26日策定パワー・ハラスメントの防止等に関する指針

別紙9 「1 事件名 横浜地方裁判所(略) 国家賠償請求事件」と冒頭に記載された書面

## 第3 請求の受理

本件監査請求は、実際に受け付けた令和3年11月8日付けをもって受理した。



## 第4 監査の実施

### 1 請求人からの証拠及び陳述書の提出並びに陳述

#### (1) 証拠の提出

請求人から、令和3年11月30日付けで別紙10から別紙15までの証拠がそれぞれ追加提出された。なお、別紙10には具体的な題名等は付されていない。

別紙 10

別紙 11 令和2年5月1日付け神奈川県職員不祥事防止対策協議会パワー・ハラスメント緊急調査チーム報告書

別紙 12 平成26年4月1日現在神奈川県職員録 '14

別紙 13 定例会見（2021年9月6日）結果概要

別紙 14 定例会見（2012年11月27日）結果概要

別紙 15 第2回弁論準備手続調書（和解）

#### (2) 陳述書の提出

請求人は、令和3年11月30日付けで陳述書を提出した。

（原則、内容は原文「陳述書」のまま。ただし、項目番号の一部付け替え等を行った。）

ア パワハラを認めたことについて

(7) 1億68万3,383円の請求に対し、県は1億円の支払いで和解した。知事がA職員のパワハラを否定するのであれば、その分を割り引いた額での和解を主張するはずで、そうしなかったのは、パワハラを認めたものと解される。

(4) 母親は、自死の最大の原因はパワハラだと主張した（東京新聞）。パワハラが認められない限り、和解には応じないであろう。

(7) 和解には、知事の謝罪と再発防止策も盛り込まれた。そして再発防止策には、ハラスメント対策強化が明示されている（和解条項3条1項、別紙5条、6条）。パワハラがあったからこそ、こうした文言が盛り込まれたと解するのが自然である。

イ パワハラが長時間労働（加重労働）の原因である点について

黒岩知事は、「長時間労働による自死」と表現するが、長時間労働の原因

は、A職員のハラスメントである。A職員は知事の特命プロジェクトを若手に振り分け、「どうなった、どうなった」、「何んでそんなことが分からないんだ」、「自分でやれ」、「結果を示せ」などと、室内に響き渡る大声での叱責を繰り返していた。

こうした状況下、定時で仕事を終えて帰宅することは、不可能である。深夜、家に帰って両親の面前で泣いていたというのは、A職員のハラスメントがいかに辛辣であったか、想像に難くない。

また、知事室時代の残業について、「過労死ラインと言われる月 100 時間を度々超えていたことがうかがえる。」と、第三者委員会が指摘し（報告書、4 頁）、平成 26 年 8 月には、元職員は「自死する人の気持ちが分かる」と口にするようになったというのであり、いつ自死しても不思議ではなかった（報告書、5 頁）。

ウ 黒岩知事はパワハラを黙認していたのではないか

A職員は、黒岩知事に近い人と認識されていた（報告書、8 頁）。黒岩知事は、A職員に特命プロジェクトをまかせ、A職員は仕事を若手に割り振り、直接、報告をさせていた。A職員が黒岩知事の威を背景に、職員を叱責していたからこそ、30 名近い知事室職員の誰一人として、何もできなかった。こうした事情を黒岩知事は認識しつつも、自己のプロジェクト推進の為に、黙認し続けていたのではないか。そうであれば、黒岩知事はパワハラ共犯者といえるのではないか。

エ 結論

知事室内に響き渡る怒号は 80 デシベル (dB) を超え、パワハラは明らかである。

黒岩は指揮監督権者として、A職員のパワハラを止めさせる責任があったが、怠ったのみならず、黙認し続けたのではないか。もしそうであれば、黒岩知事にも、重大な過失又は故意があったといえよう。

県は黒岩、A職員兩名に対し、1 億円の求償権を行使しなければならない。

### (3) 陳述の内容

請求人は、令和3年12月2日9時30分から神奈川県庁（以下「県庁」という。）新庁舎3階の第2監査室において、監査委員に対して陳述を行った。

陳述の内容は次のとおりであった（原則、発言のまま記載している。）。

神奈川県が職員が自死をし、その母親が、自死の最大の原因は上司であるA職員のパワーハラスメントであると主張して裁判を提起しました。この裁判で母親は、1億68万円の損害賠償を神奈川県に求めました。この裁判は、先日、和解ということで終わりました。

そこで、この和解を見てみますと、一つには、神奈川県が1億円を母親側に支払うということです。1億68万円の請求に対して、1億円を神奈川県が支払うことに同意したということは、母親の主張を全面的に神奈川県が認めたというふうに私は理解しています。すなわち、神奈川県は、職員の自死の最大の原因がA職員によるパワーハラスメントであったということを認めたということになる。

さらに、和解を、和解の内容を見ていくと、再発防止策を神奈川県が行うというのがあります。再発防止の対象は何か。その1つは、ハラスメントです。ハラスメントという言葉がはっきりと書いてある。4回もハラスメントという言葉が出ている。ハラスメントを再発防止するというのは、ハラスメントがあったということを前提としていることは明らかです。ハラスメントがあった、A職員によるハラスメントがあったとこの点を神奈川県はこの和解ではっきりと認めているということであった。私はそのように理解します。

もうこれだけで、A職員はアウト。A職員には1億円の、神奈川県が損害に対して、故意又は重大な過失があった。これは明らかであると私は思います。

しかし、問題はそれだけに留まらない。黒岩知事にもそれなりの責任があったと私は考えています。A職員の怒鳴るパワーハラスメントを黒岩知事は知っていたのではないか、知っていながらそれを防止しなかった。指揮監督権限を発動しなかった。それのみならず、黙認していたのではないか。私はそのように考えております。

まず、このA職員のハラスメントですが、室内に響き渡るような大声で、若手の職員を怒鳴る。「何をやってるんだ」、「結果を示せ」、「結果を出せ」と、「自分でやれ」とこういった言葉が出てきたようです。

そこで考えるに、この「部屋に響き渡る声」という時の「部屋」というのは

どれくらいの広さであったのか。そこで職員録を見てみると、4名のグループリーダーというのがいて、それぞれのこのグループリーダーのもとに、副主幹であるとか、主任主事であるとか、主事であるとかいろんな肩書きの人がいて、数えてみると、27、8名に上る。27、8名もの職員が仕事をしている部屋というのは、一体どれくらいの部屋の広さなのだろうか。30畳くらいはあるのではないか。その広さの全体に響き渡る怒鳴り声というのは、一体どれくらいのものなのだろうか。執務室の外側の廊下を歩いていてもその怒鳴り声は聞こえてくるのではないか。そうであれば、執務室以外の他の部署の職員にも、中で怒鳴り声はすると、ハラスメントが行われているというのは知れ渡るのではないか。そして、それは当然黒岩知事にも分かるのではないか。

さらに、黒岩知事は、記者会見の場で、自死した職員の人をよく知っていると言っておられる。もしそれが事実であるならば、黒岩知事は、何度かこの職員達が仕事をしているその場に、フラッとかどうか知らないけども、立ち寄ることもあったのではないかと。

そうであれば、A職員が誰彼を問わず、怒鳴っている、頻繁に怒鳴っているという場に一度や二度は遭遇しているのではないか。見て聞いて知っていたのではないかと。

それにもかかわらず、ハラスメントを、言葉によるハラスメントをやめさせなかった。黒岩知事には有能なA職員が必要であったと。自らの発案したプロジェクトを遂行するためには、A職員が必要であった。だから、黙認していたのではないか。

そして、A職員もそれを知っていた。黒岩知事の威を借りて、少々怒鳴っても許されるというふうに考えていたのではないか。

そのように考えていくなれば、辻褄が合う。私の頭の中では。それは何かというと、本件裁判、本件和解、本件自死について、黒岩知事は「パワーハラスメント」という言葉を使っていない。長時間労働、長時間残業に起因する自死であるとか、過労による、過労に起因する自死についての裁判とか、そういう言葉で表現しておられると。

それはなぜなのか。パワーハラスメントということは、ハラスメントという言葉が前に出てきては、表に出てきては、黒岩知事にとっては困ることになる。自らの責任に及ぶ、側近であるA職員が、側近であるというだけに留まらないと。それを見て聞いて知っていながら黙認していたと。もし、怒鳴り散らすという行為が、言葉による暴力、というふうに考えるならば、黒岩知事とA職員

は、A職員は、共犯の関係にあるということになり得るのではないかと。

もしそうなれば、黒岩知事としては困ったことになる。自らの責任に事が及ぶと、政治生命もひょっとしたら終わってしまうかもしれない。何としてもハラメント、パワーハラメントという言葉は隠さなければいけない。

そこで、過労労働による、起因する自死というような言葉で表現しているのではないか。

しかし、問題は、なぜ、自死した職員は残業をしなければいけなかったのか。土曜日も日曜日も出勤しなければいけなかったのか。普通の業務に加えて、黒岩知事の発案したプロジェクトを、A職員から、A職員から割り当てられると。

そして、結果を出せ、結果を出せ、と怒鳴られる。結果が出ない、また怒鳴られる。だったら、「5時になりました。帰ります」とはいかない。残業する。それでも結果が出ない、また怒鳴られる。土曜日も祝日も日曜日も出てこなければいけない。

その結果、平成 26 年の 8 月の半ば頃には、「自死する人の気持ちがよく分かる」などこの職員、Xはつぶやいていたそうだ。

さらに、深夜、家に帰って、お母さんお父さんの前で泣いていたという。30 を過ぎた神奈川県職員の。いかに、パワーハラメントが深刻な辛辣なものであったかと。ということではないだろうか。だからこそ、過労になり、精神疾患になり、自死してしまったと。

この自死、この裁判、この和解の本質はパワーハラメントであると、私は考えています。そして、冒頭に述べたように、和解の内容はハラメントを認めている。このように私は理解しています。

以上をまとめると、黒岩知事にも、ただ単に指揮監督責任を実行しなかったというだけに留まらない。A職員のハラメントを知っていながら黙認したと、そういう責任も私はあるのではないか。

結論として、法律の規定によれば、2人の公務員には、故意又は重大な過失が、今回の1億円の支出に伴う神奈川県の損害について責任がある。求償権を神奈川県は持っている。だから、この求償権を速やかに実行しなければいけない。行使しなければいけない。私はこのように考えるところです。

これで陳述を終わります。どうもありがとうございました。

## 2 監査対象事項の特定

請求人は、神奈川県（以下「県」という。）の行為について以下のとおり主張していると認められる。

総務局財政部財政課（以下「財政課」という。）に在籍していた職員X（以下「X職員」という。）が平成28年11月14日に自死に至ったこと（以下「本件自死」という。）について、X職員の遺族は、X職員が、政策局知事室（以下「知事室」という。）在籍時に上司であったA職員からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、また、パワハラにより長時間労働を余儀なくされ精神的にも疲弊し、さらに、その後、激務であることが周知である財政課に異動させられ、長時間労働を強いられた結果、精神疾患を発症し自死したところ、本件自死は、県の安全配慮義務違反の結果であるとして、国家賠償法第1条第1項に基づき、県に1億68万3,383円の支払を求める国家賠償請求事件訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起した。

県は、本件訴訟について、X職員への安全配慮義務を怠ったことを認め、長時間労働による過労、精神疾患の発症、そして自死の因果関係も争わないとしつつ、請求棄却を求めたが、その後、横浜地方裁判所からの和解勧告を受け入れ、X職員の遺族との間で、県は、X職員の死亡について公務の管理に当たり安全配慮義務に違反し、国家賠償法による損害賠償責任を認めること、X職員の遺族に対し1億円を支払うことなどを内容とする和解（以下「本件和解」という。）が成立した。

一方、同条第2項では、同条第1項の場合において、公務員に故意又は重大な過失があったときは、国又は公共団体は、その公務員に対して、求償権を有するとされているところ、本件自死について、A職員にはX職員に対してパワハラを行ったという故意又は重大な過失があり、黒岩祐治氏（以下「黒岩氏」という。）には、A職員に対して指揮監督権の適切な行使を怠り、また、X職員を長時間労働が不可避な財政課へ敢えて異動させ人事権を濫用したという重大な過失があったことから、県は、両名に対して求償権を有しており、これを行使しなければならないのに、当該求償権の行使を怠っていることは違法な財産管理に当たる。

したがって、本件和解に際して県がX職員の遺族へ支払った和解金1億円の損害を補填するため、知事は、A職員及び黒岩氏の両名に対して有する求償権を行使しなければならない。

以上のことから、本件自死について、A職員及び黒岩氏のそれぞれの行為に故意又は重大な過失があったか否か、故意又は重大な過失があった場合、知事によるA職員及び黒岩氏それぞれへの求償権の不行使が違法又は不当に財産の管理を怠る事実に該当するか否かを監査対象事項とした。

### 3 監査対象箇所への調査

本件監査請求に関し、監査対象箇所として、本件訴訟の状況、本件和解の状況、県におけるパワハラを含めたハラスメント対策、人事制度及び公務災害制度を主に所管する総務局組織人材部人事課（以下「人事課」という。）、X職員が長時間労働を強いられていたとされ、自死時においても在籍していた財政課及びX職員が財政課の前に在籍し、A職員からパワハラを受け、また、長時間労働を余儀なくされていたとされる知事室を選定した。

そして、上記の3所属について県庁新庁舎3階第1監査室において職員調査を実施し、人事課については、令和3年12月7日9時30分から、本件訴訟の状況、本件和解の状況、県におけるパワハラ対策、県における平成28年度人事異動、本件自死における公務災害の認定等を、財政課については、同月8日13時30分から、X職員の財政課における勤務内容等を、知事室については、同月9日13時05分から、X職員の知事室における勤務内容、X職員に対するA職員からのパワハラの有無等をそれぞれ聴取した。

併せて、X職員に対してパワハラを行っていたとされるA職員に対して、本件監査請求等の内容に対する見解等について聴取を行った。

なお、職員調査後も、必要に応じて、電話等で追加聴取を行った。

人事課、財政課及び知事室並びにA職員の主張又は見解の要旨は、次のとおりであった。

(1) 人事課

ア 本件自死に係る公務災害の認定の概要等について

地方公務員災害補償基金（以下「基金」という。）神奈川県支部における本件自死に係る公務災害の認定の概要等については次表のとおりである。

概要	認定年月日	平成 31 年 4 月 10 日																																		
	認定結果	公務上の災害																																		
	災害発生日 (発症時期)	平成 28 年 9 月末（基金の判断における、自死の原因となった精神疾患の発症時期）																																		
根拠	根拠規定	地方公務員災害補償法施行規則第 1 条の 2 及び別表第 1 第 9 号																																		
	認定基準	基金が策定した「精神疾患等の公務災害の認定について」（平成 24 年地基補第 61 号）																																		
理由	<p>基金神奈川県支部が算出した、精神疾患発症前 6 か月の時間外勤務は次表のとおりである。発症前に過重な時間外勤務であったことが確認できる。</p> <table border="1" data-bbox="395 1077 1390 1529"> <thead> <tr> <th colspan="4">精神疾患発症前（被災前） 6 か月の時間外勤務</th> </tr> <tr> <th>被災前</th> <th>期間</th> <th>時間</th> <th>分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 か月前</td> <td>平成 28 年 9 月 1 日から同月 30 日まで</td> <td>135</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>2 か月前</td> <td>平成 28 年 8 月 2 日から同月 31 日まで</td> <td>185</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>3 か月前</td> <td>平成 28 年 7 月 3 日から同年 8 月 1 日まで</td> <td>201</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>4 か月前</td> <td>平成 28 年 6 月 3 日から同年 7 月 2 日まで</td> <td>141</td> <td>02</td> </tr> <tr> <td>5 か月前</td> <td>平成 28 年 5 月 4 日から同年 6 月 2 日まで</td> <td>130</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>6 か月前</td> <td>平成 28 年 4 月 4 日から同年 5 月 3 日まで</td> <td>116</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table> <p>この業務による負荷は、上記認定基準に挙げられた、「発症直前の連続した 2 か月間に 1 月あたりおおむね 120 時間以上の、又は発症直前の連続した 3 か月間に 1 月当たり概ね 100 時間以上の時間外勤務を行ったと認められる場合」に該当し、「業務による強度の精神的又は肉体的負荷が認められ、かつ、業務以外の負荷及び個体側要因が認められない場合」に該当することから、本件精神疾患は上記規則別表第 1 第 9 号に該当する疾病であり、かつ、精神疾患と自死との間にも相当因果関係があるものと認められ、公務上の災害と認められる。</p>				精神疾患発症前（被災前） 6 か月の時間外勤務				被災前	期間	時間	分	1 か月前	平成 28 年 9 月 1 日から同月 30 日まで	135	37	2 か月前	平成 28 年 8 月 2 日から同月 31 日まで	185	51	3 か月前	平成 28 年 7 月 3 日から同年 8 月 1 日まで	201	13	4 か月前	平成 28 年 6 月 3 日から同年 7 月 2 日まで	141	02	5 か月前	平成 28 年 5 月 4 日から同年 6 月 2 日まで	130	25	6 か月前	平成 28 年 4 月 4 日から同年 5 月 3 日まで	116	41
精神疾患発症前（被災前） 6 か月の時間外勤務																																				
被災前	期間	時間	分																																	
1 か月前	平成 28 年 9 月 1 日から同月 30 日まで	135	37																																	
2 か月前	平成 28 年 8 月 2 日から同月 31 日まで	185	51																																	
3 か月前	平成 28 年 7 月 3 日から同年 8 月 1 日まで	201	13																																	
4 か月前	平成 28 年 6 月 3 日から同年 7 月 2 日まで	141	02																																	
5 か月前	平成 28 年 5 月 4 日から同年 6 月 2 日まで	130	25																																	
6 か月前	平成 28 年 4 月 4 日から同年 5 月 3 日まで	116	41																																	



## イ 本件訴訟の概要について

本件訴訟の概要については次表のとおりである。

事件名	国家賠償請求事件
原告	X職員の遺族
被告	県（代表者 知事 黒岩 祐治）
提訴年月日	令和元年11月13日
請求の趣旨	① 被告は、原告に対し、金1億68万3,383円及びこれに対する平成28年11月14日から支払い済みまで年5%の割合による金員を支払え。 ② 訴訟費用は、被告の負担とする。 との判決並びに①について仮執行の宣言を求める。
事案の概要	<p>原告の子であるX職員は、平成18年に県庁に入庁した後、知事室及び財政課に勤務中の長時間労働等により精神疾患に罹患し平成28年11月14日に自死（享年37才）に至った。本件自死は、平成31年4月10日付けで基金において公務上の災害として認定された。</p> <p>被告は、被災者（X職員）に対し適正労働条件措置義務等の安全配慮義務を負っており、被災者の上司は、被災者勤務の実態、職場環境及び人間関係に伴う心理的負荷や身体的疲労の蓄積の有無、平成28年4月における財政課への異動の妥当性について、的確に把握し、業務を軽減する等の措置を執るべき義務があったとして、適正労働条件措置義務（安全配慮義務）に違反しているとして、本件訴訟を提起したものである。</p>

ウ 本件訴訟の提起から本件和解に係る和解金の支払いまでの経緯について  
 本件訴訟の提起から本件和解に係る和解金の支払いまでの経緯については次表のとおりである。

年度	月	日	内容
令和元	11	13	本件訴訟を提起
	12	26	第1回口頭弁論
	2	20	第2回口頭弁論
令和2	7	30	第3回口頭弁論
	9	17	第4回口頭弁論
	11	12	第5回口頭弁論
	2	18	書面による準備手続
	3	22	書面による準備手続
令和3	5	13	書面による準備手続
	6	11	書面による準備手続
		25	書面による準備手続
	7	7	書面による準備手続
		16	書面による準備手続
		29	書面による準備手続
	8	2	第1回弁論準備手続 横浜地方裁判所から県とX職員の遺族に対し和解勧告
	9	8	県が原告間との和解について県議会へ提案
	10	15	県議会が県と原告間との和解について議決
		28	第2回弁論準備手続 本件和解成立
	11	19	県が原告に和解金1億円を支払う

## エ 本件和解の内容について

本件和解の内容は次表のとおりである。

和解条項	
1	(法的責任の確認) 被告は、被災者の本件死亡について、公務の管理にあたり安全配慮義務に違反し、国家賠償法による損害賠償責任を負うことを認める。
2	(被告の謝罪等) (1) 被告は、原告に対し、前項の義務をつくせなかったことにより、過重な業務に従事させたことが原因で、被災者を死に至らせ、原告に深い悲しみと重大な精神的苦痛を負わせたことについて、衷心より謝罪する。 (2) 被告は、訴訟終結後速やかに県知事名により、被災者に対する弔意及び再発防止に向けて全庁をあげて取り組む決意を示すコメントを発表することとする。
3	(再発の防止等) (1) 被告は、本件事件の和解の趣旨を十分に踏まえ、労働関係法令を遵守し、職員の長時間労働や過重な業務負荷を防止するとともに、別紙（注：本表下部参照。）記載の防止策を行い、職員の労働環境、健康状態に配慮し、精神疾患発生の予防に努める。 (2) 被告は、職員の勤務時間、休暇等に関する条例に規定する上限時間を超えて職員が業務に従事し、なおかつこれに近接した時期に当該職員が死亡に至った事実を把握したときは、その遺族に対して、地方公務員災害補償制度が存在することを教示するよう努める（死因が長時間労働以外の原因であることが明らかな場合は除く）。
4	(損害賠償金の支払い義務) (1) 被告は、原告に対し、本件に関する和解金として金1億円の支払義務があることを認める。 (2) 被告は、原告に対し、2021年（令和3年）11月19日限り、前号の金員を、（途中略）支払う。ただし、振り込みに要する費用は被告の負担とする。

	(3) 被告が前号の金員の支払を遅延した場合には、被告は、原告に対し、2021年（令和3年）11月20日から支払済みまで年3パーセントの割合による遅延損害金を付加して支払う。
5	原告は、その余の請求を放棄する。
6	原告及び被告は、原告と被告との間に、本和解条項に定めのあるもののほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する。
7	訴訟費用は各自の負担とする。
別紙（過重労働等防止策）	
1	被告は、2019（平成31）年4月1日に改正した職員の勤務時間、休暇等に関する条例等を遵守し、職員の勤務時間を適切に管理する。
2	被告は、いわゆる「朝タミーティング」やパソコンのログオン・ログオフ時間も活用して時間外勤務の事前命令や管理を徹底する。
3	被告は、デジタル技術も活用し業務改善を進めるとともに、テレワークなど誰もが働きやすい職場環境の整備に取り組む。
4	被告は、職員の人事異動に関する意向を確認するとともに、職員の能力、適性及びその他人事異動に必要な事項を把握し、業務量や時間外勤務の実態等を踏まえて職員を適正に配置するとともに、突発的な事態にも対応できるよう、必要に応じて柔軟に執行体制を見直す。
5	被告は、過重労働及びハラスメント防止対策の推進に向けて、職員の意識の醸成を図るため、毎年11月を「働き方改革推進月間」として職員向け研修等を実施するとともに、ハラスメントの実態や意識の変化等を確認し必要な対策を講じるため、ハラスメント等調査アンケートを定期的実施する。
6	被告は、ハラスメントの防止に向けて、外部調査員に対する相談体制も含めた職員向け相談窓口を整備し、職員に対して積極的に周知する。

#### オ 本件和解に係る和解金を1億円とした理由について

本件訴訟において、原告が損害賠償金として請求していた1億68万余円及びこれに対する平成28年11月14日から支払い済みまで年5%の割合による金員（遅延損害金）は、その算定において不十分と思われる要素が認められた。

そのため、本件和解に先立って、被告である県において遅延損害金相当額の1つ1つの金額を精査・積算し、最終的に原告及び被告の主張する額を斟酌した裁判所によって示された遅延損害金を含む算定額が結果的に原告が請求していた1億68万余円に近似した金額となったものである。

よって、確かに、原告が請求していた1億68万余円に近似した金額である1億円が和解金の金額になったものの、それぞれの金額には遅延損害金相当額を含むか否かの差も生じており、本件訴訟における原告の主張を包括的に認めたものではない。

#### カ 本件和解に係る過重労働等防止策においてハラスメント防止対策を掲げた理由について

一般に、パワーハラは指導との境界線が曖昧で、その判断には困難を伴うことが多く、A職員のX職員に対する一連の行為については、令和2年5月1日付け神奈川県職員等不祥事防止対策協議会パワー・ハラスメント緊急調査チーム報告書（以下「報告書」という。）においても「指導の方法に問題がなかったとは言えない。」とされた。

県は、この報告書を真摯に受け止め、本件訴訟においても、この考え方を踏襲して誠実に対応してきたところ、裁判所から、別紙としてハラスメント防止対策を含む和解案の勧告を受けたことから、これに応じることとしたものである。

## キ 県の求償権に係る規定等の有無並びにA職員及び黒岩氏に対する求償権行使の検討の状況について

県が独自に定めた国家賠償法第1条第2項に規定する求償に係る規定はない。

県では、本件自死について、神奈川県職員等不祥事防止対策協議会委員6名のうち3名で構成する「パワー・ハラスメント緊急調査チーム（以下「調査チーム」という。）」を設置し、パワハラの該当性等を含む当時の知事室及び財政課における業務の負荷、課題等について検証し、報告書を受け取った。

同項では、「公務員に故意又は重大な過失があったときは、国又は公共団体は、その公務員に対して求償権を有する。」とされているところ、報告書では、A職員について、「指導の方法に問題がなかったとは言えない。」とある一方で、「周囲からみて、誰もがパワー・ハラスメントと感じるような人格否定や執拗な攻撃があったという供述はなく」とされている。

また、当時、過剰な時間外勤務に問題があったことは明白だが、「職員同士が助け合い、相談しながら業務を進めていく体制や空気があったのだろうか」という組織的な問題や、職員の時間外勤務の状況や、悩み、疲労感などについて、所属の管理監督者や人事担当者が客観的に把握する環境が整っていなかったこと等も指摘されている。

この報告書を真摯に受け止めるとともに、この考え方を踏襲し、特定の職員の責任を問うということではなく、県庁全体の責任として捉え、働き方改革を一層推進し、職員一人ひとりが働きやすい職場づくりを進めているところである。

## ク 県のパワハラ防止を図る主な取組状況について

X職員が県庁に入庁した平成 18 年 4 月 1 日から本件自死までの期間について、全職員対象としたもの、所属長を対象としたもの等、県におけるパワハラ（ハラスメントと総称しているものも含む。）に係る主な取組状況は次表のとおりである。

年度	取組	内容
平成 19	職場討議の研修	課題の一つとして「人権、パワハラ、セクハラ」を設定して実施した。
平成 23	個人点検シート 「モンスター上司 と言わせない」	パワハラ加害者にならないためのチェックポイントを知らせる。
平成 24	パワー・ハラスメント防止指針策定	職員がその能力を十分に発揮できるような良好な職場環境づくりを促進するため、パワー・ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な事項を定めたもの。
	個人点検シート 「パワー・ハラスメント」	パワハラは職場環境の悪化を招くものとし、職員一人ひとりが当事者意識を持ち、風通しの良い職場づくりを進めるために必要なチェックポイントを知らせる。
平成 25	個人点検シート 「パワー・ハラスメント」	職場のパワハラは、相手の尊厳や人格を傷つけるだけでなく、職場環境も悪化させてしまう行為であることから、パワハラに関する認識を深めるチェックポイントを知らせる。
平成 26	第 1 回所属長点検	項目の 1 つに「パワー・ハラスメントについて ①パワハラ行為・言動の認識 ②パワハラ防止の周知・啓発」を位置付け、ヒアリングを実施した。
	第 2 回所属長点検	項目の 1 つに「パワー・ハラスメント言動例について」を位置付け、所属長点検（2 回目）を実施した。
	個人点検シート	パワハラ防止のため、相手の立場に立つ

	「パワハラを起こさない！」	て自分の言動を考えているかなど、パワハラについて点検項目を通じて確認してもらおう。
	訪問指導	項目の1つにハラスメントを位置付け、総務局総務室職員による所属への訪問指導等を実施し、助言、指導を行った。
平成 27	パワーアップ研修 の事故防止・コンプライアンス研修	演習・グループ討議のテーマの一つとしてハラスメントを題材としたケーススタディを実施した。
	第1回所属長点検	項目の1つに「セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等について ①セクハラを生みやすい職場風土 ②パワハラ加害者になりやすい人の傾向 ③パワハラを生みやすい職場風土」を位置付け、ヒアリングを実施した。
	個人点検シート 「パワハラに関する知識を再確認！」	パワハラが発生すると、職場風土の悪化を招くなど様々な弊害が生じることに鑑み、パワハラを発生させないために、パワハラに関する知識について確認してもらおう。
	訪問指導	項目に会計事務・経理事務等のほか、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントを位置付け、助言、指導を行った。
平成 28	第1回所属長点検	項目の1つに「セクシュアルハラスメント、パワー・ハラスメント等について ①所属長の役割 ②所属での取組」を位置付け、ヒアリングを実施した。



## ケ 県のパワハラ相談窓口の設置状況について

平成 11 年度から、県は、職員がハラスメント（パワハラを含む。）に関して相談できる次表に掲げる専用窓口を設置している。

各窓口では、必要に応じて、より適した相談窓口を案内するなど連携して対応しており、電話、メール等による匿名での相談も可能としている。また、内部通報の場合は、職員を介さず、直接、外部調査員（弁護士）に連絡することも可能としている。

区分	所管所属等
セクハラ	セクハラ相談窓口（職員総合相談室（職員健康管理センター内））
	セクハラ防止対策担当（人事課人事グループ）
妊娠、出産、育児 又は介護に関する ハラスメント	公正・透明な職場づくり相談窓口（総務局総務室内）
	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止対策担当（人事課人事グループ）
パワハラ	公正・透明な職場づくり相談窓口（総務局総務室内）

## コ 県の相談窓口へのX職員からのパワハラに係る相談・通報の状況について

X職員が知事室に在籍していた平成 25 年 11 月 1 日から本件自死までの期間について、該当する記録を確認したところ、パワハラに係る相談及び通報ともに履歴は確認されなかった。

なお、知事室がX職員に対して実施した面談においてX職員から「パワハラが辛い」等の訴えをしていた記録は人事課に存在しない。

## サ 県の時間外勤務の軽減・防止を図る取組状況について

X職員が県庁に入庁した平成 18 年 4 月 1 日から本件自死までの期間について、県の時間外勤務の軽減・防止を図る取組状況は次表のとおりである。

年度	月	取組	内容
平成 22	4	残業ゼロ革命	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 局長等による「残業ゼロ」宣言</li><li>・ 業務の見直し</li><li>・ 電子化による業務の効率化 等</li></ul>
平成 24	4	ノー残業デー及び一斉消灯実施の取扱いについて	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 全庁ノー残業デーの定時退庁の徹底</li><li>・ 全庁ノー残業デーを一斉消灯日として設定 等</li></ul>
平成 27	7	行政改革大綱	スマート県庁改革など、大綱に位置付けた取組を通じて、長時間労働の是正等を推進 等

## シ 県の過重労働面接指導について

平成 18 年度から、労働安全衛生法等の関係規定に基づき、過重労働により健康に悪影響が及ぶことが懸念される職員に対して、所属長が行う健康管理並びに総務局組織人材部職員厚生課（以下「職員厚生課」という。）の産業医の資格を有する医師（以下「医師」という。）による助言指導及び面接指導等について必要な事項を定めた「過重労働対策実施要領」に基づき、「月 80 時間を超える時間外勤務を行った職員全員」「月 45 時間を超え月 80 時間以下の時間外勤務を行った職員のうち、面接指導の申し出のあった職員」に対して過重労働面接指導（以下「面接指導」という。）を実施している。

## ス 県によるX職員の平成28年度定期人事異動の状況について

X職員の平成28年度の定期人事異動は、県の定期人事異動に係る方針、規定等に基づき実施した。

異動前年度における平成27年度にX職員が作成した人事異動に係る意向等を示した「意向申告書」等の記載内容を踏まえると、財政課への異動を明示的に拒んでいるものではないと認識していた。

そして、他の職員同様、X職員に対して平成28年3月23日に意向打診を、同月28日に内示をそれぞれ実施した。

なお、当時、知事室の在籍時におけるX職員の長時間労働、精神的疲労具合等の勤務状況については知事室から報告を受けていなかった。

加えて、X職員の平成28年度における知事室から財政課への定期人事異動については、知事室を所管する政策局と調整の上で人事課がその権限において決定したものであり、この定期人事異動の決定に関して知事は直接的な関与をしていない。

## セ 職員の時間外勤務状況を知事へ報告する仕組みや制度について

平成29年2月に、県に「働き方推進本部」が設置され、時間外勤務の縮減を含めた様々な取組を推進している。そして、当該本部への議題の一つとして各局等における時間外勤務を集計の上、当該本部の本部長である知事に報告することになったが、それより前において、職員の時間外勤務状況について、知事へ報告する仕組みや制度はなかった。

## ソ 本件監査請求に対する見解について

### (7) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権ウ (7)」に掲げる主張について

地方自治法第154条の「職員の指揮監督」権の趣旨は、地方公共団体の長が、補助機関である職員に対して、職務上、身分上の命令をし、これに従わせる積極的な作用である「指揮」権と、職務の達成上不適当なことはないかどうかを監視し、必要に応じて命令等による是正措置を講ずる消極的な作用である「監督」権に分けられるところ、今回の請求者の指摘は「監督」権に関するものと思われるが、知事室在籍当時のX職員に係る問題が顕在化していない（（報告書にあるとおりX職員へのパワハラに関する周囲の受け取りが多様である中で）少なくとも認識していない）中で、知事が何らかの是正措置を講ずるのは不可能であったと考える。

また、X職員の上司であったA職員の怒鳴る等の行為について、知事が耳にしていた、あるいはそうした姿を見ていたかどうかということに関して、知事室において、X職員が在籍していたグループのグループ員及びA職員が業務を行っていた執務室（以下「X職員等執務室」という。）と知事執務室は別の場所に存在し、知事が日常的にX職員等執務室に出入りする状況にないことを考慮すると、請求人の主張は前提を欠いたものと言わざるを得ないと考える。

なお、知事はX職員について「いつも笑顔でやさしい」「彼の笑顔しか私の記憶にない」と発言し、近くで働く同僚でさえ「少なくとも表面的には精神的、肉体的にそこまでの負荷を感じていたという様子には見えなかった。」と説明していることを考えると、知事に指揮監督権に違反し求償され得る故意や重過失があったとの請求者の主張は当たらないと考える。

### (1) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権ウ (1)」に掲げる主張について

地方公務員は任命権者との間に労働契約がないことから、労働契約法（平成19年法律第128号）は適用されない（同法第21条）ことを申し添えた上で、地方公共団体も信義則上の安全配慮義務を負うものとされている観点から、次のとおり意見する。

知事室在籍当時のX職員について、報告書にあるとおり、業務に起因して精神疾患を発症していたと認め得る状況はなかったと認識しているが、

財政課においては、平成 28 年 9 月以降、X 職員の業務量を大幅に軽減し、休日出勤をせず平日は早い時間で帰宅するよう促し、医師による面接指導を実施するなど、心身の健康を危険から保護するための措置を講じていたところである。

その上で、本件訴訟では、長時間労働を改善するための対策が不十分であり、公務の管理に当たって X 職員の労働時間の管理について安全配慮義務違反があったことを認めたものである。

しかし、これは知事も含めて特定の職員の責任を問うというものではなく、県庁全体が抱える問題であったとの認識のもと、県庁全体の責任として捉え、働き方改革を一層推進し、職員一人ひとりが働きやすい職場づくりを進めているところである。

**(7) 「第 2 請求の内容 第 2 原因 2 国家賠償法 1 条 2 項と求償権 ウ (7)」に掲げる主張について**

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の 5 の規定「報告その他の適切な措置」は、一般健康診断の結果を踏まえて、必要に応じて講じることを定めたものであることを申し添えた上で、同法第 66 条の 8、第 66 条の 8 の 2 及び第 66 条の 9 の規定に基づく医師による面接指導を経ての職員の就業場所の変更及び労働時間の短縮等の措置等に関する規定を念頭に、請求者が主張する「人事権の濫用」について、次のとおり意見する。

まず、X 職員が知事室在籍当時に面接指導を受けた記録はなく、業務に起因して精神疾患を発症していたと認め得る状況にもなかつたこと、また、X 職員の異動に係る知事室からの報告、意向申告書等を踏まえると、財政課への異動について、人事権を濫用したとの請求者の主張は当たらないと考える。

なお、人事異動（任命）は任命権者である知事が行使するものであるが、知事が、全ての一般職員個々の人事異動に直接関与することはないことを申し添える。

(i) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権  
ウ (i)」に掲げる主張について

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）第4条第2項の規定は、同法第3条の基本理念にのっとり、地方公共団体が国と協力して過労死等の防止のための対策を効果的に推進することの努力義務について、また、同法第9条の規定は、地方公共団体等が過労死等を防止することの重要性について、啓発するための施策を講ずることを定めたものであり、本件自死との関係で同法違反を論ずるのとは適当ではないと考えるが、県民向け及び職員向けの過労死等防止対策の観点から、それぞれ次のとおり意見する。

県民向けとして、厚生労働省や神奈川労働局と協力して、過労死防止啓発月間の推進や過労死等防止対策白書について紹介するとともに、過労死等の実態や使用者等に求められる対策について理解を深めるため、過労死等防止対策セミナーを開催するなど、同法の基本理念に基づいて、過労死等の防止のための対策を推進している。

次に、職員向けとして、長時間労働の是正に向けた取組や、面接指導などを実施し、その対策を強化してきたのであり、これら措置は過労死等防止にも資するものであると考えている。

最後に、本件自死について、知事室在籍時のX職員が業務に起因して精神疾患を発症していたと認め得る状況はなかったと認識しているが、財政課在籍時においては、平成28年9月以降、X職員の業務量を大幅に軽減し、休日出勤をせず平日は早い時間で帰宅するよう促し、医師による面接指導を実施するなど、心身の健康を危険から保護するための措置を講じていたことを意見する。

## (2) 財政課

### ア X職員の財政課在籍時の主な業務について

平成 28 年度における X 職員の財政課在籍時（平成 28 年 4 月 1 日から同年 11 月 14 日まで）の主な業務は次のとおりである。

なお、X 職員の業務分担については財政課で検討を行い、決定したものであり、知事はその決定等に一切関与していない。

#### (7) 保健福祉局予算の審議及び執行調整に係る業務

予算の審議及び執行調整とは、財政課主任の業務をいう。執行調整について言えば、財政課に回議を要する高額な執行案件や補助金に係る要綱改正などは、年度末から年度当初に集中し、X 職員が担当した保健福祉局は、財政課への回議案件が特に多いものであった。

#### (8) 公営企業決算状況調査に係る業務

国は、地方公共団体の決算に関する調査を毎年実施しており、各自治体では普通会計（一般会計＋特別会計〔公営事業会計を除く。〕）と公営事業会計に分けて調査を行っており、本件は後者の調査である。

調査対象は、公営企業 5 事業（企業庁）、病院事業（県立病院課）、水道用水供給事業（神奈川県内広域水道企業団）、流域下水道事業（下水道課）である。

#### (9) 地方公共団体の財政の健全化に関する法律に係る業務

地方公共団体の財政の健全化に関する法律（平成 19 年法律第 94 号）に基づき、健全化判断比率や資金不足比率などの財政指標の算定・公表等を行うものである。

#### (10) 臨時財政対策債キャンペーンに係る業務

地方財政制度では、地方の財源不足に対し、一定のルールによりその補填を行う地方交付税制度があるが、国は、地方交付税の予算が十分に確保できないことから、その不足を地方の借金である臨時財政対策債で代替する手法を続けており、財政課ではこれまで繰り返しその見直しを要望してきた。X 職員は、臨時財政対策債キャンペーンに係るチラシの仕様や発注などを担った。

#### (11) 所要額調整に係る業務

翌年度の当初予算要求に入る前の段階で、義務的経費等を中心に、翌年度に必要な歳出の見込みを把握する作業で、各局と財政課で個別に調整を行っている。平成 28 年度は 7 月及び 8 月に実施した。

#### イ X職員の財政課在籍時の時間外勤務の状況について

X職員の財政課在籍当時の時間外勤務の状況については、X職員の自死に係る公務災害認定手続に際し、共通利用パソコンのログオン及びログオフ時刻を基に、改めて算定したところ、次表のとおりであった。

平成 28 年度						
月	4	5	6	7	8	9
時間	128.90	139.23	137.53	214.80	190.28	148.37
月	10	11 (注)	12	1	2	3
時間	108.82	68.82	—	—	—	—

(注) 平成 28 年 11 月 1 日から 11 月 14 日までの期間である。

#### ウ X職員の財政課在籍時の時間外勤務が生じた背景・理由について

財政課予算主任は、各局の予算要求を対面により査定する立場であり、実質的な権限が非常に大きい反面、理解力・説明力・調整力を中心に、職員個人には高い水準の能力が求められる。

そのような業務の困難性からX職員は長時間労働となり、また、事業の本数も多いことに加え、幹部までの判断が必要な政策的な事業を複数抱える保健福祉局を担当したこともあって、時間外勤務が生じたと考えている。

特に、平成 28 年 6 月中旬から、財政課の保健福祉局の予算主任としての所要額調整業務及び地方公共団体の財政の健全化に関する法律に係る業務のそれぞれで難航し、長時間労働がさらに増加したと考えている。



## エ X職員の財政課在籍時の時間外勤務を軽減・防止を図る取組状況について

X職員の担当業務のうち、質、量ともにX職員の業務の中心となっていたのは、予算主任業務である。

X職員は、平成28年7月から8月までの「所要額調整」において、当時の保健福祉局には、財政課との調整に協力的ではない職員も存在したことなどから、調整業務が全く進まない状況となった。

また、同時期に行った、別の業務において、業務量の多さと間違えられないというプレッシャーがかかる中で、その算定結果に誤りがあり、総務局長が結果の提出先に直接謝罪する事態を招くこととなった。

こうした状況を踏まえ、財政課では、X職員にとって業務が過重になっていることを考慮し、X職員と面談を行った上で、同年9月末に、X職員の主な業務の保健福祉局の予算主任をX職員の担当から外した。

なお、同時期には、X職員が担当する公営企業決算状況調査、地方公共団体の財政の健全化に関する法律に係る業務、臨時財政対策債キャンペーン業務等は、概ね終了しており、同年10月以降担当することとした財務4表（貸借対照表）の作成等の業務についても、主担当ではなく、他の職員と一緒に対応することとするなど、同年9月末以降、X職員の業務は大幅に軽減されていた。

同年10月以降も、職場の上司や職場の同僚からは、休日出勤をせず、平日についても早い時間で帰宅するよう声を掛けていたが、業務の状況などを気にして休日も出勤し、また、帰宅を躊躇していたものと考えている。

## オ X職員の財政課在籍時の意向申告等の状況について

平成28年9月にX職員が作成した人事異動に係る意向等を示した意向申告書等の内容を踏まえると、財政課における現在の職務を続けること及び財政課での勤務を続けることについて、明示的に拒んでいるものではないと認識していた。

#### カ X職員の財政課在籍時の面接指導実施状況について

X職員の財政課在籍時の面接指導実施状況については次表のとおりである。

なお、X職員に係る平成28年9月分の時間外勤務が初めて面接指導の対象となったのは、X職員の申請に基づいて承認した時間外勤務の集計が初めて80時間を超えたためである。

なお、申請された時間外勤務は全て承認を行っている。

X職員が面接指導の対象となった理由	X職員の平成28年9月分の時間外勤務が月80時間を超えたことから、過重労働対策実施要領第2の規定に基づく医師による面接指導の対象職員となったため	
X職員に係る面接指導実施経緯	年月日	内容
	平成28年10月31日	職員厚生課から財政課及びX職員へX職員に係る面接指導実施通知（面接日時：平成28年11月10日）
	平成28年11月10日	X職員が医師による過重労働面接を受ける
	平成28年11月24日	財政課長がX職員に係る面接指導に係る結果報告書を受け取る

#### キ X職員の財政課在籍時の勤務状況に係る知事の認識について

平成29年2月の「働き方推進本部」の設置以前において、職員の時間外勤務状況について、知事へ報告する仕組みや制度はなかったことから、財政課在籍当時、知事がX職員の勤務状況について認識していたということはないと考えている。

ク 本件監査請求に対する見解について

- (7) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権  
ウ (7)」に掲げる主張について

財政課は答える立場にない。

- (4) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権  
ウ (4)」に掲げる主張について

地方公務員は任命権者との間に労働契約がないことから、労働契約法は適用されない（同法第21条）。

- (4) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権  
ウ (4)」に掲げる主張について

財政課は答える立場にない。

- (I) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権  
ウ (I)」に掲げる主張について

過労死等防止対策推進法第4条第2項の規定は、同法第3条の基本理念にのっとり、地方公共団体が国と協力して過労死等の防止のための対策を効果的に推進することの努力義務について、また、同法第9条の規定は、地方公共団体等が過労死等を防止することの重要性について、啓発するための施策を講ずることを定めたものであり、X職員の自死との関係で同法違反を論ずるのは適当ではないと考えている。

なお、財政課在籍時においては、平成28年9月以降、X職員の業務量を大幅に軽減し、休日出勤をせず平日は早い時間で帰宅するよう促し、医師による面接指導を実施するなど、心身の健康を危険から保護するための措置を講じていたことを意見する。

### (3) 知事室

#### ア X職員の知事室在籍時における主な業務について

X職員の知事室在籍時（平成25年11月1日から平成28年3月31日まで）において、当初は議会との調整や定例記者会見等の業務を行っていたが、平成26年度頃から他の所属で扱わない、知事からの特命事項であるイベントの企画などを行うようになった。

担当した主なイベント業務は、平成26年度はサブカルチャー推進プロジェクト、神奈川県PR動画「ENJOY JAPAN」の制作、平成27年度は燃料電池自動車試乗イベント、KANAGAWAよさこい with 龍馬2016などである。

#### イ X職員の知事室在籍時の時間外勤務の状況について

X職員の知事室在籍時の時間外勤務の状況については、共通利用パソコンのログオン及びログオフ時刻を就業時間とみなし、その時間から8時間45分（勤務時間及び休憩時間）を差し引いた時間として算定したところ、次表のとおりであった。

平成25年度						
月	4	5	6	7	8	9
時間	—	—	—	—	—	—
月	10	11	12	1	2	3
時間	—	103.13	62.15	74.63	98.02	137.82
平成26年度						
月	4	5	6	7	8	9
時間	99.46	118.14	126.19	102.86	62.15	60.51
月	10	11	12	1	2	3
時間	86.10	174.12	71.15	81.57	61.60	36.42
平成27年度						
月	4	5	6	7	8	9
時間	31.99	37.36	95.68	42.81	39.29	76.24
月	10	11	12	1	2	3
時間	40.49	50.90	90.99	50.90	67.50	115.19

#### ウ X職員の知事室在籍時の時間外勤務が生じた背景・理由について

当時のX職員の担当業務は、知事定例記者会見などの骨格業務の他に、未成熟の課題について整理し、担当の部局に渡すまでの架け橋となる役割があり、X職員が在籍していたグループのグループ員の数が少なかったため、庁内の若手を集めてプロジェクトチームを組み、そのとりまとめを若手職員が担っていた。

骨格業務である知事定例会見や議会関係業務については、一時期に業務が集中するため、時間外勤務が発生し、月により時間外勤務に変動がある背景と考えている。

また、骨格業務以外の、いわゆる不定形業務であるイベントなどについては、前例もない中で推進しなければならない点で、説明力、調整力が特に求められるとともに、県庁内部だけでなく外部機関・団体等との調整が多く、定型業務に比べ業務負荷も高いため、時間外勤務が発生したと考えている。

#### エ X職員の知事室在籍時の時間外勤務の軽減・防止を図る取組状況について

知事室においては、業務分担と時間外勤務の状況を見ながら、X職員が在籍していたグループ内での業務分担の見直しを適宜行っており、平成27年度は事務分担を一部変更することにより、負担軽減を図った。

さらに、職員間でも業務シェアなどの協力や作業の転換をするなど、長時間労働削減の取組を行った結果、平成27年度のX職員の時間外勤務が総時間として前年度に比べ減少したと考えている。

#### オ A職員がX職員に対してパワハラを行っていたとされることに対する認識について

県では、本件自死について、調査チームを設置し、パワハラの該当性等を含む業務の負荷、課題等について検証し、令和2年5月1日付けで、報告書を受け取った。

この報告書では、「A（注：A職員をいう。以下本文に同じ。）は本人（注：X職員をいう。以下本文に同じ。）に対して、他の職員よりも高い頻度で怒鳴ることがあり、その指示が曖昧で職員が困惑する状況にあった可能性は高い。」「Aについて、周囲からみて、誰もがパワー・ハラスメントと感じるような人格否定や執拗な攻撃があったという供述はなく、また、Aの指示が曖昧で具体性がなかったという点についても、Aの業務の困難性や量を踏まえると、Aが全ての業務を分析して部下に細かい指示やアドバイスを与えることは困難であったと考える。」「しかしながら、上記を勘案しても執務室に響き渡る声で度々怒鳴られるようなことは、職員によってはパワー・ハラスメントであると感じる可能性があり、指示の具体性の欠如も併せ考えると、指導の方法に問題がなかったとは言えない。」「また、おそらく周囲の職員は、Aの言動に悪意が感じられず、また、A自身も含めて、直ちにパワー・ハラスメントに当たる言動ではないと受け止めていたとしても、度々怒鳴ることで、本人は威圧と感じて萎縮し、必要なタイミングで報告相談ができず、それによってまた怒鳴られるというような悪循環に陥った可能性がある。」とされており、県は、この報告書を真摯に受け止め、本件訴訟においてもその範囲で争わないことを明らかにしている。

#### カ A職員のX職員に対する行為に係る相談・苦情申出の状況について

X職員が知事室に在籍していた平成25年11月1日から平成28年3月31日までの期間について、A職員のX職員に対する行為に係る相談・苦情申出があった事実はない。

#### キ 知事室のパワハラ防止を図る取組状況について

知事室の取組としては、平成27年度に実施した知事室不祥事防止等研修会において、知事室室長代理以下の職員を対象にパワハラを研修項目の一つとして実施した。

**ク X職員の知事室在籍時の面接指導実施状況について**

X職員の知事室在籍時において面接指導を受けたことはない。

これは、X職員の申請に基づいて承認した時間外勤務の集計が 80 時間を超えたことがなかったためである。

なお、申請された時間外勤務は全て承認を行っている。

**ケ X職員の知事室在籍時の勤務状況に係る知事の認識について**

令和元年 11 月 21 日付けの知事定例記者会見において、「この職員、私も実はよく知っている職員でありました。知事室に勤務していたこともあり、非常にいつも笑顔で優しい方であり、そして仕事も大変よくできるという、そういう大変貴重な人材であって、私は、彼の笑顔しか私の記憶の中に残っていないです。（途中略）彼がそういう追い込まれた厳しい状況になっていたということ、われわれも十分把握できなかったということ、救えなかったということ、本当に申し訳ない気持ちでいっぱいだ」と知事は発言している。

確かに、X職員が在籍していたグループにおける担当業務の一環として、知事執務室において、他局等の職員が行う知事説明に同席することがあり、知事が至近距離でX職員と接していたことも少なからずあったものと考えられる。しかし、知事がX職員の時間外勤務を含めた勤務状況等について具体的に認識していたということはないと考えている。

コ X職員の知事室在籍時にA職員がX職員に対してパワハラを行っていたとされることに対する知事の認識について

請求人は、「黒岩知事は令和3年9月6日の定例記者会見で、Xをよく知っていると言明したが、事実であれば、執務室内でXが罵倒されている姿も見ているとも考えられる。」（注：XはX職員を指す。）と主張しているが、X職員等執務室は、知事執務室と別室であり、両執務室間には相当の距離がある。

そして、知事自身の執務室への往来は、知事応接室を経由し、X職員等執務室を経由していない。

また、知事の行動は全て事前に調整の上、決定されており、突発的にX職員等執務室に立ち寄ることはなく、知事がX職員等執務室に立ち寄ったのは平成25年12月末、平成26年12月末及び平成27年12月末の計3回のそれぞれ数分程度の年末挨拶回りだけであり、その際には、X職員等執務室内の全ての職員は業務を中断し、知事からの言葉を黙して聞くにとどまっている。

さらに、X職員が在籍していたグループの業務の特性上、未成熟な事案を取り扱うことが多いため、情報漏洩防止の観点から執務室内の職員の出入り以外は通常全ての扉を閉じており、仮に知事がX職員等執務室の前の通路を通ったとしても、執務室内の声が聞こえることはない。

以上のことから、仮に、X職員等執務室内でA職員がX職員に対して大声で怒鳴っていること等があったとしても、知事はその状況を具体的に認識していたことはなかったと考えている。



## サ 本件監査請求に対する見解について

### (7) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権ウ (7)」に掲げる主張について

知事室在籍当時のX職員に係る問題が顕在化していない（（報告書にあるとおり、A職員のX職員に対するパワハラに関する周囲の受け取りが多様である中で）少なくとも認識していないと思われる）中で、知事が何らかの是正措置を講ずるのは不可能であったと考えている。

なお、X職員の上司であったA職員の怒鳴る等の行為について、知事が耳にしていた、あるいはそうした姿を見ていたかどうかということに関して、X職員等執務室と知事執務室は別の場所に存在し、その間には相当な距離があり、また、知事がX職員等執務室に出入りすることは 年末の挨拶回り以外にはないことを考慮すると、請求人の主張は、前提を欠いたものと言わざるを得ないと考えている。

また、知事はX職員について「いつも笑顔でやさしい」「彼の笑顔しか私の記憶にない」と発言し、近くで働く同僚でさえ「少なくとも表面的には精神的、肉体的にそこまでの負荷を感じていたという様子には見えなかった。」と説明していることを考えると、知事の指揮監督権に違反があったとの請求人の主張は当たらないと考えている。

### (4) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権ウ (4)」に掲げる主張について

地方公務員は任命権者との間に労働契約がないことから、労働契約法は適用されない（同法第21条）。

### (7) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権ウ (7)」に掲げる主張について

労働安全衛生法第66条の5違反による人事権の濫用を請求人は主張していると思われるが、人事権については、知事室は答える立場にない。

なお、「エ X職員の知事室在籍時の時間外勤務の軽減・防止を図る取組状況について」のとおり、X職員に対しては、負担軽減のため、事務分担を変更するなど、作業の転換、労働時間の短縮を図っていた。また、報告書にあるとおり、知事室在籍当時、業務に起因して精神疾患を発症していたと認め得る状況にはなかったと認識している。

(i) 「第2 請求の内容 第2 原因 2 国家賠償法1条2項と求償権  
ウ (i)」に掲げる主張について

過労死等防止対策推進法第4条第2項の規定は、同法第3条の基本理念にのっとり、地方公共団体が国と協力して過労死等の防止のための対策を効果的に推進することの努力義務について、また、同法第9条の規定は、地方公共団体等が過労死等を防止することの重要性について、啓発するための施策を講ずることを定めたものであり、本件自死との関係で同法違反を論ずるのは適当ではないと考えている。

なお、「エ X職員の知事室在籍時の時間外勤務の軽減・防止を図る取組状況について」のとおり、X職員が知事室在籍時、負担軽減のため、事務分担を変更するなど、作業の転換、労働時間の短縮を図っており、また、業務に起因して精神疾患を発症していたと認め得る状況はなかったと認識している。

(4) 本件監査請求等におけるA職員の行為に係るA職員の見解について

ア 本件監査請求におけるA職員の行為

① X職員はA職員から執務室中に響く大声で頻繁に怒鳴られた	
A職員 の見解	相手方の受けとめ方として、「声大きい」を「怒鳴られた」との印象を認識されてしまうことはあったのかもしれない。しかし、自身としては、業務を円滑に進めたいとの一心で担当業務を遂行していたものであり、「頻繁に誰かを特定して怒鳴っていた」といったことはなかったと思う。
② X職員へのA職員からの指示が曖昧模糊としたものであった	
A職員 の見解	自身としては、細かく具体的に業務の指示を行っていたつもりである。しかし、時には言葉が足りなかったこともあったかもしれないため、曖昧であったことを否定できるものではない。
③ X職員をA職員が高い頻度で叱責していた	
A職員 の見解	自身としては、今までの県職員としての人生の中で「死んでしまえ」「辞めちまえ」「馬鹿野郎」等、乱暴な言葉使いをしたことはない。もっとも、「大きな声を発する」を「怒鳴る」と同視されてしまうことは否定しない。しかし、「特定の方だけを高い頻度で叱責していた」といったことはなかったと思う。
④ A職員は高知県への出張を自らは前日にキャンセルし、同行するX職員には旅費を自己負担で出張させた	
A職員 の見解	先方である「よさこい」の主催者側から、一度「よさこい」を高知県へ見に来ないかとお誘いをいただいた。高知県へ赴くことは、当初から公務としてではなく、お互いの夏休みを利用し赴くこととしていたことから、公務としての県外旅行に係る手続を全く行っていなかった。  よって、自身がX職員の自己負担による旅費で高知県へ出張させたことは事実ではない。
⑤ A職員へX職員が業務上の相談をしようとしても、まともに対応せず、「とにかくやるんだ」と無理強いをした	
A職員 の見解	自身としては、業務を円滑に進めたいとの一心で担当業務を遂行していたものであり、業務上の相談をしてきた方に対してまと

	もに対応しないということをしたことはない。それに、上席者は業務上の相談を受け、報告を受けて初めて業務が機能するので、その門戸を閉じるような対応を今までしたことはない。
--	---

イ 本件監査請求に係る別紙 10 における A 職員の行為

① A職員は「広げるだけ広げてあとは人任せ」「イベントを一緒に実施する団体の方を平気で怒らせて、担当者だけ残して帰っていったことがあった」と関係者が証言しているなど、かえって業務を困難にする一面もあった	
A職員の見解	具体的な状況が判然としないが、担当業務において民間企業の方等、県職員以外の方と連携して業務を遂行していくことが多かったため、民間企業の方等に対しては相当気を遣っていたつもりであり、怒らせるような対応はしていなかったと思う。
② A職員による叱責の内容も、ミッションやわかり易い手順を示さず、「どうなった」「どうなった」と聞くだけであり、指導的な要素は一切なかった	
A職員の見解	自身としては、担当業務は自身が先頭に立って遂行していると認識していたので、「どうなった」という状況確認だけで終わらせるということにはなかったと思う。
③ A職員は、X職員が業務上の助言を求め相談しても、助言を与えないばかりか、「なんでそんなことが分からないんだ」「自分でやれ」「結果を示せ」などとX職員を追い詰め、また、A職員はサブカル推進プロジェクトや、動画企画の会議の集まりが悪いこと等、X職員に全く責任のない事柄でもX職員を叱責する等、明らかに理不尽な叱責を繰り返していた。	
A職員の見解	具体的な状況が判然としないが、自身としては、担当する業務は自身が真っ先に先頭に立って遂行していると認識していたので、「助言を与えない」等の状況はなかったと思う。
④ 関係者が「パワハラといえるようなものか」というと、弱い人間にとっては間違いなくパワハラと受け取られるようなものだった」と証言しているとおおり、A職員のX職員に対する叱責は、業務上の指導の範囲を逸脱したパワーハラスメントである。	

A職員 の見解	<p>業務上の指導として「大きな声で言った」「早口で言った」ことが、相手方の受け止め方として「怒鳴られた」と認識されることもあったかもしれない。</p> <p>自身の主担当業務が変わってからは、X職員と接触する機会自体も少なく、特に知事室の職員の中でX職員と共に大きなプロジェクトを持っていたことはなかったため、X職員に対して叱責するといったことはなかったと思う。</p>
------------	--

## ウ 報告書におけるA職員の行為

① A職員は、調査チームの聞き取り調査において、平成 25、26 年度の X職員とのことは記憶がない旨を供述している	
A職員 の見解	<p>調査チームからは、平成 27 年度における「パワーハラスメントの事実」といった内容で聞き取りを受けた。それに先立って、平成 27 年度に自身がどのような業務を担当していたかの確認を行っていた。</p> <p>しかし、調査チームによる聞き取りが平成 25 年度及び平成 26 年度に及ぶことを想定していなかったため、平成 25 年度及び平成 26 年度に自身がどのような業務を担当していたかの確認を行っていなかったことから、聞き取りが平成 25 年度及び平成 26 年度に及んだ際に、「よく覚えていない」と発言したことが報告書に記載されたものだと思う。</p> <p>自身は、知事室において主担当業務が変わってから、知事からの特命事項があるときだけ X職員が在籍していたグループのグループ職員と関わり、それ以外においては当該グループ職員との関わりは少なくなっていたと思う。</p>
② A職員は、平成 27 年度は X職員と業務上の関係はなかった旨を供述しているが、平成 27 年度にも X職員と業務上の関係があったことは複数の職員が供述している	
A職員 の見解	<p>自身は、知事室において主担当業務が変わってから、X職員が在籍していたグループ職員との関わりは少なくなっていたと思う。</p> <p>平成 27 年度は、知事室からイベントを全部やめようという動</p>

	<p>きがあった。そこで、例えば、「よさこい」は観光の方の部署になっていったように、平成 27 年度前半は、イベント移管の過渡期で引継もあったことから、その過程で自身が X 職員と一緒に携わった知事の特命事項について、何らかの形で X 職員と関わっていたこともあったかもしれない。</p> <p>よって、X 職員と業務上の関わりが全くなかったというわけではないが、知事からの特命事項の引継が終わった後で X 職員と業務上の関わりは少なかったと思う。</p>
<p>③ A 職員は、平成 27 年度は特命事項で X 職員と組むことはなかったと言いながら、平成 27 年度の「よさこい」の事業に関連して X 職員と高知行きを調整したものの最終的には断ったと説明するなど、矛盾を感じさせる供述があった</p>	
<p>A 職員の見解</p>	<p>調査チームが何をもって矛盾と判断しているのかは具体的な状況が判然としないが、「よさこい」については主催者側から高知県へ見に来ないかとのお誘いをいただいた。</p> <p>しかし、「よさこい」は、平成 27 年度には知事室から観光部門への移管が決まっていたこともあって、公務としてではなく、当初から夏休みを利用として赴くこととしていた。</p>

## 第5 監査の結果

### 1 認定した事実

職員調査による人事課、財政課及び知事室からの説明等を踏まえ、認定した事実は次のとおりである。

#### ア 本件自死に係る公務災害の認定の概要等について

「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (1) 人事課 ア 本件自死に係る公務災害の認定の概要等について」のとおり、本件自死に係る公務災害の認定においては、本件自死の原因は平成28年9月末に発症した精神疾患であるとされており、精神疾患発症前6か月の時間外勤務の状況から「業務による強度の精神的又は肉体的負荷が認められ、かつ、業務以外の負荷及び個体側要因が認められない場合」に該当し、かつ、精神疾患とX職員の自死の間にも相当因果関係があるものと認められ、公務上の災害と認められるとされている。

そして、上記の認定に当たっては、「精神疾患発症前6か月の時間外勤務時間」の状況が具体的根拠とされているが、X職員は、当該期間には財政課に在籍しており、A職員からパワハラを受けたとされる知事室には在籍していないことから、X職員が知事室在籍時にA職員から受けたとされるパワハラについては、認定理由に含まれていないことになる。

#### イ 本件和解の内容について

「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (1) 人事課 エ 本件和解の内容について」のとおり、本件和解に係る和解条項では、「1 (法的責任の確認)」において、「被告は、被災者の本件死亡について、公務の管理にあたり安全配慮義務に違反し、国家賠償法による損害賠償責任を負うことを認める。」「2 (被告の謝罪等) (1)」において「被告は、原告に対し、前項の義務をつくせなかったことにより、過重な業務に従事させたことが原因で、被災者を死に至らせ、原告に深い悲しみと重大な精神的苦痛を負わせた」などとされているものの、A職員がX職員に対して行ったとされるパワハラについては当該和解条項において言及されておらず、X職員を死に至らせた原因として特定されていない。

## ウ 本件和解に係るX職員遺族への和解金の支払状況について

X職員の遺族は、本件自死は、X職員が知事室在籍時に上司であったA職員からパワハラを受け、また、長時間労働を余儀なくされ精神的にも疲弊し、さらに、その後、激務であることが周知である財政課に異動させられ、長時間労働を強いられた結果、精神疾患を発症し自死したところ、本件自死は、県の安全配慮義務違反の結果であるとして本件訴訟を提起した。

そして、「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (1) 人事課 ウ 本件訴訟の提起から本件和解に係る和解金の支払いまでの経緯について」のとおり、数次にわたる口頭弁論等を経た後、令和3年8月2日に横浜地方裁判所は、県とX職員の遺族に対して和解勧告を行った。これを受け、同年9月8日に、県は、県議会へX職員の遺族との和解について提案したところ、県議会は県とX職員の遺族との和解について議決した。

その後、本件和解が成立し、本件和解に基づいて同年11月19日に県はX職員の遺族に対し和解金として1億円の支払を行った。

## エ X職員の知事室及び財政課在籍時の時間外勤務の状況について

「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (2) 財政課 イ X職員の財政課在籍時の時間外勤務の状況について」及び「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (3) 知事室 イ X職員の知事室在籍時の時間外勤務の状況について」のとおり。

なお、共通利用パソコンのログオン及びログオフ時刻は、当該時刻を利用し集計した「およその在庁状況」に係る情報により、所属長やグループリーダーが個々の職員の業務分担に偏りがいないかを確認し、所属やグループ全体での協力体制の構築や業務分担の見直しに活用するためのものとされている。

ただし、ログオン及びログオフ時刻は、時間外勤務を含む職員の労働時間を記録する正式な位置付けを持ったものではないため、記録がないことをもって時間外勤務の実態がないと断定できるものではなく、また、記録があるからといって時間外勤務を含めた勤務実態があると断定できるものでもない。

しかしながら、時間外勤務の実態を事後的に把握することの困難さを踏まえれば、共通利用パソコンのログオン及びログオフ時刻は、時間外勤務の実態を把握する上で、客観的な情報として依拠できるものといえる。



#### オ X職員等執務室と知事執務室との位置関係について

X職員等執務室と知事執務室との位置関係についてみると、X職員等執務室は、知事執務室とは別室であり、また、両執務室間には独立した2部屋が存在しており、両執務室間は13m以上もの距離がある。

なお、A職員もX職員の知事室在籍時にはX職員等執務室において執務していたが、主担当業務が変わってからは、主に別庁舎にある執務室で勤務していた。

#### カ X職員の知事室在籍時にA職員がX職員に対してパワハラを行っていたとされることに対する知事の認識について

「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (3) 知事室 コ X職員の知事室在籍時にA職員がX職員に対してパワハラを行っていたとされることに対する知事の認識について」のとおり

#### キ A職員の知事室在籍時の指揮監督権について

県は、地方自治法施行規程（昭和22年政令第19号）第5条の規定に基づく職員の職の設置及び神奈川県職員の種類等について定めるため、神奈川県職員の職の設置等に関する規則（昭和33年神奈川県規則第53号。以下「規則」という。）を制定している。

規則によれば、X職員の知事室在籍期間において、X職員の上司であったA職員に対して指揮監督権を有するのは、A職員の上司の知事室長であり、知事が直接的に指揮監督権を行使する立場にはない。

ク 報告書におけるX職員の遺族及び関係職員に対する聞き取り調査の結果等について

報告書には、調査チームの概要並びにX職員の遺族及び関係職員に対する聞き取り調査等の結果を掲載している。

A職員のX職員に対する対応、A職員に対する関係職員からの評価・見解等に係る主な掲載事項を抜粋すると次表のとおりである（原則原文のままであるが、便宜的に一部記号を挿入し、また、注を付している箇所がある。）。

頁	箇所・記載内容
1	1 パワー・ハラスメント緊急調査チームの概要
	(2) 目的 元財政課職員（注：X職員をいう。）の死亡事案について、第三者機関として個別調査（聞き取り調査）を実施し、パワー・ハラスメントの該当性等を含む当時の知事室及び財政課における業務の負荷、課題等について検証し、県における業務のあり方やパワー・ハラスメント防止対策等について意見をまとめる。
	(3) 構成 イ 事務局 神奈川県が保管する資料の収集、調査の日程調整、その他の庶務を総務局総務室不祥事防止対策グループに行わせた。なお、庶務の担当者は、調査及び本報告書の作成に関し、一切、請託、意見の申述、その他調査チームの意思決定に影響を及ぼすような行為をしていない。
2	ウ 調査チームの独立性 調査チームの各委員と神奈川県とは利害関係を有しておらず、調査チームの運営、調査の実施、本報告書の作成については、神奈川県、本人（注：X職員をいう。以下本表で同じ。）の遺族（注：X職員の遺族をいう。以下本表で同じ。）、その他の利害関係者から独立して行われた。
3	2 調査の概要
	(2) 関係者への調査 公務災害認定の際に行われた関係職員への調査資料を精査す

		るとともに、調査チームとして改めて聞き取りを行うべきと考えた職員 11 名及び遺族に聞き取り調査を行った。
5	3	調査結果
		(2) 調査チームによる聞き取り調査等の結果
		ア 知事室、財政課在籍時の様子
		(7) 知事室在籍時の本人の様子
		a 遺族からの説明 A（注：A職員をいう。以下本表で同じ。）から理不尽な内容での指示命令などを継続して受けており、大声で一方向的に怒鳴りつけられることや他の職員の前で叱咤されることもあり、精神的負荷は甚大だった。
7		(7) Aからのパワー・ハラスメント
		a 遺族からの説明 ・ 予算がなく実現困難な企画について、状況をAに訴えても具体的な指示助言はなく、追い詰めるような言い方をされた。 ・ 作成を担当した県PR動画の再生回数など、個人の努力ではどうにもならないことを達成するように要求された。 ・ 「よさこい」の関係では、当初、Aから業務出張として高知のよさこい祭りに同行を求められ、嫌と言うこともできずに行くことになった。しかし、直前でAがキャンセルし、誰も行かないと先方に申し訳ないことになるため、本人が一人で自腹を切って行かざるを得なかった。
8		b 関係職員からの説明 ・ 特命事項については、Aが中心となり、主に本人を含む若手職員 3 名の誰かが、直接Aの指示を受けて業務を進めていた。 ・ Aは、本人にだけでなく誰に対しても、思ったことを大声で言い、報告が漏れていたり仕事ができていなかったりすると部屋に響き渡るよ

				<p>うな大声で怒鳴ることが度々あったものと推認される。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ Aの指示は、何やってるんだ、というだけで明確でないことが多く、また、所属内であっても、他の職員に余計なことは言わないという態度であったため、何か指示をされても、それを何のためにやるのか理解できないことも多かったとも推認される。</li> <li>・ 高知の出張について経緯を正確に把握している関係職員はおらず、最終的には不明であったが、他の業務でも調整相手の団体等から類似の事業を視察に行こうと誘われ、Aがその場の雰囲気壊さないために、行けたら行くというような言い方で了承し、最終的に断ったり、担当だけで行ったりするようなことはよくあった様子である。</li> <li>・ 周囲からみて誰もがパワー・ハラスメントと感じるような人格否定や、長時間叱責を続ける、誰かを執拗にターゲットにしている様子はなかった。</li> <li>・ 本人に対しても含め、普段は気さくで、怒鳴るときは怒鳴るが、褒める時は褒めるという感じだったとの証言もあった。</li> <li>・ Aが度々怒鳴っていたこと等に関しては、後から振り返ってみればAの言動が自死の原因だったのかもしれない、という証言や、怒鳴ることはあったもののパワハラという行為ではなかったという証言など、その評価は一様ではなかった。</li> </ul>
				<p>c Aの説明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人への対応も含め、当時の記憶は曖昧である。記憶がないので、本人を叱責していないと否定することは難しい。</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>平成 27 年度は特命事項の対応自体に自分に関わることはなく、26 年度までに方向性が固まった事業や既に実績のある事業を各担当職員が進めていただけなので、本人と組むことはなかった。</li> </ul>
11	4	調査チームによる判断			
		(2) パワー・ハラスメント			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>調査の結果、Aは本人に対して、他の職員よりも高い頻度で怒鳴ることがあり、その指示が曖昧で職員が困惑する状況にあった可能性は高い。</li> <li>執務室に響き渡る声で度々怒鳴られるようなことは、職員によってはパワー・ハラスメントであると感じる可能性があり、指示の具体性の欠如も併せ考えると、指導の方法に問題がなかったとは言えない。</li> </ul>			

**ケ X職員からのパワハラに係る相談・通報の状況、A職員のX職員に対する行為に係る相談・苦情申出の状況について**

「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (1) 人事課 コ 県の相談窓口へのX職員からのパワハラに係る相談・通報の状況について」及び「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (3) 知事室 カ A職員のX職員に対する行為に係る相談・苦情申出の状況について」のとおり

**コ 県によるX職員の平成 28 年度定期人事異動の状況について**

「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (1) 人事課 ス 県によるX職員の平成 28 年度定期人事異動の状況について」のとおり

**サ 職員の時間外勤務状況を知事へ報告する仕組みや制度について**

「第4 監査の実施 3 監査対象箇所への調査 (1) 人事課 セ 職員の時間外勤務状況を知事へ報告する仕組みや制度について」のとおり

## 2 判断の理由

本件監査請求に関し、「1 認定した事実」を踏まえ、本件自死について、A職員及び黒岩氏のそれぞれの行為に故意又は重大な過失があったか否か、故意又は重大な過失があった場合、知事によるA職員及び黒岩氏それぞれへの求償権の不行使が違法又は不当に財産の管理を怠る事実に該当するか否かについて、以下のとおり判断を行った。

### (1) 本件自死について、A職員の行為に故意又は重大な過失があったか否かについて

本件監査請求において、請求人は、国家賠償法第1条第2項では、同条第1項の場合において、公務員に故意又は重大な過失があったときは、国又は公共団体は、その公務員に対して、求償権を有するとされているところ、本件自死について、A職員にはX職員に対してパワハラを行い、また、そのパワハラにより知事室での長時間労働を余儀なくさせたという故意又は重大な過失があったことから、県は、A職員に対して求償権を有しており、これを行わなければならないのに、当該求償権の行使を怠っていることは違法な財産管理に当たると主張する。

しかしながら、「1 認定した事実 ア 本件自死に係る公務災害認定の概要等について」のとおり、本件自死に係る公務災害の認定においては、本件自死の原因は平成28年9月末に発症した精神疾患であるとされており、精神疾患発症前6か月の時間外勤務の状況から「業務による強度の精神的又は肉体的負荷が認められ、かつ、業務以外の負荷及び個体側要因が認められない場合」に該当し、かつ、精神疾患とX職員の自死との間にも相当因果関係があるものと認められ、公務上の災害と認められるとされている。

そして、上記の認定に当たっては、「精神疾患発症前6か月の時間外勤務時間」の状況が具体的根拠とされているが、X職員は当該期間には財政課に在籍しており、知事室には在籍していないことから、X職員が知事室在籍時にA職員から受けたとされるパワハラについては、認定理由に含まれていないことになる。

また、「1 認定した事実 イ 本件和解の内容について」のとおり、本件和解に係る和解条項においても、「1 (法的責任の確認)」において、「被告は、被災者の本件死亡について、公務の管理にあたり安全配慮義務に違反し、国家賠償法による損害賠償責任を負うことを認める。」「2 (被告の謝罪等)

(1)において「被告は、原告に対し、前項の義務をつくせなかったことにより、過重な業務に従事させたことが原因で、被災者を死に至らせ、原告に深い悲しみと重大な精神的苦痛を負わせた」などとされているものの、X職員がA職員から受けたとされるパワハラについては当該和解条項において言及されておらず、X職員を死に至らせた原因として特定されていない。そして、県は、本件自死について、公務の管理に当たってのX職員の労働時間の管理について安全配慮義務に違反があったとして、国家賠償法による損害賠償責任を負うことを認め、1億円の支払を行ったものであるとしている。

以上のように、X職員の自死については、財政課在籍時に発症した精神疾患との間に相当因果関係があるものと認められており、また、和解条項により、本件自死について県が負う国家賠償法による損害賠償責任は、X職員の労働時間の管理について安全配慮義務に違反があったことによるもので、X職員が知事室在籍時に受けたとされるA職員からのパワハラは含まれていない。

したがって、県がX職員の遺族へ和解金として支払った1億円について、県は、A職員に対して求償権を有するものではない。

なお、X職員が知事室在籍時に受けたとされるA職員からのパワハラについて、「1 認定した事実 ク 報告書におけるX職員の遺族及び関係職員に対する聞き取り調査の結果等について 4 調査チームによる判断 (2) パワー・ハラスメント」のとおり、A職員はX職員に対して、「他の職員よりも高い頻度で怒鳴ることがあり、その指示が曖昧で職員が困惑する状況にあった可能性は高い」とする一方で、「1 認定した事実 ク 報告書におけるX職員の遺族及び関係職員に対する聞き取り調査の結果等について 3 調査結果 (2) 調査チームによる聞き取り調査等の結果 ア 知事室、財政課在籍時の様子 (i) Aからのパワー・ハラスメント b 関係職員からの説明」のとおり、A職員について「周囲からみて誰もがパワー・ハラスメントと感じるような人格否定や、長時間叱責を続ける、誰かを執拗にターゲットにしている様子はなかった」としつつも、「1 認定した事実 ク 報告書におけるX職員の遺族及び関係職員に対する聞き取り調査の結果等について 4 調査チームによる判断 (2) パワー・ハラスメント」のとおり、「執務室に響き渡る声で度々怒鳴られるようなことは、職員によってはパワー・ハラスメントであると感じる可能性があり、指示の具体性の欠如も併せ考えると、指導の方法に問題がなかったとは言えない。」としているところであるが、A職員のX職員に対する行為や当該行為に対するX職員自身の受止めについて、X職員が亡くなってい

る以上、X職員当人に確認する術はなく、また、監査した限りにおいて、A職員のような行為について、X職員の自死との間に相当因果関係があり、故意又は重大な過失があったとする具体的な証拠は認められなかった。

(2) 本件自死について、黒岩氏の行為に故意又は重大な過失があったか否かについて

本件監査請求において、請求人は、「(1) 本件自死について、A職員の行為に故意又は重大な過失があったか否かについて」のとおり、国家賠償法第1条第2項では、同条第1項の場合において、公務員に故意又は重大な過失があったときは、国又は公共団体は、その公務員に対して、求償権を有するとされているところ、本件自死について、黒岩氏には、A職員がX職員に対して行っていたとされるパワハラや、そのパワハラによる知事室での長時間労働を止めさせるためのA職員に対する指揮監督権の適切な行使を怠り、また、X職員を長時間労働が不可避な財政課へ敢えて異動させ人事権を濫用したという重大な過失があったことから、県は、黒岩氏に対して求償権を有しており、これを行わなければならないのに、当該求償権の行使を怠っていることは違法な財産管理に当たると主張する。

しかしながら、A職員がX職員に対して行っていたとされるパワハラについては、「(1) 本件自死について、A職員の行為に故意又は重大な過失があったか否かについて」のとおり、X職員の自死の原因は、財政課在籍時に発症した精神疾患であるとされており、また、和解条項により、本件自死について県が負う国家賠償法による損害賠償責任は、X職員の労働時間の管理について安全配慮義務に違反があったことによるもので、X職員が知事室在籍時に受けたと請求人が主張するA職員からのパワハラに基づくものとはされていないことから、黒岩氏のA職員に対する指揮監督権の有無を検討するまでもなく、黒岩氏がA職員に対する指揮監督権の適切な行使を怠っていたとする請求人の主張は当たらない。

なお、A職員のX職員に対する言動や態度等について、「1 認定した事実 オ X職員等執務室と知事執務室との位置関係について」のとおり、X職員等執務室は、知事執務室と別室であり、その間にはそれぞれが独立した2部屋が存在し、X職員等執務室と知事執務室間は13m以上もの距離があること、また、「1 認定した事実 カ X職員の知事室在籍時にA職員がX職員に対してパワハラを行っていたとされることに対する知事の認識について」のとおり、



知事の行動は全て事前に調整の上、決定されており、突発的にX職員等執務室に立ち寄ることはなく、黒岩氏がX職員等執務室に立ち寄ったのは平成25年12月末、平成26年12月末及び平成27年12月末の計3回のそれぞれ数分程度の年末挨拶回りだけであること、X職員が在籍していたグループの業務の特性上、未成熟な事案を取り扱うことが多いため、情報漏洩防止の観点から執務室内の職員の出入り以外は通常全ての扉を閉じており、仮に黒岩氏がX職員等執務室前の通路を通ったとしても、執務室内の声が聞こえることはないことなどを踏まえると、仮に、X職員等執務室内でA職員がX職員に対して大声で怒鳴っていること等があったとしても、黒岩氏がその状況を具体的に認識することができたとは認められない。

また、「1 認定した事実 コ 県によるX職員の平成28年度定期人事異動の状況について」のとおり、平成28年度定期人事異動は、県の定期人事異動に係る方針、規定等に基づき実施しており、X職員の平成28年度における知事室から財政課への定期人事異動については、人事課がその権限において決定したものであり、この定期人事異動の決定に関して黒岩氏は直接的な関与をしていないことから、黒岩氏がX職員を長時間労働が不可避な財政課へ敢えて異動させ人事権を濫用したとする請求人の主張は当たらない。

さらに、「1 認定した事実 サ 職員の時間外勤務状況を知事へ報告する仕組みや制度について」のとおり、平成29年2月に、県に「働き方推進本部」が設置され、時間外勤務の縮減を含めた様々な取組を推進しており、当該本部への議題の一つとして各局等における時間外勤務を集計の上、当該本部の本部長である知事に報告することになったが、それより前において、職員の時間外勤務状況について、知事へ報告する仕組みや制度はなかったことから、黒岩氏がX職員の知事室及び財政課における長時間労働の事実について認識していたとは認められず、また、これを容易に認識することができたとは認められない。そうだとすると、本件自死について、公務の管理に当たってのX職員の労働時間の管理について安全配慮義務に違反があったとしても、故意又は重大な過失があったと認めることはできない。

したがって、本件自死について、黒岩氏の行為に故意又は重大な過失があったとは認められず、県がX職員の遺族へ和解金として支払った1億円について、県は、黒岩氏に対して求償権を有するものではない。

**(3) 知事によるA職員又は黒岩氏それぞれへの求償権の不行使が違法又は不当に財産の管理を怠る事実には該当するか否かについて**

「(1) 本件自死について、A職員の行為に故意又は重大な過失があったか否かについて」及び「(2) 本件自死について、黒岩氏の行為に故意又は重大な過失があったか否かについて」のとおり、県がX職員の遺族へ和解金として支払った1億円について、県は、A職員及び黒岩氏に対して求償権を有するものではないことから、違法又は不当に財産の管理を怠る事実には該当しない。

**3 結論**

以上のことから、県がX職員の遺族へ和解金として支払った1億円について、県は、A職員及び黒岩氏に対する求償権を有するものではないことから違法又は不当に財産の管理を怠る事実は存在せず、本件監査請求には理由がない。