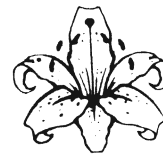


神奈川県公報



県の花：山ゆり

令和4年2月15日(火曜日)

号外第5号

毎週火曜日及び金曜日発行

目次

○監査委員公表

監査の結果について

ページ

1

監査委員公表

神奈川県監査委員公表第5号

監査の結果について

地方自治法（昭和22年法律第67号）第242条第1項の規定に基づき、請求人から提出された住民監査請求について、同条第5項の規定に基づき監査した結果を次のとおり請求人に通知したので、これを公表する。

令和4年2月15日

神奈川県監査委員	村上英嗣
同	太田真晴
同	吉川知恵子
同	嶋村ただし
同	てらさき雄介

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	太田真晴
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

この公報は再生紙を使用しています

購読料

一箇月二、九三〇円 一箇年三、五、一六〇円
（消費税・地方消費税・送料込み）
本号一部一、〇三九円（消費税及び地方消費税込み）

発行

横浜市中央区日本大通一
神奈川県政策局政策部政策法務課
電話横浜（〇四五）二一〇一一一

印刷

横浜市鶴見区矢向三一一五二七
野崎印刷紙器株式会社
電話横浜（〇四五）五七一三五〇八

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るとも考えられる。

(f) 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。

(g) 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ないと規定している。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。

(e) 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、A3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。

(イ) 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。

(ウ) 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と

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と。そうであれば、黒岩知事はパワハラの実犯者といえるのではないかと。

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と。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職員両名に対し、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。)

神奈川県の職員が自死をし、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ます。ハラスメントを再発防止するというのには、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、神奈川県の損害に対して、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と、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。そのみならず、黙認していたのではないかと。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と。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と。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を知れ渡るのではないかと。そして、それは当然

黒岩知事にも分かるのではないかと。

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と。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と。

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を考えていたのではないかと。

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、というふうを考えるならば、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。何としてもハラスメント、パワーハラス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と。

しかし、問題は、なぜ、自死した職員は残業をしなればいけなかったのか。土曜日でも日曜日で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。土曜日でも祝日も日曜日で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」などとこの職員、Xはつぶやいていたそう。

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を過ぎた神奈川県の職員が。いかに、パワーハラス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スメントであると、私は考えています。そして、冒頭に述べたように、和解の内容はハラス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職員のハラス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と。

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。）に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。

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と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	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。		
	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
	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。		

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。
事案の概要	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。 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。

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
	7	29	書面による準備手続
		8	2
	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、振り込みに必要な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に実施する。
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等の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・ハラスメントとを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 「パワハラを起こさない!」	パワハラ防止のため、相手の立場に立っ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う。
平成28	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。
	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	・ 局長等による「残業ゼロ」宣言 ・ 業務の見直し ・ 電子化による業務の効率化等
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	・ 全庁ノー残業デーの定時退庁の徹底 ・ 全庁ノー残業デーを一斉消灯日として設定等
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職員等執務室に入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。

(イ) 「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 (イ)」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。

(ウ) 「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 (ウ)」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ったこと、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。

(エ) 「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 (エ)」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