

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。

(4) 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。

(イ) 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。

(I) 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。

(オ) 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の軽減・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。

(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、労働契約法は適用されない(同法第21条)。

(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 財政課は答える立場にない。

(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第4条第2項の規定は、同法第3条の基本理念ののっとり、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ぬ点で、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いましたが、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、知事が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職員等執務室に入入りすることは 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。

(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、労働契約法は適用されない(同法第21条)。

(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。

(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

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、「声が大きい」「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範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職員の見解	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。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の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て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職員の見解	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。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職員の見解	A職員は「広げるだけ広げてあとは人任せ」「イベントと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。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職員の見解	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。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ではなかったと思う。
③ A職員の見解	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。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 A職員の見解	関係者が「パワー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ー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メントである。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。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という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。

ウ 報告書におけるA職員の行為

① A職員の見解	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	調査チームからは、平成27年度における「パワーハラメントの事実」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。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。自身は、知事室において主担当業務が変わってからは、知事室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。
② A職員の見解	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。自身は、知事室において主担当業務が変わってからは、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。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。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。
③ A職員の見解	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つつ、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。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。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して赴くこととしていた。

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、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職員が知事室に在籍時に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職員が知事室に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に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職員の財政課に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職員の知事室に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

分担に偏りが無いかを確認し、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職員の知事室に在籍時には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職員の知事室に在籍時に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職員の知事室に在籍時に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職員の知事室に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職員の知事室に在籍期間において、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職員が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

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当該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 (ウ) 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職員本人に確認する術はなく、また、監査した限りにおいて、A職員のこ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。