

平成29年10月26日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成27年(ネ)第6308号損害賠償請求控訴事件(原審 さいたま地方裁判所平成25年(ワ)第1578号事件)

口頭弁論終結日 平成29年7月4日

判 決

主 文

- 1 1審原告らの本件控訴に基づき原判決を次のとおり変更する。
 - (1) 1審被告は、1審原告らに対し、それぞれ959万9000円及びこれに対する平成23年12月21日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
 - (2) 1審原告らのその余の各請求をいずれも棄却する。
- 2 1審被告の本件控訴を棄却する。
- 3 訴訟費用は、第1, 2審を通じて、これを10分し、その7を1審原告らの負担とし、その余を1審被告の負担とする。
- 4 この判決は、前記1(1)に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

1 1審原告ら

- (1) 原判決を次のとおり変更する。
- (2) 1審被告は、1審原告らに対し、それぞれ3299万6668円及びこれに対する平成23年12月21日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- (3) 訴訟費用は、第1, 2審とも1審被告の負担とする。

2 1審被告

- (1) 原判決のうち1審被告敗訴部分を取り消す。

(2) 上記(1)の取消部分に係る1審原告らの請求をいずれも棄却する。

(3) 訴訟費用は、第1、2審とも1審原告らの負担とする。

第2 事案の概要

1 本件は、1審被告の職員であった亡Aが、さいたま市立指扇北小学校に業務主任として勤務していた際、「うつ病、適応障害」の病名で89日間の病気休暇を取得し、職場復帰してから約半年後に異動して、さいたま市環境局施設部西部環境センター（以下「本件センター」という。）管理系の業務主任として勤務していたところ、指導係であったBから暴行を受けるなどのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け続けたため、うつ病を悪化させて自殺したなどとして、Aの両親である1審原告らが、1審被告に対し、安全配慮義務違反の債務不履行又は国家賠償法1条1項に基づき、それぞれ404万75602円及びこれに対するAが死亡した日である平成23年12月21日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

原審は、Aは、Bから脇腹に相当程度の有形力を行使するなどのパワハラを継続的又は断続的に受けていたものと認めた上、Aからパワハラを受けた旨の相談を受けた上司らが、パワハラの有無について確認をせず、Aが求めた話合いの場も設けることをせず、B又はAを配置転換するなどして、心理的負担を過度に蓄積させ既往症であるうつ病を増悪させることがないように配慮する義務を怠ったとして、1審被告の国家賠償法1条1項に基づく損害賠償義務を認めたが、他方、うつ病の既往症がAの自殺に重要な要因となっている上、1審原告らは、Aの精神状態の悪化を認識し又は認識し得たことから、上司や医師と連携してAを休職させるなどして適切な医療を受けさせるように働き掛けをして自殺を防止する措置を採るべきであったとして、8割の過失相殺をし、1審原告らの本件各請求を、それぞれ659万9333円及びこれに対する平成23年12月21日から支払済みまで民法所定

の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で認容した。

これに対し、1審原告ら及び1審被告が、それぞれの敗訴部分を不服として、本件各控訴を提起した。なお、1審原告らは、当審において、1審被告に対し、それぞれ3299万6668円及びこれに対する平成23年12月21日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払を請求する限度で請求を減縮した。

2 前提となる事実（当事者間に争いがない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

(1) Aの経歴等

ア Aは、昭和45年9月29日、1審原告らの二男として出生した。

イ Aは、平成14年7月1日、1審被告の技能職員として採用され、さいたま市教育委員会に出向を命じられ、宮原中学校に業務主事として勤務し、平成20年4月からは大宮北高等学校に業務主事として勤務した後、平成22年4月からは指扇北小学校の業務主事として勤務していた。

ウ Aは、平成22年6月頃、大宮クリニックのC医師作成の病名を「うつ病、適応障害」、「現在重症うつ状態レベル（SDStest 65/80）」であり、同月3日より同年9月1日の90日間休職を要する」旨が記載された同年6月2日付けの診断書を添付して「病気休暇願」を提出し、同月3日から同年8月31日までの90日間の病気休暇の取得が承認された。

そして、Aは、同年8月20日、C医師作成の「うつ状態等症状群全般の著明な改善傾向（SDStest 28/80）」認め、同月31日より復職可能と診断する」旨が記載された診断書を添付して「出勤届」を提出し、同日から勤務に復帰した。

エ Aは、平成23年4月1日付けで、環境局勤務を命じられ、同局施設部西部環境センター（本件センター）に異動し、管理系の業務主任とし

て勤務するようになった。

(2) 1 審被告の関係職員ら

ア Dは、Aが指扇北小学校に勤務していた当時の学校長であった。

イ Bは、平成12年に本件センターに赴任し、Aと同じく管理系の業務主任として勤務していた。

ウ Eは、平成22年4月、本件センターに赴任し、管理係長を務めていた。

エ Fは、平成23年4月1日から本件センターの所長を務めていた。

(3) Aが死亡するに至った経緯

ア Aは、本件センターの管理係として、計量を担当し、搬入届の受理、手数料の集計、入金や釣り銭の管理並びに市民等からの電話及び窓口対応といった業務に従事するようになった。

そして、Bとペアを組んで、公用車で、銀行への入金・両替業務を行っていた。

イ Aは、本件センターに赴任後、まもなくして、Eに対し、「Bから暴力を受けている。痣ができて写真を撮ってある。パワハラ、言葉の暴力がある。」旨を訴えた。

ウ Aは、平成23年10月12日、うつ病等の症状の悪化傾向が出現した。

Aは、同年12月14日、Fに対し、体調が思わしくない旨を申し出た上、翌15日、C医師作成の同月14日付け診断書（以下「本件診断書」という。）を提出した。なお、本件診断書には、「うつ病、睡眠障害及び適応障害により通院加療中であるところ、約1か月にわたり悪化傾向が持続し、不眠を伴う重症うつ状態（SDS test 57/80）レベルであり、今後最低でも90日間程度の加療及び自宅療養が適切であり、同月15日から平成24年3月14日まで90日間の休職を要すると診断

する」旨が記載されていた。

エ 1 審原告 G は、平成 23 年 12 月 21 日、本件センターを訪れ、F らと面談し、A とともに大宮クリニックに赴き、C 医師から A の病状について説明を受けた。そして、F と相談した結果、A を翌 22 日から休職させることとした。

F は、同月 21 日午後 7 時頃、1 審原告 G に対し、休職開始日の日付を同月 22 日に訂正した診断書を持参するように求めた。A は、このやり取りを聞くと、「もう嫌だ。」と叫び、自宅の 2 階へ駆け上がった。その後、1 審原告 G が、心配になり、2 階へ行ったところ、ベランダの手すりにベルトを掛けて首を吊っている A を発見した。A は、さいたま赤十字病院に救急搬送されたものの、同月 21 日午後 9 時 08 分、死亡が確認された。

(4) 公務災害の認定請求の経緯

ア 1 審原告 G は、平成 25 年 4 月 25 日付けで、地方公務員災害補償基金さいたま市支部長に対し、A の自殺（うつ病、適応障害）について、公務災害の認定請求をしたが、同支部長は、A の自殺は公務外の災害であると認定し、その旨が記載されている平成 27 年 1 月 30 日付け公務災害認定通知書を 1 審原告 G 宛に送付した（甲 25）。

イ 1 審原告 G は、上記認定を不服として、地方公務員災害補償基金さいたま市支部審査会に対し、同年 3 月 31 日付けで、審査請求の申立てをした（甲 26 の 2）。

3 争点及び争点に対する当事者の主張

(1) B の A に対するパワハラの有否

（1 審原告らの主張）

B は、A に対し、平成 23 年 4 月 21 日、同月 23 日、同月 28 日及び同年 5 月 29 日、原判決別紙「時系列表」の「原告主張の事実」欄記載の

パワハラを行った。

また、Aは、同年4月下旬以降、Eに対し、Bからパワハラを受けていると報告しているが、Eは、事実確認をせず、BをAの指導係から外すなどの措置を講じなかった。その後、Aは、Bから暴力を受けていることを警察に相談したり、Bを指導係から外すようEに提案したり、市民を名乗って1審被告の本庁にBに関することを報告したり、体調悪化の原因がBにあることを主治医やFに訴えたりするなどしていたのであるから、これらの事情に照らすと、Bによるパワハラは、同年10月頃までの間、継続的又は断続的に行われていたものである。

（1 審被告の主張）

原判決別紙「時系列表」の「被告の認否」欄及び「被告主張の事実」欄記載のとおり、平成23年4月21日、同月23日、同月28日及び同年5月29日、Bは、Aに対し、パワハラを行っておらず、同日以降も、継続的にパワハラを行ったことはない。

Aは、平成23年12月14日に大宮クリニックを受診した際に、C医師に対し、初めて暴言、暴力があった旨述べているが、パワハラがあったとされる同年4月頃にはそのような訴えがあったとは認められない。1審原告Hの陳述（甲14，19）も一貫せず、Aの弟であるIの陳述書（甲20）によっても、Bが暴力を振るったことにはならない。Aの警察への相談の録音記録（甲5－2）によっても、Bの性格であり悪意はないなどと理解を示しており、「入金（その他）の件について」と題する書面（甲7）も、誰が何の目的で作成したものかも明らかではない。Bに対する周囲の認識・評価の根拠とされているのも、地方公務員災害補償基金さいたま市支部の事務専従者が作成したアンケートに対する回答であり、誰の発言か、Bに批判的な回答をした者が何人いたかも不明である。このような証拠からは、Bによるパワハラがあったものと認めることはできないとい

うべきである。

(2) 安全配慮義務違反の成否

(1 審原告らの主張)

ア 1 審被告は、信義則上、Aを含む1 審被告所属の公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）及びこれから敷衍される職場環境保持義務を負っている。

イ Aは、平成22年6月に「うつ病、適応障害」と診断され、89日間の病気休暇を取得し、完治には至らなかったものの、小学校の業務主事の業務に耐えられる精神状態までに回復し、同年8月31日に復職したが、その際、Dは、面談を実施したのみで、産業医やその他の専門医の意見を聴取するなどの手続をとらなかった。また、1 審被告においては、病気休暇に関する情報を教育委員会管理部教育総務課職員、総務局人事部人事課職員が閲覧することができ、Aの病歴や病気休暇歴等を共有することができたにもかかわらず、上記の情報を直接の指揮命令を行うEやFらに引き継ぐなどの、適切なフォローアップをしなかった。その結果、1 審被告は、上司の指示にも従わない粗暴なBをAの指導係として配置し、ペアを組ませたものである。

ウ そして、Aは、平成23年4月25日、Eに対し、Bからパワハラを受けていると訴え、Eは、同月27日、Fに対し、Aから上記訴えがあった旨を報告したが、EやFは、A又はBから、暴力行為の存否等に関する具体的な事実確認や事情聴取を行うことはせず、Eは、A及びBと協議の機会をもったものの、わずか10分程度で、その内容は、BをAの指導係から外すか否かというものであり、パワハラの存否を確認するというものではなかった。そして、Aは、同月28日、再度の協議を実施するよう申入れをしており、Aが上記協議の内容に納得をしていなかったことは明らかである（なお、Eは、再度の協議の機会を設けること

をしなかった。)。さらに、Fは、Aのパワハラの訴えについて、自己の判断により、職制上の上司である施設部長に報告することもしなかった。加えて、F及びEは、BをAの指導係から外したり、BとAの業務内容を変更したりするなどの措置を講じることはなく、BとAの席も隣同士のままであった。

エ 同年の秋頃、Aは、うつ状態をうかがわせる状態となっており、E又はFは、Aが、同年11月1日時点において、元気がなく、ぼんやりしている状態であったことを認識し、また、Eは、Aが、居眠りをしたり、高級品を購入したり、通販で購入した商品を職場に送り付けるなど不眠や躁状態をうかがわせる異常な行動をとっていることを認識していたにもかかわらず、カウンセリングを実施したり、医師の診断を勧めたりするなど適切なメンタルヘルスケア対策を採ることをしなかった。

オ Aが、同年12月14日、Fに対し、同年9月から精神科の病院に通院しているものの、眠れない状態が続いていること、前の職場でも3か月程度病気休暇を取っていたこと、Bとの人間関係がうまくいかずストレスになったことを伝えたにもかかわらず、Fは、上記休職の際の資料等を確認しなかった。また、AがFに対し、同月15日、診断書を提出したにもかかわらず、Fは、診断書の内容を十分確認することなく、直ちに主治医及び1審原告らに問合せをすることもしなかった。その後も、Aは、体調が悪いから休むと言ったり、すぐに撤回して勤務継続を要望したりするなど明らかに異常な精神状態にあり、Fは、Aのこのような状態から、少なくともAが休職をすることに強い危惧を抱いており、自殺念慮まで抱く状態にあることを認識していたにもかかわらず、主治医又は産業医等専門家への意見照会をせず、自己の判断のみで休職の要否を判断し、その結果、Aに対し、休職の真意等の事情を聴取せずに、漫然とAを従前の業務に従事させた。そして、Fは、同月21日になって、

1 審原告Gに連絡をしたものの、その際も医師に相談するよう告げただけで、何らの配慮もすることなく診断書の日付の変更について指示し、その結果、同日、Aは自殺するに至った。

カ このように、1 審被告は、安全配慮義務に違反した。

(1 審被告の主張)

ア 1 審被告においては、職員が病気休暇を取得する場合には、医師の診断書を添付した病気休暇願を提出すれば、所属長は、原則として休暇を承認するが、休暇の期間は医師の診断によって決められ、最長は90日間である(90日を超える場合には、病気休職(分限処分)が発令されることにもなる。)。そして、医師の診断書を添付して出勤届を提出すれば、所属長が本人と面談し、職場復帰が可能かどうかを判断する。

本件においては、著明な改善傾向にある旨の医師の診断書が提出されたため、Dは、本人と面談した上、復職を認めたものである。そして、Dは、Aを注意して見ていたが、職務を忠実にこなし、周囲とも穏やかに接している様子であり、勤務に支障があるような状態と見受けられなかった。

イ 1 審被告においては、職員個人の病歴は、個人情報であるため、その情報の取扱いには特に慎重を期している。そして、病気休職の情報は、任命権者の各人事担当所管課において管理し、配属先の局長又は区長には伝えられるものの、病気休暇に関する情報は、これとは異なり、配属先の局長または区長には伝えていない(1 審被告においては、「人事給与システム」に職員の病気休暇の病名、取得日及び期間が電子データで記録されており、各任命権者の人事担当課の担当者は閲覧できるようになっている。職員が所属する局の局長は、そのデータの一部を紙に出力した「人事台帳」を閲覧することができるが、それには休職等の処分に関する情報は記載されているものの、病気休暇等の休暇に関する情報は

記載されていない。) 。

ウ Eが、Aから、Bによるパワハラを受けているとの相談を受けたときの会話の内容、平成23年4月28日の話合いの際のA、B及びEの会話の内容、同月29日、AがEに再度話をした際の会話の内容は、原判決別紙「時系列表」の「被告主張の事実」欄記載のとおりである。そして、Aの話は、具体的なものではなかったため、Eが話合いを提案したことは不相当とはいえず、同日以降、Aは、Bによるパワハラについて話をしなかったため、F及びEは、パワハラについて聴取しなければならない状況にはなかったのであるから、Aからの申出のみによって配置転換等の措置を講じる義務はなかった。さらに、同年5月以降は、BとAは、それぞれ別の棟で職務を遂行することが多くなり、同年7月以降は、Aの意見を取り入れて、Bが単独で入金業務を行うようになった。このような事情を勘案すると、AがBからパワハラを受けながら勤務に従事し、心理的な負担が過度に蓄積した状況にあったということはなく、1審被告が安全配慮義務を怠ったということとはできない。

エ また、F及びEは、平成23年12月14日までの間、Aから、通院をするとの理由で休暇を取得したい旨の申出をされたことはなく、また、投薬治療を受けていると聞いたこともなかった。そして、Fは、Aから体調が思わしくないとの相談を受けた同日以降は、原判決別紙「時系列表」の「被告主張の事実」欄記載のとおり、Aに対し、病院の診察を受け、診断書を作成してもらうよう伝えるとともに、休暇を取るよう勧め、また、Aの親である1審原告らに電話もしており、1審被告は安全配慮義務を十分に尽くしていたといえることができる。

- (3) 1審被告の安全配慮義務違反とAの死亡との間の相当因果関係の有無
(1審原告らの主張)

ア Aは、平成22年6月に「うつ病、適応障害」の病名で89日間の病

気休暇を取得していたにもかかわらず、1審被告においては、適切なフォローアップをせずに、病気休暇の情報を共有することもなく、異動先の本件センターの関係者にも伝えなかったため、Aを問題があるBと同じ管理係に配置した上、Bを指導係とし、その結果、Aは、Bからパワハラを受け、Aが、Eに対し、Bからパワハラを受けている旨の報告をし、EもFにその旨を報告したにもかかわらず、FもEも適切な措置を講じなかったため、Aは、強い精神的負担を受け、遅くとも同年夏頃には、躁病エピソードが認められるようになり、双極性Ⅱ型障害（躁うつ病）を発症するに至り、平成23年10月12日頃、うつ状態が悪化し、同年12月14日には、自殺自傷の危険が高い状態となった。

そして、1審被告は、同日、Aが自殺念慮のある重篤なうつ状態にあることを認識したにもかかわらず、主治医又は産業医等の専門家に意見照会をしたり、情報交換を行ったりすることのないまま、漫然とAが勤務を継続することを容認し、適切な治療を受ける機会を奪った。その結果、Aは、同日以降も勤務を継続し、同月21日、自殺したものである。

したがって、1審被告による安全配慮義務違反とAの精神疾患の発症及び自殺との間には相当因果関係があることは明らかである。

イ 確かに、Aは、平成14年から精神神経科への通院歴があり、平成22年6月には病気休暇を取得していることから、精神疾患の発症についてA本人の脆弱性を全て排除することはできない。

しかしながら、Aは、上記アのとおり、Bからパワハラを受け、E及びFによる対応の不手際による精神的負荷を原因として精神疾患を発症し、少なくとも、Bによるパワハラにより強い精神的負荷を受けたことを契機としてうつ病の症状を増悪させたものであることは、医学的観点からも明らかである。

また、平成23年12月14日以降の1審被告の安全配慮義務違反は、Aの同日時点での体調を前提としたものであるから、A本人の脆弱性は、何ら同義務違反とAの自殺との間の相当因果関係の有無に影響を与えるものではない。

(1 審被告の主張)

ア Aが、Eに対し、Bに関する相談をしたのは、平成23年4月であり、Aが自殺したのは、その9か月も後のことである。同年5月以降は、A自身、Bによる暴言、暴力があったと訴えているとは認められない。Aは、同年4月以降、体調が継続的に好調の状態であり、体調が悪化したのは、同年10月12日頃と思われる。しかも、本件診断書においても、病気が職務に起因する旨の記載がない。

したがって、1審被告の安全配慮義務違反とAの自殺との間に相当因果関係は認められないというべきである。

イ Aは、平成14年頃から「うつ病」と診断され、通院歴がある上、平成22年6月にも「うつ病、適応障害」で89日間の病気休暇を取得している。平成23年5月以降、職場において、精神疾患を発生、増悪させる事実はない一方で、家庭内でのトラブルがあったこともうかがわれる。Aの症状と自殺との関係も十分に判明しているわけではないが、少なくとも、1審原告らが主張する1審被告の安全配慮義務違反とAの自殺との因果関係はないというべきである。

(4) 1審原告らが被った損害の内容及び額

(1 審原告らの主張)

ア 死亡慰謝料 2200万円

1審被告の安全配慮義務違反のために自殺に追い込まれたことによるA本人の精神的苦痛及びAの両親である1審原告らの精神的苦痛は極めて大きいものであって、それぞれの精神的苦痛を金銭に換算すると、

合計 2200 万円 (A 分 1800 万円。1 審原告ら分各 200 万円) を下らない。

イ 逸失利益 3799 万 3337 円

A の基礎収入 (年収) は、基本給、地域手当及び住居手当を合計した金額である月額賃金 34 万 1048 円に 12 を掛け合わせ、これに賞与 (期末手当 + 勤勉手当) 59 万 6690 円の 2 回分を合計した額である 528 万 5956 円である。

また、生活費の控除率は 50%，67 歳までの就労可能年数 26 年間に對するライフニツツ係数は 14.3752 である。

そうすると、A の逸失利益は、3799 万 3337 円となる。

(計算式)

$$528 \text{ 万 } 5956 \text{ 円} \times (1 - \text{控除率 } 0.5) \times 14.3752 = 3799 \text{ 万 } 3337 \text{ 円}$$

ウ 弁護士費用 600 万円

1 審被告の安全配慮義務違反と相当因果関係のある弁護士費用は 600 万円とするのが相当である。

エ 合計 6599 万 3337 円

(1 審被告の主張)

否認又は争う。

(5) 過失相殺等の可否

(1 審被告の主張)

1 審原告らは、A の素因や A の既往症等を十分に熟知しており、A と同居して生活していたことからすると、A の死亡については、1 審原告ら側にも過失があるといえるから、過失相殺がされるべきである。

(1 審原告らの主張)

ア A は、うつ病の既往症で、89 日間の病気休暇を取得していたのであ

り、かつ、職場の同僚からの物理的な暴力という既往症がない通常の者にとっても精神疾患を発症し得るほどの加重的な精神的苦痛を受けていたのであるから、うつ病の既往症がそれを増悪させ、自殺に至った要因となっているとしても、それを理由として素因減額するのは相当ではない。

また、AがEにパワハラを訴える以前における安全配慮義務違反について一定の素因減額が認められる余地があるとしても、Aが体調不良を訴えた平成23年12月14日以後の安全配慮義務違反については素因減額の対象とはならない。

イ Bによるパワハラに対処しうるのは、1審被告のみであって、これをAの両親である1審原告らの責任とすることはできない。また、1審原告らは、Aから病状等を詳しく告げられたことはなく、1審被告から呼出しを受けて、初めて本件診断書の内容を知ったのに対し、1審被告は、それ以前に本件診断書を受領していたのであるから、医師に対して直接連絡を取るか、速やかに1審原告らに連絡をするなどの方法を講ずることにより、医学的に適切な対応をすることができたのである。そして、1審被告が対応を怠ったことを1審原告らの責任とすることはできないから、過失相殺をするのは相当ではないというべきである。

第3 当裁判所の判断

1 前記前提となる事実には、証拠（甲1の1ないし3、甲2、3、4の1及び2、甲5の1及び2、甲6の1ないし3、甲7、8、9の2、甲10、11、13、14、16の1及び2、18ないし21、乙1の2ないし6、乙2の11、乙3ないし15、証人B、証人E、証人F、1審原告G本人、1審原告H本人）及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

(1) Aは、平成14年7月1日、1審被告の技能職員として採用され、さいたま市教育委員会に出向を命じられ、宮原中学校に業務主事として勤務

し、平成20年4月からは大宮北高等学校に業務主事として勤務した後、平成22年4月からは指扇北小学校の業務主事として勤務していた。

- (2) Aは、宮原中学校に勤務するようになった直後の平成14年10月12日、不眠、不安及び緊張による諸症状で全く職務を遂行することが困難であると訴え、大宮クリニックの精神神経科を受診し、その結果、心因反応と診断され、緊張型統合失調症も疑われた。その際、Aは、職務ストレスによる緊張・不眠を訴えて、強い長期のストレス障害と診断されたが、服薬継続、職場環境調整、認知療法での職務環境への認知度変化誘導などが試みられ、改善傾向が得られた。

しかし、その後、Aは、平成16年6月30日、大宮クリニックにおいて、反復性心因性抑うつ精神病との診断を受けた。

- (3) Aは、大宮クリニックのC医師により、平成22年6月2日、1か月程度前にうつ病、適応障害を発症し、重症うつ状態レベルであり（SDS test 65/80）、最低でも90日間程度自宅療養を要する状態であるため、同月3日から同年9月1日までの間の休職を要する旨の診断を受けた。

1 審被告においては、病気休暇（さいたま市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例14条（平成13年5月1日条例第29号）により連続して90日を超えることはできないとされている。）は、主治医の診断があれば原則として所属長が承認する取扱いがされていたが、他方で、連続して取得できるほぼ上限である89日の病気休暇を取得したにもかかわらず、職場復帰が困難と疑われる場合には、休職処分（さいたま市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（平成13年5月1日条例第24号））を発令することもあった。

Aは、C医師作成の上記内容の診断書（乙7）を添付し、病名を「うつ病、適応障害」とする90日間のさいたま市教育委員会宛の「病気休暇願」

（乙2の11、乙13）を提出したが、「期間及び日数」欄の終期の記載

を「9月1日」から「8月31日」に訂正されて、Dによって休暇が承認された。

- (4) 1 審被告においては、病気休職の場合には、任命権者が指定する2名の専門医の診断に基づき、復職命令を発令し、職場復帰させるが、病気休暇の場合には、これとは異なり、主治医による職場復帰が可能である旨の診断書の提出があれば、所属長の判断で、休暇期間満了の翌日から職場に復帰させることとされていた。

そのため、Aは、平成22年8月20日、C医師から、「うつ状態等症状群全般の著明な改善傾向（SDS test 28/80）認め」同月31日から復職可能との診断を受け、同日付けの診断書（乙9）を添付し、さいたま市教育委員会宛の「出勤届」（乙8。休暇の期間及び日数は89日間）を提出し、Dは、職場復帰を承認し、Aは、同月31日から職場に復帰した。

- (5) Aは、平成22年11月1日基準の「自己申告書」（乙10）において、「現在の職務」について、「あまり適していない」、「仕事量はやや多い」、「職場環境はやや悪い」、「やや不満足」などと記載し、環境局への異動を希望した。
- (6) Aは、指扇北小学校に赴任してわずか1年後である平成23年4月1日付けで、本件センターへ異動になり、事務職である管理系の業務主任として、計量を担当し、搬入届の受理、手数料の集計、入金や釣り銭の管理並びに市民等からの電話及び窓口対応業務を行うようになった。

管理系の業務主任としては、Aのほか、平成12年以降、本件センターで勤務していたBがおり、AとBの席は隣り合っていたが、Aは、Eの指示で、Bの指導を受けることになった。

Bについては、本件センターの職場関係者は、自己主張が強く、協調性に乏しい、言葉使いが乱暴で、ミスをした際には強く叱る、本件センターの管理係に長く勤務している立場を利用して、仕事を独占している、上司

にも暴言を吐く、専任である計量業務の内容に関し、他者に引き継いだり、教えたりするのを拒否する、Aを除く同僚の中には、Bから嫌がらせを受けた者もいる、EもBに遠慮しているところがあったなどという認識及び評価をしており、また、同職場関係者の中には、Bの行動及び発言に苦勞させられ、その結果、心療内科に通ったことがある者もいた。Eは、Bに上記のような問題があることを認識していた。

なお、1審被告においては、職員個人の病氣休職の情報は、任命権者の各人事担当所管課において管理し、配属先の局長又は区長には伝えられるものの、病氣休暇に関する情報は、これとは異なり、配属先の局長または区長には伝えていなかった（1審被告においては、「人事給与システム」に職員の病氣休暇の病名、取得日及び期間が電子データで記録されており、各任命権者の人事担当課の担当者は閲覧できるようになっており、職員が所属する局の局長は、そのデータの一部を紙に出力した「人事台帳」を閲覧することができたが、それには休職等の処分に関する情報は記載されているものの、病氣休暇等の休暇に関する情報は記載されていなかった。）。本件においては、Dは、Aの病氣休暇の情報について、Aの同意を得るなどして、本庁の人事課長らに対し転任先への引継ぎを依頼したり、直接、転任先の上司らに情報を引き継ぐことなどはしなかった。そのため、Fは、Aが前任の指扇北小学校に勤務していた際「うつ病、適応障害」の病名で89日間の病氣休暇を取得していることについて引継ぎを受けておらず、Eも同様にAの上記病氣休暇取得の事実を知らなかった。

- (7) Aは、平成23年4月初旬から、Bとペアを組み、Bと2人で公用車に乗って、銀行への入金・両替業務を開始した。Bは、Aに対しても、指導係として職務について教示をする際、威圧感を感じうるほどの大きな声を出し、厳しい言葉で注意をすることがあった。

Aは、「Bから暴力を受けていて、痣ができており、それを撮った写真

もあること、同月21日、Bと業務のことでぶつかり、言葉の暴力等のパワハラを受けたこと」を人事委員会に言うつもりでいたが、先にEに相談をしたこと、労働組合の関係者にも話していることなどを、同月25日、Eに対し、申し入れた。そこで、Eは、Aに対し、Bを含めて3人で話し合うことを提案したところ、Aはこの提案を拒否した。

なお、Eは、同月27日、Fに対し、Aから同月25日に伝えられた上記内容を報告したが、Fは、特段の指示等をしなかった。

- (8) Eは、平成23年4月28日、10分程度、AとBと3人で、話合いをし、その際、Eは、Bに対し、AからBを指導係から外してほしい旨の要望がある旨を伝えたが、Bは、気分を害し、指導係の変更はしなかった。

Aは、同月29日、Eに電話をし、再度話合いの機会を作ってほしいこと、Bの時間外勤務について不正があること、パワハラについて病院に行き診断書を書いてもらうこと、Bのような職員を放っておくと、係長としての管理責任が問われること、人事委員会に訴えること、すぐに人事委員会に訴えないのは、Eの立場を立てているためであることなどを伝えた。これに対し、Eは、明確な根拠や証拠があるのであれば、訴えてもよいと伝え、再度の話合いの場を設けることはしなかった。

そのため、Aは、同日以降、Eに対し、Bによる暴力行為や暴言等について報告することはなかった。

1 審原告Hは、その後、Aから、前記のA、E及びBとの三者の話合いの内容や上記経過等について聞いていた。

- (9) Aは、平成23年4月29日、大宮西警察署に電話をし、Bからパワハラを受けていると話した上、同年5月2日、同署の生活安全課を訪れた。Aは、応対した警察官に対し、Bから、今後、どの程度の暴行を受ければ事件として取り扱ってもらえるのかなどと相談したところ、同警察官は、Aに対し、形態を問わず、脅迫、暴行等の違法行為があれば被害届を出す

よう回答した。なお、Aは、上記警察官との同日の会話内容を録音していた（甲5の1，2）。

Eは、同年5月2日、Fに対し、AとBと3人で同年4月28日に話合いをしたこと、Aから同月29日に電話があったことを報告したが、Fは、特段の指示等をしなかった。

- (10) Aは、平成23年5月頃、既に携帯電話を持っていたにもかかわらず、2台目の携帯電話を購入した。

また、Aは、1審原告らと同居していたものの、同月頃、さいたま市a区にあるアパート甲の乙室（以下「甲」という。）を賃借し、同所に転居し、一人暮らしを始めた。

甲は、メゾネットタイプであり、1階のほか2階にも居室があり、Bは、Aに対し、「ここは、俺とお前のセックス部屋にするからな」と言っていた。

- (11) Aは、平成23年6月頃、Eに対し、銀行への入金・両替業務について、Bと2人で行う必要はない旨の申入れをした。

Aは、Fに宛てた同年7月11日付けの「入金（その他）の件について」と題する書面（甲7）を作成し、その中で、Bは執務中公務外の私用に時間を費やしているなどとして、入金体制の変更を求めるとともに、Bから強烈的なパワハラを受け、暴力も受け、警察にも相談した旨の記載をした。

管理係においては、同年7月末頃から、B1人で入金・両替業務を行う体制に変更された。

- (12) Aは、勤務時間中に、作業服ベルトに金属の鎖を巻き付けていたり、転職活動の勉強をしたり、業務に関係のないホームページを閲覧したりしていたことなどから、E及びFから、その都度、注意を受けていた。

また、Aは、平成23年8月頃、通信販売で高額な商品を購入するようになり（商品の受取りを本件センターに指定していた。）、Aが注文した

商品が、複数回、本件センターに届けられるなど、躁状態と思える程の一種の興奮状態を示すようになり、Eもその状態を認識していた。

なお、大宮クリニックのC医師は、同月、Aについて、結婚相談所に通うなど積極性も出ており、この間、躁病的エピソードを注視したものの認められなかったとしている。

- (13) Fは、平成23年8月16日、本庁の環境施設課より、Jと名乗る市民から、計量担当者の態度が悪いとの苦情の電話が入った旨の連絡を受けたことから、Bを含めた計量担当者に事実確認を行った。

Aは、Eに対し、Bは計量のことで事実確認を受けているのかなどと興奮した様子で尋ねた。

- (14) 平成23年10月12日、Aの精神状態に悪化傾向が認められた。

Aは、同月26日、C医師に対し、自ら進んで、職場にストレスの元凶となる人物がおり、その人物は、とんでもない男で暴言及び暴力の多い3歳年上の先輩であって、仕事でペアを組まされていると述べた。これを受けて、C医師は、早めの対応が必要であるとして、服薬の変更を指示した。

また、1審原告Hは、Aの元気がない状態を見ており、Aは、「家に帰りたい」と言って、同年11月5日頃、甲から両親宅に戻って生活するようになったが、1審原告Hに対し、食欲不振や不眠を訴えた。

- (15) Fは、平成23年12月14日の午前中、Aから体調が思わしくないと相談を受けた。Aは、Fに対し、同年9月頃から精神科に通院し投薬を受けており、不眠状況であり、前の職場においても89日間の病気休暇を取得したこと、体調が思わしくない原因はストレスであり、Bからパワハラを受けたことが原因であることなどを話したため、Fは、同日午後、Aが相談のため呼び出していた労働組合の専従者を含めて、3人で話し合いをした。そして、Fは、休んで療養した方がよいと判断し、Aに対し病院で診断を受けるよう勧めたところ、Aも、これを了承し、時間休を取得して

大宮クリニックを受診した。

大宮クリニックのC医師は、同日における診断の際、Aから、ストレス緊張反応の再現が報告されたため、自殺自傷危機から緊急入院の必要な激越な症状変動などの蓋然性が高く、放置すれば非常に危険な状態になり得ると判断し、休職を指示し、本件診断書(乙8)を作成し、Aに交付した。本件診断書には、うつ病、睡眠障害及び適応障害により通院加療中であること、約1か箇月の悪化傾向が持続し、不眠を伴う重症うつ状態のレベル(SDStest57/60)であること、今後最低でも90日間程度の加療及び自宅療養が適切であり、同月15日から平成24年3月14日までの90日間の休職を要することなどが記載されていた。

(16) Aは、平成23年12月15日午前中、Fの下を訪れ、本件診断書を提出したが、Aが病気休暇を取るかどうかを巡って悩み始めたことから、Fは、Aに対し、休んで療養するよう説得して帰宅させた。しかし、Aは、同日の昼休みに、再度本件センターを訪れ、家にいても何もすることがなく、首を吊って自殺することばかり考えてしまうなどと話をして、本件診断書を取り消してほしい、仕事を頑張る旨申し出たが、Fは、Aと再度話し合い、休むよう説得して帰宅させた。

(17) Aは、平成23年12月16日の早朝である午前6時30分頃、本件センターを訪れ、Fに対し、本件診断書を取り下げて仕事を続けたいなどと述べたことから、Fは、Aに対し、無理に病気休暇を勧めることは適当ではないと判断し、勤務することを認めることとした。

Fは、同日午後、本庁に赴き、総務局人事部人事課長事務取扱Kに、経過説明をしたところ、病気休暇願の撤回を認めるかどうかは所属長の判断であると言われた他に特段の指示を受けることはなかった。

(18) Aは、平成23年12月17日、Fの携帯電話に電話をかけ、調子がないので休ませてほしい、本件診断書はまだ有効なのかと尋ねた。Fは、

用事の途中であったため、後で折り返し電話をしたところ、Aは、病院に
来たが診療時間が過ぎていたため薬だけもらったこと、やはり休まず頑張
ることを述べた。

- (19) Aは、平成23年12月19日、Fに対し、本件診断書を復活して休む
にはどうしたらよいかと尋ねたため、Fは、医師に対して今回の経過を説
明することなどを勧めたが、Aは、休んでも病気は治らないこと、仕事を
頑張る旨を述べた。

- (20) Aは、平成23年12月20日、Fに対し、本件診断書をシュレッダー
にかけてほしいと頼んだ上で、仕事を始めた。しかし、同日の午前中には、
Eに対し、やはり休みたいと言ったものの、これをすぐに取り消し、さら
には、同日の午後3時頃には、めまい、吐き気がするので休みたいと述べ
たものの、話をしていると、仕事を頑張るなどと言った。

そこで、Fは、Aに対し、今日は時間休をとり、明日も休むよう伝えた
ところ、Aは、これに納得して帰宅した。

- (21) Aは、平成23年12月21日、出勤をし、1人で病院へ行く旨を述べ
た。そこで、Fが、Aに対し、両親と話し合いをして理解と協力を得てから
病院へ行くように勧め、両親に連絡をとりたい旨を述べると、Aは、当初
はこれを拒否する態度を示していたものの、自ら電話をして、1審原告G
を呼び出した。

Fは、1審原告Gに対し、両親とAとで、医師による診察を受け、相談
してきてほしいと述べ、A及び1審原告Gは、同日、大宮クリニックのC
医師と面談をした。その後、A及び1審原告Gは、本件センターに立ち寄
り、その際、1審原告Gは、Fに対し、C医師から、Aの症状は重症であ
り、入院を要するから本件診断書を書いたなどの説明があったことを話し
た。Aは、同月22日より病気休暇を取得して療養することとなったが、
Aは、仕事を辞めさせられるものと受け止めて号泣した。A及び1審原告

Gは2人で帰宅した。

Fは、同日午後7時頃、1審原告Gに対し電話をし、本件診断書には、「平成23年12月15日より平成24年3月14日の90日間休職を要する」と記載されているが、平成23年12月15日から同月21日までの間、Aが出勤していたため、同月22日から休暇を要すると訂正した診断書を持参するよう求めた。Aは、これを聞き、「もう嫌だ。」と叫んで、自宅の2階へ駆け上がった。1審原告Gは、しばらくしてもAが戻ってこないことを心配し、2階へ上がると、テラスの縁にベルトを掛けて首を吊っているAを発見した。

Aは、さいたま赤十字病院に救急搬送されたものの、同日午後9時08分、死亡が確認された。

(22) 1審原告Gは、Aの死後、Aの使用しているパソコンに「パワハラ」と題するフォルダがあることを確認した。同フォルダ内には、Aの脇腹の痣の写真（甲3）、「入金（その他）の件について」と題する書面（甲7）及び大宮西警察署でのAと警察官のやり取りを録音した記録（甲5の1、2）が入っていた。

(23) 1審被告においては、職員の健康管理のために、産業医や健康相談員による健康相談、ソーシャルワーカーによるメンタルヘルス相談等の制度を設けていたが、Dが、Aが89日間の病気休暇を取得した後に出勤を承認して職場復帰させた際、またFが、Aから平成23年12月14日以降、体調不良で病気休暇を取得するかどうかなどの相談を受けた際には、いずれもAの同意を得るなどして主治医や産業医等に相談することをしていなかった。

2 BのAに対するパワハラの存否について

前記認定のとおり、Aは、①平成23年4月21日から同月24日にかけて、1審原告HやIに対し、Bから自動車の中で殴られたとして、脇腹

を見せたところ、3か所に痣があり、同日、その痣の状況を撮影したこと、② 同月25日、Eに対し、Bから暴力を受けていて、痣ができており、それを撮った写真があり、Bと業務のことでぶつかり、言葉の暴力等のパワハラを受けたことなどを訴えたこと、③ 同月29日には、大宮西警察署に電話をし、Bからパワハラを受けていると話した上、同年5月2日、同署の生活安全課を訪れ、応対した警察官に対し、Bから、今後、どの程度の暴行を受ければ事件として取り扱ってもらえるのかなどと相談したこと、④ Fに宛てた同年7月11日付けの「入金（その他）の件について」と題する書面（甲7）を作成し、その中で、Bは執務中公務外の私用に時間を費やしているなどとして、入金体制の変更を求めるとともに、Bから強烈的なパワハラを受け、暴力も受け、警察にも相談した旨の記載をしたこと、⑤ 同年10月12日、その精神状態に悪化傾向が認められ、同月26日、大宮クリニックのC医師に対し、自ら進んで、職場にストレスの元凶となる人物がおり、その人物は、とんでもない男で暴言及び暴力の多い3歳年上の先輩であって、仕事でペアを組まされていると述べたこと、⑥ 同年12月14日、Fに対し、体調不良を訴えた際、その原因はストレスであり、Bからパワハラを受けたことが原因であるなどと述べていたことなどが認められる。そして、⑦ B自身、Aに対するパワハラを否定する証言ないし陳述をしているものの、公用車で入金・両替業務をしていた際、Aの運転が荒いという理由で、Aの脇腹をつついたり、左手を押さえたりしたことがあったことを自認する証言をしている上、⑧ 本件センターの職場関係者は、Bについて、自己主張が強く協調性に乏しい人物であり、上司にも暴言を吐く、専任である計量業務の内容に関し、他者に引き継いだり、教えたりするのを拒否するなど認識・評価していた上、同職場関係者の中には、Bから嫌がらせを受けた者がおり、また、Bの行動及び発言に苦勞させられ、その結果、心療内科に通ったことがある者もいることなどを併せ考慮すれば、Aは、平成23年4月21日頃、Bか

ら脇腹に暴行を受けたことは優に認定することができ、同年7月末頃まで、職場における優越性を背景とした暴言等のパワハラを継続的に受けていたものと推認することができる。

1 審被告は、Bによるパワハラの存在を否定するが、B自身がAの脇腹に有形力を行使したことは認めている上、Aのパワハラの訴えはほぼ一貫しており、それを裏付けるパソコンに保存された写真、録音等も存在するのであるから、Aのパワハラの訴えは十分信用に値するものである。1 審被告は、平成23年5月以降は、Aからパワハラの訴えはなかったというが、Eが職場内における問題解決を拒否するかのような対応をしたためであって、Aからのパワハラの訴えがなかったからといって、Bからのパワハラそのものがなくなったとはいえない。1 審被告は、平成23年5月以降は、Aからパワハラの訴えはなかったというが、Eが職場内における問題解決を拒否するかのような対応をしたためであって、Aからのパワハラの訴えがなかったからといって、Bからのパワハラそのものがなくなったとはいえない。また、Aの警察官に対する相談内容を見ても、A自身がBの言動はその性格が影響しているが、悪意はないと理解を示していたというが、それによってBの暴行が正当化されることはない上、A自身は一貫してパワハラを訴えているのであるから、パワハラを受けていた旨の上記認定を左右するものではない（なお、Bによる暴行は、業務上の適正な指導の範囲に入らないことは明らかである上、暴言等も同様である。1 審被告の調査報告書（甲13）は、既往症の影響により、Aが他の者に比べて敏感になっていたため、パワハラと感じていたのではないかとの見方を示しているが、上記暴行や暴言等が業務上の適正な指導の範囲には入らないことなどに照らし、採用できない。）。さらに、Bの職場における問題性は、地方公務員災害補償基金さいたま市支部の事務専従者が作成したアンケートに対する回答であり、信用性がない旨主張するが、職員のアンケートの結果であり、その記載内容等から複数の職員が

Bの問題性を具体的に指摘するものであるから、信用性に欠けるものとはいえない。

3 争点(2) (安全配慮義務違反の有無) について

- (1) 地方公共団体である1審被告は、その任用する職員が生命、身体等の安全を確保しつつ業務をすることができるよう、必要な配慮をする義務(安全配慮義務)を負うものである。

そして、労働安全衛生法70条の2第1項に基づき、同法69条1項の労働者の健康の保持増進を図るための必要な措置に関して、適切かつ有効な実施を図るための指針として、労働者の心の健康の保持増進のための指針が策定され(甲22の1)、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援を求めていることに鑑みると、上記の安全配慮義務には、精神疾患により休業した職員に対し、その特性を十分理解した上で、病気休業中の配慮、職場復帰の判断、職場復帰の支援、職場復帰後のフォローアップを行う義務が含まれるものと解するのが相当である。

また、安全配慮義務のひとつである職場環境調整義務として、良好な職場環境を保持するため、職場におけるパワハラ、すなわち、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を防止する義務を負い、パワハラの訴えがあったときには、その事実関係を調査し、調査の結果に基づき、加害者に対する指導、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負うものというべきである。

- (2)ア 本件においては、Aは、1審被告に採用された直後の平成14年に大宮クリニックを受診し、職務ストレスによる長期のストレス障害と診断され、平成16年には反復性心因性抑うつ精神病と診断された経過があり、指扇北小学校に転任した直後である平成22年6月には「うつ病、適応障害」との病名でほぼ上限である連続89日間の病気休暇を取得し

ているところ、上記の病気休暇の原因は、業務の負担といった職場の問題にあった可能性も否定できないが、証拠上は明確ではない上、職場復帰した後のAの状況も定かではない。大宮クリニックによれば、平成23年1月頃冬季の不調があり、服薬変更によりいったん改善したというものの、どの程度の状況であり、職場においてそれを認識していたかどうかも定かではない。精神疾患によりほぼ上限の89日間の病気休暇を取得した旨の情報は、職場復帰後のフォローアップという観点からは、Dが、Aの同意を得るなどした上、本庁の人事担当者に対し、異動先の上司らに病気休暇等の情報を引き継ぐように求め、あるいは自ら上司らに情報を提供するなどすることが望まれたわけであるが、Aの職場復帰後における状況の詳細が明らかではない本件においては、病気休暇の情報が伝えられず、1審被告の組織内で適切に共有されなかったからといって、直ちに安全配慮義務に反するものということとはできないというべきである。

イ 次に、Aの上司であったEは、Aからパワハラの訴えを受けたのであるから、パワハラの有無について事実関係を調査確認し、人事管理上の適切な措置を講じる義務があるにもかかわらず、事実確認をせず、かえって、職場における問題解決を拒否するかのような態度を示し、Eから報告を受けたFも特段の指示をせず、ようやく7月末頃になって、Bが1人で入金・両替業務をする体制に変更したものの、それまでパワハラ
の訴えを放置し適切な対応をとらなかったものである。1審被告は、Aからの訴えは具体的なものではなかったなどと主張するが、Aは、Bから暴行を受けた旨を訴え、痣の様子を撮影した写真の話もしている上、E自身、Bの問題性を認識していたのであるから、Aの訴えが根拠を欠くものと受け止めるはずもなく、パワハラの実事確認を怠ったことを正当化することはできない。また、Aは、F宛の平成23年7月11日付

けの「入金（その他）の件について」と題する書面（甲7）を作成しているところ、これは作成日付が記載されたものである上、1審原告Hは、Aが上記書面をFに渡した旨供述、陳述し、実際、同月末頃には、B1人で入金・両替業務をする体制に変更する措置が取られているのであるから、それをFに交付した可能性も高いが、Fはこれを否定している。仮に上記の書面の交付を受け取っていたとすれば当然のこと、受け取っていなかったとしても、Fは、EからAのパワハラの訴えについて報告を受けたにもかかわらず、事実の確認等について指示をせず、放置したことには変わりがない。

このように、1審被告には、Aのパワハラへの訴えに適切に対応しなかったものであるから、職場環境調整義務に違反したものであるべきである。

1審被告は、EやFは、Aのうつ病による病気休暇の取得の情報を知らなかったというが、Aを問題があるBと同じ管理係に配置したこと自体が問題ではなく、Aからのパワハラへの訴えに適切に対応しなかったことが職場環境を調整する義務を怠ったものと評価されるものである。

ウ さらに、Fは、Aから、平成23年12月14日には体調不良を訴えられ、翌15日には、実際自殺念慮までも訴えられ、Aの精神状態が非常に危険な状況にあることを十分認識できたのであるから、直ちにAの同意をとるなどし、自らあるいは部下に命じるなどして主治医等から意見を求め、産業医等に相談するなど適切に対処をする義務があったにもかかわらず、自己の判断で、勤務の継続をさせ、Aの精神状況を悪化させ、うつ病の症状を増悪させたのであるから、1審被告には、この点においても、安全配慮義務違反があるというべきである。

4 争点(3)（1審被告の安全配慮義務違反とAの自殺との間の相当因果関係の有無）について

(1) 前記のとおり、Aには、うつ病の既往症があり、異動前の職場において、

ほぼ上限である89日間の病気休暇を取得した経過があったところ、Bからパワハラを受け、それを訴えたにもかかわらず、上司らが適切に対応しなかったため、うつ病の症状を悪化させ、体調悪化により病気休暇を余儀なくされ、職を失いかねないことを苦に自殺したものと認められる。

そして、EやFがAからパワハラの訴えを受けた後に適切な対応をとり、Aの心理的な負担等を軽減する措置をとっていれば、Aのうつ症状がそれほど悪化することもなく、FがAから自殺念慮を訴えられた直後に主治医や産業医等に相談をして適切な対応をしていれば、Aがそのうつ病を増悪させ、自殺することを防ぐことができた蓋然性が高かったものというべきである。

以上によれば、1審被告の安全配慮義務違反とAの自殺との間には、相当因果関係があるというべきである。

- (2) 1審被告は、Aの自殺は、Aのうつ病の既往症に原因があるものであって、仮に1審被告の安全配慮義務違反があるとしても、そのこととAの自殺との間の相当因果関係はない旨主張する。

確かに、Aの自殺は、Aのうつ病の既往症が影響していることは否定できないが、それが素因として考慮すべきであるとしも、相当因果関係があるかどうかは別問題であって、上記(1)のとおり、1審被告の安全配慮義務違反とAの自殺との間には相当因果関係があることを否定することはできないものというべきである。

1審被告は、仮にBのパワハラがあったとしても、平成23年4月頃のことであって、Aの自殺はその後約8か月も経過した後のことであり、その間、Aは大宮クリニックの診療録には、5月は絶好調、8月には結婚紹介所に通うなど積極性も見られるとされていたことなどからも、相当因果関係がない旨主張する。

しかしながら、管理係における入金・両替業務の体制が変更されたのは、

平成23年7月末頃のことであって、Bによるパワハラはそのころまでは継続していたものと十分推認できる上、AがC医師やFに体調不良を訴えた際に、その原因をBによるパワハラである旨述べていたものである。また、一見積極性があると見られる行動があったとしても、うつ病は完治が難しくうつ症状には波があり、かえって躁状態と見る余地もあるから、1審被告の安全配慮義務違反との因果関係を否定することはできない。

5 争点(4) (A及び1審原告らが被った損害の内容及び額) について

(1) 慰謝料 2000万円

Aが自殺するに至ったことについて、A及びAの両親である1審原告らの精神的苦痛は大きいというべきであるところ、これに対する慰謝料は、合計2000万円(A分1800万円。1審原告ら分各100万円)が相当である。

(2) 逸失利益 3799万3337円

証拠(甲15の1ないし7)及び弁論の全趣旨によれば、Aの基礎収入は、1審原告らが主張する528万5956円(34万1048円×12+59万6690円×2)を下回らないものと認められる。

また、Aは、死亡当時41歳の独身男性であったことから、生活費の控除率は50%、就労可能年数は67歳までの26年間とみるのが相当である。

そうすると、Aの逸失利益は、3799万3337円(円未満切り捨て。以下同じ。)となる。

(計算式)

$$528万5956円 \times (1 - 控除率0.5) \times 14.3752 \text{ (ライプニッツ係数)} = 3799万3337円$$

6 争点(5) (過失相殺の可否) について

前記認定のとおり、本件においては、1審被告の安全配慮義務違反がある

が、Aには、うつ病の既往症があり、平成22年6月には「うつ病、適応障害」で89日間の病気休暇を取得したことがあったのであるから、Aが、うつ病の症状を増悪させ、自殺するに至ったことについては、Aの上記のうつ病の既往症による脆弱性が重大な素因となっていることもまた明らかであって、それは、損害の賠償に当たり、衡平の見地から斟酌すべき事情になることは否定できない。

また、平成23年5月14日から同年11月5日まで約6か月甲を賃借して別居していた期間を除き、1審原告らは、その両親として、Aと同居して生活をし、また、1審原告Hが、上記別居期間中も概ねAと夕食を共にしており、Aがうつ病で通院、服用し、Bからパワハラを受け、E及びFが、適切な対応をしなかったこと、同年8月頃からの不安定な状況や病状悪化等について認識していたことが認められるから、主治医等と連携をとるなどして、Aのうつ病の症状が悪化しないように配慮する義務があったといえ、これは、損害の賠償に当たり、衡平の見地から斟酌すべき事情になるものというべきである。

以上の各事実を併せ考えれば、A及び1審原告らに生じた損害については、過失相殺又は過失相殺の規定（民法722条2項）の類推適用により、Aの素因及び1審原告らの過失の割合を合計7割としてこれを減ずることが相当というべきである。

1審原告らは、1審被告は、Aの脆弱性を知っていたのであるから、過失相殺あるいは素因減額をするのは相当ではないとか、AがEにBによるパワハラを訴えた後の対応については、Aの既往症の存在とは関係がなく、安全配慮義務違反になるから、上記既往症によって減額すべき事情があるとはいえない旨主張するが、前記のとおり、FやEには、Aの病気休暇取得等の情報は伝達されていなかった上、パワハラを訴えた後における症状の悪化、増悪についても、Aのうつ病の既往症による脆弱性が影響を与えたことは否定

できないから、それを衡平な損害の分担を図る見地から考慮するのが相当である。

7 1 審被告が賠償すべき損害額について

1 審被告が1 審原告らに対し賠償すべき損害額の合計は、損害額合計（前記5）について7割（上記6）の過失相殺後である1739万8001円となり、1 審被告所属の前記公務員らの加害行為と相当因果関係にある弁護士費用は、同損害額の約1割である180万円とするのが相当である。

したがって、1 審被告は、1 審原告らに対し、国家賠償法1条1項に基づき、それぞれ959万9000円及びこれに対するAが死亡した日である平成23年12月21日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金を支払う義務を負うというべきである。

8 結論

以上によれば、1 審原告らの本件各請求は、1 審原告らが1 審被告に対し、それぞれ959万9000円及びこれに対する平成23年12月21日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払を求める限度で理由があるから、これとは結論を異にする原判決を上記の限度で変更し、1 審被告の本件控訴は理由がないからこれを棄却することとし、なお、本件においては、仮執行宣言を付すのを不必要とする事情はないから、民訴法310条により仮執行宣言を付し、1 審被告の仮執行免脱宣言を求める申立てを却下し、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第8民事部

裁判長裁判官 阿 部 潤

裁判官 日 下 部 克 通

裁判官 田 口 治 美