

主 文

- 1 被告は、原告に対し、5万円及びこれに対する令和5年9月1日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を支払え。
- 5 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、これを40分し、その1を被告の負担とし、その余を原告の負担とする。
- 4 この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

10 第1 請求の趣旨

被告は、原告に対し、200万円及びこれに対する令和5年9月1日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を支払え。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

15 本件は、防衛省九州防衛局の職員である原告が、職場でパワー・ハラスメントを受けた旨の自身の相談に対し、同相談を担当した被告の公務員には、遅滞なく検討結果を回答すべき義務があったにもかかわらず、これを怠った注意義務違反があったと主張し、国家賠償法（以下「国賠法」という。）1条1項又は債務不履行による損害賠償請求権に基づき、被告に対し、損害金200万円及びこれに対する、国賠法1条1項による損害賠償請求については令和5年9月
20 1日（違法行為後の日である訴状送達の日翌日）から、債務不履行による損害賠償請求については令和6年3月23日（訴えの追加的変更申立書送達の日翌日）から、いずれも支払済みまで民法所定の年3パーセントの割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

25 2 前提事実（以下「前提事実」という。）

以下の事実は、当事者間に争いがないか、後掲括弧内記載の各証拠及び弁論

の全趣旨により認められる。

(1) 当事者等

ア 原告は、国家公務員障害者選考試験に合格し、平成31年4月1日付け
で防衛事務官として採用され、九州防衛局総務部総務課（以下、単に「総
務課」という。）人事係に配置された（乙3～5）。

イ 原告は、令和2年11月16日当時、総務課のA課長（以下「A課長」
という。）、同課課長補佐（人事・厚生担当）及び同課人事係長（以下、当
時の同課長補佐及び同係長を併せて「本件上司2名」という。）の下で勤務
していた（乙5、6）。

(2) 防衛省におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する定め

ア 防衛省においては、平成28年3月28日付けで「パワー・ハラスメン
トの防止等に関する訓令」（平成28年防衛省訓令第17号。甲1。以下「本
件訓令」という。）が定められている。本件訓令は、防衛省の職員（以下、
この項及び後記イにおいて「職員」という。）が、その能力を十分に発揮で
きるような健全な職場環境の確保並びに職員の人格及び尊厳の保護を目的
として、パワー・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにパワ
ー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措
置に関し、必要な事項を定めるものとされている（本件訓令1条）。

本件訓令8条1項では、官房長等は、防衛大臣が別に定めるところによ
り、パワー・ハラスメントに関する通報及び相談が職員からなされた場合
に対応するため、通報及び相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を
配置するとともに、相談員が通報及び相談を受ける日時及び場所を指定す
る等必要な体制を整備しなければならない、この場合において、官房長等は、
通報及び相談を受ける体制を職員に対して明示するものとされている。

そして、同条2項において、相談員は、通報及び相談に係る問題の事実
関係の確認、当該通報及び相談に係る当事者に対する助言等により、当該

問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとされ、この場合において、相談員は、防衛大臣が定める通報及び相談への対応の指針について、十分留意しなければならないとされている。

また、同条3項において、職員は、相談員に対して通報及び相談を行う
5
ほか、防衛大臣の指名する者に対しても通報及び相談を行うことができ
とされ、この場合において、防衛大臣の指名する者は、通報及び相談を行
った職員その他の職員から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該
職員に対して、指導、助言等を行うものとされている（以下、これらの本
件訓令8条1項から3項までに基づいて整備された相談体制を総称して
10 「本件相談体制」という。）。

（甲1）

イ 防衛省は、本件訓令に併せて、「パワー・ハラスメントの防止等に関する
訓令の運用について（通達）」（平成28年3月28日付防人服（事）第9
9号。甲2。以下「本件運用通達」という。）を定めており、本件運用通達
15 8項3号及び別紙第2において、本件訓令8条2項に係る「パワー・ハラ
スメントに関する通報及び相談に関する指針」（以下「本件指針」といい、
本件訓令及び本件運用通達と併せて「本件訓令等」という。）が定められて
いる。

本件指針においては、相談員の基本的な心構えとして、事態を悪化させ
20 ないために、迅速な対応を心がけることなどに留意する必要があるとされ
ているほか（本件指針第1の2）、通報及び相談の事務の進め方として、相
談者、加害者とされる職員及び第三者から事実関係等の確認をした上、通
報及び相談に関し、具体的にとられた対応について、相談者に説明するこ
ととされている（本件指針第2の2から5まで）。

また、相談員向けに相談員業務に必要な事項等をまとめた「パワー・ハ
25 ラスメント相談員の手引き」（乙2。以下「本件手引き」という。）も作成

されているところ、その内容は、本件訓令や本件指針に沿うものであり、
通報及び相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明す
るよう記載されている。

(甲2、乙2)

5 ウ さらに、本件運用通達8項4号により、本件訓令8条3項に規定する防
衛大臣の指名する者は、人事教育局長及びサービス管理官と定められ、平成2
8年4月1日より、当該サービス管理官を窓口とするパワー・ハラスメントホ
ットライン（以下「パワハラホットライン」という。）が設置されている。
10 パワハラホットラインは、職場の相談員に通報及び相談をしても問題が解
決しない場合や、解決しないことが見込まれる場合に活用されることが念
頭に置かれている。（甲2、乙1）

(3) 原告からの相談及びこれに対する対応状況

ア 原告は、令和2年11月16日、同年5月頃から本件上司2名によるパ
ワー・ハラスメントを受けているとして、パワハラホットラインに通報及
15 び相談をした（以下、当該相談を「本件相談」という。）（甲4）。なお、原
告の職場における相談員はA課長及び本件上司2名であった（甲13）。

イ A課長は、原告の同意を得た上、同月18日付けで原告を総務課人事係
から同課審査係へと配置換えすることとし、原告は、同日以降、同課人事
係とは異なる執務室において、本件上司2名とは別の上司の下で勤務する
20 こととなった（乙7、8、16）。

ウ 総務課のB課長補佐（総括）（以下「B補佐」という。）及びC厚生係長
は、令和3年3月13日、本件相談に関し、原告に対する事実関係等の確
認を実施した（甲5）。

エ B補佐及び同課のD人事管理専門官（以下「D専門官」という。）は、同
25 年4月13日及び同月15日、本件相談に関し、加害者とされる本件上司
2名に対する事実関係等の確認をそれぞれ実施した（乙9、10）。

オ B補佐及びD専門官は、同月20日から同年6月1日までの間、本件相談に関し、第三者である職場関係者5名に対する事実関係等の確認を実施した(乙11～15)。

カ 原告は、令和4年10月13日、防衛省防衛監察本部が実施した特別防衛監察における聴取において、本件相談に関する調査状況の説明を求めた。これを受け、防衛監察本部は、同年11月10日、九州防衛局に対し、原告からの上記要望に関して適切な対応等をするよう通知した。(甲15、乙25)

キ B補佐及びD専門官は、令和5年1月10日、原告に対し、本件相談に係る調査の最終結果として、パワー・ハラスメントに該当するものは見受けられなかった旨回答した(以下、当該回答を「本件回答」という。)。これ以前に、原告に対して本件相談に係る調査結果の説明が行われたことはなかった。(甲7、乙29)

第3 争点及びこれに対する当事者の主張

1 争点

本件の争点は、①本件相談に対する検討結果の回答の遅延が国賠法上違法といえるか否か、②本件相談に対する検討結果の回答の遅延が安全配慮義務違反に当たるか否か、③原告の損害額である。

2 当事者の主張

(1) 争点①(本件相談に対する検討結果の回答の遅延が国賠法上違法といえるか否か)について

(原告の主張)

ア 防衛省は、本件訓令や本件運用通達に基づき、パワー・ハラスメントの防止及び排除のための措置等を定めているところ、本件運用通達上、パワー・ハラスメントに係る通報及び相談に関し、迅速に関係者から事実関係等を確認し、具体的にとられた対応を相談者に説明することが求められて

いる。そして、パワー・ハラスメントに係る通報・相談に対して不当に長期間にわたって対応がなされない場合には、相談者が不安感、焦燥感を抱かされ、内心の静穏な感情を害されるにいたることは容易に予測できる。そのため、被告は、本件訓令及び本件運用通達に基づき、パワー・ハラスメントの被害を受けたという通報及び相談の申出を受けた場合には、相談者に対して、適切に対応し、上記結果を回避すべき条理上ないし信義則上の義務があるというべきである。

そして、被告が、客観的に手続上必要と考えられる期間内に対応せず、当該期間に比して更に長期間にわたり遅延が続き、その間、通常期待される努力によって遅延を解消できたのに、これを回避するための努力を尽くさなかった場合には、国賠法上の違法性を肯定すべきである。

原告は、本件訓令及び本件運用通達に基づき、令和2年11月16日に本件相談を行っているのであるから、被告は、本件相談に対して遅滞なく（遅くとも事実関係の調査が終了した令和3年6月1日から3か月以内に）、検討結果を回答すべき義務を負っていたというべきである。

イ しかしながら、被告は、令和5年1月10日に本件回答を行うまで、本件相談に対する検討結果の回答を行っていない。原告は、被告に対し、何度も本件相談に対する回答を求めており、被告の回答が遅延したことに合理的理由はない。

したがって、被告は、上記義務に違反している。

(被告の主張)

ア パワー・ハラスメントの通報及び相談をした者が、調査結果の説明まで時間を要したことで、不安や焦燥の心情を抱くことがあるとしても、そのような心情は調査結果の説明により解消されることが多いというべきである。そして、本件相談に係る調査の結果、本件上司2名の対応についてパワー・ハラスメントに該当するものは見受けられなかったことに加え、

総務課において速やかに配置転換が実施され、合理的な配慮が十分になされてきた。これらのことからすると、本件回答までに一定期間を要したことにより、原告の国賠法上保護されるべき権利又は法的利益が侵害されたとはいえない。

5 イ 本件運用通達は、基本的な心構えとして、相談員に迅速な対応を心がけるよう求めるものであって、その文言からして、本件運用通達の定めが、公務員に対し、相談者に対する調査結果の説明時期につき、何らかの義務を負わせるものとは解されず、その他、これを義務付ける法令上の規定も存在しない。

10 したがって、公務員が、本件相談に関し、原告に対して、調査結果の説明時期について職務上の法的義務を負うことはない。

ウ 本件相談後、令和3年6月頃にかけて、関係者への事実関係等の確認などの必要な調査がなされ、パワー・ハラスメント該当性に関する検討は行われていた。その後、原告に対する調査結果の説明が留保されたのは、①
15 配置換えにより原告の勤務状況が安定している中、パワー・ハラスメントを否定する内容の調査結果を説明することで、原告の心身に負担を生じさせ、勤務状況が不安定になるおそれが懸念されたこと、②防衛本省秘書課専門官（以下「本省担当専門官」という。）が、同年10月頃、原告と面談を実施した際、原告に対して、一般論として、本件相談に関する事案がパ
20 ワー・ハラスメントに該当する可能性は低く、気持ちを切り替えた方が良い旨の助言をしていること、③同年12月頃にも、本省担当専門官から原告に対して現在の心境の確認や気持ちの切り替えを促すメールを送信するなどしたが、原告からは反応がなかったことといった事情により、原告に対する調査説明については、その時期及び内容等について、更に検討を
25 要すると考えられたためである。原告からも、調査結果の説明を求められることはなかった。

したがって、仮に、公務員が、原告に対し、本件相談に関する調査結果の説明時期につき職務上の法的義務を負うとしても、本件相談から本件回答までの間に一定の期間を要したことについては合理的理由が認められるから、職務上の注意義務違反はない。

5 (2) 争点②（本件相談に対する検討結果の回答の遅延が安全配慮義務違反に当たるか否か）について

(原告の主張)

10 国と公務員との関係は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間というべきであり、当該法律関係の付随義務として信義則上負う義務として、国は、公務員に対して、安全配慮義務を負う。そのため、被告は、本件相談に対して遅滞なく（遅くとも事実関係の調査が終了した令和3年6月1日から3か月以内）、原告に対し、結論の如何にかかわらず、検討結果を回答すべき義務を負っていた。

15 それにもかかわらず、被告は、原告に対して、令和5年1月10日まで長期間にわたって回答をしておらず、回答の遅延について合理的理由はない。

したがって、被告は上記義務に違反している。

(被告の主張)

20 前記(1)（被告の主張）イ記載のとおり、相談者に対する調査結果の説明時期について、何らかの義務を負わせる法令上の規定は存在しない。被告は、本件相談直後に原告の配置換えを行い、必要な調査も実施するなどしている。また、前記(1)（被告の主張）ウ記載のとおり、本件相談から本件回答までの間に一定の期間を要したことについては合理的理由が認められる。したがって、被告に安全配慮義務違反はない。

(3) 争点③（損害額）について

25 (原告の主張)

原告は、被告が2年以上にわたり本件相談を放置したことによって、著し

い不安感・焦燥感を抱かされており、このような原告の精神的苦痛に対する慰謝料は200万円を下らない。

(被告の主張)

損害の発生及びその額についてはいずれも否認ないし争う。

5 第4 当裁判所の判断

1 争点①(本件相談に対する検討結果の回答の遅延が国賠法上違法となるか否か)について

(1) パワー・ハラスメントに係る相談に対する検討結果の回答の遅延が国賠法上違法となり得るかについて

10 ア 国賠法1条1項の「違法」とは、国又は地方公共団体の公権力の行使に当たる公務員が、個別の国民に対して負担する職務上の法的義務に違反することをいうものと解される。そこで、パワー・ハラスメントに係る相談に対し、被告の公務員がいかなる法的義務を負うのかについて検討する。

15 公務員である防衛省等の職員(以下、公権力の行使に当たる被告の公務員と区別するために「職員」という。)においても、一般の労働者と同様、業務遂行に伴う疲労や心理的負荷の蓄積、職場環境の悪化等によって、心身の健康を損なう危険があることは周知の事実であり、特に、近年、パワー・ハラスメントが職場環境を悪化させ、その程度によっては、職員の心身の健康を著しく害し得ることは広く知られるところとなっている。国家
20 公務員法71条2項、人事院規則10-4により、国が、国家公務員の健康の保持増進及び安全の確保のための措置を講ずべきことなどが定められ、これに加えて、人事院規則10-16により、パワー・ハラスメントの防止のための措置等を講ずべきことなどが定められていることも、上記のような危険を防止することを目的とするものと解される。これらのこと
25 からすれば、被告の公務員は、職員の人員配置や担当業務等を定めてこれを管理するに際し、業務遂行自体に伴う疲労や心理的負荷等のもとより、

職場環境の悪化によっても、職員の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、その一内容として、その管理下にある行政組織において、パワー・ハラスメントが行われているのではないかとの疑いを抱くに至った場合（これには、パワー・ハラスメントを受けていると主張する職員からの通報や相談も当然に含まれる。）には、速やかに事実関係を調査し、調査の結果に従って、適切に対処すべき義務も含まれるというべきである。

そして、前提事実(2)のとおり、防衛省においては、本件訓令に基づいて本件相談体制が整備されているところ、本件訓令1条に定められた趣旨や、そのほかの本件訓令等の規定内容に照らせば、本件相談体制も、防衛省において、パワー・ハラスメントに関し、速やかに事実関係の調査を実施し、適切に対処すべき要請に応えるべく整備されたものといえる。特に、相談員については、前提事実(2)ア及びイのとおり、本件訓令8条2項や本件指針で迅速な対応を求められているにとどまらず、本件指針や本件手引きにおいて、通報及び相談に関し、具体的にとられた対応について、相談者に説明するように明示的に定められている。

これらに照らせば、被告の公務員は、本件相談体制を利用した通報・相談に対して、迅速に調査、対応をした上、相談者に対し、合理的な期間内にその結果を回答すべき職務上の法的義務を負っているものというべきである。

イ これに対し、被告は、本件指針において、相談員の基本的な心構えとして、事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけることなどに留意する必要があるとされている（前提事実(2)イ参照）ものの、その文言等からすれば、一般に、相談員において、パワー・ハラスメントに関する通報及び相談に対し、迅速な対応を心がけることが求められているにすぎず、被告の公務員に対し、相談者に対する調査結果の説明時期につき、何らかの

義務を負わせるものとは解されず、その他これを義務付ける法令上の規定も存在しない旨主張する。

しかしながら、前記アで既に述べたとおり、パワー・ハラスメントが職員の心身の健康を著しく害し得るものであることは広く知られているところ、前記アで指摘した国家公務員法71条2項や人事院規則の諸規定に加え、本件訓令等の趣旨に照らせば、被告が主張するように、本件指針の規定が相談員に対して一般的に迅速な対応を心がけることを求めるものにすぎないと解することは相当ではなく、前記アのとおり、被告の公務員は、本件相談体制を利用した通報・相談に対して、迅速に調査、対応をした上、相談者に対し、合理的な期間内にその結果を回答すべき職務上の法的義務を負っているものと解すべきである。

したがって、被告の上記主張を採用することはできない。

ウ また、被告は、自ら受けたとされるパワー・ハラスメントに関する通報及び相談をした者が調査結果の説明までに時間を要したことにより、少なからず不安や焦燥の心情を抱くことがあるとしても、そのような心情は、調査結果の説明を受けることにより解消されることが多いというべきであるから、これにより通報又は相談した者の権利又は法的利益が侵害されたものとはいえない旨主張する。

しかしながら、パワー・ハラスメントが問題となる事案では、日々同様のハラスメント行為が繰り返されることなどにより、被害者の精神的苦痛が拡大する危険性があるのであって、これに対する対応が遅れた場合には、職員の心身の健康を著しく害するおそれがあるのであるから、被告の主張するように、「自ら受けたとされるパワー・ハラスメントに関する通報及び相談をした者が調査結果の説明までに時間を要したことにより、少なからず不安や焦燥の心情を抱くことがあるとしても、そのような心情は、調査結果の説明を受けることにより解消されることが多い」ということはでき

ない。前記アのとおり、国家公務員法71条2項や人事院規則の諸規定は、職員がパワー・ハラスメント等により心身の健康を著しく害する危険を防止することを目的とするものと解され、本件訓令等も防衛省において同様の目的を達成するために定められたものと解されるのであるから、これらは個々の職員の心身の健康も法的保護の対象としているものというべきである。また、前記アに指摘した本件訓令等は防衛省が自ら定め、職員向けに発出しているものなのであるから、パワー・ハラスメントに関する通報又は相談があった場合には、本件相談体制により相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、これを職員の側からみれば、本件相談体制を利用する場合には、本件訓令等の定めに従った対応がなされると信頼するものといえるところ、既に述べたとおり、パワー・ハラスメントが職員の心身を著しく害し得るものであることにも鑑みれば、そのような対応がなされることに対する期待も、法的保護に値するものというべきである。そうすると、パワー・ハラスメントを受けている者が通報及び相談をしたにもかかわらず調査結果の説明までに時間を要した場合に上記のような法的な利益を害されることはもとより、仮に、主観的にはパワー・ハラスメントを受けたと感じていたが調査の結果パワー・ハラスメントに当たらないものと判断されたとしても、本件相談体制を利用している以上、本件訓令等の定めに従った対応がされるとの法的保護に値する期待を侵害されたものというべきである。

したがって、被告の上記主張を採用することはできない。

エ さらに、被告は、本件相談に係る調査の結果、本件上司2名の原告への対応について、パワー・ハラスメントに該当するものは見受けられなかったことや、原告が本件相談を行った後に総務課において速やかに配置転換が実施され合理的な配慮が十分にされていたことから、本件回答までに一定の期間を要したことにより、原告の権利又は法的利益が侵害されてい

い旨を主張する。

しかしながら、本件相談に係る調査の結果、本件上司2名の原告へのパワー・ハラスメントの事実が認定されなかったとしても、前記ウのとおり、本件相談体制を利用している以上、本件訓令等の定めに従った対応がされ
5 るとの法的保護に値する期待を侵害されたものというべきであるし、この
ような法的保護に値する期待は、原告が本件相談を行った後に配置転換が
実施され、原告をパワー・ハラスメントを行ったとされる本件上司2名と
は異なる部署に配置したとしても失われるものではないから、被告が指摘
する事情は結論を左右するものと認められない。

したがって、被告の上記主張を採用することはできない。

(2) 被告の公務員に職務上の法的義務への違反が認められるかについて

ア 認定事実（以下「認定事実」という。）

前提事実に加え、後掲括弧内記載の各証拠及び弁論の全趣旨によれば、
次の各事実が認められる。

15 (ア) 本省担当専門官は、令和3年10月末頃、障害者雇用フォローアップ
のため九州防衛局を訪問し、原告と面談をした。その際、原告からは、
パワー・ハラスメントに関して白黒はつきりしないので体調不良が続い
ているとの発言があった。本省担当専門官は、原告に対し、一般論とし
て、本件相談に関する案件は、パワー・ハラスメントに該当する可能性
20 が低いことを伝えた上、配置転換などの対応も行われているため、気持
ちを切り替えて職務に従事した方が良い旨の助言を行った。(乙16、1
7の1、証人A〔73～76、143、144項〕)

(イ) その後、本省担当専門官は、同年12月3日、原告に対し、原告の体
調や心境を確認するとともに、上記面談時と同趣旨の助言をする内容の
25 メールを送信したが、原告からの返信はなかった。さらに、本省担当専
門官は、同月16日にも原告の体調を確認し、返信がないことを心配し

ている旨のメールを送信したが、原告からの返信はなかった。(乙16、
17の1・2、証人A〔79～81項〕、原告本人〔28、29項〕)

イ 検討

(7) 前提事実(3)のとおり、原告が令和2年11月16日に本件相談を行っ
てから、令和5年1月10日に本件回答を受けるまで、原告に対して、
本件相談の検討結果の説明が行われることはなかったことが認められる。

そして、本件相談に関する調査については、前提事実(3)ウからオまで
のとおり、令和3年3月13日から同年6月1日までの間、原告や本件
上司2名に加えて職場関係者に対する事実関係等の確認が行われたこと
が認められるものの、同日以後に調査が継続されていたことを認めるに
足りる証拠はなく、調査自体は同月頃に終了したものと認められる。

この点について、A課長は、証人尋問や陳述書において、同年秋頃ま
で本件相談に関する書類整理や補充的な調査を行っていた旨述べるが、
同年6月頃には、本件相談に関するパワー・ハラスメントが認められな
いことについて、当時の九州防衛局長が最終的な判断を行ったとも述べ
るなどしており(乙21、証人A〔60～69、92～115、166
～169、175～177項〕)、いずれにせよ、同月末頃には本件相談
に関する調査は終了し、原告に対して調査結果の説明を行える状態にあ
ったと認めるのが相当である。

そうすると、被告の公務員において、同月末頃には原告に対して調査
結果の説明を行える状態にあったのであるから、前記(1)に説示した被告
の公務員の負う法的な義務に照らし、合理的な理由のない限り、速やか
に原告に対し調査結果の説明を行うべきであったというべきである。

(イ) これに対し、被告は、第3の2(1)(被告の主張)ウ記載のとおり、本
件相談から本件回答までの間に一定の期間を要したことについて合理的
な理由がある旨主張するので、被告の公務員において原告に対して調査

結果の説明を行える状態になった令和3年6月末頃から令和5年1月10日まで、約1年半にわたって、本件相談に関する検討結果を回答しなかったことにつき、合理的理由があるか否かについて検討する。

5
まず、原告は、令和3年10月12日にA課長と面談した際や、令和4年3月30日に本省担当専門官と電話で話した際に、本件相談に関する検討結果の説明を求めていたとして、原告が本件相談に関する検討結果の説明を求めていた以上、その時点で原告に本件相談に関する検討結果を説明すべきであった旨主張する。そして、原告は、本人尋問で同旨の供述をするとともに、その裏付けとして、原告の手帳（甲6）や、本省担当専門官との令和4年4月1日のメールのやり取り（甲10）を提出する。

10
しかし、A課長はこれを否定する陳述書（乙16）を提出し、証人尋問においてもこれを否定している（証人A〔85～89項〕）。原告の手帳（甲6）には、「10/12 課長と面談」「調査の結果待ち」という記載はあるものの、これを裏付ける証拠等により客観性が担保されているものではなく、直ちに記載内容どおりの事実があったと認定することは困難である。また、本省担当専門官とのメールのやり取りは、その前日（令和4年3月31日）に原告と本省担当専門官とが電話で話したパワハラホットラインの申立日が令和2年11月16日であったことを確認する内容にとどまり、当該パワハラホットラインの申立てについて、電話でどのような会話がなされたのかまで読み取ることは困難である。

15
したがって、これらの証拠を踏まえても、原告が、A課長との面談や、本省担当専門官との通話において本件相談に関する検討結果の説明を求めていたと認定することはできないから、原告の上記主張を採用することはできない。

20
25
(ウ) もっとも、認定事実(ア)のとおり、令和3年10月頃の本省担当専門官

との面談において、原告は、本件相談に対する回答がないことで体調不良になっているとの発言をしていることが認められ、被告の公務員は、遅くとも同月頃には、本件相談に対する原告への回答を留保することが、かえって原告の体調不良を招いていることを把握できたものというべきである。加えて、認定事実(ア)及び(イ)のとおり、本省担当専門官は、上記の面談の際に、原告に対し、気持ちを切り替えて職務に従事した方がよい旨の助言を行い、その後、同年12月に、原告に対し、当該助言と同趣旨のメール等を2回にわたって送信したにもかかわらず、原告からの返信はなかったのであるから、被告の公務員は、この頃には、本件相談に対する原告への回答を留保することが、かえって原告の体調不良を招いており、本省担当専門官からの上記の助言ではこれに対する対応として不十分であることを把握できたものというべきである。そうすると、同月頃には、速やかに本件相談に関する回答を行う方向で検討する必要があるものというべきであるにもかかわらず、被告の公務員は、本件相談に対する回答を行うための措置を講じることなく、前提事実(3)カ及びキのとおり、原告が令和4年10月13日に防衛監察本部に対して本件相談に関する調査状況の説明を求め、防衛監察本部から同年11月10日にこれに対する適切な対応等をするよう通知を受けたことを契機に、令和5年1月10日に本件回答を行うまでの間、本件回答を行っていない。上記のとおり、防衛監察本部が令和4年11月10日に上記通知を行ってから2か月後の令和5年1月10日に本件回答がされていることに鑑みれば、被告の公務員は、令和3年12月から2か月後の令和4年2月頃には原告に対する回答を行うことができたものというべきであり、被告の公務員は、同月頃以降、前記(1)アの本件相談体制を利用した通報・相談に対して、合理的な期間内にその結果を回答すべき職務上の法的義務を怠ったものというべきである。

5 以上のとおり、被告において、原告の心身への影響を考慮し、回答時期を調整すること自体が直ちに不合理であるとまではいえないものの、被告の公務員は、令和4年2月頃には原告に対する回答を行うべきであったにもかかわらず、令和5年1月10日に原告に本件回答を行うまでの10か月余りにわたり、職務上の法的義務を怠ったものというべきである。

10 (エ) したがって、本件回答の遅延に合理的理由は認められないから、被告の公務員が本件相談に対する検討結果の回答を令和5年1月10日まで行わなかったことは被告の公務員の負う法的義務に違反し、国賠法上違法というべきである。

2 争点③（損害額）について

15 前記1のとおり、被告の公務員が本件相談に対する検討結果の回答を令和5年1月10日まで行わなかったことは被告の公務員の負う法的義務に違反するものであるというべきところ、前提事実及び認定事実認定した本件の経緯、前記1(2)イ(ウ)のとおり、被告の公務員は、10か月余りにわたり、本件相談に関する検討結果の回答を行わず、漫然とこれを放置していたものというべきこと、その他本件に現れた一切の事情を考慮すると、原告の精神的苦痛に対する慰謝料の額は5万円をもって相当と認める。

第5 結論

20 以上のとおり、原告の請求は、被告に対し、国賠法1条1項に基づく損害賠償請求として、5万円及びこれに対する令和5年9月1日（違法行為後の日である訴状送達の日翌日）から支払済みまで民法所定の年3パーセントの割合による遅延損害金の支払を求める限度において理由があるからこの限度で認容し、その余は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する（なお、25 選択的併合の関係にある債務不履行に基づく請求については、争点②について判断するまでもなく、上記認容額を超えるものではない。）。なお、仮執行免脱

宣言は相当でないから、これを付さないこととする。

福岡地方裁判所第3民事部

5

裁判長裁判官 加 藤 聡

裁判官 友 部 一 慶

10

裁判官 中 元 隆 太