

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

5 第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人の請求を棄却する。

第2 事案の概要（略称は、特に断らない限り、原判決のとおり）

1 事案の要旨

10 本件は、直方市の職員であった亡Aの遺族である被控訴人が、亡Aの自殺は公務に起因するものであるとして、処分行政庁（地方公務員災害補償基金福岡県支部長）に対して、地方公務員災害補償法に基づき公務災害認定請求をしたものの、公務外認定処分（以下「本件処分」という。）を受けたことから、控訴人に対し、本件処分の取消しを求めた事案である。

15 原判決は、被控訴人の請求を認容し、本件処分を取り消した。控訴人は、これを不服として控訴をした。

2 前提事実

原判決「事実及び理由」（以下「事実及び理由」の記載を省略）第2の2を引用する。ただし、同(4)アにおいて、亡Aがうつ病を発症した時期は、平成20 7年9月末頃である。

3 主たる争点とそれに関する当事者の主張

25 本件の主たる争点は、亡Aのうつ病発症について公務起因性が認められるかどうかであり、具体的には、亡Aがうつ病発症前のおおむね6か月の間の業務により強度の精神的又は肉体的負荷を受けたと認められるかどうか（認定基準の要件②の充足性）である。

主たる争点に関する当事者の主張は、原判決第2の4を引用する。

4 当審における控訴人の補充的主張

(1) 地方公務員災害補償制度は、公務そのものに内在する危険が現実化した場合に補償を行う危険責任の制度である。したがって、審理の対象となるのは、当該公務が同種の平均的な職員を精神疾患に至らせるほど客観的に過酷（危険）であったかという点にある。ここでは、業務の量や質が客観的な基準に達しているかどうか問われるのであって、特定の職員の主観的な反応の強弱は決定的な要素とはならない。

(2) そして、公務員制度において、多様な職務経験を通じた能力開発を目的とする人事異動は本質的な要素であり、未経験分野への配置転換も当然想定されている直方市役所においては、亡Aと同様の職務内容の変化を伴う異動が日常的に行われていたし、亡A自身も、職務内容の大きく異なる部署への異動を複数回経験している。そうすると、亡Aの工業振興係への異動は、通常想定される範囲内のものであり、急激かつ著しい職務内容の変化があったとは到底いえない。

(3) また、異動の内示からの準備期間が約1週間程度であることも、通常想定される範囲内である。さらに、引継ぎは、マニュアル等の書面によるものだけでなく、口頭による補足説明（係員全員による着任時説明会等）や日常的な部下職員によるサポートもされていた。なお、部下職員らは、亡Aに対して反抗的・非協力的な態度を取っていたわけではないし、B課長の発言や係員に対する指示も、亡Aに対する教育的指導、激励の範疇に含まれるものである。

(4) 以上の事情を考慮すれば、亡Aの工業振興係における業務は、強度の精神的又は肉体的負荷となるものではなく、同種の平均的な職員であっても同様の結果に至ったと評価することはできない。したがって、亡Aのうつ病発症について公務起因性は認められない。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、亡Aのうつ病発症について公務起因性が認められ、処分行政庁による公務外認定処分は違法であり取り消すのが相当であるから、被控訴人の請求は理由があると判断する。その理由は以下のとおりである。

2 公務起因性の判断枠組み

5 原判決第3の1を引用する。

3 量的過重性（時間外勤務時間数）について

原判決第3の2を引用する。ただし、同(5)の「（なお、原告の主張する自宅での時間外勤務時間数が認められないことは、後記5(1)のとおりである。）」を削る。

10 4 質的過重性について

(1) 認定事実

前提事実、証拠（後記書証、証人C、被控訴人本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 異動前後の亡Aの業務内容等

15 介護保険係及び工業振興係の業務内容と、亡Aの担当の有無及び種別等は、別紙「職務一覧表（介護保険係）」及び別紙「職務一覧表（工業振興係）」のとおりである。（甲10・448～453頁）

イ 直鞍産業振興センター（ADOX福岡）及び直方市産業振興アクションプランに関する具体的な業務内容

20 ADOX福岡は、北九州地域に集積している多種多様な産業を支援するための拠点施設として、平成14年度から運営されている第三セクターである。主な事業は、EMC（電磁波）サイトの管理や電磁波の計測を行う収益事業（EMC部門）と、産業振興としての人材育成やセミナーの開催等を行う非収益事業（産業振興部門）である。平成26年度以降は、産業振興部門の強化のため、大学教授、中小企業団体関係者、経済
25 団体関係者などで構成される直方市中小企業振興審議会（審議会）及び

その下部組織であるワーキング部会において協議が行われ、平成27年3月に産業振興施策の指針となる「直方市産業振興ビジョン」が策定され、平成27年度は、これを具体化する「直方市産業振興アクションプラン」（以下「アクションプラン」という。）を策定することが予定されていた。アクションプランの策定も、引き続き審議会及びワーキング部会で協議されており、工業振興係を含む商工観光課は、その庶務を担っていた。なお、アクションプランの素案の作成は、九州経済調査協会に委託されていた。

また、亡Aが工業振興係に異動した当時は、ADOX福岡の窓口機能の強化のため、平成27年10月から工業振興係がADOX福岡に移転してその業務に当たることが予定されていた。

こうしたアクションプランの策定とADOX福岡の運営は、工業振興係のみならず商工観光課全体として重要度の高い業務であった。

亡Aは、異動直後から、アクションプランの策定に関与し、素案を作成する九州経済調査協会や、審議会の会長を務める大学教授との協議、審議会及びワーキング部会の参加者への個別訪問・説明などを係員と共に
行っていたほか、関連業務として、企業者団体会議や定例会（月1回）
に出席するなどしていた。（甲1・32～39頁、甲8・91～103
頁、乙1、2）

ウ 異動後の業務引継ぎの状況

亡Aは、工業振興係に異動した際、引継ぎに関する文書として、「商工観光課工業振興係引継ぎ書（平成27年度）」、「事務引継書」を受け取った。前者は、亡Aの前任者とB課長が連名で作成したものであり、
予算の順に事業の概要や予算額及びその内訳が記載されていたほか、一
部の事業については現状の課題や今後の予定に関するメモが記載されて
いた。後者は、工業振興係内で更新しながら引き継がれてきた文書で、

網羅的ではないが、各事業の沿革や経緯、留意点などが簡潔に記載されていた。また、係員らからは、これらの文書の内容に関して、口頭で説明を補足する場が設けられていた。（甲 8・16～44 頁、105～115 頁）

5 エ 亡Aの反応等

亡Aは、工業振興係への異動の内示を受けた日（平成27年6月1日）、妻である被控訴人に対し、「商工観光課工業振興係に異動になった。何もわからん（末尾に泣き顔の絵文字）」、「わからん。」というメールを立て続けに送信した。なお、その時期は、前任の係長の在任期間がまだ2年程度であり、産業振興ビジョンを具体化するアクションプランの策定に向けた作業が動き始めたところであったことから、係長の交替は、係員にとっても予想外の出来事であった。

亡Aは、同月15日頃から、自宅に資料を持ち帰るようになり、起床後や夜間に読み込んだり、会議等で説明をする準備として、資料を読み上げたりしていた。なお、亡Aの睡眠時間は、概ね午前2時頃から午前6時頃までで、異動の前後で変化はなかったが、以前はテレビを見るなどして過ごしていた時間を、上記のような作業に充てていた。

亡Aは、職場では係員らと笑顔で接するなど、普段どおりに振る舞っていたが、直方市職員で構成するテニス部の後輩で15年来の知り合いであったD係員には、（今の仕事が）自分に向いていないとか、ルーティンワークをこなす方がよいなどと話したことがあった。（甲1・15、18 頁、甲15、25、26）

オ 上司及び部下の対応等

D係員は、工業振興係での在籍期間が長く、その業務をよく知る立場にあったため、亡Aから頼りにされ、異動直後の会議等では、亡Aに代わって事務局からの説明を行うなどしていたが、亡Aが部下に依存し過ぎ

ているとの思いもあり、異動の翌月（7月）終わり頃からは、対外的な説明を亡A自身で行うように伝えたり、質問されたことに対して亡A自身で考えるように促したりしていた。D係員は、このような亡Aに対する考えを他の係員に話したことがあった（後述のB課長の係員らに対する注意と同じ機会の発言ではないかと思われる。）。なお、他の係員は、亡Aが部下に依存し過ぎているとは思っていなかった。

B課長は、部下に対して「もうそれぐらいできるだろう。」などと言うことがあり、亡Aに対しても、同様の発言をしていた。また、亡Aの着任から数か月経った頃、「お前はそんなことも分からないのか。」と言って叱責したことがあった。B課長は、亡A以外の係員を集めて、亡Aがいつまでも仕事を覚えられないから手伝い過ぎないように注意をしたことがあった。（甲1・17、28、29、42頁、乙7）

(2) 質的過重性の判断

ア 認定基準によれば、人事異動等による急激かつ著しい職務内容の変化を伴う業務に従事したと認められる場合は、業務により強度の精神的又は肉体的負荷を受けたと認め得ることになる。そして、「業務負荷の分析表」によると、「異動」に関する出来事例として、「専門知識を必要とする業務に未経験者として従事した」こと、それについて「過重な負荷となる可能性のある業務例」として「配属先で重責を担いながら、業務知識・経験の乏しさから期待された役割が果たせず厳しい状況に置かれた場合」、「これまで経験したことのないような高度な企画、立案業務又は予算、事業のとりまとめ調整業務に従事することとなった場合」が挙げられており、過重性判断の着眼要素として、「職務内容の変化の度」（職場の一般的な異動か抜擢人事か、異動前の業務と比較して、職務内容の困難性、業務量が増大したか、現業部門から予算業務の統括部門、企画・立案部門への異動等）、「職務の困難性と適応能力、経験と仕事

のギャップ」（異動先業務の困難度と本人の能力・経験等との比較）が挙げられている。

イ 亡Aは、平成5年の採用から約22年にわたり税務又は介護保険に関わる業務に従事していたところ、平成18年4月に介護保険係の主事に就いてからは、同係において、翌年に主任、平成25年に係長に昇任しており（甲1・13頁）、介護保険に関する法令、制度、実務に精通する一方で、他の部署の業務に関しては知識経験の乏しい状況にあった。そして、介護保険に関する業務は、定型的・画一的な業務が多く、法令や制度の枠内で迅速かつ正確にそれらの事務を処理することが求められ、係長としての役割も、このような介護保険係の業務を管理することであった。

これに対し、工業振興係では、地域の産業振興を目的として、様々な事業に係る施策を同時並行的に進行させており、関係企業や関連団体等との連絡・調整や事業支援・PR活動等といった非定型的な業務が中心であった。そして、係長は、その職務遂行上、対外的にも対内的にも、高い調整力・折衝力や情報収集力、分析力が求められ、その前提として、係で取り扱う各事業の沿革や経緯、業界に関する専門的知識等を理解する必要もあった。中でも、アクションプランの策定は、商工観光課の重要施策の一つとして位置付けられており、また、工業振興係は、10月（異動の約4か月後）には市の産業振興の拠点であるADOX福岡に移転することも計画されていたから、亡Aは、早急にこれらの事業内容や進捗状況を理解把握し、その取りまとめや施策の実行が円滑に進むように、係長としての職責を果たさなければならない状況に置かれていた。

ウ このように、工業振興係の係長の業務は、介護保険係のそれと比較すると、業務内容の相違もさることながら、その性質や職務遂行上要求される能力・スキルが大きく異なっており、亡Aが長年介護保険係等の業務

で培ってきた能力等を活かすことができず、一からそれらを習得していかなければならなかったが、一方で、時間に十分な余裕はなく、しかも、亡Aは、自らの適性が定型的な事務処理にあると考えており、工業振興係の職務への適性に疑問を感じていた。そうすると、亡Aは、工業振興係の着任当初からその職務に対して大きな重圧と不安を感じていたものと認められ、このことは、亡Aが、既に直方市職員として相当年数の勤務と複数回の異動を経験していたとしても、変わるものではない。そして、亡Aは、着任後、自宅での資料の読み込みなど、新たな業務に適応するための努力をしていたものの、上記のように職務に対する適性に疑問を抱えていた上、B課長が係員に対し亡Aを手伝い過ぎないように注意をし、また、D係員が対外的な説明を亡A自身で行うように伝えるなどしたことにより、少なくとも係内で積極的な支援を得られる態勢は築かれていなかった。このため、職務に対する重圧や不安、困難性は、着任後数か月経過しても緩和されないままであり、亡Aは、理解不十分なまま関係者に説明等をせざるを得ない状況や、B課長らの要求水準に達しない状況を苦にしていたものと認められる。

このような「職務内容の変化の度」や「職務の困難性と適応能力、経験と仕事のギャップ」の観点からすると、亡Aは、工業振興係への異動に伴い、「これまで経験したことのないような高度な企画、立案業務又は予算、事業のとりまとめ調整業務に従事することとなった場合」と同程度に職務に対する重圧や不安があったといえるし、「配属先で重責を担いながら、業務知識・経験の乏しさから期待された役割が果たせず厳しい状況に置かれ」ていたということもできる。

そうすると、亡Aは、人事異動等による急激かつ著しい職務内容の変化を伴う業務に従事したと認められ、うつ病発症前のおおむね6か月の間の業務により強度の精神的又は肉体的負荷を受けたと認められる。

したがって、亡Aが平成27年9月末頃に発症したうつ病は、認定基準における要件①ないし③を充足し、公務に起因するものと認められる。

このうつ病発症と自殺との間に相当因果関係が認められることは、原判決が説示するとおりである。

- 5 (3) これに対し、控訴人の主張の要点は、亡Aが工業振興係への異動に伴って経験した業務上の負荷は、同種の平均的な職員であれば、うつ病を発症する程度のものではないということにあると解される。

しかし、そもそも、前記のとおり、亡Aのうつ病発症が、業務以外の負荷及び個体側要因によるものでないこと（認定基準の要件③）は争いが無いし、
10 工業振興係の係長に配置されたこと自体から見ても、亡Aは、少なくとも同種の平均的な職員を下回らない職務遂行能力や適応力を有していた（直方市役所においてそのように評価されていた）といえる。そうすると、亡Aのストレスに対する脆弱性が平均的な職員より大きかったとは認められず、そのような亡Aが、業務によってうつ病を発症したのであるから、業務によるストレス（負荷）は、平均的な職員がうつ病を発症するほど強度のものであったとい
15 える。このことは、前記の異動前後の業務の比較等によって裏付けられている。また、亡Aが工業振興係の職務に適性を見出せず、その悩みがうつ病発症の一因となったとしても、そのような事態は、未経験分野への配置転換も通常想定される異動の範囲内であるという人事制度に内包されたリスクとい
20 うべきであり、個体側の脆弱性の問題ではない。

したがって、うつ病発症の主たる要因が、亡Aの脆弱性の高さにあるかのような控訴人の主張は、採用することができない。亡Aの工業振興係への異動が、一般的な人事異動として想定される範囲内にあることは、この判断を左右しない。

25 なお、控訴人は、亡Aに対して引継ぎや係員によるサポートが行われており、B課長の発言や注意も、教育的な意味合いのものであると主張するが、

工業振興係の係長の業務は、引継資料やそれについての補足説明があれば容易にこなせる性質のものではないし、B課長の係員に対する注意は、亡Aに対する支援を抑制させるものであり、少なくとも、亡Aの業務の困難性を緩和させる効果はなく、教育的な意味合いのものでもなかったといえる。したがって、亡Aに対して、一通りの引継ぎや、質問に応答する程度の支援があったとしても、急激かつ著しい職務内容の変化に伴う強度の負荷を否定することはできない。

第4 結論

よって、原判決は結論において相当であり、本件控訴は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

福岡高等裁判所第4民事部

裁判長裁判官 松 田 典 浩

15

裁判官 矢 崎 豊

20

裁判官 秋 田 純

※ 別紙当事者目録、別紙職務一覧表（介護保険係）及び別紙職務一覧表（工業振興係）は添付省略