

監 査 委 員

4 年監査公表第 4 号

から請求のあった事項について、地方自治法（昭和22年法律第67号）第242号第5項の規定により、監査を執行したので、その結果を次のとおり公表する。

令和4年4月26日

京都府監査委員 兎 本 和 久
同 北 岡 千はる
同 森 敏 行
同 小 林 裕 明

住民監査請求に係る監査結果

第 1 監査の請求

1 請求書の提出

請求人 から令和4年2月7日に、地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「法」という。）第242条第1項の規定による請求があり、同月21日に補正の書面の提出があった。

2 請求人

住所
氏名

3 請求の要旨

請求の要旨は、監査請求書及び補正書によれば次のとおりである。

(1) 請求人の主張

令和 年 月 日付け大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)の判決(令和 年(ネ)第 号、同年(ネ)第 号損害賠償請求控訴事件、同附帯控訴事件。以下「高裁判決」という。)について、京都府の控訴は明らかに無謀で違法若しくは不当なものであり、控訴に必要な大阪高裁への控訴申立費用と関係職員の不必要な出張旅費等の支出、代理人弁護士への報酬としての委託料の支払いは、公金の違法若しくは不当な支出である。

この判決で、控訴人である京都府は、被控訴人である請求人（以下「A」という。）へ損害賠償

として金10,000円の支払いをするように言い渡された。

この判決がなされた経過は以下のようなものである。

損害賠償請求が認められることとなった原因は、京都府の職場（ ）で起こった令和元年8月21日のパワハラ・暴力である。

パワハラ・暴力を行った者は同職場に勤務する職員（以下「B」という。）であるが、これ以外にも職場においてたびたびパワハラ行為が行われているということで、京都府で作成されている「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」（以下「ハラスメント要綱」という。）に基づいて、その調査とパワハラ防止の指導を行うように求められていたものである。

京都府は、ハラスメント要綱に定める苦情相談窓口及び苦情相談に対応する者（以下「ハラスメント相談員」という。）で当時の担当管理職である 次長（以下「C」という。）及び 地域連携・振興部総務防災課長（以下「D」という。）に調査をさせて、その報告によりパワハラ・暴力と判断されるものは確認できなかったとしたものである。

この処理に不服があったAから京都府への再調査・説明要求及び調査報告書等の情報公開請求も認められなかったため、京都府へ国家賠償法（昭和22年法律第267号。以下「国賠法」という。）第1条第1項に基づいて金10,000円の損害賠償請求（慰謝料）を求める訴訟（以下「第一審」という。）が京都府地方裁判所（以下「京都地裁」という。）へ行われたものである。

京都地裁 は、令和元年8月21日にAの職場である で、BによるAへの故意によるパワハラ・暴力があったことを事実認定して、京都府から原告（A）へ金10,000円を損害賠償として支払うよう命じる判決（以下「第一審判決」という。）を令和 年 月 日に行った。京都府が敗訴した理由は、それまでなぜ暴力・パワハラが無かったと判断したのか、繰り返し説明を求めたにもかかわらず説明しなかった理由を裁判で急に主張したが、信憑性がないとして認められなかったことによるものである。

その理由というのは、Bが「殴る意思はなく、視線の端に何か見えた気がしてこれを払おうと手を動かしたら当たっただけで、殴る故意はなかった」と言っているという主張である。

今までさんざん求められていたのにAに説明もしなかった理由を、裁判になったからといって一方的に主張するのも許されないことであるし、Bがそのような実際ありえないような常識的判断からすれば虚偽としか判断できないことを言うこともおかしいが、京都府はパワハラがあったと認定したくなかったから、これを幸いの根拠に暴力・

パワハラは無かったと判断していたのである。

第一審は、ささいなことで腹を立てたBが、机に座って執務をしているAの席にわざわざ出張って攻撃していることや、「暴力だ」と他の人からとがめられたが、立ち去りざまに「仕事もせん者が、立件できるならやってみろ」と居直って相手を威嚇している言動からして、当然にパワハラ・暴力の故意があったと常識的な認定をしたものである。

これらの裁判で認定された事実は、ハラスメント相談員（C、D）の調査でも確認されているのに京都府は常識的な判断（パワハラ・暴力に該当するという判断）をしていなかったものである。

全くの虚偽と京都府（ハラスメント相談員のC、D）の半ば談話が、裁判で認められるはずはないのに主張されたが当然のことながらこれが否定されたものであり、第一審での敗訴は当然の結論で、京都府の恥を大きくさらした結果となったものである。

パワハラ調査について適切な対処をしていればこの様なことは生じていないし、当のBも不必要に傷つけるような結果にならなかったものである。

パワハラを申し立てた者も、当の本人も京都府も不必要に傷つくようなことなく問題が解決できたはずなのである。そのためのハラスメント要綱であったはずなのである。

しかしそういった事も全く理解も反省もせず、これにも懲りずに京都府は大阪高裁へ控訴した。

ただのメンツで、「第一審に事実認定の誤りがある」とかいう、明らかに認められもしない理由で強引に控訴して無駄な訴訟費用と弁護士費用を支出して、Aにさらなる不愉快と大阪まで2回も出向いて控訴に応じなければならぬ苦痛と出費を強いたものである。

当のBの名を大阪高裁まで持ちだして、さらに不名誉にする結果を作ったのである。

京都府委託の代理人弁護士も、弁護士としての経験と見識で判断すれば反省の基に無謀な控訴は止めて、適切な判断を下した第一審判決を容認することが適切であると京都府に助言もせず、さらなる無謀で違法若しくは不当な控訴に協力したのである。

これは明らかに委託を受けた弁護士としての善管注意義務違反の違法である。

この京都府の控訴は明らかに無謀で違法若しくは不当なものである。

京都府を組織する責任の有る立場の職員は、常識的に求められる行為を怠って（職務義務違反をして）府民の信頼を損ね、京都府の恥を大きくするような違法若しくは不当な行為を行ったものである。

この控訴は当然のことながら理由がないとして棄却されて、京都府からAへの金10,000円を支払

う請求は認められ確定し、京都府はさらに恥をさらす結果となったものである。

上記の主張を証する書面として、次に掲げる書面の提出があった。

- ① 令和 年（ワ）第 号損害賠償請求事件 令和 年 月 日京都地方裁判所 判決書一式写し
- ② 令和 年（ネ）第 号、同年（ネ）第 号損害賠償請求控訴事件、同附帯控訴事件 令和 年 月 日大阪高等裁判所判決書一式写し
- ③ 令和3年10月21日付け3 第243号「個人情報一部開示決定通知書」写し
- ④ 神戸山手法律事務所「国家賠償法と公務員個人の責任」ネット情報
- ⑤ 逐条地方自治法「長野士郎著」、住民監査請求部分の抜粋
- ⑥ 京都府のパワハラ対策に関する書面（京都府ホームページ、府民向けパワハラについてのパンフレット、ハラスメント要綱、弁護士によるパワハラ研修資料他）
- ⑦ 裁判が行われる以前に、京都府へハラスメント要綱に基づいてパワハラ暴力の調査及び適切な処置を依頼した件書類一式
- ⑧ 訴訟に成ってから原告及び被告京都府の訴状・答弁書等の裁判所提出書面（添付書類省略）
- ⑨ 地方公務員法抜粋等の法令関係書類
- ⑩ 住民監査請求についての逐条解説、研修資料、大阪市ホームページ等

(2) 請求人の措置請求

京都府は、控訴に必要な大阪高裁への控訴申し立て費用と関係職員の不必要な出張旅費等の支出及び代理人弁護士への報酬としての委託料を支払うこととなり損害を受けた。

- ① 京都府知事は控訴の申し立て費用、職員の出張旅費を京都府へ支払うこと。
- ② 京都府知事は代理人弁護士への報酬としての委託料が既に払われているなら、これを京都府へ支払うこと。
- ③ 京都府知事は代理人弁護士への報酬としての委託料がまだ支払われていないなら、これを支払うことを中止すること。
- ④ 代理人弁護士は、善管注意義務違反として損害賠償として控訴の申し立て費用と職員の出張旅費を京都府知事と連帯して京都府へ支払うとともに、既に報酬を受け取っているならこれを京都府へ返還すること。

代理人弁護士は、善管注意義務を怠った業務遂行をしたため、京都府は損害賠償請求権若しくは不当利得返還請求権を取得しているので、これを行使するよう求めるものであり、住民監査請求の対象（怠る事実）となる。

- ⑤ 控訴に責任のあった京都府人事課長を降格させて、相当な懲戒処分を科すこと。

- ⑥ 訴訟の原因を作ったハラスメント相談員(C、D)を降格及び相当な懲戒処分に科すること。
- ⑦ パワハラ・暴力を行ったBを降格及び相当な懲戒処分に科すること。

第2 請求の受理

本件請求については、法第242条に規定する要件を具備しているものと認め、受理した。

第3 監査の実施

1 監査対象事項

請求の要旨から、本件の監査対象事項を

- ・ 法第242条第1項に規定する違法又は不当な公金の支出に該当するかどうか
- ・ 法第242条第1項に規定する違法又は不当に財産の管理を怠る事実が存在するかどうか

とした。

2 監査対象部局

及び知事直轄組織

第4 請求人の証拠の提出及び陳述

1 請求人に対して、法第242条第7項の規定により、令和4年3月11日に新たな証拠の提出及び陳述の機会を与えた。また、同条第8項の規定により関係執行機関の職員の立会いを認めたところ、関係執行機関の職員2名が立ち会った。

2 当日は、請求人が出席し、請求の要旨を補完する以下の趣旨の陳述を行った。

なお、請求人から新たな資料として、「Bの暴言への抗議の録音」、「令和2年3月13日ハラスメント相談員から調査説明を受けたときの録音」「令和2年3月19日ハラスメント相談員から調査説明を受けたときの録音」の提出があった。

< 陳述 >

この住民監査請求は、京都府が訴訟を受けたことへの対応、する必要もない訴訟を進行して、不要な訴訟費用や弁護士費用を支出していることがおかしいのではないかという主旨である。第一審から控訴まで、ずっと無駄なこと、やっていることを申立てたかったが、第一審については、原告が訴え、それに対して京都府が応訴したということなので、応訴自体が財務会計行為になるのかという疑問点もあるので、京都府が独自の判断で行われた控訴を財務会計行為として、住民監査請求をしたものである。なぜ無駄な訴訟になるかという、物を買うとか、土地を買うとか、委託していろんな費用を出すということについても財務会計行為になると思うので、裁判についても、ちょっと奇異な感じもされるかもしれないが、やる必要もない裁判を、これがもっともだということを知っていただければ、違法、不当な財務会計行為になるのではないかと思っている。違法、不当な財務会計行為になるかどうかであるが、その控訴したその部分だけを見るとなかなか分かりにくい、裁判になるということは、その前提の経過があると思う。経過を踏まえて、それがおかしい、不当な控訴になるのかということは判断される必要があると思うので、前提条件、前提事項か

ら説明する。京都府もそうであるが、昨今、民間企業もパワハラやセクハラというものが大きくクローズアップされ、今までは、職場とか上の方が抑えつけていたので、なかなか表面化しにくいという問題があったが、パワハラやセクハラというのが社会問題になっている。京都府の行政としても、京都府は率先してパワハラやセクハラは無くしていかなければいけないということで、パワハラ等の啓発としてパンフレット等も配ってやっている。ホームページでも当然出している。対外的にパワハラやセクハラをなくそうとする行政施策は、当然、職場の中でもなくしていく、京都府は二本立てとして、京都府の中についてもハラスメント相談員を置き、ハラスメント要綱に従って、職場でパワハラを申立てやパワハラが本当にあったのかどうかについて、調査したり解決していくというスタイルを取っている。いくら外側に施策をやっても、中側がダメで、ちゃんとパワハラ対策やっとなければ、むちゃくちゃになるということなので、私の思いとしては、内部のパワハラ処理、パワハラ対策要綱なんかの手続き、そういうものが実際守られてない。また、ハラスメント要綱についても、いろんな不備があったりして、十分ではないということが前提にあるということと、ハラスメント相談員の対応に非常に誤りがあるということ、入口からおかしいことがずっと続いているもので、最終的に控訴しなければならないような案件でもなかったのに、強引な控訴をしたというふうには私は思う。経過があって、いきなり訴訟をしたわけではなくて、裁判でも資料も出しているが、パワハラがあるぞと、実際、パワハラを感じ取った。やっぱり、口で言うパワハラとか、嫌がらせのパワハラは証明が非常に難しい。なし崩し的に我慢しないといけないとか、神経をやられるとか、我慢していたということもあるし、私は当時、 という立場にあり、パワハラをした人というのは、私より一歳年下ぐらいで、下の方の部下という感じでもなく、いろんなきついこと言われたりとか、嘘みたいなこと言われたり、嫌がらせなど、私はそれをパワハラだと思っていたが、なかなかパワハラと申し立てにくかった。

しかし、今回の案件については、私から、他のグループに異動した後でも、同じように誹謗中傷や悪口を言われたので、我慢の限界となり、私が文句を言ったことにBが逆ギレして、グループが違うのに、今度は実力的なこと、何だみたいなことを出した。もうこれは、我慢できないと、今までの分を含めてパワハラがあったことで申し立てなければということで申し立てたというのが経過である。当然、私としては、職場に、まず、上司に申し立てたが、これはパワハラの関係の申し立てになるから、上司ではなくて京都府のハラスメント相談員へ申し立てるように、ということであったので、当時の相談員(C、D)に申し立てた。手続きが進んだら、当然、パワハラだと言ってもらい指導もしてもらえると、ハラスメント要綱に基づいて解決してもらえると聞いていたが、そ

れが全くしてもらえず、要するにパワハラはなかったと、認められなかったと言われるばかりだった。こちらの席に来て殴るような行為までしているのに、なぜ、それがパワハラにならないのか、誰でも疑問に思う。それで私は、疑問に思って、ずっと悩んで、悩んで、なんで、なんで、と思っていた。繰り返し相談の説明を受け、ハラスメント相談員にもおかしいぞと、もう1回再調査してください、もう1回再検討してくださいと何回もお願いした。それから、本庁の当時の人事課長にメールを送り、これがなぜパワハラにならないのか、ハラスメント要綱もあるし、どういう対応をしているのか、おかしいのではないかと、メールを送り、添付資料も送って、もう1回再調査してくださいと、繰り返し送った。しかし、本庁の人事課からは何の回答もなかったため、ハラスメント相談員に聞いて、本来なら1回説明したら終わりだと、だけどこれはサービスだから仕方ないから2回目の説明をしますと言われ、ハラスメント相談員の了解を取って録音したものを今回資料として出したものであるが、2回説明受けただけで、その後は、なし崩し的に、ずっと、待っても、待っても、黙って、黙って、ちゃんと説明してもらわなければ裁判になるぞと言っているのに、ずっとなし崩し的に何も言ってもらえなかったため、最終的に裁判になったというのが今回の経緯である。

私はそのハラスメント相談員が調査された事項について、どんな調査事項になっていたのかということの説明してほしい、情報公開してほしいということで、別途、情報公開請求を出したが、個人のことになるから言えないとか、職業上、組織の業務としてやる上で差し支えがあるから説明できないと返された。ところが、裁判になったら、これまで説明できない、やらないと言ってきたことを、調査で都合のいいことだけを裁判で言った。記録を見みると分かるが、Bは、手が触れた、当たったかもしれないが、それは殴る意思はなかったと、見えたものを払おうとしたら、当たっただけだというような説明だった。それを根拠にして、悪意がなかったからパワハラではないというふうにされているということが客観的な明確な事実である。なぜそのようなことをいきなり裁判になってから言うのか、それなら前から説明を聞いて、お互いにこれはパワハラではないか、おかしいのではないかと解決していくべきなのに、説明しない、その説明の内容自体が、一般の人が聞いたら、そんなことあり得ないのではないか。周りの関係者に聞いたら、ぶち切れたかたちになって、怒鳴り散らし、罵倒しながら手でこうやっているのに、殴る意思がなかったというのは、あり得るのかという話である。また、裁判の中でも明らかになったが、その事件が起こった時、Bは居直り、隣にいた人らが、暴力だ、警察を呼べ、と言われ、それを聞いて他の人もそれを止めるように寄ってきて、Bを抑えたような状況もあった。そのような状況の中でBは、「仕事せんもんが何を言っとるのや、立件できるんだったらやってみろ」と居直った。そういう事

実もハラスメント相談員も知っている。それにもかかわらず、それはハラスメントではなかったと認定している。説明できません、パワハラありませんでした、それは個人のことになるとか、仕事上に差し障ることだから言えませんか言いながら、裁判になってから、いきなり、実はですね、それは、当たった、殴ったじゃなくて、なんか見えて、それを、払った手が当たっただけだから、それは、パワハラにならないという。そんなことが、あり得るのかという話である。それが第一審の主要な論点である。殴った意思があったか、なかったということは、当然否定されるもので、そんなこと、あり得ないのではないか。実際は激昂して、人を傍若無人に罵倒して、手を払っていると、その後も、居直ったようにして、立件してみると怒鳴っていた状況は証明されているし、ハラスメント相談員も把握している。でも、パワハラは無かったと言っている。だから、当然のことながら、第一審は、京都府敗訴であった。

京都府が敗訴して、これで終わりかと思っていた。だから、京都府は、なぜ控訴するのかという話である。控訴する理由なく、勝てるなんていうことはない。京都府では控訴する時はどういう判断基準でやっているのか私は知らないし、どのような手続きにするかという決めごとがあるのか分からないが、控訴は必ずするものと決めているとは思えない。やはり今までの経過や、第一審の内容を判断して、これは、やっぱり、負けて当然というものもあると思うし、ハラスメント相談員のハラスメント要綱に基づく調査についても、裁判に負けたということは、やはりおかしかったのではないかと気が付くべきで、そのように京都府は認識しなければいけない。そういう認識をした上で反省し、ハラスメント要綱に不備があるのならそれを直すとか、例えば、ハラスメント要綱に結果は説明するけど、調査がどうだったかは説明しないみたいな書き方がしてある。また、世間の常識的に出ているようなパンフレットには、部下が上司にやった場合でもパワハラになるというふうに書いてあるけど、京都府のハラスメント要綱には書いてない。それを杓子定規に、パワハラはないと、説明もできないというのがおかしいことが第一審判決の中で分かったはずである。だから、そこで、引き返して京都府は控訴やめて、負けるべくして負けたので、ハラスメント要綱についても不備などところについては厚生労働省が言っていることも突き合わせて、改正すべきとなるはずが、そのようなことも気付かずに、面子のためなのか分からないが、控訴したことは、私としては明らかに、する必要も無い無駄なことだったというふうに思う。もっとも、監査においてパワハラの対策やってくださいとか、ハラスメント要綱を直してくださいということを請求させてもらう場ではないが、いろんな監査があると思う。無駄なお金を使っているのは京都府の施策に関係することで、ダメなら修正するという動機付けになる形での監査もされているように、監査請求されているケー

スが多いと思う。私はこの場では、裁判になるようなことをやっている、十分なことをやらなかったということの反省を求めるということである。今後もそのようなことがないように、そのような対応はされないように、不備なところについてはハラスメント要綱を、国が示しているパワハラ基準に基づいて見直したり、私自身がハラスメント要綱やパワハラがあった時の対応を知らなかった。知らないなんておかしい、職場研修や説明が十分にされていないということである。外部向けにいくらパワハラはダメだと発信しても、これを機会に、中の話についても、ハラスメント要綱をもっと充実させるものとした上で、ハラスメント相談員についても、十分な調査をして、相手方に説明をしてということも、していただけるような形にして、パワハラの申し立てがしやすいように、それに対しては、裁判になったりしないように、それまでに十分な説明とか調整がなされるように、併せて要望したい。

第5 関係執行機関の陳述

- 1 関係執行機関の職員に対して陳述の聴取を行うとともに、法第242条第8項の規定により、請求人の立会いを認めたところ、請求人が陳述に立ち会った。
- 2 関係機関の職員2名が出席し、地域連携・振興部総務防災課長が請求の要旨に対する次の趣旨の陳述を行った。
- 3 当該陳述後、関係執行機関への調査を実施し、その要旨も含めて下記の陳述等に記載する。

＜関係執行機関の陳述等＞

関係執行機関の陳述として、裁判の経過、判決の内容等を説明した上で、請求人の主張に対する意見を述べる。

まず、裁判の経過について概要を説明する。

令和元年8月に職場で、最終的にAの眼鏡が落ちたという、職員間のトラブルがあった。このことについて、令和2年9月に、AがBから肉体的・精神的な苦痛を受けたことに対し、京都府へ国賠法第1条に基づく損害賠償が請求された。損害賠償請求事件に係る京都地裁での裁判において、被告である京都府としては、2点の主張を行った。

1点目については、対象の職員であるBは、Aとの激しい口論が続いて興奮状態にあったことから、明確な記憶が無く、口論の場にいた他の職員の聴取によっても、Bの手がAの側頭部に当たった場面や、その直前のBの動作を見た者はおらず、暴行の行使が認められない、ということである。

2点目は、Bは、脳梗塞の後遺症で狭くなっている視野の端に何か見えた気がして、手を振り払う動作をした際、Aに右手が当たったかも知れないと説明しており、仮に違法な有形力の行使があったとしても、暴行の故意を欠き、暴行の不法行為が認められない、との主張を行った。

第一審判決では、暴行を加えた事実については、暴行の瞬間の目撃者がおらず、暴行の具体的な態様は明らかではなくても、Aとの口論中、BはAの席の横に

近づき、Aがかけていた眼鏡が外れたという事実関係から、暴行の事実が認められた。「立件できるならやってみい」などのBの前後の言動から、故意に暴行をしたと認められた。

京都府は、この第一審判決に対して、大阪高裁へ控訴を行った。

この控訴を請求人は理由がなく、違法若しくは不当なものとして請求をしているが、請求人は裁判の結果、京都府の主張が認められなかったことから遡って控訴すべきではなかったと述べているに過ぎない。

そもそもAはBの暴行を含めてパワハラを受けたとして、パワハラ調査の申立てを行ったが、京都府の調査の結果、パワハラの実態も暴行の実態も認定することができなかった。

また、AがBを暴行罪で告訴した結果も不起訴で終結したと聞き及んでおり、それらの経過を踏まえると、両職員の雇用者としての京都府は、Bの暴行ないしパワハラの実態を認定することはできなかった。

その後、Aが国賠法に基づく損害賠償請求の訴訟を提起したため、京都府はこれに応訴せざるを得ず、司法の判断を仰ぐことになったものである。

第一審判決を受けて、京都府としては、次の理由により控訴した。

まず、Bの暴行の認定に対して、4点の理由がある。

1点目は、第一審では「Aとの口論により激高したBは、Aを罵倒するような発言をしつつAの席の横（Aの左側）に移動したこと」を暴行の認定根拠の一つとしてあげており、離れた位置で口論している当事者が感情的になって口論中に相手へ接近したからといって暴力を振るおうとしていたと推認するのは飛躍があること。

2点目は、「Aは、『痛い』との言葉を発し、机に伏せるような体勢で頭を押さえた」と認定しているが、Aが押さえた頭の箇所が特定されていないこと。

3点目は、Bが「立件できるならやってみい」と言い返したことは一連の口論中の発言であることから、BがAに対して暴力を振るったことを認識した上での発言とは言えないこと。

4点目は、Aが暴行の瞬間を見ておらず、目撃者もいないため、暴行の具体的な態様は明らかではないこと。

以上のとおり、BがAに対し暴力を振るったという認識がなく、AもBの行為態様を把握しておらず、その場に居た職員の中に暴行の場面を目撃した者がいない以上、Bの暴行を認定することはできないというのが、一つ目の控訴理由になる。

二つ目の控訴理由は、仮に、Bの暴行が認められても、その経緯や行為の程度から、Bに不法行為が成立するとはいえない。互いに感情的になって口論が続いた末、一方が軽微な有形力の行使に及んだとして、このような有形力の行使に、法律上の責任を負わせるほどの違法性があるとは認めがたいというものである。

以上の理由から控訴をしており、結果的にこれらの

主張が裁判で認められなかったとしても、三審制を採用する日本の司法制度において、適正な司法判断を求めて控訴をしたこと自体は何ら違法、不当ではないと考えている。

次に、請求人が裁判で行った主張のうち、判決において否定されているものについて指摘したい。

請求人主張のパワハラについて、第一審判決は、「Bが、故意にAに対し暴行したと認められるというべきである」との内容であり、第一審判決では、パワハラのことは一切触れられていない。

高裁判決でも暴行は認められたが、パワハラについては、「Aが平成31年3月までBの上司の立場にあったことや、AとBは度々口論になることがあったが、周囲の者は、BがAに対して一方的に攻撃的であるとの印象を持っていなかったこと、また、Aの証言者が、Aについては、暴行以外のことは分からない旨証言していることに照らせば、Aの主張のパワハラ行為があったとは認められない」との内容であった。

また、ハラスメント相談員が違法な情報隠匿をしたという主張について、高裁判決では、「京都府の『ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項』（以下「ハラスメント相談留意事項」という。）によれば、ハラスメント相談員は、具体的にとられた対応について相談者に対して説明することとされているが、ハラスメント行為をしたとされる者からの聴取結果等を説明すべきとはされていない。したがって、本件において、京都府のハラスメント相談員が違法な情報隠匿をしたとは認められない」との内容であった。

さらには、「本件暴行に関するBに対する調査結果等について、京都府個人情報保護条例（平成8年京都府条例第1号）に基づく情報公開請求をしたのに対し、これが不開示とされたのは、同情報が開示請求をすることができる個人情報にあたらなからである。また、本件訴訟手続きにおいて、自己に有利な事実を主張することは、裁判手続上保証された防御権の行使であり、これをもって違法とすべき事情は見当たらない」との内容である。

最後に請求人の主張する意見についてであるが、これまで申し述べたとおり、控訴は適正に行われたものであるため、控訴の申立て費用、職員の出張旅費については、当然、京都府が負担するべきものである。

同じく、代理人弁護士への報酬についても、当然、京都府が負担するものである。

懲戒処分については、職務上の義務違反、その他、単なる労使関係の見地においてではなく、公共の利益のために勤務することをその本質的な内容とする勤務関係の見地において、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、その責任を確認し、公務員関係の秩序を維持するため科される制裁であることを前提として、確定判決の内容を踏まえ改めて検討していくこととしている。

第6 監査の結果

本件請求については、合議により次のとおり決定した。

措置請求のうち、⑥及び⑦については、監査請求の対象とならないため却下し、その余の請求については理由がないものと認め、これを棄却する。

以下、事実関係の確認及び判断について述べる。

1 事実関係の確認

本件監査は、監査対象事項に関し、関係書類等を調査するとともに、関係執行機関からの説明の聴取等によって行い、その結果、次の事項を確認した。

(1) 京都府は、損害賠償請求事件に係る京都地裁での第一審判決に関し、下記理由により、大阪高裁へ控訴したものである。

① Bの暴行の認定に対して

- ・ 「Aとの口論により激高したBは、Aを罵倒するような発言をしつつAの席の横（Aの左側）に移動したこと」を暴行の認定根拠の一つとしてあげており、離れた位置で口論している当事者が感情的になって口論中に相手へ接近したからといって暴力を振るおうとしていたと推認するのは飛躍がある。
- ・ 「Aは『痛い』との言葉を発し、机に伏せるような体勢で頭を押さえた」と認定しているが、Aが押さえた頭の箇所が特定されていない。
- ・ Bが「立件できるならやってみい」と言い返したことは一連の口論中の発言であるから、BがAに対して暴力を振るったことを認識した上での発言とは言えない。
- ・ Aが暴行の瞬間を見ておらず、目撃者もいないため、暴行の具体的な態様は明らかではない。
- ・ 以上のとおり、BがAに対し暴力を振るったという認識がなく、AもBの行為態様を把握しておらず、その場に居た職員の中に暴行の場面を目撃した者がいない以上、Bの暴行を認定することはできない。

② 仮に、Bの暴行が認められても、その経緯や行為の程度から、Bに不法行為が成立するとはいえない。

(2) 高裁判決においては、「本件控訴を棄却する」、「本件附帯控訴及び被控訴人の当審における請求を棄却する」との判断がなされた。

(3) 一連の裁判において、パワハラは認定されていない。

- ・ 第一審判決は、「Bが、故意に原告に対し暴行したと認められるというべきである」との内容であり、パワハラのことは一切触れられていない。
- ・ 高裁判決でも暴行は認められたが、パワハラについては、「Aが平成31年3月までBの上司の立場にあったことや、AとBは度々口論になることがあったが、周囲の者は、Bが

Aに対して一方的に攻撃的であるとの印象を持っていなかったこと、また、Aの証言者が、Aについては、暴行以外のことは分からない旨証言していることに照らせば、A主張のパワハラ行為があったとは認められない」とされた。

- (4) ハラスメント相談員の違法な情報隠匿については、高裁判決では、「京都府のハラスメント相談留意事項によれば、ハラスメント相談員は、具体的にとられた対応について相談者に対して説明することとされているが、ハラスメント行為をしたとされる者からの聴取結果等を説明すべきとはされていない。したがって、本件において、京都府のハラスメント相談員が違法な情報隠匿をしたとは認められない」とされた。
- (5) 情報公開請求に対する不開示については、高裁判決では、「本件暴行に関するBに対する調査結果等について、京都府個人情報保護条例に基づく情報公開請求をしたのに対し、これが不開示とされたのは、同情報が開示請求をすることができる個人情報にあたらぬからである。また、本件訴訟手続きにおいて、自己に有利な事実を主張することは、裁判手続上保証された防御権の行使であり、これをもって違法とすべき事情は見当たらない」とされた。

2 判断

上記事実関係を踏まえ、本件監査の判断は、次のとおりである。

- (1) 措置請求①、②、③及び④については、以下の理由により、本件公金の支出及び財産の管理について、これを是正する事由は認められない。
- ・ 本件控訴は三審制を採用する日本の司法制度に基づき行われたものであり、高裁判決は、控訴を却下せず、審理した上で棄却しており、控訴が無謀で違法、不当なものとはいえない。
 - ・ 適法かつ適正に行われた控訴に係る費用の支出は、代理人弁護士への報酬も含め、京都府が負担すべきものである。
 - ・ 代理人弁護士は、京都府が適法かつ適正に行った控訴審の訴訟代理を受託したものであり、善管注意義務に違反する事実があったとはいえ、京都府が損害賠償請求権若しくは不当利得返還請求権を取得しているとはいえない。
- (2) 措置請求⑤については、控訴に責任のあった人事課長の降格及び懲戒処分を求めるものであるが、請求人が措置請求の根拠とする控訴は適法かつ適正に行われたものであり、措置を講じる事由は認められない。
- (3) 措置請求⑥及び⑦については、ハラスメント相談員及びBの降格及び懲戒処分を求めるものであるが、住民監査請求の対象は財務会計上の行為に限定されており、請求人が措置請求の根拠とするハラスメント相談員及びBの行為は、法第242条

第1項に該当しない。

第7 意見

以上のとおり、措置を講じる事由は認められなかったが、本件措置請求は、公僕たる公務員の職場内での穏当とは言い難い言動や、その後の対応等に端を発していることから、京都府においては、今後、こうした職員間のトラブルを未然に防止するため、ハラスメント要綱の運用を含め、適正な職場環境の整備に努められたい。