

副 本

訴 状

令和6年9月17日

岡山地方裁判所 御中

原告訴訟代理人 弁護士 片山裕之

原告

〒700-0821 岡山市北区中山下1-2-3

太陽生命岡山ビル5階

かたやま総合法律事務所（送達場所）

上記原告代理人 弁護士 片山裕之

TEL 086-212-0505

FAX 086-212-0506

〒100-8977 東京都千代田区霞が関1-1-1

被告 国

上記代表者法務大臣 小泉龍司

損害賠償請求事件

訴訟物の価額 円

貼用印紙額 円（うち 円については民事調停時に納付済み）

第1 請求の趣旨

- 1 被告は、原告に対し、金[]円及びこれに対する令和6年3月28日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。
 - 2 訴訟費用は被告の負担とする。
- との判決並びに仮執行宣言を求める。

第2 請求の原因

1 当事者

(1) 原告

原告は、[]に[]裁判所に書記官として採用され、以降各地の裁判所に公務員として勤務する者である。[]に、[]裁判所から[]裁判所の[]係に転勤した。

(2) 訴外[]

訴外[](以下「訴外[]」という)は、原告が転勤してきた[]当時、[]裁判所の[]係の主任書記官であった。訴外[]は、原告が転勤してくる前から[]裁判所の[]係の主任書記官を務めており、原告の上司であった。

(3) 訴外[]

訴外[](以下「訴外[]」という)は、原告が転勤してきた[]当時、[]裁判所の庶務課長兼上席主任書記官であり、[]裁判所の[]係を管理する立場にあった。

(4) []裁判所

[]裁判所は、主として司法業務を営む被告管轄の機関である。

(5) []裁判所

裁判所も、主として司法業務を営む被告管轄の機関である。

2 国賠法1条1項による損害賠償責任

訴外は、原告が転勤して間もなくすることある毎に、原告を怒鳴りつけるようになった。原告が記憶している限りにおいても、少なくとも以下の出来事があった。

- (1) 下旬に事務官に依頼した事務官仕事依頼メモを入れていなかったことを大声で詰問されたこと

下旬、訴外が主任席、原告がその右前の自身の席にいた際に発生した。

当時事務官の郵券返還事務が滞っており、訴外が、これを解消するために事務官の代わりに郵券返還事務を行っていた。その際に訴外は、「事務官仕事依頼メモを入れていない」と原告を激しく叱責した。当時は、裁判所着任当初であり、原告は、着任の忙しさから、事務官仕事依頼メモの存在を知らず、メモなしの郵券返還の見出しのみで依頼していたことがあった。にもかかわらず、訴外は「マニュアルと同じメモを使い、納期を書いていれば事務が滞らなかった」と決めつけ、原告に対し、大声で激怒し、記録を机にバンバン叩き付けて「この記録にもこの記録にもメモがついていない。なんでメモがついていないの。」と激しく詰問した。

人前での突然の激しい叱責に原告はショックでただ混乱するだけだった。

- (2) 令和5年5月中旬弁論調書（和解）の記載について大声で罵られたこと

令和5年5月中旬、係と係の間の窓側にあるテーブル

において訴外[]と原告が双方座った状態で発生した。原告は、自身が作成した弁論調書（和解調書）の記載について、決済前に、訴外[]にチェックしてもらっていた。原告が作成した弁論調書の記載の中で第4項をふたつの条項を加工してひとつの条項にしたので同第4項の条項内で「前項」と記載した文面と、「第3項」と記載した文面の箇所が存在した。これを見つけるや訴外[]は、原告に対し「第4項中に第3項とあるのはおかしい。前文で前項とあるのだから前項と統一しないといけないでしょう。」と大声で強く原告を罵った。原告は、人前で罵られることに混乱し、終始何も言えない状態であった。

(3) 令和5年5月中旬既済記録の記載について大声で詰問されたこと

令和5年5月中旬、訴外[]が主任席、原告がその右前の自身の席にいた際に発生した。既済記録について、原告が、「別紙訴状写しのとおり」と記載すべきところを、「別紙訴状のとおり」と記載している箇所があった。訴外[]は、これを見つけるや否や「別紙訴状写しのとおり」とどうして記載していないのかと大声で強く原告を責め立てた。その後も、訴外[]は、他の記録は「別紙訴状写しのとおり」となっているのになぜこの記録だけ記載が違うのかと、当分の間質問詰めにし、原告は、回答に困りパニック状態であった。

なお、この点は、決済前に、訴外[]のチェックを受けていたが、その際には、誤りの指摘を受けていなかった事項であった。

(4) 令和5年5月中旬弁論調書（和解）の記載について大声で詰問されたこと

令和5年5月中旬、決済前に、原告が、訴外[]に弁論調書（和解）を確認してもらっている際に発生した。その中で、和解条項の別紙訴状

写しのページ数が打ち忘れているものが存在した。

訴外[]は、和解条項点検後の事件記録返還の際に「なぜこの事件記録の別紙訴状写しにだけページ数がないのか。他は全部あるのにおかしいのではないか。」と原告に対し大声で激しく詰め寄った。原告は、失念していたことを終始謝罪し、事が収まるのをとにかく耐えていた。

- (5) 令和5年5月下旬郵券管理袋の使用日の記載方法について、大声で詰問されたこと

令和5年5月下旬ごろ、[]係と[]係の間のカウンターで訴外[]と原告が双方立ったままの状態が発生した。

原告は、[]裁判所に入所した際、[]主任書記官（[]
[]）に指導されて以降、郵券通達の使用した日の運用として「郵券管理袋から抜き取り出して使用した日」の年月日を記載していた。そして、数十年、その運用で行ってきたが、誰からも誤りを指摘されたことはなかった。ところが、訴外[]は、原告が行った運用を全否定し、「誰がそう考えるんだ。そう考えるのはおかしい。それではダメだ。それは間違っている。」と原告を大声で激しく責めることを繰り返した。原告は、恐怖を感じたため、ただ平謝りするのみでその場を収めた。

なお、その後、その状況を見かねた周りの書記官が郵券通達を調べると、「使用した日」という記載となっており、原告の運用を採用する見解もありえることがわかった。

原告としては、決して自分のやり方にこだわっているわけではなかった。しかしこうした書記官事務について、建設的に意見を交わしたいところ、一方的に頭ごなしに罵られるばかりの状況にどうすることも

できない状況であった。このような状況の中で原告としては
裁判所に来てしまったのだろうと転勤したことを激しく後悔する日々
であった。

- (6) 令和5年6月2日弁論調書(和解)の記載の対応について、侮辱的な
発言をされたこと

令和5年6月2日は係と係の間のカウンターにお
いて訴外と原告が双方立ったままの状態が発生した。原告が作成
した弁論調書(和解)に、当事者の表示が「原告●●、同代表者代表取
締役●●、原告代理人弁護士●●」となっている部分があった。

訴外は、これを見つけるや否や「同代表者と受けるのであれば同
代理人と記載しないとおかしい。これではダメだ。間違っている。」と
原告に対し発言した。これに対して、原告は、「から出てくる
調書を利用してではこのようにやっているのですが」と訴外
に問いかけた。

すると、訴外は、「さんは過誤が多いから裁判官(の
での担当裁判官)もさんには何を言っても無駄だと諦めて注
意しなかったのではないですか」と原告の能力、人格を否定する発言を
行った。

- (7) 令和5年6月2日電話の対応について、大声で叱責されたこと

令和5年6月2日訴外が主任席で原告がその右前の自身の席に
いた際に発生した。一般人であるAさんからの電話については、当初か
ら組織対応をするようにと言われ、逐一上の指示に従うように言われ
ていた。また裁判所の裁判官からもAさんはお金がか
かることに細かいから裁判所からの用件については裁判所から改め

て電話をするようにという指示を出されていた。

この日、原告のもとにAさんから連絡があったので、原告は、以前に決まっていた裁判官からの方針のもと、一度電話をきり、上の了解を取ってAさんに折り返しの電話をしようとした。するとこれを見た訴外■は、「なぜAさんからの電話の中で謝罪しないのか」とすごい形相で何度も詰め寄り怒鳴りつけた。

以上の通り、訴外■の原告に対する各行為は、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であることは明らかであり、パワハラ行為（以下「本件パワハラ行為」という）に該当し、違法であるといえる。

そして、本件パワハラ行為は、公務員である訴外■が、その職務を行うについて原告に加えた違法行為であるから、被告は、国賠法1条1項に基づき、本件パワハラ行為により原告が被った損害を賠償する責任がある。

3 安全配慮義務違反（上司によるパワハラの放置）

企業と労働者との間には、雇用契約があるが、この雇用契約に付随して事業主は労働者が安全に勤務するように配慮する信義則上の義務がある。

すなわち、使用者は、その雇用する労働者を従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意すべき義務を負う。

そしてこの義務には、使用者において労働者に対しパワハラなどのハラスメント行為を直接行わないよう配慮する義務も含まれている。

そして、この法理は国家公務員と国との関係にも妥当するので、被告は、原告に対し、安全配慮義務違反に基づく責任を負わなければならない。

原告と同じ職場で業務に携わり、職場を管理する立場である■裁判

所の庶務課長兼上席主任書記官であった訴外■は、被告の履行補助者であり、同人に義務違反行為があれば、被告は、原告に対し、安全配慮義務違反に基づく責任を負わなければならない。

当時の訴外■の席は、■裁判所の執務室の中央にあり、本件パワハラ行為が行われていた場所と5メートルも離れていなかったことから、訴外■は、本件パワハラ行為の存在を認識していたものといえる。

ところが、訴外■は、繰り返し行われるパワハラ行為を放置し、何らの措置も取らなかった。

訴外■の同行為は、ハラスメント行為を直接行わないよう配慮する義務に違反するものである。

したがって、履行補助者の同行為について、被告には、安全配慮義務違反が認められる。

4 安全配慮義務違反（復帰後の職場環境調整義務違反）

パワハラについての訴えが組織の内部であった場合、企業は事実関係を調査する義務がある。厚生労働省の「パワハラ防止指針」では、パワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、企業が「事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること」を義務付けている。■裁判所では担当の事務局がないため、専ら■裁判所がパワハラ等の苦情申出の担当となっている。

原告は、令和5年6月5日、■裁判所特別会議室において、■裁判所総務課課長■（以下「訴外■」という）に対して、本件パワハラ行為について、苦情相談の申出を行い、迅速かつ正確に事実関係を確認して、パワハラの有無について判断してもらいたいと訴えでた。

同年6月7日午後、訴外■から原告に対し、訴外■から具体的にいつ

どのようなことがされたのか教えてほしいという依頼があったので、原告は、早期に調査、解決してほしいという思いから、その翌日に詳細な報告書を作成して■■■■裁判所に提出した。

ところが、同年8月3日に■■■■裁判所で訴外■■■■と話をした際には、まだ関係者から事情聴取は行っていないとのことであった。同月24日に■■■■裁判所の特別会議室で、■■■■裁判所事務局局長■■■■と話をした際にも、「まだ関係者から事情聴取は行っていない」とのことであった。

病気休暇中の3カ月の間に何ら調査をしてもらわず、職場復帰が近づく中で、原告は大きな不安とストレスを感じていた。

同年9月1日から原告は職場復帰することを見据えて、訴外■■■■、訴外■■■■と二度と顔をあわせたくないため、原告は、■■■■や■■■■、■■■■や■■■■の転勤を強く希望していたが、異動は認められず、実際に復帰した場所は、所属の係が変わったとはいえ■■■■裁判所の同じ室内であった（裁判所は、10月の裁判所の異動時期での異動に固執し、訴外■■■■からは9月（給与2割減の状態）も休職し、10月に復帰すればいいと言われていた）。

同年6月5日に申し出た調査も前に進まず、復帰場所も以前と同じ場所ということもあり、原告の当時の精神的苦痛は甚大なものであった。

同年9月病休明けの面談でも原告は、訴外■■■■に対して何度もパワハラ調査の進捗状況について尋ねたが、そのたびに答えられないと言われ、原告としては、自身と■■■■裁判所事務局のパワハラに対する意識について温度差を感じ、たいへん辛かった。

原告は耐えられず、令和5年10月19日に、やむなく最高裁判所の相談窓口でメールで現状を訴え出たところ、最高裁の担当者から、■■■■高裁を通して、指導してもらうことができ、ようやく令和5年10月30日午前10

時、[] 裁判所事務局次長 [] から調査状況の説明があった（その後後述の通り令和6年1月4日によりやくパワハラ行為が認定されたとの報告があった）。

このように、パワハラ調査を迅速に行わず、状況を解決しないまま、病休を取った後も原告を訴外 [] が勤務する室内に職場復帰させた行為は、原告の心理的負担を増大させる行為であったことは明らかであり、[] 裁判所の同対応も安全配慮義務違反（職場環境整備義務違反）にあたる。

したがって、この点においても被告には安全配慮義務違反が認められる。

5 国賠法1条1項による損害賠償責任（不作為）

令和4年4月1日より、民間の全企業に対して、パワーハラスメント防止措置が義務化されている。

すなわち、パワハラ行為確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと、行為者に対する措置を適正に行うこと、再発防止に向けた措置を講ずることが、事業者には義務づけられている。

ところが、本件においては、後述の通り、裁判所の調査によってパワハラ行為の認定がなされた後にも、当事者から原告に対する謝罪は一切なく、パワハラ被害者へ配慮した対応は一切なかった。

原告は、最高裁場所事務総局人事局能率課課長補佐ハラスメント相談員 [] にこの状況を相談したが、「人事院にはパワハラ認定後について対応を定めたものはないので最高裁判所も何もできず、[] 裁判所総務課に確認してほしい」と言われ、その後 [] 裁判所総務課課長補佐 [] に相談しても、何らも被害者である原告へ配慮した対応はなされなかった。

パワハラ認定がなされたにもかかわらず、原告は各機関をたらい回しにされ、結局何ら原告に対する適切な配慮の措置はなされず、現在まで放置さ

れた状態にある。

国自体が民間企業に推奨するパワハラ防止措置を、人事院規則に定められていないこと（不作為）は、国家賠償法上明らかに違法である。

また、規則がないことを理由に被害者である原告に何ら適切な措置を取らず、放置した[REDACTED]裁判所や最高裁判所の不作為も、国家賠償法上違法である（国賠法1条1項）。

原告が代理人弁護士を立てるなどして、コストや時間や労力をかけて調停や訴訟を経なければ、回復が図られない当該状況は明らかに問題である。

6 損害

原告は、本件パワハラ行為（同行為の放置）によって、心身に不調をきたし、[REDACTED]との診断を受け、令和5年6月5日から令和5年8月31日まで病休を取ることを余儀なくされている。

また、その後調査を申し出た後の[REDACTED]裁判所の対応（調査の放置等によっても、原告は、大きな心理的負担を負っている。

また[REDACTED]裁判所が、「パワハラ認定後に行う措置」を行っていれば、本件のように調停や裁判などを経る必要もなく、問題解決がここまで遅延することはなかったのであり、それに伴う原告の精神的苦痛と労力も慰謝されるべきである。

さらに、その後の調停においても、被告の答弁書提出時期などの意向によって、初期期日が、申立から約半年先になるなど、原告の救済はさらに遅延しており、この間の原告の精神的苦痛も慰謝料の算定において考慮されるべきである。

さらに、原告は、本件パワハラ行為（同行為の放置）によって病休を余儀なくされたため、令和5年12月に支給された賞与は通常より20万円近く

減り、令和6年1月にあった昇給も、本来4号棒上がるところが、2号棒にとどまっている。

本件パワハラ行為がなければ、原告はこのような経済的不利益を受けることはなかったのであるが、現在も何ら回復の措置はとられていない。当然当該損害も賠償の対象となる。

これらの経過をふまえ、被告の国賠法1条1項該当行為又は安全配慮義務違反の行為により原告に生じた損害について、原告が被告に求める賠償金額は以下の通りである。

(1) 経済的損害

本件訴訟において、原告が被った経済的損害（医療費等や賞与、昇給の減額分）については、調査の上（原告勤務先に照会予定）、おって請求を拡張する予定である。

(2) 慰謝料 〇〇〇〇円

原告が被った精神的苦痛は、甚大なものであり、原告が被った損害は〇〇〇〇円を下らない。その一部として〇〇〇〇円の慰謝料を請求する。

(3) 弁護士費用 〇〇〇〇円

原告は、これまで訴外〇〇〇〇裁判所に対し、本件パワハラ行為によって原告が被った経済的損失等について、補填してもらえないかと懇願したが、どうすることもできないという回答であった。

そのため、原告は、訴外〇〇〇〇裁判所に対し、裁判での解決をはからざるをえないことを事前に伝えている。

そして、事案の性質上、裁判所職員である原告自身で裁判手続きを行うことは困難であり、やむなく代理人弁護士に依頼している。

したがって、本件の弁護士費用は必要かつ相当なものである。

(4) 請求額総額 [] 円

(5) なお、調停の進行について被告に対し進行の照会書が発送された令和6年3月28日においては、すでに調停申立書が被告に送達し、相当期間も経過しており、原告の各請求に係る被告の債務は遅滞に陥っているものと考えられるから、その地点以降の遅延損害金を請求している。

7 結語

よって、原告は、被告に対し、国賠法1条1項又は安全配慮義務違反（債務不履行責任）に基づく損害賠償の一部として [] 円の支払を求める。

8 すでに [] 裁判所内の調査で、パワハラ行為等が認定されていること
令和5年6月5日付で原告は、 [] 裁判所に設けられた制度であるハラスメント苦情相談の申出を行っている。

これに基づいて、原告に対するパワハラ行為が存在したのか否かについて、 [] 裁判所の担当職員によって関係職員からの聴取等の調査が行われることになった。

そして令和6年1月4日、 [] 裁判所特別会議室において、原告は、 [] 裁判所事務局次長 [] から、調査の結果訴外 [] の原告に対する各行為は、パワハラ行為に該当すると認定された旨伝えられた。

またさらに、訴外 [] においても、部下である訴外 [] が、さらにその部下である原告に対し、パワハラを行ったことによって精神的苦痛を与えていたにもかかわらず、適正な指導監督を行わなかったことについて裁判所として指導を行った旨伝えられた。

すでに被告管轄機関である [] 裁判所の調査においても「パワハラ行為」や「監督義務違反」が認定されているのであり、被告に対し、早期にパワハラ認定結果が記載された書面自体、そして本件パワハラ調査のために集

