

熊本学園大学産業経営研究第45号抜刷

2026年3月発行

<一般研究論文>

地方、とりわけ、熊本と岐阜から見た
労働裁判例および労働問題にかかわる検討

春 田 吉備彦
河 合 壘

熊 本 学 園 大 学

産 業 経 営 研 究 所

地方、とりわけ、熊本と岐阜から見た 労働裁判例および労働問題にかかわる検討

春 田 吉備彦
河 合 壘

第1章 はじめに

熊本学園大学附属産業経営研究所の予算で2023年度と2024年度に取り組んだ、「熊本日日新聞を活用した、企業と労働者を取り巻く法的問題の解明」研究班の研究目的は、つぎのようなものであった。

「東京・関西などの首都圏や大都市部の視点ではなく、地方都市や地域の視点から、地域の労働問題や地方で起こっている労働裁判例をその地域に在住している研究者が改めて読み解いていこうというものである。……このような観点から、本研究班では、地方都市のうち、例えば、熊本を例に挙げると、熊本県内の行政関係者や新聞記者や労働組合関係者へのヒヤリングを重ね、熊本における労働問題や社会保障問題の実態把握、そして現場の当事者がどのように感じているのかの相場観を獲得していく。つまり、研究方法は実態調査を通した労働問題の可視化ということになる。なお、この作業の合わせ鏡として、他の地方都市の視点から、研究協力者（河合壘・岐阜大学教授）にも同様な視点からの分析を依頼する。そして、これまで論じられてきた中央中心の既存の労働法あるいは社会保障法の諸問題を、あらためて、例えば、熊本や岐阜という地方都市の視点からも検証するだけではなく、地方の情報を発信していく。研究成果の論じ方は、そのテーマに有益な最新の

裁判例を取り上げながら、これを読み下していくという方法と、専門家から見ないとなかなか読み解けない法制度—例えば、労働紛争解決制度とか障害者法制とか非正規労働者対策などを、地方都市の地元新聞紙等を素材に解き明かすという方法があり得るから、いずれかの方法を用いることとする。」

こうした観点から、春田吉備彦・河合壘の両名は、それぞれ拠点を置く地方都市—熊本県および岐阜県—における社会問題や労働問題などを地元の地方紙（熊本日日新聞および岐阜新聞）を活用しながらつぶさに検討し、それを踏まえて横断的な分析を試みることにした。本稿は、上記のような問題関心のもとに、第2章では、熊本における近時の裁判例を検討・整理し、第3章では、岐阜新聞に登場した近時の岐阜の労働問題を素材とした検討・整理を行っている¹。そして第4章では、それを踏まえた一定の結論および提言を述べている。

第2章 骨髄増殖性腫瘍の持病を有していた熊本県職員のウイルス疾患が公務災害と認められた裁判例—地公災基金熊本県支部長（農業研究センター）事件・熊本地判令5.1.27労判1290号5頁の検討—

1. 序論

本判決の公務災害被災者である熊本県職員亡Aは、熊本県農林水産部農業研究センター

¹ 本稿の第1章および第4章は春田吉備彦および河合壘の両名で担当した。また、第2章の分析・執筆は春田吉備彦が、第3章の分析・執筆は河合壘が行った。なお第3章は、JSPS 科研費25K04790の助成を受けている。

畜産研究所中小家畜研究室（以下、「本件研究室」）の養豚エリアで勤務していた。熊本県農林水産部農業研究センター畜産研究所は、「肉用牛、乳用牛の大家畜、豚・鶏の中小家畜を対象とした育種改良、飼養管理技術の開発、受精卵移植などの先端技術の開発応用、未利用資源の飼料化を含む自給飼料の安定生産技術の確立や畜産環境の保全に関する試験研究」を行っていた²。

火の国（肥後国）は、農業・水産業・農畜業県としても有名である。観光客は、熊本の地元居酒屋等で和牛の「あか牛」や地鶏の「天草大王」を使った郷土料理や辛子蓮根と「れいざん」「千代の園」「通潤」「香呂」などの熊本の日本酒を飲食することを楽しみにしていることであろう。その際のメインデッシュとなる、あか牛や天草大王に比べると、豚肉についてはそこまでの知名度には欠けている。このような市場の間隙を埋めるべく、豚の研究・開発に従事していた亡Aが、豚由来の病原菌（ウイルス）に感染したことが公務災害に該当するかが問題となったのが本判決である。

以上のように、本件は、熊本の農業産業振興に寄与してきた労働者ならではの事件と見ることもできよう。

2. 事実の概要

本件は、本件研究室の養豚エリアで勤務していた亡Aが、地方公務員災害補償基金熊本県支部長（以下、「Y」）に対し、本件研究室での勤務中に、人畜共通病原菌であるロドコッカス・エクイ菌³に感染し、肝膿瘍および化膿性リンパ節炎（以下、あわせて「本件疾病」）を発症

したものであるなどと主張して、地方公務員災害補償法に基づき、公務災害の認定請求を行い、亡Aの死亡後にその相続人である妹のXが同請求に関する手続きを承継したところ、Yが本件疾病は公務外災害の認定処分（以下、「本件処分」）を行ったため、Xが本件処分の取消しを求めた取消訴訟である。

本件研究室は、養豚部門と養鶏部門に分かれており、養豚部門は高品質肉用豚の生産技術確立や優れた種豚の能力検定や選抜にかかわる研究を行っていたところ、亡Aは、本件研究室内に置かれた養豚エリア内でSPF豚⁴の飼育管理等をしていた。養豚エリアには、(1)控室、現場事務所および2か所の消毒庫、(2)環境豚舎、(3)種豚舎、(4)分娩豚舎、(5)育成豚舎、(6)選抜豚舎、(7)直接検定豚舎が設置されていた。

亡Aは、平成3（1991）年4月に熊本県職員として採用され、平成25（2013）年4月1日より本件研究室に配属された。亡Aの勤務時間は、通常勤務が午前8時30分から午後5時15分まで、特例勤務が午前7時30分から午後4時15分までであった。業務内容は、養豚エリアにおける選抜豚舎の維持管理および選抜肥育豚の健康管理ならび環境豚舎の維持管理と肥育試験の補助であった。その主な業務内容は、(1)豚の餌やり、(2)餌箱内の豚の糞や豚房に溜まった糞をスコップなどで取り出す、(3)豚房に残った糞を水で流す、(4)豚房に消毒薬を散布して洗浄する、(5)豚の行動を見て発情を発見する、(6)豚を体重計に乗せて体重測定する、(7)豚の運搬、(8)環境整備であった（以下、亡Aの本件研究室における上記の業務を「本件業務」）。

平成25（2013）年3月30日、亡Aは急性下

² 熊本県庁ホームページ（<https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/75/50236.html>）。

³ 本判決の認定部分（労判1290号14頁）によると「ロドコッカス・エクイ菌は、馬（強毒株）、豚（中等度毒力株）及びその飼育環境や土壤（無毒株）に広く生息し、人が、馬、豚及びその飼育環境等に存在する強毒株又は中等度毒力株を吸入することなどにより、人へ感染するものと推定されており……、その感染症による症状として、肝膿瘍やリンパ節炎等の多彩な感染症を引き起こすもの」である。

⁴ 日本SPF豚協会のホームページ（<https://www.j-spf.com/about>）によれば、SPSとは、Specific-Pathogen-Freeの頭文字をとった略字で「特定病原体不在」という意味であり、SPF豚とは豚の健康に悪影響を与える指定された特定の病気が存在しない豚のことをいう。

壁心筋梗塞、不安定狭心症でB熊本機能病院(以下、「B病院」)に入院した。同年4月13日、亡AはB病院を退院し、同月14日から同月26日までの間、本件研究室で本件業務に従事した。同月27日、亡Aは急性心筋梗塞等でC医療センターに入院し、同月30日に白血球増加症、同年5月22日に肺炎、白血球増加症、慢性心不全等と診断された。同年6月6日から同月29日まで、亡Aは急性貫壁性心筋梗塞によりB病院に入院した。同月29日、亡AはB病院を退院し、同日から同年9月24日までの間、自宅で療養することになった。

同年7月2日、亡AはC医療センターにおいて、骨髄異形成症候群(MDS)または骨髄増殖性腫瘍(MPN)などと診断された(以下、「本件素因」)。同年9月8日、亡AはC医療センターを退院し、同月25日から平成26(2014)年1月31日の間、本件研究室を休職した。同年12月17日から同月21日までの間、亡Aは陳旧性心筋梗塞などでC医療センターに入院した。同年2月1日から亡Aは本件研究室に復職し、平成27(2015)年1月30日まで本件業務に従事した。同年12月6日、亡AはDクリニックで胸部CT検査を受け、同月24日および同月25日、肺癌の疑いでC医療センターに入院した。同月24日の一般細菌検査では、ロドコッカス・エクイ菌は検出されなかった。

平成27(2015)年1月14日、亡Aは左頸部リンパ節の腫瘍により、C医療センターの救急部外来を受診し、同月16日、頸部リンパ節摘出手術を受けた。同月21日、亡Aは左頸部の創部浸出液を培養する一般細菌検査を受け、同頸部リンパ節から、ロドコッカス・エクイ菌が検出された。同月31日および2月1日の休日後、亡Aは同月2日から年休を取得し、同月3日から同月26日まで、C医療センターに入院した。同月3日、亡Aは肝膿瘍と診断され、同月5日、肝膿瘍のドレーン手術を受け、肝臓の膿瘍、頸部リンパ節および便から、ロドコッカス・エクイ菌が検出された。同月24日、亡Aはロドコッ

カス・エクイ菌の感染は「治癒したと考える」との評価を受けた。

同年2月26日、亡AはC医療センターを退院したが、本件研究室に出勤せず、同月27日から自宅療養を始め、同年3月5日から同年5月25日までは休職した。同年4月30日、亡Aは化膿性リンパ節炎などと診断され、5月12日には脾梗塞、肝膿瘍と診断され、同月12日から同月25日までの間、敗血症等でC医療センターに入院し、同月25日、亡Aは入院中のC医療センターで死亡した。なお、亡Aの死亡の直接死因は敗血症であり、敗血症となった原因は肺および心不全で、肺炎および心不全の原因は、本件素因である骨髄増殖性腫瘍(MPN)とされた。

亡Aは、平成27(2015)年4月13日付けで、処分行政庁に対し、災害発生日時を同年1月14日、傷病名を本件疾病並びに悪性リンパ腫疑い、骨髄増殖疾患および脾梗塞として公務災害認定請求をしていたが、同年5月25日に死亡したため、亡Aの死亡後は、Xが、同請求の手続を承継し、平成28(2016)年2月18日、未支給部分に係る補償請求をした。

Yは、同年3月1日付けで、公務災害認定請求にかかわる亡Aの傷病は公務外の災害であるとの認定(本件処分)をした。Xは、本件処分を不服として、同年5月2日、地方公務員災害補償基金熊本県支部審査会に対して審査請求をしたが、棄却裁決がされた。Xは、同棄却裁決に対し、再審査請求をしたが、平成30(2018)年11月26日付けで棄却裁決がされ、同棄却裁決は、Xに対し、同年12月25日に送達された。Xは、令和元(2019)年6月3日、本件処分の取消しを求めて本件訴訟を提起した。

本件における争点は、本件処分の違法性の有無であるが、具体的には、本件業務と本件疾病との間の相当因果関係の有無が問題となっている。なぜなら、本件は、労働者の素因(MPN)によって免疫が低下していたところに、公務(業務)によって、ロドコッカス・エクイ菌に感染

したという事案だからである。

判決は、(1)公務遂行性の有無および(2)公務起因性の有無について、次のように判断を下している。

3. 判旨

Xの請求認容。

争点(1)公務遂行性の有無について

「亡Aは、平成26年2月1日から平成27年1月30日まで、本件研究室に復職し、……日常的に豚と接触してロドコッカス・エクイ菌に曝露する可能性の高い本件業務を行っており……同月21日には、左頸部の創部浸出液を培養する一般細菌検査によりロドコッカス・エクイ菌が検出され……、本件疾病を発症して」いる。

「亡Aが本件業務以外に馬や豚に接触しておらず……各医師の意見でも、亡Aは本件業務によりロドコッカス・エクイ菌に感染して本件疾病を発症したとされていることからすると……、亡Aは、本件業務（公務）に従事したことにより、遅くとも同日⁵までにロドコッカス・エクイ菌に感染して本件疾病を発症したものと認められ、本件業務に従事しなければ、ロドコッカス・エクイ菌に感染せず、本件疾病を発症しなかったから、Aの本件業務（公務）と本件疾病との間には、公務遂行性が認められる。」

争点(2)公務起因性の有無について

「職員が発症した疾病等が公務上のものと認められるためには、業務（公務）と疾病等との間に公務起因性、すなわち相当因果関係が認められることが必要であり、上記の相当因果関係を認めるためには、職員の疾病等の結果について、その業務（公務）に内在又は通常随伴する危険が現実化したものと評価し得ることが必要である」。

亡Aが日常的に豚と接触し、ロドコッカス・

エクイ菌に曝露する可能性が高い本件業務に従事していたため、本件疾病を発症していることからすると、「ロドコッカス・エクイ菌が、本件業務（公務）の場に相応に存在したものと強く推認」され、一方で、「ロドコッカス・エクイ菌は、免疫低下状態にある患者のみが感染する細菌ではなく、免疫正常者でも、畜産関係等の職種に就いている者には感染する可能性がある細菌である」ことなどからすれば、「本件業務は、ロドコッカス・エクイ菌に感染して本件疾病を発症する危険性を有する業務（公務）であるということができる一方で……感染及び本件疾病の発症との関係では、亡Aの本件素因のうち、骨髄増殖性腫瘍（MPN）による免疫低下状態が影響した程度は高いものとはいえないことからすると、亡Aの本件疾病は、本件業務（公務）に内在又は通常随伴する危険が現実化して発症したものであるということができ、本件業務と本件疾病との間の相当因果関係を肯定できるから、本件業務と本件疾病の間には、公務起因性が認められる。」

「本件業務と本件疾病との間に、公務遂行性及び公務起因性が認められ、亡Aの本件疾病は、その公務上、ロドコッカス・エクイ菌に感染したことに起因して発症した疾病であるにもかかわらず、処分行政庁は、これを否定して本件処分である公務外認定を行ったものであって、本件処分には違法性がある」から、本件処分を取り消す。

4. 検討

本件は、持病として骨髄増殖性腫瘍（MPN）の持病（素因）を有しながら、豚の飼育や飼育方法等を研究していた熊本県の施設に勤務していた亡Aが、敗血症によって死亡したため、亡Aの遺族（X）が亡Aの死亡原因はロドコッカス・エクイ菌によるものであり、業務上の疾

⁵ ここでは、一般細菌検査によって亡Aの頸部からロドコッカス・エクイ菌が検出された平成27年1月21日を指している。

病であると主張して、公務災害の支給を求めたところ、Yは亡Aが元々有していた素因が原因であって、公務起因性が認められないとして、公務災害に該当しないと判断したため、XがYの不支給決定の取り消しをすることを求め、訴訟を提起したものである⁶。本判決はXの主張を認め、Yが控訴しなかったことから、本判決の判断は確定している。

労働災害（労災）のうち公務員関係において公務遂行性と公務起因性が認められるものが「公務災害」であり、民間企業の労働者にかかわり業務遂行性と業務起因性が認められるものが「労働災害」である。「公務災害」と「労働災害」は法の適用関係では区別されるが、本稿では、前者の「公務災害」も後者の「労働災害」に含めた概念として論じていく。本件は、公務災害認定基準にない稀有な感染症の感染についての相当因果関係について判断した点に特徴があるが、それゆえに、公務災害判断の原則に立ち返り、医学的知見を前提として公務遂行性と公務起因性の2要件を判断しているところが

注目されよう。なお、公務遂行性は公務起因性の第一次的判断であるが、本稿では、本判決の公務遂行性にかかわる判断部分についての考察は割愛する。

そもそも公務災害とは、公務員が公務中の負傷・疾病や死亡した場合に適用される補償制度である。地方公務員の場合、地方公務員災害補償基金がこの制度を運営している。地方公務員の公務災害の認定のうち公務起因性にかかわる、つぎの図に示すような地方公務員災害補償法施行規則別表第一第六号の1から5に該当する場合に公務上の災害として認定される。改めて整理しておく、本件では、亡Aの敗血症等による死亡が地方公務員災害補償法施行規則別表第一（下表参照）第六号の5に掲げる明らかな疾病（ロドコッカス・エキイ菌）に該当する（原因がある）のか、それともこれには該当せずに、亡Aの素因によるものなのかが問われている。

一般に、同じ条件下であれば一つの原因に対しては常に同じ結果が生ずるものであるが、ある外因に対しそこに素因などの内因または条件

別表第一（第一条の二関係）

一 公務上の負傷に起因する疾病

……

六 細菌、ウイルス等の病原体にさらされる業務に従事したため生じた次に掲げる疾病及びこれらに付随する疾病

- 1 患者の診療若しくは看護の業務、介護の業務又は研究その他の目的で病原体を取り扱う業務に従事したため生じた伝染性疾患
- 2 動物若しくはその死体、獣毛、革その他動物性の物又はほろ等の古物を取り扱う業務に従事したため生じたブルセラ症、炭そ病等の伝染性疾患
- 3 湿潤地における業務に従事したため生じたワイル病等のレプトスピラ症
- 4 屋外における業務に従事したため生じたつつが虫病
- 5 1から4までに掲げるもののほか、細菌、ウイルス等の病原体にさらされる業務に従事したため生じたことの明らかな疾病

⁶ 本判決は、熊本日日新聞2023年1月28日において、「県職員死亡『公務災害』豚舎業務との因果認める 熊本地裁判決」と報じられている。また、本判決の判例研究として、山口浩一郎「労働者の感染症における業務災害（労災）の判断はどのようになされるか」ろうさい2024年冬号 VOL.60 13頁。

が加わることによって、その結果の態様が異なってくる場合がある。通常、素因を有する者は、素因を有しない者と比べて、傷病に罹患しやすい状態にあるといえるから、公務上の負傷に起因して発生した疾病以外の疾病であるウイルス性疾患が公務災害として認定されるには、その原因が公務にあると判断される必要がある。つまり、公務災害認定においては公務中にウイルスに感染した状況や感染症の特性などを考慮して公務起因性（相当因果関係）の判断を行う必要がある。

本件で問題となった、ロドコッカス・エクイ菌の感染経路について、Yは、マスクの着用など感染防止のために様々な措置が講じられていたことから、豚の飼育に伴う作業を通して感染したのではないと主張したものの、本判決はYの主張を否定している。本判決は、亡Aが本件業務でロドコッカス・エクイ菌の繁殖しやすい箇所（飼育環境、土壌）に日常的に接触しており、日常的にこれを吸入し得る状態にあったこと、本件業務の養豚エリアでは感染防止措置も徹底されていなかったこと、本件業務以外で豚やロドコッカス・エクイ菌が繁殖しやすい箇所への接触がないこと、後述する複数の医師の意見書で業務を通して感染したと評価している

こと等をYの主張を否定する理由として指摘している。

本件で亡Aが敗血症に至った原因について、裁判所は、亡Aの素因による影響とロドコッカス・エクイ菌による影響のいずれが主要な原因であったかを検討している。因果関係の認定においては、疑われる原因の蓋然性が高く、他の原因による影響が合理的に否定できる場合に、その原因を事実として認める方法が一般に用いられており、本件でも裁判所はこの枠組みに基づき判断している。もっとも、医学的には複数の要因が重なり得るため、どちらか一方のみを原因と断定できるものではなく、両者の寄与の程度をどう比較衡量するのかが問題となる。本件においては、複数の医師の意見書（ロドコッカス・エクイ菌が原因ではないとする2つの意見書＝P2医師とP3医師の意見書とロドコッカス・エクイ菌が原因であるとする2つの意見書＝P1医師とP4医師の意見書）は異なる見解を示しており、専門家である医師から見ても評価が分かれる判断結果になっている⁷。本判決は、ロドコッカス・エクイ菌が原因であるとするP2医師とP3医師の意見書を採用して、結論を導いている。

具体的には、ロドコッカス・エクイ菌が亡

⁷ 裁判所の事実認定につき、少々長いですが、下記のようにまとめておきたい。

「P1医師の意見……によれば、……亡Aの血液検査結果からすると、後骨髄球等の免疫正常者ではみられない異常な血球が認められ、骨髄機能の異常が進行していたことなどからすると、免疫不全の状態であったことが推測される」。

「P2医師の意見……によれば、亡Aは、勤務中にロドコッカス・エクイ菌に感染し、骨髄増殖性腫瘍（MPN）に起因する免疫低下状態のため、抗生剤投与を行っても菌が排除できず感染が進行したものであるが……その免疫低下の状態としては、易感染性のために日常生活や就労の制限を必要とする状態ではなく、うがいや手洗いを励行し、インフルエンザ流行期には人込みを避けるよう指導する程度であり、感染症発症時は、基礎疾患のない患者と比較し治癒が遅延する印象がある程度であったとしている」。

「P3医師の意見……によれば、一般に、感染症のリスクは、宿主因子（患者の抵抗力）と環境因子（病原微生物への曝露量）の両者によって決まるものであるが、亡Aが、本件業務に従事し、豚舎において勤務していたというロドコッカス・エクイ菌への曝露量を踏まえると、そのロドコッカス・エクイ菌の感染及び本件疾病の発症に骨髄異形成症候群（MDS）／骨髄増殖性腫瘍（MPN）が影響した程度は高いと判断することはできないとしている」。

「P4医師の意見……によれば、亡Aは、平成26年9月3日時点では胸部CTでロドコッカス・エクイ菌感染の所見がなかったことから、同日以後に感染したものと考えられ……肺病変から進展して化膿性リンパ節炎及び肺外病変を発症し、抗菌薬の投与にもかかわらず、敗血症により死亡しており、これは免疫不全患者におけるロドコッカス・エクイ菌の感染症の経過と一致していることからすると、亡Aがロドコッカス・エクイ菌に感染して本件疾病を発症したのは、亡Aの本件素因のうち、骨髄増殖性腫瘍（MPN）による免疫不全を原因とする可能性が極めて高いとしている」。

Aの体内から検出されたこと、ロドコッカス・エクイ菌は免疫力が低下している場合だけでなく健常者も感染し得ることについて判断したうえで、ロドコッカス・エクイ菌への曝露量が大きいことから亡Aの素因の影響は小さいと評価できる点、亡Aの素因についてはうがいや手洗いの励行で対応可能であって、日常生活や就労の制限が必要でなく、実際に制限がされていない点などを指摘することで、亡Aの素因を否定している。このような考察の結果、本判決は、「亡Aの本件素因のうち、骨髄増殖性腫瘍(MPN)による免疫低下状態が影響した程度は高いものとはいえないことから」、亡Aの本件疾病は「本件業務(公務)に内在又は通常随伴する危険が現実化して発症したものということができる」として、本件業務と本件疾病との間の相当因果関係を肯定している。

本判決は、公務起因性認定にかかわるもう一つの論点である、「平均的労働者(公務員)」を基準とするのか免疫低下者(本人)を基準とするのかという議論を行っていない⁸。そのかわり、免疫低下者と正常者の感染リスクの比較を行っており、この辺は本判決の特徴的な判断かもしれない。なお、結論として感染症による既往症の悪化についても一応述べられてはいるが、それ自体はさほど判断には影響していないといえよう。

ウイルス、細菌などの病原体の感染によって起こる疾患については、多くの病原体が、人々の日常の社会生活を営むに際しての様々な機会に飲食物やすでにより患っている患者を介しても感染するものであることから、その感染機会(期間)を明確に特定することは困難である場合が

少なくない⁹。それでは、ウイルス性疾患にかかわる労災認定を取り扱った裁判例等はそのような判断を示しているであろうか。

国・新宿労基署長(日工技建設)事件・東京地判平28.2.5労経速2279号14頁は、派遣元会社に雇用され、派遣先会社の事業場で派遣されていた亡Aが派遣先事業場における過重な労働が原因で敗血症を発症し、それが重篤化して播種性血管内凝固症候群により死亡したとして、労災給付の不支給処分の取り消しを亡Aの遺族であるXが求めたものである。判決は、亡Aの「本件業務の内容は客観的に見て、本件業務に従事する平均的な労働者に対し、常に緊張していることを強いるようなものではない」として、業務によるストレスによって免疫力が低下して肺炎球菌感染症が生じたとしても、労働者が適切なタイミングで医療機関を受診していれば、敗血症の発症や重症化、ひいてはこれによる死亡は防げたものと認められることから、業務によって労働者が肺炎球菌感染症を発症し、これが自然の経過を超えて重症化し死亡したに至ったということとはできないとして、業務起因性を否定している。

国・大阪中央労基署長(La Tortuga)事件・大阪高判令2.10.1判タ1485号33頁は、調理師亡Aの極端な長時間労働と心筋梗塞等による死亡遺族の業務起因性を遺族のXが争った業取消訴訟の第二審である¹⁰。高裁判決は、「長時間労働及び睡眠不足という特定の事実と本件疾病の発症という特定の結果発生との間の因果関係は、機序の解明までは求められないところの不法行為法上の法的評価としての因果関係と同様であり、その判定は通常人を基準とするもの

⁸ 荒木尚志・安西愈・野川忍編『論点体系 判例労働法(第2版)』(第一法規、2024年)303頁参照。ここでは、公務に内在する危険の顕在化の判断につき誰を基準とするのかという論点があり、①本人基準説と②平均的労働者基準説の二つの立場があるとの整理が行われている。そして、前者の立場は被災者救済の幅を広げるものではあるが、公務員災害補償が災害危険責任の法理に基づく無過失補償責任としての災害補償制度を担保するものであることからして、理論的に難点があると指摘されている。

⁹ 労務行政研究所編『労災保険 業務災害及び通勤災害 認定の理論と実際 下巻』(労務行政、2010年)264頁。

¹⁰ 第一審は、国・大阪中央労基署長(La Tortuga)事件・大阪地判令元.5.15労判1203号5頁。

ではあるけれども、そうであるからといって、法的判断として医学的知見と相容れない因果関係を認める判断が許されるわけではないから、ここで参照すべき経験則とは、医学的知見に照らしても首肯し得る経験則であることが必要である」と述べ、そのうえで、「過重労働や過大なストレスから劇症型心筋炎が発症するという推認は、劇症型心筋炎の発症が免疫の過剰反応などの複雑に関係しているとする……医学的知見とは相容れない」として、「長時間労働及び睡眠不足の事実と本件発症との間の因果関係」も亡Aの「死亡との因果関係も認めることはできない」と判断して、免疫力低下によるウイルス性劇症心筋炎発症の学問的知見はないとして、業務起因性を否定している。

一方、裁判例ではなく労基署長の決定にかかわる事案であるが、定年退職後の嘱託社員亡Aの出血性胃腸炎（ピロリ菌による感染症という知見もある）を発症し、失血死による事案において、つぎのような判断が行われている¹¹。富山労働基準監督署は、このような発症について、「電気工事の工期の迫る中、時間的にも困難かつ高度な対応を求められ、かつ、発症前1か月ないし2か月においては時間外労働が月110時間を超える状況が続くといった状況によりストレスが重なり、これらが胃の負担となって、その結果、胃内にストレス潰瘍が出現、さらに出血性胃潰瘍へと進展し、上部消化器官出血から失血死に至ったと推認される」として、業務起因性を肯定している。

以上の裁判例等の概観から読み取れるように、ウイルス性疾患にかかわる労災認定処分は不支給か支給というオールオアナッシング（0%か100%か）の選択の問題であるところ、これを取り扱った裁判例等の動向は、多様性と個別性という二律背反的な側面があり、一概に論じ、

何らかの帰結を直ちに導くことが難しい状況にある。本判決は、感染症にかかわる公務遂行性（業務起因性）を肯定する一裁判例として広く参考になる事例であるが、検討は不十分なものとなってしまった。引き続き、ウイルス性疾患にかかわる労災認定にかかわる裁判例などについて検討を深めていきたい。

第3章 岐阜県内での事案を素材としての、職場におけるハラスメント問題の新展開

1. 序論

近年、職場におけるハラスメントに対する社会的な関心は相当程度高まっており、令和7（2025）年6月の労働施策総合推進法（以下、労施法）改正（いわゆるカスタマー・ハラスメント（以下、カスハラ）に関する事業主の措置の義務化）にみられるように、ハラスメントに関する法整備も進められてきている。一方、ハラスメントに関するトラブルは依然として歯止めがかかっていない。例えば、岐阜労働局の「令和6年度職場におけるハラスメントに関する相談の状況」（2025年11月27日）によれば、岐阜労働局管内でのハラスメント相談件数は2,625件で、対前年度比で2.6%増となっている（2022年度は2,373件、2023年度は2,559件）。

本章はそうした状況を踏まえ、まずは2にて岐阜新聞¹²においてとりあげられた最近のハラスメント事案を概観したうえで、3および4において、特に近時関心が高まっているようなものや、比較的独自性が高く、ハラスメント対策として従来なかった（あるいはあまり着目されてこなかった）視点を提供しようと思われるものを特に取り上げ、労働法学の観点から掘り下げて検討・分析していく。

本章で取り上げる素材から、「岐阜県」の地

¹¹ 松丸正「出血性胃潰瘍による死亡を業務上と認めた富山労基署長の決定」労判1291号2頁。

¹² 岐阜県内にて最大のシェアを誇るのは中日新聞であるが、県紙として岐阜県内の事件等を詳細に取り上げている媒体として、本稿では岐阜新聞を取り上げている。

域的独自性、あるいは地方都市の地域的独自性を明確に描ききすることは難しいかもしれないが、少なくともこうした問題が起きるのは、首都圏に比べると閉鎖的で小規模な職場が多いという「地方」ならでは、といえよう。いずれにせよさしあたり本章では、使用者ないし組織には、ハラスメント対策として今後どういったことが求められているのか、あるいは求められていくのか、その際にはどういった課題があるのかを概観していきたい。

なお本稿では以下、セクシュアル・ハラスメントはセクハラ、パワー・ハラスメントはパワハラ、アカデミック・ハラスメントはアカハラと称している。

2. 岐阜新聞にて取り上げられた最近のハラスメント事案

令和6（2024）年以降の岐阜新聞の記事の中から、岐阜県内で発生したハラスメントの関連で比較的大きく取り上げられたと思われるものを4つ、ここでは紹介する。

(1)名札は「名字のみ」…行政職員もカスハラ対策、岐阜県内9市町、写真廃止や表記変更広がる（令和6（2024）年4月14日）

この記事では、岐阜県内の市町村で、職員名札の表記をフルネームから名字のみへ変更する動きなどの広まりが紹介されている。その背景として同記事は、SNS 拡散や個人特定による被害、来庁者からの威圧的言動、写真撮影や居住地を聞かれる被害などに触れ、顔写真を外す自治体も出ている、とする。具体的には、大野町は名札に平仮名表記を導入、岐阜市や可児市なども名字のみとした。一方で同記事は、厚労省が企業向け指針を示したことで、民間同様に自治体でも対策が進むとしつつも、信頼関係や識別困難を理由に変更を見送る自治体もあることを紹介している。

(2)学生にセクハラやアカハラ、岐阜大60代教授処分 体を触ったり報復的嫌がらせ、東海国立大学機構

（令和6（2024）年7月28日）

この記事では、東海国立大学機構は、岐阜大学教育学部の60代男性教授をセクハラ・アカハラ行為により出勤停止3カ月の懲戒処分とした旨が報じられている。記事によれば、同教授は学生の体を触る、容姿への不適切発言、LINE での執拗な私的メッセージ送信などを繰り返したり、実習不参加の学生に控室使用を禁じるなどといった報復的行為も行っていたとのことであり、学生の相談で発覚し、調査の結果3人への被害が認定された、とのことであった。

(3)学長が教授に「ばか」暴言で嚴重注意処分 岐阜市・平成医療短大

（令和7（2025）年7月11日）

この記事では、平成医療短期大学を運営する学校法人誠広学園が、武内康雄学長に対し、50代女性教授に対し「ばか」と暴言を吐いたり、ペンを机にたたきつけて威圧したり、指をさして叱責したりしたことに対し、ハラスメント防止委員会が調査し、（学長が加わらない形での協議で）ハラスメントに該当すると判断、認定し、武内学長に文書で処分を通達したことが紹介されている。ただし同短大は取材に「許される言動ではない」とした一方「双方に原因があり、そこまでの悪質性はないと判断した」として、懲戒処分には至らなかったとしている。

(4)セクハラで辞職した前町長が町議選2位当選（令和7（2025）年9月9日）

この記事では、職員への99件のセクハラ行為（ないし不相当言動）が第三者委員会によって認定され、令和6（2024）年3月5日に辞職した前町長の小島英雄氏が、岐南町議選に出馬し、908票を得て2位当選したことが報じられている。町民からの声として、これまでの実績を評価する声と「被害者の職員の事を思えば、

普通は（町議となって）戻ってこようなんて思わない」と批判する声が紹介されている。また後藤友紀町長は、小島氏の役場への出入りに対し、被害職員には（出馬の話が出始めた頃から）休職や離職を検討する動きもあると明かし、「顔を合わせたくない」「（セクハラ調査に協力したことによる）仕返しが怖い」と語る女性職員もいたとする。町は令和6（2024）年4月の後藤町長就任後、議員に対し、要望活動などで庁舎を訪れる際は事前アポイントを要請しており、原則として部長級職員が応対することとしている。また令和7（2025）年3月には議員向けのハラスメント防止条例も制定したとしている。

以上の記事は、(1)はカスハラ、(2)はアカハラ、(3)はパワハラ、(4)はセクハラに関するものである。このうち本稿では、近年法制度の改正があり、企業における取組みなども進んでいるカスハラに関する(1)と、選挙で正当に選出された「議員」の活動と「町役場職員」の労働環境確保の衝突という、（単なるセクハラ事案とは異なる）珍しい構図を見て取ることができる(4)に着目し、簡単な検討を試みてみたい。

3. カスタマー・ハラスメントに関する自治体の対応

(1)自治体職員へのカスハラとは

そもそもカスハラとは何か。一般論としては、迷惑行為や度を越えたクレーム、といったところであろうが、令和7年（2025）年6月に改正された労施法の33条1項（現時点ではまだ未施行）では、「顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者（以下、顧客等）が行う、労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えた言動により労働者の就業環境が害されるもの」が、事業主が必要な措置を講じなければならないも

のとされており、これがカスハラの一つの法的定義だといえよう。自治体職員へのカスハラも基本的にこのように解し得ようが、全日本自治団体労働組合（以下、自治労）が令和5（2023）年に公表したカスハラ対応マニュアルでは、自治体等におけるカスハラを「公共サービスの利用者等（労使以外の第三者）による必要かつ相当な範囲を超える言動によって、労働者の就業環境が害されること」としており、こちらは主に住民などが想定されていることがわかる。

もっとも何をもって「社会通念上許容される範囲を超えた」あるいは「必要かつ相当な範囲を超える」といえるかは難しいところだが、従来のハラスメントの議論などをふまれば、基本的には「言動の内容」および「手段・態様」の2側面から判断されることとなろう。

(2)カスハラの実態

自治体職員に対するカスハラ調査は既にくつかあるが、ここでは岐阜県地方自治研究センターが令和2（2020）年10月に実施した「自治体職員アンケート」（岐阜県内19自治体で働く職員203名から回答、以下1調査¹³）、自治労が令和3（2021）年8月に報告した「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」（14,123件の回答、以下2調査¹⁴）、総務省が2025年4月に報告した「地方公共団体における各種ハラスメントに関する職員アンケート調査」（全国で11,507件の回答、以下3調査）から、自治体職員におけるカスハラの実態を概観しておきたい。

①カスハラの多い職場

3調査によれば、カスハラを受けた（受けたと感じたも含む。以下同じ）経験は全体で35.0%であるが、都道府県は29.2%であるのに対し、中核市・特別区41.7%、市（人口10万人未満）37.7%、市（同10万人以上）36.7%が多くなっている。また年齢別では、30代が

¹³ 同アンケートについては岐阜県地方自治研究センター「自治研ぎふ増刊5号」（2021年）に収録。

¹⁴ 2では、迷惑行為や悪質クレームと称されているが、便宜上、カスハラと同義と理解しておきたい。

44.6%、20代以下が40.0%、40代が37.7%となっている。なお2調査では、「住民から迷惑行為や悪質クレームを受けている」と「自分ではないが職場で受けた人がある」の割合は76%に達しており、基礎自治体での被害がより深刻という傾向が見て取れよう。

部門別でみるとどうか。3調査では、過去3年にカスハラを受けたとする比率が、広報広聴(66.3%)、年金保険関係(61.5%)、福祉事務所(61.5%)、各種年金保険関係(61.5%)、戸籍等窓口(59.9%)となっている。他方で2調査では、過去3年間にカスハラが「大幅に増えた」「やや増えた」が多い職場として、公共交通(40.3%)、児童相談所(31.8%)、保健所の医療関係(28.6%)、生活保護(25.6%)などが挙げられている。

②実際に受けた行為

実際に受けた行為別として、2調査では、暴言・説教(63.7%)、長時間のクレームや居座り(59.8%)、複数回にわたるクレーム(58.7%)、担当者交代や上司との面談要求(55.7%)、大声・罵声・脅迫・土下座強要(52.8%)などが多いことが分かる。また3調査では、受けた内容として、「継続的な(繰り返される)執拗な(しつこい)言動(頻繁なクレーム、々質問を繰り返す等)が72.3%、次いで威圧的な言動(大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす)が66.4%を占めており、概ね同様の傾向を見て取れよう。ただし2調査では、暴力行為や金品要求が生活保護や公共交通で多いなど、業種による傾向の違いなども指摘されている¹⁵⁾。

表1 岐阜県地方自治研究センターアンケートより(筆者編集)

<p>1) クレーム対応等で時間がとられる</p> <ul style="list-style-type: none">・ 1週間に何度も、1回の電話で30~40分程のクレーマーがいる。全く担当でない話ばかりだが、長時間丁寧に受け答えする必要があるのか・ 毎日数時間電話してくる人がいる・ (電話につき) 臨時職員にも対応してもらっているが、それでも間に合わない時がある・ 苦情対応等で1日が終わってしまうこともある <p>2) どこまで対応すべきか</p> <ul style="list-style-type: none">・ 他の業務に支障を来すことも多く、ある程度聞いたら突き離してよいのか、難しい・ 市ではできない、分からないことでも、市民相手に強気の対応ができない・ あきらかに市民側の問題であっても市がなんとかしろという話もあり、対応に困る <p>3) 組織的対応がなされていない</p> <ul style="list-style-type: none">・ 理論武装したクレーマーが来庁し、たまたま窓口対応した職員がなにも言えず、クレーマーから厳しい言葉がなげかけられることがある。専門対応できる職員がほかの自治体には存在するのか・ クレーム対応やすぐやる対処など、対応力がない
--

¹⁵⁾ 三谷晋「自治体における市民からの悪質クレーム等について—アンケートの紹介に関連して」自治研ぎふNo.130(2021年)56頁では、大量の情報公開請求(安八町、大垣簡裁に調停を求めた)や、大量の図書への借り出し(土岐市、無期限入館禁止処分としたことが岐阜地裁にて違法と判示された)といった事例の紹介を通じて、問題の悩ましさを指摘する。

③行為への対応

2調査では、全体でみると同僚または上司と一緒に対応が約3分の2を占めており、職場が住民対応を手伝ってくれたケースも約7割となっていることがわかる。他方で、1人で対応せざるをえない職場もあり、特に公共交通(37.3%)、病院の事務・技術職(34.6%)、生活保護(31.6%)などが多くなっている。また3調査でも、同時に複数人の職員で対応した、が43.9%、次いで要求等を断った、が39.6%となっており、自治体においては、民間の組織に比べると複数人での対応が進んでいることが見て取れよう。

④職員の声

1調査で挙がっていた声の一部を抜粋したのが下表であるが、概ね、1)クレーム対応で人手や時間が大きく取られる、2)対市民に対し、実際にどこまで対応していいのか難しい、3)組織的な対応がなされていない、といった声に分類できよう。また2調査では、公文書偽造で訴える、税金ドロボーと大声で叫ぶ、法律根拠を示した滞納処分に対して殺す気かといわれる、「死ぬば納付しなくていいんですよ？」と1時間くらい言われ続けた、といったものから、「警察に介入してもらっても、具体的な罪がなく、その後も繰り返している」「謝罪文を要求されてこれまで3回提出(現在も継続中)」「上司がクレーム側の要求をのみ、現場職員の味方になってくれなかった」といった、組織的対応の限界や不満を示す生々しい声も紹介されている。また2調査では、住民からの迷惑行為や悪質クレームにつき、「毅然と対応すべき」という人が半数を占めるものの、逆に、明らかに迷惑行為や悪質クレームというべきものであっても、「クレームも業務の

範囲(36.3%)」「方法は問題だが住民の貴重な意見(27.1%)」と考える人が一定数見られる。

(3)自治体職員へのカスハラに対する法規制

上述のとおり、カスハラに対する措置義務を事業主に課す形での労施法改正が2025年6月になされた。事業主が講ずべき具体的な措置内容等は今後指針において示されていくこととなるだろうが、少なくともこうした措置義務が果たされない場合、行政機関による助言、指導、勧告が予定されている(現行法33条、改正後42条)。また使用者は労施法のルールとは別に、信義則に基づいて労働者の心身の安全を確保する、いわゆる安全配慮義務を民事上負っている(労働契約法5条、3条4項)。労施法の措置を適切に実践していれば、結果的には安全配慮義務違反が成立しにくくなるだろうが、それでもなお悪質なカスハラを契機として労働者が心身を害した場合には、民事上の損害賠償責任等を問われる可能性はある。

労施法のルールそのものは地方公共団体に対しては直接的には適用されないものの、その内容は一定の影響を持つであろう¹⁶し、安全配慮義務などは公務員についても成立しうる(陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最3小判昭50.2.25)ことから、法規制の大きな枠組み自体は、民間と公務現場とでは実はそこまで大きな違いはないと理解できよう。

(4)課題

もっとも現実的には、地方自治体ならではの対応の困難性もある。従来、自治体では、もともと念頭に置かれてきたのは、反社会的勢力による不当要求が中心であり、それへの対応としての条例などは既に多くの自治体にて見られて

¹⁶ 少なくともこれに先立ち、総務省による通知で、労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止指針と同様の対応を自治体も行っていただきたいとの要請がなされている(総行女第20号令和7年4月25日「地方公共団体における各種ハラスメントに関する職員アンケート調査結果等を踏まえた各種ハラスメント対策の効果的かつ積極的な取組について」)。

きた。しかし近年問題となっているのは、「普通」の市民による、一見、不当かどうか判断しがたい方法による言動（目的は業務妨害でも、制度上は正当な権利行使であったり、逆に業務妨害の目的はないが、長時間の苦情なので結果的に業務を妨害しているなど）¹⁷である。自治体の行政サービスは、民間企業によるサービスと異なり、基本的にはすべての利用者に公平・公正に提供する必要があるため、その分カスハラに晒されやすい面、民間よりも対応が難しい面はある。

次にこれは民間にも共通するが、カスハラそのものが、行為者が直接労働契約関係にない者であることから、従来のハラスメントと異なり、消費者や障害者などの正当な権利行使と衝突しやすいという問題がある。自治体の場合、生活保護現場での問題の多さは上述したとおりであるが、同時に、安直にカスハラと片付けることで、住民の請求権行使自体が抑圧される可能性もあるのである。一般論でいえば、行政の措置・説明に納得がいかない住民に対し、行政が権限行使をする際には一定程度の説明責任を伴う¹⁸だろうし、民主的な行政という観点から、市民の生の声や市民とのやり取りが改善・改革のヒントとなるとの見方が（少なくともこれまで）強調されてきたことを示唆する論考¹⁹もある。

カスハラ対応が行政機関の恣意性、あるいは恣意的な裁量性を制約しようとしてきた、従来の法規制の流れに逆行することになってはならないし、そうした点を鑑みれば、本稿で紹介した岐阜県内の自治体の名札対応は、その中でバランスの取れたものとして基本的には支持しえよう。とはいえ、現場レベルでの対応の整備（人員を増やす、上司や同僚とのコミュニケーション

を増やす、外部の弁護士や警察等との連携をスムーズにする等—それ自体はもちろん大切だが）のみに問題を矮小化してよいかは別問題である。使用者に課される安全配慮義務の内容は、自治体であることによって軽減されるわけではないし、公務員であっても労働者である以上、その人格権保護が蔑ろにされてよいわけではない。両者のバランスをどう取るかは現実的には極めて難問ではあるが、住民の権利行使の道筋は適切に確保しつつも、公務員が心身を害さないための、カスハラに関するルールの整備（複数対応の義務付け、専門職員の配置義務、1人対応がやむを得ない場合の退避・打ち切りのルールなど）が法的にも求められているといえよう。

4. ハラスメント加害者の復帰と被害者の労働環境

(1)加害者の復帰とは

裁判での直接の争点として登場してくることはそれほど多くないが、何らかの形で処分（解雇に至らないもの）を受けたハラスメント加害者（とされた者）が職場復帰することとなった場合、被害者が報復の心配やトラウマ、気まずさなどから、心理的な負担ないし負荷を感じて心身を害したり、退職したりすることも実際にはしばしばある。

裁判例における事実関係でも、たとえば、消防士Aのパワハラに対する懲戒処分（停職6か月、処分有効）の有効性が問題となった糸島市事件・福岡高判令5.6.8において、「消防本部等の相当数の消防職員が…報復を懸念して…職場に復帰するのであれば退職するなど述べていることや…消防本部等の66名に上る消防職員が、Aが職場に復帰すると、秩序が乱れ、

¹⁷ 三谷・前掲論文15・46頁。

¹⁸ 三谷・前掲論文15・55頁は、こうした住民のおかげで住民訴訟が成り立っているとも指摘する。3調査においても「行政サービスの利用者からの要求等は、行政サービスの利用者の生命・財産に関わる問題を背景とする場合も想定される」「行政サービスの利用者の権利を不当に侵害しないよう慎重な対応が求められる」といったことが付記されているのは、そうした背景によるものであろう。

¹⁹ 山谷清秀「自治体のカスハラ対策の目的と手段」大阪経大論集・第76巻1号（2025）135頁。

消防事務に支障を生ずる上、Aの報復により更なる被害を受ける不安があるとして、Aの職場復帰に断固反対する旨の嘆願書を提出している」といった認定がなされており、加害者の職場復帰をめぐるトラブルは案外と深刻である。

こうしたときに、使用者はどう対処すべきなのか。

(2)使用者に求められる法的対応

「加害者と被害者を同一の職場で就業させてはいけない」というような明確なルールはないが、3でも述べたように、民間・公務員を問わず、使用者は労働者に対する安全配慮義務を負っている。要するに、加害者の職場による被害者の心理的な負担が大きい状況下においては、使用者は心身の安全を守るべき措置を講じる必要がある。このため一般論としては、本人の希望にもよるが、何らかの形で加害者または被害者を配転するか、少なくとも業務上の関わりを極力無くすなどして、顔をあわせないで済むように配慮する必要がある、といえるだろう。

(3)実際の裁判例

実際に問題となった事件においても、概ねそうした考えが採られている。

まず、同僚とのトラブル（厳しい叱責をハラスメントだと相談窓口に通報された）を契機に退職を余儀なくされたことの違法性が争われた事案の中で、使用者は、労働者の心理的負荷等が過度に蓄積することがないように適切な対応をとるべきで、当該労働者又は同僚を他部署に配転して業務上完全に分離するか、または少なくとも業務上の関わりを極力少なくするような体制を取る必要があった旨を述べ、慰謝料を認定したものがある（アンシス・ジャパン事件東京地判平27.3.27）。また、市の職員が、教育係であった職員から暴言・暴行を受け、自宅で自殺したことについて、両親が国家賠償法による損害賠償等を求めた事案において、自殺した職員が前年にうつ病にり患し休職していたことや、

教育係職員はもともと言葉遣いも乱暴で、職場関係者には心療内科に通ったことがある者までいたことから、市としては、パワハラが存するか否かの調査をし、仮に存在が直ちに認められなくても、配置転換したり、教育係から外すなどの措置を講じ、うつ病を増悪させないように配慮すべき義務があった、として、安全配慮義務違反の成立を認めたものがある（さいたま市（環境局職員）事件・平27.11.18。ただし両親らの過失相殺を8割認定）。

他方、府立支援学校勤務の教諭Aが、同僚教諭の数度の人前での罵倒等によって急逝ストレス障害を発症し、校長に、同僚教諭との隔離措置（別室勤務等）を要望したのにそうした措置を取らなかったことが問題となったケースでは、被害教員らからパワハラ被害の訴えがあったのみで加害教員への事情聴取がされておらず、パワハラに係る事実認定もされない段階で、府教委等が別室勤務措置を命じることは困難であったといったことから、加害教員との隔離措置を講じなければ直ちに被害教員の心身の健康が悪化する状況にあったとはいえず、そのことにつき府教委等に具体的な予見可能性もなかったなどとし、国賠法上違法とはいえない、との結論になっている（損害賠償請求事件・大阪地判令5.11.22）。もっともこれは、パワハラ認定がなされる前の段階では、使用者も対応が困難ということを認識しておく必要があろう。

(4)課題

以上のように、加害者の解雇が労契法16条に照らして難しいようなケースにおいては、基本的には配転等での対応ということになるだろうが、仮にハラスメントが、数人規模の小規模組織で発生した場合には、現実的にはこうした対応をとることは困難である。そうなった場合には、仮にハラスメントが認定されたとしても、被害者が加害者と共に働き続けることを拒む限りは、最終的にはどちらかの退職（加害者に退職勧奨し、それに応じてもらうか、被害者が自主退職

するか)によらざるを得なくなるだろう(現実には、双方が自主退職してしまうケースもありうる)。

岐南町のケースは、加害者(とされた)町長が退任し、改めて町議員選挙を経て町議に選出されたという点でかなりの特殊性を有している。立候補すること自体に批判的な声もあったようだが、それはあくまで道義的な話であって法的に禁止されているわけではなく、また当然ながら、町議に選出されたということ自体は民主的正当性を有している以上、住民の代表である町議としての活動に規制をかけることはできないのである。

岐南町そのものは人口25,000人規模の小規模な自治体であり、そのぶん議員と自治体職員一人ひとりとの距離もどうしても近くなりやすいものと思われる。その点に鑑みれば、記事にあるように、議員と職員との直接の接触をさせない(事前予約制にし、かつ部長級職員が対応)という町側のルール策定は、政治学的な観点からすれば、「議員としての活動を委縮させかねない」という意味で微妙な面はあろうが、労働法的な観点からすれば、さしあたり妥当な調整手段として評価できよう。とはいえ、元町長という立場の強さからの介入がこれによりどこまで防げるのか、またセクハラ被害にあった職員の不安に十分こたえうるのかは、今後の実際の運用次第という面もあろうし、そのほか、従来のハラスメントの相談窓口で対応できるのかといった点の課題もあり、そのあたりのルール化の整備なども必要となつてこよう。

ちなみに、ハラスメントに際して、労働者が主体的判断で労務提供を拒絶できないかを法的な角度から検討する議論もある。危険作業からの退避を可能とする法制度を参照しつつ、こうした観点からの議論も必要となろう²⁰。

5. 小括

本章では、岐阜新聞の記事にて紹介されていた岐阜県内での最近のハラスメント事案を素材として、労働法の観点から簡単な問題の整理と評価・検討を試みた。岐阜県ならではの問題というよりは、小規模な自治体においては全国的にどこで起きてもおかしくない問題ではあるが、地域の実情などに応じ、法が必ずしも想定していないようなイレギュラーな形で問題が起きるということもありえよう。こうした中で法をどのように機能させていくべきかは、常に問われ続ける課題であるといえる。

第4章 おわりに—地方都市における社会問題の現れ方

労働法やこれに隣接する社会保障の問題は、首都圏や大都市部の大企業における事例を、いわばステレオタイプなモデルとして想定し、かつそれを暗黙の前提として論じられていることが多い。出版社やマスコミ等からも、そうした素材があたかも一般的であるかのように発信され、論じられることが少なくない。

しかし、地方における労働法やこれに隣接する社会保障の問題は、首都圏や大都市部と必ずしもすべてが同じように展開しているわけではない。例えば、第2章で論じたような、畜産関係者に対する職場での家畜の菌の感染などは、農業がさかんな(そしてそれによる食文化の充実などを売りにしている)地域だからこそ発生しやすい問題であるが、そもそも首都圏においては、畜産の問題が労働問題として想定されることはあまりないであろう(代表的な労働法の教科書においても、労働基準法第41条1号(農業・漁業従事者への労働時間等に関する適用除外)について触れられることはほぼない)。しかし、地方においては、地方公務員が農家を兼業していることも珍しくないし、また「事務職

²⁰ 原俊之「ハラスメント対抗措置としての『労務給付拒絶権』」毛塚勝利先生古稀記念(2015)625頁以下、河合墨「大規模自然災害と労働法」日本労働法学会誌137号(2024)138頁以下参照。

の公務員」が、鳥インフルエンザ対策のために通常業務と並行して殺処分に従事させられることも珍しくない²¹。

また第3章で取り上げたような、セクハラで辞職した前町長が町会議員として当選したことで、いわば合法的に町役場職員と関わりうるという問題も、非常に稀有ではあろうが、地方の小規模自治体だからこそ起きた問題といえる。この点につき、中日新聞2025年11月2日「セクハラ辞職 前岐南町長が町議に 人権侵害許さぬ姿勢を」は、住民の声を紹介し、役場の外での（すなわち地域住民の）ハラスメントに対する認識の甘さ²²や、ハラスメント問題を指摘されても、能力が高いとされる人物が選挙で当選するケースは、他の自治体でも起こり得ることを指摘している。「地域の高齢住民のハラスメントへの認識の甘さ・遅れ」という観点に安易に収れんすること（ともすれば差別的偏見につながる）の是非はさておき、こうしたことも、選択肢の多い首都圏や大都市圏では極めて起こりにくく、それゆえに首都圏や大都市部においては「極めて例外的なレアケース」として、議論の俎上にすらほとんど乗らないであろう。

以上のように、首都圏や大都市の労働環境や労働問題を前提とした立法論や政策論だけでは、地方における労働法やこれに隣接する社会保障の問題の解決にそのまま資するわけではないことは十分に留意すべきであろう。

そもそも労働法は職場の基本的ルールとして、最も身近な法律であるべきなのに、今の労働法は、国民目線・住民目線から見ても極めて分かりづらい。それを首都圏や大都市部の限られた事案のみをもって、「わかったような」顔で語ってしまっているのは、労働法は「法律家の法律家による法律家のための研究」に墮してしまっているとすらいえる（労働法は最高級の商品を提供し、色彩豊かな品揃えをし、親切なサービスを備えているが、しかしいつもわずかな客しか現れない百貨店のようなものである、とのベルリン自由大学のK・Adomeit教授のかつての指摘は、まさにそれである）²³。

労働法は「人間の複雑性や、こぼれ落ちる人をもきちんと見つめた理論構築と語りが求められるはずだし、それは爾来、労働法（学）が自身に問うてきたこと」²⁴のはずである。少なくとも、地域・地方に生きる人たちのおかれている環境に少しでも思いを馳せ、そうした人たちのためにも耐えうるような理論を構築し、それを活かしていくという視点が、多少なりともあって然るべきではないだろうか。

本稿を執筆した春田吉備彦・河合壘の両名は、引き続き、熊本や岐阜で働き、地域社会を支える労働者の目線や世界を表現し、労働法や社会保障法が、首都圏や大都市圏だけで通用するような空疎な観念論に陥ることなく、それを活かしていくべきことの重要性を、あらためて、本

²¹ たとえば岩手県の事例ではあるが、県の一般職員が袋詰め、炭酸ガスを使った殺処分に関わっていること、作業完了へ部署を問わずに招集された職員は24時間3交代で派遣され、精神的にも体力的にも負荷がかかっていること、2025年1月16日までに県職員延べ3117人が対応した様子が地元紙により紹介されている（岩手日報2025年1月23日「鳥インフル流行長期化に心身疲弊 岩手県職員、通常業務と並行」）。

²² 同記事では「小島氏は…地元では抜群の知名度を誇る。町民の高齢女性は『住民の身近な困り事をすぐ解決してくれるとよく聞く』と話す一方、セクハラ問題には「頭を触るとかは私たちの世代ではよくあったけど…」と言葉少な。「マスコミが騒ぎすぎだ」と報道機関に矛先を向ける男性もいた。役場の中と外でハラスメントに対する温度差を感じずにはいられなかった」としている。

²³ K.admeit.Das Arbeitsrecht und unsere eirtschaftliche Zukunft(1985),Vorwort,中嶋元也「労働関係上の付随的権利義務に関する感想的素描」中嶋元也還暦論文集（2004年）159頁参照。ちなみに熊本の鶴屋百貨店は4年連続増収であるから（熊本日日新聞2025年6月2日）そうした心配はなさそうであるが、昭和の時代には数軒の百貨店が存在していた岐阜は、2024年8月に、県下最後の百貨店であった高鳥屋が撤退してしまっている。

²⁴ 河合壘「遊筆：『正論』が刺さらない時代の労働法（学）」労働判例2025.6.1。なお河合壘・奥貴妃文編『リアル労働法』（2021年）も、129頁以下で米軍基地で働く労働者を取り上げている（春田吉備彦執筆部分）ように、まさにこうした目線にたつものである。

地方、とりわけ、熊本と岐阜から見た労働裁判例および労働問題にかかわる検討

研究会の活動を通じて痛感した次第である。

※なお、本研究には熊本学園大学附属産業経営
研究所の研究助成を受けた。

