

# 待望の改訂版 実際の訴訟担当者による事例解説!!

証拠収集、準備書面作成、条文解釈、事実認定など、  
自治体職員として正義ある勘所をつかめる実例集



改訂版

## 自治体訴訟事件事例ハンドブック

特別区人事・厚生事務組合法務部 [編]

B6判・456頁 定価 本体1,800円+税

### 本書の 特色

自治体の民事・行政訴訟につき、自治体の現場をよく知る実際の訴訟担当者がわかりやすくコンパクトに解説した事例集です。本書を通して生きた事例に触れることで、紛争の未然防止や、適切・迅速な解決につながることができます。

### 改訂の ポイント

- 改訂にあたり、新たに30事例を追加。「契約違反」の分類を追加したほか、他の分類にも事例を追加しました（全180事例）。
- 既掲載事例についても、その後の判断が確定したもの等については加筆修正をしています。
- 事項索引、判例索引を追加したことで、より使い勝手があがりました。



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560  
<http://www.daiichihoki.co.jp>

☎ Tel. 0120-203-694  
☎ Fax. 0120-302-640

## 主要目次

### 第1 行政系

1. 都市計画
2. 建築
3. 道路・公園
4. 税務
5. 人事・労務
6. 福祉・保険
7. 生活保護
8. 情報公開
9. 戸籍・住基
10. 住民訴訟
11. その他

### 第2 民事系

1. 学校事故
2. 国賠法1条
3. 国賠法2条
4. 住宅
5. 土地境界
6. 訴訟手続等一般
7. 契約違反

### 第3 裁判所外

自治体に関わる  
様々な分野の  
事例を  
収録しています

## 内容見本

#### 7. 契約違反

### 2 そうだ、上司に相談しよう

#### 安全配慮義務違反による損害賠償請求事件

**Point** この事例は、うつ病に罹患した元職員について、Y区に安全配慮義務違反があったかどうか争点となったものです。

Xは、Y区に採用され、問題なく業務を遂行していましたが、採用後数年目に、うつ病に罹患しました。その後、病気休養を経て、休職処分が繰り返されましたが、うつ病は回復せず、心身の故障のため職務の遂行に堪えないと判断され、分限免職処分を受けました。

Xは、うつ病を発症したのは、Y区の研修や指導体制が不十分な状態で単独業務を分担させられたり、Xの業務負担が過重だったせいであるとして、Y区的安全配慮義務違反を主張しました。

Xが採用された当時、Y区では、職員研修計画や人材育成計画を策定し、人材育成計画ではOJTを能力開発の柱としていました。これらの計画に基づいて、Y区に採用された職員は、新任研修や、職場内のオリエンテーション、各事業の見学等を行い、業務全般に関する基本的な知識を習得することとされており、Xも実際にこれらの研修を受講していました。

また、Xのいた職場では、新任職員1人に対し、先輩職員が1年間指導担当として付き、席を隣に置いて、指導・相談にあたり、新任職員の周囲には、ベテランの職員を配置する等、先輩職員に相談ができる体制が整えられていました。

さらに、Xのいた職場では週1回の研究会や、月1回の検討会が開催されており、実務上の悩みやノウハウを共有する体制が整えられていました。実際に、Xも採用当初から検討会に参加し、検討対象とな

る議題を同検討会に提出する等していました。

Xのいた職場においては、各職員の業務量等を記録していましたが、Xのみが他の職員に比べ突出して業務量が多いといった事情はなく、時間外勤務もほとんどありませんでした。

Y区では、こういった状況を説明して、Xに対する安全配慮義務違反はないと主張しました。

裁判所は、Y区の説明した、研修や指導体制、Xの業務量等について、ほぼY区の主張どおり丁寧に認定したうえで、Y区にはXに対する安全配慮義務違反はないと判断し、Xの請求を棄却しました。

本件で問題とされた安全配慮義務は、当初、公務員の勤務上の事故において、判例によって認められ、その後、公務員以外にも適用される一般的な法理となったものです。

最高裁判所が、「国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設備管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたり、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負う」と判断して以降（陸上自衛隊事件・裁判昭50・2・25民集29巻2号143頁）、このような安全配慮義務は、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において、信義則上負う義務として一般に認められるべきものとされ、その後の最高裁判決は、民間部門でも、使用者に安全配慮義務があることを認めています。

さらに、平成20年施行の労働契約法第5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と、使用者の労働者に対する安全配慮義務が明文化され、現在では、危険作業や有害物質への対策はもちろんのこと、メンタルヘルス対策も使用者の安全配慮義務に当然含まれると解釈されています。

安全配慮義務を怠った場合、債務不履行等を根拠に、使用者に多額の損害賠償を命じる判例が多数存在し、近時では、安全配慮義務をないがしろにするような「ブラック企業」が社会問題化しています。

各事例に  
Pointを付し、  
概要を分かりやすく  
まとめています

詳細・お申し込みはコチラ

<クレジットカードでもお支払いいただけます>



第一法規

検索

CLICK!