

小野坂公務災害闘争の争点と意義

1. 人事異動内示により、積もり積もったストレスがはじけた

被災者「小野坂香織」さんは、2015年4月に丸亀市市民活動推進課（主に自治会活動の支援を業務とする部署）に担当長（係長級）として配属となったが、本人としては自分に向いていないと感じ、2年続けて異動希望調書に「異動を希望する」と書いていた。そして3年目の異動希望調書には、「3年経ったということで、さすがに異動するだろう」との思いから、異動希望調書には何も記載しなかった。

しかし、3年間、「自分の要領が悪いから」と、時間外勤務命令を受けることなく、サービス残業を積み重ねる中、業務をこなし続けてきた小野坂さんの仕事ぶりを人事当局が評価し、同じ部署での副課長（課長補佐級＝管理職）への昇任内示が出された。

これを受け、「違う課へ異動になるはず」と期待していた小野坂さん本人は、相当なショックを受け、茫然自失の常態で、内示当日の夜はほとんど眠れないまま、翌日土曜日に、「毎日家に帰ってこられないかもしれない」と、小声で夫につぶやき、後任担当長への事務引継ぎ業務のため出勤した。そして、職場のトイレでくも膜下出血に倒れてしまった。

人事異動内示によるショックがくも膜下出血を聞き起こしたのは、明らかである。

2. 小野坂さんには既往症が全くなく、すこぶる健康体であった

小野坂さんは、喫煙歴もなく、飲酒もしない、そして、被災する直近2017年10月の健康診断の結果は、血圧129/81をはじめ、異常な値は全くなく、被災時の血圧170という数値は、ストレスによる、急激な血圧上昇によるものとし考えられない。心療内科の権威である松葉医師も、35Pにわたる意見書で、被災直前2カ月の80時間以上にわたる時間外労働によりため込んだストレスが人事異動内示により急激に増悪し、くも膜下出血を発症したと結論付けている。

これに対し、基金側は、具体的に精神的ストレスと血圧上昇の因果関係が証明されていないことから、「本人がもともと有していた動脈瘤が自然的経過により破裂したことで発症したものと考え」とした考えを変えようとはしていない。

3. 自宅への持ち帰り残業の可否

小野坂さんの職場は、丸亀市生涯学習センターという、主には貸館業務を行っている建物の一角にあった。その建物は基本的には貸館業務を終了した午後9時30分には、その管理業務を受託している丸亀市福祉事業団の職員が建物の施錠をしなければならなくなっていた。そのことから、小野坂さんの残業時間も限られてくるため、仕事を自宅に持ち帰ることもしばしばであった。裁判闘争の中で、自宅に残されていた業務関係の資料を提出し、持ち帰り残業の実態を訴えてきた。その持ち帰り残業も合わせれば、被災直近2カ月で80時間以上の時間外労働の実態がある。

最初の認定請求時から、当時の所属長が「翌日朝の業務の進み具合から考えれば、1日2時間程度の持ち帰り残業の実態は認めることができる」旨の意見書を出していたことから、基金支部が「公務外」とした認定通知書にも、「自宅作業については・・・付加的要因として評価される」と記述があった。しかし、基金支部はそれでも「過重な業務」ではなかったと結論付け、「公務外」と認定している。

さらには、裁判闘争に入ってから、被告側弁護人は、一旦基金支部が認定していた自宅持ち帰り

残業自身を否定し、「自宅における作業は、使用者の支配管理下になく、…夫及び上司の認識とされるものは抽象的、包括的であり…勤務時間であると認められない」旨の主張に転じている。一旦基金支部の示した判断を、代理人が覆すというような異常な主張となっている。

さらには、基金支部側は、一貫して、小野坂さんの労働実態を「不眠・不休とまでは言えない」とし、「公務外」としている。このことは、「不眠・不休」でなければ、「公務災害とならないのか」とも取れ、これ以上にない憤りを感じる。

4. 人事異動によるストレスが公務災害の起因となり得るか

今回のたたかいは、これまで例のない、本人の意思に沿わない人事異動によるストレスを一因として、たたかいを進めてきた。小野坂さんは市役所の一般行政職であった。そのことから考えれば、「どこの部署に異動しても文句は言えない」「異動先に文句を言うのはわがまま」というのが通り相場であった。しかし、今回の小野坂さんの場合は、その人事異動内示を苦に、くも膜下出血を発症した事例でのたたかいである。

そして、これまで、公務災害認定の基準は、過労死基準（発症前6カ月以内に100時間以上の時間外労働、または80時間以上の月が2月以上）の労働時間が前提となっていた。しかし、2023年9月に「心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正」がなされ、労働時間に関わらず、ストレスによる労災認定もなされることになった。

1. にも記した小野坂さんの受けていたストレスをしっかりと証明し、今まで、わがままと言われてきたことをそうじゃない、真の適材適所を求めていくたたかいの一助となると考えている。

5. 自治労組合員の職場での悩み、苦しみに寄り添い、認め合える運動を！

今回のたたかいは、4. にも記したように、一見「わがまま」と捉えられてきた職場意識とのたたかいという見方もできる。そういった意味で、丸亀市職労も自治労香川県本部も本当に組合員の共感が得られるか、悩ましい思いを抱えながらのたたかいのスタートであった。

しかし、基金支部審査会でのたたかいの時点で、既に丸亀市職労は、管理職や会計年度任用職員にも協力を得、組合員数を超えての嘆願署名集約ができた。そして、裁判闘争でも丸亀市職労はもとより、自治労香川県本部全単組、さらには香川県平和労組会議の産別・単組の組合員の理解を得、2度にわたる裁判所宛嘆願署名を集約することができた。

そして、5月に行われた証人尋問では、本人の持ち帰り残業、自治会行事への参加、議会での質問に対する対応などを主張するために当時の直属の課長、本人の当時の様子や、担当業務の大変さを主張するために直属の部下、被災を発見し、従前から残業仲間であった隣の課の職員、本人と同期入庁で頻繁に昼食を共にしていた同期職員、本人にどれくらい自治会活動推進の業務のプレッシャーが課されていたのかを示すために丸亀市の連合自治会長、そして、本人の持ち帰り残業、自宅での様子を表すために夫と、6人の証人を立て、証人尋問に臨むことができ、まさに丸亀市の労使が一体となったたたかいを展開してきた。

このことは、一般行政職の人事異動に対する思い、悩み、ストレスは、共通するものがあり、組合員皆が自分の事と考え、協力を得ることができた証である。昨今、ハラスメント等で早期退職に追い込まれる若年組合員が続出してきているが、その際の機動的な人事異動を求め、それを周りの組合員が受け入れる、というような認め合い、支え合う運動構築にもつながっていかねばならない。