

【 講 座 】 産業保健と法 11

ハラスメントの失敗学 ～判例を主な素材として～(3)

三柴 丈典
(近畿大学法学部教授・(一社)産業保健法学研究会主宰者)

産 業 医 学 ジ ャ ー ナ ル
Occupational Health Journal
Vol. 41 No. 4 (平成30年7月)

ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～(3)

三 柴 丈 典

(前号より続き)

(2) 最近の判例①～平成22年から平成25年に出たもの～

この時期の裁判例のうち、実務への示唆を得られる特徴的なものは、既発表の論考¹⁰⁾で紹介済みなので、ここではその要点のみを記す。

ア 地公災基金愛知県支部長 (A 市役所職員・うつ病自殺) 事件名古屋高判平成22年5月21日労働判例1013号102頁【上告】

新規配属部署で課長職にあった市職員 (Z) が、業務に詳しく、部下への指摘も概ね正当だが、過剰にわたる部長の言動と業務自体の心理的負荷に苛まれてうつ病を発症し、自殺した事案につき、公務災害該当性を認めた。

判決が過重な心理的負荷をもたらす要素としてパワーハラスメント (パワハラ) という文言を積極的に使用していること、高圧的、攻撃的等の言動の態様と共に、部下の個性や能力を配慮しないことをパワハラ判断要素としていること、Zの部下に対する上司の叱責もZへの過重な心理的負荷をもたらしたとしていること等が特筆される。

イ 藍澤証券事件東京高判平成22年5月27日労働判例1011号20頁【確定】

うつ病により精神障害認定を受け、会社 (Y) に障害者雇用枠で有期雇用されていた労働者 (X) が、作業上のミスを重ね、指導を受けて一度契約を更新されたが改善せず、ミスを隠ぺいするなどしたため雇止めされた事案につき、その適法性を認めると共に、雇用

期間中にハラスメントがあったとするXの主張を斥けた。

判決は、ハラスメントの事実自体を否定したが、その前提として、Xの主張における事実認識の偏りや曲解を指摘したこと、雇止めの適法性を認める根拠として、Yが行った配慮 (簡易な業務の割当てと指導者の選任) と併せ、障害者雇用促進法第4条を参照しつつ、Xの自助努力の不足 (ミス改善せず、隠ぺいしたこと等) を指摘したことが特筆される。

ウ 日本ファンド (パワハラ) 事件東京地判平成22年7月27日労働判例1016号35頁【確定】

消費者金融会社 (Y1) の部長 (Y2) が、3名の労働者 (X1, X2, X3) に対して行った、過度な叱責、暴力 (対X3)、喫煙者だとして頻繁に扇風機の風を当てた行為 (対X1, X2)、「給料をもらっていないながら仕事をしていませんでした」との念書を提出させた行為 (対X2)、昼食時に他の従業員1名の前でその配偶者に言及し、「よくこんな奴と結婚したな。もの好きもいるもんだ」等の発言をした行為 (対X3) 等につき、Yらの過失責任等が問われた事案で、Y2の不法行為責任とY1の使用責任を認めた。

判決が、昼食時の言動も、事業執行中の延長線上の行為として使用者責任を認めたこと、「よくこんな奴と…」との発言を本人と配偶者の双方を侮辱する趣旨と解釈したことが特筆される。従業員1名の前での発言なので、刑法上の侮辱罪との関係では構成要件の1つである公然性に乏しいが、民事上は不法行為と

10) 三柴丈典「職場におけるハラスメントと法」『リスクマネジメントとしてのメンタルヘルス対策－現場における問題解決のポイント』(産業医学振興財団, 2013年) 132-136頁。

なり得ることがうかがえる。

エ 池袋労基署長(光通信)事件東京地判平成22年8月25日労働経済判例速報2086号14頁【控訴後帰趨不明】

文科系の大学院を修了後、雇用主から出向を命じられてコールセンター業務に就いていた女性労働者(X)が、電話対応によるクレームや、受信を停止して作業を行うワークタイムが長すぎる等の問題を生じたため、上司が「1分が60秒なのを知っていますか」などの発言を含め、約4時間にわたり指導・注意を行ったところ、長時間労働等と相まってうつ病等になり思たとして労災保険法上の休業補償申請を行った事案につき、行政による不支給決定を支持した。

判決が、上司がXの問題を具体的に指摘して改善努力を促していたこと、Xが指導・注意に対して寡黙となって後「黙秘権を行使している」と述べたこと等の経緯を認め、同人の頑なな態度が長時間に及んだ原因と述べたことが特筆される。裁判所が、言動の経緯や趣旨をみてハラスメントの判断を行う傾向がうかがわれる。

オ 航空自衛隊(パワハラ)事件静岡地浜松支判平成23年7月11日判例時報2123号70頁【確定】

死亡当時29歳で三等空曹だった自衛隊員(Z)が、先輩隊員から「死ね」、「馬鹿」等の発言を受ける、工具で頭部を殴る、足で蹴る、身分証明書をとりあげる、100枚分の反省文を書かせ、書き上げた文書を後輩の女性自衛官に読み上げさせる等の行き過ぎた指導を受けた後に適応障害を発症して自殺したことを受け、遺族が国につき安全配慮義務違反、先輩隊員につき不法行為に当たるとして賠償請求をした事案につき、前者を認容したが、後者を棄却した。また、その理由として、公務員の個人賠償責任を否定する原則と、その趣旨—公務員が個人で賠償責任を負うことによる弊害(公務の萎縮又は停滞)—を指摘した。公務員個人賠償責任否定原則は、国家賠償責任法第1条に基づき以前から採られてい

たが(最2小判昭和53年10月20日民集32巻7号1,367頁。これより以前に、ほぼ同旨を述べた例として、渋谷区不当支出雑部金請求事件東京地判昭和37年3月10日下級裁判所民事裁判例集13巻3号378頁(ただし、表現上は経過失の場合の免責を述べた)など)、こうした苛烈なハラスメント事案でも維持されることが示されたことが特筆されよう。

カ ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル(自然退職)事件東京高判平成25年2月27日労働判例1072号5頁【確定】

被告会社(Y1)の営業担当係長職にあった労働者(X)に対し、上司だったY2が、①(Y2がXとの打ち合わせを予定していた日程とXの休暇取得日が重なったことに端を発し、)留守番電話に、「でろよ!ちえっ、ちえっ、ぶっ殺すぞ、お前!…お前何やってるんだ!お前、辞めていいよ、辞めろ!辞表を出せ!ぶっ殺すぞ、お前!」と発言する、②外勤後に直帰せず帰社せよとの指示にXが違反したことを受け、メール等で「本部長に辞表を出す」等と怒りを伝える、③飲酒を強要したり、飲酒翌日に体調不良状態にあるXに運転を強要する等した後、Xが精神疾患を発症して休職し、期間満了により退職措置を受けたため、Yらに対して賠償請求等がなされた事案につき、①②③のいずれも不法行為と認めつつ、精神疾患発症との間に相当因果関係が認められないとして、慰謝料の支払いのみを命じた。

本件では、1審が、不法行為となるパワーハラスメントにつき、以下のように、背景、目的、態様に着目しつつ、上司等一部下の関係における、通常人の許容範囲を著しく超える圧力に限定した定義を示し、上記②③をそれと認めなかったのに対し、2審が、事実の具体的経過とその態様の悪質性、やむを得ない事情の有無を含む社会的相当性を基準に、②③をそれと認めたこと(もっとも、③については、飲酒や自動車の運転の強要等にかかる事実認定自体に違いがある)が特筆される。

「世上一般にいわれるパワーハラスメントは極めて抽象的な概念で、内包外延とも明確

ではない。そうだとするとパワーハラスメントといわれるものが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。したがって、パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、『企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為』をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法709条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である」(下線は筆者が添付した)。

(3) 最近の判例②～平成26年以後に出たもの～
ア 安全配慮義務の一環としてパワハラ防止義務を述べると共に、企業の代表取締役の内部統制責任を認めた例(サン・チャレンジほか事件東京地判平成26年11月4日労働判例1109号34頁【確定】)

【概要】

認定事実に現れただけでも、著しい長時間労働、法定割増賃金不払い、上司(店長の上位職だったエリア・マネージャー: Y2)によるパワーハラスメントの放置などの悪質な労務管理がなされ、店長職にあった労働者(亡B)が自殺したため、遺族(父母: X1, X2)が、会社(Y3)、Y3の代表取締役(Y1)、上司(Y2)を相手方として損害賠償請求をした事案で、全被告の賠償責任を認めた。

このうち、Y3とY1の賠償責任を認めるにあたっては、電通事件最高裁判決(最2小判平成12年3月24日労働判例779号13頁)が示した過重な疲労・ストレス防止義務の一環として、「パワハラにより、心身の健康を損なうことがないよう注意する義務(安全配慮義務)」を負っており、その違反は債務不履行に当たると述べた。

【事実関係】

高校卒業後、Y3に当初はアルバイトとして採用され、その後ほどなくして正社員となり、入社2年強で店長に就任した亡Bは、Y3本部に送られる売上報告書を通じてY3が労働時間を把握できる条件下で、店長就任前から恒常的に1日12時間30分以上の長時間労働を行ったほか、正社員時代は店長として、店長就任後はエリア・マネージャーとして亡Bらを指揮命令する立場にあったY2に、「ばかだな」、「使えねえな」などの業務指導の範囲を超える暴言、しゃもじで頭を殴る等の暴行、使い走りのための労働時間外の拘束、女性との交際の妨害などのプライベートな事柄への干渉などを受け続け、交際相手に「俺はうつ病かな」などと述べて2、3ヵ月後、入社から約3年半、店長就任から約1年2ヵ月後にK店で首をつって自殺した。

【判旨～Xら請求認容～】

長時間労働及びY2によるパワハラと亡Bの自殺には相当因果関係が認められる。Y3には、それらの負荷による健康障害を防止する安全配慮義務違反及びY2のパワハラという不法行為にかかる使用者責任があり、Y1には、取締役としてY3が安全配慮義務遵守体制を整備する注意義務を負っていたところ、亡Bの長時間労働もパワハラも現に認識していたか、認識し得たのに、業績向上を目指すあまり、亡Bに限らず、従業員一般にそれらの状況を放置していた点で会社法第429条第1項による損害賠償責任がある。

【汲み取り得る示唆】

使用者の安全配慮義務には、パワハラ防止措置も含まれる。業務管理の実権を持ちながら、業績向上ばかりを図り、パワハラ防止等の体制づくりを怠って、会社の安全配慮義務違反をもたらした(代表)取締役は、会社法に基づき、個人的に損害賠償責任を負う。

イ 郵便局員に対して上司が仕事の能力を直截に否定する発言や職場復帰を妨害する発言の

違法性を認めると共に、致死性不整脈による死亡との相当因果関係を否定した例（日本郵便株式会社事件福岡地小倉支判平成28年3月10日D1-Law.com判例体系【帰趨不明】）

【概要】

家庭問題によりうつ病を発症し、勤務に支障を来していた郵便局員が、上司から仕事の能力を否定される、病気休暇後の復職を強い口調で拒まれるなどした後、致死性不整脈で死亡した事案につき、その趣旨（職務能力の否定や復職拒否）の発言につき違法性を認める一方、死亡との相当因果関係を否定し、日本郵便株式会社（Y）に慰謝料の支払いのみを命じた。

【事実関係】

勤続約18年ほどになる郵便局員の亡Dは、B郵便局に異動後、郵政民営化の時期に課長代理に昇格したが、前妻との間で、離婚調停の申立てと不成立、子の親権等をめぐる同訴訟の提起等の経過を辿った。そのうちにうつ病の症状がみられるようになって医師への受診を開始する一方、窓口業務で顧客とのトラブルが目立つようになり、新たに同局に赴任したK局長によって、個室で少人数で行う出納業務に配置転換された。そこでの超過勤務時間は、概ね毎月一桁台から十数時間にとどまっていたにもかかわらず、顧客に接する業務の担当期間中、割けた印紙の顧客への販売、勤務中の居眠りなどの問題行動がみられた。そうして、配置から1年ほど後に、K局長との相談を通じ、降格に同意したうえ、父親の介護のために実家に近いC郵便局に営業部主任として転任することとなった。転任後、同局のL局長に対して、新たに着任した未経験の保険業務から窓口への配転を希望したところ、「窓口には就かせられない」、「いつ辞めてもらってもいいくらいだ」などと言われて（以下、発言①という）、嘔吐、めまいなどの症状を呈するようになった。さらに、定期健診で洞性頻脈との指摘を受けた後、うつ病により病気休暇をとり、約半年後に職場復帰を求めたが、やはりL局長から、「罵声が飛ぶかもしれない」、「郵便局

の一番大事な時期、…1月の10日まではきついわ。そんなときに出てくるわけだけんさ。…郵便物…、あんた投げつけられたって、…文句言えんぞ」、「復帰するに当たって、時間外勤務してもらうけんな」など、強く拒否する趣旨の発言を延々と受け（以下、発言②という）、食欲不振等に陥り、復職準備のために同局を自動車で訪れた際、車内で心肺停止により死亡した。そこで、X（亡Dの妹）がYを相手方として、損害賠償請求訴訟を提起した。

【判旨～X請求一部認容～】

出納業務への配転や主任への降格等については、合理性か本人同意が認められ、違法とはいえず、K局長の幾つかの言動は、事実認定できない。しかし、発言①については、亡Dの仕事の能力をあからさまに否定し、その名誉感情を著しく害するものであり、発言②については、「専ら…病気休暇の期間満了に伴い職場復帰することを諦めさせることを目的としたもの」であり、その態様も「脅迫にも当たり得る」もので、うつ病による病気休暇から職場復帰を目指す「亡Dに対するものとしては、著しく配慮を欠く極めて不適切」なものであって、不法行為を構成し、Yには同人への安全配慮義務違反があった。

他方、亡Dの致死性不整脈は、職場復帰の準備作業のため郵便局を訪れて過度の緊張をしたことに伴うものだが、亡Dの私生活事情、休職の経緯などから、その死亡は、発言①②「から通常予想される経過から逸脱した事情が介在した結果生じた」と言わざるを得ない。

【汲み取り得る示唆】

態様にもよるが、退職につながる言動は過重な心理的負荷と認定され易い。

精神疾患のり患者には健常者とは異なる配慮が求められる。

ウ 同様の立場にあった若手医師が退職した経緯やその証言等からハラスメントの事実を認定したうえで、長時間労働等による過重負荷との相乗的効果として被害が発生し、それら

の負荷要因を認識し得た以上、医療機関としての特殊事情があっても免責されないとした例（公立八鹿病院組合ほか事件平成27年3月18日判例時報2281号43頁【上告が認められず、確定】）

【概要】

医師となって3年目、整形外科医となって半年ほどの新人医師（亡B）が、被告組合（Y1）が運営する病院（本件病院）で勤務を開始後、長時間労働や上司の医長（Y2）と部長（Y3）からのハラスメント等による過重負荷を受けた後、1ヵ月程度でうつ病にり患して自殺した事案につき、Y1は、それらの負荷要因について認識し得たのに、長時間労働については把握自体充分にせず、ハラスメントについても、本人に対応を任せて放置したことによる安全配慮義務違反につき、債権債務法及び国賠法上の責任を競合的に負うが、Y2らによるハラスメントにつき、Y2らは個人として責任を負わないとした。

【事実関係】

新人医師である亡Bは、Y1での勤務開始後、新人としては多い患者数の診察や当直等により、月150時間を超える時間外労働を行う一方、Y2からは身体的な暴行のほか、仕事ぶりが給料に相当しない、それを「両親に連絡しようか」等の発言、Y3からは「田舎の病院だと思ってなめてるのか」等の発言を受けた後、勤務開始の2ヵ月後にはうつ病を発症して自殺した。

そこで、亡Bの両親（Xら）がY1につき債務不履行又は不法行為、Y2及びY3につき不法行為に基づき損害賠償請求した。また、2審でY1に対する国賠法に基づく請求を追加した。

【判旨～Xら請求一部認容～】

Y2・Y3が、社会通念上許容される指導又は叱責の範囲を超える言動を行っていたことは、亡Bの前任までの複数の医師が、彼らに相談すると怒鳴られたり、無能扱いされるなどしたため委縮した旨証言し、うち3名が半年で退職していたこと等からも裏付けられる。

本件病院で亡Bが従事していた業務は、質量共に相当過重であったばかりか、Y2とY3から「パワハラを継続的に受けていた」。これらが重層的かつ相乗的に作用して一層過酷な状況に陥った。

亡Bに特に素因は認められないが、遅くとも自殺した月の上旬にはうつ病を発症した。

Yらは、亡Bの能力不足による自信喪失が自殺の原因との趣旨の主張をするが、同程度の職務経験者と比べて、特別にミスが多いとか、格別能力が劣っていたとはいえないし、自殺前には、心身の疲弊により余計にミスが誘発されたと察せられる。

Y1は、亡Bの赴任前から、Y2らの下にいた医師からの異動願等によって彼らによるパワハラを認識し、その後院長への暴行の報告等から亡Bへのパワハラも認識し、時間外手当の支払いから時間外労働について認識していた以上、亡Bの自殺後に開催された安全衛生委員会で提言された方法（歓迎会、診療科を跨いで繋がる機会の提供、産業保健スタッフによる面接指導等）などにより、新人医師らの労働環境整備に努めるべきだったし、遅くとも自殺の前月下旬頃には、その勤務状況を把握し、Y2らにパワハラの是正を求めるとともに、本人を休職させる等の措置をとるべきであり、そうしていれば自殺を防止できる蓋然性があった。しかし、勤務時間の把握自体充分にせず、パワハラを認識しながら、本人にしばらく我慢してもらうか、派遣元の大学病院への転属を申し出るのを待てばよいとの認識で放置していた以上、安全配慮義務違反が認められる。

Y1は、院長及びY3がその義務に従った権限行使を怠った以上、国賠法上の責任も負うが、Y2らのパワハラは、公立病院であるY1の職務を行うについて行われたので、彼らは個人的な責任は負わない。

【汲み取り得る示唆】

悪質なパワハラの加害者らは、複数の被害者を生んでいることが多いので、訴訟当事者外の被害者が証言者となって、パワハ

ラの事実が裏付けられることも多い。

自殺を引き起こす要因は複数ある場合が多く、職域では、過重な業務上の質量とパワハラ両者が重層的かつ相乗的に作用することも多い。

有効な防止策として、産業保健職の介入、関係者とのコミュニケーションや連携が想定され得る。

エ 小売業を営む企業の共同出資会社に勤務する勤務態度不良の女性労働者に対する常務の厳しい発言のうち、退職を強要する趣旨の発言のみがパワーハラスメントに当たるとした例（八社会事件東京地判平成28年3月17日D1-Law.com判例体系）

【概要】

被告会社（Y）で20年以上勤務していたが、従前から勤務態度に問題のあった女性正社員（X）が、特に退職の2年ほど前に食品加工部から総務部に異動して以後、Yの常務Bから厳しい発言を受けた後、それによりうつ病を発症したとして、その旨のかかりつけ医の診断を裏付けの1つとして、Yに対して使用者責任を根拠に損害賠償請求した事案につき、退職を強要する趣旨の発言のみをパワハラに当たるとして慰謝料の支払いを命じたが、それ以外に挙示された発言は、従前のXの勤務態度に照らし、部下への指導として合理的範囲内として、パワハラには当たらないとした。

【事実関係】

小売業8社による共同出資会社であるYで就業していたXは、食品加工部在籍中から、勤務時間中の無断での離席、不要な外出、居眠り、求客者の無視、上司の指示の無視等の問題行動があり、始末書の提出歴もあった。総務部への異動から約2年後には、定型業務の報告等の指示を守らず指導書が交付された。

そうした経過の中で、総務部異動後に共に仕事することとなった常務BからXに対して、以下のような発言がなされた。

発言①：（土日に連続して有給休暇の取得を申し出たことを受け、）「何で自分だけお

いしいとこばかり休むんだよって言いたいの」、「それだったらさ、…パートさんになってくれよ」。

発言②：「おまえはもういる場所ないんだ」、「総務の仕事やるったっておまえ、能力が不足しちゃってるから、字を書けったって書けねえだろ」。

発言③：「あなたの場合はお父さんが、東急系列にいて、コネで入ったという前例があるから、俺からお父さんなりお母さんなりに話すよ」。

発言④：「パートナーさんだって見てごらん、そんなにぶらぶらしているやつはいないじゃねえか、誰も、何で正社員でいい給料もらってるおまえが……って、みんな思ってたんだよ」。

その後、Xは、かかりつけの診療所で上司のパワハラが主因でうつ病を発症した旨の診断を受け、Yに対して慰謝料の支払いを催告したが果たされず、訴訟を提起した。

Yは、Xからの催告後、在籍社員を対象にBのXへの対応につきアンケートを実施したところ、24名中22名がパワハラに当たらないとし、Xにきつい指導を受ける原因があったと回答した。

【判旨～X請求一部認容～】

「Xはもともと勤務態度等に…相当な問題を抱えていたところ、Bは、Xを繰り返して指導したにもかかわらず、…勤務態度が改善されなかった結果、…厳しく指導したり、きつい言い方をすることがあった。したがって、…指導や注意の仕方が多少辛辣…であったとしても、……Y従業員に対するアンケート結果からしても、…Xに対するパワーハラスメント…ではなく、部下に対する指導として合理的な範囲内のものである」。

そこで、本件発言①ないし④について個別に検討する。

発言①は、Xが他の従業員と調整せずに土日の有給取得を繰り返して来たことから再調整を促す趣旨であり、語調に強い部分があるがパワハラとは言えない。

発言②は、期限を設けて勤務態度の改善

を促す趣旨であり、退職勧奨とは認められない。「字が書けない」との発言も、Xが未だに香典袋の宛名書きや挨拶状等を書けないことを指摘するものであり、パワハラとは言えない。

発言④も、①②に類する趣旨なので、パワハラには当たらない。

他方、発言③は、「もう、けじめつけて、退職してもらったほうがいい」等の発言と同時にされていることや語調からも、事実上Xに退職を強要するものであり、パワーハラスメントに当たる。

【汲み取り得る示唆】

ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件東京地判などが示した違法なパワハラの実態の通り、その判断に際しては、発言の外観のみならず、趣旨や目的、状況等が総合的に考慮される。本件では、本人に勤務態度等の問題があった経過が重視された。能力不足もしん酌され得るが、基本的には能力向上の努力不足を含む姿勢の問題が重視される（むろん、能力不足→上司による低評価や叱責→自信喪失→勤務態度の悪化という因果関係が生じ得るが、裁判所は、この経路に本人の意思の介在ありと判断する傾向にある）。

オ 介護事業で就業し、従前から勤務態度等に問題のある有期職員が妊娠を報告し、勤務軽減を求めたところ、上司が相当性を欠く発言をし、3ヵ月間ほど業務軽減措置を講じなかったことが、当該上司の不法行為に当たり、会社は使用者責任と競合して、当該上司への指導等にかかる就業環境整備義務違反の債務不履行責任を負うとした例（ツクイほか事件福岡地小倉支判平成28年4月19日判例時報2311号130頁【控訴後和解】）

【概要】

介護事業を営む会社（Y1）に有期職員として雇用されたXが、約4年後に勤務先営業所の所長（Y2）に妊娠の報告をして入浴介助業務から外す等の勤務上の配慮を求めたが、Y2が、①従前からの勤務態度を指摘する趣旨で厳しい発言をし、②3ヵ

月間ほど業務軽減措置を講じず、③その後になって給与の削減につながる勤務時間の短縮措置を講じたこと、Y1が、④Y2への指導等を行わなかったことを受け、両者に損害賠償請求を行った事案につき、Y2については①②が不法行為に当たり、Y1についてはY2の不法行為にかかる使用者責任と共に、④につき就業環境整備義務違反の債務不履行責任を負うとした。

【事実関係】

Y1に有期職員として雇用され、介護職員として勤務していたXは、入職から約4年後にY2に妊娠を報告した（当時4ヵ月）。これを受けてなされた面談で、重量物を持たず、腕を高くあげられないこと等を伝えて入浴介助業務等から外す等の配慮を求めたところ、Y2は、要約、以下のよう

- に述べた。
- ①「まず第一に仕事として一生懸命していない人は働かなくてもいいと思ってるんですよ」。
 - ②「万が一何かあっても自分は働きますちゅう覚悟があるのか、…だって働くちゅう以上、そのリスクが伴うんやけえ」。
 - ③「妊娠がどうのとか、…関係なく、最近の自分の行動、言動、…ずっと注意されよったことを、もう1回思い出してもらって、取り組んでもらって、…改善が見えない限りは、……更新はありませんよ」。
 - ④「制服も入らんような状態で、どうやって働く？」。
 - ⑤「べつに私、妊婦として扱うつもりないんですよ」（以上をまとめて「本件発言」という）。

その面談の直後に、Xに対して、就業可能・不可能な業務を再度医師に確認して申告するよう指示したが、業務軽減措置はとらなかった。そこでXは、その後も車いすを抱えての階段昇降等の業務を継続し、約3ヵ月後にC本部長に訴えて、ようやくそうした業務から外された。しかし、その翌日には切迫早産により安静加療を要する旨

の診断を受け、遠距離の送迎後に腹痛を起こす等したため、再度C本部長に訴えてそうした業務からも外された。その翌月、Y2はXの勤務時間を従前の半分程度の1日4時間程度に削減した。

そこでXは、Y2の上記発言、勤務時間の削減措置がパワハラ及びマタハラに当たり、業務軽減措置を講じなかったことと共に不法行為を構成し、Y1は、当該不法行為につき使用者責任を負うと共に、Y2への指導を怠ったこと等が労働契約上の職場環境整備義務違反等に当たるとして、両者に損害賠償請求を行った。

【判旨～X請求一部認容～】

Y2の本件発言は、Xの従前の勤務態度の問題を指摘しつつ自助努力を促す趣旨であり、その目的に違法性はない。

しかし、Y2は、具体的な指導の中で、労働者が妊娠を理由に業務軽減を申し出ることが許されない（上記⑤の発言）とか、流産を覚悟して働け（上記②の発言）と受け止められる発言をするなど、やや感情的な態度と相まって、「ひいては、妊娠していることについての業務軽減等の要望をすることは許されないとの認識を与えかねないもので、相当性を欠き、……その業務の軽減を図るとの目的からしても、配慮不足の点を否定できず、全体として社会通念上許容される範囲を超えて」おり、「使用者側の立場にある者として妊産婦労働者（X）の人格権を害するもの」である。

また、Y2は、Xから妊娠の報告を受ける等してから1か月後に本件面談をしたが、C本部長により措置されるまで、具体的な業務軽減措置を講じなかった。確かに、就業可能性に関する医師の判断を再度受けるよう指示して申告を待つこと自体に問題はないが、違法な言動によるXの委縮も勘案すると、Xからしばらく申告がなければ、状況を再度確認したり、医師に確認する等してXの職場環境を整える義務を負っていたというべきである。しかし、何ら対応せず、その義務に違反した。

Y1は、Y2の言動につき使用者責任を

負う。また、雇用契約に付随する義務として、妊娠したXの健康に配慮する義務を負っていたが、Y2から妊娠の報告を受けながら、C本部長による措置が講じられるまで、Y2を指導したり他の者に具体的な業務軽減を指示しなかったから、当該義務に違反したものといえる。

【汲み取り得る示唆】

違法なハラスメントに当たるかは、目的と手段の両面から判断される。

たとえ従前からの勤務態度の問題を戒める趣旨でも、妊婦への業務上の配慮の要請自体を阻害するような発言は、違法なマタニティ・ハラスメントとパワー・ハラスメントの両者に該当する。

ハラスメントにより委縮した労働者には、心理的に配慮し、積極的な状況確認と業務上の配慮が求められる。

カ 上司との関係悪化と当該上司による一部の言動のパワハラ該当性を認めつつ、業務上の必要性に基づくもので、本人側の要因も影響しているため、精神障害の労災認定基準（平成23年12月）に照らし、それによる心理的負荷は「中」であり、労働の質量による負荷と総合しても「中」にとどまるため、反応性うつ病の発症に業務起因性は認められないとした例（杏林製薬事件東京高判平成28年4月28日D1-Law.com判例体系【帰趨不明】）

【概要】

標題の通り。

【事実関係】

原告（X）は被告（Y）に吸収合併された会社に入社し、入社4年目以後はMRとして勤務していたが、入社から25年ほど経ってT所長が上司として着任して以後、以下のような出来事が起きた。

- ① T所長の着任直後、某医院から、納品していた薬品の発売中止につきXから連絡が無かったとして寄せられたクレームにつき、営業車内で強く叱責した。
- ② Tは、Xがその前任所長から許可を受けていた顧客の接待業務につき、そ

の費用を承認せず、Xが7万円あまりを自己負担した。

- ③ Yで採用されていた勤務地限定制度につき、同僚がいったん勤務地非限定コースを選択しながら、実際の配転措置に際して限定コースを希望したところ認められて配転取りやめとなった経緯についてXから説明を求められたが、拒んだ。
- ④ Xがある製品につき社内1位の売上高を挙げた経緯を文書で報告するよう指示し、本人はさほどの理由がないとして拒んだが、強制的に書かせた。
- ⑤ Xが担当を離れた顧客をTらが担当したところ、取引が打ち切られた。
- ⑥ Xから、Tから離れるために転勤希望が出されたが、叶えられなかった。

Xは、Tの着任の3年後に、かかりつけ医に初めて反応性うつ病の診断を受けたが、その直前の半年間をみると、同僚の数倍の添付文書配布件数をこなし、事業所中最も多い売上目標を設定されて100%以上達成するなどして、時間外労働時間数は平均60時間強（最大75時間強/月）となっていた。

Xは、上記診断を受けた後、得意先への連絡や引継ぎ等を行ってから休職し、3ヵ月後に復職したが、担当区域の削減等の勤務軽減を希望したにもかかわらずなかなか実現せず、復職から2ヵ月ほど後に再度反応性うつ病の診断を受けて2ヵ月近く休職した。

復職後、Xは異動してTと離れたが、3年目に再燃して再び休養した。

【判旨～X請求棄却～】

精神障害の労災認定基準は、法的拘束力は持たないが、「その作成経緯や内容に照らせば相応の合理性を有しており、労災保険制度が根拠とする危険責任の法理にかなうものである」。よって、業務上外の判断に際しては、基本的には認定基準を踏まえつつ、これを参考としながら、判断するのが相当である。

T所長のXを含む部下への叱責は、全般

的には業務上の必要に基づくもので、人格否定的な言動が執拗に行われたとまではいえないし、Xが仕事について頑固なせいで長時間に及んだ可能性もある。しかし、多数の面前で指導したり、相手の話を聞かずに一方的に長時間話し続けることがあり、その指導を一因としてYを退職した者もいるほどなので、その言動にはパワハラに当たるものもあった。

T所長とXのトラブルは、Xの最初のうつ病発症から半年以上前から継続していたので、それを含めて評価すると、①は、認定基準別表の上司とのトラブルに当たり、心理的負荷の強度は「中」だった。

②は、Xの説明が不十分だったことにより生じたもので、上司とのトラブルに当たるが、心理的負荷の強度は「中」だった。

③は、対象者のプライバシーを尊重した点で合理的な対応であり、別表の出来事には当たらない。

④は、裏付ける証拠がないし、報告書の提出はMRの業務範囲内であり、別表の出来事には当たらない。

⑤は、別表の顧客等からのクレームを受けた場合に当たるが、Xの担当ではなかったこと等から心理的負荷の強度は「弱」だった。

他方、⑥は、Xが、拒否されつつも、T所長と離れるために繰り返し転勤を求めている経緯から、上司とのトラブルに当たり、心理的負荷の強度は「中」だった。

以上を総合すると、T所長のパワハラは、強い叱責にわたることもあったが、業務上の必要性があったこと、X自身もT所長と殆ど口をきかないようにして負荷がかからないようにしていたこと、現に業務に特段の支障が生じたとうかがえないこと等から、心理的負荷の強度は「中」だった。

他方、労働の質量については、平均60時間強の時間外労働によるもの以上の負荷は認められず、その心理的負荷の強度は「弱」と評価され、総合評価は「中」となる。

なお、業務外の要因で発症した精神障害が業務により悪化した場合には、別表上の

「特別な出来事」にあたる強い負荷要因に晒され、自然経過を超えて著しく悪化した等の要件を充たす場合に限り業務上と認められる。本件でXの2度目のうつ病の診断は1度目に診断されたうつ病が悪化したものと解されるが、「強」と評価される負荷要因がないので業務起因性は認められない。

Yの病氣療養後の受入体制の不備が認められればその過失責任の原因となり得るが、「危険責任の原理により一定の危険がある業務に対して補償を行う労災保険の制度趣旨から」その点を考慮するのは相当ではない。仮に受入体制の不備を業務内在危険と捉えるとしても、特別な出来事には当たらず、それが自然経過を超えてXの精神疾患を著しく悪化させたとも認められないから、結論は変わらない。

【汲み取り得る示唆】

現行の認定基準は司法でも尊重され易い。ただし、このケースでは、XとTのトラブルにつき、「どっちもどっち」であり、たとえそれを一因として精神疾患を発症したとしても業務上と認めるに足りないという裁判所の価値判断を裏付ける方便として用いられている感を拭えない。その意味で

も、裁判所は、パワハラの心理的負荷につき、外観より趣旨・目的を重視して価値判断していることがうかがわれる。

また、業務外の要因による精神疾患が業務により悪化した場合、別表上の特別な出来事ないし「強」と評価される負荷要因がなければ業務起因性が認められないとしているが、これも上記の趣旨で認定基準を尊重する方針の延長線上と察せられ、同類の全てのケースに当てはまるとは限らない。

(次号へ続く)

みしば たけのり | 近畿大学法学部教授・
 (一社)産業保健法学研究会主宰者

前号掲載の原稿に以下の誤りがありましたので、謝して訂正させていただきます(筆者)。

	誤	正
Vol.41No.3 P24	ザ・ウィンザー・ホテルズ インターナショナル事件 東京高判平成25年2月27 日労働判例1072号5頁な ど	ザ・ウィンザー・ホテルズ インターナショナル(自然 退職)事件東京地判平成24 年3月9日労働判例1050 号68頁(ただし、控訴審: 東京高判平成25年2月27 日労働判例1072号5頁は この定義を否定した)など