

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

73

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



パワハラ加害者への請求

1、労働者がパワーハラメント、いじめ（以下、「パワハラ」となる言動をした場合、その労働者（加害者）は被害者に、被害者が被った損害を賠償しなければならぬ。民法の不法行為による損害賠償責任である。では、会社は責任を負うのか。

会社は、被害者から、使用者責任としての損害賠償責任もしくは、労働契約に付随する職場環境配慮義務に違反したことを理由とする債務不履行責任に基づく損害賠償責

任を追及される可能性がある。賠償する損害は、かつては、被害者の精神的苦痛を慰藉する慰藉料がメインであったが、昨今、通院費、パワハラによって会社を休んだ場合の休業補償などまで及ぶ案件も増えている。

2、会社が被害者に損害賠償として金員を支払った場合、会社から加害者とされている労働者に、金員の請求（求償という）をすることができるのであるか。

法は、「前二項（筆者注・使用者責任の規定）



は、使用者（筆者注・会社）……から被用者（注・加害者とされた労働者）に対する求償権の行使を妨げない」と定めており、原則として、会社から加害者への求償は認められることとなる。しかし、この求償は、必ず全額とはならず、判例により制限が加えられている。

事案は、石油等の輸送及び販売を業とする使用者が、業務上タンクローリーを運転中の被用者の起こした自動車事故によって損害を被り、また、第三者に損害賠償義務を履行したことにより損害を被った場合に、加害労働者に求償をしたものである。

「使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、

労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし（傍線は筆者）、「損害の公平な分担の見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができ」（最判昭和51年7月8日）。

要は、事案の様々な要素をもとに総合判断によって結論を決めます、ということとされている。

3、パワハラ事案においても、求償を考えるにあたり、会社の事業の性格のほかに、実際の労働者の仕事の内容も勘案されるであろうし、もちろん、加害行為の内容、態様（回数、頻度など）も要素として考えなければならぬ。

加害者の行ったことが、過剰であり、例えば、暴力をふるって傷害を負わせてしまった事案であれば、非難されるべきは加害者である、といたやす

いであろう。しかし、多くは、そんな事案ではない。労働者は、組織上の規律的観点から、あるいは会社のために、普段誠実に業務を行っている。また加害者に求償をすること自体、その会社で働く労働者への士気にも影響を及ぼす場合もある。さらに、違法ではない、不当ではない教育上の言動、指導とパワハラと認定される言動との境界は、相対的で、評価を伴う判断となるものであって、判断に迷う事案も世に多い。求償においても悩みは生ずることとなる。

4、同じハラメントといっても、言い訳が許されないセクハラと、限界事例が多いパワハラでは、判断手法もさることながら、判断をした後の事後処理に大きな違いがあることを念頭に対応を考えなければならぬであろう。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝