

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

66

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



パワハラ行為と 企業の責任

1、パワハラ防止法が成立

本年5月、労働施策総合推進法が改正されました。この改正法は（同法にはパワハラの用語は出てきませんが）、パワハラ防止法と呼ばれ、職場のパワハラ行為を定義して、企業について、パワハラ行為防止のための相談体制の整備その他の雇用管理上の措置義務と、研修の実施その他の責務を規定しています。

また、国は、パワハラ防止の適切な措置を講じていない企業に対して指導・勧告をすることができ、勧告に従わない企業を公表することができま

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を

超えた言動により

③労働者の就業環境が害することと定義しましたが、その内容は、抽象的であり、企業にとつては、業務上必要かつ相当な範囲の注意・指導とそれを超えるパワハラ行為の線引きは依然として難しい問題です。

2、乙山青果ほか事件（名古屋高裁平29・11・30）

(1) 事案の概要

この事件は、高校卒業後の平成21年にY1に正社員として入社して経理事務に従事し、平成24年4月からは総務部の営業事務に配置転換となった女性社員Kが同年6月に自殺したことについて、Kの両親が、Kの自殺は長年にわたり先輩女性社員のY2とY3からい

じめやパワハラを受けたこと等が原因であるとして、Y1、Y2、Y3に対して損害賠償を求めたというものです。

(2) Y2とY3のパワハラ行為

まず、経理事務を担当しY1から3階の女性従業員の指導を全般的に任されていたY2については、Kがパソコンの入力ミスを繰り返した際には「てめえ」「あんた、同じミスばかりして」「親にでてもうくらいなら、社会人として



の自覚を持って自分自身もミスのないようにしっかりとしてほしい」

など強い口調で注意・叱責した、これはKに威圧感や恐怖心を与えるものであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えることは明らかであるから不法行為が成立するとして合計110万円の賠償を命じました。

また、Kの配置転換後にKの指導担当者となったY3については、Kがミスをするが多かったこ

とから、事実確認や注意のためにKを別室に呼び出すことが多く、「何度言ったらわかるの」などと強い口調で注意・叱責し、同じ注意・叱責を何度も繰り返し、相応に長い時間にわたることもあり、業務上の適正な指導を超えてKに精神的な苦痛を与えるものであったとして（Y2と連帯して）55万円の賠償を命じました。

(3) Y1の責任

一方、雇用主であるY1については、①Kの先輩社員であるY2とY3によって社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えて精神的苦痛を与える注意・叱責行為が行われた場合には、Y1はこれを制止・改善するよう注意・指導すべき義務があったのにこれを怠ったとし、②配置転換後のKの業務負担や遂行状況を把握し業務内容や分配の見直し増員を実施すべき義務があるのにこれを怠ったものとして不法行為が成立するとなりました。

さらに、Y1は、厚労省の発表等により平成24年当時には、労働者がうつ病になり自殺に至る場合があることを認識できたのだから、うつ病発症の原因となる事実・状況を認識し、あるいは容易に認識することができた場合には、労働者が業務上の原因で自殺することが予見可能であり、Kの自殺につ

いて予見可能性があったとして、（Kの死亡との因果関係を認めず165万円の賠償を命じた原審を変更して、）合計446万4千5426円の賠償を命じたのです。

3、パワハラ防止指針

この裁判例はパワハラ自殺における企業の予見可能性について厳しい判断をしたものですが、企業は、業務上必要かつ相当な範囲の注意・指導を超えたパワハラ行為を認識した際には、自殺という取り返しつかない事態を回避するため速やかに適切に対応することが求められているのだと言えます。

また、今後は、今回のパワハラ防止法に規定された雇用管理上の措置義務を講じていなかったり、研修等の責務を果たしていない企業に対しては、パワハラ訴訟でより厳しい判断がされることも予想されます。

今後、パワハラ防止指針が策定され、パワハラ定義やパワハラ防止のために企業が講ずべき措置等の具体的内容が示される予定ですから、これに注目し、企業自身がパワハラ防止に積極的に取り組む必要があります。

（森法律事務所 愛知労働局 紛争調整員）

イラスト・源 安孝