

ヒライ先生の Q&A



平井 繁利

1952年11月3日 岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりに定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

パワハラを巡る使用者責任と債務不履行責任の関係 その4

— 金融機関U事件(徳島地裁) —

(2) 債務不履行責任の有無

⑦ 雇用者には、労働契約上の付随義務として、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義務があるから(労働契約法5条参照)、雇用者である被告は、従業員であるXの業務を管理するに際し、業務遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積してその心身の健康を損なうことのないように注意する義務があるところ、雇用者の補助者としてXに対し業務上の指揮監督を行うKやIには、上記の雇用者の注意義務に従いその権限を行使する義務があるものと解するのが相当である。

⑧ 前記認定のとおり、Xは、H及びIから日常的に厳しい叱責を受け続けるとともに、他の社員よりも多くの「ありがとうシート」を作成していたが、H、I及びXの近くの席で仕事をしていたF及びGは、上記のようなXの状況を十分に認識していた。また、「ありがとうシート」の作成について運行担当の上司の部下に対する対応に問題がある旨の投書がなされただけでなく、Gは、HやIがXに対する不満を述べていることも現に知っていた。そして、Xは、Cに赴任後わずか数か月で、Dセンターへの異動を希望し、その後も継続的に異動を希望し続けていたがSに赴任後の2年間で体重が約15kgも減少するなどGが気に掛けるほどXが体調不良の状態であることは明らかであったうえ、平成27年3月には、GはMからXが死にたがっているなどと知らされてもいた。

そうすると、少なくともGにおいては、Xの体調不良や自殺願望の原因がHやIとの人間関係に起因するものであることを容易に想定できたものといえるから、Xの上司であるEやGとしては、上記のようなXの執務状態を改善し、Xの心身に過度の負担が生じないように、同人の異動をも含めその対応を検討すべきであったといえるところ、EやGは、一時期、Xの担当業

務を軽減したのみで、その他にはなんらの対応もしなかったのであるから、被告には、Xに対する安全配慮義務違反があったといふべきである。

⑨ これに対し、被告は、XやMら他の従業員から、H及びIによるパワハラの事実の訴えはなかったと主張する。

確かに、XやMら他の従業員から、運行担当においてH及びIによるパワハラがある旨の外部通報がなされたり、内部告発がなされたことはない。しかし、前記④で説示したとおり、Xが、HやIとの人間関係等に関して、何らかのトラブルを抱えていることは、被告においても容易にわかりうるから、外部通報や内部告発がなされていないからといって、Xについて何ら配慮が不要であったということではできず、被告の上記主張は採用できない。

3. 争点(Xの損害)について

前記 1.ないし 2.の認定判断のとおり、被告の安全配慮義務違反によって、Xは自殺しているところ、Xの上司であるGはXに自殺願望があることを知らされていたのであるから、被告においてXの死亡を予期しえたものといえる。

本件は、上司の叱責についての不法行為については否認し、使用者責任は否定されましたが、従業員の体調不良や自殺願望が上司との人間関係に起因していたことは容易に想定できたとして会社には安全配慮義務違反があったとされました。こうしたことから会社は、パワハラ防止は勿論パワハラに至らない場合においても、本件のように自殺願望があることや過労や過度のストレスを抱えていることを、知ったり容易に知り得た場合には出来得る限りの配慮をする義務があることを肝に銘じておくべきです。

〈完〉