



## パワハラを巡る使用者責任と債務不履行責任の関係 —金融機関U事件(徳島地裁)—

その1

### 1. 事件の概要

今月号からご紹介する判例は、上司から厳しい叱責を受けていた従業員の自殺について、相続人が会社に対して、自殺した従業員は上司からのパワハラによって自殺したとして、使用者責任又は債務不履行責任に基づく損害賠償請求した事案です。

本判決では、会社上司の叱責等についての不法行為は認めず、使用者責任を否定したが、従業員の体調不良が明らかであったにも関わらず何等の対応をしなかったことにつき安全配慮義務違反があったと判断し、会社に損害賠償を命じた事件です。

### 2. 前提事実(争いのない事実又は後掲の証拠等により容易に認定できる事実)

#### (1) 当事者等

A 従業員Xは、昭和47年6月〇日出生し、A大学卒業後の平成9年4月、当時の郵政省に採用され、平成19年10月の郵政民営化に伴い、当時のY株式会社の従業員となり、平成23年4月1日転籍により被告会社の従業員となり、お客さまサービス課で勤務していた。

Xは、平成25年7月1日Cセンター総務課に異動となり、翌8月1日以降、同センターのD課(以下、単に「D課」という。)主任となり、運行担当の業務に従事していたが、平成27年6月22日、市内の実家の居室で自殺した。原告は、Xの母であり、唯一の相続人である。イD課の課長は、Xの配属後から平成27年3月まではE(以下「E」という。)であり、同年4月以降X死亡時まではF(以下「F」という。)であった。

また、D課の運行担当には、係長、主査2名、主任2名：以下中略：

#### (2) 運行担当の業務内容等

平成27年6月当時、運行担当の主な業務は、国債に関する業務(購入申込み等の手続、記名国債の証券保管、受払金の計理・記録等)や年金恩給に関する業務(支払に関する事務、振替預入金の原簿記録等)等であり、また、事務処理の合間に郵便局からの電話応対をする必要もあった。：以下中略：運行担当では、他の従業員からの指摘で組織全体としての過誤の発生を防止できた場合であっても、事務処理上のミスを生じさせた従業員は、ミスの内容やその原因、改善点等を記載した「ありがとうシート」と題する報告書を作成し、翌日の朝のミーティングで報告することになっていた。

#### (3) 被告会社におけるハラスメント等に対する体制

被告会社には、社内外にハラスメントに関する相談窓口や内部通報窓口が設置されており、事業所内にその連絡先等が掲示され、社員が相談・報告できることになっていた。

また、Cセンターにおいては、従業員が気付いた内容を「気づきメモ」に記載して目安箱(投書箱)に入れ、投書された内容が被告会社の対応を求めるものであれば、被告会社において検討のうえ、ミーティング等を通じてその対応内容を従業員に周知することになっていた。

争点および徳島地裁の判断については、次号に続く。