

ヒライ先生の Q&A



ひらい しげのし
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3

— 金融機関U事件(徳島地裁) —

裁判所の判断

1. 認定事実

(1) ……前略……H及びIは、主査として、Xの処理した書類の審査をする業務を担当しており、Xの処理した書類にミスがあると、社内ルールに従い、Xに書類作成のやり直しを指示していたが、その際、Hは、強い口調でXに対し「このことこって前も注意したでえな。確認せんかったん。どこを見たん。」などと言って叱責し、やり直しの進捗状況を確認する際にも「どこまでできとん。何ができてないん。どこが原因なん。」などと言って叱責し、Iも、同様に、強い口調でXに対し「何回も言うよな。マニュアルをきちんと見ながらしたら、こんなミスは起こるわけがない。きちんとマニュアルを見ながら、時間かかってもいいからするようにしてください。あと、作成した書類については、蛍光ペンで自分でセルフチェックを必ずしてください。見たつもりにならないように、きちんと見たところを一文字一文字マーカーでチェックしてから出してな。」などと言ってXを叱責していた。

また、Xは、業務処理のスピードが遅かったため、終業間近に残業を申し出ることが多く、残業が認められることもあったが、EやGにおいて、残業するまでの仕事量ではないとして、HやIも含めた他の社員に仕事を割り振って、Xの残業を認めないこともあった。(2) Xは頻繁にミスを発生させていたため、「ありがとうシート」を作成して、翌日の朝の担当ミーティングで報告する割合も他の社員よりも多かった。ただし、HやIは、Xが発生させたすべてのミスについて、Xに「ありがとうシート」の作成を指示してはいなかった。……中略……

2. 争点(被告の使用者責任・債務不履行責任の有無)

(1) 使用者責任の有無
……前略……確かに、H及びIは、日常的にXに対し強い口調の叱責を繰り返し、その際、Xのことを「Q」と呼び捨てにするなどしており、部下に対する指導としての相当性には疑問があるといわざるをえない。しかし、部下の書類作成のミスを指摘しその改善を求めることは、被告における社内ルールであり、主査としての上記両名の業務であるうえ、Xに対する叱責が日常的に継続したのは、Xが頻繁に書類作成上のミスを発生させたことによるものであって、証拠上、HやIが何ら理由なくXを叱責していたというような事情は認められない。そして、H及びIのXに対する具体的な発言内容は、Xの人格的非難に及ぶものとははいえないことや、他の者の業務に支障が出ないよう静かにすることを求めること自体は業務上相当な指導の範囲内であるといえることからすれば、HやIのXに対する一連の叱責が、業務上の指導の範囲を逸脱し、社会通念上違法なものであったとまでは認められない。

また、自身の体調不良の原因がXにあるなどとするHの発言や、HやIのXの事務処理能力を揶揄するような発言は、いずれも直接Xに対しなされたものではなく、HやIの上記の発言をXが知っていたことを認めるに足りる確な証拠はないから、これらについて、H及びIがXに対し何らかの不法行為責任を負うものとまでは認められない。したがって、被告の使用者責任を求める原告の請求は、その前提を欠き理由がない。

さて、使用者責任については上記の通り否認されましたが、もう一つの争点である債務不履行責任について裁判所はどのような判断をしたのでしょうか。次号見てください。

〈つづく〉