

相談室 Q&A

安全配慮義務関係

Q 日々上司から厳しい叱責を受けていた社員の同僚がうつ病に罹患した場合、安全配慮義務違反を問われるか

先日、営業部の中堅女性社員からうつ病に罹患したため休職したいという申し出がありました。本人に事情を尋ね、診断書を確認したところ、今春、配属された同じ部署の若手社員の顧客対応が悪く、ノルマもクリアできないため、毎日のように上司から厳しい叱責を受けているのを側で聞き、時には先輩社員の指導やチームワークが悪いことを注意されたり、連帯責任を負わなければならなかったりしたことが原因のようでした。叱責を受けている社員本人は、上司からの叱責をいじめやパワハラとも感じず、受け流しているようです。女性社員が復職する場合、部署を異動させる予定ではありますが、もしこのまま疾病が続き、退職・訴訟が提起されるようなこととなれば、安全配慮義務違反を問われるのでしょうか。

(神奈川県 K社)

A 当該上司から、直接、叱責を受けていない社員でも、同じ部署で当該叱責を見聞きしているような場合には、当該叱責を間接的な原因として退職することもあり得るため、「間接的な退職の強要」として慰謝料等の賠償責任を課せられたり、安全配慮義務違反を問われたりするリスクがある

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. パワーハラスメントの定義

職場における嫌がらせやいじめなどが「パワーハラスメント」(以下、パワハラ)と呼ばれるようになって久しいところですが、平成24年1月、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」(主査:佐藤博樹東京大学大学院情報学環教授)は、パワハラについて「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義しています。

ここで重要なのは、典型的なパワハラとして考えられている「上司から部下に対する行為」に限

られず、職場の先輩・後輩間、同僚同士、さらには部下から上司に対する行為もパワハラに当たると定義されたという点です。

そして、具体的な行為類型として、①身体的な攻撃(暴行・傷害)、②精神的な攻撃(脅迫・暴言等)、③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)、⑤過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)が挙げられています。

このようなパワハラは、「加害者である上司、先輩、同僚ら個人」と「被害者である他の従業員個

人」との間の、身体の侵害や名誉の侵害なども考えることができますが、実は、「会社」と「従業員」の間の労働契約上の安全配慮義務の問題も招来することになります。

2.安全配慮義務違反

本来であれば、従業員は会社に労働力を提供し、会社は従業員に対し、その対価である賃金を支払うことを内容とするのが労働契約であり、それ以上の難しい話にはならないはずです。

しかしながら、高度に複雑化した現代社会では、単に「働く」「給与を支払う」だけで済むわけもなく、実際には、会社は従業員の健康診断を受けさせたり、休憩や休暇をしっかりと取らせたり、また、時には飲み会を開いて従業員を^{ねぎら}労ったりと、さまざまな配慮が必要とされます。

そして、これらの配慮は、実はしっかりと法律に明記されています。具体的には、労働契約法5条において「使用者は、労働契約に伴い、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、必要な配慮をするものとする」とされています。

この考え方は、かつて陸上自衛隊において任務中に発生した死亡事故について、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（最高裁三小 昭50. 2.25判決 民集29巻2号143ページ）が「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務」として、安全配慮義務の存在を認めるところから始まり、その後、平成19年の労働契約法の制定時に、法律として明文化されたわけです。

3.フクダ電子長野販売事件(東京高裁 平29.10.18 判決 労経速2332号16ページ)

ここで、今回のご質問の事例によく似たケースを取り上げます。

ある医療機器メーカー子会社に勤務していた女性従業員らが、代表取締役からパワハラを受けて退職を強いられたとして損害賠償を求めた事件があります（原審は長野地裁松本支部 平29. 5.17判決 労経速2318号63ページ、『労政時報』第3940号-17.11.10で紹介）。

この事件について東京高裁は、平成29年10月18日、パワハラを受けた女性従業員に対する損害賠償はもちろんのこと、それだけではなく、直接、パワハラを受けていない同僚についても、同じ職場で言動を見聞きしているから、今後自分たちにも同じような対応があると受け止めるのは当然と指摘し、間接的に退職を強要されたとして損害賠償等を認めました。

すなわち、東京高裁は、「人間57、58になれば、自分の考えなんて変わらない」「給与が高額に過ぎる、50歳代の社員は会社にとって有用でない」などと言った女性従業員に対する代表取締役の発言をパワハラに該当すると認定した上で、それを“隣で聞いていた”別の女性従業員が「いずれ自分たちも同じような対応を受け、退職を強いられるであろう」と考え、退職を余儀なくされたことについても損害賠償を認めました。

4.ご質問における結論

ご質問のうつ病に罹患した中堅女性社員は、直接、叱責を受けたわけではありませんが、隣で若手社員が叱責を受けているのを見ている中で、自らにも責任の一端があるかのような発言も聞いているわけであれば、うつ病に罹患したこととも因果関係があると考えられることもできます。

この場合、上記裁判例に鑑みれば、当該中堅女性社員に対し、直接、叱責をした場合でなくても、従業員の安全配慮に欠けたところがあるとして安全配慮義務違反を問われ、損害賠償責任を負うことも十分に考えることができます。