

パワーハラスメントに関わる 法的留意点 (3)

4. パワハラ行為の責任

Q 4. 社員がパワハラをした場合、会社はどのような責任を問われるのでしょうか。

A 4.

(1) パワハラ行為の責任

結論からいいますと、①安全配慮義務違反による債務不履行責任（労働契約法第5条、民法第415条、労働契約に基づく契約不履行）、②不法行為に基づく損害賠償責任（民法第709条、契約関係にないものでも負う一般法の責任第715条、使用者責任）を負います。

ここで注意していただきたいのは時効です。退職者から退職して数年後に、パワハラがあったとして、損害賠償が請求される場合があります。

①の債務不履行責任であれば時効は10年です。時効前に退職した人から申し出があれば、一応、会社でも調査が必要になると思っていた方がよいでしょう。

以上は会社の責任ですが、パワハラをした本人も責任を負います（詳しくは後述Q6、次号掲載）。もっとも、パワハラを行うのはほとんど上司の場合が多いのですが、被害者と契約関係にあるわけではないので、契約上の責任は負いません。上司の責任は3年（不法行為）になります。

(2) ハラスメントの観点から「電通事件」を読み直す

ここでハラスメントの観点から、電通事件を読み直してみましょう。

なぜ、電通事件をとりあげるかというと、10年間で世間の評価が変わってきたということを実感していただきたいからです。

電通事件の第一審判決は東京地裁で1996年（平成8年）に出されました。この事案は、死亡前3カ月は、概ね月5回～8回程度午前2時以降の残業があり、過労からうつ病になり自殺したとされたものです。

確かに、過労が原因のうつ病による自殺が主体の判例であることは確かなのですが、今、判例を読むとパワハラ的要素も含まれた事案でした。

該当箇所の抜粋によりますと「A（死亡した社員）は、酒を嗜まない方であったが、スポンサーとなる会社や営業局との間での酒の席が設けられることも多く、また、一月に1度は、班の飲み会があり、酒を無理強いされて醜態を演じたこともあった。また、酒の席で訴外 S から靴の中にビールを注がれて飲むように求められ、これに応じて飲んだことや、同人から靴の踵部分で叩かれたことがあった。…ラジオ局員の中には、他の部署に移りたいと希望する者が多かった。」というものです。

裁判所は当時からこのように、パワハラ的要素も含めてうつ病を発症せしめたといったような認定を持っていましたが、パワハラが市民権を得ておらず、パワハラという言葉が使われなかったものと思われています。

まとめ

- ・パワハラがあった場合、会社は①安全配慮義務違反による債務不履行責任、②不法行為に基づく損害賠償責任を問われる。
- ・①の責任の場合、時効は10年なので、従業員が退職後何年もたって損害賠償請求することもありうる。
- ・うつ病による過労自殺のリーディングケースである電通事件も、上司によるパワハラを伺わせる内容があった。

5. パワハラをめぐる参考裁判例-パワハラを認めた例 -どのような行為がパワハラとなるか-

Q 5. 皆の前で従業員本人を非難することがパワハラとなるのでしょうか。

A 5. 衆目の前で叱責・非難するとパワハラになることがあるので注意が必要です。

裁判例では衆目の前での非難、強い叱責がパワハラとなるものが多く見られます。

衆目の前での非難、強い叱責がパワハラとされた最近の裁判例としては、次のようなものがあります。

① 「国・奈良労基署長（日本ヘルス工業）事件」 大阪地判平 19. 11. 12

Y社の技術畑で働くKさんが組織改編で営業と兼務になり、仕事が増えたため、時間外労働や早朝出勤、休日も仕事をしなければいけない状況になりました。また、営業関係で引き継ぎをする人との関係がうまくいかず、孤立無援になり、しかも片腕として信頼していた部下も退職してしまいました。

このような状況があった中、Y社の研修会の懇親会でKさんは、社長・役員を含む参加者全員の面前で、本部長から酔余の激励とはいえ、「できが悪い」「何をやらせてもだめだ」等個人攻撃をされて、翌日飛び降り自殺をしました。

この本部長の発言は、業務上の必要性が全くありません。

この事件は、Kの自殺は労災「業務に起因する精神障害にかかったためである」

として、遺族が労基署長に遺族補償給付等の支給を請求したところ、不支給処分となったことが争われたものです。裁判所は業務とKの死亡との相当因果関係を認め、労基署長の不支給処分を取消しました。

したがって、衆目の前での非難、強い叱責というものはきわめて慎重に、できればしない方がよいということになります。

② 「富国生命保険ほか事件」 鳥取地米子支判平 21. 10. 21

①は労災の例ですが、②は会社が直接責任を問われた事案です。

Xは班長・マネージャーでしたが、新規に生命保険契約を顧客Aと結びました。その後Aが死亡し、Aの妻から保険金が請求されましたが、これが新規契約直後の死亡であったことから契約時に「保険金の支払いはない」と説明したかどうかという告知義務違反の有無が社内で問題になりました。

Xは他の社員がいる前で、支社長から、「違反を誘導していないか」などと確認されました。また、「保険金の支払いは絶対ないと支社長が言っており、支払いは難しい」旨、XがAの妻に伝えたところ、支社長を非難する手紙がAの妻から会社の代表取締役にとられてきたため、支社長の命を受けた営業所長がXを呼び出し、20分間にわたり叱責しました。さらに営業所長は、社内規則に違反してXがマネージャーを務めていたX班をXの承諾なく分離させ、マネージャー会議においてX班の成績が悪いことを指摘し、個別面談において「マネージャーをいつ降りてもらっても構わない」などと発言しました。また、他の職員がいるところで、X班の成績について叱責し、その後も会議室でXに叱責を加えました。

Xは、ストレス性うつ病に罹患し、欠勤、休職の後、自動退職となりましたが、逆恨みによる嫌がらせを受けたために損害を被ったとして、会社・支社長・営業所長に対し、不法行為に基づき損害賠償を求めました。

裁判所は、他の社員の前でXに不告知教唆の有無を問いただしたこと、Xの承諾なくX班を分離させたこと、Xに対しマネージャー失格であるかのような言葉で叱責したことが、違法であったとし、会社・支社長・営業所長の不法行為責任を認めXに対する330万円の支払いを命じました。

すなわち、「他の社員がいる中で、Xに対し不告知教唆の有無を問いただしているが…管理職としての配慮に欠けるものであり、違法であるといわねばならない。…上司として問いただす必要があるとすれば、誰もいない別室に呼び出すなどの配慮があつてしかるべき…」

「…班の分離は…マネージャーの収入に直結し、その後の班の運営を大きく左右する問題であつて、…X班の分離を…行わなければならなかった必要性を認めるに足りる証拠はなく、もう少し時間をかけてXを説得することが必要であつた」

「…長年マネージャーを務めてきたXに対し、いかにもマネージャー失格であるかのような上記言葉（「マネージャーが務まると思っているのか」「マネージャーをいつ降りてもらっても構わない」等）を使って叱責することは…違法といわねばならない」としています。

まとめ

- ・ 部下を叱責・非難する場合も、衆目の前で行うとパワハラになることがある。
- ・ 上司として部下を問いただす必要があるとすれば、別室で個別に行うなどの配慮があつてしかるべきである。

東京経協 実務シリーズ「パワーハラスメントに関わる法的留意点」発刊予定一覧

号 数	項 目
4-002	Q2. パワハラが問題となってきたのは、どのような社会的背景があるのでしょうか。 Q3. パワハラにはどのような類型があるのでしょうか。また、パワハラと正当な業務命令とはどのように区別されるのでしょうか。
4-003	Q4. 社員がパワハラをした場合、会社はどのような責任を問われるのでしょうか。 Q5. 皆の前で従業員本人を非難することがパワハラとなるのでしょうか。
4-004	Q6. 衆目の前でない叱責でも、パワハラとなることがありますか。
4-005	Q7. パワハラで訴えられた場合、会社が責任を問われるだけではなく、パワハラをした個人（上司など）も何らかの責任を問われるのでしょうか。 Q8. 部下を指導、教育、叱責、注意等する際に、どのような行為なら（どの程度までなら）パワハラとならないのでしょうか。パワハラと認められなかった裁判例はありますか。 Q9. パワハラとなるかならないで、判断の分かれた事件はあるのでしょうか。
4-006	Q10. パワハラを予防するには、どのようなことをすればよいのでしょうか。 Q11. パワハラ of 被害者から損害賠償等の要求を受けた時には、会社としてどのように対応すればよいのでしょうか。 Q12. パワハラ of 被害者から損害賠償等の要求を受けた時には、会社としてどのように対応すればよいのでしょうか。

【本「実務シリーズ」に関するお問い合わせ先】

東京経営者協会 経営・労働部（渡邊）
〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-3-2 経団連会館 19 階
TEL：03-3213-4700（代） FAX：03-3213-4711