



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

多職種がケース検討をする際は、共通言語となるフレームワークがカギ！

先日、東京で開催された日本産業保健法学会の事例検討会にて、司会ファシリテーターを務めて参りました。取り扱った事例は、「損保ジャパン調査サービス事件（東京地判平 20.10.21 労経速 2029 号 11 頁）」で、この裁判で鑑定意見書を出された精神科医の先生に事案紹介をしていただきましたが、複数の主治医による診断が出された複雑な事例で、多職種の参加者の方から活発な議論が展開されました。

検討会の中身は守秘義務の関係から記載できませんが、判決自体は公開ですので、裁判所の判断の変遷や困難ケースに出会った際の考え方について、当職がケース検討会でも使ったフレームワークをご紹介します。

損保ジャパン調査サービス事件とは何か  
～問題社員？vs パワハラ疑い会社？の争い

## ●事案の概要

原告は、技術アジャスター等の職に就いて勤務していた者で、被告1は、自動車事故の原因調査、損害額の査定及び交渉を行うことを業とし従業員1700名余を雇用する会社で、被告2は同会社の従業員兼務役員で原告の上司でした。原告は、平成9年4月に、被告1に入社したが、精神疾患を発症し、同18年12月1日に休職期間満了（2年）により退職措置を受けました。

## ●原告被告双方の言い分

原告は、被告2から、「てめー、一体何様のつもりだ。責任を取れ。自分から辞めると言え」

などとの退職強要等を受けた上に、たびたび「俺が拾ってやったんだから感謝しろ」と威圧混じりに言われ、これら行為により PTSD に罹患し、業務上の傷病により休職を余儀なくされたと主張しました。

これに対する被告らの反論は次のとおりでした。

原告は、文章表現力は人並みにあるが、極めて自己中心的な性格でプライドが高く、かつ協調性がないため、入社以来いずれの配属先でも、会社内外で数多くのトラブルを起こしている。被告2から業務上必要な範囲において、正当な教育指導の一環としての注意や叱責を行ったことはあるが、脅迫的威圧的な発言や退職強要をしたことはない。

結論として、被告らは、嫌がらせないしパワハラは存在しないので、原告が誤解して精神疾患を発症したとしても、業務起因性は認められないと主張しました。

## ●裁判所の判断

裁判所は次の通り判示して、証拠が弱いという理由で原告の主張を退けました。

原告の採用面接から被告2が関わったという縁もあってか、原告と被告2は普通以上に親しくしていたことが認められる。そのため、被告2が原告に対し、精神的苦痛を感じるような態様で発言することは考え難い。

被告2が会社内で送ったメールには、原告のことを「あの馬鹿は」「あんなチンピラ」といった表現になっており、この表現は穏当でないが、原告を特に陥れようとするような内容は含ま

れておらず、嫌がらせないしパワハラをうかがわせる事実は認められない。

**時代が変われば、裁判も変わる**  
～困難ケースは4象限で整理して考える

●**裁判では問題の本質は解決しないことも…**

裁判では、原則的に、請求する側に証明の責任があるので、めぼしい証拠がない場合は、このような落とし方をされます。従業員の敗訴で、被告会社らとしてはひと安心だったと思います。ただ、この従業員の問題特性、また会社としての組織の体質は、何一つ解決していないのではないのでしょうか。

また、現在では、小型の録音機器等も普及しており、証拠化は容易です。従業員側でも録音していることが多いですし、無断録音でも証拠になります。さらに、近年では、発達やパーソナリティに問題を抱える従業員に対して、裁判所が格段に優しくなっているという傾向がみられますので、15年前の本裁判は、裁判官の価値判断に古さを感じます。

いま同様の裁判が起きた場合、こうも簡単に従業員側の証拠が足りないからと会社を勝たせることはないとも思われます。

●**問題の本質を整理し、有効な対策をするには？**

そこで、産業保健や人事労務は、こういった困難ケースに出会った場合、どのように事案を整理して、対応策を考えればよいのでしょうか。

わたしがオススメするフレームワークは、「未然防止」- 「事後解決」を横軸に、「組織」- 「個人」を縦軸にとつ

て、4象限でケースを分析する方法です。

本件でいえば、「事前予防」とは、「どうしたら紛争や発症を予防できたのか」であり、「事後解決」とは、「問題が起きたとしても、どうしたらこんなにこじれることなく解決できたのか」という軸です。また、「ミクロ」とは「この従業員に対してどういうアプローチができたか」、「マクロ」とは「組織や上司に対してどういうアプローチをすべきだったのか」という軸です。

このように4象限に分けて考えると、各々の専門職や人事労務の方も、困難ケースの本質的問題を解決するヒントが見出せ、共通理解を図れるのではないのでしょうか。

～**当事務所よりひと言**～

まず、弁護士としては、「事後解決」軸で、「ミクロ」は退職勧奨の活用を、「マクロ」はパワハラ体質の組織・上司に対し、正しい注意指導法を教えたいところです。

中小企業診断士としては、「未然防止」軸では、従業員に発達特性がある場合、「ミクロ」はジョブコーチ等の活用を考え、「マクロ」は、組織としてどういう人材が欲しいのか、採用のマッチングの問題を具体的に検討したいところです。

