



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

## 激増！ハラスメント裁判

### ～量・質ともに深化するハラスメント裁判

「第一法規労働判例データベース」で、「ハラスメント」を含む裁判例を検索してみたところ、平成の1～10年が32件、11～20年が88件、21～30年が332件、令和の5年間ですでに188件でした。ハラスメントに関する紛争が確実に増加していることが分かります。

裁判の数が増えているだけでなく、内容的にも深化がみられます。直接的なハラスメント行為と被害に関する事案だけでなく、今回紹介する「さいたま市職員事件(東京高判H29.10.26)」のように、パワハラ事案が発生したときの職場対応の適否までが問われる裁判も増加しています。

## さいたま市職員事件(東京高判H29.10.26)

### ～使用者の職場環境調整義務が問われる

#### ●事案の概要

本件は、うつ病を悪化させて自殺した市職員の両親が、自殺は先輩のパワハラによるものとして、市に対して慰謝料等の支払いを求めた事案です。

職員はうつ病等の既往症があり、休職歴がありました。職員は、復職後まもなくの平成23年4月ころ、係長に対し、「先輩から暴力を受けている。痣ができて写真を撮ってある。パワハラ、言葉の暴力がある」旨を訴えましたが、その後訴えがなくなったことから、職場は何らの対応もしませんでした。

その後、職員は、同年12月に体調が思わしくない旨を申し出て、同月15日に医師の「最低でも90日間程度の加療及び自宅療養が適切」といった旨の診断書を提出しました。所長は、親や医師との面談を経て同月22日から休職させることとしました。

所長は、電話で休職開始日の日付を22日に訂正した診断書を持参するように求めたところ、職員は、このやり取りを聞くと「もう嫌だ」と叫び、自宅の2階へ駆け上がりました。その後、ベランダの手すりにベルトを掛けて首を吊っているのが発見され、死亡が確認されました。

#### ●裁判所の判断

高等裁判所も一審の判断を概ね踏襲し、以下のように判断して、慰謝料等6000万円のうち3割の1800万円の賠償を命じました。

「安全配慮義務のひとつである**職場環境調整義務**として、良好な職場環境を保持するため、職場におけるパワハラ、すなわち、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を防止する義務を負い、パワハラの訴えがあったときには、その事実関係を調査し、調査の結果に基づき、加害者に対する指導、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負うものというべきである」とし、「適切な対応をしていれば、職員がそのうつ病を増悪させ、自殺することを防ぐことができた蓋然性が高かったも

のというべきである」としました。

なお、併せて裁判所は、「うつ病の既往症による脆弱性が重大な素因となっていることもまた明らか」とし、同居していた両親は「不安定な状況や病状悪化等について認識していたことが認められるから、主治医等と連携をとるなどして、従業員のうつ病の症状が悪化しないように配慮する義務があった」とし、これら2点から、従業員の素因と両親の過失割合を合計7割としました。

**本判決の示唆～職場も家族も一丸となって最悪の結末だけは避けるべし**

本判決の特徴は、職場の出来事と自殺との因果関係を結び付けるために、「職場環境調整義務」を前面に出してきているところでしょう。安全配慮義務の一種か、別のものなのか、様々な学説はありますが、時代とともに安全配慮義務が様々な領域に拡大してできた義務の一つであることは間違いないです。

本件は高裁でも職員側に7割の過失相殺がされているとおり（地裁は8割の相殺）、そもそも職場の出来事と自殺との因果関係はかなり微妙な案件だったと思います。現に、職員の死亡について、地方公務員災害補償基金は公務外の認定をしており、両親の審査請求も棄却されています（労災としては不支給ということ）。自然科学的、医学的に考えれば、因果関係は認めにくい類だったのでしょう。

ところが、裁判所は、このような場合でも法的な因果関係を認めてしまうことがあります。例えば、本件のように、従業員の死という重大な結果が生じ、かつ会社側に何らかの落ち度があった場合等です。そして、一応、法的な因果関係は認めた上で、過失相殺でバランス調整を図ろうとするわけです。重大な結果と会社の何らかの落ち度があれば、自然科学的な因果関係は不明確でも、法的な因果関係は認められやすくなります。

そうすると、使用者側の未然防止対策としては、まず、重大な結果は引き起こさない、すなわち、従業員の死という最悪の結果だけは何としても回避しないといけません。また、会社側の落ち度と見られる要素、本件で言えばパワハラ申告に対して何ら対応しなかったこと等（職場環境調整義務違反）も、一つずつ潰していくことが必要です。

## 今回の労働格言

「重大な結果と会社の落ち度があれば、科学的な因果関係は不明確でも、法的な因果関係は認められうる」



もう一つ重要な示唆は、職員側の過失相殺として、本人の既往症（素因）と併せて、家族の不適切な対応が問われていることです。こういった自死を示唆する言動が見られた場合は、速やかに家族とも連携しないといけません。が、「うちの子は大丈夫」等と、肝心の家族が積極的ではない場合も多々みられます。このような場合に、「万一のことがあった場合、ご家族の責任も問われてしまうことがあるんですよ」と働きかけることも有効と考えられます。

### ～当事務所よりひと言～

本件とは別の裁判ですが、パワハラ調査を放置し回答まで8ヶ月もかかったという事案で慰謝料が認められた案件もあります（東京地判R4.4.7）。

パワハラを起こさない職場作りはもとより、パワハラ事案が発生したときの迅速な対応調査も求められる時代といえるでしょう。