

上司のパワハラによるうつ病罹患を理由とした損害賠償請求において労働者の性格等を理由とした損害額の減額が否定された事案

松原興産事件

第1審 東京地裁 大阪地裁 平成30年5月29日判決(労判1210-43)

第2審 大阪高裁 平成31年1月31日判決(労判1210-32・本判決)

最高裁 令和元年7月2日 上告不受理決定



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』(共著・日本法令) など。

本件は、上司のパワハラによりうつ病に罹患した元労働者が、会社に対して損害賠償請求をした事案である。1審は、損害額の認定にあたり、当該労働者の脆弱性を理由に素因減額を認めたが、本判決は、労働者の性格等が個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない場合には、損害額の決定にあたり性格等を考慮することは認められないとして素因減額を否定した。上司等のパワハラにより労働者がメンタル疾患を発症した場合の企業の責任を考える際の参考になろう。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側 (1審原告、2審控訴人・被控訴人)

訴えたのは上司によるパワハラが原因でうつ病に罹患したとして、退職後に損害賠償請求を求めたパチンコ店に勤務していた元労働者 (以下「X」という。) である。

(2) 訴えられた側 (1審被告、2審控訴人・被控訴人)

訴えられたのは、Xの雇用主であったトータルアミューズメント施設 (パチンコ、ボウリング、ゲームセンター) の経営を目的とする会社 (以下「Y」という。) である。

2) Xの請求の根拠

Xは、Xの上司であったA班長からパワハラを受けてうつ病に罹患し、退職を余儀なくされたとして、Yに対して使用者責任 (民法715条) または安全配慮義務違反 (民法415条) に基づき、損害金として1,472万5,937円及びこれに対する遅延損害金の支払いを求めた。

3) 事実関係の概要

(1) X (昭和51年生・男性) は、平成21年7月25日、訴外B社店舗 (以下「本件店舗」という。) のアルバイトとして採用され、同年8月1日に正社員となった。

(2) Yは、B社を吸収合併し、Xは、Yの社員となった。

(3) 本件店舗は、パチンコやスロットの遊技機数百台を擁し、平成24年当時従業員15～18名、アルバイト17～23名であり、店長以下4名の班長がおり、2交替のシフト勤務であった。ホールスタッフの仕事は、担当レーンの出玉交換、台のトラブル処理等の接客業務のほか清掃等であった。

(4) A班長は、平成24年4月、本件店舗に転入し、Xの上

司となった。A班長とXの勤務時間が重なるのは週6日勤務のうち3日程度であった。

(5) 同年5月頃から、A班長のインカム指示は厳しくなり、注意を受けた者が言い訳をすると、激昂して「帰るか」「しばらくぞ」「殺すぞ」といった発言をした。

(6) A班長は、Xの接客態度が暗い、行動が遅い等として、6月半ば頃、Xをアルバイト等を指導する立場から外す降格的配置を行った。

(7) 同年7月には、出玉交換を巡りXと口論となったA班長は、顧客や他の従業員の面前で「お前もほんまにいらんから帰れ。迷惑なんじゃ。」と怒鳴り、Xが装着していたパチンコ台の鍵を取り上げようとした。

(8) 同年9月A班長は、Xが、新台を破損させたとして怒鳴りつけ、Xが否定したにも関わらず始末書を提出させたほか、10月2日には、XがA班長の指示を守らなかったとして、カウンター横に1時間立たせて晒し者にした。

(9) Xは、同日の勤務終了後から不眠状態となり、同月6日、病院を受診し「うつ病」と診断された。

(10) Yでは休職期間は3ヶ月と定めており、この期間内に復職できないなら退職届けを提出するようXに求めた。Xは、平成25年1月31日付退職届を提出した。

(11) Xは、1審口頭弁論終結時まで就労不能の状態が継続している。

(12) 北大阪労働基準監督署長は、Xに、休業補償給付の支給決定をした。

2. 1審判決の要旨

(1) A班長のパワハラ及びYの使用者責任

A 班長による一連の行為は、業務指導の域を超えた X に対するいじめ、嫌がらせに該当し、その発言は人格を否定する内容でありパワハラに該当し、Y は使用者責任を負う。

(2) 損害の認定 (因果関係)

X と A 班長は常時同勤ではなかったこと、パワハラ行為による心理的負荷は極めて強度とまで言えないこと、X のうつ病は5年半に及ぶも改善の目処がたっていないことから「個体側の脆弱性がうつ病発症及び長期間の素因」となっており、「民法722条2項の類推適用により25%の減額を行うのが相当である。」と判断した。

3. 控訴審(本判決)の要旨

本判決も、上記(1)については1審同様 Y の使用者責任を認めたが、上記(2)については、以下のように述べて素因減額を否定した。

「上司からパワーハラスメントを受け、うつ病に罹患したことを原因とする損害賠償請求においても、・(中略)・民法722条2項の過失相殺の規定を類推適用して、損害の発生または拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定の限度で考慮することができる」¹⁾

「しかしながら、企業等に雇用される労働者の性格等は

多様のものであるところ、ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多用さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り²⁾、その性格等が当該労働者に生じた損害の発生または拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきものと言うことができ、しかも、使用者又はこれに代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う者は、各労働者とその従事すべき業務に適するかどうかを判断して、その配属先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に、各労働者の性格をも考慮することができるものである³⁾。」したがって「使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、その性格及びこれに基づく業務遂行の様態等を心因的要因として考慮することはできない」⁴⁾というべきである⁵⁾。」

本件については、X の性格等がうつ病発症及び長期間の素因の一部となっていることは否定し難いものの、X の性格等が、同種の業務に従事する労働者の個性の多用さとして通常より想定される範囲を外れるものであったと認めることはできないから、X の性格等をその脆弱性とし、民法722条2項の類推適用により、その損害を減額することは相当ではない。

ワンポイント解説

1. パワハラによるメンタル疾患発症における素因減額

不法行為に基づく損害賠償請求において、被害者の疾病・体質等が損害の発生・拡大に関与した場合には、多くは、損害の公平な負担のために民法722条2項の過失相殺の規定を類推適用¹⁾して素因減額がなされる²⁾。もっとも、最高裁が、過労自殺の事案³⁾に関して下線³⁾のように述べて素因減額を否定して以降、労災にかかる民事損害賠償請求事案では、同旨の判断をするケースも少なくない⁴⁾。本判決も、パワハラによりメンタル疾患を発症したことを原因とする損害賠償請求においても素因減額し得ることを認めながらも(上記下線¹⁾)、労働者の性格等が、通常想定される範囲を外れる者でない限り(上記下線²⁾)損害が拡大等することは予見でき、業務遂行等の指示にあたり性格等を考慮することができる等として(上記下線³⁾)、

素因減額を否定した(上記下線⁴⁾)。かかる判示からすれば、上司等が指導をする際には、労働者の性格等を考慮した上で指導をすることが求められているといえよう。

2. 精神障害の労災認定基準

労働施策総合推進法の改正により、企業は、パワハラ防止措置を講ずることが義務付けられた⁵⁾。これに伴い、精神障害の労災認定基準⁶⁾についても、パワハラを心理的負荷のかかる出来事の一類型として心理的負荷表に設ける改正がなされた。この改正では、「心理的負荷としては『中』程度の身体的、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく改善されなかった場合」は、心理的負荷は「強」になるとして整理がなされている。企業としては、労災防止のためにもパワハラ相談を受けた場合には、速やかに事実調査をして善後策を講じる体制を構築しておくべきであろう。

1) 民法722条2項は、「被害者に過失があったときは、裁判所は、これを考慮して、損害賠償の額を定めることができる。」として被害者に「過失」があることを前提とするところ、被害者の疾病・体質等は被害者の過失によるものではないことから、素因減額に際しては、同項を類推適用することで損害の公平な負担が図られている。

2) 最高裁第1小法廷 平成4年6月25日判決等。

3) 電通事件 最高裁第2小法廷 平成12年3月24日判決。

4) 東芝(うつ病・解雇)事件 最高裁第2小法廷 平成26年3月24日判決)等。

5) 大企業については2020年6月1日施行、中小企業については、2022年4月1日施行(同年3月31日までは努力義務)。

6) 平成23年12月23日「心理的負荷による精神障害の認定基準について」