

従業員の自殺に関し、先輩従業員からの叱責等を制止しなかったこと及び配転後の業務分配の見直し等をしなかったことにつき会社の責任を認めた事案

乙山青果ほか事件



安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

第1審 名古屋地裁 平成29年1月27日判決(労判1175-46)

第2審 名古屋高裁 平成29年11月30日判決(労判1175-26・本判決)

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、先輩女性従業員から注意・叱責を受け、配転後の業務に従事していた女性従業員の自殺につき、会社及び先輩従業員の責任が問われた事案である。パワハラ防止に対する企業の積極的な取組が求められている中で、参考となる事案であろう。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側(1審原告、2審控訴人兼附帯被控訴人)

訴えたのは、自殺をしたAの父(X1)と母(X2)である。

(2) 訴えられた側

(1審被告、2審被控訴人兼附帯控訴人)

訴えられたのはAの雇用主であった青果物の仲卸業を目的とする会社(以下「Y1」という。)ならびにAの先輩女性従業員であるY2(平成8年4月入社)の営業事務と経理事務を把握する女性従業員)及びY3(平成13年4月入社)の経理事務担当者の指導を任されていた女性従業員)である。

2) Xの請求の根拠

Xらは、①先輩従業員のY2及びY3は、Aに対し長期間に渡りいじめ、パワハラを繰り返して行った、②Y1は、上記①の事態を放置した上、十分な引継ぎなくAの配転を実施し、過重な業務を担当させた、③それらの結果、Aはうつ状態に陥り自殺するに至ったとして、Y2およびY3に対しては不法行為に基づき、Y1に対しては安全配慮義務違反、不法行為及び使用者責任に基づき損害賠償を請求した¹⁾。

3) 事実関係の概要

(1) Aは、平成21年4月、高卒の新入社員としてY1に入社し、経理業務(伝票発行、支払い、記帳、PCへの入力作業、備品管理等)に従事した。

(2) 平成23年9月に、Aよりもミスが目立ち、Y3の叱責が主に向けられていたLが子会社に出向になった後、Y3はAに対し、強い口調で叱責し、「てめえ」「あんた同じミスばかりして」と大声で叱りつけていた。

(3) 同年10月、X2は、Aが休む旨をY1に伝えた際、Y1の取締役であるFに、Aに対するいじめがあると申告した。Fは、Aに対して優しい口調で指導するよう促した。その後もAのミスが減らず、Y3はAに対し「親に出てきてもらうくらいなら社会人としての自覚を持って自分自身もミスのないようにしっかりして欲しい」と発言をした。

(4) 平成24年4月以降、Aは配転により営業事務に従事した(以下、「本件配転」という。)。本件配転は、前任者であるJの同年3月末の退職にともなうものであり、Aは、Jが退職するまでの1カ月、Jから引継ぎを受けた。

(5) 同年4月以降、Aのミスが多かったことからY2はEDP室にAを呼び出し、同室にY3がいるときは一緒に「何度いったらわかるの」等と強い口調で注意・叱責する等した。同じ注意・叱責を何回も繰り返し、長い時間にわたることもあった。

(6) 同年6月〇日、Aが公休を取得したところ、同日夜、夜勤担当者から問い合わせを受けたY2は、午後10時過ぎにAの作業に関して確認の電話をした。その後、Aから問題の顛末を尋ねる電話を受けたY2は、Aのミスであったことを伝え、指導する等した。

(7) 翌朝、Aは自宅のある建物の10階から飛び降りて自殺した。

(8) Aの時間外労働時間は、6カ月前から直前までの

各月、8時間15分、32時間32分、41時間25分、67時間01分、49時間28分、58時間09分であった。

(9) 平成25年12月18日、名古屋南労働基準監督署長はAの自殺に業務起因性を認め、遺族補償一時金等を給付する決定をした。

2. 1審判決の要旨

1審判決は、Y2及びY3の叱責行為等は不法行為であるとし、Y1については使用者責任のほか、AがY3の指導に心理的負荷を受けることがないよう配慮する義務及び配転後の業務分配の見直しをすべき義務等を怠ったこと等が安全配慮義務違反に該当するとしたが、Y2らの不法行為等と自殺との因果関係及び予見可能性を否定して、精神的苦痛に対する慰謝料の支払い義務のみを認めた（150万円の慰謝料と15万円の弁護士費用）。

3. 本判決の要旨

本判決は、以下の理由からY1については自殺の責任を認め、Y2及びY3については、自殺の責任は否定し慰謝料の支払い義務のみを認めた²⁾。

(1) Y2及びY3の注意・叱責は、業務上の適正な指導の範囲を超えて精神的苦痛を与えるものであり、不

法行為に該当する¹⁾。

(2) Y1には、Y2及びY3の叱責行為について、これを制止ないし改善するよう注意・指導すべき義務があったというべきであるが、Y1は上記義務を怠った²⁾。

Y1は、Aが本件配転前業務においてもミスが多かったことを認識しながら本件配転を決定し、引継ぎが十分でない中においては、配転後業務におけるAの負担や遂行状況を把握し、場合によってはAの業務内容や業務分配の見直しや増員をすべき義務があったのに、これを怠ったことは上記義務違反に該当する³⁾。

(3) Aに対する上記指導・叱責は、心理的負荷が「中」に該当し…Aの業務内容や業務分配の見直しを行わなかったことも「中」に該当するからAの心理的負荷は「強」に相当し、Y1の不法行為とAの死亡との間に相当因果関係がある⁴⁾。

(4) Y2及びY3の不法行為は、それのみでうつ病を発症させる程度に過重なものであったと評価することはできず、Aの自殺との間に相当因果関係を認めることもできないし、予見可能性があったということもできない。

(5) 使用者は、うつ病発症の原因となる事実ないし状況を認識し、あるいは容易に認識することができた場合は、自殺することの予見が可能であったというべきである。Y1にはAの自殺の予見可能性があった。

ワンポイント解説

1. 企業に求められるパワハラ防止

本件においてY2及びY3の叱責は、Aのミスに対してなされており、指導の必要性があったものの、強い口調でなされたり、同じ注意を何回も繰り返し、長い時間にわたることもあったこと等から、**上記下線①**のように認定された。また、X2からAに対するいじめがあると聞いたFが、Y3に優しい口調で指導するよう注意してはいたが、その後の改善状況を確認していないこと等から**上記下線②**のように判断された。企業としては、部下や後輩の指導に際しては、いたずらに強い口調や、執拗な指導をすることがないように研修等で周知するとともに、パワハラ行為に対して注意をした際は、その後の改善状況も確認する等の積極的なパワハラ防止対策を徹底すべきであろう。

2. 自殺に対する責任

本件では、**労災認定基準³⁾**を参考に、Y2らの行為**(上記下線①)**や本件配転後の業務内容の見直しをしなかったこと**(上記下線②)**による心理的負荷の強度を判断し、心理的負荷が「中」である出来事が複数生じた結果、心理的負荷は「強」になるとして、これらの行為とAの自殺との因果関係を肯定し**(上記下線④)**、予見可能性も認めた。個々の出来事の心理的負荷の強度が「強」ではなくとも、重疊的に生じた場合に「強」と認定される可能性があることには留意すべきである。配転のように適法な出来事も、その前後に他の心理的負荷となる出来事がある場合には、負荷を軽減するような対応を心がけるべきであろう**(上記下線③参照)**。

1) 請求額はX1につき3,641万3,914円及びこれに対する遅延損害金、X2につき2,820万7,660円及びこれに対する遅延損害金である。

2) 認容された損害額はY1がX1に約3,190万円、X2に2,384万円、Y2がX1・X2それぞれに27万5千円、Y3がそれぞれに対し55万円である。

3) 厚生労働省平成23年12月26日付基発1226第1号厚生労働省労働基準局通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」