

上司のパワハラによってうつ病となり休職を余儀なくされた等として、会社、直属の上司等を提訴した事案

サントリーホールディングスほか事件



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。

第1審 東京地裁 平成26年7月31日判決(労働判例1107号55頁)(本判決)

第2審 東京高裁 平成27年1月28日判決(労働経済判例速報2284号7頁)

本判決は、直属の上司のパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)が原因でうつ病となり休職を余儀なくされた等として、在職中の社員が、会社、上司及び内部通報制度担当の3者に対して損害賠償を請求した事案(以下「本件」という。)の第一審判決である。本判決は、直属の上司と会社の責任を認めた。近年、職場のパワハラをめぐるトラブルが増加しており、実務上参考となろう。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側(原告)

訴えたのは、グループ再編前のサントリー(株)(以下「Z社」という。)の社員であり、グループ再編後は、転籍によりサントリーホールディングス(株)(以下「Y社」という。)の社員となった者(以下「X」という。)である。

(2) 訴えられた側(被告ら)

訴えられたのはY社、Xの直属の上司であった者(以下「Y1」という。)及びY社の内部通報制度運用担当部署の室長であった者(以下「Y2」という。)の3者である。

2) Xの請求の根拠

Xは、Y1のパワハラによりうつ病の診断を受けて休職を余儀無くされるなどし、また、Y2がXの内部通報を受けながら適切な対応を取らなかったことがXの精神的苦痛を拡大させたとして、Y1とY2には不法行為が成立し、さらに、Z社には職場環境保持義務違反の債務不履行及び不法行為(使用者責任)が成立するところ、Y社はZ社のこれら債務を承継したとして、Y社、Y1及びY2に対して、連帯して約2,400万円の損害賠償を請求した。

3) 事実関係の概要(認定された事実関係)

(1) Xは、平成9年にZ社に入社し、平成18年4月1日からは、Y1をグループ長とするA部〇グループ(以下

「〇G」という。)に配属された。

(2) XはY1の指示で営業物品購入金額低減のプロジェクトに従事したが、同プロジェクトに参加する他の部署からY1に対して、Xの勤務態度に問題があるので改善指導をするよう要望されたり、Xが指示通りの資料を提出しないこと等があった。

(3) 同年12月頃、Z社は購買予算と実績の管理システムを開発することとし、これを〇Gが担当しXが主任となったが、Xは翌年2月になり、同システムの開発は無理だと言い出しY1が指導した。その後もXのミスなどがあり、Y1のXに対する注意指導の回数が増えたり、指導が厳しくなることもあった。

(4) Xは、平成19年4月11日、B病院を受診したところ、うつ病に罹患しており3ヶ月の自宅療養を要する旨の診断書(以下「本件診断書」という。)の交付を受けた。

(5) Xは、Y1に、本件診断書を提出して休職を願い出たが、Y1から、3ヶ月の休養については有給休暇で消化して欲しいこと、Xは隣の部署に異動予定であり、3ヶ月の休みを取るなら異動の話は白紙に戻さざるを得ず、異動ができるか返事をするようにと言われた(以下「Y1の診断書棚上げ」という。)。Xは、異動を希望する旨を伝え、休職せずY1の下で勤務を再開した。

(6) Xは、同年6月1日から△グループに異動したが、Xの精神状況は快方に向かわず、有給休暇を取得するなどした上で、平成20年7月31日まで休職した。

(7)平成23年6月頃、Xは、Y社の内部通報制度を利用し、Y1の行為はパワハラであるとして、Y1の責任追及等を求めた。

(8)Y2は、Xとの間で複数回のやりとりをし、また、複数名に事情聴取した。その上で、Y2は、Xに対して、Y1の行為は悪意による行為でない以上、Y社としての処罰対象にはならないこと等を口頭で伝えた。

2. 第1審判決(本判決)の要旨

(1)Y1の不法行為の有無

ア XがB病院受診時に医師に話した内容等からすれば、Y1がXに対して「新入社員以下だ。もう任せられない。」「何でわからない、お前は馬鹿。」との、又はこれに類する発言^①をしたことが認められる。これらのY1の言動は、注意又は指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠き、不法行為を構成する。

イ Y1の診断書棚上げにかかる言動^②は、本件診断書を見ることにより、Xがうつ病に罹患したことを認識したにも関わらず、Xの休職の申出を阻害する結果を生じさせ、部下であるXの心身に対する配慮を欠く言動

として不法行為を構成する^③。

ウ 上記下線①及び②にかかるY1の行為はXのうつ病の発症及び進行に影響を与えた違法なものである。

(2)Y2の不法行為の有無

Y2は、X及びY1双方に事情を聞き、複数の関係者に当時の状況を確認し、適切な調査を行った。そして、Y社では、調査過程で得られた個人情報等を正当な事由なく開示してはならないとしており、Y2が調査結果や判断過程等の開示を文書でしなかったことには合理性があった^④ものといえ、Y2に違法はない。

(3)Z社・Y社の責任

Y1の使用者であるZ社には使用者責任が成立し、Y社は吸収分割によりZ社の損害賠償債務を承継したから、297万円¹⁾2)及び遅延損害金の支払い義務が認められる。

3. 第2審(控訴審)判決の要旨

控訴審は、第1審判決の内容をおおむね維持したが、治療関係費及び休業損害にかかる請求が減縮された上、Y1の行為が悪質性が高くないこと等から、精神的損害に対する慰謝料150万円のみを認めた。

ワンポイント解説

1. 上司の叱責と精神障害発病の業務起因性

精神障害の労災認定基準³⁾では、上司の叱責が、精神障害を発病させるほどの心理的負荷「強」に該当するのは、業務指導の範囲を逸脱し、その中に人格等を否定する言動が含まれ、「かつ、これが執拗に行われた」場合であるとする。この点、本判決では、Y1の上記下線①の言動が「執拗に行われた」とする事実認定はないが、上記下線②と相まって、Xのうつ病に影響を与えたと評価している⁴⁾。言動が「執拗に行われた」等の継続性が認められない場合でも、他の事情と相まって発病との間に因果関係が認めら

れる可能性があることには留意すべきであろう。

2. 内部通報制度にかかる調査結果の開示

本判決は、Y2の行為につき、上記下線③のように判断した。ハラスメントや内部告発等にかかる調査の過程において関係者にヒアリングをする際には、真実を述べてもらうために、ヒアリング結果を開示しないことを条件とすることが少なくない。調査結果の開示をめぐるトラブル回避のためにも、本件のように内部通報制度規程等に、会社が通報・相談内容及び調査過程で得られた個人情報等を正当な事由なく開示しないこと等を定めておくことも一考であろう。

1)本件については、業務上災害と認定され、Xは、労災保険給付を受給した。

2)治療関係費、休業損害、慰謝料等の合計額に対して4割の要因減額(治療期間が5年の長期に渡っているのは、平成18年3月当時発症していたうつ病の既往症等が寄与した点が大きいと認定した)をした上で、損益相殺をし、弁護士費用1割を加算し、297万円と遅延損害金の支払いを認めた。

3)「心理的負荷による精神障害の認定基準」<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/120427.html>

4)控訴審では、平成19年2月以降労働時間が著しく増加し、Y1から厳しい指導を受ける機会も増えていたことに伴い、Xの精神的負荷が増大していた中でなされた言動であることも根拠に、Y1の言動がXのうつ病の発症及び進行に寄与したと認定している。