

教育係のパワハラによるうつ病発症・自殺について市の責任を認めた事案

さいたま市(環境局職員)事件

第1審 さいたま地裁 平成27年11月18日判決 (労働判例1138号30頁)

第2審 東京高裁 平成29年10月26日判決 (労働判例1172号26頁・確定) (本判決)



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、教育係であった者から暴行・暴言等のパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)を受けてうつ症状を悪化させ自殺をした市の職員の遺族が、市に対して損害賠償を求めた事案である。本判決は、市の安全配慮義務違反を認めた。昨今、パワハラ事案が増加する中において、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(原告ら)

訴えたのは、市の職員であったAの遺族である父(以下「X 1」という。)ら両親(以下両親を「Xら」という。)である。

(2) 訴えられた側(被告)

訴えられたのは、Aを任用したさいたま市(以下「Y」という。)である。

2) Xらの請求の根拠

Xらは、Yに任用され環境局施設部甲センター(以下「本件センター」という。)に勤務していたAが、指導係であったCから暴言及び暴力行為等のパワハラを受けたため精神疾患を発症して自殺したとして、Yに対して安全配慮義務違反または国家賠償法1条1項に基づき、損害賠償(各約4,000万円及び遅延損害金)の支払いを請求した。

3) 事実関係の概要

(1) Aは、平成14年、Yの職員として採用され、中学校・高等学校の業務主事として勤務した後、H小学校の業務主任として勤務していたところ、平成22年6月3日から89日間うつ病により病気休暇を取得し、同年8月31日から勤務復帰をした。

(2) Aは、その約半年後の平成23年4月1日付で本件センターに異動し、管理系の業務主任として勤務することとなった。業務主任としては、AのほかCがおり、D係長の指示で、AはCの指導を受けることとなった。

Cについては、本件センターの職場関係者は、自己主張が強く、協調性に乏しい、言葉遣いが乱暴で上司にも暴言を吐き、同僚の中にはCから嫌がらせを受けた者もいた等の認識及び評価をしており、D係長も、Cにこのような問題があることを認識していた。

(3) Aは、本件センターに異動してまもなく、D係長に、「Cから暴力を受けており、痣^{あざ}ができて写真を撮っている。言葉の暴力等のパワハラがある。」旨訴えた。

(4) D係長は、平成23年4月28日、AとCと3人で10分程度話し合いをし、その際、Cに対して、Aから指導係を外して欲しい旨の要望が出ていることを伝えたが、Cが気分を害し、指導係の変更はしなかった。

(5) その後、同年8月頃には、Aは躁状態と思える興奮状態を示すようになりD係長もその状態を認識していた。

(6) 同年12月14日、Aは、E所長に対し、体調が思わしくなく、9月頃から精神科に通院し投薬を受けて不眠状態であること、原因はCのパワハラであること等を申し出た。E所長は病院で診断を受けるよう勧めたところ、Aも受診し、翌日、「最低でも90日間程度の加療及び自宅療養が適切」とする診断書を提出したが、病気休暇を取るか悩み「家にいると自殺ばかり考える。」等として仕事を続けたいと述べたため、E所長は勤務継続を認めた。その後も、Aは、休みたいと述べたり、仕事を頑張る旨を述べたりしていた。

(7) E所長は、X 1に対し、Aとともに医師に相談して欲しいと述べ、X 1は、同月21日、Aとともに医師からAの病状について説明を受けた。そして、E所長と相

談した結果、Aを22日から休職させることとした。

(8) 21日午後7時頃、E所長はX 1に対し、休業開始日の日付を22日に訂正した診断書を持参するように求めたところ、このやり取りを聞いたAは、「もう嫌だ」と叫び、自室へ行き、首を吊って自殺をした。

2. 第1審判決の要旨

第1審判決は、AがCからパワハラを受けていたことを認めた上で、上司らが、パワハラの有無について確認せず、また、CまたはAを配置転換せずに行ったこと等が安全配慮義務違反に該当するとして、Yの損害賠償義務を認めた¹⁾。

3. 控訴審(本判決)の要旨

本判決も、AがCからパワハラを受けていたことを認めた上で、以下のように判断した。

(1) 安全配慮義務違反の有無等について

Yはその任用する職員に対し安全配慮義務を負い²⁾、「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、…(中略)…、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^①である」とした。

その上で、D係長が事実確認をせず、かえって問題解決を拒否するかのような態度を示し、E所長も特段の指示をせず、適切な対応を取らなかった^②ことにつき、「職場環境調整義務違反がある」と判断した。

さらにE所長は、Aから自殺念慮まで訴えられ、Aの精神状況が非常に危険な状態であることを認識できたのであるから、直ちにAの同意を取るなどし、主治医、産業医に相談するなど適切に対処すべき義務があったにもかかわらず、自己の判断で勤務の継続をさせ、Aの症状を増悪させた点も、安全配慮義務の違反がある^③と判断した。

(2) 因果関係及び過失相殺について

本判決は、D係長やE所長が適切な対応をとっていれば、自殺を防ぐことができた蓋然性が高いとしてYの安全配慮義務違反とAの自殺との間に相当因果関係を認めた。その上でAの素因およびXらの過失(Aの病状悪化について認識していながら主治医等と連携をとるなど悪化しないよう配慮しなかった点)により損害額の7割を減ずるのが相当と判断した(認容額：Xら各959万9,000円)。

ワンポイント解説

1. ハラスメントが生じた場合の事後対応

本判決は、**下線①**のように、パワハラの訴えがあった場合には、事実関係を調査し、人事管理上適切な措置を講ずべきにもかかわらず、**下線②**のように、かかる対応をしていないこと等を重く捉えて職場環境義務違反を認めた。従前の裁判例でも、いじめの実態を把握したにもかかわらず、直ちにいじめの事実の有無を調査する等し、善後策を講じていないことが被災者の心理的負荷を高める³⁾等と判断されているところである。職場のハラスメントについては予防策も必要であるが、速やかな事実調査等の事後対

応の重要性も看過し得ないところである。

2. 主治医・産業医との連携

また、本判決は、**下線③**のように、E所長が、Aの自殺念慮まで訴えられていながら、医師の意見を確認することなく、自己の判断で対応した点も安全考慮義務違反と捉えている。メンタルヘルス不調等を抱えた者の就業上の措置については、医学的知識を有する医師等のみが判断し得る事柄である以上、職場の上司が素人判断で対応することは控え、まずは産業医・産業保健スタッフと連携して対応することを徹底すべきであろう⁴⁾。

1) ただし、Xらは、Aの精神状態の悪化を認識し又は認識し得たことから、上司や医師と連携して休職させるなど適切な医療を受けさせるべきであったとして過失相殺又は過失相殺の類推適用により8割の減額を認めた。

2) 本判決は、安全配慮義務につき「その任用する職員が生命、身体等の安全を確保しつつ業務をすることができるよう、必要な配慮をする義務(安全配慮義務)を負うものである。」としている。

3) 川崎市水道局(いじめ自殺)事件(横浜地裁川崎支部 平成14年6月27日判決)等

4) 国会審議中の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」においても、産業医・産業保健機能の強化のために、事業者に対し、産業医への適切な情報提供を義務づける労働安全衛生法の改正が予定されており、産業医との連携が重視されている。