

施設長の介護職員に対する侮蔑的な叱責が
相手の人格をおとしめるものであり、
不法行為に当たるとされた例

事案の概要

本件は、被告法人（特別養護老人ホーム等を運営する社会福祉法人）に勤務していた原告ら（X1～X5）が、①被告法人に対し、未払の割増賃金等を請求するとともに、②被告 Y2（同法人の代表者である被告 Y1 の妻）の原告らに対するパワーハラを理由に、被告 Y2 及び被告法人に対して慰謝料を請求したというものである。判決は、①及び②のいずれの請求についても大筋でこれを認容したが、本件では、紙面の都合で②の点についてのみ解説する。

原告らの主張する被告 Y2 のパワーハラ行為は、判決でもその大半が認定されたが、その態様は次のようなものであった。

《原告 X1 に対して》

- ・ バザーの売上金を原告 X1 が横領したと決めつけた。
- ・ 日常的に、原告 X1 に対して「品がない」「ばか」「泥棒さん」などの言葉を浴びせた。



弁護士
岩野 高明
(いわたかあき)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

早稲田大学法学部卒業。
主な著書として、『第3版 新・労働法実務相談 職場トラブル解決のためのQ&A』（労務行政研究所/2020）『労災の法律相談』（青林書院/2019）『最新整理 働き方改革関連法と省令・ガイドラインの解説』（日本加除出版/2019）『労働事件 立証と証拠収集 改訂版』（創耕舎/2019）『労災民事賠償マニュアル 申請、認定から訴訟まで』（ぎょうせい/2018）『実務Q&Aシリーズ 懲戒処分・解雇』（労務行政/2017）『アルバイト・パートのトラブル相談Q&A—基礎知識から具体的解決策まで—』（民事法研究会/2017）のほか、『労政時報』『ビジネスガイド』の専門誌等への寄稿多数。

《原告 X2 に対して》

- ・ 原告 X2 を叱責する際に「あなたの子どもはかたわになる」と言った。
- ・ 日常的に、原告 X2 に対して「ばか」などの言葉を浴びせた。

《原告 X3 に対して》

- ・ 原告 X3 を叱責する際に「言語障害」などと発言した。
- ・ 原告 X3 の配偶者のほうが原告 X3 より高学歴であることを理由に、原告 X3 に対し、日常的に「格差結婚」「身分が対等ではない」などと発言した。これらの発言は、全体会議の場など他の職員がいる中でもされた。

《原告 X4 に対して》

- ・ 原告 X4 の最終学歴が中学校卒業であることを理由に、原告 X4 に対し、日常的に「学歴がないのに雇ってあげてのに感謝しなさい」などと発言した。このような発言は、全体会議の場など他の職員がいる中でもされた。

《原告 X5 に対して》

- ・ 原告 X5 の業務上のミスを理由に、原告 X5 に便器掃除用のブラシを持ってこさせたいと、原告 X5 に対してこれをなめるよう指示し、当該指示に従わせた。

判決のポイント

Point



1 パワーハラ行為に関する事実認定

裁判所は、被告Y2による前記のパワーハラ行為をすべて認定したが、その理由は次のとおりである。

《原告X1～X4への言動について》

原告らは、被告Y2からそれぞれ暴言等を受けた旨を供述するところ、その文言は、(中略)原告らの身上等を踏まえた具体的内容であり、原告らが自らこのような発言をされたことを口にする事自体が自尊心を傷つけることになるおそれもある中で、精神的に動揺しながらもあえて本人尋問において発言したなどの原告らの供述態度等に照らしても、原告らが虚偽の発言をしたものとは考えにくい。

《原告X5への言動について》

原告X5がトイレブラシを進んでなめるとは通常考えられず、原告X5は、被告Y2の圧迫を受け、場の收拾が着かないと考えてやむなくトイレブラシをなめたとみるべきであるから、被告Y2が原告X5に対してトイレブラシをなめるよう強要したと認めるのが相当である。

2 パワーハラ行為の違法性

被告Y2は施設長として施設の責任者たる地位にあるから、職員等がその職務において不適切ないし不当な行為をした場合に叱

責、指導をすることは、それが社会通念上相当である限り、直ちに違法であるとはいえない。しかしながら、被告Y2の原告らに対する各発言や行動は、職務における叱責、指導の範疇に収まるものではなく、名誉感情を害し、人格をおとしめる発言や行動であるというべきであって、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発言や行動であると認められるから、不法行為に該当すると認めるのが相当である。

3 被告法人の責任

被告Y2の上記各不法行為は、同人が被告法人の事業の執行について行ったものであるから、被告法人はこれらについて使用者責任に基づく損害賠償責任を負う。

4 慰謝料額

原告らが被告Y2から受けた暴言等の内容、原告らと被告Y2との関係その他本件に顕れた一切の事情を考慮すると、原告らの受けた精神的苦痛を慰謝するに足りる慰謝料は、原告X1、同X2、同X3、同X4についてそれぞれ15万円、原告X5について30万円と認めるのが相当である。

[解説] 企業人事の実務上の対応への参考

1 事業主のパワハラ防止義務を定める法律の施行

事業主に一定のパワハラ防止措置を義務づける改正労働施策総合推進法(旧雇用対策法)が本年6月1日に施行され(ただし、中小企業の防止措置については令和4年3月31日までは努力義務)、すでに必要な措置の内容を定めた指針も示されている(令和2年1月15日・厚生労働省告示第5号)。これら改正法や指針の解説については本誌第38号(20頁)及び第40号(18頁)に譲ることにして、本稿では、上記の裁判例を題材として、パワハラ裁判を想定した実務上の留意点について解説する。

2 本件の被告Y2の発言のパワハラ該当性・不法行為該当性

改正法が定義するパワハラは、①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害される行為である(労働施策総合推進法第30条の2第1項)。

本件の被告Y2の原告X1～X5に対する言動が、上記の①～③をすべて満たすことは、容易に理解できるであろうと思われる。特に②の点に関しては、相手の学歴が低いことを指摘するなどして侮蔑的な発言をすることは、業務上明らかに必要のない行為だといわざるを得ない。このように、通常は相手は指摘されることを望まないであろう事柄にわざわざ言及する行為は、相手の人格に対する攻撃と評価され得ることから、これにより相手が精神的苦痛を感じればパワハラに該当することになる。

なお、パワハラに該当するからといって、これが直ちに(慰謝料等の支払を要する)不法行為にも該当するかというと、必ずしもそうではない。この点に関し、甲府市・山梨県(市立小学校教諭)事件判決(甲府地判平成30年11月13日・労判1202号95頁)は、「パワハラ」の定義に該当する行為があっても、それが直ちに不法行為に該当するものではないと解され、それがいかなる場合に不法行為としての違法性を帯びるのかについては、当該行為が業務上の指導等として社会通念上許容される範囲を超えていたか、相手方の人格の尊厳を否定するようなものであったか等を考慮して判断するのが相当である」と示している。

3 人格攻撃と評価されやすい事項・表現

学歴のほかには持ち出すべきではない事柄を挙げておくと、出自や家族構成、収入や資産、身体的特徴、病歴や障害等が考えられる。性的指向や性自認に関しても、指針では、「個の侵害」の一類型として、本人の了解を得ない暴露(アウティング)の問題が指摘されており、無用にこれらの事項について侮蔑的・差別的な発言をすれば、学歴等と同様に不法行為になり得るといべきである。

このように、指導の中で業務に無関係な事柄を持ち出すことは、上記の②の点において「業務上必要ではない」という評価になりやすいのだが、一方、「無能」、「低能」、「使えない」、「レベルが低い」などの発言も、要するに「あなたは職場において無価値である」という趣旨の発言であるので、相手に対する人格攻撃と評価されやすい。学歴等とは異なり、業務遂行に対する評価を含んでいるので、業務とまったく無関係というわけではないが、いかなる状況であれ、相手の人格をおとしめることは業務上必要ではないし、指導として相当であるともいえない。

もっとも実際には、「業務上必要ではない」とはいえないうえ、「指導として相当な範囲を超えている」かどうかとも判然としない微妙な言動が問題になる場面も少なくない。これら境界線付近にある言動については、各人がリスクを自覚したうえで、そのような言動が業務上本当に必要かどうか、また、必要であるとしても、表現として相当かどうかを、折に触れ顧みる必要がある。企業には、パワハラ防止を優先的な経営課題として設定し、研修等を通じて従業員を啓発していく姿勢が求められる。

4 慰謝料の相場感について

暴言を内容とするパワハラ慰謝料の相場(裁判での認容額)は、数万円から数十万円程度であり、具体的な金額は、暴言の内容や頻度、被害を受けた期間等を考慮して決定されているようである。本件の被告Y2のパワハラに対する慰謝料として認められた額は、原告X1～X4については各15万円、X5については30万円であるが、原告らに対する人格攻撃の程度が大きいことや、被害を受けた期間がそれぞれ短期ではないことを踏まえると(各人の在職期間はX1につ

Explanation



き14年、X2につき7年超、X3につき6年超、X4につき2年超、X5につき15年超である。)、より具体的に詳細な被告Y2の言動が認定された場合には、賠償額はより高額になっていた可能性がある。

ところでパワハラは、精神障害の発症原因として、労災の認定基準に新たに追加された(令和2年5月29日基発0529第1号)。この点については、従前、心理的負荷を生じさせる出来事の類型として「(ひどい)嫌がらせ・いじめ」という項目が存在したが、改正法の施行に伴い、別項目として独立した形である。

仮にパワハラによって被害者がうつ病等の精神疾患を発症したと認められた場合には、加害者ないし事業主が支払うべき慰謝料の額は跳ね上がる。例としては、プラネットシーアールほか事件判決(長崎地判平成30年12月7日・労判1195号5頁/本誌第38号18頁)が、いじめと評価できる程度の行き過ぎた指導によって適応障害を発症した従業員に対し、加害者及び会社が支払うべき慰謝料の額を250万円としたものがある。さらに、精神疾患を発症した者が自殺にまで至った場合には、数千万円レベルの賠償リスクも顕在化してくる。

5 被害申告への対応と加害者に対する措置

従業員が企業にパワハラ被害の申告をしてきた場合には、被害者・加害者の隔離等の措置をとったうえで、当事者らへの事情聴取等の調査を開始することになる。実際の事案では、被害者が被害の事実を申告するも、加害者がこれを否認するという場合も少なくないので、このような場合には、企業としてパワハラの実態があったかどうかを独自に判断する必要に迫られる。各当事者への事情聴取だけではパワハラの有無を判断し得ない場合には、聴取対象を周辺の第三者に拡大する必要も生じるが、それでも判断できない場合には、疑惑を理由に「パワハラの実態あり」として加害者を処罰することは、その後の加害者からの提訴を想定すると(処分等の無効確認請求訴訟)リスクが大きいといわざるを得ない。判断できない場合には、「調査を尽くしたがパワハラの実態を認定することができなかった」という調査結果を被害者に伝えるべきである。もっとも、調査結果は、「パワハラの実態はなかった」というものではなく、「手持ちの資料だけではパワハラの実態があったと判断することが

できなかった(真偽不明)」というものであることを丁寧に説明し、被害者の理解を得られるよう努めるべきである。

一方、パワハラの実態が認められる場合には、加害者に対する制裁も必要になるが、就業規則で処分の内容と対象行為が特定されていない場合には、加害者に懲戒処分を科すことはできない。長い間規則の改定をしていない企業では、パワーハラスメントが懲戒対象行為であることを規則に明記していない場合があるので、法改正を機に点検してみる必要がある。

6 証明責任の所在と裁判所に提出される証拠

裁判では、従業員がパワハラ被害を主張して加害者や企業を訴える場合には、従業員自身がパワハラの実態(いつ、どこで、誰が、どのようなパワハラをしたか)を証明しなければならない。一方、企業がパワハラを理由に加害者に懲戒や解雇等の処分をした場合において、被処分者が処分の無効を主張して会社を訴えてきた場合には、企業の側が加害者によるパワハラの実態を証明しなければならない。証明責任を負う当事者が当該責任を果たすことができないときは、その当事者(前者の場合には従業員、後者では企業)が敗訴することになる。いずれの種類の訴訟においても、企業は被告として請求の相手方になることから、従業員からパワハラ被害の申告があった場合には、当初から訴訟を見据えて慎重に対応する必要がある。

なお、裁判で通常想定されるパワハラの実態に関する証拠というのは、被害者による被害当時のメモ、パワハラ発言の録音記録、電子メール、防犯カメラの画像、会社による当事者への聴取記録、及び法廷での当事者らの証言(被害者・加害者・第三者)等である。もっとも、この類の裁判では、録音記録等の客観的な証拠が存在しない場合も多いことから、事実認定がもっぱら当事者らの証言に基づいて行われることも少なくない(本件の事案も、被告Y2の各発言は、もっぱら原告らの証言に基づいて認定されている)。このような場合、証言の信用性の判断は、担当する裁判官の個性にも左右され得ることから、判決内容を見通すことは容易でない。