

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第49回

東海交通機械事件

令和4年12月23日 名古屋地裁判決
労働判例ジャーナル132号1頁

上司がパワハラ行為について対応を
とらなかつたことが会社の安全配慮
義務違反とされた事例

事案の概要

1 事案の概要

被告(以下、「Y社」)は、新幹線及び在来線鉄道車両の改良・メンテナンス等の車両関係業務、空調設備の設計・工事施工・メンテナンス等の機械関係業務等を請け負っている会社である。Y社の従業員であるXは、先輩従業員であった被告bから、平成28年3月頃から同年12月29日までの間に、日常的に暴行、暴言、陰湿ないじめ行為などのパワーハラスメントを、平成29年2月頃から平成31年4月頃までの間に、威圧的な態度や嫌がらせを受け、Y社はこれを放置した上、Xの上司によるXに対する嫌がらせ行為をさせたため、Xは被告bの暴行により左網膜周辺部変性、左外傷性鼓膜損傷等の傷害を負い、同傷害による後遺症が残るとともに、適応障害及びパニック障害を発症したとして、被告bに対しては不法行為に基づき、Y社に対しては民法715条の使用者責任、労働契約上の債務不履行責任、及び不法行為に基づき治療費、慰謝料、後遺障害逸失利益等の損害4296万9192円等の支払を求めた事案である。

本稿では、本件の争点のうち、①被告bの行為がパワーハラスメント(以下、「パワハラ」)に該当するか、②被告bの行為がパワハラに当たる場合、Y社は民法715条の使用者責任を負うか、③Y社の対応が安全配慮義務に違反するか、について取り上げる。



弁護士
松本 貴志
(まつもと たかし)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

東京都出身。中央大学卒業。千葉大学大学院専門法務研究科修了。
東京弁護士会労働法制特別委員会委員。
主な著書として、「実務Q&Aシリーズ 退職・再雇用・定年延長」(労務行政研究所)、「テレワーク・フリーランスの労務・業績管理Q&A」(民事法研究会)、のほか専門誌である「労政時報」への寄稿多数。

2 事実関係

裁判所が認定した被告bのパワハラ行為及びそれに対するY社の対応は、以下のとおりである。

- (1) Xは、平成15年2月にY社に入社した男性である。被告bは、平成5年4月にY社に入社した、男性である。Y社は、JR東海及び日本車輌製造株式会社を株主とし、主にJR東海とJR東海のグループ会社から、新幹線及び在来線鉄道車両の改良・メンテナンス等の車両関係業務、空調設備の設計・工事施工・メンテナンス等の機械関係業務等を請け負っている株式会社である。
- (2) 被告bは、Xが作成する書面に間違いが生じないようするためにどうしたらいいか紙に書くように命じ、毎朝業務前に書いたことを声に出して読み、書いた紙をパウチして常に首からぶら下げておくように言い、Xは、被告bに命じられた通り、各作業ごとに間違いが生じないようにするためにどうすべきか紙に書き出した上、それから毎朝、被告bからその紙を読むように言われて他の従業員がいる前で音読した。
- (3) 被告bは、平成28年8月16日、Xに対し、どうして作業が期限までにできないのか、どうして書いたことが守れないのかと問い合わせ、次に遅れた場合には辞める覚悟でやるように言って、それを紙に書かせた。Xが作業を期限内に終わらせることができないと、被告bは、同月22日、Xに対し、期限に間に合わなかったから約束通り辞めてもらうと言って、退職の書面を書くように迫った。
- (4) 被告bは、平成28年8月25日、Xと2人で夜勤中、対面の席に座っているXに話し掛けたが、Xがパソコンを触って仕事をし続けていたため、Xに対し話を聞くように言って、Xのモニターを倒した。Xがモニターが壊れるのでやめてくださいと言つてモニターを戻すと、被告bが再びモニターを倒すということを何度も繰り返したが、モニターは液晶部分にひびが入り壊れてしまった。被告bは、Xに対し、Xのモニターであるから、モニターが壊したことはXから報告するように言った。
- (5) Xは、同月26日、d支店の担当者に対し、電子メールでモニターが壊したことを連絡した。g所長は、平成28年9月1日、Xに対し電話を掛け、モニターの壊について尋ねたのに対し、Xは、被告bが故意にモニターを倒して

壊したと説明し、その旨を記載した報告書を作成した。g所長は、モニターが壊した原因を、自然に手が当たったような形に書き直すように求めるとともに、モニターが壊したことの報告が遅れたことについて、始末書と顛末書を提出するように指示した。Xは、g所長に対し、モニター壊の背景に、被告bによる暴言や暴行があることを伝えたが、g所長は、Xの方が悪いのではないかなどと言って、何らの対応も取らなかった。

- (6) 被告bは、平成28年9月5日、Xに対して説教をしつつ、Xの頭を何度か殴った。
- (7) 被告bは、平成28年12月頃までの間、Xに対し、Xが退職する旨書面を示していくつ辞めるのかと問い合わせて、頭を叩くなどの暴行を加えることがあり、Xの謝罪が気に入らずに土下座を求めることがあった。
- (8) Xは、平成28年12月28日、午前8時30分頃に出勤すると、被告bから自動車日報の書き直しを指示されて頭を殴られ、午前8時50分頃には、先日の夜勤で雪害待機用車両を使用していないと言われて頭を殴られた。午前9時30分頃、Xは、被告bから雪監視モニター用UPS(無停電電源装置)故障の件について指摘を受けて頭を殴られ、午前10時頃からは、雪害待機用車両の使用について怒られて何度も頭を殴られた。Xは、被告bから、返事が小さい、声が聞こえないとして、腹から声を出せと腹を殴られ、ピンタも受け、ラベルプリンターが出しっぱなしであると怒られて頭を殴られた。その間、h係長は、すぐ隣の机で業務を行っていたが、被告bの暴行を止めなかつた。
- (9) 被告bは、同日午前11時30分頃、以前からXに対し、雪害待機の際には雪害待機用車両を使用するように言つていたにもかかわらず、Xが雪害待機用車両を使用していなかつたことに怒って、Xの左耳を平手打ちした。
- (10) g所長は、Xが被告bによる暴行で傷害を負って休んでいることについて労災ではないかと尋ねたのに対し、治療費は自費で支払い、年休で休むように伝えた。g所長は、平成29年1月中旬頃、Xが診断書を提出しようとする、「なぜ診断書を取つくるんだ。こういうことをすると会社にいられなくなりますよ。」と言つた。

裁判所の判断

1 被告bの行為のパワハラ該当性及びY社の使用者責任について

被告bは、Xの作成する書類に誤りが多いことや書類の作成が遅れることから、間違いを生じさせないために行うべきことを紙に書かせて、それを毎朝、他の従業員がいる前で音読させ、また、期限が守れなかった場合には退職するように書かせて、その後、期限が守れなかったとして退職を迫るような言動をしているが、かかる行為は、社会通念上許容される業務上の指導を逸脱した違法なパワハラ行為というべきである。

また、被告bは、Xが名札を付け忘れたとして名札を取り上げる、Xが使用するモニターを故意に倒して損壊し、Xにモニターが損壊したことをY社に報告させる、Xに謝罪のために土下座を求めるなどの行為をしているが、これらの行為も正当化する理由はなく、いずれもXに対する違法なパワハラ行為である。

したがって、被告bは、平成28年7月頃から同年12月29日までの間、暴力を含む継続的なパワハラ行為を繰り返していたと認めることができる。被告bによるパワハラ行為は、Y社の事業の執行と

Judgement

密接に関連して行われたと認められるから、Y社は、被告bのパワハラ行為について、民法715条の使用者責任を負う。

2 Y社がパワハラ行為を放置したことは安全配慮義務に違反するかについて

g所長は、平成28年9月1日、Xから被告bによる暴言や暴行があることを伝えられているが、Xの方が悪いと言って、何らの対応も取らなかったことが認められる。また、h係長は、e営業所内で被告bがXに対し、注意や指導の会話をする中で、頭を叩くなどの暴行が複数回繰り返されており、隣の席に座っていたことからそれを認識し得たはずであるのに、何らの対応も取らなかったことが認められる。Xの上司であるg所長とh係長は、被告bがXに対し暴力を振るっていることを認識し得たのであるから、Xが安全に業務に当たれるように被告bの暴力を止めさせる対応を講じる必要があった。それにもかかわらず、g所長とh係長は、何らの対応も取らなかつたのであるから、Y社において安全配慮義務違反があつたと認められる。

に社会的に許容される限度を超えていといえ、本判決の判断は妥当である。

③就業環境が害されることについては、平均的な労働者の感じ方を基準として、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかが基準とされる。受け手の感じ方を基準とするのではなく、「平均的な労働者」の感じ方を基準とする点に留意すべきである。

企業がハラスメントの調査を行う際には、上記の点に留意してパワハラ該当性を判断する必要がある。

2 本判決の意義及び実務上の留意点

企業は、パワハラ防止法上、雇用管理上の措置義務として、①パワハラ防止についての事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②パワハラの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、及び③職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応の3つが義務付けられている(大企業だけでなく、中小企業についても、令和4年4月1日の改正法の施行により義務付けられている)。

したがって、企業は、パワハラ相談に関する窓口の設置やパワハラ相談に迅速に対応する義務があるが、本判決は、会社が設置し

た相談窓口に寄せられていないパワハラについても、企業がそのことを認識したにもかかわらず、何らの対応も取らなかつた場合には、使用者責任(民法715条)や安全配慮義務違反を理由として損害賠償責任を負う可能性があることを示した点に大きな意義がある。

本判決は、被告bがXに対して頭を叩くなどの暴行を加えた行為を隣席にいたh係長が認識し得たにもかかわらず何らの対応も取らなかつたことについて、Y社の安全配慮義務違反を認めている。また、g所長がXから被告bによる暴言や暴行があることを伝えられた際に、Xの方が悪いと言って、何らの対応も取らなかつたことについても、Y社の安全配慮義務違反を認定している。

企業としては、ハラスメント相談窓口の設置など、法律上義務付けられている雇用管理上の措置義務を履行することも当然であるが、本件のように、窓口には相談されないハラスメントについても、被害の拡大を防ぐために早期に発見した上で、放置せず、迅速かつ適切に対応していく必要がある。このような顕在化しにくいハラスメントに迅速かつ適切に対応していくためには、従業員へのハラスメント研修を実施してハラスメントについての知識を与えるとともに、ハラスメントを目撃した場合や同僚等からハラスメントの相談を受けた場合の対応方法等について周知するなど、相談窓口担当者だけではなく、従業員一人ひとりのハラスメントへの意識を高めることが肝要である。

[解説] 企業人事の実務上への参考

1 パワハラ該当性の判断における留意事項

職場におけるパワハラとは、「職場において行われる①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その就業環境が害されること」と定義されている(労働施策総合推進法(以下、「パワハラ防止法」という。)30条の2第1項)。

①優越的な関係を背景とした言動については、上司の部下に対する言動に限らず、例えば、同僚や部下による言動であっても、当該言動を行う者が業務上必要な知識や経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるものや、同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものなども該当する。

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものについては、当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内

Explanation

容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等を総合的に考慮して判断されるが、例えばいじめや嫌がらせを目的とする言動が挙げられる。

②について留意すべき点は、業務指導を目的とする言動であっても、その手段・態様が社会的に許容される限度を超える場合には、相当性を欠くとして、②の要素を満たすことである。本判決においても、被告bの行為のうち、Xの作成する書類に誤りが多いことや書類の作成が遅れたことを理由として、間違いを生じさせないために行うべきことを紙に書かせて、それを毎朝、他の従業員がいる前でXに音読させた行為や、期限が守れなかった場合には退職するように書かせて、その後、期限が守れなかったとして退職を迫るような言動をした行為について、「社会通念上許容される業務上の指導を逸脱した違法なパワハラ行為というべきである。」と認定している。Xの書類作成には問題があり、業務上指導する必要性はあったものの、その手段として、他の従業員の前で音読させ、作成期限が守れなかつた場合には退職を迫ると言った被告bの行動は、明らか

