

2022年11月7日

職場における労働者の健康と使用者の配慮義務

於：長野県労組会議学習会

弁護士 小川 英郎

労働事件の現場

- 自己紹介
- 労働者側代理人（労働弁護士）党派性について
- メンタルヘルス事案の特殊性
- ⇒本質的解決には労使の協力が必要となる
- ⇒理性に基づく法的解決の枠組みを超越
- 弁護士に相談する労働者は組織から飛び出した存在
- 本来は労働組合が取り組むべき課題
-

セクハラとは

- 「職場におけるセクハラ」とは？
- = 「職場」において行われる「**性的な言動**」に対するその雇用する「労働者」の対応により、当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の**就業環境**が害されること。
- →使用者は「職場におけるセクハラ」が起らないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない（雇用機会均等法11条）。

職場とは

- ①取引先の事務所 ②取引先と打合せをするための飲食店
- ③顧客の自宅 ④業務で使用する車中？ ⑤忘年会・歓送迎会？
- ⑥新年会の後の2次会？
-
- ・実質上職務の延長と考えられるもの
- →職務との関連性、参加者、参加が強制か任意か

性的言動とは

- 「性的な言動」とは？
- =性的な内容の発言+性的な行動
- (1) 性的な内容の発言とは？
- • 性的な事実関係を尋ねる
- • 性的な内容の情報を意図的に流布する
- • 性的な冗談・からかい
- • 食事やデートへの執拗な誘い
- • 個人的な性的体験談を話す
-
- (2) 性的な言動
- • 性的な関係を強要する
- • 必要なく身体に触る
- • わいせつなポスターを社内に貼る
- • 強制わいせつ、強姦（犯罪行為であり、もはやセクハラとは言えない）
-

性別役割分業

- ※性別役割分業に基づく言動も含まれる
- (例) • 「男のくせに根性がない」
- • 「女は若くてかわいい方がいい」
- • 女性だけにお茶くみ、掃除をさせる など
- • 女性であるとして、記者を重要な取材先に配置する場合は？

同姓に対するセクハラは？

- (1) 女性同士のケース
- (例)・職場の女性同士で胸の大きさを詮索する
- ・相手が嫌がっているにもかかわらずふざけてお尻を触る など
- (2) 男性同士のケース
- (例)・ひどい下ネタを話して相手を困惑させる
- ・女性経験の少なさをからかう
- ・男性上司が男性部下に対して風俗に行くことを強要する など
-
-

使用者が講じなければならない措置

- (1) 事前措置
 - i 方針の明確化およびその周知・啓発
 - ①セクハラの内容、あってはならない旨の方針を明確化。周知・啓発
 - →セクハラ発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動をなくしていくことがセクハラ防止効果を高める上で重要であることに留意することが必要（平成26年7月1日施行の改正指針）。
 - ②行為者に対する厳正に対処方針、対処の内容の規定化。周知・啓発
 - ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備
 - ③相談窓口の設置
 - ④相談に対する適切な対応
 - (2) 事後措置
 - ⑤事実関係の迅速かつ正確な確認（調査義務）
 - ⑥当事者に対する適正な措置の実施（被害拡大回避義務）
 - →被害者に対する措置として、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応も（平成26年7月1日施行の改正指針）。
 - ⑦再発防止措置の実施
 - (3) 併せて講ずべき措置
 - ⑧当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
 - ⑨相談・協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

これらの措置を講じなかったら？

- (1) 厚生労働大臣は、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる（雇用機会均等法29条1項）。
- (2) 勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を「公表」することができる（30条）

防止措置で責任はなくなる？

- ...均等法に基づき使用者が講じなければならない措置と、民事上の損害賠償は別問題。
- ただし、十分な防止措置を取っていれば、職場環境配慮義務違反に基づく責任は問われない。場合によっては、セクハラ加害者である社員の使用者としての損害賠償責任も免れることもあり得ると考えられる。※形式的な履行だけでは不十分（例えば、セクハラ防止研修を行っただけでは不十分）。

損害賠償

- セクハラ行為に損害賠償が認められる場合とは
- 「職場において、上司が部下に対し、その地位を利用して、意に反する性的言動に出た場合」→すべて違法とされるものではない。
- →裁判例では
- 「行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復継続性、被害女性に対する応等を総合的に見て、それが社会的見地から不相当とされる程度であるか否か」などを判断基準としているものがある（名古屋高裁金沢支判平成8年10月30日）。
-

使用者が責任を負う根拠

- (1) 不法行為責任：民法715条1項（「使用者責任」）
- 「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。」
-
- (2) 債務不履行責任：民法415条
- 「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。」
- ……使用者の「職場環境配慮義務」 ← ・労働契約法5条
- ・均等法11条1項
-
-
- 3 セクハラ事件が起きた場合の使用者のリスク
- (1) 損害賠償責任 →高額化の傾向
- ・治療費 ・休業損害 ・退職による逸失利益 ・慰謝料
- ・弁護士費用

T菓子店事件（東京高判裁平成20年9月10日）

- 1 男性店長Aが女性従業員Xに対して「僕はエイズ検査を受けたことがあるから、Xもエイズ検査を受けた方がいいんじゃないか。」「秋葉原で働いた方がいい。」「処女に見えるけど処女じゃないでしょう。」「△△（支店名）にいる男の人とは何人やったんだ。」「何かあったんじゃない？キスされたでしょ？」と発言。
 - XはA及びT菓子店に対して、損害賠償を請求した。
- ■判決要旨
 - 男性店長Aの行動は全体として受忍限度を超える違法なものであり、不法行為が成立する。
 - 各言動は、男性店長AがT菓子店の店長として、その部下従業員で女性であるXに対して職務の遂行中ないしその延長上における慰労会ないし懇親会において行ったものであり、T菓子店の事業の執行について行われたものと認められ、T菓子店は使用者責任を負う。
 - ⇒慰謝料50万円、Xが精神的に回復して再就職するまでには少なくとも6か月程度の期間を要するとして給与6か月分相当の逸失利益約100万円、弁護士費用20万円、合計約170万円の損害賠償の支払を命じた。

福岡セクハラ事件（福岡地裁H4.4.16）

- 女性職員Xについて、上司である男性編集長Aが、会社の内外の関係者に「Xは結構遊んでいる。おさかんらしい」、「Xと××が怪しい仲にある」、「Xはボーイフレンドがたぐさんいて、もっと夜の仕事が向いている人だから。彼女はミズ・・・まあ、いいか」等の発言をしたり、Xに対し「君は私生活が派手なんじゃないか。随分男性たちとも付き合いが派手なようだ。そういう女性はこの業界に向いていないと思う」などと退職を求めたりした。
- 専務Bは、X及び男性編集長Aの双方から報告や訴えを受けていたが、これを個人的な問題だとして両者に話し合いを促した。これが成功しなかったため、もし話し合いが付かなければ退社してもらうことになることになると告げたところ、Xは退社するに至った。
- Xは、異性関係の噂を流布されるなどして退職を余儀なくされたとして加害者であるAとこの上司の行為に適切に対処しなかった会社を訴えた。
-
- **■判決要旨**
- 直接の加害者である編集長Aの不法行為責任とともに適切な対応をしなかった専務Bの不法行為（※）、及び会社の使用者責任を認めた。
- ※専務の不法行為＝被用者を監督する者が被用者の人格的尊厳の侵害を防ぎ働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務を怠った。
- ⇒会社に対して、合計**165万円（慰謝料150万円、弁護士費用15万円）**の損害賠償の支払を命じた。

京都セクハラ事件（京都地裁H.4.17）

- ★事案

- Y社の男子社員Aがビデオカメラを使って女子更衣室を隠し撮り。
- 気づいたY社の代表取締役Bは**ビデオカメラの向きを逆さ**にしてそれ以上撮影できないようにしただけで、それ以上の措置を採らなかった。そこで、再びAは女子更衣室の撮影を続けた。また、Y社の専務Cは朝礼でXがAと男女関係にあるかのような発言をしたため、Xは職場で孤立し、退職せざるをえなくなった。

- 判決要旨

- Y社には、雇用契約に付随してXのプライバシーが侵害されることがないように、職場の環境を整える義務がある。そして、Y社は女子更衣室がビデオカメラで隠し撮りされていることに気づいていたのであるから、誰がビデオ撮影したかなどの真相を解明する努力をして、再び同じことがないようにする義務があった。にもかかわらず、Y社は何の措置もとらなかったため、再び女子更衣室でビデオ撮影される事態になった。Y社は、債務不履行によりビデオ撮影によって生じたXの損害を賠償する責任を負う。
- また、専務Cの発言に対しては、Cの使用者として、損害賠償責任を負う。⇒Y社に対して損害賠償として金215万円（退職せざるを得なかった逸失利益として80万円、慰謝料100万円、弁護士費用15万円）の支払を命じた。

マタハラとは

- 1 「マタニティハラスメント」
 - = 「働く女性が妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせ、いじめ」
- 2 マタハラ被害経験者・・・妊娠経験のある女性の25.6%
- 3 マタハラが起こる原因
 - 男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足・・・51.3%
 - 会社の支援制度設計や運用の徹底不足・・・27.2%
 - 女性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足・・・22.0%
- (連合「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」連合非正規労働センター 2013年5月)

1 妊娠・出産

- ★相談①
- 妊娠を報告したら上司から「子どもを生む人はいない」と言われたり、同僚からひどい嫌がらせを受けたりしています。
- ⇒労働者から会社への損害賠償請求もあり得る。
- <解説>
- セクハラと同様、使用者責任、職場環境配慮義務違反を理由に損害賠償責任を負うことがある。
-

会社にもリスクがある

- 会社に**妊娠を報告したら解雇**されました。
- ⇒妊娠・出産等を理由にした解雇は禁止されており、解雇は無効。
- 会社は、労働者から地位確認請求の裁判や、組合に加入して団体交渉を求められる可能性

均等法9条3項

-
- 事業主は、妊娠、出産、産休の請求・取得、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの（※A）を理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱い（※B）をしてはならない（均等法9条3項）。

※ A 厚生労働省令で定めるもの

- 1.妊娠したこと。
- 2.出産したこと。
- 5.産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- 6.軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。
- 7.時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかったこと。
- 8.育児時間の請求をし、または取得したこと。
- 9.妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、又は能率が低下したこと。
-

※B 解雇その他不利益な取り扱い

- 1 契約の打ち切り・雇い止め、
- 2 労働契約内容の変更、
- 3 降格、
- 4 就業環境を害する行為、
- 5 不利益な自宅待機、
- 6 減給または賞与等における不利益な算定、
- 7 昇進・昇格の人事考課における不利益評価、
- 8 不利益な配置の変更
-

証明責任

- 妊娠中・産後1年以内の解雇は、**事業主が**妊娠、出産、産休を取得したことなど以外の正当な理由があることを証明できない限り無効（均等法9条4項）。
- さらに、産休中＋その後30日間の解雇は理由を問わず、禁止（労基法19条）。

広島中央保健生協(C生協病院)事件 (平成26年10月23日)

- 医療介護事業等を行う消費生活協同組合Yの運営するC病院に勤めていた理学療法士の女性X(リハビリ科副主任)が、妊娠を機に労基法65条3項に基づく**軽易な業務への転換**として、訪問リハビリ業務から病院リハビリ業務への転換を希望、異動。Xは異動先に主任がいたことから、副主任を免ぜられることを渋々ながらも了解。副主任を免ずる辞令を受ける(措置①)。産休・育休後に職場復帰して訪問リハビリ業務につくも再び副主任に任ぜられることはなかった(措置②)。
- Xは、均等法9条3項に反する違法無効なものであるとして、措置①からの副主任手当相当額、出産手当等の差額、慰謝料等を求めて提訴。

最高裁判決

-
- 最高裁は、措置①について、概ね上記通達に記載された判断を示し、Xにおいて、本件措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たものとはいえず、自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するということとはできない。Yにおける業務上の必要性の内容や程度、Xにおける業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎付ける事情の有無などの点が明らかにされない限り、均等法9条3項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情の存在を認めない。
- →原審判決を破棄。差し戻し。

パワーハラスメントとは？

- 職場における「いじめ」「嫌がらせ」の一種
- 特に上司等の力（パワー）を持つものがそのパワーを背景とするもの
- 違法とされると、人格権侵害行為となる
- 円卓会議の定義厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議・ワーキンググループ報告」（H24.1.30）によれば、職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」と定義される。
- その後、法改正を経て正式に法律となった。部下から上司、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

どのような行為がパワハラになるか

- ①身体的攻撃（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫・暴言）
- ③人間関係の切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④過大な要求（業務上明らかに不要なことは遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤過少な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

パワハラの状態

- ① 怒鳴りつけるなどの**暴力的対応**
- ② 人格を否定する**心ない言葉**
- ③ 職場での**孤立**をさせる行為
- ④ 仕事を与えないなどの**差別的行為**

補償・法的責任追及等の枠組み

- ①労働者災害補償保険法に基づく労災申請
- ②加害者に対する損害賠償請求（民事訴訟）
 - ア 会社に対する請求
 - イ 加害者個人に対する請求
 - ウ 会社・個人同時に

損害の内容

積極損害

- ① 治療関係費
- ② 付添看護費
- ③ 雑費
- ④ 通院交通費
- ⑤ 葬儀費

消極損害

- ① 休業損害
- ② 後遺症逸失利益
- ③ 死亡逸失利益
- ④ 慰謝料

裁判例 1 (A社保険会社事件)

- 事案の概要

成績の上がない課長代理

7段階で下から2番目のC

所長がメールで叱責（メールは十数名に送信）

「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか」

⇒名誉毀損等で上司に対して損害賠償請求へ

被災者のプロフィール

- 昭和50年総合職として入社
- 平成13年10月から損害サービス部課長代理
- 人事考課C = 7段階の下から2番目（H13, H14）
- 保険支払事務（傷害保険）
- 担当案件の処理状況が良くない

ハラスメントの認定

- H14.12.18ユニットリーダーが叱咤のメールを送信
- 被控訴人がこれに対応して、問題のメールを送信
- **赤文字で、ポイントの大きな文字**

メールの内容

- 意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当S Cにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げますよ。
- これ以上当S Cに迷惑をかけないで下さい。
- 未だに始末書等の報告がありませんが、業務命令を無視したり、業務時間中に勝手に業務から離れるとどうということになるか承知していますね。
- 本日、半休を取ることを何故ユニット全員に事前に伝えないのですか。（中略）われわれの仕事はチームで回っているんですよ。

裁判所の判断

東京地判平16.12.1

結論 請求棄却

- 問題のメール
- ⇒過激であるが、上司の熱意の表れであり、「一時的な叱責の範囲」内
- ⇒私的感情に基づく認められる証拠なし
- ⇒勤務低下防止の目的
- ⇒他の従業員への送付裁量の範囲内

東京高判平17.4.20

- 結論 慰謝料5万円
- 問題のメール
- ⇒目的は是認できるが、人の気持ちを逆なでする侮辱的言辞であり、表現が許容限度を超える
- ⇒指導・叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱
- ⇒名誉棄損は認める
- ⇒パワハラの意図は否定

パワハラと名誉毀損（裁判例 1 の場合）

名誉毀損

- ①公然性
- ②事実の摘示
- ③社会的評価の低下
- ④違法性阻却事由なし

パワハラ

- ①名誉毀損であっても
- ②ハラスメントの主観的な意思が必要
- ③本件では、叱咤激励目的であって、嫌がらせ目的ではない
- ⇒主観的意図を重視

使用者に考えさせるポイント

- 目的はどうか、人格を否定する表現を用いない⇒傾聴の習慣を！
- 管理職に対しては、人格否定の言動をしないような教育
- どのような表現が問題になるのかを検討する
- 退職勧奨的な表現や能力の欠如を端的に指摘することは避ける（具体的な指摘と方向性を示そう）
- メールは危険（叱咤激励などには不向き）

裁判例 2（名古屋南労基署長事件）

- 事案の概要

電力会社の技術職がうつ病に罹患
平成11年11月8日に焼身自殺
遺族が労災申請⇒不支給⇒行政取消訴訟

- パワハラとされた課長の言動

①「主任失格」「お前なんか、いてもいなくても同じだな」

②「目障りだから、そんなちゃらちゃらした物はつけるな、指輪をはずせ」

被災者の業務内容

- H 9 火力センター工事第一部環境設備課燃料グループ
- H 1 1 . 8 . 1 環境設備課主任に昇格
- H 1 1 . 9 下旬 うつ病発症
- H 1 1 . 1 1 . 8 焼身自殺

- 業務内容 ①工事長期計画の策定・実績管理②予算編成・予算管理③工事の実施手続・発注業務④補修業務委託の内容検討・業務調査

被災者のプロフィール

- 妻、子ども2人
- 精神障害の既往歴なし
- 几帳面で、まじめ、責任感が強い（妻）
- 他人に責任を転嫁したり、他人の悪口を言ったりしたことがない（妻）
- 物ごとを抱え込んでしまうタイプ（同僚）
- 要領がいい方ではない（同僚）
- ちょっと人より時間がかかる（同僚）

担当業務

石炭設備の信頼度確保

燃料油小口径配管管理

知多LNG受入設備改造

LNG用ローディング
グアーム定期点検体
制変更

上司Aについての事実認定

- 仕事のできる有能な管理職
- 大きな声で直接的な話をする
- 口調も名古屋弁混じりのきついもの
- 指摘自体は的確、具体的な指導
- ミスには厳しい
- 動きの悪い課員に対しては、厳しい

労働時間

年月（平成11年）	時間外労働時間（裁判所認定）
6月	5 1時間 1 7分
7月	6 1時間 4 4分
8月	8 6時間 2 4分
9月	9 3時間 5 7分
10月	1 1 7時間 1 2分
11月	3 9時間 5 2分

Aの言動

- 君は主任失格だ
- おまえなんか、いてもいなくても同じだ
- 主任としての心構えの作成・書き直し
- 目障りだから、そんなちゃらちゃらしたものは着けるな、指輪ははずせ

自殺に至る経過

- 9月中旬ころから手帳に記載をしなくなる
- 9月下旬 「4時か5時頃になると仕事をしている夢を見て、目が覚める。毎日。汗をびっしょりかいて、動悸がする。」
- 妻に「一緒の部屋で寝たい」「手を握ってほしい。目が覚めた時、手を握るとまた眠れる」
- 駅までの通勤を自転車から自家用車に
- 酒を飲まなくなる。
- 風邪で欠勤の連絡

裁判所の判断

- 「指導の範疇をこえた感情的な叱責であって、他の課員にも聞こえる場でこのような叱責が行われるのであれば、その指導は人格な否定とも見るべきである」。
- 「これらは、何ら合理的理由のない、単なる厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価されるものである」。
- ⇒労働時間の長期化を背景に業務上の災害と認定

判決での指摘と検討

- 叱責の方法が感情的
- 叱責の場面が他の従業員の面前
- 健全な叱咤激励という要素が乏しい
- 指輪をはずせという命令の不合理性

- ⇒強圧的で理不尽な人格の発露
- ⇒継続的なハラスメントの違法性を指摘
- ⇒会社の選任・監督の不備（職場環境配慮）

裁判例 3 (静岡労基署長事件)

- 事案の概要
 - 医薬品の製造・販売会社のMR
 - 営業成績下位・体質改善必要⇒新係長就任
- パワハラとされた係長の言動
 - ① 存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。お前のカミさんも気がしれん。お願いだから消えてくれ。
 - ② お前は会社を食い物にしている。給料泥棒。
 - ③ お前には対人恐怖症やろ
 - ④ 肩にフケがベターとついている。お前病気とちゃうか

上司F についての事実認定

- 単純一途な性格
- 相手の言うことを最後まで聞かない
- 大きな声で一方的に、傍若無人にしゃべる
- 仕事熱心
- 建設的な発言ではなく、否定的な発言が多い
- 部下や若手から人気がない

経過と背景事情

- 担当地域での新製品の採用が不振
- 「薬局長や医師に難しい人が多いんです」
- 上司Fが同行
- ⇒病院の医師の顔や名前を知らない
- ⇒難しい人だという医師は至極普通に見えた
- 上司Fは新製品の説明と説明会をその場でアレンジ
- 「病院の廻り方が分からなくなった」

パワハラと認定された発言

- 存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。おまえのカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ。
- 車のガソリン代がもったいない。
- 何処へ飛ばされようと俺は甲野は仕事しない奴だと言いつらしたる。
- お前は会社を食いものにしている。給料泥棒
- 病院の廻り方が分からないのか。勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃならないのか。
- 肩にフケがベターと付いている。お前病気と違うか。

環 境 面

- ① 部下に対する強い不信感と嫌悪の感情
- ② 直行直帰型で本社で話せる対象が限定的
- ③ 労働時間については不明

裁判所の判断

- 被災者に対して強い不信感と嫌悪の感情を有していた
 - 言葉自体の内容が過度に厳しい
 - キャリアを否定し、稼働そのものを否定
 - 人格、存在自体を否定するもの
- ⇒ 「通常の上司とのトラブルから想定されるものよりもさらに過重なものである」
- ⇒ 社会通念上、客観的に見て精神障害を発症させる程度に過重な心理的負荷を受けていた。

判決での指摘と検討

- 上司の教育的意図は無関係
 - キャリアの否定
 - 嫌悪感としての人格否定
 - 容姿、家族、性格といった個人の属性への攻撃
 - 危険な上司の万能感
-
- ⇒強圧的で理不尽な人格の発露
 - ⇒継続的なハラスメントの違法性を指摘
 - ⇒会社の選任・監督の不備（職場環境配慮）

裁判例 4 (加野青果事件)

- 事案の概要
- (当事者)
 - 被災者花子は、平成3年生まれ的女性(父母は原告X1, 原告X2)
- 平成21年3月高等学校卒業後、4月にY社に正社員として入社。総務部配置。
- 高校ではマンガ研究部所属。ゲームやアニメが趣味。
- おとなしい性格。注意を受けると反論せず、黙り込む。
- 精神障害等の受診歴なし。
- Y社は、従業員60名の青果物の卸売業。
- Y2 大卒 平成8年4月にY社入社 営業事務担当
- Y3 大卒 平成13年4月にY社入社 経理事務担当
- (被災者の就業状況)
- 平成21年4月 本社ビル3階で経理事務従事(果物の買掛金関係)
- 請求伝票の発行、支払、記帳、パソコン入力等
 - 入力ミスが多かったが、よりミスの多い他の同僚のおかげで目立たず。
 - Y3は当初、丁寧に指導。

裁判例 4 (加野青果事件)

- 事案の概要
- 平成23年9月
 - ミスの多い同僚が子会社に出向。
 - Y3⇒花子に対して、「てめえ」「あんた、同じミスばかりして」と男っぽい口調で叱りつけるようになる。
 - 食欲がなくなり、外出を嫌がり、家で寝ていることが増える。ツイート数も減る。
- 平成23年10月～
 - 両親のX1、X2がY社に電話 花子がいじめに遭っていると申告。
 - 担当取締役Bが「ちゃんと見ている」と回答。
 - B⇒Y3 「注意する際にはもう少し優しい口調で」と指導
 - Y3⇒花子 「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て」
- 平成24年4月以降
 - 花子 2階で果物の営業事務に配置転換（派遣社員の後任）
⇒Y2が花子を直接指導するようになる。
 - 業務内容は、電子データの注文内容を入力するというもの
 - 前任の派遣社員は、入力作業が複雑で時間に追われるため、ストレスで辞めている。
 - 派遣社員から引継ぎを受けるも、完全にはできるようならず、派遣社員は、Y2に支援を要請。

裁判例 4 (加野青果事件)

- ⇒同年3月22日から4月20日の時間外労働は67時間で最長
- ⇒その後、49時間、58時間で推移。
- ・花子のミスが増加するも、Y2も多忙で席も3階に移動。
- Y2の同僚から花子の業務量が多いので調整必要との指摘。
- Y2 週1回程度、花子を呼び出し「**何度言ったら分かるの?**」と叱責
- 注意内容を付箋に貼ってパソコンに貼るよう指導。
- 身なりに構わなくなる(髪も梳かさず、春に冬物のブーツを履く)
- 平成24年6月20日
- 公休日にY2から携帯に電話。納品書の記載漏れを指摘される。
- 翌21日早朝 10階から飛び降り自殺(遺書なし)

裁判例 4 (加野青果事件)

- (ツイッター投稿)
- H23. 8 「転職してえ」
- H23. 11 「忙しいなんてレベルじゃないぞこれ。死ぬ。死んでしまう。時間足りない。」
- H24. 2 「現状が辛すぎてなんかもう消えたい」
- H24. 3 「新しい仕事で目が回る。」
- H24. 5 「マジで辞めんぞこの会社」
- H24. 6. 10 「今回は絶望的ですかね。もう会えないかもですね。」
- H24. 6. 19 「仕事大量に残ってるから朝早くでてこなかん」

裁判例 4 (判決)

- 取締役BはY3の口調について認識するも一度注意したのみ、その後確認せず
- 負担の重い配置転換を決定
- 「被告会社は、花子に対し、花子が新しい業務を疲労や心理的負担なく遂行できるよう花子の業務の事情を把握し、指導体制を整え、場合によっては、花子の業務内容や業務分配の見直しや増員を実施すべき義務を負う。」
- ⇒Y2を3階に配置するなど、義務を怠った。
- 配置転換自体は企業の合理的な人事施策の範囲内
- 時間外が増えているとはいえ、労働者の心身の健康の喪失につながるようなものではない。
- 叱責行為についてこれを制止ないし改善するよう指導・注意する義務がある。
- ⇒これを放置。
- 業務支援が必要な状況にあったのに放置、業務内容や業務分配の見直し等を怠った。会社自身の不法行為及び債務不履行
- 。

裁判例 4 (加野青果事件)

- 取締役BはY3の口調について認識するも一度注意したのみ、その後確認せず
- 負担の重い配置転換を決定
- 「被告会社は、花子に対し、花子が新しい業務を疲労や心理的負担なく遂行できるよう花子の業務の事情を把握し、指導体制を整え、場合によっては、花子の業務内容や業務分配の見直しや増員を実施すべき義務を負う。」
- ⇒Y2を3階に配置するなど、義務を怠った。
- 配置転換自体は企業の合理的な人事施策の範囲内
- 時間外が増えているとはいえ、労働者の心身の健康の喪失につながるようなものではない。
- 叱責行為についてこれを制止ないし改善するよう指導・注意する義務がある。
- ⇒これを放置。
- 業務支援が必要な状況にあったのに放置、業務内容や業務分配の見直し等を怠った。会社自身の不法行為及び債務不履行
- 。

パワハラの本質

- パワハラには、組織的な問題点が潜む
- 個人の資質の問題に矮小化しがち
- 職場は仕事をする場（機能的な業務へ）
- 感情をぶつける対象は部下ではない
- 相談体制、窓口を設置、充実を
- 職場のルール（分担と責任）の確立を
- 評価基準の透明化・客観化を
- 管理者のストレスマネジメントができていない

ハラスメントを予防するには

- ① 過度の競争的な労務管理の見直し
- ② チームでの仕事と成果の共有
- ③ 管理職教育の重要性（事例の集積と分析）
- ④ 重層的な相談体制（外部を含む）
- ⑤ メンタル不調を見逃さない
- ⑥ 傾聴のトレーニング
- ⑦ ミスの陰にあるものを探る
- ⑧ 他社の事例を学習する（交流も必要）
- ⑨ 社内規定の整備

ご静聴

ありがとうございました