

これってハラスメント？

判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線



佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第25回

ハラスメントと 労災保険給付

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

孤立無援と感じていました。

さらに、同時期、部下が失踪して解雇の問題が生じたり、I浄水場所長代理が突然退職することになったりして、業務量が増加することでAさんの兼務解消の見込みがさらに遠のくなど、想定外の問題に直面しました。

その頃、Aさんはうつ病を発症しました。

Aさんの兼務が始まって2か月ほど経った時期に、東京本社においてサービスセンター長の研修が行なわれました。この研修には、社長や役員も多数出席しており、Aさんも参加しました。

研修終了後、研修参加者全員が出席する懇親会が開かれました。その席で、東京本部長のBさんが、Aさんのことを「頭が いいのだから、Aさんのことを」「何をやらしてもアカン」「その証拠として奥さんから内緒で電話があり『主人の相談に乗って欲しい』と言った」などと発言しました。社長が見かねて、Bさんのスピーチを止めようと思いました。

Aさんは懇親会后、妻に電話をかけ「また死にたなったわ」と述べて電話を切り、翌日早朝、宿泊していたホテルの窓から飛び降

り、死亡しました。

Aさんの妻が労働基準監督署長に対して遺族補償年金などの支給を請求したところ、「業務上の死亡」と認められず、支給しない旨の処分がなされたため、その取消しを求めて裁判を起こしました。

【裁判所の判断】

裁判所は、兼務による心理的負荷は極めて大きかったことを認め、兼務解消の見込みがないまま、Nサービスセンター長の本来の業務に手を付けることができず、他のサービスセンターに取り残されつつあることを感じることにによる精神的負荷も大きいものがあったと推認しました。

また、Aさんと上司との相性や人間関係が良好ではなく、上司らによる援助が十分ではなかったこと、Aさんの労働時間が増加傾向にあったこと、様々なトラブルが同時期に重なったことを指摘し、Aさんは「過重な心理的負荷を業務上負っていた」と認め、厚生労働省が示した基準に照らしても、心理的負荷の程度は「強」に当たるとしました。

さらに、Bさんの発言によりA

従業員がうつ病などの精神障害を発症した場合、「労災」として認定できるかどうか、特に、その精神障害が業務に起因して生じたのかどうか問題となることがあります。

懇親会での上司の発言が
業務起因性の判断要素と
された事例

参考判例／大阪地裁2007年
11月12日判決

X社に勤務するAさんは、I浄水場所長とNサービスセンター長

を兼務して働くことになりました。I浄水場所長は現場を離れることができない仕事であったため、Nサービスセンター長と兼務することは困難であり、長期にわたる兼務が無理であることは周知も理解していました。

しかし、人事の都合上、他の人にすぐ交代できる状況ではありませんでした。Aさんは上司に兼務が無理であることなどを相談しましたが、上司は叱咤するばかりで、部下の面前でAさんを批判することもあり、Aさんは「フォローしてもらえない」と周りに漏らし、



さとう みのり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

さんにかかった負荷は「業務上のもの」であるとしたうえで、酔余の激励とはいえず、通常公表されることを望まないプライベートな事情を社長以下多数の面前で暴露され、無能呼ばわりされたと受け取ることもやむを得ないような不適切な発言であったとしました。

上司に悩みを取り合ってもらえなかったAさんにとっては、頼みの綱として信頼していたBさんから発言されたことは、心理的ショックが極めて大きなものであったとして、「精神障害を発症ないし増悪させる程度に過重な心理的負荷を有する」と認め、業務起因性の判断要素として考慮すべきとなりました。

そのうえで、Aさんのうつ病の発症・増悪および自殺は、業務に起因するものというべきとし、労働基準監督署の処分を取り消しました。

【教訓】

前回に引き続き、労災保険給付に関して労基署の処分を取り消した裁判を紹介しました。

「パワハラを受けてうつ病になってしまった」というケースは少なくなく、そのような場合、従業員は労働基準監督署長宛てに労災保険給付の請求をすることもできますし、加害者や会社を相手に裁判を起こし、損害賠償請求をすることもできます。

従業員が労災請求をした場合、会社は、労働基準監督署から、関係書類の提出や関係者への事情聴取などの協力を求められるため、

適切に応じるようにしましょう。

会社としては、本当にパワハラがあったのかなどについて独自に事実調査を行ない、従業員側の言い分と食い違う場合には、意見書を作成し、労働基準監督署へ提出することもできます。

精神障害の労災認定基準は、厚生労働省が公表しています（図参照）。労災として認められるためには、業務起因性（業務のせいである）が問題となる点が多いです。

厚生労働省は、業務上の「具体的な出来事」ごとにストレスの強さを判断する具体例をまとめており、2020年5月の改正により、「具体的な出来事」等に「パワハラ

スメント」が追加されました。たとえば、

▼上司から人格や人間性を否定するような、業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃が執拗に行なわれた場合

▼必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責などが執拗に行なわれた場合

心理的負荷の程度が「強」と判断され、他に強い「業務以外の心理的負荷」や「個体側要因」があるなど特別な事情がない限り、業務起因性が認められ、労災認定されることになります。

また、心理的負荷の程度が「中」のパワハラであったとしても、会社が適切に対応せず、改善されなかった場合は「強」に繰り上がり、同じく特別な事情がない限り、労災認定されます。

今回のケースのように、仕事の量や質、職場内での孤立、パワハラに当たるような心ない発言など、様々なことが原因となり、従業員が心を病んでしまうことはよくあります。会社としては、労働環境を整え、予防に努めることが大切です。

労災保険給付のポイント (精神障害の労災認定基準)

- ① 認定基準の対象となる
精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる
精神障害の発病前おおむね
6か月の間に、業務による
強い心理的負荷が認められること

→ 業務上の「具体的な出来事」
ごとに、ストレスの程度を
「強」「中」「弱」と判断する
具体例がまとめられている

- ③ 業務以外の心理的負荷や
個体側要因により発病したとは
認められないこと

①～③の要件を
すべて満たす必要がある

厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」
(2020年5月改正)