



佐藤みのり法律事務所 弁護士 佐藤みのり

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きます。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。

## 第54回

# 厳しい指導後、従業員が自殺…会社の責任は？

従業員の自殺に関する  
会社の責任が  
否定された事例

参考判例／札幌高裁2007年10月30日判決  
(原審)札幌地裁2005年1月20日判決

従業員が自殺した場合、会社の責任が問われるかどうかの境界線はどこにあるのでしょうか。

### ◇ 業務への強い責任感 ◇

X銀行に勤めていたAさんは、Y支店に配属され、高い人事評価を受けていました。

Aさんは午前8時頃出勤し、退社時間は午後11時頃になることもありましたが、平均すると午後9時頃退社していました。休日出勤

した日数は比較的少なく、また、月に3〜4回、X銀行全体の早帰り日(午後5時退社)があるほか、Y支店独自の早帰り日も設定されていました。

X銀行では投資信託の販売強化に重点が置かれ、Aさんはその推進担当に任命され、目標達成に向けて熱心に仕事に取り組んでいた。しかし、販売実績を伸ばすことができず、Y支店の販売目標達成率は低い状況にありました。Y支店では毎月1回会議が開か

れ、各推進担当者が進捗状況と今後の見通しを発表することになっていました。

上司Bが、Aさんに前月の投資信託の販売実績について質問したところ、Aさんが把握していなかったため、上司Bは「販売推進担当者として、そのようなことでは困る。その程度のことは把握しておくように」と言って強く注意したところ、Aさんは責任を感じている様子でした。

### ◇ 不安定な言動と突然の自殺 ◇

Aさんは、冬季休暇を取るため事前に休暇申請したものの、引継書を提出することなく仕事を休んだうえ、電話連絡も付かない状態にあり、休み明けに出勤した際、注意を受けました。

その後、Aさんは通常どおり出勤し、就業時間後、上司や同僚らと飲食することもありました。

X銀行では、行員による立替払いを禁止しており、発覚すれば懲戒処分の対象になるものでしたが、Aさんはある解約案件について4回にわたり立替払いの手続きをしていました。

Aさんが営業先から戻ると、上司Cが「あの解約について電話で

照会があったよ。解約書類は預かっているかい」と聞きました。

Aさんが「はい」と答えると、上司Cは「それなら見せて」と言い、Aさんは「わかりました」と返事をして営業室から出ていきました。

Aさんは営業車に乗って走り去り、そのまま行方不明となり、3日後に自殺しました。

遺族は、AさんはX銀行における業務のせいで自殺したとして、X銀行を提訴しました。

## 裁判所の判断

ハラスメントの有無に関して、裁判所は、上司Bの指導は「業務を適正に進めていくために必要なものであって、ある程度厳しいものであったことが推認されるものの、個人攻撃とかいじめに当たるもの」とまで言うことはできず……上司の部下に対する指導として許される限度を超えた過度に厳しい指導を行なった事実を認めることはできない」と判断し、違法なハラスメントはないとしました。

一方、推進担当に任命されたAさんは販売目標を達成するべく熱



さとう みおり

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。

心に仕事に取り組んでいたものの、思うように販売実績を上げることができず、会議において上司Bから厳しく注意されるなどして「相当の精神的負担」を感じており、そのために軽度うつ病に罹患し、それも1つの原因となって自殺したものと認定しました。

そのうえで、会社の負っている安全配慮義務（使用者が労働者を管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身を損なうことがないよう注意する義務）違反も否定しました。

裁判所は、Aさんが冬季休暇を取った際に引継書を提出せずに仕事を休み、電話連絡も付かなかったという事情はあるものの、その後Aさんには、X銀行において把握し得る異常な言動はないこと、その他Aさんが軽度うつ病に罹患していることをうかがわせる事情をX銀行において把握していたと

認められないこと、さらにAさんから健康状態等を理由に業務の変更等を求める申し出もなかったこと……といった事情を考慮し、「X銀行はAさんの自殺等不測の事態が生じ得る具体的危険性まで認識し得る状況があったとは認められない」としています。

また、上司CがAさんに対し解約について確認した際のやり取りに特段不適切な点は認められず、突然Y支店を飛び出し、そのまま行方不明になった経緯を踏まえ、「X銀行がAさんの自殺を防止するための措置をとることができたとは認められない」としました。



### 教訓

#### ◇ 従業員の言動に気を配る ◇

ハラスメントが原因で従業員が自殺した疑いがある場合、会社が問われ得る法的責任は、大きく分けて以下の2つが考えられます。

- ① 使用者責任（加害従業員における使用者としての責任）
- ② 安全配慮義務違反

まず、違法なハラスメントが存在しなければ、①使用者責任を問

われることはありません。

しかし、その場合であっても、②安全配慮義務違反の有無は問題となります。安全配慮義務違反を判断するうえでポイントとなるのが「（自殺の）予見可能性」です。

本連載第34回でも取り上げたように、会社側が、上司からの日常的な厳しい叱責の存在、それに対する部下の不満、異動希望、体調不良、自殺願望などの事実を把握していたケースでは、予見可能性が肯定され、会社は多額の賠償金の支払い義務を負いました（徳島地裁2018年7月9日判決）。

一方、本件のように、自殺した従業員の言動に不審な点がなく、会社が自殺を予見できなかったケースでは、会社が自殺を防止するための措置をとることはできなかったと考えられ、会社の責任は否定されます。

本件では、Aさんの死後、遺族が上司BやCに対し、Aさんの死は銀行業務に起因するものであると強く主張し、会社の責任を認めるようなメモを書かれています。

しかし、裁判所はこのメモについて、「達成が容易でない仕事や課題を持つ者であれば誰しも一定の精神的負担を感じていること

### 従業員の自殺における会社の責任は？

- |                                    |   |      |
|------------------------------------|---|------|
| ① (自殺の原因として) 違法なハラスメントや長時間労働などがあった | → | 責任あり |
| ② (①がなかったとしても) 安全配慮義務違反があった        | → | 責任あり |
| ①も②もない                             | → | 責任なし |

を前提に、事後的にみてAさんも仕事上精神的負担を感じていたのではないかという推測を表明した趣旨にとどまると解するのが相当であり、上司BやCが自殺を予見できていたわけではないといえます。

逆に、自殺した従業員の日頃の様子がおかしく、会社が気付くべきであった事案において、会社が事後的に「予見できなかった」と主張したとしても、会社の責任は肯定されるでしょう。

会社としては、従業員の日頃の様子をしっかり観察し、普段と異なる言動が見られないか、精神不安定な様子があるかがわからないかなど、常に従業員に気を配ることが大切です。