

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56回

「トラブル解決」と思いきや、その後に送られてくる多数の診断書

同僚間の暴行トラブル、

その後の会社の対応が問題となった事例

参考判例／大阪高裁2002年8月29日判決

(原審) 大阪地裁2001年11月9日判決

従業員同士のトラブル（ハラスメント）の解決は、丁寧に行わなければなりません。やり方を間違えると訴訟に発展することがあります。

◇トラブルの発端◇

X社に勤めるAさん（女性）は、Bさん（男性）に、命令口調で事務用品の注文を依頼しました。Bさんは、日ごろからAさんが意見

を押し付けるような口調をすることに反感を抱いており、横柄な受け答えをしました。それがきっかけでAさんとBさんは口論となり、別室で話し合いましたが、かっとしたBさんがAさんの頬を平手で殴打し、Aさんの頬は赤く腫れました。同日、課長から、Bさんが退職するつもりであると聞いたAさんは、穏便な措置を求め、X社の仲裁で仲直りすることになりました。

た。BさんがAさんに謝罪し、翌日、他の従業員の前で円満解決が報告されました。

Aさんは殴打から2日後、病院に行き「顔面挫創、頸部捻挫により約1週間の通院治療を要する」との診断を受けました。

しかし、1週間経つても頭痛のほか、頸部等に激しい痛みがあり、Bさんから受けた暴行のことを考えると体や手が震えだし、呼吸がしにくくなり、時にひきつけ症状を起こすようになりました。そのため、Aさんはその後も複数の病院に通院を継続し、複数の診断を受けました。

Aさんは痛みが続いていることもあり、穏便な措置を求めたことを後悔し、Bさんへ謝罪を求めるようになりました。

AさんがX社に診断書を提出し、Bさんの謝罪を要求したことで、上司とBさんはAさん方に赴きましたがAさんは不在でした。

その後も、AさんはBさんに対する憤りの気持ちを強め、Bさんに処分を加えないX社に対しても不満を持つようになり、被害者意識を強めるようになりました。

医師は、外科的にはほぼ完治しているが、日ごとに症状が悪化する

るのは内面の問題によるものだとして、X社に対し、Aさんの精神的なダメージを考慮すべきである旨、助言しました。

X社はBさんに治療費等を負担させ、示談させる方向で仲裁する方針を決め、Aさんと面会しました。Aさんの意向を踏まえ、Aさんの欠勤について当面出勤扱いにすることも告げましたが、AさんのX社に対する不信任は強まるばかりでした。

◇深まる対立の末に告訴へ◇

その後、Aさんの依頼を受けた代理人のCさんからX社に何度も電話が来るようになり、「X社が責任を認めないと訴える」などと述べたため、X社は弁護士に依頼することになりました。

BさんはAさんに対し、傷害がある」というAさんの言い分を疑う内容の書面を送り、X社はAさんに対し、X社代理人弁護士を通じて申入れをするよう求め、事務的な対応へと変わりました。

Aさんは出勤扱いにしてもらいながら3か月ほど欠勤を続け、その間も多数の診断書等をX社に送付しました。

その後、半年ほど欠勤を続けた



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。

裁判所の判断

●和解の成立について

暴行当日の仲直りをもって「損害賠償請求をまったくしない」という和解が成立したとはいえない」としました。当時Aさんには治療

後、X社はAさんを休職処分にしました。そして、X社は(ア)Aさんが正当な理由なく長期欠勤を続けたこと、(イ)多数の診断書を送ったり面談を強要したりして業務を混乱させたこと、(ウ)労災手続きに協力するよう強要してX社を混乱させたこと、(エ)Bさんを刑事告訴したことが、就業規則の「著しく職務怠慢」「その他会社または同僚の迷惑となるとき」等に該当するとしてAさんを解雇しました。

Aさんは、解雇の無効や治療費・慰謝料の支払いを求め、X社とBさんを訴えました。

が長引くという予測はなく、X社は傷害が生じたという認識もなく、仲直りの席でも損害賠償のこととは話題になっていなかったことが理由として挙げられています。

●損害について

「損害の公平な分担」という視点から、心因的な症状に対する治療費のすべてを加害者の負担とは認めず、治療費等の4割に限り賠償すべき損害と認めました。

なお、一審は、BさんがAさんの言い分を疑う内容の書面を送付したり、X社がAさんに対して代理人弁護士を通じてX社に申入れをするよう求めたりしたことを考慮し、治療費等の6割の支払い責任を認めました。

この点、二審は「これらの出来事(ア)Aさんの精神的負担を重くしたと推認できる」としつつも、AさんもCさんを代理人に立て、さまざまな要求を行ない、訴訟に訴えると述べたりしたことから、X社らの対応を「あながち非難することもできない」として、賠償額を4割に減額しています。

●解雇の有効性

裁判所は、「(ア)Aさんの欠勤は

無断欠勤ではない、(イ)Aさんは現実に頭痛や頸部痛が存在し、これにX社も責任があるから、これをAさんが訴えたとしてもAさんを責めることはできず、多数の診断書を送ることも当然のことであって、そのためにX社の業務を混乱させたとはいえない、(ウ)Aさんが労災申請手続きの協力を求めることも違法ではなく、X社が労働基準監督署の事情聴取に応じることにも当然の義務である、(エ)AさんがBさんを刑事告訴したことも、BさんがAさんに傷害を与えた以上は、Aさんの告訴を非難することはいけない」として、本件の事情によれば「治療を待つて復職させるのが原則であって、治療の見込みや復職の可能性等を検討せず、直ちに解雇することは信義に反する」とし、解雇を無効としました。



教訓

◇「解決」後も状況を注視する◇

本件は、違法なハラスメント(暴行)から生じる「損害」が、予想以上に大きくなったケースです。こうした事態は、暴行に限らず、たとえば「厳し過ぎる指導」

などがきっかけで起こることもあり、どの会社でも直面する可能性があります。

会社としては、一度解決済みと捉えた事案について、後から続々と診断書が送られてきたり、面談を強要されたりしたら困惑することでしょう。

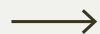
しかし、精神的な不調は、本件のように後から症状が出たり、誰も予想できないほど長期化したりすることがあります。

それを前提に、会社は、公平な損害の負担や、体調等に配慮した復職のあり方などについて、被害者と話し合う必要があります。

なお、こうした事案では、話し合いがこじれてしまう場合も少なくないため、弁護士に依頼するのも有効です。

違法なハラスメントから精神的な不調が生じたら

＋被害者に寄り添い、誠実な話し合いを



事案によっては
弁護士に依頼

＋公平な損害の負担を検討
＋復職のあり方も慎重に検討