



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62回

職場内いじめを
“防止”する義務

職場内のいじめ行為を
防止する
義務を認めた事例

参考判例／さいたま地裁 2004年9月24日判決

職場内での深刻ないじめについて、上司や管理職が気付けなかった場合、会社はいじめにより生じた損害を賠償する責任があるのでしようか。

◇男性看護師間の異様な関係性◇

Aさんは、高校卒業後、X病院に就職しました。看護助手として勤務しながら看護学校に通学し、2年後、准看護師の資格を得ました。その後もX病院に勤務しながら

ら、高等看護学校に通学していました。

X病院には男性看護師がAさんを含め5名おり、Bさんが一番上の先輩で、Aさんは一番下の後輩でした。男性看護師の間では、独特な関係性があり、先輩の言動は絶対的で、Bさんが後輩を服従させる関係が続いていました。Aさんは、勤務時間が終了してもBさんらの遊びに無理やり付き合わされたり、学校の試験前に朝まで飲み会に付き合わされたりしていま

した。

また、Bさんの個人的な用事の使い走りをさせられたり、Bさんの仕事が終わるまで帰宅が許されなかったり、X病院に内緒で残業や休日勤務を強いられたりするなど、Bさんの命令に従わないと仕事で嫌がらせを受けました。

このような男性看護師の雰囲気やBさんの態度は、看護学校の生徒間でも話題になっていました。

◇数々のいじめ行為◇

Aさんが高等看護学校に入学してからいじめは一層激しくなり、Bさんの個人的な掃除、子どもの世話・送迎等をさせられる、高等看護学校の女性を紹介するよう命じられる、職員旅行の飲み物代の約9万円を支払わされる、Aさんが勤務時間外に彼女に会おうとすると、仕事だと言ってBさんに呼び出されたり、BさんがAさんの携帯電話を勝手に使ってAさんの彼女にメールしたりするということがありました。

【職員旅行での事件】

さらに、X病院の43名程度の従業員が参加した職員旅行で、Bさんは、AさんとAさんに好意を持っている女性を2人きりにして性

的な行為をさせ、それを撮影しようと企てました。

2人のいる部屋の周りに職員が集まり室内をのぞいているなかで、Aさんは焼酎を一気飲みして急性アルコール中毒になり、病院に運ばれましたが、この一件は上司に報告されませんでした。

【忘年会とそれ以降の出来事】

その年の忘年会で職員旅行のことが話題になり、Aさんの先輩らはAさんに対し、「あのとき死んじやえばよかったんだよ。バカ」と言ったり、Aさんが何か言うところを「うるせえよ。死ねよ」と言い返したりしました。

これ以降、Bさんらは仕事中でも、Aさんに対し何かあると「死ねよ」という言葉を使うようになりました。

また、Bさんらは、Aさんが彼女からもらった帽子をライターで燃やすそぶりをしたり、ゲーム中に床に落としたコロッケを食べるよう言ったりしました。

【仕事のミスに対する罵倒】

Bさんは、Aさんが仕事でミスをしたときに乱暴な言葉を使ったり、手を出したりすることがありました。

Aさんが空の検体を出したとこ



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

【Bさんの責任】

ろ、Bさんにしつこく叱責され、外来会議においてAさんの様子がおかしいことが話題になり、BさんはAさんのことを「やる気がない」などと非難しました。それから数日後、Aさんは仕事のミスを怒られ、自宅で自殺しました。Aさんの遺族は、Aさんの自殺はBさんのいじめが原因であるとして、BさんとX病院を訴えました。

裁判所は、Bさんの行為について、「自らまたは他の男性看護師を通じて、Aさんに対し、冷かし・からかい、嘲笑・悪口、他人の前で恥辱・屈辱を与える、たたくなどの暴力等の『違法ないじめ』を行なったものと認められる」とし、いじめと自殺との因果関係についても、いじめが執拗で

あり、長期間にわたっていることなどを踏まえ、肯定しました。

そして、BさんがAさんの勤務状態や心身の状況を認識していたことなどに照らせば、BさんはAさんが自殺を図るかもしれないことを予見できたとして、『死亡しなかったこと』について損害賠償義務を負うとし、慰謝料1000万円の支払いを命じました。

【X病院の責任】

裁判所は、病院側はAさんに対し、「職場の上司および同僚からのいじめ行為を防止して、Aさんの生命および身体を危険から保護する安全配慮義務を負担していた」としました。

そして、Bさんらの後輩に対する職場でのいじめは従前から続いていたこと、Aさんに対するいじめは3年近くに及んでいること、職員旅行の出来事や外来会議でのやり取りは雇い主も認識可能であったことなどを踏まえ、病院側は「BさんのAさんに対するいじめを認識することが可能であったにもかかわらず、認識していじめを防止する措置をとらなかつた」として、病院側の安全配慮義務違反を認めました。

そのうえで、X病院は「Bさん

らの行なつたいじめの内容やその深刻さを具体的に認識していたとは認められないし、いじめと自殺との関係から、Aさんが自殺するかもしれないことについて予見可能であったとまでは認めがたい」として、『本件いじめを防止できなかったこと』によってAさんが被った損害について賠償責任を認める一方、『Aさんが死亡したこと』による損害については賠償責任を否定し、いじめによって被った精神的苦痛に対する慰謝料として500万円の限度で支払いを命じました。

教訓

◇職場内いじめの予防・防止を◇

本連載でも、職場内いじめ型のハラスメント事例を紹介してきました（連載第41回、55回）。

社長や上司などが、職場内いじめの事実を知りながら特段の防止措置をとらなかつた事例では、会社側の損害賠償責任は認められると考えてよいでしょう。

しかし、いじめの被害者は恥ずかしさや恐怖心などから会社に相談できないことも多く、いじめに

いじめに気付ける体制づくりを

- ✦ 相談窓口の整備
- ✦ 従業員の悩みアンケートの実施
- ✦ 職場内の人間関係、雰囲気の定期的な確認など

ついて知っている周囲の従業員も、報復等を恐れ、沈黙してしまうことがあります。その結果、本件のように、会社側がいじめの存在に気付かないこともあるでしょう。

本事案は、雇い主側がいじめの内容や程度を具体的に認識していなかった場合に、会社側がどのような責任を負うのか考えるうえで参考になります。

会社側が職場内いじめを「認識可能」であったならば、安全配慮義務違反が認められる可能性があります。

2022年4月からパワハラ防止措置が全企業に義務化され、会社としての方針の明確化や相談体制の整備等が義務付けられています。いじめもパワハラの1つであることから、予防体制の構築に努める必要があります。