



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63回

パワハラ後の対応で、
新たなパワハラが！

従業員の暴力とその後の会社の対応が
共同不法行為とされた事例

参考判例／名古屋高裁2008年1月29日判決

(原審)名古屋地裁2006年9月29日判決

ハラスメント被害を訴える従業員は、時に感情的になったり、理不尽とも思われる主張を繰り返したりすることがあります。

会社は、どのような対応を心がける必要があるのでしょうか。

◇ 暴行のきつかけ ◇

Aさんは、X社の経営する衣料品販売店の店長代行として勤務しており、その店の店長はBさんでした。

Bさんは、Aさんが通常より店長の資格を取得するのが遅れていたこともあり、日頃から他の従業員より厳しく接していました。

Aさんは、従業員間の連絡事項等を記載する日誌に「店長へ」として、Bさんの仕事上の不備を指摘する記載をし、その横に「処理しておきましたが、どういうことですか? 反省してください」と書き添えました。

これを見たBさんは、Aさんにさらし者にされたと感じ、A

さんを休憩室に呼びつけ、説明を求めました。Aさんが「2回目でしょう? どうしようもない人だ」などと言い、鼻で笑うような態度を示したことで、Bさんは激高し、Aさんの頭部や背部を板壁やロッカーに打ち付けたり、頭突きをしたりしました。パート従業員の仲裁で暴行は収まりました。上司の立会いのもと、BさんはAさんに謝罪しましたが、Aさんは一切取り合いませんでした。

Aさんはさまざまな不調を訴え、複数の病院の診療科で検査を受け、一部の病院に通院したり、診断書を交付されたりしました。

◇ 2度目のトラブルと訴訟提起 ◇

Aさんは、警察に被害届を出しました。また、労災申請手続きを進めることにしました。

X社は、Aさんの療養中、給与全額を支給することにして、毎月1回診断書を提出するよう求めましたが、Aさんはこの求めにに応じず、給与全額分の支給をいったん停止されました。

その後、Aさんは精神科を受診し、「Bさんによる暴行事件に関連してPTSDの状態を呈していること」「休養加療を要すること」

を記した診断書をX社に送付しました。そこで、Aさんへの対応担当となったCさんは、給与全額の支給や傷病見舞金の手続きなどをしました。

Cさんは、何度もAさんに電話し、診断書の提出や面談を求めました。しかし、Aさんは「医者からX社関係者と面談したり、仕事の話をしたりしてはいけないと言われている」と伝え、労災申請手続き等に必要な書類を提出しませんでした。

そのようななか、Aさんは自らCさんに電話し、X社内における暴力事件の報告書の開示などを求めました。この電話は2時間以上に及び、その会話のなかでCさんは「いいかげんにせいよ、お前。ぶち殺そうかお前。調子に乗るなよ」などと声を荒げながら申し向きました。

Aさんは、この電話の直後に気分が悪くなり、救急車で搬送され、病院で30分程度休んで帰宅しました。

その後、Aさんは、X社とBさんを相手取り、損害賠償請求訴訟を提起しました。なお、Aさんは、怪我だけであれば治療期間6か月程度で済んだところ、心理的要因

により、就労困難な状況が約9年間継続しています。

裁判所の判断

【Bさんの暴行について】

Bさんの暴行については、「その違法性は明らか」と判断されました。

【Cさんの発言について】

Cさんの発言は、声を荒げながらAさんの生命、身体に対して害を加える趣旨を含んでおり、Cさんが、AさんがPTSDである旨の診断を受け、担当医からX社の関係者との面談、仕事の話をすることを控える旨告知されていたことを認識していたことからすれば、「違法である」と判断されました。

【Aさんの罹患した病とBさんの暴行・Cさんの発言の因果関係】

裁判所は、鑑定結果なども踏ま

え、「AさんはBさんの暴行やその後のCさんの発言によりPTSDに罹患したとは認めがたい」としながらも、Aさんの性格傾向があるなか、Bさんから暴行を受け、Cさんとの折衝のもつれを通じ、

Aさんは「担当者ひいてはX社自体に対して次第に、忌避感、不安感、嫌悪感を感じるようになり」、X社との対立関係が鮮明化するなどが相まって「X社がAさんに危害を加えようとしているという類の被害妄想を焦点とする妄想性障害に罹患し」と判断しました。

そして、「Bさんの暴行が妄想性障害発症の端緒となっており、Cさんによる発言も…その症状に影響を及ぼしたことは否定し難く」、Bさんの暴行およびCさんの発言と、Aさんの障害との間に相当因果関係を認めました。

【責任の帰趨】

裁判所は、Bさんの暴行とCさんの発言は共同不法行為に当たると判断し、X社はBさんとCさんの使用者であることから、Aさんの被った損害全部について賠償責任を負うとしました。

なお損害額について、裁判所は、「妄想性障害は、本人の特徴的な病前性格が論じられており…Aさ

んの障害の発生およびその持続には、(Aさんの)性格的傾向による影響が大きいと認められる」とし、損害の60%を減額するのが相当としました(素因減額、図)。

教訓

◇ 冷静な被害者対応を心がける ◇

ハラスメントが生じた後の会社の対応が問題となる事案は、しばしば起こりますが(連載56回)、本事案は、ハラスメント後の被害者対応のなかで、さらなるハラスメントが生じてしまったケースといえるでしょう。

本事案において、X社はAさんから「医者からX社関係者と面談したり、仕事の話をしたりしてはいけないと言われている」と伝えられていました。

一方で、Aさんは自らX社担当者に電話をかけ、長時間にわたって議論しており、X社がAさんに対して、本当に働けないほどの精神疾患があるのか疑問を持つても不思議ではない状況だったと言えるでしょう。長時間にわたる議論の

素因減額とは?

加害行為によって生じた損害が、通常生じる程度を超えている

+

被害者の
心因的要素等が寄与

↓

損害の公平な分担のため、
損害を拡大させた
被害者側の過失を斟酌する

なかで、Cさんから暴言が飛び出した背景には、そのような事情もあったのだろうと思われます。

しかし、実際にはAさんはまれな疾患である妄想性障害を発症しており、長期間にわたって就労不能となり、当初のハラスメントがもたらした損害は、その後の対応のなかでのハラスメントと相まって大きくなってしまいました。

ハラスメント被害者が感情的になったり、一見すると理不尽な言動をしたりすることは多々あります。被害に遭ったことや体質などが相まって、メンタル面に不調をきたしている可能性もあります。

会社としては、被害者と直接やり取りする従業員にその可能性を伝え、常に冷静な対応を心がけることが大切です。



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。