

労務 ROAD

■裁判例を見てみよう！ ～ 第1回 ～

皆さまもご存知のとおり、労務問題は多岐にわたり、判断が難しいことも多いです。その中で、やはり参考にするべき情報が裁判例となります。今後、ハラスメントや、労働時間、未払い賃金等について、読み解きにくい裁判例をなるべく分かり易くお伝えしていきます。

事案の概要

：自然退職扱い社員からのパワハラを理由とした損害賠償等請求
(東京高裁平成 25 年 2 月 27 日判決)

上司(被告)からパワーハラスメントを受けたことが原因で精神疾患を発症、被告会社を退職し、後に自然退職扱いとなったとして、従業員(原告)が、不法行為(パワハラ)に基づく損害賠償及び現在も従業員の地位にあると主張して、自然退職後の賃金を求めて提訴した事案

判旨

原審はパワハラが不法行為になる要件を規範化し、一定の行為については不法行為にあたらぬと判断したが、控訴審の判旨は、そのような規範を用いることなく個別具体的に下記のとおり不法行為に該当すると判断した。原審が不法行為に当たらないと判断した行為についても一部不法行為の成立を認め、不法行為に基づく慰謝料として、原審認定の70万円を増額し、150万円の支払いを被告らに命じた。

とはいえ、パワハラ行為と精神疾患の因果関係については原審同様認めず、また被告会社が原告に退職を命じたこと及びその後の自然退職扱いに不当な点はないとして、自然退職後の賃金請求を退けた。

〔不法行為にあたりと認定されたパワハラ行為〕

(1) 飲酒強要

業務終了後の反省会で、被告上司が「酒は飲めない。」と断った原告に対し、「少しなら大丈夫だろう。」「俺の酒は飲めないのか。」などと執拗に飲酒を要求し、これに応じた原告が嘔吐したが、その後も「酒は吐けば飲めるんだ。」として飲酒を強要したこと

(2) 運転強要

前日の飲酒で体調が悪いと訴えた原告に対し、被告上司が「もう少しで着くから大丈夫だ。」として運転を強要したこと 等、他2点

コメント(まとめ)

▼パワハラと精神疾患の因果関係

- ・パワハラを受けた従業員が、精神疾患を発症したとして会社を訴える例も見られますが、パワハラ行為と精神疾患発症が先後関係にあったとしても、それだけで損害賠償責任が認められるわけではありません。
- ・本件は、仕事上のミスなどパワハラ以外にも原告に精神的負荷のかかる状況があったことから、パワハラが精神疾患の原因である(=因果関係がある)とは認めませんでした。

▼(重要) 退職命令発令及び自然退職扱い

- ・一般に、業務外の傷病により長期欠勤する従業員につき、退職制度を設け、一定の退職期間内に復職することができない場合には自然退職扱いとするといった就業規則の定めが多いですが、本件では診断書の提出に対し、90日間の退職命令を発令し、退職期間満了3週間前に復職する場合の手続き等を案内しました。
- ・原告は被告会社からの復職案内に対し、自分は労災認定を求めつつも旨(業務外の傷病ではないこと)を被告会社に連絡したものの、復職の手続自体は行いませんでした。
- ・判旨は、原告の精神疾患とパワハラとの因果関係がないこと、原告が退職命令に異議を唱えなかったこと、復職案内を受けても一向に被告会社に復職の申し出や相談等をしなかったことを理由として、**退職命令及びその後の自然退職扱いは有効**であると判断しました。

【出典：厚生労働省ホームページ(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)】

使用者としては、従業員がパワハラによる精神疾患を訴えて欠勤する場合には、就業規則に則り、適切に退職命令を発令し、復職の意思の確認や手続の説明をしておくことが大変重要になります！

VOL.940
(2501-4)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
HP: <https://k-s-j.net/>
編集:井村・杉島・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

昨年12月5日に、日本酒や焼酎などの「伝統的造り」がユネスコの無形文化遺産に登録されました。暮れに、デパートで聞いた新潟の蔵元さんの話では無濾過、火入をしない生酒、原酒が人気だとか。

お正月には、新潟、兵庫、岐阜、広島のお酒を飲ませて頂きました。どのお酒も心地よい吟醸香とスッキリとした飲み口でそれぞれに美味しい味わいでした。

日本の食文化に乾杯！
(北村)



1月労務スケジュール

- ・年末調整
(1月還付の場合)
- ・賞与支払届の提出
- ・給与支払報告書の提出