



Vol.4

弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

★派遣先の上司によるパワハラ

今回は派遣先の上司によるパワハラで、派遣先会社が損害賠償責任を負わされた裁判例をご紹介します。今回ご紹介する裁判例は、アークレイファクトリー事件高裁判決（大阪高裁平成25年10月9日判決）です。

1 事案の概要

本件は、派遣社員が派遣先の上司らからパワハラを受け、派遣先での就労を辞めざるを得なくなったと主張して、派遣先会社に対し、使用者責任等に基づく損害賠償を請求した事案です。高裁は、派遣先の使用者責任を認めました。

2 解説

本件では、使用者責任のほかに派遣先会社の固有の不法行為に基づく損害賠償も請求されており、地裁判決ではこれも肯定されましたが、高裁判決では否定されましたので、以下では使用者責任の点について触れたいと思います。

(1) 派遣先の上司によるパワハラについて

派遣先と派遣社員との間には雇用契約は

ありませんが、派遣先は派遣社員に対して指揮命令を行いますので、指揮命令を逸脱した行為をするとパワハラに当たる場合があります。厚生労働省のワーキンググループの報告でも、パワハラの実態について、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」とされていますので、派遣先の上司がこのような行為を行えばパワハラに当たります。

(2) パワハラ行為の内容について

本件では、派遣社員の上司は関西人で、冗談できつい言葉を言っていた面もあるようですが（会社側はそのような主張をしています）、裁判所は、冗談であっても監督を受ける側の者が不安や困惑を感じるような発言は不適切だとしています。

例えば派遣社員が体調不良で欠勤した際、仮病でパチンコに行っていたと疑いを掛ける発言を行った等の点については、このような発言は労務管理や人事評価にも及ぶ事柄であり、契約上弱い立場にある監督を受ける側にとっては冗談で済む事柄かどうか

Labor-management.net News Vol.4

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岡正俊が解決！

不明であり、通常、非常に強い不安を抱くのは当然であるから、不適切であるとしています。

また冗談を言っているうちに、上司らが、派遣社員の大事にしている車について、「何しとんねん、お前。お前、コペン帰りしな覚えとけよ。剥がれてるぞ、あれぐにゃーとなっているぞ。」「こちら辺のある消化器、ポーンと放り込んだいたらいい、窓から」などと車に危害を加えるかのようなことをふざけて述べており、派遣社員はこれを明らかに嫌がっている発言をしているのに、話をエスカレートさせており、上司らの発言は著しく不適切であるとしています。

また派遣社員が指示通り作業を行っていなかったとして、上司が派遣社員を叱責した際に「殺すぞ」という言葉を使ったことは、仮に「いい加減にしろ」という意味で叱責するためのものであり、上司が日常的に荒っぽい言い方をする人物であり、そうした性癖や実際に危害を加える意思がないことを派遣社員が認識していたとしても、特段の場合のほかは、派遣社員側にそのような言葉を浴びせられることを受忍しなければならない理由はないとしています。

(3) 監督者の義務について

高裁は、監督者(上司)の義務について、監督を受ける者を叱責したり、指示をした

りする際には、労務遂行を適切に行わせる目的のために適切な言葉を選ぶ注意義務を負っているとしています。また、指導・監督を行う際に、極端な言葉を用いる場合には、そのような言葉による指導が、相手との人間関係や相手の理解力等を考慮して、適切に目的を達しているか、相手に真意を伝えているかどうかを注意する義務があるとしています。

(4) 使用者責任について

上司が不法行為責任を負う場合、その使用者である会社が、上司の選任・監督について注意を怠らなかったとの主張はほとんど認められません。本件でも認められません。ですから、上司が不法行為責任を負う場合は、会社も使用者責任を負うことを覚悟しなければなりません。

3 まとめ

本件は、派遣社員の事案ですが、上司が仮に冗談で言ったことであってもパワハラに当たる場合があることは、自社の労働者の場合でも同様に考えられます。ですから、会社としては、仮に上司が冗談で言っていることであっても、きわどい発言をしている現場を目撃したり、報告があったりした場合には、放置せずに改善する必要があるでしょう。