



Vol.62

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★パワハラと精神疾患の因果関係

仮に「上司のパワハラが認定され→適応障害を発症し→労災も認定された」という事案があったとすれば、一般的に考えて、会社が休職期間満了で自然退職の取扱いをすることは非常にリスクが高いといえます。

しかし今回ご紹介する裁判例（K事件・東京地裁平成30年7月30日判決）は、上司による暴行があり（暴行があったと認定されています）、適応障害に罹患し、その後休職となり、労災認定され、最終的には休職期間満了により自然退職となった事案で、裁判所がかかる自然退職を有効と認めた珍しい事案です。

1 どのようなパワハラだったか

会社は、学生寮、社員寮の運営、ホテル、旅館、保養所、研修所、飲食店の経営等を業とする会社でした。

暴行があったと認定された上司は、当時、清掃チームの責任者でした。原告はかかる責任者のもと、ホテル内の清掃や空気清浄機の内部洗浄等の業務に従事していました。

この上司は、ある日、原告に対し、原告の仕事ぶりを非難して、原告の腕を掴んで前後に揺さぶる暴行を加えた上、別の客室で、再度、恫喝口調で原告を詰問し、「やれよ。」「分かったか。」などと繰り返し述べて迫り、壁に原告の身体を押し付け、身体を前後に揺さぶる暴行を加え、結果として逃げようとした原告が壁に頭部をぶつけるなどしました。原告は、この暴行の直後に

病院を受診し、頭部打撲、頸椎捻挫、適応障害との診断を受けました。

上司は、原告がやる気のない仕事ぶりで作業が極めて遅く、本件事件の前日も上司から指示された業務を完了させないまま退勤し、本件事件当日も、業務が完了していなかったことから、そのような客室の状況を示し注意を理解してもらうために原告の肩を両手で持って揺さぶったにすぎず、業務指導の範囲内の行為であると主張しましたが、裁判所は、その言動は業務指導の範囲を逸脱するものであり、不法行為に該当すると認定しました。

2 パワハラと精神疾患の因果関係

パワハラが認定され、適応障害に至り、労災認定もなされたとする、通常は私傷病ではなく業務上の疾病であり、休職期間満了による自然退職は難しいようにも思います。

しかし、裁判所は、暴行の内容、被害の程度、被害者とされる労働者の言動等を総合的に踏まえ、また労災認定も裁判所の判断を拘束するものではないとして、業務と因果関係のある疾病とは認めず、自然退職を有効としました。裁判所は細かく認定しており、判決文を見ていただいたほうがよいので引用します（一部省略して引用しています）。

「上司の暴行によって原告が受けた心理的負荷についてみるに、なるほど、上司は、平成27年7月11日、2度

にわたり原告の腕を掴んで前後に揺さぶるなどの暴行を加えた上、恫喝口調で繰り返し原告を詰問するなどし、結果的に原告に頭部打撲、頸椎捻挫の傷害を負わせたものであって、身体的な傷害結果もさることながら、上司の行為態様からすると、原告に相当な恐怖感を与えたであろうことは想像に難しく、ある程度の心理的負荷を与えたことは否定することはできない。しかしながら、原告の頭部打撲、頸椎捻挫の程度は、経過観察7日間を要する程度に止まっている上、上司の行為態様としても、原告が主張するような頭部を壁に打ち付けるようなものではなかったこと、その暴行態様が強度なものであったとまではいい難いことや、上司の暴力行為としては、本件事件時の1日のみに止まっていることからすると、かかる上司の暴行が、客観的にみて、それ単体で精神障害を発病するほどの強度の心理的負荷をもたらす程度のもものと認めることには、躊躇を覚えずを得ない。そして、原告が、東京臨海病院のみならず本件事件当日に受診した木場病院でも、医師に対し錯乱状態や不眠症といった症状を訴えていることからすると、原告の適応障害の原因が本件事件以外の業務外の要因にもあるとの合理的な疑いを容れる余地がある。確かに、本件労災申請（適応障害）において、中央労基署長が原告の適応障害につき業務上の疾病である旨の判断をしており、同申請に関し、東京労働局労災医員が、上司の暴行が認定基準上の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するとして、その心理的負荷の強度を「強」であるとの意見を述べていることは軽

視できるものではない。しかしながら、行政庁の上記判断が裁判所の判断を拘束する性質のものでないことはいうまでもないところであるし、上司の暴力行為は本件事件当日のみのことであることや、原告の受けた傷害の程度が外傷を伴わないものでさほど重いものとはいえないことなどを考慮すると、上記労災医員の意見を過度に重視することは相当でないというべきである。以上のとおり、原告に発病した適応障害が業務上の傷病に当たると認めることはできない。」

要するに、暴行の事実があったが、その程度からすると、必ずしもそれだけで適応障害を発症させるほどのものとまではいいないし、ほかの原因も考えられるから、業務上の疾病とは認定できず、私傷病として自然退職の効力が生じるとしたのです。

パワハラ認定→精神疾患→労災認定の事案においても、精神疾患と業務との相当因果関係が否定されるケースもあるという意味では非常に参考になる事案です。

しかし、現実問題として、労務トラブルの現場では、「労災認定もされているし会社は責任を認めるべきだ」という形で非常に激しいやり取りになります。また司法判断に委ねるとしても時間もかかりますし、結論がどうなるかわかりません。したがって、実際の対応としては、この裁判例を頼りに強気に出るのではなく、妥当な解決を模索する必要があると考えます。