



Vol.101

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★履行補助者自身のパワハラと安全配慮義務違反

今月のニュースレターは、履行補助者自身のパワハラについて使用者の安全配慮義務違反が認められ、使用者が損害賠償を命じられた裁判例（東京地裁令和3年3月3日判決）をご紹介します。

安全配慮義務の履行補助者である管理職がパワハラを行った場合、社長、役員や人事部がそのことを知らなくても会社が損害賠償責任を負うことになります。

1. 事案の概要

本件は、被告の運営する病院に看護師として勤務していた原告が、看護師長からパワハラを受けたことにより心臓疾患、精神疾患等を発症したこと、被告が配置転換等の労働環境を改善するための措置を講じなかったこと等について安全配慮義務違反による損害賠償を請求した事案です。

看護師長のパワハラについては平成23年3月1日から平成27年3月19日までの言動が問題となっています。原告は、同日看護師長に叱責された後、過呼吸になって倒れ入院することになり、翌日心臓疾患の診断を受けました。看護師長は同年3月31日付で定年退職し、一方原告は平成27年4月1日付で、予定されていた通り外来から病棟勤務に異動になりました。原告はその後精神疾患の診断を受けました。

2. 裁判所の判断

(1) 履行補助者の行為による安全配慮義務違反

裁判所は、使用者が安全配慮義務を負うことを前提に、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者（以下「指揮監督権者」という。）は、使用者の安全配慮義務の内容に従って、その権限を行使すべきであるとししました。そして、指揮監督権者の行為が社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えて、相手方に過大な心理的負荷等を与える場合には、行為者に不法行為が成立するほか、使用者は、労働者に対し、安全配慮義務違反による債務不履行の責任も負うとししました。

裁判所は、看護師長のパワハラ行為を認定した上で、被告の責任について次のように判示しました。

被告の責任については、看護師長は、被告の履行補助者として、被告の安全配慮義務の内容に従って、業務上の指揮監督を行うべき地位にあったところ、原告の心身の健康に十分に配慮することなく、かえって、原告に対して過大な心理的負荷を与える言動を繰り返し、本件叱責を行ったのであるから、被告の安全配慮義務の内容に従ってその権限を行使しなかったものであり、被告は、その安全配慮義務に違反したものとして、原告に対し、債務不履行責任（民法415条）を負うものというべきであるとししました。

被告において看護師長の強権的言動を認識したのは、原告と次長との面談の際であり、被告に安全配慮義務違反はないと主張しましたが、被告の履行補助者である看護師長が、被告の安全配慮義務の内容に従ってその権限を行使しなかった本件では、他の被告の履行補助者が看護師長の強権的

言動を認識していなかったこと等をもって、被告に安全配慮義務違反がないということとはできないとしました。

(2) 適正労働配置義務違反について

【原告の主張】被告は、平成27年4月以降、原告の心身の状態を正確に把握し、その労働環境等によって心身の不調を増悪させないよう、原告の労働時間の縮小や配置転換の労働環境を改善するための措置を採る義務を負っていたにもかかわらず、これを怠った。

上記原告の主張について、裁判所は以下のような理由で、被告において、原告の心臓疾患及び精神疾患を踏まえ、労働時間を短縮し又は配置転換するなどの措置を講じるべき安全配慮義務の違反があったということとはできないとしました。

- ・ 被告は、原告の心臓疾患の状況及び原告の病棟勤務の経験が十分でないことを踏まえ、原告の夜勤勤務の割り当てをしない、遅出勤務の割り当てを3日間にとどめる、原告に一人で担当する患者を割り当てない、原告にフォロー担当者を付ける等をしており、被告において、原告の業務の遂行に伴う負担を軽減するための相当の措置を講じていた。
- ・ 上司も、配慮が必要なことがあれば遠慮なく伝えてほしいなどと述べた上、複数回にわたり原告との面談を実施し、相談に乗るなど、原告の心身の状態に相当の注意を払っていた。
- ・ 医師からは、入院時、ストレスから距離をとって休息及び気分転換をすることを勧められるにとどまっておき、また、病棟勤務開始後は、夜勤、過労を避けるよう勤務条件の調整の指示を受けたにとどまり、異動などの職務内容の変更まで必要であると診断されたわけではない。
- ・ 病棟異動後、上司に対し、病棟勤務に対する不安を相談していたことについては、原告が相談していた病棟勤務に係る不安は、病棟部署において後輩に何度も質問しなければならないことが辛いという、健常人においても通常生じ得るものにとどまっていた。
- ・ 病棟異動後の上司の評価は良好であり業務に支障を来していることを客観的に認識し得る事情は、特に見受けられなかったのであり、精神的な変調を来していたことを被告が認識することは困難である。

(3) 結論

裁判所は、原告の請求の一部について被告の安全配慮義務違反を認め、また原告側の素因減額も認めたとす（原告の健康状態にも心疾患を起こすリスクがあったと判断されました）、被告に損害賠償を命じました。

3. まとめ

会社の負う安全配慮義務について、管理職は原則として履行補助者に当たりますので、仮に社長や役員、人事部が認識していなかったとしても、履行補助者である管理職自身がパワハラを行っていた場合には、会社が安全配慮義務違反の責任を負うことになります。知らなかったでは済まないということになりますので、ハラスメント教育がいかに大事か分かります。

一方、労働時間の短縮や異動といった配慮については、労働者は所定労働時間の労働義務を負っており、使用者が就労場所を決定する権限を持っていますので、使用者の配慮義務違反は簡単には認められません。

本件では、医師も労働時間短縮、異動が必要と診断したわけではありませんが、仮にそのような診断がなされたとしても、使用者が直ちにこれに応じなければならないわけではありません。異動については、労働者側の主張をそのまま受け入れては人事が成り立ちませんので、異動の可能性を検討しつつ、基本的にはフルタイム勤務ができないのであれば休職を検討することになるかと思えます。