



## Vol.111

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 職場環境を調整する義務とは？

#### 第1 職場環境を調整する義務

労働分野においては「安全配慮義務」という言葉がよくでてきます。健康被害が生じないように長時間労働を抑制したり、機械に安全装置を取り付けたり、職場内でのパワハラを防止したりすることなどが挙げられます。

では、職場環境を調整する義務とは何でしょうか。従業員間での誤解や無用な軋轢が生じないように会社が間を取り持つことでしょうか。

例えばある従業員（Aさん）から「実はメンタル疾患で通院をしています。ただ病気のことは同僚には絶対に言わないでください。病気のことは知られたくないんです。ただこのような状況なので業務の負担を軽減してもらえないでしょうか。なるべくお客さんとかかわりがない仕事でお願いしたいです。」と言われたとします。

しかし今度は同僚から問い合わせがありました。「最近、Aさんはお客さん対応をしていないですよ？どうしてですか。お客さん対応はとても大変なので順番に担当することになっていたと思います。Aさんがやらない分、自分たちにしわ寄せがきていて不公平だと思います。」と言われたとします。

会社としては説明したいものの病気に関する事なのでどこまで説明してよいか悩ましい、ただ説明しないと同僚が不満に思う、結果、職場内の空気が悪くなりAさんが孤立する。という悪循環に陥ります。この状況を会社としてどうすべきか、そのような関係を調整する義務があるのかどうかという問題です。

#### 第2 職場環境調整義務違反とは

今回ご紹介する甲社事件（千葉地裁令和4年3月29日判決）は、上司や同僚からパワーハラスメント等を継続的に受けたとして安全配慮義務違反等に基づく損害賠償を求めた事案です。

裁判所は、パワハラは認定しなかったものの、職場の人間関係を調整し、職場で孤立することがないようにすべき義務が会社にあるとして、職場環境調整義務違反の損害賠償（88万円）を認めました。

まず裁判所は仕事内容を調整する義務は違反していませんでした。

- (1) 原告は、うつ症状を発症し、過呼吸の症状が出るようになったが、来期の契約締結の可否に影響を与えることを慮り、できる限り人に知られないようにしていた
- (2) 医師らは、休職の上、療養に専念することを勧めたが、原告は、出演者雇用契約の継続にこだわり、出演者としての就労を継続しながら治療を受けることを望んでいた
- (3) 被告は、原告が出演者としての就労を継続することを前提として、なるべくゲストに接することがないように配慮したポジションである本件配役を配役した

しかし、裁判所は職場の人間関係を調整する義務に違反しているとしました。

- ① 原告は、過呼吸の症状が出るようになったことから、配役について希望を述べるが多くなったところ、過呼吸の症状が出るようになったことを原告ができる限り人に知られないようにしていたこともあり、他の出演者の中には、原告に対する不満を有するものが増えたのであって、原告は職場において孤立していた
- ② 出演者間の人間関係は、来期の契約や員数に限りがある配役をめぐる軋轢を生じやすい性質がある
- ③ 原告の状況は、遅くとも平成25年11月28日及び12月18日の面談により、部長らの知るところとなった

以上から、被告は、他の出演者に事情を説明するなどして職場の人間関係を調整し、原告が配役について希望を述べることで職場において孤立することがないようにすべき義務を負っていたが、職場環境を調整することがないまま放置し、それによって、原告は、周囲の厳しい目にさらされ、著しい精神的苦痛を被った。と判断しました。

職場内の人間関係についてどこまで会社が介入するかは難しい問題です。本件も何かあれば直ちに職場の人間関係を調整せよと言っているものではないと思われます。実際に孤立している状況があった、同僚というよりもライバル（競争相手）だった、事情を説明できる状況になっていた、というようなことを総合して判断しているものです。

好き、嫌いの感情は誰もが持っていると思いますが、お互いそれを仕事に出してはいけません。また会社はどちらか一方の味方をするのではなく調整するわけですから、お互いにの歩み寄りや理解が必要です。自分の意見を押し付けるのではなく、相手の立場に立って考えることができればこのようなトラブルは減るような気がします。

以上