

【事件名】松原興産事件（大阪高裁平成31. 1. 31判決）

～パワハラによりうつ病を発症した労働者の性格の脆弱性を理由に、
会社の使用者責任に基づく損害賠償額を減額することはできないとされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、パチンコ店に勤務していたAが、上司Bのパワハラによりうつ病を発症し、退職を余儀なくされたとして、会社に使用者責任や債務不履行責任に基づき損害賠償の支払いを求めた事件です。
- 地裁では、会社の使用者責任を認めましたが、Aの性格の脆弱性がうつ病発症等の素因となっているとし、損害賠償を25パーセント減額しました。

👉 何が問題となったのですか？

- 企業は、パワハラについて、使用者責任及び債務不履行責任を負います。
- 本件では、①Bの言動はパワハラに該当するか、②会社は使用者責任等を負うか、③パワハラとうつ病発症に因果関係はあるか、④損害賠償額の認定に当たりAの性格を踏まえ、民法722条2項（過失相殺）を類推適用して素因減額することは適当かどうか問題となりました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

- 1 パワハラ該当性、会社の使用者責任及びパワハラとうつ病との相当因果関係について、次のように判断されました。

Bの言動（叱責の繰り返し、問題発言、1時間店舗に立たせるなど）は、業務指導の域を超えた嫌がらせ、いじめに該当し、発言は人格を否定するような内容でパワハラに該当する。このパワハラ行為は、業務を行う中で、部下のAに、指示・指導として行われたものであるから、会社の事業の執行についてされたもので、会社は使用者責任を負う。債務不履行責任は判断するまでもない。うつ病発症と、うつ病発症前おおむね6か月のパワハラによる強い心理的負荷との間に、相当因果関係が認められる。

- 2 損害賠償額の認定に係る素因減額の適否について、最高裁判決を引用して、次のように判示されました。

労働者の性格は多様であり、性格が労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきである。したがって、労働者の性格が、業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない場合には、裁判所は、使用者の賠償額を決定するに当たり、労働者の性格及びこれに基づく業務遂行の態様などを心理的要因として考慮できない（電通事件 平成12年3月24日）。

- 3 本事件の結論

Aの性格が、パチンコ店の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものであったと認めることはできず、民法722条2項の類推適用により損害賠償額を減額することは相当ではない。

なお、この判決は最高裁で確定しています（上告不受理 令和元年7月2日決定）。

👉 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 企業は、業務に起因するパワハラについて、使用者責任（民法715条 加害者の雇い主としての責任）及び債務不履行責任（民法415条 安全配慮義務違反）を負い、損害賠償責任を課されることがあり、企業の責任を認め損害賠償を命じた裁判例も多くあります。
- 令和2年6月1日に施行された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に基づき、企業には、パワハラ防止の方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備及びパワハラ事案の迅速・適切な対応が求められています。