

弁護士 高下謹壹先生の法律相談



第11回

「パワハラと“うつ”対策」

Q 職場で仕事に問題のある社員にいつもより厳しい言葉で注意したら、翌日から出社しなくなりました。それほど厳しくいったつもりはないのですが、問題があったのでしょうか。

A 社員に対する業務上の注意指導が行き過ぎると社員は精神的にショックを受けたとして、「体調不良」「精神的疲労、うつ」等を理由として休んでしまうことがあります。この場合、休んだだけで終われば問題は小さいのですが、深刻な労務問題になることがあります。

Q どういう労務問題になるのでしょうか。

A 会社は欠勤で無給とするのが普通ですが、社員は体調悪化は業務上の原因によるものとして労災保険を申請して休業補償を請求することが多いです。そうすると、労働基準監督署は労使双方の事情を調査して、労災として休業補償の支給決定をすることがあります。

Q 労災の支給だけで、それ以上の問題がなければよいと思いますが。

A ところが、社員の方は、体調不良が会社の不適切な業務上の指導行為が原因、いわゆる「パワハラ」として、会社に対して、民事上の損害賠償請求として、労災支給額と本来の賃金の差額や慰謝料、しかも、完治するまでの長期間にわたっての補償を請求する行為に出ることが少なくありません。また、この欠勤期間は解雇することも制約されます。

Q 労基署の労災支給はそんなに簡単に認められるものですか。

A 労基署は、原因となった会社側の行き過ぎた言動が労使双方の事情聴取から一応認定される場合は業務起因性を認めることが多いです。

Q しかし、業務起因性と会社の指導行為の民事上の違法性は別ではないですか。

A 外傷を招くような業務上の事故のケースでは、本人の不注意や不可抗力、また、業務に存在する危険性

の表れによる場合であれば、業務起因性は認められても、会社が通常の安全配慮をしていれば会社の法的な義務違反までは認められないことも多いです。しかし、会社の業務命令上の言動は、行き過ぎないようにコントロールすることは可能なので、行き過ぎた言動があったという意味で業務起因性が認められると、会社の配慮義務がほぼ自動的に認められることが多いのです。つまり、パワハラで労災認定されると民事上、会社の安全配慮義務違反による損害賠償責任を否定することが非常に難しいということです。

Q 1つ疑問なのは、あいまいな「体調不良」とか「うつ」とかの症状は、社員が主観的な訴えをすれば、医師によって診断書はいくらでも書けてしまうのではないのでしょうか。

A 一般人の感覚では、そう思うことも無理からぬ点があります。しかし、医療という専門世界の手法、基準で、医師が客観的にそのような診断をすることを否定できないことが実務で確立していますので、素朴な感覚で「そんな症状が、長期間にわたって起こるのか」と疑問を呈しても、裁判所で通用しないのが原則といえます。

Q もう1つの疑問は、会社の注意は社員の勤務態度にそもそも原因があつての指導のための行為ですから、簡単に「行き過ぎ」と評価するのは疑問ではないのでしょうか。

A 会社の立場ではそうでしょう。しかし、現代の社会は、労働者の個人としての人権や良好な精神的環境の中で業務を遂行することが重視され、その意味で、労働者保護の物差しが変わったと考えるべきでしょう。

そこで、会社での労務管理の留意事項としては、たとえ問題社員に対する注意指導であっても、行き過ぎた言動、感情的言動を抑えた冷静な言動によって行うべきであるということであり、また、そういったことは十分可能と考えるべきです。

＜掲載内容に関するご質問、お問合せについて＞

高下謹壹法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館 4F
<http://www.takashita-law.jp>