講義 4

参考資料　①

判例から学ぶ「会社はこう対応すればよかった」
ハラスメント対策
及び
メンタルヘルス対策

例え、労働者本人の責による精神疾患においても、
健康状態を把握しない会社は安全配慮義務違反として、
その責任を問われることがあるので要注意です。

① 川崎市水道局事件

東京高裁 2003.3.25

相談後も止めなかった「いじめ」が、精神疾患と自殺につながった

判決・金銭的な結論

約2,346万円

何が起きたか

1｜継続的ないじめ

容姿の嘲笑、卑わいな言動、刃物を示すなど、上司らの行為が続いた。

2｜相談後も放置

本人への聴取をせず、加害者側の上司に調査を任せた。分離や処分もなかった。

3｜精神疾患・自殺

心因反応を発症し自殺。市の安全配慮義務違反が認められた。

会社が負けた理由

- 管理職自身が加害・同調していた
- 相談を受け、危険を知り得た
- 独立調査、加害者との分離、処分、配置配慮をしなかった

会社が取るべきだった対応

- 加害者から独立した担当者が直ちに調査
- 当日から接触を分け、報復を防止
- 産業医につなぎ、休養・配置変更を検討
- 結果説明と再発防止まで実行

現場の教訓　相談窓口は「受けるだけ」では足りない。被害を止めるまでが会社の責任。

② 誠昇会北本共済病院事件

さいたま地裁 2004.9.24

長期の支配と「死ね」メールを、個人間の問題として見過ごした

判決・金銭的な結論

病院の責任 500万円

判決の重要な線引き

病院は「いじめによる精神的損害」には責任あり。ただし、自殺そのものは予見できなかったとして責任を否定。

何が起きたか

約3年間、先輩看護師から暴力、私用の強要、「死ね」「殺す」といったメール、飲酒の強要を受けた。急性アルコール中毒になる出来事もあり、その後、被害者は自殺した。

会社が負けた理由

- 支配的関係と異常な出来事が長期間続いた
- いじめを防止・解消する措置を取らなかった
- 調査、指導・処分、勤務分離がなかった

会社が取るべきだった対応

- 飲酒強要等を重大事故として正式調査
- メール等の証拠保全と被害者聴取
- シフト・指揮命令系統を分離
- 相談先と再発防止策を職員に周知

現場の教訓　「自殺まで予見できなかった」場合でも、いじめを放置した賠償責任は残る。

③ サン・チャレンジ事件

東京地裁 2014.11.4

長時間労働に暴行・暴言が重なり、若い店長が追い詰められた

判決・金銭的な結論

約5,790万円

会社・上司・代表取締役らの責任を認定

根本原因

過重労働 × 直接的な加害 × 経営の放置

何が起きたか

24歳の店長が、1日12時間半以上、休日もほぼない状態で勤務。エリアマネジャーから「ばか」「使えない」などの暴言、殴打・平手打ち、私生活への介入を受け、急性うつ病を発症して自殺した。

会社が負けた理由

- 指導の範囲を超える暴行・侮辱
- 労働時間を管理していない
- ハラスメント防止体制がない
- 経営者も安全な体制を整えなかった

取るべきだった対応

- 暴力・侮辱は即時停止・処分
- 勤怠を実態で把握し上限管理
- 上司を介さない相談ルート
- 緊急の負荷軽減、休養、医療接続
- 経営が定期的に監査

現場の教訓　過重労働とハラスメントが重なると、会社だけでなく経営者個人の責任にも及ぶ。

業務外由来・既往の精神疾患と安全配慮

④ TME事件

東京高裁 2015.2.26

本人の「大丈夫」という返事だけで、客観的な不調サインを見逃した

何が起きたか

採用前から不安障害・不眠の治療歴がある派遣労働者。欠勤・早退、頭痛、不眠、服薬などの情報を派遣元・派遣先が知りながら、一般的な声かけだけで、病状の具体的確認や産業医への接続をしなかった。その後、自殺した。

判決・金銭的な結論

150万円

健康管理上の義務違反による精神的損害

会社が負けた理由

- 欠勤・早退、頭痛、不眠、服薬を知っていた
- 医療機関、診断名、薬、症状の程度を具体的に確認しなかった
- 産業医への相談や受診勧奨、就業上の配慮を検討しなかった
- 本人の自己申告だけで判断し、追加確認をしなかった

会社が確認・実行すべき5項目

- 症状と生活への影響
- 受診先・診断・服薬
- 産業医・保健師への接続
- 業務軽減・休養・配置
- 経過の記録と定期確認

※健康情報は、目的を説明し、本人の同意を得て必要最小限に扱う。

重要：自殺そのものへの法的責任は否定。会社の敗訴は「健康管理上の対応不足」の範囲。

現場の教訓　客観的な不調サインがあれば、「本人が大丈夫と言った」は免責にならない。

⑤ 鳥取県・米子市（中学校教諭）事件

鳥取地裁 2004.3.30

「負担が軽い職場だろう」という思い込みで、回復途中の教員を配置した

判決・金銭的な結論

33万円

県と市が同一の33万円を負担。

配置判断で必要だったのは、職場の一般論ではなく「この人への個別評価」

何が起きたか

精神疾患から十分に回復していない教員を分校へ配置。その後、症状が一時的に悪化した。

根本原因

「分教室なら負担が軽いはず」と考え、本人の病状・治療・希望・具体的負担を個別に確かめなかった。

会社側が負けた理由

病状、治療の必要性、本人の意向を十分に確認せず、医師の意見や通勤・人間関係・業務量を踏まえなかった。

取るべきだった対応

主治医・産業医の意見、本人面談、段階的な配置、定期フォローを組み合わせ、悪化時は直ちに見直す。

現場の教訓　配置転換は「配慮したつもり」ではなく、医学的・個別的な根拠で決める。

業務外由来・既往の精神疾患と安全配慮

⑥ 日本ヒューレット・パッカード事件

最高裁二小 2012. 4. 27

病気の可能性を切り分けず、欠勤を直ちに「本人の非行」と扱った

判決・金銭的な結論

懲戒処分は無効

※損害賠償ではなく、処分無効に伴う未払賃金・賞与

何が起きたか



訴え	欠勤	処分
監視・盗聴・つきまといを訴え、休暇を求めた	有休後も約40日出勤しなかった	会社は無断欠勤として諭旨退職処分

会社が負けた理由

- 訴えの内容から、妄想など精神的不調の可能性がうかがえた
- 精神科受診・健康診断・治療勧奨を検討しなかった
- 病気による欠勤の可能性を確かめず、直ちに懲戒問題とした

会社が取るべきだった対応

- 事実調査と健康対応を並行する
- 就業規則に基づく健康診断・受診勧奨
- 休職、治療、就業配慮を先に検討
- 面談・連絡・判断過程を記録し、その後に処分の要否を判断

現場の教訓　問題行動に見えても、まず「健康問題の可能性」を切り分けてから処分を考える。