

最近の主要労働判例・命令

(2020年7月号)

2020年7月1日

経団連労働法制本部

1. 労働判例から

【業務上災害】

○青森三菱ふそう事件 仙台高裁（令和2年1月28日判決） 速報2411号

労働者の自殺につき業務起因性を否定した原審の判断が覆された例

（事案）

控訴人らの子である亡Aは、被控訴人に雇用され、被控訴人の営業所において自動車整備作業等に従事していたが、営業所内に設置された天井クレーンの先につながれていた金属製のワイヤーに首をつった状態で発見された。その後救急搬送され、心肺蘇生後入院したが、その後低酸素脳症により死亡した。

本件は、亡Aの死亡につき違法な長時間労働等により精神疾患を発症して自殺したとして、損害賠償等の支払を求めた事案の控訴審である。

（判示事項）

亡Aは、それまでの被控訴人営業所における業務に起因して適応障害を発症したところ、その後も長時間労働が続き、出来事に対する心因性の反応が強くなっていた中、先輩従業員である日向Cから叱責されたことに過敏に反応して自殺を図るに至ったと認めることができる。

亡Aが適応障害を発症して自殺を図るに至ったことについては、被控訴人八戸営業所所長及び亡Aの上司において、亡Aに業務上の役割・地位の変化及び仕事量・質の大きな変化があつて、その心理的負荷に特別な配慮を要すべきであつたところ、亡Aの過重な長時間労働の実態を知り、又は知り得べきであつたのに、かえつて、従業員が実労働時間を圧縮して申告しなければならない労働環境を作出するなどして、これを軽減しなかつたことに要因があるということができ、所長らには亡Aの指導監督者としての安全配慮義務に違反した過失がある。

そうすると、被控訴人は、使用者責任に基づき、亡Aの死亡につき同人及び控訴人らが被った損害を賠償すべき責任がある。

【懲戒処分】

○辻・本郷税理士法人事件 東京地裁（令和元年11月7日判決） 速報2412号

パワーハラスメントを理由とする懲戒処分（訓戒）が有効とされた例

（事案）

被告は、原告によるパワーハラスメントについての通報、及び被告人事部長による原告に対するパワーハラスメントについての通報を受け、弁護士に各パワーハラスメン

ト行為の有無及び調査を依頼し、B 弁護士は原告や被告従業員に対する事情聴取を行い、本件報告書を作成した。

その上で、被告は原告に対し、部下に対する差別的言動、注意の態様などを理由として訓戒の懲戒処分を行った。

本件は同処分の無効確認、損害賠償金 200 万円及び遅延損害金の支払いを求めた事案である。

(判示事項)

本件懲戒処分の無効確認を求める訴えは、確認の利益を欠くものとして不適法である。

本件報告書において認定された行為の態様、原告の行為後に C が泣いていたことなどの事情に照らせば、原告の C に対する注意については、職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的、身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をしたものとして、被告の就業規則所定のパワーハラスメントに当たる。

被告の就業規則には、釈明の機会を付与する方法について何ら定められておらず、本件調査は、法的判断に関する専門的知見を有し、中立的な立場にある B 弁護士が、被告から依頼を受けて行ったものであるから、釈明の機会の付与の方法として適切な方法がとられたといえる。

【不利益取扱い】

○アメリカン・エクスプレス・インターナショナル・インコーポレイテッド事件 東京地裁 (令和元年 11 月 13 日判決) 速報 2413 号

育児休業中の組織変更に伴う復職後の配置等の措置が均等法 9 条 3 項、育介法 10 条に反しないとされた事例

(事案)

被告のチームリーダーであった原告が、産前産後休業および育児休業からの復帰後、アカウントマネージャーに任命され、組織変更により原告がリーダーであったチームを消滅させた等の各措置が均等法 9 条 3 項及び育介法 10 条に反して無効であると主張し、チームリーダーまたはその相当職の地位にあることの確認、損害賠償の支払い等を求めて提訴した事案。

(判示事項)

一般に労働契約において労働者には特定の部署で就労する権利ないし法律上の地位は認められない。

原告が育児休業中に被告からチームリーダーの役職を解く旨の辞令を受けたことはなく、原告チームは消滅したものの、原告のジョブバンドは変わらず、復帰後には同バンドに相当する役職に就くことが予定されていたといえるから、原告チームの仮のチームリーダーを選任し、その後、組織変更により原告チームを消滅させた措置は、均等法 9 条 3 項、育介法 10 条所定の「不利益取扱い」に当たらない。

アカウントマネージャーへの配置は、ジョブバンドの低下を伴わない役職の変更に過ぎず、「不利益取扱い」としての降格ということとはできない。

チームを併合し、併合後のチームリーダーとしてCを配置した措置は原告が育児休業から復帰してから5か月後にされたものであり、また、原告を含む複数候補の中から、原告の復帰後の勤務態度やCの実績等を考慮してなされたものであり、原告の育児休業等の取得を理由としてされた措置ではないから、均等法9条3項、育介法10条に反する措置とはいえない。

均等法11条の2、育介法25条のいわゆるマタハラ防止措置義務は、国が事業者に課した公法上の義務にすぎず、これらの規定をもって直ちにその内容に対応する私法上の義務が被告と原告との間に生じるとはいえない。

2. 労働委員会命令から

【中労委】

○都留文科大学不当労働行為再審査事件（平成29年（不再）第29号）令和2年5月28日

（事案）

学科長は使用者の利益代表者には当たらず、団体交渉における法人の対応は不当労働行為に当たるとされた事案

（判断の要旨）

組合員には教育研究審議会の構成員である学科長が含まれているが、学科長の職務権限や実際の取扱いに照らすと、その職務上の義務と責任とが組合員としての誠意と責任に直接抵触する状況が生じていたとはいえない。したがって、学科長は労働組合法第2条ただし書1号の「使用者の利益代表者」には該当せず、組合は申立人適格を有する。

法人が、学科長の職務等を定めた学科長規程について、予定されていた団体交渉の前にこれを制定し、当該制定の理由・経緯について団体交渉で何ら説明をしなかった行為は、不誠実な交渉態度として、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

【都労委】

○OTG JAPAN事件（平成30年不第84号）令和2年5月27日

会社社長らの言動は組合との団体交渉を回避するとともに、組合の関与を排除しようとするものであり、不当労働行為に当たるとして救済された例

○プロヴ・コミュニケーションズ事件（平成30年不第67号）令和2年6月17日

会社が組合員の解雇に係る団体交渉に応ずべきところ、団体交渉に応じなかったことは不当労働行為に当たるとして救済された例

3. 実務に役立つ労働法の知識

○辻・本郷税理士法人事件東京地裁について（労働経済判例速報 2412 号 中井智子弁護士論説から 抜粋、下線は事務局による）

ハラスメントの通報を受けた場合、調査担当者は、被害者からも、行為者からも、等しく中立な立場で、予断を抱くことなく調査を開始する必要がある。特に本件では対象となった職場に従業員は5名しか所属しておらず、密な人間関係によりヒアリング内容に偏りが生じないよう、より第三者的立場と目される他部署の者のヒアリングを行ったことも評価されている。2020年6月1日より改正労働施策総合推進法が施行となり、パワーハラスメントの措置義務が原則として事業主の義務となった。今後、企業は、さらにハラスメントの相談窓口の機能をブラッシュアップすることが求められており、本件はその参考となるものである。