

はじめに

本書は、私が主宰するゼミ（勉強会）のために私自身の手控えとして作成し始めたメモが、起源です。

ゼミは、若手社内弁護士向けのもので、JILA（日本組織内弁護士協会）の公式な勉強会として、東京と大阪でそれぞれ月1回のペースで行われており、すでに5年以上継続しています。さらに、2019年12月からは、社労士向けのゼミも開始しました。

これまでの労働法は、労使それぞれの立場から検討され、研究者が中立的な立場から研究する、という領域でした。

しかし、社内弁護士を20年近く経験した立場からみた労働法は、このいずれの立場とも違うエッセンスがあるように感じました。たとえば、実際に法務部長や役職者として「人事権」を行使し、法務として「人事部」をサポートしてみて、裁判での勝敗だけが問題ではない、と感じました。むしろ裁判例で示されたルールやエッセンスを見つけ出し、企業活動にどのように活かすのか、という問題意識がこれまで欠落しているように感じたのです。

この漠然とした違和感を明確にしていくためには、自分自身が労働法の現状を追いかけながら勉強するしかない、と思い定め、ゼミを主宰することになりました。教えることは学ぶことだからです。

毎月、労働判例を皆で読み込む、という地道なゼミですが、産労総合研究所『労働判例』編集部がサポートしてくれたこともあり、ゼミの内容も徐々に高度化してきました。その場の思い付き

の議論に終わらせず、充実した議論になるように、私がメモをつくってからゼミに臨むようになったことも、その1つの現れです。

さらに、せっかくメモをつくるなら、と文章にして自分のブログで発信するようになりました。すると、今度は、同研究所『労務事情』誌にこの解説文（一部）が連載されることになりました。そして、いよいよ通年分を1冊にまとめようという、本書の企画にまで成長しました。

このように、会社の現場からの「労働判例」の見方を公表する機会をもらえたことは、非常に光栄であると同時に、責任の重いことであると感じています。

さて、書籍の内容ですが、多くの判例解説とは異なるものになりたいと思っていますので、読者によっては物足りなさを感じるかもしれません。つまり、多くの判例解説が、事案の概要、判決文の紹介、学説の紹介などの正確性を重視するあまり、長文で、抽象的な内容となっており、研究者や法曹関係者であっても相当読み応えのある状況になっているからです。

しかし、裁判例を情報として必要としているのは、研究者や法曹関係者だけでなく、企業経営や人事に（その立場を問わず）かわる人たちです。

したがって、ここでは、事案の概要説明、判決文の紹介、学説の紹介等をほとんどしておらず、私がポイントと感じるところを明確に指摘し、その内容をできるだけ簡潔に説明することを心がけました。

そのため、私の立場性が明確になってしまったことは否定できませんが、各裁判例の、実務的な影響や価値を明確に示すことを心がけました。裁判例の善し悪しではなく、裁判例をツールとし

はじめに

て活用しようという問題意識が、その中心となります。

裁判例をツールとして見る、という試みは成功しているでしょうか。皆さまのご感想やご意見をお聞かせください。

芦原 一郎

第 1 章

ハラスメント

ハラスメント 2019年の特徴

ハラスメントに関する裁判例は、引き続き数多く紹介されており、多くの企業で職場秩序に関する問題意識の転換が進んでいる状況がうかがわれます。

そのなかでも、2019年の裁判例にみえる傾向は、①セクハラよりもパワハラ事案が多く、パワハラに関する判断基準の模索が続いていること、②パワハラの成否と、健康配慮義務違反の成否を分けて検討する裁判例が出現しており、教育指導の問題と健康管理の問題の違いが意識されるようになってきたこと（いなげやほか事件、ゆうちょ銀行〈パワハラ自殺〉事件）、③いわゆる「カスハラ（カスタマーハラスメント）」事案に対する判断が示されたこと（甲府市・山梨県〈市立小学校教諭〉事件）が、特に目新しい論点です。

その他の事案も、ハラスメントに関して従前から議論されていた論点を進化させるものとして注目されます。

すなわち、④労基署での労災認定と裁判所の認定の違いが示された事案（国・さいたま労基署長〈ビジュアルビジョン〉事件、国・伊賀労基署長〈東罐ロジテック〉事件）、⑤ハラスメントや指導教育の限界を示した事案（プラネットシーアールほか事件、コンチネンタル・オートモーティブ事件、公益財団法人後藤報恩会ほか事件、学校法人Y大学〈セクハラ〉事件）、⑥従業員側の過失や寄与度を考慮することの可否や範囲に関する事案（松原興産事件）です。

従前の論点に関する議論の進化に加え、新しい論点も議論され始めている状況や、パワハラに関する法令上の定義が定められたことからみると、2020年以降もハラスメントに関する裁判例の重要性が引き続き高くなる、と思われれます。

なお、④⑥は、労災・健康配慮義務にも関する論点が含まれていますので、あわせて検討してください。

また、ハラスメントの有効性の裏には、損害賠償請求の可否だけでなく、会社側の処分（解雇、更新拒絶、減給、異動など）の有効性が一体となって問題になる場合が多くありますので、それぞれあわせて検討してください。

国・さいたま労基署長(ビジュアルビジョン)事件

●————— 東京地裁平30. 5. 25判決、労働判例1190号23頁

この事案は、退職強要などのパワハラによりうつ病に罹患した、と主張する元従業員（うつ病による休職後、休職期間満了により退職）の労災給付（休業補償給付）を求めたのに、不支給処分とされたことについて、この不支給処分の取消しを求めた（つまり、労災給付を求めた）事案です。

これに対し、裁判所は、会社から受けたストレス強度が「強」であると認定し、元従業員の請求を認めました。

1. 判断枠組み

ここでは、他の判例や裁判例と同じく、厚生労働省（以下、厚労省）の認定基準である「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基本的に従う、と判断しています。そこでは、職場でのストレスの程度を測定した後に、業務以外のストレスや個体側要因（体質、性格など）の影響を評価します。

この裁判例も、この枠組みで判断しています。

2. 職場でのストレス

元従業員のストレスとして、裁判所が最も重視し、その強度を「強」と評価しているのは、退職強要です。

すなわち、反省の意を示すために退職するといったものの、①これを撤回しようと代表者に申し入れたところ、強い口調でこれを拒まれ、②評価会議の場でも強い口調でこれを拒まれ、③代表

者の意を酌んだ課長から土下座する気持ちで謝罪するように伝えられた、という一連の状況から、ストレスの程度を「強」と評価したのです。

もし、①～③の事実をばらばらに評価すれば、どこにも「辞めろ」という明確な発言がなさそうですので、退職強要とは評価されなかったかもしれません。①～③が一連のものとして評価されたことが、「強」という評価、ひいては労災該当性の判断につながったように思われます。

3. その他の原因

他方、元従業員のプライドが高いことや、労働基準監督官に対して強い口調で労災認定を迫ったこと等が問題にされました。うつ病でありながら、反抗的な態度を示した点に、労働基準監督官が違和感を覚えたのでしょうか。

ところが、裁判所は、これが影響を与えた可能性はあるとしつつも、精神障害の影響の可能性もあり、「平均的な労働者の範疇に入る」と評価しました。うつ病であっても、怒りのエネルギーを振り絞ることがある、ということなのでしょうか。

すなわち、最初の枠組みで示されたような、業務以外の要因や個体側要因を否定し、「強」である職場でのストレスが原因である、として労災を認めたのです。

4. 実務上のポイント

教訓として活用する立場からみた場合、「ハラスメントによるメンタルヘルス不調」という事案のなかで判例や裁判例によって確立してきた判断枠組みを、この裁判所はそのまま適用しており、この裁判例は、「事例」を学ぶ裁判例としての価値があります。