

ハートがたくさんの村づくり

差別のない、人への思いやりを大切に、明るい南阿蘇村をつくりましょう。

人権とはなんですか？

人権とは「すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持っている権利」であって、だれにとっても大切なもの、日常の思いやりの心によって守られなければならないものです。今回も、「パワハラ」についてお伝えします。

パワハララスメント

○事例に学ぶ

一 違法な退職強要とされた事例

●事件の概要

Aは航空会社の客室乗務員（キャビンアテンダント、以下「CA」という。）として勤務していたが、会社が手配したタクシーでの出勤途中に事故に遭遇し、約4年間休養していた。Aはその後、復職し、以降三度の復職者訓練を受けたが、いずれも不合格となり、労働能力の著しい低下などを理由に解雇通告を受けた。

なお、Aの上司らは、Aの復職前後の約4カ月にわたり、30回以上もの面談や話し合いを行い、その中には8時間にわたるものや、Aが断っているにもかかわらず、Aの居住する寮まで赴いたものもあった。そして、Aの上司らは、この面談において、Aに対し、「CAとしての能力がない」「寄生虫みたいだ」「他のCAの迷惑」などと述べ、大声を出したり、机をたたいたりした。また、Aの家族に直接会い、Aが退職するよう説得をしてくれとも述べていた。

Aは、会社から退職を強要され、さらに、理由なく解雇されたとして、会社に対し、従業員としての地位確認を求めるとともに、会社による解雇および退

職強要が原告の人格権を侵害する不法行為に該当するとして、損害賠償等を請求した。

●判決の概要

原告のCAとしての基本的能力について著しい低下があるとは認められないから、本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由には該当しないにもかかわらずなされたものであって、合理的な理由がなく、解雇権の濫用として無効であるとした。また、会社の退職勧奨については、その頻度や「面談時間の長さ、Aに対する言動が社会通念上許容し得る範囲を超えており、単なる退職勧奨とは言えず、違法な退職強要」として不法行為責任の成立を認めた。

（大阪高裁、2001年判決）

二 パワハラによる自殺が労災として認められた事例

●事件の概要

Aは生前製薬会社に勤めていたが、自殺した。Aの妻は、Aの自殺は会社での業務が原因で引き起こされた精神障害によるものとして、労働基準監督署長に対し労働者災害補償保険法に基づき遺族補償給付の支払いを請求したが、同署長が支給しない旨の処分をした。そこで、Aの妻が当該処分の取り消しを求めたもの。

Aは、製薬会社のMR（医療

情報担当者）として勤務していたが、新たな上司から「存在が目障りだ、いるだけでみんなが迷惑している。お前のかみさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ」「どこに飛ばされよう」と俺は、Aは仕事をしない奴だと言いつつ触らしたる」「お前は会社を食い物にしている。給料泥棒」「肩にフケがベター」と付いている。お前病気と違うか」などと言われた。

Aは、抑うつ気分、興味と喜びの喪失、自殺の観念、睡眠障害、食欲不振の状態が続き、家族や上司などに8通の遺書を残し、自殺した。

●判決の概要

上司のAに対する言葉の内容が過度に厳しいことや、上司の態度に、Aに対する嫌悪の感情の側面があることなどに照らすと、上司のAに対する態度によるAの心理的負担は、一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発生させる程度に過重なものと評価するのが相当である。業務に起因して精神障害を発生させた者が自殺を凶つた場合には、特段の事情が認められない限り、原則として、業務起因性を認めるのが相当であるなどとして、Aの自殺を業務に起因するものと認め遺族補償給付をしない旨の処分を取り消した。

村民みんなで「ハートがたくさんの村」をつくりましょう。