

弁護士が精選！重要労働判例 - 第289回 マツヤデンキ（労災認定と使用者の安全配慮義務違反）事件

マツヤデンキ（労災認定と使用者の安全配慮義務違反）事件
（大阪高裁 令2.11.13判決）

同僚の暴行による傷病につき労災認定がなされた事案において、会社の安全配慮義務違反が否定された事例

掲載誌：労判1242号33ページ、労経速2437号3ページ
[一審] 大阪地裁 平30.12.14判決 労判1242号55ページ、労経速2437号20ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

本件は、控訴人会社Y1の従業員である被控訴人Xが、勤務中に、Y1のA店（当時）店長Y2、同店副店長Y3、同店従業員Y4およびY5から暴行を受け、傷害を負ったほか、心的外傷後ストレス障害（PTSD）またはうつ病に罹患して休職を余儀なくされたなどと主張して、Y1に対しては雇用契約の債務不履行（安全配慮義務違反）または不法行為（使用者責任）を理由として、Y2ないしY5に対しては不法行為を理由として、損害賠償等を求めた事案である。

原審は、Y4およびY5の不法行為責任およびY1の債務不履行（安全配慮義務違反）を肯定したことから、Y1、Y4およびY5がこれを不服として控訴するとともに、Xも請求棄却部分を不服として附帯控訴した。なお、Y2およびY3に対する請求については原審がこれを棄却し、Xが控訴しなかったため原判決が確定している。

2 判断

本件の主な争点は、①Y1従業員らの責任原因、②Y1の責任原因、③Xの損害の3点である。

[1] ①Y1従業員らの責任原因について

Y4がXに対し、平成25年6月23日、Xの右前腕部、頭部および左腰部を殴打したこと（以下、不法行為1）、および、Y5がXに対して、同年7月2日、ペットボトルを使って有形力を行使したこと（以下、不法行為2）が認められ、Y4およびY5はそれぞれ不法行為責任を負う。

[2] ②Y1の責任原因について

(1) 債務不履行責任（安全配慮義務違反）について

⑦平成25年6月23日より前に、上司や同僚からXに対する暴力を伴う指導があったことや、Xが、暴力を伴う指導の対象になっているとして自らまたは両親を介してY1に苦情を申し出たり、相談したりしたことがあったことをうかがわせる事情や証拠はない。

⑧また、不法行為1はY4が偶発的に行ったものであり、不法行為2も、Xから唾をかけられるなどの対応をされるようになったY5がとっさに行ったものにすぎない。

⑨さらに、XがY1に入社して以降、人事評価において低位の評価が続いており、注意や指導が困難な社員であると受け止められていたからといって、Y1において、そうしたことを理由に、Xが上司や同僚から暴力を伴うような指導や叱責等を受ける可能性があることを予見することができたとは認めるに足りない。

そうすると、不法行為1、2当時、Y1に、Xの上司や同僚に対してXへの業務上の注意・指導を行うに当たり暴力を伴うような指導等を行うことがないよう注意すべき義務があったとまでいうことはできない。

(2) 使用者責任について

Y1は、Y4およびY5の使用者として、Xに対し、Y1の業務の執行についてY4が加えた不法行為1およびY5が加えた不法行為2によりXに生じた各損害ごとに、Y4およびY5と連帯して賠償すべき責任を負う。

[3] ③Xの損害について

(1) 身体的傷害について

ア 不法行為1による身体的傷害について

不法行為1によりXは右前腕部打撲、左腰部打撲および頭部打撲を負ったものと認められる。

イ 不法行為2による身体的傷害について

Xは、Y5の暴行により、左眼球打撲および左外傷性虹彩炎の各傷害を負うとともに、左三叉神経痛さんさの傷害を負った旨主張するが、不法行為2を原因として左眼球打撲および左外傷性虹彩炎の傷害を負ったとは認め難いこと等から、三叉神経痛の治療費等についても、不法行為2との相当因果関係が認められない。

労働基準監督署長（以下、労基署長）は三叉神経痛も含めて業務起因性を認めているが、証拠によっても、労基署長が、中立的立場の専門家に対して三叉神経痛の業務起因性につき意見を求めるなどした上で三叉神経痛の治療に関係する休業補償給付に係る決定をしたと認めるには足りず、前記説示を左右するものではない。

(2) 精神疾患について

労基署長は、業務に起因してXが外傷後ストレス障害を発症したとして休業補償給付等の支給決定をしている。

しかしながら、証拠によっても、労基署長が、診断基準をどのように解釈した上で、外傷後ストレス障害の発症を認めたのかは明らかでない。また、上記支給決定に当たっては、不法行為における過失の有無（その前提としての予見可能性の有無）、債務不履行における安全配慮義務の有無（その前提としての予見可能性の有無）が審査されることはないから、上記支給決定がされたからといって、当然に予見可能性が肯定されるものでもない。

本件各暴行の程度やY1従業員らがXの体調悪化を認識していなかったこと等からすると、Y4が不法行為1に係る暴行を、Y5が不法行為2に係る暴行を加えるに当たり、これによってXが以前から抱えている精神疾患が増悪したり、心的外傷後ストレス障害のような新たな精神疾患を発症したりすることを予見することも、Xが他に何らかの精神疾患を発症することを予見することもできなかったものというべきである（結果、本件各暴行による精神疾患に係るY1の賠償義務を否定）。

3 実務上のポイント

安全配慮義務が認められるためには、その前提として予見可能性が認められる必要があるが、本判決は、上記【2】(1)のとおり、㊶ないし㊷を理由として予見可能性および安全配慮義務違反を否定した。本判決㊶の判示からすると、社会通念上許容される範囲を超えた注意・指導がなされた場合、会社がそれ以前からそのような指導がなされていることを認識していれば、予見可能性が認められやすくなると思われる。したがって、会社としてはまず第一に、従業員によって社会通念上許容される範囲を超えた注意・指導がなされないことがないように、適宜研修を行うなどして適切に指導を行うとともに、万が一紛争になった場合に備え、適切に指導を行ったことを記録化しておくことが肝要である。

また、上記【3】(2)のとおり、労災認定においては専ら業務遂行性および業務起因性が問題となり、過失の有無や安全配慮義務の有無は問題とならない。すなわち、労災認定がなされたからといって、当然に不法行為責任や安全配慮義務違反が認められるわけではない。本判決も、Y4およびY5の不法行為責任を判断するに当たり、労基署長による労災認定判断に無批判に依拠することなく、裁判所として独自に検討を行っている。したがって、会社としては、労災認定がなされたからといって安易に責任を認めるのではなく、予見可能性の有無等を精査することにより会社が責任を負うべき事案か否かを吟味した上で、労働者からの請求に対応すべきである。

【著者紹介】

山崎貴裕 やまざき たかひろ 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2001年早稲田大学卒業。2014年第一東京弁護士会登録。2020年高井・岡芹法律事務所入所。経営法曹会議員。第一東京弁護士会労働法制委員会委員。共著として、『2021年版 年間労働判例命令要旨集』（労務行政）、『同一労働同一賃金 パート・有期契約社員への合理的根拠を有した待遇差説明の実務』（日本加除出版）等がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <https://www.law-pro.jp/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

劳旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

劳判:『労働判例』(産劳総合研究所)

劳民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)