

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第60回 広島高裁平成23年6月23日判決

(U社(性同一性障害・解雇等)事件(控訴審)／判例1148号73頁)

性同一性障害の意識を強く抱く従業員が起こした社内トラブルを理由とする解雇を違法としたが、その後の従業員の自殺については会社の責任を否定した事例

(原審：山口地裁岩国支部平成22年3月31日判決，上告審：最高裁平成24年3月9日決定＝上告不受理)

労働法制特別委員会委員 清水 徹 (62期)



1 事案の概要

本件は性同一性障害の意識をもつ女性Kが、先輩女性従業員Tに対し恋愛感情を告白したことによって職場に混乱が生じたため、会社(U社)がKを解雇したところ、Kが解雇無効の仮処分の申立て手続中に自殺したという事案である。

Kの遺族がU社に対し損害賠償を求めて提訴した結果、一審は解雇の違法性を認め、U社に対し違法解雇を理由に200万円の慰謝料の支払いを命じた。もっとも、TのKに対するいじめや解雇と自殺との相当因果関係については否定したため、遺族側のみが控訴した。

本件控訴審では、①TのKに対するいじめの有無及びいじめと自殺との因果関係のほか、②U社の安全配慮義務違反・本件解雇による死亡との因果関係が争点となったが、いずれも否定され、控訴は棄却された。

2 事実経過

U社は資本金2億7000万円、従業員500名を超える株式会社で、本店のほか全国各地に店舗や工場を有している。KはU社でアルバイトとして勤務した後、平成20年8月に正社員として採用され、U社のB部に配属された。B部には担当部長の下、T、C、Kの3名が配属されていた。Kは間もなくしてTに特別な感情を抱くようになり、性同一性障害で悩んでいることや、同年11月4日と6日に社内でリストカットしたこと、Tに特別の思いがあること等をCに話した後、同月7日、直接Tに告白した。Tは従前からKにつきまとわれていると感じていたこともあり、この告白によって強い精神的衝撃を受けた。Tは、担当部長に対し、Kとは一緒に勤務できないとして会社を退職する意向を示し、Kを別部署に配転させるという担当部長からの提案にも納得しなかった。また、CもTが退職するなら自分も退職せざるをえないとの意向を示した。

その後、担当部長とK・T、Cとの間で話し合いが行われ、KはTらに迷惑を欠けていることを謝罪し、自己都合退職する意向を示した。しかし、Kは代理人弁護士を選任して退職意思を撤回したため、U社は同月21日、Kを普通解雇した。なお、Kは代理人選任後の同月18日、自宅で自殺未遂を起こしていたが、Kの家族はこの事実を秘していた。

Kは同年12月1日に従業員たる地位の仮処分の申立てをしたものの、仮処分手続中の平成21年1月に自殺した。

一審では、本件解雇の効力及び自殺と本件解雇との因果関係が主たる争点とされ、本件解雇についてはU社が広域の配置転換を十分に検討した形跡がないことから解雇権の濫用にあたり無効であるとし、U社に対し不法行為責任に基づき慰謝料200万円の支払いを命じた。もっとも、自殺と本件解雇との因果関係については、人的関係の毀損という事情が解雇による失職そのものよりも大きく作用していた可能性を否定できないとして、これを否定した。また、Tの不法行為責任についても、本件解雇がTの支配領域外の出来事であることを理由に否定した。

一審判決に対してはKの遺族のみが控訴したことから、控訴審ではTの言動の違法性、U社のK死亡に対する責任の有無のみが審理の対象とされた。

3 主な争点

- (1) Tの不法行為責任及びこれに対するU社の使用者責任
- (2) U社の安全配慮義務違反を理由とする債務不履行責任または不法行為責任

4 判旨

(1) 争点1について

Kの恋愛感情の告白態様から、Tは大きな精神的

衝撃を受け、強い恐怖心や不安感を覚えたとし、またTが部長から本社にKを配置転換させるとの妥協案に対し賛成しなかった点についても、本社が勤務店舗から120m程度しか離れておらず、業務上も関連性が高く頻繁に接触の機会があったことから精神的衝撃の高さに照らして無理からぬものということができる、と判示した。

その上で、Kが退職しないのであれば自分が退職する旨述べる等のTの言動はKに誘発されたものであって、Kに対する嫌がらせでないいじめであると評価することはできないとしてTの不法行為の成立を否定し、U社の使用者責任についても否定した。

(2) 争点2について

①Kのリストカットは本件告白の決意を固めるためのものというべきであり直ちに自殺に結びつくものということはできないこと、②U社がKのリストカットや性同一性障害を認識していたとしてもKの自殺未遂やその後の心身状態悪化の事実はU社に伝えられていなかったことから、本件解雇によりKの心身の状態が悪化して自殺に至る可能性まで予見することは困難であったこと、③嫌がらせでないいじめは存在しないこと、④U社が退職を強要したということできないこと、⑤Kの負っていた心理的負荷の主たるものは本件解雇に伴うものというよりも、良好な人間関係が崩れたことによるものであること等を理由に、安全配慮義務違反及び本件解雇とKの本件自殺との間の相当因果関係を否定し、U社に対する債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求はいずれも理由がないとした。

5 検討

(1) 性的マイノリティ対応の困難性

本件は自殺した当事者が、性同一性障害（心の性と身体の性が一致しない性別不調和の状態。英：Gender Identity Disorder, GID）の意識を抱く者であったため、

新聞報道等でも大きく取り上げられた。近時、わが国においても職場でのダイバーシティが注目され始めており、今後の人事管理のあり方や弁護士の事案対応等において多くの参考となる。

地裁と高裁の事実認定からは、U社としてはKを解雇するまでに一定の真摯な対応を取っていたことが窺われるものの、一審判決は解雇権濫用に対する慰謝料として比較的高額である200万円の支払いを命じている。

性的少数者に対する差別の撤廃と職場環境の調整は重要な課題である。日本経済団体連合会の提言である平成29年5月16日付「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」の中では、調査対象企業のうち42.1%がLGBTに関して何らかの取り組みを実施しているとの報告がなされている。

(2) U社の安全配慮義務違反、解雇と自殺の因果関係について

本件においてはいずれも否定されているが、本件のようなケースでの不用意な言動や解雇が当事者に計り知れない精神的衝撃を及ぼす可能性があることに留意すべきであって、今後の類似事件における自殺可能性等の一つの判断指標になると考えられる。

なお、職場での嫌がらせ・いじめによる自殺について使用者の責任を認めたリーディングケースとして、川崎市水道局事件（横浜地裁川崎支部平成14年6月27日判決、東京高裁平成15年3月25日判決）、誠昇会北本共済病院事件（さいたま地裁平成16年9月24日判決）がある。いじめ自殺訴訟においては、①安全配慮義務の懈怠、②事実的因果関係、③自殺についての予見可能性の存在、の3要件が検討されるが、本判決は①に関し安全配慮義務の具体的内容を定義づけることなく、また③の自殺についての予見可能性がないことを理由に①の安全配慮義務自体を否定しているため、上記判断枠組みとはやや異なる印象を受ける。