

富国生命保険事件―鳥取地米子支部判平成 21 年 10 月 21 日（労判 996 号 28 頁）	
主要な争点	上司の行為とその違法性（積極）
事案の概要	富国生命保険（Y1）に勤務していた X が、上司の被告 Y2（当時の鳥取支社長）及び被告 Y3（当時の米子営業所長）から、逆恨み（Y2 は X を快く思っていなかったところ、Y3 による顧客 A の団体保険から個人保険への移行ミスの案件が発生し、同氏の妻から、自らを非難する内容の手紙が被告会社の代表取締役宛に出されたことから、X に対し強い怒りを抱くようになり、Y3 は Y2 の怒りの矛先が自らに向かないようこれに追随したというもの）による嫌がらせを受けたため、損害（うつ病罹患等）を被ったとして、Y1 社に対しては民法 715 条、民法 709 条ないしは民法 415 条、その余の被告らに対しては同 709 条に基づき、各自、上記損害のうち 5000 万円の損害賠償を求めた事案
判旨	<p><①Y2 及び Y3 の行為とその違法性></p> <p>(1) 「Y2 は、前記認定のとおり、他の社員の居る中で、X に対し、不告知教唆の有無を問いただしているが、この点は、管理職としての配慮に欠けるものであり、違法であるといわねばならない。すなわち、生命保険会社の営業職員にとって、不告知を教唆することは、その職業倫理に反する不名誉な事柄なのであるから、その点について、上司として問いただす必要があるとすれば、誰もいない別室に呼び出すなどの配慮があつて然るべきであつて、この点において、Y2 の上記行為は配慮が欠けていたといわねばならない。しかも、同被告が X に対し、不告知教唆の有無を確認しなければならない現実の必要性があつたかも疑問である。そうすると、同被告は、X とのやりとりをしているうち、不用意に、その現実の必要性も乏しいのに、他の社員が聞き及ぶおそれのある状況下において、X に対し、営業職員としての X の名誉に関わる質問をしたものである。」</p> <p>(2) 「また、X の承諾なくして X 班の分離を実施したことについても、違法との評価を免れない。すなわち、被告会社においては、マネージャーの承諾を必要とする旨の規則があつたと認めることはでき、また、マネージャーは、将来自班の分離があるかもしれないことを了解した上で、これに就任しているものといえるにしても、班の分離は、緩和措置の措置が採られているものの、マネージャーの収入に直結し、その後の班の運営を大きく左右する問題であつて、当時のマネージャーのうち少なくない者が、マネージャーの承諾が必要と考え、しかも、当の B（分離後のマネージャー）自身が X の承諾がない中でマネージャーには就任したくないとの意向を表明していた状況下において、計画どおり平成 15 年 4 月に X 班を分離しなければならない必要性があつたと認めるに足る証拠はない。（…中略）X が知らされたのは、被告らの主張によつても、実施の約 1 か月前である。その間、Y3 や他のマネージャーが X を説得したことが認められるが、説得の期間として十分なものであつたとはいいがたい。（…中略）このような説得を怠つた点において、違法との評価を免れない。」</p> <p>(3) 「更には、Y2 や Y3 は、X に対し、「マネージャーが務まると思つているのか。」「マネージャーをいつ降りてもらつても構わない。」等の言葉を使って叱責を与えることがあつたものであり、この点においても、違法といわねばならない。確かに、前記認定のとおり、当時の X 班の成績は、他の班に比べて芳しくなく、この点について、X を叱責してその奮闘を促す必要性があつたことは否定できないが、長年マネージャーを務めてきた X に対し、いかにもマネージャー失格であるかのような上記の言葉を使って、叱責することは、マネージャーとして X の誇りを傷つけるもので、違法といわねばならない。」</p> <p>もっとも、Y2 や Y3 が原告に対して、私的な怒りや恨みの感情をもつていたと認めることはできない。</p> <p><②被告らの責任></p> <p>民法 709、715、719 条により肯定。</p> <p><③X の損害></p> <p>「Y2 及び Y3 の行為中には、X に対する配慮を欠き、不法行為を構成すると評価できるものが含まれていることは、前記判示のとおりであるが、その不法行為との間に相当因果関係が認められるのは、ストレス性うつ病の発症までであり、その重篤化や X の入院、更には有給休暇では処理できないほどの休業や退職との間に相当因果関係を認めることは困難である。」</p> <p>「そこで、本件不法行為につき被告らが X に支払うべき慰謝料の額について検討すると、本件不法行為の内容のほか、本件不法行為は、X のストレス性うつ病の発症の原因となつたものであり、X は、そのために一定の治療費や通院交通費の負担を余儀なくされたこと、X は、これまでの罹患歴に照らすと、精神的ストレスによる変調を来しやすく、診療録の記載から</p>

	<p>は、本件以外のストレスも、上記発症に寄与している可能性を否定できないこと、その他本件に顕れた一切の事情を斟酌すると、上記慰謝料の額は300万円と認めるのが相当である。」</p> <p><④素因減額></p> <p>「被告らは、原告の精神疾患の罹患歴や家庭上の問題を理由に、素因減額の主張をするが、本件においては、上記のとおり、原告の損害を慰謝料と弁護士費用に限定し、上記のとおり、本件以外のストレスが寄与している可能性を否定できないことも考慮して、その慰謝料を算定したものであるから、その上更に素因減額するのは相当ではない。」</p>
参考判例	<p>①ヴィナリウス事件—東京地裁（平成21年1月16日判決）労判988号91頁 →不法行為認定、業務・パワハラとうつ病の因果関係不明、慰謝料80万円認容</p> <p>②三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件—広島高裁松江支部（平成21年5月22日判決）労判987号29頁 →人間性否定の表現を用いて大声で叱責したことにつき不法行為認定、覚書への署名押印や社内規程の精読指示等については否定（原審変更）、慰謝料10万円認容（原審300万円）</p> <p>③美研事件—東京地裁（平成20年11月11日判決）労判982号81頁 →いじめ・罵倒・美容カウンセラーからテレボへの降格等の不法行為認定、慰謝料（80万円）に加え会社退去命令の際に負った腰部脊柱管狭窄症の医療費（5万円）・逸失利益（225万円）認容</p> <p>④天むす・すえひろ事件—大阪地裁（平成20年9月11日判決）労判973号41頁 →社長の肉体的精神的疲労を蓄積させ健康状態を著しく悪化させるような言動につき不法行為認定、慰謝料（150万円）認容</p> <p>⑤レタスカード事件—京都地裁（平成18年8月8日判決） →社長による罵倒、煙草の火の押付け等について不法行為認定、うつ病との関係については慢性化の範囲で因果関係認定、慰謝料670万円（罵倒50万円、煙草300万円など）認容</p>
コメント	<p>本件では、Xの主張したY2及びY3の逆恨みの事実等について否定しつつも不法行為性を認めている。判決は3つの行為を違法であるとするが、いずれもXが受任すべき限度を超える違法なものであると言い得るには限界的な事案であると思われる。</p> <p>また、うつ病の重篤化等との相当因果関係については否定した上で、相当因果関係の範囲での逸失利益の算定を回避し、結論として慰謝料として300万円の支払を命じているが、同金額の根拠は明確でなく、金額としても他判例の水準と異なる。</p>