

## はじめ——人格保護と使用者の責任

Martina Benecke (2008) "Mobbing: Persönlichkeitsschutz und Haftung des Arbeitgebers," RdA, 357ff.

横浜商科大学講師 原 俊之

ドイツ語で、「はじめ」あるいは「嫌がらせ」を意味する“Mobbing”という言葉は、「移り気な大衆」あるいは「扇動された群集」といった意味のラテン語をその起源とする。その原因は様々であり、一概に決することは困難であるものの、被害者は精神疾患を発症し、それによって職を失い、また最悪の場合には自殺に至ることすらある。が、はじめの弊害はこうした個人的なものにとどまらない。ドイツ労働法学におけるいじめ研究の先駆者・ヴォルメラート (Wolmerath) によれば、いじめによって加害者・被害者双方に生じる労務提供の質の低下は、当該企業において年間数万欧元の損失をもたらすという。さらには、いじめの被害者が退職に追い込まれた場合、失業給付制度等によってサポートされることもあり、社会全体のコスト負担という側面においても問題がある。このほか、いじめによる職業的なチャンスや能力の喪失、また疎外感や屈辱感などの精神的被害は、もとより金銭的に換算することなどできない。

こうしたことから、いじめの問題は90年代以降、ドイツの労働社会学および労働法学の分野において、克服すべき深刻な問題として認識されるようになる。労働法学においては目下のところ、大きく分けて、1) 事業所委員会 (Betriebsrat) 等を活用した企業内での解決方法の探究と併せて、2) 裁判所における契約法・不法行為法等による紛争解決理論の模索が行われているようである。後者においては、判例理論の検証が不可欠な作業となるが、いじめに関するこれまでの判例はおびただしい数にのぼる。ただ、本論文によれば、最上級審である連邦労働裁判所 (Bundesarbeitsgericht, 以下「BAG」) がこの問題に正面から取り組んだことは少なく、その意味でBAGの2007年5月16日判決 (以下本稿では「516判決」とする) は画期的な意味を持つという。本論文はこの516判決の検証を通じて、いじめ問題に関する法理論構築のための示唆を抽出しようと試みたものである。

この事件は、エンジニアとして勤務していた労働者が、無視、脅迫、社内情報からの疎外、あるいは無意味な仕事の割当等、上司の嫌がらせ行為によって精神疾患を発症し就労不能になったことにより、会社を相手取って損害賠償の請求等をした事案である。原審は、訴訟提起の時期が、労働契約上定められていた6カ月間の除斥 (時効) 期間を経過していたことを理由に訴えを棄却したが、BAGは時効の経過は最後のいじめ行為があった時点から起算すべきであるとして原審への差戻しを命じたものである。同時に、差戻審にてどのような観点から損害賠償請求の是非を判断すべきか、その枠組みを詳細に提示している。判決理由は多くの論点を含んでおり、本論文もまたそれに応じて多彩な切り口から検討している。本稿では、紙幅の都合上そのすべてをフォローすることはできないが、特に興味深いと思われる論点に触れることとする。

最も重要な論点は、違法ないじめ行為が生じた場合の使用者的法的責任の根拠であろう。ほとんどの場合、いじめの直接の加害者は言うまでもなく上司または同僚であって、使用者すなわち企業ではない。しかしながら、ドイツでは労働契約の当事者たる使用者は、健康や人格など労働者の利益に配慮すべき付随義務を負うとされており、516判決はこれを足がかりに民法典の条文を用いて判断基準を提示する。ドイツには日本と同様、民法の中に債務不履行、すなわち契約上の義務 (債務) を怠った場合の賠償責任を定めた規定があり (280条1項)、したがって使用者はいじめに対して適切な措置をとらなかったことを理由に損害賠償責任を負う可能性がある。ただ、債務不履行すなわち付随義務違反が成立するためには、まず使用者がいじめ行為を認識していたことを要するものの、使用者は従業員相互の人間関係までを監督する義務までもを負うものではないため、巧妙に行われたいじめについて使用者の責任を追及することは意外に難しい。そこで、自己の業務の履行補助者、すなわち従業員が行った違

法行為の責任を負わせるための民法上の条項（278条および831条）など、状況や事案に応じて民法典の既存の条文を用いた判断基準を提示し、本論文はそれぞれの論点について詳細に検討する。

いじめ問題におけるもう一つの問題は、訴訟における挙証責任の難しさであろうか。著者は特に、いじめ行為と被害者の精神的・肉体的疾病との因果関係の立証の問題に言及する。ドイツの学説や下級審判決の中には、被害者の立証責任の軽減を提唱するものもあるが、516判決はこれらを斥け、通常通り立証責任の一般的なルールに依拠している。その理由として、製造物責任や医療過誤と比べ、いじめの事案においては挙証責任の転換ないし軽減を正当化するほどの当事者間の専門知識の落差は存在しないことなどが挙げられている。著者もまた、いじめの事実関係はあまりに複雑なため、一括りにして挙証責任の軽減をはかることは適切ではなく、他の人格権侵害の事案と比して挙証責任の面で特権化するべきではないとする。また、516判決以外に、挙証責任の軽減を行うことなくして因果関係を問題なく立証できた事案にも触れており、この点についてわが国の「いじめ自殺」のケースと比較検証する作業は有意義かつ興味深いものとなろう。

全体として、本論文からうかがわれるのは、クールかつシンプルな印象であろうか。著者はドイツ法学におけるいじめ論争が、いじめが法的な問題であることを認識させた一方で、いじめの残酷な実態（時には疾病や自殺にすら至る）が、断固たる措置をとるべきと

する感情を煽り立て、労働者が不快に感じるすべてのトラブルがいじめと認識されかねない傾向を指摘する。そして、人格権を侵害するいじめ行為と法益侵害に至らない単なる不和や無礼との区分を厳格にすべきと提唱している。また、違法ないじめ行為に対する損害賠償請求等の法的措置にあっては、近年施行された一般的平等取扱法などを用いることなく、また新たな立法措置を待つまでもなく、旧来の民法典における信義則条項、債務不履行および不法行為に関する規定を適切に用いることで十分であり、かつそれが最も妥当な方策ではないかと論じている。立証責任に対する著者のスタンスは、やや厳格な感が否めないものの、手持ちの現行法を上手く解釈・適用して妥当な解決を見出そうとするその姿勢は、債務不履行、不法行為、そして信義則などについて民法上ドイツとほぼ同様の規定を有するわが国に、少なからぬ示唆を与えるものと思われる。わが国ではいじめに関する裁判例は、ドイツほどおびただしい数にのぼるわけではないが、行政機関における相談件数は増加の一途にある。早急に手を打つべき問題であるだけに、実際の訴訟事件を意識した本論文の持つ意義は少なくない。

はら・たかゆき 横浜商科大学講師。主な著作に角田邦重・山田省三編『労働法解体新書（第2版）』（共著，法律文化社，2004年）。労働法専攻。