



情報(第 49 号)



平成 31 年 3 月 20 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL:<https://ginza-syaroushi.com/>

蔕の臺：蔕の根茎から出る若い花茎で、香りと苦みを賞味する

安全配慮義務違反の損害賠償請求 権の消滅時効



1 主観的起算点と客観的起算点の不一致

本誌前号において、債権は、「権利を行使することができることを知った時」（①主観的起算点）から5年、「権利を行使することができる時」（②客観的起算点）から10年、このいずれか早い時効期間の経過によって消滅時効にかかることの解説をしました。

使用者は、労働契約上の付随義務として安全配慮義務を負うと解されています（労働契約法5条）。ただし、一般労働者では、損害の発生があつたとしてもそれが安全配慮義務違反か否か判断がつかないことがあります。そこで、安全配慮義務に対する債務不履行に該当して権利行使ができることを認識したときが主観的起算点となり、客観的起算点よりも主観的起算点が遅くなる場合があることになります（後記図）。要するに容易く時効にはならないということです。

2 生命身体の損害に対する特則

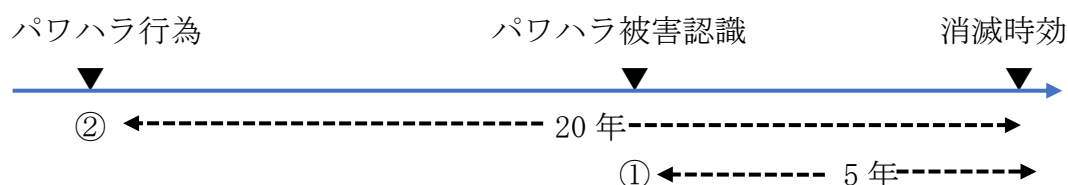
問題はここからです。現行民法においては、「生命身体の損害による損害賠償請求権」の消滅時効の規定はなく、改正民法では、これが設けられました（民法167条、724条の2）。

生命身体の損害賠償請求権は、一般債権よりも保護する必要があり、権利を行使することができることを知った時（①主観的起算点）から5年は同一ながら、権利を行使することができる時（②客観的起算点）からは、なんと20年と規定されています。

そうすると、例えば、パワハラ被害によって生命身体の侵害を受けていた労働者において、15年後になって、知人や社会保険労務士からパワハラ被害による損害賠償請求ができることをその時点で初めて知り、損害賠償請求をして起こり得ます（図）。

企業が訴えられるのみならず、既に退職していた行為者に対しても、15年後のある日突然、訴状が送付されてくることになり得るのです。

【図】



3 消滅時効期間

前号とのまとめとして、改正民法における消滅時効時効期間をまとめると次表のとおりとなります。

区分	起算点	一般債権	生命身体の損害賠償請求権
債務不履行	主観的起算点から	5 年	5 年
	客観的起算点から	10 年	20 年
不法行為	主観的起算点から	3 年	5 年
	客観的起算点から	20 年	20 年

4 不法行為・債務不履行

企業は、労働契約上、安全配慮義務を負っており、その範囲は昨今特に問題化しているパワハラ防止のみならず、健康保持のための職場環境の調整、更には受動喫煙防止のための対策など多岐にわたっています。

この安全配慮義務違反について、不法行為なのか債務不履行なのか、又は労働契約上の付随義務違反なのか各種の解釈があります。

パワハラを例として解説すると、この防止をする義務を企業は負っていると考えますから、無策であることは債務不履行として損害賠償請求を問われます。パワハラ行為者については、不法行為による損害賠償請求が問われることは当然のことで、行為者が企業の管理職であるなど、使用者の行為と同視されるようなときは使用者責任として企業は、不法行為の連帯責任を問われます。

被告（企業）は、労務を提供する過程において安全配慮義務を尽くす債務を負担していたと解され、具体的には、職場の上司及び同僚からのいじめ行為を防止して、生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務を負担していたと認められる。職場でのいじめは被告も認識が可能であったにもかかわらず、いじめを防止する措置を採らなかった安全配慮義務違反の債務不履行があったと認めることができる。したがって、被告は、民法 415 条に基づき、上記安全配慮義務違反の債務不履行によって損害を賠償する責任がある（さいたま地判平 16. 9. 24 労働判例 883-38）。

被告（管理者）らには、不法行為が成立するところ、これらは被告公社の被用者の職務に関連して行われた不法行為であるから、被告公社は使用者責任（民法 715 条）を負い、被告（行為者）らと連帯して損害賠償責任を負う（山口地判周南平 30. 5. 28 平成 27 年（ワ）103 号）。

5 良好な雇用環境の構築

パワハラ行為があったとすれば、その損害賠償請求がされる危険は 20 年間もつきまとうことになります。一般には、管理できるはずもなく、他方、被害者側は物証を有していることが多いでしょう。この危険から逃れるには、良好な雇用環境を構築する以外に途はなく、また、それは生産性向上の途でもあります。

当法人では、適正な雇用環境構築のためのご提案をさせていただいております。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
 銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦 井上隆興
 TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
 E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
 URL: <https://ginza-syaroushi.com/>