

**労働契約上の安全配慮義務（職場環境調整義務）違反の主張に対する孤立防止義務違反の判断と弁論主義・処分権主義**

【文 献 種 別】 判決／東京高等裁判所  
【裁判年月日】 令和 5 年 6 月 28 日  
【事 件 番 号】 令和 4 年（ネ）第 3777 号  
【事 件 名】 損害賠償（労災）請求控訴事件、同附帯控訴事件  
【裁 判 結 果】 原判決一部取消、一部棄却  
【参 照 法 令】 民事訴訟法 143 条・157 条・246 条、労働契約法 5 条  
【掲 載 誌】 判時 2614 号 66 頁、労経速 2555 号 3 頁  
◆ LEX/DB 文献番号 25573435

関東学院大学准教授 宇都宮遼平

**事実の概要**

Y（被告・控訴人）と労働契約を締結し、Y の経営・運営するテーマパークにおけるショーの出演者として就労している X（原告・被控訴人）は、平成 25 年 2 月 7 日から平成 30 年 3 月 12 日までの間、上司や同僚からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という）および集团的ないじめを受け、これにより精神的苦痛を被ったと主張して、Y に対し、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）に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の支払を求めた。

原審（千葉地判令 4・3・29 判時 2614 号 81 頁）において、X は、Y が「職場内においてパワハラによる人権侵害が起きないようにし、良好な職場環境を保持するため、従業員にパワハラ防止のための教育をし、パワハラが発生した場合はこれを調査把握し、適切な措置を講ずるべき義務」（職場環境調整義務）に違反していると主張したが、千葉地方裁判所は、X の主張する上司や同僚の発言はいずれも証拠上認められないか、社会通念上相当性を欠いて違法とまではいえないものの、Y が「他の出演者に事情を説明するなどして職場の人間関係を調整し、X が配役について希望を述べることで職場において孤立することがないようにすべき義務」（孤立防止義務）に違反しているとして、Y に対し、X に慰謝料等の一部を支払うよう

命じた。

これに対し Y は、X が孤立防止義務違反について全く主張しておらず、原審の上記判断は処分権主義および弁論主義に反する違法なものであるなどとして、控訴を提起した（X 附帯控訴）。

**判決の要旨**

原判決中一部取消、一部棄却（附帯控訴棄却）。

東京高等裁判所は、X の主張する集团的ないじめの事実については、それを構成するとされる個々のいじめ行為についてみても、いずれもこれを認めるに足りず、本件各発言によるパワハラおよび集团的ないじめが存在していたとは認められないのであるから、X の主張は、いずれもその前提を欠き、理由がないというべきであると判示した。

そのうえで、「原審は、当審と同様に、本件各発言の多くは認めるに足りず、一部認めることができる発言についても違法とまではいえないと認定判断しておきながら、他方で、Y は『他の出演者に事情を説明するなどして職場の人間関係を調整し、X が配役について希望を述べることで職場において孤立することがないようにすべき義務』（孤立防止義務）を負っていたところ、この義務に違反し、X に著しい精神的苦痛を被らせたと判断して、Y に対し合計 88 万円及び遅延損害金の

支払を命じている」が、「本訴におけるXの請求は、本件各発言によるパワハラ及び集団的ないじめを漫然と放置したことによる安全配慮義務違反、又は、本件各発言によるパワハラ及び集団的ないじめそれ自体を理由とする民法715条1項本文の使用者責任に基づく損害賠償を請求するもの」であり、「原審におけるXの訴状及び各準備書面を精査してみても、Xの主張の中に、Yには職場における『孤立防止義務』すなわち『他の出演者に事情を説明するなどして職場の人間関係を調整し、Xが配役について希望を述べることで職場において孤立することがないようにすべき義務』があり、その義務を怠ったのであって、これによりXが損害を被ったと主張している部分は見当たらない」ことから、「本件各発言によるパワハラ及び集団的ないじめが認められない以上は、Xの主張する安全配慮義務違反及び使用者責任はその前提を欠くのであって、Xの請求は棄却されるべきものである」と判示した。

また、控訴審におけるXの主張については、「原審の判断を受けて、パワハラ及び集団的ないじめの有無にかかわらず、Yには職場における『孤立防止義務』違反があるとの新たな主張を当審において行う趣旨と解する余地もないわけではない」が、「Xが援用する原判決の『孤立防止義務』の内容は、『職場において孤立することがないようにすべき義務』という抽象的なものにすぎず、その具体的内容が判然としないのであって、『孤立』というのがどのような状態か、これを防止するためにYがどのような行為をすべきかなど、何ら明らかにされていない（原判決でも説示されておらず、Xもこれに追加する特段の主張をしていない。）」ことから、「かかる抽象的な義務を根拠に、Yに義務違反を認め、損害賠償を命じるとするのは、相当ではないといわざるを得ない（そもそも、この新たな主張は『孤立防止義務』違反に基づく新たな損害賠償請求を予備的に請求するものとして、訴えの追加的変更該当するとも解されるところ、民事訴訟法143条1項の要件を満たすかどうかは疑問があるし、仮に訴えの追加的変更該当しないと解しても、時機に後れた攻撃防御方法の提出（民事訴訟法157条1項）と評価され得るものである。）」と判示した。

更に、「以上の点を描き、仮に、Xのいう『孤立防止義務』というのが損害賠償義務を発生させる程度に相応に具体的で特定されていると解する余地があるとしても、本件において、Yがかかる義務を履行しなければならない程度にまでXが職場で『孤立』していたと認めることは困難である」と判示した。

なお、Xは、控訴審において、YがXの希望および精神状態を無視・軽視し、ショーへの出演を続けさせたのであって、この点に「仕事内容調整義務」違反が認められると主張していたが、これについては、「新たに『仕事内容調整義務』違反による損害賠償を請求するものとすれば、……民事訴訟法143条1項又は157条1項の問題が生ずる」うえ、「この点を描いても、……Yにおいて、Xのいう『仕事内容調整義務』が生じており、その違反があったと認めることは困難である」と判示した。

## 判例の解説

### 一 問題の所在

本判決は、Xの主張する発言の有無・当否等が争われた事案において、原判決の判断に弁論主義ないし処分権主義の観点から問題がある旨示唆するとともに、「孤立防止義務」についても判断したもののとの評価がある<sup>1)</sup>。しかし、弁論主義への明示的な言及はなく<sup>2)</sup>、また処分権主義についても同様であり、本件が真に弁論主義ないし処分権主義を問題とするものであったかは疑わしい。以下、この点について検討していく。

### 二 処分権主義と弁論主義について

私的自治の原則の訴訟への反映として、訴訟の開始、審判の対象・範囲、訴訟の終了についての処分の自由を当事者に認める原則を、処分権主義と呼び、その中核的内容を定めた民訴法246条は、「裁判所は、当事者が申し立てていない事項について、判決をすることができない」と規定する。これは換言すれば、裁判所は当事者の申し立てた事項についてのみ判決をすることが許されることを意味し、当事者の申し立てた事項（申立事項）とは、原告が訴えをもって提示した審判の対

象たる「訴訟物」＝訴訟上の請求を指すといわれる<sup>3)</sup>。

他方で、弁論主義とは、原告の主張する訴訟物たる権利の存否の判断に必要な訴訟資料（攻撃防御方法）の収集の局面において、当事者に主たる権限および責任を認める原則をいい、その第一原則として、裁判所は、当事者が主張しない事実を判決の資料として採用してはならないものとされる。したがって、訴訟物に関する処分権主義と、攻撃防御方法に関する弁論主義とは、その問題領域を異にする<sup>4)</sup>。

### 三 安全配慮義務について

ところで、労働災害訴訟の法的構成としては、不法行為構成と債務不履行（安全配慮義務違反）構成とが考えられ<sup>5)</sup>、パワハラ的事案においても同様とされている<sup>6)</sup>。安全配慮義務は、（雇用契約に関連して議論はあったとされるものの）最高裁がその内容形成を主導してきた法理とされ、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」（最判昭50・2・25民集29巻2号143頁）と説示される<sup>7)</sup>。

安全配慮義務の成立が認められる法律関係は一樣ではないうえ、事故の種類・態様も千差万別であり、義務の具体的内容も個々の事案に応じて多種多様なものとなる<sup>8)</sup>。もっとも、（安全配慮義務の）債務不履行に基づく損害賠償請求の場合には、基本となる債務が1個である以上、訴訟物も1個であると解するのが一般的とされる<sup>9)</sup>。そうすると、仮に安全配慮義務の枠内で複数の具体的な義務と違反が観念されうるとしても、それらは訴訟物のレベルでは同一なのであり（もっとも、本来の債務の不履行との関係では別個の訴訟物と考える余地はある<sup>10)</sup>）、したがって、処分権主義は問題とならないことになる。

他方で、安全配慮義務の内容を特定し、かつ義務違反に該当する事実を主張・立証する責任は原告にある（最判昭56・2・16民集35巻1号56頁）とされるが<sup>11)</sup>、この点に関連し、安全配慮義務をいわゆる規範的要件になぞらえ、評価根拠事実

と評価障害事実の総合判断によって決せられる性質のものとする見解と、その発生原因事実の立証によって存在が肯定されるとともに内容が定まるものとする見解とがある<sup>12)</sup>。原判決は、おそらく前者の見解に立っていたものと思われ、Xの主張する職場環境調整義務（これは、裁判例で認められている義務である）の評価根拠事実と評価障害事実の総合判断の中で、孤立防止義務という要素を見出し、これについて判断したものと解しうる（原判決には、孤立防止義務が職場環境調整義務の一部であるかのような説示もみられるとの指摘がある）<sup>13)</sup>。これに対し、本判決は、後者の見解に立ち、孤立防止義務を職場環境調整義務とは別個の具体的な義務と解し、その発生原因事実をリジッドに主張・立証させることを要求するがゆえに、Xが主張していない（とされる）孤立防止義務違反に関する原判決の判断を弁論主義の観点から問題があるとしたのであろう。

### 四 孤立防止義務と控訴審裁判所のとるべき措置

もっとも、仮に第一審判決の判断が弁論主義の観点から問題があったとしても、かかる問題は第一審判決の判断を受けて新たな主張を控訴審において行うことによって是正されるように思われるし（本判決も、控訴審におけるXの主張について、「原審の判断を受けて、パワハラ及び集团的ないじめの有無にかかわらず、Yには職場における『孤立防止義務』違反があるとの新たな主張を当審において行う趣旨と解する余地もないわけではない」と判示している）、そのようにして提出された新たな主張を、本判決の判示するように時機に後れた攻撃防御方法の提出（民訴法157条1項。なお、本判決の判示する「民事訴訟法143条1項の要件」は遅滞要件を指しているものと考えられる）と評価することには問題があるように思われる。

思うに、本判決は、孤立防止義務というものが、損害賠償義務を発生させる程度に相応に具体的に特定されているとは解し得ないというところに力点が置かれているものと解すべきである。そして、かかる孤立防止義務の内容が元々、原判決において説示されたものであり、Xがこれを援用するかたちで新たな主張を控訴審において行っ

たものであることからすれば、そもそも孤立防止義務が一般に安全配慮義務の具体的内容として認められ得ないものとする場合は格別（孤立防止義務そのものについて判断した裁判例は本件原判決以外には見当たらず、学説上も何らかの議論ないし見解があったというわけではなく<sup>14)</sup>、職場環境調整義務の一部として孤立防止義務を認めることに疑問を呈するものもある<sup>15)</sup>）、問題はむしろ、弁論主義などではなく（無論、処分権主義でもない）、原審において当事者間で孤立防止義務に関する主張・立証が尽くされていない点にあると解し得よう。そうすると、東京高等裁判所としては、原審において安全配慮義務の規範的評価（これは裁判所の法的判断の一環である<sup>16)</sup>）ないし発生原因事実の主張・立証のための法的観点指摘義務違反があったとしたうえで、更に審理を尽くさせるべく、原審に差戻しをすべきであったのではないだろうか<sup>17)</sup>。

## 五 評価

このように、本件の問題の本質は、原審における孤立防止義務に関する法的観点指摘義務違反であったのであり、東京高等裁判所としては、原審に差戻しをすべきであったと評価し得、これに反する本判決の判断には問題があるものと思われる。

なお、法的観点指摘義務は、旧訴訟物理論の下では、訴訟物自体の選択に関わる釈明になる場合とされており<sup>18)</sup>、本件でも、端的に法的観点指摘義務違反を指摘したうえで原審に差戻しをすれば、訴訟物についても自ずと明らかとなったように思われる。本判決からは、訴訟物に関する明言を避けるような姿勢が見てとれるが、民事訴訟の審判対象を指し示す「指示概念」としての機能<sup>19)</sup>をも軽視する本判決の姿勢は、見直されて然るべきであろう。

## ●——注

- 1) 判時 2614 号（2025 年）67 頁。
- 2) 神田遵「本判決批判」労経速 2555 号（2024 年）2 頁。
- 3) 兼子一原著『条解 民事訴訟法〔第 2 版〕』（弘文堂、2011 年）1335 頁以下〔竹下守夫〕。
- 4) 兼子原著・前掲注 3）877 頁〔竹下〕。
- 5) 山川隆一「労働災害訴訟における安全配慮義務をめぐ

る要件事実」慶法 19 号（2011 年）268 頁以下。「両者はオーバーラップする場合が多く、その場合は、実務で採用されている旧訴訟物理論を前提とすれば、両者がいわゆる請求権競合の関係に立つことになる」とされる。

- 6) 田村伸子「安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求の要件事実—パワハラ事案（職場環境配慮義務）を中心に—」創価ロー 16 号（2023 年）19 頁以下。
- 7) 磯村保『新注釈民法（8）債権（1）』（有斐閣、2022 年）491 頁以下〔小粥太郎〕。労働契約法 5 条は、判例法理の展開を受けて、この法理を明文化したものとされる。厚生労働省「労働契約法のあらまし（2024 年 4 月版）」（2024 年）（<https://www.mhlw.go.jp/content/001234797.pdf>（2025 年 6 月 4 日閲覧））8 頁。
- 8) 南敏文＝大嶋芳樹＝田島純蔵編『民事弁護と裁判実務 ⑤ 損害賠償Ⅰ（自動車事故・労働災害）』（ぎょうせい、1997 年）562 頁〔生野孝司〕。
- 9) 加藤幸雄「安全配慮義務違反関係訴訟の証明責任・要件事実」新堂幸司監修『実務民事訴訟講座（第 3 期）第 5 巻——証明責任・要件事実論』（日本評論社、2012 年）266 頁。
- 10) 医療訴訟の例であるが、浦川道太郎ほか編『専門訴訟講座 4 医療訴訟〔第 2 版〕』（民事法研究会、2023 年）558 頁〔加藤幸雄〕。
- 11) 南＝大嶋＝田島編・前掲注 8）562 頁〔生田〕。
- 12) 加藤・前掲注 9）269 頁。
- 13) 判時 2614 号（2025 年）67 頁。
- 14) 判時 2614 号（2025 年）67 頁。
- 15) 伊藤隆史「本件原判決批判」労経速 2502 号（2023 年）2 頁。原判決が指摘した職場環境調整義務の内容に、同僚らが抱く不満への対応の視点が欠けていることを指摘し、「本判決のように職場内での対立当事者の一方の視点から判断するだけでは、適切な職場環境の調整などできようはずがない」と述べる。
- 16) 笠井正俊＝越山和広編『新・コンメンタール民事訴訟法〔第 2 版〕』（日本評論社、2013 年）317 頁〔笠井正俊〕。
- 17) 裁判所は、当事者が気付いていない法的観点で裁判しようとするときは、不意打ち防止のために、その法的観点を当事者に向かって開示し、当事者と裁判所との間で法的観点・法律構成についても十分に議論を尽くす義務があり、法的観点を指摘しないまま裁判すれば、義務違反として破棄差戻し事由となる。高田裕成ほか編『注釈民事訴訟法 第 3 巻 §§133～178 第一審の訴訟手続（1）』（有斐閣、2022 年）417 頁以下〔野村秀敏〕。
- 18) 新堂幸司『新民事訴訟法〔第 6 版〕』（有斐閣、2019 年）497 頁。
- 19) 三木浩一「訴訟物概念の意義と機能」同『民事訴訟における手続運営の理論』（有斐閣、2013 年）78 頁。