

受動喫煙被害を訴えた労働者に対する不当解雇に 東京地裁が賃金支払い命じる 判決確定

2012年10月16日
岡本総合法律事務所 弁護士岡本光樹

◇平成24年8月23日判決 東京地方裁判所民事第19部
平成23年(ワ)第14265号 地位確認等請求事件 について

<事案の概要>

平成21年(2009年)11月9日に被告(A株式会社=社長と従業員計4名)に入社した原告が、入社後、同社社長のタバコの煙に対し動悸、咳、不眠、頭痛、めまい、吐き気等の症状を生じ、ベランダで喫煙してもらおうようお願いしたが、同社長は、同年12月25日に原告に退職勧奨を行い、休職を命じて就労を拒絶、平成22年(2010年)1月31日付けで本採用を不可とした。

<判決の結論>

本件採用拒否は、社会通念上是認され得る場合には当たらず、その権利を濫用したのものとして無効である。民法536条2項により就労拒絶期間中の賃金(給与)の支払いを請求することができる。

⇒ **被告に金475万円の支払いを命じた**

※(被告は、2012年9月27日に控訴を取り下げ、この判決が確定した)

<判決理由の概略>

被告は、原告の本採用拒否理由として①営業能力不足、②協調性に欠ける、③1ヵ月の休職期間中のコミュニケーション不足等を主張したが、裁判所は①②をいずれも否定。③について裁判所は被告の主張をある程度認めつつも、被告の責務について言及し、社会通念上相当として是認される場合には当たらないとした。

<判決理由中の重要な判示事項>

被告代表者は、使用者の責務として(労働契約法5条¹)、原告に対し、より積極的に分煙措置の徹底を図る姿勢を示した上、就労を促し、その勤務を続けさせる必要があった。(判決35~36頁)

被告代表者は、分煙措置の徹底を求める原告を疎ましく思う余り、原告に対し、本件解約権を行使したものである。被告の判断は、如何にも拙速というよりほかない。(判決34頁、36頁)

労働契約法5条に健康増進法25条、労働安全衛生法71条の2の趣旨・目的等を併せ考慮すると、使用者である被告は、原告が本件雇用契約を締結し、被告に入社した当時において、原告に対し、その業務の遂行場所である被告事務室の管理に当たり当該事務室の状況等に応じて、一定の範囲内で受動喫煙の危険性から原告の生命及び健康を保護するよう配慮すべき義務を負っているものと解される。(判決53頁)

原告の体調不良と被告事務室内における受動喫煙との間には、一定の関連性があることは否定しがたい²
(判決54頁)

<本判決の意義>

試用期間中の本採用拒否は、通常解雇と比較し広い範囲で容認されると理解されているが、本判決は、使用者の趣味・嗜好等に基づく恣意的判断のおそれを指摘し、本採用拒否の範囲に歯止めをかけたものと言える。また、使用者が、受動喫煙に関する安全配慮義務を負っていることが、改めて明示された。

今後ますます、労働環境下の受動喫煙防止の措置が求められるとともに、試用期間中を含めた受動喫煙を巡る労使間のトラブルが回避されることを期待したい。

¹ 使用者の労働者への安全配慮義務を定めた規定

² もっとも、判決は、このように判示しつつも、原告と被告代表者が営業(外回り)等により同室時間はそれほど多くなかったこと、原告が就労期間中に受動喫煙の診断書を提出できなかったこと(休職1ヵ月後の診断書はあるが)、等を挙げて、受動喫煙に関する慰謝料100万円の請求については、認容しなかった。