

最近の労働判例から

派遣先会社の従業員への暴行につき、
派遣先会社および派遣会社の責任が認められなかった例

ヤマダ電機・アデコ事件
大阪地裁 平成23・9・5 判決

【事件の概要】

本件は、派遣労働者であった原告が、派遣先会社の従業員Dの暴行により、傷害を負ったと主張して、Dに対し不法行為に基づき、派遣先会社に対し使用者責任に基づき、派遣会社に対し安全配慮義務違反に基づき、4529万円余りとこれに対する遅延損害金を連帯して支払うよう求め訴えたもの。

【判決の要旨】

裁判所は次のように判断し

暴行は事業の執行行為を契機にした
ものとは言えず、派遣先会社
が使用者責任を負うことはない

関連を有するものであるとい
うこともできない。このため、
派遣先会社がDの使用者であ
ることは明らかであるもの
の、原告に対し使用者責任を
負うことはない。

悩み相談を受けたことはな
かったことから、安全配慮義務
に違反したと評価することは
困難である。したがって、派
遣会社が原告に対し損害賠償
責任を負うことはない。

以上のことから、派遣先会
社、派遣会社に対する請求は
すべて棄却する。

た。
本件暴行は、金銭のやりと
りやDの私物の返却をめぐる
原告の態度など、私的なトラ
ブルを原因としており、しか
も、従業員のみが入場でき
る地下1階フロアの勤怠打刻機
の前で、原告及びDの勤務時
間外において発生したことか
ら、派遣先会社の事業の執行
行為を契機としたものである
といふことも、これと密接な

派遣会社は自社の従業員を
本件店舗で勤務させ、派遣労
働者から業務遂行上の悩みや
対人関係上の問題などを聴取
する体制をとっていたが、暴
行事件前に、原告から苦情や

原告に生じた傷害のうち、
Dによる暴行と因果関係を認
めることができるのは、左側
頭部打撲のみにとどまるとい
うべきである。よって、す
でにDが原告に対して支払った
ことが認められる金額を差し
引いて、損害額は12万798
2円であるとして、Dに対す
る請求は一部を認容した。

【労働法制本部】

判決について詳細は、日本経団連出版刊・労働経済判
例速報2125号をご参照ください。