

# パワーハラスメントの定義について

平成30年10月17日

雇用環境・均等局

# 職場のパワーハラスメントの概念について

- 職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書においては、以下の1から3までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理

	要素	意味	当てはまる行為の主な例
1	優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること	○ 当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職務上の地位が上位の者による行為</li> <li>○ 同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの</li> <li>○ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの</li> </ul>
2	業務の適正な範囲を超えて行われること	○ 社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務上明らかに必要性のない行為</li> <li>○ 業務の目的を大きく逸脱した行為</li> <li>○ 業務を遂行するための手段として不適当な行為</li> <li>○ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為</li> </ul>
3	身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずること</li> <li>○ 「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 暴力により傷害を負わせる行為</li> <li>○ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為</li> <li>○ 何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為</li> <li>○ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為</li> </ul>

# 職場のパワーハラスメントの概念と職場のパワーハラスメントに当たりうる6類型との関係性

- 検討会報告書においては、以下の①～③の要素をすべて満たすものを職場のパワーハラスメントの概念と整理。
  - ①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること
  - ②業務の適正な範囲を超えて行われること
  - ③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること
- 職場のパワーハラスメントの典型的な例として「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」において「職場のパワーハラスメントに当たりうる行為」として挙げられた6つの行為類型が考えられるが、行為の態様が、6つの行為類型に該当しそうな行為であっても、上記①～③の要素いずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意する必要がある。

		①～③を満たすと考えられる例	①～③を満たさないと考えられる例
6 類 型	身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②に該当しないため)</li> </ul>
	精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(②、③に該当しないため)</li> </ul>
	人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②に該当しないため)</li> </ul>
	過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる(②に該当しないため)</li> </ul>
	過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる(②に該当しないため)</li> </ul>
	個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③に該当しないため)<sup>2</sup></li> </ul>

# 企業において実際に生じたパワーハラスメント又はそれが疑われたケースの考え方

○ 以下のような実際のケース※を踏まえて、パワーハラスメントとして対応すべき範囲をどのように考えるか。

## ① 「身体的な攻撃」

- ・ 指導に熱が入り、手が出てしまった(頭を小突く、肩をたたき、胸倉を掴むなど)。
- ・ 繰り返しミスをする部下に対し、ヘルメットの上から叩く等の体罰を与えた。
- ・ 指導に熱が入り、物を投げて怪我をさせた。
- ・ 宴会の席でのマナーに関する注意が過熱し、後輩を蹴飛ばした。

## ② 「精神的な攻撃」

- ・ 「馬鹿」「ふざけるな」「役立たず」「給料泥棒」「死ね」等暴言を吐く。
- ・ 大勢の前で叱責する、大勢を宛先に入れたメールで暴言を吐く。
- ・ 十分な指導をせず、放置する。
- ・ 指導の過程で個人の人格を否定するような発言で叱責する。
- ・ ため息をつく、物を机にたたきつけるなど威圧的な態度を取る。

## ③ 「人間関係からの切り離し」

- ・ ある社員のみを意図的に会議や打ち合わせから外す。
- ・ 仕事を割り振らず、プロジェクトから疎外する。

## ④ 「過大な要求」

- ・ 英語が苦手な社員を海外業務に就かせる。
- ・ 十分な指導を行わないまま、過去に経験のない業務に就かせる。
- ・ 自分の業務で手一杯であるのに、他の同僚の仕事を振られた。
- ・ 資料作成を行うため、休日出勤を強いられた。

## ⑤ 「過小な要求」

- ・ プロジェクトに参加させてもらえず、本人から「経営に貢献したい」と相談があった。

## ⑥ 「個の侵害」

- ・ パートナーや配偶者との関係など、プライベートを詮索する。
- ・ しつこく飲み会に誘う、職場の懇親会を欠席するに当たり理由を言うことを強要する。

## ⑦ どのような行為まではパワーハラスメントに該当せず、どのような行為だとパワーハラスメントに該当するか

- ・ 隣の課の社員が長時間立たされて叱責を受けている、と通報があったが、調査の結果、叱責された本人から叱責は妥当と返答があり、特段の措置は実施しなかった。
- ・ 相談者の話を聞いて、行為者に改めるべき点があれば指導を行い、改善が見られれば十分である。

※ 資料2「職場のパワーハラスメント等に関する実態把握の概要について」で示している企業から挙げられた具体例を抜粋したものであり、これらの行為が全てパワーハラスメントに当たることを示すものではないことに留意が必要。

# 裁判例において示されたパワーハラスメントの定義

平成29年10月第5回 職場におけるパワーハラスメント防止対策についての検討会資料

## ・S事件(鳥取地判平20・3・31)【D1-Law.com判例体系】

全体として、原告の勤務先ないし出向先であることや、その人事担当者であるという優越的地位に乗じて、原告を心理的に追い詰め、長年の勤務先である被告会社の従業員としての地位を根本的に脅かすべき嫌がらせ(いわゆるパワーハラスメント)を構成する。

## ・K事件(東京地判平21・10・15)【労判999号54頁】、S事件(東京地判平20・10・21)【労経速2029号11頁】 ※

「パワーハラスメント(組織・上司が職務権限を使って、職務とは関係ない事項あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、部下に対し、有形無形に継続的な圧力を加え、受ける側がそれを精神的負担と感じたときに成立するものをいう、と一応定義する。以下「パワハラ」という。)

※ 両方の事件において同じ定義が示されている。

## ・F事件(大阪地判平24・3・30)【判タ1379号167頁】

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為などと定義される

## ・U事件(東京地判平24・3・9)【労判1050号68頁】※

世上一般にいわれるパワーハラスメントは極めて抽象的な概念で、内包外延とも明確ではない。そうだとするとパワーハラスメントといわれるものが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。したがって、パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、「企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為」をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法709条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である。

※ 本事件の控訴審においては、上記の判断基準を示すことなく、被告の行為それぞれについて個別具体的に不法行為性を判断。その結果、一審において不法行為とされた行為以外の行為についても、不法行為性が是認。

# 裁判例において違法性等が認められた例

平成29年10月第5回 職場におけるパワーハラスメント防止対策についての検討会資料

## 違法性等が認められた例

## 違法性等が認められなかった例

身体的な攻撃	<p>【直接的身体的な攻撃】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○殴打、足蹴りをする</li> </ul>		
精神的な攻撃	<p>【人格を否定する発言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○休暇中に出勤を命令し、それを拒んだことに対して、辞職を強いるような発言をする</li> </ul> <p>【誹謗中傷・風説の流布】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○上司を中傷するビラを配布</li> <li>○他の従業員の面前で横領行為の犯人扱いする</li> </ul>	<p><b>判断にあたり考慮されている点(※)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○指導監督・業務命令を逸脱した行為の有無</li> <li>○行為者の動機・目的・受け手との関係</li> <li>○受け手の属性</li> <li>○行為の継続性回数、加害者の数等</li> <li>○受け手が身体的、精神的に抑圧された程度</li> <li>○人格権侵害の程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○顧客から苦情を受けたため、テレボ業務の担当に対して、声を大きくすること、電話の件数をこなすのではなくアポイントの取得を目指すことなどを指導</li> <li>○販売担当者が販売実績を知らないことに対して、「その程度のことは把握しておくように」と注意</li> </ul>
人間関係からの切り離し	<p>【懲罰的な隔離、孤立化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○産休をとったこと等を理由として仕事を外し、4年半別室に隔離し、さらに7年近く自宅研修させる</li> <li>○社長の意に沿わない従業員に対して、退職に追い込むために配転命令を発令し、他の従業員を扇動して退職勧奨する</li> </ul>		
過大な要求	<p>【過大な業務・ノルマの強制】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○1年以上にわたり、他の従業員より高いノルマを課し、達成できないことに対して人前で叱責</li> </ul> <p>【業務上の必要が無い命令】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○運転手に対して、接触事故を理由に1ヶ月間の炎天下での除草作業を含む下車勤務命令を出す</li> <li>○販売目標未達成の罰として、研修会でコスチュームの着用を強要</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○不正経理を是正する指示をしたにもかかわらず、1年以上は是正されなかったことに対して叱責</li> <li>○至急の業務を命令した後、進捗を確認することなく、部下が進捗を報告しなかった旨を責めるメールを送信し帰宅</li> </ul>
過小な要求	<p>【恣意的な降格・配置転換】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○管理職(課長)を退職させるため、受付窓口業務に配置転換</li> <li>○内部通報した社員を新入職員と同じ職務に配置転換</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○経営上の理由により、多数の管理職を一斉に権限のない役職に降格</li> </ul>
個の侵害	<p>【思想・信条の侵害】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○特定の政党の党員であることを理由とし、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、ロッカー等を無断で開けて私物の写真撮影をしたりする</li> </ul> <p>【年次有給休暇、育児休業など権利取得の妨害】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○リフレッシュ休暇取得後間もない時期に年次有給休暇取得の申請をしたことに対して、「そんなに休むと、上は必要ない人間だと言う」などの発言をし、休暇申請取下げに至らしめる</li> </ul>		

「3の(2)職場のパワーハラスメントの要素の具体的内容」に関する裁判例

職務上の地位が上位の者による行為に関する例

D事件(横浜地判 平2.5.29)

事案の概要・結果

勤務先Y1の従業員であったXが、Y1の取引先であるY2の文書部長であったY3から賃借していた本件建物に関し、同文書部長Y3が、Xが本件建物の明渡に応じるようY1のA専務に協力を求めたところ、Xの直属の上司Y4らが共謀の上、Xに対し人事権、考課権をたてに本件建物の明渡を強要し、Xが明渡を拒否したため、不当な人事考課がなされた。

その結果、Xは得べかりし賃金、明渡を強要されたことにより精神的苦痛を受けたとして慰謝料を請求した。

結果、請求の一部認容。Y1とY4が連帯してXに対する慰謝料30万円。

判旨の概要

企業内において、上司が部下の私生活上の問題につき、一定の助言、忠告、説得をすることも一概にこれを許されないものということとはできないとされた。

しかし、部下が既に自らの責任において、家主との間で自主的解決に応じないことを決断している場合に、会社の都合で上司が職制上の優越的地位を利用して、家主との和解ないしは明渡要求に応じるよう執拗に強要することは、許された説得の範囲を越え、部下の私的問題に関する自己決定の自由を侵害するものであって、不法行為を構成するものというべきであるとされた。Y4は、Xに対し、人事上の不利益をほめかしながら、少なくとも2ヶ月間8回にわたり執拗に本件建物を文書部長に明け渡すことを説得し続けたというのであるから、上司として許された説得の範囲を越えた違法な行為というべきであり、Y4はXが受けた精神的苦痛を慰謝するために金30万円の支払いをもってするのが相当するとされた。

またY4の上記不法行為がY1の事業の執行に関してなされたことが明らかであるから、Y1は、民法715条に基づき、使用者として、Y4と連帯してXに対する損害賠償責任を負うというべきであるとされた。

同僚又は部下からの集団による行為に関する例

K事件(大阪地裁 平22.6.23)

事案の概要・結果

Y社に勤務していた原告が、通院・投薬を受けている精神障害に罹患したところ、その発症がY社の同僚Y1らの職務に伴ういじめとそれに対する適切な措置がY社においてとられなかったという業務に起因するものであるとして、労働者災害補償保険法に基づいて労働基準監督署長に対し、療養補償給付を請求したところ、不支給とする旨の処分をしたため、国に対し、同処分の取消しを求めた事案。

結果、不支給処分は取り消された。

判旨の概要

Xに対する同僚の女性社員Y1らのいじめやいやがらせが個人が個別に行ったものではなく、集団でなされたものであって、しかもかなりの長期間継続してなされたものであり、その態様もはなはだ陰湿であり常軌を逸した悪質なひどいいじめ、いやがらせともいべきものであってそれによってXが受けた心理的負荷の程度は強度であるといわざるをえないこと、またY社の上司らは気づくことなく、または気づいた部分についても何らかの対応を採ったわけでもなく、Xから相談を受けた以降も何らかの防止策を採ったわけでもなかったことによりXが失望感を深めたことがうかがわれること、かつ全証拠によるもXがことさら脆弱であることを認めることができないこと等を踏まえると、Xが発症した「不安障害、抑うつ状態」は同僚の女性社員Y1らによるいじめやいやがらせとともにY社がそれに対して何らの防止措置も採らなかったことから発症したものとして相当因果関係が認められるとされ、本件疾病と業務との相当因果関係（業務起因性）を認めなかった労働基準監督署長の処分が取り消された。

加害者の動機・目的を考慮して違法性の判断を行っている例※

T事件(東京地判 平22.9.14)

事案の概要・結果

Xは、勤務先Yの正社員として一般事務等に従事していたが、身体、精神の障害により業務に耐えられないことなどを理由として解雇された。Xは、Yの社長Cや上司Dによる集団的いじめや嫌がらせを受けて多大な精神的苦痛を被ったなどとして、①不法行為に基づく損害賠償の支払い、②雇用契約上の地位確認等を求めた。

結果、請求棄却。

判旨の概要

Xは、書類をファイルする場所を間違える事などが多く、電話対応にも助言を必要とすることが多かったため、CはXに対し、日報を作成させ、業務の反省点、改善点を報告させた。この点について、Xは、日報にどんな些細なことででも反省点を記載しなければ叱責されるため、不合理な自己批判を強制されたと主張しているが、Xが日報に反省点を記載しなかったことを理由にCから叱責された形跡がうかがわれない。またCは、仕事に慣れるペースが遅いXに対し、教育指導的観点から少しでも業務遂行能力を身につけさせるために、日報の作成を命じたと考えられ、不合理な自己批判を強制したものではないことは明らかであるとされた。

Dは、顧客からXのテレアポの感じが悪いという苦情を受けたことから、Xとテレアポの仕方についてミーティングを行ったところ、Xは、Dからかなり厳しく注意をされたと感じたと主張するが、ミーティングの内容は、声を大きくすること、電話の件数をこなすのではなくアポイントの取得を目指すべきであることなど、苦情に対する改善策として至極もつともなものであり、Dは、Xの勤務態度について、かなり厳しく注意したことがうかがわれるが、そこにXに対するいじめや嫌がらせの目的は認められないとされた。

したがって、Yの社長や社員による集団的いじめや嫌がらせを受けて多大な精神的苦痛を被ったというXの主張は失当というべきであるとされた。

※後述する「業務の目的を大きく逸脱し、手段として不適当な行為に関する例」にも関連する裁判例として考えられる。

受け手との関係を考慮して違法性の判断を行っている例

N事件(福岡高判 平20.8.25)

事案の概要・結果

海上自衛隊員であったAが、S護衛艦乗艦中に自殺したことについて、その両親Xらが、①Aの自殺は上官らのいじめが原因である、②Y(国)にはAの自殺を防止すべき安全配慮義務があり、それに違反した等と主張し、Yに対し、国家賠償法1条に基づき、損害賠償等を求めた。

一審判決はXらの請求をいずれも棄却。Xらが控訴した結果、一部認容。YのXらに対する慰謝料計350万円。

判旨の概要

B班長の言辭は、それ自体Aを侮辱するものであるばかりでなく、経験が浅く技能練度が階級に対して劣りがちである曹候補出身者であるAに対する術科指導等に当たって述べられたものが多く、かつ、閉鎖的な艦内で継続的に行われたものであるといった状況を考慮すれば、Aに対し、心理的負荷を過度に蓄積させるようなものであったというべきであり、指導の域を超えるものであったといわなければならない。また、Aの人格自体を非難・否定する言動で、階級に関する心理的負荷を与え、劣等感を不必要に刺激する内容であったのであって、一般的に妥当な方法と程度によるものであったとはどうもいえないから、違法性は阻却されないとされた。

B班長は、Yの履行補助者として、Aの心理的負荷等が蓄積しないよう配慮する義務とともに、Aの心身に変調がないかについて留意してAの言動を観察し、変調があればこれに対処する義務を負っていたのに、上記言動を繰り返したのであって、その注意義務(安全配慮義務)に違反し、国家賠償法上違法というべきであるとされた。

一方、C班長がAに焼酎の持参を促すものと受け取られかねないような発言をしたこと、Aを「百年の孤独要員」といったことがあること、自宅に招待した際、「お前はとろくて仕事ができない。自分の顔に泥を塗るな。」などといったことはあるが、C班長及びAは、S護衛艦乗艦中には良好な関係にあったことが明らかであり、Aは2回にわたり、自発的にC班長に焼酎を持参したこと、C班長はAのS乗艦勤務を推薦したこと、A一家を自宅に招待し、歓待したこと等からすれば、客観的にみてC班長はAに対し、好意をもって接しており、そのことは平均的な者は理解できたものと考えられるし、Aも一定程度理解していたものであって、C班長の言動はAないし平均的な耐性を持つ者に対し、心理的負荷を蓄積させるようなものであったとはいえず、違法性を認めるに足りないというべきであるとされた。



## 被害者の属性を考慮して違法性の判断を行っている例

### U事件(東京高判 平25.2.27)

#### 事案の概要・結果

Y1社の労働者であったXが、上司であったY2からパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症したとして、Y1社及びY2に対し、不法行為(民法709条、715条、719条)に基づき、損害の賠償を求めるとともに、Y1社がXにした休職命令及びその後の自然退職扱いは無効であるなどとして、Y1社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び自然退職後の賃金の支払を求めた。

一番は、Y1社及びY2のXに対する慰謝料70万円。控訴審においては、一番判決が変更され、慰謝料が増額(150万円)。その他の原告の請求については、一番の判決が支持され、原告の控訴が棄却。

#### 判旨の概要

Xがパワハラだと主張する7つの行為のうち、Xのアルコール耐性が弱く、そのことは容易に気付くことができたにもかかわらず、居酒屋及びホテルの部屋で飲酒を強要したY2の行為、翌日、前日の飲酒による体調不良を訴えているにもかかわらずXにレンタカーの運転を強要した行為、出張後Xが直帰をしたことに対して遅い時間に怒りを露わにした内容の留守番電話及びメール等を送ったこと、夏期休暇取得中にもかかわらず出社するよう命じ、それを拒んだXに対し深夜に「ぶっ殺すぞ」などとのしり、辞職を強いるかのような内容の留守番電話を残したこれらの行為はY2による不法行為責任を認めると同時に、Y1社にも使用者責任によりY2と連帯して慰謝料の支払が命じられた。

前記のパワハラ行為により、Xが精神疾患に罹患したとして、出張のすぐ後に長期欠勤となり、その後、一応通常の勤務に戻ったが再び欠勤状態となり、休職期間が満了して退職に至ったことは、Y2による不法行為及びY1社の安全配慮義務違反によるものであるとして、Xが行ったY1社とY2に対する慰謝料の請求については、入社時から業務上のミスが多く、直行・直帰についてY2から注意を受けていたほか、Y2の指示に反して会社に負担を負わせたためウェディング業務から外された上、不利益処分を受ける等の事情が職場又は担当業務に対する適応不全を惹起させたとみる余地があり、パワハラと精神疾患との間の因果関係を認めるのは困難であり、またY1社側の不法行為又は安全配慮義務違反も認められないとして、請求が棄却された。

なお、Xは、本件休職命令に対し、Y1社に異議を唱えたことはなく、休職期間が満了すること及び復職の相談があれば早期に申し出るようY1社から告知を受けていたが、復職願や相談等の申出を提出することなく自然退職にいたったため、Y1社が労働契約上の信義則に反したとか、本件退職扱いが権利濫用であるとはいえないなどとして、XのY1社に対する地位確認請求及び本件退職扱い後の賃金請求は退けられた。

## 加害者の数、行為の継続性を考慮して違法性の判断を行っている例

### K事件(東京高判 平15.3.25)

#### 事案の概要・結果

Xらの長男であるAがY市の水道局工業用水課に勤務中、同課の課長、係長、主査のいじめ、嫌がらせなどにより精神的に追い詰められて自殺したとして、XらがY市に対し国家賠償法1条又は民法715条に基づき損害賠償を、課長、係長、主査に対し、民法709条、719条に基づき損害賠償を求めた。

結果、一番は請求の一部認容、Y市はXらそれぞれに対し逸失利益等約2,100万円。XらとY市がそれぞれ控訴したが、各控訴棄却。

#### 判旨の概要

課長ら3名が、Aが女性経験がないことについて猥雑な発言やAの容姿について嘲笑をしたこと、主査が果物ナイフをAに示し、振り回すようにしながら「今日こそは切ってやる。」などと脅すようなことを言ったことなどの行為を執拗に繰り返した。言動の中心は主査であるが、課長、係長も主査が嘲笑したときには、大声で笑って同調していたものであるから、これにより、Aが精神的、肉体的に苦痛を被ったことは推測しうるものであるとされた。

以上のような言動、経過などに照らすと、課長ら3名の上記言動は、Aに対するいじめというべきであり、また、いじめを受けたことにより心因反応を起し、自殺したものと推認され、その間には事実上の相当因果関係があると認めるのが相当であるとされた。

Y市には、市職員の職務行為から生ずる危険だけでなく、ほかの職員からもたらされる生命、身体等に対する危険についても、具体的状況下で、加害行為を防止し、被害職員の安全を確保して職場における事故を防止すべき注意義務がある(以下「安全配慮義務」という。)があると解される。精神疾患に罹患した者が自殺することはままたることであり、Aの訴えを聞いた上司が適正な措置を講じていればAが職場復帰し、自殺に至らなかったと推認できるから、Y市の安全配慮義務違反とAの自殺には相当因果関係が認められるのが相当であり、Y市は、安全配慮義務違反により、国家賠償法上の責任を負うというべきであるとされた。

## 業務上明らかに必要性のない行為に関する例

### K事件(大分地裁 平25.2.20)

#### 事案の概要・結果

化粧品販売会社から出向した先のY社において、美容部員として勤務していたXがY社の実施する販売コンクールにおいて販売目標数を達成しなかったため、その後に開催された研修会において「罰ゲーム」として、Y社の従業員Y1らに意に反してコスチュームを着用して参加することを強制され、別の研修会でコスチュームを着用したスライドが投影されたことから、休業を余儀なくされる精神的苦痛を被ったとして、不法行為を理由として損害賠償を請求した。

また、Y社の従業員Y2が、Xと連絡が取れず、病状の把握ができないとして、Xが受診したクリニックに対し医療情報の照会を行ったことが、不法行為に該当し、精神的苦痛を被ったとして損害賠償を請求した。

Y社及びY1らに対する請求が一部認容され、Y2に対する請求が棄却された事例。

#### 判旨の概要

化粧品販売会社の美容部員を対象とする研修会に参加したXに対して、Y1が特定のコスチュームを着用させた行為につき、Xがその場でこれを拒否することは非常に困難であったというべきで、さらに別の研修会において了解なく本件コスチュームを着用したスライドを投影したという事情を伴うものであるから、目的が正当なものであったとしても、社会通念上正当な職務行為であるとはいえず、Xに心理的負荷を過度に負わせる行為であり違法性を有し、Y1らには当該行為によってXに損害が発生することについて過失があったものであり、不法行為に該当すると認められ、スライドが投影された後、通院が開始され、「身体表現性障害」の診断を受けていること、通院開始の際の愁訴には本件コスチュームの着用とその他の会社の対応への不満が含まれ、発症時期は本件研修会以前と診断されていること等も考慮して、20万円の慰謝料が認められた。

XがY1の行為や会社の対応を愁訴し「身体表現性障害」の診断を受けて通院していたところ、会社の人事担当者であるY2が産業医に依頼して、Xの医療情報を通院先の病院に照会させた行為につき、目的自体は職務上相当のものであって、Xが情報提供に同意しなかったことによって提供されなかったものであるから、不法行為に該当するか否かにかかわらず、Xに、Y2に損害賠償責任を負わせるだけの損害が生じたものとは認められないとされ、請求が棄却された。

## 業務の目的を大きく逸脱した行為に関する例 業務を遂行するための手段として不適当な行為に関する例

### K事件(横浜地裁 平11.9.21)

#### 事案の概要・結果

Y1社の営業所に所属する運転士であるXが、駐車車両に路線バスを接触させ、営業所所長Y2から下車勤務として約1か月の同営業所構内除草を、乗車勤務復帰後も1か月以上の添乗指導を受けることを命じられたため精神的損害を受けたと主張して、Y1社とY2に対し、慰謝料の支払を求めた。

結果、請求の一部認容。Y1社及びY2のXに対する慰謝料支払い。

#### 判旨の概要

路線バスを駐車車両に接触させた事故につき、Xには過失がなかったにもかかわらず、十分な調査を尽くさず過失があったことを前提に、Xが所属するY1社営業所の所長Y2が、期限を定めずに連続した出勤日に下車勤務形態のなかで最も過酷な作業である炎天下における構内除草作業のみを選択して、病気になることも仕方がないとの認識の下にXに従事させることは、Xに対する人権侵害の程度が非常に大きく、下車勤務の目的を大きく逸脱しているのであって、むしろ恣意的な懲罰の色彩が強く、安全運転をさせるための手段としては不適当であり、所長としての裁量の範囲を逸脱した違法な業務命令であるというべきであり、故意による不法行為であることを考慮すると、Xに生じた精神的損害を慰謝する金額としては60万円が相当とされた。

Xに1か月以上行われた添乗指導は、Xの運転技術上の問題の矯正を目的としてなされた業務命令であること等から、違法と評価することはできないとされた。

## その態様が許容される範囲を超える行為に関する例

### S事件(東京高判 平27.1.28)

#### 事案の概要・結果

Y1社のXが、同人がグループ再編前の会社Aにおいて企画グループに所属していた時期にうつ病を発症し、その後休職に至ったことにつき、当時の上司Y2によるパワーハラスメント等の不法行為(民法709条、719条)、同人から前記パワーハラスメントについての通報を受けた際に適切な対応を怠った当時のコンプライアンス室長Y3の不法行為(民法709条、719条)があるとともに、会社Aにも上司の不法行為についての使用者責任(民法715条)、職場環境配慮義務違反の債務不履行(民法415条)等があるとして、上司、コンプライアンス室長及び会社に対して損害賠償を求めた。

一番は、Y2及びY1社のXに対する慰謝料297万円。控訴審では、慰謝料が減額(165万円)。

#### 判旨の概要

① Y2は、Xに対して「新入社員以下だ。もう任せられない。」「なんで分からない。おまえは馬鹿」等の発言をしたと認められるところ、こうした発言はXの名誉感情をいたずらに害するもので注意・指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠くものとして不法行為に当たり、また、Y2が、うつ病罹患の診断書を提出して休職を願い出たXに対し、3か月の休養は有給休暇で消化してほしい、3か月の休みをとるならば予定されていた異動の話が白紙撤回になる等と告げたことは、部下であるXの心身に対する配慮を欠く言動として不法行為に当たる。

② Y3は、Xの通報に対して適切に調査を行ったと認められるなど、通報への対応に違法があったとはいえず、Y3の不法行為は認められない。

③ 会社Aには、Xへの対応について職場環境配慮義務違反及び会社自身の不法行為があったとは認められないが、会社は上司の不法行為について使用者責任を負い、その損害賠償債務は、持株会社移行時の会社分割に際し、Y1社に承継されたものと認められる。

等の一審判決の判断が維持される一方で、①の不法行為による損害について、当該行為の悪質性が高いとはいえないこと、Xがうつ病を発症し精神的不調が続いていることについては同人の素因が寄与している面が大きいこと等を考慮すると慰謝料額は一審判決における額を下回る150万円が相当である等の判断がなされて一審判決が変更(賠償額減額)され、Xの請求が、Y2及びY1社に対して慰謝料及び弁護士費用165万円の支払を命じる限度で認容された。

## 暴力により傷害を負わせる行為に関する例

### F事件(名古屋高裁 平20.1.29)

#### 事案の概要・結果

Y社の従業員であったXが、勤務中、同社の従業員であったY1から胸倉を掴んで頭・背中・腰を板壁に叩きつけたり頭突きをしたりといった暴行を受けるとともに、その後の労働者災害補償保険法の申請手続等においてY社の従業員Y2から不当な対応を受け、これによって外傷後ストレス障害(PTSD)に罹患したなどと主張して、Y社らに対し、不法行為による損害賠償金と遅延損害金の支払を求めた。

第一審は、請求の一部容認。Y社らが連帯して慰謝料支払い。控訴審も一部容認。第一審が認定した損害額を一部修正した。

#### 判旨の概要

Y1は、Xに対し、暴行を加えたというのであるから、その違法性は明らかであり、これによりXが被った損害を賠償すべき責任を負うとされた。

Y2が、XがPTSDないし神経症である旨の診断を受け、担当医から、Y社の関係者との面談、仕事の話をするのを控える旨告知されていたことを認識していたことからすれば、Y2の発言は違法であって、不法行為を構成するというべきである。

妄想性障害に起因するXの損害は、それぞれ独立する不法行為であるY1の暴行とその後のY2の発言が順次競合したものといえるから、2個の不法行為は共同不法行為に当たると解されるとされた。

上司Y1から暴行を受けたXの療養補償給付申請及び休業補償給付申請の手続が遅延したことにつき、会社の対応は速やかなものとはいえないが、Y社に給付申請を妨げる意図があったとは認められないとされた。

Y社がXに対し繰り返し診断書の提出を求めたことは、雇主あるいは事業主として社会的に相当な行為であり、また、Y2らが同人に対し複数回にわたり面談を求めるなどしたことは違法と評価すべきでないとした。

Xが、上司Y1から暴行及び暴言を受けたことにより妄想性障害が発生したこと及びその持続には、本人の性格的傾向による影響が大きいとして、60パーセントの素因減額が認められた。

## 人格を否定する行為に関する例

### B事件(東京地判 平20.11.11)

#### 事案の概要・結果

化粧品販売等を業とするY1社に美容カウンセラーとして採用されたXが、Yら(代表取締役のY2、部長のY3、課長のY4)からその人格を否定するような罵倒やいじめを受け、Y1社の商品の購入を強要され、Y1社から配転命令を受け退職を強要された結果、重い荷物を持って退社させられたため腰部脊柱管狭窄症等の傷害を負い、反応性うつ状態となったことを受け、XがYらに対し、不法行為に基づく損害賠償を請求するとともに、Y1社に対し、未払賃金及び時間外手当の支払いを求めた事案。

結果、一部認容。Y1及びYのXに対する慰謝料支払い。

#### 判旨の概要

化粧品の販売等を業とするY1社に美容カウンセラーとして採用され、試用期間を経て正社員となったXの基本給額につき、試用期間中の給与は18万8000円であったにもかかわらず、Y1社が、試用期間後のカウンセラーの基本給を一律12万8000円として支給したことにつき、Y1社の募集広告には、「月給18万8000円+能力給+各種手当」との記載があり、XがY1社の説明を受けて基本給の減額に同意したとも認められないから、上記減額は効力を発生しないとされ、差額賃金の請求が認容された。

Xに対して始業時刻の10分前に出勤することを求め、それ以降は遅刻扱いとしていたことにつき、Xがこの時間帯に実作業をしていないことがあったとしても、Y1社の指揮命令下にある時間として労働時間と扱うのが相当であるとして、前記の基本給額に基づいて給与単価を算定したうえでXの時間外手当請求を認容した。

Yらが、Xに対し、「役立たず」「無能」「辞めろ」などといったその人格を否定するような罵倒やいじめを行ったこと、美容カウンセラーとして採用されたXに対し、Xが退職するよう仕向けるためのテレフォンアポインターへの降格的配置換えを行ったことにつき、民法709条、715条、719条に基づく不法行為の成立を認め、Xが被った腰部脊柱管狭窄症等の傷害及びストレスによる反応性うつ状態罹患との因果関係を肯定して、Y1社及びYらに対して、慰謝料、治療費及び逸失利益の支払を命じた。

Yらが、Xに対し、営業成績を上げるためにY1社の商品を購入するよう強く求めて購入させたことにつき、使用者としての立場を利用して労働者に不要な商品を購入させたものとして公序良俗に違反し、不法行為を構成するとして、商品代金相当額の損害賠償請求が認容された。

## 恐怖を感じさせる行為に関する例

### K事件(東京高判 平15.3.25) ※再掲

#### 事案の概要・結果

Xらの長男であるAがY市の水道局工業用水課に勤務中、同課の課長、係長、主査のいじめ、嫌がらせなどにより精神的に追い詰められて自殺したとして、XらがY市に対し国家賠償法1条又は民法715条に基づき損害賠償を、課長、係長、主査に対し、民法709条、719条に基づき損害賠償を求めた。

結果、一審は請求の一部認容、Y市はXらそれぞれに対し逸失利益等約2,100万円。XらとY市がそれぞれ控訴したが、各控訴棄却。

#### 判旨の概要

課長ら3名が、Aが女性経験がないことについて猥雑な発言やAの容姿について嘲笑をしたこと、主査が果物ナイフをAに示し、振り回すようにしながら「今日こそは切ってやる。」などと脅すようなことを言ったことなどの行為を執拗に繰り返した。言動の中心は主査であるが、課長、係長も主査が嘲笑したときには、大声で笑って同調していたものであるから、これにより、Aが精神的、肉体的に苦痛を被ったことは推測しうるものでであるとされた。

以上のような言動、経過などに照らすと、課長ら3名の上記言動は、Aに対するいじめといふべきであり、また、いじめを受けたことにより心因反応を起し、自殺したものと推認され、その間には事実上の相当因果関係があると認めるのが相当であるとされた。

Y市には、市職員の職務行為から生ずる危険だけでなく、ほかの職員からもたらされる生命、身体等に対する危険についても、具体的状況下で、加害行為を防止し、被害職員を安全を確保して職場における事故を防止すべき注意義務がある(以下「安全配慮義務」という。)があると解される。精神疾患に罹患した者が自殺することはままあることであり、Aの訴えを聞いた上司が適正な措置を講じていればAが職場復帰し、自殺に至らなかったと推認できるから、Y市の安全配慮義務違反とAの自殺には相当因果関係が認められるのが相当であり、Y市は、安全配慮義務違反により、国家賠償法上の責任を負うといふべきであるとされた。

「3の(3)職場のパワーハラスメントに該当する行為例」に関する裁判例

身体的な攻撃が行為に含まれていた例

F事件(名古屋高裁 平20.1.29) ※再掲

事案の概要・結果

Y社の従業員であったXが、勤務中、同社の従業員であったY1から胸倉を掴んで頭・背中・腰を板壁に叩きつけたり頭突きをしたりといった暴行を受けるとともに、その後の労働者災害補償保険法の申請手続等においてY社の従業員Y2から不当な対応を受け、これによって外傷後ストレス障害(PTSD)に罹患したなどと主張して、Y社らに対し、不法行為による損害賠償金と遅延損害金の支払を求めた。

第一審は、請求の一部容認。Y社らが連帯して慰謝料支払い。控訴審も一部容認。第一審が認定した損害額を一部修正した。

判旨の概要

Y1は、Xに対し、暴行を加えたというのであるから、その違法性は明らかであり、これによりXが被った損害を賠償すべき責任を負うとされた。

Y2が、XがPTSDないし神経症である旨の診断を受け、担当医から、Y社の関係者との面談、仕事の話をすることを控える旨告知されていたことを認識していたことからすれば、Y2の発言は違法であって、不法行為を構成するといふべきである。

妄想性障害に起因するXの損害は、それぞれ独立する不法行為であるY1の暴行とその後のY2の発言が順次競合したものといい得るから、2個の不法行為は共同不法行為に当たると解されるとされた。

上司Y1から暴行を受けたXの療養補償給付申請及び休業補償給付申請の手続が遅延したことにつき、会社の対応は速やかなものとはいえないが、Y社に給付申請を妨げる意図があったとは認められないとされた。

Y社がXに対し繰り返し診断書の提出を求めたことは、雇主あるいは事業主として社会的に相当な行為であり、また、Y2らが同人に対し複数回にわたり面談を求めるなどしたことは違法と評価すべきでないとされた。

Xが、上司Y1から暴行及び暴言を受けたことにより妄想性障害が発生したこと及びその持続には、本人の性格的傾向による影響が大きいとして、60パーセントの素因減額が認められた。

精神的な攻撃が行為に含まれていた例

K事件(大分地裁 平25.2.20) ※再掲

事案の概要・結果

化粧品販売会社から出向した先のY社において、美容部員として勤務していたXがY社の実施する販売コンクールにおいて販売目標数を達成しなかったため、その後開催された研修会において「罰ゲーム」として、Y社の従業員Y1らに意に反してコスチュームを着用して参加することを強制され、別の研修会でコスチュームを着用したスライドが投影されたことから、休業を余儀なくされる精神的苦痛を被ったとして、不法行為を理由として損害賠償を請求した。

また、Y社の従業員Y2が、Xと連絡が取れず、病状の把握ができないとして、Xが受診したクリニックに対し医療情報の照会を行ったことが、不法行為に該当し、精神的苦痛を被ったとして損害賠償を請求した。

Y社及びY1らに対する請求が一部認容され、Y2に対する請求が棄却された事例。

判旨の概要

化粧品販売会社の美容部員を対象とする研修会に参加したXに対して、Y1が特定のコスチュームを着用させた行為につき、Xがその場でこれを拒否することは非常に困難であったといふべきで、さらに別の研修会において了解なく本件コスチュームを着用したスライドを投影したという事情を伴うものであるから、目的が正当なものであったとしても、社会通念上正当な職務行為であるとはいえず、Xに心理的負荷を過度に負わせる行為であり違法性を有し、Y1らには当該行為によってXに損害が発生することについて過失があったものであり、不法行為に該当すると認められ、スライドが投影された後、通院が開始され、「身体表現性障害」の診断を受けていること、通院開始の際の愁訴には本件コスチュームの着用とその他の会社の対応への不満が含まれ、発症時期は本件研修会以前と診断されていること等も考慮して、20万円の慰謝料が認められた。

XがY1の行為や会社の対応を愁訴し「身体表現性障害」の診断を受けて通院していたところ、会社の人事担当者であるY2が産業医に依頼して、Xの医療情報を通院先の病院に照会させた行為につき、目的自体は職務上相当のものであって、Xが情報提供に同意しなかったことによって提供されなかったものであるから、不法行為に該当するか否かにかかわらず、Xに、Y2に損害賠償責任を負わせるだけの損害が生じたものとは認められないとされ、請求が棄却された。

## 人間関係からの切り離しが行為に含まれていた例

### S事件(東京高判 平5.11.12)

#### 事案の概要・結果

学校法人Yの設置する高等学校の教諭であるXが、それまで担当していた学科の授業、クラス担任等一切の仕事を外された上、何らの仕事も与えられないまま4年半にわたって別室に隔離され、さらに7年近くにわたって自宅研修をさせられ、年度末一時金の支給停止等の差別的取扱いをされているのは不法行為である等として慰謝料の支払いを求めた。

一審はYのXに対する慰謝料400万円。Yが控訴したが、慰謝料が増額(600万円)。

#### 判旨の概要

YがXに対し、仕事外し、職員室内隔離、自宅研修という過酷な処遇を行い、さらに賃金等の差別をしてきた原因については、Xが二度にわたって産休をとったこと及びその後の態度が気に入らないという多分に感情的な校長の嫌悪感に端を発し、その後些細なことについての行き違いから、Y側が感情に走った言動に出て、執拗とも思える程始末書の提出をXに要求し続け、これにXが応じなかったため依怙地になったことにあると認められるのであって、その経過において、Xのとった態度にも反省すべき点がなかったわけではないが、この点を考慮しても、Yの行った言動あるいは業務命令等を正当づける理由とはならず、その行為は、業務命令権の濫用として違法、無効であることは明らかであって、Yの責任はきわめて重大であるとされた。

このような行為により長年何らの仕事も与えられずに、職員室内で一日中机の前に座っていることを強要されたり、他の教職員からも隔離されてきたばかりではなく、自宅研修の名目で職場からも完全に排除され、かつ、賃金も昭和54年のまま据え置かれ、一時金は一切支給されず、物心両面にわたって重大な不利益を受けてきたものであり、Xの精神的苦痛は誠に甚大であると認められるとされた。

Yは、民法709条、710条、715条、に基づき、その不法行為によってXが被った損害を賠償すべき義務があるところ、Xの精神的苦痛を慰謝すべき賠償額は、本件一連の措置を一体の不法行為として全体的に評価・算定すべきであり、Yの責任の重大さにかんがみると金600万円をもって相当とするとされた。

## 過大な要求が行為に含まれていた例

### K事件(横浜地裁 平11.9.21) ※再掲

#### 事案の概要・結果

Y1社の営業所に所属する運転士であるXが、駐車車両に路線バスを接触させ、営業所所長Y2から下車勤務として約1か月の同営業所構内除草を、乗車勤務復帰後も1か月以上の添乗指導を受けることを命じられたため精神的損害を受けたと主張して、Y1社とY2に対し、慰謝料の支払を求めた。

結果、請求の一部認容。Y1社及びY2のXに対する慰謝料支払い。

#### 判旨の概要

路線バスを駐車車両に接触させた事故につき、Xには過失がなかったにもかかわらず、十分な調査を尽くさず過失があったことを前提に、Xが所属するY1社営業所の所長Y2が、期限を定めずに連続した出勤日に下車勤務形態のなかで最も過酷な作業である炎天下における構内除草作業のみを選択して、病気になっても仕方がないとの認識の下にXに従事させることは、Xに対する人権侵害の程度が非常に大きく、下車勤務の目的を大きく逸脱しているのであって、むしろ恣意的な懲罰の色彩が強く、安全運転をさせるための手段としては不相当であり、所長としての裁量の範囲を逸脱した違法な業務命令であるというべきであり、故意による不法行為であることを考慮すると、Xに生じた精神的損害を慰謝する金額としては60万円が相当とされた。

Xに1か月以上行われた添乗指導は、Xの運転技術上の問題の矯正を目的としてなされた業務命令であること等から、違法と評価することはできないとされた。

## 過小な要求が行為に含まれていた例

### B事件(東京地判 平7.12.4)

#### 事案の概要・結果

勤務先Yの管理職(課長)だったXが、YがXに対して行った降格(ライン上の指揮監督権を有さないオペレーションズテクニシャンに)とその後の配転(総務課の受付に)という一連の嫌がらせ行為は、Xら中高年管理職を退職に追い込む意図をもってなされた不法行為であるとして、Yに対し慰謝料の支払いを求めた。

結果、請求の一部認容。YのXに対する慰謝料支払い。

#### 判旨の概要

まずXのオペレーションズテクニシャンへの降格について、Y在日支店は、ずっと赤字基調にあり、厳しい経営環境の下、オペレーション部門の合理化、貸付部門や外為部門の強化等の改革が急務となっており、管理職らに対し、新経営方針への理解・協力を求めたが、Xを含む多数の管理職らが積極的に協力しなかったため、新経営方針に協力する者を昇格させる一方、Xを含む多数の管理職を降格させたものであるとされた。

この降格によりXが受けた精神的衝撃、失望感は決して浅くはなかったと推認されるが、Yにおいて、新経営方針の推進・徹底が急務とされていたことから、これに積極的に協力しない管理職を降格する業務上・組織上の高度の必要性があったと認められること、Xと同様に降格発令をされた多数の管理職らはいずれも降格に異議を唱えておらず、Yのとった措置をやむを得ないものと受け止めていたと推認されること等の事実からすれば、Xの降格をもって、Yに委ねられた裁量権を逸脱した濫用的なものと認めることはできないとされた。

その後の総務課(受付)の配転については、総務課の受付は、それまで20代前半の女性の契約社員が担当していた業務であり、外国書簡の受発送、書類の各課への配送等の単純労務と来客の取次を担当し、業務受付とはいえ、Xの旧知の外部者の来訪も少なくない職場であって、勤続33年に及び、課長まで経験したXにふさわしい職務であるとは到底いえず、Xが著しく名誉・自尊心を傷つけられたであろうことは推測に難くないとされた。

Xに対する総務課(受付)配転は、Xの人格権(名誉)を侵害し、職場内・外で孤立させ、勤労意欲を失わせ、やがて退職に追いやる意図をもってなされたものであり、Yに許された裁量権の範囲を逸脱した違法なものであって不法行為を構成するというべきであるとされた。

## 個の侵害が行為に含まれていた例

### K事件(最三小判 平成7.9.5)

#### 事案の概要・結果

勤務先Yの従業員であったX1、X2、X3及びX4(以下「Xら」という。)が、Yが、Xらが特定の政党の党員又はその同調者であることのみを理由とし、その職制等を通じて、職場の内外でXらを継続的に監視したり、Xらと接触等をしないよう他の従業員に働きかけたり、X1及びX2を尾行したり、X2のロッカーを無断で開けて私物の写真撮影をしたといった行為は、不法行為にあると主張して、Yに対し、慰謝料等の賠償等を請求した事案。

一審は一部認容し、第二審は、一審判決を支持したため、Yが上告した。結果、上告棄却。

#### 判旨の概要

Yは、Xらにおいて現実には企業秩序を破壊し混乱させるなどのおそれがあるとは認められないにもかかわらず、Xらが特定の政党の党員又はその同調者であることのみを理由とし、その職制等を通じて、職場の内外でXらを継続的に監視する態勢を採った上、Xらが極左分子であるとか、Yの経営方針に非協力的な者であるなどその思想を非難して、Xらとの接触、交際をしないよう他の従業員に働きかけ、その過程の中で、X1及びX2については、退社後同人らを尾行したりし、特にX2については、ロッカーを無断で開けて私物を写真に撮影したりしたというのである。

そうであればこれらの行為は、Xらの職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するとともに、その名誉を毀損するものであり、また、X2らに対する行為はそのプライバシーを侵害するものであって、同人らの人格的利益を侵害するものというべく、これら一連の行為がYの会社としての方針に基づいて行われたというのであるから、それらは、それぞれYの各Xらに対する不法行為を構成するものといわざるを得ない。原審の判断は、これらと同旨をいうものとして是認することができるとされた。

## 「5. 顧客や取引先からの著しい迷惑行為」に関する裁判例

### 事業主の安全配慮義務に関する例

#### K事件(最三小判 昭59.4.10)

##### 事案の概要・結果

Y社において宿直勤務中の見習い従業員Aが窃盗の意図を持って訪れた元従業員Bに殺害された事件について、安全配慮義務違反があったとして、Aの両親がY社に対して損害賠償を請求した事案。

Y社に安全配慮義務の違反に基づく損害賠償責任があるとされた。

##### 判旨の概要

雇用契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本内容とする双務有償契約であるが、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は、報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である。

使用者の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものであることはいうまでもないが、Y社は、A一人に対し昭和53年8月13日午前9時から24時間の宿直勤務を命じ、宿直勤務の場所を本件社屋内、就寝場所を同社屋一階商品陳列場と指示したのであるから、宿直勤務の場所である本件社屋内に、宿直勤務中に盗賊等が容易に侵入できないような物的設備を施し、かつ、万一盗賊が侵入した場合は盗賊から加えられるかも知れない危害を免れることができるような物的施設を設けるとともに、これら物的施設等を十分に整備することが困難であるときは、宿直員を増員するとか宿直員に対する安全教育を十分に行うなどし、もって物的施設等と相まって労働者であるAの生命、身体等に危険が及ばないように配慮する義務があったものと解すべきである。

Y社の本件社屋には、昼夜高価な商品が多数かつ開放的に陳列、保管されていて、休日又は夜間には盗賊が侵入するおそれがあったのみならず、当時、Y社では実際に商品の紛失事故や盗難が発生したり、不審な電話がしばしばかかっていたというのであり、しかも侵入した盗賊が宿直員に発見されたような場合には宿直員に危害を加えることも十分予見することができたにもかかわらず、Y社では、盗賊侵入防止のためののぞき窓、インターホン、防犯チェーン等の物的設備や侵入した盗賊から危害を免れるために役立つ防犯ベル等の物的設備を施さず、盗難等の危険を考慮して休日又は夜間の宿直員を新入社員一人としないで適宜増員するとか宿直員に対し十分な安全教育を施すなどの措置を講じていなかったというのであるから、Y社には、Aに対する安全配慮義務の不履行があったものといわなければならない。

Y社において安全配慮義務を履行しておれば、Aの殺害という事故の発生を未然に防止しえたというべきであるから、事故は、Y社の安全配慮義務の不履行によって発生したものであるとことができ、Y社は、事故によって被害を被った者に対しその損害を賠償すべき義務があるものといわざるをえない。



## 職場におけるセクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとの枠組みの比較

### 1. 定義

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に関する ハラスメント	職場における育児休業等に関する ハラスメント
<p>同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為</p> <p>&lt;職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月)&gt;</p>	<p>職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること ※1</p> <p>&lt;男女雇用機会均等法第11条&gt;</p> <p>※1については、関連する通達(別紙の参考資料参照)において「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、一定の客観性が必要であり、具体的には、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当である旨を示している。</p> <p>また、労働者が明確に意に反することを示しているにも関わらず、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシャルハラスメントと解され得る旨を示している。</p>	<p>職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること</p> <p>&lt;男女雇用機会均等法第11条の2&gt;</p>	<p>職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業・介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること</p> <p>&lt;育児・介護休業法第25条&gt;</p>
<p>注) 従来から規定されていた事業主による不利益取扱いの禁止に加えて、平成29年1月1日より、上司や同僚による言動に対して、事業主による防止措置を義務づけ</p>			

## 職場におけるセクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとの枠組みの比較

### 2. 行為の態様①(類型)

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に関する ハラスメント	職場における育児休業等に関する ハラスメント
<p>職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられる。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 身体的な攻撃(暴行・傷害)</li> <li>○ 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)</li> <li>○ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)</li> <li>○ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)</li> <li>○ 過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)</li> <li>○ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)</li> </ul> <p>&lt;職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月)&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 対価型セクシャルハラスメント 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること</li> <li>○ 環境型セクシャルハラスメント 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること※2</li> </ul> <p>※2部分については、関連する通達(別紙の参考資料参照)において、単に性的言動があるのみでは就業環境が害されたことにはならず、一定の客観的要件が必要である旨等を示している。</p> <p>&lt;事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 制度等の利用への嫌がらせ型 その雇用する女性労働者の労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの</li> <li>○ 状態への嫌がらせ型 その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの</li> </ul> <p>なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない</p> <p>&lt;事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの</li> </ul> <p>なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しない</p> <p>&lt;子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)&gt;</p>

## 職場におけるセクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとの枠組みの比較

### 3. 行為の態様②(典型的な例)

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に 関するハラスメント	職場における育児休業等に関する ハラスメント
<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 対価型セクシュアルハラスメント                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇</li> <li>・ 出張中の車中において上司が労働者の腰・胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をする</li> <li>・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格</li> </ul> </li> <li>○ 環境型セクシュアルハラスメント                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下</li> <li>・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない</li> <li>・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 制度等の利用への嫌がらせ                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度等の利用の請求や利用 等にあって、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆 ※3</li> <li>・ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を上司や同僚が阻害 ※4</li> <li>・ 制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする ※5</li> </ul> </li> <li>○ 妊娠したこと、出産したこと等の状態への嫌がらせ                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆</li> <li>・ 女性労働者が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする ※6</li> </ul> </li> </ul> <p>※3～6部分については、それぞれ、関連する通達(別紙の参考資料参照)において、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な女性労働者に与える影響を考慮する必要がある旨等を示している。</p> <p>&lt;事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 解雇その他不利益な取扱いを示唆</li> <li>・ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害 ※7</li> <li>・ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする</li> </ul> <p>※7部分については、関連する通達(別紙の参考資料参照)において、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指す旨を示している。</p> <p>&lt;子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)&gt;</p>

## 職場におけるセクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとの枠組みの比較

### 4. 行為者・職場の範囲

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に関する ハラスメント	職場における育児休業等に関する ハラスメント
<b>行為者</b>			
<p>事業主、上司、同僚</p> <p>&lt;職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月)&gt;</p>	<p>事業主、上司、同僚に限らず、顧客、取引先、患者、生徒等も行為者になり得る ※8</p> <p>※8については、別紙の関連通達「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について(平成18年10月11日雇発第1011002号)」(別紙の参考資料参照)において示している。</p>	<p>上司、同僚</p> <p>&lt;事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)&gt;</p>	<p>上司、同僚</p> <p>&lt;子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)&gt;</p>
<b>職場</b>			
—	<p>事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる</p> <p>&lt;事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)&gt;                  &lt;事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)&gt;                  &lt;子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)&gt;</p>		