

パワーハラスメントに関連する主な裁判例（未定稿）

（独）労働政策研究・研修機構では、平成15年1月1日から平成31年4月1日までの、パワーハラスメントに関連する主な裁判例に係る研究（緊急調査）を実施している（※）。現時点での裁判例の整理表は以下のとおり。

目次

整理表	凡例	1
1	K事件・東京高判平15.3.25 労判849号87頁	2
2	S事件・さいたま地判平16.9.24 労判883号38頁	6
3	M事件・東京高判平17.4.20 労判914号82頁	10
4	F事件・名古屋高判平20.1.29 労判967号62頁	12
5	N事件・津地判平21.2.19 労判982号66頁	16
6	A事件・福井地判平21.4.22 労判985号23頁	19
7	MD事件・高松高判平21.4.23 労判990号134頁	23
8	SC事件・広島高松江支判平21.5.22 労判987号29頁	26
9	KK事件・東京地判平21.10.15 労判999号54頁	30
10	T事件・東京高判平22.1.21 労判1001号5頁	34
11	NF事件・東京地判平22.7.27 労判1016号35頁	43
12	H事件・大阪高判平22.12.17 労判1024号37頁	47
13	TG事件・岡山地判平24.4.19 労判1051号28頁	51
14	W事件・東京高判平25.2.27 労判1072号5頁	55
15	AF事件・大阪高判平25.10.9 労判1083号24頁	58
16	MA事件・名古屋地判平26.1.15 労判1096号76頁	62
17	O事件・鹿児島地判平26.3.12 労判1095号29頁	65
18	KT事件・東京高判平26.4.23 労判1096号19頁	69
19	OU事件・仙台高判平26.6.27 労判1100号26頁	73
20	NA事件・東京地判平26.8.13 労経速2237号24頁	78
21	AS事件・福井地判平26.11.28 労判1110号34頁	80
22	SH事件・東京高判平27.1.28 労経速2284号7頁	83
23	Y事件・広島高松江支判平27.3.18 労判1118号25頁	87
24	SK事件・東京高判平29.10.26 労判1172号26頁	91
25	KS事件・名古屋高判平29.11.30 労判1175号26頁	95
26	KD事件・大津地判平30.5.24 労経速2354号18頁	99

※ 本研究の最終的な成果については、（独）労働政策研究・研修機構より、今年度中に刊行予定である。

整理表 凡例

本稿の整理表において各欄に記載する内容は下記の通りである。

【請求】 本欄では、当該事案における原告の主な請求の内容につき表示。
【類型】 本欄では、当該事案が平成 23 年度の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告書で整理された 6 つの行為類型のいずれの類型に該当しているものと解されるか表示。
【業種・職種等】 本欄では、当該事案が生じた業種・職種等、ないし当事者の属する業種・職種等につき表示。
【当事者の関係性】 本欄では、当該事案における当事者の関係性（上司・部下、先輩・後輩等）につき表示。
【言動に至る背景】 本欄では、当該言動の背景となる事情（事案によっては当該言動が生じた理由）につき表示。
【言動の具体的内容】 本欄では、当該事案において争点となるなどした主な言動につき具体的に表示。
【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 本欄では、当該言動について、どのように判断がなされ、あるいはいかなる法的評価が加えられたかにつき表示（なお、その際には、判決文をなるべく多く引用することとした）。
【行為者・使用者の法的責任】 本欄では、当該言動をなした行為者、そして使用者の法的責任につき表示（なお、その際には、判決文をなるべく多く引用することとした）。
【判断にあたっての主な考慮要素】 本欄では、当該判断がなされるにあたり主な考慮要素となったと解されるものにつき表示。
【その他特記事項】 本欄では、一般的判示事項、因果関係、損害の算定等に係る事項などにつき表示し、事案によっては当該判断の特徴などにつき表示。
【結論・認容額】 本欄では、当該判断の結論につき端的に表示するとともに、認容額とその内訳について表示。
【補足事項】 本欄では、審級に係る事項などにつき表示し、事案によっては原審等の判断につき端的に表示。

1 K事件・東京高判平 15.3.25 労判 849 号 87 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃
【業種・職種等】 公務労働・市水道局（Y市）・工業用水課（工務係（亡A、配管工事員）、課長（B）、事務係係長（C）、事務係主査（D））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（課長（B）・事務係係長（C）・事務係主査（D）⇒ 工務係（亡A、配管工事員））
【言動に至る背景】 直接的な背景とまではいえないが、以下のような事実が認められる。すなわち、亡Aが入職当初営業所に勤務していた頃、Y市は、ε川の改修に伴って送水管布設替工事（以下「本件工事」）を計画した。そして、その施工のため、水道局工業用水課工務系主任のIらが、X1に対し、工事用立杭の建設用地として、X1の耕作地を貸してほしい旨申入れ交渉を行ったが、X1はこれを断った。その後、Y市は、建設用地として他の土地を賃借することができたが、X1の土地の借りることができなかったことにより工事費が増加した。亡Aが工業用水課に異動してきて間もなく、Iは、亡AがX1の息子であることに気付いた。また、Bも、平成4年5月1日から平成5年4月30日までの間、同課事務係長として勤務しており、本件工事のことを知っていた。亡Aが同課に異動して1週間から10日後に、同課の歓送迎会が開催され、亡Aも出席した。その際、亡Aは、上司から、X1が本件工事に際しY市の申入れを断り、そのことで工事費が増大したことを聞き、同課全体の雰囲気は必ずしも自分を歓迎していないことを知るとともに、負い目を感じた。なお、亡Aについて、本件いじめがなされる以前における業務遂行上の目立った問題行動は特段認定されていない。
【言動の具体的内容】 B・C・Dの3名（以下「Bら3名」）による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。 （1）Bら3名が、平成7年5月1日付けで工業用水課に配転された亡Aに対し、同年6月ころから、聞こえよがしに、「何であんなのがここに来たんだよ」、「何であんなのがAの評価なんだよ」などと言ったこと。 （2）Dが、Fといわゆる下ネタ話をしていたとき、会話に入ってくることなく黙っている亡Aに対し、「もっとスケベな話にものってこい」、「F、亡Aは独身なので、センズリ比べをしろ」などと呼び捨てにしながら猥雑なことを言ったこと、そして、亡Aが女性経験がないことを告げると、亡Aに対するからかいの度合いをますます強め、DがFに対し、「亡Aに風俗店のことについて教えてやれ」「経験のために連れて行ってやってくれよ」などと言ったこと。 （3）Dが、亡Aを「むくみ麻原」などと呼んだり、亡Aが登庁すると「ハルマゲドンが来た」などと言って嘲笑したこと。 （4）Dが、ストレス等のためにさらに太った亡Aに対し、外回りから帰ってきて上気

していたり、食後顔を紅潮させていたり、ジュースを飲んだり、からかわれて赤面しているときなどに、「酒をのんでいるな」などと言って嘲笑したこと。

(5) 平成7年9月ころになると、いじめられたことによって出勤することが辛くなり、休みがちとなった亡Aに対し、Bら3名は、「とんでもないのが来た。最初に断れば良かった」「顔が赤くなってきた。そろそろ泣き出すぞ」「そろそろ課長（Bのこと）にやめさせて頂いてありがとうございますと来るぞ」などと亡Aが工業用水課には必要とされていない厄介者であるかのような発言をしたこと。

(6) 合同旅行会の際、亡Aが、Bら3名が酒を飲んでいる部屋に、休みがちだったことなどについて挨拶に行ったところ、Dが、持参した果物ナイフでチーズを切っており、そのナイフを亡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」などと亡Aを脅かすようなことを言い、さらに、亡Aに対し、「一番最初にセンズリこかすぞ、コノヤロー」などと言ったり、亡Aが休みがちだったことについても「普通は長く休んだら手みやげぐらいもってくるもんだ」などと言ったこと。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Bら3名による上記言動について、本判決は、

- ・上記言動をそれぞれ認定した上で、
- ・「亡Aが工業用水課に配属になっておよそ1か月ぐらい経過したところから、内気で無口な性格であり、しかも、**本件工事に関するX1とのトラブルが原因で職場に歓迎されていない上、負い目を感じており、職場にも溶け込めない亡Aに対し、上司であるBら3名が嫌がらせとして前記のような行為を執拗に繰り返して行ってきたものであり、挙げ句の果てに厄介者であるかのように扱い、さらに、精神的に追い詰められて欠勤しがちになっていたもののX1から勧められて同課における初めての合同旅行会に出席した亡Aに対し、Dが、ナイフを振り回しながら脅すようなことを言ったものである**」とし、
- ・「その言動の中心はDであるが、B及びCも、D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り、これにより、亡Aが精神的、肉体的に苦痛を被ったことは推測し得る**」とした上で、
- ・「以上のような言動、経過などに照らすと、**Bら3名の上記言動は、亡Aに対するいじめ**というべきである」とした。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、
市（Y）の法的責任について、

- ・「国家賠償法1条1項にいわゆる『公権力の行使』とは…純然たる私経済作用及び公の営造物の設置管理作用を除いた非権力作用をも含むものと解するのが相当であるから、Y市の公務員が故意又は過失によって安全配慮保持義務に違背し、その結果、職員に損害を加えたときは、同法1条1項の規定に基づき、Y市は、その損害を賠償すべき責任がある」とした上で、
- ・「亡Aは…内気で無口な性格であり、しかも、本件工事に関するX1とのトラブルが

原因で職場に歓迎されず、また、負い目を感じ、職場にも溶け込めない状態にあった」が、「亡Aが工業用水課に配転されてから1か月しか経過せず、仕事にも慣れていない時期に、上司であるBら3名は、職員数が10名という同課事務室において、一方的に執拗にいじめを繰り返していたものであり、しかも、Bは、同課の責任者でありながら、亡Aに対するいじめを制止しなかった」結果、「亡Aは…同課に配属されるまではほとんど欠勤したことがなかったにもかかわらず、まったく出勤できなくなるほど追い詰められ、心因反応という精神疾患に罹り、治療を要する状態」になったとし、

- ・水道局職員課長のGは、亡Aの状況を知り、「Bら3名などに対し面談するなどして調査を一応行ったものの…亡Aからはその事情聴取」もしないまま「いじめの事実がなかったと判断し…いじめ防止策及び加害者等関係者に対する適切な措置」を講ぜず、その後も、職場復帰した亡Aが再び休暇を取得していることを知っていたが、格別な措置を執らず、配転替えを希望している亡Aの希望を一旦拒否するなどし、亡Aに不安を抱かせ、配転することができた亡Aではあったが不安感などが強く、2日出勤した後は「出勤できなくなり、病状が回復しないまま自殺してしまった」として、
- ・「このような経過及び関係者の地位・職務内容に照らすと、工業用水課の責任者であるBは、Dなどによるいじめを制止するとともに、亡Aに自ら謝罪し、Dらにも謝罪させるなどしてその精神的負荷を和らげるなどの適切な処置をとり、また、職員課に報告して指導を受けるべきであったにもかかわらず、D及びCによるいじめなどを制止しないばかりか、これに同調していたものであり、G課長から調査を命じられても、いじめの事実がなかった旨報告し、これを否定する態度をとり続けていたものであり、亡Aに自ら謝罪することも、Dらに謝罪させることも」せず、
- ・「また、亡Aの訴えを聞いたG課長は、直ちに、いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策（防止策、加害者等関係者に対する適切な措置、亡Aの配転など）を講じるべきであったのに、これを怠り、いじめを防止するための職場環境の調整をしないまま、亡Aの職場復帰のみを図ったものであり、その結果、不安感の大きかった亡Aは復帰できないまま、症状が重くなり、自殺に至った」とし、
- ・「B及びG課長においては、亡Aに対する安全配慮義務を怠った」としつつ、
- ・「精神疾患に罹患した者が自殺することはまああることであり、しかも、心因反応の場合には、自殺念慮の出現する可能性が高いことをも併せ考えると、亡Aに対するいじめを認識していたB及びいじめを受けた旨の亡Aの訴えを聞いたG課長においては、適正な措置を執らなければ、亡Aが欠勤にとどまらず…場合によっては自殺のような重大な行動を起こすおそれがあることを予見することができた」とし、
- ・「上記の措置を講じていれば、亡Aが職場復帰することができ、精神疾患も回復し、自殺に至らなかったであろうと推認することができるから、B及びG課長の安全配慮義務違反と亡Aの自殺との間には相当因果関係がある」として、
- ・Y市は、安全配慮義務違反により、国家賠償法1条1項の責任を負うとした。

<p>なお、行為者（B、C、D）について、Xらは、原審でY市のほか、Bら3名に対して民法709・719条に基づき損害賠償を求めているが、原判決（横浜地裁川崎支判平14.6.27 労判833号61頁）は、Y市の賠償責任を肯定しつつ、「公権力の行使に当たる公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を与えた場合には、国又は地方公共団体がその被害者に対して賠償の責任を負うべきであり、公務員個人はその責を負わないものと解されている」とし、本件は「Bら3名がその職務を行うについて亡Aに加害行為を行った場合である」として、Bら3名の個人責任を否定した。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】</p> <p>被行為者の置かれた状況（亡Aの父（X1）とY市水道局工業用水課との間での従前のトラブルが原因で職場に溶け込めない等）、言動の内容・態様・継続性・時期、当事者間の人間関係、被行為者の受けた精神的・肉体的苦痛等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決は、上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】に記載したような判示の後、「亡Aは、いじめを受けたことにより、心因反応を起こし、自殺したものと推認され、その間には事実上の因果関係があると認めるのが相当である」などとして、Bら3名のいじめと亡Aの自殺との間の因果関係を肯定した。</p> <p>また、本判決は、上記【行為者・使用者の法的責任】におけるYの法的責任についての判示に先立ち、「一般的に、市は市職員の管理者的…地位にあるものとして、職務行為から生じる一切の危険から職員を保護すべき責務を負うものというべきである」として、「職員の安全の確保のためには、職務行為それ自体についてのみならず、これと関連して、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、市は、具体的状況下で、加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から被害職員の安全を確保して被害発生を防止し、職場における事故を防止すべき注意義務（以下『安全配慮義務』…）があると解される」としている。</p>
<p>【結論・認容額】 原判決（横浜地裁川崎支判平14.6.27 労判833号61頁）の判断を維持（一部認容）。</p> <p>X1（亡Aの父）＝1172万9708円等、X2（亡Aの母）＝1172万9708円等。</p> <p>なお、内訳は、亡Aの逸失利益・Xら固有の慰謝料・弁護士費用といったところとなるが、前2者につき「亡Aについては、本人の資質ないし心因的要因も加わって自殺への契機となった」などとし過失相殺（7割減額）がなされている。</p>
<p>【補足事項】 上記【結論・認容額】に記載の通り、本判決は、原審の判断を維持した。</p>

2 S事件・さいたま地判平 16.9.24 労判 883 号 38 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求、個の侵害
【業種・職種等】 病院（Y 2）・看護師（准看護師（亡 A、なお平成 1 3 年 3 月まで看護助手）、准看護師（Y 1、亡 A の先輩、なお平成 1 3 年 5 月より管理課長）
【当事者の関係性】 先輩 ⇒ 後輩（Y 1 ⇒ 亡 A）
<p>【言動に至る背景】 亡 A は、看護助手として Y 2 病院に勤務しながら Y 2 から奨学金を得て、平成 1 1 年 4 月から平成 1 3 年 3 月まで准看護学校に通学・卒業し、准看護師の資格を得た。さらに、平成 1 3 年 4 月からは、准看護師として Y 2 病院に勤務しながら Y 2 から奨学金を得て看護専門学校に通学していた。</p> <p>一方、Y 1 は、平成 7 年 3 月に准看護学校を卒業していたが、看護学校の進学には失敗し、看護師の資格を有していなかった。Y 1 は、外来部門の准看護師として勤務しながら、平成 1 3 年 5 月、物品設備部門の責任者として管理課長の肩書きを得たが、物品設備部門に所属する部下はなく、主に看護学生に仕事を手伝わせていた。</p> <p>Y 2 病院における男性看護師は、女性の多い職場での少数派であったが、男性のみの独自の付き合いがあった。いわゆる体育会系の先輩後輩の関係と同じく、先輩の言動は絶対的なものであった。一番先輩である Y 1 が権力を握り、後輩を服従させる関係が続いていた。</p> <p>Y 2 病院に就職した亡 A は、男性看護師の中で一番後輩であった。Y 1 を始めとする先輩の男性看護師らから、こき使われるなどの亡 A の意思に反した種々の強要を始めとするいわゆるいじめを受けることになった。亡 A が高等看護学校に入学してから、亡 A に対するいじめは一層激しくなった。</p> <p>なお、亡 A に関しては、仕事上一定のミスをするなどしていたようではあるものの、下記【言動の具体的内容】（6）の際の空の検体提出といったミス以外、目立った問題行動は認定されていない。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Y 1 による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である（なお、Y 1 以外の先輩看護師が関わった言動も存在する）。</p> <p>（1）亡 A に買い物をさせ、肩もみをさせ、家の掃除をさせ、車を洗車させ、長男の世話をさせ、風俗店へ行く際や他病院医師の引き抜きのためスナックに行く際に送迎をさせ、パチンコ屋での順番待ちをさせ、馬券を購入しに行かせ、女性を紹介するよう命じ困らせ、ウーロン茶 1 缶を 3 0 0 0 円で買わせ、職員旅行の際に飲み物費用（約 8 8 0 0 0 円）を負担させ、介護老人施設作りに関する署名活動をさせ、亡 A がその交際相手とのデート中に仕事を理由に Y 2 病院に呼び戻し（亡 A が Y 2 病院に到着しても Y 1 は病院にいなかった）、勝手に携帯電話を覗き亡 A の交際相手にメールを送信するなどしたこと。</p>

(2) 事務職の女性と亡Aを2人きりにして、亡Aと女性に性的な行為をさせて、それを撮影しようと企てたこと(その際、亡Aは焼酎のストレートを一気飲みし、急性アルコール中毒になった)。

(3) 工作中、亡Aに対し、何かにつけ「死ねよ」という言辭を向けたこと。

(4) 亡Aに対し「君のアフターは俺らのためにある」との内容のメール、ないし、「殺す」という文言を含んだメールを送ったこと(前者メールはEの名義で送信された)。

(5) 亡Aの交際相手がアルバイトをしていたカラオケ店で、亡Aに対しコロッケを口でキャッチするようにと投げつけ、あるいは、亡Aに対し、眼鏡をかけていない目を見ると死人の目を見ているようで気分が悪いから眼鏡をかけるように言うなどしたこと。

(6) 亡Aが仕事でミスをしたとき、乱暴な言葉を使ったり手を出したりすることがあり、亡Aに対し「バカ田。何やっているんだよ。お前がだめだから俺が苦勞するんだよ。」などと発言し、空の検体を出すなど亡Aの様子がおかしいことが話題になったY2病院の外来会議において、亡Aにやる気がない、覚える気がないなどと亡Aを非難したこと。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y1による上記言動について、本判決は、

・認定事実によれば、「Y1は、自ら又は他の男性看護師を通じて、亡Aに対し、冷かし・からかい、嘲笑・悪口、他人の前で恥辱・屈辱を与える、たたくななどの暴力等の違法な本件いじめを行ったものと認められるから」、

・Y1には、「民法709条に基づき、本件いじめによって亡Aが被った損害を賠償する不法行為責任がある」とし、

・「Y1らの亡Aに対する言動が、Yらが主張するような悪ふざけや職場の先輩のちょっと度を越した言動であったと認めることは到底できない」とした。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、

行為者(Y1)について、

上記言動につき包括しつつ不法行為責任を肯定した。

使用者(Y2会)について、

「Y1らの後輩に対する職場でのいじめは従前から続いていたこと、亡Aに対するいじめは3年近くに及んでいること、本件職員旅行の出来事や外来会議でのやり取りは雇い主であるY2会も認識が可能であったことなど…Y2会は、Y1らの亡Aに対する本件いじめを認識することが可能であったにもかかわらず、これを認識して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」とし、「Y2会は、民法415条に基づき…安全配慮義務違反の債務不履行によって亡Aが被った損害を賠償する責任がある」とした。

【判断にあたっての主な考慮要素】

言動の内容・態様・継続性、当事者間の人間関係等。

【**その他特記事項**】本判決は、上記【行為者・使用者の法的責任】におけるY2の法的責任についての判断に先立ち、

・「Y2会は、亡Aに対し、雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する過程において、亡Aの生命及び身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす債務を負担していたと解される」とし、

・「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、亡Aの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」と判示している。

これにつき、本判決は、上記【行為者・使用者の法的責任】記載の通り、「Y2会は、Y1らの亡Aに対する本件いじめを認識することが可能であったにもかかわらず、これを認識して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」としている。これは、一定の侵害行為（「いじめ行為」）の存在を認識し得たにもかかわらず、何らかの措置を懈怠した場合の使用者における契約責任を明示したものであり、注目に値する。

なお、本判決は、本件いじめと本件自殺の因果関係につき、「Y1らの亡Aに対するいじめはしつよう・長期間にわたり、平成13年後半からはその態様も悪質になっていたこと、平成13年12月ころから、Y1らは、亡Aに対し『死ねよ。』と死を直接連想させる言葉を浴びせていること、亡Aも、Wに対し、自分が死んだときのことを話題にしていること、更に、他に亡Aが本件自殺を図るような原因は何ら見当たらないことに照らせば、亡Aは、Y1らのいじめを原因に自殺をした、すなわち、本件いじめと本件自殺との間には事実的因果関係がある、と認めるのが相当である」とした上で、

・「しかしながら、いじめによる結果が必然的に自殺に結びつくものでないことも経験則上明らかである。したがって、いじめを原因とする自殺による死亡は、特別損害として予見可能性のある場合に、損害賠償義務者は、死亡との結果について損害賠償義務を負うと解すべきである」として、

・Y1につき、「Y1らの亡Aに対するいじめは、長期間にわたり、しつように行われていたこと、亡Aに対して『死ねよ。』との言葉が浴びせられていたこと、Y1は、亡Aの勤務状態・心身の状況を認識していたことなどに照らせば、Y1は、亡Aが自殺を図るかもしれないことを予見することは可能であったと認めるのが相当である」とし、

・Y2につき、「Y2会がY1らの行った本件いじめの内容やその深刻さを具体的に認識していたとは認められないし、いじめと自殺との関係から、Y2会は、亡Aが自殺するかもしれないことについて予見可能であったとまでは認めがた」く、「Y2会は、本件いじめを防止できなかったことによって亡Aが被った損害について賠償する責任はあるが、亡Aが死亡したことによる損害については賠償責任がない」とした。

【**結論・認容額**】一部認容。

(Y1) X1 (亡Aの父) = 損害賠償金として500万円等、X2 (亡Aの母) = 損害

賠償金として５００万円等。

（Ｙ２）Ｘ１＝損害賠償金として２５０万円等、Ｘ２＝損害賠償金として２５０万円等。

なお、Ｙ２会の損害賠償債務とＹ１の損害賠償債務とは、５００万円の範囲で不真正連帯の関係とされている。

【補足事項】 特になし。

3 M事件・東京高判平 17.4.20 労判 914 号 82 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃
【業種・職種等】 損害保険会社・保険支払事務（課長代理（X）、S C 所長（Y））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（S C 所長（Y） ⇒ 課長代理（X））
【言動に至る背景】 Xはエリア総合職の課長代理という立場であるにもかかわらず処理件数が少なく、上司のYからすれば、Xには業務に対する熱意が感じられなかった。そのため、Yは下記【言動の具体的内容】記載の言動に及んだ
【言動の具体的内容】 Yによる言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。 ・Yが、Xに対し、「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」などと記載された電子メールをXとその職場の同僚に送信したこと。
【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Yによる上記言動について、 本判決は、 ・「本件メールの内容は、職場の上司であるYがエリア総合職で課長代理の地位にあるXに対し、その地位に見合った処理件数に到達するよう叱咤督促する趣旨であることがうかがえないわけではなく、その目的は是認することができる」が、 ・「本件メール中には、『やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当S Cにとっても、会社にとっても損失そのものです。』という、退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、これがX本人のみならず同じ職場の従業員十数名にも送信されている」ところ、 ・その表現においては『『あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の実績を挙げますよ。……これ以上、当S Cに迷惑をかけないで下さい。』という、それ自体は正鵠を得ている面がないではないにしても、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない記載などの他の部分ともあいまって、Xの名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、上記送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、Xに対する不法行為を構成するというべきである」とした。
【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、 行為者（Y）について、 上記言動につき不法行為責任（名誉毀損）を肯定した。
【判断にあたっての主な考慮要素】 被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、行為者の目的、言動の内容・態様（本件メールにおける表現・内容・送信範囲）等。
【その他特記事項】 本判決は、慰謝料額の文脈において、「本件メール送信の目的、表現方法、送信範囲等を総合すると、Yの本件不法行為（名誉毀損行為）によるXの精神

<p>的苦痛を慰謝するための金額としては、5万円をもってすることが相当である」とした。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。 慰謝料 5 万円等。</p>
<p>【補足事項】 原審（東京地判平 16. 12. 1 労判 914 号 86 頁）では X の請求が棄却されている。</p>

4 F 事件・名古屋高判平 20.1.29 労判 967 号 62 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃
【業種・職種等】 衣料品販売業等（Y 1、なお Y 2 は平成 1 7 年に Y 1 から分割され権利義務を承継）・店舗（店長代行（X）、店長（Y 3））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（店長（Y 3） ⇒ 店長代行（X）） なお、管理部部長（E）は、事後対応において X に対し下記【言動の具体的内容】記載の言辭を浴びせている。
【言動に至る背景】 X は、平成 1 0 年 1 1 月 1 7 日、β 店において勤務中、従業員間の連絡事項等を記載する「店舗運営日誌」に、「店長へ」として、前日の陳列商品の整理、売上金の入金などに関する店長としての監督責任を含めた Y 3 の仕事上の不備を指摘する記載をし、その横に「処理しておきましたが、どういことですか？反省してください。X」と書き添えた。上記記載を見た Y 3 は、X にさらし者にされたと感じ、同日午後 5 時 3 0 分ころ、X を休憩室に呼びつけ「これ、どういこと」、「感情的になっていただけやろ」などと説明を求めた。これに対して X は「事実を書いただけです」「感情的になっていない。2 回目でしょう」と答えた上、右手を握りしめ殴るような仕草を見せた Y 3 に対し「2 回目でしょう。どうしようもない人だ」と言い、鼻で笑う態度を示した。その結果、Y 3 は、下記【言動の具体的内容】（1）に記載する言動に及んだ。
【言動の具体的内容】 Y らによる言動（E による言動を含む）のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。 （1）上記【言動に至る背景】における X の態度に激高した Y 3 が、X の胸倉を掴み、同人の背部を板壁に 3 回ほど打ち付けた上、側にあったロッカーに同人の頭部や背部を 3 回ほど打ち付けた後、謝罪を求める X に対し謝る素振りをしながら同人の顔面に 1 回頭突きをし、口論の後 X が退去しようとしたところ、さらに「まだ、話しは終わっていない」と言いながら、X の首のあたりを両手で掴み板壁に同人の頭部、背中等を 1 回打ち付けるなどしたこと（以下、「本件事件」）。 （2）平成 1 3 年 7 月 3 0 日、X が管理部部長の E に電話し、Y 1 内における本件事件の報告書の開示などを求めたところ、2 時間以上に及ぶ会話の中で、E が X に対し、「いいかげんにせいよ、お前。お一、何考えてるんかこりゃあ。ぶち殺そうかお前。調子に乗るなよ、お前」などと声を荒げながら申し向けたこと（以下、「本件発言」）。 （3）上司の D が、本件事件の翌日、本件事件は労災には該当しないと云ったほか、本件事件を警察へ通報しないように命令したこと。 （4）Y 1 が X の労災保険給付申請を妨害・遅延させたこと。 （5）Y 1 が X の療養補償給付にかかる薬局の変更について事業主の証明や助力をしな

かったこと。

(6) Y 1 が、X に対し、繰り返し診断書の提出を求め、面談を求めたこと。

(7) Y 1 が、年金加入証書等各種書類の発行を 1 か月以上放置し、健康保険被扶養者届の処理を 3 か月間放置したこと。

(8) Y 1 の担当者 O が、X に対し、診断書の提出・本社への出頭・社宅の明け渡しを求めたこと。

(9) Y 1 が、平成 11 年 6 月 10 日に、無断で退職手続をするなどしたこと。

(10) Y 1 が、弁護士の受任通知後も直接 X と連絡をとろうとしたこと。

(11) Y 1 が、私立探偵を使って X の行動調査をするなどしたこと。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y らによる上記言動のうち、本判決は、

(1) について、

「Y 3 は、X に対し、本件事件において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」などとし、

(2) について、

・E による本件発言は、「声を荒げながら X の生命、身体に対して害悪を加える趣旨を含む」もので、E 自身、「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 1 の関係者との面談、仕事の話し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、本件発言は違法であって、不法行為を構成する」とし、

(3) について、

・『「本件事件は労災には該当しない。」『本件事件を警察へ通報しないように命令する。』とまで述べたとまでは認め難く、「D が、本件事件を警察へ通報しないように要請すると共に、治療費は Y 3 に請求するように述べたとしても、Y 1 の担当者として必ずしも不当な処置であるとは言い難く、それが X の病状を悪化させた可能性は否定できないものの、不法行為を構成するとはいえない」とし、

(4) について、

・Y 1 の対応は、速やかなものとはいいがたいが、
・「X が、Y 1 に対し、療養補償給付申請について、本件事件直後から事業主の証明や助力を求めたと認めるに足りる的確な証拠はな」く、
・むしろ、「Y 1 は、ε 労働基準監督署からの指摘を受けて連絡してきた X の求めに応じて、平成 11 年 1 月 8 日ころには事業主の証明をした療養補償給付支給申請書及び理由書を作成し、それらは同月 21 日には ε 労働基準監督署に届けられているので…療養補償給付申請を妨げる意図があったとまでは認められない」し、
・「休業補償給付申請が遅れたのは…平成 11 年中は Y 1 が給与を支給しており、その必要がなかったため…平成 12 年以降は、Y 1 は事業主の証明をし休業補償給付申請の助力をしようとしたが…X と Y 1 との間には意思疎通に欠けるところがあったこと、X

が自ら申請するつもりで対処しようとしたこと、Y 1 が『療養のため労働できなかった期間』の始期を平成 12 年 1 月 1 日としたことに X が不信感を募らせ、それ以上手続を進めようとしなかったことによるものであり、Y 1 において**休業補償給付の申請を妨げる意図があったとは認められない**」などとし、

(5) について、

・「Y 1 が薬局の変更についてだけ労災保険法上の事業主の証明や助力をしない合理的理由はないこと、X が Y 1 に対し薬局の変更についての労災保険法上の事業主の証明や申請の助力を求めたと認めるに足りる的確な証拠はないことからすれば、X の上記主張は**理由がない**」とし、

(6) について、

・「Y 1 が、診断書等を求めたのは、時期によって理由は異なるが、給与の支給を継続し、休業補償支給申請のための休業期間の継続認証等をし、給与以外の福利厚生を継続するため、さらには、X との雇用関係を維持するか否かを検討するためには、X の病状を客観的に把握する必要があったのに、**X が適時に診断書を送付せず、十分な説明もせず、同意書の提出も遅れるなどしたためであり、Y 1 の上記行動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、E や Y 1 の担当者が、X に面談を求めるなどしたのは、長期休職者と定期的に連絡を取り、その現況や病状、会社への復帰の意思などを確認し、また、X の病状が正確には把握できていなかったためであり…**違法と評価すべきものではな**」いなどとし、

(7) について、

・「確かに、年金加入証書等各種書類の発行や健康保険被扶養者届の処理が遅れてはいる」が、「それが X の病状を悪化させた可能性は否定できないものの、**この程度の遅れをもって直ちに不法行為を構成するとはいえない**」とし、

(8) について、

・「確かに Y 1 担当者 O は、平成 11 年 6 月 10 日ころ、X に対し、診断書の提出、本社への出頭、一方的な社宅の明け渡しを求めている」が、「Y 1 が**本件事件後再三にわたり社内手続に必要な診断書の提出を求めたのに X がこれに応じなかった**などの経緯からすれば、それが X の病状を悪化させた可能性は否定できないものの、X の主張にかかる Y 1 担当者 O の行為が**不法行為を構成するとはいえない**」とし、

(9) について、

・「証拠…によれば、同日、X にかかる市民税及び県民税について、徴収方法が特別徴収…から普通徴収…に変更されていることが認められる」が、「上記変更手続を誰がしたかは明らかではない上、変更（異動）事由は『退職等』であって、退職、転勤、休職等も含まれること」、O 作成の書面の趣旨は「診断書の提出を促すものであること、実際にも X と Y 1 との雇用関係は継続し、給与の支給もされていたことからすれば、上記 X の主張は**理由がない**」とし、

<p>(10) について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Y1は、「Xからの連絡等に応じて事務連絡をしたにすぎず、上記通知後もX自らY1に直接連絡したこともある状況に照らし、違法な行為とはいえない」とし、 <p>(11) について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「Xの病状が理解困難なものであり、Y1及びY2がXの病状に疑念を抱かざるを得ない状況にあったことからすれば、訴訟行為として是認される範囲」のものであるとした。
<p>【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、</p> <p>行為者（Y3）について、</p> <p>上記言動（1）（2）につき、「かかる2個の不法行為は民法719条所定の共同不法行為に当たる」とし、「Y3は、本件発言以降のXの損害についてもEと連帯して責任を負うから、民法709条、719条に基づき、本件事件及び本件発言によってXが被った損害の全部について賠償責任を負う」とした。</p> <p>使用者（Y1（Y2））について、</p> <p>Y1（Y2）は、「Y3及びEの使用者であり、本件事件及び本件発言はその事業の執行に付き行われたものであると認められるから、715条、719条に基づき、本件事件及び本件発言によってXが被った損害の全部について賠償責任を負う」とした。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】</p> <p>言動の内容・態様、被行為者の属性（PTSDないし神経症への罹患）、被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、行為者の目的、社会的相当性、当該言動に至る経緯等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決は、「本件事件及び本件発言とXの障害との間には相当因果関係があるというべき」としたが、「Xの障害の発生及びその持続には、不当な事柄に対して憤り、論理的に相手を問いつめるという性格的傾向による影響が大きいと認められる」などとして、6割の素因減額をなした（なお、XによるY3への指摘に関し、「従業員間で情報を共有するとの目的で作成される店舗運営日誌に、問題点の指摘だけでなく『処理しておきましたが、どうのことですか？反省してください。』との表記までする方法によるかについては選択の余地があった」といった説示もみられる）。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。</p> <p>（Y1、Y2、Y3連帯で）230万1876円等。</p> <p>なお、内訳は、治療費及び入通院費等・休業損害・慰謝料・弁護士費用といったところとなるが、労災保険給付額からの控除がなされている。</p>
<p>【補足事項】 特になし。</p>

5 N事件・津地判平 21.2.19 労判 982 号 66 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求
【業種・職種等】 土木建築会社（Y）・土木部養成社員（亡A）
【当事者の関係性】 上司（指導係）⇒ 部下（養成社員）（C ⇒ 亡A）
<p>【言動に至る背景】 亡Aは、X1（Q建設株式会社代表取締役）とX2との子であり、平成14年4月1日、Yに養成社員として入社した。Yでは、土木部の社員として勤務した。養成社員とは、Yにおいて、一般の社員のように退職まで勤務することなく、建設業を行うに当たって一人前になるよう養成を受け、概ね4、5年で退職し、その後は父親などが経営する建設会社で跡継ぎとなる者をいう。採用に当たっては、面接試験などは受けるものの、基本的には業者間の信用などで採用される。賞与は支給されず、昇級もなく、退職金規定が適用されないものの、その他の賃金や勤務時間などの面では、一般の社員と何ら区別はない。なお、亡Aは、Cらを自宅まで車で送る際に畑に突っ込み、その先のコンクリート製の住宅土台部分に衝突して頭部顔面脳損傷により死亡した（本件交通事故、同乗していたCらも死亡したが事故原因については定かでない）。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Cによる言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）亡Aに対し、「おまえみたいな者が入ってくるで、M部長がリストラになるんや！」などと、理不尽な言葉を投げつけたり、亡AがQ建設株式会社の代表取締役の息子であることについて嫌味を言うなどしたほか、新入社員で何も知らない亡Aに対して、こんなこともわからないのかと言って、物を投げつけたり、机を蹴飛ばすなどしたこと。</p> <p>（2）亡Aに対し、今日中に仕事を片づけておけと命じ、1人遅くまで残業せざるを得ない状況にさせ、他の作業員らの終わっていない仕事を押しつけたこと。</p> <p>（3）亡Aに対し、勤務時間中にガムを吐きかけ、測量用の針の付いたポールを投げつけ足を怪我させるなどしたこと。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Cによる上記言動について、本判決は、</p> <p>おおむね上記【言動の具体的内容】記載のように認定しつつ若干の評価を加え、</p> <p>（1）Cが亡Aに「つらくあたっていた」こと、</p> <p>（2）亡Aが「仕事のやり方がわからないまま、ひとり深夜遅くまで残業したり、徹夜で仕事をしたりしていたこと」、</p> <p>（3）亡Aは「およそ指導を逸脱した上司による嫌がらせを受けていたこと」などを認め、</p>

・「亡Aは、養成社員として入社した身であるから仕方がないんだと自分に言い聞かせるようにして、Cに文句を言うこともなく我慢して笑ってごまかしたり、怪我のことはCに口止めされたとおりW所長らにも事実を伝えず、一生懸命仕事に打ち込んできたことが認められ」、

・「本件交通事故が発生した日の前日も、亡Aは徹夜でパソコン作業に当たっていたが、このとき、一緒に残業していたのは数量計算等を行っていたB工事長のみであり、他の作業員及びW所長は帰宅しており、亡Aの仕事を手伝うことはしなかったことが認められ…W所長に至っては、勤務時間中にリフレッシュと称して度々パソコンゲームをしており、亡Aの仕事を手伝っていた様子はいかがい」ないところ、

・「これらの事実からすれば、亡Aは、Yに入社して2か月足らずで本件作業所に配属されてからは、上司から極めて不当な肉体的精神的苦痛を与えられ続けていたことが認められ」るなどとした。

なお、本判決は、「Cが亡Aに対してボールを投げたのは、Cが亡Aに対し、夕方5時から測量を始めると言ったところ、亡Aがこんな遅くからという感じでダラダラしていたので、Cが嫌ならやめとけと言って測量用のボールを亡Aの方に放り投げたところ、弾みで亡Aの足に当たったものである」とのYの主張につき、

・「そもそも、亡AがYが主張するような態度をとっていたと認めるに足りる証拠はおよそないし、いずれにしても、Cが行った行為を正当化する理由となるものではおよそない」とし、

「むしろ…認定事実のとおり、このような事実をはじめ、ガムをズボンに吐きつけられたり、昼休みも休むことを許されず、深夜遅くまで残業させられ、徹夜勤務になることもあったような過酷な職場環境であったことからすれば、亡Aは、Yに入社後、間もなく配属された本件作業所において、先輩から相当厳しい扱いを受けていたことがうかがえ」、

・「このような扱いは、指導、教育からは明らかに逸脱したものであり、亡Aがこれら上司の対応について自分に対する嫌がらせと感じたとしても無理がないものであったというほかない」とした。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、

使用者（Y）について、

上記言動に関し、

・「本件作業所の責任者であるW所長はこれに対し、何らの対応もとらなかったどころか問題意識さえ持っていなかったことが認められ」、

・「その結果、Yとしても、何ら亡Aに対する上司の嫌がらせを解消すべき措置をとって」おらず、

・「このようなYの対応は、雇用契約の相手方である亡Aとの関係で、Yの社員が養成社員に対してYの下請会社に対する優越的立場を利用して養成社員に対する職場内の人

<p>権侵害が生じないように配慮する義務（パワーハラスメント防止義務）としての安全配慮義務に違反しているというほかない」とし、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「したがって、この点に関し、Yには、雇用契約上の債務不履行責任がある」とし、 ・「同時に、このようなYの対応は、不法行為を構成するほどの違法な行為であると言わざるを得ないから、この点についても責任を負うべきである」とした。
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】</p> <p>被行為者の属性（新入社員であること、養成社員であること等）、言動の内容・態様、上司らにおける適切な対応の有無（業務遂行にあたり必要な教育・指導がなされていたかどうか、他の従業員が被行為者の残業を手伝っていたかどうか、事業場の責任者による対応があったかどうか等）、職場環境の過酷性等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決では、Yが亡Aに対し、「極めて長時間に及ぶ時間外労働や休日出勤」をさせていたことについても詳細な認定と評価がなされている。亡Aの慰謝料の算定にあたっては、「亡Aが強いられてきた時間外労働があまりに過酷で度を越したものであり、上司から受けたさまざまな嫌がらせが極めて大きな肉体的精神的苦痛を与えていた」とし、それは、「違法性の高いもの」として、「雇用契約の債務不履行及び不法行為に基づく慰謝料額を検討するにあたっては、このような違法性の高さを十分考慮する必要」があるなどとしている。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。</p> <p>X 1（亡Aの父）＝亡Aへの慰謝料として75万円等、X 2（亡Aの母）＝亡Aへの慰謝料として75万円等。</p>
<p>【補足事項】 特になし。</p>

6 A事件・福井地判平 21.4.22 労判 985 号 23 頁

【請求】 地位確認等請求
【類型】 精神的な攻撃、過小な要求、個の侵害
【業種・職種等】 病院（Y運営のA病院）・医師（内科医長（X））
【当事者の関係性】 経営管理層 ⇒ 現場医師（院長ら ⇒ 内科医長（X））
<p>【言動に至る背景】 Xにおいては、A病院の取決めに反し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・午前9時とされている外来の診療開始時間をしばしば守らず、 ・院長に相談することなく保険適応外であるノロウィルスの抗原検査を行ない、 ・分掌された血液透析患者の年金に関する書類の作成を相当程度怠り、 ・必要な手続きを行わずにカルテを借り受けたままにし、 ・個人所有の端末機を無許可でYのインターネット回線に接続し、 ・Yの指示に反して駐車場所を変更しない、 <p>といった問題行動が見られたため、YはXを解雇するに至ったが、解雇それ自体を含む下記【言動の具体的内容】記載の言動は、YによるパワーハラスメントであるとしてXは本件提訴に至った。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Y側による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）Xの受持ち患者数を減らしたこと。</p> <p>（2）Xよりも医師免許取得が遅くA病院での勤務開始も遅いL医師とXとの人事上の序列の逆転。</p> <p>（3）院長による退職勧奨、Yによる解雇の意思表示後に事務長がXに対し退職金を現金で持参したこと、YがXに無断で医師会退会届を作成・提出したこと。</p> <p>（4）Xが病院内で使用する部屋のドア上部に防犯カメラを設置したこと。</p> <p>（5）YがXを解雇したこと。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y側による上記言動のうち、本判決は、</p> <p>（1）について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「Yは、A病院に勤務する医師らにどのように患者を受け持たせるかを決する裁量権を有」し、 ・また、「Xの受持ち患者数の減少程度は、半減といった著しいものではな」く、 ・そして、「平成15年頃の減少は、Xの異動話が具体的に進められるなかで行なわれたものであり、Xの退職に備えるという合理的理由に基づくものであったと認められ」、 ・「さらに、平成17年の減少は、その年に発生したXと患者Gとのトラブルを背景に、患者とのトラブル防止という観点から行なわれたものと認められ、これについても

合理的な理由があるということが出来る」ところ、

・「YがXの受持ち患者を減らしたことについては、裁量権の逸脱・濫用があったとは認められず、これが不法行為ないし債務不履行を構成するものとは認められない」とし、

(2) について、

・「一般に、使用者の行なう人事上の評価は、公正妥当なものであることが求められ、また、A病院のように常勤医師7名という規模の病院では、医師らの具体的な担当職務が異なるために客観的な基準を設けて評価することが困難な側面があることから、医師としての経験年数、A病院における経験年数を基礎に評価するというにも一応の合理性はある」が、

・「それが絶対的なものでないことも明らかであり、また、評価である以上、それを行なうY側に一定の裁量があることも否定できない」。

・「ところで、Xは、医師としての経験年数及びA病院における勤務年数においてはL医師に優るものの…解雇事由と評価できる事情が認められたところである」一方、

・「L医師は、血液透析に係る…治療をA病院に本格的に導入し、責任者として同治療の施行と指導にあたるなど評価できる功績があったのであるから、経験年数・勤務年数を踏まえ、これら事情を評価した結果として、YがL医師をA病院のKセンターの副センター長に就け、平成19年4月1日付けで人事表上もXとL医師の序列を逆転させたことについて裁量権の逸脱・濫用があったとは認められない」とし、

・「これが不法行為ないし債務不履行を構成するものとも認められない」とし、

(3) について、

・まず、「A病院の院長から退職を強要された」というXの主張につき、「確かに、当時、YはXに大学の医局が紹介する別の病院に移って貰いたいとの希望を持っており、そのために院長からXに対して働きかけのあったことは推測されるところではあるが、その働きかけの程度・内容につき、YはXの主張を否認しており、Xの主張を裏付ける客観性のある証拠はなく、したがって…Xの主張する程度・内容の働きかけがあったものとは認め難く、他にこの事実を認めるに足る証拠はない」とし、

・次に、「Xは、A病院の事務長が本件解雇の意思表示後の平成19年6月22日、退職金を現金で持参してXに受領するよう求めたことを指摘する」が、「確かに、本件解雇の効力は、退職金を持参した日に後れる平成19年6月30日に生じるものではある。しかしながら、Yは既に解雇の意思表示を済ませていたうえ、解雇の効力発生に先立って退職金を支払うことも必ずしも退職手続に伴う一連の行為として不自然とはいえないことからすれば、退職金の持参行為に退職を受け容れて貰いたいとの希望が伏在していたとしても退職金持参行為それ自体が社会的相当性を欠く違法なものとはいえない」から、「Yの退職金持参行為がパワーハラスメントに当たるなどして不法行為等を構成するものとは認められないというべき」とし、

・さらに、「YがXに無断で医師会退会届を作成・提出した行為」については、本件解雇（平成19年6月30日）以前、Yは「Xの医師会会費及び負担金をXに代わって支払っていたところ、平成19年6月28日以降、Xに無断で、X名義の医師会退会届を作成し、医師会に提出した」が、「Yは、平成19年7月25日、Xの抗議を受けて…同月28日には退会届を撤回したうえ、退会届提出の原因として、A病院がXの医師会会費及び負担金の代払いを中止するために必要があると誤解したことによるとの説明をXに通知し、謝罪し」ているところ、その経緯、またYが「同年5月29日には同年6月30日をもって解雇する旨の本件解雇の意思表示をしていたことに照らすと、Yの上記説明には一応の合理性があり、過誤ではなくXを害する目的を持って殊更になされたものとは認められない」とし、さらに、「Yの上記行為によってXの社会生活に具体的な支障が生じたことを認めるに足る証拠はなく、YはXの抗議後遅滞なく退会届を撤回して謝罪していることからすれば、Xに損害が生じたとも認め難い」として、「Yによる医師会退会届の作成・提出行為がパワーハラスメントに当たるなどして不法行為等を構成するものとは認められない」とし、

（4）について、

・「Xは、Xの使用する部屋のドア上部に取り付けた防犯カメラが、Xの行動を監視するためのものであったと主張する」が、
・「Xの部屋のドア上部の防犯カメラは、階段及びエレベーター乗降口を視野に収めて、階段及びエレベーター乗降口を出入りする人の姿を映してはいるものの、Xの部屋のドアや、Xの部屋を出入りする人の姿を映してはいないこと」、
・「さらにこのカメラに先立ちYが設置した防犯カメラ15台のうちの2台が、A病院1階及び3階の、Xの使用していた部屋のドア上部とほぼ対応する位置にそれぞれ取り付けられていることからすれば」、
・「YがXの行動を監視するために防犯カメラを設置したとは到底認められない」し、
・「Xの部屋のドア上部の防犯カメラが映す範囲からすればXに何らかの損害が生じているものとも認められない」として、
・「Yによる上記防犯カメラの設置がXに対するパワーハラスメントに当たり、Xのプライバシー権及び人格権を侵害したとは認められない」とし、

（5）について、

・「本件解雇が有効であることは」上記【言動に至る背景】に記載した事項などから判断できるし、
・「YがXの妻に対して解雇予告の電話をすると述べて脅迫した」というXの主張についても、その録音反訳からすれば、「Xが事務長の発言に立腹したことには肯ける面があるものの、Xの対応内容に照らせば、この事務長の発言がXに対する脅迫行為を構成する程度のものとは認められず、パワーハラスメントに当たるものとも認められない」などとし、

<ul style="list-style-type: none"> ・また、その他Xの主張を斥けつつ、 ・さらに「平成19年6月25日に支給されたXの給与からYが2か月分の社会保険料等を天引きした…ことが、Yの嫌がらせ行為で」とあるというXの主張についても、「その行為内容と、既に本件解雇の意思表示がなされていたことからすれば、退職手続の一環として行なわれたものと認めるのが相当であって、それがパワーハラスメントに当たるとは到底認められない」とした。
<p>【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、行為者（使用者（Y））について、</p> <p>「YがXに対して不法行為・債務不履行責任を負うものとは認められず、Xの損害賠償請求…は理由がない」とした。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】 被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、言動の内容・態様、業務上の必要性・相当性、使用者における人事上の裁量権の逸脱・濫用の有無、社会的相当性、行為者の目的、被行為者における具体的損害の有無等。</p>
<p>【その他特記事項】 本件は、上記【言動に至る背景】に記載したような事情のもとでXにより訴えの提起がなされたものである。本判決は、Xの服務規律違反について個々論じ評価をなし、総合すれば「Xについては、就業状況が著しく不良で、Yの医師としてふさわしくないと認められ、少なくとも、Y就業規則42条2号本文の解雇事由があるものと認められる」とし、また解雇権の濫用にあたらない旨判示している。その上で、本判決は、Xの主張するところのパワーハラスメントについて、上記のように判断した。</p>
<p>【結論・認容額】 請求棄却。</p>
<p>【補足事項】 特になし。</p>

7 MD事件・高松高判平 21.4.23 労判 990 号 134 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃、過大な要求
【業種・職種等】 土木建築工事請負業（Y）・営業（S支店T営業所長（亡A）、S支店工務部長（J）ら）
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（S支店工務部長（J）ら亡Aの上司 ⇒ S支店T営業所長（亡A））
【言動に至る背景】 亡Aは、T営業所長に就任した1か月後頃から部下に命じ架空出来高の計上等の不正経理を開始し、是正指示を受けた後も、これを是正することなく漫然と不正経理を続けるなどしたため、Jらは下記【言動の具体的内容】記載の言動に及んだ。
<p>【言動の具体的内容】 Jらによる言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・亡Aに対し、過剰なノルマ達成の強要、及び叱責（業績検討会での「達成もできない返済計画を作っても業績検討会などにはならない」・「現時点で既に1800万円の過剰計上の操作をしているのに過剰計上が解消できるのか。出来る訳がなかろうが」・「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならないぞ」等）をしたこと。
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Jらによる上記言動について、本判決は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「Yの営業所は、独立採算を基本にしており、過去の実績を踏まえて翌年度の目標を立てて年間の事業計画を自主的に作成していたこと」、 ・「T営業所の第79期の年間事業計画は亡Aの前任者が作成したが、第80期の年間事業計画は亡AがT営業所の過去の実績を踏まえて作成し、S支店から特に事業計画の増額変更の要請はなかったことが明らかであって、 ・「T営業所における業績環境が困難なものであることを考慮しても」、 ・「当初の事業計画の作成及び同計画に基づく目標の達成に関しては、亡Aの上司らから亡Aに対する過剰なノルマ達成の強要があったと認めることはできない」としつつ、 ・「他方で、亡Aの上司らからの約1800万円の架空出来高を遅くとも平成16年度末までに解消することを目標とする業務改善の指導は、従前に年間業績で赤字を計上したこともあったことなどのT営業所を取り巻く業務環境に照らすと、必ずしも達成が容易な目標であったとはいいい難」く、 ・「さらに、Jは亡Aに対して、平成16年のお盆以降、毎朝工事日報を報告させ、工事日報の確認に関する指導を行っていたが、その際に亡Aが落ち込んだ様子を見せるほどの強い叱責をしたことがあったことが認められる」ものの、

・「亡Aは、T営業所長に就任した1か月後の平成15年5月ころから、部下に命じて架空出来高の計上等の不正経理を開始し」、

・「同年6月ころ、これに気付いたMから架空出来高の計上等を是正するよう指示を受けたにもかかわらず、これを是正することなく漫然と不正経理を続けていたため、平成16年7月にも、J、R及びMから架空出来高の計上等の解消を図るように再び指示ないし注意を受け」、

・「さらに、その当時、T営業所においては、工事着工後の実発生原価の管理等を正確かつ迅速に行うために必要な工事日報を作成しておらず、このため、同年8月上旬、T営業所の工事の一部が赤字工事であったことを知ったJから工事日報の提出を求められた際にも、Jの求めに応じることができなかった」とし、

・「亡Aの上司から亡Aに対して架空出来高の計上等の是正を図るように指示がされたにもかかわらず、それから1年以上が経過した時点においてもその是正がされていなかったことや、T営業所においては、工事着工後の実発生原価の管理等を正確かつ迅速に行うために必要な工事日報が作成されていなかったことなどを考慮に入れると、亡Aの上司らが亡Aに対して不正経理の解消や工事日報の作成についてある程度の厳しい改善指導をすることは、亡Aの上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものというべきであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできないから、上記のような亡Aに対する上司らの叱責等が違法なものということとはできない」とした上で、

・Xらの控訴理由の一である、Y内部では架空出来高等の経理操作が広く行われていたことが明らかで亡Aのみが特異な方法で経理操作を行っていたものではないことについて、

・Jらが行っていた架空出来高の計上額（100～200万円）に比し、亡Aが行っていた架空出来高の計上額（1800万円）が高額であったことや、亡Aが他の方法による不正経理も行っていたことなどから、これを容れず、

・「以上のとおり、亡Aの上司らが亡Aに対して行った指導や叱責は、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えた過剰なノルマ達成の強要や執拗な叱責に該当するとは認められないから、亡Aの上司らの行為は不法行為に当たらないというべきである」とした。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、
行為者（Jら）について、
上記言動につき、不法行為の成立を否定した。
使用者（Y）について、
「Yにつき不法行為又は債務不履行（安全配慮義務違反）が成立するということとはできない」とした。

【判断にあたっての主な考慮要素】 被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、当該営

業所の業績環境、行為者の目的、業務上の必要性・相当性、言動の内容・態様等。
<p>【その他特記事項】 本件で、Xらは、〔1〕恒常的な長時間労働、〔2〕計画目標の達成の強要、〔3〕有能な人材を配置するなどの支援の欠如、〔4〕亡Aに対する叱責と架空出来高の改善命令、〔5〕業績検討会等における叱責、〔6〕メンタルヘルス対策の欠如等をYの安全配慮義務違反を基礎付ける事実として主張したが、本判決は、いずれの主張も容れず、Yの安全配慮義務違反を否定した。</p> <p>原判決（松山地判平 20. 7. 1 労判 968 号 37 頁）は、Yの同義務違反を肯定していたため、本判決は判断を覆したことになる。</p> <p>すなわち、原判決（その要旨は下記【補足事項】に記載の通り）は目標値の達成困難性や亡Aの上司による叱責の態様等を重視し、それを違法とする一方、本判決は、亡Aの問題行動（不正経理等）の程度や是正指示があったにもかかわらず1年以上経ても是正がなされなかったこと等を重視し、「ある程度の厳しい改善指導」がなされたとしても、それは「社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超え」るものと評価されず違法なものということとはできないとした。問題行動に対する指導に従わない場合に、「ある程度の厳しい改善指導」が許容される可能性を示した判断として、本判決は特記し得る。</p>
【結論・認容額】 請求棄却。
<p>【補足事項】 上記【その他特記事項】で言及したように、原審は、Xらの請求を認容した。すなわち、原判決は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「約1800万円の架空出来高を遅くとも会計年度の終わりまでに解消することを踏まえた上での事業計画の目標値は、年間業績で赤字を計上したこともあったことなどT営業所を取り巻く営業環境に照らして達成困難な目標値であったというほかになく、 ・「平成16年のお盆以降に、毎朝工事日報を報告させて、その際ほかの職員が端から見て明らかに落ち込んだ様子を見せるに至るまで叱責したり、業績検討会の際に『会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にならない』旨の発言をして叱責したことは、不正経理の改善や工事日報を報告するよう指導すること自体が正当な業務の範囲内に入ることを考慮しても、社会通念上許される業務上の指導の範疇を超えるものと評価せざるを得ない」などとして、 ・「亡Aに対する上司の叱責などは過剰なノルマ達成の強要あるいは執拗な叱責として違法であるというべきである」とした。

8 SC事件・広島高松江支判平 21.5.22 労判 987 号 29 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃、過小な要求
【業種・職種等】 電機メーカー（Y 1）・製造（「新準社員」と呼称される契約社員（X、Fユニット所属、なお平成18年7月11日より清掃会社のK社に出向）、人事課長（Y 2）、Fユニット担当部長（Y 3））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（人事課長（Y 2）、Fユニット担当部長（Y 3） ⇒ 契約社員（X））
<p>【言動に至る背景】 Xは、</p> <p>（ア）女子ロッカールームにおいて「Aさんは以前会社のお金を何億も使い込んで、それで今の職場（マルチメディアビジネスユニット）に飛ばされたんだで、それでY 2課長も迷惑しとるんだよ」などと述べて同僚のAを中傷する発言をし、あるいは、</p> <p>（イ）従業員の県外出向といった会社が執る施策につき労使間のルールを無視してY 1の役員（E取締役）に対し脅迫的な言辞などを用いて当該施策を妨害・中止させようとするなどしたこと（Xは同役員に対し「Fユニットでサンプルの不正出荷をしている人がいる」、「Xに対してY 1が辞めさせるように言っている」、「人事担当者が従業員に県外出向を強要している」、「準社員や社員の中には、人事担当者をドスで刺すという発言をしている人がいる」などと述べた）があり、さらに、</p> <p>（ウ）上司や役員を「くん、ちゃん」付けで呼ぶなど、複数の問題行動を起こしていた。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Yらによる言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）上記【言動に至る背景】におけるXの（ア）と（イ）の問題行動につき、注意・指導の必要があると考えたY 2がXをY 1の人事課会議室に呼び出しB課長とともに面談を実施した際、Y 2が、Xの態度に腹を立て感情的になり大きな声を出して叱責するなどし、「いいかげんにしてくれ、本当に。変な正義心か何か知らないけど、何を考えているんだ、本当に。会社が必死になって詰めようとしていることを何であんたが妨害するんだ、そうやって。裁判所でもどこでも行ってみい」、「自分は面白半分で行っているかもわからんけど、名誉毀損の犯罪なんだぞ」、「それから誰彼と知らず電話をかけた、そういう行為は一切これからはやめてくれ。今後そういうことがあったら、会社としてはもう相当な処分をする」、「あなたは自分のやったことに対して、まったく反省の色もない。微塵もないじゃないですか。会社としてはあなたのやった行為に対して、何らかの処分をせざるをえない」、「何が監督署だ、何が裁判所だ。自分がやっていることを隠しておいて、何が裁判所だ。とぼけんなよ、本当に。俺は、絶対許さんぞ」などと発言したこと。</p>

(2) 上記【言動に至る背景】におけるXの(ア)と(イ)の問題行動があったことから注意を喚起するためにY1が、Xとの契約更新の際、Xに対して、「新準社員就業規則の懲戒事由に該当する行為が見受けられた場合は、労使懲戒委員会の決定を受け、譴責以上の懲戒処分を下す。その処分の内容は、当該事由の程度によって判断するが、即時懲戒解雇も有り得る。(1)人格および名誉を傷つける言動をした時、(2)会社経営に関する虚偽事実を宣伝流布した時、あるいは誹謗・中傷した時、(3)その他、新準社員就業規則に定める懲戒事由に該当した時」と記載した「覚書」に署名押印を求めたこと、及び異動発令日に再度同趣旨の「覚書」に署名押印を求めたこと。

(3) Xが出向する直前の待機期間中にXに通常の業務がなく、上記【言動に至る背景】の(イ)と(ウ)に記載したような問題行動がXにみられたことから、次の職場でも問題を起こさないためにも上記待機期間中に就業規則等の社内規程類の理解を促す必要があると考えたY3が、Xに対し社内規程類を精読するように指示し、5日間に亘り会議室で社内規程類を精読させたこと。

(4) Y3がXに清掃業務を主たる目的とするK社への出向を指示したこと。

(5) Y1が不当に給与を減額したこと。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Yらによる上記言動のうち、本判決は、

(1) について、

・Y2がB課長とともにXを呼び本件面談に及んだのは、Xにおいて上記【言動に至る背景】(ア)の「中傷行為について依然として反省の態度が見られないこと」、また、同(イ)は「従業員として不相当な行為であるから注意、指導する必要があると考えたこと」によるものであり、**企業の人事担当者が問題行動を起こした従業員に対する適切な注意、指導のために行った面談であって、その目的は正当であるといえ**るが、

・本件面談の際、Y2は、「感情的になって大きな声を出し、Xを叱責する場面が見られ、従業員に対する**注意、指導としてはいささか行き過ぎであったことは否定し難**く、「Y2が、**大きな声を出し、Xの人間性を否定するかのような不相当な表現**を用いてXを叱責した点については、**従業員に対する注意、指導として社会通念上許容される範囲を超えている**ものであり、Xに対する不法行為を構成するといふべき」としつつ、

・「もともと、本件面談の際、Y2が感情的になって大きな声を出したのは、**Xが、人事担当者であるY2に対して、ふて腐れ、横を向くなどの不遜な態度を取り続けたこと**が多分に起因していると考えられるところ、Xはこの場でのY2との会話を同人に秘して録音していたのであり、**Xは録音を意識して会話に臨んでいるのに対し、Y2は録音されていることに気付かず、Xの対応に発言内容をエスカレートさせていったと見られるのであるが、Xの言動に誘発された面があるとはいっても、やはり、会社の人事担当者が面談に際して取る行動としては不適切であって、Y2及びY1は慰謝料支払義務を免れない**」が、「Y2の上記発言に至るまでの経緯などからすれば、その額は相当低額

で足りる」とし、

(2) について、

・Y 1 は、労働契約更新直前の 1 年間に於いて X には上記【言動に至る背景】(ア) と (イ) という「問題行動があったことから、注意を喚起する必要があると考え、X に対し、『新準社員就業規則』の懲戒事由に該当する行為が見受けられた場合は、労使懲戒委員会の決定を受け、譴責以上の懲戒処分を下す。その処分の内容は、当該事由の程度によって判断するが、即時懲戒解雇も有り得る。(1) 人格および名誉を傷つける言動をした時、(2) 会社経営に関する虚偽事実を宣伝流布した時、あるいは誹謗・中傷した時、(3) その他、新準社員就業規則に定める懲戒事由に該当した時』と記載した『覚書』に署名押印を求めたのであり、

・「その記載内容は新準社員就業規則に照らして必ずしも不当であるとはいえず、裁量の範囲内の措置というべきものであって、Y 1 が X と『労働契約書』を取り交わすに際して、上記内容の『覚書』に署名押印を求めたことが X に対する不法行為を構成するとはいえず、

・Y 1 が、X の K 社への異動命令発令日にも、「前記『覚書』と同趣旨の『覚書』に再度署名押印を求めたことも、X に対する不法行為を構成するとはいえない」とし、

(3) について、

・Y 3 は、X には上記【言動に至る背景】(イ) (ウ) といった「職場のモラルや社員としての品位を著しく低下させる行為があり、次の職場でも問題を起こさないためにも上記待機期間中に就業規則等の社内規程類の理解を促す必要があると考え…X に対し、社内規程類を精読するように指示したことの各事実が認められるのであり、これらの事実によれば、Y 3 が X に対して社内規程類の精読を指示したのは、X に職場の規律を乱す問題行動が見られたことから、次の職場でも問題を起こさないためにも社内規程類の理解を促す必要があると考え、出向直前の待機期間における指導の一環として行ったものであり、懲罰の意図あるいは退職を促す意図に基づくものとまでは認め難く、社会通念に照らして相当な措置であって、X に対する不法行為を構成するものであるとはいえない」とし、

(4) について、

・「Y 1 が X に対して K 社へ出向を命じたことは、X を退職させようとの意図に基づくものではなく、X の就労先確保のための異動であり、企業における人事施策の裁量の範囲内の措置であって、X に対する不法行為を構成するものであるとはいえない」とし、

(5) について、

・「X に対する人事評価は、Y 1 における人事評価制度及び労働組合との間で締結した『2007 年度昇級に関する協定書』に定める基準に従ったものであるところ、X への『C』評価が不当であることを窺わせる事情は見当たらないことからすれば、企業における人事評価の裁量権を逸脱したものであるとはいえず、X に対する不法行為を構成するとは

<p>いえない」とした。</p>
<p>【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、 行為者（Ｙ２）、及び使用者（Ｙ１）について、 上記言動（１）につき不法行為（使用者）責任を肯定し、（２）（５）につき同責任を否定した。 行為者（Ｙ３）について、 上記言動（３）（４）につき、不法行為責任を否定した。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】 被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、行為者の目的、言動の内容・態様、言動に至る状況・経緯（被行為者の態度、被行為者による当該言動の誘発）、使用者における人事施策・人事評価等の裁量等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決は、上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】において、上記言動（１）に関し「Ｙ２及びＹ１は慰謝料支払義務を免れない」が「Ｙ２の上記発言に至るまでの経緯などからすれば、その額は相当低額で足りる」などとしているが、実際損害額の算定にあたり「Ｙ２が、本件面談の際、大きな声を出し、Ｘの人間性を否定するような不相当な表現を用いてＸを叱責した点については、Ｘに対する不法行為を構成するというべき」だが、「もっとも、前述のとおり、本件面談の際、Ｙ２が感情的になって大きな声を出したのは、Ｘが、人事担当者であるＹ２に対して、ふて腐れ、横を向くなどの不遜な態度を取り続けたことが多分に起因していると考えられるのであり、原判決が認容する慰謝料額は相当な額であるとはいえない」とした。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。 （Ｙ１、Ｙ２連帯で）慰謝料１０万円等。</p>
<p>【補足事項】 原判決（鳥取地判平 20. 3. 31 労判 987 号 47 頁）は、上記言動（１）のみならず以外の言動についても不法行為が成立するなどとして、Ｘの請求を一部認容した（慰謝料３００万円等）。</p>

9 KK事件・東京地判平 21.10.15 労判 999 号 54 頁

【請求】 地位確認等請求
【類型】 精神的な攻撃、人間関係からの切り離し
【業種・職種等】 病院（Y運営のK病院）・事務（新入職員（X）、課長代理（A）・先輩職員（B）・事務次長（E））
【当事者の関係性】 上司ないし先輩職員 ⇒ 部下（課長代理（A）・先輩職員（B）・事務次長（E） ⇒ 健康診断に関する事務業務係（X、新入職員））
<p>【言動に至る背景】 Xは新入職員であり、パソコンに関する実務経験がなかったことから試用期間を平成19年2月1日から同年4月30日までの3か月とし、月に1回面接を行うこととされていたが、入職直後からコンピューターへの誤入力など事務処理上のミスや事務の不手際が多かった。具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康診断問診票の記載内容を、コンピューターに入力する際のミス。 ・計測結果の入力ミス。 ・受診者の住所入力不備により、検査結果通知が、4通返戻された。 ・ゴム印押印、用紙封入の失念。 ・順路案内表の記載ミス。 ・聴力検査における左右逆の計測。 ・AやBが電話中であつたり受診者と対応中であっても、「何をすれば良いですか？」と聞くことがあつた。 ・病歴整理をする際の整理番号書き間違い。 ・病院外ないし病院内よりの電話への対応における不備（相手先・用件メモ等不備）といったものであつた。 <p>そうした状況を背景として、Aらは、下記【言動の具体的内容】記載の言動に及んだ。なお、その結果、Xの精神状態が悪化するなどし、Xは欠勤し休職届をYに郵送するなどしたが、Yは同年4月10日、Xに対し「事務能力の欠如により、常勤事務としての適性に欠ける」ことを理由にY就業規則7条により同月12日付けをもって採用を取り消すとの本件解雇の通知を発送しXは同月11日に同通知を受領したことから、Xは地位確認・パワーハラスメント等による損害賠償などを求め提訴に至った。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Aらによる言動のうち、本件で争点となつたのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）Yが健康管理室において、必要な指導・教育を行わないまま職務に就かせ、業務上の間違いを誘発させたにもかかわらず、Xの責任としてA又はBが叱責したこと。</p> <p>（2）平成19年2月10日ころから、Xを無視して職場で孤立させるなどのいわれなき職場いじめが始まり、同僚らがそれを日常的・継続的に繰り返したこと。</p> <p>（3）A又はBが、Xの机に鍵をかけたこと。</p>

(4) 試用期間中の第1回面接及び第2回面接において退職を強要したこと。

(5) 平成19年3月26日以降、職場においてパワハラ行為(Aの「前に勤めていた大学病院はZ党系で、組合員立ち入り禁止と張ってあった」、「組合員って、権利、権利言うけど、患者の命を放っておいて、何が権利か」などといった発言等(※))があったこと。

(※) なお、Xは、同年同月23日にY職員で組織する健和会労働組合に加入していた。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Aらによる上記言動のうち、本判決は、

(1) について、

- ・「Xの業務遂行についてYによる教育・指導が不十分であったということはできず」、
- ・「Xの事務処理上のミスや事務の不手際は、いずれも、正確性を要請される医療機関においては見過ごせないものであり、これに対するA又はBによる都度の注意・指導は、必要かつ的確なものというほかな」く、
- ・「そして、一般に医療事故は単純ミスがその原因の大きな部分を占めることは顕著な事実であり、そのため、Aが、Xを責任ある常勤スタッフとして育てるため、単純ミスを繰り返すXに対して、時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、到底違法ということとはできない」とし、

(2) について、

- ・試用期間中の「第1回面接において、AからXに対して他のスタッフと和気あいあいとやってくれているとの評価がされていること」、
- ・「Xが、Dから、第1回面接のあった同年3月9日に病歴室で長い間励まされたことや、同月12日にも励まされたことは、Xが証拠…中において自認するところであることからすれば」、
- ・「Xを無視して職場で孤立させるようなことが行われていたと認定するのは困難であり、X主張に沿う前掲証拠部分は、反対証拠…に照らし措信し難く、他にXの主張を認めるに足りる証拠はない」とし、

(3) について、

- ・「机の中にXのメモが入っていることを知っているA又はBが故意に鍵をかけることによって、Xがメモを見ることができずに仕事が停滞してしまうと、かえってXの仕事を点検しなければならないA又はBの事務負担が増えてしまうのであるから、あえてかかる嫌がらせをするとは想定し難いこと」、
- ・「また、Xに机の中のメモを見せないというだけのために、机の鍵をあえて紛失させて、その後に合い鍵を発注したり、健康管理室の職員全員で鍵を探したりまでするようなことをしたとは考え難いことから」、

・「A又はBが意図的にXの机の引出しに鍵をかけたとすることには多大な疑問があり、

・「仮に、Aが、第1回面接において、Xに対し、メモは自宅で復習し自らの課題を確認することを指示したにもかかわらず、Xがメモを健康管理室の机に入れたまま帰宅して同指示に従っていないことに対する制裁として、Xの机の鍵をかけたとの事実があったとしても、

・「Aは、Xに対し、机の中に貴重品は入っているかを尋ねたところ、メモが入っているが貴重品は入っていないとのことであり、それ以上に、Xから錠前屋を呼ぶようにとの要請もなかったこと、

・「その後、Xは自ら作成したメモを見ずとも、入力ミスを指摘されることもなく業務を遂行していることからすれば、不法行為を構成するほどの違法性があるとまではいえない」とし、

(4)について、

・試用期間中の「いずれの面接も、その内容は、面接までの間のXの勤務態度及び勤務成績等に対する」評価がなされ、

・「それを踏まえてXにさらに頑張るよう伝える内容のものであったことは明らかであり」

・「加えて、A及びEは各面接においてXを退職させる意思も権限も有していなかったのであるから、

・「上記各面接においてA又はEがXに対して退職強要をしたとの事実は、これを認めることができない」とし、

(5)について、

・「たしかに、Aが、同月27日の昼の休憩時間の食事中に」、上記【言動の具体的内容】に例示したような「発言をした事実が認められるが」、

・「Aが同発言をした前後の経緯が何ら明らかでないために、同発言だけをもってXに対するパワハラと認定するには無理があるばかりか、

・「同発言はAの経験に基づいた意見を述べているに過ぎないのであって、Xを非難するような内容のものとは解し難く、

・「また、Aの第1回面接及び第2回面接並びに日常的な指導について、Xがこれを退職強要又はいじめ・冷遇と捉えていることに対して、Aが病院業務における職務の厳しさを論ず一例として話した可能性もあり、結局、Aの上記発言をもってXに対する不法行為と認定することはできない」とした。

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、
 上記言動につき、不法行為の成立を否定し、
 使用者（Y）について、
 「XのYに対する安全配慮義務違反（債務不履行）又は不法行為を理由とする損害賠償

請求は…理由がない」とした。
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】業種・業務の内容・性質（正確性を要請される医療機関・生命・健康を預かる職場）、被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、行為者の目的、業務上の必要性・相当性、言動の内容・態様等。</p>
<p>【その他特記事項】本判決は、Yによる解雇を無効とし、XがYとの間に労働契約上の権利を有する地位にあるとしたが、Xによるパワーハラスメントに関する請求は容れられなかった（「XのYに対する安全配慮義務違反（債務不履行）又は不法行為を理由とする損害賠償請求」は容れられなかった）。</p> <p>ところで、本判決は、冒頭において、パワーハラスメントを「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」として「一応定義する」としており、注目に値する。この一応の定義は、S J 事件・東京地判平 20. 10. 21 労経速 2029 号 11 頁におけるものと同様である（なお、同事件の判決日は、本件のそれと時期的に近接（6 日後）しているものの、担当の裁判官は異なる）。</p> <p>なお、上記言動（5）のAによる発言内容について、発言の内容のみならず、「前後の経緯」すなわち発言の文脈を重視しようとしている点は、注目に値しよう。</p>
<p>【結論・認容額】パワーハラスメントに係る請求については請求棄却（なお、XのYに対する地位確認については請求認容）。</p>
<p>【補足事項】特になし。</p>

10 T事件・東京高判平 22.1.21 労判 1001 号 5 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、個の侵害
【業種・職種等】 公務労働・警察（都（Y 1 1））・KG職員（主事（X）、係長（Y 1）、課長（Y 2）、課長代理（Y 3）、副署長（Y 4）、主任（Y 5）、主任（Y 6）、主事（Y 7）、主事（Y 8）、主任（Y 9）、課長（Y 1 0、Y 2の後任課長））
【当事者の関係性】 上司・先輩 ⇒ 部下（係長（Y 1）、課長（Y 2）、課長代理（Y 3）、副署長（Y 4）、主任（Y 5）、主任（Y 6）、主事（Y 7）、主事（Y 8）、主任（Y 9）、課長（Y 1 0）⇒ 主事（X））
<p>【言動に至る背景】 Xは、B署D課の海技職員（専門的知識及び技術に基づいて、警備艇の操縦、機関の簡単な整備、修理等の業務を行い、刑事訴訟法等が規定する司法警察員及び司法巡査としての権限は有しない）として採用、配置された者であるが、着任後間もなくのころから、その専門的知識及び技術に基づいて行う主要な任務である警備艇の操縦に消極的な姿勢を示すなどしたことから、上司の指導を受けるなどしたものの、その勤務態度にははかばかしい改善が見られず、職場に多額の現金を持ち込み、これを他の職員にひけらかすような言動をとったり、けい船場活動記録表への落書きの内容（「早く次の職を見付けて辞めた〜い。（もう警察、都交通局はヤダー）」、「操船は可能な限りしたくない」、「隅田川PBは、ヤダ・ヤダ・ヤダ・ヤダ・ヤダ」）等から、Xと二人一組での警備艇乗務を嫌がる者が出たほか、Xが上司の指示命令に従わず、KG職員に必要な「船乗り」としての自覚や誇りに欠けるところがあるのではないかと、Xの勤務態度に不満を抱く者も現れ、危険と隣り合わせの勤務である警備艇乗務に最も必要とされる同僚らとの信頼関係を構築することができないまま推移していたところ、採用から約1年2か月経過した後の平成12年6月から3年半余にわたり、腰椎椎間板ヘルニアを理由とする病気休暇や分限休職処分により職務から離脱していた（そのうち、平成12年12月23日から分限休職処分となっており、平成15年12月22日の経過により、最長の3年間の分限休職期間が満了することになっていた）が、平成15年11月上旬に至り、2名の主治医が相次いでXの腰椎椎間板ヘルニアが症状消失、治癒となり、通常勤務に備えた試み出勤可能と診断したことから、分限免職処分となる可能性は乏しくなり、休職期間の満了によりXが復職する可能性が大きくなった。XがD課の職場に復帰してくるということが現実味を帯びてきた状況の下、あるいは、それよりも少し以前において、Yらにより下記【言動の具体的内容】に示すような言動がXに対しなされた。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Yらによる言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）Y2課長及びY3代理がXに対して辞職願を作成することを求める発言をし、Y</p>

2課長がXのネクタイを掴んで引っ張るなどしたこと。

(2) Y4副署長が、Xに対して、現状では分限免職処分の手続が進むこと、そのため任意退職を勧めていることを説明するなどしたこと。

(3) 試み出勤に際し、定型の誓約書を作成することを拒絶したXに対し、Y2課長が誓約書の作成を求め、あるいは、Xの交際相手の勤務先に電話をするなどしたこと。

(4) A4紙の中央に「Xの顔写真」が印刷され、その上に「欠格者」、その下に赤字で「この者とは一緒に勤務したくありません!」、黒字で「D課一同」とそれぞれ印字されたポスターを、D課執務室の出入口正面の壁など複数の個所に掲示するなどしたこと。

(5) シンナー等有機溶剤に対する接触皮膚炎やアナフィラキシーショックを起こす可能性が高い体質のXに対し、Y2課長が、部下にシンナーを持ってこさせた上、これをXに示して「いい臭いすんな、ほら、この野郎、来い」などと言ったこと(Y2はXの上記体質について知っていた)。

(6) Xのロッカーの中にシンナーが撒かれ、更衣室内全体に強いシンナー臭が漂っており、着替えも困難であることをXがY1係長とY2課長に訴えたにもかかわらず、両名は特段の対応をしなかったこと。

(7) 辞職願を出さなければ、Xをひぼうする記事が週刊誌に掲載される見込みであることをY2課長がXに告知し、記事が掲載されたらこれに付せんを付けてXの父親や交際している女性等に送る旨を述べるなどしたこと。

(8) Y2課長が部下に液体の入った容器を持ってこさせ、これをXに示して「お前に掛けてやるよ」「嗅いでみろよ」と言った上、Xの目の前で内部の液体を数回撒布するなどしたこと。

(9) 会議に出席するY3代理に対し、Xが「代理しかいないんですよ」などと言い付けてこようとしたため、Y3代理がXに「座れよ」、「行け、早く」などと言って付いてくるのをやめさせようとしたが、依然としてXが付いてきたため、Y3代理が、Xの左上腕部をつねり全治二、三日を要する軽度の左上腕部表皮剥離の傷害を負わせるなどしたこと。

(10) Xが復職した日に、Y4副署長が、Xに対し、定型の誓約書を書くよう求めたものの、Xがこれを拒否し続けたため、「じゃあ、辞めて帰ればいいじゃないか。懲戒免でもう、退職金も何もなしで」、「おん出すぞこっから、全署員使って」などと言ったこと。

(11) Xが警備艇に乗船する際、激しい雨の日でも船内には入れてもらえず、冬場のXのE派出所における泊まり勤務の際、使用できる暖房器具がないため、繰り返し灯油を持ってきてほしいなどの旨をY1係長に述べたにもかかわらず、同係長は「死にやいいじゃない」などと発言し、灯油を手配することを拒絶するなどし、あるいは、Y2課長が「辞めりゃいいじゃないか」などと述べたこと。

(12) Xを乗船させていた警備艇がRブリッジ近くを航行しているとき同艇の拡声器を用いY6主任が「この船には馬鹿が乗っています」などと発言し、別の日時同様の状況下でY5主任が「Xの税金泥棒、辞めちゃえよ」などと発言し、また別の日時にXが勤務するE派出所に警備艇を接岸させる際に同艇の拡声器を用いてY9主任が「アー、アー、アー、本日は晴天なり、本日は晴天なり。税金泥棒、X税金泥棒、恥を知れ」と発言し、さらに別の日時にY6主任が拡声器を用いて「税金泥棒」などと2回の機会に亘り発言したこと。

(13) Xに向かって、Y6主任が、幾度か唾を吐き掛けたこと。

(14) Y3代理が火のついた煙草をXに向かって投げるなどしたこと。

(15) Y5主任がXと警備艇に乗船した際に速力を上げて運航中の同艇を急転舵させたため、Xをしてデッキ上に仰向けに転倒させ後頭部を打撲させ左上肢肘部に挫創を負わせるなどしたこと、及び公務災害に係る書類作成につきY10課長がXに書き直しを指示したこと。

(16) Y3代理が、Xの足に向けていすを押し出してXの足に当て、Xの襟首を掴んで前に出るなどしたこと。

(17) Y10課長が、Xに対し「仮病じゃねえのか」、「お前みたいな税金泥棒が居ることを、本当の事を言っちゃ駄目なのか」などと発言したこと、及び上記(16)につきXがY10課長に話した際に同課長が「俺に言わせりゃあんなの暴力じゃないよ」などと述べたこと。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Yらによる上記言動のうち、本判決は、

(1) について、

・「Y2課長及びY3代理は、Xに対して辞職願を作成することを求める発言をしているが、これは…Xが辞職願の作成に応じないことに対し、Xにとって分限免職処分がされるより辞職願を提出する方が有利であるとの趣旨で行われたものであることが明らかであって、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するものということはできない」などとし、

・「また、Y2課長がXのネクタイを掴んで引っ張った経緯は…Y2課長らがXに辞職願を作成しない理由を問うても1時間にわたりXはその理由を明らかにしないでいて、その挙げ句、Xが理由はないと答えたことに立腹したY2課長がXのネクタイを掴んで引っ張ったが、直ちに手を離し、Xはそのままいすに座り込んだというもの…であって、Y2課長が上記行為をするに至る経緯を全体として考察し、その態様、有形力の程度及びその結果に照らしてこれを評価すると、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するものということはできない」とし、

(2) について、

・「Y4副署長の発言は、Xにとって分限免職処分がされるより辞職願を提出する方が

有利であるとの趣旨で行われたものであることが明らかであって、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するものということとはできない」などとし、

(3) について、

・定型の誓約書にもかかわらずXは文言を変更したいと「固執し続けるXに対し、署長の決裁を受けた文案の文書を自分の判断で変更することはできないと説明するY2課長と文言の変更を求めるXとの間のやりとりの経緯の中での出来事であって、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害したものと認めることはできない」とし、

・その翌日、「Xが定型の誓約書を作成することを拒絶したことの報告を受けたJ署長から『試み出勤はしたいが誓約書は書きたくない。』との文書を作成させるように命じられたY2課長が、同日登庁したXに対し、その趣旨の文書を作成することを求めたのに対し、Xはこれに応じるとも応じないとも態度を明確にしないまま、誓約書やJ署長が作成を命じた上記文書とも無関係な事柄について延々と話を続けているのであって、この日のやりとりについてY2課長がXに対し誓約書の作成を強要したとみる余地はなく、この日のやりとりをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害したものと認めることはできない」とし、

・「Y2課長が、Xの交際相手の勤務先に電話をしたこと…は不適切な行動といわざるを得ないが、午前8時20分に始まって午後1時56分まで…延々こう着状態が続く中、Xがいったんは誓約書を作成する姿勢をみせながら再びはぐらかす態度をみせたため、これに立腹したY2課長がXの交際相手の勤め先に電話をして、電話があったことの伝言を依頼したというものであって、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害したものと認めることはできない」とし、

(4) について、

・「本件ポスターの掲示は、その記載内容及び掲示の態様から、客観的にみて、Xの名誉を毀損し、Xを侮辱するものであることは明白であって、本件ポスターの記載内容及びY2課長の言動からして、本件ポスターの掲示は、試み出勤を経て復職を希望するXに対し、心理的に追いつめて圧力をかけ、辞職せざるを得ないように仕向けて放逐する目的で、Xの名誉を毀損し、Xを侮辱するために行われたことは明らかであって、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するもので、不法行為が成立するというべきである」とし、

(5) について、

・「アルコール、シンナー及びアセトンなどの有機溶剤に対する接触性皮膚炎やアナフィラキシーショックを起こす可能性が高い体質であると診断されているXに対し、シンナーを用いた嫌がらせを行うことを示して辞職を強要したものであって、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するもので、不法行為が成立するというべきである」とし、

(6) について、

・「Xは、アルコール、シンナー及びアセトンなどの有機溶剤に対する接触性皮膚炎やアナフィラキシーショックを起こす可能性が高い**体質**であると診断されているのであるから、Xのロッカーにシンナーが撒布されていると認識される以上、B署の庁舎の管理権者及びこれを補助する幹部職員においては、Xのロッカーに撒布されたシンナーを除去して、Xが残留するシンナーのガスや臭気による健康被害を受けないように配慮して**執務環境を良好に保つべき義務**を負うというべきところ、これを怠ったものである

し」、

・「上記(4)及び(5)に摘示した事実及び判断の結果を併せると、Xが辞職するように仕向けるために、執務環境が作為的に悪化されたままにして上記シンナーを除去すべき義務を故意に怠ったものと推認することができ、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するもので、不法行為が成立するというべきである」とし、

(7) について、

・「Y2課長は、Xが辞職するように仕向ける意図で、Xの名誉に対し害悪を加えることを告知したものであって、これは脅迫に該当し、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するもので、不法行為が成立するというべきである」とし、

(8) について、

・「Xが、D課執務室内で『アセトンと書かれたプラスチック容器』を写真撮影したり、アセトンを掛けられた旨の119番通報をした事実は認められる」が、

・「アセトンは、きわめて低温で引火し、蒸気は空気と混合し引火、爆発の危険があり、消防法上の危険物に指定され、蒸気を吸入すると粘膜を刺激し、咳、頭痛、息切れなどを生じる有機化合物であり、だからこそ、Xの通報を受けて、救急車と共に化学消防車が臨場し、救急隊員は、Xに対して、アセトンを掛けられた部分を水で洗うことを指示しているものであるところ、当日現場において、粘膜刺激(咳、頭痛、息切れなど)を訴える者はなく、消防法上の危険物であるアセトンを除去する措置が講じられた形跡もな」く、

・「Xが依頼した室内環境検査によってもアセトンの測定値は有機溶剤中毒予防規則における管理濃度の1万5000分の1というものであった…上記臨場した救急隊員は、臨場後早期にアセトン撒布の事実を疑うに至っている…当日、B署においてアセトンが撒布されたのであれば当然存在するべき**客観的痕跡が皆無**というべき事実関係なのであり、頭書事実をもってアセトンが撒布されたことを認めることはできず、他にアセトン撒布の事実を認めるに足る証拠はない…Xの主張は、同月18日の事実に関する主張を含め、前提となる事実を欠く」とし、

(9) について、

・「Xが、Y2課長が退室した後に机を叩くなどし、会議に出席するために署長室に向かうY3代理に付いていこうとしたため、Y3代理がこれを制止してD課執務室にとど

まるよう指示したのに、Xは指示に従わずにY 3代理に付いてくることから、Y 3代理はこれを制止するためにXの左腕部をつねったものであり、**上記行為に至る経緯及び行為の結果（全治二、三日を要する軽度の左上腕部表皮剥離）に照らし、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害したものということはできない」とし、（10）について、**

・「Y 4副署長は、Xに対し、**定型の誓約書**の作成を求めたところ、Xがこれを拒絶したため、Xに対してXの主張に係る発言をしたことは認められるものの、**結局Xは自己の考えとおりの誓約書を作成し、Y 4副署長はそれを受領している**のであるから、Y 4副署長の上記発言は穏当ではないが、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害したものということはできない」とし、

（11）について、

・「Xが置かれた状況及びXの訴えに対する応答に、これまでに認定したB署におけるXに対する退職するように仕向ける行為等の具体的事実を併せ考慮すると、**組織の計画的、統一的な意思により、Xの執務環境をわざと劣悪**にすることによって退職するように仕向けたものと推認することができ、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するもので、不法行為が成立するというべきである」とし、

（12）について、

・「B署におけるXに対する退職するように仕向ける行為等の具体的事実を併せ考慮すると、Y 6主任、Y 5主任及びY 9主任が、**退職するように仕向ける目的で、本来はそのような目的で使用してはならない拡声器を不正に用いてXの名誉を毀損する行為**をしたものというべきであって、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するもので、不法行為が成立するというべきである」とし、

（13）について、

・「B署におけるXに対する退職するように仕向ける行為等の具体的事実を併せ考慮すると、Y 6主任は、**退職するように仕向ける目的で、Xに対する嫌悪感を示してXの人としての尊厳を否定してXを侮辱する態度を唾を吐き掛けるという下劣な行為で示した**ものというべきであって、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するもので、不法行為が成立するというべきである」とし、

（14）について、

・「Y 10課長に対し執務環境の改善を訴えているXに対し、Y 3代理は、Xは職場全員から嫌悪されている等と述べて辞職を迫り、Xが更に執務環境の改善を訴えると、火の付いた煙草をXの制服の胸元めがけて投げたのであって、これまでに認定したB署におけるXに対する退職するように仕向ける行為等の具体的事実を併せ考慮すると、Y 3代理は、**退職するように仕向ける目的で、Xに対する嫌悪感を示してXを侮辱した**ものというべきであって、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するもので、不法行為が成立するというべきである」とし、

(15) について、

・Y5主任によるものにつき、「転倒し傷害を負ったXに対するY5主任らの対応及び報告書作成の場におけるY5主任の発言に、これまでに認定したB署におけるXに対する退職するように仕向ける行為等の具体的事実を併せ考慮すると、Y5主任は、退職するように仕向ける目的で、Xが乗船している警備艇『××』を急転舵させてXを転倒させてXに傷害を負わせたものと推認することができ…Y5主任の上記行為は、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するもので、不法行為が成立するというべきである」とし、

・Y10課長によるものにつき、「Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害する行為があったと認めることはでき」ないとし、

(16) について、

・「Y3代理は、Xの足に向けていすを押し出してXの足に当てる行為及びXの襟首を掴んで前に出るといった行為をしたことは認められるが」、

・「上記各行為に先立ち、Xは、あらかじめY3代理に向けてビデオ撮影機材をセットして撮影を開始した上で、近づくことを拒絶していすを手にするY3代理に向かって進み寄ったり、離れるように言うY3代理に発言を続けるなどしているのであって、XはY3代理による有形力の行使を映像として記録する目的でY3代理が有形力を行使するように仕組んだ上、有形力の行使を誘発した計画的なものと認められるのであって」、

・「Y3代理がXに対してした上記各行為は上記認定の程度にとどまることを併せ考慮すると、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害したものということとはできない」とし、

(17) について、

・前段につき、「Xが持参した診断書が、作成した病院がこれまでの病院と異なり、他覚症状の記載もないものであったため、治療経過の疑問点を含めてY10課長がXに事情を問いただしたのに対し、Xはいずれの質問に対してもこれをはぐらかす態度を示したことから、Y10課長は、『仮病じゃねえのか。』と発言したものであり、その後もXはY10課長の質問に答えることなく、Y10課長が着任する前の出来事について不満を述べることを繰り返し、これに対し、Y10課長は、事実を知らないことを明らかにした上でXの発言に対する応答をしていたものであり、Y10課長の発言内容に不適切なものも含まれていることは否めないものの、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害したものということとはできない」とし、

・後段につき、(16)の「Y3代理の平成17年8月11日の行為が不法行為とならない以上、これに対するY10課長の上記発言がXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害したものとなることはない」とした。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、
行為者（Y1から10）について、

上記言動（４）、（５）、（６）、（７）、（１１）、（１２）、（１３）、（１４）、（１５）につき不法行為が成立する（但し（１５）のＹ１０課長によるものについては不法行為が成立せず）ものとしたが、
 国賠事案であったため、Ｙ１から１０の個人としての不法行為責任は否定した。
 都（Ｙ１１）について、
 Ｙ１１のＸに対する国家賠償法１条１項に基づく賠償責任を肯定した。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、被行為者の属性（休職や分限免職処分に係る事情、体質）、言動の内容・態様・有形力の程度、言動の結果（全治期間等）、言動に至る状況・経緯、行為者の目的、執務環境に係る作為の必要性和その懈怠の有無等。

【その他特記事項】 本判決は、下記【結論・認容額】を導くに先立ち、上記【言動に至る背景】に記載したことなどを斟酌しつつ、

- ・上記言動のうち不法行為が成立すると評価される事実、すなわち、（４）、（５）、（６）、（７）、（１１）、（１２）、（１３）、（１４）、（１５）の事実（但し（１５）についてはＹ５主任によるものについてのみ）を総合して考慮すると、「Ｄ課の職員やＢ署の幹部において、Ｘの休職前の勤務態度にかんがみて、休職期間満了により復職するであろうＸの職場復帰を積極的に受け入れるというよりは、むしろ、Ｘには任意に退職してもらって職場の平穏と円滑な業務の遂行を維持する方がＤ課ないしＢ署としてはより望ましいという考えの下に、Ｘに対し、依願退職を働きかけていこうという合意が、少なくとも暗黙のうちに多数の意思によって形成され、上記不法行為と評価される事実として掲げた行為が行われたものと認めるのが相当で…上記意思はＸが復職した後も維持されていたと認めるのが相当である」などとしつつ、

- ・しかし、そうした事情を考慮しても、上記言動の（１）、（２）、（３）、（８）、（９）、（１０）、（１６）、（１７）については、「Ｘに対する不法行為を構成するものということとはできないと判断する」とし、

- ・このうち、（１）について補足して説明するに、「Ｙ２課長及びＹ３代理がＸに対して辞職願を作成するように述べる発言をしたのは、Ｇ医師の診断を前提に推移するとＸが分限免職処分を受けることになるとのＸとの共通の認識の下で、Ｘにとっては分限免職処分を受けるよりは、自ら辞職した方が履歴（賞罰歴）上、次の就職に有利であるとの趣旨でこれをしたことが明らかであって、当初は辞職願を提出する意向を示したＸが、Ｇ医師に診断の変更を求めるか、あるいは指定医でない医師…に改めて診断を求めたい旨、およそ例規上通用しない言い分を持ち出してこれに固執し、約１時間以上にわたるやりとりの後、Ｘが辞職願を作成しない態度に転じたことが明らかとなったことから、今度は、Ｙ２課長が辞職願を作成しない理由を尋ねてその理由を説明するように求めても、何も答えないか、あるいは医師の診断を再度受けたい旨の主張に固執してその説明をしないまま時間が経過し、ＸがＹ２課長に対し、執務時間終了後は外で聞いてもらえ

ないかとか、相談したい人がいるなどと発言したりして一向に話が前に進まないでいたところ、Xが辞職願を作成しない理由はない旨の発言をするに至ったため、もともとは、Xの立場を考慮して、Xの再就職のために、分限免職の履歴が残らないようにするとの配慮に基づいて説明や説得をしていたY2課長が、**遂に堪忍袋の緒が切れてXのネクタイを掴んで引っ張った**というものであって、その経緯から**偶発的に生じた事実**と評価される」などとしている。

【結論・認容額】 一部認容。

(Y11) 慰謝料＝150万円、弁護士費用＝15万円等。

国賠事案であるため、Y1から10の個人としての不法行為責任は否定。

【補足事項】 原判決（東京地判平20.11.26 労判981号91頁）は、上記言動（1）から（17）を「全体として」不法行為を構成するものと評価し、総額300万円余の支払等Xの請求を一部認容したが、本判決は、違法性を個々判断し、上記認容額とした。

1 1 NF 事件・東京地判平 22.7.27 労判 1016 号 35 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃
<p>【業種・職種等】 消費者金融（Y 1）・債権管理及び債権回収業務（X 1、X 2、X 3、事業部長（Y 2））</p> <p>なお、Y 2 は第 2 事業部の部長を務めていたが、平成 19 年 7 月に第 1 事業部と第 2 事業部が統合された後、Y 2 が統合後の事業部の部長となった。</p>
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（事業部長（Y 2） ⇒ X 1・X 2・X 3）
<p>【言動に至る背景】 Y 2 には、本件言動に至る以前から、部下に対し身体的な攻撃や精神的な攻撃をなすことがあり、また特定の新聞の購読を勧誘するなど複数の問題行動がみられた。また、Y 2 は、冠攣縮性狭心症及び不整脈（心室性期外収縮）の持病を患い、たばこの臭いが心臓病に悪影響を及ぼすとしてたばこの臭いを避けていた。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Y 2 による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）上記【言動に至る背景】記載の Y 2 の持病に関連し、Y 2 が、喫煙者であった X 1 及び X 2 に対し、扇風機を用いない季節にも関わらず、長期間に亘り頻繁に扇風機の風を当てたこと。</p> <p>（2）X 1 が Y 2 の提案した業務遂行方法を採用していないことを知った Y 2 が、X 1 を強い口調で叱責した上で、「今後、このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はございません」という内容の始末書を提出させ、会議で業務の改善方法について発言をした X 1 に対し「お前はやる気がない。なんでここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい」などと怒鳴ったこと。</p> <p>（3）X 2 が担当していた顧客の信用情報に係る報告が信用情報機関に行われていなかったことについて、Y 2 が、「馬鹿野郎」、「給料泥棒」、「責任をとれ」などと X 2 及びその上司を叱責し、X 2 に「給料をもらっていないながら仕事をしていませんでした」との文言を挿入させた上で念書を提出させたこと。</p> <p>（4）第 1 事業部と第 2 事業部の統合に際し、第 2 事業部で用いられていた架電による催促を中心とする債権回収方法を行うこととし、第 1 事業部で用いられていた書面による催促を中心とする債権回収方法を行わないよう、Y 2 が事業部全体に命じたこと。</p> <p>（5）Y 2 が、本件事務所における席替えの際に、立っていた X 3 の背中に突然右腕を振り下ろして 1 回殴打し、また他の機会に、X 3 を叱責しつつ椅子に座った状態で X 3 の左膝を右足の裏で蹴ったこと。</p> <p>（6）Y 2 が、X 3 と昼食をとっていた際、X 3 の配偶者に言及し「よくこんな奴と結婚したな。もの好きもいるもんだな」と発言したこと。</p> <p>（7）御用納めの昼食の際、体質的に寿司を食べられず寿司以外の弁当を食べていた X</p>

3に対し、「寿司が食えない奴は水でも飲んでろ」との趣旨の発言をY 2がしたこと。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Yらによる上記言動のうち、
本判決は、

(1) について、

・「Y 2は、平成19年12月以降、従来扇風機が回されていなかった時期であるにもかかわらず、X 1及びX 2がたばこ臭いなどとして、扇風機をX 1及びX 2の席の近くに置き、X 1及びX 2に扇風機の風が直接当たるよう向きを固定した上で、扇風機を回すようになり、「Y 2は、X 2に対しては平成20年4月1日にX 2が他社に異動するまで、X 1に対しては同年6月に本件組合が中止を申し入れるまで、しばしば、時期によってはほぼ連日、X 2及びX 1に扇風機の風を当てていた」ところ、

・「Y 2によるこれら一連の行為は、Y 2が心臓発作を防ぐためたばこの臭いを避けようとしていたことを考慮したとしても、喫煙者であるX 1及びX 2に対する嫌がらせの目的をもって、長期間にわたり執拗にX 1及びX 2の身体に著しい不快感を与え続け、それを受忍することを余儀なくされたX 1及びX 2に対し著しく大きな精神的苦痛を与えたものというべきであるから、X 1及びX 2に対する不法行為に該当するというべきである」などとし、

(2) について、

・「Y 2は、平成17年9月ころ、X 1がY 2の提案した業務遂行方法を採用していないことを知って、X 1から事情を聴取したり、X 1に弁明の機会を与えることなく、X 1を強い口調で叱責した上で」、上記【言動の具体的内容】記載の内容の始末書を提出させ、また、上記【言動の具体的内容】記載のようにX 1を会議で怒鳴ったことについて、

・「Yらは、仮にこれらの行為が存在したとしても、X 1の業務上の怠慢に対する業務上必要かつ相当な注意である旨主張する」ものの、

・「これらの行為は、X 1による業務を一方的に非難するとともに、X 1にY 1における雇用を継続させないことがありうる旨を示唆することにより、X 1に今後の雇用に対する著しい不安を与えたものというべき」であり、

・また、「Y 2は、第2事業部において、他の従業員が多数いる前で、部下の従業員やその直属の上司を大声で、時には有形力を伴いながら叱責したり、手当なしの残業や休日出勤を行うことを強いるなどして、部下に対し、著しく一方的かつ威圧的な言動を部下に強いることが常態となっており、Y 2の下で働く従業員にとっては、Y 2の言動に強い恐怖心や反発を抱きつつも、Y 2に退職を強要されるかもしれないことを恐れて、それを受忍することを余儀なくされていたことが認められる」ところ、

・「このような背景事情に照らせば、Y 2によるX 1に対する上記の行為は、社会通念上許される業務上の指導を超えて、X 1に過重な心理的負担を与えたものとして、不法行為に該当するというべきである」とし、

(3) について、

・Yらは、X1の怠慢に対する必要かつ相当な注意指導であるなどと主張するが、

・「これらの行為は、そもそも7年以上Y1において当該顧客に係る適切な処理がなされていなかったことに起因する事柄について、X2を執拗に非難し、自己の人格を否定するような文言をY2に宛てた謝罪文として書き加えさせたことにより、X2に多大な屈辱感を与えたものというべきであり、

・そして、本欄「(2)について」に記載のとおり、「Y2の下で働く従業員が、Y2の一方的かつ威圧的な言動に強い恐怖心や反発を抱きつつも、Y2に退職を強要されるかもしれないことを恐れて、それを受忍することを余儀なくされていたという背景事情にも照らせば、Y2によるX2に対する上記の行為は、**社会通念上許される業務上の指導の範囲を逸脱して、X2に過重な心理的負担を与えたものと認められるから、X2に対する不法行為に該当する**というべきである」とし、

(4)について、

・この点、「X2は、当該指示は上司の権限を濫用して部下の業績と賃金を引き下げる不合理な業務を命じたものであるから違法である旨主張する」が、「Y2による当該指示は、事業部統合に伴い、事業部間で異なっていた債権回収方法を統一するため、事業部の次長らとの協議の上で行われたものであり…当該指示の後には事業部の全員が当該方法による債権回収を行っている…ことに照らせば、**業務上の必要性と相当性が存在したことが認められるから、Y2による当該指示は、正当な業務上の指導ないし指示の範囲内にあるもの**というべきで」、「Y2による当該指示に違法性は認められない」とし、

(5)について、

・「Y2によるこれらの行為は、**何ら正当な理由もないまま、その場の怒りにまかせてX3の身体を殴打したものであるから、違法な暴行として不法行為に該当する**というべきである」としつつ、

・「この点について、Yらは、静かにするよう注意するためX3の背中を掌でポンと軽く叩いて注意したにすぎない、また、仮にY2の足がX3の足に当たったとしても、Y2が足を組み替えた際に偶然に当たったものであるとして、これらの行為を暴行と評価することはできない旨主張する」が、「職場において静かにするよう注意するために他人の腹部を掌で軽く押すなどということは通常考え難いことからすれば、Y2は、席替えによる騒音に腹を立ててNの腹部を殴打したものと認められ、その直後、Nの近くにいたX3を殴打したものと推認でき」、また、Y2とX3が座って面談していたならば、「両者の間にはある程度の距離があったと推測されるところであって、座った状態から足を組み替えることにより偶然に足の裏が当たったなどということは、通常考え難い」とし、

(6)について、

・「Yらは、いい奥さんが結婚してくれたねという趣旨のごく普通の会話をしたにすぎない旨主張する」が、それに沿う「Y2の供述は信用することができない」とし、

・そして、本欄「(2)について」に記載のとおり、「Y2の下で働く従業員が、Y2の一

<p>方的かつ威圧的な言動に強い恐怖心や反発を抱きつつも、Y 2 に退職を強要されるかもしれないことを恐れて、それを受忍することを余儀なくされていたことに照らせば、そのような立場にある Y 2 の当該発言により、X 3 にとって自らとその配偶者が侮辱されたにもかかわらず何ら反論できないことについて大いに屈辱を感じたと認めることができる」ところ、</p> <p>・「Y 2 による当該発言は、昼食時の会話であることを考慮しても、社会通念上許容される範囲を超えて、X 2 に精神的苦痛を与えたものと認めることができるから、X 2 に対する不法行為に該当するというべきである」とし、</p> <p>(7) について、</p> <p>・「X 3 は、X 3 を侮辱するものとして不法行為に該当すると主張する」が、「Y 2 の当該発言は、言い方にやや穏当さを欠くところがあったとしても、X 3 の食事の好みを揶揄する趣旨の発言と解するのが相当であって、X 3 には寿司以外の弁当が用意されていたことも考えると、当該発言が、日常的な会話として社会通念上許容される範囲を逸脱するものとまで認めることはできないから、違法とは認められない」とした。</p>
<p>【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、</p> <p>行為者（Y 2）について、</p> <p>上記言動（1）（2）（3）（5）（6）につき不法行為責任を肯定し、（4）（7）につき同責任を否定した。</p> <p>使用者（Y 1）について、</p> <p>Y 2 の上記不法行為は、「いずれも Y 2 が Y 1 の部長として職務の執行中ないしその延長上における昼食時において行われたものであり、これらの行為は、Y 2 の Y 1 における職務執行行為そのもの又は行為の外形から判断してあたかも職務の範囲内の行為に属するものに該当することは明らかであるから、Y 1 の事業の執行に際して行われたもの」とし、Y 1 は、Y 2 の上記不法行為について、使用者責任を負うとした。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】</p> <p>被行為者の属性（喫煙者）、行為者の属性（心臓の持病）、言動の内容・態様・継続性、被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、当該言動が被行為者に与える影響、行為者の目的、業務上の必要性・相当性（社会通念上許容されるかどうか、正当な業務上の指導ないし指示の範囲内にあるかどうか等）、当該言動に至る経緯等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決は、X 1 の心療内科等への通院及び休職と、Y 2 による扇風機の風当てとの間に相当因果関係を肯定した。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。</p> <p>（Y 1、Y 2 連帯で）X 1＝休業損害 3 5 万 4 5 5 2 円・慰謝料 6 0 万円等、X 2＝慰謝料 4 0 万円等、X 3＝慰謝料 1 0 万円等。</p>
<p>【補足事項】 特になし。</p>

1 2 H事件・大阪高判平 22.12.17 労判 1024 号 37 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃、過小な要求、人間関係からの切り離し
【業種・職種等】 大学（Y 1、Y 1 病院を設置）・医師（Z 科助手（X）、前 Z 科教授（D）、Z 科教授（Y 2））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（前 Z 科教授（D）・Z 科教授（Y 2） ⇒ Z 科助手（X））
<p>【言動に至る背景】 Y 1 では、平成 5 年 1 2 月、平成 6 年 3 月をもって定年退職する D 前教授の後任教授を選出するための公募制による教授選が行われることになり、Z 科の医局からは P 助教授が推薦され、Y 1 の外部からは Y 2（当時、V 大学医学部附属病院の講師）が応募をしてきた。その一方で、当時助手であった X が、D 前教授に断りなく、上記教授選に立候補をした（なお、同じ医局から複数の立候補者が出ることは、医局内がまとまっていなかったことを意味するので、好ましいものとはされていなかった）ことから、D 前教授はこれに激怒し、平成 6 年 1 月以降、X を医学部の学生に対する教育担当及び Y 1 病院におけるすべての臨床担当から外したが、外部派遣については、従前どおり、X も担当することとされた。その後、上記教授選では、Y 2 が後任教授として選出され、P 助教授は Y 1 病院を退職した。Y 2 は、Z 科の教授就任に際し、D 前教授から、X をすべての臨床担当から外している旨の引き継ぎを受けたが、同科の事務掌理者として、そのような処遇の当否について、X からあらためて事情聴取をすることもなく、従前どおりの処遇を継続するものとし、X に対しては、引き続き、Y 1 病院において一切の臨床を担当させなかった。X は、上記のような経緯によって、Y 1 病院におけるすべての臨床担当を外れたが、自主的な研究活動は続ける一方で、外部派遣についても引き続き担当していたところ、平成 8 年ころ、外部派遣先の一つである県立 A 病院への派遣担当から外され、次いで、平成 1 1 年 1 1 月をもって、外部派遣先の一つである B 病院への派遣担当からも外され、その結果、すべての外部派遣の担当から外れることになった。なお、Y 2 は、平成 8 年ころ、X に対し、県立 A 病院から X の診療態度等についてクレームが寄せられている旨伝えたものの、その事実関係を確認したり、クレームの具体的内容を説明したりすることはなく、また、平成 1 1 年 1 1 月をもって X をすべての外部派遣の担当から外すにあたっても、X に対し、その弁解を聴取したり、上記クレームの原因となるような言動ないし態度を改めるように指導することはなかった。</p> <p>【言動の具体的内容】 Y 2 による言動（D による言動を含む）のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）平成 6 年 1 月頃から 1 0 年以上に亘り臨床を担当させなかった（Z 科において分類されていたグループのいずれにも所属させなかった）こと。</p> <p>（2）平成 6 年 1 月頃から 1 0 年以上に亘り教育を担当させなかったこと。</p>

(3) 平成11年11月以降、関連病院への派遣（外部派遣）による診察担当から外したこと。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y2らによる上記言動のうち、本判決は、

(1) と (3) について、

・「Yらは、Xには他の医師及び職員との協調性がなく、患者とトラブルを起こすなど大学病院に勤務する医師としての資質に欠けていたことから、すべての臨床担当から外すことにした」などと主張するが、

・「Xは、Y1病院に赴任するまで15年以上の間、主に勤務医師として働いてきた（複数の病院においてZ科部長として勤務…）経験を有するのであるから、Y1としても、そのようなXを採用しておきながら、その後において、Xが大学病院に勤務する医師としての資質に欠けていると判断したのであれば、Xに対し、そのような問題点を具体的に指摘した上でその改善方を促し、一定の合理的な経過観察期間を経過してもなお資質上の問題点について改善が認められない場合は、その旨確認して解雇すべきところ、本件全証拠を検討しても、Yらが、上記のような合理的な経過観察期間を設けた改善指導等を行って、その効果ないし結果を確認したなどの具体的事実は見当たらない」とし、

・「Yらは、Xに対する具体的な改善指導を行わず、期限の定めのないまま、Xをいわば医師の生命ともいべきすべての臨床担当から外し、その機会を全く与えない状態で雇用を継続したというものであって、およそ正当な雇用形態ということはできず、差別的な意図に基づく処遇であったものと断定せざるを得ない」としつつ、

・その他Xの人格等に係るYらによる主張を斥け、「10年以上の長きにわたり、Y1病院において臨床を担当する機会が全く与えられてこなかったことを考えれば、Xに…問題点があったとしても、そのことはXに対するそれまでの処遇に起因する側面もあるというべき」などとし、

・「したがって、Yらが、平成6年1月以降、XをY1病院におけるすべての臨床担当から外すものとし、平成11年11月以降、Xをすべての外部派遣の担当からも外すものとしたこと…は合理的な裁量の範囲を逸脱した違法な差別的処遇というべきである」とし、(2) について、

・「大学病院に勤務しているとはいえ、教育に従事することが必要不可欠であるとまではいえない上、教育という性質を考えると、学生に対する教育担当者の適正判断についてはY1の理念及び方針に基づく独自かつ広範な裁量に委ねられるものというべきであるから、上記教育担当から外されたことが著しく不合理な処遇であったということはできない」とし、

一方、臨床担当に一部復帰した平成16年8月以降の処遇（他の医師と比較して昇進が遅れていることを含む）についてのXによる不満の主張については、「それ自体を独立した不法行為ではなく、本件処遇の延長として捉えた上で、損害額の算定事情として考慮する

のが相当である」とした。

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、行為者（Y 2）、及び使用者（Y 1）について、上記言動（1）と（3）につき、不法行為（使用者）責任を肯定し、一方、（2）につき、上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】に示したように判示し、両者の法的責任を否定した（但し、Xの臨床担当への一部復帰以降の処遇については、損害額の事情として考慮するものとされている）。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、改善指導の有無、被行為者のキャリア、言動の内容・態様・継続性、担当させなかった業務の内容（「医師の生命」ともいうべき臨床）、使用者における人事上の裁量等。

【その他特記事項】本判決は、Xの損害額（Xが本件処遇によって受けた精神的苦痛に対する慰謝料の額）に関し、

・「Xが大学病院に勤務する医師とはいえ、臨床担当の機会を与えられなければ、医療技術の維持向上及び医学的知識の経験的取得を行うことは極めて困難といわざるを得ず、そのような期間が長期化するほど、臨床経験の不足等から、Y 1 病院において昇進したり、他大学ないし他病院等に転出する機会が失われるであろうことは容易に推測されるところ」、

・「違法な差別的処遇である本件処遇が10年以上という長期に及んだものであったことからすると、Xが本件処遇によって受けた精神的苦痛は相当に大きいというべきである」とし、

・また、「Xは、平成16年8月以降、外来診療等の一部を担当するようになったとはいえ、Y 1 病院のZ科において専門的な診療を継続的に担当するのに必要であることが推認されるグループ…のうち耳グループに所属するよう命じられたのが平成19年4月であったことを考えると、少なくともそれまでの間は十分な臨床の機会が与えられたものとはいえず、Xの上記精神的苦痛が解消されたものということとはできない」としつつ、

・一方において、「Xとしても…Z科の教授選において、上司であるD前教授に何ら相談することもなく独自に教授選に立候補するような行為が当時の実情としては人事的に一定の不利益を生じさせる可能性のあったことは容易に認識し得たというべきであるし、その一方で、Yらは、Y 1 病院においてXがすべての臨床担当から外れるようになった後、Xに対し、Y 1 病院を離れて他の病院等に転出することを勧め、転出先の病院を具体的に紹介するなどしたが、Xはこれに応じないまま、自らY 1 において研究活動に従事することを選択したことが認められ」、「さらに、証拠…及び弁論の全趣旨によれば、平成6年から平成10年ころにかけて、外部派遣先の病院からXの勤務態度等について複数のクレームが寄せられていたことが認められ、また、平成16年8月にY 1 病

院における臨床担当に一部復帰した以降であるとはいえ、Y 1 病院の他の医師及び職員から…不満…が出ているのも事実であることを併せ考えると、Xとしても、大学病院という組織に所属する以上、人事をはじめとする円滑な運営等に配慮したり、外部派遣先の病院並びにY 1 病院の他の医師及び職員との協調を心がけるなど組織内において円満な人的関係を維持するように柔軟な対応が求められていたにもかかわらず、自己の考え方に固執し、これを優先させる余り、組織の一員として配慮を欠くような行動傾向があり、そのために周囲との軋轢をかなり生じさせたことは否定できない」とし、

・「以上のような事実関係等のほか、本件に現れた一切の事情を総合考慮すると、Xが違法な差別的処遇というべき本件処遇を受けたことについて、Yらから支払いを受けるべき慰謝料は200万円と認めるのが相当である」とした。

なお、本件において、「Yらの消滅時効の抗弁は理由がない」とされた。

【結論・認容額】 一部認容。

(Y 1、Y 2 連帯で) 慰謝料200万円等。

【補足事項】 原判決（神戸地判平 21. 12. 3 労判 1024 号 45 頁）は、おおよそ、上記言動（1）を違法な行為とし、慰謝料100万円等、Xの請求を一部認容した。

1 3 T G 事件・岡山地判平 24.4.19 労判 1051 号 28 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃
【業種・職種等】 銀行（Y 1）・支店融資係（X、支店長代理（Y 2））、営業本部お客様サポートセンター（X、センター長（Y 3））、人事総務部（X、部長代理（Y 4）） ※Xは幾度か配転されている。なお、各部署におけるXの職位等は、判決文からは必ずしも判然としない。
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（支店長代理（Y 2）・センター長（Y 3）・部長代理（Y 4） ⇒ X）
【言動に至る背景】 Xは、平成18年4月28日、脊髄空洞症等に罹患したことにより、同日から同年7月15日までの期間、K大学附属病院に入院した。Xは、退院後、自宅療養を経て、平成18年9月に職場復帰をした。本件で争点となったY2ら上司による言動は、Xの職場復帰の後になされたものである。Xは、上記疾病による痛みや多量の服薬による眠気などに悩まされた。また、Xには、仕事でミスをし処理速度も遅くなるなどの事情も発生していた。なお、Xは、平成19年11月16日、脊髄空洞症による左肩関節、左肘機能の著しい障害により身体障害者等級4級と認定された。
【言動の具体的内容】 Y2・Y3・Y4による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である（Y3・Y4によるものについては、Xの主張するところなどによる）。 Y2（平成18年10月から平成19年4月までXの上司）について （1）ミスをしたXに対し、「もうええ加減にせえ、ほんま。代弁の一つもまともにできんのんか。辞めてしまえ。足がけ引っ張るな」、「一生懸命しようとしても一緒じゃが、そら、注意しよらんのじゃもん。同じことを何回も何回も。もう、貸付は合わん、やめとかれ。何ぼしても貸付は無理じゃ、もう、性格的に合わんのじゃと思う。そら、もう1回外出られとった方がええかもしれん」、「足引っ張るばあすんじゃったら、おらん方がええ」などと言ったこと。 （2）延滞金の回収ができず、代位弁済の処理もしなかったXに対し、「今まで何回だまされとんで。あほじゃねんかな、もう。普通じゃねえわ。あほうじゃ、そら」、「県信から来た人だって…そら、すごい人もおる。けど、僕はもう県信から来た人っていったら、もう今は係長…だから、僕がペケになったように県信から来た人を僕はもうペケしとるからな」などと言ったこと。 （3）ミスをしたXに対し、「何をとぼけたこと言いよんだ、早う帰れ言うからできん。冗談言うな」、「鍵を渡してあげるからいつまでもそこ居れ」、「何をバカなことを言わんべ、仕事ができん理由は何なら、時間できん理由は何なら言うたら、早う帰れ言うからできんのじゃて言うたな自分が」などと言ったこと。

(4) Xに対し、Fという者以下だという趣旨の発言をしたこと。

Y 3 (平成19年5月から平成19年9月までXの上司) について

(5) Xに対し、仕事が遅いということあるごとに言ったこと。

(6) 債権処理紛失の責任をXに押しつけたこと。

(7) Xの居眠りについて注意したこと(多量服薬等で意識が遠のくことがあったなどとするXの主張が存在する)。

(8) Xの仕事をとり上げたこと。

Y 4 (平成19年12月から平成21年3月までXの上司) について

(9) Xに対し、どこに行っていたと言ったこと(一挙一動について毎日詰められたなどとするXの主張が存在する)。

(10) Xに対し、仕事がのろいと言ったこと。

(11) 手順を踏まなかったXを叱責するにあたり、「ウソをついた」、「予め見せなかった」などといって物を投げたり、机をけとばしたり、ボールペンを机に突き立てたりするなどして威嚇したこと。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Yらによる上記言動について、
本判決は、

まず、Y 2によるものについて、

・(1) から(4) の存在を前提とするなどしつつ、

・「Y 2は気が高ぶってくると、口調が早くて強くなっていく傾向があると認められ」、

・「Y 2は、Xの病状、体調について、退院されて職場復帰した以上、通常の業務はできる体で来ていると思っていたとして、ほとんど把握も配慮もしていなかった」などとし、

・「以上を前提に判断するに、Y 2は、ミスをしたXに対し、厳しい口調で、辞めてしまえ、(他人と比較して) 以下だなどといった表現を用いて、叱責していたことが認められ、それも1回限りではなく、頻繁に行っていたと認められる」とし、

・「確かに…Xが通常に比して仕事が遅く、役席に期待される水準の仕事ができてはいなかったとはいえ」が、「本件で行われたような叱責は、健常者であっても精神的にかなりの負担を負うものであるところ、脊髄空洞症による療養復帰直後であり、かつ、同症状の後遺症等が存するXにとっては、さらに精神的に厳しいものであったと考えられること、それについてY 2が全くの無配慮であったことに照らすと、上記X自身の問題を踏まえても、Y 2の行為はパワーハラスメントに該当するといえる」とした。

次に、Y 3によるものについて、

(5) につき、「当該事実の存在を認めるに足る証拠はないといえる」などとし、

(6) につき、Y 3が「責任を押しつけようとしていたとは考え難い」などとし、

(7) と(8) につき、Xの主張を斥けつつ、「仮にY 3が寝ていたのかと強い口調で言ったり、Xから貸せと言って書類を取上げた事実があったとしても、Xを含め部下が

働きやすい職場環境を構築する配慮も必要ではあるが、仕事を勤務時間内や期限内に終わらせるようにすることが上司であり会社員であるY3の務めであると考えられること、本件でY3の置かれた状況に鑑みれば、多少口調がきつくなったとしても無理からぬことなどによれば、Xの病状を踏まえても、それだけでパワーハラスメントに当たるとはいえないと解する」とした。

そして、Y4によるものについて、

(9)につき、「Y4が、Xに対し、どこに行っていたとの質問をしていたことは当事者間に争いがない」が、「Xが勤務時間内に勤務場所にいなかったために、Y4が同質問を行っていたと考えられるところ、このことは業務遂行上必要な質問であると言え、仮に厳しい口調となっていたとしても、これをもってパワーハラスメントとは認められない」とし、

(10)につき、「仕事が遅いと言ったと認められるのは」1回だけであるとし、

(11)につき、「Y4がXを注意する際に、Xの主張…のような行動をとったとは認められない」などとし、

「Y4の行動は、注意、指導の限度を超えたものということとはできないから、パワーハラスメントに該当するとは認められない」とした。

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、

行為者(Y2)について、

上記言動(1)から(4)などにつき、不法行為責任を肯定した。

一方、他の行為者(Y3、Y4)について、

各言動は「パワーハラスメント」に該当しないなどとして不法行為責任を否定した。

使用者(Y1)について、

「Y2の行為はパワーハラスメントに該当するといえ…本件において…Y1は…その被用者であるY2らに不法行為責任が発生しないことのみを使用者責任が発生しない根拠として主張しており、選任、監督に相当の注意をした(民法715条1項ただし書き)こと等責任発生を阻害する他の事情を主張していないから、Y1に使用者責任が認められる」とした。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の属性(病状、体調、後遺症の存在)、言動の内容・態様(口調等)・頻度・時期(被行為者の療養復帰直後)、被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、被行為者の属性に対する行為者の配慮の有無、行為者の職責、業務上の必要性・相当性等。

【その他特記事項】本件では、頻回に配転命令が出されたことについても、XによりY

1の不法行為責任が問われているものの、本判決は、「確かに、短期間で各部署へ移されている上、その結果、各部署で不都合が生じたことから次の異動を行ったという場当たりの対応である感は否めないものの、Y1が能力的な制約のあるXを含めた従業員全体の職場環境に配慮した結果の対応であり、もとより従業員の配置転換には、被用者

<p>にある程度広範な裁量が認められていることにも鑑みると、Y 1 に安全配慮義務違反（健康管理義務違反）があるとして、不法行為に問うことは相当ではないと解する」などとしてY 1 の不法行為責任を否定している。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。 （Y 1、Y 2 連帯で）慰謝料＝1 0 0 万円、弁護士費用＝1 0 万円等。</p>
<p>【補足事項】 特になし。</p>

1 4 W事件・東京高判平 25.2.27 労判 1072 号 5 頁

【請求】 地位確認等請求
【類型】 精神的な攻撃、過大な要求
【業種・職種等】 ホテル運営会社（Y 1）・営業（営業担当者（X）、営業部次長（Y 2））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（営業部次長（Y 2） ⇒ 営業担当者（X））
【言動に至る背景】 Xは、 ・仕事上必ずしもミスをしなかったわけではなく（下記言動（1）（2）の背景）、 ・帰社命令に従わないといったこともあり（下記言動（3）の背景）、 ・あるいはY 2からの夏季休暇中の出社依頼に応じなかったためにY 2の仕事準備を不十分なままにさせるなどしたために（下記言動（4）の背景）、 Y 2を憤慨させるなどし、Y 2は下記 【言動の具体的内容】 記載の言動に及んだ。
【言動の具体的内容】 Y 2による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。 （1）Y 2がXに対し飲酒を強要したこと。 （2）Y 2が体調不良のXに対し自動車運転を強要したこと。 （3）Y 2がXに対し深夜に叱責のメールを送信ないし留守電を残したこと。 （4）Y 2が夏季休暇中のXに対し深夜に「お前。辞めていいよ。辞めろ。辞表を出せ。ぶっ殺すぞ、お前」などという留守電を残したこと。
【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y 2による上記言動のうち、本判決は、 （1）について、 ・「Xは、少量の酒を飲んだだけでもおう吐しており、Y 2は、Xがアルコールに弱いことに容易に気付いたはずであるにもかかわらず、『酒は吐けば飲めるんだ』などと言い、Xの体調の悪化を気に掛けることなく、再びXのコップに酒を注ぐなどしており、これは、単なる迷惑行為にとどまらず、不法行為法上も違法というべきであり、 ・「また、その後も、Y 2の部屋等でXに飲酒を勧めているのであって」、前記言動に「引き続いて不法行為が成立するというべきである」とし、 （2）について、 ・Y 2は、（1）の言動により「体調を崩していたXに対し、レンタカー運転を強要している。たとえ、僅かな時間であっても体調の悪い者に自動車を運転させる行為は極めて危険であり、体調が悪いと断っているXに対し、上司の立場で運転を強要したY 2の行為が不法行為法上違法であることは明らかである」とし、 （3）について、 ・Y 2による「本件 7・1 留守電やメールの内容や語調、深夜の時間帯であることに加

<p>え、従前のY 2のXに対する態度に鑑みると、同留守電及びメールは、Xが帰社命令に違反したことへの注意を与えることよりも、Xに精神的苦痛を与えることに主眼がおかれたものと評価せざるを得ないから、Xに注意を与える目的もあったことを考慮しても、社会的相当性を欠き、不法行為を構成するというべきである」とし、</p> <p>(4) について、</p> <p>・Y 2が「深夜、夏季休暇中のXに対し、『ぶっ殺すぞ』などという言葉を用いて口汚くののしり、辞職を強いるかのような発言をしたのであって、これらは、本件8・15留守電に及んだ経緯を考慮しても、不法行為法上違法であることは明らかであるし、その態様も極めて悪質である」とした。</p>
<p>【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、</p> <p>行為者（Y 2）について、</p> <p>上記言動につき、不法行為の成立を肯定した。</p> <p>使用者（Y）について、</p> <p>上記言動は、「いずれもY 1社の業務に関連してされたものであることは明らかであるから、Y 1社は、民法715条1項に基づき使用者責任を負う」とした。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】 被行為者の属性(体質)、行為者の目的、当該言動以前の行為者の被行為者に対する態度、社会的相当性、言動の内容・態様・時間帯、当該言動に至る経緯等。</p>
<p>【その他特記事項】 Xは地位確認請求をしているが、認容されなかった。</p> <p>ところで、Xの損害額に関し、本判決は、上記言動（1）は、「Xが仕事上の失敗もあり上司であるY 2からの飲酒要求を拒絶し難いこと及びXが酒に弱いことを知りながら飲酒を強要したものであって、これによって、Xは多大な不快感及び体調の悪化をもたらされたもので、Xの受けた肉体的・精神的苦痛は軽視することができ」ず、「また、Xの本件長期欠勤に間接的な影響を与えた可能性も否定することができない」とし、上記言動（2）は、「体調の悪いXに短時間とはいえ自動車運転を強要したことは、社会通念上も決して許される行為ではない」とし、上記言動（3）は、「Xの規律違反があるものの、深夜にXを不安に駆り立てる目的で行ったものといわざるを得ず、これによってXは大きな不安にさいなまれた」が「Y 2は、その後、この件につきXに謝罪しているから、この点は慰謝料額においてしんしゃくすべきである」とし、上記言動（4）は、「社会的相当性の範囲を大きく逸脱しており、これによってXに生じさせた精神的苦痛は大きいというべきであり、「さらに、本件8・15留守電後、Y 1社において、XとY 2の指揮命令関係を解消させたものの、両名を隣席のまま数か月にわたり放置し、Xに精神的苦痛を増大させたものといえる」とし、「以上の点を考慮すると、Xの肉体的・精神的苦痛を慰謝するための金額としては、150万円が相当である」としている。</p> <p>なお、Xが「Y 2の継続的なパワハラ行為によって、急性肝障害及び適応障害等の精神</p>

疾患にり患した」旨主張したことから、本判決は、パワハラとXの精神疾患等の発症との因果関係につき判断しているが、結論としてそれを否定した。
<p>【結論・認容額】 一部認容（地位確認請求については認容せず）。 （Y 1、Y 2 社連帯で）慰謝料 1 5 0 万円等。</p>
<p>【補足事項】 原判決（東京地判平 24. 3. 9 労判 1050 号 68 頁）の判断枠組と結論は、下記のように、本判決と異なる。</p> <p>すなわち、原判決は、上記言動につき判断するに先立ち、パワーハラスメントにつき一定の規範を示している。原判決は、まず、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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」とし、 ・「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」として、 ・「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 7 0 9 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」とした。 <p>その上で、上記言動のうち（４）についてのみ、「Xの人格的利益を侵害するものとして、民法 7 0 9 条の不法行為に該当する」とした（認容額は慰謝料 7 0 万円等）。上記規範は、本稿掲載のN A 事件・東京地判平 26. 8. 13 労経速 2237 号 24 頁でも用いられている。</p>

1 5 A F 事件・大阪高判平 25.10.9 労判 1083 号 24 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃、過小な要求
【業種・職種等】 医薬品試薬等輸出入製造販売（Y）・工場勤務（派遣労働者（X）、正社員の製造ライン責任者（E 及び F））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（正社員の製造ライン責任者（E 及び F） ⇒ 派遣労働者（X））
【言動に至る背景】 X は派遣労働者であり、Y においては、E 及び F のような正社員が製造ラインの責任者に任命され、X は作業担当者に対する作業指示・監督業務を行っていた。X は、時折ミスをすることがあり、その結果、下記【言動の具体的内容】記載の言動が E 及び F によりなされるなどした。なお、X が所属するチームの具体的な業務内容は、試薬の製造に伴う機械操作及び付帯作業であった。
<p>【言動の具体的内容】 E 及び F による X への言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（１）日中の業務引継ぎで F から指示された業務を X が夜勤務においてした際、E の指示に基づきこれを止めたところ、命令違反として F が非難したこと。</p> <p>（２）派遣労働者のせいで生産効率が低下したと F が上司に説明後、F が作業改善し生産効率が上昇すれば、F の成果にできるとし、生産効率を落とすよう X に言ったこと。</p> <p>（３）プログラムの変更作業を指示通りしていなかったとして、F が X を叱責し、「殺すぞ」と述べたこと。</p> <p>（４）機械の清掃の際に X が洗浄液をこぼした上、これを丁寧に拭き取らず機械の腐食や不良製品製造に繋がるような事態を生じさせたため、F がこれを咎め、唐突に「殺すぞ」など述べたこと。</p> <p>（５）体調不良で X が欠勤した際、F が X に対し、仮病でパチンコに行っていたとの疑いをかけたこと。</p> <p>（６）E 及び F が、X が所有する車両に関し、「塩酸をこうチョロ、チョロ、チョロと」などと危害を加えるかのようなことを述べたこと。</p> <p>（７）F が、X が所有する車両（コペンという車名）に関し、「むかつくわコペン。かち割ったろか」などと述べたこと。</p> <p>（８）上記（４）の際に、F が「あほ」などと述べたこと。</p> <p>（９）F が、職場の機械の故障音になぞらえ、X が所有する車両に関し、「コペン壊れた？」「コペンボコボコになった？」などと述べたこと。</p> <p>（１０）F が「今日、派遣が一人やめましたわ」などと述べたこと。</p> <p>（１１）X が F に挨拶した際、F が咳き込み「ごほ、ごほ、ごほ」と応答したこと。</p> <p>（１２）F が X に対し「頭の毛、もっとチリチリにするぞ」、「ライターで」などと述べた</p>

こと。

【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 E及びFによる上記言動のうち、

本判決は、

まず（１）～（４）について、

- ・これらは「Xに対する指導」であるとYは主張するが、
 - ・「そもそも、労務遂行上の指導・監督の場面において、監督者が監督を受ける者を叱責し、あるいは指示等を行う際には、労務遂行の適切さを期する目的において適切な言辞を選んでしなければならないのは当然の注意義務と考えられるところ」、
 - ・「本件では、それなりの重要な業務であったとはいえ、いかにも粗雑で、極端な表現を用い、配慮を欠く態様で指導されており、かかる極端な言辞を用いるほどの重大な事態であったかは疑問であるし」、
 - ・「監督を受ける者として、監督者がそのような言辞を用いる性癖であって、その発言が真意でないことを認識し得るとしても、業務として日常的にそのような極端な言辞をもってする指導・監督を受忍しなければならないとまではいえず」、
 - ・「逆に、監督者において、労務遂行上の指導・監督を行うに当たり、そのような言辞をもってする指導が当該監督を受ける者との人間関係や当人の理解力等も勘案して、適切に指導の目的を達しその真意を伝えているかどうかを注意すべき義務がある」とし、次に（５）～（９）について、
 - ・これらを「指導に付随してなされた軽口ともみえる発言」としつつ、
 - ・「それが１回だけといったものであれば違法とならないこともあり得るとしても、Xによって当惑や不快の念が示されているのに、これを繰り返し行う場合には、嫌がらせや時には侮辱といった意味を有するに至り、違法性を帯びるに至る」とした上で、
- 「本件では…監督を受ける者に対し、極端な言辞をもってする指導や対応が繰り返されており、全体としてみれば、違法性を有するに至っている」とし、
- そして、

（１０）について、「Fに悪意や他意があるとまではうかがわれないから、極めて不適切で度を越した発言であるとまではいえない」などとし、

（１１）について、「Xが挨拶をしているのに、咳き込んであえて無視したと主張しているのであるが、経緯や態度等になお不明な点もあり、これのみを抜き出し、あえてFがXを無視した会話内容であるとまで認めるには足りない」とし、

（１２）について、「その前後の遣り取りを通じてみると、上記発言は冗談であるとして受け流されているものとみられ、極めて不適切とまではいえない」などとした。

なお、本件では「殺すぞ」などの言辞（たとえば（３）におけるそれなど）がみられるところ、これにつき本判決は、『殺すぞ』という言葉は、仮に『いい加減にしろ』という意味で叱責するためのものであったとしても、指導・監督を行う者が被監督者に対し、労務遂行上の指導を行う際に用いる言葉としては、いかにも唐突で逸脱した言辞と

いうほかはなく、Fがいかに日常的に荒っぽい言い方をする人物であり、そうした性癖や実際に危害を加える具体的意思はないことをXが認識していたとしても、**特段の緊急性や重大性を伝えるという場合のほかは、そのような極端な言辞を浴びせられることにつき、業務として日常的に被監督者が受忍を強いられるいわれはないというべき**とし、「本件では、もとより上記のような緊急性や重大性はうかがわれない」とした。

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、
行為者（E・F）、及び使用者（Y）について、
上記言動（1）から（9）につき包括して**不法行為が成立するもの**とし、そうした「不法行為は、Fら及びXが、Yの業務である本件労務に従事する中で、Yの支配領域内においてなされたYの事業と密接な関連を有する行為で、Yの事業の執行について行われたものであるから、Yは、**使用者責任を負うと認められる**」とした。
なお、「これに対し、Yは、Fらにつき、いずれも、本件作業に関する経験が豊富で、X以外の後輩に対する監督・指導を行ってきたが、本件以外にトラブルを起こしたことはないことや、Yでは、安全衛生管理規程…を定め、年間安全衛生計画を立ててこれを実施しており、Yの従業員らが、日常安心して作業に従事できる職場環境を確立する体制をとっていることを理由に、Fらの選任・監督に相当の注意をし、過失はなく、使用者責任は免責されるというべきである旨主張するが」、
・「本件苦情後は、ともかく、それ以前において、少なくとも、Yが、同体制を維持するため、Fらの選任や監督につき、相当の注意をしていたことを認める証拠が何らないことから、同主張を認めることはできない」とし、
・「かえって、Fらは、指導・監督を行う立場にある者として、業務上の指導の際に用いる言葉遣いや指導方法について、Yの同人らの上司から、指導や注意及び教育を受けたことはなかったことを自認しており…Yが、その従業員であるFらの選任・監督について、その注意を怠ったと認めるのが相当である」とした。

【判断にあたっての主な考慮要素】業務の内容・性質、被行為者の属性、被行為者の問題行動の有無とその内容・程度（当該言動の原因となった事態の緊急性・重大性）、言動の内容・態様・回数、業務上の必要性・相当性、当事者間の人間関係、行為者の目的、当該言動に至る経緯等。

【その他特記事項】本判決は、慰謝料算定の文脈において、下記のような判示をなした。すなわち、本判決は、
・「Fらの言動は、Xに対し、指導を行うに当たって、唐突で極端な言葉を用いて臨む部分があり、Fらはその真意について弁解し、Xには普段の和気あいあいとした交友関係の状況からすれば当然その真意が十分伝わっていたはずであるとの趣旨のことを述べているが、FらとXとの間に、普段からうち解けた会話ができるような和気あいあいとした交友関係が形成されていたことを認めるに足りる証拠はないし、むしろ、各…会話の内容からは、Fらが正社員でXが派遣社員であることも手伝って、両者の人間関係は

基本的に反論を許さない支配・被支配の関係となっていたということができ、

- ・「本件では、職場において適切な労務遂行のために必要な言辞としては、度を越す部分があるというほかはないものである。これらの会話において、Xが性格的に不器用で、言われたことを要領よくこなしたり受け流したりすることのできない、融通の利かない生真面目なタイプであることがうかがわれ、Fらに何とか調子を合わせようとする様子は散見されるものの、総じてこれらの軽口を受け止め切れていないことは容易に認められるところである」とした上で、
- ・「これらの言辞を個別にみるとときには不適切というに止まるものもあるが、中にはXがその種の冗談は明らかに受入れられないとの態度を示しているのに、繰り返しなされている部分があるのであって、上記のような一方的に優位な人間関係を前提に、Xの上記のような性格を有する人物に対する言辞としては、社会通念上著しく相当性を欠きパワーハラスメントと評価することができるといわざるを得ない」としたが、
- ・その一方において、「Fらの発言は監督者として、態様及び回数において、以上のような不注意な逸脱部分はあるものの、Xに対する強い害意や常時嫌がらせの指向があるというわけではなく、態様としても受け止めや個人的な感覚によっては、単なる軽口として聞き流すことも不可能ではない、多義的な部分も多く含まれていることも考慮すべき」とした。

ところで、本判決は、上記【言動の具体的内容】の（５）～（９）について、上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】において示したように、これらを「指導に付随してなされた軽口ともみえる発言」としつつ、「それが１回だけといったものであれば違法とならないこともあり得るとしても、Xによって当惑や不快の念が示されているのに、これを繰り返す行い場合には、嫌がらせや時には侮辱といった意味を有するに至り、違法性を帯びるに至る」とした。被行為者により当惑の念などが示されているにもかかわらず複数回なされる場合は軽微な言動であったとしても違法たり得るといった、当該判示の内容は、嫌がらせ・ハラスメントの本質を捉えた指摘ともいえよう。

また、本判決は、上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】などで示したように、E及びFの言動を細やかに分析しており、その判断手法は注目に値する。とりわけ、正社員と派遣労働者との間でなされたパワーハラスメントとして、その人間関係に着目している点や、被害者における理解力にも着目している点は、特記されよう。

なお、Yによる過失相殺の主張は容れられず、他方、XによるY固有の不法行為責任（なお、下記【補足事項】参照）についての主張も容れられなかった。

【結論・認容額】 一部認容。

慰謝料３０万円、弁護士費用３万円等。

【補足事項】 原判決（大津地判平 24. 10. 30 労判 1083 号 24 頁）は、Y固有の不法行為責任についても肯定している。

1 6 MA事件・名古屋地判平 26.1.15 労判 1096 号 76 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃
【業種・職種等】 金属珐瑯加工業及び人材派遣業（Y 1）・珐瑯加工前処理業務等（亡 A）、代表取締役（Y 2）、監査役（Y 3）
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（代表取締役（Y 2）・監査役（Y 3） ⇒ 亡 A）
【言動に至る背景】 Y 1 での仕事において、亡 A は、設備や機械を損傷するという事故を含むミスをしばしば起こしていた。
<p>【言動の具体的内容】 Y 2、Y 3 による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）亡 A が仕事でミスをすると、Y 2 が亡 A に対し、「てめえ、何やってんだ」・「どうしてくれるんだ」・「ばかやろう」などと汚い言葉で大声で怒鳴り、あわせて頭を叩くことも時々あったほか、殴ることや蹴ることも複数回あったということ。</p> <p>（2）亡 A がミスをした際に、損害賠償を請求し、支払えないようであれば、家族に請求するという趣旨のことを Y 2 が述べ、また、亡 A に対し、賠償を約束する内容の退職願（※）を書くように強要したこと。</p> <p>（3）亡 A に対し、Y 3 が日常的に暴言、暴行をなしたこと。</p> <p>（※）退職届の下書きには、「私 A は会社到现在までにたくさんの物を壊してしまい損害を与えてしまいました。会社に利益を上げるどころか、逆に余分な出費を重ねてしまい迷惑をお掛けした事を深く反省し、一族で誠意をもって返さいします。2 ヶ月以内に返さいします」などと記載され、また、「額は一千万～1 億」と鉛筆で書かれ、消された跡が存在していた。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y 2 による上記言動のうち、本判決は、</p> <p>（1）、（2）について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「Y 2 の亡 A に対する暴言、暴行及び退職強要のパワハラが認められるところ」、 ・「Y 2 の亡 A に対する前記暴言及び暴行は、亡 A の仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、亡 A を威迫し、激しい不安に陥れるものと認められ、不法行為に当たると評価するのが相当であり」 ・「また、本件退職強要も不法行為に当たると評価するのが相当である」とし、 <p>（3）について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「Y 3 については、X らの主張及び当事者尋問等における X 1 の供述自体、Y 3 が、亡 A に対し、日常的に暴言、暴行をしたことがあるという抽象的なものにすぎない上、K の供述も、亡 A が Y 3 から蹴られたという話を亡 A から聞いたことがある、Y 3 も汚い言葉でヒステリックに叫んでいたことがよくあったというものにすぎず…H の供述も、Y 3

<p>もY 2と同じように暴言、暴行をしていたというものにすぎない…のであるから、Y 3が、亡Aに対し、日常的に暴言や暴行を行っていたということを認めるに足りる証拠はない」とし、</p> <p>・「Xらが主張するY 3のパワハラを認めることはできない」とした。</p>
<p>【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、</p> <p>行為者（Y 2）、及び使用者（Y 1）について、</p> <p>上記言動（1）（2）につき、不法行為が成立し、「会社法350条により、Y 1は、Y 2が亡Aに与えた損害を賠償する責任を負う」とした。</p> <p>行為者（Y 3）について、</p> <p>上記言動（3）につき、その存在を認めなかった。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】</p> <p>被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、言動の内容・態様、当該言動が被行為者に与える影響（威迫し、激しい不安に陥れる）等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決は、Y 2の不法行為と亡Aの死亡との間に、相当因果関係を肯定した。すなわち、本判決は、</p> <p>・「〔1〕亡Aが仕事においてミスが多くなると、Y 2は、しばしば、汚い言葉で大声で怒鳴っており、平成20年夏以降については、亡Aがミスをした時に亡Aの頭を叩くという暴行を時々行っていたこと、及び、〔2〕亡Aは、同年秋ころ以降、『この仕事に向いていないのかな。昔はこんな風じゃなかったのに。』などと口にするようになり、日曜の夜になると、『明日からまた仕事か。』と言い、憂鬱な表情を見せるようになったことが認められるところ、上記〔2〕の亡Aの各言動の時期及び内容に照らすと、同言動は、上記〔1〕のY 2の暴言や暴行が原因となっていたものであり、同年秋ころ以降には、亡Aは、仕事でミスをするもののほかに、ミスをした場合にY 2から暴言や暴行を受けるということについて、不安や恐怖を感じるようになり、これらが心理的なストレスとなっていたと解するのが相当である」とし、</p> <p>・「さらに、亡Aは、その後も、ミスを起こして、Y 2から暴言や暴行を受けていたと認めるのが相当であるから、本件暴行を受けるまでの間に、亡Aの心理的なストレスは、相当程度蓄積されていたと推認でき」、</p> <p>・そして、「亡Aは、自殺7日前に、全治約12日間を要する傷害を負う本件暴行を受けており、その原因について、たとえ亡Aに非があったとしても、これによって負った傷害の程度からすれば、本件暴行は仕事上のミスに対する叱責の域を超えるものであり、本件暴行が亡Aに与えた心理的負荷は強いものであったと評価するのが相当である」とした上で、</p> <p>・「さらに、亡Aは、自殺3日前には、本件退職強要を受けているところ、その態様及び本件退職届の内容からすれば、本件退職強要が亡Aに与えた心理的負荷も強いものであったと評価するのが相当である」とし、</p>

<p>・「以上によれば、短期間のうちに行われた本件暴行及び本件退職強要が亡Aに与えた心理的負荷の程度は、総合的に見て過重で強いものであったと解されるところ…亡Aは、警察署に相談に行った際、落ち着きがなく、びくびくした様子であったこと、警察に相談した後は、『仕返しが怖い。』と不安な顔をしていたこと、自殺の約6時間前には、自宅で絨毯に頭を擦り付けながら『あーっ！』と言うなどの行動をとっていたことが認められることに照らすと、亡Aは、従前から相当程度心理的ストレスが蓄積していたところに、本件暴行及び本件退職強要を連続して受けたことにより、心理的ストレスが増加し、急性ストレス反応を発症したと認めるのが相当である」として、</p> <p>・「以上の経緯と…本件遺書の記載内容を併せ考えると、亡Aは、上記急性ストレス反応により、自殺するに至ったと認めるのが相当である」とした。</p> <p>なお、Xらは、監査役（Y3）についても、Y2と客観的に関連共同している旨を主張しているが、本判決は、</p> <p>・「Xらは、〔1〕Y3とY2の血縁関係、〔2〕Y2らのY1内の地位、〔3〕Y2らの亡Aに対する暴言、暴行は、Y1内で業務時間中に行われていたことから、Y2らは、互いの暴言、暴行を認識しており、本件暴行及び本件退職強要についてもY3は認識し得る状況にあったので、本件暴行及び本件退職強要を直接行っていないY3についても、Y2と客観的に関連共同していると認められると主張するが、上記各事実をもって、Y3が、Y2と関連共同していたことを認めることはできず、他にこれを認めるに足る証拠はない」とし、</p> <p>・「よって、Y2らの関連共同を認めることはできない」とした。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。</p> <p>（Y1、Y2連帯で）X1＝2707万0504円等、X2＝902万3501円等、X3＝902万3501円等、X4＝902万3501円等。</p> <p>なお、内訳は、亡Aの逸失利益・亡Aの死亡慰謝料・弁護士費用といったところとなるが、労災保険給付との損益相殺がなされている。</p>
<p>【補足事項】 特になし。</p>

1 7 ○事件・鹿児島地判平 26.3.12 労判 1095 号 29 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃、過大な要求
<p>【業種・職種等】 学校（Y 1 市立）・公教育（教諭（亡 A）、校長（B）、教頭（C）、教育センター指導官（D））</p> <p>なお、Y 2 県が、B 校長及び C 教頭らの賃金を負担している（国家賠償法 3 条関連）。</p>
【当事者の関係性】 上司・指導担当者 ⇒ 部下・被指導者（校長（B）、教頭（C）、教育センター指導官（D） ⇒ 教諭（亡 A））
<p>【言動に至る背景】 Y 1 が設置する Y 中学校の教諭であった亡 A は、中学校の音楽科の第 2 種教員免許状を取得していたが、その他の科目についての教員免許は有していなかった。亡 A は、平成 1 1 年度以降、不適応反応・躁うつ・神経症性うつ病・神経症性不眠・ストレス反応といった精神の疾患への罹患歴を有し、病気休暇や年休を随時取得するなどしていた。亡 A は、欠勤の多さなどを B 校長らから問題視され、また、忘れ物をした生徒を椅子の上に正座させていたところを目撃されるなどしていた。</p>
<p>【言動の具体的内容】 B らによる言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）亡 A が 3 か月間の病気休暇を取得した後、業務軽減の必要性が記載された診断書を提出し職場に復帰したところ、B が、亡 A に対し、平成 1 7 年度の亡 A の担当教科として、免許外科目である第 1、2 学年の国語科を追加・担当させるなどしたこと。</p> <p>（2）B と C においては、亡 A が何らかの精神疾患を有しており、その状態が良好でないことを認識し得たにもかかわらず確認をなさないまま、平成 1 8 年 7 月に B が Y 2 教育委員会に対して亡 A について指導力不足等教員に係る申請を行い、亡 A に教育センターでの指導力向上特別研修を受けることを命じるなどしたこと。</p> <p>（3）教育センターにおいて、D が指導官（本件担当指導官）は、亡 A が何らかの精神疾患を有していることを認識し得たにもかかわらず、これまでの教員生活を振り返り自己の課題を発見するために自分史に基づく指導を継続させ、また D が、休職や退職を考えたいという亡 A の研修日誌の記載に、「自分の身上や進退については、両親や担当者とも十分に相談してください」とコメントするなどしたこと。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 B らによる上記言動のうち、本判決は、</p> <p>（1）について、</p> <p>・亡 A は平成 1 6 年 1 2 月から「ストレス反応を理由とする 3 か月間の病気休暇を取得し、平成 1 7 年 3 月に業務軽減の必要性が記載された診断書を提出して、職場に復帰したところ、B 校長が…亡 A に対し、平成 1 7 年度の亡 A の担当教科として、免許外科目である第 1、2 学年の国語科の担当を追加することを打診し、亡 A の不承諾及び他の関</p>

係者の反対の意見を考慮しても、亡Aに**国語科を担当させたことにより**、

- ・「亡Aにおいて、平成16年度と比較すると平成17年度においては1週間に担当する**授業数が約12時間から約20時間に約8時間増加**していたこと、亡Aがそれまでに国語科を担当したことがなかったこと、平成16年度から平成17年度で教科担当以外の**校務分掌も減らされていないこと**、新たに担当する国語科が**受験科目**であること、平成17年9月以降、亡Aにおいて、**急な年次休暇の取得や授業の準備不足、じんましん、顔の腫れ、服務上の問題行動が頻繁に発生した**のであって」、
- ・「上記の時間的関係を踏まえると平成17年度における亡Aの業務における心理的負荷は、**精神疾患による病気休暇取得直後の労働者にとって過重であった**」とし、

(2) について、

- ・「亡Aが、平成18年度においても第1、2学年の国語科を担当し、さらに教員免許外の国語科の研究授業を行っており、**教員免許外の科目での研究授業の負担が増加**した状況にあり…血を吐いたと虚偽の事実を告げて救急車を呼ぶなど、亡Aの行動に、**通常ではあり得ない精神状態の悪化を疑うべき兆候**が現れていたことからすると、B校長及びC教頭において、亡Aが何らか**精神疾患を有しており、その状態が良好でないことを認識し得た**というべきところ」、
- ・亡AがE医師（定期的に亡Aが診察を受けていたとクリニックの医師）のもとに「通院していること、亡AがB校長及びC教頭の事情聴取に対してパニック状態になっていたと告げたこと、B校長がE医師から亡Aにパニック障害があると聞かされていたにもかかわらず、亡Aの心療内科への通院状況について**特段の発問もせず**、B校長が…平成18年7月21日、Y2教育委員会に対して、亡Aについて**指導力不足等教員に係る申請を行い**、
- ・「同申請の中で、亡Aにつき『平成12年度、そううつ病で3ヶ月の病休を取っているが、一昨年度、通院してた鹿児島市のηメンタルクリニック（今は、通院していない）の医師によると、そううつは見られないということを知っている。』と記載し、同記載に当たり、漫然と、E医師に対する不信感から、亡Aがηクリニックを受診していることについては、**特段の記載をせず**、E医師に対しては、亡Aの状況について確認をする必要性はなく、**通院をしていないηクリニックの記載をすれば足りると安易に考え**、C教頭も、E医師に対して、亡Aの精神状態について、**確認する必要はないと安易に考えていた過失がある**というべきである」とし、
- ・「その結果、Y2教育委員会が、亡Aが指導力不足等教員に該当するとの決定及び人事上の措置として研修を実施することが必要であるとの決定を行い…決定内容をY1教育委員会に通知し、Y1教育委員会は…亡Aに対し、『研修命令書』により、同年10月1日から平成19年3月31日まで、教育センターにおいて、指導力向上特別研修を受けることを命じたのであって」、
- ・「指導力向上特別研修が**指導力不足等教員に対して行われる研修**であり、亡Aが平成

18年1月以降教育センターで指導力向上特別研修を受講することを拒絶していたこと、平成18年10月当時の教育センターにおける研修の対象者が亡A以外に1名のみであり、指導力向上特別研修の受講が教員にとって不利益なものであると推測されること、亡Aは指導力向上特別研修の受講は制裁措置であると考え、指導力向上特別研修の辞令をもらって、力が抜け、どうやって死のうかと思うと自殺念慮をうかがわせる行動をしたことに照らして、指導力向上特別研修の受講は、何らかの精神疾患を有し、その状態が良好でない亡Aにとり、極めて心理的負荷が大きいものであると認めることができる。また、B校長及びC教頭も、これまでの亡Aの行動に照らして、亡Aの心理的負荷を知り得る状況にあったものと認めることができる」とし、

(3)について、

・「亡Aは、本件担当指導官らに対し、精神安定剤の服用をしている事実、偏頭痛、めまい及びじんましん等の症状が現れている事実、気分的に不安定なことが起こり、センターに来る以前に休職すべきだったこと等を申告していることからすると、D指導官及び本件担当指導官らにおいても、亡Aが何らかの精神疾患を有していることを認識し得たというべきである」が、

・「本件担当指導官らにおいて、これまでの教員生活を振り返り自己の課題を発見するために自分史に基づく指導を継続し、D指導官において、休職や退職を考えたいという亡Aの研修日誌の記載に、『自分の身上や進退については、両親や担当者とも十分に相談してください。』とコメントするなど、退職を促しているとも受け取られる指導を行っており、これらは、亡Aにとり、極めて心理的負荷が大きいものであったというべきである」とし、

以上を包括して、

・B、C、Y2教員委員会、Dらによる「一連の各行為は、亡Aの精神疾患を増悪させる危険性の高い行為である」というべきであって…E医師の意見書中に、『根本的に学校関係・教育委員会側と主治医側との大きな違いは、Aさんがa)精神疾患なのか、b)心身は正常で素行が悪い単なる問題教員、指導力不足教員、このa) b)の判定に尽きる。主治医としては、a)である。』、『指導力不足、職業人としての自覚がないという判断で教育センターへの措置決定を下された際、精神疾患で通院治療中であつた事を校長及び教育委員会は了解していたにも関わらず、しかも主治医に十分な病状確認をせず措置決定を下された点』が亡Aの『自殺を誘因したもの』とする部分は、労働者の健康状態を把握し、健康状態の悪化を防止するというY2及びY1の信義則上の安全配慮義務に違反したことを指摘する内容であつて、正鵠を得たものであると評価するのが相当である」とした。

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、

使用者(Y1、Y2)について、

上記言動(1)から(3)につき包括し安全配慮義務違反を肯定し、

<p>国家賠償法 1 条、3 条に基づく賠償責任を肯定した。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】</p> <p>被行為者の属性（教員免許科目、精神疾患への罹患等）、被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、被行為者の業務負担の程度、行為者の目的、言動の内容・態様、言動に至る状況・経緯（被行為者の健康状態に関する確認の程度等）、被行為者における心理的負荷の程度等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決は、上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】に先立ち、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきものである」として、D 事件最高裁判決（平 12. 3. 24 労判 779 号 13 頁）を参照し、「この理は、地方公共団体とその設置する中学校に勤務する地方公務員との間においても同様に当てはまるものであって、地方公共団体が設置する中学校の校長は、自己が指揮監督する教員が、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当である」と判示している。</p> <p>また、本判決は、「一連の各行為と、亡 A の精神疾患の増悪及び自殺との間に相当因果関係がある」とした。</p> <p>なお、本判決は、下記認容額の算定にあたり、「亡 A が自殺するに至ったことについては、業務上の負荷と亡 A が有していた精神疾患とが共に原因となった」とし、亡 A の自精神疾患への罹患歴、対人関係にストレスをためやすい亡 A の傾向、これが労働者の個性の多様さとして想定される範囲を逸脱している部分の存在、平成 17 年 3 月に B 校長が亡 A に病気休暇の延長を勧めたが亡 A が合理的な判断をすることができるだけの判断能力があったにもかかわらずこれらを断ったこと、その後も亡 A が病気休暇を取得するなど自己の健康を保持するための行動をとっていないこと等に照らせば、「Y らに亡 A の死亡による損害の全部を賠償させることは、公平を失するものといわざるを得ず、素因減額 3 割及び過失相殺 2 割を控除」すべきとした。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。</p> <p>（Y 1、Y 2 連帯で）X 1（亡 A の父）＝2 1 8 3 万 3 7 4 3 円等、X 2（亡 A の母）＝2 1 8 3 万 3 7 4 3 円等。</p> <p>なお、内訳は、亡 A の逸失利益・亡 A への慰謝料・亡 A の葬儀費用・弁護士費用といったところとなるが、上記【特記事項】の通り、素因減額・過失相殺がなされている。</p>
<p>【補足事項】 特になし。</p>

18 KT事件・東京高判平 26.4.23 労判 1096 号 19 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求
【業種・職種等】 公務労働・海上自衛隊（国（Y1））・護衛艦（T）勤務の自衛官（2等ないし1等海士（亡A）、2等海曹（Y2））
【当事者の関係性】 先輩 ⇒ 後輩（2等海曹（Y2） ⇒ 2等ないし1等海士（亡A））
【言動に至る背景】 亡Aにおいて目立った落ち度はない。一方、Y2は、護衛艦Tに船務科電測員として7年以上勤務していたため「主」的な存在となっており、また、亡Aのみならず他の自衛官への粗暴な行為や暴行などもみられ、さらに、艦内に自ら購入した市販のエアガンを持ち込む等の行動もみられた。
【言動の具体的内容】 Y2による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。 （1）亡Aに対し、殴打したり蹴ったりし、エアガンを撃ちつけるなどしたこと。 （2）アダルトビデオに関する金員を亡Aに対し要求し、これを受領したこと。
【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y2による上記言動のうち、本判決は、 （1）について、 「Y2は…平成16年春頃以降、亡Aの仕事ぶりにいらだちを感じたときや単に機嫌が悪いときに、亡Aに対し、10回程度以上、平手や拳で顔や頭を殴打したり、足で蹴ったり、関節技をかけるなどの暴行をし、また、同年春頃から同年10月24日まで頻繁に、エアガン等を用いてBB弾を撃ちつける暴行を加えた」として、「暴行」と評価し、 （2）について、 「Y2は…同年8月から9月にかけて、亡Aに対し、アダルトビデオの売買代金名下に合計8万円ないし9万円の支払を要求してこれを受領し、さらに、同年10月中頃、アダルトビデオの購入会員の脱会料名目で5000円の支払を要求し、これを受領した」とし、 ・「これらの金員の受領は、亡AがY2による上記の暴行及び同僚隊員に対する暴行によりY2を畏怖していた状況に乗じて行われたものであり、亡Aに対する恐喝行為であるといえる」としつつ、 ・「Y2は、亡Aはたやすくアダルトビデオの購入を承諾したように供述する…」が、 ・「Y2が亡Aに対し暴行を行っていたこと、アダルトビデオの代金が亡Aの給与に照らすと非常に高額であること、当時亡Aは貸金業者、親、同僚等から借入れをするなど経済的に困窮しており、Y2に対して代金を分割で払うことのできることを求めていたこと…からすれば」、

・「亡Aが自由な意思により上記ビデオを購入したとみることとはできず、Y2に対する亡Aの金銭の支払は恐喝によるものというべきである」とした。

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、

行為者（Y2）について、

・Y2の亡Aに対する暴行の中には、「Y2が亡Aの仕事ぶりにいらだちを感じた際に、先輩隊員として指導的立場にあったY2が業務上の指導と称して行ったものが含まれており、それらについては、外形的にみてY2の職務行為に付随してされたものとして、Y1が国賠法1条1項に基づき損害賠償責任を負う反面、その範囲で、Y2の個人としての責任は免除される」が、

・「Y2による暴行の大部分は、エアガンの撃ちつけを含め、Y2の機嫌が悪いときや単に亡Aの反応を見ておもしろがるときなど、業務上の指導という外形もなく行われている上、上記恐喝は、Y2の職務の執行とは全く無関係に行われたものであることが明らかであり、

・「これらが亡Aの自殺の原因になったものと認められる」ので、

・「Y2は、Y2の職務と無関係に行われたこれらの暴行及び恐喝につき、個人としての不法行為責任を負う」とした。

国（Y1）について、

・「Y1は、Y2の亡Aに対する暴行のうち、業務上の指導と称して行われたものにつき、国賠法1条1項に基づく責任を負うほか」、

・「Y2の上司職員において、Y2に対する指導監督義務違反があったと認められる場合には、上司職員の職務執行につき違法な行為があったものとして、同項に基づく責任を負う」とした。

なお、必要な措置（Y2らへの調査、Y2への指導・教育・行為をやめさせる等の措置）を講じなかったなどとして、Y2に対する指導監督義務違反が認められるとされたのは、下記の3名である。すなわち、

・「亡Aから、Y2にたまにふざけてガスガンで撃たれることがある旨の申告」を受けていたL第2分隊長、

・「Y2がT艦内に私物のエアガン等を持ち込んでいることを認識し」、また「Iが突然、髪型をパンチパーマにしたこと、その背後にY2の強要などの規律違反行為がある可能性があることを認識し」、さらに「Iの身体にY2にエアガン等で撃たれた形跡があるとの情報を得」ていたC前任海曹、

・「Y2が亡Aらに対しエアガン等による暴行を行っていたことを知っていた」E班長の3名である。

【判断にあたっての主な考慮要素】当該言動が行われた経緯・状況（アダルトビデオ購入に関する被行為者の承諾の有無等）、当該言動が被行為者に与える影響、言動の内容・態様・回数等。

【その他特記事項】 上記【行為者・使用者の法的責任】に記載したように、本判決は、亡Aにおける被害を知っていた等の事情があるY2の上司職員について、必要な措置（行為者らへの調査、行為者への指導・教育・行為をやめさせる等の措置）を講じなかったなどとして、Y2に対する指導監督義務違反が認められるとした。使用者側の法的責任、上司の職責といった文脈において、注目に値する判断といえよう。

なお、本判決は、Y2の暴行及び恐喝、上司職員らの指導監督義務違反と亡Aの死亡との間の相当因果関係に関し、

- ・「亡Aの死亡は、本件違法行為から亡Aが自殺を決意するという特別の事情によって生じたものというべきであり、Yらが亡Aの死亡について損害賠償責任を負うというためには、Y2及び上司職員において、亡Aの自殺を予見することが可能であったことが必要である」と判示した上で、
- ・「亡Aは、少なくとも親しかった同僚には、Y2から受けた被害の内容を告げ、そのことに対する嫌悪感を露わにし、自殺の1か月ほど前から自殺をほのめかす発言をしていたのであるから、上司職員らにおいては、遅くとも、C前任海曹にY2の後輩隊員に対する暴行の事実が申告された平成16年10月1日以降、乗員らから事情聴取を行うなどしてY2の行状、後輩隊員らが受けている被害の実態等を調査していれば、亡Aが艦内においても元気のない様子を見せ、自殺を決意した同月26日の夜までに、亡Aが受けた被害の内容と自殺まで考え始めていた亡Aの心身の状況を把握することができたということができ」、
- ・「亡Aは、同月1日にC前任海曹からY2に対して指導が行われたことを親しかった同僚等に報告していたことからすると、C前任海曹の指導によりY2の暴行等がなくなることを強く期待していたことが推察されるところ、上司職員において上記調査を行い、その時点でY2に対する適切な指導が行われていれば、亡Aが上記期待を裏切られて失望し自殺を決意するという事態は回避された可能性があるということができ」、
- ・「また、Y2においても、自ら亡Aに対して…暴行及び恐喝を行っていた上、亡Aと同じ班に所属して業務を行っていたことに照らせば、亡Aの心身の状況を把握することが容易な状況に置かれていたというべきである」として、
- ・「Y2及び上司職員らは、亡Aの自殺を予見することが可能であったと認めるのが相当である」とした。

【結論・認容額】 一部認容。

本件は国賠事案であるが、Y2については、その職務と無関係に亡Aに対し行われた暴行及び恐喝につき個人としての不法行為責任を負うことから、下記のような判示がなされている。

（Y1、Y2連帯で）X1（亡Aの母）＝5461万3216円等、X2（亡Aの姉）＝1870万4406円等。

なお、内訳は、亡Aの逸失利益・亡Aへの慰謝料・亡Aの葬祭料・Xらへの慰謝料・弁

護士費用といったところとなるが、上記合計額のほか当審より X らが主張した Y 1 への（一定の文書不開示等に対する）慰謝料請求が 1 0 万円ずつ認容されている。

【補足事項】 原判決（横浜地判平 23. 1. 26 労判 1023 号 5 頁）は、亡 A の自殺につき、Y 2 及び上司職員らにおける予見可能性を認めなかったが、本判決はそれを認めた。

19 O U事件・仙台高判平 26.6.27 労判 1100 号 26 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求
【業種・職種等】 貨物自動車運送事業等（Y 1 社）・営業所勤務（主として家電リサイクル業務担当の新入社員（亡 A）、営業所長（Y 2））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（営業所長（Y 2）⇒ 家電リサイクル業務等担当の新入社員（亡 A））
【言動に至る背景】 新入社員の亡 A は、不注意等によりミス（荷物を傷つけてしまうなど）をすることが多く、同じようなミスを繰り返すことも少なくなかったなどの事情のもと、Y 2 は下記【言動の具体的内容】記載の言動に及んだ。
<p>【言動の具体的内容】 Y 2 による言動（H による言動を含む）のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）亡 A がミスをした場合、他の従業員らが周りにいる場合であっても、Y 2 は「何でできないんだ」、「何度も同じことを言わせるな」、「そんなこともわからないのか」、「俺の言っていることがわからないのか」、「なぜ手順通りにやらないんだ」等と怒鳴る等して、亡 A に強い口調で頻回に叱責し、亡 A のミスが重大であった場合には、「馬鹿」、「馬鹿野郎」、「帰れ」などという言葉が発したこと。</p> <p>（2）Y 2 は、平成 21 年 4 月 1 日ころから、亡 A に対し、同人の業務に対する理解度を把握するとともに同人の業務の改善につなげようとの意図の下に、業務日誌を書くように指示したものの書き方等は指導せず、「?」、「日誌はメモ用紙ではない！業務報告。書いている内容がまったくわからない!」、「内容の意味わからない わかるように具体的に書くこと」などと赤字でコメント記載するなどし、新入社員である亡 A を励まし進歩や成長を褒め努力したことを評価するようなものを 1 つも記載せず、同年 7 月から 8 月ころからは業務日誌を以前ほど頻繁に確認せず、その作成を中止させるなどの指示も出さないまま、亡 A をしてその作成を継続させたこと。</p> <p>（3）複数の強要などの言動、すなわち、(7) Y 2 が亡 A を叱責する際亡 A に暴力を振るっていたこと、(4) H 所長代理が必要のない事故報告書を作成するよう強要していたこと、(ウ) Y 2 が亡 A が足を負傷した際にも業務に就くよう強要したこと、(イ) Y 2 が出勤簿に不正な記載を強要していたこと、(オ) Y 2 が退職勧奨をしたことなど。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y 2 らによる上記言動のうち、本判決は、</p> <p>（1）について、</p> <p>・「Y 2 は、仕事に関して几帳面で厳しく、亡 A がミスをした場合、他の従業員らが周りにいる場合であっても…怒鳴る等して、亡 A に強い口調で叱責していたこと、亡 A のミスが重大であった場合には、『馬鹿。』『馬鹿野郎。』『帰れ。』などという言葉が発す</p>

ることもあったこと、このようなY 2による叱責の時間は概ね5分ないし10分程度に及び、その頻度は、少なくとも1週間に2、3回程度、亡Aのミスが重なれば1日に2、3回程度に及ぶこともあったこと…亡Aは、叱責に口応えをすることはなく、Y 2と目線を合わせることもなく、下を向いて一方的に聞いていたこと、叱責後、亡Aは表面的には落ち込んでいないように見受けられる場面もあった一方で、複数の従業員が、亡Aがしょげている様を感じたり、しょげ返ってうつむき加減で歩いている様子を目撃していたこと、亡Aは、ミスをして叱責された際、本件業務日誌に、Y 2に対する謝罪や反省の気持ちを綴ることもあったこと等が認められ、

・また、「平成21年9月12日又は13日の叱責は、亡Aに解雇の可能性を認識させる内容のものであり、亡Aはその後2、3日は落ち込んだ様子を見せ、以後、解雇や転職に対する不安を周囲に漏らすようになり、同月16日には、酒を飲んでから出勤するというそれ以前には見られない異常な行動を取るようになったこと等が認められ、

・このような「Y 2による叱責の態様（言葉使い、口調、叱責の時間、場所）や頻度、亡Aの叱責中又は叱責後の様子等に照らすと、亡Aに対するY 2の叱責は、社会経験、就労経験が十分でなく、大学を卒業したばかりの新入社員であり、上司からの叱責に不慣れであった亡Aに対し、一方的に威圧感や恐怖心、屈辱感、不安感を与えるものであったというべきであり、Y 2の叱責が亡Aに与えた心理的負荷は、相当なものであったと認めるのが相当である」とし、

（2）について、

・「Y 2は、当初、亡Aの指導の一助とするために本件業務日誌を記載させることとしたものと認められるが、

・「実際には、亡Aに対し、本件業務日誌を通じて具体的な業務の方法等について指導することはなかったこと、本件業務日誌の記載の仕方について事前に具体的な指導をすることもなかったものの、亡Aが自分なりに考えて記載した内容について、意味が分からない等の厳しいコメントを散発的かつ一方的に付すのみで、亡Aの進歩や成長、努力を評価するようなコメントを付したことはなかったこと、同年7月から8月ころには、Y 2自身が、本件業務日誌により亡Aの改善・指導を期待することはできないと感じていたにもかかわらず、その後も漫然と亡Aに本件業務日誌を記載させ続け、亡Aは、本件業務日誌に書くことがなく困っていたこと等が認められる」ことから、

・「本件業務日誌の作成作業も、亡Aに対し、Y 2による叱責と相まって、相当程度の心理的負荷を与えるものであったというべきである」としつつ、

・「これに対し、Yらは、Y 2の叱責は、亡Aのミスに端を発したものであることや、Y 2は亡Aの人格を非難するようなことはなく、理由なく叱責することもなかったこと、他の従業員が、Y 2からより頻回に、より厳しい内容の叱責を受け、それに耐えていたこと等も指摘する」が、

・「叱責の端緒が亡Aのミスにあったことは、亡Aに対する心理的負荷の程度を検討す

る際に重視されるべき事柄ではないし、Y 2 が亡Aの人格を非難したり、理由なく叱責したりしたことがなかったとしても、前記認定の叱責の態様や頻度等に照らせば、これらの叱責が亡Aに相当の心理的負荷を与えていたこと自体は否定し難い」し、

・「また、既に指摘したとおり、亡Aは、大学を卒業したばかりの新入社員であり、それまでアルバイト以外に就労経験がなく…C営業所における勤務を開始したばかりであったのだから、上司からの叱責を受け流したり、これに柔軟に対処する術を身につけていないとしても無理からぬところであり、同営業所の他の従業員らが、Y 2 による叱責に対処できていたことをもって、亡Aに対する心理的負荷が重いものでなかったということとはできない」とし、

(3) について、

(7) につき、「Y 2 が、亡A以外の従業員らに叱責をする際に暴力を振るったことはなかったこと、C営業所の従業員らは、Y 2 が亡Aを叱責するのを何度も見ていたが、Y 2 が亡Aに暴力を振るったり、それによって亡Aが負傷したりしたのを見た者はおらず、そのようなことがあったと聞いたことのある者もいなかったこと…」などから「Y 2 が亡Aに対し、暴力を振るったことがあったとは認められない」とし、

(4) につき、「亡Aは…デッチで冷蔵庫を運搬していたところ、パレットに積まれていた段ボールに冷蔵庫の角をぶつけて段ボールに傷を付けるというミスをし、このミスについて『事故報告書』…を作成した」が、そのミスは、「最終的にはY 1 社に損害を発生させたものではなかったものの、Y 1 社の重要な顧客の荷物に傷を付けるという重大なミスであったのであるから…H所長代理が亡Aに反省を促すために事故報告書の作成を指示したことが、業務上の指導として許容される範囲を逸脱し、パワハラと評価することはできない」とし、

(5) につき、証拠によれば、倒れた鉄板に足にぶつかり亡Aが足の親指を負傷したこと、昼休みの時間に病院に行き右側拇趾挫創と診断されたがレントゲン所見は異常なしと診断されたことが認められ、「亡Aは足を引きずっており、休みたがっていたが、少なくとも事務作業に支障が出るほどのけがではなく、通常と変わらずに仕事をすることができたと認められるから、仮にY 2 が亡Aに対して『事務でもいいから出勤しろ。』などと指示をしたのだとしても、業務上の指導として許容される範囲を逸脱したパワハラとまで評価することはできない」とし、

(1) につき、「亡Aが、平成21年9月10日以降同月30日まで、始業時刻及び終業時刻として、出勤簿に初めから印字されている勤務計画どおりの始業時刻及び終業時刻を記入したことが及び実際には亡Aは本件業務日誌に記載した始業時刻から終業時刻まで業務を行っていたと認めるのが相当である」が、「亡Aが出勤簿に実際の労働時間とは異なる勤務計画どおりの始業時間及び終業時間を記入していたのが、Y 2 の強制によるものであることを認めるに足る証拠はないから、少なくとも、この点をもって、Y 2 が亡Aにパワハラを行っていたと評価することもできない」とし、

(オ)につき、「Xらは、Y 2 が…亡Aに対し、飲酒をして出勤したことについて違法な退職勧奨を行った旨主張する」ところ、「確かにY 2 は、亡Aに対して『そういった行為は解雇に当たる。』などと言って強く叱責したものであるが、Y 2 の叱責は、亡Aの行為が解雇に当たり得るほどの極めて重大な問題のある行為であることを指摘したものであって、退職勧奨には当たらないというべきであるし、実際に、飲酒をした上で車を運転して出勤したという亡Aの行動は、社会人として相当に非難されるだけでなく、Y 1 社が運送会社であるということからすればY 1 社の社会的信用をも大きく失墜させかねないものであったのであるから、上記のようにY 2 が亡Aに対して厳しく叱責したことが後記のとおり、亡Aの自殺に至る過程において重要な位置を占める事実であるとしても、これをもって直ちにパワハラとまで評価することはできない」とした。

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、

行為者（Y 2）について、

- ・上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】に記載の通り、言動（１）（２）につき、心理的負荷が相当なものであったなどとしつつ、一方（３）につき、そもそもそうした言動がなかったかパワハラとは評価できないなどとしているが、それ以外に、亡Aの業務の過重性・長時間に及ぶ時間外労働による負荷・新入社員であったことによる心理的負荷といった観点からも一定の判断をなし、「亡Aは、総合的にみて、業務により相当強度の肉体的・心理的負荷を負っていたものと認めるのが相当」とした上で、
- ・本件自殺と業務との間の相当因果関係（下記【その他特記事項】参照）を肯定し、
- ・また、使用者における健康管理義務（健康配慮義務）につき、
- ・「Y 2 は、亡Aの就労先であったC営業所の所長の地位にあり、同営業所において、使用者であるY 1 社に代わって、同営業所の労働者に対する業務上の指揮監督を行う権限を有していたと認められるから、Y 2 は、使用者であるY 1 社の負う上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべき義務を負っていた」などとし、
- ・「Y 2 は、亡Aを就労させるに当たり、亡Aが業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないよう、〔１〕Y 1 社に対し、亡Aの時間外労働時間を正確に報告して増員を要請したり、業務内容や業務分配の見直しを行うこと等により、亡Aの業務の量等を適切に調整するための措置を採る義務を負っていたほか、〔２〕亡Aに対する指導に際しては、新卒社会人である亡Aの心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・心理的負荷も考慮しながら、亡Aに過度の心理的負担をかけないよう配慮する義務を負っていたと解される」とし、丁寧なあてはめ（とりわけ〔２〕につき、「Y 2 による叱責等は…肉体的疲労の蓄積していた亡Aに対し、相当頻回に、他の従業員らのいる前であっても、大声で怒鳴って一方的に叱責するというものであり…このような指導方法は、新卒社会人である亡Aの心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・心理的負荷も考慮しながら、亡Aに過度の心理的負担をかけないよう配慮されたものとはいえない」などとした）をなし、

<p>・「Y 2 には、上記の各点について注意義務違反があったと認めることができる」とし、</p> <p>・そして、「Y 2 には、結果の予見可能性があったと認められる」などとして、</p> <p>・Y 2 は、亡 A が自殺し死亡したことにつき、「不法行為責任を免れない」とした。</p> <p>使用者（Y 1）について、</p> <p>「Y 1 社は、Y 2 の使用者であるから、Y 2 がその事業の執行につき、亡 A 及び X らに与えた損害について賠償する義務を負うものと認められ」、「Y 1 社は、民法 715 条に基づき、Y 2 と連帯して損害賠償責任を負う」とした。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】 被行為者における問題行動の有無とその内容、被行為者の属性（新入社員であることなど）、行為者の目的、業務上の必要性・相当性、言動の内容・態様（言葉使い・口調・叱責の時間・場所・周囲における他従業員の存在）・頻度、被行為者に課された業務量・内容、当該言動による被行為者の心理的負荷の程度等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決は、上記【行為者・使用者の法的責任】における健康管理義務（健康配慮義務）に係る判示に先立ち、「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところであり、労働基準法の労働時間制限や労働安全衛生法の健康管理義務（健康配慮義務）は、上記の危険発生防止をも目的とするものと解されるから、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者のこの注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきものと解される（最高裁判所平成 12 年 3 月 24 日第二小法廷判決・民集 54 卷 3 号 1155 頁参照）」とした。</p> <p>なお、本判決は、亡 A の自殺と業務との間の相当因果関係につき、「亡 A の業務には、精神障害を発病させるに足る強い負荷があったと認められ… Y 2 から解雇の可能性を認識させる強い叱責を受け」たことなどから亡 A が平成 21 年 9 月中旬ころには「適応障害を発病していたと認めるのが相当」であり、亡 A は同年 10 月 6 日、出勤前に飲酒し、Y 2 から「入社以来、最も厳しい叱責を受けるに至り」、「亡 A は正常な認識、行為選択能力及び抑制力が著しく阻害された状態となり、自殺に至ったものと推認することができる」などとして、その存在を肯定した。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。</p> <p>（Y 1、Y 2 連帯で）X 1（亡 A の父）＝3470 万 3290 円等、X 2（亡 A の母）＝3470 万 3290 円等。</p> <p>なお、内訳は、亡 A の逸失利益・亡 A への慰謝料・弁護士費用といったところとなる。</p>
<p>【補足事項】 原判決（仙台地判平 25.6.25 労判 1079 号 49 頁）は、本判決と異なり、Y 2 の不法行為責任を否定するなどした。</p>

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃、過大な要求
【業種・職種等】 プリンティングセンター（派遣先、なお派遣元はY）・コピー製本業務ないしデザイン業務（派遣労働者（X）、派遣元担当者（B・D））
【当事者の関係性】 派遣元担当者 ⇒ 派遣労働者（B・D ⇒ X）
【言動に至る背景】 Xの有していたスキルや経験と、Yらにおいて必要とされていたそれとは、一定の乖離が存在していた。
<p>【言動の具体的内容】 B・Dによる言動として、Xが主張するのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）Xの業務場所であるJMプリンティングセンターには、派遣元Yの従業員のほか、F社の従業員もおり、Xは、F社のCの下で働くことになったが、Cから求められているスキルの高さを伝えられ、Xが「今は難しい」と言ったところ、YのDがXに対し「前向きではない。頑張りますなどと言いなさい」などと叱責し、その翌日には「もうデザイン業務はやらなくていい」と言ったこと。</p> <p>（2）BがXに対し、「あなたの受入れ先はどこにもない。9月20日付けで更新はしない。いつ辞めても良い」と言ったこと。</p> <p>（3）Dが「Xさんってオツムの弱い人かと思ったよ」とか、Xが初めて担当する作業で、ノウハウを教えて貰えずまごつき、ぎこちなく作業しているときに「ロボットみたいな動きでぎくしゃくしている」などと馬鹿にしたような口調で言いXに屈辱感を与え、「指示されたこと以外はするな」と言う一方で「いい加減に人に頼らないで仕事覚えてよ」などと言いXをして混乱させたこと。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Xの主張について、本判決は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・そもそも、パワハラについては、「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のこと」と「一応の定義付けがなされ、行為の類型化が図られているものの、極めて抽象的な概念であり、これ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」とし、 ・「具体的にはパワハラを行った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条の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」として、

<p>・これを「本件についてみるに、そもそも、Xがパワハラを受けたと主張する時期や前後の経緯などは明確でなく、そもそも、Xの主張するところをもって、民法上の不法行為が成立しうるものといえるのか疑問であるし、その点をおくとしても、BやDは、Xに対して、Xが主張するような言動をとったことはない」と否定しており、Xの供述以外に、Xの主張を裏付ける客観的な証拠もない」から、</p> <p>・「Xが主張するように、Yに不法行為責任が生じるようなDやBによるパワハラの存在を認めることはできない」とした。</p>
<p>【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】に記載の通り、</p> <p>使用者（Y）について、</p> <p>そもそも、「不法行為責任が生じるようなDやBによるパワハラの存在を認めることはできない」とした（当然ながら不法行為（使用者）責任は生じない）。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】（上記の通り本判決はパワハラが存在を否定したが本判決が示した規範によれば考慮要素は下記の通りとなる）当事者間の人間関係、当該言動の動機・目的・時間・場所・態様、行為者（上司）の職務上の地位・権限の逸脱・濫用の程度等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決は、パワーハラスメントに関し一定の規範を示したが、当該規範は、本稿掲載のW事件・東京高判平 25. 2. 27 労判 1072 号 5 頁の原判決（東京地判平 24. 3. 9 労判 1050 号 68 頁）で示されたものと同一のものである。</p>
<p>【結論・認容額】 請求棄却。</p>
<p>【補足事項】 特になし。</p>

2 1 A S 事件・福井地判平 26.11.28 労判 1110 号 34 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃
【業種・職種等】 消火器販売・消防設備の設計施工保守点検等会社（Y 1）・メンテナンス部員（新入社員（亡A）、リーダー（Y 2、亡Aの上司）、メンテナンス部部長（Y 3、亡Aの上司））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（リーダー（Y 2） ⇒ 新入社員（亡A））
<p>【言動に至る背景】 亡Aは、高校の新卒者であり、Y 1の新入社員であった。亡Aは、当初、消火器の点検などの比較的簡単な作業に従事していたが、作業に慣れるに従って7月ころから消火栓や火災報知器などの点検業務にも従事するようになった。この点検業務に当たっては、亡Aの直属の上司に当たるY 2に同行し、Y 2から指導を受けることが多かった。Y 2は、亡Aの仕事の覚えが悪いことから、自分が注意したことは必ず手帳に書いてノートに書き写すように指導していたが、亡Aが仕事上の失敗が多く、Y 2が運転する車中で居眠りをするなどのことが重なったため、いらだちを覚えるようになった。そうしたことを背景に、Yらは、下記【言動の具体的内容】記載の言動に及んだ。</p> <p>【言動の具体的内容】 Y 2・Y 3による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）Y 2が亡Aに対し次のような言葉又はこれに類する言葉を投げかけたこと。</p> <p>「学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新入気分」、「詐欺と同じ、3万円を泥棒したのと同じ」、「毎日同じことを言う身にもなれ」、「わがまま」、「申し訳ない気持ちがあれば変わっているはず」、「待っていた時間が無駄になった」、「聞き違いが多すぎる」、「耳が遠いんじゃないか」、「嘘をつくような奴に点検をまかせられるわけがない。」「点検もしていないのに自分をよく見せようとしている」、「人の話をきかずに行動、動くのがのろい」、「相手するだけ時間の無駄」、「指示が全く聞けない、そんなことを直さないで信用できるか。」「何で自分が怒られているのかすら分かっていない」、「反省しているふりをしているだけ」、「嘘を平気でつく、そんなやつ会社に要るか」、「嘘をついたのに悪気もない。」「根本的に心を入れ替えれば」、「会社辞めたほうが皆のためになるんじゃないか、辞めてもどうせ再就職はできないだろ、自分を変えるつもりがないのならば家でケーキ作れば、店でも出せば、どうせ働きたくないんだろう」、「いつまでも甘甘、学生気分はさっさと捨てろ」、「死んでしまえばいい」、「辞めればいい」、「今日使った無駄な時間を返してくれ」。</p> <p>（2）亡Aが、Y 3に対し退職の申し出をした際、Y 3がこれを拒否し、厳しい叱責をしたことなど。</p>
【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Yらによる上記言動のうち、

<p>本判決は、</p> <p>(1) について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「これらの発言は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、亡Aの人格を否定し、威迫するものである」とし、 ・「これらの言葉が経験豊かな上司から入社後1年にも満たない社員に対してなされたことを考えると典型的なパワーハラスメントといわざるを得ず、不法行為に当たると認められる」としつつ、 ・暴行があったとXが主張した点については「Y2が亡Aに対して暴行を振るったことに沿う証拠はない」と付言し、 <p>(2) について、</p> <p>そもそも、そうした事実を「認めるに足りる証拠はない」とした。</p>
<p>【行為者・使用者の法的責任】本判決は、</p> <p>行為者（Y2）について、</p> <p>上記言動（1）につき、不法行為の成立を肯定した。</p> <p>行為者（Y3）について、</p> <p>上記言動（2）につき、上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】記載の通り、そうした事実を認めず、また、「Y2による亡Aへのパワーハラスメントを容易に認識できたにもかかわらず、自らの責任でY2と亡Aとをチームとして多く組む人員配置を続けたのであるからこの点でY3に過失が認められる」とのXの主張につき、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「メンテナンス業務がY1社の構内での作業ではなく外注先での作業が大半を占めることからすると、Y2の亡Aへの指導の実態について把握するのは困難であり、亡AがY3に対しY2からパワーハラスメントを受けていることを訴えた事実は認められないことからすると、このXの主張は理由がな」く、 ・「また、Y3のメンテナンス部の部長としての役割は作業現場の人員配置と作業日程の決定にとどまっていたこと…等に照らすと、Xのその余の主張も理由がな」く、 ・「よって、XのY3に対する不法行為責任に基づく請求は理由がない」とした。 <p>使用者（Y1）について、</p> <p>「Y1社がY2に対する監督について相当の注意をしていた等の事実を認めるに足りる証拠はない」とし、使用者責任を肯定した。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】被害者の属性（新入社員であること等）、言動の内容・態様等。</p>
<p>【その他特記事項】本判決は、亡Aによる手帳ないしノートへの記載内容からY2による言動に関し事実認定をしているが、その際において、その「内容が客観的事実と符合していることが認められる」点を重視した。</p> <p>なお、本判決は、本件自殺とY2の不法行為との間の相当因果関係を認めるに際し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「亡Aは、高卒の新入社員であり、作業をするに当たっての緊張感や上司からの指導

を受けた際の圧迫感はとりわけ大きいものがあるから、Y2の前記言動から受ける心理的負荷は極めて強度であったといえ、

・「この亡Aが受けた心理的負荷の内容や程度に照らせば、Y2の前記言動は亡Aに精神障害を発症させるに足りるものであったと認められる」とし、

・「そして、亡Aには、業務以外の心理的負荷を伴う出来事は確認されていないし、既往症、生活史、アルコール依存症などいずれにおいても問題はないのであって、性格的な偏りもなく、むしろ、上記手帳の記載を見れば、きまじめな好青年である」とした上で、

・「亡Aがロープを購入し、遺書を作成したと思われる平成22年11月29日には、Y2の言動を起因とする中等症うつ病エピソードを発症していたと推定され、正常な認識、行為選択能力及び抑制力が著しく阻害された状態になり、本件自殺に至ったという監督署長依頼に係る専門医の意見…はこれを採用すべきものである」とし、上記の相当因果関係を肯定した。

【結論・認容額】 一部認容。

逸失利益＝4727万3162円、亡Aの死亡慰謝料＝2300万円、弁護士費用＝600万円等。

なお、「Xが平成25年5月29日に支給された遺族補償金366万0605円は、上記逸失利益（元本）に充当するのが相当である」とされている（その結果、逸失利益＝4361万2557円）。

【補足事項】 本判決を不服としたX側Y側双方により控訴がなされたが、控訴棄却の判断がなされている（名古屋高金沢支判平27.9.16 LEX/DB25541196）。

2 2 S H事件・東京高判平 27.1.28 労経速 2284 号 7 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃
【業種・職種等】 清涼飲料、食料品、酒類等の製造及び販売業（Y 1（当時S））・事務（C部企画グループ等勤務（X）、同グループの長（Y 2）、コンプライアンス室長（Y 3））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（C部企画グループの長（Y 2） ⇒ X） なお、Xの主張によれば、コンプライアンス室長（Y 3）は、Xの通報に対し適切な対応を取らなかったものとされている。
【言動に至る背景】 Xにおいては、指示された業務の納期を守らないなど一定の問題行動がみられ、それに対しY 2は不満を抱いていた。
【言動の具体的内容】 Y 2・Y 3による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。 （1）上記【言動に至る背景】記載の事情のもと、Y 2が、Xを注意・指導する際に、「新入社員以下だ。もう任せられない」、「何で分からない。おまえは馬鹿」などと発言しXを誹謗中傷したこと。 （2）Xが、鬱病に罹患しており今後約3箇月の自宅療養を要する旨の診断書を、平成19年4月12日にY 2に提出し休職を願い出たところ、Y 2が、3箇月の休養については有給休暇で消化すること、3箇月の休みを取るならばXの異動の話は白紙に戻さざるを得ずY 2の下で仕事を続けることになること、4月16日までに異動ができるかどうかの返答をすることをXに述べ、困惑させたこと。 （3）Y 2が、Xに対してXが鬱病に罹患していることを認識しながら、不満顔で対応するなどのハラスメントをなしたこと。 （4）Xが通報した事実関係について、Y 3は、誠実かつ適切な調査を行い、その調査結果に基づいてしかるべき対応を取るべきであったにもかかわらず、意図的にこれを怠り、明確な根拠も示さないまま判断基準、判断経過などの開示を拒否したこと。 （5）Y 3が、Xとの面談において、Y 2の言動がパワーハラスメントに該当しないことが所与のものであるかのような態度を取り続け、逆にXが病気に至る過程で過負荷状態を適切に周囲に相談できなかったことがXの病気悪化の原因であると断定し、あたかも本件の端緒から発病に至るまでの経緯もXのせいであるかのように述べ、本件自体の消しを図ったこと。
【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Yらによる上記言動のうち、本判決は、 （1）について、 ・「Yらは、Y 2の言動はXを注意指導するために行われたものであって、Xの上司とし

てすべき正当な業務の範囲内にあり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えたものではなかったと主張する」ので、「検討するに…Xは、平成18年4月11日のKホスピタルでの初診時において、医師に対し、Y2から『新入社員以下だ。もう任せられない。』との発言があったことのほかに、Y2から納期を守らないことなどで叱責されたことを話していたこと、Xは、同月14日のKホスピタルでの2回目の診察時においても、医師に対し、Y2は頭の回転が速くて付いて行けない感じを持っているとも話していたことなどが認められることからすると…Y2の言動は、Y2がXを**注意、指導する中で行われたもの**であったと認められるものであるが、一方、Y2の上記言動について、Y2がXに対する嫌がらせ等の意図を有していたものとは認めることはできない」としつつ、

- ・「しかしながら、『新入社員以下だ。もう任せられない。』というような発言はXに対して屈辱を与え心理的負担を過度に加える行為であり、『何で分からない。おまえは馬鹿』というような言動はXの**名誉感情をいたずらに害する行為**であるといえることからすると、これらのY2の言動は、Xに対する**注意又は指導のための言動**として許容される限度を超え、相当性を欠くものであったと評価せざるを得ないというべきであるから、Xに対する**不法行為を構成するものと認められる**」とし、

(2) について、

- ・「Y2は、本件診断書をXから受領した際、Xに対し、3箇月の休養については有給休暇で消化してほしいこと、Xが隣の部署に異動する予定であるが、3箇月の休みを取るならば上記異動の話は白紙に戻さざるを得ず、Y2の下で仕事を続けることになること、この点について平成19年4月16日までに異動ができるかどうかの返答をするように告げたことが認められる」ところ、

- ・「Y2の上記言動は、本件診断書を見ることにより、Y2の部下であるXが**鬱病に罹患したことを認識したにもかかわらず、Xの休職の申出を阻害する結果を生じさせるもの**であって、Xの**上司の立場にある者として、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を構成するもの**といわざるを得ない」とし、

(3) について、

- ・「Y2がXに対して具体的にどのような言動を行ったかを認めるに足る証拠はなく、Y2がかなり不満顔であったとすることについては、Xの主観によって判断されるものであること、さらに…Y2はXからの…申出を受けてXを手伝いから外し、Xに代えて他の者を補充したもので、Y2がXの申出を受入れて対応していたことなどに照らすと、平成19年5月以降も、Y2がXに対して不法行為を行ったとするXの上記主張は認められない」とし、

(4) について、

- ・「Y3は、平成23年6月30日にXとの間で初回の面談を行った後、平成23年7月13日から同年8月1日までの間、Xが企画Gで勤務していた当時にXとY2の周囲で勤務していた5人の者に対して、Y2とXの当時のやり取り等を面談又はメールにて事

<p>情聴取したこと、Y 3 は、X との間で6回にわたって面談を行ったこと、Y 3 は、上記面談において、Y 2 の行為がパワーハラスメントに当たらないという理由について根拠を示しながら口頭で説明したこと、Y 3 は、Y 2 との間で2回の面談を行い、Y 2 に対してX に対する当時の注意指導の在り方について省みさせ、Y 2 において注意指導の方法に行過ぎの部分があったこと等の反省に至らせたことなどが認められる」とし、</p> <p>・「以上の事実によると、Y 3 は、X 及びY 2 双方に事情を聞くとともに、複数の関係者に対して当時の状況を確認するなどして適切な調査を行ったものといえ」、</p> <p>・「そして、Y 1 においては通報・相談内容及び調査過程で得られた個人情報やプライバシー情報を正当な事由なく開示してはならないとされていることからすると、Y 3 において、調査結果や判断過程等の開示を文書でしなかったことには合理性があったものといえ、しかも、Y 3 は、X に対し、Y 2 への調査内容等を示しながら、口頭でY 2 の行為がパワーハラスメントに当たらないとの判断を示すなどしていたものであって、Y 3 に違法があったということはできず、X の上記主張は理由がない」とし、</p> <p>(5) について、</p> <p>・「Y 3 が適切な調査等を行ったことは…説示したとおりであることに加え…Y 3 は、X に対し、Y 2 がX に対する自身の指導が厳しかったり度を超えていたりしたことがあったことを認めていること、Y 2 がX に対する配慮がなかったと反省していること、Y 2 は平成19年3月にはX の体調がおかしい様子であることに気付いたにもかかわらず、X に課す業務量を減らすことを考えなかったこと、本件診断書を提出したX に対してY 2 が長期休暇を取らせなかったことが判断ミスといえることを告げており、その上で、Y 1 における内部基準に照らせば、Y 2 の行為がパワーハラスメントに当たらないことを説明したことが認められ、以上によると、Y 3 において、Y 2 の行為がパワーハラスメントに該当しないことが所与のものであるかのような態度を取り続け、本件自体のもみ消しを図ったと認められるものではなく、X の主張は理由がない」とした。</p>	<p>【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、</p> <p>行為者（Y 2）、及び使用者（Y 1）について、</p> <p>上記言動（1）（2）につき、Y 2 に不法行為責任を肯定（（3）については否定）し、また、上記言動が存した際の使用者S の使用者責任を肯定し、S の権利義務を一部承継したY 1 は本件損害賠償債務も承継しているものとした。</p> <p>行為者（Y 3）について、</p> <p>上記言動（4）（5）につき、いずれも不法行為責任を否定した。</p> <p>【判断にあたっての主な考慮要素】</p> <p>被行為者の属性（鬱病への罹患）、被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、言動の内容・態様（許容性・相当性）、当該言動後の経緯等。</p> <p>【その他特記事項】 本判決は、Y 2 の上記言動（1）（2）とX のうつ病発症とその進行との間の相当因果関係を肯定したが、これに関しては以下のような判示がなされている</p>
---	--

<p>る。すなわち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「Xは、遅くとも平成19年4月の時点で鬱病を発症して、同月11日、鬱病の診断を受け、精神の不調により、同月13日から同年5月6日まで及び同年7月12日から平成20年7月31日までの間休業し、復職した後も通院を継続しているものであるところ、前記認定のY2の不法行為は、Xの鬱病の発症及び進行に影響を与えたものであって、両者の間に相当因果関係を認めることができる」が、 ・「Yらは、Xの鬱病の発症は、Xのせい弱性や性格傾向に起因するものであり、Y2の言動との間に因果関係はない旨を主張」しているところ、「確かに…Y2の不法行為は、悪質性が高いものとはいえず、Xが平成18年にも鬱病の診断を受けて抗うつ薬を服用していたことからすると、平成19年の鬱病の発症及び進行について、Xの素因が寄与した面が大きいことは否定できない」ものの、 ・「Y2の不法行為は…平成19年2月以降…Xの労働時間が著しく増加し、直属の上司であったY2から厳しい指導を受ける機会も増えていたことに伴い、Xの精神的負荷が増大していた中でなされたものであって、当該行為がXの鬱病の発症及び進行に寄与したことは優に認められるというべきであり、上記のとおりXの精神的負荷が増大していた状況はY2において十分認識可能であったと認められるから、Yらの主張を採用することはできない」とした。 <p>また、慰謝料の算定にあたっては、Xの素因も考慮がなされている。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。</p> <p>(Y1、Y2連帯で) 慰謝料＝150万円、弁護士費用＝15万円等。</p>
<p>【補足事項】 原判決（東京地判平26.7.31 労判1107号55頁）は、おおよそ、本判決同様、上記言動（1）（2）を違法な行為とし、Y2の不法行為責任及びY1の使用者責任を肯定して、Y2及びY1に対し297万円等の連帯支払を求める限度でXの請求を一部認容した（なお、Xは当審において請求を減縮した）。</p>

2 3 Y事件・広島高松江支判平 27.3.18 労判 1118 号 25 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求
【業種・職種等】 公立病院（Y 1）・医師（新人医師（亡 A）、整形外科医長（Y 2、亡 A の上司）・整形外科部長（Y 3、亡 A 及び Y 2 の上司）
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（整形外科部長（Y 3）・整形外科医長（Y 2）⇒ 新人医師（亡 A））
【言動に至る背景】 亡 A は、研修医を終えて半年の新人医師（専門医 1 年目）であった。Y 1 の運営する病院での勤務（亡 A においては、平成 1 9 年 1 0 月から、同年 1 2 月のうつ病発症後の自殺まで）は、専門医 1 年目の者にとっては、負担の大きいものであり、亡 A においては一定のミスなどが生じた。そうしたことを背景として、Y らは、下記【言動の具体的内容】記載の言動に及んだ。
【言動の具体的内容】 Y 2・Y 3 による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。 （1）Y 2 が握り拳で 1 回ノックするように亡 A の頭を叩いたこと、また、これに関し、Y 3 が院長より Y 2 を指導するように言われたにも関わらずそれを行わなかったこと。 （2）手術の際に Y 3 が亡 A に「田舎の病院だと思ってなめとるのか」と言ったこと。 （3）Y 2 が亡 A に対し、その仕事ぶりでは給料分に相当していないこと、これを「両親に連絡しようか」などと言ったこと。
【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y らによる上記言動について、本判決は、「社会通念上許容される指導又は叱責の範囲を明らかに超えるものである」と端的に評価した。 また、本判決はそれに続けて、 ・亡 A の前任医師らが、そろって「本件病院整形外科での勤務は、専門医としての経験が 1 年ないし 2 年といった者には負担が大きかったこと、Y 3 や Y 2 に相談すると怒鳴られたり、無能として攻撃されたりするので、質問するのを萎縮するようになったこと、Y らから患者や看護師らの面前でも罵倒されたり、頭突きや器具で叩かれるなど精神的にも相当追い詰められたこと等を供述し」、 ・実際に半年で本件病院を去った医師が 3 名存在することを考慮すると、 ・「Y 3 や Y 2 は、経験の乏しい新人医師に対し通常期待される以上の要求をした上、これに応えることが出来ず、ミスをしたり、知識が不足して質問に答えられないなどした場合に、患者や他の医療スタッフの面前で侮辱的な文言で罵倒するなど、指導や注意とはいえない、パワハラを行っており、また質問をしてきた新人医師を怒鳴ったり、嫌みをいうなどして不必要に萎縮させ、新人医師にとって質問のしにくい、孤立した職場

環境となっていたことは容易に推認することができる」とし、

・「亡Aについても…友人に送った『整形の上司の先生2人、気が短くよく怒られてるわ。』等のメールや11月中旬頃からはY3やY2を避けるようになっていたこと等に鑑みると、前任者らと同様、度々、Y3及びY2から患者や看護師らの面前で罵倒ないし侮蔑的な言動を含んで注意を受けていたことは容易に推測され、このような状況の下で亡Aは一層萎縮し、Y3及びY2らに質問もできず1人で仕事を抱え込み、一層負荷が増大するといった悪循環に陥っていったものと認められる」とした上で、

・「以上に加え、亡Aは、所定の勤務時間外や休日に月に12回の待機当番を担当して業務関係の電話を受けることもあり…また、月に三、四回程度は処置のため呼び出されたり自ら出勤するなどして、本来は予定されている休息をとり得ないこともあったことが認められる」としつつ、

・「なお、Y3及びY2なりに11月中旬くらいからは、亡Aの勤務負担の軽減やより基本的な内容についても指導を行うなどの配慮を示していたものの、なおも同月28日の手術の際に、Y3が『田舎の病院だと思ってなめとるのか』と言ったり、12月5日にY2が亡Aに対し、その仕事ぶりでは給料分に相当していないこと及びこれを『両親に連絡しようか』などと言っていたこと等に鑑みると、Y3及びY2らは上記指導や配慮に付随して、なおも亡Aに対し威圧ないし侮蔑的な言動が継続していたもので、亡Aを精神的・肉体的に追い詰める状況が改善・解消したものとは認められない」とし、

・「以上を総合すると、本件病院において、亡Aが従事していた業務は、それ自体、心身の極度の疲弊、消耗を来とし、うつ病等の原因となる程度の長時間労働を強いられていた上、質的にも医師免許取得から3年目（研修医の2年間を除くと専門医として1年目）で、整形外科医としては大学病院で6か月の勤務経験しかなく、市井の総合病院における診療に携わって一、二か月目という亡Aの経歴を前提とした場合、相当過重なものであったばかりか、Y2やY3によるパワハラを継続的に受けていたことが加わり、これらが重層的かつ相乗的に作用して一層過酷な状況に陥ったものと評価される」とした。

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、

行為者（Y2、Y3）について、

上記言動を違法なものとしたが、「Y3及びY2の亡Aに対するパワハラはその職務を行うについて行ったものであり、Y1には国賠法1条に基づく責任が認められることから、Y3及びY2は個人としての不法行為責任を負わない」とした。

使用者（Y1）について、

・まず、国賠法の適用の有無につき、これを肯定した上で、

・「Y1の安全配慮義務違反に基づく責任及び国賠法1条に基づく責任」を検討するとし、

・Y1は、平成19年11月中旬頃には、「就労環境が過酷であり、亡Aが心身の健康を損なうおそれがあることを具体的かつ客観的に認識し得たものと認められる」とした上

で、

・「そもそもY 1においては、亡Aの赴任以前から、新人医師の労働環境が過重であることやY 3及びY 2のパワハラを認識していたのであるから…新人医師らの労働環境整備に努めておくべきであった上…亡Aの勤務時間、及びY 3やY 2との関係も含めた勤務状況を把握し、まずY 3やY 2に対し、新人医師に対する教育・指導とはいいい難いパワハラの是正を求めるとともに、亡Aについては、派遣元のT大病院とも連携を取りつつ、ひとまず仕事を完全に休ませる、あるいは大幅な事務負担の軽減措置を取るなどした上、新たに看護師、Y 3やY 2らがそれぞれの個別的裁量で行っていた予約の調整、担当替え等をより効率的かつ広範に行うなどの方法により、亡Aの業務から生じる疲労や心理的負担の軽減を図るべきであり、亡Aのうつ病の「発症が12月上旬であることに鑑みると、これらが行われていれば、亡Aの本件疾病及びそれによる本件自殺を防止し得る蓋然性があったものと認められる」とし、Y 1の「医師らの時間外勤務時間の把握自体が不十分であり、また、本件病院においては、亡Aの前にも、L、N及びPの各医師が半年で本件病院を去っているにもかかわらず、何らの対策もなされた形跡がないこと等を考慮すると、新人医師にとって本件病院での勤務が過酷であることやY 3及びY 2のパワハラを認識しながら、何らの対策を講じることなく、新人医師に我慢してもらい、半年持ってくればよい、持たなければ本人が派遣元の大学病院に転属を自ら申し出るだろうとの認識で放置していたことすらうかがわれる」として、「Y 1には亡Aの心身の健康に対する安全配慮義務違反が認められる」とし、

・また、「Y 3は、Y 1に代わって当該医師に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者であったと認められ、上記注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきであったのに、これを怠り、またY 3及びY 2が職場で亡Aに対して行ったパワハラは、注意や指導の範疇を超えた違法行為であって…結果として亡Aに本件疾病ないしこれに基づく自殺という損害を被らせるものであるから、Y 1は国賠法1条に基づく責任も免れない」とした。

【判断にあたっての主な考慮要素】被行為者の属性（新人医師であること等）、言動の内容・態様・継続性（患者や他の医療スタッフの面前での言動であること等）、当該言動が被行為者に与える影響、（新人である）被行為者に課された業務量・内容等。

【その他特記事項】本判決は、上記【行為者・使用者の法的責任】における「Y 1の安全配慮義務違反に基づく責任及び国賠法1条に基づく責任」に係る検討に先立ち、「国賠法1条に基づく損害賠償責任は、民法709条、715条に基づく不法行為責任に対し特別法に位置づけられるから、Y 1が国賠法1条に基づく責任を負う場合には民法709条、715条に基づく不法行為責任は問題とならず、他方、Y 1は特別地方公共団体として、その職員である公務員が職務遂行するにあたって、生命及び健康等を危険から保護するように配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っているものと解されるところ（最高裁昭和50年2月25日第三小法廷判決・民集29巻2号143頁）、この安全

配慮義務違反に基づく損害賠償責任は、国又は地方公共団体が不法行為規範のもとにおいて私人一般に対し負っている責任とは別個の責任と解されるから、国賠法1条に基づく責任と請求権競合の関係に立つものと解される」と判示している。

ところで、本判決は、Y2とY3の言動それ自体だけでなく、亡Aが新人医師であり諸事の負担が過大であったことや、これまでの本件病院に勤務していた医師たちからの供述、また本件病院における諸態勢などを勘案しつつ結論を導出させている。また、患者や看護師らの面前における言動の存在も、違法性判断に一定の影響を与えている。

なお、本判決は、Y2とY3の言動と亡Aの本件疾病との間には「優に相当因果関係が認められる」とし、「本件自殺は本件疾病の精神障害の症状として発現したと認めるのが相当であり、上記各行為と本件自殺との間の相当因果関係も認めることができる」とした。

【結論・認容額】 一部認容。

国賠事案であったためY2とY3の個人としての不法行為責任は否定され、Y1の賠償責任が肯定された。

X1（亡Aの父親）＝亡Aの逸失利益・亡Aへの慰謝料・弁護士費用として3081万8745円等、X2（亡Aの母親）＝亡Aの逸失利益・亡Aへの慰謝料・弁護士費用として6929万3745円等。

【補足事項】 原判決（鳥取地米子支判平26.5.26 労判1099号5頁）は、2割の過失相殺を認めるなどした（本判決は過失相殺を認めなかった）。なお、本判決を不服としたX側により上告がなされたが、上告棄却・上告不受理の決定がなされている（最決平30.11.13 LEX/DB25542653）。

2 4 S K事件・東京高判平 29.10.26 労判 1172 号 26 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃
【業種・職種等】 公務労働・市役所（Y市）・K局S部Sセンター事務職（管理係業務主任（亡A）、先輩・指導担当者（B））
【当事者の関係性】 先輩 ⇒ 後輩（指導担当者（B） ⇒ 管理係業務主任（亡A））
<p>【言動に至る背景】 亡Aは、Y市の技能職員として採用され、教育委員会に出向を命じられ、学校の業務主事として勤務していたが、自らの希望でK局S部Sセンター（以下「本件センター」）に異動となり、Bの指導を受けた。当該異動前、亡Aは、「うつ病、適応障害を発症し、重症うつ状態レベル」であるなどと診断され、89日間の病気休暇を取得していた。</p> <p>行為者のBは、職場関係者により、自己主張が強く協調性に乏しい、言葉使いが乱暴でミスをした際には強く叱る、管理係に長く勤務している立場を利用して仕事を独占している、上司にも暴言を吐く、専任である計量業務の内容に関し他者に引き継いだり教えたりするのを拒否する、亡Aを除く同僚の中にはBから嫌がらせを受けた者もいる、本件センター管理係長のEもBに遠慮しているところがあったなどという認識及び評価がなされており、また、職場関係者の中には、Bの行動及び発言に苦勞させられ、心療内科に通ったことがある者も存在していた。</p> <p>Eは、Bに上記のような問題があることを認識していた。本件センター所長のFは、亡Aが「うつ病、適応障害」の病名で89日間の病気休暇を取得していることについて引継ぎを受けておらず、Eも同様に亡Aの上記病気休暇取得の事実を知らなかった。</p> <p>平成23年4月初旬から、亡AはBとペアを組み、Bと2人で公用車に乗って、銀行への入金・両替業務を開始したが、Bは、亡Aに対しても、指導係として職務について教示をする際、威圧感を感じるほどの大きな声を出し、厳しい言葉で注意をすることがあり、また、下記【言動の具体的内容】記載の言動に及んだ。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Bによる言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1）Bが亡Aの脇腹に暴行を加えたこと。</p> <p>（2）おおよそ3ヶ月に亘りBが亡Aに暴言等を継続的になしたこと。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 事実の存否についての判断となるが、Bによる上記言動（1）（2）について、</p> <p>本判決は、</p> <p>・「亡Aは、平成23年4月21日頃、Bから脇腹に暴行を受けたことは優に認定することができ、同年7月末頃まで、職場における優越性を背景とした暴言等のパワハラを継続的に受けていたものと推認することができる」とした。</p>

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、

市（Y）について、

・「安全配慮義務のひとつである職場環境調整義務として、良好な職場環境を保持するため、職場におけるパワハラ、すなわち、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を防止する義務を負い、パワハラの訴えがあったときには、その事実関係を調査し、調査の結果に基づき、加害者に対する指導、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負うものというべきである」とし、

・亡Aが精神疾患で「89日間の病気休暇を取得した旨の情報」が「Y市の組織内で適切に共有されなかったからといって、直ちに安全配慮義務に反するものということとはできない」としつつも、

・「亡Aの上司であったEは、亡Aからパワハラの訴えを受けたのであるから、パワハラの有無について事実関係を調査確認し、人事管理上の適切な措置を講じる義務があるにもかかわらず、事実確認をせず、かえって、職場における問題解決を拒否するかのよう態度を示し、Eから報告を受けたFも特段の指示をせず、ようやく7月末頃になって、Bが1人で入金・両替業務をする体制に変更したものの、それまでパワハラの訴えを放置し適切な対応をとらなかった」とし、「また、亡Aは、F宛の平成23年7月11日付けの『入金（その他）の件について』と題する書面…を作成しているところ、これは作成日付が記載されたものである上、X2は、亡Aが上記書面をFに渡した旨供述、陳述し、実際、同月末頃には、B1人で入金・両替業務をする体制に変更する措置が取られているのであるから、それをFに交付した可能性も高いが、Fはこれを否定している…上記の書面の交付を受け取っていたとすれば当然のこと、受け取っていなかったとしても、Fは、Eから亡Aのパワハラの訴えについて報告を受けたにもかかわらず、事実の確認等について指示をせず、放置したことに変わりがない」とし、

・Y市は、「亡Aのパワハラの訴えに適切に対応しなかったのであるから、職場環境調整義務に違反したものというべき」とし、

さらに、「Y市は、EやFは、亡Aのうつ病による病気休暇の取得の情報を知らなかったというが、亡Aを問題があるBと同じ管理係に配置したこと自体が問題ではなく、亡Aからのパワハラの訴えに適切に対応しなかったことが職場環境を調整する義務を怠ったものと評価されるものである」としつつ、

あるいは、また、「Fは、亡Aから、平成23年12月14日には体調不良を訴えられ、翌15日には、実際自殺念慮までも訴えられ、亡Aの精神状態が非常に危険な状況にあることを十分認識できたのであるから、直ちに亡Aの同意をとるなどし、自らあるいは部下に命じるなどして主治医等から意見を求め、産業医等に相談するなど適切に対処をする義務があったにもかかわらず、自己の判断で、勤務の継続をさせ、亡Aの精神状況を悪化させ、うつ病の症状を増悪させたのであるから、Y市には、この点において

も、安全配慮義務違反があるというべきである」とし、

安全配慮義務違反による国家賠償法 1 条 1 項の責任を肯定した。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の属性(うつ病の発症歴等)、言動の内容・態様・継続性、当事者間の人間関係(職場における優越性)等。

【その他特記事項】 本判決は、パワーハラスメントにつき、上記【行為者・使用者の法的責任】に記載したように、「職場におけるパワハラ、すなわち、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為」としている。このうち、「業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為」との部分は、本稿掲載のKD事件・大津地判平 30. 5. 24 労経速 2354 号 18 頁におけるものと同様である。

ところで、本判決は、「亡Aには、うつ病の既往症があり、異動前の職場において、ほぼ上限である 8 9 日間の病気休暇を取得した経過があったところ、B からパワハラを受け、それを訴えたにもかかわらず、上司らが適切に対応しなかったため、うつ病の症状を悪化させ、体調悪化により病気休暇を余儀なくされ、職を失いかねないことを苦に自殺したものと認められ」、「E や F が亡A からパワハラの訴えを受けた後に適切な対応をとり、亡A の心理的な負担等を軽減する措置をとっていれば、亡A のうつ症状がそれほど悪化することもなく、F が亡A から自殺念慮を訴えられた直後に主治医や産業医等に相談をして適切な対応をしていれば、亡A がそのうつ病を増悪させ、自殺することを防ぐことができた蓋然性が高かったものというべきである」として、Y 市の安全配慮義務違反と亡A の自殺との間の相当因果関係を肯定している。

また、本判決は、以下のように過失相殺をしており、下記【結論・認容額】は過失相殺後のものである。すなわち、本判決は、「亡A が、うつ病の症状を増悪させ、自殺するに至ったことについては、亡A の上記のうつ病の既往症による脆弱性が重大な素因となっていることもまた明らかであって、それは、損害の賠償に当たり、衡平の見地から斟酌すべき事情になることは否定できない」とし、また、「別居していた期間を除き、X らは、その両親として、亡A と同居して生活をし、また、X 2 が、上記別居期間中も概ね亡A と夕食を共にしており、亡A がうつ病で通院、服用し、B からパワハラを受け、E 及び F が、適切な対応をしなかったこと、同年 8 月頃からの不安定な状況や病状悪化等について認識していたことが認められるから、主治医等と連携をとるなどして、亡A のうつ病の症状が悪化しないように配慮する義務があったといえ、これは、損害の賠償に当たり、衡平の見地から斟酌すべき事情になるものというべきである」とし、「以上の各事実を併せ考えれば、亡A 及び X らに生じた損害については、過失相殺又は過失相殺の規定(民法 7 2 2 条 2 項)の類推適用により、亡A の素因及び X らの過失の割合を合計 7 割としてこれを減ずることが相当というべきである」とした。

ところで、本判決は、「安全配慮義務のひとつである職場環境調整義務」との判示をな

しているが、そもそも職場環境調整義務（いわゆる職場環境配慮義務を指しているものとも読み取れるが定かではない）を安全配慮義務に含まれる一類型というような理解をしてよいのかどうか、少なからぬ研究者が疑義を抱くものと解される。

【結論・認容額】 一部認容。

X 1（亡Aの親）＝亡A及び亡Aの両親であるXらの精神的苦痛に対する慰謝料・亡Aの逸失利益として959万9000円等、X 2（亡Aの親）＝亡A及び亡Aの両親であるXらの精神的苦痛に対する慰謝料・亡Aの逸失利益として959万9000円等。

【補足事項】 原判決（さいたま地判平 27. 11. 18 労判 1138 号 30 頁）は、8割の過失相殺を認めるなどした（本判決は、上記【その他特記事項】に記載したように、7割の過失相殺を認めた）。

25 KS事件・名古屋高判平 29.11.30 労判 1175 号 26 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃、過大な要求
【業種・職種等】 青果物仲卸業（Y 1 社）・経理ないし営業事務（経理ないし営業事務担当者（亡 A）、先輩従業員・指導担当者（Y 2、Y 3））
【当事者の関係性】 先輩 ⇒ 後輩（指導担当者（Y 2、Y 3） ⇒ 経理ないし営業事務担当者（亡 A））
【言動に至る背景】 亡 A においては数字や日付の入力ミスといった仕事上のミスが多かったことなどから、Y 2・Y 3 は下記【言動の具体的内容】記載の言動に及んだ。
<p>【言動の具体的内容】 Y 2・Y 3 による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>Y 2 について</p> <p>（1）亡 A に対し深夜架電したこと、及び出社を指示したこと。</p> <p>（2）亡 A のミスに対し注意し叱責したこと。</p> <p>Y 3 について</p> <p>（3）亡 A に対し「てめえ」「あんた、同じミスばかりして」などと厳しい口調で叱責したこと。</p> <p>（4）亡 A に対し、「親に出てきてもらうくらいなら、社会人としての自覚を持って自分自身もミスのないようにしっかりしてほしい」と述べたこと。</p> <p>（5）亡 A の配置転換後、亡 A に対し、E D P 室において、Y 2 とともに叱責していたほか、自身でも別途亡 A を呼び出して叱責したこと。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y 2・Y 3 による上記言動について、本判決は、</p> <p>まず、Y 2 によるものについて、</p> <p>（1）につき、</p> <p>・「Y 1 社には夜勤担当者がいるものの、Y 2 は、夜勤担当者から、夜遅くに、システムエラー等の問い合わせを受け、自ら電話で対応したり、Y 1 社の本社に戻って伝票を入力し直したりし、必要な場合には営業事務担当者に電話等で確認していたこと」等に照らせば、「上記各架電は、夜勤担当者からの問い合わせに回答するため、営業事務担当者であった亡 A に対して事実確認等をする目的で行われたものであり、また、出社指示は、Y 2 が出社できない等の状況の下で、入力担当者である亡 A に代わりに出社するよう依頼したものである」旨の Y 2 の本人尋問における供述は信用でき、</p> <p>・Y 2 による「電話連絡や出社指示は、業務上の必要性によるものであったといえ」ることなどから、</p> <p>・「Y 2 の亡 A に対する深夜の架電及び出社指示は、業務として適正な範囲を超えるも</p>

のではなく、亡Aに対し精神的又は身体的苦痛を与える行為とまでは評価できないから、不法行為に該当しない」とし、

(2)につき、

・「Y2は、亡Aがミスをするが多かったことから、事実確認や注意のために亡AをEDP室に呼び出すことも多く、その際には、亡Aに対し、(Y3在席時には同人とともに)「何度言ったらわかるの」などと強い口調で注意・叱責をするなどしており、同じ注意・叱責を何回も繰り返し、相応に長い時間にわたることもあったことが認められ、

・「かかるY2の亡Aに対する叱責行為は、その態様、頻度等に照らして、Y3の場合と同様に、業務上の適正な指導の範囲を超えて、亡Aに精神的苦痛を与えるものであったと認められるから、不法行為に該当するというべきであ」り、

・「かかる叱責の態様に照らせば、Y2において、これが社会通念上許容される業務上の適正な指導の範囲を超えて不法行為に該当するものであることを認識することは容易であったと認められる」ことから、

・「Y2は、上記行為について不法行為責任を負うというべきである」とした。

次に、Y3によるものについて、

・(3)(4)(5)を「本件叱責行為」と包括した上で、

・「Y3は、亡Aに対し、業務上の指導を行う立場にあった」とし、

・亡Aにおいて仕事上のミスが減ることはなかった原因は、「亡A自身の注意不足のみならず」、平成23年1月以降Y1社の取締役であった「Bが心配したとおり…Y3が感情的に亡Aに対する叱責を繰り返したことにより亡Aの心理的負荷が蓄積されたことも相当程度影響しているものとみるのが相当であ」り、

・また、「Y3は…Bから、亡Aのミスが減らないのはY3が亡Aに対して注意する際に徐々にきつい口調になることも原因ではないかと指摘されるとともに、亡Aに対して注意をする際にはもう少し優しい口調で行うよう注意を受けたことがあり」、EDP室に勤務していた者からも「Y3の亡Aに対する注意がパワーハラスメントに該当するおそれがある旨の指摘を受けたこともある」ことから、「Y3は、亡Aに対して強い口調で注意することが亡Aに対し威圧感や恐怖心を与えることはあっても、必ずしもミスの防止に繋がらないことや、社会問題化しているパワーハラスメントに該当する可能性があることを認識していたものと認められる」とした上で、

・「Y3は…繰り返し注意をしても亡Aのミスが減らないことに怒りを覚えて一層感情的に亡Aを叱責するようになり」、また亡Aの母である「X2がBに対し、Y3の言動について注意するよう申入れたことについても好ましく思っていなかった」とし、

・以上のような「Y3の亡Aに対する叱責の態様及び叱責の際のY3の心理状態に加え、亡Aが高等学校卒業直後の平成21年4月にY1社へ入社したこと…及び平成24年4月以降、亡Aが同月に引き継いで間もない新しい業務に従事していたこと…に鑑みると、平成23年秋頃以降、Y3が亡Aに対して、継続的かつ頻回に、叱責等を行ったことは、

<p>亡Aに対し、一方的に威圧感や恐怖心を与えるものであったといえるから、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えて、亡Aに精神的苦痛を与えるものであると認められる。以上により、Y3の本件叱責行為は、不法行為に該当する」とした。</p> <p>・なお、Y3による「亡Aに対する指導は亡Aの仕事上のミスの頻発に起因するものであり、人格的非難を伴うものや亡Aの属人性を理由とするものではないから、正当な指導の範囲内であり、不法行為を構成するものではない旨」の主張については、「叱責（指導）の態様、頻度及び継続性」に照らせば、Y3の本件叱責行為は、業務上の適正な指導の範囲を超えるものであるというほかなく、たとえ、それが亡Aの仕事上のミスの頻発に起因したとしても、Y3の不法行為責任を否定することはできない」とした。</p>
<p>【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、</p> <p>行為者（Y2）について、</p> <p>上記言動（1）につき不法行為の成立を否定し、（2）につき不法行為の成立を肯定した。</p> <p>行為者（Y3）について、</p> <p>上記言動（3）（4）（5）につき、不法行為の成立を肯定した。</p> <p>使用者（Y）について、</p> <p>・「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務（雇用契約上の安全配慮義務及び不法行為上の注意義務）を負うと解するのが相当である」と説示した上で、</p> <p>・各事実に評価を加えた後、「Y1社が、Y3の本件叱責行為及びY2の指導・叱責について、制止・改善を求めず、また、亡Aの業務内容や業務分配の見直し等を怠ったことは、Y1社の義務違反に該当」するとして、</p> <p>・Y1社の不法行為責任及び債務不履行責任を肯定し、Y2とY3の言動につきY1社の使用者責任を肯定した。</p>
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】</p> <p>被行為者の属性(高等学校卒業直後の入社、配置転換後の新業務従事)、被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、言動の内容・態様・頻度・継続性、被行為者の心理的負荷の蓄積の程度等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決では、Y2の言動につき、「強い口調で注意・叱責をするなどしており、同じ注意・叱責を何回も繰り返し、相応に長い時間にわたることもあった」としている。これに関し、本判決は、「Y2は、原審において、亡Aを呼び出した頻度について週1回くらいで、時間は10分くらいであった旨供述し、Y3は、原審において、亡Aを呼び出した頻度について1週間に1回もない、時間はそれほどではない、Y2が同席しているときに自分が注意したことはない旨供述する。しかし、営業職だったEは、本来であれば5分で済むようなことなのに1時間近く同じことを何回も繰</p>

り返していたと述べている…こと、Fは、原審において、亡Aは毎日のようにEDP室に呼ばれていた、EDP室にいる時間は、長い時は20～30分、普通で10～15分と述べていること、2階で勤務していたGも**結構な頻度でY2とY3に怒られていた、亡Aのように毎日怒られている人は見たことがない**と述べている…こと、Hは、本件配置転換前、Y3が亡Aに対しかなり強い威圧的口調で何でこうなったのか等と何回も何回も繰り返していた、亡AはEDP室でY2とY3からよく注意されていたと述べている…ことからすると、上記のとおり」事実を認定するのが相当としている。

なお、本判決は、Y1社の不法行為（使用者責任を含む）と亡Aの自殺との間の相当因果関係を認め、結果の予見可能性につき、

・厚生労働省による呼びかけ等から、「使用者は、平成24年当時、仕事の負担が急に増えたり、職場でサポートが得られないといった事由から、労働者がうつ病になり、自殺に至る場合もあり得ることを認識できたのであるから、うつ病発症の原因となる事実ないし状況を認識し、あるいは容易に認識することができた場合には、労働者が業務上の原因で自殺することを予見することが可能であったというべきである」とし、

・「そして、Y3及びY2による違法な注意・叱責とこれについてY1社が適切な対応を取らなかったこと、及び亡Aの業務内容や業務分配の見直しをすべき義務があったのにこれをしなかったということを、Y1社は認識し、あるいは容易に認識できるものであったから、Y1社には亡Aの自殺について予見可能性があった」とした。

【結論・認容額】 一部認容。

（Y1社）X1に対し3190万3783円（うち27万5000円はY3と連帯、うち27万5000円はY2及びY3と連帯）、X2に対し2384万2643円（うち27万5000円はY3と連帯、うち27万5000円はY2及びY3と連帯）、

（Y2）X1に対し27万5000円（Y1社及びY3と連帯）、X2に対し27万5000円（Y1社及びY3と連帯）、

（Y3）X1に対し55万円（うち27万5000円をY1社と連帯、27万5000円をY1社及びY2と連帯）、X2に対し55万円（うち27万5000円をY1社と連帯、27万5000円をY1社及びY2と連帯）。

なお、内訳は、亡Aの逸失利益・亡Aへの慰謝料・亡Aの葬祭料・Xらへの慰謝料・弁護士費用といったところとなるが、労災保険給付額からの控除がなされている。

【補足事項】 原判決（名古屋地判平29.1.27 労判1175号46頁）は、亡Aへの慰謝料150万円等を認容するにとどまっていた。なお、本判決を不服としたY側により上告がなされたが、上告不受理の決定がなされている（最決平30.11.13 LEX/DB25562357）。

26 KD事件・大津地判平 30.5.24 労経速 2354 号 18 頁

【請求】 損害賠償等請求
【類型】 精神的な攻撃、過大な要求
【業種・職種等】 家電量販店（Y 2）・販売事務（レジ又は販売業務係（亡 A（「LP」＝フルタイム勤務の時給制非正規労働者））、店長（Y 1））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（店長（Y 1） ⇒ レジ又は販売業務係（亡 A））
【言動に至る背景】 亡 A は、許容されない値引きなど、複数の不適正な行為ないし禁止されている行為をなすなどの問題行動があったため、Y 1 は、下記【言動の具体的内容】記載の言動に及んだ。
<p>【言動の具体的内容】 Y 1 による言動のうち、本件で争点となったのは、おおよそ以下の言動である。</p> <p>（1） Y 1 が亡 A をして 3 通の注意書を作成させたこと。</p> <p>（2） Y 1 が亡 A の希望に反するシフト変更をしたこと。</p> <p>（3） Y 1 が亡 A に対して声を荒げて大声で叱責したこと。</p> <p>（4） Y 1 が亡 A を価格調査業務に配置換えしたこと。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Y 1 による上記言動について、本判決は、</p> <p>（1）について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・亡 A による「不適正な処理が続いた場合に、口頭による注意では足りず、注意書を作成させる必要があると判断することも十分あり得」、 ・「Y 2 社における注意書とは、従業員に今後の改善策を検討させるにとどまるものであって、顛末書や始末書のような性質を有するものではないこと」からすれば、 ・「Y 1 が亡 A をして 3 通の注意書を作成させた行為は、業務上の必要性及び相当性が認められる行為であると解するのが相当」であるなどとして、「パワハラ（業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為）の一環であると評価することはできない」とし、 <p>（2）について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シフトの編成は Y 2 社に「一定の裁量が認められるべき行為」であり、 ・亡 A が販売やレジ業務で不適切な処理を繰り返していたため、「亡 A をこれらの業務に直接携わることのない部署に配置換えする方針で動いていた」ところ、そうした方針が不合理であったとはいえず、 ・「本件シフト変更にあたっては、亡 A のみでなく、本件店舗に勤務する他のパートナー従業員のシフトについても、必ずしもその意に沿わない変更が行われたこと」も「踏まえば、本件シフト変更は、亡 A を販売やレジ業務に直接携わることのない部署に配置換えすることに伴う本件店舗の従業員全体の担当業務の調整という業務上の必要性から行われたもの」と考えるのが自然」であるなどとして、本件シフト変更そのものについて

ては、パワハラの一環であったと評価することはできないとし、

(3) について、

言動の態様としてはある程度強いものであったと言えるが、

・「あくまで、何度も不適切な処理を繰り返した亡Aに十分な反省が見られず」、亡Aより反論されたために「一時的に感情を抑制できずにされた叱責」であり、

・「叱責の内容自体が根拠のない不合理なもの」であったわけではなく

・「それ以外に、大声での叱責が反復継続して繰り返し行われていたとか、他の従業員の面前で見せしめとして行われていたなど、業務の適正な範囲を超えた叱責があったことを窺わせる事情を認めるに足る証拠」もない

ということを踏まえ、「亡AにもY1に叱責を受けてもやむを得ない部分があったことは否定できない」などとして、いずれもパワハラの一環であったと評価できないとした。

(4) について、

・「Y1が亡Aに意向打診した際に説明した価格調査業務の内容は、Y2社の親会社である訴外Kが編成するマーケットリサーチプロジェクトチームの業務内容に匹敵する業務量であるにもかかわらず、これをLP1人が地域で競合する1店舗のみに専従するという意味において、極めて特異な内容のもの」であり、

・「たとえ、Y1に、亡Aに対して積極的に嫌がらせをし、あるいは、本件店舗を辞めさせる意図まではなかった」としても、「本件配置換えの結果、亡Aに対して過重な内容の業務を強いることになり、この業務に強い忌避感を示す亡Aに強い精神的苦痛を与えることになるとの認識に欠けるところはなかったというべき」であるなどとして、本件配置換え指示は、「亡Aに対し、業務の適正な範囲を超えた過重なものであって、強い精神的苦痛を与える業務に従事することを求める行為であるという意味で、不法行為に該当すると評価するのが相当であるというべきである」とした。

【行為者・使用者の法的責任】本判決は、

行為者（Y1）について、

上記言動（4）についてのみ、不法行為の成立を肯定した。

使用者（Y2）について、

上記につき、使用者責任を肯定したが、

Y2におけるパワハラ防止体制の存否に関しては、

・「労働契約法5条が、『使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。』と規定しているとおり、使用者は、労働者が職場において行われるパワハラ等によって不利益を受け、又は就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じる義務（職場環境配慮義務。雇用機会均等法11条1項参照。）を負っており、同義務に違反して、パワハラ

<p>を放置することは許されないというべきである」との規範を立て、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・そのあてはめとして、「Y 2 社においては、店長等の管理職従業員に対してパワハラ の防止についての研修を行っていること、パワハラに関する相談窓口を人事部及び労働 組合に設置した上でこれを周知するなど、パワハラ防止の啓蒙活動、注意喚起を行って いることが認められるし、本件においても、亡AはY 1 からの本件配置換え指示につい て、パワハラに関する相談窓口となっているY 2 社労働組合の書記長に対して相談した ところ、書記長は、これを受けて部長に対して本件配置換えを実行させないように指示 されたいとの連絡をしているのであって、Y 2 社における相談窓口が実質的に機能して いたことも認められる」などとし、 ・「以上によれば、Y 2 社としては、パワハラを防止するための施策を講じるととも に、パワハラ被害を救済するための従業員からの相談対応の体制も整えていたと認める のが相当であるから、Y 2 社の職場環境配慮義務違反を認めることはできない」とし た。
<p>【判断にあたっての主な考慮要素】 被行為者における問題行動の有無とその内容、行為者 の目的、業務上の必要性・相当性、言動の内容・態様・継続性、被行為者に課された業務量・ 内容・範囲等。</p>
<p>【その他特記事項】 本判決は、パワハラを「業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体 的苦痛を与える行為」としているが、これは、本稿掲載のS K 事件・東京高判平 29. 10. 26 労判 1172 号 26 頁におけるその一部と同様である。</p> <p>ところで、Y 2 社におけるパワハラ防止体制の存否についての本判決の判断は、上記 【行為者・使用者の法的責任】に記載した通りである。しかし、Y 2 社の「パワハラに 関する相談窓口」として、「人事部」のほか、本来全く別個の組織であるはずの「Y 労 働組合」を挙げ、それをY 2 社の職場環境配慮義務違反の有無に関する判断の材料とし ている点に疑義を抱く研究者は少なくないものと解される。</p> <p>なお、本判決は、本件配置換え指示と亡Aの自死との相当因果関係を否定した。</p>
<p>【結論・認容額】 一部認容。</p> <p>(Y 1、Y 2 社連帯で) X 1 (亡Aの夫) = 5 5 万円 (慰謝料) 及び5 万円 (弁護士費 用) 等、X 2 (亡Aの長男) = 5 5 万円 (慰謝料) 及び5 万円 (弁護士費用) 等。</p>
<p>【補足事項】 特になし。</p>