

ハラスメントの失敗学 ～判例を主な素材として～

近畿大学法学部 三柴 丈典

Ⅲ 法情報

1 前書き

1 前書き

ハラスメントは、EUやその加盟諸国の多くでは、精神的な暴力と理解されており、①「人格や尊厳を傷つける」、②「差別的である」、③「敵意がある」、④「不快感により雇用環境を悪化させる(場合によっては心身の健康を悪化させる)」、⑤「ひいては雇用不安をもたらす」などのキーワードを織り込んだ条文を設けて規制している国も多い。

フランスでは、刑法典と労働法典の双方で、罰則付きの規制を設けている。

1 前書き

他方、日本では、厚生労働省のワーキング・グループが打ち出した定義⁴が比較的好く知られているが、基本的には社会啓発・紛争防止目的であり、裁判に直接影響するものではない。

司法では、多くの民事裁判例が出され、上述した通り、パワー・ハラスメントの用語を用いるものや、独自に定義を示すものも出ている(ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件東京地判平成24年3月9日労働判例1050号68頁(控訴審:東京高判平成25年2月27日労働判例1072号5頁)など)。

5

1 前書き

4 「職場のパワーハラスメントとは、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をいう」(厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」(平成24年3月))。

6

1 前書き

裁判上は刑事犯罪の周辺で不法行為構成が採られることが多いが、時に安全配慮義務違反や人格権侵害の構成も採られる。

パワハラ加害者「とされる」労働者への懲戒処分などの不利益措置の法的効力が争われることもあるし、人事評価や降格、配転などの人事措置がパワハラの一環としてその法的効力が争われることもある。

そして何より、労災認定を巡る訴訟が少なからず起き、判例と国の認定基準(内部通達)の相互作用を生んでいる。特に「適正な業務の範囲」の確定をめぐる価値判断が戦場となることが多い。

7

2 関連法規・法理

8

2 関連法規・法理

厚生労働省のワーキング・グループ報告には、提示したパワハラ定義を具体化するため、以下のような行為類型が例示されている。これには、①刑事犯罪となるもの、②民事上違法となるもの、③その他の3種が含まれる。

以下では、この分類に捉われず、その3種について、簡潔な解説を試みる。

①暴行・傷害(身体的な攻撃)、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)、③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)、⑥私的なことに過度に立ち入ること。

9

2 関連法規・法理

(1) 刑事犯罪となるもの

もとより、刑事司法は、罪刑法定主義の要請を受けるうえ、可罰的違法性の考慮、起訴後に確実に有罪にする必要性などから、厳格に運用され、特にハラスメントに関わる精神的犯罪の告訴の受理や送検、起訴には慎重な姿勢がとられることが多い。

しかし、司法は、刑事犯罪はもちろん、その周辺領域(いわば「一等前後賞付近」)を民事上違法と判断する傾向にあることから、刑事犯罪に関する法知識は不可欠である。

10

2 関連法規・法理

ア 名誉棄損罪(刑法第230条:親告罪)

「〇は、△課の□さんと不倫している(という噂がある)」、「〇の営業成績は△課で最低だ」など、具体的な事実を公然と指摘することにより、人の社会的評価を低下させる行為を処罰の対象とするもの。

不特定多数への伝達を意図していれば、個別的な伝達でも公然性の要件を充たす。

人事会議など限られた者が参加する場での発言や、「〇の人間性には、・・・の面で問題がある」といった人物評価との区別が難しい発言は、概ね刑事犯罪とはされないだろうが、民事上は、背景脈絡との関係などから違法と判断される場合もある。

11

2 関連法規・法理

イ 侮辱罪(刑法第231条:親告罪)

「ばかやろう」、「お前なんか生きている価値がない」など、事実を指摘せず、ただ相手の人格をさげすむ発言やジェスチャーを公然と行うことで成立する。

人の社会的評価を保護法益とする点ではアと変わらない。

12

2 関連法規・法理

ウ 暴行罪(刑法第208条)

基本的には、殴る・蹴るなど、人のからだに向けられた有形力の行使であり、結果的に相手が傷害を負えば傷害罪となる。

もともと、過去の判例では、毛髪を根本から切る行為は暴行罪と評価され(大判明治45年6月20日刑録18輯96頁)、毛髪を抜く行為は傷害罪と評価される(大阪高判昭和29年5月31日高刑集7巻5号752頁)など、両者は質的に区別されている⁵。

13

2 関連法規・法理

5 その他、暴行罪と評価された例として、

お清めと称して食塩をふりかける行為(福岡高判昭和46年10月11日刑月3巻10号1311頁)や拡声器を使って耳元で大声を発する行為(大阪地判昭和42年5月13日下刑集9巻5号681頁)など、

傷害罪と評価された例として、

湖に突き落として失神させる行為(大判昭和8年9月6日刑集12巻1593頁)や暴行によりめまいや吐き気を起こさせる行為(大判昭和8年6月5日刑集12巻648頁)など

が挙げられる。

14

2 関連法規・法理

エ 傷害罪(狭義は刑法第204条、広義は同第204～208条の2)

暴行や傷害の意図により、傷害の結果が生じた場合に成立する。

傷害について、代表的判例は、「あまねく健康状態を不良に変更する場合」と広く解しており(最1小決昭和32年4月23日刑集11巻4号1393頁)、嫌がらせ電話による神経衰弱なども該当する(東京地判昭和54年8月10日判例時報943号122頁など)が、処罰に値する程度が求められる(名古屋高金沢支判昭和40年10月14日高刑集18巻6号691頁)。

なお、近年、監禁によりPTSDを発症させたケースにも本罪の適用が認められた(最2小判平成24年7月24日刑集66巻8号709頁)。

15

2 関連法規・法理

オ 脅迫罪(刑法第222条)

「殺す」、「しばく」、「何をするかわからない」など、通常、人が大切だと思うもの(本人や親族の生命・身体・名誉・財産)に危害を加える旨を告知することで成立し、保護法益は人の意思決定の自由にある。

単に相手を怖がらせる目的で「告訴する」と告知することも本罪に該当し得る。

方法には態度等も含まれるので、暴力団員の同席等も含まれるほか、第三者が危害を加える旨の告知も、その者への影響可能性を伝えたと評価できれば成立し得る(最2小判昭和27年7月25日刑集6巻7号941頁)。

本罪は抽象的危険犯なので、畏怖させる言動か否かは一般人を基準に判断されるが、被害者の年齢、性別等の客観的条件は考慮される(東京高判昭和33年6月28日東高刑報9巻6号169頁)。

16

2 関連法規・法理

カ 強要罪(刑法第223条)

本人やその親族への脅迫や暴行により、義務のない行為を強制したり、権利行使を妨害すると成立する。

財物の提供などを目的とした強要は恐喝罪(刑法第249条)に当たる。
よって、退職届や反省文の執筆の強制などが該当し得る。

17

2 関連法規・法理

(2) 民事上違法となるもの

民事裁判は、基本的には自主的には実現できなかった私人間の利害の調整を目的としており、たとえば損害賠償訴訟では、既に生じた損害の分配が図られるので、第一に問われるのは責任を負うべき事由(帰責事由という)の有無であって、行為の悪質さではない。

とはいえ、特にハラスメントに関する事件では、裁判所は過失責任の認定に際して行為の悪質さも重視するし、現に、民事責任の負担は、加害者側にさまざまな不利益をもたらし得るため、ハラスメントにかかる民事裁判例の傾向を知ることにも応分の意義がある。

18

2 関連法規・法理

ア 不法行為(民法第709条、710条、第715条など)に当たるもの

不法行為の成立要件のうち、概ね主な争点となるのは過失の有無であり、過失とは、概ね、「その場面、その立場でなすべきこと(注意義務)をなさなかった」という法的な評価だと理解されて来た。

その注意義務について、セクシュアル・ハラスメントに関する代表的判例(福岡Q企画出版社事件福岡地判平成4年4月16日労働判例607号6頁)は、

「労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する」義務もその一環だと述べた。

19

2 関連法規・法理

その後、市職員が上司らによる集団的ないじめにより自殺した事案にこの理論を応用し、

使用者は、いじめについて、制止、責任者や加害者による謝罪、事実関係の調査、調査結果に基づく速やかな対応(加害者への適切な措置、本人の配転を含む防止策)等を講じるべき安全配慮義務がある

としつつ、国家賠償法上の救済を認める(実質的に不法行為責任を認めた)裁判例(川崎市水道局いじめ自殺事件東京高判平成15年3月25日労働判例849号87頁(原審:横浜地川崎支判平成14年6月27日労働判例833号)が現れた。

20

2 関連法規・法理

また、会社が共産党員やその同調者の孤立化を図ってなされた継続的な監視、他の従業員との交流の妨害、尾行や貸与したロッカー内の私物の写真撮影などの違法性が問われた関西電力事件最3小判平成7年9月5日労働判例680号28頁では、会社がとった一連の孤立化行動を一体として、

「自由な人間関係を形成する自由」を侵すと共に
名誉を毀損するものである
などとして、不法行為だと判断した。

21

2 関連法規・法理

ハラスメントにつき不法行為構成で賠償等を求める場合、安全配慮義務違反による場合とは異なり、上司・同僚など雇用者以外の加害者個人の責任が認められ得る。

その場合、たとえ、その個人が会社の業務上の方針に従い、いわば組織的過失を犯したのだとしても、会社から脅迫され、自由意思を奪われていた等の特殊な事情がなければ、免責されない。

使用者と共同不法行為を犯したとして、民法第719条に基づき、連帯責任を負うこととなる(同条に言及していないが、状況に応じた適切な対応を怠り、被災者の自殺を招いたという意味で直接的な加害者に当たる上司と使用者である企業の連帯責任を認めた好例として、三洋電機サービス事件東京高判平成14年7月23日労働判例852号73頁がある)。

22

2 関連法規・法理

従業員である加害者個人の故意や過失によって生じた被害者の損害について使用者が賠償責任を肩代わりした場合、その使用者は、民法第715条第3項に基づいて、加害者個人に清算を求め得る(：求償できる)が、仮に訴訟になれば、労使関係の特殊性などから、ほんらい支払うべき金額の一部しか認められないことが多い(代表例は、茨城石炭商事事件最1小判昭和51年7月8日民集30巻7号689頁。最近の例として、K興業事件大阪高判平成13年4月11日労働判例825号79頁など)。

23

2 関連法規・法理

ハラスメントに関する不法行為訴訟では、人格権侵害と主張されることがある。

不法行為の成立には、故意や過失、権利侵害などと共に損害の存在の証明が求められるが、人格権侵害は、それ自体が権利侵害に当たると共に、損害に当たると評価される。

従って、法律実務上、一般的に、被害者側にとっては、具体的な損害の証明の必要がなくなる点がメリットである一方、多額の賠償金額の支払い命令が出され難い点がデメリットと解されている。

24

2 関連法規・法理

なお、人格権を侵害する行為が「明らかに予想され、その侵害行為によって被害者が重大な損失を受けるおそれがあり、かつ、その回復を事後に図るのが不可能ないし著しく困難になると認められるときは侵害行為の差止め」が認められ得る（「石に泳ぐ魚」事件最3小判平成12年9月24日裁判所時報1324号5頁）。

25

2 関連法規・法理

イ 安全配慮義務(労働契約法第5条、民法第1条及び第415条)違反に当たるもの

安全配慮義務とは、要するに、労働災害(職業病を含む)の発生や、素因(持病や病気にかかりやすい特性)を持つ者の疾病への罹患や悪化を防ぐためのリスク管理義務のことである⁶。

6 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」講座労働法の再生第3巻：労働条件論の課題（2017年）273－296頁。

26

2 関連法規・法理

義務の負担者は、労働契約などの契約当事者にとどまらず、特別な社会的接触関係にある者なので、相手方の安全や衛生・健康に実質的に影響を与える立場にある者であれば該当し得る。

むしろ、職場によりリスクは異なるので、職場ごとに調査して対策を講じなければならず、既存の法令を形式的に遵守するだけでは果たされない。

27

2 関連法規・法理

ハラスメントとの関係では、著名な電通事件最2小判平成12年3月24日労働判例779号13頁が、以下のように、過度な疲労やストレスの防止義務が、不法行為法上の注意義務の内容だと宣言し、それが安全配慮義務の内容として受け継がれ、さらに、ハラスメント防止措置も同義務の内容と理解されるようになった（神戸地判平成25年3月13日労働判例1076号72頁など）。

28

2 関連法規・法理

「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、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである」

29

2 関連法規・法理

(3) その他

本来は広く使用者の裁量に委ねられる業務命令権の行使も、ハラスメントに当たるようなものであれば、権利濫用などとして違法評価を受ける。

たとえば、約20年間機械工として勤務した労働者を他の職種に配転した措置の合法性を審査した日産自動車事件村山工場事件東京高判昭和62年12月24日労働判例554号6頁は、

1審被告会社の就業規則の定め等から、職種変更命令権が同社に留保されていた以上、同社は、企業の合理的運営に資する以上、原則として職種変更を行い得る旨を述べつつ、

例外として、その命令が他の不当な動機、目的をもってなされたか、労働者に通常は耐え難い不利益をもたらすような特別な事情がある場合を挙げた。

30

2 関連法規・法理

これは、概ね、ハラスメントに当たる場合と読み替えられよう(転勤を伴う配転に関する東亜ペイント事件最2小判昭和61年7月14日労働判例477号6頁も、就業規則上の根拠規定、対象者が男子大卒営業職員であること等を前提に、同様の趣旨を述べている)。

また、近年は、就業規則等でハラスメントを規制している企業なども多く、現にハラスメントは、従業員の就労意欲などの目に見えにくい企業利益(企業秩序)を乱すことが多いので、それによる懲戒や解雇等の不利益処分も合法となり得る。

31

2 関連法規・法理

しかし、被害者(?)と加害者(?)の認識の乖離、ハラスメント概念の抽象性、多義性、立証の困難さなどから、処分の正当性が争われる例も少なくない。

それも、大学教員が原告となるケースが多く見受けられる。

処分の正当性の肯定例として、P大学(セクハラ)事件大阪高判平成24年2月28日労働判例1048号63頁など、

否定例として、日立不動産販売事件東京地判平成23年10月28日D1-Law判例体系などが挙げられる。

裁判所の認定事実をみていると、ハラスメントという概念を悪用して、使用者側が気に入らない労働者らを排除しようとする意図がうかがえる例もあるし、労働者側が、使用者や上司の立場にある者を陥れようとする意図がうかがえる例もあるなど、実に多様である。

32

3 判例

33

3 判例

(1) 代表的な判例

ア ハラスメントがもたらす心理的負荷の過重性を指摘し、当時の行政の判断指針にハラスメントを具体的に考慮させる内容の修正をもたらした例

34

名古屋南労基署長(中部電力)事件
名古屋高判平成19年10月31日労働判例954号31頁
【確定】

35

3(1)ア 名古屋南労基署長(中部電力)事件

【事実関係】

被災者(Z)は、工業高校を卒業して中部電力に入社後、約15年ほどは特定の部署で技術職として勤務していたが、別の部署に配置後に主任に昇格し、慣れない業務で、なおかつ部下の管理、予算・計画など、責任の重い職務を任されて許容の限界を超え、評価も最低となり、追い詰められていった。

36

3(1)ア 名古屋南労基署長(中部電力)事件

【事実関係】

法定時間外労働は月30－100時間程度に達したほか、苦心して遂行し、やっと直属の上司の了解を得た業務について、更に上位の上司(F課長)から繰り返しやり直しを命じられる、他の課員の前で「主任失格だ」、「お前なんか、いてもなくても同じだ」等の発言を受ける、Zのみが結婚指輪を外せと指示される、自らを責める内容の反省文の執筆を強要される等の出来事を経て、うつ病に罹患し、自家用車内で焼身自殺した。そこで、遺族が遺族補償年金等を申請したところ、労基署長から不支給決定を受けたため、取消訴訟を提起した。

37

3(1)ア 名古屋南労基署長(中部電力)事件

【判旨～X請求認容～】

行政の策定した判断指針(労働省労働基準局長通達平成11年9月14日付け基発544号)は、上級行政庁が下部行政機関に運用基準を示した通達に過ぎず、内容的にも十全とは言えないので、業務起因性の判断に際しては、判断指針を参考にしつつ、個別の事案に即して相当因果関係を判断する。

38

3(1)ア 名古屋南労基署長(中部電力)事件

【判旨～X請求認容～】

本件認定事実によれば、Zが晒された業務等による心理的負荷は、一般的平均的労働者に対し、社会通念上、うつ病を発生させるに足りる危険性を有するものだったので、当該業務とZのうつ病発症には相当因果関係が認められる。

そして、Zの自殺前の言動から、Zの自殺と業務には条件関係があり、Zはうつ病によって正常な判断能力が阻害されるなどして自殺に及んだと推定できるので、Zのうつ病発症と自殺の間にも相当因果関係が認められる。

39

3(1)ア 名古屋南労基署長(中部電力)事件

【汲み取り得る示唆】

公然性のある人格否定的発言、不条理な指示の繰り返し、差別的な指示等が過重な心理的負荷要因と評価され易い。

裁判所は、行政が発出した労災認定の指針を相対視し、ストレス要因をより広く、重く捉える傾向にあった。複数のストレス要因を合算して(「合わせ技一本」で)評価する傾向もある。

現行の精神障害の労災認定に関する認定基準(「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(平成23年12月26日基発1226第1号別添))についても基本的には同じだが、判例との相互作用や完成度の向上もあり、これに沿った判断を行う判例が増えている。

40

3 判例

(1) 代表的な判例

イ パワハラという用語が裁判所で使用されるようになり始めた頃に、違法なハラスメントの判断要素を、人格否定的要素を強調しつつ、具体的に示した例

41

静岡労基署長(日研化学)事件
東京地判平成19年10月15日労働判例950号5頁
【確定】

42

3(1)イ 静岡労基署長(日研化学)事件

【事実関係】

大学卒業後に製薬会社である訴外A社に入社してMR(医療情報担当者)として勤務していた被災者(Z)は、入社7年目に静岡に転勤後、そこに新たに赴任して来たF係長に、仕事上の能力に問題ありとみなされ、

「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している」、「どこへ飛ばされよう」と・・・Zは仕事しない奴だと言い触らしたる、「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒」

などの厳しい言葉を浴びせられるようになり、約2年後に仕事上のトラブルも重なって縊死した。

43

3(1)イ 静岡労基署長(日研化学)事件

【事実関係】

そこで、X(Zの妻)が、遺族補償年金等を申請したが不支給決定を受け、審査請求・再審査請求も棄却されたため、取消訴訟を提起した。

なお、F係長は、ものの言い方がきつく、決めつけたような言い方をし、自分の仕事はよくできるが、部下らから慕われていなかった。

44

3(1)イ 静岡労基署長(日研化学)事件

【判旨～X請求認容～】

一般に、上司一部下間で軋轢が生じることは避け難いが、その内容が、通常予定される範疇を超える場合、精神障害を発症させる程度に過重といえる。

本件は、

- ①組織でZより上位の立場にあるF係長のことばがZの人格やキャリアを否定する苛烈なものだったこと、
 - ②その態度に嫌悪の感情の側面があったこと、
 - ③過度に直截な言い方をしていたこと、
 - ④職場に上司とのトラブルについて部下をフォローする体制がなかったこと、
- の4点から、F係長の態度によるZの心理的負荷は、精神障害を発症させる程度に過重なものと評価できる。

45

3(1)イ 静岡労基署長(日研化学)事件

【汲み取り得る示唆】

パワハラを過重負荷と認定する際の判断要素は上記の4つだが、
その中心は①(部下の人格やキャリアを否定するような言動)であって、他はその補完的要素に過ぎないこと、

ストレス要因の過重性評価は、一般人を基準に行われるが、職務上の地位、心理状況など本人の置かれた条件は考慮されること、

ハラスメントの認定に際して本人の職務遂行能力(の低さ)はさほど考慮されないこと

などが示唆される。

46

3 判例

(1) 代表的な判例

ウ 不正経理を行い、指導を受けても改善しなかった／できなかった所長職労働者への上司の厳しい叱責をやむを得ないので、過失責任なしなどと判断した例

47

前田道路事件
高松高判平成21年4月23日労働判例990号134頁
【上告が認められず、確定】

48

3(1)ウ 前田道路事件

【事実関係】

20代半ばで建設業を営むYに入社し、40代前半で営業所所長に就任した亡Aは、就任直後から、架空出来高の計上などの不正経理を行うようになり、上司の工務部長Gが発見して3ヵ月ほど後までに是正するよう指導を受けたが従わず、是正したと虚偽の報告をした。

翌年にはそのことが発覚し、支店長に昇格していたGは、次の会計年度までの解消を目指して、工事日報の作成、大型工事の利益の架空出来高への充当などを指導した。

49

3(1)ウ 前田道路事件

【事実関係】

それでもなお、工事日報を作成しなかったため、Gの後任の工務部長Fは、日報を毎朝FAXで送らせ、電話で叱責するようになった。亡Aは、この頃に「怒られるのも、言い訳するのも、つかれました」と書かれた遺書を作成し、周囲からも、携帯電話を持ち歩かなくなる等の変調がみられた。

その翌月に開催された支店幹部らが参加する会議で、「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」等の叱責を受け、その3日後に勤務先の営業所付近で自殺した。そこで、亡Aの遺族(X1、X2)が、Yを相手方として、不法行為等に基づく損害賠償を求めて提訴した。

50

3(1)ウ 前田道路事件

【事実関係】

1審(松山地判平成20年7月1日労働判例968号37頁)は、上司の亡Aに対する改善指導は、正当な業務範囲内に入るものの、社会通念上許される業務上の指導の範疇を超え、Yには不法行為又は安全配慮義務違反があり、亡Aの自殺は、その結果生じたものと判断したが、亡Aの不正経理を理由に6割の過失相殺を行った。

51

3(1)ウ 前田道路事件

【判旨～X請求認容～】

たしかに、上司が亡Aに行った業務改善指導の目標は達成が容易ではなかったし、工事日報の確認の際に強く叱責されたこと等が認められるが、当初発覚して是正の指示を受けた架空出来高等の不正経理が1年以上経っても是正されていなかったことや、業務上必要な工事日報が作成されていなかったことを踏まえると、「ある程度の厳しい改善指導をすることは、Aの上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあり、不法行為には当たらない。

52

3(1)ウ 前田道路事件

【判旨～X請求認容～】

また、亡Aが自殺の前に恒常的に著しい長時間労働に従事していたとはいえ、自殺の兆候はみられず、業務改善指導の内容も不可能なものではなかったことから、Aのうつ病発症とそれによる自殺について、Aの上司らに予見可能性はなく、Yの安全配慮義務違反も認められない。

53

3(1)ウ 前田道路事件

【汲み取り得る示唆】

上司の叱責がもたらす心理的負荷の強度の評価には、価値判断が介在する。裁判所は、労働者が不正経理などの秩序違反行動により自縄自縛状態に陥り、強い叱責を受けた場合などには、いわば自業自得と判断する可能性があることが窺われる。

もつとも、能力不足にかかる叱責は、強度がそのまま認められ、違法判断も受け易い。

54

3 判例

(2) 最近の判例①～平成22年から平成25年に出たもの～

この時期の裁判例につき、要点のみを記す。

55

3 判例(2)①

ア 地公災基金愛知県支部長(A市役所職員・うつ病自殺)事件
名古屋高判平成22年5月21日労働判例1013号102頁
【上告】

56

3 判例(2)①

新規配属部署で課長職にあった市職員(Z)が、業務に詳しく、部下への指摘も概ね正当だが、過剰にわたる部長の言動と業務自体の心理的負荷に苛まれてうつ病を発症し、自殺した事案につき、公務災害該当性を認めた。

判決が

過重な心理的負荷をもたらす要素としてパワーハラスメント(パワハラ)という文言を積極的に使用していること、

高圧的、攻撃的等の言動の態様と共に、部下の個性や能力を配慮しないことをパワハラ^の判断要素としていること、

Zの部下に対する上司の叱責もZへの過重な心理的負荷をもたらしたとしていること等が特筆される。

57

3 判例(2)①

イ 藍澤証券事件

東京高判平成22年5月27日労働判例1011号20頁

【確定】

58

3 判例(2)①

うつ病により精神障害認定を受け、会社(Y)に障害者雇用枠で有期雇用されていた労働者(X)が、作業上のミスを重ね、指導を受けて一度契約を更新されたが改善せず、ミスを隠べいするなどしたため雇止めされた事案につき、その適法性を認めると共に、雇用期間中にハラスメントがあったとするXの主張を斥けた。

判決は、

ハラスメントの事実自体を否定したが、その前提として、Xの主張における事実認識の偏りや曲解を指摘したこと、

雇止めの適法性を認める根拠として、Yが行った配慮(簡易な業務の割当てと指導者の選任)と併せ、障害者雇用促進法第4条を参照しつつ、Xの自助努力の不足(ミスを改善せず、隠べいしたこと等)を指摘したこと

が特筆される。

59

3 判例(2)①

ウ 日本ファンド(パワハラ)事件

東京地判平成22年7月27日労働判例1016号35頁

【確定】

60

3 判例(2)①

消費者金融会社(Y1)の部長(Y2)が、3名の労働者(X1、X2、X3)に対して行った、

- ①過度な叱責、暴力(対X3)、
 - ②喫煙者だとして頻りに扇風機の風を当てた行為(対X1、X2)、
 - ③「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」との念書を提出させた行為(対X2)、
 - ④昼食時に他の従業員1名の前でその配偶者に言及し、「よくこんな奴と結婚したな。もの好きもいるもんだ」等の発言をした行為(対X3)
- 等につき、Yらの過失責任等が問われた事案で、Y2の不法行為責任とY1の使用
者責任を認めた。

61

3 判例(2)①

判決が、

昼食時の言動も、事業執行中の延長線上の行為として使用者責任を認めたこと、

「よくこんな奴と・・・」との発言を本人と配偶者の双方を侮辱する趣旨と解釈したこと

が特筆される。

従業員1名の前での発言なので、刑法上の侮辱罪との関係では構成要件の1つである公然性に乏しいが、民事上は不法行為となり得ることがうかがえる。

62

3 判例(2)①

エ 池袋労基署長(光通信)事件

東京地判平成22年8月25日労働経済判例速報2086号14頁

【控訴後帰趨不明】

63

3 判例(2)①

文科系の大学院を修了後、雇用主から出向を命じられてコールセンター業務に就いていた女性労働者(X)が、

電話対応によるクレームや、受信を停止して作業を行うワークタイムが長すぎる等の問題を生じたため、

上司が「1分が60秒なのを知っていますか」などの発言を含め、約4時間にわたり指導・注意を行ったところ、

長時間労働等と相まってうつ病等になり患したとして労災保険法上の休業補償申請を行った事案につき、行政による不支給決定を支持した。

64

3 判例(2)①

判決が、
 上司がXの問題を具体的に指摘して改善努力を促していたこと、Xが指導・注意に対して寡黙となって後「黙秘権を行使している」と述べたこと等の経緯を認め、
 同人の頑なな態度が長時間に及んだ原因と述べたことが特筆される。
 裁判所が、言動の経緯や趣旨をみてハラスメントの判断を行う傾向がうかがわれる。

65

3 判例(2)①

オ 航空自衛隊(パワハラ)事件

静岡地浜松支判平成23年7月11日判例時報2123号70頁
【確定】

66

3 判例(2)①

死亡当時29歳で三等空曹だった自衛隊員(Z)が、先輩隊員から
 ①「死ね」、「馬鹿」等の発言を受ける、
 ②工具で頭部を殴る、足で蹴る、
 ③身分証明書をとりあげ、100枚分の反省文を書かせ、書き上げた文書を先輩の女性自衛官に読み上げさせる
 等の行き過ぎた指導を受けた後に適応障害を発症して自殺したことを受け、遺族が国につき安全配慮義務違反、先輩隊員につき不法行為に当たるとして賠償請求をした事案につき、前者を認容したが、後者を棄却した。

67

3 判例(2)①

また、その理由として、公務員の個人賠償責任を否定する原則と、その趣旨—公務員が個人で賠償責任を負うことによる弊害(公務の萎縮又は停滞)—を指摘した。

公務員個人賠償責任否定原則は、国家賠償責任法第1条に基づき以前から採られていたが(最2小判昭和53年10月20日民集32巻7号1367頁。これより以前に、ほほ旨を述べた例として、渋谷区不当支離部金請求事件東京地判昭和37年3月10日下級裁判所民事裁判例集13巻3号378頁(ただし、表現上は軽過失の場合の免責を述べた)など)、こうした苛烈なハラスメント事案でも維持されることが示されたことが特筆されよう。

68

3 判例(2)①

カザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル(自然退職)事件 東京高判平成25年2月27日労働判例1072号5頁

【確定】

69

3 判例(2)①

被告会社(Y1)の営業担当係長職にあった労働者(X)に対し、上司だったY2が、
①(Y2がXとの打ち合わせを予定していた日程とXの休暇取得日が重なったことに端を発し、)留守番電話に、「でろよ！ちえつ、ちえつ、ぶっ殺すぞ、お前！・・・お前何やってるんだ！お前。辞めていいよ。辞めろ！辞表を出せ！ぶっ殺すぞ、お前！」と発言する、
②外勤後に直帰せず帰社せよとの指示にXが違反したことを受け、メール等で「部長に辞表を出す」等と怒りを伝える、
③飲酒を強要したり、飲酒翌日に体調不良状態にあるXに運転を強要する等した後、Xが精神疾患を発症して休職し、期間満了により退職措置を受けたため、Yらに対して賠償請求等がなされた事案につき、
①②③のいずれも不法行為と認めつつ、精神疾患発症との間に相当因果関係が認められないとして、慰謝料の支払いのみを命じた。

70

3 判例(2)①

本件では、1審が、不法行為となるパワーハラスメントにつき、以下のように、背景、目的、態様に着目しつつ、上司等一部下の関係における、通常人の許容範囲を著しく超える圧力に限定した定義を示し、上記②③をそれと認めなかったのに対し、

2審が、事実の具体的経過とその態様の悪質性、やむを得ない事情の有無を含む社会的相当性を基準に、②③をそれと認めたこと(もともと、③については、飲酒や自動車の運転の強要等にかかる事実認定自体に違いがある)が特筆される。

「世上一般にいわれるパワーハラスメントは極めて抽象的な概念で、内包外延とも明確ではない。そうだとするとパワーハラスメントといわれるものが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。

71

3 判例(2)①

したがって、パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、『企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為』をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法709条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である(下線は筆者が添付した)。

72