

職場のパワーハラスメントの 予防・解決に向けて

平成24年5月31日



目次

- I 職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント
対策の経緯
- II 「職場のパワーハラスメント」の概念と行為類型の整理
- III 労使と職場の一人ひとりに期待すること
- IV 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて

I 職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント 対策の経緯

I-1 職場のパワーハラスメントの現状

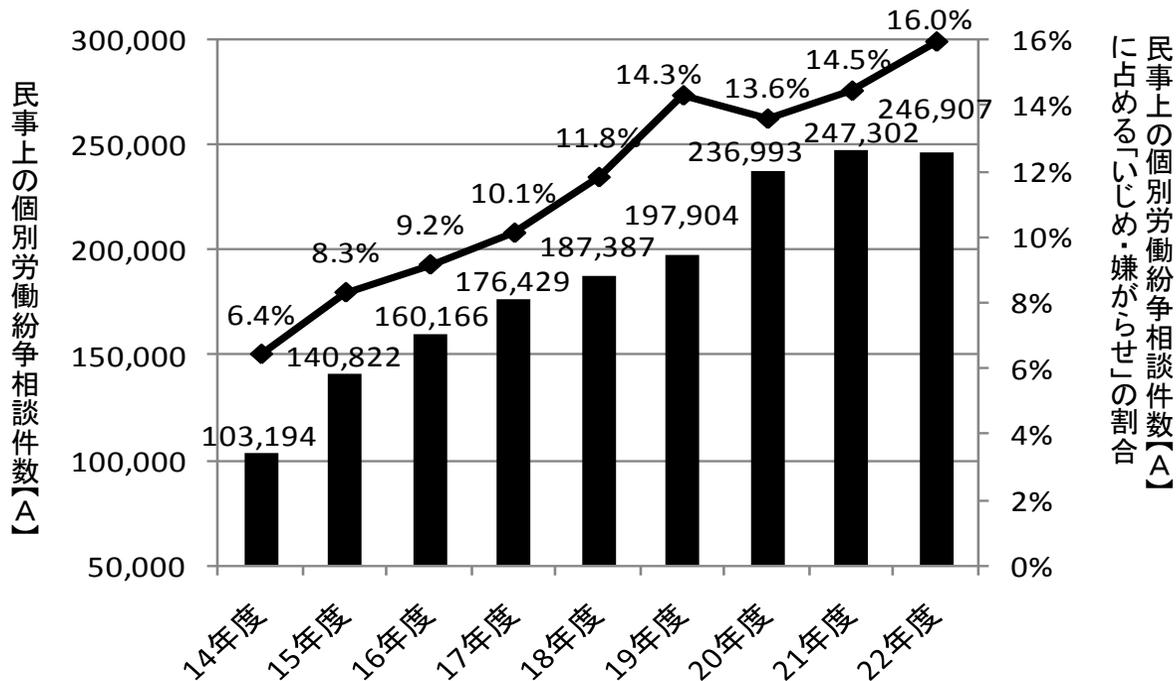
- 近年、社会問題化しているとされるパワーハラスメント。
現状はどうなっているのか？
 - ⇒ 総合労働相談コーナーへの相談が年々急速に増加
(→詳しくは、参考1を参照)
 - ⇒ コーナーに寄せられている相談は、暴力、傷害、無視、
仕事を与えない、プライバシー侵害など
(→詳しくは、参考2を参照)

参考1：総合労働相談コーナーへの相談件数

職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にある。

相談件数の推移

■ 民事上の個別労働紛争相談件数【A】（左軸）
◆ 民事上の個別労働紛争相談件数【A】に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合（右軸）



※1 「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省、平成23年5月)を基に作成。

※2 平成22年度は、上記の相談の中で、いじめ・嫌がらせに関するものは、解雇に関するものに続き2番目に多い。

参考2：総合労働相談コーナーへの相談事例

都道府県労働局が取り扱った相談事例では、暴力、傷害、暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視、仕事を与えない等の相談があった。

身体的苦痛を与えるもの(暴力、傷害等)

- 段ボールで突然叩かれる・怒鳴る
- 上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る、物を投げる
- 0℃前後の部屋で仕事をさせられる

精神的苦痛を与えるもの(暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等)

- 客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」
- 社長の暴言「何でもいからハイと言え、このバカあま」
- 私生活への干渉
- 部下への非難を言うミーティングを上司が行ったケース
- ロッカー室冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる
- 仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」
- 呼び名は「婆さん」・業務命令はいつも怒声
- 同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言

社会的苦痛を与えるもの(仕事を与えない等)

- 社員旅行参加を拒絶される
- 回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によべれない
- 中国転勤を断ったところ、仕事を与えず小部屋に隔離

※ 上記は、全国の47 都道府県労働局のうち4局で2008 年度に取り扱ったあつせん事例。「個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係－」((独)労働政策研究・研修機構、平成22年6月)を基に作成。

I-2 職場のパワーハラスメントの影響

- 企業の担当者はどのように受け止めているのか？

⇒ 社員のメンタルヘルス悪化や職場の生産性の低下など、
様々な損失をもたらし、その対策は重要な課題と認識

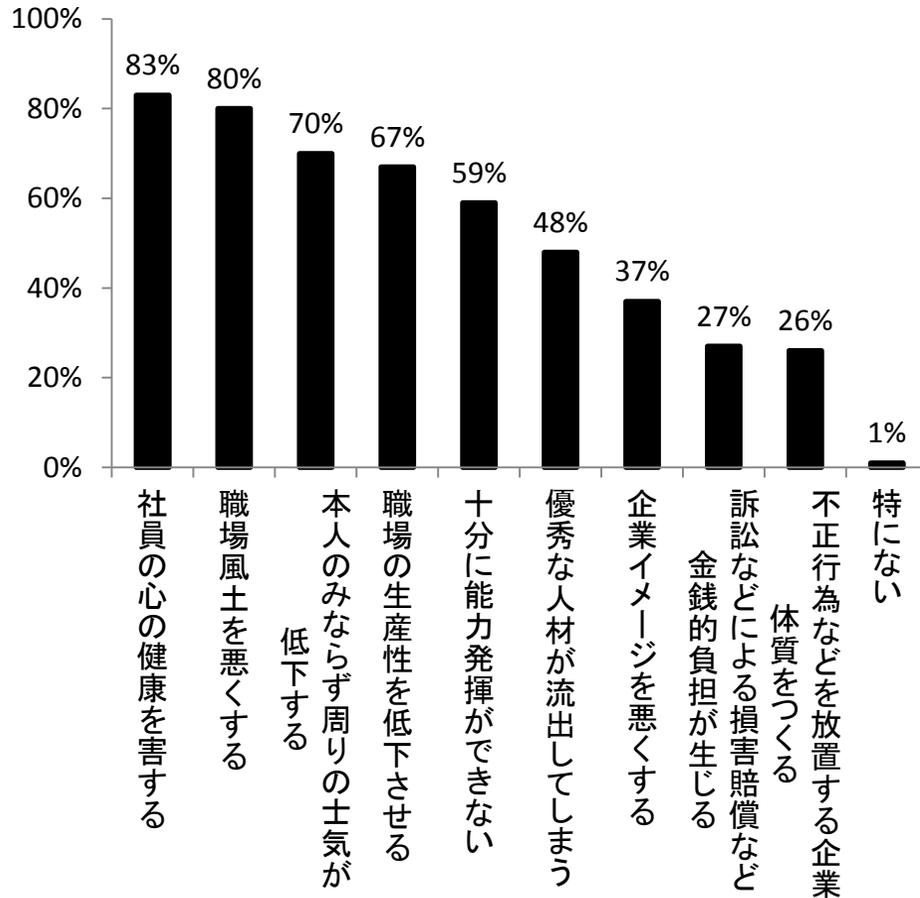
(→詳しくは、参考3を参照)

- そもそも、パワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を侵害する許されないもの

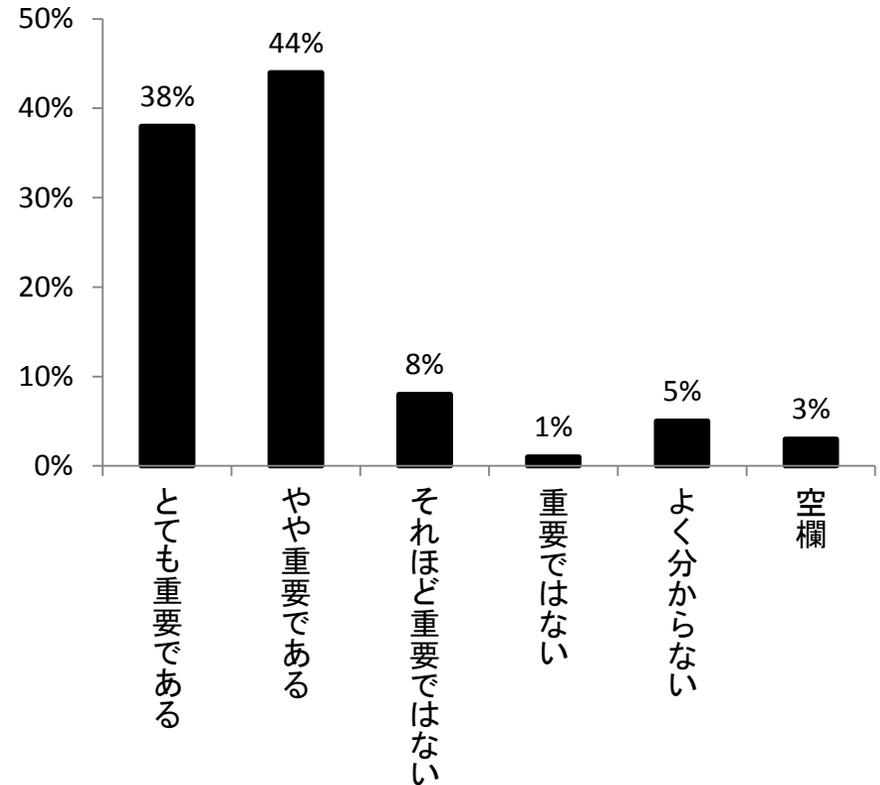
参考3：パワーハラスメントに関する企業の認識

企業では、いわゆる「パワハラ」が様々な損失(社員のメンタルヘルス悪化、周囲の士気の低下や職場の生産性の低下など)をもたらし、「パワハラ」対策は重要な課題と認識していることを示す調査結果もある。

「パワハラは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答可)



「パワハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」



※1 「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。本調査は、調査票を東証一部上場企業1,000社に送付し、209社から回収。

※2 本調査では「パワハラ」を、「職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることによりその人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」と定義。

I-3 対策の現状

● これまでにはどのような対策が講じられてきたか？

⇒ 厚生労働省では、紛争解決援助サービス、職場のメンタルヘルス対策の促進、精神障害等の労災認定などを実施

⇒ 労使も、相談窓口の設置、行動規範の明示、研修等の実施などの取組を行っている例もある

(→厚生労働省、労使の取組については、参考4を参照)

● しかし、そもそも、どのような行為を職場からなくすべきであるのかが整理されていないため、労使や関係者の認識が共有されていないという課題があった

(→詳しくは、参考5を参照)

参考4：問題への対応の現状

- ・ 労使では、相談窓口の設置、行動規範の明示、研修等を実施するケースがある。
- ・ 行政では、厚生労働省が、個別労働紛争に係る解決援助サービスの提供、職場のメンタルヘルス対策の促進、労災補償といった各施策の枠組みの中で対応を行っているほか、地方自治体が、相談窓口を設置する等の独自の取組を講じているケースがある。
- ・ 裁判では、民事上の損害賠償請求により問題解決を図るケースがあるほか、刑事上の責任を問われることもありえる。

労使の対応例^(※)

<企業の対応>

- 相談窓口の設置
- 就業規則や社員の行動基準に盛り込むことによる対応
- 講演や研修会の実施
- 社内報等で広報・啓発
- 社内の実情の把握

<労働組合の対応>

- 相談窓口の設置
- 対策ハンドブックの作成
- 使用者に対する取組促進の要請

※ 各種調査結果等から収集。

行政の対応例

<厚生労働省の対応>

- 都道府県労働局等で、相談、助言・指導、あっせんといった解決援助サービスを提供
- 職場のメンタルヘルス対策を促進するため、関係指針を策定し、事業場への指導等を実施
- 精神障害等の労災認定

<地方自治体の対応>

- 相談窓口の設置
- 労働委員会による個別労働関係紛争のあっせん
- 企業向け対応マニュアルの作成
- 職員向け防止指針等の策定

裁判による対応例

<民事上の対応>

- 不法行為による損害賠償請求
- 安全配慮義務違反による損害賠償請求

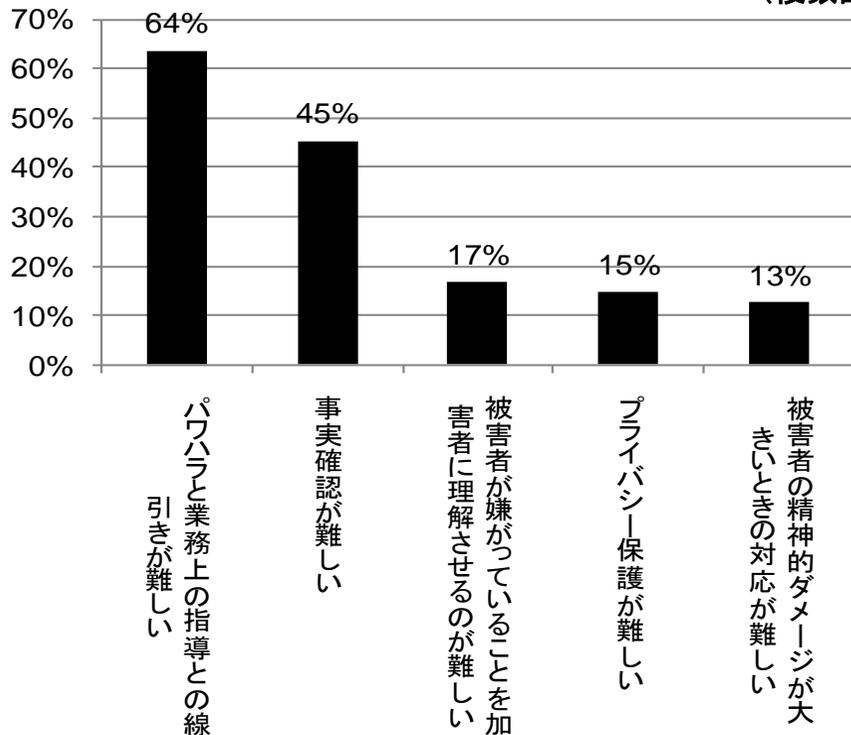
<刑事上の対応>

- 暴行罪、脅迫罪、侮辱罪、名誉毀損罪等に問われる可能性がある

参考5：対応に当たっての企業の悩み

- 企業では、職場のいじめ・嫌がらせ問題への対応に当たって、業務上の指導との線引きが困難などといった問題意識を持っている。

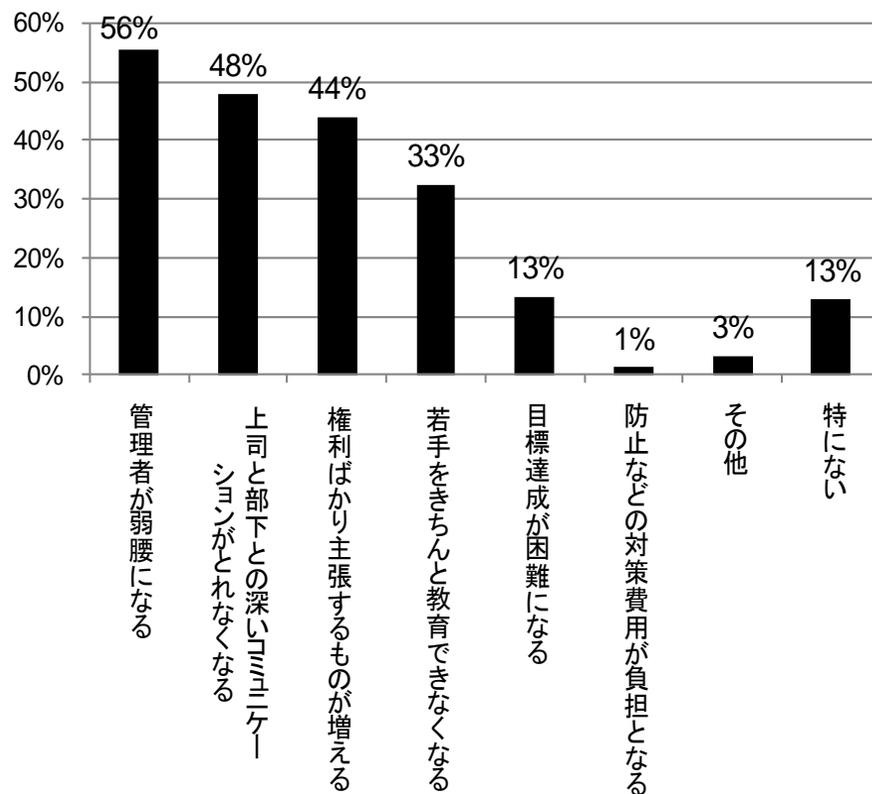
「パワーハラスメントが起きたときに対応が困難と感じること」
(複数回答)



※1 「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」(東京都労働相談情報センター、平成18年2月)を基に作成。本調査は、都内に所在する従業員規模30人以上の3,000事業所に調査票を送付し、954事業所から回収。

※2 本調査では、「パワーハラスメント」を「職場において、職務上の地位や影響力を背景に嫌がらせをすること」と仮に定義して実施。

「パワハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要がありますか」(3つまで)



※1 前出の「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。

Ⅱ 「職場のパワーハラスメント」の概念と行為類型の整理

Ⅱ-1 職場のパワーハラスメントの概念

- このため「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」で「どのような行為を、予防・解決すべきか」という観点から、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの概念を整理
(→円卓会議については、参考6を参照)

⇒ 以下の行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶこととした。

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または職場環境を悪化させる行為

(平成24年3月「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」別紙より)

- 「職場内の優位性」「適正な範囲」については参考7を参照

参考6：職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議について

円卓会議：職場のいじめ・嫌がらせが増加傾向にある現状を踏まえ、その防止・解決に向けて、いじめ・嫌がらせ問題への取組の在り方等について、労使、有識者及び政府による検討を行うため、開催。

ワーキング・グループ(「WG」)：円卓会議のとりまとめに盛り込むべき事項(①現状と取組の必要性、②どのような行為を予防・解決すべきか、③取組の在り方)の論点整理等を行うため、円卓会議の下に設置。

検討経緯：平成23年7月から円卓会議を3回、WGを6回開催し、平成24年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」をとりまとめた。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html> 「パワーハラスメント 厚生労働省」で検索)

円卓会議 (平成24年3月15日現在)

(参集者)

石井 茂	ソニー銀行株式会社代表取締役社長
石黒 生子	日本サービス・流通労働組合連合事務局長
大久保幸夫	株式会社リクルートワークス研究所所長
岡田 康子	株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役
香山 リカ	精神科医
佐々木常夫	株式会社東レ経営研究所特別顧問
佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環教授
田中 秀明	社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長
堀田 力	公益財団法人さわやか福祉財団理事長
安永 貴夫	日本労働組合総連合会副事務局長
山浦 正生	全日本運輸産業労働組合連合会中央執行委員長
山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
吉田菊次郎	株式会社ブールミッシュ代表取締役社長

(政府側)

厚生労働副大臣
厚生労働省労働基準局長

WG (平成24年1月30日現在)

(参集者)

岡田 康子	株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役
尾野 秀明	日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長
川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野教授
小林 信	全国中小企業団体中央会労働政策部長
佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環教授
澤木 泰秀	損害保険労働組合連合会事務局次長
杉山 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
富高 裕子	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
内藤 忍	独立行政法人労働政策研究・研修機構 労使関係・労使コミュニケーション部門研究員
西谷 隆行	東京人権啓発企業連絡会常務理事
松本 謙治	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
輪島 忍	社団法人日本経済団体連合会労働法制本部主幹

(政府側)

厚生労働省大臣官房審議官(労働条件政策担当)
厚生労働省大臣官房参事官(賃金時間担当)

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^①を背景に、業務の適正な範囲^②を超えて、
精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為

【①職場内の優位性、②業務の適正な範囲 の考え方】

- ① 「パワーハラスメント」という言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われることが多い。しかし、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあり、こうした行為も含めて考える必要がある。このため、上記では職場内の優位性を、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性が含まれる趣旨を明らかにしている。
- ② 労使が予防・解決に取り組むべき行為は、「業務の適正な範囲」を超えるもの。個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、職場のパワーハラスメントには当たらない。

Ⅱ-2 職場のパワーハラスメントの行為類型

● どのような行為が職場のパワーハラスメントに当たりうるか

⇒ 裁判例等をもとに、典型的と思われる行為類型を整理

- 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(個の侵害)

● これらの行為類型ごとに、職場のパワーハラスメントに当たるかどうかの判断の考え方、その判断に資する取組も提示

(→詳しくは、参考8を参照)

参考8：職場のパワーハラスメントの行為類型と考え方

行為類型ごとに、職場のパワーハラスメントに当たるかどうかの判断の考え方、その判断に資する取組も提示

行為類型	考え方
①暴行・傷害（身体的な攻撃）	業務の遂行に関係するものであっても「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない
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）	業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。
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（個の侵害）	何が業務の適正な範囲を超えるかについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取り組みを行うことが望ましい。

Ⅲ 労使と職場の一人ひとりに期待すること

Ⅲ－１ 職場のパワーハラスメントをなくすために

- この問題を職場からなくしていくために、どのように取り組んでいくべきか
 - ⇒ 企業や労働組合などの組織が取り組むとともに、職場の一人ひとりも取り組む
 - ⇒ また、国や労使の団体も取り組む

Ⅲ－２ 組織の取組

- 職場のパワーハラスメントを予防するために
⇒ トップのメッセージ、ルールを決める、実態を把握する、
教育する、周知する
- 職場のパワーハラスメントを解決するために
⇒ 相談や解決の場を設置する、再発を防止する
(→詳しくは、参考9を参照)
- 取り組む際の留意点も示している
(→詳しくは、参考10を参照)

参考9：企業、労働組合の主な取組の例

- ・企業・労働組合がそれぞれ単独で行っているものだけでなく、労使が共同で行うものも。
- ・労使の話合いの場を設置したり、既存の話合いの場を活用したりする選択肢もある。
- ・セクハラ対策などの既存の枠組みを活用するなど、それぞれの職場の事情に即した形でできるところから取り組みをはじめ、それぞれ充実させていく努力が必要。

予防するために

○トップのメッセージ

- 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

○ルールを決める

- 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
- 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

○実態を把握する

- 従業員アンケートを実施する

○教育する

- 研修を実施する

○周知する

- 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

解決するために

○相談や解決の場を設置する

- 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を定める
- 外部専門家と連携する

○再発を防止する

- 行為者に対する再発防止研修を行う

参考10：取り組むに当たっての留意点

取組例のうち、「トップのメッセージ」、「教育する」こと、「相談や解決の場を設置する」ことを実際に導入する際には、効率的かつ効果的なものとなるよう以下のような点にも留意すべき。

トップのメッセージ

経営幹部が職場のパワーハラスメント対策の重要性を理解すると、取組が効果的に進むことが考えられるため、特に経営幹部に、対策の重要性を理解させることが必要。

教育する

パワーハラスメントは、人権問題、コンプライアンス、コミュニケーションスキル、マネジメントスキルなどに関連が深いものであることから、パワーハラスメント研修をこれらの研修と同時に行うことで、より効率的・効果的なものとなると考えられる。

なお、この問題についての周知啓発や研修を行ったり、相談窓口の役割も担うなどのパワーハラスメント対策を推進する担当者を養成することも、予防と解決の双方にわたって有効な手段と考えられる。

相談や解決の場を設置する

相談や解決の場を設置するにあたっては、相談窓口や職場の対応責任者に相談した人や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けないようなものとするとともに、その旨を従業員に明確に周知することが必要である。また、実際に相談を受けた場合の対応にあたっては、パワーハラスメントを受けた相談者とこれを行ったとされる行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮しながら、慎重に対応する必要がある。

また、パワーハラスメントは心の健康の悪化にもつながるものであることから、産業保健スタッフをはじめとする担当者に対してパワーハラスメント対策の取組内容を周知し、健康相談の窓口でパワーハラスメントが疑われる相談が持ち込まれた場合には、相談者の意向を尊重しつつ、パワーハラスメントの相談窓口を紹介するなど、連携を図ることが望ましい。

Ⅲ－３ 個人の取組

- 組織の取組が形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことが求められる
(→詳しくは、参考11を参照)
- トップマネジメントへの期待：組織文化の醸成
- 上司への期待：しない、させない
- 職場の一人ひとりへの期待：人格尊重、コミュニケーション、支え合い

参考11：職場の一人ひとりの取組

トップマネジメント

組織のトップマネジメントの立場にある方には、職場のパワーハラスメントは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことを求めたい。そのためには、自らが範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべきである。

上司

上司の立場にある方には、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理することを求めたい。ただし、上司には、自らの権限を発揮し、職場をまとめ、人材を育成していく役割があり、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

また、職場でパワーハラスメントが起こってしまった場合には、その解決に取り組むべきである。

職場の一人ひとり

・ **人格尊重**：職場のパワーハラスメント対策の本質は、職場の一人ひとりが、自分も相手も、等しく、不当に傷つけられてはならない尊厳や人格を持った存在であることを認識した上で、それぞれの価値観、立場、能力などといった違いを認めて、互いを受け止め、その人格を尊重し合うことにある。

・ **コミュニケーション**：互いの人格の尊重は、上司と部下や同僚の間で、理解し協力し合う適切なコミュニケーションを形成する努力を通じて実現できるものである。

そのため、職場のパワーハラスメント対策は、コミュニケーションを抑制するものであってはならない。

職場の一人ひとりが、こうしたコミュニケーションを適切に、そして積極的に行うことがパワーハラスメントの予防につながる。

例えば、上司は、指導や注意は「事柄」を中心に行い「人格」攻撃に陥らないようにする。部下は、仕事の進め方をめぐって疑問や戸惑いを感じるようなことがあればそうした気持ちを適切に伝える。それらの必要な心構えを身につけることを期待したい。

・ **互いの支え合い**：職場の一人ひとりが、職場のパワーハラスメントを見過ごさずに向き合い、こうした行為を受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合うことが重要である。

Ⅲ－４ 国や労使の団体の取組

- 労使団体：提言等の周知による対策の支援
- 国：周知と実態把握 （→詳しくは、参考12を参照）

参考12：職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて

- 円卓会議提言、ワーキング・グループ報告を踏まえ、平成24年度には、
 - ・ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組む社会的気運を醸成するための周知・広報
 - ・ 職場のパワーハラスメントの実態把握のための調査研究を実施する予定

社会的気運を醸成するための周知・広報

○幅広い国民各層を対象とした周知・広報

円卓会議の提言を踏まえ、以下の周知・広報を実施

①ポータルサイトの構築・運営を通じた広報

②分かりやすいポスターやリーフレットを作成し、都道府県労働局等で掲示・配布

○企業・労働組合を対象とした周知・広報

円卓会議の提言の周知、企業・労働組合の取組例の紹介等を目的としたパンフレットを作成し、当事者である労使への周知を実施

実態把握のための調査研究

○企業アンケート等により職場のパワーハラスメント問題の実態把握を行い、予防・解決のための課題の検討等を実施

IV 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて

IV-1 問題を放置することのリスク

● 労働者

⇒ 仕事への意欲や自信の喪失、心の健康の悪化。うつ病などを発病した場合、労災補償の対象となることがある。

(→詳しくは、参考13を参照)

● 企業

⇒ 行為が組織的に行われていたり、社内の問題を放置していたなどの場合には、企業も法的責任を問われることがある(不法行為責任や安全配慮義務違反など)。

(→詳しくは、参考14を参照)

参考13：精神障害の労災認定要件

○平成23年12月に仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が関係した精神障害の労災認定基準が新たに策定された。労災認定のための要件は次のとおり。

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

- 「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたことをいう。
- 心理的負荷の強度は、精神障害を発病した労働者がその出来事とその後の状況を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価する。「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験などが類似する人をいう。

【参考1：心理的負荷による精神障害の認定基準 業務による心理的負荷評価表（抜粋）】

以下の評価表により「強」と評価される場合、上記認定要件の②を満たす。

項目	出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的出来事	心理的負荷の強度(※1)			弱	中	強	
			I	II					III
29	⑤対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた			☆	<p>・ 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等</p> <p>・ その継続する状況</p> <p>(注)上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と業務をめぐる方針等において対立が生じた場合等は、項目30等(※2)で評価する。</p>	<p>【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による多人数が結託しての言動が、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた(客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む)</p> <p>【「中」になる例】 ・ 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない ・ 同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない</p>	<p>○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</p> <p>【「強」である例】 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・ 治療を要する程度の暴行を受けた</p>	

【参考2：精神障害等の労災補償状況】

※1 心理的負荷の強度は強い方からⅢ～Ⅰである。
 ※2 項目30は「上司とのトラブルがあった」、項目31は「同僚とのトラブルがあった」、項目32は「部下とのトラブルがあった」

	平成21年度	平成22年度
精神障害等の労災補償の支給決定件数	234	308
ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	16	39

使用者の責任

1. 不法行為責任が争われた例

(1) 一般の不法行為(民法709条)が争われた例【事例1～4】

使用者の行為態様が、その権限(例:業務命令権、人事権など)の範囲の逸脱、濫用と評価され、労働者の権利の侵害と損害の発生(例:人格権(名誉)の侵害、精神的苦痛など)が認められる場合がある。

事例1. 認められた例…使用者による労働者の配転(高度専門職から受付へ)は裁量権を逸脱したもとして違法。当該労働者の人格権(名誉)を侵害等し、不法行為を構成する。

事例3. 認められなかった例…使用者による労働者への指導(日報作成)は教育指導的観点からであり、不合理な自己批判を強制されたとの当該労働者の主張は失当というべきである。

(2) 特殊の不法行為(注)(民法715条)が争われた例【事例5・6】

労働者間の行為態様が、その使用者の事業の執行に関して、他の労働者への不法行為を構成すると認められる場合がある。

事例5. 法人Aの職員aらが、労組を脱退した職員bを、施設長が主宰する職員会議の場で組織ぐるみで非難したことは、正当な言論活動の範囲を逸脱したもとして違法。bの人格権を侵害し、bへの不法行為を構成する。aらの不法行為が、事業執行についてなされたことは明らかであり、Aは当該不法行為について、使用者責任を負う。

当事者の責任

職場のいじめ・嫌がらせを行った本人は、これを受けた労働者の権利の侵害や損害を発生させたと認められる場合、不法行為責任(民法709条)を負う【事例11・12】。また、職場のいじめ・嫌がらせが集団的、組織的に行われた事案では、使用者の責任も問われる場合がある【事例5、6、9】。

事例11. 上司による部下への指導(当人を非難するメールを当人と職場の同僚に一斉送付)は、(その内容から)部下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、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、部下への不法行為を構成する。[ただし、本事案では、その目的は是認され、パワーハラスメントの意図があったとまでは認められなかった]

2. 債務不履行責任(安全配慮義務違反)が争われた例

使用者の行為態様(不作為を含む)が、使用者が労働者に対し労働契約上負っている債務不履行責任(安全配慮義務違反。民法415条、国家賠償法1条)が認められる場合がある。

(民事)【事例9・10】

事例9. 認められた例…使用者は従業員間のいじめを認識することが可能であった(いじめが3年近くに及んでいる、職員旅行や職場会議でのいじめがあったなど)にもかかわらず、これを認識して防止する措置を採らなかった安全配慮義務の債務不履行があったと認められる。

事例10. 認められなかった例…労働者側の、使用者のメンタルヘルス対策の欠如等が安全配慮義務違反を基礎付ける事実との主張は、使用者が職場のメンタルヘルス等の管理者研修を実施しており、当該労働者を含む管理者が受講していることから、認められない。

(行政の事案)【事例7・8】

事例7. 労働者の訴えを聞いた課長は、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、当該労働者の職場復帰のみを図った結果、当該労働者の自殺に至ったものであり、安全配慮義務を怠ったものと言うべきである。

注. 特殊の不法行為とは、民法709条に規定される一般の不法行為の特則として、より重い責任の認められる不法行為の類型をいいます(例. 使用者責任、工作物責任など)。

IV-2 労使の取組の例

- すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の具体的な取組内容^(※)は以下のとおり
 - ① 相談窓口の設置・運営
 - ② アンケート調査による実態把握
 - ③ 啓発・研修・教育の実施
 - ④ コミュニケーション促進策や職場の風通しの改善
 - ⑤ ハラスメント問題に関する労使の情報共有・協議、ハラスメントに関する労使協定

(→詳しくは、参考15を参照)

(※)独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査」の結果を基に作成。この調査では39の企業、労働組合にヒアリングを行い、うち33組織の取組を分析。

参考15：労使の具体的な取組例

① 相談窓口の 設置・運営

相談窓口を社内に設置したり、外部相談窓口へ委託したりしている。パワーハラスメントに特化した相談窓口の場合があれば、総合的な相談窓口の場合もある。また、労使共同の相談窓口が作られている場合もある。

② アンケート調査 による実態把握

パワーハラスメントに特化した形は少なく、総合的な従業員・組合員アンケートの中にパワーハラスメントに関する質問項目を設定していることが多い。アンケート実施後、調査結果を従業員に情報提供している場合もある。

③ 啓発・研修・ 教育の実施

パワーハラスメントに関し、方針の明確化、相談窓口の周知、事例の紹介などの啓発活動や、研修・教育を実施している。

研修を行う際、全職員を対象にする場合があれば、ミドルマネージャーや管理職を対象に行う場合もある。研修の講師は外部専門家に依頼したり、内部の専任スタッフが講師役を務める場合が多いが、事業所レベルや一般社員の研修の講師を職場の管理職が務める場合もある。

④ コミュニケー ション促進策や 職場の風通し改善

パワーハラスメント発生の背景・原因の一つとして「コミュニケーション不足」が挙げられることがあることを踏まえて、コミュニケーション促進策や職場の風通しの改善策を講じている企業や労働組合もある。

⑤ ハラスメント問 題に関する労使の 情報共有・協議、 ハラスメントに 関する労使協定

企業・労働組合のどちらかに寄せられた相談事案について、必要に応じて労使で情報共有し、連携して対応に当たる場合がある。また、パワーハラスメントに関する定期的な労使協議の場を持つ場合もある。

パワーハラスメント問題の啓発、相談窓口の設置等を目的とする労使協定を締結する場合や、会社の就業規則にパワーハラスメントに対する方針の明確化、周知啓発、相談窓口・苦情処理委員会の設置等に関する規定を導入する場合がある。また、就業規則上の懲戒解雇事由として「パワーハラスメントとなる行為」を加える場合がある。

(※)独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査」の結果を基に作成。この調査では39の企業、労働組合にヒアリングを行い、うち33組織の取組を分析。

參考資料

使用者の不法行為（一般の不法行為）責任が争われた例①

事例1. B事件(東京地判 平7.12.4)

事案の概要・結果

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

結果、請求の一部認容。慰謝料100万円。

判旨の概要

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

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

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

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

事例2. S事件(東京高判 平5.11.12)

事案の概要・結果

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

結果、請求の一部認容。慰謝料600万円（初審は慰謝料400万円）。

判旨の概要

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

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

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

使用者の不法行為（一般の不法行為）責任が争われた例②

事例3. T事件(東京地判 平22.9.14)

事案の概要・結果

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

結果、請求却下。

判旨の概要

Xは、書類をファイルする場所を間違える事などが多く、電話対応にも助言を必要とすることが多かったため、CはXに対し、日報を作成させ、業務の反省点、改善点を報告させた。この点について、Xは、日報にどんな些細なことでも反省点を記載しなければ叱責されるため、不合理な自己批判を強制されたと主張しているが、Xが日報に反省点を記載しなかったことを理由にCから叱責された形跡がうかがわれない。

またCは、仕事に慣れるペースが遅いXに対し、教育指導的観点から少しでも業務遂行能力を身につけさせるために、日報の作成を命じたと考えられ、不合理な自己批判を強制したものではないことは明らかである。

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

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

事例4. K事件(最三小判 平成7.9.5)

事案の概要・結果

勤務先Yの従業員であったXらが、Yが、Xらが特定の政党の党员又はその同調者であることのみを理由とし、その職制等を通じて、職場の内外でXらを継続的に監視したり、Xらと接触等をしないよう他の従業員に働きかけたり、Xらを尾行したり、ロッカー等を無断で開けて私物の写真撮影をしたといった行為は、不法行為にあたりと主張して、Yに対し、慰謝料等の賠償等を請求した事案である。第一審は一部認容し、第二審は、第一審判決を支持したため、Yが上告した。

結果、上告棄却。

判旨の概要

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

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

使用者の不法行為（特殊の不法行為：使用者責任）責任が争われた例

事例5. U事件(名古屋地判 平17.4.27)

事案の概要・結果

社会福祉法人Y1の職員であるXが、職場の施設で開催された職員会議において、同僚5人（Y2～Y6）を中心とする職員らにより、組織ぐるみで誹謗・非難された結果、心因反応に罹患した上、PTSDを発症し、精神的損害を被ったとして、Y1の不法行為及び使用者責任と同僚らの不法行為が共同不法行為関係にあたるとして慰謝料の連帯支払い等を求めた。

結果、請求の一部認容。連帯して慰謝料500万円。

判旨の概要

職員会議においては、Y2らが中心となって、B労組を脱退しユニオンに加入したXを非難、糾弾する発言（「残念なことに綱領は認められないという職員が出ました。X看護婦です。」、「綱領を否定することは、施設の管理職について、事業に責任を持つ所長として、仲間たちに責任を持つ者として、認めることはできない。」等）をしたばかりか、職員会議に参加した職員らを誘導・扇動し、施設の職員の多くが、Xを非難する内容の発言をしたものであり、その結果、Xは精神的疾患に罹患し、休職を余儀なくされた。

Y2らの発言内容及びY2らが他の職員を誘導、扇動したことによる各職員の発言内容に照らせば、Y2らの行為はY1の職員及び労働組合員としての正当な言論活動の範囲を逸脱するものといわざるを得ず、違法にXの人格権を侵害したものとすべきである。

したがってY2らは、共同でXに対する不法行為を行ったものであり、連帯してXに対する不法行為責任を負うとすべきである。

職員会議がY1の施設単位で行われる会議であり、施設長によって主催されるものであることなどに照らせば、本件職員会議におけるY2らの不法行為が、Y1の事業執行についてされたものであることは明らかであるため、Y1はY2らの不法行為について、民法715条に基づき、使用者責任を負う。

事例6. D事件(横浜地判 平2.5.29)

事案の概要・結果

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

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

結果、請求の一部認容。Y1とY2が連帯して慰謝料30万円。

判旨の概要

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

しかし、部下が既に自らの責任において、家主との間で自主的解決に応じないことを決断している場合に、会社の都合で上司が職制上の優越的地位を利用して、家主との和解ないしは明渡要求に応じるよう執拗に強要することは、許された説得の範囲を越え、部下の私的問題に関する自己決定の自由を侵害するものであって、不法行為を構成するものといふべきである。 Y3は、Xに対し、人事上の不利益をほのめかしながら、少なくとも2ヶ月間8回にわたり執拗に本件建物を文書部長に明け渡すことを説得し続けたというのであるから、上司として許された説得の範囲を越えた違法な行為といふべきであり、Y3はXが受けた精神的苦痛を慰謝するために金30万円の支払いをもってするのが相当する。

またY3の上記不法行為がY1の事業の執行に関してなされたことが明らかであるから、Y1は、民法715条に基づき、使用者として、Y3と連帯してXに対する損害賠償責任を負うといふべきである。

使用者の債務不履行責任（安全配慮義務違反）が争われた例①

事例7. K事件(東京高判 平15.3.25)

事案の概要・結果

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

結果、第一審は請求の一部認容、Y市はXらそれぞれに対し逸失利益等約1,173万円。XとY市がそれぞれ控訴したが、各控訴棄却。

判旨の概要

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

以上のような言動、経過などに照らすと、課長ら3名の上記言動は、Aに対するいじめというべきである。また、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相当因果関係があると認めるのが相当である。

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

事例8. N事件(福岡高判 平20.8.25)

事案の概要・結果

海上自衛隊員であったAが、S護衛艦乗艦中に自殺したことについて、その両親Xらが、①Aの自殺は上官らのいじめが原因である、②国：YにはAの自殺を防止すべき安全配慮義務違反等と主張し、Yに対し、国家賠償法に基づき、損害賠償等を求めた。第一審判決はXらの請求をいずれも棄却したため、Xらはこれを不服として控訴した。

結果、控訴一部認容。Xらに対し、慰謝料計350万円。

判旨の概要

Aの上官B班長が、指導の際にAに対し、「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ。」「バカかお前は。三曹失格だ。」などの言辞を用いて半ば誹謗中傷していたと認められるのが相当であり、Aは、家族や同期友人にB班長の誹謗する言動を繰り返し訴えるようになった。これらのB班長の言動は、それ自体Aを侮辱するものであるばかりでなく、経験が浅く技能練度が階級に対して劣りがちである曹候補者であるAに対する術科指導等に当たって述べられたものが多く、かつ、閉鎖的な艦内で継続的に行われたものであるといった状況を考慮すれば、Aに対し、心理的負荷を過度に蓄積させるようなものであったというべきであり、指導の域を超えるものであったといわなければならない。また、Aの人格自体を非難・否定する言動で、階級に関する心理的負荷を与え、劣等感を不必要に刺激する内容であったのであって、一般的に妥当な方法と程度によるものであったとはとうてい言えないから、違法性は阻却されない。

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

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

使用者の債務不履行責任（安全配慮義務違反）が争われた例②

事例9. S事件(さいたま地判 平16.9.24)

事案の概要・結果

病院Yで勤務するAが、職場の先輩であるY1らのいじめ（Y1の家の掃除、車の洗車、風俗店へ行く際の送迎、「死ねよ」、「殺す」等の発言等）が原因で自殺したとして、両親であるXらが、Yに対し、雇用契約上の安全配慮義務違反による債務不履行責任（民法415条）を理由に、Y1に対し、いじめ行為による不法行為責任（民法709条）を理由に損害賠償を求めた。

結果、

Y：Xらに対し慰謝料各250万円（Y1との連帯債務）

Y1：Xらに対し慰謝料各500万円（各250万円の限度でYとの連帯債務）

判旨の概要

Y1は、自ら又は他の男性看護師を通じて、Aに対し、冷やかし・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、民法709条に基づき、本件いじめによってAが被った損害を賠償する不法行為責任がある。

Yは、Aに対し、雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する課程において、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。Y1らのAに対するいじめは3年近くに及んでいるなど、Yは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の債務不履行があったと認められることができる。

事例10. M事件(高松高判 平21.4.23)

事案の概要・結果

勤務先Yの従業員であったAが自殺したのは、上司から、社会通念上正当と認められる職務上の業務命令の限界を超えた著しく超えた過剰なノルマ達成の強要や執拗な叱責を受けたことによるなどとして、Aの相続人であるXらがYに対し、主的に不法行為に基づく損害賠償を、予備的に債務不履行（安全配慮義務）に基づく損害賠償を求めた。

結果、第一審は請求の一部認容。Xらに約2,835万円。X、Yらがいずれも控訴したが、控訴審はXの控訴を棄却、Yの控訴を認容。

判旨の概要

（第一審）

Aは自らの営業成績を偽装するための不正経理について、上司から叱責を受け、自殺の直前にうつ病に罹患していたと認められることから、不正経理についての上司によるAに対する叱責、注意がAの死亡という結果を生じたと見るのが相当。上司の行った叱責等は不法行為として違法であり、Yに安全配慮義務違反も認められる。Aが心理的負荷から精神障害等を発症し自殺に至ることもあるということを見ることができたというべきである。うつ病に罹患していることやその兆候を認識できなかったとしても、自殺に至ることは予見可能であったというべきであるし、適切な調査をしていれば、更にその認識可能性はあったというべきである。

（控訴審）

Yの営業所は独立採算を基本としており、過去の実績を踏まえて翌年度の目標を立てて事業計画を作成していたものであるから、上司からの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。

上司が不正経理の是正を指示したにもかかわらず、1年以上是正がされなかったことから上司がAに対してある程度厳しい改善指導をすることは正当な業務の範囲内にあり、Aの上司らがAに対して行った指導や叱責は、社会通念上許容される範囲を超えたノルマ強要や執拗な叱責と認められないことから不法行為にあたらない。また、Xらは、メンタルヘルス対策の欠如等を安全配慮義務違反を基礎付ける事実として主張したが、Yは平成16年5月に職場のメンタルヘルス等についての管理者研修を実施しており、Aを含む管理者が受講している事からYにおいてメンタルヘルス対策が何ら執られていないということではできないことから、Yの安全配慮義務違反も認められない。業務改善の指導については、必ずしも達成が容易な目標ではなかったものの、不可能を強いるものとはいえないものであり、改善を求めることにより、Aが強度の心理的負荷を受け、精神的疾患を発症するなどして自殺に至るということについて、Aの上司らに予見可能性はなかったというほかない。

当事者の責任が争われた例

事例11. M上司事件(東京高判 平17.4.20)

事案の概要・結果

Xが、勤務先の上司であるYの「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行為は名誉毀損又はパワーハラスメントで不法行為を構成すると主張して慰謝料100万円を請求した。

結果、控訴の一部認容。慰謝料5万円。

判旨の概要

本件メールには、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、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ほか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。

Xは、「本件メールは、上司が部下を指導したり叱咤激励するというものではなく、部下の人格を傷つけるもので、いわゆるパワーハラスメントとして違法である」旨主張しているが、本件メールが、その表現方法において、不適切であり、Xの名誉を毀損するものであったとしても、その目的は、Xの地位に見合った処理件数に到達するようXを叱咤督促する趣旨であることがうかがえ、その目的は是認することができるのであって、Yにパワーハラスメントの意図があったとまでは認められない。

事例12. N大アカハラ事件(大阪高判 平14.1.29)

事案の概要・結果

N大学の公衆衛生学教室の助手であったXが、同教室の教授であったY1から、数々の嫌がらせを受け、その人格的利益を侵害されたとして損害賠償を、Y(県)に対して国家賠償法1条に基づき、Xの精神的損害及び弁護士費用の賠償を請求するとともに、YはXの雇用者として、働きやすい職場環境を提供すべき雇用契約上の義務があるにもかかわらずこれを尽くさなかったとして、債務不履行に基づき、賠償請求をした。

結果、第一審は請求の一部認容、慰謝料50万円及び弁護士費用5万円の支払。XとY県がそれぞれ控訴し、Xの控訴棄却、Y県の控訴一部変更(慰謝料10万円、弁護士費用1万円の支払)。

判旨の概要

Y1が、XのA短期大学の兼業申請に押印しなかったことについて、Y1は、Xから提出された兼業承認申請に記載の時間数が三転したことについて、Xに説明を求めたにもかかわらず、Xがこれに応じなかったためであると主張するが、Xは、同申請の兼業時間が変転したのは講義時間数の減少が原因であることを一応説明しているものと認められ、他方Y1は、いわゆる「リアルスケジュール」(新学期が始まる直前にA短期大学において作成される行事予定表)の持参にこだわって、Xの説明を受け付けなかったものと認められる。Xによれば、Y1が持参を求めた時点においては、未だ「リアルスケジュール」は作成されていないものであると認められるのであり、そのような書類の提出にこだわって兼業承認申請への押印を拒否するのは合理性をかくものであるのが明らかであり、嫌がらせの要素があると推認できる。

このことによって、Xは同短期大学の講義を休講せざるを得なかったものであり、兼業承認は公権力を行使するY1の職務上の行為というべきであり、Y1の当該行為は国家賠償法上の違法行為である。

事例13. T事件(大阪地判 平22.1.29)

事案の概要・結果

勤務先Yの従業員Xが、他の女性従業員B、Cをいじめ等の陰険な行動により退職に追い込んだこと、入社3年6ヶ月を経過したにもかかわらず事務スキルが上がっておらず、今後も上がる望みがないことを理由に、YがXを解雇したため、XがYに対し、解雇無効（労働契約上の地位確認）と賃金支払いを請求した。

結果、請求認容。労働契約上の地位確認、解雇後の未払賃金の支払。

判旨の概要

他の従業員B及びCがD社長に対し、Xによるいじめ等について苦情を訴えたことが認められ、B及びCが入社後短期間のうちに退職していること等からXとB及びCとの間に感情的なトラブルがあったことはうかがわれるが、Xは、B及びCの苦情に係る事実を否定していること、苦情に係る事実関係の真偽について、YはXあるいは他の職員に対して、確認する等の作業を行ったとは認められず、苦情に係る事実があったことを証するに足りる的確な証拠があるとは言い難いこと、Xのすぐ隣の席で執務をしていた部長もC及びBからの苦情について、Xに対して注意指導等を行ったとは認められないことなどの点から、XのB及びCに対する言動に多少配慮の欠ける点があったことは否定できないものの、Xが両名に対していじめ等の行為を行っていたとまで認めることはできない。

また、仮に、B及びCの申し出に係るXの言動があったとしても、Yは、当該各事実について、B及びCの言い分とXの言い分を十分に聴取した上で、Xに対して、明確な注意指導あるいは懲戒を行うなどしてXの態度及び職場環境の改善を図るべきであるところ、事実関係の調査を行ったとは認められず、Xの言い分を聴取して適切な措置を執ったことを認めるに足りる的確な証拠もないといわざるを得ない。