

## 研究報告

# パワーハラスメントに関連する 主な裁判例の動向

労働政策研究・研修機構  
労使関係部門 研究員  
博士（法学） 滝原啓允

# はじめに (1)

- 厚生労働省のとりまとめによれば、令和2年度の
  - ①民事上の個別労働紛争の相談件数、
  - ②助言・指導の申出件数、
  - ③あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が首位を占めた。
- ①については9年連続、
- ②については8年連続、
- ③については7年連続で「いじめ・嫌がらせ」が首位となっている。
- なお、それぞれの件数は、①79,190件、②1,831件、③1,261件となっている。かかるような状況は、ハラスメント（「ハラスメント」の語は「いじめ・嫌がらせ」を包含する語として用いる）が如何に日本で深刻な問題のひとつとなっているかを、如実に示しているものといえよう。

## はじめに (2)

- 日本における労働法政策の文脈においては、ハラスメントを複数の類型に分け、それぞれにつき、**事業主に対し一定の措置を講じるよう義務付け（措置義務）**、それに関する指針を定めるといった方法が採られている。
- 具体的には、**(1)セクシュアルハラスメント、(2)妊娠・出産等に関するハラスメント、(3)育児休業等に関するハラスメント、(4)パワーハラスメント**につき、それぞれ、(1)男女雇用機会均等法11条1項、(2)同法11条の3第1項、(3)育児介護休業法25条1項、(4)労働施策総合推進法30条の2第1項により、事業主に**措置義務**が課せられるところとなっており、それぞれに関し**指針**が定められている。
- ところで、妊娠・出産等に関するハラスメントはマタハラなどと呼称されているが、時として男女雇用機会均等法9条3項の妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止と混同されている点につき、留意が必要である。

# はじめに (3)

- 上記 (1)から(4)の各ハラスメントの法文において共通しているのは、それぞれに該当するような「言動」によって、「労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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なければならない」との点である (※1)。
- また、厚生労働大臣は、それら「規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」を定める (男女雇用機会均等法11条4項、同法11条の3第3項、育児介護休業法28条 (法文は同文でないが同旨)、労働施策総合推進法30条の2第3項) という点も、上記 (1)から(4)のハラスメントについて共通するところとなっている。指針の内容は、**(a)事業主の方針の明確化及びその周知、(b)相談に応じ適切に対処するために必要な体制の整備、(c)事後の迅速かつ適切な対応、(d)それらに併せ講ずべき措置 (プライバシー保護等)** といった内容が核となっている。このように、日本では、各ハラスメントにつき、事業主に措置義務を課し、それに関し指針を定め、一定の措置を講じさせることで対処を図ろうとしている (※2)。

※1なお妊娠・出産等に関するハラスメントについての法文 (均等法11条の3第1項) では、「労働者」ではなく「当該女性労働者」と表記。

※2ところで、ハラスメントの被害に遭った者により民事訴訟が提起されることも少なくないが、そうした際、使用者は債務不履行責任 (民法415条) や使用者責任 (民法715条) を問われ、加害者は不法行為責任 (民法709条) を問われるというのが一般的である。とはいえ、それ以外の法的方法が採られることもある。また、事案によっては、加害者の刑事責任が問われることもある。

# はじめに（４）

○本報告では、上記のハラスメントのうち、近時の法改正（※）により措置義務が課されることとなったパワーハラスメントに関連する主な裁判例の傾向につき、フォーカスすることとしたい（JILPTで近年なされた研究の成果を報告することとしたい）。

※「改正 労働施策総合推進法」の施行（令和２年６月１日）

- 中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和４年４月１日から義務化（令和４年３月３１日までは努力義務）。
- 職場における「パワーハラスメント」の定義⇒職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為。
  - ① 優越的な関係を背景とした言動
  - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
  - ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しない。

- 職場における「パワーハラスメント」に関する紛争は増加の一途を辿っており、パワーハラスメントそれ自体は、重要な政策課題の一つとして認識がなされている。
- そうした課題に対処するため、具体的にどのような紛争が存在し、また如何に判断がなされているのかについて、一定の収集と分析を行うことは有用と解される。当該課題に係る具体的な認識なくして適切な対処を導くことはできないからである。
- 網羅的な収集が可能な紛争類型は、法的紛争、とりわけ裁判所により終局的な解決が図られた紛争であると考えられるが、現在のところ、パワーハラスメントに関連する裁判例について一定の基準のもとそれらを収集し分析する研究はほとんど見られない。
- よって、本研究では、パワーハラスメントに関連する主な裁判例について収集し、その判断傾向につき、一定の分析をなすこととした。

- (1) 判例データベースを用い、キーワードを「パワーハラスメント」・「パワハラ」・「嫌がらせ」・「いじめ」とし、裁判日を平成15年1月1日から平成31年4月1日とし、掲載誌を「労働判例」・「労働経済判例速報」として、書誌検索した結果から、行為者の法的責任そしてその使用者の法的責任が問われるなどパワーハラスメントの存否ないしその評価が主な争点（ないし主な争点の一つ）となった事案であって、評釈がなされた事案もしくは主だった労働法の基本書・体系書において言及がなされた事案、またはパワーハラスメントについて一定の規範が示された事案を選定した。
- (2) また、上記(1)によって拾われなかった（上記検索から漏れるなどした）事案であっても、パワーハラスメント事案などとして、主だった労働法の基本書・体系書の複数において言及がなされた事案で、上記裁判日の範囲内の事案については本研究の検討対象とした。

# 分析対象裁判例（1）

- 事件番号 1 川崎市水道局事件・東京高判平15.3.25労判849号87頁
- 事件番号 2 誠昇会北本共済病院事件・さいたま地判平16.9.24労判883号38頁
- 事件番号 3 三井住友海上火災保険事件・東京高判平17.4.20労判914号82頁
- 事件番号 4 ファーストリテイリングほか（ユニクロ店舗）事件・名古屋高判平20.1.29労判967号62頁
- 事件番号 5 日本土建事件・津地判平21.2.19労判982号66頁
- 事件番号 6 A病院事件・福井地判平21.4.22労判985号23頁
- 事件番号 7 前田道路事件・高松高判平21.4.23労判990号134頁
- 事件番号 8 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件・広島高松江支判平21.5.22労判987号29頁
- 事件番号 9 医療法人財団健和会事件・東京地判平21.10.15労判999号54頁
- 事件番号10 東京都ほか（警視庁海技職員）事件・東京高判平22.1.21労判1001号5頁
- 事件番号11 日本ファンド事件・東京地判平22.7.27労判1016号35頁
- 事件番号12 学校法人兵庫医科大学事件・大阪高判平22.12.17労判1024号37頁
- 事件番号13 トマト銀行事件・岡山地判平24.4.19労判1051号28頁

※本研究における各事件名は、判例データベースまたは判例誌において明示されている（公にされている）事件名をそのまま用いるなどしたものである。



# 分析対象裁判例（２）

- 事件番号14 ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・東京高判平25.2.27労判1072号5頁
- 事件番号15 アークレイファクトリー事件・大阪高判平25.10.9労判1083号24頁
- 事件番号16 メイコウアドヴァンス事件・名古屋地判平26.1.15労判1096号76頁
- 事件番号17 鹿児島県・曾於市（市立中学校教諭）事件・鹿児島地判平26.3.12労判1095号29頁
- 事件番号18 海上自衛隊事件・東京高判平26.4.23労判1096号19頁
- 事件番号19 岡山県貨物運送事件・仙台高判平26.6.27労判1100号26頁
- 事件番号20 日本アスペクトコア事件・東京地判平26.8.13労経速2237号24頁
- 事件番号21 暁産業ほか事件・福井地判平26.11.28労判1110号34頁
- 事件番号22 サントリーホールディングスほか事件・東京高判平27.1.28労経速2284号7頁
- 事件番号23 公立八鹿病院組合ほか事件・広島高松江支判平27.3.18労判1118号25頁
- 事件番号24 さいたま市環境局事件・東京高判平29.10.26労判1172号26頁
- 事件番号25 加野青果事件・名古屋高判平29.11.30労判1175号26頁
- 事件番号26 関西ケースデンキ事件・大津地判平30.5.24労経速2354号18頁

※本研究における各事件名は、判例データベースまたは判例誌において明示されている（公にされている）事件名をそのまま用いるなどしたものである。

# 分析対象裁判例（3）

- 本研究における分析対象となった裁判例は、以上の26例である。
- **なお、本研究における各事件名は、判例データベースまたは判例誌において明示されている事件名をそのまま用いるなどしたものである。**

# 分析対象裁判例の傾向（1）

- 分析対象裁判例のうち、原告の請求を認容（一部認容）したもの（以下「認容事案」）は、26例中22例であった。
- 分析対象裁判例のうち、原告の請求を棄却したもの（以下「棄却事案」）は、26例中4例であった。

## 分析対象裁判例の傾向（２）

- 分析対象裁判例においては、行為者の不法行為責任を問うもの、使用者の不法行為責任（一般不法行為責任もしくは使用者責任、またはその双方）を問うもの、使用者の債務不履行責任を問うもののほか、会社法350条責任（代表者の行為についての損害賠償責任）を問うものが見られ、公務事案では国家賠償法1条1項責任が問われるなどしている。また、債務不履行が問われる場合、安全配慮義務や職場環境配慮義務といった付随義務違反が問われている。
- 分析対象裁判例の全てが、「精神的な攻撃」がなされたと解される（あるいは少なくとも原告がそのように主張している）事案である。

- 「精神的な攻撃」のみがなされたと解される事案であっても、認容事案が複数見られる。
- 認容事案において「身体的な攻撃」がなされたと解される事案が相当数見られる一方で、棄却事案において「身体的な攻撃」がなされたと解される事案は見当たらない。
- 棄却事案のうち、3例はいずれも被行為者（原告側）に一定の問題行動があったと解される事案である。とはいえ、認容事案においても被行為者（原告側）に一定の問題行動があったと解される事案が相当数見られる。

- 分析対象とした26例においては、それぞれの事案に即し、様々な要素が考慮され（かかる要素を本研究では「考慮要素」などと呼称）、その判断に、一定の影響を与えるなどしている。
- とはいえ、ここでいう考慮要素は、当該判断に一定の影響を与えたと考えられる主な要素につき、一定程度抽象化し列挙したものとどまる。また、考慮要素はそれぞれ相互密接に関連しているところ、その点留意されたい。
- 以下では、一定数の事案に見られた考慮要素につき若干ながら論じることが、それぞれにおいて言及する裁判例は、あくまで例示に過ぎないことを、念のため注記する。

- 言動の内容や態様については、すべての事案で考慮要素となっている。どのように考慮がなされているかは、事案により様々ではあるものの、まさに当該言動の内容やその態様が問われるところとなっている。
- たとえば、行為者が被行為者に対し、「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被行為者とその職場の同僚に送信した事案では、メールにおける表現や内容、送信範囲に着目がなされ判断がなされている(事件番号3)。
- また、事件番号15では、行為者らの「殺すぞ」といった発言内容につき、「いかにも粗雑で、極端な表現」との評価がなされ、あるいは、「『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」といった判示がなされている。

- さらに、新人であった被行為者が自殺した事案（事件番号19）では、「叱責の態様……や頻度」、被行為者の「叱責中又は叱責後の様子」といった点に着目がなされており、同じく新人の自殺事案（事件番号25）でも当該言動の態様のみならず「頻度」にも着目がなされている。
- あるいは、被行為者が新人医師であり自殺結果を生じさせた事案（事件番号23）では、被行為者に対し行為者らが「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」が容易に推測されるなどとされ、それが判断に一定の影響を与えている。



- 事案によっては、言動の内容・態様のみならず、継続性や時期、あるいはその言動がなされた時間帯に着目するものもみられる。
- たとえば、被行為者が自殺した事案（事件番号1）では継続性や時期についても考慮がなされ、前者については「執拗に繰り返す」といった評価が当該言動に対しなされており、後者については「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」といった評価が加えられている。
- また、継続性に関しては、事件番号11においても当該言動について「長期間にわたり執拗に」といった評価がなされ、あるいは、事件番号2においては被行為者への当該言動が「3年近くに及んでいる」とされており、それが判断に影響を与えている。
- さらに、事件番号14では、言動の内容・態様はもとより、行為者が被行為者に叱責のメールを送信ないし留守電を残したのが「深夜の時間帯」であったことが判断に一定の影響を与えている。

- 言動の内容や態様については、すべての事案で考慮要素となっている。どのように考慮がなされているかは、事案により様々ではあるものの、まさに**当該言動の内容やその態様**が問われるところとなっている。
  - 言葉使い、表現内容、口調、場所、頻度、言動がなされた際の周囲の状況（周囲にその言動を認識し得る者がいたかどうか等）など。
- 事案によっては、**言動の内容・態様のみならず、継続性や時期、あるいはその言動がなされた時間帯**に着目するものもみられる。
  - 言動の執拗さ、言動のタイミング、言動が繰り返された期間、言動のあった時間帯など。

- 多くの事案で、被行為者の属性や心身の状況について考慮がなされている。疾病への罹患などに着目するものが少なくないが、新人であることに着目するものも比較的多くみられるところとなっている。また、当考慮要素は、ときとして当該言動の「時期」という要素とも重畳し得る。
- たとえば、事件番号4では、行為者による発言は「声を荒げながら」被行為者の「生命、身体に対して害悪を加える趣旨を含む」ものであったところ、行為者自身、被行為者が「PTSDないし神経症である旨の診断を受け」ていたことを認識していたことなどからすれば、「本件発言は違法であつて、不法行為を構成する」と判示されている。

- また、事件番号10では被行為者の「体質」に着目がなされ、事件番号13では当該言動が「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」被行為者に対しなされた点につき一定の考慮がなされ（当該言動の「時期」と重畳）、
- 事件番号14では、行為者において被行為者が「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」、被行為者の「体調の悪化を気に掛けることなく、再び...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る」と判示されている。

- さらに、事件番号22では被行為者が鬱病に罹患したことを行為者が認識していたことにつき一定の考慮がなされている。
- そのほか、被行為者が自殺した事案（事件番号17）では当該言動が被行為者の精神疾患による病気休暇取得直後になされた点につき着目がなされており（当該言動の「時期」と重畳）、
- 同じく自殺事案の事件番号24では被行為者の上司にあたる者が被行為者から「自殺念慮までも訴えられ...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」にも関わらず適切な対処をなさなかった点において安全配慮義務違反があるなどとされている。

- ところで、被行為者が新人であることに着目するものとして、事件番号5、事件番号19、事件番号21、事件番号23、事件番号25が挙げられる。
- このうち、事件番号19では被行為者が「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...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る」などと判示がなされ、
- また、事件番号21では当該言動が「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」などと判示がなされ、
- 事件番号23では「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」ことにつき一定の考慮がなされるなどしている。

- 当考慮要素につき、やや特徴的な判断をしたものとして、事件番号15 と事件番号17 が挙げられる。
- 事件番号15では被行為者が派遣社員であったこと、
- 事件番号17では被行為者が音楽科教諭であったところ免許外科目である国語科を担当させたことにつき、  
それぞれ一定の考慮がなされている。

- **多くの事案で、被行為者の属性や心身の状況について考慮がなされている。疾病への罹患などに着目するものが少なくない。**
  - 体質、罹患を認識していたかどうか、病後間もないかなど。
- **また、新人であることに着目するものも比較的多くみられるところとなっている。**
  - 様々な意味合いでの経験の有無など。
- **その他**



- 被行為者における何らかの問題行動（何らかの不正行為や仕事上のミスなど）が契機となって、行為者による言動を生じさせた事案が多くみられる。とはいえ、軽微な問題行動から一定の危険を伴う問題行動まで、事案によってその事情は様々である。
- たとえば、事件番号8は、被行為者における同僚を中傷する発言、役員への脅迫的な言辞といった問題行動を背景とした事案であった。ここでは、行為者が被行為者に対し注意・指導の面談をなした際、「感情的になって大きな声」を出し叱責することがあり、「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、行為者が大きな声を出し、被行為者の「人間性を否定するかのような不相当な表現を用い」叱責した点は不法行為を構成するなどと判断がなされている。
- その一方で、本件面談の際に、行為者が感情的になって大きな声を出したのは、被行為者が、人事担当者である行為者に対し、「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」、被行為者はやり取りを行為者に秘して録音しており録音を意識して会話に臨んでいるのに対し、被行為者は「録音されていることに気付かず」、被行為者の「対応に発言内容をエスカレートさせていったと見られ」、被行為者の言動に「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」としながらも、その経緯等からすれば被行為者への慰謝料額は「相当低額で足りる」などとしている。

- また、被行為者が自殺した事案（事件番号16）では、被行為者において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ところ、行為者が「てめえ、何やってんだ」、「どうしてくれるんだ」、「ばかやろう」など怒鳴り、ときとして被行為者の頭を叩き、あるいは殴ることや蹴ることも複数回あり、ミスによって会社に与えた損害について弁償するように求め、「会社を辞めたければ7000万円払え」などと述べるなどした事案であったが、
- それら暴言及び暴行は、「仕事上のミスに対する叱責の域を超え」、被行為者を「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る」と判断されている。

- 同じく自殺事案ではあるものの遺族による請求が棄却された事件番号7は、被行為者が、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1年以上も不正経理を続けるなどしたため、行為者らが一定の言動に及んだといった事案であったが、
- 上司らが被行為者に対して「不正経理の解消...についてある程度の厳しい改善指導をすることは...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...上司らの叱責等が違法なものということできない」などと判断されている。

- さらに、事件番号9では、病院の事務職員（新入職員）であった被行為者において、健康診断問診票の入力ミス、計測結果の入力ミス、受診者の住所入力不備などといった問題行動を背景として叱責などの当該言動がなされたという事案であったが、
- 被行為者の「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」、これに対する行為者による「都度の注意・指導は、必要かつ的確なものというほかに」、「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、行為者が、被行為者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被行為者に対し、「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」などと判断されている。

- ところで、事件番号26は、販売やレジ業務に従事していた被行為者において、許容されない値引きなど複数の不適正行為や禁止された行為などの問題行動が見られたとの事案であったが、
- 行為者による被行為者への大声での叱責については、「何度も不適切な処理を繰り返した」被行為者に「十分な反省が見られず」、被行為者から反論されたために「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りる証拠」もないということ踏まえ、被行為者において「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」としてパウハラとは評価できないなどと判断されている。
- しかし、行為者が被行為者に対し、価格調査業務への配置換え指示を出したことについては、価格調査の業務内容が、親会社における「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」などとして、当該配置換え指示は、被行為者に対し、「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」などと判断され、遺族による請求は一部認容されているが、当該指示と被行為者の自殺との相当因果関係は否定されている。

- ・被行為者における何らかの問題行動（何らかの不正行為や仕事上のミスなど）が契機となって、行為者による言動を生じさせた事案が多くみられる。

→問題行動としては、

- ・同僚を中傷する発言、役員への脅迫的な言辞
- ・設備や機械を損傷させる事故を含むミス
- ・架空出来高の計上等の不正経理
- ・事務処理上のミスや事務の不手際
- ・許容されない値引きなど複数の不適正行為や禁止された行為などが見られるところとなっている。そして、言動（叱責）の態様等が社会通念上許容されるかどうか、あるいは業務上許容されるかどうかといった観点から一定の判断がなされている。また、当該事業体の業務内容（例：ミスが許されない医療機関かどうかなど）に着目がなされた事案も存在する。

## 資料シリーズ No.224

### 『パワーハラスメントに関連する主な裁判例の分析』

★ 26 の裁判例につき、それぞれ整理表が付されており、各裁判例のポイントを簡易迅速に確認可能。

#### ★ 発売中

- 定価：3,300円
- JILPT のホームページからご注文ください。 [www.jil.go.jp/](http://www.jil.go.jp/)

HPでもご覧いただけます（全文掲載）。

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2020/224.html>

\* 本成果物の第3章（整理表）は、第18回 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（2019年9月18日（令和元年9月18日））において、資料として活用された。

