

JILPT 資料シリーズ

No.224 2020年3月

パワーハラスメントに関連する 主な裁判例の分析

パワーハラスメントに関連する 主な裁判例の分析

ま え が き

職場における「パワーハラスメント」に関する裁判例は増加の一途を辿っている。また、厚生労働省「平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況（令和元年 6 月 26 日）」によれば、平成 30 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」が首位を占めており、こうした状況は 5 年以上にわたり続いている。

こうした状況の中、いまや、職場におけるパワーハラスメント問題は、重要な政策課題の一つとして認識されるに至っている。

立法においては、2019 年の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）改正により、パワーハラスメントについて事業主に措置義務を課する規定（第 30 条の 2 第 1 項）等が置かれることとなった。また、同法同条 3 項は、事業主の措置義務に関し、「指針」を策定することとしている。そして、その「指針」の策定にあたっては、労働政策審議会の意見を聴くものとされている。

労働政策研究・研修機構では、労働政策審議会における議論にも帰すべく、緊急調査として、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、一定の分析を加えることとした。

本資料シリーズが、多くの人々に活用され、今後のパワーハラスメントに係る政策論議に役立てば幸いである。

2020 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執筆担当者

氏名	所属
<small>たきはら</small> 滝原 <small>ひろみつ</small> 啓允	労働政策研究・研修機構 研究員

目 次

第 1 章	はじめに	1
1	研究の目的	1
2	研究の方法	1
3	分析対象裁判例	2
第 2 章	分析対象裁判例の傾向	7
1	原告の請求を認容（一部認容を含む）したもの	7
2	原告の請求を棄却したもの	7
3	認容事案及び棄却事案における被告側の法的責任の肯否	7
	（1）認容事案における被告側の法的責任の肯否	7
	（2）棄却事案における被告側の法的責任の肯否	10
	（3）若干の傾向	11
4	分析対象裁判例における考慮要素	11
	（1）「言動の内容・態様」	12
	（2）「被行為者の属性・心身の状況」	12
	（3）「被行為者の問題行動の有無とその内容・程度」	14
第 3 章	分析対象裁判例の整理表	19
	整理表 凡例	19
1	川崎市水道局事件・東京高判平 15. 3. 25 労判 849 号 87 頁	20
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	24
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	28
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	30
5	日本土建事件・津地判平 21. 2. 19 労判 982 号 66 頁	34
6	A 病院事件・福井地判平 21. 4. 22 労判 985 号 23 頁	38
7	前田道路事件・高松高判平 21. 4. 23 労判 990 号 134 頁	42
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	46
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	50
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	54
11	日本ファンド事件・東京地判平 22. 7. 27 労判 1016 号 35 頁	62
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	66

1 3	トマト銀行事件・岡山地判平 24. 4. 19 労判 1051 号 28 頁	70
1 4	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	74
1 5	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	78
1 6	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	82
1 7	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	86
1 8	海上自衛隊事件・東京高判平 26. 4. 23 労判 1096 号 19 頁	90
1 9	岡山県貨物運送事件・仙台高判平 26. 6. 27 労判 1100 号 26 頁	94
2 0	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	100
2 1	暁産業ほか事件・福井地判平 26. 11. 28 労判 1110 号 34 頁	102
2 2	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	106
2 3	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	110
2 4	さいたま市環境局事件・東京高判平 29. 10. 26 労判 1172 号 26 頁	114
2 5	加野青果事件・名古屋高判平 29. 11. 30 労判 1175 号 26 頁	118
2 6	関西ケーズデンキ事件・大津地判平 30. 5. 24 労経速 2354 号 18 頁	122
第 4 章 分析対象裁判例の個表		127
1	川崎市水道局事件・東京高判平 15. 3. 25 労判 849 号 87 頁	127
	【事実の概要】	127
	【判旨】	143
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	151
	【事実の概要】	151
	【判旨】	156
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	159
	【事実の概要】	159
	【判旨】	160
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	162
	【事実の概要】	162
	【判旨】	170
5	日本土建事件・津地判平 21. 2. 19 労判 982 号 66 頁	185
	【事実の概要】	185
	【判旨】	191

6	A病院事件・福井地判平 21. 4. 22 労判 985 号 23 頁	195
	【事実の概要】	195
	【判旨】	197
7	前田道路事件・高松高判平 21. 4. 23 労判 990 号 134 頁	205
	【事実の概要】	205
	【判旨】	210
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	214
	【事実の概要】	214
	【判旨】	222
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	228
	【事実の概要】	228
	【判旨】	237
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	243
	【事実の概要】	243
	【判旨】	276
11	日本ファンド事件・東京地判平 22. 7. 27 労判 1016 号 35 頁	286
	【事実の概要】	286
	【判旨】	292
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	298
	【事実の概要】	298
	【判旨】	301
13	トマト銀行事件・岡山地判平 24. 4. 19 労判 1051 号 28 頁	305
	【事実の概要】	305
	【判旨】	306
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	312
	【事実の概要】	312
	【判旨】	318
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	322
	【事実の概要】	322
	【判旨】	325
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	332
	【事実の概要】	332
	【判旨】	334

1 7	鹿兒島県・曾於市（市立中学校教諭）事件・	
	鹿兒島地判平 26. 3. 12 労判 1095 号 29 頁	338
	【事実の概要】	338
	【判旨】	361
1 8	海上自衛隊事件・東京高判平 26. 4. 23 労判 1096 号 19 頁	368
	【事実の概要】	368
	【判旨】	375
1 9	岡山県貨物運送事件・仙台高判平 26. 6. 27 労判 1100 号 26 頁	385
	【事実の概要】	385
	【判旨】	393
2 0	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	408
	【事実の概要】	408
	【判旨】	410
2 1	暁産業ほか事件・福井地判平 26. 11. 28 労判 1110 号 34 頁	413
	【事実の概要】	413
	【判旨】	418
2 2	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	422
	【事実の概要】	422
	【判旨】	430
2 3	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	436
	【事実の概要】	436
	【判旨】	444
2 4	さいたま市環境局事件・東京高判平 29. 10. 26 労判 1172 号 26 頁	452
	【事実の概要】	452
	【判旨】	457
2 5	加野青果事件・名古屋高判平 29. 11. 30 労判 1175 号 26 頁	463
	【事実の概要】	463
	【判旨】	470
2 6	関西ケーズデンキ事件・大津地判平 30. 5. 24 労経速 2354 号 18 頁	478
	【事実の概要】	478
	【判旨】	481

第1章 はじめに

第1章 はじめに

1 研究の目的

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¹。

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。

そのため、労働政策研究・研修機構では、緊急調査として、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。

2 研究の方法

本稿における分析対象裁判例は、下記の基準（1）および（2）によって、選定したものである。

（1）判例データベース（TKC）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²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³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。

¹ 厚生労働省のとりまとめ（同省「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（令和元年6月26日））によれば、平成30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7年連続、(2)については6年連続、(3)については5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、(1)82797件（前年比14.9%増）、(2)2599件（同15.6%増）、(3)1808件（同18.2%増）となっており、いずれも過去最高の値となっている。とはいえ、それらが全てパワーハラスメントに係るものかどうかは、必ずしも明らかではない。

² パワーハラスメントとの用語が裁判実務で使われるようになったのは平成15年頃である。

³ これら2誌は労働裁判例のほとんどを網羅している。

また、

(2) 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稿の検討対象とした。

3 分析対象裁判例

上記2に記載した方法により、本稿における分析対象となった裁判例は、以下の通りである。なお、本稿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。

- 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
- 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 関西ケーブデンキ事件・大津地判平 30. 5. 24 労経速 2354 号 18 頁

第2章 分析対象裁判例の傾向

第2章 分析対象裁判例の傾向

1 原告の請求を認容（一部認容を含む）したもの

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例である。すなわち、1 川崎市水道局事件、2 誠昇会北本共済病院事件、3 三井住友海上火災保険事件、4 ファーストリテイリング事件、5 日本土建事件、8 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件、10 東京都ほか（警視庁海技職員）事件、11 日本ファンド事件、12 学校法人兵庫医科大学事件、13 トマト銀行事件、14 ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件、15 アークレイファクトリー事件、16 メイコウアドヴァンス事件、17 鹿児島県・曾於市（市立中学校教諭）事件、18 海上自衛隊事件、19 岡山県貨物運送事件、21 暁産業ほか事件、22 サントリーホールディングスほか事件、23 公立八鹿病院組合ほか事件、24 さいたま市環境局事件、25 加野青果事件、26 関西ケースデンキ事件の22例が挙げられる。

2 原告の請求を棄却したもの

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例である。すなわち、6 A病院事件、7 前田道路事件、9 医療法人財団健和会事件（パワーハラスメントに係る請求の部分については棄却）、20 日本アспектコア事件の4例が挙げられる。

3 認容事案及び棄却事案における被告側の法的責任の肯否

（1）認容事案における被告側の法的責任の肯否

原告の請求を認容（一部認容）したもののうち、誰のどのような法的責任が肯定されたか（あるいは否定されたか）についての概要は、以下の通りである（判断の詳細については本稿3章における「整理表」を参照されたい。また、各事件名の後に事案の類型を示したが、これは、原告の主張するところから当該事案が平成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⁴

⁴ 当該6類型については、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「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」（平成24年1月30日）6頁において、以下で引用するような説明がなされている。すなわち、同頁において「職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられる。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する

のいずれの類型に該当しているものと解されるか表示したものである)。

・ 1 川崎市水道局事件(身体的な攻撃、精神的な攻撃)では、被告である市における安全配慮義務違反について国家賠償法1条1項責任が肯定されている。

・ 2 誠昇会北本共済病院事件(身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求、個の侵害)では、被告行為者の不法行為責任と、被告法人の安全配慮義務違反による債務不履行責任が肯定されている。

・ 3 三井住友海上火災保険事件(精神的な攻撃)では、被告行為者の名誉毀損行為による不法行為責任が肯定されている。

・ 4 ファーストリテイリング事件(身体的な攻撃、精神的な攻撃)では、被告行為者の不法行為責任と、被告法人の不法行為責任(使用者責任)が肯定されている。

・ 5 日本土建事件(身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求)では、被告法人のパワーハラスメント防止義務としての安全配慮義務違反による債務不履行責任及び不法行為責任が肯定されている。

・ 8 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件(精神的な攻撃、過小な要求)では、被告行為者1名の不法行為責任と被告法人の不法行為責任(使用者責任)が肯定されているが、もう1名の被告行為者による言動については「指導の一環」であるなどと判示され、その不法行為責任が否定されている。

・ 10 東京都ほか(警視庁海技職員)事件(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)では、被告行為者らの言動につき不法行為が成立するものとされたが、国賠事案であったため個人としての不法行為責任は否定され、被告である都の国家賠償法1条1項責任が肯定されている。

・ 11 日本ファンド事件(身体的な攻撃、精神的な攻撃)では、被告行為者の不法行為責任と、被告法人の不法行為責任(使用者責任)が肯定されている。

・ 12 学校法人兵庫医科大学事件(精神的な攻撃、過小な要求、人間関係からの切り離し)では、被告行為者の不法行為責任と、被告法人の不法行為責任(使用者責任)が肯定されている。

・ 13 トマト銀行事件(精神的な攻撃、過小な要求、身体的な攻撃)では、被告行為者1名の不法行為責任と、被告法人の不法行為責任(使用者責任)が肯定されているが、もう2名の被告行為者による言動については「パワーハラスメント」に該当しないなどと

必要がある。

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(個の侵害)」とされている。

判示され、その不法行為責任が否定されている。

・14 ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（精神的な攻撃、過大な要求）では、被告行為者の不法行為責任と被告法人の不法行為責任（使用者責任）が肯定されている。

・15 アークレイファクトリー事件（精神的な攻撃、過小な要求）では、被告法人（被行為者の派遣先）の不法行為責任（使用者責任）が肯定されている。

・16 メイコウアドヴァンス事件（身体的な攻撃、精神的な攻撃）では、被告行為者1名の不法行為責任と、被告法人の会社法350条責任が肯定されているが、もう1名の被告行為者による言動についてはそれを「認めるに足りる証拠はない」などと判示され、その不法行為責任が否定されている。

・17 鹿児島県・曾於市（市立中学校教諭）事件（精神的な攻撃、過大な要求）では、被告である市と県の安全配慮義務違反について国家賠償法1条1項責任が肯定されている。

・18 海上自衛隊事件（身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求）では、被告行為者のなした暴行のうち業務上の指導と称して行われたものについて、また被告行為者に対する上官らの指導監督義務違反について、被告国の国家賠償法1条1項責任が肯定され、その職務と無関係に被行為者に対しなした暴行及び恐喝については、被告行為者の個人としての不法行為責任が肯定されている。

・19 岡山県貨物運送事件（身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求）では、被告行為者の不法行為責任と被告法人の不法行為責任（使用者責任）が肯定されている。

・21 暁産業ほか事件（精神的な攻撃）では、被告行為者1名につき不法行為責任が肯定され、被告法人の不法行為責任（使用者責任）が肯定されているが、もう1名の被告行為者については「いじめないしパワーハラスメントと評される行為をしたことを認めるに足りる証拠はない」と判示され、その不法行為責任が否定されている。

・22 サントリーホールディングスほか事件（精神的な攻撃）では、被告行為者1名の不法行為責任と被告法人の不法行為責任（使用者責任）が肯定されているが、もう1名の被告行為者による言動についてはそれが「適切な」言動であったなどと判示され、その不法行為責任が否定されている。

・23 公立八鹿病院組合ほか事件（身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求）では、被告である一部事務組合における安全配慮義務違反が肯定され、被告行為者らによる被行為者へのパワーハラスメントによる被告組合の国家賠償法1条1項責任が肯定される一方、国賠事案であったために被告行為者らの個人責任は否定されている。

・24 さいたま市環境局事件（身体的な攻撃、精神的な攻撃）では、被告である市における「安全配慮義務のひとつである職場環境調整義務」違反ないし安全配慮義務違反について、被告である市の国家賠償法1条1項責任が肯定されている。

・25 加野青果事件（精神的な攻撃、過大な要求）では、被告行為者らの不法行為責任が肯定され、被告法人の「雇用契約上の安全配慮義務及び不法行為上の注意義務」違反による不法行為責任及び債務不履行責任が肯定され、被告行為者らの言動につき不法行為責任（使用者責任）もまた肯定されている。

・26 関西ケースデンキ事件（精神的な攻撃、過大な要求）では、被告行為者の不法行為責任が肯定され、被告法人の不法行為責任（使用者責任）が肯定されているが、被告法人の職場環境配慮義務違反による債務不履行責任は、被告法人においてパワーハラスメントの防止施策が講じられ相談対応体制が整っていたことから否定されている。

（2）棄却事案における被告側の法的責任の肯否

原告の（パワーハラスメントに係る）請求を棄却したもののうち、誰のどのような法的責任が否定されたかについての概要は、以下の通りである（判断の詳細については本稿3章における「整理表」を参照されたい。また、事案の類型については、本節（1）における表示方法と同様である）。

・6 A病院事件（精神的な攻撃、過小な要求、個の侵害）では、被行為者における問題行動の存在などから被行為者に対してなされた解雇は有効とされた上で、原告（被行為者）が縷々主張した言動については、当該言動の態様や目的などに照らしパワーハラスメントにはあたらないなどして、被告法人の不法行為責任ないし債務不履行責任が否定されている。

・7 前田道路事件（精神的な攻撃、過大な要求）では、被行為者における問題行動につき考慮がなされた上で、行為者らによる叱責等につき、「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」などとして不法行為にあたらないとされ、また、被告法人における不法行為責任（使用者責任）又は債務不履行責任（安全配慮義務違反）も否定されている。

・9 医療法人財団健和会事件（精神的な攻撃、人間関係からの切り離し）では、原告（被行為者）による地位確認請求は認容されているが、パワーハラスメントについては、被行為者における問題行動に対する行為者らの「都度の注意・指導は、必要かつ的確なものというほかな」いなどと判断（業種や業務の内容・性質などが重視されている）されるなどして、被告法人の債務不履行責任（安全配慮義務違反）又は不法行為責任は否定されている。

・20 日本アスペクトコア事件（精神的な攻撃、過大な要求）では、パワーハラスメントが「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」とされ若干の規範（14 ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件の一審判決が示した規範と同一）が示された上で、原告（被行為者）の供述以外に原

告の主張を「裏付ける客観的な証拠もない」などとされ、被告法人に不法行為責任を生じさせるような行為者による「パワハラ」の存在を認めることはできない」とされて、被告法人の**不法行為責任（使用者責任）**は否定されている。

（３）若干の傾向

ア 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。

イ 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。

ウ 「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（例：事件番号3・21・22）。

エ 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（例：事件番号1・2・4・5・10・11・13・16・18・19・23・24）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。

オ 棄却事案のうち、**事件番号6・7・9**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（**事件番号20**では、客観的な証拠がなかったことから、そもそもパワーハラスメントの存在が否定されている）。とはいえ、以下の4で紹介する通り、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（例：事件番号3・4・8・10・11・12・13・14・15・16・17・19・22・25・26）。

4 分析対象裁判例における考慮要素

本稿で分析対象とした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（かかる要素を本稿では「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。そうした考慮要素については、本稿3章における個々の事案についての「整理表」で、【判断にあたっての主な考慮要素】として示した。とはいえ、そこで示したのは、当該判断に一定の影響を与えたと解される主な要素につき、一定程度抽象化し列挙したものにとどまる。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。

(1)「言動の内容・態様」

当該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の **3 三井住友海上火災保険事件**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。また、**15 アークレイファクトリー事件**では、行為者の「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の **19 岡山県貨物運送事件**では、「叱責の態様（言葉使い、口調、叱責の時間、場所）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の **25 加野青果事件**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の **23 公立八鹿病院組合ほか事件**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の **1 川崎市水道局事件**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、**11 日本ファンド事件**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、**2 誠昇会北本共済病院事件**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、**14 ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件**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。

(2)「被行為者の属性・心身の状況」

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、**4 ファーストリテイリング事件**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って、不法行為を構成する」と判示されている。また、**10 東京都ほか（警視庁海技職員）事件**では被行為者の「体質」に着目がなされ、**13 トマト銀行事件**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）、**14 ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件**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、**22 サントリーホールディングスほか事件**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の**17 鹿児島県・曾於市（市立中学校教諭）事件**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**24 さいたま市環境局事件**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、**5 日本土建事件**、**19 岡山県貨物運送事件**、**21 暁産業ほか事件**、**23 公立八鹿病院組合ほか事件**、**25 加野青果事件**が挙げられる。このうち、**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」と判示がなされ、また、**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」と判示がなされ、**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、**15 アークレイファクトリー事件**と**17 鹿児島県・曾於市（市立中学校教諭）事件**が挙げられる。**15**では被行為者が派遣社員であったこと、**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。

（３）「被行為者の問題行動の有無とその内容・程度」

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、**８ 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件**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。そこでは、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の **16 メイコウアドヴァンス事件**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 **7 前田道路事件**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はできない」などと判断されている。

さらに、**9 医療法人財団健和会事件**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な」く、「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、**26 関西ケーズデンキ事件**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をなすといった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」もないということを踏まえ、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」としてパワ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。

第3章 分析対象裁判例の整理表

第3章 分析対象裁判例の整理表

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 川崎市水道局事件・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（市（Y））・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係主任のIらが、X1に対し、工食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、セズリ比べをしろ」などと呼び捨てにしながらか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）亡Aが、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、Dが、「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「今日こそは切つてやる」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营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つ

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担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。

なお、行為者（B、C、D）について、Xらは、原審でY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たが、原判決（横浜地裁川崎支判平14.6.27 労判833号61頁）は、Y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。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の置かれた状況（亡Aの父（X1）とY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。

【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。

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。

【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）。

X1（亡Aの父）＝1172万9708円等、X2（亡Aの母）＝1172万9708円等。
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。

【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。

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

【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 運営の病院（Y 2 病院））・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）
【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。 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。 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。 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。 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。
【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）。 （1）亡Aに買い物させ、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。 （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したこと（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」という言辞を向けたこと。

(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労するんだよ。」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）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も**認識が可能であったこと**など…Y2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、「Y 2は、Y 1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、「Y 1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、Y 1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、Y 1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、

・Y 1につき、「Y 1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、Y 1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、Y 1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、

・Y 2につき、「Y 2がY 1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、Y 2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、「Y 2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。

(Y 1) X 1 (亡Aの父) = 損害賠償金として500万円等、X 2 (亡Aの母) = 損害賠償金として500万円等。

(Y 2) X 1 = 損害賠償金として250万円等、X 2 = 損害賠償金として250万円等。

なお、Y 2の損害賠償債務とY 1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 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

【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）、SC 所長（Y））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（SC 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。
<p>【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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Y が、「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」などと記載した電子メールを X とその職場の同僚に送信したこと。
<p>【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、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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 SC 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 SC 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。
<p>【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。</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（本件メールにおける表現・内容・送信範囲）等。</p>
<p>【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 の精神的苦痛を慰謝す</p>

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。

【結論・認容額】 一部認容。

慰謝料5万円等。

【補足事項】 原判決（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。

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

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃</p>
<p>【業種・職種等】 衣料品販売業等（Y1、なおY2は平成17年にY1から分割され権利義務を承継）・店舗（店長代行（X）、店長（Y3））</p>
<p>【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（管理部部長（E）・店長（Y3） ⇒ 店長代行（X））</p>
<p>【言動に至る背景】 Xは、平成10年11月17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Y3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、どういうことですか？反省してください。X」と書き添えた。</p> <p>上記記載を見たY3は、Xにさらし者にされたと感じ、同日午後5時30分ころ、Xを休憩室に呼びつけ「これ、どういうこと」、「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Y3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。</p> <p>その結果、Y3は、下記【言動の具体的内容】（1）に記載する言動に及んだ。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Yらによる言動（Eなどによる言動を含む）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）上記【言動に至る背景】におけるXの態度に激高したY3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」）。</p> <p>（2）平成13年7月30日、Xが管理部部長のEに電話し、Y1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」）。</p> <p>（3）X及びY3の上司にあたる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。</p> <p>（4）Y1がXの労災保険給付申請を妨害・遅延させたこと。</p> <p>（5）Y1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。</p> <p>（6）Y1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。</p>

(7) Y1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) Y1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) Y1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) Y1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) Y1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、

「Y3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、Y1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Y3に請求するように述べたとしても、Y1の担当者として必ずしも不当な処置であるとは言いがたく、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、

・Y1の対応は、速やかなものとはいいがたいが、
・「Xが、Y1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、「Y1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Y1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、Y1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Y1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、Y1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、Y1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き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、

(10) について、

・Y 1 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Y 1 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、

(11) について、

・「Xの病状が理解困難なものであり、Y 1 及びY 2 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。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、

行為者（Y3、E）について、

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。

使用者（Y1（Y2））について、

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。

【判断にあたっての主な考慮要素】

言動の内容・態様、被行為者の属性・心身の状況（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。

【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、どういふことですか？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）。

【結論・認容額】 一部認容。

（Y1、Y2、Y3連帯で）230万1876円等。

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。

【補足事項】 特になし。

5 日本土建事件・津地判平 21.2.19 労判 982 号 66 頁

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求</p>
<p>【業種・職種等】 土木建築会社（Y）・作業所（養成社員（亡A）、主任（C））</p>
<p>【当事者の関係性】 上司・指導担当者 ⇒ 部下・被指導者（主任（C） ⇒ 養成社員（亡A））</p>
<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はなく、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。</p> <p>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> <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に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」、</p> <p>・「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</p>

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「うかがえ」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に対してポールを投げたのは、Cが亡Aに対し、夕方5時ころ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ポールを亡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るべき措置をとって」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、

・「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。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の属性・心身の状況（新入（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。

【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」であるとして、「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。

【結論・認容額】一部認容。

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。

【補足事項】特になし。

6 A病院事件・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> <ol style="list-style-type: none"> (1) Xの受持ち患者数を減らしたこと。 (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。 (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。 (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。 (5) YがXを解雇したこと。
<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> <ol style="list-style-type: none"> (1) について、 <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えることができる」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ことにも**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」とした上で、

・「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**」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、

・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。

【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、

「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。

【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。

【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ぬ旨判示している。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。

【結論・認容額】 請求棄却。

【補足事項】 特になし。

7 前田道路事件・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1年以上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消滅できるのか。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えない」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（X1＝亡Aの妻、X2＝亡AとX1の子）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ができない」とした（Yの不法行為（使用者）責任又は債務不履行責任を否定）。

【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。

【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。

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。

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。

【結論・認容額】 請求棄却。

【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（松山地判平 20.7.1 労判 968 号 37 頁）は、

・「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 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

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃、過小な要求</p>
<p>【業種・職種等】 電機メーカー（Y1）・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（Y2）、Fユニット担当部長（Y3））</p>
<p>【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（人事課長（Y2）・Fユニット担当部長（Y3） ⇒ 契約社員（X））</p>
<p>【言動に至る背景】 Xは、 (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Y2課長も迷惑してるんだよ」などと述べて同僚のAを中傷する発言をし、あるいは、 (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Y1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Y1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、 (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。 (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Y2がXをY1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、Y2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」、「自分は面白半分で作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り、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うべき」としつつ、

・ 「もっとも、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、

・Y1は、労働契約更新直前の1年間において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、Y1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、

・Y1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、

・Y3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、Y3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はない」とし、

(4) について、

・「Y1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はない」とし、

(5) について、

・「Xに対する人事評価は、Y1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ものではない」とした。

【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。

【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。

【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。

【結論・認容額】 一部認容。

（Ｙ１、Ｙ２連帯で）慰謝料１０万円等。

【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）。

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

<p>【請求】 地位確認等請求</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃、人間関係からの切り離し</p>
<p>【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））</p>
<p>【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>
<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） <p>といったものであつた。</p> <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。</p> <p>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つた。</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> <ol style="list-style-type: none"> （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。 （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。 （3）A又はBが、Xの机に鍵をかけたこと。 （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、必要かつ確か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、机の中に貴重品が入っているかを尋ねたところ、メモが入ってはいるが貴

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に対するパワー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諭す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。

【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。

【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（「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。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、損保ジャパン調査サービス事件・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）。

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。

【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）。

【補足事項】 特になし。

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

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【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</p>
<p>【業種・職種等】 公務労働・警察（都（Y11））・海技職員（主事（X）、係長（Y1）、課長（Y2）、課長代理（Y3）、副署長（Y4）、主任（Y5）、主任（Y6）、主事（Y7）、主事（Y8）、主任（Y9）、課長（Y10、Y2の後任課長））</p>
<p>【当事者の関係性】 上司・先輩 ⇒ 部下・後輩（係長（Y1）・課長（Y2）・課長代理（Y3）・副署長（Y4）・主任（Y5）・主任（Y6）・主事（Y7）・主事（Y8）・主任（Y9）・課長（Y10） ⇒ 主事（X））</p>
<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查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、海技職員に必要な「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、Y2課長がXのネクタイを掴んで引っ張るなどしたこと。</p> <p>（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。</p>

(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」、「おん出すぞこつから、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なかったこと、及び、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、

・「Y 2 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…延々とう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 Y 2 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 Y 2 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、

・「Y 2 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、アセトンが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りる証拠はない…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Y3代理に付いてくることから、Y3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である」とし、

（10）について、

・「Y4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は自己の考えたとおりの誓約書を作成し、Y4副署長はそれを受領している**のであるから、Y4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である」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、Y6主任、Y5主任及びY9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**をしたものである」とし、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、

(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、Y6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である」とし、

(14) について、

・「Y10課長に対し執務環境の改善を訴えているXに対し、Y3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、Y3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う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である」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である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であることはない」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・心身の状況（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とその懈怠の有無等。

【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 日本ファンド事件・東京地判平 22.7.27 労判 1016 号 35 頁

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃</p>
<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 1 9 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>
<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>
<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 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。</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、

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…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ふべきである」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による業務を一方向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ふべき」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ふべきである」とし、

(3) について、

・Yらは、X 1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Y 1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、X 2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場所であって、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ことに照らせば、そのような立場にあるY2の当該発言により、X3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、

・「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、

(7) について、

・「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。

【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。

使用者（Y 1）について、

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。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の属性・心身の状況（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。

【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。

【結論・認容額】 一部認容。

（Y 1、Y 2連帯で）X 1＝休業損害35万4552円・慰謝料60万円等、X 2＝慰謝料40万円等、X 3＝慰謝料10万円等。

【補足事項】 特になし。

1 2 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

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃、過小な要求、人間関係からの切り離し</p>
<p>【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））</p>
<p>【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>
<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、そのような処遇の可否について、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は、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> <p>（3）平成 1 1 年 1 1 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。</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>

(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（Y2）、及び使用者（Y1）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、Y1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、Y1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、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、Y1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、Y1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Y1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Y1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、Y1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Y1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。

(Y1、Y2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。

13 トマト銀行事件・岡山地判平 24.4.19 労判 1051 号 28 頁

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃、過小な要求、身体的な攻撃</p>
<p>【業種・職種等】 銀行（Y1）・支店融資係（X、支店長代理（Y2））、営業本部お客様サポートセンター（X、センター長（Y3））、人事総務部（X、部長代理（Y4））</p> <p>※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。</p>
<p>【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（支店長代理（Y2）・センター長（Y3）・部長代理（Y4） ⇒ X）</p>
<p>【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。</p> <p>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ていた。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。</p> <p>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。</p>
<p>【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）。</p> <p>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</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>Y3（平成19年5月から平成19年9月までXの上司）について</p> <p>（5）Xに対し、仕事が遅いとことあるごとに言ったこと。</p>

(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の仕事を取り上げたこと。

Y4(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、Y2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、
- ・「Y2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、
- ・「Y2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、Y2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Y2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、Y2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、Y3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、Y3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Y3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、Y 4によるものについて、

(9)につき、「Y 4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無い」が、「Xが勤務時間内に勤務場所にいなかったために、Y 4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、「Y 4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、

「Y 4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（Y 2）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（Y 3、Y 4）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（Y 1）について、

「Y 2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…Y 1は…その被用者であるY 2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、Y 1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・心身の状況（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、Y 1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。

【結論・認容額】 一部認容。

(Y 1、Y 2連帯で) 慰謝料＝100万円、弁護士費用＝10万円等。

【補足事項】 特になし。

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

<p>【請求】 地位確認等請求</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃、過大な要求</p>
<p>【業種・職種等】 ホテル運営会社（Y1）・営業（営業担当者（X）、営業部次長（Y2））</p>
<p>【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（営業部次長（Y2） ⇒ 営業担当者（X））</p>
<p>【言動に至る背景】 Xは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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Y2からの夏季休暇中の出社依頼に応じなかったためにY2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）、 <p>Y2を憤慨させるなどし、Y2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】 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> （1）Y2がXに対し飲酒を強要したこと。 （2）Y2が体調不良のXに対し自動車運転を強要したこと。 （3）Y2がXに対し深夜に叱責のメールを送信ないし留守電（7・1留守電）を残したこと。 （4）Y2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（8・15留守電）を残したこと。
<p>【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、</p> <ul style="list-style-type: none"> （1）について、 <ul style="list-style-type: none"> ・「Xは、少量の酒を飲んだだけでもおう吐しており、Y2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、Y2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、 <ul style="list-style-type: none"> ・Y2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Y2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、 <ul style="list-style-type: none"> ・Y2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え、従前

のY2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、

(4) について、

・Y2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。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、

行為者（Y2）について、

上記言動につき、不法行為の成立を肯定した。

使用者（Y1）について、

上記言動は、「いずれもY1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、Y1は、民法715条1項に基づき使用者責任を負う」とした。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の属性・心身の状況(体質)、行為者の目的、被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、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。

【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。

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Y2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「Y2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、Y1において、XとY2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。

なお、Xが「Y2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疾患に罹患した」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。

【結論・認容額】 一部認容（地位確認請求については認容せず）。

（Y1、Y2連帯で）慰謝料150万円等。

【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。

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、

・「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」とした。

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709条の不法行為に該当する」とした（認容額は慰謝料70万円等）。

上記規範は、本稿掲載の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頁でも用いられている。

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

【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ら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。かち割ったるか」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」などと述べたこと。</p>
【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がいかにも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・心身の状況、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。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、示唆的といえよう。

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。

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

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃</p>
<p>【業種・職種等】 金属珙瑯加工業及び人材派遣業（Y1）・珙瑯加工前処理業務等（亡A）、代表取締役（Y2）、監査役（Y3）</p>
<p>【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（代表取締役（Y2）・監査役（Y3） ⇒ 亡A）</p>
<p>【言動に至る背景】 Y1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しばしば起こしていた。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Y2、Y3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、Y2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Y2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、Y3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は会社に今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ところか、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】 Y2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"> ・「Y2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」、 ・「Y2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"> ・Y3については、Xら（X1は亡Aの妻、X2、X3及びX4は亡Aの子である）の主張及び「当事者尋問等におけるX1の供述自体、Y3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Y3から蹴られたという話を亡Aから聞いたことがある、Y3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、Y3もY2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、Y3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、

・「Xらが主張するY3のパワハラを認めることはできない」とした。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、

行為者（Y2）、及び使用者（Y1）について、

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、Y1は、Y2が亡Aに与えた損害を賠償する責任を負う」とした。

行為者（Y3）について、

上記言動（3）につき、その存在を認めなかった。

【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、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。

【その他特記事項】 本判決は、Y2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、

・「〔1〕亡Aが仕事においてミスが多くなると、Y2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Y2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Y2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」り、

・「さらに、亡Aは、その後も、ミスを起こして、Y2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」、

・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、

・「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、

・「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どころ…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、

・「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。

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、

・「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りる証拠はない」とし、

・「よって、Y2らの関連共同を認めることはできない」とした。

【結論・認容額】 一部認容。

（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。

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。

【補足事項】 特になし。

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

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃、過大な要求</p>
<p>【業種・職種等】 学校（市（Y1）立）・公教育（教諭（亡A）、校長（B）、教頭（C）、教育センター指導官（D）） なお、県（Y2）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>
<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>
<p>【言動に至る背景】 Y1が設置する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11年度以降、不適應反応・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17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18年7月にBが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、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ら指導官（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16年12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17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17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</p>

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、

・「上記の時間的關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、精神疾患による病氣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に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…正鵠を得たもの」とするのが相当とした。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、

市(Y1)、県(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、

国家賠償法1条、3条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】

被行為者の属性・心身の状況(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。

【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、電通事件の最高裁判決（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。

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。

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。

【結論・認容額】 一部認容。

(Y1、Y2連帯で) X1 (亡Aの父) = 2183万3743円等、X2 (亡Aの母) = 2183万3743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。

【補足事項】 特になし。

18 海上自衛隊事件・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下承を求めていること…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」、また亡Aと同様にYによる暴行を受けていた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先任海曹に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がない様子を見せ、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先任海曹から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先任海曹の指導によりY2の暴行等が無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Y1への(一定の文書不開示等に対する)慰謝料請求が10万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、Y2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 岡山県貨物運送事件・仙台高判平 26.6.27 労判 1100 号 26 頁

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求</p>
<p>【業種・職種等】 貨物自動車運送事業等（Y1）・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（Y2））</p>
<p>【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（営業所長（Y2） ⇒ 家電リサイクル業務等担当の新入社員（亡A））</p>
<p>【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、Y2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】 Y2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、Y2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」などと怒鳴る等して、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」などという言葉を発したこと。</p> <p>（2）Y2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) Y2が亡Aを叱責する際亡Aに暴力を振るっていたこと、(イ) 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) Y2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、(エ) Y2が出勤簿に不正な記載を強要していたこと、(オ) Y2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】 Y2らによる上記言動のうち、本判決は、</p> <p>（1）について、</p> <p>・「Y2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。』などという言葉を発することもあったこと、このようなY2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</p>

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、Y2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、Y2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「Y2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Y2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、Y2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、

・「Y2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、Y2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、Y2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、Y2の叱責は、亡Aのミスに端を発したものであることや、Y2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、Y2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、Y2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、Y2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、「Y2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、Y2が亡Aを叱責するのを何度も見ていたが、Y2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「Y2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Y1に損害を発生させたものではなかったものの、Y1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Y2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、

(6) 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、Y2の**強制**によるものであることを認めるに足りる証拠はないから、少なくとも、この点をもって、Y2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、

(7) につき、「Xらは、Y2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Y2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、Y2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、Y1が運送会社であるということからすれば**Y1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Y2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に、〔1〕 Y 1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に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に配慮されたものとはいえない」などとした）をなし、
- ・「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、
- ・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、
- ・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。

使用者（Y 1）について、

「Y 1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。

【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・心身の状況（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。

【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」とし、電通事件の最高裁判決(平12.3.24 労判779号13頁)を参照している。

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りる強い負荷があったと認められ…Y2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、Y2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。

【結論・認容額】 一部認容。

(Y1、Y2連帯で) X1(亡Aの父) = 3470万3290円等、X2(亡Aの母) = 3470万3290円等。

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。

【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、Y2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</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃、過大な要求</p>
<p>【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））</p>
<p>【当事者の関係性】 派遣元担当者 ⇒ 派遣労働者（B・D ⇒ X）</p>
<p>【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>
<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J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、 ・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す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、

・「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によるパワハラが存在を認めることはできない」とした。

【行為者・使用者の法的責任】 本判決は、上記【当該言動に対する判断枠組と法的評価】に記載の通り、

使用者（Y）について、

そもそも、「不法行為責任が生じるようなDやBによるパワハラが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）。

【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。

【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 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じのものである。

【結論・認容額】 請求棄却。

【補足事項】 特になし。

2 1 暁産業ほか事件・福井地判平 26.11.28 労判 1110 号 34 頁

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃</p>
<p>【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）、メンテナンス部部长（Y 3、亡Aの上司））</p>
<p>【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（部長（Y 3）・リーダー（Y 2）⇒ 新入社員（亡A））</p>
<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。 「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>
<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、本判決は、</p> <p>（1）について、</p> <p>・「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、</p>

・「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、

(2)について、

そもそも、そうした事実、すなわち「いじめないしパワーハラスメントと評される行為をしたことを認めるに足りる証拠はない」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)につき、不法行為の成立を肯定した。

行為者(Y3)について、

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、

・「メンテナンス業務がY1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。

使用者(Y1)について、

「Y1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。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の属性・心身の状況(新入社員であること等)、言動の内容・態様等。

【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。

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、

・「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）。

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

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃</p>
<p>【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（当時は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））</p>
<p>【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（企画グループの長（Y 2）・コンプライアンス室長（Y 3）⇒ X）</p>
<p>【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。</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）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。</p> <p>（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。</p> <p>（3）Y 2が、Xが鬱病に罹患していることを認識しながら、不満顔でXに対応するなどのハラスメントをなしたこと。</p> <p>（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。</p> <p>（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、本件自体のもみ消しを図ったこと。</p>
<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> <p>本判決は、</p> <p>（1）について、</p> <p>・「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、Y 2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、Y 2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、</p>

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りる証拠はなく、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で勤務していたときに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情聴取したこと、Y3は、Xとの間で6回にわたって面談を行ったこと、Y3は、上記面談において、Y2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、Y3は、Y2との間で2回の面談を行い、Y2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、Y2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、

・「以上の事実によると、Y3は、X及びY2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」、

・「そして、Y1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、Y3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、Y3は、Xに対し、Y2への調査内容等を示しながら、口頭でY2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、Y3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、

(5) について、

・「Y3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…Y3は、Xに対し、Y2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、Y2がXに対する配慮がなかったと反省していること、Y2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Y2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、Y1における内部基準に照らせば、Y2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、Y3において、Y2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、本件自体のみ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。

【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）（2）につき、Y2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Y1は本件損害賠償債務も承継しているものとした。

行為者（Y3）について、

上記言動（4）（5）につき、いずれも不法行為責任を否定した。

【判断にあたっての主な考慮要素】

被行為者の属性・心身の状況（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。

【その他特記事項】 本判決は、Y2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。すなわち、

・「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のぜ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、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。

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。

【結論・認容額】 一部認容。

(Y1、Y2連帯で) 慰謝料＝150万円、弁護士費用＝15万円等。

【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）。

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

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求</p>
<p>【業種・職種等】 公立病院（一部事務組合（Y1）が運営）・医師（新人医師（亡A）、整形外科医長（Y2、亡Aの上司）・整形外科部長（Y3、亡A及びY2の上司）</p>
<p>【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（整形外科部長（Y3）・整形外科医長（Y2） ⇒ 新人医師（亡A）</p>
<p>【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。Y1の運営する病院での勤務（亡Aにおいては、平成19年10月から、同年12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。</p>
<p>【言動の具体的内容】 Y2・Y3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、Y3が院長よりY2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。</p> <p>（2）手術の際にY3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。</p> <p>（3）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、これを「両親に連絡しようか」などと言ったこと。</p>
<p>【当該言動に対する判断枠組と法的評価】 Yらによる上記言動について、本判決は、</p> <p>「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、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、Y3やY2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、 ・「Y3やY2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Y1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Y3及びY2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Y3やY2との関係も含めた勤務状況を把握し、まずY3やY2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○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、Y3やY2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荷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、Y1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Y3及びY2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、半年持つてくればよい、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、「Y1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、「Y3は、Y1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Y3及びY2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、Y1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・心身の状況（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「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」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、Y1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、Y1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。なお、X1については遺族補償一時金等給付を受けているところ損益相殺がなされており、上記額は、損益相殺後の額となる。

【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 さいたま市環境局事件・東京高判平 29.10.26 労判 1172 号 26 頁

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 身体的な攻撃、精神的な攻撃</p>
<p>【業種・職種等】 公務労働・市役所（市（Y））・環境局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））</p>
<p>【当事者の関係性】 先輩・指導担当者 ⇒ 後輩・被指導者（B ⇒ 亡A）</p>
<p>【言動に至る背景】 亡Aは、Y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、自らの希望で環境局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。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、威圧感を感じざ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】 事実の存否に関する判断となるが、Bによる上記言動（1）（2）について、</p> <p>本判決は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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、</p> <p>市（Y）について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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な態度を示し、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・心身の状況（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89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、X2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722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、必ずしも説得的な判示はなされていない。

【結論・認容額】 一部認容。

X1（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、X2（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 加野青果事件・名古屋高判平 29.11.30 労判 1175 号 26 頁

<p>【請求】 損害賠償等請求</p>
<p>【類型】 精神的な攻撃、過大な要求</p>
<p>【業種・職種等】 青果物仲卸業（Y1）・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・指導担当者（Y2、Y3））</p>
<p>【当事者の関係性】 先輩・指導担当者 ⇒ 後輩・被指導者（Y2及びY3 ⇒ 亡A）</p>
<p>【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、Y2・Y3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】 Y2・Y3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>Y2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>Y3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、EDP室において、Y2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】 Y2・Y3による上記言動について、本判決は、</p> <p>まず、Y2によるものについて、</p> <p>（1）につき、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「Y1には夜勤担当者がいるものの、Y2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、Y1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、Y2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Y2の本人尋問における供述は信用でき、 ・Y2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、 ・「Y2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」とすべきであり、

・「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」とすべきである」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、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。

・なお、Y3による「亡Aに対する指導は亡Aの仕事上のミス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。

【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）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。
行為者（Y3）について、
上記言動（3）（4）（5）につき、不法行為の成立を肯定した。

使用者（Y1）について、
・「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、
・各事実に評価を加えた後、「Y1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の義務違反に該当」するとして、
・Y1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の使用者責任を肯定した。

【判断にあたっての主な考慮要素】
被行為者の属性・心身の状況（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。

【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) X1 (亡Aの父) 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 (亡Aの母) 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及びY3と連帯)、X2 に対し27万5000円 (Y1及びY3と連帯)、

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

【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（Y2）・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（Y1））
【当事者の関係性】 上司 ⇒ 部下（店長（Y1） ⇒ 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、Y1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】 Y1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) Y1が亡Aをして3通の注意書を作成させたこと。</p> <p>(2) Y1が亡Aの希望に反するシフト変更をしたこと。</p> <p>(3) Y1が亡Aに対して声を荒げて大声で叱責したこと。</p> <p>(4) Y1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】 Y1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」、 ・「Y2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、 ・「Y1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Y2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「踏まえれば、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、

・そのあてはめとして、「Y2においては、店長等の管理職従業員に対してパワハラ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Y1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Y2の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、Y2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、Y2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、Y2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。

【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、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。

【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頁におけるその一部と同様である。

ところで、Y2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、Y2の「パワハラに関する相談窓口」として、「人事部」のほか、本来別個の組織であるはずの「労働組合」を挙げ、それをY2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ついて、本判決の論旨は必ずしも明快でない。

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。

【結論・認容額】 一部認容。

(Y1、Y2連帯で) X1(亡Aの夫) = 55万円(慰謝料)及び5万円(弁護士費用)等、X2(亡Aの長男) = 55万円(慰謝料)及び5万円(弁護士費用)等。

【補足事項】 特になし。

第4章 分析対象裁判例の個表

第4章 分析対象裁判例の個表

1 川崎市水道局事件・東京高判平 15.3.25 労判 849 号 87 頁

【事実の概要】

X 1 及び X 2 は、亡 A（昭和 4 2 年 3 月 2 5 日生）の父母である。

亡 A は、昭和 6 3 年 4 月、Y の職員として採用され、水道局〇営業所に配属された。その後、平成 4 年 1 0 月同局資材課に、平成 7 年 5 月 1 日同局工業用水課に、平成 8 年 4 月 1 日同局資材課にそれぞれ配転された。亡 A が同局工業用水課に勤務していた当時、B は同課課長（平成 6 年 4 月 1 日から）、C は同課事務係長（平成 7 年 5 月 1 日から）、D は同課事務係主査（同日から）としてそれぞれ勤務していた（以下においては、B、C 及び D を「B ら 3 名」ともいう）。

亡 A は、水道局工業用水課に配転された後の平成 7 年 9 月ころから、職場を時々休むようになり、同年 1 1 月 3 0 日に武田病院で受診し、心因反応と診断され、通院するようになったが、同年 1 2 月には 1 日出勤したのみであった。川崎水道労働組合（以下「組合」）は、亡 A から職場でいじめなどを受けた旨の訴えがあったため、同月 5 日、組合本部で、水道局職員課長である G、B らの出席を求め、その席上で、亡 A から事情聴取をした。

亡 A は、平成 8 年 1 月には 3 日（そのうち 2 日はそれぞれ半日のみ）出勤したのみであり、同年 3 月にはすべて欠勤した。同年 4 月 1 日に同局資材課に配転された後は、同月に 2 日出勤したのみであり、それ以降同年 1 2 月までの間は出勤しなかった。亡 A は、同年 4 月、2 回にわたり、自殺を企てたが、未遂に止まった。その後、亡 A は、日精病院（入院 2 回）、福井記念病院（入院 3 回）及びかわむらクリニックで治療を受けた。亡 A の症状については、日精病院では精神分裂病、境界性人格障害、心因反応、福井記念病院では精神分裂病、心因反応、かわむらクリニックでは心因反応、精神分裂病とそれぞれ診断された。亡 A は、平成 9 年 1 月に 4 日間（そのうち 1 日は半日のみ）出勤したのみであり、同年 2 月以降は出勤しなかった。そして、同年 3 月 4 日、自宅で首をくくって自殺した。

（1）亡 A の経歴、性格、家庭環境など

亡 A は、農業を営んでいる X 1 ・ X 2 夫婦の長男（一人っ子）として、昭和 4 2 年に出生し、昭和 5 7 年 3 月に地元の中学校を卒業後、東京にある私立高校に入学したが、間もなくして中退した。そして、昭和 5 8 年 4 月、神奈川県立 α 高校に入学したが、健康上ないし人間関係上の理由で昭和 6 1 年 4 月から同県立 β 高校（通信制）に転入し、昭和 6 2 年 3 月同校を卒業した。その後、亡 A は、X らを手伝って農業に従事したが、耕作面

積がさほど広くないこともあって就職をしようと考えた。そこで、亡Aは、Yの一般職の試験を受けたが、不合格となった。その後、亡Aは、X1の小学校時代の同級生で川崎市議会議員のMに相談したところ、同議員から水道局の試験を受けるよう勧められたので、これを受け、合格した。亡Aの性格は、真面目でおとなしく、やや弱気の面があり、人前で大声を出して話すことは得意ではなく、家庭外では無口な方であり、余り社交的ではなかった。

(2) ○営業所における勤務状況、本件工事に対するX1の対応など

亡Aは、昭和63年4月1日に水道局に採用され、○営業所工事係に技能員配管工事員として配属された。仕事の内容は、給水装置関係の故障修理であり、亡Aは、作業車を運転して1班3名で現場に赴き、作業に従事していた。その当時、亡Aは、同僚との付き合いはほとんどなく、一人でいることが多かったが、勤務評価は最も評価の高いAであった。ただ、特定の人には「学校に行かなかったことで父親とうまくいっていない。」などと話したことがあった。

亡Aが○営業所に勤務していた当時、Yは、γ区δ地区内におけるε川の改修に伴って工業用水2号送水管布設替工事（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係主任のI、同係長のT及び土木局のUが、X1に対し、平成2年10月ころから同年12月ころまでの間、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、その交渉を行っていたが、X1はこれを断った。その後、Yは、工事用立杭の建設用地としてVの所有土地を賃借することができたので、平成3年12月に本件工事に着手し、平成6年3月、これを完成させたが、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。

(3) 資材課における勤務状況など

亡Aは、○営業所に勤務しながら、平成4年4月からγ工科短期大学土木科（夜間学部）に入学して通学していたが、担当していた故障修理の仕事が時間外に及ぶこともあって、通学しにくい状況にあった。そこで、通学しやすい内勤の業務である資材課に異動したい旨希望したところ、これが適って同年10月1日付けで同課資材係に異動し、倉庫員に職種変更され、貯蔵品の出し入れ及び在庫管理を2名又は3名の班体制で行っていた。

亡Aは、平成6年3月同大学を卒業し、土木職への転任試験の受験資格を得て、同年9月に土木職への転任試験を受けたが、同年11月に不合格となった。

平成7年度の水道局組織機構の見直しに伴い、資材課倉庫員を1名減少させる計画が立てられたところ、倉庫員の定年退職予定者がいなかったため、倉庫員の中から1名を異動させる必要があった。その当時、工業用水課工務係が1名欠員になったので、そこ

に資材課倉庫員が配転されることになったが、工務係の仕事はオートバイによる巡回業務が中心であったため、若い職員を配転する必要があった。そこで、水道局では、当時倉庫員で最も若かった亡Aに、時間の融通が利き、試験勉強の時間が取りやすい旨話して、意向を聞くと、亡Aも異動に同意した。

(4) 工業用水課における勤務状況など

亡Aは、平成7年5月1日付けで水道局工業用水課に異動し、職種が配管工事員に変更された。その当時の同課は、事務係と工務係によって構成され、一つの事務室に以下の者が配属されており、各係ごとに一団となって職員が配置されていた。なお、同課の事務室は、Yの市議会場のある建物の2階にあった。

- ・課長 B
- ・事務係 C (係長)、D (主査)、N (主任)、O
- ・工務係 P (係長)、I (主査)、Q、F、亡A

亡Aの仕事内容は、工業用水の使用先を回り、使用量の検針や流量計測設備の保守点検を行うものであり、同僚のF (亡Aより一回り以上年長であった) と2人で分担してオートバイで巡回していた。亡AとFは、始業時の午前8時30分から当日の段取りをして、午前8時50分ころ、それぞれ決められた使用先を巡回するため事務室を出発し、午前中にこの作業を終了して事務室に戻り、午後はその日の巡回内容の事務整理と翌日の準備を行っていた。また、Fと亡Aは、保守点検の結果、計測装置に異常があったときには、Dに報告していた。そして、その報告を基に、Dは、料金を調整していた。なお、亡Aは、工業用水課に配転後、組合の中央委員 (分会長) として活動するようになった。

亡Aが異動してきて間もなく、Iは、工業用水課の住所録が配布された際に、本件工事に伴って以前自分が工務係主任として交渉したことがあるX1と亡Aが同姓であり、住所も似ているので地図を調べたところ、亡AがX1の息子であると分かった。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 (もっとも、X1と借地交渉をしていた当時には同課に在籍していなかった)。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、同課全体の雰囲気が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。当日の夜帰宅した亡Aは、X1に対し、本件工事の際にX1らが耕作していた田のことでYとの間で問題を起こしたことがあるかなどと尋ねた。これに対し、X1は、以前に本件工事のために田を工事用地に使わせてほしい旨の話があり、これを断ったことがあるが、もめ事が起こるようなことはなかったと説明した。亡Aは、歓送迎会の席上、上司から、本件工事に際して、X1が本件工事の用地使用を断ったので、Yは4000万円余りの工事費を出費し

なければならなかったと嫌味を言われた旨話した。その際、亡Aは、暗い表情をしており、X1から説明を受けた後も、気が沈んだような様子であった。

(5) Bら3名の言動など

ア 亡Aは、平成7年5月1日付けで工業用水課に異動し、その後2か月ぐらいは仕事を覚えるのに懸命であったが、無口で大人しく、同課の同僚・上司ともなじめず、自分から話し掛けることもなく、また、話し掛けられても、下を向いたままで、話に加わったりせず、コミュニケーションを取ることができない性格で、冗談を言ったりすることもなく感情も表に出すようなこともなかった。同課では、主にDを中心にBら3名によって課の雰囲気を作られる面もあった。特にDは、物事にはっきりした人物で、地声も大きく、大きな音を立ててドアを開閉したり、スリッパの音を立てて歩くなど動作も大きいところがあり、内気でぼそぼそと話す亡Aに対し、「もう少し聞こえる声で話してくれよ。」などと言ったこともあり、亡Aは、Dの言動に驚き、接し方が分からないような様子を見せていた。DとFは、10数年前に水道局川崎営業所で勤務したことがあったので、工業用水課でも、親しくしており、毎朝、Fが外回りに出掛ける午前8時50分ころまでの間、Fの席でFが毎日買ってくるスポーツ新聞記載の風俗記事などを見ながら雑談をしていた。

イ ところが、同年6月ころから、Bら3名は、亡Aに聞こえよがしに、「何であんなのがここに来たんだよ。」「何であんなのがAなんだよ。」などと言うようになった。また、Dは、Fの席でスポーツ新聞に女性のヌード写真が掲載されている紙面を話題に話をしていたとき、Fの隣の席にいながら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。」などと猥雑なことを言ってからかうようになった。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はますます強まり、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。」などと言ったことがあった。さらに、その当時は、オウム真理教による地下鉄サリン事件及びその主宰者が連日マスコミをにぎわし、話題となっていた時期であった。DとFは、互いに冗談交じりに「スケベ麻原」、「ジジイ麻原」などと呼び合っていたが、他方、亡Aに対し、Dは、亡Aが身長172センチメートル、体重約75キログラムでやや太り気味であり、性格的にも内気であったため、「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。これに加えて、Dは、ストレス等のためにさらに太った亡Aが、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、からかわれ赤面しているときなどに、「酒を飲んでいるな。」などと言って嘲笑した。このような言動が主にDによって行われたときには、B及びCは、これを認識しながら、大声で笑って同調した。

ウ これに対し、亡Aは、黙って耐えていたが、Fに聞こえるように「職場にいると息が詰まるし、気疲れする。」などと独り言を言っていたこともあった。そこで、Fは、亡Aの心情に配慮し、夏ころから、業務報告のまとめを亡Aに代わって行い、午後も亡Aを外回りの仕事に出すようになった。ところが、亡Aは、同年9月ころになると、休みがちとなった。Bら3名は、亡Aに対し、「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。

エ 亡Aは、同年9月には、半休を含めて6日仕事を休んだが、同月24日に行われた土木職への転任試験は受けた。同年10月にも、半休を含めて6日仕事を休んだ。また、そのころには、亡Aは、出勤して巡回作業に出掛けても、仕事をせずにカーフェリー乗り場で休んでいる姿を目撃されたこともあった。亡Aは、Fに対し、休みがちになった理由について「職場にいると息が詰まるし、気疲れするから工業用水課の部屋にいるのが嫌だ。」などと言っていた。

オ その後、亡Aは、Xらに対し、Bら3名から「何であんなのがここにきたんだよ。」「何であんなのがAの評価なんだよ。」などと聞こえよがしに言われ、いじめを受けている旨告げた。その際、亡Aは、X1に対し、「ε用水工事の時にうちの田を使わせていけば、こんないじめに遇わないですんだであろうに、どうして田を貸さなかったのか。」などと言って食って掛かり、何回も非難した。また、Bら3名のうち1名が欠勤したりしたときなどには、亡Aは、家に帰ってきてから、「今日はいじめがなかった。」などとX2に報告した。

カ 同年11月18日から19日にかけて、熱海で泊まりがけで川崎市水道局の工業用水課、給水部管理課、企画課の3課合同旅行会（以下「合同旅行会」）が行われた。亡Aは、同月に入り、10日、15日から17日にかけて休んだものの、X1から、工業用水課に配属されて初めての旅行だからと勧められたこともあって、これに参加した。合同旅行会は現地集合であったところ、Bら3名は、移動中から酒を飲み、ホテル到着後も、夜の宴会が始まる前にも部屋で酒を飲んでいて、亡Aは、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は、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、「今日こそは刺してやる。」などと亡Aを脅かすようなことを言った。また、Dは、合同旅行会の前ないしその宴会の席上において、亡Aに対して「一番最初にセンズリこかずぞ、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。」などと言ったことがあった。亡Aは、合同旅行会の参加者全員で写真撮影をした際には、Dの隣で立っていた。亡Aは、Dの上記言動に嫌気がさした上、翌日結婚式に出席することもあって、合同旅行会の夜は宿泊せず、午後

10時ころ帰宅した。X1は、帰宅後には亡Aの様子が悪く見えたので、何かあったのか尋ねたところ、Dからナイフを突きつけられ、「これで刺してやる。」と言われた旨答えていた。

キ 同月19日、友人の結婚式に出席した亡Aは、同じく出席していた同僚であるHに対し、工業用水課でBら3名にいじめられていると話した。亡Aが両親であるXら以外の者にいじめられていると話したのはこれが初めてであった。合同旅行会以後、亡Aは、Dの前に出ると、一層おどおどした態度を見せるようになった。なお、同月24日は、土木職への転任試験の可否発表日であったが、結果は不合格であった。

ク また、亡Aは、M議員にも、上司から、本件工事に伴ってX1がYの申出を断ったことで工事費用が大きくなりYに損害を掛けたと言われ、いじめを受けていると訴えた。これを聞いた同議員は、同月下旬ころ、Bと面談して、いじめの事実の有無を調査するよう申し入れた。

ケ 亡Aは、同年11月には、半休を含め10日出勤したが、合同旅行会後は、半休を含め4日しか出勤しなかった。

(6) 組合の事情聴取、Yによる調査など

ア 組合は、Hから、亡Aが工業用水課においていじめを受けている旨の報告がなされたので、実態調査を行うことになった。これを知ったBら3名は、「被害妄想で済むんだからみんな頼むぞ。」「工水ははじっこだから分からないよ(友達を何とかしないとな。)」 「まさか組合の方からやってくるとは思わなかった。」などと、工業用水課の他の職員に対し、亡Aに対するいじめ、嫌がらせは亡Aの被害妄想であり、亡Aを除く職員全員でいじめの事実を見聞したことはないと言え、いじめはなかったことになる旨働き掛けるなどして、亡Aに対するいじめの事実が亡Aの被害妄想であると口裏合わせをするように働き掛けた。

イ 組合中央支部のJ支部長とK書記長は、G課長に対し、組合本部において、亡Aから事情を聴取するので、同席してほしい旨要請した。平成7年12月5日、組合本部において、亡A、X2、G課長、人事係長R、B、J支部長、K書記長が立ち会いの上、亡Aに対するいじめ問題の事情聴取が行われた。亡Aは、これまでにBら3名からいじめを受けた内容を予め26項目にまとめてメモ(以下「亡Aメモ」)を作成し、これを読み上げた。その際、普段無口で大人しく、ぼそぼそと話す亡Aが、大きな声でメモを読み上げたため、居合わせた者は一様に驚いた。亡Aの訴えに対し、Bは、錯覚であると答えるのみで、事実関係について反論はしなかった。また、その際、亡Aは、同月4日付け武田病院の診断書を提出した。その内容は、心因反応という病名で、平成7年11月30日から1か月の休養を要するというものであった。

なお、亡Aメモには、以下の内容が記載されていた。

———記載内容———

タバコを吸っているとねないで済む
別荘を持っていないと言ったら持っていけば1ヶ所しか行けないからな
話を作るのは課長と係長がうまい
ずうずうしい、態度がでかい（もう少しかわいげがあればな）
何であんなのがAなんだよ
ハルマゲドンが来た
麻原
食事して汗をかき顔が赤いと酒を飲んでいる
地下の自販機でジュースを飲んでいると何か少し入れても臭いもしないしわからない
んだから
まさか仕事中にしょうちゅうを飲ませるわけにいかないしな
トイレに良く行くと何をしてるんだか（シヨンベンをしていないみたいだ俺は良くで
る）
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、
そろそろ課長にやめさせて頂きましてありがとうございますと来るぞ
あいつは気が小さいから何もできない
3課合同旅行で1番最初にセズリこかすぞコノヤロー
ナイフでチーズを切りながら今日こそは刺してやる
役所は何でもナマイキだで済むからな
被害妄想で済むんだからみんなたのむぞ
工水は、はじっこだからわからないよ（友達を何とかしないと）
酒を飲まない調子が出ない
まさか組合の方からやってくるとは思わなかった
いじめられているように小さくなっている
今度工水に来たやつはずうずうしいらしいな、そうなんだよ工水は2階のオアシスだ
からな
どうせ友達がいらないんだからみんなやってやればいいんだ
普通は長く休んだら手みやげくらい持ってくるもんだ

———記載内容 以上———

ウ 亡Aは、平成7年12月には、19日に出勤したのみで、この日以外は出勤しなかつた。亡Aからのいじめられているという訴えを受け、G課長は、自らBら3名のほか工業用水課職員から事情聴取をするとともに、Bに対し、工業用水課の職員を中心にい

じめを見聞したことがあるか否か調査するよう指示したが、その後亡Aが欠勤を続けているということで亡Aから直接事情を聴取することはなかった。調査の結果、G課長は、いじめの事実を自ら確認することはできなかった上、平成8年1月9日、Bからも同様の報告を受けた。

エ また、M議員は、平成8年1月5日、Bと面談し、亡Aの希望に添って配置転換をしてほしい旨申入れた。

オ 亡Aは、同年1月に入っても、出勤しなかった。上記調査結果が出された同月9日、G課長、K書記長らは、Xら宅を訪問し、職場復帰の日、復帰後の執務場所などについて話し合いを行ったが、調査結果については報告しなかった。しかし、亡Aは、同月16日ないし同月18日に出勤したのみで、その後は出勤しなかった。なお、亡Aは、工業用水課に配属されてから、太りだし、平成8年1月ころには、配属当初70から75キログラム程度であった体重は85キログラム程度に増えていた。

カ 同月22日、水道局のL総務部長は、X1から面談を求められ、亡Aの机の中から遺書が出てきたと知らされた。そこで、同日、G課長及びR係長は、武田病院の担当医師と面談し、その後、Xら宅を訪問した。その際、亡Aは、資材課への配転の希望を申し出たが、G課長らは、亡A及びXらに対し、「今休んでいるので、配転替えは難しい。」旨答えていた。

キ 平成8年1月ころ、Fは、出勤していなかった亡Aの税金の年末調整をXら宅の最寄り駅近くの喫茶店まで持参したことがあったが、その際、X2がFに対し、工業用水課での亡Aの様子を聞いたところ、Fは、亡Aメモに記載された内容とほぼ同様のいじめ、嫌がらせの事実があったと話していた。

(7) 武田病院における治療状況など

ア 武田病院への受診経過

亡Aは、平成7年11月28日、中村医院で受診した。その際、亡Aは、担当医師に対し、同年5月に職場が変わり、そのころより胃痛、食後吐き気などがあり、職場の人間関係でストレスを負っている旨訴えた。同医師は、診察の結果、武田病院を紹介した。なお、同年12月2日、同医院でレントゲン検査がなされたが、異常がなかった。

イ 武田病院における亡Aの訴え

武田病院のカルテには以下のように記載がなされている。

———記載内容———

・平成7年11月30日（初診）

上司にいじめられた。課長と（工務係だが）別の事務係長と事務係の主査にいじめられた。3人がわざと本人に聞こえるように話をする。「ハルマゲドンが来た」「麻原」「図々

しい奴が来た」

本人だけしか移動で行かず。本人が振り向くと黙る。3人で大声で言う。他人が聞こえるように「わざと聞こえるように言っているのだ」と言った。

6月から10月まで相談しないで我慢していた。憂鬱だった。11月に組合に相談した。改善の努力してくれるが改善しないので、逃げ場がなくなり苦痛になった。

平成7年9月から、夜寝汗をかく、不眠、腹具合が悪い、気分が晴れぬがひどくなった。食欲なし。

死にたいと思う。

私止めても働く場所ないし、心が沈む。

・同年12月4日

工業用水課のb課長、C事務係長、D事務係主査が意地悪する。

・同月11日

5日に今まであったことを全部メモしていった。皆の前で公表した。でも認められたのは一部。bとCははっきりやっただけと言わず。Dの分は何となく認めた。

・同月15日

職場は変わってない。私不安になった。多分もうないと思うが光景が浮かんでくる。近づくに行きたくなくなる。

・同月25日

12月20日出勤した1日 違うことで納得できぬ。

(意地悪の方はどうなった?) 表面上はない。

・平成8年1月8日

1月4日から仕事始め、行ったが勤務できず、3人の顔見て駄目、仕事する気になれず? 体緊張した。あと休。人の目が気になる。

意地悪されつらい、状況変り、軽くなっている。

自分で重くなっている気がする。

死にたくなる。

・同月24日

配転を考えると課長が言ってくれた。

意地悪もうない。

・同年2月7日

人事係長に電話した。3月の異動は無理と言われた。「3月1日から1か月働けば今の職場で働け。」と言われた。今の職場に復帰すれば、前の記憶がよみがえる。

診断書は市役所のだ、また起きるといけないので3人の名を入れて発症から書いてもらいたい。

・同月19日

職員課長（G）と人事係長（R）に電話で聞いた。はっきりしたこと言わぬ。

・同年3月15日

3月14日審査会で、D先生と話した。結果は3月27日に審査会開き、異動日と職場復帰が決まる。ぎりぎりだ。不安だ。

・同月29日

異動決定した職場復帰も4月1日からになった。前の職場に戻ることにになった。前のつながっていた人間関係がどうなってる。信用なくなってるのではないかな？

———記載内容 以上———

ウ 武田病院の医師の診断など

武田病院では、初診以来、亡Aの症状については、心因反応と診断した。同病院の担当医師は、紹介先の中村医院に対し、平成7年12月2日付けの書面で、「職場の人間関係に関係のある心因反応だと思いますので、外来通院で治療します。必要なら入院も考えます。」と報告した。その後、同病院で薬物療法と精神療法が行われた結果、症状は軽快の傾向が見られた。同病院の担当医師は、軽度の不安はあるが、平成8年4月1日から職場復帰が可能であるとし、その際、人事異動を行うのが適当であると診断した。

（8） 資材課への異動及びその後の状況など

上記のとおり、G課長らは、当初、亡A及びXらに対し、「今休んでいるので、配転替えは難しい。」旨答えていた。その後、水道局は、亡Aの希望と武田病院の医師の診断結果を基に、資材課量水器係に異動させることにし、平成8年3月14日、L総務部長が、亡Aを同係に異動させるためには労働条件の変更を伴うため、組合3役に対し、事前説明を行って、職場復帰の作業を進めた。一方、亡Aは、他課への配転がなされるかどうかなどに不安を抱き、同月15日、武田病院で治療を受けていったん帰宅した後、外出し、夜になってJ支部長らに電話で「車で岸壁にぶつかって死んでやる。」などと言ったので、驚いた同支部長らは、亡Aを説得し、帰宅させた。結局、亡Aは、同年4月1日付けで同係に配転されることになり、同日、同係に出勤した。ところが、工業用水課のいじめに加わった上司の一人が昇進するらしい旨聞いてショックを受け、帰宅後も興奮状態が続いていた。同月2日朝、亡Aは、L総務部長に対し、電話でその人事異動について抗議した。その後、亡Aは、自宅物置でロープを吊って自殺を図ったが、X1が発見して思いとどまらせた。

亡Aは、同月4日には、ガス栓を開けて自宅台所でガス自殺を図ったが、未遂に終わった。また、同月7日には大量服薬をして、救急車で搬送された。亡Aは、同月1日と同月2日のみ出勤し、その後は同年12月まで欠勤が続いた。

(9) 資材課への異動後の武田病院における治療状況など

ア 平成8年4月3日

亡Aは、担当医師に対し、「他人の茶をのみ、こぼしたことを気にした。辛いといい、嘆く。昨夜すさんだ。物置でロープをつった。工業用水の元係長が課長になったらいい。それがきっかけだが、他人ならならぬ。」などと説明した。

イ 同月5日

亡Aは、担当医師に対し、昨夜ガス栓をひねり死のうとした、死んだ方がよかったと思うなどと話したところ、同医師から「あなた自分を大事にして自殺しない気持になってくれるといい。」「死にたいの分かるが我慢して。」と説得され、「そのようにします。」と答えた。

ウ 同月9日

X1は、亡Aが自殺未遂を起こしてから、このまま在宅治療を続けることに不安を抱き、担当医師に相談したところ、武田病院が満床であったため、日精病院を紹介された。

(10) 日精病院、武田病院における治療状況など

ア 日精病院における第1回目の入院

亡Aは、平成8年4月9日、同病院で診察を受けた。その際、亡Aは、担当医師に対し、「職場でいじめに遭っていた。仕事に行くのは嫌で休んでいた。周囲で何か話していると落ち着かない。自分のことを悪く言われているような気がする。声が聞こえて来るといようなことはありません。死にたくなることは時々あった。実際に計画した。ガス栓を開いたり、薬をまとめて飲んだりした。」と訴えた。担当医師は、亡Aが未遂にとどまっているものの自殺を繰り返しており、自殺念慮が残存すると診断し、同日、亡Aを医療保護入院させた。

その後、亡Aは、外泊の許可をもらって自宅に帰ったことがあったが、その期間中、仕事のことを考え、不安定になり自殺を企てた。

亡Aは、武田病院に転医するため、同年5月17日日精病院を退院した。

イ 武田病院への通院

亡Aは、同月18日、同月19日、同月24日、武田病院で治療を受けた。その際、担当医師に対し、「体重落ちぬ。98KG。職場を恨んでいたのは多少残っている。死にたいがやせたいに変わった。」などと話していた。

ウ 日精病院における第2回目の入院など

亡Aは、武田病院が満床であったため、同月24日、日精病院に再度任意入院したが、同月31日、デイケアで病棟を出てそのまま自宅に帰ってしまうという事故が発生したため、医療保護入院に切り替えられた。そして、外泊中の同年6月20日、武田病院を受診した際、亡Aは、「女の子いて声かけ振られた。」などと話していた。同病院の医師は、

亡Aに対し、デイケアに通うよう指導した。亡Aは、同年7月8日に日精病院を退院し、その後、同病院にデイケアに通っていたが、不安感が増大し、状態が悪化したため、同月30日、亡Aを診察した同病院の医師の紹介により、福井記念病院に転医することになった。

エ 日精病院の診断

同病院の医師は、亡Aの症状につき、第1回目の入院時には、精神分裂病、人格障害と診断したが、入院後の平成8年4月20日以降は心因反応、境界性人格障害と診断した。また、第2回目の入院時には、精神分裂病と診断したが、その後は、境界性人格障害と診断し、退院後、心因反応と診断し、福井記念病院への紹介状には、精神分裂病あるいは境界性人格障害と記載した。

(11) 福井記念病院における治療状況など

ア 第1回目の入院

亡Aは、平成8年7月30日に入院し、精神療法を受けたが、入院したころ、「水道局では、4ヶ所程勤務場所が変わったが、3ヶ所目の工業用水課に勤務していた時に、上司3人に色々といやがらせをされた（平成7年5月～）。以前用地使用の件で父に依頼してきたことがあったが、父が断った経緯がある（平成4年頃）。上司からおまへの父が断ったために7000万円余計に使ったと言われたことがある。」と話していた。また、亡Aは、平成8年8月8日、担当医師に対し、「病気になったのは父が用地使用の件で断ったことが契機になっている。もう済んだことではあるが、時々思い出したりしてしまう。」と話したこともあった。その後も、亡Aは、職場やX1に関し、担当医師に対し、「父の話があってから水道局が嫌いになってしまった。ほかの局に行くには試験があるので行くことができない。」「前の土地の件のことがひっかかっている。水道局の人も許せないが親も許せない。」「当時父には貸した方が良いと話したが、父は田んぼがやりにくくなってしまふからと反対した。」などと話していた。亡Aは、同月19日、任意入院から医療保護入院に切り替えられ、治療をうけていたが、症状が軽快したので、同年10月14日退院した。

イ 第2回目の入院

亡Aは、福井記念病院を退院後、かわむらクリニックに通院していたが、同年11月7日、同病院を受診した際、「夜間眠れない。外に出ようとしない。夕方になると不安が大きくなり、泣き出すこともある。」と訴え、入院を希望したので、同日、同病院に入院した。その後、精神療法がなされていたが、亡Aは、「12月に職場復帰したいので、審査会の用紙が送られてきた段階で退院したい。入院したのは肥満防止のためだから。」などと話していた。結局、亡Aの希望により、入院後5日目に退院した。

ウ 第3回目の入院

亡Aは、同年1月11日に福井記念病院を退院したが、同月13日、同病院を受診した際、「退院したが、家でごろごろしている。食べてばかりで体重が減らない。入院して体重を減らしたい。」と訴えて入院を希望したので、同日、同病院に入院した。亡Aは、同月15日、担当医師に対し、「11月12日自宅で首つりを図る。夕方家の倉庫で吊ったが、ロープが切れて助かった。もう馬鹿なまねはやりません。12月から仕事に出ようと思ったけど出れないことで先生を恨んでいました。ただ入院して先生の気持ちも分かりました。病気を治したいので自宅で療養したい。」と話し、入院後4日目に退院した。

エ 福井記念病院の診断

同病院の医師は、亡Aの症状につき、第1回目入院した当時、精神分裂病と診断したが、Y宛ての診断書では、心因反応と診断した。その後も、精神分裂病と診断し、第3回目の退院時の病名も精神分裂病であった。

(12) かわむらクリニックにおける治療状況など

ア 亡Aは、第1回目に福井記念病院を退院した後である平成8年10月17日、かわむらクリニックで受診した。また、第3回目に同病院を退院した当日である同年11月16日と同月28日に同クリニックを受診し、その後、同年12月には3回、平成9年1月には9回、同年2月には3回（最終日同月27日）それぞれ同クリニックに通院した。

イ 亡Aは、同クリニックに通院中、「1日中不安感にさいなまれ、困惑状態であった。」、「死にたい。」、「1月1日復職決定。余り自信はない。」などと訴えていた。

ウ 亡Aは、平成9年1月復職したが、同月9日、同クリニックを受診した際、「今日休んでしまった。何となく困っちゃって朝起きられなかった。」などと説明していた。その後も、亡Aは、同クリニックで受診する都度、不安感などを訴えていた。

エ 同クリニックでは、亡Aの症状につき、初診時、精神分裂病と診断したが、平成8年12月6日付けのY宛ての診断書では、傷病名を心因反応とし、「現在は症状なく安定しており、寛解状態にある。平成9年1月1日より復職が可能である。」と診断した。その後も、Y宛ての診断書では、心因反応と診断していたが、武田病院宛の診療情報提供書では、精神分裂病と診断していた。

(13) その後の亡Aの状況など

亡Aは、平成8年9月ころからマンションで一人暮らしをする準備をし、自立する努力などをした。Yは、かわむらクリニックの診断と亡Aの希望に基づき、平成9年1月から亡Aを職場復帰させることを決定した。しかし、職場への復帰は思うようにならず、亡Aが出勤できたのは同月6日、同月7日、同月8日、同月13日（ただし13日は半

休)のみであり、その後は出勤できなくなってしまった。亡Aは、なおも職場復帰したいと考え、同年2月下旬ころには、同年4月1日の職場復帰に向け、体力を付けておかなければならないとして、トレーニングを始めるなどしていた。亡Aの病状は、回復に向かったり逆に増悪したりすることを繰り返していた。

(14) 亡Aの自殺状況など

平成9年3月4日、亡Aは自宅1階で首をくくって自殺した。亡Aの遺体の目のあたりには新しい傷があり、Xらの顔にも亡Aが不安が高じてXらに暴力をふるった際にできた青あざがあった。なお、死亡時の亡Aの体重は約90キログラムであった。

亡Aの死亡当日、X1は、自宅物置などにおいて、以下のとおり、亡Aが記載した遺書1ないし5(5通)を発見した。遺書1は段ボールの破片の表裏に記載されたものであり、遺書2ないし5はいずれもノートに記載されたものである。

———遺書1記載内容———

私、亡Aは、工業用水課でのいじめ、b課長、C係長、D主査に対する「うらみ」の気持が忘れられません。また水道局の組しき機構の見直し、人事異動の不公平にがまんができません。そして組合(本部)もくさいものにはフタのような考え方で納得できません。最後にお世話になった方々にごめいわくをかけました。すいませんでした。お父さん、お母さん私がいなくなっても気を落さないでがんばって下さい。二十八才まで育ててくれてありがとうございました。平成八年一月三日午前三時三十分—亡A 3人の双らをうらみながら死にます。四日午後十一時四十五分

———遺書1記載内容 以上———

———遺書2記載内容———

お父さん、お母さん、先立つ不幸をおゆるしくください。今回の役所の事では大変めいわくをかけてしまいました。今まで28年間苦勞のかけっぱなしで一度も孝行できませんでしたが、私は幸せでした。お世話になりました。

———遺書2記載内容 以上———

———遺書3記載内容———

M先生、奥様、W様、役所に入れて頂いたばかりでなく、今回のことでは大変めいわくをおかけしましたが、このような結果になってしまいました。おわびのしようありませんが、これでおゆるし下さい。

———遺書3記載内容 以上———

———遺書 4 記載内容———

Z書記長、J支部長、K副支部長、今回のことでは大変ごめいわくをおかけしました。何度も登戸まで来て頂きはげましていただきましたが、これで限界となりました。生前のお礼を申し上げてお別れさせていただきます。ありがとうございました。

———遺書 4 記載内容 以上———

———遺書 5 記載内容———

甲主管、乙さん、Hさん、資材にいるころから、ほんとに良くしてもらい大変感しゃしています。

———遺書 5 記載内容 以上———

(15) 亡Aの自殺後の経過

M議員は、平成9年3月12日、川崎市議会の予算審査特別委員会において、亡Aの自殺の原因として職場におけるいじめがあったとして質問した。これに対し、S水道局長は、亡Aに積極的に職場に溶け込んでいくという姿勢が見られず、転任試験も重なり、精神的重圧を受けて欠勤するようになり、休職期間中、亡A、Xら及び医師と相談しながら最善の方法を模索していたが、自殺に至った旨答弁し、いじめがなされていたことを否定した。Xらは、亡Aの死亡後、Fに対し、いじめの事実の有無について質問したところ、Fは、これを認めた。その後、Fは、平成9年4月14日付けメモ（以下「Fメモ」）を作成し、Xらに渡した。そのメモの内容は、以下のとおりである。

———記載内容———

オウム教 サリン事件のときで
日刊スポーツ
すけべ麻原 F
むくみ〃 亡A
日刊のハダカ
F、亡A独身なので
センズリくらべ
もっと、スケベな話に乗って来い。
音無しいのもっと大声、元気を出せ。
Fみたいにならぶとくなれ。
三課合同旅行で
ナイフでつまみかチーズ切っていて
手元で振り廻す。

5月は何でもない

6～7月で

びびり出す。→工水に居るのがいやなので

夏にもAM、PM外に出る

———記載内容 以上———

Xらは、Yの対応に不信を抱き、弁護士に相談し、亡Aメモ、Fメモを渡したところ、同弁護士から、事実関係を確認するため、Fを同行するよう指示された。その後、Xらは、Fを同行して、同弁護士の事務所に赴いた。同弁護士は、Fから説明を受けながら、手控えを取った。その手控え中には、「当時オーム事件が盛んに報道されているときで、Dは、F、亡Aが太り気味で顔が丸いので、Fに対してすけべ麻原と似ている、亡Aに対しては顔がむくんで麻原と同じ類いだ」、「亡AはDのこのような言動を経験して怖い人だと思っていたようである。亡Aから特に相談は受けなかったが、Dのたいどについて亡Aが嫌がっていたようなので、午後も外まわりの仕事に出て、検査結果のまとめの方は、自分でやってあげると言った。」、「日刊スポーツ紙などに載っているヌード写真をF、亡Aに見せつけて、どうだと言ってからかっていた。このような時期（6月下旬）頃亡Aが自分は女性経験がないとDに話したことがある。それをきっかけにして余計にからかいを強めてからかいの度がはげしくなり、Fに対して亡Aを風俗営業に連れて行って女を知ってこい。亡Aはこれに対して下を向きに黙っていた。亡Aは声が小さいし、ぼそぼそと話しをするくせがあるが、これに対しDが「亡A、もっと元気を出せ、大きな声で話せ。」と言っていた。（亡A、Fを呼捨て）記事の中のわけつ関係の部分を見せて、男なんだから、こんな話にも乗ってこい。」などと記載されていた。

Xらは、Yに対し、国家賠償法又は民法715条に基づき損害賠償を、B、C及びDに対し、同法709条、719条に基づき損害賠償をそれぞれ求めた。原審（横浜地裁川崎支判平14.6.27 労判833号61頁）は、Yの賠償責任を肯定したが、「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、「そうすると、本件においては、被告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から、Xらに対し、その責任を負担しないというべきである」として、Bら3名の個人責任を否定した。

【判旨】

(1) Bら3名の亡Aに対するいじめの有無について

「以上認定の事実関係に基づいて判断するに、〔1〕Bら3名が、平成7年5月1日付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かげ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〕同年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ず、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。』などと言ったことが認められる」。

「以上のとおり、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かすようなことを言ったものである。そして、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ものである。

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」。

(2) Yの主張に対する検討

「Bら3名による亡Aに対するいじめの事実はなく、亡Aは、精神分裂病ないし境界性人格障害による関係妄想、被害妄想が生じた結果、Bら3名からいじめを受けたと訴えていたものである旨」Yは主張する。

「しかしながら、前記のとおり、〔1〕亡Aは、平成7年12月5日、組合本部において、J支部長らの組合幹部に加えて、G課長、Bらの立会の下、亡Aメモを読み上げていじめを訴えたが、これには、日時、場所等の記載はないものの、工業用水課でいじめを受けた内容が一応具体的に記載されており、これを聞いたBは、事実関係について反論をしなかったこと、〔2〕亡Aは、いじめを受けた後、X1に対し、いじめを受けていることを打ち明け、『ε用水工事の時にうちの田を使わせていれば、こんないじめに遇わないですんだであろうに、どうして田を貸さなかったのか。』などとX1を非難し、また、合同旅行会でいじめを受けたことについては、『宴席でDという上司から、チーズ料理について出てきたナイフを突き付けられ、「これで刺してやる」とおどされた。』と具体的に述べていること、〔3〕亡Aは、X2に対しても、『何であんなのがここにきたんだよ。』、『何であんなのがAの評価なんだよ。』などといじめを受けていたことを訴えるとともに、Bらの3名のうちの1名が欠勤すると、嫌がらせをされないなどと報告していたこと、〔4〕亡Aは、M議員にも、上司から、本件工事に伴ってX1がYの申出を断ったことにより工事費用が大きくなりYに損害を掛けたと言われるとともに、そのことでいじめを受けていると訴え、同議員は、平成7年11月下旬ころ、Bと面談して、いじめの事実の有無を調査するよう申し入れ、さらに、平成8年1月5日、Bに対し、亡Aを工業用水課から資材課などに異動させるよう申入れたこと、〔5〕亡Aは、昭和63年4月に水道局に採用されて以来、真面目に勤務していたが、工業用水課に配転後2ないし3か月が経過してから、Fに聞こえるように、『職場にいると息が詰まるし、気疲れする。』と独り言を言うようになり、半年後からは休暇も多くなり、しかも、合同旅行会后、Dの前に出ると一層おどおどした態度に出るようになり、間もなくほとんど出勤しなくなってしまったものであり、このような経過に照らすと、工業用水課に配転後、亡Aを精神的に追い詰めるような出来事があったと推認されること、〔6〕亡Aは、合同旅行会後の平成7年11月30日、武田病院で受診し、その後も通院していたが、同病院では心因反応と診断されており（亡Aは、平成8年1月19日には、武田病院の医師に対し、自己の病状が重くなっている気がする旨述べており、典型的な精神分裂病では病識がないとされていること…からして、少なくともその時点において精神分裂病に罹患していたとは認められないこと）、その後自殺を企てるようになってから、精神分裂病あるいは境界性人格障

害と診断されたものであり、しかも、同病院、日精病院、福井記念病院及びかわむらクリニックで受診した際、一貫して、各医師に対し、職場においてBら3名から受けたいじめによる不安、精神的苦痛を訴えていたこと、〔7〕亡Aは、遺書1を作成しながら、自殺を思いとどまったが、これには、『私、亡Aは、工業用水課でのいじめ、B課長、C係長、D主査に対する「うらみ」の気持が忘れられません。』などと記載されていたこと、〔8〕Fメモ及び同人から事情聴取した〇〇弁護士の手控えには、Dが亡Aに対し『むくみ麻原』と呼んでいたこと、ヌード写真を見せてからかっていたこと、合同旅行会において、ナイフを振り回していたことなどの記載部分があり、これらは亡Aに対するいじめがなされた事実を裏付ける証拠となり得ることが認められ、これらの諸事情を併せ考えると、いじめの事実を否定する証人G、同F、B、D及びCの各供述等は採用できず、他にこれを覆すに足る証拠はない。Yは当審において、亡Aと同じ工業用水課に勤務していたI、J、C、G、Hの各陳述書…を提出し、各陳述書には亡Aに対するいじめがなかった趣旨の記載があるが、上記認定を覆すに足りない。

「以上によれば、亡Aに対するいじめはなく、精神分裂病ないし境界性人格障害により妄想が生じた結果、亡AがBら3名からいじめを受けたと訴えていた旨」のYの主張は採用できない。

（3）Bら3名のいじめと亡Aの自殺との間の因果関係（いじめによって心因反応を生じること及び自殺との間の因果関係）

「前記のとおり、亡Aは、平成7年5月1日付けで工業用水課に配転されたが、それまでは欠勤するようなことはなく、真面目に仕事に取り組んでいた。ところが、歓送迎会の席上、上司から、本件工事に際し、X1がYから申入れのあった土地借用を断ったことで、工事費用が増大したと言われ、このことから自分が歓迎されていないことを知るとともに、負い目を感じるようになった。そして、同年6月ころから、上司であるBら3名から前記のようないじめを受けるようになり、精神的に追い詰められ、同年9月からたびたび休暇を取るようになり、Dからナイフを突き付けられて脅されてからは、ほとんど出勤しなくなるとともに、睡眠障害、寝汗などの異常が見られるようになり、同年11月30日に武田病院で診察を受けたところ、職場の人間関係に原因のある心因反応と診断された。平成8年4月1日付けで資材課量水器係に配転され復職したが、いじめに加わった上司の一人が昇進するらしいと聞いたことから、ショックを受け、わずか2日出勤したのみで、その後出勤しなくなった上、自殺を図り、日精病院、福井記念病院に入院し、その後もかわむらクリニックに通院していたが、平成9年3月4日、自殺するに至った。

亡Aの自殺の原因については、自殺直前の遺書等がなかったが、亡Aの作成した遺書1には、『私、亡Aは、工業用水課でのいじめ、B課長、C係長、D主査に対する「うら

み」の気持が忘れられません。』などと記載されており、これに加え、いじめによって心理的苦痛を蓄積した者が、心因反応を含む何らかの精神疾患を生じることが社会通念上認められ、さらに、心因反応（心因性精神病）は、国際疾病分類第10回修正（以下『ICD-10』という。）第5章『精神および行動の障害』の分類F4の『神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害』に当たると考えられ、これらの障害は、自殺念慮の出現する可能性は高いとされている…。そして、亡Aには、他に自殺を図るような原因はうかがわれないことを併せ考えると、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。

なお、前記認定のとおり、亡Aが初めに治療を受けた武田病院の診断は心因反応であったが、平成8年4月9日以降に治療を受けた日精病院の診断は、『精神分裂病、人格障害』（第1回目の入院時）、『心因反応、境界性人格障害』（入院後）、『精神分裂病』（第2回目の入院時）、『境界性人格障害』（入院後）、『心因反応』（退院後）であり、福井記念病院の診断は『精神分裂病』（川崎市あての診断書では『心因反応』）であった。この点につき、福井記念病院の丙医師は、当審で提出された回答書…において、亡Aの病名は統合失調症（同回答書によれば、平成14年8月の日本精神神経学会において、『精神分裂病』は『統合失調症』に呼称変更されたとのことであるが、以下では便宜『精神分裂病』という。）又は心因性精神障害であり、発症時期は平成7年秋ころである旨述べている。以上によれば、亡Aの病名は心因反応又は精神分裂病とするのが妥当と思われるが、精神分裂病はICD-10による上記分類のF2に当たるから、上記判断と同じく、亡Aに対するいじめと精神分裂病の発症・自殺との間には事実的因果関係が認められる。

この点につきYは、精神分裂病は内因性（目覚し時計がひとりでに鳴るように、内から起こる意）の精神疾患であり、何らかの原因（出来事）によって発症するものではないから、いじめと亡Aの精神分裂病の発症との間には事実的因果関係がない旨主張する。しかしながら、Yが引用する『心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について』（平成11年9月14日付け労働基準局長通達）においても、業務の強い心理的負荷（職場における人間関係から生じるトラブル等、通常の心理的負荷を大きく超えるものについて考慮するものとされている。）により精神障害（ICD-10の分類によるもの）を発病する場合があるものとされ、業務による心理的負荷によってこれらの精神障害が発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたものと推定し、原則として業務起因性が認められるものとされているのであって、上記主張を採用することはできない。もっとも、健常者であればそのほど心理的負荷を感じない他人の言動であっても、精神分裂病等の素因を有する者にとっては強い心理的負荷となり、心因反応ないし精神分裂病の発症・

自殺という重大な結果を生じる場合があり、この場合に、加害者側が被害者側に生じた損害の全額を賠償すべきものとするのは公平を失うと考えられるが、その点は、後記のとおり、過失相殺の規定を類推適用して賠償額の調整を図るべきである。

また、Yは、Yの職員の言動によって亡Aに精神分裂病等が発症することは予見不可能であったから、仮にいじめがあったとしても、その行為と亡Aの死亡（自殺）との間には相当因果関係がない旨主張するが、前記認定説示のとおり、Bら3名の言動が亡Aに対するいじめ（不法行為）であり、その行為と亡Aの心因反応ないし精神分裂病の発症・自殺との間に事実的因果関係が認められる以上、不法行為と損害（亡Aの死亡）との間に相当因果関係がある（損害論の問題）というべきである」。

この点に関し、Yは、「〔1〕亡Aには、高校時代に2度の不登校、退学ということがあったこと、亡Aの診療録を検討すると、亡Aは、高校生時代から内因性ないし器質性の境界性人格障害ないし境界型精神分裂病を発症していたことがうかがわれ、これらは特に原因がなくとも発症するのであるから、仮にいじめがあったとしても、亡Aの自殺との間に因果関係を認めることはできない、〔2〕亡Aの自殺にはいじめ以外の要因が働いていることなどから条件関係すら認められないなどと主張するが、〔1〕の点については、前記のとおり、亡Aは、水道局に採用されて以来、勤務態度は積極的であり、○営業所時代には勤務評定でAの評価を得ており、工業用水課に配属された当初もいじめを受けるまでは真面目に勤務していたものであり、高校時代から境界性人格障害又は精神分裂病を発症していたことを認めるに足る証拠はなく、また、その余の点についても前記認定の諸事情に照らすと、いずれも採用することができない。Yは、亡Aに対するいじめがあったとしても、それは亡Aの精神疾患の原因でなく、『引き金』になったすぎないとも主張するが、Yは、精神分裂病は内因性の精神疾患であって、何らかの原因（出来事）によって発症するものでなく、また、亡Aは高校生時代から既に精神疾患を発症していたという前提に立っているところ、その前提を認めることができないことは前記のとおりであるから、上記主張は失当というべきである」。

（4）Yの責任

「一般的に、市は市職員の管理者的立場に立ち、そのような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。そして、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』という。）があると解される。

また、国家賠償法1条1項にいわゆる『公権力の行使』とは、国又は公共団体の行う権力作用に限らず、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は、その損害を賠償すべき責任がある。

そこで、以下、この点について検討する。

「前記のとおり、亡Aは、平成7年5月1日付けで工業用水課に配転されたが、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。ところが、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。その結果、亡Aは、巡回作業に出掛けても、巡回先に行かなくなったり、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てしまった。G課長は、亡Aがいじめを訴えた平成7年12月5日時点で、精神疾患が見られるようになったことを知った。そこで、G課長は、自らも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、いじめの一方の当事者とされているBにその調査を命じ、しかも、亡Aが欠勤しているという理由で亡Aからはその事情聴取もしなかったものであり、いじめの性質上、このような調査では十分な内容が期待できないものであった。そして、G課長は、自らの調査及びBによる調査の結果、いじめの事実がなかったと判断して、平成8年1月9日、Xら宅を訪問し、その調査結果も伝えず、かつ、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じないまま、職場復帰のことを話し合った。その後も、G課長らは、職場復帰した亡Aが再び休暇を取るようになったことを知っていたが、格別な措置を執らず、L総務部長から、亡Aの遺書が出てきた旨のX1からの報告を知らされた直後、武田病院の担当医師と面談し、その後にXら宅を訪問したものであるが、その際、配転替えを希望している亡A及びXらに対し、『今休んでいるので難しい。』などと言って、亡Aの希望をいったん拒否したものの、その後、配転の話を進めていった。しかし、配転がなされるかどうか不安を抱いていた亡Aは、平成8年3月15日『車で岸壁にぶつかって死んでやる。』などと言い、自殺をにおわせる言動を取った。その後、亡Aは、資材課量水器係に配転することができたものの、2日間出勤したのみであり、不安感などが強かったため、その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」。

「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しなかった。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、自殺に至ったものである。

したがって、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ものというべきである」。

「以上の事実関係に加えて、精神疾患に罹患した者が自殺することはままたることであり、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、精神疾患（心因反応）に罹患しており、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いうべきである。したがって、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認めるのが相当である」。

「したがって、Y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」。

（５）Xらの損害

ア 逸失利益

・給与分

「亡Aは、昭和42年3月25日生まれの男子であり、死亡当時、Yの水道局に勤務していたこと、生存していれば、60歳の定年までの約30年間稼働することができ、その期間中、少なくとも1級A11号から1年ごとに順次上の号給に昇給し、43歳で2級20号に、54歳で3級16号の給与の支給を受けることができると見込まれること、亡Aの死亡当時の給料は1か月23万円であり、30歳以降の収入は、別表のとおり、月給に調整手当（月給の100分の10）を加えたものの12か月分及び期末手当、勤勉手当を加えた合計として、月給を1.1倍した額に別表記載の係数を乗じた額になることが認められる。

そこで、支給を受けるはずであった給与をライブニッツ方式により年5分の割合による中間利息を控除して死亡時点の現価を求めると、別表記載のとおり8937万1878円となると、生活費として、50パーセントを控除すると、その額は4468万5939円となる」。

・退職手当分

「退職手当については、既に支給された退職手当の金額と定年まで勤務すれば得られたであろう退職手当の金額との差額が逸失利益となるところで、定年退職時における亡Aの月給を41万3500円として支給率62.7…を乗じると、退職手当の総額は2592万6450円となる。

そこで、その金額からライブニッツ方式により年5分の割合による中間利息を控除すると、死亡時点の現価は599万6787円(2592万6450×0.2313)となるが、Xらは、既に退職手当として381万8000円の支給を受けたので、これを控除すると、その額は217万8787円となる」。

イ 相続

「Xらは、亡Aの父母であるから、その法定相続分に従い、亡AのYに対する損害賠償請求権を2分の1ずつ相続した」。

ウ Xら固有の慰謝料

「Xらは、Bら3名のいじめ、Yの安全配慮義務違反により唯一の子である亡Aを失ったものであり、その無念さは想像に余りあり、その他諸般の事情を考慮すると、Xらの慰謝料は、それぞれ1200万円とするのが相当である」。

エ 過失相殺の規定の類推適用

「亡Aは、いじめにより心因反応を生じ、自殺に至ったものであるが、いじめがあったと認められるのは平成7年11月ころまでであり、その後、職場も配転替えとなり、また、同月から医師の診察を受け、入通院をして精神疾患に対する治療を受けていたにもかかわらず、これらが効を奏することなく、自殺に至ったものである。これらの事情を考慮すると、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ものと認められ、損害の負担につき公平の理念に照らし、Xらの上記損害額の7割を減額するのが相当である」。

オ 小計 各1062万9708円

カ 弁護士費用

「本件事案の性質、審理経過等を考慮すると、本件事件と相当因果関係のあるXらの弁護士費用は、それぞれ110万円とするのが相当である」。

キ 損害額合計

「以上によれば、Xらの損害額合計は各1172万9708円となる」。

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

【事実の概要】

X 1 は、亡 A の父である。X 2 は、亡 A の母である。X らは、亡 A の平成 1 4 年 1 月 2 4 日の自殺（以下「本件自殺」）によって、亡 A の権利義務を 2 分の 1 の割合で相続により承継した。亡 A（昭和 5 5 年生、本件自殺当時 2 1 歳）は、平成 1 1 年 3 月、高校を卒業した。平成 1 1 年 4 月、Y 2 との雇用契約に基づき、Y 2 病院に就職した。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（Y 2 病院に 2 年以上就業することで返済したことになる）、平成 1 1 年 4 月から平成 1 3 年 3 月まで、α 医師会立准看護学校に通学した。准看護学校を卒業し、准看護師の資格を得た。亡 A は、平成 1 3 年 4 月から、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 β 医師会看護専門学校に通学した。

Y 1（昭和 4 9 年生、本件自殺当時 2 7 歳）は、平成 5 年 4 月から、Y 2 病院に勤務した。平成 7 年 3 月、准看護学校を卒業した（看護学校の進学には失敗し、看護師の資格を有していない）。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（ただし、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）。

Y 2 は、Y 2 病院を設置、運営する医療法人である。Y 2 病院は、ベッド数 9 9 床の病院であった。平成 1 3 年当時、医師数名、女性看護師が外来に十数名、病棟に約 2 0 名、男性看護師が全体で 5 名、その他レントゲン技師らが数名の人員を有していた。高等看護学校に通いながら勤務していたものが 5 名程度、准看護婦学校に通いながら勤務していたものが 3 名程度いた。Y 2 病院の看護部は、看護部長のもとに、病棟部門、外来部門及び物品設備部門の 3 部門に別れていた。

Y 2 病院の男性看護師は、平成 1 3 年当時、Y 1、B、E（昭和 5 1 年生、本件自殺当時 2 5 歳）、F（昭和 5 3 年生、本件自殺当時 2 3 歳）、亡 A の 5 名であった。Y 1 は、勤務年数等から看護部門での男性職員の一番上の先輩である。亡 A は、男性看護師 5 人の中で、一番下の後輩である。

（1）亡 A の勤務状態

亡 A の Y 2 病院での勤務時間は、次のとおりであった。

- ・午前 8 時 3 0 分（ただし看護助手のときは午前 7 時 3 0 分）から午前 1 1 時 3 0 分まで Y 2 病院で勤務
- ・午後 1 時から午後 4 時 3 0 分まで学校に通学
- ・午後 5 時から午後 7 時 3 0 分（ただし病棟勤務の場合の終了時刻）まで Y 2 病院に戻って勤務

亡Aの仕事の内容は、看護助手のときは、患者の呼出、医師の介助、機材の搬送などであった。准看護師になってからは、注射、検査等を担当した。看護学生は、Y1の指示で、Y2病院の各部門に物品を用意することも仕事の一つであった。亡Aは、Y2病院の外来部門でY1と一緒に勤務していた。また、Y1の下で物品整備の仕事を手伝った。

(2) Y2病院における雰囲気やY1の態度

Y2病院の男性看護師は、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Y1が権力を握り、後輩を服従させる関係が続いていた。勤務時間が終了しても、Y1らの遊びに無理矢理付き合わされた。学校の試験前に朝まで飲み会に付き合わせるなどのいやがらせがあった。Y1の個人的な用事に使い走りさせられた。Y1の仕事が終わるまで帰宅が許されなかったり、Y1の仕事を手伝うために、事実上の残業や休日勤務を強いられたりした（Y2病院は、看護学生に残業させないように指示していた。そのため、タイムカードには退出時刻を打刻させられ上で残業を強要された。）。Y1の命令に従わないと、仕事の上での嫌がらせを受けた。Y1の指示には従わざるを得ない雰囲気であった。そのようなY2病院の男性看護師の雰囲気やY1の態度は、看護学校の生徒の間でも話題になっていた。

(3) 亡Aへの様々ないじめ行為

Y2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。Y1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。帰宅した亡Aは、Y1の電話で呼び出されることがしばしばあった。看護学校の同級生で平成11年夏ころから交際を始めた亡Aの彼女であったWや同じくY2病院に勤務して看護学校の同級生であったD、更に母親であるX2らが見聞等した、亡Aに対するいじめには、次のようなものがあった。

ア Y1のための買い物をさせた。具体的には、上尾まで名物の柏餅を買いに行かせたり、深夜になって、病院で使用する特殊な電池を探しに行かせたりした。

イ Y1の肩もみをさせた。

ウ Y1の家の掃除をさせた。

エ Y1の車を洗車させた。

オ Y1の長男の世話をさせた。

カ Y1が風俗店へ行く際の送迎をさせた。亡Aは、駐車場で待たされていた。

キ Y1が他の病院の医師の引き抜きのためにスナックに行く際、亡AにY1を送迎させた。

ク Y1がパチンコをするため、勤務時間中の亡Aに開店前のパチンコ屋での順番待ちをさせた。

ケ Y1が購入したい馬券を後楽園まで購入しに行かせた。競馬に詳しくない亡Aは、Wに馬券の買い方を相談した。

コ 亡Aが通う高等看護学校の女性を紹介するように命じ、亡Aを困らせた。

サ ウーロン茶1缶を3000円で買わせた。

シ Y1らの遊びに付き合うため、亡Aに金銭的負担を強いた。本件職員旅行に必要な飲み物等を亡Aに用意させた。亡Aは、飲み物等の費用約8万8000円を負担した(ビール券が用意されているが、ビール券で亡Aの負担部分がゼロになるように精算された様子はいかたがえない)。

ス 平成13年9月から平成13年10月ころ、亡Aに対してのみ、他の学生は行っていない介護老人施設作りに関する署名活動をさせた(Y2病院としての署名活動はすでに終了していた)。

セ 亡Aは、勤務時間外にWと会おうとすると、Y1からの電話で、仕事を理由にY2病院に呼び戻されることが何度かあった。例えば、平成13年4月29日の日曜日、亡Aは、Wとお台場でデートしていた。Y1は、亡Aがデートしていることを知りながら、仕事だと言ってY2病院に呼び出した。亡Aは、急いでY2病院に向かった。亡AがY2病院に到着しても、Y1は、病院にいなかった。

ソ Y1は、亡Aの携帯電話の内容を勝手に覗いていた。亡Aの携帯電話を使用して、Wにメールを送った(メールの内容がいつもと違うことから、Wが気付き、亡Aに確認している)。

(4) 亡Aによる悩みの吐露

平成13年秋ころになると、亡Aは、中学校や高校時代の友人に対し、いじめによる辛さを訴えるようになった。亡Aの悩みを聞いたWは、亡Aに対し、職場を変えることができぬのか尋ねた。亡Aは、Y1に恐怖心を抱き、逃げても追いかけてくる旨答えた。

(5) 職員旅行での事件

平成13年12月15日、亡AやY1を含めた43名程度のY2病院従業員は、Y2病院の職員旅行として、福島県の温泉へ1泊2日の旅行に出掛けた。

Y1は、2次会が終わった後で、亡Aに好意を持っている事務職の女性と亡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。亡Aと女性の部屋の周りには、職員が集まり、部屋の中をのぞいていた。Y1は、カメラを持って押入れに隠れた。亡Aは、焼酎のストレートを一気に飲みし、布団に倒れた。呼吸が荒く、

チアノーゼが現れた。Y1らは、亡Aをホテルの車でY病院に連れて行った。同病院では、急性アルコール中毒と診断された。入院することを勧められた。亡Aは、点滴を受けた後、宿泊ホテルに戻り、埼玉県へ帰宅した。

本件職員旅行での事件は、上司に報告されることはなかった。本件職員旅行以降、亡Aは、落ち込んでいる様子が見られた。

(6) 忘年会での会話

平成13年12月29日、Y1、B、E、F、亡Aら15名程度の看護師が集まり、忘年会を行った。本件職員旅行で亡Aが無呼吸状態になったことが話題になった。亡Aの先輩らは、亡Aに対し、「あのとき死んじゃえばよかったんだよ。馬鹿。」「専務にばれていたら俺たちどうなっていたか分からないよ。」などと発言した。亡Aが何か言うと、「うるせえよ。死ねよ。」と言り返されていた。これ以降、Y1らは、Y2病院での仕事においても、亡Aに対し、何かあると「死ねよ。」という言葉を使うようになった。

(7) 電子メールの文章

平成13年12月30日、Y1は、亡Aに対し、Eの名義で、「君のアフターは俺らのためにある。」との内容の電子メールを送った。

また、Y1は、亡Aに対し、そのころ、「殺す。」という文言を含んだ電子メールを送った。

(8) カラオケ店での出来事

平成14年1月12日ころ、Y1、E、F及び亡Aの4名は、亡Aの彼女であるWがアルバイトをしていたカラオケ店を訪れた。

カラオケ店に行く車の中で、Y1らが、Wから亡Aにプレゼントされた帽子をライターで燃やすそぶりをして、亡Aをいじめた。

アルバイトを終えたWは、Y1らと同席した。Y1らは、辛いコロッケが1つだけ含まれているロシアンルーレット用のコロッケを注文した。4人で1つずつ食べてみたが、辛いコロッケに当たる者はいなかった。Y1は、亡Aに対し、残ったコロッケを、口でキャッチするようにと投げつけた。亡Aは、コロッケを口でキャッチできず、下に落とした。亡Aが落ちたコロッケを皿に戻すと、Y1は、何で戻すんだと食べるように文句を言った。

Y1らは、Wの前で、本件職員旅行での亡Aと女性職員との件を話し始めた。Eは、Wに対し、「僕たちは酔っぱらってこいつに死ね死ねと言ってましたね。僕は今でもこいつが死ねば良かったと思ってますよ。」などと話した。Y1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った。

亡Aは、黙ってうつむいていた。Eは、亡Aに対し、「お前は先輩に一度命を救われているんだから、これからも先輩に尽くさなきゃいけないぞ。」と話した。

Y1は、亡Aが席をはずしたところで、亡Aがまた病院を辞めたいと言ってくるだろうと発言した。Eは、「この間、亡Aが病院を辞めたいと言い出した時には、本当にやばいと思いましたよ。あいつマジで悩んでましたしね。」などと言った。Y1らは、亡Aが今度病院を辞めると第三者に相談したらどう指導するかなどと話し合っていた。

亡AとWは、Y1らより先にカラオケ店を出た。亡Aは、Wを家に送った。Wは、様子がおかしい亡Aに対し、先輩たちの指導と銘打っているものは間違っている、病院を辞めることを真剣に考えようなどと話した。話の途中、亡Aは、Fから、電話で、俺たちはどうやって帰ればいいんだと先輩を車で送迎するように強要された。亡Aは、Wを待たせたまま、カラオケ店に戻り、FやY1を家まで送った。

(9) 罵倒等

Y1らは、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った。Y1は、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。」などと発言することもあった。

平成14年1月18日ころ、亡Aは、からになった血液検査を出した。Y1にしつこく叱責された。

平成14年1月18日のY2病院の外来会議において、からの検体を出してたりして、亡Aの様子がおかしいことが話題になった。Y1は、その席で、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。

(10) 本件自殺及びその前後

平成14年1月17日ころ、亡Aは、Wとデートした帰りの車の中で、最近、看護婦にまで見捨てられてて本当にやばいんだよなどと言って涙ぐんだ。Y1らY2病院の先輩の話になった際、亡Aは、Wに対し、「もし、俺が死んだら、されていたことを全部話してくれよな。」と言った。Wは、病院を辞めてしまえばよいと話した。亡Aは、Y1が怖くてそんなことは出来ないと答えた。

亡Aは、平成14年1月21日、22日及び23日とY2病院に勤務した。

平成14年1月23日夜、亡Aは、Wのアルバイト先のカラオケ店でWを待った。Wは、亡Aがアルバイト先まで会いに来ることが珍しかったので、どうして来たのだろうかと思った。亡Aは、来た理由について特に説明しなかった。Wも、亡Aが自殺を考えているとは思いつかなかった。

平成14年1月24日は、亡Aの勤務は休日であった。

午前11時ころ、Fは、亡Aに対し、電話で、物品がない等の亡Aの仕事上のミスを怒った。亡Aは、また夕方に電話をする旨言って電話を切った。午後1時20分ころ、亡Aの友人からの電話があった。亡Aは、出なかった。夕方、亡Aが、自宅の2階で、電気コードで首を吊って自殺しているのが発見された。亡Aは、救急車でY2病院に運ばれた。同日午後6時47分ころ、死亡が確認された。Wは、亡Aが自殺したことを知らされ、その原因がY1にあると思った。Wは、Y1が亡Aの遺体に付きそうのを拒絶した。

Y1は、亡Aが死亡してから、四十九日が過ぎるころまで、亡Aが働いていた職場に花を供えた。Y1は、平成14年11月ころまで、心身症等で休職した。

Xらは、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、Y2病院を設置するY2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、損害賠償金合計3600万円等の支払を求めた。

【判旨】

（1）Y1のいじめ行為の存在

「上記認定の事実関係によれば、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亡Aが被った損害を賠償する不法行為責任がある」。

「上記認定の事実関係の下において、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」。

（2）Y2の債務不履行の有無

「Y2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。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」。

「これを本件についてみれば、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も認識が可能であったことなど上記認定の事実関係の下において、Y2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」。

「したがって、Y 2 は、民法 4 1 5 条に基づき、上記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」。

(3) 本件いじめと本件自殺の因果関係

「上記認定のとおり、Y 1 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 1 3 年後半からはその態様も悪質になっていたこと、平成 1 3 年 1 2 月ころから、Y 1 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、Y 1 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」。

(4) 損害額

ア「本件いじめと亡 A の本件自殺との間に事実的因果関係が認められることは、すでに認定説示したところである。

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」。

イ Y 1 の賠償額 1 0 0 0 万円

「Y 1 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、Y 1 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、Y 1 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。

Y 1 は、亡 A が本件自殺によって死亡したことについて、損害賠償義務を負うと認められる」。

「上記認定の Y 1 らのいじめの態様、特にしつように長期間に及んでいること、亡 A は、2 1 歳の若さで自殺に追い込まれたこと、他方、いじめに対する対処方法は自殺が唯一の解決方法ではなく、自殺を選択したのは亡 A の内面的要因による意思的行動である面も否定できないこと、Y 1 も、『死ね。』との発言はあるが、実際に亡 A の自殺を予見していたとは認められないことなど諸般の事情を考慮すれば、亡 A に対する本件いじめ及びそれによって亡 A が自殺したことによって亡 A が被った精神的苦痛を慰謝する金額は、1 0 0 0 万円をもって相当と認める」。

「したがって、亡 A の地位を相続した X らは、Y 1 に対し、それぞれ損害賠償金 5 0 0 万円及びこれに対する不法行為の日以後で訴状送達の日翌日である平成 1 5 年 4 月 5 日

から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求めることができる」。

ウ Y2の賠償額500万円

「上記認定の事実関係の下において、Y2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い。

Y2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」。

「亡Aが本件いじめによって被った精神的苦痛を慰謝する金額は、上記認定の事実経過等諸般の事情を考慮して、500万円を相当と認める」。

「したがって、亡Aの地位を相続したXらは、Y2に対し、それぞれ損害賠償金250万円及びこれに対する請求日である訴状送達の日翌日である平成15年4月4日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求めることができる（Y2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にある。）」。

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

【事実の概要】

Xは、昭和50年4月1日、A保険会社（当時はB保険会社）に総合職として入社し、平成10年7月、希望によりエリア総合職に転換し、平成13年10月から、同社のV損害サービス部W中央サービスセンター（以下「本件SC」）における3つのユニットの一つ（構成員十数名）に所属し、同ユニットの3番目の席次（Xの上席には、「ユニットリーダー」、「総合職の課長代理」がいる）であるエリア総合職の課長代理として勤務していた。Yは、本件SCの所長であり、Xの第一次人事考課査定者である。Dは、X所属のユニットリーダーである。

A社のエリア総合職で課長代理以下の社員の人事考課は、総合考課と賞与考課に分かれ、いずれの考課も優良な方からU、S、G、A、B、C、Dに評定区分される。Xは、平成13年度と平成14年度の総合考課・賞与考課が共にCという評定を受けた。

本件SCのXが所属するユニットは、保険支払事務を担当していた。同保険支払事務には、賠償保険と傷害保険の各業務があり、賠償保険は、被害者との折衝、損害の認定等がある点で傷害保険に比して困難が伴い、難易度も高い。Xは、本件SCにおいて、難易度の低い傷害保険業務だけの担当となり、不満を抱いていた。

Xは、かねてから担当案件の処理状況が芳しい成果を挙げられずにいたところ、ユニットリーダーのDは、平成14年12月10日、当月のXの処理件数が1件であったことから、Xを叱咤激励したが、その後の処理状況もはかばかしくなかった。

Dは、平成14年12月18日、本件SCのXを含むユニットの従業員と上司であるYにあてて、「甲野KD もっと出力を」と題し、「現在 DOキャリアアウトの真っ直中ですが、甲野KDは全くの出力不足です。12月10日（火）AM10時、10日終了時点で支払合計件数1件で、叱咤激励しましたが、本日現在 搭乗10件・人傷0件と、所長代理として全く出力不足といわざるを得ません。ペンディングも増える一方です。本日中に、全件洗い替えをし下記Dへ報告のこと。全件の経過管理（どうなっているのか）をして、どれが払えどれが何故持ち越すのかを、記入のこと。12/18（水）」と記載した電子メール（以下「Dメール」）を送信した。なお、「DOキャリアアウト」とは、本件SCにおいて、当時行われていた未払保険事故件数の削減を目的とした取組みである。

Yは、Dメールを見て、同日（平成14年12月18日）、「Dさんのメール『甲野KD もっと出力を』について返信します。」と題し、次の記載を含む電子メール（以下「本件メール」）をX及びDを含む同じユニットの従業員十数名に送信した。この部分は、赤字で、ポイントの大きな文字であった。

———記載内容———

1. 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。当S Cにとっても、会社にとっても損失そのものです。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業績を挙げますよ。本日現在、搭傷(ママ)10件処理。Cさんは17件。業務審査といい、これ以上、当S Cに迷惑をかけないで下さい。
2. 未だに始末書と「～～病院」出向の報告(私病?調査?)がありませんが、業務命令を無視したり、業務時間中に勝手に業務から離れるとどういうことになるか承知していますね。
3. 本日、半休を取ることを何故ユニット全員に事前に伝えないのですか。必ず伝えるように言ったはずです。我々の仕事は、チームで回っているんですよ。

———記載内容 以上———

なお、本件メール中の「C」は、途中入社2年目の専任職であり、平成14年10月は31件、同年11月は28件、同年12月は26件を処理していた。他方、Xの処理件数は、同年10月が6件、同年11月が12件、同年12月が23件であった。

Yは、Xに業務に対する熱意が感じられず、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、実績を挙げないことが、他の従業員の不満の原因になっていることを考え、Xへの指導を行うとともに、Dメールの内容を支持することを表明する必要があると判断し、本件メールを送信した。

Xは、Yによる本件メールの送信は不法行為を構成すると主張し、Yに対し慰謝料100万円等を求めた。原審(東京地判平16.12.1労判914号86頁)は、Xの請求を棄却したため、Xは、その判断を不服として控訴した。

【判旨】

「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。しかしながら、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。この表現は、『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」。

「Yは、『本件メールの内容は、課長代理職にふさわしい自覚、責任感をもたせるべく指導・叱咤激励したものであり、Xを無能で会社に必要のない人間であるかのように表現したものではない』旨主張するけれども、本件メールの前記文章部分は、前後の文脈等と合わせ閲読しても、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かねない表現形式であることは明らかであり、赤文字でポイントも大きく記載するというところをも合わせかんがみると、指導・叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱したものと評せざるを得ない。Yの上記主張は採用することはできない」。

「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」。

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

【事実の概要】

X（昭和48年生）は、平成9年3月1日、Y1に入社し、その後、Y1の経営する衣料品販売店舗であるα店他2店舗の勤務を経て、平成10年10月26日から、千葉市所在のβ店に店長代行として勤務していた。

Y2は、平成17年11月1日にY1から分割され、その権利義務を承継した。

Y3（昭和47年生）は、平成7年4月、Y1に入社し、γ店長、関東千葉エリアのマネージャー職等を経て、平成10年9月からβ店に店長として勤務していた。

（1）本件事件

ア Xは、平成10年11月17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Y3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、どうのことですか？反省してください。X」と書き添えた。

上記記載を見たY3は、Xにさらし者にされたと感じ、同日午後5時30分ころ、Xを休憩室に呼びつけ「これ、どういうこと」、「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Y3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。

Y3は、このXの態度に激高し、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。

一旦、暴行を中止したY3が、中央のテーブルの前に戻ると、XはY3に近づき「店長、謝ってください」と謝罪を求めた。Y3は、Xに向かって「ご免なさい」と言って謝る素振りをしながら同人の顔面に1回頭突きをした。

その後も口論が続き、Xが「それって脅迫ですか、辞めさせられるものなら、辞めさせてみなさい。そんなことをしたら、あなたは首ですよ」と言ったのに対し、Y3は「首になったって関係ねえよ、お前を辞めさせてから俺も辞めてやる」と申し向けた。

そこでXが「もう、あなたと話しても無駄です」と言いながら休憩室を出ようとしたところ、Y3は「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回打ち付けた。そのとき、パート従業員であるMが

仲裁に入り、暴行は収まった。

XとY3は売場に戻ったが、Xは「気分が悪い」などと言い、トイレに行った。Y3が、様子を見に行ったところ、Xは洗面台の前にしゃがみ込み、救急車を呼ぶよう申し出た。このとき、Xは鼻水を出していた。

Y3は、Xの態度は大げさに過ぎると思ったが、上司のQに電話で相談の上、救急車を呼んだ。Xは、救急車で千葉県δ区所在のH病院に搬送された。

イ Xは、平成10年11月17日、H病院において、頭部外傷、髄液鼻漏疑と診断され、経過観察のため入院した。Xは、後頭部痛、背部痛、吐き気、めまい等を訴えていた。髄液鼻漏疑の診断は、Xが透明な鼻水を出していたことによるものであったが、頭部CT検査等の結果、異常は見られなかった。

X及びY3の上司に当たるDは、同月18日午後2時ころ、H病院を訪れ、病室でXと面談した。その際、Xは、まだ気分が優れない旨話した。

Dは、同病院院長からXの容態について問題ない旨の説明を受けたが、念のため再検査をするよう依頼した。そのため、再度、頭部CT検査が行われたが異常はなく、髄液鼻漏の疑いは否定された。院長は、Dに対し、このまま退院しても支障がない旨説明した。

また、Dは、同病院にY3を呼び出し、本件事件の経緯を聴取した上で、病室の外の談話スペースにおいて、同日午後4時ころ、XとY3を引き合わせた。Dの立ち会いの下、XとY3は30分程度面談した。

その際、Y3は、Xに対し、何度も頭を下げて謝ったが、Xは取り合わなかった。Dは、Xに対し、「Y3の将来もあるので、警察に届け出ないでほしい」旨を述べたが、Xは、「警察に届け出る」旨を答えた。

Xは、同日午後6時20分ころ、母親に付き添われて退院し、そのまま、名古屋の実家に向かった。

Y3は、同日午後11時ころ、謝罪するため、Xの実家に電話したが、やはりXは取り合わなかった。

(2) その後の経緯

ア Xは、平成10年11月19日、気分が悪いなどと訴え、G病院脳外科を受診したが、同科医師は調子が悪ければ翌日も来院することとして帰宅させた。

Xは、同日、その足で、I病院整形外科を受診した。Xは、後頭部痛、吐き気及びめまいを訴えて入院を希望したが、レントゲン、頭部CT及び頸部MRIによる検査の結果、椎間板の突出とそれによる硬膜管の圧迫が見られたにとどまった（なお、上記異常と本件事件との因果関係はない）ため、同科医師はXを帰宅させた。同医師は、Xの病名を「頸部挫傷」とし、同日より約4週間の加療を要する旨の診断書を交付した。

その後もXは、同月24日、26日、29日と同病院整形外科に通院を続け、後頭部

痛、吐き気、嘔吐、めまい、左手違和感等を訴えて入院を希望したが、特段の異常は見られず、入院には至らなかった。同病院医師は、Xの症状の主因は頭部の外傷であると考え、F病院脳神経外科にXの診療を依頼した。

イ Xは、平成10年11月30日、F病院脳神経外科を受診し、平成11年2月ころまで通院治療を受けた。

また、Xは、平成10年12月7日から、背中痛み、動きの悪さ、左手のしびれ等を訴え、同病院整形外科及び理学診療科にも通院を開始し、平成11年5月ころまで投薬、リハビリ治療等を受けた。同病院整形外科医師は、Xの病名を「中心性脊髄損傷」、「中心性頸髄損傷による左手機能障害」とし、平成12年6月13日に症状固定した旨診断している。

ウ Xは、平成10年12月2日、ε中央警察署に本件事件について被害届を出した。

Xは、同年11月下旬ころ、知人の社会保険労務士に相談し、同年12月ころ、労働基準監督署に対し、療養補償給付申請書を提出することとなった。なお、同請求書は、H病院、ε労働基準局を経て平成10年12月15日にε労働基準監督署で受け付けられ、同月22日に入力されている。

Y1では、Xの療養中、給与全額分を支給することとし、Y1管理部労務・給与担当のOは、その支給のため、平成11年1月9日ころ、Xに対し、診断書の提出を求めた。Xは、同月25日、F病院脳神経外科医師より、Xの病名を「頭部外傷〈2〉型後」とする診断書の交付を受け、Y1に送付した。

Y1は、Xに対し、給与全額分の支給を開始した。Oは、同年2月から同年5月にかけて、Xに対し、この支給を継続するためには毎月1回診断書を提出する必要があるとして、口頭ないし書面により再三診断書の提出を求めたが、Xはこの求めに応じないでいた。

Y1は、同年3月分からXの給与全額分の支給を停止した。

エ Xは、平成10年12月1日、睡眠障害、頭痛、頭がぼーっとする等訴えてF病院精神科を受診した、同科J医師は睡眠導入剤を処方した。

その際、Xは明るくやや多弁な状態にあり、J医師に対し「店長はサルなのであんなことをする。ひどいですよ」と明るくい口調で話した。

「性格」欄には「おっとり型、几帳面、気が強い」との記載がある。

その後、Xは同科へ通院を中止していたが、平成11年4月19日、再び頭痛を訴えて受診した。その後、Xは、概ね2週間に1回の頻度で同科に通院するようになった。

Xは、平成11年5月10日、同科を受診し、J医師に対し、後頭部痛、頭痛、吐き気、めまい、身体に対する違和感等を訴えたほか、「会社に行ったがその後両手にバーと蕁麻疹が出た。一度も出たことはなかったが、皮膚科には行かなかった。首のリハビリの医師から精神的なものではと言われた」旨話した。J医師は、同日、Xに対し、Xについて

「神経症」と診断し、病名を「神経症」とし「上記により本日より1ヶ月間の休養加療を要する」旨付記した診断書を交付した。

Xは、Y1に上記診断書を送付した。

オ Oは、同年6月10日ころ、Xに対し「上記診断書では、疾病と本件事件との因果関係が判断できない。同月18日までに因果関係についての記載のある診断書を提出してもらいたい。これが確認できるまでは給与の支払はできない。このまま期限までに、因果関係が明記された診断書の提出をせず、正当な理由なき無断欠勤が続く場合は、もはや、退社したものと見做さざるを得ず、あるいは、当社就業規則に従って対応し、やむなく懲戒処分を検討せざるを得ない。本社に入社の上、これまでの状況の説明を求める。β店の任務を6月10日付けをもって解くので千葉市内の社宅を1週間以内に明け渡してもらいたい」旨記載した書面を送付した。なお、Y1の就業規則では、長期欠勤期間は6カ月、その間給与は全額支給、休職期間は6カ月、その間給与は3分の1支給となっていた。

Xは、同年6月12日午後5時ころ、Y1から送付された上記書面を見たところ蕁麻疹を呈し、救急車にて名古屋市昭和区所在のK病院に搬送された。Xは、同病院内科にて、精神的要因による蕁麻疹と診断された。

Xは、同年6月14日、F病院精神科を受診し、J医師に対し、Y1から上記書面が送付されたこと、K病院に救急車で搬送されたことを話したほか、「Cの夢は見る、身体の方で反応してしまう、うなされていたことはある、考えないようにしている」と話した。

J医師は、同日、Xについて、DSM-Ⅳの基準（別紙1記載の診断基準）に基づき「外傷後ストレス障害（神経症）」と診断し、病名を「外傷後ストレス障害（神経症）」に改め「H10.11.17の事件に関連して上記病名の状態を呈している。引き続きH11.6.10.より2ヶ月間の休養加療を要する」旨付記した診断書を交付した。

Xは、上記診断書をY1に送付した。

Oは、上記診断書の送付を受けた同月18日ころ、Xとの対応を当時、管理部部長であったEに引き継いだ。

カ Xは、平成11年4月に結婚し、Y1に対し、健康保険被扶養者届を提出したが、直ちには処理されなかった。

Xは、同年6月8日に、Y1に対し、年金加入証明書等の各種証明書の発行を依頼したが、直ちには処理されなかった。

キ Eは、Xとの対応をOから引き継いで間もなく、Xに対し、3月分以降の給与全額分支給、傷病見舞金、結婚祝い金の支給、Xの結婚に伴う健康保険証発行手続、年金加入証明書等の各種証明書の発行の処理をしたほか、Xの求めに応じ、使用されていなかった千葉市所在の社宅に代えて名古屋市千種区に社宅を用意することとした。

Xは、平成11年7月中旬ころ、千葉市所在の社宅を引き払い、名古屋の実家から名古屋市千種区所在の社宅に転居した。

J医師は、他の病院の診断書が必要である旨のXの求めに応じ、同年7月12日、G病院精神科に対し、自らの所見を示した上でXの診断を依頼した。

Xは、同月15日、G病院精神科L医師の診察を受けた。Xは、L医師に対し「Y1に行ったときは、冷汗、足がすくむ、恐怖があり、Y1に行かないときは、頭痛、吐き気、めまいなどがある」、「会社に行くと本件事件を思い出す。思い出そうとしなくても、ごくまれに日常生活で起きることもある。Cの店に入ると起きる」、「そういう場所はできれば避けている。でもまだ社員だから手続のために行かねばならない」、「Y1が診断書の提出を求めるのは、なるべく軽い診断書を使って「もう治ってる」とあればくびにしよう。まだ社員なので上司の命令には従う必要があるから、蕁麻疹が出るようになった」などと話した。

L医師は、同日、Xが本件事件により外傷後ストレス障害となった旨診断し、Xに対し、その旨の診断書を交付した。

Xは、平成12年3月27日まで、F病院精神科に通院したが、同年3月をもって同科が一旦廃止されることになったため、J医師から紹介を受けてG精神科に通院することになった。

Xは、F病院精神科に通院中、J医師に対し、不眠、頭痛、めまい、吐き気等を訴えるほか、「やる気ないなら辞めろと言われている感じ」（平成11年6月21日）、「追いつめられた感じです」、「上司が横領していて、それを見つけて辞めていただきたいところそつと言ったら殴られた」、「(殴られたときのことを思い出すかとの問いに対し)会社に行くと思ひ出す。イメージとして連想するものとあうとフラッシュバック」（同年7月12日）、「フラッシュバックがある」、「体内で電気が走っているような、皮膚の下に虫がいるような」（同年8月9日）、「会社から電話があつたりすると、ガタツとくるんです」（同年9月6日）、「ストレスがくると皮膚に出ます」、「Y1等の人と会つたりすると蕁麻疹が出ます」（同月27日）、「会社で話すと暗い方向に引きずり込まれるので、Rの電話みたいで…」（同年11月8日）、「(殴られたときのことを思い出すことはあるか、との問いに対し)そういうこともある。何か恐怖感、追い込まれた感じ」（平成12年1月17日）、「仕事の方から電話が入るとすごくいやな気分になる」、「会社に行かなければ少しいいけど、Cのことが新聞によく出ていて社長のコメントとかあると頭痛が出ます」（同年2月14日）などと話している。

ク Eは、平成11年11月ころ、Xに電話し、診断書の提出及び面談を求めるとともに、それに応じられないなら労災の休業補償に切り替える必要がある旨申し向けたが、Xはこれに応じなかった。Xは、Eに対し、面談に応じられない理由として、「医者から、Y1の関係者と面談したり、仕事の話をしてはいけないと言われている」旨伝えたが、

Eは、その後も複数回にわたり、Xに面談を求めた。

Eは、平成12年1月5日ころ、Xに対し、労災の休業補償に切り替えるよう求める書面を送付し、同月26日に電話でその意向を確認したところ、Xはこれに応じる旨回答した。このとき、Eは、Xに対し、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」）の休業補償の継続認定をし、給与以外の福利厚生を継続するためには、Xの病状を客観的に把握する必要があるとして、Y1が医療機関関係者からXの治療に係る記録の提供や説明を受けることを同意する旨の同意書の提出を求めた。しかし、Xは、Y1に対し、同年5月17日までその同意書を提出しなかった。

また、Eは、同年1月ころ、Y1側で手続を進める前提で、Xに対し、労働できなかった期間の始期が「平成12年1月1日」と記載された労災の休業補償給付申請に係る書類を郵送した。Xは、同書類を自ら労働基準監督署に提出しなければならないと考え、同書類をもとにF病院に診療担当者の証明を求めに行ったところ、療養期間の始期と食い違いがあるのでY1に確認をとらないと証明できないと言われた。Eは、Xに対し、平成13年4月及び5月に、電話で、長期休職者の現状を把握できないまま雇用を継続することは困難であるから、具体的な要望があれば要望書や診断書を提出することを求めた。その際、Xから「労働できなかった期間」の始期を本件事件発生日に遡らせることを求めたが、Eは、同年5月5日、休業補償給付は会社から給料が支給されていないことを前提とした制度であるからそのような扱いはできないと回答した。

ケ Xは、平成12年4月12日からG病院精神科に通院を開始した。通院の頻度は、概ね2週間に1回であった。また、Xは、同年5月10日から、蕁麻疹の治療のため、同病院皮膚科にも通院を開始した。

Xは、同月17日ころ、Y1に対し、F病院からXの治療に係る記録の提供や説明を受けることを同意する旨の同意書を提出した。しかし、このとき既に、同病院精神科は閉鎖されていた。

Xは、同年5月24日、G病院精神科のL医師の外傷後ストレス障害（以下「PTSD」）等に係る診断書、すなわち「PTSD フラッシュバック、少しのストレスでじんま疹などの皮膚症状、頭痛、微熱などが続いている。寛解までの期間は今のところ不明である」との記載のある診断書の交付を受け、そのころY1に送付した。

Eは、同年10月2日ころ、通院中のG病院からXの治療に係る記録の提供や説明を受けることを同意する旨の同意書の提出を求めたが、Xはこれに応じなかった。

コ Xは、G病院精神科に通院した際、L医師に対し、不眠、頭痛、めまい、吐き気、記憶力の低下を訴えるほか、「フラッシュバック、きっかけがあることが多い。通常は忘れていて。会社関係のことですね。会社の上司から問い合わせてきたときなどはいかんです。一度、電話きたとき、蕁麻疹がきて救急車で運ばれたことがある。町中でC見るとダメですね」（平成12年4月12日）、「会社とのやり取りがあるとストレスが出るのか蕁

麻疹が出て。暴力連想させるものがあるとよくないです。会社のことが話題になるとよくないですね。会社から解雇の通告きたとき、一気に気分が悪くなって救急車で運ばれた」（同年5月24日）、「フラッシュバックは、頻度がかつてと比べれば減ってはいる。勤務中呼び出されて個室で被害にあったので、近い状況になると起こることが多い。例えばトイレにはいるようなときとか、狭い室内にはいるときですね」、「(状況と無関係に出てくることは、との問いに対し) ふっと出ることはあります」、「頻度的には、週に2、3回、一度でると消えるのに時間がかかる」、「外出したときに近い背格好の人がいるとつらいものがある」（同年7月19日）、「会社との交渉時に蕁麻疹が出ました」（同年10月4日）、「暴力シーンがあると怖いのでいまはテレビは見ていません」（同月18日）、「会社と交渉していたが、そしたら蕁麻疹が本当に出てしまって」（同年11月29日）、「会社がいろいろ言ってくる。一人の医者じゃ駄目だから、ほかの医者にもかかれとか言ってくる。他の医者にも診断書もらった。PTSDと言われた」、「フラッシュバックは会社と連絡をとると出る。外傷の時の場面というかその時の恐怖感が出てくる。頭痛がひどくなる。店舗に行くとイメージが出てきますね」（同年12月27日）、「フラッシュバックは、4、5日は誘因なくあった。柄の悪いやつを見たりするとありますね。テレビも封印しているのであまり見ないですけどね。時間的には2、3分で、そうなったら気分転換はかるために他のことを考えたりしている。そういう意味では問題ない」（平成13年3月14日）、「(いま一番困っていることは、との問いに対し) 1番には、突然蕁麻疹が出ること、会社に行く、手紙が来ること、2番には、突然恐怖心が出てくる、外出中似た人が来ると、3番には、突然思い出されてしまう、ついさっき見たみたいな感じで。週一回くらいの割合である」（同年7月4日）「(テレビや新聞を見ない理由は、との問いに対し) ふいに会社名が出るとか、暴力場面出るとフラッシュバックが出るため」、「(フラッシュバックはこれを避ければ出ないですか、との問いに対し) 頻度は減ったがいまも出る」、「家の中より外にいた方がいろいろなもの買っている人が目に入ってフラッシュバックの頻度は増えますね。今回の加害者の体格に似た人を見て怖かったですね」、「一番きついのは会社関係ですね」（同年11月7日）などと話している。

サ Xは、平成13年7月30日、Eに電話し、Y1内における本件事件の報告書の開示などを求めた。この電話は2時間以上に及んだが、その会話の中で、EはXに対し「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（本件発言）。これについて、Xが注意したところ、Eは謝罪した。さらに、両者は話を続け、結局、Eは電子メールによる報告書を郵送することを約束し、後日、実際に約束を履行している。

Xは、この電話の直後、気分が悪くなり、嘔吐したとして、母親に付き添われて救急車でG病院に搬送された。Xは、医師の間診を受け、30分程休んで帰宅した。

シ Eは、Xとの上記電話のやり取りの中で、XがX自身で休業補償給付支給申請をす

るものと誤解していることに気付き、部下のTに対し、Xから休業補償給付支給申請書を受け取り、Xの休業補償の手続を進めるよう指示した。Tは、Xから休業補償給付支給申請書を受け取り、平成13年8月6日に労働基準監督署に同申請書を提出することとなった。

Xは、同月23日ころ、平成11年12月29日を始期とする労災の休業補償給付金を受給することとなった。

X代理人弁護士は、Y1に対し、平成13年10月2日、受任通知を送付し、その中で、今後の連絡はXに直接することなく上記代理人にするよう連絡した。しかし、Y1の従業員が、Xに対し、平成14年4月15日ころ、健康保険被扶養者異動届、児童手当の手続等に関する事務連絡のため、直接電話をしたが、Xは電話に出なかった。Xは、Y1に対し、自ら、同月30日ころ、休業補償給付支給請求書の送付依頼と、給与の振込先の変更に関する質問をした。

ス Xは、平成14年4月1日、名古屋地方裁判所に、本訴訟を提起した。

Xは、G病院精神科に通院した際、L医師に対し「訴訟がマスコミに報道されて、それから蕁麻疹がひどくなっている。全身に出てくる。体中風船のようになってしまった」（平成14年4月）、「フラッシュバックも1日1回出てくる。具体的には、恐怖もちろん、身体が動かなくなってしまうような、何かに睨まれているような」（同月24日）などと話した。

Y1は、調査会社にXの行動調査を依頼し、同年5月1日、同社によるXの行動調査がされた。

Xは、名古屋市から、L医師の診断に基づき、同年6月5日、障害等級3級（労働が著しい制限を受けるか又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの）とする精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた。Xは、平成18年10月、障害等級1級（日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの。常時介護の必要有）の認定を受けている。

Xは、本件事件後、在職証明書、福利厚生倶楽部の入会申込書、ギヤマンカード（クレジット機能付きの社員証）、出産祝い金給付申請証を作成したり、診断書等の提出物を定期メール便で本社に送るため、8回ほど名古屋市所在のCの店舗を訪れている。

Xは、勤務中Y3から暴行を受けるとともに、その後の労災保険法の申請手続等においてY1の従業員から不当な対応を受け、これによってPTSDに罹患したなどと主張して、Yらに対し、不法行為（民法709条、715条、719条）による損害賠償金各自5932万0751円等の支払を求めた。原判決（名古屋地判平18.9.29 労判926号5頁）は、Xの請求を、Yらに対し各自224万7200円等の支払を命じる限度で認容した。

【判旨】

(1) Y 3 らの行為について

「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。

なお、本件事件において仲裁に入った M の刑事事件の供述調書には、最後の暴行態様について首を絞めながら板壁に打ち付けた旨の記載があるが、Y 3 の刑事事件の供述調書に首ないし首のあたりを掴んでと記載されているほかは、X の供述調書も含めて『胸倉を掴み』と記載されていること、本件事件後、受診時に締首による外傷も見受けられないことからすれば、首を絞めたとは認定できない。また、X は、本件事件後、意識喪失があった旨供述するが、刑事記録にもそのような記載はなく、頭部に対する暴行があった場合に意識喪失の有無は医療上重要な事柄であるから、医師において、暴行の場面のみならず、診察に至るまでの間の意識喪失の有無を確認することが一般的であるところ、本件事件直後に受診した H 病院のカルテの『看護既往歴』の『入院までの経過』欄には『受傷后、意識喪失はなかった』と明記されていることからすれば、意識喪失があったとは認め難い」。

「E は、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。』と声を荒げながら X の生命、身体に対して害悪を加える趣旨を含む発言をしており（本件発言）、E が、X が PTSD ないし神経症である旨の診断を受け、担当医から、Y 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いうべきである」。

「X は、本件事件の翌日、上司の D から、本件事件は労災には該当しないとされたほか、本件事件を警察へ通報しないように命令された旨主張」する。「確かに、X 自ら労働者災害補償保険の療養補償給付の手続を行っていることをも勘案すると、証人 D の反対趣旨の供述にもかかわらず、D が X に対し、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ことは窺えるものの、これ以上に、『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い。そして、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。このことは、本件事件の翌日に D が H 病院の医師から、X は特に問題はなく退院できる、数日間の安静を要する状態にあると伝えられていたにすぎず…長期の療養の必要性を認識していたとは考えられないこと」、D が、部長に宛てたメールや Y 1 の顧問弁護士が部長に宛てたメールからすれば、X が Y 3 を本件事件について刑事告訴すると述べていることを前提に対処を検討しているが、

労災保険給付申請については全く言及されていないことから裏付けられる。また、Xは、本件事件当日、Qに労災保険給付申請の話をし、翌日拒否されたとも主張するが、そのような主張は平成19年6月になって初めてされたものであること、また、Qが、本件事件の当日、Y1の部長に宛てたメールには、「刑事告訴の話は出ているが労災保険給付申請の話は出していないこと…からすれば、Xの主張は理由がない。さらに、Xは、Q及びDに対し、平成10年11月20日ころ、労災保険給付申請をすることを求めて拒否された旨主張するが、その様な主張も平成19年6月に至って初めてされたものであり、Y1及びY2はこれを否定している上、上記申入れと拒否を認めるに足りる証拠はない。なお、治療費の負担や休業期間中の給与の支給の話が出ていることと、XとY1の間での労災保険申請の話が出ていることを同列に扱うことはできない。また、平成10年11月当時、Xが、療養補償給付申請のみならず、休業給付申請を希望していたのであれば、療養補償給付申請と同時期に自ら申請しているはずであるが、そのような事実は窺えないこと、同年12月2日及び同月10日には被害届や現場検証のためわざわざ千葉市まで赴いているのにY1と労災保険申請について交渉した様子も窺えないことからすると、Xが、当時、休業補償給付申請の希望を有していたとは認められない。

また、Xは、Y1が労災保険給付申請を妨害・遅延させた旨主張する。確かに、労働安全衛生法100条、労働安全衛生規則97条により、事業主は労働基準監督署に対し遅滞なく死傷病報告書を提出することが義務付けられており、また、Y1の店舗運営マニュアルでは、労働災害の発生を把握した店長は被災者に労働災害申請書を交付して記入を求めるなどした上、人事課に送付し、業務委託先の社会保険労務士の指示に従うことになっており、Y1が死傷者である従業員等の労災保険申請の代行・助力をすることが想定されている…。ところが、本件事件に関して、療養補償給付申請がされたのは平成10年12月11日であり、休業補償給付申請がされたのは平成13年8月6日であり、これらに助力等をして、Y1の上記対応は、速やかなものとは言いがたい。

しかし、Xが、Y1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い。かえって、Y1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。

休業補償給付申請が遅れたのは…平成11年中はY1が給与を支給しており、その必要がなかったためである。平成12年以降は、Y1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Y1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、Y1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、Y1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。なお、Y1の死傷病報告書の提出が遅れてはいるが、ε労働基準監督署が本件事件について把握していることをY1も平成11年1月ころには知っていたことからすると、Y1において意図的に報告書の提出を遅らせる理由を見いだすことはできず、上記提出の遅れが労災隠しを裏付けるものとはいえない。

この点、Xは、平成11年1月12日ころ休業補償給付の申請をしようとしたが、Y1が給与を振り込んだためできなかつた旨主張する。確かに、同給付にかかる同日付申請書…にはY1の事業主の証明がないが、ほぼ同時期に、Y1は療養補償給付申請については事業主の証明をしていること、Xは労働基準監督署から二重受給となるとの指摘を受けて申請を断念せざるを得なかつたのであり、Y1に対し休業補償給付申請の事業主の証明や助力を求める前に申請を断念したと推認されること、また、Xは同月25日付診断書を提出して給与が支給されるように手続を進めていること、Y1において、Xが拒否しているのに給与を振り込む合理的理由はなく、Xにおいて給与の振込みを拒否した様子も窺えないことからすると、Xの上記主張は理由がない。

Xは、Y1が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つた旨主張する。しかし、XのG病院への転院に伴い、療養補償給付にかかる薬局の変更をすべき事情が生じた可能性もあるが、Y1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Y1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。

Xは、Y1が、Xに対し、繰り返し診断書の提出を求め、面談を求めるなどしているのは違法である旨主張する。しかし、Y1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、Y1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といえる。また、EやY1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く、上記Xの主張は理由がない。

さらに、Xは、年金加入証書等各種書類の発行を1か月以上放置された、健康保険被扶養者届の処理を3か月間放置されたとも主張し、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。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。

Xは、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られたなどとも主張し、確かにY1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。しかし、Y1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Y1担当者Oの行為が不法行為を構成するとはいえない。

また、Xは、Y1が、同日、Xに事実上の退職を求め、無断で退職手続をした旨主張する。そして、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（事業主が納税義務者の給与から天引きして納付する方法）から普通徴収（納税義務者が自ら納付する方法）に変更されていることが認められる。しかし、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作成の平成11年6月10日付の書面の記載内容は、『退社したものと見なさざるを得ず』との記載もあるものの、『やむなく懲戒に至る場合』もある旨記載されている点では、同年4月22日付、同年5月19日付と同内容であり…そ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Y1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。

なお、Xは、診断書の文書料をY1が負担する旨の合意があったのに、診断書を提出しても文書料の支払をしなため、診断書の提出を中止していた旨主張する。しかし、上記合意が成立したと認めるに足りる的確な証拠はなく、また、文書料の負担の問題だけで、病状を適切に知らせないことが正当化されるわけでもない。

また、Y1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については…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。

私立探偵を使ってXの行動調査をしたり、Xの元同僚であるY1従業員に陳述書を作成させ、証拠として提出したことについては、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内の行為といえる。

さらに、Xは、Y1及びY2が鑑定の結果で示された『安心の保証』を与えようとしなこともY1及びY2の嫌がらせである旨主張するが、X自身何が『安心の保証』となるのか具体的に明らかにしておらず、主張自体失当というべきである。

（２）Xの障害に関して

ア PTSDの知見

「外傷後ストレス障害（PTSD）とは、強烈な恐怖体験により心に大きな傷を負い、再体験症状、回避・麻痺症状、覚醒亢進症状等が発生し、そのため社会生活、日常生活の

機能に支障を来すという疾患である。

米国精神医学界の診断基準であるDSM-Ⅳによれば、別紙1記載の診断基準によりPTSDの診断を行うこととされている。

ただし、極端なストレス因子に暴露された者に起こる精神病理をすべてPTSDとするべきではない。極端なストレス因子に対する症状の反応様式が他の精神疾患（例えば、短期精神病性障害、転換性障害、大うつ病性障害）の基準を満たしている場合には、これらの診断をPTSDの代わりに、又はそれに追加して下さなければならないとされている」。

イ 妄想性障害の知見

(ア)「妄想性障害とは、妄想を主要症状とする疾患群の総称である。

妄想性障害の妄想は、実際に生じたことや生じても不思議ではないことを核にして妄想が形成され、ひとたび妄想が生じ、適切な対応がなされなかった場合には、相手の些細な言動の背後に妄想に従って悪意を読み取り、現実的な不満、不手際があると、自分が被害的に思っていたことが証明されたと納得するが、他方で、被害妄想を打ち消すような肯定的な情報は受入れようとはしないとされている。

被害型が最も多く見られる病型であり、被害型は、妄想の中心主題が、陰謀を企てられる、だまされる、監視される、追跡される、毒を盛られたり薬を飲まされる、悪意をもって中傷される、いやがらせをされる、長期目標の遂行を邪魔されるという確信に関する場合に適用される。些細なことが誇張され、妄想体系の焦点となることがある。妄想の焦点が、法的措置によって償わなければならない不正におかれること（好訴パラノイア）もしばしばあるとされている」。

(イ)「米国精神医学界の診断基準であるDSM-Ⅳによれば、別紙2記載の診断基準により妄想性障害の診断を行うこととされている」。

(ウ)「生涯罹病危険率は、0.05パーセントから0.1パーセントの間と推測され、非常にまれな疾患であるとされている。

妄想性障害に関しては、常に本人の特徴的な病前性格が論じられており、被害妄想を特徴とする場合には、他人との関係に特に敏感であったり、正義感などの主張が強いといった特徴が指摘されている。

発症年齢は、思春期から晩年までにわたっており、多様である、経過は様々であり、特に、被害型においては、障害は慢性的であるが、妄想的確信へのとらわれがしばしば強くなったり弱くなったりする、他の例では、完全寛解の期間があった後に再発が続くこともあれば、疾患が数か月のうちに寛解し、再発を認めないこともしばしばあることが指摘されている。

一方、被害型が発症の誘因となった出来事やストレス因子と関連している場合は予後がよいかもしれない、妄想性障害の予後はかつて考えられていたよりもよく半数程度は

治療可能である、妄想性障害では基本的に妄想対象以外に関する思考、行動については目立った症状を示さないことが多いので、妄想が消失するか実生活に支障にならない程度に軽快すれば労働能力は回復する可能性があるとの指摘もある」。

ウ 診断書によるXの症状

「Xは、平成11年4月19日から平成12年3月27日まではF病院精神科に、平成12年4月12日以降はG病院精神科にそれぞれ通院し、担当医師から以下の診断を受けた」。

(ア) 平成11年5月10日付け診断書

「(病名) 神経症

(付記) 1か月間の休養加療を要する」。

(イ) 平成11年6月14日付け診断書

「(病名) 外傷後ストレス障害 (神経症)

(付記) 本件事件に関連して上記病名の状態を呈している。引き続き平成11年6月10日より2か月間の休養加療を要する」。

(ウ) 平成11年7月15日付け診断書

「(病名) 外傷後ストレス障害

(付記) 本件事件を受けたことを契機として疾患が発症した」。

(エ) 平成12年6月11日付け意見書

「(病名) 外傷後ストレス障害

(主訴) 入社時に足がすくむ。冷汗が出て暴行時の記憶がリアルに思い出され恐怖心が出る。会社との交渉時、全身蕁麻疹が出る。頭痛、めまい、吐き気、頸部痛

(初診時所見) 不眠、食欲不振、勤務先(C)と同じ店を見るだけで暴行時のことが苦痛を伴って想起される。主訴の症状。

(現在の症状) 頭痛、浮遊感、会社と関係のある事柄に接すると蕁麻疹が出る。同時に暴行時の体験が想起される。

(現在の治療) 根治療法は困難であるため、対症療法として抗不安薬、睡眠導入剤などを使用している。最近1、2か月で微熱が治まり、全身の倦怠感が少なくなった。症状が悪化するの、会社との交渉時や会社を連想させるものに接したときである。

今後の症状の推移については不明。症状の改善の見込みはあると思うが、急速なものではないと考える。治癒の可能性はある。時期は不明」。

(オ) 平成13年9月ころの意見書

「(病名) 外傷後ストレス障害

(主訴及び自覚症) 勤務先へ行ったり手紙が来ると蕁麻疹が出る。暴行を受けた人と同じような容顔の人を見ると恐怖心が出てくる。自宅で週1回ほど突然何の予期もなく暴行を受けたときのことをついさっき起きたことのように想起してしまい、体が硬くなっ

てしまう。そうなるとう横になって閉眼していると少しは楽になる。その他、頭の鈍痛がほぼ毎日ある。

（治療内容）抗うつ薬、抗不安薬などの向精神薬による薬物療法が中心である。行動療法や認知行動療法がある程度有効とされているが当院を含めPTSDに系統的にこの治療が行われている医療施設が日本では少ないのが現状である。治癒見込みについては不明ですが、可能性はあります。時期は不明。ただ、症状が6か月以上続いていることからすると、予後は不良と考えます」。

（カ）平成13年11月21日付け診断書

「(病名) 外傷後ストレス障害

（付記）上記にて加療中である。現在症としては、週に1回程の誘因のないフラッシュバックが続いていること、また、C関係のものを見ると、外傷時の記憶がよみがえり恐怖感におそわれる。また、暴行を受けた人と同じような体型の人を見ると同じくその時の恐怖感がよみがえるなどの症状がある。その他にも、自律神経系の症状も多彩に出現している。これらの症状があるため、多くの行動が制限を受けている。

テレビを見たり新聞を見ることもできない状況である」。

（キ）平成14年2月13日付け診断書

「(病名) 外傷後ストレス障害

（付記）上記にて加療中である。薬物療法は行ってはいるが、不眠、感覚過敏、フラッシュバック、全身倦怠、記憶力障害などの症状があり、就労不能と考えます。

治癒に要する期間は不明である。ただ、症状が6か月以上続いており、予後不良であることが想定されます」。

（ク）平成14年5月31日付け診断書

「(病名) 外傷後ストレス障害

（疾患の状態）憂うつ気分、不眠、外傷時のフラッシュバック、外傷と関係することに出会うと蕁麻疹などが出る、記憶力の若干の低下。

外傷と関係することを避けて生活している。テレビや新聞はそのため見ない。ただ、自宅にいてもフラッシュバックなどが誘因なしでも起こるため、苦痛を伴いながらも大学院に通って気を紛らわしている。

（生活能力の状態）

適切な食事摂取、身の清潔保持、金銭管理と買物、通院と服用、他人との意思伝達・対人関係、身の安全保持・危機対応、社会的な手続や公共施設の利用、趣味・娯楽への関心、文化的社会的活動への参加については、いずれも適切にできる。

精神障害を認め、日常生活又は社会生活に一定の制限を受ける」。

エ 精神科医Sの意見書

「Y1提出の上記意見書によれば、精神科医Sは、DSM-Ⅳの基準（別紙1記載

の診断基準)によれば、本件事件は、外傷的出来事(基準A〔1〕、〔2〕)に該当するほど重大なものではない、Xのいうフラッシュバックは表現が非常に曖昧であり、再体験症状(基準B)には当たらない、外傷と関連した刺激の持続的回避・反応性の麻痺(基準C)、持続的な覚醒亢進症状(基準D)の症状も認められないとして、XはPTSDに罹患していないとする」。

オ 鑑定意見

「鑑定人Nは、本件事件の刑事記録、F病院及びG病院におけるXの診療録等の鑑定資料を検討した上、平成17年9月22日、Xと面接して同人を診察した結果、以下のとおり判断した」。

(ア)「心的外傷体験があったからといって、常にPTSDが生じるわけではなく、反応性抑うつ、恐怖症、全般性不安障害、パニック障害、妄想反応等の反応が生じうるところ、(a)上記面接の結果、Xは、Y1が現在若しくは将来において、Xに対して危害を加えようとする意図を持ち、継続的に監視をし、迫害を受けているという被害感情を有しており、この感情は心因性の被害妄想と判断される、(b)DSM-Ⅳの妄想性障害の診断基準(別紙2記載の診断基準)に照らせば、本件事件及びEの本件発言等その後のY1とのやり取りやY1の依頼による調査会社の行動調査を受けており、Xが、Y1に危害を加えられる、つけ狙われている、殺される、監視されている等の被害妄想を抱くことは、完全にあり得ないことではなく、妄想の内容は奇異とはいえない(基準A)、Xには、非常に奇異な妄想、幻覚、解体した会話、解体した行動、思考感情の平板化などの陰性症状はない(基準B)、社会的に不適応の状態にあるが、会話、身辺自立、日常生活には支障はない(基準C)、軽躁状態という診断がされたことがあるが、明らかに妄想の持続期間よりも短い(基準D)、この妄想を生じさせるような薬物の使用、身体疾患は認められない(基準E)、(c)Xは妄想性障害の被害型に罹患している。

PTSDについては、(a)本件事件における暴行は、DSM-Ⅳの基準における外傷的出来事の基準A〔1〕に相当し、これに対するXの反応は、程度として非常に軽いが外傷的出来事の基準A〔2〕にも相当し、L医師の診察期間中、発作的に暴行のことを思い出して身動きが取れなくなるなど、PTSD様の症状が認められているが、(b)PTSDというのは、暴行被害時の恐怖が、自然に緩解することができずに遷延するものであるのに対して、XのPTSD様症状は、妄想性障害の増悪と共に出現し、当初は白日夢程度の現実感のない想起であったのが、次第に現実味を帯びたフラッシュバックへと移行したものであり、過去の暴行に対するXの恐怖は過去に連れ戻されてしまうかのような想起に由来するものではなく、Y1から、現在と将来にわたって危害を加えられていることを確信することによって日常的に不安が増強し、その原因となった本件事件が想起されたものと考えられる、(c)Xは、本件事件によってPTSDに罹患したことはない」。

(イ)「Xは、本件事件によって、Y3がXに意図的な殺意を抱いているとの妄想反応を生じ、この妄想反応の影響下で、H病院でのY1の対応がXの心情を十分に酌むものではなかったため、妄想反応の対象が会社にも拡大し、当夜のY3からの電話により、危害を加えるためにやってくるとの恐怖を抱き、被害妄想が強化され、さらに、その後のY1との交渉過程において、Xの心理的反応が十分にY1担当者に理解されず、意思の疎通の不良に対して担当者がXに苛立ちをぶつけるような対応が見られたため、XはこれをY1の悪意と受け取り、妄想を強化させてきた」。

(ウ)「Xは、正義感が強く不正を見過ごすことができず、不当な事柄に対して憤り、論理的に相手を問いつめるため、相手がそれを攻撃と受け取りかねないという性格傾向があった。そのような性格傾向がなければ、妄想性障害を生じたとは思われないが、本件事件を体験しなければ、日常的な対人葛藤などで妄想性障害を生じる可能性は生涯にわたって極めて低かったものと考えられる。Xの妄想は、その内容において本件事件と密接に結びついており、それ以外には妄想などの精神病理は広がっておらず、Xに妄想性障害の素因があったとしても、その程度は非常に弱いものであったと考えられる。ただ、こうした関係を、性格傾向の寄与率という数値で表すことは困難である」。

(エ)「Xの病状は、なお不安定であり、一部には改善の可能性もあるので、後遺障害という見方はできない。

労働能力については、妄想による不安が活発であるため、現時点での就労はほぼ不可能である。平成15年8月に厚生労働省から示された非器質性精神障害の等級に従えば、妄想的不安のために他人と接することが著しく制限されているために、第9級『対人業務につけない』に相当する。

今後の予測については、発症から数年を経て、これまで治療対象となつてこなかった妄想性障害について、今後の治療によってどの程度妄想や社会機能が改善されるのか、どの程度の症状が固定されたまま残るのか、労働能力がどの程度回復するのかを予測することは不可能である。

治療のためには、発症後早期に適切な対応をすることが重要であるところ、Y1との交渉過程は逆に妄想を強める結果となっており、治療はもとより自然治癒の可能性も妨げられたと考えられる一方、発症の原因が明確であり、発症が若年であり、病前の適応がよいこと、精神科治療に通い続けていることは、治療にとって有利な点である。抗精神病薬も使用されているが、これを主剤として積極的に増量する余地もまだ残されている。

Xの恐怖を考慮し、精神医療の専門家の助言の下に、C側からも安心の保証が与えられることが望ましい。今後の治療の成否、Xの労働能力の改善は、このような安心感の保証がどの程度に得られるかに依拠しているところが大きい。

労働能力が本件事件前と同程度に回復する見込みを数値化することは現時点では難しいが、今後のXの治療にとっての有利、不利な点が相殺されると考えた場合、妄想性障害に関する治療対応が集中的に行われたと仮定すれば、治癒する率は50パーセント程度である。治癒に要する期間については、鑑定人の経験的な判断としては、病状の改善に1年、病前の労働能力の回復までにさらに1年程度が見込まれると予想する」。

(3) 本件事件ないしその後のEの本件発言によるXの障害について

「本件事件は故意による暴行であり、必ずしも軽微なものではないこと、Y3は同一店舗内で働くXの直属の上司であり、本件事件がPTSDにおける外傷的出来事に該当することは直ちに否定できず、また、Xは、J医師ないしL医師に対し、フラッシュバックが生じている旨何度も話している。

しかし、その具体的内容は『(殴られたときのことを思い出すか、との問いに対し) 会社に行くと思い出す。イメージとして連想するものとあうとフラッシュバック』、『(殴られたときのことを思い出すことはあるか、との問いに対し) そういうこともある。何か恐怖感、追い込まれた感じ』、『フラッシュバックは会社と連絡をとると出る。外傷の時の場面というかその時の恐怖感が出てくる。頭痛がひどくなる。店舗に行くイメージが出てきますね。』などというものであり、本件事件ないしY1それ自体に対する忌避感、不安感ないし嫌悪感から生じた反応ではあるかもしれないが、暴行が再現されているような現実感を伴う再体験症状に該当するとは認め難いし、休職に関する手続のためとはいえ、Xは、Y1と長期間にわたり交渉を続けていたほか、Y2店舗にも度々訪れており、本件事件それ自体を想起させる会話を意図的に避ける等の症状も認め難い。

その一方で、Xは、本件事件後、以前見られなかった頭痛、吐き気、蕁麻疹等を呈しているほか、Y1担当者との折衝を通じて、Y1に対する忌避感、不安感、嫌悪感を抱くようになっており、Y1からの書面を見たり、本件発言を受けた際、蕁麻疹等を呈して救急車で搬送されるなど、その程度は過剰といっても妨げないまでに達している。

これらからすれば、Xが本件事件ないしその後のEの本件発言によりPTSDに罹患したとは認め難いが、Xは、几帳面で気が強く、正義感が強く不正を見過ごすことができず、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傾向を有していたところ、そのXが、日頃から厳しくあたられていたY3から暴行を受けたこと、その後の休職に関するY1担当者との折衝のもつれを通じ、担当者ひいてはY1自体に対して、次第に、忌避感、不安感、嫌悪感を感じるようになり、Eによる『ぶち殺そうかお前。』などという本件発言を受けたこと、本訴訟の提起によりY1との対立関係が鮮明化し、また、調査会社による行動調査を受けたことなどが相まって、Y1がXに危害を加えようとしているという類の被害妄想を焦点とする妄想性障害に遅くとも平成11年2

月半ばころ罹患し、今日までその症状を維持、増減させてきたものと認めるのが相当である。

そして、妄想性障害は、常に本人の特徴的な病前性格が論じられており、被害妄想を特徴とする場合、他人との関係に特に敏感であったり、正義感などの主張が強いといった特徴が指摘されるほか、その生涯罹病危険率は0.05パーセントから0.1パーセントの間と推測される非常にまれな疾患であるとされるところ…Xの障害の発生及び維持には、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が不可欠の素地となり、その後のY1担当者との折衝のもつれもこの性格的傾向が相当程度影響を及ぼしているとはいえるが、本件事件がXの妄想性障害発症の端緒となっており、Eによる本件発言も当時のY1担当者との折衝状況と相まって、その症状に影響を及ぼしたことは否定し難く、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である。なお、Eは、本件発言当時には、XがPTSDと診断されており、医師にY1の関係者との面談や会話を控えるよう告知されていることを知っていたことからすれば、本件発言がXの症状を悪化させることを予見すべきであった。

妄想性障害の予後は様々であり、被害型においては、障害は慢性的であるが、妄想的確信へのとらわれがしばしば強くなったり弱くなったりする、他の例では、完全寛解の期間があった後に再発が続くこともあれば、疾患が数か月のうちに寛解し、再発を認めないこともしばしばあるとされる一方、被害型が発症の誘因となった出来事やストレス因子と関連している場合は予後がよいかもしい、妄想性障害の予後はかつて考えられていたよりもよく半数程度は治療可能である、妄想性障害は、基本的に妄想対象以外に関する思考、行動については目立った症状を示さないことが多いので、妄想が消失するか、実生活に支障にならない程度に軽快すれば、労働能力は本件事件前と同程度に回復する可能性があるとの指摘もあるところ…鑑定では、Xについては、未だ病状が不安定であり、妄想による不安が活発である、今後の治療によってどの程度妄想や社会機能が改善されるのか、どの程度の症状が固定されたまま残るのか、労働能力がどの程度回復するのかを予測することは不可能である、精神医療の専門家の助言の下に、Y2側からも安心の保証が与えられることが望ましく、今後の治療の成否、Xの労働能力の改善は、このような安心感の保証がどの程度に得られるかに依拠しているところが大きいとしつつも、Xの場合、発症の原因が明確である、発症が若年である、病前の適応がよい、精神科治療に通い続けているという治療に有利な点があること、抗精神病薬を主剤として積極的に増量する余地がある、妄想性障害に関する治療対応が集中的に行われたと仮定すれば、治癒する率は50パーセント程度であり、病状の改善に1年、病前の労働能力の回復までにさらに1年程度が見込まれるとされている。

そして、Y1やY2において、上記鑑定意見の趣旨を理解し、Y1やY2が本訴の判決確定後に、Xに対し上記安心の保証をすることが期待できないではない。

以上からすると、Xの障害は、本訴判決言渡後の平成20年12月31日ころには治癒する見込みが高いというべきである」。

「Xは、主治医等のPTSDとの診断結果と妄想性障害との鑑定の結果が異なることなどから、鑑定の結果に疑問を呈している。しかし、DSM-Ⅳの外傷的出来事の基準A〔1〕及び基準A〔2〕に該当するとしても、Xの症状は、妄想性障害の増悪とともに出現し、次第に現実味を帯びたフラッシュバックに移行したものであり、また、Xの被害感情は、『Y3による暴行被害と同じような怖いことが起きるのではないかという予期不安や、暴行がまた繰り返されているかのように感じるというPTSDにおけるフラッシュバックとは異なり、Yらが現在若しくは将来において、Xに危害を加えようとする意図を持ち、継続的に監視をし、迫害をしているというものである。つまり過去の個別の事例についての不安ではなく、個別の事例の背後に持続的な加害的意思を想定し、その意思の下に、今後Yらが自分に危害を加えることを確信している。』というものであり、心因性の被害妄想と判断されるものであることなどからすれば、XがPTSDに罹患しているとはいえない。そして、Xは、本件事件に際してもY3の不正を服務規律に従って指摘し、暴行に遭っても反撃することなく謝罪を求めるなど努めて論理的に対応しているなど、不正を見過ごすことができず、正義感が強いとの妄想性障害の素因となり得る性格傾向を有し、本件事件及びその後の刑事告発、労災保険給付申請等を巡っての交渉経過からY1への不信感を募らせた結果、上記妄想を強化させてきたものであり、上記事実はDSM-Ⅳ及びICD-10のいずれの妄想性障害の判断基準にも合致しており、Xは妄想性障害に罹患したといえる。

また、Xは、鑑定後、約1年が経過し、鑑定の結果も踏まえた治療がされているにもかかわらず、症状の改善はなく、むしろ精神障害者障害等級はより重い等級となっていることからすると、鑑定後2年間の治療で病前の労働能力の回復が見込まれるとするのは誤りであり、長期間にわたる治療にもかかわらず、症状の改善がなく、もはや回復の見込みはないというべきである旨主張する。確かに、証拠…及び弁論の全趣旨によれば、Xの症状に改善は認められず、主治医に鑑定の結果を示した上で、PTSDと妄想性障害への治療には共通するところが多いとの前提で治療を受けている様子が窺われる。しかし、Xが受けている治療の具体的内容は明らかではなく、むしろXが本件訴訟においてPTSDとの主張を続けていることからすれば、治療方法に大きな変更はなく、鑑定の結果で指摘された『妄想に対する集中的治療』がされていない可能性もある。また、鑑定の結果によれば、『安心の保証』が必要であるとされているが、訴訟が継続している限りXとYらとの対立緊張関係は継続しているため、Xが『安心の保証』を得られたとの心境に至ることは困難である。したがって、今後、本件訴訟が終了するなどXの状況に変化が生じ、適切な治療がされれば、Xの回復の見込みがないとはいえない。なお、1、

2 審を通じて、Y らによって和解に向けての具体的提案がされ、速やかに本件訴訟を終了させ、『安心の保証』をすべく努力がされてきたところである。

さらに、X は、平成 19 年 10 月以降、症状を PTSD と妄想性障害とする診断書 2 通…を提出する。上記診断書は、X の現在の主治医によって作成されたもので、現在の X の症状を的確に把握したものと認められる。しかし、診断書は、その性質上、主として治療目的のために作成されるものであり、損害賠償責任や損害額を明らかにするために作成されたものではない上、鑑定の結果においても、現在の X の症状が PTSD の症状との類似性を有することは否定されていないのであるから、上記診断がされていることは、直ちに、上記妄想性障害との判断に影響を及ぼすものではない。

(4) 責任原因

「以上によれば、妄想性障害に起因する X の損害は、それぞれ独立する不法行為である本件事件における Y 3 の暴行とその後の E の本件発言が順次競合したものといい得るから、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解される。

したがって、Y 3 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。

また、Y 1 は、Y 3 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」。

(5) 損害額

ア 治療費及び入通院費等 25 万 4 6 8 9 円

イ 休業損害 2 5 2 1 万 2 6 0 7 円

ウ 慰謝料 5 0 0 万円

「本件事件及び本件発言の態様、X の傷病の内容・程度、治療経過、通院状況等本件に現れた一切の事情を斟酌すると、X の慰謝料は 5 0 0 万円が相当である」。

エ 後遺障害による逸失利益及び慰謝料 0 円

「X の障害は治癒が見込まれるから、後遺障害とはいえない。したがって、後遺障害による逸失利益及び慰謝料は認められない」。

オ 素因減額

「加害行為と発生した損害との間に因果関係が認められる場合であっても、その損害が加害行為によって通常生じる程度や範囲を超えるものであり、かつ、その損害の拡大について被害者側の心因的要素等が寄与している場合には、損害の公平な分担の見地か

ら、民法722条2項の過失相殺の規定を類推適用し、損害の拡大に寄与した被害者側の過失を斟酌することが相当であると解される。

妄想性障害は、本人の特徴的な病前性格が論じられており、被害妄想を特徴とする場合、他人との関係に特に敏感であったり、正義感などの主張が強いといった特徴が指摘される…ところ、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。

そうすると、上記認定の損害額合計3046万7296円から60パーセントを減額するのが相当であるから、損害額は1218万6918円となる。

この点、Xは、素因減額について、Xの病前の性格傾向とされるものは、本件事件後に発生した病後の性格傾向である、仮にXに正義感が強いなどの病前の性格傾向があったとしても、それは社会適応を困難とするようなものではないから、素因減額の対象としたり、素因減額において大きく考慮されるべきではない旨主張する。しかし、本件事件の際のXの対応からして、Xには本件事件前から不正を見逃すことが出来ず、正義感が強いなどの性格傾向があったといえる。また、Xの性格傾向は社会適応を困難とするようなものではなくとも、本件事件によって生じた中心性脊髄損傷だけであればリハビリを含めた治療期間は約6か月であり、1年半程度で症状固定となったのであるから…本件事件後のYらの対応に対する不満等の心理的要因によって、就労困難な状況が約9年間も継続していることが通常生じる損害であるとして、その責任をすべてYらが負担すべきであるとするのは公平を失している。

また、Xは、Y1のマニュアル教育の結果やXの個性に応じた配慮を欠いたY1及びY2の対応がXの症状の増悪に大きな影響を与えているなどと主張する。確かに、証拠…によれば、XがY1の経営理念やマニュアルに従った行動様式を修得していったことが認められる。しかし、例えば、Y1の教育指導に従うとしても、Y3の仕事上の責任を問う方法は、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のであるから…Xの行動がY1の教育指導の結果に直結しているとはいえないし、Xの個性に応じた配慮を欠いたと認めるに足りる証拠はない。

さらに、前記のとおりであって、本件発言などの本件事件後のYらの対応がXの症状の増悪に影響を及ぼしたとはいえるが、本件発言以外の対応が違法であったとまではいえない。また、Xにおいても、〔1〕診断書等の病状についての客観的資料の提出を拒み、〔2〕医師からY1と直接連絡することは治療上好ましくないとの助言を得ている旨口頭で伝えてはいるものの、自らY1担当者に電話を架け、長時間にわたり議論をしていることなど、一般的にはXに休業しなければならないほどの精神的疾患があると認識するのは困難な対応をしており…このためY1の担当者の繰り返しの連絡や面談要求等の

行為を誘発した面があることは否定できない。そうすると、Xの症状すべてをYらの責任とすることは相当とはいえない。

Xは、その性格傾向等は社会生活に支障が生じるようなものではなく、心的要因として考慮されるべきではない旨主張する。しかし、Xの指摘する最高裁判所平成12年3月24日判決（民集54巻3号1155頁）は、被害者である労働者の業務の負担が過重であることを原因とし、労働者の性格傾向等及びこれに基づく業務遂行の態様が損害の発生又は拡大に寄与した事案についてのものである。本件は、Xの性格傾向が損害の発生・拡大に寄与した点では上記事案と共通するが、Xの業務の負担が加重であることなどのYらの継続的な行為を原因とするものではなく、本件事件及び本件発言という一回性の行為が原因となって発生・拡大したものであり、どの様な治療行為を受けるかは被害者の判断に委ねられていたのであるから、上記判決と本件とを同列に扱って、Xの性格傾向を心的要因として考慮すべきではないとはいえない。また、Xの指摘する最高裁判所平成8年10月29日判決（民集50巻9号2474頁）は、特段の事情のない限り被害者の身体的特徴を損害賠償の額を定めるに当たり考慮することはできないとした事案であって、心的要因が損害の拡大に影響している本件に当てはめることはできない」。

カ 過失相殺

Yらは、「Xが侮辱・挑発するなどしてY3を刺激興奮させて暴力行為を誘発したとして、相当程度の過失相殺をすべき旨主張するが、本件事件に至る経緯及びその暴行態様等に照らせば、この過失相殺は相当ではない」。

キ 損害の填補

「Xは、平成11年12月29日より平成18年2月22日までの労働者災害補償保険法の休業補償給付金として合計1038万3125円の支払を受けた…。証拠…によれば、Xは、平成18年2月23日から平成19年9月13日までの間、労災保険法による休業補償給付金として合計262万7000円の支払を受けていることが認められる。以上の合計は1301万0125円となる。

労働者災害補償保険法による休業補償給付金は、上記Xの損害のうち休業損害のみから控除すべきところ（最高裁昭和62年7月10日第二小法廷判決・民集41巻5号1202頁）、Xの損害1218万6918円のうち素因減額後の休業損害額全額に相当する1008万5042円が控除されるから、Xの損害額は210万1876円となる」。

ク 弁護士費用 20万円

「本件事件と相当因果関係のある弁護士費用は、20万円と認めるのが相当である」。

ケ 相殺について

「不法行為に基づく損害賠償請求権を受動債権とする相殺は許されない（民法509条）から、抗弁…は失当である」。

5 日本土建事件・津地判平 21.2.19 労判 982 号 66 頁

【事実の概要】

(1) 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3月Z大学工学部土木学科を卒業し、同年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ていた。

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はなく、建設業を行うに当たって一人前になるよう養成を受け、概ね四、五年で退職し、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ものである。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。

(2) 亡Aは、研修を受け、平成14年5月29日から、Yが旧V開発公団から受注した本件作業所に配属された。

本件作業所の人員体勢としては、W所長、B工事長、C (主任2級)、G及び亡A (無資格) の5名であった。

当初、本件作業所における工事の工期としては、平成14年3月19日から平成15年7月21日までとされていたが、山岳地での工事であり到底この工期で完成することはできないものであり、事実、同年3月の時点では、予定では全体の87パーセントできていなければならないところ、39.75パーセントしかできておらず、当初の工期の完成時期である同年7月時点でも全体の61.3パーセントしかできておらず、工期を変更してもらい、最終的には工期が平成16年2月までとなるほど、計画に無理がある工事であった。しかも、発注者からは、旧来の書面による納品だけでなく電子納品も行うよう指示されていたため仕事が2度手間になり、提出書類の指示が非常に多い上、電子納品を行うことが初めてであったにもかかわらず、Yでは研修等の指導はなく現場任せの状態であった。本件作業所は、W所長が今まで経験した中で最も過酷な工事現場であり、新入社員の亡Aを本件作業所に配属するという話をYの土木部長から聞いた際、新入社員では使いものにならないと断ったほどであった。そのため、平成14年度末には、B工事長及びCからW所長に人員増員を求め、W所長は、Y土木部長や次長にその旨要望した。その結果、平成15年5月から11月末までの間はIが、同年12月の1週間はKが、それぞれ応援に来て、平成16年1月5日からはE (主任2級) が増員され、最終的には6名となった。なお、途中、Jが大阪の現場に呼ばれたことから替わりにD (主任1級、Cと同期入社) が配属されている。

(3) B 工事長は、亡 A が養成社員であり、本件作業所が初めての工事現場であったことから、同人に現場での人間の使い方、現場の采配の仕方などを数年間のうちに身につけさせるべく、C に対し、亡 A に現場での業務を覚えさせるべく指導するよう指示した。これにより、亡 A は専ら C から直接の指導を受けることになり、同人と行動を共にすることになった。

しかし、C は、入社間もない亡 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といった対応をしていた。

(4) 本件作業所における作業員の勤務状況は、上記のような工期自体に無理のある工事現場であったことから、全体的に残業時間が長く休日出勤もしなければならぬような厳しいものであったが、特に新入社員で一から仕事を覚えなければならなかった亡 A の勤務は、非常に過酷で毎日の帰宅が夜 12 時以降であった。また、土曜日、日曜日は休日であったが、概ね土曜日は出勤しており、日曜日にも出勤する場合があった。そのため、亡 A は、疲労がたまり睡眠不足となり、休みの日曜日は昼過ぎまで寝ている状態であり、平日は風呂に入ることもなく就寝していることが多かった。

なお、本件作業所には、休憩室が 2 室あり浴室もあったが、布団は引きっぱなしで不衛生であったことから、亡 A をはじめ作業員は、帰宅時間が遅くなったとしても、同所に宿泊するより帰宅することを望んでいた。

そして、昼休みには、上司の弁当を買いに行ったり、仕事をしなければならず、仮眠をとることもできなければ、通勤に使用する車のガソリンを入れる時間を作ることさえ、ままならない状況であった。

それだけではなく、亡 A は、夜、本件作業所において残業をしていると、上司である C からはこんなこともわからないのかと言われ、物を投げつけられたり、机を蹴飛ばされたりしており、今日中に仕事を片づけておくと命じられて、遅くまで残業せざるを得ない状況であった。一方、仕事を命じた C は、亡 A を残して先に帰ってしまうことがあった。ほかにも、亡 A は、他の作業員らの終わっていない仕事を押しつけられて、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。このような状況について、亡 A は、普段は愚痴をこぼすようなことはしないのに、F に対し、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愚痴をこぼしていた。また、亡 A は、C から勤務中にガムを吐かれたことがあり、ガムが亡 A のズボンに付くのを見て C は笑っていた。それに対して、亡 A としては、文句を言うこともできず、我慢して笑ってごまかした。

平成 15 年 3 月 11 日には、亡 A は、C に測量用の針の付いたポールを投げつけられ、それが足に刺さり全治約一週間程度を要する右足趾刺創の傷害を負った。翌日、病院に

行くために休んだ亡Aに対して、Cは、怪我の様子を心配するどころか怪我を負わせたことを口止めするような電話をしてきた。

亡Aは、Cに対し、逆らわずに、怪我のことは誰にも言っていない旨伝えた。このため、Yにおいても、Cの投げつけたポールで亡Aが負傷した事実を把握できていない状態であった。

(5) Yでは、平成13年ころから管理職手当対象者以外の者に対して時間外労働の1か月の時間数について、基本的には20時間で調整し、残業の多い現場では50時間で調整するようにしていたが、W所長は、本件作業所では、残業は毎月50時間で出勤管理表に計上させるようにしており、Cらにその旨伝えていた。また、Yでは、休日出勤については、月1日のみを出勤管理表に計上し、残りは後日振り替え扱いとすることが統一された処理となっていたため、それに従って処理されていた。そのため、Yでは、これを超える時間外労働割増賃金の支払はなされていなかった。

もっとも、W所長は、本件作業所における作業員の就業状況をふまえて、1月50時間の残業代では不十分であるとして、不足分を遡って支払いたいとY土木部のN次長に相談していたが、この時には支払われていない。

W所長は、作業員に残業をしないで早く帰るよう声をかけることはあったものの、本件作業所が工期に無理のある工事現場であったことから、本当に残業しないで早く帰っては実際の仕事が回っていかないことを十分わかっていたので、それ以上に、早く帰らせるための具体的な措置を講ずることはしていない。

(6) 亡Aは、スポーツに親しみ健康状態も良好であったにもかかわらず、体重がY入社時から十数キロも激減し、顔色が悪くなって、睡眠不足を訴えていた。このような様子を見たXらは、亡Aの体調を気遣い、亡Aに仕事を休むよう促すなどしていたものの、亡Aは、養成社員としてYに入社していたことから、睡眠不足などから体調が悪いといって休みを取ると、上司からどんな悪口を言われるかわからないし、ひいてはX1の経営するQ建設株式会社の名を辱めることになりかねないと考えて、本件作業現場の工事が完了するまで頑張らなければ、という思いで仕事に励んでいた。

亡Aの体重が短期間に十数キロ減るほどの変化があれば、周囲で一緒に仕事をしている者であれば、その体調の変化にすぐに気づいてしかるべきであったが、亡Aの体調を気遣う上司は1人もおらず、むしろ、昼休みに休んでいると、寝ている暇などないと怒鳴られるほどであった。

それでも、亡Aは、仕事に専念し、交際をしていたFに対しても、平成15年12月ころからは忙しくなるから夜10時以降の電話は避けてほしい。いつ仕事をしているか休んでいるかわからないと言うほど仕事に集中していた。亡Aは、Fに対して、「この仕事

は将来ずっと残るからいいだろう。形になったら見せてあげる」と言うなど、Yにおける土木建築の仕事を誇りに思っており、強い責任感から仕事を精一杯こなしていた。

(7) X1は、平成15年11月ころ、Y土木部のH次長及びW所長が、衆議院議員選挙の選挙運動の一環でQ建設株式会社を訪れた際に、亡Aの残業時間が余りにも多いので改善するとともに、絶対に事故が起きることのないよう要望した。同時に、亡Aに対しても、Yに残業時間が多いことを訴えるよう促したものの、養成社員として入社していることから、Yにその旨訴えることはできない、との返事であった。

これを受けて、W所長は、毎週水曜日をノー残業デーにし、本件作業所の作業員にその旨伝えた。もっとも、ノー残業デーというのは、作業所内部でそう申し合わせただけであり、どんなに仕事が忙しくても残業できないようにするといった徹底はなされておらず、忙しい本件作業所では実効性の乏しいものであった。

(8) しかも、Yでは、本件作業所において、労働基準法第32条所定の労働時間を1日につき6時間、3か月につき168時間、1年につき672時間延長する旨書面による協定が、平成15年4月以降労働基準監督署に届け出られていないことを把握していないばかりか、本件作業所における作業員の就業時間・残業時間について、タイムカードはなく、工事日報も記載していなかったため、Y本社における勤務管理者であるP土木部長はもとより、本件作業現場の勤務管理補助者であるW所長でさえ、各作業員の正確な就業時間・残業時間について把握することが困難な状態であり、本件作業所の警備記録から推認するよりほか方法がないほど、社員の就業時間に関する管理は極めて不十分なものであった。

(9) 平成16年1月になると、本件作業所で行っている工事の工期（同年2月）が迫り、発注者から最終の変更図面や工事数量の計算書を同月13日までに提出するよう指示があり、そのため、変更部分の数量計算の補助をしていた亡Aの仕事量も増え、さらに残業が増加し、水曜日のノー残業デーを守れるような状況ではなくなった。亡Aは、同年1月5日から連日のように深夜まで残業が続いた。

平成16年1月12日には、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。

なお、W所長は、作業員が残業することが多い本件作業所において、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、ほかの作業員の仕事を手伝っていた様子はいかたがえない。

(10) そして、翌13日も、亡Aは、通常勤務に就いたが、亡Aが自宅に帰宅しなかったことを心配したX2が亡Aに電話をしたところ、午前5時ころまで徹夜で仕事をしてきたということであった。そして、同日も、午後6時半ころまで勤務していた。X1が亡Aに対し、午後5時50分ころ電話をして昨日は泊まりだったので今日は早く帰ってくるよう言ったところ、亡Aは仕事があるので遅くなると言った。X1は、雪が降るとの天気予報であったことから、遅くなるのであれば休憩室に泊まってくるよう注意した。事実、当日は、三重県上野の天候は、夕方ころからしゅう雪ないし雪であった。

亡Aらは、発注者への最終の変更図面や工事数量の計算書の提出を済ませたことから、W所長を除く5名で食事をする事になり、5名は、D運転の車で本件作業所から約900メートル離れたR屋というお好み焼き屋で午後6時半ころから午後8時ころまで飲食した。

飲食後、Dは、4名を車に乗せ、翌朝の食事を買いたいというBの求めによりコンビニエンスストアに寄ることにしたが、一方で、2軒目に飲みに行くので近くまで送ってほしいというCらの求めがあったので、本件作業所の近くのコンビニエンスストアではなく、むしろ、本件作業所を通り過ぎるようなところに位置する本件作業所から約1.5キロメートル離れた2軒目のS苑という居酒屋が近くにある南青山駅近くのコンビニエンスストアまで行った。その付近で、C、E及び亡Aは車を降りて南青山駅前のS苑に飲みに行き、BとDは、そのまま、本件作業所の休憩室まで戻り、Bは休憩室で寝泊まりし、Dは自宅に帰宅した。

その後、C、E及び亡Aは飲酒していたこともあって、居酒屋の経営者に本件作業所まで送ってもらった。CとEは、休憩室で寝泊まりせず自宅に帰りたいかったが、飲酒していた上に雪が降っていたので、自分たちの車で帰ることができなかったところ、スタッドレスタイヤを装着した亡Aの車であれば、雪が降っていても自宅まで帰ることができると考え、亡Aに対し、飲酒運転になることを承知で同人の車でそれぞれの自宅まで送るよう要求した。Cの自宅は久居市で、Eの自宅は津市であり、本件作業所からみるといずれも亡Aの自宅である一志町より遠方であったが、亡Aは、やむを得ず、スタッドレスタイヤを装着した自分の車を自ら運転し、CとEをそれぞれ自宅まで送ることにした。

亡Aは、平成16年1月13日午後10時08分ころ、三重県名賀郡青山町伊勢路1番地の国道165号線の直線道路を走行中、道路右側の畑に突っ込み、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。同乗していたC及びEも死亡した。事故原因については定かでない。

(11) W所長及びB工事長は、平成14年5月7日から平成15年3月31日までの間、本件作業所において、同作業所の労働者代表Cとの間で、労働基準法第32条所定

の労働時間を1日につき6時間、3か月につき168時間、1年につき672時間延長する旨書面による協定を締結し、α労働基準監督署に届け出ている。にもかかわらず、法定の除外事由がないのに、平成14年6月3日から平成15年3月31日までの間、同作業所において、亡Aに対し、〔1〕1日について同協定による延長時間を含む6時間の労働時間を超えて、14回にわたり、最高1時間、最低30分ずつ、合計12時間30分の時間外労働をさせた、〔2〕3か月について同協定による延長時間を含む168時間の労働時間を超えて3回にわたり、最高119時間、最低61時間ずつ、合計252時間の時間外労働をさせた、〔3〕1年について同協定による延長時間を含む672時間の労働時間を超えて198時間30分の時間外労働をさせたとして、また、Yは、W所長及びB工事長をして、法定の除外事由がないのに、平成15年4月から平成16年1月13日までの間、同作業所において、亡Aに対し、〔1〕172回にわたり、1日の法定労働時間8時間を超えて最高10時間、最低30分ずつ、合計676時間の時間外労働をさせた、〔2〕37回にわたり、1週間の法定労働時間40時間を超えて、最高45時間、最低8時間ずつ、合計828時間の時間外労働をさせるとともに、W所長をして法定の除外事由がないのに、亡Aに対し、平成14年7月1日から平成15年9月30日までの時間外労働割増賃金及び深夜労働割増賃金並びに同年10月1日から同年12月31日までの時間外労働割増賃金（土曜日分を除く）及び深夜労働割増賃金合計78万3230円を支払わず、W所長及びP取締役土木部長をして、同年10月1日から同年12月31日までの時間外労働割増賃金（土曜日分）合計14万0087円を、それぞれ支払わなかった（なお、後に、いずれもYから亡Aの相続人であるXらに弁済供託されている。）、として、平成17年6月1日、Yは罰金20万円、W所長は罰金20万円、B工事長は罰金10万円、P部長は罰金10万円に処せられた。

亡AがYにおける違法な時間外労働及び上司によるパワーハラスメントにより被った肉体的精神的苦痛に対する慰謝料請求として、Yに対し、Xらは、Yと亡Aとの雇用契約上の付随義務として信義則に基づく勤務管理義務及びパワーハラスメント防止義務としての安全配慮義務違反による慰謝料請求、または、民法709条の不法行為に基づく慰謝料請求として、X1は、YとX1との準委任契約上の付随義務として信義則に基づく勤務管理義務及びパワーハラスメント防止義務としての安全配慮義務違反による3000万円の慰謝料請求の一部請求として、それぞれ100万円等の支払を求めた（なお、X1のYに対する準委任契約に基づく請求は、X1のその余の請求と選択的請求の関係）。

【判旨】

(1) 時間外労働について

「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、極めて長時間に及ぶ時間外労働や休日出勤を強いられ、体重を十数キロも激減させ、絶えず睡眠不足の状態になりながら、一日でも早く仕事を覚えようと仕事に専念してきたことが認められる。それにもかかわらず、Yでは、時間外労働の上限を50時間と定め、これを超える残業に対しては何ら賃金を支払うこともせず、それどころか、亡Aがどれほどの残業をしていたかを把握することさえ怠っていたことが認められる。X1から亡Aの残業を軽減するよう申入れがあったことに対しても、およそ不十分な対応しかしていない。

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、その職務により健康を害しないように配慮(管理)すべき義務(勤務管理義務)としての安全配慮義務に違反していたというほかない。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。そして、同時に、このようなYの対応は、亡Aとの関係で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。このことは、後に、Yが時間外労働割増賃金及び深夜労働割増賃金を全額弁済供託したからといって異なるところはない。もっとも、本件全証拠によっても、Yは、X1との関係で準委任契約を締結したとは認められないから、Yにこの点に関する責任までは認められない」。

(2) パワーハラスメントについて

「亡Aは、長時間に及ぶ残業を行い、休日出勤をしてまでYの本件作業所において仕事に打ち込んでいたところ、亡Aの指導に当たったCは、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、仕事上でも、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、つらくあたっていたことが認められる。

また、亡Aは、Cから今日中に仕事を片づけておくと命じられて、1人遅くまで残業せざるを得ない状況になったり、他の作業員らの終わっていない仕事を押しつけられて、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が認められる。

そのほか、Cからは、勤務時間中にガムを吐かれたり、測量用の針の付いたポールを投げつけられて足を怪我するなど、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が認められる。

このような状況においても、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る。

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る。なお、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たがえぬ。

「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。そして、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る。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るべき措置をとっていない。

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。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。そして、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。もっとも、本件全証拠によっても、Yは、X1との関係で準委任契約を締結したとは認められないから、Yにこの点に関する責任までは認められない。

「この点、Yは、Cが亡Aに対してポールを投げたのは、Cが亡Aに対し、夕方5時ころ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ポールを亡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主張しているが、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。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る。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。

なお、Yは、亡Aが足を怪我したことについては、時効が成立しているとの主張をしているものの、Xらは、個々の出来事を取り上げて債務不履行ないし不法行為に基づく

損害賠償請求としての慰謝料請求をしているのではなく、亡AがYに入社し、本件作業所に配属されてから、本件交通事故により死亡するまでの一連の亡Aの上司らによる行為ひいてはそれに関するYの対応を問題としてとらえていることからすれば、このXらの請求に関する消滅時効の起算日は、亡Aが死亡した平成16年1月13日とするべきである」。

(3) 交通事故当日亡Aを飲み会に出席させたこと及び上司を自宅まで車で送らせたことについて

「亡Aは、本件交通事故当日である平成16年1月13日も午後6時半ころから午後8時ころまで、B、C、D及びEとともにお好み焼き屋で飲食し、その後も、C及びEと居酒屋に飲みに行っていることが認められる。

この点…亡Aは、新入社員紹介の中で趣味として酒を飲むことを掲げていることが認められるが、これは、通常健康状態を前提とするものであって、平成16年1月5日から連日のように深夜まで残業が続いた上、同月12日には徹夜勤務となり、2時間程度しか仮眠がとれていない状態で、亡Aが酒を飲むことを積極的に望んでいたとは考えにくい面がある。むしろ、これらの飲食は、亡Aとしては、つきあいとしてやむを得ず出席した面が強いものとも考えられる。

もっとも、この飲食には、W所長は全く参加していないし、BやDもお好み焼き屋で飲食しただけでその後の居酒屋には行っていないことなどからすれば…亡AがCらからパワーハラスメントを受けていたとしても、亡Aに対して、Yの職務の一環としてこれらの飲食に参加しなければならぬといった強制力があつたとまでは認めることはできない。亡AがCらからの飲食の誘いを断り切れなかったとしても、それは、Yの職務の一環としてではなく、個人的な先輩からの誘いを断り切れなかったと解するほかなく、亡Aとしては、あくまで自由意思で参加したものというべきであり、Yの職務の一環として飲食をともしたということまではできない。したがって、この点に関して、XらがYに何らかの責任を問うことはできない。そして、この飲み会がYの職務の一環であつたとまでは認定できない以上、その帰宅方法について、XらがYに何らかの責任を問うこともできない」。

「また…認定事実によれば、C、E及び亡Aが居酒屋での飲酒後に本件作業所に戻った時点で、亡AがCやEから自宅まで車で送るよう求められたのに応じて自ら運転してCやEをそれぞれ自宅まで送ることにしたことが認められるが、これについても、先輩・後輩の関係から断り切れなかったことは容易に想像されるところであるが、これをYの職務の一環であつたということまではできない。したがって、これに応じて亡Aが飲酒運転をした結果、本件交通事故を起こしたことについても、それ自体をYの職務の一環ということとはできず、この点に関して、XらがYに何らかの責任を問うことはできない」。

(4) 慰謝料について

「以上によれば、Yは、雇用契約における亡Aが健康を害しないように配慮（管理）すべき義務（勤務管理義務）としての安全配慮義務に違反するとともに、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権侵害が生じないように配慮する義務としてのパワーハラスメント防止義務に違反したことに伴う慰謝料及びこれらに関する不法行為に基づく慰謝料を支払うべき責任があることになる。

ただ、上記のとおり、亡Aが、入社直後からあまりに過酷な時間外労働を、それに見合った割増賃金を支給されることもなく恒常的に強いられ、その上、養成社員という立場であったことからおよそ不平不満を漏らすことができない状況にある中で、上司からさまざまな嫌がらせを受け、肉体的にも精神的にも相当追いつめられていたなかで、本件交通事故が発生したことからは、Xら亡Aの両親が、本件交通事故が亡Aの飲酒運転が原因であるからYには一切責任がないとするYの態度に憤慨するのも至極当然である。すなわち、このことは、それだけ、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考えられるほど、違法性の高いものであったことのあらわれである。

したがって、上記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り、本件にあらわれたすべての事情を総合的に考慮すると、亡Aに生じたその慰謝料額としては、いずれの請求に基づく慰謝料としても、150万円をもって相当というべきである。したがって、これを各2分の1ずつ相続したXらの請求は、それぞれ75万円の限度で認められる」。

6 A病院事件・福井地判平 21.4.22 労判 985 号 23 頁

【事実の概要】

Yは、病院及び診療所を経営し、科学的でかつ適正な医療を普及することを目的として設立された財団医療法人であり、A病院及び同附属診療所を開設し、これらを経営している。A病院は、平成19年5月29日当時、内科、泌尿器科及び皮膚科の診療を行っており、ベッド数は約50床、職員数は、常勤医師7名、非常勤医師6名及びその他職員約140名であった。

Xは、昭和63年3月、B医科大学医学部を卒業後、同年4月から1年間、同大学附属病院で研修医として、平成元年4月から1年間、K大学附属病院で医員としてそれぞれ勤務した後、平成2年4月から2年間、A病院で内科の医員として勤務し、腎臓内科を中心とした内科の診療業務に従事した。その後、Xは、平成4年4月から1年間、B医科大学附属病院に勤務するかたわらA病院で週1回のアルバイトをしていたところ、平成5年4月、期間を定めることなくYに雇用された。Xは、A病院において、医局及び透析センターに属し、内科医長として主に透析患者（通院及び入院）の診療を行ってきた。

Xは、Yから、平成19年4月分、5月分として各129万9000円、同年6月分として131万9000円の賃金（総支給額）を支給された。Yは、前月11日から当月10日までの賃金を当月25日（ただし、同日が休日又は土曜日に当たる場合はその前日限り、前日が休日又は土曜日に当たる場合はその前日限り）に支給している。また、Xは、Yから、平成18年6月、同年12月及び平成19年6月、各120万円の賞与を支給された。Yは、平成5年6月から平成19年6月まで、毎年6月25日及び12月中旬（ただし、同日が休日又は土曜日に当たる場合はその前日限り、前日が休日又は土曜日に当たる場合はその前日限り）に賞与を支給してきた。

——— Y 就業規則抜粋 ———

（サービスの基本原則）

第33条 職員は、この規則に定めるものの他、業務上の指揮命令に従い、自己の業務に専念し、作業能率の向上に努めるとともに、たがいに協力して職場の秩序を維持しなければならない。（以下省略）

（遵守事項）

第35条 職員は、次の事項を守らなければならない

1 ないし 1 1 省略

1 2. 施設内で集会、演説、印刷物の配布、貼紙掲示その他これに類する行為を行うときは所属長を経て理事長に許可を得ること

1 3. 省略

(制裁の事由)

第41条

〔1〕省略

〔2〕職員が次のいずれかに該当するときは、論旨解雇および懲戒解雇とする。ただし情状により減給、出勤停止にすることがある。

1. 省略
2. 本規則にしばしば違反し、再三にわたって注意を受けても改めないとき
3. 省略
4. 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退を繰り返し、再三にわたって注意を受けても改めないとき
- 5及び6 省略
7. 業務上の指揮命令にしばしば違反したとき
8. その他前各号に準ずる重大な行為があったとき

〔3〕制裁審査委員会の委員は、その都度理事長が委託し、理事および評議員から2名、職員代表2名をもって構成する。

(解雇)

第42条

財団は、次の各号のいずれかに該当するとき職員を解雇することがある。

1. 省略
2. 職員の就業状況が著しく不良で、職員としてふさわしくないと認められたとき。ただし第41条第2項の事由に該当すると認められたときは、同条の定めるところによる。
- 3及び4 省略
5. その他前各号に準ずるやむを得ない理由があるとき

———Y就業規則抜粋 以上———

Yは、Xに対し、平成19年5月29日、下記の文面が記載された解雇予告通知書を交付するとともに、同年6月30日をもってXを解雇するとの意思表示をした(以下「本件解雇」)。

———解雇予告通知書———

記

解雇年月日 平成19年6月30日

解雇事由

- 1) 勤務成績、業務能率が不良で、業務に支障が生じていること。
- 2) 勤務態度、勤務状況が不良で、当財団医師としての職責を果たしえないこと。

以上に付き正当な理由がなく再三の注意・指導にもかかわらず改めることが見込めず、さらに、改善、向上の見込みもなく、また医師であるがために当財団の他の職務に転換できないため。

就業規則該当条文

就業規則第42条の解雇事由に定める2号

就業規則第41条の服務規律に定める〔2〕の2

———解雇予告通知書 以上———

Xは、Yによる本件解雇は無効であり不法行為に当たるなどと主張し、Yに対し、(1)雇用契約上の地位を有することの確認、(2)雇用契約に基づき医師として就労させること、(3)雇用契約に基づく平成19年7月以降の賃金月額等の支払い、(4)雇用契約に基づく平成19年12月以降の賞与等の支払い、(5)人格権に基づくいわゆるパワーハラスメント行為防止のための措置を講じること、(6)いわゆるパワーハラスメント及び不当解雇が不法行為・債務不履行を構成することを理由とする損害(慰謝料300万円及び弁護士費用30万円等)の賠償を求めた。

【判旨】

(1) 解雇事由の存否について

「Xは、A病院の取決めに反し」、

・「業務上の必要がないにもかかわらず、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」、

・「院長に連絡をとることが可能であり、かつ、緊急性がなかったにもかかわらず、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」、

・「少なくとも平成19年4月13日から同月27日まで、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かった」。

以上の「事実は、それぞれXが服務規律に違反していたことを示すとともに、全体としてYの服務規律に従おうとする姿勢がXに欠けていたことを推認させるに十分なものである」。

「Xが、外来診療の開始時間につきYから複数回是正の指示を受けた後もなおこれを改めなかったこと、理事長や事務長に反抗心を示す目的などから指示に反する駐車行為を継続したことからすれば、Xには、従業員として使用者であるYの指揮命令に服する

義務があることの認識や、組織の一員としての自覚が著しく欠けていたものと認められる」。

「仮に、Xが、Yの決定事項や指示等に不合理な点があると考えたとしても、緊急の場合とはもかく、通常の場合その是正はA病院内の職場秩序に即した方法で、すなわち、踏むべき手順を踏んで行なわれるべきであって、このような手順を踏むことなく頑なに指示等を拒否するといったXの姿勢は、職場秩序を顧みない自己中心的なものといわざるを得ない」。

「また、Xの患者あるいはその家族とのトラブル」、「不必要な検査の実施…及び処方の無断変更…については、患者と接する臨床医として、また、組織で医療行為を行なうA病院に所属する医師としての資質・能力に疑問を抱かせるに十分であり、就業状況が不良であったことを示すものである（Y就業規則42条2号）」。

「そして、以上を総合的に判断すると、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」。

（2）解雇権濫用の成否について

ア 客観的かつ合理的な理由の欠如

「Xは、Yが解雇事由として主張する事実の多くは相当程度過去のものであるうえ、その内容も、時代錯誤の発想に基づくもの」や「医学上の無理解に基づくもの」が含まれるなどしており、「客観的かつ合理的な理由が欠如していると主張する」。

「確かに、Yが解雇事由として主張するものについては、平成10年頃の出来事（書類作成の懈怠）、平成15年頃の出来事（患者Cとのトラブル）、平成17年頃の出来事（患者D、Gの家族とのトラブル）、平成18年頃の出来事（保険適応外検査の無許可実施）、あるいは時期不詳の出来事（処方の無断変更）も含まれているが、継続的な出来事として診療開始時刻の不遵守、不必要な検査の実施、カルテ返却の懈怠が、さらに本件解雇直前の出来事としてインターネット回線への無断接続、車両の放置が認定されるのであって、これらを総合的に判断すれば…Xには、Y就業規則42条2号本文の解雇事由に該当する客観的かつ合理的な理由があるものと認められる」。

「また、Xは、処方の無断変更、不必要な検査の実施につき、客観的かつ合理的な理由に当たらないと主張するが…Xの主張は理由がない」。

イ 社会通念上の相当性

「Xは、YがXに対して具体的な指導や注意をしたことがなく、懲戒処分としては、本件解雇の約1か月前の訓戒処分（しかも告知聴聞の機会が与えられていない無効なもの）がなされたのみであるから、本件解雇は社会通念上の相当性を欠くと主張する」。

確かに、「解雇事由に該当すると認定した事実について、YがXに対して行なった懲戒

処分は、車両の放置に関する平成19年5月1日の訓戒処分のみである」。なお、この懲戒処分が無効なものでないことは上記…で認定判断したとおりである」。

「しかしながら、一般に、医業について高度な知識と技能を有し、患者の診療につき決定を下し責任を負う医師は、病院において他の職員とは異なる特殊な地位を有し、その立場や意見が尊重されている。実際、Xは、本件解雇時までのYでの勤続年数も14年と長く、内科医長として相当高額な報酬の支払いを受け、YにおいてXに指揮命令のできる立場にあったのは理事長と院長くらいであったと推認されるなど、Y従業員の中では院長に次ぐ高い地位にあったと認められるのであるから、Xは、医師として、また、勤続年数の長い内科医長として、他の医師や職員らを指導しその模範となるべき立場にあり、その立場を踏まえて自己研さんに努め、自分自身で行動を規律することを求められていたといえることができる。

Xの置かれていた上記立場に照らせば、患者と接する臨床医として、組織で医療行為を行なうA病院に所属する医師として、適切な行動や診療行為を行なうことは当然の前提であって、改めて注意されるべき事柄ではないことからすれば、YからXに対する具体的かつ明示的な注意や指導があまり行なわれてこなかったことを重視するのは相当ではない」。

「加えて、Yは、Xを直接名指しして注意をするのではなく、それを医局に対する指示等という形で、通常理解力があれば何が問題となっているのかを容易に理解できる方法で提示し、その指示・指導を行なってきたものであり（診療開始時間に関する注意、保険適応外検査の無許可実施）、Xとしても改善の契機はあった。また、カルテ返却の懈怠、インターネット回線への無断接続については、Xは明らかにYの取決めや決定に従おうとしていない。

また、患者あるいはその家族とのトラブルについてもその発生自体はXも認識していたものであるから、YがXの受持ち患者数の割合を減少させる措置を講じた事実から、その措置の理由に思いを致し、みずからの至らない点に気付いて反省し、改善する契機もあった。

これらの点からすれば、YはXに対して注意や指導をなし、行動を改める契機を何度も与えてきたといえることができる」。

「以上を踏まえ、Xが医師であって、医業以外の職務に従事させることはできず、加えて、A病院の組織規模では配置転換なども事実上できないことを勘案すると、本件解雇についてはなお社会通念上の相当性が認められるというべきである」。

「以上によれば、本件解雇は、解雇権の濫用に当たるとは認められず、有効である」。

「以上のとおり、本件解雇は有効なものと認められるから、Xの地位確認請求（請求1項）は理由がない。

また、Xの就労請求（請求2項）、賃金の支払請求（請求3項）及び賞与の支払請求（請

求4項)についても、本件解雇が有効なものと認められる以上、その余の点について判断するまでもなくいずれも理由がない」。

(3) Yの不法行為・債務不履行責任について

「争いのない事実及び括弧内掲記の証拠によれば、次のとおり認めることができる」。

ア 受持ち患者数の減少

「Xは、YがXの受持ち患者数を減少させたことが不法行為等を構成すると主張する」。

「A病院内科の全入院患者数に占める、Xの受け持つ(主治医となる)患者数の割合は、平成9年から平成14年までは概ね25%から30%で推移していたが、平成15年には約18%にまで減少し、平成16年には約25%に増加したものの、平成17年には再び減少して約19%となり、それ以降は本件解雇に至るまで僅かずつ減少してきた」。

「上記減少は、YがXの受持ち患者数を意識的に減らしたことによるものであった(争いが無い)」。

「Yは、平成15年初め頃、大学の医局からXに替わる別の医師の派遣を希望していた。すなわち、XにはYを退職して大学の医局が紹介する別の病院へ就職してもらい、Yは大学の医局から紹介を受ける別の医師を新たに採用したいと考えていた」。

「そして、A病院の院長は、平成15年11月頃、大学の医局との間で、Xに紹介する病院とYが派遣を受ける新たな医師についてほぼ話をまとめていたものの、XがYを退職して別の病院へ移ることを断ったため、Yの上記希望は実現しなかった」。

「そこで検討するに、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する。

そして、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い。また、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る。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えることができる。

以上によれば、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」。

イ 序列逆転

「Xは、Yが行なった序列逆転等の措置が不法行為等を構成すると主張する」。

「Yは、平成18年10月、A病院の透析センターに副センター長というポストを新設して、そこにL医師を就けた。また、Yは、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（争いが無い）」。

「L医師は、平成7年に医師免許を取得し、平成12年以降A病院で勤務してきたものである（争いが無い）。A病院の内科は、血液透析を主たる業務としているところ、L医師は、血液透析に係るバスキュラーアクセスインターベンション治療を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していた」。

「そこで検討するに、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ことにも一応の合理性はある。しかしながら、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ある。

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、上記…のとおり、平成18年10月ころまでに解雇事由と評価できる事情が認められたところである。他方、L医師は、血液透析に係るバスキュラーアクセスインターベンション治療を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病院の透析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。また、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」。

ウ 執拗な退職勧奨及びいじめ

「Xは、Yのパワーハラスメント（執拗な退職勧奨及びいじめ）により、労働契約終了についての意思決定の自由を侵害されたとして主張する」。

「まず、Xは、平成15年11月17日、A病院の院長から退職を強要されたと主張し、それに沿う内容のメモ」を提出している。

「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、上記メモから直ちに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」。

「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。

X指摘の事実は当事者間に争いがなく、Xはその退職金の受領を拒絶した（争いがな

い)」。

「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。

したがって、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である」。

さらに、「Xは、YがXに無断で医師会退会届を作成・提出した行為を指摘する」。

「Yは、本件解雇以前、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(争いが無い)。

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、謝罪した」。

「以上の経緯と、Yは同年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」。

「また、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。

したがって、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」。

「以上によれば、Yの退職金持参行為、医師会退会届の作成・提出行為が、Xに対する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認められることはできない」。

エ 監視

「Xは、Yによる監視行為(パワーハラスメント)により、プライバシー権及び人格権を侵害されたと主張する」。

「Xは、A病院において、院長室及び副院長室と同じ2階にある、医局の並びの1室を利用していた。Yは、平成17年2月から平成19年5月にかけて、合計16台の防犯カメラをA病院内各所に順次設置し、同年5月14日、そのうちの1台を、Xの使用する部屋のドア上部に取り付けた…このカメラは、階段及びエレベーター乗降口を視野に収めており、階段及びエレベーター乗降口を出入りする人の姿は映るが、Xの部屋のド

アや、Xの部屋を出入りする人の姿は映らないものであった…また、上記防犯カメラのうち2台は、A病院1階及び3階の、Xの使用する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」。

「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。

しかしながら、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。

さらに、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」。

「したがって、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」。

オ 本件解雇

「Xは、本件解雇が無効であるのみならず、パワーハラスメントの延長としてなされたものであって不法行為等を構成すると主張する」。

「本件解雇が有効であることは上記…で認定判断したとおりである」。

「Xは、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主張する」。

「Xと事務長らとの平成19年6月11日の会話に関する録音反訳書…によれば、同日、Xと事務長との間で次の会話（抜粋）がなされたことが認められる」。

事務長「すみません、奥様にはこのお話はされているんですか」

X「あのさ。人にこんだけ失礼なことしといてさ、嫁さんに言ってるかどうかってどういう意味よ」

事務長「いや、もしなんでしたら、こちらから1回電話させていただこうかなと」

X「はい。はい」「何のことを」

事務長「……この事情話を」

X「何でうちの家内にそんなことあなたがいうの。何の目的でそんな話を言うの。どういうこと。何が言いたいのか」

事務長「お話はしておいた方がいいかと思って。いきなり先生、そんな、ねえ。明日から仕事ないんやって言われたかって。そりゃ奥さんかってどうしても困るでしょ」

X「ひとの家族に何でそんな電話するの」

事務長「いらないんならいいです」

「確かに、上記会話内容によれば、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」。

「Xは、Yが平成19年6月23日の臨時の集まりにおいて、職員らに「Xは6月30日で籍がなくなるのでXの指示を聞かないように」と命じたと主張し、その主張に沿う内容の陳述書」を提出している。

「Yは、Xの主張を否認するうえ、Xの陳述内容を裏付ける的確な証拠はないのであるから、上記陳述書から直ちにXの主張事実を認めることはできず、他にこの事実を認めるに足る証拠はない」。

「Xは、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（争いがない）ことが、Yの嫌がらせ行為であったと主張するが、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」。

「以上のとおり、事務長の発言内容は脅迫行為を構成する程度のものとは認められず、退職金の受領促しや2か月分の社会保険料等の天引きは退職手続の一環としてなされたものと認められ、さらに医師会退会届の無断作成・提出もXへの害意に基づくものとは認められないことに照らすと、これらの行為がパワーハラスメントに当たり、Xに対する不法行為等を構成するものと認めることはできない」。

カ 「以上のとおり、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」。

「また、YのXに対する不法行為・債務不履行行為が認められない以上、人格権侵害を根拠とする措置請求（請求5項）についても理由がないことに帰する」。

7 前田道路事件・高松高判平 21.4.23 労判 990 号 134 頁

【事実の概要】

亡Aは昭和36年生まれで、昭和61年4月にYに入社し、本店技術研究所に勤務した後、同年5月15日高松営業所工務課に土木担当として、平成4年4月徳島工事事務所に土木担当として、平成9年4月宇和島工事事務所に土木主任として赴任し、平成12年4月宇和島工事事務所の副所長に、平成13年12月にYの四国支店の東予営業所の副所長に就任し、平成14年9月香川営業所の副所長に転じた後、平成15年4月東予営業所の所長に就任した。なお、X1は、亡Aの妻であり、X2は、亡AとX1の子である。

Yは、土木建築工事の請負などを業とする株式会社である。Yは、業務運営のための事業単位として本店、支店、事業所、総合合材工場、営業所、地区営業所、出張所、作業所、合材工場等を置いている。平成16年9月1日時点において、東予営業所には、営業課長としてE、工事課係長としてF、G、H及び事務員Iが配置されていた。管轄地域の営業活動及び工事施工の統括管理を担当する営業所は、独立採算を基本にしており、毎年2月から3月にかけて、翌年度の目標を立てて「年間の事業計画書」を作成していた。事業計画は、営業所ごとに過去の実績を踏まえて作成することになっており、支店では営業所から報告を受けた「年間の事業計画書」の内容を精査し、設定目標が低い場合などには改案の指導を行っていた。営業所にとって、事業計画は自分達が目標として掲げた数値でありノルマとなるから、その目標達成のために努力していくことになる。営業所では、年次計画を基に月間計画を立てて進捗状況を管理していた。また、月間計画やその結果は支店にも報告することになり、支店では、営業所からの報告を受けて営業所ごとに進捗状況を管理していた。

四国支店では、月1回程度行われる営業所長等を集めた定期会議の中で、営業所ごとの営業成績を評価する場合があり、営業成績が上がらない営業所所長に対して問題点を把握させ、改善の指導を行っていた。

亡Aは、平成16年9月13日午前6時30分ころ、東予営業所の試験室の東側及びプラント本体の北東側（建物等の死角に当たり人目に付きにくい場所）において自殺を図り死亡した。東予営業所2階の亡Aの寮の部屋に置いてあったゴミ箱のゴミ袋の中程の位置から遺書が発見された。

———記載内容———

怒られるのも
言い訳するのも
つかれました。

自分の能力のなさにあきれました。

申し訳ありません。

X 1 へ

決して労災などで訴えないでくれ

ごめん

EさんF G Hへ

力のない上司で申し訳ない

———記載内容 以上———

東予営業所では、亡Aの前任者であったN所長時代には、赤字となったときには赤字のまま四国支店に報告をしており、「不正経理」は行っていなかった。亡Aは、東予営業所所長に就任した1か月後の平成15年5月ころから、受注高、出来高、原価等といった営業所の事業成績に関するデータの集計結果を四国支店に報告する際に、営業事務を担当していたDに対し、現実の数値とは異なる数値を報告するように指示を行うことにより、「不正経理」を開始した。その後毎月、亡Aは、自らが月始めに四国支店に報告した実施計画を基にして「実施計画に近い数字で調整して送っておけ」とDに指示を行うことによって「不正経理」を継続した。具体的な「不正経理」としては、〔1〕実際には受注をしていない工事を受注したものとして受注額を計上する「架空受注」、〔2〕工事未施工分の出来高を当月に計上する「架空出来高」、〔3〕下請業者に対し請求書の発行を待ってもらったり、受領した請求書を意図的に止めておく「原価未計上」、〔4〕ある工事の原価を別の工事に付け替えるという「原価移動」などがあつた。

Mは、平成15年1月1日、四国支店工務部長に就任した。Mは、平成15年6月、東予営業所が行っていた工事の変動費が40や50パーセント等という通常では考えがたい端数のない数字で報告されてくることが多かったことから、同年5月末時点の東予営業所の出来高と原価の数字のバランスに異常があることに気付いた。Mは、平成15年6月ころ、東予営業所に赴き、亡Aに対し、「架空出来高」の計上の有無について確認を行った。亡Aが架空出来高の計上を認めたため、Mは、亡Aに対し、第79期（平成15年4月1日から平成16年3月31日まで）中間決算（平成15年9月末）までに「架空出来高」を計上していない状況の出来高の数値に戻すように指示をした。Mは、東予営業所の運営は原則的には所長である亡Aの自主性に任せる方針であつたこと、東予営業所現地に赴いて工事日報その他の工事関係書類を全て精査して「架空出来高」の詳細を調査することは困難であること等から、自ら個々の工事ごとに「架空出来高」の詳細な内容まで突き詰めることはしなかつた。

Mは、平成15年10月ころ、亡Aに対し、「架空出来高」を解消したか否かを質問したところ、亡Aから、「架空出来高」を計上していない状況の出来高の数値に戻せなかつ

たとの報告を受けた。Mは、亡Aから、12月までには是正する旨の回答を得たことから、東予営業所の運営を亡Aの自主性に任せるという方針を継続した。Mは、亡Aに対し、平成16年初めころ、「架空出来高」の是正状況を確認したところ、亡Aから、平成15年12月で「架空出来高」を是正したとの報告を受けた。Mは、亡Aの報告を信用し、それ以上に「架空出来高」に対する調査を行わなかった。

東予営業所の第79期の計画は亡Aの前任者が作成したが、第80期の年間計画は亡Aが作成した。東予営業所の80期の事業計画においては、計画数に増減を指示すべきところは見当たらず、Mは東予営業所との間でヒアリングは行わず、四国支店から、事業計画の変更要請はなかった。亡Aは、平成16年初めころ、Mに対し、「架空出来高」を是正したと報告していたが、実際には「架空出来高」は是正されておらず、東予営業所の第79期決算は、受注高4億2000万円、出来高3億5600万円、粗利益500万円で報告された。亡Aの死後に調査した結果、第79期決算時の亡Aによる「架空出来高」の計上額は、合計1201万1000円であった。

Mは、平成16年4月、四国支店工務部長から四国支店長に就任した。また、Mの後任として、Y中国支店福山営業所長であったJが、四国支店工務部長に就任した。Jは、経理担当者から、平成16年6月ころ、東予営業所から報告を受ける業績結果等の数字におかしい点がある旨の指摘を受け、東予営業所の各工事の内容を確認したところ、各工事の中には出来高と原価とのバランスが異常であり、原価の計上額が少なすぎる工事があることに気付いた。Jは、出来高の過剰計上を疑い、もしそうであれば早めに修正をかけておかないといけないと考え、亡A及びEを四国支店に呼んで事実確認をすることとした。J及び当時の四国支店総務部長のRは、平成16年7月2日、亡A及びEを四国支店に呼び、東予営業所において「不正経理」が行われているかどうかの事実確認をしたところ、亡Aから、同年6月末時点で約1800万円の「架空出来高」を計上しているとの報告を受けた。Jは、亡A及びEに対し、架空出来高の計上自体や架空出来高の金額について注意を行い、今後の架空出来高の解消法について話し合いを行った。また、報告の席に同席したMは、亡Aに対し、「去年もやっていて注意していたのに、何やっているんだ」と注意した。亡Aが第79期決算で報告した内容に照らすと、1800万円の「架空出来高」は、決して少なくはない数字であったが、修正できない数字でもなかった。Jは、大幅な赤字を出して架空出来高を解消する方法だと、Y本社への報告が必要となるため、利益を予測しこれに基づいた「架空出来高」の解消計画を作成して計画的に「架空出来高」を解消していくという方法を採用した。

亡Aは、「架空出来高」を行っていたことを反省した様子で、「今後はきちっとやっていきます。自分が先頭になってやってきます」という回答を行った。なお、他の不正経理又は未払金の有無についてJ及びRが確認したところ、亡Aは、他にはない旨回答した。

Jは、平成16年8月上旬、同年7月末時点の東予営業所の工事のうちの一部が赤字

工事となっていることに気付いた。Jは、工事日報を確認しようとしたが、東予営業所では工事日報をつけていなかった。工事日報は、着工前実行予算作成、工事着工後の実発生原価の管理、変更（工事内容、数量）の管理、工事完了、入金という工事受注後の一連の業務の中で、特に、工事着工後の実発生原価の管理及び変更の管理を正確かつ迅速に行うために必要であるという重要な意味を有するものであることから、Jは、Fの日報のないとの上記回答につき改善の必要性があると認識した。Jは、平成16年8月11日、亡AとFを四国支店に呼び、亡A及びFに対し、日報を書いて毎日報告するよう指導し、その後しばらくは、日報をファックスで送らせることとした。Jは、平成16年8月17日以降、東予営業所から送られてきた日報を見て、気付いた点がある日はそれをメモ書きして、主にFに対し、その都度電話で、日報の内容の不明点に関する質問、変更を速やかに行うべきことの指示、原価管理等を丁寧に行うべきことの指導を行った。

この指導は、Fとともに、工事日報を最終確認する亡Aに対して行われることもあった。すなわち、Jは、工事日報をファックスさせ始めた当初はFに対して電話での指導をした際に亡Aに電話を替わってもらい、Fの日報に対する確認に関する指導を行っていた。Fは、亡AがJとの電話を切った後5分くらい、立ち上がれないような雰囲気落ち込んで黙って考え込んでいる姿を見たことがあった。Fは、9月9日、日報報告の際、Jが亡Aに対し、「この成績は何だ。これだけしかやっていないのか」と叱責しているのを電話越しに聞いた。亡Aは、電話を切った後、「しょうがないよな。俺らで作ったんだからな」と言って、しばらく机で塞ぎ込んでいた。Jが亡Aと電話で話す機会は、工事日報のファックスをさせ始めた8月中旬ころには多かったが、次第に亡Aも確認すべき点を理解してきたことから8月下旬にはJが東予営業所に電話をした時にもFから亡Aに電話を替わることはほとんど無くなっていた。

平成16年9月9日、Mは亡Aに対し、所長としての仕事方法を確立するよう直接アドバイスを行うと同時に、翌年1月にFを転勤させることになったことを伝えた。なお、同月5日、亡Aの部下のHが東予営業所から高松の現場へ異動となっていた。

J、四国支店営業副部長S、四国支店工務製品部公務課兼製品課課長T、亡A、E、F及びGは、平成16年9月10日午後6時ころから午後8時ころまでの間、東予営業所において、業績検討会を行った。業績検討会は、営業所において月に3回開催され、売上げ、利益、営業成績、工事の進捗状況を確認するものである。Fは、亡Aと業績検討会の資料を作成した。Fは当初、日報どおりの打ち込みをしていたが、亡Aから利益が出ておらず、目標値に達してないので、数字を何か所かいじってそれらしいものにしておけ、という指示を受け、4か所程度数字を改竄した。Sは、業績検討会において、主に亡Aから、15分から20分間、営業・受注に関して、当月の実績と翌月の予想についての説明を受けた。その後、Jは、主にFから、具体的な工事の1本1本についての進捗状況の説明を受けて協議を行った。協議が進んだところで、検討会資料の予算変動費と日報の予

算変動費とが異なることが判明したため、Jは、Fに対し、日報を見せるように指示をしたところ、Fは、その日報に係る工事が直前に亡Aの指示で業務検討会資料の数値を適当に改ざんしたものであったことから、当該工事についての日報を提出すると業務検討会資料の数値が改ざんされていることが発覚してしまうため、日報の提出を若干ちゅうちょしたが、結局はJの指示に従って日報を提出した。

これを見たJは、業績検討会資料を作成したFに対し、「言ってることと資料の内容が違うじゃないか」「こんな資料でみんなの貴重な時間を使ってやっているのに、資料の数字が違ったら意味ないじゃないか」「数字をきちっとやっていかないといつまで立ってもこの営業所よくなるよ。こういういいかげんな資料で検討していても無駄だよ」「お前が資料作れないのであれば、他のものにやってもらったらどうか」等と言って注意した。亡Aは、自らが部下に指示をした「不正経理」について、自分の前でその部下が注意されるという状況にあった。

また、Jは変動費に通常と異なる点を見つけ、その工事の日報を見せるようにFに指示したが、Fからは「日報はない」との回答を受けた。これは、実際は、検討会資料には記載されているものの現実に工事を行っていない工事であったため日報が存在しなかったものであった。Jは、Fに注意をした後、「東予営業所には1800万から2000万近い借金があるんだぞ」と現状を再確認した上で、「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」と亡Aを叱責した。また、「この営業所全員が力を併せていかないと、返せんものだから、無理な数字じゃないから、このぐらいの額だから、今年は皆辛抱の年にして返していこうや」「全員が力を併せて返していかと返せんものだから、皆が力を併せて頑張ってみようや」と言った。これに対して、亡Aを含めた東予営業所員からは「はい、わかりました」と明確な回答があった。なお、業績検討会の雑談の際に、Fは、糖尿の気があって検査入院するよう病院から指示されていることについて、Sから、「1か月くらい入院してきたらどうか、でも帰ってきたらお前の席はないかもしれないな」と言われた。

Jは、亡A及びFに対し、検討会資料の予算変動費と日報の予算変動費の数値が異なっていたこと等から、業績検討会資料を正確に作り直すように指示をした。この時、Fは、正確な資料を作るということは今度こそ四国支店の上司に報告していない「原価未計上」等の「不正経理」を全て明らかにするということであり、従前までの隠蔽したものを正直に出さざるを得なくなり、会社を辞める等して責任を取らざるを得ないと考えた。業績検討会終了後、亡Aは、東予営業所員らと雑談をしており、特に変わった様子はない。また、上記の業績検討会でSは、東予営業所に鞆を忘れたことから、亡Aに対し、電話で鞆に現金が入っているから保管しておくように依頼したところ、亡Aは、み

んな使っておきますと冗談を言っていた。亡Aは東予営業所を退社するときは東予営業所員らにいつもどおり「お先に」と元気に声をかけて退社した。

亡Aは、平成16年9月13日（月）午前6時30分ころ、東予営業所の試験室の東側及びプラント本体の北東側（物等の死角に当たり人目に付にくい場所）において自殺を図り死亡した。平成16年9月13日当日、亡Aは、夕刻から香川営業所で時短委員会が開催されそれに参加する予定であり、また、翌日には管理者研修が開催されそれに参加する予定であった。

なお、α労働基準監督署長は、亡Aの死亡を業務上の災害と認定し、平成17年10月27日、X1に通知した。

亡Aの自殺は、上司から社会通念上許容される範囲を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などにより、心理的負荷を受けてうつ病を発症し、又は増悪させたためであるなどとXらが主張し、Yに対し、主位的には不法行為（民法715条）に基づき、損害賠償金（X1においては7316万4397円、X2においては7206万4397円）等の支払を、予備的には債務不履行（安全配慮義務違反）に基づき、上記金額と同額の損害賠償金等の支払を求めた。原審（松山地判平20.7.1労判968号37頁）は、Xらの主位的請求を一部認容した。これに対して、Xら及びYは、いずれも敗訴部分を不服として控訴した。

【判旨】

（1）亡Aの上司らの行為が不法行為に当たるか

「Xらは、亡Aの上司らが、亡Aに対し、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著しく超えた過剰なノルマ達成の強要及び執拗な叱責をしたと主張する」。

「しかしながら…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、東予営業所の第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が東予営業所の過去の実績を踏まえて作成し、四国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、東予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」。

「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東予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えない。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。

しかし…東予営業所においては、亡Aが営業所長に就任するまでは、営業所の事業成績に関するデータの集計結果を四国支店に報告する際に実際とは異なる数値を報告するといった不正経理は行われていなかったが、亡Aは、東予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ていた。さらに、その当時、東予営業所においては、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、東予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」。

「このように、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、東予営業所においては、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はできない」。

「これに対し、Xらは、控訴理由として、〔1〕…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あり、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、〔2〕亡Aが架空出来高の計上その他の不正経理を行っていたとする」Y本店人事部所属の「Bの供述及び陳述書…や不正経理についての調査結果をまとめたとするY作成の資料…は客観的な裏付けを欠き、信用することができないなどと主張する。

確かに、Jらの供述等によれば、JやMも過去に架空出来高の計上を行ったことがあり、Y内部においてこのような経理操作がしばしば行われていたであろうことが認められる…。しかし、証拠…によると、Jらが行っていた架空出来高の計上とは、月内に施工予定となっていた工事が翌月にずれ込んだ場合などに、翌月に解消可能な100から200万円程度の金額の範囲内で、本来は翌月分として計上すべき当該工事の出来高を前倒して当月分の出来高として計上するといったものであって、翌月には解消されるものであることが認められる。これに対し、亡Aが行った架空出来高の計上は、平成

16年7月2日に亡Aが上司らに報告した額だけでも1800万円と高額であって…平成15及び16年度の東予営業所の年間の出来高総額が3億5600万円ないし3億8500万円程度（月額平均2960万円ないし3200万円程度）であることに照らすと、翌月に解消することが到底不可能な恒常的な不正経理であることは明らかである（なお、原判決の認定によれば、亡Aが実際に行っていた架空出来高の計上額は1800万円を大きく上回るほか、亡Aは他の方法による不正経理も行っていた）。

したがって、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とするXらの主張は採用することができない。

また、証拠…によると、Yにおいて不正経理の調査を行うに当たっては、東予営業所だけではなく四国支店においても不正経理が行われていた可能性があったことから、本店人事部所属のBが調査担当者として四国に派遣され、平成16年9月22日から同年10月2日まで、四国支店や東予営業所において、Y従業員や取引先業者からの聴取り調査等を実施し、その結果をY側が資料…としてまとめたものであることが認められ、上記の調査及び資料作成の経過について何ら不自然、不合理な点はない上、上記資料に記載された数値及びその算出根拠についても特段不合理な点は見当たらないから、これらを信用することができないとするXらの主張は採用することができない」。

「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」。

（2）Yの安全配慮義務違反の有無

「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安全配慮義務違反を基礎付ける事実として主張し、Yには安全配慮義務違反があるとする」。

「まず、上記〔1〕の点について検討すると、亡Aの死亡前の直近6か月の亡Aの所定外労働時間の推計は…平成16年3月は88.5時間から101.5時間、同年4月は63時間から73時間、同年5月は50.25時間から59.75時間、同年6月は73.25時間から84.75時間、同年7月は52.25時間から60.75時間、同年8月は56.25時間から65.25時間であり、その平均は63.9時間から74.2時間であって、亡Aが恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していたとまでは認められない上、往復の通勤時間に約2時間を要することとなったのは、亡Aが東予営業所長就任後に松山市内に自宅を購入したためである…から、これらの事情にかんがみると、Xらの上記〔1〕の主張は採用することができない」。

「また、上記〔2〕、〔4〕及び〔5〕の点については…上記…で判示したとおり、亡A

の上司らが亡Aに対して過剰なノルマの達成や架空出来高の改善を強要したり、社会通念上正当と認められる職務上の業務命令の限度を著しく超えた執拗な叱責を行ったと認めることはできないから、Xらのこれらの主張は採用することができない」。

「さらに、上記〔3〕の点についても、亡Aが上司らに対して東予営業所の所員の補強を要請した事実は証拠上認められない上、平成16年9月5日付けのHの東予営業所から高松高速道路工事現場への異動は、東予営業所の粗利益の向上等を目的としたものであって、亡Aもこれを事前に了解していたことは原判決認定のとおりであるから、Xらの上記〔3〕の主張は採用することができない」。

「上記〔6〕の点については、平成16年5月19日に四国支店において職場のメンタルヘルス等についての管理者研修が実施され、亡Aを含む管理者が受講して」おり、「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とはできない」。

また、同年7月から9月ころにかけての亡Aの様子について、東予営業所の亡Aの部下には、亡Aに元気がないあるいは亡Aが疲れていると感じていた者はいたものの、亡Aが精神的な疾患に罹っているかもしれないとか、亡Aに自殺の可能性があると感じていた者がいなかったこと…さらに、亡Aの上司らは、亡Aが行った架空出来高の計上額は約1800万円であると認識していたのであって、これを遅くとも平成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、必ずしも達成が容易な目標ではなかったものの、東予営業所の業績環境にかんがみると、不可能を強いるものということとはできないのであり、架空出来高の計上の解消を求めることにより亡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は、亡Aの上司らに予見可能性はなかったというほかない。

したがって、Xらの上記〔6〕の主張は採用することができない」。

「以上のとおり、安全配慮義務違反を基礎付ける事実としてXらが主張する事実はいずれも採用することができず、Yに安全配慮義務違反があったと認めることはできない」。

（3）まとめ

「以上によれば、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から、その余の争点について判断するまでもなく、Xらの請求はいずれも理由がない」。

（4）結論

「よって、Xらの請求を一部認容した原判決は相当でないから、Yの控訴に基づき、原判決中Yの敗訴部分を取消してXらの請求をいずれも棄却し、また、Xらの控訴はいずれも理由がないから棄却する」。

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

【事実の概要】

Xは、昭和51年4月、Y1に就職し、長男の出産を機に昭和58年11月23日に一旦退職したが、昭和59年6月22日、契約期間が1年の「準社員」として再就職した。Xは、Y1のデバイス事業本部（後のフォトニクスビジネスユニット）において製造及び品質管理の仕事に従事し、LED事業部の所属を経て、平成16年4月からフォトニクスビジネスユニットの所属となり、製品製造業務に従事していた。なお、Y1は、平成4年12月1日、従前の「準社員」制度を廃止し、「新準社員」制度を実施し、従前の「準社員」は順次「新準社員」に切り替わり、Xも「新準社員」となった。

Y2は、人事課長であり、Y3は、フォトニクスビジネスユニット担当部長である。

Y1のフォトニクスビジネスユニットにおいては、平成16年ころから受注量の減少により業績が悪化し、余剰人員が発生したことから、他のビジネスユニットへの生産応援、異動を行っていた。また、Y1においては、生産応援、異動等を行う一方で、自発的退職者に対する支援策として、一定の要件を充たす退職者に対して一時金の支給・転職準備期間相当の有給休暇付与等を内容とする「転進支援制度」を導入し、平成18年3月2日、労使合意により「転進支援制度」の適用要件を緩和するとともに、「新準社員」も適用対象とする内容の改訂を行った。Y1のフォトニクスビジネスユニットからは、マルチメディアビジネスユニットに約20名が生産応援に行き、携帯電話製造の業務を行っていた。Y1は、同年6月末に当時の携帯電話モデルの生産が終了するにあたり、会社内部間での応援では従業員が勤務する場所を確保することが困難なことから、労使協議を踏まえ、フォトニクスビジネスユニットからの応援者のうち4名について請負会社である株式会社L社に出向させ、京都府α市にあるM社β工場勤務させることにした。Xは、上記県外出向の対象者ではなく、平成17年10月から平成18年6月末までの予定で、Y1のマルチメディアビジネスユニットでの生産応援として、携帯電話の製造作業に従事した。

Y1の従業員のC及びDは、平成18年5月10日、マルチメディアビジネスユニットでの勤務終了後の午後5時30分ころ、女子ロッカールームで着替えをしているとき、Xが「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Y2課長も迷惑しとるんだよ」と言うのを聞いた。Aは、C及びDからXの上記発言内容を聞き、5月11日、B課長及びY2に「全く身に覚えのないことで、許せない。何とかしてください」と涙ながらに訴え、相談した。Aは、B課長らから、被害の具体的内容を文書で報告するように指示され、5月

12日、女子ロッカールームでのXの発言によって精神的苦痛を受けた旨のメールをB課長宛に送った。B課長らは、5月16日、C及びDから、5月10日の女子ロッカールーム内でのXの発言内容について直接確認したところ、両名は間違いのない旨返答した。Y3、B課長、Y2の3名は、5月18日及び5月22日、Xと面談し、5月10日の女子ロッカールームでの発言内容を確認したところ、Xは「ロッカールームには立ち寄っていないので、そのような発言はできない」、「そのような発言は一切していない」などと返答した。Y3らがXに対し、5月10日の女子ロッカールームにおける行動、言動について、文書の提出を求めたところ、Xは「Aさんの悪口を言った覚えはありません」と記載したメモを提出したが、同年5月10日の行動については「子供を迎えに行きた日」と書いてあるだけで具体的な記載はなかった。B課長らは、6月5日、C及びDに対し、改めて、5月10日の女子ロッカールームでのXの発言について文書の提出を求めたところ、両名はXの発言内容に関する文書を提出した。Dが提出した文書には、「Cさん、Aさんのロッカーはどの辺だあ?」「なあなあ、あの人会社のお金何億も使い込んで、こっちに飛ばされただけえ! Y2課長も迷惑しとるだけえ!」と記載され、また、Cが作成した文書には、「Xが『さっきこの周りから帰って行ったAさんは会社のお金を何億も使い込んでとばされた(職場を変わらされた)だよ』と言っていました」と記載されていた。なお、Xは、平成11年4月から平成16年3月までの間、フォトニクスビジネスユニットレーザー技術課でサンプル出荷の業務を担当していたところ、その後、平成12年7月にレーザー技術課に異動してきたAもサンプル出荷の業務に加わり、両名でサンプル出荷を担当するようになった。Aは仕事の出来映えもよく、きちんとサンプル出荷をしていたが、Xは出荷を行う際に必要な帳簿への記載を適切に実施せず、上司から注意を受けていた。

Xは、平成18年6月16日午前7時ころ、Y1のE取締役(経営企画ユニット担当)の携帯電話に電話をかけ、「話がしたい」旨述べた。E取締役は、同日、事務所の外でXと話をした。Xは、E取締役に対し、「フォトニクスビジネス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Y1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。これに対し、E取締役は、Xに対し、「本人が勤める意思があれば会社は辞めさせることはできない」、「会社の施策は会社と組合が協議した内容で進めているものであり、個人的な見解ではない」旨返答した。E取締役は、同日、Y2に対し、上記内容を伝えた上、「不適切な内容なのでよく話を聞いて注意しておくように」などと述べた。

Y2は、C及びDからXがAを中傷する発言をしていたことを確認しているにもかかわらず、2度にわたる事実確認において上記中傷行為を否定し、さらに、フォトニクスビジネスユニットでサンプルの不正出荷をしている人がいるとY1の役員に述べるなど

上記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、従業員の県外出向については労使間の協議を経て、従業員の雇用確保のために会社が執った施策であるにもかかわらず、労使間のルールを無視してY1の役員に直接電話をかけ、かつ、脅迫的な言辞を用いて妨害・中止させようとしたことについて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、同日午後4時55分ころ、XをY1の人事課会議室に呼び出し、B課長とともに本件面談を実施した。なお、Xは、本件面談の際、ボイスレコーダーで秘密録音していた。本件面談の際、Xは、終始ふて腐れたような態度を示し、横を向いていた。Y2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場面もあった。

本件面談の際の会話内容は、概ね以下のとおりであった。

(Y2)「雇用を確保するために、そういうものを探してやっているわけです。そういうことに対して、なぜXさんが阻害しようとしているわけですか、妨害しよう。何の目的でやるんですか」

(X)「妨害じゃないですよ」

(Y2)「会社の施策に対して、あなたは妨害しているんですよ」

(X)「妨害じゃないですよ」

(Y2)「妨害だと言っているんだ。それがわからんのか」

(X)「私もこれから裁判所といま会う約束をしているんですよ」

(Y2)「あのな、この間言った証言ももう証拠は取れているんだぜ。何らかの処分をせないかん、この状況では。それも1回ああいうことがあって、黙っていればいいのに、言動を避ければいいのに、正義心か何か変な正義心か知らないけども、会社のやることを妨害して何が楽しいんだ。あなたはよかれと思ってやっているかもわからんけども、大変な迷惑だ、会社にとっては。そのことがわからんのか」・・・「あなた、自分自身がばかにされるんだよ、そんなこと言ったら」・・・「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」

(X)「わかりました」・・・

(Y2)「だったら証拠出せよ、それを。証拠持ってこい。使い込んだ証拠持ってこい、何億円の」

(X)「何億円。一切知らないと言ったでしょう」

(Y2)「言ったんだ。ちゃんと証拠取れているから。言ったって、事実証拠取れているから。発言内容の証拠取れているから、もう。出るところに出ようか。民事に訴えようか。あなたは完全に負けるぞ、名誉毀損で。あなたがやっていることは犯罪だぞ」「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」

(X)「面白半分でやっていませんよ。やったやったって」・ ・

(Y 2)「今回のαに行く件は、あなたは一切口を挟まないでくれ。迷惑だ、会社として。もうこれ以上続けると、われわれも相当な処分をするからな」「あなたがやっていることは犯罪なんだぜ」「それから誰彼と知らず電話をかけたか、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」「それから向こうに行く人に対して変に吹聴しないでくれ、会社がやっていることについて」「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」「前回のことといい、今回のことといい、全体の秩序を乱すような者は要らん。うちは。一切要らん」・ ・ ・ 「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」「会社がやっていることに対して妨害し。辞めてもらう、そのときは。そういう気持ちで、もう不用意な言動は一切しないでくれ。わかっているのか。わかっているのかって聞いているだろう」

(X)「わかっていますけども、6時半には私は先に言ったように・ ・ ・」

(Y 2)「じゃあ、帰ってください」

Y 1とXは、平成18年6月21日、契約期間を同日から平成19年6月20日までとする「労働契約書」を取り交わした。Y 1は、契約更新直前の1年間において、XにAに対する中傷行為及び県外出向への妨害行為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、Xは同日これに署名押印した。

Xは、平成17年10月からマルチメディアビジネスユニットでの携帯電話製造業務の作業応援をしていたが、平成18年6月30日でマルチメディアビジネスユニットでの携帯電話製造業務が終了することにともない、Y 1では、Xの新たな異動先を検討する必要が生じた。Xは、かねてから義母の介護のため午前8時20分から午後4時10分までの勤務時間で就労できる職場を希望していたところ、Y 1では、製造業務に就く場合、交替制勤務で行うことが多いことから、Xの就労場所を製造業務で見つけることが困難であった(フォトニクスビジネスユニットは半導体の事業であり、24時間勤務体制【1班が午前9時から午後9時まで、2班が午後9時から午前9時まで】なので、昼間固定の従業員を入れると、夜の勤務を誰かが続けてやらなくてはならなくなり、負担が多すぎて現実には困難であった)。Y 1は、Xが希望する勤務時間に沿う新たな就労場所として、清掃業務を主たる目的とするK社に出向させ、Y 1の独身寮「吉方寮」の清掃

業務を選定した。同年6月末の時点で、K社には36名の正社員が出向しており、吉方寮にも3名の女性従業員が清掃業務に就いていた。K社に出向しても、Xの給与、待遇等の労働条件に変化はなかった。また、Y1の給料体系では毎月10日を給与計算事務の締め日としていることから、Y1では異動等の発令日を11日とすることが多く、Xについても同年7月11日を発令日とすることにし、同年6月30日、労働組合に対して異動通知（異動発令日の10日前まで）を行った。

Y1としては、Xが応援先のマルチメディアビジネスユニットからフォトクスビジネスユニットに戻ってくる平成18年7月3日から異動発令日の前日である同年7月10日までの待機期間中にXに就労させる通常の業務がなかった。Y3は、Xには、上司や役員を「くん、ちゃん」付けで呼ぶ、自分がフォトクスビジネスユニットの技術にいたときには歩留まり90パーセントを維持していたが、自分が職場を異動させられた後は40パーセント程度に落ちたなどと言いつらす、サンプルの不正出荷をして職場を変えられた人がいるという話を流布する、「人事担当者をドスで刺すと言っている人がいる」と言って会社役員を脅迫するなどの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さ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、同年7月3日午前、Xに対し、社内規程類を精読するように指示した。Xは、同年7月3日から同年7月7日まで、フォトクスビジネスユニットの会議室において、社内規程類を精読した。Y3は、1日1回は必ずXの様子を見に行った。Y3は、同年7月7日午前中、Xに対し、K社への出向の件を説明した。また、同日午後には、労働組合LED支部支部長がXに出向に関する説明を行った。Xは、上記の説明に対し異議の申立等をする事もなかった。同年7月8日と9日は、土曜日と日曜日で休業日であった。Xは、同年7月10日午前中、Y1の人事担当者らから出向についての詳しい説明を受け、同日午後、人事担当者らの案内で新しい職場を見るために寮に出向いた。Xは、同年7月11日、K社の事務所にB課長と一緒に行き、翌12日から、寮での清掃業務に就いた。なお、その後、Y1は、K社への異動発令日である同年7月11日付けの労働契約書及び前記「覚書」と同趣旨の「覚書」に署名押印するように求めたが、Xはこれを拒否した。

Y1においては、毎年、労働組合との間で「昇級に関する協定書」を締結し、給与額を決定している。平成19年度給与については、「2007年度昇級に関する協定書」を締結しているところ、同協定書には新準社員の給与額は勤続期間（号級区分）及び勤務評定の結果によって決定されるものとされていた。Xは昭和59年6月の入社であり、平成19年6月の時点で勤続20年を超えていることから、号級区分は最上位の12号であった。同協定書の別表3「2007年度新準社員賃金表」によれば、12号の基礎給は、〔1〕152、400円、〔2〕150、900円、〔3〕149、400円、〔4〕147、900円、〔5〕146、400円の5段階に分かれていた。Xが平成18年6月

21日にY1と締結した「労働契約書」には、Xの基本給については月額149、400円（日給月給制）と記載されていた

Xの人事評価について、平成18年4月1日から同年7月10日までのマルチメディアビジネスユニットでの製造応援時期分の「新準社員評価シート（出向者用）」（提出日平成19年5月10日）には、一次評価者のコメント欄に「実務能力は標準レベルと評価します。製造の仕事はチームワークが第一で、品質、コスト、納期の確保を重要視しておりますが、チームの中でリーダーの指示に従わず、独断で仕事を進める等の行為が見られ、要注意人物と考えておりました」と記載され、二次評価者のコメント欄に「印象深いのは、当社専務が工場で指導した際、友達感覚で仕事を中断して話しかけた行為は言語道断でした。他にもリーダーの指示に従わない他人を中傷する言葉があるなど、他の従業員へのストレス増加を懸念しております。社会人としてのモラルと他人を気づかう姿勢を勉強して頂きたい」と記載され、評価は5段階評価（S、A、B、C、D）の「C」（上から4番目、標準はB）にマルが付けられている。また、K社出向後の分の「新準社員評価シート（出向者用）」（提出日平成19年5月10日）の一次コメント欄には、「（仕事の出来ばえ）経験年数が浅いとはいえ仕事に取り組む姿勢積極性が不足。いわれたことだけ消化しているのが現状、創意工夫、効率性を加味した努力を期待する。（勤務態度）作業中の雑談が少し目立つ。他人の行動、規律性、言葉遣い等に人一倍関心があり、常に他人を監視することに興味を抱く。業務指導をすると誰がそういつているのかと反発がある。指導言葉を強く試した場合、その言葉は暴力だ、法律ではいくらの罰金で罰則何年だという敵対言葉ともとれる反発と、訴えてやるという言葉がそうした都度言葉として発せられる。（協調性）同僚とのコミュニケーションは今のところ問題なし。但し、館内部署の人間関係は最悪。寮監に指示されるとこれはあなたの仕事でしょうとまず反発から始まり口論となっている。言っていることは些細なことなので寮監の立場を考慮して、片付けてやればいいものを線引きしたが（現状険悪状態）。（願い事）出向受入会社としては腫れものに触れるような感じであり、出来れば出向を解除の方向で検討賜りたい」と記載され、二次評価者のコメント欄には「出向である以上、出向先の組織の一員として出向先の社員と一丸となって業務を遂行しなければならないが、協調性、協力性という面が欠如しているように感じる。今後は、出向元として、出向先に迷惑を掛ける事のないように出向者に指導していきたい。評価については、06年4月～6月はMMBU製造応援、06年7月～07年3月はK社出向として総合評価とする」記載され、評価は5段階評価の「C」にマルが付けてある。

Y1は、上記評価を踏まえ、平成19年度におけるXの総合評価を「C」とし、平成19年6月21日から平成20年6月20日までの1年間のXの基本給を「2007年度昇級に関する協定書」の別表3の12号〔4〕級が定める14万7900円と決定した。Xは、X代理人を通じて、Y1に対し、12号〔4〕級への減給に納得できない旨伝え

た。Y1は、上記人事評価に基づき、平成19年7月25日から平成20年6月25日まで、毎月25日に給与として14万7900円を支払った（なお、Xの基本給は、平成20年7月25日以降は、月額14万9700円となっている。）。

なお、Y1においては、人事評価は3段階の評価を経て行うことになっており、三次評価者である「評価委員会」の構成については制度上明確な定めはなく、平成19年5月当時ではY1経営企画ユニット管理部が三次評価を行っていた。一次あるいは二次の人事評価の結果について、上位の評価者が訂正すべきであると判断した場合、一次評価者（あるいは二次評価者）と協議の上、訂正することになっている。Xの出向先であるK社における人事評価については、出向先の責任者（K社のG支店長がこれに該当する）が一次評価者となり、二次評価者は出向元部署の責任者であった。G支店長が当初提出していた一次評価者コメント欄には「(仕事の成果) 清掃業務の知識、出来ばえは経験年数からみて普通である・(責任感) 指示したこと、又担当部分は責任をもってやっている。

(勤務態度) 作業中の雑談があるが許容の範囲と思われる。(協調性) 同僚との協調はとれているが、寮監との協調が望まれる。・・・弊社の指導不足も反省しております」と記載されていた。しかし、Y1の経営企画ユニット管理部は、現場監督者として吉方寮に勤務していたK社従業員のJ及びK社に出向し吉方寮の寮監の業務を担当していたHから、Xには上司の指導に対して反論するなど、勤務態度には問題がある旨の報告を受け、三次評価者として、G支店長が記載している上記一次評価は訂正されるべきであると判断し、G支店長と協議の上、その訂正を求め、G支店長が最終的に前記「新準社員評価シート（出向者用）」一次評価者のコメント欄のとおり記載したものであった。

平成20年5月28日付けの毎日新聞に「上司の罵倒、出向命令…ある女性の闘い」と題する鳥取支局記者による記事が掲載され、その記事中には、「鳥取三洋電機（現三洋電機コンシューマエレクトロニクス）で、「パワーハラスメント」（地位を利用した嫌がらせ）があり、鳥取地裁は女性従業員（51）の訴えを認め、同社に300万円の損害賠償を命じた。女性は06年5月ごろ、同僚や上司に『伝票を切らずに帳簿に残らないように出荷して、代金を何億円も使い込んだ社員がいる』と内部告発した。これが始まりだった。間もなく上司に呼び出され、『偽証罪だ。会社はあんたの処罰を考えている』と、逆に責められたという。・・・」などと記載されている。

Y1フォトニクスビジネスユニットは、平成19年1月23日、24日、棚卸資産管理及びサンプル出荷管理について三洋電機株式会社監査室の監査を受けたが、その監査報告書である「ホットライン対応監査報告書には、サンプル品の不正出荷が確認された旨の記載は一切ない。

Xは、〔1〕平成18年6月16日、Y1の従業員であるY2から、Y1の人事課会議室において、Xの行動について大声で罵倒されたこと、同年7月3日、Y1の従業員で

あるY3から、自己研鑽と称して、Y1の社内規程を精読するように指示され、通常の業務に従事できなくさせられたこと、Y3から、同年7月11日、K社に出向し、清掃業務に従事するように指示されたことについて、Y2及び同Y3の上記行為はXに対する不法行為を構成するとして、Y1については民法715条1項前段に基づく使用者責任として、Y2及び同Y3については民法709条に基づく不法行為責任として、Yらに対して、連帯して、慰謝料800万円等の支払いを、〔2〕平成17年4月から平成18年3月まで、正当な理由がなくXの給与を少なくとも3万6000円（＝1か月当たり3000円×12か月）減額させられたとし、Y1に対し、債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償として、上記減額分3万6000円等の支払いを、〔3〕Y1が平成17年1月から平成19年3月まで毎月100円を「政治活動」名目で給与から強制的に控除したことによって2700円（＝100円×27か月）の損害を被ったとし、Y1に対し、債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償として、上記控除分2700円等の支払いを、それぞれ求めた。これに対し、Yらは、〔1〕Y2及び同Y3は、Xにつき他従業員を誹謗中傷するなどの問題行動があると認識し、Xに注意、指導を行い、反省を促したもので、平成18年6月16日の面談及び社内規程の精読指示はXに対する不法行為を構成しないし、K社への出向も、平成18年6月末でマルチメディアビジネスユニットでの携帯電話製造の業務が終了するのに伴い、新たなXの就労先を検討し、Xの勤務時間等の意向に合致する職場として選定したのであり、Xに対する不法行為を構成するものではない、〔2〕XはY1労働組合に対し、平成16年12月1日、「電機連合政治活動委員会」に加入する旨届け出ており、Y1は労働組合の申入れに応じて、月額100円の控除をしたのであり、違法性はない、〔3〕Y1がXの給与を減額したのはXの勤務成績に基づき決定したもので、裁量の範囲内であって不当ではないなどと主張して争った。原判決（鳥取地判平20.3.31 労判987号47頁）は、〔1〕Y2及び同Y3の行為は、Y1の従業員としてのXの法的権利を違法に侵害するものであり、不法行為責任を構成するとした上で、Y1も、Y2及び同Y3の使用者として、Xに対する不法行為責任を免れない、〔2〕Y1が平成17年1月から平成19年3月まで、Xに支払うべき給与から毎月100円、合計2700円を控除し、労働組合に交付したのは、労働組合との合意に基づき、X自身が加入を届け出た団体の会費を給料から天引きしたもので、直ちに違法であるとはいえない、〔3〕Y1が平成17年4月から平成18年3月までの間、Xに支払うべき給与を不当に減額したとまでは認められないと判示し、Xの本訴請求のうち、不法行為に基づく損害賠償として、Yらに対し、連帯して、慰謝料300万円等の支払いを求める部分に限り理由があるとして認容し、その余を棄却した。これに対し、Yらが、原判決がXの請求を一部認容したことは不服であるとして本件控訴を提起し、Xが、（1）Y1が平成19年5月10日提出日とされているXの人事評価において、YらがXの給与を下げるため、K社に不当な評価を行わせたこと等も原審で請求した一連の

不法行為（前記〔1〕の請求）の事実に含まれるとし、不法行為に基づく損害賠償として、Yらに対し、連帯して、慰謝料300万円等の支払いを求め（請求減縮）、併せて（2）Y1が上記の不当な人事評価に基づき平成19年7月25日から平成20年6月25日まで合計2万1600円の給与相当額を不当に減額されたことは前記〔1〕の請求とは別個の不法行為に該当するとして、Y1に対し、上記減額分2万1600円及びこれに対する給与減額終了日の翌日である平成20年6月26日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金を新たに追加請求する（請求拡張）旨の本件附帯控訴を提起した。なお、原審におけるXの請求〔2〕及び〔3〕については、原判決でいずれも棄却されたところ、これに対するXからの不服申立はないから、当審では判断の対象とはならなかった。

【判旨】

（1）面談の際のY2の発言行為について

「Y2が、B課長とともに、Xを呼び、本件面談に及んだのは、直接的には、当日朝、E取締役から『…不適切な内容なのでよく話を聞いて注意しておくように』と指示を受けたためであるが、具体的には、Xが平成18年5月10日女子ロッカールームで『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Y2課長も迷惑しとるんだよ』と述べ、Aを中傷する発言をしたことについて、その発言を直接聞いた女子従業員2名から確認しているにもかかわらず、Xが2度にわたる面談で上記発言を否定した上、同年6月16日にE取締役に『フォトニクスビジネスユニットでサンプルの不正出荷をしている人がいる』と述べるなど、上記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、従業員の県外出向については労使間の協議を経て、従業員の雇用確保のために会社が執った施策であるにもかかわらず、労使間のルールを無視してY1の役員に直接電話をかけ、かつ、脅迫的な言辞を用いて妨害・中止させようとしたことについて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。

なお、Xは、同年5月10日に女子ロッカールームでAを中傷する発言をしたことはないと主張するが、上記発言を直接聞いたというC及びDの証言に不自然なところは見られず、反対尋問でも核心部分については揺らいでいないこと、X自身、本人尋問において、『Aが伝票を切らずに、サンプルを出しているということを行ったことがある』旨供述し…Aの不正に関する発言をしていたことを認めていること、平成20年5月28日付けの毎日新聞記事は、その記事内容からして、同記事中の『女性従業員（51）』が

Xを意味していることは明らかであり、Xが、新聞記者に対して、平成18年ころ、同僚や上司に『伝票を切らずに帳簿に残らないように出荷して、代金を何億円も使い込んだ社員がいる』との『内部告発』をした旨の話をしていることが窺われること等の事実からすれば、Xが同年5月10日に女子ロッカールームで『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Y2課長も迷惑しとるんだよ』とAを中傷する発言をしたと認めるのが相当である。

しかしながら、Xの上記の中傷発言があったことを前提としても、本件面談の際のY2の発言態度や発言内容は、X提出のCD-Rのとおりであり、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い。すなわち、Y2が、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、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うべきである。もっとも、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。もっとも、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いうべきである。なお、相当な慰謝料額については後述する」。

「Yらは、Y2の上記発言は、Xに対する注意、指導のために行ったものであり、Xに対する不法行為を構成するものではないと主張するが、前記説示のとおり、Y2が、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であり、Yらの上記主張は採用できない」。

（2）YらがXに「覚書」への署名押印を求めた行為について

「Y1とXは、平成18年6月21日、契約期間を同日から平成19年6月20日までとする『労働契約書』を取り交わしたところ、Y1は、契約更新直前の1年間において、XにAに対する中傷行為及び県外出向への妨害行為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ない。同様に、Y 1 が、X の K 社への異動命令発令日である平成 18 年 7 月 11 日付けで、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」。

「X は、Y 1 は従業員に対して通常は上記覚書のような書面に署名押印させることはないにもかかわらず、敢えて X のみに署名押印させていること、法的に懲戒解雇事由があれば懲戒解雇され得るのは当たり前であるにもかかわらず、敢えて署名押印させるのは、X を威嚇し、心理的に圧力をかけ、さらには、侮辱する以外の意味を持たないことから、X に対する不法行為を構成すると主張するが、Y 1 が上記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いえないことは前述のとおりであり、X の上記主張は採用できない。原判決は、上記覚書について、『あたかもそれがあったことを受けたかのような書類』であると指摘し、かかる書類への署名押印を求めることをもって『重大な侮辱』になると判示しているが、失当である」。

(3) Y 3 が X に社内規定の精読を指示した行為について

「Y 1 は、平成 18 年 6 月 30 日でマルチメディアビジネスユニットでの携帯電話製造業務が終了することにもない、X の新たな異動先を検討する必要が生じ、X が希望する勤務時間に沿う新しい就労場所として、清掃業務を主たる目的とする K 社に出向させ、Y 1 の独身寮『吉方寮』の清掃業務を選定したこと、Y 1 の給料体系では毎月 10 日を給与計算事務の締め日としていることから、Y 1 では異動等の発令日を 11 日とすることが多く、X についても同年 7 月 11 日を発令日とすることにし、同年 6 月 30 日、労働組合に対して異動通知(異動発令日の 10 日前まで)を行ったこと、Y 1 としては、平成 18 年 7 月 3 日から異動発令日の前日である同年 7 月 10 日までの待機期間中に X に就労させる通常の業務がなかったこと、Y 3 は、X には、上司や役員を『くん、ちゃん』付けで呼ぶ、自分がフォトニクスビジネスユニットの技術にいたときには歩留まり 90 パーセントを維持していたが、自分が職場を異動させられた後は 40 パーセント程度に落ちたなどと言いつらす、サンプルの不正出荷をして職場を変えられた人がいるという話を流布する、『人事担当者をドスで刺すと言っている人がいる』と言って会社役員を脅迫する等の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、同年7月3日午前、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、Y3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。

「Xは、Y3がXに社内規程類の精読を指示したのは、会社に反抗して退職勧奨を受入れないXに対して、精神修養を行わせたのであり、Xに対する不法行為を構成すると主張するが、前述のとおり、Y3は、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は認め難く、しかも、狭い部屋に監禁状態にして社内規程類を精読させたという状況であったのならともかく、そのような状況であったとの事実が窺われない以上、社会通念に照らして相当な措置であり、Xに対する不法行為を構成するとは認めない。

よって、Xの上記主張は採用できない」。

(4) Y3がXにK社への出向を指示した行為について

「Y1は、平成18年6月30日でマルチメディアビジネスユニットでの携帯電話製造業務が終了することにともない、Xの新たな異動先を検討する必要があるところ、Xが希望する勤務時間に沿う就労場所を製造業務で見つけることができず、Xが希望する勤務時間に沿う新しい就労場所として、清掃業務を主たる目的とするK社に出向させ、Y1の独身寮『吉方寮』の清掃業務を選定したこと、同年6月末の時点で、K社には36名の正社員が出向しており、吉方寮にも3名の女性従業員が清掃業務に就いていたこと、K社に出向しても、Xの給与、待遇等の労働条件に変化はなく、Xのみを格別不利益に扱ったものではないこと等の事実が認められるのであり、これらの事実によれば、Y1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」。

「Xは、電器メーカーであるY1に就職したXにとって、清掃会社であるK社への出向は屈辱的なことであり、しかも、出向期間満了が見えない出向は、Xに多大な精神的苦痛を強いるものであるとし、XをK社に出向させたことはXに対する不法行為を構成すると主張するが、仮に、Xが清掃会社に出向させられることが屈辱的なことであると感じたとしても、Y1も営利企業である以上、Xが希望する勤務時間帯に沿う就労場所を製造業務で見つけることができず、Xの希望する勤務時間帯に沿う新しい就労場所と

してK社に出向して清掃業務に就くことを命じることもやむを得ないのであって、企業における人事施策の裁量の範囲内の措置というべきである。加えて、Y1の『新準社員就業規則』の18条には『1 会社は、業務の都合上必要のある場合は、新準社員に対し異動を命じる。2 前項の異動を命じられた新準社員は、特に正当な理由のない限り、これを拒否することはできない』と規定されており、Y1がXに対して異動を命じることができることは就業規則上も明らかである。

よって、Xの上記主張は採用できない」。

(5) Y1が不当に給与を減額したかについて

「Y1においては、毎年、労働組合との間で『昇級に関する協定書』を締結し、給与額を決定し、平成19年度給与については、『2007年度昇級に関する協定書』を締結しているところ、同協定書には新準社員の給与額は勤続期間（号級区分）及び勤務評定の結果によって決定されるものとされていること、Xは昭和59年6月の入社であり、平成19年6月の時点で勤続20年を超えていることから、号級区分は最上位の12号であったこと、同協定書の別表3『2007年度新準社員賃金表』によれば、12号の基礎給は、〔1〕152、400円、〔2〕150、900円、〔3〕149、400円、〔4〕147、900円、〔5〕146、400円の5段階に分かれていたこと、Xの人事評価については、平成18年4月1日から同年7月10日までのマルチメディアビジネスユニットでの製造応援時期分の『新準社員評価シート（出向者用）』（提出日平成19年5月10日）の評価は5段階評価（S、A、B、C、D）の『C』（上から4番目、標準はB）とされ、また、K社出向後の分の『新準社員評価シート（出向者用）』（提出日平成19年5月10日）の評価も5段階評価の『C』とされていたこと、Y1は、上記評価を踏まえ、平成19年度におけるXの総合評価を『C』とし、平成19年6月21日から平成20年6月20日までの1年間のXの基本給を『2007年度昇級に関する協定書』の別表3の12号〔4〕級が定める14万7900円と決定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、Xに対する人事評価は、Y1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いえない。

したがって、K社の一次評価に対するY1の介入が不法行為であることを前提とするXのY1に対する給料減額分2万1600円及びこれに対する平成20年6月26日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金を求める部分にも理由がない」。

「Xは、Y3が、K社の顧問であるI、Y1の人事担当者であるFとともに、一次評価者であるK社のG支店長に対して、評価が不適切であると評価シートを差し戻し、あた

かもXがG支店長から悪い評価を受けているかのような評価シートを作成させたとし、Y3の上記行為は、Xの給与減額を根拠づけるための嫌がらせであり、Xに対する不法行為を構成すると主張する。

しかしながら、前記認定のとおり、G支店長が記載した一次評価者コメント欄をY1経営企画ユニット管理部が訂正するように求めたのは、Y1においては、人事評価を3段階の評価を経て行うことになっており、三次評価者である『評価委員会』（なお、その構成については制度上明確な定めはなく、平成19年5月当時ではY1経営企画ユニット管理部が行っていた。）が、一次あるいは二次の人事評価の結果について、訂正すべきであると判断した場合、一次評価者（あるいは二次評価者）と協議の上、訂正することになっていたところ、Xの日頃の勤務態度を間近で見る機会の多かった寮監のHらからXの勤務態度には問題がある旨の報告を受け、同報告を踏まえ、三次評価者として、G支店長が記載している上記一次評価を訂正すべきであると判断したことによるのであり、Y1の上記措置はY1における人事評価制度に沿ったものであって、Xの給与減額を根拠づけるための嫌がらせであるということとはできない。また、Xは、吉方寮におけるXの勤務態度に問題がなかったことを裏付ける書証として、吉方寮でXと同じく清掃業務に従事していた同僚が作成した陳述書を提出するが、その内容は甚だ曖昧であって、前記認定を左右するものではない。他に、前記認定判断を覆すに足りる証拠はない。

よって、Xの上記主張は採用できない」。

（6）損害額について

「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、Xに対する不法行為を構成するというべきである。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。

以上の事情及び本件に顕れた全事情を総合勘案すると、上記行為に対する慰謝料は10万円とするのが相当である」。

（7）結論

「以上のとおり、Xの本訴請求は、不法行為に基づく損害賠償として、Y1及びY2に対し、連帯して、10万円及びこれに対する不法行為後の日である平成19年6月21日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払いを求める限度において理由があるが、その余の部分には理由がない」。

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

【事実の概要】

Yは、病院、介護老人保健施設及び診療所の経営を目的として昭和36年7月20日に設立された財団法人である。Yは、K病院（以下「本件病院」）など3つの病院、6つの診療所、2つの歯科医院、その他の医療施設を経営し、関連する20法人とともに、保健医療福祉協同組合に加入している。本件病院は、埼玉県三郷市に所在し、許可病床数は256床、診療科目は内科をはじめ多岐に亘り、Kクリニックが本件病院に隣接して設置されている。

X（昭和48年生）は、平成8年に大学を卒業後、平成10年までQ共済会に勤務し広報・給付事務等を担当し、その後、平成11年から平成16年まで公益法人等で事務職に就き、平成16年から平成19年1月まで区立保育園で非常勤として保育補佐業務に従事した。Xは、平成18年12月16日、Yに、総合事務職（常勤）として採用され、平成19年2月1日から同年4月末までの3か月間を試用期間として、本件病院の健康管理室に配属された。

Xが主張するパワーハラスメントに至る経緯は、以下の通りである。

（1）平成18年12月、Xは、Yが加入している保健医療福祉協同組合の求人広告（事務総合職募集〔中途採用〕、業務／病院・診療所医事課・介護施設事務等、採用／常勤職員・30歳位まで・要普通免許）を見て、これに応募し、同月10日の一次採用試験及び面接を、同月16日の二次採用面接を経て、同日付けで採用が内定され、同月18日、採用内定通知を受領した。

Xは、同月27日、Yから、入職について説明を受け、配属を本件病院の健康管理室、業務は健康診断に関する事務業務とされた。また、Xにはパソコンに関する実務経験がないことから、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た。

（2）健康管理室は健康診断を業務とし、職員として、A課長代理（常勤・看護師・保健師、以下「A」）、B（常勤・看護師・保健師、以下「B」）、X（常勤・事務、平成19年2月1日採用）、C（パート・事務、以下「C」）、D（派遣・事務、平成19年1月採用、以下「D」）が配属されていた。

Yは、医療法人として医療事故の防止が絶対的な要請であり、健康管理室では、病気の早期発見のために、正確な測定と入力が求められている。そのため、健康管理室が所属する常勤職員には、〔1〕正確性・迅速性のある事務能力（パソコン入力、会計業務、請求業務）、〔2〕コミュニケーション能力（接遇、電話対応、相手の要求を正確に受け止

め、答える。)、〔3〕問題解決能力(指示待ちではなく、自ら考え動く力)、〔4〕常勤事務として健康診断事務に精通し、事務(パートや派遣)をまとめる、といった能力が求められていた。

(3) Xは、平成19年2月1日、本件病院の健康管理室で業務を開始した。

Aは、同日午前中は、Xに対し、健康診断の業務の流れを図解した「図解 健診の流れと保健師業務」、健康診断の各業務についてそれぞれ業務の遂行方法や確認すべき事項及び注意点等が詳しく記載された「健診課業務」及び健康診断の所見データ入力画面を手順どおりにコピーしたものを渡し、上記資料等に基づいて事務処理等に関するオリエンテーションを行った。

Aは、同日午後は、Xに、上記オリエンテーションに基づいて、所見データ入力画面への住所、計測及び問診等をパソコンに入力する業務を行わせた。

さらに、Aは、Xに、同月2日及び5日、午前中は、Cの行う健康診断の身長、体重、聴力及び視力等の計測の見学を、午後は主にその入力を行わせ、同月6日及び7日、午前中は、Cが今度は後ろで見るなどの補助に付き、Xにメインで健康診断の計測を行わせ、午後は主にその入力を行わせ、同月8日からはX一人で健康診断の計測及び入力を行わせ、さらに同月19日からは人間ドックの予約申込み及び入力業務を行わせるなどして、Xが徐々に業務に慣れるよう配慮した。

Aとしても、健康管理室は、長年、常勤の事務が不在であり、臨床検査技師や看護師が事務作業に携わっていたため、従前から部署として常勤事務の配置要望を毎年のように出しており、今回、Xが配属されたことは待ち望んだ人員配置であった。そして、Aは、Xに対し、健康管理室の業務については、基本的なところは、前記「図解 健診の流れと保健師業務」及び「健診課業務」であるが、様々なパターンや細かい事務処理上の点については、仕事をしていく中で覚えていくほかかないこと、そのため分からないことは何度でも聞いてくれれば教えること、教えたことについてはその都度メモをとって自分なりに身につけていくよう指示した。

(4) Xには、平成19年2月5日以降3月9日までの間に、以下のような事務処理上のミスや事務の不手際があり、A又はBからその都度、注意・指導がされた。また、Xが試用期間中であることから、Xの行った入力については、常勤者(A及びB)において点検を行い、そのため同人らが行うべき通常の業務がX帰宅後にずれ込んでしまうことも多かった。また、常勤者による点検は通常1か月程度であったが、Xには以下のような入力ミスが重なったため、配属後一月を経過しても、常勤者による点検を継続せざるを得なかった。
ア 健康診断問診票の記載内容をコンピューターの所見データに入力するに当たり、AやBは、Xに対し、「自覚症状」に○がついているものはそのまま○と入力し、受診者が

コメントをした部分は、コメント通りに入力するよう指示したが、Xは○のついていないものを○と入力したり、○がついているものを飛ばしてしまったり、コメントの文章を短く要約して入力したりするなど正確性に欠けることが何度かあった。

イ 健康診断問診表のコメント欄（「その他、気になる症状がありましたらご記入下さい。」欄）が未記入の場合は、所見データへの入力は、未記入のままにするよう指示されていたにもかかわらず、Xは「なし」と入力したことが数回あった。

ウ 計測結果の所見データへの入力では、通常は、「身長・体重」欄が一番上に来るが、コースやオプションによっては、「身長・体重」欄が異なることがあるところ、Xは、それに気付かず、別の欄に「身長・体重」を入力してしまうことが数回あった。

エ Yでは、健康診断の受診者に対し、2週間以内に（必着）結果を送っているところ、Xが受診者の住所を入力する際、「丁目・番地・号」をうった後にエンターキーで確定登録しなかったため、これらが抜けてしまい、検査結果の通知が返戻されてきたものが4通あった。

オ 人間ドックでは、眼科の眼底検査がある場合、順路案内表に「視力・眼圧」のゴム印を押した上で、診察の所見や眼底フィルムを貼付するための眼科の用紙を入れる必要があるが、Xはゴム印を押すことと眼科の用紙を入れることを失念したことがあった。

カ Xは、健康診断の前日までに行うところの受診者が当日持って各種検査に回る順路案内表の事前準備において、受診者がオプションとして眼科検診を追加したことから、順路案内表には「+眼科」と記載すべきところ、P S A（前立腺癌検診の血液検査）の意味も知らずに、「+ P S A」と記載したことがあった。

キ 聴力検査において、受診者が装着するヘッドホンの耳あて部分は、右側がRと記載され全体が赤く、左側がLと記載され全体が青くなっているように区別できるようになっていたところ、Xは、受診者ではなく、計測者であるXの右左を基準にヘッドホンを受診者につけて計測したため、聴力について左右逆に計測したことがあった。ただし、Xは、計測記入用紙に左右逆に記録していたため、結果的にはあるが測定結果は合っていた。

ク Xは、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？」と聞くことがあり、「対応中は受診者が優先なので少し待っていてね。」とたしなめられたことがあった。

ケ Xは、レントゲンフィルムや心電図結果用紙等の入った病歴整理をする際、整理番号を書き間違えたことがあった。

コ Xは、院外からの電話による問い合わせに対して、企業名や氏名等を聞き間違えたり、相手先の住所や電話番号を聞き忘れたり、Xが書いたメモをX自身が読めずに伝言内容が不明であつたりしたため、その後の対応に手間取り、相手先から苦情が寄せられたことがあった。また、Xは、院内の電話に対しても、どの課の誰からのどんな内容の電話なのかを正確に聞き取った上で伝言することができずに要領を得ないことがあった。

(5) 本件就業規則19条によれば、昼の休憩時間は正午から12時55分までの一斉休憩とするが、業務の都合により時差休憩を行うことができるとされている。健康管理室では、昼の休憩時間については、正午から12時55分までと、13時から13時55分までの各55分間について、上司と部下を組み合わせる部署内で時差休憩をとっていたが、午前中の仕事が長引き、休憩開始時刻の正午又は13時を過ぎてしまっても、休憩終了時刻である12時55分又は13時55分には休憩を終了して業務に戻るとの取扱いがいわば黙示の指示として従前から続いており、X以外の職員はすべてそのようにしていた。

しかし、Xは緊急を要する仕事が発生したのでなければ、早めに休憩を切り上げる必要はないと考え、この点についてAやBに何らの申入れも相談もすることなく、昼の休憩の開始時刻が正午又は13時を過ぎたときは、12時55分又は13時55分で休憩を切り上げることなく、休憩開始から55分間の昼休みを一人とっていた。Xは、非常勤職員(C又はD)から、他の職員と同様に12時55分又は13時55分には戻った方がよい旨忠告されたが、本件就業規則では55分間の休憩時間があるとの理由で同忠告には従わなかった。その結果、Xが12時55分を過ぎて休憩から戻ってきた場合、交替で13時から休憩に入るべきはずの職員が同時刻から休憩に入ることができず、そのため、Xは他の職員から反感を買うことがあった。

(6) Xは、平成19年3月9日、E事務次長(以下「E」)及びAから、試用期間中の1回目の面接(以下「第1回面接」)を受けた。

Xは、Eから、入職1か月を経過しての感想を聞かれたことから、毎日が楽しく、仕事もやさしいのから与えてくれているのでヒイヒイ言うほどではないこと、ミスが多いが命にかかわる仕事なのでミスを起こさないよう気を付けたい旨答えた。

次に、Aから、Xに対し、パソコンには慣れていないがワープロを打っていた経験があるだけに両手打ちはできること、他のスタッフと和気あいあいとやってくれていること等のプラスの評価が述べられた一方で、ミスが非常に多いこと、仕事は簡単なものを渡してペースを抑えているのに、このままミスが減らないようでは健康管理室の業務を続けるのは難しいこと、遅いのは問題ではないからミスのないように何度もチェックするなど正確にしてもらいたいこと、分からなければ分かったふりをせず何度でも確認をしてほしいこと、先に入った派遣事務はすでに会計等の研修も始めているがXにはまだ任せられないこと、仕事を覚えようとの意欲が感じられないこと、仕事に関して質問を受けたことがないこと、学習して欲しいこと、スタッフが電話対応や受診者対応をしているのに、何かやることはないかと話しかけるなど周りの空気が読めていないこと、周りも働きやすいよう配慮しているからXもその努力をすべきこと、頼んだ仕事はどこ

まで終わったのかを報告せずに帰宅するというのは改善すべきこと、将来はパートや派遣に業務の指示出しをする立場になって欲しいことなどの指摘がされた上で、今後の課題として、ミスが減らすこと、学ぶ姿勢と意欲を見せること、メモは自宅で復習し自らの課題を確認することを行って業務に励むよう告げられた。

Eは、Xに対し、Aから指摘されたことを自分のものとするよう、これから1か月間で努力すべき点は何かを聞いた。

しかるに、Xは、E又はAに対し、そこまで迷惑をかけているとは思わなかった、自分でも努力はするがそこまで行けないと思う、これからどうなるのか、入ったばかりで自分がいなくなったら次の人も直ぐには見つからないであろうからさらに迷惑をかけることなどを述べた。

これに対して、Eは、そういうことを心配する必要はない、退職なんてことを考えるのは、この仕事が自分の人生の中で続けていくのはどうだろうと思ったときに考えればよい、今そんなことを言うのは早すぎる、まずは課題を頑張るようにと励まし、第1回面接は終了した。

(7) Xは、平成19年3月12日、健康診断の事前準備において、順路案内表中、内科診察を意味する「健診受付へ(内科)」との記載を消してしまうとのミスをした。

(8) 平成19年3月13日、Xが出勤したところ、Xが業務中に他の職員から教えられたこと等をメモしたものを入れた机の引き出しに鍵がかかっており、開かなかった。Bによれば、Bが貴重品を入れていた机の鍵を紛失したため、合い鍵を探してXが使用していた机の鍵も含めて色々と試していたときに、Xの机の鍵を施錠したまま鍵を紛失したようであるとのことであった。そこで、健康管理室の職員全員で机の鍵を探したが見つからず、Aが、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、メモが入ってはいるが貴重品は入っていないとのことであり、Xから錠前屋を呼ぶようにとの要請もなかったことから、出入りの文房具屋に合い鍵を注文し、同月27日に合い鍵が届いた。

しかし、Xは、自ら作成したメモを見ずとも、第1回面接以後は、同面接で指摘された入力ミスをなくすべく、入力の度に3回確認することによって、入力ミスを指摘されることはなくなった。

(9) Xは、前記(4)エのとおり、受診者の住所の「丁目・番地・号」の入力ミスをしたため、検査結果通知が受診者に届かずに本件病院に返戻されることが重なった。そこで、Xは、同年3月16日、Aから、インシデントアクシデントレポートの作成を指示されたところ、その作成が終業時刻後にわたったため、Aに時間外手当の申請をした。し

かるに、Aは、Xに対し、自分のミスで書いたミストラ（インシデントアクシデントレポート）については残業はつけられない旨説明し、Xの了解を得た。しかし、Aは、上記以外のXからの時間外手当の申請についてはこれを受理し、現実にはYからXに時間外手当が支払われていた。ただし、Aは、Xが試用期間中であったため、なるべく時間外勤務をさせないよう配慮していた。

（10）Xは、平成19年3月23日、E及びAから、試用期間中の2回目の面接（以下「第2回面接」）を受けた。

Xは、Eから、第1回面接でAから指摘された点についてどう頑張ったかを聞かれたことから、正職員としての自覚が足りなかったこと、ミスは起こさないよう気を付けたこと、周りの空気を読むようにしたことなどを答えた。

次に、Aから、Xに対し、ミスは減ったこと、どこまで終わったのか報告は来るようになったこと、周りに気を遣うようになったこと等のプラスの評価が述べられた一方で、相変わらず学習はしていないこと、任せる仕事を増やしていきたいが未だ入力内容をチェックしている段階で派遣事務との仕事内容に広がりが生じていること、ミスは減ったが5月以後受診者が増えたときにこのままの状況では健康管理室の業務に対応できないこと、昼休みを時間どおりにとって定時に帰って賞与も出て楽でいいとパートから不満が来ること、仕事を覚えるのが遅くても一生懸命やっているという周りを説得するだけの意欲が欲しいことが指摘された。

その後、Eは、Aに席を外させた上で、Xに対し、今回のAの評価を覆す上でも2週間これから頑張るよう励ました。

しかし、Xは、Eに対し、前回と今回の面接であのような評価をされたら頑張れない、そうなるクビということなのかなどと述べた。

これに対し、Eは、Xに、クビではないこと、確かに健康管理室で緻密な数字を入力する事務には向いていないかもしれない、そうすると医事課の仕事も難しいこと、しかし、Xの人格を否定しているのではなく、清掃部門、医療・介護部門、福祉部門等、幅広くXの特性を生かせる場所があること、自分も以前は栄養課で働いていたが現在は事務職の仕事をしているので、再度言うけれどももう一度頑張る欲しいとの励ましの言葉をかけた。さらに、Eは、なおも「頑張れない、辞める、自分のあとはどうなるのか。」などと述べるXに対し、もっと頑張るといふならばEからAに話をすることもできる、Xがもっと頑張るといふのを聞きたかった、とにかく土日にゆっくり考えてまた月曜日に話をしようと提案した。

しかし、Xは、土日待っても同じで心は決まったなどと述べた。

そのため、Eは、Xに対し、そこまで言うなら、3月末まで頑張る欲しい旨述べた。そして、Xが、退職届の書式や記載方法を尋ねたことから、Eは、指定の退職届はないの

で自前の便せんに書くことになるが、届けは月曜日（同年3月26日）にでもAに渡してもらえばよい旨述べて、第2回面接は終了した。

（11）Xは、第2回面接の終了後、その日のうちにY職員で組織する健和会労働組合（以下「健和会労組」）に加入し、第2回面接で退職強要を受けたとの相談をした。

その後、Xは、平成19年3月25日、Y理事長に対し、第2回面接でE及びAから解雇を自主退職の形で強いられたこと、健康管理室で勤務して以来、仕事を教えてもらえない、説明を早口で言われてメモをとってもメモを入れた机の引き出しに鍵をかけられてしまう、インシデントアクシデントレポート記入について残業申請を拒否される、サービス残業を強要される、A及びBから無視されるなどの労働環境にあるので、Yの考えを問う旨の手紙を送付した。

（12）Xは、平成19年3月26日、健和会労組のF書記次長及びG書記次長とともに、本件病院会議室において、H事務長及びEと面談した（以下「本件面談」）。

Xからは、第2回面接で、健康管理室には要らない、紹介があるとすれば清掃と言われて頑張れる人はいないこと、入ってからまともに教えられていない、マニュアル、パンフ的なものを渡されて教えたとはいえないこと、前線に置けないとか健康管理室では無理的なことを言われ、頑張っていこうねと言われても頑張れるか、Aの主観でどうしてダメと言い切れるのか、自分は辞めないこと等を伝えた。

これに対して、Eは、縁があって管理室に入ったので頑張ってもらいたいこと、面接は退職勧告ではなく成長を願ってのことであること、試用期間はあと1か月間あること、退職強要をしたことはなく、退職届もXが書き方等を教えて欲しいと言うから教えただけであること、Xに対しては、人とのコミュニケーションに長けている人、数字に強い人、営業に優れている人、色々いるが、Xの適性にあった場所として清掃や介護の場所もあるし、人格を否定しているわけではないと言ったはずであること、辞めないのであれば健康管理室を今のまま頑張りたい、悔しさをバネに意欲を見せて欲しい、残りの試用期間で成長を見せて欲しいこと等を伝えた。

結局、本件面談によって、Xは、Yを退職せず、引き続き試用期間中は、健康管理室で勤務し、その間のXの勤務状況を見て、Yの要求する常勤事務職員の水準に達するかどうかを見極めることとなった。

（13）Aは、平成19年3月24日、Eから、Xが辞めることになった旨の話を知ることから、4月のシフトにおいて、Xを除外し、常勤職員数を一名減らした2名とするシフト表を作成した。

その後、Aは、同月26日、Eから、Xが退職強要を受けて職場でいじめ・冷遇がある

と訴えていること、本件面談の結果、Xが辞めずに健康管理室で今後も勤務することとなったと告げられた。そこで、Aは、4月のシフトにおいてXの名前を入れたシフト表を再度作成したが、その際、常勤職員数を一名加算して元の3名に訂正することを失念した。

(14) Xは、平成19年3月26日の勤務終了後帰り際に、Aから、「冷遇しているつもりはないが、あなたのために思って仕事を絞っていたことがそう思わせただのであれば誤解です。」「私も勉強中で、知らないことがたくさんある。Bさんも、若いから言葉が足らなかった。意欲があるということで、居てもらっていいことになった。意欲は、主観的。マニュアルはない。わからないこと聞いてもらえれば、何度も教えるから。私もIさんに聞いている。その姿勢が意欲ってことに見える。Dさんが、それで何とかなっちゃったから。私も、前の人がワンマンで、家帰って泣いてた。経理も教えるし、会議にも出してもらおう。」旨伝えた。

(15) また、Aは、平成19年3月27日ころ、平成19年度入社式(同年4月2日)及び新入職員研修(同月2日及び3日)の案内をYから受領し、これをXに交付した。その際、Aは、すでに同年2月21日に、Xから同年4月2日の年休の申請を受けこれを許可していたことから、Xに対しては、入社式は出なくてもよいから新入職員研修から参加すればよい旨告げた。これに対して、Xからは、年休を取消して入社式に出席したい旨の申入れはされていない。

(16) Aは、平成19年3月27日、昼の休憩時間中に、Xも含め休憩していた職員と食事中、「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」、「前の病院の後輩の話なんだけど、ある1人は、残業代を何で出さないのかと親が乗り込んで来た。残業代っていっても、教える人だって残ってるんだから。金、金言うけど、結局辞めた。」「看護体験で、学生から、夜勤は大変か、給料は安いと聞くがどうかと質問された。どの仕事でも大変。お金のことを考えてるなら辞めた方がいいと答えた。仕事を、患者さんとどう関わるかを考えないで、お金のことしか考えてない。私って、うざいと思われるみたい。最近の若い人は、何かあると、何でもすぐ教育委員会とかに訴える。」旨の話をした。Xは、上記の話を聞くことを嫌って、席を外した。

(17) Xは、平成19年3月26日から28日は通常どおり健康管理室で勤務したが、同月29日は出勤したものの具合が悪くなったために早退し、本件病院に隣接するKクリニックに赴き、仕事に来ると解雇されるのではないかと追い詰められ頭がおかしくな

るので、心療内科を受診したい旨述べた。Xは、応対した総帥長から、同クリニックには心療内科はなく、今日は内科しかやっていないが、明日は精神科があるので診てもらいましょうと言われたが、明日までは待てないと述べたところ、同総帥長から毎日やっている心療内科として、民医連のメンタルクリニックM及びNメンタルクリニックを紹介され、これらの受診案内を受け取った。Xは、同日、医療法人社団O病院を受診し、緩和剤のコンスタンを処方された。

(18) Xは、平成19年3月30日、E及びAに対し、体調が悪いので4、5日休む旨を電話で連絡した。そのため、Xは、同年4月3日及び4日の新入職員研修を欠席した。

Xは、同年4月3日、H事務長に対し、「期間平成19年4月5日(木)～体調不良が回復する迄」、「事由 退職脅迫等違法行為を受けたことによる体調不良のため」と記載した休職届を郵送で提出した。

Xは、本件病院に入職以来、仕事を指導してくれない、机の引き出しに鍵をかけられる、残業手当の申請を拒否される、無償残業を強要される、退職を面接で脅迫される、人格を傷つけられる、入社式の案内を直前まで知らされない、Kクリニックに診察を拒否されるなどの違法行為を受けているので大至急救済して欲しい旨の手紙を、同月4日から6日にかけて、Yの加盟する全日本民主医療機関連合会会長、東京民主医療機関連合会理事長、健和会労組の上部団体の日本医労連理事長及び健和会友の会会員2名等にそれぞれ郵送した。

Xは、同月6日、P大学病院の神経精神科を受診し、「診断名：適応障害 上記のため当分の間自宅療養を必要とする。」との診断を受け、同月9日、診断書とともに、休職届を再度Yに郵送で提出した。

(19) 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、本件就業規則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。

なお、Yは、本件解雇をするに当たり、同年3月28日にH事務長及びEからそれまでの事実の経過等を聴取したが、Xの直接の上司であるAからは事情等を聴取していない。

(20) YによるX解雇

Yの就業規則(以下「本件就業規則」)には、以下の定めがある。

———Y就業規則抜粋———

第7条（試用期間）

1 試用期間は1ヶ月とする。ただし、特別の事情がある場合は、3ヶ月の試用期間を設けることができる。

3 試用期間中、またはその満了の際、引き続き職員として勤務させることが不相当と認められた場合、及び前条の手続を故意に怠った場合は、採用を取り消すことがある。

第17条

法人は、職員が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間、並びに産前産後の女子の産休期間中、及びその後30日間は解雇できない。

———Y就業規則抜粋 以上———

Yは、平成19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正に欠ける」ことを理由に、本件就業規則7条により、同月12日付けをもって採用を取り消す旨の意思表示を行い（以下「本件解雇」）、同意思表示は同月11日にXに到達した。なお、Xの給与は、平成19年2月分及び3月分が支払われたが、同年4月20日締め同月25日に支払われるべき同年4月分以後の給与は支払われていない。

XはYに対し、本件解雇が無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めるとともに、職場でパワーハラスメント及びいじめを受け、さらに違法な退職強要及び本件解雇を受けたために精神疾患に罹患したとして、債務不履行（安全配慮義務違反）及び不法行為（民法709条）による損害賠償請求権に基づき、1171万6940円等の支払を求めた。

【判旨】

（1）パワーハラスメントの定義について

パワーハラスメント（以下「パワハラ」）については、「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」。

（2）本件解雇の有効性について

ア 本件就業規則17条又は労基法19条違反による無効について

後記の通り、「YのXに対する職場でのパワハラや退職強要の事実は認められない。そのため、Xの精神疾患の発症と業務との間に相当因果関係があるとは認められないから、

Xの平成19年4月4日以後の休業を、業務上の疾病にかかり療養のために休業する期間ということとはできない。

したがって、本件解雇が、本件就業規則17条又は労基法19条に違反し無効ということとはできない」。

イ 解雇権濫用による無効について

【事実の概要】の(3)の通り、「健康管理室において、Aは、Xに対し、『図解 健診の流れと保健師業務』及び『健診課業務』等を渡し、事務処理等に関するオリエンテーションを行った上で、他の職員の業務を見学した後に実際にXに業務を行わせるなど、Xが徐々に業務に慣れるよう配慮し、また、上記『健診課業務』もその内容は、健康診断における基本的な業務の遂行方法や確認すべき事項及び注意点等が詳しくほぼ網羅的に記載されており、それ以外の業務遂行上生ずる様々なパターンや細かい事務処理上の問題点については、仕事をしていく中で覚えていくこととされ、Xも指導・注意を受けた点についてはその都度メモにとっていたのであるから、Xの業務遂行について教育・指導が不十分であったということとはできない」。

そして、同年2月5日以降3月9日までの間に、【事実の概要】の(4)アないしコの通り、Xには「事務処理上のミスや不手際があり、このうち、同ア及びイは健康診断の基礎データの入力として基本的な事項に関するミスであること（同ミスについて、Yの教育が不十分なし不正確であることに起因する旨のXの主張は、前述したところによれば採用できない。）、同ウについては入力データ画面の入力欄の記載を注意して見さえすれば間違わないようなミスであること（同ミスについて、Yがコースやオプションによって『身長・体重』の入力欄が異なることを教えなかったことに起因するとのXの主張は到底採用できない。）、同エについてはパソコンでの文字・数字入力における基本的なミスであること（同ミスについて、Yがエンターキーを押すことを教えなかったことに起因する旨のXの主張は失当であり、また、Xが他に入力した100件を超える検査結果通知が返戻されていないことに照らせば、返戻された4通の検査結果通知の『丁目・番地・号』が記載されなかったのは、エンターキーを押し忘れた単純なXのミスであることは明らかである。）、同オ及びケもXの注意不足によるミスであり、同カについては医療従事者として業務上の用語で分からないものがあれば自ら調べるとの基本的な勤務姿勢に欠けるものであること（同ミスについて、Yが教えなかったからである旨のXの主張は失当である。）、同キは正確な聴力検査を不能とする基本的なミスであるとともに、計測記入用紙に左右を間違えて逆に記録することもまた基本的なミスであること（同ミスについて、Xは、結果的に検査結果が左右正確に記載されて実害がない旨主張するが、検査結果が合っていたのは、偶然、ミスを2つ重ねた結果にすぎないのであって、これがXの執務における注意力不足を顕著に示す事実であることは明らかである。）、同クは健康管理室で他の職員とともに業務を遂行することに慣れるに従って改善されるであろ

う不都合にすぎないと考えられること、同コは社会人として一般常識に属する事柄ができなかったことを示す事実であること（同ミスについて、Xは、落ち着いて仕事のできる状況に置かなかつたことや院内の他部署とのつながりを教えなかつたYの責任である旨主張するが、電話の対応は上記のとおり、一般常識に属することであることや…Xは第1回面接において、Eから入職1か月を経過しての感想を聞かれた際に、毎日が楽しく、仕事もやさしいのから与えてくれているのでヒイヒイ言うほどではない旨述べていることからすれば、落ち着いて仕事のできる状況に置かなかつたYの責任である旨の前記主張は失当である。）が認められるが、これら同アないしキ、ケ及びコのXのミスないし不手際は、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、Xの本件病院における業務遂行能力ないし適格性の判断において相応のマイナス評価を受けるものであるといふことができる」。

しかしながら、【事実の概要】の（6）及び（10）の通り、「Xは、第1回面接において、上記の点をAから厳しく指摘され、第2回面接までの間に、入力についてはその都度3回の見直しをするなどの注意を払うようになったため、少なくとも入力についてのミスが指摘されることはなくなり、周りの職員に対する気配りも一定程度するようになるなど、業務態度等に担当程度の改善が見られた。第2回面接においては、上記改善が確認されたものの、Xについては、未だ入力内容を常勤職員が点検している段階で、ほぼ同時期に入職した派遣事務のDと比較して仕事内容に広がりが生じていることや、5月以後に受診者が増えたときに健康管理室の業務に対応できないおそれがあるなど、未だYが常勤事務職員として要求する水準に達していないとして、Aから、この点が厳しく指摘された。そして、Xは、一度は退職する意向を示したものの、同年3月26日の本件面談の結果、退職せずに、引き続き試用期間中は、健康管理室で勤務し、その間のXの勤務状況を見て、Yの要求する常勤事務職員の水準に達するかどうかを見極めることとなった。

しかるに、Yは、上記の経緯があるにもかかわらず、3月28日にH事務長及びEからそれまでの事実経過等を聴取したにとどまり、直属の上司であるAからXの勤務態度、勤務成績、勤務状況、執務の改善状況及び今後の改善の見込み等を直接に聴取することもなく、また、勤務状況等が改善傾向にあり、Xの努力如何によっては、残りの試用期間を勤務することによってYの要求する常勤事務職員の水準に達する可能性もあり、さらに、【事実の概要】の（11）及び（18）の通り、「Xから、同年3月25日にY理事長に宛てて退職強要や劣悪な労働環境を訴えた手紙が送付され、次いで、同年4月4日から6日にかけて全日本民主医療機関連合会会長その他に宛てて、Yのパワハラ等を訴える手紙が送付されたのであるから、YからXに対し、これらの手紙の内容が誤解であるならばその旨真摯に誤解を解くなどの努力を行い、その上で職務復帰を命じ、それでも職務に復帰しないとか、復帰してもやはりYの要求する常勤事務職の水準に達しない

というのであれば、その時点で採用を取り消すとするのが前記経緯に照らしても相当であったというべきであり、加えて、第2回面接があった同年3月23日の時点ではA及びEのいずれもXを退職させるとは全く考えていなかったこと…も併せ考えれば、試用期間満了まで20日間程度を残す同年4月10日の時点において、事務能力の欠如により常勤事務としての適性に欠けると判断して本件解雇をしたことは、解雇すべき時期の選択を誤ったものというべく、試用期間中の本採用拒否としては、客観的に合理的理由を有し社会通念上相当であるとまでは認められず、無効というべきである」。

ウ 「そうすると、XのYに対する労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する請求は理由がある」。

(3) 職場のパワハラ・いじめ等に基づく損害賠償請求権について

Xは、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の責任として叱責した旨主張するが、先に検討したとおり、「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」、【事実の概要】の(4)アないしキ、ケ及びコにおけるような「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い。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。

次に、Xは、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謂れなき職場のいじめが始まり、日常的・継続的に繰り返された旨主張し、証拠…中には同主張に沿う部分がある」。しかし、【事実の概要】の(6)の通り、「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る証拠はない。

次に、Xは、3月13日にA又はBが意図的にXの机に鍵をかけた旨主張する。たしかに、Xのメモが入っていた机の鍵がかかった経緯については、Aはその尋問において、Bの机に鍵がかかったので解錠するために合い鍵の束を持ってきて、各机毎に鍵を確認した旨証言するが、Bの机の鍵を開けるのであれば、合い鍵の束から一つずつBの机に

合う鍵であるか否かを確認すれば足り、あえてXの机に合う鍵かを確認する必要はないのであって、不自然な感を否めない。しかし、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ことには多大な疑問がある。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」、【事実の概要】の(8)の通り、「Aは、Xに対し、机の中に貴重品が入っているかを尋ねたところ、メモが入っては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」。

また、第1回面接及び第2回面接において退職強要がされた旨をXは主張するが、【事実の概要】の(6)及び(10)によれば、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Aの評価がされ(Aの評価は厳しいものではあるけれども、【事実の概要】の(4)、(5)、(7)で認定したXの勤務状況等に対する評価としては、合理性を有するものということができる)、「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。

さらに、Xは、同年3月26日以降も職場でのパワハラが続けられた旨主張する。たしかに、Aが、同月27日の昼の休憩時間の食事中に」、【事実の概要】の(16)の通りの「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。

以上検討したように、Yには、安全配慮義務違反及び不法行為を構成するようなパワハラ及びいじめ並びに違法な退職強要の事実は、いずれもこれを認めることができない。

また、本件解雇は、客観的に合理的理由を有し社会通念上相当とはいえないことから無効ではあるけれども…Yにおいて、解雇事由が存在しないことを知りながらあえて解約権を行使したとの事実は特段認められず、また、解約権行使の相当性の判断において明白かつ重大な誤りがあるとまではいえないことからすれば、本件解雇が相当性を欠くことから無効であるとの評価を超えて、Xに対する不法行為を構成するほどの違法性を有するものとまで認めることは困難である。

以上によれば、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、その余の点について検討するまでもなく理由がない」。

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

【事実の概要】

Xは、平成11年4月2日に警視庁海技職員として採用されB署に配属された者であり、Y1からY10はB署に勤務していた者らであり、Y11は東京都である。

（1）海技職員とD課

ア 海技職員について

海技職員は、船舶の運航及び機関の原理、構造、機能、取扱い等に関する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、修理等の業務を行うものとされている。海技職員の主要な任務は警備艇の操縦であり、そのため、海技職員の採用選考の受験資格として、海技士若しくは小型船舶操縦士（特殊を除く）の免許を有する者又は当該業務に必要な能力を有する者であることが必要である。なお、Xも一級小型船舶操縦士免許を有している。また、海技職員の任命権者は警視総監であり、海技職員は、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が、東京都の地方公務員として、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務その他地方公務員法第3章第6節各条に定める義務を負うとともに、警視庁警察職員服務規程を遵守する義務を負っている。

イ D課について

警視庁管内において、D課を設置している警察署はB署のみであり、海技職員は、他署へ転勤することなくB署で勤務を続け、B署内でもD課以外に配属されることはなかった。D課は、舟艇及び付属機器の保守管理及び整備に関する任務を担当する整備係、水路の調査に関する任務を担当する水路係及び警備艇の操縦を主な任務とする配船第1係から第4係によって構成されている。D課員は、第1当番（日中の勤務）、第2当番（夜勤）、非番、日勤のサイクルで4交代で勤務をし、原則として二名一組で、警備艇の操縦を行ったり、派出所において海上交通の監視に当たるなどしている。ちなみに、整備係及び水路係への配置については、これらの係の職務内容等との関係で、D課員としての一定の経験や専門的な知識技能を要することから、新任の海技職員は、まず配船各係に配置される運用になっていた。

（2） Xの採用及び勤務開始後の言動等

ア Xの採用

Xは、平成10年10月、海技職員の採用選考に合格し、平成11年4月2日に採用され、同月7日にD課配船第3係に配置された。なお、Xは、平成10年6月に東京都交通局路線バス運転手の採用選考にも合格しており、同年12月に東京都交通局に採用さ

れたが、研修期間中である平成11年3月にこれを辞職している。

イ 勤務開始後のXの言動等

ところが、Xは、配船第3係に配置された後間もなくのころから、警備艇の操縦が怖くて自信がないなどとして、これを拒否するようになったため、Xと二人一組で警備艇に乗務する相方の職員が警備艇の操縦を担当するとともに、Xに見張り業務を担当させるとの方策を講じるなどの担当職務への配慮が行われたが、その一方で、Xは、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、平成12年4月19日に舟艇基地のけい船場の警戒勤務に就いた際に、書き損じたため破棄しようとしたけい船場活動記録表に「早く次の職を見つけて辞めた〜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」と落書きしたりしたことがあった。こうしたことから、配船第3係の同僚の中には、Xと二人一組での警備艇乗務を嫌がる者が出たほか、Xの上記言動等が広まるに連れて他のD課員の中にも、Xが上司の指示命令に従わず、海技職員に不可欠な「船乗り」としての自覚や誇りを有していないのではないかとして、Xの勤務態度に対する不満を抱く者も現れるようになった。上記のようなXの勤務態度やそのために生じる警備艇乗務の配置運用への支障等については、配船第3係の上司を通じて、F課長代理（以下「F代理」）やY3課長代理（以下「Y3代理」）、更にはD課課長へと随時報告がされており、当初の段階では、Xが警備艇乗船業務に早く慣れて通常の職員と同様に警備艇を操縦することが可能となるよう、上記のとおり担当職務への配慮が行われたほか、配船第3係の上司のみならず、課長代理等からも直接Xに対する指導が行われていたものの、Xの勤務態度にはかばかしい改善は見られなかった。

（3）腰椎椎間板ヘルニア発病によるXの休暇取得及び分限休職処分等

ア 休暇取得等

Xは、平成12年6月5日、腰痛を訴えて、東京警察病院（以下「警察病院」）で受診し、腰椎椎間板ヘルニアのため約3週間の入院加療を要する見込みとの診断を受け、同月14日から同年7月5日までの22日間警察病院に入院し、退院後も警察病院に通院して治療及びリハビリテーションを受けるとともに、平成14年2月からは針治療も受けていた。上記治療のため、Xは、平成12年6月6日から同月23日まで13日間年次休暇を、同月26日から同年12月22日まで180日間病気休暇をそれぞれ取得した。

イ 分限休職処分等

地方公務員が心身の故障のため長期の休養を要する場合にはその意に反してこれを休職することができる旨定められており（地方公務員法28条2項1号）、東京都の職員の分限に関する条例によれば、上記規定により休職する場合にはあらかじめ指定医師によ

る診断を行わなければならないとされ（3条2項）、休職の期間については、3年を超えない範囲内において休職を要する程度に応じ、個々の場合について任命権者（警視総監）が定めることとされ、休職期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる（4条1項）。そして、休職期間が満了すると当然に復職となるが（6条2項）、あらかじめ指定医師による診断を行った上で、心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと判断された場合には、分限免職処分となる（地方公務員法28条1項2号）。

Xについては、前記アのとおり平成12年12月22日まで180日間の病気休暇を経てもなお、腰椎椎間板ヘルニアの継続治療が必要であるとされたことから、警察病院及び警視庁健康管理本部（以下「健康管理本部」）の医師を指定医師として上司立会いの下でXの診断が行われ、警視総監は、Xに対し、同月23日から3か月間の分限休職処分を行った。その後も、3か月ごとに、指定医師である警察病院医師G（以下「G医師」）や健康管理本部医師L（以下「L医師」）らによる上司立会いの下でXの診察が行われた結果、3か月間の自宅療養及び通院が望ましく、3か月間の休職延長を必要とするものと認められる旨の診断を得て、警視総監において、その都度3か月間の分限休職処分を行い、これによるXの休職は、平成15年12月22日まで3年間継続した。なお、L医師は、同年3月6日にXを診察した際、Xに対し、これまでの経過を見ると、残りの休職期間で治癒することは考えにくい旨述べていた。また、G医師は、同年6月5日、Xについて、同月23日から3か月間自宅療養及びリハビリテーションのため通院が望ましいと診断していた。

（4） 復職に至るまでの経緯等

ア 休職中のXの言動等

Xは、分限休職中であった平成14年1月、Y3代理に対し、年賀状を送った。この年賀状には、「私は警病の先生や本庁の先生に診断書を上手く書いて仕事に復帰させて下さいと頼んでもダメで、又、課長、F代理、M係長、警務のN係長等に仕事に出させて下さいと、しつこく頼んでもダメなので困って居ます。このままクビになってしまうのでしょうか。数千万位なら、お金がかかっても良いので、何とかならないでしょうか」、「1月中に復帰させて頂ければ、右記のお金がかかっても良いので・・・」と記載されている。

Xが3か月ごとに指定医師の診察を受ける際に同道していたF代理は、Xに対し、このまま休職を続けるか転職をするかについての意思確認を行っていたが、Xは、その都度、期限が来て分限免職になるのは仕方ないが、自ら辞職する意思はない旨述べていた。

また、F代理が平成15年6月5日にXに対して分限休職期間が満了しても心身の故障のため職務の遂行に支障があるなどの場合は分限免職処分となるため家族等と相談して辞職するか否かについて結論を出すよう述べたところ、Xは、自ら辞職する意思はな

いが、これまでのことを考えれば、復職の可能性は低いと思う旨答えた。

イ Y2課長及びY3代理のXに対する言動等（言動1）

Xは、平成15年9月11日、Y2課長及びF代理と共に、警察病院に赴き、G医師の診察を受けた。その際、G医師は、Xらに対し、腰椎椎間板ヘルニアが通院治療を要するものの休職の必要はないとの診断書なら出すことができるが、腰椎椎間板ヘルニアが完治したとの内容の診断書を書くことはできない旨告げた。Xは、G医師に対し、腰椎椎間板ヘルニアが完治したとの内容の診断書を書いてほしいと依頼したが、G医師は、公文書だから嘘を書くことはできないと言って断った。受診後、X、Y2課長、F代理の3人は、G医師の診断を前提とすると分限休職処分も復職もできないため分限免職処分がされることになるという認識の下、Xの今後の対応について話し合いをし、そこでXは辞職願を提出する意向を示し、辞職願の書き方を教えてほしいとの発言をした。このときのXの考えとしては、休職期間を平成15年12月22日まで延長する手立てを講じた上で、同年11月末ころに辞職願を提出するつもりであった。その晩、F代理はX宅に電話をし、人事から、明日、日付を空白にした辞職願を作成させて預かるように指示があったから印鑑を持ってくるようにと伝えた。

Xは、平成15年9月12日午前11時ころ、印鑑を持参してD課を訪れ、Y2課長及びF代理と面談した。Xは辞職願を作成しようとはせず、G医師に腰椎椎間板ヘルニア治療のためになお3か月間の休職を要する旨の診断書を書いてもらうよう交渉すると主張した。Y2課長らは、G医師に診断の変更を求めることは無理であること、このままでは分限免職処分となること等を説いて、辞職願を作成することを求めたが、Xは上記主張に固執した。このやりとりが約1時間続いた午後0時4分ころ、Y2課長が「診断書が無けりゃ延長出来ねえんだよ。そうだろ、お前」と発言したのに対し、Xが「町医者に、じゃ、ほんと駄目でしょうか」と発言し、この発言に立腹したY2課長は「この野郎、ぶっ飛ばすぞ、この野郎。主治医じゃねえじゃねえかよ。おちよくってんのか、おれを。えっ。さっきから言ってんじゃねえかよ。ばかやろ。お前の主治医は警察病院のG先生だろ。誰がみてんだよ。お前。医者が。ふざけんじゃねえよ、この野郎」と怒鳴った。その後の面談の主題はXがその日に辞職願を作成しない理由に移った。Y2課長は、今後の手続等を説明して辞職願の作成を求め、辞職願を作成できない理由があるならその理由を説明することを求めた。しかし、Y2課長が様々な形で問いかけても、Xは何ら返答をしないか医師に再度の診断を求める従前の主張を繰り返すかして時間が経過し、午後0時44分ころ、Y2課長が「これだけお前30分も理由を聞くからってお前、同じことばかり言わせて。無口で、お前。何も言わねえで怒るだろ誰だって。お前逆の立場になってみろ」と発言したのに対し、Xは、「課長今日失礼ですけど、今日5時に終わるんですか。帰られるんですか」と発言し、Y2課長が「そんなのお前のしったことじゃねえよ。お前」と答えると、Xは「じゃ外で、聞いていただけないですか。お願いなん

ですけど」と発言したため、Y2課長は「ふざけんじゃねえよ、お前。お前になんかつきあってられるかよ、お前。この忙しい、お前、でっかい事件あってさ。てめえ1人が昼休みだけだ。もうあれだぞ、強制的に書かすからな1時にな、理由を言わなけりゃ、わかった、書かすよくあと文句言うんなら、お前、どこでも、裁判所でも訴えろ」と発言した。すると、今度はXは、辞職願を作成する前に相談したい人がいるから夕方まで待つてほしいと言い出し、相談相手として交際相手や休暇中の職員の名前を出した。これに対し、Y2課長は組織上の相談相手はF代理になることを指摘した上、午後1時4分ころ、Y2課長とF代理が口々に「理由を言えっていつてるだろうが1時間も」「みんなが納得できる理由を言えば、課長だって言ってくれるっていつてんだから、それを言えって」「このやろう。おちよくってんのか、俺を。1時間も理由を言えってお前」と問いかけると、Xは「ないです」と答えた。これを聞いてY2課長は立腹し、「ないなら書きゃいいじゃねえか、このやろ。書きゃいいじゃないか、自分が言ったんだから」と言いざま、Xのネクタイを掴んで引っ張った。Xは「イテテテ、イテ、イテ」「何すんですか」「止めて下さい」「イテテテテテ、止めて下さい、首、痛いつすよ」と応じ、Y2課長がネクタイを放すと、Xはいすに座りこんだ。この場面で、Y2課長は、「野郎、テメエ、おちよくってんのか、俺を」「じゃあ、書きゃあいいじゃないか」「理由を言えよ早く、この野郎、おちよくってんじゃねえ、1時間も聞いて待ってるからって、おう、立て、この野郎」と発言した。その後も約2時間25分を費やしてXとY2課長及びF代理との面談が行われたが、その間、Y2課長が一時退席した際にY3代理が面談に加わった。Y3代理が面談に加わっていた際、午後1時26分ころ、F代理が医師とのやりとりを含めた経過を確認した上で今後の見通しを述べたのを受けて、Y3代理が分限免職処分を受けると再就職の際に不利であり普通の退職の方が有利である旨発言し、Xが昨日の電話で初めて今日辞職願を書けと言われたことに納得できない姿勢を示したので、F代理が「それが流れがこうなったんで急遽そうになったっていうことだよ。だからそれじゃなきゃ、人事だって言ってこないよ」と述べると、Xは「それだったら分限なっても構いません」と発言した。この発言にY3代理は立腹し、「組織として上司としてみんなお前の一番いいかたちにしてあげたいと思うから、これだけ相談に乗ってやってきたわけだよ。それをなに、開き直って分限になったってかまわない。ふざけんな、なめたこというんじゃねえよ。なめんじゃねえよ、ほんとに。首根っこ掴まれるどころじゃすまないぞ、お前今度は、俺のそばへ寄ったら」と発言した。Xは医師に会って交渉したい、相談したい、辞職願を書く前に交際相手と相談したいとの主張を崩さず、Y3代理は、午後1時35分ころ「早く辞表を書いて、出てけ、この部屋から」と、午後1時41分ころ「今度、課長戻って来たら、お前、首根っこ掴まれるどころじゃすまねえぞ。本気で怒ってんだぞ皆。だから早く書けよ。30歳になって1回位まともに書け、まともに人の言うこと聞け。課長だって命令だとも、そこまで言ってるんだぞ。さっき命令だって言われたろ」と

発言した。その後、D課に戻ったY2課長とXとの間で、午後2時32分ころ、Xの再度医師に相談したいとの主張に関する次のやりとりがあった。すなわち、Y2課長「だから、お前な、医者に行くことは勝手だと」、X「だからそれまで待って下さい」、Y2課長「だから、お前、待つ、だけど日にちが」、X「課長命令出すって言ってたけど、代理は強要したわけじゃないって言うんですよ」、Y2課長「そりゃそうだよ、お前、自分の意思で、やるから」、X「22日迄にやればそれはまあ、やってくれるってつったんで、一応18日ですから行かして下さい」、Y2課長「18日じゃ間に合わないんだよ」、X「さつき、言ってる事が全然違うんですもん、代理の」、Y2課長「何が」、X「いや、またこ、だから、お願いします」、Y2課長「お願いしますつたって、お前、来週明けに、ね、書類を出来ないよ、な、22日で切れちゃうだろ」、X「…」、Y2課長「お前が医者に行きました、18日」、X「はい」、Y2課長「な、次の、な、あー、何時だ、19、20、21日、4日間じゃ」、X「はい」、Y2課長「警視総監までの決裁が通んねえんだよ」、X「はい」、Y2課長「そうすつと中(宙)ぶらりんになるじゃないか、診断書がねえんだから」、X「中ぶらりん、なっちゃったら、どうなっちゃうんですか」、Y2課長「ああ、懲戒になるんだよ、即」、X「懲戒免職」、Y2課長「そうだよ。中ぶらりんにするわけねえから。お前がそういうふう、俺が説得して、ね。そういうふう、やっ」とのやりとりがあった。このやりとりの後も、XとY2課長との面談は雑談を交えて約1時間続いた。同日、Xは、病院を受診し、加療約1週間を要する後頭部打撲、頸部擦過傷の診断を受け、診察料及び文書料として合計7770円を支払った。

ウ 分限休職処分の延長

健康管理本部の医師Oは、平成15年6月6日にXについて更に3か月間の休業を要するとの診断をしていたところ、G医師も、同年9月18日、Xにつき同月23日から更に3か月間の通院加療を要する見込みであると診断し、健康管理本部の医師I（以下「I医師」）も、更に3か月間の休業を要するとの診断をした。そのため、警視総監は、同月23日、Xに対し、同年12月22日までの3か月間分限休職を命じた。

エ Y4副署長のXに対する言動（言動2）

Xは、平成15年10月16日に、上司の立会いなくG医師の診察を受け、同日をもって腰椎椎間板ヘルニアが治癒した旨の診断を受け、同旨の診断書を交付してもらった。Xは、上記診断書をB署に提出しようとしたが、B署では、上司の立会いなく受けた診察結果に基づく診断書であることから、これを受領しなかった。

Xは、平成15年10月24日（金）午後1時過ぎころから、上記診断書を持参してY4副署長と面談した。この面談には、Y2課長及びF代理が同席した。この面談の中で、Xは、午後1時40分ころ、同年9月12日の経緯について、11日に課長が休暇用の診断書がとれないなら診断書なしで行こうと話したのに同日午後7時ころにF代理から健康管理本部は診断書がないとだめだという話で翌日印鑑を持ってきなさいと命令され、

12日は3、4時間署にいて、依願退職をしろ、辞表を書けと課長が強く話したとの説明をした上で、「最終的には辞表を書けと、て、いうことで、まあ、かなり強く言われまして。Y2課長、お話して良いですか」「良いですか。言っても」「そんな時にですね、私が書かなかった時には、あの、課長にネクタイを引っ張って、あの、引っ張られて書けということで脅されまして、ネクタイ切れました。一部ですけど。それで、あの、首やって、まあ、ちょ、そんなにちょっと頭を、ちょっと壁かロッカーか分かりません、ちょっとぶつけた位ですけど。締められました、までして、そこまで、何で私の事を思ってやっている課長が、そこまでして、あの、なんて言うんですかね、まあ、はっきり言って、あの、記憶はあのうないんですけど、暴力だと思うんです」と述べた。この発言に続き、Xは、記録が重要だからポイントについて日記をつけていると述べたのに対し、Y4副署長は、日記をつけて警察と争うのかと問うたところ、Xは、争うのではなく言った言わないの言葉があるからだと答えた。Y4副署長は、「このまんま行けば」「あの一、分限免職」「間違いないです」と述べ、Xに対し、分限免職処分を受けるより任意退職の方が再就職に有利である旨の説明をし、その中で午後1時46分ころ「退職というのと、免職というのでは、全然意味合いが違うでしょ」と述べた。Xが、午後2時5分ころ、持参した診断書を受領することをY4副署長に求めたところ、Y4副署長は受領できないことを告げ、その診断書では必要な要件を満たしていないこと、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した。すると、Xは、午後2時16分ころ、Y2課長に向かって9月12日の出来事を持ち出し、「ネクタイが、どんな理由にして、引っ張ったのは課長認めますよね」と問いかけ、Y2課長は「認めるよ」と答えた。この後も、Y4副署長は、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したが、Xは、治癒しているから退職する意思はないという姿勢を一貫してとり続けた。XとY4副署長との面談は午後3時過ぎまで続けられたが、その中で、次のとおりのやりとりがあった。午後2時25分ころ、Y4副署長「依願退職という形であれば」、X「はい」、Y4副署長「その、この分限の」、X「はい」、Y4副署長「手続に入る」、X「はい」、Y4副署長「X何某という」、X「はい」、Y4副署長「名前が」、X「はい」、Y4副署長「記録に残らない訳でしょう」、X「はい」、Y4副署長「手続き上も」、X「はい」、Y4副署長「その方が、貴方の将来にとって」、X「はい」、Y4副署長「非常に役に立つよと、有利になるよと、こういう意味なんだよ」、X「有利になるというよりも、ようするにそういうふうに辞めた方が、病気で辞めた記録、悪い記録が残らないから、あのう一番いいのは、やめないほうがそりゃ記録がいいでしょうけれども、あのう病気で分限退職というのをするよりも、世間の評価が依願退職というほうが、まあいいよということですね」、Y4副署長「そういう、分かってるじゃないかよ」、X「分かっています」。午後2時50分ころ、X「私は、体治っていると思いますんで、その人事の処分が始まるか分かりませんが、そのときの本部の先生とあうわけ

ですよ。私は法律のことは分からないんで、あのう、先生なら直接そのときに話をし
てですね、それで、まあ、交渉って言ったら変ですけども、あのう言葉での話し合いで
すね、してみるつもりでして、まあ私は、私はもう体治ってると、治ってると言い切っ
ています。なおっ、治ってますんで、辞める必要はないと思いますんで」、Y 4 副署長「う
ん」。午後 2 時 5 4 分ころ、X「これが最終の意思確認なんですね」、Y 4 副署長「そう
ですね。これがあと月曜日がタイムリミットだから、ね」、X「はい」、Y 4 副署長「うん、
あのう月曜日にあなたの電話がなければ、ね、F 代理なり Y 2 課長のところに電話がな
ければ、あとはもう肅々と、ね、あのう分限免職」、X「はい」、Y 4 副署長「分限免職で、
あのう事務を進めていきます」、X「分かりました。で、あのう一応、もしこんな事ない
と思うんですが、課長と課長代理が両者ともですね、まあ、どっかでいなかったと、席外
されていたと、そういうときは副署長に直接ですね、連絡してもよろしいでしょうか」、
Y 4 副署長「構いません。これは、あなたのあのう重要な分岐点ですから、分限免職とな
るか、依願退職とするか」、X「はい」、Y 4 副署長「様は（要は）極端な事を言うならば、
対警視庁と」、X「はい」、Y 4 副署長「あの、戦うか、ね」、X「はい」、Y 4 副署長「あ
るいは、あの一、それを敵に廻すか、あの一、どうするかという部分にもなってくるか
と思いますんで、ね、重要な…」、X「戦うというのはどうやって戦うんですか」、Y 4 副署
長「うん、分かんないよ、それは」、X「課長の息子さん勉強されてますよね」、Y 4 副署
長「それはあのう X 君、自分で考えなさい」、X「いや私知らないですから、ちょっと勉
強不足で」、Y 4 副署長「もうそれだったらもうそれは自分で考えなさい。あなたが辞め
ないという以上ね、それは私のほうとしては、先ほども言ったように、ね、温情を持っ
て、えーどうのこうのと、いうことは言いません」、X「はい」、Y 4 副署長「ね」、X「分
かりました」。午後 3 時ころ、X「私も一応月曜日までに、よく考えますけれども、今日
たぶん悩んで寝れないと思います。ですけども、まあ副署長も当然今回の流れとして、
私のその報告書っていうんですか、全てを見ていただいているんですよ」、Y 4 副署長「は
い」、X「で、それにやはりその病院ですね、まあ課長とか、あのう疑っているわけでは
ないんですが、自分のことにかかっていることですので、最終的に…」、Y 4 副署長「あ
の、X 君ね、失礼な話なんだけど」、X「はい」、Y 4 副署長「私がここへ来て」、X「は
い」、Y 4 副署長「貴方と話をする」、X「はい」、Y 4 副署長「これは貴方の人生にとっ
て」、X「はい」、Y 4 副署長「90 度、あるいは 360 度」、X「はい」、Y 4 副署長「変
わる、あの、話なんですよ、そうでしょ」、X「依願退職か分限免職」、Y 4 副署長「依願
退職か分限免職か」、X「はい」、Y 4 副署長「ね、そういう様な話というものは、貴方の
人生にとっても、すごい大きな転機の話なの」、X「はい」、Y 4 副署長「そんな重要な、
ね、話を、ね、そんな易々としているわけではありませんのですよ」、X「いや、分かり
ます。ですから、そうじゃなくて、あのう報告書をですね、で、最終的に人事が判断して
いただいて、今回も休職命令がでましたですよ」、Y 4 副署長「はい」、X「それは、あ

のう、一応、健康管理本部長の、そのI先生が、あのう、一応、今回の休職に関しては、あの見込み出勤をするために休職の診断書を書くということで、それ全部報告書で代理は上げた…」、Y4副署長「上げました」、X「で、見込み出勤をさせてやって、あのうさせてもらって意思があったってこと報告書で上げてあると言ったんですが、やはりそういうふうになって、なってるけれども」、Y4副署長「聞いてます」、X「人事は、それでもあのう休職だけのそういうあのう、あれを指示を出した」、Y4副署長「それを事実としてあなたが分限休職で3か月のあのう辞令が出て、あなたが受領してるんです」。このようなやりとりがあり、Xは、月曜日中に依願退職する気になれば連絡して指示を受けますと述べて、B署を退出した。

オ Xの腰椎椎間板ヘルニア治癒の診断

Xは、平成15年10月25日（土）にこれまで受診していた警察病院とは異なる西東京警察病院を受診し、同病院のH医師の診察を受け、同医師から「現在、腰椎椎間板ヘルニアに伴う症状は認めず、治癒とします。警備艇での勤務に支障はないと診断します」との診断書の発行を得た。Xは、同月27日（月）にB署を訪れ、Y4副署長に上記診断書を交付しようとしたが、Y4副署長は受理せず、本日午後5時15分が選択の期限であり、どちらを選択するかはXの判断である旨を改めて伝えた。XはY2課長に相談し、Y2課長は、強制することはできないからどちらを選んでもいいよと話した。Xは、同年11月6日、G医師の診察を受け、G医師は、Xの腰椎椎間板ヘルニアは治癒し、通常勤務が可能であると診断した。また、I医師も同日Xを診察し、Xの腰椎椎間板ヘルニアの症状は消失しており、復職後の通常勤務に備えるための出勤（以下「試み出勤」）を行うことが可能であると診断した。そのため、Xは、同月11日及び12日に勤務の準備をした上で、同月13日から試み出勤を開始することとなった。

カ 試み出勤直前におけるY2課長のXに対する言動（言動3）

警視庁においては、休職期間中の試み出勤を行う場合には、該当者から試み出勤期間中の通勤手当等の取扱いについて誓約書を作成させる運用をしており、警視庁担当部署からB署に対してこの運用どおりの指示があり、B署において「平成15年11月 日 B警察署長警視J殿 D課主事X 誓約書 私は、腰椎椎間板ヘルニアで平成15年12月22日迄休業中ではありますが、同年11月6日警視庁健康管理本部医師Iから、同日東京警察病院G医師の診断書のとおり経過良好で腰椎椎間板ヘルニアの症状も消失している。向後試み出勤を行うことが可能と診断されました。平成12年6月5日発症し、以降休職している最中の試み出勤であることから通勤手当不支給、また通勤災害等不慮の事態に遭遇することも懸念されますが、細心の注意を払ってそのようなことがないように致します。万が一、不慮の事態が発生致しましても不服申立ては致しません。また主治医であるG医師、I医師から「再発の虞がないとはいえない」と聞かされました。よって上記病気が再発した際は、辞職願いを提出いたします。これらのことについて

て、異議の申立てはいたしません」との内容の誓約書案を起案し、B署署長J（以下「J署長」）は同誓約書案に決済印を押した。Xは、同年11月11日午後、試み出勤の準備のためB署を訪れた。Xは、Y2課長から、休職期間中に変更された新しい制服等を受け取り、試み出勤のスケジュールについて説明を受けた。次いで、Y2課長は、Xに上記誓約書案を示し、趣旨を説明して誓約書の作成を指示した。すると、Xは、上記誓約書案の内容に異議はないとしながら、同案末尾の「よって上記病気が再発した際は、辞職願いを提出いたします」の「上記病気」の前に「試み出勤中に」を挿入して「よって試み出勤中に上記病気が再発した際は、辞職願いを提出いたします」と記載したいと申し出た。Y2課長は、復職の際には改めて誓約書を作成するのであり、文面からここは試み出勤中に限ることは明らかであること、上記誓約書案は署長の決裁を経ているからY2課長やXの判断で表現を変更することは許されないこと、上記誓約書案のとおりで作成することが署長の命令であり、署長の命令に違反するなら辞職すべきことを繰り返し述べたが、Xは了解せず、上記挿入に固執した。このY2課長とXとのやりとりの中で、Y2課長は、午後1時22分ころ、「これを書かさなけりや、受け入れないつってんだから、署長は」と発言した。この後、Xは上記誓約書案を書き写す形で誓約書を作成し、Y2課長が上記誓約書案を確認しながらXが誓約書を読み上げる作業をしたところ、午後1時53分ころ、Xが誓約書末尾部分を読み上げた以降のXとY2課長のやりとりは次のとおりである。X「また主治医であるG医師、I医師って言うんですか」、Y2課長「Iだよ」、X「I医師から再発の虞がないとはいえないと聞かされました。よって。これ、ここ直さないでだめですか。今回の試み出勤期間中に…」、Y2課長「そんなの駄目だよ、お前」、X「上記病気が再発した…」、Y2課長「そんなの勝手にお前書き換えたんじゃ、駄目だよ。受け取れないよお前。そんなの勝手にこれと違うことを命令違反だもんそんなの。そういうふうには書いたんなら、帰れって。命令違反だから。お前の言ってることは。はい。お帰り下さい。もう」、X「持ってっていいですか。だめですか」、Y2課長「あげるわけねえよ、お前に、お前。そんなの。なんであげなきゃいけねえんだよ。これ命令だから。お前に渡す余地はないの。診断書じゃないんだから。はい、どうぞ。お帰り下さい。はい。命令違反だから署長に報告するよ。やれませんか。Pにも、人事にも言うよ。はい、どうぞお帰り下さい。明日から出てこなくていいよ」、X「はい」、Y2課長「明日から出てこなくていい」、X「ボールペンです。ありがとうございます」、Y2課長「うん。出てこなくていいよ。はい、お前につきあってらんないよ。これだけお前用意しても」、X「…」、Y2課長「勝手にお前人の文章を変えるなんてのはな」、X「いや、聞いてるんです。相談してるんです」、Y2課長「なにがだ、書いたじゃんお前。これ以上このとおり書けって。嫌なら帰れって何回も言ってるだろ。もう帰れよ。もう明日から一切、ここにも電話するなよ。な、お前は認めねえんだから。署長の命令聞かないんだから。うちの職員として認めねえんだから。命令違反なんだから。え。署長が一番偉いだから、その命

令の通りに書けつってんのによ、それを書かねえんだから、ここにも一切電話すんなよ」、X「どうすれば、いいんすか」、Y2課長「知らないよ、そんなの勝手にする(ろ)よ、お前」、X「来るのは、どうですか、明日とか」、Y2課長「電話しちゃいけねえってのに、来るんだって、お前、お前なんか、お前、追い出すよ、お前」、X「だって」、Y2課長「署長、署長の命令を聞かない奴は、署に、い、入れさせないし、電話も受けない」。この後、Xがロッカーに入っている私物を日を改めて車で取りに来るのでそれは認めてほしい旨申し出たことから、XとY2課長との間でロッカー内のXの私物の処理について会話がなされ、両名の会話はXが復職した場合のXの勤務内容、Xと他職員との関係、G医師はXが西東京警察病院を受診したことについて怒っていたこと、Y2課長が西東京警察病院のH医師に面会したところ、H医師はG医師が主治医であることは知らなかった、私もうかつだったと述べたことなどが話題となった後、Y2課長はXに帰るよう促したが、すると、Xは、午後2時11分ころ、平成12年4月19日にけい船場活動記録表に上記の落書きをしたことを話題に持ち出した。そのやりとりは次のとおりである。Y2課長「じゃ先生未だに主治医の名前は知りませんかと俺聞いたよ。知らないと」、X「覚えていないだけだと思います。G先生っていうのは部長さんだっていうのは知っていましたから」、Y2課長「だからじゃ俺に嘘言ったんじゃねえの、先生が」、X「忘れてたんじゃないですか、単に」、Y2課長「そんなことは、まあそんなのどうでもいいんだけど。じゃいいよ帰れよ。そういうことだよ。結論は」、X「始末書もあるはずですよ。それは」、Y2課長「始末書なんかっていつてんじゃないんだよ。こういうことがみんなが80名知っちゃったわけ」、X「ただ、ただいいですか」、Y2課長「うん」、X「みんなが、私まず入ってきたじゃないですか。みんななんて言うんですか。なんでこんなとききたのとか、そういうこと言う人はいっぱいいましたよ」、Y2課長「だから、お前合わないよ、お前自分から辞める…」、X「いや、そうじゃないですよ。行くところねえからいって言うような人、大勢いますよ」、Y2課長「だってこんなこと書くのはお前しかいねえだろ」、X「普通思ってたって書かないでしょうね。書いたって人の見えるところに置いておかないでしょうね」、Y2課長「うんだからお前証拠残してんだから、やめたいって言った奴をな、俺は病気は治ったと、みんな言ったよ。な、治ゆしたと」、X「はい」、Y2課長「みんな、お前準備しようよ。な。お前4年前だろ。服も替わってるしよ」、X「はい」、Y2課長「一緒に勤務できねえから。それで制服若しくは活動服で勤務しろとPから言ってんだから」、X「はい」、Y2課長「な、遊びじゃねえんだから」、X「はい」、Y2課長「いいじゃねえか、お前の古いんじゃ、お前、みんな色違いじゃ、活動服だってああいうお前、濃紺だろ今は、みんな着てんの。お前のやつブルーだろ」、X「はい」、Y2課長「そういうふうにはできねえから、全部替えてきたんだよ」、X「はい」、Y2課長「こういうふうな。受け入れてやったってお前、な、俺は受け入れてやりたいよ、お前となんか一緒に勤務してねえし。な、けどこういう前歴が全員80何名知ってりゃ、何され

るか分かんねえわけだよ。そうだろ、お前だって免許持ってんだから。海の怖さ、知って
っだろ」、X「はい」、Y2課長「お前にくっ付いている訳いかないから、お前勤務する
時、な、みんなちゃんと、あの、治ってんだからって、こうやって、よ、用意して、全員
が知ってる訳だよ。治ったことは」、X「はい」、Y2課長「な、試み出勤することも知っ
てるよ」、X「はい」、Y2課長「だ、試み出勤中だって何が起こるか分かんないよ。色ん
な奴がいるんだから、なー、そうだろう。とんでもねーと、も暴力だそういうのでやっ
ちゃ駄目だと、新しくやんだぞつって、いくら気にいらなくなつて、そういうふう
に指示したって、お前、人の心なんか、お前、分かんないよ、どんなことするか、
だから課長として船の、こ、俺だって免許持ってんだから、船の怖さ知ってるから、
だから、そんな処で村八分になって、勤務するより、自分から、辞めて、で、再就職は、
人材センターってあんだよ警視庁に」、X「はい」、Y2課長「知ってんだろう」、X「んー、
聞いたことあります」、Y2課長「そこに、お前、副署長なり、俺が電話してやるから、
自分に合うような仕事、見つ、見つけた方がいいじゃねえかよ。で、前もお前、
絶対なんてないんだよ、面接したりな、試験受けてたりして、だめだったらまた
次の仕事世話して下さいって、こうやって努力していきや、いつかまたみっか
るじゃねえか、お前。そのほうがいいぞって言ってるわけだよ。そうだろ、俺の
言ってることは正しくねえか」、X「はい、正しいです。正しいと思います。ただ、ま、
一応…」この後、XとY2課長との会話は再びロッカー内のXの私物の処理が話題とな
り、午後2時17分ころ、次のやりとりが行われた。Y2課長「荷物はお前、あのう…」、
X「取りにきます」、Y2課長「え。いいよ」、X「今月中に取りにきます」、Y2課長「
いい。今日もう片づけて全部やらせるから。お前ん家送る」、X「私のいや、私の
ものを…」、Y2課長「お前のものはちゃんとあれだよ」、X「さわらないで下
さい」、Y2課長「えっ」、X「さわらないで下さい。今月中に取りにきます」、Y2課
長「管理権で出来るんだよ、お前、え、管理権で出来るんだよ署長は、ロッカーだ
って、だから合鍵全部、持ってんだよ」、X「はい」、Y2課長「え」、X「鍵も返さ
なくちゃいけませんし…」、Y2課長「だからな、全員の合鍵も全部こつちだよな。
署長管理で持ってるんだよ。個人にただ貸してるだけなんだよ。ロッカーって
いうのは。だから合鍵、個人のどうのって分けてちゃんと送ってやるからいいよ、
今日」。このやりとりを経て、Xはただちにロッカーの私物を整理することの許可を
求め、Y2課長はそれを許可し、Xは更衣室に向かい、XとY2課長との面談は終了し
た。Y2課長は、終業後、既に帰宅していたJ署長を公舎に訪ね、Xに係る事項を復
命した。J署長は、Y2課長に対し、Xが試み出勤をする意思を有することを確認す
るとして、試み出勤をしたいが誓約書は書きたくないとの内容の書面をXに書か
せるように命じた。

Xは、平成15年11月12日午前8時20分ころB署を訪れ、F代理と共にB署3階
相談室に行き、そこでY2課長及びF代理と面談した。この日の面談は約8時間50
分に及んだ。冒頭、Y2課長は前日にJ署長に復命した状況を説明し、J署長から、Xが

試み出勤をする意思があるのかを確認するため、Xに「試み出勤はしたいです、ただし誓約書は書きたくありません」と書かせるように命じられた旨伝えた。これに続く午前8時32分ころのやりとりは次のとおりである。Y2課長「だから、試み出勤はしたいです。ただし、誓約書は書きたくありませんと」、X「はい」、Y2課長「うん。書かせろと」、X「はい。誓約書は書きたくないとは言ってないです。ですから内容だけです」、Y2課長「で、内容どう風を書くんだよ」、X「ですので、交通費がでないとか」、Y2課長「うん」、X「通勤途中に事故あったら」、Y2課長「うん」、X「あの、それは保障できないと」、Y2課長「うん」、X「だから、F代理にこの間相談したら、どこで相談、病院か、あのう、あのう警視庁の本庁舎か分かりませんが、したら自転車できてもいいかって言ったら、それは一番危険の少ない電車とか使って、歩きと電車使ってきたほうがいいんじゃないかなと、俺は思うよと。代理が言ってくれたんです」、Y2課長「うん」、X「それは知ってますんで、そういう内容入れた誓約書はちゃんと書きます」、Y2課長「うん。じゃだっどどこが書きたくないんだよ」、X「ですが…」、Y2課長「お前なんだ、出勤なんとかって、俺メモとったんだけど、お前が、言ってるときさ、試み出勤中っていうの入れてくれてさ、昨日言ったの、俺メモとってんだよ」、X「そうです。代理にも電話で伝えました」、Y2課長「これを入れりゃいいのか」、X「入れてだから、さっき、さっきの内容で良ければ私が作った文章でもいいんでしたら…」、Y2課長「それ見せてくれよ」、X「いやまだ、だから…」、Y2課長「書いたじゃないか」、X「はい」、Y2課長「書いたじゃないか。なにか」、X「いや、もうないですよ」、Y2課長「え」、X「もうないです」。Xが昨日作成した誓約書は既に廃棄したと述べるため、Y2課長は改めて誓約書の内容についてXと話し合おうとした。これに対し、Xは、前日更衣室で挨拶したが皆にしかとされたとして、自分が戻りそうだから精神的に追い詰めて辞めさせたい人が上の方にいるのではないかと言い出し、Y2課長は署長の言葉を伝えることでXを納得させようとした。その際の午前8時46分ころのやりとりは次のとおりである。Y2課長「署長言ったのをさ、書いてこなけりゃ、それをどうしたって言うだろ、誰だっど。な、よしそれはこういう理由で書きたくねえと」、X「はい」、Y2課長「書きたくねえっていうならしょうがないと。だからじゃ、分かったと。本人は、な、X君は、試み出勤をしたいのかと、最初に言ったように」、X「はい」、Y2課長「したいって言ってる。誓約書は書きたくないんだなと、そういう内容を俺あてに報告させろと、そんなら書けるだろ。お前の意思で」、X「はい」、Y2課長「簡単じゃない」、X「署長としても、だから逆に私には誓約書を…」、Y2課長「だから…」、X「誓約書を…」、Y2課長「書かないでいいっていうことを言ってるわけだよ。署長は」、X「はい」、Y2課長「な。だからその代わり、な、俺がこういうふうに書けて言ったのを、X君が書かないんだしたら、書けないって。私は、ね、復職はしたいですけど、誓約書は書きたくありませんと。そういう風を書いて俺のどこ持ってこさせろと、こういう風に言ってるわけだよ。

書く、無理矢理お前書けと、署長だってこうやって書かせろっていう、ね、ハンコ押した手前、ね、折れてくれたんだよ、署長は。書きたくないものを無理矢理書かせるなど」、X「はい」、Y2課長「これを変えろとか、うんぬんとかそういうことは言ってないんだよ」、X「それで出勤させて頂いている…」、Y2課長「出勤させるよ。今日からだよ。いい」、X「はい」、Y2課長「な」、X「ただ、どうなんですか、あのう、ようするに私それで戻ってきますよね」、Y2課長「今日だから…」、X「ですけど、ま、あのうわざとですね、私もなんて言うんですか、あのう前にいた〇〇さんとかが、あの人はしゃべりませんが、あのう挨拶、あの人のこと挨拶するぐらいなんか逃げるように私なんかから消えちゃいましたけど」、Y2課長「うん」、X「変なんですよ。前、向こうのほうはXさんておはようだか言ったと思ったのに、逃げるように行っちゃって、ちゃんとしゃべらないんですけどね、〇〇さん。あの人は前でしょ。大部前にね、いじめられてるのとかも見てるんですよ。何回も」、Y2課長「そんなの、俺がいるときなんか、お前が勤務中のことは知らないから俺は」、X「はい」、Y2課長「な、そのときどうだったって言われたって、知らないよ、お前。一緒に勤務中のことやってないんだから」、X「はい」、Y2課長「そうだろう、言われても、いじめられてるかどうかっていうのは、俺に言われたって、俺は、そのとき課長だったらさ、な、〇〇のこと誰かがいじめてるとか、報告あったり俺が見たり、そういうことできるだろう。勤務してないんだから、お前。その当時」、X「だって課長も昨日、私が、隅田川とか、中川が、嫌だからつって、書い、あの、あん時は隅田川って書いてありましたか、あれには」、Y2課長「おう」、X「だからって言って、あの、そこに、つ、今度就けるって、わざと就けるとか言ったじゃないですか」、Y2課長「わざとじゃないよ」、X「いや、だって、そういう風に書いてあってから就けると」、Y2課長「わざとじゃないよ、皆、皆が」、X「たまたまですか」、Y2課長「皆が、そういう風に言ってるつつったじゃねえ」、X「皆が」、Y2課長「人のことよく聞いとけ、お前、皆が、ね、これがバレちゃっただろ、お前が書いたのが、Y7が書いたかどうか知らないけどよー、それは、全員が」、X「バレたっていうか、誰かがバラしたんじゃないですか」、Y2課長「知らないよ、そんなのは、だからこんな風を書く奴は、皆がね、嫌だ嫌だっていうところに課長ね、就けたらいいんじゃないですかって、言う奴がいる訳だよ、それ言っただけじゃねえかお前。なにも、お前。勤務命免するのは署長だもん。そういう風に言っただろ。そういう奴がいると」、X「そういうものを回覧、私のやつをそういうものを回覧したり、掲示したりなんかして、みんなが知るように誰かがしたんじゃないですかね」、Y2課長「知らないよ、そんなの」、X「三係の人以外は、あとは幹部の人しか知らないはずですよ。係長クラスしか」、Y2課長「だからそんなこと知らないって、そうしてか、お前。俺のお前、ね、Y7から前にも言ったように、こういうのを書いたんですっていうのは、な、8月、記憶ないけど、8月の、から9月の間位だよ。課長こういうことやりましたって。それまで全然しらねえよ、そんな資料があるってい

うのは。言ったじゃない、前に」、X「Y7さん、Y7さんとか係長、あのM係長とかも、許してくれましたし、Q課長も許してくれて、今度こんな馬鹿なことはもうみんな不機嫌なるから、みんなの気持ち考えてもうしませんと。あのう、で、許してくれたんです」、Y2課長「そりゃそのとおりじゃ、そうだろ」、X「なのに、また、持ち出して」、Y2課長「知らないってそういうことは、お前。俺だってお前、ついこの間だよ、お前。…知ったくらいだからよ」、X「それなんですけど、課長でしたらあの誰がやったか教えて下さい」、Y2課長「俺、知らないよ。お前さっきから言ってるじゃない」、X「確認して下さい」、Y2課長「だれが確認するんだよ、そんなこと」、X「課長命令だと言って」、Y2課長「そんなことできないよ、お前。言うわけねえじゃねえか、お前。80名に1人1人聞くのか。そんなこと言うわけないじゃん、誰だって」、X「前は、でも、あのう内部告発のときはみんな聞きましたよ」、Y2課長「え」、X「1人1人呼ばれて」、Y2課長「何も…。何のことか分かんないよ俺は」、X「副署長とか、前の副署長がそのときの」、Y2課長「なんのことだか分かんないよ、俺聞いて内部告発なんか、知らないもん。何のことか」。この後も、Y2課長とF代理は、Xの発言に応答しながらXが所定の誓約書又はJ署長の指示による文書を作成するのを待ったが、Xはとりとめもなく発言を続け、いずれの文書も作成しようとしなかった。Xの発言内容の一部を抜粋すると次のとおりである。午前9時20分ころ、Y2課長「Pで言ってるじゃん。そうやって。通常の勤務をやらせて、ね、ね、体を慣らして、すぐ復職できるようにするのが試み出勤だと。聞いてるだろ」、X「はい」、Y2課長「それやればいいじゃないか」、X「じゃ、あのう、代理、あれあのう今、中古程度で、100万も出せば買えるんですよ。100万とか。それなら個人で、ここの保険に個人で保険なんかかけさせてくれないですよね」、Y2課長「当たり前じゃん。そんなの」、X「だから、船買って、その1か月ちょっとだけ持つんなら、○船ていうのはありますよね。きっと。○○」、Y2課長「買ってどうするんだよ」、X「買ってやれば船にも乗れるし、」、Y2課長「○○」、F代理「試み出勤しないってこと」、X「いやいや。それでね、自分でそのうもし船買ったら、それで試み出勤みたいのさせてもらう」、Y2課長「馬鹿、お前何言ってるんだよ、馬鹿。警視庁の看板しよってる船しか乗れないじゃないかよ。お前、休みのとき買って練習すればいいじゃないかよ」、X「いやいやそんな無駄な、それじゃ保険おりないっていうなら、保険とか公務災害ならないっていうなら、極端なことを言えばですよ」、Y2課長「うん」。午前9時51分ころ、X「いったい誰、俺の味方誰がしてくれるんですか」、Y2課長「知らないよ、そんなのは。彼女にでもしてもらえばいいじゃない」、X「してくれません」、Y2課長「じゃ、別れりゃいいじゃないか、お前」、X「知らないです。金でくっついているのかもしれない」、Y2課長「自分の女じゃねえのか…」、X「あつ、課長に言います。私が彼女のひもなのかと、」、Y2課長「だってお前、貯金やなんか全然下ろさないで、何もやってないで食っていけるなあと。じゃひもじゃねえかと」、X「だから、じゃこういうの

どうですか。あのう取引なんですけど、私が、私…」、Y 2 課長「おまえが」、X「いや聞いて下さい。いや聞いて下さい」、Y 2 課長「お前の彼女は…」、X「これやっていただければ、復職できなくてもいいです」、Y 2 課長「なんだよ」、X「警視庁の今まで頂いたお金、税金で払った分は嫌ですけど、給料として手取りでもらった分、全部お返ししますんで、」、Y 2 課長「うん」、X「私をあのう採用しなかったことにとりけせませんか。書類を全部。過去も」、Y 2 課長「そんなことできるわけねじゃないか、お前、採用したの警視総監なんだから。お前、馬鹿なこと言ってんじゃないよ、お前」、X「そうすれば履歴書に書かないから、なんで公務員辞めたのって言われなと思うんです。この人は契約社員だったと言えれば終わりますし」、Y 2 課長「俺は、そんな警視総監じゃないんだから、そんなことお前…」、X「総監ならできるんですか」、Y 2 課長「知らないよ、そんなのお前」。Y 2 課長とF代理は、Y 3 代理の同席を求めたりして、Xに対して所定の誓約書又はJ署長の指示する文書を作成することを促したが、正午を過ぎてもXはいずれの文書も作成しようとはしなかった。Y 2 課長は、午後0時20分ころ席を離れてJ署長及びY 4 副署長に状況を報告し、同24分ころ戻ってきた。同時刻から午後0時35分ころにかけて、Y 2 課長、F代理及びXの間で次の内容のやりとりが行われた。午後0時24分ころ、Y 2 課長「署長も非常に怒っている。副署長はもうかんかん。〇〇。俺があれだけ譲歩したのに、ね。そういうふうには言わないよ、署長は」、X「はい」、Y 2 課長「お前まだXのことで、お前どういうことだって。仕事が公務執行妨害だと言えって。俺はお前にかかっているだろ。こうやって」、X「はい」、Y 2 課長「半日も。そういうふうには怒ってるよ。かんかんになって」、X「はい」、Y 2 課長「署長が怒っているのにいられるのか、お前」、X「いられないですね」、Y 2 課長「じゃ、辞めりゃいいじゃねえか。なんだ、何書くんだよ」、X「書けっていうから」、Y 2 課長「ひな形あるのか、お前」、X「はい」、Y 2 課長「ひな形持ってるの。辞職願いの。書き方知ってるのかよ、お前」、X「はい、覚えています」、Y 2 課長「ふーん」、X「でもあのとおりじゃないと駄目なんですか」、Y 2 課長「だってお前覚えているって。書けばいいじゃねえか。覚えてるって今言ったんだろ」、X「署長が怒ってるんですよ」、Y 2 課長「怒ってるよ」、X「怒ってるってことは、懲戒免なるんですよ」、Y 2 課長「そんなこと知らないよ。ただ怒ってるだけだよ」、X「懲戒免じゃないんですか。署長が怒ったって」、Y 2 課長「知らねえって、そんなことは」、X「この間のあれだと、説明だとそうかなと。懲戒免だけは嫌です」、Y 2 課長「そんなことお前」、X「だって公務執行妨害だって」、Y 2 課長「なあに。そういうふうには言ったよ。いつまでXのことにかかっているんだ、お前。公務執行妨害だって言えって」、X「じゃ、妨害だと言われたら困るんで1人でこの部屋で考えています。トイレとあのう他の課は余計なところはいかないですから」、Y 2 課長「俺は命じられてやってくるんだから、署長に。これを書けと」、X「公務執行妨害と…」、Y 2 課長「ここに書け、読んだら。上司の下命を受けて、指揮命令の下にやるって。副署長、課長は。俺は

命じられているからお前に言ってるんだよ、こうやって。分かってるのかこのやろ。懲戒免なるかどうかなんか知らねえよ。署長が人事に言うかも分からないよ。署長が直接そういうふうに俺には言わないから、どう思っているか知らないよ。ただお前そういうふうには言えって言ったから言ってるだけだよ。馬鹿やろ。そんなのお前、署長がお前、自分でお前人事に電話して、このやろ、こういうことやってるって、懲戒免しろって言や。はい、懲戒免の上申上げて下さいって言えば、それで終わりだよ。そこまで聞いてねえよ、俺は。ばかやろ。懲戒免になりたくなくちゃ自分でや、辞めるしかねえじゃねえか。あほんだら。署長が怒ったら、お前、組織で生きていけねえんだよ、お前。俺がいくら助けてやっても。署長の命に従わなきゃなんねえって書いてあるだろ。読んだだろ、お前。警察署処務規定で、X「はい」、Y2課長「馬鹿やろ。いかげんにしろよ、このやろ。もう〇〇お前、署長がそういう考えだったら、お前全員、な、D課、な、試み出勤しようが、なにしようが、復職しようが、署長が、め、命ぜられたら、Xを皆イジメろって言われたら、仮にだよ、俺はそれに従わなくっちゃなんねえんだよ。分かってんのか、このやろ」。午後0時26分ころ、Y2課長「テメエの彼女でも、お前のな、彼女のお、親、どっかの音楽大学だろ、教授か何かやってるんだろ、兄貴、社長やってんの全部言ってやるから、てめえの書いたやつを、見してやるよ、呼びつけて、こんな男、クズと付き合いさすなって言ってやるから、この野郎」、X「別れろって言うんですか」、Y2課長「言ってやるよ、お前」、X「関係ないつったじゃないですか、彼女」、Y2課長「関係なくねえよお前、言ってやるよ。この野郎、嫌いになったんだよ昨日から、全部言ってやるよ、そういうの、住所も電話番号も全部知っているよ」、X「止めて下さい」、Y2課長「めないよバカヤロウ。そんなの、関係ないよ、お前、てめえなんか」、X「いつ言うんですか」、Y2課長「いつ言おうと勝手じゃねえかよ。この野郎」。午後0時35分ころ、F代理「だから、もう道は、さっきも言ったようにこれしかないんだよ、そのうちどれか1つに結論出ささいって。俺言ってるじゃない」、Y2課長「いいよお前、お前結論今日出さなきゃ、明日から俺は回るから、全部電話して」、X「はい」、Y2課長「〇〇とか、親父とか、兄貴とか、全部回るよ、俺。説明しに行くよ。事実のことだ」、X「彼の、彼女の親に言ったら、兄貴には伝わりますよ。家に帰ってきてるんですから」、Y2課長「全部言うよ。会えない場合もあるんじゃないかよ。直接1人1人言うよ。彼女にも、もちろん。事実なんだから、お前言っただろ。〇〇」、X「分からないすよ。何言ってるか」、Y2課長「俺の言ってること」、X「口入ってるから。よく分からないすよ。ただもう辞めるしかないということを言ってるじゃないですか、結論は。課長は」、F代理「今日結論が出なければって言ってるじゃない」、Y2課長「明日から回るよ」、F代理「〇〇、こういう根幹があって、その結論しかないんだよって」、Y2課長「はやく〇〇くれってやんやん言ってきてるんだPから。明日にも〇〇書かされるよ、な、〇〇明日から回るよ。どんどん連絡とって。〇〇、こっちで試み出勤させたいと思ってね、これを持って、な、こう

いうの持って。署長がなハンコ押したのを持って。こうやって説明しても書かぬえ。受け入れ態勢を準備しているのに。ね、それがこういうこと書くようにやってるから、ね、D課員は俺らみんな、80名暖かく迎えてやろうって言っても、ね、中にはへそ曲がりいるから、こういうこと知ってるから全員が。ね、自分が不安で、ね、船乗ったら落っこしたり、蹴られたらどうするんだって、ね、全部説明してやるよ、前にお前に言ったの。録音聞かせて。今言ったの。〇〇よと。明日から回るから、事実なんだから、お前事実のこと言わないから。それで、署長も怒ってるんだからな、〇〇ことは。彼女に申し訳ないと、こういうふうな、俺は課長として、X君を、今度処務規定上、指導監督できないと。上司だから、言うよ。そうだろ、言うよ。お前の〇〇、名誉毀損でもなんでもやれよお前。裁判するなら。事実なんだから。飯食えよ、お前。昼休みなんだから。今、昼休み休憩って言ってるから。食えよ。他にもいっぱいやり方あんだ、もう一個教えてやろうか、お前の書いたのを、俺の知っているな、△△の編集長知ってたよ。警視庁のキャンペーンやってんだよ。今悪い事した記事いっぱいやってるだろ、こういう奴もいるんだよつって、や、やりゃあ、お前出すよ、お前、記事、それも一つの方法、写真くれつつたら写真やるよ」、X「△△って、あの有名な」、Y2課長「そうだよ」、X「本ですか」、Y2課長「そうだよ、俺の知り、大学の同期だよ、編集長が。他にも一杯やり方あるんだよ、お前、テメエは、俺をナメンじゃぬえぞ」、X「ナメテないですよ」、Y2課長「オチョクッテばっか、やりやがって、コンニャロウ。俺は□□大学だよ、出身は。皆そういうところ行っ、行ってる友達、一杯知ってたよ。聞屋も知ってる、▽▽、なー、皆、大学の同期いるんだよ。〇〇の記者じゃぬえぞ、この年なってるから。みんなそれぞれの〇〇の編集長だけど。新米記者じゃぬえんだぞ。もう定年間近だからみんな。全部やってやるよ。お前に暴力ふるったりそんなことやるんじゃないんだよ。いいのかそれで」、X「やですよ」、Y2課長「〇〇やるよ。もう頭きちゃったから本当に」、F代理「ここで結論出せばそれで済むことだろ」、X「そんな結論出したって、課長やるっていうから後でまた気が変わったらやるんじゃないですか」、Y2課長「そんなの分かんないよ。〇〇なきゃ」、X「だからほら言ったじゃないですか。今書いたって」、F代理「だからここで結論がでなければそれするって言ってるんだよ」、X「いや、出たって分かんないって、今言いました」、Y2課長「だから、自分から辞めれば、そんなことやんないよ」、X「こういうこと書いたってやるんですよね」、Y2課長「えっ」、X「こういうこと書いたってやるんですよね」、Y2課長「この通り書けばそんなことしないよ」このようなやりとりの後、Y2課長とF代理は、再び時間をかけて、Xに対し、試み出勤はXのことを配慮して行われることなどを説明した。これに対し、Xは、Y3代理やY2課長が前にした発言にこだわる発言をしていたが、午後1時56分ころ、誓約書を書き始める姿勢を示した。このときのやりとりは次のとおりである。X「書かないって言ってるんじゃないですか」、Y2課長「だから書けって言ってるんだよ。〇〇書かないなんて聞いていないよ。

書けて言ってるじゃないかよ」、F代理「書くんだったら、〇〇書くんだったら、そう思って書くんだったら書けよって言ってるの」、X「分かった、課長なに思ってるか分かりました、ふと俺ひらめきですけど。違ったらごめんなさい」、Y2課長「なんだよ」、X「お前がしがみついているのは金かって言われたから、金、給料払わなくちゃいけないから」、Y2課長「そんな事一言も、前言ったかもしれないけど、そんなこと今言わないよ。前に説明受けたから」、X「だから半年間給与…」、Y2課長「だからそれはお前前に言っているから、お前が説明受けたら、俺に。ああそれは俺は、そんなこと思っていないよ」、X「これだけは言います。賄賂とかじゃなくて、ちゃんと…」、Y2課長「うるさいな、そんなことは聞いてないって言ってんだよ」、F代理「余計なことは言わないで書けていうの」、Y2課長「何で書かないんだ、お前夕方なっちゃうだろ、このやろ」、X「はい、すみません」、Y2課長「この野郎」、F代理「あれだけ言われたんだからそのとおりの一語一語書きゃいいんだから。直せって言われたとこだけ直せ」、X「はい」、F代理「そっちは間違えて書いているからだめだぞ、こっちだぞ」、X「はい。折っていいですか」、F代理「いいよ」、X「この、のりしろ…」、Y2課長「余計なこと言わないでそのとおりの書きゃあいいだろ、お前何時間だ、お前。この野郎。もう彼女のところで、で、電話してやる」、X「止めて下さい」、Y2課長「うるせえな」、X「書きますから」、Y2課長「うるさいな、何だよこの野郎」、X「止めて下さい」、Y2課長「命令だよ、そこにいろ」、X「だからかけないで下さい」、Y2課長「うるさいな」、X「止めて下さい」、Y2課長「止められないよ。言ったことは。アポイントメントとるよ」、X「止めて下さい」、Y2課長「いいから入ってろ、馬鹿」、X「止めて下さい」、Y2課長「うるさいな。はやく座って書け、早く」。このやりとりをしてY2課長は別室に行き、そこからXが交際している女性のCの職場に電話をかけた。Y2課長は、電話に出た相手に対し、Cに電話をするように伝えて欲しいと依頼して、電話を切った。この間、Xは、残ったF代理に対し、誓約書を書いているからY2課長の行動を止めて欲しいとの発言を繰り返したが、実際には誓約書は書かなかった。戻ってきたY2課長は、Cの職場に電話をして、上記伝言を依頼した旨をXに告げた。これに対し、Xは、「ひどい。まあ私の事でみんな迷惑かかえませぬ。第三者にまで」と述べた。その後は、試み出勤に関する会話が行われた。その中で、Xが、午後3時5分ころ、職場でいじめにあうことを心配していると話したことから、次の内容のやりとりがあった。X「だって課長がこの間それ言ったんですよ。わざとね、そんな奴か、性格もいいのか悪いのこんだけいればいるだろうと。何人かね、悪い奴もね。お前のことよく思ってなくて…」、Y2課長「お前を殴ったり、なんかしたら俺は事件処理するよ。デカだから」、X「だけど、あのうもしかして外の波荒い…」、Y2課長「〇〇いるだろ」、X「連れてって、ね、」、Y2課長「落こったとする」、X「わざと落ちそうなど連れてってな、」、Y2課長「うん」、X「お前のことをね、無理なことをさせて、お前泳げるのかって言ったじゃないですか」、Y2課長「言ったよ、それだけ心配し

てるんだよ、俺は」、X「だから課長が、あのう係長とかにも伝えて、俺の意思はこうだ
っていうのを、もう1回お願い致します」、Y2課長「やだよ、1回伝えただから、全
員に」、X「もしいじめとかそういうのやられたら、報告したらやってくれると」、Y2課
長「いやです」、X「代理は課長にいいなさいと」、Y2課長「うん」、X「F代理は」、Y
2課長「いじめが起きたら、そんな抽象的なことをね、やって、殴ったりしたりしたらや
るよ」、X「はい」、Y2課長「お前のことを、な、事件で、そんないじめなんかどうい
ういじめするのか俺も想像できないよ。そんなこといちいち取り上げていたら仕事が、お
前1人のために舟艇業務ができないよ。はっきり言って」、X「私守ってくれる人、嫌い
でも守ってくれる人は1人もいないってことですね」、Y2課長「そうだよ」、X「で、彼
女にも嫌われて」、Y2課長「それは知らないよ」、X「そんなこと言ったらもっと嫌われ
るに決まっています。今でもあのうF代理と同じです…」、Y2課長「俺は、」、X「あきれ、
あきれてました」、Y2課長「俺は、ね、こういう奴で、ね、課長としてお前を部下にし
たくないわけだよ。そういう理由で」、X「はい」、Y2課長「だから彼女にその説明をす
るだけだよ。彼女お前愛してる彼女に、ね、どうですかと。こういう理由で、な、資料見
せて相勤者いないんですからあぶなくてしょうがないと。万が一お前にね、波ががーん
と当たって、お前が立っている間にお前、〇〇しねえで、落っこったとする、な、普通だ
ったら助けんだろ、知らん顔して、真っ直ぐ行っちゃったらそのままじゃないかよ、知
らなかつたつたって証拠ねえないかよ。そうだろ。転舵してくれなきゃ船ってどんど
んどんどん行っちゃうだろ。いや落っこちたの知りませんでしたって言えばそれで終わ
りじゃないか。気づかなかつたって言ったらお前、しょうがないじゃないか。気づかな
いと。エンジンの音がそれで、わーって言ったかもしれないけど耳に入らなかつたって
言われれば終わりだろ」、X「それで課長、例えば私が海に落っこっちゃってて、ま携帯
電話とか持って、それで、課長に連絡すれば助けにきてくれると」、Y2課長「だから、
夜なんかどうするんだよ、お前」、X「いやだから、それは連絡が入ったら…」、Y2課長
「もちろん助けるよ、お前、部下だから」、X「はい」、Y2課長「だからどんなことやら
れるか想像できないよ、嫌がらせなんていうのは。だからそれをやって、やって、だから
俺は嫌われているから辞めたほうがいいよってことなんだよ。なにもお前がね、辞める
辞めないの問題じゃないんだよ。課長の立場として、そういうことやられて、な、お前が
死んじやったりなんかすりゃ大変なことになるだろ」、X「はい」、Y2課長「分かっている
のかよ。俺の言ってる気持ちを」、X「分かります」、Y2課長「じゃ、辞めりゃいいじゃ
ないかお前。だから今晚考えてよ。80人がお前横向いて…」、X「今晚じゃ彼女と相談
できません。日曜日が入らないと」、Y2課長「じゃいいよ。明日でも」、X「日曜日
です」、Y2課長「だから、お前、彼女、彼女って言うけどさ、自分のことだろ、お前」、X
「〇〇」、Y2課長「じゃ服持ってこさせるから、受け取れよ」この後、Y2課長、F代
理及びXの間で、復職勤務についての会話や制服の説明などが午後5時10分ころまで

行われ、同時刻で三者の面談は終了してXは帰宅した。

キ Xの試み出勤

Xは、同年11月13日、試み出勤を開始した。Xの試み出勤は、同月13日から同年12月22日までの間に、22日間計画されており、舟艇基地において上司と共に勤務し、警備艇の点検、清掃、乗船巡視のほか、復職後に備えて操船訓練も行う予定であったが、Xは、しばしば体調不良を訴えて、遅刻、早退、欠勤を繰り返し、午前8時30分から午後5時15分までの勤務時間どおりに勤務したのは2日間だけであった。

ク 本件ポスターの掲示（言動4）及びY2課長によるシンナーを用いた嫌がらせ（言動5）

Xが、同年11月26日に試み出勤のため出勤すると、D課執務室の出入口正面の壁に貼付された「本署を基点とする湍程所要時間一覧図」の上の高い位置に、A4版の紙の中央に大きく「Xの顔写真」が印刷され、その上に大きく「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、上端と下端にピンク色のラインが引かれ、プラスチック製保護カバーに入れられたポスター（以下「本件ポスター」）が掲示されていた。Xは、直ちにY2課長に対して本件ポスターを剥がすよう頼んだが、Y2課長は、これを拒み、本件ポスターを剥がせば器物損壊罪になるなどと言った。また、Xが本件ポスターの掲示についてY2課長も認めているのか尋ねると、Y2課長は、自らも本件ポスターの内容には賛同しており、「D課一同」と書いてある以上、自分もその一員であるなどと答えた。Xが翌27日に出勤すると、Y2課長は、A4版の用紙の上半分に「Xの顔写真」並びに「欠格者」、「この者とは一緒に勤務したくありません!」及び「D課一同」の文字を縮小して印刷し、下半分にD課の各係である「庶務」、「水路」、「整備」、「配船1」、「配船2」、「配船3」及び「配船4」の名称を印刷した欄を設け、その各欄に各係に属する課員合計78名（「庶務」5名、「水路」3名、「整備」9名、「配船1」15名、「配船2」15名、「配船3」15名、「配船4」16名）の押印がされ、「Xの顔写真」の左にY2課長、F代理及びY3代理の押印がされた本件ポスターをXに示し、「見てみろ、皆、ほらハンコ押したぞ、この野郎、欠格者」と発言した。この合計81名分の押印がされた本件ポスターは、D課執務室内の連絡文書掲示用ホワイトボードに貼付された。合計81名分の押印がされた本件ポスターをXに示したのと同じ27日、Y2課長は、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。Xは、平成12年4月には、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皮膚炎やアナフィラキシーショックを起こす可能性が大きい体質であると診断されており、Y2課長らD課幹部職員はこの事実を承知していたのであり、Xは、Y2課長に対して、「それシンナーじゃないですか。止めてください」などと抗議したが、Y2課長は、Xに対し、「慣れる訓練しろよ。毎日やってやる」などと答えた。その後、Xが翌日の試み出勤

において何をすればよいか尋ねたところ、Y2課長は、「辞表を持ってこい。命令だよ」などと言った。同じころ、A4版の紙の中央に大きく「Xの顔写真」が印刷され、その上に大きく「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本件ポスターが、Xが使用するロッカーの扉に貼付された。この本件ポスターには、手書きで「キチガイ 辞めろ!」と記入されていた。その後、D課執務室に設置された冷蔵庫の上にホワイトボードが置かれ、一番最初にD課執務室出入口正面の壁に掲示された本件ポスターがそのホワイトボードに貼付され、同じホワイトボードに大きい紙に「“告”(朱色)」「早く退職して下さい 主事X殿 欠格者の君とは一緒に仕事をしたくありません 副主査代表R 主任代表S 主事代表T D課員一同(「欠格者」の文字は朱色)」と毛筆で書かれた掲示が貼付された。D課内のその他の場所にも本件ポスターが貼付された。

ケ シンナーを用いた嫌がらせ(言動6)

Xが同年12月2日に試み出勤のため出勤すると、D課更衣室内のXが使用する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う状態であった。Xは、着替えも困難であることをY1係長とY2課長に訴えたが、両名は特段の対応をしようとはしなかった。Xは、同月8日から10日にかけて、B署のD課以外の職員や出入り業者に声をかけて、D課更衣室において強いシンナー臭がすることを確認してもらった。

コ Y2課長の週刊誌への記事掲載を告げる行為(言動7)

Y2課長は、同年12月2日、Xに対し、「週刊誌が、お前、今週中に書かすぞ」、「△△、締切りだよ、今週が、ゲラ刷りの」、「辞めなけりゃ、お前、出してやっからな、今週の一杯までだい」、「退職願書くんだよ」、「辞職願、今週一杯に持ってこい、この野郎」などと発言し、Xが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告知した。さらに、Y2課長は、同月15日、Xに対し、Xをひぼうする内容の△△の記事の校正刷りの体裁をした印刷がされた紙を示し、「今日中にページ打って印刷所に持って行くんだよ、この野郎」、「今日一杯に辞表書かなければ、お前、出るよ」と発言し、退職願提出を迫った。Xは、「やめてくださいよ」「なんでこんなことするんですか」などと言って記事の掲載をやめるよう頼んだが、Y2課長は、上記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述べ、Xが退職願を提出しなければXを誹謗する内容の週刊誌の記事をXの周囲に頒布する意図であることを告げた。

サ 平成15年12月15日、18日の有機溶剤撒布等(言動8)

Xは、同年12月12日、Y2課長に対し、「Y2課長おはようございます、また別館更衣室、すっぱーシンナーだかアセトンで臭いんです。と発言した。上記のとおり、同年11月27日にY2課長がXの前でシンナーを示して臭いをかがせたことや、同年12

月2日にXが使用するロッカー内にシンナーが撒布されていたりしたことから、これまでXやY2課長の発言の中に、「シンナー」の単語は頻出していたが、「アセトン」の単語が現れるのはこのときのXの発言が初めてである（シンナーは、塗料をうすめ、塗装に適した粘稠度に調節する目的をもつ各種有機溶剤の混合物で、常温で引火しやすい。アセトン（ CH_3COCH_3 ）は、樹脂・塗料の製造等の用途がある有機化合物で、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、消防法上の危険物第4類第1石油類に指定され、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。したがって、両者は全く別の物質である）。Y2課長は、同年12月15日、Xに対し、上記のとおりXをひぼうする内容の週刊誌のゲラ刷りの体裁の印刷がされた紙を示して退職願の提出を迫ったが、そのやりとりが終わるころ、「シンナー持ってこい」などと言って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した。Xは、「何でシンナー、アセトンか何か、だ、掛けないで下さいよ」と応じた。このやりとりの直後、Xは、「アセトンと書かれたプラスチック容器が床に置かれている写真」、「Y2課長が執務機の向こう側のいすに座り、執務机の手前側の床にアセトンと書かれたプラスチック容器が置かれている写真」、「Y2課長がアセトンと書かれたプラスチック容器とおぼしき容器を右手にもって振っている写真」、「床に液体が薄く広がっている写真」を撮影した。Xは、Y2課長に対し、「課長の撒いているの撮っちゃいましたから、借りてきたカメラで今、クセー。撮っちゃいましたから、借りてきたカメラで、今、クセー」と発言し、次いで、Y4副署長のところへ赴いて、「課長が部屋にアセトン撒きました」、「あんなの、ま、毒劇物じゃないですか、撒くの止めさせて下さい」、「狂ってますよ、うちの課長」などと発言し、再びY2課長のところに戻り、「何でアセトンなんか撒くんですか、チキショウ。気持ち悪くなったから帰ります。いいですか」などと発言してB署庁舎を出た。Xは、同日午前10時14分ころ、B署庁舎を出ると、駐車場の植え込みのところに横になり、携帯電話で「きゅう、救急車お願いします。あ、港区の◇◇なんです、あの、B警察署の前です、え、すぐ前です、住所分かりません。あ、アセトン、アセトンみたいの掛けアセトン掛けられたんです。アセトンとか有機溶剤のアレルギーなんですけども。アセトン掛けられたんです、課長に。ちょっと来て下さいアレルギーなんです。はい、あの一ちょっとまっ、B警察署のまえ、真ん前の、すぐ側です、来てくれれば分かります。お願いし、あー、いいです。お願いします。Xです。Xです、はい、そうです」と119番通報した。化学消防車及び救急車が同日午前10時23分に臨場し、臨場した隊員（以下「救急隊員」）がXを発見した。このときのやりとりは次のとおりである。救急隊員「兄さん、兄さん」、救急隊員「水で洗って下さい、水で」、救急隊員「表は雨が降っている」、救急隊員「アセトン掛かっているの」、B署職員「いやー〇〇、うちの署員」、救急隊員「あ、署員ですか」、救急隊員「兄さん、兄さん」、X「あ」、救急隊員「起きてる」、X「あ」、

救急隊員「どうした、どうしたの」、X「あ」、救急隊員「ね、〇〇やったの」、救急隊員「ちょいちょいそうゆう事あるの、ねー」、X「あ」、救急隊員「誰に掛けられたのよ、誰に掛けられたって言うのよ」、B署職員「頭きている、そんな119番、勝手にやってですわね」、救急隊員「これ、あれだな、事実、事実無いんだろ、これ」、救急隊員「掛けられたの本当に」、X「掛けられています」。この後、Xは警察病院が掛かり付けであることを告げ、救急車により警察病院に緊急搬送された。以上の経過の中で、X及びY2課長ほかのD課員において、アセトンの有害効果である粘膜刺激（咳、頭痛、息切れなど）を訴える者はなかった。警察病院においてU医師がXを診察した。U医師が、Xに対し、今日の状態を尋ねると、Xは、ロッカーに有機溶剤を撒かれていること、今日は課長がアセトンと書いてあるものを課の部屋で撒いたこと、早く行かないと証拠が消されてしまうことを訴えた。Xが警察病院に救急搬送されたことを知ったXの父は、警察病院に赴き、その後Xと共にB署を訪れて、Y2課長及びY4副署長と面談した。このとき、それまでD課執務室等に掲示されていた本件ポスターはすべて撤去されていた。Xに促され、同日午後3時12分、Xの父が更衣室に赴き、Xが使用するロッカーの扉の隙間に鼻を付けると、隙間からシンナー臭をかぐことができた。Xは、この直後である同日午後3時13分、室内環境検査を依頼する検体を採取するための器具をXが使用するロッカー内に設置した。

シ Y3代理のXをつねる行為（言動9）

Xは、同年12月17日午前8時半ころ、D課室において、Y2課長に対し、Xの父がB署に来た際は本件ポスターが剥がされていたことやXに関する記事の週刊誌への掲載について尋ねたが、Y2課長は、これに対して「関係ないよ」、「知らないよ」と答えるだけで、D課室を立ち去った。すると、Xは、自席に座っているよう言われたにもかかわらず、机を叩くなどし、Y3代理から「何叩いてんだよ」と言われると、「見て分からないですか」などと答えていた。その後、Y3代理は、会議に出席するためD課室を出て署長室に向かったが、Xが「代理しかいないんですよ。お願いします」などと付いてこようとするため、Xに対し、「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。しかし、Xは依然として「お願いします」などと言いながら付いてきた。そこで、Y3代理は、B署2階廊下において、Xの左上腕部をつねり、これによりXは全治二、三日を要する軽度の左上腕部表皮剥離の傷害を負った。その際、XがY3代理に対し、「つねんないで下さいよ。痛いなあ」などと抗議すると、Y3代理は、「お前が強引なことばかりするからだろう」などと答え、さらに、Xは、「ついてくるとつねるんですか、ひどいですよ」と抗議した。この後、Xは、同日午前9時10分、Xが使用しているロッカー内に設置した室内環境検査を依頼する検体を採取するための器具を回収した。Xは、午前9時37分ころ退庁し、財団法人東京都予防医学協会に、回収した器具を提出し、測定物質を「トルエン」、「キシレン」、「パラジクロロベンゼン」、「アセトン」とす

る室内環境検査を依頼した。財団法人東京都予防医学協会は、Xに対し、同月26日付け試験検査成績書を交付し、その検査結果は、トルエンの測定値は22030 μ g/立方メートル(5.76ppm)、キシレンの測定値は11820 μ g/立方メートル(2.66ppm)、パラジクロロベンゼンの測定値は20 μ g/立方メートル(0.0033ppm)、アセトンの測定値は119 μ g/立方メートル(0.0491ppm)であり、トルエンの測定値は室内濃度指針値の約84倍、キシレンの測定値が約13倍であるが、パラジクロロベンゼンの測定値は室内濃度指針値を下回り(アセトンの室内管理濃度指針値は設定されていない)、トルエ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約8分の1、キシレンの測定値は同管理濃度の約18分の1、アセトンの測定値は同管理濃度の約1万5000分の1というもの(パラジクロロベンゼンの同管理濃度は設定されていない)であった。

ス CとY4副署長らとの面談

Cは、Y2課長からB署に来るよう言われていたことから、同年12月18日、Xと共にB署を訪れて、Y4副署長と面談し、Y4副署長から、Xの勤務状況や職場環境について説明を受けた。Xは、面談の途中で入室したY2課長に対し、「写真がこの間、ここに貼ってあったのを」などと本件ポスターのことについて言及すると、Y2課長は、「なに夢みたいなこと言ってるんだよ」などと答えた。また、CがY2課長に対してXが有機溶剤アレルギーであるか否かについて尋ねたところ、Y2課長は、知っていると答えた。その後、C、X、Y4副署長らは、D課更衣室に移動した。Cは、更衣室にあるXが使用しているロッカー付近の臭いを確認し、シンナーの臭いがする旨述べた。そこで、Cが、Y4副署長に対してロッカーの臭いを確認するよう申し入れたところ、Y4副署長は、ロッカーの臭いを確認した上、ちょっと臭いがするものの、洋服の臭いと防虫剤のような臭いであるなどと答えた。その後、Xは、第三者にもXが使用しているロッカーの臭いを確認してもらおうと考え、タクシーの運転手をB署内に入れようとしたが、関係者でないとの理由で立入りを拒まれた。

(5) 復職後の経緯等

ア Xの復職後の勤務状況

Xは、平成15年12月19日、健康管理本部の医師から復職可能との診断を受けたため、同月23日から復職することとなった。警視総監は、同日、Xの復職辞令を発令し、Xは、同月25日、復職の辞令書を受領した。Xは、配船第2係で勤務することとなり、その後、平成16年2月に配船第3係に、同年10月に配船第1係に配置換えとなった。もともと、Xは、有機溶剤アレルギーであるため、警備艇の補修作業等に従事するには支障があるなど、その配置運用上制約があったことから、主として、舟艇基地及びB署E派出所(以下「E派出所」)に勤務することとなった。なお、Xは、後記シ(言動

15) の警備艇上での転倒による受傷につき公務災害が認定され、その後、平成18年11月25日に低髄液圧症を原因とする病気休暇を取得し、さらに、平成20年7月25日から病気休暇を取得して現在も休職中である。

イ X復職時におけるY4副署長のXに対する言動（言動10）

Y4副署長は、Xが復職した平成15年12月23日、Xに対し、「私に言われた通り、誓約書書きなさいよ」などと述べ、「私は平成15年12月23日から復職いたします。これまでヘルニアで職場の皆様には、多大の迷惑を掛けて参りましたが、健康も全快し、今後、警察職員として、都民の安全安心を守って行きたいと思っております。そのため、警察職員としての仕事が出来ないような事があったり、ヘルニアで再び職場の皆さんに迷惑掛けるような事が発生した場合には、職を辞して責任を取るつもりであります」との内容の誓約書を作成するよう求めたところ、Xは、「最後の部分は書けないです」などと言ってこれを拒絶した。Y4副署長は、Xに対してその後も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」、「B署にはもう入れないよ」「お前、おん出されたら、もう、二度とお前、B署には、お前、入って来ちゃ駄目だよ。建造物侵入で、お前、逮捕するからな」などと申し向けたが、Xは上記趣旨の誓約書の作成に応じなかった。こうして、Xは、次の内容の文書を作成して提出した。「平成15年12月23日 B警察署長警視J殿 主事X 私は、平成15年12月23日から復職致します。これまで腰椎椎間板ヘルニアで職場の皆様には多大なご迷惑を掛けて参りましたが、上記病症は治癒し、今後警察職員として、都民の安全、安心を守って行きたいと思っております。今後、上位船舶資格取得の為の勉強も頑張りたいと思っておりますので宜しくお願い致します」

ウ Xの警備艇における見張り業務（言動11）

前記のとおり、Xの復職後の勤務場所はそのほとんどがE派出所であったため、Xは、B署とE派出所間の往復の際、警備艇に乗ることとなっていた。Xは、その際、見張りとして船のデッキの上で荷物を持って立つよう指示され、激しい雨の日でも船内には入れてもらえなかった。

エ XのE派出所における泊まり勤務（言動11）

Xは、平成16年2月5日から同月6日にかけて、E派出所において、泊まり勤務に就いた。E派出所には、ストーブ2台及びエアコン3台があったが、本来常時給油されているはずのストーブ2台のタンクにはいずれも灯油が入っておらず、4日前に満タンであった補給用の灯油もすべて空になっており、エアコンも使用できない状態であった。Xは、厳冬の泊まり勤務であることから、B署のY1係長に対して、5日午後7時46分、午後8時49分、午後8時52分、6日午前2時30分の4回にわたり電話をし、エアコンが壊れており、ストーブ2台のタンクが空で補給用の灯油もなく、使用できる暖

房器具がないこと、非常に寒い状態であり風邪をひきかねないことを説明し、繰り返し灯油を持ってきてほしい旨述べた。これに対し、Y 1 係長は、X に対し、「冬は寒いに決まってるだろ」、「灯油なんかねえよ、こっちに、馬鹿野郎」、「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した。X は、6 日午前 7 時 5 分に Y 1 係長に電話をかけ、警備艇の巡視の際に早期に迎えに来てほしい旨依頼したが、迎えは午前 10 時 6 分だった。X は、Y 2 課長に状況を訴えたが、Y 2 課長は、「辞めりゃいいじゃないか」、「9 月の時に言っているじゃねいか、相手にされないって」と応じた。

オ Y 4 副署長との面談

α 弁護士は、同年 2 月 6 日、X と共に B 警察署に赴いて、Y 4 副署長と面談し、非常に寒い時期に X が夜間勤務をする際、故意にすべての暖房機器が使えないようにしたり、X が有機溶剤アレルギーであることを知りながら、故意に有機溶剤を撒布したり、本件ポスターを掲示したりするなどの嫌がらせをやめるよう要請した。

カ Y 6 主任の X に対する言動（言動 1 2）

Y 6 主任は、同年 9 月 28 日、X を乗船させていた警備艇「△□」がレインボーブリッジ近くを航行しているとき、同艇の拡声器を用いて、「この船には馬鹿が乗っています」などと発言した。

キ D 課配船第 1 係配置時の X の言動

配船第 1 係の V 副主査が、同年 9 月 28 日、同月 10 日から同係に配置されることになった X に対して警備艇の操縦が可能であるかと尋ねたところ、X は、海技職員として採用されたにもかかわらず、「自分に操船は向いていないと思います」などと答えた。

ク Y 6 主任の唾を吐き掛ける行為（言動 1 3）

Y 6 主任は、平成 17 年 1 月 20 日、D 課更衣室等において、X に向かって、数回唾を吐き掛けたほか、同年 3 月 13 日、大地震の発生を想定して警視庁全職員で実施する訓練（総員参集訓練）の一環として行われたジョギングの際にも、X に向かって唾を吐き掛けた。

ケ X の Y 3 代理に対する葉書

X は、部外委託研修中であつた Y 3 代理が病気休暇中であると誤解し、同年 1 月 30 日付けで葉書を送った。この葉書には、「病院に入院されて居られる様でしたら、是非私に知らせて下さい。お見舞いに行きたいと思いますので（課長や、他の人達には絶対に言いませんので）」、「Y 3 代理が、きつい口調で、私に色々言っていたのは、今の D 課長等が居る手前、仕方なく（立場上）言っていたものである事は、十分に理解しているつもりです」と記載されている。

コ Y 5 主任らによる拡声器を用いた嫌がらせ（言動 1 2）

Y 5 主任は、同年 5 月 25 日午後 11 時 34 分ころ、X を乗船させていた警備艇「△○」がレインボーブリッジ近くを航行していた際、同艇の拡声器を用いて「X の税金泥

棒、辞めちゃえよ」などと話し、翌26日午前9時16分ころ、Xを乗船させていた同艇が大井埠頭近くを航行していた際、同艇の拡声器を用いて「税金泥棒、Xの税金泥棒、Xの税金泥棒」と話した。Y9主任は、同年6月11日午前8時20分ころ、Xが勤務するE派出所に警備艇「△○」を接岸させる際、同艇の拡声器を用いて「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」と放言した。Y6主任は、同日午前9時58分ころ、D課の拡声器を用いて「アー、アー、税金泥棒は」と言った。Y6主任は、同月29日午後4時2分ころ、Xを乗船させていた警備艇「○□」がE派出所近くの豊洲運河上を航行中、同艇の拡声器を用いて「ア、ア、ア、ア、ア、ア、税金泥棒のX君」と放言した。

サ Y3代理の火のついた煙草を当てる行為（言動14）

Xは、同年7月27日午後5時7分ころ、庁外勤務を終えてD課に帰ってきた。XはD課員と「お疲れ様でした」と声を掛け合い、待機室付近の換気扇の下で喫煙してY3代理に向かった。Y3代理は、「なに、馬鹿。俺の顔見るんじゃないよ、気持ち悪いな。○○。やめちゃえ早く、税金泥棒」などと言ってXを拒否する姿勢を示したが、Xは、「代理とより、よりもどすんです」、「今日も巡視きてくんないんです」などと言って、Y3代理とY10課長に向かってXの休憩時間に合わせて巡視が来ないことへの不満を語り始めた。この後のやりとりは次のとおりである。X「移動のときは、さしてくれって、Y10課長約束して、」、Y10課長「休憩、休憩のときにやる、行ってるんじゃないよ」、X「来てないです」、Y10課長「君が休憩のときに、3時間のときに」、X「来てないです、いやだから、巡視はきてますけど、休憩の時、交代の人…」、Y3代理「お前は課員として切られてるの。そう言ってるだろもう。ずっと前から言ってるじゃん。お前は課員だと誰も思っていないんだよ。お前のこと好きで困もうと思っていないんだよ、誰も」、X「職員だとは」、Y3代理「消えろ早く」、X「職員だ…」、Y3代理「税金泥棒」、X「だからその言葉辞めて下さいよ」、Y3代理「税金泥棒辞めろ、早く」、X「代理が言うからみんな言うんですよ」、D課員「みんなと同じこと言ってんだよ」、D課員「全員そう思ってるんだよ」、Y3代理「いいから早く。煙草の火でも、お前、擦り付けてやろうか」、X「嫌です、火傷しますから、嫌です」、Y3代理「消えろ早く、馬鹿。空気悪くてしょうがないよ、お前。消えろ早く。消えろつうんだよ」、X「煙草、体に悪いっすよ」、D課員「税金泥棒、早く消えろ」、X「煙草か…」、Y3代理「税金泥棒早く消えろ。お前のほうがよっぽど体に悪いよ。お前の顔見てるほうがよっぽど体に悪いよ」、X「フォローして下さいよ、○○。は一。お願いします」、Y3代理「ほんと…だよ」。このとき、午後5時18分ころ、Y3代理が火のついた煙草をXに向かって投げ、Xの制服の胸元に当たり、制服の表面に小さい焦げが生じた。この後のやりとりは次のとおりである。X「アチ、煙草の火なんか、何すんだよ、アチーなー」、Y3代理「お前が俺に近付くからだよ、当たったんだよ」、X「投げたじゃないですか」、Y3代理「投げてねえよ、当たったんだよ、

お前が俺に、接近してくるから悪いんだよ」、X「あーあ、ちきしょう」、Y3代理「煙草吸ってるところにお前寄ってくるから悪いんだよ。消えりゃいいんだよ」、X「は一。課長なんか仕事させて下さい」、Y10課長「君はちゃんと〇〇PBで仕事してたからいいんだよ」、X「してません」、Y10課長「君は見張りを、水上面の見張りが君の仕事だよ」、Y3代理「見張りもしないでな、なにを言ってんだよ」、Y10課長「水上面の見張りだよ、君の仕事は。分かった。あと何できるんだ君」、X「船磨けます」、Y10課長「えっ」、X「船磨けます」、Y10課長「船磨くのなんていいよ」、X「ワックスかけます。オイル交換します」、Y10課長「いいよ」。この後、Xは、Y10課長やほかのD課員と15分程度会話をし、退庁した。

シ Y5主任による警備艇の乱暴な操縦等（言動15）

Xは、同年7月29日午前9時38分ころ、E派出所での第2勤務（夜勤）を終え、迎えに来たY5主任が操縦する警備艇「××」に乗船したが、Y5主任は、Xが船首に乗った直後に、同艇を急後退させて離岸させた。Xが、操縦席の窓の脇に立ったまま、「危ねえ危ねえ危ねえ、危ねえっすよ、Y5さん」と抗議すると、Y5主任は、窓越しにXの右足を叩き、「早く行けよ。お前はよー」などと言って、後部デッキでの見張り業務に行くよう指示した。これを受けてXは、後部デッキ上で、左手に私物の手提げかばんを持ち、右手で船室入口扉右側にある手摺を掴んで立って見張り業務に就いたが、その直後の午前9時43分ころ、Y5主任は速力を上げて運航中の同艇を急転舵させた。このため、Xはデッキ上に仰向けに転倒し、後頭部を打撲し、左上肢肘部に挫創を負った。Xが「いい加減にしろよ、おめえ、ふざけんなよ、怪我しただろ、コノヤロー」と抗議すると、Y5主任は、「知らねーよ、ゴミ避けたんだよ」などと答えたのみならず、「ウッセイよ。お前なんか死んじまいやいいんだよ、だから笑ったんだよ、死ねコノヤロー」などと答えた。これに対し、Xが「何で離岸すつ時も、思いっきり急後退しやがって、ゴミ浮いてるんなら、急後退しないでしょ」と反論すると、Y5主任は、「お前がゴミだよ。死ね」と言い放ち、Xが「怪我したから」と言うと、Y5主任は「良かったねー」、同乗するY8主事は「バーカ」などと言った。警備艇がB署に近づくとY5主任は操船をY8主事と替わり、怪我の治療のために下船しようとするXを、「何だよ。降りんじゃねーよ」と制止し、Xが「怪我したんだよ。消毒させろよ」と下船させるよう求めたのに対し、「後ろ行けっつってんだよ」とこれを妨害した。Xが、「ふざけんなよ。落っこったらどうするんだよ」などと抗議すると、Y5主任は、「死ね。落っこって、お前、この船でひいてやるよ」などと言った。警備艇が接岸するとY5主任は降船したが、Y5主任の指示でY8主事が同艇を離岸させたため、Xは直ちに上陸することはできなかった。Xは、同日午前10時27分ころ、Y5主任がD課において報告書を作成する場に居合わせたか、そのとき、次のとおりのやりとりがあった。X「Y5さん」、Y5主任「何だよ」、X「何でさっき左切ったつたのに、今度は右になってんですか〇〇」、Y5主任「右だろう、

お前、左切ったらお前、ぶっ飛んでんだろう」、X「さっきは、さっきは違うよ言ったの」、Y5主任「お前右だろ」、X「さっき、慌て、慌て、慌てた時は、あの、ゴミ有って左に慌てて避けたってつったじゃないですか」、Y5主任「お前左側にぶっ飛んだらろう、お前」、X「だからそんなのに何で」、W主事「揚げ足取る様な事言ってんなよ、くだらねえ事を、右だの左だのって」、Y5主任「お前、右切ったら、お前海に落っこってるよ。アホかお前」、X「ハアー」、Y5主任「小学生だって分かんぞ、そんなの」、X「右切ったら落っこってるの、だって右って書いてあんじゃん」、「アーおかしい。右に切ったら落っこってるって今はっきり言ったじゃん、おかしいな」、Y5主任「アレ」、D課員「アッハッハッハッハッハッハッハッハッハッハッ」、Y5主任「チャンチャン、原因違うから」、D課員「アッハッハッハ」、X「ちきしょう。ふざけんなよ」。Xは、同日、東京大塚医院Z医師の診察を受け、通院加療約1か月間を要する頭部打撲、左前腕打撲・挫創、左第5指打撲、頸椎捻挫の傷害と診断された。Xは、同年8月1日午後2時33分ころ、Y10課長と面談し、その際、次のとおりのやりとりがあった。X「はっきり言って前あの、Y10課長がですね」、Y10課長「うん」、X「はっきり言って前Y2課長がいる時は」、Y10課長「うん」、X「あの上からの指示でね」、Y10課長「うん」、X「君の事を、まあ、辞めさせようと思ってイジメてた事もあったよ、と」、Y10課長「うん」、私「だけど、あの、今はそういう事俺は今命令してないから、と」、Y10課長「うん」、X「Y10課長、おっしゃったじゃないですか」、Y10課長「うん、そうだそうだ」。Xは、同月31日、上記Z医師作成の診断書をY10課長のところに持参するとともに、公務災害認定請求書を作成して提出した。Xが提出した上記診断書には、問診所見として「H17.7.29.ボートの上で転がされ、後頭部を打撲、左前腕を挫創す。」と記載されていたため、後日、Y10課長は、X提出に係る書類に記載された災害発生の状況の内容が不十分であるとして、災害発生状況の補足説明書を提出するよう指示した。これを受けて、Xは、災害発生状況の補足説明書を提出したが、Y10課長から更にこれを書き直すよう指示されたため、これ以上書けないとして、その指示を断った。もともと、その後Xの上記受傷については公務災害として認定された。

ス Y3代理のいすをぶつける行為等（言動16）

Xは、同年8月11日、D課執務室にビデオ撮影機材を持ち込み、執務室中央にある通路が撮影できる位置に撮影機材をセットし、撮影を開始した。これにより撮影された映像には次の状況が記録されている（撮影時間16秒）。画面右側（通路右端）に立つくわえ煙草のY3代理が「くるんじゃねえっていつてんだよ」と発言し、左側にあるキャスター付きいすを左手で掴むのと同時に、画面左側（通路左端）に頸部にコルセットを装着したXが現れる。XはY3代理の方に向かって真っ直ぐ進み、Y3代理は「オラ」と言いながらいすを通路に引き出し、そのままXに向けて押し出す。XはY3代理の直前で足を止め、腰を落とし下半身をやや左に向け、いすの座面が足に当たる打撃を受ける。

Xは、「イテッ、やめて下さい」と言い、右側を前に出す防御姿勢を取りながらY3代理の左側（画面右側）に回り、3列に並べられた長机の間に入り込む。Y3代理は、いすを左側のXに向け、Xはいすから距離をとり、Y3代理「来るな、気持ち悪いな」、X「何ですよ」、Y3代理「お前が来るから悪いんだろ。邪魔なんだよお前は、本当によー」と言葉でやり合う。別のD課員が間に入ると2人はすぐに背を向け、Y3代理は画面右側（通路右端）に向かって、Xは画面左側（通路左端）に向かってそれぞれ歩き出し、画面外に出る。次いで、Xは、Y3代理の執務机を撮影できる位置に撮影機材をセットし、撮影を開始した。これにより撮影された映像には次の状況が記録されている（撮影時間12秒）。画面中央のY3代理の執務机にY3代理が正面を向いて着席し、着席したY3代理の画面右側（Y3代理から見て左側）でY3代理に近接した位置に頸部にコルセットを装着したXが立ち、Y3代理に向かって何事か発言をしている。Y3代理が「お前なんかこっから離れてるんだよ」と言うと、Xは半歩退くがすぐに元の位置に立ち、Y3代理が「うるせえんだよ」と言って左手で払う仕草をするが、Xは立つ位置を変えず、発言を続ける。Y3代理がいすから立ち上がるが、Xは立つ位置を変えない。Y3代理は左手でXの襟首を掴み、「しつこい奴だな、本当に」と言いながら前に押し出す。襟首を掴まれたXは下がって後方の執務机に当たり、バランスを崩しそうになる。Y3代理は掴んだ襟首を引き寄せてXが倒れないようにし、Xの身体が執務机から外れて通路に出るように前に出て、通路に出たXは「お願いだ」と言いながら、バランスを取り戻して両足で立つ。Y3代理がXの襟首を左手で掴んだ状態のまま、2人は画面右側に移動し、画面外に出る。

セ Y10課長のXに対する言動（言動17）

Xは、同年10月27日午後4時半ころ、D課執務室においてY10課長と面談した。このとき、Xが持参した診断書は、当初通院していた東京大塚病院とは別の病院の診断書であり、記載内容も、Xが医師に申告した内容のみで、他覚症状が記載されていないものであった。Y10課長は、Xに対して転院の経緯を尋ねたが、Xは質問をはぐらかすばかりで転院の経緯を説明しようとしなかった。Y10課長は、当初の診断書では全治1か月との診断となっているのに3か月经っても治らないことを指摘して、「仮病じゃねえのか」などと述べた。そうすると、Xは、Y3代理やY5主任が自分のことを嫌っていることやY8主事らから警備艇の拡声器で「税金泥棒」などと言われたことをY10課長に繰り返し訴え出した。Y10課長は、Xの訴える事実を承知していなかったが、Xが同じ事を繰り返す述べるため、「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」などと答えた。また、XがB署に技能職である海技職として採用され、警備艇を操縦することが仕事であるにもかかわらず、交番勤務を希望してみたり、病気が治ったら出勤して警備艇を操縦するし、仕事ができなくても座っているなどと言ったりしたため、Y10課長は、午後5時ころ、Xに対し、「警備艇の操船ができない体

調でてきては困るんだよ。海技職は船を操船してなんぼなんだよ。お前みたいな、仕事もしないでここんどこに居座られたら、新しい職員も採用できないし、賃金カットがいつまでも続くんだよ」、「税金泥棒め。何か言ってみろ」「早く辞めろ」などと述べた。

Y10課長は、午後5時29分ころ、Xが最近収入が保証される職種が少ないとの発言をしたのを受けて、次のとおりの発言をした。Y10課長「今年収300万時代なんだよ」、X「はい」、Y10課長「ほとんどフリーターが、大学生が出て粹のいい一流大学を出て、高校生とか、そういう者の仕事がないんだよ。だから、物事リスクがあるんだよ。危険な仕事でないと、60万なんて、50万、60万って高い給料もらえないの。バスの運転手で業過傷の犯人となるかどうか毎日事故起こさないようにやるか、警備艇も同じ事なんだよ。他の船と〇〇しないか、難破してしまうのか、全てリスクは背負うんだよ。高い給料もらうために。保証の引き替えに」、X「タクシーなんかもし運転したって、後ろから刺されたりって事故おおいじゃないですか。強盗にあったり」、Y10課長「それは仕方ないんじゃない。警察官と同じだもん。警察官だって〇〇たり、あの一、危ないからって言って飛び、飛び込まなかったら俺は、後ろから撃つからな、命令を無視してアノー、突っ込まなければ、な、言う事をきかなかつたら俺、首を絞めてエー、警備艇から落とすからな」、X「誰をですか」、Y10課長「命令を聞かない奴だよ、撃ち殺すかもしないし」、X「ピストルですか」、Y10課長「そうだよ」、X「何ですか」、Y10課長「何でじゃないよ、命令きかなかつたら、そうゆうもんだよ、組織ってのは」、X「警察って、そういうところですか」、Y10課長「そうですよ。おれのオウムのところに行って、〇〇で突っ込むにしても、第6サティアンに行くにしても、泣き言言って行きたくないっていう奴はいましたよ、ビビって。お前みたいなやつが。けども今まで高い給料もらってきてて、それで〇〇行って、オウムの第6サティアン行ったときは、〇〇とかそういうときだけ俺行かないなんて泣き言は許さない。そいつも引きづって行きましたよ。これまで高い給料もらってて、危険なとこだけ私は行きませんなんて言うことは、そういう奴がいたら俺は後ろからけん銃で撃ってやる」、X「私言ってないです」、Y10課長「お前もそんなこと言ってるんだよ」、X「今言って課長と約束しています」、Y10課長「何をお前はいずれにせよ、お前はそんな臆病者はうちの会社にいらんなんだよ。てめえは怖いとか恐ろしいとか。みんな〇〇にあう確率なんか同じだよ。警察官でいる以上は。警察職員でいる以上は。だから船に大楯を積んだりなんかしてるんだよ」、X「はやてとか、たまにしか動かさない船の操縦したり整備したり…」、Y10課長「お前みたいなそんな、そんなの用務員のやる仕事だよ。警備艇の操船だよ」

その後、Y10課長は、午後7時ころまで、Xに対し、バイク便の仕事をした方がいいと述べたり、B署を辞めて違う仕事をするよう勧めたりした。

Y10課長は、同年11月9日午後4時過ぎころからD課執務室において、Xと面談した。その中で、午後4時37分ころ、次のやりとりがあった。X「私がコルセットをし

て」、Y10課長「うん」、X「首辛いのに」、Y10課長「うん」、X「あの揺れてもね、辛いのに」、Y10課長「うん」、X「何で課長代理が今日いらっしやらないって言ったんで、来たんですけど、安心して来たんですけど」、Y10課長「うん」、X「何であんな、つったら、課長、あの私の首を掴んで」、Y10課長「うん」、X「暴力振るったの」、Y10課長「うん」、X「あんなの暴力じゃないって課長おっしゃいましたよね」、Y10課長「俺、俺に言わせりゃあんなの暴力じゃないよ」、X「じゃあ、どういうの暴力って言うんです」、Y10課長「警察官のいう暴力は、本当に殴ったり蹴ったり、あの一その一」X「私、警察官じゃありません」、Y10課長「ああそうか。まああんなもん、小突いた程度のことなんか暴力にいったらきりないんだ。俺に言わせるとね。あんなもの暴力じゃない。それじゃあ被害届入れてくれ」、X「あんな事、あんな事、あんな事やられたら、治りかけてたって治りません」Y10課長「まあ、そっか」。その後、午後4時55分ころ、次のやりとりがあった。X「今、操船より、Y3代理とかのが怖いです」、Y10課長「まあ、何でもいいけどさ」、X「本当です」、Y10課長「そんな君の感想を聞いている様な〇〇〇」、X「だから、ああいう事は止め、ああいう事は止めさせて下さい、やったら逮捕して下さい」、Y10課長「何で逮捕すんだよ」、X「警察官じゃないすか」、Y10課長「何で警察官逮捕」、X「やってください」、Y10課長「俺は容認してる、勧める位のつもりでいるんだけど」、X「ハイッ」、Y10課長「ウーン、ほんとにもう頑張れ頑張れって、言いたい位だ」、X「暴力を振るうのをですか、私に」、Y10課長「そうだ」。その後も、Y10課長は、同日午後6時半ころまで、Xに対して退職を勧め、Xの再就職先に関する話をした。

(6) Yらに対する告訴等

Xは、平成19年12月、原判決別紙告訴事実一覧表「被告訴人」欄記載の者を被告訴人とし、同表「内容」欄記載の行為を告訴事実とした告訴状を東京地方検察庁検察官に提出した。上記告訴を受理した東京地方検察庁検察官は、平成20年5月7日、被告訴人となった者をいずれも嫌疑なしとして不起訴処分にした。

Xは、Y11を除くその余のYら（以下「Y2ら」）が職場においてXに退職を強要する意図で日常的に暴行や脅迫を含む嫌がらせ等をしたと主張し、Y11については国家賠償法1条1項又は民法715条に基づく損害賠償請求として、Y2らについては民法709条に基づく損害賠償請求として、Yらに対し、連帯して300万円等、Y11・Y2・Y3・Y4及びY1に対しては、上記金員のほかに、連帯して800万7770円等の支払を求めた。原判決（東京地判平20.11.26 労判981号91頁）は、XのY11に対する請求は、300万7770円等の支払を求める限度で理由があるとしてその限度でこれを認容し、Y11に対するその余の請求及びY2らに対する請求は理由がないとし

てこれをいずれも棄却した。Xは、原判決中X敗訴部分を不服として控訴を申し立てた。Xは、当審において、Y5のした暴行による後遺障害に基づく新たな損害が発生したと主張し、上記法条に基づき、Y11及び同Y5に対し、連帯して、677万7612円等の支払を求める請求を追加した。Y11は、Xの控訴に附帯して、原判決中Y11敗訴部分を不服として控訴を申し立てた。

【判旨】

(1) 言動1について

「平成15年9月12日に行われたXとY2課長らとの面談は、前日11日にY2課長及びF代理が同行してXが主治医である警察病院のG医師の診察を受け、G医師が、腰椎椎間板ヘルニアが通院治療を要するものの休職の必要はないとの診断書なら出すことができるが、腰椎椎間板ヘルニアが完治したとの内容の診断書を書くことはできないと告知したことから、このG医師の告知を前提とするとXに対し分限免職処分がされることになるという認識の下、Xは辞職願を提出することに応じる意思を示し、人事担当部署の指示に基づき、F代理が、Xに日付を空白にした辞職願を作成するために印鑑を持参するよう指示し…Xが印鑑を持参してB署に登庁した場面で行われたものであり、この面談において、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、これは上記状況に置かれた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とはできない。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（このときにXが頭部を打ったと認めるに足りる証拠はない。）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とはできない」。

(2) 言動2について

「これまで分限休職に係る診断書は上司が立ち会う診察の下で作成されていたところ、Xは上司の立会いなしの診察に基づき作成されたG医師作成の診断書をB署に提出しようとしたことから、XとY4副署長との面談が行われることとなり、この中で、Xは、平成15年9月12日の出来事について、Y2課長は辞職願作成を強要してXのネクタイ

を引っ張り、この際Xは頭をぶつけたとの事実と異なる説明をしたものであって、これに対するY4副署長及びY2課長の応答をもって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し、当日の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はできない」。

(3) 言動3について

「平成15年11月11日の事実については、Xは、同年10月25日の主治医ではない西東京警察病院のH医師による腰椎椎間板ヘルニア治癒との診断を得ていたが、同年11月に入り、相次いで主治医である警察病院のG医師及び健康管理本部のI医師から、腰椎椎間板ヘルニアの症状消失、治癒となり、通常勤務に備えた試み出勤可能との診断を得たことから、Xに対し同月13日から試み出勤を実施することとなり、Y2課長らは、Xの休職期間中に変更された新しい制服等を準備して、同月11日に試み出勤の準備のために登庁したXに対し、必要な書類作成等を求めたところ、定型の誓約書の文言が『平成15年11月 日 B警察署長警視J殿 D課主事X 誓約書 私は、腰椎椎間板ヘルニアで平成15年12月22日迄休業中ではありますが、同年11月6日警視庁健康管理本部医師Iから、同日東京警察病院G医師の診断書のとおり経過良好で腰椎椎間板ヘルニアの症状も消失している。向後試み出勤を行うことが可能と診断されました。平成12年6月5日発症し、以降休職している最中の試み出勤であることから通勤手当不支給、また通勤災害等不慮の事態に遭遇することも懸念されますが、細心の注意を払ってそのようなことがないように致します。万が一、不慮の事態が発生致しましても不服申立ては致しません。また主治医であるG医師、I医師から「再発の虞がないとはいえない」と聞かされました。よって上記病気が再発した際は、辞職願いを提出いたします。これらのことについて、異議の申立てはいたしません。』となっているのに対して、Xが、『よって上記病気が再発した際は、辞職願いを提出いたします。』を『よって試み出勤中に上記病気が再発した際は、辞職願いを提出いたします。』にしたいと言い出し、誓約書の趣旨から試み出勤中のことであることは明らかであって、Xが希望する文言とする合理的理由も必要性もないにもかかわらず、これに固執し続ける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。

翌12日の事実…については、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。なお、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分まで上記のように延々とう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」。

(4) 言動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」。

(5) 言動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」。

(6) 言動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」。

（７）言動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」。

（８）言動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。しかし、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い。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。すなわち、平成15年12月15日当日、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りる証拠はない。そうすると…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」。

（９）言動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Y３代理に付いてくることから、Y３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である」といえることはできない」。

(10) 言動10について

「Y4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は自己の考えたとおりの誓約書を作成し、Y4副署長はそれを受領しているのであるから、Y4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である」といえることはできない。

(11) 言動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」。

(12) 言動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、Y6主任、Y5主任及びY9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」。

(13) 言動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、Y6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である」といえるべきであって、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」。

(14) 言動14について

「Y10課長に対し執務環境の改善を訴えているXに対し、Y3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、Y3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を侮辱したものである」といえるべきである。

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」。

(15) 言動15のうち、平成17年7月29日の事実について

「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る。なお…Xが転倒する事故が発生した後に警備艇『××』の点検が行われ、油圧操舵装置の受動部を台座に固定する4本のボルトのナットについて、3本のボルトのナットが外れて台座に落ち、残りの1本のナットが緩んでいるとの結果であったことが認められるところ、①Y5主任は、上記転倒事故発生の当日は一貫して急転舵の原因として『ゴミを避けた。』と説明しているのであって、操舵に支障があったことに触れる発言はしていないこと、②Y5主任は、当日、警備艇『××』を操船してB署からE派出所に向かい、同派出所でXを乗船させると、上記認定のとおり急発進し、その直後に急転舵をしているのであり、この間の操船に関して操舵に支障があったことをうかがわせる事情はないものであることから、上記点検の結果は上記判断を左右しない。他に上記判断を左右するに足る証拠はない。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」。

(16) 言動15のうち、平成17年7月31日以降の事実について

Xが平成17年7月31日に行われたと主張するY10課長との面談は同年8月1日に行われたものと認められるが、「Y10課長について、Xの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害する行為があったと認めることはでき」ない。

(17) 言動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う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であるということはいえない」。

(18) 言動17のうち平成17年10月27日の事実などについて

「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であるということとはできない」。

(19) 言動17のうち平成17年11月9日の事実について

「上記(17)で説示したとおり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であることはない」。

(20) ア 「ところで…東京都の職員の分限に関する条例によれば、職員につき最長3年の分限休職の期間が満了すると当然復職となるのが原則であるが、休職期間が満了しても、心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合には、あらかじめ指定医師による診断を行った上で、当該職員に対し分限免職処分を行うことができるものとされているところ、Xは、B署D課の海技職員として採用、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、けい船場活動記録表への落書きの内容等から、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、海技職員に必要な『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して、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、採用後約1年2か月を経過した平成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、分限休職期間の満了に際してXが上記疾病のために職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと診断されて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り、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下にあったということがいえる」。そして、これらの客観的状況の下において行われた上記不法行為と評価される事実、すなわち、「本件ポスターの掲示」の事実（言動4）及び「Y2課長によるシンナーを用いた嫌がらせ」の事実（言動5）、「シンナーを用いた嫌がらせ」の事実（言動6）、「Y2課長の週刊誌への記事掲載を告げる行為」の事実（言動7）、「Xの警備艇における見張り業務」の事実（言動11）、「XのE派出所における泊まり勤務」の事実（言動11）、「Y6主任のXに対する言動」の事実（言動12）、「Y5主任らによる拡声器を用いた嫌がらせ」の事実（言動12）、「Y6主任の唾を吐き掛ける行為」の事実（言動13）、「Y3代理の火のついた煙草を当てる行為」の事実（言動14）、「Y5主任による警備艇の乱暴な操縦等」の事実（言動15）のうち平成17年7月29日の事実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ある。そして、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」。

イ 「しかしながら、上記の事情を考慮しても、前記の（1）、（2）、（3）、（8）、（9）、（10）、（16）、（17）、（18）及び（19）において検討した事実については、上記説示のとおり、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のであるが」、このうち、言動1について補足して説明すると、次のとおりである。「すなわち、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（Xは『町医者』と発言している。）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、何も答えなしか、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のであり、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平成15年11月上旬よりも前に生じた事実であるから、不法行為と評価される上記各事実のように、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望ましいという考えの下に、Xに依願退職を働きかけていこうという合意が形成され、その合意に基づき又はそれを背景として生じた事実、あるいは計画的な事実とみる余地はないのであって、この点からもY2課長の上記行為が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評価することはできないのである」。

(21) Y11の責任

「本件ポスターの掲示」の事実(言動4)及び「Y2課長によるシンナーを用いた嫌がらせ」の事実(言動5)、「シンナーを用いた嫌がらせ」の事実(言動6)、「Y2課長の週刊誌への記事掲載を告げる行為」の事実(言動7)、「Xの警備艇における見張り業務」の事実(言動11)、「XのE派出所における泊まり勤務」の事実(言動11)、「Y6主任のXに対する言動」の事実(言動12)、「Y5主任らによる拡声器を用いた嫌がらせ」の事実(言動12)、「Y6主任の唾を吐き掛ける行為」の事実(言動13)、「Y3代理の火のついた煙草を当てる行為」の事実(言動14)、「Y5主任による警備艇の乱暴な操縦等」の事実(言動15)のうち平成17年7月29日の事実について、「不法行為が成立するから、Y11は、国家賠償法1条1項に基づき、Xに対し、後記損害を賠償する義務を負う」。

(22) Y2らの責任

「当裁判所も、Y2らは、個人としてXに対し損害賠償責任を負うことはないと判断する」。

(23) 損害

「本件ポスターの掲示」の事実(言動4)及び「Y2課長によるシンナーを用いた嫌がらせ」の事実(言動5)、「シンナーを用いた嫌がらせ」の事実(言動6)、「Y2課長の週刊誌への記事掲載を告げる行為」の事実(言動7)、「Xの警備艇における見張り業務」の事実(言動11)、「XのE派出所における泊まり勤務」の事実(言動11)、「Y6主任の

Xに対する言動」の事実（言動12）、「Y5主任らによる拡声器を用いた嫌がらせ」の事実（言動12）、「Y6主任の唾を吐き掛ける行為」の事実（言動13）、「Y3代理の火のついた煙草を当てる行為」の事実（言動14）、「Y5主任による警備艇の乱暴な操縦等」の事実（言動15）のうち平成17年7月29日の事実の各不法行為の内容に照らし、「Xが上記各不法行為により被った精神的損害に対する慰謝料としては150万円をもって相当と認める。この損害に対して相当因果関係を有する弁護士費用として15万円を認める。なお…Y2課長がXのネクタイを引っ張った行為を不法行為と認めることはできないことは上記説示のとおりであるから、これに係る診察料及び文書料の合計7770円を損害と認める余地はない」。

「Y11は、Y2らが行った各不法行為の違法性は希薄であるから損害賠償責任は認められるべきではないし、認められるとしても賠償額は減額されるべきである旨主張するが、上記…検討により不法行為と判断される各行為の違法性は決して希薄であるということとはできない」。

「Y11は、過失相殺の法理を適用ないし準用して、その賠償額は減額されるべきである旨主張するが」、「本件ポスターの掲示」の事実（言動4）及び「Y2課長によるシンナーを用いた嫌がらせ」の事実（言動5）、「シンナーを用いた嫌がらせ」の事実（言動6）、「Y2課長の週刊誌への記事掲載を告げる行為」の事実（言動7）、「Xの警備艇における見張り業務」の事実（言動11）、「XのE派出所における泊まり勤務」の事実（言動11）、「Y6主任のXに対する言動」の事実（言動12）、「Y5主任らによる拡声器を用いた嫌がらせ」の事実（言動12）、「Y6主任の唾を吐き掛ける行為」の事実（言動13）、「Y3代理の火のついた煙草を当てる行為」の事実（言動14）、「Y5主任による警備艇の乱暴な操縦等」の事実（言動15）のうち平成17年7月29日の事実の各不法行為については、「Xに損害額を定めるにつきしんしゃくすべき過失があったということとはでき」ない。

（24）Xが当審で追加した請求について

「Xが当審で追加した請求は理由がない」。

1 1 日本ファンド事件・東京地判平 22.7.27 労判 1016 号 35 頁

【事実の概要】

X 1 は、平成 1 5 年 9 月、Y 1 に入社した。

X 2 は、平成 1 7 年 2 月、Y 1 に入社した。

X 3 は、平成 1 5 年 1 2 月、Y 1 に入社した（以下、X 1、X 2 及び X 3 を併せて「X ら」）。

Y 2 は、昭和 6 2 年 1 0 月に Y 1 に入社して以降、平成 2 1 年 1 2 月に同社を退職するまで、同社の部長職にあった。

Y 1 は、消費者金融を営む会社である（以下、Y 1 と Y 2 を併せて「Y ら」）。

X らと Y 2 は、新宿の高層ビル（以下「本件ビル」）の一角にある Y 1 の事務所（「本件事務所」）において勤務していた。

（1） X 1 は、平成 1 5 年 9 月に Y 1 に入社してから平成 1 9 年 7 月まで、Y 2 が部長であった第 2 事業部に所属して債権管理及び債権回収の業務を担当していた。X 2 は、平成 1 7 年 2 月に、X 3 は、平成 1 5 年 1 2 月に、Y 1 にそれぞれ入社して以降、第 1 事業部に所属して債権管理及び債権回収の業務を担当していた。

Y 2 は、昭和 5 4 年に D 日本支社（以下「D 社」）に入社し、昭和 6 2 年 1 0 月に D 社の関連会社である Y 1 に入社し、第 2 事業部の部長を務めていた。

Y 1 における職務体制は、社長及び副社長の役職の下に第 1 事業部の部長及び第 2 事業部の部長がいるというものであったが、平成 1 9 年 7 月に第 1 事業部と第 2 事業部が統合され、その後は、Y 2 が統合後の事業部の部長となった。

（2） Y 2 は、第 2 事業部において、Y 1 が設定した回収目標より高い回収目標を設定した上で、部下がその目標を達成できなかった場合には、他の従業員が多数いる前で、「馬鹿野郎」、「会社を辞めろ」、「給料泥棒」などと言って当該従業員や当該従業員の直属の上司を叱責することがしばしばあった。また、Y 2 は、平成 1 7 年 4 月又は 5 月ころには、部下を自らの席に呼び出して叱責するとともに、その部下の頭を定規で殴打したり、電卓を投げつけたりしたことがあった。

Y 2 は、部下の従業員に対して、回収目標に届かないことについて問いただして、従業員から休日出勤をする旨の言質をとるなどしており、Y 1 には残業や休日出勤に対する手当は存在しなかったにもかかわらず、第 2 事業部に所属する従業員においては、早出出勤や残業を行うこと、代休を申請することなく休日出勤を行うことが通常となっていた。

(3) Y2は、平成16年8月ころから、部下の従業員に対して、業務時間中に、E新聞を購読するよう勧誘し、従業員がこれを断ると、従業員を呼び出した上で叱責したり、また、勧誘により同新聞を購読していた部下に対し、同新聞の紙面の内容を理解しているかどうか確認するなどしていた。

Y2は、平成17年5月、X1に対しE新聞の購読を勧誘したが、X1はこれを断った。

(4) Y2は、同年9月ころ、X1がY2の提案した業務遂行方法を行っていないことを知ると、X1から事情を聞いたり、X1に説明を求めたりすることなく、「俺の言うことを聞かないということは懲戒に値する」と強い口調で叱責し、X1の上司であった副店長も呼び出した上で、X1と共に始末書を提出させた。

Y2は、X1から提出された始末書に、「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」との文言をX1に加筆するよう命じ、X1は始末書にそのとおりの文言を入れた上で、Y2に提出した。

(5) Y1の従業員であったFは、Y2からのE新聞の購読勧誘を断っていたところ、Y2により別の部門に異動させられた上、Y2から暗に休日出勤を迫られたり、退職勧告を受けたなどとして、平成18年3月31日にY1を退職した。

Fは、退職に際して、Y1の関連会社であるG株式会社の総務、人事及び経理を統括するH部長から呼び出されて事情を聞かれた際に、Y2からE新聞の勧誘を受けたことやそれを断った後にY2から嫌がらせをされたこと、第2事業部においてサービス残業や無給での休日出勤が常態となっていることなどを述べた。

Y1においては、同年4月1日、就業規則が改訂されたところ、同規則には、「パワーハラスメントの禁止」との項目が新たに加えられて、「職務上の地位を利用して、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を悪くすると判断される行動等を行ってはならない」との規定が定められ(18条)、「服務規程」の項目に、「政治あるいは宗教的なビラを会社の物件に貼りあるいは社内で配布し、勤務中に政治的あるいは宗教活動や集会に参加したりしないこと」という規定(14条(14))が加えられるなどした。

Y2は、上記の就業規則改訂の後に、E新聞を購読するよう勧誘した部下の従業員に対して、同新聞の購読代金を返金した。

(6) 平成19年6月のある日、毎週定例の会議において、Y2が「何か意見はないのか」と各人に意見を求めたところ、X1は、X1の担当する業務を円滑に行うため他部門への指導を行ってほしいという趣旨で、「みんな自分の担当する顧客の回収に必死なのはわかりますが、電話が鳴っても電話をあまりに取らないので、電話に出るよう指導を

してほしい」旨の意見を述べた。するとY2は、激しく怒り出し、X1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」などと述べた。

(7) 平成19年7月、Y1において第1事業部と第2事業部が統合され、Y2が統合後の事業部の部長となったことにより、それまで第1事業部に所属していたX2及びX3においては、Y2が新たに上司となった。

Y2は、同月ころ、統合後の事業部における債権回収方法について、顧客に電話をかけて催促するという第2事業部が従来行っていた債権回収方法に統一することとし、顧客に請求書を送付して催促するという第1事業部が従来中心としていた債権回収方法を行わないよう、事業部全体に対して伝達した。

(8) X2は、平成19年3月から、Y1の顧客の担当を一部前任者より引き継いだところ、X2が担当することとなったある顧客について、平成12年に債務は存在しない旨の民事調停法17条による決定がなされ、確定したものの、Y1においては、信用情報機関に対しその報告を行っていなかったものがあつた。そして、当該顧客からY1に問い合わせがされたことにより、当該顧客の信用情報に係る上記報告が信用情報機関に行われていないことが発覚した。

Y2は、平成19年8月8日、X2を個室に呼び出した上、「馬鹿野郎」、「給料泥棒」、「責任をとれ」などと申し向けてX2を叱責し、X2の直属の上司であるI次長に対し、「I、てめえこの野郎」、「お前の責任をどうとるんだ馬鹿野郎」などと叱責するとともに、X2に始末書を提出するよう命じた。

X2は、「私の不本意な判断により会社にご迷惑をかけてしまいました。今後は視野を広げ担当案件の見直を徹底することを誓約いたします。今後の過失については如何なる処分も受け入れる覚悟です」との文言を記載した「念書」と題する文書を作成したところ、I次長から「私の不本意な判断により」という文書を「私の職務怠慢により」との文言に訂正させられるとともに、「誠に申し訳ございませんでした」との文言を加えさせられた上で、当該文書を提出させられた。当該文書の提出を受けたY2は、Iを通じてX2に対し、文書の宛名としてY2と記載するとともに、「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」という文言を入れるよう指示し、X2は、そのとおりの文言を加筆した上で、本件念書をY2に提出した。

(9) X1は、同年11月中旬ころ、J次長と酒を飲みに行った際、Jから、Y2は、まもなく契約更新を迎えるX2及びKと契約更新をしないとの意向を有している旨の話を聞いた。

X 1 は、同年 1 2 月 1 日、H宛に匿名の嘆願書を送ったが、当該嘆願書には、Y 2 が、不可能な目標を掲げて、それが達成できないことを理由に退職を強要しており、このことはパワーハラスメントにあたる旨の記載や、Y 2 が「すべてお前ら（契約社員）のせいだ」、「普通の人だったら、自分から去っていく」、「会社から約束通りの給料をもらっておきながら、お前らは何もしていない」、「明日から来なくていい」などの発言をした旨の記載や、「過去には、強制残業、強制休日出勤させていましたが、今では、俺は強制していないと、知らぬ存ぜぬです。また、宗教勧誘についても、同じです。有給休暇も契約社員には、まったく使うことを許さず、家族サービスをしたくても、我慢しているにもかかわらず、Y 2 は、どんどん有給休暇を取得していきます」ということなどが記載されていた。

同月 3 日、X 2 は、I と L 室長に会議室に呼ばれ、雇用契約の更新はしない旨を告げられた。X 2 は、自分から辞める意思がない旨を述べ、書面をもって雇用契約を更新しないことを通告してほしいと要請するとともに、Y 2 と 1 対 1 の面談を行うよう強く要望した。

X 2 は、その数日後に、Y 2 と 1 対 1 で面談した際、Y 2 に対して、「成績順にふるいにかけてときに一番底にいたのが自分であったのでしょうか。それなら受け入れます」と言ったところ、Y 2 は、「君の後ろには君だけではなく、君の家族の姿が見えてしょうがない」などと言った。

その後、X 2 の契約は更新されたが、従来は 1 年単位で契約が更新されていたのが、3 か月単位で契約が更新されることとなった。

Y 2 は、同月 7 日、部下の従業員を会議室に呼び集めた上で、自分を密告するメールが届いた、Y 1 が赤字で状況が悪いので人を減らさなくてはならない、M 筆頭副社長からはもっとスマートに人を辞めさせろと言われていた旨を発言するとともに、「N 次長は、よく風邪を引いて、人に迷惑をかけているので、今度風邪を引いたら、自ら去ってもらおう。また、O 店長は、顧客に対する話し方が悪く、クレームになるかもしれないので、次回、何か問題を起こしたら、自ら去るように M 筆頭副社長に伝えてある」旨の発言をした。

(10) Y 2 は、同年 1 1 月 6 日、X 3 ともう一人の従業員と共に昼食に出かけた際、X 3 が当時風邪を引いてマスクをしていたことについて、「君らの気持ちが怠けているから風邪を引くんだ」などと発言し、さらに、X 3 の配偶者に言及して、「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。

同月 3 0 日、本件事務所において、従業員の退職に伴って席替えが行われたところ、Y 2 は、席替えが行われる前から「静かにやれ」などとしきりに言っていたが、席替えが行われている最中に、「うるさい」と言いながら立ち上がって、N 次長の腹部を拳で殴打

し、その直後、その側に立っていたX3の背中に、右腕の肘から先の部分を振り下ろして殴打した。さらに、Y2は、別の従業員の背中を同様に殴打した上で、J及びIに対して、「お前らもやれ」と言った。

Y2は、同年12月28日、Y1において御用納めの昼食として寿司が出された際に、X3は体質的に寿司が食べられなかったことから別の弁当を食べていたところ、Y2は、「寿司が食えない奴は水でも飲んでろ」などと発言した。

Y2は、平成20年1月25日、X3を自席に呼びつけて、貸付金の回収額がどうしたらよくなる、よくなると君らが職を失うだけだ、お前ら言い訳ばかりだ、駄目だったら追い出すからなどと一方的に発言した上で、「お前」などと言いながら、椅子に座った状態からX3の左膝を右足の足の裏で蹴った。

(11) 本件ビル内は禁煙であったが、Y1においては、喫煙する従業員は、休憩時間や帰宅時に、本件ビルの1階の外にある喫煙場所で喫煙することが認められており、喫煙者であるX1及びX2は喫煙場所で喫煙することがあった。

Y2は、平成14年ころから、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、心臓発作に備えてニトログリセリン薬を携帯しており、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。

Y2は、平成19年6月ころから、喫煙する従業員に対して、たばこ臭いと再三なじったり、たばこをとるか会社をとるかという趣旨の発言をしていた。

本件事務所は、同年9月、本件ビル内においてオフィスを移転したが、移転後には、X1とX2の席は、Y2の席から3メートルほどの距離のところと位置することとなった。

上記移動の前後を通じて、本件事務所においては、2、3台の扇風機が置かれており、夏ころの気温が高い時期には、空気を循環させるため扇風機を回すことはあったが、冬の寒い時期に扇風機を回すことはなかった。

同年12月中旬のある日の午前10時ころ、Y2は、X1及びX2がたばこ臭いと言って、本件事務所に設置されていた扇風機1台を約1.8メートルの高さから斜め下向きに、固定して回し始め、これにより、扇風機の風がX1及びX2に直接当たることとなった。扇風機は、午後5時ころにY2が帰るまで回されていた。

Y2は、同月から平成20年1月にかけて、数日おきに、これと同じ態様で扇風機1台を回し、これにより、扇風機の風がX1及びX2に直接当たった。

Y2は、同月29日及び30日、たばこ臭いなどと言いながら、扇風機3台を約1.8メートルの高さから斜め下向きに、固定して回し、これにより、扇風機の風がX1及びX2に直接当たった。

Y2は、同年2月4日、7日、21日、25日、27日及び29日にも、これと同じ態様で扇風機を回し、これにより、2台の扇風機の風がX1及びX2に直接当たった。

同年3月6日、X1が本件事務所に出社して着席すると、Y2は「ニコチン臭い奴がやってきた。どうにかしろ」などと言って、扇風機3台を固定して回し、これにより、2台の扇風機の風がX1及びX2に直接当たった。その後、Y2は、X1とX2が臭いなどと言って、X1とX2に扇風機の風が更に強く当たるよう扇風機の向きを調整した。

同月7日の朝から、Y2は、扇風機1台を、X1とX2の机の真後ろ数十センチのところへ移動させた上で、約1.2メートルの高さから風向きを固定して強風で回すとともに、その他にも2台の扇風機を固定して回し、これにより、2台の扇風機の風がX1及びX2に直接当たった。

同日、X1が出社して30分程経過してから、Y2は、X1の髪の毛が扇風機の風であおられているのを見て、「お前の頭がすごいことになっているぞ」と笑った上で、少しぐらいなら扇風機を上げてもいい旨の発言をしたことから、X1は、扇風機の高さを少し上げて、風の強さを「弱風」に変更した。

Y2は、同月10日、11日及び13日にも、上記と同じ態様で扇風機を回し、これにより、2台の扇風機の風がX1及びX2に直接当たった。

Y2は、同月31日、扇風機1台を回し、これにより扇風機の風がX1に直接当たった。

X2は、同年4月1日付けで、G社へ配置転換された。

同年4月から5月にかけてしばしば、Y2は、扇風機3台を固定して回し、これにより、2台の扇風機の風がX1に直接当たった。

(12) X1は、同月26日、Y2が帰宅した午後7時ころ、Jに対し、扇風機の風を当てられてもう身体が持たないかもしれない旨を訴えたところ、Jは、X1の席に座り、扇風機の風を浴びた上で、「なんだ、涼しくて気持ちいいじゃないか」、「マフラーでもしてくれば」などと言った。

X1は、同月27日及び28日、有給休暇を取得して、Pクリニックの心療内科を受診した。

なお、X1は、それまでは、Y1に入社して以降、インフルエンザを理由に1日病欠し、祖父の死亡を理由に2日の休暇を取得した以外に、休暇を取得したことはなく、電車の遅延を理由とするもの以外に遅刻をしたことはなかった。

X1及びX2は、同年3月ないし4月ころから、D社日本支社労働組合（以下「本件組合」）にY2の行為について相談していたところ、本件組合は、X1から扇風機による風当てについての相談を受けて、同年6月2日午前中、X1及びX2が本件組合に加入したことをY1に通告するとともに、X1に対して扇風機の風を当てるのを止めるよう団体交渉の開催をY1に申し入れた。

Y2は、同日の昼ごろから、本件事務所において、扇風機の向きを上に向けて、首振り

をしながら回すようになった。

X 1 は、同月 3 日に P クリニックにおいて、抑うつ状態であることを理由に 1 か月間の自宅療養を必要とする旨の診断を受け、同月 5 日に Q クリニック（内科）において診療を受けた後、同月 10 日から同年 7 月 9 日までの 1 か月間 Y 1 を休職し、これに伴い、15 日の病休と 7 日の有給休暇を取得した。

X 1、X 2 及び X 3 は、X らの上司である Y 2 から暴行や暴言を受けたと主張して、Y らに対し、不法行為又は債務不履行による損害賠償請求権に基づき、慰謝料等の支払いを求めた。

【判旨】

（1）X 1 及び X 2 に対して扇風機の風を当てた行為について

「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った。そして、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。

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」。

「Y らは、平成 20 年 4 月 2 日付けの本件組合作成の『書記局便り』と題する文書…においては、本件組合が問題としていた Y 2 の行為の中に、X 1 及び X 2 に対して扇風機の風を当てる行為についての記載はなかったこと、また、同年 6 月以降に行われた本件組合と Y 1 との団体交渉においては、X 1 に対して風を当てる行為のみが問題となっており、X 2 に対して風を当てる行為が問題とされていなかったことを理由として、これらの事実は存在しなかった旨主張する。

確かに、平成 20 年 4 月 2 日付けの本件組合作成の上記文書には、Y 1 の部長によるパワハラに係る事実として、『ある宗教の機関誌の定期購読を強要され、それを断った場合には、公然の場で根拠のない叱責、恫喝をする。』、『無理な目標を掲げ、達成しなければ、公衆の面前での異常なまでの叱責、そして退職を強要。』、『2007 年 11 月 30 日

15：15頃、机を移動していた部下三名の腹部を拳で殴打。その後、ほかの管理職にも、暴力の強要をした。』『会社の業績を上げるために、意見を述べたが、それが気に入らなかつたらしく、人間性を否定する罵倒をする。』旨の記載があるが、扇風機による風を当てる行為についての記載はなく…また、平成20年6月以降の本件組合とY1との団体交渉においては、本件組合は、X1に対して扇風機の風を当てる行為を問題としており、X2に対する行為は問題としていなかったことが認められる…」。

「しかしながら、仮に本件組合が上記文書作成の時点でY2による扇風機を用いた行為について問題提起すれば、X1及びX2が本件組合に相談していることが特定され、Y2から更なる嫌がらせを受けるおそれがあることを懸念して、本件組合は、当該文書に扇風機の風当てるに係ることを記載しないこととし…また、同年6月の時点では、X2は既に本件事務所に在席しておらず、本件事務所においてはX1に対して風を当てる行為が継続されていたことから、本件組合は、X1に対する当該行為を止めるよう緊急に申入れ、そのような経緯から、その後も、X1に対する行為を問題にしていた…のであるから、Yらの主張する事情をもってこれらの行為がなかったということはできない」。

（2）X1に対するその他の行為について

「Y2は、平成17年9月ころ、X1がY2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、X1から事情を聴取したり、X1に弁明の機会を与えることなく、X1を強い口調で叱責した上で、X1に『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た。また、Y2は、平成19年6月の部門会議において、X1が業務の改善方法についての発言を行ったのに対し、『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。

これに対し、Yらは、仮にこれらの行為が存在したとしても、X1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。

しかしながら、これらの行為は、X1による業務を一方的に非難するとともに、X1にY1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、X1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る。そして…Y2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、Y2の下で働く従業員にとっては、Y2の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ことが認められる。このような背景事情に照らせば、Y2によるX1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、X1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」。

(3) X2に対するその他の行為について

「Y2は、平成19年8月8日、X2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、『馬鹿野郎』、『給料泥棒』、『責任をとれ』などとX2及びその上司を叱責し、さらには、X2に『給料をもらって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本件念書を提出させた。

これについて、Yらは、X1の業務上の怠慢に対する業務上必要かつ相当な注意指導であるから違法性は認められない旨主張する。

しかしながら、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る。そして、上記(2)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」。

「次に…Y2は、第1事業部と第2事業部の統合後、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事業部全体に命じたことが認められる。

この点について、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。

しかしながら、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、業務上の必要性和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ある。

したがって、Y2による当該指示に違法性は認められない」。

(4) X3に対する行為について

「Y2は、平成19年11月30日、本件事務所における席替えの際に、立っていたX3の背中を突然右腕を振り下ろして1回殴打し、また、平成20年1月25日にX3と面談していた際にも、X3を叱責しながら、椅子に座った状態からX3の左膝を右足

の裏で蹴った。

Y 2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X 3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。

この点について、Yらは、静かにするよう注意するためX 3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Y 2の足がX 3の足に当たったとしても、Y 2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。

しかしながら、Y 2自身、本件事務所の席替えの際に、Nの下腹部付近を掌で押し、その後、X 2の背中を叩いたことを自認しているところであって…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、Y 2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X 3を殴打したものと推認できる」。また、Y 2とX 3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。したがって、Yらの主張は、信用できない」。

「また…Y 2は、平成19年11月6日、X 3と昼食をとっていた際、X 3の配偶者に言及して、『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。

これについて、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。

しかしながら、上記主張に沿うY 2の供述は信用することができない。そして、上記(2)のとおり、Y 2の下で働く従業員が、Y 2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、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。そうすると、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」。

「また…Y 2は、同年12月28日の御用納めの昼食の際、体質的に寿司を食べられず、寿司以外のお弁当を食べていたX 3に対し、『寿司が食えない奴は水でも飲んでろ。』との趣旨の発言をしたことが認められる。

この発言について、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。

しかしながら、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、X3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、X3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」。

(5) Xらの損害について

ア X1について

「X1は、平成19年12月から平成20年5月にかけて、Y2から扇風機の風を頻繁に当てられ、これにより苦痛を被っていることについて、同月26日に、Jに相談したにもかかわらず、Jが真摯に対応しなかったことから、精神的に限界を感じて、同月27日以降、心療内科及び内科に通院することとなり、抑うつ状態により1か月の治療が必要と診断されたことから、同年6月10日から同年7月9日まで休職した。

以上の経緯に照らせば、X1による上記の心療内科等への通院及び休職は、Y2による扇風機の風当てによるものとして相当因果関係が認められるというべきである」。

「X1は、Qクリニックにおける診療費として1170円…薬剤に係る医療費として990円…Pクリニックにおける治療費として3270円…を支出したことが認められるから、これらの合計額5430円についてはY2の上記不法行為による損害として認められる」。

「また…X1は診察及び休職にともない、15日の病休及び9日の有給休暇を取得したものである。これによる休業損害は、X1の月額給与が32万5000円、休職に係る1か月の所定労働日が22日である…ことから、1日当たりの賃金額は1万4773円と算出できることに照らすと、合計35万4552円と認められる」。

「そして…Y2によるX1に対する扇風機を用いた風当て及び過重な叱責という不法行為の態様、X1がそれに起因して通院及び休職を余儀なくされたこと等を総合すると、Y2の不法行為によるX1の精神的苦痛を慰謝するための慰謝料は、60万円をもって相当と認められる」。

「よって、Y2の不法行為によりX1が被った損害は、95万9982円と認められる」。

イ X2について

「X2は…平成19年12月から平成20年3月末にわたってY2から扇風機の風を不法に浴びせられるとともに、本件念書の提出を強いられたものである。

Y2によるこれらの不法行為の態様等を総合すると、Y2の不法行為によるX2の精神的苦痛を慰謝するための慰謝料は、40万円をもって相当と認められる」。

ウ X3について

「X3は…Y2から、2回にわたって殴打されるとともに、侮辱的な中傷を受けたも

のである。

Y 2によるこれらの不法行為の態様等を総合すると、Y 2の不法行為によるX 3の精神的苦痛を慰謝するための慰謝料は、10万円をもって相当と認められる」。

(6) Y 1の使用者責任

「Y 2のXらに対する不法行為は、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認められる。

したがって、Y 1は、Y 2のXらに対する不法行為について、使用者責任を負う」。

1 2 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

【事実の概要】

Xは、昭和49年3月にS大学医学部医学科を卒業した後、同年5月に医師免許を取得し、同年7月からS大学医学部附属病院Z科に勤務するようになり、その後、T病院Z科、U病院、社会福祉法人（後に医療法人財団）V病院に勤務した後、平成2年7月1日にY1のZ科に医員として採用され、平成3年9月16日に助手、平成19年4月1日に学内講師となり、現在までその地位にある。

Y1は、教育基本法及び学校教育法に従って、学校教育を行い、有能有為な人材を育成することを目的とし、H大学等を設置する学校法人である。

Y2は、平成6年11月から現在まで、Y1のZ科教授の地位にあり、また、Y1が設置するH大学病院（以下「Y1病院」）のZ科診療部長として、所属職員を指揮監督すべき地位にある。

Y1のZ科においては、「耳グループ」、「鼻グループ」、「めまいグループ」、「腫瘍グループ」等のグループが設けられていた。

Xは、後述する教授選への立候補の後、Y1病院における診察を全く担当させられなくなり、手術をすることもなくなった。また、Xは、平成6年10月ころから、臨床、ポリクリ（医学部の学生の病院実習）などの教育の担当もなくなった。そのような状況は、Y2が平成6年11月にY1の教授となってからも変わらなかった。

Y1においては、医師を関連病院に派遣して診察をさせることがあり、Xも、平成6年ないし9年には、県立A病院、B病院に派遣されていたが、県立A病院については平成8年ころ、B病院については平成11年11月ころからその割当てがなくなった。

Xは、Y2やY1上層部に対し、臨床を担当させるように強く要求しており、その結果、Y1上層部がY2に対しXに臨床を担当させるよう指示を与え、Xには、平成16年8月から、Y1病院の外来のうち月曜日の再診が割り当てられるようになった。

Xは、平成18年1月ころから診療法実習のポリクリを担当するようになった。

Xは、Y1理事長、同学長、同病院長に事態の改善を要求していたところ、平成19年4月11日、団体交渉において、Y1から、今後のXの職務について、以下のようなY2の方針が伝えられた。

- 〔1〕 診察については、毎週水曜日、初診及び再診患者をC准教授と一緒に診る。
- 〔2〕 耳グループに属して、Y2、C准教授らと協力して耳診察に当たる。
- 〔3〕 手術は耳を中心にする。鼻は症例があれば鼻グループの承諾の下に行う。
- 〔4〕 頭頸部腫瘍の手術は頭頸部グループに任せる。
- 〔5〕 外来診察・耳グループの手術ともに患者のことを第一に考え、耳グループ各人と協力して、独断で手術を行わない。

Xは、平成19年5月から、毎週水曜日に初診を受け持つことになった。

Y2（Z科教授）によるXに対する処遇

Xは、昭和49年5月に医師免許を取得した後、複数の病院勤務を経て、平成2年7月、Y1病院のZ科の医局員となった。その後、Xは、当時のZ科のD教授（以下「D前教授」）の下で、同科において分類されていたグループのうち、当初は頭頸部腫瘍グループ、次いで耳グループに所属し、他の医師と同様の臨床（診察、手術等を含む、以下同じ）を担当していたところ、平成3年9月には同科の助手になった。なお、Y1病院に勤務する医師は、Xを含め、Y1病院の臨床を担当するだけでなく、定期的に県立A病院等の関連病院に派遣（以下「外部派遣」）されていた。

Y1では、平成5年12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、Y1の外部からはY2（当時、V大学医学部附属病院の講師）が応募してきた。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い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Y1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、Y2が後任教授として選出され、P助教授は、平成8年1月をもってY1病院を退職した。

Y2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、Y1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、Y1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11年11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、Y2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11年11月をもってXをすべての外部派遣の担当から外すにあっても、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。このようにして、Xは、Y1病院において、自主的な研究活動以外に担当する職務を有しないことになったところ、その一方

で、Yらは、Xに対し、Y1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はこれに応じなかった。

その後、Xは、Y1の理事長が交代した際などに、Yらに対し、何度も臨床担当に復帰させてほしい旨要望したが、Yらはこれを拒否し続けた。その主な理由は、XがY1病院におけるすべての臨床担当から外された後の平成10年ころ、Y2に対し、他大学の教授選に立候補するためにも臨床を担当させてほしい旨述べたことがあったことから、そのような動機によって臨床に復帰させるのは相当でないというものであった。なお、日本Z科学会においては、平成4年に医療法が改正され、大学病院が特定機能病院として制度化されたことに伴い、大学病院における臨床系の教授選考の基準として、多数の臨床経験に基づく高度な診療能力を有することを重視すべきであり、特にZ科の教授には、外科的スキルとともに内科的な診療能力を兼ね備えることが要求される旨提言されていたことから、Xとしては、臨床の機会が与えられなければ、他大学を含めて教授に選出されることは極めて困難な状況にあった。

Xは、平成16年6月、Y1の理事長が交代した際、Yらに対し、あらためて、臨床担当に復帰させることを要望したところ、同年8月、毎週月曜日に再診の患者を診察する担当が与えられたが、X宛ての紹介状を持参した患者以外の患者の割当を受けることはほとんどなかった上、手術担当の機会も与えられなかったほか、Y1のZ科において分類されていたグループ（「耳」、「鼻」、「めまい」、「頭頸部腫瘍」等）のいずれかに所属するよう命じられたり、その希望が聴取されることはなかった。

Xは、平成16年8月にY1病院の臨床担当に一部復帰した以降も、Yらに対し、自らの処遇改善を求めていたところ、Yらは、平成19年4月11日、Xに対し、その担当職務について、以下のような方針とする旨伝えた。

- 〔1〕診察については、毎週水曜日、初診及び再診の患者をC准教授とともに担当する。
- 〔2〕耳グループに所属し、Y2及びC准教授と協力して耳診察に当たる。
- 〔3〕手術については耳を中心に担当し、鼻の手術については、症例があれば、鼻グループの承諾を受けて行う。

上記方針に基づき、Xは、平成19年5月になって毎週水曜日に初診の患者を診察するようになったが、耳グループに所属することには消極的であったことからこれを断り、結局、現在に至るまで、どのグループにも所属していない。なお、Xは、平成19年4月1日付けで、助教（旧助手）からY1病院Z科の学内講師となったが、学校教育法上の身分は助教のままであり、その給与（基本給）は従前と変わりなかった。

Xは、Y2から違法な差別的処遇を受けた旨主張し、Y2に対しては民法709条に基づき、Y1に対しては民法715条に基づき、連帯して1500万円等の支払いを求めた。原審（神戸地判平21.12.3 労判1024号45頁）は、Xの請求について、Yらに対

し、連帯して100万円等の支払いを求める限度で認容したところ、Xがこれを不服として本件控訴を提起し、Yらも本件附帯控訴を提起した。Yらは、当審において、下記主張を追加した。すなわち、仮に、Yらが、Xに対し、不法行為責任を負うとしても、本件訴訟が提起された平成20年10月8日の時点において、不法行為終了時（遅くとも平成16年8月まで）から3年以上が経過している。そこで、Yらは、平成22年7月21日の当審第2回口頭弁論期日において、Yらが負うべき損害賠償債務について、消滅時効を援用する旨の意思表示をした。なお、Xは、Yらが、平成6年1月以降10年以上（外部派遣については平成11年11月以降）という長期にわたって医学部の学生に対する教育担当及びすべての臨床担当から外したのは違法な差別的処遇であり、その結果、Xは、医師として臨床技術を維持向上することができず、教授等に昇進したり他病院の医師に転出する機会を奪われ、人格を著しく侵害された旨を主張した。

【判旨】

（1）Y2がXに対し違法な差別的処遇を行ったかについて

「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ものであり、人事権の行使として著しく不合理であるとはいえない旨主張する。

しかしながら、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科部長として勤務した。）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。そうすると、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ふ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ではできず、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。

これに対し、Yらは、〔1〕Xは他の医師及び職員との協調性に欠け、患者とトラブルを起こすことが多かった上、〔2〕平成6年から平成10年にかけて、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…が寄せられていた旨主張する。しかしながら、上記〔1〕の事実が常習的に存在したことを裏付けるに足りる的確な証拠はな

く、また、上記〔2〕のような事実が存在したとしても、証拠上窺われる外部派遣先の病院からのクレームは3件程度にとどまること…からすると、平成6年1月以降、Y1病院におけるすべての臨床担当から外さなければならない程度の事情があったとまでは認めるに足りないところ、仮に、Y1病院の内外及び具体的なクレームの件数如何にかかわらず、Xについて深刻な資質上の問題点が存在したというのであれば、Yらとしては、前記説示のとおり、Xに対し、その旨具体的に指摘した上で合理的な経過観察期間を設けてそれを改善するように指導すべきであって、そのような指摘及び指導をすることなく、すべての外部派遣の担当から外したというのは、Y1病院に勤務する職員に対する人事権の行使がYらの裁量に委ねられていることを考慮しても、合理的な裁量の範囲を逸脱したものというほかになく、前記認定判断を左右するものではない。

なお、Yらは、XがY1病院の外来診療等に復帰した平成16年以降、Y1病院に勤務する他の医師及び職員から、Xとは一緒に仕事をしたくない旨の意見が多数寄せられているとして、それらの意見が記載された『嘆願書』等と題する書面…を提出するところ、これらによれば、上記医師等からは、Xの診療態度等について、Xは他の医師及び職員との連携意欲に乏しく、医療技術及び医学的知識に不足があり、安心して診療を任せられないなどの問題点が指摘されていることが認められる。しかしながら、本件訴訟において検討すべき事項は、平成6年1月以降のYらのXに対する処遇の違法性であって、前記認定事実のとおり、Xが、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に上記のような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であり、上記各書面…は、必ずしもXに対する平成6年1月以降の処遇の当否を判断するのに的確な資料とはいえない。

「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（以下『本件処遇』という。）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から、Yらは、Xに対し、本件処遇によって受けた精神的苦痛について、不法行為に基づく損害賠償責任を免れることはできない。

なお、Xは、平成6年1月以降、医学部の学生に対する教育担当から外されたことについても、違法な差別的処遇である旨主張するが、医師として医療に従事するのが職務であるのは当然であるとしても、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いえない。また、Xは、Y1病院における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。）

についての不満を主張するが、前記認定の事実関係等によれば、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」。

(2) Xの損害額について

「次に、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）について検討すると、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、Y1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、前記認定説示のとおり、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。そして、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、Y1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（『耳』、『鼻』、『めまい』、『頭頸部腫瘍』等）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、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。

もっとも、前記認定事実によれば、Xとしても、平成5年12月以降に行われたY1病院の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、Y1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、Y1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Y1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る。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Y1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、Y1病院の他の医師及び職員からYらが指摘するような不満…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Y1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ころである」。

「そこで、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」。

(3) 消滅時効の成否について

「前記認定事実によれば、Xは、本件処遇がなされる以前、Y1病院Z科の頭頸部腫瘍グループあるいは耳グループにおいて他の医師と同様の臨床を担当していたものであったところ、平成16年8月以降、同科の臨床担当に一部復帰したものの、その当初は毎週月曜日に再診の患者を診察するにとどまるものであったことが認められる。そうすると、10年以上臨床を離れていたXを直ちに他の医師と同様の職務に復帰させるのは患者を診療するという臨床医療の性質に照らして慎重にならざるを得ないとしても、Yらが主張するような遅くとも平成16年8月までに本件処遇による不法行為が終了したものと認めるのは相当でない。もっとも、前記認定事実のとおり、Xは、平成19年4月、Y1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（『耳』、『鼻』、『めまい』、『頭頸部腫瘍』等）のうち耳グループに所属するよう命じられたことからすると、その時点をもって、本件処遇がなされる以前と同質的な処遇にまで改善され得る機会が付与されたものといえることができるから、本件処遇に基づく不法行為が終了したのは、Yらから上記耳グループに所属するように命じられた平成19年4月であったと認めるのが相当である。

したがって、本件訴訟が提起された平成20年10月8日の時点において、消滅時効の期間が経過しているものとは認められないから、Yらの消滅時効の抗弁は理由がない」。

(4) 結論

「よって、Xの請求は、Yらに対し、連帯して200万円及びこれに対する訴状送達日の翌日である平成20年10月22日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払いを求める限度で理由があるところ、本件控訴に基づき、原判決を一部変更するとともに、本件附帯控訴は理由がないからこれを棄却」する。

13 トマト銀行事件・岡山地判平 24.4.19 労判 1051 号 28 頁

【事実の概要】

Xは、昭和30年生まれの男性であり、昭和55年に大学を卒業後、α信用金庫に就職し、昭和57年3月にはβ印刷株式会社に就職し、昭和58年4月にはγ信用金庫に就職し、平成2年にδ信用組合に就職し、平成14年7月8日にY1に入职した者である。

Y1は、昭和6年11月9日に設立され、本店をε県に有する銀行である。

Y2は、Xが平成18年10月1日から平成19年4月30日までの間にY1のζ支店に在籍していたときの上司（支店長代理）である。

Y3は、Xが平成19年5月1日から同年9月30日までの間にY1営業本部お客様サポートセンター（以下「サポートセンター」）に在籍していたときの上司（センター長）である。

Y4は、Xが平成19年12月14日から平成21年3月31日までの間にY1人事総務部に在籍していたときの上司（部長代理）である。

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。その後のXの勤務状況は以下のとおりである。

〔1〕平成18年10月1日から平成19年4月30日まで Y1のζ支店融資係

〔2〕平成19年5月1日から同年9月30日まで サポートセンター（単身赴任）

〔3〕平成19年10月1日から同年12月13日まで Y1リスク統括部現金精査室（単身赴任）

〔4〕平成19年12月14日から平成21年3月31日まで Y1人事総務部（単身赴任）

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。

Xは、平成20年12月5日から平成21年3月13日までの間、不安抑うつ状態によりK大学附属病院に4回通院した。

Xは、平成21年2月に、上記不安抑うつ状態とインフルエンザにより職場を欠勤し、同年3月13日にY1に対し辞表を提出し、同月31日付でY1を選択定年退職した。

Xは、平成22年3月1日から、JAと・と農協信用部ローンセンターの嘱託社員として、住宅ローンの営業の業務を行っている。

(1) Y 2による言動について

時期は不明であるが、Y 2は、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やったら、おらん方がええ」などと言った。

また、Y 2は、上記言動とは別の時に、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。

Y 2は、平成19年3月ころ（正確な時期は不明）、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。

さらに、Y 2は、Xに対し、Fという者以下だという趣旨の発言をしていた。

(2) Y 3、Y 4による言動について

下記【判旨】で言及するような言動がY 3ないしY 4によりなされたとXが主張しているものの、Y 3ないしY 4によるXへの言動は、特段認定されていない。

Xは、Y 2～4によるパワーハラスメントにより退職を余儀なくされたとして、当該上司らを被告として不法行為に基づく損害賠償を求めると共に、Y 1に対しても、各上司についての使用者責任を追及し、さらに、Y 1が、雇用する労働者の業務の管理を適切に行い、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っているにもかかわらず、その注意義務を怠ったとして、不法行為に基づく損害賠償等を求めた。

【判旨】

(1) Y 2について

「認定事実によれば、Y 2は、Xのミスに対し不満を募らせ、強い口調でXを責めていたことがうかがえること」、及びXの主張するところの一定の言動（平成19年2月27日にXの仕事のミスに対し大声を張り上げ机やキャビネットをガンガン蹴飛ばし「辞

めてしまえ」と激高するなど激しい言動を長時間行ったこと、同年3月1日に1階応接室において1時間以上にわたって仕事のミスについて説教したこと、同月6日に支店長から見えない2階応接室に連れて行き「融資係にいてもらわない方がいい」と強い口調で発言したこと、同年4月11日に1階応接室において「能力がないから仕事ができない」と強い口調で発言したこと、同月16日に支店長から見えない2階応接室にXを連れて行き仕事のミスについて「どうなっているんだ」と暴力をふるうような口調で恫喝をしたこと)についても、それがあったものと推認できる。

一方、平成18年10月20日及び同月27日にXがK大学附属病院に通院するために有給休暇消化の願いを出したところY2が「休みやこうとれんやろうが」と発言したというXの主張については、その存在を認めることができない。

また、Y2の尋問の結果等からすると、「Y2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る」。

「Y2の尋問結果によると、Y2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」。

「以上を前提に判断するに、Y2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」。

「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る」。

しかしながら、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Y2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、Y2の行為はパワーハラスメントに該当するといえる」。

(2) Y3について

「Xが主張する、Y3が、仕事が遅いとことあるごとに言っていたという事実については、これを裏付ける事実はXの供述以外になく、特に、Y2、Y4についてはメモに記載があるが、Y3についての言動についてのメモは提出されていないことからすると、当該事実の存在を認めるに足る証拠はないといえる」。

「また、債権処理紛失の責任をXに押しつけたと主張するが、報告書…の記載からすると、紛失の原因究明と、再発防止の検討を行っており、責任を押しつけようとしていたとは考え難い。また、このミスにより、Xが何らかの不利益処分を受けたとは証拠上認められない」。

「さらに、Y3が、Xの居眠りについて注意したこと、Xは取り上げられた、Y3は手伝ったという認識の違いはあるが、Xの仕事を持って行ったことがあることは争いが無いところ…Xの主張するような恫喝等がなされたとは認められない。

なお、仮にY3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」。

(3) Y4について

「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無い。もっとも、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。

次に、仕事がのろいとY4が言っていたとの点は、Xのメモ…の平成20年11月12日に記載がある（ただし、『仕事が遅い』である。）ものの、それ以外はそのような記載があるメモは提出されていないことからすると、仕事が遅いと言ったと認められるのはこのときだけである」。

「また、確かに、Xのメモ…の平成20年12月16日の欄には、インフォメーションの示達に関し、XがY4らに予め文書を見せた上で回覧するという手順を行わなかったこと（手順を踏まずに示達したことについては、当事者間に争いが無い。）につき、『ウソをついた』『予め文書を見せなかった』と書いて物を投げたり、机をけとぼしたり、ボールペンを机に突き立てたりして威嚇した旨の記載がある。

しかしながら、同メモにも記載されているとおり、尋常とは思えないY4の行動について…Xが人事担当者やY4の上司に相談したというような事実は認められない。また、Xは、Y4が暴れたと主張する3日後の平成20年12月19日に心療科の診療を受けている…が、Xは、異常な行動であり、かつ叱責という心療科としては重要と考えられるY4の行動について、医師に話していない。

このことに加え、Y4が暴れた現場の状況を示す証拠（写真や、録音媒体）が全くないことからすると、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。

なお、上記メモによっても、『ドメスティックバイオレンスに該当』と記載があるだけであり、しかも同メモの記載では、その他のY4の発言はカギカッコで表現されている

のに、上記記載はカギカッコがついていないことなどからすると、少なくともY4がXに対し、『これはパワーハラだ。』という言い方をしたとは認められない」。

「そして、上記認定した事実に、本件でY4らが認めるXへの注意内容を加えたとしても、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、パワーハラメントに該当するとは認められない」。

(4) 「以上によれば、Y2の行為については不法行為を構成すると認められるものの、Y3、Y4については否定される」。

(5) 使用者責任について

「上記のとおり、Y2の行為はパワーハラメントに該当するといえる。

そして、本件においては、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」。

(6) 配転について

「Y1としては、Xが病気明けであることを踏まえ、外勤から内勤へと異動させ、次いでXの事務能力、Y2との関係（…かかる関係については人事総務部長も把握していたと認められる…）及びY1と支店の繁忙度などから、本店のサポートセンターへの異動を行い、残業や情報処理能力の問題の解消のため現金精査室へ異動させたが、Xの体調面の問題から、最後に人事総務部への異動となったものといえる。

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、Y1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。

また、内示が急に告げられることについては、Yも争っていないところではあるが、Xにだけ特別（不利益な）扱いをしたなどの事情の認められない本件においては、このことが不法行為を構成するとは考えられない。

よって、この点のXの主張には理由がない」。

(7) 損害額について

ア 逸失利益

「以上検討したところによると、Y1に責任が認められるのは、Y2のパワーハラスメントに対する使用者責任となること、XがY2とともに勤務していたのは平成19年4月30日までであり、その後退職までは2年近くの期間があることからすると、Y2及びY1の行為によりXが退職を余儀なくされたとまでは言い難い。

また、XはY1に対して送った『感謝』と題する書面…で、退職の理由を記載していないだけでなく（会社に対して出すため、本音は書けなかったということがあり得るとしても）、Xがうつ状態の診断を受けた際の外来診療録…にも、不安事項は、痛みやそれによる不眠により仕事上、社会生活上の大きな支障を来しており、失職（解雇）の可能性があること、それによる家庭の崩壊などが記載されているのみであって、上司のパワーハラスメントや、会社の対応の問題が記載されていない。

加えて、Y1は、Xを本店へと異動させているが、これは残業をしなくてすむようにという配慮だけでなく、Y2とXとの関係に問題があったことから、その解消のためという意図もあったと考えられる。なお、その場合、Xではなく、Y2を主支店に残した判断は、事務能力などを考慮して決定したと考えられ、Y1の人事裁量を逸脱するものではないといえる。

これらのことからすると、本件で認められる不法行為と、Xの退職との間に相当因果関係があるとまでは認められず、本件では、逸失利益まで損害に含めることは相当ではない」。

イ 慰謝料

Y2（及びY1）について、「本件に顕れた諸般の事情を考慮すると、Xの精神的苦痛を慰謝するには、100万円を支払うことが相当である」。

ウ 弁護士費用

「上記検討してきたところによると、本件の弁護士費用としては、10万円が相当である」。

エ 過失相殺

「本件で現れた諸般の事情に照らすと、本件で過失相殺を行うことは相当ではないと思料する」。

オ 合計

以上より合計「110万円」。

カ Y1への損害賠償請求権とY2への損害賠償請求権との関係

「なお、本件は、途中で併合されたため訴え提起段階では両者の関係につき主張がなされていないが、Xの主張するY1の責任は、使用者責任か、共同不法行為に該当するといえるから、いわゆる不真正連帯債務となる」。

(8) 結論

「以上によれば、本件では、Xの請求は、Y2及びY1に対し、連帯して110万円及びこれに対する平成21年4月1日から支払済みまで民法所定の年5パーセントの割合による金員の支払いを求める限度で理由があるから、これを認容し、その余は理由がないから棄却する」。

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

【事実の概要】

Y1 は、北海道虻田郡に所在するウィンザーホテルの運営会社である。平成20年1月当時、A本部長が、Y1の営業部全体を率いていた。

平成20年3月3日、Y2は、営業部次長としてY1に入社し、個人向け営業を担当した。直属の上司はA本部長であった。Xは、同月10日、Y1に入社し、営業本部セールスプロモーション部門に配属された。直属の上司は、営業部次長のY2であり、個人向け営業を担当した。

XのALDH2遺伝子多型は、G/A型すなわち低活性型で、飲酒により不快又は有害な症状が出現する。Xは、平成22年7月16日、アルコールによるアナフィラキシー様反応があり、アルコール飲用は禁忌であると診断された。とはいえ、Xは、平成20年5月当時、全く酒を口にしなかったわけではなく、自ら少量の酒は飲んでいたものと認められる。

Y1は、平成20年4月15日、近く中華料理店において、Xなど新しく入社した社員のための歓迎会を開催した。このとき、Xは、付き合いのために少量のビールを飲み、歓談しており、他の社員と打ち解けた様子であったため、A本部長も、Xが酒を飲むことができない体質であるとは認識していなかった。

ウィンザーホテルでは、平成20年5月10日に同ホテルで開催される結婚式に出席するため香港から多くの客が宿泊する予定になっていた。Y1は、香港からの上記招待客らに対し、ウィンザーホテルでのウェディングプランをPRするため、英文のパンフレットを作成した上、これを宿泊客の部屋に設置することとし、まず上記英文パンフレットを手配する担当者であったXを、次いで営業部次長のY2とXの同僚であるBを、同ホテルへ出張させる計画を立てた（以下「本件出張」）。

Xは、平成20年5月7日、ウィンザーホテルに赴いたところ、発送依頼の手違いにより上記英文パンフレットがまだ届いていないことが判明し、急ぎ対処したものの、同パンフレットは、当初の予定よりも遅れて到着した。Xは、ウィンザーホテルの総支配人、フロント係や客室係にも協力を依頼し、同ホテルの客室へのパンフレットの配布を済ませ、事なきを得た。この件について、東京本社にいたY2からXに対し、今後連絡を密にする必要がある旨のメールが送信された。

平成20年5月11日、Y2とBがウィンザーホテルに到着し、Xと合流した。Y2、X及びB（以下「Y2ら3名」）は、同日午後9時過ぎ頃、上記英文パンフレットの件の反省会を兼ね、洞爺駅付近の居酒屋に赴いた。Y2ら3名は、同居居酒屋においてカウン

ター席に座り、最初に生ビールで乾杯をした。Y 2 は、ビールと焼酎のお湯割りを注文し、一人飲み始めた。B は、風邪気味であったためソフトドリンクを注文した。X は、ウーロン茶を注文した。

しばらくして、Y 2 は、X にビールを勧めてきた。X は、グラスを手でふさぎながら、「飲めないんです。飲むと吐きますので、今日は勘弁して下さい」などといって、これを断った。しかし Y 2 は、「少しぐらいなら大丈夫だろ」「お前、酒飲めるんだろ。そんなに大きな体をしているんだから飲め」「俺の酒は飲めないのか」などと語気を荒げ、執拗にビールを飲むことを要求し、X が少し口を付けると、再び酒を注がれる状態であった。英文パンフレットの件で負い目を感じていた X は、その要求を断り切れず、柔道の話などをしながら、Y 2 からの飲酒の誘いに応じていたが、気分が悪くなりトイレへ駆け込んでおう吐した。そして、トイレから戻って来て、Y 2 に対し、「すみません。次長、戻してしまいました」と言うと、Y 2 は、「酒は吐けば飲めるんだ」などと言い放ち、さらに X のコップに酒を注いだ（判旨における「**パウハラ 1 - [1]**」）。X は、閉店まで Y 2 の飲酒に付き合ったが、その酒量は全体としてコップ 3 分の 2 程度に抑えた。

Y 2 ら 3 名は、日付の変わった 5 月 12 日午前零時頃、上記居酒屋から宿泊先のウィンザーホテルへ戻ったが、X が携帯電話を紛失したことに気付き、乗ってきたタクシーの会社に問い合わせをし、その返答を待つためもあって、同ホテル内のバーで飲むことになった。Y 2 からは飲酒に付き合うよう言われ、X は小さめのコップにして 3 分の 1 程度の分量を飲酒した。Y 2 ら 3 名は、同日午前 1 時頃、上記バーを出て、Y 2 の部屋へ行き、Y 2 は、冷蔵庫に備え付けてあったアルコール類を飲んだ。X も、Y 2 からコップにアルコール類を注がれ（判旨における「**パウハラ 1 - [2]**」）、そのコップに口を付けた。その後、X は、Y 2 から言われて、X の部屋の冷蔵庫からアルコール類を持って来たが、その後酔いつぶれてしまい、Y 2 の部屋にあるベッドで眠り込んでしまった。

Y 2 ら 3 名は、同日（平成 20 年 5 月 12 日）午前 9 時半頃、レンタカーで、ウィンザーホテルを出発し、前日飲食した居酒屋へ X が置き忘れた携帯電話を受け取るために立ち寄り、あるいは営業活動を行った後、同日夕方、新千歳空港に到着した。その間ほとんど B がレンタカーを運転していたが、夕方になってコンビニエンスストアに寄った際、Y 2 は、「レンタカーはお前の名義で借りているのだから、運転を代わってやれ」と、運転を B から X に代わるよう命じた。昨夜の飲酒で体調が悪かった X は、「昨日の酒が残っていますので、運転はできません」と述べたが、Y 2 は、「もう少しで着くから大丈夫だ」などと言い、そのまま X にレンタカーを新千歳空港まで運転させた（判旨における「**パウハラ 2**」、なお「**パウハラ 3**」については判旨参照）。

X は、本件出張後の平成 20 年 5 月 13 日と 14 日は通常どおり Y 1 本社に出勤したものの、同月 15 日の通勤中、めまいに襲われ、出勤することができなくなり、有給休暇を取得した。翌 16 日も、通勤中に気分が悪くなり、慈恵会医科大付属晴海トリトンク

クリニック（以下「晴海クリニック」）の内科を受診したところ、血圧が非常に高く、ホルモンのバランスを欠いている疑いがあると診断された。Xは、有給休暇を取得し、翌17日から同月26日まで欠勤したが、その間の同月23日、「急性肝障害」に罹患していることが判明し、依然、高血圧の状態が続いているとの結果が出た。Xは、同日、Y2に対し、メールで、上記血液検査の結果を報告し、同月27日、一旦、Y1に出社したが、体調が良くなく午後には帰宅した。以降、Xは、同月28日から同年6月15日までの間、欠勤した（以下「本件長期欠勤」）。

Xは、平成20年5月21日、精神的にもかなりの負担感を感じ、J大学附属病院本院の精神神経科を受診した上、入眠剤の処方を受けるとともに、本件長期欠勤中の同月23日から同年6月6日まで、同病院の精神神経科や晴海クリニックの精神神経科を受診し、安定剤等の処方を受けたことから、同月9日、Y2に対し、メールを送り、「今まで、こんなに体調が悪くなったことはなく、自分でも体調がどうなっているのか不安で仕方ありません。不安で眠ることができず、先週の金曜日には、病院でメンタルケアを受診し気持ちを落ち着かせる薬を頂いて飲んでいきます」などと連絡している。

Xは、平成20年6月16日、職場に復帰した。Xは、A本部長に対し、本件出張に際してY2から飲酒を強要されたことを報告したが、Y2による飲酒強要と本件長期欠勤との関係については言及しなかった。

Xは、入社当初から、度々、取引先への回答等を遅延することがあり、各種期限を遵守できないことが少なくなかった。また、Y1の就業規則によれば、いわゆる直行直帰は原則として禁止されており、C人事部長代行（当時、経営企画室次長。以下「C代行」）も、直行直帰の禁止について、定期的に社内メールや朝礼、又は各部門の上長を通して従業員に周知させており、Xが入社した平成20年3月以降も注意を喚起していた。

Y2は、平成20年7月1日、午前中から外出していたXに対し、あらかじめ直帰せずに一旦帰社するよう指示していたが、Xは、同指示に従わず「直帰する」旨の伝言メモを残していた。Y2は、午後6時ころ、Xに連絡を取り、一旦戻るよう指示したが、Xは、既に自宅近くまで来ていることを理由に、Y1に戻ることを拒否した。これに憤慨したY2は、同日午後11時少し前に、Xに対し、「Xさん 電話出ないのでメールします。まだ〇〇です。うらやましい。僕は一度も入学式や卒業式に出たことはありません」との内容のメールを送り、さらに同日午後11時過ぎ2度にわたってXの携帯電話に電話をし、その留守電に、「えーXさん、あの本当に、私、怒りました。明日、本部長のところへ、私、辞表を出しますんで、本当にこういうのはあり得ないですよ。よろしく」、「Xさん、こんなに俺が怒っている理由わかりますか。本当にさっきメール送りましたけど、電話でいいましたけど、明日私は、あの一、辞表出しますので、で一、それでやってください。本当に、僕、頭にきました」と怒りを露わにする録音（本件7・1留守電）をした（判旨における「パワハラ4」）。

Y2は、平成20年7月4日、Xに対し、深夜に携帯電話をかけたたりメールを送信したこと、語気激しい言い方をしたことにつき謝罪した。

Xは、本件長期欠勤からの復職後は、平常どおり勤務し、上司であるY2等に体調不良等を訴えることもなかった。しかし、実際には、平成20年7月4日、同月18日、同年8月2日及び同月8日に晴海クリニックの精神神経科（同月2日は内科）を受診し、不安・緊張を除去し、気分を安定させるための錠剤や血圧を下げる錠剤の投与を受けていた。

Xは、夏季休暇を平成20年8月15日から同月19日まで取得することとし、同月23日から同月29日まで、香港のブライダル業者との折衝や企画提案を目的とした香港出張を予定していた。

Y2は、平成20年8月10日から同月14日まで夏季休暇を取得する予定であったため、同月4日、Xと日程調整を行い、香港出張のための打ち合わせをXの夏季休暇予定の同月15日に、最終確認を同月18日に実施することを提案した。同月6日、X7からY2やXらに対して、メールで、営業部のシフト表が配信されたが、同表にはXの夏季休暇が同年8月15日から19日までとされていた。Y2は、同月8日の取引先との酒席後、Xに対し、「打ち合わせよろしく」などと述べたところ、Xは、特に異議等を述べなかった。

Y2は、平成20年8月15日、夏季休暇を終え入社したところ、Xは夏季休暇中ということで入社していなかった。Y2は、直ちにXに対し、電話をかけ、香港出張前に提案書を点検する必要があること、提案書にはホテルが提供する宿泊プランや価格も掲載するため間違いがあっては困るので、夏季休暇中でも一度入社して点検のための打ち合わせをするよう求めた。しかしXは、これを断り夏季休暇明けの同月20日に打合せを行うことを提案した。これに対し、同日は既にY2の予定が詰まっていたため、Y2は、再度Xに対し、夏季休暇中の出社を求めたが、Xは、自らが同月15日から19日までの間夏季休暇を取ることはシフト表やホワイトボードからも明らかであるとして、Y2の上記要請を受け付けなかった。そのためY2は、準備時間が足りなくなり、出張料金についての社長決裁を得られず、上記香港出張については不十分な企画書のまま対応せざるを得なくなった。

Xの対応に腹を据えかねたY2は、怒りを抑えきれなくなり、同日（平成20年8月15日）午後11時少し前頃、Xに携帯電話をかけ、その留守電に、「出ろよ。ちえっ、ちえっ、ぶっ殺すぞ。お前、Dとお前が。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」と語気荒く話して録音し（本件8・15留守電）、Xに対する激しい怒りを露わにした（判旨における「パワハラ5」、なお「パワハラ6」及び「パワハラ7」については判旨参照）。

A本部長は、平成20年8月25日、本件8・15留守電の件を踏まえ、Y2とXとの

間の業務上の指揮命令関係を解消し、当面Xを直接の部下とした。ただし、Xの座席は、平成21年1月31日までY2の隣に置かれたままであった。もっとも、X及びY2の周りには他にも多くの社員の席があった。その後、Xから、Y2の威圧的態度について具体的な苦情等が出されたことはなかった。

Y2は、平成20年9月上旬当時、ウィンザーホテルがVIRTUOSO（世界の高級ホテルが加盟する旅行代理店組織）の一員となれるように加盟の申請等を行う業務を行っていた。そして、VIRTUOSOに影響力を及ぼし得る人物の推薦を得るため、その人物をウィンザーホテルへ招待するプロジェクトに取り組み、それについてはY1の社長の承認も得ていた。ところが、Y2が、同月18日、その招待費用について、経理部部長に決裁を求めたところ、同部長から、上記費用に関する決裁権限を有する総支配人の承諾がなければ決裁をすることはできないと言われ、Y2は、社長と総支配人の間で板挟みとなり、胃がいれんと吐き気に襲われたため早退し、同月19日は病院で検査を受けるため欠勤した。

その際、Y2は、Y1内で唯一英語が出来たXに対し、経理部に提出する依頼書1枚の振込先と金額の記入を依頼した。それ以外にY2がXに業務の後始末を押し付けるような行為をしたことはない。

A本部長は、平成20年12月、経営企画室を新設するに当たって、社長の要望により、Y2を上記経営企画室に異動させた。

Y1では、営業企画会議に先立つプレ会議が経営企画室の主催で設けられ、Xも営業部門のウェディング業務の担当として参加していたが、C代行は、結婚情報誌への広告出稿は時期尚早であると考えていたため、Xが企画していた広告出稿の計画について、プレ会議において再三にわたり広告出稿をしないよう伝え、Xもその都度「まだ動いていません」と回答していた。しかし、平成21年1月7日のプレ会議終了後、C代行において、Xが置き忘れた紙袋の中身を確認したところ、既に出稿直前の最終段階の校正原稿を発見し、同広告には、キャンペーン中、ドレス試着が無料だけでなく、婚礼の料理を無料で提供するなどY1に多額の費用負担が発生する内容が記載されていた。この広告出稿には159万5000円の費用が発生した。C代行が調べたところ、Xにおいて社長の決裁を得ず独断で出稿手続を進めていたことが判明した。驚いたC代行は、早速広告を掲載するリクルートに連絡を取り、出稿自体は中止することができないので、その内容を変更することとし、原稿締め切り寸前に、ブライダル相談会のサービス内容をドレス試着無料にとどめた新しい原稿案を作成してもらって出稿することとし、Y1の損害を最小限に抑えた。

Y1は、同月、上記のとおり無断で広告出稿を進めていながら、他方でC代行らに虚偽の返答を続けていたXをウェディング業務から外し、年俸を50万円減額して450万円とすることに決定した。同年3月19日、C代行らは、Xと面談した上、その減額の

経緯を説明し、その了解を取り付け、Y1の賃金規程20条2項に基づき、同日付でXの平成21年度の年俸を改定した。

Xは、平成20年3月に入社して以来、ウェディング業務に従事していたが、Y1からの業績評価は低く、しかも、先述のように社長決裁を経ないまま無断で広告出稿をしようとした非違行為が発覚したことから、Y1は、ウェディング業務の担当からXを外し、ウェディング業務の立て直しを図った。すなわち、Y2が所属する経営企画室がウェディング業務の一部を行い、その他のウェディング業務の大部分をウィンザーホテルで行うことにした上、ブライダルドレスを専門に扱うアールユキコとの業務提携を企図することにした。

Xは、上記ウェディング業務を担当していた際、エージェント各社に、Y1と顧客との相談窓口業務を行ってもらうための業務提携を進める職責を担っていたが、これらのエージェントの中には、経営企画室が提携を企画していたアールユキコと競争関係にあるものも含まれていた。そのため、Xがどの程度これらのエージェントとの業務提携の話を進めていたのかを明らかにした上で、既に業務提携を行う方向で話が進められているエージェントに関しては、アールユキコとの業務提携に支障が出ないように対応する必要があった。

そのため、Y2は、経営企画室の一員として、上記エージェントの情報を収集すべく、平成21年2月3日以降、メールで、Xに対し、関係先エージェントの連絡先やキーマン等の資料の提供及び進行状況の報告を求めた。その内容は、期限を付して資料提出を求めたものであったが、Xは、上記資料提出の期限を守ることができなかった。そこでY2が連日にわたり催促したところ、Xは、同月10日になって上記資料の提出に応じた。

その後、Xは、平成21年3月25日以降、有給休暇を消化し、体調不良による自宅療養の必要から休職した。

Y1から休職期間満了による自然退職扱いとされたXは、Y2から飲酒強要等のパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症し、その結果、治療費の支出、休業による損害のほか多大な精神的苦痛を受けた等と主張して、Yらに対し、不法行為（Y2については更に労働契約上の職場環境調整義務違反）に基づく損害賠償金477万1996円等の連帯支払を求めるとともに、上記精神疾患等は業務上の疾病に該当するなどとして、休職命令及びその後の自然退職扱いは無効である旨主張して、Y1に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び上記自然退職後の賃金の支払を求めた。原審は、Yらに対し、不法行為に基づく慰謝料70万円等の連帯支払を求める限度でXの請求を認容したが、その余を棄却した。X及びYらは、それぞれその敗訴部分の判断を不服として控訴した。Xは、当審において、Y1に対する上記地位確認及び賃金支払の各

請求が認められないときは、Y 1 に対し、債務不履行（安全配慮義務違反）に基づき、賃金請求権を喪失した損害の一部として1000万円及びその遅延損害金の支払を求める旨の請求を予備的に追加した。

【判旨】

（1）本件出張中のパワハラ1－〔1〕、〔2〕、パワハラ2の有無等

「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る」（パワハラ1－〔1〕）。「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」、パワハラ1－〔1〕に「引き続いて不法行為が成立するというべきである」（パワハラ1－〔2〕）。さらに、Y 2は、その翌日、「昨夜の酒のために体調を崩していた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」（パワハラ2）。

（2）本件パワハラ3の有無等

「Xは、平成20年6月16日、Y 2から『何でこんなに長い間休んでいたんだ。今後、精神的な理由で会社を休んだらクビにするぞ』などと言って脅迫された旨主張」するが、本人の供述等の他に「これを裏付ける客観的な証拠はなく、上記供述等にはわかに採用することはできない」。

（3）本件パワハラ4の有無等

「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」。

（4）本件パワハラ5の有無等

「Y 2が本件8・15留守電に及んだことは明らかであり、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りしり、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」。

(5) 本件パワハラ6の有無等

「Xは、『平成20年8月18日から平成21年1月上旬まで、Y2は、Xの隣の席にいたため、頻繁ににらみつけるなど威圧的な態度に出たほか、VIRTUOSOに関連して、ウィンザーホテルの経理責任者に対する説得を途中で投げ出し、Xにその後始末を押しつけるなどの無責任な責任転嫁行為に及んだ』旨主張」するが、「Y2がXを頻繁ににらみつけたことを裏付ける客観的な証拠はない。また、Xは、VIRTUOSOに関連して、Y2がウィンザーホテルの経理責任者に対する説得を途中で投げ出した旨主張する」が、認定事実によれば、「Y2が、社長と総支配人の間で板挟みとなり、胃がいれんと吐き気に襲われ、病院で検査を受けるため欠勤を余儀なくされたため、Y1内で唯一英語が出来たXに対し、経理部に提出する依頼書1枚の振込先と金額の記入を依頼したものであって、やむを得ない事情があったというべきであり、違法なものとはいえない」。

(6) 本件パワハラ7の有無

「Xは、『Y2が、ウェディング業務の引継と称して、本来、Y2において処理すべき業務やXに処理させても意味のない業務を押しつけて処理させ、Xの業務を過重なものにした』旨主張する。

しかしながら、前記認定事実によれば、〔1〕Y1は、ウェディング業務の担当からXを外し、ウェディング業務の立て直しを図ったこと、〔2〕経営企画室がウェディング業務の一部を行い、その他のウェディング業務の大部分をウィンザーホテルで行い、ブライダルドレスを専門に扱うアールユキコとの業務提携を企図することにしたこと、〔3〕しかし、Xがウェディング業務を担当していた際の協力会社の中に、経営企画室が提携を企画していたアールユキコと競争関係にあるものも含まれていたため、Xがどの程度これらのエージェントとの業務提携の話を進めていたのかを明らかにした上で、アールユキコとの業務提携に支障が出ないように対応する必要があったこと、〔4〕Y2において、経営企画室の一員として上記エージェントの情報を収集すべく、平成21年2月3日以降、メールでXに対し関係先エージェントの連絡先やキーマン等の資料の提供及び進行状況の報告を求めたこと、〔5〕その内容は、期限を付して資料提出を求めたものであったが、Xは、資料提出の期限を守らず、Y2が連日にわたり催促する結果になったこと、以上の事実が認められる。

そうだとすると、Xの業務が引継資料の作成などで一時的に繁忙になったことは認められるけれども、これはY1の業務建て直しのために必要な措置（Xに苦痛を与えることを目的としたものであることを認めるに足りる証拠はない。）によるものであり、他方、

Xの業務負担が過大というべき程に増大したことを認めるに足りる証拠はないから、Y 2の行為を違法とはいえない」。

(7) パワハラとXの精神疾患等の発症との因果関係

「Xは、『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疾患に罹患した』旨主張する。

Xは、本件出張のすぐ後に本件長期欠勤となり、その間の平成20年5月下旬、初めて病院でメンタルケアを受診し、安定剤等の処方をしてもらうようになり、本件長期欠勤後も、不安・緊張を除去し、気分を安定させるための錠剤や血圧降下を目的とする錠剤の処方を受けているほか、平成21年4月上旬、Y 1に対し、精神疾患（適応障害）に罹患している旨の診断書を提出した。また、本件8・15留守電後、直ちにA本部長を訪れ、その善処方を申し出た。

しかしながら、Xは、〔1〕A本部長に対して、Y 2から本件出張時に飲酒を強要されたことを報告しているが、飲酒強要と本件長期欠勤との関係については言及していないし、Y 2に対し、『今まで、こんなに体調が悪くなったことはなく、自分でも体調がどうなっているのか不安で仕方ない』などと述べるにとどまり、この際、Y 2の飲酒強要の責任を追及又は示唆したことを認めるに足りる証拠はないこと、〔2〕本件長期欠勤後は、本件7・1留守電や本件8・15留守電後も欠勤に陥ることなく、香港出張に出かけていること、〔3〕Y 1に勤務中、適応障害に罹患したことをうかがわせる言動は見当たらず、本件7・1留守電や本件8・15留守電との前後で処方を受けていた薬剤の種類や診療回数等に大きな変化が認められないこと、〔4〕入社時から業務上のミスが多く、無断で直行・直帰をしたことで上司から度々注意を受けたり、平成21年1月には、上司の指示に反し、社長決済を受けないままY 1に大きな負担をさせる広告を出稿しようとしたことが発覚し、従来のウェディング業務を外された上、次年度の年俵が減額される不利益処分を受け、さらには入社以来頼りにしていたA本部長が退職したこと、〔5〕このため、Xは大きなストレスを感じ、職場での孤立感を深め、もともとの健康状態が良好ではなかった（健康診断では要精密検査であった。）ことも手伝って、職場又は担当業務に対する適応不全を惹起させたとみる余地もあること（このことが、Y 1の不法行為又は安全配慮義務違反とまではいえない。）、以上の事情に鑑みると、Xが発症した適応障害等がY 2のパワハラ行為によるものであると認めることは困難である」。

(8) Yらの損害賠償責任

「Y 2は、本件パワハラ1－〔1〕、〔2〕、本件パワハラ2、本件パワハラ4及び本件パワハラ5について不法行為責任を負う。そして、これらは、本来の勤務時間外における行為も含め、いずれもY 1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 は、民法 7 1 5 条 1 項に基づき使用者責任を負うというべきである」。

(9) Y らの不法行為によって生じた X の損害額

「本件パワハラ 1 - [1]、[2] 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ない。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。さらに、本件パワハラ 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。本件パワハラ 4 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。もっとも、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。本件パワハラ 5 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る。さらに、本件 8・15 留守電後、Y 1 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」。

「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、1 5 0 万円が相当である」。

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

【事実の概要】

Xは、株式会社アクセス（以下「派遣会社」）との間において、平成21年7月1日、派遣会社が派遣する会社において、Xが労働に従事することを約し、これに対して、派遣会社が報酬を与えることを約する旨の合意（以下「雇用契約」）をした。

Yは、医薬品、医薬部外品、動物用医薬品、診断用試薬、その他の試薬並びに化学薬品の輸出入及び製造販売等を業とする会社であり、本店所在地に、工場（以下「本件工場」）を置き、派遣会社から派遣された者を従業員として働かせていた。

Xは、平成21年7月6日から同年9月5日まで、雇用契約に基づき、派遣会社から、Yに派遣され、本件工場内にある製造センターSC第2チーム（以下「本件チーム」）において、試薬の製造に伴う機械操作及び付帯作業を内容とする労働（以下「本件労務」）に従事した後、数度、派遣期間の更新を繰り返して、継続して、本件チームにおいて、本件労務に従事しており、平成22年11月1日から、同年12月31日を派遣期間（以下「本件派遣期間」）として、本件チームにおいて、本件労務に従事した。

本件チームには、正社員のほかに、契約社員、嘱託社員、パート、派遣社員がおり、複数の製造ラインが設置されていたが、正社員は、製造ラインの責任者に任命され、作業担当者に対する作業指示・監督業務も行っていた。

Yの従業員であるEは平成2年に、また同従業員であるF（なお、以下でE及びFを総称するときは「Fら」ということがある）は平成15年に、いずれも正社員としてYに入社したものである。Fらは、XがYにおいて就労を開始した平成21年7月初めから平成22年12月末までの間、本件チーム内の同じ製造ラインに所属しており、いずれも、正社員として、製造ラインの責任者に任命され、通常製造業務のほかに、作業担当者に対する作業指示・監督業務も担当していた。上記製造ラインは、F及びEのほか、派遣社員であるX及びGが作業を行っていた。

Xが、本件労務に従事していた当時、Yにおける本件チーム従業員らの本件労務における勤務時間は、8時45分から17時30分までの昼勤務と、19時から翌日3時45分までの夜勤務の二交代のシフト制で、Xも、そのシフトの中で、当初、昼夜交代勤務に従事していたが、次第に、同じ派遣労働者のG氏とペアを組み、G氏が昼勤務を担当し、Xが夜勤務を担当することが多くなった。なお、本件労務に付随して、Xは、Fらから、ゴミ捨てなどの雑用を命じられることがあった。

Fは、主に、昼勤務、Eは、主に、夜勤務を担当していたところ、Xは、夜勤務に際して、Fから、日中に行われた作業の引き継ぎを受け、指示された作業を行うと、Eから、時間がかかるので、同作業をやめて、別の作業を行うよう指示されることがあり、そのような場合、事後、Fから、「命令違反だ。」などと言われることがあった。

Xは、本件労務を始めて1か月程後の平成21年8月ころ、Eが休暇をとった際、Fから、Eがしていた仕事をするよう言われたが、その仕事内容をきちんと理解していなかったことから、失敗し、Fから、叱責を受けることがあった。

Xは、平成21年10月23日に実施された資格認定試験に合格し、同人の作業内容である分注工程の作業について、手順書等に従い独立して操作できるようになった。

Xは、体調不良で休暇をとった際、その翌日である平成22年1月27日、Fから、パチンコに行っていたのではないかと言われたことがあった。

Xは、Yにおいて、従業員らを対象として、作業効率を上げ、歩留まりを上昇させた者に、その成果に応じて、一定の報奨金を支給する改善プロジェクトを実施していた平成22年2月ないし3月ころ、Fから、わざと生産効率を落とすように言われたことをきっかけとして、本件労務中のFらとの会話を録音しようと考えて、以後、本件労務中、服の胸ポケットの中に、録音機（ICレコーダー）を入れておくようになった。

Fらは、同年4月9日、昼勤務から夜勤務への作業引き継ぎの際、同月29日に有給休暇を取得する意向を示したXに対し、Fが、「生産あるから。」と出勤を促す発言をした直後に、Eが、「来んでもいいで。」と逆の指示をして、Xを困惑させ、「それは困ります。」と言ったXに対し、更に、「休んどけ。」と指示して、休暇をとれば、Fらの機嫌を損ね、今の雇用を喪失することになるのではないかといった不安を与える言動を行った上、Xが当時、通勤に使用し、所有していた自動車（車名はコペン、以下「X車」）に損傷を加える旨の言動をした。

Fは、平成22年4月23日、別の品物を製造するために、工程の（分注）プログラムを変更しておくよう指示したにもかかわらず、その変更方法が分からなかったことから、変更せず、そのまま本件労務を継続していたXに対し、「殺すぞ。」などと発言した上、X車に損傷を加える旨の言動をした。なお、Xは、上記言動を受けた後、何者かにより、X車の車体に傷を付けられる被害を受けたことがあった。

Fは、平成22年5月14日、その2日前に、Xが本件労務中に、機械にこぼした洗剤の拭き取りが不十分であったことから、機械に腐食が生じたことに関して、Xに対し、「殺すぞ。」「あほ。」などと発言した上、前日に、Xが体調不良で休暇をとったことを咎める言動をした。

Fは、同年8月18日、Xに対し、突然、X車が壊れたか否かを尋ねる言動をしたり、同月24日、朝の挨拶をしてきたXに対し、返事をせず、咳き込む態度を示したりした。Xは、平成22年9月15日、派遣会社にY従業員らからパワハラ行為を受けている旨の申告をし、Yは派遣会社からの苦情申出（以下「本件苦情申出」）により、同年10月15日、このことを認識した。Yは、派遣会社に担当者2名を差し向けて、派遣会社に対し、Xの申し出た内容について事情聴取を行った。Yは、Xの苦情申出の内容を把握したものの、従前、X以外のYの従業員らから、同様の苦情を聞いたことがなかったこと

から、直ちに、Fらを含むYの従業員らに直接、事情聴取することはせず、同年10月15日以降、責任者によるXが従事していた本件労務に関する見回り回数を1日1ないし3回程度から、1日5ないし6回程度に増加させる措置をとったが、その見回りの際、Xを含む派遣労働者に対し、Fらが、威圧的、脅迫的な言動を行う場面を見受けることはなかった。

同年11月16日、Xが滋賀県紛争調整委員会にあっせん申請を行い、同月19日、Yにその旨の通知が到達した。あっせん申請書には、同年1月27日の行為（体調不良により欠勤した翌日、パチンコに行っていたと疑いを掛けられ、診断書を提出するように言われた）と同年9月6日から10日の行為（2交代で12時間労働をした後、交代要員が来ても帰らせてもらえず、30分ほど仕事もないのにその場で拘束を受け、「崖から落ちろ」と言われた）について記載されていた。Y内の総務チーム責任者として人事労務部門管理を行っていたIは、同年11月22日、製造ラインの責任者Hから事情聴取を行い、翌日の同月23日、Fらから事情聴取を行ったが、あっせん申請書の前半につき、Fはパチンコについてはよく話題に上るため、このときのものとしては記憶がなく、仮にあったとしても冗談で言った、欠勤について診断書は要求していない旨述べ、あっせん申請書の後半につき、Eは、引継が終わるまでは待っているように指示したことはあるが、同書面指摘に係る発言はしていないと述べ、いずれも入社当初は厳しく指導したことはあったが、現時点では職場環境は良好であると述べた。同月25日、Iは、Xから事情聴取を行ったが、Xは、記載内容は真実であると述べた。Iは、監視を強化したが、Xの苦情内容に沿う事実は見受けられなかった旨、及び今後も共に仕事をしていくのだからIやHに相談してもらいたい旨述べた。

Xは、これ以上、Fらがいる本件チーム内における本件労務を続けられないと判断し、その旨を派遣会社に告げ、同年12月31日をもって、本件労務に従事することを辞めた上、同日、派遣会社を退職するに至った。

滋賀紛争調整委員会は、Xからの申請に基づくあっせんにつき、平成23年1月12日付けの書面をもって、Xに対し、当事者双方に妥協点を見出すことができず、これ以上あっせんを継続しても紛争の解決が見込めないとして、あっせんの打ち切りを通知した。

その後、Xは、平成23年6月16日より、他の勤務先に、就労した。

Xは、Y従業員ら（Fら）からいわゆるパワーハラスメントに該当する行為を受け、Yでの派遣就労を辞めざるを得なくなったと主張して、Yに対し、使用者責任及びY固有の不法行為に基づく損害賠償として、慰謝料200万円（但し、当審において請求減縮後のもの）等の支払を求めた。原審（大津地判平24.10.30 労判1073号82頁）は、Xの本件請求（請求減縮前の442万4085円等）のうち、Yの従業員ら（Fら）2名の言動は、いずれも悪質であるとして慰謝料50万円、控訴人が被控訴人の苦情申出までに

上記従業員らを指導教育していなかった点を固有の不法行為に該当するとして30万円、弁護士費用として計8万円等の限度で認容し、その余を棄却したので、これを不服としたYが控訴し、Xが附帯控訴した。

【判旨】

(1) Yの従業員らによる不法行為の成否

「認定事実に基づき、Y従業員であるF及びEの態度を個別に検討すると以下のとおりである」。

「まず、Fらが、Xに対し、ゴミ捨てなどの雑用を命じていたことは認められるが…他の仕事が出来ないと決めつけて、あえて行わせたことがあった…とまで認めることはできない」。

「また、Xが日中の業務引継ぎでFから指示された業務を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、Fからは命令違反といわれて非難されたという事実…については…その事実を認めることができる。この経緯につき、当初のE…の指示には別の意図があり、Fの命令違反との言葉…が軽い気持ちで言われたものであったとしても、Xにその点が伝わっていたとはいえ、指導監督を行う立場の者であれば、業務命令の適切な遂行を期するためには、監督される立場の者、特に契約上の立場の弱い者を理由なく非難することのないよう、命令違反との重大な発言をする前に事情聴取を行うべきであったから、発言としては不用意といわざるを得ない」(言動A)。

「さらに、Xが体調不良で欠勤した際、仮病でパチンコに行っていたと疑いを掛けられる等して非難されたという事実…Xが体調不良で休暇をとったことを咎める言動をしたという事実…についても、原判決を引用して認定説示したとおり、認めることができる。Fらは、上記発言は冗談であり、Xはその真意を認識し得たと述べるものの、Xには、仮にFが冗談で述べているものとしても、労務管理事項や人事評価にも及ぶ事柄でもあり、監督者が監督を受ける者、特に契約上立場の弱い者の休暇取得事由を虚偽だと認識している可能性というものが、全くの冗談で済む事柄かどうかは監督を受ける者の側では不明なのであり、通常、監督者にそのような話をされれば非常に強い不安を抱くのは当然であるから、不適切といわざるを得ない」(言動あ)。

「Xが、Fから、派遣労働者のせいで生産効率が下がったと上司に説明した後に自分が作業改善して生産効率が上昇すれば自分の成果にできるとして、わざと生産効率を落とすように言われたことがあったという事実についても、原判決を引用して認定・説示したとおり、少なくともFが、わざと生産効率を落とすように述べた事実が認められる…この発言が、Xが労務中のFらの発言を録音する契機となったところをみると、XがFの上記発言に極めて強い不安を抱いたものであろうことが推認できるところである。

Fは、その真意について、Xを褒める趣旨であったなどと供述するが…工場ラインにおける労務遂行上、生産効率はその中心的課題というべきものであり、仮に冗談であってもそのようなことを監督者から言われた場合には、監督を受ける者としては、上司に自分が生産効率の悪い派遣労働者として報告されるなどして自分の評価にも響く可能性も否定できない重大な事柄なのであるから、その真意を測りかねて、不安や困惑を抱くに至るのが通常であり、監督者としては、そのことも当然に予想し得たものというべきであり、指示・監督を行う立場の者の発言としては極めて不適切で違法といわざるを得ない」(言動B)。

さらに、Fは、以下ア～カのような言動をしているところ、これらについての評価は下記のとおりである。

ア 平成22年4月9日における言動(「今日、派遣が一人やめましたわ」、X車への「塩酸をこうチョロ、チョロ、チョロと」などといった発言)について

「この発言は、Xがゴールデンウィーク中の祝日に休む予定である旨Eに持ち掛け、Fが同日は生産予定であるとの話を聞いたとし、Eも相談したい旨述べたものであり、一応休日中の出勤についてチームとして相談しようとしたようである。Fらの発言では…出勤すべきか否かが判断できなかったため、Xが『それは困ります』と当惑を口にしたのに対し、Fは一応の配慮を見せているものの、その直後にFは『派遣が一人辞めた』という話題に及んでおり…Xはこうした会話の流れを考えて不安を抱くに至ったものと考えられる。しかし、この発言の前後の趣旨からすれば、ゴールデンウィーク中の休日の出勤について、諸般の事情を考慮し、飽くまでも不確定要素を含め、Eの意見を踏まえつつ話し合ったものであり、話の進め方としてやや不用意な側面があったとしても、度を超しているとはまではいえない。Fが、派遣が一人辞めた話に及んでいる点も、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」。

「ところが、その後、Gをめぐって冗談を述べ合ううちに、Fらは、Xが大事にしている所有車両に言及し…各種の方法で同車両に危害を加えるかのようなことをふざけて述べているのであり、Xは、Fらの悪ふざけを明らかに嫌がっている発言も…何度もしているのに、そうした中で話をエスカレートさせており、Fらのこのような発言は著しく不適切といわざるを得ない」(言動い)。

イ 平成22年4月23日における言動(「殺すぞ」、「むかつくわコペン。かち割ったるか」などといった発言)について

「この発言は、分注プログラムの変更作業を指示通り行っていなかったとして、FがXを叱責したというものであるが、『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がいかにも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である。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」(言動C)。

「加えて、Fは、その直後に、再び、Xの大事にしている所有車両に言及し…不快の念と損壊を加える旨述べるのであり、上記の経緯に照らせば、純粋に私人同士の関係において述べられたものではなく、指導に従わない、ないし従う能力のない者に対し怨念や私憤をぶつけるものと受け取られるおそれのある言葉であり、監督を受ける者としては当惑するというほかはない。確かにXは、当惑しつつもその冗談に合わせようとしていることが見てとれるが、それは立場の弱い者が上位者との決定的対立を避けようとしたものにすぎず、真意ではないというべきであり、Xがこのような態度を取ったからといって、業務の延長としてこのような言葉を受忍することを強いることはできない」(言動D)。

ウ 平成22年5月14日における言動(「殺すぞ」、「あほ、お前もっとキレイに拭いて帰れや、あほ」などといった発言)について

「この発言は、Xが、分注機の清掃の際に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』『あほ』という発言を続けて述べたというものであるが、『殺すぞ』については、上記と同様に労務遂行上の指導を行う際に用いる言葉としては唐突で極端であり、続く『あほ』に至っては口を極めて罵るような語調となっているのであり、これに対し、Xが一応反論や弁解を述べる事が出来ているとしても、このような言葉は、事態に特段の重要性や緊急性があつて、監督を受ける者に重大な落ち度があつたというような例外的な場合のほかは不適切といわざるを得ないところ、本件では、Fは重要な事態であつた旨述べるものの…そうであれば、何故上記のような極端な言辞を用いての指導を行うのか、その趣旨ないし真意と事態の重要性をXが理解できるように説明すべきであるといえる。本件では、用いられた言辞に相応しい緊急性、重要性のある事態であつたといえるかは疑問であるというほかはないから、不適切といわざるを得ない」(言動D、なお後半発言＝言動え)。

エ 平成22年8月18日における言動(「コペン壊れた?」「コペンボコボコになった?」などといった発言)について

「この発言は、Fが、業務遂行中、職場の機械の故障音になぞらえて、Xの大事にしている所有車両の故障に言及したというものであるが、この発言が単独で述べられたものであれば、単なる冗談というのが相当であるかもしれないが、普段から、Xが既に上記話題に関するこの種の冗談ないし軽口に当惑したり嫌がる態度を示しているにもかかわらず

らず、あえて何度も言及するというのは、嫌がらせに近いものとなっていており、不適切である」(言動お)。

オ 平成22年8月24日における言動(XがFに挨拶した際にFが「ごほ、ごほ、ごほ」と応答したことなど)について

「この発言は、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」。

カ 平成22年9月28日における言動(「頭の毛、もっとチリチリにするぞ」、「ライターで」などといった発言)について

「この発言は、分注装置にセットするシートに位置ずれが生じた場合の対応をめぐり、まずはバルブのメンテナンスによりシート位置の微妙な調整を行うのが通常であるところ、Xがその作業を行わずに、直接タッチパネルの操作により座標を動かすことでシートの位置ずれを変更しようとしたことに端を発し、XがFの指導に対し、自分の意見を述べているものとみられ、これに対しFが『頭の毛チリチリにするぞ』と述べたものであるが、他方でXは、その後の指示に対してもさらに複数回自分の意見を述べているのであり、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」。

キ 「まず、Xに対する指導としてなされた」と主張される」上記の言動A～Dについては、「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いうべきである」。

次に、「指導に付随してなされた軽口ともみえる発言のうち」上記の言動あ～おについては、「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いえるべきであり、本件では、上記にみるとおり、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いうべきである」。

（２）Ｙの使用者責任の成否

「Ｙは、Ｆらを正社員（従業員）として使用する者で、Ｆらによる前記…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」。

「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。

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」。

（３）Ｙの使用者責任に対する過失相殺の成否及びその割合

「Ｙは…Ｆらの不法行為につき、Ｘの就業態度等に起因するもので、過失相殺が認められるべき旨主張する。

確かに、Ｘは、Ｙの仕事に従事する他の派遣労働者と比較して仕事を覚えるのが遅く、製造中に不具合が生じたときに、すぐに報告しなければならないにもかかわらず、翌日に報告したり、Ｆらが指示した手順に従わず、勝手な手順で作業を進めるなどのミスや問題を起こすことがあったこと、例えば、Ｘが、経験を要するとまではいえないプログラムの変更作業を、指示どおりに行っていなかったことから…Ｆの『殺すぞ』という発言が生じたこと、これに加えて、Ｘが、清掃の際に、洗浄液をこぼした上に、こぼした洗浄液を綺麗に拭き取らないという、機械の腐食や不良製品の製造に繋がる事態を生じさせたことから…Ｆの『殺すぞ』、『あほ』等の発言が生じたこと、は各認められる…。

しかしながら、そうであったとしても、Ｘの前記就業態度等が、不誠実で、横柄なものであったとか、敢えて、Ｆらの指示に背いたり、意図的に、トラブルを生じさせたりしたものともまでいえず、Ｆの『殺すぞ』、『あほ』などといった発言につき、Ｘの前記就業態度

等から見て、憤まんを押さえることができず、やむを得ずなされた同情の余地がある発言であったとも、言い難いことからすると、Yの主張どおり、過失相殺を認めることはできない」。

(4) Y固有の不法行為責任

前記のとおり、「Yは使用者責任を負うものと判断するところであり…Yは、正社員であるFらを製造ラインの監督責任者として選任し、作業担当者らを監督する業務を担当させるに当たり、業務上の指示・監督を行う際の指導方法、指導用の言葉遣い等について何らの指導を行っていなかったことが認められるが、この点は、Fら従業員の不法行為責任についてYが使用者責任を負う以上に別途の評価を行うに足りるY独自の違法行為があったとまでは認められないというべきである。

次に…Yは、派遣会社からの本件苦情申出を通じ、平成22年10月15日にXがパワハラ行為を受けた旨の申告があったことを知り、派遣会社への事情聴取と監視の強化を行い、同年11月19日にあっせん申請の事実を知った後は、数日以内に製造ライン責任者や、申告に係る行為者であるFやEから事情聴取を行ったことが認められるものの、Xからの事情聴取は同月25日になってようやく行われたものである。これらの事実経過に照らすと、確かにXからの事情聴取が苦情申出の認識以後、迅速に行われたとはいえないが、他方、FやEからの事情聴取の結果、同日時点での職場環境は良好で、具体的な問題が起きていなかったというのであり、Yの当時の認識からすれば、Xの受け止めの問題とも解する余地があったということもでき、苦情申出の事実認識後1か月のうちに、Xから事情聴取を行わず、監視強化を行うに止まったこと、あっせん申請書到達後、まずはXから事情聴取を行わなかったことが、直ちにY固有の不法行為を構成するとまで断定するのは困難であり、また、上記によれば、Iが、Xに対し、仕事を続けたければそれ以上というなどの発言をしたとまでは認めることができないから、Y固有の不法行為に基づく請求部分は理由がない」。

(5) 損害（慰謝料等の金額）

ア 慰謝料について

「慰謝料の金額につき、上記のとおり、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るのであって、上記に説示したとおり、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。そして、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。

他方、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である。これらを総合すると、慰謝料額としては全体として30万円と認めるのが相当である」。

イ 弁護士費用について

「Xは、弁護士費用の実費を認めるべきであると主張するが、本件事案の難易、訴訟物の訴額、認容額等を勘案すると、このうち、Y従業員らの不法行為と相当因果関係のある弁護士費用は3万円と認めるのが相当である」。

ウ 合計額

「以上の合計額は、33万円となる」。

「XのYに対する本件請求は、33万円及びこれに対する不法行為の後である平成22年12月31日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるからこれを認容し、その余は理由がないから棄却すべきである。

よって、これと異なる原判決をYの控訴に基づいて上記のとおり変更し、Xの本件附帯控訴を棄却する」。

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

【事実の概要】

X1は、亡Aの妻であり、X2、X3及びX4は、いずれも亡Aの子である。

Y1は、愛知県日進市において、金属珙瑯加工業及び人材派遣業を営んでいた株式会社であるが、現在は、金属珙瑯加工業を止め、人材派遣業のみを営んでいる。

亡Aは、平成15年10月27日、合資会社明光珙瑯工業所に入社し、平成16年3月1日、Y1に転籍した。亡Aは、Y1において、搬入された鉄部品を珙瑯加工する前の脱脂、酸洗い、ニッケル処理、中和・乾燥等の前処理業務に主に従事しており、その他、製品の検査、梱包等に従事することもあった。

Y2は、Y1の代表取締役であり、Y3は、Y1の監査役である。また、Y3は、Y2の妹である（以下、Y2とY3を併せ「Y2ら」）。

亡Aは、平成21年1月26日午前4時ころ、愛知県瀬戸市α所在の春雨墓苑内公衆トイレにおいて、自殺した。死亡当時、亡Aは、52歳であった。

亡Aの死亡について、X1は、名古屋東労働基準監督署長に対し、平成21年5月25日、遺族補償年金及び葬祭料の支給を申請したが、同署長は、平成22年2月26日、いずれも不支給とする旨の決定をした。

しかしながら、名古屋東労働基準監督署長は、前記各不支給決定後に実施した事情聴取等を踏まえ、平成24年1月6日、前記各不支給決定を取消し、改めて、遺族補償年金及び葬祭料を支給する旨の決定をした。

(1) 亡Aは、Y2について、当初は、頭が切れる社長であると評価していたが、平成19年夏ころから、X1に対し、仕事でミスをする、Y2から、「ばかやろう」、「てめえ」等の汚い言葉で叱られたり、蹴られたりするようになった。

(2) Y2による亡Aに対する暴言、暴行

亡Aは、Y1での仕事において、設備や機械を損傷するという事故を含むミスをししばしば起こした。

Y2は、亡Aが仕事でミスをする、「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っていたが、あわせて亡Aの頭を叩くことも時々あったほか、亡Aを殴ることや蹴ることも複数回あった。

Y2は、亡A及び亡Aの同僚Hに対し、同人らがミスによってY1に与えた損害について弁償するように求め、弁償しないのであれば同人らの家族に弁償してもらう旨を言ったことがあった。また、Y2は、亡A及びHに対し、「会社を辞めたければ7000万円払え。払わないと辞めさせない」と言ったこともあった。

(3) 亡Aの体調等の変化

亡Aは、平成20年8月ころ以降、「今辞めたら、金払わなくちゃいけないからな」とつぶやいていたことがあった。

亡Aは、平成20年秋ころ以降、〔1〕週に2回ないし3回、夕食後、「マックに行く」と言っ、出掛けるようになる、〔2〕テレビに目を向けているようでいて、「うーん。うーん」とうなって、テレビを見ていない様子が見られるようになる、〔3〕夜じゅう、何度もトイレに行ったり、うなされたりするようになる、〔4〕「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る、〔5〕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るなどの変化があった。

(4) 亡Aの自殺直前の状況

Y2は、亡Aに対し、平成21年1月19日、大腿部後面を左足及び左膝で2回蹴るなどの暴行を加え(本件暴行)、全治約12日間を要する両大腿部挫傷の傷害を負わせた。

平成21年1月23日、Y2は、亡Aに対し、退職願を書くよう強要し(本件退職強要)、亡Aは退職届を下書きした(以下、同退職届の下書きを「本件退職届」)。本件退職届には、「私Aは会社に今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、消された跡があった。なお、Y2は、亡Aがミスをした際に、亡Aに対して損害賠償を請求し、亡Aにおいて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述べたことがあった。

亡Aは、平成21年1月23日、同僚のKと焼き肉を食べに行った。その際、亡Aは、本件退職届のようなものをKに見せ、Y2から今までの分を弁償するように言われたと述べ、いつも以上に落ち込んだ様子であった。

亡Aは、平成21年1月23日の深夜に帰宅した際、X1に対し、もう駄目だ、頑張れない、会社を辞めるなどと述べ、本件退職届をテーブルに置き、X1はその内容を見た。その後、X1は、亡Aに対し、風呂に入るよう勧めたところ、亡Aの両足の後ろ側に大きな黒いあざがあるのを見つけたため、亡Aに事情を聞き、本件暴行があったことを知った。

X1と亡Aは、平成21年1月24日の土曜日に病院で診断書を取った後、瀬戸警察署へ行き、約60分間、警察に相談した。亡Aは、相談中、落ち着きがなく、びくびくした様子であった。同警察署においては、被害届は、Y1の工場所在地を管轄する愛知警察署に届け出ること、労働契約についての相談は、労働基準監督署に相談することを教

示されたため、X 1 が、亡 A に対し、週明けの月曜日に愛知警察署及び労働基準監督署へ行くことにしようと言ったところ、亡 A は、「仕返しが怖い」と不安な顔をしていた。

平成 21 年 1 月 25 日、X 1 が、午後 10 時ころに仕事から帰宅した後、亡 A は、絨毯に頭を擦り付けながら、「あーっ！ちょっと気晴らしに同僚に会ってくる」と言って、出掛けた。

亡 A は、平成 21 年 1 月 26 日午前 4 時ころ、愛知県瀬戸市 α 所在の春雨墓苑内公衆トイレにおいて、自殺した。

亡 A は、X 1 に対して遺書（以下「本件遺書」）を残しており、同遺書には、「X 1 へごめん！！オレがいると、みんなに迷惑が掛かるので死ぬしかないと思う。オレ自身借金もあるし、プロミス、アコム、アイフル いろいろお金を使い込んでしまったので支払もたいへんだと思う。会社にも迷惑ばかり、かけて物を壊したり、ミスをおかしてトラブルばかりしているのでこの先、会社へ行っても、仕事をして、また同じ失敗をくり返すだろうと思うし、死んで償いをします。」などと記載されていた。

亡 A の相続人である X らが、亡 A が自殺したのは、Y 2 及び Y 3 の亡 A に対する暴言、暴行あるいは退職強要といった日常的なパワーハラスメント（以下「パワハラ」）が原因であるなどとして、主位的には、Y 2 らに対し、不法行為に基づき、Y 1 に対し、会社法 350 条及び民法 715 条に基づき、それぞれ損害賠償金等の連帯支払を求め、予備的には、Y 1 に対し、債務不履行（安全配慮義務違反）に基づき、損害賠償金等の支払を求めた。

【判旨】

（1）Y 2 による亡 A に対するパワハラの有無について

「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」。

（2）Y 3 による亡 A に対するパワハラの有無について

「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 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。

よって、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」。

(3) Y 2 らの関連共同について

「X らは、〔1〕 Y 3 と Y 2 の血縁関係、〔2〕 Y 2 らの Y 1 内の地位、〔3〕 Y 2 らの亡 A に対する暴言、暴行は、Y 1 内で業務時間中に行われていたことから、Y 2 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 Y 3 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 Y 3 についても、Y 2 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、Y 3 が、Y 2 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りる証拠はない。

よって、Y 2 らの関連共同を認めることはできない」。

(4) Y 2 らのパワハラと亡 A の自殺との因果関係について

「〔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。

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る」。

「そして…亡 A は、自殺 7 日前に、全治約 1 2 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」。

「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」。

「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どころ…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。

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。

したがって、Y2の不法行為と亡Aの死亡との間には、相当因果関係があるというべきである」。

(5) Y1の責任について

「Y2はY1の代表取締役であること、及び、Y2による亡Aに対する暴言、暴行及び本件退職強要は、Y1の職務を行うについてなされたものであることが認められるのであるから、会社法350条により、Y1は、Y2が亡Aに与えた損害を賠償する責任を負う」。

(6) Xらの損害について

ア 逸失利益

(ア) 基礎収入

「亡Aは、平成20年度において、365万4763円の給与収入があったことが認められる」。

(イ) 生活費控除

「亡Aは、X1、X3及びX4を扶養していたと認められるから、生活費控除率は3割とするのが相当である」。

(ウ) ライフニッツ係数

「亡Aは、死亡当時52歳であり、67歳まで15年間就労可能であったと認められるから、ライフニッツ係数は、10.380である」。

(エ) 逸失利益

「以上によれば、亡Aの逸失利益は、2655万5507円（365万4763円×0.7×10.380＝2655万5507円（小数点以下切り捨て））である。

なお、上記金額は、Xら主張の逸失利益1452万1387円を上回るが、他の費用と合計した金額が、Xらの請求額の範囲内に収まる限り、処分権主義あるいは弁論主義違反の問題は生じないというべきである」。

イ 精神的損害

「亡Aが自殺するに至った経緯、亡Aの扶養状況等、諸般の事情を考慮すると、亡Aの死亡慰謝料は、2800万円が相当である」。

ウ 損益相殺

「Xらは、年金として506万8349円、特別年金として26万6149円の支給を受けたことが認められ、これらは損益相殺の対象になるというべきである」。

エ Xらの損害額

以上によれば、Xらの損益相殺後の損害額は、以下のとおりである。

(ア) X1 2461万0504円

(イ) X2、X3及びX4 各820万3501円

オ 弁護士費用

「本件と相当因果関係がある弁護士費用は、X1については246万円、その余のXらについては、各82万円と認めるのが相当である」。

カ 損害額

「以上によれば、X1の損害額は、2707万0504円、その余のXらの損害額は、各902万3501円と認められる」。

(7) 予備的請求についての判断

「Xらの主位的請求は、X1については、2707万0504円、その余のXらについては、各902万3501円の限りで認められるところ、Xらの予備的請求における損害額…は、主位的請求における認容額を超えるものとは認められないから、予備的請求に係る争点については、いずれも判断する必要はない」。

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

【事実の概要】

亡Aは、昭和49年生まれの女性であり、平成18年10月28日、32歳で死亡した。X1は、亡Aの父であり、X2は、母である。

Y1（曾於市）は、γ中学校を設置している。

B（以下「B校長」）は、平成16年4月から平成19年3月まで、γ中学校の校長であり、C（以下「C教頭」）は、平成17年4月から平成20年3月まで、γ中学校の教頭であった。

Y2（鹿児島県）は、市町村立学校職員給与負担法に基づきB校長及びC教頭の給与を負担するものである。

D（以下「D指導官」）は、平成18年10月、Y2の設置する教育センターに勤務する非常勤の職員であり、本件担当指導官として亡Aの指導を行った。

（1）亡Aの職歴、通院歴の概要

ア 亡Aは、平成8年3月、短期大学の専攻科を修業し、同年4月、鹿児島市立α中学校に臨時的任用教員として赴任し、鹿児島市立α中学校の吹奏楽部の顧問助手を務め、平成10年4月、鹿児島県に教員として採用され、同月、鹿児島市立β中学校（以下「β中学校」）へ教員として赴任し、4年間、音楽科の授業を担当した。

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い。

イ 亡Aは、平成11年8月28日から平成18年10月23日まで、ζメンタルクリニックに通院し、E医師の診察・治療を受けていた。また、亡Aは、平成15年11月22日から平成17年2月5日まで、ηメンタルクリニックに通院し、F医師の診察・治療を受けていた。

ウ 亡Aは、平成14年4月、γ中学校へ教員として転勤した。当時のγ中学校の校長はG（以下「G前校長」）であった。亡Aは、音楽科（全学年）と家庭科（全学年）の授業については、平成14年度から平成16年度まで担当した。

G前校長は、平成16年3月31日、定年退職し、B校長が、同年4月1日、γ中学校に赴任した。

エ 亡Aは、同年4月6日、帰宅途中で自損事故を起こし、医療法人昭和会今給黎病院（以下「今給黎病院」）に入院した。B校長は、同月17日、亡Aがζクリニック及びηクリニックに通院していることを知った。亡Aは、同月26日、職場復帰し、B校長は亡

Aに対して通勤に関する指導を行った。

オ ヲ中学校においては、同年6月21日、Y1教育事務所及びδ町教育委員会による合同学校訪問があり、Y1教育事務所からは所長、指導課長及び指導主事が、δ町教育委員会からは教育長、教育委員、指導主事、社会教育主事が来校したところ、同来校者らに、音楽科の授業を行っていた亡Aが忘れ物をした生徒を椅子の上に正座させていた場面を目撃された。

カ 亡Aは、同月25日、出勤途中、九州自動車道桜島サービスエリア付近において、自動車の自損事故を起こし、右肩を負傷した。

キ 亡Aは、同年7月31日から同年8月25日まで、〇〇大学病院に入院した。

ク 亡Aは、同年12月4日、E医師からストレス反応との診断を受け、同月6日から平成17年3月5日まで、病気休暇を取得した。

ケ B校長は、平成17年度の教科配分において、亡Aに、音楽科及び家庭科に加えて、第1学年及び第2学年の国語科の授業を担当させた。

国語科は、高校受験科目で、中間テスト、期末テストが実施される科目であり、テストの問題作成、採点及びその集計等の業務を伴うことが予定されている科目である。

コ Y1教育委員会は、亡Aに対し、B校長の申請に基づき、平成18年9月19日付け「研修命令書」により、同年10月1日から同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。

サ 亡Aは、平成18年10月2日から教育センターにおいて、指導力向上特別研修を受けていたが、同月28日、鹿児島県にあるX1所有の空き家において、自殺し、教育関係者に対する不満を記載し遺書をパソコンに記録して残した。

シ 亡Aの収入状況

亡Aは、平成17年、ヲ中学校の教員として、鹿児島県から、487万1367円の給与の支払を受けていた。

(2) ヲ中学校及び指導力向上特別研修の概要

ア ヲ中学校

(ア) 生徒数等

ヲ中学校は、Y1が設置し、全校生徒数は、平成14年度が85人、平成15年度が83人、平成16年度が75人、平成17年度が64人、平成18年度が55人であり、平成14年度から平成18年度まで、1学年1クラスであり、平成17年度以降は通常学級に加え、特殊学級が1クラス設置されていた。

(イ) 勤務時間

ヲ中学校における職員の勤務時間は、午前8時15分から午後5時である。

そのうち、午前8時15分から午前8時35分までの時間帯については、月曜日が全

校朝会・生徒集会、火曜日が職員朝礼、朝の読書、水曜日が一斉読書、木曜日が学級の時間、金曜日が職員朝礼、朝の読書に充てられ、午前8時50分から午前9時40分までの時間帯が1校時、午前9時50分から午前10時40分までの時間帯が2校時、午前10時55分から午前11時45分までの時間帯が3校時、午前11時55分から午後0時45分までの時間帯が4校時、午後0時45分から午後1時15分までの時間帯が給食、午後2時20分から午後3時10分までの時間帯が5校時、午後3時25分から午後4時15分までの時間帯が6校時、4時25分から午後5時までの時間帯が職員研修や職員会議、教材研究に充てられていた。

イ 指導力向上特別研修

(ア) 指導力向上特別研修の概要

指導力向上特別研修は、指導力不足等教員の取扱いに関する規則に基づくものであり、Y2教育委員会が、研修が必要される教員に対して、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旨の決定をし、これに基づき市町村教育委員会が命じるものである。

指導力不足等教員として指導力向上特別研修の受講を終えた後は、Y2教育委員会において研修後の措置の決定を行い、分限免職、退職勧奨、転職、病気休暇・休職、職場復帰のいずれかが予定されている。

なお、指導力不足の原因が精神疾患である場合には指導力向上特別研修の対象とならない。

(イ) 指導力向上特別研修の命令に至る手続

市町村公立学校の校長は、指導力向上特別研修に係る協議対象者を、「資質の向上を必要とする教員に係る調査票」により、市町村教育委員会を通じてY2教育委員会に報告し、指導力向上特別研修に係る協議対象者への対応について、市町村教育委員会を通じてY2教育委員会と協議し、協議の結果、協議対象者が指導力不足等教員に該当すると判断されたときは、調書を作成して市町村教育委員会に提出して、指導力不足等教員に係る申請を行う。

市町村教育委員会は、同校長が作成した調書に意見を付して、Y2教育委員会に指導力不足等教員に係る申請を行う。

なお、校長は、同調書の作成に当たり、当該教員に対し、その理由を説明し、意見を述べる機会を与える。

Y2教育委員会は、市町村教育委員会から指導力不足等教員に係る申請があったときは、当該教員から事情聴取するなどの方法により、調書の記載内容等につき事実確認を行い、弁護士・医師等の学識経験者により構成される審査委員会の意見を聞いた上、当該教員が指導力不足等教員に該当するか否かの判断をし、その決定内容を市町村教育委員会に通知し、市町村教育委員会は、校長を通じて、同決定内容を当該教員に通知し、当

該教員について指導力不足等教員に対する人事上の措置として研修の実施が必要と判断されたときは、当該教員に指導力向上特別研修を命じる。

(ウ) 指導力向上特別研修の実施方法

指導力向上特別研修は、鹿児島市内所在の教育センターで行われる。指導力向上特別研修の受講を命じるのは、市町村に置かれる教育委員会であるが、指導力向上特別研修の実施は、受講を命じた教育委員会の委託に基づき、教育センターの指導官が担当する。

(3) 本件における関係法令の概要

ア 教職員の給与

市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）1条には、市町村立の中学校の校長、教頭、教諭の給料は、都道府県の負担とする定めがある。

イ 教職員の任命権、服務等

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律162号）には、以下の定めがある。

・市町村立学校職員給与負担法1条及び2条に規定する職員（以下「県費負担教職員」）の任命権は、都道府県教育委員会に属し、県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法24条6項の規定により条例で定めるものとされている事項は、都道府県の条例で定める。（地方教育行政の組織及び運営に関する法律37条1項、42条）

・市町村教育委員会は、県費負担教職員の服務を監督し、県費負担教職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、当該市町村の条例及び規則並びに当該市町村教育委員会の定める教育委員会規則及び規程（同法42条又は43条3項の規定によって都道府県が制定する条例を含む。）に従い、かつ、市町村教育委員会その他職務上の上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。（同法43条1項及び2項）

・都道府県教育委員会は、その任命に係る市町村の県費負担教職員のうち〔1〕児童又は生徒に対する指導が不適切であり、〔2〕研修等必要な措置が講じられたとしてもなお児童又は生徒に対する指導を適切に行うことができないと認められる者を免職し、引き続いて当該都道府県の常時勤務を要する職（指導主事並びに校長、園長及び教員の職を除く。）に採用することができ、事実の確認の方法その他前項の県費負担教職員が前記の〔1〕及び〔2〕に該当するかどうかを判断するための手続に関し必要な事項は、都道府県の教育委員会規則で定めるものとする。（同法47条の1第1項、2項）

ウ 教職員の指導

(ア) 指導力不足等教員の取扱いに関する規則

指導力不足等教員の取扱いに関する規則（平成15年鹿児島県教育委員会規則第3号。平成20年鹿児島県教育委員会規則第9号による改正前のもの）には、以下の定めがある。

・指導力不足等教員

指導力不足等教員の取扱いに関する規則において、指導力不足等教員とは、〔1〕教科に関する専門的な知識、技術等が不足しているため、又は指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない者、〔2〕児童、生徒又は幼児の人格や心情を理解する能力又は意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない者、又は〔3〕教員としての資質に問題がある等のため、学習指導、学級経営、生徒指導その他の職務を適切に行うことができない者に該当する教員で、かつ、継続的な職務の遂行に支障をきたし、教員としての責任を十分に果たせないため、人事上の措置を必要とすると鹿児島県教育委員会（以下「Y2教育委員会」）が決定した者をいう（同規則2条2項）。

・事実の確認

Y2教育委員会は、指導力不足等教員に該当すると思われる教員が指導力不足等教員に該当するかどうかを判断するための事実の確認を、〔1〕同教員の学習指導、生徒指導その他の職務の遂行に関し市町村教育委員会から提出された文書等の審査、〔2〕その他同教員に対する事情聴取、Y2教育委員会が必要と認める方法により行うものとする（同規則3条各号）。

・Y2教育委員会の決定等

Y2教育委員会は、同規則3条の事実の確認をした上で、審査委員会の意見を聴き、当該教員が指導力不足等教員に該当するかどうかを決定し、指導力不足等教員に該当すると決定した教員について、研修その他の人事上の措置を決定する（同規則4条1項、2項）。

（イ）教育センター

Y2は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律30条の規定に基づき、鹿児島県総合教育センター設置条例（昭和43年10月4日条例第39号）により、教育センターを設置し、教育センターにおいては、教育関係職員の研修に関する事業等を行っている。

（4）亡Aの平成16年3月までの経歴等

ア 前記したように、亡Aは、昭和49年にXらの長女として生まれ、平成7年3月31日、短期大学の音楽科ピアノ専攻を卒業、平成8年3月31日、同専攻科ピアノ専攻を修業し、同年4月4日、鹿児島市立α中学校に臨時教員として赴任し、平成10年3月31日まで、同中学校で勤務し、平成10年4月1日、鹿児島県公立学校教員として採用され、β中学校へ赴任した。

イ 亡Aは、平成11年頃から、不安感等を訴えて、武井内科・心療内科クリニック及び井上メンタルクリニックを受診し、平成11年8月28日、〇クリニックに、「考える事がたくさんあり過ぎて、自分が混乱している」、「早く誰かに助けて欲しい」、「周囲が気

になり悪口を言われている。笑われている感じがする」、**ク**クーラーの音、時計の秒針の音すら妙に感じ、音に対し、とても敏感になり、外に出るのも恐怖、不安がいっぱい。不安が強く、よく流涙する」、**身**身体の違和感を持ち、震え、頭がボケてきたみたい」など、思考の錯乱、教壇に立てないこと、関係念慮、被害念慮等を訴えて受診し、**E**医師は、**亡A**について、不適応反応（念慮を伴う）と診断した。

また、**E**医師は、**亡A**の発症の時期及び発症の機序については、「ずいぶん以前からあったが我慢していた様子。職場内の様々なストレスと家庭内（父、母との）確執があり、なかなか気が休まるスペースを得られず、また、素直に相談をする事さえ出来ず、一人で悶々と処理する傾向が長く続いた事から徐々に、未解決のままストレスが重積し発症したものと思われる」と判断した。

ウ **亡A**は、同日以降の診察において、**E**医師に対し、症状の原因について、職場のストレスもあるが、家族の人間関係も不安・恐怖心があること、**X1**がアルコール依存症で、**X2**に対する暴力、**亡A**に対する暴力や性的行為があったことなどを述べた。

E医師は、**亡A**の上記初診時の不適応反応の診断につき、**ICD-10**による場合の分類及び程度については、**F43.22**混合性不安抑うつ反応であり、被害的關係づけた猜疑的観念を持った中程度の念慮が生じているものと判断しており、その根拠としては、学校現場での様々なストレスに直面しており、それをスムーズに処理しようとするうちに不適応を呈する、自分の能力のなさ、体力のなさを葛藤する、そのうち、自律神経失調症状（動悸、めまい、消化器症状、頭痛）が出現し、さらに精神症状として、不安、緊張、抑うつが状況依存的に出現し、被害、敏感、關係的観念（周囲が悪口を言っているような、笑っているような）が加わり、不眠を伴って苦しむ状態に至っており、そのストレス状態を家庭内でもプライベート面でも充分解消できずにいたことを挙げた。

エ **亡A**は、平成11年10月13日から1か月間、不適応反応のため病気休暇を取得した。

オ **E**医師は、同年12月6日、**亡A**の頭痛、消化器症状（胃痛、下血、便秘、嘔吐、食欲不振）、精神症状（不安、恐怖、抑うつ、不眠、抜毛行為）などについて、不適応反応により、3か月の療養を要する旨の診断書を作成し、**亡A**は、同月10日から平成12年3月6日まで、病気休暇を取得した。

カ **E**医師は、平成11年8月28日の初診時以降、**亡A**に対し、投薬療法等により対処したが、症状の改善は一部にとどまったため、同年12月24日ころ、**亡A**の症状の精査及び加療のため、**〇〇**大学附属病院神経精神科にコンサルテーションを行った。

〇〇大学附属病院は、同年12月27日、**亡A**に対する心理テストを実施するなどして、**亡A**の症状の精査を行い、その結果、**亡A**の精神状態について、情緒的に不安定であること、悲観的で強い人間不信に陥っていること、精神病レベルのゆがんだ嗜好や妄想態様はなく、親子関係、特に父子関係に問題があり、複雑な家庭内の問題がうかがえる

こと、周囲からどう思われているかを気にしており、人から批判されることをいやがり、自分の気持ちを押しさえてしまうことが多いこと、自殺念慮（自殺未遂）があること、集中困難、めまい、精神的混乱、不眠のエピソードなどのかんりの精神的障害を示し、義務や責任を果たす能力が低下していると思われることなどの指摘がなされた。

なお、亡Aは、その後、平成18年10月23日まで、慢性胃炎、鉄欠乏性貧血、パニック発作、胃潰瘍、慢性胃炎等の症状を訴えるなどして、〇クリニックに断続的に通院した。

キ 亡Aは、平成12年3月7日、病気休暇から復帰し、その後、平成12年度には、躁うつのため2か月病気休暇を取得したが、平成13年度には、病気休暇を取得せずに、β中学校に勤務した。

亡Aは、平成14年4月1日、Gが校長を務めるγ中学校に転勤した。

ク 亡Aは、X2が大腸ガン及び胃ガンのため病院に入院し、ダンピング症状や腸閉塞を起こすことを理由に挙げて、自宅から転居せず、自宅からγ中学校に通勤することとした。

亡Aは、γ中学校では、音楽科のほか、初めて音楽科以外の教科である技術家庭科を受け持つこととなった。

亡Aは、γ中学校には、自宅から自動車で片道約2時間かかっており、亡Aは、当日になってから急に年次休暇を取得することが多く、それにより急な時間割の変更等を余儀なくされて他の教諭に迷惑を掛けることから、次第に他の教諭から孤立していった。

ケ 亡Aは、平成14年度には、急性腎盂炎で4日、感冒で6日、急性上気道炎で2日の病気休暇を取得した。

また、亡Aは、平成15年度には、痔核血栓症で4日、卵巣機能不全及び甲状腺異常で1日、顎変形症で3日の病気休暇をそれぞれ取得したが、精神疾患を理由とする病気休暇は取得していない。

コ 亡Aは、平成15年11月22日、眠れない、気分がすぐれない、体重増加を訴えてηクリニックを受診し、神経症性うつ病、神経症性不眠、慢性胃炎と診断された。

F医師は、亡Aの初診時の表情は穏やかで、抑うつ的な雰囲気はなく、会話もスムーズで礼儀正しいが、感情や内面の表出に乏しいこと、問診において、抑うつ気分、精神運動制止、不眠などの症状を訴え、食欲低下はなく、むしろ過食傾向で気にしていると答えたこと、希死念慮は認められず、心理検査では、CES-D：46点で中程度抑うつレベルで、睡眠調査表：13点で中程度の不眠レベルであり、過剰適応傾向があるとの結果が得られたことから、上記の診断を行い、亡Aの症状につき、ICD-10による場合の分類及び程度については、F32.0の軽症うつ病エピソードとF51.0の非器質性不眠症であり、いずれも軽度のレベルであったと判断していた。

亡Aは、同日、F医師の診察において、平成12年頃に関係念慮等の症状があったこ

とがその後自然に軽快し、平成15年5月頃に難聴及びめまいの症状があったがその後自然に軽快した旨説明していた。

F医師は、抗うつ剤パキシルやドグマチール、抗不安剤デパス及び睡眠薬ハルシオンなどによる内服治療を開始した。

なお、亡Aは、同日から平成17年2月5日まで、ηクリニックに通院していた。

(5) 平成16年度の亡Aの勤務状況等

ア B校長は、平成16年4月1日、γ中学校に校長として赴任した。なお、当時のγ中学校の教頭はI教頭であった。B校長は、亡Aの精神的な健康状態に関する引継ぎは受けなかった。

イ 亡Aは、平成16年度、音楽科と家庭科を担当し、1週間の授業時数は12時間であり、校務分掌として、管理のうちの清掃用具、環境衛生、教育相談、広報・渉外のうちの広報・掲示及び2年生の副担任を担当していた。

亡Aは、部活動の顧問を担当していたが、放課後部活動には参加しておらず、概ね、午後5時半頃、帰宅していた。

ウ 亡Aは、同年4月6日、γ中学校からの帰宅途中に、自動車の運転を誤り、自損事故を起こしたが、その旨をB校長に報告しないまま、同月7日、通常通り勤務し、同月8日になってから、首の痛みのため年次休暇をとり、その際、B校長に、同月6日の上記自損事故を報告した。

B校長は、同日、当時のδ町教育委員会（後のY1教育委員会）教育長であったJ（以下「J教育長」）に亡Aの上記自損事故について報告し、J教育長は、同月9日、B校長に対し、亡Aについて指導力不足等教員に該当する可能性があるとして、亡Aの普段の行動等の事実関係及びそれに対するB校長の感想等を記録化するよう指示し、B校長は、同日以降、亡Aの行動等を手帳に書き留めた。

エ 亡Aは、上記交通事故による頸部ねんざのため、病気休暇を取得して、同月9日から同月23日まで、今給黎病院に入院した。

B校長は、同月17日、今給黎病院に、亡Aの見舞いに行き、亡Aの遠距離通勤の理由が、胃ガン、大腸ガンに罹患している母親の介護を父親と分担して行っているためであること及び亡Aが使用した高速道路はあらかじめ届け出ている通勤経路でないとの説明を受けた。

B校長は、今給黎病院の亡Aの担当医であるM医師と面会し、3か月以上の診断書の作成が可能であるとの意見を得たことから、亡Aに対し、3か月以上の病気休暇を取得することを勧めたが、亡Aは、早く学校に帰りたいとして病気休暇の取得を断った。

また、亡Aは、B校長に対し、心療内科に不定期に通院しているとして、ζクリニックとηクリニックの名前を告げられ、ハルシオン、メリスロン、セロクラールの処方を受

けていること、病院の電話番号等を伝えた。B校長は、それが睡眠導入剤及びめまいの治療薬であることを調査した。

オ 亡Aは、同月26日、職場復帰し、B校長は、同日、亡Aの同月6日の自損事故に関し、亡Aが、高速道路を使用しない通勤経路を届け出ていたため、今後の通勤経路について確認するとともに、安全運転に心がけるよう指導するとともに、γ中学校付近への転居を5月の連休明けまでに検討するよう指導を行った。

カ I教頭は、同年5月24日、亡Aから、時間休をとって病院で診察を受けてから出勤する旨の連絡を受けたが、亡Aがいつ出勤するのかについては連絡がなかった。

B校長は、同日午後、亡Aが取得した時間休の時間帯について確認するため、亡Aに電話をかけた。また、同日は、職員会議が予定されており、亡Aから議案の提案がなされる予定であった。

B校長が、同月25日、亡Aに対し、前日の状況の確認をしたところ、心療内科へ行ったとの回答を得たので、病状の確認と年次休暇を取る際の連絡の仕方について指導をした。また、I教頭から、亡AのI教頭に対する言葉遣いが悪いとの話も聞かされていたため、その点についても指導を行った。

キ B校長は、同年6月22日、亡Aがその前日の当時のY1教育事務所長及びJ教育長による合同学校訪問中に、忘れ物をした生徒2名を椅子の上に正座させていたこと、Y1教育事務所長及びJ教育長から、B校長に対し、亡Aによる体罰の常態化の可能性を指摘されていたこと等につき、指導を行い、亡Aは、B校長からの指導後、年次休暇の取得を申し出て帰宅した。

ク B校長は、同月23日、Xらをγ中学校に呼び出して、面談し、Xらに亡Aの通院状況等を確認するとともに、Xらに対し、亡Aが注意を受けても話を聞かず反省の態度がないことを伝え、亡Aが長期休暇を取ることを説得するよう依頼した。

ケ 亡Aは、同月25日、自宅からの通勤途中で自動車の運転を誤って自損事故を起こし、右肩を負傷した。亡Aは、事故現場から、B校長に自損事故を起こした旨連絡し、交通事故処理が終了した後、X1の運転する自動車でγ中学校に送られ、予定されていた授業を全て終えてから、右肩の治療のため、病院に行った。

B校長は、同日、X1と面談し、亡Aがγクリニックには同年4月5日の受診が最後であり、うつ病は治っている旨、ηクリニックにおいては、友人代わりに話を聞いてもらっている旨を聴取した。

コ B校長は、同年6月26日、同月23日付けの亡Aの同意書を得た上でηクリニックを訪問してF医師に面会して、亡Aの治療状況を確認するとともに、亡Aの学校での勤務状況として、「学校で寝ていることが多い。休み時間以外にも休憩室で横になっている。生徒の活動中も気分が悪いと訴えて横になっていることがある。注意しても長距離通勤をやめようとしな。公開授業前に生徒と黒板に落書きをしていた。試験中に生徒

にヒントになるようなことを言ったりもする。欠勤も多すぎる。受診後にハイテンションになることが多いが、薬を飲みすぎているのではないか。教師としての資質に問題があるように感じている。長期の療養休暇などをもって治療すべきではないか」と述べ、亡Aの教師としての資質に問題がある旨指摘し、長期の療養休暇を勧められないか打診した。

F医師は、亡Aの勤務状況が亡Aの精神的な疾患によるものではないかと尋ねるB校長に対して、「当院へは眩暈を主訴に受診している。ストレス性のめまいであろうと思われる。対人的に多少緊張することはあるようだが、当院では過量服用するなどの問題行動はない。学校で臥床しているのは、めまいのせいで気分が悪いからではないか。抗うつ剤を服用してハイテンションになるわけではない」、「教師の資質に関しては当院で判断すべきことではない。本人が療養休暇を望むような状態でなければ当院から休職を勧める理由もない」と説明し、B校長は、亡Aの疾患が精神的なものではないと受け止めた。

F医師は、B校長が亡Aを完全に問題教師として見ていると感じ、事実関係について亡Aの話と食い違いがあるが、B校長がやや過敏、ヒステリックになっているとの感想を持った。

サ B校長は、同年7月7日、亡Aに対し、指導力不足等教員の申請に関し、同月16日までに、本人の意見を記載した書面を提出するよう指示し、併せて「教育活動に関する自己評価」（27項目の5段階評価）を提出するよう指示した。

亡Aは、同月15日、B校長に対し、本人の意見を記載した書面を提出し、同書面に対するB校長の指摘事項を踏まえ、同月16日、B校長に対し、再度、本人の意見を記載した書面を提出した。

亡Aは、同月27日、「教育活動に関する自己評価」を提出した。亡Aの「教育活動に関する自己評価」は、5段階評価の平均3.6であった。

亡Aは、ストレスの原因が咬合不全と自分の容姿が対人関係に影響を与えていることにあると考えるようになり、同月23日から同年8月25日までの間、顎変形症の手術のため〇〇大学病院に入院し、病気休暇を取得した。

B校長は、亡Aの入院中に、亡Aを見舞ったが不在だったので、担当医に亡Aの病状を聴取した。

J教育長は、同年8月9日、B校長に対して、亡Aの精神面の問題がないかどうかを確認し、B校長は、今年度は問題はないと答えた。

J教育長は、同年9月1日、B校長に電話をかけ、亡Aが作成した「教育活動に関する自己評価」の自己評価の点数では指導の対象外になることを指摘し、B校長は、同日、亡Aに対し、自己評価の再提出を指示し、亡Aは、同日、平均点を2.7に下げた自己評価を再提出した。

B校長は、亡AをY2教育委員会に指導力不足等教員に係る申請を行うことを見送ったが、同年12月24日、Y1教育事務所長から、亡Aを、来年度すぐに指導力不足等教員として申請するよう指示を受けた。

シ 亡Aは、平成16年10月25日に出先の宮崎県都城市でパニック状態となり、F医師に電話相談をし、F医師は、現地の藤元早鈴病院を紹介し、亡Aは同病院を受診した。亡Aがパニック状態となったのは、出先で調子が悪くなって、当日予定していた合唱の練習に間に合わないということが原因であった。

ス 亡Aは、前記顎変形症の手術の際に声帯を損傷し、そのことが音楽科教師としての地位に影響を与えることを懸念するようになって、同年11月ころまでに更にストレスを深め、同年11月1日、B校長に対し、パニック症に罹患した旨報告し、約1か月後の同年12月3日に予定されている音楽祭が終わってから3か月間の病気休暇を申し出たところ、B校長は、今の職業が適しているのかE医師に聞いてみるよう指導を行った。

セ B校長は、平成16年11月5日、〇クリニックを訪問し、E医師と30分程度面会した。B校長は、E医師に対し、亡Aの状況を確認するとともに、亡Aが、β中学校のときから病休があり、継続的に体調が悪いことを伝え、亡Aの勤務態度に問題が多いこと、教育委員会には亡Aについて6か月以上の病気休暇を取得してもらいたいとの意向を持つものもいること、亡Aのストレスの原因がB校長による指導にあることは把握しているが、その指導内容が教師として極めて初歩的なものであること、亡Aの教師としての資質に疑問があること等を伝えて、医師として亡Aに転職を勧めることはできないか依頼した。

これに対し、E医師は、亡Aについて、パニック障害であることを伝え、完璧主義であり、ストレスを貯めやすい傾向にあること、病状については、ストレスが加わるとパニック発作を起こすものであること、転職については本人が決めることであり、E医師から転職を勧めることはできないこと、パニック障害の原因はB校長にあることを説明した。B校長は、亡Aがパニック障害であれば、教師としての職を全うすることは困難であると考えた。

X2は、同月6日、亡Aとともに、E医師を訪れ、亡Aとは別々に話をし、E医師に対し、「本人は3か月休養するというが、なぜでしょうか。家では元気です」と質問し、亡Aの手術は「きれいになりたい手術。顎の骨をひっこめてプレートを入れている。8mm短くなった」と美容目的もあることを説明した。

E医師は、同日、亡Aにつき、病名を「ストレス反応」とし、「心身ともに疲労状態であり、12/6～約3ヶ月の療養を要する。(その間声帯手術のための入院を含む)」とする診断書を作成した。しかし、その後、声帯手術のための入院を含むという部分は、亡Aの要望により削除し、同年12月4日付けの診断書を作成した。

B校長は、E医師から聞いていた「パニック症」と診断書上の「ストレス反応」との病

名の違いには特段関心を持たなかった。

ソ B校長は、同年11月11日、X2と面会した。X2は、B校長に対し、X2としては亡Aが3か月も休む必要があるとは思わないが、亡Aが診断書をF医師から断られ、亡AがE医師に頼んだ結果、E医師が診断書を作成した旨を告げた。

タ 亡Aは、同年12月6日から平成17年3月5日まで、病気休暇を取得した。

亡Aは、同休暇中に入院の上、上記損傷した声帯の手術を受けたが、B校長は、亡Aの入院中、亡Aに対し、病気休暇を延長することができる旨の架電をした。

B校長は、E医師に電話をかけ、E医師は、亡Aの精神的な状態は継続する可能性があることを伝え、B校長が、入院中でも亡Aの症状経過を頻繁に電話をかけて聴取する予定であると述べたことを諫めた。

チ 亡Aは、同月6日、職場復帰した。E医師は、同日付けの「学校職員等復職（結核外）診断書」において、「病名」欄に「ストレス反応」と、「現病歴及び治療経過」欄に「過去に様々な身体症状（主に自律神経失調症状）が生じ、その原因の一つが咬合不全にあるのではと考え、顎矯正術を受ける。その際、全身麻酔採管により、声帯を損傷し、肉腫を形成、音楽科教師として、嗄声状態がさらにストレスとなり、京都にて、声帯手術を受ける。次々にストレスに直面し、心身体疲弊した状態を、安定剤を使用する事で代償して過す」と、「現症」欄の一般所見欄に亡Aが「なかなか本音を表出化せず我慢する傾向があり、安定剤、抗うつ剤を使用し、その場しのぎをする傾向。結果的に無理が重積して過剰適応状態に陥り、一気に自律神経失調症状が、パニック、発作、不安、頭痛として発現する状況」と、「今後の療養・勤務等についての意見」欄に、「今回の療休も余裕のない日数で手術を行って、充分回復していない。ただ、周囲に多大な迷惑をかけている点、また教師としての使命感、責任感から、3/7からの出勤を強く希望しているため、本人の強い意志を尊重して出勤可とする。多少の業務の軽減をお願いしたい。今後も、1回/2Wの通院を要する」とそれぞれ記載し、亡Aは、これをB校長に提出した。

ツ B校長は、平成17年度から、γ中学校において特別支援学級が増設されるが、教諭の補充がなかったため、国語科の担当教諭を特別支援学級の担当に充てることとし、同年3月25日、亡Aに対し、平成17年度から従前の音楽科・家庭科に加え、国語科を担当することを打診したところ、亡Aは了承しなかった。

B校長は、同月28日、γ中学校の国語科を担当していたN教諭に対し、平成17年度に国語科の担当を亡Aに依頼することを相談したところ、父兄から苦情が来るおそれがあるので、教科以外の担当を増やすよう助言され、同日、Y1立ε小学校長であるO校長から、亡Aには国語科を担当することができないかもしれない旨等を助言されたが、亡Aに国語科を担当させる方針を変えなかった。亡Aは、同月29日、平成17年度から国語科を担当することを了承した。

(6) 平成17年度の亡Aの勤務状況等

ア C教頭は、平成17年4月1日、γ中学校に教頭として赴任した。

イ 亡Aは、平成17年度から、音楽科、家庭科に加え、免許外科目であり、かつ受験科目である1年及び2年の国語科を担当し、1週間の授業時数は8時間増加して約20時間となった。

また、亡Aは、平成17年度、校務分掌として、監理のうちの清掃用具、環境衛生、教育相談、広報・渉外のうちの広報・掲示、就職指導、教務のうち指導要録・出席簿・就学転出入・学籍管理、特別活動の中の学校行事のうちの旅行・集団宿泊的行事及び3年生の副担任を担当していた。国語科を担当することによる校務分掌の減少は特段存在しない。

B校長は、亡Aが定期的にE医師の診察を受けていることは認識していた。

ウ 亡Aは、同年7月までは、事前の連絡のない年次休暇の取得はなく、十分な授業の準備をしており、勤務状況は良好であったが、同年9月頃から、急な年次休暇の取得や授業の準備不足等が目立つようになった。

エ 亡Aは、同年9月12日、じんましんを理由に年次休暇を取得し、同月13日、前日の年次休暇に関する診断書を持参し、B校長は、前日の年次休暇を病気休暇として処理した。

亡Aは、同月20日の夜、顔の腫れを訴え、同月21日、鹿児島市立病院を受診し、急性皮膚炎と診断されたもののその原因は分からず、同日、病気休暇を取得した。

オ B校長は、同月29日の放課後、亡Aに対し、校長室において、40分程度、2学期が始まってから当日までの亡Aの勤務態度に関し、突然の休暇の取得が多いこと、会議中眠そうにしていること、授業の準備が不足していること等について指導を行った。

カ 亡Aは、同年10月4日、国語の授業を読書に変更し、生徒には図書室から本を借りて教室で読むよう指示して図書室に残っており、生徒の管理をしていなかったため、生徒が教室で騒ぎ、隣で授業中の教諭が注意をした。

B校長は、同日、亡Aの上記対応について指導し、C教頭は、同日、亡Aから「不適格教員として、研修に出して欲しい」との電話連絡を受けた。

キ 亡Aは、同年11月2日、音楽室の鍵を紛失し、B校長から、指導を行った。亡Aは、過去にも鍵をなくし、鍵の保管・管理につき指導を受けたことがあった。

ク 亡Aは、同月22日午後0時半頃、勤務中に外出し、同日午後1時から予定されていた音楽会の準備に間に合わなかったため、他の教諭が亡Aに準備の時刻を確認させ帰校するよう指示した。

ケ B校長とC教頭は、同年12月16日放課後、これまでの亡Aの勤務態度について、校長室で指導を行った。亡Aは、C教頭が話し始めると、泣き出して、「教頭先生は私が嫌いだから、私だけが注意を受けている」旨を述べた。

コ 亡Aは、同月20日、当日になって年次休暇を取得したが、同日が締切日となっている生徒に対する評価を提出していなかった。

サ 亡Aは、平成18年1月12日、同日に予定されていた国語の実力テストの問題を作成していなかった。

シ B校長は、同月17日、亡Aに対し、指導力不足等教員の申請に関する本人の意見を提出するように伝え、亡Aは、同月20日、B校長とC教頭に対し、教育センターには行きたくない旨を伝え、その理由を聞かれると、教育センターで研修を受けている職員が冷たく扱われている旨を回答した。亡Aは、指導力不足等教員の申請にかかる本人の意見を2、3回修正のうえ、同日午後9時に提出した。

亡Aは、同月23日頃、鹿教組Y1地区支部に加入した。

ス B校長は、同年2月、γ中学校のPTA会長及び生徒の保護者から、亡A作成にかかるテスト問題について、訂正が多すぎる等の不満があることを聞き、同月23日、亡Aに対し、校長室において、1時間ほど、テスト問題の作成について指導した。

セ 平成17年教務担当であったL教諭は、亡Aの国語科の担当に際し、亡Aに対する国語科のサポートを特に行っていなかった。

ソ 亡Aの平成17年11月から平成18年3月までの時間外勤務の時間数は0時間である。

(7) 平成18年度の亡Aの勤務状況等

ア 亡Aは、平成18年度も、音楽科、家庭科のほか、引き続き、1年及び2年の国語科を担当し、1週間の授業時数は約20時間であった。

亡Aは、平成18年度、校務分掌として、管理のうちの清掃用具、環境衛生、安全指導のうち安全指導・施設設備の安全管理、特別活動の学校行事のうち勤労生産的行事と旅行・集団宿泊的行事、教育相談、教育方法のうちの学習指導方法の改善・評価・教育設備の改善研究、教務のうち指導要録・出席簿・就学転出入・学籍管理並びに2年生及び特殊学級の副担任を担当していた。国語科を担当することによる校務分掌の減少は特段存在しない。

イ B校長は、平成18年4月ころ、亡Aに対し、同年6月30日に、国語の研究授業を行うことを指示し、亡Aが提案した音楽科での研究授業の提案には応じなかった。一般的に研究授業は、通常の授業に比べて準備等の負担が大きいものであった。

ㇿクリニックの診療録には、亡Aが、同年4月15日の診療時、仕事が昨年より大変であり、授業数も公文書類の作成量も増えていること及びB校長から6月中旬に研究指導をしないかという話が来ていることを、同年5月20日の診療時、上司や職場の雰囲気といった大きなストレスは異動がない限りなくなること及びB校長から同年6月30日の研究授業を国語科で行うよう頼まれており、亡Aが音楽科での研究授業を提案

しても認めてもらえなかったことから、亡Aのプライドをかけてこれから準備を始めることをそれぞれ話した旨の記載がある。

ウ B校長は、Y2教育委員会の同年4月27日付け「資質の向上を必要とする教員の報告について（依頼）」を受けて、同年5月ころ、「資質の向上を必要とする教員に係る調査票」により、亡Aを指導力向上特別研修に係る協議対象者として、Y1教育委員会を通じてY2教育委員会に報告及び協議した。

エ 亡Aは、同年6月19日、E医師に対し、京都の病院での検診でのどに再度ポリープができていたこと、今は授業を休むわけにはいかないので、極限の痛みが出るまでは頑張ろうかと思うこと、身を削っても仕事をしなければいけないが9か月後に異動希望を出すので、9か月の我慢であることを訴え、同月30日、国語科の研究授業を遂行した。

オ 亡Aは、同年7月14日の午後7時45分ころ、職員室で同僚の教諭から仕事に対する甘さを指摘されると、途中から口をティッシュで押さえて水飲み場に行き、吐血したと訴えて自ら救急車を呼び、Y1郡医師会病院へ搬送されたが、同病院での診察時、吐血した事実がないことが判明した。亡Aは、X2に電話をし、X2は救急車を呼ぶことを勧めていた。

カ 亡Aは、同月15日、今村病院分院にて、不安症、神経症ほかの診断を受け、同月18日、E医師に対し、電話をかけ、体調が悪く、涙が止まらない、上司には相談ができず、組合の先生に相談に乗ってもらっている、今から胃カメラを撮る予定であるが、B校長から呼出しがあると訴え、E医師は、亡Aに対し、胃潰瘍とパニック発作の治療のため、入院しても良いのではないかと助言したが、亡Aは、入院について消極的であった。

キ B校長とC教頭は、そのころ、亡Aに対し、上記救急車を呼んだことについて指導した。亡Aは、この指導を受ける際、録音機を持ち込んでおり、会話内容を録音した。上記指導には約1時間を要しており、指導の内容は、〔1〕亡Aの同時点における健康状態の確認、〔2〕テストの点数が74点の生徒の評価を3とし、テストの点数が40点の生徒の評価を4としたことに関する理由の確認、〔3〕胃潰瘍で血を吐いたと嘘をついて救急車を呼んだことへの非難、〔4〕遠距離通勤の見直して止めることの指導、〔5〕指導力向上特別研修に係る診査のための面接の連絡、〔6〕生徒から借りた遠足の写真を約束の期日までに返還しなかったことについての指導などである。

B校長は、〔1〕の亡Aの健康状態の確認に当たり、亡Aがパニックになる原因を同僚の一部の先生等にある旨の発言を聞き、その返答として、それがパニックの原因になるのであれば、亡Aは教職員には適していないこと、亡Aが先生として仕事ができないこと、教師として日常茶飯事のことであるので、どの職場に行っても同じことが起こり、亡Aが自分の職業を見直すべきであると断言し、γ中学校は穏やかな方で、普通はもっと厳しく、それが怖い、ストレスがたまるというのであれば、根本的に考え直すべきこ

と等を指摘するなどし、C教頭は、〔2〕の評価に関して、亡Aの生徒に対する評価に問題があり、生徒に対する説明ができないこと、これができないのはやはり教員として資質が伴っていないことを指摘し、B校長及びC教頭は、〔3〕の救急車に関しては、亡Aが嘘をついて救急車を呼んだと非難し、亡Aがみんなに迷惑をかけた、亡Aが自分を正しいといえるのか、亡Aが誰からも信用されなくなると詰問し、B校長は、〔4〕の遠距離通勤に関しては、亡Aの体調不良は遠距離通勤にあること、亡Aが厳しいことを言われるとすぐ休んだり、逃げていること、亡Aが逃げる姿勢をとっていると解決にならないこと、本当に根本的に亡Aが職業を見直していかなければならないこと、職業を見直すことを考えたか否かをイエスカノーかで問い、亡Aには自分を変えようとする気がないと指摘し、〔5〕の指導力向上特別研修に関しては、亡Aの行動を見ていると「とてもではないけれど」と言って亡Aを指導力向上特別研修に係る協議対象者とせざるを得ない旨を告げ、C教頭は、指導力向上特別研修に関しては自分たちが決めるものではなく、あとどれだけ一緒に仕事ができるかわからないが、生徒のことを考えて先生として社会人としてしっかりするようにと求め、B校長は、まとめとして、亡Aに対して言い訳をしないこと、口答えしないことを求め、自分たちが組織の中で運命共同体様のもので働いており、組織の一員として足をひっぱるようなことがあるとどうなのか考えてほしいと伝え、これまで亡Aに対して指導を行うと、亡Aが翌日は必ず休んでおり、ストレスを感じている部分があるかもしれないが、休むということは病気に逃げることであり、解決にはならないこと、指導を受けるときは自分を高める一つの修羅場であり、それから逃げないようにと求め、明日からどう変わるか楽しみにしている、頑張るようにと繰り返した。

亡Aは、この際に、B校長及びC教頭に対して、亡AがE医師の診察を受けていること、亡Aが救急車を呼んだときにパニック状態になっていたことを伝えており、B校長及びC教頭も、亡Aに対して、亡AがE医師のもとに通院していることを前提とした発問を行っていた。

ク B校長は、亡Aを指導力向上特別研修に係る協議対象者として、Y1教育委員会を通じてY2教育委員会に報告及び協議し、亡Aが指導力向上特別研修の対象者に該当すると判断され、同月21日、「資質の向上を必要とする教員に係る調査票」の「問題の状況、指導経過、本人の態度等」欄に、専ら同月以降の亡Aの勤務状態等を記載して、これをY1教育委員会に提出して、亡Aについて、指導力不足等教員に係る申請を行った。Y1教育委員会は、B校長の作成した上記調査票に意見を付して、Y2教育委員会に対して、亡Aにつき指導力不足等教員に係る申請を行った。

B校長の作成した同「資質の向上を必要とする教員に係る調査票」においては、亡Aの病休歴として、「H12年度 3ヶ月 そううつ病（メンタルクリニック処方）」、「H16年度 3ヶ月 ストレス反応 12月6日～3月5日（メンタルクリニック処方）」

との記載があるほか、平成17年7月7日から平成18年7月18日までの間に現認した亡Aに関する勤務時間等の勤務上の問題行動、組織人としての問題行動、B校長、C教頭の指導及びこれに対する亡Aの反発の反応等が列挙されている。また、B校長は、校長の意見として、亡Aの問題点としては、「〔1〕管理職等の忠告や指導を全く聞かない。〔2〕休みが多い。(特に、学校運営への支障を顧ることなく休む)〔3〕職責感がほとんどない。〔4〕同僚との人間関係を構築できない。〔5〕計画的な問題作成や生徒の的確な評価ができない。〔6〕言行不一致な態度や強い虚言癖が見られる」、「繰り返し繰り返し指導しているが、根本的な改善が見られないのが現状である。指導も、低レベルの内容である。また、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、通院していた鹿児島市の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」と記載した。

B校長は、上記記載に当たり、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ていた。

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。

ケ 亡Aは、同月25日、E医師に対し、電話をかけ、同月26日、Y1教育委員会教育長と会うことになったこと、診断書を持って行くことになると訴えた。E医師は亡Aに対し、カルテの開示は今は無理であるが、診断書が必要であれば書く旨を伝えた。

コ 亡Aは、そのころ、Y1教育委員会教育長と面談し、亡Aは、B校長及びC教頭との間で会話が困難であることを訴え、同教育長は、亡Aに対し、指導力向上特別研修を受けるようにすすめた。

Y1教育委員会は、B校長が作成した調書に意見を付し、Y2教育委員会に、亡Aについて指導力不足等教員に係る申請を行った。

サ 亡Aは、同年8月1日、E医師に対し、電話をかけ、同月2日、県の審査を受けること、ηクリニックに定期的に通院し、不安とパニック発作に対しカウンセリングとストレス対策について指導を受けていることを話す予定であると話した。

シ Y1教育委員会とY1教育事務所は、同月2日、亡Aに対する事実確認のための事情聴取を行った。亡Aは、B校長の調書に記載された問題事項について、何らかの理由を述べたり、覚えていないと答えるなどして、質問のおよそ半分を否定し、回答ははきはきと答えて、健康に関しては、精神面での問題については何ら述べることはなく、指導力向上特別研修の対象者と決定された場合には、受ける用意はないと答えた。

ス 亡Aは、同年9月2日、E医師に対し、指導力不足等教員の認定に係る諮問について、組合に入っているので録音して臨んだが、特定の年月日に何をしていたかといった

かなり細かいことまで聞かれたので、覚えていない旨を答え、他の人のことについては分からない旨を答え、また、諮問の内容の録音を教職員組合の人に聞いてもらい、県教育委員会と交渉したと話し、自分が指導力不足等教員と判断される理由がわからないと訴えた。

セ Y1教育委員会の竹下某課長は、同月4日、〇クリニックに電話をかけ、亡Aが通院しているか否かを確認し、E医師は、亡Aの了解がないと回答することができないと回答を留保し、同月5日、電話により亡Aから了解を得て、同課長に対して、同月2日に通院した旨を回答した。

Y2教育委員会は、亡Aへの事情聴取を行った上で、同月13日、指導力向上特別研修に係る審査委員会に対し、亡Aが指導力不足等教員に該当するかの判断について意見を聴いた。同審査委員会の意見は「1 テスト問題作成が間に合わず、日程変更をせざるを得ないなどというのは教師としては問題だ。2 職業人としての自覚がない。3 ヒステリーとか自己愛的なものを抱えているのかもしれない。精神疾患を示す診断書を医者に頼み込んで書いてもらうということは実際にあり得る話である。4 この教諭の問題は、精神疾患というよりも、自己中心的で、本人の資質の問題であると思われる。医学的な判断は、研修させながらでも良いのではないか。5 研修で、本人の自己中心的な考えを改めさせたい」という旨の意見が出され、亡Aを指導力不足等教員とし、指導力向上特別研修を受けさせるべきであるとする結論となった。

ソ Y2教育委員会は、上記審査委員会の意見を踏まえ、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、同月15日、「指導力不足等教員に係る人事上の措置の決定について（通知）」により、上記決定内容をY1教育委員会に通知した。Y1教育委員会は、B校長を通じて、亡Aに当該決定内容を通知した。

Y1教育委員会は、同月19日付けで、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。

タ 亡Aの平成18年4月から同年10月までの時間外勤務の時間数は、同年5月が3時間、同年7月が2時間45分、同年9月が22時間50分である。同年9月の時間外勤務のうち19時間50分は、修学旅行引率業務によるものである。

（8）教育センターでの亡Aの状況

ア 指導力向上特別研修の内容

指導力向上特別研修の内容は、〔1〕教科に関する専門的知識、技術等を身に付ける研修、〔2〕適切な指導方法と実践力を身に付ける研修、〔3〕生徒理解と学級経営の在り方についての理解を深め、実践的態度を養う研修、〔4〕教育公務員としての使命感、職責

感を高める研修、〔5〕教育公務員としての適切な言動と社会性を培う研修を行うとされ、研修の流れは、同年10月を「ステップ1 自分からの出発（約1ヶ月間）」として、これまでの教員生活の振り返り、自己課題の認識、働くことの意義や教えることの意味の認識、研修の必要性の理解に係る研修を行い、同年11月を「ステップ2 自他への気づき（約1ヶ月間）」として、指導力不足に陥った背景や要因の明確化、学校の一員として、子どもや保護者への責任の自覚、教員として必要な資質の認識、課題解決に向けた計画の立案に係る研修を行い、同年12月を「ステップ3 学ぶ意欲の回復（約1ヶ月間）」とし、資質向上を図るための研修プログラムづくり、主体的な研修プログラムによる研修実践、指導力等の向上に係る研修を行い、平成19年1月及び同年2月を「ステップ4 指導力等の検証（約2ヶ月間）」とし、所属校での実証授業、研究授業等の実施（実地研修1週間）、自己課題の再認識、克服されない課題の重点的研修に係る研修を行い、同年3月を「ステップ5 残された課題の克服（約1ヶ月間）」とし、学校復帰への心構えと自己評価、研修成果のまとめ、今後の課題の明確化等に係る研修を行うものとされており、指導力向上特別研修の内容の1か月は、研修者の教員生活を振り返って自分史を作成し、自分史に基づく指導は、まず研修員本人が自由に自分史を作成した後、これに基づいて、指導教員が面談において、自分史に記載されたエピソードをより深く考察するよう書き直しを促すことによって、その後に、研修員本人が問題点に気づき課題を見つけたら、課題をジャンル別に分けて整理して、課題の解決方法を探していくことを促すというものであった。

イ 指導力向上特別研修期間中の服務

研修者は、所属校から研修を命じられて教育センターに出張している扱いとされ、休暇等に関する取扱いは、「市町村立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例」及び「職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例」に基づいて処理され、休暇の承認は所属校の校長が行うこととされ、休暇をとる場合は、事前に担当所員に申し出て、研修計画等の調整を行った後に、所属する学校の校長に申し出て、その承認を得ることとされていた。

ウ 研修期間中の亡Aの状況

（ア）平成18年10月1日

亡Aは、教育センターにおいて、指導力向上特別研修の受講を開始した。

亡Aと同時期に、教育センターにおいて、指導力向上特別研修の受講を命じられていた教員は、他に男性1名のみであった。

（イ）同月3日、4日

亡Aに対する研修を研修を担当した指導官（以下「本件担当指導官」）との面談において、亡Aは、校長との出会いに期待を抱いたが、その思いとは逆の結果だった、校長との関係が悪くなり、先週は、かなり精神安定剤を服用したと申告した。

(ウ) 同月 5 日、6 日

亡Aは、教科等の引継ぎがうまくいかず、γ中学校に出向いて直接引継ぎをしたため、家庭科の後任と感情的なトラブルがあり、本件担当指導官は、亡AとB校長との人間関係が崩れていることを感じた。

(エ) 同月 10 日

亡Aは、本件担当指導官に対し、引継ぎ報告で同僚等の雰囲気から、γ中学校では亡Aがさらに居場所のない学校になっていたと述べた。

(オ) 同月 11 日

亡Aは、E医師に対し、教育センターでの指導力向上特別研修を命じられたこと、授業が剥奪され、制裁措置だと思ふこと、管理職には相談しても無駄であること、教職員組合が動いてくれたが効果がなく、自分には心当たりのない事実をB校長が父兄からの苦情として主張しており、B校長が父兄からの苦情をねつ造したのではないかと思うと訴えた。

また、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いう自殺念慮をうかがわせる言動をした。

(カ) 同月 16 日

亡Aは、本件担当指導官に対し、同月14日に偏頭痛、眩暈の症状が出たこと及び同月15日に亡Aの両親とともに病院へ治療に行ったことを申告した。また、病院からの帰宅後に、Xらが「こんな状態であれば辞めることも」という会話をしたことにショックを受けたと述べた。

(キ) 同月 18 日

亡Aは、本件担当指導官に対し、前日帰宅後、蕁麻疹がでて、病院で治療を受けたと申告した。

(ク) 同月 23 日

亡Aは、E医師に対し、指導力向上特別研修において、教育センターに常駐し、自分のパソコンで自分史を作成し、教員になってからを振り返っていること、なぜ、自分が教育センターで指導力向上特別研修の受講を命じられたかについては、組合の先生、友人、知人、同業者の人に聞いているが、なぜ何なんだろうという答えばかりであることを訴えた。

また、亡Aは、県教育委員会で勤務している人から、B校長のうわさがよくないこと、亡AとB校長がうまくいっていないことがY1教育委員会にも伝わっていて、6か月間の研修中にB校長と亡Aを離そうとしており、研修が終了後は、亡Aはγ中学校に戻り、B校長は転勤になる予定であると聞いたこと、教育センターで、コミュニケーション能力について、相手が悪いと分かっているにもかかわらず、自分も高めると違ってみえるだろうと言われたことを伝えた。

(ケ) 同月 25 日

D 指導官は、亡 A に対し、態度に心がなく相手に気持ちが伝わっていない、言葉の一つ一つにも心がないのが出ているとの指導を行った。

(コ) 同月 26 日

亡 A は、研修日誌に、「K 先生との面談の中で、自分の悪いくせを発見することができた。この発見の中から、何が原因でなったのか、何のきっかけがあったのかを見つけていきたい。今日は気分的に不安定なことが起こり、やはりセンターに来る以前に休職すべきだったと思った。せっかくのセンターでの大切な時間がムダになってしまうことを考えると、そちらの選択が正しかった（休職を病院よりすすめられた）と思う。休職の事、辞める事を含めて考えたい」と記載した。

これに対し、D 指導官は、同日付の研修日誌の指導教官欄に「何が要因で不安定なことが起こったのかな？私や担当者の指摘や学校からの連絡等がその原因ですか。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」と記載した。

(サ) 同月 27 日

亡 A は、午後 1 時 30 分頃、教育センターにおいて、D 指導官に対し、「不安感が強い」と申告した。亡 A は、顔色が悪く、その後、年次休暇を取得し、研修を早退した。

(9) 亡 A の自殺

亡 A は、同月 28 日、鹿児島県にある X 1 所有の空き家において、教育関係者らへの不満を記載した遺書を残して、自殺した。同遺書は、次の内容であった。

———記載内容———

一足先に旅立ちます

葬式はしないでください。

教育関係者が来たら

誰一人入れないでください。塩まいてください

B 校長 あんたは最低です。この全責任はあなたがとってください

今まで受けたいじめは指導以上のパワーハラスメントですよ

一人一人あなたは殺しました。説明責任を自分でやれば？いつも教頭にさせていたけれどね（笑）

降格、センター行き 2 名全てはあなたの犯行です。でっちあげも全部あなたの言ったこと。県の審査が途中のままでセンターに来させたのはあなたの都合！「わたしでは指導が無理だから～」「あなたのために言っているのよ～」「なんでわたしを信頼してくれないのかしら～」あんたはバカですか？世間知らずですか？それ以前に N や P や事務補佐 H を監視役にして情報をもらっていたのは知ってるって！全て私のせいにしていました

よね！デマでも信じて結局自分の憂さ晴らしのためだね。

C 教頭 最初の 1 日目に校長から話を聞き、必要以上に校長を弁護してきましたね。（今回も代わりに弁護して責任とれば？）そしたら評価も良くなり給料アップ??他の同僚と私を差別してきたこと、生徒の前で怒鳴ること、管理職に向いていないですよ！それでも、ま～た事実をもみ消して教育界にいますか？ごますりで県外出張をとったのだから、その他のこともいろいろやっついそうですね。きもい

Y 1 の教育長にも「私（教頭）も職員も連絡をとりたいたのですがいいですか」なんてまた今回を利用して信用を得るつもりですか？そこまで心のない人間もめずらしいですね（笑）次は校長になりたいのですか？それともいきなり文部科学省の大臣？そして天下り人生か～さすがはド田舎商工会会長の息子？罪を償ってください

Y 1 現教育長 「センターに行く気はないですか？大人の喧嘩をしたくないんですけどね～」ってバカ？センターに来たときいい人ぶっていたのを見て笑いそうでしたよ。そこまでしてもやりたい職業なんですね。おいしい職業なんですね！作り笑顔見抜けないと思っていたのでしょね～

ママ 少し先にお空にいきます。まいまいとあいちゃんをよろしくお願いします。私のように甘えん坊だからね。

———記載内容 以上———

（10）公務災害認定の結果

ア Xらによる公務災害認定の申請

Xらは、平成19年12月4日付けで、地方公務員災害補償基金に対し、亡Aの自殺に関し、公務上の災害の認定申請をした。

イ F 医師及びE 医師による労災に係る所見書

（ア）F 医師

F 医師は、亡Aが自殺に至った要因について、ηクリニックの最終受診日が平成17年2月5日であり、自殺した日の1年8か月前であるため、直接的な要因は当院では把握できていない、通院中は常に職場での人間関係のストレスを訴えていたが、希死念慮の表出はなかったと回答した。

（イ）E 医師

E 医師は、亡Aが自殺に至った要因について、最大の誘引となったエピソードは、平成18年10月に本人にとり理由がよく分からない教育センターでの指導力向上特別研修の受講という制裁処分を受けたこと、研修中に、自分史の作成という納得のいかない処分を受けた上で、自分を信じ、必死で現況に立ち向かっていた自分であったはずが、全て自分が悪かったと全面否定し、反省すべき点を上げて、列挙していかなければならなかった日々を送らされたことが、プライドの高い本人にとっては、最大の屈辱であっ

たと思われる、これまで、何とかして自分なりに自己主張をしながら教務に真剣に取り組む姿勢をとってきたが、結果全否定され、自分の主張をどういった形で表現しようかと考え、苦肉の策として、自殺を選択したものであると思われると回答した。

ウ 地方公務員災害補償基金鹿児島支部長による公務災害の認定結果

地方公務員災害補償基金鹿児島支部長は、平成22年3月31日付けで、亡Aの自殺について公務外の災害と認定した旨の「公務災害認定通知書（新規）」を鹿児島県教育委員会教育長に対し、通知した。

同通知には、B校長やC教頭の言動は校務運営上必要な行為と認めるのが相当である旨、免許外授業については、亡Aがクラス担当をしていないこと、受け持ち時間数が他の教員と比べて多くならないようにしていたこと、本人の意向を確認したこと、国語の免許を有する他の教諭に対して本人をサポートするように指導していたことから、免許外授業を行っていたことが加重な業務であったとは認められない旨、指導力向上特別研修については、県教育委員会による聴取りや弁護士、医師等を含む審査会による審査を経ており、研修への参加がいじめ等であったとは認められない旨、複数の専門医による医学的知見によれば、亡Aは平成11年12月27日には既に精神病水準の障害があったといえ、この症状により、教員としての不適応を起こしていたとされており、本件障害が公務により発症又は著しく増悪したと認めることはできず、本件障害が公務と相当因果関係を持って生じたことが明らかであるとは認められない旨が記載された。

(11) 亡Aの症状に対する医学的知見

ア 不適応反応

不適応反応とは、大きなストレスが加わったときにそのストレスに対して適応することがうまくいかない場合に、ストレスに反応して心身に変化が生じた場合になされる診断であり、適応障害ともいう。ストレス反応も同様の意味である。

イ パニック発作

ICD-10によると、パニック発作とは、〔1〕自律神経性の刺激による症状として、動悸、又は強く脈打つ、あるいは脈が速くなる、発汗、振戦又はふるえ、口渇、〔2〕腹部胸部に関する症状として、呼吸困難、窒息感、胸部の疼痛や不快感、悪心や腹部の苦悶、〔3〕精神状態に関する症状として、めまい、ふらふらする、気が遠くなる頭がくらくらする、現実感喪失、離人症、自制ができなくなる、気が狂いそうであるいは気を失うおそれ、死ぬのではないかという恐怖、〔4〕前進的な症状として、紅潮又は寒気、痺れ又はチクチクする感じの痛みの感覚が特徴であり、これらが突発的に開始し、数分のうちに最も強くなり、少なくとも数分は持続するものである。

ウ 亡Aの精神疾患と自殺の関係

E医師は、亡Aの不適応反応と自殺との関係について、不適応反応自体は、その状況

に適應することができないために、身体的、精神的な反応が生じるものであり、短期的に自殺念慮が生じる可能性はあるものの、それは持続せず、亡Aは、平成18年10月当時、自殺念慮を訴えていたので、自殺を選択する可能性はあったものの、E医師自身は、亡Aが、自殺するとは考えていなかった。

エ E医師は、平成25年3月15日、Xらの求めに応じて、「A殿に関する意見書 * A殿が自殺に至った要因・問題点について検討」と題する意見書を作成し、「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」、「校長手記・実際のボイスレコーダー内容を確認して、改めて、Aさんが多大なストレス環境下に置かれ、必死で戦い・防戦していた事実が浮き彫りになった。管理職らや教育長との対話をあえて録音している事は、如何に自分が管理職側からパワーハラスメントを受けていたかを証明し、自己防衛の手段として用いたと思われる。最終的に、自殺に至ったのは、自分の非だけをクローズアップされ、一方的な制裁を与えられ、自分史を書かされ、さらに自責し、指導力不足、不適格教員と烙印を押され、自分の本音を強引に抑圧され、耐え凌いできた日々が虚しく、無力感を痛感して、力尽きたと考えられる」、「最後に、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っ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に措置決定を下された点、また、病休を選択されなかった点が、自殺を誘因したものである」と記載した。

X1及びX2は、Y中学校のB校長及びC教頭による執拗な叱責・指導や教員免許外の科目担当による業務加重そして亡Aの精神疾患の存在を考慮しない指導力向上特別研修の受講命令などのいわゆるパワーハラスメント、亡Aに対する研修を担当した指導官らによる亡Aに対する人格攻撃により、亡Aが精神障害を発症ないし増悪させて自殺したと主張し、Y1及びY2に対し、連帯して、民法715条に基づく使用者責任、信義則上の安全配慮義務違反の債務不履行又は国家賠償法による損害賠償請求権に基づき、各4831万8630円等を支払うよう求めた。

【判旨】

(1) Yらの公務員であるB校長らの信義則上の安全配慮義務違反ないし国家賠償法上の違法性の有無について

「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（最高裁平成10年（オ）第217号、第218号同12年3月24日第二小法廷判決・民集54巻3号1155頁参照）。

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」。

「平成15年度までの亡Aの精神面での状況をみると…平成11年度にβ中学校に勤務していたときに、不適応反応（念慮を伴う）と診断され、平成11年12月10日から平成12年3月6日までの間不適応反応を理由として病気休暇を取得したものの、同年3月7日職場復帰した後は、平成12年度には躁うつのため2か月間病気休暇を取得し、平成13年度には、病気休暇を取得せずにβ中学校に勤務していたところ、平成14年度は、同年4月1日にγ中学校に転勤し、自宅から片道約2時間をかけて自動車通勤し、平成14年度及び平成15年度は精神疾患を理由とする病気休暇は取得していないが、平成15年11月22日には、神経症性うつ病、神経症性不眠と診断されていた」。

「その後の平成16年度から平成17年度にかけての亡Aの精神面での状況をみると…亡Aは、εクリニック及びηクリニックに不定期に通院し、その後、ストレスの原因が咬合不全と自分の容姿が対人関係に影響を与えていることにあると考え、平成16年7月から同年8月にかけての1か月間顎変形症の手術のために入院し、同年12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17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17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、上記の時間的關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ことが認められる」。

「その上、平成18年度の亡Aの精神面での状況は…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、加えて…亡Aは、平成1

8年7月14日には、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というべきところ、亡AがE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。

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、同年8月15日、『指導力不足等教員に係る人事上の措置の決定について（通知）』により、上記決定内容をY1教育委員会に通知し、Y1教育委員会は、同月19日付けで、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」。

「さらに…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。ところが…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」。

「これらの経緯に照らせば、B校長、C教頭、Y2教育委員会、D指導官及び本件担当指導官らの上記…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に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って、正鵠を得たものであると評価するのが相当である」。

「Yらは、指導力向上特別研修の受講は、何ら制裁的意味合いを持つものではなく、自分史の作成も何ら強制的なものではなく、特段、精神的苦痛を与えるものでもないから指導力向上特別研修を受けさせたことにつき、安全配慮義務違反はないと主張する。

しかし…指導力向上特別研修の受講を命じられるのは、指導力不足等教員と認定された帰結であること…指導力向上特別研修の研修内容は、最初の1か月が自分史の作成及び書き直しを繰り返すというものであって、自分史の作成を強制されないとしても、最初の1か月は他のプログラムを選択して自分史の作成を回避することができる等とも認められないこと、精神面での問題のある研修者にとっては、自己否定につながりかねない作業を強いられると認められることからすると、指導力向上特別研修を受講することが一定の心理的負担につながることは明らかである。

したがって、Yらの上記主張は採用することができない」。

また、「Yらは、B校長が平成16年6月26日にF医師から受けた説明の内容、同年11月5日にE医師から受けた説明の内容、同年11月11日にX2から受けた説明の内容等を理由に、B校長に亡Aの健康状態を把握することは困難であり、安全配慮義務違反の前提となる予見可能性がないと主張する。

しかし、B校長に対しては…F医師は、ストレス性のめまいであることを説明し、E医師は、パニック障害であることを説明し、平成16年11月の時点で、ストレス反応

があり、治療のため、3か月の病気休暇が必要という情報が、平成17年3月6日の亡Aの職場復帰に当たって、多少の業務の軽減が必要であって、今後も通院を要する旨の情報がそれぞれ提供され、B校長及びC教頭は…亡Aからの事情聴取の中で、亡AがE医師の診察を受けていること及び亡Aが救急車を呼んだときにパニック状態になっていたことを聞いており、B校長及びC教頭も亡AがE医師のもとに通院していることを前提とした発問をしていたのであって、予見可能性がないとは到底認めることはできない。

したがって、Yらの上記主張は採用することができない」。

「Xらは、〔1〕B校長が平成16年6月22日、亡Aを大声で怒鳴ったこと、〔2〕B校長が、平成16年6月25日、交通事故で負傷した亡Aに対し、治療よりも業務を優先するよう命じたこと、その他亡Aに限度を超えた非難を伴う叱責が繰り返された旨を主張する。しかし、上記〔1〕及び〔2〕の事実は認めることができないのは前記第3・2（1）において判示したとおりであるし、その余の指導が、いずれも指導に至った経緯を踏まえて合理的なものでない態様でなされたと認めるに足りる的確な証拠はない。

したがって、Xらの上記主張は採用することができない」。

（2）B校長らの上記（1）の行為と亡Aの精神疾患の発症ないし増悪及び自殺との因果関係について

ア 「B校長、Y2教育委員会、D指導官及び本件担当指導官らの上記一連の各行為と亡Aの精神疾患の増悪及び自殺との因果関係について検討する」。

前記（1）において判示したとおり、「平成17年以降のB校長、C教頭、Y2教育委員会、D指導官及び本件担当指導官らの上記一連の各行為が亡Aに対して心理的な負荷の大きい影響を与えており、これが、亡Aの精神疾患を増悪させる危険性の高い行為であったと認めることができるから、亡Aはかかる行為の影響により、正常な判断ができない状態で自殺したものとみるのが相当であり、そうであるとすると、B校長、Y2教育委員会、D指導官及び本件担当指導官らの上記一連の各行為と亡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みるのが相当である」。

イ 「これに対して、Yらは、亡Aのストレスの要因が家庭内の問題等にあり、Yらの注意義務ないし安全配慮義務違反と亡Aの自殺との間には、相当因果関係がないと主張する。

この点、〔クリニックのカルテ…には、亡Aの発言として、Xらや異性に対する不信任感を述べている部分も散見されるが、それらの記載によっても、前記判示したとおり、教育センターでの指導力向上特別研修の受講を命じられたことが心理的負荷が大きい出来事であったことに比して、亡AがXら及び異性との間で、自殺に至るほど精神疾患を悪化させるような出来事があったと認めることはできず、他にYらの上記主張を認めるに足りる的確な証拠はない。

したがって、この点に関するYらの主張は採用することができない。

また、Yらは、平成17年度以降の亡Aの精神疾患は増悪していないなど主張し、その根拠として、亡Aが、平成17年度以降、病気休暇を取得しなかったこと等を挙げるが、平成17年以降のB校長、C教頭、Y2教育委員会、D指導官及び本件担当指導官らの上記一連の各行為が亡Aに対して心理的な負荷の大きい影響を与え、これが、亡Aの精神疾患を増悪させる危険性の高い行為であり、亡Aはかかる行為の影響により、正常な判断ができない状態で自殺したことは、前記アにおいて判示したとおりであるから、Yらの上記主張は採用することができない。

(3) Xらに生じた損害の有無及び額について

ア 死亡による逸失利益

「亡Aは、死亡当時、満32歳であり、前記第2・3(2)シのとおり、亡Aの平成17年の収入は487万1367円であるので、亡Aの逸失利益は、これをもとに、就労可能年数である満67歳までの35年のライフニッツ係数16.3741を乗じて、生活費控除として3割を控除し、5583万4975円とみるのが相当である」。

イ 慰謝料

「亡Aの年齢、亡Aが自殺に至った経緯、Yらの公務員であるB校長らの注意義務ないし安全配慮義務違反の態様、その他本件に現れた一切の事情を考慮すると、亡Aの慰謝料として2200万円を認めるのが相当である」。

ウ 葬儀費用

「本件と相当因果関係のある葬儀費用を150万円とみるのが相当である」。

エ 素因減額及び過失相殺

「上記損害額の合計は、7933万4975円となる」ところ、前記(2)アで判示したとおり、「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ものということができる」ところ…亡Aが自殺の7年前の平成11年に精神疾患に罹患しているほか、亡Aが対人関係にストレスをためやすい傾向があり、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も存在すること、平成17年3月、B校長が亡Aに病気休暇の延長を勧めたが、亡Aは、当時、自己の状態を把握し、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、これらを断っており、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割を控除して、その減額割合は5割であるというべきであり、減額後の金額は、3966万7487円となる」。

オ 弁護士費用

「してみると、亡Aの損害額は、上記合計の3966万7487円であり、本件の事案の性質、審理の経過等を考慮すると、弁護士費用として、400万円を認めるのが相当である」。

カ 相続

「Xらは、亡Aの損害賠償請求権の上記合計4366万7487円をそれぞれ2分の1の割合で相続したのであるから、Xらの相続額は、各自2183万3743円となる」。

キ 「以上によれば、Xらは、各自、Yらに対し、国家賠償法1条、3条に基づく損害賠償請求として、連帯して、それぞれ2183万3743円及びこれに対する平成18年10月28日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求めることができる」。

(4) 結論

「よって、XらのYらに対する請求は、Xらが、各自、Yらに対し、連帯して、それぞれ2183万3743円及びこれに対する亡Aの自殺の日の翌日である平成18年10月29日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度でそれぞれ理由があるからその限度で認容することとし、その余の請求は理由がないからこれを棄却する」。

18 海上自衛隊事件・東京高判平 26.4.23 労判 1096 号 19 頁

【事実の概要】

亡Aは、昭和58年生まれの男性であり、X1は亡Aの母、X2は亡Aの姉である（なお、X1と亡Aの父とが元来の原告であったが、本訴提起後に亡Aの父が死亡したため、その地位をX1とX2とが承継した）。

Y1（国）は、全国に海上自衛隊の組織として各地方隊、自衛艦隊等を編成しており、神奈川県横須賀市において自衛艦隊司令部、地方総監部（横須賀地方隊）等を配置している。護衛艦たちかぜは横須賀を定係港としていた。

Y2は、昭和45年生まれの男性であり、平成元年に海上自衛隊に入隊し、平成9年からたちかぜに乗組を命ぜられ、そのころから平成17年1月ころまでたちかぜ船務科電測員として同艦に乗り組んでいた。同人の階級は、平成15年1月1日以降、2等海曹であった。なお、同人は、平成17年1月19日、横浜地方裁判所横須賀支部において、たちかぜの乗組員3名に対する暴行・恐喝被告事件の被告人として懲役2年6月（執行猶予4年）の有罪判決の言渡しを受けている。また、同人は、同月28日、上記の暴行・恐喝等を理由として、懲戒免職処分を受けた。

亡Aは、昭和58年4月5日、宇都宮市において出生し、県立高校を卒業後、平成14年5月ころから1年間カナダに留学した。平成15年5月に帰国し、就職活動をするなどしていたが、亡父に自衛隊入隊を勧められ、自衛官の採用試験を受験し、同年8月21日付けで2等海士に任官し、海上自衛隊横須賀教育隊に入隊した。同年12月18日付けで亡Aは、たちかぜに乗組を命じられ、船務科電測員として勤務し、分隊の編成上は第2分隊第22班に所属していた。亡Aは、平成16年6月1日付けで1等海士に昇進した。

同年10月27日午前10時32分ころ、亡Aは、東京都品川区所在の京浜急行線の駅構内において、電車に飛び込み轢死した（以下「本件自殺」）。

亡Aは、死亡時にA6版のノート（以下「本件ノート」）を所持していたが、本件ノートには、自殺を決意するに当たっての心情等が亡Aにより手書きで記載されており、いわゆる遺書と考えられるものである。

本件ノートは、最初の頁に本件自殺を決意した旨の記載があり、当該頁と次頁に両親、姉及び祖父への感謝の気持ちが述べられている。その次の頁には、Y2を名指しし、「お前だけは絶対に許さねえからな。必ず呪い殺してヤル。悪徳商法みて一なことやって楽しいのか？そんな汚れた金なんてただの紙クズだ。そんなのを手にして笑ってるお前は紙クズ以下だ。」との記載がある。その次から5頁にわたり、友人への言葉や愛好していた音楽についてなどの記載があり、「皆さん今まで本当に本当にありがとうございました。さようなら。」として、死亡した日付けで亡Aの署名がされている。その後、白紙の頁

を数頁挟んで、「A 18よ、お前だけは、ぜったいに呪い殺してヤル」と大きな文字で殴り書きされ、人型（頭部と胸部の中央に小さな黒い丸が打たれている。）の絵が描かれている。さらに後の頁には、カナダに留学していた際のホストファミリーに宛てた英語の文章や、自らの人生を振り返り、周囲の人への感謝を記した文章が2頁にわたり記載されている。

（1）生前の亡Aの状況等

亡Aは、平成15年12月から死亡に至るまで、たちかぜにおいて船務科電測員として勤務していた。船務科電測員は、たちかぜの停泊中は、航海準備として海図の訂正、機器の整備、舷門立直の担当などの業務に従事し、全員が一か所に集合することはなく、各々の持ち場に配置されていた。停泊中に当直に当たる場合、勤務終了後に緊急時に備えて艦内に待機することとなるが、一部の例外を除き、待機場所を指定されることはなかった。また、たちかぜの航海中は、電測員は3つのグループに分けられ、約3時間ごとに交代でC I C（艦が保有する各種センサー（探知装置）から得られる様々な情報を一元的に処理し、所要の場所に当該情報を配布する区画であり、護衛艦における指揮中枢である。）で勤務するが、交代後は艦内において特段の制約がない状態となる。亡Aは、たちかぜの出入港時に測深儀で海底までの深さを測る業務と、外洋に出てからは水上レーダーで水上見張りを実施する業務等を行っていた。また、当直日誌を記入し、決裁を仰ぐ等の業務も行っていた。亡Aは、上司からは、業務に対して真面目で、教えられたことはすぐに何でも覚える、積極的であると評価されており、艦内での人間関係も良好であると認識されていた。なお、亡Aは、カナダに留学した後、仕事の上で自衛官の勤務ぶりを見る機会があった亡Aの亡父の勧めもあって海上自衛隊に入隊したものであり、上司に対し、英語力を生かして自衛官として仕事をしたいとの抱負を述べていた。

たちかぜは、平成16年8月から同年10月までの間、短期間の出航や悪天候による避泊のほかは、修理等の理由で大半の時期は停泊しており、乗員は夜間に外出をし、外出先で宿泊することができた。亡Aは、同年9月1日から10月26日までの間、遅刻や欠勤をすることはなく、同期間の56日間のうち、36回外出先で宿泊している。当直回数は12回であり、そのうちY2と同じ日の当直は、同年9月14日、10月4日、同月24日の3回である。たちかぜの乗員は、1等海士に昇進すると艦外に住居を持つことができるとされており、亡Aは、平成16年6月1日に1等海士に昇進してから、元乗員の住居に宿泊していたが、同年10月頃、その住居の鍵を紛失し、E班長に相談した上で、同月中旬頃、新たに自己名義で住居を借りた。亡Aの死亡時、同人が使用していた元乗員の住居には、日用品等のほか、ビデオデッキ1台及びアダルトビデオ107本が存在していた。

(2) Y2の行動等について

Y2は、平成16年頃には2等海曹で、亡Aと同じく第2分隊の第22班に所属し、相手が出すレーダー波等を分析して特定し、相手を探知する等の電子戦(EW)といわれる分野を所掌任務としていた。Y2は、職務については一定の評価を上司から受けており、職場内の後輩に対しては指導的立場にあった。Y2は、平成16年当時、34歳であり、たちかぜにおいて船務科電測員として7年以上勤務していたため、階級の上下関係とは別に、いわゆる「主」的な存在となっており、上級者を含め周囲の者はY2の行動に対して直ちに口を挟むことが困難であるという雰囲気醸成されていた。

Y2は、海上自衛隊員としての経験が長くなるにつれ、後輩隊員が業務上のミスをしたときや、単にY2の機嫌が悪いときに、後輩隊員に対して怒鳴りつけたり、平手や拳で力任せに顔、頭、腹、胸を殴打したり、足で蹴ったり、関節技をかけたりの粗暴な行動に出るようになった。Y2の粗暴な行動は、平成16年10月にもあり、亡Aの同期のBは、同月19日、Y2から士官便所の掃除の仕方が悪いとの理由により、平手で頬を叩く、マグライトで背中を叩くなどの暴行を受けた。

Y2は、平成15年頃から、たちかぜ艦内のCICに隣接する通信機器室に私物の万力などを持ち込み、同室内において趣味としてナイフの製作を行っていたほか、平成15年12月ないし平成16年1月頃から同年2月頃にかけて、たちかぜの艦内に自ら購入した市販のエアガン等(拳銃型ガスガン2丁及び電動ガン(ライフル))を持ち込み、上記通信機器室内で私的に保管するようになった。海上自衛隊横須賀地方警務隊が実施した実況見分の結果によれば、上記ガスガンは、BB弾を使用して1メートルないし4メートルの距離で命中させるとアルミ缶に凹みを生じ、10センチメートルないし50センチメートルの至近距離で命中させるとアルミ缶に凹みとともに亀裂を生じさせ、10センチメートルの距離でBB弾2発を同じ箇所に命中させるとアルミ缶を完全に貫通するという威力を有するものであった。同じく上記電動ガンについての実況見分の結果は、2メートルの距離でBB弾を命中させるとアルミ缶を完全に貫通し、アルミ板が裏面でめくれるというものであった。

Y2は、平成16年春頃から同年10月頃まで、後輩隊員らに対し、業務上のミス等にかこつけて、あるいは頭髪をパンチパーマにするようにとの指示に従わないなどの理不尽な理由により、さらには単にその反応をおもしろがって、たびたび上記エアガン等で後輩隊員らの身体に向けてBB弾を撃ちつけた。なかでも、〔1〕同年5月25日に航行中のたちかぜ通信機器室内において、Bに対し、電動ガンでBB弾数発を発射し、これをその身体に命中させた行為と、〔2〕同年6月1日に係留中のたちかぜCIC区画において、Iに対し、ガスガンでBB弾多数発を発射し、これをその身体に命中させた行為は、横浜地方裁判所横須賀支部における有罪判決において暴行の罪となるべき事実として認定されている。なお、上記〔2〕の暴行は、Iが頭髪をパンチパーマにするように

とのY2の指示に従わなかったことを理由として行われたもので、Iは、その後、髪型をパンチパーマにした。

また、Y2は、同年6月頃から、当直日の夜の業務終了後、CICにおいて、サバイバルゲームと称し、4～6人が互いにエアガン等（Y2のほかに、J士長もエアガン等を持ち込んでいた）でBB弾を発射して撃ち合い、命中させられた者は離脱して、最後に残った者が勝者となるというルールでのゲーム（以下「サバイバルゲーム」）を行うようになった。サバイバルゲームは、Y2の主導の下で行われ、その参加者はY2に誘われた後輩隊員であり、そのほとんどの者は、Y2の誘いを断ることができず、参加を強要されていた。Y2は、平成16年9月の当直日（4日、9日、14日、24日）には毎回サバイバルゲームを実施し、後記のとおりC前任海曹からガスガンを持ち帰るよう指導された後の同年10月4日の当直日にはこれを実施しなかったが、同月14日及び24日にはこれを実施した。

さらに、Y2は、平成15年12月頃から、後輩隊員に対しアダルトビデオやわいせつな画像が記録されたCD-Rを高額で売りつけるようになった。Y2は、平成16年1月にたちかぜの通信機器室内において、当時19歳のたちかぜ乗員に対しわいせつな画像が記録されたCD-R70枚を15万円で売りつけたが、この際、同室の出入口ドアを施錠の上、同人に対し、語気鋭く上記CD-Rを購入するよう申し向けて、同人をしてその要求に応じなければ同人の身体等にいかなる危害をも加えかねない氣勢を示して同人を畏怖させたとの事実が、上記有罪判決において恐喝の罪となるべき事実として認定されている。

（3）Y2の亡Aに対する行動

亡AとY2は、平成15年12月ないし平成16年10月当時、共にたちかぜにおいて第2分隊第22班に所属する船務科電測員であり、階級はY2が上であったが、職務上の上下関係はなかった。Y2は、亡Aについて、おとなしく真面目であるが、仕事の覚えは良い方でないと考えていた。

Y2は、遅くとも平成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、平手や拳で力任せに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力を振るい、その回数は少なくとも10回程度に及んだ。また、Y2は、同年春頃以降、同様に単に機嫌が悪いとき、あるいは単に亡Aの反応をおもしろがって、亡Aに対して頻繁にエアガン等を用いてBB弾を撃ちつけた。これは、亡Aが休憩していた際に背中に向けて撃ったり、艦橋・旗甲板から狙い撃ちしたり、当直日の夜にサバイバルゲームに参加させて撃つというものであった。亡Aは、同年9月及び10月に3日間、Y2と当直が重なり、9月14日及び10月24日に実施されたサバイバルゲームに参加させられた。

このような暴行により、亡Aの身体には、背中、肩、腕等にあざができていた。亡Aは、Y2が多く暴行を加えた者として自ら挙げる数名のうちの一人である。

Y2は、平成16年8月初め頃、亡Aに対し、アダルトビデオの購入を持ちかけ、即答しなかった亡Aにこれを了承させ、亡Aに購入代金の支払を要求した。亡Aは、分割での支払を希望し、同月に一部を支払い、残りを同年9月の給料日の後に支払うと述べた。Y2は、CICにおいてアダルトビデオの受渡しや代金の授受をしたほか、同年9月には、亡Aの下宿にアダルトビデオを持参し、その代金を受け取った。Y2が亡Aに売りつけたアダルトビデオは、少なくとも合計100本程度であり、亡Aから受け取った代金額は、少なくとも合計8万円ないし9万円である。さらに、Y2は、同年10月中頃、亡Aに対し、亡Aがアダルトビデオの購入会員に登録されたと嘘を述べ、脱会するには5000円が必要であるなどとして、金がないという亡Aから、同月の給料日以降に5000円を受領した。

L第2分隊長は、平成16年5月中旬頃、亡Aに対する面接において、Y2から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たが、これに対して何らの措置も講じず、上司に報告等もしなかった。

C前任海曹は、平成16年4月頃、たちかぜの通信機器室にエアガン等が置かれ、CICにBB弾が転がっている状況を把握し、Y2がエアガン等を通信機器室の踊り場から発射している状況を認識したが、これに対し、何らの措置も講じず、上司に報告等もしなかった。また、C前任海曹は、同年6月頃、J士長から、Y2に髪型をパンチパーマにするよう迫られるとの相談を受け、Y2に対して注意をしたが、その頃Iが髪型を突然パンチパーマに変えたことに気付きながら、その原因について調査をしなかった。

C前任海曹は、同年10月1日、たちかぜ乗員であるM1曹らから、Iの身体にY2にエアガン等で撃たれた形跡がある旨聞き取り、同日夕刻に開催された隊員の送別会の開始前に、Y2に対し、「エアガンを人に向けて撃つな。エアガンを持ち帰れ。」と指導した。これに対し、Y2は、「何ですか。」などと言って、誰がC前任海曹に告げ口したのかを聞き出そうとしたが、いったんはC前任海曹の指導を受け入れた様子を見せたため、C前任海曹は、Y2からエアガン等を取上げることをせず、また、分隊長等の上司に報告等をしなかった。そして、C前任海曹は、その翌日である同月2日、Y2から、エアガン等をもう少し艦内に置かせてほしいと頼まれ、早めに持ち帰るように指示したのみで、その後Y2がエアガン等を艦内に所持する状況を黙認した。なお、亡Aは、Bや元同僚のKに対し、Y2がC前任海曹からガスガンを持ち帰るよう指導されたことを報告していた。

E班長は、Y2が通信機器室内に私物の万力等を持ち込み、ナイフを製作している事実を把握していたほか、遅くとも平成16年9月頃までに、Y2が亡Aら複数名の隊員に対してエアガン等による暴行を行っていたことを知っていたにもかかわらず、何らの

措置も講じず、上司に報告等もしなかった。

亡Aは、平成16年3月頃から、同僚や家族に対し、自衛隊を辞めたいという話をすることがあったが、もう少し頑張るようにと励まされていた。

亡Aは、その頃最も仲が良かった同僚のKに対し、Y2からエアガンで撃たれることがとても嫌だという話をしており、同年5月頃、Kが自衛隊を辞めると聞き、Kに対し、「お前辞めたら俺死んじゃうかも」と言った。Kは、亡Aに対し、Y2のことを上司に言っただけだと提案したが、亡Aは、「あとが大変だから」とそれを断った。亡Aは、その頃、L第2分隊長が行った面接の際、同分隊長に対し、Y2から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したが、何らの措置も講じられなかった。

亡Aは、Kが平成16年6月末に自衛隊を辞めた後、同期のBと最も親しくしていたところ、Bは、同年9月中旬頃から、亡Aが、「人生はつまらないな。」「いつも叩かれ、こぶかれ、からかわれて何をしに艦に来ているのか分からない。」といった内容の愚痴をこぼすのを聞き、かなり落ち込んだ様子であると感じた。また、Bは、亡Aから、Y2にアダルトビデオの購入を強要されたこと、アダルトビデオの購入会員に登録されており、脱退したければ5000円を支払うよう請求され、嫌悪感が募っていること、J士長からも嫌がらせを受け、かなりの苦痛を感じていることなども告げられた。さらに、Bは、亡Aが、同年10月中頃に住居の鍵を紛失した際、Y2から、「下宿がないなら帰り番だ。」などと言われたことで、更にストレスがたまった様子であると感じた。

亡Aは、この頃、インターネットの自殺サイトで自殺の方法を調べ、Bにそのこと話したり、「このまま死ねたら幸せだ。」と述べたりすることがあった。しかし、Bは、亡Aが本当に自殺するとまでは思わず、亡Aの上記の言動を上司や同僚に話したことはあったものの、それらの者にも同様に本気には受け止められなかった。

また、亡Aは、平成16年8月下旬頃から、Iに対し、「Y2を殺してやりたい」などと話すことが多くなり、本件自殺の前々日の同年10月25日の夜には、亡Aと一緒に外出して飲酒した他の同僚に対しても、「Y2が嫌い。」「生まれて初めて殺してやりたいと思った。」「Y2にだまされた。」などと話し、いつもと違う暗く無口な様子を見せた。

また、たちかぜ乗員の中に、本件自殺の前々日から前日にかけて、艦内で亡Aと会った際、亡Aがそれまで必ず元気に挨拶をしてきたのに挨拶をしなくなるなど、元気がない、自殺するかも知れないと感じた者がいる。第1分隊の分隊長であるD砲雷長も、本件自殺前日に行われた施設利用訓練の際、亡Aに元気がないと感じ、E班長にそのことを伝えた（ただし、D砲雷長は、同日の亡Aの業務内容については高い評価を行い、これはE班長を通じて亡Aにも伝えられた。）。しかし、E班長は、そのように言われると亡Aの声が小さく元気がなかったようにも思えたものの、気になるほどの変化はないと考え、特段の措置は採らなかった。

亡Aは、同日午後、上司であるC先任海曹と共に、1時間ないし2時間をかけて、新し

く借りた住居について海上自衛隊に提出する書類（止宿調書）を作成した。

亡Aは、平成16年10月26日の勤務終了後、午後8時45分頃までBと居酒屋で飲食し、その際、Bに対し、「遺書を書く」、「自殺する決心がついた」、「他人には言わないでくれ」、「27日朝になったら話してもいい」などと口にし、取り乱した様子を見せた。Bは、亡Aが本当に自殺するものと思い、思いとどまるよう説得し、自己の下宿に連れ帰ったが、亡Aが少し落ち着き、「自殺はしない。ただし、艦には帰らない。」としたため、部屋を出ることを承諾した。

亡Aは、その後、同日午後9時頃、Kに対し、「人生つまんねえよ」、「自衛隊辞める」、「分隊長にはもう言ってあって」などとメールを送信した。

亡Aは、死亡する前に一部を残して同人の携帯電話内のデータを消去しているが、電話帳のデータとして、両親及び姉のほか、K、B、C先任海曹の電話番号等が残されていた。

（4）亡Aの経済的状況

亡Aは、平成15年9月から平成16年10月までの間、海上自衛隊から、毎月18日（土日及び祝祭日に当たる場合はその直前のこれら以外の日）に、13万4820円から20万4647円の給与の支給を受けていた。

亡Aは、三浦藤沢信用金庫に普通預金口座を有しており、同口座に給与の振込みを受けていた。同口座の残高は、亡Aがたちかぜに乗組を命じられた平成15年12月19日には45万3306円であったが、平成16年2月以降は、給与の支給を受けてから約10日後までには残高が数千円となるようになった。亡Aは、同年3月8日からプロミス株式会社等の貸金業者から借入れを行うようになったが、借入金額及び借入先は順次増加し、死亡した同年10月27日当時、少なくとも6社の貸金業者に対し元利金合計で202万7149円の債務を負っていた。

亡Aは、平成16年9月中旬から下旬頃、同僚の隊員に対し、アダルトビデオの代金を支払って家賃を支払うことができないため5万円を貸してほしいと依頼した。また、亡Aは、同年10月5日、X1に電話をして、5万円を振り込んでほしいと依頼し、その振込みを受けた。X1は、それまでそのようなことがなかったため、亡Aから理由を聞き出そうとしたが、亡Aはそれに答えなかった。さらに、亡Aは、E班長を通じ、時々1万円程度を第22班の班費から借り入れていたが、同月12日には、上記班費から3万円を借り入れた。

なお、平成16年9月27日には、プラットという名義で亡Aの口座に20万円の入金があり、同日、同額が「N」の口座にATM振込みで送金されていた。亡Aの自殺後、G艦長からY2の暴行・恐喝事案について捜査を依頼された横須賀地方警務隊のO3等海尉は、上記のNは、電話での応対ぶりからいわゆる闇金融業者ではないかと推測し、その他、亡Aの携帯電話の着信記録に残る相手方の中にも、電話での応答ぶりからみて

闇金融業者ではないかと思われる者がいたと陳述している。

亡Aの本件自殺につき、X1（亡Aの父の訴訟承継人兼本人）及びX2（同訴訟承継人）が、〔1〕亡Aの自殺の原因は、亡Aの先輩自衛官であったY2による暴行及び恐喝であり、上司職員らにも安全配慮義務違反があったと主張して、Y2に対しては民法709条に基づき、Y1に対しては国家賠償法1条1項又は2条1項に基づき、亡A及びその父母に生じた損害の賠償を求めるとともに、当審において、〔2〕Y1が亡Aの自殺に関係する調査資料を組織的に隠蔽した上、同資料に記載されていた事実関係を積極的に争う不当な応訴態度を取ったため、精神的苦痛を被ったとして、国家賠償法1条1項に基づき、Y1に対して慰謝料の支払請求を追加した。原審（横浜地判平 23.1.26 労判1023号5頁）は、Y2の暴行・恐喝行為及び上司職員らのY2に対する指導監督義務違反と亡Aの自殺との間に事実的因果関係を認めることができるが、Y2及び上司職員らにおいて亡Aの自殺につき予見可能性があったとは認められないから、亡Aの死亡によって発生した損害については相当因果関係があるとは認められないとして、Xらの請求を、Y2の暴行・恐喝行為により亡Aが被った精神的苦痛に対する慰謝料400万円及び弁護士費用40万円の損害賠償金等の連帯支払を求める限度で認容し、その余の請求をいずれも棄却した。この原判決に対し、Xらが控訴した。他方、Y2は、原判決が認容した慰謝料額が過大であるとして附帯控訴した。

【判旨】

（1）Y2の責任について

ア Y2の亡Aに対する暴行及び恐喝

「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。

また、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。これらの金員を受領は、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。なお、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、上記のとおり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下承を求めていること…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」。

イ Y2の不法行為責任

「Y2の亡Aに対する上記暴行の中には、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。

しかし、上記認定の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る。そして、後記のとおり、これらが亡Aの自殺の原因になったものと認められる。

したがって、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ものと認められる」。

(2) Y1の責任について

「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。

以下、上司職員の指導監督義務違反の有無につき、検討する」。

ア G艦長

「G艦長は、艦長として艦内の規律を保持し、乗員に対し指導監督する義務を負っているというべきであるが、特定の乗員に対する指導監督義務は、艦長が同乗員の規律違反行為を現に知っていたか、容易に知り得たことを前提として生じると解すべきところ、原審証人Gは、同人がY2の規律違反行為を知ったのは、亡Aの自殺後のことであると証言し、これを左右するに足る証拠はない。また、本件において、G艦長がY2の規律違反行為を探知する契機となるべき事情についても具体的な主張、立証がない。したがって、G艦長がY2の規律違反行為を容易に知ることができたとも認めることはできない。以上を総合すると、G艦長にY2に対する直接の指導監督義務違反があったとまでいうことはできない」。

イ L第2分隊長

「L第2分隊長は…平成16年5月中旬頃、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る。ガスガンで他人を撃つことはもとより、ガスガンを艦内に持ち込むこと自体がY2の規律違反行為であることは明らかであるから、L第2分隊長は、その職責…に照らし、Y2の性行を把握するため、直ちにエアガン等の使用の実態等について調査して、自ら同人に対し、持込みを禁止されている私物のエアガン等を取り上げ、また、エアガン等で人を撃つなどの暴行をしないように指導・教育を行ったり、又は上司に報告して指示を仰ぐなどするべきであった。

しかし…L第2分隊長は、亡Aのかかる申告を受けても、何らの措置を講じることもなく、上司に報告等も行っていない。この点においてL第2分隊長はY2に対する指導監督義務に違反していたものといわざるを得ない。なお、Y1は、同人が亡Aの上記申告によっても、Y2の行為を暴行と認識しなかったと主張するが、入隊後1年に満たず21歳になったばかりの亡Aが、上司である分隊長に対し、10歳以上年上の先輩であるY2の非違行為に該当する可能性のある行為を申告することは、それなりの決意があつてのこととみるべきであるから、仮に、L第2分隊長がY1の主張のように思ったとすれば、そのこと自体が、艦内での暴行についての同人の甘い認識を示すものといわざるを得ない」。

ウ C 前任海曹

「C前任海曹は…平成16年4月頃、Y2がたちかぜ艦内に私物のエアガン等を持ち込んでいたことを認識していたのであるから、その職責…に照らし、艦内の規律を乱すものであるとしてY2のエアガン等を取り上げるか、少なくともエアガン等を持ち帰るように指導すべきであったのに、何らの措置も講じなかった。

また、C前任海曹は、同年6月頃、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ながら、Y2やIへの事情聴取など必要な調査を尽くさなかった…。C前任海曹には、この点についてもY2に対する指導監督義務違反があつた。

さらに、C前任海曹は、平成16年10月1日、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たにもかかわらず、Y2による暴行の実態について必要な調査を尽くさず、上司への報告もしなかった。そして、C前任海曹は、Y2に対し、『人に向けて撃つな。』との注意をしたのみで、エアガン等を取上げることをせず、かえって、その翌日、Y2に頼まれ、引き続きY2がエアガン等を艦内において所持することを黙認した…。この点もC前任海曹の指導監督義務違反というべきである。

これに対し、Y1は、上記指導によってY2が人に向けてエアガン等を撃つことは無くなったのであるから、C前任海曹は、必要な措置を講じたといえると主張している。しかしながら、上記指導以降も、Y2は、たちかぜ艦内でエアガン等を使用してサバイバルゲームを行い、亡Aをこれに参加させているほか、従前と同様に、Bに暴行を加えたり、亡Aから5000円を恐喝するなどしており…Y2の後輩隊員に対する粗暴な行

為は、上記指導後も基本的に改まっていなかったというほかない。これは、C 前任海曹が上記時点で Y 2 の暴行に関する具体的情報を得ながら、必要な措置を採らなかったことに起因するというべきである。したがって、Y 1 の上記主張は採用できない」。

エ E 班長

「E 班長は…平成 16 年 9 月頃までに、Y 2 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のであるから、その職責に照らし、Y 2 に直接指導したり、又は上司に報告して指示を仰いだりなどすべきであったのに、何らの措置を講じることもなく、上司に報告等も行っていなかった。この点、証人 E は、お互いに笑っていたので遊んでいたのかと思った旨、証言するが、そもそも艦内に私物のエアガン等を持ち込んで遊ぶという行為が規律違反であることは明らかであり、仮に E 班長の証言するような状況があったとしてもこれを放置することは許されないというべきである。

また、E 班長は、Y 2 と亡 A が共に所属する第 2 分隊第 2 2 班の班長であり、班員と同様の仕事をし、同じ居住区に起居する中で、日常的に班員の性行等を把握して、班長手帳に記録することなどを職責としていた…。したがって、E 班長は、Y 2 の粗暴な行動を目にする機会はあったと認めるのが相当である。この点、Y 2 も、E 班長が、Y 2 においてエアガン等を持ち込んでいることや後輩隊員を殴ったりしていたことを知っていた旨供述し、証人 I は、Y 2 が E 班長の面前で後輩隊員の顔面を殴打するなどしていた旨証言している。その他、証人 B、証人 K も同旨の証言をしている。さらに、E 班長は、Y 2 が通信機器室内に私物の万力等を持ち込み、ナイフを製作している事実を把握しながら、これに対して何らの措置も講じなかった。以上を総合すると、E 班長には、班長として、Y 2 の規律違反行為や粗暴な行動をやめさせる機会は十分にあったと認められるのであり、それにもかかわらず、これを放置した点において、Y 2 に対する指導監督義務違反が認められ、その責任は重いといわざるを得ない」。

(3) 因果関係について

ア 亡 A の自殺の原因

「認定事実によれば、〔1〕亡 A は、自衛官に任官して初めて乗り組んだ艦船であるたちかぜ（前記第 2 の 1 (2) ア)において、乗組後数か月経った平成 16 年春頃には、Y 2 から理不尽な暴力を受け、ときにエアガン等による攻撃という危険な暴行を受けるようになり、そのことを非常に苦痛に感じていたこと、〔2〕同年 5 月中頃、亡 A は、L 第 2 分隊長に対し、Y 2 にエアガンで撃たれることを申告したものの、何らの措置も講じられなかったこと、〔3〕かえって、Y 2 による後輩隊員に対する粗暴行為は、その後、より悪質で頻繁なものとなり、同年 10 月 1 日には C 前任海曹から Y 2 に対してエアガンを持ち帰るよう指導が行われたにもかかわらず、なお状況は変わらず、エアガン等の撃ちつけその他の暴行が続いたこと、〔4〕加えて、亡 A は、同年 8 月以降、Y 2 からア

ダルトビデオを売りつけられ、分割での代金支払につき了承を求めるなど、経済的にひっ迫した状況であったにもかかわらず、同月から10月まで毎給料日後に金員の支払を強要されていたこと、〔5〕亡Aは、自殺の1か月ほど前から、同僚に対し、Y2に対する嫌悪感を募らせている様子を見せ、自殺の2日前にはY2を『生まれて初めて殺してやりたいと思った。』などとまで話していたことが認められる。

これらからすれば、亡Aは、Y2から受ける暴行及び恐喝に非常な苦痛を感じており、上司職員の指導が功を奏さない状況で、Y2に対して殺意を抱くほどの嫌悪感を募らせていたものと認められる。

そして…亡Aが自殺時に所持していたノートには、遺書というべき記載が残されていたのであり、その内容は、亡Aの自殺の原因を解明する上で重要な事情と考えられるところ、その中には、Y2を絶対に許さない、呪い殺してやるといった、同人への激しい憎悪を示す言葉などが書き連ねられていたことからすると、Y2から上記アのような暴行及び恐喝を受け、それが今後も続くと考えられたことが亡Aの自殺の最大の原因となったことは優に推認することができる。

「この点につき、Y1は、Y2の暴行や恐喝の程度は、亡Aの自殺を招くようなものとはいえない旨主張する。

確かに、Y2の暴行等は、亡A一人に向けられたものではなく、Iなど、Y2からより激しい暴行を受けた者がいながら、これらの者が自殺していないことは事実であるが、Y2の暴行等は、多数の者に対して行われたとはいえ、Iと亡Aを含む第2分隊の第2班所属の者に集中していた上、個人が有する性格、心的傾向などは様々なものがあり、ある体験をした者が必ず一つの心的反応を示すとはいえないことは周知の事実であるから、このことをもってY2の行為が亡Aの自殺の原因となっていることを否定することはできない。また、Y1は、Y2の亡Aに対する暴行は平成16年10月1日以降はなかったと主張するが、既に指摘したように、Y2は、同月24日にサバイバルゲームを実施して亡Aをこれに参加させ、エアガン等でBB弾を撃ちつけたと認められ、Y1の上記主張は採用することができない。

かえって、亡Aは、同月1日にY2がエアガン等を持ち帰るよう指導されたことをBやKに話しており…それによりY2の暴行が行われなくなるものと期待したことがうかがわれる。そうであるにもかかわらず、Y2は、その後もエアガン等を所持し、従前と変わらない粗暴な行為を繰り返したほか、同月24日に実施したサバイバルゲームに亡Aを参加させたことからすると、亡Aがその頃感じたであろう失望、嫌悪感は、非常に大きかったものと推察される。

そして、上記のような亡Aを取り巻く全体的状況と上記のノートの記載内容を総合すると、カナダに留学した後、仕事の上で自衛官の勤務ぶりを見ていた亡Aの亡父の勧めもあって海上自衛隊に入隊し、英語力を生かしながら自衛官を続けていきたいと望んで

いた亡Aにとって、Y2による暴行及び恐喝、さらには兇戯に属するというべきサバイバルゲームへの参加強制が、単にそのこと自体による苦痛にとどまらず、自衛隊に対する幻滅感、自己の将来に対する失望感を与えるものとなり、これらがいまって亡Aの自殺の原因となったことは十分に推認が可能である」。

「Y1は、亡Aの自殺の原因は、借財により経済的にひっ迫した状態に陥ったためであると主張する。確かに…亡Aは、死亡時に、貸金業者に対し、約200万円という多額の債務を負っており、当時の亡Aの毎月の給与が約20万円であったこと、亡Aが親に振込みを依頼していたことなど…事情を考慮すれば、亡Aが経済的に相当程度窮迫した状況にあったといえることができる。しかしながら、亡Aの借入金額は200万円前後であり、その収入と比較すると、上記借入金があること自体を苦にして自殺を決意するとは考え難い。

また、Y1は、亡Aがいわゆる闇金融業者からも借入れをしていたと主張し…それをうかがわせる事情もあるが、亡Aがいわゆる闇金融業者から自殺を念慮しなければならぬほどの厳しい取立てを受けていたことを具体的に認めるに足りる証拠はない。

以上を総合すると、亡Aが借財により経済的にひっ迫した状態にあったことは、そのような状態でY2から金員の支払を強要されたことが自殺の一因となった（むしろ、本件ノートの中に、Y2の行為に対し、悪徳商法、汚れた金を手にして笑ってるなどと非難する部分があることからみて、Y2からアダルトビデオを売りつけられ金員を脅し取られたことは、亡Aの自殺に一つの原因を与えたものと推察される。）ということもできても、借財自体が自殺の原因となったとみることはできない」。

「さらに、Y1は、亡Aが自殺をするまで欠勤、遅刻などをしていなかったこと、Y2の行為を逃れるために自衛隊を退職することは容易であったのに退職を申し出していないことなども指摘しているが、前記のとおり、父の勧めにより、将来の希望をもって自衛官となった亡Aにとって、Y2の行為を逃れるために退職を決意することに困難を伴うことは容易に推認でき、また、自殺者がしばしば視野狭窄的な心理状態に追い込まれ、事後的に振り返って必ずしも合理的かつ説明可能な行動をとるとは限らないこともよく知られた事実であることからみて、これらの事情も亡Aの自殺の原因についての上記認定を揺るがすものとはまではいえない」。

「以上によれば、亡Aは、Y2から暴行及び恐喝を受けることに非常な苦痛を感じ、それが上司職員の指導によって無くなることなく、今後も同様の暴行及び恐喝を受け続けなければならないと考え、自衛官としての将来に希望を失い、生き続けることがつらくなり、自殺を決意し実行するに至ったものと認めるのが相当である」。

イ 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ついて

「亡Aは…Y2の暴行及び恐喝並びに上司職員の指導監督義務違反（以下『本件違法

行為』…) が原因となって自殺したものであり、本件違法行為と亡Aの死亡との間に事実に因果関係があると認められるが、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、さらに、本件違法行為と亡Aの死亡との間に相当因果関係があると認められることを要する。

…認定事実によれば、Y2による暴行及び恐喝は、平成16年春頃から同年10月頃まで、たちかぜ艦内において、10回程度以上に及んで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、また、頻りにエアガン等を撃ちつけたというものと、同年8月から10月にかけてアダルトビデオの売買代金等名下に合計8万5000円ないし9万5000円を恐喝したというものである。このような暴行及び恐喝の内容と、それが亡Aのみに向けられたものではないことからすると、他方で、Y2と亡Aが先輩・後輩という地位関係にあり、上記暴行及び恐喝が職場であるたちかぜ艦内という閉鎖的な場所で繰り返されたことを考慮してもなお、その暴行及び恐喝の態様自体から被害者が自殺を決意することが通常生ずべき事態であったとまではいい難い。また、Xらが指摘する平成16年9月から10月頃の亡Aの言動によっては、亡Aがその頃鬱病を発症していたとまでは認められず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

そうすると、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」。

「これを本件についてみると、上記予見可能性を判断するための基礎事実として…以下の点を挙げることができる。

亡Aは、遅くとも平成16年春頃以降、たちかぜに乗艦中、Y2から平手や拳で顔や頭を殴打され、足で蹴られ、あるいは関節技をかけられ、また、エアガン等を撃ちつけられるという暴行を受けるようになり、その頃から、親しい同僚に対し、Y2から暴行を受けることを非常に苦痛に感じている旨話し、また、自らL分隊長に対し、Y2からエアガンで撃たれることがある旨申告した。しかし、L分隊長その他上司職員らによる調査やY2に対する指導は行われず、Y2による後輩隊員に対する粗暴行為は、更に悪質で頻繁なものとなっていった。

亡Aは、自殺の1か月ほど前の同年9月中旬頃から、親しい同僚に対し、Y2からアダルトビデオの購入を強要されたことに嫌悪感を募らせてかなり落ち込んだ様子を見せ、自殺の方法を調べて話すようになった。その頃、C前任海曹からY2に対し、エアガン等を持ち帰るようにとの指導がされたが、Y2は、その後もエアガン等を所持し、亡Aを含む後輩隊員に対する暴行及び恐喝を繰り返した。亡Aは、自殺の二日前から前日にかけて、たちかぜ艦内においても、挨拶をしない、声が小さいなど従前とは異なる元気がない様子を見せていた」。

「上記基礎事実によれば、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えることができる。

そして…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の暴行等が無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えることができる。

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えるべきである」。

「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」。

（４）損害について

ア 亡Aの損害

逸失利益として4381万7622円、慰謝料としては以下の事情から2000万円が相当であるとした。すなわち、「亡Aは、平成16年春頃から自殺直前まで半年以上にわたり、Y2から業務とは無関係に暴行を受け、同年8月から10月まで毎月金員の支払を強要されていたこと、上司職員らによる適切な指導が行われなかったため、上記状況が今後も続くであろうことに苦悩し、自衛官としての将来に対する希望を失って、生き続けることがつらくなり、自殺を決意するに至ったこと、他方、Y2及び上司職員らは、亡Aを故意に死亡させたものではないこと、客観的には、亡AがY2の暴行及び恐喝から逃れる方法として自殺以外の選択肢がなかったわけではないことなど、前記認定のY2による暴行及び恐喝の態様、上司職員らによる指導監督義務違反の内容、亡Aが自殺に至った経緯等の一切の事情を考慮すれば、亡Aが受けた精神的苦痛に対する慰謝料としては、2000万円をもって相当である」。

「亡Aが受けた損害額は、上記ア及びイの合計6381万7622円であるところ、亡A及び亡Aの亡父の死亡により、X1は、その4分の3である4786万3216円を、X2はその4分の1である1595万4406円の損害賠償請求権を相続により取

得した」。

イ 亡Aの亡父及びX1固有の損害

「葬儀代相当額として、亡Aの亡父に150万円の損害が生じたことが認められ」、「亡Aが前記認定の経緯で突然21歳の若さで死亡したことを考慮すると、その両親である亡Aの亡父及びX1は、亡Aが受けた精神的苦痛に対する慰謝料請求権を相続することによっては慰謝されない固有の精神的苦痛を受けたと認められ、それに対する慰謝料額としては、それぞれ100万円と認めるのが相当であり」、「亡Aの亡父及びX1が本件訴訟のために要した弁護士費用としては、合計600万円をもって本件違法行為と相当因果関係のあるものと認められる」。

「本件違法行為により亡Aの亡父に生じた損害の額は550万円（＝150万円＋100万円＋300万円）であるところ、亡Aの亡父の死亡により、Xらはそれぞれその2分の1である275万円の損害賠償請求権を相続により取得した。

また…本件違法行為によりX1に生じた損害の額は、400万円（＝100万円＋300万円）である」。

ウ 損害額の合計

以上より、「Yら各自に対し、X1は5461万3216円（＝4786万3216円＋275万円＋400万円）の、X2は1870万4406円（＝1595万4406円＋275万円）の各損害賠償請求権を有するものと認められる」。なお、これについては、Y1とY2の連帯債務とした。

（5）控訴審において追加された請求について

Xらは、本控訴審において、Y1が亡Aの自殺に関する調査資料を組織的に隠蔽した上、同資料に記載されていた事実関係を積極的に争う不当な応訴態度を取ったため、精神的苦痛を被ったとして、国家賠償法1条1項に基づき、Y1に対して慰謝料の支払請求を追加したが、本判決はY1による一定の文書不開示につき「これらの文書は、亡Aの自殺についての予見可能性の判断に影響を及ぼす重要な証拠の一部であったこと、当審においてこれらの文書が書証として提出され、これらを踏まえて前記の事実認定が行われ、遅延損害金を含む請求の相当部分が認容されるに至ったこと、その他本件に表れた一切の事情を考慮すれば、これにより亡Aの亡父が受けた精神的苦痛に対する慰謝料としては、20万円をもって相当と認める」とし、「亡Aの亡父の死亡により、Xらは、それぞれその2分の1である10万円の損害賠償請求権を相続したものと認められ、Y1に対し、各10万円の損害賠償請求権を有することになる」とした。

（6）結論

「XらのYらに対する亡Aの自殺に係る損害賠償請求については、X1が5461万

3216円及びこれに対する遅延損害金の、X2が1870万4406円及びこれに対する遅延損害金の各連帯支払を求める限度で理由があり、その余は理由がない。また、XらがY1に対して当審で追加した請求については、それぞれ10万円及びこれに対する遅延損害金の支払を求める限度で理由があり、その余は理由がない。よって、上記判断に従い、Xらの控訴に基づき原判決を変更し、Y2の附帯控訴を棄却するとともに、Xらが当審において追加した各請求を一部認容し、その余を棄却する」。

19 岡山県貨物運送事件・仙台高判平 26.6.27 労判 1100 号 26 頁

【事実の概要】

Y1は、貨物自動車運送事業、貨物利用運送事業、倉庫業等を目的とする株式会社である。

亡Aは、昭和61年にXらの長男として生まれ、平成17年4月にZ県にある大学に入学した。亡Aは、大学卒業後の平成21年4月1日、Y1に事務職3級の正社員として採用され、V主管支店のC営業所勤務を命じられた。なお、J支店長は、当時C営業所の業績が好調で業務が忙しかったため、V主管支店（Cなど合計7か所の営業所を管轄）に配属された新入社員6名のうち1名をC営業所に配属することとし、亡AをC営業所配属とすることを決めた。亡Aは、平成21年10月7日、自殺した（本件自殺）。

Y2は、亡Aの本件自殺当時、C営業所長を務めていた。

X1は亡Aの父、X2は亡Aの母であり、それぞれ亡Aの権利義務を2分の1の割合で法定相続した。

α労働基準監督署長は、平成22年11月30日、亡Aが業務上の心理的負荷により適応障害を発症した結果、本件自殺に至ったものであるとして、本件自殺が業務災害に当たるものと認定し、Xらに対し、遺族補償一時金837万6000円、遺族特別支給金300万円、遺族特別一時金13万6000円及び葬祭料56万6280円（合計1207万8280円）を支給した。

（1）亡Aの担当業務及び勤務態度等

ア 担当業務

亡Aは、平成21年3月24日から同月31日までアルバイトとして勤務し、C営業所における業務内容を覚えるために主に事務所内でH所長代理及びI係長の指導を受けた。

亡Aは、平成21年4月以降は伝票入力や電話対応を行い、H所長代理及びI係長やE係長の指示を受けつつ次第にC営業所の業務全般の仕事を補助するようになった。

平成21年5月15日にいわゆる家電エコポイント制度が始まった影響によりC営業所に持ち込まれるリサイクル家電の量が増えたため、亡Aは同年5月頃以降主に家電リサイクルの業務を担当するようになった。

イ 業務日誌（以下「本件業務日誌」）について

Y2は、平成21年4月初め頃までに、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。Y2は、亡Aに対して業務日誌の具体的な書き方については指示せず、業務に関し覚えたことを書くように指示した。

亡Aは、Y2の指示に従い、平成21年4月1日ころから本件自殺の前日までの間、業務の手順や反省点、気づいたこと等の要点を本件業務日誌に記載していた。また、亡Aは、本件業務日誌に、自分の仕事上のミスについての反省や（同年5月12日付け、同年6月29日付け）、自分のミスによりY2に迷惑をかけ申し訳ないと思う気持ち（同年7月9日付け）、今後のミス防止策として検討した点等（同月10日付け、同月13日付け）についても具体的に記載していた。

Y2は、亡Aに本件業務日誌を提出させ、同年7月中旬ころまでは、その内容をほぼ毎日確認し、押印して亡Aに返還していた。また、Y2は、亡Aの記載内容にコメントを付したこともあったが、その内容は、「業務、作業内容毎に整理し直す事」（同年6月19日ころ）、「中継手板、作成は、何のため？中継業務、工程を書け！！」（同年7月6日ころ）、「？」（同月17日ころ）、「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！」（同年8月6日ころ）、「内容の意味わからない わかるように具体的に書くこと。」（同月7日ころ）等と赤字で記載するというものであり、Y2が、本件業務日誌を通じて、亡Aに具体的な業務に関する指導をしたことはなかった。さらに、Y2の記載したコメントの中に、新入社員である亡Aを励ましたり、その進歩や成長を褒めたり、努力したことを評価するようなものは一つも見られなかった。

Y2は、当初は、平成21年4月から3か月程度の間、亡Aに本件業務日誌を記載させ、亡Aの指導の一助とするつもりであったが、同年7月から8月ころになっても、亡Aに期待したような成長や業務状況の改善等が見られないと感じたため、もはや本件業務日誌を記載させることによって亡Aの成長を促すことは期待できないと考えるようになり、次第に本件業務日誌をそれ以前ほど頻繁に確認しないようになった。Y2が、同年8月7日ころに上記認定のコメントを付した後、本件自殺前日までの間、本件業務日誌にコメントを付したのは、同月26日ころの1回のみと見られ（その内容は、「業務内容についての報告、連絡事項を書く事」と赤字で記載するというものであった。）、その間、Y2が特段のコメントを付さずに押印のみを行ったのは5回程度であった。

他方、亡Aは、同年8月以降も、Y2から、本件業務日誌の作成を中止してよいと指導されなかったため、本件自殺の前日まで、本件業務日誌の記載を続けていた。しかし、亡Aは、本件業務日誌の記載の仕方について事前に指導を受けることがなく、Y2から厳しいコメントを付されることもあったため、本件業務日誌の記載の仕方に悩み、同年7月又は8月ころには、E係長に対し、業務日誌に書くことがないから困っているとこぼしたことがあった。また、亡Aは、同月7日ころ、Y2から上記に認定したコメントが付された後は、単に出社から退社までの時間ごとの業務内容を羅列して記載するようになり、それまでのように注意点や気付いたこと等を文章で記載することはほとんどなくなった。

ウ 勤務態度等

(ア) 亡Aの能力については、同じようなミスを繰り返すことがあったため、人によって評価の程度に多少の差はあったものの、一般の新入社員と比較して、明らかに能力が劣っていたとはいえ、標準の範囲内に収まっていた。また、後記に認定の亡Aの稼働状況に照らすと、亡Aは、遅刻や欠勤をすることがなく、むしろ本来の始業時刻より前に出勤し、全員の仕事が終了するまで残って勤務し、平成21年10月6日より前の亡Aの勤務態度に、問題として指摘されるような点はなかった。

(イ) 仕事上のミスについて

a 亡Aは、平成21年5月中旬頃、荷物を傷つけるミスをし、本件業務日誌に「自分の不注意により荷物事故を発生させてしまい大変申し訳なく思っております」、「これは自分だけの問題ではなく会社全体にも関わってくる重大なことだと自覚してこれからこのようなことがないように気を付けます」と記載した。なお、この件について亡Aが事故報告書等を作成することはなかった。

b 亡Aは、平成21年6月29日、一斗缶をぶつけるというミスをし、本件業務日誌に「今日自分で考えてみても酷いケアレスミスをしてしまった」、「所長の仰る通り自分の仕事に対する甘さが出てしまった事に他ならない」などと記載した。なお、この件について亡Aが事故報告書等を作成することはなかった。

c 亡Aは、平成21年7月4日、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た。H所長代理は、亡Aに対し、反省を促すため、Y2宛てに事故報告書を書くよう指示した。なお、この際H所長代理は、事故報告書の体裁について具体的な指示をしなかった。

H所長代理は、亡Aからレポート用紙で作成された事故報告書の提出を受けたが、その記載内容に反省が十分表れていないと判断し、亡Aに対して事故報告書を書き直すよう指示した。

亡Aは、H所長代理から事故報告書を書き直すよう指示を受け、I係長にどのように事故報告書を書けばよいのか相談した。I係長が、亡Aに対し、Y1における事故報告書の一般的な書式として「事故報告書」という書類があること及びその書き方を教えたところ、亡Aはこれに従い「事故報告書」を作成した。

亡Aの前記ミスについては、Y2又はH所長代理が顧客に謝罪し、顧客もこれに納得したため、Y1に金銭的な損害が発生することはなかった。

d 亡Aは、前記aないしcなどのミスのほか、伝票入力の間違いを繰り返す、荷物をぶついたり傷つけるなど、仕事上のミスをする事は少なくなかったが、Y1に金銭的な損害を生じさせたり、亡A自身が何らかの責任を取らされるようなミスはなく、新入社員としてよくあるような範囲内のものであった。

(2) 亡Aに対する指導及び教育について

亡Aは、C営業所で勤務を開始した後、主としてH所長代理、I係長及びE係長から、業務に関する具体的な指導を受けていた。Y2は、午前中や午後の早い時間は、営業等のため営業所内に不在であることが多かったが、営業所にいる間は、自ら亡Aを指導することもあった。

Y1においては、「新入社員の心得」という新入社員用のマニュアルはあるが、具体的な業務内容や作業方法に関するマニュアルはなく、C営業所においても、独自の業務マニュアル等は作成されていなかったため、前記の上司や先輩による指導は、具体的な業務を通して、作業方法や注意点を随時口頭で指導していくというものであった。しかし、上記のとおり、亡Aは、複数の上司や先輩から指導を受ける立場にあったところ、その指導方針について会議や打合せがなされたことはなく、これらの上司らのうち、誰がいつ、亡Aにどのような指導をしたのかについて、上司らの間で情報が意識的に共有されたこともなかったため、人によって亡Aに対する指導内容がばらばらになり、亡Aは混乱し、「人によって言うことが違う」とこぼすことがあった。また、亡Aに対する指揮命令系統は一本でなかったため、亡Aは複数の上司から、同時に異なる業務について指示を受け、業務が中途半端になってY2らから叱責を受けることもあった。亡Aは、ミスをしてY2から叱責された際などに、指導内容を理解できないと感じることもあったが、質問すれば、Y2からなぜ分からないのかと言ってまた叱責されるのではないかと恐れ、疑問を解消することができなかった。

(3) Y2の亡Aに対する叱責について

ア Y2は、仕事に関して几帳面で厳しく、誰に対しても細かく指導しており、従業員を指導する際には、厳しい口調で5分ないし10分程度叱責し、怒鳴ることもしばしばあった。また、Y2は、部下を叱責する際、別室等に従業員を個別に呼び出して叱責するのではなく、ミス等が起きたその場で叱責する方法を取っており、これは、その場に他の従業員等が居合わせた場合でも同様であった。

イ Y2は、亡Aが、前記のとおり、新入社員としてよくあるような範囲内のものではあったが、不注意等によりミスをするが多く、同じようなミスを繰り返すことも少なくなかったため、亡Aに対しても、「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、周囲に他の従業員らがいるかいないかにかかわらず、5分ないし10分程度、大声で、かつ強い口調で叱責していた。また、Y2は、亡Aのミスが重大であった場合には、気持ちが高ぶり、「馬鹿。」、「馬鹿野郎。」、「帰れ。」などという言葉が発することもあった。もっとも、Y2の叱責の仕方については、これらの言葉をずっと怒鳴り続けるというのではなく、一言怒鳴った後で、その後はこんこん

と言って聞かせるというようなものであったという証言があるほか、従業員らは、一様に、Y2が理由もなく叱責することはなく、従業員の人格を否定するような発言をしたり、いつまでもねちねちと怒り続けるということもなかったと証言等している。

亡Aに対するY2の叱責の頻度は、少なくとも1週間に2、3回程度であったが、ミスが重なれば1日に2、3回程度に及ぶこともあり、亡Aは、叱責に至らないまでも、ほぼ毎日、Y2から何かしらの注意を受けていた。なお、亡Aは、H所長代理、E係長、I係長からも注意を受けることがあったが、同人らは、亡Aを強く叱責するようなことはなかった。

ウ 亡Aは、Y2から叱責を受けた際、口応えをすることはなく、Y2と目線を合わせることもなく、下を向いて叱責を一方向的に聞いていることが多かった。従業員らは、日常的に、亡AがY2から叱責を受ける場面に居合わせたり、その様子を目撃していたが、亡Aが叱責を受けた後の様子について、E係長は、その場では少ししょげるが、少し経つと普通に仕事をしていた、亡Aが「また所長に怒られちゃいました」ということもあったと述べ、H所長代理は、亡Aは平然としているときもあれば、少ししょげている様に感じられたときもあったと述べている。また、I係長は、亡Aが、叱責を受けた直後、しょげ返り、うつむき加減で歩いているのを見たことがあり、亡Aについて、どちらかというとなしく考えてしまう方なのかなと思ったことがあると証言しており、これらに照らすと、Y2からの叱責は、亡Aに対し、少なからぬ心労を与えていたことがうかがわれる。

亡Aは、平成21年9月12日又は13日ころ、Y2から、仕分けのミスをした際に、いつも以上に強く叱責され、そのときのY2の叱責内容から、次に大きなミスをすれば解雇されるのではないかと不安を抱くようになった。亡Aは、そのころ、Fに対し、Y2から、次に同じミスをすればクビだと言われた、Y2はただ怒るだけで、具体的にどうしたらよいか教えてくれない等と話し、その後も2、3日は落ち込んだ様子であった。亡Aは、同月12日、Z0に対し、「俺もうダメかも分からん」とのメールを送信し、同月13日には、Z1に対し、「わしそろそろクビになるかもわからん」とのメールを送信した。これに対し、Y2は、同月12日又は13日に、亡Aに対し、次に同じミスをすればクビだというような言葉を使って叱責したことはないと主張するが、Y2は、一般の社員に対し、そのような言葉はあまり言っていないと思うとあいまいに供述するにとどまるものであり、他方、上記のとおり、亡Aは、この叱責を境に、周囲の者に対し、解雇の不安を漏らすようになっていたことが認められるから、この日の叱責は、亡Aに対し、解雇の可能性を意識させるに足りるものであったと認められる。その後も、亡Aは、ミスをした場合には、従前と変わることなくY2から叱責を受けていた。

エ Y2は、亡Aが同じようなミスを繰り返していたため、平成21年7月又は8月ころから、亡Aに期待した程度の成長が見られないと感じ、指導方法について悩むように

なった。また、Y2は、亡Aは、叱責されると黙って聞いているものの、その後も同じミスを繰り返しており、叱責に効果が見られないため、亡Aが十分に反省しているのか分からないと感じることもあった。しかし、Y2は、同営業所内で、亡Aを指導する従業員の指導内容を確認したり、これらの者との間で亡Aに対する指導のあり方を検討する場を設けたりしたことはなく、自らの亡Aに対する指導方法を見直すこともせず、引き続き、亡Aがミスをした場合には、叱責するという指導方法を取っていた。

オ 前記のとおり、Y2は、H所長代理、E係長、I係長、L、F及びP6事務員に対しても、ミスをすれば叱責しており、H所長代理やI係長に対しては、亡Aに対するよりも頻繁に、かつ、より厳しく叱責していた。しかし、Y2は、叱責の際、これらの従業員らに暴力を振るったことはなかった。また、これらの従業員らは、Y2が亡Aを叱責するのを何度も見ていたが、Y2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。Fは、労働基準監督署の担当者による聴取り調査の際、Y2について、あそこまで怒鳴っていて、よく暴力を振るわないなど感心していたとも述べ、X1と電話で話した際にも、Y2が亡Aに暴力を振るったと聞いたことはないと言っていた。

(4) 亡Aの労働時間について

亡Aの労働時間については、後記【判旨】において明らかなように、100時間を超えるような時間外労働がなされる月も見られた。

(5) 平成21年10月6日（本件自殺前日）の亡Aについて

亡Aは午後0時45分ないし午後1時頃に出勤した。亡Aは、C営業所に車で出勤した際、アクセルをふかして入ってきたため、それを見ていたI係長は危ないと感じた。亡Aは、午後0時50分、Kから送信された「くそまじめに辞めたくなくなった。一時間半前」とのメールに対し、「命令するだけの人に限界はない。割り切ろう。そんな上司になるまいと反面教師に」とのメールを送信した。

亡Aは、午後1時からリサイクル家電業務を行い、その後、フォークリフトでカゴを運んだが、その運転は今までになく荒っぽい運転であり、テレビが倒れてブラウン管が割れるなどした。その後、亡Aが割れたブラウン管を手で片付けていたため、E係長が危ないと注意したにもかかわらず、亡Aは最後まで手で片付けを行った。

亡Aは、午後5時頃、E係長のところへにこにこしながら近付き、「テレビの数を間違えたみたいですー。あと見といて下さい。ちょっとわかんないですー。」などと述べた。E係長は、亡Aから酒の臭いがしたためおかしいと感じ、亡Aに近付いて亡Aの口の臭いを嗅いだところ、酒の強い臭いがした。そのためE係長は、亡Aに対し、「お前、酒飲んでんか。」と問いただしたところ、亡Aは最初はとぼけていたが、その後「朝、8時頃

に、焼酎を生で飲みました。」と答えた。E係長は、亡Aに対し、Y2に報告するよう指示し、午後7時頃に亡Aに確認したところ、亡AはY2に報告したと答え、「始末書を出せと言われた。」などと落ち込んだ様子であった。ところが、E係長が午後8時頃にY2に対して確認したところ、亡Aからは何の報告も受けていないとY2から言われた。そのためE係長は、Y2に対し、「Aから酒の匂いがしたので、聞いたところ、午前8時頃に飲んだと言っていた。」と報告した。

Y2は、E係長からの報告を受け、亡Aに対し、「私に何か報告はないのか。」と尋ねたが、亡AはY2の問い掛けを無視して作業を続けようとした。そこでY2が再び、「E係長から聞いているが、何か話すことはないのか。」と尋ねたが、亡Aは再度Y2の問掛けを無視した。そこで、Y2は、亡Aに対し、「お酒を飲んで出勤し、何かあったり、警察に捕まったりした場合、会社がなくなってしまう。」「そういった行為は解雇に当たる。」などと強く叱責した。このときのY2による叱責は、亡Aの入社以来、亡Aに対する最も強い叱責であった。

亡Aは、Fに対し、「朝、焼酎を4杯飲んで来た。」と言い、「首ですよね。」「自分のことを会社はどう思っているのか。」などと述べて解雇されることを気にしており、転職に対する不安を漏らしていた。

亡Aは、午後10時04分、Nに電話をし「酒臭いと言われ、怒られた。もう会社にはいられない。どうしたらいいかわからない。」と言った。これに対し、Nが、「Eさんから所長に報告するように言われたのにどうして報告しなかったの。」と尋ねると、亡Aは、「怖くて言えなかった。」「前の日に嫌みを言われてむしゃくしゃして飲んだ。二日酔いだったかも知れない。」などと述べた。

H所長代理は、落ち込んでいる様子の亡Aに対して、「仕事中心にお酒が匂うような飲み方をするのは論外だ。」「今日は先にもうあがれ。」と声を掛けたところ、亡Aは午後10時30分頃に退勤した。

亡Aは、午後11時5分、親しくしていた運転手のOに対し、「明日辞表出します 申し訳ないです」とのメールを送信した。これに対して、Oが「辞めるんかあ？」と返信したところ、亡Aは、「もう居づらいですし自業自得で情けないです 言い訳できません Oさん大好きでした」とのメールをOに送信した。Oは、亡Aに対し、午後11時37分に「何か悩み事でもあるんか？」とのメールを送信したが、その後亡Aからの返信はなかった。

(6) 平成21年10月7日(本件自殺当日)のXについて

亡Aは、午前7時22分頃、I係長の携帯電話に電話をし、「私のことは、みんなにどのように思われているんでしょうか。」「僕はどうすればいいんでしょうか。」などと述べた。この際の亡Aの口調はしどろもどろであり、呂律が回っていない様子であった。

これに対して、I係長は、「何のことを言ってるんだ。みんな悪く思っているはずがない。何バカなことを言っているんだ。」「会社に来い。」と言った。しかし、亡Aは午前8時30分を過ぎても出勤しなかった。

H所長代理が、午前9時30分過ぎ頃、亡Aのアパートへ行き、合鍵でドアを開けて部屋をのぞいたところ、亡Aがドアのストッパーに紐をかけて首を吊っているのが見えた。亡Aは、縊死により平成21年10月7日午前9時死亡（推定）と検案され、遺書等は確認されなかった。

（7）本件に関連する医学的知見等

β労働局地方労災医員協議会精神障害門部会は、平成22年9月6日、亡Aの精神障害の発病の有無と原因等について協議を行った。協議に参加した3名の医師の協議結果「Aに係る精神障害の業務起因性の医学的意見」では、以下のように、結論が述べられている。すなわち、「Aは、平成21年9月16日頃から精神障害を窺わせるような状態が見られるようになり、その症状、経過から、『F43.2 適応障害』を発病したものと判断される」。「業務による心理的負荷となる出来事については」、心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針（平11.9.14基発544号）別表1による総合評価は「強」であり、「業務以外の精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷は認められず、個体側要因として特に評価すべきものは認められない」。「以上のことから、業務による心理的負荷により『F43.2 適応障害』を発病し、正常な認識、行為選択能力及び抑制力が著しく阻害され自殺したものと認められ、本件は業務上による死亡と判断される。」

Xらは、連日の長時間労働のほか、上司であったY2からの暴行や執拗な叱責、暴言などのいわゆるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）により亡Aが精神障害を発症し、平成21年10月7日に自殺するに至ったと主張して、Y1に対しては、不法行為又は安全配慮義務違反に基づき、Y2に対しては、不法行為に基づき、各2分の1の割合で法定相続した各損害金5617万2791円及等の連帯支払を求めた。原審は、XらのY1に対する民法709条に基づく請求を一部認容し、Y1に対するその余の請求及びY2に対する請求をいずれも棄却したところ、Xらは、Y2に対する請求が棄却されたことを不服として控訴した。また、Y1は、同会社に対する請求が認容されたことを不服として控訴した。なお、当審において、Xらは、Y1に対する請求原因について、〔1〕民法709条の不法行為責任、〔2〕民法715条の使用人責任（Y2の不法行為を原因とするもの）、〔3〕民法415条の安全配慮義務違反を主張し、その順番で判断を求めると整理した。また、当審において、Xらは、Y2に対する請求について、予備的に、亡Aに対する人格権侵害を理由とする損害賠償請求（Xら各自につき150万円等の支払を求めるもの）を追加した。

【判旨】

(1) 業務の過重性について

ア 業務内容の過重性

「亡Aが従事していた業務は、主として家電リサイクル業務であり、加えて適宜運輸業務を行っていた。

C営業所で扱う家電は、テレビ、薄型テレビ、冷蔵庫、洗濯機、エアコンの5品目である。業務の手順は、〔1〕持ち込まれた家電リサイクル品をトラック等から荷下ろしする、〔2〕家電の中身を伝票と照合して確認し、伝票の商品と異なる商品であれば返却する、〔3〕家電に貼られているリサイクル券と家電の内容を確認し、間違いがなければリサイクル券を剥がして受領証を客に渡す、〔4〕家電を品目毎の専用コンテナに積み込む、〔5〕コンテナが一杯になったらトラックに積み込む、〔6〕リサイクル券の控えをまとめて伝票入力する、というものである。

また、運輸業務は、衣料品や機械部品等の一般商業貨物の集配作業及び配送作業であり、その内容は、集荷車が集めてきた貨物を積み卸し、配送先方面ごとに振り分けて大型トラックへ積み込むというものである。

亡Aは、家電の受付や伝票の入力に際しミスをすることが少なからずあり、E係長は平成21年7月後半頃からは亡Aに受付業務を担当させず、Y2も同年5月頃から伝票の入力を亡Aにさせないようにしていたとうかがわれるから…亡Aは家電リサイクル業務については前記の作業のうち〔1〕持ち込まれた家電リサイクル品の荷下ろし、〔4〕品目毎の専用コンテナへの積み込み、〔5〕家電で一杯になったコンテナのトラックへの積み込みを、運輸業務についてはトラックからの荷下ろし、配送先ごとの振り分け及びトラックへの積み直しという作業に主として従事していたと認められる。

亡Aは、上記業務内容のうち、リサイクル家電を運搬する際にデッチを利用していたが、トラック等からの積み卸しの際やリサイクル家電を重ねて積む場合にはデッチを使うことはできないため手作業で行っていた。テレビ、薄型テレビ、冷蔵庫、洗濯機及びエアコンのうち、冷蔵庫及び洗濯機は平積みされることが多かったが、テレビ、薄型テレビ、エアコン及び小型の洗濯機は2段ないし4段程度重ねて地面やコンテナに積んでいた。

「亡Aは1日の業務のうちそのほとんどにおいて肉体労働に従事しており、特に家電リサイクル業務については相当程度重量のある家電を手作業で上げ下げしていたものであること、またいわゆるベテランの従業員であったE係長(昭和44年4月にY1入社)及びI係長(平成8年4月にY1入社)や亡AよりもY1において業務経験の長いL(平成16年4月にY1入社)が、家電リサイクル業務について、『量が多かったら、やっぱりそれだけでも力も使いますから。』(E証言)、『家電を積んだり下ろしたりする作業ですので、体力をかなり使います。』(I証言)、『体力的には大変なこともあるかと思う』

(L証言)などと述べていることからすると、新入社員でまだ十分に業務に習熟してい

なかった亡Aには家電リサイクル業務により肉体的に大きな負荷が掛かっていたと認めるのが相当である。

また、C営業所における家電リサイクル搬入数は、平成21年4月が2442個、同年5月が2381個、同年6月が3577個、同年7月が5787個、同年8月が5219個、同年9月が3900個であり、同年4月から7月にかけて大幅に業務量が増加し、同年7月及び同年8月の搬入数は同年4月と比べて2倍以上にも上っているところ、亡Aが本件業務日誌に、『いかにしてスピードを上げ正確にやるか』（同年8月3日）、『宵積発送を進めるため 早く終わらせるために 荷物の段取等』（同年9月10日）、『どのようにして仕事が早く終わるか』（同月16日）と記載するなど、Y2を始めとする他の従業員から業務を効率化し、業務密度を上げるよう指示ないし指導を受けていたとうかがわれることからすれば、家電リサイクル業務量の増大とともに亡Aの業務量が増大し、期待される業務密度も上昇していたと認めることができる…」。

「さらに、亡Aが主に業務に従事していた場所であるホームは屋外と遮断されていない空間…であり、同所に冷房機能が付いていたともうかがわれないから、平成21年7月ないし9月頃の夏場においては、暑さによる肉体的な負荷も加わっていたと認められる」。

イ 長時間に及ぶ時間外労働による負荷

「亡Aの労働時間及び時間外労働時間によれば、亡AがY1に入社した平成21年4月から本件自殺までの亡Aの時間外労働時間は、〔1〕本件自殺1か月前…が102時間30分、〔2〕本件自殺2か月前…が103時間55分、〔3〕本件自殺3か月前…が129時間50分、〔4〕本件自殺4か月前…が99時間50分、〔5〕本件自殺5か月前…が110時間15分、〔6〕本件自殺6か月前…が63時間45分であったと認めることができる。

また、亡Aが深夜10時を超えて勤務したのは、〔1〕本件自殺1か月前…が9日間、〔2〕本件自殺2か月前…が9日間、〔3〕本件自殺3か月前…が16日間、〔4〕本件自殺4か月前…が2日間、〔5〕本件自殺5か月前…が1日間、〔6〕本件自殺6か月前…が2日間であった」。

「亡Aの上記時間外労働の時間数は、Y1の三六協定に定める1か月当たりの時間外労働時間である月45時間を著しく超過している。さらに、Y1の36協定においては、前記の目安を超えて労使が協議の上特別に延長することができる時間が月100時間（ただし6回まで）とされているが、本件自殺3か月前の亡Aの時間外労働時間はかかる100時間を優に超える129時間50分にも達しており、かつ亡Aは本件自殺5か月前からほぼ月100時間かそれを超える恒常的な長時間時間外労働に従事していたものである。

一般に、長時間労働や休日労働は心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下さ

せ、とりわけ1か月平均の時間外労働時間が概ね100時間を超えるような恒常的な長時間労働による心理的負荷は強度であるとされていること…からすれば、亡Aが従事していた恒常的な長時間時間外労働は、それ自体で過酷な肉体的・心理的負荷を与えるものであったといえることができる」。

ウ Y2による叱責等について

「Y2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、『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ることもあったこと、このようなY2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、Y2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、Y2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る。また、特に平成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る」。

「上記に指摘したY2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Y2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、Y2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」。

「Y2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、Y2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。

そうすると、本件業務日誌の作成作業も、亡Aに対し、Y2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」。

「これに対し、Yらは、Y2の叱責は、亡Aのミスに端を発したものであることや、Y2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、Y2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。しかし、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、Y2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というべきである。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、Y2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」。

エ 新入社員であったことによる心理的負荷

「亡Aは、平成21年3月に大学を卒業後、同月下旬ころから宇都宮で単身生活を開始し、同時にC営業所において勤務を開始したものであり、亡Aには、アルバイト以外に就労経験はなく、同営業所内に旧知の者もおらず、同営業所における唯一の新入社員であったから、慣れない土地での初めての仕事や新たな人間関係に対する緊張や不安が少なからずあったことが推認される。そして、このような環境の中で、亡Aが、前記に認定した恒常的な長時間労働を余儀なくされ、その過程でY2から頻回に厳しい叱責等を受けていたこと等にかんがみると、亡Aが抱いていたであろう新たな環境に対する緊張や不安は、本件自殺に至るまで解消されることはなく、むしろこれらの事情と合わさって、亡Aの心理的負荷をより強いものとする要因となっていたと認めるのが相当である」。

オ Y2が亡Aに対してパワハラを行っていたとのXらの主張について

「Xらは、Y2が、亡Aを叱責する際、亡Aに暴力を振るっていたこと、必要性のない事故報告書を作成するよう強要していたこと、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、出勤簿に不正な記載を強要していたこと、違法な退職勧奨を行っていたこと等を指摘し、これらによると、Y2は、亡Aに対し、恒常的にパワハラを行っていたものであり、これらも亡Aに対する心理的負荷要因として考慮すべきであると主張する」。

(ア) 亡Aに対する暴力について

「Xらは、亡AがY2から、叱責の際、2回にわたり暴行を受けたと主張する。これに

対し、Y 2 は、亡 A に対し、叱責の際に暴力を振るったことはないと供述するところ（Y 2 供述）…認定事実によると、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、F は、労働基準監督署の担当者による聴取り調査の際、Y 2 について、あそこまで怒鳴っていて、よく暴力を振るわないと感心していたとも述べ、X 1 と電話で話した際にも、Y 2 が亡 A に暴力を振るったと聞いたことはないと述べていたこと等が認められ、そのほか、X らの主張する点を裏付ける十分な証拠はない…。

そうすると、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。

（イ）事故報告書について

「亡 A は、平成 21 年 7 月 4 日、デッキ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」。

「亡 A の前記ミスは、最終的には Y 1 に損害を発生させたものではなかったものの、Y 1 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。

また、Y 2 が亡 A の作成した『事故報告書』…を受領しなかったことを認めることができるものの、Y 2 が亡 A に対して何度も事故報告書の書き直しを指示したり、提出の受領を拒否したことを認めるに足りる証拠はない」。

（ウ）亡 A が足を負傷したことについて

「証拠…によれば、亡 A が平成 21 年 8 月 28 日、倒れた鉄板が足にぶつかり、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…が認められる。

この点、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ことと認められるから、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」。

（エ）出勤簿について

「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、Y2の強制によるものであることを認めるに足りる証拠はないから、少なくとも、この点をもって、Y2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」。

(オ) 退職勧奨について

「Xらは、Y2が、平成21年10月6日、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。

この点、確かにY2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、Y2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、Y1が運送会社であるということからすればY1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Y2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」。

(カ) 「以上によれば、XらがY2によるパワハラであると主張する事実は、いずれも認めることができず、そのほかY2が亡Aに対してパワハラと評価すべき行為を行ったと認めるに足りる証拠はないから、Xらの主張は採用の限りでない」。

カ 小括

「以上によれば、亡Aは、新入社員として緊張や不安を抱える中で、本件自殺の5か月前（入社約1か月後）から月100時間程度かそれを超える恒常的な長時間にわたる時間外労働を余儀なくされ、本件自殺の3か月前には、時間外労働時間は月129時間50分にも及んでいたものであり、その業務の内容も、空調の効かない屋外において、テレビやエアコン等の家電製品を運搬すること等の経験年数の長い従業員であっても、相当の疲労感を覚える肉体労働を主とするものであったと認められ、このような中、亡Aは、新入社員にまま見られるようなミスを繰り返してY2から厳しい叱責を頻回を受け、本件業務日誌にも厳しいコメントを付される等し、自分なりにミスの防止策を検討する等の努力をしたものの、Y2から努力を認められたり、成長をほめられたりすることがなく、本件自殺の約3週間前には、Y2から解雇の可能性を認識させる一層厳しい叱責を受け、解雇や転職の不安を覚えるようになっていったと認められるのであり、このような亡Aの就労状況等にかんがみれば、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である」。

(2) 本件自殺と業務との間の相当因果関係

ア 「亡Aには、業務により相当強度の肉体的・心理的負荷があったと認められるので

あり、その内容及び程度に照らせば、亡Aの業務には、精神障害を発病させるに足りる強い負荷があったと認められる。

そして…亡Aは、平成21年9月12日又は13日ころ、Y2から解雇の可能性を認識させる強い叱責を受け、以後周りの者に対し、「解雇や転職に対する不安を漏らすようになったこと、同日、事前の連絡もなく、片道約300kmの距離にある実家を突然訪れ、20分のみ滞在して帰宅するという不自然な行動を取っていたこと、同月16日には、出勤前に飲酒してから出勤していたこと、同月20日から23日に、Fを含む同期のY1の従業員と旅行に行った際、朝から、車の中やトイレ休憩の際にもビール（その量は、350ミリリットルのビールを4、5本であった。）を飲み続けていたこと等が認められるのであるから、これらの点によると、亡Aは、同年9月中旬ころには、情緒的に不安定な状態にあり、過剰飲酒をうかがわせる問題行動が現れていたということができ、これらの事実と前記の適応障害についての医学的知見を総合すると、このころ、亡Aは既に適応障害を発病していたと認めるのが相当である。

また、適応障害発病後も、亡Aは引き続き長時間労働を余儀なくされており、Y2からの叱責についても従前と変わる点はなかったから、亡Aは適応障害の状態がより悪化していったものとうかがわれるところ、前記認定によれば、亡Aは、同年10月6日、午後出勤の前に飲酒をするという問題行動を再び起こし、これがY2を含むC営業所の従業員に知られるところとなり、Y2から、『お酒を飲んで出勤し、何かあったり、警察に捕まったりした場合、会社がなくなってしまう。』、『そういった行為は解雇に当たる。』等と言われて、入社以来、最も厳しい叱責を受けるに至り、これにより、従前、亡Aの情緒を不安定にさせていた解雇の不安はさらに増大し、それまでに蓄積していた肉体的精神的疲労と相まって、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」。

イ 「他方で、業務以外に亡Aに自殺の要因があったかという点について検討する」に、亡Aの周辺人物からの証言等からすれば、「亡Aから仕事以外の悩みを」聞いたことはないであるとか、「亡Aから仕事の愚痴等は聞いたことがあるものの、それ以外の悩みを聞いたことはないことが認められ…また、C営業所におけるほかの従業員やXらの供述内容等にかんがみても、亡Aに、借金、病気、家族、交友関係におけるトラブルと評価されるようなものや、個人的な悩みなどの一般的に自殺の原因となり得るような業務外の要因があったと認めることはできない。

これに対し、Yらは、亡Aは平成21年9月ころ、女性関係のトラブルないし悩みを抱えていたと主張するところ、Yらの指摘する亡Aのメール履歴…によれば、亡Aは、特定の女性から交際を申し込まれたものの、この女性に好意を持てなかったため、交際を断ったことがうかがわれるのであり、亡Aが思いを遂げられなかったというようなものではないし、そのほかに亡Aがこの女性との交際のことによってトラブルといえるような問

題を抱えていたり、思い悩んでいたことをうかがわせる証拠はないから、上記主張は採用することができない。また、Yらは、亡Aが業務と関係なくアルコール依存傾向にあったとして、これと亡Aの自殺との関連を主張するが、亡Aが飲酒を好んでいたことをもって直ちにアルコール依存傾向にあったとは認められないからこの主張も採用できない。そのほか、本件各証拠関係を精査しても、亡Aの自殺の原因が業務以外にあったことをうかがわせるものはない」。

ウ 「以上によると、本件自殺と業務との間には、相当因果関係があるものと認められる」。

(3) 注意義務違反（過失）の有無について

ア 「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巻3号1155頁参照）。

これを本件についてみると、Y2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Y1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、Y2は、使用者であるY1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というべきである。そして、前記認定のとおり、C営業所においては、平成21年4月以降、時間外労働時間が慢性的に長時間に及んでいたことが認められる上に、特に同年8月以降に急増した家電リサイクル業務においては、亡Aを含む労働者は、空調の効かない屋外において、テレビやエアコン等の家電製品を運搬するという、経験年数の長い従業員であっても、相当の疲労感を覚える肉体労働に従事していたと認められ、しかも、亡Aは、大学を卒業したばかりで、社会経験や就労経験が不十分であり、C営業所における就労環境にも不慣れた若年者であったのであるから、Y2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に、〔1〕Y1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」。

イ 「そこで、Y2がこれらの義務に違反したと認められるかについて検討すると、〔1〕については」、Y2が「C営業所における業務量の増加に伴い、平成21年5月ころまでに、Y2の上司に当たるJ支店長に対してC営業所の従業員の増員を要請し、その結果、同年6月にLが東京からC営業所へ異動となり（ただし…Lの異動による家電リサイクル業務の負担軽減効果は限定的なものであった…）、同年8月には派遣社員のFが新たにC営業所において勤務することとなったこと」、C営業所の従業員に対し、Y2が「業務に余裕ができやすい夕方の時間帯などに各自適宜休憩を取るよう指導したことが認められる」。

しかし、「これらの措置が採られた後も、実際には、亡Aの時間外労働は有意に減少することがなかったのであるし、前記認定によれば、Y1から指導のあった夕方1時間の休憩時間についても、亡Aは、仕事の合間に5分や10分程度の時間の休憩を取ったり、仕事の手を休めて休憩室で喫煙をすることができたにとどまっており、休息のために労働から完全に解放される時間をまとまって取ることはできていなかったと認められる。また、Y2は、亡Aが指示どおりに、夕方1時間の休憩時間をきちんと取ることができていたかについてそもそも確認していなかったというのであり…休憩時間を確保するための具体的な対策を講じていたとも認めることができないから、上記の指示をもって、十分な措置が採られたと評価することはできない」。

また、「亡Aの実際の時間外労働時間は、平成21年4月は77.45時間、同年5月は88.35時間、同年6月は100時間、同年7月は125時間、同年8月は110.20時間、同年9月は104.40時間に及んでいた」が、これは、Y2が支店に報告していた出勤簿記載の時間外労働時間と大きく異なる。Y2が、亡Aの時間外労働時間と大きく異なる報告をする結果となったのは、「Y2が、1日単位で30分に満たない時間外労働時間を切り捨てる処理を行っていたこと、特に同年8月以降、亡Aが夕方1時間の休憩時間を取ることができたか確認せず、休憩時間を取ったものとみなして、この時間についても実際の労働時間から控除したこと、同年9月10日以降、亡Aは、出勤簿に実際の労働時間と異なり、勤務計画に合わせた出退時刻を記入するようになったところ、Y2は、亡Aの出勤簿上の出退時刻の記載が実際の労働時間と異なることを認識しながら、亡Aに正しい出退時刻を記載するよう指導せず、実情と異なる出勤簿の記載をそのまま前提として時間外労働時間を算出したこと…等の、労務管理を行うべき立場の者の行為としておよそ正当化し難い事情によるものであると認められる。これらの結果、亡Aの時間外労働時間は、特にFの増員後である同年8月分について、110.20時間と報告すべきところを79時間、同年9月分について、104.40時間と報告すべき

ところを52時間と報告されていたのであるから、Y2によるこのような報告内容は、同営業所の所長として、従業員の就労状況を正確に把握して行われた適正なものであったと評価することはできない。また、Y2が、同様の方法でその他の従業員らの時間外労働時間を算出し、報告していたことに照らせば、その他の従業員らの時間外労働時間に関する報告についても、実態を正確に反映したものでなかったことは明らかであるから、Y2の上記報告は、C営業所の全体の就労環境を正確に伝えるものでもなかったというべきである。

そして、Y2には、C営業所に勤務させる人員の数や配置を決定する権限がなかったとしても、仮にY2が、Y1に対し、亡Aの時間外労働時間が上記のとおり、相当の長時間にわたっていることや、C営業所における従業員の就労状況を正確に報告していたのであれば、Y1は、平成21年8月のFの増員にもかかわらず、同営業所における従業員の就労環境が十分に改善されていないことの認識を持ち、さらなる増員措置を取る等の相応の体制整備を検討した可能性はあったというべきであり、それが困難であったことを具体的にうかがわせる証拠はない。また、Y2に上記の正確な報告をすることを期待し得なかった事情があるとも認められないのであるから、Y2には、〔1〕の注意義務の違反があったというべきである」。

ウ 「さらに、上記の点を措き、Y2が、従業員の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っていたかについて検討すると、前記認定によれば、当時、C営業所においては、E係長、I係長、Lについても、亡Aと同程度の長時間勤務を強いられていたとうかがわれるから、同営業所における業務が亡Aのみに集中していたとか、他の従業員との比較において、亡Aのみが著しく過重な業務の負担を負っていたとは認められない。しかしながら、亡Aは新卒で採用されたばかりの若年者であり、就労環境や業務の内容にも不慣れである上に、亡Aが主として担当するようになった家電リサイクル業務については、ベテランの従業員にとっても体力を使う重労働であったと認められ… I係長は、本件自殺当時、あまりのハードワークのため、同営業所の従業員は皆くたびれきっており、自分でさえも会社をやめたいと思ったことがあったこと、時期は不明であるが、亡Aが、疲労のあまり、休憩時間に、休憩室の机の上でうつぶせで寝ていたり、ぼーっとしており、反応が鈍いと感じられることがあったこと等を証言しているところである。

そうすると、Y2は、本件業務日誌の記載内容や、亡Aに対する日常的な指導を通して、このような亡Aの置かれた就労状況について十分に認識し、また認識し得たと認められるのであるから、新入社員であり、就労環境及び業務に不慣れな亡Aに過度の疲労が蓄積し、心身の健康を損なうことがないよう、ベテランの従業員（E係長、I係長）や亡AよりもY1における勤務年数の長いLとの関係において、亡Aの業務量や業務分配を見直したり、少なくとも亡Aが担当していた業務に優先順位を付け、不要不急の業務

については亡Aにこれを行わせないこと（例えば、早朝出勤して亡Aが行っていた清掃業務について、これを全く行わせないか又は頻度を減らして、より遅くに出勤するよう指示すること、残業を一定時間で切り上げさせて他の者より積極的に早く帰宅させること、平成21年8月以降、Y2自身が意義が失われたと感じていた本件業務日誌の作成を中止させること等は容易であったとうかがわれる。）等により、業務の量等を適正に調整するための措置を採るべき義務があったところ、Yらは、Y2が亡Aについて休日出勤を命じないよう配慮し、午後からの出勤日を設けることがあったほかには、このような措置を採り、又は採るよう努めていたことについて具体的に主張しておらず、本件各証拠に照らしても、そのようには認められない。そして、これらのYらの主張する点のみでは、上記の措置として十分なものであったと評価することはできず、当時のC営業所の繁忙な稼働状況にかんがみても、Y2において、上記の措置を採ることが不可能であったとの事情まではうかがわれないから、Y2がこれを怠ったことについては、前記〔1〕の注意義務の違反があったというべきである」。

エ 「次に、〔2〕の注意義務について検討すると、既に認定したところによれば、Y2による叱責等は、恒常的な長時間の時間外労働及び肉体労働により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、大きなミスがあったときには、『馬鹿』、『馬鹿野郎』、『何でできないんだ、』、『そんなこともできないのか』、『帰れ』等の激しい言葉が用いられていたこと、Y2は、本件業務日誌の記載が十分でないと感じられるときには、『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！』（同年8月6日ころ）、『内容の意味わからない わかるように具体的に書くこと。』（同月7日ころ）等と赤字でコメントを付して亡Aに返却していること（なお、本件業務日誌の関連部分の記載をみても、亡Aが、無意味な記載をしていたり、不真面目な記載をしていると読み取ることにはできない。）等が認められ、前記に認定した亡Aの置かれた就労環境を踏まえると、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。

また、前記に認定したところによれば、C営業所における亡Aに対する指導については、指揮命令系統が一本化ないし整理されておらず、複数の上司が亡Aにばらばらに指導ないし指示を行い、亡Aを混乱させたり、Y2の叱責を招き亡Aに心労を与える原因となっていたところ、Y2は、遅くとも平成21年8月ころには、亡Aに対する指導が奏功しておらず、亡Aに期待した成長が見られないと感じていたと認められるのであるから、そのころには、他の従業員らと亡Aに対する指導方法を協議したり、亡Aに対する指導に問題がないか具体的に検討する等、同営業所における亡Aの指導体制について、十分な見直しと検討を行うべきであったと指摘できる。しかしながら、Y2は、そのよ

うな見直し等を行うことなく、引き続き、亡Aがミスをすれば一方的に叱責するということを漫然と続けていたのであるから、この点にかんがみても、Y2が、亡Aに対する指導について、前記のような観点から適正な配慮を行っていたものと認めることはできない。

そうすると、Y2は、上記〔2〕の観点からも、代理監督者としての注意義務に違反していたものと認められる。

オ 「以上によると、Y2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」。

（４）予見可能性の有無について

「既に説示のとおり、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（以下使用者と併せて『使用者ら』という。）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であるところ、適応障害の発症及びこれによる自殺は、長時間労働の継続などにより疲労や心理的負荷等が過度に蓄積し、労働者が心身の健康を損なう態様の一つであるから、使用者らはそのような結果を生む原因となる危険な状態の発生自体を回避する必要があるというべきである。

そうすると、労働者が死亡した事案において、事前に使用者らが当該労働者の具体的な健康状態の悪化を認識することが困難であったとしても、これを予見できなかったとは直ちにいうことができないのであって、当該労働者の健康状態の悪化を現に認識していたか、あるいは、それを現に認識していなかったとしても、就労環境等に照らし、労働者の健康状態が悪化するおそれがあることを容易に認識し得たというような場合には、結果の予見可能性が認められるものと解するのが相当である。

これを本件についてみると、Y2は、本件自殺までに亡Aの具体的な心身の変調を認識し、これを端緒として対応することが必ずしも容易でなかったとしても、前記のとおり、亡Aは、本件自殺5か月前から月100時間程度かそれを超える恒常的な長時間時間外労働に従事していたことに加え、その業務内容は肉体的に大きな負荷が掛かるものであり、Y1に入社した途端このような重労働にさらされ、かつY2から日常的に叱責等を受けていたことにより、相当強度の肉体的・心理的負荷を伴う就労環境の中で就労

していたのであり、Y2は、このような亡Aの客観的な就労環境を十分に認識していたと認められる。そうすると、Y2は、これらの就労環境が亡Aの健康状態の悪化を招くことを容易に認識し得たというべきであるから、Y2には、結果の予見可能性があったと認められる。

これに対し、Yらは、仮にY2に亡Aの健康状態の悪化の予見可能性があったとしても、亡Aがそこから適応障害に罹患し、さらに自殺を図ることを予見することは困難であること、亡Aの業務内容に照らし、うつ病に罹患するほどの業務の過重性があったとは認められないこと等を主張する。

しかし、前記のとおり、長時間労働の継続などにより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おそれがあることは周知のところであり、適応障害を含む精神障害の罹患又はこれによる自殺はその一態様であるから、使用者らにおいて、当該労働者の自殺について予見可能性があったと認められるためには、就労環境等に照らし、労働者の健康状態が悪化するおそれがあることを容易に認識し得たことをもって足りるというべきであり、当該使用者らが、労働者の健康状態悪化の具体的機序や、自殺に至る具体的経過について予見することができなかつたとしても、それをもって予見可能性がないということとはできない。

また、Yらは、亡Aが適応障害に罹患していたとしても、適応障害はうつ病と異なり、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態ということとはできないと主張するが、認定基準は、業務により適応障害を含む精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定するものと定めるのであるから、適応障害においても、そのような推定がはたらくものというべきであるし、本件各証拠に現れた文献中にも、特に青年期の適応障害については、自傷行為、自殺企図など攻撃的傾向に及ぶものがあること、自殺に関する研究結果において、適応障害のみに罹患していた患者の割合は2、3パーセントに止まるという研究結果があるものの、これは適応障害に罹患している患者は、うつ病等の他の精神障害に罹患している場合が多く、純粋に適応障害のみに罹患しているという状態が少ないためであるという指摘があること、自殺により救急センターに搬送された患者のうち、男性の11パーセント、女性の22パーセントが適応障害であったという指摘があること等は、既に認定したとおりである。そうすると、Yらの主張する点を検討しても、亡Aの業務の過重性等と適応障害の発症、本件自殺との間に相当因果関係が否定されるとか、予見可能性が働かないとはいい難いのであり、Yらの主張は採用することができない。

(5) Y2の不法行為の成否について

「以上によれば、Y2は、亡Aが本件自殺により死亡するに至ったことにつき、不法行為責任を免れない」。

(6) Y1の不法行為・債務不履行の成否について

「以上のとおり、Y2は、亡Aの死亡につき、民法709条所定の不法行為責任を負うものと認められるところ、Y1は、Y2の使用者であるから、Y2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る。そうすると、Y1は、民法715条に基づき、Y2と連帯して損害賠償責任を負うというべきである。

なお、Xらは、Y1の責任原因について、一次的には、民法709条の不法行為に基づく損害賠償責任を負うものと主張し、民法715条に基づく使用者責任は二次的なものとして主張するが、長時間時間外労働など亡Aの業務の過重性についての責任については、本件で認定した事情に照らしてもY2の不法行為の責任原因として認定した事実とは別にY1に独自の不法行為の責任原因があるとまで評価することはできないから、本件において使用者責任とは別に不法行為責任を認める必要性はない。また、Y1がY2による亡Aに対する指導上の違法行為を放置し、防止しなかったとXらが主張する点についても、それだけではY2の不法行為につきY1に使用者責任を負わせる以上に別途不法行為責任を負わせるべき独自の違法行為があったとまで評価することはできない。したがって、本件においてはY1に使用者責任とは別に民法709条に基づき亡Aに対する不法行為責任を認めることはできない」。

(7) 損害について

死亡による逸失利益を4679万0523円、慰謝料を2200万円とし、過失相殺はしない。

損益相殺に関しては、Xらが受給した労働者災害補償保険法に基づく「遺族補償一時金837万6000円のみが亡Aの死亡逸失利益4679万0523円について損害を填補するものと認められるから、これを不法行為に基づく損害賠償請求権の遅延損害金から充当するのが相当である」。

「亡AのY1に対する損害賠償請求権は、亡Aの死亡逸失利益残元金4110万6580円及び亡Aの慰謝料2200万円の合計6310万6580円となる。そして、Xらは亡Aの前記損害賠償請求権をそれぞれ2分の1の割合で相続したから、Xらの相続額は各自3155万3290円となる」。

また、弁護士費用として630万円を認めるのが相当である。

「以上に説示した点によると、Xらは、Y2に対しては民法709条に基づき、Y1に

対しては民法715条に基づき、損害賠償請求権として、連帯して、それぞれ3470万3290円及び内金1415万円に対する平成21年10月7日から、内金2055万3290円に対する平成22年12月1日から各支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の連帯支払を求めることができる」。

20 日本アспектコア事件・東京地判平 26.8.13 労経速 2237 号 24 頁

【事実の概要】

Xは、7月2日から9月20日までの期間、Yにおいて雇用され勤務した。なお、実際の稼働終了日は9月12日である。

Yは、人材派遣業等を営む株式会社である。

Yは、6月4日頃、求人情報サイトを通してインターネット上に求人広告を掲載し、Xは、コピー・製本業務の求人であると考え、同求人広告に応募することとし、Yに同月6日付けの履歴書及び職務経歴書を送付した。

(1) 第一次採用面接

Xは、6月13日、Yの第一次採用面接を受けた。その際、Xは、Yから作成を求められたエントリーシートにおいて、Word及びExcelについて入力及び印刷の経験がある旨並びにPhotoshop及びIllustratorの使用経験がある旨を申告した。ただし、Xは、口頭でYの面接担当者に対し、Photoshop及びIllustratorの使用については10年ほどのブランクがあり、DTPオペレーターの職歴も10年ほど前のものであることを説明した。

(2) 第二次採用面接

Xは、6月26日、Yの第二次採用面接を受けた。その際、Yの面接担当者であるBとGは、Xに対し、あらためて10年ほどのブランクがあるがPhotoshop及びIllustratorの使用経験があること及び10年ほど前の職歴ではあるがDTPオペレーターの職歴があることを確認した。また、第二次面接において、Bは、Xに対し、コピー・製本業務かデザイン業務かどちらかに従事してもらうことになることを説明した。

(3) 採用決定の通知

Yは、Xに対し、6月27日、採用することと配属先はJプリンティングセンターである旨を電話で連絡し、また、同月28日、同日付けの採用決定通知書を作成の上、Xに宛てて発送した。なお、採用決定通知書に仕事内容として「コピー・製本業務」と記載されていたが、Yの採用担当者と採用決定通知書を作成した人事部との間で認識の共有が不十分なことによる、誤記であった。

(4) 労働契約の締結

7月2日、Yにおいて、Xの配属前研修や労働契約の締結手続が行われ、労働契約書

には、Xの主たる職務内容として「デザイン業務」と明記されており、Xは、同労働契約書に署名・押印した。Bは、Xに対し、Jプリンティングセンターでデザイン業務に従事してもらおう旨を伝えた。これに対し、Xは、コピー・製本業務とデザイン業務とでは話が違うのではないかと思ったものの、労働契約の締結自体を止めるといったことは言わなかった。なお、労働契約の内容は、下記のとおりである。

- ・ 期間 7月2日から9月20日まで
- ・ 場所 Jプリンティングセンター
- ・ 職務内容 デザイン業務
- ・ 給与 月額18万5000円
- ・ 更新の有無 期間満了後、労働契約を更新することがある

(5) その後の状況

Xは、Jプリンティングセンターにおいて、F社のCの下で働くことになったが、Cからスキルチェックを受け、さらに、M社のデザインをPhotoshopやIllustratorで作成できるかと聞かれたので、「すみませんが、できません」と答えた。

Xは、YのDから「前向きではない。頑張りますなどと言いなさい」などと叱責された。Xは、引き続きデザイン業務に従事するために書籍を購入するなどしたが、「もうデザイン業務はやらなくていい」と言われ、その後、コピー・製本業務に従事することになった。Xは、YのEからコピー・製本業務の手順等について教えてもらい、業務自体は問題なくこなしていたが、7月30日、Bから労働契約は更新せず、9月20日付けで雇止めにする旨、伝えられた。

Xは、Yに対し、労働契約締結時において労働内容について説明する義務を怠り、また、Y担当者からパワーハラスメントを受け、損害を被ったとして、民法709条及び715条に基づいて損害賠償を求めた。なお、以上記載した事実のほか、7月30日にBから「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」と言われたこと、Dから「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われ屈辱感を与えられ、また、「指示されたこと以外はするな」と言われる一方で「いい加減に人に頼らないで仕事覚えてよ」などと言われ混乱したことなどが、Xにより主張されている。

【判旨】

(1) 労働条件の明示に関する使用者の法的義務について

「労基法4条1項は、使用者に対し、労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにすべきことを定めているものの、同条項は使用者の努力義務規定あるいは訓示規定であって具体的な権利義務を定めたものとは言い難く、同条項から直ちに使用者の説明義務が認められるものではない。

労基法15条1項は、使用者に対し、労働契約を締結する際、労働条件を明示することを義務付けており、労働条件には、労働者が従事すべき業務も含まれる。しかしながら、同条項違反の効果としては、即時解除権の発生と帰郷旅費請求権の発生とされており（労基法15条2項、3項）、労基法15条1項をもって、直ちに使用者に対して、労働条件に関して、違反した場合に損害賠償義務が生じるような私法上の具体的な説明義務を課したものと解しがたい。また、実際問題としても、求人募集の時点と労働契約の締結時点においては、時間的な間隔があるため、求人募集の時点において示される労働条件と労働契約の締結時点において示される労働条件が食い違うことは往々にして生じるところでもある。したがって、労基法15条1項は、労働契約を締結する際における労働条件を明示する義務を使用者に課したものと見えるが、具体的な説明義務を使用者に課したものとまで解することはできず、同条項に反したからといって直ちに説明義務違反が生じると解することはできない。

もっとも、求人募集に応募する労働者は、募集条件として示された内容が労働契約締結時に大きく変更されることはないであろうと期待して応募しているのであるから、使用者としては、かかる労働者の期待に著しく反してはならないという信義誠実義務を負うものと解することはできる」。

(2) 認定事実に対する評価について

「労基法15条1項にいう労働契約締結時とは、労働契約が締結された時点であると解すれば、本件において労働契約が締結された時点としては、労働契約書が作成された7月2日であり、同時点においては、労働契約書上、Xの業務内容は『デザイン業務』と正確に明示されていることからすれば、本件において、労基法15条1項に違反しているとはいえない」。

「ただし、本件においては、採用決定通知書がXに交付された時点（6月28日頃）において、いわゆる内定の段階すなわち、解約権留保付きの労働契約が成立したと解することもできる。そうすると、採用決定通知書がXに交付された段階をもって労基法15条1項にいう労働契約締結時とみることもでき、そうすると本件では、採用決定通知書が交付された段階において誤った業務内容がXに伝えられていることから、労働契約締結時に誤った労働条件が明示されているとして、労基法15条1項に違反していると解す

ることもできる」。

「しかしながら…労基法15条1項違反の法的効果としては労基法15条2、3項に定めるところに留まるものであり、直ちに説明義務違反が成立するものではない。また、本件のように、正式な労働契約書が作成された時点においては誤りのない労働条件が明示され、Xもこれに応じて、労働契約書に署名押印し、労働契約が成立している場合には、最終的にはYにおいて説明義務が果たされているものといえ、説明義務違反があるとは認めがたい」。

「次に、信義誠実義務違反について検討するに、確かに、Yが、Xに採用決定通知書を交付した段階において、誤って業務内容をコピー・製本業務と伝えていることは認められる。しかしながら、正式な労働契約書の作成段階では業務内容がデザイン業務であることが明示されていることに加え、Xは、7月3日にデザイン業務は自分には無理であるとして断り、7月4日以降、コピー・製本業務に従事しており、Xは、希望どおりの業務に従事することができ、その後、労働契約期間の満了をもって労働契約が終了しているところである。そうすると、本件において、YがXに対して、内定段階において、本来はデザイン業務とすべきところ、誤ってコピー・製本業務と明示したことは認められるものの、労働契約書が作成された段階では正しい業務内容が明示されていること、実際に、Xは、希望していたコピー・製本業務に従事することができていることからすれば、Yにおいて信義誠実義務違反が成立するとは認めがたい」。

(3) Xの主張について

「Xは、コピー・製本業務に業務を特定して入社したものであるから、たとえ、7月2日に作成された契約書に、デザイン業務と記載されていても、または、同日にBからその旨説明されたとしても、入社当日(7月2日)に従事すべき業務内容を説明したのでは、説明義務を果たしたことはない」と主張する。

しかし…第二次採用面接において、XはBからコピー・製本業務かデザイン業務に従事する可能性があることは説明されており、これに対して、Xは心証を良くするため、どちらでも良いができればコピー・製本業務が良いと答えたこと(X本人)からすれば、本件においてXの職種がコピー・製本業務に特定されていたとまで解することはできない。

また…労働契約の成立を7月2日と評価した場合は、正しい業務内容が同日に伝えられている以上、説明義務違反はないが、仮に、6月28日の内定通知の段階で労働契約が成立していたと評価した場合であっても、労基法15条1項違反が直ちに説明義務違反に直結するものではないこと、本件のように7月2日の段階で改めて正しい業務内容が伝えられている以上は、最終的には説明義務違反が果たされているといえ、説明義務違反があるとは認めがたい。

以上からすれば、Xの主張は採用できない」。

「また、Xは、Yの説明義務違反により、コピー・製本業務で長く勤め続けたいという期待を裏切られ、別の就職の可能性を奪われたと主張している。

しかしながら、そもそも、Yにおいて説明義務違反が認められ」ず、「また、Xは、実際に、希望していたコピー・製本業務に従事できた以上、Yにおいて信義誠実義務違反も認められ」ず、「以上の点をおくとしても、本件における労働契約が、7月2日から9月20日までの有期雇用契約であることからすれば、9月20日の到来をもって終了するのが原則であるところ、本件において、Xが9月20日以降も長期間働くことについて何らかの保証がなされていたと認めるに足りる証拠はない。

以上からすれば、Xの主張は認めがたい」。

(4) パワハラについて

「Xは、その他、BやDからパワハラ的な言動を受けたと主張し、その旨述べる」。

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。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。

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。

以上からすれば、本件において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」。

(5) 結論

以上の通り、本件で「Yについて不法行為責任が生じているとは認めがたい」。

2 1 暁産業ほか事件・福井地判平 26.11.28 労判 1110 号 34 頁

【事実の概要】

Xは、亡A（平成3年8月生）の父であり、Bは亡Aの母である。

Y1は、消火器販売、消防設備の設計施工保守点検等を業とする資本金1000万円の株式会社である。

亡Aは、平成22年2月10日からY1でアルバイト勤務を始め、高校を卒業後の同年4月1日、Y1との間で、正社員として労働契約を締結した。亡Aは、Y1のメンテナンス部に配属され、各企業が事務所及び作業所・工場等に消防法によって設置した防火施設の消防法によるメンテナンス等について、Y1がそのメンテナンスを引受けている事業所の消防設備や消火器等の保守点検業務に従事していた。

Y2は、リーダーとして亡Aの上司に当たる者であり、Y3は、メンテナンス部部长として亡Aの上司に当たる者である。

亡Aは、各企業が事務所及び作業所・工場等に消防法に基づいて設置した防火施設の消防法によるメンテナンス等について、Y1がそのメンテナンス業務の委託を受けている事業所の消防設備や消火器等の保守点検業務に従事していた。

亡Aの通常の業務は以下のとおりである。

午前7時30分ころサービスセンター（福井市C町）に出勤し、営業車に乗り合わせ、本社（福井市D）に移動し、本社において午前7時45分ころから環境整備（清掃）、午前8時15分から朝礼を実施後、点検現場に出発し、消防設備のメンテナンス業務を行う。現場業務が終了後、午後5時から6時ころに本社に戻り、本社で翌日の現場の書類準備等を行った後、サービスセンターに戻り後始末、翌日の準備をした後帰宅する。

現場における業務の内容は、消防設備の点検である。対象設備は建築物（企業、公共施設、商業施設等）の消火器、火災報知器、消火栓、誘導灯などの設備であり、消防法に定められた点検を行い、不良箇所が見つければ整備を行う。現場ごとにリーダーが定まり、現場の規模により2名ないし4名程度で作業を行うが、亡Aの場合には2名での作業が多かった。一日に複数の現場を回ることもあれば、ひとつの現場に数日を要することもある。

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Y2に同行し、Y2から指導を受けることが多かった。Y2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、Y2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り、7月9日には「一人で勝手に行動しない。分かりもしないのに返事をし

ない。」と言うようになった。亡Aは、Y2の上記指導に従って、Y2から受けた指導内容、言われた言葉やこれらを巡って自問自答する内容を手帳ないしノートに記述するようになった。

その内容は次のとおりである。

—————記載内容—————

7月9日

一人で勝手に行動しない、分かりもしないのに返事をしない。分からないときは必ず聞く。聞いたら手帳に書いて忘れない。

7月10日

- ・ヘタに手伝って作業をしている人のジャマをしない
- ・人の話を聞いて理解してから行動する
- ・自分の意識を高める
- ・注意をされたこと、気を付けることは、すぐに手帳に書く、家に帰ったら、手帳に書いたことをノートに書き移す（ノートはなくさないような場所に保管する）
- ・1人で勝手に行動しない
- ・分かりもしないのに返事をしない
- ・分からないことがあるときは必ずリーダーや責任者に聞く、聞いたことは手帳に書いて忘れない

7月12日

絶対にねるな、絶対にねるな、絶対にねるな、絶対にねるな、自分は変わる、自分は変わる、自分は変わる、自分はもっと良くなる。

1分1秒がおいしい、皆ヒマじゃない、自分は何で変わらない、皆やることがある。

7月26日

何かすることが分かっているなら手伝え！

8月11日

今後どうするか、答えを出せ、怒られたいのか、そうじゃないのか、学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新人気分？サギと同じ、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、ワガママ、申し訳ない気持ちがあれば変わっているはず、指示を確実に実行する、受信機は必ず止める。6：00までに終わらず、帰る、少しは考えて行動しろ。

9月1日

待っていた時間がムダになった、聞き違いが多すぎる・・・動きにムダ、ムラ＝遅い、耳が遠いんじゃないか？仕事終了後、ムダに休まない、涼まない、なんでEさんの前では書かなくてY2さんの前では書く？今まで書いたことを実行してきた？

9月7日

うそをつくようなやつに点検をまかせられるわけがない、「手伝う」と言う前に「すみません」と謝るのが先じゃないか、お客様のことを一番に考える、自分の考えが甘々すぎる、今の自分にできることなんか何もない、点検もしてないのに自分をよく見せようとしている、ムダな汗、答えを出すのに時間かかりすぎ。

人の資格を使わせてもらっているのに適当

↑のようなヤツに仕事はさせられない

相手するだけ時間のムダ、何でウソをつく、〇〇するつもりはなかった＝ウソつき、ウソをつく、お金を払っていただいているのはお客様。

9月11日

F病院

失敗点：人の話をきかずに行動・・・動くのがノロイ、時間をかけても点検は中途半端、問題を直す意気込みがない・・・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、・・・注意しても直さない、ムダなミスをして作業をストップさせる、何で自分が怒られているのかすら分かっていない、反省しているフリをしているだけ、ウソを平気につく、そんなやつ会社に要るか？ウソをついたのに悪気もない。

改善：まず人の話をきく。何も考えずに発言しない←それがウソにつながる、・・・やる気出せ←根本的な、ダラダラしすぎ、全然点検に集中してない、根本的に心を入れ替えれば？会社辞めた方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らう？・・・いつまでも甘々、学生気分はさっさと捨てる、今までずっとそんな気持でやってきた、自分がアホらしい、死んでしまえばいい、一度くらい折れてみればいい、辞めればいい、死んでしまえばいい、もう直らないなら、この世から消えてしまえ、まずは直してみれば？その腐った考え方を、色んな意味で直す、生き返らせる、少しはY2さんの負担も考えてみろよ、大変だぞ・・・それに比べて、自分は、土日も休んで、点検自体もろくに出来ないくせに、お金はほしいと言う、・・・人の指示もろくに聞けない、動けない、注意されてもメモに残さない、メモをノートに毎日書き写さない、書かないから忘れる、また同じことで怒られる←これのくり返し、毎日毎日、申し訳ないと思っているなら変わるだろ、変わって見返そうと思わない、結局自分に甘い、もっと動けるんじゃないか、限界って決めつけてるだけ？・・・自分は何もせずに、ただ〇〇ごっこをしているだけ、何もしないだけ、見ているだけ、そんなやつに点検はできないだろ、まかせられないだろ？ウソなんかつくやつに、辞めてしまえば？辞めたくないとか言ってるだけ、先輩はやってるのに自分は見ているだけ？そんなやつ辞めろ、死ね、自分を変えろ。

辞めろやら、死ねやら、言ってたところで、何も変わらないし、よい方法にもいかな

い、やり直し。

失敗点

- ・人の話を聞かずに行動
- ・動きが遅い
- ・時間をかけても点検は中途半端
- ・問題を直す意気込みがない
- ・指示を全く聞けない
- ・注意しても直さない
- ・ムダなミスをして作業をストップさせる
- ・何で自分が怒られているのかすら分かっていない
- ・反省しているフリをしているだけ
- ・ウソを平気でつく

改善

- ・まず人の話を聞くこと
- ・何も考えずに発言をしないこと←これがウソにつながる
- ・清掃はスミズミまで、KSと同じ
- ・済証はきれいにはがすこと
- ・やる気を出すこと←作業をテキパキと、素早く行動する

一度失った信用は当分戻ることはない、仕事であれば尚更、辞表の書き方を練習するべきか？

9月21日

一度失った信用は簡単には戻らない。

10月6日

リーダーは作業しながら報告書も書いている、やっぱり字がきたない、作業が遅い、Y2さんより「今日使ったムダな時間を返してくれ」、点検以前の問題が多すぎる。

日付け不明

自分は何をやっても文句（注意）を言われる←自分が悪い、直そうとしないから、真剣にやろうとしないから、←じゃあどうするの？

→変わらずに続ける×（←10/6現在の現状変わっていない）

→変わればいい

→辞めてしまえばいい

正直な話、二択でしかないと思う、両親に話してみる？

11月10日

なぜうそをつくのかわ、なぜサボるのかわ

日付け不明

なぜウソをつくのかわ→自分を良く見せたいから→なぜ？→自分さえ良ければいいと考えているから→なぜ？→他人のことを考えられないから→なぜ？→

日付け不明

なぜサボるのかわ→働きたくないから→働くのがめんどくさいから→仕事はつまらないと思っているから→

11月22日

自分みたいなやつは一度赤恥、恥をかかないと変わらない、そうしないとどうせ分からない。

11月24日

話すことは労働感について、自分は工作中サボったり、ウソをついて先輩に怒られているが、自分は別にいいじゃないかと思っている、それは間違っているのだろうか、先輩は恥をかかないと直らないと言っている、毎日おんなじことを言われて何に対して怒っているのか、分かっているのに直らないのはなぜ？相手も同じなら自分が怒ってやらないといけないのではないか。

———記載内容 以上———

亡Aは、7月半ばころ、仕事時間中にBに電話をし、「仕事をやめてもいいか」と尋ねた。そして、『仕事ははかどらないから車の中に入ろ』と言われて今車の中にいるんや」と言い、その後30分から40分ほど、泣きながら話をし、点検をして自分ではちゃんとやっているつもりなのに、後で見るとミスをしていて、ペアで作業をしている人に迷惑がかかり、やり直しなどで時間をとらせることになり、「俺の時間を返せ」と言われたことを告げた。秋ころからは、自宅において笑顔がなくなり、いつも疲れたような難しい顔をするようになった。また、帰宅をしてすぐにソファに横になり、食事もとらず、風呂にも入らないでいることが多くなった。

亡Aは、11月29日、本件自殺に使用したロープを購入し、遺書を記載した。同遺書のうち、Yらに関わる部分は以下のとおりである。

———記載内容———

Y1の皆様へ。半年ちょっとという短い期間でしたが、皆様と一緒に仕事できて楽しかったです。

社長へ、勝手に行ってしまったって申し訳ありません。半年間だけでも、社長の元で勉強させていただいたことを、誇りに思います。半年間ありがとうございました。

Y3部長へ、半年間、ご指導いただき、ありがとうございました。役たらずで申し訳ありませんでした。

Y2さんへ、多分社員の中で一番迷惑をかけてしまいました。直せと言われ続けてい

たのに、何も変われなくてごめんなさい、とりあえず私はあなたが嫌いです。大嫌いです。でも、言われ続けていたことに嘘はなかったです。全て私と、私に関わる人たちのために、言われていたのだと思います。

———記載内容 以上———

亡Aには特異な性格傾向や既往症、生活史、アルコール依存症などいずれにおいても特に問題はなかった。

亡Aは、12月6日からその週及び翌週と続けてY2と2人だけでGの現場に行くことになっていた。同日午前6時13分にY1からの不在着信があり、亡Aは、同14分に折り返し会社に荷電し、Y2と会話し、その後間もなく亡Aは自宅の2階の自室において、カーテンレールにロープをかけ、そこに首をつり、同日午前6時30分ころ、Bによって発見された。

X及びBは、亡AをXが単独相続する旨の遺産分割協議を成立させ、Xは平成25年5月29日に遺族補償金366万0605円の支給を受けた。

亡Aが自殺したのは、Y2及びY3のパワーハラスメント、Y1による加重的な心理的負担を強いる業務体制等によるものであるとして、XがYらに対し、Y2及びY3に対しては不法行為責任、Y1に対して主目的には不法行為責任、予備的には債務不履行責任に基づき、損害金1億1121万8429円等の支払を求めた。

【判旨】

(1) Y2による不法行為の有無について

「手帳の記載は、Y2の指導に従って、Y2から受けた指導内容、言われた言葉やこれらを巡っての自問自答が記述されたもので、Y2自身も自分が注意したことは手帳に書いてノートに写すように指導していたことを認めている」。また、記載における7月9日から11月24日までの「判明しているすべての日付けがY2をチームリーダーとして業務に従事した日であることが認められる。8月11日には、当日本社に戻ったのが午後6時半になってしまい、予定より時間がかかったこと、当日の現場である『H』の受託業務料が3万円であること…と一致していること等上記記述内容が客観的事実と符合していることが認められる。これらからすると、上記手帳の記載内容は、一部自問自答の部分を含むため、不明瞭な部分があるとはいえ、この記載によると、亡AはY2から次のような言葉又はこれに類する言葉を投げかけられたことが認められる」。

『学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新人気分』、『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』『いつまでも甘甘、学生気分はさっさと捨てる』『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』。

「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。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。なお、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」。

(2) Y3による不法行為の有無について

「Y3が亡Aに対していじめないしパワーハラスメントと評される行為をしたことを認めるに足りる証拠はない。また、亡Aが平成22年10月6日ころY3に対し退職の申し出をしたことは認められるが（甲8号証の14頁には『辞表はないがY3さんに辞めたいことを伝える』との記載がある。）、この申し出に対し、Y3がこれを拒否した上、厳しい叱責暴言をした事実を認めるに足りる証拠はない。

Xは、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主張するが、メンテナンス業務がY1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の主張は理由がない。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い。

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」。

(3) Y1の法的責任について

「Y2の亡Aに対する不法行為は、外形上は、亡Aの上司としての業務上の指導としてなされたものであるから、事業の執行についてなされた不法行為である。本件におい

て、Y 1 が Y 2 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から、Y 1 は X に対し民法 7 1 5 条 1 項の責任を負うこととなる。

X の Y 1 に対する請求は主位的には不法行為責任、予備的には債務不履行責任であるから」、Y 1 による安全配慮義務違反の有無については「判断の必要はない」。

(4) Y 2 の不法行為と本件自殺との相当因果関係について

「亡 A は、Y 2 から注意を受けた内容のメモを作成するように命じられ、誠実にミスをなくそうと努力していた中で、Y 2 から人格を否定する言動を執拗に繰り返し受け続けてきた。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、Y 2 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る。この亡 A が受けた心理的負荷の内容や程度に照らせば、Y 2 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。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いえる。

そうすると、亡 A がロープを購入し、遺書を作成したと思われる平成 2 2 年 1 1 月 2 9 日には、Y 2 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いえる。本件自殺と Y 2 の不法行為との間の相当因果関係が認められる。

Y らは、亡 A が閉塞性睡眠時無呼吸低呼吸症候群に罹患していた等として本件自殺と業務との因果関係を否定するが、その根拠とされる I 医師の意見書…も、同医師自らが、『正確な医学的検査をしていない。さらに亡 A と直接会ったわけでもなく、また具体的に働いている現場を見ているわけではないので、推測でしかない。』と認めるように、医学的根拠に乏しく、Y らの主張は理由がない。

よって…Y 2 の不法行為と本件自殺との相当因果関係はこれを認めることができる」。

(5) 損害額について

逸失利益は 4 7 2 7 万 3 1 6 2 円と算定され、亡 A の死亡慰謝料は 2 3 0 0 万円とするのが相当である。

「X が平成 2 5 年 5 月 2 9 日に支給された遺族補償金 3 6 6 万 0 6 0 5 円は、上記逸失利益（元本）に充当するのが相当であるところ（平成 2 2 年 9 月 1 3 日最高裁判所第一小法廷判決・民集 6 4 卷 6 号 1 6 2 6 頁参照）、4 7 2 7 万 3 1 6 2 円から 3 6 6 万 0 6 0 5

円を減じると4361万2557円となり、上記の「慰謝料額2300万円を加算すると6661万2557円となる」。

「上記金額、本件事案の難易、請求額等の事情に照らすと、本件と相当因果関係のある弁護士費用は600万円と認めるのが相当である」。

「以上の認定及び判断の結果によると、XのY1に対する請求及びY2に対する請求は、7261万2557円及びこれに対する平成22年12月6日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるからこれを認容し（Y1とY2の債務の関係は不真正連帯債務である。）、XのY1及びY2に対するその余の各請求並びにY3に対する請求は理由がないからいずれも棄却する」。

【事実の概要】

Xは、平成9年4月1日、Sに入社し、製品の生産需給を管理する部署に配属され勤務を開始した。平成13年4月1日、Xは、Sフーズ株式会社に出向してロジスティクス推進部に配属された後、平成18年4月1日、Sに復帰し、同日から平成19年6月1日までY2が長を務めた調達開発部企画グループ（以下「企画G」）に配属された。Xは、現在、Y1に所属しており、Y1の子会社であるS食品インターナショナル株式会社に出向して勤務している。

Y1は、清涼飲料、食料品、酒類等の製造及び販売の事業等を営む会社、組合その他これに準ずる事業体の株式又は持分を所有することにより、当該会社等の事業活動を支配、管理すること又はこれらの事業を営むことを目的とする株式会社として、Sが平成21年2月16日に株式移転したことにより設立された会社である。Y1がSグループ関連会社の各株式を所有する持株会社となることで、Sを中心としたSグループは純粋持株会社制に移行した。平成21年4月1日、Sのコーポレート部門で営まれていた事業が吸収分割（以下「本件吸収分割」）され、同事業に関してSが有した権利義務はY1に承継された。

Y2は、Y1又は同社の子会社に所属する従業員であり、平成18年4月1日以降、企画Gの長として、Xの上司の立場にあった者である。

Y3は、Y1に所属する従業員であり、平成23年当時、Y1の内部通報制度の運用を担当するコンプライアンス室の室長であった者である。

Xは、平成18年4月1日から平成19年6月1日までの間、Y2が長を務めた企画Gに配属され、同部署で勤務した。Xは、平成19年4月11日、Kホスピタルの心療内科の診察を受けたところ、鬱病との診断を受けた。Xは、平成19年6月1日付けで包材部に配属となり、同部での勤務を開始したものの、同年7月頃以降、有給休暇を取得するなどした上で、その後、退職した。

Xは、平成20年8月1日にSに復職した後、平成23年6月頃本件吸収分割後のY1が設ける内部通報制度を利用してY2からパワーハラスメントを受けたとの内部通報を行い、Y1に対し、Y2に対する責任追及及び再発防止策の検討を求めた。Y1のコンプライアンス室室長であったY3は、Xの上記内部通報を受けて、Y2がXに対するパワーハラスメントを行ったか否かの調査を開始し、平成23年6月30日以降、Xとの間で複数回にわたる面談を行った。上記面談を通じて、Y3は、Xに対し、Y2がXに対して行った行為はパワーハラスメントに該当しないと判断する旨を述べた。

(1) Y2による行為について

ア Xは、平成9年3月に大学を卒業し、同年4月1日にSに入社した。

Xは、平成13年4月1日以降、Sフーズ株式会社に出向して製品の需要予測を担当する部署に勤務した。

イ Xは、平成18年4月1日、企画Gに配属され、同部署で、購買予算と実績の管理等を内容とする業務に従事することになった。

当時、Y2が企画Gの長であり、Xの上司の立場にあった。企画Gのメンバーは、当初、X、Y2のほか2名の合計4名であり、平成19年1月に他部署から1名が異動してきたことにより合計5名となった。

ウ Y2は、平成18年5月、Xに対し、Sの商品に付けるおまけや景品、テーブルテント（飲食店のテーブルに置く製品告知のプラスチックケース）、グラス、試飲会や社内で使う紙コップ、工場のユニフォーム等の営業物品の購買金額を低減させるための営業物品改革プロジェクト（以下「営業物品プロジェクト」）に担当として加わることを命じ、同プロジェクトにおいて、営業物品においてコストが投入されている目的、相手先、品目の種類及び投入方法などを分析した上で、購買金額低減のための今後の対応について提言することを指示した。そして、そのための手段として、Y2は、Xに対し、Sの全社システムに保存されている平成17年度の営業物品の購買金額約170億円について、購買品目ごとに分類し、使用場所（小売店や飲食店など）や種類・特性ごとに集計することによって、購買金額を低減する上で課題となっている点を可視化するように指示した。

Xは、平成18年6月頃、Y2に対し、平成17年度の営業物品の購買金額を分類した資料を提出したが、Y2の見たところでは、Xが作成提出した資料においては、購買品目が使用場所や具体的な種類・特性ごとに分類されておらず、どの品目の購買金額が多すぎて削減が必要なものか分からないとともに、事前に算出されていた平成17年度の営業物品の購買金額約170億円とは総額において約53億円の差異が生じており、その原因についても不明なものであった。そこで、Y2は、Xに対し、営業物品の購買金額を、品目ごとに分類するほか、使用場所や種類・特性ごとに集計を行った上、購買金額低減のための課題を価格・廃棄・調達方法といった視点から抽出し、また、X作成の資料における購買金額の総額が事前に算出されていた約170億円と差異が出た原因も確認することを指示した。しかし、その後、Y2の認識としては、Xは、Y2の指示どおりの資料を提出することはせず、Y2が複数回にわたり指導したが、その改善に取り組もうとしなかった。

また、平成18年7月頃、営業物品プロジェクトに共同参加している他の部署から、Y2に対し、Xにつき、担当している資料作成の納期を守らない、Y2からXに指示された作業を他のメンバーに丸投げするなど、勤務態度に問題があるので改善指導をして

ほしいとの要望がされた。

その後、営業物品プロジェクトの検討の結果、Sは、同年11月、営業物品の購買金額低減のため、紙コップの購入方法につき、リバースオークション（電子入札の一種）を実施したが、販売業者から抵抗があり、リバースオークションは失敗に終わった。Y2は、Xに対し、上記リバースオークションが失敗に終わった原因の分析を指示したが、その後のXにおける分析結果の報告について、Y2は、納得できない不十分なものと判断した。

そこで、Y2は、Xに対し、上記リバースオークション失敗の原因分析について、更に検討するように指示したが、同年12月時点において、Y2が見る限り、Y2が指示をした更なる分析を行っていないと思われた。Y2は、Xに対し、早急に同分析に取り組むよう指示した。

エ Xは、Y2に対し、従前から年末にまとめて休暇を取りたいと告げていたところ、同年12月13日頃、同月25日から翌年1月4日まで年次有給休暇も含めて休みを取りたいと述べた。これに対し、Y2は、Xが平成18年12月25日から休みを取ることを了承したが、他方、Xが平成19年1月15日に行われるリバースオークションの再レビューの際に用いる分析資料の作成をいまだ終えていなかったことから、Y2が平成18年12月17日から中国へ出張する関係で、同月15日までにY2に翌年1月15日に行われる再レビューのための分析資料の提出を指示した。しかしながら、Xは、Y2に対し、同日までに分析資料を提出しないまま、同月25日からの休みに入った。

平成19年1月15日に上記再レビューが行われたが、Xは同日までに分析資料をY2に提出することはなく、そのような状況でXが行った同再レビューに対しては、Sの調達開発部長であったD8取締役から、リバースオークションの失敗原因の分析が不十分であるとの指摘がされた。そこで、Y2は、Xに対し、更にリバースオークション失敗原因の分析を進めることを指示したが、その後、Xは、後記カのとおり予実システムの開発に関わることとなって多忙となったため、Xによる同分析については実施されないままで終わった。

オ その他、Y2は、Xに指示した商品製造過程に必要な薬剤の供給先からの値上げ要請に対するXによる対応検討が不十分であったと感じるなどしていた。

カ Sは、平成18年12月頃、購買予算と実績の管理に係る報告業務を効率化するために、同業務に係る予実システムを開発することを決定し、その開発を購買単価の予実管理を行っていた企画Gが担当することになり（以下、企画Gにおいて開発に取り組むこととなった予実システムを「本件予実システム」という）、Xが同開発業務を主任として担当することとなった。その際、Y2は、Xに対し、平成18年中に、仕事の進め方を整理し、納期を意識した上でスケジュール（タスクリスト）を作成し、Y2に提出するように指示したが、結局、XからY2に対して上記タスクリストが提出されることはなか

った。

Xは、平成19年1月下旬以降、企画Gにおいて、本件予実システムの開発作業に着手することになった。

キ Y2は、同年2月6日、本件予実システムの開発作業を行うXを支援するために企画Gの構成員全員でミーティングを行った。上記ミーティングにおいて、Xが本件予実システムの開発は無理だと言い出したため、Y2は、上記ミーティングの中で、Xに対し、本件予実システム開発に対するXの態度には問題があることを強く指摘するとともに、その態度を改めるよう指導した。

ク Y2のXに対する指導の頻度は、同年1月までの間は月に1、2回程度であった。しかしながら、同年2月以降、同年4月5日に控えた本件予実システムの稼働開始に間に合わせる必要があったところ、実績データの内容や集計結果の確認において、Xの集計ミスなどにより確認作業に時間を要することなどがあったため、Y2のXに対する注意指導の回数が増えたり、その注意指導の程度が厳しいものになったりすることもあった。このようなことがあって、Xは、次第にY2から注意を受けること自体が苦痛となり、Y2に対して適切な対応さえできなくなり、仕事をやる自信をなくし、X自身が惨めな感じを抱くようになり、精神的に追い詰められていった。

なお、Xの労働時間は、平成19年1月頃までは格別長時間ではなかったが（α労働基準監督署調査官の集計によっても1か月間の時間外労働時間は30時間未満）、同年2月以降、本件予実システムに関する業務により増加し、同月1日から同年4月6日までの間で、Xの終業時刻（貸与パソコンのログオフ時刻）が午後10時以降となった日数は16日（うち翌午前0時以降となった日数は5日）であり、同年2月13日から同年3月14日までの時間外労働時間は、α労働基準監督署調査官の集計によると合計82時間28分、サントリーの勤務簿上は合計59時間40分である。

ケ Xは、同年4月11日、Kホスピタルを受診（初診）したところ、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を受け、上記診断内容が記載された本件診断書を交付された。

Xは、上記診察の際に、医師に対し、頭の中が整理できなくなってきたこと、上司であるY2に順序立てて話せなくなっていること、最近自分でも訳が分からなくなってきたこと、仕事をやる自信がなく惨めな感じがすること等を話した。また、Xは、医師に対し、Y2から納期を守らないことなどで叱責されたこと、Y2から「新入社員以下だ。もう任せられない」などと言われたことなどを話した。

コ Xは、同月12日、Y2に対し、本件診断書を提出し、退職を願い出た。

同日夜、Xは、インフルエンザを発症したため、翌日である同月13日から同年5月4日（同月5日は土曜日、同月6日は日曜日）まで有給休暇を取得した。

サ Xは、同年4月14日、Kホスピタルを受診（2回目）した際、医師に対し、4月12日

に本件診断書をY2に提出したところ、Y2から、3箇月の休養については有給休暇で消化してくれと言われたこと、隣の部署に異動予定であったが、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と言われたこと、4月16日までに異動ができるかどうかの返答をするように言われて困ったことなどを話した。また、Xは、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こと、Y2は「何で分からない。おまえは馬鹿」と誰にでも言う人物であること、今の部署で今の上司はつらいことなどを話した。

シ Xは、同月16日、Y2に対し、電話で他部署に異動することを希望する旨を伝えた。

ス Xは、同月18日、Kホスピタルを受診し、医師に対し、Y2に対して直接話をしてほしい旨の依頼をした。そこで、医師は、Y2に対して電話をし、Xの症状を説明するとともに、Xの異動の見通し、自宅療養のスケジュール等を確認した。また、医師は、同日、Xの状態は先週の状態に比べてかなり改善していること、鬱病としての症状は、見た目ほど重症ではなく、今の上司であるY2に対する心理的負荷が大きく、これが症状を装飾していた可能性が高いこと、X本人の異動希望も強く、ドクターストップはせずに様子を見ていくこと等の診断をした。

セ Xは、同年5月6日まで休暇を取った後、翌日の同月7日から職場に復帰し、Y2の部下としての勤務を再開した。

Xは、同日、Y2に対し、主治医からは残業を控えるように言われているので配慮してほしい旨を伝えた。これを受けてY2は、Xに対し、同年6月1日の異動に向けた引継ぎの準備や集計作業などの比較的簡単な作業のみをXに行わせることにした。

ソ Sでは同年5月24日に取引先を招待して接待を図る立食パーティーを開催することになっていたところ、Y2は、上記パーティーに必要な飲食物提供の手伝いをする人員が足りなかったことから、平成19年4月上旬頃、Xに対し、上記手伝いを依頼した。Xは、Y2からの上記依頼を了解した。

しかしながら、Xは、上記パーティーの1週間ほど前に、Y2に対し、主治医に相談したところ、飲食物提供の手伝いを行うことは負担になるので断った方がよいとのアドバイスを受けたため他の人に変わってもらいたいと伝えた。このため、Y2は、Xを手伝いから外し、Xに代えて他の者を補充した。

なお、Xは、同年5月23日にKホスピタルを受診した際、医師に対し、上記の出来事に関して、Y2からかなり不満顔でいろいろ言われた旨の話をした。

タ Xは、同年6月1日、企画Gから包材部に異動した。しかしながら、Xの精神状況は快方に向かわなかった。そこで、包材部の部長であったD9がXに事情を問うたところ、XはD9に対して自分が鬱病になっていると説明をした。そこで、D9は、Xに対し、産業医の受診を指示した。

その後、Xが産業医の診察を受けた結果、2箇月間の休職をした方がよいとの判断が示された。

そこで、Xは、同年7月11日頃、Kホスピタルを受診して再度診断書を作成してもらい、Sに上記診断書を提出して同年8月末まで休暇を取ることにした。

Xは、同年7月12日以降有給休暇を取得するなどした上で、平成20年7月31日までSを休職した。

チ Xは、平成20年8月1日からSに復職し、本件吸収分割に伴い、平成21年4月1日付けでY1に転籍したが、平成23年6月頃Y1が設けている内部通報制度を利用し、Y2からXが受けたと考えているパワーハラスメント行為を通報し、Y1に対し、Y2に対する責任追及と再発防止策の検討を求めることとした。

Xからの通報により、Y1のコンプライアンス室は、平成23年7月以降、調査を行ったところ、平成19年当時のY2のXに対する指導が、叱り方の言葉、声の調子、指導が行われた場所等の観点から、行き過ぎた指導であったと証言する者がいた。また、Y2は、上記調査において、Y3に対し、Xに対して大きな声を出すなど注意指導の方法に行き過ぎの部分があったこと、上記コのとおりXが本件診断書を提出するまで、Xが鬱病を発症したことには気付かなかったが、平成19年3月頃、Xに注意をすると押し黙ってしまうなど、Xの様子がおかしかったことなどを述べた。

ツ Xは、平成19年4月11日に鬱病と診断されて以降、心因性の諸症状を併発し、複数の病院への通院を行い、現在でも一部の病院への通院を継続している。

テ Xは、平成21年9月17日、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律45条に基づき、障害等級2級（日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの）と認定され、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた。

ト Xは、平成20年8月1日に復職した後、平成25年12月までの間、平成22年5月にいわゆるリフレッシュ休暇5日をとったほかは、年次休暇（1箇月の取得日数は最大5日半）以外の休業をすることなく勤務し、時間外労働や所外勤務も行っていった。

なお、Xは、平成26年2月17日以降、精神的負担を訴えて休職している。

ナ Xは、平成18年3月14日にメンタルクリニックを受診して鬱病の診断を受け、処方された抗うつ薬を約1箇月間服用していた。

（2）Y3による行為について

ア Xによる内部通報制度の利用

Xは、平成20年8月の復職後、本件吸収分割に伴い、平成21年4月1日付けでY1に転籍したが、平成23年6月頃Y1が設けている内部通報制度を利用して、Y2から受けたと考えているパワーハラスメント行為を通報し、Y1に対してY2の責任追

及と再発防止策を検討するように求めた。

イ Y3とXとの間の面談

Y1コンプライアンス室長であったY3は、平成23年6月30日から同年9月14日までの間に、Xとの間で、下記の3回の面談を含む合計6回の面談やメールのやり取りを行った。

(ア) 平成23年8月12日の面談

同日の面談で、Y3は、Xに対し、Y2及び第三者からの事情聴取の結果として、Y2がXに対して厳しい指導をしたという点についてはY2本人も否定していないこと、Y2の指導に関しては非常に厳しすぎるものであるという第三者からの証言が出ていること、パワーハラスメントの案件というのは難しく、一定の限度を超えてパワーハラスメントに当たるか否かの基準は世の中にはないことなどを伝えた。

(イ) 平成23年8月31日の面談

同日の面談で、Y3は、Xに対し、Y2及び第三者からの事情聴取の結果として、Y2がXに対する指導が厳しかったり度を過ぎていたりしたことがあったことを認めたこと、Y2からXに対する配慮がなかったという反省の弁が出たこと、Xに課せられた業務が過多であったことについてY1としても確認が取れたこと、Y2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、現時点での事情聴取から得られた判断材料では、Y2に明確な悪意があって、Y2がXに対してXをつぶしてやろう、いじめてやろうなどという意図で行った行為は見つかっていないこと、そうである以上、現時点ではXが望むY2に対するY1としての処罰ということにはならないこと等を伝えた。

(ウ) 平成23年9月14日の面談

同日の面談で、Y3は、Xに対し、決定的にパワーハラスメントというためには嫌がらせやいじめがなければならぬこと、すなわち、こいつをいじめてやろう、嫌がらせをしてやろう、というような部分がないと本当はハラスメントと呼んではいけないこと、本件診断書を提出したXに対してY2が長期休暇を取らせなかったことは判断ミスとはいえるとしても、それは、Xが鬱病で休職ということになると異動の受入先がなくなってしまうかもしれないという危ぐがあったため、Y1のコンプライアンス室の検討結果としては、Y2の上記対応に悪意があったり、決定的な責任逃れやあるいは処断に値するような行為があったりしたとはいえないこと、人事考課の考課権者がエンカレッジ（励ますこと）のために考課権を意識させることはあり得ること等を伝えた。

ウ Y3とY2との間の面談

Y3は、平成23年8月11日及び同月26日、Y2との間で面談を行った。Y3は、Y2との間の上記面談において、Y2に対し、XがY2からパワーハラスメントを受けたと主張していること、XがY2に本件診断書を提出したにもかかわらずY2から異動

か休職かの二者択一を迫られたと主張していることなどを伝え、Xに対する当時の注意指導の在り方等を省みさせた。Y2は、上記面談において、Xに対して厳しく注意指導したのは確かであり、大きな声を出すなど注意指導の方法に行き過ぎの部分があったことを最終的に認めて反省するとともに、Xが本件診断書を提出して休みを求めた時点で人事部に相談を持ち掛けるなどの対応をしておく方がよかったと反省した。

エ X及びY2の関係者に対する事情聴取

Y3は、平成23年7月13日から同年8月1日まで、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情聴取した。

オ Y1におけるパワーハラスメントの該当基準

(ア) S及びY1における内部基準では、パワーハラスメントとは、「職権」などのパワーを背景に、本来業務の適正な範囲を超えて、継続的に、人格や尊厳を侵害する言動を行い、就労者の働く環境を悪化させるあるいは雇用不安を与えることと定義されている。

そして、一般的には職場の力関係を背景にした「いじめ」をパワーハラスメントということ、客観的に見て怒られたり注意されたりして当然な状況であった場合はパワーハラスメントには当たらないこと、人格や人権を否定するような言動、個人的な好き嫌いから始まった言動、会社を辞めさせようとする言動、無視などはパワーハラスメントに当たること等の補足説明がされている。

(イ) また、上記内部基準では、パワーハラスメントに当たる具体例として、人格を傷付ける言動、雇用や地位に関する不安をあおる言動などが挙げられており、これらの具体例はいずれも〔1〕相手方を育てようとしての言動か（単なる感情発露、ストレス発散行為でなかったか）、〔2〕相手がどの程度傷付けられたか、〔3〕継続性、反復性があったかによって判断されるとある。他方、パワーハラスメントに当たらない具体例として、業務上必要な叱責、正当な指示命令などが挙げられている。

カ 内部通報制度に関する規定

Y1においては、Sグループ内部通報制度規定により、Y1が通報・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ことが定められている。

Xは、Sに在籍中、上司であったY2からパワーハラスメントを受けたことにより鬱病の診断を受けて休職を余儀なくされるなどし、また、Y1に移籍後、Y1のコンプライアンス室長であったY3がY2の上記パワーハラスメント行為に対して適切な対応を取らなかったことによりXの精神的苦痛を拡大させたとして、Y2及びY3には不法行為（民法709条、719条1項）が成立すると主張するとともに、SにはXに対する良好な作業環境を形成等すべき職場環境保持義務違反を理由とした債務不履行及びY2の

使用者であることなどを理由とした不法行為（民法715条1項、719条1項）が成立するところ、Sのグループ再編により設立されたY1はサントリーのXに対する上記債務を承継したなどと主張して、Yらに対し、損害賠償金合計2424万6488円等の連帯支払を求めた。原判決（東京地判平26.7.31 労判1107号55頁）が、Y2の不法行為及びY1の使用者責任を肯定し、Y2及びY1に対し297万円等の連帯支払を求める限度でXの請求を認容したところ、これを不服とするX並びにY1及びY2がそれぞれ控訴した。なお、Xは、当審において請求を減縮した（Yらに1931万6000円等の連帯支払を求めた）。

【判旨】

（1）Y2の不法行為の有無について

ア 「Xは、Y2がXを誹謗中傷する言動をしたと主張するので、この点について検討する」。

「Y2は、Xに対して、Xが主張するようなXを誹謗中傷する言動をY2が行ったことはない」と主張する。しかしながら…Xは、平成19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。』と言われたことなどを話していたこと、同月14日のKホスピタルでの2回目の診察において、医師に対し、Y2は『何で分からない。おまえは馬鹿』と誰にでも言う人物であること、今の部署で今の上司はつらいことなどを話していたことが認められること…平成23年8月以降にY1コンプライアンス室において行われた調査によれば、平成19年当時のY2のXに対する指導が、叱り方の言葉、声の調子、指導が行われた場所等の観点から、行き過ぎた指導であったと証言する者がいたことが認められること、Y2は、指示された業務の納期を守らないなどとXの業務内容について不満を抱いていたと考えられ、Y1のコンプライアンス室による調査において、指導の行き過ぎ等を認める発言をしていることなどからすると、Xが主張するXを誹謗中傷するようなY2の言動のうち、少なくとも、Y2がXに対して『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』との、又はこれに類する発言したことは認めることができる」。

「Yらは、Y2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。

そこで検討するに…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。

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」。

イ 「また、Xは、Y2が本件診断書を棚上げにしたことが不法行為を構成すると主張するので、この点について検討する」。

「…Xは、平成19年4月12日、Y2に対し、鬱病の診断結果の記載のある本件診断書を提出し、休職を願い出たことが認められる。そして…Xは、同月14日にKホスピタルを受診した際、医師に対し、同日12日に本件診断書をY2に提出したところ、Y2から、3箇月の休養については有給休暇で消化してくれと言われたこと、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と言われたこと、4月16日までに異動ができるかどうかの返答をするように言われて困ったことなどを話していたことが認められること…からすると、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。

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」。

ウ 「さらに、Xは、Y2が平成19年5月に出勤した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ハラスメント行為を行ったと主張する」。

「Y2が、平成19年4月上旬頃、Xに対し、Sで開催予定のパーティーに必要な飲食物提供の手伝いを依頼したこと、XがY2の上記依頼を了解したこと、Xが上記パーティーの1週間ほど前に…主治医に相談したところ、飲食物提供の手伝いを行うことは負担になるので断った方がよいとのアドバイスを受けたため他の人に変わってもらいたいと伝えたこと、Xは、同年5月23日にKホスピタルを受診した際、医師に対し、上

記の出来事に関して、Y2からかなり不満顔でいろいろ言われた旨の話をしていたことが認められる。しかしながら、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りる証拠はなく、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からの上記申出を受けて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」。

エ 「Xは、その他にも不法行為を構成するY2の言動を主張するが、Xが主張するこれらの言動をY2が行ったことを認めるに十分ではなく、XのY2の不法行為に係るその余の主張はいずれも理由がない」。

(2) Y3の不法行為の有無について

ア 「Xは、Xが通報した事実関係について、Y3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などが不法行為を構成すると主張する。

しかしながら…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情聴取したこと、Y3は、Xとの間で6回にわたって面談を行ったこと、Y3は、上記面談において、Y2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、Y3は、Y2との間で2回の面談を行い、Y2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、Y2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。

以上の事実によると、Y3は、X及びY2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る。そして、Y1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、Y3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、Y3は、Xに対し、Y2への調査内容等を示しながら、口頭でY2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、Y3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」。

イ 「また、Xは、Y3が、Xとの面談において、Y2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、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、本件自体のもみ消しを図ったことが不法行為を構成すると主張する。

しかしながら、Y3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…Y3は、Xに対し、Y2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、Y2がXに対する配慮がなかったと反省していること、Y2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Y2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、Y1における内部基準に照らせば、Y2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、Y3において、Y2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」。

ウ 「その他の点も含め、Xが主張するY3の違法行為は認められず、XのY3に対する不法行為及び共同不法行為に係る主張はいずれも理由がない」。

(3) S及びY1の責任の有無について

「Y2のXに対する行為は、Sの事業の執行について行われたものであって…不法行為を構成する以上、Y2の使用者であるSには使用者責任が成立する。

なお、本件全証拠を検討しても、S又はY1に職場環境保持義務違反及びY1自身のXに対する不法行為を認めるに足りる証拠はなく、S又はY1の債務不履行責任及び共同不法行為責任に係るXの主張はいずれも理由がない」。

(4) 損害の有無及びその額について

ア 「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。

これに対し、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する。

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。

しかし、Y2の不法行為は…平成19年2月以降、本件予実システムに関する業務により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」。

イ 逸失利益

「Xの平成18年1月1日から同年12月31日までを対象期間とした人事考課において、全7項目に関するY2のXに対する評価は、A1（同等資格の中位を明らかに上回る）が1つ、A2（同等資格の中位）が3つ、A3（同等資格の中位をやや下回る）が3つであり、Xに対する全体的な評価はA2であることや…平成18年におけるXの業務遂行状況等に照らすと、平成19年度以降、XがA1を取得した可能性が高かったと直ちに認められるものではない。そして、本件全証拠を検討しても、Xが平成19年度以降にA1の評価を得るなどして昇給したことを認めるに十分ではないことからすると、Xの逸失利益に関する主張は理由がない」。

ウ 慰謝料 150万円

「Xは、鬱病を発症して1年以上の休業を余儀なくされ、復職後も通院を継続し、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律に基づき障害等級2級の認定を受けるなど、精神的不調が続いている反面、Y2による不法行為は、Xに対し、『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。』と発言し、あるいはXが本件診断書を提出して休職を願い出た際、3箇月の休みを取ると異動の話在白紙に戻さざるを得ない旨を告げるなどしたというもので、部下に対する業務に関する叱責の行過ぎや、精神的不調を訴える部下への対応が不適切であったというものにとどまり、悪質性が高いとはいえず、Xが鬱病を発症し、精神的不調が続いていることについては、Xの素因が寄与している面が大きいこと、Xが平成20年8月に復職した後、時間外労働や所外勤務も行うなど、勤務状況は順調であり、精神状態が一定程度回復した状況が窺われること（なお、Xは平成26年2月以降休職しているが、当該休職は、現在の上司による勤務評価に対する不満を契機とするものと認められ…本件との関連性は認められない。）などを考慮すると、Xの精神的損害に対する慰謝料は150万円と認めるのが相当である」。

エ 素因減額及び過失相殺

上記「慰謝料は、Yらが主張するXの素因をも考慮して認定したものであるから、さらにXの素因により慰謝料を減額すべきではない。

また、Yらは、Xの職務懈怠を理由に過失相殺を主張するが、過失相殺をすべきほどのXの職務懈怠を認めることはできず、Yらの主張は理由がない」。

オ 損益相殺

「Yらは、Xが受給した障害年金及び労災保険給付金との損益相殺を主張するが、これらは精神上の損害の填補を目的とするものではないと認められるから、当該受給額を

上記慰謝料から控除することはできないというべきであり、Yらの主張は理由がない」。

カ 弁護士費用 15万円

「本件における諸事情を考慮すると、本件に係る弁護士費用は15万円が相当である」。

(5) Y2の不法行為または共同不法行為に基づく損害賠償債務の消滅時効の成否並びにS及びY1の使用者責任又は共同不法行為に基づく損害賠償債務の消滅時効の成否について

「Xは、Y2の言動による不法行為を原因として平成19年4月11日に鬱病と診断された以降、心因性の諸症状を併発し、複数の病院への通院を行ったものであることが認められ、平成21年9月17日には精神保健及び精神障害者福祉に関する法律45条に基づく障害等級2級の認定を受け…この点が明らかとなったものであることからすると、XがY2の言動による不法行為によって被った損害賠償請求権の消滅時効については、早くとも平成21年9月以降に進行を開始するものということができる。

したがって、上記損害賠償請求権の消滅時効の完成をいうYらの主張は理由がない」。

(6) Y1の損害賠償債務の承継の有無について

「本件吸収分割は、Sがコーポレート部門において営む事業に関して有する権利義務の一部等をY1に承継させるものであって（本件吸収分割契約1条）、承継される資産、債務、雇用契約その他の権利義務は、効力発生日である平成21年4月1日において、Sがコーポレート部門において営む事業に関して有する資産及び権利、同事業に関して負担する債務及び義務並びに同事業に関して有する契約上の地位とされたこと（同契約3条1項、6条）が認められる」。

「本件において、Y2の言動に係る不法行為につき、Sが民法715条によってXに対して負う損害賠償債務については、Y2がS調達開発部の事業の執行の際に行った不法行為に基づいて発生したものであるから、平成21年4月1日時点において、Sがコーポレート部門に関して負担する債務及び義務ということができ、Y1は同損害賠償債務を承継しているものと認めることができる」。

(7) 結論

「よって、当裁判所の前記判断と異なる原判決は一部不当であるから、Y1及びY2の控訴に基づき原判決を変更する」。

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

【事実の概要】

亡Aは、平成17年4月、医師免許を取得し、以後、〇〇大学医学部附属病院（以下「〇大病院」）臨床センターにて研修医として勤務した。うち3か月間は整形外科における研修であった。平成19年4月、亡Aは〇〇大学医学部整形外科教室に入局し、以後〇大病院整形外科で勤務した。同年10月1日、亡Aは〇〇大学より公立八鹿（ようか）病院（以下「本件病院」）に派遣され、死亡時まで勤務した。なお、X1は亡Aの父であり医師で整形外科医院を経営しており、またX2は亡Aの母である。

Y1は、地方自治法286条に基づいて昭和32年に設置された兵庫県養父市等で構成する一部事務組合であり、本件病院を運営しており、当時の本件病院の院長はB（以下「院長」）であった。Y2は、平成15年10月1日本件病院に採用され、亡A勤務当時の本件病院の整形外科医長かつ同人の上司であり、Y3は、平成13年4月1日本件病院に採用された同整形外科部長であり、亡A及びY2の上司であった。亡A勤務時の本件病院整形外科所属の医師（研修医を除く）は、亡Aを含め上記3名のみであった。

亡Aは、12月10日午前零時頃、自宅として居住していた本件病院の職員用宿舎の浴室にて、コンロで燃料を燃やし、一酸化炭素中毒となって自殺した（以下「本件自殺」）。同日、以下の記載があるメモが、十数枚に細かく破かれた状態で同宿舎のゴミ箱から発見された。

———記載内容———

僕は医者である前に人間として不適合者です
僕が社会参加するとまわりの人達に迷惑をかけます
社会参加から離れ次の自分の居場所を見つけられません
居場所がないので自分を始末します

———記載内容 以上———

X1は、平成20年11月12日付けで、地方公務員災害補償基金（以下「地公災基金」）α支部長に対し、亡Aの自殺が公務災害であることの認定を求める請求をし、同支部長は、平成22年8月24日付けで、本件自殺は、公務災害に当たると認定した。X1は、地公災基金より、亡A死亡に伴い、平成23年1月から同年2月にかけて遺族補償一時金・遺族特別支給金等、計6278万3089円を受領した。

（1）本件病院赴任以前の亡Aの状況

亡Aは、〇大病院での研修又は勤務中、心身の不調により休むことはなく、3日に1

度の当直があるなど研修医の間で過酷とされる救急災害科の研修を自ら希望して2回行うなどしながら、全ての研修を問題なく終了しており、同病院からは、勤務態度は真面目であって、医師としての能力は他の医師に比べ著しく劣る点はないと評価されている。なお、○大病院での研修では外来診察のトレーニングはなく、研修終了直後の勤務も概ね病棟での業務が中心であった。また、亡Aは、同期間を通じて、同僚の医師やコメディカルらから、友人が多い、大人しくて優しいが芯が強くて努力家である、聞き上手であり、自分が愚痴や悩みを言うよりは、同期の研修医らの悩みや愚痴をよく聞くなどと評価されていた。

亡Aは、○大病院からの派遣先として、大学時代を過ごした九州に近い山口の病院を希望していたが、8月中旬頃までには本件病院への赴任が決まった。亡Aは、本件病院の赴任以前、他の医師から、同病院の指導が非常に厳しく、労務も過酷であると聞いたことなどから、友人に対して、同病院へは行きたくない、気が滅入ると話したり、X2に対して、本件病院の勤務は大変である、外来診療が不安であると話すなどしていた。亡Aは、本件病院や兵庫県養父市を訪れたことはなく、知人もいなかったところ、亡Aがこのようななじみがない地域に転居するのは初めてであり、また、同地は亡Aが居住した中では最も不便な土地であった。

亡Aは、本件病院赴任直前の9月末頃、11月に徳島市で行われる予定であった第40回中四国整形外科学会（以下「学会」）の論文の準備や送別会等で多忙であり、また、引越前日の9月28日にも急きよ当直勤務についていた。

亡Aは、9月29日、Xらと同居していた鳥取県米子市の自宅から本件病院に隣接する医師用の宿舎へ引っ越し、以後、一人暮らしとなった。Y2は、同月30日、亡Aと同人の引越の手伝いに来ていたX2とたまたま出会ったことから夕食をとったが、その際、亡Aにつき、口数が少ないとの印象を持った。

亡Aに本件病院への赴任以前に精神疾患の既往歴はない。

（2）亡Aの本件病院における勤務時間、宿日直等

記録によれば、亡Aの出勤時間は7時後半から8時前後が多いが、4時46分や5時12分や6時台などの出勤の例もあり、退勤時間の記録として、最も早い記録が21時27分、最も遅い記録が翌零時55分であり、22時以降の退勤が多かった。

亡Aは、本件病院赴任後、本件自殺までの間、10月に3回、11月に4回、12月1回の宿直勤務及び10月に1回の日直勤務をした。亡Aは、宿直勤務時、多い時には6人の患者の診察をしているが、必要に応じて他の医師を呼び出し、処置してもらうなどの協力を得ながらこれに当たっていた。

また、亡Aは、10月12回（うち休日4回）、11月12回（うち休日4回）、12月3回（うち休日2回）の平日午後5時15分から翌8時30分、休日午前8時30分か

ら午後5時15分までの間は待機当番とされており、同当番日を含む休日や夜間に本件病院から業務関係の電話連絡を受け、少なくとも月に3、4回程度は処置等のために呼び出され、また、亡Aが自ら本件病院に赴くなどしていた。

なお、亡Aが、本件病院赴任後、本件自殺までの間に、休暇を取得したことはなかった。

(3) 亡Aの診察、手術件数等

亡Aの外来診察が午前中のみで終わることはほぼなく、終業時間後までずれ込むことや本来は診察を入れない木曜日や金曜日などにも診察を行うことも珍しくなかった。診察患者数は、月曜日と金曜日に概ね30人前後、火曜日と木曜日に10ないし20人程度であり、うち初診の患者は、主に火曜日に6ないし8人程度であった。

本件病院整形外科の10月1日から12月9日までの手術総数は54件であるところ、亡Aが手術に参加し又は参加した可能性のある手術は別紙2「亡Aが参加した可能性がある手術」欄記載の各手術合計32件であり、うち、亡Aが少なくともその一部につき執刀した手術は8件である。

(4) 10月頃の亡Aの言動等

亡Aは、10月1日に本件病院に初出勤し、同日は21名の外来患者を15時頃までかけて診察した。その際、Hは、亡Aの診察に同席し、電子カルテの操作を教えるなどして同人を補助し、10月中旬頃までは同様に補助していた。亡Aは、翌2日、初診患者10名を含む26名の外来患者を朝から勤務時間外にまでかけて診察し、その後、10月1日に着任した他の医師2名とともに、病院職員としての一般的な事項につきオリエンテーションを受けた。院長は、同オリエンテーションにおいて、病院の基本理念や基本方針を話しているが、その際、亡Aが居眠りをしていたことから、同人が疲れているのではないかと印象を持った。亡Aは、10月2日までに、電子カルテに関し、30分程度、マンツーマンで、カルテ、処方オーダー、紹介状及び入院サマリーの入力といった最低限の項目につき、操作の説明や指導を受けたが、これらの説明のみでは電子カルテの操作等を理解するに至らず、10月中旬頃まではHの補助を受け、概ねその頃までには、電子カルテの基本的な操作はできるようになった。亡Aは、10月7日ないし9日頃、X2に対し、電話で、外来診療の責任が重たいと言ったことから、同人は、上司によく相談するように、それが難しいなら整形外科医であるX1に聞くようにと答えた。なお、亡Aは、その後も2、3回、X2に対し、同様の発言をしていた。

亡Aは、10月10日に救急搬送された頸椎骨折患者につき、同月12日に骨折部の固定を行う器械であるハローベストを装着する手術（頸椎・体外式脊椎固定術）を行うこととなった。Y2は、同手術前に、亡Aに対し、ハローベストのパフレットや装着方

法に関する文献を手渡し、事前の勉強と緊急時に見るためにこれらをコピーしておくように言った。

Y2は、上記手術当日、亡Aが、ハローベスト装着のために頭に刺すピンの位置を理解していないと判断したことから、自ら同手術を行い、亡Aはこれを見学した。亡Aは、同手術の前日、患者に対し同手術につき説明し、その了解を得ていたが、上記パンフレット等を見せてはいなかったことから、同手術時、患者が「こんなもん話と違う。こんなもん付けるくらいなら死んだほうがまだ」と騒ぎ出し、Y2が、手術中に説明不足を謝罪し、手術後にも改めて説明するなどした。

亡Aは、10月16日午後5時15分以降、救急室にて、ガラス戸にぶつかり転倒して臀部に切創を負った患者の診察をし、遅れて合流したY2及びHと共に、縫合処置を行おうとした際やその処置中、Y2から清潔さやその手技の点で注意を受けた。また、亡Aは、Y2から、X線画像でガラス片が残っていなければ縫合しようと言われた際、ガラス片がないと答えたことから縫合が開始されていたが、縫合中にX線画像を確認していたHが、創奥部にガラス片が残っているとの指摘をしたため、縫合は中止となり、Y2から見落としにつき注意を受け、亡Aは落ち込んだ様子を示した。Y2は、同ガラス片が動脈に刺さっていた場合大量出血する可能性があるとして、すぐに、同患者を手術室に異動させ、自らガラス片の除去や縫合等をした。

待機当番であった亡Aは、10月21日（日曜）、午後2時頃から右膝打撲により来院した救急患者の診察をし、同患者が右膝脱臼であると判断して、整復を試みたがうまくいかず、X線をとって整復の有無につきレントゲン医師と話しながら約1時間以上をかけて整復を行った。亡Aは、その後、悩んだ末にギプス固定をして、患者や家族に経過を説明し、同家族の希望を踏まえて、午後4時38分頃に入院とした。Y2は、10月22日、同患者のカルテ、X線、患者の訴え内容を確認した際、同人は脱臼の際によく見られる所見がないことから脱臼の診断に疑問を呈し、「ギプスカットして所見を見たい」とカルテに記載した。亡Aも、10月25日頃、同患者につき、同所見の不存在を認識した上で「右膝痛は打撲による痛みだったのだろうか」とカルテに記載しているが、ギプスカットはこの頃までには行われていない。この患者については人工関節手術が行われることとなり、主治医が、亡AからY2に変更された。

なお、X2及び亡Aの姉であり医師のCは、10月20日及び同21日に、Cの二人の子と共に、亡A宅を訪問し、焼肉屋で外食するなどしたところ、Cは、亡Aが非常に疲れており、少しやせたと感じたが、X2は特に異常を感じなかった。

亡Aは、10月24日、同月16日及び同月17日に他の医師が執刀していたのを見学しており、比較的容易とされる大腿骨転子部骨折のガンマネイルによる内固定術（大腿骨折観血的手術）を初めて執刀した。

亡Aは、同手術を行うに際し、Hと共に、Y2から牽引ベッドの操作方法や手術に先

立ち行方骨折部分のズレを整復する手順について丁寧に説明を受けた。同手術を行うのに要する時間はY2やY3だと概ね20分ないし30分であり、Hが同手術を行った際は43分かかったが、亡Aは72分を要した。

亡Aは、10月23日午後11時30分頃、友人のD医師に対し、「結構へこたれてる」との題で、「Aももがき苦しんでいます」「整形の上司の先生2人、気が短くよく怒られてるわ。基本的にはAが至らなくての事だし、後にはひきずらないでくださるんだけど、怒られている最中はひどいもんだよ、なかなか。患者さんも病棟15人、リハ病棟10人で正直手に余ってる」「今後の方針1過労で倒れる」「2デブる」（うつになるとの意味）『慣れてきて少しずつ軌道に乗っていく』というイメージが今のところわからないなあ』との記載を含むメールを送信した。

亡Aは、10月中旬ないし下旬頃、体調などを尋ねた看護師に対し、1か月で3kgやせたと答え、また、その頃、Hに対し、Y2やY3につき、相談したいが怒られるので相談しにくいなどと言った。

（5）亡Aの11月の言動等

亡Aは、11月2日午前中、外来診察した患者の外傷気胸の処置を午後から内科医師に依頼したことにつき、同患者が90歳を超える高齢であったことや心不全を患っていることを考慮すると迅速に処置を行うべきであると考えたY3から「命のある患者だから、早くしないといけないじゃないか。何でそれが後回しになったんだ」と強く注意された。また、亡Aは、同日午後、2回目の大腿骨転子部骨折の手術を行った際、通常大腿骨に沿って横に切るところを縦に切ろうとするなどしたため、Y3から「何度もあるのに何も見ていない」などと注意された。

亡Aは、11月12日、Y3、Y2、看護師、ソーシャルワーカー及び理学療法士と病棟の総合回診をしていた際、Y2から、「メモを取っているか、同じことを何度も言わせるな」と注意された。また、同日の総合回診時、腰椎圧迫骨折でギブスを巻いており、起き上がりや短時間の座位の保持ができるがしばらく立ったことのない患者に立ち上がってもらおうといったことがあった。このような場合、患者の転倒を防ぐために、介助者は前面に回って患者に向き合うようにして支えるべきであったが、亡Aは、同患者が立ち上がるために邪魔になるベッドの柵を外し、同患者が寝ている状態から座位になっている間、同患者の背中側におり、立ち上がろうとする際に、患者の前面に移動しようとしたところ、Y2から握り拳で1回、ノックするように頭を叩かれて（以下「本件暴行」という。）、危ないと注意された。同患者の介助は、理学療法士が患者の動作を制止し、前面から支えるようにして行った。本件暴行は、その頃、これを目撃していた看護師から看護師長、看護部長を経て院長に報告された。院長は、Y3と相談し、まず同人がY2を指導し、効果が出なければ、院長が対応することにしたが、Y3は本件暴行の程度や指導

した場合に悪影響が出るのではないかと考え、Y2に同暴行につき指導することはなく、また、院長もY3に対し、指導の有無やその結果につき確認しなかった。

亡Aは、11月17日（土曜日）午後2時30分頃、人工股関節の置換術後、3か月ないし4か月に1度の割合で脱臼を繰り返していた患者が左股関節脱臼で救急外来に来院したとして呼び出された。亡Aは、午後3時40分頃、整形外科医であるX1に電話して上記患者の対応を相談するなどして、看護師らの介助の下、何度も整復を試みたが整復できず、午後5時半以降になって、Y2に相談した。Y2は出勤して亡Aと共に整復処置をしたが整復できず、麻酔のリスク等を確認の上、全身麻酔をして整復処置をした方がよいと考え、亡Aがその旨を上記患者に説明して、同患者に入院してもらった。同患者は、同月19日、脱臼から整復までに時間を要していることに不信感があり、訴訟も考えているなどと申し出て、Y3も含めた医師らと協議の上、他院へ転院した。

なお、X2及びCは同日及びその翌日、Cの二人の子と共に亡A宅を訪問し、亡Aと食事を共にするなどしたが、両名とも亡Aが疲れていると感じ、Cは亡Aが少しやせたと感じたものの、亡Aは昼食の刺身を喜んでたくさん食べるなどしており、X2やCに対し、本件自殺を直接想起させるような態度は示さなかった。

亡Aは、11月19日の総合回診時、他の医師、コメディカルや患者の前で、Y2からできていないことを指摘され続け、回診を中断して、廊下で指導を受けたり、入院療養計画書につき、「Aの患者で書けていない分をピックアップしろ」と言われるなどした。また、亡Aは、翌週、同月26日の総合回診時においても、他の医師、コメディカルや患者の前で、Y2から、同回診中「電子カルテの記入の仕方が違う」「どこを見とるんや」「はあー」「何をしてるんですか」などと言われ続け、返答に困る様子を示していた。亡Aは、その他の総合回診時でも、次に回診する患者の電子カルテをあらかじめ開いておくことができないことや、Y3やY2に対し、亡Aのみが休日に患者と接触していた場合の様子など、あらかじめ報告すべきことができていなかったことから、Y3やY2から多くの質問を受けたり注意されたりしており、時には、同人から「休み中の報告はお前がせな分からへんやろが」などと怒鳴り気味に言われたり、「何回言っても分からんなあ」「この前も言ったやろ」などと言われることもあった。なお、Y2は、総合回診時、亡Aへの注意等を上記のとおり、患者の面前で行うことも多く、他方で、Y3は、亡Aへの注意等は廊下に出て行っていたが、Y2の言動につき、特に注意等はしなかった。

亡Aは、11月20日の朝、学会の報告がこの頃ポスター方式に代わり、X2に対して、そのポスターの準備ができていないと連絡した。X2は、亡Aに対し、外来を止めて上司に相談するように言っても応答しないなど、ほぼ絶句状態とあってよいほど困惑していると感じたことから、医師であるCに相談したり、学会の事務局に問合せをした。結局、同日のうちに、同ポスター作成や発表を〇〇大学の他の医師が行うこととなり、亡Aは、電話で、X2に対し、その旨を安心した様子で話した。

亡Aは、11月21日又は22日頃、Hを通じて知り合い、食事に行くなどしていた言語聴覚士と職場で出会った際、同人に対し、仕事が多すぎて何をすべきか混乱していることや、知識不足もあって仕事がうまく進まない、仕事量が多すぎてしんどく、自分の能力を超えているといった内容の話をした。同言語聴覚士は、Y3やY2らに、仕事量が多いことを言うことを提案したが、亡Aは、他の医師も精一杯の仕事をされていて余力なしが分かっている、自分の能力不足を理由に仕事を減らして欲しいとは言えないと答えた。同言語聴覚士は、亡Aのほほがこけ、表情が暗いように感じた。

亡Aは、11月28日に、3件の手術に参加しているが、うち1件目（〔1〕膝人工骨置換術）の際は、ドレーピングの際に不潔になりそうになり、Y2から「後ろに立っている」と言われ、ドレーピング等手術準備ができた後、「なにしとんや、こっちに來い」と言われて指示された立ち位置に、下向き加減でじっと立っていた。また、亡Aは、2件目（〔2〕大腿骨折観血的手術）の際は、術中不潔となったため、腰にシーツを巻き、Y2から「動いたら、不潔になるから、そこにいろ」と言われた。

3件目の手術（大腿骨内異物挿入術）は午後6時35分から開始されているが、亡Aは、同手術につき、Y3からあらかじめ指示されていた手術の機材の手配を忘れ、また、手術室のオーダーも本来の期限後である2日前にしていた。なお、同機材の手配はY3がした。

亡Aは、Y3の指導の下、同手術を執刀したが、同人から「メスの当て方が違う」「電気メスが当たってはいけない所に当たっている」などと何度も注意を受け、患者の体格が大きいこともありなかなか手術が進まず、「大学で出来たことがなぜ出来んのだ」などとも言われた。また、亡Aは、手術中に機材が一部足りないことが分かり、時間的に業者にも依頼できず、手術室内の他の機材でも代用できない状態となった際に、興奮したY3から、「田舎の病院だと思ってなめとるのか」などと大声で言われ、淡々と、「すいません、忘れてました」と謝罪を繰り返した。なお、手術は看護師が手術室外から探してきた他の工具を代用して終了したが、手術中に入室したY2がY3に対し、「何で切らせたんですか」と言い、Y3が「主治医なんだから、やらせない」と大声で応答したこともあった。

亡Aは、11月初旬ないし中旬頃から、必要な指示が一部抜けている、看護師から指示を求められたり、Y2からメモをとるように言われたり、ギプス巻きを自らやってみるようにと言われても「はい、はい」と言いつつやっていない、家で寝ると起きられないからといって本件病院で眠り、帰宅することなく勤務に入る、といった様子が見られるようになり、同月中旬ないし下旬頃には、Y3やY2ら他の医師を避け、同人らがいな場所のパソコンで仕事をし、自ら処置できない患者についても同人らに報告や補助を求めず、長時間自ら対処しようとする（11月17日）といった対応をするようになった。

(6) 亡Aの12月の言動等

亡Aは、12月2日の夜中、X2に電話で、「かあさん、僕は打たれ弱いんだろうか」「かあさんは打たれ強い」などと言い、同人が「どうしたの」などと聞いたのに対し、「僕は孤立無援でとてもつらい。誰一人知り合いもないし、この田舎で一人ぼっちで仕事をしていくことはつらくて悲しい」などと言った。X2は、疲れているから早く寝るように、1週間後の土曜日に亡Aのもとに行くと言うと、亡Aは、これを了承し、X2に自分が自宅で使っていたコートハンガー等を持ってきて欲しいと依頼するなどした。

亡Aは、12月3日の総合回診後、Y3から、コメディカルがいる場で、電子カルテの入力につき、「何でおまえのIDで入力するんだよ、おまえの所見じゃないだろう」と注意された。亡Aは、同日以降、電子カルテにほぼ記載をしていない。

亡Aは、12月4日、同月5日の尺骨神経移行手術（〔3〕肘・神経移行術）の術前カンファレンスにつき、Y3から、尺骨神経麻痺についての理解が不十分であること、手術術式を決めていないのに、患者から同意書をとっていたことにつき叱責を受けた。また、同手術の手術室の申込みも直前まで行われていなかった。

亡Aは、12月5日、3件の手術に参加しているところ、1件目（〔1〕膝・人工関節置換術）の手術前の手洗い中、亡A担当の入院患者が転倒したとの連絡を受けた際、様子を見るよう指示したことにつき、Y2から、実際に診察をしてくるよう注意を受けるとともに、亡Aの仕事ぶりでは給料分に相当していないことやそのような仕事を「両親に連絡しようか」といった内容を、コメディカルもいる前で大声で言われ、何も応答できなかった。

また、亡Aは、同手術の進行に応じて、患者の膝を屈曲又は伸展することができず、指示を受けて行ったものの、無影灯から術部がずれてしまうため、Y2から「邪魔してるのか」と言われ、手が出せなくなった。

亡Aは、3件目の手術（〔3〕肘・神経移行術）の際、Y2から、肘部管症候群の定義について聞かれて答えられず、「昨日カンファレンスして答えられなかったのに、今日も練習してこなかったのか」と注意された。さらに、亡Aは、Y2から、帰宅した時間や寝た時間を確認されて答えたところ、「俺より早いのに何で」と言われて下を向き、その後、患者の軟部腫瘍の有無につき何度も確認されたが答えられず、また、最終的に術野横で立ったまま、Y2から「そこから見えるの」「何が起こっているか、分かっているの」と言われても、応答できず、術野に近づくこともできないままとなった。

亡Aは、12月7日から8日にかけて、1泊2日の忘年会に参加した。亡Aは、亡年会の会場まで、Y2とともにバスで移動し、1次会では新任の挨拶として、自分と「友達になって下さい」と挨拶し、周囲から酔っていると感じられるほど飲酒するなど楽しげに参加していたが、Y2又は麻酔科の医師から仕事ぶりにつき厳しく指摘されるようなこと

もあった。

なお、X 1 は、1 2 月 8 日夜 9 時頃、亡 A に電話をして、1 5 分程度話しており、その際、亡 A に元気がないのではないかという趣旨の話をしたが、亡 A はこれを否定した。

亡 A は、1 2 月 8 日、9 日も、本件病院からの業務電話に応答したが出勤することなく、同月 1 0 日に自殺した。

本件病院における過重労働や上司らのパワーハラスメント（以下「パワハラ」）により、遅くとも平成 1 9 年 1 2 月上旬には、世界保健機構（WHO）の国際疾病分類第 1 0 回修正（以下「ICD-10」）「F 3 2 うつ病エピソード」（従来診断によるうつ病、以下「本件疾病」）を亡 A が発症し、自殺に至ったとして、X らが、Y らに対し、債務不履行又は不法行為に基づき、X 各人につき、〔1〕死亡慰謝料等の損害元金 8 8 6 1 万 4 1 5 8 円等の各支払を求めた。原審（鳥取地米子支判平 26. 5. 26 労判 1099 号 5 頁）は、X らの請求の一部を認容したが、X ら及び Y 双方が各敗訴部分を不服として控訴した。なお、X らは、当審において、仮定的に Y 1 に対し国家賠償法（以下「国賠法」）1 条に基づく損害賠償請求を追加した。

【判旨】

（1）過重労働並びに Y 3 及び Y 2 によるパワハラの存否について

ア 亡 A の時間外勤務時間

「亡 A の時間外勤務時間は、1 0 月は 2 0 5 時間 5 0 分、1 1 月は 1 7 5 時間 4 0 分、自殺前 3 週間では 1 2 1 時間 3 6 分、自殺前 4 週間では 1 6 7 時間 4 2 分に及んでいたもので、いずれも临床上、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となる場合に該当するとされる状況であったと評価し得る」。

イ 亡 A の業務の過重性について（パワハラの有無を含む）

「亡 A は…本件病院赴任初日に午後 3 時頃までかけて 2 1 名を、翌日には午後 5 時 3 0 分以降までかけて初診患者 1 0 名を含む 2 6 名を診察し、以後も再来担当（月、金曜日）は各日 3 0 名前後を、初診担当（火曜日）は各日 6 名ないし 8 名の新患を含め 1 0 名ないし 2 0 名程度の患者を診察している。同診察数は、赴任の翌週から予約数の調整を受けた後の数であること、本件委員会の外部委員が再診につき 1 日平均 2 5 名程度であればさほど忙しいことにならないと思うと発言していること…に照らすと、それ自体としても、また、Y 3 及び Y 2 の診察件数（本件病院における整形外科の平均 1 日延べ外来数が 6 0 人程度であったことから推認される。）と比しても、特に過重と評価すべき件数ではないともいい得るが、亡 A は本件病院赴任前に外来診察の経験が乏しかったことや、そのために現実に診察に長時間を要していたことを考慮すると、同人に相当程度

重い心理的負荷が生じるに十分な診察患者数であったといわざるを得ない」。

「そして、(ア) 1 1月12日にY2が本件暴行をなしたこと、及び、その頃、Y3がB院長よりこれにつき指導するように言われたにもかかわらずしなかったこと、(イ) 1 1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』と言ったこと、並びに、(ウ) 1 2月5日、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』などと言ったことなどについては、各行為の前後の状況に照らしても、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（これに反するYらの主張は採用できない。）」。

「この点に関連し、亡Aの前任までの医師らのうち、K、L及びNの各医師及び研修医…らは、揃って、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、Y3やY2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L、N及びPは半年で本件病院を去っていること等を考慮すると、Y3やY2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、指導や注意とはいいい難い、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（M医師のようにY3及びY2と良好な関係を築けた者もいたが…たまたまM医師の能力が標準以上であったための例外とみるのが自然である。）。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1 1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」。

「以上に加え、亡Aは、所定の勤務時間外や休日に月に1 2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（なお、いわゆるオンコール待機と評価できるほどの頻度、態様であったと認めるに足りない。）、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」。

「なお、Y3及びY2なりに1 1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。

「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」。

（2）Yらの行為と本件疾病及び本件自殺との相当因果関係について

ア 本件疾病の罹患の有無ないし時期

「精神疾患の罹患の有無については、ICD-10ガイドラインに基づき、複数の専門家の合議により診断されるべきとされているところ、その方法によりなされたものと認められる地公災基金理事長が委嘱した複数の専門医は12月上旬に本件疾病の発症を認めており、同診断の前提となる事実も前提事実の各事実にはほぼ添っている。そして、亡Aに本件病院赴任前に精神疾患の既往歴がなく、○大病院での研修や勤務時、問題なく研修を終え、他の研修医らと円満な関係を築いていたことからすれば、亡Aが本件病院赴任前に何らかの精神疾患に罹患していたとは到底考え難いこと、T医師も時期は特定しないものの本件疾病の発症を認めており、その他の医師らも亡Aのうつ病的な症状を認めていること、亡Aにつき、11月中旬ないし下旬頃から従前と異なる行動が目立つようになったといえること等からすると、亡Aは、遅くとも12月上旬に本件疾病を発症したと認めるのが相当である」。

イ 本件疾病の罹患及び本件自殺との相当因果関係の有無

「亡Aの時間外労働は、それ自体で本件疾病の発症を余儀なくさせ、亡Aのストレス対応能力の低下やそれによる負荷もより強く感じさせる程度のものであり…Y3及びY2のパワハラに相当高い精神的負担を感じていたことが認められる。そして、Y3及びY2らの亡Aに対する威圧ないし侮蔑的な言動は、自殺の直前まで継続し、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ことからすれば、過重業務やパワハラが亡Aに与えた心理的負荷は非常に大きく、同人と職種、職場における立場、経験等の点で同等の者にとっても、社会通念上客観的にみて本件疾病を発症させる程度に過重であったと評価せざるを得ないから、これらの行為と本件疾病との間には

優に相当因果関係が認められる。そして、本件疾病のエピソードとして自殺観念や行為が挙げられ、本件の全証拠によっても亡Aが本件疾病と無関係に本件自殺に至ったことを認めるに足りないことからすれば、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」。

(3) Yらの責任原因について

ア 国賠法の適用の有無

「公立病院における医師を含めた職員の継続的な任用関係は、特別職を含め全体の奉仕者として民主的な規律に服すべき公務員関係の一環をなすもので、民間の雇用関係とは自ずと異なる法的性質を有するというべきであり、これら公務員に対する指揮監督ないし安全管理作用も国賠法1条1項にいう『公権力の行使』に該当するというべきである」。

「そして、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、Y1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、Y1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（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」。

「よって、以下、Y1の安全配慮義務違反に基づく責任及び国賠法1条に基づく責任をまず検討する」。

イ Y1の責任について

「Y1においては、認定事実のとおり、内科及び整形外科の医師の負担が大きいことを認識し、平成17年11月には、Y2が、本件病院に対し、時間外労働の改善を求める嘆願書を提出していたほか、平成17年9月にはY3及びY2の下で勤務に耐えかねてL医師が異動を願い出る事態が発生し…本件病院の労働安全衛生委員会においても、平成17年11月には職場でのパワハラの実例を耳にすることが多く、外部委託のカウンセラーの設置が提言されたり、平成19年5月には、他病院で過労による自殺者があったことをきっかけとして医師の時間外労働の現状把握のため調査をすることになったこと、外来や手術室での医師のパワハラが話題となったこと、亡Aを本件病院に派遣してもらうにあたっては、亡Aのそれまでの経歴（整形外科医としては大学病院での6か月の診療経験しかないこと）も当然に把握していたと認められること、時間外勤務手当の

支給をしている以上、亡Aが赴任直後の10月に、一般に心身の疲労を増加させ、ストレスに対する対応能力を低下させる要因と評価される月100時間を超える時間外勤務をしていることも認識しており、その後の勤務時間等も電子カルテ等により認識し得る状況であったこと、11月12日の本件暴行については院長に報告され、同院長はY3にY2の指導をするように依頼していること、11月中旬頃にはY3及びY2も、亡Aの変化を認識していたこと等に鑑みれば、Y1は、遅くともその頃にはその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」。

ウ Y1の安全配慮義務違反について

「そもそもY1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Y3及びY2のパワハラを認識していたのであるから、本件自殺後の12月21日開催の労働安全衛生委員会で提言されている諸方法…など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…遅くとも11月下旬頃には亡Aの勤務時間、及びY3やY2との関係も含めた勤務状況を把握し、まずY3やY2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○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、Y3やY2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荷の軽減を図るべきであった。そして、本件疾病の発症が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つたものと認められる。

この点、Y1は、診療を行う時間は医師の裁量に任されていること、業務量を左右する患者数や傷病内容のコントロールが不可能又は困難な中で、本件病院は病診連携等のシステムを導入し、可能な限りの医師不足の解消や個々の勤務医の負担軽減を図り、一定の成果を上げるなど、できる限りの対応をしてきたから、適正管理義務違反はないと主張しており、証拠…によれば、Y1が、亡A勤務以前から、勤務医の負担軽減のための施策をとり一定の成果を上げていたこと、及び、医師確保に一定程度努力していたことは認められる。しかしながら、他方で、Y1は、亡Aの赴任直前の9月の段階においても、適正管理義務を適切に行行使するためになすべき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Y3及びY2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。

よって、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」。

エ Y 1 の国賠法 1 条の責任

「亡Aの心身の健康に対する安全配慮義務違反については、本件病院の院長及び整形外科部の部長であった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（なお、国賠法 1 条 1 項にいう『職務を行うについて』との要件については、客観的に職務執行の外形をそなえる行為をいい（最高裁昭和 3 1 年 1 1 月 3 0 日第二小法廷判決・民事判例集 1 0 卷 1 1 号 1 5 0 2 頁）、Y 3 及びY 2 のパワハラは外形上職場における上司の注意・指導として行われたもので、これに該当する。）、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いうべきである」。

オ Y 3 及びY 2 の責任について

「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はその被害者に対して賠償の責を負い、公務員個人はその責を負わないものと解すべきである（最高裁昭和 5 3 年 1 0 月 2 0 日第二小法廷判決・民集 3 2 卷 7 号 1 3 6 7 頁）。この点、X らは、公立病院の医師について、民間病院の医師と区別して不法行為の個人責任を負わないとすることは憲法 1 4 条にも違反する旨主張するが、国又は地方公共団体を責任主体とし、かつ全体の奉仕者としての公務員の職務遂行の円滑を図る上で上記国賠法の取扱いには合理的な理由があり、このことは一部事務組合である公立病院においても異ならないというべきである（一部事務組合が解散した場合には、その事務ないしこれに付随する権利義務は母体となった構成地方公共団体に承継されることが予定されているというべきである。）… Y 3 及びY 2 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、Y 1 には国賠法 1 条に基づく責任が認められることから、Y 3 及びY 2 は個人としての不法行為責任を負わないというべきであり、上記両名に対する不法行為に基づく請求は理由がない」。

（４）過失相殺又は素因減額の適否について

「Y 1 は、仮にY らの行為と亡Aの自殺との因果関係が認められるとしても、亡Aは赴任からわずか 2 か月余りで自殺行為に及んでおり、Y らがこれを予見することは困難であったこと、亡A自身、医師でありながら、本件疾病について治療やカウンセリングを受けたり、本件病院の関係者に悩みを打ち明けるなどの対応をとっていないこと、母親への過度の依存や精神の脆弱さがうかがえること、亡Aの自信喪失には亡A自身の能力不足や極めて真面目な性格も影響していること等から、大幅な過失相殺若しくは素因

減額がなされるべきである旨主張する」。

「しかしながら、公共団体や企業等に雇用される労働者の性格が多様のものであり、ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきものというべきであるから、労働者の性格が前記の範囲を外れるものでない場合には、業務の負担が過重であることを原因とする損害賠償請求において使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、被害者の性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を心因的要因としてしんしゃくすることはできないというべきである（最高裁平成12年3月24日第二小法廷判決・民集54巻3号1155頁）。

亡Aは、本件病院への赴任前の大学病院の勤務時には格別問題なく職務に従事しており、整形外科医として大学病院で半年間の臨床経験しかなかった医師として、格別能力が劣っていたとは認められないこと、特に精神的な脆弱を示す精神科への通院や胃潰瘍等といった既往歴もなかったこと、転勤の際に母親が引っ越しの手伝いに来たことは、家族であればごく普通にあり得ることであって、他の証拠を考慮しても、格別亡Aが母親に過度に依存していたと認めるに足りないこと、亡Aについては家族等プライベートでも問題があったことはうかがわれないこと、Yらは亡Aの医師としての経験も十分認識した上で迎え入れたものであること等に鑑みると、亡Aの能力や性格等の心因的要素が通常想定される範囲を外れるものであったとは認められない」。

「また、亡Aは、本件病院赴任後、本件病院の関係者に悩みを打ち明けたり、前任者のように派遣元の大学病院に対し転属を願い出るといった対応をしていないのであるが、使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関する労働環境等に十分注意を払うべき安全配慮義務を負っており、労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、体調の異変等について労働者本人からの積極的な申告は期待し難いものであって、このことを踏まえた上で、必要に応じた業務軽減などの労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきであるから（最高裁平成26年3月24日第二小法廷判決・集民246号89頁参照）、前任者がそうであったからといって、亡Aが本件疾病を発症する以前に、責任感から自ら職務を放棄したり、転属を願い出る等しなかったことを捉えて、亡Aの落ち度ということとはできない」。

「さらに、本件病院において、医師の確保が大学病院等の派遣人事により制約されるという現実の中で、医師の負担軽減のために一定程度の努力はしてきたものの、Y3及びY2のパワハラについては、従前からその問題点は認識し得たにもかかわらず何らの対策をしていなかったもので、安全配慮義務を尽くしていたとはいえないし、上記派遣人事等の制約等の問題は被害者側のあずかり知らぬ事項であって、上記医師の負担軽減

のための努力をもって亡AないしXらの賠償額を減じるのが公平とはいえない。その他、Y3やY2が過重な業務に従事していたことについても、Y1の安全配慮義務違反の認定を補強する事情ではありえても、その責任を減じる事情とはいえないこと、本件疾病の診断については、専門医ですら意見が分かれるなど困難なものであったとしても、安全配慮義務の前提となる予見可能性は、精神疾患の発症まで予見することは不要であって、労働者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れば足りるものであって、Y3やY2が精神科の専門でなかったことは、過失相殺の理由たり得ないというべきである」。

「以上より、Y1の賠償責任につき、過失相殺又は素因減額は認められず、Y1の主張は採用できない」。

(5) 損害

死亡慰謝料として2500万円、死亡逸失利益として1億0098万7491円。

「X1、X2はそれぞれ上記…額を2分の1ずつ相続し」ており、X1は6299万3745円、X2は6299万3745円と算定されるところ、X1は、遺族補償一時金等給付を受けているところ損益相殺がなされる。

「弁護士費用は、X1につき280万円、X2につき630万円とするのが相当である」。

よって、Xらの損害元金合計は、X1が3081万8745円、X2が6929万3745円となるが、「Xらの確定遅延損害金の負担に関する主張は採用できない」。

(6) 結論

「以上によれば、Xらの請求のうち、Y3及びY2に対する請求はいずれも理由がなく棄却すべきであるから、これを一部認容した原判決は相当でなく、またY1に対する請求は、X1については3081万8745円及びこれに対する平成19年12月10日から支払済みまで年5%の割合による金員支払の限度、X2については、6929万3745円及びこれに対する平成19年12月10日から支払済みまで年5%の割合による金員支払の限度で理由があるので一部認容されるべきところ、いずれもこれより少額で請求を一部認容した原判決はその限度で相当でないから、いずれも変更する」。

2 4 さいたま市環境局事件・東京高判平 29.10.26 労判 1172 号 26 頁

【事実の概要】

亡Aは、平成14年7月1日、Yの技能職員として採用され、Y教育委員会に出向を命じられ、M中学校に業務主事として勤務し、平成20年4月からはO高等学校に業務主事として勤務した後、平成22年4月からはS小学校の業務主事として勤務していた。なお、Xらは亡Aの両親であり、本件における加害行為者はBである。

亡Aは、M中学校に勤務するようになった直後の平成14年10月12日、不眠、不安及び緊張による諸症状で職務を遂行することが全く困難であると訴え、大宮クリニックの精神神経科を受診し、その結果、心因反応と診断され、緊張型統合失調症も疑われた。その際、亡Aは、職務ストレスによる緊張・不眠を訴えて、強い長期のストレス障害と診断されたが、服薬継続、職場環境調整、認知療法での職務環境への認知度変化誘導などが試みられ、改善傾向が得られた。しかし、その後、亡Aは、平成16年6月30日、大宮クリニックにおいて、反復性心因性抑うつ精神病との診断を受けた。

平成22年6月2日、亡Aは、大宮クリニックのC医師により、1か月程度前にうつ病、適応障害を発症し、重症うつ状態レベルであり（SDS test 65/80）、最低でも90日間程度自宅療養を要する状態であるため、同月3日から同年9月1日までの間の休職を要する旨の診断を受けた。Yにおいては、病気休暇は、主治医の診断があれば原則として所属長が承認する取扱いがされていたが、他方で、連続して取得できるほぼ上限である89日の病気休暇を取得したにもかかわらず、職場復帰が困難と疑われる場合には、休職処分を発令することもあった。亡Aは、C医師作成の上記内容の診断書を添付し、病名を「うつ病、適応障害」とする90日間のY教育委員会宛の「病気休暇願」を提出したが、「期間及び日数」欄の終期の記載を「9月1日」から「8月31日」に訂正されて、D（亡AがS小学校に勤務していた際の学校長）によって休暇が承認された。

Yにおいては、病気休職の場合には、任命権者が指定する2名の専門医の診断に基づき、復職命令を発令し、職場復帰させるが、病気休暇の場合には、これとは異なり、主治医による職場復帰が可能である旨の診断書の提出があれば、所属長の判断で、休暇期間満了の翌日から職場に復帰させることとされていた。そのため、亡Aは、平成22年8月20日、C医師から、「うつ状態等症状群全般の著明な改善傾向（SDS test 28/80）認め」同月31日から復職可能との診断を受け、同日付けの診断書を添付し、Y教育委員会宛の「出勤届」を提出し、Dは、職場復帰を承認し、亡Aは、同月31日から職場に復帰した。

亡Aは、平成22年11月1日基準の「自己申告書」において、「現在の職務」について、「あまり適していない」、「仕事量はやや多い」、「職場環境はやや悪い」、「やや不満足」

などと記載し、環境局への異動を希望した。亡Aは、S小学校に赴任してわずか1年後である平成23年4月1日付けで、Y環境局施設部西部環境センター（以下「本件センター」）へ異動になり、事務職である管理系の業務主任として、計量を担当し、搬入届の受理、手数料の集計、入金や釣り銭の管理並びに市民等からの電話及び窓口対応業務を行うようになった。管理系の業務主任としては、亡Aのほか、平成12年以降、本件センターで勤務していたBがおり、亡AとBの席は隣り合っていたが、亡Aは、管理係長のEの指示で、Bの指導を受けることになった。Bについては、本件センターの職場関係者は、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、本件センターの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、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をしており、また、同職場関係者の中には、Bの行動及び発言に苦勞させられ、その結果、心療内科に通ったことがある者もいた。Eは、Bに上記のような問題があることを認識していた。なお、Yにおいては、職員個人の病気休職の情報は、任命権者の各人事担当所管課において管理し、配属先の局長又は区長には伝えられるものの、病気休暇に関する情報は、これとは異なり、配属先の局長または区長には伝えていなかった。本件においては、Dは、亡Aの病気休暇の情報について、亡Aの同意を得るなどして、本庁の人事課長らに対し転任先への引継ぎを依頼したり、直接、転任先の上司らに情報を引き継ぐことなどはしなかった。そのため、本件センターの所長のFは、亡Aが前任のS小学校に勤務していた際「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。

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。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、威圧感を感じざ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った。亡Aは、「Bから暴力を受けていて、痣ができており、それを撮った写真もあること、同月21日、Bと業務のことでぶつかり、言葉の暴力等のパワハラを受けたこと」を人事委員会に言うつもりでいたが、先にEに相談をしたこと、労働組合の関係者にも話していることなどを、同月25日、Eに対し、申し入れた。そこで、Eは、亡Aに対し、Bを含めて3人で話し合うことを提案したところ、亡Aはこの提案を拒否した。なお、Eは、同月27日、Fに対し、亡Aから同月25日に伝えられた上記内容を報告したが、Fは、特段の指示等をしなかった。

Eは、平成23年4月28日、10分程度、亡AとBと3人で、話し合いをし、その際、Eは、Bに対し、亡AからBを指導係から外してほしい旨の要望がある旨を伝えたが、Bは、気分を害し、指導係の変更はしなかった。亡Aは、同月29日、Eに電話をし、再

度話し合いの機会を作ってほしいこと、Bの時間外勤務について不正があること、パワハラについて病院に行って診断書を書いてもらうこと、Bのような職員を放っておくと、係長としての管理責任が問われること、人事委員会に訴えること、すぐに人事委員会に訴えないのは、Eの立場を立てているためであることなどを伝えた。これに対し、Eは、明確な根拠や証拠があるのであれば、訴えてもよいと伝え、再度の話し合いの場を設けることはしなかった。そのため、亡Aは、同日以降、Eに対し、Bによる暴力行為や暴言等について報告することはなかった。X2は、その後、亡Aから、前記の亡A、E及びBとの三者の話し合いの内容や上記経過等について聞いていた。

平成23年4月29日、亡Aは大宮西警察署に電話をし、Bからパワハラを受けていると話した上、同年5月2日、同署の生活安全課を訪れた。亡Aは、対応した警察官に対し、Bから、今後、どの程度の暴行を受ければ事件として取り扱ってもらえるのかなどと相談したところ、同警察官は、亡Aに対し、形態を問わず、脅迫、暴行等の違法行為があれば被害届を出すよう回答した。なお、亡Aは、上記警察官との同日の会話内容を録音していた。Eは、同年5月2日、Fに対し、亡AとBと3人で同年4月28日に話し合いをしたこと、亡Aから同月29日に電話があったことを報告したが、Fは、特段の指示等をしなかった。

平成23年5月頃、亡Aは既に携帯電話を持っていたにもかかわらず、2台目の携帯電話を購入した。また、亡Aは、Xらと同居していたものの、同月頃、Yの市内にあるアパート甲の乙室（以下「甲」）を賃借し、同所に転居し、一人暮らしを始めた。甲は、メゾネットタイプであり、1階のほか2階にも居室があり、Bは、亡Aに対し、「ここは、俺とお前のセックス部屋にするからな」と言っていた。

平成23年6月頃、亡AはEに対し、銀行への入金・両替業務について、Bと2人で行う必要はない旨の申入れをした。亡Aは、Fに宛てた同年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、その中で、Bは執務中公務外の私用に時間を費やしているなどとして、入金体制の変更を求めるとともに、Bから強烈的なパワハラを受け、暴力も受け、警察にも相談した旨の記載をした。管理係においては、同年7月末頃から、B1人で入金・両替業務を行う体制に変更された。

亡Aは、勤務時間中に、作業服ベルトに金属の鎖を巻き付けていたり、転職活動の勉強をしたり、業務に関係のないホームページを閲覧したりしていたことなどから、E及びFから、その都度、注意を受けていた。また、亡Aは、平成23年8月頃、通信販売で高額な商品を購入するようになり（商品の受取りを本件センターに指定していた）、亡Aが注文した商品が、複数回、本件センターに届けられるなど、躁状態と思える程の一種の興奮状態を示すようになり、Eもその状態を認識していた。なお、大宮クリニックのC医師は、同月、亡Aについて、結婚相談所に通うなど積極性も出ており、この間、躁病的エピソードを注視したものの認められなかったとしている。

Fは、平成23年8月16日、本庁の環境施設課より、Jと名乗る市民から、計量担当者の態度が悪いとの苦情の電話が入った旨の連絡を受けたことから、Bを含めた計量担当者に事実確認を行った。亡Aは、Eに対し、Bは計量のことで事実確認を受けているのかなどと興奮した様子で尋ねた。

平成23年10月12日、亡Aの精神状態に悪化傾向が認められた。亡Aは、同月26日、C医師に対し、自ら進んで、職場にストレスの元凶となる人物がおり、その人物は、とんでもない男で暴言及び暴力の多い3歳年上の先輩であって、仕事でペアを組まされていると述べた。これを受けて、C医師は、早めの対応が必要であるとして、服薬の変更を指示した。また、X2は、亡Aの元気がない状態を見ており、亡Aは、「家に帰りたい」と言って、同年11月5日頃、甲から両親宅に戻って生活するようになったが、X2に対し、食欲不振や不眠を訴えた。

Fは、平成23年12月14日の午前中、亡Aから体調が思わしくないとの相談を受けた。亡Aは、Fに対し、同年9月頃から精神科に通院し投薬を受けており、不眠状況であり、前の職場においても89日間の病気休暇を取得したこと、体調が思わしくない原因はストレスであり、Bからパワハラを受けたことが原因であることなどを話したため、Fは、同日午後、亡Aが相談のため呼び出していた労働組合の専従者を含めて、3人で話し合いをした。そして、Fは、休んで療養した方がよいと判断し、亡Aに対し病院で診断を受けるよう勧めたところ、亡Aも、これを了承し、時間休を取得して大宮クリニックを受診した。大宮クリニックのC医師は、同日における診断の際、亡Aから、ストレス緊張反応の再現が報告されたため、自殺自傷危機から緊急入院の必要な激越な症状変動などの蓋然性が高く、放置すれば非常に危険な状態になり得ると判断し、休職を指示し、本件診断書を作成し、亡Aに交付した。本件診断書には、うつ病、睡眠障害及び適応障害により通院加療中であること、約1か箇月の悪化傾向が持続し、不眠を伴う重症うつ状態のレベル（SDS test 57/60）であること、今後最低でも90日間程度の加療及び自宅療養が適切であり、同月15日から平成24年3月14日までの90日間の休職を要することなどが記載されていた。

亡Aは、平成23年12月15日午前中、Fの下を訪れ、本件診断書を提出したが、亡Aが病気休暇を取るかどうかを巡って悩み始めたことから、Fは、亡Aに対し、休んで療養するよう説得して帰宅させた。しかし、亡Aは、同日の昼休みに、再度本件センターを訪れ、家にいても何もすることがなく、首を吊って自殺することばかり考えてしまうなどと話をして、本件診断書を取消してほしい、仕事を頑張る旨申し出たが、Fは、亡Aと再度話し合い、休むよう説得して帰宅させた。

亡Aは、平成23年12月16日の早朝である午前6時30分頃、本件センターを訪れ、Fに対し、本件診断書を取り下げて仕事を続けたいなどと述べたことから、Fは、亡Aに対し、無理に病気休暇を勧めることは適当でないと判断し、勤務することを認める

こととした。Fは、同日午後、本庁に赴き、総務局人事部人事課長事務取扱Kに、経過説明をしたところ、病気休暇願の撤回を認めるかどうかは所属長の判断であると言われた他に特段の指示を受けることはなかった。

亡Aは、平成23年12月17日、Fの携帯電話に電話をかけ、調子が良くないので休ませてほしい、本件診断書はまだ有効なのかと尋ねた。Fは、用事の途中であったため、後で折り返し電話をしたところ、亡Aは、病院に来たが診療時間が過ぎていたため薬だけもらったこと、やはり休まず頑張ることを述べた。

亡Aは、平成23年12月19日、Fに対し、本件診断書を復活して休むにはどうしたらよいかと尋ねたため、Fは、医師に対して今回の経過を説明することなどを勧めたが、亡Aは、休んでも病気は治らないこと、仕事を頑張る旨を述べた。

亡Aは、平成23年12月20日、Fに対し、本件診断書をシュレッダーにかけてほしいと頼んだ上で、仕事を始めた。しかし、同日の午前中には、Eに対し、やはり休みたいと言ったものの、これをすぐに取り消し、さらには、同日の午後3時頃には、めまい、吐き気がするので休みたいと述べたものの、話をしていると、仕事を頑張るなどと言った。そこで、Fは、亡Aに対し、今日は時間休をとり、明日も休むよう伝えたと、亡Aは、これに納得して帰宅した。

亡Aは、平成23年12月21日、出勤をし、1人で病院へ行く旨を述べた。そこで、Fが、亡Aに対し、両親と話し合いをして理解と協力を得てから病院へ行くように勧め、両親に連絡をとりたい旨を述べると、亡Aは、当初はこれを拒否する態度を示していたものの、自ら電話をして、X1を呼び出した。Fは、X1に対し、両親と亡Aとで、医師による診察を受け、相談してきてほしいと述べ、亡A及びX1は、同日、大宮クリニックのC医師と面談をした。その後、亡A及びX1は、本件センターに立ち寄り、その際、X1は、Fに対し、C医師から、亡Aの症状は重症であり、入院を要するから本件診断書を書いたなどの説明があったことを話した。亡Aは、同月22日より病気休暇を取得して療養することとなったが、亡Aは、仕事を辞めさせられるものと受け止めて号泣した。亡A及びX1は2人で帰宅した。Fは、同日午後7時頃、X1に対し電話をし、本件診断書には、「平成23年12月15日より平成24年3月14日の90日間休職を要する」と記載されているが、平成23年12月15日から同月21日までの間、亡Aが出勤していたため、同月22日から休暇を要すると訂正した診断書を持参するよう求めた。亡Aは、これを聞き、「もう嫌だ。」と叫んで、自宅の2階へ駆け上がった。X1は、しばらくしても亡Aが戻ってこないことを心配し、2階へ上がると、テラスの縁にベルトを掛けて首を吊っている亡Aを発見した。亡Aは、さいたま赤十字病院に救急搬送されたものの、同日午後9時08分、死亡が確認された。

X1は、亡Aの死後、亡Aの使用しているパソコンに「パワハラ」と題するフォルダがあることを確認した。同フォルダ内には、亡Aの脇腹の痣の写真、「入金（その他）の件

について」と題する書面及び大宮西警察署での亡Aと警察官のやり取りを録音した記録が入っていた。

Yにおいては、職員の健康管理のために、産業医や健康相談員による健康相談、ソーシャルワーカーによるメンタルヘルス相談等の制度を設けていたが、Dが、亡Aが89日間の病気休暇を取得した後に出勤を承認して職場復帰させた際、またFが、亡Aから平成23年12月14日以降、体調不良で病気休暇を取得するかどうかなどの相談を受けた際には、いずれも亡Aの同意を得るなどして主治医や産業医等に相談することをしていなかった。

Xらは、指導係であったBから暴行を受けるなどのパワーハラスメントを受け続けたため、うつ病を悪化させて自殺したなどとして、Yに対し、安全配慮義務違反の債務不履行又は国家賠償法1条1項に基づき、それぞれ4047万5602円等の支払を求めた。原審（さいたま地判平27.11.18 労判1138号30頁）は、亡Aは、Bから脇腹に相当程度の有形力行使するなどのパワハラを継続的又は断続的に受けていたものと認めた上、亡Aからパワハラを受けた旨の相談を受けた上司らが、パワハラの有無について確認をせず、亡Aが求めた話合いの場も設けることをせず、B又は亡Aを配置転換するなどして、心理的負担を過度に蓄積させ既往症であるうつ病を増悪させることがないように配慮する義務を怠ったとして、Yの国家賠償法1条1項に基づく損害賠償義務を認めたが、他方、うつ病の既往症が亡Aの自殺に重要な要因となっている上、Xらは、亡Aの精神状態の悪化を認識し又は認識し得たことから、上司や医師と連携して亡Aを休職させるなどして適切な医療を受けさせるように働き掛けをして自殺を防止する措置を採るべきであったとして、8割の過失相殺をし、Xらの本件各請求を、それぞれ659万9333円等の支払を求める限度で認容した。これに対し、Xら及びYが、それぞれの敗訴部分を不服として、本件各控訴を提起した。なお、Xらは、当審において、Yに対し、それぞれ3299万6668円等の支払を請求する限度で請求を減縮した。

【判旨】

（1） Bの亡Aに対するパワハラの存否について

「亡Aは、〔1〕平成23年4月21日から同月24日にかけて、X2やIに対し、Bから自動車の中で殴られたとして、脇腹を見せたところ、3か所に痣があり、同日、その痣の状況を撮影したこと、〔2〕同月25日、Eに対し、Bから暴力を受けていて、痣ができており、それを撮った写真があり、Bと業務のことでぶつかり、言葉の暴力等のパワハラを受けたことなどを訴えたこと、〔3〕同月29日には、大宮西警察署に電話をし、Bからパワハラを受けていると話した上、同年5月2日、同署の生活安全課を訪れ、応

対した警察官に対し、Bから、今後、どの程度の暴行を受ければ事件として取り扱ってもらえるのかなどと相談したこと、〔4〕Fに宛てた同年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、その中で、Bは執務中公務外の私用に時間を費やしているなどとして、入金体制の変更を求めるとともに、Bから強烈的なパワハラを受け、暴力も受け、警察にも相談した旨の記載をしたこと、〔5〕同年10月12日、その精神状態に悪化傾向が認められ、同月26日、大宮クリニックのC医師に対し、自ら進んで、職場にストレスの元凶となる人物がおり、その人物は、とんでもない男で暴言及び暴力の多い3歳年上の先輩であって、仕事でペアを組まされていると述べたこと、〔6〕同年12月14日、Fに対し、体調不良を訴えた際、その原因はストレスであり、Bからパワハラを受けたことが原因であるなどと述べていたことなどが認められる。そして、〔7〕B自身、亡Aに対するパワハラを否定する証言ないし陳述をしているものの、公用車で入金・両替業務をしていた際、亡Aの運転が荒いという理由で、亡Aの脇腹をついたり、左手を押さえたりしたことがあったことを自認する証言をしている上、〔8〕本件センターの職場関係者は、Bについて、自己主張が強く協調性に乏しい人物であり、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など認識・評価していた上、同職場関係者の中には、Bから嫌がらせを受けた者がおり、また、Bの行動及び発言に苦勞させられ、その結果、心療内科に通ったことがある者もいることなどを併せ考慮すれば、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。

Yは、Bによるパワハラの存在を否定するが、B自身が亡Aの脇腹に有形力を行使したことは認めている上、亡Aのパワハラの訴えはほぼ一貫しており、それを裏付けるパソコンに保存された写真、録音等も存在するのであるから、亡Aのパワハラの訴えは十分信用に値するものである。Yは、平成23年5月以降は、亡Aからパワハラの訴えはなかったというが、Eが職場内における問題解決を拒否するかのような対応をしたためであって、亡Aからのパワハラの訴えがなかったからといって、Bからのパワハラそのものがなくなったとはいえない。Yは、平成23年5月以降は、亡Aからパワハラの訴えはなかったというが、Eが職場内における問題解決を拒否するかのような対応をしたためであって、亡Aからのパワハラの訴えがなかったからといって、Bからのパワハラそのものがなくなったとはいえない。また、亡Aの警察官に対する相談内容を見ても、亡A自身がBの言動はその性格が影響しているが、悪意はないと理解を示していたというが、それによってBの暴行が正当化されることはない上、亡A自身は一貫してパワハラを訴えているのであるから、パワハラを受けていた旨の上記認定を左右するものではない（なお、Bによる暴行は、業務上の適正な指導の範囲に入らないことは明らかであ

る上、暴言等も同様である。Yの調査報告書…は、既往症の影響により、亡Aが他の者に比べて敏感になっていたため、パワハラと感じていたのではないかとの見方を示しているが、上記暴行や暴言等が業務上の適正な指導の範囲には入らないことなどに照らし、採用できない。)。さらに、Bの職場における問題性は、地方公務員災害補償基金Y支部の事務専従者が作成したアンケートに対する回答であり、信用性がない旨主張するが、職員のアンケートの結果であり、その記載内容等から複数の職員がBの問題性を具体的に指摘するものであるから、信用性に欠けるものとはいえない」。

(2) 安全配慮義務違反の有無について

「地方公共団体であるYは、その任用する職員が生命、身体等の安全を確保しつつ業務をすることができるよう、必要な配慮をする義務(安全配慮義務)を負うものである。

そして、労働安全衛生法70条の2第1項に基づき、同法69条1項の労働者の健康の保持増進を図るための必要な措置に関して、適切かつ有効な実施を図るための指針として、労働者の心の健康の保持増進のための指針が策定され…心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援を求めていることに鑑みると、上記の安全配慮義務には、精神疾患により休業した職員に対し、その特性を十分理解した上で、病気休業中の配慮、職場復帰の判断、職場復帰の支援、職場復帰後のフォローアップを行う義務が含まれるものと解するのが相当である。

また、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、パワハラが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」。

「本件においては、亡Aは、Yに採用された直後の平成14年に大宮クリニックを受診し、職務ストレスによる長期のストレス障害と診断され、平成16年には反復性心因性抑うつ精神病と診断された経過があり、S小学校に転任した直後である平成22年6月には『うつ病、適応障害』との病名でほぼ上限である連続89日間の病気休暇を取得しているところ、上記の病気休暇の原因は、業務の負担といった職場の問題にあった可能性も否定できないが、証拠上は明確ではない上、職場復帰した後の亡Aの状況も定かではない。大宮クリニックによれば、平成23年1月頃冬季の不調があり、服薬変更によりいったん改善したというものの、どの程度の状況であり、職場においてそれを認識していたかどうかも定かではない。精神疾患によりほぼ上限の89日間の病気休暇を取得した旨の情報は、職場復帰後のフォローアップという観点からは、Dが、亡Aの同意を得るなどした上、本庁の人事担当者に対し、異動先の上司らに病気休暇等の情報を引き

継ぐように求め、あるいは自ら上司らに情報を提供するなどすることが望まれたわけであるが、亡Aの職場復帰後における状況の詳細が明らかではない本件においては、病気休暇の情報が伝えられず、Y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いうべきである」。

「次に、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な態度を示し、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、それまでパワハラを訴えを放置し適切な対応をとらなかったものである。Yは、亡Aからの訴えは具体的なものではなかったなどと主張するが、亡Aは、Bから暴行を受けた旨を訴え、痣の様子を撮影した写真の話もしている上、E自身、Bの問題性を認識していたのであるから、亡Aの訴えが根拠を欠くものと受け止めるはずもなく、パワハラの実事確認を怠ったことを正当化することはできない。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。仮に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のパワハラを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、放置したことには変わりがない。

このように、Yには、亡Aのパワハラを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であるというべきである。

Y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からのパワハラを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」。

「さらに、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」。

(3) Y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の有無について

「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89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る。

そして、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。

以上によれば、Y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いうべきである」。

「Yは、亡Aの自殺は、亡Aのうつ病の既往症に原因があるものであって、仮にYの安全配慮義務違反があるとしても、そのことと亡Aの自殺との間の相当因果関係はない旨主張する。

確かに、亡Aの自殺は、亡Aのうつ病の既往症が影響していることは否定できないが、それが素因として考慮すべきであるとしも、相当因果関係があるかどうかは別問題であって、上記…のとおり、Y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ことを否定することはできないものというべきである。

Yは、仮にBのパワハラがあったとしても、平成23年4月頃のことであって、亡Aの自殺はその後約8か月も経過した後のことであり、その間、亡Aは大宮クリニックの診療録には、5月は絶好調、8月には結婚紹介所に通うなど積極性も見られるとされていたことなどからも、相当因果関係がない旨主張する。

しかしながら、管理係における入金・両替業務の体制が変更されたのは、平成23年7月末頃のことであって、Bによるパワハラはそのころまでは継続していたものと十分推認できる上、亡AがC医師やFに体調不良を訴えた際に、その原因をBによるパワハラである旨述べていたものである。また、一見積極性があると見られる行動があったとしても、うつ病は完治が難しくうつ症状には波があり、かえって躁状態と見る余地もあるから、Yの安全配慮義務違反との因果関係を否定することはできない」。

(4) 亡A及びXらが被った損害の内容及び額について

「亡Aが自殺するに至ったことについて、亡A及び亡Aの両親であるXらの精神的苦痛は大きいというべきであるところ、これに対する慰謝料は、合計2000万円（亡A分1800万円。Xら分各100万円）が相当である」。

「亡Aの逸失利益は、3799万3337円」と算定される。

(5) 過失相殺の可否について

「本件においては、Yの安全配慮義務違反があるが、亡Aには、うつ病の既往症があり、平成22年6月には『うつ病、適応障害』で89日間の病気休暇を取得したことがあったのであるから、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。

また、平成23年5月14日から同年11月5日まで約6か月甲を賃借して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、X2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。

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722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。

Xらは、Yは、亡Aの脆弱性を知っていたのであるから、過失相殺あるいは素因減額をするのは相当ではないとか、亡AがEにBによるパワハラを訴えた後の対応については、亡Aの既往症の存在とは関係がなく、安全配慮義務違反になるから、上記既往症によって減額すべき事情があるとはいえない旨主張するが、前記のとおり、FやEには、亡Aの病気休暇取得等の情報は伝達されていなかった上、パワハラを訴えた後における症状の悪化、増悪についても、亡Aのうつ病の既往症による脆弱性が影響を与えたことは否定できないから、それを衡平な損害の分担を図る見地から考慮するのが相当である」。

(6) Yが賠償すべき損害額について

「Yは、Xらに対し、国家賠償法1条1項に基づき、それぞれ959万9000円及びこれに対する亡Aが死亡した日である平成23年12月21日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金を支払う義務を負う」。

25 加野青果事件・名古屋高判平 29.11.30 労判 1175 号 26 頁

【事実の概要】

亡Aは、X1とX2との間の長女であり、平成21年3月に高等学校を卒業した後、同年4月、正社員として、Y1に入社し、総務部に配置されたが、平成24年6月21日午前6時20分頃、自宅のある建物の10階から飛び降りて自殺した。

Y1は、名古屋市中央卸売市場において卸売業者又は仲卸業者から青果物を買受け、これをスーパーマーケット、八百屋等の小売業者へ販売する仲卸業を目的とする株式会社であり、平成24年6月1日当時のアルバイトを含めた従業員数は、約60名であった。

Y1の総務部所属の女性従業員の中には、本社ビルの3階（総務部のある階）で主に経理事務（売掛金、買掛金等の経理に関する事務）を担当する者と、その2階（営業本部のある階）で営業事務（営業担当者が買い付けた商品に関する売上伝票の入力その他の作業）を担当する者がいる。また、Y1の本社ビルの3階には、経理事務担当者等の机が配置された部屋（以下「経理室」）及び電算機器等が設置された部屋（以下「EDP室」）が存在する。Y1において、本社ビルの2階及び3階で勤務する女性従業員の人事配置を決定していたのはBであり、Bは、同人の父がY1の代表取締役を務めていたことなどから、平成13年にY1の監査役に就任し、平成23年1月15日以降は、Y1の取締役の地位にある。

Y2は、大学卒業後の平成8年4月にY1に入社し、これ以降、営業事務等を順次担当していたところ、Y1の指示により、女性従業員が担当する2階の営業事務と3階の経理事務の全てを把握することになり、現にそれが可能な能力と経験を有していたが、平成25年2月、Y1を退社した。

Y3は、大学卒業後の平成13年4月にY1に入社し、これ以降、出産休暇期間中（平成21年9月から平成22年4月中旬まで）を除き、経理事務を担当し、Y1から、Y1本社ビルの3階の女性従業員（経理事務担当者等）の指導を全般的に任されていた。

亡Aは、平成21年4月から、入社当初の1、2か月間、EDP室で勤務して、Y3から指導を受け、その後、経理室に席を移し経理事務（果物の買掛金関係）に従事した。また、亡Aは、平成24年4月以降、2階で果物の営業事務に従事した（以下「本件配置転換」）。本件配置転換は、Cの同年3月末での退職に伴うものであり、亡Aは、当該退職までの1か月間、引継ぎを受けた。亡Aが担当していた経理事務の業務は、Y3が引き継いだ。また、Y2は、平成24年4月以降、亡Aの指導担当者として、亡Aを直接指導するようになり、同月当初には、2階の事務室内の亡Aの席の近くに自分の席を置いて亡Aの指導に当たっていたが、同月中旬頃には、3階のEDP室内に席を移した。

(1) 平成21年4月から平成24年2月頃の間における亡Aの勤務状況等

亡Aが平成21年4月以降に担当した業務の内容（果物の買掛金関係）は、果実の仕入れに関する請求伝票の発行、支払、記帳、パソコンへの入力作業、備品の管理、文具発注等であった（以下「本件配置転換前業務」）。本件配置転換前業務については、高等学校卒業直後にY1へ入社した新入社員がこれを担当することが比較的多かった。亡Aは、同年5月頃まで、Y3が席を置くEDP室で業務を行ったが、その後、経理室へ移った。Y3は、亡Aの入社当初、亡Aを食事に誘うなど、亡Aと良好な関係にあり、少なくとも同年7月頃までは、亡Aに対し、厳しい口調で発言することはなかった。なお、亡Aと同期入社者の者の中には、入社後、Y3から、仕事が遅くミスも多いなどと怒鳴られ、頭痛や過呼吸の症状が生ずるようになり、同年夏頃までにY1を退職した者がいた。

Y3は、亡Aの入社当初、亡Aが仕事上のミスをした際には、どこで、どうしてミスが生じたのかを亡Aとともに考えるようにし、それでもミスが続く場合には、入力すべき内容が書かれた紙に定規を当てながら入力したり、入力内容を2回確認するなどして入力ミスを防ぐよう指導し、また、「チェックは集中してやる」、「入力ミスはないように」等と記載した付箋をパソコンや電卓等に貼るよう指導していた。亡Aは、これに従い、電卓に上記付箋を貼るなどしていた。

亡Aは、経理事務を担当した際に、多くの入力ミス（支払日等の入力の誤り）をしていたものの、同じく経理事務を担当していた者のミスの方がより目立っていたことから、Y3の叱責は、主にそちらに向けられていた。しかし、その者が平成23年9月にY1の子会社に出向した後は、Y3は、亡Aに対し、強い口調で叱責するようになり、特に亡Aが同じミスを繰り返した際には、「てめえ」と呼びかけたことがあるほか、大声で「あんた、同じミスばかりして。」などと男っぽい口調で叱りつけていた。

亡Aは、平成23年10月23日から同月26日までの間、中国への社員旅行に参加したが、帰国後、体調を崩し、同月28日及び同月29日、Y1を欠勤した。

X2は、上記両日、Y1に対し、亡Aの欠勤に係る電話連絡をした際、Bらに対し、Y1では、なぜ、いじめによる退職者が何人もいるのかなどと言って、亡Aに対するいじめについて申告した。これに対し、Bは、X2に対し、Bが亡Aを「ちゃんと見ている」などと述べた。

Bは、上記電話の内容等から、亡Aが仕事上のミスの件でY3から注意を受けることにより非常に傷ついてしまっているのではないかと慮り、Y3に対し、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などと指摘し、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促した。もっとも、Y3は、その後も亡Aの仕事上のミスが減らなかったため、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」旨の発言をした。また、Bは、Y3に対し、その後、亡Aに

対する注意の仕方をどのように変更したかについて、確認していない。

(2) 本件配置転換に関する事情

Bは、平成24年1月頃、Cが同年3月末でY1の仕事を辞める意向であることを受け、Y2及びY3の意見を聞いた上で、亡AをCの後任とすること（本件配置転換）を計画し、亡Aに対し、同年2月中旬頃、本件配置転換を打診したところ、亡Aから明確な拒絶の意思を受けなかったため、本件配置転換の実施を決意した。そして、Y2は、Cに対し、Bの指示に基づき、同年3月の1か月間で、本件配置転換後業務を亡Aに引き継ぐよう伝えた。

Y3は、本件配置転換に伴い、本件配置転換前業務を亡Aから引き継ぐことになった。Y3は、同業務については、Y1における業務経験を通じて、業務の流れの概要を把握していた程度にすぎなかったため、亡Aに対し、同年2月中旬頃以降、同業務のマニュアルを作成するよう指示し、亡Aから約1週間、同業務の引継ぎを受けた。上記指示に対し、亡Aは、Y3に対し、同マニュアルを業務時間外に自宅で作成する旨述べて、業務時間内にその作成時間を確保することが難しい旨をほのめかした。また、その頃、Y3は、亡Aから亡Aの前任者から引き継いだマニュアルをそのまま提出されたため、「自分の言葉で書いたマニュアルを作成し直して」などと言って作り直しを指示した。

亡Aは、同年3月1日から同月31日までの間、Cから本件配置転換後業務の引継ぎを受けた。亡Aは、同月1日から約1週間、Cから同業務の流れの説明を受けた後、実際に同業務を行い始めたが、その間、Cの説明内容を書き留めて、パソコン画面を印刷したものを貼り付けたノートを作成するなどしながら引継ぎを受けていた。しかし、Cは、Y1の仕事を辞める時点においても、亡Aが、Y2の補助を受けることなく本件配置転換後業務を遂行することは困難であると感じたため、Cの最終勤務日である同月31日、Y2に対し、亡Aがまだ本件配置転換後業務を遂行できる状態にないため、Y2において亡Aの手助けをするよう依頼した。また、Y2は、同月末、Bから、同年4月以降、亡Aの指導を担当するよう指示され、その際、本件配置転換実施の時点では引継ぎが十分でなかったとして、亡Aを支援することも指示された。

亡Aは、平成24年3月中も、Y3が欠勤又は早退した日や本件配置転換後業務を終えた後に、本件配置転換前業務に従事することもあった。また、亡Aは、同月31日、Y3から、亡Aの仕事にミスがあったとして内線電話で怒鳴られて泣いてしまい、Cがその場面を目撃したが、当該ミスは、実際には、営業担当者のミスであった。

(3) 平成24年4月以降の亡Aの勤務状況

Cが仕事を辞めた直後の平成24年4月頃、Dスーパーに納品する商品の配送システム等の変更に伴い、Dスーパーに係る本件入力業務の時間帯が変更になった。すなわち、

同年3月までは、各店舗へ納品する商品の積込み用の伝票が当日午前中に到着し、これを注文票と比較して変更がないか確認した上で、午後0時30分までに最終的な伝票を作成するために入力作業を終えなければならなかったところ、各店舗へ納品する商品を前日の夜中に納品することになったため、前日の午後4時30分頃に同商品に係る注文データの送付を受け、更に営業担当者に確認を取り、同日夕方に最終的な伝票を作成するための入力作業を行って、同日中に入力内容を確定させることになった。この変更に伴って、締切時間の午後0時30分までに伝票作成を終える必要はなくなったものの、逆に、営業担当者への確認完了までに時間がかかる等の理由から、夕方の残業が増えることになった。

Y2は、平成24年4月1日以降、亡Aと同じ2階に席を置いて、亡Aを指導することになった。もっとも、Y2自身も、入社後、Y1にファクシミリ送信された書面を持って市場へ行き、営業担当者から商品の単価や産地を聴取する業務を行い、午前10時頃、Y1の本社に戻り、その後、午前中に営業担当者の入力作業の補助を行い、午後にはポップ広告の作成を行う必要があった。そして、Y2は、同日時点において、亡Aが既に本件配置転換後業務の内容を理解できているものと判断し、かつ、Dスーパーのシステム変更により午前中の業務の切迫感が軽減したことなどから、亡Aに対し、常に付き添って指導するまでの必要はなく、亡Aの業務の進捗状況を確認したり、亡Aに対し、不明な点があれば内線で質問するよう指示したりすれば足りるものと考え、その旨の指示をしたが、亡Aからの質問はほとんどなかった。また、Y2は、同月中旬頃、2階の事務室内に自分の席を確保できなくなったことや、上司から、あまり長く横の席にいると亡Aが成長しない旨告げられたことから、席を3階のEDP室へ移すことになった。

亡Aは、他の従業員と比較しても数字や日付の入力ミスが多かったが、同月下旬以降、数字や日付の誤入力が徐々に増えていった。Dスーパーに係る入力作業については、システム上、入力内容の確定後に入力内容を修正することができないため、誤入力をして、それが入力内容の確定後に発覚すると、その修正のため、手書きで伝票を作成しなければならず、当該誤入力を修正するために業務量が増えるという悪循環に陥ることになる。Y2は、亡Aに対し、業務の状況につき、「大丈夫か」などと尋ねることはあったが、亡Aから「大丈夫」等の返事があり、また、本件入力業務の補助を依頼されることもなかったため、EDP室のパソコンを用いて亡Aの入力作業の一部を代わりに行うことができることは知っていたが、これを行うことはせず、同月末又は同年5月初めの数日間、亡Aの入力内容を同パソコンの画面で確認する程度の補助をするにとどめた。Y2は、Z18らの営業担当者から、亡Aの業務量が多いため担当者を替えた方がよいのではないかと言われたことがあったが、亡Aの業務量について配慮を行わなかったし、Bに対し、亡Aのミスが少し多いという報告をした以外には、亡Aの業務状況について相談することもしなかった。なお、亡Aは、他の営業事務担当者から補助の申出を受けた際にも、申出

を断っていた。

Y2は、亡Aの指導担当者として、亡Aの席付近やEDP室において、亡Aの業務に関する事実関係の確認や亡Aのミスに関する注意を行っていた。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（なお、Dスーパーに関するミスの場合には、Dスーパーの売掛管理の総務担当者であったY3の在席時を選んで）、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（なお、本控訴審判決は、事実認定にあたり、「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、上記のとおり認定するのが相当」としている）。Y2は、亡Aが分からないことをY2に尋ねずに自分の判断で行ってしまうことがあったので、分からないことがあれば質問するよう指導していた。また、Y2は、亡Aに対し、受けた注意の内容を付箋に書き留めてパソコンに貼り付けるなどするよう指導したところ、亡Aは、これを実践していたが、Y2から注意されると、黙り込んでしまうこともあった。

Y1では、夜勤担当者が午後7時から午前0時まで勤務しており、Y2は、本件入力業務を行うことのできる夜勤担当者がいない日に本件入力業務に漏れがあった場合や伝票が発行されていない場合等に、夜勤担当者から連絡を受け、Y1本社へ向かい、必要な業務を行うことがあったが、その際、Y2のみで対処できない場合には、営業事務の担当者に確認を行うことがあった。

Y2は、亡Aに対し、本件配置転換以降、〔1〕平成24年4月23日午後10時59分、〔2〕同月28日午後8時43分、午後8時48分及び午後8時51分、〔3〕同年5月2日午後9時21分並びに〔4〕同年6月20日午後10時38分、夜勤担当者からの連絡に対応するため、亡Aの携帯電話に架電した。亡Aは、〔1〕、〔2〕及び〔3〕の架電に気付かなかつたため、Y2に対し、〔1〕につき、同年4月23日午後11時に、〔2〕につき、同年28日午後9時19分及び午後9時26分に、〔3〕につき、同年5月2日

午後9時21分に、電話をかけ直した。Y2は、亡Aに対し、上記〔2〕の際、Y2に代わって、Y1の本社に赴いて、必要な業務を行うよう指示した（出社指示）。そこで、亡Aは、当該指示に従って、X2の運転する自動車に同乗してY1の本社まで赴き、同所において、必要な業務を行った。

Y3は、本件配置転換後、亡Aの本件配置転換後業務と関係する業務として、〔1〕亡Aが行ったDスーパーに係る本件入力業務の確認（午後0時30分から午後1時の間）及び〔2〕亡Aが午前9時30分頃にEDP室に持参した仕入確定表（Dスーパーから送付されたもの）のデータとY1のデータとを照合する業務を担当していた。

Y3は、Dスーパーの業務に関する亡Aのミスについて、EDP室において、Y2とともに注意・叱責をしていたほか、〔1〕の業務の際、亡Aのミスが疑われる点を発見すると、亡Aに内線電話をかけるか、2階の事務室にいる亡Aを3階のEDP室まで呼びつけて、ミスの有無を確認し、その後、亡Aのミスの存在が判明した場合には、亡AがEDP室内にいればその場で、いなければ亡AをEDP室まで呼びつけて叱責した。また、Y3は、〔2〕の業務に関し、亡Aの席付近又はEDP室において、亡Aの業務内容について注意し、又は叱責した。Y3の上記〔1〕及び〔2〕の注意ないし叱責は、強い口調で行われた。

亡Aは、平成24年6月20日、公休日であったため、X2と一緒に外出し、今後10年間就業することを前提に、簡易保険の手続を行うなどして過ごし。

Y2は、同日夜、夜勤担当者より、営業担当者が同月21日にDスーパーへ納品する準備をしていた商品について、同日分の納品書に記載がないため確認を求める旨の電話連絡を受けた。そこで、Y2は、同月20日午後10時38分、亡Aの携帯電話宛に電話をかけ、亡Aに対し、同商品の納品日に係る入力内容を確認したところ、同月22日を納品日として入力した旨の返答を受けた。Y2は、同商品の納品日に関する営業担当者と亡Aの認識が異なっていたことから、夜勤担当者に対し、亡Aの入力の元資料となる発注票又はDスーパーからメールで送付されてくる発注内容を確認するよう伝えたが、夜勤担当者は、それらを見つけることができなかった。その後、Y2は、夜勤担当者から、「営業担当者に同人が保管する上記メールの写しの確認を依頼したところ、納品日は同月21日であることが判明した」との連絡を受けたため、夜勤担当者に対し、納品日の入力内容の修正を依頼した。以上の経緯により、当該納品日の正しい日付が判明し、問題が解決した。そして、Y2は、同月20日午後11時49分、亡Aより上記問題の顛末を尋ねる電話を受けたため、亡Aに対し、夜勤担当者との上記やりとりの内容を伝え、今後は発注票を社内の決まりのとおり机の上に置くとともに、正しい日付の確認を怠らないよう指導するなどした後、電話を切った。当該通話の時間は、4分35秒間であった。

亡Aは、同月21日の朝、普段より早く出勤する予定でいたところ、X1及びX2に

気付かれることなく自宅を出て、午前6時20分頃、自宅のある建物の10階から飛び降りて自殺した。

（４）亡Aの心身の状況等

亡Aは、平成24年3月頃には、朝起きて身支度をしていても出勤時まで横になっており、お弁当もおにぎり程度でいいというふうに食欲もなくなってきた。また、亡Aは、同年4月頃には、出勤するまでずっと寝ているという状態が続き、髪の毛を梳かさずに出てみたり、暖かくなっているのにブーツを履いて出かけることがあった。

亡Aには、精神障害に関連する疾病での受診歴はなく、平成22年4月、平成23年4月及び平成24年4月に受検した健康診断においても、特に異常はなかった。亡Aは、Y1においても目立った欠勤はなかった。

自殺に際し、遺書は残されていなかった。

亡Aは、ツイッターへの投稿を継続的に行っていたところ、平成22年11月25日以降、その投稿内容の大部分は、アニメ、ゲーム等の趣味に関するものであるが、〔1〕平成23年8月2日には「転職してえ」「疲れた。眠い。こんだけ必死に仕事して固定残業とかマジでないわ…っていうかせめて7月の残業代は倍くれてもいいんじゃないの？」等の、〔2〕同年9月28日には「ガチで新しい職場探したいがなかなか…バイトだと親が反対するからなー」等の、〔3〕同年10月28日には「女性がタバコ吸うと何か悪いの？お酒飲むと何か悪いの？」等の、〔4〕同年11月21日には「忙しいなんてレベルじゃないぞこれ。死ぬ。死んでまう。時間足りない」との、〔5〕平成24年3月1日には、本件配置転換に関し、「新しい仕事で目が回る。暫くはノート見続けんとなあ…しかし走り書きに近いノートだから汚い見にくい」との、〔6〕同年5月24日には「マジで辞めんぞこの会社」「えwww勤務手当ついてないwむしろつくとか初耳なんだがwwあれ私、損してるっていうかつけるの忘れられてる？www」との、〔7〕同年6月19日には「仕事大量に残ってるから朝早くでてこなかん。最悪」との各投稿をして、Y1における業務の多忙さや時間外手当が固定額であること等に対する不満を述べていた。また、〔8〕亡Aは、同月10日には「今回は絶望的ですかね。もう会えないかもですね。昔みたいな衝撃はないけど、散々振り回された結果がこれだと虚しすぎていっそ笑えてくる」等の、〔9〕同年2月23日には「現状が辛すぎてなんかもう消えたい。早くなんとかしないと多分飲み会で号泣する。それは避けたい」等の各投稿をした。

（５）労災保険給付

X2は、α労働基準監督署長に対し、平成25年6月20日、亡Aの死亡は業務に起因するものであると主張して、労働者災害補償保険法に基づく遺族補償一時金、遺族特別支給金、遺族特別一時金及び葬祭料の請求を行ったところ、同署長は、同年12月18日、

亡Aの死亡に業務起因性が認められるものと判断して、X2に対し、遺族補償一時金693万8000円、遺族特別支給金300万円、遺族特別一時金60万3000円及び葬祭料52万3140円を給付する旨の決定をし、その頃、上記金額を支払った。

Xらは、〔1〕Y1の先輩従業員として、亡Aに対し指導を行うべき立場にあったY2及びY3は、亡Aに対し、長期間にわたり、いじめ・パワーハラスメントを繰り返し行った、〔2〕Y1は、上記〔1〕の事態を放置した上、十分な引継ぎをすることなく亡Aの配置転換を実施して、亡Aに過重な業務を担当させた、〔3〕上記〔1〕、〔2〕の結果、亡Aは、強い心理的負荷を受けてうつ状態に陥り、自殺するに至ったなどと主張して、Y2及びY3に対しては、民法709条に基づき、Y1に対しては、債務不履行（安全配慮義務違反）、民法709条及び同法715条（選択的併合と解される）に基づき、損害賠償金（X1において3641万3914円、X2において2820万7660円）等の連帯支払を求めた。原審（名古屋地判平29.1.27 労判1175号46頁）は、亡Aが被った精神的苦痛に対する慰謝料額は計150万円、弁護士費用は計15万円が相当であるなどとして、その限度でXらの請求を認容した。そこで、Xらが控訴するとともに、Yらが附帯控訴した。

【判旨】

（1）Y3の行為の不法行為該当性の有無について

「Y3は、〔1〕平成23年秋以降、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」、「〔2〕X2からY1に対して亡Aのことで相談の電話があった後も亡Aのミスがなくならなかったことから、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、〔3〕本件配置転換後、亡Aに対し、EDP室において、Y2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ていたものである。

そこで、上記〔1〕ないし〔3〕の各行為（以下『本件叱責行為』と総称）が不法行為に該当するか否かにつき判断するに、Y3は、亡Aより8年先にY1へ入社した先輩職員であり…しかも、経理事務を担当する女性従業員の指導をY1から全般的に任されていたところ…入社直後の亡Aに対し、経理事務の業務内容を指導し…本件配置転換後、Dスーパーに対する売掛金に係る経理事務を担当した際、亡AのDスーパーに係る入力内容を確認していた…というのであるから、これらの事情によれば、Y3は、亡Aに対し、業務上の指導を行う立場にあったことが認められる。

ところが、Y3は…亡Aと一緒に経理事務を担当していた平成23年秋頃から平成24年2月（本件配置転換に係る引継期間の前）までの間、亡Aが誤入力等の不注意によるミ

スを何度も繰り返したことから、その都度、大声を出して、強い口調で厳しく叱責し、本件配置転換後の同年4月以降においても、EDP室内のY3の席まで亡Aを呼び出すなどして、営業事務における亡Aの仕事上のミスについて、引き続き頻回に叱責し、亡Aは…Y3の指導に従い、『チェックは集中してやる』等と記載した付箋を電卓に貼るなどしていたにもかかわらず、仕事上のミスが減ることはなかったというのである。その原因については、亡A自身の注意不足のみならず、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る（なお、本件全証拠によっても、亡Aがツイッター等に熱中して慢性的に睡眠不足に陥っていたと認めることはできない。）。

また、Y3は…平成23年10月頃、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」、しかも、週4日午後勤務出勤しEDP室で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というのである。そうすると、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。

ところが、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…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いうのである。

以上のとおりの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、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」。

「これに対し、Y3は、Y3の亡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主張する。

しかし…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。

Y1及びY3は、当審において、Y3が強い口調で叱責したことはない、Y3の注意・

指導は違法性を帯びるようなものではないなどとして、縷々主張する。しかし…証拠によれば、Y3が亡Aに対し強い口調で注意・叱責し、これは亡Aに威圧感や恐怖心を与えるものであったと認定できるのであり、かかる行為が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認められることも明らかである」。

「ところで…Xらは、Y3がマニュアルを見ることはなかったから、マニュアル作成は必要のない業務指示であり、パワーハラスメントとして行われた旨主張するが、マニュアル作成がそもそも業務上の必要性を欠くものであったということはできず、Y3がマニュアルを見ることがなかったことから、パワーハラスメント目的で行われたと断ずることもできないから、採用することができない」。

(2) Y2の行為の不法行為該当性の有無について

ア Y2の亡Aに対する深夜の架電及び出社指示について

「Y2は、〔1〕平成24年4月23日午後10時59分、〔2〕同月28日午後8時43分、午後8時48分及び午後8時51分、〔3〕同年5月2日午後9時21分並びに〔4〕同年6月20日午後10時38分、夜勤担当者からの連絡に対応するため、亡Aの携帯電話に架電し、そのうち上記〔2〕の架電の際、亡Aに対し、出社指示を行った」。

「Xらは、上記各架電が業務上明らかに不要なことの強制等である旨主張する。しかし、Y1には夜勤担当者があるものの、Y2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、Y1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、Y2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Y2の本人尋問における供述…は信用できる。したがって、Y2…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から、Xらの上記主張は採用できない」。

「また、Xらは、上記各架電の際、亡AがY2から出社指示を受け、Y1において30分程度のデータ入力作業を強いられており、これは過大な要求である旨主張するが…各架電が業務上の必要性から行われたものであることに加え、各架電の回数等も考え併せると、Y2の亡Aに対する出社指示が社会的相当性を欠くものとはいえないし、亡Aに対し、精神的又は身体的苦痛を与える程度に過大な要求であるとまでは評価できないから、Xらの上記主張は採用できない」。

「加えて、Xらは、上記各架電及びその際の出社指示が、Y2の独断である旨主張するが、Y1の取締役であるBは、Y2が夜勤担当者からの問い合わせを処理していたこと自体については認識していたものと認められるところ…当該処理のために必要な措

置（当該伝票に係る事務担当者からの事情聴取その他）の選択についてもY2に委ねていたものと考えられるから、Xらの上記主張は採用できない」。

「以上により、Y2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」。

イ 本件配置転換後の指導等について

「Y2は、女性従業員の担当事務の全般を把握することのできる能力と経験を有していたところ…Y1の取締役であるBから、平成24年4月以降の亡Aの指導を委ねられ、その際、本件配置転換実施の時点では引継ぎが十分でなかったとして、亡Aを支援するよう指示されたことが認められる。

そして…Y2は、亡Aに対し、受けた注意の内容を付箋にメモしてコンピュータに貼るよう助言するなどし、亡Aはこれを実践してはいたものの…Y2及びY3が継続的に亡Aのミスに注意・叱責していたことからすると、亡Aの入力ミスという業務上の問題点は改善されていなかったと認められる。また…Dスーパーのシステム変更により午前中の入力作業に追われる心理的負担は軽減されたものの、逆に夕方の残業が増えることになり…Dスーパーに係る入力業務については、入力内容を確定した後に修正を要することが判明した場合には、業務量が増加するところ、亡Aは、平成24年4月下旬以降、数字や日付の誤入力が徐々に増えていき…亡Aの時間外労働時間も増加したこと…Y2は、営業担当者から亡Aの業務量が多いため担当者を替えた方がよいのではないかと言われていたこと、しかし、Y2は、亡Aの業務量について配慮を行わず、Bに対し、亡Aのミスが少し多いという報告をした以外には、亡Aの業務状況について相談することもしなかったことが認められる。

もっとも、上記のとおり、Y2は、平成24年4月以降の亡Aの指導を委ねられたものであるが、それは亡Aが本件配置転換後業務をミスすることなく、単独で適切に処理することができるようにするというものであり、Bからの支援の指示も、亡Aがミスをしたり、入力業務に時間を要したりした場合に、Y2が亡Aの業務の補助をするというものであったと認められる。そして、従業員の配属の決定権や仕事の分量の変更は、Y1の代表取締役とBにあり…Y2は、亡Aが担当していた業務の一部を他の従業員に割り当てるとか、亡Aを他の部署に異動させる権限は有していなかったのであるから、Y2が、亡Aの業務量について配慮を行わなかったことが、直ちに不法行為に該当するとはいえない。そして、Y2が、亡Aについて業務量の低減を図るとか、配置転換を検討する必要があることを認識していながら、あえて業務量の低減ないし配置転換を上申しなかったという場合には、不法行為が成立する余地があるとしても、Y2が、Bに対し亡Aのミスが少し多いという報告をした以外には、亡Aの業務状況について相談することをしなかったのは…Dスーパーのシステム変更によって業務負担が軽減されたものと軽

信し、あるいは、亡Aに対し、業務の状況につき、『大丈夫か』などと尋ねたが、亡Aから『大丈夫』等の返事があり、また、本件入力業務の補助を依頼されることもなかったためであり、Y2としては、亡Aの業務に関するミスについては、注意・叱責をもって改善できると考えていたものと認められ、業務量の低減等の必要性を認識しながら、あえてこれをBに上申しなかったとはいえない。

したがって、Y2が、亡Aの業務内容や業務分配の見直し等をBに上申しなかったことが、不法行為に該当するということはできない」。

「もっとも…Y2は、亡Aがミスをすること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る。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ふべきである…そして、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。したがって、Y2は、上記行為について不法行為責任を負うといふべきである」。

「Y1及びY2は、当審において、Y2の指導・注意は、違法と評価されるようなものではないとして縷々主張する。しかし…Y2の亡Aに対する叱責行為の態様等に照らせば、業務上の適正な指導の範囲を超えるものであることは明らかである」。

(3) Y1の損害賠償責任の有無について (Y1の不法行為又は債務不履行の有無について)

「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 (なお、最高裁判所平成12年3月24日第二小法廷判決・民集54巻3号1155頁参照)」。

「Y3の亡Aに対する本件叱責行為は、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ったと認められる。したがって、Y1としては、Y3の本件叱責行為について、これを制止ないし改善するように注意・指導すべき義務があったといふべきである。

そして…Bは、遅くとも平成23年10月頃には、Y3の口調について亡Aが心理的負担を感じているものと認識し、その頃、亡Aを指導する際の口調について注意したことが認められる。しかしながら、Bは、Y1には午前10時頃に出社し、午後5時頃まで

会社にいる…のであり、また、Y3の亡Aに対する本件叱責行為は多数回行われ、従業員らもその状況を認識していた…のであるから、BもY3の本件叱責行為を認識していたものと認めるのが相当である（なお、Bは、原審において、Y2やY3が亡AをEDP室に呼び出して指導していることは見たことがない旨供述する…しかし、Y3の本件叱責行為のみならず…Y2による叱責も多数回行われ、かかる状況は、他の従業員も認識していたものであるから、Y1で午前10時頃から午後5時頃まで仕事をしているBは、Y3及びY2の上記言動を認識していたと考えるのが合理的であり、これを知らなかったというBの上記供述は不自然であり、直ちに採用することができない。）。それにもかかわらず、Bが、Y3に対し、本件叱責行為について、これを制止ないし改善するように指導・注意をしたことはいかぬから、Y1は、上記義務を怠ったといえる」。

「Y2が、EDP室において、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・叱責をするなどしたことは、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、亡Aに精神的苦痛を与えるものであったと認められる。したがって、Y1としては、Y2の上記指導・叱責について、これを制止ないし改善するように注意・指導するなどすべき義務があったというべきである。

そして…Bは、Y2の上記言動を認識していたと考えるのが合理的である。そうすると、Y1は、Y2の上記指導・叱責を認識しながら、これを制止・改善させることなく、そのまま放置していたといわざるを得ないから、上記義務を怠ったと認められる」。

「Y1は、本件配置転換前業務は高等学校卒業後に入社する新入社員が担当することが比較的多く、その負担も比較的軽いものであったこと、及び亡Aが本件配置転換前業務においても入力ミスが多かったことを認識しながら本件配置転換を決定し、しかも、Bは、本件配置転換に当たり、その時点では前任者からの引継ぎが十分でなかったとして、亡Aの指導担当者と定めたY2に対し、亡Aを支援するよう指示していたことが認められる。したがって、Y1としては、本件配置転換後業務における亡Aの業務の負担や遂行状況を把握し、場合によっては、亡Aの業務内容や業務分配の見直しや増員を実施すべき義務がある。

そして…Dスーパーに係る入力業務については、入力内容を確定した後に修正を要することが判明した場合には、業務量が増加するところ、亡Aは、平成24年4月下旬以降、数字や日付の誤入力が徐々に増えていき…亡Aの時間外労働時間も増加したことが認められる。また、上記のとおり、亡Aは、Y2及びY3から頻繁に注意・叱責を受けていたものの、入力ミスが減らず…Y2に対し、担当者の交替の必要性を示唆する営業担当者もいたことが認められる。

亡Aの上記業務の実情に鑑みると、亡Aは平成24年5月中には業務遂行上の支援を必要とする状況にあったといえるから、Y1としては、亡Aの業務内容や業務分配の見直し等を検討し、必要な対応をとるべき義務があったというべきである。

しかし、Y 1 は、Y 2 から亡Aのミスが少し多い旨の報告をうけるにとどまり、それ以上、亡Aの業務の実情の把握に努めたことはうかがえない。Y 1 は、タイムカードや従業員らからの事情聴取により、亡Aが支援を必要とする状況にあるということを認識することは十分可能であったから、Y 1 がこれを怠ったことは、上記義務違反に該当する。

なお、Y 1 は、当審において、本件配置転換後業務において、亡Aに多少のミスがあったとしても、大きな問題を起こしてはいたわけでもないから、しばらく様子を見ようとしたものであるなどとして、Y 1 の判断に誤りがあったということはできず、安全配慮義務違反はない旨主張する。しかし、上記認定のとおり、亡Aは平成24年5月中には業務遂行上の支援を必要とする状況にあったといえるから、Y 1 としては、亡Aの業務内容や業務分配の見直し等を検討し、必要な対応をとるべき義務があったというべきである。Y 1 の主張は、採用することができない。

「Y 1 は、平成23年10月頃のX 2 からBに対する電話の前後を問わず、Y 3 の行為をいじめ・パワーハラスメント行為とは認識していなかった旨主張する。しかし…Bは、Y 3 に対し、亡Aのミスが減らないのはY 3 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し、亡Aに対して注意する際にはもう少し優しい口調で行うよう促していたことなどに照らすと、Y 1 の主張は採用することができない。

また、Y 1 は、Bが、本件配置転換後、亡Aの様子を把握すべく、声掛け、面談を実施し、亡Aの仕事のミスを減らすための助言をし、女性従業員の交流を深めるために女子会を開催するなどした旨主張する。しかし…Bは、Y 3 及びY 2 の亡Aに対する注意・叱責を認識しながら、これを制止ないし改善するよう注意したことはなかったことから、BがY 1 の主張する上記面談・助言をしたというのは疑問がある。また、女性従業員の交流を深めるために女子会を開催したということがあったとしても、これによりY 3 及びY 2 に対する亡Aの注意・叱責が改善されたわけでもないから、Y 1 が注意義務を尽くしたということもできない。Y 1 の主張は、採用することができない。

「Y 1 が、Y 3 の本件叱責行為及びY 2 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、Y 1 の義務違反に該当し、これらはY 1 の不法行為（民法709条）及び債務不履行（安全配慮義務違反）に該当する。

また…Y 3 の本件叱責行為及びY 2 の指導・叱責は、いずれも不法行為に該当するところ、Y 1 は、これらについて、使用者責任（民法715条）を負う。

（4）Yらの不法行為と亡Aの死亡（自殺）との間の相当因果関係の有無について

「Y 1 の不法行為（使用者責任を含む）による亡Aの心理的負荷は、社会通念上、客観

的に見てうつ病という精神障害を発症させる程度に過重なものであったと評価することができ、また、Y 1 の不法行為（使用者責任を含む）と亡 A の自殺との間には、相当因果関係があると認めるのが相当である」。

「厚生労働省は、すでに平成 13 年に『職場における自殺の予防と対応』…において、うつ病に罹患した患者が自殺を図ることが統計的にある程度の数字になっており…労働者が業務上の原因で自殺することを防止するよう注意を呼び掛けて」おり、「平成 23 年には…労災保険金請求のさらなる増加を受けて…専門検討会報告書が作成されて公表されている。そうすると、上記専門検討会報告書の内容はともかくとして、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。そして、Y 3 及び Y 2 による違法な注意・叱責とこれについて Y 1 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、Y 1 は認識し、あるいは容易に認識できるものであったから、Y 1 には亡 A の自殺について予見可能性があったというべきである」。

（５）損害賠償額について

「（ア） Y 1 は、〔１〕 X 1 に対し、3190万3783円（うち27万5000円は Y 3 と連帯して、うち27万5000円は Y 2 及び Y 3 と連帯して）、〔２〕 X 2 に対し、2384万2643円（うち27万5000円は Y 3 と連帯して、うち27万5000円は Y 2 及び Y 3 と連帯して）の損害賠償義務があり、（イ） Y 3 は、〔１〕 X 1 に対し、55万円（うち27万5000円を Y 1 と連帯して、うち27万5000円を Y 1 及び Y 2 と連帯して）、〔２〕 X 2 に対し、55万円（うち27万5000円を Y 1 と連帯して、うち27万5000円を Y 1 及び Y 2 と連帯して）の損害賠償義務があり、（ウ） Y 2 は、〔１〕 X 1 に対し、Y 1 及び Y 3 と連帯して27万5000円、〔２〕 X 2 に対し、Y 1 及び Y 3 と連帯して27万5000円の損害賠償義務がある」。

26 関西ケーズデンキ事件・大津地判平 30.5.24 労経速 2354 号 18 頁

【事実の概要】

平成24年1月1日にY2に入社し、同年12月6日から本件店舗においてLong Partner（略称LP、フルタイム勤務の時給制非正規労働者）として勤務していたのが亡Aであるところ、X1は亡Aの夫であり、X2は亡Aの長男である。

Y1は、平成24年12月6日に本件店舗の店長に就任し、亡Aが自死した平成27年9月29日時点における店長（亡Aの上司）であった。

亡Aは、平成27年4月7日及び同月11日、本来値引きできない取り寄せ部品を値引きして販売した。

また、亡Aは、平成27年5月5日、クリーナーを販売した際に、当該顧客には下取りの対象となるリサイクル商品がなかったにもかかわらず、リサイクル商品に係る割引コードを利用して値引きをした上、当該顧客に小型家電リサイクルの受取用紙である回収確認書にサインをさせた。

さらに、亡Aは、平成27年6月21日、顧客から修理を依頼されたクリーナーを自ら本件店舗に持ち込み、同年7月4日には、当該修理に係る修理代金を立て替えた上、修理を終えたクリーナーを自ら顧客方まで持ち帰って配達しようとした。しかし、Y2においては、従業員が顧客の支払うべき代金を立替払して、自己の所持する金銭をレジに混入させること、あるいは、従業員が立替払した代金を顧客から回収し、これを自己が取得することは許されておらず、また、Y2における配送システム上配送指定商品になっていない商品の代金を従業員が回収することや、従業員が、自ら顧客の修理品を持ち込んだり、修理を終えた商品を持ち帰って顧客に配達することは許されていない。

Y1は、亡Aの上記行為が不適正なものであると考え、本部に報告して相談したところ、注意書を交付するようにとの指示を受けたことから、平成27年7月17日、亡Aに対し、各行為別に計3通の注意書を交付し、これを作成させた。亡Aは、注意書を作成した上記行為については、不適切な行為であることを認めて、反省しなければならないと考えていた。

亡Aは、平成27年8月12日、自身が本件店舗で販売したテレビを顧客方に配送した配送委託業者の担当者から、テレビのリサイクル料金の金額を間違えている旨の連絡があったところ、同担当者に対し、伝票を切り替えて対応するから顧客には言わなくてもよいと伝えて、販売したテレビの商品代金を減額してリサイクル料金の埋め合わせを試みた。しかし、テレビのリサイクル料金はメーカー毎に料金が異なっており、家電量販店は家電リサイクル法に基づいて定められたリサイクル料金を顧客から預かってリサイクルセンターに支払うという手順になっているところ、家電量販店が独自の判断でリサイクル料金を変更することは許されない。

Y1は、亡Aの上記テレビサイクルに係る行為について注意したところ、亡Aが「売ってるからいいやん」と述べたため、声を荒げて大声で叱責した。

亡Aは、本件店舗で勤務を始めてから平成27年9月頃までの間、自身の夫であるX1が勤務する桑名商店に対し、クリーナーを、通常レジに表示されている設定価格から値引きして販売することを繰り返しており、桑名商店は、Y2から購入したクリーナーを自社の顧客に対して転売していた。しかし、Y2は大規模小売店舗であるところ、卸販売は禁止されている。

Y1は、平成27年9月19日、亡Aによる桑名商店へのクリーナーの販売が、禁止されている卸販売に該当するのではないかと考え、事実経過をY2本部の内部監査室部長代理に報告したところ、同月22日、部長からY1に対して連絡があり、亡Aにおいては、販売やレジ業務に係る不適切な処理を行っている実態があること、桑名商店へのクリーナーの販売が転売目的か否かを調査する必要があることなどから、亡Aを、一旦、販売やレジ業務に直接携わらない部署に配置換えするようにとの指示があった。

Y1は、上記部長の指示を受け、平成27年9月22日から同月23日にかけて、店長代理と亡Aの担当業務について協議し、亡Aの配置換え先として、荷受け担当や掃除担当も検討したものの、当該業務の性質や必要人員、他の従業員の業務との兼ね合いから、亡Aにこれらを担当させるのは効率的ではなく、Y2において、価格調査業務が重要であり強化する必要があるとの認識・取組みがあったことから、競合店舗の価格調査業務及びプライス票の作成業務を担当させることとし、同日に、亡Aに対し、競合店舗の価格調査業務及びプライス票の作成業務を担当すること（以下「本件配置換え」）について意向打診した。その際、亡Aからは、「今回の配置換えは私をやめさせるためですか」という旨の発言があった。

亡Aは、平成27年9月23日に本件配置換えの意向打診を受けた直後から、同僚とのグループLINEにおいて、本件配置換えの内容や、競合店舗の価格調査業務自体について、否定的な意見を述べるメッセージを繰り返し送信した。また、亡Aは、平成27年9月28日午前、労働組合の書記長に対し、本件配置換えなどについて相談をした。なお、亡Aは、労働組合には加入していなかった。亡Aは、書記長に対し、本件注意書に係る不適切な処理やテレビのリサイクル料の不適切な処理についてはいけないことをしたもので反省しているが、価格調査業務の内容について、本件店舗から自転車で20分ほどの競合店舗の一つであるジョーシンに、天候にかかわらず毎日出向き、一人で朝から5ないし6時間ほどかけて、電池1個から4Kテレビまですべての商品の価格調査を行い、リストを作成し、その後本件店舗に戻りプライス票を作成するものと理解しており、かかる業務に就くことに対して強い忌避感を抱いていることを伝えた。書記長は、部長に対して、本件配置換えを内容とするY1の亡Aへの指示は行き過ぎた指導と考えられるなどとするメールを送信した。

店長代理は、平成27年9月27日、Y1との協議に基づき、本件店舗の平成27年10月1日からのシフト表を張り出した。亡Aは、従前から土曜日及び日曜日に勤務することを希望しており、同年9月までは月曜日と木曜日が休日になっていたが、上記シフト表においては、水曜日と日曜日が休日とされていた（以下「本件シフト変更」）ことに不満を抱いた。

亡Aは、平成27年9月28日午後7時頃から午後10時30分頃まで、本件店舗において、Y1と本件配置換え及び本件シフト変更について話し合った。この話し合いにおいて、まず、亡Aは、Y1に対し、価格調査業務への配置換え及び休日の変更は亡Aを辞めさせる意図によるものではないかと述べたが、Y1は、これを否定した。

また、亡Aが価格調査業務への忌避感を示す度、Y1は、繰り返し価格調査業務の重要性及びこれを強化する必要性を説明し、あるいは仕事である以上嫌なことであってもやる必要がある旨述べて、亡Aを説得した。これに対し、亡Aが価格調査業務をやるくらいなら死ぬといった旨を述べると、Y1が、亡Aに対して、死ぬほどに価格調査業務を嫌がっていることが分かったと述べた上、死ぬくらいならやらなくてよいと述べつつも、再度嫌な仕事でもやる必要がある旨説得を繰り返し、亡Aに対する本件配置換えの必要性に関して、電池1個、乾球1個、メディア1枚、どれを手にとりレジへ持って行っても他の家電量販店には絶対負けないという売り場を作りたいと述べた。併せて、Y1は、従業員に対して指導したり注意したりする立場からすると、従業員がうつ病になったり自殺したりしないか、常々考えている旨述べた。なお、亡Aがテレビのリサイクル料金について不適正な処理を行おうとしたことについて、Y1が、「だから僕この前、ばちんとキレたんです。あんなキレ方、僕はしませんよ、今まで」と述べる場面もあった。

他方、亡Aが、価格調査業務を始めるに当たって、当初から1人で行うのではなく、初期段階においては、当該業務の経験がある他の従業員と共に行うのであれば前向きに考えられる旨述べると、Y1は、それは可能であると応じた。もっとも、亡Aが、通常の価格調査であれば競合店舗での所在時間は長くても1時間程度であるところ、今回指示された価格調査業務では5ないし6時間行くことになることと述べたのに対し、Y1は、それを否定することなく、むしろそれほど長時間かけた価格調査を行うことを前提とした返答をした。

亡Aは、平成27年9月29日午前8時11分から同28分にかけて、同僚とのグループLINEにおいて、組合の出方によっては辞めることを決めた旨のメッセージなどを送信した後、縊頸の方法により自死した。

Xらは、Y1の亡Aに対する注意書の徴求・競合店舗の価格調査の強要等のパワハラにより、同人が自死したとして、Y1には不法行為が成立し、また、Y2には主位的に使用者責任又は予備的に安全配慮義務違反を原因とする債務不履行が成立すると主張し、損害賠償金3507万7691円の連帯支払等をYらに求めた。

【判旨】

(1) 注意書について

Y1が亡Aから3通の注意書を徴求したことは、「亡Aが、Y2における業務を遂行するに当たって、社内の規定や取扱いに反する不適正な処理を行っていたことが認められるのであり、亡Aに対し、かかる行為が不適正なものであることの自覚を促し、今後の改善を図る必要があったことは否定できない」。

亡Aの「個々の行為がY2に実害を及ぼすものではなかったとしても、Y2として、社内の規定や取扱いに反する不適正な処理を黙認することができないのはもとより当然であるし、仮に一個の行為のみでは口頭による注意で足り、注意書を作成させることまではしないということがあり得るとしても、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る」。

「そして、Y2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…にも鑑みると、本件において、Y1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り、Y1による亡Aに対するパワハラ（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」。

(2) 本件シフト変更について

「亡Aは、Y2における勤務において土曜日及び日曜日の勤務を希望しており、従前の勤務シフトは土曜日及び日曜日は勤務日となっていたところ、Y1は、平成27年10月1日からの亡Aの勤務シフトについて、亡Aの希望に反して日曜日を休日とするものに変更したことが認められる」。

「シフトの編成に当たっては、人員の適正配置の観点から、各勤務日・時間帯毎の業務量の軽重に加え、各従業員の能力・経験を考慮し、労働関係法令の規定を踏まえつつ、各従業員の希望を調整する必要があるのであって、一定の裁量が認められるべき行為であると解される。

そして、当時、Y2は、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、亡Aの処理が不適切であったことは明らかであるから、このような方針が不合理であったとはいえない。そうすると、そのような方針の下において、亡Aのみならず本件店舗の従業員全体の担当業務を調整する必要が生じていたことから、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…も踏まえれば、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。

そうすると、価格調査業務への配置換えがパワハラに該当するか否かについては後に検討するとして、そのこととは別個に、単にY1が亡Aの希望に反する本件シフト変更を行ったことのみをもって、それ自体がY1による亡Aに対するパワハラ（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）の一環であったと評価することはできない」。

（３）叱責について

「Y1が、亡Aに対して、声を荒げて大声で叱責することがあったことが認められる。

そして、その態様としては、Y1自身が、平成27年9月28日の亡Aとの話合いにおいて、『だから僕この前、ばちんとキレたんです。あんなキレ方、僕はしませんよ、今まで。』と述べていること…からしてある程度強いものであったといえるが、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、『売ってるからいいやん』と反論されたため…一時的に感情を抑制できずにされた叱責にすぎないというべきである。

また、その内容としては、亡Aがテレビのリサイクル料金について不適正な処理を行おうとしたこと…についてのものであり、亡A自身も、同日午前の書記長との相談において不適切な行為であることを認めて反省しなければならないと考えていたこと…からすると、叱責の内容自体が根拠のない不合理なものであったというわけでもない。

そして、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はない。

そうすると、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ず、一時的に感情を抑制できずに声を荒げて大声で亡Aを叱責したというだけで、それがY1による亡Aに対するパワハラの一環であったと評価することはできない」。

（４）価格調査業務への配置換えについて

「亡Aに社内ルールを逸脱する不適切な行動が続いたため、Y1が、Y2本部の部長から、亡Aについて、一旦、販売やレジ業務から外すように指示を受けたこと、これに伴い、店長代理と亡Aの担当業務について協議し、亡Aの配置換え先として、荷受け担当や掃除担当も検討したものの、当該業務の性質や必要人員、他の従業員の業務との兼ね合いから、亡Aにこれらを担当させるのは効率的ではなく、Y2において、価格調査業務が重要であり強化する必要があるとの認識・取組みがあったことから、亡Aに価格調査業務を担当させるとの結論に至ったのであり、このような経緯自体には、何ら不合理

な点は見いだせない」。

しかし、「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の親会社である訴外株式会社ケーズホールディングス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った。そうすると、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。したがって、Y1による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」。

(5) Y2におけるパワハラ防止体制の存否について

「Xらは、Y2が、パワハラ行為を防止するための措置を怠り、あるいは、従業員がパワハラについて相談することができるような苦情対応の体制をとっていなかったところ、これがY2の安全配慮義務違反を構成する旨主張する。

この点、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、パワハラを放置することは許されないというべきである。

そこで、本件につき、Y2においてかかる職場環境配慮義務違反があるかを検討するに、Y2においては、店長等の管理職従業員に対してパワハラ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Y1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Y2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、Y2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」。

「以上によれば、Y2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、Y2の職場環境配慮義務違反を認めることはできない」。

(6) Y 1 の行為と自死との因果関係について

「本件配置換え指示と亡Aの自死との間には相当因果関係を認めることはできない」。

(7) Y 1 の行為と亡Aの精神的苦痛との因果関係について

「亡Aは価格調査業務に対して強い忌避感を抱いており、結果的に自死するに至るほどに思い悩んでいたことからすれば、亡Aが、Y 1 による本件配置換え指示によって多大な精神的苦痛を受けていたことは明らかである。そして、Y 1 において、亡Aが価格調査業務に対して強い忌避感を抱いていたことを認識していた…以上、本件配置換え指示によって亡Aに強い精神的苦痛を生じることを認識していたこともまた明らかである」。

(8) 損害の有無及び額について

「本件配置換え指示による亡Aの精神的苦痛を慰謝するための金額としては、かかる行為と亡Aの自死との間に結果として条件関係があることを否定し難いことなど、本件に現れた一切の事情を考慮すれば、100万円が相当である」。

「X 1 及びX 2 は、それぞれ2分の1の割合により亡Aを相続した」。

「本件に現れた一切の事情を考慮すると、弁護士費用のうち」上記の「100万円の1割に当たる10万円」は、「本件配置換え指示と相当因果関係がある損害としてYが負担すべきである」。

(9) 「以上より、Xらは、Yらに対し、不法行為及び使用者責任に基づく請求として、それぞれ55万円及びこれに対する不法行為の日の後である平成27年9月29日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の連帯支払を求めることができるが、その余の部分は理由がない。また、Y 2 の安全配慮義務（職場環境配慮義務）違反を認めることはできないから、これを前提とするXらの予備的請求はその全部について理由がない」。

JILPT 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

発行年月日 2020年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

© 2020 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)