

# 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<sup>1</sup>。

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<sup>2</sup>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<sup>3</sup>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。

---

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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<sup>4</sup>

<sup>4</sup> 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」と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。

