

職場におけるハラスメント・メンタルヘルスと法

水島 郁子

(大阪大学教授)

職場では人間関係が重要である。多くの労働者は、職場にいる時間の大半を上司や同僚とともに過ごしているであろう。職務上、チームワークが求められることもある。しかし、職場の人間関係がいつもうまくいくとは限らない。良好でない人間関係はストレスの原因にもなる。職場の人間関係に悩んだり、ストレスを感じたりした経験がある者は、実際のところ少なくないであろう。良好でない人間関係の問題は、場合によってはハラスメントとなってあらわれる。ハラスメントや人間関係の軋轢が強いものであったり、継続したりすると、労働者のメンタルヘルスを侵害する可能性がある。さて、労働者が業務に起因して精神障害を発症した場合には、労働災害として認定される可能性があるが、この労災認定に関し、2011年12月に新たな認定基準が策定された。新認定基準はハラスメント事案について、一歩前進した内容となっている。労働者がハラスメント等により精神障害を発症した場合、労働者は労災による補償を求めるほか、使用者や加害者に損害賠償を請求することができる。ハラスメントが立証され、精神障害との因果関係が肯定されれば、慰謝料請求が認められることはいうまでもない。治療費や休業損害、逸失利益の請求がどこまで認められるかが、注目される。

目次

- I はじめに
- II 精神障害の新認定基準とハラスメント
- III 労災認定をめぐる裁判例の動向
- IV 損害賠償裁判例の動向

I はじめに

人間関係はポジティブにもネガティブにも作用する。人間関係がうまく行っている場合には、そこでの行動もうまく行きやすい。しかし、気の合わない者と一緒に行動したり、いったんこじれた人間関係において行動したりすることは、ストレスの原因となる。

職場における人間関係においてもこのことはあてはまるが、職場では人間関係が継続的關係で

あり、その関係を簡単には解消できないことから、ストレスが持続・蓄積しやすいという特徴がある。また職場における人間関係は、指揮命令・従属関係や上下関係といった強者と弱者の関係が不可避的に生じ、弱者がストレスをため込みやすい。このことは、職場におけるハラスメントの要因にもなる。

厚生労働省の『平成19年労働者健康状況調査』によれば、「職場の人間関係の問題」は仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容の第1位(38.4%)となっている¹⁾。このようなストレスによって労働者の精神面での健康(メンタルヘルス)が侵害されることがある。

労働者のメンタルヘルス不調が悪化して精神障害を発症した場合、それが業務上の疾病と認められれば、労災給付の対象になる。精神障害と労災

の問題は、超長時間労働による過重負荷が1つの典型であるが、近年、人間関係から生じる心理的負荷の問題も顕在化している。このような状況等に鑑み、精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会が開催され、その報告書を受けて、2011(平成23)年に「心理的負荷による精神障害の認定基準」²⁾(以下、「新認定基準」とする)が作成された。これは従来の「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」³⁾(以下、「旧判断指針」とする)に代わるものであり、精神障害の新たな認定基準となった。旧判断指針の別表1「職場における心理的負荷評価表」において、「対人関係のトラブル」は類型の1つになっていたが、新認定基準ではその類型についても変更・修正がなされるなど、人間関係に関わる部分の見直しも図られた。

職場の人間関係に起因するメンタルヘルスの問題は、使用者や加害者に対する損害賠償請求の問題としても現れる。労働者の主張・請求が認められる例は多いとはいえないものの、裁判例が蓄積しつつある。

以下、労働法学の立場から、精神障害の新認定基準(Ⅱ)ならびに裁判例の動向(Ⅲ、Ⅳ)を通して、職場の人間関係に起因するメンタルヘルスに関する現状と課題について論じる。メンタルヘルス不調の原因となるストレスを生ぜしめる人間関係はその内容や程度も多種多様であるが、なかでも精神障害を発症させるような強い心理的負荷を受ける良好でない人間関係の典型は、ハラスメントであろう。本稿では、以下、職場におけるハラスメント事案を念頭において論じる。

Ⅱ 精神障害の新認定基準とハラスメント

1 新認定基準作成の背景

心理的負荷による精神障害の労災認定は、1999(平成11)年に作られた旧判断指針に基づいて行われてきたが、心理的負荷がもつばら問題となる新たな事案(たとえば上司の発言や叱責により強い心理的負荷を受けたとされる事案)がみられるよ

うになったことや、組織再編や人員削減、能力主義・成果主義に基づく処遇の導入など職場を取り巻く状況が変化してきたことなどから、2009(平成21)年にその一部が改正された⁴⁾。

2009年の改正は、「職場における心理的負荷評価表」の具体的な出来事について12項目を追加するものであったが、その1つが「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」である。これはもともと「上司とのトラブルがあった」の項目で、心理的負荷の評価が行われていたが、その内容・程度が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が認められる場合には、ひどい嫌がらせ、いじめ等に該当するとして、別の項目で評価されることになった。また、既存の7項目について修正がなされた。その1つは「部下とのトラブルがあった」の平均的な心理的負荷の強度を「Ⅰ」から「Ⅱ」に修正するものであった。これは部下との確執等から上司が孤立するという、それまでにはあまりなかった新たな心理的負荷を想定したものである。心理的負荷の強度を修正する視点に関しては、「同僚とのトラブルがあった」との出来事について、同僚間においても職種や部署の役割等によっては上下関係と同程度の心理的負荷が生じる場合があることが、着眼事項に追加された。このように2009年の改正により、人間関係上の新たな事案・問題に対応した必要な修正が加えられた。

さて、旧判断指針が制定されてから改正まで10年を要した一方で、改正後わずか2年で新認定基準に変更されたわけであるが、改正・変更の目的はそれぞれ異なる。2009年の改正は、労働者をめぐる環境の変化に対応すべく基準内容を修正するものであった。それに対して新認定基準への変更は、精神障害の労災補償請求件数が大幅に増加したことによる認定審査の長期化(平均約8.6カ月)に対処することが目的である。そのため、心理的負荷評価表がわかりやすく利用しやすいものになるよう改められた。

2 旧判断指針からの変更点

厚生労働省は、新認定基準のポイントとして3つの点をあげている。変更の目的である認定審査

の迅速化・効率化と関係するのは、旧判断指針の「職場における心理的負荷評価表」を「業務による心理的負荷評価表」（以下、「新評価表」とする）に再編したことと、これまですべての事案について必要とされた精神科医の合議による判定を判断が難しい事案に限定したことの2点である。

とくに新評価表における変更点として注目されるのは、「特別な出来事」を新評価表の冒頭に明示したことである。「特別な出来事」に該当する出来事がある場合には、事案における諸事情を考慮する必要はなく、心理的負荷の総合評価がそれだけで「強」となる。旧判断指針のもとでも「特別な出来事等」があげられていたが、基本は評価表に基づく総合評価であり、「特別な出来事等」はいわば例外的に、それにあてはまるときに総合評価を「強」に「できる」とするものであった。新認定基準では、まず「特別な出来事」にあたるかが判断されるので、迅速な判断が可能である。「特別な出来事」は、「心理的負荷が強度のもの⁵⁾」と「極度の長時間労働⁶⁾」に類型化されている。前者について重大なセクシュアルハラスメントをあげたこと、後者について労働時間数を明示したことは、旧判断指針からの変更点であり、いずれも判断基準をわかりやすくするものである。

「特別な出来事」に該当しない場合には、平均的な心理的負荷の強度（「Ⅰ」～「Ⅲ」）を判定したうえで関連項目により評価するが、「出来事」と「出来事後の状況が持続する程度」を一括して総合評価する方法に改められた。さらに総合評価が「強」「中」「弱」となる具体例があげられ、解説が示されたことによって、基準へのあてはめが行いやすくなっている。

新認定基準のもう1つのポイントは、いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした点である。

そのほか、出来事が複数ある場合の全体評価について具体的な評価方法が記載されたことも、興味深い変更点である（この点はⅢ2でとりあげる）。

3 新認定基準におけるパワーハラスメント

パワーハラスメントは法律上の用語ではないが、「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」（2012（平成24）年）によれば、次のように定義される。「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働くものに対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性（※）を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。 ※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。」

新認定基準においてもパワーハラスメントの語は用いられていないが、前述のワーキンググループ報告の定義に照らすと、パワーハラスメントにあたると思われるのは、新評価表項目29の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」である。その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」であり、総合評価では、嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等と、その継続する状況に着目される。ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合は、総合評価が「強」となるが、その例として、a 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた、b 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた、c 治療を要する程度の暴行を受けた場合が、あげられている。この程度に至らない場合には、「中」または「弱」と評価される。「中」の例は、d 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない、e 同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない場合、「弱」の例は、f 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた（客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものを含む）場合が、あげられている。

さて、総合評価が「中」もしくは「弱」の場合には業務外となり、労災認定されない。業務上となるのは、総合評価が「強」の場合で、かつ、業

務以外の心理的負荷および個体側要因により精神障害を発症したとは認められない場合である。このことをふまえると、パワーハラスメントに起因すると考えられる精神障害の発症が、業務上とされるためには、①人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われたこと (a, b。ただしそれが継続していない場合を除く。d, e 参照)、もしくは、②治療を要する程度の身体的暴行 (c。精神的なものは除く。f 参照) が認められ、③業務以外の心理的負荷および個体側要因が精神障害の発症原因となっていないことが必要であるといえる。

このうち①に関連して、その言動が上司の部下に対するものである場合には、それが業務指導の範囲を逸脱していることを要する。指導・叱責が業務指導の範囲内であれば、それは業務に伴って必要なものであり、パワーハラスメントではない。もっとも業務指導の範囲内の指導・叱責であっても、その内容、程度によっては労働者にとって強い心理的負荷となり精神障害を発症することもあるかもしれない。この場合には、新評価表項目 30 の「上司とのトラブルがあった」にあてはめられる。項目 30 の平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であり、総合評価が「中」となる例として、g 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた場合が、あがっている。このことからすれば、たとえ上司からの指導・叱責が強いものであったとしても、それは「中」の評価となり業務上とは認められないことになる。なお、項目 30 の「強」の例は、h 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した場合のみであり、指導・叱責の例はあがっていないので、やはり上司からの強い指導・叱責が業務指導の範囲内であれば、労災認定される可能性はないことになる。これは一見不当のようであるが、次のように理解される。すなわち、もともとそれが業務に必要な指導・叱責であったり、労働者の側に指導・叱責を受けるべき理由があったりしたとしても、上司は無制約に指導・叱責できるわけではなく、業務上必要かつ合理的な範囲に限定される。たとえば上司が、部下である労働者の以前の失敗を取り上

げ、現在ではそれが改善されているにもかかわらず強い叱責や非難を繰り返すとか、労働者の人格や人間性を否定するような叱責や罵倒を繰り返し行うとしたら、それはもはや業務指導の範囲を逸脱している。このような場面であれば、新評価表の項目 30 ではなく 29 を用いて判断することになり、前記①～③を充たせば労災認定される。項目 29, 30 は、パワーハラスメントと、業務上必要な指導・叱責を、的確に区分したものとなっている。

4 新認定基準におけるセクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントも法律上の用語ではないが、その内容は男女雇用機会均等法 11 条に基づいて定められた「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」⁷⁾ において示されている。同指針によれば、職場におけるセクシュアルハラスメントは、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの(対価型セクシュアルハラスメント)と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの(環境型セクシュアルハラスメント)を内容とする。同指針では、被害を受けた労働者の労働条件や関係改善、プライバシーに言及しているが、被害を受けた労働者の健康やメンタルヘルスについては触れていない。セクシュアルハラスメントとメンタルヘルスの問題は、セクシュアルハラスメントの領域(均等法・同指針の問題)というより、メンタルヘルスの領域で現れる。

セクシュアルハラスメントは旧判断指針ですでに、「対人関係のトラブル」類型の出来事の 1 つとしてあがっていた。そのかぎりでは労災補償請求の対象であることが明確であったが、実際にはそれほど一般的に認知されているわけではなかった⁸⁾。またセクシュアルハラスメントには、事案独特の事情がある。たとえば、被害者が意識的であれ無意識的であれ、セクシュアルハラスメント被害の事実について、あるいはその詳細について語らなかつたり、隠そうとしたりすることがある。または、セクシュアルハラスメントの相談を

している相手にメンタルヘルス不調の問題を伝えないこともあろう。このような事情は、セクシュアルハラスメント相談者やメンタルヘルス診療者が、労災補償請求の可能性を被害者に示唆することを困難にさせる一因となりうるし、申請後の事実関係の調査も難しくさせうる。新認定基準では、このようなセクシュアルハラスメント事案の実態をふまえた留意事項が示されている。

新評価表において、セクシュアルハラスメントは「特別な出来事」と「特別な出来事以外」の双方に現れる。強姦や本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントは「特別な出来事」にあたり、この出来事だけで心理的負荷は「強」と評価される。旧判断指針の下でもこの種のセクシュアルハラスメントは基本的に「強」と評価されていたが、しかしそれは、セクシュアルハラスメントの平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」を修正することによる評価であった。新評価表では「特別な出来事」に該当することが明確に定められたことで、簡易迅速な判断が可能になった。

旧判断指針のもとでは、セクシュアルハラスメントは「対人関係のトラブル」の1つとされていたが、新認定基準の新評価表では、「対人関係」の類型から独立して「セクシュアルハラスメント」の類型が設けられた。「セクシュアルハラスメント」の類型に属するのは、評価項目36「セクシュアルハラスメントを受けた」のみである。評価項目36の平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であり、総合評価では、セクシュアルハラスメントの内容、程度等と、その継続する状況、ならびに、会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等に着目される。これをパワーハラスメントの場合と比較すると（評価項目29、前述3参照）、2つの点で違いがある。1つはパワーハラスメントの強度が「Ⅲ」であるのに対して、セクシュアルハラスメントは「Ⅱ」である。これは重大なセクシュアルハラスメントは「特別な出来事」として評価され、評価項目36に含まれていないことも影響していよう。もう1つは、セクシュアルハラスメント事案では、会社の対応や改善の状況等にも着目されることである。

精神障害の直接的な要因はセクシュアルハラスメントであるが、セクシュアルハラスメント後の会社の不適切な対応が精神障害の発症を引き起こしたり増悪させたりするおそれがあることをふまえたものといえる。

評価項目36の総合評価が「強」となる例として挙げられているのは、a 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合、b 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合、c 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合、d 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合、である。これをまとめると、①重大なセクシュアルハラスメント（身体接触あるいは人格を否定する発言を含むもの）が継続していること（a, c）、もしくは、②①の要件を満たさないセクシュアルハラスメント（継続していない身体接触を含むハラスメント、あるいは、人格を否定するようなものはないが発言によるハラスメントが継続している）であるが、それに会社が適切に対応しなかった場合（b, d）が「強」にあたる。①も②も、問題状況が続くことが被害者に対して強い心理的負荷となることを示すものである。これに対して、セクシュアルハラスメントが継続していない場合や会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合は、「中」と評価される⁹⁾。「弱」には、軽微なセクシュアルハラスメントや、被害者に対して直接的でないセクシュアルハラスメントの例があげられている¹⁰⁾。

新認定基準ではセクシュアルハラスメント事案の留意事項として、被害者がやむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に

否定する理由にはならないこと、被害者は被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないことなど、計4点が示された。セクシュアルハラスメント事案の認定判断においても、業務上であることを否定する要素を探し出すのではなく、心理的負荷の程度の的確な判断が重要であることが改めて確認される。

Ⅲ 労災認定をめぐる裁判例の動向

1 ハラスメント・メンタルヘルス事案の労災補償状況

厚生労働省は毎年、精神障害等の労災補償状況を発表しているが、その中で評価表の出来事別の決定件数・支給決定件数も公表している。「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(パワーハラスメント)、「セクシュアルハラスメントを受けた」の最近3年間の補償状況は表1のとおりである。支給決定件数が労災認定された件数を意味する。

パワーハラスメント事案は、決定件数、支給決定件数とも増加の傾向にあり、労災認定率も全体と比較すると高めである。パワーハラスメント事案と比較すると、セクシュアルハラスメント事案の件数は少なく、労災認定率は高くない。

2 パワーハラスメント事案と旧判断指針・新認定基準

労災補償の不支給決定がなされた場合、その処分の取消しを求める訴えが裁判所に提起されることがある。純粹なパワーハラスメント事案において、裁判所が不支給処分の取消しを認めるようになったのは2007(平成19)年のことであり、こ

れが2009年の旧判断指針改正(前述Ⅱ1参照)の契機となった。

国・静岡労基署長(日研化学)事件(東京地判平19・10・15 労判950号5頁)は、上司である係長との関係が悪化し、上司から厳しい発言を頻繁にされていた労働者が自殺したという事案である。この事案では長時間労働など他の過重業務の存在は認定されていない。いわば純粹なパワーハラスメント事案であるが、そのような場合でも業務(パワーハラスメント)と精神障害発症との間の相当因果関係が肯定され、業務上と判断されることがあることを示した点に、同判決の特徴と先例的意義がある。同判決では、①係長が被災労働者に対して発した言葉自体の内容が過度に厳しく(被災労働者のキャリア、会社での稼働を否定するほか、被災労働者の人格、存在自体を否定するものもあった)、②係長の被災労働者に対する態度に、被災労働者に対する嫌悪の感情の側面があり、③係長は被災労働者にきわめて直截なもの言い方をしており、④職場の勤務形態が上司とのトラブルを円滑に解決することが困難な環境にあったとして、心理的負荷が「人生においてまれに経験することもある程度に強度のものということができ、一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重なもの」とであると評価された。

これと近接する時期の裁判例に、名古屋南労基署長(中部電力)事件(名古屋高判平19・10・31 労判954号31頁)がある。これは、主任に昇格した労働者が、担当業務や長時間の時間外労働、課長の言動等からうつ病に罹患して自殺したという事案である。判決では、課長との関係がうつ病発症前や死亡直前に被災労働者に対し、大きな心理的負荷を与えたことを認めている。もっとも同事案では、うつ病の発症およびその進行の大きな原因

表1 ハラスメント・メンタルヘルス事案の労災補償決定・支給決定件数

	2009年度	2010年度	2011年度
パワーハラスメント事案・決定件数	42	58	69
同・支給決定件数	16	39	40
セクシュアルハラスメント事案・決定件数	16	27	17
同・支給決定件数	4	8	6
(参考) 決定件数 合計	852	1061	1074
支給決定件数 合計	234	308	324

となったのは、担当業務が量的、内容的に大きく変化していた（増大した）にもかかわらず、上司等の支援協力体制が不十分であり、長時間の時間外労働を強いられたこととしている。したがって、パワーハラスメントが本件労働者の精神障害の、唯一のまた直接の原因であることを認めたわけではない。しかしながら同判決は、課長の感情的な叱責や独自の見解から結婚指輪を外すことを複数回にわたって命令していたことが、「何ら合理的理由のない、単なる厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価されるものであり、一般的に相当程度心理的負荷の強い出来事と評価すべきである」と述べており、どのような叱責・命令がパワーハラスメントにあたるか、そしてそれが与える心理的負荷の強さがどの程度のものであるかについて判断を示したことに意味がある。その際に同判決が「出来事に対応する対応の仕方は人により様々であり、被災労働者が明白に不快感を表明しなかったからといって、心理的負荷が軽いとは判断することができないことは言うまでもない」と述べている点にも注目される。

これらの下級審裁判例により、上司の行きすぎた叱責や言動が労働者に過重な心理的負荷を与え、それが精神障害の発症や増悪に作用するとの判断が形成された。そしてこのような事案は上司のトラブルとは区別された、パワーハラスメントに該当するようなトラブルとして取り扱われるべきと考えられ、これが旧判断指針改正に影響した。

労災認定では各々の出来事に着目して心理的負荷の強度を判断するのに対して、裁判所は対象となる期間の様々な出来事を総合的に判断する手法をとる。たとえば、国・奈良労基署長（日本ヘルス工業）事件（大阪地判平19・11・12 労判954号31頁）では、出張先で自殺した被災労働者は、年齢、経験、業務内容、労働時間、責任の大きさ、裁量性等からみて、精神障害を発症もしくはこれを相当増悪させる程度に過重な心理的負荷を業務上負っていたと認めたが、それに加えて、被災労働者の仲人も務めた取締役の被災労働者に関する発言（酔余の激励とはいえ、プライベートな事情を社長以下役員等の前で暴露し、被災労働者を無能

呼ばわりするような発言）が「職場において日常的に見受けられる職場のストレスと一線を画するものといえ、言われた者にとっては、にわかに忘れることの困難な、かつ明らかなストレス要因となる発言であり、社会通念上、精神障害を発症ないし増悪させる程度に過重な心理的負荷を有するもの」と評価された。この事案における取締役の発言は不適切なものではあったが、労働者の人格や存在を否定するほどのものではなく、また一回性のものであった。同事案で裁判所は、業務内容等に過重な心理的負荷があったことを認めているが、実際には1つ1つの出来事では過重な心理的負荷を認めにくい事案であり、各出来事が近接して生じ、「事情による負荷が相乗効果的に作用して大きくなっていった」ことを考慮した判断となった。このような判断手法を明確に示したのが、国・諫早労基署長（ダイハツ長崎販売）事件（長崎地判平22・10・26 労判1022号46頁）である。同事案で裁判所は、「精神障害に関与したであろう複数の出来事が重なって認められる場合のストレスの強度は総合的に評価すべきである」と述べたうえで、厳しいノルマ設定とその不達成、部長による指導の範囲を超えた厳しい叱責を総合的にとらえて、被災労働者の精神障害に業務起因性を認めている。

パワーハラスメントの中には、上司が職務とは無関係に、ただその地位を利用して行う態様のものもあるが、その多くは職務と関連して起こっている。また職場の余裕・余力の無さが、パワーハラスメントや職場の摩擦を生み出す一因となっていることも指摘できる。このことからすれば、パワーハラスメント事案においては、これらの事件で裁判所が示したように、複数の出来事を関連づけた判断をする方が適切のようにも思われる。この点、新認定基準では、出来事が複数ある場合の心理的負荷の程度を次のように全体的に評価すること、すなわち「強」の出来事があれば業務による心理的負荷を「強」と判断すること、出来事が関連して生じている場合には原則として最初の出来事を新評価表にあてはめ、関連して生じた出来事は出来事後の状況とみなして全体評価を行うこと（「中」と「中」の場合には、「強」または「中」

として全体を評価する)との評価方法を取り入れた。これは労災認定判断の統一性・基準の明確性を損なわない限度で、裁判所の総合的評価を取り入れたものと評価できる。

3 セクシュアルハラスメント事案と新認定基準の影響

セクシュアルハラスメント事案で労災補償の不支給決定がなされたケースは決して少なくないが(前掲表1参照)、セクシュアルハラスメント事案で不支給決定の処分取消をめぐる判決は、現在までにおいて下されていないようである。なお2010(平成22)年に不支給処分取消を求める訴訟が東京地裁に提起されているが、これがセクシュアルハラスメント事案で不支給決定処分取消を求めた初めての事案とのことである(同訴訟は国の取下げにより終了)。

新認定基準は新評価表においてセクシュアルハラスメント事案で心理的負荷の総合評価が「強」となる例を示している。そのためとくに、新認定基準以前に不支給決定がなされた事案で、今後、行政訴訟が提起される可能性がある。

IV 損害賠償裁判例の動向

1 ハラスメントと損害賠償責任

ハラスメントを受けた労働者は、使用者や加害者に対して損害賠償請求が可能である。ハラスメントの存在が認定され、使用者や加害者に不法行為責任あるいは使用者については債務不履行責任が肯定されたとして、次に、損害賠償をどのようにどの範囲で認めるかが問題となる。裁判所は慰謝料については認めるが、労働者の精神症状・精神障害にともなう治療費や休業損害の請求については、とくにセクシュアルハラスメント事案において慎重な態度を示す傾向にある。以下、1, 2では、ハラスメントの事実および労働者の精神症状・精神障害が認められた事案に限って、損害賠償の範囲に着目して検討する。

2 パワーハラスメント事案

パワーハラスメントは、職務と関連して、あるいは配転や退職勧奨など労働者の処遇と関連して、行われることがある。そのような事案においては、労働者の精神障害発症がパワーハラスメントによるものか、退職強要などの使用者の行為によるものなのか、分別は難しい。そこで以下では、パワーハラスメントと精神障害等との関係が比較的明確な2つの事件をとりあげる。

日本ファンド(パワハラ)事件(東京地判平22・7・27労判1016号35頁)は、上司である部長から暴行(喫煙者である労働者に扇風機の風を当てる)や暴言を受けたとして、労働者3名が上司と使用者(会社)に損害賠償を請求した事案である。上司の暴行・暴言につき、不法行為該当性は肯定されている。労働者のうち1名は、心療内科および内科に通院し、抑うつ状態により1カ月休職した。裁判所は、この通院および休職につき、上司による扇風機の風当てによるものとして相当因果関係を認め、治療費(約5000円)および休業損害(約35万円)の請求を認めた。これとは別に慰謝料(60万円)も認められた。

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)は、労働者が店長から身体的暴行を受け、その後も不当な発言を受けるなどして、妄想性障害に罹患した事案である。第一審、控訴審ともに、暴行・発言と障害との間の相当因果関係が肯定された。損害については9年分の休業損害のほかに慰謝料等が認められたが、6割の素因減額がなされた。労働者は電通事件(最二小判平12・3・24民集54巻3号1155頁)を指摘して、素因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ない旨主張したが、裁判所は、本件は労働者の性格傾向が損害の発生または拡大に寄与した点では電通事件の事案と共通するが、労働者の業務の負担が過重であることなど使用者らの継続的な行為を原因とするものではなく、本件暴行・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、どのよう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とし

て、素因減額をした第一審判決を維持した。

この2つの事件はいずれも慰謝料とは別に休業損害を認めているが、精神障害については相当因果関係があると判断される休業がいつまであるかは、はっきりしない。日本ファンド（パワハラ）事件では1カ月という短い期間であったため、休職期間の全部について休業損害の請求が認められたが、休業・休職が長期化したときには慎重な判断が必要であろう。ファーストリテイリングほか（ユニクロ店舗）事件では、9年分の休業損害を認めつつも、一回性の行為が原因で発生し、その後労働者の性格傾向により拡大したと考えられることから、大幅な素因減額がなされている。このような事案の判断は困難が予想されるが、ハラスメント行為の態様・継続性、加害者や使用者のその後の対応に加え、労働者の治療姿勢（この点は、労働者が合理的・適切な治療を受けている場合には問題にならない）等も考慮して、判断されるべきである。

3 セクシュアルハラスメント事案

セクシュアルハラスメントがあり、かつ労働者の精神症状・精神障害があるとされた事案において、ハラスメントと労働者の精神症状・精神障害との関係を否定する裁判例がいくつかみられる。

広島セクハラ（生命保険会社）事件（広島地判平19・3・13労判943号52頁）は、忘年会の席上における上司らによるセクシュアルハラスメント行為について労働者7名が損害賠償を求めたものであるが、そのうちカウンセリング料や治療費については、本件セクシュアルハラスメント行為が一回性のものであるとして、ハラスメントと精神障害の因果関係を否定し、請求を認めなかった。しかしながら裁判所は、労働者らのいらいら感や男性に対する恐怖感等の精神症状は一定限度でハラスメントに起因するものであると推し、慰謝料額で斟酌している¹¹⁾。この事案に象徴されるように、セクシュアルハラスメント事案では、ハラスメントと労働者の精神障害等の相当因果関係を肯定しないとしても、労働者の精神障害等を慰謝料額で斟酌することによってバランスをとる例がみられる。また労働者が包括的に慰謝料請求のみ

を行う例も少なくない。

広島セクハラ（生命保険会社）事件の労働者1名の治療費請求に関し、裁判所がハラスメントと損害の間に相当因果関係を認めなかったのは、当該労働者が初めて精神科医の診療を受けたのが忘年会から2年以上経過していたことが大きく影響しているように思われる。もちろん、精神症状がすぐに発現し、それを被害者が自覚し、受診すると簡単には言うべきではないが、初診までの期間が長くなればなるほど、それは差し迫った診療の必要がなかったことを意味し、相当因果関係が否定される方向に働く。なお本件は、忘年会におけるセクシュアルハラスメントであり被害を受けた者も1人ではなかったが、他方、密室型のセクシュアルハラスメント事案では、被害者がセクシュアルハラスメントの事実を話したくないとか認めたくないといった理由から診療を躊躇することも考えられるので、別の考慮が必要である。

セクシュアルハラスメント事案においてハラスメントと精神障害等の相当因果関係が肯定されたものには、以下のものがあり、いずれも請求の一部が認められている。

さいたまセクハラ（医薬品会社）事件（さいたま地判平19・12・21LEX/DB28140445）は同僚労働者からセクシュアルハラスメントを受けた労働者（原告）が、心身に不調を来し、休職・退職するに至った事案であるが、裁判所はハラスメントにより「一時的に看過できない精神的障害を与えることは予見可能であった」と述べ、加害者に損害賠償責任を認めた。その損害の範囲は「精神的衝撃が原告の心身に対して通常及ぼす影響」とされ、ハラスメントに至る事情や態様、ハラスメントに対する一般的な感受性を前提として、女性に与える精神的影響の限度においてハラスメントとの間に相当因果関係があるものに限って損害を認めるべきであるとする。そして、近年、心療内科の普及等により心理的な問題について医学的アドバイスを受ける機会が増えていることや、回復まで一定の期間を要する場合が多いことなどの事情から、1年間の心療内科の診療にかかる治療費を損害として認めた。なお、これとは別に慰謝料請求が認められている。また、逸失利益は、退職す

ることの予見可能性がないとして、否定された。

さいたまセクハラ（給食業務会社）事件（さいたま地判平21・8・31LEX/DB25441387）は上司からセクシュアルハラスメントを受けたパート労働者が退職を余儀なくされた事案であるが、労働者のうつ病の発症・悪化が主としてハラスメント行為に起因すると認められ、治療費、逸失利益、慰謝料の請求の一部が認められた。しかし、労働者の気質的な素因や、家庭内でのストレスの要因も、精神障害の程度や治療の長期化に寄与しているとして、6割の限度で損害賠償請求が認められた。

精神障害等については他の傷病と比べて、相当因果関係がある損害の範囲を確定することは難しい。治療費、逸失利益といった算定可能な損害から賠償額を決定していくのは合理的であるが、ハラスメントがどの程度どの範囲でいつまで精神障害等との相当因果関係を肯定しうるかを決定することはきわめて難しい。曖昧ではあるが、慰謝料で斟酌するというのは1つの合理的な方法なのかもしれない。

- 1) 「仕事の質の問題」(34.8%)、「仕事の量の問題」(30.6%)が、これに次ぐ。
- 2) 平成23年12月26日基発1226第1号。
- 3) 平成11年9月14日基発第544号。
- 4) 平成21年4月6日基発第0406001号。この改正については、水島郁子「職場における心理的負荷評価表の改正とその影響」季刊労働法227号(2009年)36頁以下を参照。
- 5) 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、または永久労働不能

となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした場合、業務に関連し、他人を死亡させ、または生死にかかわる重大なケガを負わせた場合、強姦や本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた場合、など。

- 6) 発症直前の1カ月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の時間外労働を行った場合。
- 7) 平成18年10月11日厚労告第615号。
- 8) 当初、セクシュアルハラスメントは「上司などとの個人的確執や資質など個人的な問題」、「業務が原因ではない」とみられることが多かったという。水谷英夫『職場のいじめ——「パワハラ」と法』（信山社、2006年）197頁以下。
- 9) 「中」の例は、e 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合、f 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合、g 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合、である。
- 10) 「弱」の例は、h 「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合、i 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合、である。
- 11) 大学におけるセクシュアルハラスメントの事案であるが、東京地判平17・4・7判タ1181号244頁は、被害学生がPTSDに罹患したことを認めず、治療費の請求については否定したが、慰謝料の算定にあたり、「PTSDに罹患したとまでは認められないものの、多大な精神的苦痛を被ったことが明らかである」と述べ、原告の精神状態を斟酌した。慰謝料で斟酌するという方法は、広島セクハラ（生命保険会社）事件と共通する。

みずしま・いくこ 大阪大学大学院高等司法研究科教授。
最近の主な著作に「労働条件の整備と社会保障」日本社会保障法学会編『新・講座社会保障法第3巻 ナショナルミニマムの再構築』（法律文化社、2012年）。労働法、社会保障法専攻。