

医療，警察，消防，現場労働におけるパワーハラスメントの許容可能性 ——通常許容されないような言動は許容されうるか

滝原 啓允

(大東文化大学准教授)

本稿は、特集趣旨における「過酷な労働」について、ミスが原因になるなどして自ら又は他者の生命・身体等を侵害する可能性が他の業種等に比し高いと解される職場での労働と認識し、展開した。そうした職場においては、通常の職場では許容されないようなパワーハラスメントに該当するような言動でも「過酷」さゆえに許容されうる可能性があるのではないか、という問題意識から、複数の裁判例を概観した。上記のような職場として、本稿は、①医療、②警察・消防、③現場労働を想定した。しかし、ほとんどの事案は、通常のパワーハラスメント事案とほぼ同様に処理されており、職場の特性のみにより、当該言動の違法性が否定されることは、ほほないものと解された。

目 次

- I はじめに
- II 具体的な裁判例の概観
- III 検 討
- IV おわりに

I はじめに

本特集は、「過酷な労働」に係るものとして設定されている。本稿は、特集趣旨における「過酷な労働」について、ミスが原因になるなどして自ら又は他者の生命・身体等を侵害する可能性が他の業種等に比し高いと解される職場での労働と認識し、展開することとしたい。

そうした職場においては、ミス等を減らすために厳しい教育・指導が行われがちなのではないか、またあるいは、ミス等を生じさせないため一糸乱れぬような組織であることが要請され上司部下等の人間関係もいわば「体育会」的になりがちなのではないか。そのような一定の仮定が成り立

ちうるように思われる。そして、そうであるからこそ通常の職場では許容されないようなパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）に該当するような言動でも「過酷」な職場では許容されうる可能性があるのではないか。かかるような問題意識のもと本稿を展開する。この問題意識は、「過酷」な職場や業務などの特殊性はパワハラの違法性を否定する方向での作用を有するのか、またそれは特に際立った作用といえるのか、そしてそれは単独で結論を決定的に左右するものといえるのか、といったような疑問と関連することになる。本稿は、そうしたことについても意識する。

以下のIIでは、上記のような職場として、①医療、②警察・消防、③現場労働の3つを想定し、それぞれにつき、複数の判例・裁判例（以下、単に「裁判例」）を概観する。①～③それぞれには、小括を付し、上記の問題意識と関連させつつ、一定程度の整理を行う。それを踏まえ、IIIでは上記問題意識との関連につき論じ、さらに他の裁判例も概観しつつ検討をなし、IVで結論を述べる。

かかるような構成のもと、本稿は、上記問題意識に応答することを主たる目的とする。また、なるべく多くの裁判例を概観することにより、本特集との関連のもと、「過酷」な職場の現状について具体的に知りうる材料を広く提供することを本稿の副次的な目的とする。

本稿では、パワハラ裁判例を素材に論じることから、パワハラをめぐる法状況につき一定程度以下で整理しておきたい。

まず、パワハラという用語についてであるが、それは、一定の「パワー」を持つ者が行う「ハラスメント」を指す英語風の日本語（和製英語）である。ここでいう「パワー」については「権力」が想定されており、主に職場でなされるものとして2001年に人事関係のコンサルタントが作った用語とされる。労働法政策や学術研究においては「職場のいじめ・嫌がらせ」として問題にされ、規制する取り組みが進められてくるなどした。

日本では、2019年の労働施策総合推進法改正により、職場におけるパワハラについて一定の規制が設けられることになった。同法とこれに基づく指針¹⁾から、職場におけるパワハラは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」と定義される。

指針は、パワハラには6つの類型が存在するとしている。①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、④過大な要求（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）、⑤過小な要求（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）、⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）の6つである。だが、実態としては、ある言動がこれら6つのいずれかに分類しようというより、ある言動が複数の類型にあてはまるなどして重畳することが少なくない。

ところで、労働施策総合推進法における規定等は公法的（国と事業主との間における）な規制であ

る。つまり、上記の措置義務を果たしていないと行政指導がなされうる。使用者（事業主）と労働者（たとえば上司からパワハラを受けた被行為者としての労働者を想定しよう）との間の私法的な関係に着目した場合、使用者における職場環境配慮義務（「働きやすい職場環境」の実現をなすという義務）違反や、安全配慮義務違反（当該パワハラにより生命・身体等の安全が害されたという文脈）を主張することで当該労働者は当該使用者に対し損害賠償請求等が可能である（他にも裁判上の争い方は複数存在する）。なお、実際の損害賠償請求訴訟では、使用者（事業主）において上記指針に沿った取り組みがなされていたかどうかにより訴訟上の結論が左右されることがある²⁾。

II 具体的な裁判例の概観

本節では、①一定のミス等が時として患者の生命・身体等を侵害する可能性がある医療におけるパワハラ事案、②人命救助や警備活動等に従事し一定のミス等が時として自ら又は他者の生命・身体等を侵害する可能性のある警察・消防におけるパワハラ事案、③一定のミス等が時として自ら又は他者の生命・身体等を侵害する可能性のある現場労働におけるパワハラ事案につき、それぞれの項で複数の事案の概要と裁判所による判断につき概観しつつ、小括を付し本稿における問題意識と関連させ整理を行う。

なお、本稿において参照する裁判例は、以下の方法により選定した。判例データベース（TKC法律情報データベース）を用い、キーワードを「パワーハラスメント」or「パワハラ」or「嫌がらせ」or「いじめ」とし、裁判日を平成15年1月1日から令和8年2月1日（平成15年を始期としたのは「パワーハラスメント」といった語が裁判実務で用いられるようになったのが平成15年頃からであったからである）とし、民刑区分を「民事事件」とし、掲載文献を「労働判例」or「労働経済判例速報」（両誌を入力した上での検索はできないためそれぞれ検索結果を出力した）とし、書誌・全文検索した結果から、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ハラの存

否またはその評価が主な争点の1つとなった医療・警察・消防・現場労働に係る事案であって、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、または本稿の目的との関係で重要と解される事案を選定した。紙幅に限りがあるため、上記①ないし③につきそれぞれ3つに限り裁判例を本節1ないし3で紹介するが、以外の裁判例についても本稿Ⅲまたは本稿脚注において最大限言及する。

1 医療における事案

本項では、医療における具体的事案について概観する。

(1) 誠昇会北本共済病院事件³⁾

被行為者(亡A)の自殺という結果が生じた誠昇会北本共済病院事件(さいたま地判平成16年9月24日労判883号38頁)は、看護の現場における先輩(行為者(Y1, 男性))・後輩(被行為者(亡A, 男性))間での職場いじめ事案であった。具体的な言動としては、Y1が亡Aに買い物物をさせたり、肩もみをさせたり、家の掃除をさせたりといったような公私混同的な行為、あるいは、ウーロン茶1缶を3000円で買わせたり、職員旅行の際に飲み物費用(約8万8000円)を負担させたりといった金銭に係る行為、亡Aが仕事でミスをしたとき、乱暴な言葉を使ったり、手を出したりするといった行為(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)がみられた。

さいたま地裁は、「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……Y1の指示には従わざるを得ない雰囲気であった」といったような認定をしている。その上で、さいたま地裁は、上記言動につき、「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」などとして、Y1の

不法行為責任を肯定した。また、病院を運営するY2について、さいたま地裁は、「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⁴⁾。

(2) 医療法人財団健和会事件

医療法人財団健和会事件(東京地判平成21年10月15日労判999号54頁)は、Yの経営する病院の健康管理室に事務総合職として採用された被行為者(X)が、職場でパワハラ及びいじめを受け、さらに違法な退職強要及び採用取消しを受けたために精神疾患に罹患したと主張するなどした事案(なお本稿ではパワハラ以外の争点については論じない)であった。事案の前提として、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た」。しかし、Xには、事務処理上のミスや事務の不手際が多数あり、行為者とされた課長代理A(常勤・看護師・保健師)又はB(常勤・看護師・保健師)らからその都度、注意・指導がされた。Xにおける問題行動としては、健康診断問診票からコンピューターの所見データへの入力ミス、計測結果の所見データへの入力ミス、受診者住所の入力ミス(結果として検査結果通知の返戻が4通生じた)、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の整理番号の書き間違いなどがみられた⁵⁾。

東京地裁は、Xが主張したA又はBによるパワーハラスメント等の主張に関して、「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にとどまるものであり、到底違法ということはできない」などと判断した。

(3) 公立八鹿病院組合ほか事件⁶⁾

新人医師であった被行為者(亡A)の自殺という結果が生じた公立八鹿病院組合ほか事件(広島高松江支判平成27年3月18日労判1118号25頁)は、被行為者である亡Aが研修医を終えて半年の新人(専門医1年目)であったところ、Y1の運営する病院での勤務において、一定のミスなどを生じさせ、行為者Y2(整形外科医長)やY3(整形外科部長)による叱責等の言動が争点とされた事案であった。行為者らによる言動は、以下のような状況で生じた。まず、①亡Aは、平成19年11月12日、Y3・Y2・看護師等との病棟総合回診の際、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、また、腰椎圧迫骨折でギブスを巻いているなどした患者を立ち上がらせる際、亡Aにおいて不手際があり、Y2から握り拳で1回ノックするように頭を叩かれて(本件暴行)危ないと注意されるなどした。また、②同年11月28日、亡Aは、3件の手術に参加した。3件目の手術で亡Aは、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日前にしており、亡Aは、Y3の指導の下、同手術を執刀したものの、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るなどした。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

思ってたのか」などと大声でいわれた。そして、③同年12月5日、亡Aが、3件の手術に参加したところ、1件目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」などと、コメディカルもいる前で大声でいわれるなどした。

以上のような行為者らによる言動につき、広島高裁松江支部は、亡Aの時間外労働⁷⁾や業務それ自体の重さ⁸⁾、また本件病院整形外科にこれまで勤めたことのある医師らからの同科の評判⁹⁾などにつき評価した上で、①の本件暴行、②の「なめとるのか」発言、③の「連絡しようか」発言などについては、「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」などとし、亡Aが置かれた当該病院での状況や勤務状況¹⁰⁾につき指摘しつつ、「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1,2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」などと判断した。広島高裁松江支部は、亡Aにおける12月上旬頃のうつ病発症を認定し、また亡Aにおける時間外労働やY3及びY2による言動と本件うつ病発症との相当因果関係を認めつつ、上記各行為と亡Aの自殺との間の相当因果関係も肯定した。そして、同高裁支部は、結論としてY1の国家賠償法(以下、「国賠法」)1条に基づく責任を肯定した¹¹⁾。

(4) 小括

以上でみた3つの事案において、当該職場に関し、裁判所はそれぞれ以下のような評価をしている。

まず、(1)の誠昇会北本共済病院事件において裁判所は、当該職場の人間関係につき、「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」とし、主たる行為者の「指示には従わざるを得ない雰囲気」であったとしている。当該事案における行為者から被行為者への侵害行為それ自体は、①職務とは無関係ではあるが職場の雰囲気がそのまま就業時間外にも存続して行われた言動と、②職務における被行為者のミスに関係した言動の2種が存在するものの、おおむね①に属する言動が被行為者を自殺へと追い詰めていったように解される。とはいえ、本件事案における職場の「体育会」的気質は、①と②の背景として重視されているように思われる。

次に、(2)の医療法人財団健和会事件において裁判所は、当該事業体の性質を踏まえるなどしつつ、被行為者のミスに対する行為者らの言動について、「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」としている。正確さの重視や「生命・健康を預かる職場」といった当該職場に係る評価が、行為者らの言動(教育・指導)の違法性を否定するための根拠として用いられている点が特徴的である。当該事案において、被行為者のミス等に対する行為者らの都度の具体的な言動の内容は必ずしも明らかではないものの、被行為者と行為者との面談の内容¹²⁾などからすれば、派遣社員との否定的な比較や人格否定に近い言動がなされていたようにも考えられなくはない。ただ、「通常の職場では許容されないようなパワハラ」までが存在したとまでは必ずしもいい切れないところ、一定の留意が必要であろう。本件の場合、被行為者側の問題行動が存在するが、被行為者に一定の問題行動があったパワハラ事案であっても行為者の言動が違法視された事案¹³⁾も少なくなく、むしろ本件のように行為者の言動

が違法視されなかった事案¹⁴⁾はさほど多くない。そのために、上記のような当該職場への評価が、行為者の言動の違法性を否定した点において、一定の意義はあるだろう。しかし、一步引いて考えれば、本件は、事例判断に過ぎないし「A又はBによる都度の注意・指導」の内容も判決文において必ずしもクリアではないため、先例性に乏しいとも解される。

そして、(3)の公立八鹿病院組合ほか事件において裁判所は、被行為者が従事していた業務それ自体が「心身の極度の疲弊、消耗」を招来させるものとしつつ、被行為者が新人医師であったことにも着目している。とはいえ、被行為者におけるミスなどの問題行動(患者の扱い方における問題、手術中を含めた数々の不手際やミス)をみるに、一定の厳しさを包含した教育・指導は許容されなくもないように解されるが、裁判所は(2)医療法人財団健和会事件のように行為者らの言動の違法性を否定するような職場の特殊性に特段言及するなどしていない。むしろ、「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」と行為者らの言動に対して評価しているところであって、そうした意味で、(2)の事案における判断とは対照的であるように思われる。(3)における上記判断は、それまでの当該病院整形外科の職場としての悪評¹⁵⁾も一部寄与し、また被行為者が「新人」であるという属性¹⁶⁾にも着目したものとえよう。とはいえ、(2)の事案も「新人」事案であった。(2)と(3)は同じ要素を一部有する事案でありながら、結論が異なっている。ただ、(2)と(3)が決定的に異なるのは、握り拳で1回ノックするように頭を叩くという有形力行使が(3)には存在したという点であろう。パワハラ事案において、一定の有形力行使が存在する場合、その行為につき違法評価がなされるか、一連のパワハラ行為が包括されて違法評価されるといったことが少なくなく、結果として、行為者(ないし使用者)側の法的責任が肯定されるケースが多数みられる¹⁷⁾。

以上のような(2)医療法人財団健和会事件と(3)公立八鹿病院組合ほか事件における差異は、医療という職場の特性が裁判所の判断に広く影響

を及ぼすものではないというような推測を成り立たせようであろう。また、(1) 誠昇会北本共済病院事件の判決が示すような、「体育会」的な「過酷」さは、必ずしも、(2) (3) 事案において考慮されているようには思われない。そうすると、(1) (2) (3) はそれぞれ異なった業界への認識のもと結論が導かれているものといえるところ、「過酷」と解される医療業界にあって当該業界であるという事情は結論を決定的に左右しないものといえるだろう。事案によって、(2) のように職場特性が判断に影響を及ぼしうるといえるにすぎず、当該業界という一般性を持った判断枠組みは存在しているとはいい難いだろう。

2 警察・消防における事案

本項では、警察・消防における具体的事案を概観する。なお、公務員法には、「法令及び上司の命令に従う義務」（国家公務員法 98 条 1 項）ないし「法令等及び上司の職務上の命令に従う義務」（地方公務員法 32 条）が定められているが、手続・内容に客観的に明白な違法性が存在する場合等においては上司からの職務命令は有効に成立しないものと解されている¹⁸⁾。

(1) 東京都ほか（警視庁海技職員）事件

東京都ほか（警視庁海技職員）事件（東京高判平成 22 年 1 月 21 日労判 1001 号 5 頁）は、警察の海技職員¹⁹⁾に係る事案であった。被行為者（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、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（「早く次の職を見付けて辞めた〜い」「操船は可能な限りしたくない」といった内容）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、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 カ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が、平成 15 年 11 月上旬に至り、主治医が治癒・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から、上司ないし先輩であった Y らによりさまざまな言動が X に対しなされた。行為者 Y ら（Y1～Y10）による多数の言動のうち、高裁が違法視したのは、以下のような言動であった。たとえば、① 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が D 課執務室の出入口正面の壁など複数の個所に掲示されていたところ、X がこれを剥がすよう Y2 課長に頼んだにもかかわらずこれに応ぜずかえって事態をエスカレートさせるなどしたこと、② 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「この船には馬鹿が乗っています」などと Y6 主任が発言し、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、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などの言動がみられた（これ以外にも相当多くの言動が争点となったものの本稿では割愛する²⁰⁾）。

東京高裁は、①につき、「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

揭示は、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、②につき、「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」と判断した。また、上記のように、本件では他にも違法視された言動が相当数存在する。しかし、一方において、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²¹⁾など複数の言動については違法性が否定されていることには注意が必要である（ネクタイに係る言動についてはY2課長からの問いに対してXが1時間にわたりはぐらかすといった事情が存在した）。なお、本件において不法行為が成立するとされた複数の言動については、国賠事案であったためY1～Y10の個人としての不法行為責任は否定され、都（Y11）のXに対する国賠法1条に基づく賠償責任が肯定された。

(2) 長門市・市消防長事件²²⁾

長門市・市消防長事件（最三小判令和4年9月13日労判1277号5頁）は、部下への暴行などを含む言動により、長門市（Y）の消防職員であった行為者（X）が任命権者である長門市消防長から地方公務員法28条1項3号等の規定に該当するとして分限免職処分を受けたため、その取消しを求めたという事案であった。

Xは、消防職員で部下等の立場にあった約30人に対し、約80件の言動をしており、その主な内容は、①訓練中に蹴ったり叩いたりする、羽交い絞めにして太ももを強く膝で蹴る、顔面を手拳

で10回程度殴打する、約2kgの重りを放り投げて頭で受け止めさせるなどの暴行、②「殺すぞ」「お前が辞めたほうが市民のためや」「クズが遺伝子を残すな」「殴り殺してやる」などの暴言、③トレーニング中に陰部を見せるよう申し向けるなどの卑わいな言動、④携帯電話に保存されていたプライバシーに関わる情報を強いて閲覧した上で「お前の弱みを握った」と発言したり、プライバシーに関わる事項を無理に聞き出したりする行為、⑤Xを恐れる趣旨の発言等をした者らに対し、土下座を強要したり、Xの行為を上司等に報告する者がいた場合を念頭に「そいつの人生を潰してやる」と発言したり、「同じ班になったら覚えちゃけよ」などと発言したりする報復示唆等であった。消防長は、長門市職員分限懲戒審査会における調査及び審議を踏まえた上で、平成29年8月22日付で、Xに対し、消防職員としての資質を欠き改善の余地がなく、本件各行為による長門市の消防組織全体への影響が大きいなどとして、地方公務員法28条1項3号等に基づき上記分限免職処分をした。なお、Xは、平成30年1月4日、本件各行為の一部について、暴行罪により罰金20万円の略式命令を受けている。Xは、消防長による上記処分を不服として、その取消しを求め、原審は上記処分を重きに失するものとして違法とした（なお、原審に先立つ地裁判決は、「消防組織における独特な職場環境」等を理由とし長門市消防長による処分を違法としていた²³⁾）。

しかし、最高裁は、上記各行為は「5年を超えて繰り返され、約80件に上るものである。その対象となった消防職員も、約30人と多数であるばかりか、Yの消防職員全体の人数の半数近くを占める。そして、その内容は、現に刑事罰を科されたものを含む暴行、暴言、極めて卑わいな言動、プライバシーを侵害した上に相手を不安に陥れる言動等、多岐にわたる。こうした長期間にわたる悪質で社会常識を欠く一連の行為に表れたXの粗野な性格につき、公務員である消防職員として要求される一般的な適格性を欠くとみることが不合理であるとはいえない。また、本件各行為の頻度等も考慮すると、上記性格を簡単に矯正することはできず、指導の機会を設けるなどして

も改善の余地がないとみることに不合理な点は見当たらない。さらに、本件各行為によりYの消防組織の職場環境が悪化するといった影響は、公務の能率の維持の観点から看過し難いものであり、特に消防組織においては、職員間で緊密な意思疎通を図ることが、消防職員や住民の生命や身体の安全を確保するために重要であることにも鑑みれば、上記のような影響を重視することも合理的であるといえる。そして、本件各行為の中には、Xの行為を上司等に報告する者への報復を示唆する発言等も含まれており、現に報復を懸念する消防職員が相当数に上ること等からしても、Xを消防組織内に配置しつつ、その組織としての適正な運営を確保することは困難」とし、「以上の事情を総合考慮すると、免職の場合には特に厳密、慎重な判断が要求されることを考慮しても、Xに対し分限免職処分をした消防長の判断が合理性を持つものとして許容される限度を超えたものであるとはいえず、本件処分が裁量権の行使を誤った違法なものであるということはできない。そして、このことは、Yの消防組織において上司が部下に対して厳しく接する傾向等があったとしても何ら変わるものではない」として、上記分限免職処分が違法であるとした原審の判断には、分限処分に係る任命権者の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるとした。

(3) 糸島市・市消防長事件²⁴⁾

糸島市・市消防長事件（最三小判令和7年9月2日労判1348号5頁）は、糸島市（Y）の消防職員であった行為者（X）が、任命権者である糸島市消防長から、部下に対する言動等を理由とする懲戒免職処分を受けたため、Yを相手に、その取消しを求めるとともに、国賠法1条に基づく損害賠償を求めた事案であった。

Xによる具体的な言動の内容は、後述の最高裁による判断で言及されるような訓練あるいはトレーニングに係る行為や、「このストレッサーが」「ぶっ殺すぞ、お前」「お前は俺の近くにおるな、死ね」「丈夫に産んでくれんやった親が悪い。残念やね」「出張所でだらだらしとったら、こっち呼びつけて殺すけん」「お前と話す会話にな

らん。お前は頭が悪いから俺と話が合わん」「お前を恐怖で支配するけん」「お前を理不尽で支配する」「宇宙は太陽が中心やろうが。ここでは俺が太陽たい。俺を中心に仕事をしろ」などの言葉を被行為者らに向けたこと、あるいは、職員旅行中に旅行中、いわゆるデリバリーヘルスの話題になった際、ある被行為者に対し、「お前の娘もそうなるっちゃろ」などと言ったことなど、実に多岐にわたる。原審は、Xがした各指導は、訓練やトレーニングとして通常行われる範囲を逸脱したものであるけれども、逸脱の程度が特段大きいとまではいい難く、各発言についても、これにより精神的に苦痛を受けた者が相当数に上るものの、言いすぎの面や、表現が適切でなく、口の悪さが現れたにすぎないところもあるなどとして、上記懲戒免職処分は重きに失するとして違法とした（なお、原審に先立つ地裁判決（福岡地判令和4年7月29日労判1348号32頁）は、(2)の地裁判決のような理由付けにより糸島市消防長による処分を違法としたわけではないことを念のため付言する）。

これに対し、最高裁は、「本件各行為のうち各指導は、いずれも、Xが職場内における優位性を背景として、採用後間もない部下に対し、鉄棒に掛けたロープで身体を縛って懸垂をさせた上で力尽きた後もそのロープを保持して数分間宙づりにして更に懸垂するよう指示したり、熱中症の症状を呈するまで訓練を繰り返させたり、体力の限界のため倒れ込んだことに対するペナルティと称して更に過酷なトレーニングをさせるなどしたものであり、部下に傷害を負わせるものであるか否かにかかわらず、訓練やトレーニングに係る指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱するものというほかない。また、各発言には、部下に恐怖感や屈辱感を与えたり、その人格を否定したりするもののみならず、その家族をも侮辱したりするものも含まれている。このように、本件各行為は、部下に対する言動として極めて不適切なものであり、長期間、多数回にわたり繰り返されたものであることにも照らせば、その非違の程度は極めて重いというべきである。また、消防職員については、火災等の現場において住民の生命や身体の安全確保のための活動等を行うという職務の性

質上、厳しい訓練が必要となる場合があるとしても、指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱する各指導が許容される余地はないのであって、各指導を含む本件各行為が、部下に対する悪感情等の赴くままに行われた部分が大きかったことからしても、Xが本件各行為に及んだ経緯に酌むべき事情があるとはいえない。さらに、本件各行為は、小隊長等として消防職員を指導すべき立場にあるXが、少なくとも10人もの部下に対し、十数年もの長期間、多数回にわたり、上記のような不適切な指導や発言を執拗に繰り返したというものであり、甚だしく職場環境を害し、Yの消防組織の秩序や規律を著しく乱すものというべきである。消防組織においては、職員間で緊密な意思疎通を図ることが職務の遂行上重要であることにも鑑みれば、本件各行為が及ぼす上記のような悪影響は看過することができないものである。消防本部においてXらによるいじめやしごき等により若手の職員の退職が相次いでいるなどの記載がある文書の提出を受けた糸島市長の指示により調査が行われ、多数の職員がXの職場復帰に反対する旨の書面を提出したことは、以上の現れといえることができる」などとし、「原審の判断には、懲戒権者の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法がある」とした。

(4) 小括

以上でみた3つの事案において、当該職場に関し、裁判所はそれぞれ以下のような評価をしている。

まず、(1)の東京都ほか(警視庁海技職員)事件において裁判所は、当該職場における業務に関し、「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」とし、「海技職員に必要な『船乗り』としての自覚や誇り」といった表現や「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」というような表現も用いている。これらは、警察の海技職に対する認識を示している。しかし、それらが、行為者らの言動の違法性評価に与えた影響はほぼないように解され、個別の言動についてのそれぞれの判断枠組みは通常のパワハラ事案とほと

んど変わらない。とはいえ、若干特徴的なのは、行為者が被行為者のネクタイを掴んで引っ張るなどした言動について、被行為者側の不誠実な事情を勘案しつつこれを違法視していない²⁵⁾点である。先述したように、通常パワハラ事案において、有形力行使はかなりの確率で違法評価を受けるところ、上記のネクタイに係る行為者の言動への法的評価はその流れと結論を異にしている。しかし、それは、当該事案の職場の雰囲気や業界的な特徴ないし業務の特殊性に着目した上での結論ではない。他のパワハラ事案では、一定の加害的言動について、例外的に違法視しなかったもの²⁶⁾や違法視したとしても相当程度行為者側に配慮した結論を導出させるもの²⁷⁾などが存在するところ、それらは当該言動が生じた際の被行為者側における態度の悪さや不誠実さといった事情を考慮したものとなっている。本件も類似の論理でネクタイに係る言動についての個別的評価をしているところ、それは、一般論としての当該言動当時の被行為者側の態度等に起因したものであって、特段目新しい判断とまではいえない。ただ、留意すべきなのは、本件における行為者らの言動は、必ずしも被行為者への教育・指導の一環して行われておらず、当該組織からの排除を意図して行われているように思われる点である。

次に、(2)の長門市・市消防長事件において最高裁は、行為者の訓練等に係る言動や職務との関連性が明白でない言動などにつき、その性質はもとより、行為者の性格、消防職員としての適格性、改善の余地、職場環境への影響などに着目した上で、本件処分が適法であるという結論は、「Yの消防組織において上司が部下に対して厳しく接する傾向等があったとしても何ら変わるものではない」とするなどしている。本件事案それ自体は、行為者に対する処分の違法性をめぐる事案であったが、最高裁の論理を追うと、可塑性のない行為者を消防組織から放逐せねば組織における意思疎通が全うできず組織の使命を果たしえないといったような思考があったかのように読み取れなくはない。そうした意味において、消防という組織そのものへの一定の洞察を含むが、それはむしろ行為者の言動を違法視し処分を適法とするた

めの論理として用いられている。つまり、一定の特性を有する職場なり業界であるという理由で、行為者の言動の違法性が否定される方向で「消防組織」という存在が論理の中に解消されておらず、一定の特性を有するからこそ行為者の言動が許容されないという方向で論理が展開されている点に留意されるべきであろう。

そして、(3)の糸島市・市消防長事件も(2)と同様に行行為者に対する処分の違法性をめぐる事案であったが、最高裁は、行為者によるトレーニング等の指導に係る言動について先に引用したように「指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱する」とし、また職務とは関連性が薄いさまざまな攻撃的言辞に関しても「厳しい訓練が必要となる場合があるとしても、指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱する」とし、あるいは消防組織に対する一定の認識を示しつつ各言動による影響を考慮するなどしている。消防組織への認識は、(2)における認識と相似している。また、「厳しい訓練」の必要性を認めつつも「範ちゅうを大きく逸脱」する指導について「許容される余地はない」としている点も、やはり(2)と同様、一定の特性を有する職場なり業界であるという理由で、行為者の言動の違法性が否定される方向で消防という存在が論理の中に解消されていないものとして位置付けられるように解される（「範ちゅうを大きく逸脱」しない指導であれば許容されうるといった読み方がありうるかについては、Ⅲにおいて若干の検討をしたい）。そして、「消防組織」における「緊密な意思疎通」の必要性があるからこそ、行為者の言動が許容されないという方向で論理が展開されている点も、(2)と同様の判旨というだろう。

以上の3事案からすると、警察・消防における業務的な特殊性は、ある言動の違法性判断につき、それを適法の方角に導いていないように解される。(1)東京都ほか（警視庁海技職員）事件にしても、(2)長門市・市消防長事件や(3)糸島市・市消防長事件にしても、裁判所、最高裁は、警察・消防に対する一定の認識を有しているが、それが当該言動の違法性評価なり当該処分を違法視するための要素なりとして用いられていない。

ただ、先述したように、(1)の事案における行為者の言動は、必ずしも職務と密接に関連した教育・指導を契機とするものではない。また、(2)や(3)の事案における行為者の言動も、職務と密接な言動とそうでないものが混在している。そうした意味では、(1)はパワハラ事案というよりも職場いじめ事案といった方が適切かもしれないし、(2)や(3)はパワハラ事案ではあるが、一部の言動は教育・指導の文脈でなされていないという一定の留保が付されるべきかもしれない。とはいえ、職場という生活空間を媒介とした諸般の言動がなされている以上、当該職場ないし業界の有する性質は当該生活空間ないし当該人間関係と密接不可分であり、本稿Ⅰに掲げた問題意識との関係で(1)ないし(3)が警察・消防における例として依然有用であることには変わりない。

3 現場労働における事案

「現場労働」といっても多様ではあるものの、本項では、(1)工場労働、(2)加工業、(3)リサイクル・運輸業における具体的事案につき概観する。

(1) アークレイファクトリー事件²⁸⁾

アークレイファクトリー事件（大阪高判平成25年10月9日労判1083号24頁）は、医薬品試薬等輸出入製造販売者（Y）における工場に勤務していた行為者（E及びF、正社員（製造ライン責任者））らから被行為者（X、派遣労働者）への作業指示ないし監督に係る言動が争点となった事案であった。すなわち、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ところ、時折Xがミスをするがあり、その結果、以下のような言動が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。本件で争点となった言動は相当数存在するが、主だったものとしては、①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、②また機械の清掃の際に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」「あほ」など述べたことなどが挙げられる。

大阪高裁は、①や②あるいは他の言動を含めつつ、以下のように判示した。まず、①に関し、「『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いかがわれない」などとし、また、②につき、Fが発した言辞の「『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」とした。

さらに、大阪高裁は、これら言動（なお上記①②以外にも複数の言動が争点となっている）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つたとはいえ、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つたかは疑問である」などとしつつ、また「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」などとし、他の言動と併せYの使用者責任を肯定した（なお、大阪高裁は慰謝料算定の文脈で、「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えることができる」などと判示し、その他の文脈でも当該雇用形態に踏み込み評価しているところ、その点も注目に値しよう）。

（2）メイコウアドヴァンス事件

被行為者（亡A）が自殺した事案のメイコウアドヴァンス事件（名古屋地判平成26年1月15日労判1096号76頁）は、金属珐瑯加工業及び人材派遣業を業とするY1において珐瑯加工前処理業務等に従事していた亡Aが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（Y2、代表取締役）などによる一定の言動が争点となった事案である。その言動は、おおそ以下のようなものであつた。すなわち、①亡Aが仕事でミスをすると、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つたほか、殴ることや蹴ることも複数回あつたこと、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（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します。2カ月以内に返さします」などと記載され、また、「額は1千万～1億」と鉛筆で書かれ、消された跡が存在していた)を書くように強要したことなどが争点となった。

名古屋地裁は、上記の①②に関し、「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、また行為者(Y2)らの言動と亡Aの自殺との間の相当因果関係について肯定した²⁹⁾上で、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」とした。

(3) 岡山県貨物運送事件³⁰⁾

新入社員であった被行為者(亡A)が自殺した岡山県貨物運送事件(仙台高判平成26年6月27日労判1100号26頁)は、亡A(主として家電リサイクル業務、加えて適宜運輸業務に従事していた)が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、行為者(Y2)が「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」などという言葉が発し、あるいは、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つも記載しなかったというような事案であった。

仙台高裁は、「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、また、Y2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」などから、「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」とした。また、「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」などを指摘するが、「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……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……B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」などとした。さらに、亡Aの自殺と業務との間の相当因果関係を肯定³¹⁾するなどしつつ、Y2の不法行為責任を認め、また使用者Y1の使用者責任も肯定するなどした（なお、原審地裁判決（仙台地判平成25年6月25日労判1079号49頁）は本判決とは異なる結論を導出しているが、それは当該職場の特殊性といった事情を当該言動の違法性を否定する方向で用いるようなものではなかったことを念のため付言する）。

（4）小括

以上の3事案において、当該職場に関し、裁判所はそれぞれ以下のような評価をしている。

まず、（1）のアークレイファクトリー事件において裁判所は、必ずしも当該職場について積極的に評価を加えているわけではない。むしろ、当該行為に関し、「特段の緊急性や重大性を伝えるという場合」であるとか、「事態に特段の重要性や緊急性」があり被行為者に「重大な落ち度」があるような例外的な場合でなければ、極端な言辞を用いるのは不適切であるといった判示をしている。また、叱責・指示等の場合「適切な言辞を選んでしなければ」ならず、本件のような業務であっても「極端な言辞」は適切でなく、また被行為者における「理解力等も勘案」すべきといったような判断もしている。本件のような工場における業務（裁判所は「それなりの重要な業務」として）についても極端な言辞は妥当しえないとしている点において、通常一般の業務との違いを一定程度認識しつつも、判断枠組みにおいて大きな差異はないとした判示と解される（なお、当事者の雇用形態の非対称性に着目している点がむしろ特徴的であろう）。

次に、（2）のメイコウアドヴァンス事件において裁判所は、珙瑯加工前処理業務等における行為者の有形力行使を伴う言動につき、通常のパワハラ事案と特段変わりなく不法行為の成立を肯定している。特段、当該業務等の特殊性が判断に影響を与えているようには思われない。

そして、（3）の岡山県貨物運送事件において裁判所は、当該職場ないし当該業務の特殊性といった点に着目しているというよりも、むしろ、被行

為者が「大学を卒業したばかりの新入社員」であるという点に着目し、結論を導出しているように解せられる。

これら3事案からすれば、いわゆる現場労働において、当該職場なり業務の特殊性が行為者による当該言動の違法性判断に影響を与えているとは考えられず、むしろ通常のパワハラ事案なり不法行為事案と同様の判断枠組みを用いているように思われる。

Ⅲ 検 討

1 パワハラ事案における考慮要素

一般論として、パワハラ事案においては、複数の考慮要素³²⁾が判断に影響を及ぼしている。パワハラという行為それ自体が被行為者の人格的利益侵害（厳しい言辞であれば被行為者の精神的人格価値を侵害し有形力行使であれば被行為者の身体的人格価値を侵害することとなる（無論重畳もありうる））を招来し、人格権侵害として認識可能であることからすれば、一定の法益侵害行為として多様な観点から当該パワハラ行為は評価されることとなる。主だった考慮要素としては、①当該言動の内容・態様、②被行為者の属性・心身の状況、③被行為者の問題行動の有無とその内容・程度を挙げることができる。また、①に関しては、頻度、継続性、回数、それがなされた時間帯、口調、周囲の状況（周囲に人がいたかどうか、伝播可能性等）、有形力の程度、言動の結果などについて詳細に評価が加えられることが少なくなく（本稿Ⅱ3（3）岡山県貨物運送事件における規範（叱責の態様（言葉遣い、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）が端的であろう）、また、②に関しては、被行為者が新人かどうか、また何らかの疾患に罹患していたかあるいは療養直後か、さらにメンタルが弱っていたかどうかといった諸点につき評価がなされることが少なくない。そして、③については、被行為者においてどのようなミスや不正行為等が存在し、それに対する行為者の教育・指導・注意等がどの程度許容されるかという文脈で勘案されることが少

なくない。そのほか、職場においてパワハラ行為が生じた際の使用における責任について判断される場合、④使用者側における適切な事後対応の有無（被行為者の上司などによる適切な事後対応の有無）、当該行為を認識可能であったかどうか（一定の措置を採りえたかどうか）等が考慮されるのが通常である。そして、その一方において、当該行為自体の⑤正当化要素として、行為者における目的、緊急性、社会的相当性、業務上の必要性・相当性、言動に至る状況・経緯（被行為者の態度等）、その他の特殊事情といった事項に目が向けられる場合も散見される。これら正当化要素に関しては、主として①②③との相関のもと判断がなされている。また、当然のことながら、被行為者側と行為者側との攻撃と防御という構造のもとに⑤が争点化することとなる。

本稿Ⅱで紹介した諸事案において、裁判所は、それぞれおおむね以下のような考慮要素に着目している（なお、本稿で引用していない部分における考慮要素も一部含む）。順に、Ⅱ1（1）誠昇会北本共済病院事件では上記①④、（2）医療法人財団健和会事件では上記①③⑤、（3）公立八鹿病院組合ほか事件では上記①②③、Ⅱ2（1）東京都ほか（警視庁海技職員）事件では上記①②③、（2）長門市・市消防長事件では上記①、（3）糸島市・市消防長事件では上記①、Ⅱ3（1）アークレイファクトリー事件では上記①②③、（2）メイコウアドヴァンス事件では上記①③、（3）岡山県貨物運送事件では上記①②③といったような考慮要素について、それぞれ裁判所がその判断において着目している（これは、主として着目された考慮要素という意味合いであって、それ以外の要素が全く考慮されていないというような意味ではない）。

本稿のテーマである職場の「過酷」さといった要素は判断にどの程度影響を及ぼしているかといえ、上記の考慮要素と同じレベルでそれが重視されているように思われず、また「過酷」な職場であれば多少いきすぎた言動でも許容されるかといえ、そのようなことはほとんどないように解される。しかし、本稿でみてきたように、それはまったく皆無というわけではない。たとえば、Ⅱ1（2）の医療法人財団健和会事件判決が、被

行為者のミスに対する行為者の言動について、「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」としているのは、例外的な判断と解されるが当該業界ないし業務の特殊性に着目し当該言動の違法性を否定しているところ、注目に値しよう。とはいえ、本稿でみた事案の中で、当該事案の職場の雰囲気や業界的な特徴ないし業務の特殊性を、当該言動の違法性を否定する方向で用いているものは上記Ⅱ1（2）判決（なお先述のように長門市・市消防長事件の地裁判決（Ⅱ2（2）参照）も例外的な判断である）以外は見当たらない。そもそも、そうした当該事案の職場の雰囲気や業界的な特徴ないし業務の特殊性といった事項は、結局のところ上記⑤の正当化要素のその他の特殊事情に包摂されるものといえるのではないか。独立した考慮要素として扱うほどの一般性があるだろうか。つまり、仮に「過酷」な職場であったとしても、当該事案は通常のパワハラ事案と同様に判断がなされ、当該「過酷」性は、上記⑤において考慮される下位的な事情に過ぎないものと位置付けられるように思われる。

2 Ⅱで論及したもの以外の裁判例と考慮要素

最終的な結論を導出する前に、本稿のⅡで言及しきれていない他の裁判例についてさらに以下で概観しておくこととしたい。本稿における主題のもと、医療、警察・消防、現場労働の裁判例につき、それぞれ2～4事案を追加的にみることにしたい。

第一に、医療における裁判例についてだが、Ⅱで紹介したもの以外の主なものとして、（1）医療法人社団康心会事件（東京高判平成27年10月7日労判1168号55頁）、（2）福生病院企業団（旧福生病院組合）事件（東京地立川支判令和2年7月1日労判1230号5頁）、（3）医療法人社団誠馨会事件（千葉地判令和5年2月22日労判1295号24頁）を挙げることができる。（1）は、医師の解雇事案であったが、解雇事由の一としての当該医師による研修医や看護師らへの叱責等のパワハラにつき、

それらは就業規則の解雇事由に該当するとし、解雇権の濫用には当たらないとされた。考慮要素に関して、東京高裁は主として上記①について着目している。(2)は、病院事務職員の上司部下(事務次長と課長間)間でのパワハラ事案であったが、行為者の言動について違法視され、また事務長における一定の措置に係る不作為もまた違法視されている。考慮要素に関して、東京地裁立川支部は主として上記①④に着目している。

(3)は、後期研修医へのパワハラが争点の1つとなった事案であり、さまざまな言動につきそれぞれ争われたが、裁判所は上記の考慮要素①②③に着目しつつ、それぞれの違法性を否定した。たとえば、「バカ、お前」「何やってんだよ」「おい!」「貸せよ」といった上級医の発言につき、千葉地裁は「その内容や発言がされた状況からみて、原告の執刀により患者の身体を損傷させる可能性があったためこれを止める趣旨であるか、又は原告が手術を進めることができないことを受けたものと認められ、手術中という緊張感のある状況での発言であることに鑑みると、社会通念上許容される指導の範囲を逸脱した違法な発言であるとは認められない」といった判示をしている。これは、上記考慮要素の⑤における正当化要素の「緊急性」や「業務上の必要性・相当性」に該当しうる事情を示しているものといえよう。

第二に、警察・消防における事案についてだが、Ⅱで紹介したもの以外の主なものとして、(1)兵庫県警察事件(神戸地判令和4年6月22日労経速2493号3頁)、(2)神奈川県警察事件(横浜地判令和5年9月13日労経速2540号3頁)、(3)上益城消防組合事件(熊本地判令和6年2月2日労経速2551号26頁)、(4)宮崎県警察事件(宮崎地判令和8年1月30日LEX/DB文献番号25626345)を挙げることができる。

(1)は、警察官の自殺事案であったが、先輩による叱責等がパワハラに該当するものとされた(しかし本件自殺と当該パワハラとの相当因果関係は否定された)。一方、上司による一定の言動(朝練不参加の際のスクワット指示・訓練中にミスをした際の腕立て伏せ指示等)について、神戸地裁は、以下のように判断した。前者のスクワットについ

ては、原告らの「体罰」といった主張に対し、「体力と精神力」の必要性・スクワットの回数等に着目しつつ、「機動隊の任務の特殊性、指導の目的、指導の内容や回数等を考慮すれば、指導の域を超えた社会通念上相当性を欠くパワハラ行為等に該当するとまでは認められない」とし、後者の腕立て伏せについては、「機動隊の任務の特殊性に加え、人命救助活動等の実際の現場では、一つのミスが要救助者の命だけでなく、隊員自身の命も危険に晒すことになることから、訓練中から、ミスが許されないという強い意識づけが必要であると認められるし、腕立て伏せ自体もトレーニングの一種として、隊員の体力向上に繋がり、機動隊の任務の活動に資する面もあることから、その指導等の内容からみて、直ちにこれが社会通念上相当性を欠くということとはできない」などとしてパワハラ該当性を否定した。判断の過程における考慮要素に関して、神戸地裁は、先輩の言動につき主として上記①③に着目し、上司の言動につき主として①③⑤に着目している。⑤における正当化要素としては「行為者における目的」「社会的相当性」に着目しているものと指摘できるが、本件では「任務の特殊性」が判決において示されている点が特徴的である。

(2)は、パワハラが含まれる非違行為により警察官が懲戒免職の処分を受けた事案であったが、懲戒免職処分の違法性は否定されつつも一定の事情(当該行為者における双極〈1〉型障害等)が汲まれ退職手当支給制限処分の部分についての取消しが肯定された。考慮要素に関して、横浜地裁は主として上記①に着目している。(3)は、消防職員の自殺事案であったが、上司による業務丸投げや公然性を伴う叱責がパワハラに該当するとして、消防組合の国賠法1条責任が肯定された。考慮要素に関して、熊本地裁は主として上記①②に着目している。(4)は、警察官の自殺事案であったが、上司による一定の指導(1回当たり2~30分掛けたり、2~3日連続して同じミスについて指導を繰り返したりしたことなど)がパワハラに該当するとして、宮崎県の安全配慮義務違反が肯定された。考慮要素に関して、宮崎地裁は主として上記①③に着目している。

第三に、現場労働における事案についてだが、Ⅱで紹介したもの以外の主なものとして、(1) 社会福祉法人千草会事件（福岡地判令和1年9月10日労経速2460号108頁）、(2) 東武バス日光ほか事件（東京高判令和3年6月16日労判1260号5頁）を挙げることができる。(1)は、介護職の事案であったが、行為者による叱責や指導等の言動の不法行為該当性が争点となった。その言動の中には、利用者の手に便が付いたままであることを職員が見落とし食事をさせた事故が生じ、当該職員とは別の被行為者が職位にも関わらず行為者に報告しなかった際、行為者が被行為者にトイレブラシをなめるよう強要したというようなものも含まれていた。福岡地裁は行為者による諸言動の不法行為該当性を肯定した。考慮要素に関して、福岡地裁は主として上記①③に着目している。(2)は、バス運転士の事案であったが、乗客等への攻撃的な言動等（バス待ちの乗客の動静に危険を感じた際の当該乗客への「次、殺すぞマジで」といった暴言、回数券を折りたたんで料金箱に入れた乗客に対し不正乗車であるかのように決めつけるような言動等）を理由に、被行為者（バス運転士）が行為者（上司）らから受けた退職勧奨（強要）発言、あるいはその他の行為者らによる発言（「チンピラ」「雑魚」等）の不法行為該当性が争点となった。東京高裁は、複数存在する行為者らのうち、2名の退職勧奨（強要）発言（「退職願を書け」「男としてけじめをつけてください」といった発言）について共同不法行為の成立を認めた。しかし、その一方、その他の行為者らの退職勧奨発言については、被行為者において「数回にわたり、運転士としての適格性に疑念を生ぜしめるような問題行為があったこと」、被行為者は、「当該行為により苦情案件を惹起させたことに対する受け止めや上司の事情聴取に対する対応にも真摯さを欠き、これを放置すれば、同様の苦情案件を引き起こすなど顧客対応上の更なる問題行動が懸念されたことが認められることからすれば、それ自体が違法な退職勧奨として不法行為を構成するとまではいえない」とし、さらに他の行為者らの発言についても、その内容等から違法性を否定した。また、「チンピラ」「雑魚」等の発言についても、発言の

正当性を上記と同様の事由で指摘しつつ、被行為者に対する「指導の必要性が極めて高かった」などとして違法性を否定した。さらに、本件では、苦情案件後に乗務させずに一定の教育指導がなされ、それが過小な要求にあたるとして争われているが、そうした行為は教育指導の目的の範囲から逸脱するものではないなどとして不法行為該当性が否定されている。全体として、考慮要素に関して、東京高裁は主として上記①③⑤に着目している。

以上を踏まえると、いずれの事案にあっても、基本的には上記の考慮要素①を中心に他の要素について着目され、一部事案においては⑤について着目がなされている。結局のところ、判断の枠組みそれ自体は、一般的なパワハラ事案と「過酷」な職場における事案とで差がなく、むしろ同一であるといっても良いであろう。他の①②③といった要素との相関のもと⑤を考慮することで、ときとして当該言動が適法とされる場合があるというのは通常の事案と変わらない。

3 本稿における問題意識に係る最終的な検討

本稿の問題意識であった「通常の職場では許容されないようなパワハラに該当するような言動でも『過酷』な職場では許容されうる可能性があるのではないか」につき、結論に向け、最終的な検討をしたい。

これまでみた医療、警察・消防、現場労働における事案であって、一定の言動につき違法評価されなかった事件（なお念のため付言するが、東京都ほか（警視庁海技職員）事件（Ⅱ2（1））のネクタイに係る行為はⅡ2（4）における検討により除外し、また糸島市・市消防長事件（Ⅱ2（3））の地裁判決）と岡山県貨物運送事件（Ⅱ3（3））の地裁判決）もそれぞれの記載箇所でも割注を付したように職場の特殊性といった事情を当該言動の違法性を否定する方向で用いるようなものではなかったことから予め除外する）は、医療法人財団健和会事件（Ⅱ1（2））、長門市・市消防長事件（Ⅱ2（2））の地裁判決）、医療法人社団誠馨会事件、兵庫県警察事件、東武バス日光ほか事件の5つである。

これらのうち、「通常の職場では許容されない

ようなパワハラ」に該当する言動が存在したといえるのは、長門市・市消防長事件（地裁判決）、兵庫県警察事件の2つであるといえよう。これら以外の3つの裁判例に上記言動が存在したとは、必ずしもいえない。その理由は以下の通りである。まず、医療法人財団健和会事件における「A又はBによる都度の注意・指導」「厳しい指摘・指導や物言い」の内容はⅡ1（4）でも言及したように必ずしも判然としないため、「通常の職場では許容されないようなパワハラ」があったかどうか確信を持ってない。また、医療法人社団誠馨会事件と東武バス日光ほか事件においても、当該行為自体が、「通常の職場では許容されないようなパワハラ」といえるかどうかには一定のためらいがある。というのも、まず、医療法人社団誠馨会事件で違法視されなかった言動のほとんどは手術中になされ、いずれも緊急性を要し、まさに即座の注意がなければ患者の生命身体に関わる状況下でのことであり、その際に発せられた言辭はいずれもアークレイファクトリー事件（Ⅱ3（1））における「殺すぞ」ほどの強い言辭とまではいえない。また、そもそも通常の事案で違法視されることが大半の有形力行使も存在しなかった。次に、東武バス日光ほか事件において違法視されなかった言動も、「殺すぞ」ほどの強い言辭とまではいえない（むしろそれは被行為者が顧客に向けた言辭の一部を構成している）し、被行為者における非違行為の程度との関係では、判決でも示されているように高度な指導の必要性が存在していたといえる。そして、有形力の行使もない。そうすると、結局、これら2つの事案における判断は、諸要素諸事情の相関的な関係性のもとでなされたものといえるだろう。

そのため、「通常の職場では許容されないようなパワハラ」に該当する言動が存在したといえるのは結局のところ、長門市・市消防長事件（地裁判決）と兵庫県警察事件となるが、前者の判断は上級審で維持されていないため、当該判断についてはかなり限定的に捉える必要があり、何らかの示唆をそこから導出させるには相当のためらいが生じる。

最後に残るのは兵庫県警察事件となるが、神戸

地裁は、判断枠組みを「行為のなされた状況、行為者の意図、行為態様、行為者の職務上の地位、小隊長と亡Aの従前の関係性、言動の行われた場所、言動の反復・継続性、亡Aの対応等の諸事情を総合考慮し、社会通念上相当といえるか否かにより判断すべき」としている（亡Aは本件で自殺した警察官を指し、小隊長は行為者である上司を指す）。かかる判断枠組みは考慮要素①を中心としたものであって、特段奇異なものではなく、パワハラ事案にあっては一般的なものといえよう。こうした判断枠組みのもと、スクワット指示と腕立て伏せ指示につき先述のような判断がなされている。先述の引用部分以外において、神戸地裁は、「通常の会社や役所等の組織において、上司が部下にスクワットを指示することが許容されるとは解されない」、あるいは、「通常の会社や役所等においては」ミスが指摘された際に腕立て伏せ「指示を行うことやミスをした部下が腕立て伏せを行わなければならない状況に置くことは、許容されているとはいえない」としつつ、「しかし、機動隊は、大規模災害発生時等の人命救助活動や要人等の警衛・警護などを任務とするものであり、亡Aら……隊員はこれらの任務の遂行として、さまざまな現場で各種の活動に従事することになる……ため、同隊員らには各種任務の活動に必要な知識や技能だけでなく、それらの活動に対応できる体力と精神力も必要となる」し、「スクワットは、トレーニングの一種として行われているもので、これを行わせることは、個々の隊員の体力向上に繋がり、上記活動の円滑に資する面もあるから、これを行うよう指示することが、直ちに社会通念上相当性を欠く体罰に当たるということはできない」などとしている。また、スクワット指示は1回のみで指示されたスクワット回数も過度の負担となるものでなかったことから先述の引用部分のような結論となっており、腕立て伏せに関しても先述引用部分のほか「訓練中にミスをした隊員は、腕立て伏せ後に、ミスをした内容について練習を行っていること……亡A自身は、レンジャー隊員として優秀で、後輩隊員を指導する立場にあり、訓練中に多数回にわたって腕立て伏せを行っていたとは認められない……上、後輩

への指導に当たって、ミスをした際に腕立て伏せを行うように指示したこともあり……亡Aもそのような指導が不要とは思えていなかったと認められることも考慮すれば、小隊長が、訓練中にミスをした隊員に腕立て伏せをさせた又はミスをすれば腕立て伏せをさせられる環境に置いていたことをもって、指導の域を超えた社会通念上相当性を欠くパワハラ行為等に該当するとまでは認められない」とされている。以上からすれば、兵庫県警察事件の判断枠組みは一般的なものであり、判断の過程において考慮要素⑤に係る「行為者における目的」「社会的相当性」「業務上の必要性・相当性」「その他の特殊事情（任務の特殊性）」といった事項に着目がなされているのであって、これは確かに職場ないし業務の特殊性を当該言動の違法性を否定する方向で用いるものであり、また結論それ自体は例外的かもしれないが、判断枠組みや判断の過程において特殊性を強調することはできない。

よって、「通常の職場では許容されないようなパワハラに該当するような言動でも『過酷』な職場では許容されうる可能性があるのではないか」という問いに対しては、そうした可能性は皆無ではないが、「過酷」な職場であるがゆえそうした可能性が常に存在するわけではなく、そうした職場であっても通常のパワハラ事案と同様の枠組みにおいて、また同様の考慮要素（上記①ないし⑤に整除可能である）による相関のもと判断がなされていると応答できよう。

なお、Ⅱ2（3）の糸島市・市消防長事件最高裁判決における「消防職員については、火災等の現場において住民の生命や身体确保安全のための活動等を行うという職務の性質上、厳しい訓練が必要となる場合があるとしても、指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱する各指導が許容される余地はない」との部分はどう読むか、つまり「範ちゅうを大きく逸脱」しない指導であれば許容されうるといった反対解釈的な読み方があるか（そうであれば「過酷」な消防においては大きく逸脱しなければ厳しい指導が許容されるというような帰結を導出しうるようになる）について若干ここで検討したい。これについては、パワハラに係

る規範等における文言との平仄について考慮することが重要であろう。まず、①一般のパワハラ事案であっても、「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³³⁾」と評価されるかどうかといったパワハラに関する規範（不法行為が成立するための規範）が用いられることがあったこと、次に、②2019年の労働施策総合推進法改正を経てこれに基づく指針が示された後、裁判所も同指針に記載のあるパワハラ6類型を具体的類型として判決文で示すようになり³⁴⁾、また指針では6類型の具体例に関し「ひどい暴言」「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制」「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」といった文言を用いていること、そして、そもそも③同法とこれに基づく指針から、職場におけるパワーハラスメントは「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」という「要素」（なお、筆者は要件と捉えている）を有していることからすれば、上記最高裁判決の「範ちゅうを大きく逸脱」という文言はこれら①～③における規範や具体例や要件における表現と親和的であるように思われる。というのも、ある一定のラインを大きく超える言動は許容されないという点において、平仄がとれているように解されるからである。そして、それらはいずれも、一定の規範的な判断を予定するものではない。そのため、消防職員の場合「範ちゅうを大きく逸脱」しない指導であれば許容されうるといったような、本稿テーマとの関係でいえば「過酷」な消防職員であるから「範ちゅうを大きく逸脱」しない指導であれば許容されうるといった反対解釈的な読み方は成り立たないように思われる。

Ⅳ おわりに

Ⅰで述べたように、本稿は、以下のような問題意識を前提としている。いわゆる「過酷」な職場

においては、ミス等を減らすために厳しい教育・指導が行われがちなのではないか、またあるいは、ミス等を生じさせないため一糸乱れぬような組織であることが要請され上司部下等の人間関係もいわば「体育会」的になりがちなのではないか、という仮定のもと、そうであるからこそ通常の職場では許容されないようなパワハラに該当するような言動でも「過酷」な職場では許容される可能性があるのではないか、というのが本稿における問題意識であった。

仮定とした部分については、Ⅱで紹介した具体的な事案のそれぞれの背景として、一定程度存在していたように思われる。

しかし、「通常の職場では許容されないようなパワハラに該当するような言動でも『過酷』な職場では許容される可能性があるのではないか」という本稿におけるメインの問題意識については、ⅡとⅢを踏まえる限り、ほとんどの事案は、通常のパワハラ事案と同様の判断枠組みにおいて、①当該言動の内容・態様、②被行為者の属性・心身の状況、③被行為者の問題行動の有無とその内容・程度、④使用者側における適切な事後対応の有無、⑤正当化要素といった通常事案と同様の考慮要素による相関のもと、当該言動の違法性について判断されていたように解される。本稿で紹介したような「過酷」な職場について、裁判所により一定の認識がされたとしても、それは必ずしも当該言動の違法性を否定する方向で用いられるわけではなかった。また、職場の特性は、上記の考慮要素とりわけ⑤における小项目的な事情として認識され、他の考慮要素との相関により結論が導かれているように解される。職場の特性のみにより、当該言動の違法性が否定されることは、ほほないものといえよう。

よって、ミスが原因になるなどして自ら又は他の者の生命・身体等を侵害する可能性が他の業種等に比し高いと解される「過酷」な職場での労働において、パワハラに該当するような言動が生じたとしても、それは通常のパワハラ事案とほぼ同様に処理されているものと結論付けられる。

付記 本稿は、筆者のこれまでの小論（滝原啓允『パワーハラスメントに関連する主な裁判例の分析』JILPT 資料シリーズ No. 224（労働政策研究・研修機構、2020 年）、濱口桂一郎＝滝原啓允『個別労働関係法ハンドブック——法令と判例』JILPT 資料シリーズ No. 288（労働政策研究・研修機構、2025 年）における滝原執筆部分等）に一定程度依拠している。

- 1) 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚労省告示第 5 号）。
- 2) 職場環境配慮義務と指針に関し、滝原啓允『働きやすい職場環境』の模索——職場環境配慮義務における『変革』的要素に関する試論』山田省三古稀『現代雇用社会における自由と平等』（信山社、2019 年）127 頁。
- 3) 評釈として、濱口桂一郎「判批」ジュリスト 1298 号（2005 年）180 頁。
- 4) なお、本判決は、Y1 らの言動と亡 A の自殺の因果関係につき、「本件いじめと本件自殺との間には事實的因果関係がある、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、Y1 につき、「Y1 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『死ぬよ。』との言葉が浴びせられていたこと、Y1 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、Y1 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、Y2 につき、「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」く、「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」とした。
- 5) そうした問題行動が見られたのち、事務長及び A と X との間でなされた面談（試用期間中の 1 回目の面接）では、「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、分かなければ分かったふりをせずに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、頼んだ仕事が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」A から X に対し告げられている。また、試用期間中の 2 回目の面接では、「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AからXに対し指摘された。
- 6) 評釈として、山下昇「判批」法学セミナー732号(2016年)117頁。
- 7) 亡Aの時間外勤務時間につき、広島高裁松江支部は、「亡Aの時間外勤務時間は、10月は205時間50分、11月は175時間40分、自殺前3週間では121時間36分、自殺前4週間では167時間42分に及んでいたもので、いずれも臨床上、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」としている。
- 8) 亡Aの業務の過重性につき、広島高裁松江支部は、「亡Aは……本件病院赴任初日に午後3時頃までかけて21名を、翌日には午後5時30分以降までかけて初診患者10名を含む26名を診察し、以後も再来担当日(月、金曜日)は各日30名前後を、初診担当日(火曜日)は各日6名ないし8名の新患を含め10名ないし20名程度の患者を診察している。同診察数は……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」としている。
- 9) これに関し、広島高裁松江支部は、「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(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……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いるわ。』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」としている。
- 10) これらにつき、広島高裁松江支部は、「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3、4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」とした。
- 11) 広島高裁松江支部は、「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」とした上で、「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いうべき」などとした。
- 12) 前掲注5) 参照。
- 13) 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件(広島高松江支判平成21年5月22日労判987号29頁)、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件(東京高判平成25年2月27日労判1072号5頁)、サントリーホールディングスほか事件(東京高判平成27年1月28日労経速2284号7頁)、加野青果事件(名古屋高判平成29年11月30日労判1175号26頁)、関西ケーズデンキ事件(大津地判平成30年5月24日労経速2354号18頁)など。また、本稿のⅡ1(3)、2(1)、3(1)、(2)、(3)もこれに該当する。
- 14) A病院事件(福井地判平成21年4月22日労判985号23頁)、前田道路事件(高松高判平成21年4月23日労判990号134頁)など。
- 15) 前掲注9) 参照。
- 16) 被行為者における「新人」属性に着目するパワハラ事案として、日本土建事件(津地判平成21年2月19日労判982号66頁)、暁産業ほか事件(福井地判平成26年11月28日労判1110号34頁)、前掲注13) 加野青果事件など。また、本稿Ⅱ1(2)、(3)、Ⅱ3(3)もこれに該当する。
- 17) ファーストリテイリングほか(ユニクロ店舗)事件(名古屋高判平成20年1月29日労判967号62頁)、前掲注16) 日本土建事件、日本ファンド事件(東京地判平成22年7月27日労判1016号35頁)、海上自衛隊事件(東京高判平成26年4月23日労判1096号19頁)、さいたま市環境局事件(東京高判平成29年10月26日労判1172号26頁)など。また、本稿Ⅱ1(3)、Ⅱ2(2)、Ⅱ3(2)もまたこれに該当する。
- 18) これに関し、たとえば地方公務員につき、橋本勇=松永邦男『新版 逐条地方公務員法(7次改訂版)』(学陽書房、2026年)711頁以下。
- 19) 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査としての権限は有しない。
- 20) これについては、滝原啓允『パワーハラスメントに関連する主な裁判例の分析』JILPT資料シリーズNo.224(労働政策研究・研修機構、2020年)54頁整理表参照。
- 21) これにつき、東京高裁は、「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ではできない」とし、「また、Y2課長がXのネクタイを掴んで引っぱった経緯は……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はそのまゝに座り込んだとい

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」とした。

22) 評釈として、河合墨「判批」法律時報 1198 号 (2024 年) 140 頁など。なお、消防事案に関しては、本稿で言及したもののほか、水見市・市消防長事件 (最三小判令令和 4 年 6 月 14 日労経速 2496 号 3 頁)、糸島市・市消防長 (第 2) 事件 (最三小判令和 7 年 9 月 2 日労判 1348 号 37 頁) が存在するが、前者は本稿の趣旨との関係では示唆は限定的であるため、また後者は糸島市・市消防長事件と判示の内容が重複するため、いずれも本稿では参照しない。

23) 長門市・市消防長事件の地裁判決 (山口地判令和 3 年 4 月 14 日労判 1277 号 18 頁) は、「消防組織においては、男性職員の数が圧倒的に多く、24 時間勤務の 3 交代制により職員が起居を共にすることなどから、公私にわたって職員間に濃密な人間関係が形成され、酒席で裸になったり、悪ふざけとして裸の写真や男子トイレ内の写真を撮り合ったり、トレーニングの成果を確かめるために筋肉を叩きあったりするような振る舞いを許容する、ある意味で開放的な雰囲気から従前から醸成されていたほか、絶えず生命身体の危険や危機と向き合うという職務柄、自ずと上司が部下に対して厳しく接する傾向にあり、職務を離れた場面でもそうした厳しい上下関係が意識するとしなやかにかかわらず持続される中で、上司から部下に対する粗暴ないし無遠慮な言動を助長ないし黙認する風潮もあったと認められ、前記認定に係る X の一連のパワハラ行為も、こうした被告の消防組織における独特な職場環境を背景として継続されたものというべき」などとしつつ、長門市消防長による X に対する処分を違法としていた。

24) 評釈として、小西康之「判批」ジュリスト 1616 号 (2025 年) 4 頁。

25) 前掲注 21) 参照。

26) 前掲注 13) 関西ケーブデンキ事件。

27) 前掲注 13) 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件。

28) 評釈として、滝原啓允「判批」労働法学研究会報 2577 号 (2014 年) 30 頁。

29) 名古屋地裁は、「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ところ……認定したとおり、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」などとし、「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」とし、「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」とした。

30) 評釈として、新谷真人「判批」労働法学研究会報 2599 号 (2015 年) 26 頁。

31) 仙台高裁は、「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る強い負荷があったと認められる」とし、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……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」としつつ、「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 B 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。』『そういう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」などとして、「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」とした。

32) これに関し詳細は、滝原・前掲注 20) 11 頁、及び各事件の整理表における「判断にあたっての主な考慮要素」項目参照。

33) 前掲注 13) ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件の原判決 (東京地判平成 24 年 3 月 9 日労判 1050 号 68 頁) や日本アスペクトコア事件 (東京地判平成 26 年 8 月 13 日労経速 2237 号 24 頁) 判決などが当該規範を用いていた。

34) 複数の裁判例が存在するが、さしあたり、栃木県交通安全協会事件 (宇都宮地判令和 2 年 5 月 20 日労働判例ジャーナル 102 号 38 頁)。

たきはら・ひろみつ 大東文化大学法学部准教授。主な著書として、『欧米のハラスメント法制度』(共編著、労働政策研究・研修機構、2024 年)。労働法専攻。