

職場におけるハラスメント事案への法的対応と課題

上 田 達 子

目次

- 一 はじめに
- 二 パワーハラスメントという概念について
- 三 裁判例にみるパワーハラスメントの意義
- 四 使用者の民事責任と労災認定
- 五 おわりに

一 はじめに

職場におけるいじめ・嫌がらせ、すなわち職場における人間関係をめぐるトラブルは昔から存在する。しかしながら、

職場におけるハラスメント事案への法的対応と課題

同志社法学 六八巻六号

一（一九九五）

わが国において、職場の人間関係そのものが独自に法的な紛争として争われるようになったのは、「労働者人格権」が主張されるようになり、セクシュアルハラスメントに関する裁判例が登場する一九九〇年代以降のことである。^①

その後二〇〇一年以降に、岡田康子氏により、「パワーハラスメント」（和製英語）という用語が提唱され、「パワーハラスメント」とは「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること」と定義された。^②

また二〇一二年に、厚生労働省は、「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・グループ報告」（二〇一二年一月三日付。以下、「報告」という）と、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（二〇一二年三月十五日付。以下、「提言」という）を公表した。そして、「報告」の中で「職場のパワーハラスメント」を次のように定義することを提案している。「職場のパワーハラスメントとは、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をいう。なお、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、様々な職場内の優位性を背景に行われるものを含む」とするが、これは法的な定義ではない。

このような動きもあって、職場におけるいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントについては、社会的に注目されるようになってきている。たとえば、厚生労働省「平成二七年度個別労働紛争解決制度施行状況」（平成二八年六月八日公表）によれば、都道府県労働局に寄せられる総合労働相談件数は一〇三万四、九三六件であり、そのうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は二四万五一二五件であり、そのうち「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、増加傾向にあり、民事上の個別労働紛争に係る相談件数に占める割合が最も多く、六万六五六六件（前年六万二九二一件）となっている（「助言・指導の申出件数」も二〇四九件（前年一九五五件）、「あっせんの申請件数」も一四五一件（前年一四七三件）で最

も多い)。もつとも、こうした「職場のいじめ・嫌がらせ」に関する行政相談数の増加の背景としては、経営環境の変化や、それに伴う職場環境の変化による職場の人間関係の希薄化、社会的認知度の向上等が考えられる⁽³⁾。

一方で、職場におけるいじめ・嫌がらせは、わが国に限った問題ではなく、一九九〇年代以降、欧米諸国、EU、ILOにおいて、関心がもたれるようになった⁽⁴⁾。

たとえばフランスでは、一九九〇年代当初は、「モビング (mobbing)、集団的いやがらせ、または組織と結びついた暴力で、肉体的暴力を含む場合もある)」、「ブライキング (bullying、モビングより意味が広く、嘲笑や仲間はずれのほか、モビング以上に性的な嫌がらせや肉体的暴力が含まれる)」と呼ばれたが、現在では「精神的ハラスメント (行動、言語、行為、身振り、文書による、人の人格や尊厳、または精神的・肉体的完全性を侵害して、その者の雇用を脅かし、または労働環境を悪化させる、あらゆる濫用的活動を意味する (マリール＝フランス・イルゴエヌ／高野優「訳」『モラルハラスメントが人も会社もダメにする』(紀伊国屋書店、二〇〇三年)一〇二頁参照)」という用語が一般化している⁽⁵⁾。

他方、ドイツにおいては、いじめを意味する言葉は、「mobbing」(他に、bullying、bossing、staffingという表現もある)であるが、mobbingの定義に関する明文の規定がなく、学説・判例においても統一的な定義は存在しない。すなわち、mobbingは、法的概念ではないため、それ自体で法的効果を生じさせるものではないが、わが国と同様に、不法行為構成ないしは債務不履行構成により損害賠償請求が認められている⁽⁶⁾。

以上のように、職場におけるいじめ・嫌がらせ問題は、わが国だけではなく、欧米諸国においても、労働関係において放置できない問題となり、社会的にも注目を集めている。そして、わが国において、職場におけるいじめ・嫌がらせの社会的認知度を高めるのに貢献したと思われるのが、「パワーハラスメント」という用語であるといってもよいであ

ろう。しかしながら、「パワーハラスメント」という用語は、法的な概念ではないため、職場いじめ・嫌がらせと区別して、法的に論ずる必要性があるのかどうかを検討する必要がある。

そこで、本稿では、厚生労働省の「パワーハラスメント」概念について、職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書、裁判例を検討することにより、考察したい。その後、職場におけるいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの事案を取り上げ、使用者の民事責任と労災認定について検討する。

二 パワーハラスメントという概念について

1 パワーハラスメントという概念について

厚生労働省の「報告」が提案する「職場のパワーハラスメント」の概念（定義）は、法令上の定義ではないため、以下の点が問題となる。

まず、「いじめ・嫌がらせ」との関係である。「報告」では、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題等と並列して述べられている一方で、「報告」注（一）によれば、「『パワーハラスメント』という言葉については、各種報道や出版物、複数の国語辞典でも、職場のいじめ・嫌がらせを指す言葉として用いられている。ただし、上司から部下に行われるものを指している場合と、その他の関係間で行われるものを含んでいる場合の両方が見られる」と指摘していることである。⁽⁷⁾次に、広義の概念（道義的には許されないが法的に違法性がない場合と法的に許されない違法性のある場合の両者を含む）か、狭義の概念（法的に許されない違法性のある場合のみ）かである。「報告」では、二（一）「共通認識の必要性」として、「労使が予防・解決に取り組むべき行為を『職場のパワーハラスメント』と呼ぶ」としか述

べられていない。最後に、「パワーハラスメント」概念の必要性の有無についてである。⁸⁾

2 厚生労働省の報告

厚生労働省の報告〔職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する田卓会議ワーキング・グループ報告〕(二〇一二年一月三〇日)では、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」について、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為であって、職場の生産性の低下や人材の流失、労働者の意欲や職場の活力の低下を招くものであり、予防ないし解決が必要であると述べる。ただし、業務上の指導との線引きが困難であるため、各企業・職場で認識をそろえ、範囲を明確にする取組みを求めている。

もう一度、定義を示すと、「職場のパワーハラスメントとは、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をいう。なお、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を含む」としており、上司から部下への指揮監督関係のみならず、広義な概念(定義)となっている。

そして、職場のパワーハラスメントの行為類型(典型的なものであり、すべてを網羅するものではない)を次の通り明記している。

- (1) 暴行、傷害(具体的な攻撃)
- (2) 脅迫、名誉棄損、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）

なお、(1)については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできないとし、(2)と(3)については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられるとしている。そして、(4)から(6)までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられるとして、こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましいと述べている。このことから、(4)から(6)に関連して、業務上の適正な指導とパワーハラスメント（いじめ・嫌がらせ）の区別が特に問題となることがわかる。

続けて報告では、職場のパワーハラスメントの予防措置として、企業組織としての方針を明確化し、社内規定（就業規則や労使協定）を整備し、また従業員アンケートを実施して実態を把握したり、研修を実施して、企業組織の方針や取組の周知・啓発を図ること、次に職場のパワーハラスメントの解決手段として、企業内・外に相談・解決の場を設置したり、職場の対応責任者を決め、外部専門家（産業カウンセラー等）と連携し、行為者に対する再発防止研修を行うことにより、労使が対策に取り組み、自ら解決することが望ましいとしている。加えて、行政による取組みとして、調査研究により実態を把握し、問題の現状・課題・取組例に関する周知広報を求めている。

以上の厚生労働省の報告によれば、現時点では、行政が「パワーハラスメント」概念を広くアピールし、各企業や職場に、自主的な理解と取組みを促している段階といえるだろう。

では次に、厚生労働省の報告にある「パワーハラスメント」の概念について、職場ではどのように理解されているのか、またどのような問題があるのかを、厚生労働省が委託して実施した職場の実態調査報告をもとに見てみよう。

3 平成二四年度厚生労働省委託事業「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）について⁹⁾

本調査は、職場のパワーハラスメントの実態を把握する目的で、従業員（正社員）三〇人以上の企業約一万七〇〇〇社及び民間企業に勤務している者九〇〇〇人に対して、二〇一二年七月から九月にアンケートを実施したものである。本調査では、職場のパワーハラスメントを厚生労働省の報告において定義された行為（「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」）を意味するものとして、調査を実施している。

主な調査結果を紹介しよう。①従業員からのパワーハラスメントの相談状況については、相談窓口を設置している企業は全体の七三・四％であるが、従業員一〇〇人以上の企業では九六・六％であるのに対して、従業員九人以下の企業では三七・一％であること、また相談窓口で受付対象としているテーマについては「パワーハラスメント」（八一・三％）が、「セクシュアルハラスメント」（九〇・九％）に次いで多くなっていること（なお、相談窓口で受付対象としているテーマとしては、セクシュアルハラスメントが多くなっているが、実際の相談件数では、パワーハラスメントがセクシュアルハラスメントを上回る結果となっている）、②パワーハラスメントの発生状況について、企業調査では、

過去三年間に一件以上パワーハラスメントに関する相談を受けたことがあると回答した企業は回答企業全体の四五・二％で、実際にパワーハラスメントに該当する事案があった企業は回答企業全体の三二・〇％となっている。対して、従業員調査では、過去三年間に「パワーハラを受けたことがあるか」との質問には、全体の二五・三％が「経験あり」と回答していること、③パワーハラスメントの内容と当事者の関係について、内容としては「精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）」が企業調査では六九・六％、従業員調査でも五五・六％と最も多くなっていること、当事者の関係は「上司から部下へ」、「先輩から後輩へ」、「正社員から正社員以外へ」といった立場が上の者から下の者への行為が大半を占めていること、さらに、パワーハラスメントに関連する相談がある職場に共通する特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」（五一・一％）、「正社員や正社員以外など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場」（二二・九％）、「残業が多い／休みが取り難い」（一九・九％）、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」（一九・八％）が挙げられていること、④企業のパワーハラスメントの予防・解決のための企業の取組状況については、「職場のパワーハラスメントの予防・解決のための取組は経営上の課題として重要か」との質問に対して、「非常に重要である」、「重要である」を合わせると、回答企業全体の八〇・八％が重要と認識しており、取組事項としては、「管理職を対象にパワーハラについての講演や研修会を実施した」が六四・〇％で最も多く、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」（五七・一％）、「ポスター・リーフレット等啓発資料を配付または掲示した」（四〇・七％）、「一般社員を対象にパワーハラについての講演や研修会を実施した」（三八・〇％）となっていること、⑤従業員調査において、パワーハラスメントを受けた後で、「何もしなかった」が四六・七％と最も多くなっており、社内の相談窓口に相談した者は一・八％と非常に少なく、「何もしなかった」者の属性をみると、性別では男性が五三・五％と高く、年代別では四〇歳代（五〇％）、五〇～六四歳（四九・〇％）が、「性・職種別」では管理職（六〇・〇％）、「男性正社員」（五二・

五%)が高くなっていること、等である。

なお、「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」¹⁰⁾(東京都労働相談情報センター、平成一八年二月)によれば、企業実務上の問題として「パワーハラスメントが起きた時に対応が困難と感ずること」(複数回答)については、「パワーハラスメントの指導の線引きが困難」(六四%)、「事実確認が難しい」(四五%)、「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させるのが難しい」(二七%)、「プライバシー保護が難しい」(一五%)、「被害者の精神的ダメージが大きいつきの対応が難しい」(二三%)が挙げられている。

4 検討

まず、パワーハラスメントの概念設定に関して¹¹⁾、厚生労働省の報告・提言における「パワーハラスメント」の概念は、①行為者(加害者)と被害者の関係として、同じ職場で働く者であることを前提としており、取引先・顧客による場合が除かれていること、また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、部下から上司に対して職場内の様々な優位性を背景に行われるものを含む点で、上司と部下の関係といたいわゆる職務上の地位に基づく権限関係よりも広義なものであること、ただし個人間のみならず、「職場八分」ともいうべき集団による特定の個人ないしグループに対するものが含まれるか否かについては明らかではないこと、②典型的な行為類型(「苦痛」、「被害」を与える手段・方法・態様(作為・不作為))として、(i)暴行、傷害(具体的な攻撃)、(ii)脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言(精神的な攻撃)、(iii)隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)、(iv)業務上明らかに不要なことや遂行不可能なこと(精神的な攻撃)、(v)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)、(vi)私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)の六つを挙げていること、

③行為の範囲については、「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）」と定義しているが、どういった場合に「業務の適正な範囲を超える」ことになるのかについては明らかにしていないこと、とりわけ(iv)から(vi)の行為については、業務上の適正な指導との区別が必ずしも容易でなく、「こうした行為については何が『業務の適正な範囲を超える』かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組みを行うことが望ましい」として、各企業・職場の判断に委ねていること、④「被害（被侵害利益）」の内容については、「精神的・身体的苦痛」と「職場環境の悪化」としているが、その程度については明らかではないこと、⑤（侵害・加害）行為の「目的」、「場所」、「時間」、「程度（反復継続性の有無）」についても限定していないこと（「場所」と「時間」については原則として、通常の就業場所と就業時間を前提としていると思われる）、が特徴となっている。すなわち、パワーハラスメントを画一的な法的概念として規定するのではなく、パワーハラスメントといっても多様であるため、業務上の適正な行為であるかパワーハラスメントであるかを各企業・職場の判断に委ねることにより、各企業・職場で柔軟な判断が可能となる点に特徴があるといえよう（たとえば、各企業・職場で、就業規則等の規定において、相談窓口の設置のほか苦情処理制度を整備するとともに、懲戒処分規定を設けること等の対応が考えられる）。こうした手法は、職場における迅速かつ的確な紛争解決を行う上でも望ましいことである。もつとも、「パワーハラスメント」の形態としては、上司から部下に対するものが最も多いことが厚生労働省の実態調査においても示されていることから、「パワーハラスメント」という用語は、「職務上の権限関係（指揮命令関係）に基づく上司から部下へのいじめ・嫌がらせ（業務の適正な範囲をこえて（職務権限を濫用・逸脱して）、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）」を意味するものと解するのが妥当であろう（パワーハラスメン

ト」を「職場のいじめ・嫌がらせ」の一類型として扱う。なぜなら、職務上の権限関係ないし労働契約に基づく指揮命令関係（上司の場合は、使用者（企業）から指揮命令権限の委任を受けると法的構成することが可能）が存するのは、上司から部下に対してであり、先輩・後輩間、同僚間や部下から上司に対しては職務上の権限関係が存在しないからである（なお、対顧客（第三者）については、使用者が、通常、職場組織内で配慮しなければならない対象ではないため、ここでは除外している）。したがって、先輩・後輩間、同僚間や部下から上司に対する場合は、単に「職場のいじめ・嫌がらせ」と呼ぶのが適当であろう。

三 裁判例にみるパワーハラスメントの意義

ところで、「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント」について、わが国では、現在、直接明文をもって違法とし、これを禁止する法規は存在しない。したがって、被害者が法的救済を求める場合には、加害者の個々の行為について、加害者や使用者に対して民法や刑法に基づき法的責任を追及することになる。ここでは、まず「パワーハラスメント」という用語を用いている裁判例（民事損害賠償請求訴訟と労災保険給付不支給処分取消訴訟）を紹介することにより、裁判所が「パワーハラスメント」という用語をどのように理解しているのかを確認し、次に業務上の適正な指導との線引きが容易でないと指摘される事案として、上司の叱責・指導・注意とパワーハラスメント（違法性）が問題となった裁判例について検討する。

1 「パワーハラスメント」という用語を用いている裁判例¹²⁾

(1) 「パワーハラスメント」という用語を用いている裁判例

「パワーハラスメント」という用語を用いている裁判例も見られる。以下では、「パワーハラスメント」の定義を行っているものを中心に、裁判例のいくつかを判決年月日の順に紹介しよう。なお、その他の裁判例として、内部通報したことによる不利益取扱い（配転命令等）に関連する事案、パワーハラスメントを理由とする懲戒処分に関連する事案、¹⁴⁾ 休職に関連する事案、¹⁵⁾ 退職強要（執拗な退職勧奨）に関連する事案等がある。¹⁶⁾

① A保険会社上司（損害賠償）事件¹⁷⁾ 本件は、訴外A社中央サービスセンター（SC）の課長代理X（原告、控訴人）の上司であるSCの所長Y（被告、被控訴人）が、「やる気がないなら、会社を辞めるべきだ」と思います。当SCに与っても損失そのものです」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について、XがYに対して同行為が名誉毀損又はパワーハラスメントで不法行為を構成すると主張して、慰謝料一〇〇万円と遅延損害金を請求した事案である。¹⁸⁾

本件では、A社の社内研修資料において、パワーハラスメントを以下のように定義し、具体例も挙げている。すなわち、「パワーハラスメントとは『他者に対して社会的勢力を利用し、職務と直接関係のない、あるいは適切な範囲を超えた嫌がらせの働きかけをし、それを繰り返すこと。そしてその行為を受けた者が、それをハラスメント（嫌がらせ）と感じたとき』に成立します。業務や報酬を与える権利を有する人（上司）とそれに従う人（部下）、あるいは集団を率いる人（上司）とそれに従う人（部下）との間には、大抵の場合心理的な大きなパワーの差があります。優位な立場の人がこのパワーの差を利用して相手にハラスメント（嫌がらせ）を行うことをパワーハラスメントと言います」と定

義し、具体例の一つとして、「仕事上のミスを注意するのに人格を否定するような発言（罵倒、暴言）がなされる」ことを挙げている。⁽¹⁹⁾

② 名古屋南労基署長（中部電力）事件⁽²⁰⁾ 本件は、工業高校を卒業後、昭和五七年四月一日に訴外A社に入社して以来、一貫して現場の技術職として業務に従事してきたBが、平成九年八月一日に火力センター工事第一環境整備課燃料グループに配属され、デスクワーク中心の業務に従事することになり、その後平成十一年八月一日に主任に昇格したが、同年十一月八日に自殺したことにつき、Bの妻X（原告、被控訴人）が業務に起因するうつ病によるものであるとして、労働基準監督署長Y（被告、控訴人）に対して、労働者災害補償保険法（労災保険法）に基づく遺族補償年金及び葬祭料の各支給を請求したところ、平成一四年五月三十一日にYが不支給処分（本件処分）をしたことから、Xが本件処分の取消訴訟を提起した事案である。⁽²¹⁾

本件の高裁判決は、「〔Bの上司である課長〕Cは、Bに対して『主任失格』、『おまえなんか、いてもいなくても同じだ』などの文言を用いて感情的に叱責し、かつ、結婚指輪を身につけることが仕事に対する集中力の低下の原因となるという独自の見解に基づいて、Bに対してのみ、八、九月ころと死亡の前週の複数回にわたって、結婚指輪をはずすよう命じた」と認められる。これらは、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（判断基準も、心理的負荷の強い出来事として、『上司とのトラブルがあった』をあげている）⁽²²⁾と述べている（□内は、筆者が追加）。

③ 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件⁽²²⁾ 本件は、Y社（被告、控訴人）の「準社員」として勤務していたX

が、(i)平成一八年六月一六日、Y₁社の経営企画ユニット管理部人事課長Y₂(被告、控訴人)から、人事課会議室において大声で罵倒されたこと、(ii)同年七月三日、Y₁社のフォトリクスビジネスユニット担当部長Y₃(被告、控訴人)から、自己研鑽と称して、Y₁社の社内規程を精読するよう指示されたこと、(iii)Y₃から、同月一日、清掃会社であるA社に向し、清掃業務に従事するよう指示されたことについて、Y₂及び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社については民法七一九条一項前段に基づく使用者責任として、Y₂およびY₃については民法七〇九条に基づく不法行為責任として、Y₁社らに対して、連帯して慰謝料八〇〇万円の支払い等を求めた事案である。²³⁾

本件の地裁判決(要旨)では、「Xの勤務先ないし出向元であることや、その人事担当者であるという優越的地位に乗じて、Xを心理的に追い詰め、長年の勤務先であるY₁社の従業員としての地位を根本的に脅かすべき嫌がらせ(いわゆるパワーハラスメント)を構成する」と述べている。

④ 損保ジャパン調査サービス事件²⁴⁾ 本件は、Y₁社(被告、反訴原告)の従業員Xが、上司Y₂(被告)及びY₂を首謀者とするY₁社従業員から、嫌がらせないしパワーハラスメント(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をいう、と一応定義する。以下「パワハラ」という)を受け、PTSDに罹患して、休職を余儀なくされたとして、Y₂に対しては不法行為に基づき損害賠償を求め、Y₁社に対しては、雇用契約に基づきその契約関係の確認、同契約上の安全配慮義務の違反ないしはY₂の使用人としての不法行為責任に基づき、損害賠償を求めた事案である。

本件の地裁判決(事実の概要部分)において、前記のとおり「パワーハラスメント」の定義を述べている。

⑤ デンソー（トヨタ自動車）事件⁽²⁵⁾ 本件は、Y₁社（被告）の従業員であるX（原告）が、Y₂社（被告）への長期出張中にうつ病を発症し、その後、Y₁社に復帰後、一旦は寛解に至ったものの、Y₁社、Y₂社の共同開発プロジェクトに関する業務に従事するようになって、再びうつ病を発症し、休職を余儀なくされたが、これらうつ病の発症及び再発は、Y₁社、Y₂社のXに対する健康上の安全配慮義務違反によるものであるとして、Y₁社、Y₂社に対し、主位的に債務不履行、予備的に不法行為に基づき、休業損害等の損害賠償及び遅延損害金を請求した事案である。

本件の地裁判決において、「上司の会議の席上での発言〔甲野さん、もうデンソーに帰っていいよ。使い物にならない人はうちはいらなから〕は、叱責の理由が正当でないとはいえないまでも、その表現は過酷でパワーハラスメントと評価されても仕方のないもの」と述べている（○内は、筆者が追加）。

⑥ 日本土建事件⁽²⁶⁾ 本件は、AがY社（被告）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して、Aの両親X₁、X₂（原告）が、Y社に対し、Y社と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ないし民法七〇九条の不法行為に基づく慰謝料請求等をした事案である。

本件の地裁判決において、「Aは、Y社に入社して二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B所長はこれに対し、何らの対応もとらなかつたところか問題意識さえ持っていなかつたことが認められる。その結果、Y社としても、何ら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社の対応は、雇用契約の相手方であるAとの関係で、Y社の社員が養成社員に対してY社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社には、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社の対応は、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」と述べている。

⑦ 医療法人財団健和会事件²⁷⁾ 本件は、Y社（被告）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X（原告）が、試用期間中に採用を取り消されたところ、同採用取消しは無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあるとして、雇用契約上の権利を有する地位あることの確認等を求めるとともに、Xが職場でパワーハラスメント（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をいう、と一応定義する。以下「パワーハラ」という）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（民法七〇九条）による損害賠償請求権に基づき、治療費等を請求した事案である。

本件の地裁判決（事実の概要部分）において、前記のとおり、「パワーハラスメント」の定義を述べている。

⑧ ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件²⁸⁾ 本件は、休職期間満了によりY社（被告）から自然退職扱いとされたX（原告）が、元上司であったY₂（被告）から飲酒強要等のパワーハラスメント（以下「パワーハラ」ないし「パワーハラ行為」という）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、休業損害のほか多大な精神的苦痛

を被ったとして、Y₁社については民法七〇九条、七一五条又は労働契約上の職場環境調整義務違反、またY₂については民法七〇九条及び七一九条に基づき、連帯して、損害賠償金（遅延損害金も含む）の請求等をした事案である。

本件の地裁判決において、裁判官は、次のように、民法七〇九条所定の不法行為を構成するパワーハラースメントについて定義を行っている。すなわち、「世上一般にいわれるパワーハラー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。そうだとするとパワーハラー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である。したがって、パワーハラー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七〇九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」と述べている。

(2) 検討

以上のように、裁判例において、「パワーハラースメント」ないし「パワハラ」という用語も使用されている。しかしながら、「パワーハラースメント」に関して、④と⑦については一応の定義がなされているが、より積極的に定義付けをおこなっているのは、上記⑧のみであり、あとは、原告の主張に沿って、特に定義をせずに用いているものが多い。

④及び⑦の定義を見てみると、「嫌がらせないしパワーハラースメント（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をいう、と一応定義する。以下「パワハラ」という)としており、(あ)行為者(加害者)と被害者の関係は、上司と部下の関係としており、(い)行為類型については、「有形無形に継続的な圧力を加えること」としており、特に限定していないが、継続性を要件としていること、(う)行為の範囲については、「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」るもの(すなわち、職務権限を逸脱・濫用する行為と言い換えられよう)としていること、(え)「被害(被侵害利益)」の内容については、「精神的負担」としているが、「受ける側がそれを精神的負担と感じたとき」としており、受ける側(被害者)の主観にかからしめている点に特徴がみられる。

次に、⑧の定義について、もう一度引用すると、「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である。したがって、パワーハラスメントを行った者とされたる者の人間関係、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七〇九条所定の不法行為を構成する」としている。すなわち、不法行為(民法七〇九条)を構成する「パワーハラスメント」の概念(定義)について、(あ)行為者(被害者)と被害者の関係については、「企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等と部下」の関係としており、(い)行為類型については、「有形無形の圧力を加える行為」としており、特に限定していないこと、(う)行為の範囲については、「職務を遂行する過程において、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」としており、「職務遂

行過程」に限定していること、「通常人」を基準として「許容し得る範囲」を判断していること、(え)「被害(被侵害利益)」の内容については、「被害者の人格権」としていることである。

以上、紹介した若干の裁判例についてみると、①は、上司が叱咤督促する趣旨のメールを部下本人以外の職場の同僚へも送信したことが、名誉毀損の不法行為に該当すると判断した事案、②は、上司の感情的かつ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叱責は、相当程度心理的負荷の強い出来事と評価すべきとして、業務外とした行政処分を取消した事案、③は、上司が部下に対して、大きな声を出し、部下の人間性を否定するかのような不相当な表現を用いてを部下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、部下に対する不法行為を構成するとした事案、④上司の言動や異動命令は、それぞれ精神的な苦痛を感じるような態様で述べたものではなく、不合理な差別的取扱いではないとして、不法行為の成立を否定した事案、⑤は、上司の(人格権を侵害するような)叱責が不法行為を構成するとされた事案、⑥会社に対して、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して、雇用契約上の債務不履行責任及び不法行為責任を認めた事案、⑦上司が、単純ミスを繰り返す部下に対して、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、業務上の指示の範囲内にとどまるものである等として、不法行為の成立を否定した事案、⑧暴言を留守電に残した行為及び出張中の飲酒強要行為が不法行為にあたるとした事案である。このように、いずれの事案も上司の叱責・指導が問題となっている。

2 上司の叱責・指導・注意とパワーハラスメント

そこで、以下では、上司の叱責・指導・注意が問題となった裁判例について、前述した裁判例(三一(1)の①～⑧)も

含めて、一審と二審の判断が異なった二つの事案をもとに検討する。

(1) 前田道路事件⁽²⁹⁾

本件は、虚偽の業績報告を続けた営業所長であったAに対する上司の叱責とうつ病自殺と安全配慮義務が問題となつた事案である。

地裁判決は、「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つたことなど東予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つたというほかなく、平成一六年のお盆以降に、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つ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することは、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囲を超えるものと評価せざるを得ないものであり、Aの自殺と叱責との間に相当因果関係があることなどを考慮すると、上記Aに対する上司の叱責などは過剰なノルマの達成の強要あるいは執拗な叱責として違法であるといふべきである」としたのに対して、高裁判決は、「Aの上司からAに対して架空出来高の計上等の是正を図るよう指示がされたにもかかわらず、それから一年以上が経過した時点においてもその是正がなされていなかったことや、東予営業所においては、工事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、Aの上司らが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、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ふべきであり、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」と判断している。

これは、営業所長という地位にあるものが不正経理を行っている点で、上司らのある程度の厳しい改善指導も社会通念上許容される業務上の指導の範囲内であるとされたと考えられる。そして、営業所長の自殺に関しても、上司の叱責の時点で予見できたとする地裁判決を否定して、高裁判決は、会社がメンタルヘルス対策（管理者研修）を実施し、営業所長を含む管理者が受講していたことから、安全配慮義務違反を否定している。このように、高裁判決は、営業所長という管理職である地位を重視して、判断がなされたと評価できよう。

(2) 海上自衛隊事件³⁰⁾

本件は、海上自衛隊員であったAが、護衛艦乗船中に自殺したことについて、その両親Xら（控訴人）が、Aの自殺は上官らのいじめが原因である等として、国Y（被控訴人）に対して国家賠償法に基づき損害賠償請求をした事案である。

Aは、機械に関する勉強を自衛隊に入隊して初めて行っており、平均的な隊員に比べ技量の習得に時間を有するタイプであったと推察され、実際にも、機器に関する技量の習得が遅延する傾向にあったことが事実認定されている。問題となった上官B班長の言辭は、「バカかお前は。三曹失格だ」、「仕事ができんくせに三曹とかいうな」等であり、いろいろな質問をされて、できないと「三曹のくせに」と責められたと事実認定されている。

この点につき、地裁判決は、「ある行為がいじめに当るか否かは、行われた行為の有する社会的意味、行為の相手方の認識及び精神的苦痛の程度、行為者の意図や認識等を総合的に考慮し、社会的に見て相当な範囲を逸脱するといえるか否かによって判断するのが相当である」として、「海上自衛隊の機関員として、艦の安全航行に関わる重要な作業を

行う立場にある関係上、ある程度の厳しい指導・教育にさらされることはやむを得ない」とし、「A自らも、上官らに違法・不当ないじめを受けているという認識ではなく、厳しい指導・教育を課される自己の知識や技能の不足を、勉強によってカバーする以外にない」との認識ではないか」と述べ、「上官らの不適切な言動が一部に見られたとしても、それらも含めたAに対する指導・教育の過程を全体としてみる限り、それが厳しい指導・教育として社会的に相当な範囲を逸脱するものであったとは解されないから、Aに対し、Xらが主張するような違法・不当ないじめ行為があったと評価することはできない」と述べている。

対して、高裁判決は、B班長の言辞は、「それ自体Aを侮辱するものであるばかりでなく、経験が浅く技能練度が階級に対して劣りがちである曹候補身者であるAに対する術科指導等に当って述べられたものが多く、かつ、閉鎖的な艦内で直属の上司である班長から継続的に行われたものであるといった状況を考慮すれば、Aに対し、心理的負荷を過度に蓄積させるようなものであったというべきであり、指導の域を超えるものであった」、「本件行為は、Aに対し、自己の技能練度に対する評価にとどまらず、同人の人格自体を非難、否定する意味内容の言動であったとともに、同人に対し、階級に関する心理的負荷を与え、下級の者や後輩に対する劣等感を不必要に刺激する内容だったのであって、適切であるというにとどまらず、目的に対する手段としての相当性を著しく欠くものであったといわなければならず、一般的に妥当な方法と程度によるものであったとは到底いえない」との判断を示した。

そして、うつ病の罹患及び自殺については、地裁判決は、上官らの予見可能性はなく安全配慮義務違反を否定したのに対して、高裁判決は、「B班長は、Yの履行補助者として心理的負荷ないし精神的疲労が蓄積しないように配慮する義務を負うとともに、その結果、Aの心身に偏重がないかについて留意してXの言動を観察し、変調があればこれに対処する義務を負っていたにかかわらず、継続的に本件行為をなしたのであって、その注意義務に違反し、国家賠償法上

違法である」と判示した。

本件事案は、護衛艦乗船中という特殊な環境におけるものであったが、上司の言動が人格自体を非難、否定するものであり、しかも継続的に行われたことが、適切な業務指導の範囲を超え、違法性が認められた要因になったと考えられる。

(3) 検討

以上、パワーハラスメントという用語を用いられている裁判例を中心に紹介した。最も多い事案は、上司と部下の関係に係る事案で、業務範囲内の指導か否かが問題となるものである。

パワーハラスメント事案の法的解決を考える場合には、企業の法的責任を追究する方法として、不法行為に基づくものが多い。「パワーハラスメント」という用語を用いた事案で、安全配慮義務違反（債務不履行責任）を認めた事案は多くはない（職場での「いじめ」による自殺と安全配慮義務違反が問題となった事案（本件では、「パワーハラスメント」という用語は用いていない）において、判決文（当裁判所の判断）で、「職場の上司及び同僚からのいじめ行為を防止して、Aの生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務」と述べている（後述三三参照））。

セクシユアルハラスメント（セクハラ）との異同が問題となるが、法的には、労働者の権利侵害（人格権の侵害）、職場環境の悪化が問題となる。セクシユアルハラスメントの場合、一般的には、相手方の意思に反して行う性的言動を意味し、そのうち対価型は、性的な言動に対する男女労働者の対応により、その労働者が不利益を被る場合をいい、環境型は、性的な言動によって就業環境が害される場合をいう（男女雇用機会均等法（均等法）第一条、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（指針）（平成一八厚労告六一五号）

参照)。もつとも、均等法第一条は、使用者にセクシユアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務を課すことにより、セクシユアルハラスメントの防止を主眼としている。その内容は、指針において、(i)事前措置義務として、①事業主の方針の明確化と周知、②相談・苦情処理体制の整備、(ii)事後措置義務として、③事実関係の迅速かつ正確な確認、④行為者および被害者に対する適切な措置、⑤再発防止措置であることを明らかにしている。したがって、セクシユアルハラスメントの民事上の救済は民法に基づき行われることになる。

民法の場合は、保護法益として、性的な言動が人格権を侵害するようなものであるときは、不法行為(民法七〇九条七―一五条)として(使用者責任を認める事案として横浜セクシユアルハラスメント事件等が、使用者固有の不法行為責任を認める事案として、岡山セクシユアルハラスメント事件がある⁽³¹⁾)、また性的言動が「働きやすい職場環境のなかで働く利益」を害する場合には、不法行為として(福岡セクシユアルハラスメント事件等⁽³²⁾)、あるいは職場環境配慮義務違反として(仙台セクシユアルハラスメント事件等⁽³⁴⁾)、損害賠償を請求することができる。その際、性的な言動(侵害行為)の態様については、社会通念上許容される限度を超える場合に違法となる(前掲横浜セクシユアルハラスメント事件)。具体的には、行為の態様の悪質さ、反復継続性、行為の目的・時間・場所、加害者・被害者の関係等を考慮して判断されることになる。要するに、セクシユアルハラスメントとは、相手の意に反する性的言動を意味するため、そもそも当該行為の目的は不当と考えられ、態様が問題となるが、社会通念上許容される限度を超える行為は、違法と評價されることになる。

一方、パワーハラスメントとは、労働契約に基づき使用者が有する指揮命令権(人事権、業務命令権)を行使する際に、労働契約の範囲を逸脱していたり(業務の適正な範囲外)、指揮命令権の行使が濫用にわたる場合につき、それを労働契約の当事者たる労働者の立場から見た場合に、「いじめ・嫌がらせ・パワーハラスメント」という呼称で呼ばれ

る現象（事象）になるわけである。労働契約の特質である組織労働における労働者の人格的利益（名誉・自由等）の尊重の観点からも、こうした使用者の行為は違法と評価される可能性がある。もつとも、使用者より指揮命令権限の委任を受けた上司が部下たる労働者に行う指導・教育・注意等が、労働契約の範囲内（業務の適正な範囲）で必要な行為であれば、当該行為の目的は正当であり、何ら違法な行為ではない。そこで、適正な業務上の行為（注意・指導・教育）との区別をどのように行うのが問題となる。たとえば、ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件（前述三1(1)の⑧）判決が述べた「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七〇九条所定の不法行為を構成するものと解する」との判断基準が参考となろう。すなわち、裁判所は、パワーハラスメントであると被害者が主張した行為について、業務上の必要性の有無を判断し、指揮命令権の逸脱・濫用の有無について判断しており、指揮命令権の逸脱・濫用の判断要素として、人間関係、当該行為の動機・目的や被害者の不利益の程度（精神的苦痛の程度）等を総合考慮し、逸脱・濫用があった場合には当該行為が違法であるとの判断枠組みを採用しているといえるだろう。⁽³⁵⁾

なお、最近の裁判例として、たとえば、上司から部下に対する「新入社員以下だ。もう任せられない」というような発言は、部下に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。お前は馬鹿」というような言動は部下の名誉感情をいたずらに害する行為であるとして、上司の言動は、部下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、相当性を欠き、部下に対する不法行為を構成すると述べるように、上司の言動が問題となる⁽³⁶⁾

事案が多くみられる。「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はなければならない」という不法行為法における注意義務があるとする裁判例にもみられるように、上司の部下に対する指導・監督の際の言動の適切さが求められているといえよう。

3 パワーハラスメントと安全配慮義務

ところで、これまで紹介した裁判例の多くは、パワーハラスメント（いじめ・嫌がらせ）に対する不法行為責任が認められたものであった。パワーハラスメント防止義務（安全配慮義務）が問われた事案として、日本土建事件（前述三1(1)の⑥）があるが、これは、新入社員で恒常的長時間労働と上司からの嫌がらせが問題となったが、結果的には交通事故死（慰謝料一五〇万円認容）の事案であった。また、川崎市水道局事件（横浜地判川崎支判平成一四・六・二七労働八三三三号六一頁、東京高判平成一五・三・二五労働八四九号八七頁）においては、複数の上司からいじめ（猥雑な発言や容姿に関する嘲笑等の言動を執拗に繰り返した）を受けて自殺した職員の遺族に対して被告川崎市は、安全配慮義務違反により、国家賠償法上の責任を負う（高裁判決は、本人の通院状況（精神分裂病（現在では「統合失調症」）等を前提に七割を減じた地裁判決を維持した（損害賠償額約二一〇〇万円）とされた事案である。地裁判決では、「一般的に、市には市職員の管理的立場に立ち、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」としている。以上の二つの裁判例は、過労自殺、いじめ自殺に関する安全配慮義務が問題となったものである。最近の裁判例においては、自殺した派遣労働者のうつ病罹患については認識可能ではないものの、体調不良は把握していたとして派遣元会社及び派遣先会社に対して安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が認められた事案がある（ティー・エム・イーほか事件・東京高判平成二七・二・二六労判一一一七号五頁）。本事案において、裁判所は、派遣元会社及び派遣先会社に対し、派遣労働者の体調不良を把握した以上、安全配慮義務の一環として体調不良の原因や程度等を詳細に把握し、必要に応じて産業医の診察を受けさせるなどした上で、派遣労働者自身の体調管理が適切におこなわれるよう配慮し、指導すべきなのに、これを怠ったとして、その限度で慰謝料の支払義務を認めている。このように、使用者の安全配慮義務の内容が高度化する傾向がみられるが、労働者の健康情報に関するプライバシーや自己決定権との調整が今後の課題となろう。

一方、社会福祉法人和事件³⁸では、使用者は「労働契約法五条に基づき又は労働契約上の付随義務として信義則上、被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務（職場環境配慮義務）を負う」とした上で、パワーハラスメント行為等が見られる場合には、「パワーハラスメント行為等を未然に防止するための相談態勢を整備したり、パワーハラスメント行為等が発生した場合には迅速に事後対応をしたりするなど、当該使用者の実情に応じて対応すべき義務」があると判示している。もともと、パワーハラスメント事案において、職場環境配慮義務が問題となった事案は多くはない。裁判例をみるに、安全配慮義務では保護法益が生命・身体・健康であるのに対し、職場環境配慮義務ではそれが名誉や自由等の精神的・人格的利益であり、両義務は区別されるものである³⁹。

四 使用者の民事責任と労災認定

職場いじめ・嫌がらせが問題となった裁判例を見ると、最近の傾向として、パワーハラスメントとメンタルヘルスの問題が結びつく事案が増加している。そこで、以下では、上司らの叱責によりうつ病に罹患した部下の事案において、上司（加害者）及び会社（使用者）に対する民事責任（安全配慮義務違反（債務不履行）ないし不法行為に基づく損害賠償責任）と、労働者災害補償保険法（労災保険法）に基づく保険給付請求の前提として必要な労災認定（業務上認定）の両者が認められた事案として、富国生命保険ほか事件（鳥取地米子支判平成二一・二〇・二一労判九九六号二八頁）、国・鳥取労基署長（富国生命・いじめ）事件（鳥取地判平成二四・七・六労判一〇五八号三九頁）を取り上げる。

(1) 富国生命保険ほか事件

本件は、生命保険会社であるY社（被告）の営業所で班長・マネージャーであったX（原告）が、営業所長であるY₁（被告）の手続懈怠により生じた死亡保険金のトラブルやXの班の分離を契機として、ストレス性うつ病に罹患し、欠勤、休職の後、自動退職となったことにつき、Xの上司であるY₂支社長（被告）及びY₃所長が行った、①他の社員の前でXに不告知教唆の有無を問いただしたこと、②Xの承諾なくX班の分離を行ったこと、③Xに対しマネージャー失格であるかのような言葉で叱責したことが、Xに対する不法行為を構成する違法な行為であるから、Y₂支社長及びY₃所長については民法七〇九条に基づく不法行為責任を、またY社については、民法七一五条ないし七〇九条に基づく不法行為責任とともに、Xとの雇用契約に基づき、Xの労働提供過程においてXの生命、身体、健康等に危害が及ばないように配慮すべき義務を負っているのに、この義務の履行を怠り、Y₂支社長及びY₃所長によるいじめや嫌がらせを長期にわたつ

て繰り返させたものであるから、民法四一五条に基づく債務不履行責任を免れないとして、損害賠償請求をしたものである。

裁判所は、Y₂支社長やY₃所長がXに対して、私的な怒りや恨みの感情を持っていたと認めることはできないが、Y₂支社長及びY₃所長の行為の中には、不法行為を構成する違法といわなければならない行為が含まれているとして、具体的には上記①～③の行為は違法であるとして、Xに対して、Y₂支社長及びY₃所長は民法七〇九条、七一九条一項に基づく不法行為責任を、Y₁会社は民法七一五条一項にいう不法行為責任を免れないと判示した。

なお、Xは、Y₂支社長やY₃所長による不法行為と、Xのストレス性うつ病の罹患や休職・自動退職との間には、相当因果関係があるとして、慰謝料のほか、治療関係費（治療費・薬代、入院雑費、入院交通費）や逸失利益等の損害賠償を求めたが、「Y₂及びY₃の不法行為との間に相当因果関係が認められるのは、ストレス性うつ病の発症までであり、その重篤化やXの入院、更には有給休暇では処理できないほどの休業や退職と間に相当因果関係を認めることは困難であるとして、重篤化や入院を前提としない治療関係費については、相当因果関係のある損害といえるが、その額を正確に算定することはできないので、慰謝料の算定において考慮する」こととし、三三〇万円（慰謝料と弁護士費用）の損害賠償を認めている（本件以外のストレスが寄与している可能性を否定できないことも考慮して慰謝料を算定しているため、その上更に素因減額するのは相当ではないとしている）。

(2) 国・鳥取労基署長（富国生命・いじめ）事件

本件は、上記(1)事件と事実関係は同じであるが、Y₁社において営業職のマネージャーとして勤務していたXが、Y₂支社長及びY₃所長の逆恨みによるいじめ、嫌がらせにより、過重な心理的負荷を受け精神疾患（ストレス性うつ病）を発

症し、三週間にわたり休業に追い込まれたとして、鳥取労基署長に対して労災保険法に基づく休業補償給付を請求したところ、不支給処分としたため、同処分の取消しを求めた事案である。

裁判所は、業務起因性の判断にあたっては、熊本地裁八代支部廷吏事件（最二小判昭五一・一一・一二集民一一九号一八九頁）を参照して、「労災保険法に基づく保険給付は、業務上の疾病について行なわれるところ、業務上の疾病にかかった場合とは、労働者が業務に起因して疾病にかかった場合をいい、業務と疾病との間には条件関係が存在するのみならず、相当因果関係があることが必要である」と述べ、地公災基金東京支部長〔町田高校〕事件（最二小判平成八・一・二三劳判六八七号一六頁）及び地公災基金愛知県支部長〔瑞鳳小学校教員〕事件（最三小判平成八・三・五劳判六八九号一六頁）を参照して、「労働者災害補償制度は、使用者が労働者を自己の支配下において労務を提供させるといふ労働関係の特質を考慮し、業務に内在する各種の危険が現実化して労働者が疾病にかかった場合には、使用者に無過失の補償責任を負担させるのが相当であるという危険責任の法理に基づくものであるから、業務と疾病との間の相当因果関係の有無は、その疾病が当該業務に内在する危険が現実化したものと評価し得るか否かによって決せられるべき」としている。そして、精神疾患の場合における相当因果関係の判断については、「業務と精神疾患の発症や増悪との間に相当因果関係が肯定されるためには、単に業務が他の原因と協働して精神疾患を発症または増悪させた原因であると認められるだけでは足りず、当該業務自体が、社会通念上、当該精神疾患を発症または増悪させる一定程度以上の危険性を内在または随伴していることが必要」であり、「業務とうつ病の発症、増悪との間の相当因果関係の存否を判断するに当たっては、うつ病に関する医学的知見を踏まえて、発症前の業務内容および生活状況ならびにこれらが労働者に与える心理的負荷の有無や程度、さらには、当該労働者の基礎疾患等の身体的要因やうつ病に親和的な性格等の个体側要因等を具体的かつ総合的に検討し、社会通念に照らして判断するのが相当である」としている。

本件では、以上の判断枠組みをもとに、前述(1)①の行為は、「Xにとって、この叱責は理由のないものであったのだから、理不尽で到底納得できるものではなく、この叱責によるXの精神的負荷は、非常に強いものであったと認められる」として、前述(1)②及び③の行為に加えて、Y₂支社長から度々業績について叱責を受け、この叱責がXの精神的負荷をさらに増大させ、本件を発症するに至ったと認定している。そして、Xに蓄積していた精神的負荷は、仕事や職場において得てして見られる上司と部下の関わり、人間関係に端を発し、営業成績や職場環境によって醸成されたものであることからすれば、社会通念上、Xの精神的負荷は業務の遂行により発生し、しかも、その発症は発症すべくして発症したものとすべきであり、Xの精神的負荷は、客観的にみてストレス性うつ病を発症させる程度に過重であったと判断している。

(3) 検討

本件は、部下が上司からの理由のない叱責を含め、厳しい叱責を受け続けたことにより、ストレス性うつ病（本件疾病）を発症したとして、加害者たる上司及び会社に対して不法行為に基づく損害賠償請求を認め（(1)の事案）、本件疾病には業務起因性があると認めている。後者については、業務の過重性判断（業務による精神的負荷の判断）に際して、業務を労働時間といった「量」ではなく、対人関係等の「質」を考慮している点、本件疾病の前後の複数の出来事を一連のものと考えて評価している点が特徴となっており、裁判所の方が行政官庁よりも幅のある判断を行っているといえる。

上司の言動によりうつ病になり自殺に至った他の労災事案として、国・静岡労基署長（日研化学）事件⁽⁴⁾がある。本件は、Xの夫であるAが自殺したのは、Aの勤務していた本件会社における業務に起因する精神障害によるものであると

して、Xが静岡労基署長に対し遺族補償給付の請求をし、不支給処分とされたため、その取り消し処分を求めた事案である。

問題とされた上司の言動は、「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。おまえのカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ。車のガソリン代がもったいない。何処へ飛ばされようとおれはAは仕事をしない奴だと言いつ触らしたる。お前は会社をくいものにしていて、給料泥棒。お前は対人恐怖症やろ。Aは誰かがやってくれるだろうと思っているから、何にも堪えていないし、顔色ひとつ変わっていない。病院の廻り方がわからないのか。勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないの。肩にフケがベターとついている」というものであった。Aは、Aの上司の言動により、社会通念上、客観的にみて精神疾患を発症させる程度に過重な心理的負荷を受けていたとして、Aの精神障害発症・自殺について、業務起因性が認められた。本事案においては、上司の言動が、業務の範囲を超え、Aの人格を傷つけるものとなっており、判決の結論は妥当と考えられる。

また、名古屋南労基署長（中部電力）事件⁴¹がある。中部電力に勤務していた被控訴人Xの夫であるAがうつ病に罹患して自殺をしたことが、業務に起因するものであるとして、Xが名古屋南労基署長に対してなした本件不支給処分（遺族補償年金および葬祭料の支給請求）の取消を求めたものである。

これら二つの裁判例は、厚生労働省の心理的負荷による精神障害の認定指針（基準）⁴²が改定されることの契機となったものであり、先駆的なものである。その後、上司の言動による精神障害（うつ病）罹患の業務起因性の有無を争う裁判例（行政処分取消訴訟）が増加しているが、業務起因性が認められないケースも見られる。「パワーハラスメント」という概念の周知により、職場における言動に注意が払われるようになったことも一因と考えられるし、職務権限（業務行為）の逸脱・濫用を立証する難しさも指摘することができよう。

同一の事案において使用者の民事責任（不法行為または安全配慮義務違反（債務不履行）に基づく損害賠償責任）と労災認定の両者が問題となる場合については、次のように考えることができる。労災認定（業務上認定）において、被災労働者の負傷、疾病、障害、死亡（傷病等という）が業務上の傷病等（業務災害。労災保険法七条）であると認定されれば、労災保険給付が支給されるが、業務上の傷病等と認められるためには、業務と傷病等との間の相当因果関係（業務起因性）がなければならぬ。業務と傷病等との間の相当因果関係（業務起因性）については、使用者の民事責任を問う場合においても、精神障害等の疾病の場合の因果関係判断が医学的知見によるところが大きいため、安全配慮義務違反なし加害行為と傷病等との間の因果関係判断に加えて、業務と傷病等との因果関係判断を行う裁判例が多くみられる。もともと、労災認定（労災補償制度）と使用者の民事責任（民事損害賠償制度）とは、次の点で区別される。労災補償制度（労基法なし労災保険法）においては、労働能力の喪失の割合に応じた一定の補償や給付がなされるが、慰謝料（精神的損害）は対象にならないこと、労災補償制度の場合には、オール・オア・ナッシングの救済である一方で、民事損害賠償制度の場合には、過失相殺により割合的救済が可能なことである。以上の相違は見られるが、わが国においては、労災認定の認定基準の緩和傾向と使用者責任の拡大傾向がみられることが特徴となっている。

五 おわりに

本稿では、職場におけるハラスメント事案のうち、パワーハラスメント事案を対象とした。パワーハラスメントという用語に関しては、明文の法的規定はなく、法的な定義ではないが、厚生労働省の提唱する「パワーハラスメント」の概念については、次の特徴がみられた。①行為者（加害者）と被害者の関係として、同じ職場で働く者であることを前

提としているため、取引先・顧客による場合が除かれていること、②典型的な行為類型を六つ示し、パワーハラスメントについては、「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」と定義しているが、「業務の適正な範囲」を判断するのが困難であることが指摘されていることである。「業務の適正な範囲」については、裁判例を分析すると、業務上の必要性があるかどうか、指揮命令権の逸脱・濫用（人間関係、被害者の不利益の程度（精神的苦痛の程度）等を総合考慮）があるかどうかにより判断されていると思われる。

パワーハラスメントという用語を使用するか否かはともかく、職場いじめ、嫌がらせ（パワーハラスメント）を事前予防することが不可欠である。その際、たとえば、相談窓口の設置等の使用者の措置義務の根拠となるような規定を労働安全衛生法等に設けるのが立法政策として望ましいと思われる。⁴³ たとえ私傷病であったとしても、その増悪が業務によるものと判断されれば、使用者（企業）の責任が問われる時代になっており、そのリスクを避けるためにも、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントへの対策は避けては通れないからである。

なお、（公財）人権教育啓発推進センターが実施した「企業における人権及び企業の社会的責任（CSR）に関する調査」（経済産業省中小企業庁の委託事業）の結果（二〇一四年三月）によれば、CSR（Corporate Social Responsibility）の取組事項（複数回答）として、「個人情報保護への対応」（五九・二％）、「セクシユアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについての対応」（五五・〇％）等が挙げられ、約九割の企業がCSRに関して何らかの取組を行っている。企業は、職場において従業員のプライバシー権や人格権といった人権を侵害しないようにすべきであり、この点で前記のCSRの取組は適切であると評価できる。CSRについては、国内外において統一的な定義はないが、企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、ステークホルダー（従業員、投資家、地域社会等）に対して責任ある行動をとるとともに、アカウントビリティ（説明責任）を果たしていくことを求める考え方で

あると理解されている。もつとも、CSRは企業の自主的な取組みである一方で、諸外国とは異なりわが国では法令遵守をCSRに含めている点に特徴がある。こうしたことから、職場におけるハラスメント防止への対応としては、CSRに基づくことも考えられる。この点については、今後の検討課題としたい。⁽⁴⁾

- (1) 道幸哲也『パワハラにならない叱り方―人間関係のワークルール』（旬報社、二〇一〇年）五―五三頁。
- (2) 岡田康子「許すな！パワ・ハラスメント…上司のいじめ、いやがらせ」（飛鳥新社、二〇〇三年）一九頁。
- (3) 内藤忍「職場いじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議 提言と今後の法政策上の課題―労使ヒアリング調査結果等を踏まえて―」季労三三八号（二〇一二年）二―三頁。
- (4) 石井保雄「フランスにおける精神的ハラスメントの法理」季労二〇八号（二〇〇五年）一―三頁。なお、EUにおける職場いじめを扱った文献として、濱口桂一郎「EUにおける『職場いじめ』対策立法への動き―世界の労働五三巻六号（二〇〇三年）三六頁、同『職場のいじめに対する立法の動き』労働の科学五九巻四号（二〇〇四年）五頁、大和田敢太「労働関係における『精神的ハラスメント』の法理」彦根論叢三六〇号（二〇〇六年）六九頁、濱口桂一郎「EU職場のいじめ・暴力協約」労旬一七六号（二〇一〇年）四〇頁、大和田敢太「EUにおける職場のいじめ規制の現状と課題」滋賀大学総合研究センター研究年報九巻一号（二〇一二年）二五頁、「労働政策フォーラム 欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み」ビジネス・レバ・トレンド二〇一三年六月号（二〇一三年）二頁が、北米における職場いじめを扱った文献として、品田充儀「職場のいじめ」の定義と被害者救済」季労二二三号（二〇一一年）九〇頁がある。
- (5) 石井・前掲注（4）論文一―五頁。フランスでは、二〇〇二年一月一七日「社会現代化法」（二六八―一八〇条）により、「精神的ハラスメント」を新たに労働法典及び刑法典において規制する規定が設けられた。労働法典四九条一項では、「いかなる労働者も、その権利及び尊厳を侵害し、身体的若しくは精神的健康を損なわしめ、又はその職業的将来を危くさせるおそれのある、労働条件の毀損を目的とし、又はそのような結果をもたらす精神的ハラスメントの反復した行為を受けてはならない」とし、刑法典二三条三三の二において「その権利及び尊厳を侵害し、身体的若しくは精神的健康を損なわしめ、又はその職業的将来を危くさせるおそれのある、労働条件の毀損を目的とし、又はそのような結果をもたらした行為により他人を執拗に攻撃することは、拘禁刑一年及び一万五〇〇ユーロの罰金に処する」と規定されている（石井保雄「フランス法における『精神的ハラスメント』とは何か―その概念理解について―」季労二二八号（二〇〇七年）七四頁）。

- (6) 原俊之「職場における『いじめ』概念の意義―ドイツ法における議論を素材に―」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究 下巻』(信山社、二〇一一年)二九五―二九六頁。なお、藤原稔弘「ドイツにおける『職場いじめ』と職場保持権の法理」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究 下巻』(信山社、二〇一二年)三二五頁以下も参照。

- (7) たとえば、藁一郎「職場のパワーハラスメントの予防と解決策の検討」労旬一七七六号(二〇二二年)一三三頁は、「提言が『職場のパワーハラスメントは、上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司にも行われる』と指摘している(ことにつき)、『部下から上司にも行われる』や『同僚間』で行われるいじめ行為は、パワーハラの定義(概念)に含まるべきではない。やはり組織上の地位や権限がある者の下位者に対するいじめ行為をパワーハラと呼ぶべきである」と指摘し、同二七頁は、「職場のパワーハラスメントを含むより広い概念として『職場いじめ』と呼ぶことにして、許されない職場いじめを如何にして法的に規制すべきかを検討する」として、職場いじめ防止義務の立法化を提唱している。また、大和田・前掲注(4)論文(二〇二二年)四一―四二頁は、「職場におけるいじめ」が構造的問題であり、企業風土や構造的問題であるという視点が欠かしている……そのため、『職場におけるいじめ』問題を個々の現象に還元し、ひとりひとりの人の対応として予防・解決しようとしているところに重要な問題点がある」と指摘した上で、「パワーハラ」という用語は、いじめの一部の行為を表象することはありえても、一般的な定義概念とする(ことは、いじめ問題の本質の理解を誤らせるだけでなく、この問題の対象領域を不当に狭めてしまうという点で、重大な欠陥を有するもので、学術用語あるいは法的概念としては、不適切である」として、「法的な定義概念としては、『ハラスメント』あるいは『いじめ』が最適」と述べている。

- (8) たとえば、浅野毅彦「職場のいじめ嫌がらせパワーハラの裁判例の検討」労旬一七七六号(二〇二二年)七頁は、「裁判例においては、定義の当てはめで判断していないので、パワーハラの定義の必要性はさほどなさそうに思われるが、一つひとつの違法とは言えない行為を法の判断に乗せるために有効であるかもしれない」と指摘し、同脚注2において、原俊之「職場における『いじめ』概念の意義」『労働者の人格権の研究(下巻)』(有斐閣、二〇一一年)三〇八頁の「ドイツの Mobbing の概念が、『不法行為などをストレートに適用できない個々の行為を全体として一個の行為としてとらえ、法適用を可能にするためのものである』を引用している。

- (9) 本実態調査結果を分析・検討した文献として、長沼裕介「厚生労働省によるパワーハラ実態調査の概要と今後の取組みの検討」労旬一七九一号(二〇二二年)五四頁、内藤忍「日本における職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの現状と取り組み」ビジネス・レーバー・トレンド二〇一三年六月号(二〇二三年)一〇頁がある。前者は、本実態調査の特徴として、①パワーハラ被害を受けたかどうかを尋ねる「セルフペレキング法」が用いられており、自分の経験した行為を「パワーハラである」と認めた従業員のみを「被害経験群」とするため、「被害経験群」には、「(い)実際にはパワーハラに値する行為を受けているが、その行為をパワーハラと認識していない従業員が含まれていない可能性と、(ろ)実際にはパワーハラに該当

しない行為をパワハラと勘違いしている従業員を含んでいる可能性がある」とこと、「過去三年間」という比較的長い期間における被害経験を尋ねており、個人の記憶の曖昧さを考慮しなければならないこと、③厚労省の定義には被害の頻度や期間が限定されておらず、一回限りの行為もパワハラとして扱われること、④望ましくない職場環境はパワハラ被害のリスクとなるが、逆に、パワハラを経験したために職場環境を望ましくないと評価している可能性もあること、を指摘している（六〇頁参照）。

⑩ 本調査は、都内に所在する従業員規模三〇人以上の三〇〇事業所に調査票を送付し、九五四事業所から回収しており、また本調査では、「パワハラスメント」を「職場において、職務上の地位や影響力を背景に嫌がらせをする」と仮に定義して実施している。

⑪ 「労使が読み解く労働判例②『パワー・ハラスメント』とは何か、それが労働法上提起する課題―国・静岡労働基署長（日研化学）（東京地判平成一九・一〇・二五労判九五〇号五頁）を素材として―」季労二五号（二〇〇九年）一六二―一六四頁「石井保雄執筆部分」参照。

⑫ 前掲注（⑪）一五八頁以下、加代千波「パワハラ裁判の動向と問題点 裁判例から考えるパワハラ対策」季労二三〇号（二〇一〇年）三〇頁以下、新春座談会「最近のパワハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ等）をめぐる判例動向（企業）の防止対策と課題」労判二二三号（二〇一六年）六頁以下参照。

⑬ オリパス事件・東京地判平二二・一・一五労判一〇三五号七〇頁、東京高判平二三・八・三二労判一〇三五号四二頁。

⑭ たとえば、M社事件・東京地判平二七・八・七労経速二二六三三三頁。

⑮ たとえば、医療法人健進会事件・大阪地判平二四・四・二二労判一〇五三三二四頁。

⑯ たとえば、メイコウアドヴァンス事件・名古屋地判平二六・一・一五労判一〇九六号七六頁。

⑰ 東京地判平一六・二二・一労判九四号八六頁、東京高判平一七・四・二〇労判九一四号八二頁。

⑱ 本件地裁判決は、「Yの本件メールは、Xに対する業務指導の一環として行われたものであり、私的な感情から出た嫌がらせとは言えず、その内容もXの業務に関するものにとどまっており、メールの表現が強いものとなっているものの、いまだXの人格を傷つけるものとは認められない」としてXの請求を棄却している。これに対して、本件高裁判決は、「本件メールの前記文章部分は、前後の文脈等と合わせても、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ことをあわせかんがみると、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」として、「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るための金額としては、五万円をもってすることが相当である」として、Xの請求につき慰謝料五万円及び遅延損害金の支払請求を認めた。

- (19) この点につき、地裁判決では、「上記パワーハラスメントの定義が厳密に正確かどうかはともかく(例えば、働きかけが繰り返し行われることを要件としているように読めるところ)、一応の基準として参考となる」と述べている。また高裁判決では、「メールの送信の目的は、叱咤督促する趣旨であり、パワーハラスメントの意図があったとまでは認められない」と判示している。本件高裁判決は、Xが、「本件メールは、上司が部下を指導したり叱咤激励するというものではなく、部下の人格を傷つけるもので、いわゆるパワーハラスメントとして違法である」旨を主張したことに對して、「本件メールが、その表現方法において、不適切であり、Xの名譽を毀損するものだったとしても、その目的は、Xの地位に見合った処理件数に到達するようXを叱咤督促する趣旨であることがうかがえ、その目的は是認することができるのであって、Yのパワーハラスメントの意図があったとまでは認められない」と判示している。この点については、「名譽毀損で処理できる以上、定義が未確定な(パワーハラスメント)」という概念を用いる必要はないとの判断に基づくものであると思われる(労判九一四号三頁)との指摘もあるが本件A社の社内研修資料が規定する「パワーハラスメント(具体例の一つとして、「仕事上のミスを注意するのに人格を否定するような発言(罵倒、暴言)がなされる」)の意図はなく、「パワーハラスメント」による不法行為は成立しないと判断したものであろうと推測される。
- (20) 名古屋地判平一八・五・一七(労判九一八号一四頁、名古屋高判平一九・一〇・三二(労判九五四号三二頁。なお、本件の地裁判決が出された後、国・静岡労働基準局長(日研化学)事件・東京地判平一九・一〇・一五(労判九五〇号五頁)について、判決文には「パワーハラスメント」という用語は用いられていないが、新聞等で「パワーハラ自殺に労災認定」と報道され、社会的に注目を集めた。
- (21) 原審は、Bのうつ病の発症及び増悪とこれに基づくBの死亡に業務起因性が認められるから、これを否定した本件各処分はいずれも違法であるとして、Xの請求を認容したため、Yが控訴したものである。
- (22) 鳥取地判平二〇・三・三二(労判九八七号四七頁、広島高松江支判平二二・五・二二(労判九八七号一九頁)。
- (23) 原審は、(i)～(iii)について、不法行為に基づく損害賠償として Y_2 、 Y_3 、 Y_1 社に対して、連帯して慰謝料三〇〇万円の支払いを命じた。これに対して、控訴審は、(i)についてのみ、すなわち、 Y_2 ら(人事担当者)がXを会議室に呼んで面談したことは、「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、指導のために行なった面談であって、その目的は正当であるといえるが、……X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 Y_2 の発言態度や発言内容は、……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い。すなわち Y_2 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ふべきである」として、結論において原審の判断を維持したが、慰謝料額は原審の判断を変更して、一〇万円とするのが相当とされた。

(24) 東京地判平二〇・一〇・二二労経速二〇二九号一頁。

(25) 名古屋地判平二〇・一〇・三〇労判九七八号一六頁。

(26) 津地判平二一・二二・一九労判九八二号六六頁。

(27) 東京地判平二一・一〇・一五労判九九九号五四頁。本判決の「パワーハラスメント」の定義は、④損保ジャパン調査サービス事件と同じである。

(28) 東京地判平二四・三・九労判一〇五〇号六八頁、東京高判平二五・二・二七労判一〇七二号五頁。控訴審では、一審被告らに対し、不法行為に基

づく損害賠償として慰謝料一五〇万円及び遅延損害金の連帯支払いを認めている。

(29) 松山地判平二〇・七・一労判九六八号三七頁、高松高判平二一・四・二三労判九九〇号一三四頁。

(30) 横浜地判平二三・一・二六労判一〇三三号五頁、東京高判平二六・四・二三労判一〇九六号一九頁。

(31) 横浜セクシユアルハラスメント事件・東京高判平九・一一・二〇労判七二八号二二頁、岡山セクシユアルハラスメント事件・岡山地判平一四・五・一五労判八三二号五四頁。

(32) 福岡地判平四・四・二六労判六〇七号六頁。

(33) セクシユアルハラスメント、とりわけ環境型のセクシユアルハラスメントにつき、検討を行った文献として下記のものがある。山川隆一「セクシユアル・ハラスメントと不法行為」福岡地裁平成四年四月一六日判決を契機として」ジュリ一〇〇五号（一九九二年）四八頁、同「わが国におけるセクシユアル・ハラスメントの私法的救済」ジュリ一〇九七号（一九九六年）六九頁、同「セクシユアル・ハラスメントと使用者の責任」花見忠先生古稀記念論集『労働関係法の国際的潮流』（信山社、二〇〇〇年）三頁、奥山明良「職場のセクシユアル・ハラスメントと民事責任―使用者の債務不履行責任を中心に―」中島士元也先生還暦記念論集『労働関係法の現代的展開』（信山社、二〇〇四年）二四七頁等。

(34) 仙台地判平成一三・三・二六労判八〇八号一三頁。

(35) 美浦村・美浦村職員組合事件（水戸地判平二四・九・一四労働判例ジャーナル一一号二四頁）においては「職場内の力関係において優位にある上位者が下位者に対して精神的、身体的に苦痛を与えた場合には、違法行為として不法行為が成立し得る。上司が部下に対して行う行為については、暴力を伴う場合は原則として不法行為を構成し、精神的苦痛を与えるに止まる場合については、他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は原則として違法となるが、例外的に、その行為が合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で行われた場合には正当な職務行為として違法性が阻却される」と判断されている。大裕事件（大阪地判平成二六・四・一一労働判例ジャーナル二九号三頁）では、「感情的な叱責については、その叱責の態様、内容、状況、注意、指導の必要性、原告と被告の従前の人間関係、原告に与えた心理的負荷の程度等に照らし、業務上の指導の範

困を著しく逸脱し、原告の人格権を侵害するものであると評価すべき」と判断している。

- (36) サントリーホールディングス事件・東京地判平成二六・七・三二・労経速二二八四号一頁。なお、本件は、控訴審(東京高判平成二七・一・二八・労経速二二八四号七頁)において、原告の要因の寄与が大きいこと等を考慮して、慰謝料額を減額している(二九七万円から一五〇万円)。

- (37) アークレイファクトリー事件・大阪高判平成二五・一〇・九・労判一〇八三号二四頁。新入社員に対する上司の言動が問題となった裁判例として、岡山貨物運送事件・仙台高判平二六・六・二七・労判一一〇〇号二六頁、晩産業ほか事件・福井地判平二六・一一・二八・労判一一一〇号三四頁等がある。

- (38) 福島地郡山支判平成二五・八・一六・労働判例ジャーナル二〇号六頁。

- (39) 奥山・前掲注(33)論文二六八頁。

- (40) 東京地判平成一九・一〇・一五・労判九五〇号五頁。

- (41) 名古屋地判平成一八・五・一七・労判九一八号一四頁、名古屋高判平成一九・一〇・三二・労判九五四号三二頁(三一①の②)。本件高裁判決において、問題とされた上司の言動は、「主任失格」、「おまえなんか、いてもいなくても同じだ」等の文言で感情的に叱責し、「目ざわりだから、そんなちやちやらした物をつけるな、指輪は外せ」というものであり、上司の言動について、「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」とされ、「上記の叱責や指輪を外すよう命じられたことが、一回的なものではなく、主任昇格後からAが死亡する直前まで継続して行われていると認められることからすると、うつ病発病前、また、死亡直前にAに対し、大きな心理的負荷を与えたものと認められる」とされ、量的・内容的にも増加した業務を遂行するため、長時間にわたる時間外労働(一月あたり八七―一二〇時間程度)を強いられたこと等、「業務等による心理的負荷は、一般的平均的労働者に対し、社会通念上、うつ病を発生させるに足りる危険性を有するものであったと認められるから、Aのうつ病の発症は、業務とAのうつ病の発症との間には相当因果関係が認められる。そして、Aは、うつ病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に及んだものと推定でき、Aのうつ病発症と自殺との間にも相当因果関係を認めることができる。Aの自殺と業務との間にも相当因果関係があり、Aの死亡は、業務起因性がある」と判断された。

- (42) 厚生労働省の「心理的負荷による精神障害等の業務上外に係る判断指針」(平成二一年九月一四日基発第五四四号)は、平成二二年に一部改正された後、平成二三年に廃止されて、現在、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(基発二二二六第一号)となっている(精神障害の認定基準の変遷・特徴・問題点については、田中建一「精神障害の労災補償―精神障害の認定基準―策定の意義と今後の課題―」季労二五二二号(二〇二六年)八一頁以下参照)。

なお、民事損害賠償事案であるが、転籍先が従業員を隔離し、約一年にわたり新規顧客開拓業務に専従させ、一日一〇〇件訪問するよう指示したこと、本件従業員の営業活動により取引を希望した者の口座開設を拒否したことなどが本件従業員に対する嫌がらせであるとして、転籍先に不法行為責任を認め、加えて、転籍元が転籍先での嫌がらせを認識しており、かつ本件従業員を退職に追い込むことに動機があったことから、転籍元の共同不法行為責任を認めた裁判例（大和証券・日の出証券事件・大阪地判平成二七・四・二四労働判例ジャーナル四二頁一頁）が登場しており、組織的な嫌がらせに対する法的対応が課題となっている。

(43) セクシュアルハラスメントについては、均等法二一条において使用者の雇用管理上の措置義務が規定されており、また妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）については、その防止措置として、使用者の雇用管理上の措置義務が定められた（均等法二一条の二。平成二九年一月施行）が、パワーハラスメントについては、現在、使用者の雇用管理上の措置義務に関する法律上の規定はない。

(44) 荒木尚志「企業の社会的責任（CSR）、社会的責任投資（SRI）と労働法―労働法政策におけるハードローとソフトローの視点から」菅野ほか編『山口浩一郎先生古稀記念論集』（信山社、二〇〇七年）一―三三頁参照。