

## 関連する裁判例

# 職務上の地位が上位の者による行為に関する例

## D事件(横浜地判 平2.5.29)

### 事案の概要・結果

勤務先Y1の従業員であったXが、Y1の取引先であるY2の文書部長から賃借していた本件建物に関し、同文書部長Y2がXが本件建物の明渡に応じるようY1のA専務に協力を求めたところ、Xの直属の上司Y3らが共謀の上、Xに対し人事権、考課権をたてに本件建物の明渡を強要し、Xが明渡を拒否したため、不当な人事考課がなされた。

その結果、Xは得べかりし賃金、明渡を強要されたことにより精神的苦痛を受けたとして慰謝料を請求した。

結果、請求の一部認容。Y1とY2が連帯してXに対する慰謝料30万円。

### 判旨の概要

企業内において、上司が部下の私生活上の問題につき、一定の助言、忠告、説得をすることも一概にこれを許されないものということとはできないとされた。

しかし、部下が既に自らの責任において、家主との間で自主的解決に応じないことを決断している場合に、会社の都合で上司が職制上の優越的地位を利用して、家主との和解ないしは明渡要求に応じるよう執拗に強要することは、許された説得の範囲を越え、部下の私的問題に関する自己決定の自由を侵害するものであって、不法行為を構成するものというべきであるとされた。Y3は、Xに対し、人事上の不利益をほのめかしながら、少なくとも2ヶ月間8回にわたり執拗に本件建物を文書部長に明け渡すことを説得し続けたというのであるから、上司として許された説得の範囲を越えた違法な行為というべきであり、Y3はXが受けた精神的苦痛を慰謝するために金30万円の支払いをもってするのが相当するとされた。

またY3の上記不法行為がY1の事業の執行に関してなされたことが明らかであるから、Y1は、民法715条に基づき、使用者として、Y3と連帯してXに対する損害賠償責任を負うというべきであるとされた。

# 同僚又は部下からの集団による行為に関する例

## K事件(大阪地裁 平22.6.23)

### 事案の概要・結果

Y社に勤務していた原告が、通院・投薬を受けている精神障害に罹患したところ、その発症がY社の同僚Y1らの職務に伴ういじめとそれに対する適切な措置がY社においてとられなかったという業務に起因するものであるとして、労働者災害補償保険法に基づいて京都下労働基準監督署長に対し、療養補償給付を請求したところ、不支給とする旨の処分をしたため、国に対し、同処分の取消しを求めた事案。

結果、不支給処分は取り消された。

### 判旨の概要

Xに対する同僚の女性社員Y1らのいじめやいやがらせが個人が個別に行ったものではなく、集団でなされたものであって、しかもかなりの長期間継続してなされたものであり、その態様もはなはだ陰湿であり常軌を逸した悪質なひどいじめ、いやがらせともいうべきものであってそれによってXが受けた心理的負荷の程度は強度であるといわざるをえないこと、またY社の上司らは気づくことなく、または気づいた部分についても何らかの対応を採ったわけでもなく、Xから相談を受けた以降も何らかの防止策を採ったわけでもなかったことによりXが失望感を深めたことがうかがわれること、かつ全証拠によるもXがことさら脆弱であることを認めることができないこと等を踏まえ、Xが発症した「不安障害、抑うつ状態」は同僚の女性社員Y1らによるいじめやいやがらせとともにY社がそれに対して何らの防止措置も採らなかったことから発症したものとして相当因果関係が認められるとされ、本件疾病と業務との相当因果関係（業務起因性）を認めなかった京都下労働基準監督署長の処分が取り消された。

## K事件(大分地裁 平25.2.20)

### 事案の概要・結果

化粧品販売会社から出向した先のY社において、美容部員（ビューティーカウンセラー）として勤務していたXがY社の実施する販売コンクールにおいて販売目標数を達成しなかったため、その後開催された研修会において「罰ゲーム」として、Y社の従業員Y1らに意に反してコスチュームを着用して参加することを強制され、別の研修会でコスチュームを着用したスライドが投影されたことから、休業を余儀なくされる精神的苦痛を被ったとして、不法行為を理由として損害賠償を請求した。

また、Y社の従業員Y2が、Xと連絡が取れず、病状の把握ができないとして、Xが受診したクリニックに対し医療情報の照会を行ったことが、不法行為に該当し、精神的苦痛を被ったとして損害賠償を請求した。

Y社及びY1らに対する請求が一部認容され、Y2に対する請求が棄却された事例。

### 判旨の概要

化粧品販売会社の美容部員を対象とする研修会に参加したXに対して、Y1が特定のコスチュームを着用させた行為につき、Xがその場でこれを拒否することは非常に困難であったというべきで、さらに別の研修会において了解なく本件コスチュームを着用したスライドを投影したという事情を伴うものであるから、目的が正当なものであったとしても、社会通念上正当な職務行為であるとはいえず、Xに心理的負荷を過度に負わせる行為であり違法性を有し、Y1らには当該行為によってXに損害が発生することについて過失があったものであり、不法行為に該当すると認められ、スライドが投影された後、通院が開始され、「身体表現性障害」の診断を受けていること、通院開始の際の愁訴には本件コスチュームの着用とその他の会社の対応への不満が含まれ、発症時期は本件研修会以前と診断されていること等も考慮して、20万円の慰謝料が認められた。

XがY1の行為や会社の対応を愁訴し「身体表現性障害」の診断を受けて通院していたところ、会社の人事担当者であるY2が産業医に依頼して、Xの医療情報を通院先の病院に照会させた行為につき、目的自体は職務上相当のものであって、Xが情報提供に同意しなかったことによって提供されなかったものであるから、不法行為に該当するか否かにかかわらず、Xに、Y2に損害賠償責任を負わせるだけの損害が生じたものとは認められないとされ、請求が棄却された。

## K事件(横浜地裁 平11.9.21)

### 事案の概要・結果

Y1社の営業所に所属する運転士であるXが、駐車車両に路線バスを接触させ、営業所所長Y2から下車勤務として約1か月の同営業所構内除草を、乗車勤務復帰後も1か月以上の添乗指導を受けることを命じられたため精神的損害を受けたと主張して、Y1社とY2に対し、慰謝料の支払を求めた。

結果、請求の一部認容。YのXに対する慰謝料支払い。

### 判旨の概要

路線バスを駐車車両に接触させた事故につき、Xには過失がなかったにもかかわらず、十分な調査を尽くさず過失があったことを前提に、Xが所属するY1社営業所の所長Y2が、期限を定めずに連続した出勤日に下車勤務形態のなかで最も過酷な作業である炎天下における構内除草作業のみを選択して、病気になっても仕方がないとの認識の下にXに従事させることは、Xに対する人権侵害の程度が非常に大きく、下車勤務の目的を大きく逸脱しているのであって、むしろ恣意的な懲罰の色彩が強く、安全運転をさせるための手段としては不適当であり、所長としての裁量の範囲を逸脱した違法な業務命令であるというべきであり、故意による不法行為であることを考慮すると、Xに生じた精神的損害を慰謝する金額としては60万円が相当とされた。

Xに1か月以上行われた添乗指導は、Xの運転技術上の問題の矯正を目的としてなされた業務命令であること等から、違法と評価することはできないとされた。

# その態様が許容される範囲を超える行為に関する例

## S事件(東京高判 平27.1.28)

### 事案の概要・結果

Y 1 社の X が、同人がグループ再編前の会社 A において企画グループに所属していた時期にうつ病を発症し、その後休職に至ったことにつき、当時の上司 Y 2 によるパワーハラスメント等の不法行為（民法709条、719条）、同人から前記パワーハラスメントについての通報を受けた際に適切な対応を怠った当時のコンプライアンス室長 Y 3 の不法行為（民法709条、719条）があるとともに、会社 A にも上司の不法行為についての使用者責任（民法715条）、職場環境配慮義務違反の債務不履行（民法415条）等があるとして、上司、コンプライアンス室長及び会社に対して損害賠償を求めた。

一審は、Y 2 及び Y 1 社の X に対する慰謝料297万円。控訴審では、慰謝料が減額（165万円）。

### 判旨の概要

- ① Y 2 は、X に対して「新入社員以下だ。もう任せられない。」「なんで分からない。おまえは馬鹿」等の発言をしたと認められるところ、こうした発言は X の名誉感情をいたずらに害するもので注意・指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠くものとして不法行為に当たり、また、Y 2 が、うつ病罹患の診断書を提出して休職を願い出た X に対し、3か月の休養は有給休暇で消化してほしい、3か月の休みをとるならば予定されていた異動の話が白紙撤回になる等と告げたことは、部下である X の心身に対する配慮を欠く言動として不法行為に当たる。
- ② Y 3 は、X の通報に対して適切に調査を行ったと認められるなど、通報への対応に違法があったとはいえず、Y 3 の不法行為は認められない。
- ③ 会社 A には、X への対応について職場環境配慮義務違反及び会社自身の不法行為があったとは認められないが、会社は上司の不法行為について使用者責任を負い、その損害賠償債務は、持株会社移行時の会社分割に際し、Y 1 社に承継されたものと認められる。

等の一審判決の判断が維持される一方で、①の不法行為による損害について、当該行為の悪質性が高いとはいえないこと、X がうつ病を発症し精神的不調が続いていることについては同人の素因が寄与している面が大きいこと等を考慮すると慰謝料額は一審判決における額を下回る150万円が相当である等の判断がなされて一審判決が変更（賠償額減額）され、X の請求が、Y 2 及び Y 1 社に対して慰謝料及び弁護士費用165万円の支払を命じる限度で認容された。

# 暴力により傷害を負わせる行為に関する例

## F事件(名古屋高裁 平20.1.29)

### 事案の概要・結果

Y社の従業員であったXが、勤務中、同社の従業員であったY1から胸倉を掴んで頭・背中・腰を板壁に叩きつけたり頭突きをしたりといった暴行を受けるとともに、その後の労働者災害補償保険法の申請手続等においてY社の従業員Y2から不当な対応を受け、これによって外傷後ストレス障害(P T S D)に罹患したなどと主張して、Y社らに対し、不法行為による損害賠償金と遅延損害金の支払を求めた。

第一審は、請求の一部容認。Y社らが連帯して慰謝料支払い。控訴審も一部容認。第一審が認定した損害額を一部修正した。

### 判旨の概要

Y1は、Xに対し、暴行を加えたというのであるから、その違法性は明らかであり、これによりXが被った損害を賠償すべき責任を負うとされた。

Y2が、XがP T S Dないし神経症である旨の診断を受け、担当医から、Y社の関係者との面談、仕事の話をすることを控える旨告知されていたことを認識していたことからすれば、Y2の発言は違法であって、不法行為を構成するというべきである。

妄想性障害に起因するXの損害は、それぞれ独立する不法行為であるY1の暴行とその後のY2の発言が順次競合したものといい得るから、2個の不法行為は共同不法行為に当たると解されるとされた。

上司Y1から暴行を受けたXの療養補償給付申請及び休業補償給付申請の手続が遅延したことにつき、会社の対応は速やかなものとはいえないが、Y社に給付申請を妨げる意図があったとは認められないとされた。

Y社がXに対し繰り返し診断書の提出を求めたことは、雇主あるいは事業主として社会的に相当な行為であり、また、Y2らが同人に対し複数回にわたり面談を求めるなどしたことは違法と評価すべきでないとされた。

Xが、上司Y1から暴行及び暴言を受けたことにより妄想性障害が発生したこと及びその持続には、本人の性格的傾向による影響が大きいとして、60パーセントの素因減額が認められた。

# 人格を否定する行為に関する例

## B事件(東京地判 平20.11.11)

### 事案の概要・結果

化粧品販売等を業とするY1社に美容カウンセラーとして採用されたXが、Yら（代表取締役のY2、部長のY3、課長のY4）からその人格を否定するような罵倒やいじめを受け、Y1社の商品の購入を強要され、Y1社から配転命令を受け退職を強要された結果、重い荷物を持って退社させられたため腰部脊柱管狭窄症等の傷害を負い、反応性うつ状態となったことを受け、Xが不法行為に基づく損害賠償を請求した事案。

結果、一部認容。Y1及びYのXに対する慰謝料支払い。

### 判旨の概要

化粧品の販売等を業とするY1社に美容カウンセラーとして採用され、試用期間を経て正社員となったXの基本給額につき、試用期間中の給与は18万8000円であったにもかかわらず、Y1社が、試用期間後のカウンセラーの基本給を一律12万8000円として支給したことにつき、Y1社の募集広告には、「月給18万8000円+能力給+各種手当」との記載があり、XがY1社の説明を受けて基本給の減額に同意したとも認められないから、上記減額は効力を発生しないとされ、差額賃金の請求が認容された。

Xに対して始業時刻の10分前に出勤することを求め、それ以降は遅刻扱いとしていたことにつき、Xがこの時間帯に実作業をしていないことがあったとしても、Y1社の指揮命令下にある時間として労働時間と扱うのが相当であるとして、前記の基本給額に基づいて給与単価を算定したうえでXの時間外手当請求を認容した。

Yらが、Xに対し、「役立たず」「無能」「辞めろ」などといったその人格を否定するような罵倒やいじめを行ったこと、美容カウンセラーとして採用されたXに対し、Xが退職するよう仕向けるためのテレホンアポインターへの降格的配置換えを行ったことにつき、民法709条、715条、719条に基づく不法行為の成立を認め、Xが被った腰部脊柱管狭窄症等の傷害及びストレスによる反応性うつ状態罹患との因果関係を肯定して、Y1社及びYらに対して、慰謝料、治療費及び逸失利益の支払を命じた。

Yらが、Xに対し、営業成績を挙げるためにY1社の商品を購入するよう強く求めて購入させたことにつき、使用者としての立場を利用して労働者に不要な商品を購入させたものとして公序良俗に違反し、不法行為を構成するとして、商品代金相当額の損害賠償請求が認容された。



# 恐怖を感じさせる行為に関する例

## K事件(東京高判 平15.3.25)

### 事案の概要・結果

Xらの長男であるAがY市の水道局工業用水課に勤務中、同課の課長、係長、主査のいじめ、嫌がらせなどにより精神的に追い詰められて自殺したとして、XらがY市に対し国家賠償法1条又は民法715条に基づき損害賠償を、課長、係長、主査に対し、民法709条、719条に基づき損害賠償を求めた。

結果、一審は請求の一部認容、Y市はXらそれぞれに対し逸失利益等約2、100万円。XらとY市がそれぞれ控訴したが、各控訴棄却。

### 判旨の概要

課長ら3名が、Aが女性経験がないことについて猥雑な発言やAの容姿について嘲笑をしたこと、主査が果物ナイフをAに示し、振り回すようにしながら「今日こそは切ってやる。」などと脅すようなことを言ったことなどの行為を執拗に繰り返した。言動の中心は主査であるが、課長、係長も主査が嘲笑したときには、大声で笑って同調していたものであるから、これにより、Aが精神的、肉体的に苦痛を被ったことは推測しうるものであるとされた。

以上のような言動、経過などに照らすと、課長ら3名の上記言動は、Aに対するいじめというべきであり、また、いじめを受けたことにより心因反応を起こし、自殺したものと推認され、その間には事実上の相当因果関係があると認めるのが相当であるとされた。

Y市には、市職員の職務行為から生ずる危険だけでなく、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、具体的状況下で、加害行為を防止し、被害職員の安全を確保して職場における事故を防止すべき注意義務がある（以下「安全配慮義務」という。）があると解される。精神疾患に罹患した者が自殺することはままたることであり、Aの訴えを聞いた上司が適正な措置を講じていればAが職場復帰し、自殺に至らなかったと推認できるから、Y市の安全配慮義務違反とAの自殺には相当因果関係が認められるのが相当であり、Y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というべきであるとされた。

# 事業主の安全配慮義務に関する例

## 川義事件(最三小判 昭59.4.10)

### 事案の概要・結果

Y社において宿直勤務中の見習い従業員Aが窃盗の意図を持って訪れた元従業員Bに殺害された事件について、安全配慮義務違反があったとして、Aの両親がY社に対して損害賠償を請求した事案。Y社に安全配慮義務の違反に基づく損害賠償責任があるとされた。

### 判旨の概要

雇用契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本内容とする双務有償契約であるが、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は、報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である。

使用者の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものであることはいうまでもないが、Y社は、A一人に対し昭和53年8月13日午前9時から24時間の宿直勤務を命じ、宿直勤務の場所を本件社屋内、就寝場所を同社屋一階商品陳列場と指示したのであるから、宿直勤務の場所である本件社屋内に、宿直勤務中に盗賊等が容易に侵入できないような物的設備を施し、かつ、万一盗賊が侵入した場合は盗賊から加えられるかも知れない危害を免れることができるような物的施設を設けるとともに、これら物的施設等を十分に整備することが困難であるときは、宿直員を増員するとか宿直員に対する安全教育を十分に行うなどし、もって物的施設等と相まって労働者であるAの生命、身体等に危険が及ばないように配慮する義務があったものと解すべきである。

Y社の本件社屋には、昼夜高価な商品が多数かつ開放的に陳列、保管されていて、休日又は夜間には盗賊が侵入するおそれがあったのみならず、当時、Y社では実際に商品の紛失事故や盗難が発生したり、不審な電話がしばしばかかってきていたというのであり、しかも侵入した盗賊が宿直員に発見されたような場合には宿直員に危害を加えることも十分予見することができたにもかかわらず、Y社では、盗賊侵入防止のためののぞき窓、インターホン、防犯チェーン等の物的設備や侵入した盗賊から危害を免れるために役立つ防犯ベル等の物的設備を施さず、盗難等の危険を考慮して休日又は夜間の宿直員を新入社員一人としないで適宜増員するとか宿直員に対し十分な安全教育を施すなどの措置を講じていなかったというのであるから、Y社には、Aに対する安全配慮義務の不履行があったものといわなければならない。

Y社において安全配慮義務を履行しておれば、Aの殺害という事故の発生を未然に防止しえたといふべきであるから、事故は、Y社の安全配慮義務の不履行によって発生したものであるといふことができ、Y社は、事故によって被害を被った者に対しその損害を賠償すべき義務があるものといわざるをえない。