

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。

暴言が行為に含まれていた例

○事件(仙台高判 平26.6.27)

事案の概要・結果

Y 1 社の C 営業所に勤務していた X 1、X 2（合わせて X ら）の長男 A が、連日の長時間労働のほか、上司であった Y 2 からの暴行や執拗な叱責、暴言などのいわゆるパワハラにより精神障害を発症し、自殺するに至ったと主張して、遺族である X らが、Y 1 社に対しては、不法行為又は安全配慮義務違反に基づき、Y 2 に対しては、不法行為に基づき、各 2 分の 1 の割合で法定相続した各損害金および遅延損害金の連帯支払いを求めた事案。

一審は、Y 1 社の X らに対する慰謝料及び逸失利益の支払いの請求を一部認容（X らにそれぞれ 3470 万円）したが、Y 2 に対する請求を棄却。X ら及び Y 1 が控訴した結果、Y 2 に対する請求が一部認容。Y 1 及び Y 2 の X らに対する慰謝料及び逸失利益の支払いに変更（支払い額は、一審から変わらず。）。

判旨の概要

A は、不慣れなりサイクル業務、自殺の 5 か月前から 1 か月間の時間外労働がほぼ 100 時間かそれを超える恒常的な長時間労働、度重なる Y 2 の叱責等によって相当程度に強度の肉体的・心理的負荷を受け、自殺の約 1 か月前に適応障害を発症し、自殺に至ったものであり、A の自殺と業務との間には相当因果関係があるといえるとした。（一審と同様の判断）

適応障害の発症及びこれによる自殺について、使用者側が当該労働者の健康状態の悪化を現に認識していたか、就労環境等に照らし労働者の健康状態が悪化するおそれがあることを容易に認識しえた場合には、結果の予見可能性が認められると解すべきところ、Y 1 社及び Y 2 は、前記のような A の勤務状態が同人の健康状態の悪化を招くことは容易に認識しえたといえるので、Y 1 及び Y 2 には結果の予見可能性があったと認められるとした。（一審と同様の判断）

Y 1 社側の注意義務違反及び不法行為責任の成否について、Y 2 は、

- 〈1〉 Y 1 社に対して A の時間外労働時間を正確に報告して増員を要請したり、業務内容や業務分担の見直しを行うことにより、同人の業務の量等を適切に調整するための措置を採る義務を負っていたほか、
- 〈2〉 A に対する指導に際しては、新卒社会人である A の心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・精神的負荷も考慮しながら、A に過度の心理的負担をかけないようにする義務を負っていたと解されるところ、Y 2 については、Y 1 社に対する報告内容が正確でなかったこと

等から〈1〉の義務の違反が、また、A に対する叱責等の対応をした際に〈2〉の配慮が不十分であったといえることから〈2〉の義務の違反がそれぞれ認められ、これに基づいて Y 2 の民法 709 条の不法行為責任及び Y 1 社の使用者責任が肯定される、との判断がなされ、一審判決のうち Y 2 に対する損害賠償請求を棄却した部分が破棄されて、この点につき、Y 1 社と Y 2 に連帯して一審判決と同額の損害賠償を命じる限度で X らの請求が認容された。

なお、Y 1 社の不法行為については、Y 2 の不法行為の責任原因として認定した事実とは別に Y 1 社に独自の不法行為の責任原因があるとまで評価できないなどとして、認める必要はないとされた。

暴言が行為に含まれていた例

Y事件(東京高判 平25.11.27)

事案の概要・結果

Y 1 社の従業員であったXが、上司であったY 2 から長時間の残業を強いられたうえ、Xの人格を否定するような非難、罵倒、叱責等を受けたことから疲労困ぱいし、うつ病等に罹患して、休職の後退職を余儀なくされたとして、Y 2 に対しては不法行為に基づき、Y 1 社に対しては主位的に不法行為（使用者責任（民法715条））、予備的に安全配慮義務違反に基づき連帯して損害賠償等を求めた。

一審は、Xの請求を棄却。控訴審では、一審の判決を一部変更し、慰謝料、逸失利益及び治療費等支払535万円。一審と同様、Y 1 社及びY 2 の不法行為の成立は否定。しかしながら、Y 1 社によるXの休職までの安全配慮義務違反を認容。

判旨の概要

Y 2 の指示に従いXがY 1 社内他グループの担当者に出したメールに対する、Y 2 のXへの指示と矛盾した発言は、Xのメールの文面がXがY 2 の指示に従ったことを考慮してもなお未熟と判断されたとしてもやむを得ないものであり、Y 2 の注意が業務上の指導の域を超えた不当なものであったとはいえないとされた。

Y 2 が、Xの業務の進捗状況を確認することなく、Xが業務について相談をしなかった旨を責めるメールを送信し帰宅したことは、部下に対する思いやりや配慮に欠けた行動であったということではできるものの、このことのみではY 2 に社会的相当性を逸脱した行為があったということとはできないとされた。

また、Y 2 がXの業務の成果について否定的な発言をしたこと、その他、強い口調で仕事上の注意や指示をしたことについては、Y 2 の発言等はXの人格非難に及ぶものではなく、また、Xの名誉を毀損する内容のものでもないものであって、Xがそれらに矛盾や不合理を感じることはあったとしても、業務上の指示・指導の範囲を逸脱したものということとはできないとされた。

したがって、Y 2 において、Xに対する罵倒、誹謗中傷、責任転嫁、残業の強制、その他業務上の指示・指導の範囲を逸脱した違法な行為があったとは認められず、Y 2 に対する不法行為に基づく損害賠償請求及びY 1 社に対する使用者責任に基づく損害賠償請求は、いずれも理由がない。

Xの時間外労働時間は、うつ病を発症した前後には1か月当たり90時間を超える程度に及んでいたことや、Xの上司らは、Xの業務量、業務の進捗状況、XがY 2 の下で仕事をするのを辛いと感じていた等を把握していたことから、Xが精神的に脆弱であったことを考慮しても、休職に至るまでのY 1 社の安全配慮義務違反が認められるとされた。

暴言が行為に含まれていた例

U事件(東京高判 平25.2.27)

事案の概要・結果

Y 1 社の労働者であったXが、上司であったY 2 からパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症したとして、Y 1 社及びY 2 に対し、不法行為（民法709条、715条、719条）に基づき、損害の賠償を求めるとともに、Y 1 社がXにした休職命令及びその後の自然退職扱いは無効であるなどとして、Y 1 社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び自然退職後の賃金の支払を求めた。

一審は、Y 1 社及びY 2 のXに対する慰謝料70万円。控訴審においては、一審判決が変更され、慰謝料が増額（150万円）。その他の原告の請求については、一審の判決が支持され、原告の控訴が棄却。

判旨の概要

Xがパワハラだと主張する7つの行為のうち、Xのアルコール耐性が弱く、そのことは容易に気付くことができたにもかかわらず、居酒屋及びホテルの部屋で飲酒を強要したY 2 の行為、翌日、前日の飲酒による体調不良を訴えているにもかかわらずXにレンタカーの運転を強要した行為、出張後Xが直帰をしたことに対して遅い時間に怒りを露わにした内容の留守番電話及びメール等を送ったこと、夏期休暇取得中にもかかわらず出社するように命じ、それを拒んだXに対し深夜に「ぶっ殺すぞ」などとのしり、辞職を強いるかのような内容の留守番電話を残したこれらの行為はY 2 による不法行為責任を認めると同時に、Y 1 社にも使用者責任によりY 2 と連帯して慰謝料の支払が命じられた。

前記のパワハラ行為により、Xが精神疾患に罹患したとして、出張のすぐ後に長期欠勤となり、その後、一応通常の勤務に戻ったが再び欠勤状態となり、休職期間が満了して退職に至ったことは、Y 2 による不法行為及びY 1 社の安全配慮義務違反によるものであるとして、Xが行ったY 1 社とY 2 に対する慰謝料の請求については、入社時から業務上のミスが多く、直行・直帰についてY 2 から注意を受けていたほか、Y 2 の指示に反して会社に負担を負わせたためウェディング業務から外された上、不利益処分を受ける等の事情が職場又は担当業務に対する適応不全を惹起させたともみえる余地があり、パワハラと精神疾患との間の因果関係を認めるのは困難であり、またY 1 社側の不法行為又は安全配慮義務違反も認められないとして、請求が棄却された。

※ 一審においては、『パワーハラスメントは、それ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うえ、「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、通常人が許容しう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709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。』との判断基準が示されたが、控訴審においては、この判断基準は用いられていない。

暴言が行為に含まれていた例

N事件(福岡高判 平20.8.25)

事案の概要・結果

海上自衛隊員であったAが、S護衛艦乗艦中に自殺したことについて、その両親Xらが、①Aの自殺は上官らのいじめが原因である、②国：YにはAの自殺を防止すべき安全配慮義務違反等と主張し、Yに対し、国家賠償法1条に基づき、損害賠償等を求めた。

一審判決はXらの請求をいずれも棄却。Xらが控訴した結果、一部認容。YのXらに対する慰謝料計350万円。

判旨の概要

Aの上官B班長が、指導の際にAに対し、「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ。」「バカかお前は。三曹失格だ。」などの言辞を用いて半ば誹謗中傷していたと認められるのが相当であり、Aは、家族や同期友人にB班長の誹謗する言動を繰り返し訴えるようになった。これらの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出身者であるAに対する術科指導等に当たって述べられたものが多く、かつ、閉鎖的な艦内で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といわなければならない。また、Aの人格自体を非難・否定する言動で、階級に関する心理的負荷を与え、劣等感を不必要に刺激する内容であったのであって、一般的に妥当な方法と程度によるものであったとはとうてい言えないから、違法性は阻却されないとされた。

B班長は、Yの履行補助者として、Aの心理的負荷等が蓄積しないよう配慮する義務とともに、Aの心身に変調がないかについて留意してA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のに、上記言動を繰り返したのであって、その注意義務（安全配慮義務）に違反し、国家賠償法上違法というべきであるとされた。

一方、C班長がAに焼酎の持参を促すものと受け取られかねないような発言をしたこと、Aを「百年の孤独要員」といったことがあること、自宅に招待した際、「お前はとろくて仕事ができない。自分の顔に泥を塗るな。」などといったことはあるが、C班長及びAは、O護衛艦乗艦中には良好な関係にあったことが明らかであり、Aは2回にわたり、自発的にC班長に焼酎を持参したこと、C班長はAのS乗艦勤務を推薦したこと、A一家を自宅に招待し、歓待したこと等からすれば、客観的にみてC班長はAに対し、好意をもって接しており、そのことは平均的な者は理解できたものと考えられるし、Aもある程度理解していたものであって、C班長の言動はAないし平均的な耐性を持つ者に対し、心理的負荷を蓄積させるようなものであったとはいえず、違法性を認めるに足りないというべきであるとされた。

暴言が行為に含まれていた例

U事件(名古屋地判 平17.4.27)

事案の概要・結果

社会福祉法人Y 1の職員であるXが、職場の施設で開催された職員会議において、同僚5人（Y 2～Y 6）を中心とする職員らにより、組織ぐるみで誹謗・非難された結果、心因反応に罹患した上、PTSDを発症し、精神的損害を被ったとして、Y 1の不法行為及び使用者責任と同僚らの不法行為が共同不法行為関係にあたるとして慰謝料の連帯支払い等を求めた。

結果、請求の一部認容。Y 1らが連帯して慰謝料支払い。

判旨の概要

職員会議においては、Y 2らが中心となって、B労組を脱退しユニオンに加入したXを非難、糾弾する発言（「残念なことに綱領は認められないという職員が出ました。X看護婦です。」、「綱領を否定することは、施設の管理職について、事業に責任を持つ所長として、仲間たちに責任を持つ者として、認めることはできない。」等）をしたばかりか、職員会議に参加した職員らを誘導・扇動し、施設の職員の多くが、Xを非難する内容の発言をしたものであり、その結果、Xは精神的疾患に罹患し、休職を余儀なくされたとされた。

Y 2らの発言内容及びY 2らが他の職員を誘導、扇動したことによる各職員の発言内容に照らせば、Y 2らの行為はY 1の職員及び労働組合員としての正当な言論活動の範囲を逸脱するものといわざるを得ず、違法にXの人格権を侵害したものであるとされた。

したがってY 2らは、共同でXに対する不法行為を行ったものであり、連帯してXに対する不法行為責任を負うというべきであるとされた。

職員会議がY 1の施設単位で行われる会議であり、施設長によって主催されるものであることなどに照らせば、本件職員会議におけるY 2らの不法行為が、Y 1の事業執行についてされたものであることは明らかであるため、Y 1はY 2らの不法行為について、民法715条に基づき、使用者責任を負うとされた。

暴言が行為に含まれていた例

M上司事件(東京高判 平17.4.20)

事案の概要・結果

Xが、勤務先の上司であるYの「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」などと記載された電子メールをXとその職場の同僚に送信した行為は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100万円を請求した。

一審は、Xの名誉を毀損する具体的な事実の摘示がないとしてXの請求が棄却。控訴審においては、控訴の一部認容。YのXに対する慰謝料5万円。

判旨の概要

本件メールには、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るおそれのある表現が盛り込まれており、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない記載などのほかの部分ともあいまって、Xの名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、上記送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、Xに対する不法行為を構成するというべきであるとされた。

Xは、「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」旨主張しているが、本件メールが、その表現方法において、不適切であり、Xの名誉を毀損するものであったとしても、その且
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に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された。

暴言が行為に含まれていた例

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あることであり、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。

暴行、暴言が行為に含まれていた例

S事件(さいたま地判 平16.9.24)

事案の概要・結果

病院Y1で勤務するAが、職場の先輩であるY2らのいじめ（Y2の家の掃除、車の洗車、風俗店へ行く際の送迎、「死ねよ」、「殺す」等の発言等）が原因で自殺したとして、両親であるXらが、Y1に対し、雇用契約上の安全配慮義務違反による債務不履行責任（民法415条）を理由に、Y2に対し、いじめ行為による不法行為責任（民法709条）を理由に損害賠償を求めた。

結果、

Y1：Xらに対し慰謝料各250万円（Y2との連帯債務）

Y2：Xらに対し慰謝料各500万円（各250万円の限度でY1との連帯債務）

判旨の概要

Y2は、自ら又は他の男性看護師を通じて、Aに対し、冷やかし・からかい、嘲笑・悪口、他人の前で恥辱・屈辱を与える、たたくななどの暴力等の違法な本件いじめを行ったものと認められるから、民法709条に基づき、本件いじめによってAが被った損害を賠償する不法行為責任があるとされた。

Y1は、Aに対し、雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する課程において、Aの生命及び身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす債務を負担していたと解される。Y2らのAに対するいじめは3年近くに及んでいるなど、Y1は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の債務不履行があったと認めることができる。

暴言、解雇が行為に含まれていた例

T事件(東京地判 平22.9.14)

事案の概要・結果

Xは、勤務先Yの正社員として一般事務等に従事していたが、身体、精神の障害により業務に耐えられないことなどを理由として解雇された。Xは、Yの社長Cや上司Dによる集団的いじめや嫌がらせを受けて多大な精神的苦痛を被ったなどとして、①不法行為に基づく損害賠償の支払い、②雇用契約上の地位確認等を求めた。

結果、請求棄却。

判旨の概要

Xは、書類をファイルする場所を間違える事などが多く、電話対応にも助言を必要とすることが多かったため、CはXに対し、日報を作成させ、業務の反省点、改善点を報告させた。この点について、Xは、日報にどんな些細なことでも反省点を記載しなければ叱責されるため、不合理な自己批判を強制されたと主張しているが、Xが日報に反省点を記載しなかったことを理由にCから叱責された形跡がうかがわれない。またCは、仕事に慣れるペースが遅いXに対し、教育指導的観点から少しでも業務遂行能力を身につけさせるために、日報の作成を命じたと考えられ、不合理な自己批判を強制したものではないことは明らかであるとされた。

Dは、顧客からXのテレアポの感じが悪いという苦情を受けたことから、Xとテレアポの仕方についてミーティングを行ったところ、Xは、Dからかなり厳しく注意をされたと感じたと主張するが、ミーティングの内容は、声を大きくすること、電話の件数をこなすのではなくアポイントの取得を目指すべきであることなど、苦情に対する改善策として至極もったもなものであり、Dは、Xの勤務態度について、かなり厳しく注意したことがうかがわれるが、そこにXに対するいじめや嫌がらせの目的は認められないとされた。

したがって、Yの社長や社員による集団的いじめや嫌がらせを受けて多大な精神的苦痛を被ったというXの主張は失当というべきであるとされた。

暴言、過大な要求が行為に含まれていた例

M事件(高松高判 平21.4.23)

事案の概要・結果

勤務先Yの従業員であったAが自殺したのは、上司から、社会通念上正当と認められる職務上の業務命令の限界を超えた著しく超えた過剰なノルマ達成の強要や執拗な叱責をうけたことによるなどとして、Aの相続人であるXらがYに対し、主位的に不法行為（使用者責任（民法715条））に基づく損害賠償を、予備的に債務不履行（安全配慮義務、民法415条）に基づく損害賠償を求めた。

一審は請求の一部認容。YのXらに対する慰謝料約2,835万円。X、Yらがいずれも控訴したが、控訴審はXの控訴を棄却、Yの控訴を認容。

判旨の概要

（一審）

Aは自らの営業成績を偽装するための不正経理について、上司から叱責を受け、自殺の直前にうつ病に罹患していたと認められることから、不正経理についての上司によるAに対する叱責、注意がAの死亡という結果を生じたと見るのが相当。上司の行った叱責等は不法行為として違法であり、Yに安全配慮義務違反も認められる。Aが心理的負荷から精神障害等を発症し自殺に至ることもあるということを予見することもできたというべきである。うつ病に罹患していることやその兆候を認識できなかったとしても、自殺に至ることは予見可能であったというべきであるし、適切な調査をしていれば、更にその認識可能性はあったというべきであるとされた。

（控訴審）

Yの営業所は独立採算を基本としており、過去の実績を踏まえて翌年度の目標を立てて事業計画を作成していたものであるから、上司からの過剰なノルマ達成の強要があったと認めることはできないとされた。

上司が不正経理の是正を指示したにもかかわらず、1年以上是正がされなかったことから上司がAに対してある程度厳しい改善指導をすることは正当な業務の範囲内にあり、Aの上司らがAに対して行った指導や叱責は、社会通念上許容される範囲を超えたノルマ強要や執拗な叱責と認められないことから不法行為にあたらない。また、Xらは、メンタルヘルス対策の欠如等を安全配慮義務違反を基礎付ける事実として主張したが、Yは平成16年5月に職場のメンタルヘルス等についての管理者研修を実施しており、Aを含む管理者が受講していることからYにおいてメンタルヘルス対策が何ら執られていないということはできないことから、Yの安全配慮義務違反も認められない。業務改善の指導については、必ずしも達成が容易な目標ではなかったものの、不可能を強いるものとはいえないものであり、改善を求めることにより、Aが強度の心理的負荷を受け、精神的疾患を発症するなどして自殺に至るということについて、Aの上司らに予見可能性はなかったというほかはないとされた。

暴言、過大な要求が行為に含まれていた例

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Y 1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Y 2、部長のY 3、課長のY 4）からその人格を否定するような罵倒やいじめを受け、Y 1社の商品の購入を強要され、Y 1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。Y 1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Y 1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、Y 1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、Y 1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Y 1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、Y 1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、Y 1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、営業成績を上げるためにY 1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。

仕事の妨害が行為に含まれていた例

N大アカハラ事件(大阪高判 平14.1.29)

事案の概要・結果

N大学の公衆衛生学教室の助手であったXが、同教室の教授であったY 1 から、数々の嫌がらせを受け、その人格的利益を侵害されたとして損害賠償を、Y（県）に対して国家賠償法1条に基づき、Xの精神的損害及び弁護士費用の賠償を請求するとともに、YはXの雇用者として、働きやすい職場環境を提供すべき雇用契約上の義務があるにもかかわらずこれを尽くさなかったとして、債務不履行（民法415条）に基づき、賠償請求をした。

結果、一審は請求の一部認容、慰謝料50万円及び弁護士費用5万円。XとY県がそれぞれ控訴し、Xの控訴棄却、Y県の控訴一部変更され、慰謝料が減額（慰謝料10万円、弁護士費用1万円）。

判旨の概要

Y 1 が、XのA短期大学の兼業申請に押印しなかったことについて、Y 1 は、Xから提出された兼業承認申請に記載の時間数が三転したことについて、Xに説明を求めたにもかかわらず、Xがこれに応じなかったためであると主張するが、Xは、同申請の兼業時間が変転したのは講義時間数の減少が原因であることを一応説明しているものと認められ、他方Y 1 は、いわゆる「リアルスケジュール」（新学期が始まる直前にA短期大学において作成される行事予定表）の持参にこだわって、Xの説明を受け付けなかったものと認められる。Xによれば、Y 1 が持参を求めた時点においては、未だ「リアルスケジュール」は作成されていないものであると認められるのであり、そのような書類の提出にこだわって兼業承認申請への押印を拒否するのは合理性をかくものであるのが明らかであり、嫌がらせの要素があると推認できるとされた。

このことによって、Xは同短期大学の講義を休講せざるを得なかったものであり、兼業承認は公権力を行使するY 1 の職務上の行為というべきであり、Y 1 の当該行為は国家賠償法上の違法行為であるとされた。

過小な要求が行為に含まれていた例

B事件(東京地判 平7.12.4)

事案の概要・結果

勤務先Yの管理職(課長)だったXが、YがXに対して行った降格(ライン上の指揮監督権を有さないオペレーションズテクニシャンに)とその後の配転(総務課の受付に)という一連の嫌がらせ行為は、Xら中高年管理職を退職に追い込む意図をもってなされた不法行為であるとして、Yに対し慰謝料の支払いを求めた。

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

まずXのオペレーションズテクニシャンへの降格について、Y在日支店は、ずっと赤字基調にあり、厳しい経営環境の下、オペレーション部門の合理化、貸付部門や外為部門の強化等の改革が急務となっており、管理職らに対し、新経営方針への理解・協力を求めたが、Xを含む多数の管理職らが積極的に協力しなかったため、新経営方針に協力する者を昇格させる一方、Xを含む多数の管理職を降格させたものであるとされた。

この降格によりXが受けた精神的衝撃、失望感は決して浅くはなかったと推認されるが、Yにおいて、新経営方針の推進・徹底が急務とされていたことから、これに積極的に協力しない管理職を降格する業務上・組織上の高度の必要性があったと認められること、Xと同様に降格発令をされた多数の管理職らは、いずれも降格に異議を唱えておらず、Yのとった措置をやむを得ないものと受け止めていたと推認されること等の事実からすれば、Xの降格をもって、Yに委ねられた裁量権を逸脱した濫用的なものと認めることはできないとされた。

その後の総務課(受付)の配転については、総務課の受付は、それまで20代前半の女性の契約社員が担当していた業務であり、外国書簡の受発送、書類の各課への配送等の単純労務と来客の取次を担当し、業務受付とはいえ、Xの旧知の外部者の来訪も少なくない職場であって、勤続33年に及び、課長まで経験したXにふさわしい職務であるとは到底いえず、Xが著しく名誉・自尊心を傷つけられたであろうことは推測に難くないとされた。

Xに対する総務課(受付)配転は、Xの人格権(名誉)を侵害し、職場内・外で孤立させ、勤労意欲を失わせ、やがて退職に迫りやる意図をもってなされたものであり、Yに許された裁量権の範囲を逸脱した違法なものであって不法行為を構成するというべきであるとされた。

過小な要求、隔離が行為に含まれていた例

S事件(東京高判 平5.11.12)

事案の概要・結果

学校法人Yの設置する高等学校の教諭であるXが、それまで担当していた学科の授業、クラス担任等一切の仕事を外された上、何らの仕事も与えられないまま4年半にわたって別室に隔離され、さらに7年近くにわたって自宅研修をさせられ、年度末一時金の支給停止等の差別的取扱いをされているのは不法行為である等として慰謝料の支払いを求めた。

一審はYのXに対する慰謝料400万円。Yが控訴したが、慰謝料が増額（600万円）。

判旨の概要

YがXに対し、仕事外し、職員室内隔離、自宅研修という過酷な処遇を行い、さらに賃金等の差別をしてきた原因については、Xが二度にわたって産休をとったこと及びその後の態度が気に入らないという多分に感情的な校長の嫌悪感に端を発し、その後些細なことについての行き違いから、Y側が感情に走った言動に出て、執拗とも思える程始末書の提出をXに要求し続け、これにXが応じなかったため依怙地になったことにあると認められるのであって、その経過において、Xの行った態度にも反省すべき点がなかったわけではないが、この点を考慮しても、Yの行った言動あるいは業務命令等を正当づける理由とはならず、その行為は、業務命令権の濫用として違法、無効であることは明らかであって、Yの責任はきわめて重大であるとされた。

このような行為により長年何らの仕事も与えられずに、職員室内で一日中机の前に座っていることを強要されたり、他の教職員からも隔絶されてきたばかりではなく、自宅研修の名目で職場からも完全に排除され、かつ、賃金も昭和54年のまま据え置かれ、一時金は一切支給されず、物心両面にわたって重大な不利益を受けてきたものであり、Xの精神的苦痛は誠に甚大であると認められるとされた。

Yは、民法709条、710条、715条、に基づき、その不法行為によってXが被った損害を賠償すべき義務があるところ、Xの精神的苦痛を慰謝すべき賠償額は、本件一連の措置を一体の不法行為として全体的に評価・算定すべきであり、Yの責任の重大さにかんがみると金600万円をもって相当とするとされた。

過小な要求、恣意的な人事措置が行為に含まれていた例

○事件(東京高判 平23.8.31)

事案の概要・結果

Y 1 社が取引先 S 社から人材を引き抜いていることについて社内コンプライアンス室に通報した X に対する配転命令は、事業部長 Y 2 が人事権を濫用したもので、X に昇格・昇級の機会を事実上失わせ、人格的評価を貶めるという不利益を課すものであるとして、損害賠償を求めた事案。

一審は、S 社から従業員が転職することにより、営業秘密が漏洩するというのは飛躍があるなどとして、X の通報と本件配転の関連性を否定。控訴審においては、一審の判決が変更され、損害賠償が容認。Y 1 及び Y 2 の X に対する慰謝料 220 万円。

判旨の概要

Y 1 社の取引先 S 社からの従業員引き抜きに関して、社内のコンプライアンス室に内部通報した X が、営業チームリーダーの職から企画営業部部長付への配置転換を命じられ（第一配転命令）、これに対して Y 1 社を相手取って出訴したところ、一審口頭弁論終結後に更に品質保証部部長付への配転命令を受け（第二配転命令）、更にその 9 か月後の第二審係属中に品質保証部システム品質グループへの異動を命じられた（第三配転命令）事案。

第一配転命令については、配転命令の時期やその内容、業務上の必要性の程度にかんがみれば、本件内部通報を含む X の一連の言動が正当なものであったにもかかわらず、前記内部通報を問題視し、業務上の必要性とは無関係に主として個人的な感情に基づき、制裁的に行ったものと推認できるとされた。

また、第二配転命令及び第三配転命令についても、その時期や、配置先における X の担当職務が新入社員と同じであり、従前の X の能力や経験にそぐわないものであること等から、第一配転命令の延長としてされたものと推認できるとして、同人による配転先において勤務する義務がないことの確認請求が認容された。

X に対する配転命令は事業部長 Y 2 の不法行為に該当し、また、第一配転命令後、X の上司らが X に対して社外接触禁止命令を発したこと、達成が著しく困難な業務目標を設定したうえで達成できないことを理由に低評価をしたこと等が不法行為に該当し、これらはいずれも会社職務を執行するにつき行われたものであるとして、Y 1 社は使用者責任を負うとして、損害賠償が認容された。

A事件(長野地判 平24.12.21)

事案の概要・結果

Y社が、社長の意に沿わない従業員A、Bに対して、同人らを退職に追い込むために配転命令を発令し、社員集会において社長の意を受けた従業員に退職強要行為を行わせ、執拗に隔離・監視し、嫌がらせ的な業務を指示し、社長の意を受けた従業員に威圧的・脅迫的な圧迫を加えさせる等し、これらの行為によっても退職しないAを解雇した事案。A及びBは配転命令及び退職強要行為などの不法行為を主張し、従業員としての地位の確認と、慰謝料を求めた。

結果、一部容認。慰謝料支払い、解雇無効。

判旨の概要

A、Bに対する本件配転命令までの経緯、本件配転命令後のA、Bが置かれた状況および本件解雇に至るまでの経緯からして、本件配転命令がA、Bを退職に追い込む退職強要行為の一環として行われたことは明らかであるとして、本件配転命令を不当な目的により権利を濫用して行われたものであるとした。また、このような不当な目的を認定するに当たり、社長が、Aについては本件社員集会での言動から自らの意に沿わない従業員であると考え、BについてはAを擁護する言動を行ったことから同人の同調者とみなして、A、BをY社から排除するために、その手始めとして本件配転命令を行ったことは明白であるとした。

不法行為の成立については、

- ①本件社員集会は、社長の主導により、社長の意を体したY社従業員が退職強要を行ったものであり、
- ②Y社は、A、Bを退職に追い込むために執拗に隔離および監視を行い、嫌がらせ的な業務内容を指示し、Y社従業員をしてA、Bに対して威圧的かつ脅迫的な圧迫を加えさせており、
- ③Y社は、支社から本社への配置転換命令後に当該命令の無効や退職強要の禁止などを求めてA、Bからなされた仮処分命令申立てにおいて、退職強要を行わないこと、従業員らに対して差別的取扱いをしないこと等を内容とする和解が成立した後も、A、Bには他の従業員とは異なった社内報を見せたり、殊更に社内報を見せなかったりする場合もあるなど差別的取扱いをしており、
- ④Y社は、A、Bが平成21年度夏季賞与の受給資格者に該当するにもかかわらず、不支給事由に該当する具体的な事由を示すこともなく当該賞与を支払っていない

のであるから、A、Bに対して不当な差別的取扱いを行っているとして、不法行為の成立を認めた。

そして、特にY社がA、Bに対して行っていた退職に追い込むための精神的圧迫は極めて執拗かつ陰湿で不当なものであるとして、慰謝料の金額はA、Bそれぞれについて200万円が相当であるとされた。

私的な生活への過度な干渉が行為に含まれていた例

K事件(最三小判 平成7.9.5)

事案の概要・結果

勤務先Yの従業員であったXらが、Yが、Xらが特定の政党の党员又はその同調者であることのみを理由とし、その職制等を通じて、職場の内外でXらを継続的に監視したり、Xらと接触等をしないよう他の従業員に働きかけたり、Xらを尾行したり、ロッカー等を無断で開けて私物の写真撮影をしたといった行為は、不法行為にあたると主張して、Yに対し、慰謝料等の賠償等を請求した事案。

一審は一部認容し、第二審は、一審判決を支持したため、Yが上告した。結果、上告棄却。

判旨の概要

Yは、Xらにおいて現実には企業秩序を破壊し混乱させるなどのおそれがあるとは認められないにもかかわらず、Xらが特定の政党の党员又はその同調者であることのみを理由とし、その職制等を通じて、職場の内外でXらを継続的に監視する態勢を採った上、Xらが極左分子であるとか、Yの経営方針に非協力的な者であるなどとその思想を非難して、Xらとの接触、交際をしないよう他の従業員に働きかけ、その過程の中で、X 1 及びX 2 については、退社後同人らを尾行したりし、特にX2については、ロッカーを無断で開けて私物を写真に撮影したりしたというのである。

そうであればこれらの行為は、Xらの職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するとともに、その名誉を毀損するものであり、また、X 2 らに対する行為はそのプライバシーを侵害するものであって、同人らの人格的利益を侵害するものというべく、これら一連の行為がYの会社としての方針に基づいて行われたというのであるから、それらは、それぞれYの各Xらに対する不法行為を構成するものといわざるを得ない。原審の判断は、これらと同旨をいうものとしては認することができる」とされた。

私的な生活への過度な干渉が行為に含まれていた例

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。

年次有給休暇の取得妨害等が行為に含まれていた例

N事件(大阪高判 平24.4.6)

事案の概要・結果

Y 1 社においてXの有給休暇申請に対し直属の上司であったY 2 が極めて違法性の高い発言を行い有給休暇を取り下げさせたにもかかわらず、それに関する団体交渉の場において、総務部長Y 3、Y 1 社社長のY 4 がY 2 の発言を擁護する発言を行い、その発言内容の確認を怠るなど、本件取下げに関するY 1 社の対応は不十分であったとして、有休の利用を妨害し、立場を利用してパワハラをしたこと等により不法行為に該当するとして損害賠償の支払いを求めた事案。

一審では、Y 2 のみのXに対する慰謝料40万円。控訴審においては、原判決が変更され、Y 1 社、Y 2、Y 3、Y 4 のXに対する慰謝料計120万円。

判旨の概要

学習塾の経営等を業とするY 1 社において教材作成、授業等を担当していた従業員で、会社の従業員らで組織するA労働組合の組合員であったXが、

- ① 同人の上司であるY 2 が、Xがリフレッシュ休暇取得後間もない時期に年次有給休暇の申請をしたことに対して、「そんなに休むと、上は必要ない人間だと言う」などといった否定的な発言をし、休暇申請取下げに至らしめたこと、
- ② このような経緯により当初休暇申請していた日に出勤したXに対し、Y 2 が、当初自分で担当する予定であった業務を行わせたこと、
- ③ Y 2 が、①の経緯等についてXを含むA組合員らから抗議を受けた後に、Xを含む部下に追加的な業務を命じたこと、
- ④ Y 3 が、会社の管理職、準管理職（教室長）が出席する会議の場において、①の件につきXの主張は合法であるがY 2 の言動は理解できる等のXの年休申請・取得に対する否定的な発言をしたこと、
- ⑤ Y 4 が、Y 1 社の全社員が参加する社員集会において、Y 2 のXに対する行為をパワハラだとは思わない旨や、今後有給休暇はよく考えてから取るようにとの発言をしたこと、
- ⑥ Y 1 社が、①の件でY 2 からパワーハラスメントを受けた旨の申告をXから受けたにもかかわらず、約5か月後に倫理委員会を開催するまでの間適切な処置をとらなかったこと、
- ⑦ Y 1 社が、以上の一連の経緯が起きた年度の冬季賞与査定においてXに低い評価をしたこと、の各行為について、がXに対する不法行為に当たるとして、Y 1、Y 2、Y 3、Y 4 に対して損害賠償を求めた事案について、①については、当該発言の違法性の程度は極めて高く不法行為に当たり、②④⑤についてはXの名誉感情の侵害に当たり、⑥については職場環境配慮義務違反に当たるとした。

※③については、嫌がらせ又は報復とは認められず、⑦についての人事権濫用は認められないとした。

なお、一審においては、①のみ不法行為の成立を認めている。

その他の例

T事件(大阪地判 平22.1.29)

事案の概要・結果

勤務先Yの従業員Xが、他の女性従業員B、Cをいじめ等の陰険な行動により退職に追い込んだこと、入社3年6ヶ月を経過したにもかかわらず事務スキルが上がっておらず、今後も上がる望みがないことを理由に、YがXを解雇したため、XがYに対し、解雇無効（労働契約上の地位確認）と賃金支払いを請求した。

結果、請求認容。労働契約上の地位確認、解雇後の未払賃金の支払。

判旨の概要

他の従業員B及びCがD社長に対し、Xによるいじめ等について苦情を訴えたことが認められ、B及びCが入社後短期間のうちに退職していること等からXとB及びCとの間に感情的なトラブルがあったことはうかがわれるが、Xは、B及びCの苦情に係る事実を否定していること、苦情に係る事実関係の真偽について、YはXあるいは他の職員に対して、確認する等の作業を行ったとは認められず、苦情に係る事実があったことを証するに足りる的確な証拠があるとは言い難いこと、Xのすぐ隣の席で執務をしていた部長もC及びBからの苦情について、Xに対して注意指導等を行ったとは認められないことなどの点から、XのB及びCに対する言動に多少配慮の欠ける点があったことは否定できないものの、Xが両名に対していじめ等の行為を行っていたとまで認めることはできないとされた。

また、仮に、B及びCの申し出に係るXの言動があったとしても、Yは、当該各事実について、B及びCの言い分とXの言い分を十分に聴取した上で、Xに対して、明確な注意指導あるいは懲戒を行うなどしてXの態度及び職場環境の改善を図るべきであるところ、事実関係の調査を行ったとは認められず、Xの言い分を聴取して適切な措置を執ったことを認めるに足りる的確な証拠もないといわざるを得ないとされた。