

論点（案）に関連した裁判例

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Y 1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Y 1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ると、Xが発症した「不安障害、抑うつ状態」は同僚の女性社員Y 1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。

いじめ、嫌がらせが不法行為に該当するとされた例①

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（PTSD）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PTSD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えるから、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。

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、やがて退職に追い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。

いじめ、嫌がらせが不法行為に該当するとされた例③

K事件(横浜地裁 平11.9.21)

事案の概要・結果

Y 1 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 Y 2 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、Y 1 社と Y 2 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 Y 1 社営業所の所長 Y 2 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 を従事させることは、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當であり、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。

いじめ、嫌がらせが不法行為に該当するとされた例④

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Y1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（Y2～Y6）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、Y1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。Y1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、Y2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。

Y2らの発言内容及びY2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、Y2らの行為はY1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Y2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Y1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Y2らの不法行為が、Y1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、Y1はY2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。

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。

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。

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命じ、それを拒んだXに対し深夜に「ぶっ殺すぞ」などとののしり、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。

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。

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仮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見出す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。