

- 職場のパワーハラスメント、いじめ・嫌がらせに関連した裁判例は多数。
- 司法においては、人格権侵害の程度、被害者の心理的・精神的な負担の程度に着目して違法性の判断がなされているが、ケースに応じて、行為が業務命令の範囲に含まれるかどうかや、加害者の動機、会社の安全の配慮する措置の妥当性に着目する事例が存在。

加害者	行為	請求内容	請求の根拠とされた規定	違法性を判断する際の考え方
○上司 ○部下 ○先輩など同僚 (○顧客)	<p>＜職場のパワーハラスメント、いじめ・嫌がらせに関連した裁判例において問題となった行為＞</p> <p>○暴行、傷害</p> <p>○侮辱・暴言・脅迫・名誉棄損</p> <p>○隔離・仲間外し・無視</p> <p>○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)</p> <p>○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)</p> <p>○私的な生活への過度な干渉</p> <p>○本人がいないところの誹謗中傷、風説の流布</p> <p>○退職勧奨、解雇、雇い止め</p> <p>○恣意的・著しく低い人事考課</p> <p>○年次有給休暇、育児休業など権利取得の妨害、嫌がらせ</p>	<p>○損害賠償、慰謝料の支払</p> <p>○欠勤期間中等の逸失利益支払</p> <p>○異動や退職など人事的な措置の無効確認</p> <p>○いじめ・嫌がらせ行為の差止</p> <p>○労災保険給付不支給処分の取消</p>	<p>○民法709条(加害者の不法行為)</p> <p>○民法715条(使用者の責任)</p> <p>○民法719条(共同不法行為者の責任)</p> <p>○民法415条(債務不履行責任)</p> <p>○労働契約法5条(安全配慮義務違反)</p> <p>○労働契約法第3条第4項(信義則違反)</p> <p>○労働契約法3条第5項(権利濫用)</p> <p>○会社法350条(代表取締役の責任)</p> <p>○労働者災害補償保険法12条の8第2項(労災補償の給付)</p>	<p>○人格権侵害の程度</p> <p>○被害者側の心理的、精神的な負担の程度</p> <p>○行為が指導監督・業務命令の範囲内に含まれるかどうか</p> <p>○加害者の動機・目的・被害者との関係性</p> <p>○配置換え、面談、指導方法の改善など組織的な対応の適切さ</p> <p>○業務命令、人事的措置自体の合理性</p>