

# 裁判例において違法性等が認められた例

## 違法性等が認められた例

## 違法性等が認められなかった例

身体的な攻撃	【直接的身体的な攻撃】 ○殴打、足蹴りをする	
精神的な攻撃	【人格を否定する発言】 ○休暇中に出勤を命令し、それを拒んだことに対して、辞職を強いるような発言をする  【誹謗中傷・風説の流布】 ○上司を中傷するビラを配布 ○他の従業員の面前で横領行為の犯人扱いする	○顧客から苦情を受けたため、テレポ業務の担当に対して、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ことなどを指導 ○販売担当者が販売実績を知らないことに対して、「その程度のことは把握しておくように」と注意
人間関係からの切り離し	【懲罰的な隔離、孤立化】 ○産休をとったこと等を理由として仕事を外し、4年半別室に隔離し、さらに7年近く自宅研修させる ○社長の意に沿わない従業員に対して、退職に追い込むために配転命令を発令し、他の従業員を扇動して退職勧奨する	
過大な要求	【過大な業務・ノルマの強制】 ○1年以上にわたり、他の従業員より高いノルマを課し、達成できないことに対して人前で叱責  【業務上の必要が無い命令】 ○運転手に対して、接触事故を理由に1ヶ月間の炎天下での除草作業を含む下車勤務命令を出す ○販売目標未達成の罰として、研修会でコスチュームの着用を強要	○不正経理を是正する指示をしたにもかかわらず、1年以上是正されなかったことに対して叱責 ○至急の業務を命令した後、進捗を確認することなく、部下が進捗を報告しなかった旨を責めるメールを送信し帰宅
過小な要求	【恣意的な降格・配置転換】 ○管理職(課長)を退職させるため、受付窓口業務に配置転換 ○内部通報した社員を新入職員と同じ職務に配置転換	○経営上の理由により、多数の管理職を一斉に権限のない役職に降格
個の侵害	【思想・信条の侵害】 ○特定の政党の党員であることを理由とし、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、ロッカー等を無断で開けて私物の写真撮影をしたりする  【年次有給休暇、育児休業など権利取得の妨害】 ○リフレッシュ休暇取得後間もない時期に年次有給休暇取得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」などの発言をし、休暇申請取下げに至らしめる	

### 判断にあたり考慮されている点(※)

- 指導監督・業務命令を逸脱した行為の有無
- 行為者の動機・目的・受け手との関係
- 受け手の属性
- 行為の継続性回数、加害者の数等

- 受け手が身体的、精神的に抑圧された程度
- 人格権侵害の程度

## (※) 判断にあたり考慮されている点

裁判例において、不法行為責任あるいは債務不履行責任が問われた場合等の違法性等の判断にあたっては、以下のような点が考慮されている。セクシュアルハラスメントの事案と異なり、指導監督・業務命令との関係が問題となる事案が多い。

### ○ 指導監督・業務命令を逸脱した行為の有無

- ・ 業務と明らかに関連性のない行為
- ・ 権限の範囲を逸脱し、裁量権の濫用とされる行為
- ・ 社会通念上許容される業務指導の範囲を超えた行為(手段、態様)

### ○ 行為者の動機・目的・受け手との関係

- ・ 不当な動機、目的に基づくもの(例:指導のためではなくみせしめとして行う行為等)
- ・ 単なる私的目的に基づくもの

### ○ 受け手の属性

- ・ 平均的な心理的耐性を持つ者に対する心理的負荷の程度を勘案したもの
- ・ 受け手の状況を勘案したもの(例:新入社員等)

### ○ 行為の継続性(回数)、加害者の数等

### ○ 受け手が身体的、精神的に抑圧された程度

### ○ 人格権侵害の程度