

## 使用者の責任

### 1. 不法行為責任が問われた例

(1) 一般の不法行為(民法709条)が問われた例【事例1~4】

使用者の行為態様が、その権限(例:業務命令権、人事権など)の範囲の逸脱、濫用と評価され、労働者の権利の侵害と損害の発生(例:人格権(名誉)の侵害、精神的苦痛など)が認められる場合がある。

事例1. 認められた例…使用者による労働者の配転(高度専門職から受付へ)は裁量権を逸脱したもとして違法。当該労働者の人格権(名誉)を侵害等し、不法行為を構成する。

事例3. 認められなかった例…使用者による労働者への指導(日報作成)は教育指導的観点からであり、不合理な自己批判を強制されたとの当該労働者の主張は失当というべきである。

(2) 特殊の不法行為(注)(民法715条)が問われた例【事例5・6】

労働者間の行為態様が、その使用者の事業の執行に関して、他の労働者への不法行為を構成すると認められる場合がある。

事例5. 法人Aの職員aらが、労組を脱退した職員bを、施設長が主宰する職員会議の場で組織ぐるみで非難したことは、正当な言論活動の範囲を逸脱したもとして違法。bの人格権を侵害し、bへの不法行為を構成する。aらの不法行為が、事業執行についてなされたことは明らかであり、Aは当該不法行為について、使用者責任を負う。

### 2. 債務不履行責任(安全配慮義務違反)が問われた例

使用者の行為態様(不作為を含む)が、使用者が労働者に対し労働契約上負っている債務不履行責任(安全配慮義務違反。民法415条、国家賠償法1条)が認められる場合がある。

(民事)【事例9・10】

事例9. 認められた例…使用者は従業員間のいじめを認識することが可能であった(いじめが3年近くに及んでいる、職員旅行や職場会議でのいじめがあったなど)にもかかわらず、これを認識して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られる。

事例10. 認められなかった例…労働者側の、使用者のメンタルヘルス対策の欠如等が安全配慮義務違反を基礎付ける事実との主張は、使用者が職場のメンタルヘルス等の管理者研修を実施しており、当該労働者を含む管理者が受講していることから、認められない。

(行政の事案)【事例7・8】

事例7. 労働者の訴えを聞いた課長は、直ちに、いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策を講じるべきであったのに、これを怠り、いじめを防止するための職場環境の調整をしないまま、当該労働者の職場復帰のみを図った結果、当該労働者の自殺に至ったものであり、安全配慮義務を怠ったものと言うべきである。

注. 特殊の不法行為とは、民法709条に規定される一般の不法行為の特則として、より重い責任の認められる不法行為の類型をいいます(例. 使用者責任、工作物責任など)。

## 当事者の責任

職場のいじめ・嫌がらせを行った本人は、これを受けた労働者の権利の侵害や損害を発生させたと認められる場合、不法行為責任(民法709条)を負う【事例11・12】。また、職場のいじめ・嫌がらせが集団的、組織的に行われた事案では、使用者の責任も問われる場合がある【事例5、6、9】。

事例11. 上司による部下への指導(当人を非難するメールを当人と職場の同僚に一齐送付)は、(その内容から)部下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、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、部下への不法行為を構成する。[ただし、本事案では、その目的は是認され、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かった]

# 使用者の不法行為(一般の不法行為)責任が問われた例①

## 事例1. 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。慰謝料100万円。

### 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。

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。

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。

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。

## 事例2. 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。

結果、請求の一部認容。慰謝料600万円(初審は慰謝料400万円)。

### 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のと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。

このような行為により長年何らの仕事も与えられず、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離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。

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。

# 使用者の不法行為(一般の不法行為)責任が問われた例②

## 事例3. 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、請求却下。

### 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。

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つともなものであり、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。

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。

## 事例4. 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、不法行為にあたりと主張して、Yに対し、慰謝料等の賠償等を請求した事案である。第一審は一部認容し、第二審は、第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、X1及びX2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、X2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是認することができる。



# 使用者の不法行為(特殊の不法行為:使用者責任)責任が問われた例

## 事例5. 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。連帯して慰謝料500万円。

### 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。

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とすべきである。

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すべきである。

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。

## 事例6. 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。

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。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。

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すべきである。

# 使用者の債務不履行責任(安全配慮義務違反)が問われた例①

## 事例7. 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、第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1,173万円。X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行った。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。

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る。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。

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。

## 事例8. 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、国家賠償法に基づき、損害賠償等を求めた。第一審判決はXらの請求をいずれも棄却したため、Xらはこれを不服として控訴した。

結果、控訴一部認容。Xらに対し、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班長の言動は、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。

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。

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。

# 使用者の債務不履行責任(安全配慮義務違反)が問われた例②

## 事例9. S事件(さいたま地判 平16.9.24)

### 事案の概要・結果

病院Yで勤務するAが、職場の先輩であるY1らのいじめ(Y1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、Y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、Y1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、

Y : Xらに対し慰謝料各250万円 (Y1との連帯債務)

Y1 : Xらに対し慰謝料各500万円 (各250万円の限度でYとの連帯債務)

### 判旨の概要

Y1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。

Y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。Y1らのAに対するいじめは3年近くに及んでいるなど、Y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られることができる。

## 事例10. 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受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、主的に不法行為に基づく損害賠償を、予備的に債務不履行(安全配慮義務)に基づく損害賠償を求めた。

結果、第一審は請求の一部認容。Xらに約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

#### (第一審)

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見ることが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。

#### (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。

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ぬ。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事から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で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ない。



# 当事者の責任が問われた例

## 事例11. 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。

結果、控訴の一部認容。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。

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、その目的は、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。

## 事例12. 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Y1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、債務不履行に基づき、賠償請求をした。

結果、第一審は請求の一部認容、慰謝料50万円及び弁護士費用5万円の支払。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(慰謝料10万円、弁護士費用1万円の支払)。

### 判旨の概要

Y1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、Y1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Y1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、Y1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。

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Y1の職務上の行為というべきであり、Y1の当該行為は国家賠償法上の違法行為である。

## 事例13. 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。

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。