

『パワーハラスメントをめぐる法的問題』

法学研究科 法学・政治学専攻

14M1105 白石 多津子

## 論文要旨

職場のいじめや嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントが近年、社会問題として顕在化している。

パワーハラスメントについては、法令上の規定は存在しないが、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」と同会議ワーキンググループは「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」と定義している。このようなパワーハラスメントが企業や職場で深刻な問題となっているのである。そこで本論文では、労働法・労働政策の観点から、パワーハラスメントの予防・解決に向けて、その原因や企業の取組みについて調査したうえ、法的問題点を検討し、国や企業が実施すべき政策・対策を提言することを目的とした。

最初に、各種の統計や資料に基づいてパワーハラスメントの実態を明らかにし、問題点を探るべく努めた（第1章）。都道府県労働局による労働相談やあっせんの件数、労働訴訟の件数などを見ても、パワーハラスメントをめぐる紛争が著しく増加している。ある調査によると、パワーハラスメントに類する何らかの行為を受けた労働者は3人に1人に及ぶという。パワーハラスメントとして問題となる行為は多種多様で、複雑な様相を呈しているが、「上司から部下へ」など職場で優位にある者から弱い立場の者に対して行われるものが多い。また、パワーハラスメントが起こる職場には、一定の特徴がみられる。実際、パワーハラスメントの原因として「人員削減・人材不足による過重労働とストレス」、「職場のコミュニケーション不足」、「会社からの業績向上圧力、成果主義」などが指摘されている。

企業のパワーハラスメント防止対策は、必ずしも進んでいない。むしろパワーハラスメントにどう対応すべきか、労使とも苦慮している実情が浮かび上がった。

パワーハラスメントは、労働者に深刻な影響を及ぼしている。それは労働者の人間としての尊厳や人格的な権利を侵害するだけでなく、就業環

境を悪化させる。それによってメンタルヘルスを損ない、最悪の場合には自殺に追い込まれることさえある。そこまでいかなくとも、休職や退職を余儀なくされる例は少なくない。他方で、企業にとってもパワーハラスメントは重大な問題である。生産性の低下など事業の運営に悪影響が生ずることは避け難いし、被害を受けた従業員が休職したり退職したりすれば貴重な人材を失うことになる。そして、パワーハラスメントに対して適切な処置を講じなければ、企業は使用者として責任を問われざるを得ないのである。

とくに最近、パワーハラスメントをめぐる訴訟が増えている。そこで裁判例の分析を通じ、パワーハラスメントに伴う法的責任の検討を行った(第2章)。まず前記の「円卓会議」と同会議ワーキンググループが示したパワーハラスメントの6つの類型に即して、裁判例の動向を概観した。

パワーハラスメントに関する裁判例の多くは、被害を受けた労働者やその遺族が加害者および使用者を相手に不法行為を理由として損害賠償を請求したものである。いうまでもなく不法行為の成否については、パワーハラスメント行為の違法性の評価が決定的な意味を有することになる。それにつき裁判例の中には判断枠組ないし判断基準を示すものもあるが、一部にとどまる。いずれにしても裁判例においては、主として「業務の適正な範囲」を超えているかどうか、社会通念上許容しうるものかどうかという観点から違法性の評価が行われていると見てよい。その際に、当事者の関係、問題の言動がなされた状況、動機や目的、具体的な態様や内容など、種々の要素が考慮されている。そのため、判断が微妙なケースも少なくない。そこで、とくに1審判決と2審判決で評価が分かれたケースを取り上げ、立入った検討を行った。

パワーハラスメントに関する裁判例にも、少数ながら使用者の職場環境配慮義務を問題とするものが現れている。職場環境配慮義務を不法行為法上の注意義務として捉え、それを怠ったとして使用者固有の不法行為責任を認めた裁判例がいくつか存在する。それとともに、使用者は労働契約上、信義則に基づく付随義務として職場環境配慮義務を負っているとし、その違反つまり債務不履行を理由に損害賠償を命じた裁判例もある。これは使

用者の責任を明確にし、パワーハラスメントの防止および排除を確実なものとするという観点から注目すべき動きであり、その意義や課題について検討した。やはり使用者には、労働契約上、労働者にとって働きやすい職場環境、つまり労働者の人格的な権利なども守られる職場環境を保つ義務があるというべきであろう。その履行請求も、問題の性格上、積極的に認められてよいと思われる。

労働行政も、上記の「円卓会議」の提言を受けてパワーハラスメント問題への対策を進めてきたが、なお課題が多い（第3章）。行政の対応は今のところ、啓発、指導を中心とするものにとどまっている。パワーハラスメントに関連する法令の改定なども行われてきたが、部分的かつ間接的なものにすぎない。職場のハラスメントとして共通性を有するセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントについては一定の立法措置が取られ、それに基づく行政指導が行われてきたが、現在、パワーハラスメントそのものを規制する法令は存在しないのである。EU諸国などには、パワーハラスメントを禁止する法令を制定し、刑罰によって防止を義務づけている例も見られる。わが国の場合、そのような立法を直ちに行うことは難しいであろうが、当面の措置として少なくともセクシュアル・ハラスメントなどに対するのと同様の立法的規制は必要だと思われる。

# 『パワーハラスメントをめぐる法的問題』

はじめに.....	1
第一章 パワーハラスメントの実態と問題点.....	5
1. パワーハラスメントをめぐる紛争の増加.....	5
2. パワーハラスメントの実態.....	7
3. パワーハラスメントの問題点.....	11
第二章 パワーハラスメントの法的責任.....	17
1. パワーハラスメントをめぐる裁判例の動向.....	17
2. パワーハラスメントと不法行為責任.....	25
3. パワーハラスメントと債務不履行責任.....	34
第三章 パワーハラスメントに対する労働行政の対応.....	46
おわりに.....	56
<付表> パワーハラスメント関連裁判例.....	59

## はじめに

職場のいじめや嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントが近年、社会問題として顕在化している。パワーハラスメントは、労働者の人格を傷つけたり、就業環境を悪化させたりするだけでなく、時にはメンタルヘルスを損なうこともある<sup>1</sup>。また、それは本人や職場の生産性を低下させたり、貴重な人材を流出させたりして、企業にも損失をもたらすことになる。パワーハラスメントの急増の背景には「人員削減・人材不足による過重労働とストレス」、「職場のコミュニケーション不足」、「会社からの業績向上圧力、成果主義」、「管理職の多忙・余裕のなさ」、「就労形態の多様化」などが存在すると指摘されている。

1995年に日経連が提唱した「新時代の日本的経営」<sup>2</sup>では、雇用形態を三層に分け、第一層の管理職や総合職の正社員を対象とする長期蓄積能力活用型、第二層の企画、営業、研究開発などの専門職の契約社員などを対象とする高度専門能力活用型、第三層の派遣社員やパートタイマーなどを対象とした雇用柔軟型からなるヒエラルキー型の雇用システムの導入が推奨された。以後、このような経営・雇用システムはわが国の雇用社会に急速に広まり、派遣社員、契約社員、パートタイマーなどの非正規社員が猛烈な勢いで増加して、全体の約4割に達している。2008年秋のリーマンショックに端を発する金融危機のあおりで日本経済が一気に苦境に陥るなか、非正規社員が「派遣切り」「期間切り」の対象となったことは記憶に新しい。そのうえ、このような雇用形態のヒエラルキーは固定化され、事実上、職場における「身分制」とさえなっている。

職場では、管理職→総合職→一般職→契約社員→パートタイマー、派遣社員という階層、身分のヒエラルキーが形成され、このようなヒエラルキーにもとづく上司からの指揮命令が部下に対する強いストレスとなっていく、労働者が精神疾患に罹患したり、自殺したりする遠因ともなっていると考えられる。フリーターやニートという言葉に代表されるように、パートタイマーや派遣労働者、下請労働者の非正規・不安定雇用がますます増え、長期雇用を背景に作り上げられてきた企業や職場の対人関係に歪み

が出て、関係者のモラルや規範意識を変化させ、組織の体質に大きな影響を与えている。負け組 勝ち組という言葉に示されるような、経済的価値に過度のウエートが置かれる社会では、働く人を単なるコストや消耗品とみなす考えが助長され、そのような価値観が組織内で人々の意識に大きな影響を与えている。

そして最近、労働者は従来以上に業務の効率を高めよという不断の圧力のもとに置かれており、そこから簡単に逃げ出せない現状がある。経済のグローバル化に伴い企業間競争が激しくなるにつれて、企業に余裕がなくなり、コストを圧縮するために成果主義の人事管理を導入する傾向が強まっている。一定の業績を上げなければ降給や降格もありうるし、職を失うことにもなりかねない。そのような環境の中で過剰なストレスがたまり、部下や少数者、また性格的に弱いとみなされた人や後ろ盾がない人が、上司や多数者である周囲の人たちからいじめの対象とされたりスケープゴートとされたりすることとなる。

これに加えて、過度の結果指向や不十分な上司と部下のコミュニケーション、管理指導能力や紛争解決能力、チームワークの低下、多様性を受け入れる教育の欠如なども問題となる。こうした企業や職場の事情から、むしろパワーハラスメントが起こって当然という環境にあるとも考えられる。

2015年9月に労働者派遣法の改正案<sup>3</sup>が可決され、成立した。これによって企業は人さえ変えれば同一事業所での派遣労働者の利用をいくらかでも延長できるようになった。働き方の多様性が進み、職場環境が変わっていく中で、職場におけるパワーハラスメントが生じている。それは、人権問題であると同時に労働問題でもあるという認識をもたなければならない。いうまでもなくパワーハラスメント問題は、人々が働き、キャリアを積んでいく上で大きな障害となるのである。

パワーハラスメントの予防・解決のために求められるのは、トップマネジメントの取組みである。組織のトップは、パワーハラスメントが組織の活力を削ぐことを認識したうえ、方針を明確化し、パワーハラスメントが生じない組織文化を育てることが求められる。それと同時に、労働者の意

識改革も必要である。それには基準ないし準則が必要である。組織内の基準を徹底できれば、労働者は行動をする前に考えるようになるはずである。

もとより「上司が部下に対してしてはいけないこと」を予めはっきりと示すことは重要であるが、その一方でパワーハラスメント対策が上司の適正な指導を妨げるものになってはならない。業務命令が目的・手段の点で相当性を欠いている場合、違法性を帯びるとされるが、叱責行為といじめとの相違を明らかにするのは簡単ではない。パワーハラスメントについては法令で明確に規定されていないため、どこからが違法な行為となるのかを判断するのは難しい。パワーハラスメントは正当な叱責とどこで区別されるのか、どのような場合に違法性を帯びるのか、パワーハラスメントとして争われた事例から限界を探ることが有意義ではないかと考える。裁判に持ち込まれた事例から、どのような言動が違法行為となり、法的責任を生じさせることになるのか、その基準を明確にすることができれば、人事管理上配慮すべきことも見えてくるのではないだろうか。

現時点では根拠になる法令の規定がないので、裁判例をもとに日本の職場が抱える問題を明らかにし、立法論的な課題を含め、労働法・労働政策の観点からハラスメント対策を検討したい。



<注>

1. マリー・フランス・イルゴイエヌ（高野優訳）『モラルハラズメントが人も会社もダメにする』（紀伊国屋書店、2003年）参照。
2. 「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向とその具体策—」日本経営者団体連盟 新・日本的経営システム等研究プロジェクト報告（1995年）64頁。これについては「・・・高度専門能力活用型というのは、今まで三つの柱の一つというような重要な位置づけでは全く存在したことのなかったモデルです。そのため、報告書の記述もいったいどういうレベル労働者像を具体的にイメージしているのか、よくわからないところがあります」「結局、長期蓄積能力活用型を縮小して雇用柔軟型を増やすというだけでは批判を浴びると考えたため、その間に実態の不明確な高度専門能力活用型というカテゴリーをこしらえてみただけだったといわれても仕方がないようにも見えます」との批判もある（濱口桂一郎『若者と労働』中公新書ラクレ（2013年）148-149頁）。
3. <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000098917.pdf>

## 第一章 パワーハラスメントの実態と問題点

### 1. パワーハラスメントをめぐる紛争の増加

職場のパワーハラスメントが社会問題として顕在化してきている現状を踏まえ、2011年7月に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」と同会議のワーキング・グループが立ち上げられた。同グループは問題の重要性を社会に提起すると同時に、どのような行為を職場からなくすべきか、そのためにどのような取組を行うべきかを明らかにし、企業や労働組合をはじめとする関係者の取組みを支援するために、経済界、労働界、有識者、政府関係者の参画のもと議論を重ね、2012年に報告書をまとめている<sup>1</sup>。その中で、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」と定義した。そこには上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して、様々な優位性を背景に行われるものも含まれると注記されている。そして、パワーハラスメントの行為類型として以下の6つが挙げられた。

- ①身体的な攻撃—具体的行為として暴行・傷害
- ②精神的な攻撃—具体的行為として脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等
- ③人間関係からの切り離し—具体的行為として隔離・仲間はずし・無視
- ④過大な要求—具体的行為として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
- ⑤過小な要求—具体的行為として業務上の合理性がなく、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
- ⑥個の侵害—具体的行為として私的なことに過度に立ち入ること

もちろん、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではない。この定義については、限定的すぎるという批判はあるが<sup>2</sup>、これを踏襲する裁判例も見られるなど、パワーハラスメントの捉え方として一般に受け入れられている。しかし具体的に、どのような行為が適正な範囲を超え、違法行為になるのかは不明確である。

近年、パワーハラスメントをめぐる紛争が増加している。そのことはいくつかの統計や資料によって確認することができる。周知のとおり、2001年に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律が施行されて、都道府県労働局も助言・指導、あっせん、総合労働相談などによって紛争の解決を促してきた。総合労働相談は8年連続で100万件を超えているが、その内容を見ると、2015年度には「いじめ・嫌がらせ」が66,566件となり、4年連続でトップとなった<sup>3</sup>。多い順に挙げると、「いじめ・嫌がらせ」66,566件（前年度比7.0%増）、「解雇」37,787件（同3.0%減）、「自己都合退職」37,648件（同8.7%増）、「労働条件の引き下げ」25,041件（同5.8%減）となっている。

10年ほど前の2006年度は、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は約187,000件で、その内訳は「解雇」に関するものが最も多く（23.3%）、次に多いのが「労働条件の引下げ」に関するものであり（12.8%）、「いじめ・嫌がらせ」に関するものは3番目（10.3%）であった。2011年度までは「解雇」が最も多かったものの、翌2012年度に「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、それ以来4年連続トップとなっている。「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数とその比率は、ここ10年で急速に増加しているのである。

2015年度の助言・指導の申出件数は総数で8,925件であったが、そのうち「いじめ・嫌がらせ」に関するものが2,049件（前年1,955件）で、3年連続でトップとなった。紛争調整委員会によるあっせんの申請も、総数4,775件のうち「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,451件（前年1,479件）を占めて、2年連続でトップとなった。

同様に、労働裁判や労働審判でもパワーハラスメントの事案が増えているものと推測される。労働裁判については事件種別ごとの統計は見当たらないが、判例検索サイト<sup>4</sup>で「ハラスメント・いじめ・嫌がらせ」というキーワードで検索すると、2011年から2016年までの5年間で250件を超える裁判例が挙げられている。2006年から2010年までの5年間を検索すると69件である。いかにハラスメントに関する裁判が急激に増えているのかがわかる。

また、2015年度の「過労死等の労災補償状況」<sup>5</sup>をみると、精神障害に関する請求件数は1,515件で、前年度比59件の増となり、過去最多となった。ただし支給決定件数は472件（うち未遂を含む自殺93件）で、前年度比25件の減である。それについて精神障害の原因となる心理的負荷をもたらした出来事別に支給決定件数をみると、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」が75件と最多となり、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が60件と続いている。「上司とのトラブル」は21件で、これもハラスメント性が強いと考えられる。

「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が36件であるが、長時間労働を強いることになればハラスメント性は強まる。行政実務や裁判例では、精神障害になる前の労働時間を業務上外の判断材料の1つにしている。しかし、このように見ていくと、実際の労働時間数だけでなく、仕事の変化やパワーハラスメントといった精神的に負担の大きい出来事が精神障害の主要因となっていることが読み取れる。「いじめ・嫌がらせ」という項目に入っていないなくてもパワーハラスメントと考えられるものは多くあり、実際にはパワーハラスメントの件数はもっと多いのではないだろうか。

## 2. パワーハラスメントの実態

労働政策研究・研修機構が2016年に実施した調査<sup>6</sup>によると（以下JIL2016年調査という）、いじめ・嫌がらせやパワーハラスメント（以下、いじめ等と略）に類する何らかの行為を受けた労働者の割合は34.0%と3人に1人に及んでいる。現在働いている人を抜き出して、勤務先の企業規模別にみると、規模による違いはあまりみられない。正規従業員は非正規従業員に比べてやや高くなっている。なお、2012年の厚生労働省の委託調査<sup>7</sup>によると、パワーハラスメントが発生している職場は、過去3年間では従業員100～299人の企業で27.4%と最も高いが、最も比率の低い99人以下の企業でも約25.0%である。業種別では、「金融業、不動産業」が27.6%と最も高い。比較的少ない「卸売業・小売業、宿泊業、飲食サービス業」でも約23.3%である。

2010年に自治労が組合員を対象に行ったパワハラ実態調査<sup>8</sup>（サンプル

ル数 62,243 名)と上記の 2012 年の厚労省の委託調査(サンプル数 9,000 名)の男女別データをみていくと、前者において過去 3 年間にパワハラを受けたことがあると回答した人は男性 19.8%、女性 24.5%と女性のほうがやや多くなっている。これに対して後者では男性が 26.5%、女性が 23.9%と男性のほうがやや多いという結果がでている。ちなみに労働政策研究・研修機構が 2015 年に労働局のあっせん事案について行った調査<sup>9</sup>(以下 JIL 2015 年調査という)によると、いじめ・嫌がらせに関するあっせんの申請人の男女比の比較では、女性のほうが多いという結果が得られた。すなわち前回の調査(2010 年)においては女性が 54.6%であったのに対して、今回の調査では 59.8%と女性の割合が高まっている。

上記の JIL2016 年調査では、いじめ等に類する項目をあげて過去 1 年間の職場での経験を聞いているが、もっとも経験している割合が高かったのは「怒鳴られたり、暴言をはかれた」で 14.7%、次いで「仕事をする上で必要な情報を与えてもらえなかった」が 13.0%、「自分についての陰口や噂を広められた」が 12.5%、「意見や提案を聞いてもらえなかった」が 11.8%、「無理な指示や締め切りを与えられた」が 11.1%、「能力不足や仕事のミスについて、しつこく指摘された」が 11.0%、「容姿や私生活で気に障ることを言われた」が 10.7%、「必要以上に仕事を管理されたり、口出しされた」が 10.1%、「身に覚えのないことで言いがかりをつけられた」が 8.8%、「仕事や成果について不当な評価をされた」が 8.1%、「仕事上の経費を自分で支払わなければならなかった」が 7.3%、「飲み会や接待に出席するよう強制された」が 5.7%、「能力や経験よりも低い仕事を与えられた」が 5.3%、「仕事を辞めるべきだと言われた、もしくは態度で示された」が 5.0%、「無視されたり、仲間外れにされた」が 4.8%、「イスを蹴る、机をたたくなどの威圧的な行為を受けた」が 3.3%、「仕事を取り上げられた」が 2.4%、「物を投げつけられたり、暴力を受けた」が 1.3%となっている。パワーハラスメントの加害者と被害者の関係について見ると、企業調査、従業員調査ともに「上司から部下へ」(企業 77.0%、従業員 77.7%)が圧倒的に多く、「先輩から後輩へ」(企業 23.2%、従業員 15.7%)、「正社員から正社員以外へ」(企業 17.4%、従業員 10.6%)と続いており、上位者から下位

者への行為が大半を占めている。

また JIL2016 年調査は、いじめ等に類する何らかの行為を受けた者がパワハラと感じたかどうかも聞いており、34.4%がパワハラだと感じたと回答している。これを男女別にみると、女性でパワハラだと感じた割合が若干高くなっている。就業形態でみると、正規従業員に比べて派遣社員、契約社員・嘱託でパワハラだと感じた割合が若干高くなっている。

受けたいじめ等の行為の影響については（複数回答）、「転職を考えるようになった」という回答の割合が 31.5%ともっとも高く、次いで「慢性的な疲れを感じるようになった」（25.0%）、「仕事に集中できなくなった」（19.7%）、「職場でコミュニケーションをうまく取れなくなった」（18.1%）、「胃腸の調子が悪くなった」（16.8%）、「お酒やたばこの量が増えた」（15.5%）などとなっている。

いじめ等の行為の背景についての認識は、「わからない」の割合が 28.0%と最も高く、次いで「行為者の好き嫌いがある」（23.0%）、「行為者の権力を見せつけるため」（12.8%）、「行為者のストレスの発散のため」（12.4%）などとなっている。

別の労働政策研究・研修機構の調査<sup>10</sup>では、ハラスメント発生の背景、原因としてどのようなことが考えられるのかという質問について、最も多く指摘されたのは「人員削減・人材不足による過重労働とストレス」、それが引き起こすことが多い「職場のコミュニケーション不足」である。つまり職場は過重労働になると、不満やイライラが募ったり、上司と部下間においても同僚間においてもコミュニケーションを取りづらくなるということである。また、過重労働により心身が疲弊し、上司は自己統制が効かなくなり、過剰な指導・命令をしてしまうことがあるという。またハラスメントの背景として、企業間競争の激化による会社から労働者への業績向上に対する圧力や成果主義の過度の偏重、人員不足などが指摘されている。業績面で余裕がない職場は、人間関係にもひずみが生じやすいという。さらに管理職がプレイングマネージャー化していることにより部下に目が行き届かなくなっていることや、管理職自身が仕事に追われるようになり、心身の疲弊により体調不良のまま働いていたり、部下とのコミュニケ

ーションが取れなくなっていること、会社から成果・業績について強い圧力をかけられ、部下に対しても同じ態度で臨んでしまう結果となっていることなども指摘されている。

ちなみに、上記の厚生労働省の委託調査では、パワーハラスメントが発生する職場の特徴として、企業調査では「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」が 51.1%と最も多く、「正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている職場」が 21.9%、「残業が多い、休みが取り難い」職場が 19.9%、「失敗が許されない、失敗への許容度が低い」職場が 19.8%と続いている。

さらに前掲の JIL2016 年調査によると、いじめ等の行為を受けた人に対し、それについて職場の中で問題として取り上げたり、気にかけてりした人がいたかどうかを聞いたところ（複数回答）、「直属の上司やその他の上司」を上げる割合が 52.4%と過半数を占め、大きく離れて「先輩や同僚」が 17.5%と続いた。「労働組合の関係者」を挙げた人は 1.9%とわずかである。また、「職場の人は誰も気にかけてくれなかった」とする人の割合が 24.4%と、4人に1人を占めていることが目立つ。いじめ等の行為に関して、誰かに相談するなど何らかの対処をしたかどうかについては「先輩・同僚に相談した」割合が 39.6%ともっとも高く、「上司に相談した」が 18.5%で続く。「行為を理由に退職した」割合は 4.3%で、「人事などの担当部署・担当者に相談した」（4.0%）、「勤め先の労働組合に相談した」（2.9%）を上回っている。何らかの対処をした人の割合は 53.2%と半数を超えたが、「とくに何もしなかった」人の割合が 38.9%と約 4 割に達している。

相談した相手に対応してくれたかどうかについては、「上司に相談した」場合の対応割合が 65.3%ともっとも高く、次いで「先輩・同僚に相談した」の 61.7%で、対処策として割合の低かった「人事などの担当部署・担当者に相談した」「勤め先の労働組合に相談した」は、対応してくれた割合も低く、それぞれ 25.0%、26.3%となっている。

相談などにより事態が改善したかどうかについても聞いている。「変わらなかった」とする割合が 63.8%と過半数を占めるものの、「改善した」も 20.4%と 2 割程度ある。これを相談相手別にみると、「上司に相談した」人

で「改善した」と答えている割合が 33.5%と最も高い。「先輩・同僚に相談した」人で事態が「改善した」のは 26.4%、「人事などの担当部署・担当者に相談した」人では 25.0%、「勤め先の労働組合に相談した」人では 21.1%だった。職場でのいじめやパワハラ予防の取り組みについては(就業者調査)、「取り組みなし」が 34.0%と 3 人に 1 人で、「取り組んでいる」とする 28.8%を上回っている。また、32.7%が「わからない」としている。

職場のパワーハラスメント防止対策への取組状況は、労働安全衛生調査<sup>11</sup>によると、防止対策に取り組んでいる事業所の割合は 56.0%で、事業所規模が大きくなるほど高く、300 人以上のすべての規模で 8 割を超えている。産業別にみると、「金融業、保険業」(86.0%) が最も高く、次いで「複合サービス事業」(82.0%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(78.1%) となっている。取組内容(複数回答)としては、「社内のパワーハラスメント相談、解決の窓口の設置」(55.0%) が最も多く、次いで「労働者への教育研修・情報提供」(45.6%)、「管理監督者への教育研修・情報提供」(44.8%) となっている。

### 3. パワーハラスメントの問題点

中央労働災害防止協会の「パワーハラスメントの実態に関する調査研究」<sup>12</sup>では、パワーハラスメントを「職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることによりその人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」と定義し、「パワーハラスメントは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答)と尋ねているが、社員の心の健康を害する(83%)、職場風土を悪くする(80%)、本人のみならず周りの士気が低下する(70%)、職場の生産性を低下させる(67%)、十分に能力発揮ができない(59%)、優秀な人材が流出してしまう(48%)、企業イメージを悪くする(37%)、訴訟などによる損害賠償など金銭的負担が生じる(27%)、不正行為などを放置する企業体質をつくる(26%)、との結果が出ている。

また「パワハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」という質問への回答は、やや重要である(44%)、とても重要である(38%)、それ



ほど重要ではない（8%）、よくわからない（5%）という順番になっている。

この調査では「パワハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要がありますか」（3つまで）とも尋ねているが、管理職が弱腰になる（56%）、上司と部下との深いコミュニケーションがとれなくなる（48%）、権利ばかり主張するものが増える（44%）、若手をきちんと教育できなくなる（33%）、目標達成が困難になる（13%）、特にない（13%）、との回答となっている。

また上記の厚生労働省「円卓会議」のワーキング・グループが東京都「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」（平成18年2月・東京都労働相談センター）を基に「パワーハラスメント」を仮に「職場において、職務上の地位や影響力を背景に嫌がらせすること」と定義して調査しており<sup>13</sup>、その中で「パワーハラスメントが起きた時に対応が困難と感ずること」（複数回答）を尋ねたところ、パワハラと業務上の指導との線引きが難しい（64%）、事実確認が難しい（45%）が大半を占め、被害者が嫌がっていることを加害者に理解させるのが難しい（17%）、プライバシー保護が難しい（15%）、被害者の精神的ダメージが大きい時の対応が難しい（13%）が続いた。しかし、そもそもどのような行為を職場からなくすべきであるのかが整理されていないため、労使や関係者の認識が共有されていないという問題が浮かびあがった。

厚生労働省がパワーハラスメントの予防に向けて「職場のいじめ・嫌がらせ」の定義と行為の類型を示したのは、周囲の人が気付いていてもどうしようもできない現状があるからである。前掲の「円卓会議」ワーキング・グループの報告書は、予防・解決に積極的に取り組むべきであり、そのためには個々の職場において予防・解決すべき行為についての共通認識を持つ必要がある、と指摘している。

パワーハラスメントは労働者に対する人権侵害であり、被害に遭った労働者が職場で弱い立場にあるために起こるとするのが特徴である。そのため、問題が表面化しにくい。被害が深刻化するとメンタルヘルスの不調をもたらすこともあり、休職や退職に追い込まれるなどの困難な状況となる。

仕事に従事できなくなれば、本人や家族の経済生活にも大きな影響を及ぼす。最悪の場合、被害者が自殺にまで追い込まれるケースもある。

パワーハラスメントに対して裁判などの場で救済を求める可能性もかなり拓かれてきてはいるが、そのような動向や情報に接する機会もないままに半ば泣き寝入りに近い立場に置かれている被害者が相当数いる。都道府県労働局に「いじめ・嫌がらせ」であっせんの申請がなされた事案においても、問題となった行為が起きた勤務先との雇用関係が終了したケースは、申請前の時点で 66.5%（退職 51.4%、雇止め 7.0%、解雇 8.1%）、申請後の時点では 83.8%（退職 67.3%、雇止め 7.7%、解雇 8.8%）にのぼっている<sup>14</sup>。あっせんで合意が得られ解決したとしても、8割以上の労働者が退職する結果となっているのである。

パワーハラスメントを受けた労働者が救済を求めるのは非常に難しく、解決を図る道筋は不明瞭である。紛争の金銭解決も、解決金は低額になることが多い傾向にある。

厚生労働省の「円卓会議」の「提言」に掲げられた「いじめ・パワハラ行為」には、使用者や行為者の経営上の責任と法的責任の両方が混在している。前述のように職場のいじめは被害者のさまざまな権利・利益を侵害し、損害を発生させることになる。労働者には、生命や身体の安全、名誉、プライバシーなど保護されるべき権利がある。また、職場における自由な人間関係を形成する権利がある<sup>15</sup>。そして良好な就業環境が守られる権利がある。すなわち、パワーハラスメントは人格権侵害であるとともに、就業環境侵害でもあるのである。だが、職場のいじめ等の加害行為が主に被害者の精神的自由に対する侵害であることから、何を違法性判断の基準とすべきかが問題となる。

他方で、企業にとっても「いじめ・嫌がらせ」、パワーハラスメントは従業員間の問題にとどまるものではない。生産性の低下など事業の運営に悪影響が及ぶだけでなく、貴重な人材が休職や退職に至れば大きな損失となる。また、企業の社会的評価も毀損されよう。そして企業はパワーハラスメントに加担していなくとも、これを放置すると使用者として責任を問われることになり、それが法的に見ても違法な行為と評価されるならば、

労災補償責任、刑事責任、民事責任等の法的責任を負わなければならない。

<注>

1. 厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」.  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd.html>
2. 大和田敢太『職場のいじめと法規制（日本評論社、2014年）12頁。  
次のような指摘がなされている。すなわち「名ばかりの『有識者会議』で散漫な議論がなされている。企業や労働組合組織において実施され、これらの組織との良好な関係を維持し、保護される立場にある構成員を対象としているので、「職場におけるいじめ」の被害者の多くが、相談窓口もわからず、泣き寝入りせざるを得ないような実態全体を的確に反映しているとは思われないのである。そうした行政機関や企業・労働組合から見放された被害者の存在を重視する必要がある」という。
3. 厚生労働省「平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況」（平成28年6月発表）<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000126365.html>
4. LEXDB判例検索サイト。
5. 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（平成28年6月発表）  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000128216.html>  
濱口桂一郎『日本の雇用紛争』独立行政法人労働政策研究・研修機構（2016年）参照。
6. 「日本人の就業実態に関する総合調査」（調査期間は2014年1月11日から2月3日、全国で20歳以上65歳以下の男女から抽出した8,000人を対象とした）。<http://www.jil.go.jp/press/documents/20141125.pdf>
7. 職場のパワーハラスメントに関する実態調査。  
調査主体：厚生労働省（委託事業として東京海上日動リスクコンサルティング株式会社が実施）、調査時期：企業調査—平成24年7月～9月、従業員調査—平成24年7月、調査対象：企業調査—全国の常勤社員30人以上の企業17,000社、回収率4,580社、従業員調査—全国の企業・団体に勤務している20～64歳までの公務員、自営業、経営者、役員を除く男女9,000名、調査条件等：職場のパワーハラスメントを「同じ職場で

働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」として実施（ただし、企業調査では企業としてパワーハラスメントの概念を独自に定義している場合はその定義に基づいて回答）。

8. 自治労（組合員約 83 万人）が組合員ら約 10 万人を対象に実施したパワーハラスメントに関する調査.組合員の地方公務員ら約 10 万 3800 人にアンケートを配布し、消防職員約 2600 人を含む約 6 万 2200 人（うち男性 55.5%）から回答を得た.平均年齢は 40.6 歳.
9. 『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における 2011 年度あっせん事案を対象に』資料シリーズ No.154（労働政策研究・研修機構、2015 年）12-13 頁.  
<http://www.jil.go.jp/institute/siryoy/2015/documents/0154.pdf>
10. 『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査—予防・解決に向けた労使の取り組み—』資料シリーズ No.100（労働政策研究・研修機構、2015 年）8-9 頁.  
<http://www.jil.go.jp/institute/siryoy/2012/documents/0100.pdf>
11. 平成 24 年 11 月 1 日から平成 25 年 10 月 31 日までの期間における『労働安全衛生調査』（調査対象数は、事業所調査：調査対象数 13,124、有効回答数および有効回答率は、有効回答数 9,026 有効回答率 68.8%）. 11 頁.  
[http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h25-46-50\\_01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h25-46-50_01.pdf)
12. 平成 17 年 3 月.本調査は調査票を東証一部上場企業 1,000 社に送付し、209 社から回収.  
[http://www.jisha.or.jp/research/report/2005\\_4.html#top](http://www.jisha.or.jp/research/report/2005_4.html#top)
13. 前掲（注 1）.
14. 前掲（注 9）5 頁.
15. 関西電力事件—最判平 7.9.5 労判 680 号 28 頁.

## 第二章 パワーハラスメントの法的責任

### 1. パワーハラスメントをめぐる裁判例の動向

職場のパワーハラスメントは、この10年間で急速に増加し、社会的関心事となった。しかし従来から少なからぬ裁判例において、解雇や懲戒処分<sup>1</sup>の正当性、損害賠償責任の存否や労災認定などが争われる中で、その動機や効果に関して「いじめ」や「嫌がらせ」の事実が摘出されてきた。例えば、「渋るXに対し、休暇を取る際の電話のかけ方の如き申告手続上の軽微な過誤について、執拗に反省書等を作成するよう求めたり、後片付けの行為を再現するよう求めた上司の行為は、上司の一連の指導に対するXの誠意の感じられない対応に誘引された苛立ちに因るものと解されるが、いささか感情に走りすぎた嫌いのあることは否めず・・・製造長としての従業員に対する指導監督権の行使としては、その裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びるに至るものと言わざるを得ない」とするものがあり<sup>2</sup>、また「会社における職制上の優越的地位を利用して、部下が賃借している建物を明け渡すよう執拗に強要したことは、上司として許された説得の範囲を超えた違法な行為である」とするものもある<sup>3</sup>。

以前は労働組合幹部等に対する退職強要や配置転換、降格などについて、不当労働行為の成否に関連していじめ等が問題とされる事例が多かった。近年にいたり、「上司が社内で多数の面前で、憶測に基づき（横領行為について）『お前やっただろう』などと言った行為は、名誉を毀損した違法な行為である」<sup>3</sup>などと、職場のいじめ行為自体が労働者の人格権や自由への侵害、労働条件の劣化にあたるものとして、救済の対象となってきた。

パワーハラスメントをめぐる裁判例の類型は、主として民事訴訟で不法行為あるいは安全配慮義務違反等の債務不履行を理由として損害賠償を求めるものと、行政訴訟で労働者災害補償保険法による労災給付不支給処分の取り消しを求めるものの二つである。後者の代表的な裁判例としては、日研化学事件<sup>4</sup>および中部電力事件<sup>5</sup>がある。いずれも、労働者のうつ病発症および自殺の原因が業務に起因するものと認定され、労働基準監督署

長による遺族補償年金給付不支給処分が取り消された事案である。この中部電力事件の2審判決<sup>6</sup>において、パワーハラスメントという表現が用いられている。すなわち「上司の叱責内容は、何ら合理性のない、厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価される」と判示された。この頃より、急激にパワーハラスメントという言葉が世の中に浸透してきたのである。

前述の厚生労働省「円卓会議」および同ワーキング・グループが示したパワハラの実態類型に即して整理すると、以下のような裁判例がある<sup>7</sup>。

#### ① 身体的な攻撃—具体的行為として暴行・傷害

やや古い裁判例であるが、エール・フランス事件<sup>8</sup>では、長期間にわたって繰り返された暴力行為や仕事差別が問題となった。すなわち、労働組合との協定に基づき希望退職を迫られた原告がこれに応じなかったところ、管理職や組合幹部から「希望退職届を書け」と怒鳴られたうえ、一人だけ隔離されて会社再建のレポートの提出を命じられ、これを拒否すると侮辱的な言辞を浴びせられた。また遺失物係に配転させられ、それから半年後に一人でできる統計作業を指示された。その後、管理職や組合幹部は「ふざけるな、間違い、馬鹿野郎、赤ダニ」などと罵倒し、タバコの火を顔に押し付け顔面を蹴るなどの暴行をした。これらの行為について、千葉地裁は、被告らには共同不法行為責任、被告会社には使用者責任が生じると判示した。また日本土建事件<sup>9</sup>でも、仕事の指導中に上司が部下に対して物を投げつけたり、机を蹴飛ばしたり、ガムを吐きつけたり、測量用の針のついたボールを投げつけ手足に怪我をさせ、しかも口止めしたりした行為について、会社の債務不履行責任とともに不法行為責任も認められた。さらに、市水道局職員が自殺したことにつき、その両親が上司のいじめが原因であるとして市に対し損害賠償を求めた川崎市水道局事件<sup>10</sup>でも、顔前でナイフを振りまわした行為などについて不法行為の成立が認められた。最近の事例では、ユニクロ事件<sup>11</sup>で、店長が休憩室に原告を呼びつけ、原告の胸倉をつかみ、頭部・背部を板壁やロッカーに計6回打ちつけたりしたことについて、違法性は明らかだとされた。類似の事件として、

日本ファンド事件<sup>12</sup>やクレイン農協ほか事件<sup>13</sup>などがある。このような身体的な暴行に及ぶ場合は、違法性が明瞭であり、加害者や使用者は不法行為責任を免れない。

② 精神的な攻撃—具体的行為として脅迫・名誉棄損・侮辱、ひどい暴言等

U 福社会事件<sup>14</sup>は、社会福祉法人に雇用される看護師が法人の理念に批判的であるとして施設長と口論になり、うつ病をり患して休職し、復職後に労働組合を脱退して個人加盟のユニオンに加入したところ、そのことを職員会議で職員らから非難、糾弾されたという事案である。これにつき、発言内容や他の職員を誘導、扇動したことなどから、会議の進行方法は正当な言論活動の範囲を逸脱するものと言わざるを得ず、原告の人格権を侵害したと判示された。職員らには不法行為責任（民法 709 条）が、法人には使用者責任（民法 715 条）が認められている。A 保険会社上司事件では、指導・叱責等の必要性は認められるとしつつも、その相当性が否定された。この事件では、職場の上司が「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。当サービスセンターにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げていますよ」というメールを送ったことが問題となった。1 審判決<sup>15</sup>は、本件メールが業務指導の一環であって私的な感情からの嫌がらせではないことを理由に違法性を否定したが、会社にとっても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いることや同じ内容のメールが職場の従業員数十人に対しても送信されていたことから、2 審判決<sup>16</sup>は、退職勧告とも会社に不必要な人間ともとれる表現、人の気持ちをいたずらに逆なでする侮辱的言辞など、名誉感情を毀損するものであることは明らかであり、不法行為を構成すると判断した。メール送信の目的は叱咤監督する趣旨であったとして、「パワーハラスメント」の意図は認められていない。また日本ファンド事件<sup>17</sup>では、顧客の信用情報に係る報告が信用情報機関に行われていなかったことについて、部長が「馬鹿野郎」、「給料泥棒」などと原告



とその上司を叱責し、「給料をもらっていないながら仕事をしていませんでした」との念書を提出させた行為などが問題となった。東京地裁は、これらの行為は原告に多大な屈辱感を与えたというべきであり、部長の一方的かつ威圧的な言動に強い恐怖感や反発を抱きつつも退職を強要されることを恐れて受忍することを余儀なくされていたとし、部長の原告に対する態度は「社会通念上許される業務上の指導を超えて、原告に過重な心理的負荷を与えた」として不法行為責任を認めた。

上司の注意や叱責がパワーハラスメントに当たるとして争われた事例は最近、増えている。三洋電機コンシューマーエレクトロニクス事件<sup>18</sup>では、人事課長の「正義心か知らないけども、会社のやることを妨害して何が楽しいんだ。あなたはよかれと思ってやっているかもわからんけども、大変な迷惑だ、会社にとっては。そのことがわからんのか」「前回のことといい、今回のことといい、全体の秩序を乱すような者は要らん。うちは。一切要らん」・・・「何が監督署だ、何が裁判所だ。自分がやっていることを隠しておいて、何が裁判所だ。とぼけんなよ、本当に。俺は絶対、許さんぞ」「会社がやっていることに対して妨害し。辞めてもらう、そのときは。そういう気持ちで、もう不用意な言動は一切しないでくれ。わかっているのか。わかっているのかって聞いているだろう」などの発言について、「従業員に対する注意、指導としてはいささか行き過ぎであったことは否定し難い」とされた。すなわち人事課長が大きな声を出し、原告の人間性を否定するような不相当な表現を用いて原告を叱責した点については、「従業員に対する注意、指導として社会通念上許容される範囲を超えているもの」であり、不法行為を構成するというべきであると判断された。

また前田道路事件では、不正経理に対する責任追及について、1審判決<sup>19</sup>は、「辞めても楽にはならない」との叱責は「社会通念上許される業務上の指導の範疇をこえるもの」で違法であるとして不法行為の成立を認め、さらに自殺は予見できたとして安全配慮義務違反も認めたが、2審判決<sup>20</sup>は、原因が労働者自身の行った不正であることからすれば叱責が通常のみスの場合に比べて厳しくなることもやむを得ないと思われること、人格権を侵害するような言動が見られないことなどを考慮し、上司らの指導は正

当な業務の範囲内にあるとして不法行為も安全配慮義務違反も認めなかった。同様の事例には、肯定例としてヴィナリウス事件<sup>21</sup>、U銀行事件<sup>22</sup>、否定例として医療法人財団健和会事件<sup>23</sup>、富士通関西システムズ事件<sup>24</sup>がある。

その他に、さいたま市（環境局職員）事件<sup>25</sup>で、さいたま地裁は、「言葉の暴力等のパワハラを受けたことなどの相談を受けたにもかかわらず、配置転換したり、当該上司を原告の教育係から外すなどの措置を講じ、原告が教育係の言動によって心理的負荷等を過度に蓄積させ、本件既往症であるうつ病を増悪させることがないよう配慮すべき義務を怠ったと判示された。アンシス・ジャパン事件<sup>26</sup>でも同様に、労働者の心理的負荷等が過度に蓄積することがないように適切な対応をとるべきで、他部署への配置転換などの体制をとる必要があったと判示された。上司の叱責などが問題となったケースでは、業務上の正当な注意・指導なのか人格権などを侵害する違法行為なのかの判別が難しく、実際に裁判例の立場も別れている。

### ③ 人間関係からの切り離し—具体的行為として隔離・仲間外し・無視

松陰学園事件では、原告の女性教諭が2年余りの間に2回それぞれ約3か月の産前産後休業を取り、第2子の産休明けに出勤すると、校長から「腰の低さが欠けていた」などと言われ、ボーナスを受け取ったこと、子供の病気で休んだことなどについて叱責された。そして校長らは、原告を授業、クラス担任等の一切の業務から外し、長期間にわたって別室に隔離したり自宅研修を命じたりした。これについて東京地裁は、4年以上の隔離勤務にさらなる自宅研修命令は、産休を権利として主張することを快く思わない校長が原告を他の教員から隔離したもので、嫌がらせであるとともに他の教員に対する見せしめであると推認でき、業務命令の濫用にあたり違法であると判示した<sup>27</sup>。また、関西電力事件では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、原告らが共産黨員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、職場の内外で原告らを継続的に監視する態勢を採ったうえ、種々の方法を用いて原告らを職場で孤立させるなどした行為が問題とな

ったが、最高裁は、原告らの「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、ロッカー内の私物を写真撮影する行為はプライバシーを侵害するものでもあるとして、人格的利益の侵害を理由に使用者の不法行為責任を認めた<sup>28</sup>。

#### ④ 過大な要求—具体的行為として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

業務上の必要性がないと判断された事例では、JR西日本・森ノ宮電車区事件<sup>29</sup>がある。この事件では、75日間もの長期にわたる日勤教育は「いたずらに労働者を不安定な地位に置き」、賃金面でも過大な不利益を与えるもので、必要かつ相当なものとはいえず、違法であるとされた。また、車両の天井掃除、除草作業を命じたことについても、教育内容として必要性がなく不適當であるとして、その違法性を認めている。その他に、業務上必要のない英文レポートの翻訳業務を労働者の能力を無視して命じたことが違法とされた日本老人福祉財団事件<sup>30</sup>がある。

不当な動機・目的を認めた事例では、バックルに国労のマークがついているベルトの取り外し命令に従わなかったことを理由とする日勤教育が問題となったJR東日本本荘保線区事件がある。終日、就業規則の全文の書き写しや感想文の作成を命じ、手を休めると怒鳴ったり、机を蹴ったり、用便を一時制限するなどしたことについて、仙台高裁は、本件ベルトの着用は広い意味での組合活動の一面ではあっても、業務が具体的に阻害されるおそれがなく、職務専念義務に違反するものではないとし、本件日勤教育は多数の職員の前で1審原告の行為を非難したり大声で怒鳴ったりするなど著しく妥当性を欠くもので懲罰的な教育訓練といわなければならない、人格権を著しく侵害し、業務命令の裁量の範囲を逸脱した違法なものであるとして、不法行為の成立を認めた<sup>31</sup>。類似の事例として、神奈川中央交通事件<sup>32</sup>がある。その他に、達成不可能な仕事の強制が問題となった事例に、諫早労基署長（ダイハツ長崎販売）事件がある。長崎地裁は「厳しいノルマ設定による原告の心理的負担の程度が小さかったということ

はできず、むしろ、ノルマの不達成により上司から厳しい叱責を受けることが容易に予測される状況にあったことからすれば、厳しいノルマ設定により原告に心理的負荷を与えた」と判示した<sup>33</sup>。同様に関東リョーシヨク事件でも「営業担当者として独り立ちしたばかりの新人社員が『予算必達』を真に受けて、あたかもノルマを課せられているように考え、思いつめるのも無理はなく、これを達成することができないことに伴う心理的負荷も大きなものであったと評価するのが相当である」と判示された<sup>34</sup>。

⑤ 過小な要求—具体的行為として業務上の合理性なく、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

フジシール事件では、部長の職にあった原告が3か月分の給与加算等を条件とする退職勧奨を拒否したところ、無制限の自宅待機命令を受け、その直後に配転命令を受けて赴任し、さらに降格処分を受けたことが争われた。大阪地裁は、退職勧奨の直後に原告の経験とは関係のない単純肉体労働に従事させたことなどを考慮すれば、本件配転命令は退職勧奨拒否に対する嫌がらせとして発令されたというべきで権利の濫用にあたり無効であるとした<sup>35</sup>。同じく退職に追い込むために発令された配転命令の効力が争われた事例に、プロクター・アンド・ギャンブル・ファーイースト・インク（本訴）事件ある。この事件でも、配転命令は業務上の必要性を欠き、労働者を退職に追い込むという不当な目的で行われたもので、権利乱用に当たるとされたが、それについて「使用者は労働者を適切に就労させ、不当な処遇をしてその人格の尊厳を傷つけないよう配慮すべき義務を負っている」という注目すべき判示がなされている<sup>36</sup>。労働者の不利益が大きく裁量権の逸脱と判断された事例として、日本レストランシステム事件がある。配転を拒否したところ関連会社への出向を命じられ、マイナス25度の冷蔵庫内で食材の仕分け作業に従事させられたこと、4年間で8回にわたる人事考課は例外的な低査定であったことについて、大阪高裁は、使用者が嫌がらせや見せしめなど不当な目的のもとに特定の労働者に対して著しく不合理な評価を行った場合などには、労働契約上又は不法行為法上違法と評価をするのが相当であるとし、出向期間中に原告に対して行わ

れた異常に低い評価は人事権を甚だしく濫用したものとして不法行為に当たるとの判断を示した<sup>37</sup>。一方、不利益を認めなかった事例では、原告のEHS室長としての資質に疑問があり、本件配転には必要性があると認められた、GEヘルスケア・ジャパン事件<sup>38</sup>がある。

また、東京教育図書事件では、組合を結成したことに対し、「今日から仕事は何もない」として、トイレ清掃、直営教室の落書き消し、あるいはダイレクトメールの宛名書き・発送などの「仕事外し」を行なったことに対して、東京地裁は、経営危機を理由とする整理解雇も経営批判文書配布を理由とする懲戒解雇も無効と判示した<sup>39</sup>。バンク・オブ・アメリカイリノイ事件でも、東京地裁は「元管理職をことさらにその経験・知識にふさわしくない職務に就かせ、働きがいを失わせるとともに、行内外の人々の衆目にさらし、違和感を抱かせ、やがては職場にいたたまれなくさせ、自ら退職の決意をさせる意図の下にとられた措置ではないかと推知される」ところである。そして、このような措置は、いかに実力主義を重んじる外資系企業にあり、また経営環境が厳しいからといって是認されるものではない。そうすると、原告に対する右総務課（受付）配転は、原告の人格権（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、使用者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」と判示した<sup>40</sup>。「仕事差別」に関する事例には、内部告発したことにより、20年以上にわたり、昇格もせず他の社員とは離れた個室で研修生の送迎などの仕事だけしか与えられなかった、トナミ運輸事件がある。富山地裁は「使用者は、信義則上、このような雇用契約の付随的義務として、その契約の本来の趣旨に則して、合理的な裁量の範囲内で配置、異動、担当職務の決定及び人事考課、昇格等についての人事権を行使すべき義務を負っているというべきであり、その裁量を逸脱した場合はこのような義務に違反したものとして債務不履行責任を負うと解すべきである」と判示した<sup>41</sup>。その他に、「職務内容の変更は、原告を退職に追い込むという不当な動機、目的の下に行われた仕事差別」と判断された前掲エール・フランス事件がある。それについて千葉地裁は、「労務指揮に名を借りて、原告

が仕事を通じて自己の精神的・肉体的能力を発展させ、ひいては人格を発展させる重要な可能性を奪うものであり、かつ、原告にことさら屈辱感を与え、原告の仕事に対する誇りと名誉等の人格権を侵害した違法な行為として、暴力行為等とは別の不法行為を構成するものというべきである」という重要な判示を行った<sup>42</sup>。

#### ⑥ 個の侵害、具体的行為として私的な事に過度に立ち入ること。

前記の中部電力事件<sup>43</sup>では、仕事に対する集中力を妨げるとして上司が結婚指輪を外すように指示したことは、原告に対する配慮もなく合理的理由に基づくものでもない極めて不適切な発言であり、結婚して以降、常時指輪を身に着けていた事実を照らせば上司の発言が強い心理的負荷を及ぼし、うつ病を増悪させたものと認められるとされた。その他に、取引先の部長が会社の専務に対し、建物の明け渡しに応じるよう依頼したところ、直属の上司と人事部長が被害者に対し人事権や考課権をたてにして建物の明け渡しを強要したダイエー事件では、横浜地裁は「会社の職制上の優越的地位を利用して、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回にわたり執拗に明け渡しを説得し続けたことは許される説得の範囲を超え、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、不法行為と言える」と判断した<sup>44</sup>。同様に私的な事に過度に立ち入ることが問題となった事案として、ひげを理由に低い人事考課がなされたことが争われた日本郵便事件があり、「身だしなみ基準」は顧客に不快感を与える場合に限定して適用されるべきであるとし、人事評価のマイナスは違法であり、人権侵害であると判断された<sup>45</sup>。

## 2. パワーハラスメントと不法行為責任

### (1) 違法性評価の判断枠組ないし判断基準

近年、パワーハラスメントに対し、不法行為に該当するとして損害賠償を請求する事例が増加している。その場合、主たる争点となるのはパワーハラスメントの違法性の有無である。一般に違法性は被侵害法益と加害行為の態様の相関関係において評価されているが、パワーハラスメントにつ

いてはどのように判断されるべきであろうか。とくにパワーハラスメントが上司の厳しい叱責や注意など不適切な発言によるものであるとき、その判断は微妙とならざるを得ない。

いくつかの裁判例は、パワーハラスメントの違法性について、いちおうの判断枠組ないし判断基準を示している。損保ジャパン調査サービス事件<sup>46</sup>では、パワーハラスメントを「組織・上司が職務権限を使って、職務とは関係のない事項あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、部下に対し、有形無形に継続的な圧力を加え、受ける側がそれを精神的負担と感じた時に成立するものをいう」と定義している。そして、この定義を前掲の医療法人財団健和会事件<sup>47</sup>も踏襲している。これは前述の円卓会議の「提言」をベースにするものであるが、不法行為に該当するものを想定して規定されているものと解される。実際、前掲の富士通関西システムズ事件<sup>48</sup>では、不法行為に当たるパワーハラスメントに限定して「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義されている<sup>49</sup>。

最近、ウインザー・ホテルズインターナショナル事件の第1審判決<sup>50</sup>は「企業もしくは組織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見て、通常人が許容し得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、人格権を侵害するものとして不法行為を構成するものと解するのが相当であると判示した。また、美浦村職員事件<sup>51</sup>では、やや異なった視角から「上司が部下に対して行う行為については、暴力を伴う場合は原則として不法行為を構成し、精神的苦痛を与えるにとどまる場合については、他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は原則として違法となるが、例外的に、その行為が合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で行われた場合には正当な職務行為として違法性が阻却される」という判断枠組が示された。

これらの判断枠組ないし判断基準には、微妙な相違がある。しかし総合

的にみると、主に問題とされているのは、「業務の適正な範囲」を超えているかどうか、社会通念上相当性を欠く不利益を与えるものかどうか、ということである。この二つは密接に関連しているが、いずれも違法性評価の核心をなすといつてよい。まず「業務の適正な範囲」を超えるものであるかどうかを検討されなければならない。

## (2) 「業務の適正な範囲」かどうかの判断

前掲の医療法人財団健和会事件は、原告が試用期間中に職場でパワーハラスメント及びいじめを受け、さらに違法な退職強要及び採用取り消しを受けたために精神疾患に罹患したとして、安全配慮義務違反による債務不履行及び不法行為による損害賠償を求めた事案であるが、東京地裁は上述の判断基準に基づき、「時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、到底違法ということではできい」として不法行為の成立を否定した<sup>52</sup>。また前掲の前田道路事件の2審判決<sup>53</sup>も、部下に対し繰り返し指導しても改善が見られない場合は「ある程度の厳しい改善指導をすることは上司らのなすべき正当な業務の範囲内にある」と違法性を認めなかった。さらに前掲のA保険会社上司事件の第1審判決<sup>54</sup>では、「メールの表現は相当に過激であり、部下にとっても相当なストレスになることは間違いないが、ただちに業務指導の範囲を逸脱したとはいえない」と判断された。そして、他の従業員にメールを送信したことも「上司の業務指導の裁量の範囲内であり、内容も業務に関わるものに過ぎず人格を傷つけるものとはまでは言えない」とし、原告の訴えを退けた。

他方、前掲の三洋電気コンシューマーエレクトロニクス事件<sup>55</sup>では、「……感情的になって、大きな声を出し、Xを叱責する場面が見られ、従業員に対する注意、指導としてはいささか行き過ぎであったことは否定し難い」とされ、「上司が大きな声を出し、Xの人間性を否定するような不相当な表現を用いてXを叱責した点については、従業員に対する注意、指導として社会通念上許容される範囲を超えているものであり、Xに



対する不法行為を構成するというべきである」と判示されている。また前掲の前田道路事件 1 審判決<sup>56</sup>も「不正経理の改善や工事日報を報告するよう指導すること自体が正当な業務の範囲内に入ることを考慮しても、社会通念上許される業務上の指導の範疇を超えるものと評価せざるを得ないものであり、・・被害者の自殺と叱責との間に相当因果関係があることなどを考慮すると、被害者に対する上司の叱責などは過剰なノルマの達成の強要あるいは執拗な叱責として違法であるというべきである」と判示している。

### (3) 社会的相当性の判断

#### ① 評価方法について

パワーハラスメントの違法性の評価にあたって、最も重要なことは、その社会的相当性、すなわち社会通念上許容しうる限度を超えて精神的苦痛を与えたり就業環境を害したりするものかどうかということである。まず、この加害行為の違法性の判断は「誰」を基準とするべきだろうか。この点について海上自衛隊さわぎり事件<sup>57</sup>は、部下本人を基準とするのではなく「平均的な者」を基準として客観的に判断されるべきであると判示している。前掲のウインザー・ホテルズインターナショナル事件<sup>58</sup>では、「社会通念に照らし客観的な見地から見て、『通常人』が許容し得る範囲を著しく超えるような」という表現を用い、前掲の美浦村事件<sup>59</sup>も、「平均的な心理耐性を有するものを基準として客観的に判断されるべき」だと判示している。他方、前掲の中部電力事件の 1 審判決<sup>60</sup>は業務上・外の認定に関し、同種労働者の中で「その性格傾向が最もせい弱である者」を基準として判断すべきであるとしている。さらに、業務の過重性については「本人」を基準として判断すべきだとする裁判例もある<sup>61</sup>。前掲の損保ジャパン事件<sup>62</sup>、医療法人財団健和会事件<sup>63</sup>も、本人かどうかははっきりしないものの、「受ける側」がそれを苦痛に感じた時という表現をしている。この問題について、「いじめ」は言語・非言語にかかわらず「加害者」が「被害者」に対して一方的に苦痛を与えるものであるから、「いじめ」の有無・程度等の判断基準としては「いじめ」の「被害者」がどのように受

け止めたかという「主観性」を前提としつつ、第三者の判断等の「客観性」を加味することによって判断がなされるべきである、との指摘がある<sup>64</sup>。

また、違法性の判断にあたり、それぞれの言動を個別的に評価するのか、それとも一連のものとして全体的に評価するのかという問題がある。この点について、ウインザー・ホテルズインターナショナル事件では1審と2審で大きく判断が分かれた。1審判決<sup>65</sup>は、前述の厳しい判断枠組の下で、「上司としての立場（地位・権限）を逸脱・濫用し、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような性質、内容のものであったとまではいい難い」として一部を除き違法性を否定したが、2審判決<sup>66</sup>は、一般的な判断基準を示すことなく、一つひとつの行為を個別具体的に評価し、違法性を認めた。

この事件では、次のような行為がパワーハラスメントとして争われた。ウインザーホテルの運営会社で、営業部次長として結婚式等の営業担当をしていたXは、ウインザーホテルへの出張の際、PRのためのパンフレットが届いていないという失敗でホテル側に迷惑をかけたこともあり、反省会で飲みに出かけたが、居酒屋で上司からの飲酒強要を断れずに応じ、気分が悪くなってトイレに駆け込んだ。上司は「酒は吐けば飲めるんだ」とさらにXに対し酒を勧めた。その翌日、前日の飲酒のため体調が悪いと言っているXに上司は車の運転を強要した。また上司から一旦帰社するよう指示されていたにもかかわらず、Xは直帰するというメモを残し帰宅したため、上司はXに戻るよう指示し、無視したXに対して2度にわたって携帯電話をかけ、留守電に「私怒りました」などと怒りを表す録音を行った。さらに夏季休暇中のXに深夜携帯電話をかけ留守電に「辞めろ、辞表を出せ、ぶっ殺すぞお前」と録音した。これらの行為について2審判決は、「（飲酒強要は）単なる迷惑行為にとどまらず、不法行為上も違法」、「上司の立場で運転を強要した上司の行為が不法行為上違法であることは明らか」、「Xが帰社命令に違反したことへの注意を与えるよりも、Xに精神的苦痛を与えることに主眼を置かれたものと評価せざるを得ないから、Xに注意を与える目的もあったことを考慮しても、社会的相当性を欠き、不法行為を構成する」との判断を示した。1審判決は判断基準が厳しく、辞

職を強いるかのような「ぶっ殺す」という言葉を用いたことについてのみ、常軌を逸した脅迫・強要行為であり刑法上も脅迫罪を構成するほどの違法性があると判断し、これだけを不法行為としたが、2審判決は不法行為の一般的な枠組みで判断しており、違法性評価のハードルが低くなっている。

同じような事案で、有形力の行使はなく言辞による精神的侵害のみが問題となったものにアークレイファクトリー事件がある。この事案は、医薬品の製造販売会社に派遣された X が派遣先社員から本来の業務のほかにゴミ拾いなどの雑用を命じられたり、作業の引き継ぎの際の指示の行き違いで「命令違反」といわれたり、指示された仕事を失敗したことに対して叱責を受け、「殺すぞ」とか「あほ」などと罵声を浴びせられたりしたというものである。1審判決<sup>67</sup>と2審判決<sup>68</sup>では不法行為の成立は認められたものの、問題とされた従業員の言動についての評価の基準や、会社固有の不法行為の成否等の判断が異なっている。1審判決は、派遣先社員の一連の言動を総合的に評価し、「いずれも、極めて配慮を欠いた言動」であると指摘したうえで、社会通念上、許容される相当な限度を超える違法なものであると判断した。これに対し2審判決は、問題となった従業員の言動について一つひとつ不適切かどうか評価したうえで、さらに業務上の指導・監督としての言動とそれ以外の言動に分けて違法といえるかどうかを判断している。

この点について「いじめは、一つひとつの行為は社会的許容範囲を超えるわけではないが、全体としてみると、名誉を毀損し、人格的利益を侵害すると評価すべき場合がある」との指摘がある<sup>69</sup>。前掲の富士通関西システムズ事件<sup>70</sup>では、上司から「Xさん、自分の仕事しないでどうして会議に出たんや、自分の仕事あるやろ」と怒鳴られ、さらに「自分が何の仕事やってるのか分かってるのか」「それじゃ、もうこれからここにはXさんはいらないってことやね」「あんたは図太いから大丈夫や」といわれ、「それはパワハラ発言ではないですか」と言うと、「被害妄想や」「もう何か月やってるんや一人でできないんなら他の人に替わってもらお、Xさんは小学生レベルの能力しか無いってことやな」などと言われたことが問題となったが、いずれも事実の存在自体が立証されていないか、仮に言動が事実

であっても違法性を有しないものというべきであり、対応にも何ら違法な点は見当たらないとして、違法性が否定された。しかし言動の一つひとつは社会的許容範囲を超えていなくても、全体としてみると人格的利益を侵害し、名誉を毀損していると評価することができるのではないだろうか。

## ②判断要素について

裁判例は、それぞれの事案に応じ、様々な事情を考慮しつつパワーハラスメントの違法性を判断している。

まず、当事者の関係が問題となる。上記の判断枠組ないし判断基準に示されているように、裁判例は上司の部下に対する優越的地位などを考慮してきた。学説上も、いじめ行為の違法性を判断するにあたっては、いじめの行為者の数、回数や態様、労働者の権利・利益の内容（組合活動、性差別、思想差別、不利益取り扱いを受けないことについてなんらかの権利、人格権）と侵害の程度、使用者の権利・利益（業務命令の裁量権）などを考慮するべきであるとし、とくに「上司によるいじめ行為が問題となる場合、その優越的地位を利用した場合には違法性が推認されやすくなるであろう」と指摘されている<sup>71</sup>。前掲のウインザー・ホテルズインターナショナル事件の1審判決<sup>72</sup>でも「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」と明示されている。またアークレイファクトリー事件<sup>73</sup>では、「監督者が正社員でXが派遣社員であることも手伝って、両者の人間関係は基本的に反論を許さない支配・被支配の関係となっていた」ことが重視されている。U銀行（パワハラ）事件<sup>74</sup>では、障害をもった部下に対して、ミスをする都度厳しい口調で大声を出し、机やキャビネットを蹴飛ばして「お前なんか辞めてしまえ」「あほじゃねんかな、もう」「（他の人と比べて）以下だ」などと繰り返し叱責したことについて、「健常者であっても精神的にかなりの負担を負うものであるところ、脊髄空洞症の後遺症が存するXにとっては、さらに精神的に厳しいものであったと考えられること、それについて上司が全くの無配慮であったことに照らすと、X自身の問題を踏まえても上司の行為はパワーハラスメントに該当する」として上司の不法行為責任と会社の使用者責任が認められた。

また、問題の言動が行われた状況も考慮されなければならない。日本ファンド事件では、部門会議においてXが業務の改善方法について発言を行ったのに対し、「お前はやる気がない。なんでこんなこと言うんだ。明日から来なくていい」などと怒鳴ったことが問題となった。それについて、「他の従業員が多数いる前で、部下の従業員やその直属の上司を大声で、時には有形力を伴いながら叱責したり、……著しく一方的かつ威圧的な言動を部下に強いることが常態となっており……使用者の言動に強い恐怖心や反発を抱きつつも、退職を強要されるかもしれないことを恐れて、それを受忍することを余儀なくされていたことが認められる」とし、「このような背景事情に照らせば、社会通念上許される業務上の範囲を超えて、Xに過重な心理的負担を与えたものとして不法行為に該当」するとされた<sup>75</sup>。ここでは多人数の前であることや、雇用に対する著しい不安を与えたこと、威圧的な言動、強い恐怖心などが判断要素になっている。その他に、前掲のA保険会社上司事件の2審判決<sup>76</sup>は、部下同僚数十名に対してメールを送信したことについて、「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かねない表現方式であることは明らかであり、赤字でポイントも大きく記載するということも合わせかんがみると、指導・叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱したものと評せざるを得ない」と判示し、名誉棄損を認めている。「メール送信の目的は叱咤監督する趣旨であり、パワーハラスメントの意図は認められない」としつつも、「退職勧告とも会社に不必要な人間ともとれる表現、人の気持ちをいたずらに逆なでする侮辱的言辞など、名誉感情を毀損することは明らかであり、不法行為を構成する」と判断した。つまり、上司の叱咤激励は職務の範囲内として認められるものの、メールの内容やメールを部員全員に送った行為は「名誉毀損」に該当するという判断である。

もちろん、動機や目的も問題となる。希望退職者募集に対し退職届の提出を拒否した組合員が会社の支局長、部長代理、対立組合の役員らから、連日タバコの灰やコーヒー等を投げつけられたり、暴行・脅迫等が継続して行われ、意味のない仕事をさせられたりした事案<sup>77</sup>では、退職に追い込むという不当な動機、目的の下に行われたものとして、不法行為の成立が

認められた。また、内部告発したことに対し、これに対する報復として、約 28 年間昇進させず、不利益な異動を命じたうえ、6 畳ほどの個室に隔離し雑務に従事させたことも、不法行為に当たるとされた<sup>78</sup>。その他に、警視庁海技職員事件では、病気休暇から復職した X に辞表を書くことを強要し、拒んだ X に対して上司が「首根っこ掴まれるどころじゃすまねえぞ。早く辞表を書いて出てけ、この部屋から」「命令と言われたら早く書け」などと怒鳴りつけたりした一連の言動について、東京地裁は「退職の勧奨として相当と認められる限度を超えて、X に対して不法な有形力を行使したり侮蔑的な言辞を弄したりしながら不当な心理的圧力を加えて依願退職を強要しようとした」違法なものというべきであると判示した<sup>79</sup>。裁判例では、このような動機や目的も重視されている。

発言の内容や態様については、具体的にどのような発言が「適正な範囲を超えて違法」になるのか問題となる、前掲の中部電力事件では、上司が X に対して「主任失格」、「おまえなんか、いてもいなくても同じだ」などの文言を用いて感情的に叱責し、かつ、結婚指輪を身に着けることが仕事に対する集中力低下の原因となるという独自の见解に基づいて、X に対してのみ、複数回にわたり結婚指輪を外すよう命じたことについて、「何ら合理性のない、単なる厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価されるべき」であるとされた<sup>80</sup>。またヴィナリウス事件では、「うつ病みたいなのやっはいらん」「結局大学出ても何にもならないんだな」「今日やった仕事を言ってみろ」「ばかやろう、それだけしかできないのか。ほかの事務をやっている女の子でもこれだけの仕事をこなせるのに、お前はこれだけしかできないのか」といった発言は「単なる業務指導の域を超え人格を否定し侮辱する域にまで達している」として、不法行為と評価されてもやむを得ないとされた<sup>81</sup>。同様に社会福祉法人和事件では、「バカヤロー」「ふざけんじゃねえ」「死んじまえ」「辞めちまえ」「代わりはいくらでもいる」などという発言について、福島地裁郡山支部は「暴言等は、X の人格を否定するような内容にまで及んでおり、かつ、それが頻繁・執拗かつ継続的に行われていたこと等を踏まえると、客観的に社会通念上許容される限度を超え、X に対して不当な心理的負荷を蓄積させるよ

うな行為であったものと優に認められる」、「正当な目的や合理的な理由は全く認められないのであって、正当な職務行為を逸脱したというべき」であるとして、不法行為の成立を認めた<sup>82</sup>。前掲の日研化学事件でも、「係長が自分の思ったこと、感じたことを、特に相手方の立場や感情を配慮することなく、直截に表現し、しかも大きい声で傍若無人に（受ける立場からすれば威圧的に）発言するというもの、一定の悪感情を混じえた発言を、何らの配慮なく受けるのであるから、そこには、通常想定されるような『上司とのトラブル』を大きく超える心理的負荷がある」と判示している<sup>83</sup>。前掲の三洋電機コンシューマーエレクトロニクス事件の2審判決<sup>84</sup>では、「大声を出した」という指導態様と「人間性を否定するような表現を用いた」という発言内容から、面談の目的には正当性を認めながらも、従業員に対する注意、指導として社会通念上許容される範囲を超えており、具体的な発言行為が違法と判断された。同様の事案としてシー・ヴィ・エス・ベイエリア事件<sup>85</sup>がある。

発言の態様については、それが反復的・継続的になされたり、集中的になされたりする等の事情があれば、全体として違法と評価される可能性が高いといえる。また先述のとおり、いじめの違法性判断として、一つひとつの行為は社会的許容限度を超えるわけではないが、全体としてみると名誉を毀損し、人格的利益を侵害すると評価すべき場合がある<sup>86</sup>。先に言及したように、社会福祉法人和事件<sup>87</sup>では、人格を否定するような言動が「頻繁・執拗かつ継続的に」行われたことが重視されている。また前掲のU銀行事件の1審判決<sup>88</sup>は、仕事上のミスをした部下に対し上司が「辞めてしまえ」といった厳しい口調で叱責したことについて、「それも1回限りではなく、頻繁に行っていた」として不法行為に該当すると評価している。

### 3. パワーハラスメントと債務不履行責任

債務不履行責任では、使用者の安全配慮義務違反、職場環境配慮義務違反などが問われる。最高裁も早くから、陸上自衛隊事件判決<sup>89</sup>や川義事件判決<sup>90</sup>などで、広く使用者の安全配慮義務を認めてきた。そして平成19

年に成立した労働契約法では、「使用者は労働契約に伴い労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう、必要な配慮をするものとする」（5条）と定められた。

パワーハラスメントに関しても、それによって労働者が精神疾患に罹患したり自殺したりしたケースについては、従来から使用者の労働契約上の安全配慮義務違反を理由として損害賠償責任が認められてきた。例えば誠昇会北本共済病院事件<sup>91</sup>は、先輩看護師が自ら又は他の男性看護師を通じて、被害者に対する冷やかしのからかい、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いじめを行い、被害者が自殺に追い込まれたという事案であるが、それについてさいたま地裁は、使用者の病院は被害者に対し「雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する過程において、被害者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」とし、具体的には「職場の上司及び同僚からのいじめ行為を防止して、被害者の生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務を負担していた」と判示した。そして、被害者に対するいじめは3年近くに及んでいることや、職員旅行の出来事、外来会議でのやり取り、何かあると先輩看護師は被害者に対して「死ねよ」という言葉を使い、「殺す」という文言を含んだ電子メールを送ったりしていたことから、使用者も認識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として、安全配慮義務違反の債務不履行責任を肯定した。

だが、もともと安全配慮義務は、企業施設や労働過程に内在する危険から労働者の生命や身体、健康などを保護すべき使用者の義務と解されており、それをパワーハラスメントに適用するには限界がある。パワーハラスメントによって労働者が不当な処遇を受けたり退職に追い込まれたりした事案では、使用者の安全配慮義務違反を問うことは難しいからである。

そこで最近の裁判例では、使用者の安全配慮義務にとどまらず、さらに進んで職場環境配慮義務が問題とされるようになってきた<sup>92</sup>。この職場環境配慮義務は、まずセクシュアル・ハラスメントに関する裁判例で認められた。その嚆矢となった福岡セクハラ事件<sup>93</sup>で、福岡地裁は「使用者は、



被用者との関係において社会通念上伴う義務として被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境に配慮すべき注意義務を負うが、そのほかにも、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、またはこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務があると解される」と判示し、不法行為上の注意義務ではあるが、使用者は職場環境配慮義務を負うことを認めた。その後、京都セクハラ事件<sup>94</sup>で、京都地裁は「使用者は、雇用契約に付随して、労働者はその意に反して退職することがないように職場の環境を整える義務があるというべきである」とし、男女関係に関する取締役の発言について使用者の労働契約上の債務不履行責任を肯定した。また三重セクハラ事件<sup>95</sup>では、「使用者は被用者に対し、労働契約上の付随義務として信義則上職場環境配慮義務、すなわち被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務を負う」と明示された。さらに仙台セクハラ事件<sup>96</sup>、岡山セクハラ事件<sup>97</sup>でも、使用者の労働契約上の職場環境配慮義務が認められた。

パワーハラスメントに関する裁判例の中にも、使用者は不法行為法上の注意義務として職場環境配慮義務を負っているとし、それを怠ったとして使用者固有の不法行為責任を認めたものがある。前掲のアークレイファクトリー事件1審判決<sup>98</sup>は、派遣先の使用者が派遣労働者であるXを労務に従事させるにあたり、これを指揮命令する自社の従業員に対し派遣労働者の弱い立場、関係から生じかねない誤解を受けないよう、安易でうかつな言動を慎み、その言動に注意するよう指導、教育をしていなかったことから、「職場環境維持義務」を怠ったとして、使用者の不法行為責任を認めた。また前掲の社会福祉法人和事件<sup>99</sup>でも、使用者の職場環境配慮義務が認められた。事案は、保育園に勤務していた原告らが事務長から勤務中にパワーハラスメント行為を受けており、法人も適切な対応等をしなかったというものである。原告らは、しばしば不機嫌となる事務長から、園児の前でも「バカヤロー」、「ふざけんじゃねー」、「死んじまえ」、「辞めちまえ」と怒鳴られ、園児にとって遊戯柵が危険であることを原告らが指摘しても「だったら死んじまえ」と言い、午睡をしない園児には「睡眠薬でも

飲ませろ」などと言われていた。また、市の社会福祉課に相談したことについて、「内部告発したのはお前だろう」、「解雇だ」などの暴言を浴びせられた。これらの問題につき福島地裁郡山支部は、使用者は労働契約上の付随義務として職場環境配慮義務を負い、「パワーハラスメント行為等を未然に防止するための相談態勢を整備したり、パワーハラスメント行為等が発生した場合には迅速に事後対応したりするなど、当該使用者の実情に応じて対応すべき義務がある」としたうえで、「使用者の職場環境配慮義務違反により被用者がパワーハラスメント行為等の被害を受けた場合には、違法なパワーハラスメント行為を行った者（不法行為者）とともに、その被害を受けた被用者に対して共同不法行為責任を負う」と判示した。暴言等について認識しておきながら、適切な職場対応を講じておらず、職場環境配慮義務を十分に尽くしていなかったということである。なお最近の事例の美浦村事件<sup>100</sup>では、公務員の労働関係においても、地方公共団体はパワーハラスメントに関して安全配慮義務や「職場環境義務」を負うとされた。

それとともに、職場環境配慮義務を使用者の労働契約上の義務として位置け、同義務の違反すなわち債務不履行を理由として使用者に損害賠償を命じた裁判例もある。日本土建事件<sup>101</sup>では、「職場の人権侵害が生じないように配慮する義務（パワーハラスメント防止義務）」に違反したとして、雇用契約上の債務不履行責任が認められている。またエフピコ事件では、不当な転勤命令により退職が強要されたことが争点となった事案について、「労働契約関係において、使用者は労働者に対し、労働者がその意思に反して退職することがないように職場環境を整備する義務を負い、また労働者の人格権を侵害する等違法・不当な目的・態様での人事権の行使を行わない義務を負う」とされた<sup>102</sup>。その他にもプロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク事件<sup>103</sup>では、使用者は「労働契約上の付随義務として、原告（労働者）を適切に就労させ、不当な処遇をしてその人格の尊厳を傷つけないよう配慮すべき義務を負っている」とし、降格配転などは「原告に不安感、屈辱感を与え、精神的圧力をかけて任意退職に追い込もうとする動機・目的によるものと推認することができる」と

して、債務不履行による損害賠償責任が認められた。

パワーハラスメントを使用者の労働契約上の職場環境配慮義務違反と構成することによって、使用者の責任が明確化されることになろう。この債務不履行構成は、法的救済を求める労働者にとって、いくつかメリットがある。不法行為の場合、成立要件に関わる事実の立証責任は被害者側にあり、時効は被害者が加害者及び損害を知った時から3年となっている。これに対し、債務不履行の場合、債務者側が自己に故意・過失がなかったことを証明できない限り責任を負い、時効期間は10年となっている。このような差異から、一般的に被害者からすれば不法行為責任よりも債務不履行責任の方が追及しやすいように解される。しかし、債務不履行の事実自体は被害者側に立証責任がある。判例によると<sup>104</sup>、被害者は使用者が負っていた職場環境配慮義務の内容を具体的に特定したうえで、それが履行されなかったことを立証しなければならないことになろう。さらに、職場環境配慮義務については、使用者に対する履行請求が認められる可能性がある。最高裁も「付随義務履行請求権」存在を認めているから、安全配慮義務の履行請求権を肯定する立場であると解される。そうであるならば、職場環境配慮義務についても同様に履行請求権を肯定することができよう<sup>105</sup>。不法行為構成でも差し止め請求が認められる余地があり、金銭賠償によっては十分に回復されえない人格権侵害の事例が多いことを考えると、その必要性は大きい。これまでパワーハラスメントについて認容した裁判例は存在しないようである<sup>106</sup>。

労働者にとって働きやすい職場環境を保つことが、使用者の負う職場環境配慮義務である。働きやすい職場とは、精神的環境の良さ、労働者の名誉感情など人格権が守られる職場である。職場環境配慮義務については学説上、セクシュアル・ハラスメントに関し議論が積み重ねられてきた。学説上も早くから「使用者は、労働契約上の信義則の具体化として認められる配慮義務の一環として、労働環境整備義務を負っている」という主張がなされてきた<sup>107</sup>。この義務は「労務提供に際して、労働者の生命・身体に生ずる危険を防止する義務である安全配慮義務と一体をなすものであるが、これとは区別されるものである」という<sup>108</sup>。この職場環境調整義務

は「労働者の労務遂行を困難にするような精神的障害が生じないように、職場環境を整備すべき義務であり、そのかぎりでは、安全配慮義務よりも広い概念」であって、「労務提供をうける立場にある使用者が当然に負担すべき義務」であるとされる<sup>109</sup>。また契約当事者間においては不法行為上の責任よりも一層強度の責任を課されるという「当然の理」を根拠として、「労働契約に基づく接触の場に生じる、通常人の注意義務を超えた高次の義務」という観点から職場環境配慮義務を構築すべきであると説く見解もある<sup>110</sup>。これに対し「労働契約における使用者の債務の内容をここまで広げて考え得るかはいまだ議論の余地があり、また安全配慮義務ということもこれまでは特に労働災害、つまり労働者の業務遂行中における疾病、傷害、さらには死亡といった健康上の支障に対する法的責任追及の法理として生成・確立してきたもので、……セクシュアル・ハラスメントに対する救済のためにまで右法理を拡張適用し得るかは相当に問題である」とか、「職場環境を整えるといった債務の内容がきわめて包括的・抽象的すぎて、契約上の債務としての明確化・特定性に欠けるのではないかという疑問へとつながる」とか指摘し、消極的な姿勢を示す学説もあった<sup>111</sup>。しかし、職場環境配慮義務を認める裁判例が相次いだこともあり、消極説の論者も同義務を追認する立場へと転じている<sup>112</sup>。

<注>

1. 東芝府中事件―東京地八王子支判平2. 2. 1労判558号68頁.
2. ダイエー事件―横浜地判平2. 5. 29判時1367号131頁.
3. クレジット債権管理組合事件―福岡地判平3. 2. 13労判582号25頁.
4. 日研化学事件―東京地判平19. 10. 15労判950号5頁.
5. 中部電力事件―名古屋地判平18. 5. 17労判918号14頁.
6. 中部電力事件―名古屋高判平19. 10. 31労判954号31頁.
7. 末尾に添付した関連裁判例の一覧表を参照. なお浅野毅彦「職場のいじめ嫌がらせパワハラ裁判例の検討」労働法律旬報1776号(2012年)6頁、加城千波「パワハラ裁判の動向と問題点―裁判例から考えるパワハラ対策―」季刊労働法230号(2010年)30頁、内藤忍「パワー・ハラスメント」ジュリスト増刊労働法の争点(2014年)32-33頁参照.
8. エール・フランス事件―千葉地判平6. 1. 26労判647号11頁.
9. 日本土建事件―津地判平21. 2. 19労判928号66頁.
10. 川崎市水道事件―横浜地川崎支判平14. 6. 27労判833号61頁.
11. ユニクロ事件―名古屋地判平18. 9. 29労判926号5頁.
12. 日本ファンド事件―東京地判平22. 7. 27労判1016号35頁.
13. クレイン農協ほか事件―甲府地判平27. 7. 14労判1129号81頁.
14. U福社会事件―名古屋地判平17. 4. 27労判895号24頁.
15. A保険会社上司事件―東京地判平16. 12. 1労判914号86頁.
16. 同上一東京高判平17. 4. 20労判914号82頁.
17. 前掲(注12).
18. 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件―広島高松江支判平21. 5. 22労判987号29頁.
19. 前田道路事件―松山地判平20. 7. 1労経速2017号3頁.
20. 前田道路事件―高松高判平21. 4. 23労判990号134頁.
21. ヴィナリウス事件―東京地判平21. 1. 16労判988号91頁.
22. U銀行事件―岡山地判平24. 4. 19労判1051号28頁.
23. 医療法人財団健和会事件―東京地判平21. 10. 15労判999号54頁.
24. 富士通関西システムズ事件―大阪地裁平24. 3. 30労判1093号82頁.

25. さいたま市（環境局職員）事件—さいたま地裁平27.11.18労判1138号30頁.
26. アンシス・ジャパン事件—東京地判平27.3.27労経速2251号12頁.
27. 松陰学園事件—東京地判平4.6.11判時1430号125頁. 控訴審判決も是認した—東京高判平5.11.12判時1484号135頁.
28. 関西電力事件—最三小判平7.9.5労判680号28頁.
29. JR西日本森ノ宮事件—大阪高判平21.5.28労判987号5頁.
30. 日本老人福祉財団事件—東京地判平13.3.16労判805号144頁.
31. JR東日本本荘保線区事件—仙台高秋田支判平4.12.25労判690号13頁. これを最高裁も是認した—最三小判平5.6.11労判632号10頁.
32. 神奈川中央交通事件—横浜地判平11.9.2労判771号32頁.
33. 諫早労基（ダイハツ長崎販売）事件—長崎地判平22.10.26労判1022号46頁.
34. 関東リョーショク事件—東京地判平18.11.27労判935号44頁.
35. フジシール事件—大阪地判平成12年8月28日労判793号13頁.
36. プロクター・アンド・ギャンブル・ファーイースト・インク（本訴）事件—神戸地判平16.8.31労判880号52頁.
37. 日本レストランシステム事件—大阪高判平17.1.25労判890号27頁.
38. GEヘルスケアジャパン事件—東京地判平22.5.25労判1017号68頁.
39. 東京教育図書事件—東京地判平4.3.30労経速1462号5頁.
40. バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件—東京地判平7.12.4労判687号17頁.
41. トナミ運輸事件—富山地判平17.2.23労判891号12頁.
42. 前掲（注8）.
43. 前掲（注6）.
44. 前掲（注2）.
45. 日本郵便事件—神戸地判平22.3.26労判1006号49頁.
46. 損保ジャパンサービス事件—東京地判平20.10.21労経速2029号11頁.
47. 前掲（注23）.
48. 前掲（注24）.

49. これについて、原俊之「パワーハラスメントの概念と不法行為の成否—ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件（東京高判平25.2.27LEX/DB25500744）および同事件原審（東京地判平24.3.9労判1050号68頁）の研究—」横浜商大論集第47巻第1号（2013年）173頁は、裁判例においては「当該行為がパワハラか否か」は争点となっていない。上記のような定義も「パワハラを不法行為の一類型ととらえた上で、その違法性の判断基準を示したもの」であり、その意味で「法的な紛争解決においては、パワハラは必ずしも必要であるとはいえない」のかもしれないと指摘している。
50. ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル（自然退職）事件—東京地判平24.3.9労判1050号68頁。この事件については、原俊之・前掲論文（注49）および高橋翔太郎「職場のパワーハラスメント行為における損害賠償の成否」労働法律旬報1778号（2013年）30頁を参照。
51. 美浦村事件—水戸地判平24.9.14判自26—索引47頁。
52. 前掲（注23）。
53. 前掲（注20）。
54. 前掲（注15）。
55. 前掲（注18）。
56. 前掲（注19）。
57. 海上自衛隊さわぎり事件—福岡高判平20.8.25労経速12017号3頁。
58. 前掲（注50）。
59. 前掲（注51）。
60. 前掲（注5）。
61. マツヤデンキ事件—名古屋高判平22.4.16労判1006号5頁。  
ちなみに平成13年通達（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/09/s0906-5b2.html>）では「当該労働者と同程度の年齢、経験等を有し、基礎疾患を有していたとしても、日常業務を支障なく遂行できる者」と改訂されている。学説・裁判例上は、当該労働者を基準にするべきであるとする説もあり、見解が分かれている。
62. 前掲（注46）。

63. 前掲(注23).
64. 水谷英夫『職場のいじめ・パワハラと法対策(第4版)』(民事法研究会、2014年)121頁.
65. 前掲(注50).
66. 同上一東京高判平25.2.27.
67. アークレイファクトリー事件—大津地判平24.10.30労判1073号82頁.  
この事件については、滝原啓充「派遣労働者への粗雑で配慮を欠いた言辞の違法性—アークレイファクトリー事件(大阪高判平25.10.9労判1083号24頁)」労働法学会報No.2577(2014年)30頁、千野博之「派遣労働者に対するパワハラ行為と派遣先会社の損害賠償責任—アークレイファクトリー事件(大阪高判平25.10.9労判1083号24頁)」季刊労働法246号(2014年)164頁参考.
68. アークレイファクトリー事件—大阪高判平25.10.9 労判1083号24頁.
69. 根本到「『職場におけるいじめ』問題の法的考察—いじめ概念と違法性の判断枠組み」季刊労働法218号(2007年)32頁.
70. 前掲(注24).
71. 根本・前掲論文(注69)33頁.
72. 前掲(注50).
73. 前掲(注68).
74. 前掲(注22).
75. 前掲(注12).
76. 前掲(注16).
77. 前掲(注8).
78. 前掲(注41).
79. 警視庁海技職員事件—東京高判平22.1.21労判1001号5頁.
80. 前掲(注6).
81. 前掲(注21).
82. 社会福祉法人和事件—福島地郡山支判平25.8.16労働判例ジャーナル20号6頁.LEX/DB25501638.
83. 前掲(注4).



84. 前掲（注18）.
85. シー・ヴィ・エス・ベイエリア事件—東京地判平24. 11. 30労判1064号86頁.
86. 根本・前掲論文（注69）32頁.
87. 前掲（注82）.
88. 前掲（注22）.
89. 陸上自衛隊事件—最三小判昭50. 2. 25労判222号13頁.
90. 川義事件—最三小判昭59. 4. 10 労判 429 号 12 頁.
91. 誠昇会北本共済病院事件—さいたま地判平16. 9. 24労判883号38頁.
92. 内藤恵「労働契約における使用者の職場環境配慮義務の法理—職場のセクシュアル・ハラスメント、職場いじめ・嫌がらせ等を中心として—」法學研究第82巻第12号（2009年）195頁参照.
93. 福岡セクハラ事件—福岡地判平4. 4. 16判時1426号49頁.
94. 京都セクハラ事件—京都地判平9. 4. 17判タ951号214頁.
95. 三重セクハラ事件—津地判平9. 11. 5労判729号54頁.
96. 仙台セクハラ事件—仙台地判平13. 3. 26 労判 808 号 13 頁.
97. 岡山セクハラ事件—岡山地判平14. 5. 15労判832号54頁.
98. 前掲（注67）.
99. 前掲（注82）.
100. 前掲（注51）.
101. 前掲（注9）.
102. エフピコ事件—水戸地下妻支判平11. 6. 15労判763号7頁. なお、控訴審判決（東京高判平12. 5. 24労判785号22頁）は配転の合理性を認めて当該退職を有効とした.
103. 前掲（注36）.
104. 航空自衛隊芦屋分遣隊事件—最二小判昭56. 2. 16民集35巻1号56頁.
105. 山田創一「職場におけるセクシュアル・ハラスメントと債務不履行責任」山梨学院大学法学論集49（2003年）214頁. なお、鎌田耕一「安全配慮義務の履行請求」水野勝先生古希記念論集編集委員会『労働保護法の再生』（信山社、2005年）391頁も参照.

106. 西谷商事事件—東京地決平11.11.12労判781号72頁参照. 差止請求の可能性は認めたが、結果的に請求を棄却した.
107. 山田省三「セクシュアル・ハラスメントの法理—福岡地方裁判所平成元年（ワ）1872号損害賠償請求事件鑑定書」労働法律旬報1291-1992号 30頁.
108. 同上.
109. 同上.
110. 上田純子「セクシュアル・ハラスメント(下)—使用者責任を巡る法律論を中心として—」ジュリスト1048号（1994年）91頁.
111. 奥山明良『職場のセクシュアル・ハラスメント』（有斐閣、1999年）123頁. なお山川隆一「わが国におけるセクシュアル・ハラスメントの私法的救済」ジュリ 1097号（1996年）70頁、土田道夫「セクシュアル・ハラスメントを法的に考える」法教 234号（2000年）106頁も参照.
112. 奥山明良「職場のセクシュアル・ハラスメントと民事責任—使用者の債務不履行を中心に—」『労働関係法の現代的展開—中嶋士元也先生還暦記念論集』（信山社、2004年）247頁、山川隆一「セクシュアル・ハラスメントと使用者の責任」花見忠先生古希記念論集『労働関係法の国際的潮流』（信山社、2000年）3頁.

### 第三章 パワーハラスメントに対する労働行政の対応

1. 前述のように、厚生労働省は 2011 年に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設置し、パワーハラスメントの予防・解決策などの検討を行った。そして厚生労働省は、翌 2012 年に出された「円卓会議」の提言<sup>1</sup>を受けて、啓発活動などを実施してきた。

厚生労働省はパワーハラスメント問題への対応策として、周知啓発のためのポスター、提言の内容を分かりやすくまとめたリーフレット、パンフレットおよび職場のハラスメント対策ハンドブック（周知用資料）を作成している。また、ホームページポータルサイト「あかるい職場応援団」に企業等の取り組み例や裁判例、企業向け対応マニュアル、職員向け防止指針等を紹介し、職場のパワーハラスメント対策について周知広報を図っている<sup>2</sup>そして 2016 年 7 月には「パワーハラスメント対策導入マニュアル」

（第 2 版）を作成し、職場でパワーハラスメントが発生した場合に「相談対応はどのような点を注意すべきか」、「どのように事実確認をすればよいか」、「パワーハラスメントかどうか判断に迷った場合どうすればよいか」といった、企業が直面する課題について、「社内相談窓口の設置と運用のポイント」として、秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないことを明確にすること、相談者と行為者の意見が一致しない場合は第三者に事実確認を行うことなど、従業員からパワーハラスメントについて相談があった場合の対応方法が改たに盛り込まれた。2016 年 7 月からは「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第 2 版）」<sup>3</sup>を使って、具体的なパワーハラスメント対策の導入方法を中心に、講義とグループワーク形式で「パワハラ対策取組支援セミナー2016」を全 47 都道府県で開催している。

また厚生労働省は 2016 年 4 月から、セクハラやパワハラを同時に受ける複合的被害の場合に被害者が窓口をたらいまわしにされるケースなどを防ぐため、都道府県労働局に職場のハラスメントの相談や紛争解決に一元的に当たる「雇用環境・均等部（室）」を設置した。人員も増強して、企業への指導や啓発を専門的に実施する「雇用環境改善・均等推進指導官」を計 271 人配置した。この指導官は、男女ともに働きやすい職場環境づく

りを促す役割を担うことになっている<sup>4</sup>。

都道府県労働局では、個別労働関係紛争解決促進法に基づいて総合労働相談コーナーを設け、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引き下げなどの労働条件のほか、募集・採用、パワーハラスメントなど、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも専門の相談員が面談あるいは電話で受け付けている。そして、都道府県労働局長による助言・指導や紛争解決委員会によるあっせんも行っている。

2. パワーハラスメントは、労働者の精神疾患を惹起し、最悪の場合には過労自殺につながることもある。パワーハラスメントが過労自殺の大きな要因となっていることは、すでに指摘したとおりである。これについては平成22年に、労働基準法施行規則第35条に基づき、同規則別表第1の2が改正され、「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」(9号)が追加された<sup>5</sup>。厚生労働省は、平成11年9月14日付け通達「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」に基づき、精神疾患について労災認定を行ってきた。だが、パワハラが問題となった裁判で不支給処分を取り消す裁判例がいくつか出てきた<sup>6</sup>。そこで厚生労働省労働基準局は、平成20年2月6日「上司の『いじめ』による精神的障害等の業務上の認定について」との通達を都道府県労働局に出した<sup>7</sup>。そして平成21年4月に、上記の判断指針が改定された<sup>8</sup>。その主な内容は、「心理的負荷評価表」の「出来事の類型」に新たに「ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」という項目が負荷強度Ⅲで加わったこと、「達成困難なノルマが課されたこと」という項目が強度Ⅱで加わったこと、「部下とのトラブル」の強度がⅠからⅡに改正されたことなどである。

労働安全衛生法についても、1988年改正によって、同法第7章の表題が「健康管理」から「健康の保持増進のための措置」に改められ、同法の目的が消極的な健康管理から積極的な健康の保持増進に変更された。1992年改正では、技術革新に伴う新たな疲労やストレスの問題が注目され、新たに第7章の2が設けられて、快適な職場環境を形成するための措置を講じることが事業者に求められた。1996年改正では過労死問題が取り上げ

られ、その予防策として健康診断結果について医師等から意見を聴取することが義務付けられたり、1か月に100時間を超える時間外労働を行った労働者に対する医師による面接指導等が義務付けられたりした。このように現在の安全衛生対策では、労働者の身体的・精神的な健康の保持増進が目的とされ、とくに労働者のメンタルヘルスは重要な課題となってきている。

2015年12月には、職場でのメンタルヘルス対策として労働者の心理的な負担の程度を把握する検査（ストレスチェック）を1年に1回以上行うことが義務化された<sup>9</sup>。労働者のメンタルヘルスの不調を未然に防ぐことや、ストレスチェックを行うことで労働者自身のストレスへの気づきを促すこと、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることを目的としている。調査を行った医師などは、高ストレス者が医師との面接を受ける必要があるかどうかを判定するとともに、事業者に対して専門的な見地から意見を述べることになっている。労働者が申し出た場合に医師による面接指導を実施することや、面接指導の結果や医師の意見から必要に応じて就業上の措置を講じることまでが事業者の義務とされた。また厚生労働省は、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」運営をしている<sup>10</sup>。

2014年に過労死等防止対策推進法が成立し、2015年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が策定された。そこに、職場のパワーハラスメントに対する施策も盛り込まれており、「解決のための周知、啓発の実施や解決に向けた取組を進めるため、過労死等防止啓発月間を中心に、啓発用ホームページ、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した集中的な周知・啓発を行い、また、パワハラ予防から事後対応までをサポートする『パワハラ対策導入マニュアル』の周知・普及を図ることにより、労使、企業における取組を支援することとされた。加えて、実効ある対策の推進のため、全国47都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施する。さらに、職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う」ことが明記された。

また最近、厚生労働省の「過労死等ゼロ」緊急対策で、パワーハラスメント防止に関しても取り組みが強化され、「パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底」という政策が打ち出された<sup>11</sup>。

3. この間、職場のハラスメントとして共通性を有するセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントについては一定の立法措置がとられ、それに基づく行政指導が行われてきた。1997年に雇用機会均等法が改正され、それまで努力義務だった募集・採用、配置・昇進も含めた差別を禁止、女性のみでの募集・女性優遇の原則禁止、違反に対し企業名公表という制裁措置の創設、調停開始の要件の緩和、妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とした不利益取扱いの禁止、ポジティブ・アクションの創設などが盛り込まれた。このとき、セクシュアル・ハラスメントを防止するために、事業主に「雇用管理上必要な配慮」を行うべき義務も課された（旧21条1項）。そして「事業主が配慮すべき事項」については、労働大臣（当時）の指針で示されることになった（同2項）。なお、関連法として労働基準法の一部改正があり、「女性の深夜労働・残業や休日労働の制限（女子保護規定）」が撤廃された。

その後、新たな問題が浮上してきたため、2006年に雇用機会均等法の大規模な改正が行われ、男女双方に対する差別の禁止や間接差別の禁止などが盛り込まれて、差別禁止が強化された。この際にセクシュアル・ハラスメントについては事業主の「配慮義務」が「雇用管理上必要な措置を講じなければならない」義務すなわち「措置義務」へと改められた（11条）<sup>12</sup>。平成26年10月に最高裁が下した広島中央保健生活共同組合事件（マタハラ）判決は<sup>13</sup>、は妊娠中の女性の希望により軽易な業務に転換したことに伴って降格措置をし、育児休業が終了し復職して以降もその措置を継続したことを雇用機会均等法の禁止規定（9条3項）に違反する違法行為と断じ、マタニティ・ハラスメントの防止という観点から社会的に注目を集めた。この判決をきっかけとして、2016年に雇用機会均等法が改正され、事業主は妊娠、出産、産前・産後休業などに関する言動により「当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な

措置を講じなければならない」と規定された（11条の2）。また育児・介護休業法にも、これと同趣旨の規定が新設された（25条）。この法改正により、労働者の妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメントを防止するために必要な措置をとる事業者の義務が法律上明記されたのである。

そして厚生労働省は、「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」<sup>14</sup>の運営、働く女性の妊娠、出産・育児について法律で定めていることをまとめたパンフレットの作成のほか、医師等から勤務時間の短縮などの指導を受けた場合にその内容を会社へ的確に伝えられる「母性健康管理指導カード」も作成しており、その様式が「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に定められている。

4. 上述のとおり、パワーハラスメントに関連する法令等の改定も行われてきたが、部分的かつ間接的なものに過ぎない。パワーハラスメントに対する労働行政の対応は、今のところ啓発、指導を中心とするものにとどまっている。日本においては、現在、パワーハラスメントそのものを規制する法令は存在しないのである。上記の円卓会議等の提言や報告も「関係者の取り組みを支援する」ことを目的とするものにとどまり、法的な定義や判断基準を示したものではない。現在国（厚労省）が実施しているパワハラに関する周知・啓発事業は重要ではあるが、それだけで急増する職場いじめなどのパワーハラスメントの問題に対応するのは難しい。やはり労使の取り組みの確実な後押しとなる何らかの根拠や基準を設けることを、今後は検討していく必要があるのではないだろうか<sup>15</sup>。パワーハラスメント問題はますます深刻化しており、その解決のために何らかの積極的な措置を講ずることが必要であろう。

諸外国では、EU加盟国を中心に、パワーハラスメントについて立法的規制を行っている例がある。EU加盟国の中で最初に職場のいじめに対する立法措置をとったのはスウェーデンである<sup>16</sup>。1993年の「職場における迫害に対する措置に関する政令」は、職場における暴力や脅迫の被害の多

くは事前の措置によって防止することができるとし、被害者に対しては十分なケアと対応が重要であるとしている。パワーハラスメントに関する責任については、経営管理者が労働環境に関するさまざまな任務に対する責任を明確に果たす義務を有し、その実行の最終的な責任は使用者が負うとされ、責任者の責務や権限、教育が規定されている。刑法典第16章「公序に対する犯罪」において、これらの規定に違反した場合、罰金または1年以下の懲役の刑罰が科される<sup>17</sup>。

フランスでは、2002年1月17日の労働法典の改正によって、「いかなる労働者も、その権利と尊厳に損害をもたらし、その肉体的または精神的健康を失わせ、または結果的にそうした悪化を招くような精神的ハラスメントを繰り返し受けることがあってはならない」と規定された(第L1152-1条)。そして、このような行為を「受けたり、受けることを拒否したことを理由として、またはこうした行為について証言したり、言及したことを理由として、制裁を受けたり、解雇されたり、報酬、訓練、再就職斡旋、配置、資格、等級分類、昇進、配置転換、契約の更新などにおいて、不利益取扱いの対象とされることがあってはならない」とし、「これを原因とする労働契約の解約その他上記に反する規定と行為は、当然の権利として無効となる」とされた(第1152-3条)。事業主には、これらの行為を予防するためあらゆる措置を講じる義務が課せられた<sup>18</sup>。違反行為に対する刑罰も定められている。

わが国においても、このような立法的規制を検討するべきであろうか。当然ながら、パワーハラスメントに対して強行的な法規制を行うには、その概念を明確にする必要がある。だが上述のように、パワーハラスメントは複雑かつ多様な現象で、それを一義的に規定することは難しい。また、他の類似の問題に対する法規制との法体系上の整合性も問題となる。諸外国のような法規制の可否については、裁判例の動向も睨みながら引き続き検討していくべきであろう。ちなみに最近「修復的正義」という新しい解決方法を模索する動きもある<sup>19</sup>。しかしながら、当面の措置として、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントと同様にパワーハラスメントの緩やかな定義を定め、それを防止する雇用管理上の義務



を使用者に課し、その具体的内容を指針で示すといった法規制は少なくとも必要である。そうした規制を通じて、パワーハラスメントの意義や使用者の義務がしだいに明らかになっていくであろう。

<注>

1. 前掲(第1章注1).
2. 明るい職場応援団(<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>).
3. [https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2016\\_manual.pdf](https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2016_manual.pdf)
4. 日本経済新聞2016.2.29夕刊. 従来、セクハラとマタハラは都道府県にある各労働局の「雇用均等室」が、パワハラは「総務部」や「労働基準部」が対応してきた.
5. <https://kokoro.mhlw.go.jp/brochure/supporter/files/100519-1.pdf>  
もうひとつ付け加えられたのは「長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血。脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）もしくは解離性大動脈瘤またはこれらの疾病に付随する疾病」（8号）である.
6. 前掲（第2章注4. 5. 6）.
7. 平成20年2月6日基労補発第0206001号.
8. 平成21年4月6日基発第0406001号.
9. 労働安全衛生法66条の10. これについては、永富陽子「職場のハラスメントの有無と心理的ストレス諸要因との関連」大阪経大論集、第66巻4号（2015年）393頁参照.
10. メンタルヘルスポータルサイト（<https://kokoro.mhlw.go.jp/>）.
11. [http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki\\_junkyo-kyoku-Soumuka/0000147158.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki_junkyo-kyoku-Soumuka/0000147158.pdf)
12. 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号）.[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/120120\\_09.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/120120_09.pdf)
13. 最一小判平 26.10.23 労判 1100 号 5 頁. 広島地判平 24.2.23 労判 1100 号 18 頁及び広島高判平 24.7.19 労判 1100 号 15 頁は、本件措置が女

性労働者の同意を得ており、また、組合の人事配置上の必要性に基づいてその裁量権の範囲内で行われたものであり、女性労働者の妊娠に伴う軽易な業務への転換請求のみをもって、その裁量権の範囲を逸脱して均等法9条3項の禁止する取扱いがされたものではないから、同項に違反する無効なものではないとして女性労働者の訴えを認めなかった。しかし、最高裁判所は「妊娠中の軽易な業務への転換を契機として女性従業員を降格させる事業主の措置は、原則として違法である」として、広島高等裁判所の判決を破棄し、再度審理を尽くさせるために事件を広島高等裁判所に差し戻した。

水町勇一郎「妊娠時の軽易業務への転換を契機とした降格の違法性—広島県中央保健生協（C生協）病院事件・最高裁第一小法廷平成26年10月23日判決」ジュリスト1477号（2015年）103頁参照。

14. 妊娠・出産をサポートする 女性に優しい職場づくりナビ。  
<http://www.bosei-navi.go.jp/>
15. 内藤忍「労使で取り組むいじめ・ハラスメントのない職場」労働の科学70巻3号(2015年)9頁.
16. 大和田敢太「職場いじめと法規制」（日本評論社、2014年）89頁.
17. 大和田敢太「労働関係における『精神的ハラスメント』の法理：その比較法的検討」彦根論叢（田中穂積講師追悼号）第360号（2006年）69頁、濱口桂一郎「職場のいじめに対する立法の動き」労働の科学59巻4号（2004年）5頁も参照.
18. 大和田敢太・前掲書（注16）188頁.さらに、石井保雄「職場いじめ・嫌がらせの法理—フランス法と比較した素描的考察—」水野勝先生古希記念論集編集委員会『労働保護法の再生』（信山社、2005年）413頁、同「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制—ケベック州における心理的ハラスメント法制とオンタリオ州の職場の暴力とハラスメント禁止法—」獨協法学第96号(2015年)582頁、原 俊之「職場における『いじめ』概念の意義—ドイツ法における議論を素材に—」角田邦重先生古希記念『労働者人格権の研究下巻』（信山社、2011年）3頁、藤原稔弘「ドイツにおける『職場いじめ』と職場保持権の法理」同上

書315頁も参照.

19. 滝原啓允「ハラスメントに係る使用者の義務・責任—新たなアプローチとしての修復的正義の可能性—」日本労働学会誌128号（2016年）105頁、柏崎洋美「ハラスメントと紛争解決手続き及び救済の方法・内容—修復的職場実践の検討—」同上114頁.

おわりに

パワーハラスメントが労働者の人格権を侵害するばかりでなく、企業の秩序を乱し生産性を低下させることは、すでに述べたとおりである。今後、パートタイマーや派遣社員などが増加傾向にあることから、立場の弱い労働者へのパワーハラスメント事案が増えていくと思われる。

これまで、どのようなパワーハラスメントが違法行為として法的責任を生じさせるのかという問題を中心に検討してきた。多くの裁判例では不法行為責任が問われており、その場合、違法性評価に関し「業務の適正な範囲」かどうか、社会通念上相当かどうかを主な判断基準となる。それについては様々な要素が考慮されなければならない、状況によって評価も変わってくる。しかし、ある程度は違法性の評価の骨子は見えてきたように思える。また最近、職場環境配慮義務を使用者の労働契約上の義務として位置づけ、同義務の違反すなわち債務不履行を理由として使用者に損害賠償を命じた裁判例が現れており、注目される。すなわち、使用者は「職場の人権侵害が生じないように配慮する義務（パワーハラスメント防止義務）」に違反したとして、雇用契約上の債務不履行責任が認められている<sup>1</sup>。また、不当な転勤命令により退職が強要されたことが争点となった事案について、使用者は「労働契約上の付随義務として、原告（労働者）を適切に就労させ、不当な処遇をしてその人格の尊厳を傷つけないよう配慮すべき義務を負っている」とする裁判例もある<sup>2</sup>。このような使用者の責任を認める裁判例は、企業に対しパワーハラスメントを防止する措置を積極的にとることの重要性を知らしめているのではないだろうか。

使用者は、パワーハラスメントはその予防が最も重要であると認識し、必要な措置を講じなければならない。また事後の措置においても迅速な対応が求められる。これを怠っている使用者は是正義務を負うとともに、職場環境配慮義務違反等に基づく損害賠償責任を免れない。そして、パワーハラスメント防止のため、使用者に対する差止請求も積極的に検討していくべきであろう。職場環境配慮義務は、雇用契約上使用者が労働者に対して当然に負うべき義務と考えられ、使用者の責任を明確化することも重要である。

諸外国では、1990年代から職場でのハラスメントに対する法的規制が強められている。日本ではセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントに対する取り組みは進んでいるものの、パワーハラスメントの予防のための対策は遅れている。

今後、諸外国の立法例も参考にしていくべきであろう。

残された課題として、パワーハラスメントを防止する使用者の責任の明確化が必要であり、職場の行動規範、防止義務の具体的な内容について引き続き検討していきたい。また、適切な立法的規制のあり方についても、さらに検討を続ける必要がある。

< 注 >

1. 前掲（第 2 章注 9）。
2. 前掲（第 2 章注 36）。

<付表>パワーハラスメント関連裁判例

(1) 暴行・傷害		
1	エール・フランス事件	千葉地判平 6.1.26—労判 9647 号 11 頁
2	アジア航測事件	大阪地判平 13.11.9—労判 821 号 45 頁
3	ヨドバシカメラほか事件	東京地判平 17.10.4—労判 647 号 11 頁
4	ユニクロ店舗事件	名古屋地判平 18.9.29—労判 926 号 5 頁
5	日本土建事件	津地判平 21.2.19—労判 928 号 66 頁
6	警視庁海技職員事件	東京高判平 22.1.21—労判 1001 号 5 頁
7	日本ファンド事件	東京地判平 22.7.27—労判 1016 号 35 頁
8	護衛艦たちかぜ事件	横浜地判平 23.1.26—労判 1023 号 5 頁
9	インフォプリント・ソリューションズ・ジャパン事件	東京地判平 23.3.28—労経速 2115 号 25 頁
10	美浦村事件	水戸地判平 24.9.14 判自 26—索引 47 頁
(2) 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言 ①指導・叱責とは関係がなく、また指導とは認められず脅迫・名誉棄損が認められた例		
11	クレジット債権管理組合事件	福岡高判平 3.2.13—労判 582 号 25 頁
12	全日空事件	大阪地判平 11.10.18—労判 772 号 9 頁
13	西谷商事事件	東京地決平 11.11.12—労判 781 号 72 頁
14	川崎市水道局事件	横浜地川崎支判平 14.6.27—労判 833 号 61 頁
15	誠昇会北本共済病院事件	さいたま地判平 16.9.24 労判 883 号 38 頁
16	U 福社会事件	名古屋地判平 17.4.27—労判 895 号 24 頁
17	天むす・すえひろ事件	大阪地判平 20.9.11—労判 973 号 41 頁
18	美研事件	東京地判平 20.11.11—労判 982 号 81 頁
19	三井記念病院事件	東京地判平 22.11.9—労判 1005 号 47 頁
20	オリンパス事件	東京高判平 23.8.31—労判 1035 号 42 頁
21	アークレイファクトリー事件	大津地判平 24.10.30—労判 1073 号 82 頁



22	ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル（自然退職）事件	東京高判平 25 年 2 月 27 日-労判 1072 号 5 頁
23	社会福祉法人和事件	福島地郡山支判平25. 8. 16-労働判例ジャーナル20号6頁LEX/DB25501638
②指導・叱責等の必要性は認められるが相当性が否定された		
24	東芝府中工場事件	東京地八王子支判平 2. 2. 1-労判 558 号 68 頁
25	四日市北郵便局事件	津地四日市支判平 7. 5. 19-労判 682 号 91 頁
26	エフピコ事件	水戸地下妻支判平 11. 6. 15-労判 763 号 7 頁
27	全日空事件	大阪地判平 11. 10. 18-労判 772 号 9 頁
28	渡島信金事件	函館地判平 14. 9. 26-労判 841 号 58 頁
29	A 保険会社上司事件	東京高判平 17. 4. 20-労判 914 号 82 頁
30	前田道路事件	松山地判平 20. 7. 1-労経速 2013 号 3 頁
31	海上自衛隊さわぎり事件	福岡高判平 20. 8. 25-労経速 2017 号 3 頁
32	ヴィナリウス事件	東京地判平 21. 1. 16-労判 988 号 91 頁
33	三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件	広島高松江支判一労判 987 号 29 頁
34	富国生命保険ほか事件	鳥取地米子支判平 21. 10. 21-労判 996 号 28 頁
③不法行為等が認められなかった事例		
35	A 保険会社上司事件	東京地判平 16. 12. 1-労判 914 号 86 頁
36	北銀自殺事件	札幌地判平 17. 1. 20-労判 889 号 89 頁
37	上掲 31-さわぎり事件	長崎地佐世保支判平 17. 6. 27-労経速 2017 号 32 頁
38	損保ジャパン調査サービス事件	東京地判平 20. 10. 21-労経速 2029 号 11 頁
39	日本レストランシステム事件	大阪地判平 21. 10. 8-労判 999 号 69 頁
40	医療法人財団健和会事件	東京地判平 21. 10. 15-労判 999 号 54 頁
41	USB セキュリティーズジャパン	東京地判平 21. 11. 4-労判 1001 号 48 頁
42	日本通運事件	大阪地判平 22. 2. 15-判時 2097 号 98 頁
43	デーバー加工サービス事件	東京地判平 23. 21. 16-労判 1044 号 21 頁
(3) 隔離・仲間外し・無視		
44	中央観光バス事件	大阪地判昭 55. 3. 26-労判 339 号 27 頁

45	守口市門真市消防組合事件	大阪地判昭 62. 3. 16-労判 497 号 121 頁
46	松陰学園事件	東京地判平 4. 6. 11-労判 612 号 6 頁
47	関西電力事件	最三小判平 7. 9. 5-労判 680 号 28 頁
48	国際通販事件	東京地判平 14. 7. 9-労判 836 号 104 頁
49	オリンパス事件	東京地判平 22. 1. 15-労判 1035 号 70 頁控訴審×
<p>(4) 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</p> <p>① 必要性がないと判断された事例</p>		
50	日本老人福祉財団事件	東京地判平 13. 3. 16-労判 805 号 144 頁
51	音更農業協同組合事件	釧路地帯広支判平 21. 2. 2-労判 990 号 196 頁
52	JR 西日本 (森ノ宮電車区) 事件	大阪高判平 21. 5. 28-労判 987 号 5 頁
53	ダイハツ長崎販売事件	長崎地判平 22. 10. 26-労判 1022 号 46 頁
<p>② 不当な動機・目的を認めた例</p>		
54	JR 東日本 (本荘保線区) 事件	仙台高秋田支判平 4. 12. 25-労判 690 号 13 頁
55	国鉄鹿児島営業所事件	最二小判平 5. 6. 11-判時 1466 号 151 頁
56	神奈川中央交通事件	横浜地判平 11. 9. 2-労判 771 号 32 頁
<p>③ 労働者の不利益が大きく裁量権の逸脱と判断された例</p>		
57	帯広厚生病院事件	釧路地帯広支判平 9. 3. 24-労判 731 号 75 頁
58	独協学園事件	東京地判平 13. 3. 26-労経速 1783 号 3 頁
59	JR 西日本吹田事件	大阪高判平 15. 3. 27-労判 858 号 154 頁
60	日本郵便通送事件	京都地判平 16 年 7. 15 日-労判 880 号 112 頁
61	日本レストランシステム事件	大阪高判平 17. 1. 25-労判 890 号 27 頁
62	JWT ジャパン事件	東京地判平 20. 7. 29-労判 971 号 90 頁
63	エルメスジャパン事件	東京地判平 22. 2. 8-労判 1003 号 84 頁
64	新和産業事件	大阪高判平 25. 4. 25-労判 1072 号 19 頁
<p>④ 通常甘受すべき不利益であるとされた、または不利益を認めなかった</p>		
65	NTT 東日本事件	東京地判平 12. 11. 14-労判 802 号 52 頁
66	F 病院事件	福井地判平 21. 4. 22-労経速 2040 号 14 頁
67	GE ヘルスケアジャパン事件	東京地判平 22. 5. 25-労判 1017 号 68 頁
68	キリンエンジニアリング事件	東京地判平 23. 12. 22-判時 2144 号 143 頁

(5) 業務上の合理性なく、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(不当な動機・目的を認めた例)		
69	平安閣事件	東京高判昭 62.3.25-労判 506 号 15 頁
70	東京教育図書事件	東京地判平 4.3.30-労経速 1462 号 5 頁
71	ネスレ日本事件	神戸地判平 6.11.4-判タ 886 号 224 頁
72	バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件	東京地判平 7.12.4-労判 687 号 12 頁
73	フジシール事件	大阪地判平 12.8.28 労判 793 号 13 頁
74	プロクター・アンド・ギャンブル本訴事件	神戸地判平 16.8.31-労判 880 号 52 頁
75	トナミ運輸事件	富山地判平 17.2.23-労判 891 号 12 頁
76	日野市病院副院長降格事件	東京地判平 21.11.16-労判 998 号 47 頁
(6) 私的なことに過度に立ち入ること		
77	イースタン・エアポートモータース事件	東京地判昭 55.12.15-労働関係民集 31 巻 6 号 1201 頁
78	ダイエー事件	横浜地判平 2.5.29-労判 579 号 35 頁
79	株式会社東谷山家事件	福岡地小倉支判平 9.12.25-労判 735 号 53 頁
80	名古屋南労基署長事件(中部電力)	名古屋高判平 19.10.31-労判 954 号 31 頁