

第4章の2 職場のハラスメントに関する判例・概要

第1節 セクシュアル・ハラスメントについて

(1) 加害者と使用者の責任を認めたもの

①原告の性的悪評を流すなどした上司の不法行為責任を認め、会社には信義則上働きやすい職場環境を整備する義務があるとして、上司と会社に連帯して165万円を支払うよう命じた。セクハラの損害賠償を認めた国内初の事例。

福岡事件

福岡地裁平成4年4月16日判決 判例タイムズ783号60頁

[事案の概要]

原告：女性社員　　被告：Y1（会社・出版社）、Y2（上司・課長）

被告Y2は、部下である原告を辞めさせようと思い、被告会社の内外の関係者に、原告は異性関係が派手である等の噂を流したり、A専務に対して、取引先が途絶えたのは原告と担当者の男女関係のもつれが原因であるなどと虚偽の報告をしたりし、さらに原告に退職を求めた。原告と被告Y2との関係は悪化し業務に支障が生じたため、A専務はどちらかを退職させることを決め、まず原告に退職を迫り、原告が退職すると言ったため、被告Y2には出勤停止の処分のみで済ませた。

[判決の要旨]

被告Y2の行為は、原告の働く女性としての評価を低下させ、最終的には原告を退職に至らせたもので、一連の行為は原告の意思に反し、名誉感情その他の人格権を侵害し職場環境を悪化させた。かかる行為が原告との対立関係の解決や相手方放逐の手段として用いられた事に不法行為性がある。

ア) 被告Y2の行為は会社の業務の執行につき行われたもので、被告会社は使用者として責任を負う。

イ) 使用者は、社会通念上伴う義務として、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。A専務らは、職場環境を調整するよう配慮する義務を怠り、主として女性である原告の譲歩、犠牲において職場環境を調整しようとした点において不法行為性が認められ、会社はその点でも使用者責任を負うとして、慰謝料150万円と弁護士費用15万円の合計165万円を連帯して支払うよう命じた。

②会社の創業者の言動がセクハラであるとして、被告会社と連帯して慰謝料等 55 万円の支払いを命じ、被告会社が被害申告に対応しなかったために退職に至ったことが職場環境整備義務違反であるとして賃金 3 か月分の逸失利益 90 万円と不就労期間の賃金約 79 万円の支払い等を命じた事例。

P 社ほかセクハラ事件

大阪地裁令和 2 年 2 月 21 日判決 労働判例 1233 号 66 頁

[事案の概要]

原告：X1（女性社員）、X2（女性社員）

被告：Y1（P 社・経営コンサルティング）、Y2（P 社の創業者）

被告 Y2 は P 社の創業者であり、代表取締役は退いていたが、「理事長」と呼称され、P 社及びそのグループ会社の経営や人事に大きな影響力を有していた。

原告 X1 は、被告 Y2 の指示でローマ出張に同行した。ローマ空港から市内のホテルに向かうタクシーの移動中、被告 Y2 は原告 X1 に対し、愛人となるよう求める発言を複数回行った。原告 X1 は、宿泊予定のホテルにおいて、チェックインできる部屋が被告 Y2 名義で予約された一部屋しかないと知られ、止む無く移動した部屋において被告 Y2 がシャワーを浴びる行動に出たため、恐怖を感じて部屋を出て逃げるように帰国した。

[判決の要旨]

被告 Y2 のタクシーの中での発言はそれ自体セクハラ行為に該当する。ホテルについてからの被告 Y2 の言動ないし対応は、原告 X1 に対し、意に沿わない性的関係等を強要される危惧を抱かせるもので、全体として違法なセクハラ行為となる。よって、被告 Y2 はローマ出張中における違法なセクハラ行為につき不法行為に基づく損害賠償責任を負う。被告 Y2 は被告会社の被用者に当たる。ローマ出張は被告会社の業務であり、被告 Y2 のセクハラ行為は業務の執行につきなされたものといえ、被告会社は使用者責任に基づく損害賠償責任を負う。

被告会社は、原告 X1 がローマから報告をした時点で被告 Y2 によるセクハラ被害を訴えていることを認識していた。そして、原告 X1 は、帰国後出社せず、原告ら代理人を通じて社内調査や再発防止措置等を求める通知をしたが、被告会社は、使用者として採るべき事実関係の調査や出社確保の方策を怠ったもので、職場環境整備義務に違反したものと認めるのが相当。

被告 P 社と被告 Y2 に対して、原告 X1 に対する慰謝料等 55 万円の支払いを命じた。また被告 P 社に対して、職場環境整備義務違反にかかる原告 X1 の逸失利益として約定賃金の 3 か月分 90 万円と、不就労期間に係る賃金として約 79 万円の支払いを命じた。

（2）使用者の義務違反の責任が認められたもの

- ①市の職員のセクハラに対し、セクハラ相談窓口責任者が適切な対応をしなかったことが、権限の不行使として違法であるとして市が 220 万円の賠償を命じられた事例。

Y 市事件

横浜地裁 平成 16 年 7 月 8 日判決 労働判例 880 号 123 頁

〔事案の概要〕

原告：女性職員 被告：Y 市

原告は、直属上司の A 係長から、歓送迎会や暑気払いの会で、「結婚しろ」「結婚しなくていいから子どもを生め」などと言われたり、C 課長宅で行われたバーベキューパーティーでも、参加者全員で記念写真を撮った際に、A 係長から腕をつかまれて膝の上に座らされ、抱え込まれて、「不倫しよう」と言われたりした。原告は、被告 Y 市のセクハラ苦情の相談担当者に被害事実や改善を書面で申し出たが、責任者 B 課長は何らの処置もとらず、検討もしなかった。

〔判決の要旨〕

A 係長の行為はいずれも人格に対する違法な権利侵害であり、均等法（改正前・以下同じ）21 条 2 項の指針にいう、「環境型セクシュアル・ハラスメント」にあたる。

A 係長の言動は、通常の業務に関連して行われたから、公権力性を有する。また、職務執行性があり、公権力の行使にあたる。従って、被告 Y 市は、国賠法 1 条 1 項により、A 係長の違法行為により原告に生じた損害について、賠償義務を負う。

均等法 21 条により、被告 Y 市には雇用管理上必要な配慮が求められている。また、被告 Y 市では、均等法 21 条 2 項の指針を受けて「基本方針」「要項」が定められていることなどに照らせば、B 課長は相談窓口責任者として、速やかに調査を開始し、公正で客観的な立場からの迅速な処理、解決にあたるべきだったが、何らの措置もとらなかった。その不作為は、その権限及び職責を定めた本件基本方針及び本件要項の趣旨・目的やその権限・職責の性質などに照らして著しく合理性を欠く。B 課長の権限不行使は、国賠法 1 条 1 項の適用上違法である。

被告 Y 市に対し、A 係長のセクハラに係る慰謝料 120 万円、B 課長の違法行為に係る慰謝料 80 万円、その他弁護士費用を合わせて合計 220 万円の支払を命じた。

②派遣先でのセクハラ被害について、派遣元の会社に対して、セクハラ救済義務違反、解雇回避義務違反の責任があるとして 50 万円を支払うよう命じた事例。

東レエンタープライズ事件

大阪高裁平成 25 年 12 月 20 日判決 労働判例 1090 号 21 頁

〔事案の概要〕

控訴人（原告）：女性派遣労働者

被控訴人（被告）：東レエンタープライズ社（労働者派遣事業者）

控訴人は、被控訴人との派遣労働契約を締結し、東レリサーチセンターにて就労していた。D は、東レの正社員であり、東レリサーチセンターに出向していた。D は、控訴人に対し、勤務時間内またはそれに近接した時間に、私生活にわたる質問を繰り返したり、トイレや更衣室の前で待ち伏せしたりするなどを繰り返した。控訴人は、被控訴人の責任者である A にセクハラ被害を伝えたが A は何ら対応しなかった。C は D に口頭で注意し、控訴人との席を離したり、本社の総務部長らが D に厳重注意した。

東レリサーチセンターは、D を異動させることが適切と考えて、期限付きで D を関連会社に出し、その期限内に異動先を検討することにし、被控訴人は、その経緯を C 等から連絡を受けた。しかし、D の異動先がみつからず、上記期限後 D は帰つてくることになった。C は、控訴人に対し、控訴人が担当している業務が収束して無くなること、D が帰つて来ることなどを理由に、控訴人にかかる労働者派遣契約を中途解除すると告げた。A は、控訴人の派遣終了は、東レリサーチセンターの人事の問題であり、被控訴人は口出しできないので中途解除もやむを得ないと判断しそれ以上の対応をしなかつた。

〔判決の要旨〕

被控訴人には、派遣元事業主として、派遣労働者がセクシユアル・ハラスメントの被害を受けたと申告した場合、派遣元事業主の立場で、事実関係を迅速かつ正確に調査し、派遣先に働きかかるなどして被害回復、再発防止のため誠実かつ適正に対処する義務がある。A は、控訴人からセクシユアル・ハラスメントの被害を知らされたにも関わらず、なんの調査もせず、何らの対応もしなかったのであり、被控訴人は義務を履行したとはいえず、これに違反したというべきである。

被控訴人は、派遣元事業主として、セクシユアル・ハラスメントの被害を受けた派遣労働者が、解雇されたり退職を余儀なくされたりすることのないよう配慮すべき義務を負う。A は C から、東レリサーチセンターが控訴人にかかる労働者派遣契約を中途解除する意向である旨の通知を受けたのであるから、直ちに抗議して中途解除の撤回を求めるべきであった。しかるに、A は一度抗議しただけで、それ以上の対応をとらなかつたのであるから、義務の履行をしたとはいえずこれに違反したとして、控訴人の精神的損害として慰謝料 50 万円の支払いを命じた。

(3) 加害者に対する懲戒処分の効力

①日常業務や社員旅行の宴会の席で「犯すぞ」と発言するなど複数のセクハラを理由に懲戒解雇した処分が重すぎるとして、眞実女性を乱暴する前提で発言されたものではなく反省の情も示していることから、セクハラ自体は認定しつつ懲戒解雇を無効とした事例。

電動機器販売会社事件

東京地裁平成24年4月24日 労働判例987号48頁

〔事案の概要〕

原告：元取締役兼従業員（支店長） 被告：会社（電動機器の販売等をする大手企業）

原告は、被告会社での慰安旅行の宴会において、女性社員数名に対し、手を何度も握る、肩を抱く、自分の膝に座らせる等し、「胸が大きいな」等の発言等をした。原告は、日頃から複数の女性社員に対し、手等の身体に殊更に触る等していた。被告会社の就業規則では、懲戒解雇事由の一つとして「職務、職位を悪用したセクハラにあたる行為をした者」を掲げている。被告会社は、原告の言動がセクハラに該当するとして、取締役を解任し懲戒解雇した。

〔判決の要旨〕

原告の部下の女性らに対する本件宴会や日頃の言動は、違法なセクハラ行為であって、就業規則に規定する「（支店長の）職務、職位を悪用したセクハラにあたる行為」に該当する。就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、当該具体的な事情（当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情）の下において、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、権利の濫用として無効となる。

原告の一連の各言動は、女性を侮辱する違法なセクハラであり、懲戒の対象となる行為であるし、相当に悪質性があり、被告会社のコンプライアンスを重視する姿勢も理解出来るが、これまで原告に対して何らの指導や処分をせず、労働者にとって極刑である懲戒解雇を直ちに選択するというのは重きに失する。本件懲戒解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上、相当なものとして是認することができず、権利濫用として無効であるとして、原告が労働契約上の権利を有する地位にあることを確認し、被告に対し、未払い賃金の支払いを命じた。

②「俺の性欲は年々増す」「結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで。」などの発言を繰り返したことと理由とした出勤停止の懲戒処分とそれに伴う降格が有効と判断された事例。

水族館事件

最高裁平成 27 年 2 月 26 日判決 労働判例 1109 号 5 頁

[事案の概要]

被上告人（原告）：X1（サービスチームのマネージャー）

被上告人（原告）：X2（営業課長代理）

上告人（被告）：水族館等を経営する会社

被上告人 X1 は、派遣社員の女性従業員 A に対して、約 1 年間、多数回にわたり、極めて露骨でひわいな発言を繰り返した。被上告人 X2 は、派遣社員 A に対して、結婚していないことを殊更にとりあげて著しく侮蔑的ないし下品な言辞で A を侮辱し、困惑させる発言を繰り返した。派遣社員 A は、被上告人らに直接抗議し、会社に訴えることを控えていたが、被上告人らの行為が一因となり、退職を決意し、会社に被害を申告した。会社は、被上告人らから事情聴取等を行ったうえで、セクハラ行為等を懲戒事由として、被上告人 X1 を 30 日間の出勤停止処分に、被上告人 X2 を 10 日間の出勤停止処分に処した。さらに、懲戒処分を受けたことを理由に、被上告人らを降格した。被上告人らは、出勤停止の処分は懲戒事由の事実を欠き、または、懲戒権を濫用したものであり、降格も無効であるなどとして、会社に対し、懲戒処分の無効確認と、降格前の地位にあることの確認を求めた。

[判決の要旨]

被上告人らの発言等の内容は、職場における女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感等を与えるもので、極めて不適切なもので、執務環境を著しく害するものであったというべきである。従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招来する。被上告人らはセクハラの研修を受けていたうえ、セクハラ防止のために部下を指導すべき立場にあったにもかかわらず、派遣労働者の立場にあつた女性従業員にセクハラ行為を繰り返したことは、その職責や立場に照らしても著しく不適切というべきである。派遣社員 A は、被上告人らの行為が一因となって、勤務を辞めることを余儀なくされており、管理職である被上告人らのセクハラ行為が、上告人会社の企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は、看過し難い。

仮に、被上告人らが、被害者から明白な拒否の姿勢を示されておらず、許されていると誤信していたとしても、被害者が内心では著しい不快感や嫌悪感を抱きながらも、職場の人間関係の悪化を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗、会社に対する被害申告を差し控えたり、ちゅうちよしたりすることが少なくないと考えられることから、そのような事情を被上告人らに有利に斟酌することは相当ではない。したがって、懲戒権を濫用したとはいはず、出勤停止の処分は有効であり、懲戒処分に伴う降格も有効であるとした。

③地方自治体の職員が勤務時間中に制服でコンビニを訪れ、女性従業員にわいせつな行為をしようとして停職 6 月の懲戒処分を受けたが、懲戒処分は有効と判断された事例。

コンビニ事件

最高裁平成 30 年 11 月 6 日判決 労働判例 1227 号 21 頁

〔事案の概要〕

上告人（被告）：K 市 被上告人（原告）：男性職員

被上告人は、一般職に属する男性の地方公務員であり、自動車運転手として主に一般廃棄物の収集及び運搬の職務に従事していた。被上告人は、勤務時間中、市章のついた制服を着用して、コンビニ（本件店舗）を頻繁に利用するようになった。その利用の際、被上告人は、本件店舗の女性従業員を不快にさせる不適切な言動をしており、それを理由の一つとして退職した女性従業員もいた。

被上告人は、勤務時間中である午後 2 時 30 分ごろ、顔見知りであった女性従業員に飲み物を買いたいと自らの左手を従業員の右手首に絡めるようにしてショーケースの前に連れて行き、そこで商品を選ばせた上で、自らの右腕を従業員の左腕に絡めて歩き始め、その後間もなく、自らの右手で従業員の左手首をつかんで引き寄せ、その指先を制服の上から自らの股間に軽く触れさせた。従業員は被上告人の手を振りほどき、本件店舗の奥に逃げ込んだ。市長は、被上告人に對し、定職 6 月の懲戒処分をした。被上告人は、本件処分は重きに失するとして取り消しを求めた。

〔判決の要旨〕

公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は裁量権を有しており、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に違法となる。

被上告人と本件従業員は客と店員の関係に過ぎないから、本件従業員が終始笑顔で行動し、身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、客とのトラブルを避けるためであったと見る余地があり、身体的接触に同意があったと被上告人に有利に評価することは相当ではない。被上告人が以前から本件店舗の従業員らを不快に思わせる不適切な言動をしており、これを理由の一つとして退職した女性従業員がいることを軽視できない。被上告人の女性従業員に対する身体的接触の行為は、勤務時間中に制服を着用して行われたもので、複数の新聞で報道されるなど、公務一般の対する住民の信頼が大きく損なわれたというべきで、社会に与えた影響は小さいとはいえない。市長の判断が懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又は濫用したということはできない。よって、被上告人の請求は理由がないとして、請求を棄却した。

(4) セクハラと認められなかったもの、注意義務違反が否定されたもの

①宴会において原告に飲酒を勧めた行為や二次会に参加させようとした行為には、強引で不適切な面があったことは否定できないが、飲酒を伴う宴席では行われがちであるという程度を超えて不法行為を構成するまでの違法な行為とまではいえないとされた事例。

東京セクハラ（A協同組合）事件

東京地裁平成10年10月26日判決 労働判例756号82頁

〔事案の概要〕

原告：女性社員　被告：Y1（A協同組合）、Y2（専務理事）、Y3（総務部長）

原告が入社して2か月後に新年度開始の行事として、従業員全員が出席して勤務時間終了後に、懇親会が開催された。原告は、先輩の女性従業員に言われて、他の2名の女性とともにY2とY3の席まで行き、挨拶すると同時に酌をしたりしていたが、Y2、Y3からも飲酒を強く勧められ日本酒を飲んだ。宴会終了後、原告は被告Y3から二次会への参加を勧められ断ったが、被告Y2は原告の腕を取って、被告Y3が乗っているタクシーに乗車させて二次会へ向かった。原告は車内で気分が悪くなり、タクシーを降りてから、被告Y3は原告の様子を見て自宅に送り届けることにしてタクシーを拾い乗車したが、原告が吐き気を催したので降車し、原告は歩道上で嘔吐した。当日は雨が降っていたので、被告Y3は原告の肩をもって歩道橋の下まで歩き、通行人に頼んで救急車を呼んでもらい、原告は病院に搬送された。被告Y3はそれに付き添い、医師に症状などの説明をした後、家族に連絡して帰宅した。原告は急性アルコール中毒と診断された。

〔判決の要旨〕

原告は、宴会終了後原告をタクシーに乗せた行為は暴力的であった、車中においては泣き叫んで抗議し、恐怖感で失神した等と述べるが、強引であったことは否定できないとしても暴力的というのは誇張にすぎ、泣き叫んで抗議して失神したというのも不自然で信用できない。原告の飲酒量について、少なくとも通常よりも多量に飲酒した状態であったといえる。被告Y2やY3らが、嫌がる原告を無理やり飲酒させた上、身体の事由を奪って二次会へ参加させるべくタクシーに乗車させたとまではいえない。被告らの、宴会において原告に飲酒を勧めた行為や二次会に参加させようとした行為には、強引で不適切な面があったことは否定できないが、飲酒した宴会の席では行われがちであるという程度を超えて不法行為を構成するまでの違法性があつたとはいえず、被告Y2、Y3らには不法行為は成立しない。

被告Y3は、自宅に向かう途中でタクシーを降り、原告を介抱したうえ救急車を呼んでもらい搬送に付き添っているのであり、原告を路上に放置したとの事実もないなどとして原告の請求を棄却した。

②男性社員から交際を求められ、メール送信等をされた原告に対し、被告会社は、事実調査や従業員への注意、接触の機会を減らすための対応等をして、事案に応じた合理的範囲における措置を都度とったとして、原告が求める配置転換や業務内容の変更、懲戒処分、退職などに応じなかつたことが注意義務違反とはいえないとした事例。

株式会社N商会事件

東京地裁平成31年4月19日判決 労経速2394号3頁

〔事案の概要〕

原告：女性社員　被告：株式会社N商会

被告はペアリングの機械部品の販売等を業とする会社であり、役員は3名、従業員は12名、原告は営業補助担当であった。Cは倉庫業務担当の従業員であった。

Cは原告に好意を抱き食事に誘い、原告は一度食事に行った。Cは原告に交際を申し込んだが原告は回答をしなかった。その後もCは、折々メールを送信したり、旅行土産を渡したりしたが、原告は返事をせず、Dにメールが来て困ると告げた。その後も、数か月間、Cはメールを送っていたが、原告は返信せず、Cがメールをしなくなつてから半年後、原告はDに、Cとの接触が生じることを忌避すべく担当を交替できないかと相談した。Dは、役員らに相談し、取締役営業部長のEはCに事実確認をしたところ、原告に恋愛感情をもつて過去にメールしたことなどを認めたが、今はしていないと述べ、メールを見せるなどした。Eは今後原告にメールを送るなどしないこと、原告に謝罪するよう指導し、Cは了解し原告に謝罪した。原告もひとまずこれを了とした。しかし、原告は、その後も不快な行為が続いているから配置転換や業務内容の変更をしてほしい、Cを懲戒処分してほしい、退職させてほしいなどと申し出た。被告は原告の意向を踏まえ、伝票授受の業務をCから他の者に変更するなどしたが、原告は被告の措置に不満を募らせ、約3年後に退職した。

〔判決の要旨〕

被告は、原告から相談をもちかけられて、間もなくCに対し事実関係を問い合わせ、メールの内容を確認しており、事案に応じた事実確認をしているといえる。Cに対し、原告に不快の情を抱かせている旨説示して、メール送信等をしないよう注意もしている。しかもその際、Cは既にメール送信もしていないことを確認している。被告がCに対して懲戒処分をすべき注意義務を負っていたとはいえないし、配置転換は会社の構造上無理である。被告においては原告とCとのわずかな接触の機会も減らすべく対応していた。被告において、事案の内容や状況に応じ、合理的範囲における措置を都度とっていたと認められ、原告が指摘するような注意義務違反があったとは認められない、として原告の請求を棄却した。

(5) 労災

①アルバイトの原告に対するセンター長の男性の行為は身体的接触を伴うセクハラであり、会社が適切に対応しなかったことなどを考慮すると、業務の心理的負荷の程度は「強」というべきで、原告のうつ病の発病は業務に起因するものと認められるとして、療養補償給付及び休業補償給付を支給しないこととした各処分を取り消した事例。

国・札幌東労基署長（紀文フレッシュシステム）事件

札幌地裁令和2年3月13日判決 労働判例1221号29頁

〔事案の概要〕

原告：女性アルバイト　被告：国（札幌東労基署長）

原告はA会社にアルバイトとして雇用されていた。A会社はチルド食品の配送等を業務とする会社である。CはA会社のセンター長である。Cは、約2か月の間に原告に対して①頭を3回撫でた、②原告の胸や脇のあたりに顔を近づけて匂いを嗅いだ、③菓子を口に含んだうえで顔を原告に近づけて口移しをするようなしぐさをした、④眼鏡をはずしたほうがかわいいよなどと言った、⑤「X（原告）さん、うまいっしょ。」「ねえここでしてよ」などと言いながら股間部分を指して性行為（口淫）を求めるなどした。原告は、直属の上司や内部通報担当者、経営政策統括部長などに対して、面談やメールでCからのセクシュアル・ハラスメントを訴え、対応を求めたが、A会社は対応しなかった。数か月後、原告は体調不良を感じ、うつ状態であるとの診断を受け、診断書をA会社に提出した。療養補償給付および休業補償給付を支給しないこととした各処分の取り消しを求めた。

〔判決の要旨〕

Cが原告に対して行った各行為は、セクシュアル・ハラスメントと評価されるべきもので、2か月の間に連続して行われており、繰り返される出来事として一体として、「胸や腰等の身体的接触を含むセクシュアル・ハラスメント」と評価すべきである。Cは雇用契約上、原告に対して優位的な立場にあったといえ、この点は原告の心理的負荷を強める要素として評価すべきである。認定基準によれば、「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」のであれば、心理的負荷の強度は「強」となる。A会社は原告との面談やメールでの連絡の後も、原告の心理的負荷を軽減するような適切かつ迅速な対応を行わず、原告を不安な状態においていた。以上から、原告の精神障害の発病前概ね6か月の間に、業務による強い心理的負荷があったと認められ、原告の精神障害（うつ病）の発病は、認定基準上業務に起因すると認められるから、療養補償給付及び休業補償給付を支給しないこととした本件処分は違法であって取消しを免れない、として不支給の各処分を取消した。

第2節 パワーハラスメントについて

(1) 加害者と使用者の責任を認めたもの

①原告が根拠不明金の調査を行ったことによる、補助的業務以外させない、資料置き場になっていた席への移動を命じられるなどの一連のいじめ行為が、労働者を孤立させ退職させるための嫌がらせと判断され、代表取締役個人及び会社の責任が認められた事例。

国際信販事件

東京地裁平成14年7月9日判決 労働判例836号104頁

(人間関係からの切り離し) (過大な要求) (過少な要求)

〔事案の概要〕

原告：女性アルバイト時給社員

被告：Y1（会社）、Y2（代表取締役社長）、Y3（代表取締役専務）

原告は旅行事業部に配属され経理業務に従事した。同部長であるHから命じられた伝票帳票の照合・調査などの作業を初めて間もなく、未回収の売上金や根拠不明の出金があることなどが判明し、原告は、Hの指示を受け、原因を調べることになったが、数名の従業員は原告に反発し、非協力的な態度をとるようになった。社内で、原告とHが男女関係にあるという事実に反する噂が広まり、原告は被告Y2らに対応を求めたが、対応されなかった。その後、原告は経理の担当をはずされ、営業担当になり物産展を一人で担当したが、休憩もとれず、トイレや昼食にも支障があるなどしたため、原告は被告Y2らに人員の補充を求めたが、対応されなかった。その後、内勤業務を命じられたが、仕事を与えられず、一日中机の前に座っているよう命じられ、疎外感と苦痛を感じ、体調不良で欠勤した。ホワイトボードの原告の行き先欄に「永久欠勤」などと何者かが記載した。以前にHが資料置き場としていた壁に面した机に座るように命じられたが、後ろの机との間は35センチしかなく、他の従業員はそばを通り過ぎる際に原告の椅子を蹴ったり、「邪魔だ」と言ったりした。補助的業務以外の仕事は与えられなかった。M社員は原告の氏名をホワイトボードから消した。

〔判決の要旨〕

被告Y2らは噂を解消するための措置をとらなかった。原告に物産展業務を担当させ約半年も長期間にわたり人員の補充などの適切な措置をとることなく過重な勤務を強いた。内勤業務を命じてからは約2か月間にわたり具体的な仕事を与えず、不合理な座席の移動を命じた。原告は、侮辱的な発言を受けたり、繰り返し嫌がらせを受けたりした。これらの一連の行為は、その経緯に照らすと原告を会社の中で孤立させ、退職させるための嫌がらせと言わざるを得ず、いずれも被告Y2と被告Y3の指示ないし了解のもとに行われたというべきであり、被告Y2と被告Y3は不法行為責任を負う。これらの不法行為は被告会社の代表者としての職務と密接な関連があるから被告会社は代表者の不法行為に対する損害賠償責任を負う。として慰謝料150万円が相当であるとした。

②個人的な用事での車の送迎や肩もみなどの雑用を命じる、「死ねよ」といった暴言などのいじめと自殺の因果関係を認め、加害者である先輩社員には 1000 万円、病院は自殺を予見可能できたとは認めがたいが、いじめを防止する措置をとらなかった安全配慮義務違反の債務不履行に対し、500 万円の支払いを命じた事例。

誠昇会北本共済病院事件

さいたま地裁平成 16 年 9 月 24 日判決 労働判例 883 号 38 頁
(精神的な攻撃) (個の侵害)

[事案の概要]

原告：亡 A の両親　　被告：Y1（病院）、Y2（先輩社員・管理課長）

亡 A は高校を卒業後 Y1 病院に勤務し、准看護師の資格を取得し、Y1 病院から奨学金を得て高等看護専門学校に通学していた。Y1 病院には 5 名の男性看護師がいたが、被告である Y は最年長で、亡 A は最年少であった。男性看護師の間では、先輩の言動が絶対的とされ、先輩が後輩を服従させる関係が継続していた。Y2 の亡 A に対するいじめ行為は、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、たたくなどの暴力などであった。亡 A が高等看護学校に入学してから一層ひどくなり、いじめは 3 年間に及んだ。亡 A は自宅で自殺した。

[判決の要旨]

Y2 の行為は、自ら、または他の男性看護師を通じて亡 A に対して違法ないじめを行ってきたもので、不法行為に基づき亡 A が被った損害を賠償する責任がある。Y1 病院は雇用契約上、労務提供過程において亡 A の生命・身体を危険から保護する安全配慮義務を尽くす債務を負担しており、いじめ行為を防止する義務を負っている。いじめは 3 年近くに及んでおり、Y1 病院も認識可能であったにも関わらず、これを防止する措置を採らなかった安全配慮義務違反の債務不履行があった。よって、Y1 病院は債務不履行責任を負う。亡 A はいじめを原因に自殺をしたもので、いじめと自殺の間に因果関係がある。いじめによる自殺の死亡は、特別損害として、予見可能性がある場合に死亡との結果について損害賠償責任を負う。Y2 に対しては、亡 A の自殺を予見可能であったとして 1000 万円の慰謝料の支払いを命じ、Y1 病院に対しては予見可能であったとはいはず、500 万円の慰謝料の支払いを命じ、うち 500 万円については被告らが連帯して支払うことを命じた。

③上司が部下に対して、扇風機の風を直接当てる、念書の提出を強いる、殴打や侮辱的な中傷をするなどした行為について上司と会社に連帯して慰謝料の支払いを命じた事例。

日本ファンド（パワハラ）事件

東京地裁平成 22 年 7 月 27 日判決 労働判例 1016 号 35 頁

（身体的な攻撃）（精神的な攻撃）（個の侵害）

〔事案の概要〕

原告：X1（社員）、X2（同）、X3（同） 被告：Y1（会社）、Y2（上司・部長）

Y2は、（ア） X1及びX2がたばこ臭いなどとして、扇風機をX1らの席の近くに置き、しばしば時期によってはほぼ連日、扇風機の風を当てていた。X1は心療内科に通院し抑うつ状態と診断され1か月休職した。（イ） X1に弁明の機会を与えることなく強い口調で叱責した上で、「今後、このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はございません。」という内容の始末書を提出させた。また、会議において「お前はやる気がない。明日から来なくていい。」などと怒鳴った。（ウ） X2及びその上司を「馬鹿野郎」、「給料泥棒」、「責任をとれ」などと叱責し、X2に「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。」との文言を挿入させた上で念書を提出させた。（エ） 立っていたX3の背中を突然右腕を振り下ろして1回殴打し、また、面談していた際にもX3を叱責しながら椅子に座った状態からX3の左膝を右足の裏で蹴った。さらに、X3と昼食をとっていた際、X3の配偶者に言及して「よくこんな奴と結婚したな。もの好きもいるもんだな。」と発言した。

〔判決の要旨〕

（ア）の行為は、X1、X2に対し、嫌がらせの目的をもって、長期間にわたり執拗に身体に著しい不快感を与え続け、著しく大きな精神的苦痛を与えた。（イ）の行為は、X1に対し、雇用を継続させないことがありうる旨を示唆し、今後の雇用に対する著しい不安を与えたもので、社会通念上許される業務上の指導を超えて、過重な心理的負担を与えた。（ウ）の行為は、X2に対し、自己の人格を否定するような文言を謝罪文として書き加えさせたことにより、多大な屈辱感を与えたもので、社会通念上許される業務上の指導の範囲を逸脱して、過重な心理的負担を与えた。（エ）の行為はX3に大いに屈辱を感じさせたもので、社会通念上許容される範囲を超えて精神的苦痛を与えた。（ア）から（エ）のいずれも不法行為に該当すると判断し、会社とY2に対し連帯して、X1に対しては、治療費、休業損害等のほか慰謝料60万円の支払いを、X2に対しては慰謝料40万円、X3に対しては慰謝料10万円の支払いを命じた。

④精神疾患を発症している教員に免許外の科目を担当させたり、指導不足として研修を受けさせたりしたことが精神疾患を増悪させたとして、校長らの行為に信義則上の安全配慮義務違反等を認め、校長らの行為と精神疾患の増悪に因果関係を認めた事例。

鹿児島県・U市（市立中学校教諭事件）

鹿児島地裁平成26年3月12日判決 労働判例1095号29頁
(過大な要求)

〔事案の概要〕

原告：亡き教諭Aの両親　　被告：Y1（U市）、Y2（鹿児島県）

亡きAは、U市立中学校にて4年間音楽科の授業を担当した。亡きAは中学校の音楽科の免許状を取得していたが、その他の科目についての教員免許は取得していない。亡きAは、自殺する直前の平成18年10月23日まで某メンタルクリニックに通院し、G医師の診察・治療を受けていた。平成11年から12年までの間に不適応反応（念慮を伴う）と診断され、約3か月の病気休暇を取得し、職場復帰後は平成12年度に躁うつのために2か月間病気休暇を取得し、平成15年11月には、神経性うつ病、神経症性不眠と診断されていた。平成16年12月からストレス反応を理由とする3か月間の病気休暇を取得し、平成17年3月に業務軽減の必要性が記載された診断書を提出して職場に復帰したが、平成17年度から、音楽以外にも免許外科目でありそれまで担当したことのなかった国語科を担当させられ、1週間の授業数が約12時間から20時間に增加了。平成18年度も同様であった。校長は平成18年7月、被告県教育委員会に対して、亡きAについて指導力不足等教員にかかる申請を行い、その際、亡きAが某クリニックを受診していることについて特段の記載をせず、G医師に対して亡きAの状況について確認する必要はないと考えた。被告県教育委員会は「研修命令書」によって同年10月から平成19年3月まで、教育センターにおいて指導力向上特別研修を受けることを命じた。研修センターの指導官らは、退職を促しているとも受け取られる指導を行った。平成18年10月28日、亡きAは自殺した。当時32歳であった。

〔判決の要旨〕

平成17年以降の、校長、教頭、被告県教育委員会、指導官らからの一連の各行為が、亡きAに対して心理的な負荷の大きい影響を与えており、これが、亡きAの精神疾患を増悪させる危険性の高い行為であったと認めることができるから、亡きAはかかる行為の影響により、正常な判断ができない状態で自殺したとみるのが相当であり、そうすると校長らの一連の各行為と亡きAの精神疾患の増悪及び自殺との間に相当因果関係があるとみるのが相当である。死亡による逸失利益、慰謝料などの総額に、亡きAの素因減額3割及び過失相殺2割を控除して、被告らに対し、連帯して、原告らそれぞれに約2183万の損害賠償を支払うよう命じた。

(2) 会社及び地方自治体及の責任を認めたもの

①退職勧奨を拒否したことによる、前例もなく必要性の乏しい倉庫業務への 配置転換及び降格について、その無効とそれに伴い減額された賃金の支払い及び慰謝料の支払いを使用者に命じた事例。

新和産業事件

大阪高裁平成 25 年 4 月 25 日判決 労働判例 1076 号 19 頁
(過小な要求型)

[事案の概要]

控訴人・被控訴人（1 審原告）：会社員

被控訴人・控訴人（1 審被告）：Y 株式会社

1 審被告は、工業薬品等の販売、貿易業等を目的とする株式会社である。1 審原告は、総合職の従業員として採用され、大阪営業部に所属し、4 年後に課長に任命された。1 審原告は、会議等で率直に意見を述べていたため、B が社長に就任する前から折り合いが悪かった。B は社長に就任後間もなく、1 審原告に対し、出張及び接待をしないよう指示した。1 審被告は、1 審原告に対し、退職するよう求めるとともに、1 審原告を営業の担当業務から外したが、1 審原告は退職を拒否した。そのため、1 審被告は、大阪営業課長の職を解くとともに、大阪倉庫への異動を命じた。

大阪倉庫の主な業務内容は、取引先から取引先への商品の発送であり、本件配転命令の前は従業員である C が一人で倉庫業務に従事していた。1 審原告は目の持病を患っていたため、自動車の運転をすることができなかつた。

[判決の要旨]

1 審原告は営業担当の総合職としての適性を欠いておらず、大阪営業部から大阪倉庫に配転する必要性は乏しかった。1 審被告は、1 審原告が退職勧奨を拒否したことに対する報復として退職に追い込むため、又は合理性に乏しい大幅な賃金の減額を正当化するために本件配転命令をしたことが推認され、業務上の必要性とは別個の不当な動機及び目的によるものといえる。本件配転命令は、1 審原告の職種を総合職から運搬職に変更し、それに伴い賃金を 2 分の 1 以下への大幅に減額するもので、1 審原告に対し、社会通念上、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである。以上によれば、権利の濫用として無効というべきである。さらに、社会的相当性を逸脱した嫌がらせであり 1 審原告の人格権を侵害するもので不法行為を構成する。また、本件降格命令の前提とな配転命令は無効であり、降格命令は 1 審被告の人事上の裁量権の範囲を逸脱したもので権利の濫用として無効である。

1 審原告が大阪倉庫で就労すべき義務の不存在確認請求を認め、1 審被告に対し、1 審原告の降格前の賃金との差額等のほか、慰謝料 50 万円等の支払いを命じた。

②所属部の問題点を直属の上司を通さず上申したことにより、一切の手術から外すなどの報復を受け退職を余儀なくされたとして、国家賠償法に基づき県に対し 30 万円の慰謝料の支払いを命じた事例。

千葉県がんセンター事件

東京高裁平成 26 年 5 月 21 日判決 労働判例ジャーナル 30 号 44 頁
(過小な要求型)

[事案の概要]

控訴人（被告）：千葉県 被控訴人（原告）：医師

控訴人は千葉県であり、がんセンターを設置している。B はセンター長である。C は本センターの手術管理部長であり、被控訴人の直属の上司である。被控訴人は、同学会の認定する麻酔科専門医であり、主として手術前の患者の観察（術前診察）や手術において実施する麻酔を担当していた。

本センターは、歯科医師の医科麻酔科研修を実施しており、いずれも歯科医師である D ほか 3 名が医科麻酔科研修という位置づけのもとに手術管理部麻酔科で勤務していた。C 部長は、本件センターでの手術について、麻酔科における術前診療の担当者及び手術の担当者を定め、手術の予定、麻酔を担当する医師の氏名等を記載した手術室予定表を作成して周知させていた。

被控訴人は、B センター長に対し、歯科医師の医科麻酔科研修の問題点を指摘し、改善を求める内容とする上申をした。その後、被控訴人は約 2 週間にわたり、手術予定表において手術麻酔の担当の割当を受けず、手術麻酔を担当しなかった。また、C 部長は被控訴人に対し、術前診療を担当しなくてよい旨述べ、それ以降被控訴人は術前診療も担当しなくなった。被控訴人は、約一月後に退職した。

[判決の要旨]

C 部長は、被控訴人の上申があったことを伝えられ、これを C 部長に対する不都合ないし敵対的な行為と受け止め、これに対する報復措置として、それ以降の手術予定表の作成にあたり、原告を一切の手術麻酔の担当から外し、一切の術前診療からも外して、被控訴人の退職を余儀なくさせた。C 部長が手術予定表を作成する権限は、専門性の高い公立医療機関である本件センターの職員である手術管理部長が、適切な医療行為の提供、有能な麻酔医の指導育成等の見地から行使すべきものであり、職員相互間の個人的な報復の手段に用いることは許されない。C 部長の行為はその権限を濫用するものであって、国家賠償法 1 条 1 項の違法行為にあたる。そして、県に対し、慰謝料 30 万円の支払いを命じた。

(3) 使用者の義務違反の責任が争われたもの

①病院企業団の事務次長の激しい叱責、罵倒等により適応障害を発症し、休職に至ったことについて、事務長は適切な対応を取らず、復職にあたっても適切な環境を整えるという安全配慮義務に違反したとして、事務次長のパワーハラに対する慰謝料 80 万円、事務長の安全配慮義務違反に対する慰謝料 20 万円、その他の損害賠償の支払いを命じた事例。

福生病院企業団（旧福生病院組合）事件
東京地裁立川支部令和 2 年 7 月 1 日決 労働判例 1230 号 5 頁
(精神的な攻撃)

〔事案の概要〕

原告：元医事課課長　被告：Y 病院企業団

原告は、被告の設置する病院の医事課長として勤務していた。原告の直属の上司は C 事務長及び B 事務次長である。B 事務次長は、約 4 か月にわたり、他の管理職が居合わせる会議の席や、他の職員が多数見ている B 事務次長席において、原告に対し、「嘘つきである」「偉そうに言つてからむかつくな」となどと厳しい叱責や侮蔑的な発言を繰り返した。机を叩く威圧的な動作もあった。原告は、睡眠障害や耳鳴り、胃腸痛等の症状を覚えるようになり、某病院において、B 事務次長から過度に威圧的な言動を受け続けたことによる適応障害との診断を受け、3 か月の病気休暇を取得した。原告は、ひと月後に、原因となった職場の上司と関わりをもたなければ職場復帰が可能との診断を受け復職した。

〔判決の要旨〕

B 事務次長の発言は、業務上の必要性を越え不必要に原告の人格を非難するもので、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もので国家賠償法上違法である。原告は、B 事務次長のパワーハラスメント行為が原因で適応障害を発症したというべきであり、B 事務次長の行為と原告の適応障害との間には、相当因果関係が認められる。

C 事務長は、B 事務次長の原告に対するパワーハラスメント行為の行われた会議に同席し、事務室内でも叱責の声が聞こえる位置にいたことから、状況を認識していた。従って、原告の負荷軽減のために然るべき措置をとるべきであったが、B 事務次長に注意や制止をしなかったのは、安全配慮義務に反する。原告の復職にあたっても適切な環境を整えるという観点からの安全配慮義務に反した。原告の損害として、B 事務次長のパワーハラスメントを受けたことによる精神的苦痛に対する慰謝料 80 万円、C 事務長が業務上の指揮監督を行うものとして採るべき措置を怠ったことにより精神的苦痛が増大したことによる慰謝料 20 万円など、合計約 200 万円の損害賠償の支払いを命じた。

(4) 加害者に対する懲戒処分の効力

①部下の女性社員に対して帰宅後の遅い時間に何度も業務報告を求める電話をかけたことが業務の適正な範囲を超え、職務上の地位の優越性を背景に精神的・身体的苦痛を与える、職場環境を悪化させる行為であると評価され、被告会社による懲戒処分（戒告処分）は有効であるとした事例。

アクサ生命保険事件

東京地裁令和2年6月10日判決 労働判例1230号71頁

（精神的な攻撃）

〔事案の概要〕

原告：会社員（営業所の育成部長）　被告：会社（生命保険等を業とする）

原告は、育成部長として育成社員の指導・育成に特化・専念した。営業所には育成社員が約10名いた。そのうちのDは、入社して約10か月後に原告によるパワーハラスメントに関する苦情申し立てをし、その2か月後には出社しなくなり、約5か月後に退職した。被告は、Dの退職後、Dから事情聴取を行い、Dが帰宅した後、遅い時間に、原告から携帯電話で連絡があり、活動報告を長時間求められたことなどを聴取した。被告は原告との面談を繰り返し、Dの聴取を踏まえて、原告自身が認めている、Dの帰宅後、遅い時間に何度も活動報告を求める電話を行った事實をもって不正行為と認定し、Dに対するパワーハラスメントに当たるとして懲戒戒告処分に処した。原告はC支社長によるパワーハラスメントを受けたと主張し、また、原告の長時間労働を是正しなかったことが、安全配慮義務ないし職場環境配慮義務に違反すると主張した。

〔判決の要旨〕

Dは育児を理由として午後4時までの短時間勤務を認められていたが、帰宅後の午後7時や午後8時を過ぎてから、遅い時には午後11時頃になってから、原告から電話等により業務報告を求められることが頻繁にあったもので、その態様や頻度に照らしても、このような行為は業務の適正な範囲を超えたものである。育成部長であった原告が、育成社員であったDに対し、その職務上の地位の優位性を背景に精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化させる言動を行つたものでパワーハラスメントに該当する。被告が必要かつ公平な調査を行わなかつたとはいえず、戒告処分を選択したことが重すぎるともいえないとして懲戒処分は有効であるとした。

(5) パワハラが否定されたもの

①上司から名譽棄損や侮辱等多数の不法行為をされ、それにより適応障害を発症するに至ったとして、不法行為及び使用者責任に基づく請求をしたが、事実がないか、業務に関して原告の問題点を指摘しているに過ぎず、業務上の指導の域を逸脱しているとは認められないなどとして否定された事例。

コンチネンタル・オートモーティブ事件

横浜地裁平成29年6月6日判決

東京高裁平成29年11月15日判決 労働判例1196号63頁

(過大な要求、精神的な攻撃)

〔事案の概要〕

控訴人（原告）：社員 被控訴人（被告）：会社

原告は、上司Dから名譽棄損や侮辱等をされたり、別件訴訟において名譽棄損や侮辱をされたりなどの不法行為をされ、それにより適応障害を発症するに至ったと主張し、慰謝料などの損害賠償請求と、被告が原告を休職期間の満了をもって自然退職扱いにしたことが無効であると主張して、労働契約上の地位確認などの請求をした。

〔判決の要旨〕

原告は、Dから膨大な量の翻訳を強要されたと主張するが、原告の翻訳の目標については原告とDが1ページ当たりの単語の分量を話しあって下げたりするなどしており、強要されたと認めるには疑問が残る。目標というものの性格上、容易に達成できないこともありうることなどからすると、翻訳の分量がそれを求められた場合に不法行為に該当するほど膨大であったと認めることはできない。

原告は、Dが人事部のXも交えた席上で原告を恫喝し、プロジェクトの失敗が原告の責任だとして責め続けたと主張するが、Dが、プロジェクトがうまくいかなかつただけで解雇にはならない旨説明しつつ、原告のパフォーマンスが悪く期待値の20パーセント程度しか発揮できていないとして注意、指導を行った事実が認められるが、このような言動が、業務上の注意指導の域を逸脱し、違法な不法行為に該当すると認めることはできないとして、パワハラに関する原告の請求、並びに控訴を棄却した。

(6) 労災

①営業成績や仕事の仕方に関して、しばしば厳しい言葉を浴びせられ、身体の不調を生じ、営業上のトラブルも生じるようになった後、労働者が自殺したのは上司の叱責と因果関係があるとして、遺族補償給付の不支給の処分を取り消した事例。

国・静岡労基署長（日研化学）学事件
東京地裁平成19年10月15日判決 労働判例950号5頁
(精神的な攻撃)

〔事案の概要〕

原告：亡きAの妻　被告：国（静岡労基署長）

B係長は、赴任後、しばしば亡きAに対し営業成績や仕事の仕方に関し厳しい言葉を浴びせた。亡きAに対し、身だしなみや、喫煙による口臭がすることなどを注意し、「お前、対人恐怖症やろ」とか、「病院の訪問をせずに給料をとるのは給料泥棒だ、病院を回っていないのならガソリンが無駄だ」などの言い方で叱責した。亡きAは、ICD—10のF32.0軽症うつ病エピソードの診断ガイドラインに該当する症状を呈し、その症状は自殺するまで継続した。静岡労働基準監督署長は遺族補償給付の不支給の処分をしたため亡きAの妻が処分の取り消しを求めた。

〔判決の要旨〕

亡きAは、B係長の言動により、社会通念上、客観的にみて精神障害を発症させる程度に過度な心理的負荷を受けており、他に業務外の心理的負荷や個体側の脆弱性も認められないことからすれば、業務に内在ないし随伴する危険が現実化したものとして精神障害を発症したものと認めるのが相当。

亡きAは業務に起因して精神障害を発症したもので、自殺までの間に治癒したとは認められず、自殺が精神障害によって正常な認識、行為選択能力および抑制力を疎外された状態で行われたと認定できる。よって、自殺は業務起因性を認めることができるとして、不支給の処分を取り消した。

②高速道路の巡回等を行う会社に勤務し、上司とペアで巡回等の業務に従事していた労働者が自殺したことについて、上司からひどい嫌がらせ、いじめを受けたことによる強い心理的負荷によりうつ病を発症し、うつ病が原因となって自殺したもので、労働者災害補償保険法にいう業務上の死亡に当たるとした事例。

国・神戸西労基署長（阪神高速パトロール）事件
大阪高裁平成29年9月29日判決 労働判例1174号43頁
(精神的な攻撃)

〔事案の概要〕

控訴人（原告）：X（亡きCの父） 被控訴人（被告）：国（神戸西労基署長）

亡CはA株式会社に入社以来、2人一組で高速道路の巡回パトロール業務に従事していた。Eは勤続18年のベテラン社員であった。亡CはEとペアで巡回パトロールを行うようになって2か月後の夜勤で3回の巡回を行った。その間に、Eが激怒して「道場へ来い。道場やったら殴りやすい。」などと亡Cを怖がらせたり、「何もするな」と仕事をさせず、亡Cが事務所で書類整理をしていると、「何もするな言うたやろ。殺すぞ。」などと怒鳴りつけたりした。その二日後、亡Cは自宅で自殺した。

亡Cが自殺したことに関し、父である控訴人が労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料の支給を請求したところ、神戸西労働基準監督署長から亡Cの死亡は業務上の死亡に当たらないとして不支給の決定を受けたため、その取り消しを求める事案である。

〔判決の要旨〕

Eが自らの怒りの感情を爆発させ、「何もするな。」と怒鳴りつけ、仕事をさせなかつたことは極めて理不尽な言動であり、亡Cの労働者としての職業上の人格を踏みにじり、否定する行為であつて、嫌がらせ、いじめに当たることは明らかである。「殺すぞ。」と怒鳴りつけた行為は、殴る、蹴るなどの危害が加えられるかも知れないと畏怖の念ないし不安感を亡Cに抱かせるに足りる行為であつた。これらが連続して行われたことにより、業務による強い負荷がかかったものと認められる。

亡Cは、各出来事による心理的負荷により本件自殺直前、うつ病を発症したというべきである。そして、発症したうつ病によって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったことによって、すなわち、うつ病が原因となって本件自殺をしたと言うことができる。したがって、亡Cの死亡は、業務に起因するものであり、労災保険法にいう業務上の死亡に該当するとして、亡Cの死亡は業務上の死亡に当たらないとした本件各処分は違法として取り消した。

第3節 カスタマーハラスメントについて

(1) 患者からの暴力行為に対し安全配慮義務違反があったとして使用者に賠償責任が認められたもの

- ① 病院の勤務中に、看護師がせん妄状態にあった入院患者から暴行を受けて負傷し、障がいが残った事案において、使用者である医療法人は危害が及ぶことを回避すべく最善を尽くすべき義務があった等、安全配慮義務違反が認められた事例。

医療法人社団こうかん会事件 東京地裁平成25年2月19日判決
労働判例1073号26頁

〔事案の概要〕

原告：看護師 被告：会社（医療法人）

原告は、被告会社が経営する病院の看護師であり、夜勤中、せん妄状態にあったと思われる入院患者から暴力を振るわれて、頸椎捻挫、左上肢拘縮等の傷害を負って休職した（第一事故）。原告には後遺障害が残ったが、病棟勤務として復職していたところ、別の入院患者から食事介助中に腕をつかまれるなどの暴力を受け、その恐怖心等から適応障害を発症し、再度休職した（第二事故）。原告が、第一事故、第二事故について被告会社に安全配慮義務違反があったなどと主張し、債務不履行（民法415条）を理由として損害賠償を請求した。

〔判決の要旨〕

1. 第一事故について

病院において、せん妄状態、認知症等により不安な状態になる者がいることもやむを得ない面があり、このような入院患者による暴力行為を完全に回避、根絶することは不可能であるといえるが、被告会社としては「看護師の身体に危害が及ぶことを回避すべく最善を尽くすべき義務があった」。第一事故の当時、このような義務を怠ったため、患者から暴行を受けた原告がナースコールを押しているにも関わらず、ほかの看護師が応援に駆け付けることが遅れた結果、原告に傷害、後遺障害を負わせることとなった。この点につき、被告会社には原告に対する安全配慮義務違反があったといわざるを得ない。

2. 第二事故について

看護師が患者からの暴力により傷害を負うこと自体は一般的に予見可能であるといえるが、「患者から暴力を振るわれたことによる心理的負荷を原因として精神障害を発症する」ことが、当然に予見可能であるとはいえない。被告会社は、復職後の原告の勤務状況を観察しつつ、原告に依頼する業務を徐々に増やしていく、その中で入院患者に対する食事介助を依頼したという経緯がある。被告会社は原告の心情に鑑み、それなりに慎重に対応していたといえる。また、第二事故は、原告が腕をつかまれたほかは、殴られるなどしたわけではなく、第一事故とは明らかに暴行の程度や態様などが異なっており、客観的に見て、精神障害発症の引き金になるほど、重度の心理的負荷をもたらすものであ

ったとは認め難い。以上から、第二事故の発生に関しては、被告会社に安全配慮義務違反があったとは認められないものとした。

(2) 顧客トラブルへの対応を十分に行っていたことで使用者に賠償責任が認められなかつたもの

- ① 小売りのスーパーの店員と顧客の間にトラブルが生じたが、会社側は対策を順次実施するなど対応は十分に行われており、店員に対する安全配慮義務違反は生じないとされた事例。

東京地裁平成 30 年 11 月 2 日判決

〔事案の概要〕

原告：従業員　被告：Y1（顧客）、Y2（小売業）

原告が、被告 Y1 の暴言及び乱暴な行為があつたにもかかわらず、被告 Y2 社が原告の生命、身体の安全確保の配慮をせず、損害を被つたと主張し、被告らに対して不法行為に基づく損害金及び慰謝料の支払を求めた。

〈言動の具体的な内容〉

- ア) 被告 Y1 は店で、ポイントカードを出す前に精算が終了しポイントを付ける機会を逃したところ、被告 Y1 が悪いと強調する原告の接客態度を不満に思い、怒りの感情のままその態度を大声でなじり、事態を収束させようとする被告 Y2 社の店舗マネージャーに対し原告を辞めさせるよう述べた。
- イ) 後日、被告 Y1 は原告の名前を呼んで争いの発端を作り、激高し、警察に通報された。さらに数か月後、被告 Y1 は原告に対する怒りの気持ちを露わにし、原告と言い争いとなつた。

〔判決の要旨〕

〈被告 Y1 の法的責任〉

- ・被告 Y1 の行動は、粗暴で周囲の人間をおびえさせるものではあるが、人間に向けた暴力を振るうものではなく、臨場した警察が犯罪行為として立件するようなものではなかった。また原告は当初より、ポイントカードを出すことができなかつた客の事情を考慮せず、自己の応対に誤りはないことを殊更に強調する物言いをしており、客への配慮に欠ける応対でいたずらに客に不快感を与えていた。
- ・原告は心因反応と診断されて治療を受けているが、診断翌日、被告 Y1 とはぶつかつたほうがやりやすいとも述べており、被告 Y1 と遭遇する可能性がある E 店での勤務に復帰したことを見ても、被告 Y1 と衝突することを避けるのではなく、敢えて対峙することを望んでいたことが認められる。
- ・以上によれば、被告 Y1 の行為が原告に対する不法行為に当たるか疑問がある上、原告が心因反応の治療を受けたことを考慮しても、そのころの原告の言動からは、被告 Y1 の行為により精神的な傷害を被つたとは認められず、被告 Y1 の不法行為責任は成立しない。

〈被告 Y2 社の法的責任〉

- ・被告 Y2 社はポイント付与に係る対応についてマニュアルを配布し、苦情を申し出る客への初期対応の指導を行っていたほか、サポートデスク等整備、非常時通報用の緊急ボタンの設置・周知、深夜の従業員 2 名以上配置等の措置を講じていた。
- ・また被告 Y2 社は、トラブルの際は、原告の接客態度について指導する一方、被告 Y1 へ謝罪し、原告への退職要求に応じず、関係が修復されるよう双方に働きかけたり、原告に他店で 1 週

間勤務させる等してトラブルを鎮静化させた後、再発した際には、入店拒否措置の可能性を被告 Y1 に伝え、その後被告 Y1 は来店しなくなった。このように原告と被告 Y1 との間のトラブルを終息させるために考えられる策のうち穩便なものから順次実施し、その効果を上げていたと認められる。

- ・以上によれば、被告会社が、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮を欠いたと認めるに足りる証拠はない。したがって、被告会社は、不法行為責任を負わない。

- ② カスタマーハラスメントの被害を受けた従業員に対し、雇用主は従業員の心身の安全を確保するためのルールを定めて対応を行っており、企業に安全配慮義務違反はなく、従業員に対し損害賠償責任を負わないとした事例

[事案の概要]

控訴人：従業員 被控訴人：一般社団法人（コールセンター）

控訴人は、放送局である A 社の放送の普及と番組広報等を行う被控訴法人が運営するコールセンターで、コミュニケーターとして勤務していた。控訴人が視聴者からの電話対応の業務でわいせつ発言や暴言等を受けたことにつき、控訴人は被控訴法人がそうしたわいせつ発言や暴言等に触れさせないようにする安全配慮義務（労働契約法 5 条）に違反したと主張し、被控訴法人に対し債務不履行（民法 415 条）を理由として損害賠償を請求した。

[判決の要旨]

1．被控訴法人におけるカスハラ等への対策の内容

被控訴法人には視聴者から番組内容等とは関係のない電話、卑わいな内容や暴言等を含む電話もあることから、コミュニケーターの対応手順（マニュアル）が作成され、周知されていた。具体的には、わいせつ電話については、転送指示を待たずに直ちに上司であるスーパーバイザーに転送すること、及び、同じ日における同一人物からの 2 回目以降のわいせつ電話に対しては、コミュニケーターの判断で即切断することが認められていた。また、電話で大声が出されるような場合は、ヘッドセット（電話の受話器）を外したり、転送したりすることが認められていた。

2 安全配慮義務の観点から見た評価

上記 1 などから、被控訴法人は「視聴者のわいせつ発言や暴言、著しく不当な要求からコミュニケーターの心身の安全を確保するためのルールを策定」し、それに沿った対応をしていると認められる。さらに、被控訴法人では電話によるメンタルヘルス相談や、面接によるカウンセリング等を無料で受けられること、ストレスチェックを実施し、必要な場合に希望により産業医の面接指導が受けられることなどを「総合考慮すれば、被控訴法人について控訴人に対する安全配慮義務を怠ったと認めるることはできない」として、被控訴法人の損害賠償責任を否定した。

第4節 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、不利益処分について

（1）使用者と加害者の責任を認めたもの

①妊娠した介護職員が、業務軽減を求めた面談における上司の発言が、業務態度の改善指導に終始したことは配慮不足で人格権侵害としたほか、面談から1か月経っても対応せず健康配慮義務に違反するとし、会社も就業環境の整備義務に違反し、連帯して35万円の賠償を命じた事例。

ツケイほか事件

福岡地裁平成28年4月19日判決 労働判例1140号39頁

〔事案の概要〕

原告：女性介護職員 被告：Y1（介護サービス等を営む株式会社）、Y2（営業所長）

原告は被告Y2に対して妊娠（当時妊娠4か月）を報告し、約ひと月後、被告Y2は原告にできる業務とできない業務を確認するため面談し、原告は業務の軽減を求めた。被告Y2は、「仕事は仕事やけえ、…特別扱いは特にするつもりはない」などと発言した。その面談後、被告Y2は、原告に対し、できる業務とできない業務を再度医師に確認して申告するよう指示したが、原告や他の職員に対し、原告の業務内容の変更を指示することはなかった。3か月後、原告は、B本部長に面談して、再度業務の軽減を求め、B本部長は、同日以後、原告の業務につき、送迎について、車椅子等を運ばない近場に限るとの変更をした。さらに、その後、原告は夫とともにB本部長らと面談し、遠方への送迎や入浴介助の担当を免除された。

〔判決の要旨〕

原告との面談時の被告Y2の言動は、原告の勤務態度につき指導をする必要があると認められることから、目的に違法があったとはいえない。しかし、労働者が妊娠を理由に業務の軽減を求めることが許されないと、流産をしても構わないという覚悟をもって働くべきと受け止められる発言をするなど、相当性を欠き、業務の軽減を図るとの目的からして配慮不足の点を否定できず、全体として社会通念上許容される範囲を超えており、妊娠婦労働者的人格権を害するものである。被告Y2が、原告から妊娠の報告を受けて1か月以上経ってから原告と面談し、さらに3か月経つまで具体的な対応をしなかったことは、職場環境を整え、妊婦であった原告の健康に配慮する義務に違反したといえる。被告Y2の言動について被告会社は使用者責任を負う。また、被告会社は雇用契約に付随する義務として妊娠した原告の健康に配慮する義務を負っていたが、原告から妊娠したとの報告を受けてから、4か月後に業務軽減等の措置をとるまでの対応は就業環境整備義務に反するとして、被告Y2と被告会社に対して連帯して慰謝料35万円を支払うよう命じた。

(2) 法人の不法行為責任を認めたもの

①歯科衛生士が出産の為休業中、自己都合退職の事実がないのに退職したものとして扱われた上、育児休業給付金及び賞与の受給も妨げられたことについて、退職の意思表示は認められないとして、地位確認請求、退職扱い後の賃金及び育児休業給付金相当額等の損害賠償金の支払い義務を認めるとともに、退職扱いに対する慰謝料等の支払い義務を認めた事例。

医療法人社団 M 事件

東京地裁平成 29 年 12 月 22 日判決 労働判例 1188 号 56 頁

[事案の概要]

原告：女性歯科衛生士　被告：医療法人社団 M

被告は歯科クリニックを開設する医療法人であり、理事長は B である。原告は、歯科衛生士である女性である。原告は、妊娠を B 理事長に報告し、産前休業を開始し、出産後、産後休業に入った。被告は、原告に対し退職願い用紙等を送付し、提出を求めたが、原告は B 理事長に対し、退職の意思がなく、育児休業を取得した後、復職する意思があることを明示し、退職願いの提出にも応じなかった。

[判決の要旨]

均等法 9 条 3 項、育児・介護休業法 10 条は、妊娠や出産、産前・産後の休業、育児休業の取得などを理由とする解雇その他の不利益な取り扱いを禁じており、退職の意思表示があつたこと、その意思表示が労働者の真意（自由な意思）に基づくことの認定は慎重に行うべきである。原告には退職の意思もそれを表示する言動もなく、むしろ B 理事長らに対し、育児休業を取得した上、職場復帰する意思を表示し、育児休業取得の手続きを進めるための必要書類を被告方に求めていたが、B 理事長は、原告に不快感を抱いて強引に退職扱いにしようと考え、原告を退職扱いにして事实上解雇し、原告が育児休業を書面で正式に申し出ることを妨げて、育児休業取得を拒否した。原告は退職の意思表示をしていないから、労働契約関係が消滅することなく、原告の労働契約上の権利を有する地位の確認を求める請求は理由がある。

原告は育児休業を終えたら就労の意思及び能力を回復することが見込まれるから、賃金支払い請求権の発生は妨げられない。また、B 理事長は、故意に、少なくとも重大な過失により原告の労働契約上の権利を有する地位、育児休業取得その他の権利を違法に侵害している。この B 理事長の不法行為について被告も連帯して賠償責任を負うとして、原告が育児休業を終えて就労の意思及び能力を回復すると見込まれる期間の賃金支払いと、育児休業を取得していれば雇用保険から受給可能であった約 179 万円について不法行為に基づく損害賠償と、B 理事長の一連の不法行為についての慰謝料約 222 万円等の支払いを命じた。

(3) 不利益処分が争われたもの

①病院に勤務する理学療法士の女性が、妊娠による軽易業務への転換を求めたところ、副主任の役職を解かれ、育児休業からの復帰後も元の役職に戻されなかった。降格措置は原則として均等法第9条3項の規定に違反し無効であると判示し、高裁へ差し戻した事例。

C 生協病院事件

最高裁平成26年10月23日判決 労働判例1100号5頁

〔事案の概要〕

上告人（1審原告、控訴人）：理学療法士

被上告人（1審被告、被控訴人）：C生協病院

上告人は、理学療法士として期限の定めのない労働契約を締結し、C病院のリハビリ科の副主任に任せられた。C病院は訪問リハビリ業務を訪問介護施設Bに移管したことにより、上告人は、リハビリ科の副主任から、B施設の副主任になった。上告人は第2子を妊娠し、労働基準法第65条3項に基づいて、軽易な業務への転換を請求し、転換後の業務として病院リハビリ業務を希望した。これを受け、C病院は、上告人をB施設から、リハビリ科に異動させ、上告人に対し、副主任を免ずる旨の辞令を発した。上告人は、産前産後の休業、育児休業後、職場復帰し、上告人の希望によりB施設に異動した。しかし、上告人は、再び副主任に任せられなかった。

〔判決の要旨〕

均等法第9条3項は、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業その他の妊娠または出産に関する事由であって、厚生労働省令で定めるものを理由として解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないと定める。9条3項の規定は、均等法の目的及び理念を実現するために、これに反する事業主による措置を禁止する強行規定と解するのが相当である。そうすると、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業、または軽易業務への転換等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをすることは、9条3項の規定に違反し、無効というべきである。そして、降格は労働者に不利な影響をもたらす待遇であり、妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として、同法第9条3項の禁止する取り扱いにあたる。

例外として、当該労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、または、事業主が降格の措置をとらずに軽易業務への転換をさせることに、円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、降格が、同法第9条3項の趣旨、および目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取り扱いに当たらない。特段の事情があるかについてさらに審理を尽くすべきとして原判決を破棄し、原審に差し戻した。

②男性看護士が 3 か月の育児休業を取得したことにより、この 3 か月の不就労を理由として、翌年の職能給を昇給されず、昇格試験の受験機会も与えられなかつたことについて、不利益取扱いに該当し、さらに公序良俗にも反する行為とされた事例。

医療法人 I 会（I 病院）事件

大阪高裁平成 26 年 7 月 18 日判決 労働判例 1104 号 71 頁

最高裁平成 27 年 12 月 16 日決定（上告棄却）

〔事案の概要〕

控訴人（1 審上告人）：男性看護師 被控訴人（1 審被告）：医療法人 I 会

控訴人は、被控訴人が開設する I 病院において看護師として勤務していた。控訴人が 3 か月の育児休業を取得したところ、被控訴人は、①3 か月以上の育児休業をした者は翌年度の職能給を昇給させない旨の就業規則の定めがあるとして、控訴人の翌年度の職能給を昇給せず、②3 か月以上の育児休業をした者は、当年度の人事評価の対象外になるとして、控訴人に、一定の年数継続して基準を満たす評価を受けた者に付与される昇格試験の受験資格を認めず、受験の機会を与えなかつた。その後、控訴人は、自己都合退職した。

〔判決の要旨〕

本件不昇給規定は、前年度に 3 か月以上の育児休業を取得した従業員について、その翌年度の定期昇給において、職能給の昇給をしない旨を定めたものである。本件不支給規定は、1 年のうち 4 分の 1 にすぎない 3 か月の育児休業により、他の 9 か月の就労状況いかんにかかわらず、職能給を昇給させないというものであり、休業期間を超える期間を職能給の審査対象から外し、休業期間中の不就労の限度を超えて育児休業者に不利益を課すものである。育児休業を私傷病以外の他の欠勤、休暇、休業の取り扱いよりも合理的な理由なく不利益に取り扱うものである。育児休業についてのこのような取り扱いは人事評価制度の在り方に照らしても合理性を欠くものであるし、育児休業を取得する者に無視できない経済的不利益を与えるもので、育児休業の取得を抑制する働きをものであるから、育児休業法第 10 条に禁止する不利益取り扱いにあたり、かつ、同法が労働者に保障した育児休業取得の権利を抑制し、ひいては同法が労働者に保障した趣旨を実質的に失わせるもので、公序に反し、無効というべきである。従って、本件不支給規定を根拠に控訴人を昇給させなかつた行為は不法行為法上違法というべきである。また、正当な理由なく控訴人に昇格試験受験の機会を与えなかつた行為は不法行為上違法というべきであるとして、被控訴人に対し、職能給不昇格による昇給していれば得られた支給額との差額約 89,000 円及び、昇格試験受験機会不付与の慰謝料 15 万円などの損害賠償の支払いを命じた。