

## 第4章 職場のハラスメントに関する判例

### 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

- 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 50 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不就労の間の賃金 79 万円及び賃金 3 カ月分の逸失利益 90 万円の支払いを命じた事例。

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

#### (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され市が 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

- 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

#### (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、真実、女性に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などから、セクハラ自体は認定しつつ、懲戒解雇を無効とした事例。

電気機器販売会社（セクハラ・懲戒解雇）事件 東京地裁平成 21 年 4 月 24 日判決

労働判例 987 号 48 頁

第4章  
職場のハラスメントに関する判例

- 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。

**L館事件 最高裁平成27年2月26日判決**

**労働判例 1109号5頁**

- 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か月の懲戒処分を受けたが、当該懲戒処分は裁量権の範囲を逸脱するものではなく、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**

#### (4) セクハラと認められなかったもの、違法性が否定されたもの

- 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ざ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した事例。

**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**

- 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**

#### (5) 労災関係

- 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**

## 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 根拠不明金の調査を行ったことにより、補助的業務以外させず、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型) (過大な要求型) (過少な要求型)

- 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1,000万円、病院は自殺を予見可能であったとは認めがたいが、いじめを防止する措置をとらなかつ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

(精神的な攻撃型) (個の侵害型)

- 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

(身体的な攻撃型) (精神的な攻撃型) (個の侵害型)

- 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、指導力不足として研修を受けさせ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

(過大な要求型)

## (2) 法人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)

- 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)

## (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がいを発症し、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、復職に当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 日判決  
労働判例 1230 号 5 頁  
(精神的な攻撃型)

## (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  
(身体的な要求型) (精神的な攻撃型)

## (5) パワハラが否定されたもの

- ① 上司から名誉棄損や侮辱等多数の不法行為をされ、それにより適応障がいを発症するに至つたとして、不法行為及び使用者責任に基づく損害賠償請求をしたが、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違法性が否定された事例。

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（一部認容、控訴棄却）

労働判例1196号63頁

（精神的な攻撃型）

## (6) 労災関係

- 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）事件 東京地裁平成19年10月15日判決

労働判例950号5頁

（精神的な攻撃型）

- 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

（精神的な攻撃型）

## 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**

### (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**

- 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。

**NHKサービスセンター事件 東京高裁 令和4.11.22判決  
労働判例ジャーナル 133号 36頁**

## 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か月経っても対応を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。

**ツクイほか事件 福岡地裁小倉支部平成28年4月19日判決  
労働判例1140号39頁**

### (2) 法人の責任を認めたもの

- 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**

### (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男女雇用機会均等法第9条第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**

- ② 男性看護師が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26日決定(上告棄却)**