

第5章 職場のハラスメントの判例

第1節 セクシュアルハラスメントについて

セクハラの不法行為責任と会社の使用者責任

①セクハラの不法行為責任と会社の使用者責任を認め、さらに、使用者は信義則上働きやすい職場環境を整備する義務があることを初めて認めた事例

— 福岡事件（福岡地裁 平成4年4月16日 判例タイムズ783号60頁）

〔事件の概要〕

原告：女性社員

被告：上司（課長）と会社（出版社）

被告上司は、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、さらに原告に退職を求めた。原告と被告上司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、被告上司には出勤停止の処分のみで済ませた。

〔判決の要旨〕

被告上司の行為は、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ことに不法行為性がある。

(ア) 被告上司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。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支店長の行為が業務に関連する不法行為として日銀の使用者責任を認め、セクハラが原因で退職したことについて初めて逸失利益を認めた事例

— 日銀事件（京都地裁 平成13年3月22日 判例時報1754号125頁）

〔事件の概要〕

原告：日銀の元女性職員

被告：日銀支店長と日銀

被告支店長は、(ア)原告を夜食事に誘い、その後ホテルの会員制の部屋に連れ込み、嫌がる原告にわいせつ行為をした。(イ)その後も、支店内で電子メールや内線電話などで食事に誘う方法で再三会うことを求めた。原告は口実を設けては断り続けたが、ストレスのため体調が悪化し、裁判を考えるようになってからは職場内で孤立するなどして、遂に退職に至った。

〔判決の要旨〕

被告支店長の(ア)の行為は、典型的、悪質なセクハラで原告の人格権を侵害する不法行為に該当。(イ)の行為は職場における上下関係を背景にしつこく誘ったもので不法行為に該当。

(ア)(イ)は、被告支店長が日銀の事業の執行につき与えた損害というべきで、日銀には使用者としての損害賠償責任がある。

被告支店長のセクハラ行為と原告の心身の不調と退職の間には因果関係が認められる。原告は日銀を退職後、1年間は就職することができなかつたと認められ、その間の得べかりし給与はセクハラと相当因果関係のある損害である。逸失利益として1年間の年収相当額と、慰謝料150万円、弁護士費用60万円等を、被告らが連帯して支払うよう命じた。

セクハラの債務不履行責任と逸失利益

③雇用契約に付随する義務として職場の環境を整える義務があることを初めて認めた事例

— 呉服販売会社事件（京都地裁 平成9年4月17日 労働判例716号49頁）

〔事件の概要〕

原告：女性労働者

被告：代表取締役、専務取締役と呉服販売会社

女子更衣室がビデオで隠し撮りされていたことに気づいた代表取締役は、ビデオの向きを逆にしたままで放置したため、再度、男性社員が隠し撮りする事態が起きた。原告は、朝礼で、「被告会社を今は好きになれない」と発言したところ、専務取締役は、翌日の朝礼で原告と隠し撮りをした男性社員に男女関係があったかの発言をし、原告に「会社で勤務を続けるか否か、一日考えてくること、今日は帰つてよい」と発言した。それ以降社員は原告を避けるようになり原告は会社に居づらくなり退職した。

〔判決の要旨〕

会社は、雇用契約に付随して原告のプライバシーが侵害されないよう職場の環境を整える義務がある。ビデオの隠し撮りについて、会社は真相を解明する努力をして、再び起きないようにする義務があったのに措置をとらず、そのため、再度の事態になったのであるから、会社が気づいた時以降の原告の損害について債務不履行により賠償の責任を負う。また、会社は、原告が意思に反して退職するがないよう職場環境を整える義務がある。原告が退職以外に選択の余地がない状況に追い込まれることがないよう、謝罪や発言の撤回などの措置をとるべきであったのにとらなかったのであるから、原告の退職による損害を賠償する責任を負う。

会社に対して、退職と因果関係のある逸失利益として年収の180日分から失業給付を引いた差額の約80万円と、慰謝料など115万円の支払いを命じ、一部については専務取締役との連帯責任とした。

セクハラ被害者への対応と会社の固有の不法行為責任

- ④セクハラの被害を訴えた女性社員らに対し、解任、降格、減給などの不利益な処分をしたことは会社の固有の不法行為になるとして、未払い賃金や退職による1年間の逸失利益を認めた事例
— 岡山派遣会社事件（岡山地裁 平成14年5月15日 労働判例832号54頁）

〔事件の概要〕

原告：原告1（元岡山支店長）、原告2（元高松支店長）

被告：被告Y1（専務）、被告Y2（派遣会社）、被告Y3（代表取締役）

被告Y1は、原告1に対して、後継者の地位をちらつかせながら、性的関係を迫る等した。また、原告2に対して、原告1と性的関係をもてるよう協力するように求めた。原告らはこれを拒否し、被告Y3に被告Y1の行為を訴えた。役員会が開かれたが、事実が確認できないと結論され、原告らと被告Y1に対して降格、減給の処分が決定され、原告らは、組織ルールを逸脱した行動により社内を混乱させたとして、支店長職を解任され、一般社員に降格となり、月給は大幅に下がった。この処分のあと、被告Y1はセクハラ行為を否認し、「原告らは淫乱である」などと社内で触れ回った。その後、さらに原告らは減給され、仕事も事実上取り上げられ、給与も入金されなくなり、退職に至った。

〔判決の要旨〕

被告Y1の原告1に対する行為は上司としての立場を利用して性的関係をもつためになされ、原告1、原告2が被告Y3に訴えるや虚偽の性的内容の風評を流し、職場環境を悪化させ、両名の職場復帰を不可能にしたものであり、不法行為に当たる。

被告Y1の行為は、会社内部で専務としての立場を利用してなされたから、被告Y2は使用者責任を負う。また、役員らは原告らの訴えの真偽を公平な立場で聞く姿勢に欠け、処分は事実確認が不十分なまま行われ、しかも原告らに対する処分は被告Y1より重く、違法なものである。原告らが役員に訴え出した行為は就業規則の非違行為に該当せず、2回の減給処分は労基法第91条に違反する。被告Y2は、被告Y1の行為を放置し、原告らが職場に復帰できなくなるまで職場環境が悪化することを放置した。これら一連の行為は不法行為における違法性を有し、少なくとも過失が認められ、全体として1個の不法行為を構成する。

被告Y1に対し、原告1への慰謝料等として220万円を、原告2への慰謝料等として33万円を、被告Y2と連帯して支払うことを命じた。

被告Y2に対し、被告Y1と連帯して上記慰謝料等を支払うことに加えて、会社の固有の不法行為による慰謝料として、原告1、原告2それぞれに各50万円の支払と、未払い給与相当損害金と退職後1年間の逸失利益、弁護士費用等の支払を命じた。

セクハラへの対応をしなかった不作為に対する責任

- ⑤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 労働判例880号123頁）

〔事件の概要〕

原告：市の女性職員

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の集まりで、「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）第21条第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、国家賠償法第1条第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。

均等法第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、均等法第21条第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、国家賠償法第1条第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。

⑥セクハラを受けたとの職員の訴えに適切な対応をしなかった校長の不作為が違法とされ、加害者のセクハラも合わせて、区と東京都に対して50万円の賠償を命じた事例
— 区立学校事件（東京地裁 平成29年9月22日）

〔事件の概要〕

原告：区の学校の非常勤事務職員

被告：X区、東京都、補助参加人：事務主任Y

事務主任Yは、職員室の給食の配膳の分担をめぐり事務職員で話し合うために親睦会を提案し、Y、原告、用務主事2名が参加した。（ア）親睦会の最中にYと原告が口論となり、原告が向かいの席にいたYの額を2回小突いたところ、Yは右手を伸ばして原告の右胸の下部を持ち上げるようにして触った。（イ）Yは洗い物をしていた原告に、使用済みの歯間歯ブラシを手渡し洗わせた。（ウ）Yは原告に対し、「胸を触ったことをばらしたのか」と問い合わせた。原告は校長に、Yから胸を触られたことを報告し、複数回、Yの言動を相談し、対応を求め、原告、Y、校長、用務主事の4名で話し合いをした結果、Yは胸を触ったことについて謝った。（エ）区教委の調査が開始した後も、原告とYは同じ事務室で仕事をしていたところ、Yは、原告がYの行為を記録したノートに関し、「いつからノートをとっていたのか」と原告を詰問した。校長はそのやりとりを見ていたが、具体的な対応はしなかった。その後、原告は体調を崩し、校長に執務場所を職員室に移動してもらえないかと求めたが、校長は二人で解決するべきであるなどと答えて対応をしなかった。

〔判決の要旨〕

（ア）は、故意をもって女性の胸を触るという行為態様からすれば、性的な行動（指針2項（4））に該当することが明らかであり、就業環境が不快なものとなり、看過できない程度の支障が生じるものといえ、セクハラ行為に該当し、違法な権利侵害に当たる。（イ）は、通常人をして嫌悪感を抱かせることが十分に考えられ、社会通念上許容される限度を超え、原告に精神的苦痛を与えた。（ウ）（エ）は、暗に原告が被害実態を申告したことを非難するもので、社会通念上許容される限度を超えて、原告に精神的圧迫を加えるもので、不法行為に該当する。校長は、区の調査が始まってから、Yの原告に対する一連の行為により人間関係が悪化し、さらに原告がYから精神的圧迫を受けるおそれがあると十分に認識したのであるから、執務室を分けたり、早期に異動の意見を教育委員会に具申するなど必要な措置を講ずる義務があった。校長の不作為は、その不行使が許容される限度を逸脱して著しく合理性を欠き、国家賠償法第1条第1項の違反である。Yの不法行為と校長の不作為に対して区と東京都に対して、慰謝料60万円、治療費、弁護士費用など合計71万7,630円の支払いを命じた。

派遣元の会社がセクハラに対応しなかったことの責任

⑦原告と派遣労働契約を締結していた派遣元である被告に対し、セクハラ救済義務違反、解雇回避義務違反の責任を認め、50万円の損害賠償を命じた事例。

— Xエンタープライズ事件（大阪高裁 平成25年12月20日 労働判例1090号21頁）

〔事件の概要〕

原告（控訴人）：女性の派遣労働者

被告（被控訴人）：労働者派遣事業者Xエンタープライズ社

原告は、被告との派遣労働契約を締結し、Xリサーチセンター社にて就労していた。Dは、X社の正社員であり、Xリサーチセンター社に出向していた。Dは、原告に対し、勤務時間内又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、身体をすり寄せるなどを繰り返した。

原告は、被告の責任者であるAに、派遣先の上司Cにはセクハラ被害を報告していることを伝えたが、Aは何ら反応しなかった。CはDから事情聴取をしたうえで口頭で注意し、原告との席を離し、本社の総務部長らはDに厳重注意した。原告は、これらの経緯をAにメールで報告していたが、Aは、状況を見守る、何かあれば連絡するようにとの返信をしていた。

Xリサーチセンター社は、再発防止のために、Dを異動させて原告から遠ざけ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た。被告は、その経緯をC等から連絡を受けた。しかし、Dの業務態度が良くないことから、異動先がみつからず、上記期限後Dは帰ってくることになった。Cは、原告に対し、原告が担当している業務が収束して無くなること、Dが帰って来ること、業績が悪いことを理由に、原告の契約期間満了を待たず、原告にかかる労働者派遣契約を中途解除すると告げた。

Aは、原告の派遣終了は、Xリサーチセンター社の人事の問題であり、被告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った。

〔判決の要旨〕

被告には、派遣元事業主として、派遣労働者がセクシュアル・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、派遣先に働きかけ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、原告からセクシュアル・ハラスメントの被害を受けている旨を知らされたにもかかわらず、自らなんの調査もすることなく、何らの対応もしなかった。Xリサーチセンター社により、Dへの指導、Dの異動が行われたが、これらについてもAが積極的な関与をした形跡がない。そうすると、被告は義務を履行したとはいはず、これに違反したといるべきである。

被告は、派遣元事業主として、セクシュアル・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、Xリサーチセンター社が原告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、原告から労働者派遣契約の中途解除の告知を受けたこと、Dの復帰がその理由となっていることを告げられていたのであるから、派遣元事業主として、Xリサーチセンター社に対し、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Dの復帰、及び原告にかかる労働者派遣契約の中途解除をやむを得ないこととして容認し、Xリサーチセンター社に対する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はず、これに違反した。原告の精神的損害として慰謝料50万円の支払いを命じた。

セクハラ加害者への懲戒処分と効力

⑧複数のセクハラを理由に加害者（管理職）を通常解雇した処分が有効と判断された事例
— F 薬品会社事件（東京地裁 平成 12 年 8 月 29 日 判例時報 1744 号 137 頁）

〔事件の概要〕

原告：元室長

被告：会社

会社の調査の結果、原告が行ったとされる（ア）執拗にデートに誘う、（イ）業務にかこつけた個人面談を行い交際を迫る、（ウ）業務出張を命じ同行し、「同じ部屋に泊まろう」と強要する、（エ）部下の男性社員に「俺に女を紹介したら管理職にしてやる」等と唆すなどのセクハラ行為のうち、少なくとも（ア）（イ）（ウ）については基礎となった事実について大綱に争いはなく、セクハラというべきもので、懲戒解雇というケースも否定できない等として、被告会社の常務は原告に退職を勧めたが、退職しなかつたため、被告会社は、懲戒委員会で審議の結果、「懲戒解雇に相当する行為であるが、原告の将来を考慮し通常解雇とする」旨の処分案を社長に提出し、社長は原告を通常解雇した。なお原告も弁護人も懲戒委員会には出席しなかった。

〔判決の要旨〕

原告の言動のうち、（ウ）（エ）（オ）の発言は、いずれも上司として部下に接する機会に、あるいは上司としての地位を利用して行ったもので、部下を困惑させ、その就業環境を著しく害するものである。被告会社は以前からセクハラを含む職場環境の維持改善に努め、管理職者を実践の第一義的責任者と位置付けていたこと、原告自身セクハラをした部下に退職勧奨を行った経験を有し、自己の言動の問題性を認識したこと、このような状況の下で、原告が性的言動を繰り返し、部下の就業環境を著しく害したことを会社が重大視し、管理職としてのみならず、従業員としても必要な適格性を欠くと判断したことは相当の理由があり、原告には就業規則に定める不適格解雇、その他の解雇の事由がある。

原告は、調査及び懲戒委員会において十分弁明する機会もあったと認められるから、「適正手続きに違反する」との主張は理由がない。被害を受けた者の多さ、原告の地位、セクハラに対する会社の従前からの取組みとその中で原告が置かれていた立場、原告自身セクハラをした部下に退職勧奨を行った経験を有し、自己の言動の問題性を十分認識しうる立場にあったこと、会社の調査に真摯な反省の態度を示さず、かえって告発者探し的な行動をとったことなども考慮すると、会社が通常解雇を選択したことは合理性が認められ、懲戒権あるいは解雇権を濫用したとまではいえず、本件解雇は有効・適法であるとして、請求を認めなかった。

⑨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懲戒解雇を無効とした事例

一 電動機器販売会社事件（東京地裁 平成21年4月24日 労働判例987号48頁）

〔事件の概要〕

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) 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様様その他の事情）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。

⑩多数回のセクハラを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 労働判例1109号5頁）

〔事件の概要〕

原告（被上告人）X1：サービスチームのマネージャー

原告（被上告人）X2：営業課長代理

被告（上告人）：水族館等を経営する会社

原告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。原告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らを侮辱し、困惑させる発言を繰り返した。派遣社員Aは、原告らに直接抗議したり、会社に訴えることを控えていたが、原告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、原告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、原告X1を30日間の出勤停止処分に、原告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、原告らを降格した。原告らは、出勤停止の処分は懲戒事由の事実を欠き、又は、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〕

原告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り、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ものといえる。原告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っ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、原告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、管理職である原告らのセクハラ行為が、被告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、原告らが、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、ちゅうちょすることが少なくないと考えられることから、そのような事情を原告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。

事件名・判決年月日・裁判所・掲載誌名(号・頁)・原告・被告	事件概要	判決要旨
千葉不動産業事件 (H10.3.26 千葉地裁) 判例時報(1658-143) 原告：女性社員 被告：会社代表者と不動産業会社	代表者は、新入社員である原告と食事をし、代表者の車に同乗して帰る途中モーテルに立ち寄り性交渉をもつた。それ以前にも原告は代表者からパソコンで卑猥な画面を見せられたり、身体を触られたりしていた。原告は、その後退職した。	代表者と会社に連帶して300万円の損害賠償を命じた。 原告の年齢や代表者との関係、両者の立場や性別、体格等の相違などを考慮したとき、原告が徹底して抵抗するのが当然とはいえず、原告の意に反して性交渉をもつにいたったものの、意に反する性的言動のうえに性交渉に及んで性的自由を侵害し、退職を余儀なくさせたもので不法行為というべき。 会社の事務所内で勤務時間中やそれと引き続いた時間と経過の中で行われ、代表者と従業員という関係を利用して行われたもので、職務を行うにつきなされたもので会社も不法行為の責任がある。
大阪歯科材料販売会社事件 (H10.10.3 大阪地裁) 原告：女性社員 被告：代表取締役と歯科材料販売会社	代表取締役が、出張先のホテルで原告と打ち合わせをしていた際に、ベッドに横になり、ベッドの横の空いている部分を手で叩き、原告に対しそこに横になれという態度を示した。	代表取締役と会社に連帶して10万円の損害賠償を命じた。 社長と従業員という両者の関係、ホテルの一室で2人きりだったという状況にてらし、雇用契約上の地位を利用して性的行為を求めた行為として不法行為を構成する。原告の身体に触れたこともなく、原告が誘いに応じないと分かってただちに行為を止めており、違法性の程度はそれほど高くない。
青果卸売会社事件 (H10.12.17 大阪高裁) 判例時報(1658-143) 原告：女性社員 被告：会社と取締役ら	取締役ら4名は、日常的に原告を「おばん、おばあ、ばばあ、くそばば。」等と呼び、何度も、すれ違いざまに原告のお尻などを衣服の上から触ったり、卑猥な冗談や侮蔑的な言葉でからかった。 原告が役員の頭を軽く1回触ったところ、同人は立腹し、原告の頭部を3回位叩いた。 A取締役は原告に謝罪せず、被告会社の対応もよくなかったことから、原告は退職するに至った。	取締役らと会社に慰謝料110万円を連帶して支払うよう命じた。 彼らの各行為は、営業時間内に営業所内において、継続的に原告を「おばん、ばばあ、くそばば。」などと侮蔑的な呼称で呼び、原告の性器付近、胸、尻等を原告の意思に反して何回も触り、性的に露骨な表現を用いてからかい、原告に暴行を働くなどしたので、原告の人格権を侵害する不法行為を構成することは明らかである。 一つ一つはそれぞれ各個人が個別に行つたものであるが、被告会社の営業時間内に、営業所内において、継続的、集団的に行われたものであること等から、取締役ら4名の共同不法行為と認めるのが相当であり、被告会社の事業の執行につき行われたものである。
大阪中学教師事件 (H10.12.22 大阪高裁) 原告：女性教師 被告：同僚教師	原告と被告は同じ職場の同僚教師であるが、先輩格の被告が原告に関して、同僚らに「英語を話すのはうまいかも知れないが、教師としてはよくない」とか、「生徒に厳しくあたっているのは性的に不満があるからだ」「性的に満足するために男を必要としていた」などの発言をした。	30万円の損害賠償を命じた。 「教師としてはよくない」旨の発言は軽々しく口にすべきことではなく、同僚教師の発言として許される限度を超えて違法であり、「性的に不満が・・」等の発言は性的侮辱として人格権を侵害し、不法行為になる。

事件名・判決年月日・裁判所・掲載誌名(頁)・原告・被告	事件概要	判決要旨
東京M商事事件 (H11.3.12 東京地裁) 労働判例(760-23) 原告：女性社員 被告：会社	原告が上司から受けたセクシュアル・ハラスメントについて会社に訴えたが、私的な問題として解決するよう言われ、当事者間で示談が成立し、上司が謝罪して30万円を支払った。ところが、その後、紛争が再燃した。会社は、両者が社内秩序を乱したとして両名に退職勧告し、上司は退職し、原告は解雇した。	会社に対して、311万円の損害賠償の支払いを命じた。 原告の行為は形式的には懲戒解雇事由、解雇事由にあたるとしても、かかる行為によよんだ原因、行為の態様、事務を阻害した程度に照らすと、解雇されてもやむをえないとはいはず、正当な理由を欠き、解雇権の濫用で無効。 会社はセクシュアル・ハラスメントについて見抜けず、個人的争いを蒸し返して社内秩序を乱したと判断して解雇したことには過失があり不法行為になる。6ヵ月間の賃金相当額の逸失利益のほか、解雇等の慰謝料50万円を認めた。
鹿児島社団法人事件 (H13.11.27 鹿児島地裁) 労働判例(836-151) 原告：女性職員 被告：医師会と上司2名	原告が医師会等事務局の研修旅行における懇親会後の2次会において、上司Aから受けた、肩に手を回される、唇にキスされるなどのセクハラ行為について、上司A及びAと話をしていた上司Bに対し、人格権を侵害した不法行為であるとして、他方、医師会に対し、事業の執行につき行われた不法行為、また、職場環境の維持等の注意義務を怠った不法行為として、損害賠償を求めた。	上司Aと医師会に対し、共同して30万円の損害賠償の支払いを命じた。 上司Aの行為は、その性質、Aと原告との関係、当時の状況等に照らし、Aが仕事上の地位を利用して行った原告の意に反する性的意味を有する身体的接触行為で社会通念上許容される限度を超えることは明らかであり、セクハラ行為として原告の性的自由及び人格権を侵害する不法行為とした。 2次会の開催経緯等から本行為が事業の執行を契機とするものとは言えず、医師会が使用者責任を負うことではないとした。他方、医師会では本件が問題になる以前、セクハラ行為を防止する組織的な措置が行われておらず、日頃から同措置が行われておれば本件セクハラが防止できた可能性が高いということから、医師会は職場環境維持・調整義務の懈怠として、原告がセクハラ行為により被った損害について、不法行為に基づき、上司Aと共同して賠償責任を負う。
大分事件 (H14.11.14 大分地裁) 労働判例(844-92) 原告：女性社員 被告：会社の代表取締役	被告は、原告への強制わいせつ等のセクハラを続けていた。原告がその対抗策として厳しい態度をとるようになると、被告はセクハラ行為は止めたが、無視するなどしたため、原告は反抗的な態度をとったりした。これに対して被告は、やる気がないとして口頭で原告を解雇した。	被告の行為は、セクハラになり、不法行為が成立する。被告がなした原告の解雇には解雇事由ではなく、セクハラ行為の事実を考慮すれば解雇は不法行為上の違法性を帯び、被告は、原告が解雇によって被った精神的苦痛に対しても不法行為上の損害賠償責任を負う。強制わいせつ行為を含むセクハラ、解雇に対する慰謝料として200万円、弁護士費用20万円の支払を命じた。

事件名・判決年月日・裁判所・掲載誌名(頁)・原告・被告	事件概要	判決要旨
給食会社事件 (H21. 8. 31 さいたま地裁) 原告：女性社員 被告：男性上司と会社	<p>原告は、夫との間に3人の子どものいる既婚者で、社員食堂及び学校の給食業務を行う被告会社に、調理補助等を行うパート社員として入社した。被告上司は正社員で社員食堂においてチーフとして勤務し、調理に従事していた。原告は、入社して間もなく、被告上司から、スリーサイズを聞く、尻を触る、至近距離から菜箸で原告の乳首を摘むまねをする、原告の胸をことさら見るなどのセクハラ行為を受けるようになり、我慢して仕事を続けていたものの、うつ病を発症し、その後も、被告上司の同様のセクハラ行為が続いたことなどから、病状が次第に悪化し退職した。</p>	<p>被告上司のこれらのセクハラ行為は、不法行為を構成し、被告上司は、不法行為（民法第709条）に基づく損害賠償義務を負う。</p> <p>被告上司のセクハラ行為は、被告会社の事業の執行についてなされたもので、被告会社は、使用者責任に基づく損害賠償義務を負う。</p> <p>治療費のほか、慰謝料200万円と、原告の就労不能期間約2年間の逸失利益として、賃金センサスによる女性労働者の全年齢平均の平均賃金額の50パーセントの得べかりし收入をセクハラ行為と相当因果関係がある逸失利益として認めた。</p> <p>ただし、原告が内向的で神経過敏な気質を有していた素因が損害の発生及び拡大に寄与したことは否定できず、セクハラ行為を受けた以後、家庭内の不和などのストレスを生じる様々な他の要因が重なったことが、原告のうつ病の発症、症状の程度や治療の長期化に寄与していると認められるとして、民法第722条第2項の過失相殺の規定を類推適用し、被告らには、原告が被った損害の6割を賠償させるのが相当として、損害額の4割を減額した。</p>
割賦販売会社事件 (H23. 1. 18 東京地裁) 労働判例(1023-91) 原告：男性社員 被告：会社	<p>原告が就業中に、妊娠中の女性社員に対し、「腹ばて」「胸が大きくなつた」等の発言をしたところ、被告会社が原告の発言内容がセクシュアル・ハラスメントに該当するとして、原告に對し謹責処分を発令する等した。</p>	<p>原告に嫌がらせの意図等がなかったとしても、原告の本件発言を受けた女性社員が性的な不快感を覚えることは当然というべきであり、原告においても、自らの不用意な発言により女性社員に不快感を覚えさせないよう配慮する義務があつたというべきである。原告は、女性社員に対し、配慮を欠いた発言をし、性的な不快感を覚えさせたのであるから、原告による発言は、性的な嫌がらせをする意図ないしは故意を有しないものであったとしても、相手方の意に反する性的言動、すなわちセクシュアル・ハラスメントに該当すると評価するのが相当である。</p> <p>過失行為に対し懲戒処分を科したことの社会的相当性が問題となりうるが、謹責処分が被告会社における懲戒処分の中で最も軽度なものであることに照らせば、社会的相当性を欠き、懲戒権の濫用に当たるとまではいえないとして、原告の請求を棄却した。</p>

第2節 パワーハラスメント、いじめ等について

身体的攻撃・精神的攻撃の型

① いじめと自殺の因果関係を認め、加害者である上司には1,000万円、病院は自殺を見できなかったとして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 労働判例883号38頁)

〔事件の概要〕

原告：亡Aの両親

被告：上司（男性看護士・管理課長）と病院

亡Aは高校を卒業後病院に勤務し、准看護師の資格を取得し、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。病院には5名の男性看護師がいたが、被告である上司は最年長で、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。上司の亡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〕

上司の行為は、自ら、又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。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、病院も認識可能であったにもかかわらず、これを防止する措置を探らなかつた安全配慮義務違反の債務不履行があった。よって、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。上司は、亡Aの自殺を予見可能であるとして1,000万円の慰謝料の支払いを命じ、病院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。

身体的攻撃・精神的攻撃の型

②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
— Nファンド事件（東京地裁 平成22年7月27日 労働判例1016号35頁）

〔事件の概要〕

原告：原告1、原告2、原告3

被告：上司（部長）と会社

上司は、(ア)原告1及び原告2がたばこ臭いなどとして、扇風機を原告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。原告1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)原告1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)原告2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、原告2に「給料をもらって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)立っていた原告3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原告3を叱責しながら椅子に座った状態から原告3の左膝を右足の裏で蹴った。さらに、原告3と昼食をとっていた際、原告3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)の一連の行為は、原告1、原告2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、原告1に対し、業務を一方的に非難し、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、原告2に対し、執拗に非難し、自己の人格を否定するような文言を被告上司に宛てた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、原告3に対する違法な暴行であり、発言は、原告3に大いに屈辱を感じさせたと認めることができ、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。いずれも不法行為に該当すると判断し、上司と会社に対し連帯して、原告1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、原告2に対しては慰謝料40万円、原告3に対しては慰謝料10万円の支払いを命じた。

身体的攻撃・精神的攻撃の型

③コンビニ店舗で勤務していた原告が、被告会社の代表取締役と店長から暴行、サービス残業の強要等のパワハラを受けたことに対して総額930万円余の支払いを命じた事例
— コンビニエースほか事件（東京地裁 平成28年12月20日 労働判例1156号28頁）

〔事件の概要〕

原告：社員

被告：被告Y2（代表取締役）、被告Y3（店長）と会社

原告は、被告会社が経営するコンビニ店舗で働いていた1年3カ月の間に、被告Y2や被告Y3らから、飲み会で鼻の頭にタバコの火を押し付けられ火傷を負った。カラオケに行った際、マイクで10回から20回殴打された。居酒屋に行った際、焼き鳥の串で手の甲を刺されて出血した。竹棒で20数回殴打され出血した。金属製のスプーンで手の甲を殴打され、骨折し加療約3カ月を要する傷害を負った。エアガンで何度も手足を撃たれた。その他、就業していた全期間にわたって、日常的に、叱責の際に殴打されたり蹴られたりという暴力的ないじめ・パワハラを受けた。

また、店舗の金が無くなった責任として60万円の穴埋めを求められ、現金77万円の管理が不十分であるとして同額を貸し付けた旨の借用書を作成させられ、従業員らの飲み会の代金を総額200万円以上支払わされ、売り残り品の買取を強要され、時間外手当等の支払いを受けられないまま「手伝い」と称して、時間外勤務や休日出勤を強いられ、拒否しようとすると殴る、蹴るの暴行を受けたり、罰金として200万円の借用書の作成を強要されるなど、日常的ないじめ・パワハラを受けた。

〔判決の要旨〕

原告は、人とコミュニケーションをとるのが苦手であり、うまくいかないとすぐに投げ出してしまうところもあり、手順が悪かったり、仕事が遅かったりしたことがよくあり、このような原告に注意、指導をしようとしたことがきっかけになっていることもうかがわれるが、上記事実は、いずれも適正な業務上の注意、指導の範疇を超える暴力を伴うなど、原告に過度の心理的負荷を与えるものとして、いじめ、パワハラにあたり不法行為を構成する。いずれも被告会社の支配領域内の事柄であると認めるべきで、被告会社が使用者責任を負うべきである。被告Y2と被告Y3は、前記事実すべてについて共同不法行為責任を負う。

暴力的ないじめ全般に対する慰謝料400万円のほか、治療費、入通院慰謝料、経済的損害として被告Y3に交付した金銭や支払いを強要された飲食代金、売り残り品の買取代金、その他精神的・経済的ないじめ・パワハラに対する個別の慰謝料などの合計として、被告会社と被告Y2に対して930万4,211円の支払いを命じた。被告Y3に対しては、910万4,211円の支払いを命じた。（前訴判決で被告Y3に対して20万円を認容されているため）

精神的攻撃の型

④上司が繰り返し注意、叱責、反省書の提出を求め、従業員が心因反応を起こし欠勤したことにつき、2件は裁量権を逸脱した違法性があるとして、慰謝料15万円等の支払いを命じた事例

— 電気機械器具製造会社事件

(東京地裁八王子支部 平成2年2月1日 判例時報1339号140頁)

〔事件の概要〕

原告：従業員

被告：上司（ラインの製造長）と会社

原告は、工場の製造ラインに勤務していたが、上司から安全や機械の操作や工程管理や作業方法の誤りなどについて、繰り返し注意、叱責を受け、3か月間に10通の始末書等の提出を求められた。さらに、(ア)休暇を取る際の電話のかけ方について執拗に反省書を作成するよう求められたり、(イ)作業終了時間が早すぎたとして作業のあとかたづけの行為を再現するよう求められるなどしたため、精神的負担から心因反応に陥り欠勤した。

〔判決の要旨〕

会社には部下の従業員を指導監督する権限があるから、これに基づいて従業員を叱責したり、反省書等の作成を求めるることは、そのこと自体が違法性を帯びるものではないが、権限の範囲を逸脱したり、裁量権の濫用にわたる場合には違法性を有する。原告が上司から叱責された個々の事由はいずれも叱責に値し、これについて反省書等の作成を求めた上司の行為は概ね正当であったが、(ア)と(イ)の2件については行き過ぎの感を免れず、裁量の範囲を逸脱する。2件の直後に生じた原告の心因反応は被告上司の叱責、反省書の要求が直接的な原因と推認でき、これが原因となって引き起こされた原告の心因反応による欠勤は、被告会社の責めに帰すべき事由によるというべきで、原告はその間の給与の請求権を失わないとして、会社に対し、欠勤休暇中の賃金支払いと、会社および上司に対し連帯して慰謝料15万円を支払うことを命じた。

精神的攻撃の型

⑤上司から部下へのメールが、叱咤激励の限度を超えて、名誉感情を害するとして不法行為の成立を認め、慰謝料5万円の支払いを命じた事例
— 保険会社事件（東京高裁 平成17年4月20日 労働判例914号82頁）

〔事件の概要〕

原告（控訴人）：社員（課長代理）

被告（被控訴人）：上司（サービスセンター所長）

原告はサービスセンター（以下SC）において課長代理として勤務。被告は、SCの所長であり原告の第一次査定者。原告は、かねてから担当事件の処理状況で芳しい成績を上げることができず、SCのユニットリーダーから強い叱咤激励を受けたが、その後の処理状況も芳しくなかった。上司は、ポイントの大きい赤文字で、「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SCにあっても会社にあ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。・・・・これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。」等と記載したメールをユニットの従業員10数名に送信した。

〔判決の要旨〕

本件メールの内容は、課長代理の地位にみあつた処理件数に到達するよう叱咤激励する趣旨が伺えないことはなく、その目的は是認できる。しかし、メールには、退職勧告とも、会社にとって不必要な人間とも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれ、十数人の従業員に送信されている。人の気持ちを逆なでする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない部分ともあいまって、原告の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかである。目的が正当であっても表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くもので、不法行為を構成する。赤文字でポイントも大きく記載していることも合わせ考えると、叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱する。他方で、原告を叱咤激励するとの目的は是認することができ、パワー・ハラスメントの意図があったとまでは認められない。メール送信の目的、表現方法、送信範囲等を総合して、名誉棄損行為に対する精神的苦痛を慰謝する金額として5万円の支払いを命じた。

精神的攻撃の型

⑥亡Aの自殺は上司の叱責と因果関係があるとして、遺族補償給付の不処分を取り消した。
— S労基署N化学事件（東京地裁 平成19年10月15日 労働判例950号 5頁）

〔事件の概要〕

原告：亡Aの妻

被告：国

B係長は、赴任後、しばしば亡Aに対し営業成績や仕方に関し厳しい言葉を浴びせた。亡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」と述べたり、「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」との言い方で叱責した。亡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。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Aの妻が処分の取消しを求めた。

〔判決の要旨〕

亡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な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。

人間関係からの切り離しの型

⑦私立高校の女性教諭に対する授業その他一切の校務分掌の取り上げ、職員室の出入口付近への隔離、ひとり部屋への席の移動、自宅研修等の一連の措置を、業務命令権の濫用として違法であると認めた事例。

— 私立学校事件（東京高裁 平成5年11月12日 判例時報1484号135頁）

〔事件の概要〕

原告（被控訴人）：女性教員

被告（控訴人）：学校法人

原告は、被告の設置する高等学校の専任教諭をしていたが、担当していた学科の授業、クラス担任その他の校務分掌の一切をはずされ、加えて、職員室内の席をひとりだけ出入口に移動させられ、さらに、一切の仕事を外されたまま、ひとりだけ、別室で執務することを命ぜられ、さらに、その後、特別の課題や用務を与えられることなく自宅研修を命ぜられた。また諸手当・一時金を支給されず、給与は据え置かれた。

〔判決の要旨〕

被告が原告に対し、仕事外し、職員室内隔離、第3職員室への隔離、自宅研修という過酷な処遇を行い、さらに賃金等の差別をしてきた原因是、原告が二度にわたって産休を取ったこと、及びその後の態度が気にくわないという多分に感情的な校長の嫌悪感に端を発し、その後、被告が執拗とも思えるほど、始末書の提出を要求し続け、これに原告が応じなかつたため、依怙地になったと認められ、被告の行った言動あるいは業務命令を正当づける理由にはならず、その行為は業務命令権の濫用として違法、無効であることは明らかで、被告の責任は極めて重大。

被告の措置は次第にエスカレートし、13年の長きにわたっており、見方によっては懲戒解雇以上に過酷な処遇である。原告は、物心両面にわたって重大な不利益を受けてきたもので精神的苦痛は誠に甚大であるとして、600万円の支払いを命じた。

過大な要求の型

⑧会社の上司から過大な要求をされたり、不当な叱責などのパワハラを受けて退職を余儀なくされたとの請求が認められなかつた事例

— グラフィックデザイン会社事件（東京地裁 平成27年3月4日）

〔事件の概要〕

原告：社員

被告：Y2、Y3、Y4と会社

原告は、代表取締役Y2、上司Y3、上司Y4らから、不当な叱責をされ、全てのソフトウェアをマニュアルも与えられないまま完璧に覚えるよう要求された上、本来技術者が行なうべきカスタマーサポート業務までも行なうよう過大な要求をされ、代理店向けプレゼン資料2点の英訳及び日本GDPの見込みと業界分析等について、1週間という短期間で日本語と英語で仕上げるという、通常の労働では明らかに達成不可能な作業を強要されるなどして、心因反応を起こし、退職を余儀なくされたとして、慰謝料等の支払いを求めた。

〔判決の要旨〕

判決は、原告の主張を客観的に裏付ける証拠が見当たらないことを指摘したうえで以下のとおり判示した。

原告は、求人の際の「未経験者歓迎」という文言からグラフィックソフトの知識の教示を基礎から受けられると考えていたようであるが、会社は印刷やグラフィックデザインプロ向け商品やサービスを提供し、原告に対し、パッケージデザイン等の業務は未経験であっても、グラフィックソフトの応用ができる程度の知識を必要とし、原告のいう「上級」レベルを求めていたと認められる。

また、原告は、上司の説明を顧客や他の従業員に通訳することも求められていたが、グラフィックデザインソフトの知識も乏しく、（職務経歴書には人材紹介会社の担当者からTOEIC800点と書いてよいと言われ、そう記されていたものの）TOEICそのもので800点をとったわけではない原告に、技術に関する上司の説明を正確に通訳することを期待するのも酷であったといえる。

このように被告会社が原告に求めていた能力と原告の実際の能力との間には大きな齟齬があり、被告会社からみれば、原告が全く期待された役割を果たしていないとしか評価できず、勢い指導も厳しくなっていたと推認でき、原告からみれば被告会社から不可能なことを強いられていると感じることになったと推認できる。

そうすると原告が被告Y2らの言動をパワハラと感じていたからといって、直ちにY2らの言動が不法行為に当たるとはいえない。

また、被告らが、原告に対し、全ての製品ソフトウェアについての知識を完璧に習得することを要求したとは認められず、代理店向けプレゼン資料の英訳等の指示についても、通常の労働では明らかに達成不可能な仕事の要求があったと認めるに足りる証拠はない。その他、被告Y2、Y3、Y4らの叱責が、社会的相当性の範囲を超えていたと認めるに足りる証拠はない。

以上のこと等から原告のパワハラの主張を認めなかった。

過小な要求の型

⑨路線バスを駐車車両に接触させる事故を起こしたバスの運転士に対し営業所構内の除草作業を命じた業務命令は違法であるとして、同会社及び営業所長に慰謝料 60 万円の支払いを命じた事例
— バス会社事件（横浜地裁 平成 11 年 9 月 21 日 労働判例 771 号 32 頁）

〔事件の概要〕

原告：運転士

被告：Y 1（営業所長）と会社（バス会社）

原告は、路線バスを運転中、道路左側路肩に駐車中の訴外 A 所有の自家用普通乗用自動車の側を通過する際、同車両の右前ドアとバスの左後部側面バンパー付近とを接触させる事故を起こした。

被告 Y 1 は、同日、原告に対し、下車勤務を命じ、翌日から就業時間中に営業所構内の除草作業に従事することを命じた。原告は、業務命令に基づき、8 月 2 日から同月 25 日までの間、原告の休日を除く 14 出勤日にわたり、連続して営業所構内の除草をし、同月 26 日、車庫内、主要停留所及び折返し場所を清掃した。

〔判決の要旨〕

A は、同人所有の車両を駐車禁止区域に駐車させていた上、同車両の右前ドアを全くロックがかかっていない状態のまま同車両を離れ、それが原因で路肩寄り車線進行中の本件バスとの接触が起きたものであるから、A に本件事故における過失がある。原告には駐車車両に対してより周到な前方注視を行うべき注意義務はなかったものと解するのが相当であり、原告には、本件事故における過失はないものと認められる。

原告がこの際の接触音に気づかなかつたことについて、通常程度に意識を運転に集中していれば、本件事故の音ないし震動を感じ取ることができたはずであって、本件事故発生についての過失とは直接関係ないが、乗合バス運転士としての注意散漫があったと認められる。

被告 Y 1 は十分な調査を尽くさないまま原告の有過失を前提にして除草命令を発している。除草作業自体が下車勤務の一形態として適法であると認められるものとしても、被告 Y 1 の一存で、期限を付きらず連續した出勤日に、多数ある下車勤務の勤務形態の中から最も過酷な作業である炎天下における構内除草作業のみを選択し、原告が病気になつても仕方がないとの認識のもと、終日または午前あるいは午後一杯従事させることは、被命令者である原告に対する人権侵害の程度が非常に大きく、安全な運転を行うことができないおそれがある運転士を一時的に乗車勤務から外しその運転士に乗車勤務復帰後に安全な運転を行わせるという下車勤務の目的から大きく逸脱しているのであって、むしろ恣意的な懲罰の色彩が強く、乗車勤務復帰後に安全な運転をさせるための手段としては不適当であり、運行管理者である所長の裁量によりなしうる範囲内ではあり得ない。したがって、被告 Y 1 の所長としての裁量の範囲を逸脱した違法な業務命令であり、不法行為が成立するとして、被告会社と被告 Y 1 に対して連帶して慰謝料 60 万円の支払いを命じた。

個の侵害の型

⑩一連のパワハラ行為によって、生活の平穏や名誉感情等の人格的利益が侵害され、不法行為が成立するとして、2,000万円の慰謝料の支払いを命じた事例。

— 慰謝料請求事件（東京地裁 平成25年1月30日判決）

〔事件の概要〕

原告：女性社員

被告：グループ会社の男性役員

原告と被告は、グループ会社の同じグループで勤務し、原告が一社員に過ぎないのに対し、被告は、グループの役員になる予定で入社し、実際に取締役に就任し、原告の直属の上司ではなかったものの、実質的に原告を指揮命令する立場にあった。

被告は原告に対し、（ア）業務上の必要性がないのに度々深夜に電話をかけ、（イ）業務に当たらない作業を指示し、従わない原告を怒鳴りつけ、（ウ）原告のお茶だしが遅いとして上司や同僚らの面前で侮辱的な発言をして怒鳴りつけ、（エ）原告や上司、同僚らへ繰り返しメールで、原告が能力、意欲を欠いており、辞職することが望ましいということを「子宮でものを考えている」などの侮辱的な言辞を用いて指摘し、（オ）グループの役員らが同席する店で、同様のことを述べて原告を激しく叱責し、（カ）事務所において同僚らの面前で原告を激しく罵倒した。

〔判決の要旨〕

被告のこれらの行為は、原告の生活の平穏や、名誉感情等の人格的利益を侵害する。一連の被告のパワハラ行為によって、原告の人格的利益は、受任限度を超えて侵害されたもので、一連の行為は原告に対する不法行為を構成する。原告はストレスから神経性障害、神経症性抑うつ状態、不眠症等と診断され、通院、在宅精神療法を受けるが症状は緩解していない。パワハラ行為により原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料として200万円の支払いを命じた。



事件名・判決年月日・裁判所・掲載誌名（号・頁）・原告・被告	事件概要	判決要旨
消費者金融事件 (H18.4.27 京都地裁) 労働判例(920-66) 原告：女性社員 被告：消費者金融会社、上司	被告上司は、飲食店「U」での職場の食事会の際、部下である原告の股や太ももを撫で回したり、「単身赴任は寂しいものよ」「家で待っている愛人が欲しい」などの発言をした。また、飲食店「T」での職場の食事会の際も、被告上司は原告の股や太ももを触った。さらに、被告上司は原告に対し、「君の悪い噂がぽっぽっと出てるぞ。ここにいられなくなるぞ」と圧力をかけ、原告が退職を迫られたように受け止める言動をした。原告は食事会でのセクシュアルハラスメントと退職を示唆するようなパワーハラスメントにより、精神的、身体的に体調を崩し、休業せざるを得なくなった。	食事会での被告上司のセクシュアルハラスメントと退職を示唆するようなパワーハラスメントにより原告は体調を崩したもので、法廷で供述した直前までの休業について被告上司の行為と相当因果関係が認められる。被告上司と被告会社に対し、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントにより被った損害として連帯して、100万円と弁護士費用10万円の合計110万円の支払いを命じた。また、被告会社に対して原告が休業せざるを得なかった期間の未払い賃金の支払いを命じた。
地方公務員の公務外認定取消処分事件 (H22.5.2 名古屋高裁) 労働判例(1013-102) 控訴人：亡Aの妻 被控訴人（一審被告）：地方公務員災害補償基金	亡Aは、約30年間B市役所の職員として勤務していたが、初めての福祉部門の部署となる健康福祉部児童課に異動となった。同部署は、他の課に比べて格段に仕事の種類が多く、仕事の難易度も高いものであった他、パワーハラスメントを行って有名な部長がいた。亡Aはうつ病を発症し自殺した。原判決は亡Aの妻の請求を棄却した。	亡Aが児童課に異動した後に勤務に関して生じた一連の出来事は、通常の勤務に就くことが期待されている平均的な職員にとっても、社会通念上、うつ病を発症、憎悪させる程度の危険を有するものであり、亡Aのうつ病の発症、憎悪から自殺に至る過程は、これらの業務に内在又は随伴する危険が実現化したものであるというべきであるから、亡Aの自殺には公務起因性が肯定される。

第3節 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて（不利益取扱い）

妊娠による軽易な業務への転換と不利益処分

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つたため、降格措置は均等法第9条第3項に違反する無効なものであるとして、管理職手当の支払い、慰謝料100万円などを求めた事例

— C生協病院事件（平成26年10月23日 最高裁 労働判例1100号5頁）

〔事件の概要〕

原告（控訴人、上告人）：理学療法士の女性

被告（被控訴人、被上告人）：C生協病院

被告は、消費生活協同組合で、A病院など複数の医療施設を運営している。原告は、理学療法士として期限の定めのない労働契約を締結し、A病院のリハビリ科の副主任に任せられた。第1子を妊娠、産前産後の休業と育児休業を終えて職場復帰し、引き続き副主任として訪問リハビリの取りまとめを行っていた。A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、原告は、リハビリ科の副主任から、B施設の副主任になった。

原告は第2子を妊娠し、労働基準法第65条第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、被告は、原告をB施設から、リハビリ科に異動させた。被告は、原告に対し、副主任を免ずる旨の辞令を発した。原告は、産前産後の休業、育児休業後、職場復帰し、原告の希望によりB施設に異動した。しかし、原告は、再び副主任に任せられることがなかった。

〔判決の要旨〕

均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、妊娠中及び出産後の健康の確保を図る措置の推進を目的としている。同法第9条第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。厚生労働省令は、労働基準法第65条第3項の規定により、軽易な他の業務へ転換を請求し、または軽易な業務へ転換したこと等を定めている。

均等法の文言や趣旨等からすると、第9条第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、第9条第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処遇であり、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条第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、又は、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条第3項の趣旨、及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。

○厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」でもパワハラ判例や会社の取組等が紹介されていますので、併せてご覧ください。<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

○当所ホームページ「今月の事例解説バックナンバー」ではハラスメントを含む過去の労働相談事例を紹介しています。こちらも併せてご覧ください。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/kongetsu-back/index.html>