

【 講 座 】 産業保健と法 12

ハラスメントの失敗学
～判例を主な素材として～(4)

三柴 丈典
(近畿大学法学部教授・(一社)産業保健法学研究会主宰者)

産 業 医 学 ジ ャ ー ナ ル
Occupational Health Journal
Vol. 41 No. 5 (平成30年9月)

ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～(4)

三柴丈典

(前号より続き)

キ 加害者が「悪のり」し、被害者が調子を合わせていた様子が窺われても、加害者の立場、言動の頻度、内容から、被害者の内心の苦痛を押し量り、その違法性を認めた例（ファミリーブック取締役事件東京地判平成28年5月9日D1-Law.com判例体系【帰趨不明】）

【概要】

会社の取締役（Y）が、その部下だった従業員（X）を、気安さもあって使い走りにして、過度に個人的な求めに応じさせたり、擲諭したりしたところ、Yの辞職後にXから不法行為訴訟を提起された事案につき、Yの立場、言動の頻度・内容に鑑みて、Xは内心では苦痛を感じていたと認められ、不法行為に当たるとした。

【事実関係】

Xは、訴外会社の取締役事業部長であったYと仕事上の関わりができてから、次第に個人的な事ごらを頼まれて実行するようになり、特にその4年後以後、勤務時間外にYの求めでY所有の車両を運転して深夜時間帯を含めて送迎する、共に飲食したり旅行に同行する、Yのためにマンションの賃貸借契約を締結する等の関わりを持つようになった。

また、Yは、訴外会社内で、Xに「ホモ」とあだ名をつけて他の従業員と共にXをからかう、Xを動物に見立てたイラストを作成して他の従業員に示す、他の従業員と共にXに繰り返して過食させる等していた。

Xは、Yが訴外会社を辞職した後、自身は同社を子会社とした会社で勤務を継続しつつ、同人のみを相手方として不法行為に

基づく損害賠償請求訴訟を提起した。

【判旨～X請求一部認容～】

Yは、訴外会社でも人事等に大きな影響力を有していた。Yとしては、Xが同年代でYの求めに反発しなかったことから気安く付き合わせていたことが窺われるが、要請の頻度や内容に鑑みれば、Xが内心では苦痛に感じていたと認めるのが相当であり、Yがそれを推察することは十分可能だった。よって、Yの上記言動は、Xに対する不法行為を構成する。

ただし、XもYに同調するふりをすることで、配置や成績評価で配慮を得る等の利益も得ており、現に欠勤等もしていなかったから、苦痛はさほど大きくなかったと認められ、慰謝料金額は30万円が相当である。

【汲み取り得る示唆】

違法なハラスメントの判断に際しては、その趣旨目的が考慮されるが、その状況、手段等も考慮され、本件で問題とされた「悪のり」も過剰にわたれば違法とされ得る。

ク パワハラを違法不当な解雇による不法行為とは区別し、なおかつ上司一部下間の人間関係に関する主観的負担感はそれ（パワハラ）に当たらないとした例（東京地判平成28年9月23日D1-Law.com判例体系【帰趨不明】）

【概要】

小規模企業（Y）で就労していた女性労働者（X）が、住居の近隣住民とのトラブルや、Y代表者との人間関係に関する負担感を経験後、うつ状態等に陥り欠勤を続けたところ、Yから解雇されたため（本件解雇）、当該欠勤はYのパワハラという帰責事由により生じたもので、解雇も違法不当と

して、雇用契約上の地位の確認、欠勤期間中と解雇後の賃金、パワハラと違法解雇にかかる慰謝料等を請求した事案につき、X Y間の人間関係にかかる負担感はパワハラに当たらず、Xのうつ状態等との相当因果関係も認められないが、解雇は違法無効であり、不法行為にも当たるとした。

【事実関係】

中国出身で日本に帰化したX（女性）は、平成24年12月に中国人観光客向けの旅行業等を営むYに雇用されて、その日本事業所（当時の勤務者数約15名）に勤務していたところ、私生活上、居住していた住居の隣人に中国人の立入禁止を意味する張り紙を掲示されるなどして訴訟提起に至るトラブルが発生する一方、業務上、Y代表者から英語の能力不足を指摘されるなど厳しい指導を受けて同人と接することに負担を感じるなどの経過を経て、平成26年1月頃から欠勤が多くなり、3月半ばから欠勤を継続するようになった。そこでYは、2月分と3月分につき、それぞれ月給の10分の1、半分程度を欠勤控除した。Xは、2月末にはEクリニックでうつ状態等の診断を受け、翌3月後半には傷病手当金の支給申請書等をYに提出したが、同月28日には電話で即時解雇を通知され、後日、改善見込みのない勤怠不良と会社の許可のない兼業が理由と告げられた。Yは、同日、健康保健の資格喪失手続きをとり、4月には解雇予告手当を支払った。

その後、X Y双方の代理人弁護士間の交渉で、Yから解雇撤回の意思が示されたが、慰謝料の支払い、Xの不動産仲介業務との兼業などの不正行為の存否等につき折り合わず、10月になって、Xが本件解雇の無効、欠勤期間中及び解雇後の賃金の支払義務の確認等を求めて本訴を提起し、Yは反訴を提起した。Xは、自身の欠勤がYの帰責事由によるものであり、それを理由とする本件解雇にも理由がないとする趣旨で、Y代表者からのパワハラによってうつ症状等に陥ったと主張した。

【判旨～X請求一部認容～】

Xは、医師の診療で、Y代表者の態度に問題があって、Yでの勤務が強いストレスになっている旨の説明をしており、X Y間の人間関係に問題が生じ、XがYと接することに主観的に強い負担を感じていたと認められる。

他方、一般に、上司が職場で部下を指揮監督する場面には、叱責など、その態様が厳しくなるときもあるが、その経緯、動機、目的、理由、業務上の指揮監督の必要、態様等に照らして、社会通念上相当とされる限度を超える程度の激烈さや陰湿さが認められなければ、不法行為となる違法性を認め得ない。Xの受けた負担感等は、その性質上主観的なもので、個々人の受け止め方等に左右されやすい要素でもあって、XがYとの人間関係に主観的に強い負担を感じ、また、その当時心身の調子を崩しているからといって、それだけでY代表者の言動が業務上の適正な範囲を超えるとは言えない（下線は筆者が添付した）。

Yは小規模事業で、Y代表者の意向が組織運営に大きく影響したと推認されるところ、Xは年休を柔軟に取得し、当日連絡による欠勤等があっても賃金控除が行われないうことも多く、むしろ役職手当が増額されており、Xに対して好意的ともいえる態度があり、Y代表者に上記のようなパワーハラスメントに当たる言動があったとは認められない。

平成23年の精神障害の労災認定基準に照らして、Xのうつ症状等が業務上の疾病ということもできない。

また、Xの欠勤がYのパワハラによると認められない以上、本件解雇前の賃金減額はやむを得ず、本件解雇後についても、当該解雇が無効でも欠勤が続いていたと解されるから、民法第536条第2項に照らして、請求できない。

他方、Yは、Xの欠勤がうつ症状等によるやむを得ないものなのに、職場復帰の可能性を見極めず、兼業がYでの労務を妨げている等の事情も認められないのに、Xへ

の配慮不十分のまま拙速に解雇に踏み切っており、本件解雇は無効である（労働契約法第16条）。また、「職業を奪う解雇の告知が労働者に相当な精神的衝撃を与えることは想像に難くないところ、既にうつ状態等で調子を崩していたXにとって、本件解雇は、追い打ちになったと推認され」、それを発端にX Y間の紛争が顕在化・激化し、Xは相当の精神的苦痛を受けているので、不法行為としても違法であり、損害賠償を認めるべきである。

【汲み取り得る示唆】

上司と部下の人間関係に関する主観的な負担感は、違法なパワハラとは認められない。

違法な解雇は、その通知の方法などの態様、相手方労働者の条件（うつ状態にある等）、その効果（紛争の顕在化、激化を招き、復職を困難にしたこと等）等により、不法行為として損害賠償請求の根拠となるが、パワハラとは区別される。すなわち、パワハラは、基本的には雇用の過程で生じるものである。

ケ 管理職の地位にあった労働者が部下にパワハラを行ったとして就業規則に基づきなされた諭旨退職処分を有効とした例（東京地判平成28年11月16日労働経済判例速報2299号12頁【帰趨不明】）

【概要】

他社からスカウトされて管理職に就任した労働者が部下にパワハラを行ったとして諭旨退職処分を受けた事案につき、たとえそれが業務上の指導の趣旨をもち、業務を取り巻く環境の厳しさ、部下の育成の必要性、もともと同じ会社にいたことによる仲間意識等があっても、指導の手法が苛烈で人格否定等に及べば、その結果の重大性等も考慮のうえで正当な懲戒事由と解され得ると判断した。

【事実関係】

X（原告）は、顧客企業の購買コストの削減を支援する事業を営む中小企業（訴外A社）の執行役員をしていたところ、同業

種のY（被告）の代表者から誘いを受けて、平成24年10月16日に基本月俸44万円の給与条件でYに入社し、フロンティア室室長等の管理職として就業していた。顧客企業が挙げた利益の3割を成功報酬として受け取るYの事業の性質上、成果を挙げるには、新規顧客の開拓等の積極的な活動が求められた。

Xは、Yへの入社時から翌平成25年11月にかけて訴外A社から逐次引き抜いた（：誘ってYの社員とした）H、B、D、Eの4名を部下としていたところ、翌平成26年3月になって、Dから当時Yの管理部部長だったIに対しXによるハラスメントについて申告があり、DとBに加えXへの聴き取りが行われた。その結果、Dに対して、「お前の歳でそんな仕事しかできないのか」、「お前の歳ぐらいただったら周りの人は役職ついでるぞ」等と罵声を浴びせたり、家族を批判する等し（以下、言動①という）、Bに対して、「お前、アホか」、「お前、クビ」等と発言したり、「私は至らない人間です」と復唱させたり、交際相手に言及して批判する等していた（以下、言動②という）ことが概ね確認された。しかし、X自身は、あくまで指導のために必要だった旨を述べたため、管理本部本部長だったJから、「アホ」、「クビ」、「辞めちまえ」等はNGワードであること、Yではコンプライアンスを重視していること、指導のためでも相手方が精神的苦痛を受ければハラスメントに当たること、再度類似の事態が生じれば厳しい処分がなされ得ること等を直接伝えたい、同旨の内容の通信をメールで送り、顛末書の提出を指示した。Xからは、今回の問題の背景には、自身の結果を求める意欲とDやBの意識の甘さがあったとしつつ、今後の指導方針を変更する旨の顛末書が提出されたことを受け、Jから再度改悔を求める旨のメールを送付して、いわば「執行猶予」の趣旨で、懲戒処分を行わなかった。

平成26年10月には、他部署からFとGがXの管轄部門に異動し、就業していたところ、翌平成27年5月に、FからIに対して、

Xから「お前は生き方が間違っている」等と言われる、「お前は…考え方が四角い」などと言われ、丸と四角の絵を何度も書かされる、土日にもLINEで連絡があり対応を求められる等（以下、言動③という）されて精神的に辛い状態にある旨の申告がなされ、その後の調査結果を踏まえ、別部門に異動となった。その翌月には、EからIに対して連絡があり、Xから売上目標が達成できないことを責められ、「お前は嫌いだ」、「話しかけるな」などと言われ、部門ミーティングへの参加を禁じられ、Facebookに休日に子供と遊んでいる写真を投稿したところ、「よく子どもと遊んでいられるな」などと言われるなど（以下、言動④という）して精神的に追い詰められている様子が窺われた。その後、産業医と心療内科へ受診したところ適応障害と診断され、Yから休養が指示された。IがD、B、G、Hに聞き取りをしたところ、これらが事実と確認されたが、本人に面談したところ、やはり部下の育成上必要だったとして、反省の意思は示されなかった。

そこでYは、懲罰委員会での審議を踏まえ、Y就業規則第72条が禁じる「理不尽な言動により精神的苦痛を与える」に当たり、なおかつ2度目であり反省の意思がないとして、論旨退職処分とした。Xは、これを不服として、雇用契約上の地位の確認等を求めて提訴した。

【判旨～X請求棄却～】

部下4名が訴えたXの言動①～④は事実と認められる。

言動①②は、業務上の部下への指導の一環と認められるが、強い口調での罵声を伴っているし、「相手の人格や尊厳を傷つけるような言動に及んでいる」。

また、Bに対する、「お前、クビ」等の発言は、雇用上の不安を抱かせる内容であり、前後の文脈を考慮しても、上司の地位を利用した理不尽な言動と評価せざるを得ない。

よって、業務上の指導の範疇を逸脱した違法なものである。

言動③④も、業務上の部下への指導の一環と認められるが、①②と同様に、強い口調での叱責を伴っているし、Fは業務中に度々涙を流していたとされ、Eは適応障害に罹患するまでの状態に追い詰められていたと認められる。

よって、業務上の指導の範疇を逸脱した違法なものである。

したがって、言動①～④は、Y就業規則第72条が禁じる「理不尽な言動により精神的苦痛を与える」に当たり、譴責等処分事由（同第86条第1号）に当たる。

また、Y就業規則第87条第2号は、論旨退職等の事由として、「譴責等処分事由の複数に該当したとき、又は同一事由を2回以上繰り返したとき」を挙げているところ、これは譴責等処分が実際になされたか否かは問わない趣旨と解される。もっとも、処分対象者が2度目を行えば当該処分を課され得ることを明確に認識できるよう、譴責に準ずる措置が必要である。本件では、平成26年3月のJによる直接の指導とその旨のメール等がそれに該当するので、同規則が定める論旨退職等の要件を充たす。

Xは、上記言動は、部下の指導と育成を目的とするもので、社会的に正当範囲内と主張するが、上述の通り、部下の人格や尊厳を傷つけ、生き方やプライベートな事がらにまで及んでおり、業務上正当な指導や叱責として許容される範囲を超えている。

解雇の相当性も、Xによるハラスメント行為の態様の悪質さ、部下の部門異動や適応障害に罹患等の結果の重大性、本人の指導方法にかかる強固な信念が窺われ、改善の見込みが乏しいこと等から、充たされる。

【汲み取り得る示唆】

たとえ業務を取り巻く環境の厳しさ、部下の育成の必要性、もともと同じ会社であったことによる仲間意識等があっても、指導の手法が苛烈で人格否定等に及べば、その結果の重大性等も考慮のうえで正当な懲戒事由と解され得る。

そのような場合、懲戒事由に関する就業規則規定の解釈も緩やかになされ得る。

コ 個人経営の飲食店で経営者と2人で働いていた労働者が、同じ指示を何度受けても間違いを犯す等の問題から、2度の暴力を含む苛烈な言動を受けて自暴自棄となり、焼身自殺した事案につき、いわば「言っても無駄な人物」に対して、強い注意や叱責を繰り返すことは注意義務違反に当たるとした例（A 庵経営者事件福岡高判平成29年1月18日労働判例1156号71頁【確定】）

【概要】

標題の通り。

【事実関係】

亡Bは、飲食店での勤務経験はなかったが、平成22年10月、30歳のころに、Y（1審被告、2審控訴人）の父の紹介で、Yが個人経営する小規模料理店A庵（2階建て一軒家を改装した店舗）で就労を開始し、主に調理以外の業務（清掃、接客、片付け、ウェブサイトの作成、収支管理等）を担当していた。亡Bに精神疾患等の既往症はなかった。

A庵では、昼夜各1組の予約のみ受け付け、飛び込み客もなかったため、業務内容はさほど繁忙ではなかったが、自殺までの半年間、概ね80時間程度の法定時間外の拘束がなされていた。他方、亡Bは、仕事の覚えが悪く、何度注意を受けても同じ間違いを繰り返したことから、Yは立腹し、激しい口調で注意や叱責をすることがあった他、少なくとも平成23年4月頃と11月頃の2度、利き手で亡Bの左顔面を平手打ちする暴行を加えた。

そのうち、亡Bには、不眠、興味の喪失（好きなテレビを見ずに自室に引きこもる）、体重の減少等の不調が現れ、平成23年10月頃には、自室の壁に「自分に甘すぎる」、「できない時はどのような処罪もうける」等と書いた紙を複数枚貼る等の奇異な行動がみられた。

翌11月中頃、それまでに何度も注意を受けていたのに、グリルの上に炊飯器を置いたままグリルに火をつけてしまい、Yから大声で叱られ（「本件叱責」）、A庵を退出後に自身の身体にガソリンをかけて火を放

った（「本件行為」）。救急搬送中、救急隊員に、生きていても仕方がないので自分で火をつけた旨を述べた後、病院で治療を受けたが、12月中頃に敗血症で死亡した。

そこで、亡Bの相続人であるXらが、亡Bは、長時間労働とYによる暴行等により焼身自殺したとして、主的に不法行為、予備的に安全配慮義務違反に基づき、Yに対して損害賠償を請求した。

【判旨～X請求一部認容～】

• Yの行為と本件行為の因果関係について

亡Bは、死亡前の半年間、恒常的に80時間／月前後の時間外労働をする等していたが、同人の業務はそれほどの時間外労働を必要とするものではなく、就労を伴わない時間も相当含まれていたはずなので、亡BがA庵にとどまっていた時間の長さ故に過大な心理的負荷があったとはいえない。

しかし、A庵での1年余りの勤務期間中に恒常的に強い叱責を受け、少なくとも2回の暴行を受けていた。度重なる注意を受けても同じ間違いを何十回も繰り返すような属性を持つ亡Bに対してそうした注意や叱責を繰り返せば、「自己の不甲斐なさを認識していればなおさら、亡Bに対し過度の心理的負荷ないし自己否定感をもたらす」。さらに、顔面を平手で殴打する暴行は、さらなる心理的負荷を与えた。

本件行為は、亡Bが、本件叱責を受けたことを契機に、何度も注意・叱責を受けながら同じ間違いを繰り返す自己に絶望して自暴自棄となり、とっさに取ったものと推認するのが自然である。

Yは、注意・叱責に際して、折を見て少しずつ行う等、相当気を遣っていた旨を述べるが、亡Bが本件行為の1-2か月前には「相応に深刻に受け止めていたことが推認される」。

よって、Yによる叱責・暴行と本件行為には因果関係が認められる。

• 亡Bの過失について

「使用者は、…業務指導の範囲を超えた暴力や苛烈な叱責により労働者が心身の健康を害することがないように配慮すべき注意

義務を負っている」。

上記のYの叱責・暴行は、「使用者の労働者に対する指導・対応の範囲を逸脱するものであり、上記注意義務を怠るもの」である。そして、そのような叱責・暴行を繰り返せば、亡Bに著しい心理的負荷を与えて自己否定の念を高じさせ、自暴自棄になって本件行為のような自傷行為ないし自殺行為に及ぶことも予見可能だったので、それらの行為は亡Bへの不法行為を構成する。

【汲み取り得る示唆】

何度注意や指導を繰り返しても間違いを犯すような人物（いわば「言っても無駄な人物」）に対する強い注意や叱責の繰り返しや暴行は、(特に、それによる自傷行為等の結果が予見可能な場合) 不法行為となり得る。

サ 国立大学医薬保健系研究科の准教授が同じ教室の主任を務める教授の不正な会計処理を大学内で告発した後、当該教授が種々の嫌がらせ等をするようになった事案につき、一部の行為を違法とし、その殆どが「公権力の行使」と「職務の執行について」という要件を充たすため、教授個人は賠償責任を負わない—その分、大学法人が国賠法上の賠償責任を負う—が、傷害にかかる虚偽申告（：当該准教授から暴行を受けて負傷した旨の法人への虚偽の報告や警察への被害届の提出）は私的行為なので、個人的に賠償責任を負う。また、法人は、信義則上の職場環境整備義務の一環として、ハラスメント防止のための調査と対応の義務を負うが、これを怠っていたため、上記の国賠法上の責任とは別に独自に債務不履行責任を負うとした例（元金沢大学教授ほか事件金沢地判平成29年3月30日労働判例1165号21頁【控訴】）

【概要】

標題の通り。

【事実関係】

薬理学を専門とする原告（X）は、平成17年12月に本件大学法人（Y2）に助教授として採用された後、翌18年1月には、同

じ教室（以下、「本件教室」ともいう）の主任だった教授（Y1）の不正な会計処理（業者に研究費をプールさせる行為）をY2に内部通報したが—それを知ったY1からは、「もう、Xさんといっしょにやれませんか」と言われた—、確認できないとの結論に至ったため、同年8月にY2を相手方として、Y1との対立を前提に、職場環境改善等を求め、簡易裁判所に調停を申立てたところ（平成18年調停事件）、裁判所からの示唆を踏まえた再調査により当該処理が認められ、Y1は、平成19年3月付で出勤停止2か月の懲戒処分を受けた。

Xの主張では、これ以後、Y1により、以下のようなハラスメント行為が行われた（抜粋）。

- ① それまで教室所属員が自由に使用できていた本件教室共通の経費と所属員固有の経費につき、平成18年2月17日以後、Y1の決済なしには使用できなくなった（ただし、X固有の経費については、4月4日頃には使用可能となった）。
- ② Xの着任後に参加して院生らを指導するよう指示していた共同研究につき、平成18年4月4日、指導からの離任を命じた。
- ③ 学外講演については、事前ないし事後速やかに休暇簿を提出して届け出ることとされていたところ、Xが某業界新聞社での講演に必要な手続きにつきD事務長に問い合わせをしたが返信がなかったため、届け出なしに行い、約1か月ほど後に同事務長に指示されて提出したところ、遅延理由を「始末書」として提出するよう指示した。
- ④ 平成18年7月13日から翌年3月7日まで、改修工事のため本件教室が用いる複数の部屋が別棟に設けられたところ（それらの部屋を併せて「仮研究室」という）、Xには大量の段ボールが置かれた機器室を割り当てた。
- ⑤ Xに割り当てた機器室と隣接し、事務補佐員を配したセミナー室の間に、視界を遮るようにホワイトボード等を間仕切り状に置いた。
- ⑥ 本件教室の仮研究室への移転以後、Y

1が退職した平成27年7月末まで、Xの個室以外の部屋（以下、「本件共同実験室等」という）の鍵をX以外の教室所属員に管理させ、平日の午後6時以後や休日の利用を実質的に制限した。

⑦ 平成18年7月14日、Xが、仮研究室の実験室用の鍵（以下、「本件実験室の鍵」という）を、元の保管場所から他意なく同実験室に移動させたところ、助手らの前で、「盗んだとは言いませんけど、（鍵を）持っている」、「Xさん、（鍵を）出した方がいいと思う」、「楽しい。警察来たら。警察、来ますか」、などと述べた（以下、「本件発言」という）。

⑧ 平成18年7月18日、D事務部長に対して、Xが、事前届け出のない年休取得、当日連絡による欠勤、学外講演にかかる届け出の遅延、無断欠勤等の問題を綴り、該当する就業規則規定の遵守についての誓約書を提出させるべき旨を述べた書面（「X助教の勤務成績について」）を提出した。

⑨ 平成18年後期に開講される薬理学の授業について、前年度から回数等に変更があるのに、内容や進め方について具体的な説明なしに、Xに引継ぎを指示した（結果的に、Xは、自身の判断で授業を実施した）。

⑩ 平成18年度前期の「薬物治療の基礎」の科目につき、Xの担当箇所につき、Xから採点方法の問い合わせを受けたが返事をしなかったために採点結果が提出されなかったことを皮切りに、翌19年度前後期ともに、X自身は採点を終えていたが、採点結果が提出されなかったところ、その分を考慮せずに学生の成績評価を行ったうえで、改めて平成19年度前後期分につき提出を求めたが果たされなかったことを受け、S事務部長らに、当該採点をXが放棄していること等を記した書面を提出した。

⑪ 平成23年12月、ac医学類長に対し、受講した学生1名の感想を根拠に、Xがカリキュラムに沿った授業を行っていないなどと報告したうえ、翌24年度にはXの担当授業回数を前年度の約42から3に減らし、26年度にはゼロとした。

⑫ 平成20年3月13日、Xが研究室の図書館の出入り口付近に立っていたところ、Xが故意にY1に暴行を加え、傷害を加えたとの虚偽の事実をY2に報告したうえ、警察署に被害届を提出した。その際、Y1は、別の部屋にいたF技術職員とN助教に同調を求め、現場を見ていたad事務補佐員への確認はしなかった。

その後、Y2は、調査委員会を設立して関係者から事情聴取したが事実を確認できず、関係者への処分は行わなかった。地方検察庁は嫌疑不十分として不起訴処分とした。

Xは、その過程で、警察及び検察で計5回の取り調べを受け、また、弁護士に計70万円の刑事弁護士料を支払ったが、Y2の調査委員会からの聴取には応じなかった。

平成18年調停事件の手続き開始後、Y2が、調停委員からの示唆を受けて、G総括相談員を長とする委員会を設置してY1によるハラスメントについて調査を行ったところ、関係者から、Y1の日常的な威圧的態度やXへのハラスメント的言動について証言された（それらは、Y1から聴取された内容とは異なっていた）が、X自身は、度重なる要請にもかかわらず聴取に応じなかったため、調査が中止された。その後も、Gは環境が改善していないことを把握しながら、Y2の執行機関に伝えなかった。また、Xからハラスメント担当窓口やag学域長に⑬④等について新たに申告されたが、J総括相談員から本人に問い合わせても、返事をしなかった。

平成21年11月頃には、I助教が、Xが実験室で転倒した際にIのせいだと叫んだため不眠症になったとしてY2の総務課に費用請求したうえ、翌22年7月に労災補償の申請を行った。Xは、I助教、F技術職員らを被告として侮辱行為差止等請求事件を提起し、その後和解した。

こうした経過を経て、同月20日、K研究科長が研究分野の分割を検討する旨をXに伝えたところ、諾の旨返信され、その後、Kの後任者（ab医学系長兼研究科長）が推進しようとしたが、Xが予算やスペース等に関するやりとりで

不信感を募らせ、けっきょく、分割案は実現せず、平成27年7月末にY1がY2を退職してXが本件教室の主任となった。

以上の経過の中で、Xは、平成19年に、Y1に対して、①～⑫等のハラスメントにかかる損害賠償の支払い、Y2での研究・教授・指導の妨害及び名誉棄損行為の差止めを求めて提訴した(甲事件)。対してY1は、平成21年に、甲事件の提訴の違法性等を根拠に反訴を提起した(乙事件)。その後Xは、平成23年に、Y2に対して、労働契約上の職場環境整備義務違反、Y1の不法行為にかかる使用者責任ないし国賠法上の責任を根拠に、損害賠償の支払い及び上掲のY1による諸行為の防止等を求めて提訴した(丙事件)。

【判旨～X請求一部認容～】

甲事件について：

- ① について：もとより、共通経費の管理執行はY1の裁量事項だったし、X自身も具体的な用途を伝えて使用を申し出なかったため、Y1の裁量権の逸脱や濫用はなかった。X固有の経費をXの裁量で使用できなかった期間は約1月半であり、そもそもその申し出をY1が拒んだ経緯もないので、裁量権の逸脱や濫用はなかった。
- ② について：共同研究の指導担当者の決定は本件教室の主任であるY1の裁量事項であり、考慮すべき事情は多岐にわたり、Xの孤立化を目的としていた事情もうかがわれないので、裁量の逸脱又は濫用とはいえない。
- ③ について：Xによる休暇簿の提出時期が相当に遅れた以上、Y1がXに説明を求めるのは相当であり、Y1が提出を指示した「始末書」とは、懲戒処分を想定したものではなく、事の顛末を報告する趣旨だったため、裁量の逸脱又は濫用とはいえない。
- ④ について：部屋の割り当て自体に特に不合理な点はなく、段ボールの設置は仮研究室という性質から一時的なもので、他の部屋にも置かれていたこと等から、裁量の逸脱又は濫用とはいえない。
- ⑤ について：「高さのある器具等を隙間なく、…間仕切り状に設置させて」おり、「殊

更Xを本件教室の所属員から隔離する印象を植え付けるもの」であり、「Xに対する嫌がらせを目的としたものと評価せざるを得ない。」「したがって、裁量を濫用した違法な行為である」。

⑥ について：本件共同実験室等の鍵の管理方法は、原則としてY1の裁量事項だったが、研究者であるXにとって本件共同実験室等に自由に出入りできることが必要不可欠であり、当該鍵の管理に際してその使用を必要以上に制限しないよう配慮すべきだったのに、Y1がXに当該鍵を貸与しなかったため、約9年間、本件共同実験室等を自由に使用できなくなっており、Y1が本件の訴状を送達を受けた平成19年8月以後も、その不利益を解消する措置をとらなかった。これは、裁量を逸脱した違法なものである。

⑦ について：Y1が本件教室の鍵の管理責任者として、鍵が紛失した日の朝に最も早く出勤したXに鍵の所在を確認すること自体は相当な行為だが、Xが「所持していると決めつけ、…故意に…隠しているかのような発言をしたばかりか」、N助手らの前で「公然と行われたこと」等から、「全体として、殊更Xを貶める目的で、悪意をもって行われたもの」なので、権限を逸脱又は濫用したもので、不法行為法上違法な行為である。

⑧ について：書面に記載された問題のうち、学外講演にかかる届け出の遅延は、Xからの問い合わせへのD事務部長の回答が遅れたことに起因しているが、Y1はそうした事情を調査していない。また、Xが欠勤したと記載した日の中には、Y1自身がXとやりとりしたと主張している日が含まれているなど矛盾があるのに懲罰的措置を求める内容であることから、「Y1が同書面を提出した行為は、Xに対する嫌がらせを目的としたものと認めるほかな」く、その「権限を逸脱又は濫用した違法な行為である」。

⑨ について：Xは、自身の判断で授業を実施できており、「Y1の行った指示に不十

分な点があったとしても、…直ちに…裁量を逸脱又は濫用したもので…違法な行為…ということとはできない」。

⑩ について：Xは、平成19年度前後期の試験のうち担当部分の採点結果につき、提出を求められたのに提出しなかった以上、Y1がXによる職務放棄と考えてもやむを得ず、S事務部長への書面の提出が嫌がらせ目的とは認められない。

⑪ について：以前に実施された授業アンケートによれば、Xの授業に関する学生の評価は所属学部の教員の平均より高かった—本件教室所属教員内では最も高かった—にもかかわらず、ある年度の約100名の受講生のうち1名の感想を取り上げて、その評判が悪かったとするなど、平成24年度以降の授業の割当てにかかる行為には合理的な理由がなく、Y1の権限を濫用した違法な行為である（なお、以上の判断のうち、裁量ないし権限の逸脱や濫用について述べたものは、いずれもY1にその事柄について裁量や権限があることを前提としている）。

⑫ について：Y1の主張には不自然な点が多いこと、顔面打撲、頸椎捻挫の傷害を示す医師の診断書等も、Y1の申告に基づくものだったこと等から、Y1は、殊更Xを陥れる目的で、Xから暴行を受けた旨の虚偽の事実をY2に申告したうえ、警察署に被害届を提出したものと認められ、「不法行為法上違法と評価される…ことは明らかである」。

国立大学法人法等に照らすと、国立大学法人は、国家賠償法1条1項にいう「公共団体」に当たり、国立大学法人の教員は「公務員」に当たる。

他方、「『公権力の行使』とは、国又は公共団体の作用のうち、純然たる私経済作用及び同法2条の营造物の設置管理作用を除くすべての作用をいい、…非権力的作用も含む」。「そして、『職務の執行』とは、その公務員が、…行為の外形において、職務執行と認め得べきものをいう」。

すると、⑤（間仕切り）、⑥（実験室等の鍵の不貸与）、⑦（鍵の所持にかかる本件発

言）、⑧（D事務部長への中傷的報告）、⑩（担当授業の削減）は、Y1の職制上の権限に基づく行為であって「公権力の行使」に当たり、行為の外形上Y1の職務行為そのもので、「職務の執行について」に当たる。

他方、⑫（暴行・傷害の虚偽申告）は、Y1の「公務員」としての立場を背景とすることなく行われた私的な行為であり、「職務の執行について」に当たらない。

よって、⑤⑥⑦⑧⑩については、国賠法1条1項の適用があるため、Y1個人は不法行為法上の損害賠償責任を負わないが、⑫については、その責任を負う（Y1が支払うべき慰謝料額150万円、弁護士費用15万円、Y2が支払うべき慰謝料額150万円、弁護士費用15万円）。

他方、Xが求める差止めの対象は、一義的に明確な用語でなく、「将来の行為を具体的に特定する機能を有している」とは言い難い」。

乙事件について：

Y1の行為に違法なものが含まれているため、Xによる提訴が、裁判制度の趣旨目的に照らし、著しく相当性を欠くとはいえない。また、大学内にハラスメント事案の担当部署が存在し、利用可能だからといって、提訴が制約されると解すべき根拠はないので、それが信義則に反し、訴権の濫用に当たるとはいえない。

丙事件について：

「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っており、…ハラスメント行為が行われていることが疑われる場合には、ハラスメント行為の有無等の事実関係を調査した上で、具体的な対応をすべき義務がある」。

本件では、Xによる平成18年調停事件の申立てや、Y2が設置したハラスメント調査委員会等による調査から、Y2は、平成19年1月12日頃までに、Y1によるXへのハラスメントが強く疑われることを認識し

ていた。にもかかわらず、Y2の職員は、その具体的内容や原因について十分な調査を行っておらず、ひいては具体的な対応もしていないので、「ハラスメント行為の有無等の事実関係を調査…した上で、具体的な対応をすべき義務（Xの職場環境改善に向けた対応義務）」を尽くしたとはいえない。よって、Y2は、Xに対して債務不履行責任を負う。

Y2は、Y2の対応にXが応じなかったことが主な原因だと主張するが、Y1によるハラスメント行為の具体的内容や原因の調査方法は、Xからの事情聴取に限られないので、採用できない。

Y2が当該調査を十分に行っていたら、それに基づいて、Y1に「しかるべき処分の注意をしたり、…職場環境を監督する者を配置するなどの方法によって…Xの職場環境が改善した可能性があった」。すると、Y1がその対応義務を尽くさなかったことによりXは職場環境の改善機会を奪われ、精神的苦痛を受けたといえるので、その期間の長さ、Xによる非協力的態度等の諸事情を考慮すると、慰謝料額は50万円（弁護士費用5万円）が相当である。

【汲み取り得る示唆】

法秩序の維持発展のためには、「権利のための闘争」が重要とはいえ、特に「狭い人間集団」の中では、部下、上司の立場を問わず、教条的な姿勢を貫くことを含めて「自分の正義」を貫くことに殆ど実益はないことが窺われる。

違法なハラスメントの判断基準については以下のように言える。

裁判所はハラスメント防止のためのリスク管理（リスクの調査及び対応）義務を信義則上の付随義務と述べているが、パワハラという用語は積極的に用いず、ハラスメントという用語についても定義を示さず、けっきょく、国賠法第1条第1項の適用の有無を問わず（上記①～⑩も⑫も）、不法行為に該当するかどうかを審査している。たしかに、国賠法第1条第1項適用事項（①～⑩）については、Y1の裁量範囲からの

逸脱や権限濫用の有無を審査しており、裁量権者とその裁量の下にある者の上下関係を想定する一方、一般不法行為法適用事項（⑫）については、そうした考え方を採用していない点に相違があるが、いずれかのみをハラスメントと呼んだわけではない。よって、少なくとも法的な意味では、本件で裁判所がハラスメントという用語を用いたことに実質的な意味はないと解される。

シ 病院や老人介護保健施設を運営する医療法人社団に採用された調理師が、栄養科での調理業務で同僚と協調できず、上司にも抵抗して挑発的発言をして以後、当該上司が、権限なく出勤停止を命じる、暴言をはく、栄養科所属スタッフら10数名が参加する会議で本人を中傷する内容の文書を配布する等の嫌がらせを行ったほか、当該社団が、同人の業務を調理業務から配膳等の補助的業務に変更したうえ、本人による本件訴訟の提起等の出来事の後、老人介護保険施設での看護助手に配転したため、損害賠償や配転の無効確認を求めた事案につき、会議での文書の配布を含めた当該上司の言動の不法行為性と法人による看護助手への配転の違法性及び不法行為性を認めた例（医療法人社団Y2ほか事件東京高判平成29年9月14日【帰趨不明】）

【概要】

標題の通り。

【事実関係】

調理師であった1審原告（控訴人：X）は、平成23年8月に、病院や老人介護保険施設を運営する医療法人社団（Y2）に無期限雇用され、C病院栄養科（以下、「栄養科」という）で調理業務に従事していた。

採用の際に交付された通知書には、就業場所は栄養科、就業内容は調理業務他、職種は調理師とする旨が記載されていたが、Y2の就業規則には、職員の配置換え等の異動命令の根拠規定があった。

Xをめぐっては、同僚Dらの仕事ぶりに不満を持つ、仕事の手順について同僚らと意見を違える、それらに関する栄養科の責任者（Y1）の指示に従わない等の問題が

生じていたところ、平成26年5月28日には、Y1からの指導中に終業後であるとの理由で一方的に話を打ち切って帰宅し、同月30日には、仕事上の不満をY1の上席であるB課長に相談してY1を立腹させた。同日の終業時刻頃に、Y1がXと話をしようとしたが一方的に立ち去ろうとしたため、「この責任者は誰か?」と問い質したところ、「責任者はいない」と言われて(以下、「責任者不在発言」という)更に立腹し、その権限がないのに、強い口調で「帰れ、帰れ。…1週間くらい出勤するな」と伝えた(以下、「本件出勤停止命令」という。その際の発言を発言①という)。XがB課長に相談したところ、無視してよいと言われたので、翌日に出勤したところ、Y1の指示でDが出勤しており、同人から帰宅の指示を受けたため帰宅し、以後、翌6月4日に研修中だったB課長と連絡がとれるまで欠勤した。

翌6月5日、Y1はXに調理から盛り付け配膳等へ業務の変更を命じる(配転1)とともに、責任者不在発言に立腹している旨を述べたが、Xが、自分に責任はなく、却ってY1が職場環境を整備していないなどと述べたことを受け、「お前ね、おかしいよ、普通来れる?」などと述べた(発言②)。

6月27日には、全出勤日が遅番に変更されることを知り、月曜と水曜は遅番では働けない旨を記したメモをY1の机に置いておいたところ、同人は、7月の月曜と水曜の計8日分につき、Xに無断で有給休暇扱いとした(以下、「本件有給休暇扱い」という)。Xが抗議したところ、翌8月21日にE看護部長、Y1、Xで協議の場が設けられたが、Y1がXの責任者不在発言が尾を引いている旨を述べるなどして言い合いになり、Eが止めに入ったが、「変わってるね、都合の悪いときは早く帰る。いいよな、そういう性格は」などと述べた(発言③)。

その後、Y2は、上記8日分をY2都合による休暇としてXに休業手当を支給した。

9月10日には、栄養科内で、B課長、E

看護部長、Y1、Xほか同科従業員ら10数名が出席して、Xを調理業務に復帰させるか否かを協議する会議が開かれた。Y1は、事前に内容の真偽等を確認せず、Bにも了解を得ず、Xの業務変更に至る経緯を綴った書面1(越権行為が目立ってきた、定時帰宅のため調理が粗雑になり、定時になると一人だけ持ち場を離れて帰宅していた、調理に関する他の職員からの指摘に耳を貸さなかった、Y1の指導に従わなかった等の記載あり)とXを調理業務に復帰させなかった理由を綴った書面2(職場放棄、職務怠慢、裁判沙汰、盗聴器を仕掛けた等の記載あり)を配布した(以下、「本件書面配布」という)。

10月17日、Xは、うつ状態の診断を受け、翌日から休職し、11月7日にY1を相手方として、(*筆者注:判決文からは明らかでないが、おそらく)上記の本件出勤停止命令、発言①~③等が不法行為に当たるなどとして、損害賠償等を求める訴訟を提起した。翌平成27年4月30日、Y2は、Xの休職中に同人を病棟勤務の看護助手に配転し(配転2)、Xからの撤回の求めに対して、栄養科の人員が十分な一方、看護助手の人員が不足していたこと等を挙げて拒否した。そこでXは、同年7月14日に、(*筆者注:同前)配転2の無効確認等を求める訴訟を提起したところ、5か月ほど後に上記損害賠償等請求訴訟と合併された。

【判旨~X請求一部認容~】

本件出勤停止命令は、Y1から権限なく強い口調で発せられたもので、Bから無視してよいと説明されたものの、現実には出勤を困難にしたので、不法行為を構成する。

配転1は、もとよりX-Y2間の雇用契約(本件雇用契約)は職種限定ではなかったし、たしかに、Y1がXの責任者不在発言に立腹して行った面があるが、同じ栄養科内での僅かな変更にとどまり、そもそも配転といえるか疑問だし、それまでのXの姿勢を正して職場環境を整える目的も持っていたので、違法ではない。

本件有給休暇扱いは、Xに無断で行われ

たもので、後に改められたが、Xが度々抗議した結果であり、不法行為を構成する。

本件書面配布は、書面の記載内容が「Xの信用を毀損することは明らかである。また、聞き取りに基づくもので、「X本人に確認せず…、十分な事実関係の調査に基づくものではない」し、「上司であるBに事前に相談をしておらず」、配布する必要性も認められないから、不法行為を構成する。

Yらは、Xや他の従業員に発言の機会があった等と主張するが、「栄養科の責任者であるY1が…配布したことからすれば、栄養科の従業員らがこれに反する言動をとることは困難であり、Xが反論したとしても容易には受け入れられない状況にあったものと推認され、Xらにおいて…記載内容を打ち消すことができたとはいえないから、…採用できない」。

発言①～③は、Xの出勤自体を否定するものであること、Y1がXの上司であり、責任者不在発言に対応するものだったことから、精神的苦痛を与えるもので、不法行為を構成する。

本件出勤命令以下、不法行為を構成するY1の行為は、Y2の業務の執行についてなされたものなので、Y2は使用者責任を負う。

配転2については、そもそも本件雇用契約は職種限定でなく、Y1が就業規則に基づき配転権限を有することから、権利濫用に当たるかが問われる。Y2が配転2の後に栄養科の調理師等を募集したことから同科の人員が十分だったとはいえず、その勤務状況等から看護助手の人員補充が急務だったともいえない。

Y1は、本件訴訟の開始も理由に挙げるが、Y1が上記のような不法行為を犯し、Y2もそれを認識できた経緯から、その理由でXの意に反する配転を行うのは不当である。

また、看護助手の仕事は、調理関係の仕事と全く異なり、Xにとって新たな技術の習得が必要で、責任も重いこと等から、相当な精神的負担を与える。

このように、配転2は、業務上の必要性がないのに、Xに与える不利益が大きいことから、不当な目的によるもので、権利の濫用であり、不法行為を構成するとともに無効である。

【汲み取り得る示唆】

原審（千葉地判平成29年4月13日D1-Law.com判例体系）は、以下の点で、本判決と判断を違えた。

① 本件出勤停止命令について、Bへの照会で無意味なことがすぐに判明したため社会的な許容限度内にあり合法としつつ、発言①の暴言としての違法性を認めた。

② 本件有給休暇扱いについて、結果的にすぐに撤回されたため不法行為性はなかった。

③ 本件書面配布について、会議参加者のみが対象で、Xには発言や弁明の機会があったし、配布の形態・目的と併せ考えると、不法行為性はなかった。

④ 配転2について、本判決とほぼ同じ事実を認定しながら、たとえば配転の後に栄養科で調理師等を募集したことについて、業務ごとの特性から先を見越して補充措置を講じたものとするなど、好意的に評価した。

このことから、ハラスメントの違法性判断には機微な面があり、裁判所による事件の筋の捉え方や、ハラスメントの違法性を重視するか否かにより、容易に判断が変わる可能性があることが窺われる。そして何より、一定の関係者が参加し、本人の人事課題を話し合う会議での文書の配布も、その内容と態様により不法行為になり得ることが窺われる。

ス 医療機器の製造販売を営む企業グループ内の1企業で、代表取締役の交代があって以後、(おそらくは)新任者が前任者の下で就業していたベテランの女性事務職員らの追い出しを図り、①同人らと同程度の年齢に達した者を中傷するとともに、同人らを能力が低いと決めつけるような発言、一部の者には、②賞与の減額、③退職金の減額ないし不支給、

④降格処分を行った事案につき、そのすべてを違法と認め、①につき慰謝料、②につき減額分、③につき差額分、④につき処分の違法性を認め減額分の支払いを命じた例（フクダ電子長野販売事件長野地松本支判平成29年5月17日労働経済判例速報2318号26頁【東京高判平成29年10月18日で控訴棄却されたが、詳細及び帰趨は不明】）

【概要】

標題の通り。

【事実関係】

医療機器の製造販売を営む企業グループ内で、その販売を主な業務としていた被告会社（Y2）では、20年以上にわたりFが代表取締役を務めていたが、平成25年4月1日に被告（Y1）に交代し、Fは、以前から兼務していた神奈川販売社の代表取締役に専従することとなった（しかし、平成25年5月に同社の代表取締役に解任された）。本件原告らは、X1（Y1の代表取締役就任当時50代前半で営業統括事務係長。勤続30年強）、X2（同じく57歳で経理・総務係長。勤続約30年）、X3（同じく58歳で営業事務職員。一度退職後復職した経緯があり、勤続15年弱）、X4（同じく48歳で技術部門事務職。勤続約2年だが、Y2入社前は、同じ企業グループで、Y1が代表取締役を務めていたライフテック長野社で就業していた）の4名で構成される。

Fは、在任中、年間数百万から1,000万円に及ぶ交際費を使っており、飲食店からの請求書と共にX2に申請し、X2が決裁して飲食店に支払っていたが、日付の記載がないものや、日付が修正液で白塗りされているものも処理していた。

平成23年10月には、過去5年間の申告を对象とする税務署の立入調査が行われ、他の費目に計上されているが、実質的に交際費に充てるべき費用があること、交際費の内容の記録が不十分であること等の指摘を受け、翌24年5月に修正—交際費だけでも5年間合計700万円以上の増額修正—申告したうえ、同年10月に重加算税等約600万円を納付した（以下、「本件修正申告等」とい

う）。

Y1は、就任当日（平成25年4月1日）の朝礼で、この場には「係長もいますね。女性の方もいらっしゃいます。そういう方も含めてですね、これは私がしている人事ではありませんから、私ができないと思ったら降格もしてもらいます」（発言①）、「長いこと、…F体制の下で…あったと思います」が、「いろんな形で自分の色に変えて、…やらしてもらおう」などと述べた。

Y1は、その後、その日のうちに本件修正申告等について聞き知った。

同月8日には、X2に対して、「人間、歳をとると性格も考え方も変わらない」と述べた（発言②）。同じ日に、X4に対して、ライフテック長野社で「俺が辞めさせた奴がなんでここにいるんだ」、などと述べた（発言③）。

15日の朝礼では、「自分の改革に抵抗する抵抗勢力は異動願いを出せ。50代はもう性格も考え方も変わらないから」と述べた（発言④）。

19日の朝礼では、「社員の入替えは必要だ。新陳代謝が良くなり活性化する。50代は転勤願を出せ」と述べた（発言⑤）。同日、X1に対し、Xら「4人の給料で若い営業員を雇ってこき使った方がどれだけ会社のためになると思っているのか」と述べた（発言⑥）。

同月下旬には、代表室でG統括営業部長に対し、Xらをババア呼びわりし、「こいつらの給料で派遣社員なら何人でも雇える」などと述べ（発言⑦）、XらはGからそのことを伝えられた。

翌5月18日には、X1に対し、「事務員は営業会議の日に残業みたいな仕事をしていないで、勉強会をしろ。おばさん達の井戸端会議じゃないから、議事録を作れ」などと述べた（発言⑧）。

20日には、X1に対し、夫と比べても自分の給与が高いと思わないかなどと述べた（発言⑨）。

7月3日には、X2に対して、Y1及び賞罰委員会により、本件修正申告等に関する

る事情聴取が行われ、翌4日には、Y1がそれに関する責任を認める旨の書面への署名を求めたが、自分は責任者ではなかったとして拒否された。

12日には、X2とX1に夏季賞与（評価対象期間：平成24年10月始めから25年3月末）を減額支給する（以下、「本件賞与の減額支給」という）と共に、その前提となったマイナス考課（以下、「本件マイナス考課」という）の理由（X2：本件修正申告等、X1：配置先以外の営業所に足を運ばなかったこと等）について説明する際、X2に対して、「辞めてもいいぞ」と述べた（発言⑩）。X1にも、職務態度が不良として、「倉庫に行ってもらおう」と述べた（発言⑪）。

16日には、賞罰委員会の意見を聞いたうえで、本件修正申告等にかかる不適切な経理処理がY2就業規則規定（会社に虚偽の報告等を行った場合、業務上の怠慢等により会社に損害を与えた場合等の降格降給を根拠づけた規定）の適用を受けるとして、X2に降格処分を下した（以下、「本件降格処分」という）。もっとも、同日、それに先立って、X2、X1、X3の3名が、G統括営業部長に一身上の都合による旨を記した退職届を提出しており、X4も、それを聞き知り、翌日には同様の退職届を提出した。対してY1は、Xらを自己都合退職者として、それに対応する退職金を支払った（以下、「本件自己都合退職扱い」という）。

そこでXらは、Yらを相手方として、上記の発言等にかかる慰謝料のほか、会社都合退職の場合の退職金額と既支払分の差額、X2とX1の賞与の減額分、X2の降格処分による賃金の減額分の支払いを求めて提訴した。

【判旨～Xら請求一部認容～】

Y1のパワハラについて

・X2について

発言①は、根拠なくX1とX2の能力を低くみるものである。発言②は、年齢のみでX2の能力を低くみるものである。発言④は、X2を含む50代の者の勤務態度を、

年齢のみで低くみるものである。発言⑤も、X2を含む50代の者の能力を、年齢のみで低くみるものである。

本件賞与の減額支給のうえで発言⑩がなされた経緯に照らせば、本件マイナス考課は「X2を退職させる目的でなされたものと認められる」。

本件降格処分についても、X2の経理処理によってY2に生じた損害の多寡を確認していない等の結論ありきの姿勢が窺われ、当該処分がX2を退職させる目的であったことを推認させる。

Y2がX2を退職させる目的で本件賞与の減額支給と本件降格処分を行ったことは悪質で、X2を侮辱する発言を繰り返したことも軽視できないが、継続的な不法行為があったともいえないので、慰謝料として100万円、弁護士料として10万円が相当である。

・X1について

発言①④⑤については、上記と同様である。

発言⑧は、事務担当者が仕事をしていないと根拠なく決めつけるものである。

発言⑨は、X1が給与に見合った仕事をしていないと根拠なく決めつけるものである。

発言⑪は、仕事内容を変更することで嫌がらせをする趣旨のものである。

以上のように、Y1はX1を侮辱する発言を繰り返しているが、不法行為の期間が長いとはいえないので、慰謝料として20万円、弁護士料として2万円が相当である。

・X3について

発言④⑤は、X3への不法行為ともなるが、同人への個別的な不法行為は見当たらないので、慰謝料として5万円、弁護士料として5,000円が相当である。

・X4について

発言③は、以前の会社で辞めさせた役に立たない者とする趣旨のもので、不法行為に当たるが、その他の個別的な不法行為は見当たらないので、慰謝料として5万円、弁護士料として5,000円が相当である。

本件賞与の減額支給について

本件修正申告等に関する経理処理についてX2の責任を大きく問うことはできないし、X1については、配置先以外の営業所に足を運ばなかったことによる具体的な支障が不明であること等から、両者のマイナス考課には理由がなく、減額分の請求が認められる。

本件自己都合退職扱いについて

X2は、Y1によるX2の退職を目的とした本件賞与の減額支給及び本件降格処分「の直後に退職したのであり、Y2からの退職勧奨によって退職した場合と同視できる」ので、既支払額との差額の請求が認められる。X1、X3、X4には、そうした事情が認められない。

本件降格処分について

X2の本件修正申告等に関する経理処理はさざん草だったが、それがY2による延滞税及び重加算税の納付にどの程度影響したか不明だし、Y2の属する企業グループの本社は、Y2の交際費の多さを認識しながら、利益が多かったため精査しなかったこと等から、仮に影響があったとしても、主にX2の責任だったとは言えない。よって、X2の経理処理はY2の就業規則所定の懲戒事由(会社に虚偽の報告等を行った場合)に当たるが本件降格処分は相当性を欠く。

【汲み取り得る示唆】

年齢という属性のみで勤務態度や能力を低くみる言動(いわゆる(高年齢者への)エイジ・ハラスメント)は違法と判断され得る。

退職させる目的でなされた確たる根拠を欠く賞与減額(やその前提となるマイナス考課)や降格処分も違法なパワハラと判断され得る。ただし、そうした人事措置の主体は雇用主なので、本件でも賠償責任を負うのはY2となる。

なお、判決は、上記の発言⑦につき、違法なパワハラに当たるか判断していないので(そもそも、判決文からは、Xらからその旨の主張があったかも不明)、侮辱的な発言も、間接的な伝達では違法性を認められにくいことが窺われる。もっとも、私見では、その情報の伝達がXらに精神的苦痛を及ぼすことは予見可能であり、伝達を正当化する特段の事情も窺われないので、伝達者(本件ではG統括営業部長)の過失責任が認められ得るほか、発言者自身も、それが本人に伝わることにつき予見可能性があれば過失責任を負い得ると解される。

(次号へ続く)

みしば たけのり | 近畿大学法学部教授・
| (一社)産業保健法学研究会主宰者 |