

最近の裁判例から見る安全配慮義務と企業の責任

～過重労働事案及びパワハラ事案を中心に～

平成28年7月12日

きっかわ法律事務所

弁護士 浜本光浩

Tel 06-6346-2970

Fax 06-6346-2980

hamamoto@kikkawalaw.com

1. 安全配慮義務とは

(1) 安全配慮義務の内容と根拠

「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することができるよう、必要な配慮をするものとする」(労働契約法5条。
自衛隊八戸車両整備工場事件：最三小判昭和50年2月25日・労判222号13頁、
川義事件：最三小判昭和59年4月10日・労判429号12頁等、一連の最高裁判例を参照)

→①労働者の利用する物的施設・機械等を整備する義務

②安全等を確保するための人的管理を適切に行う義務

- ・危険作業を行うための十分な資格・経験を持つ労働者を配置する義務
- ・安全教育を行い、あるいは危険を回避するための適切な注意や作業管理を行う義務

→・労働時間、業務状況の把握

- ・健康診断等による労働者の心身の健康状態の把握と健康管理の実施

*東芝(うつ病・解雇)事件

(最二小判平成26年3月24日・労判1094号22頁)

- ・適正な労働条件の確保
- ・労働者の年齢、健康状態等に応じた労働時間・業務の軽減措置

(2) 労災補償との関係

労災補償は、業務上の災害（通勤時の災害を含む）により生じた財産的損害の一定額を、使用者の過失の有無を問わず補償するもの

→労災認定されたら、次は損害賠償請求を覚悟する必要

（労災保険が下りることは、事件の「解決」ではなく、「始まり」である）

2. 過重労働に関する安全配慮義務

（1）過重労働と脳・心疾患

・裁判所は、「行政文書には拘束されない」としつつ基本的にこれを尊重している

* 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」

（平成22年5月7日改正基発0507第3号）

* ニューメディア総研事件

（福岡地判平成24年10月11日・労判1065号51頁）

* O社事件

（神戸地判平成25年3月13日・労判1076号72頁）

* 住友電工ツールネット事件

（千葉地松戸支判平成26年8月29日・労判1113号32頁）

* 大庄事件

（大阪高判平成23年5月25日・労判1033号24頁）

（2）過重労働とメンタルヘルス

・裁判所は、「行政文書には拘束されない」としつつ基本的にこれを尊重している

* 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」

（平成23年12月26日基発1226第1号）

* メディスコーポレーション事件

（東京高判平成23年10月18日・労判1037号82頁）

* フォーカスシステムズ事件

(東京高判平成24年3月22日・労判1051号40頁)

* 萬屋建設事件

(前橋地判平成24年9月7日・労判1062号32頁)

* 日本赤十字社〔山梨赤十字病院〕事件

(甲府地判平成24年10月2日・労判1064号52頁)

* 医療法人雄心会事件

(札幌高判平成25年11月21日・労判1086号22頁)

3. パワハラに関する安全配慮義務

(1) パワーハラスメントとは何か

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

(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」)

[典型的な類型]

①暴行・傷害(身体的な攻撃)

→①は業務の遂行に関係してもOUT

②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)

③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)

→②③は原則OUT

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(過大な要求)

⑤業務上の合理性はなく、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(過小な要求)

⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

→④⑤⑥は「業務の適正な範囲」か否かを個別に判断する必要あり

→パワハラを放置することは安全配慮義務違反になる

* 「パワーハラスメント対策導入マニュアル～予防から事後対応までサポ

ートガイド～」(厚生労働省)

(2) 「業務の適正な範囲」内の教育指導とは

部下を叱る基本は「か・り・て・き・た・ね・こ」

(株)ライフバランスマネジメント研究所代表渡部卓先生提唱)

か：「感情的にならない」

り：「理由を話す」

て：「手短に叱る」

き：「キャラクター(人格)に触れない」

た：「他人と比較しない」

ね：「根に持たない」

こ：「個別に叱る」

(3) パワハラに関する最近の裁判例

* 日本ファンド事件

(東京地判平成22年7月27日・労判1016号35頁)

* U銀行(パワハラ)事件

(広島高判平成24年11月1日・労判1051号28頁)

* ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル(自然退職)事件

(東京高判平成25年2月27日・労判1072号5頁)

* アークレイファクトリー事件

(大阪高判平成25年10月9日・労判1083号24頁)

* サントリーホールディングスほか事件

(東京地判平成26年7月31日・労判1107号55頁)

* 前田道路事件

(高松高判平成21年4月23日・労経速2044号3頁)

* 公立八鹿病院組合ほか事件

(鳥取地米子支判平成26年5月26日・労判1099号5頁)

* 岡山県貨物運送事件

(仙台高判平成26年6月27日・労判1100号26頁)

* 曉産業事件

(福井地判平成26年11月28日・労判1110号34頁)

東芝（うつ病・解雇）事件

（最二小判平成26年3月24日・労判1094号22頁）

〔事案の概要〕 液晶ディスプレイ製造プロジェクトのリーダーとして勤務していた従業員がうつ病に罹患して休職し、休職期間満了後に解雇された事案。最先端の製品の製造に係るプロジェクトの工程で初めて技術担当者のリーダーになってその職責を担う中で、業務の期限や日程を短縮されて督促等を受け、その工程の技術担当者を理由の説明もなく減員された上、過去に経験のない異種の製品の開発等の業務も新たに命ぜられるなど、業務負担は相当過重であった。そして、その従業員は、同僚から見ても体調が悪い様子で仕事を円滑に行えるようには見えず、頭痛等の体調不良が原因であると上司に伝えた上で欠勤を繰り返して重要な会議を欠席し、それまでしたことのない業務の軽減の申し出を行い、産業医にも欠勤の事実等を伝え、使用者の実施する健康診断でも頭痛、不眠、いつもより気が重く憂鬱になる等の症状を申告するなどしていた。

〔裁判所の判断〕・使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、・・・労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、・・・（メンタルヘルスに関する）情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある

ニューメディア総研事件

(福岡地判平成24年10月11日・労判1065号51頁)

[事案の概要] 被告会社(情報システム及び電気通信に関する調査、研究、開発、相談、運営業務等を目的とする会社)のシステムエンジニアであったAの両親が、Aが死亡したのは、長時間かつ過重な業務が原因であるとして、被告会社に対し、不法行為に基づく損害賠償請求(民法709条)等を行ったもの。

[裁判所の判断]・(死亡2ヶ月前の)Aの時間外労働時間は、専門検討会報告書において脳・心臓疾患の発症と有意的関連性を有するものと指摘されている1ヶ月あたりおおむね100時間を大きく上回るものであった・・・Aの死亡と・・・業務との間には相当因果関係があるものと認めるのが相当である

・使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う・・・にもかかわらず、被告は、使用者として要求される・・・注意義務を怠った

・認容額は約6800万円(労災給付等約1200万円は受領済み)

○社事件

(神戸地判平成25年3月13日・労判1076号72頁)

[事案の概要] 被告会社(住まいと住生活、手作り関連の製品、道具、工具、素材及び部品等の総合専門小売業)の店舗チームリーダー(キッチンフロアにて調理器具・道具、包丁、鍋・釜の仕入れから販売までの全てを担当)であったAの妻子が、Aが死亡したのは、長時間かつ過重な業務が原因であるとして、被告会社に対し、不法行為に基づく損害賠償請求(民法709条)等を行ったもの。

[裁判所の判断]・発症前2ヶ月間にわたって80時間を超える時間外労働が認められ、業務と疾病の関連性が強い過重労働であったということが出来る・・・脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準の対象疾病に該当・・・業務と死亡との間に相当因果関係が認められる
・使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う・・・注意義務に反していたものといえる

・認容額は約7800万円(労災給付等約4300万円は受領済み)

住友電工ツールネット事件

(千葉地松戸支判平成26年8月29日・労判1113号32頁)

[事案の概要] 被告会社(超硬工具製品、工具周辺機器などを販売する総合工具専門商社)の営業所長であったAの長男が、Aが死亡したのは、長時間かつ過重な業務が原因であるとして、被告会社に対し、債務不履行に基づく損害賠償請求(民法415条)を行ったもの。

[裁判所の判断]・これ(「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」)は、脳・心臓疾患(負傷に起因するものを除く。)が、どのような場合に業務上の疾病として取り扱われるかについての判断基準を定めたものであるところ、その対象疾病には心筋梗塞を含み上記医学的知見を踏まえるなどして作成されたものであることから、本件において、因果関係の有無を判断するに当たっても、この行政通達が参考になる

・(Aの死亡前3ヶ月間の一月当たりの平均時間外労働時間は88時間、死亡前6ヶ月間の一月当たりの平均時間外労働時間は84時間47分であり、)発症前2ヶ月ないし6ヶ月間にわたって、1ヶ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働があった・・・Aの本件業務とAの死亡の間には因果関係があるものと認められる

・(Aが)相当程度の時間外労働や休日労働を行い、疲労を過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないよう、人員体制を見直す等のAの業務負担を軽減する措置を講ずる義務(安全配慮義務)を負っていた・・・にもかかわらず、被告は、これを怠り、漫然とAに過重な労働に従事させたものであり、・・・安全配慮義務を怠った

・認容額は約3600万円(労災給付等約4500万円は受領済み)

大庄事件

(大阪高判平成23年5月25日・労判1033号24頁)

[事案の概要] 飲食店経営等を業とする被告Y1に勤務していたA(調理場勤務)が、急性左心機能不全により死亡したことにつき、Aの両親が、Aの死亡の原因は被告Y1での長時間労働(死亡前の直近4ヶ月間の時間外労働時間は約88時間から約141時間)にあると主張し、被告Y1に対しては不法行為または債務不履行(安全配慮義務違反)に基づき、被告Y2ら(被告Y1の取締役ら)に対しては不法行為または会社法429条1項(取締役等の第三者に対する損害賠償責任)に基づき損害賠償を求めた事案。被告Y1では、給与体系において、最低支給額に80時間の時間外労働を前提として組み込んでおり、三六協定において、6か月の限度で1か月100時間の時間外労働を許容していた。

[裁判所の判断]・自社の労働者の勤務実態について被告Y2らが極めて深い関心を寄せるであろうことは当然のことであって、責任感のある誠実な経営者であれば自社の労働者の至高の法益である生命・健康を損なうことがないような体制を構築し、長時間勤務による過重労働を抑制する措置を採る義務があることは自明であり、この点の義務懈怠によって不幸にも労働者が死に至った場合においては悪意又は重過失が認められるのはやむを得ないところである

・認容額は約8000万円

メディスコーポレーション事件

(東京高判平成23年10月18日・労判1037号82頁)

[事案の概要] 被告会社（老人ホーム運営会社）の財務経理担当であったAの妻子が、Aがうつ病を発症して自殺したのは、長時間かつ過重な業務が原因であるとして、被告会社に対し、債務不履行に基づく損害賠償請求（民法415条）を行ったもの。

[裁判所の判断]・Aの死亡前6ヶ月間における各月の時間外労働は92時間から228時間であるなど過重な長時間労働・・・Aの本件業務とAの死亡との間には因果関係があるものと認められる

- ・（被告は、）実際の業務の負担や職場環境などに配慮して、Aが健康状態を悪化させることがないように注意すべき義務がある・・・
- にもかかわらず、被告は、これを怠り、漫然とAに過重な労働に従事させたものであり、・・・注意義務を怠った
- ・認容額は約6200万円（労災給付等約2900万円は受領済み）

フォーカスシステムズ事件

(東京高判平成24年3月22日・労判1051号40頁)

[事案の概要] 被告会社（コンピュータシステムのコンサルティング・受託開発等のコンピュータ関連事業を行う会社）の従業員（システムエンジニア）であったAの両親が、Aが死亡したのは、長時間の時間外労働や配置転換に伴う業務内容の高度化・業務量の増大により心理的負荷が過度に蓄積したことから精神障害を発症し、正常な判断能力を欠く状態で過度の飲酒をしたためであるとして、被告会社に対し、使用者責任に基づく損害賠償請求（民法715条）等を行ったもの。

[裁判所の判断] ・（配置転換により）従前とは異なる新しい技術及び実務的知識の習得が必要となったことは否定できない

・（担当から外されたことにつき）能力不足を理由とするものと考え、これが心理的負荷の原因となったものとみることができる

・ Aの死亡前2ヶ月の時間外労働時間は、・・・1ヶ月前が112時間15分、2ヶ月前が105時間・・・時間外労働時間が1ヶ月100時間を超えると、委託研究報告書では精神疾患の発症が早まるとされ、判断指針では平均的な心理的負荷の強度の修正基準とされ、脳疾患認定基準においては業務と脳又は心臓疾患発症との関連性が強いと評価できるとされており、これらはいずれも医学上の専門的知見に基づくものであるから、長時間の時間外労働が労働者の心身に及ぼす影響を認定するための重要な資料になると考えられるのであって、これに照らせば、・・・長時間労働がかなりの心理的負荷になっていたものといえることができる

・ 業務上の心理的負荷により精神障害を発症し、本件当日には解離性遁走を起こして、飲酒行為に及んだもの

・ 業務に起因する心理的負荷が過度に蓄積したため、うつ病及び解離性遁走を発症し、その結果過度の飲酒行為に及びこれが原因で死亡した

・ 長時間労働に継続的に従事していることを認識し、業務による重

大な心理的負荷を受け精神障害の発症の危険があることを認識し得たにもかかわらず、Aの業務上の負担を軽減する適切な措置を採らなかった

・ Aの長時間労働は恒常的なものであり、必然的に睡眠時間の不足も日常的なものとなるから、就労後の時間を適切に使用し、できるだけ睡眠不足を解消するよう努めるべきであったところ、就寝前にブログやゲームに時間を費やしたのは、自ら精神障害の要因となる睡眠不足を増長させたことになり、その落ち度は軽視できないものである（3割の過失割合を認める。なお、1審では2割の過失割合を認定。）

・ 認容額は約4400万円（労災給付等約1000万円は受領済み）

萬屋建設事件

(前橋地判平成24年9月7日・労判1062号32頁)

[事案の概要] 被告会社(土木建築工事請負等を目的とする会社)の現場代理人兼監理技術者であったAの妻子が、Aがうつ病を発症して自殺したのは、長時間かつ過重な業務が原因であるとして、被告会社に対し、債務不履行に基づく損害賠償請求(民法415条)を行ったもの。

[裁判所の判断]・(Aの死亡前5ヶ月間における各月の時間外労働は93時間から155時間であり、)相当程度Aに肉体的・心理的負荷がかかるものであったと認めるのが相当である

・使用者は、その雇用する労働者が従事する業務を定めてこれを管理するに際し、労働者の労働時間、勤務状況等を把握して労働者にとって長時間又は過酷な労働とならないよう配慮するのみならず、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う・・・被告には、上記注意義務に違反した過失がある

・認容額は約6400万円(労災給付等約1100万円は受領済み)

日本赤十字社〔山梨赤十字病院〕事件

(甲府地判平成24年10月2日・労判1064号52頁)

〔事案の概要〕 被告の通所リハビリ施設の介護職であったAの妻子が、Aがうつ病を発症して自殺したのは、長時間かつ過重な業務が原因であるとして、被告会社に対し、債務不履行に基づく損害賠償請求(民法415条)を行ったもの。

〔裁判所の判断〕・Aの本件自殺前1ヶ月間の時間外労働時間は166時間を上回っており、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準において業務と発症との関連性が強いとされている発症前1ヶ月間に概ね100時間という時間外労働の基準を大きく超えるものであった・・・Aの業務と本件自殺との間に因果関係を認めることができる

- ・被告は、Aに従事させる業務を定めて管理するに際して、同人が適切な業務遂行をなし得るような人的基盤の整備等を行うなど労働者の心身の健康に配慮し、十分な支援態勢を整える注意義務を怠った
- ・認容額は約7000万円(労災給付等約1800万円は受領済み)

医療法人雄心会事件

(札幌高判平成25年11月21日・労判1086号22頁)

[事案の概要] 被告法人の臨床検査技師であったAの両親が、Aがうつ病を発症して自殺したのは、長時間かつ過重な業務が原因であるとして、被告法人に対し、債務不履行に基づく損害賠償請求（民法415条）を行ったもの。

[裁判所の判断]・Aは、・・・(1ヶ月当たり)約96時間・・・の時間外労働をしていた

・被告法人における業務による心理的負荷が過度に蓄積したことにより、うつ病エピソードを発症し、その影響により本件自殺に至ったと認めるのが相当であり、・・・Aの業務と本件自殺との間には相当因果関係が認められる

・(Aが)過重な心理的負荷を蓄積することがないように、時間外労働・・・を削減したり、超音波検査による心理的負荷を軽減するための適切な措置を講じるべき注意義務があった・・・心理的負荷を軽減するための具体的、実効的な措置を講ずるのを怠って・・・安全配慮義務を怠った

・認容額は約5800万円（労災給付等約900万円は受領済み）

日本ファンド事件

(東京地判平成22年7月27日・労判1016号35頁)

[事案の概要] 被告会社(消費者金融会社)の従業員(債権管理及び債権回収の業務を担当)である原告ら(A、B、C)が、上司の被告Dからパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症し、休職等を余儀なくされたとして、被告Dに対して不法行為に基づく損害賠償請求(民法709条)を、被告会社に対して使用者責任に基づく損害賠償請求(民法715条)を連帯して支払うよう求めたもの。

[裁判所の判断]・(被告Dは原告A及び原告Bに対し、)扇風機が回されていない時期であるにもかかわらず、・・・たばこ臭いなどとして、・・・原告A及び原告Bに扇風機の風が直接当たるよう向きを固定した上で、扇風機を回すようになった・・・時期によってはほぼ連日、原告A及び原告Bに扇風機の風を当てていた・・・喫煙者である原告A及び原告Bに対する嫌がらせの目的をもって、長期間にわたり執拗に原告A及び原告Bの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・・・不法行為に該当する

・(被告Dは原告Aに対し、)原告Aが被告Dの提案した業務遂行方法を採用していないことを知って、原告Aから事情を聴取したり、原告Aに弁明の機会を与えることなく、原告Aを強い口調で叱責した上で、原告Aに「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・・・原告Aが業務の改善方法についての発言を行ったのに対し、「お前はやる気がない。なんでここでそんなことを言うんだ。明日から来なくていい。」などと怒鳴った・・・(被告Dは、)部下に対し、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、被告Dの下で働く従業員にとっては、被告Dの言動に強い恐怖心や反発を抱きつつも、被告Dに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・・・このような背景事情に照らせば、被告Dの原告

Aに対する上記の行為は、社会通念上許される業務上の指導を超えて、原告A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

・(被告Dは原告Bに対し、)「馬鹿野郎」、「給料泥棒」、「責任を取れ」などと叱責し、さらには、原告B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本件念書を提出させた・・・そもそも7年以上被告会社において当該顧客に係る適切な処理がなされていなかったことに起因する事柄について、原告Bを執拗に非難し、自己の人格を否定するような文言を被告Dに宛てた謝罪文として書き加えさせた・・・(被告Dは、)部下に対し、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、被告Dの下で働く従業員にとっては、被告Dの言動に強い恐怖心や反発を抱きつつも、被告Dに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・・・このような背景事情に照らせば、被告Dの原告Bに対する上記の行為は、社会通念上許される業務上の指導を超えて、原告B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

・(被告Dは原告Cに対し、)事務所における席替えの際に、立っていた原告Cの背中を突然右腕を振り下ろして1回殴打し、・・・原告Cと面談していた際にも、原告Cを叱責しながら、椅子に座った状態から原告Cの左膝を右足の裏で蹴った・・・被告Dによるこれらの行為は、・・・その場の怒りにまかせて原告Cの身体を殴打したものであるから、違法な暴行として不法行為に該当する

・(被告Dは)原告Cと昼食をとっていた際、原告C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・・・被告Dの下で働く従業員にとっては、被告Dの言動に強い恐怖心や反発を抱きつつも、被告Dに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・・・被告Dによる当該発言は、昼食時の会話であることを考慮

しても、社会通念上許容される範囲を超えて、原告Cに対する不法行為に該当する

・被告Dの原告らに対する不法行為は、・・・被告会社の事業の執行に際して行われたもの（であり）・・・被告会社は、・・・使用者責任を負う

・原告Aの認容額は95万円、原告Bの認容額は40万円、原告Cの認容額は10万円

U銀行（パワハラ）事件

（広島高判平成24年11月1日・労判1051号28頁）

〔事案の概要〕 被告会社の従業員であった原告（支店融資係）が、直属の上司であった被告Bからパワハラを受けたことにより退職を余儀なくされたとして、被告Bに対しては不法行為に基づく損害賠償請求（民法709条）、被告会社に対して使用者責任に基づく損害賠償請求（民法715条）等につき連帯支払いを求めたもの。

〔裁判所の判断〕・（被告Bは、）ミスをした原告に対し、厳しい口調で、辞めてしまえ、（他人と比較して）以下だなどといった表現を用いて、叱責していたことが認められ、それも1回限りではなく、頻繁に行っていたと認められる・・・（原告が期待される水準の仕事ができていなかったとしても）被告Bの行為はパワーハラスメントに該当する

- ・（被告会社に）使用者責任が認められる
- ・不法行為と、原告の退職との間に相当因果関係があるとまでは認められず、本件では、逸失利益まで損害に含めることは相当ではない
- ・原告の認容額は110万円

ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル（自然退職）事件

（東京高判平成25年2月27日・労判1072号5頁）

〔事案の概要〕 被告会社（リゾートホテル運営会社）の従業員（営業本部セールスプロモーション部門所属）であった原告が、直属の上司であった被告Bから飲酒強要等のパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症し、休職・退職を余儀なくされたとして、被告Bに対しては不法行為に基づく損害賠償請求（民法709条）、被告会社に対して使用者責任に基づく損害賠償請求（民法715条）等につき連帯支払いを求めるとともに、上記精神疾患は業務上の疾病に該当する等として、休職・退職は無効であり、従業員たる地位確認を求めたもの。

〔裁判所の判断〕・原告は、少量の酒を飲んだだけでもおう吐しており、被告Bは、原告がアルコールに弱いことに容易に気付いたはずであるにもかかわらず、「酒は吐けば飲めるんだ」などと言い、原告の体調の悪化を気に掛けることなく、再び原告のコップに酒を注ぐなどしており、・・・不法行為が成立する

・翌日、昨夜の酒のために体調を崩していた原告に対し、レンタカー運転を強要している。たとえ、僅かな時間であっても体調の悪い者に自動車を運転させる行為は極めて危険であり、体調が悪いと断っている原告に対し、上司の立場で運転を強要した・・・不法行為法上違法である

・直帰せずに一旦帰社するよう指示していた原告が、同指示を無視したことに憤慨し、同日午後11時少し前に、原告に対し、「まだ銀座です。うらやましい。僕は一度も入学式や卒業式に出たことはありません。」との内容のメールを送り、さらに同日午後11時過ぎ2度にわたって携帯電話に電話をし、その留守電に、「えー〇〇さん。あの本当に、私、怒りました。明日、本部長のところへ、私、辞表を出しますんで、本当にこういうのはあり得ないですよ。よろしく。」「〇〇さん、こんなに俺が怒っている理由わかりますか。本当にさっきメール送りましたが、電話でいいましたが、明日私

は、あの一、辞表出しますので、で一、それでやってください。本当に、僕、頭にきました。」と怒りを露わにした録音を行った・・・留守電やメールの内容や語調、深夜の時間帯であることに加え、従前の被告Bの原告に対する態度に鑑みると、同留守電及びメールは、原告が帰社命令に違反したことへの注意を与えることよりも、原告に精神的苦痛を与えることに主眼がおかれたものと評価せざるを得ない・・・不法行為を構成する

- ・深夜、夏季休暇中の原告に対し、(留守電で)「ぶっ殺すぞ」などという言葉を用いて口汚くののしり、辞職を強いるかのような発言をした・・・不法行為法上違法であることは明らかである

- ・原告が発症した適応障害等が被告Bのパワハラ行為によるものであると認めることは困難である

- ・本来の勤務時間外における行為も含め、いずれも被告会社の業務に関連してされたものであることは明らかであるから、被告会社は、民法715条1項に基づき使用者責任を負うというべきである

- ・原告の認容額は150万円（一審では70万円を認容）

アークレイファクトリー事件

(大阪高判平成25年10月9日・労判1083号24頁)

[事案の概要] 被告会社（医薬品、医薬部外品、動物用医薬品、診断用試薬、その他の試薬ならびに化学薬品の輸出入および製造販売等を業とする会社）に派遣されていた原告（工場内の製造ラインにて製造業務に従事）が、被告会社の従業員で所属チームの監督責任者であったBらからパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症し、休職・退職を余儀なくされたとして、被告会社に対して使用者責任に基づく損害賠償請求（民法715条）を求めたもの。

[裁判所の判断]・Bらは、原告が大事にしている所有車両に言及し、・・・各種の方法で同車両に危害を加えるかのようなことをふざけて述べているのであり、原告は、Bらの悪ふざけを明らかに嫌がっている発言も何度もしているのに、そうした中で話をエスカレートさせており、・・・著しく不適切と言わざるを得ない

・(Bの発した「殺すぞ」という言葉は) 指示通り行っていなかったとして、Bが原告を叱責したというものであるが、・・・特段の緊急性や重大性を伝えるという場合のほかは、そのような極端な言辭を浴びせられることにつき、業務として日常的に被監督者が受忍するいわれはないというべきである

・(Bの発した「殺すぞ」「あほ」という言葉は) 原告が、・・・機械の腐食や不良製品製造に繋がるような事態を生じさせたため、Bがこれを咎め、唐突に「殺すぞ」「あほ」という発言を続けて述べたというものであるが、・・・このような言葉は、事態に特段の重要性や緊急性があつて、監督を受ける者に重大な落ち度があつたというような例外的な場合のほかは不適切といわざるを得ない

・労務遂行上の指導・監督の場面において、監督者が監督を受ける者を叱責し、あるいは指示等を行う際には、労務遂行の適切さを期する目的において適切な言辭を選んでしなければならないのは当然の注意義務と考えられる・・・(Bの発言は) 違法性を有する

- ・ Bらは、指導・監督を行う立場にある者として、業務上の指導の際に用いる言葉遣いや指導方法について、・・・上司から、指導や注意及び教育を受けたことはなかった・・・選任・監督について、その注意を怠った
- ・ 原告の認容額30万円（一審では160万円を認容）

サントリーホールディングスほか事件

(東京地判平成26年7月31日・労判1107号55頁)

[事案の概要] 被告会社(清涼飲料、食料品、酒類等の製造及び販売の事業等を営む会社等の株式等を所有し、傘下の事業会社の支配、管理を行うことを目的とする会社)の従業員(購買予算・実績管理システムの開発業務に従事)である原告が、上司の被告Bからパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症し、休職を余儀なくされたとして、被告Bに対して不法行為に基づく損害賠償請求(民法709条)を、被告会社に対して使用者責任に基づく損害賠償請求(民法715条)を連帯して支払うよう求めたもの。

[裁判所の判断]・(納期を守れなかった原告に対しBの発した、「新入社員以下だ。もう任せられない」というような発言は原告に対して屈辱を与え心理的負担を過度に加える行為であり、「何で分からない。おまえは馬鹿」というような言動は原告の名誉感情をいたずらに害する行為であるといえることからすると、・・・注意又は指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠くものであったと評価せざるを得ないというべきであるから、原告に対する不法行為を構成する

・(原告がうつ病で休職ということになると異動の受入先がなくなってしまうかもしれないと危惧したBが、)原告に対し、3ヵ月の休養については有給休暇で消化してほしいこと、原告が隣の部署に異動する予定であるが、3ヵ月の休みを取るならば異動の話は白紙に戻さざるを得ず、被告Bの下で仕事を続けることになること・・・を告げたことは、・・・原告がうつ病に罹患したことを認識したにもかかわらず、原告の休職の申出を阻害する結果を生じさせるものであって、原告の上司の立場にある者として、部下である原告の心身に対する配慮を欠く言動として不法行為を構成する

・被告Bの行為は、被告会社の事業の執行について行われたものであって、・・・被告Bの使用者である被告会社には使用者責任が成

立する

- ・原告の認容額は300万円（障害年金等約1400万円は受領済み）

前田道路事件

(高松高判平成21年4月23日・労経速2044号3頁)

〔事案の概要〕 被告会社（土木建築工事請負等を目的とする会社）で営業所長を務めていたAが、長時間労働や上司のBからパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症し、自殺を余儀なくされたとして、Aの妻子である原告らが、被告会社に対して、債務不履行（民法415条）または不法行為に基づく損害賠償請求（民法709条、民法715条）を支払うよう求めたもの。

〔裁判所の判断〕・(上司Bから) Aに対して架空出来高の計上等の是正を図るよう指示がされたにもかかわらず、それから1年以上が経過した時点においてもその是正がされていなかったことや、・・・(Aが営業所長を務める) 東予営業所においては、工事着工後の実発生原価の管理等を正確かつ迅速に行うために必要な工事日報が作成されていなかったことなどを考慮に入れると、・・・(上司Bが) Aに対してある程度の厳しい改善指導をすることは、Aの上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものというべきであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできないから、・・・(Aに対する上司Bの叱責は) 違法なものということはない

・(死亡前の直近6ヶ月の) Aの所定外労働時間・・・の平均は、63.9時間から74.2時間であって、Aが恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していたとまでは認められない

・原告らの認容額は0円（原審の認容額は約3200万円）

公立八鹿病院組合ほか事件

(鳥取地米子支判平成26年5月26日・労判1099号5頁)

[事案の概要] 本件病院に勤務していたA(整形外科医)が、過重労働に加え、上司の被告Bらからパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症し、自殺を余儀なくされたとして、Aの両親である原告が、被告B、被告C及び被告組合に対して、債務不履行(民法415条)または不法行為に基づく損害賠償請求(民法709条、民法715条)を連帯して支払うよう求めたもの。

[裁判所の判断]・Aの時間外勤務時間は・・・本件自殺前4週間では合計177時間44分、同5週間ないし8週間の合計は206時間48分となり、・・・うつ病等の原因となる場合に相応する労働時間と評価しうる

・(患者の転倒を防ぐために定められた介助を行わなかったAを)被告Bが握り拳で1回、ノックするように頭を叩いた

・被告Bの上司(被告C)が院長より(被告Bが握り拳でAの頭を叩いたこと)につき指導するように言われたにもかかわらず指導しなかった

・被告Cが(予め指示されていた手術の機材の手配を忘れたAに対し)「田舎の病院だと思ってなめとるのか」と言った

・被告BがAに対し、その仕事ぶりでは給料分に相当していないこと及びこれを「両親に連絡しようか」などと言った

・個々の指導や叱責は、一応の合理性は窺われるが、・・・Aを「お前」と呼んだり、患者の前で注意を続けるといった、穏当さを欠き、適切とはいえない言動を多分に含むものであって、これらの継続により、Aをして一層萎縮させ、被告B、Cに対し質問することなどを控えさせる結果を生じ、業務による負荷が増大するような結果を生じていた・・・もとより、指導内容自体の正当性がAの負担を軽減するものではなく、そのような被告B、Cの行為が完全に正当化されるものでもない

・被告B、Cの使用者である被告会社には使用者責任が成立する

- ・原告の認容額は約8000万円（労災補償等約3600万円は受領済み）

岡山県貨物運送事件

(仙台高判平成26年6月27日・労判1100号26頁)

[事案の概要] 被告会社（貨物自動車運送事業等を業とする会社）に勤務していた A（営業所にて家電リサイクル業務に従事）が、過重労働に加え、上司の被告 B からパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症し、自殺を余儀なくされたとして、A の両親である原告が、被告 B 及び被告会社に対して、債務不履行（民法415条）または不法行為に基づく損害賠償請求（民法709条、民法715条）を連帯して支払うよう求めたもの。

[裁判所の判断] ・（A は）本件自殺5ヵ月前からほぼ月100時間かそれを超える恒常的な長時間時間外労働に従事していたものである

- ・被告 B は、・・・ A がミスをすれば一方的に叱責するということを漫然と続けていた・・・適正な配慮を怠っていた・・・注意義務違反があったと認めることができる
- ・被告会社は、被告 B の使用者であるから、・・・被告会社は、民法715条に基づき、被告 B と連帯して損害賠償責任を負う
- ・原告の認容額は約7000万円（労災補償等約840万円は受領済み）

暁産業事件

(福井地判平成26年11月28日・労判1110号34頁)

〔事案の概要〕 被告会社（消火器販売、消防設備の設計施工保守点検等を業とする会社）に勤務していたA（顧客の消防設備や消火器等の保守点検業務に従事）が、上司の被告Bからパワハラを受けたことにより精神疾患等を発症し、自殺を余儀なくされたとして、Aの父親である原告が、被告B及び被告会社に対して、債務不履行（民法415条）または不法行為に基づく損害賠償請求（民法709条、民法715条）を連帯して支払うよう求めたもの。

〔裁判所の判断〕・(被告Bは、Aに対し、)「学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新人気分」、「詐欺と同じ、3万円を泥棒したのと同じ」、「毎日同じことを言う身にもなれ」、「わがまま」、「申し訳ない気持ちがあれば変わっているはず」、「待っていた時間が無駄になった」、「聞き違いが多すぎる」、「耳が遠いんじゃないか」、「嘘をつくような奴に点検をまかせられるわけがない。」、「点検もしてないのに自分をよく見せようとしている」、「人の話をきかずに行動、動くのがのろい」、「相手するだけ時間の無駄」、「指示が全く聞けない、そんなことを直さないで信用できるか」、「何で自分が怒られているのかすら分かっていない」、「反省しているふりをしているだけ」、「嘘を平気でつく、そんなやつ会社に要るか」、「嘘をついたのに悪気もない。」、「根本的に心を入れ替えれば」、「会社辞めたほうが皆のためになるんじゃないか、辞めてもどうせ再就職はできないだろ、自分を変えるつもりがないのならば家でケーキ作れば、店でも出せば、どうせ働きたくないんだろう」、「いつまでも甘甘、学生気分はさっさと捨てろ」、「死んでしまえばいい」、「辞めればいい」、「今日使った無駄な時間を返してくれ」(という発言をしたところ、)これらの発言は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、Aの人格を否定し、威迫するものである。これらの言葉が経験豊かな上司から入社後1年にも満たない社員に対してなされたことを考えると典型的なパ

ワーハラスメントといわざるを得ず、不法行為に当たると認められる

- ・被告BのAに対する不法行為は、・・・上司としての業務上の指導としてなされたものであるから、事業の執行についてなされた不法行為である・・・被告会社は・・・民法715条1項の責任を負う
- ・原告の認容額は約7200万円（労災補償等約360万円は受領済み）