

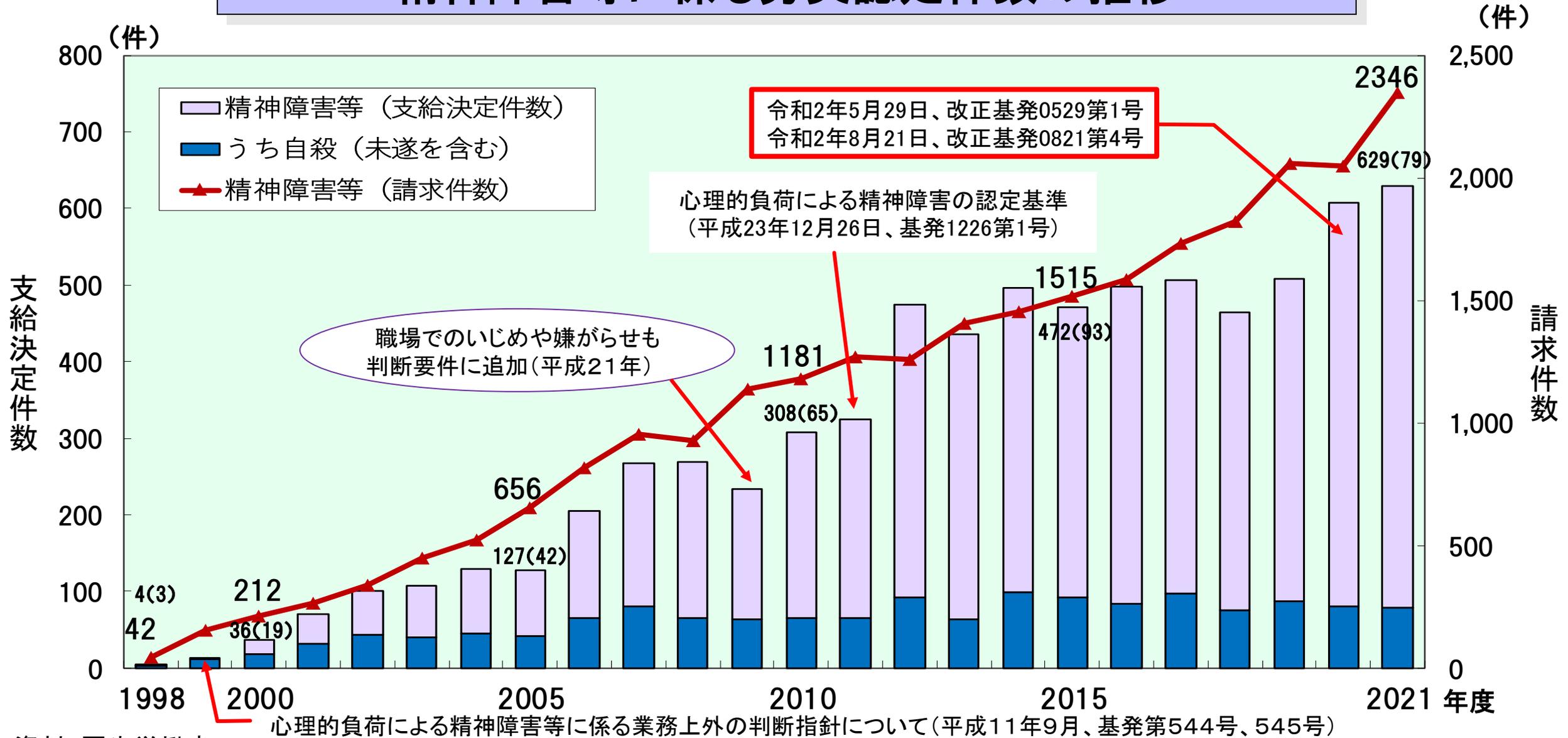
メンタルヘルス研修

～メンタルヘルスとハラスメント～



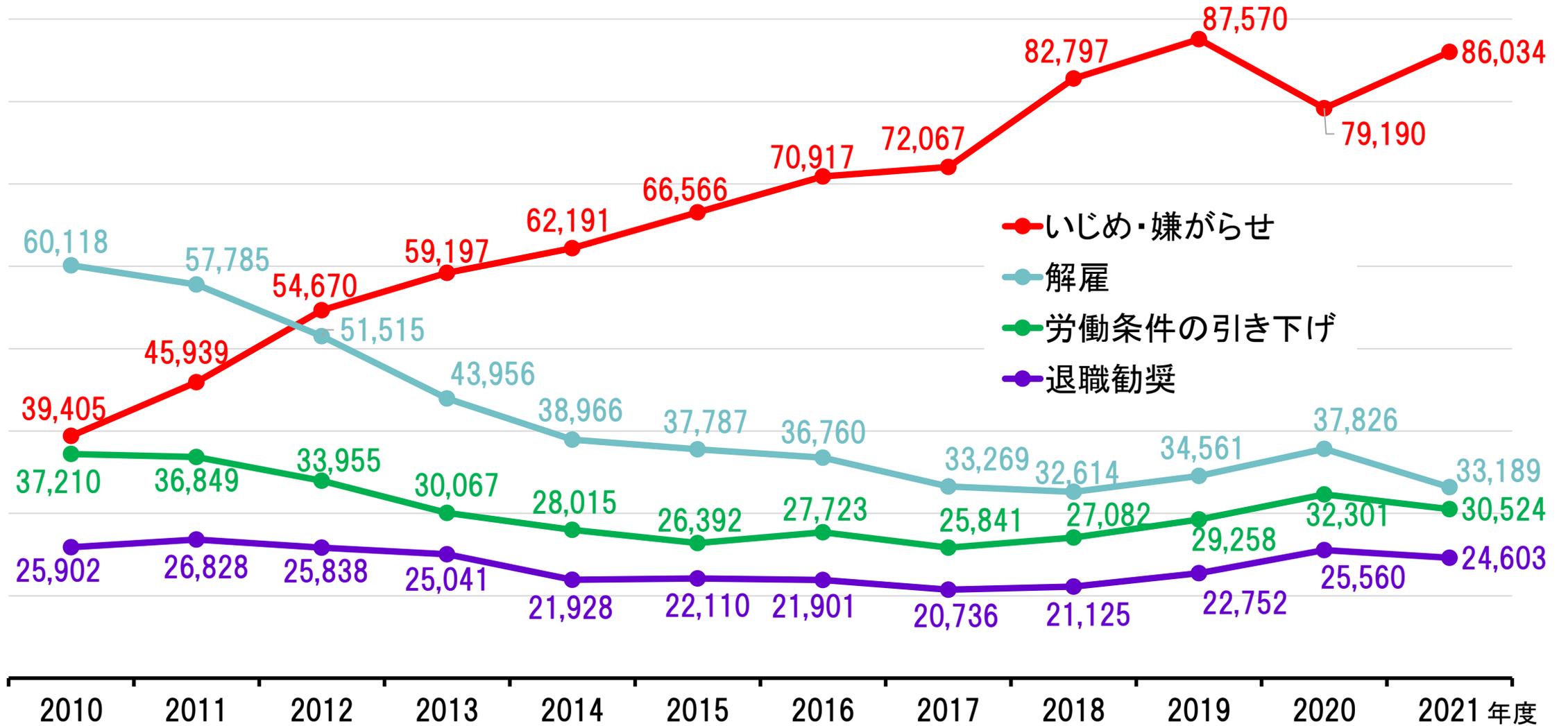
日本産業保健法学会 参与
松葉労働衛生コンサルタント事務所
代表 松葉 齊(まつば ひとし)

精神障害等に係る労災認定件数の推移



「いじめ・嫌がらせ」が相談件数のトップ

都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況(件数)



厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」より

< 裁判事例 >

ア 地公災基金愛知県支部長(A市役所職員・うつ病自殺)事件 名古屋高判平成22年5月21日労働判例1013号102頁

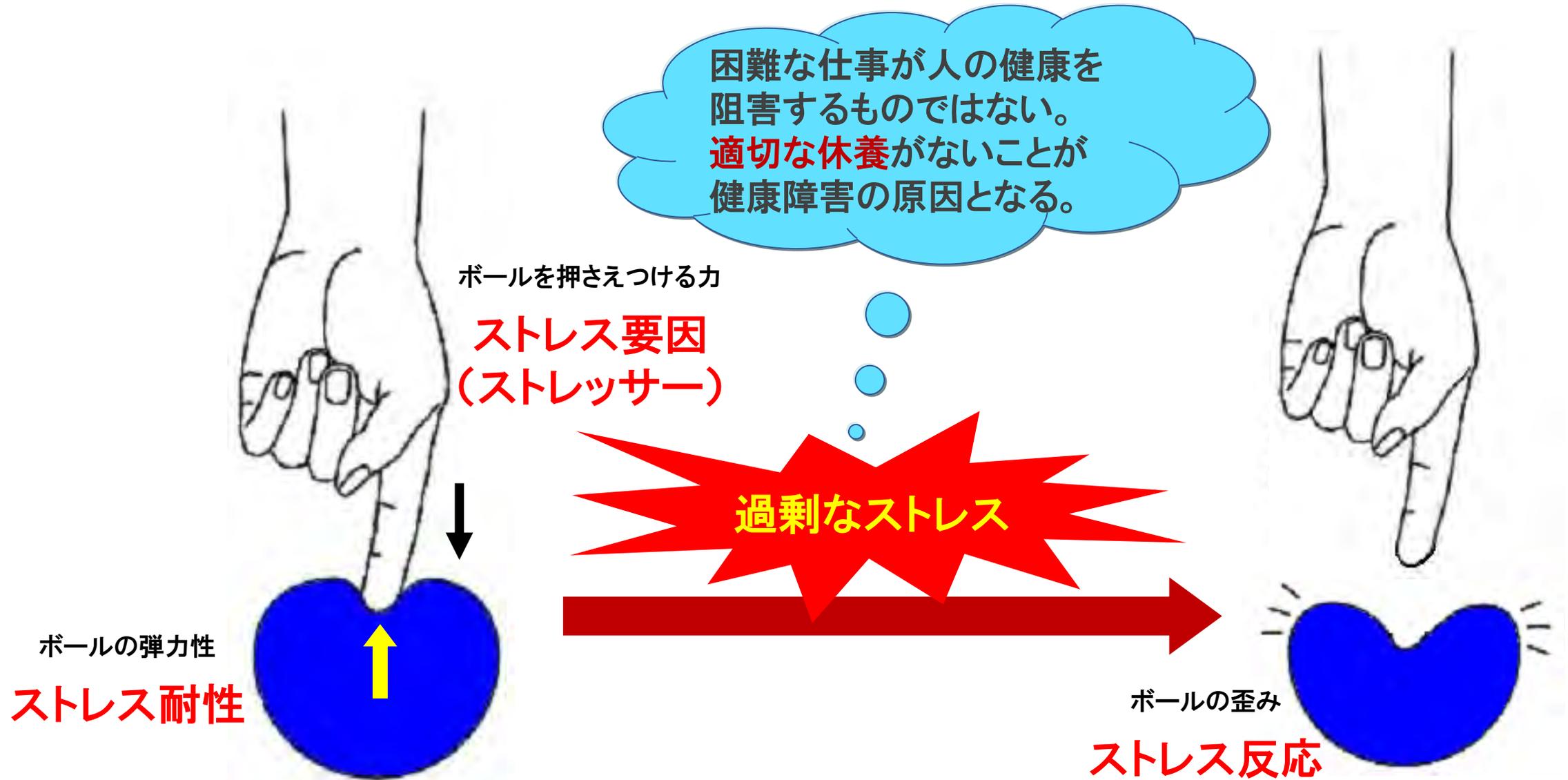
新規配属部署で課長職にあった市職員(Z)が、業務に詳しく、部下への指摘も概ね正当だが、過剰にわたる部長の言動と業務自体の心理的負荷に苛まれてうつ病を発症し、自殺した事案

判決：公務災害該当性を認めた。

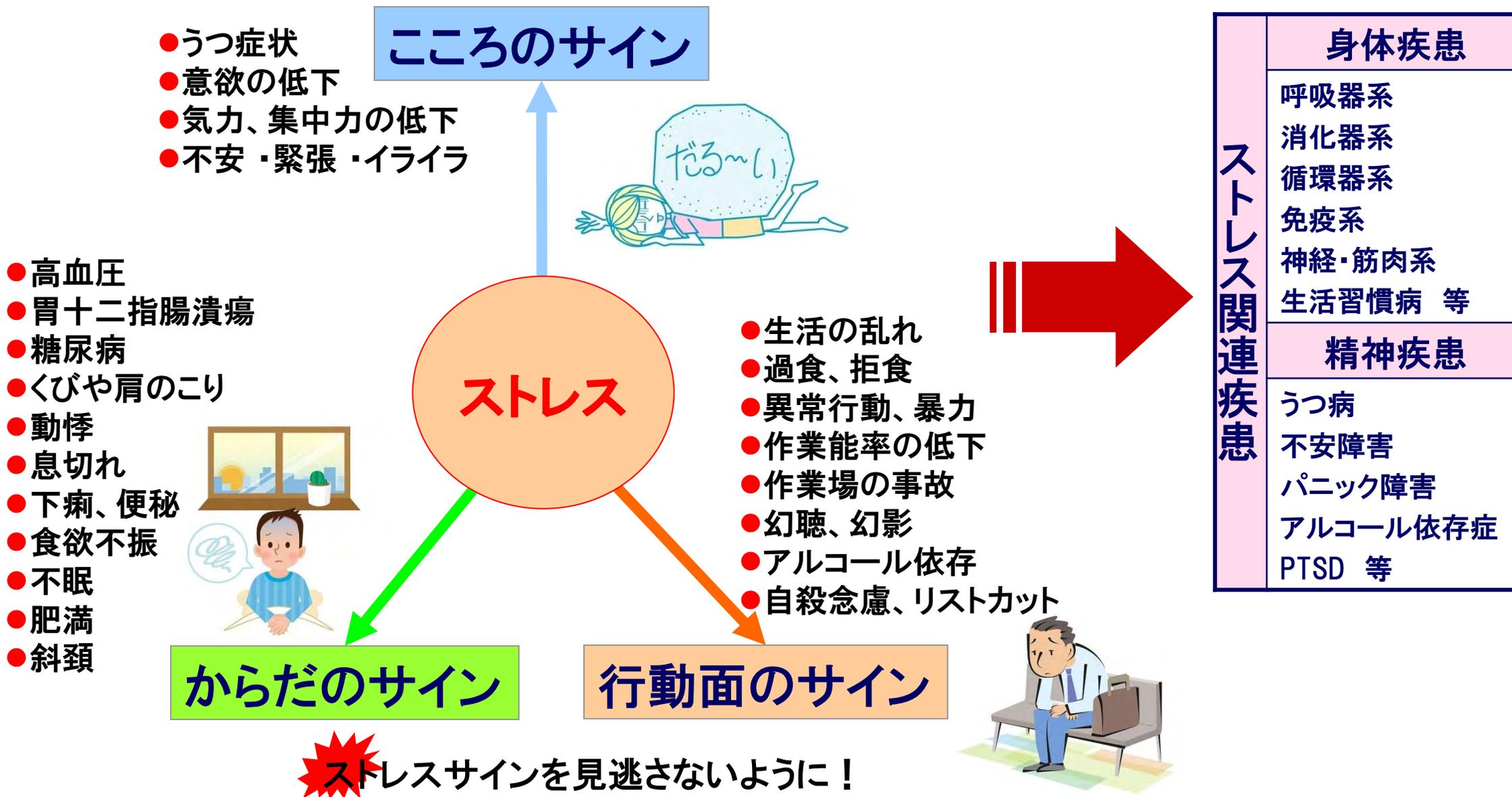
過重な心理的負荷をもたらす要素としてパワーハラスメント(パワハラ)という文言を積極的に使用していること、
高圧的、攻撃的等の言動の態様と共に、部下の個性や能力を配慮しないことをパワハラの判断要素としていること、
Zの部下に対する上司の叱責もZへの過重な心理的負荷をもたらしたとしていること等が特筆される。

※日本産業保健法学会副代表理事であり近畿大学法学部教授の三柴丈典先生が作成された資料を引用(一部改変)しています。

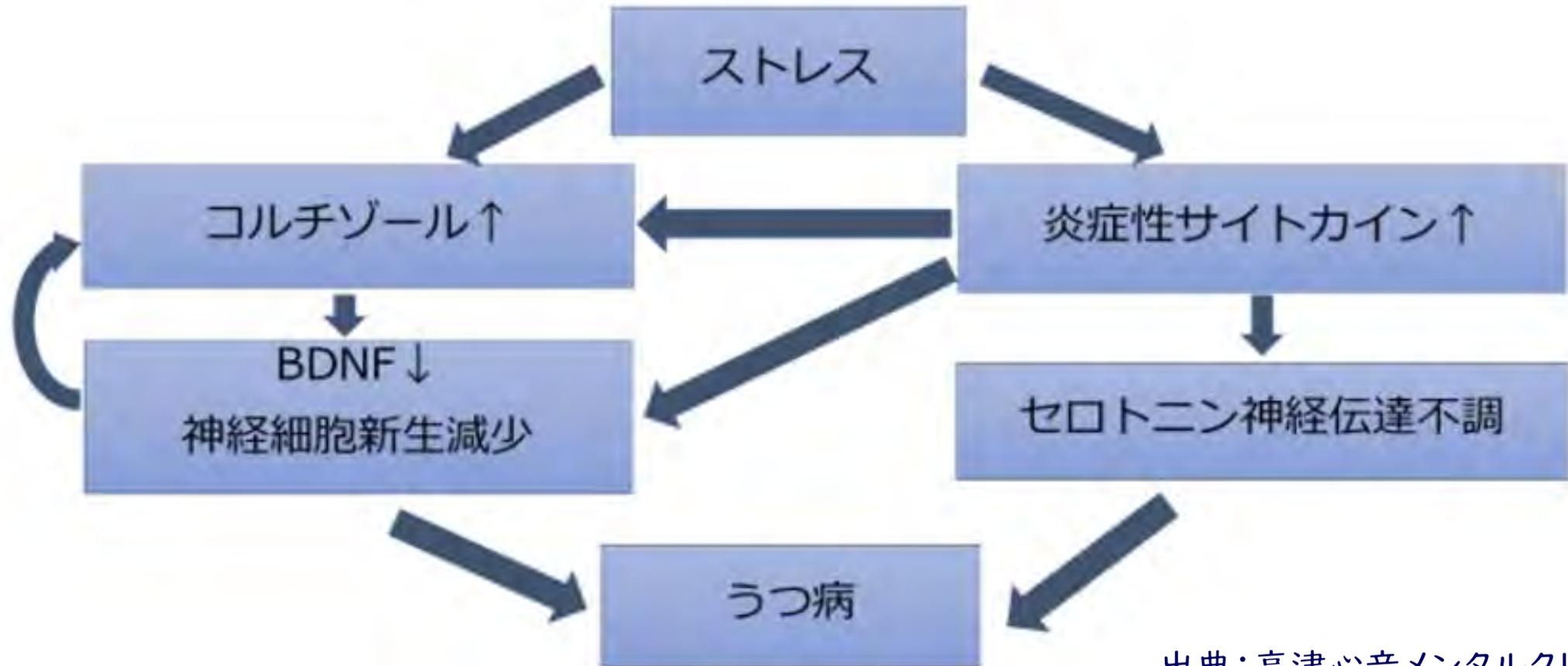
過剰ストレスによるストレス反応



ストレスによる心身反応



うつ病 発症モデル



出典：高津心音メンタルクリニック
ホームページ

自分で気づく変化

こころのサイン

- 不安や緊張が高まって、イライラしたり怒りっぽくなる。
- ちょっとしたことでも驚いたり、急に泣き出したりする。
- 気分が落ち込んで、やる気がなくなる。
- 人づきあいが面倒になって避けるようになる。
- 何をしても楽しくなく、生きていく自信がない。

からだのサイン

- 肩こりや頭痛、腹痛、腰痛などの痛みが出てくる。
- よく眠れず、目が覚めても、頭がハッキリしない。
- 食欲がなくなって食べられなくなったり、逆に食べすぎてしまう。
- 下痢したり、便秘しやすくなる。
- めまいや耳鳴りがする。
- 心臓や胃腸などからだの調子がいつも気になる。

周囲が気づく変化

仕事の面に現れるサイン

- 遅刻、早退、欠勤が多くなる。
- 休みなどの連絡がない(無断欠勤)。
- 仕事の割に、残業や休日出勤が不釣り合いに多い。
- 結果がなかなか出てこない(能率が悪い)。
- 同僚などと話し合うのを嫌がり、付き合いを避ける(その逆)。
- 表情に活気がなく、動作も緩慢(その逆)。
- 大した理由もなく職場転換を希望したり、退職を訴える。
- 不平不満が多くなり、上司に反抗するようになる。
- 事故やケガが多くなる。
- 職務上の義務を怠りがちになり、責任感に乏しくなる。
- 身の回りの整理整頓や後始末をしなくなる。

職場におけるパワーハラスメントの定義

(労働施策総合推進法 第30条の2)

職場において行われる

1. 優越的な関係を背景とした言動
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
3. 労働者の就業環境が害される言動
(身体的又は精神的に苦痛を与える)

1から3までの要素を全て満たすものをいう。

パワーハラスメントの6つの行為類型

身体的な攻撃

(暴行・傷害)



過大な要求

(業務上明らかに不必要なことや遂行可能なことの強制・仕事の妨害)



精神的な攻撃

(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)



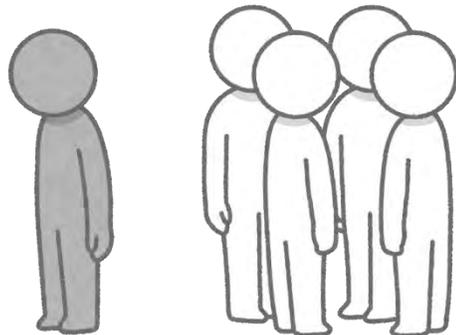
過小な要求

(業務上の合理性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・仕事を与えないこと)



人間関係からの切り離し

(隔離・仲間外し・無視)



個の侵害

(私的なことに過度に立ち入ること)



事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容（1）

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① パワーハラスメントの内容及びパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し，周知・啓発する
- ② パワーハラスメントに係る言動を行った場合においては，厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等の文書で規定し，周知・啓発する

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容（２）

相談（苦情を含む）に応じ，適切に対応するために必要な体制の整備

- ①相談窓口をあらかじめ定め，周知する
- ②相談窓口担当者が，相談に対し，その内容や状況に応じて適切に対応できるようにする

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容（3）

パワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ② パワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
- ③ 行為者に対する措置を適正に行う
- ④ 再発防止に向けた措置を講ずる（確認できない場合も）

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容(4)

(1) ~ (3) の措置と併せて講ずべき措置

① プライバシーの保護

② パワーハラスメントの相談等を理由とした
不利益な取り扱いをしないことの周知・啓発

ハラスメントの失敗学 ～判例を主な素材として～

近畿大学法学部 三柴 丈典

ここからは、日本産業保健法学会副代表理事の三柴丈典先生が作成された資料を引用（一部改変）させていただきます。

2 関連法規・法理

(1) 刑事犯罪となるもの

もとより、刑事司法は、罪刑法定主義の要請を受けるうえ、可罰的違法性の考慮、起訴後に確実に有罪にする必要性などから、厳格に運用され、特にハラスメントに関わる精神的犯罪の告訴の受理や送検、起訴には慎重な姿勢がとられることが多い。

しかし、司法は、刑事犯罪はもちろん、その周辺領域(いわば「一等前後賞付近」)を民事上違法と判断する傾向にあることからも、刑事犯罪に関する法知識は不可欠である。

2 関連法規・法理

ア 名誉棄損罪(刑法第230条:親告罪)

「○は、△課の□さんと不倫している(という噂がある)」、「○の営業成績は△課で最低だ」など、具体的な事実を公然と指摘することにより、人の社会的評価を低下させる行為を処罰の対象とするもの。

不特定多数への伝達を意図していれば、個別的な伝達でも公然性の要件を充たす。

人事会議など限られた者が参加する場での発言や、「○の人間性には、…の面で問題がある」といった人物評価との区別が難しい発言は、概ね刑事犯罪とはされないだろうが、民事上は、背景脈絡との関係などから違法と判断される場合もある。

2 関連法規・法理

イ 侮辱罪(刑法第231条:親告罪)

「ばかやろう」、「お前なんか生きている価値がない」など、事実を指摘せず、ただ相手の人格をさげすむ発言やジェスチャーを公然と行うことで成立する。

人の社会的評価を保護法益とする点ではアと変わらない。

2 関連法規・法理

ウ 暴行罪(刑法第208条)

基本的には、殴る・蹴るなど、人のからだに向けられた有形力の行使であり、結果的に相手が傷害を負えば傷害罪となる。

もともと、過去の判例では、毛髪を根本から切る行為は暴行罪と評価され(大判明治45年6月20日刑録18輯96頁)、毛髪を抜く行為は傷害罪と評価される(大阪高判昭和29年5月31日高刑集7巻5号752頁)など、両者は質的に区別されている⁵。

2 関連法規・法理

エ 傷害罪(狭義は刑法第204条、広義は同第204～208条の2)

暴行や傷害の意図により、傷害の結果が生じた場合に成立する。

傷害について、代表的判例は、「あまねく健康状態を不良に変更する場合」と広く解しており(最1小決昭和32年4月23日刑集11巻4号1393頁)、嫌がらせ電話による神経衰弱なども該当する(東京地判昭和54年8月10日判例時報943号122頁など)が、処罰に値する程度が求められる(名古屋高金沢支判昭和40年10月14日高刑集18巻6号691頁)。

なお、近年、監禁によりPTSDを発症させたケースにも本罪の適用が認められた(最2小判平成24年7月24日刑集66巻8号709頁)。

2 関連法規・法理

オ 脅迫罪(刑法第222条)

「殺す」、「しばく」、「何をするかわからない」など、通常、人が大切だと思うもの(本人や親族の生命・身体・名誉・財産)に危害を加える旨を告知することで成立し、保護法益は人の意思決定の自由にある。

単に相手を怖がらせる目的で「告訴する」と告知することも本罪に該当し得る。

方法には態度等も含まれるので、暴力団員の同席等も含まれるほか、第三者が危害を加える旨の告知も、その者への影響可能性を伝えたと評価できれば成立し得る(最2小判昭和27年7月25日刑集6巻7号941頁)。

本罪は抽象的危険犯なので、畏怖させる言動か否かは一般人を基準に判断されるが、被害者の年齢、性別等の客観的条件は考慮される(東京高判昭和33年6月28日東高刑報9巻6号169頁)。

2 関連法規・法理

カ 強要罪(刑法第223条)

本人やその親族への脅迫や暴行により、義務のない行為を強制したり、権利行使を妨害すると成立する。

財物の提供などを目的とした強要は恐喝罪(刑法第249条)に当たる。
よって、退職届や反省文の執筆の強制などが該当し得る。

2 関連法規・法理

(2) 民事上違法となるもの

民事裁判は、基本的に自主的には実現できなかった私人間の利害の調整を目的としており、たとえば損害賠償訴訟では、既に生じた損害の分配が図られるので、第一に問われるのは責任を負うべき事由(帰責事由という)の有無であって、行為の悪質さではない。

とはいえ、特にハラスメントに関する事件では、裁判所は過失責任の認定に際して行為の悪質さも重視するし、現に、民事責任の負担は、加害者側にさまざまな不利益をもたらし得るため、ハラスメントにかかる民事裁判例の傾向を知ることにも応分の意義がある。

2 関連法規・法理

ア 不法行為(民法第709条、710条、第715条など)に当たるもの

不法行為の成立要件のうち、概ね主な争点となるのは過失の有無であり、過失とは、概ね、「その場面、その立場でなすべきこと(：注意義務)をなさなかった」という法的な評価だと理解されて来た。

その注意義務について、セクシュアル・ハラスメントに関する代表的判例(福岡Q企画出版社事件福岡地判平成4年4月16日労働判例607号6頁)は、

「労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、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」義務

もその一環だと述べた。

民法第五章 不法行為

(不法行為による損害賠償)

第七百九条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(財産以外の損害の賠償)

第七百十条 他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

(使用者等の責任)

第七百十五条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

民法第五章 不法行為

(共同不法行為者の責任)

第七百十九条 数人が共同の不法行為によって他人に損害を加えたときは、各自が連帯してその損害を賠償する責任を負う。共同行為者のうちいずれの者がその損害を加えたかを知ることができないときも、同様とする。

2 行為者を教唆した者及び幫助した者は、共同行為者とみなして、前項の規定を適用する。

2 関連法規・法理

イ 安全配慮義務(労働契約法第5条、民法第1条及び第415条)違反に当たるもの

安全配慮義務とは、要するに、労働災害(職業病を含む)の発生や、素因(持病や病気にかかりやすい特性)を持つ者の疾病へのり患や悪化を防ぐためのリスク管理義務のことである⁶。

6 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」講座労働法の再生第3巻：労働条件論の課題(2017年) 273-296頁。

(労働者の安全への配慮)

労働契約法 第五条 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。

(基本原則)

民法 第一条 私権は、公共の福祉に適合しなければならない。

- 2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。
- 3 権利の濫用は、これを許さない。

(債務不履行による損害賠償)

民法 第四百十五条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでない。

- 2 前項の規定により損害賠償の請求をすることができる場合において、債権者は、次に掲げるときは、債務の履行に代わる損害賠償の請求をすることができる。
 - 一 債務の履行が不能であるとき。
 - 二 債務者がその債務の履行を拒絶する意思を明確に表示したとき。
 - 三 債務が契約によって生じたものである場合において、その契約が解除され、又は債務の不履行による契約の解除権が発生したとき。

静岡労基署長(日研化学)事件
東京地判平成19年10月15日労働判例950号5頁

3(1)イ 静岡労基署長(日研化学)事件 東京地判平成19年10月15日

【事実関係】

大学卒業後に製薬会社である訴外A社に入社してMR(医療情報担当者)として勤務していた被災者(Z)は、入社7年目に静岡に転勤後、そこに新たに赴任して来たF係長に、仕事上の能力に問題ありとみなされ、

「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している」、「どこへ飛ばされようと・・・Zは仕事しない奴だと言い触らしたる」、「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒」

などの厳しい言葉を浴びせられるようになり、約2年後に仕事上のトラブルも重なって縊死した。

3(1)イ 静岡労基署長(日研化学)事件 東京地判平成19年10月15日

【事実関係】

そこで、X(Zの妻)が、労災保険給付(遺族補償年金等)を申請したが不支給決定を受け、審査請求・再審査請求も棄却されたため、取消訴訟を提起した。

なお、F係長は、ものの言い方がきつく、決めつけたような言い方をし、自分の仕事はよくできるが、部下らから慕われていなかった。

3(1)イ 静岡労基署長(日研化学)事件

【判旨～X請求認容～】

一般に、上司一部下間で軋轢が生じることは避け難いが、その内容が、通常予定される範疇を超える場合、精神障害を発症させる程度に過重といえる。

本件は、

- ①組織でZより上位の立場にあるF係長のことばがZの人格やキャリアを否定する苛烈なものだったこと、
 - ②その態度に嫌悪の感情の側面があったこと、
 - ③過度に直截な言い方をしていたこと、
 - ④職場に上司とのトラブルについて部下をフォローする体制がなかったこと、
- の4点から、F係長の態度によるZの心理的負荷は、精神障害を発症させる程度に過重なものとして評価できる。

【結果】 労災保険給付の不支給処分取り消し

3(1)イ 静岡労基署長(日研化学)事件

【汲み取り得る示唆】

パワハラを過重負荷と認定する際の判断要素は上記の4つだが、
その中心は①(部下の人格やキャリアを否定するような言動)であって、他はその補完的要素に過ぎないこと、

ストレス要因の過重性評価は、一般人を基準に行われるが、職務上の地位、心理状況など本人の置かれた条件は考慮されること、

ハラスメントの認定に際して本人の職務遂行能力(の低さ)はさほど考慮されないことなどが示唆される。

「心理的負荷による精神障害の認定基準」

(平成23年12月26日基発1226第1号別添)

令和5年9月1日改正

特別な出来事

別表1：業務による心理的負荷評価表（抜粋）

特別な出来事の類型	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none">・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） …項目1関連・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） …項目3関連・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた …項目29関連・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none">・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った …項目12関連

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		I	II	III		弱	中	強	
22	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司（経営者を含む）等との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 就業環境を害する程度 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>（注）当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 （注）「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない <ul style="list-style-type: none"> 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた <ul style="list-style-type: none"> 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p>
29	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメントの内容、程度等 その継続する状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がなされなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった <p>（注）強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントは、特別な出来事として評価</p>

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
23	⑥対人関係 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 ・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた ・ 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった <p>※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p>
24	上司とのトラブルがあった		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、上司（経営者を含む）との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
25	同僚とのトラブルがあった		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が同僚との間に生じた ・ 同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
26	部下とのトラブルがあった		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、部下との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が部下との間に生じた ・ 部下との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の部下との間に又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
27	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ 迷惑行為に至る経緯や状況等 ・ 迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>（注）著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた ・ 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった

前田道路事件
高松高判平成21年4月23日労働判例990号134頁

3(1)ウ 前田道路事件

高松高判平成21年4月23日労働判例990号134頁

【事実関係】

20代半ばで建設業を営むYに入社し、40代前半で営業所所長に就任した亡Aは、就任直後から、架空出来高の計上などの不正経理を行うようになり、上司の工務部長Gが発見して3ヵ月ほど後までに是正するよう指導を受けたが従わず、是正したと虚偽の報告をした。

翌年にはそのことが発覚し、支店長に昇格していたGは、次の会計年度までの解消を目指して、工事日報の作成、大型工事の利益の架空出来高への充当などを指導した。

3(1)ウ 前田道路事件

高松高判平成21年4月23日労働判例990号134頁

【事実関係】

それでもなお、工事日報を作成しなかったため、Gの後任の工務部長Fは、日報を毎朝FAXで送らせ、電話で叱責するようになった。亡Aは、この頃に「怒られるのも、言い訳するのも、つかれました」と書かれた遺書を作成し、周囲からも、携帯電話を持ち歩かなくなる等の変調がみられた。

その翌月に開催された支店幹部らが参加する会議で、「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならない」等の叱責を受け、その3日後に勤務先の営業所付近で自殺した。そこで、亡Aの遺族(X1、X2)が、Yを相手方として、不法行為等に基づく損害賠償を求めて提訴した。

3(1)ウ 前田道路事件

高松高判平成21年4月23日労働判例990号134頁

【事実関係】

1審(松山地判平成20年7月1日労働判例968号37頁)は、上司の亡Aに対する改善指導は、正当な業務範囲内に入るものの、社会通念上許される業務上の指導の範疇を超え、Yには不法行為又は安全配慮義務違反があり、亡Aの自殺は、その結果生じたものと判断したが、亡Aの不正経理を理由に6割の過失相殺を行った。

3(1)ウ 前田道路事件

高松高判平成21年4月23日労働判例990号134頁

【判旨～X請求認容～】

たしかに、上司が亡Aに行った業務改善指導の目標は達成が容易ではなかったし、工事日報の確認の際に強く叱責されたこと等が認められるが、当初発覚して是正の指示を受けた架空出来高等の不正経理が1年以上経っても是正されていなかったことや、業務上必要な工事日報が作成されていなかったことを踏まえると、「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り、不法行為には当たらない。」

3(1)ウ 前田道路事件

高松高判平成21年4月23日労働判例990号134頁

【判旨～X請求認容～】

また、亡Aが自殺の前に恒常的に著しい長時間労働に従事していたとはいえ、自殺の兆候はみられず、業務改善指導の内容も不可能なものではなかったことから、Aのうつ病発症とそれによる自殺について、Aの上司らに予見可能性はなく、Yの安全配慮義務違反も認められない。

【結果】

Yの控訴認容(原判決中、Yの敗訴部分取消)。

Xの控訴棄却

3(1)ウ 前田道路事件

【汲み取り得る示唆】

上司の叱責がもたらす心理的負荷の強度の評価には、価値判断が介在する。 裁判所は、労働者が不正経理などの秩序違反行動により自縄自縛状態に陥り、強い叱責を受けた場合などには、いわば自業自得と判断する可能性があることが窺われる。

もともと、能力不足にかかる叱責は、強度がそのまま認められ、違法判断も受け易い。

適正な指導との線引きについて（パワハラ指針）

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

【参考】適正指導との線引きについて（発言例）

1. 人格否定、名誉致損となり得る発言

- ・「新入社員以下だ。」「おまえは馬鹿」「ぶち殺そうかお前」
- ・「嘘をつく職員は使えない」
- ・「バカかお前は、主任失格だ。」
- ・「自己愛が強い」「子宮でものを考えている」
- ・「田舎者だと思ってなめとるのか」「その仕事ぶりでは給料分に相当していない」
- ・「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」「死んでしまえ」

2. 退職、解雇、処分を示唆する言動の有無

- ・「うつ病みたいな辛気くさいやつは、うちの会社にはいらん。」
- ・「辞めていいよ。辞めろ!辞表を出せ!」「お前みたいなやつはもうクビだ。」
- ・「出るところにでようか。民事に訴えようか。」
- ・「これ以上続けると、われわれも相当な処分をするからな。」
- ・「グループを再生したらお前はもう首だから会社に来るな、明日から辞めてしまえ」
- ・「いつでも首にできるんだから」

出典：21世紀職業財団発行「パワーハラスメント 新・裁判例集」

【参考】適正な指導との線引き（指導の回数等）

アークレイファクトリー事件(大阪高判平25.10.9)

判決は、「それが1回だけといったものであれば違法とならないこともあり得るとしても、被控訴人によって当惑や不快の念が示されているのに、これを繰り返し行う場合には、嫌がらせ時には侮辱といった意味を有するに至り、違法性を帯びるというべきである」

岡山県貨物運送事件(仙台高判平26.6.27)

判決は、「叱責の時間は概ね5~10分程度に及び、頻度は少なくとも1週間に2~3回程度、ミスが重なれば1日に2、3回程度に及ぶことがあった」と指摘した。また、「他の従業員が周りにいる場合であっても」、強い口調で叱責した点も問題にしている。

適正な指導との線引きについて（指導の場所）

富国生命保険ほか事件(鳥取地裁米子支判平21.10.21)

X営業職員、Y1:生命保険会社、Y2支店長、Y3営業所長。

Y2-Y3が、他の社員の前でXに不告知教唆の有無を問いただし、Xの承諾なくX班の分離を決定し、Xに対し「マネージャーが務まると思っているのか。」「マネージャーをいつ降りてもらっても構わない。」等の言葉で叱責した事案。

判決は、「生命保険会社の営業職員にとって、不告知を教唆することは、その職業倫理に反する不名誉な事柄なのであるから、その点について、上司として問いただす必要があるとすれば、誰もいない別室に呼び出すなどの配慮があって然るべきであって、この点において、Y2支店長の行為は配慮が欠けていたといわねばならない。」「Xとのやりとりをしているうち、不容易に、その現実の必要性も乏しいのに、他の社員が聞き及ぶおそれのある状況下において、原告に対し、営業職員としての原告の名誉に関わる質問をしたものであって、違法との評価を免れない。」と述べた。

【参考】適正な指導との線引き

(本人の立場、能力、性格、心身の状況等を考慮しているか)

- ・ 能力や性格に応じた適切な指導
- ・ 相手が委縮していないか、心身のバランスを崩していないか

社会福祉法人備前市社会福祉事業団事件(岡山地判平26.4.23)

「Bの指導は、Aの仕事ぶりが不十分であり、Bが利用者のことを考え、責任を持って仕事をしてきたがためになされたものであり、業務に関連したものであるが、Bの指導は、Aの能力や性格に応じた指導ではなく、平成18年11月頃には、Aの判断能力や作業能力が低下し、叱責されたとき、顔色が変わり固まっているのが目につくようになったにもかかわらず、Aの判断能力や作業能力が低下している原因を十分見極めることなく、仕事ができなくなっているAに対し、更なる叱責を繰り返したことが問題であるとした。

乙山青果事件 (名古屋高判平29.11.30)

Kの仕事上のミスが減ることがなかったのは、Y3が感情的にKに対する叱責を繰り返したことにより、Kの心理的負荷が蓄積されたことも相当程度影響している。高卒新入社員であったこと、配転後は引き継いで間もない新しい業務に従事していたことに鑑みると、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えてKに精神的苦痛を与えるものであり、不法行為に該当する、とした。またY2の叱責行為も、その態様、頻度等に照らして、業務上の指導の範囲を超えてKに精神的苦痛を与えるものであり、不法行為に該当する。Y1社としては、Y2・Y3の叱責行為について、これを制止ないし改善するように注意・指導すべき義務があったというべきである。

出典： 21世紀職業財団発行「パワーハラスメント 新・裁判例集」

【参考】適正な指導との線引き（指導の公平性）

国家公務員共済組合連合会ほか（C病院）事件（福岡地裁小倉支判平27.2.25）

同じ医療過誤に関与した看護師2名と比較して原告の落ち度が明らかに大きいとは認められないにもかかわらず、他の2名の看護師が作成した報告書とはその趣旨が異なるといえる反省文を原告にのみ書かせたことは、複数の部下を指導監督する者として公平に失する扱いであったと指摘した。

医療法人財団健和会事件（東京地判平21.10.15労判999号54頁）

「Xを責任ある常勤スタッフとして育てるため、単純ミスを繰り返すXに対して、時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、到底違法とすることはできないとした。

民事責任：不法行為・使用者責任

<事案>

本件は、**被告会社Y社**の**従業員であったX**が、被告会社において**上司であった被告Y2**からパワーハラスメント行為（以下「パワハラ」という。）を受け、うつ病となり、退職を余儀なくされたなどと主張して、**Y2**に対し**不法行為**に基づく損害賠償として、**Y社**に対し**使用者責任又は安全配慮義務違反の債務不履行責任**に基づく損害賠償を求めた事案である。

<被告上司Y2の主張>

Y2は、**X**と、上司と部下として、また、同じ職場で働く者として、適切な人間関係を構築してきた。本件パワハラ行為に関する原告の具体的主張に対する認否反論は別紙本件パワハラ行為一覧表記載のとおりであって、**叱咤激励**など上司として部下に対する**適正な指導監督・教育的指導の一環**として行った**業務上適切な行為**であり、パワハラはしていないと主張した。

＜被告会社Yの主張＞

被告会社Yにおいては、懲戒解雇を含む厳格な懲戒処分を科す旨の就業規則をもうけるとともに、イントラネット上に、「セクハラ・パワハラ防止」に関するページを設け、パワハラの相談窓口である「人事労務相談窓口」等を掲示し、容易にパワハラについて相談できる制度をもうけている。さらに、各支店における労務管理状況を確認するため、本社の労務担当者が抜き打ち調査を行っており、宝塚支店でも、平成26年2月14日、人事管理部労務課のB課長が訪れて従業員から個別に事情聴取をしたが、パワハラの相談はなかった。また、被告会社Yは従業員に対してパワハラに関する研修を行っている。

また、被告会社Yは、被告Y2からパワハラを受けたとする原告Xの主張を真摯に受け止め、本社担当者が直ちに現地に赴き事実調査をして事態の解決に当たり、原告に対して休職のアドバイスをするとともにその希望どおり豊中支店への異動を行い、被告Y2に対して懲戒処分を行った。したがって被告会社Yは、本件パワハラ行為について使用者責任又は安全配慮義務違反に基づく損害賠償義務を負わないと主張した。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



あかるい職場応援団
公式Facebook



あかるい職場応援団
X (旧Twitter)

検索ワード...



文字サイズ 小 中 大



厚生労働省
ひと、暮らし、みらいのために

[トップページ](#)

[ハラスメント基本情報](#)

[ハラスメントで悩んでいる方](#)

[管理職の方](#)

[人事担当の方](#)

[その他](#)

[相談窓口のご案内](#)

[Q&A](#)

さあっ、進もう！ ハラスメントのないあかるい社会へ



職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

「ハラスメントで困った」
悩んでいる方



「ハラスメントって言われた！」
管理職の方



「社内でハラスメント発生！」
人事担当の方



ご清聴、ありがとうございました。



“いきいき職場サポーター”

中災防 安全衛生エキスパート

松葉労働衛生コンサルタント事務所

〒300-0025 土浦市手野町210番地

Tel 090-3958-7031

ikiiki-support@hsc-mail.com

<労災認定>

原告Xは、平成27年、上記うつ病につき労働者災害補償保険の保険給付を申請し、西宮労働基準監督署は、原告Xが平成26年4月頃に「F32うつ病エピソード」を発病していたと推測されるとし、原告に発病前おおむね6箇月の間に業務による心理的負荷があったと認められる出来事として「ひどい嫌がらせやいじめ、又は暴行を受けた」（心理的負荷の総合評価は「強」）、「達成困難なノルマが課された」（心理的負荷の強度は「中」）があり、全体評価として心理的強度の負荷は「強」程度と判断し、上記精神障害は業務に起因するものであると認めた。

<裁判所の判断>

被告Y2の言動は、原告Xに対する嫌がらせ、いじめ、あるいは過大な要求と捉えざるを得ないものであって、強度の心理的負担を原告に与えていたといえる。その後精神科を受診して同年4月頃にうつ病を発症したと診断され、休職に至ったものであり、上記の経緯と照らし合わせても、原告Xは、被告Y2の上記言動によってうつ病を発症し、休職に至ったものといえる。被告Y2の一連の言動は、原告Xに対するパワハラ行為といえ、不法行為を構成するものというべきである。

＜裁判所の判断 2＞

被告会社 Y は、パワハラ 対策として**一定の措置を講じている**とはいえる。しかしながら、**原告 X**が被告会社に入社した時点において、被告 Y 2には既に他の従業員に対する**威圧的な言動**が時にみられたところであるが、そのような被告 Y 2に対する**指導等**が本件パワハラ行為以前にされた**形跡はうかがわれない**こと、被告 Y 2の**原告 X**に対する本件パワハラ行為について、他の従業員が**相談窓口**に連絡した形跡も**うかがわれず**、**抜き打ち調査**等でも把握されなかったことなどに照らすと、被告会社 Y の前記措置は、実際には必ずしも**奏功しているものではなく**、実際に被告 Y 2の**本件パワハラ行為が数箇月にわたって継続していた**ことからしても、被告会社 Y は、被告 Y 2の選任、監督につき**相当の注意**をしたとはいえないものというべきである。したがって、**被告会社 Y**は、**原告 X**に対し、被告 Y 2のした**本件パワハラ行為について使用者責任**を負い、被告 Y 2と**連帯して損害賠償義務**を負う。