

第 42 回人権・同和問題啓発講演会  
(平成 27 年 2 月 25 日午後 2 時 30 分～4 時)

パワーハラスメント裁判の新傾向と今後の動向ー最近の判決に学ぶ実務対応

東京ゆまにて法律事務所  
弁護士 井口 博 氏

## 目 次

はじめに	1 頁
1. パワハラ増加	2 頁
2. パワハラによるメンタル面の問題	2 頁
3. ハラスメント裁判	2 頁
(1) 加害者に対する請求	2 頁
(2) 会社・取締役に対する請求	3 頁
(3) 労災保険給付不支給処分に対する請求	6 頁
4. 最近のハラスメント裁判の傾向	6 頁
(1) ハラスメント訴訟の増加ー特にメンタルヘルス訴訟の増加	7 頁
① ハラスメント・労災・訴訟の関係	8 頁
② 人事権の行使についてのパワハラ認定と労災認定基準	8 頁
③ 平成 24 年・25 年度の精神障害の労災決定	9 頁
④ パワハラによる労災補償の支給急増	11 頁
⑤ 事例・パワハラと自殺	11 頁
⑥ パワハラ自殺と会社の責任についての最近の裁判例	12 頁
(2) ハラスメントの懲戒処分取消訴訟	15 頁
① 裁判例	18 頁
(3) 企業の職場環境配慮義務を厳しく問う傾向	18 頁
① 裁判例	19 頁
ハラスメントのない職場をつくるために	20 頁

## はじめに

皆さんこんにちは。弁護士の井口博と申します。

私は裁判官を辞めた後、弁護士登録をしている。

私の事務所の名前は東京ゆまにて法律事務所である。「ゆまにて」というのはフランス語でヒューマニティーのことである。ヒューマニティーというのは「善意」という意味のほか「人間性」という意味があり、そこから「ゆまにて」と付けた。人間性というのは、相手の人間性を大事にすること、まさに人権である。

私の父親は銀行員だった。父は休みにはいつも書斎にこもって本を読んでいた。『バンキング』という雑誌がずらっと並んでいて「すごいな」と思っていたこと、それから父親が支店長になった時、今度は帰りが遅く「大変な仕事だな」と思っていたことを覚えている。大学では銀行に就職を希望している人が多かったが、自分は将来、「とてもじゃないけど父親みたいなどころまではできない」と思い、司法試験を受けて裁判官になった。もし私が父親の姿を見ていなければ、私も銀行員になってこの研修を受けていたかもしれない。

裁判官になって、いろんな事件を扱ったが、人権に関わる事件が多かった。弁護士になってからいろいろな事件を依頼されるが、人権に関わるものが非常に多い。特に「セクハラ」、最近では「パワーハラ」に関する事件が非常に増えている。

本日は特にこの数年間で裁判例が多く出ているパワーハラスメントについて、私が実務的に対応している内容も含めて話をしたい。

裁判例の検索サイトがあるが、「ハラスメント」という言葉で検索すると 700 件程度の該当がある。セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの裁判だけで 700 件ぐらいあるということである。そのうち、250 件ぐらいがこの 2 年で裁判例として挙がっている。3分の1 ぐらいがここ 2～3 年で急に増えているというような種類の裁判事案は、他のジャンルではない。いかにハラスメントの裁判が増えているかわかるであろう。

私は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの懲戒事案や、懲戒前の事実調査事案について、外部委員として事実調査に関わることが増えている。そういった事案が裁判になるケースも増えている。私の事務的実感からも、ハラスメントに関する裁判例は増えている。

### 1. パワハラが増加

レジュメ 2 頁に、都道府県の労働局等の相談窓口への相談、そのうちの「いじめ・嫌がらせ」が何件あるかグラフに示している。「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数とその比率はここ 10 年で急激に増えている。民事上の個別労働紛争の相談件数全体はここ数年間

急激に増えているわけではないが、「いじめ・嫌がらせ」は増加率が高い。

また、「いじめ・嫌がらせ」の相談は、相談内容の種類の中でトップである。以前は「解雇」がトップだったが、ここ数年で首位が逆転している。

## 2. パワハラによるメンタル面の問題

パワハラがメンタル面に及ぼす影響に関して、アンケート調査でも実に 82%を超える割合の方がメンタルに問題が発生すると回答している。パワハラ裁判において、メンタルヘルスの問題は避けて通れない。もちろんメンタルヘルスの問題はハラスメントだけが原因ではないが、非常に大きく関連している。メンタルヘルスの問題に関わるなかで、ハラスメントの問題を見抜いていくかということが重要になってくる。

## 3. ハラスメント裁判

### (1) 加害者に対する請求（レジュメ 4 頁）

ハラスメント裁判は、被害者から加害者個人に対して訴える場合と、被害者から会社あるいは取締役（代表取締役も含む）に対して請求する場合の二つがある。また、加害者から被害者あるいは会社等に対して起こされる訴訟もある。このようにハラスメント裁判は、数が多いだけではなく、多くの種類があることが特徴である。

まず被害者から加害者個人に対する裁判の請求の根拠については、一般的な不法行為の条文である民法 709 条が根拠になる。損害賠償の内容としては、慰謝料請求がメインになり、それ以外に、逸失利益、治療費・休業補償、謝罪広告といったものが出てくる。謝罪広告はほとんどの場合は認められない。裁判所は、慰謝料が払われれば、謝罪広告までする必要はないと請求を棄却することが多い。

逸失利益と休業補償について、亡くなられた場合は「死亡しなければ得られる収入」、病気になった場合は「病気にならなければ得られた収入」を算定して、逸失利益として損害賠償額に加える。治療費は文字通り治療費であるが、休業補償は、その疾病なりで仕事ができなくなったという部分の収入の減少分である。

重要なのは、「過失相殺・素因減額」であり、これが何パーセント認められるのか、ゼロなのか、それとも 50%まで減額されるのか、が大きな争点になる。

### (2) 会社・取締役に対する請求（レジュメ 5 頁）

被害者から会社に対して請求する場合は、原則として民法 715 条の使用人責任にもとづくものである。使用人責任は、雇われている被用者が行ったハラスメントという権利侵害の違法行為に対して、会社が連帯責任を負うという規定である。したがって、民法 709 条

で加害者個人が責任を負担するほとんどの場合には、それが業務上のものであれば、民法 715 条の責任が生じる。ハラスメントの場合は、職務上で行き過ぎた言動等があるので、民法 715 条が適用されることが極めて多い。

もうひとつは、会社法 350 条にもとづく請求である。加害者が代表取締役の場合には、会社への責任は会社法 350 条により問うこととなる。代表取締役の行為というのは、まさに会社そのものの行為と考えられて、民法 715 条と同種ではあるが、特に会社法で別の規定が設けられている。

この民法 715 条と会社法 350 条という二本立てについて、例えば代表取締役がハラスメントに対して十分な事後措置をしなかった場合、代表取締役の不法行為として会社法 350 条によって会社に責任があるとする裁判例も出てきた。従来、会社法 350 条の適用は、代表取締役自身がハラスメントをした場合だけに使われていた。しかし、同条の適用を拡大し、代表取締役自らが加害行為をしなくても、社員の誰かがハラスメント行為をし、代表取締役が十分な対応をせずに結果的にそのままにしたような場合、裁判所は「代表取締役自らはハラスメントをしていないかもしれないが、会社代表者としては事後措置を取るべきだった」とし「あなたも不法行為を行った」として、会社も責任があるという構成を取っている裁判例が出てくるようになってきている。平成 21 年 10 月 16 日の大阪地裁判決がこのケースである。

次に、職場環境配慮義務違反がある。雇用契約の中で会社はハラスメントがない職場環境をつくらなければならない義務に違反したという、「債務不履行」の構成をとることも可能である。ここでは、不法行為で使用者責任という構成を取ることもできるし、債務不履行という構成も取ることができる。通常、裁判では二本立てで主張し、結果的には裁判所は、どちらかに決めて判決をする。何が違うかという、一番大きい違いは時効である。権利がいつなくなるかを消滅時効というが、不法行為の場合は 3 年で切れてしまう。債務不履行の場合は 10 年である。したがって、例えば事件から 3 年以上経っている場合には、債務不履行で主張しないと負けてしまう。そのように構成が変わってくる。

先ほど会社の事後措置義務違反ということで会社法 350 条が使われると話したが、裁判所が別の形で会社の責任を認めるという構成を取っている裁判例も現れている。それが「不法行為（民法 709 条・雇用機会均等法 11 条）」を根拠にしているものである。これは、会社代表者の行為というよりも、ハラスメントがあったにも関わらず十分な事後措置をしなかったということは、会社そのものの不法行為であり、民法 709 条違反であるという構成である。会社法 350 条は会社代表者がきちんとしなかったという「個人」を捉えた責任追及であるが、民法 709 条は会社そのもの、会社全体がハラスメントに対しての事後措置（予防措置も含む）といった職場環境の配慮義務に違反しているとする。

以上から、特にハラスメントについては、会社に対する責任を広げる動きが表れていると言えるだろう。

特にパワーハラスメントの場合は、「安全配慮義務違反」という構成を取るケースもある。これは実は債務不履行の一つである。ハラスメントに関する裁判上の請求について、債務不履行を根拠にする場合、その具体的な内容として、職場環境配慮義務違反が非常に大きな範疇に入ると考えていただいてよい。ここでの安全配慮義務違反というのは、特にパワーハラスメントで、非常に過酷な叱責、過酷な状況に置かれた場合について、安全な職場環境でなかった、まさに安全の問題として捉える。パワーハラスメントの場合は、ほとんどの場合こちらの方を根拠としている。他方で、セクシュアルハラスメントの場合は、職場環境配慮義務違反の方を根拠とする。また、ハラスメント行為そのものではなく、その行為の後、例えば調査をしなかった、あるいはその後の対応を十分にしなかったという場合にも、職場環境配慮義務を根拠としている。

このように、ハラスメント裁判は、被害者側がどのような構成を取って個人あるいは会社の責任を追及するかについて法律構成を様々に考える。誰が行為者であるのか、事後措置のときに誰が責任を持って実施する体制になっていたのか、非常にきめ細かく事実確認をしながら法律構成を検討し、最も適切な法律構成をもって訴状を作成して訴訟提起をするようになってきていることが特徴である。

取締役に対する損害賠償請求という請求方法もある。取締役は会社法 429 条により第三者への責任がある。取締役が自らハラスメントを行なった場合、代表取締役であれば、先ほど申したように事後措置を十分取らなかったということで別の条文でも責任を追及できるが、取締役の責任として代表取締役を含む取締役個人をこの条文をもって責任追及するという構成も現れている。会社法 350 条では会社の責任を追及するために代表取締役に責任があるとしていたが、会社法 429 条は取締役個人の責任を追及している。

以上をまとめると、ハラスメントが起きたとすると、まず加害者個人に対しては民法 709 条で請求する。会社が事後措置を十分取ってくれなかった場合には、取締役個人、あるいは代表取締役個人を会社法 429 条で個人を訴えることもできる。そういう構成が可能だということである。

会社に対してはどのような請求をするか。通常は民法 715 条である。しかし別の構成を取れば民法 709 条もできる。さらに代表取締役の問題であれば、先程付け加えていただいた会社法 350 条も使える。こういう非常に複雑な構成がされるようになってきている。

以前は加害者と会社だけを被告にしているケースが多かったが、会社や取締役個人へも責任追及が広がってきている。特にセクシュアルハラスメントについて雇用機会均等法 11 条が措置義務という非常に強い規定を設けて以降、その傾向が非常に強まっている。会社

はますますセクシュアルハラスメント、あるいはパワーハラスメントについて予防措置や事後措置を十分に取らなければ、裁判に対応しにくい状況になっている。

この2～3年間の裁判例を見ると、様々な法律構成で訴状が作られており、裁判所も一部はその訴状の構成に従って判決を下す傾向にある。これは最近2～3年のことなので、まだ一般的には書かれたりすることが少ないが、いずれ新しい動きとして示されるようになると思われる。私は今回の講演に当たって、関連する250の裁判例を全部読んだが、この2～3年は、以上の傾向が明確に出てきているとの印象を持っている。

### (3) 労災保険給付不支給処分に対する請求（レジюме6頁）

被害者がもう一つ考えることは、労災の給付である。これは本日の直接のテーマではないので大まかなことだけをお話する。

もし労災保険給付不支給の決定があった場合には、審査請求、再審査請求をして、それでも不支給であれば、行政訴訟、不支給処分の取消請求訴訟を起こすことが考えられる。そして、こうした訴訟に至るケースが増えている。

なぜ、被害者が労災保険給付を求めることをまず考えるのか。それは労災保険給付は無過失責任だからである。会社なり個人を相手にするときには、民法709条でも民法415条でも、相手の過失を立証しなくてはならない。実際の過失を立証には、いろんな間接事実を積み上げて「過失がある」という認定を取らなければならず非常に難しいケースが多い。しかし労災は無過失責任なのでその立証が要らない。

ただし、関門がある。それが「業務起因性」である。特にパワーハラスメントの業務起因性は、裁判所は一般的にレジюме6頁の①～④を基にして判断する。厚生労働省は平成23年12月に画期的な労災認定基準を出している。非常に大きな動きだったので、皆さんもご存じの方が多いだろう。私はこの認定基準が実際の裁判の場にどのように影響しているか、平成23年から平成25年の訴訟において新たに現れているのではないかと考えたが、見た限りではまだない。認定基準が実際の労災認定にどれくらい影響しているか、労災認定の全文を見てみたが、大きく変わっているとは私は思わなかった。その理由を考えてみると、今回の認定基準は、ある意味今まであった認定基準を細かくして、認定のYES・NOをしやすくしたものである。労災認定は、時間がかかることが一番のネックだったが、それを迅速に進めるようにしたものである。これにより、労災認定は間違いなく速く進んでいるが、具体的な認定については大きくは変わっていない。

## 4. 最近のハラスメント裁判の傾向

私はこの2～3年のハラスメント裁判に、3つの傾向があると考えている。

第1は、ハラスメント訴訟の増加である。特にメンタルヘルスに関する訴訟が増えている。メンタルヘルス訴訟とは、ハラスメントによってうつ病になったので、責任を追及するというものや、ハラスメントによってうつ病等になり、それが原因で自殺をしたので加害者と会社を訴えるというものである。こうした訴訟が非常に増えている。今までは、ハラスメントによって精神疾患になったとまでは言わない場合が多かったが、最近のハラスメント裁判にメンタルヘルスという要素が加わってきていることが大きな傾向として言える。

第2は、ハラスメントの懲戒処分取消訴訟の増加である。ハラスメントに対して企業は非常に厳しく処分をするようになってきている。セクシュアルハラスメントは今までも厳しい傾向があったが、パワーハラスメントについても、メンタルヘルス上非常に深刻な疾患を受ける場合があり、非常に厳しい処分をすることが傾向として出てきている。すると処分を受けた側は、今までの考え方だとパワーハラスメントについてそんなに厳しい処分はなかったのに、ここ数年厳しくなってきたというギャップから、「懲戒処分は重すぎるのではないか」と訴訟になっているということがあると思われる。

さらに、ハラスメントの被害を受けたとの申出があった場合に、会社が十分な調査をしないまま「ハラスメントだ」という認定をし、処分をしてしまうということがある。すると、加害者とされた側は、実際には申出のようなことはしていないにもかかわらず処分を受けたとして、処分の取消を求めるケースがある。その原因は何にあるかという点、十分な調査をしなかったところにある。先ほどは、被害者が「十分な調査をしないので、自分の会社が自分の被害について責任を取ってくれない」という訴訟の話をしたが、今の話は全く違う。加害者とされている人が「自分はそういうことをしていないにもかかわらず処分を受けたので取り消してほしい」という訴訟である。

したがって、被害者が訴え得る場合とは全く性質は違う、懲戒処分の取消という形で出てきている。被害者から懲戒処分の取消請求というのではないので、懲戒処分を受けた人がそのような請求をすることになる。実際にハラスメントをした人が「処分が重すぎる」ということを理由とするものだけではなく、「ハラスメントをしていないにもかかわらず処分を受けた」ということで訴訟をするケースも出ている。

第3は、職場環境配慮義務違反である。これは先ほど申しあげた、幅広く会社の責任を問う構成である。この請求にもとづいて義務を厳しく問う傾向が裁判所に出てきている。

#### (1) ハラスメント訴訟の増加—特にメンタルヘルス訴訟の増加（レジュメ 8 頁）

具体的な中身について説明する。まずハラスメント訴訟、特にメンタルヘルス訴訟について、労働者の精神疾患には様々な原因がある。もちろん過重労働や過重負担といった原

因もあり、これらはメンタルヘルス問題として対応していかなければならないが、その他として「ハラスメント」が原因となっているものも当然ある。いずれにしても使用者としては人事上の配慮義務が当然出てくる。

損害賠償請求をするときは、方法として二つある。使用者に対して損害賠償請求をする労災民事訴訟と、労災認定がされなかった場合に起こす労災行政訴訟である。この二つの違いとして「労災行政訴訟は無過失責任であるので立証が容易である」と説明したが、労災行政訴訟で認めてくれないものがある。それは慰謝料である。慰謝料は、労災では認められず、民事訴訟をしなければ取れない。労災行政訴訟で勝訴したうえで取れなかった慰謝料を請求して、別途労災民事訴訟を起こすケースもある。

### ①ハラスメント・労災・訴訟の関係（レジュメ 9 頁）

ここでハラスメントと労災と訴訟の三つの関係を整理しておきたい。レジュメ 9 頁に示すように、この三つの円が真ん中で全部交わっているところがある。これがハラスメントを原因とする労災訴訟である。先ほど説明したように民事訴訟と行政訴訟があり、ハラスメントが労災の原因である訴訟は、この全部が交わったところである。これが非常に増えている。

それ以外の部分、例えばハラスメントと訴訟が交わる部分は、労災を原因としないハラスメント訴訟ということになる。労災にならないような訴訟である。病気にまで至らないようなハラスメント被害について訴訟する場合はここに入ってくる。

それからハラスメントと労災が交わる場所は、訴訟にはならないが、精神疾患を生じるようなハラスメントが入ってくる。

事案としては、ハラスメントと労災と訴訟のいずれかに入ってくると思うが、この三つが交わった部分が非常に増えている。

### ②人事権の行使についてのパワハラ認定と労災認定基準（レジュメ 10 頁）

労災行政訴訟との関係で労災の話が少ししたい。実は、労災認定基準として挙げられている「出来事」は、実はほとんどが人事権の行使になる。つまり、はじめから違法であるといわれているのではなく、人事権の行使として行われているものが労災認定の基準となる出来事に挙がっているのである。大きく分けると、人事異動、退職勧奨、懲戒処分および業務命令である。こういった出来事が労災認定基準として挙げられている。どれも、本来は人事権の行使であるから適法なのだが、行き過ぎると労災認定される可能性が出てくる。これがパワーハラスメントのグレーゾーンといわれるものである。

### ③平成 24 年・25 年度の精神障害の労災決定（レジュメ 11 頁～13 頁）

レジュメ 11 頁～13 頁の表は、平成 24 年度と 25 年度において、精神疾患で労災決定が出たものを、その原因別（出来事別）に並べたものである。皆さんと一緒に、この表の中でパワーハラスメントに当たるものはどれか見ていきたい。

11 頁の表中、「2 仕事の失敗、過重な責任の発生等」「達成困難なノルマが課された」はハラスメントの可能性がある。「達成が困難なノルマが課された」ことですべてがハラスメントとは言いにくい、「達成が困難なノルマ」というのが、業務の命令として行き過ぎる場合はハラスメントと認定されることがある。そのような場合が、労災認定における「本人に対する過重な精神的な負担になる」ということになる。なお、この「達成が困難なノルマが課された」の度合いは「中」とある。これは「強」「中」「弱」のうちの「中」であり、かなり精神的負担としては大きいと評価されることになる。

なぜ私がこの話をしているか。労災行政訴訟はもちろん、労災民事訴訟でも、裁判所もこの労災認定基準を参照するのである。労災認定において、例えばハラスメントの内容として、達成困難なノルマが課されたという主張が出たときに、「そう言えば労災の出来事別の表に、これは負荷度が『中』と出ている」となると、評価としてはやはりこれは「中程度」になる。この項目に挙がるだけでも負担が大きいという評価となるが、中程度という「それはかなりの負担がある」と考えられることとなる。したがって、ここに挙がっているということは、ハラスメントと認定されるうえで非常に強い根拠となる。

表中、「支給決定件数」とあるが、この「支給決定」というのは支給する場合と不支給の場合の両方の決定件数を含んでいる。例えば、「ノルマが達成できなかった」という場合は、支給決定したのは 1 件だけであるので、たくさん支給されているとはいえないということになる。

「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」ケースは、「強いられた」という言葉だけからするとハラスメントである。ただこれは「弱」である。また、「上司が不在になることにより、その代行を任された」はハラスメントになるか微妙だが、そのやり方によってはハラスメント性を生じさせる可能性はある。

12 頁の表には、「3 仕事の良・質」や「4 役割・地位の変化」という類型がある。「3.」に「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」とあるが、その決定件数を見ると、かなり数が多い。必ずしもこれがハラスメントだとは言えないが、非常に精神的な負担が起きる出来事であるということがわかる。この項目もやり方によっては、ハラスメントになる可能性が生じるものである。このほか、「3.」で目につくのは、長時間労働である。これは件数も多いし、長時間労働を強いることになればハラスメント性が強まると思われる。実際に、裁判例では、うつ病になる前の労働時間を必ず出

させ、それを判断材料にする。

表中の「4 役割・地位の変化」は多岐にわたっている。まず「退職の強要」は、「強要」があるという点でハラスメントであるとの前提になっている。人事上の通常の表現としては「退職勧奨」という言葉を使うが、ここでは「強要」という言葉を使っている。精神的負担度も「強」である。したがって、これは労災認定において非常に大きな要素と考えられる。また、「配置転換」も強制された場合はハラスメントになる。この事項では支給決定が非常に多いということがわかる。さらに「4.」としては、「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」や、非正規従業員については、「非正規であるとの理由により、仕事上の差熱、不利益な取り扱いを受けた」という項目があげられており、不利益な扱いを受けたということで、ハラスメント性が非常に強いと評価される可能性がある。

次のレジュメ 13 頁の「5 対人関係」は、ハラスメントとされることが最も多くなるカテゴリーである。例えば、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」がある。労働局への「いじめ・嫌がらせ」の相談が多くなったのは、この項目が多くなっているからである。労災の申請も多くなっているが、見ていただきたいのは支給決定件数が非常に多いということであり、決定件数のうちほぼ半分近くが支給決定されている。また、非常に不幸な結果であるが、自殺案件として支給申請が出ているものは平成 24 年では決定件数が 15 件、うち支給決定件数が 10 件である。最新の統計である平成 25 年度では決定件数が 7 件、うち支給決定件数が 5 件となっている。次の「上司とのトラブル」は、「トラブル」であるから、必ずしもハラスメントではないが、ハラスメント性も考えられるケースである。これも非常に多い。ハラスメントというのは、「上司から部下に対しての行き過ぎた言動」が典型的な場合だが、それはこの項目に入ってくる。

ここで注意していただきたいことは、「嫌がらせ、いじめ」の他にもハラスメントになる可能性のある出来事はあるということである。「上司とのトラブルがあった」という項目は、ハラスメントの可能性のあるものだが、「労働相談が非常に増えている」と言った場合には「いじめ、嫌がらせ」という項目でくくられる数であり、実はそれ以外の項目の中にハラスメントとなっているものがある。そうした数も含めると、ハラスメントの相談は多く、件数も以前よりもさらに増えているということが言える。

「6. セクシュアルハラスメント」の件数も非常に多い。何よりも特徴は、支給決定件数が非常に多いということである。

#### ④パワハラによる労災補償の支給急増（レジュメ 14 頁）

レジュメ 13 頁の表中の「5 対人関係」の「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「上司とのトラブルがあった」といったもので、実際に労災補償の支給決定件数がどれぐ

らいになっているかを、レジユメ 14 頁の表でみると、21 年度から 24 年度において非常に増えていることがわかる。

#### ⑤事例・パワハラと自殺（レジユメ 15 頁）

私は、ハラスメントに関する研修を行う場合に、ワークショップ形式でグループ別になってもらい、パワーハラスメントの事例を4つか5つぐらい用意して、グループディスカッションをし、その結果を発表していただいて私がコメントするという形で行う場合がある。レジユメ 15 頁に掲げた事例は、そうしたワークショップ研修の際に取り上げたものの一つであり、実際の裁判例から引用している。研修で、この事例を取り上げる時は、「ところが先週からAさんが急に会社に来なくなりました」で止めて、残りの後の部分は示さずに皆さんに考えてもらう。その後、実際はこういう結果になったということを私がディスカッション後のコメントの時に話をして、「それでは皆さん、あるポイントで何かをすればこういう結果にならなかったはずですね」という問いかけを行って、考えていただいている。この事例を見れば、答えはおのずからはっきりしている。「気にとめないふりをしていた」という傍観者的な態度が結局不幸な結果をもたらしているということになる。先ほど表彰式が行われた人権啓発標語にあったように、人権侵害について見て見ぬふりをするということが、実は人権侵害をますます深刻なものにしていくと言えらるう。

このケースでは遺族が勝訴しているが、遺族にとっては会社からお金が取れたからと言って心が慰藉されるわけではない。遺族が一番求めることは、その会社がいかに自分の息子に対して何もしてくれなかったかということを経験所で明らかにしたい、ということなのである。

私もこういった事件の相談を被害者から受けることもあり、もちろん結果としては責任追及したいのであるが、もう一つ私が考えるのは、「どこかでこの結果を防ぐことができたはずだ」ということである。できれば、訴訟よりも、会社自らがそれを検証して、何が間違っていたのかを考えていただきたい。そういうプロセスを、できれば取り入れてほしい。遺族の方が協力されるかどうかかわからないが、そういったところを十分に検証してもらおうと、まず、その会社では二度と同じことが起こらないだろう。

解決方法として訴訟がすべてかということ、私は全くそうは考えていない。弁護士がこういうことを言うのもどうかとは思いますが、訴訟はできるだけ避けた方がいい。特にハラスメントについての訴訟は、対立が先鋭化して、和解の余地がほとんどなくなってしまふ。解決方法の一つは、和解することである。仲直りするのではなく、問題点をきちんとお互いが見つけて、そして謝罪すべきものは謝罪する、金銭補償をすべきものは金銭補償をする

ことで解決するという方向性である。裁判というのは最終的に判決になると、白か黒かである。それですべてが解決するわけでは決してない。判決へのプロセスでは、グレーのものを白か黒かにしなければいけないので、いろいろな葛藤が生まれる。それは両当事者にとってもそうである。加害者とされた本人が、「本当に軽い気持ちでそういった言葉を出し、十分な思慮がないままそういった行動を取ってしまった」と、結果として反省されていたとしても、訴訟になるとその反省を表に出す機会がなくなってしまうと、徹底的に争うことになってしまう。私は裁判の実務をしていて、「なんとか裁判にならずに済むような方法はなかったのか」といつも実感している。

こういった事例について皆さんに考えていただくのが重要だと考えている。

#### ⑥ パワハラ自殺と会社の責任についての最近の裁判例（レジュメ 16 頁～18 頁）

レジュメ 16～18 頁は、すべて今年の平成 26 年 1 月から 11 月までに示された判決である。1 年間に 7 件ものパワハラ自殺について会社の責任を認めた判決が出たのは初めてである。このようなことはあってはならない。

皆さんに是非お願いしたいことがある。「どうすればこういう結果にならなかったのか」、「会社は何を間違えたのか」、裁判例で見つけていただきたいのである。裁判例から本当に勉強しなければならないのは、そういうことではないだろうか。私は初めに民法 709 条や 715 条の話をしたが、それはある意味ロースクールで学んでいただければいい話である。実務を担当していただいている皆さんには、最悪の結果にならないように、日常的にどういうことに気をつければいいのかを最悪の結果の事例から学んでいただきたい。本日は裁判例をお示しすることで、そのことを考えていただこうと思っている。

パワーハラスメントの事例というのは、指揮命令があるところでは必ず起きる。それはなぜかと言うと、受け止め方に個人差があるためである。言っている本人、伝えた本人はハラスメントではないと思っても、受け手側がハラスメントだと感じる事が非常に多くある。セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの違いは、まさにそこにある。セクシュアルハラスメントの場合、不快に感じたら、これはセクシュアルハラスメントなので「それはやってはいけない」と言える。ところがパワーハラスメントは、言われた方が不快に感じるからといってパワーハラスメントにはならない。そんなことを言っていたら、上司は命令が全然できない。上司が「明日までにこれを作って持ってきてくれよな」と言って、部下の方が「えー、やるんですか。そんなの私、気分悪いです」というように、不快に感じて全部パワーハラスメントになるのだったら、上司は何もできない。セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの違いは、まさにそこにある。

パワーハラスメントは日常業務の中で起こることであり、「不快性」を要件から外し、代

わりに「不当性」を要件に入れている。セクシュアルハラスメントは、業務には本来関係ないことであるから、「不快に思えばハラスメントだ」という構成を取ることで全然問題ない。セクシュアルハラスメントの考え方は、職場に入ってはいけないものが入ってきたので、不快に感じたら外に出すということである。しかし、パワーハラスメントは日常なことであるから、外に出すことはできない。だから「不快性」ではなくて「不当性」で線を引くものである。ここがセクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの一番大きな違いである。

次に、パワーハラスメントと感じた場合、それが不当かどうか誰かが判断しないといけませんが、誰が判断するのか。「調査委員会を作って、弁護士を連れてきて、事実関係を両方から聞いて、行き過ぎかどうかを調査委員会で判断してもらおう」というのは、本来の姿ではない。本来の姿は、言われた方が「私が言われたことは行き過ぎだと思います」と感じた時に「私はそれが行き過ぎだと思います」と言った相手に伝えて、そして相手は「それが行き過ぎだというふうにあなたが感じるのであれば、自分としてはそうではないと思う。でも、なんでそういうふうを感じるのか」とやり取りして解決していくものである。パワーハラスメントはそのようなやり取りをしないと解決しない。

セクシュアルハラスメントは、「それは私は不快なので言わないでください」で終わるが、パワーハラスメントの場合は、言った方は「そういうふうに行き過ぎだと思うかもしれないが、これは業務命令としては行き過ぎではないかと思う」とやり取りしないといけない。そのやり取りがないまま進んでしまうと、多くの場合は、言われた方は「ハラスメントだ」という思いだけが残って、そしてその思いが積み重なってくると外部に相談に行ったり、大きな問題になっていく。したがって「ハラスメントだ」というふうに本人が思ったところで、それを言葉に出すような形で解決していかないと、ハラスメントを職場では解決できないと思っている。

例えばレジュメ 17 頁の鹿児島島の判決がある。中学校の女性の先生が自殺をした事件である。原因として、校長、教頭による執拗な叱責・指導があったということである。裁判所が一番重要視したのは、この中学教諭はメンタルヘルスが不調だったことである。教師の仕事は本当に大変な仕事だと思うが、中学校は非常にクラス運営も難しいところで、本人は悩みを持っておられた。そうした状況の中で「指導力がない」と評価されて深刻なうつ状態になったところに、「あなたは特別研修に行ってください」という命令を突然下された。そのことが非常にショックとなって、そこから急激に病状が悪化した。

裁判所は判決において、「そもそも特別研修が必要だったのか」ということを指摘した。もう一つの点は、精神的に不調な状態の人に特別研修を受講させること、つまり、本人からしてみれば自分はクラス運営でずっと現場にいるのにもかかわらず、特別研修として全

く違うところで研修だけ受けさせられる、そういった屈辱感で「病状が悪化するということは予見できたはずだ」、と判決で厳しく指摘し、損害賠償を認めたのであるが、その損害賠償額は2千数百万円と低い。私は判決文を読んだが、素因減額をしている点に不満がある。もともと事件が起こる前に、本人は精神的に不調だった。それは校長、教頭のハラスメントが原因ではなくて、仕事上そういう状態になったのだから、個人的な、精神的に脆弱な部分の素因があった。そのため5割の素因減額をしている。5割というのは非常に大きな割合である。もちろん私が裁判をしているわけではないので事実関係は細かく分からず、無責任なことは言えないが、特別研修がなければ、本人の精神的な不調が治癒されて、現場での仕事も滞りなくできたかもしれない。個人的な素因というだけで、損害賠償額を半分にしてしまうというのはどうなのだろうかと思った。ただ、この事件は高等裁判所の判断が今年ぐらいに出るかと思うので、過失相殺割合がどれぐらいになるか、素因減額割合がどれぐらいになるか、少し見てみたい。

#### ■名古屋地判平26・1・15（M社事件）（レジュメ19頁）

これは典型的なパワハラ的事件である。この事件の損害賠償額は9,600万円であり、ほぼ過失相殺なしで賠償額が認められている。判決文を、先ほどの認定基準でいう「出来事」に当てはめると、上司から厳しい叱責を受けており、心理的負荷は「強」である。退職強要をされており、これも「強」である。このケースでは被害者は暴行を受け、その何週間か後に自殺をしている。こういったケースは日常的にどこにでも起こるとは考えられず、裁判所が明確な形で因果関係を認めている。この判決は色々ところで引用され、因果関係の認定に使われるだろうと注目している。

#### ■東京地判平21・5・18（T社・K労基署長事件）（レジュメ20頁）

新規のプロジェクトを担当していた女性社員が適応障害を発症し労災認定を請求したが不支給処分を受け、裁判所は不支給処分を取り消して、支給決定をしたものである。これも「出来事」として、「上司からの厳しい叱責」は「強」だが、それ以外については「中」の「出来事」が二つである。先ほどは「強」が二つであったが、「強」が二つあるとだいたい認定される方向である。「中」が二つの場合は「強」に当たると考えてもいいのかもしれない。この裁判例から、裁判所がそう言っているわけではないが、心理的負荷で「強」が2項目になると認定される、あるいは「中」2項目が「強」一つに当たるといえる可能性がある。

なお、本件は、控訴審を経て上告され、昨年3月に最高裁の判決が示されたが、これはメンタルヘルスの問題について非常に重要な判決であった。控訴審で東京高裁が2割の過

失相殺と素因減額したことに對して、最高裁が「それは相当でない」、つまり減額してはいけないということで破棄したのである。最高裁がパワハラ被害者の立場に有利に判断しているケースである。これも事実関係次第なので、軽々に評価することはできないが、私の印象では、過失相殺と素因減額がかなり大きく捉えられている傾向に對して、最高裁が「安易に素因減額をするな」と冷やそうとしている姿勢を示しているのではないかと思っている。

## (2) ハラスメントの懲戒処分取消訴訟（レジュメ 21 頁）

最近のハラスメント裁判のもう一つの傾向が、ハラスメントによる懲戒処分の取消が増えているということである。ハラスメントを理由として自分が懲戒処分を受けたことについて、ハラスメントをしていないにも関わらず懲戒処分を受けたのはおかしいという人、それから「こんなことで懲戒処分を受けるのは重すぎる」ということで争う人の両方の事案が増加している。こうした事案には、自分に懲戒処分をすること自体が会社のハラスメントであるという請求も含まれる。懲戒処分の取消訴訟が増えているところ、その理由は、ハラスメントの有無を問題とするものと、懲戒処分自体がハラスメントだと言っているものと両方が含まれる。

懲戒処分を受けたとき、訴訟で争う方法は三つある。

一番に弁護士が考えるのは、事実で争うことである。例えばハラスメントで「あなたを懲戒免職にする」と言われた人の相談があったとすると、私はまず会社の懲戒処分事由が事実かどうか、争えるかどうかを考える。そして、会社に対して懲戒事実を明らかにしてもらいたいと会社に対して言うだろう。まず会社は懲戒処分をするときにどんな調査をしたかを調べる。いい加減な調査しかしていなければ「争いましょう」「ひっくり返せます」と言う。もう一つは当然ながら「あなたはどのような証拠を持っているか」と聞く。ちなみに、このような話をすると、私がハラスメントの加害者の代理人をもっばらしているように聞こえるかもしれないが、私は加害者の弁護はしたことがない。ただ、弁護士が加害者の代理人になる場合は、今申しあげたように考えるということである。

他方で、会社が懲戒処分を下すときには事実調査をしっかりとっておかないとひっくり返るということである。これはハラスメントによるときだけではなく、懲戒処分の際に常に言えることである。懲戒処分の是非を争う訴訟がこれだけ増えてくると、事実調査をしっかりとっておかないと、懲戒処分がひっくり返ってしまうという危険性がある。そこで会社は、懲戒処分の時に、通常であれば人事部や役員がヒアリングをして調査をして懲戒を決めるが、それだと危ない場合に外部から弁護士を呼ぶ、あるいは顧問弁護士と一緒に入ってもらって、調査を緻密にやるわけである。昨今、会社で行っている懲戒処分の事実調査

は、ほとんど裁判と変わらない。なぜ変わらないか。被害者がいて、加害者がいる。加害者が懲戒処分の対象だが、「あなたにヒアリングする」と言うと、ほとんどの場合は弁護士と一緒に来る。懲戒処分のヒアリングの時に弁護士がいても発言は一般的に許されない。ただ、あとで問題になるといけないので5分ぐらいは許可することもある。いずれにしても必ず弁護士が来る。弁護士は事実調査のところから関わって、事実をひっくり返そうということていろいろ証拠を出してくる。

ハラスメントの被害者が弁護士を付けないケースもある。そうすると非常に力の不均衡が生じる。証拠の問題が出てきた時に、会社として証拠を一方的に被害者の側から取ることは不公平になるのでできない。「あなたが被害を受けたということであれば、その被害を受けたということについて、あるいはパワーハラスメントの言動があったということについて、何かメモや日記があったら出してください」と言うのだが、「いや、そういうものは書いていない」と言われると、「それだったら申立てについてこれからヒアリングして、あなたが希望している通り懲戒処分にできるかどうか調査しようとしているけど、そんなに証拠がないのだったらちょっと厳しいよね」となってしまう。会社は、加害者とされている人の普通の行いというのはだいたい分かっているから「そういうことをしているとは思いますが、証拠がないとしょうがない」となる。証拠がないからということで、結局加害者は懲戒処分を受けずに、被害者への申出には何も対応しないまま終わってしまう。

そうすると次に起こることは、被害者は「会社は証拠のことばかり言って何もしてくれなかった」、「自分は被害者で、うつ病にでもなったらどうしようか」ということで弁護士会に電話をして、労働事件に詳しい弁護士の紹介を受けて相談に行く。そうすると、弁護士から会社に対して「ハラスメント事件についてどうして懲戒にしないのですか」という内容証明郵便が届く。こういう流れになる。そこで会社が対応を上手にしなければ、被害者は会社を辞めても在職していても、会社と個人を訴えてくる。裁判として問題が外に出る。

この流れは、ある意味で典型的な流れとしてある。被害者に代理人が付いた場合に、ある程度の立証活動を、会社の懲戒処分の中、あるいは事実調査段階でもすることがある。代理人が付けばその立証方法がわかる。弁護士は、こういった事件が裁判になれば、どういことを裁判所が求めてくるか、だいたい仕事上分かっているので「こういうものを出す」とか、あるいは「証言を取る」とか、いろんな努力をする。代理人が付いていない場合に、ついつい会社も「仕方がないから」ということで終わってしまうケースがハラスメント事案についてはある。

懲戒処分の争い方というのはこういう形でいろいろ出てくるが、まず事実を争う。それからもう一つはその処分が「重すぎる」ということも争いになる。裁判所も「これは少し

重いのではないか」ということで、取り消す場合もある。これはちょうど刑事裁判でいう量刑基準というものに似ており、どこの会社でもある程度「こういう事案についてはこれぐらいの懲戒等の処分を行うという基準」を設けておくということが考えられる。一番よいのは、それぞれの会社でハラスメントについての処分基準を作り、「こういったことをしたらこうなる」ということを明示しておくことである。これはものすごく効果がある。つまり、社内で社員全員に「会社ではこういう基準でやります」ということを周知徹底することで、「それにもかかわらずこういうことをした」となると、「あなたはこういう基準を知っておきながら、こういう行為に及んだので、こういう処分を受けてもやむを得ませんね」ということを言えるのである。処分基準がないと、事前にそのような基準の提示がなかったという形で「重すぎる」という話が出てくるのである。公務員の場合は、人事院が処分基準を作っている。したがって、その基準に照らしてできるので、争いは、ある部分はその場で解決することがある。

#### ①裁判例（レジュメ 22 頁～25 頁）

東京地判（平成 26 年 9 月 5 日）および大阪高判（平成 26 年 3 月 28 日）の事例は、いずれも手続きミスであった。平成 26 年東京地判は調査を十分にしなかったということで会社の処分がひっくり返ったケースである。平成 26 年大阪高判は、会社の処分は重いうえに、本人に全然弁解させなかった事例であり、懲戒処分は無効となった。

ほかに、東京地判（平成 24 年 3 月 27 日）は、2 年を経過してからセクシュアルハラスメントによる懲戒解雇処分をした事例である。まず、セクシュアルハラスメントをしたということで、課長の地位から降格処分をした。その後、降格処分をされた本人が「私はセクシュアルハラスメントなんかしていないのになぜ降格するのか」と争ったところ、会社は懲戒解雇した。しかし、その時には 2 年も経過していた。裁判所は、もしセクシュアルハラスメント自体で懲戒処分をするのであれば、その時にしなければいけないということで、2 年も経過してはだめだということで解雇処分を無効とした。

大阪高判（平成 26 年 3 月 28 日・L 館事件）も手続きミスであり、手続きが十分になされていなかったということで取消されたケースである。これは、先ほどレジュメ 22 頁でも引用したものである。

#### (3) 企業の職場環境配慮義務を厳しく問う傾向（レジュメ 26 頁）

最近のハラスメント裁判の傾向として、3 つ目が、企業の職場環境配慮義務を厳しく問う傾向があるという点である。

安全配慮義務は、パワーハラスメントについて使用されるが、職場環境配慮義務は、も

う少し広く、ハラスメント防止義務、ハラスメント適正対応義務、ハラスメント適正措置義務などがすべて含まれる。安全配慮義務には、もちろんハラスメント防止義務が入ってくるが、事件が起きてからの対応という点では、どちらかと言うと職場環境配慮義務の方が使用されることが多い。

#### ①裁判例（レジュメ 27 頁～30 頁）

最近の裁判例をみると、裁判所は使用者に対して職場環境配慮義務違反を非常に厳しく取る傾向がある。福島地郡山支部判（平成 25 年 8 月 16 日）では、保育園の園長の言動が問題となっており、長崎地佐世保支部判（平成 25 年 12 月 9 日）は自衛隊における事例だが、上司の部下に対する言動が問題となっている。大阪地判（平成 26 年 4 月 11 日）は、上司から部下に対しての退職の強要に関する事例である。

すべて厳しく肯定されているわけではなく、否定されているものもある。広島高岡山支部判（平成 24 年 11 月 1 日）は、は、U 銀行事件という銀行の裁判例である（講演会配付資料：公益財団法人 21 世紀職業財団『増補版Ⅱ わかりやすいパワーハラスメント裁判例集』393 頁以下）。この事件の特徴は、控訴審で判断が逆転したことである。岡山地方裁判所では、会社と上司に責任あり、パワーハラスメントであると判断した。裁判所が認定した事実は次のとおりであった。上司がミスをした部下に対して「もうええ加減にせえ、ほんま。代弁（代理弁済）の一つもまともにできんのか。辞めてしまえ。足がけ引っ張るな」等と言った。別の時には、「今まで何回だまされとんで。あほじゃねえんか」。さらに別の時には「何をとぼけたことを言いよんで。早う帰れ言うからできん」と言ったとされている。

岡山地裁はハラスメントという認定をして、損害賠償は 100 万円であった。110 万円と書いてあるが、10 万円は弁護士費用である。だいたい 1 割が弁護士費用にプラスされるので 100 万円が慰謝料である。これに対し、銀行が控訴した。広島高裁岡山支部では、逆転して U 銀行と上司の勝訴になった。高裁判決は「確かにミスについてたびたび注意叱責を繰り返して、大声になることや、叱責として穏当を欠く発言がなされたり、やや強い口調になることもあったと認められるが」、この「認められるが」というのが先ほどの、岡山地裁が認定した事実である。つまり、一審と二審では、前提にしている事実は同じである。同じなのだが、一審はハラスメントであると判断して 100 万円の慰謝料を認めたのだが、高等裁判所は、「あつたと認められるが」の次に「いずれも原告（部下）の具体的なミスに対してされたものであって」と続けている。つまり、ミスがないのに何かをしたわけではなく、ミスとしては問題のあるミスであって、「上司としてやはりそれは言うておかないといけない」というミスなのである。私は銀行の実務には余り詳しくないが、「ちょっとこの

ミスは」と思うようなミスに対してなされた叱責などである。もう一つは、注意叱責の程度である。「注意叱責が長時間にわたったわけではなく、口調も常に強いものであったとは言えない」とされており、ここがポイントである。一審判決もいつもいつもこの上司がこの部下に対して大声を出しているわけではないということは認定している。しかしミスをした時の言い方が余りにも強いので「これはちょっと言い過ぎでしょう」ということで 100 万円の賠償を認めた。一方、二審は「全体的に見ましょう」とし、この上司が部下に対してどういう指導をしていたかを全体的に見ようとした。ミスをした時には強い言い方かもしれないが、全体的にいつも言っているわけではないというところを重視して、請求を棄却した。

皆さんお聞きになられて「ものすごく微妙だな」と思われるだろう。これは、裁判所がどの部分を見ているかによるのである。一審判決は一部分が非常に強い言い方だったということを見ているのだが、控訴審は全体的に見ている。どちらが正しいかということは、事実認定の問題であるから何とも言えないが、もう少しこの高裁判決を見ると、「他人と比較してどうこうだ」と言ったことについては、「ある程度は一般的にはありうることであり、直ちに不当・違法であるとは言えない」ともある。また、原告が根拠としているのは自分が書いたメモなのであるが、メモが非常に誇張されて書かれていたという認定をしている。そういう部分も少し裁判所は考えたかもしれない。そういうことも含め、逆転になったということである。

レジュメ 30 頁の最高裁の平成 26 年 10 月 23 日は、マタニティハラスメントの最高裁判決で非常に大きく報道されたケースである。最高裁の判決文を読むと、非常に強い調子で「妊娠している女性に対してこのような取扱いは違法だ」と言っている。非常に重要で、大きな影響力がある判決である。

### **ハラスメントのない職場をつくるために**

レジュメ 31 頁の事例は、実際の事例であり、対応を間違えた事例である。ケーススタディで皆さんに考えていただくということで私の方で作った。今日は人事の方がたくさんお見えではないかと思う。余り驚かせてはいけませんが、今後ますますパワーハラスメントの対応は難しくなる。というのは、ちょっと対応を間違えると、先ほどのように訴訟になってしまうということもある。それは会社としての損失になる。訴訟になるという形は、双方の当事者にとって良くないことである。

もう一つこちらの方が重要なのだが、対応を間違えると、メンタルヘルスの問題としてその責任が会社にあると言われることがこれから間違いなく増えていく。責任の問題以前に

不幸な結果にならないように対応していくことが、単に人事だけの問題ではなく、会社自体の問題として考えていかなければいけない。

何よりも人権という考えが根底にあることによって、やはりハラスメントは防げるものだと思っている。セクシュアルハラスメントもそうだが、パワーハラスメントも同じようにゼロにできる。「できるだけ減らそう」ではなく、ゼロにできるのである。

それは、いかに予防するかということである。私は事件が起きてからいろんな形で関わることがあるのだが、いつも思うのは、もっと前に何かできなかつたかということである。それには、事件が起こらないような対応、対策を事前にそれぞれのセクションが取る。それが何よりも大切なのではないだろうか。

以 上