

従業員間の暴行・傷害と 使用者の民事賠償責任

— 佃運輸事件 —

(神戸地姫路支判平23・3・11労判1024号5頁、労経速2109号3頁)

原 俊 之

【事件の概要】

平成21年4月17日当時、Y社のK営業所において、Aは運行管理係として、Bはタンクローリーの運転手としてそれぞれ勤務していたところ、同日午前9時過ぎ頃、Bが同営業所事務所内において、前日シフト変更に同意したにもかかわらず、配車の面で自分だけ残業代が減るような差別的扱いをされたと思い込み、配車責任者であるDに対し激しい剣幕で怒鳴り散らした。このためDが電話の接受等運行管理業務に支障を来す状態が生じていたため、これを見かねたAが「Dさんも一生懸命やってるじゃないか」という趣旨の発言をするなどしてBを諷めたが、それでもBは怒鳴るの止めなかった。そこでAはBを事務所外に連れ出そうとして、Bとの間で胸倉のつかみ合いになったが、Dが制止したため両者のつかみ合いはいったんは収まった（以下、つかみ合いを含む事務所内におけるAの暴行を「Aの第1の暴行」とする）。

しかし、事務所外の駐車場に駐車されていた大型トレーラーの近くにて、AとBは口論となり、Aがトレーラーの運転席を背にしてBと正対する形でつかみ合いになり、Aが右足をBの左足に引っ掛ける形でBが転倒し、Bが

立ち上がった後、AはBの右胸を突いた（以下、これを「Aの第2の暴行」とする）。また、同日午前10時頃、Aが、Bの持っていた缶コーヒーを手で払う行為をした（以下これを「Aの第3の暴行」とし、「Aの第1の暴行」「Aの第2の暴行」を総称して「Aの暴行」とする）。Bはその後同年8月3日まで会社に出勤せず、また加古川労基署から療養・休業補償給付等の支給を受けた。

本件における当事者の主張・請求は以下のとおりである。

- 1) 甲事件本訴：A（甲事件本訴原告・反訴被告）がB（甲事件本訴被告・反訴原告兼乙事件原告）の暴行により傷害を負ったとして、民法709条に基づき損害賠償などを請求。
- 2) 甲事件反訴・乙事件：BがAおよびY社（乙事件被告）に対し、Aの暴行により傷害を負ったとして、Aについては民法709条、Y社については安全配慮義務違反または民法715条に基づき損害賠償などを請求。

【判 旨】

Aの請求（甲事件本訴）棄却。BのAに対する請求（甲事件反訴）については一部認容し、BのY社に対する請求（乙事件）については棄却。本稿では、BがY社に対して安全配慮義務違反または使用者責任（民法715条）に基づいて損害賠償を請求した乙事件を中心に検討する。

一. Aの暴行に関する使用者の安全配慮義務違反について

1. 「安全配慮義務とは、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方または双方が相手方に対して信義則上負う義務のことであり、具体的には、使用者が、従業員に対し、使用者が義務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の配置管理または従業員が使用者もしくは上司の

指示のもとに遂行する義務の管理に当たって、従業員の生命および健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を意味し、安全配慮義務の履行補助者が当然負うべき通常の注意義務は使用者の安全配慮義務には含まれない（陸上自衛隊事件・最三小判昭50・2・25民集29巻2号143頁、自衛隊331会計隊事件・最二小判昭58・5・27民集37巻4号477頁）。」

2、Y社は他の従業員から暴力を振るわれることがないように配慮し、Bの生命・身体を危険から保護する義務を負っていたと主張するが、「Y社が…一般的な従業員間の暴力抑止義務のようなものを負っているとは認めがたい。もちろん、本件暴行以前から、AとBが顔を合わせれば暴力沙汰になっていたか、または、そうなりそうであったという状況が存在したのであれば、Y社にとって本件暴行の発生は予見可能であり、したがって、両者の接触を避けるような人員配慮を行う等の結果回避義務があったというべきである。しかしながら…本件暴行の発生はY社にとって予見可能性の範囲外であり、したがって、Y社はかかる結果回避義務を負わないものと解する」。

3、Bは、現実に喧嘩行為が発生し、または発生しようとしていたのだから、Y社には、Bの生命・身体に危害が加えられないよう適切な処置、具体的には喧嘩行為を終了させる義務があったと主張する。「しかしながら…安全配慮義務は、主として、物的施設および人的組織の管理という業務遂行の前提条件の整備に関する義務であって、現に喧嘩行為が眼前で展開している場合に、これに使用者がどう対処すべきかという問題は、そもそも安全配慮義務の範疇外であるというべきである。」

二、Aの暴行についての使用者の使用者責任

1、「被用者の暴行が「事業の執行について」（民法715条）に当たるか否かについては、かかる暴行が会社の事業の執行を契機とし、これと密接な関連を有すると認められるか否かによる（最三小判昭44年11月18日民集

23卷11号2079頁).」

2, 「事業執行要件の該当性を判断するに当たっては、まず、客観的に見て事業執行行為と評価できる行為と暴行との時間的場所的な密接関連性が認められるかどうかが問題となる。(中略) 本件におけるAの暴行についても…Y社加古川営業所敷地内における就業時間中の暴行であるから…場所的に事業執行の現場で時間的に事業執行中に行った暴行といえることができる。もっとも、かかる時間的場所的な関連性が認められても、それだけでは、「事業の執行に際して」加えた損害ということはできても、「事業の執行について」加えた損害ということとはできない。もし、かかる時間的場所的な密接関連性だけで足りるとすれば、就業場所で就業時間中に行われた従業員による暴行はすべてが、使用者責任の対象となることになって、報償責任・危険責任という使用者責任の理論的根拠を逸脱することになるからである。」

3, そこで、次に、暴行が生じた原因と事業執行行為との密接関連性が問題となる。(中略) 本件暴行は、Bが加古川営業所事務所内でDに対し配車について文句をつけ怒鳴り散らしていたところ、これを見かねたAが、自発的にBを外に連れ出そうとしたことに端を発するものである。この場合、暴行の契機となる事業執行行為とは何かということが問題となるが、まず、Aの第2の暴行との関係で、Aの第1の暴行が契機であるといえることができるけれども、Aの第1の暴行は、それ自体暴行であるから既に事業執行行為といいにくい。うえに、AのBを外に連れ出そうとする行為は、警備員の業務であるということとはできても、運行管理係であるAの固有の職務であるとはいえないし、上司であるDの業務命令に基づくものでもないから、付加的な職務であるということもできない。もちろん、運行管理に対する障害を除去し、これを円滑ならしめる行為はすべて運行管理系の職務の内容をなすものであるという立論が成り立つ余地もないではないが、このような概念操作をすると職務範囲の拡張に歯止めがかからなくな

り、やはり報償責任・危険責任という使用者責任の理論的根拠を逸脱することになるから相当ではない。」

4、「Aの第1の暴行以前において、Aは、配車係としての職務に従事していたのは確かであるが、それは事務所内の自席に着座していたというだけのことであって、それ自体、暴行の契機となる事業執行行為と評価することはできず、むしろ…本件暴行の契機となったのはBの言動の方であるといわざるを得ない。また…Bは結果的にAの第2の暴行により傷害を負い、それがBの損害賠償請求権の発生原因事実となっているのであるが…かかるBの傷害がAとBのどちらが主導的に暴行を行ったことによるものか判然としないのであって、その契機を特定することは困難である。」

5、「そうすると、Aの第2の暴行は、事業執行行為との時間的場所的な関連性は満たしているということではできるけれども、暴行が生じた原因と事業執行行為との密接関連性があるということではできないから、Y社の事業の執行についてなされたということではできない。」

【検 討】

一. はじめに

従業員間のトラブルは、時として暴力沙汰に及ぶこともあり、そのような場合に使用者は、加害者に対し解雇や懲戒処分など厳正な対処をすることがほとんどである。暴力行為はそもそも刑事制裁の対象となり⁽¹⁾、労働法規の分野においても、労働組合法1条2項但書きは「暴力の行使」につき、労働組合の諸活動の正当性を否定する要件と位置づけているほか、労働基準法第5条は暴行などによる労働の強制を禁止し、その違反に対する刑事罰は同法の中でもっとも重い⁽²⁾。このように、現行法の中でも違法性の程度が相当に高いものであるだけに、従業員の暴行は多くの場合解雇や懲戒処分の合理性を裏付けることになる。また、かかる行為が不法行為（民法709条）に該当することは言うまでもない。

本件は、企業内で生じた従業員間の暴力行為の当事者らが、双方とも相手方に対し損害賠償を求めたほか、その一方が使用者の責任をも追及した事案である。使用者は労働契約上、労働者の健康や生命を危険から保護するよう配慮する信義則上の義務（安全配慮義務）を負うことについては、わが国の判例法理として定着して久しく、学説上もほとんど異論はない。平成20年施行の労働契約法においては、この安全配慮義務が第5条に明文化され、立法的な決着が図られている。しかし、同義務の具体的内容やその射程範囲については、今なお解釈による補充が求められるところである。また、使用者責任（民法715条）の要件である「事業の執行について」の文言に関し、本判決は従来判例とは異なった解釈・適用を行っている。従業員同士の加害行為は、近年ではセクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントとして問題化し、使用者責任を追及する事案も少なくないところ、被害者救済の実効性を確保するという観点からは、本判決のあり方には少なからぬ疑問を感じるところである。

二、従業員の暴力行為と使用者の安全配慮義務

労働契約における信義則上の義務として、使用者が労働者の生命・健康を危険から保護するべく安全配慮義務を負うことについて、今日学説・判例上異論はほとんどみられない。わが国では、平成20年施行の労働契約法において立法化されるまでの間、ドイツ民法のような明文の根拠規定を欠いていたものの、民法学説において、「使用者は、労務の性質上できるだけ配慮をして労働者の生命・健康に危険を与えないようにする義務を負う」⁽³⁾として、安全配慮義務が雇用契約における使用者の附随義務として早い時期から提唱されていた。そして、昭和40年代後半の下級審判決⁽⁴⁾を経て、本判決が引用する（判旨一・1）陸上自衛隊事件（最三小判昭50・2・25民集29巻2号143頁）において最高裁が初めてこれを是認する。これによると、安全配慮義務の具体的内容は、「公務員⁽⁵⁾の職種、地位及

び安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきもので」とされ、職場において生じる危険の実態にあわせ、伸縮自在の可能性を内包する理論であった。現にその後、同義務の適用対象は法廷に持ち込まれる訴訟の事案に応じて拡大され、近年では、長時間労働による過労自殺⁽⁶⁾、受動喫煙⁽⁷⁾などのほか、職場のいじめによる自殺や精神疾患⁽⁸⁾の事案においても適用がなされている。従業員間のトラブルであっても、暴行その他の加害行為によって労働者の生命・健康に危険が迫れば、使用者には適切な対処が求められる可能性があるということであり、いわゆる「パワー・ハラスメント」が発生した場合における法的処理のあり方の一つと位置付けられている。

しかし、従業員間の加害行為全てが使用者の安全配慮義務違反を構成するとは限らない。判旨一・2が指摘するように、Y社は「一般的な従業員間の暴力抑止義務」を負っているものではなく⁽⁹⁾、そのため本件暴行につき安全配慮義務違反が成立するためには、それがY社にとって予見可能なものでなければならないとする。判例の多くは、安全配慮義務違反の成立には、使用者が損害発生につき予見可能であったことを要求している。⁽¹⁰⁾

暴力またはこれに準じる加害行為に関して使用者の配慮義務違反が認められるのは、職場のいじめ・嫌がらせ（いわゆるパワー・ハラスメント）のように、暴力を含めた加害行為が一定期間継続し、そのため被害が認識しやすく予見可能性を比較的容易に肯定しうるような場合である。いじめが原因で精神疾患を発症させ、自殺に至った事案では、「精神疾患に罹患した者が自殺することはまああることであり…自殺念慮の出現する可能性が高い」というような一般的な知見が予見可能性の後押しになることもある⁽¹¹⁾。

近年では、「職場内の人権侵害が生じないように配慮する義務（パワー・ハラスメント防止義務）」を安全配慮義務の一環として位置付ける判例も見受けられるが⁽¹²⁾、本件は職制上の権限を用いた嫌がらせのような事案ではなく、突発的に生じた従業員間の1回限りの喧嘩行為が問題となって

いる。このようなケースで安全配慮義務違反を問うには、予見可能性というハードルゆえに困難を伴うことになろう⁽¹³⁾。

なお、判旨一・3において、「現に喧嘩行為が眼前で展開している場合に…どう対処すべきか」は安全配慮義務の範疇外であるとしている。判旨のいうように、安全配慮義務は「物的施設および人的組織の管理という業務遂行の前提条件の整備に関する義務」であることには違いないが、従業員同士の暴行に対し、物理的な制止は不可能であったとしても、制止しようとする何らかの努力または官憲への通報など、何らの措置も講じないまま被害の拡大を放置していたような場合には、使用者に義務違反が問われる可能性もあると思われる。

三. 従業員の加害行為と使用者責任

本件暴行の被害者であるBはY社に対し、安全配慮義務違反だけでなく、民法715条に基づく使用者責任も追及している。

同条は、「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」と定めている（1項本文）。この規定は、被用者の不法行為責任に関する使用者の代位責任を定めたものと考えられ、「利益の存するところ損失も帰する」という報償責任と、「危険を支配する者が責任も負う」とする危険責任をその根拠とする⁽¹⁴⁾。この規定中最も問題となるのは、「事業の執行について」（平成16年改正前は「事業ノ執行ニ付キ」）の該当性の有無であるところ、民法の起草者は「事業ノ執行ノ為メ」では要件として狭すぎ、「事業ノ執行ニ際シテ」では少々広すぎるとの理由から、かかる表現を選択したものである⁽¹⁵⁾。

この点について判例は、①被用者による偽造手形の振出しのような取引行為によるものと、②暴行のような事実行為によるものといったように、加害行為の類型に応じて条文の意味内容を具体化し、使用者責任を広く肯

定する傾向にある。①の類型に関しては、『事業ノ執行ニ付キ』とは…その行為の外形から観察して、あたかも被用者の職務の範囲内の行為に属するものとみられる場合をも包含する⁽¹⁶⁾、当該被用者の本来的な職務行為であればもちろん、そうでない場合であっても行為の「外形」次第で使用者責任を肯定する。この考え方は「外形理論」ないし「外形標準説」と呼ばれ、当該被用者に正当な権限が存在するという外観を信頼した相手方を保護するのに用いられる⁽¹⁷⁾。他方、②のような事案（本件がそうである）では、判旨引用の最高裁昭和44年判決が示すとおり、被用者の暴行が「会社の事業の執行を契機とし、これと密接な関連を有する」場合に、当該暴行が「事業の執行について」行われたとして使用者責任が肯定される。外形上暴力行為が被用者の職務の範囲内に属すると考えられる可能性は皆無に等しいものである以上、このような事案において外形標準説は適切ではなく、上述のような判断によらざるを得ないのであろう。

主な判例を検討してみよう。いわゆる社交喫茶店における飲食代金の支払をめぐる、従業員が客に加えた暴行について使用者責任を認めたニュー銀座事件（最一小判昭31・11・1民集10巻11号1403頁）では、特に判断基準を示すことなく、同店が現に営業中に被害者の飲食した代金支払に関する紛争から同店の被用者らが同店の奥で暴行を加えた事実をもって、被用者らの暴行が「事業の執行につき」行われたと判断している。本件が引用する仲岡建設事件（最三小判昭44・11・18民集23巻11号2079頁）では、水道管敷設工事現場にて、鋸を貸してくれとの加害者の要請に対し、被害者がこれを投げてよこしたのを加害者が注意したところ、被害者が「配管工だろう、あまりいばるな」という趣旨の返答をしたことがきっかけで暴行に及んだ。判決は、加害者の暴行が「上告会社の事業の執行行為を契機とし、これと密接な関連を有すると認められる行為」として使用者責任を肯定した。本判決が用いる基準は、これによるものである。職場外における移動中の行為であっても、例えばすし店の店員らが、会社所有の自動車を運転

して出前・縮容器回収業務におもむく途中、他の自動車と接触事故を起こしそうになったのを契機に、当該自動車の運転手に対し暴行に及んだことにつき、「事業の執行行為を契機とし、これと密接な関連を有する」として使用者責任が認められている（新徳商事事件・最二小判昭46・6・22民集25巻4号566頁）。

逆に職場内で就業時間中に行われた行為であっても、否定された例がある。長崎生コンクリート事件（最一小判昭58・3・31判タ504号90頁）は、生コン運搬作業の手順をめぐる口論から暴力沙汰になりかけたものの、様々な事情からその日は暴行には至らなかったが、その翌日会社の更衣室において前日のトラブルが蒸し返され、暴行に及んだという事案である。判決は、前日の口論が会社の事業執行行為を契機とすることは認めながらも、「暴行直前におけるY（加害者）とX（被害者）の口論の内容はY社の業務にかかわることではなく、前日の喧嘩闘争が回避されたことにつき互に度胸がない趣旨のことをいって嘲笑し合」ったものに過ぎず、Yの暴行は「必ずしも前日の事業執行行為に端を発した口論から自然の勢いで発展したのではなく…前日の口論と本件暴行とは時間的にも場所的にもかなりのへだたりがある」などの事情から、使用者責任を否定したものである。暴行直前の事情や時間的・場所的関連性などから、「事業の執行」との関係性が否定される可能性を示唆した事案である。暴行の原因として私的な怨恨など個人的な動機が含まれる場合においても、「事業の執行について」行われたと評価される可能性もある。勤務時間中に同僚に刺殺された被害者の遺族が使用者責任を追及した大橋商事事件（福岡高判昭51・3・30判時837号53頁）では、日ごろから加害者は被害者から侮辱的な言動を受けていたことに反感を抱いていたものの、加害行為の直接の契機は執務中に飲酒して酔っていたのを注意されたことであり、また勤務時間内に使用者の店内で、業務に用いられる庖丁を使用してなされたなどの事情から、事業の執行と密接な関連を有するとされている。また、鬼本製罐事件（東京地

判昭49・3・27判時755号82頁)では、暴行の原因は加害者の個人的・家族的な感情の昂ぶりによって生じたものではあるが、そのきっかけが被害者の勤務態度にあり、また使用者の工場内で勤務時間中に行われたものであることから、同様に使用者責任が肯定された。被害者の挑発行為または被害者側から先に暴行をはたらいたという事情がある場合においても、業務に関連した事柄をめぐって使用者の事務所内で行われた暴行について、使用者に損害賠償が命じられた事案もある⁽¹⁸⁾。

いずれにせよ、暴行の契機を中心に、時間的・場所的な関連性も重要な判断要素としつつ、これまでの判例は被用者の暴行に関する使用者責任を幅広く認める傾向にある。言い換えれば、職務遂行中に被用者が起こした暴行については、事業の執行との関連性を明確に否定する特段の状況でもないかぎり、使用者は民法715条に基づく賠償責任を免れる可能性は少ないものといえる⁽¹⁹⁾。

本判決は、前掲仲間建設事件を踏襲するとともに(判旨二・1)、従来の判例において用いられた判断基準をより具体化・精緻化させようと試みている。すなわち、「時間的場所的な密接関連性」を充足することを前提に(判旨二・2)、「暴行が生じた原因と事業執行行為との密接関連性」が必要であるとする(判旨二・3)。この両者を単なる「判断要素」ではなく、「要件」と位置付けることによって、使用者責任の該当性判断がやや厳格化したものとみることもしもできる。とはいえ、特に後者の「事業執行行為との密接関連性」に関する本判決の判断のあり方に関しては、以下に述べる通り違和感を拭いきれないところである。

判旨(二・3)はまず、Bに直接損害を与えた「Aの第2の暴行」の契機を「Aの第1の暴行」であるとした上で、第1の暴行(Bを外に連れ出そうとする行為)につき、「暴行≠事業執行行為」である上、かかる行為が運行管理係であるAの「固有の職務」でも「付加的な職務」でもない、すなわちAの職務範囲に含まれない行為であるとする。しかし、認定事実

をみる限り、第1の暴行と第2の暴行との間にはわずか1時間程度の間隔しかないものと思われ⁽²⁰⁾、少なくとも事業執行行為との関連性の判断においてはこれら一連の行為は一体とみなすのが自然であって、「Aの第2の暴行の契機が第1の暴行である」などと、わざわざ両者を区分けする意味を見出すのは難しい。判旨の判断によれば、事業執行行為と損害の原因となった暴行との間に、もう一つ暴行が介在するというただそれだけの理由で、使用者責任が否定されかねないことになる。判旨（二・3）が指摘するように、暴行それ自体は事業執行行為とは言えず、暴行またはこれに準じる行為が職務の範囲内であることは極めてまれである。しかし、これまでの判例で問われたのは、暴行が当該被用者の職務内容か否かではなく、その発生が被用者の職務遂行と密接な関連があるかであった。仮に被用者の行為が「職務内容か否か」が問題となるのであれば、たとえばセクハラやパワハラなど暴行以外の加害行為に関しても使用者責任が否定されることになるであろう。

次に、判旨二・4は、本件暴行の契機がBの言動にある、またはBの傷害が「AとBのどちらが主導的に暴行を行ったことによるものか判然としない」ため、その契機の特定が困難であるとする。しかし、暴行が発生した場合、被害者の言動にも幾ばくかの問題があるケースは決してまれではなく、現に仲岡建設事件（前掲）では、鋸を投げて渡し（危ないし注意されるのは当然だろう）、なおかつ加害者である配管工に対する侮蔑的な言動を行ったことが契機になっているし、またうろこや観光曳船事件（脚注18参照）においては、先に暴行を加えたのは被害者の方であった。いずれの暴行が先んじていたかについては使用者責任の判断においてはほとんど問われないものである。なるほど、たしかに本件では認定事実を前提とする限り、被害者Bの行動には相当の問題があったことが同われるが、そのような場合には損害額算定の際に過失相殺の規定（民法722条）を適用する方法もあるのであって⁽²¹⁾、使用者責任それ自体を否定する論拠とする

のは疑問である。

結局のところ、本件におけるAの加害行為については、Bの過失も斟酌しつつ、使用者責任を認めるのが妥当であると思われる。前述したように、本件のような突発的に生じた暴力行為については、予見可能性というハードルゆえに安全配慮義務違反を問うことが難しいだけに、民法715条の要件を不必要に厳格に解釈することによって、使用者に対する責任追及の途を閉ざすことがあってはならないはずである。

〔注〕

- (1) 暴行罪・刑法208条、傷害罪・刑法204条、暴力行為等処罰ニ関スル法律など。
- (2) 「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」となっている。
- (3) 我妻栄「債権各論・中巻二」(岩波書店1962年)586頁。
- (4) 門司港運事件(福岡地小倉支判昭47・11・24判時696号235頁)、伴鑄造所事件(東京地判昭47・11・30判時701号109頁)など。
- (5) 同じく最高裁判決である川義事件(最三小判昭59・4・10民集38巻6号557頁)によって、安全配慮義務は民間企業の労働者にも適用されることが確認され、陸上自衛隊事件判決の「公務員」の部分は「(民間の)労働者」と読み替えることができる。
- (6) 電通事件(最二小判平12・3・24労判779号13頁)など。
- (7) 江戸川区事件(東京地判平16・7・12労判878号5頁)など。
- (8) 川崎市水道局事件(東京高判平15・3・25労判849号87頁)、誠界会北本共済病院事件(さいたま地判平16・9・24労判883号38頁)など。
- (9) 陸上自衛隊武山駐屯地事件(東京地判昭50・11・25判タ334号255頁)は、「喧嘩闘争を未然に防止する義務」が安全配慮義務の中に含まれると指摘しているが、これは未成年者が多く含まれる自衛隊新隊員の教育訓練課程のことであって、しかも「隊員同志の喧嘩闘争の発生が客観的に予測されるような特段の事情がある場合を除いては、逐一隊員の行動とその結果について監視するまでの義務を負うものではない」としている。
- (10) 林野庁高知営林局事件(最二小判平2・4・20労判561号6頁)など。過労死事件などにおける予見可能性の問題を検討した最近の文献として、和田肇

- 「安全（健康）配慮義務・注意義務と予見可能性」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究・下巻』（信山社）413頁。
- (11) 川崎市水道局事件（前掲注8）、誠昇会北本共済病院事件（前掲注8）では、自殺についての使用者の予見可能性までは認めず、いじめを防止できずに被害者が被った損害についてのみ損害賠償が命じられている。
- (12) 日本土建事件（津地判平21・2・19労判982号66頁）。
- (13) 派遣元の従業員による派遣労働者に対する暴行について、派遣先会社の安全配慮義務違反が否定された例として、ヨドバシカメラほか事件（東京地判平17・10・4労判904号5頁）および同事件控訴審（東京高判平18・3・8労判910号91頁）。
- (14) 内田貴『民法Ⅱ〔第2版〕債権各論』（東京大学出版会）455頁。
- (15) 法典調査会『民法議事速記録5（日本近代立法資料叢書5）』341頁。
- (16) 最三小判昭40・11・30民集19巻8号2049頁。
- (17) とはいえ外形標準説は、被用者が無断で持ち出した会社所有の車両による交通事故といった、取引行為以外の加害行為の事例にも用いられている（最三小判昭39・2・4民集18巻2号252頁）。内田・前掲書（注14）465頁は、そのようなケースでは相手方の信頼保護を目的とする外形標準説に依拠するのではなく、「加害行為が客観的に使用者の支配領域内の危険に由来するか否か」によって判断すべきであるとする。
- (18) うろこや観光曳船事件（福岡地小倉支判昭55・1・29判時963号76頁）。ただし、喧嘩闘争の経緯からして被害者側にも相応の過失があるとして、50%の過失相殺が認められている。
- (19) 近年の例として、衣料品の販売店にて、店長代行が業務日誌に店長の仕事上の不備を指摘し、「反省してください」などと記載したことを理由に、店長から受けた暴行などについて使用者責任を認めたファーストリテイリングほか（ユニクロ店舗）事件（名古屋高判平20・1・29労判967号62頁）がある。同事件では、事業執行行為との関連性などは特段検討されることなく使用者の賠償責任が肯定されている。
- (20) Bが配車責任者Dに怒鳴り散らしていたのが「午前9時過ぎ頃」であり、Aの第3の暴行が「同日午前10時頃」であるならば、第1の暴行と第2の暴行との時間的間隔は、1時間足らずとみていいだろう。
- (21) うろこや観光曳船事件（前掲注18）。