

## パワーハラスメントの概念と不法行為の成否

ーザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件 (東京高判平25・2・27LEX/DB25500744) および同事件原審 (東京地判平24・3・9労判1050号68頁) の研究一

原 俊 之

### はじめに

個別労働紛争解決促進法に基づく総合労働相談の年間件数は、5年連続100万件を超え、高止まりの状況にある。中でも特筆すべきは、平成24年度の相談内容の内訳である。すなわち、前年度まで最も多かった「解雇」が51,515件(16.9%)であるのに対し、「いじめ・嫌がらせ」が51,670件(17.0%)と、僅差であるものの、解雇に関する紛争が、ついに相談件数トップの座を明け渡したということである<sup>(注1)</sup>。5万件を超える相談の中には、法的な観点からは特に問題視するほどには至らないケースも相当数含まれている可能性も考えられる<sup>(注2)</sup>。しかし、職場におけるいじめ・嫌がらせは、形はどうあれ現場の労使にとって最も関心の高い(そして深刻な)問題であるといっても過言ではない。かかる状況の下、2012年1月30日に「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」(以下、「報告」)が出され<sup>(注3)</sup>、ついで同年3月15日には、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の手による「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(以下、「提言」)がなされている<sup>(注4)</sup>。

他方、このようなトラブルが、当事者間の努力で解決に至らないまま訴訟の場に持ち込まれることも多く、結果的に裁判例の数においても増加傾

向がみられる。本件は其中で、原審においてパワハラが不法行為に該当するか否かの判断基準を提示しながら、控訴審においてはかかる基準に依拠することなく、結論的には原審よりも控訴審の方が不法行為の成立を広く認めたという事案である。パワハラ概念と不法行為の成否にいかなる関連性があるのか、検討に値する事案であるといえよう。

なお、本稿はザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件の控訴審および原審双方を検討対象とするため、以下「本件」といった場合、事実関係も含めた両判決全体の総称とし、原審または控訴審についてのみ言及する場合には、それぞれ文脈に応じて「本件原審」（または単に「原審」）および「本件控訴審」（または単に「控訴審」）と呼ぶこととする。

## 一、事件の概要

1、Y1（被控訴人・控訴人・一審被告）は、ザ・ウィンザーホテル洞爺リゾート&スパ（北海道所在）の運営等を目的とする会社（平成8年4月設立、資本金1億6,500万円、従業員約300名）であり、Y2（被控訴人・控訴人・一審被告）は同社営業本部セールスプロモーション部門に所属し、平成20年3月から8月下旬ころまでの間、X（控訴人・被控訴人・一審原告）の上司の地位にあった（平成21年11月退職）。Xは、平成20年3月に入社し（年俸500万円・月額給与35万7,200円）、営業本部セールスプロモーション部門に配属されていた。X入社当時、Y1は、海外富裕層顧客獲得のためのザ・リーディングホテルズ・オブ・ザ・ワールド（以下「LHW」とする）という世界的な権威のあるホテル協会に関するシステム予約および宿泊プランの作成業務に取り組んでいた。Y2はLHW関連の業務を、Xは宿泊料金の見積り作成などをそれぞれ担当し、インターネットサイトへの旅行プランの提供や旅行会社への営業は、両者が分担して担当していた。

2, XがY1入社直前に受けた健康診断によると、血圧判定、肝機能判定、脂肪代謝判定がいずれもE判定（要精密検査）であり、総合判定もE判定で「二次検査をお受け下さい」となっていた。また、Xは飲酒により不快または有害な症状が出現する体質であり、平成22年7月にはアルコール飲用は禁忌であると診断された。しかし、平成20年5月の受診カルテには、嗜好として「アルコール 少量」、「アルコール+ 週1日ビール3本」との記載があり、全く酒を口にしなかったわけではなく、自ら少量の酒は飲んでいて、平成20年4月にY1が開催したXらの歓迎会では、Xは少量のビールを飲んで歓談し、他の社員と打ち解けた様子であったため、A本部長も、Xが酒を飲めない体質であるとは認識していなかった。

### 3, X出張中のウィンザーホテルでの出来事

(1) 平成20年5月7日、XはウェディングプランをPRすべくウィンザーホテルに出張したところ（本件出張）、配布すべき英文パンフレットが発送依頼の手違いにより届いていなかった。この件についてはホテル従業員の協力によって事なきを得たものの、東京本社にいたY2からは、今後連絡を密にする必要がある旨のメールが送られた。

(2) 同月11日、Y2とXの同僚であるDがウィンザーホテルにてXと合流し、上記英文パンフレットの件の反省会を兼ねて居酒屋に赴いた。そこでY2がXにビールを勧めたところ、Xはグラスを手でふさぎながら「飲めないんです。飲むと吐きますので、今日は勘弁して下さい」と断ったが、Y2は「少しぐらいなら大丈夫だろう」「お前、酒飲めるんだろう。そんなに大きな体しているんだから飲め」「俺の酒は飲めないのか」などと語気を荒げ、執拗にビールを飲むことを求め、Xが少し口をつけると、再び酒が注がれる状態であった。Xは英文パンフレットの件で負い目を感じていたためその要求を断りきれず、飲酒の誘いに応じていたが、気分が悪くなりトイレにて嘔吐した。その旨Y2に伝え、Y2は「酒は吐けば飲

めるんだ」などと言い放ってさらにXのコップに酒を注いだ。

(3) Y 2ら3名は日付が変わって宿泊先のホテルに戻ったが、同ホテル内のバーで飲むことになった。XはビリヤードをしながらY 2に飲酒に付き合うよう言われ、小さめのコップに3分の1程度飲酒した。Y 2ら3名はその後バーを出てY 2の部屋へ行き、XはY 2に勧められ、冷蔵庫備え付けのアルコール類に口をつけた。

(4) 同月12日午前9時半頃、Dの運転によりレンタカーでホテルを出発し、営業活動などを経て新千歳空港に向かったが、Xは夕方頃、Y 2から運転を代わるように言われた。Xは昨日の酒が残っているので運転はできない旨述べたが、Y 2は「もう少しで着くから大丈夫だ」などと言い、Xに空港まで運転させた。

#### 4、本件長期欠勤等

本件出張後の5月15日、通勤中めまいに襲われて出社できなくなり、有給休暇を取得した。翌16日も通勤中に気分が悪くなり、内科にて血圧が非常に高く、ホルモンバランスを欠いている疑いがあると診断された。Xは同月17日から26日の有給休暇取得中、急性肝障害に罹患していることが判明し、依然高血圧が続いているとの結果が出た。XはY 2に上記診断結果を報告し、同月28日から6月15日までの間欠勤した（本件長期欠勤）。Y 2は、体調悪化により出勤困難である旨連絡してきたXに対し、「無理をしないでまずはしっかり治すことだと思います」などメールにより一定の配慮を示した。

#### 5、Xの勤務態度および「本件7・1留守電」について

Xは、入社当初から取引先への回答などを遅延させることがあった。またY 1では就業規則上、直帰直行が禁止され、人事部長代行からもその旨定期的に周知されていたところ、平成20年7月1日、Y 2の指示にもかか

わらず、Xは会社に戻ることを拒否し直帰した。これに憤慨したY2は、同日午後11時頃「Xさん 電話出ないのでメールします。(中略)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。」とのメールを送り、さらに2度にわたってXの携帯電話の留守電に、「えーXさん、あの本当に、私、怒りました。明日、本部長のところへ、私、辞表出しますんで、本当にこういうのはあり得ないんですよ。よろしく.」,「Xさん、こんなに俺が怒っている理由分かりますか。本当にさっきメール送りましたが、電話でいいましたけど、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。」と怒りをあらわにする録音をした(本件7・1留守電)。同月4日、Y2はXに対し、深夜の留守電やメール送信、語気激しい言い方をしたことについて謝罪した。

#### 6. Y2の「本件8・15留守電」

(1) Xは平成20年8月15～19日に夏季休暇を取得し、その後同月23～29日、香港出張を予定していた。Y2は同月10～14日に夏季休暇取得の予定であったため、同月4日Xと日程調整を行い、香港出張の打ち合わせを同月15日に、最終確認を同月18日に実施することを提案した。同月6日、XやY2らに対して配信されたシフト表には、Xの夏季休暇が8月15～19日であることが記載されていた。Y2は、同月8日にXに対し、「打ち合わせよろしく」などと述べたところ、Xは特に異議は述べなかった。

(2) Y2は、同月15日、夏季休暇を終えて入社したところ、Xは夏季休暇中のため入社していなかった。Y2はXに電話し、夏季休暇中でも一度入社して打ち合わせするよう求めたものの、Xは自らが同月15～19日に夏季休暇を取ることは、シフト表などからも明らかであるとして、Y2の要請を拒絶した。そのためY2は、準備時間が足りなくなり香港出張については不十分な企画書のまま対応せざるを得なくなった。

(3) Xの対応に腹を据えかねたY2は、怒りを抑えきれなくなり、同

月15日午後11時頃、Xの留守電に、「出るよ、ちえっ、ちえっ、ぶっ殺すぞ。(中略) お前何やってるんだ。お前。辞めていいよ。辞めろ。辞表を出せ。ぶっ殺すぞ、お前。」と語気荒く話して録音し(本件8・15留守電)、Xに対する激しい怒りをあらわにした。

(4) 本件8・15留守電を聞いたXは、残りの夏期休暇を不安な気持ちで過ごし、夏季休暇明けの同月20日、総合労働相談コーナーへ相談に赴き、上司に職場環境の改善を求めるべきとのアドバイスを受けた。そのためXは、A本部長に本件8・15留守電を聞かせたところ、A本部長はXとY2との指揮命令関係を解消し、当面Xを直接の部下として扱った。ただし、Xの座席は、平成21年1月31日までY2の隣に置かれたままであった。

#### 7. A本部長退職前後の出来事

(1) 平成20年9月上旬当時、Y2は、ウィンザーホテルがVIRTUOSO(世界の高級ホテルが加盟する旅行代理店ホテル)の一員となれるよう加盟申請を行う業務に従事したところ、その必要経費について総支配人と社長との間で板ばさみとなり、胃痙攣と吐き気に襲われたため早退し、病院検査のため欠勤した。その際、Y2は社内で唯一英語ができたXに対し、経理部に提出する依頼書1枚の振込先と金額の記入を依頼した。それ以外に、Y2がXに業務の後始末を押し付けるような行為をしたことはない。A本部長は、平成20年12月、社長の要望によってY2を新設された経営企画室に異動させた。

(2) Xは、某結婚情報誌に広告出稿を企画していたところ、経営企画室主催の会議にて、H人事部長代行から時期尚早ゆえ広告出稿はしないよう再三伝えられ、Xもその都度「まだ動いていません」と回答していた。しかし、平成21年1月、Xは社長の決裁を得ないまま独断で上記広告出稿を進めていたことが判明した。この時点で出稿自体は中止することができなかったため、Hは原稿締切寸前にその内容を変更し、損害を最小限に抑

えた。この件でY 1は、Xをウェディング業務から外し、その年俸を減額した。

(3) 平成21年1月下旬、Xが日頃から頼りにしていたA本部長がY 1を退職した。Y 1では、Xの業績評価の低さや上記のような無断広告出稿の件ゆえ、Xをウェディング業務から外し、Y 2所属の経営企画室がその一部を行うなど、同業務の立て直しを図った。

## 8、Xの退職

(1) 平成21年2月下旬、Xは営業部の責任者と面会した際、毎週精神神経科に通院している事実を打ち明け、本件8・15留守電を聞いてもらい、Hにも通院のための早退につき了承を得た。Xは同年3月25日以降、有給休暇を取るようになり、その後「しばらく休ませてほしい」との申出をし、さらに適応障害で通院中であり、同年4月1日より1ヵ月半程度の自宅療養の必要がある旨の診断書を提出した。

(2) Hは、予定されていたXとの面談がXの体調悪化を理由に実現しなかったため、Xの具体的な病状を確認することができなかった。しかし、Xの休暇は従来の経緯から、就業規則中「自己の都合による場合」に該当すると判断し、Xに対し、就業規則に基づき退職を命じること、また、休職期間は90日間である旨通知するメールを送信し、Xはこれに対し特段異議を述べなかった。

(3) Y 1は、Xが有給休暇を消化し終わった同年4月15日から休職に入ったものと扱うことにした。そして、同年6月23日、休職期間が同年7月13日をもって満了すること、復職に関する相談はできる限り早期にしてほしいこと、復職が難しいようであれば退職手続などに関する相談・質問を受け付けることなどを内容とする、休職期間満了予告のメールを送信した。これに対してXは、同年7月7日、Y 1に対し、同月11日に担当医と相談すること、また労災認定に向けて労基署に相談していることなど

メールにて返信した。しかし、Xは結局休職期間満了時（同年7月13日）までに就業規則に基づく復職願を提出しなかったため、自然退職扱いとされた。

## 9. Xの主張・請求

Xは、Y2から以下のようなパワーハラスメント（以下「パワハラ」または「パワハラ行為」とする）を受けたことにより精神疾患を発症し、治療費や休業損害のほか精神的苦痛を被ったとして、損害賠償等の支払いを求めた。

すなわち、平成20年5月の出張中に居酒屋にて飲酒を強要されたこと（「本件パワハラ1-①・②」，上記3（2）・（3）参照），同じ出張中に酒気帯び運転を強要されたこと（「本件パワハラ2」，上記3（4）参照），同年6月に長期欠勤から復帰して入社したXに対し「今度精神的な理由で会社を休んだらクビにするぞ！」などと脅迫したこと（「本件パワハラ3」，上記4の直後），本件7・1留守電，（「本件パワハラ4」，上記5参照），本件8・15留守電（「本件パワハラ5」，上記6（3）参照），在籍中に隣の席にいるXを頻繁ににらみつけたほか旅行代理店との契約業務に関してXに責任転嫁したこと（「本件パワハラ6」，上記7（1）の最中），平成21年2月頃にウェディング業務の引継業務と称して意味のない業務を押しつけたこと（「本件パワハラ7」，上記7（3）の後），などである。（なお，Xはこのほか，自然退職扱いの前提となる休職命令が無効であるとして，Y社に対して地位確認なども求めているが，本稿では割愛する。）

## 二、原審の判断（東京地判平24・3・9労判1050号68頁）

### 1. パワーハラスメントが不法行為に該当するための要件

「世に一般にいわれるパワーハラスメントは極めて抽象的な概念で，内包外延とも明確ではない。そうだとするとパワーハラスメントといわれるも



のが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。したがって、パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、「企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為」をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法709条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である。」

2、X主張にかかる本件パワハラ1～7のうち、本件パワハラ5についてのみ、以下のとおり違法と評価した。

「Y2は、その職務の遂行過程において生じた、Xとの日程調整上のトラブルを契機として、Xに対し、その上司としての立場（職務上の地位）を前提に、これに乗じて、本件8・15留守電を行ったものであると認められるところ、その内容は、深夜、夏季休暇中のXに対し、2度も「ぶっ殺すぞ」という暴力団紛いの脅し言葉を使用した上（害悪の告知）、口汚く罵りながら、辞職を強要するという常軌を逸したものであって、それ自体、社会的相当性を逸脱する脅迫行為に該当することは明らかである。以上によれば本件8・15留守電は、Y2が、その上司という職務上の地位・立場を濫用し、Xに対して行った脅迫・強要行為に当たり、その内容も、通常人が許容し得る範囲を著しく超える害悪の告知を含むものであって、刑法上も脅迫罪（同法222条1項）を構成するほどの違法性を備えており、Y2は民事上の不法行為責任を免れるものではない。」

### 3、Y社の使用者責任

「確かに本件8・15留守電は、Y2が、平成20年8月15日の深夜（午後11

時少し前ころ)、職場外において行った行為ではある。しかし(中略)本件8・15留守電は、同日、Xとの間で起きた出張の打合せに関する日程調整のトラブルを契機とするものであって、上記日程調整という業務と密接に関連する行為であると認められる。そうすると、Y2が、「その事業の執行について」行った不法行為であると評価することができ、したがって、Y1は、Xに対し、民法715条1項に基づき使用者責任を負う。

#### 4. 損害額

判決は、本件パワハラ5とXの適応障害との間の相当因果関係を否定した上で、Y1およびY2に対し、連帯して慰謝料(70万円)の支払を命じた。

### 三、控訴審の判断(東京高判平25・2・27LEX/DB25500744)

判決は、原審における不法行為該当性要件(上記二・1)について特段述べることなく、また自ら要件などを提示することなく、X主張にかかる本件各パワハラについて以下のとおり判断した。(本稿では不法行為に該当すると評価された部分のみ引用する)

#### 1. 本件パワハラ1-①・②について

「Xは、少量の酒を飲んだだけでもおう吐しており、Y2は、X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、Xの体調の悪化を気に掛けることなく、再びXのコップに酒を注ぐなどしており、これは、単なる迷惑行為にとどまらず、不法行為上も違法というべきである(本件パワハラ1-①)。また、その後も、Y2の部屋等でXに飲酒を勧めているのであって、本件パワハラ1-①に引き続いて不法行為が成立するというべきである(本件パワハラ1-②)。

## 2、本件パワハラ2について

「Y2は…昨夜の酒のために体調を崩していたX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Xに対し、上司の立場で運転を強要したY2の行為が不法行為上違法であることは明らかである。」

## 3、本件パワハラ4について

「本件7・1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Y2のXに対する態度に鑑みると、同留守電及びメールは、X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、X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から、Xに注意を与える目的もあったことを考慮しても、社会的相当性を欠き、不法行為を構成するというべきである。」

## 4、本件パワハラ5について

「Y2が本件8・15留守電に及んだことは明らかであり、深夜、夏季休暇中のXに対し、「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のであって、これらは、本件8・15留守電に及んだ経緯を考慮しても、不法行為上違法であることは明らかであるし、その態様も極めて悪質である。」

5、Y2の継続的なパワハラ行為とXの適応障害等精神疾患との因果関係については、Xが業務上のミスや無断直行・直帰などで度々注意を受け、年俸減額という不利益処分を受けたほか、頼りにしていたA本部長の退職により、ストレスを感じて孤立感を深め、もともと健康状態が良好でなかったことも手伝って、職場・担当業務に対する適応不全を惹起させた

とみる余地もあるとして、これを否定した。

6、Y2が不法行為責任を負うべき上記各パワハラ行為は、「本来の勤務時間外における行為も含め、いずれもY1の業務に関連してされたものである」ため、Y1は使用者責任（民法715条1項）を負う。

7、「本件パワハラ1-①・②は、Xが仕事上の失敗もあり上司であるY2からの飲酒要求を拒絶し難いこと及びXが酒に弱いことを知りながら飲酒を強要したものであって、これによって、Xは多大な不快感及び体調の悪化をもたらされたもので、Xの受けた肉体的・精神的苦痛は軽視することができない。また、Xの本件長期欠勤に間接的な影響を与えた可能性も否定することができない。さらに、本件パワハラ2は、体調の悪いXに短時間とはいえ自動車運転を強要したことは、社会通念上も決して許される行為ではない。本件パワハラ4は、Xの規律違反があるものの、深夜にXを不安に駆り立てる目的で行ったものといわざるを得ず、これによってXは大きな不安にさいなまれた。もっとも、Y2は、その後、この件につきXに謝罪しているから、この点は慰謝料額においてしんしゃくすべきである。本件パワハラ5は、社会的相当性の範囲を大きく逸脱しており、これによってXに生じさせた精神的苦痛は大きいというべきである。さらに、本件8・15留守電後、Y1において、XとY2の指揮命令関係を解消させたものの、両名を隣席のまま数か月にわたり放置し、Xに精神的苦痛を増大させたものといえる。以上の点を考慮すると、Xの肉体的・精神的苦痛を慰謝するための金額としては、150万円が相当である。」

#### 四、検討

##### 1、本件の意義・特徴

本件は、業務に関連してなされた上司の一連の言動がそれぞれ不法行為

に該当するか否かが争われた事案である。判旨で用いられている「パワーハラスメント（パワハラ）」という言葉は、その問題の深刻さと相まって一般に広く浸透しているものの、厳密には法的概念ではなく、一定の法的効果を生じさせるものではない。このような中、原審は不法行為の要件としてのパワハラ<sup>5</sup>の定義付けを試みた上で、本件8・15留守電（本件パワハラ5）のみを違法と評価したのに対し、控訴審ではパワハラ<sup>6</sup>の定義・概念については何ら言及されないまま、原審で違法とされた行為のほか、飲酒強要、運転の強要、本件7・1留守電についても違法とし、慰謝料の額を倍増している。

両者の相違、とくに原審と控訴審とで評価の異なる言動について、その要因は何か、また、パワハラに関する一般論としての定義付けの有無が違法性判断の相違にいかなる影響を及ぼしているのか、検討に値する事案であろう。

## 2、パワハラ<sup>7</sup>の定義

### (1) 本件原審の特徴

人事管理上予防・解決の対象となるパワハラや、現代の企業社会における病理現象としてのパワハラとは異なり、民事訴訟における「パワハラ」については、今なお法的な概念・定義規定が存在せず、学説においても共通の見解は存在しない。そもそも、いわゆる「パワハラ訴訟」<sup>(註5)</sup>においては、「当該行為がパワハラか否か」ではなく、多くの場合不法行為や債務不履行責任の成否、あるいは配転命令など人事権ないし業務命令権の濫用の有無が争点となる。したがって、法的な紛争解決においては、パワハラ<sup>8</sup>の定義は必ずしも必要であるとはいえない<sup>(註6)</sup>。本件において原審が判示した一般論（上記二・1）も、パワハラ<sup>9</sup>の定義・概念というよりも、パワハラを不法行為の一類型ととらえた上で、その違法性の判断基準を示したものと見える。

これによると、パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、「企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為」が存在しなければならない、とされている。特徴としては、(a)当事者の人間関係や動機など諸般の事情の総合考慮、(b)上司の部下に対する行為を前提としていること、(c)職務遂行過程における行為、(d)通常人の許容範囲を「著しく」超える、(e)有形無形の圧力行為、といった諸点を指摘できよう。

(a)の特徴については、認定事実にあられた様々な要素を総合考慮し、多様な事案に即した柔軟な判断が可能となる半面、事実関係の詳細にこだわるあまり、不法行為の成立を阻む可能性も指摘できる。この点については後述する。(b)によれば、「上司から部下」という職制上の上下関係を前提としているため、同僚間または部下から上司への嫌がらせはカバーされない。和製英語である「パワーハラスメント」の「パワー」とは、職制上の権限（パワー）を意味するものであり、また職場におけるいじめ・嫌がらせは、上司や会社の権限を巧妙に利用してなされる場合が多い。しかし他方で、同僚間あるいは部下から上司への嫌がらせが問題となることもしばしばであり、原審の定義によれば、これらの類型はパワーハラスメントに含まれないことになる。

また、原審判旨は(c)のとおり、「職務遂行過程における行為」をその対象としている。もっとも、原審判決の中で不法行為の成立が認められた「本件パワハラ5」をみると、純然たる「職務遂行過程」におけるものに限らず、職務遂行に関連した行為であればその範疇に含まれると解される。民法上の使用者責任（715条）における「事業の執行について」と同様の幅広さと解してよいであろうか。原審の定義において、最も重要な問題をは

らんでいるのが、(d)の「通常人の許容範囲を著しく超える」という点であろう。「通常人の許容範囲」とはいかなるものなのかという曖昧さもさることながら、違法性を具備するにはこれを「著しく」超えていなければならないとする。逆に言えば、「著しく超えない」ものであれば、それゆえに不法行為の成立を阻止することになる。この点についても、各パワハラ行為の検討とあわせて後述する。最後に、(e)「有形無形の圧力行為」であり、例えば配転命令権のような法律行為に限定されず、暴力や罵声、侮辱的言動のような事実行為は言うに及ばず、無視や情報を与えないなど「無形」の、すなわち不作為によるものも広く含むと解してよいだろう。

## (2) 他の判例などにおけるパワハラ の定義

損保ジャパン調査サービス事件（東京地判平20・10・21労経速2029号11頁）および医療法人財団健和会事件（東京地判平21・10・15判刑999号54頁）では、パワーハラスメントにつき、「組織・上司が職務権限を使って、職務とは関係のない事項あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、部下に対し、有形無形に継続的な圧力を加え、受ける側がそれを精神的負担と感じたときに成立するものをいう」と定義されている（以下「損保ジャパン定義」とする）。これに対し、提言では、「職場のパワーハラスメントとは、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をいう。」とされている（以下「提言定義」とする）<sup>(註7)</sup>。損保ジャパン定義は、提言定義と比べ、上司の職務権限や継続性という点で狭い定義となっている<sup>(註8)</sup>。たしかに、「継続的な圧力を加える」ことが必要となれば、本件のようにそれぞれ1回かぎりの単発的な行為は範疇外となろうし<sup>(註9)</sup>、また組織・上司の職務権限を前提とすると、同僚間や部下からの嫌がらせには対処し得ない。損保ジャパン定義は、広く一般に啓発を目指した提言定義と異なり、事案に特化した定義ゆえのものであるといえる。

本件原審の定義は、上司の職務権限を前提とする点で、損保ジャパン定義と同様であるが、行為の継続性を要件としてはいない。しかし、損保ジャパン定義が「適正な範囲を超え」た結果、「受ける側がそれを精神的負担と感じた」場合に成立するとし、また、提言定義が同じく「適正な範囲を超え」たことにより、精神的・身体的苦痛または職場環境の悪化を生じさせたことを求めているのに対し、本件原審は、「通常人の許容範囲を著しく超える」という、やや高いハードルを課している点が特徴的であろう。かかる定義に基づいた原審と、これに依拠せずに判断を行った控訴審とで、どのような違いが出たか、以下各パワハラ行為について検討する。

### 3. 各パワハラ行為の判断

#### (1) 飲酒強要（本件パワハラ1-①・②）について

控訴審は、Y2による飲酒強要につき、原審を覆し、不法行為の成立を認めた。原審においては、Y2がXに「かなり執拗に飲酒を勧めていた」と認定しつつも、吐き気がしてトイレに立った以外はY2らと飲酒に付き合い、打ち解けた様子で過ごしていたことや、Xの酒量（コップに約3分の2程度）など飲酒の経過や態様などからみて、「上司としての立場（地位・権限）を逸脱・濫用し、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような性質、内容のもの」とはいいい難いとして、不法行為の成立を否定している（本件パワハラ1-①）。また、本件パワハラ1-②についても原審は、「不法行為と評価し得るほどの飲酒強要によるパワーハラスメントが行われた事実はない」としている。

これに対し、控訴審は、上司による飲酒強要を断れない状況下で、少量の酒で嘔吐したXに対し、コップに酒を注ぐなどした行為それ自体を不法行為と評価する。Xがアルコールに弱いことを認識可能な中、飲酒強要よりもむしろ、相手の体調に対する無配慮が決め手となったものと言え、本件パワハラ1-②についても同様であろう。妥当な評価といえる。



## (2) 運転強要（本件パワハラ2）について

Xは本件パワハラ2として「酒気帯び運転の強要」を主張したところ<sup>10)</sup>、原審は、前の晩の飲酒から12時間以上経過しているため「酒気帯びの状態」とは言い難いとして、本件パワハラ2が行われた事実すら否定する。また、飲酒から12時間以上経過した状況で、5～10分程度自動車の運転強要の事実があったとしても、「不法行為と評価し得るほどの違法性を備えたパワーハラスメント」には当たらないとしている。

これに対し控訴審では、「酒気帯びの状態」か否かについては留保したまま、「体調の悪い者に自動車を運転させる行為」の危険性を重視し、上司の立場で運転を強要したY2の行為を不法行為と評価している。判旨は妥当であろう。

## (3) 本件7・1留守電（本件パワハラ4）について

原審は、本件7・1留守電が深夜になされ、不穏当な内容を含んでいるとしながらも、一・5のような経緯・内容等に照らすと、「一種のパワーハラスメント的要素を含んでいるとしても、直ちに不法行為と評価し得る程度の違法性を備えた行為であるとはいい難い」とした。対するに控訴審は、内容、語調、深夜時間帯であること、従前のXに対する態度などから、「X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」ため、不法行為の成立を認めている。

本件パワハラ4のような規律違反に対する叱責も含め、業務上の指導・注意・叱責などは、労働契約上使用者（およびその履行補助者）が行使する労務指揮権に内在する行為であると解される。判例も、従業員の指導監督のために必要に応じて叱責すること自体は違法ではないとしている<sup>11)</sup>。しかし、かかる権限も裁量権に逸脱や濫用が認められ、あるいは労働者の法益を不当に侵害する態様のものである場合には、違法と評価される場合がある。しかしながら、上司による指導や叱責は、多くの場合部下の勤務成績や素行・能力の問題に対処するために行われるがゆえに、通常の

業務指示に比べ口調や態度は厳しいものにならざるを得ない。このため、叱責の態様や表現のほか、原因となった部下の素行や問題、業種や職務内容<sup>(注12)</sup>によってはそれらも考慮要素となる。また、本来労働契約上予定された行為であるがゆえに、違法か否かの判断は微妙であり、本件のように一審と控訴審とで判断が異なる事案も見受けられる。

たとえば、A保険会社上司（損害賠償）事件では、「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。（中略）会社にとっても損失そのものです。」「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。」などといった内容のメールにつき、一審（東京地判平16・12・1労判914号86頁）では名誉毀損にも当たらず、また業務指導の範囲を逸脱した違法なものでもないとされたものの、控訴審（東京高判平17・4・20労判914号82頁）では、表現方法が「名誉感情をいたずらに毀損する」もので不法行為に当たるとされている。また、不正経理の改善などを指導する過程で、「会社を辞めればすむと思っているかもしれないが、辞めても楽にならない」旨の叱責をしたことにつき、これを違法とした原審<sup>(注13)</sup>の判断を覆し、「ある程度の厳しい改善指導をすることは…正当な業務の範囲内にある」とした前田道路事件（高松高判平21・4・23労経速2044号3頁）のような事案もある。

このほか、大声を出す、あるいは人間性を否定するような表現を用いた叱責<sup>(注14)</sup>、雇用不安や退職強要への恐れを与えるような言動や背景事情がある場合<sup>(注15)</sup>、また病氣療養から復帰した直後の従業員に対する無配慮かつ頻繁な叱責<sup>(注16)</sup>などが違法であるとされている<sup>(注17)</sup>。

本件パワハラ4は、「Xに精神的苦痛を与えることに主眼がおかれたもの」であるとして、その目的が違法性の決め手となっている。とはいえ、ことさら害悪を告知したり、Xの人格を否定する表現が用いられているわけでもなく、単にXの規律違反に対する不満が述べられ、（一時的な感情に基づくものではあるが）自らが辞意を表明する内容にとどまっている。部下に対する不満や愚痴それ自体は、直ちに違法とされるべきではないこ

とを考えると、本件パワハラ4に関する不法行為の成否は微妙であり、判断も分かれることになる。

#### (4) 本件8・15留守電（本件パワハラ5）について

X主張のパワハラ行為のうち、唯一原審・控訴審とも不法行為の成立を認めた行為である。原審は、本件8・15留守電につき、「上司という職務上の地位・立場を濫用し、Xに対して行った脅迫・強要行為に当たり、その内容も、通常人が許容し得る範囲を著しく超える害悪の告知を含むものであって、刑法上も脅迫罪（同法222条1項）を構成するほどの違法性を備えており、Y2は民事上の不法行為責任を免れ」ないと判断した。対するに、控訴審はよりシンプルに、「本件8・15留守電に及んだ経緯を考慮しても、不法行為上違法であることは明らかであるし、その態様も極めて悪質である」としている。

暴力の行使は刑法上の構成要件に該当するのみならず、民事上も不法行為を構成する<sup>(注18)</sup>。また、本件のように実力行使に至らない暴言、罵倒、脅迫も、多くの場合違法とされ、特に「死ぬ」「殺す」といった趣旨の発言は、不法行為責任を免れない<sup>(注19)</sup>。売上金の一部を横領するなど背信行為を行った従業員に対し、これを質すための言動であったとしても、社会通念上相当な範囲で行わなければならない<sup>(注20)</sup>。いずれにせよ本件パワハラ5が違法であることについては、異論の余地はないと思われる。

#### 4. 不法行為訴訟におけるパワハラ概念の意義

以上のとおり、控訴審で違法とされたのは、飲酒強要（本件パワハラ1-①②）、出張中の運転強要（本件パワハラ2）、規律違反に対する注意（本件パワハラ4）、休暇中の出社要請拒否に対する不満の表明（本件パワハラ5）であり、いずれの行為も決して稀有な出来事とはいええず、むしろわが国の企業社会の中では、頻繁に見受けられる行為とっていい。これらの評価に関する原審と控訴審との差異は、原審が提示したパワーハラスメ

ントの不法行為該当性要件（上記二・1）に依拠したかどうかにかかっている。前述のように、原審によれば、諸般の事情の総合考慮したうえで、当該行為が通常人の許容範囲を「著しく」超える場合に限って不法行為の成立を認めるとするものである。この要件が、控訴審と比べて、各パワーハラ行為についての不法行為の成立を難しくするハードルとして機能しているものと考えられる。

例えば、本件パワーハラ1—①について、控訴審は、おう吐している相手に体調を気遣うことなく酒を勧めること自体を違法としているのに対し、原審ではXの態度や様子、酒量などが総合考慮の要素とされた結果、「通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような性質、内容のもの」とはいえず、「不法行為と評価し得るほどの飲酒強要によるパワーハラスメントが行われた事実はない」と判断する。また、同じく控訴審で違法性が認められた本件パワーハラ2についても、「不法行為と評価し得るほどの違法性を備えたパワーハラスメント」ではないとする。本件パワーハラ4にいたっては、「一種のパワーハラスメント的要素を含んでいる」としながらも、2と同様「直ちに不法行為と評価し得る程度の違法性を備えた行為」とはいえないとして、Xの主張を退けた。双方とも、通常人が許容し得る範囲を「著しく」超えてはいない、という意味の判断であろう。原審において唯一違法性が認められた本件パワーハラ5は、「通常人が許容し得る範囲を著しく超える害悪の告知を含む」ことが違法性を肯定する有力な要因となっている。

このように、原審の提示した要件は、諸般の事情の総合考慮と「通常人が許容し得る範囲を著しく超える」という、前述した特徴の(a)・(d)ゆえ、事案や評価者の視点如何では、不法行為の成立をかえって難しくする可能性をはらんでいるといえる。

前述したように、判例の中には本件原審と同様パワーハラスメントの定義付けを試みるものもあるが、いずれも「パワーハラスメント」という言

業それ自体に独自の法的意義を認めたわけではなく、また法的概念の範疇に含めようとしたものでもない。この点富士通関西システムズ事件（大阪地判平24・3・30LEX/DB25480801）は、「パワーハラスメント」を、「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などと定義される」として、提言定義を援用しつつ、あくまでこの言葉を「不法行為に該当するものという意味で用いる」として、不法行為という概念があってはじめて「パワハラ」という言葉が法的に意味を持つことを強調する。また、美浦村・美浦村職員組合事件（水戸地判平24・9・14LEX/DB25483333）は、パワハラという言葉さえ用いずに、上司の部下に対する行為が不法行為を成立させるための要件および違法性阻却の要件を端的に述べている<sup>(注21)</sup>。民事賠償請求においては、ある行為を何と称するかよりも、その行為の違法性をめぐるせめぎ合いであるがゆえに、パワハラ概念定義は副次的な意義しか持ち得ないともいえる。

では、パワハラ定義がまったく無意味かといえはそうとも言い切れない。それ自体から法的効果が生じるか否かはともかく、概念化・定義化によって、違法性の判断が容易となるとする指摘がある。すなわち、一般に広範な裁量をとる業務命令・教育・指導であっても、定義化された「パワハラ」に該当するのであれば、容易に違法判断をなすうということである<sup>(注22)</sup>。実際、提言定義におけるパワーハラスメントの種類<sup>(注23)</sup>は、それ自体法的効果を生むものではなくても、不法行為や人事権の濫用などにおいて、違法性判断の指針として活用することは可能であろう。このような点も含め、職場における様々な人間関係から生じる紛争が、いかなる要件によって違法性を具備するのか、可能な限り明確な基準を打ち立てることが急務であるといえる。

註

- (1) 平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000339uj.html>) 参照。
- (2) 例えば、使用者や上司の対応には何ら問題がなく、むしろ本人に非があるようなケース、あるいは本人の思い過ごしにすぎない事案、また、願わくばこのような訴えは絶対にやめてほしいが、個人的に不満を抱いている上司に対する意趣返しとして、あるいは金銭補償目当てにパワハラ被害を主張するような事案も、残念ながらないとは言い切れないだろう。X社事件（東京地判平24・12・25労経速2176号3頁）では、原告が会社の法務室在籍中に室長から嫌がらせを受けたと主張したが、裁判所の判断としては、「原告は、当初は室長を慕っていたが、それが法務室配属に伴い業務が減少したことで、同室長に冷遇されるようになったものと感じて、これを不満に思い、ひねくれた態度や卑屈な態度を取るようになったものと推認される。この点に照らしても、法務室在籍中に室長から嫌がらせを受けたとする、原告の供述の信用性が乏しいことは明らかである。」とするものであった。
- (3) 労旬1776号73頁。
- (4) 労旬1776号72頁。
- (5) 曖昧な呼称ではあるが、本稿では、例えば「増補版・わかりやすいパワーハラスメント裁判例集」（財団法人21世紀職業財団・2011年）のような実務書に掲載される判例、あるいは多くの基本書・注釈書などにおいて「パワハラ」「いじめ・嫌がらせ」ないし「人格権侵害」に関連した判例として引用される代表的な裁判例の総称であると理解されたい。
- (6) 道幸哲也・和田肇「ディアログ・労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌628号2頁、20右段の和田発言は、「法律的に見てパワー・ハラスメントという概念が必要なのかどうか」という疑問を投げかけている。
- (7) 前掲注4参照。その上で提言は、①暴行・障害（身体的な攻撃）、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）、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）という6つの類型を挙げ、同時に「これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある」として、例示列举であることを強調している。
- (8) 浅野毅彦「職場のいじめ嫌がらせパワハラ裁判例の検討」（労旬1776号6頁）。
- (9) A保険会社上司（損害賠償）事件（東京地判平16・12・1労判914号86頁）では、原告の使用者である会社の社内研修資料が「一応の基準として参考とな

る」とされている。そこには、「パワーハラスメントとは『他者に対して社会的勢力を利用し、職務と直接関係のない、あるいは適切な範囲を超えた嫌がらせの働きかけをし、それを繰り返すこと。そしてその行為を受けた者が、それをハラスメント（嫌がらせ）と感じたとき』に成立します。」と記載され、具体例の一つとして「仕事上のミスを注意するのに人格を否定するような発言（罵倒、暴言）がなされる。」とされている。同時に、同判決は「働きかけが繰り返し行われることを要件としている」点に若干の疑問を呈している。これを要件に含めると、一回かぎりの行為はパワハラに該当しなくなることを意識したものと思われる。

- (10) 原審における当事者の主張は、労働判例1050号では省略されているため、LEX/DB25480754を参照されたい。
- (11) 東芝府中工場（東京地八王子支判平2・2・1 労判558号68頁）。
- (12) 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）では、単純ミスを繰り返す職員に対して厳しい指導・指摘をしたことにつき、「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、到底違法ということはできない」として不法行為の成立が否定されている。
- (13) 松山地判平20・7・1 労経速2013号3頁。
- (14) 三洋電機コンシューマーエレクトロニクス事件（広島高松江支判平21・5・22 労判987号29頁）。
- (15) 日本ファンド事件（東京地判平22・7・27 労判1016号35頁）。
- (16) トマト銀行事件（岡山地判平24・4・19 LEX/DB25481295）。
- (17) 逆に、違法性を否定された最近の事案としては、千代田女学園事件（東京地判平24・4・17 LEX/DB25481069）、富士通関西システムズ事件（大阪地判平24・3・30 LEX/DB25480801）など。
- (18) 教育目的があったとしても許されるものではなく（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）、相手の侮辱的・挑発的な態度が原因であっても違法性を免れない（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）。また、殴る蹴るに至らなくても、上司への反抗的な態度を質すため、嫌がる相手の腕を引っ張って連行しようとした行為につき、正当な業務指示とはいえず、暴行行為として違法としたJR西日本吹田工場事件（大阪高判平15・3・27 労判858号154頁）のような事案もある。
- (19) ファーストリテイリングほか（ユニクロ店舗）事件（前掲）では、暴行のほか「おー、何考えてるんかこりゃあ。ぶち殺そうかお前。」などといった発言が不法行為とされ、川崎市水道局事件（東京高判平15・3・25 労判849号87頁）では、果物ナイフを振り回すようなしぐさをしながら、「今日こそは切ってやる」な

どと脅した行為が、また誠昇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）では、何かにつけ「死ねよ」という先輩看護師の言動がそれぞれ不法行為とされている。

- (20) 山口工業事件（東京地判平23・12・27LEX/DB25480095）では、電話口で「お前の家庭をがたがたにしてやる。出て来い。こら。」などと怒鳴った行為につき、不法行為の成立が認められている。
- (21) これによると、「職場内の力関係において優位にある上位者が下位者に対して精神的、身体的に苦痛を与えた場合には、違法行為として不法行為が成立し得る。上司が部下に対して行う行為については、暴力を伴う場合は原則として不法行為を構成し、精神的苦痛を与えるにとどまる場合については、他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は原則として違法となるが、例外的に、その行為が合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で行われた場合には正当な職務行為として違法性が阻却されると解される。」
- (22) 三井正信・新・判例解説Watch（法学セミナー増刊）12号291頁。同論文はこのほか、概念化の効用として、「単なる労働条件や業務命令にはとどまらない労働者の人格権保護の要請を可視化して問題状況を明らかにする（したがって、使用者に労務管理上の指針を与える）」、「特別の立法や規制や対処の必要性を促す」などといった点を指摘する。
- (23) 前掲注4参照。