

## 資料6-2

平成28～30年の国敗訴事案(具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するかが争われた事案)(抜粋)

	被告(国)の認定・評価	裁判所の認定・評価
(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(平均Ⅲ)		
1	<p>原告が上司から受けたと主張している複数回に渡る叱責、自費でのリフト免許取得の指示、携帯電話の取り上げ等の行為等については、業務上の指示・指導の延長にあるとして、「上司とのトラブルがあった」に該当する。</p> <p>また、心理的負荷の評価に当たっては、当該上司は仕事が厳しく妥協を許さないが、部下がミスをして顧客に迷惑をかけた時に怒らずフォローする面があること、口が悪いが、付き合いと怖さがない人間であり、プライベートでは面倒見が良い人柄であったこと、原告とも食事などを頻繁に共にし、基本的には良好な関係にあり、原告が業務に大きな支障を来していたとは認められないことを考慮すると、その心理的負荷は「中」に該当する。</p> <p>なお、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するとしても、せいぜい「上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない」と同程度にとどまるもの。</p>	<p>上司は原告に対して業務上の指導をほとんどしないまま、原告の仕事ぶりには大きな問題がなかったにも関わらず、ほぼ毎日のように原告に対して怒鳴っており、これは「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当する。</p> <p>更に原告が社会人経験をあまり有しておらず、上司との年齢差が大きかったことや体格差なども考慮すると、上司の言動は客観的に見て、精神障害を発病させるおそれのある程度に強度であったと判断。</p> <p>なお、被告が主張している上司の人柄や原告とプライベートで良好な関係であった等の点については事実関係が認められないとしつつ、仮に原告が業務に大きな支障を来していなかったとしても、上司の言動は客観的に精神障害を発病させる程度に強いものである以上、この点をもって左右されないと判示した。</p>

<p>2</p>	<p>空手経験者の被災者が同じく経験者である上司から「道場に来い」と言われたことについては、業務とは全く関連性のない私的領域に属する出来事であり、業務による心理的負荷に当たらない。</p> <p>また、警備の巡回業務でペアになった際に助手席にいた被災者が指差し確認を行ったことに対して「俺の運転が信用できないか」と言い、指差し確認をしないよう指示をしたこと、個人目標をその上司に相談する前に提出したことに対して「それならもう俺に聞くな」と応じたこと、助手席でタコメーター等のセットしていた被災者に対して「何もするな」といった発言をしたこと、被災者の作成した文書に対して「小学生みたいな文書みたいやな」などと発言したことはいずれも業務指導の範囲を逸脱するものではなく、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するものではない。</p>	<p>「道場に来い」との発言は、巡回の前後や巡回中に行われた雑談であるが、業務に関連する機会になされたものであること、この発言の背景として上司が被災者に加害の意図があると思わせる可能性があったことから、業務における心理的負荷の強度を評価し得るものと解するのが相当。</p> <p>また、巡回中に「何もするな」と怒鳴りつけ仕事をさせなかったこと、事務所に戻った後に書類整理をしている被災者に対して「何もするな言うやたやろ。殺すぞ。」と大声で怒鳴りつけたことなどは、被災者の人格を踏みにじり、否定する行為といっても過言ではなく、嫌がらせ、いじめに当たることは明らかであり、これらの言動が2ヶ月間に繰り返し行われていることを考慮し、強い心理的負荷があったと判断。</p>
<p>3</p>	<p>上司は被災者が度々遅刻したため注意をしており、社会人として遵守すべきルールを指導したにとどまる。</p> <p>また、何度か強い口調で注意をしたことはあるが、上司が部下のミスに注意することは通常に対応であって、不適切な言動や表現が用いられておらず、心理的負荷は「弱」とどまる。</p> <p>その他、原告が主張する嫌がらせ等の行為は認められないと主張。</p>	<p>被災者は上司から遅刻や仕事上のミス等に対する注意を毎日行っており、時には強い口調で注意を行っていたと認められるものの、その態様は社会通念上相当と認められる限度を超えるものではないため、心理的負荷が強いとは言えない。</p> <p>しかしながら、上司が行った被災者に向けてエアガンを撃つ及び唾を吐きかけるという行為は、その状況から事実と認められ、いずれも相手を侮辱又は威嚇し、その人格を踏みにじるものであり、それが仕事上の注意に関連して行われたものであったとしても、業務上の指導として社会通念上認められる範囲を逸脱した暴行又は嫌がらせ行為であり、強度の心理的負荷を与えるものと判断。</p>