

トーンやその回数などによって、パワハラが否定される可能性があることが示されている。

③ゴムノイナキ事件 大阪地裁 平 19.6.15 判決

～上司の具体的な指導に違法性はなく、むしろ具体的かつ丁寧な指導だと評価されたケース～

顧客や同僚らから業務態度についてクレームが出され、上司 B から何度も注意等をされていたが改善されなかった X が、B から頻繁に呼び出され、罵声を浴びせられ、反省文を何度も作成させられるなど、退職強要に向けた嫌がらせを受けたなどと主張し、損害賠償を請求した事案である。

裁判所は、「クレームがある X に対し、上司である B が厳しく注意し、指導するのは、むしろ当然のことであるし、本人の自覚を促すため反省文を作成させたことにも合理性が認められる。しかも、漫然と反省を求めるのではなく、問題点を個別に書き出させ、一定期間経過後に改善状況を確認するとともに、クレームごとに問題点とあるべき業務内容を整理した一覧表を作成し、これに基づき一つ一つ事実を確認しながら指導を行うなど、その方法は具体的かつ丁寧で、退職強要に向けた嫌がらせと評価されるようなものではない」として、上司の指導について違法性はないと認定した。

予防法務の観点からは、「反省文」というタイトルで書面を提出させることは、思想・良心の自由との関係で避けたほうがよいが、具体的な指導はパワハラと評価され難いことを示した裁判例である。

④ Y 社事件 東京地裁 平 24.7.3 判決

～メールでの指導が名誉感情を害するとして損害賠償が肯定されたケース～

Y は、複数回にわたって東京営業所の社用車を使用した際に、社用車の管理が不適切であると感じたため、それはモラルの問題であるとの認識の下、従業員らのモラルの喚起を行うべく、X を含む部

事件名／裁判所・判決言渡日ほか	事案の概要・結果	掲載誌
	<p>なかったことにより、訴外 A が同労使協定に基づくパワハラ相談体制の構築を行わなかったことの帰結であるなどと主張して、Y1 社らに対し、慰謝料の連帯支払いを求めた事案。</p> <p>労働者代表が訴外 A であるがゆえに本件労使協定によって本来構築されるべき相談体制が構築されなかったとは認めることはできないとして、X の主張する義務違反等と損害との間の因果関係を否定したほか、X の主張するパワハラ行為等はいずれも認めることはできないと判断して、請求を棄却した。</p>	
<p>ゴムノイナキ事件 大阪地裁 平 19. 6.15 判決</p>	<p>Y 社の元従業員 X が、退職強要による会社都合退職であったのに自己都合退職として処理されたため、自己都合退職の場合の退職金しかもらえず、雇用保険法に基づく求職者給付として基本手当の支給を受ける期間も短縮されたとして、Y 社に対して、不法行為に基づく損害賠償を請求した事案。</p> <p>本件退職は、業務態度の不良な X に対し、退職を促した結果であるといえることができる。X の退職は Y 社にとって利益となるものであったと評価でき、この利益のために退職金額を高く支払うことには合理性が認められるから、本件退職は、会社都合退職に当たるといふべきであり、Y 社の行為は不法行為に当たるとして、請求を認容した。</p>	<p>労判 957 号 78 ページ</p>
<p>Y 社事件 東京地裁 平 24. 7. 3 判決</p>	<p>訴外会社の従業員である原告 (X) が、その上司であった被告 (Y) からパワハラを受け、それによりストレスを原因とする適応障害等の診断を受けて休職を余儀なくされたと主張して、Y に対し、不法行為に基づき損害賠償を求めた事案。</p> <p>Y の言動の中には、一方的かつ威圧的な言動により X に対する自らの嫌悪の情をあからさまに示す発言、名誉感情をいたずらに害する発言、一方的かつ威圧的な言動および狭い空間における有形力の行使により、X に心理的な負担を与え、かつ、その態様および程度に</p>	<p>未掲載</p>