【資料編】

～ いじめ・ハラスメントにおける労務管理の基礎知識 ～

（P1～6）
資料１ ： 精神障害の労災補償状況

（P7）
資料２ ： 精神障害の労災認定フローチャート

（P8～10）
資料３ ： 業務による心理的負荷評価表（抜粋）・
業務以外の心理的負荷評価表

（P11）
資料４ ： パワーハラスメントに関する裁判例一覧（抜粋）

平成 25 年 10 月 16 日
社会保険労務士法人 大野事務所

HUMAN RESOURCES & SOCIAL INSURANCE

表２－１　精神障害の労災補償状況

区　分 ＼ 年　度		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
精神障害	請求件数	927	1136	1181	1272	1257
	決定件数 注2	862	852	1061	1074	1217
	うち支給決定件数 注3	269	234	308	325	475
	（認定率）注4	(31.2%)	(27.5%)	(29.0%)	(30.3%)	(39.0%)
うち自殺（未遂を含む。）	請求件数	148	157	171	202	169
	決定件数	161	140	170	176	203
	うち支給決定件数	66	63	65	66	93
	（認定率）	(41.0%)	(45.0%)	(38.2%)	(37.5%)	(45.8%)

審査請求事案の取消決定等による支給決定状況　注5

区　分 ＼ 年　度		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
精神障害	支給決定件数 注6	22	13	15	20	34
	うち自殺（未遂を含む。）	11	11	7	10	15

注　１　本表は、労働基準法施行規則別表第１の２第９号に係る精神障害について集計したものである。
　　２　決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
　　３　支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
　　４　認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。
　　５　審査請求事案の取消決定等とは、審査請求、再審査請求、訴訟により処分取消となったことに伴い新たに支給決定した事案である。
　　６　審査請求事案の取消決定等による支給決定件数は、上表における支給決定件数の外数である。

図２－１　精神障害に係る労災請求・決定件数の推移

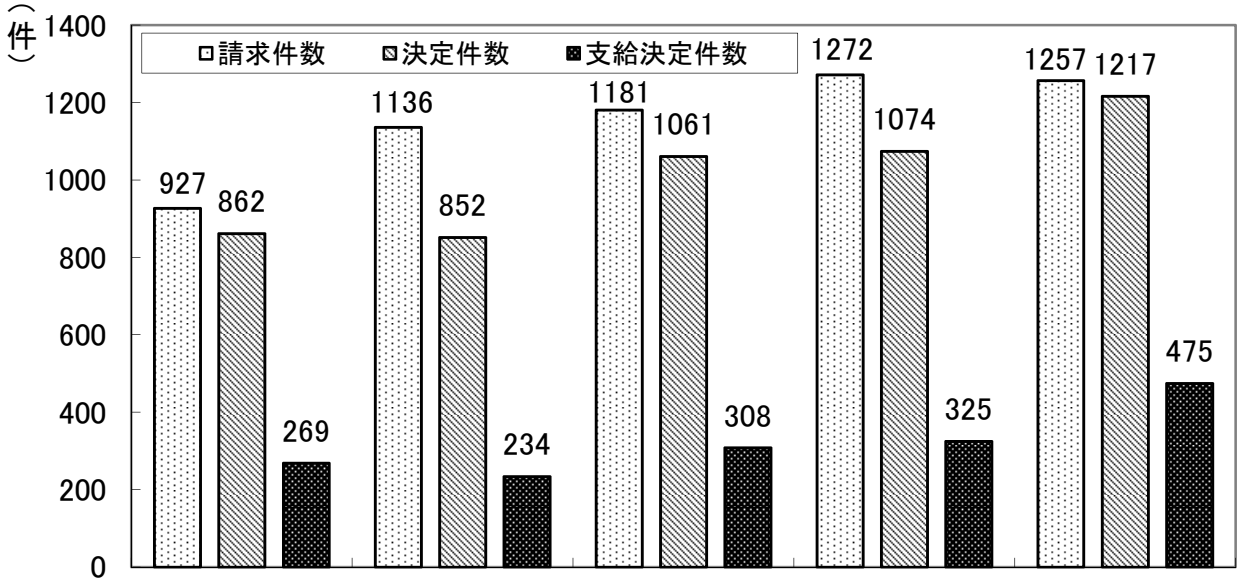

表2－2　精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種（大分類）＼年度	平成23年度			平成24年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業，林業、漁業、鉱業，採石業，砂利採取業	10	7	5	8	10	7
製造業	216	205	59	225	206	93
建設業	81	79	35	45	53	22
運輸業，郵便業	127	79	27	104	114	52
卸売業，小売業	215	182	41	196	204	66
金融業，保険業	45	34	8	51	36	12
教育，学習支援業	35	37	11	43	36	13
医療，福祉	173	143	39	201	179	52
情報通信業	65	55	13	66	68	35
宿泊業，飲食サービス業	57	55	25	52	53	30
その他の事業（上記以外の事業）	248	198	62	266	258	93
合計	1272	1074	325	1257	1217	475

注　1　業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
　　2　「その他の事業（上記以外の事業）」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

図2－2　業種別構成比

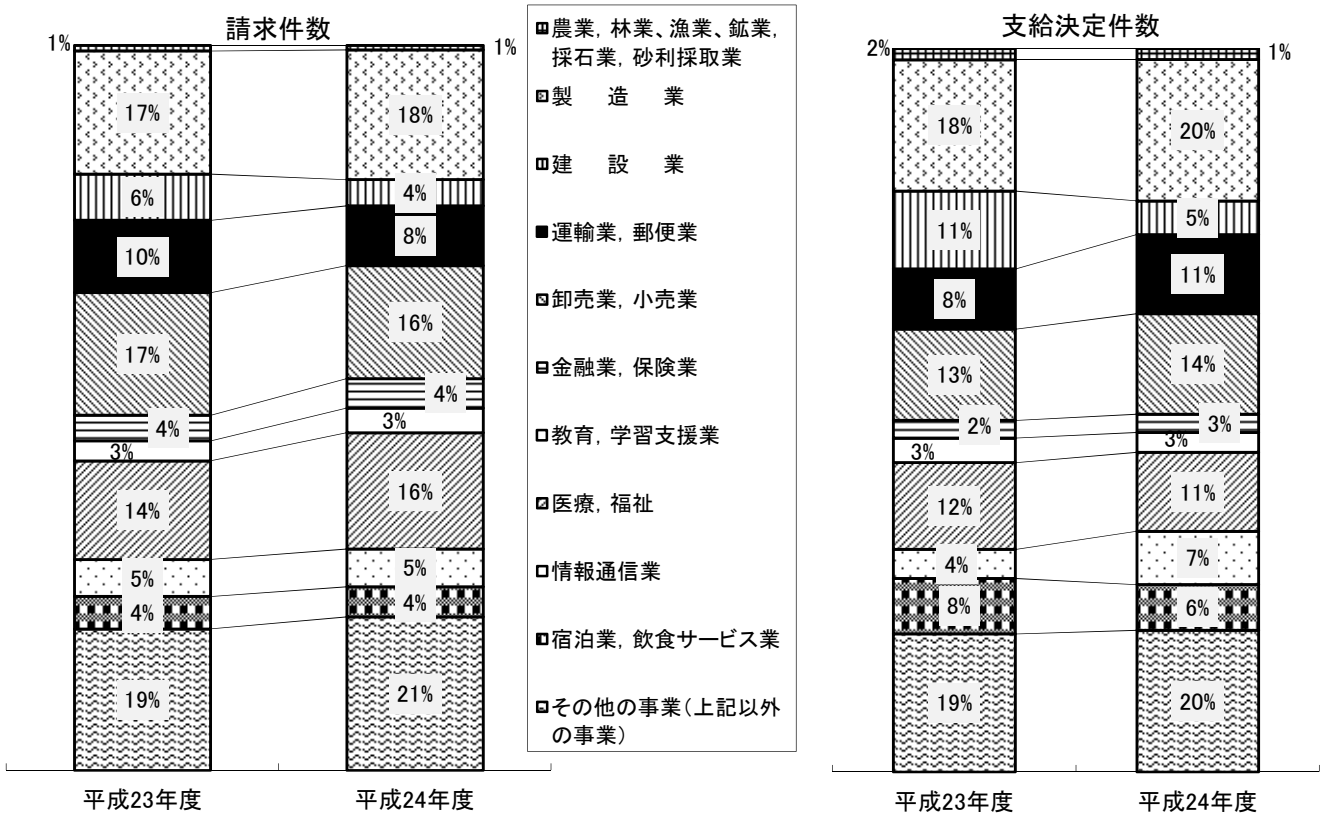

表２－３　精神障害の職種別請求、決定及び支給決定件数

職種（大分類）＼年度	平成23年度			平成24年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
専門的・技術的職業従事者	318	263	78	274	284	117
管理的職業従事者	48	45	21	50	51	26
事務従事者	323	272	59	342	304	101
販売従事者	167	146	40	140	154	54
サービス職業従事者	120	98	38	153	141	57
輸送・機械運転従事者	70	50	18	58	67	33
生産工程従事者	133	120	35	147	131	56
運搬・清掃・包装等従事者	37	29	12	46	41	15
建設・採掘従事者	44	39	17	29	31	11
その他の職種（上記以外の職種）	12	12	7	18	13	5
合計	1272	1074	325	1257	1217	475

注　１　職種については、「日本標準職業分類」により分類している。
　　２　「その他の職種（上記以外の職種）」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

図２－３　職種別構成比

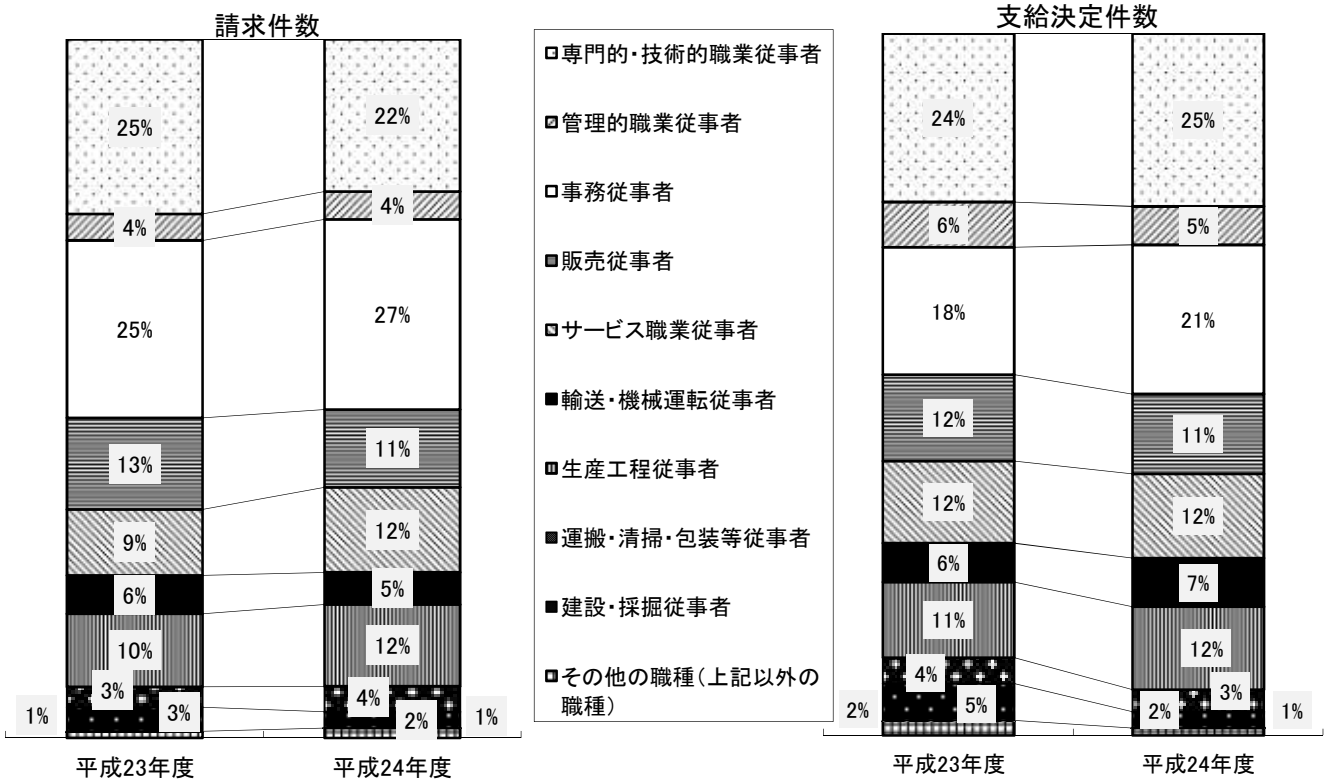

表２－４　精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年度 / 年齢	平成23年度						平成24年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺
19　歳　以　下	13	4	10	1	5	0	14	1	15	4	4	1
20　～　29　歳	247	55	211	42	69	12	242	44	238	51	103	20
30　～　39　歳	420	49	358	46	112	22	370	33	372	51	149	23
40　～　49　歳	365	48	298	35	71	10	387	49	379	53	146	31
50　～　59　歳	176	39	163	43	56	19	194	35	165	37	50	11
60　歳　以　上	51	7	34	9	12	3	50	7	48	7	23	7
合　　計	1272	202	1074	176	325	66	1257	169	1217	203	475	93

注　自殺は、未遂を含む件数である。

図２－４　年齢別構成比

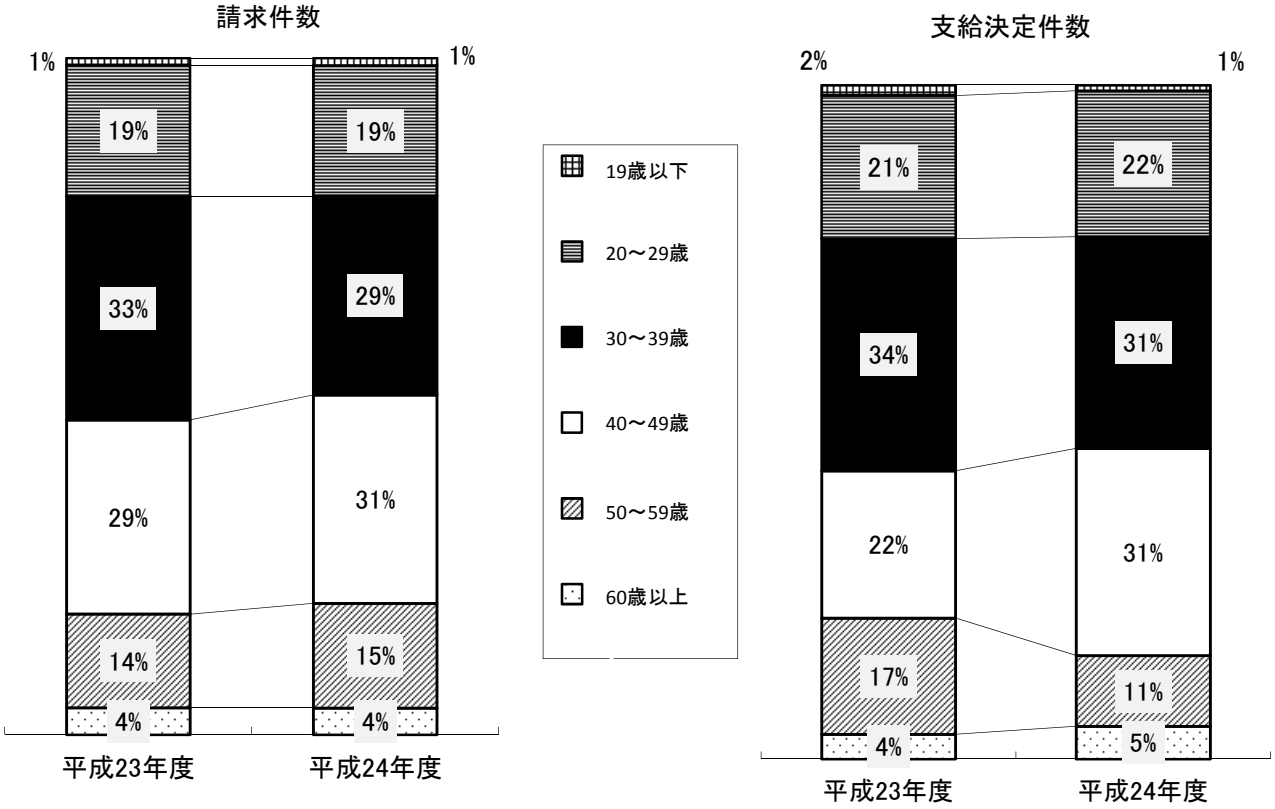

表２－６　精神障害の時間外労働時間数（1か月平均）別支給決定件数

区分＼年度	平成23年度	うち自殺（未遂を含む。）	平成24年度	うち自殺（未遂を含む。）
20時間未満	63	4	97	3
20時間以上～40時間未満	19	2	25	3
40時間以上～60時間未満	15	4	29	8
60時間以上～80時間未満	15	4	26	13
80時間以上～100時間未満	29	9	32	7
100時間以上～120時間未満	38	15	66	17
120時間以上～140時間未満	28	9	46	15
140時間以上～160時間未満	8	5	24	6
160時間以上	21	7	46	14
その他	89	7	84	7
合計	325	66	475	93

注　その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。

表２－８　精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の類型	具体的な出来事	平成23年度				平成24年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
			うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺
1　事故や災害の体験	（重度の）病気やケガをした	77	5	18	1	97	4	45	3
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	93	0	48	0	93	2	51	2
2　仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	9	1	4	1	4	0	2	0
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	8	5	2	2	21	11	7	4
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	10	3	2	1	11	2	5	1
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	5	1	1	0	4	3	0	0
	業務に関連し、違法行為を強要された	4	0	0	0	7	0	2	0
	達成困難なノルマが課された	10	5	6	4	9	4	3	2
	ノルマが達成できなかった	13	5	4	2	7	2	2	0
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	11	4	8	1	4	1	2	1
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	7	1	4	1	5	1	2	1
	顧客や取引先からクレームを受けた	26	7	6	2	35	6	13	4
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	1	0	1	0	2	0	0	0
	上司が不在になることにより、その代行を任された	3	1	1	0	0	0	0	0
3　仕事の量・質	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	134	43	52	24	125	34	59	19
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	6	2	3	0	59	17	32	8
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	2	1	1	0	28	8	17	7
	勤務形態に変化があった	4	0	0	0	1	1	0	0
	仕事のペース、活動の変化があった	5	4	0	0	3	0	0	0
4　役割・地位の変化等	退職を強要された	23	1	5	0	31	3	8	0
	配置転換があった	52	11	11	4	63	10	12	4
	転勤をした	37	9	8	3	18	11	4	2
	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	7	3	1	1	7	0	3	0
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	5	1	1	0	3	0	0	0
	自分の昇格・昇進があった	12	5	2	1	9	2	1	0
	部下が減った	3	1	0	0	1	0	0	0
	早期退職制度の対象となった	0	0	0	0	0	0	0	0
	非正規社員である自分の契約満了が迫った	1	0	0	0	0	0	0	0
5　対人関係	（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	69	5	40	3	99	15	55	10
	上司とのトラブルがあった	202	13	16	4	213	22	35	6
	同僚とのトラブルがあった	35	4	2	0	42	9	2	1
	部下とのトラブルがあった	3	1	2	1	8	3	4	2
	理解してくれていた人の異動があった	0	0	0	0	3	1	0	0
	上司が替わった	7	1	0	0	2	1	1	0
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1	0	0	0	3	1	0	0
6　セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	17	1	6	1	45	0	24	0
7　特別な出来事　注2		70	9	70	9	84	16	84	16
8　その他　注3		102	23	0	0	71	13	0	0
合計		1074	176	325	66	1217	203	475	93

注１　「具体的な出来事」は、平成23年12月26日付け基発第1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表１による。

２　「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数である。

３　「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

４　自殺は、未遂を含む件数である。

精神障害の労災認定フローチャート

① 認定基準の対象となる精神障害を発病している

別表1

② 業務による心理的負荷の評価

1 特別な出来事に該当する出来事がある場合

2 特別な出来事に該当する出来事がない場合

（1）「出来事」の平均的な心理的負荷の強度の判定 ：（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ）

（2）出来事ごとの心理的負荷の総合評価 ：（弱、中、強）

（3）出来事が複数ある場合の心理的負荷の強度の全体評価 ：（弱、中、強）

弱 → 労災にはなりません

中 → 労災にはなりません

強 → 別表2

別表2

③-1 業務以外の心理的負荷の評価

③-2 個体側要因の評価

強度Ⅲに該当する出来事が認められない	強度Ⅲに該当する出来事が認められる
かつ	または
個体側要因がない	個体側要因がある

個体側要因がない → 労災認定

個体側要因がある → 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断

業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断 → 労災認定

業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断 → 労災にはなりません

労災認定 ◀ 自殺

（精神障害によって、正常な認識や行為選択能力、自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で行われたもの）

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事

特別な出来事の類型	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） …項目1関連 ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） …項目3関連 ・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた …項目36関連 ・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った（休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く） …項目16関連

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

特別な出来事以外

（総合評価における共通事項）

1 出来事後の状況の評価に共通の視点

出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。

① 仕事の裁量性の欠如（他律性、強制性の存在）。具体的には、仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等。

② 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度（暑熱・寒冷）、湿度（多湿）、換気、臭気の悪化等。

③ 職場の支援・協力等（問題への対処等を含む）の欠如。具体的には、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。

④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの（他の出来事と評価できるものを除く。）

2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね10日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。

③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

（具体的出来事）

	出来事の類型	平均的な心理的負荷の強度				心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		具体的出来事	心理的負荷の強度				弱	中	強
			Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ				
1	①事故や災害の体験	（重度の）病気やケガをした			☆	・病気やケガの程度 ・後遺障害の程度、社会復帰の困難性等	【解説】 右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価。		**○ 重度の病気やケガをした。** 【「強」である例】 ・ 長期間（おおむね2か月以上）の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上の病気やケガをした ・ 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた
2		悲惨な事故や災害の体験、目撃をした		☆		・本人が体験した場合、予感させる被害の程度 ・他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等	【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいえない事件・事故の体験、目撃をした	**○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした** 【「中」である例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、右の程度に至らない悲惨な事件・事故の体験、目撃をした	【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事件、事故を体験した ・ 業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況を伴う事故を目撃した（傍観者的な立場での目撃は、「強」になることはまれ）
3	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした			☆	・ 事故の大きさ、内容及び加害の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等	【解説】 負わせたケガの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価。		**○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした** 【「強」である例】 ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ（長期間（おおむね2か月以上）の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような病気やケガ）を負わせ、事後対応にも当たった ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費した（減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む）

	出来事の類型	平均的な心理的負荷の強度				心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		具体的出来事	心理的負荷の強度				弱	中	強
			Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ				
29	⑤対人関係	（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた			☆	・ 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等 ・ その継続する状況 （注）上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と業務をめぐる方針等において対立が生じた場合等は、項目30等で評価する。	【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による多人数が結託しての言動が、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価 【「弱」になる例】 ・ 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた（客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む）	【「中」になる例】 ・ 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 ・ 同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない	**○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた** 【「強」である例】 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・ 治療を要する程度の暴行を受けた
30		上司とのトラブルがあった		☆		・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	**○ 上司とのトラブルがあった** 【「中」である例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた	【「強」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
31		同僚とのトラブルがあった		☆		・ トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	**○ 同僚とのトラブルがあった** 【「中」である例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が同僚との間に生じた	【「強」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
32		部下とのトラブルがあった		☆		・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、部下との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	**○ 部下とのトラブルがあった** 【「中」である例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が部下との間に生じた	【「強」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の部下との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
33		理解してくれていた人の異動があった	☆				**○ 理解してくれていた人の異動があった**		
34		上司が替わった	☆			（注）上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目30で評価する	**○ 上司が替わった**		
35		同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	☆				**○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された**		
36	⑥セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた		☆		・セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・ その継続する状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等	【「弱」になる例】 ・「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合	**○ セクシュアルハラスメントを受けた** 【「中」である例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合	【「強」になる例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の類型	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
① 自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	夫婦のトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
② 自分以外の家族・親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	親が重い病気やケガをした		☆	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた）	☆		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④ 事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人（知人、下宿人など）が一緒に住むようになった	☆		
⑥ 他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	

（注）心理的負荷の強度ⅠからⅢは、別表１と同程度である。

パワーハラスメントに関する裁判例一覧（抜粋）

番号	事件名	判決（決定）年月日	判例・事例のポイント	出典
1	東芝府中工場事件	東京地八王子支部判平2・2・1	上司には、その所属の従業員を指導し監督する権限があるが、その権限の範囲を逸脱した行為は、裁量権の濫用となり、かかる行為は違法性を有するものと解すべきであるとして、被告の各行為について、上記権限の範囲内であるか否かを検討した。	労判558号68頁
2	川崎市水道局(いじめ自殺)事件(控訴審)	東京高判平15・3・25	いじめ（不法行為）と当該従業員の心因反応ないし精神分裂病の発症・自殺との間に事実的因果関係が認められる以上、不法行為と損害（当該従業員の死亡）との間に相当因果関係があるというべきであると判示した（予見可能性は要求していない）。	労判849号87頁
3	誠昇会北本共済病院事件	さいたま地判平16・9・24	損害額の算定にあたり、「いじめを原因とする自殺による死亡は、特別損害として予見可能性のある場合に、損害賠償義務者は、死亡との結果について損害賠償義務を負うと解すべきである」として、当該従業員の自殺に対する予見可能性の有無によって、各被告の賠償責任の範囲に差をつけた。	労判883号38頁
4	三井住友海上火災保険上司(損害賠償)事件(控訴審)	東京高判平17・4・20	第一審と異なり、名誉毀損については、送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くとして、不法行為を構成すると判断した。しかし、パワーハラスメントについては、本件メールが、その表現方法において不適切であり、原告の名誉を毀損するものであったとしても、その目的は是認することができ、被告にパワーハラスメントの意図があったとまでは認められないとして、否定した。	労判914号82頁
5	国・静岡労基署長(日研化学)事件	東京地判平19・10・15	当該従業員は、上司の言動により、社会通念上、客観的にみて精神疾患を発症させる程度に過重な心理的負荷を受けていたとして、当該従業員の精神障害発症及び自殺について、業務起因性を認めた。	労判950号5頁
6	ヴィナリウス事件	東京地判平21・1・16	原告に対する部長の発言のうち、特に、うつ病であることを知った後にも、「うつ病みたいな辛気くさいやつは、うちの会社にはいらん」などと発言したことは、不法行為と評価されてもやむを得ないと判断した。	労判988号91頁
7	ティーエムピーワールドワイド事件	東京地判平22・9・14	被告の社員らによる集団的いじめや嫌がらせの存在を否定し、また、本件解雇は有効であると判断した。	労経速2086号31頁

【出典】『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　発行）より抜粋