

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [労働安全衛生](#) | [職場のパワハラ対策](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[組織活動](#)[組織運営と法律](#)[労働安全衛生](#)[経営対策活動](#)[教育・宣伝活動](#)[労働時間をめぐる諸問題](#)[教育活動](#)[選挙活動](#)[組合組織（公務員）](#)[教育カリキュラム](#)[▶ キーワード検索はこちら](#)

職場のパワハラ対策③

パワハラ行為をした者は民法上、不法行為を負う（民法709条）可能性があり、その場合は被害者の損害に対して賠償する責任が発生する。

一方、会社も、「不法行為責任」と「債務不履行責任」という民事上の損害賠償責任が発生する恐れがある。不法行為責任においては、特に業務指導の一環としてなされた行為について、使用者責任（民法715条）が問題になると思われる。

債務不履行責任とは、企業に配慮義務の違反があるとして、その債務不履行に基づく損害賠償責任（民法415条）を負わせるという考えだ。安全配慮義務（労契法5条）を、パワハラ事案に即して適用することも考えられる。

パワハラにより、精神疾患に罹患したことによる損害としては、「財産的損害」と「精神的損害」が考えられる。財産的損害には、「積極的損害」と「消極損害」が挙げられる。

積極的損害とは、そのような精神疾患に罹患したことにより、治療費がかかったことなどの損害を指す。消極損害とは、増加するはずの財産が増加しなかった点を損害として捉えるものだ。休業損害や逸失利益がそれにあたる。

精神的慰謝料としては、「入院慰謝料」「後遺障害慰謝料」「死亡慰謝料（死亡の場合）」が想定される。

このように見ていくと、パワハラの被害を受けて追い詰められ、精神疾患を罹患し、自殺するなどの大きな結果を招いてしまった場合には、その損害賠償の額は極めて高額なものとなる。

パワハラに関する裁判例

ヨドバシカメラほか事件（東京地裁 平17.10.4判決、東京高裁 平18.3.8判決）

国・静岡労基署長（日研化学）事件（東京地裁 平19.10.15判決）

岡山県貨物運送事件（仙台地裁 平26.6.27判決）

医療法人財回健和会事件（東京地裁 平21.10.15判決）

全日本空輸（退職強要）事件（大阪地裁 平11.10.18判決・大阪高裁 平13.3.14判決）

トナミ運輸事件（富山地裁 平17.2.23判決）

M社事件（東京地裁 平27.8.7判決）

「職場のハラスメント 適正な対応と実務」より

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

