

パワー・ハラスメントをめぐる紛争の増加、その背景そして防止を考える
— ハラスメントのない職場づくりをめざして —

成城大学 奥山明良

I 職場のパワー・ハラスメントをめぐる現状と課題等

1 「いじめ・嫌がらせ」をめぐる相談件数の増加

○ 厚労省「平成 25 年度個別労働紛争解決制度実施状況」(平成 26/5/30)

- ① 総合労働相談の件数 1,050,042 件 (前年度比 1.6%減)
 - ・うち民事上の個別労働紛争相談件数 245,783 件 (同 3.5%減)
- ② 助言・相談件数 10,024 件 (同 3.3%減)
- ③ あっせん申請件数 5,712 件 (同 5.5%減)

2 民事上の個別労働紛争の相談内容

○ 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が 2 年連続トップで増加傾向

- ① 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数 59,197 件 (前年 51,670 件)
- ② 助言・指導の申出では 2,046 件 (前年 1,735 件)
- ③ あっせんの申請では、1,474 件 (前年 1,297 件) と、いずれも増加

3 職場のパワー・ハラスメントはどのような問題を惹起するのか？

(1) 職場での人事・雇用管理上の問題

1) 労働者への影響

- 職場での十分な能力発揮の阻害
- 労働条件への不利益結果や労働環境の悪化
- 職場にいつらくなる→メンタル不全 等

2) 使用者（企業）への影響

- 労働者のモラル・ダウン
- 職場秩序・規律の乱れ
- 業務の円滑な遂行の阻害→効率的運営の妨げ
- 企業イメージの低下

(2) 法律上の問題

- 労働者の尊厳・人格への侵害 (刑事責任・不法行為等民事責任の問題等)
- 労働者の健康・安全の侵害 (メンタル疾患—労働災害問題)
- 職場の環境悪化・職場秩序の紊乱(職場秩序違反・懲戒処分問題)

4 職場のパワー・ハラスメント問題の背景事情を考える

(1) 経営環境・職場環境の変化(経営悪化や競争の激化等の諸事情)

- ・従業員や管理職の削減
 - ・従業員や管理職の業務負担の増加（成果主義の重視）
 - ・雇用形態の多様化→非正規雇用の拡大
- (2) 職場の人間関係の複雑化・希薄化
- ・上司と部下のコミュニケーション・ギャップ
 - ・世代間の意識格差（ジェネレーション・ギャップ）
 - ・雇用・就業形態の多様化→正規・非正規間の意識格差（連帯・仲間意識の希薄化→従業員間の軋轢等）

II 職場のパワー・ハラスメントとは何か

1 「職場のパワー・ハラスメント」の定義

- 職場のセクシュアル・ハラスメント（均等法）のように、明確な法律上の定義づけはない

(1) 【参考となる定義】

- 厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（2012年1月30日）ーワーキング・グループ報告

「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」

(2) 【留意点】

- 1) 行為者の「主観（故意等）」は要件ではない
- 2) 業務上の指導等との線引きをどのように判断するか
 - ・職場内の「優位性」（パワー）を背景 — 上司と部下、先輩・後輩、男性と女性、正規と非正規、集団と個人等
 - ・業務の適正な範囲を超えて一業務遂行に係っての注意・叱咤等か？
 - ・精神的・身体的苦痛を与える — 暴行・傷害、脅迫、名誉棄損 等
 - ・職場環境の悪化 — 働きにくい環境を作り出す
- 3) パワ・ハラとなるか否かは、個別的・具体的な判断評価

(3) 【職場のパワー・ハラスメントの行為類型】（例示）

- ・身体的な攻撃 — 暴行・傷害等
- ・精神的な攻撃 — 脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言・悪態等
- ・人間関係からの切り離し — 無視・仲間外し・仕事をさせない等
- ・過大な要求 — 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制 等

・過小な要求 — 業務上の合理性や必要性なく、能力や経験とか
け離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与
えない

・個の侵害 — プライバシーの侵害、私生活への過度の立入り

2 「職場のパワー・ハラスメント」は、それ自体、「違法な」概念か？

(1) 「パワ・ハラに該当するか、否か」

○職場において、優位な立場の人が優位な地位や権限等を利用して、
相手にいじめ・嫌がらせ等を行い、その行為を受けた相手が、それを
ハラスメントと感じたとき、これをパワー・ハラスメントという？

(2) パワー・ハラスメントが「違法か、否か」

○当該関係者（特に、被害労働者）において、パワー・ハラスメント
と感じた発言等が、法的な観点から社会許容の範囲と程度を超え、
著しく相当性を欠く（社会的送統制の範囲を超える）場合には、違法
な行為として不法行為等を構成する？

III 職場のパワー・ハラスメントと法律問題

1 どのような法律問題が提起され得るか？

(1) 行為者との関係で

- 1) 不法行為責任（民709条）→損害賠償請求（在職中・退職後）
- 2) 当該パワ・ハラ差止請求
- 3) 使用者による懲戒処分（就業規則違反）とその効力問題

(2) 使用者との関係で

- 1) 不法行為責任（民709条）
- 2) 使用者責任（民715条）
- 3) 契約責任（民415条、労契法5条）

(3) パワ・ハラによる「うつ・自殺」等と労災問題

- ・損害賠償請求（安全配慮義務違反や注意義務違反？）
- ・労災認定の請求（遺族補償給付）等

2 職場のパワー・ハラスメントと不法行為の成否問題

(1) 【法的留意点】

○たとえ職場においてパワー・ハラスメントに該当する言動が行われ
たとしても、それが直ちに「違法な」パワー・ハラスメントと評価
されるわけではない

○それが「違法な」言動（違法なパワー・ハラスメント）として法的
責任追及の対象となるためには、社会的許容の限度（社会通念上許

容される範囲）を超えたものと評価される内容・程度・態様のものであることが必要

(2) 裁判例にみる不法行為の成否判断の基準

○【留意点】

・裁判例では、当該問題とされた発言等の言動が「違法なパワ・ハラ」になるか否かの観点からだけでなく、当該言動が名誉棄損や脅迫その他「違法な行為」と言い得るか否かの観点から、個別具体的な判断を行っていることに留意する必要がある

1) 違法性判断の枠組み

裁判例—「ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル（自然退職）事件」東京地判平24・3・19労判1050－68」

「パワ・ハラという極めて抽象的な概念について、これ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とされ、具体的にはパワ・ハラ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うえ、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条の不法行為を構成するものと解するのが相当」

2) 個別・具体的な判断の基準

(i) 動機・目的等

○職務の適正な遂行上、注意・指導の必要があったか

①裁判例—「A保険会社上司(損害賠償)事件」東京高判平17・4・20

・「意欲がないなら会社を辞めるべき」等記載したメールを本人（原告被害者）に送付した意図は、当該人の地位に見合った成績を達成するよう叱咤督促するもので、パワ・ハラの意図があったとはいえない

（ただし、メールに記した記載内容について、名誉棄損の成立肯定）

○不当な動機・意図・目的等—私的感情によるいじめ、退職の強要等

②裁判例「日本航空事件」東京高判平24・11・29

- ・「いつまでしがみつくのか」、「懲戒免職になったほうがいいんですか」、「この仕事には、もう無理です」....

(ii)具体的内容・態様

- 業務上の注意・指導であっても、その具体的内容が「個人の名誉や人格を不当に侵害する」場合

③裁判例—前掲「A保険会社上司(損害賠償)事件」

- ・「意欲がない。やる気がないなら会社を辞めるべきだと思います。」、「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか」、「あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を上げていますよ」等記したメールを本人及び職場の同僚十数名に送信

- 過度の行き過ぎた言動(発言)

④裁判例—前掲「ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件」

- ・業務上のトラブルに関して「辞めろ！辞表を出せ」、「ぶっ殺すぞ、お前」等を録音した携帯留守電をかけた行為

⑤裁判例—「川崎市水道局事件・東京高判平15・3・28

(パワ・ハラ等による自殺と市の安全配慮義務違反)

- ・上司ら3名による「何であんなのがここに来たんだよ」、「ハルマゲドンが来た」、「とんでもないのが来た」等の言動を繰り返し、ナイフを振り回すようにしながら「今日こそは刺してやる」など脅した

⑥裁判例—「誠昇会北本共済病院事件」さいたま地判平16・9・24

- ・仕事中に何かあると「死ねよ」と発言したり、「殺す」とメール送信
- ・職員旅行先で急性アルコール中毒になったことについて、その後の忘年会の席で「あのとき死んじゃえば良かったんだよ」等の発言を行った

(iii)暴力行為等

- 暴行や傷害等の暴力行為

⑦裁判例—「航空自衛隊事件」静岡地浜松支判平23・7・11

- ・工具による頭部の殴打

⑧裁判例—「日本ファンド（パワハラ）事件」東京地判平23・7・27

- ・ 12月から5月にかけて寒い時期に扇風機の風を当て続けた
- (iv) 行為者の職務上の地位や権限、従前の人間関係**

○派遣先上司らの派遣労働者に対する、4ヶ月間に5回ほどの「殺すぞ」、「あほ」、「お前」等の発言を行った（→不法行為の成立肯定）

⑨裁判例「アークレイファクトリー事件」大阪高判平25・10・9

- ・ 監督者において、労務遂行上の指導監督を行うにあたり、言辞をもってする指導が当該監督を受ける者との人間関係や当人の理解力等を勘案して、適切な指導の目的を達し、その真意を伝えているかどうかを注意すべき義務がある
- ・ 指導としてなされた発言については、そもそも労務遂行上の指導監督の場面において、監督者が監督を受ける者を叱責し、あるいは指示を行う際には、労務遂行上の適切さを期する目的において適切な言辞を選んでしなければならないのは当然の注意義務といえる（不法行為上の「過失」）

(v) 被害者の個別事情への配慮

○当然にはパワ・ハラなど違法な言動には当たらないが、被害者が特別の状況にあるような場合

⑩裁判例「U銀行（パワハラ）事件」岡山地判平24・4・19

- ・ 脊髄空洞症により入院し、退院後自宅療養を経て復帰した労働者に対し、配置換え先の上司ら3名から、「(他の人に比して) 処理が遅い」と馬鹿にするような口調の発言を受けたり、仕事上のミスに対して、大声を出し、机やキャビネットをガンガン蹴飛ばし「辞めてしまえ」、「仕事のがろい、能力がないから仕事ができないのだ」等の発言を繰り返された
- ・ 本件におけるような叱責は、健常者であっても精神的にかなりの負担を負うものであるところ、脊髄空洞症による療養復帰直後であり、かつ、同症状の後遺症等が存するX（原告）にとっては、さらに精神的に厳しいものであったと考えられること、それについて上司（Y2）が全くの無配慮であったことに照らすと、X自身の上記問題を踏まえても、Y2の行為はパワ・ハラに該当する

(vi) 職務との関連性

○注意・指導等が職務と関連性がない（希薄な）場合

・職務との関連性を有しない指示を執拗に迫るような場合

⑪裁判例―「カネボウ化粧品事件」大分地判平25・2・20

・職務遂行と直接関連性を有しない（関連性の希薄な）指示を執拗に迫るような場合（研修での罰ゲームとして「コスチューム」の着用を迫る）

○注意・指導が職務との関連性がある場合

⑫裁判例―「医療法人財団健和会事件」東京地判平21・10・15

・病院事務総合職の事務員による単純ミスの繰り返しに対する注意・指導について、正確性を要求される医療機関として見過ごせないミスであり、医療事故は単純ミスが原因であることが多いこと、単純ミスを繰り返す原告に対しときには厳しい指導や物言いをして、生命・健康を預かる病院として当然の業務上の指示の範囲内にとどまる（業務上必要で適切な注意や指導であれば、多少厳しい口調や内容であっても、パワ・ハラに該当しない？）

(vii)その他一当該言動の行われた場所（方法）や時間（継続性）等

○職場内での多数の面前での注意・指導

○執拗に継続して行われる注意・指導 等

3 職場のパワー・ハラスメントと労災問題（労災認定）の増加

（1）問題の所在

○職場の上司等によりパワー・ハラスメントが継続して行われたりすることにより、その被害者が「うつ」病等の精神疾患に罹患、「自殺」したりした場合、業務上災害としての認定が問題となる。

（2）増加する労災認定例

○従前は、パワ・ハラと「自殺」との間に業務起因性を認めず、労災認定を否定する行政の判断が少なくなかった

○近時、裁判所は、上記のようなケースにおいて、パワ・ハラと「自殺」との間に業務起因性を認め、労災認定を行う事例が増加している

○2009年「心理的負荷による精神障害に係る業務上外の判断指針」（平11・9・14基発544号）の見直し

○2011年12月26日「心理的負荷による精神障害の労災認定基

準」の見直し

- ・分かりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）
- ・いじめなどのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価 等

IV 職場のパワー・ハラスメントの防止対策

ー ハラスメントのない職場づくりをめざして ー

1 なぜ、防止対策が必要なのか？

（１）労働者にとって

- ・個人の名誉・尊厳等の確保（人格権侵害の防止）
- ・個人の健康・安全の確保（メンタル不全・疾患等の防止）
- ・安心して働ける職場環境の整備 等

（２）使用者にとって

- ・従業員間トラブルの防止と職場規律の保持等
- ・円滑な業務遂行の確保（組織の円滑・効率的な運営確保）
- ・人材の確保（人材喪失のリスク回避）
- ・法的責任追及の回避（リスク・マネジメント）
- ・社会的評価・信用の確保 等

2 防止対策の基本視点をどこに置くべきか？

（１）使用者（企業）の視点から

- 1) 職場環境の整備か、法的責任回避（リスク・マネジメント）か？
- 2) 予防対策の重要性ーセクシュアル・ハラスメントに関する防止対策と基本的に同じ枠組みで考えることが可能・適切か
 - 「なによりも起こさない、起こさせない」対策
 - 周知・啓発対策の重要性
 - 社内の地位や責任・権限に対応した講習の実施
- 3) 早期解決の重要性
 - 相談窓口/相談員/その他苦情処理機関等の設置

（２）管理職の視点から

- 個人の名誉や人格を否定するような発言は避ける
- 大声を出したり、感情的になったりせず、冷静な注意・指導を心がけ、相手の言い分も聞く
- 大勢の面前で恥をかかせるような言動は控える
- 注意・指導はできる限り面談・口頭で行うよう心がける
- 長時間に及ぶ執拗な注意・指導（叱責等）は避ける
- 実力行使（暴力行為等）は厳禁！