

# 労使関係セミナー（オープンプラザミーティング）

－誰もが参加でき、意見を述べることのできる労使紛争事例研究会－

平成27年2月20日（金）

13時30分～15時00分

高松サンポート合同庁舎 低層棟 2階アイホール

## 【事例発表者 兼 パネリスト】

山本 源次 氏 中央労働委員会四国区域地方調整委員(労働者委員)

元全通信労働組合四国地方本部執行委員長

小林 正則 氏 中央労働委員会四国区域地方調整委員(公益委員)・弁護士

## 【パネリスト】

豊永 寛二 氏 徳島県労働委員会公益委員・弁護士

高木 健一郎 氏 香川県労働委員会使用者委員・香川大学理事(労務担当)・副学長

杉本 宗之 氏 愛媛県労働委員会労働者委員・日本労働組合総連合会愛媛県連合会会長

柴田 眞由美 氏 高知県労働委員会公益委員・元東京労働局雇用均等室長

## 【コーディネーター】

鹿子嶋 仁 氏 中央労働委員会四国区域地方調整委員長

香川大学・愛媛大学連合法務研究科准教授

### <労働紛争事例①：「有期契約労働者の雇止め」>

労働者は、1年間の雇用契約を4回更新し、現場で働いていたが、頸肩腕症候群で労災認定を受け、通院治療を続けながら働いていた。会社から雇用期間満了に当たり、次回は更新しない（雇止め）とした通告を受け、その後、合同労組に加入した。合同労組は、雇止めの撤回と期間の定めのない雇用契約の締結を求め、会社と団体交渉を行ったが、解決に至らず、あつせんを申請した。

### <労働紛争事例②：「パワー・ハラスメントと使用者責任」>

労働者は、病院に医療事務職として採用された。採用当初から医師に度々激しい叱責を受け、心身に異常を来すようになり、病院を退職し、その後、合同労組に加入した。合同労組は、病院に団体交渉申入書と要求書（謝罪と慰謝料）を提出し、病院の代理人弁護士と団体交渉を行ったが、解決に至らず、あつせんを申請した。

主 催 ： 中央労働委員会事務局四国地方事務所

協 賛 ： 徳島県労働委員会・香川県労働委員会

愛媛県労働委員会・高知県労働委員会

後 援 ： 香川労働局

## 目 次

### 1 労働紛争事例研究会

- (1) 労働紛争事例①「有期契約労働者の雇止め」 . . . . . 1
- (2) 労働紛争事例②「パワー・ハラスメントと使用者責任」 . . . 1 1

### 2 参考資料

- (1) 参考資料①「労働契約法の改正のポイント」 . . . . . 1 9
- (2) 参考資料②「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議  
ワーキング・グループ報告書」 . . . . . 2 3

### 3 メモ . . . . . 3 4

### 4 プログラム

1 3 : 0 0	. . . . .	会場・受付開始
1 3 : 3 0 ~ 1 3 : 3 5	. .	開催挨拶
1 3 : 3 5 ~ 1 4 : 1 5	. .	労働紛争事例①の事例研究 「有期契約労働者の雇止め」
1 4 : 1 5 ~ 1 4 : 5 5	. .	労働紛争事例②の事例研究 「パワー・ハラスメントと使用者責任」
1 5 : 0 0	. . . . .	閉会（予定）

### 5 依頼

配布資料に添付させていただきました「アンケートのお願い」については、今後の労使関係セミナーの開催に役立てて参りたいと考えていますので、おそれ入りますが、所要事項にご記入の上、研究会終了後に受付（備え付けのアンケート回収箱）にてご提出願います。ご協力のほど、よろしくお願い致します。

### 6 留意事項

- (1) 携帯電話については、労使紛争事例研究の際は、マナーモードにしてくださいようよろしくお願いします。
- (2) 喫煙は、廊下の突き当たり喫煙室での喫煙にご協力ください。

## 1 労働紛争事例

(1) 労働紛争事例① . . . . . 1～10 頁

「有期契約労働者の雇止め」

(2) 労働紛争事例② . . . . . 11～18 頁

「パワー・ハラスメントと使用者責任」

# 労働紛争事例 ①

## 有 期 契 約 労 働 者 の 雇 止 め

### 事件の概要

- 1 当事者 ① 労働組合：1 企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数（ 31 人 ）  
② 使 用 者：業種（ 電機製品製造業 ） 従業員数（ 15,312 人 ）  
③ 申 請 者：1 労 2 使 3 双方 4 その他

### 2 調整申請に至るまでの経過

労働者Aは、平成20年から、1年間の雇用契約を4回更新し、Y会社の現場で働いていたが、平成24年11月、頸肩腕症候群（けいけんわんしょうこうぐん）で労災認定を受け、通院治療を続けていた。平成25年10月、Aは、Y会社から、雇用期間満了に当たり、次回は更新しない(雇止め)の通告を受けた。

Aは、雇止めの通告を受けたため、労働局に相談に行った。労働局を通じて、Y会社が主張する雇止めの理由が成績不良のためであることを聞いたが、納得できず、個人加盟が可能な合同労組X組合に加盟した。

X組合は、Y会社に対し、Aの雇止めの撤回及び期間の定めのない雇用契約の締結（正社員化）を求めて団体交渉を申し入れた。X組合とY会社は、4回団体交渉を開催したものの、主張が平行線であったため、X組合は、あつせんを申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 有期契約労働者の雇止め

労働側主張	使用者側主張
① 前回更新時から特段の事情の変化もない状況での雇止めは不当である。	① Aは、突発欠勤が多いなど成績不良のため、今回契約更新をしないこととした。
② 計6年間勤務しているので、既に正社員相当となっている。期間の定めのない雇用契約の締結(正社員への登用)を主張する。	② 復職や正社員への登用は考えられない。
③ 雇止めの理由である成績不良については、納得できず、もし、成績不良であるなら、会社はAを教育・指導すべきであり、いきなりの雇止めは不当である。	③ Aは、当日になって突如休んだり、出勤しても帰ったりして、業務に支障を生じさせた。注意しても、直らなかった。1年毎に個人面談をして評価しているが、評価が今回低かった。

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんにおいて、労使双方からの事情聴取を実施したところ、Y会社側は、Aに対する労務管理上の指導が十分でなく、雇止めにかかる手続に不足があったことを認めた。あっせん員は、労災認定を受けたAの症状等を勘案し、勤務場所や労働条件を検討し直した上での復職ができないか提案し、Y会社は持ち帰り検討することとなった。

第2回あっせんにおいて、Y会社からAの復職にあたっての条件を聞き取り、X組合の主張と調整したところ、①Aの症状を勘案した上で、より軽い作業である検査課にAを配置転換し、時給を○円とすること（時給は、Aの勤務経験を考慮し、検査課の上限金額を設定）、②Aは、Y会社の規律、社内規則等を遵守すること、③Aの労災治療のための通院について、会社は有給取得の特別の措置をとることで、双方が合意した。これにより、あっせん案が受諾され、解決した。

## 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

- ① X組合、A及びY会社は、AはY会社との間で、労働契約上の地位にあることを確認する。
- ② Y会社は、平成〇〇年〇月〇日から、平成〇〇年〇月〇日までの賃金相当額及び賞与相当額をAに支払う。
- ③ Y会社とAは、Aに係る賃金その他労働条件について、別途締結する雇用契約でこれを定める。

### 解 説

- (1) 本事件は、有期労働契約の更新拒絶（雇止め）の法的効力をめぐる事案である。

現行民法は、契約期間を定める労働契約の適法性を原則として承認するものであり（民法 626 条、628 条）、実務上は日雇い、臨時工、季節労働者、期間社員、アルバイト（学生アルバイト、フリーター）、嘱託、パート社員、契約社員など様々な名称を与えられている。そして、期間の定めのある契約は、契約締結時に定められた期間の満了によって自動的に終了することになる。

しかし、実際には、同一使用者の下で有期契約が何度も反復更新されることによって労働関係が継続している場合があり、この場合にもその実態を反映した雇用の保障を労働者が主張できないとされると、有期労働契約という契約形態の社会的不当性が顕在化することになる。そこで、有期契約の更新に対する一定の規制の必要が裁判例及び学説ともに認識されるようになる。したがって、本事件は、判例にそって検討されることになる。

- (2) 現在の判例は、有期労働契約が更新されたという事実のみをもって期間の定めのない労働契約に転化するものではないとの前提に立って、事案類型ごとの法理を媒介に、判例上確立した解雇権濫用法理を類推適用する傾向にある。裁判例は、主として当事者意思の評価を軸に分類ができ、その当事者意思の評価要素としては、業務内容の恒常性・臨時性などの「業務の内容」、「契約上の地位」、継続雇用を期待させる使用者側の言動などの「当事者の主観的態様」、「更新手続と実態」、「他の労働者の更新状況」などが挙げられる。

裁判例には、業務の恒常性や更新手続が形骸化している実態に着目して

「反復更新によって期間の定めのない契約と実質的に異なる場合」と認定し、この場合には期間満了による更新拒否も実質的には解雇にあたるとし、解雇権濫用法理を類推適用して雇止めにも合理的理由が必要であるという考え方をするものもある（東芝柳町工場事件―最一小判昭 49・7・22 労判 206 号 28 頁）。さらに、更新手続が実施されていて期間の定めのない契約と実質的に異なる状態といえない場合であっても、業務の恒常性や労働者の長期雇用の期待を重視して、労働関係継続の期待が認められる場合には、当事者間の信義則を根拠に、解雇権濫用法理が類推されるべきであるとするものもある（日立メディコ事件―最一小判昭 61・12・4 労判 486 号 6 頁）。「継続雇用の期待が認められる」と評価できるかについては、①契約更新の態様（その都度更新の手続きをとっているかなど）、②更新の回数、③雇用継続に対する使用者の言動などを総合的にみて判断している。また、当該労働者については更新がいまだなされていない場合であっても、他の労働者の契約更新の実態に着目して、合理的期待を認めた例もある（龍神タクシー事件―大阪高判平 3・1・16 労判 581 号 36 頁）。そして、以上の判例では、解雇権濫用法理の類推適用の法的効果として、当該有期労働契約の更新があったと同様の権利義務関係の存在を承認するという点に特徴がある。

さらに、平成 15 年の労基法改正で、有期労働契約の期間満了をめぐる紛争を未然に防止するという目的から、厚生労働大臣は期間満了について使用者が講じるべき事項についての基準を定めることができるという規定が設けられた（労基法 14 条 2 項）。そして、「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（平 15・10・22 厚労告 357 号）が策定された。この告示においては、使用者は有期労働契約の締結に際し、更新の有無、および、更新ありの場合は、更新する場合としない場合の判断基準を明示しなければならないこととされている（1 条 1 項、2 項）。また、更新する旨又は更新する場合がある旨明示した有期労働契約について、1 年を超えて継続雇用している場合、あるいは 3 回以上更新されていた場合には、契約期間満了日の少なくとも 30 日前までに予告をすべきこと（2 条）、労働者からの求めがあった場合、更新しない理由について証明書を交付しなければならないこと（3 条）、雇入れの日から 1 年を超えて継続勤務している有期労働者について更新する場合には契約期間をできるだけ長くするように努めるべきこと（4 条）が定められている。

また、平成 24 年の労契法の改正において、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、労働者が安心して働き続けることができるようにするため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整

備が行われた。その改正のポイントは以下のとおりである。

**【改正のポイント】**

**1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(18条)**

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件。

**2 「雇止め法理」の法定化(19条)**

雇止め法理(判例法理)(※3)を制定法化する。

(※3) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたとみなす。

**3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(20条)**

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

施行期日：2については公布日(平成24年8月10日)

1、3については平成25年4月1日

- (3) 有期労働契約の雇止めをめぐる事案である本事件において、あっせんでは、Y会社が、労働者Aに対する労務管理上の指導が十分でなく、雇止めにかかる手続に不足があったことを認め、労災認定を受けた労働者の症状等を勘案し、勤務場所や労働条件を検討し直した上で復職させることで、労使双方が納得し、解決した事例である。



## (参照すべき法令)

### 民法

(期間の定めのある雇用の解除)

第六百二十六条 雇用の期間が五年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、当事者の一方は、五年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、十年とする。

2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、三箇月前にその予告をしなければならない。

(やむを得ない事由による雇用の解除)

第六百二十八条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

### 労働基準法

(契約期間等)

第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約

二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)

2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(略)

### 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(略)

## 労働契約法

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

- 2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

- 2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

(有期労働契約の更新等)

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込み

を拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

## ○ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十四条第二項の規定に基づき、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を次のように定め、平成十六年一月一日から適用する。

### 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(契約締結時の明示事項等)

第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(雇止めの予告)

第二条 使用者は、有期労働契約(当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るもの)に限り、あらかじめ当該契約を更新し

ない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第三条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第四条 使用者は、有期労働契約(当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めなければならない。

#### (参考となる判例・命令)

- ① 東芝柳町工場事件―最一小判昭 49・7・22 労判 206 号 28 頁
- ② 日立メディコ事件―最一小判昭 61・12・4 労判 486 号 6 頁
- ③ 龍神タクシー事件―大阪高判平 3・1・16 労判 581 号 36 頁
- ④ 丸島アクアシステム事件―大阪高決平 9・12・16 労判 729 号 18 頁
- ⑤ ロイター・ジャパン事件―東京地判平 11・1・29 労判 760 号 54 頁
- ⑥ 旭川大学事件―札幌高判平 13・1・31 労判 801 号 13 頁
- ⑦ 近畿コカ・コーラボトリング事件―大阪地判平 17・1・13 労判 893 号 150 頁
- ⑧ 雪印ビジネスサービス事件―浦和地川越支判平 12・9・27 労判 802 号 63 頁

#### (参考となる報告書)

厚生労働省 「有期労働契約研究会 報告書」(平成 22 年 9 月 10 日)



## 労 働 紛 争 事 例 ②

### パ ワ ー ・ ハ ラ ス メ ン ト と 使 用 者 責 任

#### 事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：1企業別 **2合同労組** 3その他 組合員数（150人）  
②使用者：業種（医療業） 従業員数（430人）  
③申請者：**1 労** 2 使 3 双方 4 その他

#### 2 調整申請に至るまでの経過

労働者Aは、平成20年にY医院の医療事務職として採用された。Aは、採用当初からY医師から度々激しい叱責を受けてきた。特に平成24年からY医師の叱責が激しくなり、心身に異常を来すようになった。平成25年9月、AはY医院を退職し、その後合同労組X組合に加入した。

X組合は、Y医院に対し「団体交渉申入書」及び「要求書」を提出した。これを受けてY医院は、弁護士を代理人に選出した。その後、X組合とY医院代理人弁護士とは、3回にわたる団体交渉を行ったが、解決に至らなかった。X組合は、あっせんを申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 パワー・ハラスメント

労働側主張	使用者側主張
① A組合員は、Y医院に採用された当初から、Y医師の暴力行為などパワー・ハラスメントに悩まされ、遂に心身に異常を来すようになった。Y医師の度重なる暴力行為などパワー・ハラスメントに対して文書による謝罪の表明と慰謝料を請求する。	① Aは仕事上のミスが多く、それに対して注意や叱責をしたことはあるが、暴力行為はしていないので謝罪するつもりはない。 ② Aの過去2年間の勤務記録から、超過勤務手当の未払相当額なら、解決金として支払う。

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん員が、双方から事情を聴取したところ、労使間で暴力行為などパワー・ハラスメントの有無に関する認識やAの勤務態度に対する認識の差は非常に大きかった。あっせん員相談の結果、事実関係の解明のみに固執することはあっせんの趣旨ではなく、事件の早期解決のためには、一定の解決金及びY医院からAへの意思表示が必要と考え、①Y医院は、Aに、解決金として〇〇万円を支払うこと、②Y医院は、今回のあっせん申請に至るまでの過程において配慮に欠ける点があったことについて、遺憾の意を表すことなどを内容とするあっせん案を労使に提示し、個別折衝を行った。その結果、あっせん案を労使双方が受け入れ、本事件は解決した。

### 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Y医院は、Aに対し、解決金として〇〇万円を支払う。
- ② Y医院は、今回のあっせん申請に至るまでの過程において配慮に欠ける点があったことについて、遺憾の意を表す。
- ③ Y医院、X組合及びAは、第1項に定めるもののほか、何ら債権債務が存在しないことを確認し、今後一切争わない。

## 解 説

(1) 本事件は、職場におけるいわゆるパワー・ハラスメントをめぐる事案である。厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」（平成 24 年 1 月 30 日）では、「職場のパワー・ハラスメント」を「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をいう。※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。」と定義することを提案し、職場のパワー・ハラスメントの行為類型として、

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)を挙げている。

職場におけるハラスメント(嫌がらせ)の一類型であるセクシャル・ハラスメントについては、平成 11 年 4 月の改正雇用機会均等法の施行によって、事業主が雇用管理上配慮すべき事項が義務付けられるとともにその指針において職場におけるセクシャル・ハラスメントの定義が示されている。他方、セクシャル・ハラスメントと同様に、職場において労働者が市民として享受すべき身体・健康・自由・名誉などの人格的利益を侵害する嫌がらせ行為の類型である「パワー・ハラスメント」については、実定法の根拠規定が存在せず、明らかな違法行為・人権侵害行為は別として、どこまでが業務の適正な範囲の指導・注意・叱責で、どこからがパワー・ハラスメントなのかという線引きが難しく、判例の動向をふまえて判定されることになる。

現在までの裁判例には、使用者及び管理職によるパワー・ハラスメント事案において、使用者等の行為態様が、その権限(例：業務命令権、人事権など)の範囲の逸脱、濫用と評価され、労働者の権利の侵害と損害の発生(例：人格権(名誉)の侵害、精神的苦痛など)が認められ、不法行為を構成するとされる(民法 709 条)事例(バンクオブアメリカイリノイ事件―東京地判平



7・12・4 労判 685 号 17 頁、関西電力事件―最三小判平 7・9・5 労判 680 号 28 頁)や、使用者は民法 715 条 1 項前段に基づく使用者責任として被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う(三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件―広島高裁松江支判平 21・5・22 労判 987 号 29 頁、U福祉会事件―名古屋地判平 17・4・27 労判 895 号 24 頁)として、不法行為構成により使用者の責任を認定した事例がある。さらに、労働契約の付随義務としての使用者の安全配慮義務違反の枠組みを採用して、民法 415 条に基づく債務不履行として使用者の損害賠償責任を認定する事例(誠昇会北本共済病院事件―さいたま地判平 16・9・24 労判 883 号 38 頁、前田道路事件―松山地判平 20・7・1 労判 968 号 37 頁、高松高判平 21・4・23 労判 990 号 134 頁)がある。

上司の言動によるうつ病自殺事案である海上自衛隊佐世保地方総監部(隊員自殺)事件判決(福岡高判平 20・8・25 判時 2032 号 52 頁)では、他人に心理的負荷を与える言動の違法性の判断基準について、「一般に、人の疲労や心理的負荷等が過度に蓄積した場合には、心身の健康を損なう危険があると考えられるから、他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は、原則として違法であるというべきであり、例外的に、その行為が合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で行われた場合には、正当な職務行為として、違法性が阻却される場合がある。そして、心理的負荷を過度に蓄積させるような言動かどうかは、原則として、これを受ける者について平均的な心理耐性を有する者を基準として客観的に判断されるべきである。」との一般論を示した上で、「バカかお前は三曹失格だ。」などの言辞は、「同人の人格自体を非難、否定する意味内容の言動であったとともに、同人に対し、階級に対する心理的負荷を与え、下級の者や後輩に対する劣等感を不必要に刺激する内容だったのであって、不適切であるというにとどまらず、目的に対する手段としても相当性欠くものである。」と判断している点が留意されるべきであろう。

また、上記の厚生労働省の報告では、職場のパワー・ハラスメント行為を予防、解決するために、

(予防するために)

○ トップのメッセージ

➤ 組織のトップが、職場のパワー・ハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

○ ルールを決める

➤ 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する

➤ 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

- 実態を把握する
- 従業員アンケートを実施する
- 教育する
- 研修を実施する
- 周知する
- 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

(解決するために)

- 相談や解決の場を設置する
- 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を定める
- 外部専門家と連携する
- 再発を防止する
- 行為者に対する再発防止研修を行う

を取組例として提言している。

なお、上司によるいじめを原因とした自殺を労災保険法上の労働災害と判定する裁判例（静岡労基署長（日研化学）事件―東京地判平 19・10・15 労判 950 号 5 頁、名古屋南労基署長（中部電力）事件―名古屋高判平 19・10・31 労判 954 号 31 頁など）もある。

また、従業員間のいじめ事案においては、使用者には効果的ないじめの防止・発見・事後的措置等を講ずる義務があるとし、それらの積極的な措置を怠った点に使用者の安全配慮義務違反を認め、使用者の損害賠償責任を認容した裁判例（川崎市水道局事件―横浜地川崎支判平 14・6・27 労判 833 号 61 頁など）がある。

(2) 本事件は、職場におけるパワー・ハラスメントをめぐる事案であり、労使間で暴力行為などパワー・ハラスメントの有無に関する認識やAの勤務態度に対する認識の差は非常に大きかったが、あっせん員相談の結果、事実関係の解明のみに固執することはあっせんの趣旨ではなく、事件の早期解決のためには、一定の解決金及びY医院からAへの遺憾の意の表明が必要と考え、個別折衝を行った結果、あっせん案を労使双方が受け入れ解決した事案である。

## (参照すべき法令)

### 民法

(債務不履行による損害賠償)

第四百十五條 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

(不法行為による損害賠償)

第七百九條 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(使用者等の責任)

第七百十五條 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

## (参考となる判例・命令)

- ① バンクオブアメリカリノイ事件—東京地判平7・12・4 労判685号17頁
- ② 関西電力事件—最三小判平7・9・5 労判680号28頁
- ③ 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件—鳥取地裁判平20・3・31 労判987号47頁
- ④ 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件—広島高松江支判平21・5・22 労判987号29頁
- ⑤ U福祉会事件—名古屋地判平17・4・27 労判895号24頁
- ⑥ A保険会社上司(損害賠償)事件—東京高判平17・4・20 労判914号82頁
- ⑦ 誠昇会北本共済病院事件—さいたま地判平16・9・24 労判883号38頁
- ⑧ 前田道路事件—松山地判平20・7・1 労判968号37頁
- ⑨ 前田道路事件—高松高判平21・4・23 労判990号134頁
- ⑩ 海上自衛隊佐世保地方総監部(隊員自殺)事件—福岡高判平20・8・25 判時2032号52頁
- ⑪ 静岡労基署長(日研化学)事件—東京地判平19・10・15 労判950号5頁
- ⑫ 名古屋南労基署長(中部電力)事件—名古屋高裁判平19・10・31 労判954号31頁
- ⑬ 川崎市水道局事件—横浜地川崎支判平14・6・27 労判833号61頁

**(参考となる報告書)**

厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」

(平成 24 年 1 月 30 日)



## 2 参考資料

(1) 参考資料① . . . . . 19～22 頁

「労働契約法の改正のポイント」

(2) 参考資料② . . . . . 23～33 頁

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」

働く方々、事業主の皆さまへ

# 有期労働契約の新しいルールができました

## 労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

### 改正法の3つのルール

#### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

#### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

#### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

### 施行期日

II：平成24年8月10日（公布日）

IとIII：平成25年4月1日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式です。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

（なお、派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。）

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いいたします。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp>）でも最新情報を提供しています。

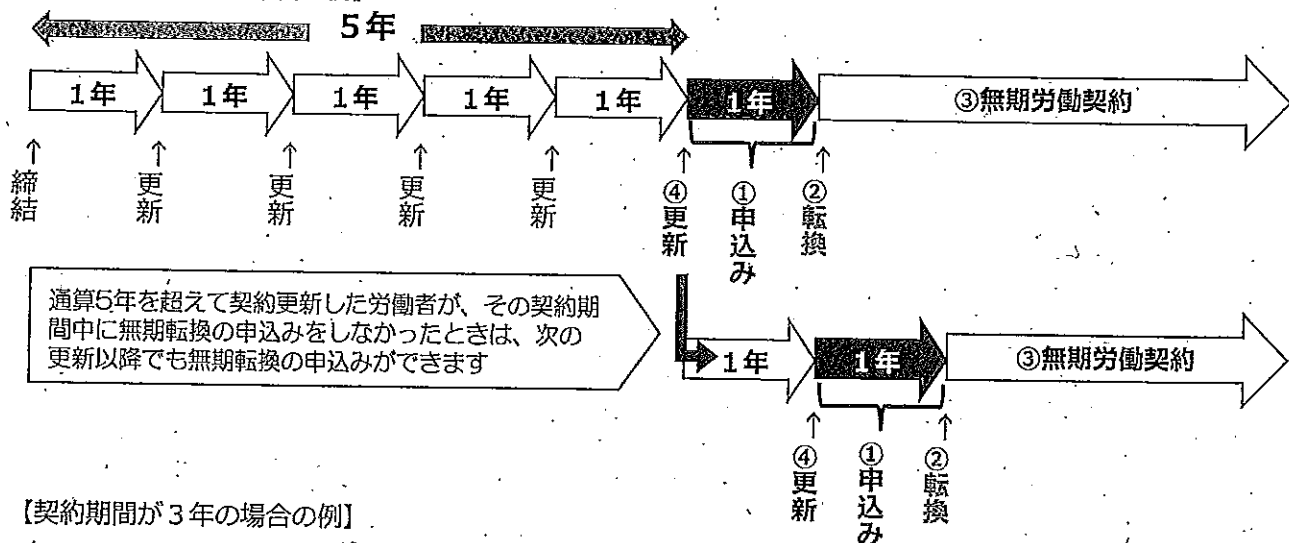
## I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

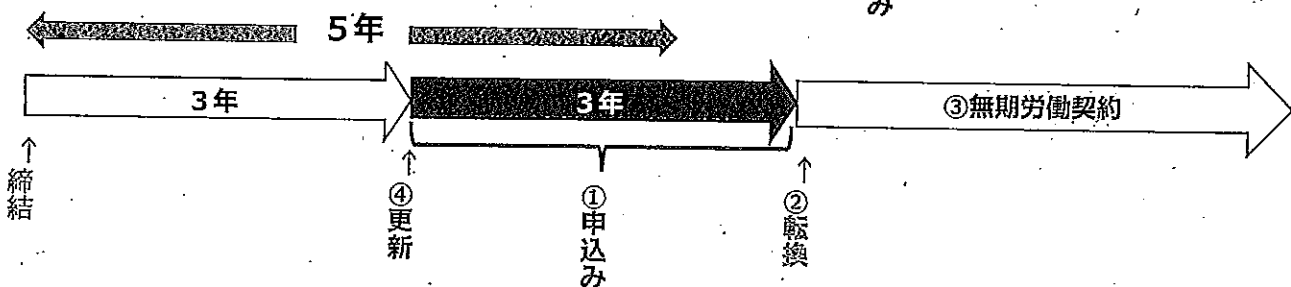
※通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。  
平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

### 無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



①申込み…平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

②転換…無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものと同みなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

③無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

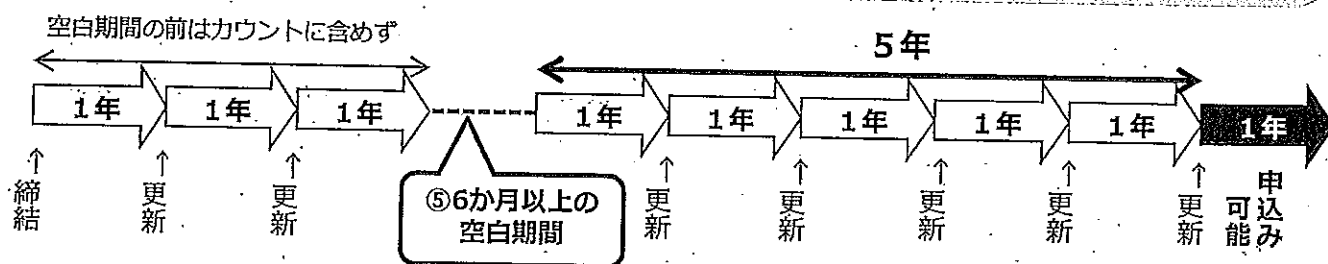
「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。



## 通算契約期間の計算について（クーリングとは）



- ⑤空白期間…有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。
- 上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（詳細は厚生労働省令で定められています）。

## Ⅱ 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

<b>対象となる 有期労働契約</b>	<p>次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。</p> <p>① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの</p> <p>② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの</p> <p>(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。</p> <p>2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。</p>
<b>要件と効果</b>	<p>上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。</p>
<b>必要な手続</b>	<p>条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。</p> <p>ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでなくてもかまわないと解されます。</p>

### Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

対象となる労働条件	一切の労働条件について、適用されます。 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
判断の方法	労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、 ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度） ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲 ③ その他の事情 を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

#### 【参考】改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）条文

##### （有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者と間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労働が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

##### （有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

##### （期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

## 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告

### 1. はじめに：なぜ職場のいじめ・嫌がらせ問題に取り組むべきか

#### (1) 問題の現状

○ 職場のいじめ・嫌がらせは、近年、社会問題として顕在化してきている。この問題に関しては、職場の「いじめ・嫌がらせ」だけでなく「パワーハラスメント」という言葉なども使われている<sup>1</sup>。

例えば、都道府県労働局に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成14年度には約6,600件であったものが、平成22年度には約39,400件と、年々急速に増加<sup>2</sup>している。

さらに、労働者を対象に行われた調査では、職場のいじめ・嫌がらせが一部の限られた労働者だけの問題ではなく、働く人の誰もが関わりうる可能性があることが示されている<sup>3</sup>。

○ 多くの企業も、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を経営上の重要な課題と認識している。

例えば、東証一部上場企業を対象に行われた調査<sup>4</sup>では、43%の企業が「パワー・ハラスメント」あるいはこれに類似した問題が発生したことがあると回答している。また、この調査では、82%の企業が、「パワー・ハラスメント」対策は経営上の重要な課題であると回答している。

さらに、近年、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に関する訴訟の増加もうかがわれ、判決でも「パワーハラスメント」という言葉が使用

<sup>1</sup> 「パワーハラスメント」という言葉については、例えば、各種報道や出版物、複数の国語辞典でも、職場のいじめ・嫌がらせを指す言葉として用いられている。ただし、上司から部下に行われるものを指している場合と、その他の関係間で行われるものを含んでいる場合の両方が見られる。

<sup>2</sup> 民事上の個別労働紛争相談件数の中で「いじめ・嫌がらせ」に関するものは平成14年度には第4位であったが、平成22年度には第2位となっている（「その他の労働条件」、「その他」を除き、「解雇」に次ぐ。）。

<sup>3</sup> 「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」（平成22年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業）の一環として行われた「仕事のストレスに関する全国調査」の結果によると、労働者のうち、約17人に一人（約6%）が「職場で自分がいじめにあっている（セクハラ、パワハラ含む）」と回答し、さらに約7人に一人（約15%）が「職場でいじめられている人がある（セクハラ、パワハラ含む）」と回答している。

<sup>4</sup> 「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究」（平成17年中央労働災害防止協会）

される例<sup>5</sup>が見られる。

## (2) 取組の必要性・意義

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されないものであるが、とりわけ、職務上の地位や人間関係を濫用して意図的に相手をいじめたり、嫌がらせを行ったりすることは許されるものではない。

また、そのような意図はなくとも、度の過ぎた叱責や行き過ぎた指導は、相手の人格を傷つけ、意欲や自信を失わせ、さらには「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人だけでなく行った人も自分の居場所が失われる結果を招いてしまうかもしれない。

- 人は他者との関わり合いの中で生きていく存在であり、職場は人生の中で多くの時間を過ごす場所であるとともに、多様な人間関係を取り結ぶ場でもある。

そのような場所で、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けることにより、人格を傷つけられたり、仕事への意欲や自信を喪失したり、さらには居場所を奪われることで他者との関係性を断たれるなどの痛みは計り知れないものであり、生きる希望を失う場合もある。

私たちは時として他者の痛みについては鈍感であるが、「もし、自分が、自分の家族が「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けたらどう感じるか」を想像することでこの問題の重要性が理解できよう。

- 以上を踏まえると、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」が企業にもたらす損失は、想像するよりも大きいといえる。

「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人にとっては、人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を失い、こうしたことは心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至る場合すらある。

周囲の人たちにとっても、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響

<sup>5</sup> 東京高判平 17. 4. 20 労判 914・82、東京地判平 21. 10. 15 労判 999・54 など

を及ぼしかねない。

また、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人やその周囲の人だけでなく、行った人も不利益を受けうることになる。「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人や周囲の人たちの生産性が低下することで職場の業績が悪化し、社内での自身の信用を低下させかねない。また、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなる。

企業にとっても、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は従業員間の問題にとどまるものではない。組織の生産性に悪影響が及ぶだけでなく、貴重な人材が休職や退職に至れば企業にとって大きな損失となる<sup>6</sup>。

さらに企業として「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に加担していなくとも、これを放置すると、裁判で使用者としての責任<sup>7</sup>を問われることもあり、企業のイメージダウンにもつながりかねない。

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題に取り組む意義は、こうした損失の回避だけに終わるものではない。一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりは、職場の活力につながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献することになる。この問題への取組を、職場の禁止事項を増やし、活力を削ぐものととらえるのではなく、職場の活力につながるものととらえて、積極的に進めることが求められる。

### (3) 問題の背景

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」が社会問題として顕在化した背景には、企業間競争の激化による社員への圧力の高まり、職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大など多様な要因が指摘されている。

こうした背景要因への対応は、それぞれの職場で労使が自主的に検討することが望まれるものであるが、顕在化している「いじめ・嫌がらせ」、「パワ

<sup>6</sup> 「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究」(注4参照)では、「パワー・ハラスメント」が企業にもたらす損失として、「社員の心の健康を害する」(83%)、「職場風土を悪くする」(80%)、「本人のみならず周りの士気が低下する」(70%)、「職場の生産性を低下させる」(67%)、「十分に能力発揮が出来ない」(59%)と回答されている。

<sup>7</sup> 不法行為責任や安全配慮義務違反など。

「パワーハラスメント」問題は、その現状にかんがみれば、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題である。

- しかし、問題の当事者である労使が、この問題の重要性に気づいていない場合や、気づいていたとしても、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」と「業務上の指導」との線引きが難しいなどの理由から、取組が難しい、取り組む場合も管理者が及び腰となるなど、問題への対応に困難を感じている場合も少なくなく、当事者の自主的な努力だけでは取組が進展しないおそれがある。

このため、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ（以下「当WG」という。）は、この問題の重要性を社会に喚起すると同時に、どのような行為を職場からなくすべきか、そのためにどのような取組を取り得るのかを明らかにして、企業や労働組合をはじめとする関係者の取組を支援するために、経済界、労働界、有識者、政府の参画のもと議論を重ね、この報告を取りまとめることとした。

## 2. どのような行為を職場からなくすべきか

### （1）共通認識の必要性

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」という言葉は、一般的には、そうした行為を受けた人の主観的な判断を含んで用いられることに加え、どのような関係<sup>8</sup>の下で行われる、どのような行為がこれらに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。とりわけ、同じ職場内で行われる「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」については、業務上の指導との線引きが難しいなどの課題があり、この問題への労使の取組を難しいものとしている。

そのため、当WGとしては、職場の一人ひとりがこの問題を自覚し、対処することができるよう、どのような行為を職場からなくすべきであるのかを整理することで、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要であると考えた。

<sup>8</sup> 同じ職場で働く者同士の関係以外にも、例えば、顧客や取引先から、取引上の力関係などを背景に、従業員の人格・尊厳を侵害する行為がなされる場合がある。

- このような問題意識から、当WGは、各団体や有識者が整理している「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の概念を参考に検討を行った結果、以下のような行為について、労使が予防・解決に取り組むべきであること、そのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案する。

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をいう。

- はじめに述べたとおり、パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多い。しかし、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあり、こうした行為も職場のパワーハラスメントに含める必要があることから、上記では「職場内の優位性」を「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性が含まれる趣旨が明らかになるよう整理を行った。
- また、職場のパワーハラスメントについては、「業務上の指導との線引きが難しい」との指摘があるが、労使が予防・解決に取り組むべき行為は「業務の適正な範囲を超え」るものである趣旨が明らかになるよう整理を行った。  
個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらないものとなる。
- なお、職場のパワーハラスメントにより、すでに法で保障されている権利が侵害される場合には、法的な制度の枠組みに沿って対応がなされるべきである<sup>9</sup>。

<sup>9</sup> 例えば、セクシュアルハラスメントについては、優位性を背景に苦痛を与えるなど職場のパワーハラスメントと重なる点もある一方、業務上の必要性を伴わないという点で異なること、また、男女雇用機会均等法によって雇用管理上講ずべき措置が明確化されていることから、同法の枠組みに沿って取組が行われるべきである。

## (2) 職場のパワーハラスメントの行為類型

○ 職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられる。  
ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある。

- ①暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

○ 次に、労使や職場の一人ひとりの理解を深め、その取組に資するよう、上記の行為類型のうち、職場のパワーハラスメントに当たるかどうかの判断が難しいものは何か、その判断に資する取組等について示しておこう。

まず、①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない。

次に、②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。

一方、④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。



### 3. どのようにしたら職場のパワーハラスメントをなくすことができるか

#### (1) まず何から始めるか

- これまで述べてきたようなパワーハラスメント問題の重要性を踏まえると、まず企業として、「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すべきである。

こうした組織としての方針の明確化は、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識を涵養することにつながる。職場の一人ひとりがこうした意識を持つことこそが、対策を真に実効性のあるものとする鍵となる。さらに、組織の方針が明確になれば、パワーハラスメントを受けた従業員やその周囲の従業員も、問題の指摘や解消に関して発言がしやすくなり、その結果、取組の効果がより期待できるようになるとも考えられる。

こうした職場内の気運の醸成のためにも、まずは「提言」(仮)を職場内で周知していただきたい。

- すでに述べたように、職場のパワーハラスメントの予防や解決への取組には困難があると考えている企業も少なくない。しかし、対策に取り組み、成果を上げている企業も存在する。そうした取組を始めたきっかけは、具体的に発生した問題への対応、メンタルヘルス対策、セクシュアルハラスメント問題への対応など様々だが、取組を進めるなかで企業の存続・発展、職場の士気や生産性、企業イメージ、コンプライアンスの観点からも対策の有効性を認識するに至っている。

パワーハラスメントは自分たちには関係がない、取り組むメリットがない、取組が難しいなどと思って対策の導入を躊躇するのではなく、是非、できるところから取組を始め、一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに努めていただきたい。

- なお、取組を始めるにあたって留意すべきことは、職場のパワーハラスメント対策が上司の適正な指導を妨げるものにならないようにするということである。上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、上司としての役割を遂行することが求められる。

## (2) 職場のパワーハラスメントを予防・解決するために

- 労使の間で、職場のパワーハラスメントについての認識が必ずしも十分ではないこともあり、実際に問題が発生している状況への対応においては、行政の役割が重要になってくる。

行政は、労使団体とも協力しながら、この問題の重要性を企業や労働組合に気づかせ、予防・解決に向けた取組を支援するために、この問題の現状や課題、取組例などについての周知啓発を行うべきである。それとともに、職場の一人ひとりが自覚し、考え、対処するための環境が整うよう、社会的な気運を醸成することが重要である。

併せて、関係者による対策が一層充実するよう、この問題についての実態を把握し、明らかにすべきである。

- それでは、労使の取組としてどのようなことが考えられるか。以下、すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取組の例を紹介する。

これらの取組は、企業が単独で行っているものばかりでなく、労使が共同で行っているもの、労働組合が単独で行っているものもある。労使が共同で取り組む際には、労使の話し合いの場を設置したり、既存の話し合いの場を活用したりする選択肢がある。また、労働組合は、自らも相談窓口の設置や周知啓発を行ったりするなどの取組を実施するとともに、企業に対して対策に取り組むよう働きかけを行うことが望ましい。

企業によって発生する職場のパワーハラスメントの実態は多様であり、その対策にも決まり切った正解はない。取り組むにあたっては、セクシュアルハラスメント対策などの既存の枠組みを活用するなど、それぞれの職場の事情に即した形でできるところから取組をはじめ、それぞれ充実させていく努力が重要である。

### 職場のパワーハラスメントを予防するために

#### ○ トップのメッセージ

- 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

#### ○ ルールを決める

- 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する

➤ 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

○ 実態を把握する

➤ 従業員アンケートを実施する

○ 教育する

➤ 研修を実施する

○ 周知する

➤ 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

**職場のパワーハラスメントを解決するために**

○ 相談や解決の場を設置する

➤ 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める

➤ 外部専門家<sup>10</sup>と連携する

○ 再発を防止する

➤ 行為者に対する再発防止研修を行う

- 上記の取組例のうち、「トップのメッセージ」、「教育する」こと、「相談や解決の場を設置する」ことを実際に導入する際には、効率的かつ効果的なものとなるよう以下のような点にも留意するべきである。

トップのメッセージを示すにあたって、経営幹部が職場のパワーハラスメント対策の重要性を理解すると、取組が効果的に進むことが考えられるため、特に経営幹部に、対策の重要性を理解させることが必要である。

教育については、パワーハラスメントは、人権問題、コンプライアンス、コミュニケーションスキル、マネジメントスキルなどに関連が深いものであることから、パワーハラスメント研修<sup>11</sup>をこれらの研修と同時に行うことで、より効率的・効果的なものとなると考えられる。

なお、この問題についての周知啓発や研修を行ったり、相談窓口の役割も担うなどのパワーハラスメント対策を推進する担当者を養成することも、予

<sup>10</sup> 例えば、産業カウンセラーと連携している企業が存在する。また、メンタルヘルス相談の専門機関と連携することも考えられる。

<sup>11</sup> 管理職に対する研修などでは、管理職自身が職場で他者の人格を傷つけるような行為をしてはならないことを確認し、業務に必要な指示、教育指導の適正な在り方について理解するとともに、職場管理の一環として、部下に職場のパワーハラスメントを起こさせない環境づくりについて理解することが望まれる。

防と解決の双方にわたって有効な手段と考えられる。

また、相談や解決の場を設置するにあたっては、相談窓口や職場の対応責任者に相談した人や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けることがないようなものとするとともに、その旨を従業員に明確に周知することが必要である。また、実際に相談を受けた場合の対応にあたっては、パワーハラスメントを受けた相談者とこれを行ったとされる行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮しながら、慎重に対応する必要がある。

さらに、パワーハラスメントは心の健康の悪化にもつながるものであることから、産業保健スタッフをはじめとする担当者に対してパワーハラスメント対策の取組内容を周知し、健康相談の窓口パワーハラスメントが疑われる相談が持ち込まれた場合には、相談者の意向を尊重しつつ、パワーハラスメントの相談窓口を紹介するなど、連携を図ることが望ましい。

- 職場のパワーハラスメントは、当事者である労使が対策に取り組み、自ら解決することが望ましいものであるが、労働者にとっては、都道府県労働局が運営している個別労働紛争解決制度<sup>12</sup>や都道府県（労政主管部局等や労働委員会）による相談やあっせんを利用することも重要な選択肢<sup>13</sup>であり、一層の周知が図られるべきである。

#### 4. おわりに

- 職場のパワーハラスメントをなくすためには、職場の一人ひとりが、この問題について自覚し、考え、対処することが重要であるが、そのような行動の基となるのは、職場の仲間の人格を互いに尊重する意識であることを、わ

<sup>12</sup> 解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、いじめ・嫌がらせなど労働問題に関するあらゆる分野について、個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）の円満解決を図るため、都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が平成13年10月に施行された。この法律に基づいて、総合労働相談コーナー（都道府県労働局企画室及び労働基準監督署内、主要都市の駅周辺ビルに設置）における情報提供・相談、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんが行われている。

<sup>13</sup> また、行政以外でも法テラス（日本司法支援センター）で無料法律相談などの取組を行っているほか、労働組合においても組合員であるか否かを問わず、無料で労働相談を受け付けているものもある。

かりやすい言葉で社会に訴えかけてはどうか。

・ 当WGにおいてこの問題に取り組む企業にヒアリングを行った際、次のような人事担当役員の言葉が紹介されたので、参考として報告する。

全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。

# MEMO

Handwriting practice lines consisting of 18 horizontal dashed lines.

