

### ③ パワー・ハラスメントと使用者責任

#### Point

- (1) 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ている。
- (2) 同報告では、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。
- (3) 現在までの裁判例には、使用者の行為態様が、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場合(民法 709 条)(バンクオブアメリカイリノイ事件—東京地判平 7・12・4)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(U福祉会事件—名古屋地判平 17・4・27)として、不法行為構成により使用者の責任を認定する事例と、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)がある。

## 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医院代理人弁理士とは、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
・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。	・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。 ・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への意思表明が必要と考え、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）

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、労働契約の付隨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、その行為が合理的な理由に基づいて、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、同人に對し、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決める

➢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・事後の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つたが、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)

**第四百十五条** 債務者がその債務の本旨に従つ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)

**第七百九条** 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)

**第七百十五条** 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)

- ・バンクオブアメリカイリノイ事件—東京地判平17・12・4 労判685号17頁
- ・関西電力事件—最三小判平17・9・5 労判680号28頁)
- ・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
- ・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
- ・U福祉会事件—名古屋地判平17・4・27 労判895号24頁
- ・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

- ・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
- ・前田道路事件—高松高判平 21・4・23 労判 990 号 134 頁
- ・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
- ・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—名古屋高裁判平 19・10・31 労判 954 号 31 頁
- ・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)