

法的観点から見たパワーハラスメントへの対策と課題

— パワハラに対する法規制の可能性 —

180219

序. パワーハラスメントとは何か

① ライオンズ商事の営業一課に配属された里中課長は、情熱的で責任感の強い上司として部下から尊敬されていたが、時折部下を大声で叱責するので恐れられてもいた。あるとき部下の山田さんが提出した書類に不備があることを発見した里中課長は、「これでも大人の書いた書類か！俺に小学生の作文を読ませる気か！落第書類はこれで3回目だぞ！いい加減にしろ！」と怒鳴りつけた。山田さんは普段から仕事が遅くて失敗が多く、上司からたびたび叱責されていたほか、同僚からも苦情が出ていた。しかし山田さんは里中課長から怒鳴られた日から無断欠勤を続け、2週間後に医師の「うつ状態にあるので休職が必要」との診断書を提出してきた。里中課長とライオンズ商事には法的責任があるか

② ホークス銀行の高知支店長である景浦さんは非常に気が弱く、いつも部下から「もっとしっかりしてくださいよ。私たちの上司でしょう？」と激励される始末であった。部下の葛城幸子さんは、バリバリのキャリアウーマンとして副支店長に抜擢され、景浦さんを補佐して有能な働きをしていたが、いつも景浦支店長の尻拭いをさせられているという愚痴を友人にこぼしていた。あるとき景浦支店長は、顧客との会合で数時間にわたってつき合わされ、強い疲労を覚えたので、店に帰ってから午後4時ごろに、葛城さんに「僕、疲れたから今日は帰って静養するよ。あとは頼んでいい？」と言ったところ、葛城さんは激怒し、「何言ってるんですか！それでも支店長の自覚があるんですか！ダメ上司のおもりをさせられる私の身にもなってくださいよ！」と叫んでいきなり景浦支店長の前に立ち上がり、その胸をこづいた。景浦支店長はショックを受けて失調をきたし、やがて入院した。彼が葛城さんをパワハラで訴えて損害賠償を請求した場合、それは認められるか。

I. パワーハラスメント対策の経緯

(1) 労働相談の増加とハラスメント問題一般の認識

① 都道府県労働局における労働相談の激増

平成14年5%強(約6600件) → 平成23年16%(約46000件)

「いじめ・嫌がらせ」に包括された数字

② ハラスメントという概念の広がり

・セクハラ対策に一定の区切り → 均等法の整備と判例の定着

・多様なハラスメントの認識 → アカハラ、マタハラ、パタハラ、オワハラ？

(2) 政府の対応

① 平成 12 年円卓会議

- ・「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」
→ 「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」
- ・パワハラに該当する行為類型 → 身体的攻撃、精神的攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害

② 平成 29 年働き方改革行動計画

- ・長時間労働撲滅の一環としての職場環境整備
→ 「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。」 → 2017 年に厚労省内に設置された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」(座長佐藤博樹中央大教授)

II. パワハラ概念の明確化と法制化の検討

(1) パワハラをどう確定するか

① 国際的動向

- ・EU 「求められざる行為が人間の尊厳を侵し、かつ脅迫的、敵対的、冒犯的、屈辱的又は攻撃的な環境を作り出す目的により、又は効果をもって行われる」行為 → ハラスメントの一般定義 (一般雇用均等指令 2 条 3 項)
- ・ドイツ (一般平等取扱法 3 条 3 項)「第 1 条に掲げる理由(人種、民族的出自、性別、宗教もしくは世界観、障害、年齢または性的嗜好)の一と関連する望まれない行為方法が、該当する者の尊厳を傷つけ、かつ、威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的もしくは不快感を与える環境を生み出すことを目的とし、またはそのような作用をもつとき」は違法となると規定

② 日本におけるパワハラ概念明確化の難しさ

- ・いじめや嫌がらせなど、より一般的なハラスメントと明確な区別のない行為類型として認識 → パワハラ固有の特徴を抽出する必要性
- ・行為者を限定する意義 → 上司、先輩、顧客、同僚、部下、親会社等のうち、どこまでをパワハラの行為者とするか?

(2) パワハラに対する裁判例の判断

- ・抽象化の傾向 「人事担当者であるという優越的地位に乗じて、原告を心理的に追い詰め、長年の勤務先である被告会社の従業員としての地位を根本的に脅かす嫌がらせ(パワーハラスメント)」(三洋電機コン

シューマエレクトロニクス事件（鳥取地判平 20・3・31）

「組織・上司が職務権限を使って、職務とは関係のない事項あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、部下に対し、有形無形に継続的な圧力を加え、受ける側がそれを精神的負担と感じたときに成立するものをいう」（損保ジャパン調査サービス事件（東京地判平 20・10・21）

・ 不法行為の成否 → 総合判断が不可欠

「世上一般にいわれるパワーハラスメントは極めて抽象的な概念で、内包外延とも明確ではない。そうだとするとパワーハラスメントといわれるもの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。したがって、パワーハラスメント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上、『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 条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である。」（ザ・ウィンザーホテルズインターナショナル事件（東京地判平 24・3・9）

Ⅲ. パワハラ of 法規制は可能か？

(1) 対象の限定について

- ① 行為者 → いじめ・嫌がらせ一般の行為者とは区別すべき
- ② 行為 → 暴行、暴言、プライバシー侵害、名誉棄損等との関係

(2) 違法性・不当性の評価

- ① 「業務上の合理的な必要性」を認定する必要性
- ② 他の違法類型に該当しない場合の取り扱い