

現行法を前提とした職場のいじめ・嫌がらせ問題（事件）の解決策

2011. 11. 4

弁護士 棗 一郎

- 1 現行法による直接規制なし
法的に許されない職場いじめの定義なし。
直接、職場いじめを禁止する規定なし。
使用者の義務規定なし。

ところが、現在の職場の状況は、いじめ・嫌がらせ（パワハラ）が多発して労働相談が増大しており、法律と現状の乖離が問題。
- 2 法的にみて使用者がやってはいけない、見逃してはいけない職場いじめ・嫌がらせ行為の類型例（⇒別紙）
- 3 現行法の下で取りうる法的責任を追及する手段及び請求権
* 労働審判か訴訟しかない。⇒限界：審理回数の制限、厳格な立証の困難性。
 - ① 慰謝料・医療費・休業補償など損害賠償請求
請求権の根拠条文は2つ～不法行為責任（民法709条・715条）と債務不履行責任（同415条）
 - ② 人事権行使（配転・出向、降格など）の無効確認
 - ③ いじめ行為の差止請求
 - ④ いじめによる自殺の法的責任～遺族による損害賠償請求
- 4 いじめ行為の主体ないし責任を負う主体
 - ① 加害者
なお、加害者が管理職・上司の場合、会社自身の行為とみなされる。
 - ② いじめの加担者（同僚など）
 - ③ 加害者ではない管理職も知っていて放置したような場合、使用者の職場いじめ防止義務の履行補助者として責任＝使用者自身の責任とみられる。
 - ④ 使用者
- 5 上記の法的根拠
* 労働者の権利侵害と使用者の義務違反という二つの側面
～権利侵害や義務違反があれば、使用者が法的責任を負うことになる。
 - (1) 労働者の権利侵害（職場内で保護されるべき権利・利益の侵害）

- ① 生命・身体の安全（健康）、名誉、プライバシー、行動の自由など
法的根拠）
 - ・憲法 13 条（個人の尊重、生命・自由・幸福追求の権利）
 - ・労働契約法 5 条「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」（安全配慮義務・就業環境配慮義務）
- ② 良好な就業環境で働く権利
法的根拠）男女雇用機会均等法 11 条は、職場における性的言動による不利益や就業環境の侵害がないよう、「雇用管理上必要な措置を講ずる」義務を使用者に課している。
- ③ 職場における自由な人間関係を形成する権利
* 関西電力事件（最高裁判決 H7. 9. 5 労判 680 号）
- ④ 知識、経験、能力と適性に相応しい処遇を受ける権利
* バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件（東京地判 H7. 12. 4 労判 685 号）
* エールフランス事件（千葉地裁判決平 6. 1. 26 労判 647 号、東京高裁判決平 8. 3. 27 労判 706 号）

(2) 使用者の義務違反

- ① 安全配慮義務違反（労働契約法 5 条）：職場いじめ防止義務
 - * 川崎市水道局事件（横浜地裁川崎支部判決平 14. 6. 27 労判 833 号、東京高裁判決平 15. 3. 25 労判 849 号）
【使用者が取るべき具体的な措置】
いじめの静止、謝罪、直ちにいじめの事実の積極的な調査、速やかな防止策、加害者関係者に対する適切な措置、労働者の配転等）を講じること。
 - * 誠昇会北本共済病院事件（さいたま地裁平 16. 9. 24 労判 883 号）
使用者には、労働者に対し、「雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす責務を負担していたと解される。具体的には、職場の上司及び同僚からのいじめ行為を防止して、同労働者の生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務を負担していた。」とした。
- ② 職場いじめ報告義務
 - * 財団法人骨髄移植推進財団パワハラ・セクハラ告発事件判決
判決は、総務部長原告の告発行為の意義と法的性格について、「仮に、H 常務理事に、真実、かかるパワハラ、セクハラとも解される問題行動があるのであれば、これを被告の理事長に伝え、是正を図ること自体は、総務部長の職責とも言うべきもので、勿論、懲戒事由となるものではない。」と告発行為と懲戒事由との関係を明確にして、そればかりでなく、「かえって、総務部長である原告が、H 常務理事のかかる問題行動を認識しながら、これを放置し、理事長への報告を怠って、被告が組織として、適切な措置をとることを阻害した場合には、逆にそのことが総務部長の任務懈怠として、問責することもあり得るといふべきである。」と判示している。
これは、つまり、職場におけるパワハラ・セクハラなどのハラスメント（職場いじめ）があるのであれば、人事・総務の役職にあり職場環境調整配慮義務の履行補助者として責任のある立場の者は、職場いじめ（ハラスメント）があることを知っている

のにこれを放置し経営責任者への報告を怠ったとすれば、これは使用者が組織として職場いじめに対して適切な防止、人権侵害回復措置等をとることを阻害することになり、そのこと自体が人事・総務部の責任者の任務懈怠として責任を問われることになるということである。

- (3) 上司の責任（いじめ行為に加担していない場合）：使用者の安全配慮義務の「履行補助者」と位置付けられる。

* 東京地裁平 21. 6. 12（労経速）

「①使用者は、労働者に対し、労働契約に基づき、信義則上、労働を提供する過程において、労働者の声明および身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす義務を負担しており、具体的には、職場の上司及び同僚からのいじめや嫌がらせ、セクシャルハラスメントなどの人格侵害行為を防止して、労働者の生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務（職場環境配慮義務）を負担しており、②総務部長である原告は、使用者の履行補助者としてこのような安全配慮義務（職場環境配慮義務）を履行すべき立場にある。」

6 いじめ行為の違法性判断

- (1) 上記侵害行為や義務違反があり、損害が生じていれば、端的に違法行為と判断される。

例) 暴行、強迫、強要、名誉毀損、侮辱など。上記人格権侵害。

- (2) 業務命令、指揮命令権の行使の一環としていじめ・嫌がらせ行為が疑われる場合

* 被害者 1 人だけの過剰な被害意識なのか、客観的な被害なのか？判断が難しい場合どうするか。

例) 仕事外し、隔離、業務と関連のない作業、見せしめの業務など

・ P I P、再教育プログラム、補助業務、統計作成業務など

【判断基準】

人事権行使の濫用に関する判断枠組みに従って判断されると解される（参照：東亜ペイント事件最高裁判決昭 61. 7. 14 労判 477 号配転命令の権利濫用法理）。

① 当該業務命令等が、業務上の必要性に基づいていないもの

② (外形上業務上の必要性があるように見える場合でも)、当該命令等が不当労働行為目的や退職強要目的など社会的に見て不当な動機・目的に基づきなされていること

③ 当該命令等が労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を与えること

7 いじめ・嫌がらせ行為の立証が可能か

- ① 客観的な証拠はあるか。

・ 録音・写真・診断書・指示命令文書・メール・机の配置図・自分のメモ・日

記・家族の証言など

- ② 職場の回りの同僚から聴き取り（証言記録）～会社内のことであるから労働組合はやりやすい。

8 使用者の対策・役割

- ① まず、職場いじめ・嫌がらせがあること自体恥ずかしいことであり、労働者の人格権の侵害として許されないことであるという意識を明確に。
経営にとっても良い事がないし、逆に職場いじめがなくなった部署支店は売り上げ増。
- ② 許されない行為類型をパンフレットなどにして全社員に教育、警告。
- ③ 経営者の方針として、「職場いじめは許さない」という断固とした決意を表明し、実行に移す。
- ④ できれば、労使構成の客観的中立的な「苦情処理委員会」と「苦情受付窓口」を設置して、公平・公正に運営。
- ⑤ 苦情処理委員会の委員の訓練。
- ⑥ 加害者への教育、警告、処遇の変更、制裁。

* ただし、難しいのは、リストラ（退職）目的で嫌がらせをするケースでは、会社の意思に基づいて行われているから、上司や人事部が関与していると、苦情処理受付窓口や苦情処理委員会では適切に処理できない。

また、使用者は一般に労働者の訴えより管理職を守る傾向が強い。

9 労働組合の役割

例) ヤナセ労働組合の例

事件対策チームを作り、各ステージ・レベルで対応。

個人⇒職場⇒支店⇒地区⇒本社

- 調査・証拠収集は隠密裏に可能。

* ただし、重篤なうつ病など精神疾患の事案は解決が難しい。

* 専従役員がいて、ある程度組織・人数がしっかりしている労働組合で、かつ、労使に信頼されていることが条件。

10 アフターフォローと検証

別紙

【典型的な職場いじめの例（類型）】

① 隔離・仕事外し

- ・労働者を一人だけ同僚が座る机の島から離して遠ざける。
- ・独りだけ倉庫のような部屋（隔離部屋）に異動させる。
- ・全く仕事を与えず、一日中机に座らせておく。パソコンや電話など業務に必要な備品を撤去する。

② 本来の業務と全く関連性のない、意味のない作業

例えば、不要な書類を手で破かせるとか、要らなくなった雑誌の切抜きをさせるとか、見せしめ的に草むしりやトイレ掃除をさせる、就業規則を何度も複写させる、自分と家族宛に反省文を何度も書かせる、漢字練習帳で毎日漢字の練習をさせる、などといった、本人が疲弊して参ってしまうことを狙うような行為。

③ 言葉やメールによる人格の否定・名誉棄損・侮辱

- ・上司が「お前はいらぬから、仕事はさせない。」「給料分も働けない。給料ドロボー。」「お前を使うなら、小学生の方がまだましだ。」
- ・「生理の上がったのは女と見られない。クリスマスは誰も誘ってくれない、相手にしてくれないだろう。」「（太った女性に対して、）着ぐるみ着てどこ行くの。スリーサイズを聞かせろよ。」
- ・所長が部下を叱責するメール（赤字で大文字）を部下の他に十数名に送信。「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。当サービスセンターにとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。これ以上S Cに迷惑をかけないでください。」

東京地裁は違法性を認めず、東京高裁で5万円の損害賠償を認めた裁判例。メールの目的は是認できるが、人の気持ちを逆なでする侮辱的言辞であり、表現が許容限度を超え、上司の指導・叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱しているので、名誉棄損を認めた。

- ・ **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）**
課長が部下の技術職に対して、「主任失格。お前なんか、いてもいなくても同じだな。」「目障りだから、そんなチャラチャラした物はつけるな。指輪を外せ。」業務が過重で相当な長時間労働のあった事案。上司の叱責内容は、何ら合理性のない、厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワー・ハラメントとも評価される。
- ・ **国・静岡労基署長（日研化学）事件（東京地判平 19.10.15 労判 950 号）**
係長が部下の営業マンに対して、「存在が目障りだ、いるだけでみんなが迷惑している。お前のカミさんも気がしれん。お願いだから消えてくれ。」「お前は会社を食い物にしている。給料泥棒。」「どこへ飛ばされようと俺は甲は仕事しない奴だと言いつらしたる。」「お前は対人恐怖症やろ。」「肩にフケがベターと付いてる。お前病気とちゃうか。」という言葉浴びせて

いた。

厚労省「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」の「心理的負荷評価表」では、「上司とのトラブル」はストレス要因の平均強度をⅡ（中程度）と評価しているが、そのトラブルの内容が通常想定される範疇を超える場合には、精神障害を発症させる程度に過重であると評価されるのは当然である。本件上司との関係による心理的負荷は平均強度を大きく上回るものとした。一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて精神障害を発症させる程度に過重なものとして業務起因性を肯定した。

i) 発言自体の内容が過度に厳しいこと（部下のキャリアを否定し、稼働すること自体を否定。人格・存在自体を否定）。ii) 上司の態度には部下を嫌悪する感情があること（死後にも、フケや口臭について家族に発言している）。iii) 上司の発言は表現が直截で（相手方の立場や感情を配慮しない）、大きな声で傍若無人なものである。iv) 所属した系の勤務形態は上司とのトラブルを円満に解決することが困難な環境にあった（直行直帰を原則、他の同僚や係長より上位の社員との接点がない）。上司の言動を会社の職制として探知し、察知して、何らかの対処をした形跡もない。こうした勤務形態と管理体制の問題により、会社は上司による部下の心理的負荷を阻止、軽減することができなかった。

・ 日本ファンド（パワハラ）事件（東京地判平 22.7.27 労判 1016 号）

事業部を統括する部長職Yの部下3名X1～3に対する暴言・暴行が不法行為に該当するか問題となった。

- ① X1・2に対し、半年間ほぼ連日扇風機の風を直接当てていた。
- ② Yの部下である従業員らは、退職を強要されるかもしれないことを恐れて、Yの暴言・暴行を受忍することを余儀なくされていたという状況の下で、X1に対し、一方的に叱責した上、「今後このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はございません。」という内容の始末書を提出させた。会議で、「お前はやる気がない。何でここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい。」と怒鳴った。
- ③ 顧客の信用情報の処理を誤ったX2に対し、「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと叱責。念書に「給料をもらっていながら仕事をしていませんでした。」と書かせた。
- ④ 席替えの際、X3の背中を突然右腕を振り下ろして1回殴打。その2か月後に、叱責しながら椅子に座った状態からX3の左膝を右足の裏で蹴った。
- ⑤ X3と昼食の際、同人の配偶者に言及して、「よくこんな奴と結婚したな。もの好きもいるもんだな。」と発言した。

いずれも不法行為の成立を認め、X1につき慰謝料60万円と休業損害、X2につき慰謝料40万円、X3につき慰謝料10万円の支払いを命じた。

- ④ 見せしめとしての降格・配転
- ・ 元課長職の受付業務（総務課）への配転

- ・ 営業職員を庶務へ配転し、閑職。
- ・ 看護婦長を病院事務へ配転。
- ⑤ ミスに対する過度の制裁
 - ・ 朝礼でバケツを持って立たせる。
 - ・ (懲戒処分としてではなく、職場で勝手に) 罰金を徴収する。
 - ・ 反省のため部屋に閉じ込めトイレに行かせない、監視を付ける。
- ⑥ 直接ないし間接の暴行
 - ・ 上司・同僚数人で取り囲んで退職を強要、「退職届」を書かせる。
 - ・ 相手に向かってシャドウボクシングのまねごとをする。
 - ・ 書類やファイルを相手に向かって投げつける、机に放り投げる。