

平成 24 年 9 月 4 日

パワーハラスメントに関する実務対応

安西法律事務所
弁護士 梅木佳則

1 はじめに～パワハラとは何か

最近のパワハラ（パワーハラスメント）という言葉もすっかり市民権を得て定着した感があります。しかし、パワハラという言葉は造語による和製英語で、法律上の定義が存在するわけではありません。

一般的な定義としては、例えば、厚生労働省の主催する「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」のワーキング・グループの報告が、「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」としています^[1]。

パワハラという言葉は、法律上の定義がないこともあり、論者によって、また論じられる場面によって、必ずしも意味合いは同じではなく、この点が今一つパワハラを捉えにくくしているように思われます。

筆者は、主に企業側で人事労務に関する相談、労働審判事件・労働訴訟等を扱うことが多く、近時はパワハラ案件が増えていることを実感しており、パワハラ問題は人事労務管理上も極めて重要な課題となっています。

そこで、以下、パワハラに関する近時の実務動向について述べてみたいと思います。

2 裁判例におけるパワハラ事例

(1) 民事事件と行政事件

パワハラが問題となる裁判例としては、民事事件と行政事件があります（もちろん、パワハラで暴行を受けたとする刑事事件もあります）。

(2) 民事事件について

民事事件では、かつては、パワハラは、配転命令の有効性が争われる場面や、解雇の有効性が争われる場面などで、配転命令や解雇が無効であることを基礎付ける事情の1つとして、労働者によって問題とされる例が多かったように思います。

しかし、近時は、たとえば解雇された労働者が、解雇無効とともに、パワハラを理由とする損害賠償を併せて請求したり、退職した労働者が、未払残業代とともに、パワハラを理由とする損害賠償を併せて請求したりする等、パワハラを独自に問題として損害賠償を請求する事案が多く見受けられます。

¹ <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd.html>

損害賠償請求の法的構成としては、典型的には、上司に不法行為（民法709条）が成立し、会社には使用者責任（民法715条）が成立するとして、会社に対して、あるいは会社と上司の双方を相手取って、損害賠償を請求するというものです。会社に対しては、職場環境配慮義務違反として、債務不履行による損害賠償（民法415条）と構成されることもあります。

（3）行政事件について

パワハラをめぐる行政事件とは、上司等からパワハラを受けて、うつ病等の精神疾患となった、さらには自殺に至ったとして、労働者又はその遺族から労働基準監督署長に対して労災申請がなされ、行政段階（労働基準監督署長への申請→労災保険審査官に対する審査請求→労災保険審査会に対する再審査請求の3段階）では労災とは認められず、労基署長による不支給決定に対して取消訴訟を提起するというものです（労災申請では、パワハラ単独ではなく、長時間労働と併せてパワハラが主張される、セクハラと併せてパワハラが主張されるといった例が多いと思います。）。

なお、行政による現行の認定基準では、具体的出来事として「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」「上司とのトラブルがあった」との項目はありますが、「パワハラ」「パワーハラスメント」といった表現は使われていません。

（4）パワハラの定義を議論する裁判実務上の実益

裁判所は、民事事件では、上司等の言動が不法行為に該当するか否か（あるいは会社に債務不履行が認められるか）、行政事件では、業務起因性について、上司等の言動が精神疾患を発症させる心理的負荷を有するものであるか否かを判断するのであって、パワハラに当たるか否かを判断する必要はありません。したがって、裁判実務では、法律上の概念でもないパワハラの定義を細かく議論する実益はありません。

3 民事事件での問題点

（1）2つの問題点

パワハラを理由とする民事損害賠償請求事件では、まず、

①労働者側がパワハラであると主張する行為があったか否か

②当該行為を違法と評価できるか否か

の2点が問題となります。

（2）パワハラとされる行為の有無

これは事実認定の問題です。被害者とされる側と加害者とされる側で言い分が異なり、他に目撃者等もおらず、被害者供述と加害者供述のみが証拠となることも多く、このような場合は、

i) 供述内容が具体的で詳細か

ii) 供述内容に不自然・不合理な点はないか

iii) 供述が客観的事実や第三者の供述と整合しているか

iv) 供述に不合理な変遷はないか

v) 虚偽の供述をする理由はないか
等を検討して供述の信用性が判断されます。

(3) 行為の違法性の有無

これは違法かどうかという法的評価の問題です。この点、行為（言動）は主観と客観から成り立っていますので、

- i) 行為の目的は正当か（業務上の正当な注意指導や業務命令といえるか、いじめ・嫌がらせ目的ではないか）、
- ii) 行為の態様が社会通念上相当か（発言内容等が人格権ないし人格的利益を侵害するものか、頻度、継続性の程度等）

を基本として（必要性和相当性）、被害者と加害者との関係性等も考慮して総合的に判断されると理解しておけばいいと思います。

(4) 若干の裁判例

暴力を伴う事案は基本的に違法とされます（少なくとも行為態様の相当性は認めがたい）。例えば、仕事上の指導中に物を投げつけたり、机を蹴飛ばしたりした事案（日本土建事件・津地裁平成 21 年 2 月 19 日判決、労働判例 982 号 66 頁）、背中を強く殴打したり、扇風機の風を当て続ける等した事案（日本ファンド事件・東京地裁平成 22 年 7 月 27 日判決、労働判例 1016 号 35 頁）で違法性が認められています。

また、暴力を伴わなくても、他の従業員がいる前で繰り返し「ばかやろう」と罵ったり、他の従業員の前でなくても、「三浪してD大に入ったにもかかわらず、そんなことしかできないのか」と罵倒する等した事案（ヴィナリウス事件・東京地裁平成 21 年 1 月 16 日判決、労働判例 988 号 91 頁）でも違法性が認められています。

他方で、架空出来高の計上等が発覚して上司らからは是正指導がなされたにもかかわらず、1年以上経過しても是正されていなかったことから、上司らが部下に対し、不正経理の解消や日報の作成について、「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にならないぞ」等と厳しい改善指導をした事案では、「上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものというべきであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできない」として、上司らによる叱責等は違法ではないとされています（前田道路事件・高松高裁平成 21 年 4 月 23 日判決、労働判例 990 号 134 頁）。

4 筆者が取り扱った事例

(1) 事例の紹介

裁判例を読むと事案の概要や裁判所の判断は分かりますが、実際に当事者、とりわけ企業がパワハラ案件にどのように対応したか等、裁判例を読むだけでは分からない部分も多いと思います。そこで、実際に筆者が取り扱ったパワハラ案件の実例を 2 例ほどご紹介したいと思います。

(2) パワハラでうつ病を発症したとして、ユニオンから団交を申し入れられた例

労働者から、上司等からパワハラを受けたとの申告に加え、パワハラによって精神疾患を発症したとの主張がなされると、対応はかなり難しいものとなります。

ある企業で、事務部門に中途採用され、本社に2年間勤務した30代の男性が、支店に異動になったところ、異動後1週間で、支店長のパワハラが原因で適応障害になったとして欠勤し始め、「適応障害」とする診断書を提出してきました。欠勤2週間ほどして、今度は「うつ病」とする当初とは別の病院による診断書を提出し、欠勤を続けました（入社時の面接や健康診断では精神疾患の既往症の存在は確認されていませんでした。）。

同時に、ユニオン（一般地域労働組合）から、会社に対し、当該労働者が組合に加入したとして、支店長を別の事業所に異動しろ、あるいは当該労働者を別の事業所に配転しろとする団交申入書が送られてきました。

この段階で、筆者が会社から相談を受け、まずは、会社に対し、ユニオンが主張するパワハラ行為があったかどうかの調査（支店長らに対する聴取調査）を実施してもらいました（ユニオンには、調査するので多少時間が欲しい旨連絡しました。）。その結果、当事者の言い分には異なる点があるものの、支店長はいわゆる体育会系で、当該労働者だけでなく、他の従業員に対しても、他の従業員らの面前で注意することが度々あり、注意指導の仕方が適切でない面は確かにあったようでした。

他方で、診断書は提出されているものの、異動後わずか1週間で適応障害になった、その後うつ病になったとの労働者の主張はにわかには信用しがたく、現に他の従業員からはパワハラだとか、メンタルになった等の申し出は一切ありませんでした。

会社としては、当該労働者は上司が嫌だから出勤を拒んでいるだけではないか、本当にうつ病になったのであれば精神面で脆弱といわざるを得ないとして、このような社員を雇用し続けることは困難と考えました。

団交には会社代理人として筆者のみが出席し、その後は事務折衝として筆者と組合担当者2名で数回会いました。当方は、会社と協議の上、組合に対しては、「支店長にも適切でない点はあったと思うし、会社から必要な注意はしたが、異動後わずか1週間程度で精神疾患を発症するとは通常考えがたい。組合も付いているので、会社としては直ちに解雇する考えはないが、当該労働者を配転するとしても、本社には後任者が配属されているので、現実問題として配転先は地方の事業所しかない。会社としては、退職を前提とした金銭解決を強く希望する」旨伝えました。組合は、当初、本人は退職する意思はないとして、他の事業所への配転が認められなければ取引先等にビラを配布する等と強硬な姿勢も見せていましたが、現実的に本社に戻る見込みはないこと、会社としても相応の解決金を提示したこと等から、数回の事務折衝を重ねた後、退職を前提とした金銭解決で本人を説得してみるとのこと、最終的に、解決金を支払った上での合意退職で解決しました。

会社は、労働審判手続や訴訟は回避したいとの意向でしたので、解決金の支払は余儀なくされたものの、結果的に話し合いで解決することができてよかったと思います。

(3) 元派遣社員からパワハラを理由とする慰謝料請求訴訟が提起された例

派遣労働者が無断欠勤をするようになったことから、派遣先が派遣元（派遣会社）に対して、当該派遣労働者の就労は難しいと伝え、派遣元（派遣会社）が当該派遣労働者に対し、派遣すべき仕事が現状ないとして派遣労働契約を終了する旨話をして、いったん派遣労働者の了解を得たものの、結局、当該派遣労働者は派遣元（派遣会社）に退職届を提出しなかったとの事案において、それから2年ほど経過した後に、当該派遣労働者が、派遣会社に対しては、地位確認及び賃金支払を求めて、また、派遣先企業に対しては、派遣就労当時に上長からパワハラを受けたとして慰謝料100万円の支払を求めて、訴訟を提起してきました。

派遣先企業は、いきなりの訴訟は寝耳に水の話で、筆者は派遣先企業の訴訟代理人として当該訴訟を担当しました。

原告は、訴状にて、パワハラ行為として、①上長から意味も分からずに叱責を受けた、②上長から喫煙室（2人とも喫煙者）に連れて行かれ、そこにあった椅子を蹴飛ばされ、1時間に亘って大声で罵倒されたとの2つの出来事をパワハラであると主張していました。

筆者らは、パワハラを行ったとされる当時の上長、及び原告の同僚2名に事務所に来てもらって、事情聴取を行いました。上記①の事実は上長も何のこともまったく身に覚えがなく、他に目撃者も見当たりませんでした。上記②の事実については、原告に仕事上のミスがあったので、上長が原告を喫煙室に呼んで注意したが、椅子を蹴った覚えはなく、時間としてもせいぜい5分程度で、1時間も持ち場を離れるはずがなく、原告の同僚のうち1名は当時喫煙室（扉はいつも開けられていた。）の近くで業務に従事していたが、上長の怒鳴り声等は聞こえなかった等の事実を確認することができました。

派遣先企業は、上長の言動は業務上の注意指導であり、態様も相当であって、上長の言動が違法であるとは到底認められず、金銭請求には一切応じないとの考えでした。

書面による主張立証の後、原告側は原告本人のみ、派遣先企業は上長、原告の同僚2名の合計3名を証人として、派遣会社は当時の担当者を証人として、尋問が実施されました。原告本人については、訴状の記載事項、原告本人の陳述書の記載、及び反対尋問による供述がまったく一致せず、原告本人が何を主張したいのか分からない有様でした。

尋問後、裁判所から和解の打診がありましたが、裁判所としても基本的に原告の主張は理由がないとの心証を持っているようで、派遣先企業は、金銭支払は筋が通らないので応じられない、判決で構わないとの立場を貫きました。結局、原告側が裁判所に説得され、派遣会社が原告に若干の解決金を支払い、原告は派遣先企業に対する請求を放棄するとの内容で和解が成立しました。

事案の性質等にもよりますが、企業の訴訟対応として、最後まで筋を通して安易に妥協しないことも時に重要だと思います。

5 労災認定基準の見直しについて

(1) 平成11年判断指針

精神疾患が業務上のものか（業務と精神疾患との発症に相当因果関係が認められるか）に関する行政の認定基準（通達）として、従前、「心理的負荷による精神疾患等に係る業務上外の判断指針」（以下「判断指針」といいます。平成11年9月14日基発第544号）があり、パワハラに関連する具体的出来事として、「上司とのトラブルがあった」（心理的負荷の強度はⅡ。なお、Ⅰ→Ⅱ→Ⅲの順で強度は大きくなる。）がありました。

（2）平成21年判断指針改正

その後、労基署長による不支給決定が裁判で覆される例が増えたことを受け、平成21年4月、上記判断指針は見直され、職場におけるひどい嫌がらせ等による心理的負荷の反映として、具体的出来事に、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（強度Ⅲ）が追加されました（平成21年4月6日基発0406001号）。

（3）平成23年新認定基準

さらに、平成23年12月、判断指針は全面的に改定され、新たに「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日基発1226第1号）が定められ、これに伴い、従前の判断指針は廃止されました。新認定基準では、具体的出来事である「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（強度Ⅲ）について、心理的負荷の強度を弱・中・強と判断する具体例が次のとおり記載され、分かりやすくなりました。

心理的負荷の強度	具体例
弱	複数の同僚等の発言により不快感を覚えた（客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む）
中	<ul style="list-style-type: none"> ・上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない ・同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない
強	<ul style="list-style-type: none"> ・部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた ・同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・治療を要する程度の暴行を受けた

（4）近時の裁判例

新認定基準については、近時の裁判例も、「認定基準・・・は、判断指針等と同様に、裁判所による行政処分の違法性に関する判断を直接拘束する性質のものではないことは明らかであるところ、認定基準は、判断指針等の基本的考え方を維持しつつ、近時の医学的・心理的知見を踏まえて作成されており、判断指針等を被災者側に有利に、かつ、柔軟に改定しており・・・その作成経緯や内容に照らし、合理性を持つものと解される。したがって、基本的には、認定基準を踏まえつつ、これを参考としながら、当該労働者に

関する精神障害発症に至るまでの具体的事情を総合的に勘案し、必要に応じて、これを修正しつつ、業務と精神障害発症との間の相当因果関係を判断するのが相当である。」としており（平塚労働基準監督署長事件・東京地裁平成24年4月25日判決、労働経済判例速報2146号3頁）、重視しているといえます。

6 企業対応

パワハラについては、パワハラを受けた労働者だけでなく、会社にとっても、職場秩序の乱れ、会社組織の効率的運営への支障、企業イメージの低下、損害賠償による損失等のリスクがあります。

パワハラに対する企業の具体的対応について、パワハラの予防が重要であり、事前の対応としては、従業員に対する周知・啓発（特に管理職に対する教育、研修）、相談窓口の設置（プライバシーへの配慮）等が重要となります。

また、事後的な対応としては、迅速かつ適切な調査（プライバシーへの配慮）、事案に応じた適切な措置（異動、処分等の検討）、再発防止策の実施等が重要となります。

以 上

<執筆者略歴>

昭和63年3月 東京大学法学部卒業

平成13年10月 弁護士登録（第一東京弁護士会）

原田・尾崎・服部法律事務所（現在は尾崎法律事務所）入所

平成16年9月 安西・外井法律事務所（現在は安西法律事務所）入所

現在に至る

<主な著作>

『『過労死』をめぐる諸問題とその対応』共著（社団法人全国労働基準関係団体連合会）

「社員が裁判員に選ばれたらどうするか？」共著（労働調査会）

「誰でもわかる労働法」共著（エクスメディア）

「会社役員の法務必携」共著（清文社）

<取扱分野>

企業の人事・労務問題、労災事件など

<お問い合わせ先>

安西法律事務所

〒104-0061 東京都中央区銀座3丁目4番1号大倉別館3階

電話：03-3563-3225 F A X：03-3561-2446

E mail：y.umeki@anzailaw.jp

掲載日：平成24年9月19日