

職場のパワハラに負けない！

1. パワハラとは何か

パワーハラスメントとは、権力や地位を利用した嫌がらせという意味で用いられる言葉である。会社などで職権などの権力差を背景にし、本来の業務の範疇を超えて継続的に、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える行為である。パワハラとは株式会社クオレ・シー・キューブ代表の岡田康子さんが2002年秋頃に造語した和製英語である。(フリー百科事典『ウィキペディア』より)

また、東京都では、職場において、地位や人間関係で弱い立場の労働者に対して、精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為と定義している。

パワハラには、会社主導による退職を強要する目的から発生するパワハラ、上司の指導・教育の中で発生するパワハラ、そして、同僚たちとの人間関係のもつれから受けるパワハラがある。

- (1) 仕事をさせないこと（リストラなど）、やりがいのない仕事をさせること（就業規則の書き直しなど）
- (2) 職場における人間的交流を阻害させること（無視など）
- (3) 全人格を否定するような暴言や叱責をすること

具体的には、

- ①解雇されるほどの理由がないのに、「お前なんかいつでもクビにできる。」などの言動で強制的に労働者を従わせる行為。
- ②転職・退職を促すような言動。
- ③些細なミスで必要以上に怒鳴りつける行為。
- ④強制的にサービス残業を行わせること。
- ⑤飲酒を強要すること。
- ⑥誘いを断った人に不利益な扱いをすること。

これらのパワハラによって、被害者の労働意欲をなくさせ、働く環境が悪くなり、結果として退職せざるを得なくさせてしまうことになる。

被害者は退職によって生活の手段を奪われることになり、これは単なる労働問題だけでなく、生存権を脅かしかねない人権問題といえる。

2. パワハラは人権侵害

人権とは、人が人として尊重されるために、生まれながらに当然に持っている基本的な権利であり、差別されない権利である平等権、自由に生きる権利である自由権、人間らしく生きる権利である社会権などをいう。

人格権とは、人間が個人として人格の尊厳を維持して生活する上で有するその個人と分離することのできない人格的利益のことをいい、自由、名誉、プライバシー、身体などをいう。

名誉、プライバシー等の人格権のほか、職場において自由な人間関係をつくることや労働者として公正・公平に取り扱われる権利、そして、良い環境の中で仕事をするところのできる権利も人格権の1つとされている。

パワハラは、これらの人格権を侵害するものであるため、人権侵害となる。

いじめ行為が、社会的にみて、普通ではなく、法的にみても違法不当な行為と評価できるときは、刑事、民事等の法的責任が問題となる。(暴行、傷害、名誉毀損、債務不履行や不法行為による損害賠償)

これは、個人の問題だけでなく、職場環境の問題であり、雇用上の差別ともなりうる人事・労務管理上の問題で、当事者同士だけでなく、会社も使用者責任が問われる。(民法第715条)

(指導行為の違法性の限界)

- ①労働者の勤務成績や態度等から一定の強い指導はやむをえないと解されるか否か
- ②行為自体が違法であるとしても、会社自体の責任の有無にかんして予測可能性が認められるか否か 「パワハラにならない叱り方」より

(業務命令の違法性の判断)

- ①業務上の必要性にもとづいた合理的なものかどうか
- ②不当な目的や動機にもとづいたものかどうか
- ③労働者に与える不利益が、いちじるしく堪えがたいものとなっていないかどうか 「パワーハラスメントなんでも相談」より

3. パワハラはなぜおきるのか

(パワハラがおきる主な理由)

- (1) 終身雇用制と年功序列型賃金体系の崩壊
- (2) 成果主義や能力主義への急激な転換
- (3) 集団主義から個人主義への急激なシフト
- (4) パートや派遣労働者などの非正規労働者の増加によって進む雇用の不安定化,低賃金化、また、正規労働者個人に対して求められる高い能力などがうみだしている
ひずみ

(パワハラがおきる具体例)

- ①部下同士で競争させて、その結果で昇進を決めようとするやり方は、足の引っ張り合いになることもある。
- ②ノルマが厳しくなってきたことから、仕事についていけない人が、いじめのターゲットになる。
- ③本来ならば、助け合うべきところで競争させられ対立し、いじめに発展する。
- ④成果主義や能力主義は評価者の裁量や濫用もありうるため、働かせる側に疑念や不信が残る。
- ⑤長引く不況で、能力主義への転換やリストラなしでは、企業が生き延びられないという強迫じみた思い込みさえある。
- ⑥相手の言い分を理解しようとしないうちに負けず嫌いの人や、一貫して自分勝手な主張を繰り返す自己中心的な人などがパワーハラスメントを引き起こすことが多い。
- ⑦やりがいのない仕事や、上司の独断的なやり方など、仕事に対する意欲や、権限をもつ上司のやり方などが、パワーハラスメントが起きやすい職場の特徴である。
- ⑧職場での人間関係や人権感覚を軽視している職場で、パワーハラスメントは頻発する。
- ⑨加害者側は、何らかの動機があっても、被害者側には、その真意がわからず、心当たりのない、いじめそのものが目的としか理解できないものもある。
- ⑩自分が気がつかないうちに相手を傷つけていることや、相手の立場を考慮できなかったことなどが背景にあることもある。
- ⑪いじめられる方に落ち度があり、被害者本人の責任であると考えられている場合が多い。
- ⑫自分で辞めたということにする手っ取り早い方法がパワーハラスメントである。
「あいつは使いにくい」「あいつには性格的に問題がある」「精神的におかしい」等の言動で退職すれば、「自分から責任を感じて辞めた」とか「勝手に辞めていった」ということになってしまう。

パワハラが起きる原因の探求には、パワハラ自体だけでなく、その背景である職場の人間関係についても考える必要がある。

4. パワハラを受けているものが発するサイン

- ①飲酒量が増えている
- ②ため息が多い
- ③反応が遅い
- ④疲れ果てて見える
- ⑤憔悴しきっている
- ⑥表情が暗く元気がない
- ⑦ボーっとしている時間が増えてきた
- ⑧落ち着かない行動が目立つ
- ⑨食欲がない
- ⑩倦怠感が強く疲れが取れない
- ⑪口渇感がある
- ⑫めまいがする
- ⑬胃部不快感がある
- ⑭動悸がする
- ⑮頭痛がする
- ⑯気分が重い
- ⑰イライラ感がある
- ⑱何もする気が起きない
- ⑲悪いことをした気持ちがぬぐいきれず自責の念にかられる
- ⑳沈んだ気持ちや不安がある、集中できない、細かいことが気になる、ときどき、死を考える

以上の症状は、心の状態が不安定になり、限界を超えると現れてくる。

なかでも

- ①わすれっぽくなった
 - ②朝、起きられない
 - ③寝ていて何度も目が覚める
 - ④なかなか寝付けぬ
 - ⑤出勤途上で吐き気がする
 - ⑥作業能率が極端に落ちた
- 等は重症化しつつあるサインである。

ストレス状態が続いたり、精神的な疲労がたまると心の状態は不安定になり、ついには、うつ病などの精神疾患を引き起こし、最悪の場合には、自殺に至る場合がある。これらのサインが出ている場合、職場の上司や同僚といった人達が気づいたときは、一刻も早く、心療内科や精神科、または、メンタルクリニックでの受診を薦めることが大切である。

5. パワハラが起きたらどうすれば良いか

○労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）

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ができるよう、必要な配慮をするものとする。

○労働安全衛生法第3条（事業者等の責務）

第1項 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。

以上により、会社は職場におけるパワハラが発生を防止するために必要な措置を講ずるだけでなく、パワハラが発生した場合は、直ちにその是正措置を講じなければならない。（職場環境配慮義務）

「エフピコ事件・水戸地裁下妻支部平成11.6.15」

使用者は労働者がその意に反して退職することがないように職場環境を整備する義務を負い、また、労働者の人格権を侵害する等、違法・不当な目的・態様での人事権の行使を行わない義務を負っている。労働者の意に反して退職させられない権利を侵害したものであるから、債務不履行ないし不法行為を構成する。

- (1) 本格的に会社とやり取りになったときは、必ず内容証明郵便で行う。
- (2) 職場環境を改善するように申し入れる。
- (3) 会社は、従来の苦情処理以上にプライバシーに注意する。
- (4) 加害者として訴えられた人にも、非が認められるまでは、プライバシーに注意。
- (5) 相談者が不安にならないように、常に連絡を取り、状況を報告する。
- (6) 本人の意向に沿って解決する。
- (7) 加害者には、必要最低限度の情報で対応する。
- (8) 職場に戻ることを目指すか、目指さないかは、最初の段階で決めておく。（解決後の職場の人間関係を考えておく。）
- (9) 20代、30代の若い世代であれば、納得のいく解決によって、転職することもできる。
- (10) 中高年になると、人生を賭けた選択になる場合もある。
- (11) 加害者の処分だけでなく、被害者の権利回復にも取り組む。

6. パワハラが起きないためにどうすればよいか

- (1) 会社がパワハラ防止を社員教育として大切なものであるという認識をもつ。
- (2) 社内報やパンフレットでパワハラに関する内容を掲載し、パワハラ防止を喚起する。
- (3) 「何をやってはいけないのか」だけの話にせず、「何が問題なのか」も議論する。
- (4) 研修・講習の実施。特に管理職には十分な研修をする。
- (5) パワハラを起こした場合は厳しい処分の対象になり、その処分にいたる手続きを、就業規則等に明記しておく。
- (6) パワハラについての相談や苦情を受け付ける機関を設置する。その際、相談者の立場に立って真剣な態度で相談を受ける姿勢が大事である。
- (7) 何よりも、普段からコミュニケーションの豊かな職場環境を作り上げることが大切である。

7. パワハラに負けない具体的な対抗方法

- (1) パワハラを受け、ショックを感じたら、家族や友人に相談し、早めに、精神科や心療内科の専門医や心理カウンセラーの診断を受ける。
- (2) パワハラにあったときは、自分の力だけで解決しようとせず、早めに、会社の苦情処理機関や労働組合と相談することが必要である。
- (3) 弁護士や特定社会保険労務士などの専門家に相談することも有効である。
- (4) パワハラを受けそうなときは、テープレコーダーを目の前において加害者に圧力をかけて止めさせる。皆にパワハラがあることを知らせる。しかし、これができる人はパワハラを受ける可能性は低いでしょうから、内緒で録音しながら、相手に止めるよう言うしかないかも知れません。

(会社が何もしてくれないときの対抗方法)

①裁判外紛争解決システム（ADR）の利用

労働局の紛争調整委員会によるあっせん、都道府県の労働委員会（東京都、兵庫県、福岡県を除く）による個別労働関係紛争のあっせん、弁護士会のあっせん・仲裁、社会保険労務士会などの民間紛争解決手続や裁判所の民事調停がある。これらのシステムは、当事者の気持ちや感情の整理のために、また、早期に、何らかのけじめをつけたいときには、迅速かつ安価で、比較的円満な解決がはかれる制度といえる。

ただし、相手方が話し合いに応じない場合や、譲歩による歩み寄りが無い場合は、何らの解決も得られない。

裁判所の民事調停以外のものは、基本的には1回の期日で終了することとされている。

②労働審判制度の利用

3回以内の期日で労使紛争の解決を目指す制度である。仮処分や通常訴訟に比べて強制力は弱いですが、権利義務関係を踏まえた適正な水準での解決を望むときに利用する。

③その他の方法

仮処分、通常訴訟（本訴）、労災申請、刑事告発などがある。

(交渉や裁判に備えての証拠の確保)

①被害者自身作成したメモ

パワハラが、いつ、どこで、どのような状況で、誰から、どのような行為をされたかを、その時点、その都度、記録する。会社や上司の対応についても詳細に記録する。

②被害者から相談を受けた者や被害を受けている様子を見ていた者の証言

③同じ職場に勤めていたが退職してしまった被害者であった同僚の証言

④精神科医や心理カウンセラーなどの診断書

パワハラの被害を受けたときは、自分ひとりで悩まないで、必ず家族や友人に話してください！道は、きっと開かれます。

Copyright (c)2011 Zenichi Hattori & Schunji Kojima All Rights Reserved.

(追記) 休職する際に留意すべき点

私傷病によって労務提供ができない場合には、いきなり解雇や退職となる前に休職を命じる規定を置いている会社が多い。

本人がパワハラによる精神疾患と考えていても、会社が認めない場合や、労災認定が受けられなかった場合には私傷病とみなされてしまい、休職期間までに復職できない場合は解雇や退職となることもあり得る。

それを避けるためには、休職期間内に復職できるようになったら、早急に、主治医の「治癒」の診断書を提出し、会社の復職判断の可否を仰ぐ必要がある。

もめている内に、休職期間が満了ということになり、退職せざるを得なくなることも実際にあるので注意が必要である。

なお、この場合の「治癒」とは、健康時に行っていた業務を遂行できることを意味する。

また、「治癒」の判断をするのは、あくまで会社であることを忘れてはならない。

(参考文献)

1. 「パワーハラスメントの衝撃」金子雅臣、都政新報社 2003. 10
2. 「知っていますか？パワー・ハラスメント一問一答」金子雅臣、解放出版社 2004. 10
3. 「パワーハラスメントなんでも相談」金子雅臣、日本評論社 2005. 6
4. 「職場いじめ」金子雅臣、平凡社新書 2007. 3
5. 「パワハラにならない叱り方」道幸哲也、旬報社 2010. 10
6. 「過労自殺と企業の責任」川人博、旬報社 2006. 8
7. 「従業員の健康管理と訴訟対策ハンドブック」サンキュー会、法研 2009. 5
8. 「職場のいじめ・パワハラと法対策」水谷英夫、民事法研究会 2008. 8
9. 「こんな上司が部下を追い詰める」荒井千暁、文藝春秋、2006. 4

平成24年2月24日 初版発行

Copyright (c)2011 Zenichi Hattori & Schunji Kojima All Rights Reserved.

(参考) 証拠書類としての文書について

1 電子メールについて

電子メールは、自分にとって有利な部分だけを提出することが可能なため、1つの文書だけ読んだのでは、一面的であったり、誤解しやすい危険性がある。

そのため、事件の全体像を理解してもらうには、まとまった一定の数量を提出する必要がある。

電子メールの良い点は、リアルタイムで作られたものであるため、後から作成する文書よりは信用性は高いといえる点である。実際に、その時にやりとりした事実として認定されやすい。

2 録音テープについて

IC レコーダーで録音したものは簡単に編集できるため、最近では、録音された内容の信用性に疑問が付される場合が増えてきています。ただ、その信用性を疑う者は、何よりもそのように主張する根拠について十分検討し、それを疑うに足りる証拠固めをしなければならない。

作為的、意図的に録音されたテープと意図しないでたまたま録音されたテープとは、その証拠価値が違うこともある。

3 陳述書の作成について

- ①内容を時系列で、なるべく生の事実を書く。
- ②背景事情について詳しく書く。
- ③間接的な事実を詳しく書く。
- ④ある事実が、体験したことか、人から聞いたことかの区別が必要
- ⑤事実と意見の区別が必要
- ⑥相手方の主張への反論をどこまで書くか。
- ⑦どうしてもいれたい事柄や怒りの感情的な部分を書くかどうか。
- ⑧都合の悪い事実をどこまで書くか、どう言い訳するか。

「民事事実認定と立証活動 第I巻」より

労働契約法

(平成十九年十二月五日法律第二百二十八号)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

(労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

(労働者の安全への配慮)

第五条 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。

第二章 労働契約の成立及び変更

(労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

第三章 労働契約の継続及び終了

(出向)

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

(懲戒)

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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場合は、その権利を濫用したもとして、当該懲戒は、無効とする。

(解雇)

第十六条 解雇は、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場合は、その権利を濫用したもとして、無効とする。

第四章 期間の定めのある労働契約

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。

第五章 雑則

(船員に関する特例)

第十八条 第十二条及び前条の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関しては、適用しない。

- 2 船員に関しては、第七条中「第十二条」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第百条」と、第十条中「第十二条」とあるのは「船員法第百条」と、第十一条中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条」とあるのは「船員法第九十七条及び第九十八条」と、第十三条中「前条」とあるのは「船員法第百条」とする。

(適用除外)

第十九条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

- 2 この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。

美研事件

東京地裁 平 20.11.11 判決〔控訴〕

(事件の概要)

(1) 被告は、化粧品の販売、美容マッサージ、医薬品の販売、食品販売、活性水成器の販売等を生業とする会社で、原告は被告会社に、平成 16 年 12 月から、テレフォンアポインター（パート又はアルバイト）として就業。平成 17 年 4 月 1 日から営業職である美容カウンセラー（正社員）として採用され（同年 6 月 30 日までは試用期間）勤務したが、平成 18 年 3 月末日をもって解雇された。

(2) 被告は、始業時刻の 10 分前に出勤することを求め、それ以降は遅刻扱いとしていた。また、原告の給与は、試用期間中は月額 18 万 8000 円で、本採用後は基本給＋歩合＋各種手当であった。被告は、本採用後の基本給は 12 万 8000 円と主張し、原告は募集広告記載の「月給 18 万 8000 円＋能力（歩合）給＋各種手当」と主張している。

(3) 原告は、平成 17 年 10 月 28 日に、顧客から「詐欺商法」とのクレームを受け、上司の指示を仰ぎ、すぐに解約したが、同年 11 月 24 日の東京事業本部の会議で、そのことにつき、専務から強く非難され罵倒された。同年 12 月 19 日、原告はテレフォンアポインターの職に移るように命令されたが、原告はこれを降格だとし、文書で命令を出すように求めたら、「言うことを聞かなければ自宅待機だ」と強く言われ、全ての私物をもって会社から退去するよう命ぜられた。これにより、原告は重い荷物のため激しい腰痛となり、また、会社での罵倒、いじめを受け、うつ状態に陥った。平成 18 年 1 月、被告は出社できないのであれば、退職届を出すように求め、原告は退職強要を受けた。

また、原告は全く必要のない被告会社の商品（約 18 万円分）を強制的に購入させられたと主張している。

(4) 本件は、原告が被告らからいじめや退職強要を受けたとことを原因とする慰謝料の支払いと時間外労働手当の支払いを求めたものである。

(判決要旨)

①原告の基本給について

原告が説明を受けて基本給の減額に同意していなければ、この減額は効力を生じない。よって、原告の基本給は 18 万 8000 円と認められる。

②時間外手当の請求について

始業時刻の 10 分前に出勤することを求め、それ以降は遅刻扱いをしている事実を認められることから、実作業をしていないことが仮にあっても、使用者である被告会社の指揮命令下にある時間として、労働時間の扱いをするのが相当である。

③被告らによる原告に対するいじめ、退職強要等があり、不法行為を構成する

かについて

被告会社は、原告にテレフォンアポインターが正社員であることを説明していないことからすれば、原告が退職させるように仕向けるための降格と捉えることは無理からぬところがあり、原告に精神的苦痛を与えたものと言える。

被告は不法行為により、原告に対し、損害を与えたというべきである。他の要因はうかがわれないから、因果関係を否定することはできない。

直接の実行行為を行った、被告丙川及び同丁原は上記不法行為につき、民法709条・719条に基づき責任を負う。被告会社は、同被告らの使用者として、民法715条に基づき責任を負う。

④被告らが原告に対し、その優越的な地位を濫用して、不要な商品をうりつけたかについて

被告会社は使用者としての立場を利用して、仕事をさせることにかからめて従業員に不要な商品を購入させたものであるから、公序良俗に違反する商法であり、不法行為をも構成する。

ヴィナリス事件

東京地裁 平 21.1.16 判決

(事件の概要)

被告は、ワインおよび食料品の輸入ならびに販売等を主たる目的とする株式会社であり、原告は、その従業員である。

(1) 被告に入社するに至る経緯

原告は、前職で平成 16 年 10 月ころ、産業医からうつ病との診断を受け、前職では、業務形態の変更に伴い担当したい仕事がなくなったため、退職した。その後、被告会社の社長との面接をへて、平成 18 年 5 月 8 日に入社することになった。原告は、4 月 5 日、医師の診断を受け、診断名うつ病、通院加療しながら通常勤務可能との診断書の発行を受けた。

(2) 入社後の状況

原告は、5 月 8 日に入社後、同月 15 日に体調不良により欠勤して通院した。このころから、被告会社部長は、他の従業員がいる前で「ばかやろう」などと罵るようになった。別室に原告が一人だけ呼ばれることもあったが、その際も、30 分近く叱責することが多かった。また、原告の電話の対応を問題として、「お前は電話を取らなくていい。」などと言って原告の仕事を減らしたりもした。

(3) 自殺未遂にいたる経緯

6 月 8 日、原告は部長に医者に行けと言われ、翌 9 日、4 月 5 日付と同文の診断書の発行を受けた。その診断書を部長に提出したところ、「お前みたいなやつはもうクビだ。」などと 30 分くらいにわたり罵声を浴びせられた。原告は途方に暮れ、また、うつ病からくる自殺願望が出てきたため、遺書を書き、地下のワインセラーに降りて、処方されていた薬を 2 週間分飲んで自殺を図った。その後、原告がいつまでも地下から上がってこないことを心配した従業員に、倒れているところを発見され、救急車で病院に運ばれたため一命を取り留めた。

(4) 請求の趣旨

上司からパワーハラスメントを受けた結果、そのうつ病を理由に解雇されたことに対して慰謝料 120 万円と遅延損害金を求めた。

(判決要旨)

被告会社部長のパワーハラスメント行為により原告は、精神的に傷つき、自殺を企てるようになったのであるから、被告にはその精神的苦痛を慰謝する責任がある。ただ、うつ病による自殺願望による面がないとはいえないと解され、6 月 9 日まで部長は原告がうつ病であることを知らなかったのであるから、損害額を算定するに当たっては、このような原告の素因及び事情を考慮する必要がある。

労災認定について

仕事上の悩みを抱えていたようだ、というだけでは労災認定はされない。
労災認定がされるには、まず、世界保健機構が提唱する下記の国際疾病分類（ICD-10）に当てはまるかを判断することになる。

- F0 症状性を含む器質性精神障害
- F1 精神作用物質使用による精神および行動の障害
- F2 統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害
- F3 気分（感情）障害
- F4 神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
- F5 生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
- F6 成人のパーソナリティおよび行動の障害
- F7 精神遅滞 [知的障害]
- F8 心理的発達の障害
- F9 小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害

分類に該当すれば、判断指針別表1の「職場における心理的負荷評価表」で示された項目に基づくストレス評価を、まず、職場での出来事として、

- ①事故や災害の体験
- ②仕事の失敗、過重な責任の発生等
- ③仕事の量・質の変化
- ④身分の変化等
- ⑤役割・地位等の変化
- ⑥対人関係のトラブル
- ⑦対人関係の変化

の7つに類型化し、さらに、これを具体的な出来事として43項目に細分化したものに、その精神障害発病の前6カ月間に、これらによって生じる心理的負荷の強度を

「Ⅰ」日常的に経験する一般的に問題にならない程度の心理的負荷

「Ⅲ」人生のなかでまれに経験することもある心理的負荷

「Ⅱ」その中間

の3段階で評価する。

ちなみに「Ⅲ」と評価されているものは、

- (1) 重度の病気やケガをした
- (2) 交通事故（重度な人身事故、重大事故）を起こした
- (3) 労働災害（重大な人身事故、重大事故）の発生に直接関与した
- (4) 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした
- (5) 退職を強要された
- (6) ひどいやがらせ、いじめ、又は暴行を受けた

である。また、これ以外に「Ⅱ」と評価されるものであっても、強度を修正す

る視点から見て「Ⅲ」となる場合がある。

これに職場以外の心理的負荷、出来事の類型として

- ①自分の出来事
- ②自分以外の家族・親族の出来事
- ③金銭関係
- ④事件、事故、災害の体験
- ⑤住環境の変化
- ⑥他人との人間関係

の6つに類型し、また、これを具体的な出来事として32項目に細分化し、心理的負荷の強度を「Ⅰ」「Ⅱ」「Ⅲ」段階で評価し、さらに、個体側要因の評価

- ①精神障害等の既往歴
- ②生活史（社会適応状況）
- ③アルコール等依存状況
- ④性格傾向

を総合的に考慮して業務上外の判断をすることになる。