

2022年改訂版

職場のパワハラに負けない!

講師 特定社会保険労務士 服部 善一



テキスト作成 服部善一社会保険労務士事務所グループ

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)

厚生労働省 HP「ハラスメント基本情報」ハラスメントの定義によると、職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

【用語解説】

「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。

勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要がある。

「職場」の例：出張先、業務で使用する車中、取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む）等

「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要がある。

① 「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指す。

● 例

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

② 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す。

● 例

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

③ 「就業環境が害される」とは

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当である。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。

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。

【パワハラ防止法の指針による6類型】

(1)身体的な攻撃(暴行・傷害)

- ① 殴打、足蹴りを行う
- ② 相手に物を投げつける

(2)精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

- ① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
- ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
- ③ 他の労働者の前面における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛に送信する

(3)人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

(4)過大な要求(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)

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命じる
- ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

(5)過小な要求(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)

- ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない

(6)個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

- ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

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. パワハラはなぜ起きるのか

(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、相手の立場を考慮することが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なかなか寝付けない
 - 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. パワハラと法律

●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をすることができるよう、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の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。

●労働施策総合推進法第30条の3（国、事業主及び労働者の責務）により令和4年4月1日から中小企業にもパワハラ防止措置義務が課せられました。

（以下、厚生労働省NOパワハラ事業主の皆様へのパンフレットより転載）

【事業主の責務】

- ・ 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- ・ その雇用する労働者が他の労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- ・ 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ・ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者(※)に対する言動に注意を払うこと
- ・事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること
※取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません(措置義務)。

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ① 職場におけるパワーハラの内容・パワーハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ・職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと(注1)
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと(注1)
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること(注2)
注1 事実確認ができた場合 注2 事実確認ができなかった場合も同様
- ・そのほか併せて講ずべき措置
 - ⑨ 相談者行為者等のプライバシー(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
 - ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されます。

(

6. 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、上司や会社の相談窓口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 都道府県労働局にある総合労働相談コーナーに相談
- ② 裁判外紛争解決システム（ADR）の利用

都道府県労働局の紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停、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。

- ③ 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。

- ④ 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。

(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。

(パワハラの参考図書)

- ① 『ハラスメント対応マニュアル』 山浦美紀・大浦綾子共著
新日本法規 2021年6月17日発行
- ② 『パワーハラスメント実務大全』 東京弁護士会法友全期会
日本法令 2021年4月1日発行
- ③ 『ハラスメント裁判例77』 君島護男著
労働調査会 2020年12月20日発行
- ④ 『第5版職場のいじめ・パワハラと法対策』 水谷英夫著
民事法研究会 2020年10月14日発行
- ⑤ 『ハラスメント防止の基本と実務』 石寄信憲編著
中央経済社 2020年7月25日発行
- ⑥ 『パワハラ・セクハラ 裁判所の判断がスグ分かる本』 中野公義著
日本法令 2020年6月20日発行
- ⑦ 『ハラスメント事件の基本と実務』 横山佳枝・倉田梨恵共著
日本加除出版 2019年7月31日発行

職場のパワハラに負けない!

平成24年2月24日 初版発行

令和4年5月5日 改訂版発行

(参考) パワハラの実証

1 同僚や部下の証言

目撃者としての証拠力は高いが、会社に在職している同僚などの協力を得るのは通常は困難といえる。

2 メール・ライン等

メール・ライン等は、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。

メール・ライン等の良い点は、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。

3 録音データ

ICレコーダーや携帯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る。

作為的、意図的に録音されたデータと意図しないでたまたま録音されたデータとは、その証拠価値が異なることもある。

ただし、著しく反社会的な方法を用いて収集されたものであるときは、それ自体違法とされ、その証拠能力が否定される可能性が高い。

4 日記、ノート、メモ

被害者が日々の出来事を書き留めるといえるものであれば、証拠となりやすい。ただ、その信用性についての争いについては判断が分かれる場合もある。

5 精神科医診断書・カルテ

(パワハラ裁判例)

パワーハラスメントについて企業が問われた法的な責任の例

(厚生労働省 NO パワハラ事業主の皆様へのパンフレットより転載)

ケース1 身体的・精神的攻撃 東京地裁平成22年7月27日判決 上司のパワハラで部下3名が会社と上司に損害賠償請求

内容

被告である上司は、①部下A、Bに対して、扇風機の風を当て続けたり②部下Aの業務の方法について、事情を聞かずに叱責し、「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」という始末書を提出させたり、Aの提案に対し、「お前はやる気がない。なんでここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい」と怒鳴るなどしました。また、③部下BとBの直属の上司を、「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと叱責し、Bに「給料をもらっていながら仕事をしていませんでした」という文を書かせた上で、始末書を提出させたり、④部下Cの背中を殴打し、面談中に膝を足の裏で蹴ったり⑤Cの妻について「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな」と、Cに言ったりしました。

結果

判決では抑うつ状態となり休職した部下Aについては、約100万円の損害賠償が、部下BとCについては、それぞれ40万円と10万円が慰謝料として認められました。さらに、会社に対しては、被告上司のパワハラ行為は、会社の事業の執行に際して行われたものであるから、会社も使用者責任を負うとされました。

ケース2 精神的攻撃 東京地裁平成25年1月30日判決 上司ではない優越的な地位にある同僚のパワハラに対して慰謝料請求

内容

被告である同僚Aは、原告Bに対して、①Aが経営する別の会社の領収書の整理を行わせ、パソコンへの入力作業を行わなかったことで怒鳴りつけたり、②上司や同僚らの前で!・子宮でものを考えている」「不要な人間なのに会社にいられることに感謝していない」などと怒鳴りつけたり、③上司や同僚らを宛先に入れて「怠け者は嫌いです」「貴女はどんなに頑張っても秘書業務では秘書に勝てません」「貴女の会社での行動は、すべて女性のそれであり、注意力も業務通営上のそれも、子宮に従っています」などのメールを送信したりしました。

結果

同僚Aは原告Bの直属の上司ではないものの、グループ会社内の役員に就任する予定であるなど、会社内で重要な立場にあると認識されており、原告Bより優越的な立場にありました。裁判所は、同僚Aがその優越的な地位を利用して原告Bにパワハラを行ったとして、慰謝料200万円の支払を命じました。

ケース3 身体的・精神的攻撃 名古屋地裁平成26年1月15日判決 仕事上のミスに対する叱責の枠を超えた暴言、暴行、退職強要による自殺

内容

会社の代表取締役であるAは、社員Bに対して、仕事上のミスについて、「てめえ、何やってんだ」「どうしてくれるんだ」「ばかやろう」等と汚い言葉で大声で怒鳴ったり、頭を叩いたり、殴る、蹴ることもありました。また、仕事上のミスによる損害を賠償するように求めたり、退職願を書くように強要したりしました。社員Bは、家族に対して落ち込んだ様子を見せるようになり、妻とともに警察署に相談するなどしていましたが、その翌々日の早朝に自殺しました。

結果

判決では、代表取締役Aの暴言、暴行は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、社員Bを威迫し、激しい不安に陥れるもので、不法行為にあたりと評価しました。また、退職強要も不法行為にあたりとしました。そしてこのような暴行や退職強要によりBの心理的ストレスが増加し、自殺するに至ったとして、Aと会社に対して、妻と3人の子に対する損害賠償としてあわせて5400万円あまりを支払うよう命じました。

ケース4 人間関係からの切り離し・過小な要求 富山地裁平成17年2月23日判決 内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任

内容

Aはマスコミに自分の会社に関わる違法なヤミカルテルの存在を告発したところ、その後20数年にわたって、教育研修所の配属となり、他の社員と離れた個室に席を配置され、研修生の送迎等の雑務しか与えられませんでした。

結果

判決では、Aの内部告発は正当な行為であるとした上で、会社の人事権行使に伴う裁量権は「合理的な目的の範囲内で法令や公序良俗に反しない限度で行使されるべき」とし、「使用者は、信義則上、雇用契約の付随的義務として、その契約の本来の趣旨に即して、合理的な裁量の範囲内で」人事権を行使すべき義務を負っている、として、不法行為、債務不履行責任により1357万円の損害賠償を命じました。

損害賠償請求事件

名古屋地裁 平成 29.12.5 判決

(認定事実)

(1) 原告は被告会社で営業職として勤務していたものである。被告会社は主として建築事業や賃貸物件の仲介事業、住宅のリフォーム事業等を行う株式会社である。被告 Y は原告の上司の営業課長であった。

原告は、パワーハラスメント行為を受け、うつ病となり、退職を余儀なくされたなどと主張して、被告らに対して、損害賠償として慰謝料 300 万円、営業報奨金差額 322 万 9270 円を含む総額 752 万 4806 円と遅延損害金を請求したものである。

(2) 原告は、平成 24 年 10 月 3 日に被告会社に入社し、宝塚支店に配属された。被告 Y は平成 21 年 5 月から宝塚支店で勤務し、平成 25 年 2 月に営業課長となり原告の上司として指導教育するようになった。被告 Y と原告は同年齢であった。

(3) 原告は、平成 25 年 7 月 31 日、平成 24 年 12 月頃から相談を受けていた顧客から請負契約 1 を受注したが、当初提案されていたスケジュールがずれ込み、家賃収入がなくなることで収入が途絶える時期があるとして、スケジュールの調整ができないか相談を受けた。これに対し、原告は、顧客の思いどおりにはならないかもしれないが、一度会社に戻った上で改めて報告すると回答し、被告 Y に相談した。すると、被告 Y は一人で顧客を訪問し戻った後、原告に対し、「おまえは、困って手を差し出してきた人に対して、その手を払いのけた。この件から外す。着工までは私がやるからそれまでこの件に関わるな。」と言った。原告は、一つの案件が完工までどのように進行するのかを勉強するために関与を続けたいと考えたことから、「できることだけでもやらせてもらえませんか。」と申し入れたが、被告 Y は、「そんな考え自体をいう時点で任せられない。おまえは新規案件発掘に専念しろ。」「このまま着工までいられると思うなよ。」などと言って、原告が本件請負契約 1 の業務に関与することを許さず、顧客との電話も被告 Y 等がするようになった。

さらに、被告 Y は、平成 26 年 1 月頃、本件請負契約 1 について、原告に対し、「戻りたいか」と突然尋ね、原告が即答できずにいると「即答できなかったので、だめ。」と笑いながら言った。

(4) 原告は、平成 26 年 1 月頃、平成 25 年 6 月頃から接触をしていた顧客から、請負契約 2 を受注することができた。この案件についても、原告だけでなく A 支店長や被告 Y が対応をすることもあった。

原告は、本件請負契約 2 に係る書類の作成に際して書類上の顧客の名前を誤るミスをしたことをきっかけに、被告 Y から「集中が足りないので新規案件に注力しろ。」と言われ顧客訪問を禁止された。なお、上記のミスは、顧客の目に触れる前に A 支店長が気付き、修正することができた。

その後、原告は、本件請負契約 2 の契約締結の席に同席したいと申し出たが、被告 Y は「おまえの席はない。」と言ってこれを断った。原告が、それならば担当者から名前を外してほしいという、被告 Y は「そんなことできない。無理だと分かって言っているだろう。」と答えた。さらに、原告は、契約締結後の資料を勉強のために見ておきたいと願い出たが、被告 Y は個人情報であるとしてこれを拒んだ。

(5)原告は、平成 26 年 2 月頃、担当案件に関し、被告 Y から、書類作成に必要な顧客名の印鑑を買ってくるよう言われ、自分が費用負担するつもりで購入した。被告 Y が印鑑の値段を尋ねてきたのに対し、原告は、自分の担当案件なのでお金は要らない。領収書ももらっていないと返答した。しかし、被告 Y は執拗に金額を尋ね、原告から聞き出した金額である 315 円を支払った。その後、被告 Y は、A 支店長に対し、「原告に印鑑を買わせましたー。」などと笑い話のように告げた。原告は、その後、A 支店長に呼ばれ、なぜ自分の顧客なのに自分でお金を支払わないのか、と強く指導を受けた。

(6)原告は、平成 26 年 3 月末頃、被告 Y から、3 案件を取れない人がいると社内の雰囲気は緩むとして、他の従業員と接触しないよう定時よりも早く帰社し直帰扱いで打刻をして夜訪に出るように指示された。翌日、これに従って原告が午後 5 時頃に一旦帰社すると、被告 Y は、「なぜこんなに早く帰ってきたのか。他社員がまだ頑張ってる外回りしているのに、何を考えているんだ。」と言った。原告が、「昨日の指示に従い、みんなに悪影響を与えないよう今から打刻して夜訪に出かけようと考えていました。」と説明すると、被告 Y は、気が緩んでいるなどと叱責し、「外に出てもいいんだぞ。」などと語気強く原告に言った。

原告は、夜訪において、新規顧客を発掘するため、終電がなくなるような時間まで顧客の帰りを待つこともあった。午後 8 時頃に顧客不在の連絡を被告 Y に電話で入れた際に「で、どうするんだ。」と聞かれ、結局、顧客の帰りを待ったこともあった。

(7)原告は、平成 26 年 3 月頃から、手先のしびれと震えがあらわれるようになり、被告 Y との会話中、手の震えが出て指摘されることがあった。また、原告は、市役所に行った際に、自分がどこにいるのか、どこに行こうとしていたのか分からなくなることがあった。」そのため、被告 Y など周囲からのすすめもあり、同年 4 月に内科を受診して異常なしとの診断を受けたものの、手先のしびれはおさまらず、倦怠感や記憶の不安定を感じ仕事への意欲が失せ、被告 Y との接触に恐怖を感じるようになった。

(8)原告は、平成 26 年 4 月 9 日夜、帰りがけに被告 Y に声をかけて相談をしたところ、宝塚支店の駐車場において、午前零時敏まで、被告 Y から、「おまえは営業センスがない、だから退職を考えた方がよい。」と諭すように言われた。前記(7)のとおり原告は心身に疲労があり体調が悪かったことから、翌 10 日、退職を考えている旨の申し出を被告 Y にした。

すると、被告 Y は、原告に対し、「報奨金 500 万円あるのに辞めるのか、10

00万円の半分だぞ、」を言った。原告は、A支店長から退職について検討するよう諭され、休暇を取ることとした。

(9) 原告は、休暇により精神的な安定をいくらか取り戻したことから、平成26年4月26日、A支店長と被告Yに仕事を続けることを報告した。これに対し、被告Yは、「これだけ休んでおいてお土産(新規顧客)はないのか。なければいつまでに3案件そろえられるのか、一度ケツを割った人間がこのこ帰って来られると思うなよ。」「支店長もおまえはガンだと言っていたぞ。」などと原告に言った。原告がやむを得ず、5月10日には3案件をそろえる旨を伝えると、被告Yは、「そろえられなかった際には、今度こそ引導を渡すからな。」と言った。

そして、被告Yは、「5月10日までは支社に顔を出すな。おまえみたいなガンウィルスがいると会社の雰囲気が悪くなるし、みんなにうつるから直行直帰で仕事をするように。」と原告に指示し、原告は朝礼に出ず、直行直帰で仕事することとなった。なお、このように長期間にわたって、朝礼に参加しなかったり、直行直帰を続けることを指示されている従業員は他にいなかった。

(10) 原告は、手先のしびれ、倦怠感や記憶の不安定等が改善しないことから、平成26年5月26日、被告Yや実兄など周囲のすすめもあり、精神科のCクリニックを受診し、不眠、手先のしびれ、仕事対人関係の不安、体のだるさ、記憶力の低下、やる気が出ないことなどを訴え、不眠、不安、気力の低下の症状から同年4月頃にうつ病を発症したと診断され、その後も同年8月初めころまでは1、2週間に一度通院し、その後は同年12月まで約2週間に一度通院していた。

(11) 被告Yは、平成26年5月31日、原告に対し、「被告会社にいる必要はない。辞めて欲しい。使えない社員がいると分母が広がって目標達成ができない。」などと言った。

(12) 被告Yは、平成26年6月2日、原告に対し、電話で、お前、キモイねん。もういいからお願いだから辞めてくれ。お前がいるとガンがうつる。報奨金もすべてやるから。」などと罵り、その後に予定されていた支店長、被告Y及び原告の3人での話し合いにおいて辞表を書けるように用紙を持ってくるよう指示した。上記の話し合いにおいて、原告は、A支店長の後任であるH支店長に異動を申し出たが、人事異動が終わったところであるから難しいと言われた。

(13) 被告Yは、平成26年6月3日、原告が退職することを前提に、「報奨金は何らかの形で渡すようにする。」「報奨金を商品券で渡してやるから」などと言い、翌日には、他の従業員に対し、原告が営業報奨金に執着していると言った。

(14) 原告は、平成26年6月16日、Cクリニックにおいて、うつ病のため就労が困難であり、2箇月間の仕事の休養及び自宅での療養加療が必要であるとの診断を受け、同月20日以降、被告会社に出社していない。

(15) 被告会社の本社人事管理部は、平成26年6月18日頃、宝塚支店を管轄する関西事業ブロック長から、原告が被告Yからパワーハラスメントを受け休んでおり、弁護士に相談しているため調査して欲しいとの相談を受け、I人事管理部長とB課長が同月24日に宝塚支店に出向き、被告Yを含む宝塚支店の従業員6名から各人20ないし30分にわたり事情を聴取するとともに、宝塚支店の方向へ行こうとすると足が進まなくなるという原告については近隣の喫茶店で事情聴取を行った。

被告Yは、パワハラと思われるような指示・命令をしたことを否定し、営業開発部員全員に対し厳しく指導をしていた。原告が契約を得た案件については、立ち退き問題が絡んでおり被告Yが介入することで契約に至ったと考えており、その後の着工準備でも顧客の名前を間違えた資料を作成したり、その先の業務を自身が進めていくという意欲が欠けていたことから、本人に注意し、当面は新規の案件の発掘業務に専念するよう指示した。原告に対しては、期待を込めて厳しい指導をした。原告から、平成26年1月頃、家庭問題の相談を受けており、精神的な病気になる前に、休んだり、会社を辞めることを考えるべきかもしれないと言ったことはあったと述べた。

(16) 被告会社は、原告の異動希望を踏まえ、兵庫県川西市に自宅を有する原告が転居をせずに通勤できるよう、平成26年8月1日付けで、原告を宝塚支店から豊中支店へ異動させた。

原告は、同月7日朝、この事実を知ったが、被告Yが豊中支店へ顔を出すことがあると聞いていたこと、地域的に宝塚支店と重なっており、被告Yと仕事をすることがあると考えたことから、出勤することはなかった。また、原告は、Cクリニックにおいて、同月18日、同月16日からさらに2箇月間の仕事の休養、自宅での療養加療が必要であり、就業困難であるとの診断を、さらに同年10月14日、更に1箇月間の休養、療養加療が必要であり就業困難であるとの診断を受けた。

(17) 原告は、前記の経過から復職は難しい一方、生活費を得る必要があるため転職を検討し平成26年11月からの転職先をみつけたため、被告会社に退職を申し入れ、同年10月31日をもって退職した。なお、原告は、転職時には、まだ睡眠薬を常用しており車の運転等ができない状態であったが、転職先では電車等での営業が許可されており、転職が可能となった。

(18) 原告は、平成27年、うつ病につき労働者災害補償保険の保険給付を申請した。西宮労働基準監督署では、上記精神障害は業務に起因するものであると認めた。その結果、原告に対し、平成27年8月7日に保険給付として55万8960円が支払われた。

(19) 上記労災認定を受け、被告会社は、被告Yに対し、平成27年10月26日付けで降格の懲戒処分を科し、職階を次席課長から主任へ2段階降格させた。

(判決要旨)

(1)原告は、本件請負契約 1 及び 2 について、勉強のためにも引き続きその具体的業務を担当したいと希望していたにもかかわらず、被告 Y は、顧客とのトラブル等をきっかけとして、事後の具体的な業務をさせず、原告が業務への関与を求めてもこれを拒絶したことが認められる。このような対応は、原告を当該案件の担当者から完全に外したというものではなく、また、営業担当者にとって新規開拓に注力できるという点で利点もあり、被告会社においては担当者のほか上司も顧客への対応をするものであることからすると、業務に関する指示として合理性がないわけではなく、それ自体が当然にパワハラに当たるということとはできない。しかしながら、被告 Y の言動には、通常の指示や教育指導の範囲を逸脱しているとしかいいようなない不相当な表現や対応が含まれているところである。

H26.2 頃からの被告 Y の言動(認定事実の 5~13)は、原告に対する嫌がらせ、いじめ、あるいは過大な要求と捉えざるを得ないものであって、強度の心理的負担を原告に与えていたといえる。

そして、原告は、平成 26 年 3 月頃から、手先のしびれと震え、倦怠感、記憶の不安定がみられるようになって内科を受診し、さらには同年 5 月以降、精神科を受診して同年 4 月にうつ病を発症したと診断され、休職に至ったものであり、上記の経緯と照らし合わせても、原告は、被告 Y の上記言動によって同月頃にはうつ病を発症し、休職に至ったものといえる。

以上、被告 Y の一連の具体的言動は適切さを欠くものであり、原告に対するパワハラ行為といえ、不法行為を構成するものというべきである。

(2) 本件パワハラ行為は、被告会社宝塚支店の営業課長である被告 Y が、その業務を行う中で、部下である原告に対する指示、指導等に際して行われたものであるから、被告会社の事業の執行についてされたものであり、被告会社は、被用者の選任、監督について相当の注意をしたときでない限り、使用者責任を負う(民法 715 条 1 項ただし書)。

被告会社は、パワハラ対策として一定の措置を講じているとはいえるが、その措置が必ずしも奏功しているものではなく、実際に被告 Y の本件パワハラ行為が数箇月にわたって継続していたことからしても、被告会社は、被告 Y の選任、監督につき相当の注意をしたとはいえないものというべきである。

よって、被告会社は、原告に対し、被告 Y のした本件パワハラ行為について使用者責任を負い、被告 Y と連帯して損害賠償義務を負う。

(3)治療費 2 万 8060 円、休業損害 49 万 7213 円、営業報奨金差額 0 円、慰謝料 100 万円、弁護士費用 15 万円の合計 167 万 5273 円及びこれに対する平成 26 年 6 月 17 日から支払済みまで年 5 分の遅延損害金を支払え。

以上労働判例 L07250971 より

パワハラによる精神障害の労災認定について

労災認定基準の対象となる精神障害は、業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものとして、うつ病や急性ストレス反応が挙げられている。

うつ病等の精神障害の労災と認定されるには、以下の認定要件の全部を満たす必要がある。

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

また②の要件に関しては、「業務による心理的負荷評価表」に基づき、「特別な出来事」に該当する出来事があるかどうか、ない場合は「出来事」の「平均的な心理的負荷の強度」ⅠからⅢに該当するものに、業務による出来事が具体的に労働者に与えた心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」として判断し総合評価を行う。

業務による強い心理的負荷が認められるかについては、「特別な出来事」に該当する場合には、心理的負荷の総合評価が「強」とされるが、「特別な出来事」に該当する出来事がない場合には、(1)「具体的出来事」が「弱」「中」「強」のどれに当てはまるか(2)出来事の心理的負荷の総合評価(3)出来事が複数ある場合、出来事が関連している場合には全体を1つの出来事として評価し、関連しない出来事が複数生じた場合には、それぞれを考慮して全体評価を行い、強い心理的負荷があるかを判断する。(3)については、中+中の場合に強又は中と判断される。

なお、心理的負荷の強度は、精神障害を発病した労働者がその出来事とその後の状況を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されることになる。

(パワハラが労災と認定される具体例)

<心理的負荷が「強」である例>

- ・上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- ・上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- ・上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合
 - ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
 - ▶ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
- ・心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合で

あって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

＜心理的負荷が「中」である例＞

- ・上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合
 - ▶治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃
 - ▶人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃
- ・必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

＜心理的負荷が「弱」である例＞

- ・上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合

※「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うのが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。

基本的には1つのハラスメント事案であれば1つの出来事として評価するわけですが、長時間労働が別途あったという場合は上記複数考慮が必要になるため、注意が必要です。

恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

- ① ハラスメント自体が「中」でも、当該ハラスメント後に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
- ② ハラスメント自体が「中」でも、出来事の前に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合も総合評価は「強」とする。
- ③ ハラスメント自体が「弱」でも、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。