

パワーハラスメントについて

平成30年10月12日

愛知学院大学教授

弁護士 國田 武二郎

第1 パワーハラスメントとは

- 1 職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることにより、その人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えることをいう。なお、近時、厚生労働省は、後述のように、パワーハラスメントの基準を設けた。

背景には、競争の激化や成果主義人事制度の浸透。社会がめまぐるしく変化し、労働者一人一人に心身の余裕がなくなり、イライラ感が昂じている等が要因である。さらに、高齢者や女性社員などが増えて労働者層が多様化し、パート・アルバイト・派遣社員など様々な雇用形態の普及によって人間関係が複雑となり、軋轢や摩擦が生じやすくなる面も軽視できない。

- 2 なお、最近では、相撲界、フットボール界、ボクシング界、レスリング界、体操界等のスポーツ界でのパワハラが大きな社会問題となっています。

第2 パワーハラスメントの基準について

- 1 都道府県の労働局に対するパワハラなどの職場のいじめに関する相談は、平成28年度は過去最悪の7万917件。相談全体にしめる比率も22.8%と最大で、増加傾向にあります。この事態を受けて、平成30年3月に厚生労働省の検討委員会が、パワハラに関する基準についてまとめた報告書が提出されました。

それによれば、まず、パワハラとは「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職場内の優越性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為」と定義しています。

2 その具体的基準として、パワハラになるものとして、①**身体的な攻撃**（上司が部下を殴打、足蹴にする）、②**精神的攻撃**（上司が部下に人格を否定するような発言をする）、③**人間関係からの切り離し**（自身の意に沿わない従業員を仕事から外し、長期間にわたり別室に隔離する）、④**過大な要求**（長時間にわたり過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じる）、⑤**過少な要求**（管理職の部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務をさせる）、⑥**個の侵害**（思想、信条を理由に、職場内で継続的に監視するほか、他の従業員に接触しないように働き掛ける）とされています。

これに対して、パワハラにならないものとして、①の場合、業務上関係のない同僚同士のけんか、②の場合、上司が遅刻や服装の乱れが直らない部下を強く注意する。③の場合、新人育成のため、短期間集中的に個室で研修などの教育を実施する。④の場合、育成のため、現状よりも少し高いレベルの業務を任せる、⑤の場合、経営上の理由により、一時的に能力に見合わない簡易な業務を遂行させる。⑥の場合、従業員への配慮を目的として家族の状況などについて聞く）としています。

この①～⑥の行為態様について、急増するパワハラを防ぐには、法律に規定し、その明文化をすべきとする労働者側委員の見解と、それでは、業務上の適切な指導との線引きが難しく、現場に混乱が起きるとして、法律の明文化に消極な経営者側委員との意見の対立があります。

しかし、裁判上では、「パワハラ」という言葉は、確立した言葉として認定されています。そして、全国各地でパワハラ訴訟が行われており、被害者が、加害者（個人あるいは法人）に多額の損害賠償を求めています。

第3 パワーハラスメントの行為態様の分類

以下の4つのタイプに分類される。

1 攻撃型

「人前で怒鳴る」「机や壁などを叩いて脅す」「肉体的な暴力をふるう」等、直接的攻撃。

2 否定型

「仕事のすべてを否定する」「人格を否定する」「能力を低く評価する」

等、存在そのものを軽視し否定する。

3 強要型

「自分のやり方を無理矢理押しつける」「責任をなすりつける」等上司という権限・威厳を誇示する。

4 妨害型

「仕事を与えない」「必要なものや情報を与えない」「辞めさせると脅す」等、仕事に向かう意欲や向上心の妨害。

第4 パワーハラスメントに該当する可能性のある行為

1 第三者から見ても明らかなもの・・・身体的暴力や人格否定

- ① 様々な場面で無視する。
- ② 冷淡な態度を取る。
- ③ 嘲笑したり、屈辱を与えたり、侮辱したりする。
- ④ 「お前みたいな役に立たない奴は辞めてしまえ」等という。
- ⑤ 身体的に暴力を振るったり、強く小突いたりする。
- ⑥ 攻撃的な態度で大声を出したり、物に当たったりする。
- ⑦ からかいや皮肉を言う。

2 第三者から分かりにくい、加害者の意図が明らかなもの・・・悪意のある嫌がらせなど

- ① 孤立させる。
- ② 必要がないのに何度もやり直しを要求する。
- ③ 意見や意向を無視する。
- ④ その人の能力から考えて極端に単純な仕事を与える。
- ⑤ 根拠のない批判を繰り返す。
- ⑥ 他の社員が見ている前であえて怒鳴りつける。

3 第三者にも見えにくく、加害者本人も自覚がない可能性があるもの・・・労務管理の延長として行われるもの

- ① 何度もミスを非難する。
- ② 極端に低い評価をつける。
- ③ 必要な職権を与えず、責任だけを増やす。
- ④ 常に仕事を監視する。
- ⑤ 功績や業績を無視したり過小に評価する。

- ⑥ 職務遂行に必要な情報や知識、許可、サポートを与えない。

第5 パワーハラスメントは、官庁や会社等の組織にどのようなダメージを与えるか

- 1 社員のやる気が低下する。
- 2 退職する社員が増加し、有能な人材が流出する。
- 3 社内のコミュニケーションや社内のチームワークが低下する。
- 4 メンタルヘルスが悪化した社員が増加する。
- 5 労使のトラブルが発生する。
- 6 企業評価は低下し、信用が失墜する。
- 7 その他裁判になれば裁判費用が発生し、賠償義務を負うことにもなる。

第6 パワーハラスメントを巡る判例の法的問題

- 1 川崎市水道局職員が、職場内におけるいじめや嫌がらせで自殺したことで、遺族が、市の安全配慮義務違反を理由に損害賠償を求めた事案で、東京高裁平成15年3月25日判決は、市に対し2300万円の損害賠償義務を認めた。
- 2 消費者金融会社の社員に対し、社長が罵詈雑言を繰り返し、煙草の火を押しつけたりうつ病で休んでいるにもかかわらず呼びつけた行為に対し、京都地裁平成18年8月8日判決は、慰謝料として670万円の支払いを会社に命じた。

第7 パワーハラスメントを巡る法的問題

1 使用者自身の意思によるもの

ア 不法行為責任（民法709条）

使用者が、直接に、もしくは実行者が他の誰かであっても使用者自身が行ったと同じような場合は、不法行為責任（民法709条）が問われる。

また、使用者の意思に基づき管理職などが人権侵害を行った場合には、使用者責任（民法715条）を負う。

イ 債務不履行責任（民法415条）

使用者には、労働契約に付随して職場安全配慮義務（労働者の生命・身体・危険から保護するよう配慮する義務）又は職場環境整備義務・

職場環境配慮義務（労働者が快適に働くことができるように、職場環境を安全・快適に保つよう配慮することができる義務）があり、この義務を怠るときは、債務不履行責任を問うことができる。

2 使用者の意思とは関係なく上司や同僚によって行われるもの

人間関係などが理由で、上司などが人権侵害を行った場合に、加害者本人には不法行為責任（民法709条）を問うことが当然であるが、さらに、その行為によって使用者責任を問うことができる。

ア 使用者責任（民法715条）

使用者が行わせていると評価できない場合も、いじめなどが「事業の執行につき」行われた場合には、使用者は民法715条に基づいて被害者に対する賠償責任を負うことになる。

イ 債務不履行責任（民法415条）

使用者は、労務遂行に関連して労働者の人格的尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障をきたす事由が発生することを防ぎ、またはこれに適切に対処して、職場が労働者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務があるとされている。これが、職場感環境配慮義務といわれるものであり、使用者がこの義務を怠っている場合には債務不履行責任を問う。

3 刑事罰

暴行罪（2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金）、傷害罪（15年以下の懲役又は50万円以下の罰金）、脅迫罪（2年以下の懲役又は30万円以下の罰金）、強要罪（3年以下の懲役）等。

第7 パワーハラスメントの対策

1 被害者自身の対策

- ア 信頼できる家族や友人に話をきいてもらう。
- イ 多くの選択肢を見つけて心の逃げ場を作る。
- ウ 心身の休養を優先し、辛い時は思い切って会社を休む。
- エ 信頼できる上司や人事担当者に相談する。
- オ 病状があるときは専門医に相談する。
- カ 感情を言語化する。
- キ 加害者とのやり取りを記録しておく。

ク リラクゼーションの時間を作る。

ケ 大きな決断をする時は慎重に。

2 組織側の対策

ア 被害を受けた社員の意思や守秘義務に配慮しつつ他にも同様のケースがあるか社内調査を行う。

イ 社内調査の結果について、経営者や管理監督者などが共通の認識を持ち、問題解決に向けて意思統一しておく。

ウ 加害者に対し嚴重注意する。

エ 加害者と被害者が接触しないよう配慮する。

オ パワーハラスメント規定などガイドラインを作成し、社内周知を徹底させる。

カ 公益社通報制度を活用する。

以 上