

**相談者（Aさん）** 最近職場でのトラブルについて、パワーハラスメントという言葉を目にするようになりました。セクハラは判るのですが、パワーハラスメントと言われても、まだあまりぴんとこないのです。

**弁護士** 何か具体的な相談はありましたか。

**Aさん** 直属の上司から嫌われてしまって、ことある度に同僚の前で怒鳴られたり、面倒な仕事を一日でやれというような無理難題を突きつけられて、落ち込んでうつ状態になってしまったという相談がありました。

**弁護士** 典型的な案件ですね。パワーハラスメントは通常パワハラと呼ばれていますが、法令上の用語ではありません。厚生労働省では平成二十三年七月に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設置して、有識者WG報告をまとめ、平成二十四年三月十五日に上記円卓会議名で、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を公表しました。国としてもパワハラが社会的な問題として深刻さを増していることを正面から受けとめて対応する必要性に迫られたということでしょう。

**Aさん** 厚生労働省が主体ということは、民間企業が想定されているのでしょうか。私たち公務員に対するパワハラ対策はどうなっているのですか。

法律に強くなる!

連載【まちづくりの法律相談】

第57回

# パワーハラスメントをめぐる問題点 1

パンフレット等を作成しています。取組は確実に進んでいます。

**Aさん** 私どもの町でも、早急に取組を始める必要がありますよね。但し、冒頭でも申し上げたとおり、パワハラという言葉の概念が今ひとつはつきりしないのです。

**弁護士** 上記の円卓会議WG報告書では職場のパワハラを次のように定義しています。

「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上での優位性を背景に、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。」

また、人事院の通知では次のように定義しています。

「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用について不安を与えること。」

**Aさん** 二つの定義は、微妙に違いますが、①職場での優位性を背景にしていること、②業務の適正な範囲を超えていること、③精神的・身体的苦痛を与えること、④職場環境を悪化させたり、雇用に不安を来すこと、という点で共通していますね。

**弁護士** うまく、整理ができましたね。東証

一部上場企業を対象とした調査では、実に四十三％の企業がパワハラ等の問題が発生したことがあり、八十二％の企業がパワハラ対策は企業経営上の重要な課題であると回答しています。

**Aさん** やはり、現代の職場における重要な問題なのですね。

**弁護士** パワハラを考える場合に四つの視点が必要です。一つは「職場」というものが、働く者にとっては生計を立てる大切な場であり、そこで多くの時間を過ごし、多様な人間関係を取り結ぶ場であるということです。二つ目はそうした職場において、職責上の優位性を背景にしたいじめ・嫌がらせが行われた場合の被害者にとつての痛み・苦しみ、人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を喪失させられ、居場所や人間関係をも断ち切られるという峻烈なものになる危険性を有していることです。三つ目はそうしたパワハラが存在が、当事者だけではなく、周囲の人たちにとつても嫌悪感や萎縮効果を生むことによつて職場環境の悪化を生じさせてしまうことです。四つ目はパワハラによつて職場環境が悪化して生産性が下がる際には、人材の流出も懸念されますし、懲戒処分や訴訟のリスクが高まるだけでなく、組織自体も使用者としての責任を波及される恐れが出てくることにな



ります。これはイメーჯダウンも含めて、組織にとつて極めて大きなダメージを意味します。

**Aさん** 最初にお話しした相談なのですが、問題とされた上司からも事情を聞いたのですが、いじめとか嫌がらせとかパワハラなどということは思ってもおらず、部下を指導して、何とか早く一人前にしたいという一心で、注意指導したり、責任ある仕事を与えたのだと話していました。パワハラか否かの判断はとても難しいように思います。

**弁護士** そうですね。注意・指導とパワハラの間引きは簡単ではありません。円卓会議WG報告書の定義には「業務上の適正な範囲を超えて」という要件が記載されていますが、これは過度なパワハラ対策や指摘が上司の適正な指導を妨げるような事態は回避しなけれ

ばならないという価値観に基づくものです。また、人事院通知の言動例でも、当該言動の継続性、原因、状況を踏まえて判断することの必要性が指摘されています。

**Aさん** パワハラが問題となった裁判例は出されているのですか。

**弁護士** 地裁レベルでは判決がいくつも出されています。今日は岡山地方裁判所平成二十四年四月十九日判決を紹介します。この事案は銀行の従業員であった原告が、上司からパワハラを受けて、退職を余儀なくされたとして上司三人と銀行を不法行為で訴えた事案です。裁判所は上司の一人である元支店長代理が原告に対して、「もういい加減にせえ、ほんま。辞めてしまえ。」「何とぼけたこと言いよるんだ。早う帰れ言うからできん。冗談言うな。」などと発言したこと、原告のミスに対して不満を募らせ、激しい口調で叱責することが頻繁にあったこと、原告の精神的・身体的状況に無配慮であったことなどからパワハラを認定しました。しかし、一方、違う上司についてはパワハラに該当する事実を認定できないとしました。

◎執筆者 佐藤 裕一（さとう ゆういち）

弁護士法人杜協同 阿部 佐藤法律事務所 弁護士

東北大学法科大学院教授 宮城県人事委員会委員