

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、まだあまりピンとこないのです。

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ところでしよう。

Aさん 厚生労働省が主体ということ、民間企業が想定されているのでしょうか。私たちが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。

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重要です。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追究される恐れが出てくることにな

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

弁護士 人事院が平成二十一年一月に「パワー・ハラスメントを起こさないために注意すべき言動例について」という通知を出して、注意喚起しています。また、これらの国の動きと前後して、かなりの数の自治体が、パワハラ防止のための指針・要綱・通知・



ります。これはイメージダウンも含めて、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・指導とパワハラの線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

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るそうですね。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、本来の業務の範疇を超えて、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

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いたします。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はるんだ。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



相談者(Aさん) 今日、①どのような言動がパワハラになるのか、②パワハラをなくすためにはどうすればよいのか、について教えて下さい。

弁護士 まずは、人事院の通知による六パターンの言動例を基にして説明しましょう。

一つ目は暴言です。上司が部下に対して「こんな間違いをするやつは死んでしまえ」「おまえは給料泥棒だ」などと言うことは、部下の人格を否定する叱り方であり、許されません。厳しく叱ることも部下の指導上必要な場合がありますが、言葉、口調には十分に留意することが求められます。

Aさん 今お聞きしたことは、例えば懇親会などの場でも同様なのではないですか。

弁護士 暴言が許されないのは、職場の内外を問いません。飲み会などのざつぱらんな雰囲気の場合、だからといって、部下の人格を否定するような暴言は、そのまま職場での関係に大きく影響してしまうからです。

Aさん なるほど、解りました。

弁護士 二つ目は執拗な非難です。上司が部下の作成した資料に誤字を見つけて、反省文を書かせたものの、その内容・形式に納得せず三日間にわたって何度も書き直しを命じた例です。また、部下の資料に頁番号が付されていないことに立腹して「おまえは小

型でしょうか。

Aさん 部下には差別なく、その能力や役職に見合った仕事を与えるべきなのです。合理的な理由がないのに、仕事を与えないことは許されることが解りました。

弁護士 最後の六つ目は仕事以外の事柄の強要です。毎日のように昼休みにお弁当を買に行かせたり、週末に自宅の掃除を手伝わせたりすることです。また、部下が立派なマンションを賃借したことを妬んで、「上司より立派な家に住むとは何事だ」とことある度に嫌味を言う例です。部下に私事を命じるのは明らかに不相当ですし、私生活に執拗に干渉することも問題です。

Aさん 六つのパターンの説明を聞いて、だいぶ解りましたが、やはり仕事においては部下に対して注意や指導をすることが必要な場合が多くあります。それとパワハラの線引きがとても難しいように思うのですが。

弁護士 人事院の通知でも、このような言動例の全てが直ちにパワハラに該当するものではないということに注意が必要だと指摘されています。パワハラとの指摘が、上司による適正な指導の機会を妨げるといった事態は回避されるべきです。次のような要素が判断のメルクマールになると考えられます。①言動の内容・口調・継続性、動作を伴うものか否

法律に強くなる!

連載【まちづくりの法律相談】

第58回

# パワーハラスメントをめぐる問題点②

学生か」などと同僚のいる前で起立させたまま長時間叱責し続けた例もあります。

Aさん 部下がミスをしたとしても、頭ごなしに叱ってはいけないうことですね。

弁護士 部下は上司に対して、正面切って反論しづらい立場にあるということを理解しな



か、②言動の原因となった事情、③当事者の職場における立場・役職、④同様な叱責が他の人にも行われていたのか、⑤強い叱責のあとのフォロー・配慮がなされていたか、これらを総合的に勘案して、業務上の適正な範囲を超えているか否かを判断することになります。

Aさん 線引きはとても難しそうですが、職場での人間性を尊重するという考えが重要だということも理解しました。

弁護士 次の問題は、パワハラをどうすればなくすことができるのかということですね。まずは予防的な観点からは、組織として職場においてパワハラを無くすべきであるという方針を明確に示すことが重要です。就業規則・労使協定、ガイドラインといった形での予防

ければなりません。ミスには必要な範囲で、具体的かつ的確に指導することを心がけるべきです。また、同僚のいる前で叱ることも部下の人格を否定する結果になることがありますが、配慮する必要があります。

Aさん 上司は部下を叱る場所にも留意すべきなのですね。

弁護士 三つ目は威圧的な行為です。部下の意見が気に入らないと椅子を蹴飛ばしたり、書類を何度も机に叩き付けるといった行為です。上司として、業務に関して部下を叱るときにもセルフコントロールができていないことが必要なのです。四つ目は実現不可能・無駄な業務の強要です。異動してきたばかりの未経験の部下一名に対して、従前は三名で行っていた大量の申請書の処理業務を全部処理することを命じて、期限内に処理できないと激しく責め立てたという例です。また、翌週の平日にできる仕事なのに、毎週のように土日に出勤して処理することを命じる例です。このようにそれを命じる合理性を説明できないような、明らかに実現不可能であったり、無駄と考えられる業務の指示は許されません。五つ目は、理由なく仕事を与えないことです。ある部下に対して、仕事ができない人間だと決めつけて、役職に見合った業務を与えずに、もっぱらコピー取りを命じるのが典

と解決についての規則整備が必要でしょう。そして、形にするだけではなく、みんなが職場における人間性の尊重という価値観を共有できるように周知する工夫が大切です。従業員アンケートを実施して実態を把握したり、管理職を中心とした研修会を実施することも予防のためには有用です。

Aさん いったんパワハラが起きてしまった場合の事後対応はどうするべきですか。

弁護士 相談窓口や対応責任者を予め設置して、そのことを職員に周知していることが前提となります。その担当者は、当事者双方の精神状態やプライバシーに配慮して聴き取りをするなど慎重に対応することが求められます。初期の段階できちんとした事実関係を把握することは、パワハラをきつかけとした紛争解決のためにも重要です。パワハラの場合、産業カウンセラーやメンタルヘルス医師といった外部の専門家の力が必要なケースも想定されるので、連携態勢の確立も大切です。そして、パワハラが存在が認定できた場合には行為者に対して、再発を防止するための研修が課されることになります。

◎執筆 佐藤 裕一 (さとう ゆういち)

弁護士法人協同 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