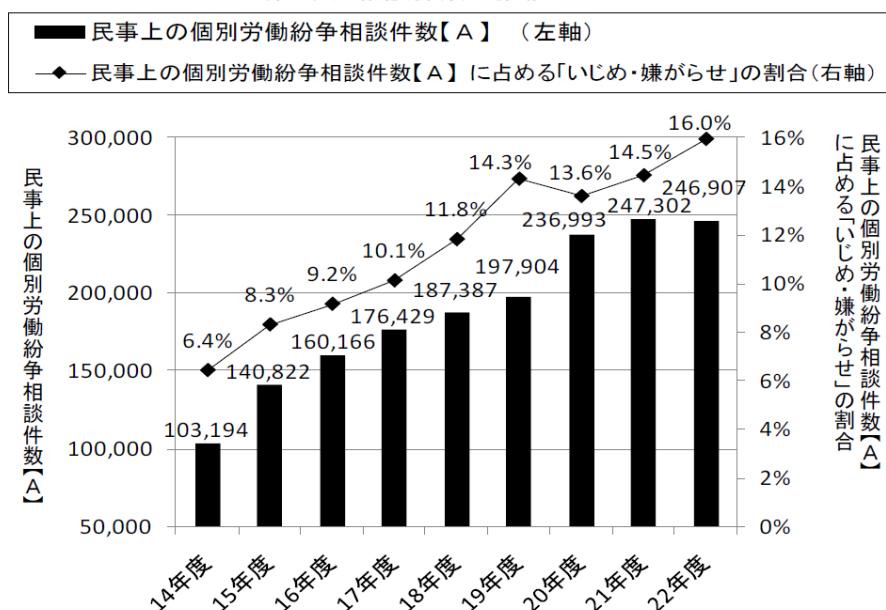


～ 職場のパワーハラスメント ～

1. 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」への取り組みの必要性・意義

「いじめ、嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、近年増加傾向にあります（下記第1図参照）。この背景には、企業間競争の激化による社員への圧力の高まり、職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大など多様な要因が指摘されています。

第1図 相談件数の推移



※1 「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省、平成23年5月)を基に作成。

※2 平成22年度は、上記の相談の中で、いじめ・嫌がらせに関するものは、解雇に関するものに続き2番目に多い。

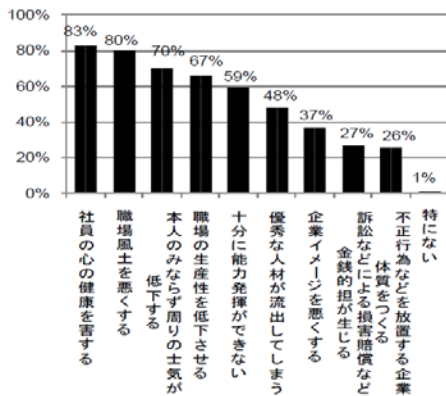
「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は労働者の尊厳や人格を侵害するものです。周囲の人たちにとっても、これらを見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼしかねません。

さらに、「パワーハラスメント」等を行った人自身も、社内での自身の信用を低下させ、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることになります。

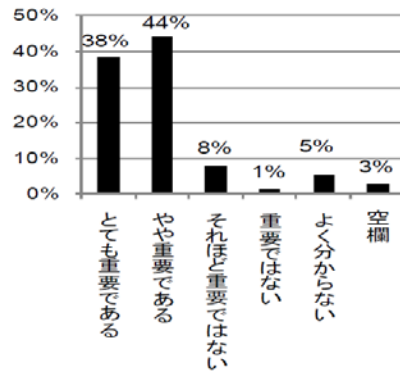
会社にとっても、従業員間の問題にとどまるものではなく、組織の生産性に悪影響が及ぶだけでなく、貴重な人材が休職や退職に至れば大きな損失となりますし、「パワーハラスメント」等に加担していなくとも、これを放置すると使用者責任を問われることもあり、会社のイメージダウンにも繋がりがねません。

こうした問題に取り組むことで、損失の回避だけでなく、職場の活性化や職場全体の生産性の向上にも寄与することから、積極的に進めることが求められます。

第2図「パワハラは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答可)



第3図「パワハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」



※1 「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。本調査は、調査票を東証一部上場企業1,000社に送付し、209社から回収。

※2 本調査では「パワハラ」を、「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」と定義。

2. 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」とは

「いじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント」といった言葉は、主観的な判断を含んで用いられることに加え、どのような人間関係の下で行われる、どのような行為がこれらに該当するのか、人によって判断が異なります。また、同じ職場内で行われる「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」については、業務上の指導との線引きが難しいなどの課題があり、この問題への取り組みを難しいものとしています。

そこで、どのような行為を職場からなくすべきであるのかを整理することで、労使や関係者が認識を共有し、対処していくことが必要です。

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」では、以下のような行為について、労使が予防・解決に取り組むべきであること、そのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案しました。

職場のパワーハラスメントとは、
 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。

この「職場のパワーハラスメント」の行為類型としては、以下のものが挙げられます。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たり得る行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要があります。

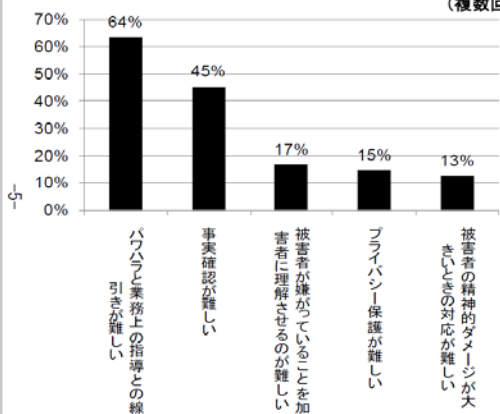
職場のパワーハラスメントの行為類型

- ①暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④業務上明らかに不利なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤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（過小な要求）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

①～③については、業務の適正な範囲に含まれるとすることはできないとされていますが、④～⑥については、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易ではない場合があると考えられます（下記表参照）。こうした行為については、何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識を統一し、その範囲を明確にする取り組みを行うことが望ましいとされています。

・ 企業では、職場のいじめ・嫌がらせ問題への対応に当たって、業務上の指導との線引きが困難などといった問題意識を持っている。

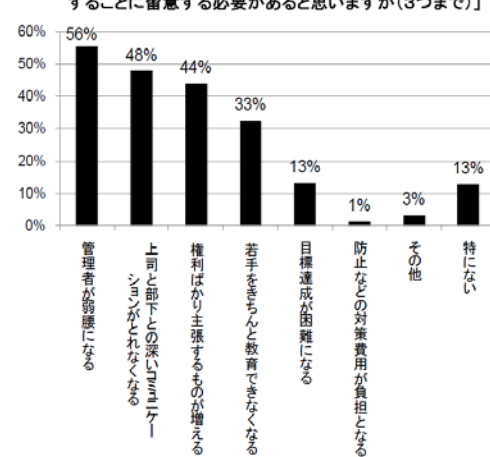
第4図「パワーハラスメントが起きたときに対応が困難と感じること」（複数回答）



※1 「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」（東京都労働相談情報センター、平成18年2月）を基に作成。本調査は、都内に所在する従業員規模30人以上の3,000事業所に調査票を送付し、954事業所から回収。

※2 本調査では、「パワーハラスメント」を「職場において、職務上の地位や影響力を背景に嫌がらせをすること」と仮に定義して実施。

第5図「パワハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要がありますか（3つまで）」



※1 前出の「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」（中央労働災害防止協会、平成17年3月）を基に作成。

3. 職場のパワーハラスメントをなくすために

（1）トップのメッセージ

まず、企業として、「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すことが挙げられます。

こうした組織としての方針の明確化は、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識を

涵養することに繋がります。組織の方針が明確になれば、パワーハラスメントを受けた従業員やその周囲の従業員も、問題の指摘や解消に関して発言がしやすくなり、その結果、取り組みの効果がより期待できるようになるとも考えられます。

一方で、取り組みを始めるにあたっては、職場のパワーハラスメント対策が上司の適正な指導を妨げるものにならないようにする必要もあります。上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、上司としての役割を遂行することが求められます。

(2) 実態の把握

従業員アンケートを実施し、どのような行為が行われているのか、その行為に対してどのように感じているのか把握することは、予防策を講じるにあたって有用です。

(3) ルールの規定

就業規則に関係規定を設け、ルール化することで、職場のパワーハラスメント防止に対する意識を高めることに繋がります。また、実際にトラブルがあった場合の対処を明確にしておくことが必要です。

(4) 研修の実施

パワーハラスメントは、人権問題、コンプライアンス、コミュニケーションスキル、マネジメントスキルなどに関連が深いものですので、パワーハラスメント研修をこれらの研修と同時に行うことで、より効率的・効果的なものとなると考えられます。

(5) 周知

組織の方針や取り組みについては、幹部や管理職だけでなく、従業員全員に周知・啓発を実施することが肝要です。

(6) 相談窓口の設置

会社内外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める等が挙げられます。また、外部の専門家と連携し、他者の企業文化の情報や第三者の意見に耳を傾けることも有用です。

4. 職場のパワーハラスメントの具体例

(1) 都道府県労働局での相談事例から

①身体的苦痛を与えるもの（暴力、障害等）

- ・ 段ボールで突然叩かれる、怒鳴る
- ・ 上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る、物を投げる
- ・ 0℃前後の部屋で仕事をさせられる

②精神的苦痛を与えるもの（暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等）

- ・ 客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてっていない」
- ・ 社長の暴言「何でもいからハイと言え、このバカあま」
- ・ 私生活への干渉
- ・ 部下への非難を言うミーティングを上司が行う
- ・ ロッカー室、冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる

- ・仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」
- ・呼び名は「婆さん」・業務命令はいつも罵声
- ・同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言

③社会的苦痛を与えるもの（仕事を与えない等）

- ・社員旅行参加を拒絶される
- ・回覧物を回されない、暑気払いや忘年会に呼ばれない
- ・中国転勤を断ったところ、仕事を与えず小部屋に隔離

（2）労災認定事例

職場のパワーハラスメントにより、うつ病を発病したとして認定された事例があります。

Aさんは、総合衣料販売店に営業職として勤務していたところ、異動して係長に昇格し、主に新規顧客の開拓などに従事することとなった。新部署の上司はAさんに対して連日のように叱責を繰り返す、その際には「辞めてしまえ」「死ぬ」といった発言や書類を投げつけるなどの行為を伴うことも度々あった。係長に昇格してから3ヶ月後、抑うつ気分、睡眠障害などの症状が生じ、精神科を受診したところ「うつ病」と診断された。

<判断>

①上司のAさんに対する言動には、人格や人間性を否定するようなものが含まれており、それが執拗に行われている状況も認められることから、別表1の具体的出来事29（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の心理的負荷「強」の具体例である「部下に対する上司の言動が、業務範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に合致し、総合評価は「強」と判断される。

②業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

①②より、Aさんは労災認定された。

※精神障害の労災認定については、別資料「精神障害の労災認定基準」参照。

4. 法的な責任

（1）民事上の対応

①使用者の責任

使用者の行為態様が、その権限（業務命令権、人事権など）の範囲の逸脱、濫用と評価され、労働者の権利の侵害と損害の発生（人格権（名誉）の侵害、精神的苦痛など）が認められ、不法行為（民法709条）責任が問われる場合があります。

また、労働者間の行為態様が、その使用者の事業の執行に関して、他の労働者への不法行為を構成すると認められ、使用者責任（民法715条）を負う場合もあります。

さらに、使用者の行為態様が（不作為を含む）が、使用者が労働者に対し労働契約上負っている債務不履行責任（安全配慮義務違反、民法415条）を問われる場合もあります。（判例は下記参照）

②当事者の責任

職場のいじめ・嫌がらせを行った本人は、これを受けた労働者の権利の侵害や損害を発生させたと認められる場合、不法行為責任（民法709条）を負います。また、職場のいじめ・嫌がらせが集团的、組織的に行われた事案では、使用者の責任も問われる場合があります。

（2）刑事上の対応

暴行罪、脅迫罪、侮辱罪、名誉棄損罪等に問われる可能性もあります。

使用者の不法行為（一般の不法行為）責任が問われた例（東京地判平 7.12.4）

<事案の概要・結果>

勤務先Yの管理職（課長）だったXが、YがXに対して行った降格（ライン上の指揮監督権を有さないオペレーションズテクニシャンに）とその後の配転（総務課の受付に）という一連の嫌がらせ行為は、Xら中高年管理職を退職に追い込む意図をもってなされた不法行為であるとして、Yに対し慰謝料の支払いを求めた。

結果、請求の一部認容。慰謝料 100 万円。

<判旨の概要>

Xのオペレーションズテクニシャンへの降格について、Yはずっと赤字基調にあり、厳しい経営環境の下、オペレーション部門の合理化等の改革が急務となっており、管理職らに対し、新経営方針への理解・協力を求めたが、Xを含む多数の管理職らが積極的に協力しなかったため、協力する者を昇格させる一方、Xを含む多数の管理職を降格させたものである。Yにおいて、新経営方針の推進・徹底が急務とされていたことから、これに積極的に協力しない管理職を降格する業務上・組織上の高度の必要性があったと認められ、Xと同様に降格発令をされた多数の管理職らは、いずれも降格に異議を唱えておらず、Yのとった措置をやむを得ないものと受けていたと推認される。よって、Xの降格をもって、Yにゆだねられた裁量権を逸脱した濫用的なものと認めることはできない。その後の総務課（受付）の配転については、総務課の受付は、それまで 20 代前半の女性の契約社員が担当していた業務であり、単純労務と来客の取次を担当し、業務受付とはいえ、Xの旧知の外部者の来訪も少なくない職場であって、勤続 33 年に及び、課長まで経験したXにふさわしい職務であるとは到底いえず、Xが著しく名誉・自尊心を傷つけられたであろうことは推測に難くない。Xに対する総務課（受付）配転は、Xの人格権（名誉）を侵害し、職場内・外で孤立させ、勤労意欲を失わせ、やがて退職に追いやる意図をもってなされたものであり、Yに許された裁量権の範囲を逸脱した違法なものであって、不法行為を構成するというべきである。

使用者の不法行為（使用者責任）が問われた例（名古屋地判 平 17.4.27）

<事案の概要・結果>

社会福祉法人Y1の職員であるXが、職場の施設で開催された職員会議において、同僚5人（Y2～Y6）を中心とする職員らにより、組織ぐるみで誹謗・非難された結果、心因反応に罹患した上、PTSDを発症し、精神的損害を被ったとして、Y1の不法行為及び使用者責任と同僚らの不法行為が共同不法行為関係にあたるとして慰謝料の連帯支払い等を求めた。

結果、請求の一部認容。連帯して慰謝料 500 万円。

<判旨の概要>

職員会議においては、Y2らが中心となって、B労組を脱退しユニオンに加入したXを非難、糾弾する発言（「残念なことに綱領は認められないという職員が出ました。X看護婦です。」など）をしたばかりか、職員会議に参加した職員らを誘導・扇動し、施設の職員の多くが、Xを非難する内容の発言をしたものであり、その結果、Xは精神的疾患に罹患し、休職を余儀なくされた。

Y2らの発言内容及びY2らが他の職員を誘導、先導したことによる各職員の発言内容に照らせば、Y2らの行為はY1の職員及び労働組合員としての正当な言論活動の範囲を逸脱するものといわざるを得ず、違法にXの人格権を侵害したものである。

したがってY2らは、共同でXに対する不法行為を行ったものであり、連帯してXに対する不法行為責任を負うというべきである。

職員会議がY1の施設単位で行われる会議であり、施設長によって主催されるものであることなどに照らせば、本件職員会議におけるY2らの不法行為が、Y1の事業執行についてされたものであることは明らかであるため、Y1はY2らの不法行為について、民法715条に基づき、使用者責任を負う。