

LEGAL REPORT

「企業防衛（４）パワーハラスメント対策」

2009.7.25



猪木・手島法律事務所
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月
(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13. 岡山弁護士会住宅紛争審
査会・紛争処理委員

H14.02.01 ~ 岡山県建設工事紛争
審査委員

H17.04.~ H18.03

岡山弁護士会副会長

H18.05.~ H21.04

日弁連 ADR 委員会委員

H18.08. ~ 手島弁護士と事務所合
併「猪木・手島法律事
務所」に

■ はじめに

新聞紙上、パワーハラスメントという言葉をよく見かけます。

事業主の方は、このパワーハラについて法的な問題点を理解されることをお勧めいたします。

■ パワーハラスメントはどのようなものか。

中央労働災害防止協会の定義によれば、

「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て行い、精神的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、あるいは雇用に不安を与えること」とされています。

■ 具体例

就業規則の筆写などの無意味な作業を長時間命じること、バスの運転手に約1か月の除草作業を命じること、一人だけ他の従業員から隔離し、終日机に座らせることなどが該当します。

類型化すると、(ア)退職勧奨行為、(イ)仕事外し・無意味作業等の業務命

令、(ウ)人事異動、(エ)孤立化政策、(オ)行き過ぎた上司の発言・Eメール等となります(季刊労働法218号27頁~30頁)。

■ パワーハラスメントの判断基準

判例や裁判例(JR西日本吹田工場事件、東亜ペイント事件等)では、

・行為の合理性(有効性)...

・必要性

・上司の不当な動機・目的
・労働者の被る不利益(過酷さ)の程度

を中心に判断しているといえます。

具体的には、行為のなされた状況、行為者の意図、その行為の態様、行為者の職務上の地位、年齢、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復・継続性、被害者の対応、他者との共謀関係等を総合的にみて、それらが社会通念上不相当とされる程度のものであるかを判断基準としていると考えられます。

■ パワーハラスメントがあった場合の法的効果

1 事業主は労働者がパワハラなどのいじめ被害に遭わないように注意し、いじめが発生しないように配慮する義務（職場環境配慮義務）があるとされています。

従って、一般的には雇用主に対して、債務不履行に基づく損害賠償（慰謝料や逸失利益等）の請求をすることになります。

2 また、人格権に基づきいじめ行為の差止請求を行うことが考えられます（裁判例：東京地決平 11・11・12 労判 781 号 72 頁）。ただし、その判断は慎重になることが多いようです。

3 労働法上の問題としては、労働者の地位保全や賃金仮払いの仮処分、人事権限無効や解雇無効の確認、賃金請求（東京地八王子支判平 2・1・18 労判 558 号 68 頁は、いじめによる欠勤に伴う賃金請求を認めました。）の訴訟も提起できます。

4 労災認定については、平成 11 年に労働省（当時）が発表した「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（平 11・9・14 基発 544 号）に基づいて行われています。

平成 21 年 4 月、同指針添付の「職場における心理的負荷評価表」が改正され、精神障害等の原因となった

出来事の欄に、ひどい嫌がらせやいじめが追加されて、その心理的負荷が 3 段階で一番強い強度であるとされました。この心理的負荷が「強」と評価されることが「業務上」と判断される前提となるため、これからは、職場のいじめによるうつ病の罹患や自殺が「業務上」と判断され労災認定されるケースが増えるものと思われます。

■ 企業の負うべき賠償額
判例や裁判例をみると、企業等（使用者側）の慰謝料は数十万円から 500 万、600 万円程度といえそうです。

企業等の場合、事態に対する予見可能性が認められないことを理由に慰謝料が減額される可能性があります（さいたま地判平 16・9・24 労判 883 号 38 頁〔誠昇会北本共済病院事件〕は、病院はいじめを十分認識する可能性があり、これを認識していじめを防止する措置を講ずべきであったが、自殺について予見可能とまでは認められないとして病院の支払うべき慰謝料を合計 500 万円としました。)

■ 企業としてのパワーハラ対策

多くの裁判例は、企業に対し、パワハラが発生を防止する措置を積極的に取る

ことを警告しています。

例えば、

(ア) パワハラに関する社内規程やガイドラインを作成し、周知徹底に努める

(イ) 労働者に対する公正な評価と処遇に努め、その仕事と責任の範囲を明確にする

(ウ) ハラスメント研修の実施

(エ) 部下に対する注意の仕方の工夫（大勢の前で、大声で叱ることを避ける、具体的な事実を指摘して注意するなど）

(オ) ハラスメント問題専任担当者を選任し、相談・ケアの窓口（社内でのプライバシー保護の体制も確立すべき）を設置する

(カ) パワハラに関するアンケート等を実施して現在問題が起こっていないか把握する

(キ) 1 パワハラ の 阻止、2 パワハラ の 調査・検証、3 被害者のメンタルヘルスの回復・カウンセリング等に関する社外の資源の活用、相談システムの整備などが対策として考えられます。

■ 当事務所には、パワハラ防止規程のサンプルを用意しています。興味のある方はご一報下さい。

2009.7.25