

パワーハラスメントに関する 近時の法規制と裁判例の紹介

弁護士 上里 美登利

1 はじめに～最近の法改正の動向など

そもそも、「パワーハラスメント」とは、比較的新しい言葉である。「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(厚生労働省「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」平成24年3月)において、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職場内の優位性を背景に、業務上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」と定義された。かつて、裁判で「パワーハラスメント」という文言は用いられていなかったが、次第に定着し、近時は「パワーハラスメント」への該当性を判断した裁判例も多く見受けられるようになった。

パワーハラスメントに関しては、2019年5月29日に改正法が成立した「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(改正労働施策総合推進法)において、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が定められた。¹具体的には、パワーハラスメント防止に必要な相談体制の整備等(32条の2第1項)、相談者や協力者に対する不利益取扱いの禁止(32条の2第2項)である。事業主の義務に関する注意点としては、一定の制裁措置が定められたということである。すなわち、事業主の義務違反(努力義務を除く)に対する勧告に従わない場合の厚生労働大臣による公表(33条)、厚生労働大臣に対して事業主のパワーハラスメント防止措置について必要な報告(36条1項)をしない、または虚偽の報告をした場合の20万円以下の過料となる(41条)。

この改正労働施策総合推進法の施行日は、大企業は2020年4月1日、中小企業は2022年4月1日となる見通しであるが、既に事業主の義務の履行に向けた動きが進んでおり、早期の体制整備が求められる状態にある。

2 近時の裁判例

事業主において、パワーハラスメントの対策を進めるうえで、近時の裁判例を知ることは有意義である。

過去10年で、多数の裁判例が出ているが、ここでは、前掲「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」において示された、パワーハラスメントの典型的な6つの行為類型の観点から、参考になる例を見ることにする。

6つの典型例とは、①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害とされている。

①身体的な攻撃については、パワーハラスメントという以前に、刑法上の「暴行」(刑法208条)、「傷害」(刑法204条)に該当する違法行為となり得るものである。しかし、最近の裁判例でも、会社経営者が従業員の頭を叩く、殴ったり蹴ったりするなどのパワーハラスメントが問題となり、当該従業員の自殺との因果関係が認められた例がある(名古屋地裁平成26年1月15日判決労判1096号76頁)。

②精神的な攻撃は、実際に問題となることが多い類型と考えられる。

特に、業務上の叱責として許される範囲か否かの線引きは、実務上非常に難しい問題である。この点、裁判例では、発言が極端な表現に至っている事例(「殺すぞ」「あほ」/大阪高裁平成25年10月9日判決労判1083号24頁、「新入社員以下だ。もう任せられない」「何で分からない。お前は馬鹿」/東京地裁平成26年7月31日判決労判1107号55頁、「死んでしまえばいい」「辞めればいい」/福井地裁平成26年11月28日判決労判1110号34頁、「辞めてしまえ」「(他人と比較して)〇〇以下だ。」/岡山地裁平成24年4月19日判決労判1051号28頁)が不法行為と認定されている。なお、不法行為と認定される理由は、発言内容だけではないが、表現内容の例は参考になる。

他方、「お前そんなもんも知らんのか。」「お前はやる気がないんか」などを含む会議におけるいささか厳しい発言がされた事例(大阪地裁平成30年3月29日判決労判1189号118頁)、いったん上司の了解を得て電子メールを出した部下に対して、「いい歳なんだから、若いメールを書いてちゃだめだよ。」などと叱責するメールを当該部下宛に送った件(東京高裁平成25年11月27日判決労判1091号42頁²)は、不法行為への該当性を否定されている。

⑤過小な要求に関する近時の裁判例としては、被告国立大学法人の職員であった原告が、休職から復職してから約13年にわたってまともな仕事を与えられなかった事案について、職制上の地位を利用したパワーハラスメントにあたり、原告の人格的利益を侵害する

不法行為を構成すると認定されている。但し、原告も職務遂行上の指導を受けたものの職務と人間関係の改善の努力をしなかった事情が考慮され、40万円の慰謝料が認められるに留まっている(神戸地裁平成29年8月9日判決判例秘書判例番号L07250595)。

3 終わりに

私見であるが、実務上も問題になることが多いと考えられる上記②の精神的な攻撃などの事例では、パワーハラスメントとされる発言をする側も、業務上のプレッシャーや焦燥感、疲労等により精神的に追い詰められている場合が少なくないように見受けられる。そこで、パワーハラスメント防止対策を考える場合には、加害者とされる側、被害者とされる側の両方が抱える問題点を分析した上で対処する必要があるように思う。

- 1 なお、改正労働施策総合推進法では、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」(改正労働施策総合推進法30条の2第1項)と表現されている。
- 2 この東京高裁平成25年11月27日判決では、いわゆるパワーハラスメントの不法行為責任は否定しつつ、部下がうつ病発症をした前後で時間外労働が1月90時間超のなか、上司と部下の人間関係が不良であることを会社が把握していたこと等から、会社の安全配慮義務違反は肯定されている。