

「パワーハラスメント」に関する法律問題について

弁護士 上里 美登利

1 近年、「パワーハラスメント」という言葉を耳にすることが増えました。「これはパワハラではないですか」といった相談を受けることもあります。パワーハラスメントとは、フリー百科事典『ウィキペディア(Wikipedia)』によれば、「会社などで職権などのパワーを背景にし、本来の業務の範疇を超えて、継続的に、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えることであり、岡田康子*1が2002年秋頃に造語したものとされていますが、こうした定義をもってしても、何が「パワーハラスメント」に当たるのかという判断は難しい感があります。

もっとも、労働者の人格権や名誉権等の問題は、特に新しいものではなく、労使関係において以前から問題になってきたものです。本稿では、労働者の人格権や名誉権等が問題になった過去の裁判例を検討し、「パワーハラスメント」にならないためには、どのように注意すべきかという点を考えてみたいと思います。

2 本稿を執筆するにあたり、労働者の人格権や名誉権等が問題になった事例を見てみますと、いくつかの場面に分けることができるように思われます。

具体的には、懲戒処分の内容が問題になるケース(無意味労働等)、懲戒処分の前提となる調査方法等の相当性が問題となるケース、退職や配転強要及びこれに伴う嫌がらせ、上司の部下に対する許容限度を超えた叱責、職場における嫌がらせ、いじめ、セクシャルハラスメント事例等々です(なお、セクシャルハラスメント事例については、それだけで特有の問題となるため本稿では割愛しています)。

(1) 懲戒処分の相当性が問題となった事案

東京地裁八王子支部平成9年10月16日付判決においては、バス運転手が危険性の高い運転行為を行ったことを理由とする始末書、反省文、感想文の作成等に対する慰謝料請求が棄却され、東京地裁平成15年12月1日付判決においても、JRの出札業務に従事する従業員が売上金紛失事故の際の嫌疑を掛けられて就業制限をされたことが名

誉、人格権等を侵害するとした慰謝料請求が棄却されていますが、いずれも懲戒処分相当の行為を行ったと疑うに足りる理由があり、懲戒処分の内容も当該行為を前提とすればやむを得ないものであるとの理由です。

他方、横浜地裁平成11年9月21日付判決では、バス運転手の原告が事故において過失がないにもかかわらず、十分な調査がされないまま炎天下において構内除草作業をさせられたことについて、人権侵害の程度が非常に大きいとして営業所長と会社に対する慰謝料請求各60万円が認められています。また、福岡地裁小倉支部平成2年12月13日付判決においては、氏名札の着用を拒否した原告に対して就業規則及び企画商品の筆写を長期にわたって強制した行為が不法行為であり、車掌に対する教育訓練として実施された駐車場の除草作業の拒否を理由とする戒告処分も権利濫用として無効とされています。就業規則の書き写し強制が問題となり慰謝料が認められた事例は、他に仙台高裁秋田支部平成4年12月25日付判決もあります。

(2) 調査方法等の相当性が問題となった事案

東京地裁平成14年2月26日付判決では、会社が管理するサーバー上の私用データを事前告知なしに調査したことがプライバシー侵害に当たり、事情聴取が名誉毀損に当たるなどといった主張がされていましたが、原告が問題行為の当事者であると合理的に疑われる事情が存在したこと等から事前告知なしの私用データの点検もやむを得ず、また事情聴取をする必要性と合理性が認められ、態様も社会的に許容しうる限界を超えてはいないとされています。

(3) 退職や配転強要及びこれに伴う嫌がらせが問題となった事案

東京地裁平成15年7月15日付判決は、アカデミックハラスメントとも称される事案と思われませんが、上司である教授から助教授に対して他の職員の前で退職を促す名誉毀損的趣旨の発言がされるなどしたことに対し、400万円という比較的高額な慰謝料が認められた事案です。また、千葉地裁平成6年1月26日付判決においても、退職勧告に従わなかった原告に対し、暴行を加えたりほとんど内容のない単純作業に従事させるなどしたことに対し、合計金300万円の慰謝料が認められて

います。

裁量権を逸脱した配転が人格権の侵害であるとして問題となった事案もあります。まず、東京地裁平成7年12月4日付判決は、経営の合理化策のため、課長職にあった者を受付業務担当へ配転したことについて、人格権を侵害する裁量権を逸脱した違法なもので、慰謝料100万円を認めました。また、福井地裁昭和62年3月27日付判決は、私立大学の教授を一般事務職へ職務変更したことに対する慰謝料として100万円を認めました。

さらに、神戸地裁平成6年11月4日付判決は、配転拒否に対する嫌がらせとして1年近くにわたり仕事を取り上げたこと等につき慰謝料60万円を認めています。

(4) 度を越えた叱責が問題となった事案

函館地裁平成14年9月26日付判決は、組合員について、部課長10名ほどの前で、上司から嘘をつく職員は使えないなどと叱責されたうえ、通常業務から外され就業規則等を読む作業に専念するよう余儀なくされたことなどについて、慰謝料20万円を認めました。また、東京高裁平成17年4月20日付判決は、上司が部下及び他の職員十数名に対して、当該部下に対する侮辱的発言と受け取られても仕方がない叱責メールを送信した事例において、名誉毀損及びパワーハラスメントであるとの主張がありましたが、名誉毀損に該当するとして5万円の慰謝料を認め、パワーハラスメントの意図はなかったとして、パワーハラスメントへの該当性は否定しました。

(5) 嫌がらせやいじめが問題になった事案

まず、嫌がらせについて、東京高裁平成5年11月12日付判決は、組合員であった原告に対し、10年以上もの長期にわたり、職場で一人だけ隔離したり在宅勤務を命じて仕事をさせなかったことにつき、原告の名誉及び信用を著しく侵害したとして、600万円の慰謝料を認めました。また、津地方裁判所四日市支部平成7年5月19日付判決は、郵便局員のビラ配り行為に対する上司の嫌がらせ行為につき、25万円の慰謝料を認めました。

いじめについて、東京地裁八王子支部平成8年11月25日付判決は、校長や教頭が、特定の教師に対して学年便りの差し換え・書き換えを指示したり、PTA 役員の前で原告を非難したり、事故による負傷に対する診断書の提出を求めるなど一連のいじめを行ったという主張に対し、校長や教

頭の行為は立場上相当な理由があるなどとして請求を棄却しましたが、職場での外部労働組合に加入した職員に対する組織ぐるみのいじめが問題となった名古屋地裁平成17年4月27日付判決では、慰謝料500万円を認めています。また、上司らからのいじめにより労働者が自殺してしまったという横浜地裁川崎支部平成14年6月27日付判決も、上司及び使用者に安全配慮義務違反等が認められています。

- 3 労働者の人格権侵害という主張が出てくるようになった背景には、「高度成長による経済的豊かさの達成により、実感的生存権意識が後退するとともに、わが国特有の伝統的な企業社会の観念が、特に成年労働者の間で変容してきたことを背景に登場した、精神的・文化的側面を含む「人たるに値いする生存」をめざす、生存権理念の新たな展開として捉えられている」*2(平成6年度主要民事判例解説882頁)とされています。こうした意識がさらに高まってきたのか、前掲の裁判例を見ましても、退職強要や組合員に対する嫌がらせといった他の労働法上の問題が絡んだ事例以外にも、上司の叱責や問題行為に対する調査方法の相当性等を捉えて労働者が使用者等に対して慰謝料請求をするケースが出てきているようです。

ここで、指針となるのは、前掲東京地裁平成14年2月26日付判決が判示しているような「調査や命令も、それが企業の円滑な運営上必要かつ合理的なものであること、その方法態様が労働者の人格や自由に対する行き過ぎた支配でないことを要し、調査等の必要性を欠いたり、調査の態様等が社会的に許容しうる限界を超えていると認められる場合には労働者の精神的自由を侵害した違法な行為として不法行為を構成することがある。」ということ、前掲東京地裁平成7年12月4日付判決が判示しているような、「人事権の行使は、労働者の人格権を侵害する等の違法・不当な目的・態様をもってなされてはならない」という点ではないかと考えます。要は、使用者、上司であっても、労働者の人格、名誉や精神的自由に配慮し、それらを制限する場合には、その必要性及び相当性を備える必要があるということであると思われます。また、使用者は、個々の職場において、上司が部下に対し、そうした人格権侵害と評価される行為を行っている場合には、労働者に対する安全配慮義務としてその状態を解消すべく努力しなければなりません。

このように考えれば、「パワーハラスメント」は、それほど難しい概念ではないように思います。

*1 岡田康子(株)クオレ・シー・キューブ(1990年設立)代表取締役

「パワーハラスメント」という言葉は、著書『許すな! パワーハラスメント』(飛鳥新社)において定義付けされた。

*2 平成6年度主要民事判例解説882頁の該当箇所においては、(角田邦重「労働者人格権の保障」労働法の争点(新版)152頁以下、同「企業社会における労働者人格の展開」日本労働法学会誌78号5頁以下参照)と記載されている。
