

1 職場いじめ問題が提起したもの

1) 職場いじめのパターン

- ①仕事を命じない、無意味な仕事をさせる
- ②孤立化
- ③人格を損なう発言、叱責

2) 新しい人権の形成

- ①働くこと、キャリア権
- ②私的領域の確保

自己決定権

プライバシー

全体として ハラスメント法理（セクハラ、パワハラ、マタハラ）

2 パワハラの実態

1) 平成 24 年 3 月 15 日に公表された厚労省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」

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

2) 平成 24 年に報告書が公表された「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」
パワハラ予防・解決の取組を進めるに当たっての課題として「パワハラかどうかの判断が難しい」ことがあげられ、取組を進めることで懸念される問題として、「権利ばかり主張する者が増える」（64.5%）、「パワハラに該当すると思えないような訴え・相談が増える」（56.5%）といった項目が多くあがっている

3) 労働局の個別斡旋 民事上の相談件数(平成 26 年度)
24 万件的うち 6.2 万件 前年比 5%増

3 パワハラ法律問題

1) 裁判例から見たパワハラ型

目的が違法とされる例はほとんど無い。カジマ・リノベイト事件・東京地判(平成 13.12.25)

労働判例 824 号 36 頁)は、「職場における上司の部下に対する発言、行動等が部下において受け入れ難いとか、感情の対立を招く性質のものであったとしても、そのことのみで部下に対する不法行為となると解するのは困難であり、その発言、行動等が、職場における上司と部下という、通常想定し得る関係を超えたものであるなどといった特段の事情のない限り、不法行為の成立を認めることはできないというべきである」と判示している。

とはいえ、パワハラが権利主張への報復としてなされると、目的が問題となり労働者の人格権とともに特定の権利実現自体も阻害されるとみなされる。たとえば、権利主張をしたことに対する非難や暴言は人格権侵害と見なされ(昭和観光事件・大阪地判平成 18.10.6 労働判例 930 号 43 頁)、年休取得に対する上司の批判的発言やそれを擁護する代表者の発言は違法とされている(日能研関西ほか事件大阪高判平成 24.4.6 労働判例 1055 号 28 頁)。

パワハラが不法行為に当たるかについては、明確な規程がないので諸般の事情を総合勘案する必要がある。たとえば、P社事件・東京地判(平成 26.12.24 労働経済判例速報 2238 号 11 頁)は、次のような要素を提示している。「極めて抽象的な概念であり、これが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。具体的にはパワハラを行ったとされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法 709 条の所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である。」

使用者の行為が「不愉快」であっても必ずしも違法とまではいえないとされ(三井記念病院事件・東京地判平成 22.2.9 労働判例 1005 号 47 頁)、個人的な悪感情(東京都・都教委事件・東京地判平成 26.12.8 労働判例 1110 号 5 頁)や私怨がなかったことも重視されている(社会福祉法人県民厚生会他事件・静岡地判平成 26.7.9 労働判例 1105 号 57 頁)。

実際には以下のような行為態様が争われている(3)。

(1) 暴行

エアガンによる脅迫(護衛艦たちかぜ事件・東京高判平成 26.4.23 労働判例 1096 号 19 頁)、傷害(X電業社事件・東京地判平成 24.11.14 労働経済判例速報 2166 号 27 頁)が違法とされている。暴行・暴言のパターンもある(メイコウアドヴァンス事件・名古屋地判平成 26.1.15 労働判例 1096 号 76 頁)。

(2) 暴言・叱責

暴言や侮辱的・人格を損なう発言・叱責(東京女子医科大学事件・東京地判平成 5.7.15 労働判例 865 号 57 頁、シー・ヴィ・エス・ベイエリア事件・東京地判平成 24.11.30 労働判例 1064 号 86 頁、暁産業他事件・福井地判平成 26.11.28 労働判例 1110 号 34 頁)、留守電でののり(ザ・ウインザー・ホテルズ・インターナショナル事件・東京高判平成 25.2.27

労働判例 1072 号 5 頁)は違法とされる。暴言・叱責は業務指導の際になされる場合が多く、パワハラ事案の中核を占める。

暴言は抑圧的な職場環境の下でなされる場合が多く、日本ファンド事件・東京地判(平成 22.7.27 労働判例 1016 号 35 頁)は、次のように判示している。「これらの行為は、原告 A による業務を一方的に非難するとともに、原告 A に被告会社における雇用を継続させないことがありうる旨を示唆することにより、原告 A に今後の雇用に対する著しい不安を与えたものというべきである。そして、上記認定事実のとおり、被告丙川は、第 2 事業部において、他の従業員が多数いる前で、部下の従業員やその直属の上司を大声で、時には有形力を伴いながら叱責したり、手当なしの残業や休日出勤を行うことを強いるなどして、部下に対し、著しく一方的かつ威圧的な言動を部下に強いることが常態となっており、被告丙川の下で働く従業員にとっては、被告丙川の言動に強い恐怖心や反発を抱きつつも、被告丙川に退職を強要されるかもしれないことを恐れて、それを受忍することを余儀なくされていたことが認められる。このような背景事情に照らせば、被告丙川による原告 A に対する上記の行為は、社会通念上許される業務上の指導を超えて、原告 A に過重な心理的負担を与えたものとして、不法行為に該当するというべきである。」

(3) 揶揄、いびり

執拗な揶揄(川崎市水道局事件・東京高判平成 15.3.25 労働判例 849 号 87 頁)、からかい(誠昇会北本共済病院事件・さいたま地判平成 16.9.24 労働判例 883 号 38 頁)さらにいびり行為が違法とされている(サン・チャレンジ他事件・東京地判平成 26.11.4 労働判例 1109 号 34 頁)。これは上司よりも先輩や同僚によるケースが多く、使用者がこのような行為を防止する職場環境整備義務があるかも争われている。

(4) 私生活への干渉

サン・チャレンジ他事件・東京地判(平成 26.11.4 労働判例 1109 号 34 頁)は、時間外での拘束等を違法とし、飲酒の強要(ザ・ウインザー・ホテルズ・インターナショナル事件・東京高判平成 25.2.27 労働判例 1072 号 5 頁)、財布のチェック・免許証の確保(コスモアークコーポレーション事件・大阪地判平成 25.6.6 労働判例 1082 号 81 頁)も違法とされている。

(5) 孤立化

会議での同僚からのつるし上げは人格権侵害とされ(U福社会事件・名古屋地判平成 17.4.27 労働判例 895 号 24 頁)、職場内における孤立化はパワハラの一環とみなされている(美研事件・東京地判平成 20.11.11 労働判例 982 号 81 頁)。そのリーディングケースは関西電力事件であり、会社のなした民青同盟員に対する監視、孤立化、ロッカー調査等が違法とされ、最判(最三小判平成 7.9.5 労働判例 680 号 28 頁)は、「職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するとともに、その名誉を毀損するものであり」、

また、「プライバシーを侵害するものでもあって、同人らの人格的利益を侵害する」と説示した。

(6) 理不尽な業務命令

業務命令といっても、配転命令等使用者が法人として命じるものと「今日A地区で営業活動をせよ」という上司が日常的に命じるものに区分される。パワハラとされるのは後者の例が多く、いわゆるいじめ的な業務命令である。

上司による研修会でのコスチューム着用(命令)(K化粧品販売事件・大分地判平成25.2.20 労働経済判例速報 2181号3頁)や過去の書類を見つけるまで探すようにという理不尽な命令(C社事件・大阪地判平成24.11.29 労働判例 1068号59頁)が違法とされている。また、意に反する行為をさせる例、たとえば誓約書を強制的に手書させることも人格権侵害とされている(学校法人実務学園・千葉地判平成20.5.21 労働判例 967号19頁)。

(7) 仕事のさせ方

仕事のさせ方自体が問題になるケースもある。「今日中に仕事を片づけておけと命じられて、1人遅くまで残業せざるを得ない状況になったり、他の作業員らの終わっていない仕事を押しつけられて、仕事のやり方がわからないまま、ひとり深夜遅くまで残業したり、徹夜で仕事をしたりしていたこと」(日本土建事件・津地判平成21.2.19 労働判例 982号66頁)や適切な指導・支援をおこなわなかったこと(天むす・すえひろ事件・大阪地判平成20.9.11 労働判例 973号41頁)等が違法とされている。

3 教育・指導との関連

わが国における労務管理の基本的な特徴としてOJB(職務遂行しながらの教育・指導)があげられる。この教育・指導については、それに反抗したことを理由とする解雇・処分と教育・指導の際のパワハラが問題になっている。

(1) 教育・指導に反抗したことを理由とする処分・解雇

上司への反抗や愚弄を理由とする解雇は、何度言っても上司のいうことを聞かないケース(テレマート事件・大阪地判平成13.12.21 労働経済判例速報 1797号8頁)や上司の指摘に対し過剰な反発(尾久自動車事件・東京地八王子支部決 18.8.3 労働経済判例速報 1946号25頁)や度のすぎた反抗的対応(T社事件・東京高判平成22.1.21 労働経済判例速報 2065号32頁)をするケースについては有効とされている。さらに、上司のいうことを全く聞かずその旨宣言したこと(越前屋多崎事件・東京地判平成12.6.6 労働経済判例速報 1753号13頁)、注意や出勤停止処分を受けても改善せず、上司を愚弄したことを理由とする解雇もそれぞれ有効とされている(三菱電機エンジニアリング事件・神戸地判 21.1.30 労働判例 984号74頁)。これらのケースにおいては、上司との関係だけではなく、同僚への感情的

対応も解雇理由とされていることもある（たとえば、山本香料事件・大阪地判平成 10.7.29 労働判例 749 号 28 頁）。裁判所が労働者の勤務態度につきもっとも厳しい判断を示しているのがセコム損害保険会社・東京地判（平成 19.9.14 労働判例 947 号 35 頁）と思われる。入社直後から職制・会社批判をしていたために信頼関係をまったく形成できなかったとして解雇を有効としている。

ところで、教育や指導の必要性は、通常の労務管理レベルだけではなく、解雇事例において解雇回避義務の一環としても重要視されている。勤務能力に問題がある者に対し適切な教育をしないで突然解雇することは「濫用性」判断の重要な要素になるわけである（富士タクシー事件・新潟地判平成 7.8.15 労働判例 700 号 90 頁）。

他方、指導しなかったことも問題とされている。東京医療生協中野総合病院事件・東京地判（平成 16.9.3 労働判例 886 号 63 頁）は、適正な指導をしなかったことを懲戒事由としており、部下に対するえこひいきを行なったことも正当な解雇理由とされている（ロックスジャパン事件・大阪地決平成 12.3.10 労働判例 795 号 87 頁）。

（２） 教育・指導の際のパワハラ

第一は、会議中の同僚の前、もしくは同僚をも念頭においた叱責である。会議中での人間性を否定するような暴言や非難は、三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件で問題になり、原審たる鳥取地判（平成 20.3.31 労働判例 987 号 47 頁）は、長年勤続した従業員たる地位を根本的に脅かす嫌がらせであったとして 300 万円の損害を認めた。控訴審たる広島高判松江支部判（平成 21.5.22 労働判例 987 号 29 頁）は、原告のふてくされた態度や一連の行為を録音していたことから損害額を 10 万円とした。原審と明確に異なった事件把握をしているケースといえる。

会議での叱責をこえた罵倒については、より厳しい判断が示されている。顧客からのクレームに応じ解約したことが問題とされ、罵倒とともに同僚からのいじめ、降格措置さらに会社からの退去命令の違法性が争われた美研事件・東京地判（平成 20.11.11 労働判例 982 号 81 頁）は損害額として就労不能に基づく 1 年間の賃金喪失分と慰謝料 80 万円を認めている。

会議以外に同僚の前でのもしくは同僚が関連した叱責の仕方も問題になっている。その点を強調する例として富国生命保険事件・鳥取地米子支部判（平成 21.10.21 労働経済判例速報 2053 号 3 頁）があり、マネージャー失格の発言等も違法とされている。同僚に対するものも含めた次のようなメールによる叱責、「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当 S C にとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げていますよ。」の違法性も A 保険会社事件において問題になっている。叱責内容が業務に関連することは原審（東京地判平成 16.12.1 労働判例 914 号 86 頁）及び控訴審（東京高判平成 17.4.26 労働判例 914 号 82 頁）ともに認めているが、名誉毀損の有無について原審は違法性を認めず、控訴審は違法として 5 万円の賠償を認めている。

第二は、叱責の内容であり、「三浪して D 大に入ったにもかかわらず、そんなことしかできないのか。」（ヴィナリウス事件・東京地判平成 21.1.16 労働判例 988 号 91 頁 d）、

病気からの復帰直後の部下に対する「辞めてしまえ」との発言（U銀行事件・岡山地判平成 24.4.19 労働判例 1051 号 28 頁）、高圧的で強い口調（大裕事件・大阪地判平成 26.4.11 労働法律旬報 1818 号 59 頁）、医師に対する部長・医長からの厳しい指導（公立八鹿病院組合事件・鳥取地米子支部判平成 26.5.26 労働判例 1099 号 5 頁）、入社 10 年目の従業員に対する「新入社員以下」との発言（サントリーホールディングス他事件・東京地判平成 26.7.31 労働判例 1107 号 55 頁）がそれぞれ違法とされている。

とりわけ、新入社員に対しては一定の配慮が必要とされ、岡山県貨物運送事件・仙台高判（平成 26.6.27 労働判例 1100 号 26 頁）は、「亡Dに対する指導に際しては、新卒社会人である亡Dの心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・心理的負荷も考慮しながら、亡Dに過度の心理的負担をかけないように配慮する義務を負っていたと解される。」と判示している。

このような配慮は、派遣先会社のケースでも次のように強調されている。「労務遂行上の指導・監督の場面において、監督者が監督を受ける者を叱責し、あるいは指示等を行う際には、労務遂行の適切さを期する目的において適切な言辞を選んでしなければならないのは当然の注意義務と考えられるところ、本件では、それなりの重要な業務であったとはいえ、いかにも粗雑で、極端な表現を用い、配慮を欠く態様で指導されており、かかる極端な言辞を用いるほどの重大な事態であったかは疑問であるし、監督を受ける者として、監督者がそのような言辞を用いる性癖であって、その発言が真意でないことを認識し得るとしても、業務として日常的にそのような極端な言辞をもってする指導・監督を受忍しなければならないとまではいえず、逆に、監督者において、労務遂行上の指導・監督を行うに当たり、そのような言辞をもってする指導が当該監督を受ける者との人間関係や当人の理解力等も勘案して、適切に指導の目的を達しその真意を伝えているかどうかを注意すべき義務があるというべきである。」（アークレイファクトリー事件・大阪高判平成 25.10.9 労働判例 1083 号 24 頁）。

他方、上司の指導が業務遂行態度の改善を促すためのものであり不法行為とまではいえないという裁判例も少なくない（PE&HR事件・東京地判平成 18.11.10 労働判例 931 号 65 頁、最近の例として、富士通関西システムズ事件・大阪地判平成 24.3.30 労働判例 1093 号 82 頁、横川電機事件・東京高判平成 25.11.27 労働判例 1091 号 42 頁、社会福祉法人県民厚生会他事件・静岡地判平成 26.7.9 労働判例 1105 号 57 頁、N社事件・東京地判平成 26.8.13 労働経済判例速報 2237 号 24 頁等がある）。

とりわけ、人命を扱う業務については厳格な指導の必要性が強く、次のような判断も示されている。「原告の事務処理上のミスや事務の不手際は、いずれも、正確性を要請される医療機関においては見過ごせないものであり、これに対するA又はBによる都度の注意・指導は、必要かつ的確なものというほかない。そして、一般に医療事故は単純ミスがその原因の大きな部分を占めることは顕著な事実であり、そのため、Aが、原告を責任ある常勤スタッフとして育てるため、単純ミスを繰り返す原告に対して、時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、到底違法ということとはできない。」（医療法人財団健和会事件・東京地判平成 21.10.15 労働判例 999 号 54 頁）。

4 ハラスメント法理の問題点

もっとも、セクハラ・パワハラをめぐる一連の事件やそこで開花した判例法理には次のような問題や限界もある。

その一として、紛争の特質とはいえ、ハラスメントの有無という違法性判断の基準がかなりあいまいである。行為の外形だけではなく被害労働者がどう感じたかという主に労働者サイドの主観的基準によらざるをえないので、対立的な利益の合理的な調整という法的判断がしにくいテーマといえる。

その二として、法理が確立するにともない職場内での自主的な紛争解決機能は後退してきた。職場内における人間関係紛争については、上司や同僚、さらに労働組合等の職場集団が一定の解決を試み、「紛争化」自体が回避されていたといえる。しかし、セクハラ。パワハラ事案は、上司が加害者に他ならない場合が多いので、通常の相談・苦情処理は機能しなかった。また、職場集団や仲間もその役割や力が低下したために解決の担い手自身が消滅しつつある。同時に、人格権法理が個人法理に特化して確立することによって、このような傾向が助長された。

その三として、労働者人格権や職場環境配慮義務は、主に労働者サイドの観点から形成されてきたので、仕事の厳しさとか職場の規律という視点がどうしても希薄になりがちであった。とりわけ、出発点がセクハラ事案であったので、職場規律を出すことは上司の権力を温存する機能があったのでそのような傾向はやむを得ないといえる。しかし、パワハラ事案、とりわけ教育・指導ケースについても同様な視点を打ち出すことは適切だろうか。仕事を覚えるためには、適正な指導・教育をする強い要請があり、一定の上下関係や強制は不可欠といえるからである。

全体として、ハラスメント事案に対する裁判所の関与のスタンスと職場におけるコミュニケーションのあり方が問われている。判例法理の精緻の分析だけでは解決できない問題である。

参考 拙著『パワハラにならない叱り方』（2010年、旬報社）

特集「職場いじめ規制のあり方」季刊労働法 238号（2012年）