

パワー・ハラスメント防止のための法政策

小畑 史子

(京都大学大学院教授)

労働施策総合推進法に新設されたパワハラに関する規定は、民事損害賠償請求の根拠となり得る禁止規定ではなく、国・事業主・労働者の責務規定と事業主にパワハラ防止のための体制整備等の措置義務を課す規定等である。措置義務は、これに違反した事業主に対して行政指導等の行政上の実効性確保手段をとる形で実現される。措置義務の規定には、事業主が法所定の措置を講じていなければ、ハラスメント発生前でも、行政指導等の実施が可能となるという長所がある。また、措置義務を履行していたことは、民事上の義務違反の判断の際に斟酌されうる。措置義務を課されたことを受けて、事業主は、加害者に懲戒処分を課すこと等の就業規則の整備を進め、上司や指導役の労働者が、問題のある労働者への指導であればパワハラに当たり得ない等と誤解しないよう職場でパワハラに関する理解を深め、相談窓口を設けて被害者の相談に乗り、周囲の労働者も被害拡大を防ぐよう奨励し、また長時間労働等によりストレス発散のためにパワハラを行う労働者が出ないよう職場環境を改善する必要がある。国にとっての喫緊の課題としては、パワハラの具体的な定義等を示す指針の策定、「損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為の禁止規定」の法制化の必要性の検討、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約の検討、顧客等の外部者からのパワハラ防止策の検討があげられる。

目次

- I 問題提起
- II 法規制の必要性
- III 損害賠償請求の根拠となり得る禁止規定
- IV 責務規定と防止のための体制整備等の措置義務
- V 今後の課題

I 問題提起

職場におけるいじめ・いやがらせ・パワー・ハラスメント（パワハラと呼ぶ）により精神的苦痛を受けた労働者が加害者・使用者に対し損害賠償を請求する訴訟や、それらにより（精神）疾患を発症・増悪させ又はその末に自殺した労働者・その遺族が加害者・使用者に対し損害賠償を請求す

る訴訟が後を絶たない¹⁾。都道府県労働局の総合労働相談コーナーへのいじめ・いやがらせに関する相談件数は増加の一途をたどり、民事上の個別労働紛争相談件数のうちに占める割合もかなりの程度にのぼっている²⁾。

これらの言動については、現行法でも被害者やその遺族は不法行為や債務不履行で損害賠償を請求することができ、また、名誉毀損や暴行罪に当たれば加害者は刑事責任を問われうる³⁾。

そして、平成24年3月15日には、厚生労働省から「職場のパワー・ハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ」が発表され⁴⁾、「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」が「職場のパワー・ハラスメント」と定義された。また、その予防のための企業の取組として、トップによるメッセージ、ルールの策定、実態の把握、教育、周知等が、解決の取組として、相談や解決の場の設置、再発防止（研修等）が推奨されていた。厚生労働省はあかるい職場応援団というHPによりパワハラ防止が重要であるとの広報を行ってきた⁵⁾。

平成29年度末には、厚生労働省の「職場のパワー・ハラスメント防止対策についての検討会」の報告書⁶⁾が出され、①行為者の刑事責任、民事責任（刑事罰、不法行為）、②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定（民事効）、③事業主に対する措置義務、④事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示、⑤社会機運の醸成、という対策案につき、それぞれのメリット、デメリットが明らかにされると同時に、「優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること」「業務の適正な範囲を超えて行われること」「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること」という三要素をいずれも満たすものが「職場のパワー・ハラスメント」であるとの概念の整理がなされた。

それを受けて、労働政策審議会の議論が開始され、昨年末に報告書⁷⁾がまとめられた。審議会において使用者委員は前述の⑤・④案を推し、労働者委員は①・②案を推したが、結局③案が法律案としてまとめられ、今年5月に衆参両院の附帯決議付きで法律として成立した⁸⁾。

本稿ではまず、④・⑤案を採らなかったことが妥当であったかをⅡで評価した上で、Ⅲで、パワハラを根絶できない理由を考察しつつ、①・②案を採らなかったことが妥当であったかを検討する。衆参両院の附帯決議⁹⁾に、「損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定」の法制化の必要性について検討することという内容が盛り込まれたことから、むしろ今回の国会で、そうした禁止規定を設けるべきであったのではないかと、この議論もあり得る。Ⅳでは、③をベースにした新规定がどのような意義を持つのかを、パワハラを根絶できない理由に着目しつつ、あらためて探究し、Ⅴで今後の課題を、

検討する。

Ⅱ 法規制の必要性

パワハラを根絶をどのように達成するべきかにつき、審議会において使用者委員は⑤又は④が適当と主張した¹⁰⁾。その主要な理由は、業務上の指示・指導とパワハラの違いが不明確であり、パワハラを禁止する条文を設けることになれば、上司が部下への指示や指導を躊躇することになり、業務が滞るのではないかと、この懸念であった。確かに、パワハラと糾弾されることを恐れて上司が部下への指示・指導をためらうこととなれば、業務は滞り、部下の成長も見込めなくなりかねない。そのような懸念がある以上は、⑤・④という方策にとどめるべきで、それ以上の対策をとるべきではないと言えるだろうか。

裁判例に現れた事例¹¹⁾を見れば、陰惨ないじめ・パワハラがわが国の職場で実際に行われていることが明らかで、④・⑤に留めておくことはできないといわざるを得ない。

たとえば、測量用の針のついたボールを投げつけられ足に怪我をさせられ、昼休みも休むことを許されず徹夜になるほど残業をさせられた労働者が、自殺か否か不明の自動車事故死をした事例¹²⁾、アルコールに弱いのに飲酒を強要され、体調不良の時に自動車運転を強要される等した労働者が精神的苦痛につき損害賠償請求を行った事例¹³⁾、上司が機嫌の悪い時や仕事ぶりに対しいらだちを感じた時に、部下に対し、10回以上平手や拳で顔や頭を殴打し、頻繁にエアガンを用いてBB弾を撃ちつけ、部下が自殺した事例¹⁴⁾等において、これらの事件に現れたいじめが、決して許されないことは、誰も疑わないところであろう¹⁵⁾。

前掲とりまとめ¹⁶⁾が発表された後もいじめ・いやがらせ・パワハラのために精神的な健康を害した末の自殺に関する裁判例が連続して登場している現状に鑑みれば、社会機運の醸成やガイドラインという方策を講じれば足りると言うことは難しい。早急に防止のための法制度を整えることが必要である。

Ⅲ 損害賠償請求の根拠となり得る禁止規定

それでは労働者委員の主張した、①・②案を採るべきだったのだろうか。

1 救済範囲確定と概念整理に必要な時間

労働政策審議会では、労働者委員が推した①・②案も有力であった¹⁷⁾。これらの案は、パワハラが生じる理由が、当事者の理解の不足と現行法の威嚇効果の薄さであると考えている。①・②により、パワハラが違法であることを加害者・使用者に知らしめることと、パワハラをすれば大きな不利益を被るという威嚇を行うことで、加害者(予備軍)にパワハラに当たる言動を控えさせ、また、被害者が訴訟を起しやすくすることを狙っている。

ところで、現行法でも損害賠償請求は可能であるし、名誉毀損や暴行罪等に当たれば刑事責任を問われうる。この提案が、現行法と全く同じ救済を想定して「パワハラ」という名前のついた条文を設けるという案であるならば、現行法の周知を促進することで足りるのではないかという疑問がある。「パワハラを行えば懲役か罰金になる」「パワハラを行えば損害賠償させられる」等の平易なスローガンに単純化できる条文を規定して国民に周知する方が、パワハラを効果的に抑制できるとの考え方にも一定の説得力があるようにも思われるが、その方向に進むのであれば、現行法の救済制度との関係を整理する必要がある。

この提案が、現行法の救済範囲より狭い範囲をターゲットとして、その部分について威嚇効果がより大きい法的救済を用意するという趣旨であるならば、その範囲を明確にするとともに、その部分について威嚇効果がより大きい法的救済を行う理由付けが必要である。

この提案が、現行法の救済範囲より広い範囲をターゲットとするならば、拡張部分の言動は現在、義務違反や違法という評価をされていないにもかかわらず、なぜ今後義務違反・違法という評価をすべきなのかを明確にすると共に、その拡張

範囲がどこまでかを明確にしなければならない。

また、この提案が上記のどの趣旨であるとしても、パワハラを禁止する以上、パワハラとは何かを明確にする必要がある。明確にしないままにパワハラを禁止すれば、使用者委員が指摘していたように、上司や管理者が、パワハラだと糾弾されることを過度に恐れて指導や叱責を控えるようになり、部下が成長せず、問題行動を起こす労働者が減らず、事業が停滞することになりかねない。特に刑事罰を科すのであれば、曖昧な定義は許されず、刑事的に違法と言えるものに構成要件を絞り込む必要がある。

しかし、パワハラの実態を見て一定しているとは言えない¹⁸⁾。また当該言動がパワハラに当たれば違法と評価され法的責任を問うるとする裁判例もあれば、当該言動がパワハラに当たってもその中には違法と評価されないものも含まれており常に法的責任を問うるとは限らないとする裁判例もある¹⁹⁾。このような状況で、上記の提案を実現するには、事前に、前述した明確化や既存の救済方法との関係の整理等の作業を行うための時間が必要である。

2 加害者の誤解を解く困難さ

既存の救済方法もあり、前掲の取りまとめ等も厚生労働省のHPもあるにもかかわらず、パワハラが根絶できない理由としては、行為者が、自らの言動が違法でないと感じているため、という可能性もある。

(1) 加害者の誤解

パワハラに関する損害賠償請求の従来の裁判例を分析すると、加害者とされる者が、(あ)「息抜きに冗談を言って場を和ませている」、(い)「問題行動を起こした者に深く反省させ再発を防ぐために厳しく叱責している」、(う)「新人や不慣れな者を一人前に鍛えあげるために厳しく指導している」と自らを評価し、職場に貢献している、又は上司・管理者・先輩としての役割を果たしている、と考えているケースが多く見受けられる²⁰⁾。

(あ) 場を和ませる冗談

たとえば、(あ)については、派遣先の労働者

が、派遣されてきた労働者に対し、「頭の毛、もっとちりちりにするぞ」「ライターで」と言った事例で、判決が、「その前後のやりとりを通じてみると、上記発言は冗談であるとして受け流されているものとみられ、極めて不適切とまではいえない」としていた。しかし、派遣された労働者の所有する車（コペン）に関して加害者が、「むかつくわコペン、かち割ったるか」などと言ったことや体調不良で欠勤した際パチンコに行っていたと疑ったこと等については、判決は、「指導に付随してなされた軽口ともみえる発言」としつつ「当惑や不快の念が示されているのに、これを繰り返し行う場合には、嫌がらせや時には侮辱といった意味を有するに至り、違法性を帯びるに至るべき」と述べ、パワー・ハラスメントと評価することができる言動であると判断し、派遣先会社の使用者責任を肯定し慰謝料を賠償する義務があったとしていた（会社固有の不法行為責任は否定された）²¹⁾。この事例で、加害者は、どの言動もすべて「ちょっとからかっただけ」であるのに損害賠償を命じられるとは心外だと受け止めた可能性がある。

また、建設工事の注文をとってきた労働者に対し、先輩の労働者が、些細なミスを咎めて「このまま着工までいられると思うなよ」と述べたり、自らが注文をとった案件に引き続き関与したいかとの意味で先輩労働者が「戻りたいか」と質問し、それに当該労働者が即答できなかったことから「即答できなかったから、だめ」と笑いながら言ったり、上司に対し当該労働者が小銭をくすねているとの印象を持たせる言動を先輩労働者がしていたケースで、判決は、「通常の指示や教育指導の範囲を逸脱しているとしかいいような不相当な表現や対応が含まれている」等としてパワハラ行為という不法行為の存在を認め、被害に遭った労働者の鬱病発症につき損害賠償を命じた²²⁾。この事例においても、加害者は、「ちょっとからかっただけ」・「単なる悪ふざけ」であるのに損害賠償を命じられるとは心外だと受け止めた可能性がある。

(い) 問題行動を起こした労働者への叱責

次に、(い)についても、たとえば、根拠なく

他の労働者をおとしめる噂話をする・役員に直接根も葉もない職場の中傷をする等の問題行動を起こした労働者に対し、今後このような行動をとらないための覚書への押印を求めたことや社内規程類の精読の指示は、社会通念に照らして相当な措置で不法行為ではないと判断した判決²³⁾が、人事担当者が注意、指導するための面談で、秘かに録音しながらふてくされた態度をとった当該労働者の様子に立腹し、大声で「何が裁判所だ。とほけんなよ、本当に。俺は、絶対許さんぞ」等と叱責したことについては、目的は正当であっても注意、指導として社会通念上許容される範囲を超え不法行為を構成するとし、その部分につき会社の使用者責任を肯定していた。当該人事担当者は、責められるべきは自分ではなく相手である、納得がいかないと受け止めた可能性がある。

また、家電量販店で、販売で不適正処理をした労働者に対し注意書徴求したことを業務上の必要性・相当性が認められる行為であるとし、会社の行ったシフト変更もパワハラの一環と評価することはできないとし、問題行動に対する叱責も根拠のないものではなく反復継続しておらず見せしめ的でもないとしてパワハラの一環と評価することはできないとした判決が、具体的な説明をせずに業務量に関する誤解を与えたまま行った配置換え指示については、業務の適正な範囲を超えた過重なもので強い精神的苦痛を与える業務に従事させる行為であり不法行為と判断した²⁴⁾。これについても、上司は、本部や管理職と相談しながら経営に支障が出ないよう対応したにすぎないのに、部分的とはいえ不法行為とされたことは納得できないと受け止めた可能性がある。

(う) 新人や不慣れな者への指導

さらに、(う)についても、新入社員に対し「学ぶ気はあるのか」「いつまでも新入気分」「相手するだけ時間の無駄」「嘘を平気でつく、そんなやつ会社に要るか」「死んでしまえばいい」「辞めればいい」等と述べたことが、「入社後一年に満たない社員に対してなされたことを考えると典型的なパワーハラスメント」とされ、加害者は不法行為、会社は使用者責任に基づき、被害者の自殺に関する損害賠償責任を肯定された²⁵⁾。これにつ

いて、上司は、態度のよくない新人を叱責したにすぎないにもかかわらず、なぜこのような内容の判決を受けるのかと疑問を持った可能性がある。

また、仕事が遅く度々ミスをした、療養復帰後間もない労働者に対し、上司が、「もうええ加減にせえ、ほんま。代弁の一つもまともにできんのか。辞めてしまえ。足がけ引っ張るな」「一生懸命しようとしても一緒じゃが、そら、注意しよらんじゃもん。同じことを何回も何回も」等と述べ、職場復帰した以上、通常の業務はできる体で来ていると思っていたとして、病状にほとんど把握も配慮もしていなかった事例で、判決が、「健常者であっても精神的にかなりの負担を負うものであるところ、脊髄空洞症による療養復帰直後であり、かつ、同症状の後遺症等が存する原告にとっては、さらに精神的に厳しいものであったと考えられること、それについて被告 Y2 が全くの無配慮であったことに照らすと、上記原告自身の問題を踏まえても、被告 Y2 の行為はパワーハラスメントに該当するといえる」とし、上司に不法行為に基づき慰謝料 100 万円の、雇い主の銀行に使用者責任に基づき同額の支払義務があるとした²⁶⁾。これも、上司にとっては、働きが不十分な部下を叱責するのは上司の当然の務めであるのに、パワーハラと言われるのは納得できないと受け止めた可能性がある。

さらに、使用者一人労働者一人の料理店の事件²⁷⁾では、何十回注意してもミスを繰り返し、炊飯器をガス台に置いたまま火を付けないように注意した直後に、炊飯器をガス台に置いたまま火を付けた労働者を、激しく叱責した経営者が、当該労働者の自殺につき遺族から損害賠償責任を追及されたが、判決が「単なる注意にとどまらず、時として激しい叱責に及ぶこともやむを得ない側面もある」等として賠償額を 50% 減額しつつ、何度注意しても同じ間違いを数十回繰り返すという属性を有する当該労働者に対し、強い注意・叱責を繰り返せば過度の心理的負荷・自己否定感をもたらすことは想像に難くないとし、二度平手打ちをしたことも合わせて、「労働者に対する指導・対応の範囲を逸脱するものであり、上記注意義務を怠るもの」として損害賠償を命じた。当該

経営者は、その都度注意をしても数十回同じ間違いを繰り返されて、かつとしないのは不可能であり、自殺についての損害を 50% とはいえ賠償させられるのは理不尽だと感じた可能性がある。

このように、自らの言動は「当然のものであった」「仕方がなかった」「責任を問われるようなものではない」と考えている可能性がある者に、事情によっては違法な言動・パワーハラに当たると認識を改めさせるには、学習が必要である。

(2) 具体的事情により異なる判断

ところで、I で述べたように、被害者やその遺族が行う損害賠償請求の中には、精神的苦痛を被ったとして慰謝料を請求するものもあるが、被害者が精神疾患に罹患したりその末に自殺したとして、健康や生命の喪失に関する損害賠償を請求するものも相当数ある。後者の場合は特に、当該労働者が既に疾患に罹患していた場合や新入社員である場合等に、罹患していない労働者や新入社員ではない労働者がダメージを受けない言動であっても、それらの者は大きなダメージを受ける可能性があることから、使用者や上司にはより高度の配慮をする義務があるとされることに注意が必要である。既に疾患に罹患していた等の事情を賠償額の減額という形で考慮する裁判例も相当数ある²⁸⁾。ダメージを受けやすいと知りながら配慮をせずに当該言動を行い、そのために疾患が悪化した又はその末に自殺したという場合には、当該言動が加害者の義務違反とされる。罹患していた疾患の程度が重く、他の者であればダメージを感じないほどの言動であったとしても当該労働者にとっては耐えがたかったというケースで、加害者・使用者が配慮を怠ったことが義務違反とされ損害賠償を命じられることはあり得るが、そのようなケースをパワーハラであると整理するべきであるかはパワーハラの定義による。

また、チームを組んで他人の生命に関わる作業を担当しており万が一にも生命を侵害するミスがあってはならないことからチームリーダーが後輩や部下に厳しく指導を行う必要があると判断される職場と、そのような心配とは無縁の職場とでは、同じ厳しい指導であっても違法とされるか否

かの判断が異なりうる²⁹⁾。

以上のように細かな具体的事情を踏まえなければ、言動が違法か否かを判断できないため、各現場で具体的事情を踏まえて何が違法な言動であるのかを検討し学習する必要がある。これについては、個人の自主的な検討に任せては、取り組まない者が出ることも予想され、また情報の不足のため正しい判断が下せるようにならない可能性もある。自らの言動を正しいものと考えている加害者に、民事責任・刑事責任の規定を設けてパワハラを行えば法的責任を問われうることを示しても、自らの言動を改める契機とはなりにくい。

3 被害者が救済を求める困難さ

既存の救済方法もあり、前掲の取りまとめ等も厚生労働省のHPもあるにもかかわらず、パワハラが根絶できない理由としては、パワハラを受けた労働者が既存の救済方法を用いることができないため、という可能性もある。

パワハラ・いじめを意図的に行う加害者は、パワハラ・いじめを受けた場合に果敢に反撃し裁判所に訴え出ることすら辞さない労働者を選んで標的にするとは考えられない。この相手であれば訴えられることはなく周囲も傍観すると確信し、パワハラ・いじめを繰り返す加害者に、法律に規定を設けて裁判で民事責任・刑事責任を問われうると示しても、訴えられるリスクがあまりに小さければ、態度を改めさせることは容易でない。

被害者が自ら裁判所に訴え出るのが難しいという前提に立てば、身近に相談できる場所を設ける等、国としては別の手段を講じる必要がある。

IV 責務規定と防止のための体制整備等の措置義務

1 新規定の内容

IIで述べたように、機運の醸成・ガイドラインという案は効果に疑問がある。加害者の民事責任・刑事責任と事業主に対する損害賠償請求の規定を設けるとする案はIIIで述べた問題点がある。

今回、設けられた労働施策総合推進法30条の

2は、事業主は、「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のないよう」、体制整備等の措置を講じる義務（以下「措置義務」と呼ぶ）を負うと規定した。

この規定が置かれたのと同時に、労働施策総合推進法にパワー・ハラスメントに関する相談等を理由とする不利益取扱の禁止（同条2項）が規定された（それを契機に、セクシュアル・ハラスメント等を理由とするハラスメントについても同様の規定が置かれた〔雇均法11条2項、同法11条の3第2項、育介法25条2項〕）。また、労働施策総合推進法にパワー・ハラスメントに関する国、事業主、労働者の責務規定が置かれた（同法30条の3。それを契機に、セクシュアル・ハラスメント等を理由とするハラスメントにも同様の規定が置かれた〔雇均法11条の2、同法11条の4、育介法25条の2〕）。

これらの新たな条文には以下のような評価すべき点がある。

2 措置義務の意義

措置義務は私法上の規律ではなく、行政上の規律であり、名宛て人が事業主である。措置義務の規律は、損害賠償責任の存否など民事上の権利義務関係を定める形をとらない。あくまで、事業主に対し防止措置を講ずるという行為規範を設定するものであり、民事訴訟等における請求を根拠付ける規範を設定するものではない³⁰⁾。

すなわち、措置義務は、基本的に、これに違反した事業主に対して行政指導等の行政上の実効性確保手段をとる形で実現される。事業主が法所定の措置を講じていない場合には、現実にはハラスメントが発生していなくても、措置義務違反が成立し、当該事業主に対する行政指導等の実施が可能となる³¹⁾。

新条文のもとでは、パワハラに関する労使紛争につき都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備することが予定されている³²⁾。相談等を理由とする不利益取扱もこのた

び条文で禁止された（同法 30 条の 2 第 2 項）。

措置義務という労働政策実現手段を選択したこと
で生じたこのメリットを活用し、ハラスメント
において何よりも重要な「防止」を図ることが国
に期待される。

パワハラに関する事業主の措置義務の規定が設
けられたことで、指針が策定され、今後、事業主
はセクハラに関する雇用管理上講ずべき措置につ
いての指針³³⁾に規定されているのと類似した、
事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相
談に応じ適切に対応するために必要な体制の整
備、職場におけるハラスメントに係る事後の迅速
かつ適切な対応等を講じることとなると思われ
る。

新条文により、パワハラの実態がなされ、関係
者の責務規定が置かれ、事業主が防止等のための
措置義務を負うことが明確となり、各職場で関係
者の意識が高まり、防止のための制度が機能する
ようになり、被害者が救済を求めるハードルも下
がり、ハラスメントが発生していなくても行政指
導等が効果的に実施されれば、現状よりも、パワ
ハラが減少することが期待できる。

3 事業主の措置義務の違反と損害賠償請求訴訟

労働施策総合推進法 30 条の 2 等は、セクハラ
に関する均等法 11 条・マタニティハラスメント
に関する同法 11 条の 3 と同様、民事的効力を有
するものではないと解される。しかし、事業主と
して防止のための措置をとっていることは、民事
上の義務違反の有無の判断の際に斟酌されうる。
また使用者責任の有無に関する、加害者たる労働
者の選任監督に相当な注意を尽くしていたか否か
の判断についても参考にされうる。すなわち、措
置義務の規定は、民事損害賠償請求にも間接的に
影響を及ぼす可能性がある³⁴⁾。

すでに平成 24 年 3 月 15 日の「職場のパワー・
ハラスメントの予防・解決に向けた提言とりまと
め」³⁵⁾で推奨されたことを受けて、加害者に厳
正に対処する旨の方針等を就業規則に規定する、
周知啓発の研修をする等の措置を講じている使用
者も多かった。

それらを行っており、それが実効性を持ってい

た場合に、民事損害賠償請求訴訟において使用者
の職場環境調整（配慮）義務・注意義務・安全配
慮義務の違反がないとされていた³⁶⁾。

4 事業主の役割

新規定が、事業主が先頭に立ち、職場からパワ
ハラをなくす措置をとるよう義務づけたことに
は、パワハラが根絶できない理由との関係で、重
要な具体的意義がある。

第一に、Ⅲ 3 で述べたように、いじめ・パワハラ
を意図的に行う加害者が、裁判所に訴えること
ができない弱い労働者を標的に選ぶことを考えれ
ば、被害者が自ら裁判所に訴え出るとは考えられ
ない。それゆえ、被害者が裁判所よりも身近な窓
口に相談できるようにし、周囲の同僚が被害に
遭っている労働者をサポートするよう促し、そも
そも加害者がパワハラ・いじめを行うのを断念す
る倫理的な職場を作るという方法がより効果的
である。事業主が、パワハラ根絶の方針を掲げてそ
の実現に貢献するよう労働者に促し、加害者に懲
戒処分を科すことを就業規則に明記する等の防止
措置を講じ、首謀者だけでなく加勢する者となる
ことも許さない旨を明らかにすれば、加害者は非
難される可能性が高まり、懲戒処分等の不利益を
被ることを嫌って言動を改める可能性が生じる。

第二に、Ⅲ 2 で述べたように、加害者とされる
者が、(あ)「息抜きに冗談を言って場を和ませ
ている」、(い)「問題行動を起こした者に深く反省
させ再発を防ぐために厳しく叱責している」、
(う)「新人や不慣れな者を一人前に鍛えあげるた
めに厳しく指導している」と自己を肯定的に評価
し、職場に貢献している、または上司・管理者・
先輩としての役割を果たしている、と考えている
ケースがある。事業主は、そのような加害者に、
自らの行動が違法な言動・パワハラに当たる可
能性があると、認識を改めさせなければならない。
その際、細かな具体的事情を踏まえない以上、言
動が違法か否かを判断できない以上、各現場で具
体的事情を踏まえて何が違法な言動であるのかを
検討し学習する必要がある。これについては、個
人の自主性に任せるのではなく、事業主が、職場
全体で情報を共有させ、深く学ばせるために、積

極的な役割を果たすことが効果的である。

第三に、事業主自身が、(あ)、(い)、(う)と主張する労働者を、客観的視点を持たずに単純に高く評価し放任している可能性がある。措置義務の規定は、事業主自身にそのような姿勢を見直させる効果が期待できる。

すなわち、事業主は、事業の目的のために多くの労働者を雇い、組織に編成して、下の者が上の者の指示に従うよう(懲戒規定まで設けて)要求している。新入社員や配置転換で新たに当該部署の仕事を始めた労働者には、指導役の労働者や管理職、上司、先輩による指導や訓練を受けて、一人前の働きができるようになるよう要求している。問題行動を起こす労働者がいれば、再発を防ぐため、上司や管理者に厳しく叱責させ反省を促す。事業主の意向を汲んで、指導や訓練、叱責の役を果たしている上司・管理者・指導役の労働者は、企業秩序を守り、企業に貢献する重要な存在である。また、冗談で率先して場を和ませる労働者も、仲間をまとめるリーダーシップがある場合も少なくなく、実際に罪のない冗談で職場のストレスを軽減させている時もあり、事業主としては細かな一言に目くじらを立てるより鷹揚に構えている方が得策と考える可能性がある。

しかし、事業主は、注意・指導・訓練・叱責を行う者が上司・管理者・指導役としての役割を果たしていることを肯定的に評価しつつ、それらの者の言動が、業務の適正な範囲を超えて被害者に苦痛を与えることを防止しなければならない。また、軽い冗談で場を和ませる労働者を受け入れつつ、軽い冗談では済まない嫌がらせやいじめ、パワハラを厳に戒めなければならない。どの労働者にとっても、理不尽な苦痛を感じることなく働くことができる職場を形成する措置をとるよう、新条文が事業主に求めている。

第四に、間接的ではあるが、事業主が、事業の成功や業務の効率化を重視するあまり、労働者に長時間労働や過重な負荷を強いて、精神的肉体的に追い詰め、それがいじめやパワハラの温床となっていることがある。事業主は、長時間労働等で荒んだ職場で疲弊した労働者が腹いせやストレス発散のためにいじめに走ることを防がなければ

ならない³⁷⁾。労働政策審議会の報告書³⁸⁾にもあったように、職場環境の改善は、パワハラ発生の要因を解消するための取組であり、事業主が講ずることが望ましい取組である。長時間労働や過重なストレスを減らす措置と同時に、パワハラ防止措置を講じることで、労働者の精神疾患やその末の自殺を効果的に減らすことが理想である。

V 今後の課題

1 具体的な定義

国にとっての喫緊の課題は、衆参両院の附帯決議³⁹⁾にもあったように、パワハラの具体的な定義等を示す指針の策定である。

事業主が、IV 4で指摘した役割を果たすには、現場の検討・学習を促す事業主自身が、パワハラの具体的な定義を正確に理解した上で労働者等に伝達し防止を徹底しなければならない。指針は、「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」で「労働者の就業環境が害される」言動か否かの判断基準をどのようなものとし、典型的事例としてどのような事例を挙げるのだろうか。

昨年の労働政策審議会の議論からは、使用者委員が要請していたように、問題行動を起こした労働者に対する叱責やミスを繰り返す新人や不器用な者に対する注意それ自体は、上司として当然なすべきことであり、問題行動やミスが深刻な事態を引き起こした場合に厳しく注意・叱責することも、バランスを欠く態様とされない限りは違法でないことが確認されると予想される。注目されるのは、どのようなケースがバランスを欠くとされ、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とされるかであろう。

なお、附帯決議⁴⁰⁾で、パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮することとされていたことが、どのように指針に反映されるかも注目される。

2 その他

1に加え、以下の課題も早急に取り組む必要がある。

衆参両院の附帯決議⁴¹⁾では、前述した、「損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定」の法制化を必要性も含め検討すべきこと、第108回ILO総会において仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約が成立したことを受けて批准に向けて検討を行うことが掲げられていた。それゆえ、措置義務によりパワハラに関する現場の労使の理解を進め、その効果がどれほどであるのかを確認して更なる手段を講じる緊急性を把握し、Ⅲ1で述べた概念整理等を完了させるのに必要な時間と突き合わせながら、法制化の必要性を含めた上記禁止規定の検討を開始する必要がある。

また、やはり附帯決議⁴²⁾に掲げられていた、取引先・顧客からのパワハラ、悪質クレーム等を防止する方策を模索する必要がある。自らの雇用する労働者が取引先や就職活動中の学生等に対してパワハラを行うことについては、その言動を事業主がコントロールすることは理論的には可能である。しかし、取引先・顧客等の外部者の言動につき、被害に遭う労働者を雇用する事業主が直接コントロールを及ぼすことは難しい。この点は残された課題である。

- 1) パワハラにより精神疾患に罹患したりその末に自殺した労働者やその遺族は、加害者に対し不法行為に基づく損害賠償請求を行うと同時に、加害者の使用者（である会社）に対し、使用者責任に基づき損害賠償請求を行うことがある。またその場合に、被害に遭った労働者の使用者（である会社）として労働者を保護する義務の違反があったとして、安全配慮義務違反又は不法行為に基づき損害賠償請求を行うこともある（小畑史子「パワー・ハラスメントと労災補償」法律時報1107号（2107年）72頁）。パワハラにより精神的苦痛を被った労働者が、加害者に対し慰謝料を請求すると同時に、加害者の使用者（である会社）に対し、使用者責任に基づき損害賠償請求を行うことがある。またその場合に、被害に遭った労働者の使用者（である会社）として労働者を保護する義務の違反があったとして、職場環境配慮（調整）義務違反又は不法行為に基づき損害賠償請求を行うこともある（職場環境配慮（調整）義務およびそれと安全配慮義務の関係については小畑史子・さいたま市環境センター事件評釈・ジュリスト1534号120頁参照）。水町勇一郎『詳解労働法』（2019年、東京大学出版会）275頁以下。
- 2) あかるい職場応援団 <https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/foundation/statistics/> (2019年9月12日最終アクセス。以下のすべての引用についても同様)。

- 3) 裁判例の類型別の整理は、厚生労働省のホームページであるあかるい職場応援団・前掲注2)の<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/foundation/judicail-precedent/>参照。また水町・前掲注1)書276-284頁、水町勇一郎『労働法第7版』（2018年、有斐閣）228-233頁、菅野和夫『労働法第11版補正版』（2017年、弘文堂）242-243頁、荒木尚志『労働法第3版』（2016年、有斐閣）274-277頁、土田道夫『労働契約法第2版』（2016年、有斐閣）128-131頁、小畑史子「労働関係における人格権」ジュリスト増刊労働法の争点18-19頁、内藤忍「パワー・ハラスメント」ジュリスト増刊労働法の争点32-33頁、高仲幸雄「パワー・ハラスメント」ジュリスト増刊実務に効く労働判例精選第2版224-233頁、原昌登「パワー・ハラスメントとは——労働法の視点から」ジュリスト1530号34頁以下、野田進「企業秩序保持義務違反としてのハラスメント」法律時報1107号66頁以下等参照。
- 4) <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>
- 5) <https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
- 6) <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000201255.html>
- 7) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03620.html
- 8) https://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/198/futai_ind.html
http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Futai/kourouF4A4EEE1E4CE9333492583E800014D3F.htm
- 9) 前掲注8)附帯決議。
- 10) https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126989.html
- 11) 他に苛酷ないじめの事例として、「なんであんなのがここに来たんだよ」などと集団でいじめられ、合同旅行会で飲酒の席でチーズを切るナイフを振り回される等した労働者がしばらく後に自殺した川崎市水道局事件（東京高判平15・3・25労働判例849号87頁）、仕事中に「死ねよ」といわれ、肩のみや自宅の掃除をさせられウーロン茶1缶を3000円で買われる等した労働者が自殺した誠昇会北本共済病院事件（さいたま地判平16・9・24労働判例883号38頁）、ミスをする「てめえ、何やってんだ」「どうしてくれるんだ」「ばかやろう」などと大声で怒鳴られ、あわせて時々頭を叩かれた労働者が自殺したメイコウアドヴァンス事件（名古屋地判平26・1・15労働判例1096号76頁）等。
- 12) 日本土建事件・津地判平21・2・19労働判例982号66頁。
- 13) ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・東京高判平25・2・27労働判例1072号5頁。
- 14) 海上自衛隊事件・東京高判平26・4・23労働判例1096号19頁。
- 15) 前掲注11)川崎市水道局事件では、市の安全配慮義務（注意義務）違反につき国賠法に基づく損害賠償責任が肯定された。前掲注11)誠昇会北本共済病院事件では、加害者は不法行為に基づき被害者の死亡についての損害賠償責任を負うとされ、使用者は安全配慮義務違反に基づき損害賠償責任を負うとされた（が、死亡の予見可能性はなかったとして、賠償すべき額は加害者の半分とされた）。前掲注12)日本土建事件では、使用者のみが被告であったが、責任者は何らの対応もとっていなかったばかりか問題意識さえ持っていなかったとして、パワーハラスメント防止義務違反としての安全配慮義務違反及び不法行為に基づき、損害賠償責任が肯定された。前掲注13)ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件では、上司は不法行為、使用者たる会社は使用者責任に基づき精神的苦痛についての損害賠償責任を負うとされ

- たが、上司のうち謝罪を行っていた者はそれを慰謝料額で考慮された。前掲注14) 海上自衛隊事件では、指導として行われた暴行につき国賠法違反があると同時に指導監督義務違反もあるとして自衛隊の損害賠償責任が肯定された。なお前掲注11) メイコウアドヴァンス事件では、会社法350条による損害賠償責任が肯定された。
- 16) 前掲注4) とりまとめ。
- 17) https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126989.html
- 18) 裁判例の整理については小畑史子・さいたま市環境センター事件評釈・ジュリスト1534号120頁以下、高仲・前掲注3) 論文228頁、学説も含めた整理として内藤・前掲注3) 論文32-33頁参照。
- 19) 前者と読める裁判例としてリフォーム業者Y1会社事件・名古屋地判平29・12・5判例時報2371号121頁、トマト銀行事件・岡山地判平24・4・19労働判例1051号28頁等、後者の裁判例として、前掲注11) メイコウアドヴァンス事件、日本アспектコア事件・東京地判平26・8・13労働経済判例速報2237号24頁、甲府市・山梨県(市立中学校教諭)事件・甲府地判平30・11・13労働判例1202号95頁等。
- 20) (あ)「息抜きに冗談を言って場を和ませている」に当たるか否かが問題となり、不法行為等とされた例としてアークレイファクトリー事件・大阪高判平25・10・9労働判例1083号24頁、前掲注19) リフォーム業者Y1会社事件等。
(い)「問題行動を起こした者に深く反省させ再発を防ぐために厳しく叱責している」に過ぎないかが問題となった裁判例で、上司の言動が不法行為・債務不履行ではないとされた例として前田道路事件・高松高判平21・4・23労働判例990号134頁、A病院事件・福井地判平21・4・22労働判例985号23頁等。
(う)「新人や不慣れな者を一人前に鍛え上げるために厳しく指導している」に過ぎないかが問題となり、当該言動が安全配慮義務違反・不法行為に当たるとされた裁判例として、サントリーホールディングス事件・東京地判平26・7・31労働判例1107号55頁、加野青果事件・名古屋高判平29・11・30労働判例1175号46頁等。
- 21) 前掲注20) アークレイファクトリー事件。
- 22) 前掲注19) リフォーム業者Y1会社事件。
- 23) 三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件・広島高松江支判平21・5・22労働判例987号29頁。
- 24) 関西ケーブズデンキ事件・大津地判平30・5・24労働経済判例速報2354号18頁。
- 25) 暁産業ほか事件・福井地判平26・11・28労働判例1110号34頁。
- 26) 前掲注19) トマト銀行事件。
- 27) a庵事件・福岡高判平29・1・18労働判例1156号71頁。小畑史子・本件評釈ジュリスト1526号134-137頁参照。
- 28) 前掲注20) サントリーホールディングス事件、前掲注27) a庵事件等。
- 29) 医療法人財団健和会事件・東京地判平21・10・15労働判例999号54頁は生命・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と判断した。高仲・前掲注3) 論文232頁。
- 30) セクハラにつき以上のように述べたものに山川隆一「職場におけるハラスメント問題の展開と法的規律の動向」法律時報89巻1号64頁、水町・前掲注1) 書277頁、菅野・前掲注3) 書262頁、水町・前掲注3) 書229頁、荒木・前掲注3) 書109頁、土田・前掲注3) 書755頁等。
- 31) 山川・前掲注30) 論文64頁参照。
- 32) 30条の5、30条の6。第16回労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料3(2019年8月27日) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06377.html
- 33) 平成18年10月11日厚生労働省告示第615号なお平成28年8月2日厚生労働省告示第312号も参照。
- 34) 会社がパワハラ防止のため一定の措置は講じていたものの結局防ぐことができなかったとして選任・監督に相当な注意を尽くしていなかったと判断された事例として、前掲注19) リフォーム業者Y1会社事件。セクハラにつき同旨、水町・前掲注1) 書278頁、菅野・前掲注3) 書262頁、水町・前掲注3) 書229頁、土田・前掲注3) 書755-756頁等。
- 35) 前掲注4) とりまとめ。
- 36) 前掲注24) 関西ケーブズデンキ事件は、当該言動と労働者の自死と間に相当因果関係は認められないとして、加害者と会社が慰謝料100万円を連帯して賠償するよう命じたが、店長等へのパワハラ防止研修を行い相談窓口を開設し、実際に窓口が活用されたこと等から会社の職場環境配慮義務違反は否定された。使用者が事態を放置し事実確認すらせず、職場環境調整義務・安全配慮義務に違反したと判断した例として、さいたま市環境センター事件・東京高判平29・10・26労働判例1172号26頁。何の対応もしていなかったばかりか問題意識すら持っていなかったとしてパワハラ防止義務違反・安全配慮義務違反に当たるとした事例として前掲注12) 日本土建事件。前掲注20) サントリーホールディングス事件は使用者責任を肯定したが、被告会社が聞き取り調査や加害者に反省を促す指導等をしていなかったことから職場環境保持義務違反及び被告会社自身の原告に対する不法行為を認めるに足りる証拠はないとした。
- 37) 公立八鹿病院組合ほか事件・広島高松江支判平27・3・18労働判例1118号25頁等。お互いに言動につき指摘をし合える関係が重要である(同旨・原昌登ほか「座談会・現場からパワハラを考える」ジュリスト1530号14頁以下)。
- 38) 前掲注7) 報告書。
- 39) 前掲注8) 附帯決議。
- 40) 前掲注8) 附帯決議。
- 41) 前掲注8) 附帯決議。
- 42) 前掲注8) 附帯決議。

おばた・ふみこ 京都大学大学院人間・環境学研究科教授。最近の主な著書に『ストディア労働法第3版』(共著、2019年、有斐閣)。労働法専攻。