

パワハラ（パワーハラスメント）を受けたら

- ・上司から同僚がいる前で「こんなに仕事ができないのは、給料泥棒だ。」などの罵声を浴びせられ続けている。
- ・上司から、自分ひとり過重な業務を命じられ、できないと能力のなさを責められる。

◆ 基本のきほん

◎ 「パワーハラスメント」とは

現時点で、法律又は判例において「パワーハラスメント」は明確に定義づけられていませんが、平成 24 年 1 月、厚生労働省の「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」が報告書をまとめ、次のとおり、概念と行為類型の整理を行いました。

【職場のパワーハラスメントの概念】

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、『業務の適正な範囲』を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいう。

（※）職場内の優位性

上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

【職場のパワーハラスメントの行為類型】

※ 典型的なもので、全てを網羅するものではない

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 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（過大な要求）
- ⑤ 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、仕事を与えない（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入る（個の侵害）

※ 業務の適正な範囲の判断基準

- ・①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとはできない。
- ・②と③については、業務の遂行に必要な行為であると通常想定出来ないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。
- ・④～⑥については、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組みを行うことが望ましい。

◎ 「パワーハラスメント」防止対策の強化

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」報告書（平成 30 年3月）は、パワハラ防止対策強化として以下のような選択肢を示しています。

- 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

◎ 「パワーハラスメント」を行った加害者が問われる可能性がある法的責任

- ① 民事上の責任として、「パワーハラスメント」によって被害者が、名誉・プライバシー等の人格権や、職場における自由な人間関係を形成する権利、公正な処遇を享受する権利の侵害を受けた場合、心身の健康を損なった

り、退職を余儀なくされた場合、加害者は、不法行為に基づく損害賠償責任（民法第 709 条「故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。」）を負うことがあります。

- ② 刑事上の責任として、「パワーハラスメント」のうち、直接的な暴力や傷害等の加害行為はもちろん、名誉毀損や侮辱などの言葉や態度による加害行為も、その行為が長期にわたって継続的に執拗に行われた場合などは、心理的ストレスを生じさせて精神的傷害を生じさせる危険性があるものとして、加害者が刑法上の責任に問われる場合があります。
- ③ 「パワーハラスメント」の被害者は、場合によっては、謝罪や慰謝料を請求できます。（民法第 723 条「他人の名誉を毀損した者に対しては、裁判所は、被害者の請求により、損害賠償に代えて、又は損害賠償とともに、名誉を回復するのに適当な処分を命ずることができる。」）
- ④ 企業の構成員が、他の構成員やそれ以外の第三者に「パワーハラスメント」を行うことにより、被害者の尊厳や人格を傷つけ、また職場秩序を乱した場合、職場規律違反としての懲戒処分を課されることがあります。ただし、就業規則に懲戒処分の根拠規定があることが必要です。

◎ 「パワーハラスメント」を行った加害者を雇用している企業が問われる可能性がある法的責任

- ① 雇用している者の職務遂行に関連した不法行為によって発生した損害については、雇っている企業も責任を負うこととなります（民法第 709 条「故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。」、民法第 715 条 1 項「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。」）。
- ② さらに、安全配慮義務違反（労働契約法第 5 条「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」）、職場環境配慮義務違反（労働安全衛生法第 71 条の 2「事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。」）、健康の保持増進措置の努力義務違反（労働安全衛生法第 69 条 1 項「事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。」）など、債務不履行責任（民法第 415 条「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行することができなくなったときも、同様とする。」）を負うこととなります。

◎「パワーハラスメント」と労災

パワハラが原因で精神疾患に罹患してしまった場合に、労災が認められた例があります。精神疾患を含む精神障害の労災認定については、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(平成23年12月26日基発1226号)という労災認定基準により判断されます。(詳細は、ノウハウ集35参照)

*参考判例:パワハラによる自殺が業務上の死亡と認められたケース

① 国・静岡労基署長(日研化学)事件(東京地裁 平19.10.15 判決『労働判例』950号5頁)、② 名古屋南労基署長(中部電力)事件(名古屋地裁 平18.5.17 判決『労働判例』918号14頁)(名古屋高裁 平19.10.31 判決『労働判例』954号31頁)

◆こんな対処方法があります!

① まず、被害者自身の安全・安心と健康の確保

被害者である労働者が、相談できる家族や友人がいたら相談してみると同時に、心身に不調がある場合、専門医(精神科医、心療内科医など)に状況を説明して診断を受け、診療の内容によっては診断書を会社に提出し、会社に病気休暇制度があれば、こうした制度の利用の承認を得ることも考えられます。しかし、会社の承認なく休むと欠勤扱いとされてしまったり、病気の回復の判断等をめぐって復職が困難となる可能性もありますので、注意が必要です。

なお、病気休暇制度等がない場合でも、裁判例では、使用者には安全配慮義務があり、健康を害した労働者が業務に従事すれば健康保持に問題があつて、健康を悪化させる恐れがあると認められるときは、使用者は速やかに労働者を業務から離脱させて休養させる契約上の義務を負うとしたものもあります。ただし、この場合、使用者に賃金や休業手当の支払い義務を課したわけではありません。なお、ケースによっては年次有給休暇をとることも考えられます。

暴行を受けた場合には、医師の診断を受けた上で、警察署に相談することも選択肢の1つでしょう。

② 「パワーハラスメント」の証拠の確保

「パワーハラスメント」の状況、いつ、誰が(加害者)、どのように(内容)行ったのか、なぜ行われたのかを記録し、会社や上司等の対応、その場に居合わせた人などを詳細に記録しておきます。場合によっては、録音(ICレコーダーや携帯電話の録音も可)、ビデオテープ、写真(携帯電話も可)などにも撮っておきます。

③ 「パワーハラスメント」を受けた際に加害者である上司等本人に警告する

もし加害者である上司等本人に自身で警告することが可能であれば、加害者である上司にはっきりと「あなたがやっていることはパワーハラスメントである。止めて欲しい。」と伝えます。テープレコーダーやICレコーダーや録音機能のある携帯電話を目の前に置いて交渉すると効果的な場合があります。

④ 「パワーハラスメント」を行っている加害者である上司等を監督する立場にある管理監督者や人事部門に相談

「パワーハラスメント」を行っている加害者である上司等に警告しても一向に態度を改めない場合は、加害者である上司等を監督する立場にある管理監督者や人事部門に、相談して改善を求めます。

⑤ 社内に苦情処理窓口等がある場合はそこへ相談

管理監督者や人事部門に、相談して改善を求めても、加害者が一向に態度を改めず、会社としての改善のための対応(加害者の異動など)もない場合には、社内に苦情処理窓口やコンプライアンス部門がある場合は、そこへ相談してみる。

⑥ 社内に労働組合がある場合はそこへ相談

労働組合に、加害者の「パワーハラスメント」の抑制と、会社としての改善のための対応(加害者の異動など)を求めて交渉してもらうのも一つの方法です。

⑦ 上記の方法でも改善がなされない場合は外部相談機関に相談する

公的機関である県の労働センターや労働局、地方法務局人権擁護課などに相談して、会社との話し合いの仲立ちを行ってもらうことも可能です。ただし、どの機関も強制力を持っていないため、会社側が話し合いに応じない場合は解決が難しいといえます。

⑧ 弁護士による交渉や裁判を行う

有料ではありますが弁護士に交渉を頼んでみることも考えられます。

裁判を行う覚悟と精神的・金銭的なゆとりがある場合には、最終的には裁判を行って公式に決着をつけることになります。「パワーハラスメント」の加害者だけを対象とするのか、会社の責任も問うのか、弁護士とよく相談をして決めることが大切です。

◎ もし加害者が経営者の場合には

加害者が経営者の場合、経営者個人の責任はもちろん、企業としての使用者責任が問えますが、個人では解決することが困難であると思われるので、① 被害者自身の安全・安心と健康の確保、② 「パワーハラスメント」の証拠の確保、を行った上で、外部相談機関(県の労働センター、労働局、地方法務局人権擁護課)に相談する方がよいでしょう。

◎ 会社ぐるみのいじめの場合には

ノウハウ集 No.41「職場のいじめにあったら」の裏面③会社ぐるみのいじめの場合、を参照ください。

*参考資料

- ・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・グループ報告』、『同会議提言』(2012年)
- ・厚生労働省『職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書』(平成30年3月)

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年10月発行