

○適切な指導かパワハラかの判断が困難な場合

Case

A社は、バス運行会社ですが、社員Bが、乗客に対し、乱暴な口調で注意をしたことについて、人事担当役員Cが指導の一環としてかなり厳しい口調で叱責しました。これに対し、社員Bは、この発言がパワハラに当たるとして、A社及び人事担当役員Cに発言の撤回を求めています。

ポイント

- 1 パワハラの定義・具体例
- 2 不法行為責任、職場環境配慮義務、就業規則違反
- 3 パワハラ該当性の判断
- 4 適切な指導かパワハラかの判断
- 5 適切な懲戒権の行使

解説

1 パワハラの定義・具体例

(1) パワハラの定義

労働施策総合推進法は、職場におけるパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」といいます。）を「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」と定義しました（労働施策推進30の2①）。なお、「優越的な関係」とは、言動を受けた者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない関係を意味するものであるため、上司や部下に対して行う者だけではなく、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して行う行為も、パワハラに該当し得ることになります（パワハラ指針2(4)）。同僚間のいじめが問題になった裁判例として京都下労働基準監督署長事件（大阪地判平22・6・23労判1019・75）があります。

(2) パワハラの実例

また、職場のパワハラには、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ことや仕事を与えないこと（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）があげられるとしています（パワハラ指針2(7)、いわゆる「パワハラ6類型」）。特に、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ので、慎重に判断する必要があります。

2 不法行為責任、職場環境配慮義務、就業規則違反

(1) 不法行為責任（民709）、使用者責任（民715）

パワハラが裁判で主張される場合、裁判所は、パワハラが不法行為に該当するか否かを判断することになります。具体的な方法については、後述します。また、パワハラが不法行為に該当する場合には、行為者自身の不法行為責任（民709）のみならず、使用者責任（民715）が問われることになります。

(2) 職場環境配慮義務（安全配慮義務）（民415）

令和元年の労働施策総合推進法の改正に伴い、会社にはパワハラ防止のための措置義務が課されました。具体的には、会社の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談（苦情を含みます。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応といった措置を講じることが求められます（パワハラ指針4）。

また、会社は、社員に対し、職場環境配慮義務を負っています。裁判例も、会社には、「職場内の人権侵害が生じないように配慮する義務（パワーハラスメント防止義務）としての安全配慮義務」があることを認めています（日本土建事件＝津地判平21・2・19労判982・66）。したがって、パワハラが発生した場合、パワハラをした個人が不法行為責任を負うのはもちろんのこと、パワハラ防止義務を果たさない会社も、安全配慮義務を怠ったとして債務不履行責任等を負うことになります。パワハラが不法行為が認定されなかったものの、安全配慮義務違反が認められたものとして、ゆうちょ銀行事件（徳島地判平30・7・9労判1194・49）があります。

(3) 就業規則違反

パワハラと認定される行為のすべてが、裁判上、不法行為に該当するわけではあり

ませんが、不法行為に該当しないようなパワハラが認められた場合、就業規則違反となる場合があります。会社は、就業規則違反の有無を判断するために、問題となる行為がパワハラに当たるか否かを判断する必要があります。

【対応】

パワハラによる就業規則違反の有無を調査するため、社員から相談があった場合、会社は、適正手続を遵守しつつ、速やかに調査を進める必要があります。具体的には、前掲「○パワハラ行為をする社員がいるとの相談があった場合」を参照してください。

3 パワハラ該当性の判断

(1) パワハラか否かの判断が困難である理由

セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」といいます。）の場合と同様に、被害者が主観的に「パワハラだ」と思った行為のすべてが、違法なパワハラと認定されるわけではありません。厚生労働省も「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」と明示しています（パワハラ指針2(1)）。

セクハラの場合は、性的な言動が伴うので、指導や教育として許容されるか否かの判断が比較的容易ですが、パワハラでは、セクハラのような分かりやすい言動がない場合があります。

(2) パワハラ該当性の判断（指針・通達）

パワハラ該当性の判断では、①「優越的な関係」や②「客観的に就業環境が害されること」に加えて、当該言動が③「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動か」を判断することになります（パワハラ指針2(1)）。

パワハラ指針によれば、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業

務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等)を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。」とされています(パワハラ指針2(5))。

また、「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第8章の規定等の運用について」(令2・2・10雇均発0210第1)は、「属性」とは、「例えば、労働者の経験年数や年齢、障害がある、外国人である等」が、「心身の状況」とは、「精神的又は身体的な状況や疾患の有無等が含まれ得る」としています。

(3) パワハラ該当性の判断(裁判例)

上記2(3)でも述べましたが、パワハラと認定される行為のすべてが、裁判上、不法行為に該当するわけではないため、どのような要素が考慮されるかを検討する必要があります。

ザ・ウィンザー・ホテルズ・インターナショナル(自然退職)事件(東京地判平24・3・9労判1050・68)では、一定の考慮要素が示されましたが、控訴審(東京高判平25・2・27労判1072・5)では、この要素については言及されませんでした。

東武バス日光ほか事件(東京高判令3・6・16労判1260・5)では、指導する際の表現が、「労働者の職責、上司と労働者との関係、労働者の指導の必要性、指導の行われた際の具体的状況、当該指導における発言の内容・態様、頻度等に照らし、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超え、労働者に過重な心理的負担を与えたといえる場合には、当該指導は違法なものとして不法行為に当たる」と判断されています。

【対応】

裁判でパワハラと認定されそうな言動であれば、その言動は、就業規則違反と判断される可能性が高いでしょう。裁判例の傾向だけでなく、裁判でパワハラ該当性の検討に際して重視した事情を参考にし、就業規則違反に当たるかどうかを慎重に検討していく必要があります。

4 適切な指導かパワハラかの判断

(1) 叱責等が違法でないとした裁判例

前田道路事件の第一審(松山地判平20・7・1労判968・37)は、執拗に叱責したことが不法行為に当たるとしましたが、同事件の控訴審(高松高判平21・4・23労判990・134)は、「不正経理の解消や工事日報の作成についてある程度の厳しい改善指導をすることは

〔中略〕正当な業務の範囲内にあるものというべきであり〔中略〕叱責等が違法なものということとはできない。』としました。

(2) 注意・指導が、必要かつ的確なものとされた裁判例

注意・指導が、必要かつ的確なものとされた裁判例として、医療法人財団健和会事件（東京地判平21・10・15労判999・54）があります。

(3) 言辞や表現が社会通念上許容される限度を超えていないとされた裁判例

侮辱的な言辞や威圧的な言辞を含むものであっても、社会通念上許される部分があると判断した裁判例として、住宅福祉協会理事らほか事件（東京地判平30・3・29労判1184・5）があります。また、表現及び侮蔑的表現が社会通念上許容される限度を超えたものであるとはいえないとされた裁判例として、東武バス日光ほか事件（東京高判令3・6・16労判1260・5）があります。

【対応】

(1) 適切な指導かパワハラかを判断する視点

パワハラ指針や裁判例を検討しても、最終的には総合考慮をすることになるのですが、どの要素が重要なのか判断としない場合があります。適切な指導かパワハラかを判断する際に、わかりやすい視点として、「必要性」と「相当性」というキーワードを意識しておくことをお勧めします。

(2) 必要性、相当性の相関関係

まず、①当該指導が、当該業務を達成するために必要なものか否かを検討します。そもそも、必要性が無いような指示は、それ自体適切な指導とはいえないからです。例えば、嫌がらせ目的で指導している場合（アークレイファクトリー事件＝大阪高判平25・10・9労判1083・24）は、そもそも、当該指導の必要性がありません。そして、当該指導の必要性があることを前提に、②当該指導が、当該業務を達成するために相当なものかを判断していくことになります。必要性があり、目的が正当であったとしても、それを達成する限度において、適切な方法をとるべきです。例えば、正確性を要請される医療機関においては、都度注意することが必要かつ確であるとされます（医療法人財団健和会事件＝東京地判平21・10・15労判999・54）。つまり、指導の必要性が大きければ、それに応じて、許容される方法も選択肢が増える（相当性がある）という関係にあるといえるでしょう。一方で、一般的な会社で新入社員の導入指導について厳しく指導をし過ぎることは、業務を覚えるという必要性があったとしても、方法が相当ではないと判断される場合があるといえます。

(3) 人格否定を含む発言について

人格否定や侮辱的表現を含む発言については、指導の方法として相当性を欠くことがほとんどですが（日本ファンド事件＝東京地判平22・7・27労判1016・35）、パワハラに当たらないと判断した裁判例（東武バス日光ほか事件＝東京高判令3・6・16労判1260・5）もありますので、この点の認定は慎重に行ってください。

5 適切な懲戒権の行使

会社は、パワハラ被害が生じた場合には、迅速かつ適切に対応しなければならず、その対応の中に行行為者に対する「必要な懲戒その他の措置」が含まれるとされています（パワハラ指針4(3)ハ）。会社が職場環境配慮義務を負う以上、パワハラに度合いに応じて懲戒権の行使を適切に行わなければ、被害者に責任を負うことになります。

他方、懲戒処分が重すぎる場合には、行為者に対して責任を負うことになりますから、会社は両者に配慮すべき、板挟みのような難しい立場に立たされます。

懲戒権の行使については、第1章「○懲戒処分手続に違法行為があったと社員が主張する場合」を参照してください。

予防・軽減策

1 就業規則の整備

パワハラを禁止することを就業規則に明記することで、社員が遵守すべき義務であることを明確にします。

参考書式

○就業規則（パワハラ禁止） **DL**

（服務規律）

第○条 社員は、職場能率の向上及び職場秩序の維持のため、以下の事項を遵守しなければならない。

- (1) 業務を遂行するに当たり、別途定める「職場のパワーハラスメント防止規程」を遵守し、社内外を問わず、関係者（役員、社員、派遣社員、業務委託者、取引先社員を含むがこれに限らない。）に対しこれに違反する行為を行わないこと

〔略〕

《ポイント》

禁止されるハラスメントについて、本条項にすべてを記載すると、条項が長くなってしまいう可能性があります。そこで、詳細をハラスメント規程に記載することを明記しておくといです。

参考判例

【心理的負荷を過度に蓄積させるような言動か否かの判断は一般人基準とした上で、海上自衛隊員に対し、ある程度厳しい指導を行う合理的理由があるものの、指導が違法であったとされた事例】

(海上自衛隊事件＝福岡高判平20・8・25判時2032・52)

○海上自衛隊員が護衛艦乗艦中に自殺した事案で、「一般に、人に疲労や心理的負荷等が過度に蓄積した場合には、心身の健康を損なう危険があると考えられるから、他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は、原則として違法であるというべきであり」「心理的負荷を過度に蓄積させるような言動かどうかは、原則として、これを受ける者について平均的な心理的耐性を有する者を基準として客観的に判断されるべきである」とした上で、「海上自衛隊の護衛艦の機関科に所属する隊員は、日常の業務においても、事故が発生した際には人命や施設に大損害が及ぶおそれもある上、場合によっては、危険な任務に臨むことも想定され、できるだけ早期に担当業務に熟練することが要請されるものであるから、ある程度厳しい指導を行う合理的理由はあった」ことを認めたものの、「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ。」「お前は覚えが悪いな。」「バカかお前は。三曹失格だ。」「仕事ができんくせに、三曹とかいうな。」などの言辞は、それ自体Aを侮辱するものであるばかりでなく、経験が浅く技能練度が階級に対して劣りがちである曹候補者であるAに対する術科指導等に当たって述べられたものが多く、かつ、閉鎖的な艦内で直属の上司である班長から継続的に行われたものであるといった状況を考慮すれば、Aに対し、心理的負荷を過度に蓄積させるようなものであったというべきであり、指導の域を超えるものであった」として、違法な行為と認定した。

【第一審では、執拗に叱責したことが不法行為になると判断されたものの、控訴審では、ある程度の厳しい指導をすることが執拗な叱責に該当せず、適法であると判断された事例】

(前田道路事件＝高松高判平21・4・23労判990・134)

○会社内で従業員が自殺した事案で、被害者が上司から架空出来高の計上等の是正を図るよう指示されていたこと、それにもかかわらず、1年以上経過しても是正がされていなかったこと、確認のために必要な工事日報が作成されていなかったこと、などから上司が「現時点ですでに1,800万円の過剰計上の操作をしているのに、過剰計上が消滅できるのか、解消できる訳がなからうが。」「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならないぞ。」などと発言をした点について、第一審は当該発言を違法と評価したが、

控訴審は「社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えた過剰なノルマ達成の強要や執拗な叱責に該当するとは認められない」として適法とした。

【指導が不法行為にあたる要素を示した上で、指導の必要性が極めて高かったことを認め、会社が行った指導の一部が、業務上の指導と無関係に人格否定をするものではないとして、その当該部分については違法とはいえないと判断され、第一審判決が変更された事例】

(東武バス日光ほか事件＝東京高判令3・6・16労判1260・5)

○バス会社の運転手が、乗客に対し、「おめえ次、ぜっていやんなよ。頭出したろ。ふざけて。次、殺すぞマジで。」と発言したことについて、人事担当役員が「その辺のチンピラがやることだよ。チンピラいらねえんだよ、うちは。雑魚はいらねえんだよ。」と指導の一環として注意をしたところ、指導する際の表現が、「労働者の職責、上司と労働者との関係、労働者の指導の必要性、指導の行われた際の具体的状況、当該指導における発言の内容・態様、頻度等に照らし、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超え、労働者に過重な心理的負担を与えたといえる場合には、当該指導は違法なものとして不法行為に当たる」とし、当該運転手は、「数回にわたり、運転士としての適格性に疑念を生ぜしめるような問題行為があったこと」、被控訴人は、「当該行為により苦情案件を惹き起こしたことに対する受け止めや上司の事情聴取に対する対応にも真摯さを欠き、これを放置すれば、同様の苦情案件を引き起こすなど顧客対応上の更なる問題行動が懸念された」ため、「指導の必要性が極めて高かったことが認められる」から、「叱責等の際の発言に厳しいものがあつたとしても、それをもって直ちに、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えたことにはならない」として、「チンピラ」との発言は、運転手が、「男子高校生の件に言及する中で、「殺すぞ」といった発言をしたり本件男子高校生の在籍する高校を見下したりするのはチンピラであり」、「会社にチンピラないしそれと同視できる雑魚は不要であるとの趣旨で発言したものであり、業務上の指導と無関係に被控訴人の人格を否定するものとはいえないから、社会通念上許容される範囲を逸脱した違法なものということとはできない」として、当該指導について不法行為を否定した。