



長谷川俊明法律事務所
弁護士
長谷川 俊明

“パワハラ防止法”が2022年4月から 中小企業にも適用になります!

～どういった行為がパワハラに当たるのか確認しましょう～

はじめに

筆者の法律事務所では、複数の企業グループのヘルプライン(内部通報)窓口業務を行っています。通報の半分以上は、パワハラ(パワーハラスメント)を内容としています。また、そのうち多くの通報が、中堅のグループ会社や中小企業の社員からです。

事業者は、パワハラの実態が発覚した場合、パワハラ行為をやめさせる、あるいはパワハラを未然に防止するための措置を行わないと、損害賠償など法的な責任を負う場合があります。

“パワハラ防止法”は、2022年4月から中小企業にも適用になります!

職場のパワハラをなくすことを目的とする改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)が、2019年5月に成立し、2020年6月から施行になりました。まず大企業から適用されており、2022年4月からは中小企業に対象が広がります。

パワハラ防止法が、中小企業を含むすべての企業にとって重要なのは、事業主に「雇用管理上必要な措置」を

義務づけている点です。

ただ、パワハラは、防止法に一応の定義はあるものの、業務上の指示や注意との区別がはっきりしないため、「必要な措置」の内容もあいまいになりがちです。そのため、厚生労働省がガイドラインを出していますが、なおあいまいさは拭き切れていません。

そこで、事業者が社員のパワハラを原因とする損害賠償を求めて訴えられ敗訴した裁判例から、どういった点がパワハラ、不法行為に当たるとされたのか見ていきます。

事例1 | 上司の言動がパワハラに当たるとされたケース

消防設備保守点検等を行うA社に勤務していた従業員Bが自殺した原因は上司Cらのパワハラや会社による過重な心理負担を強いる業務体制などによるものであるとして、Bの遺族が会社と上司に対して損害賠償請求を行いました。

裁判所は、上司CのBに対する発言が入社後1年にも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ハラといわざるを得ず、不法行為に当たるとしました。(福井地裁平成26年11月28日判決)

<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例>

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例
(1)身体的な攻撃 (暴行・傷害)	○殴打、足蹴りを行う ○相手に物を投げつける
(2)精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	○人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む
(3)人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	○一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
(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)	○長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係ない作業を命ずる
(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)	○気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
(6)個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	○労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)「2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!」より抜粋 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf>

判決が“問題あり”とした上司Cの発言

- 「学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新人気分」
- 「毎日同じことを言う身にもなれ」 ●「わがまま」
- 「申し訳ない気持ちがあれば変わっているはず」
- 「待っていた時間が無駄になった」
- 「聞き違いが多すぎる」 ●「耳が遠いんじゃないか」
- 「嘘をつくような奴に点検をまかせられるわけがない」
- 「点検もしていないのに自分をよくみせようとしている」
- 「人の話を聞かずに行動、動くのがのろい」
- 「相手するだけ時間の無駄」
- 「指示がまったく聞けない、そんなことを直さないで信用できるか」
- 「何で自分が怒られているのかすらわかっていない」
- 「反省しているふりをしているだけ」
- 「嘘を平気でつく、そんなやつ会社に要るか」
- 「嘘をついたのに悪気もない」
- 「根本的に心を入れ替えれば」
- 「会社辞めたほうが皆のためになるんじゃないか、辞めてもどうせ再就職はできないだろ、自分を変えるつもりがないのなら家でケーキでも作れば、店でも出せば、どうせ働きたくないだろう」
- 「いつまでも甘甘、学生気分はさっさと捨てろ」
- 「死んでしまえばいい」 ●「辞めればいい」
- 「今日使った無駄な時間を返してくれ」

事例2 | 別室に長期間隔離したことなどが不法行為に当たるとされたケース

高等学校の教諭であるDが、校長または副校長により、それまで担当していた学科の授業、クラス担任等一切の仕事を外されたうえ、何らの仕事も与えられないまま4年半にわたって別室に隔離、さらに7年近くにわたって自宅研修をさせられ、年度末一時金の支給停止等の差別的扱いをされているのは不法行為であるなどとして慰謝料の支払いを求めました。

裁判所は、学校側がDに対し、仕事外し、職員室内隔離、自宅研修という過酷な処遇を行い、さらに賃金等の差別をしてきた原因については、Dが二度産休をとったこと、およびその後の態度が気に入らないという多分に感情的な校長の嫌悪感に端を発し、その後些細なことについての行き違いから、学校側が感情に走った行動に出て、執拗とも思えるほど始末書の提出をDに要求し続け、これに応じなかったため依怙地になったことにあると認められるのである。Dのそうした態度にも反省すべき点がなかったわけではないが、学校側の一連の行為の正当性を基礎づける理由とはならず、業務命令権の濫用として違法・無効であり、また、Dの精神的苦痛は誠に甚大であるとして、学校側による不法行為の成立を認めました。(東京高裁平成5年11月12日判決)

<職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置>

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません(義務)
◆ 事業主の方針などの明確化及びその周知・啓発 職場におけるパワハラの内容・行ってはならない旨の明確化・パワハラ行為者を厳正に対処する方針、対処の内容の規定化
◆ 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備 相談窓口をあらかじめ定め、窓口担当者が適切に対応できるようにすること
◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者に対する配慮措置・行為者に対する措置・再発防止措置を適正に行うこと
◆ そのほか併せて講ずべき措置 相談者・行為者のプライバシーを保護する措置・相談したこと等を理由として不利益取り扱いをされない旨を定めること

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)「2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!」より抜粋・編集 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf>

事例3 | 仕事上の過小な要求が不法行為になるとされたケース

E社の管理職(課長)だったFが、E社がFに対して行った降格(指揮監督権を有さない職位への引き下げ)とその後の配転(総務課の受付への配転)という一連の嫌がらせ行為は、Fから中高年管理職を退職に追い込む意図をもってなされた不法行為であるとして、E社に対し損害賠償請求をしました。

裁判所は、降格については、業務上・組織上の必要性があったこと等を理由にE社の裁量権を逸脱したものとはいえないと判断する。しかし、その後の総務課(受付)への配転については、総務課の受付は、それまで20代前半の契約社員が担当していた業務であり、単純労務と来客の取次を担当し、Fの旧知の外部者の来訪も少なくない職場であった。勤続33年に及び、課長まで経験したFにふさわしい職務であるとは到底いえず、Fが著しく名誉・自尊心を傷つけられたであろうことは推測に難くない。Fに対する配転は、Fの人格権(名誉)を侵害し、職場内外で孤立させ、労働意欲を失わせ、やがて退職に追いやる意図をもってなされたものであり、E社の裁量権を逸脱した違法なものであるとして、E社の不法行為の成立を認めました。

(東京地裁平成7年12月4日判決)

おわりに

事業者がパワハラ“加害者”の上司などと共に訴えられ、損害賠償責任を負うとされた裁判例のみを取り上げました。会社など事業者が損害賠償責任を負う法的根拠は、使用者責任(民法715条)と債務不履行責任(民法415条)です。

使用者責任は、事業のために人を雇い使う者は、その被用者が事業執行について第三者(他の被用者を含みます)に加えた損害を賠償しなければならないという内容です。

債務不履行責任は、雇用契約上使用者が被用者に対して負う安全配慮義務違反から生じます。

パワハラで損害を被ったとする従業員が、まずは直接の“加害者”を訴えるだけでなく、上記2つの根拠のいずれか、または双方を根拠にして会社も訴えるケースがよく見られます。

この傾向は、今後、パワハラ防止法の求める雇用上必要な措置を行う義務が中小企業にまで広がることで、さらに強まると予想されます。

パワハラを理由に訴えられ、損害賠償責任を負わされないよう、また、何より労働者の就業環境が害されることの無いよう、上記に挙げたような判例や厚生労働省のガイドラインを参考にしましょう。