

パワハラの実法律相談（会社用）

テキスト

平成31年3月27日

弁護士・弁理士 石川正樹

〒104-0061

東京都中央区銀座4丁目10番10号銀座山王ビル6階

ウイズダム法律事務所

TEL 03-6853-3660

コンテンツ

（法令は平成31年3月27日現在のものによっています）

- 一 パワハラに関する判例のご紹介
- 二 パワハラの実法律問題を理解するための基礎知識
 - 1 不法行為（民法709条）
 - 2 使用者責任（民法715条1項）
 - 3 債務不履行責任
 - 4 安全配慮義務
 - 5 パワハラとは何か？
 - 6 パワハラの種類
 - 7 パワハラの実注意点
 - 7.1 過失によっても損害賠償責任は生じる
 - 7.2 損害賠償責任が生じないパワハラもある
 - 7.3 行為者の認識と被害者の認識のずれ
- 三 パワハラの実予防と解決方法について
 - 1 パワハラの実予防について
 - 2 パワハラの実解決方法について

目 次

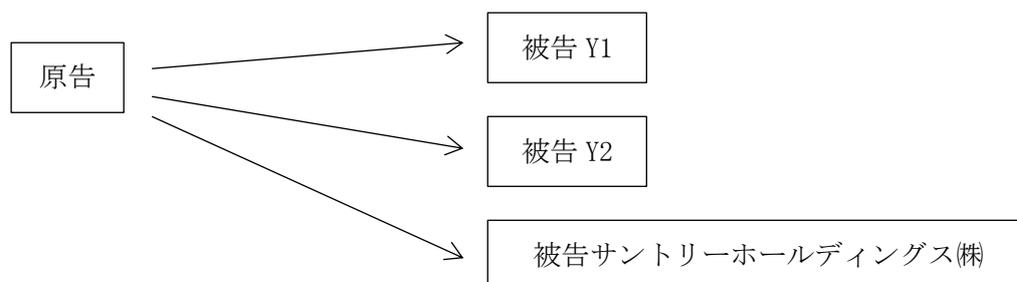
一	パワハラに関する判例のご紹介	1
1	サントリーホールディングス事件(東京地方裁判所平成26年7月31日判決・労働判例No1107号55頁)	1
2	大裕事件(大阪地方裁判所平成26年4月11日・労働法律旬報No1818号59頁)	4
3	東芝ファイナンス事件(東京地方裁判所平成23年1月18日判決・労働判例No1023-91頁)	9
二	パワハラの法律問題を理解するための基礎知識	11
1	不法行為(民法709条)	11
2	使用者責任(民法715条1項)	12
3	債務不履行責任	13
4	安全配慮義務	14
5	パワハラとは何か?	14
6	パワハラの類型	16
7	パワハラの注意点	16
三	パワハラの予防と解決方法について	17
1	パワハラの予防について	17
2	パワハラが起きた際の解決方法について	17
四	参考文献	18

一 パワハラに関する判例のご紹介

1 サントリーホールディングス事件（東京地方裁判所平成26年7月31日判決・労働判例 No1107号55頁）

1. 1 どんな事件だったのか？

図1



原告は、被告サントリーホールディングス(株)のグループ再編前のサントリー(株)及びグループ再編後の被告サントリーホールディングス(株)の従業員であった者であり、平成18年4月1日から平成19年6月1日までサントリー(株)の××グループに配属されて仕事をしていた。

被告 Y1 は、平成18年4月1日以降サントリー(株)の××グループの長として勤務し、原告の上司の立場にあった。

被告 Y2 は、被告サントリーホールディングス(株)の内部通報制度の運用を担当する〇〇室の室長であった。

<原告の被告 Y1 に対する主張>

原告は、被告 Y1 が原告にパワーハラスメントを行ったとして民法709条に基づいて損害賠償を請求した。

<原告の被告 Y2 に対する主張>

原告は、被告サントリーホールディングス(株)の内部通報制度を利用して被告サントリーホールディングス(株)に対して被告 Y1 のパワーハラスメントに関して責任追及及び再発防止策の検討を求めたが、被告 Y2 は、原告が通報した事実関係について、誠実かつ適切な調査を行いその調査結果に基づいてしかるべき対応をとるべきであったにもかかわらず、これを怠り、明確な判断基準、判断経過などの開示を拒

否し、原告の精神的被害を拡大させたとして民法709条に基づいて損害賠償を請求した。

<原告の被告サントリーホールディングス㈱に対する主張>

- ① 職場環境保持義務違反の債務不履行（民法415条）に基づく損害賠償の請求
- ② 使用者責任（民法715条1項）に基づく損害賠償の請求

1. 2 何が問題になったのか？

- ① 被告 Y1 の不行為責任の有無
- ② 被告 Y2 の不行為責任の有無
- ③ 被告サントリーホールディングス㈱の債務不履行責任の有無
- ④ 被告サントリーホールディングス㈱の使用者責任の有無

1. 3 裁判所の判断内容

<被告 Y1 の不行為責任の有無について>

原告が主張する原告を誹謗中傷するような被告 Y1 の言動のうち、少なくとも、被告 Y1 が原告に対して「新入社員以下だ。もう任せられない。」「何で分からない。おまえは馬鹿」との、又はこれに類する発言をしたことは認める。

上記アで認定した被告 Y1 の言動は、被告 Y1 が原告を注意、指導する中で行われたものであったと認められるものであるが、一方、被告 Y1 の上記言動について、被告 Y1 が原告に対する嫌がらせ等の意図を有していたものとは認めることはできない。

しかしながら、「新入社員以下だ。もう任せられない。」というような発言は原告に対して屈辱を与え心理的負担を過度に加える行為であり、「何で分からない。おまえは馬鹿」というような言動は原告の名誉感情をいたずらに害する行為であるといえることからすると、これらの被告 Y1 の言動は、原告に対する注意又は指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠くものであったと評価せざるを得ないというべきであるから、原告に対する不法行為を構成するものと認められる。

被告 Y1 は、本件診断書を原告から受領した際、原告に対し、3箇月の休養については有給休暇で消化してほしいこと、原告が隣の部

署に異動する予定であるが、3箇月の休みを取るならば上記異動の話は白紙に戻さざるを得ず、被告Y1の下で仕事を続けるようにこと、この点について平成19年4月16日までに異動ができるかどうかの返答をするように告げたことが認められる。

被告Y1の上記言動は、本件診断書を見ることにより、被告Y1の部下である原告が鬱病に罹患したことを認識したにもかかわらず、原告の休職の申出を阻害する結果を生じさせるものであって、原告の上司の立場にある者として、部下である原告の心身に対する配慮を欠く言動として不法行為を構成するものといわざるを得ない。

(6)そして、上記(1)の認定事実によれば、被告Y1の原告に対する上記(2)及び(3)の不法行為によって原告が鬱病を発症し、また鬱病からの回復のために、速やかに休業等を取る機会を奪ったものといえることができ、このような被告Y1の行為は、原告の鬱病の発症及び進行に影響を与えた違法なものといわざるを得ず、被告Y1は、原告の鬱病の発症及び進行に対して不法行為責任を負うことになる。

<被告Y2の不行為責任の有無について>

以上の事実によると、被告Y2は、原告及び被告Y1双方に事情を聞くとともに、複数の関係者に対して当時の状況を確認するなどして適切な調査を行ったものといえる。そして、被告会社においては通報・相談内容及び調査過程で得られた個人情報やプライバシー情報を正当な事由なく開示してはならないとされていることからすると、被告Y2において、調査結果や判断過程等の開示を文書でしなかったことには合理性があったものといえ、しかも、被告Y2は、原告に対し、被告Y1への調査内容等を示しながら、口頭で被告Y1の行為がパワーハラスメントに当たらないとの判断を示すなどしていたものであって、被告Y2に違法があったということはできず、原告の上記主張は理由がない。

<被告サントリーホールディングス(株)の使用者責任の有無について>

被告丙川の原告に対する行為は、サントリーの事業の執行について行われたものであって、上記1に説示したとおり不法行為を構成する以上、被告Y1の使用者であるサントリーには使用者責任が成立する。

<被告サントリーホールディングス(株)の債務不履行責任の有無>

本件全証拠を検討してもサントリー(株)及び被告サントリーホールディングス(株)に職場環境保持義務違反を認めるのに足りる証拠はない。

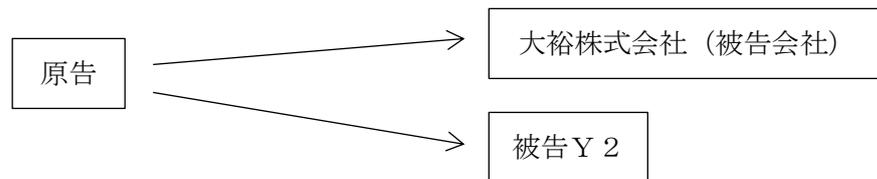
1. 4 裁判所の結論

原告の損害として慰謝料270万円及び弁護士費用27万円の合計297万円を認め、被告Y1及び被告サントリーホールディングス(株)に対して支払義務を認めた(両者の債務は不真正連帯債務)

2 大裕事件(大阪地方裁判所平成26年4月11日・労働法律旬報 No1818号59頁)

2. 1 どんな事件だったのか?

図2



被告大裕株式会社は、機械の製造販売や鋼管切断工事の請負などを業とする株式会社で、従業員数は30名弱である。

原告は、昭和50年9月29日生まれの女性で、平成21年12月1日から被告会社に勤務し、総務部で経理事務の補助などに従事していた。

被告Y2は、昭和46年3月15日生まれの男性で、平成16年8月2日から被告会社に勤務し、平成18年6月21日以降総務部の課長であった。

総務部は被告Y2のほか原告及び女性のAがいたが、Aは被告会社の1階の執務室に勤務し、被告Y2と原告は被告会社の2階の執務室に勤務していた。

原告は、平成23年2月2日以降被告会社に出勤せず、神経症に罹患した旨が記載された診断書を被告会社に提出していたが、被告会社は、原告に対し、平成23年6月1日付けの休職命令を発し、また、その後平成24年4月3日付けの自然退職となった旨の通知を発した。

<原告の被告Y2に対する主張>

原告は、被告Y2からパワーハラスメントを受けたとして民法709条に基づき損害賠償を請求した。

<原告の被告会社に対する請求>

- ① 安全配慮義務違反の債務不履行（民法709条）に基づく損害賠償請求
- ② 使用者責任（民法715条1項）に基づく損害賠償の請求

2. 2何が問題になったのか？

- ① Y2によるパワーハラスメントの有無
- ②被告会社の安全配慮義務違反の債務不履行の有無
- ③被告会社の使用者責任の有無

2. 3 裁判所の判断内容

<被告Y2の損賠賠償責任について>

ア 本件パワハラ行為①（経歴書作成の件）について

前記認定事実によれば、被告Y2は、平成22年1月又は2月頃、経歴書作成作業のために残業をしている原告に対し、「何やっつてんの。何時間掛かってんの」、「そんなに時間が掛かるものなんか」と大声で叱責したことが認められる。

そこで、検討するに、上記のような被告Y2による叱責については、部下に対する業務上の指導の態様として、必ずしも適切なものであるとはいえない難い面があるものの、その叱責の態様・内容・状況、注意・指導の必要性、原告と被告Y2の従前の人間関係、原告に与えた心理的負荷の程度等に照らすと、業務上の指導の範囲を著しく逸脱し、原告の人格権を侵害するものであるとまでは評価することができない。

したがって、被告Y2による上記行為については、原告に対する不法行為を構成するとまではいえない。

イ 本件パワハラ行為②（金庫室の施錠に関する件）について

前記認定事実によれば、①被告Y2は、平成22年7月頃、

原告が営業部の担当者と打合せを行っていた際、突然、原告と同担当者との間に割り込み、同担当者のいる前で、原告がAに金庫室の施錠を待ってもらっていたことについて、約1メートルの至近距離で、原告に対し、「金庫室なんかいつまでも開けておいたらあかんに決まってるやろ。防犯上良くないことくらいあほでも小学生でも分かるやろ」と感情的な大声で怒鳴りつけるとともに、原告が金庫室の施錠を待ってもらっていた理由を聞こうともせず、顔面を真っ赤にしながら、「言い訳はええんじや。金庫を17時にしまう決まりなんやったらきっちり守れや」と感情的な叱責を繰り返したこと、②原告は、突然上記のような激しい叱責を受けたことに恐怖を感じ、呼吸が苦しくなり、手足が震えて、頭が真っ白になるような思いを抱いたこと、③原告は、被告Y2から金庫室の施錠に関する注意や指導を受けたことはなかったことが認められる。

そこで検討するに、上記のような被告Y2による感情的な叱責については、その叱責の態様・内容・状況、注意・指導の必要性、原告と被告Y2の従前の人間関係、原告に与えた心理的負荷の程度等に照らし、業務上の指導の範囲を著しく逸脱し、原告の人格権を侵害するものであると評価するべきである。

したがって、被告Y2による上記内容の本件パワハラ行為②は、原告に対する不法行為を構成するというべきである。

ウ 本件パワハラ行為③（作業員名簿作成の件）について

前記認定事実によれば、原告は、営業部の担当者の指示に基づき、適当な数値を記載して、鋼管切断作業に従事する作業員の名簿を作成した際、本来は危険な同作業に従事することができない高齢者や経験不足者が同作業に従事して、事故が起きたらどうなるかという不安を抱いていたことが認められる。

しかしながら、被告らは、上記作業員名簿はいわば仮の名簿にすぎない旨主張しているところ、同名簿に記載された作業員が実際に鋼管切断作業に従事することになったことや、同名簿に適当な数値を記載したことが何らかの違法行為に該当するものであったことを認めるに足る証拠はないから、原告が違法行為に従事させられたとまではいえない。また、前記認定事実によれば、原告は、作業員名簿の作成について、漠然とした不安感を抱いたにすぎず、被告Y2やその他の従業員に相談することもなかったことが認められるから、違法行為に従事するこ

とを強要されたともいえない。

そして、被告Y2は、原告が上記作業員名簿の作成を行っていることを知っていたが、原告に対して指示等をする事はなかったものである。

そうすると、原告が作業員名簿を作成したことについて、被告Y2が不法行為責任を負うとはいえない。

エ 本件パワハラ行為④（補助金関係書類作成の件）について

前記認定事実によれば、被告Y2は、平成23年1月26日、被告会社2階の執務室において、補助金関係書類の修正・追加作業の進捗状況を尋ねた際、原告に対し、「いつも言うてるやろ。報・連・相やで。そんなん社会人やったら知ってて当たり前やろ。あほでも知ってるわ」、「Xさんは前からやけど仕事が遅い。前任者に比べて時間が4倍5倍掛かっているんや。能力が劣ってんな」と叱責するとともに、原告が、残業しないように作業を進めていた旨述べたのに対し、「そんなんとちゃうやろ」、「Xさんは仕事のスピードが人より遅いんやから今回の修正の仕事については、夜中まで、朝まで掛かってもやってや」、「今回の仕事の意味分かってんのか。Xのチェック漏れやミスがあって、つじつまが合わんの提出したら、申請が認められなくなって、何百万円という、もらえるはずの人件費が全部パーになるんや」と高圧的な強い口調で叱責したことが認められる。

そこで検討するに、原告は、平成21年12月1日に被告会社での就労を開始した後、被告Y2から、高圧的な強い口調での注意や叱責を継続的に受けていただけでなく、平成22年7月頃には上記内容の本件パワハラ行為②を受けていたという状況にあったところ、そのような状況下で、上記のような被告Y2による強い叱責を受けていたことについては、その叱責の態様・内容・状況、注意・指導の必要性、原告と被告Y2の従前の人間関係、原告に与えた心理的負荷の程度等に照らし、業務上の指導の範囲を著しく逸脱し、原告の人格権を侵害するものであると評価すべきである。

したがって、被告Y2による上記内容の行為（以下「本件パワハラ行為④」という。）は、原告に対する不法行為を構成するというべきである。

なお、原告は、補助金関係書類につじつま合わせの数字を記入するという違法行為を強要されたと主張する。しかしながら、

証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告がつじつま合わせの数字を入力させられたと感じたのは、エクセル表に時間をするに当たって、10進法の表記とするか60進法の表記にするかの相違から生じる原告の誤解であった可能性もあっただけでなく、原告は、B取締役が違法行為ではないかと尋ねたところ、合法であるという説明を受け、その説明に一応納得して、違法であるかどうかを追及するのはやめて作業を完成させようとしたことが認められるから、原告が違法行為を強要されていると感じざるを得なかったとまではいい難く、原告の上記主張は採用することができない。

オ まとめ

以上によれば、被告Y2による本件パワハラ行為②及び④は、原告の人格権を違法に侵害するものであるということができ、また、被告Y2がこれらの行為をしたことについて、少なくとも過失があることは明らかであるから、被告Y2は、不法行為(民法709条)に基づき、これらの行為によって原告が被った損害を賠償すべき責任を負うというべきである。

<被告会社の損害賠償責任について>

ア 使用者責任について

前記認定事実によれば、被告Y2による上記内容の本件パワハラ行為②及び④は、被告会社の事業の執行についてされたものと認められる。

したがって、被告会社は、民法715条の使用者責任に基づき、本件パワハラ行為②及び④によって原告が被った損害を賠償すべき責任を負うというべきである。

イ 安全配慮義務違反

(ア) 被告会社は、雇用契約上の債務又は不法行為法上の注意義務として、原告の生命及び身体等に対する安全配慮義務(労働契約法5条参照)を負っているところ、その安全配慮義務の内容には、労働者が就労するに適した職場環境を保つよう配慮する義務も含まれるものと解すべきである。

(イ) そして、前記認定事実によれば、被告会社のB取締役は、被告Y2の原告に対する業務上の指導の態様が不相当であることを認識していたにもかかわらず、被告Y2に対する注意・指導を行わなかったことが認められるところ、被告会社において、

被告Y2に対する適当な注意・指導を行っていたら、本件パワハラ行為②及び④の発生を防ぐことは可能であったというべきである。

そうすると、被告会社は、被告Y2に対する適切な注意・指導を行わなかったことによって、原告が就労するに適した職場環境を保つよう配慮する義務に違反したものである。

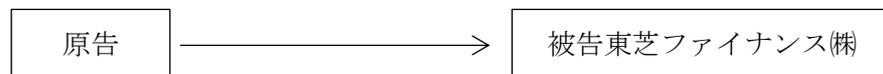
2. 4 裁判所の結論

裁判所は、原告の損害として慰謝料100万円、弁護士費用30万円などを認め、被告会社と被告Y2が連帯して支払うことを命じた。

3 東芝ファイナンス事件（東京地方裁判所平成23年1月18日判決・労働判例No1023-91頁）

3. 1 どんな事件だったのか？

図3



被告は東芝ファイナンス株式会社、原告は同社の従業員。被告は原告にA女性従業員に対するセクハラ発言があったとして譴責処分を下したが、原告は、これに不服で①譴責処分の無効確認、②謝罪文、③慰謝料250万円を求めて提訴した。

3. 2 何が問題になったのか？

- 1 原告にセクハラ発言があったか否か
- 2 譴責処分が有効か否か

3. 3 裁判所の判断内容

ウ そうした中、平成20年7月18日ころ、原告は、机を挟んで原告の向かい側の席に配置されていた女性社員（以下「A女性社員」という。）が、原告が担当する業務についてミスを犯したことから、原告は、A女性社員に対し、周囲にも聞こえるような大声を出して、強い口調で注意をした。

A女性社員は、当時、妊娠中であったが、原告の強い口調に耐

えられずに泣き出し、トイレに逃げ込んだ後、その日はそのまま午後半休を取得して早退した。

オ 同月28日ころの始業時間ころ、A女性社員が隣席の女性従業員と、妊娠中のA女性社員の体調などについて雑談をしていたところ、原告は、突然、その会話に割り込み、A女性社員に対して「腹ぼて」、「胸が大きくなった」などという本件発言をした。

A女性社員は、原告の当該発言により性的な不快感を覚えたが、上記ウの出来事があったこともあり、原告に言い返すこともできずに、その場は笑ってやり過ごした。

本件発言は、「腹ぼて」という特殊な語を含むのもであり、原告主張のとおり、これが原告の出身地において「妊娠」ないし「妊婦」を意味する語として一般的なものであれば、原告がその語を含む発言をしたものと認めるのが自然である。

(3) 進んで、原告が本件発言をしたことがセクシャルハラスメントに該当するか否かについて検討する。

一般に、セクシャルハラスメントとは「相手方の意に反する性的言動」と定義されるところ、本件全証拠をもってしても、原告が本件発言をした際、A女性社員に対し、性的な嫌がらせをする意図ないし故意を有していたものとまでは認めるに足りないから、本件発言は、少なくとも原告の主張においては、J女性社員が妊娠しているとの事実及び妊娠によるA女性社員の身体の変化を指摘したにすぎないと見るのが相当である。その意味では、仮に、本件譴責処分が原告の故意による性的嫌がらせ行為があったことを理由とするものであれば、失当と言うほかはない。

しかしながら、上記(1)において認定したとおり、原告は、世田谷事務所に配属されて以後、女性従業員から、女性従業員に対しては厳しい対応をする人であるとか、高圧的な印象があるといった否定的な評価を受けていたと見られるところ(上記(1)ア及びイ)、特に、A女性社員については、その業務上のミスについて強い口調で注意をし、A女性社員がトイレに逃げ込むといった出来事(上記(1)ウ)が発生した直後であったのであるから、原告に嫌がらせの意図等がなかったとしても、原告の本件発言を受けたJ女性社員が性的

な不快感を覚えることは当然というべきであり、原告においても自らの不用意な発言により A 女性社員に不快感を与えないよう配慮する義務があったというべきである。

にもかかわらず、原告は、A 女子社員に対し、配慮を欠いた発言をし、A 女子社員に性的な不快感を覚えさせたのであるから、原告による本件発言は、J 女性社員に対し性的な嫌がらせをする意図ないし故意を有しないものであったとしても、相手方の意に反する性的言動、すなわち、セクシャルハラスメントに該当すると評価するのが相当である。

(2) ところで、前記 1 のとおり、本件発言は、原告の故意による性的嫌がらせ行為であるとまでは認定できないところ、過失行為が故意行為に比して、その違法性（社内規律の逸脱）の程度が軽微であることは言うまでもないから、本件譴責処分については、過失行為に対し懲戒処分を科したことの社会的相当性も問題となり得るが、前記 1 において認定した本件発言に至る諸経緯等並びに譴責処分が被告における懲戒処分の中でも最も軽度なものであることに照らせば、原告に対し本件譴責処分を科したことが、社会的相当性を欠き、懲戒権の濫用に当たるとまでは解することができない。

3. 4 裁判所の結論

原告の請求をすべて棄却した。

二 パワハラの実態を把握するための基礎知識

1 不法行為（民法 709 条）

1. 1 民法第 709 条（不法行為による損害賠償）

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。

1. 2 不法行為（民法 709 条）の成立要件

- ① 故意または過失（注意義務に違反したこと）によって
- ② 他人の権利または法律上保護される利益を侵害した
- ③ 違法性
- ④ 損害の発生と損害額
- ⑤ 侵害行為と損害の発生との間に因果関係があること

1. 3 不法行為（民法709条）が成立するとどうなるか？
侵害者は被害者に対して損害賠償義務を負う。
1. 4 パワーハラスメントに関する違法性について
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
（東京指定平24. 3. 9労判1050号68頁）
「パワーハラスメントといわれるものが不法行為を構成するためには…パワーハラスメントを行った者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、通常人が許し得る範囲を著しくこえるような有形・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条所定の不法行為を構成する」

上司の部下に対する仕事上の指導・監督における言動が、その範囲を越えるもので違法なパワハラに当たるか否か、その線引きは難しいところであるが、アークレイファクトリー事件（大阪高判平25. 10. 9労判1083号24頁）では、「そもそも、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」と述べている。すなわち、指導・監督の目的や必要性があり、その態様が相当でなければならないとされる（厚生労働省・平24. 1. 30「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」参照）。

2 使用者責任（民法715条1項）

2. 1 使用者責任とは何か？

第715条1項（使用者等の責任）

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。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2. 2 使用者責任（民法715条1項）の成立要件

- ① ある事業のために他人（被用者、労働者）を使用していること
- ② 被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害であること
- ③ 被用者に不法行為（民法709条）の成立要件が備わっていること
- ④ 使用者が被用者の選任・監督について相当の注意をしなかったこと

2. 3 「事業の執行について」の意味

外形標準説

東京地方裁判所平成28年12月20日判決

被用者の行為は、その外形から客観的に判断して、使用者の事業ないし被用者の職務の範囲に属すると認められる場合には、民法715条1項本文所定の「事業の執行について」なされた行為に当たり、使用者は、被用者の当該行為による第三者の損害を賠償する使用者責任を負うものと解される（最高裁判所昭和32年7月16日第三小法廷判決・民集15巻6号1546頁）。

いじめ・パワハラに当たる事実的不法行為に関しても、職務との関連性や使用者による支配・統制の可能性の程度等から判断して、当該不法行為が客観的に使用者の支配領域内の事柄であると認められる場合には、使用者は、被用者の当該行為による第三者の損害を賠償する使用者責任を負うものと解するのが相当である（最高裁判所昭和44年11月18日・民集23巻11号2079頁参照）。

2. 4 使用者責任（民法715条1項）が成立するとどうなるか？

使用者は、第三者に対して損害賠償義務を負うことになる。

被用者も民法709条に基づいて第三者に対して損害賠償義務を負っているが、使用者と被用者の損害賠償義務は不真正連帯債務の関係にある。

3 債務不履行責任

民法第415条（債務不履行による損害賠償）

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をすることができなくなったときも、同様とする。

4 安全配慮義務

最高裁判所昭和50年2月25日判決（民集29巻2号143頁）

「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものであって、国と公務員との間においても別異に解すべき論拠はなく、公務員が前記の義務を安んじて誠実に履行するためには、国が、公務員に対し安全配慮義務を負い、これを尽くすことが必要不可欠である。」

民法第623条

雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

労働者の債務：労働に従事すること

使用者の債務：報酬を与えること

民法第1条2項（信義誠実の原則）

権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

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。

5 パワハラとは何か？

職場のパワーハラスメントは、平成23年度の職場いじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議では、「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での優位性を背景に、業務の適正な範囲を越えて、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」とその概念が整理されました。

業務の適正な範囲…業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたりません。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発

揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

<職場のパワーハラスメントの要素>

① 優位的な関係に基づいて行われる（優位性を背景に）行われること

…当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること

（考えられる例）

- ・職務上の地位が上位の者による行為
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、抵抗又は拒絶することが困難であるもの
- ・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

② 業務の適正な範囲を越えて行われること

…社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること

（考えられる例）

- ・業務上明らかに必要のない行為
- ・業務の目的を大きく逸脱した行為
- ・業務を遂行するための手段として不適當な行為
- ・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てらして許容される範囲を越える行為

③ 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

…当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看

過できない程度の支障が生じること

(※) 判断に当たっては、一定の客観性が必要であるため、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする

(考えられる例)

- ・暴力により傷害を負わせる行為
- ・何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為
- ・著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為
- ・長期に渡る無視等により、就業意欲を低下させる行為

6 パワハラの種類

パワーハラスメントの3つの構成要素を満たす6つの行為類型の例

類型	例
身体的な攻撃 →	上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする。
精神的な攻撃 →	上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする。
人間関係からの切り離し →	自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。
過大な要求 →	上司が部下に対して、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のない作業を命ずる。
過小な要求 →	上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。
個の侵害 →	思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする。

7 パワハラの特徴

7. 1 過失によっても損害賠償責任は生じる
 - ・不法行為責任（民法709条）
 - ・債務不履行責任
7. 2 損害賠償責任が生じないパワハラもある？

7. 3 行為者の認識と被害者の認識のずれ

三 パワハラ予防と解決方法について

1 パワハラ予防について

予防するために

- ① トップのメッセージ
 - ・組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
- ② ルールを決める
 - ・就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
 - ・予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- ③ 実態を把握する
 - ・従業員アンケートを実施する
- ④ 教育する
 - ・研修を実施する
- ⑤ 周知する
 - ・組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

2 パワハラが起きた際の解決方法について

- ① 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
→事情聴取、相談を実施する（組織の中、組織の外）
- ② 被害者に対する対応
事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う（例：配置換え）。
- ③ 行為者に対する対応
事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行う（例：反論の機会を与えたのちに、→反省文を書かせる、改善措置を図る、懲戒処分を下す）。
- ④ 再発防止に向けた措置を講ずる。

<事情聴取、相談のポイント>

- ① 公平な立場（被害者の味方でもなく、加害者の味方でもない）で相談にのる。
- ② 相談者の秘密やプライバシーに留意する。
- ③ 5W1Hを基本に事実を聞き出すことが重要（＝抽象化しない）
 - ・いつ（when）

- ・どこで (where)
 - ・誰が (who)・・・誰が、誰に対して
2者以外の者がいたか
 - ・何を (what)・・・発言の具体的な内容、メールの内容、行為の内容
 - ・なぜ (why)・・・発言の動機など
 - ・どのように (how)・・・発言前後の状況など
- ④ 客観的な証拠と主観的な証拠を区別する
客観的な証拠の方が主観的な証拠よりも証拠としての価値が高い。
客観的な証拠：発言の録音内容、医師の診断書、目撃者の証言など
主観的な証拠：被害者のメモなど

四、参考文献

パワーハラスメント対策導入マニュアル～予防から事後対応までサポート
第3版（厚生労働省）