

# NO パワハラ

事業主の皆さまへ  
あなたの職場、  
パワハラ起こっていませんか？



©花くまゆうさく



パワハラ裁判事例、他社の取組など  
パワハラ対策についての総合情報サイト

**あかるい職場応援団**

<http://no-pawahara.mhlw.go.jp>

パワハラでお困りの方は、無料で相談できる  
全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。  
詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。

# パワーハラスメントについて企業が問われた法的な責任の例を見てみましょう。



パワハラ加害者本人が不法行為責任(民法第709条)を負うとされたケースや、使用者も使用者責任(民法第715条)を負うケース、使用者が労働者に対し労働契約上負っている安全配慮義務違反(民法第415条)が問われたケースがあります。

## ケース1 身体的・精神的攻撃

東京地裁平成22年7月27日判決 労働判例1016号35頁

### 上司のパワハラで部下3名が会社と上司に損害賠償請求

#### 内容

被告である上司は、①部下A、Bに対して、扇風機の風を当て続けたり②部下Aの業務の方法について、事情を聞かずに叱責し、「今後、このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はございません」という始末書を提出させたり、Aの提案に対し、「お前はやる気がない。なんでここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい」と怒鳴るなどしました。また、③部下BとBの直属の上司を、「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと叱責し、Bに「給料をもらっていながら仕事をしていませんでした」という文を書かせた上で、始末書を提出させたり、④部下Cの背中を殴打し、面談中に膝を足の裏で蹴ったり⑤Cの妻について「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな」と、Cに言ったりしました。

#### 結果

判決では抑うつ状態となり退職した部下Aについては、約100万円の損害賠償が、部下BとCについては、それぞれ40万円と10万円が慰謝料として認められました。さらに、会社に対しては、被告上司のパワハラ行為は、会社の事業の執行に際して行われたものであるから、会社も使用者責任を負うとされました。

## ケース2 精神的攻撃

東京地裁平成25年1月30日判決

### 上司ではない優越的な地位にある同僚のパワハラに対して慰謝料請求

#### 内容

被告である同僚Aは、原告Bに対して、①Aが経営する別の会社の領収書の整理を行わせ、パソコンへの入力作業を行わなかったことで怒鳴りつけたり、②上司や同僚らの前で「子宮でものを考えている」「不要な人間なのに会社にいられることに感謝していない」などと怒鳴りつけたり、③上司や同僚らを宛先に入れて「怠け者は嫌いです」「貴女はどんなに頑張っても秘書業務では秘書に勝てません」「貴女の会社での行動は、すべて女性のそれであり、注意力も業務運営上のそれも、子宮に従っています」などのメールを送信したりしました。

#### 結果

同僚Aは原告Bの直属の上司ではないものの、グループ会社内の役員に就任する予定であるなど、会社内で重要な立場にあると認識されており、原告Bより優越的な立場にありました。裁判所は、同僚Aがその優越的な地位を利用して原告Bにパワハラを行ったとして、慰謝料200万円の支払を命じました。

## ケース3 身体的・精神的攻撃

名古屋地裁平成26年1月15日判決 労働判例1096号76頁

### 仕事上のミスに対する叱責の枠を超えた暴言、暴行、退職強要による自殺

#### 内容

会社の代表取締役であるAは、社員Bに対して、仕事上のミスについて、「てめえ、何やってんだ」「どうしてくれるんだ」「ばかやろう」等と汚い言葉で大声で怒鳴ったり、頭を叩いたり、殴る、蹴るもありました。また、仕事上のミスによる損害を賠償するように求めたり、退職願を書くように強要したりしました。社員Bは、家族に対して落ち込んだ様子を見せるようになり、妻とともに警察署に相談するなどしていましたが、その翌々日の早朝に自殺しました。

#### 結果

判決では、代表取締役Aの暴言、暴行は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、社員Bを威迫し、激しい不安に陥れるもので、不法行為にあたりと評価しました。また、退職強要も不法行為に当たるとしました。そしてこのような暴行や退職強要によりBの心理的ストレスが増加し、自殺するに至ったとして、Aと会社に対して、妻と3人の子に対する損害賠償としてあわせて5400万円あまりを支払うよう命じました。

## ケース4 人間関係からの切り離し・過小な要求

富山地裁平成17年2月23日判決 労働判例891号12頁

### 内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任

#### 内容

Aはマスコミに自分の会社に関わる違法なヤミカルテルの存在を告発したところ、その後20数年にわたって、教育研修所の配属となり、他の社員と離れた個室に席を配置され、研修生の送迎等の雑務しか与えられませんでした。

#### 結果

判決では、Aの内部告発は正当な行為であるとした上で、会社の人事権行使に伴う裁量権は「合理的な目的の範囲内で法令や公序良俗に反しない限度で公使されるべき」とし、「使用者は、信義則上、雇用契約の付随的義務として、その契約の本来の趣旨に即して、合理的な裁量の範囲内で」人事権を行使すべき義務を負っている、として、不法行為、債務不履行責任により1357万円の損害賠償を命じました。

これら以外にも様々なパワハラに関連する裁判例が、総合情報サイト「あかるい職場応援団」に掲載されています。



パワハラ裁判事例、他社の取組など  
パワハラ対策についての総合情報サイト  
**あかるい職場応援団**

# 「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又は職場環境を悪化させる行為です。



## これがパワハラ6類型!

※6類型は、パワハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。



### 身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。  
丸めたポスターで頭を叩く。



### 精神的な攻撃

同僚の目の前で叱責される。他の職員も宛先に含めメールで罵倒される。  
必要以上に長時間、繰返し執拗に叱る。



### 過大な要求

新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事までおしつけられ、同僚は、皆先に帰ってしまった。



### 過小な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられた。  
事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。



### 人間関係からの切り離し

1人だけ別室に席をうつされる。  
性的指向・性自認などを理由に、職場で無視するなどコミュニケーションをとらない。送別会に出席させない。

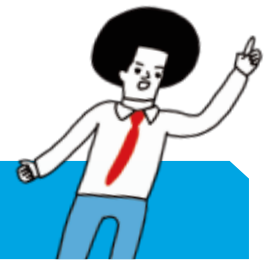


### 個の侵害

交際相手について執拗に問われる。  
妻に対する悪口を言われる。

# どうやってパワー・ハラスメントの予防・解決をすればいいの？

企業において、パワー・ハラスメント対策の基本的な枠組みを構築するためには、「パワー・ハラスメント対策導入マニュアル」で示されている以下7つの取組を実施すればよいでしょう。



## 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

- 就業規則において、パワー・ハラスメントの禁止や処分に関する規定を設ける。

### ③ 実態を把握する

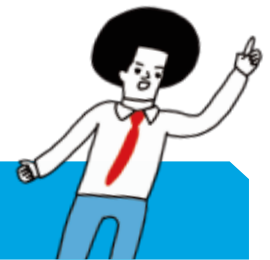
- 従業員アンケートを実施する。

### ④ 教育する

- 管理職研修、従業員研修を実施する。

### ⑤ 周知する

- 組織のルールや相談窓口について周知する。



## 解決するために

### ⑥ 相談や解決の場を設置する

- 組織内に相談窓口を設置する。
- 外部に相談窓口（カウンセラー、弁護士など）を設置する。

### ⑦ 再発防止のための取組

- 行為者に対する再発防止研修を行う。



## 取組のためのツールについて

就業規則、従業員アンケート、研修資料のひな形などがパワー・ハラスメント対策導入マニュアルに盛り込まれています。総合情報サイト「あかるい職場応援団」からダウンロードできます。





# 相談を受けたときの対応はどうすればいいの？



## 相談対応の流れとポイント

### 1 相談窓口（一次対応）

- 相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするか明確にしましょう。
- 1回の相談時間は長くても50分程度としましょう。

### 2 事実関係の確認

- 相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行いましょう。
- 相談者と行為者の意見が一致しない場合に、第三者に事実確認を行いましょう。

### 3 行為者・相談者への とるべき措置の検討

- 以下の要素を踏まえて、検討しましょう。  
相談者の被害の大きさ／事実確認の結果／行為者または相談者の行動や発言に問題があったと考えられる点／就業規則の規定／パワハラについての裁判例
- 対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。

### 4 行為者・相談者への フォロー

- 相談者・行為者の双方に対して、会社として取り組んだことを説明しましょう。
- 行為者の行動や発言にどのような問題があったかを伝え、同様の問題が起これないようにフォローアップしましょう。

### 5 再発防止策の検討

- 再発防止策は予防策と表裏一体です。予防策に継続的に取り組むことで再発防止につなげましょう。

パワーハラスメント対策導入マニュアル「パワーハラスメント社内相談窓口の設置と運用のポイント」（参考資料9）において、より詳しい内容を説明しています。総合情報サイト「あかるい職場応援団」からダウンロードください。



## ある企業の相談対応事例を見てみましょう。



### 第三者への事実確認の実施例

相談者と行為者の主張が一致しない場合

第三者に話を聞くことで外部に情報が漏れやすくなるので、事実確認を行う人数はできる限り絞って行いましょう。

上司が「相談者の作った資料を丸めて投げつけてくる」、「シャープペンの芯で頭をつついてくる」等の行為を行うという相談が窓口になりました。

相談者と面談を行ったところ、日常的に行為を受けているとのことであり、日々身体的苦痛を感じている様子でした。相談者の了解の下、相談担当者と人事部の担当部長の2名で行為者に事実確認を行うこととしました。

行為者は、コミュニケーションの一環として、日頃からボディランゲージ(身体的な接触)を行った事実は認めたものの、相談があった「資料を投げつける」等の行動はしていないと主張しました。

また、行為者は、相談者との関係性は良好であると認識していました。また、相談者の作るひどい資料を丁寧に添削してきたとも話しました。

相談者と行為者との間の事実認識が一致しなかったことについて、相談者に改めて説明を行い、相談者と今後の対応を再考した結果、

職場の第三者にも事実調査を実施することとしました。

職場への事実調査は、行為者の上司にあたる担当部長A、行為者・相談者と業務上接点がある同じオフィスで働く同僚B、同僚Cの3人に対して事実調査のヒアリングを行いました。3人には、事前に3人にだけ話を聞くことと、守秘義務厳守である旨を伝えて行いました。

まずは担当部長Aへ事実確認を行ったところ、行為者が日頃から厳しい言葉で指導している状況はある程度認識していたものの、相談者の資料がひどいことは前任の課長からも聞いており、丁寧に指導しているという認識でした。

次に、同僚Bに事実確認を行ったところ、行為者が相談者に、「頭を叩く」、「肩を突き飛ばす」等の場面をしばしば目撃していました。行為は、夜遅い時間帯に行われることが多く、「指導」を超えているのではないかと思っていたと話しました。同僚Cへの事実確認からも、同僚Bと同様の意見が出ました。行為は、担当部長Aの目に触れない夜間帯で行われていたため、担当部長Aは把握できていませんでした。

職場への調査結果を受けて、相談者の申告どおり、日頃から身体的な苦痛を受けている状況であると会社が判断しました。

環境改善のため、相談者の要望も踏まえ、業務上、行為者との接触を断つような配置換えを行いました。

### 行為者への対応例

パワーハラスメントがあったと判断できないが、事態が悪化する可能性がある例

事実確認の結果、パワーハラスメントがあったと明確に判断できない場合があります。このような場合には、行為者の行動や発言にどのような問題があったか、どうするべきであったか明確にすることで悪化を防ぎましょう。

上司に質問をしても「なぜわからないのか」と言われ、「頭が悪い」、「朝10時に今日はもう帰ってもいい」などの罵声をこの半年毎日のように浴びせられているという相談が相談窓口になりました。

相談にあたっては、外に声が漏れない部屋を用意して、相談担当者男女2名が、落ち着いた気持ちで話してもらえるように配慮しました。

相談者が「会社としての対応」を希望したために、行為者に事実確認を行うこととしました。

事実確認にあたっては、相談担当者1名と管理職への教育などを担当している人事部の副部長の2名で対応することとしました。また、行為者には、秘密厳守であることと報復などがあってはならないことを最初に告げて事実確認を開始しました。

行為者は、大きな声で叱ったり、指導したりした事実は認めたものの、それがパワーハラに該当する罵声や罵倒にあたる言動であるという認識は持っていませんでした。そのため、相談者の了解を得た上で、職場の第三者にも事実確認を行いました。外勤の多い営業職の従業員がほとんどだったため、事実関係をはっきりと確認できませんでした。

そこで、パワーハラがあったと判断できないけれども、このままでは事態が悪化する可能性があるとして、部下に指導する際には、怒鳴ったり、人格を攻撃することは望ましくないこと、部下の仕事の行い方にどのような問題があったのかを具体的に指摘し、改善することが上司の役割であること、について行為者と繰り返し話し合い、理解を促しました。

複数回の話し合いの結果、行為者は次第に言動に変化がみられるようになっていきました。

