



パワハラ防止法・パワハラ防止指針に
完全対応！

「パワハラと中小企業の対応」

高井・岡芹法律事務所

弁護士 帯刀 康一

電話：03-3230-2331

e-mail:k.tatewaki@law-pro.jp

第1．パワハラ防止法の概要

1．パワハラ防止法の概要

労働施策総合推進法第30条の2

- ・ 職場におけるパワーハラスメント防止のため、事業主に対し雇用管理上必要な措置を講じることが義務付け（令和2年6月1日施行。
中小企業は令和4年3月31日までは努力義務）

2．事業主に義務付けられるパワハラ防止に関する措置義務は指針で明示

- ・ 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号、以下「指針」）で措置義務等の具体的内容を明示
- ・ 中小企業も令和4年4月1日以降はパワハラ防止に関する措置義務を履行する必要がある

第2．職場のパワハラの定義・内容等

1．職場のパワハラの定義

(1) 「職場のパワハラ」の定義

～パワハラ防止法上の定義は従来の定義から変更はあったのか～

ア．改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）の定義

- ・「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」（改正法30条の2第1項）

イ．従前の円卓会議ワーキンググループ報告書での定義

- ・「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をいう」

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

(2) 「職場」の意義

～「職場」とは事業所内という限定された意味なのか?～

ア. 指針

「事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、『職場』に含まれる」

イ. 通達

「『職場』には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、出張先、業務で使用する車中及び取引先との打ち合わせの場所等も含まれるものであること。なお、勤務時間外の『懇親の場』、社員寮や通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当する。その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行うものであること」

第2．職場のパワハラの定義・内容等

ウ．留意点

- ・ 「職場」≡事業所内
- ・ 事業主にパワハラ防止のために科される措置義務はあくまでも「職場」でのものである
- ・ 実務上多い、事業所外での飲み会でのパワハラなどにはどう対応すべき？
- ・ 労災、使用者責任「事業の執行について」（民法715条1項）、懲戒処分との関係は？

第2．職場のパワハラの定義・内容等

エ．裁判例【東京地判平30.1.22・フーデックスホールディングス
ほか事件】

【事案】

被告Y 2社の従業員であったXが、職場の忘年会兼送別会の二次会で、同僚であった被告Y 1から暴行を受け傷害を負ったとして、被告Y 1に対しては不法行為に基づき、被告Y 2社に対しては、主位的に使用者責任に基づき損害賠償を求めた事案

【裁判所の判断】

「本件忘年会は、新橋店のC店長の発案で、同店の忘年会と、定年退職者及び異動者の送別会の趣旨で開催されたものであり、一次会は、新橋店の営業終了後に同店近くの焼肉店で行われたこと、Xは、当日休みであったにもかかわらず、事前にC店長から参加を促されており、新橋店の従業員及びアルバイトが全員参加していること、二次会は、公共交通機関による帰宅が不可能な午前2時30分頃から開催されているから、一次会に参加した者は、事実上二次会にも参加せざるを得ない状況にあり、現に一次会に参加した者全員が二次会にも参加した」

「本件忘年会は、一次会、二次会を通じて、被告会社の職務と密接な関連性があり、事業の執行につき行われたというべき」

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（3）「労働者」の意義

～「労働者」とは正社員のみのか？～

ア．「労働者」の意義等

・指針

「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

■参考【大阪高判平25.10.9・アークレイファクトリー事件】

→ 派遣労働者が派遣先で受けたパワハラが問題とされた事例

第2．職場のパワハラの定義・内容等

イ．業務委託先の社員など自社にて雇用していない者も含むのか

- ・ 指針（「事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容」）

「事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい」

- あくまでも努力義務
- ただし、何もしないでいると・・・
- 就活生へのハラスメント等も問題に

第2．職場のパワハラの定義・内容等

ウ．裁判例【東京地判平25.6.20・明治大学事件】

【事案】

Y1大学との間で、同大学のラグビー部選手の育成等を目的とする業務委託契約を締結していたX1社の代表者X2および社員X3（女性）が、ラグビー部のヘッドコーチであったY2からパワハラを受け、これにより、X3らが心的外傷後ストレス障害に罹患したとして、Y1大学らに対し、不法行為（民法709条、715条、719条）に基づき損害賠償の請求を行った事案

【裁判所の判断】

「Y2のX3に関する言動は、女性であることを理由とする合理的な根拠のない非難によってX3のトレーナーとしての業務遂行を困難にさせたものであって、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし、通常人が許容し得る限度を超える行為を行ったと評価されるものであり、X3の人格権を違法に侵害するものとして不法行為（民法709条）が成立するといふべきである」

※ X2、X3はY1大学の従業員ではない

※ 業務委託先の従業員に対するパワハラを理由とする不法行為を肯定

第2．職場のパワハラの定義・内容等

2．職場のパワハラの3要素について

(1) 指針による職場のパワハラの3要素

ア．指針

「職場において行われる

- ①「優越的な関係を背景とした言動」であって、
 - ②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により、
 - ③「労働者の就業環境が害されるもの」であり、
- ①から③までの要素を全て満たすものをいう。」

イ．通達

「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、②の要素を満たさないため、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（2）「優越的な関係を背景とした」言動について

ア．指針の内容

「当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）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を背景として行われるもの」

イ．指針での例

～部下から上司への言動はパワハラにならないのか？～

- ・ 職務上の地位が下位の者による言動（代表例：「テクハラ」）
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動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
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

第2．職場のパワハラの定義・内容等

ウ．部下から上司へのパワハラの実例等

■裁判例【京都地判平27.12.18・国（社会福祉法人A会）事件】

～労災にて業務起因性が肯定された事案～

- ・ 医療福祉センターで医療費請求事務等に従事していたXは、職場の上司や部下からのいじめ行為等によりうつ病に罹患したと主張して、労災保険法に基づき、療養の給付及び休業補償給付を請求したところ、処分行政庁は、うつ病についての業務起因性がないとして、給付をしない旨の各処分をしたため、Xがその取消しを求めた事案
- ・ Xが稼働する事務室内では、部下らが、Xにも聞こえる声で、Xのことを「給与が高いくせに仕事ができない」などと聞こえよがしに言うことが少なくとも週の半分程度もあった
- ・ 業務の引継ぎの際に、部下から、「字を他の人にも読めるように書いてください。ペン習字でも習ってもらわないといけない。」、「時間かかりすぎです。この表の作成に1日もかかりませんよ。」、「エクセルのお勉強してください。分からなかったら娘さんにでも教えてもらってください。」、「日本語分かってはりますか。」など、辛辣な発言を繰り返された

第2．職場のパワハラの定義・内容等

(3) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動について

ア．指針の内容

- ・ 「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

イ．指針において「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動と明示された例

- ・ 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当な言動
- ・ 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

第2．職場のパワハラの定義・内容等

ウ．なぜ「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とされるのか？

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
 - ▣ 業務指導は何のために行うもの？
 - ▣ 小言の類いも全てパワハラ？
- ・ 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
 - ▣ 窃盗犯を死刑にすることはできる？
 - ▣ 指導目的を達成するために必要な行為ですか？
 - ▣ 単なる好き嫌いで必要の無い言動となっていないですか？
- ・ 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
 - ▣ 行為者の言動のみでパワハラか否かを判断できますか？

第2．職場のパワハラの定義・内容等

エ．裁判例【東京地判平21.1.16・ヴィナリウス事件】

【事案】（※言動によるパワハラの典型例）

上司Yが、部下Xが指示どおりに動けなかったときに、他の従業員がいる前で、「ばかやろう。」などと罵ったり、別室にXが一人だけ呼ばれ、「三浪してD大に入ったにもかかわらず、そんなことしかできないのか。」、「結局大学出ても何にもならないんだな。」と罵倒したり、「ばかやろう、それだけしかできていないのか。ほかの事務をやっている女の子でもこれだけの仕事の量をこなせるのに、お前はこれだけしか仕事ができないのか。」、「お前はちょっと異常だから、医者にもでも行って見てもらってこい。」、「うつ病みたいな辛気くさいやつは、うちの会社にはいらん。うちの会社は明るいことをモットーにしている会社なので、そんな辛気くさいやつはいらないし、お前が採用されたことによって、採用されなかった人間というのでも発生しているんだ。会社にもどれだけ迷惑をかけているのかわかっているのか。お前みたいなやつはもうクビだ。」などと叱責していた事案

【裁判所の判断】

「単なる業務指導の域を超えて、Xの人格を否定し、侮辱する域にまで達しているといえ、不法行為と評価されてもやむを得ない」

→ Yの言動で、Xの業務改善に繋がる言動はあるか？

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（４）「労働者の就業環境が害される」について

ア．指針の内容

- ・「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業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
- ・この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるよう言動であるかどうかを基準とすることが適当

第2．職場のパワハラの定義・内容等

イ．セクハラとの違い **【※ここが重要】**

～本人がどう感じるかでパワハラか否かが判断されたら企業活動はどうなってしまうか？～

【セクハラの場合】

- ・ 業務を遂行するうえで、セクハラの言動を必要とされることはまずない（セクハラの言動により、職場の生産性向上や企業が維持されることはない）

【パワハラの場合】

- ・ 業務指導を受ける側からすれば、業務指導を受けた場合に一定の精神的負荷は受ける（嫌な思いをする）
- ・ 企業秩序維持・社員の能力向上のためには、上司から部下に対する業務指導は必須であり、管理職には部下に対して適切な業務指導を行うことが求められているが、業務指導はその性質上パワハラの要素が含まれる

第2．職場のパワハラの定義・内容等

(5) パワハラという概念の多義性・適用場面

ア．パワハラが問題となる場面としてどのような場面があるか

- ① パワハラ防止法のパワハラに該当するか
- ② パワハラの行為者に懲戒処分等を科すか
- ③ 行為者の言動が不法行為に該当するか
- ④ 行為者の言動が労災認定されるのか

第2．職場のパワハラの定義・内容等

イ．各場面での判断 【※ここが重要】

～パワハラに該当するか否かを判断すれば、どのようなケースでも自動的に結論が出ると考えていませんか？～

- ① パワハラ防止法上のパワハラの定義（3要素）に該当するか
 - ▣ 指針のパワハラ3要素を満たすか否か
- ② パワハラの行為者に懲戒処分等を科すか
 - ▣ 各社の就業規則の懲戒事由に該当するか、するとして過去事例等と比較して処分の重さをどうするか
- ③ 行為者の言動が不法行為に該当するか
 - ▣ 不法行為（民法709条、715条）の要件を満たすか、安全配慮義務違反（民法415条）の要件をみたすか
- ④ 行為者の言動が労災認定されるのか
 - ▣ 労災認定基準の要件に該当するか

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

ウ. 精神障害の労災認定基準に「パワーハラスメント」が明示された

出来事 の種類	平均的な心理的 負荷の強度		心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例				
	具体的 出来事	心理的負 荷の強度			弱	中	強	
		I		II				III
29	⑤パワ ーハラ スメント	上司等 から、身 体的攻 撃、精神 的攻撃 等のパ ワーハラ スメント を受けた	☆	・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況 （注）当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 （注）「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。	【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価 【「弱」になる例】 ・ 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合 【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 - 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 - 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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精神的攻撃	○ 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた 【「強」である例】 - 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 - 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 - 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 - 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、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精神的攻撃 ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合		

第2．職場のパワハラの定義・内容等

エ．パワハラ防止法上の「パワハラ」≠「不法行為」 **【重要】**

【裁判例：東京地判平26.12.25・Y郵便局事件】

- ・ 一般に、職場内においては、価値観や性格、仕事に対する考え方等の異なる複数の個人が存在し、そこで働く者の間で一定程度の衝突は起こりうるものである。このことからすれば、職場内の人間関係を巡るトラブルに起因して不適切な言動があり、その相手方が不快な思いをしたとしても、その全てが違法となるわけではなく、法的に損害賠償義務を生ぜしめるだけの不法行為に該当するためには、当該言動が、単なる職場の個人間の争いの限度を超えた積極的な加害行為と評価できた場合に限る必要がある
- ・ 一般的な「パワハラ」に該当するか否かという問題と、法的賠償義務を伴う積極的な加害行為に該当するかという問題とでは、その違法性が異なるのは明らかである
- ・ 職場内の人間関係では、必ずしも良好でないことはあり得、悪感情を抱くこと自体を法的に禁止することはできない以上、仮に悪感情から飲み会に誘わなかったのだとしても、そのことが直ちに不法行為となるものではなく、更に積極的な加害行為といえるだけの違法性が備わって初めて損害賠償義務を生ぜしめるべき対象と評価できる

第2．職場のパワハラの定義・内容等

3．職場のパワハラの類型ごとの「業務指導とパワハラ」の線引き（指針と裁判例を踏まえて）

（1）はじめに～言動のみで判断できるのか～

－XがYに対して、以下の言動をした－

【言動①】

- ・「お前みたいな奴はみんなのためにもさっさと辞めちまってくれ！それができないなら死んで詫びろ」

【言動②】

- ・「お前なにやってんだこのやろー！」

第2．職場のパワハラの定義・内容等

- A. Yが特段ミスした訳ではないのに、単にYのことが気に入らないという理由で上記発言をした。
- B. Yが業務で自動車を運転中にスマートフォンを操作し始め、蛇行運転となっていることに気づき、上記発言をした。
- C. Xは、Yがちょっとしたミスをする度に、このような発言を繰り返していた（このような発言が一度きりだった場合は？）。
- D. Xは、帰宅して晩酌をしている時（23:00頃）に、昼間に業務上のミスをしたときのYの態度を思い出し、Yのスマートフォンに電話をしたが、出なかったので、録音に上記発言を残した。
- E. Xは、Yがミスした時のみ、上記のような発言でYを叱責することがあった。
- F. Yは、Xの出身大学の体育会運動部の後輩で、YがXを誘って飲みに行く間柄であった。Xはこのところ気の緩みによるミスが続いていたYに奮起してもらう目的で上記発言をした。
- G. Yが通常では考えられない凡ミスをしたことから、Xはつい感情的になって上記発言をしたが、直ぐに言い過ぎたことを反省し、Yに謝罪した。その際に、どうすれば今回のようなミスをしないようになるかについても丁寧にアドバイスをした。

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

～パワハラ防止指針で明示された代表的な言動～

代表的な言動 の類型	(イ) 該当すると考えられる例 ※	(ロ) 該当しないと考えられる例 ※
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 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。(★1) ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、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 ② 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	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

(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)	① 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 ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(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)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等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(★2)	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★1 相手の性的指向・性自認の如何は問いません。また、一見、特定の相手に対する言動ではないように見えても、実際には特定の相手に対して行われていると客観的に認められる言動は含まれます。

なお、性的指向・性自認以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動も、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素を満たす場合には、これに該当します。

★2 プライバシー保護の観点から、(6)(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要です。

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（2）身体的な攻撃【パワハラ類型①】

- ・ 業務指導を行う際に、原則として暴力などの有形力を行使する必要はない
- ・ 身体的な攻撃を伴う指導は、いくら指導の必要性があっても行為としての相当性が否定される可能性が高い
- ・ 物を投げるなどの間接的な有形力の行使については、ケースによる

■裁判例【名古屋地判平26.1.15・メイコウアドヴァンス事件】

【事案】

- ・ Y 1 社の従業員として勤務していた亡 A の相続人である X らが、亡 A が自殺したのは、Y 1 社の代表取締役である Y 2 及び Y 1 社の監査役である Y 3 の亡 A に対する暴言、暴行あるいは退職強要といった日常的なパワーハラスメントが原因であるなどとして、Y 1 らに損害賠償を請求した事案

第2．職場のパワハラの定義・内容等

【裁判所の判断】

- ・ 代表取締役の行った暴言、暴行は仕事上のミスに対する叱責の域を超えて従業員を威迫し、激しい不安に陥れるものと認められることから不法行為に該当し、そのような暴行を受けたうえで作成された退職届も、その内容（会社が被った損害1千万から1億円を返済する旨記載）からしても強要されたものであって不法行為に該当し、これら暴行、退職強要が従業員に与えた心理的負荷の程度は総合的にみて過重で強いものであって、従前から相当程度心理的ストレスが蓄積していたところに過重な心理的負荷が加えられたことにより急性ストレス反応を発症し自殺するに至ったと認められるとして、Xらの請求を一部認容

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

(3) 精神的な攻撃【パワハラ類型②】※この類型がメイン

ア. 業務指導とパワハラの線引きに関する考え方の概要

★業務上の注意・指導の範囲内か否かの判断要素

(※以下の判断要素はそれぞれ相関関係にあり、実務においては、以下の判断要素を総合考慮して判断される)

- | | |
|-----|--|
| 必要性 | I. 業務上の注意・指導の必要性の有無・程度、目的
I - i. 部下の問題行動の有無、指導の目的
I - ii. 部下の問題行動の内容・程度
※. II - i の要素と強い相関関係がある |
| 相当性 | II. 業務上の注意・指導の必要性がある場合であっても、その注意・指導が業務上一般的に必要とされる範囲を逸脱しているか否か（部下の人格等に配慮しているか）
II - i. 注意・指導の内容・態様・執拗さ（人格を侵害するような言動の有無等）
II - ii. 注意・指導の場所、時間の長さ、時間帯等
II - iii. 他の部下に対する指導状況
II - iv. 上司と部下の関係・職場環境（上司の個性）等
II - v. 部下に対するフォローの有無（部下とのコミュニケーション） |

第2．職場のパワハラの定義・内容等

イ．「業務指導の必要性」について

- ・ 業務指導の目的は？業務指導の必要性のない言動によるパワハラは「個の侵害」【類型⑥と関連】する？
- ・ その業務指導は問題行動の改善や再発防止（企業秩序）に繋がる？

■裁判例【福岡地判平3.2.13・クレジット債権管理組合事件】

【事案】

- ・ 元取締役Aが横領していたことが発覚し、代表者Yは、元取締役Aと仲が良かったというのみで従業員Xが共犯者であったと決めつけ、他の従業員全員を呼び出した上で、その従業員全員の前で、「だれか共犯がいないと継続的なそういう犯罪行為は成り立たない。だれか共犯がいるはずだ。」と発言し、Xに対していかにも決めつけるような言い方で、「X、お前やっただろう。」と発言した事案

【裁判所の判断】

- ・ Yが多数人の面前で、Xらだけを、それぞれ直接名指しし、断定的な表現で、『お前やっただろう。』等と言った行為は、さしたる根拠もないのに憶測に基づき、Xらの社会的評価を低下させ、その名誉を毀損した違法な行為で、不法行為を構成することは明らかである

第2．職場のパワハラの定義・内容等

ウ．「業務指導の相当性」について

- ・ 窃盗犯を死刑にできるか？
- ・ 同じ遅刻でも、重要な案件のプレゼンの日に前日に飲み過ぎて寝坊して遅刻した場合と、連日の長時間労働で疲れていてたまたま数分遅刻した場合とで、同じ強度の業務指導でよいのか？
- ・ 些細なミスの場合は、どんなケースでも強めの業務指導はできないのか？

第2．職場のパワハラの定義・内容等

■裁判例【仙台高判平26.6.27・岡山県貨物運送事件】

【事案】

- ・ 運送会社の新入社員であったXは、荷物に傷をつける、伝票の入力を間違える等のミスがあり、同じようなミスを繰り返すこともあったため、仕事に対して几帳面で厳しかった上司Y2は、「何でできないんだ」「何度も同じことを言わせるな」「そんなこともわからないのか」と叱責することがあり、また、Y2は、まれにではあったが、Xのミスが重大であった際には、「馬鹿」「馬鹿野郎」「帰れ」という言葉を発することもあった
- ・ Xが酒の臭いをさせて出勤した際、Y2は「お酒を飲んで出勤し、何かあったり、警察に捕まったりした場合、会社がなくなってしまう」「そういった行為は解雇にあたる」などと強く叱責したところ、その翌日にXが自殺した

【一審（地裁）の判断】

「Y2がXに対して叱責していたのは、Xが何らかの業務上のミスをしたときであり、理由なく叱責することはなく、叱責する時間も5分ないし10分程度であったこと、また、Y12は全ての従業員に対して同様に業務上のミスがあれば叱責しており、Xに対してのみ特に厳しく叱責していたものではなかったこと等に鑑みると、Y2のXに対する叱責は、必ずしも適切であったとはいえないまでも、業務上の指導として許容される範囲を逸脱し、違法なものであったと評価することはできない」

「飲酒をした上で車を運転して出勤したというXの行動は、社会人として相当に非難されるだけでなく、Y1社が運送会社であるということからすればY1社の社会的信用をも大きく失墜させかねないものであったのであるから、上記のようにY1がXに対して厳しく叱責したことが業務上の指導として許容される範囲を逸脱し、違法なものであったと評価することはできない」

第2．職場のパワハラの定義・内容等

【二審（高裁）の判断】

「Xは、新入社員として緊張や不安を抱える中で、本件自殺の5か月前（入社約1か月後）から月100時間程度かそれを超える恒常的な長時間にわたる時間外労働を余儀なくされ、本件自殺の3か月前には、時間外労働時間は月129時間50分にも及んでいたものであり、その業務の内容も、空調の効かない屋外において、テレビやエアコン等の家電製品を運搬すること等の経験年数の長い従業員であっても、相当の疲労感を覚える肉体労働を主とするものであったと認められ、このような中、Xは、新入社員にまま見られるようなミスを繰り返して第1審被告Y2から厳しい叱責を頻回に受け、本件業務日誌にも厳しいコメントを付される等し、自分なりにミスの防止策を検討する等の努力をしたものの、第1審被告Y2から努力を認められたり、成長をほめられたりすることがなく、本件自殺の約3週間前には、第1審被告Y2から解雇の可能性を認識させる一層厳しい叱責を受け、解雇や転職の不安を覚えるようになっていったと認められるのであり、このようなXの就労状況等にかんがみれば、Xは、総合的にみて、業務により相当強度の肉体的・心理的負荷を負っていたものと認める」

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（イ）注意・指導の内容・執拗さ（人格を侵害する言動の有無等）

- ・ 上司は部下に対して指揮命令権があるが、人としては対等な関係。指導の際に、部下の人格を傷つけるような余計な一言を言っていないか？
 - 業務指導の目的は？指導すべきは「行為」であり「人格」ではない
- ・ （特に相性の悪い部下に）何かにつけて嫌みや小言を言っていないか？
- ・ ローパフォーマーの部下に指導するときに、精神論や抽象論のみで部下の生産性が向上するか？部下に過度なプレッシャーをかけたただけになっていないか？部下が何をすればよいかわかる指導になっているか？
- ・ 指導が細かすぎないか？本当にそこまでネチネチやる必要があるか？一つのミスに対して原則一度の業務指導で完結しているか？
- ・ 大声で指導することが良い指導だと思っていないか？感情的になって必要以上に大声になっていないか？ある社員が指導されている時に、他の社員までビクビクして萎縮していないか？

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

■裁判例【大阪地判平19.6.15ゴムノイナキ（損害賠償等）事件】

【事案】

- ・ Y（労働者）は、上司Eから自身へのクレームは、X（Yが勤務していた会社）がEにYの行動を監視し、些細なことでも報告するよう指示したことによるものであり、顧客や仕入先からのクレームは、所属する大阪営業所に対するものであって、Y個人に原因があるものではないと主張

【裁判所の判断】

- ・ Eからのクレームは、Yの業務態度について、社内はもとより顧客や仕入先からも様々な苦情があり、注意しても一向に改善されないことに苦慮して、やむなく出されたものであることが窺われる
- ・ 顧客や仕入先は、名指しでYの対応の悪さを指摘しており、担当者の交代を求められることがあったことからしても、クレームの原因は主にY個人の資質や態度にあるというべきである
- ・ クレームがあるYに対し、上司であるBが厳しく注意し、指導するのは、むしろ当然のことであり、本人の自覚を促すため反省文を作成させたことは合理性あり
- ・ 漫然と反省を求めるのではなく、問題点を個別に書き出させ、一定期間経過後に改善状況を確認するとともに、クレームごとに問題点とあるべき業務内容を整理した一覧表を作成し、これに基づき一つ一つ事実を確認しながら指導を行うなど、その方法は具体的かつ丁寧で、退職強要に向けた嫌がらせと評価されるようなものではない

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（ウ）注意・指導の場所、時間の長さ、時間帯等

- ・ 退職勧奨をするときに、他の社員がいる前で勧奨しますか？それは何故ですか？上司から業務指導を受けている場面は、特に厳しめの指導であれば、他の社員には見られたくないのでは？他の社員への再発防止のためという理屈は通るのか？
- ・ 指導の対象となる部下が、役職者やベテラン社員である場合、指導する場所についてより慎重に検討をしていますか？
- ・ メールで部下を指導する際、指導対象である部下以外の部下のアドレスもCCに入れて送信していませんか？

■【東京高判平17.4.20・A保険会社上司（損害賠償）事件】

- 上司が「やる気がないなら会社を辞めるべき」「会社にとっても損失」などと本人（部下）及び他の従業員に電子メール送信
- ・ 業務指導の際に、同じことの繰り返しで指導時間が長くなったり、業務時間外に呼び出して指導をしたりしていませんか？業務時間外の深夜に電話で指導などをしていませんか？

第2．職場のパワハラの定義・内容等

■裁判例東【東京地判平22.8.25・池袋労働基準監督署長事件】

【事案】

- ・ 部下Xは、OA機器について顧客からの問い合わせやクレーム、注文等の電話対応業務を行っていたが、その電話対応のまずさから2次クレーム、3次クレームが発生していたため、上司Yが通常業務終了後の午後7時30分頃から午後11時30分頃まで、「1分は60秒なのを知っていますか。」「小学校ではどう教わったの。」といった意地悪ともとれる質問をして指導し、最後には、「黙秘権の行使は犯罪者のすることだ。」とあって怒鳴ったりした事案

【裁判所の判断】

- ・ 通常の終業時刻後に執務室という他の同僚にも目につく場所において約4時間という長時間にわたって注意・指導を行うことは通常の指導の仕方とはいえず、（略）、その指導の仕方に全く問題がなかったとはいえない。
- ・ 電話対応の仕方やワークタイムの短縮といった指導内容自体はごく一般的なものであり、傍らにいた同僚もYが無理難題を言っていたのではない旨を述べていることからすれば、その注意・指導の主要な部分が不合理であるということはできない。むしろ、『黙秘権』という発言からも窺われるように、XがYの指導に対し、長時間沈黙を続けていたことは明白であり、このようなXの頑なな態度が約4時間にも及んだ原因であると認められる

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

(エ) 他の部下に対する指導状況

- ・ 労働者毎に個性があるため、その個性等に応じた指導はOKだが・・・
- ・ 同じミスをした部下A・Bに対し、部下Aには指導したのに、部下Bは庇うといった、指導に差を設ける何ら合理的な理由のない明らかに不公平・不平等な指導になっていないか？

■ 裁判例【福岡地裁小倉支部判平27.2.25・国家公務員共済組合連合会事件】

【事案】

- ・ Y病院において、退院した患者に同姓の別の患者の薬を取り違えて渡すという過誤が発生したところ（「本件過誤」）、本件過誤は、日勤担当看護師が上記退院患者の薬を準備し（この段階で取り違えが生じていた。）、その旨を同日の夜勤担当看護師であったXに引き継ぎ、X及び翌日の日勤担当看護師が上記薬剤の確認を怠ったために発生したものであったことから、Y1師長は、本件過誤の事実経過を聴取等する際、他の看護師もいるナースステーションでXを厳しく叱責し、また、Y1は、過誤防止対策の一環として、関与した看護師に対して当日の出来事を時系列で書いて提出するよう指示したが、Xに対しては、反省文を書くよう求めた（「Y1言動4」）という事案

第2．職場のパワハラの定義・内容等

【裁判所の判断】

- ・ Y1言動4は、Xも自身に責任があることを認めている本件過誤に関しされたものであるところ、その重大性に照らすと、ナースステーションにおける叱責が、上司として許容される相当な指導の範囲を逸脱するものと直ちにいうことは困難である
- ・ しかし、本件過誤に関与した他の看護師2名と比較してXの落ち度が明らかに大きいとは認められないにもかかわらず（確かに、Y病院における運用上、薬の準備をすべきであったのは夜勤担当のXであったが、実際には当日の看護師同士の現場での役割分担によって前日の日勤担当看護師が薬の準備をし、最終責任者は翌日の日勤担当看護師とされていた。）、他の2名の看護師が作成した報告書とはその趣旨が異なるといえる反省文をXにのみ書かせたことは、複数の部下を指導監督する者として公平に失する扱いであったといわざるを得ず、反省文提出までにされた口頭での指導ないし叱責についても、他の看護師と比較して長時間かつ厳しいものであったことがうかがわれる

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（オ）上司と部下の関係・職場環境（上司の個性）等

- ・ 部下とのコミュニケーションを避けていないか？関係が悪化した部下に指導する際に、「なぜ自分だけこんなに言われるのか」と主張された場合、反論できるか？
- ・ 誰でも好き嫌いがあり、部下にすり寄ってまで好かれる必要があるが、敢えて関係を悪化させるような言動をしてしまっていないか？
- ・ 普段から、不必要に声が大きい、言い方がきつい、質問に来られても（自分で考えろというように）まともに会話しない、部下が上司の顔色を窺いいつも職場がピリピリしているといったことはないか？

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

■裁判例【福岡高判平20.8.25・長崎・海上自衛隊事件】

【事案】

- ・ 上司Y1から、作業手順の習得に時間がかかり、基本的事項の理解が遅かったりした部下Xに対して「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」などの言辞があった
- ・ 上司Y2からXに対して「ゲジ2※1が2人そろっているな」「百年の孤独要員※2」との言辞があり、またY2がXやXの妻を自宅に招待した際、Xの妻の前で、「お前はとろくて仕事ができない。自分の顔に泥を塗るな」との言辞があった

※1ゲジ2…トランプカードのクラブの2を指し、「最低」の意味で使われていた言葉

※2百年の孤独…XがY2に贈っていた焼酎の銘柄

【裁判所の判断】

- ・ 上司Y1について、「それ自体Xを侮辱するものであるばかりでなく、(略)、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、X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いわなければならない」 **(パワハラ肯定)**
- ・ 上司Y2について、「Y2とXは、おおよど乗艦中には、良好な関係にあったことが明らかであり、Xは2回にわたり、自発的にY2に本件焼酎を持参したこと、Y2はXのさわぎり乗艦勤務を推薦したこと、Xが3回目に本件焼酎を持参するとY2はXの返礼の意味を含めてX一家を自宅に招待し、歓待したこと等からすれば、客観的にみて、Y2はXに対し、好意をもって接しており、そのことは平均的な者は理解できたものと考えられるし、Xもある程度はこれを理解していたものであつて、Y2の上記言動はXないし平均的な耐性を持つ者に対し、心理的負荷を蓄積させるようなものであったとはいえず、違法性を認めるに足りない」 **(パワハラ否定)**

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

(カ) 部下に対するフォローの有無（部下とのコミュニケーション）

- ・ 感情的になって言い過ぎてしまった場合、後日であっても、なぜ、どのような理由で叱責したのか等についてフォローをしているか？

■裁判例【名古屋高判平22.5.21・地公災基金愛知県支部長（A市役所職員・うつ病自殺）事件】

【事案】

- ・ Y部長は、上司からも頼られる程仕事がよくできたが、部下に対しても高い水準の仕事を求めていた。Yの指導の内容自体は、多くの場合、間違っておらず、正しいものであったが、話し方が命令口調であり、声も大きく、朝礼の際などに、フロア全体に響き渡るほどの怒鳴り声で「ばかもの。」「おまえらは給料が多すぎる。」などと感情的に部下を叱りつけ、部下の個性や能力に配慮せず、それ以外の部下を指導する場面でも人前で大声を出して感情的、かつ、反論を許さない高圧的な叱り方をすることがしばしばあった。
- ・ 部下は、Yから怒られないように常に顔色を窺い、不快感とともに、萎縮しながら仕事をする傾向があり、部下の間では、Yの下ではやる気をなくすとの不満がくすぶっていた。このようなYの部下に対する指導の状況は、A市役所の本庁内では周知の事実であり、過去にはこのままでは自殺者が出るなどとして人事課に訴え出た職員もいたという状況において、部下Xが自殺した。

第2．職場のパワハラの定義・内容等

【裁判所の判断】

- ・ Yの部下に対する指導は、人前で大声を出して感情的、高圧的かつ攻撃的に部下を叱責することもあり、部下の個性や能力に対する配慮が弱く、叱責後のフォローもないというものであり、それが部下の人格を傷つけ、心理的負荷を与えることもあるパワーハラスメントに当たることは明らかである
- ・ Yが仕事を離れた場面で部下に対し人格的非難に及ぶような叱責をすることがあったとはいえ、指導の内容も正しいことが多かったとはいえ、それらのことを理由に、これら指導がパワハラであること自体が否定されるものではない

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（4）人間関係からの切り離し【パワハラ類型③】

- ・ 上司や同僚との関係が悪化しているような社員や、事業主側がローパフォーマーと認識している社員から主張されることが多いケース
- ・ 特に上司と部下の関係が悪化している状況において、一見すると当該部下が望まない部署に配転するといった人事権の行使を行う場合には、この類型のパワハラであると主張されるリスクが生じるため、そのような人事権を行使する場合には、相応の合理的な理由を説明できるようにしておくことが必要

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

■裁判例【東京地判平30.6.29・郵便事業法人事件】

※【控訴審：東京高判平30.12.26】

【事案】

- ・Y会社（郵便事業法人）を解雇されたXが、Y会社在职中、上司のY2（部長）や局長らから誹謗中傷・業務命令の濫発等のパワハラを受け、Y会社も適切対処義務を怠ったなどとして、Yの不法行為・被告会社の債務不履行等に関し、損害賠償を求めた事案

【裁判所の判断】

- ・「Y会社において、Xの配置転換を検討したことも、試用期間中にXを解雇したり、その後速やかにXの普通解雇に向けての手續を履践しようとしたりすることもないのに、Y2が、同一事務室内ではあるが、渉外営業社員の班のある4人机からも、Y2の部長席からも遠く離れた、パーテーションにより仕切られた一角にXの座席のみを移動させ、A局長もこれを承認していたことは、上記のように渉外営業活動に従事する資質、能力に著しく劣っていたXにとっては、ほとんど実効性の期待し難い措置であって、自主学習に専念し得る環境などと評価することはできず、むしろXを職場の問題職員として他の社員から隔離し、人間関係の切り離しを図ろうとする措置であったと評価されてもやむを得ない」

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（5）過大な要求【パワハラ類型④】

- ・ 目標を達成できていない社員や、労働時間が長時間となっている社員、上司との関係が悪化している社員などから主張されることが多いケース
- ・ 労働者に対してどのような業務を担当させるかについては使用者は広汎な裁量を有しており、部下に対して当該部下が一定の負担等を感じる業務を担当させることが直ちに職場のパワハラとなるものではない
- ・ 予防法務の観点からすれば、特に部下に新たな業務、これまでに担当したことがないような業務等を担当させる場合は、部下の心身の状態、長時間労働の有無等にも配慮しておくことが肝要

第2．職場のパワハラの定義・内容等

■裁判例【東京地判令元.10.29・甲信用金庫事件】

【事案】

- ・ 信用金庫で営業に従事していたXが、B支店長から、毎日最低30件を営業として顧客訪問することを求められ、そのほかにも、既存顧客への定期積金の集金、定期積金及び定期預金の満期管理新規獲得等膨大な量の顧客訪問を行うよう業務命令を受けていたなどとして、損害賠償請求した事案

【裁判所の判断】

- ・ 「B支店長から遂行が明らかに不可能な量の業務を割り当てられた旨主張するところ、Xが毎日30件の顧客を訪問するよう指示されていたとしても、本件各証拠上うかがわれる事情において、それが信用金庫の営業業務として達成が困難な程度のノルマないし業務量を課したものであると認めるに足りるものではなく、B支店長のXに対する業務の割当てに関して違法であると評すべき行為は認められない」

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（6）過少な要求【パワハラ類型⑤】

- ・ 会社と労働者との間の適性等に関するディスコミュニケーションがあったり、問題社員に与える仕事がなくなってしまったような場合、自己評価が高い社員から主張されることが多いケース
- ・ 労働者にどのような仕事を担当させるかは原則として企業の人事権の行使として広汎な裁量が存する
- ・ 種々の事情で上司等と関係が悪化していたり、会社に対して不満をもっている労働者に対して、本人が望まないであろう職務を担当させる場合などは、その理由についてある程度合理的な説明ができるようにしておくべき

第2．職場のパワハラの定義・内容等

■裁判例【神戸地判平14.10.30・老舗旅館A事件】

【事案】

- ・ 旅館を経営するYが、仲居として雇用していたXに対し、客室係から厨房洗い場係への配置転換を命じたことにつき、XがYに対し、Yの違法な配転命令等によって退職せざるを得なくなったなどとして、慰謝料の支払いを求めた事案

【判断（慰謝料100万円）】

- ・ 職種の特定はされてはいないとしても、Yも認めるとおり、客室係の接客業務と厨房の洗い場業務とは明らかに業務内容や勤務形態が異なっており、Xからすれば、客室係から厨房の洗い場係への配転を命ぜられることは、客室係として失格との烙印を押されたに等しいものと受けとめることは容易に想像できることにも鑑みると、Yのした本件配転命令は、むしろ、Xにそのような精神的なショックを与え、ひいてはXをYから追放しようとしてこれを行ったものと推認されてもやむを得ない

第2．職場のパワハラの定義・内容等

（7）個の侵害【パワハラ類型⑥】

- ・ パワハラの6類型の中でも元々業務との関連性が薄い類型
- ・ 業務中であつたとしても、業務に関する話しかしてはいけない訳ではなく、社内でのコミュニケーションを円滑にすること等を目的として、プライベートに関する話題に触れることは許容される（職務専念義務はあるが）
- ・ 個の侵害としてパワハラとなるのは、労働者の私的領域の中でもプラバシー性の高い事項について、執拗に聞くといったケース
- ・ 特に管理職は、世代間で、私的領域に関する感覚が異なる（若い世代は仕事とプライベートを区別している傾向が強い）ことは理解しておくべき
- ・ パワハラ防止指針において、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等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こと」とされ、**アウティング**もパワハラとされたことから留意が必要

第2．職場のパワハラの定義・内容等

■裁判例【札幌地判平23.4.7・Y市教育長事件】

～「個の侵害」に関する違法性の考え方～

- ・ 人が他人との関わり合いを持ちながら社会生活を送っている限り、他人に迷惑をかけたり、他人に不快感を及ぼすことは、ある程度までは避けられないことであり、いわゆるマナー違反あるいはエチケット違反といわれる類のものが民法上の不法行為を構成するわけではない
- ・ しかし、他人の私生活に立ち入って生活の平穏を害したり、他人の人格に立ち入って心的ストレスを加え、社会生活上の受忍すべき限度を超えて他人に不快感を及ぼす行為は違法であり、その不快感は金銭賠償による慰藉を要する精神的苦痛と解される

第2．職場のパワハラの定義・内容等

4．アフターコロナの新たなパワハラ

(1) コロナハラスメント

ア．職場のコロハラの具体例

- ・ 会社に復帰する際に「陰性証明を持ってこい」と言われた
- ・ コロナとは無関係の体調不良で欠勤したが、回復したため出勤したら、「ほんとにはコロナに感染してたんでしょ？私まで感染したくないからまだ来なくてよかったのに。」と言われた
- ・ 除菌スプレーをかけられた
- ・ 上司が、病院関係者が家族にいる部下に対し、「ばい菌を撒き散らす。来るな。」と発言していた
- ・ 若いから感染しても大丈夫と言われ、テレワークでも遂行可能な仕事であるにもかかわらず混雑した電車通勤を強制された
- ・ 感染者が出ている学校の学生が、アルバイト先から解雇された

第2．職場のパワハラの定義・内容等

イ．職場での対応策

- ・「職場の感染防止策」の策定と周知
 - 産業医等から助言を得ながら、ある程度医学的根拠を有する防止策を策定し、労働者に周知する
- ・ 誰にも感染リスクがあること、感染者（濃厚接触者）であることが判明した労働者に対して風俗で感染したなどの根拠のないデマを流したり、排除するような言動を行わないことを職場で周知

第2．職場のパワハラの定義・内容等

(2) リモート〔テレワーク〕ハラスメント

ア．リモハラ〔テレハラ〕の具体例

【精神的な攻撃】

- ・ リモート会議中、相応の理由がないのに特定の労働者の発言を故意に無視したり、特定の労働者に対してのみ高圧的な言い方で回答する
- ・ 他の労働者も参加しているリモート会議で、特定の労働者に対して厳しめの業務指導を数分に亘り行う
- ・ 「大した仕事もしてないのにいい部屋に住んでるな」などと仕事と無関係な発言

【人間関係からの切り離し】

- ・ 合理的な理由がないのに、特定の労働者をリモート会議に参加させない

【過大な要求】

- ・ 相応の理由がないにもかかわらず、カメラを常にオンにしておくことを執拗に要求する

第2. 職場のパワハラの定義・内容等

【過小な要求】

- ・テレワークになったことにかこつけて、関係が悪化していた部下に雑用のような業務しか与えない

【個の侵害】

- ・リモート会議中に配偶者や子供などを画面に映すよう執拗に要求する
- ・リモート会議中に部屋の装飾や写真等について回答を拒んでいるのに執拗に問い質す

【セクハラ】

- ・「すっぴんもかわいいね」などと不必要に容姿に関する発言をする
- ・「彼氏もそこに来たりするの？」などと、業務に全く無関係なパートナーとの話を聞いてくる
- ・全身や室内を映すことを強要する

第2．職場のパワハラの定義・内容等

イ．対応策

- ・管理職層へのテレワークに関する研修の実施
 - できれば管理職同士でテレワークのロールプレイングを行い、お互いの良かった点、まずかった点などを指摘し合う機会を設けるとよい
- ・業務であることを常に意識
 - リモートワークは自宅などのプライベートな領域で業務を行うため、業務とプライベートとの区別が曖昧になり易い。そこで、業務と関連しない言動は、ハラスメントのなり易い傾向があるということは十分認識しておく必要がある

第3. パワハラ防止のための事業主および労働者の責務

1. 国の責務

- (1) 国は、労働者の就業環境を害する2の(1)の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない(第30条の3第1項関係)

2. 事業主の責務

- (1) 事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1(1)の措置に協力するよう努めなければならない(第30条の3第2項関係)
- (2) 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない(第30条の3第3項関係)

3. 労働者の責務

- (1) 労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる2の(1)の措置に協力するよう努めなければならない(第30条の3第4項関係)

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務に関する実務対応

1． 中小企業とパワハラ防止に関する措置義務の対応コスト

- ・ 東京労働局が中小企業向けに作成した自主点検票

「自主点検表」＋「パワーハラスメントに係る自主点検・解説書」

→ 中小企業であまりパワハラ防止策に時間とコストを掛けられない場合には、まず最低限やるべきことを知るために、これを見るとよい。

あとは、厚労省の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」(第4版) で必要書式などを揃える

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務に関する実務対応

2． 事業主方針の周知等

(1) 方針の明確化等

ア． 指針の内容

イ 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

イ． 対応の留意点

- ・ 事業主としては行わなければならないことは、以下の2点である
 - ①就業規則等の文書において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定すること（方針等の明確化）
 - ②職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること（周知・啓発）
- ・ 中小企業の場合
トップの理解を得ることが・・・

第4. パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務に関する実務対応

イ. 対応の留意点

- ・ 上記①については、規定等にパワーハラスメントの禁止について盛り込んでいない事業主は規定の改定を行い、上記②については、専門家による社内研修などを定期的に行うといった対応が必要とされる
- ・ 就業規則に記載する場合の規定例は以下のとおりである。

(職場のパワーハラスメント等の禁止)

第●条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係に基づいて、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。また、職場において、性的指向および性自認に関連する差別的な言動等により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならず、また本人の承諾なく他人の性的指向・性自認を正当な理由なく公表をしてはならない。

2. 前項に違反した社員に対しては、第●条の定めるところにより懲戒処分を行う。
3. 社員が第1項に関する相談を行ったこと又は当該相談への対応に協力した際に事実を述べたこと等を理由として、当該社員に対して解雇その他不利益な取扱いを行わない。

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務に関する実務対応

(2) 厳正な処分等

ア． 指針の内容

- ロ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務に関する実務対応

イ．対応の留意点

- ・ 事業主としては行わなければならないことは、以下の2点である。
 - ①就業規則等の文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を規定すること（処分方針等の明確化）
 - ②そのことを労働者に周知・啓発すること（周知・啓発）
- ・ 就業規則等においてパワーハラスメントの禁止を規定し、それに違反した場合は懲戒処分等の規定に基づき厳正に対処する旨周知することが必要になる

第4．パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

3．相談体制の整備

(1) 相談窓口の設置と周知等

ア．指針の内容

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること

イ．対応の留意点

- ・ 自社で対応する場合は、相談窓口を定めて従業員にアナウンスし、相談窓口の担当者を予め定めておくことが必要（※中小企業でも免除されない。但し、セクハラ・マタハラの相談窓口はすでに設置済みのはず）
- ・ 法律事務所等の専門機関に相談窓口を外部委嘱する場合は、その旨と専門機関へのアクセス方法等を従業員に周知しておくことが必要

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

（２）相談窓口担当者の適切な対応への取組等

ア．指針の内容

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇するもあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

イ．対応の留意点

- ・ 申告者は、パワハラの申告をする際に、パワハラの内容等について明確に理解できている訳ではなく、パワハラかもしれないという相談が寄せられることもある。相談窓口では、そのような相談であっても受け付けるようにし、相談窓口の担当者に対して研修等を行い、周知しておく
- ・ 相談窓口の担当者の負担軽減も考慮する必要がある、対応マニュアルや、相談シートなどを予め用意し、窓口の担当者が安心して相談に乗ることができるような体制を構築しておくことも必要（※中小企業でも免除されない。厚労省の「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」の資料などの活用）
- ・ 事業主側としてもメリットもあり
 - 外部労組に駆け込まれるなどしたら・・・

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

4． 事後の適切・迅速な対応

(1) 事実関係の迅速かつ適切な把握等

ア． 指針の内容

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること

イ． 対応の留意点

- ・ 事実確認が遅れると、関係者の記憶が曖昧(あいまい)となったり、証拠が散逸する可能性があるため、事実関係の調査は迅速に行う必要がある(※中小企業であっても迅速な事実関係の確認は必要。これを怠ると・・・)
- ・ パワハラの場合は、申告者と行為者の言い分(事実の評価)が異なる場合も散見されるため、申告者のどのような行為に対して行為者がどのような言動を行ったのか、という事実関係の部分について正確にヒアリングを実施することを旨とすべきである

第4．パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

イ．対応の留意点

- ・ 調査の進め方としては、まず申告者から詳細なヒアリングを行い（メールなどの証拠があればその提出も求める）、その後、行為者とされる労働者からヒアリングを行うことになる。申告者と行為者の言い分が異なる場合は、上司の言動を目撃した可能性がある第三者に対してヒアリング調査を行う

☛ 【東京地判令元.11.7・辻・本郷税理士法人事件】

「本件懲戒処分に先立ち行われた本件調査は、法的判断に関する専門的知見を有し、中立的な立場にあるB弁護士が、被告から依頼を受けて行ったものであるから、釈明の機会の付与の方法として適切な方法がとられたということができ、被告の就業規則において必要とされる手続が履践されたというべき」

第4．パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

(2) パワハラ確認後の迅速な被害者（申告者）への配慮等

ア．指針の内容

ロ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと

イ．対応の留意点

- ・ パワハラ調査を行い、事業主として行為者がパワハラを行ったと認定できた場合に、申告者（被害者）に対してどのような配慮を行うかは事案、申告者の心身の状況等により様々である
- ・ 申告者が心身に不調を来たしているようなケースでは、申告者を行為者と引き離す必要があり、その場合は行為者を異動させることを基本とすべき点には留意が必要
- ・ 申告者に対する心身のケアや、行為者から申告者に対する謝罪等への関与が必要となることも

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

(3) パワハラ確認後の行為者への適正な措置等

ア．指針の内容

ハ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと

イ．対応の留意点

- ・ パワハラ調査の結果、行為者がパワハラを行ったと認定した場合は、事業主は、各社の就業規則の規定に則り、行為者に対する懲戒処分や業務指導を実施することが必要
- ・ 行為者に対しては、改めて専門家によるパワハラ研修を受講させたり、アンガーマネジメントを受講させるといった措置をとることも検討に値する

第４． パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

（４）再発防止措置等

ア．指針の内容

ニ 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

イ．対応の留意点

- ・ パワハラ研修は一度行えばよいというものではなく、定期的を実施することが必要である
- ・ 特に、職場においてパワハラ事象が生じた時は、パワハラに関する関心が高まる時ともいえ、ケースに応じた研修を行うなど、再発防止策については必ず実施しておく必要がある

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

5． その他の措置

(1) 相談・調査・事後対応時のプライバシーへの配慮等

ア． 指針の内容

イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

イ． 対応の留意点

- ・ 相談者等の相談内容等がプライバシーに属するものであることは当然のことであるため、ヒアリング対象者には、ヒアリングを受けたこと及びヒアリングの内容についても口外しないといった誓約を求めるといった配慮が必要である
- ・ 性的思考・性自認に関する情報もプライバシーに属する情報であるため、そのような事案では、特に、誰に、どのような調査をするのかという調査方法についても、相談者との間で十分協議をしたうえで相談者の了解を得ながら進めるという慎重な対応が必要となる（アウティング防止）
 - ポイントは2次被害の防止
- ・ プライバシー等に配慮すればするほど、調査手段が限定される可能性は常にあり、その調整は申告者と協議しながら対応していくほかない

第4． パワハラ防止のための雇用管理上の措置 義務に関する実務対応

(2) パワハラ申告等への不利益取扱い禁止等

ア．指針の内容

ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

イ．対応の留意点

- ・ 改正法により規定されたパワハラ相談等を理由とした解雇その他不利益取扱いの禁止について、就業規則等の文書に定め、労働者に周知・啓発することが必要

第5．カスタマーハラスメントへの対応

1．指針の概要等

（1）パワハラ防止指針がカスタマーハラスメントとして想定しているケース

- ・ 自社の労働者が他の事業主の雇用する労働者や顧客等からパワハラや迷惑行為（以下、顧客等からの迷惑行為）を受けることを想定していることからすると、自社の労働者が被害者となることを想定したものであり、自社の労働者に対する安全配慮義務の履行という側面が強い問題である

（2）パワハラ防止指針において、取組が望ましいとされている事項

- ①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ②被害者への配慮（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- ③被害防止のためのマニュアル作成や研修の実施等の取り組みを行うこと

第5．カスタマーハラスメントへの対応

2．考え方

- ・ 指針では、顧客等からの迷惑行為への取り組みについては、あくまでも事業主として行うことが望ましいとされるにとどまる
- ・ 自社の労働者に対する安全配慮義務の履行に関する問題でもあるため、中小企業においても、可能な限りの対応をとっておくことを検討すべき
- ・ 顧客等との力関係によっては、どこまで対応可能かは実務上悩ましい問題となるが、①顧客等からの迷惑行為があった場合の社内の相談先の明確化、②相談者からのヒアリングの実施や、メンタルヘルスへの配慮、③迷惑行為を行った顧客等への対応に関する協議などを実施できるような体制を構築しておくことが望ましい
- ・ 上記③の協議の結果、現実問題として、商取引のパワーバランスの問題などもあり、企業としてどこまでのことができるのかという点は実務上非常に悩ましい問題が生じる
- ・ 少なくとも、顧客等からの迷惑行為を受けたと申告してきた自社の労働者に対して、詳しい話も聞かずに「何もできない」といった回答をすることは、安全配慮義務の観点から非常にリスクの大きい対応であることは認識しておく必要がある

ご静聴ありがとうございました。