

寄稿

対策と事例
パワハラ
防止法

弁護士／松本 隆

パワハラが法律で定義されました

●中小企業は2022年施行です

厚生労働省の「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書（2016年度）」によれば、従業員から相談が多いものベスト5は、①パワハラ（32%）、②メンタルヘルス（28%）、③賃金・労働時間等の勤務条件（18%）、④職場の人間関係（15%）、⑤コンプライアンス（13%）でした。

筆者のもとにも「会社からひどい仕打ちを受けている」といった相談は後を絶ちません。

ハラスメント防止に対する気運は年々高まっており、2019年5月、「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に関する法律」の改正がありました。

この法律にパワハラに関する規定が定められており、その部分が「パワハラ防止法」と呼ばれています。

パワハラ防止法の施行日は、大企業は2020年6月1日から、中小企業は2022年4月1日からです。

中小企業は時間的余裕があるように思うかもしれませんが、パワハラ防止法が、研修の実施や

相談窓口の設置等を求めていることを考えると、悠長に構えてはいられません。

●まだ、罰則はありません

現状、法律に違反した場合の罰則は定められてはいませんが、行政指導を受けても改善できない場合、社名が公表されることがあります。

会社によっては、パワハラがあった話が広まるとイメージダウンや人材不足につながりますので、法改正への対応は必須です。

また、研修の実施や窓口の設置は、加害者になりそうな人に気づきを促すことにはつながりますが、被害者になりそうな人やその他の従業員にとっては安心して働ける環境がつけれます。

●パワハラの定義を学びましょう

まず、「パワーハラスメント」とは何かを知りましょう。パワハラ防止法（以下「法」）の第30条の2第1項によれば、パワハラとは、「①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つて、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こと」と定義されています。

このようにパワハラの定義が法律に明記されたのは画期的なことです。まず、①についてみてみましょう。

「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所を指しますが、勤め先、取引先、顧客の会社や出張先だけでなく会社や取引先開催の懇親会までも含まれます。そして、「優越的な関係を背景とした言動」とは、抵抗や拒絶できない可能性が高い関係性に基づいて行われる言動を指します。これは「上司から部下」に対する言動のみならず「部下から上司」に対しても該当します。

次に、②です。業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」というのは、社会通念に照らして明らかに業務上必要がなく態様も相当でないことをいいますが、この「社会通念に照らして」というのは「常識的にみて」という意味です。

ですので、②は、平たく言えば、「常識的にみて仕事をする上で必要もないしやりすぎであるもの」ということです。逆に、適正な業務指示や指導であれば多少厳しいものであっても該当しません。

最後に、③をみてみましょう。
最後に、③をみてみましょう。
「労働者」とは、事業主が雇用するすべての労働者

を指すため、パートタイマーや契約社員も含みます。特に重要なのは、派遣労働者は派遣元と派遣先どちらからも雇用されているとみるという点です。

また、「就業環境が害される」というのは、身体的または精神的な苦痛を与えられたため就業上見過ごせない程度の支障が生じることをいいますが、誰を基準に判断するかというと、被害者本人ではなく「平均的な労働者」の感じ方、つまり大多数の労働者がどう感じるかによって判断します。

●パワハラ判定される行為とは？

定義だけではパワハラのイメージが湧きづらいこともあって、パワハラ防止法の指針（※）（以下「パワハラ指針」）は、パワハラとして判定される行為を6類型にまとめています（表1）。

(1) 身体的な攻撃や(2) 精神的な攻撃が、パワハラに当たるとは明らかですが、(3) 人間関係からの切り離しや(4) 過大な要求、(5) 過小な要求、(6) 個の侵害がパワハラに当たることを知っている人は多くないように感じています。

例えば、「気に入らない労働者の仕事を意図的に減らすような嫌がらせ」は(3)や(5)に該当しますが、仕事を減らした側は「仕事を減らすことがパワ

ハラに当たるかもしれない」ということはあまり考えていないように感じます。

他にも「部下を社交飲食店に同行させること」も(6) 個の侵害（プライベートへの過度な立ち入り）として、ケースによってはパワハラに当たると考える人は少ないように思いますので注意が必要です。

（※）厚生労働省告示第5号

法律や指針が会社に求めること

●不利益な取り扱い禁止です

実際にパワハラを受けていても、会社に何か不利益な扱いをされてしまうのではないかと不安で、相談ができない労働者はいます。また、パワハラを目標としていても、同様の理由で調査に協力したくてもできないという労働者もいます。

しかし、それでは会社内のパワハラを発見できず、問題が拡大してしまいかねません。

そこで、法第30条の2第2項は、「労働者が被害者としてパワハラ相談をしたり目撃者としてパワハラがあったことの調査に協力したりしても、会社は解雇、減給、配置転換などの不利益な取り扱いをしてはダメですよ」と規定しています。

●研修を実施しましょう

法第30条の3第2項によれば、「会社は労働者にパワハラのことを理解させてパワハラを減らすために『研修』を実施しなければなりませんよ」とされています。

ですので、今後、新人研修などにおいて「パワハラに関する研修」は必須になります。そこでパワハラのおそろしさを理解させる必要があります。

時間や回数は指定されていませんが、少なくとも年1回は実施する必要があるでしょう。

●役員もパワハラの勉強が必要です

法第30条の3第3項によれば、「役員などの事業主も、優越的言動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に努めなければならない」とされており、パワハラについて学ぶことが求められています。

指針では研修の実施までは求められていませんが、これを機に公的機関や民間で開催されているセミナーに参加するなどしましょう。

●会社に対応が義務付けられました

パワハラ指針では、会社の雇用管理上の義務と

■表1 パワハラ6類型 ※パワハラ指針より抜粋

類 型	内 容	あたらない例
(1)	身体的な攻撃 ①殴打、足蹴りを行うこと ②相手に物を投げつけること	誤ってぶつかること
(2)	精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	再三注意しても直らない場合に 一定程度強く注意をすること
(3)	人間関係からの 切り離し ①隔離・仲間外し・無視 ②意に沿わない労働者の仕事を外して長期間にわたり 隔離や自宅研修をさせること	育成のために短期集中的に別室 で研修を受けさせること
(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	育成のために現状より少し高い レベルの業務を任せること
(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	能力に応じて一定程度業務量を 軽減すること
(6)	個の侵害 ①私的なこと(プライベート)に過度に立ち入ること ②職場外でも継続的に監視するなど	配慮を目的として家族の状況を ヒアリングすること

して、次の4分野の対応が求められることになります。

①会社としての方針の明確化と周知

パワハラ防止のための「会社内の方針」「ハラスメントをした人は厳正に対処する旨の方針と対処内容」を就業規則等に記載して、労働者に周知することが求められます。

「どのような方針をつくらばいいの?」という質問の解答は、厚生労働省の「職場におけるハラスメントの防止のために」というHP上からダウンロードできますので、活用してください。

②相談体制の整備

パワハラの相談窓口を設けることや、窓口担当者が適切に対応できるように教育することが求められます。そして、現実には起きた相談だけでなく、これから起きそうな問題についての相談にも対応する必要があります。

相談窓口は、「社内」の相談窓口だけでなく法律事務所など「外部」の相談窓口もあることが望ましいでしょう。なお、社内においては、パワハラだけでなく複数の種類のハラスメントを「一つの相談窓口」にまとめるのがよいとされています。

そして、相談対応する担当のために研修を開催

したりマニュアルをつくったりすることが求められています。

③ パワハラ発生時の適切な対応

パワハラが起きた場合、事実調査を迅速かつ正確に確認することが求められます。

また、被害者に対するケア体制を整備すること（加害者との関係改善の援助、引き離しのための配置転換、加害者の謝罪、労働条件上の不利益の回復、メンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること）やパワハラ再発防止策を構築して労働者に周知すること（ホームページや社内報などの掲載でも可）が求められます。

④ ①～③と併せて講ずべき措置

・**プライバシー保護**：相談者・加害者のプライバシー保護とその旨を周知することが求められます。プライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルにしておけば理想的です。

・**相談やパワハラの訴えを理由に不当な取り扱いをしない**：前述しましたが、就業規則等で不利益な取り扱いをしない旨を定め、周知しましょう。パワハラに加えて「セクハラ」や「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」についても同様の対応をすることが求められています。

裁判例でパワハラを学びましょう

パワハラだとして被害を受けた人から、慰謝料請求があるケースは多いです。パワハラを行った本人だけでなく、会社も民法715条の使用者責任があるとして訴える対象になりますので、この点からもハラスメント対応をしておくことは重要です。

さまざまな裁判例から、パワハラに当たるケースと当たらないケースをみていきましょう。まずは、パワハラに当たるとされた裁判例です。

◎その1…侮辱の言葉に要注意！

①席に座っている従業員の後頭部を後ろから平手で叩いた、②ミスをした従業員に対し他の従業員の前で「寄生虫」という表現を用いて叱責した、というケースでは、裁判官は、ミスがあったとしても叩いたり侮辱的な表現で注意するのはやりすぎであるとして、慰謝料を「10万円」と認定しました。

「寄生虫」や「給料泥棒」などといった形容をすると、パワハラとされる可能性が上がるので注意が必要です。

◎その2…叱るの限界を超えたケース

あるパチンコ店で上司からのパワハラで、部下がうつ病になった事案です。上司の行為は、①部下の勤務態度を問題視して降格的な配置転換や叱責を繰り返した、②「お前を辞めさせるために俺はやつとるんや。店もお前を必要としない」と言って部下にスピーカー線破損の始末書の作成を強要した、③些細な指示命令違反を見つけて「嘘つけ。お前いうこと聞かんし。そんなんやたらいらんから帰れや」と言つて、懲罰として約1時間カウンター横に立たせた、というものでした。

裁判官は、上司の行為はいじめに該当するとして、慰謝料を「300万円」と認定しました。部下がうつ病になった点が慰謝料を増額させている事情になっています。

◎その3…留守電に残してパワハラ

上司が部下に対して、①極度にアルコールに弱いことを知りながら「酒は吐けば飲めるんだ」と言つて飲酒を強要し、翌日も体調が悪い部下に車の運転をさせた、②直帰しないように指示していた部下が直帰したため留守電に「私、怒りました。明日、本部長のところへ、私、辞表を出しますんで、

■表2 ハラスメントによって生じる法的リスク

	内 容	対 象
民事事件	損害賠償請求(慰謝料)	加害者本人、会社・管理者
刑事事件	刑事罰(条文番号は刑法) ●暴行罪(208条) ●傷害罪(204条) ●強要罪(223条) ●名誉棄損罪(230条) ※真実でも成立 ●強制わいせつ罪(176条) ●強姦性交罪(177条) ※旧強姦罪	加害者本人 (会社も労働基準法等の 違反による罰則がありうる)

本当にこういうのはあり得ないですよ。よろしく」などと残した、③夏季休暇中の部下の留守電に、深夜、「辞めろ！辞表を出せ！ぶっ殺すぞ、お前！」などに残した、というものでした。

裁判官は、留守電までの経緯を考えても極めて悪質であるとして慰謝料を「150万円」と認定しました。

部下が指示に従わないという点で上司にも思う

ところがあったのかもしれませんが、いきすぎるとこのようにパワハラになります。

●パワハラの意図があったとはいえないが…

最後に、パワハラに当たらないとされた裁判例を紹介します。パワハラに当たらないケースを知っておけば部下に注意する場合などに委縮することもないでしょう。

◎事実を伝えていれば問題ない？

上司から従業員十数名に次のようなメールが送信されました。

①「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当サービセンタ―にとって損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げますよ」、②「本日、半休を取ることを何故ユニット全員に事前に伝えないのですか。必ず伝えるように言ったはずです。我々の仕事は、チームで回っているんですよ」というものでした。

裁判官は、メールの目的は「叱咤督促する趣旨であることがうかがえ、その目的は是認すること

ができる」ということで、パワハラには当たらないという判断になりました。

パワハラに当たる裁判例その1との違いは「寄生虫」等の形容を使っておらず、事実を伝えている点です。

ただ、この事案では他の従業員に対してもメールを送っていた点が「名誉毀損」に当たるとして「5万円」の慰謝料を認めています。



著 者

弁護士 松本 隆

まつもと・たかし 1981年、東京都生まれ。早稲田大学法学部、慶応義塾大学法科大学院卒業。2012年弁護士登録(神奈川県弁護士会)。企業に寄り添う弁護士として、労働問題を多く扱っており、交通事故や相続にも精通している。2015年から千葉県の保育の専門学校において、憲法講師を担当。2016年からは青山学院大学法学部「現代弁護士論」を担当。