

第1章 ハラスメント対策の必要性

1 ハラスメント対策強化のための法改正

2019年（令和元年）5月29日に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が国会で可決・成立しました。

この法律は、女性活躍推進のための女性活躍推進法の改正と、ハラスメント対策強化のための労働施策総合推進法等の改正を中心とする改正法です。

このうち、「ハラスメント対策強化のための法改正」の中心となるのが、事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講ずる義務（雇用管理上の措置義務）を課す労働施策総合推進法30条の2の新設です。

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、2006年（平成18年）の男女雇用機会均等法改正により、事業主の雇用管理上の措置義務が設けられています（同法11条）。また、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ・パタハラ・ケアハラ）については、2016年（平成28年）の男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正により、事業主の雇用管理上の措置義務が設けられています（男女雇用機会均等法11条・11条の2、育児・介護休業法25条）。

なお、2016年（平成28年）には女性活躍推進法も成立しています。

このようにして、セクハラやマタハラ等に関しては法整備が進んでいました。パワハラについては、2000年代初頭から「パワーハラスメント」という言葉が用いられるようになった新しい概念であることもあり、法律による対応は遅れていました。

しかし、最近では、職場におけるいじめ・嫌がらせといったパワハラに関係した相談が、企業でも都道府県労働局でも増加しています。

そこで、2017年（平成29年）3月に政府の働き方改革実現会議が発表した「働き方改革実行計画」では、「健康で働きやすい職場環境の整備」として、「メンタルヘルス」と並んで「パワーハラスメント」の防止対策の取組強化が挙げられました。

これらの流れを受けて、2019年（令和元年）5月に、職場におけるパワーハラスメントに関する事業主の雇用管理上の措置義務（労働施策総合推進法30

条の2)が新設されたのです。

新設された労働施策総合推進法30条の2は、2020年(令和2年)6月1日から適用(施行)されています。

【コラム1: 中小企業の経過措置について】

いわゆる中小企業の場合は、パワハラ対策の雇用管理上の措置を講ずることが必ずしも容易でないことから、2022年(令和4年)3月31日までは、雇用管理上の措置義務を努力義務とする経過措置がとられています(改正法附則3条)。「努力義務」とは、法的な義務ではあるけれども、義務違反が直ちに厚生労働大臣の是正勧告等の対象となるわけではないというものです。中小企業については、努力義務として周知期間において、2022年までの対応を促そうというわけです。

ただし、努力義務だからといって、中小企業がパワハラ対策を講じなくてもよいということにはなりません。ハラスメント対策は、人権尊重の理念から必要なことです。また、事業主が何もパワハラ対策をしないで悪質なパワハラを放置した場合は、事業主は民事上の損害賠償責任を負うことがあります。後で説明しますが、事業主は、労働者に対して、安全配慮義務や職場環境維持義務といった義務を負っていて、事業主がこの義務に違反して悪質なハラスメントを放置した場合には、事業主が民事上の損害賠償責任を負うとする裁判例があります。

2 ハラスメントの何が問題なのか

「ハラスメント」というと、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、ケアハラスメント、パワーハラスメント、アルコールハラスメント、アカデミックハラスメント、エイジハラスメント、スメルハラスメント…など、様々な種類のものが提唱されています。30種類以上あるという指摘もあり、「ハラスメントハラスメント」(「それってパワハラじゃないですか。」などと些細なことでもハラスメントを強調してくるハラスメント)というもので言われるようになりました。

「これって〇〇ハラスメントなんですか?」とか「〇〇ハラスメントだからアウトなんですか?」などと、ハラスメントの種類を気にする方もいます。

しかし、上記の種類は、一般的に提唱されているものであって、法的な用語ではありません。定義や要件が確立していないものも多く、「アルハラだからアウト」とか「アカハラだからアウト」などと一般論化できるものではありません。

それに、「これはセクハラでもパワハラでもないから会社として対応できない。」と考えてしまうと、例えば、セクハラともパワハラとも言い難い、同僚同士の悪質な「いじめ」への対応が遅れてしまい、いじめの対象となった従業員がうつ病になって休職したり、最悪自殺してしまうなどということになりかねません。

パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントといった雇用管理上の措置義務が法律で明確になっているハラスメントは、しっかりと押さえておくべきです。それ以外のハラスメントについては、多数あげられている類型には必ずしもこだわらず、「就業環境を害し、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発言や行動」は、事業主が放置せず、何らかの対応をした方がよいと考えることです。

言い方を変えれば、「就業環境を害し、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言動」が、例えば性的な言動の形をとる場合はセクハラ、優越的な関係を背景とした言動の形をとる場合はパワハラ、妊娠・出産に関する言動の形をとる場合はマタハラ、学問の場での言動であればアカハラといわれるのだと考えることができます。

「就業環境を害し、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発言や行動」は、人権侵害であり、このような行為は、人権尊重・受け手の保護の見地から許されないので。

裁判所も、「パワハラ」や「セクハラ」という用語を使うことはありますが、「パワハラだから損害賠償」とするわけではなく、パワハラにあたる言動が「人格権の侵害」にあたり不法行為であるから損害賠償を認める、セクハラにあたる言動が「性的自由の侵害」にあたり不法行為であるから損害賠償を認めるという説明をします。大切なのは「セクハラか」ではなく「人権侵害か」です。

3 人権尊重・受け手の保護

職場におけるブラックなハラスメントが許されないのは、第一に、人権尊重の理念に反するからです。態様が悪質なハラスメント、すなわち、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ような悪質な言動は、ハラスメントを受ける人の人格権、性的自由、身体的自由といった人権を侵害する行為であり、違法（不法）な行為なのです。企業は、人権尊重の理念を重視すべき

であり、人権尊重の理念に反する従業員の言動を許すべきではありません。

また、職場は人生の多くの時間を過ごす場、様々な人間関係を築く場ですから、そのような場での人格や尊厳を傷つけるハラスメントにより、労働者が意欲・自信をなくし、能力を十分に発揮することが妨げられてしまいます。さらには心の健康を悪化させ、休職・退職を余儀なくされたり、自殺に追い込まれることすらあります。このような状況から受け手を保護するためにも、職場におけるハラスメント対策が必要です。

なお、期待に応えられない行動やミスなどに対して、上位者から「正論」ともいえる叱責を繰り返し受けたという経験のある方であればご理解いただけると思いますが、「正論攻撃」は、これに逆らえない受け手にとってつらいものです。個人的な意見になりますが、逆らえない上下関係のもとでの「正論攻撃」は、受け手を伸ばす糧になるというよりも、受け手の精神を疲弊させ、自由な思考を停滞させる効果の方が大きいと思います。

4 周囲への影響

職場におけるハラスメント対策を考えるにあたっては、職場環境の悪化やモチベーションの低下といった周囲への影響も見逃ごせません。

ハラスメントに対して、周囲の従業員は、見ていないふりをしていたとしても、被害者（受け手）や行為者を会社がどのように扱うかに注目しています。会社が被害者の救済や行為者への対応を怠ってハラスメントを放置することにより、それを見ている周囲の従業員が上司や会社に対する信頼をなくしていきます。

また、ハラスメントに甘い職場は、職場環境が悪化していき、従業員が円滑で快適な人間関係を築くことができなくなっていくます。影響力のある者が一定の従業員をターゲットにして、揶揄したりからかったりという「いじめ」といえる言動に出て、それに周囲の従業員が迎合して、数人による悪質ないじめ型のハラスメントに発展するといった事例が、いまだに報道されています。これなども、ハラスメントに甘いために職場環境が荒れてしまった例といえます。

5 行為者にとっての不利益

態様が悪質なハラスメントは、行為者にとっては、会社から懲戒処分され、または被害者等から損害賠償請求されるリスクのある行為といえます。懲戒処分や損害賠償の問題にならないまでも、ハラスメントをしたことにより、行為者の社内での信用・評価が低下しかねません。

かつては、パワハラをしても注意・指導程度で終わってしまうことも多かったと思います。しかし、昨今はパワハラが社会問題化していますし、企業の人権尊重の姿勢も強くなっていますから、パワハラ行為者に対して厳しい処分で臨む企業も増えます。行為者に対する周囲の目も厳しくなるでしょう。

損害賠償請求についてみると、悪質なハラスメントの被害者は被害感情が強く、会社がとりなそうとしてもうまくいかず、訴訟にまで発展してしまうケースがみられます。この場合、被害者は、行為者（加害者）だけでなく、勤務先に対しても「使用者責任」を追及する傾向にあります。休職や退職、自殺に追い込まれたといったケースでは、請求額も大きくなります。このため被害者側（特に代理人の弁護士）は、個人である加害者だけでは賠償能力に不安があるため、勤務先に対しても使用者責任等の民事責任を追及することを考えます。

「従業員同士の問題」と思っていたところ、勤務先まで巻き込んだ訴訟騒ぎになり、弁護士との打ち合わせ、弁護士費用など、大きな負担・時間を要することになり、会社の信用も失います。

民事訴訟が判決に至った場合には、労働関係の第一審だと、平均審理期間は14.5 か月、平均期日実施回数は8.5 回だそうです（2018年の裁判所発表データ）。これだけの時間、勤務先と一緒に裁判に向きあわなければならないのです。

6 事業主にとっての問題

これまでの説明と重なるところもありますが、会社にとってのリスクの面から、ハラスメント対策の必要性をみていくことにします。

(1) 人的損失

態様が悪質なハラスメントは、被害者が休職や退職に至るといった人的損失を招く恐れがあります。

また、職場環境の悪化により、従業員の定着率が低下し、ひいては優秀な人材

の流出に繋がりがねないリスクもあります。優秀な人材ほど、ハラスメントに甘い職場から出ていくでしょう。

(2) レピュテーションリスク

レピュテーションリスク（否定的な評価や評判が広まることによって、企業の信用やブランド価値が低下するリスク）も無視できません。

例えば、厚生労働大臣は、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントおよびパワーハラスメントに起因する問題に関する雇用管理上の措置義務や、婚姻・妊娠・出産等や育児休業・介護休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法または労働施策総合推進法の規制）に違反している事業主に対して、是正勧告をすることができます。そして、勧告に従わない場合には、その旨を企業名とともに公表することができます（男女雇用機会均等法 31 条、育児・介護休業法 56 条の 2、労働施策総合推進法 33 条 2 項）。

もともと、企業名公表制度は、是正勧告に従えば回避できるのですから、まともな会社は恐れる必要がないでしょう。

恐ろしいのは、ハラスメントの事実がマスコミによって報道されたり、SNS 等のインターネットにより情報拡散して「炎上」することです。

ハラスメントに甘い企業だという情報が拡散し、企業の評判・評価やイメージが低下することで、業績が下落したり人材確保に困難をきたすことになりかねません。また、SNS による情報拡散やマスコミ報道に対応するために、対外的な発表をすることになったり、事実調査委員会を立ち上げて事実確認・公表をすることになったとか、上場企業で、情報拡散直後に株価が年初来最安値を記録したといったケースも報道されています。

就職活動をしている学生に対しては、ハラスメントの職場であるという報道や情報拡散は大きな影響を持っています。多くの学生は、そういう評判のある会社への就職を希望しないでしょう。そのような評判を払拭して、企業の評価を回復するには長い年月がかかるものです。

(3) 法的なリスク

先に指摘しましたが、悪質な態様のハラスメント事案は、訴訟に発展するリスクが高いといえます。被害者の被害感情が強く、対応した当事者のちょっとした失言で被害者や家族が感情的になってしまったり、弁護士に相談して訴訟

まで一気に進んだり、紛争性が強い事案ということができます。会社が自主的解決のために努力しても、手遅れだったり、かえって火に油を注ぐ結果になってしまう場合があるのです。

したがって、悪質な態様のハラスメントが発生したことを認知した管理職としては、いつまでも管理職レベルで対応しようとせず、人事担当などと相談して、会社の問題として扱い、事実確認、被害者対応、人事・懲戒の処分など、迅速に対応するべきです。

例えば、悪質な態様であると思われるセクハラ相談を受けた管理職が、自分限りの対応として、行為者と被害者の席を引き離す処置をとったものの、人事には報告しないでいたところ、その約半年後に、配置転換により行為者と被害者が同じグループに入ってしまったというケースがあります。このケースでは、もともと管理職の処置に不満のあった被害者が、二重に被害を受けたとして、会社に対する不満を周囲にぶちまけて会社が対応に苦慮しているという相談を受けました。これなども、会社マターとせずに管理職限りで処置をすることのリスクが現実化した事例といえます。

7 ハラスメント問題のグレーゾーン

ハラスメントには、「グレーゾーン」があります。

ハラスメント問題のグレーゾーンは、行為者にはハラスメントの意図・意識がなく、その言動も「職場におけるブラックなハラスメント」と断定することはできないが、行為の受け手がハラスメントであると反応している状況といえます。

例えば、セクハラであれば、特定の女性従業員を「ちゃん付け」する（行為者の意図は、親愛の情やフランクな姿勢を示すことにある）とか、職場で軽い下ネタを言う（行為者の意図は、職場の雰囲気のを和ませようとするにある）といったものがグレーゾーンにあるといえるでしょう。パワハラであれば、部下の不手際などをネチネチと注意する（行為者の意図は、「ミスをしたのだから当然。」「人格攻撃はしていないし。」）といったものが考えられます。

このようなグレーゾーンのハラスメントを会社が放置するとどうなるでしょうか。

グレーゾーンにある言動は、「職場におけるブラックなセクシュアルハラスメ

ント」や「職場におけるブラックなパワーハラスメント」に該当するとは断定できないことから、「会社として介入することは難しいね。」などとして、会社として対応しないことがあります。しかし、こういったグレーゾーンにある言動を会社が放置することは、次のような大きなリスクを伴います。

- 違法・不法なハラスメント（態様が悪質なハラスメント）に発展しかねない。**

例えば、セクシュアルハラスメントが問題となった事例の中には、男性従業員が女性従業員に対して冗談交じりに性的な発言（グレーゾーンのセクハラ）をしたのに対して、相手が苦笑いして対応するなど明確な拒否の姿勢を示さないことから、エスカレートして悪質な性的言動に及ぶケースがあります。いわば「当たり行為」として、当初は軽い性的言動を受け手に投げかけて、次第に調子に乗っていくのです。

パワーハラスメントの事例でも、ミスを繰り返す部下に対する上司の指導が、当初は穏当なものであったものが、ミスを繰り返すために次第にエスカレートして厳しい叱責になり（グレーゾーンのパワハラ）、ついに我慢の決壊点を超えてしまい、相手を人格的に攻撃する発言にまで及んでしまったというものがあります。

- 行為を受けた者の上司や事業主に対する信頼が失われていく。**

グレーゾーンを会社が放置することで、放置された受け手の不満・わだかまりが解消されずに残り、上司や会社に対する信頼が失われていくというリスクも考えられます。

- ストレスの蓄積により受け手のメンタルヘルスに不調をきたす。**

人格攻撃などはしないものの、ネチネチと厳しい注意・指導を繰り返す場合、上司としては、「部下の側に問題があるから注意をしているんだ。」とか「人格攻撃や侮辱はしていないんだから、何の問題があるんだ。同じミスを繰り返さなければいいじゃないか。」と言いたいところでしょう。

そのような考え方に対しては、「正論攻撃」ともいえる、反論できない叱責を長期間にわたって繰り返された受け手のうち、一定数はメンタルに不調を来してうつ状態になってしまう事実があることをお伝えしておきます。自殺に至ったというケースもあります。

「だって、部下のほうに原因があるんだから。」と弁解したところで、例えば、受け手が自殺に追い込まれた場合、ご遺族としては、パワハラなどの強い心理的負担を受けたことにより自殺に追い込まれたのだとして、行為者や

会社を訴えることになるのではないのでしょうか。「真実を知りたい」として訴訟提起する場合があります。

このようなリスクを回避または軽減するために、違法なハラスメントに発展する前のグレーゾーンの段階で会社が適切な対処をするべきです。

ハラスメントのグレーゾーンの段階でリスクを軽減するために、会社として、どのような対応が考えられるかについては、後で説明します。(☞ 第3章3「ハラスメント対応の全体像」)

また、グレーゾーンには、受け手の「過剰反応」ではないかと思われる場合もあります。この問題についても、後で説明します。(☞ 第3章6(6)「気をつけても避けられない軋轢」)

8 事業主の法的な義務

(1) 雇用管理上の措置義務

職場におけるセクシュアルハラスメントと職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、これらに起因する問題に関して、雇用管理上必要な措置を講ずべき義務が事業主に課されています (男女雇用機会均等法11条・11条の2、育児・介護休業法25条)。

職場におけるパワーハラスメントについても、2019年(令和元年)に労働施策総合推進法が改正されて、パワハラに起因する問題に関して雇用管理上必要な措置を講ずべき事業主の義務の規定(30条の2)が新設されました。

管理職は、ハラスメントを防止するための事業主による雇用管理上の措置を実施する一翼を担うことになります。

なお、厚生労働大臣は、これらの雇用管理上の措置を講ずる義務に違反している事業主に対して是正勧告をすることができ、勧告に従わない場合には、その旨を公表することができます(男女雇用機会均等法30条・31条、育児・介護休業法56条・56条の2、労働施策総合推進法33条1項・2項)。

(2) 安全配慮義務・職場環境維持義務等

使用者は、労働者に対し、安全配慮義務を負うとされています。労働契約法5条に「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」との定めが

あるのは、その趣旨です。「生命・身体等の安全」については、メンタルヘルスの安全も含まれると解されているため、事業主は、労働者が強度の心理的負担を受けてメンタルヘル스에不調をきたすことのないように注意すべき義務があるといえます。

また、近時の裁判例は、使用者は労働者が働きやすい職場環境を整備し保つように配慮したり良好な職場環境を整備すべき信義則上の義務を負うと指摘するようになってきました。これらは、「職場環境維持義務」とか「職場環境配慮義務」などと呼ばれており、悪質なハラスメントを受けた被害者による損害賠償請求の訴訟では、これらの義務に違反してハラスメントを放置した使用者は、慰謝料その他の損害賠償責任を負うという判決が出ています（裁判例については、後で解説します。（☞ 第4章5「使用者の民事責任—使用者固有の責任」）

ですから、使用者は、労働者の心身の健康が害されないように、他の労働者等によるハラスメントを防止するための措置を講じなければならないといえます。

そして、このような措置を講じ、会社の安全配慮義務や職場環境維持義務を実施するのが、管理職の方々です。

安全配慮義務や職場環境維持義務などが問題となった裁判例では、ハラスメントに対して上位者がどのような事実を把握していたかとか、上位者がどのように対応したかが問題となり、上位者を証人尋問するなどして、事実認定が行われています。

第2章 ハラスメントの意味と問題になりやすい論点

1 パワーハラスメント

労働施策総合推進法

(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する雇用管理上の措置等)

30 条の 2 事業主は、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(1) 意義

管理職向けのハラスメント研修をすると多く質問されるのは、「言うことを聞かない部下には強く言ってしまうこともあるのですが、大丈夫でしょうか。」というものです。そこで、職場におけるパワーハラスメントの意味・要件について確認します。

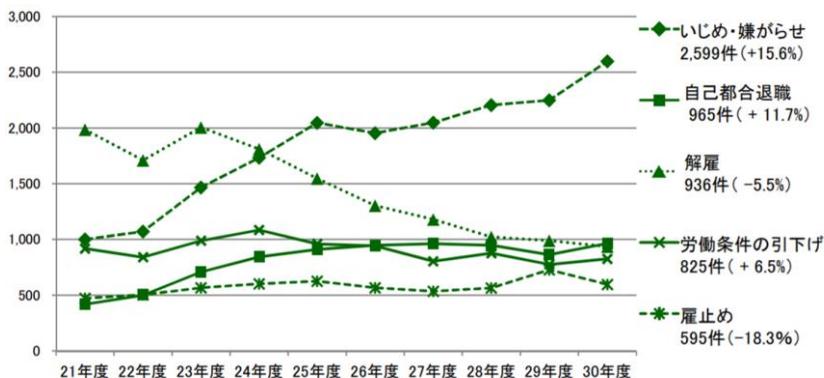
後で説明しますが、職場におけるパワーハラスメントは、受け手がそう思った言動がそれに該当するというものではなく、それなりの高さのハードルを越えた言動である必要があります。

「職場におけるパワーハラスメント」(パワハラ)とは、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その雇用する労働者の就業環境が害されることです。

2000年代に入ってから、パワハラが社会問題化し、「働き方改革実行計画」(2017年3月)でも、具体的な施策の1つとして、「メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化」があげられました。

パワーハラスメントの相談は増加傾向にあり、都道府県労働局では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が10年間で約2.6倍に増えました(平成21年度:約1,000件 → 平成30年度:約2,600件)。

「主な申し出内容別の件数推移（10年間）」

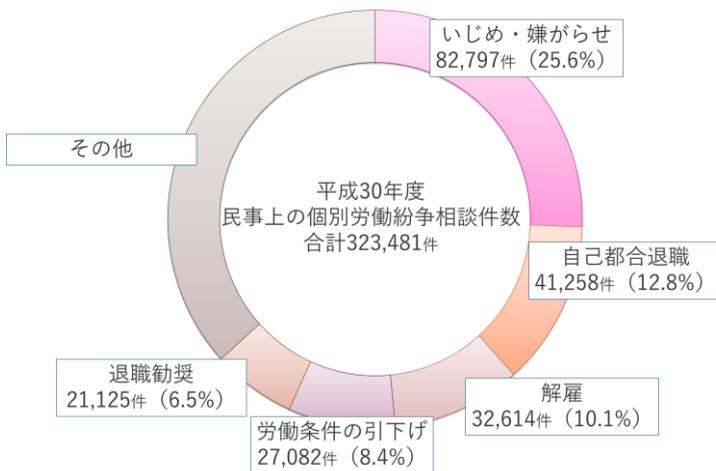


※（ ）内は対前年度比。

※出典：「平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」 別添資料 2（厚生労働省）

都道府県労働局における民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合も、全相談件数の約 4 分の 1（25.6%）に達しています。

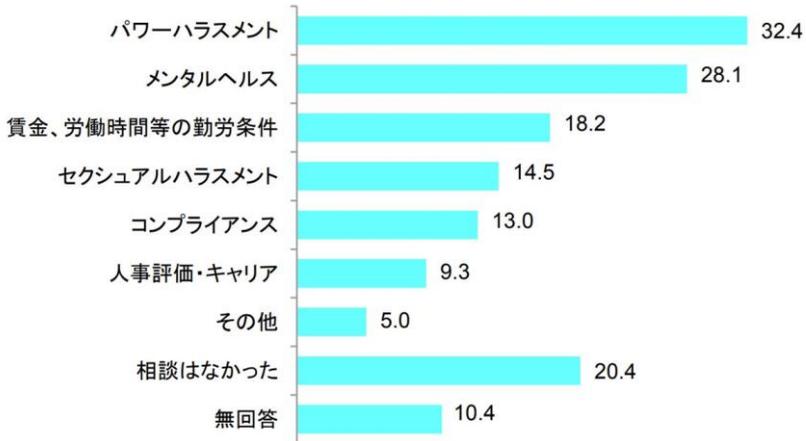
「民事上の個別労働紛争／相談内容別の件数」



※出典：「平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（厚生労働省）を元に作成

会社の相談窓口においても、パワハラ相談が増えています。従業員から相談の多い上位2テーマをあげたアンケートでは、パワーハラスメントの相談が最も多いというデータがあります。

[従業員から相談の多い上位2テーマ／単位：％]



※出典：厚労省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」報告書（2017.3） 図表 27

これらのデータをみれば、事業主がパワハラ対策をすることの重要性が明らかです。

このような社会の流れを受けて、2019年（令和元年）5月に労働施策総合推進法が改正され、事業主は職場におけるパワーハラスメントに起因する問題に適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとする規定が新設されました（同法30条の2。2020年（令和2年）6月1日に施行）。

この規定により、パワハラの実態・要件が法的に明確になりました。

パワハラの実態は、言動が職場において行われたものであることが前提となりますが、次の3つです。

- ①優越的な関係を背景とした言動であること
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること
- ③その雇用する労働者の就業環境が害されること

なお、事業主の雇用管理上の措置義務（労働施策総合推進法30条の2）の解釈指針（ガイドライン）として、「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年厚生労働省告示第5号)が厚生労働省により告示されています(本書では「パワハラ措置指針」と略します)。

(2) パワハラの6類型

職場におけるパワーハラスメントの行為類型は、次の6類型に分けられています(パワハラ対策マニュアル*)。

※パワハラ対策マニュアル:「パワーハラスメント対策導入マニュアル第3版」(厚生労働省)

6 類型	意味等
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫、名誉棄損、侮辱・ひどい暴言(人格攻撃)等
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視
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
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
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

6類型の具体例については、後で説明します。(☞「(4) 裁判例を確認する」)

実際に起きたパワハラ事例を検討してみると、これら6類型が職場におけるパワーハラスメントのすべてを網羅するものではないということはすぐにわかると思います。どの類型に当てはまるのかよくわからない事例もありますし、複数の類型にまたがる事例もあります。したがって、6類型に当てはまるかどうかでパワハラに該当するかどうかを判断するのではなく、パワハラ要件に該当するかどうかの判断に意を注ぐべきです。

(3) パワハラ要件

①要件 i：優越的な関係を背景とした言動

「優越的な関係を背景とした言動」とは、行為を受ける者が行為者に対して抵抗または拒絶できない蓋然性が高い関係に基づいて行われる言動です（パワハラ措置指針[※]）。

※パワハラ措置指針：「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年厚生労働省告示第5号）

抵抗・拒絶しにくい関係のもとで行われる言動は、人権侵害（人格権の侵害等）の違法・不法な行為になりやすいため、この要件があります。

「行為を受ける者が行為者に対して抵抗または拒絶できない蓋然性が高い関係」は、上司一部下という業務上の関係が典型例です。

このほかにも、人間関係や専門知識、経験などからくる様々な優位性が含まれると解されています。抵抗・拒絶しがたい人間関係は、例えば、先輩－後輩の関係や集団－個人の関係などが考えられます。専門知識、経験などからくる優位性の関係としては、同僚または部下が業務上必要な知識・経験を有し、その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場合などが考えられます。

このような関係がみられる場合には、同僚同士、部下から上司への言動、非正規社員から正社員への言動も、パワーハラスメントとなりうるといわれています。そのような関係での部下から上司へのハラスメントは、いわゆる「逆パワハラ」ということになります。

[上司一部下の関係以外に職場内の優越的な関係が認められる場合の例]

- ある業務のために必要な専門的知識や経験を有する部下を中途採用した。部下には専門的知識・経験があるため、上司と部下の間には、部下の協力なしには上司が仕事を進めることができない関係ができていた。部下がそれを鼻にかけて上司を馬鹿にし、あえてわかりにくい専門用語で説明して揶揄したり、他の社員がいる前で、上司の能力が低いと大声で指摘して威圧的に叱責するなどを繰り返している。
- スーパーチェーンの本社勤務だった若手正社員が、初めて店舗の食品売場に配転された。この若手正社員が、経験豊富な食品売り場のパート社員たちに、商品の陳列その他の経験者でないと分からないことを質問したところ、パート社員たちが集団で「上司のあなたが知らないことを私達パー

トが知ってるわけじゃない。」と言い続けて相手にしなかったために、正社員がストレスを受けて休職してしまった。

- 仕事にやる気を見せない社員を見た同僚が、その社員に対し、集団で、辞職願を出したらどうかと責めたり、「欠格者」「この者とは一緒に勤務したくありません！A課一同」などと記載したポスターをA課の出入口付近に張り付けるなどの嫌がらせをしている。

なお、いわゆるパワハラのはほとんどは、上司一部下という業務上の地位からくる優位性の関係の下で行われる言動です。「逆パワハラ」は、部下の側が相当なパワーを有していて、上司の指揮・命令権では対応しきれない例外的な場合のものであると考えておくべきです。部下が上司の指示を無視するといったような場合は、あえてパワハラとしなくても、服務規律違反等の問題にすることがのできる、上司が何もできないというわけではありません。

また、同僚同士で業務上関係のない喧嘩になったような場合は、特に優越的な関係はみられないので、職場におけるパワーハラスメントの要件を欠いています。この場合も、服務規律違反の問題といえます。

②要件 ii：業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上の必要性がない、またはその態様が相当でないものであることです（パワハラ措置指針）。

上司一部下の関係での言動がパワハラに該当するかどうかの判断において主要な争点になる要件です。

上司の言動が、社会通念に照らし、客観的な業務上の必要性があり、態様としても許容範囲内で相当なものであれば、仮に受け手が不満を感じたとしても、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

【客観的な業務上の必要性が認められない例】

- 上司の自宅の草むしりをさせる
- 繰り返しミスをする部下の頭を叩きながら叱責する

これらの言動は、上司が主観的に「部下の甘えた心根を直してやるためにやっているのだ」などと考えていたとしても、「客観的」にみて、業務上の必要性が認められません。特に暴力は、部下が横領をしていたというような場合であっても、業務上の必要性は認められないでしょう。

[行為の回数、行為者の数、態様・手段が社会通念に照らして許容される範囲(相当性)を超える場合の例]

- ミスを犯した者の教育として、1か月毎日、反省文作成だけをやらせる。
- 部下を数時間にわたって立たせたまま叱責する。

「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」という要件は、社会通念、つまり、平均的な労働者の感じ方に照らして判断することになるので、現場で判断に迷うグレーゾーンが生じやすいといえます。

③要件iii：就業環境が害されること

労働者の「就業環境が害される」とは、行為を受けた者が身体的もしくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、または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ずることです(パワハラ措置指針)。

その判断は、「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが適当であるとされており、そう考えるしかありません。

例えば、部下が以前にも注意した単純ミスを繰り返したため、「前にも注意したじゃないか。しっかりしてくれよ。」と強く叱責したのに対し、部下が「こんな叱られ方、親にもされたことはありません。パワハラです。」と主張したとします。しかし、このケースでは、平均的な労働者の感じ方からすれば、「就業する上で看過できない程度の支障」が生じているとまではいえず、部下が主観的にパワハラだと感じているに過ぎないと評価せざるを得ない場合がほとんどでしょう。

「就業環境が害されること」という要件も、平均的な労働者の感じ方で判断するしかありませんことから、現場での判断に迷うグレーゾーンが生じやすいといえます。

(4) 裁判例を確認する

①身体的な攻撃

身体的な攻撃(暴行・傷害)には客観的な業務上の必要性が認められず、優越的な関係を背景としていればパワハラに該当することに争いはありません。殴打したり足蹴りするというような直接的な行動だけでなく、ごみ箱などの物を相手に向かって投げつけるのも暴行です。

裁判例では、長距離トラックの運送業の会社で、正当な理由なく帰社が遅れ

たドライバーに腹を立てた社長が、頭頂部と前髪を刈って落ち武者風の髪形にしたうえ、洗車用スポンジで頭部を洗髪し、最終的に丸刈りにしたという、身体的な攻撃型の事例があります。この事例では、他にも悪質な「いじめ」型のパワハラが行われており、110万円の損害賠償（慰謝料100万円＋弁護士費用10万円）が認められています（福岡地判平30.9.14・大島産業事件）。

【コラム2：不法行為の裁判が認める「弁護士費用」】

不法行為に基づく損害賠償を命じる判決では、一般に、裁判所が認める損害額の10%程度を、弁護士費用にあたる損害として賠償額に上乘せしています。上の裁判例だと、慰謝料（精神的苦痛に対する損害賠償）を100万円と認めたので、その10%にあたる10万円を弁護士費用にあたる損害と認定し、合計110万円の損害賠償を命じています。

実際に原告が弁護士に支払う弁護士費用（弁護士報酬）は、例えば、着手金が経済的利益の8%、報酬金が経済的利益の16%というように算定するので、判決よりも高額になるのが一般です（各弁護士の報酬基準により異なります）。

10%というのは、あくまでも裁判所が認める最低額に過ぎません。

2019年（令和元年）に、近畿地方の小学校で、複数の教員が後輩である被害教員に対して、激しい「いじめ」（パワハラ）をしたと報道されました。このケースでは、次のようなハラスメント言動が報告されています。

- 日常的に「カス」「くず」「消えろ」などと言う（精神的な攻撃）
- ドレッシングを飲むよう要求したり、激辛ラーメンを食べさせる（過大な要求）
- 激辛カレーを唇や目の下に塗り付ける、ジャンプして体当たりする、プロレス技をかける（身体的な攻撃）

合計105項目にわたる、教育者というかそもそも大人のすることとは思えない激しい「いじめ」があったそうです。

このように、悪ふざけが過ぎた「いじめ」型のパワハラは、身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、個の侵害など、様々な類型のハラスメントが複合して行われるのが特徴です。

そして、悪質な「いじめ」型のハラスメントを上長が黙認する場合は、行為者が懲戒処分の対象となるだけでなく、上長も管理責任を問われ、懲戒処分等の対象となります（報道によると、加害教員4名のうち、2名が懲戒免職、1名が停職3か月、1名が減給10分の1とされたそうです。そのうえ

で、上長だった前校長が停職3か月、校長が減給10分の1、元校長が戒告とされたとのことです。なお、このケースは公務員の処分事例であり、民間の事業者にそのまま当てはまるわけではありません。)

②精神的な攻撃

精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）は、パワハラの中心的な類型です。

パワハラ措置指針は、以下の例をあげています。以下の例に該当する行為を優越的な関係を背景として行えば（要件iを満たせば）、違法なパワハラに該当します。

【精神的な攻撃に該当する例】

1. 人格を否定するような言動を行う。

「新入社員以下だ」「なんでわからない。お前は馬鹿だ」「役立たず」「給料泥棒」「死ぬ」等

2. 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行う。

☞「性的指向」とは、恋愛感情または性的感情の対象となる性別についての指向のことであり、「性自認」とは、自己の性別についての認識のことです。

3. 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行う。
4. 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。
5. 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繰り返し送信する。

1. や2. のように人格否定や人格にかかわる侮辱的な言動を行う場合は、客観的な業務上の必要性がないか、または態様が相当とはいえず（要件iiをみたま）、就業環境も害されている（要件iiiをみたま）といえることが多いでしょう。

3. から5. の言動は、受け手の落ち度を注意・指導する場面で出てくることが多いので、客観的な業務上の必要性は認められると思います。しかし、「必要以上に長時間」だったり、他の労働者の前で「さらし者」的に叱責したり、威圧的な言動を「繰り返し」行うような場合には、注意・指導としての許容範囲を超え社会通念上の相当性を欠いた言動であり（要件iiをみたま）、就業環境も害される（要件iiiをみたま）といえるでしょう。

参考までに、判例で不法行為と判断された言動をあげておきます。

[判例で不法行為と判断された言動]

- 就職1年目の者に対し、「その仕事ぶりじゃあ、お前の給料じゃ釣り合わないな。」「お前の仕事ぶりをご両親に報告してやろうか。」などとしつこく言った（広島高裁松江支判平 27.3.18・公立八鹿病院組合ほか事件）。受け手は、長時間労働もあり、うつ病を発症して自殺してしまった。
- プロジェクトの期限が迫っている状況で、ミスを繰り返す部下を何度も強く注意・指導し、次第に「新入社員以下だね。それじゃ。もう任せられないよ。」「なんでわからないの、ほんと、馬鹿だね。」などと発言するようになった（東京高判平 27.1.28・サントリーホールディングスほか事件）。
上司が「決壊点」を超えてパワハラに至った事案であり、受け手は、うつ状態になって休職し、障害等級2級と認定されるほどになった。(☞[コラム 22: あってはならない状況の例])
- ミスをした新人に対し、他の同僚が周りにいる状況で、「何でできないんだよ。」「同じことを言わせるなよ。」「何で手順通りにやらないんだよ。」などと何度も怒鳴りつけ、重大なミスをする、「馬鹿野郎」「帰れ」などと怒鳴った（仙台高判平 26.6.27・岡山県貨物運送事件）。受け手は入社後6か月で自殺した。(☞[コラム 35: 受け手が若手の場合])
- 仕事が遅く動きが悪いと評価する部下に対し、同僚にも聞こえる場で、「君は主任失格だ。」「お前なんかいてもいなくても同じだ。」等と継続的に叱責した（名古屋高判平 19.10.31・名古屋南労基署長（中部電力）事件）。
受け手は、長時間労働もあり、うつ病に罹患し、自殺した。
- 仕事でミスをする、所長が、「てめえ、何やってんだ。」と言ったり、頭を叩いたり蹴ったりし、ミスによって会社に損害が発生すると「弁償してもらおうから。弁償できないなら、家族に弁償してもらおうしかないわな。」と言い、「会社を辞めようと思っても、辞めたいんなら7,000万円払えよな。払わないと辞めさせないから。」などと言った（名古屋地判平 26.1.15・メイコウアドヴァンス事件）。
身体的な攻撃・精神的な攻撃・過大な要求の複合型のパワハラ。受け手は自殺した。
- 病気療養から職場復帰したばかりの従業員がミスを繰り返すので、「も

うええかげんにせえ、ほんま。辞めてしまえ。」「一生懸命しようとしても一緒だよ。同じことを何回も何回も。」「足引っ張るんなら、おらんほうがあええ。」と言った。また、勤務経験に見合うだけの仕事ができないことに対して、「今まで何回もだまされたよ。アホじゃないのかね。普通じゃないよ。」と言うなどした(岡山地判平 24.4.19・トマト銀行事件)。受け手の精神的苦痛以上の被害はなかったようだが、慰謝料 100 万円が認められた。

- 指示した業務遂行方法を部下 V1 が行っていないことを知った上司 D が、V1 に対し、「俺の言うことを聞かないということは懲戒に値する」と叱責し、始末書を提出させて「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。」と書かせた。このほかにも、D は、部下数人と一緒に昼食に出かけた際に、部下 V2 に対し、「こいつの奥さんは、よくこんな奴と結婚したな。物好きもいるもんだな。」と発言した(東京地判平 22.7.27・日本ファンド(パワハラ)事件)。

D には、このほかにも、他の従業員に対して、さらし者的な叱責をしたり手当なしの残業・休日出勤を強いるなどが常態化する「暴君型」のパワハラをしていたという背景事情があった。

V1 や V2 が D と会社に対して損害賠償を請求して提訴した。判決は、D の部下に対する言動は、社会通念上許される業務上の指導を超えるものであり不法行為に該当すると判断した。そのうえで、V1 については、D がこのほかにも侮辱的な言葉をかけたり嫌がらせをしていたために心療内科で抑うつ状態の診断を受けて1か月間休職するに至ったこともあり、約 95 万円(休業損害約 35 万円+慰謝料 60 万円)の損害賠償を命じた。V2 については、D の言動は悪質なパワハラとまではいえず、精神的苦痛以上の被害もなかったためか、慰謝料 10 万円の損害賠償を命じた。

判例の事案をみると、精神的な攻撃がパワハラに該当するかどうかの判断においては、「人格攻撃(人格否定)」・「威圧(恐怖感を抱かせる)」・「侮辱(名誉感情をいたずらに害する)」が、キーワードになると思います。

キーワードにあたるような言動は、注意・指導としての許容範囲を超えており社会通念上の相当性を欠くので不法行為を構成する(違法なパワハラに

該当する)と判断される可能性が高いといえます。こういった言動が「繰り返し」とか「見せしめ的(さらし者的)」に行われた場合は、悪質なパワハラと判断される(高額の損害賠償額が認められたり、重い懲戒処分が許容される)ことが多いといえるでしょう。

なお、相手を注意・指導する内容の電子メールを、相手だけでなく同僚のメールアドレスもCCに入れて送信するのは、相手を「さらし者」にし、名誉感情をいたずらに害する行為ですから、するべきではありません。注意・指導する客観的な必要性が認められるとしても、本人に対して行えば十分なはずですから、CCメールで同僚に「さらし者」にするような態様で注意・指導すると、メールの内容や反復・継続の程度によっては、社会通念上相当とはいいがたく(許容範囲内とはいえず)、違法・不法なパワハラであると判断されます。(☞ [コラム3: CCメールによるハラスメントを違法とした判例])

[コラム3: CCメールによるハラスメントを違法とした判例]

東京高判平 25.6.5

(事案の概要)

大学の研究室において、D教授とE准教授が、V准教授に対し、ミスに端を発する叱責にとどまらず、極めて厳しい記述で非難するメールを、研究室の者をCCに入れて送信し、V准教授が反省する旨のメールを返信したにもかかわらず、更に執拗に叱責する内容のメールを送信し続けた。

退職したV准教授が、D教授とE准教授に対して損害賠償を請求して提訴した。

(判決の概要)

原審(東京地裁)は請求を棄却したが、東京高裁は、D教授らの言動を不法行為と認めて、慰謝料20万円の支払を命じた。

東京高判平 17.4.20

(事案の概要)

所長が、課長代理Vについて、業務に対する熱意が感じられず、課長代理の立場に見合う実績をあげておらず、他の従業員の不満の原因となっていると考えたことから、「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。」「会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。」「これ以上、SCに迷惑をかけないください。」などと記載したメールを送信したが、そのメールは、Vと同じユニットの従業員十数名にも送信されていた。

Vが、所長に対して損害賠償を請求して提訴した。

(判決について)

判決は、所長の言動はVの名誉感情をいたずらに棄損するものであるとして、メールの送信目的が正当なものであったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠き、不法行為を構成するとして、所長に対し5万円の慰謝料支払いを命じました。

【コラム4：慰謝料が低額なら問題ない？】

コラム3（CCメール）のようなパワハラは、違法性が強いといえず、判決になっても5万円から30万円程度の慰謝料しか認められないことがほとんどだと思います。

このほかに、派遣先の正社員が派遣労働者に対し、自分の指示通りに作業をしないため叱責して「殺すぞ。」と述べた。／ミスを咎めて「殺すぞ。」と述べた。／体調不良で仕事を休むと仮病でパチンコに行ったとの疑いをかけた。／部下の所有車両について「塩酸をこうチョコロ、チョコロ、チョコロと」「この車ムカつくわー。…から割ったるか。」と述べた。／などの言動があった事案（大阪高判平 25.10.9・アークレイファクトリー事件）も、判決が認めた損害賠償額は33万円（慰謝料30万円＋弁護士費用3万円）でした（会社は使用者責任により行為者と連帯責任）。この判決は、正社員の言動は社会通念上著しく相当性を欠きパワーハラスメントと評価することができるといわざるを得ないとして、正社員による一連の言動を包括して不法行為が成立するとしたのですが、同時に、正社員には強い害意や常時嫌がらせの指向があるというわけではなく、言動としても受け止めや個人的な感覚によっては単なる軽口として聞き流すことも不可能ではないとして、慰謝料額を30万円と認定しています。

このように、訴訟をしても賠償額が高額にならないと予想される事例では、訴訟沙汰にまではならないことが多いと思います。訴訟に労力をかけても慰謝料はそれほど取れず、職場での立場も悪くなるかもしれない…と考えた被害者の多くは泣き寝入りするのです。しかし、これらのパワハラ言動は、程度はともかく違法行為（不法行為）ですし、就業環境を悪化させる行為であることも間違いありません。訴訟沙汰にならないのも、被害者が泣き寝入りしているだけ。行為者にとっては「運がよかった」だけです。

このように、労働の実務では、裁判になれば「違法」と判断されるだろうと思われる行為が、咎められることなく行われていることがあります。「出るころに出れば違法行為とされる可能性が高いですよ。」とアドバイスしても、「今まで問題になったことはないのに。」などと反論されることもあります。

しかし、わずかではありますが、提訴する被害者がいることも確かです。被害者が会社も被告にして提訴すれば、会社まで巻き込んだ訴訟になります。しかも、被害者は「お金の問題じゃない。」と考えていることが多く、その場合は、訴訟中の和解協議がまとまらず、判決までいく可能性が高くなります。第一審の民事訴訟が判決に至るまでの平均審理期間は、労働関係の場合、14.5 か月だそうです（2018年の裁判所発表データ）。

しかも、「お金の問題じゃない」だけに、判決が出ても当事者が納得できず、上訴することが多いため、更に審理期間は長くなります。労働関係訴訟の上訴率は65.8%と、通常訴訟全体の上訴率（20.2%）をはるかに上回ります。

こういうことを考えると、いき過ぎた叱責のリスクは大きいといえます。

[精神的な攻撃に該当しないと考えられる例]

パワハラ措置指針は、以下の例をあげています。

1. 遅刻など社会的ルールを欠いた言動がみられ、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。

これらの例は、グレーゾーンの言動ということができます。

この他に、次のような例が考えられます。

- 書類作成上のミスを頻発する職員に対し、書類審査担当の上司が、ミスのたびに、「前も注意したよね。ちゃんと見直してる?」「マニュアルを読んでいればこんなミスが起きるはずないでしょう。」「マニュアルを読んで、時間かかってもいいからやってください。」などと強く注意することが続いている。

☞注意する客観的な必要性が認められるし、発言内容も人格攻撃などがなく、社会通念上の相当性の範囲内にある（許容範囲内にある）といえます。

☞ただし、受け手が新卒採用後間もない者であったり、傷病休職からの復帰後間もない者であるというように、叱責への耐性が低いような場合には、他の従業員に対するのと同じような厳しい言動でも、受け手のメンタルに不調をきたしてしまう場合があることには注意が必要です。（☞第4章3「受け手の状況への配慮の必要性」）

☞「ネチネチ指導」、「正論攻撃」といえる言動を長期間にわたって繰り返していると、一部の者はメンタルに不調をきたし、うつ病に罹患してしまう場合もあることにも、注意が必要です。（☞[コラム25: グレーゾーンの指導が不幸な結果を招いた事例2]）

なお、部下の態度が悪いため、キレて大声を出してしまったというような事例では、そのような言動を繰り返さなければ、違法・不法なパワハラには該当しないとされることがあります。（☞[コラム5: 感情的に声を荒げた叱責でも要件iiを満たさず不法行為を構成しないとした判例]）

もともと、グレーゾーンの言動ですし、受け手がショックを受けている場合もあるので、冷静になったら直ちに謝罪することが望ましいといえます。

[コラム5:感情的に声を荒げた叱責でも要件iiを満たさず不法行為を構成しないとした判例]

大津地判平 30.5.24 (関西ケーゼンキ事件)

上司が一時的に感情的になって声を荒げてしまった事案で、部下の側にも上司の厳しい叱責を招くような原因行動があったことなどから、上司の言動は、前述 P.24 要件 ii (業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの) を欠くという趣旨の判断をした判例です。

(事案の概要)

家電販売店で、店長が、何度も業務上の不適切な処理を繰り返した販売員を注意をしたところ、十分な反省が見られず、「売ってるからいいやん。」と反論された。このため店長が、一時的に感情を抑制できずに声を荒げて叱責した(店長自身が「あんなキレ方、僕はしませんよ。今まで。」という程の激しい叱責だった)。

(判決について)

店長の言動について、判決は、叱責の内容自体が根拠のない不合理なものであったというわけでもないし、これ以外に大声での叱責が反復継続して繰り返されたとか、他の従業員の面前で見せしめとして行われていたなどの事情がないことをあげて、パワハラの一環であったと評価することはできないと判断しています。

店長の言動は、グレーゾーンの言動といえますが、この判決の理由に照らして考えると、大声の叱責が「反復継続」して繰り返されたり、他の従業員の面前で「見せしめ」的に厳しい叱責が行われる場合は、部下が反抗的であるなど、厳しく叱責する客観的な必要性が認められる場合であっても、行為態様が社会通念上の相当性を欠き、違法・不法なパワハラと判断される可能性が高いといえます。

[コラム6：不法行為を構成するとしたものの低額の慰謝料とした判例]

広島高裁松江支判平 21.5.22（三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件）

厳しい叱責をする客観的な必要性が認められるとしても、やりすぎはいけません。感情を抑制できずにキレてしまうと、人格攻撃・威迫・侮辱の発言（「バカ」「新入社員以下だな。」「役立たず。」など）が出てしまうことがあります。そうすると、前述 P.24 要件 ii・P.25 要件 iii を満たしてパワハラに該当すると評価されることが多いでしょう。

（事案の概要）

同僚を中傷したり、会社の役員に対して脅迫的言辞を用いて会社の施策を妨害・中止させようとした従業員 Z に対し、課長が注意・指導のため面談した。ところが、Z がふて腐れて横を向くなどの不遜な態度をとり続けた。このため、課長が感情的になって大きな声を出して「いいかげんにしてくれ。本当に。会社が必死になって詰めようとしていることを何であんたが妨害するんだ。そうやって。裁判所でもどこでも行ってみい。」「あなたは自分のやったことに対して、まったく反省の色もない。微塵もないじゃないですか。会社としては、あなたのやった行為に対して、何らかの処分をせざるを得ない」「何が監督署だ、何が裁判所だ、自分がやっていることを隠しておいて、何が裁判所だ。とぼげんなよ、本当に、俺は、絶対許さんぞ。」などと発言した。

（判決について）

判決は、課長が大きな声を出し Z の人間性を否定するような不相当な表現を用いて叱責した点については、注意・指導として社会通念上許容される範囲を超えており、不法行為を構成すると判断しました（要件 ii・要件 iii を満たす）。

本件は、課長に同情できる部分もあり、大声は出しているものの、発言内容は、著しく侮辱したり激しい人格攻撃を加えてるものでもないで、ブラックの中でもグレーに近い言動だと思います。しかも、この事案では、叱責された Z が、課長に黙って会話を録音していました。課長は、煽られて、はめられてしまったようにも思えます。

判例もこの点を指摘して、慰謝料の額は「相当低額で足りる」として、10万円と判断しました。

違法性の程度が低く慰謝料が低額であるものの、それでも違法な言動ですから、訴訟になれば慰謝料が認められるのです。

パワハラ措置指針では、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場合は、精神的な攻撃に該当しないとされていますが、これに関しては、例えば、危険作業を行う現場や医療の現場など、生命・健康に直結する現場における注意・指導は、厳しい言い方になるのもやむを得ないといえるでしょう。

例えば、東京地判平 21.10.15（医療法人財団健和会事件）の判決は、医療機関における注意・指導について、次のように指摘しています。

（判決の指摘）一般に医療事故は単純ミスがその原因の大きな部分を占めることは顕著な事実である。そのため、上司が、部下を責任ある常勤スタッフとして育てるため、単純ミスを繰り返す部下に対して、時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、到底違法ということとはできない。

また、危険作業に関しては、安全帯を固定せずに高所作業をしている部下に対し、「馬鹿野郎、死にてえのかっ！」と怒鳴る場合が考えられます。このような言動が人格攻撃・侮辱・威迫を伴って繰り返されるようだと社会通念上の相当性を欠く違法・不法なパワハラに該当すると判断されるでしょうが、一度だけの発言で違法・不法なパワハラと判断される可能性は低いでしょう。もちろん、きつい言い方になってしまったことを詫げるべきですし、怒号を浴びせた理由をきちんと説明しておくべきです。

[コラム7:不正経理を継続していた者に対する厳しい叱責が不法行為を構成しないとした判例]

高松高判平 21.4.23 (前田道路事件)

危険作業や医療の場に限らず、当該企業の業務内容等に照らして、重大な問題行動を厳しく叱責することが許容される場合があります。

(事案の概要)

営業所長 X が部下に命じて架空出来高の計上等の不正経理をしていたことが発覚し、上司(部長)が是正を指示した。ところが、是正指示にもかかわらず、X が不正経理を漫然と続けたことから、部長が X に対し「去年もやっていて注意をしたのに、何をやっているんだ」などと叱責し、毎日日報を書いて報告することを指導したうえ、「現時点ですでに1,800万円の過剰計上の操作をしているのに過剰計上が消滅できるのか。できるわけがなかろうが。」「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならないぞ。」などと叱責した(叱責した期間は、是正指示に従っていないことが発覚してから約1か月半)。

(判決について)

判決は、部長の言動は、上司のなすべき正当な業務の範囲内にあり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えた執拗な叱責に該当するとは認められず、不法行為を構成しないと判断しました。

この事例における X の行動は、当該企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動といえるでしょう。ですから、高裁判決の判断は妥当なものだと思います。ただ、X は、約1か月半にわたる部長の厳しい注意・指導を受け、営業所で自殺してしまったのです。遺書には、「怒られるのも、言い訳するのも、つかれました。自分の能力のなさに呆れました。…(部下に)力のない上司で申し訳ない。」等と記載されていました。

会社内の状況を知りようもない遺族がこの遺書を読んだら、上司と会社を訴えたとしても非難できないでしょう。遺族は、X は執拗な叱責等による心理的負荷を受けてうつ病を発症・悪化させて自殺に至ったのだと主張して、部長と会社を被告として損害賠償請求訴訟を提起しました。

これに対して、高裁判決は、上司の言動は不法行為を構成しないと判断して、遺族の請求を棄却したわけです。

この判決が著しく不当とはいえないと思います。しかし、「正論攻撃」にさらされた者のうち一定割合の者は、X のように、うつ状態になって自殺を選択してしまいます。「ひどいミスをしたんだから叱責されるのは当然。」「嫌なら直せばいい。」という上司の気持ちもわからなくはないのですが、正論攻撃に追い詰められて自殺に至ってしまう者がいるという事実があることは知っておいてください。

本件は、自殺した従業員、遺族、そして訴訟を提起される上司と会社、皆が不幸なケースといえます。このようなケースを知れば、「グレーゾーン」対応の必要性を強調する理由を理解していただけたと思います。受け手の側に大きな落ち度があり、上司の言動が違法・不法なパワハラとは言えないとしても、会社としては放置すべきでないという状況はあるのです。

なお、本件は、原審（松山地判平 20.7.1）と高裁の判断が分かれています。原審は、架空出来高解消の指導と叱責は、過剰なノルマ達成の強要・執拗な叱責であり不法行為を構成し、会社の安全配慮義務違反も認められる等として、合計約 3,100 万円の損害賠償を命じていました。

ハラスメントの裁判例は下級審と上訴審で判断が分かれることが比較的多いのですが、本件もその典型例といえます。裁判所の判断が分かれるくらいですから、本件はブラックに近いグレーゾーンの事案と考えるべきです。

本件のような事態を上長が認識した場合は、職場としてあってはならない状況にあると判断して、迅速に相応の措置を講ずるべきです。なお、グレーゾーン対応については後述します。（☞ 第3章の4「グレーゾーン対応の全体像」と5「グレーゾーンにどのように対応するか」）

③人間関係からの切り離し

人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）は、精神的な攻撃と一緒に行われることがほとんどです。

パワハラ措置指針は、以下の例をあげています。以下の例に該当する行為を優越的な関係を背景として行えば（要件 i を満たせば）、違法なパワハラに該当します。

【人間関係からの切り離しに該当する例】

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。

この他にも、次のような例が考えられます。

- 先輩の現場監督が後輩から間違った指示を指摘されたことを逆恨みして、後輩が挨拶しても無視、段取りを聞いても無視、現場で指示を仰いでも無視し続ける。

終業後にだけ無視し続けるような場合は、職場における「ブラックな」パワーハラスメントとはいえないことが多いと思いますが、業務中に上記の行為を行えば、「ブラックな」なパワハラといえるでしょう。

- 上司が特定の労働者だけを飲み会や食事会に誘わないことをあからさまに繰り返す。

この言動は、1回か2回程度では、社会通念上の相当性を欠く（要件ii）とか、就業環境が害される（要件iii）というのは難しいといえます。しかし、受け手にもわかるような形で繰り返し行われた場合は、要件ii・要件iiiをみたくパワハラとみることができるでしょう。実際の事案では、他にも嫌がらせや孤立化させる言動が行われているはずですから、一連の言動が違法・不法なパワハラの一環と評価されることになると思います。

パワハラ措置指針は、人間関係からの切り離しには該当しない場合として、以下の例をあげています。

[人間関係からの切り離しに該当しないと考えられる例]

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。

[コラム 8 : 5 日間にわたり会議室で社内規程類を精読させた行為について不法行為を構成しないとした判例]

広島高裁松江支判平 21.5.22 (三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件)

(事案の概要)

有期契約社員 Z が、パワハラによる不法行為の損害賠償等を主張して、上司と会社を被告として提訴した事案。

Z は、女子ロッカールーム内で「A さんは以前会社のお金を何億も使い込んで、それで今の職に飛ばされたんだで。」と同僚の A を中傷する発言をした。更に、取締役に対し「準社員や社員の中には、人事担当者をドスで刺すという発言をしている人がいる。」などの脅迫的言辞を用いて、会社の施策を妨害・中止させようとした。そこで、以下の処置が行われた。

- Z に対し、契約更新の際に、「懲戒事由に該当する行為が見受けられた場合は、…譴責以上の懲戒処分を下す。当該事由の程度によって判断するが、即時懲戒解雇も有り得る。」等と記載した覚書に署名押印を求めた。
- Z が出向する直前の待機期間中に、通常の業務がないことから、部長が、次の職場でも上記のような問題行動を起こさないために、就業規則等の社内規程類の理解を促そうと考えて、Z に対し、社内規程類を精読するように指示し、5 日間にわたり会議室で社内規程類を精読させた。

(判決について)

原審(鳥取地判平 20.3.31)は、会社と部長の処置について不法行為が成立するとして、部長と会社に対して慰謝料 300 万円の支払を命ずる判決を出したのですが、高裁は、以下の理由をあげて、部長の行為も会社の行為も不法行為を構成しないとして、原判決を取り消しました。

- 会社が覚書に署名押印を求めたことについては、その必要性が認められ、記載内容も必ずしも不当であるとはいえない。
- 部長の行為については、懲罰の意図あるいは退職を促す意図に基づくものとは認め難く、社会通念に照らして相当な措置であった。

なお、ハラスメント関連の訴訟では、本件のように、原審と上訴審の判断が分かれることが比較的多いという特徴があります。

また、本件では、上記言動の他に [コラム 6 : 不法行為を構成するとしたものの低額の慰謝料とした判例] に記載した課長の言動もあり、課長の言動については不法行為責任が認められています。

パワハラ事案の中には、いわゆる問題社員に対応している際にした上司の言動がパワハラに当たると主張される場合があります。本件もそれに近い事案であるようにも思えます。本件は、労働の現場における避けがたいリスクが表面化してしまったケースということができるといえるでしょう(問題社員リスクについては後述します。(☞ 第3章 6 (6) 「気をつけても避けられない軋轢」)

④過大な要求

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）は、精神的な攻撃と一緒に行われることがほとんどです。ブラック企業型のパワハラといえますが、「いじめ」的なパワハラも多くみられます。

パワハラ措置指針は、以下の例をあげています。以下の例に該当する行為を優越的な関係を背景として行えば（要件 i を満たせば）、違法なパワハラに該当します。

【過大な要求に該当する例】

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. 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。

この他にも、次のような例が考えられます。

- 社員旅行への参加を強要する。
- 先輩現場監督が、後輩に対し、到底終わるはずのない量の仕事を押し付けて、自分は先に帰ることを繰り返す。
- 先輩が、入社したばかりの若手に対し、「今日中に仕事を片付けておけ」と命じて手助けをしないため、若手が昼休みも十分に休めず、夜遅くまで残業して仕事する日が続いているが、所長は特に対応しない。

この例は津地判平 21.2.19（日本土建事件）の言動ですが、上司は、このほかにも、若手が入社してから2か月間で、「お前みたいのが入ってくるで、部長がリストラになるんや！」と理不尽な言葉を投げつけたり（精神的な攻撃）、測量用の針のついたボールを投げつけて足にけがをさせたりしていました（身体的な攻撃）。判決は、入社して2か月間、上司から極めて不当な肉体的身体的苦痛を与えられ続ける過酷な職場環境に置かれており、このような扱いは指導、教育から明らかに逸脱していたとして、会社の安全配慮義務違反を認め、会社に対し、慰謝料等として150万円の賠償を命じました。

- 本人の希望や具体的な業務の必要性を考慮せず、十分な指導を行わないまま、過去に経験のない業務に配転し、些細なミスを厳しく叱責したり、退職を勧めたりする。

会社買収後の合理化（人員削減）の一環として、このようなハラスメントが行われた事例があります。パワハラが争点になったわけではありませんが、東京地決平 13.8.10（エース損害保険事件）は、勤続 27 年の労働者に対して退職を要求したうえで、長期の自宅待機を命じ、更に普通解雇しました。いわば会社ぐるみのパワハラ事例であり、判決は、解雇は解雇権の濫用であり無効としました。

- 販売目標未達成の罰ゲームを行うことを決め、会社の研修会の日に、用意していたコスチュームから、ピンク色を黒で縁取りしたウサギの耳の形のカチューシャ、上半身は白い襦袢の上に紫の小袖と光沢のある青色の肩衣、下半身は光沢のある黄色の袴というコスチュームを選ばせて、研修会では終日着用してもらい、発表もしてもらった。

大分地判平 25.2.20（カネボウ化粧品販売事件）の事案です。ハラスメント行為者（課長・主任ら）も受け手ともに女性でした。判決は、上司の行為はコスチューム着用の目的はレクリエーションや盛り上げ策であり、目的そのものは妥当性が認められるものの、採用された手段が社会通念上正当な職務行為であるとはいえず、受け手に心理的負荷を負わせる不法行為であるとして、会社の使用者責任も認めて、連帯して 22 万円（慰謝料 20 万円＋弁護士費用 2 万円）の支払いを命じました。

このパワハラは、「悪ふざけ型」といえるケースで、慰謝料額からみて、言動の違法性の程度が強いとはいえないですし、こういったハラスメントの多くは、被害者は泣き寝入りすることが多いでしょう。しかし、今まで訴えられたことがないから許される行為だというわけではなく、違法行為が運よく放置されてきたというだけのことです。本件のケースでも、罰ゲーム対象者は 4 名でしたが、訴訟提起したのは 1 名だけでした。多くの人が泣き寝入りするものの、訴訟提起まで踏み切る者がいれば、違法行為と認定されることになるのです。

なお、本件は、社内処分としては、行為者のうち課長が減給処分と降格、主任が転勤となり、行為者の上長である支店長は減給処分と転勤になっています。

- 入社当初からミスが複数回みられた部下がさらにミスをして客に迷惑をかけたため、その反省会をした。その際に、ビールを勧めたのに対し、部下がアルコール耐性が弱く風邪気味でもあったために断ったところ、

「少しぐらいなら大丈夫だろ」「俺の酒は飲めないのか」などと語気を荒げ、執拗に飲酒を要求した。

いわゆる「アルコールハラスメント」の事例です。東京高判平 25.2.27 (ザ・ウィンザーホテルズインターナショナル事件) では、全体の飲酒量は、ビールをコップ1杯程度だったようです。受け手は気分が悪くなって嘔吐し、その後、有給休暇取得や欠勤をくり返し、精神神経科も受診するようになってしまいました。他にも上司による暴言(部下が休暇申請していたことを聞かされずに打合せをいれた上司が出社を要求したところ拒否されたので、留守番電話に「出るよ。ちえっ、ちえっ。ぶっ殺すぞ、お前」「お前、辞めていいよ。辞めろ。辞表を出せ、ぶっ殺すぞ、お前」等と録音した)があったこともあり、判決は、一連の言動を不法行為と認めて、上司に150万円の慰謝料の支払いを命じました(会社は使用者責任による連帯責任)。

パワハラ措置指針は、過大な要求には該当しない場合として、以下の例をあげています。

[過大な要求に該当しないと考えられる例]

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。

ほかにも、次のような例が考えられます。

- 部下に至急の業務を命令した上司が、自らは進捗を確認することなく、部下から進捗を報告しなかった旨を責めるメールを送信して帰宅した。

過大な要求にあたるかどうかは、優越的關係にある者の言動が、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであるか(要件ii)、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たといえるか(要件iii)についての判断の問題なので、グレーゾーンが多い類型といえます。そして、グレーゾーンは、放置していると違法なパワハラに発展する可能性があるので注意が必要です。

例えば、1.の言動でも、結果が出なかった場合に、その理由の検討や指導をすることなく、結果だけをとらえて厳しい叱責を繰り返せば、要件iiと要件iiiを満たす精神的な攻撃のパワハラになるでしょう。

⑤過小な要求

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)も、過大な要求同様に、グレーゾーンが多い類型であるといえます。

パワハラ措置指針は、以下の例をあげています。以下の例に該当する行為を優越的な関係を背景として行えば(要件 i を満たせば)、違法なパワハラに該当します。

〔過小な要求に該当する例〕

1. 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる。
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。

ほかにも、次のような例が考えられます。

- 内部通報した社員を新入職員と同じ職務に配置転換する。
- 事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。
- 妊婦が、医師から一定の負荷のかかる業務は避けるように指導を受けたので、軽易な業務への転換を求めたところ、単純作業ばかりをさせるようになった。

個の言動は、マタハラ(妊娠に関する措置の利用を申し出たことに対するハラスメント)でもあります。

これらの例は、そもそも客観的な業務上の必要性が認められなかったり、業務上の必要性が認められるとしても、処置として社会通念上相当とはいえないものであり(要件 ii)、当該労働者の就業環境も害している(要件 iii)といえるでしょう。

これに対し、パワハラ措置指針は、過小な要求には該当しない場合として、以下の例をあげています。

〔過小な要求に該当しない例〕

- 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。

ただ、このケースは、受け手の側が自分の能力に対する会社の評価を納得しない場合には、パワハラや人事権の濫用である等と主張して訴訟に発展してしまうことがあります。

この問題については後述します。(☞ 第3章6(6)「気をつけても避けられない軋轢」)

このほかにも、次の例が過小な要求に該当しない場合と考えられます。

- 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせ

たり、管理職を権限のない役職に降格する。

このケースも、受け手が納得せず訴訟にまで発展してしまうことがあります。

なお、実際には受け手を退職に追い込む手段として行われる場合があり、その場合は、社会通念上相当とはいえず、労働者の就業環境も害するといえるので、違法なパワハラや人事権の濫用と評価されることになるでしょう。

⑥個の侵害

個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）は、少々、特殊なケースです。パワハラ措置指針は、以下の例をあげています。以下の例に該当する行為を優越的な関係を背景として行えば（要件 i を満たせば）、パワハラに該当します。

〔個の侵害に該当する例〕

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。

このほかに、以下の例が考えられます。

- 学歴や容姿に言及しつつ、執拗に笑いをにする。

この言動は、精神的な攻撃ともいえます。

- リフレッシュ休暇取得後間もない時期に年次有給休暇取得の申請をしたことに対して、「なんのためにそんなに休むの？休みに何をやるの？」 「そんなに休むと、上は必要ない人間だと言うんじゃないか。」などの発言をし、休暇申請取下げに至らしめる。

有給休暇は個人の事情で申請して構いませんから、この言動は個の侵害といえますが、過大な要求ともいえます。

なお、有給休暇は労働者の請求する時季に与えなければならず（労働基準法 39 条 5 項）、また、労働者は年休を自由に利用でき、その取得理由を明らかにする必要はないとされているので、上の言動は労基法違反でもありません。

[コラム9：個の侵害の裁判例]

最判平 7.9.5（関西電力事件）

1. の「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」は、なんでそんなことするのだろうと思われるかもしれませんが、もともなった裁判例（最判平 7.9.5・関西電力事件）の状況が特殊なのです。

この事例は、被害者が特定の政党の黨員またはその同調者であるとして、勤務先が、1. に記載した行動をしたり、被害者が極左分子であるなどその思想を非難して、被害者との接触、交際をしないように他の従業員に働きかけるなどしたというものです。個の侵害のほか、精神的な攻撃、人間関係からの切り離しの要素もみられます。

判決は、人間関係からの切離しといえる行為は被害者が職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するものであり、個の侵害といえる行為はプライバシーを侵害し人格的利益を侵害するものであるとして、いずれも不法行為を構成すると判断しました。

パワハラ措置指針は、過小な要求には該当しない場合として、以下の例をあげています。

[個の侵害に該当しない例]

1. 労働者への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う。

例えば、小学生未満の子がいる社員の業務分担や時間外労働への配慮をしたいと考えて、社員の家族の状況等について質問するような場合は、客観的な業務上の必要性と社会通念上の相当性を認めることができるでしょう。

しかし、小学生の子がいることを聞くや、興味本位で、「中学入試するの？どの中学？」「塾は、どこに行くの？」「お金大丈夫？」などとしつこく聞き、受け手が抗議してもやめないような場合は、その態様が社会通念上相当でなく労働者の就業環境も害するとして、違法なパワハラと評価される可能性が高くなるでしょう。

2. 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者へ伝達し、配慮を促す。

[コラム 10 : いじめ型のパワハラの裁判例]

いじめ型のパワハラは、人間関係が閉鎖的な職場で多くみられ、「身体的な攻撃」や「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「個の侵害」などが同時並行的に行われています。閉鎖的な職場での「いじめ」は、ときに凄惨ともいえる態様になります。

さいたま地判平 16.9.24 (誠昇会北本共済病院事件)

(事案の概要)

先輩 D が後輩 V に対し、3 年近くにわたって、以下の言動をした。

遠方まで名物の柏餅を買いに行かせる。／肩もみさせる。／家の掃除をさせる。／車の洗車をさせる。／長男の世話をさせる。／風俗店に送迎させる。／開店前のパチンコ屋での順番待ちをさせる。／馬券を購入しに行かせる。／ウーロン茶 1 缶を 3,000 円で買わせる。／後輩のスマホを勝手に操作して後輩の交際相手に後輩になりすましてメールを送信する。／後輩の交際相手がアルバイトをしているカラオケ店に行き、交際相手の前で後輩を揶揄する発言をする。／後輩が仕事でミスをすると「バカ田。何やっているんだよ。お前がだめだから俺が苦勞するんだよ。」などと発言する。／何かあると「死ぬよ。」という。／叩く。／など。

このような言動を 3 年近く受けた V は自宅で自殺した。

遺族が、先輩 D と病院に対し、損害賠償を請求して提訴した。

(判決について)

判決は、先輩 D に対して 1,000 万円の損害賠償を命じるなどしていますが、この判決が平成 16 年のものであることを考慮すると、現在であれば、死亡による慰謝料だけでも 2,000 万円、その他の損害を加えると数千万円の損害賠償が認められる可能性があると思います。

本件は、男性労働者が少数という閉鎖的な職場環境で発生しました。

東京高判平 15.3.25 (川崎市水道局 (いじめ自殺) 事件)

(事案の概要)

内気な部下 V に対し、聞こえよがしに、「何であんなのがここに来たんだよ」「何であんなのが A の評価なんだよ」などと言ったり、仲間と下ネタで盛り上がっている際に「もっとスケベな話にも乗ってこいよ。」と言い、仲間に「こいつを経験のために風俗に連れて行ってやってくれよ。」と言った。また、V を「むくみ麻原」「ハルマゲドンが来た」などと言って嘲笑した。その他にも嘲笑、侮辱的発言多数。

V はいじめ被害を訴えたが、パワハラをした上司らが、被害者の被害妄想であると口裏合わせを工作し、上長も、V が欠勤してしまったことから、事情聴取を実施しないまま、いじめの事実はないと判断してしまった。

V は自殺未遂をし、精神疾患により複数回入院して、自宅で自殺した。

遺族が市に対して損害賠償請求をして提訴した。

(判決について)

判決は、市の安全配慮義務違反により V の自殺を招いたとして、市の賠償責任を認めました。なお、損害額は約 7,400 万円と認定しましたが、被害者の資質または心因的要因も加わって自殺に至ったとして、7 割減額した約 2,130 万円と弁護士費用 220 万円の支払いを市に命じました。

福岡地判平 30.9.14 (大島産業事件)

(事案の概要)

社長以下、職場ぐるみといえる悪質な「いじめ」事案。

長距離トラックの運送業の会社で、正当な理由なく帰社が遅れたドライバー V に腹を立てた社長 (事実上の代表取締役) が、V の頭頂部と前髪を刈って落ち武者風の髪形にしたうえ、洗車用スポンジで頭部を洗髪し、最終的に丸刈りにした。しかも、他の従業員が V を下着姿にして洗車用の高圧洗浄機を至近距離から噴射し、洗車用ブラシで身体を洗い、社長はこれを制止しなかった。

別の機会に、社長が V に対し、下着一枚になって裏の川に入るように命じた。そして、他の従業員に対し、当てたら賞金を与えるとして V に向けてロケット花火を発射するように命じて発射させ、逃げ出した V に対して石を投げさせた。このほかにも精神的な攻撃型のパワハラが複数あり。

退職した V が社長と会社らに対し、損害賠償を請求して提訴した (他に会社に対して未払残業代請求をした)。

(判決について)

判決は、パワハラについては、社長らの行為は暴行および人格権を侵害する不法行為であるとして、社長と会社に対し、110 万円 (慰謝料 100 万円 + 弁護士費用 10 万円) の支払いを命じました。

なお、未払残業代請求については、会社に対し約 900 万円の支払いを命じました。過大な要求型のパワハラ要素もあったといえそうです。

(5) 注意・指導とパワハラ

パワハラの多くが上司一部下の関係で発生することは周知のとおりですので、上司による注意・指導とパワハラの問題について考えてみます。

上司が部下を注意・指導する場合は、部下がパワハラだと感じればパワハラになるわけではありません。注意・指導をする客観的な業務上の必要性があり、態様も社会通念上相当なものであれば (許容範囲内であれば)、厳しい言動 (叱責等) により不満を感じる者がいても、「職場におけるパワーハラスメント」にはあたりません。

注意・指導が「職場におけるブラックなパワーハラスメント」となるためには、それなり高さのハードルを越える必要があります。

例えば、得意先との重要なアポに遅刻した部下に対し、上司が「何やってるんだ」と叱責することは、通常は、業務上の必要性・社会通念上の相当性が認められ、「職場におけるブラックなパワーハラスメント」には該当しないといえます。

組織においては、上司は、自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、部下に対して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。この上司の役割が遂行できなくなると、組織は組織としての体をなさなくなってしまいます。ですから、上司がパワハラを過剰に気にしたり、パワハラで糾弾されることを恐れて、部下に対する指示や注意・指導を放棄してしまうことがあってはなりません。また、パワハラ対策が、上司の適切な指示、注意・指導に対して部下が「パワハラだ」と抵抗する拠り所となってしまうのも、職場として健全な状態とはいえません。

したがって、職場におけるパワハラ対策を講じるにあたっては、管理職だけでなく一般の従業員もパワーハラスメントについて正しく理解し、パワハラとなるためにはそれなりのハードルがあるのだということについて、職場で共通の認識をもつことが望ましいといえます。すなわち、上司の注意・指導は、客観的な理由があり、社会通念上相当な範囲の内容であれば、それが叱責であっても、職場におけるパワーハラスメントにはあたらないということを職場の共通理解にしたいところです。

パワハラ措置指針も、「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、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要である」と説明しています。パワハラ対策マニュアルにも、職場のパワーハラスメント対策は、上司の適正な指導を妨げるものではないということには留意しなければならない旨の記述があります。

もっとも、経営者や管理職がこれらの記述に飛びついて、パワハラを理解をおろそかにして一般の従業員に接するとしたら、それは間違いを招きます。「パワハラ指針にも、適正な業務指示や指導は、職場におけるパワーハラスメントには該当しないと書いてあるぞ。お前がミスしてるんだから適正に指導してるんだよ。お前が悪いんじゃないか。俺の何が悪いんだよ。」などと上がい始めたら、それこそパワハラになってしまいかねません。

部下にミスがあったとしても、「お前みたいなのと仕事したくないよ」「仕事しなくていいよ。もう帰れ」「小学生でも間違えないよ」などと人格攻撃や名誉感情をいたずらに害するような言い方を繰り返すと「職場におけるパワーハラスメント」になります。部下の認識が甘いからといって必要以上に長時間にわたる叱責をしたり、一罰百戒のつもりで同僚の前でさらし者的に叱責するのも、「職場におけるパワーハラスメント」になる可能性が高いといえます。

なお、注意が必要なのは、職場におけるブラックなパワーハラスメントに該当しなければ何の問題もないというわけではないということです。くれぐれも、パワハラとなるのには相応の高さのハードルがあるということ、上司の側の言い訳に利用しないでください。

既に説明しましたが、グレーゾーンの言動を放置することは、違法なハラスメントに発展してしまったり、職場の就業環境を害したり、一部の労働者のメンタルヘルスを害することにつながってしまうという大きなリスクを抱えることになります。

管理職として注意していただきたいのは、職場におけるパワーハラスメントについての理解を深めるとともに、違法とはいえない言動であっても、就業環境を害しかねない言動というものはあるのだという意識をもって、自らの言動を自己検証していただきたいということです。

グレーゾーンへの対応については、後述します。(☞ 第3章5「グレーゾーンにどのように対応するか」)

2 セクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

- 11 条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(1) 意義

「職場におけるセクシュアルハラスメント」(セクハラ)とは、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、または当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることであるとされています。

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、事業主は、これに起因する問題に適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされています(男女雇用機会均等法 11 条)。

なお、男女雇用機会均等法 11 条の雇用管理上の措置義務の解釈指針(ガイドライン)として、「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)が厚生労働省により告示されています(本書では「セクハラ措置指針」と略すことにします)。

(2) 要件

セクハラ要件である「性的な言動」は、性的な内容の発言及び性的な行動です。

「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねることや性的な内容の情報を意図的に流布すること等も含まれるとされています(セクハラ措置指針)。

「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が含まれるとされています(セクハラ措置指針)。

セクハラにおいては、「職場における」性的な言動であるといえるかどうかの問題になることがあります。職場外における言動、例えば、同じ会社の従業員が同棲していて、自宅で不愉快な性的言動をしたような場合は、「職場における」セクシュアルハラスメントにはあたりません。会社としては、従業員間の個人的な問題として、原則として関与するべきではありません。

(3) 2 類型

セクハラは、次の 2 類型に分けて考えられています(セクハラ措置指針[※])。

※セクハラ措置指針:「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(厚生労働省)

① 対価型セクシュアルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること

②環境型セクシュアルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により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

対価型セクシュアルハラスメントは、それをすることのリスクが高いことは周知されていますから、かつてよりも減ってきたと思われます。ただ、対価型に該当する場合は、わかりやすい悪質なセクハラであるといえますし、今や周囲の目も厳しくレピュテーションリスクも大きいですから、管理職がそれを把握した場合には、管理職レベルでいつまでも対応すべき問題ではなく、人事等のしかるべき部署に相談して、会社として迅速に被害者救済・行為者処分などの対応をすべき重大事案と捉えるべきです。

(4) 環境型セクシュアルハラスメント

環境型セクシュアルハラスメントは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、当該労働者の就業環境が害されることであるとされています。

労働者の「就業環境が害される」とは、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であるとされています（厚労省セクハラ・マタハラ等パンフ※）。

※厚労省セクハラ・マタハラ等パンフ：「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」（厚生労働省2018.10）

「就業環境が害される」かの判断は、女性労働者が受け手であれば「平均的な女性労働者の感じ方」、男性労働者が受け手であれば「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当であるとされています（同）。

したがって、「あれ？髪型を変えたの？似合うね」と言われたが、あの人には言われたくないので不愉快だという、個人的な感じ方のレベルでは、職場におけるブラックなセクシュアルハラスメントには該当しません。

つまり、職場におけるブラックなセクシュアルハラスメントといえるためには、それなりの高さのハードルを越える必要があります。

なお、「平均的」な労働者で考えるということは、社会通念に照らして考えるということとほぼ同じですから、パワハラの場合と同様に、グレーゾーンを生みやすい類型であるといえます。

環境型セクシュアルハラスメントの状況は多様ですが、典型的な例として、次のものがあげられます。

[環境型セクシュアルハラスメントの該当例]

1. 事務所内において、上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下している。
2. 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない。

環境型の性的言動により「就業環境を害する」、すなわち「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」といえるかどうかについては、次のように考えられています。

[「当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障」が生じたといえるかどうかの考え方]

- 意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る態様の場合には、1回でも「就業環境を害する」と判断しうる。

[例]

事務所内において上司が労働者に抱きついてキスをしたため、当該労働者が強い精神的苦痛を感じている。

- それ以外の場合は、継続性または繰り返しを要する。

[例]

- ①上司が労働者を侮辱する内容の性的発言を頻繁に繰り返したため、当該労働者が苦痛に感じて退職を考えている。
- ②同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない。

- ただし、受け手が明確に抗議しているような場合は、「継続」や「繰り返し」がなくても、「就業環境を害する」と判断し得る。

[例]

- ①労働者が抗議をしているにもかかわらず、当該労働者に関する不適切な性的発言をしたため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない。

②労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない。

身体的接触について、どの程度の接触ならダメなのかという質問を受けます。「肩をポンと叩くのはダメなのか？」などです。行為の際の状況もあるので断定はできませんが、おおざっぱに言うなら、「電車の中でアウトなことは職場でもするべきではない。」といえます。電車の中で見知らぬ人の腰を掌で触ったり髪を撫でつけたりしたら、状況によっては迷惑防止条例違反等で逮捕ということもありえるのでアウトでしょう。しかし、肩をポンと触る程度ではそこまでいかないことがほとんどでしょう（落とし物をした人に声をかけたらイヤホンで音楽を聴いていて気付かないので肩をポンポンと叩くという状況など）。

なお、環境型のセクハラは、意図的に行われる場合（辱めてやろう、貶めてやろう、ばかにしてやろう等の加害の意図を持って行われる場合）だけでなく、行為者が無自覚である場合（意図的でない）場合もあります。このため、管理職として行為者に注意・指導等をする際は、行為者が問題点を意識できるように行う配慮が求められます（無自覚な行為者に頭ごなしに注意すると、行為者が受け入れることができず、問題が複雑化してしまうことがある）。

また、環境型は「グレーゾーン」の場合も多いので、グレーゾーン対応が必要になります。グレーゾーンの対応については、後述します。（☞ 第3章5「グレーゾーンにどのように対応するか」）

(5) ジェンダーハラスメント

「ジェンダーハラスメント」という語が用いられることがあります。これは、「男らしさ」「女らしさ」という固定的な性差概念（ジェンダー）に基づく性差別、ハラスメントです。

たとえば、「男なんだから根性みせろよ。お客様が女性には任せられないというから、男である君に任せたんだぞ。」という発言や、「（いま手が離せないの）と上司の依頼を断ったところ」「頼むよ。女の子はね、こういうときに気持ちよくやってくれると、いいな一ってなるんだよ」といった発言が、ジェンダーハラスメントに該当する発言といえます。

ジェンダーハラスメントは、セクシュアルハラスメントの一態様であるといえます。ただ、その多くが、「職場におけるブラックなセクシュアルハラスメン

ト」であるかどうかの判断に迷う「グレイゾーン」にあり、行為者に悪意がないことも多いタイプのハラスメントです。

ただ、ジェンダーは、セクハラや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの背景となる考え方であるということが出来ます。ですから、ジェンダーに基づく言動を放置すると、職場におけるブラックなセクシュアルハラスメントや職場におけるブラックな妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに発展する可能性があるといえます。例えば、上司が女性部下を「女の子」扱いして見下すことが常態化して、女性を侮辱するような性的言動におよぶ場合がありますし（セクハラ）、男性の育児に関する否定的な発言が繰り返されるために男性労働者が育休取得を断念せざるを得なくなる場合もあるでしょう（育児休業に関するハラスメント＝パタニティハラスメント）。

従って、ジェンダーに関する言動は、適切なグレイゾーン対応をするべきといえます。セクハラ措置指針にも、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられるから、こうしたグレイゾーンにある言動をなくしていくことが重要であるという趣旨の記述があります。

なお、グレイゾーン対応については、後述します。（☞ 第3章5「グレイゾーンにどのように対応するか」）

(6) LGBTに関するハラスメント

「LGBT」とは、レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（身体・戸籍上の性別と性自認とが一致しない者）などの性的マイノリティを総称する用語です。LGBTは、性的指向や性自認についてのマイノリティを総称する用語といえます。

なお、「性的指向」とは、恋愛感情または性的感情の対象となる性別についての指向です。性自認とは、自己の性別についての認識です。

ヨーロッパでは多くの国が同性婚を認めており、2019年6月には台湾がアジアで初めて同性婚を認める法改正をしたそうです。我が国では、現時点ではLGBTのパートナー関係を婚姻関係と同等に扱う法規定はありませんが、市区町村では、一定の要件を満たす同性カップルについて、公営住宅への入居や医療機関における面会や医療同意、職場における家族手当・慶弔休暇等についての待遇改善を認める動きがあります。

我が国のLGBT層の比率は8.9%に達しているという調査結果もあり（電通

ダイバーシティ・ラボ「LGBT 調査 2018」)、LGBT の問題は事業者にとって重要な問題になっているといえますし、ダイバーシティ経営*の視点からみても、LGBT は積極的に取り組むべき課題であるといえます。

※ダイバーシティ経営:多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取り組み

LGBT への差別は、セクハラやパワハラにつながるといえます。このため、セクハラ措置指針には、被害者の「性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである」と明記されています。パワハラ対策マニュアルでも、性的指向や性自認についての不理解を背景として、「人間関係からの切り離し」などのパワーハラスメントにつながることもあるから、性的指向や性自認についての理解を増進することが重要であると解説されています。

【コラム 11 : 性同一性障害の職員のトイレ利用制限を違法と判断した判例】

東京地判令 1.12.12

(事案の概要)

A は、トランスジェンダー(生物学的な性別は男性だが自認している性別は女性)として性同一性障害の診断を受けているが、性別適合手術や性同一性障害者特例法による性別の取扱いの変更の審判を受けておらず、戸籍上の性別も男性である国家公務員 A が、2009 年(平成 21 年)に性同一性障害であることを勤務先(経済産業省)に伝え、2010 年(平成 22 年)に職場の説明会で説明し、女性職員として働く希望を述べた。その後、A は女性の身なりで勤務するようになった。ここで、経産省は、執務室のある階から 2 階以上離れた階の女性用トイレの使用のみを認める処遇をした。

A は、女性用トイレの使用制限を設けないこと等の行政措置を人事院に求めたが、認めない旨の決定だったため、当該決定は違法である旨を主張して、行政措置要求判定取消請求や国家賠償請求をして提訴した。

(判決について)

東京地判 R1.12.12 は、経産省によるトイレ使用に関する処遇について、A が特に執務室のある階の女性用トイレを使用した場合にトラブルが発生する可能性が高いことをうかがわせる事情を認めるに足りる証拠はないことや、女性の身なりで勤務する X が男性用トイレを使用することは、むしろ現実的なトラブル発生の原因となること等をあげて、2014 年(平成 26 年)に A がトイレ利用の制限撤廃を求めたにもかかわらず経産省がトイレに係る処遇を続けたことは違法であるとしました。そして、これにより長期間にわたって個人がその自認する性別に即した社会生活を送るという重要な法的利益等を違法に制約されるなどして多

大な精神的苦痛を被ったとして、132万円（慰謝料120万円＋弁護士用12万円）の国家賠償を認めました。

Aは性同一性障害の診断を受けているものの、性別適合手術や性同一性障害者特例法による性別の取扱いの変更の審判を受けておらず、戸籍上の性別も男性であったので、経産省も判断に困ったのではないかと思います。しかし、Aが2010年から女性の身なりで仕事を続け、執務室のある階から離れた階の女性用トイレを使用することで問題が生じていなかったこと、Aがトイレ使用制限の撤廃を求めてから相当の期間が経過しているという事情の下での判決として、妥当なものだと思います。

3 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

男女雇用機会均等法

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

育児・介護休業法

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(1) 意義

「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とは、職場において行われる、妊娠・出産したことや妊娠・出産・育児・介護等に関する制度・措置の利用に関する上司・同僚からの言動により、当該労働者の就業環

境が害されることであるとされています。

いわゆるマタニティハラスメント（マタハラ）、パタニティハラスメント（パタハラ）、ケアハラスメント（ケアハラ）などがこれに該当します。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、事業主は、これに起因する問題に適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされています（男女雇用機会均等法 11 条の 2、育児・介護休業法 25 条）。

なお、この雇用管理上の措置義務の解釈指針（ガイドライン）、厚生労働省により次の 2 つの指針が告示されています。

- 「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号）」（本書では「マタハラ措置指針」と略称します）
- 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）」（本書では「育介指針」と略称します）。

(2) 2 類型

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、次の 2 類型に分けることができるとされています（厚労省セクハラ・マタハラ等パンフ[※]）。

※厚労省セクハラ・マタハラ等パンフ：「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！！」（厚生労働省 2018.10）

① 制度等の利用への嫌がらせ型

労働者による男女雇用機会均等法が対象とする制度・措置または育児・介護休業法が対象とする制度・措置の利用に関する言動により、就業環境が害されるもの

② 状態への嫌がらせ型

女性労働者の妊娠または出産に関する事由に関する言動により、就業環境が害されるもの。

(3) 制度等の利用への嫌がらせ型の対象となる「制度等」

「制度等の利用への嫌がらせ型」の対象となる「制度等」には、男女雇用機

会均等法が対象とする制度等と育児・介護休業法が対象とする制度等があります。参考までに、以下に表にして掲載しておきます。

[男女雇用機会均等法が対象とする制度または措置（同法施行規則2条の3）]

①	妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置・同法12条、13条） <ul style="list-style-type: none"> ・妊産婦が保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければならない（12条） ・妊娠中及び出産後の女性労働者が健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない（13条）
②	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中の女性等の坑内業務の就業制限（労基法64条の2第1号） ・妊産婦（妊娠中の女性および産後1年を経過しない女性）の母性機能に有害な業務（重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠・出産・哺育などに有害な業務）への就業制限（64条の3第1項）
③	産前休業・産後休業（労基法65条1項・2項）
④	妊娠中の女性の軽易な業務への転換（労基法65条3項）
⑤	妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限（労基法66条2項3項）、変形労働時間制がとられる場合における妊産婦の法定労働時間を超える労働の制限（労基法66条1項）
⑥	1歳未満の生児を育てる女性の育児時間（労基法67条）（1日2回少なくとも30分ずつ）

※男女雇用機会均等法による制度または措置を利用できるのは女性労働者であるから、男女雇用機会均等法による制度等の利用への嫌がらせの対象となるのは、女性労働者である。

[育児・介護休業法が対象とする制度または措置（同法施行規則 76 条）]

①	育児休業（同法 5 条）
②	介護休業（同法 11 条）
③	小学校就学前の子を養育する労働者の、子の看護休暇（同法 16 条の 2）
④	介護休暇（同法 16 条の 5）
⑤	3 歳未満の子を養育する労働者及び要介護状態にある家族を介護する労働者の、所定外労働の制限（同法 16 条の 8・16 条の 9）
⑥	小学校就学前の子を養育する労働者および要介護状態にある家族を介護する労働者の、月 24 時間、年 150 時間を超える時間外労働の制限（同法 17 条・18 条）
⑦	小学校就学前の子を養育する労働者および要介護状態にある家族を介護する労働者の、深夜業の制限（同法 19 条・20 条）
⑧	3 歳未満の子を養育し育児休業をしていない労働者の、育児のための所定労働時間の短縮措置（法 23 条 1 項）
⑨	一定の要件を満たす 3 歳未満の子を養育する労働者の、始業時刻変更等の措置（法 23 条 2 項）
⑩	要介護状態にある家族を介護し介護休業をしていない労働者の、介護のための所定労働時間の短縮等の措置（法 23 条 3 項）

※育児・介護休業法による制度または措置は男性労働者も利用できるから、育児・介護休業法による制度等の利用への嫌がらせ型の対象となるのは、男女労働者である。

(4) 状態への嫌がらせ型の対象となる事由

状態への嫌がらせ型の対象となる「妊娠又は出産に関する事由」（状態）は、次の事由です（男女雇用機会均等法施行規則 2 条の 3）。

[妊娠又は出産に関する事由（男女雇用機会均等法施行規則 2 条の 3）]

①	妊娠したこと
②	出産したこと
③	妊産婦の坑内業務の就業制限／危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと／これらの業務に従事しなかったこと（労基法 64 条の 2 第 1 号、64 条の 3 第 1 項等）
④	産後の就業制限の規定により就業できないこと／産後の就業制限の規定による休業をしたこと（労基法 65 条 1 項・2 項）
⑤	妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（同法施行規則 2 条の 3 第 9 号） ※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

※状態への嫌がらせの対象となるのは、女性労働者である。

(5) 就業環境が害される

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、上司や同僚による言動が「就業環境を害する」ものであることが必要です。この要件は、パワハラや環境型セクハラと同じです。

「就業環境を害する」とは、客観的にみて（一般的な労働者の見地から見て）、受け手の労働者が就業をする上で看過できない程度の支障が生じていることであるとされています。

おおよばにいうと、上司が、労働者が育児・介護に関する制度や措置を利用する前にその利用を邪魔するような言動をしたり、解雇その他の不利益な取扱いを示唆したら、パワハラ的な行為ですから、一発アウトです。しかし、労働者が制度や措置を利用した後に、上司が嫌がらせなどをする場合は、繰り返しまたは継続的に行わないと「就業環境が害される」とはいえないとされています。

同僚がハラスメントをする場合は、上司とは異なりパワハラ的要素がないため、繰り返しまたは継続的に行わないと「就業環境が害される」とはいえないとされています。

具体的な例については、指針（マタハラ措置指針と育介指針）に記述されていますが、長いので、参考として下記に記載しておきます。

[参考：就業環境が害されるといえる場合の例]

1. 制度等の利用への嫌がらせ型の場合

制度等の利用に関する上司や同僚の言動が「就業環境を害する」といえる場合の典型的な例として、次の①～③があげられる（①～③は限定列举ではなく、これ以外にも「就業環境を害する」といえる場合はありうる。マタハラ措置指針・育介指針）。

①上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が、制度または措置（制度等）の申出・利用をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと、または制度等の利用したことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

不利益な取扱いの示唆に関する上司の言動は、1回でも就業をする上で看過できない程度の支障が生じ、「就業環境が害される」といえる。

[就業環境が害されるといえる例]

- 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」

と言われた。

- 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと見え」と言われた。

②制度等の利用の申出等または制度等の利用を阻害するもの

(イ)～(ニ)は、客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等または制度等の利用が阻害されるから、「就業環境が害される」といえる。

(イ) 労働者が制度等の申出等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等をしないよう言うこと。

[就業環境が害されるといえる例]

- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児をとるなんてありえない。」と言われ、取得を諦めざるをえない状況になった。

(ロ) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を取り下げるよう言うこと。

※労働者の事情やキャリアを考慮して育児休業等からの早期の職場復帰を促すこと自体は、申出・利用を阻害することには当たらないのが通常だが、職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられなければならない。

(ハ) 労働者が制度等の利用の申出等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返しまたは継続的に申出等をしないよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）。

[就業環境が害されるといえる例]

- 育児休業を請求する旨を同僚に伝えたところ、「自分なら育児はとらない。自分だけとるべきではない。」と言われ、「でも自分は請求したい。」と伝えたのに更に同様のことを言われ、取得を諦めざるをえない状況になった。

(ニ) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返しまたは継続的に申出等を取り下げるよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）。

③制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

労働者が制度等の利用をしたことにより、上司または同僚が当該労働者に対し、繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないことまたは専ら雑務に従事させることをいう。）をすること（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）は、客観的にみて、言動を受けた労働者の能

力の発揮や継続就業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、「就業環境を害される」といえる。

[就業環境が害されるといえる例]

- 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人には大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。
- 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

2. 状態への嫌がらせ型の場合

妊娠・出産等に起因する状態に関する同僚や上司の言動が「就業環境を害する」といえる場合の典型的な例として、次の①～②があげられる（①～②は限定列举ではなく、これ以外にも「就業環境が害される」といえる場合はありうる。マタハラ措置指針）。

①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

[就業環境が害されるといえる例]

- 上司に妊娠を報告したところ、「代わりの人を雇うから、早めに辞めてもらうしかない。」と言われた。

②妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司または同僚が当該女性労働者に対し、繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）は、客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じ、「就業環境が害される」といえる。

[就業環境が害されるといえる例]

- 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。
- 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

(6) 業務上の必要性に基づく言動

制度等の利用に関する言動や状態に関する言動であっても、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」には該当しないとされています（厚労省セクハラ・マタハラ等パンフ）。

例えば、妊娠の報告を受けた上司が、業務体制を見直す必要があるため、いつまで育休を取得するつもりかを尋ねたところ、当該従業員が、「育休は権利だし、就業規則では取得の1か月前に申請すればいいということになっているのに、このような質問をするのは育休の取得を快く思わない上司による嫌がらせではないか。」と誤解する場合があります。このケースでの上司の言動は、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動といえますから、妊娠に関するハラスメントということはできないのが一般です。とはいえ、上司の側も質問の趣旨を説明するなどの配慮をすることが望ましいといえます。

このような軋轢を防止するためには、制度を利用する労働者と上司その他の労働者がお互いにコミュニケーションをとることが大切です。制度等を利用する労働者の側も、上司らにはこのような質問をする業務上の必要性があるということを理解する（理解できるように事業者からも周知する）とよいでしょう。

[参考：業務上の必要性に基づく言動といえる例]

1. 制度等の利用に関する言動の場合

制度等の利用に関する上司・同僚の言動が業務上の必要性に基づくといえる場合の例として、次のものがあげられる。

[業務上の必要性に基づく言動の例]

- 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
- ある程度調整が可能な休業等（定期的な妊婦健診の日時等）について、業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること（変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られ、労働者の意をくまない一方的な通告・強要はハラスメントとなる）。
- 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること（同上）。

2. 状態に関する言動の場合

妊娠・出産等に起因する状態に関する同僚や上司の言動が業務上の必要性に基づくといえる場合の例として、次のものがあげられる。

なお、妊婦本人にはこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て、妊婦の体調が悪い場合は、「業務上の必要性に基づく言動」となる（厚労省セクハラ・マタハラ等パンフ）。

[業務上の必要性に基づく言動の例]

- 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
- 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と配慮する。

4 職場におけるハラスメントに共通する論点

(1) 労働者

我が国には、パワハラ、セクハラ、そして妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関して、これらに起因する問題に関する事業主の雇用管理上の措置義務を定める法の規定があります（労働施策総合推進法 30 条の 2、男女雇用機会均等法 11 条・11 条の 2、育児・介護休業法 25 条）。

これらは「労働者」に対するハラスメントを射程としていて、労働者以外の者は保護対象となっておりません。ただし、労働者派遣法により、派遣先の指揮監督下で労働する派遣労働者の就業に関しては、派遣先も派遣労働者を雇用する事業主とみなして、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに起因する問題に関する雇用管理上の措置義務の規定が適用されることになっています（労働者派遣法 47 条の 2, 3, 4）。

ハラスメントからの保護対象は「労働者」（および派遣先の派遣労働者）であり、非正規労働者（契約社員・パート社員・アルバイトなど）も保護対象です。

また、法律は、保護対象としての労働者の地位や性別を区別していませんから、セクハラであれば、女性労働者だけでなく男性労働者も保護対象です（男性も女性も加害者にも被害者にもなりうる）。また、同性の労働者によるセクハラもありえます（性的マイノリティの労働者に対して、同性の労働者がそれを揶揄する言動を頻繁に口にする「LGBT に関するハラスメント」等）。部下から上司に対するセクハラもありえます。

パワハラであれば、優越的な関係に基づく言動という要件を満たせば、部下から上司へのパワハラや同僚間のパワハラもありえます。

(2) 労働者以外の者に対するハラスメント

我が国のハラスメント規制は、保護対象は労働者（および派遣労働者）であり、基本的には、自社の労働者による自社の労働者に対するハラスメントを防止しようとするものです。

しかし、2019 年（令和元年）6 月に国際労働機関（ILO）で採択された、いわゆるハラスメント禁止条約は、加盟国に対し、「労働の世界における暴力とハラスメント」を禁止する法を採用し、監視のための仕組みを確立・強化し、罰則を設けることなどを求めるとともに、保護の対象について、労働者だけでなく、契約形態にかかわらず働く人々、インターンなど訓練中の人、雇用終了し

た人、職探し中の人なども広く含めました。

確かに、人権尊重の見地からは、職場におけるハラスメントの保護対象を自社の労働者に限定するのはおかしい話です。会社の威を借りたフリーランスいじめ、取引上の優劣を背景とした取引先の担当者いじめ、就職活動中の女性に対するセクハラなど、弱い立場にある者に対する卑怯なハラスメントの話はしばしば耳にします。このような自社の労働者以外の者に対する不法な行為も許されるべきではありません。会社がその労働者に対して法令遵守・人権尊重を求めるのであれば、自社の労働者に対するハラスメントだけでなく、自社の労働者以外の者に対するハラスメントもしないように指導するべきです。

すなわち、会社は、自社の労働者が、自社の労働者以外の者に対するハラスメント（他の事業主が雇用する労働者や求職者、個人事業主、インターンシップを行っている者等に対するハラスメント）を行うことのないよう、職場におけるハラスメントと同様の防止措置を講ずるべきです。

なお、パワハラ措置指針は、事業主は、その雇用する労働者が、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配慮するとともに、事業主や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と定めています（☞ 巻末資料1:3「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」を参照）。「必要な注意を払うよう配慮する」とか「努めることが望ましい」というのは、労働者に対するハラスメント問題に関する雇用管理上の措置義務のような、違反した事業主は厚生労働大臣による是正勧告等の対象となる強い義務にはしないという趣旨です（「配慮義務」とか「努力義務」といわれます）。我が国では労働者以外の者に対するハラスメントに関する議論が煮詰まっていないことや、事業主の負担に対する危惧が主張されていることに配慮したのです。とはいえ、人権尊重に関わる問題ですから、事業主は、労働者以外の者に対するハラスメントは、労働者に対するハラスメントと同様に重要な課題として取り組むべきです。

現実問題として、労働者以外の者に対するハラスメントが報道されるなどして、企業のレピュテーションリスク（評判・評価が低下するリスク）が現実化してしまった事案も発生しています（コラム12～14）。

【コラム 12：就職活動中の者に対するセクハラが報道された事例】

就職活動で大学のOB訪問をする女子大生に対する悪質なセクハラをした男性社員が逮捕されたという報道がしばしばみられます。

- 都市銀行の男性社員がリクルーターを装って女子大生をカラオケに連れ込み、無理やりキスをしたとして、強制わいせつ容疑で逮捕された（2007年）。
- 通信社の人事部長が就活中の女子大生に不適切な行為をしたとして懲戒解雇された（2013年）。
- 大手自動車部品メーカーの採用試験を受けた女子大生が、同社の男性幹部から合格と引き換えに不適切な関係を迫られたとして損害賠償請求訴訟を提起した（和解成立）（2016年）。
- 大手建設会社の男性社員が、OB訪問で知り合った女子大生を自宅に呼んでわいせつ行為をしたとして、逮捕された（不起訴）（2019年）。
- 大手商社の男性社員が、OB訪問で知り合った女子大生を個室居酒屋に誘って一気飲みのうえ泥酔させ、トイレ内で胸を触り、女子大生の宿泊先のホテルで性的暴行を加え、準強制わいせつと準強制性交罪で逮捕・起訴された。OBは懲戒解雇となった。3,000万円で示談したとのこと（2019年）。

【コラム 13：就職内定した大学生に対するハラスメントが報道された事例】

2020年4月には、就職内定を得た大学生に対する人事課長によるパワハラ類似の悪質な言動が報道されました（2020年4月）。

（事案の概要）

大手電機メーカーの子会社に就職内定した大学4年生が研修の一環で登録するSNS交流サイトに、人事課長が、毎日ログインして投稿にコメントすることや課題図書感想の投稿を求めた。そのうえで「誰がいつサイトに入っているかは人事側で見えています」「毎日ログインしていなかったり、書き込まない人は去ってもらいます」と投稿した。

人事課長は、書き込みが少ない内定者をSNSから排除したり「無理なら辞退してください、邪魔です」「ギアチェンジ研修は血みどろになるくらいに自己開示が強制され、4月は毎晩終電までほぼ全員が話し込む文化がある」などと投稿した。

これにより、22歳の大学4年生が、就職の迷いを口にして、「死にたい」と吐露したうえ、入社2か月前の2019年2月に自殺したと遺族代理人が記者会見した。

【コラム 14：カスハラをした役員らが辞任に追い込まれたと報道された事例】

取引先の従業員に対してハラスメントと類似の言動をする、いわゆるカスタマーハラスメントは、加害者側にとっては、労働者以外の者に対するハラスメントといえます。次のような事例が報道されたことがあります（2018年）。

（事案の概要）

大手食品会社の社長と執行役員らが空港のVIPラウンジで食事をした際に、執行役員が女性アテンダントに対し、「この後、彼氏とデートするのかな?」「彼氏とする時は制服をするの?」「（社長はシャワー浴びないから）体を拭いてあげてよ」などと発言した。

これを受け、航空会社が食品会社に事案を報告した。

食品会社は社内調査の上、航空会社に謝罪し、執行役員と同席していた社長が「一身上の都合」で辞任した。

(3) 「職場」におけるハラスメント

職場におけるパワーハラスメント、職場におけるセクシュアルハラスメント、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど、我が国のハラスメント規制は、「職場」におけるハラスメントを規制対象としています。職場外の私的な生活領域における社員の行動に会社が過剰に干渉するべきではないからです。例えば、同じ会社の従業員が同棲していて、自宅で相手に不愉快な性的言動をしたような場合は、「職場」におけるセクシュアルハラスメントにはあたらないので、事業主が関与するべきではありません。

しかし、形式的には「職場」外であっても、実質的には職場といえる場面で行われたハラスメントの言動は、「職場における」ハラスメントであると解されています。ガイドラインでは、「職場」は、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指すが、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、取引先の事務所や顧客の自宅、出張先等、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれると説明しています（セクハラ措置指針）。

「職場」における言動といえるかどうかは、特にセクハラで問題になることが多いといえます。それだけ、会社から離れた場所での性的な嫌がらせが多いということです。例えば、出張先で宿泊したホテルで、お酒が入って気分が高揚し、相手もこちらに気があると勘違いして抱きついてキスをしてしまったという事例は、「職場における」セクシュアルハラスメントに該当します。

また、勤務時間外の宴会であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します（セクハラ措置指針）。そして、その判断にあたっては、「職務との関連性、参加者の範囲、参加が強制的か任意か」等の事情を考慮して個別に行う必要があるとされています。

[宴会が「職場」に該当しうる場合の例]

- 当該部署の長が呼びかけて職場の者が参加して行われた打ち上げの懇親会
職場の打ち上げなので「職務との関連性」があり、「参加者」も職場の者のみ、部署の長が呼び掛けているので参加を断りにくい状況といえることなどから、実質上職務の延長と考えることができるから、「職場」といえる。
- 社員旅行の宴会
職場の公式行事なので「職務との関連性」があり、「参加者」も職場の者が中心だから、実質上職務の延長と考えることができるから、「職場」といえる。

[宴会が「職場」に該当しない場合の例]

- 職場の仲のよい者だけがLINEで連絡を取り合って飲み会をする。

なお、交際関係のもつれから行われた性的な言動は、それが職場で行われれば、職場におけるセクシュアルハラスメントとして会社が対応すべきものであるといえます。例えば、交際していた同僚に別れを切り出したところ、その同僚が、他の同僚や取引先に「あの人は異性関係に奔放だから」などと言いふらしているというような場合は、「職場」におけるセクハラといえます。したがって、ハラスメントの相談をされたときに、「社員間の個人的な問題だから、会社は立ち入れないよ。」と即断すべきではありません。性的な言動が「職場」で行われていないかを慎重に確認する必要があります。

[コラム 15 : 管理職が社員間の個人的な問題と判断して悪化した事例]

最判平 30.2.15 (イビデン事件)

(事案の概要)

被害者 V (女性) と加害者 D は男女関係を伴う交際をしていたが、V が交際解消を伝えたところ、D が、業務中に頻繁に被害者の部署にやってきて話しかけて居座ったり、V の自宅に押し掛けたりするようになった。このため V は体調を崩し、係長に相談したところ、係長は、朝礼で「ストーカーや付きまといをしているやつがいるようだが、やめるように。」などと発言するのみで、それ以上の対応はしなかった。V は課長とも面談したが、まともに取り合ってもらえず、やむを得ず退職した。

V は D と会社に対して損害賠償を請求して提訴した。

(判決について)

判決は、D の不法行為を認め、会社の使用者責任も認めて、220 万円 (慰謝料 200 万円 + 弁護士費用 20 万円) の賠償を命じました (連帯責任)。

このケースでは、係長や課長が、本件を社員間の個人的な問題として軽く見てしまったために、被害者が退職にまで追い込まれ、被害が深刻になってしまったものと考えられます。

5 その他のハラスメント

(1) モラルハラスメント

「モラルハラスメント」は、パワハラやセクハラなどのように定義が法的に明確になっている用語ではありません。海外では、「moral harassment」「mobbing」「bullying」などと言うそうです。

精神的な暴力、嫌がらせという意味とされ、職場だけでなく、対人関係一般、特に夫婦間の問題で用いられる用語です。近時は、職場で行われるパワハラに該当しない労働者同士の嫌がらせ等をモラハラというようになってきました。

モラハラはもともと広い概念の用語ですから、職場におけるモラルハラスメントは、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他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、就業環境が害されること」という意味にとらえておけばよいと思います。モラハラの定義に該当する言動が「優越的な関係を背景とした言動」であればパワハラにあたり、性的な言動であればセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する言動であればマタハラ・パタハラ・

ケアハラにあたるということができません。

そして、パワハラやセクハラ等の、定義が明確なハラスメントに該当するとはいえないが、人権尊重や良好な職場環境を維持するという見地から許されない言動を、「職場におけるモラルハラスメント」として対応していくとよいのではないかと思います。同僚同士の嫌がらせは、パワハラに該当しないし、セクハラにも該当しない。これでは会社として対応できないというのでは、悪質な嫌がらせに対応できず、パワハラやセクハラの定義を明確にしたことが、かえってあだとなってしまいます。

もちろん、パワハラやセクハラのような明確な定義づけがないため、モラハラはグレーゾーンが多いといえます。しかし、例えば、単独の労働者による同僚や上司に対するひどい嫌がらせが続くような場合は、それが人格攻撃・人格否定、威迫など、社会通念に照らして、業務上の必要性を欠く言動や社員間の言動としての許容範囲を超えた言動により、労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じていると評価できるレベルに達している場合には、そのような言動は人格権の侵害等の不法行為となり、損害賠償責任を問うことができると考えられます。

このような悪質なモラハラに会社として対応する場合は、就業規則の服務規律の章に定められた規定に、例えば「社内でセクハラやマタハラ、育児休業等に関するハラスメント、パワハラ、いじめ、ストーカー行為、その他ハラスメントにあたる行為をしないこと」と定められていれば、モラハラは「いじめ」や「その他ハラスメントにあたる行為」に該当するとして対応することができるでしょう。そのような規定がない会社であれば、例えば「業務で関係する者には常に誠実な態度で接し、信頼、心証を損ねるような言動或いは、粗野な態度を取らないこと」という規定があれば、それを利用することになるでしょう。

ただ、人権尊重、良好な職場環境の維持という見地からは、できれば、そのことを明確にするハラスメント防止の条項を定めておきたいところです。例えば、就業規則の服務規律の章に、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを禁止する各条項を規定したうえで、それに続いて、「第〇条 第△条から前条までに規定するもののほか、職場において、暴行、人格を否定するような言動、侮辱的な言動、威圧的な言動その他の業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の社員の就業環境を害してはならない。」といったようなモラハラ禁止規定を設けておけば、職場における様々な問題言動に対応できると思います。

就業規則の定め方についてはともかく、実務でハラスメントの言動に対応する場合は、その言動がパワハラに該当するか、セクハラに該当するかといった視点はもちろん大切ですが、もっと根本的に、これは人格権の侵害ではないか、社会通念に照らして社員間の言動としての許容範囲を超えており相当といえないのではないか、という視点を持つことも大切です。そうすれば、パワハラやセクハラの狭間にある悪質なハラスメントに迅速に対応できると思います。

[コラム 16：モラハラと問題社員]

モラハラは、いわゆる「問題社員」による言動の一類型といえます。

問題行動を繰り返す社員を解雇したところ、解雇無効を主張して訴訟となったというケースは多くみられます。例えば、次の裁判例があります。

東京高判平 14.9.30（鹿島リノベイト事件）

（事案の概要）

- 従業員 20 名の会社中途採用された女性従業員 X に以下の言動がみられたため、1 回目のけん責処分（始末書提出）：

上司 A に対し「あなたは頭が悪いのではないの」と発言した。／上司 B から注意を受けると「ネチネチと話をすると周囲に吹聴した。／前職の同業他社のやり方をそのまま勤務先に導入し混乱を来しているにもかかわらず平然としている。／上司が優先的にすべき作業を指示しても従わず、不急の作業を行う。
- 2 回目のけん責処分：上司 B が命令した業務を遂行せず、自己弁護に終始し、職場内で独り言を声高に語り、職場の雰囲気をつぶした。／自らコピーを作成すべき書類について、隣席の女子社員が昼寝する時間があるならばその女子社員がコピーをすればよいとの発言を他の社員の前でして、職場内の雰囲気を乱した。
- 3 回目のけん責処分：2 回目のけん責処分の始末書を提出せず、上司が提出を促しても平然と「やっていません」と回答した。
- 4 回目のけん責処分：上司が 3 回目のけん責処分に関する通知書を手渡すと、シュレッダーに投入してしまった。
- このため、会社は X を入社 2 年後に普通解雇した。

これに対し、X が解雇は権利の濫用で無効と主張して訴訟提起した。

（判決について）

第一審（東京地裁）は、解雇は権利の濫用（解雇無効）と判断しました。その理由は、形式的には就業規則の「勤務成績又は能率が著しく不良で、就業に適し

ないと認めるとき」に該当するものの、会社の業務に支障を来した程度は社会通念上さほど重大なものとはいえないこと、4回目のけん責処分の後であっても、減給、出勤停止のような他の懲戒処分を行うことに特段支障はなかったと認められるというものでした。

これに対し、東京高裁は、第一審判決を取り消し、Xの請求を棄却しました（Xは上告したが上告棄却）。その理由は、行為を一つ一つ取り上げると比較的些細なものが多いように思われるが、4回にわたるけん責処分を受けてもXの態度に変化がなかったことから本件解雇に至ったとみることができるというものでした。

「比較的些細な」モラハラであっても、それが繰り返される（処分も繰り返される）場合には、解雇も社会通念上相当といえ、権利の濫用にはあたらないという趣旨の判断です。

本件は、地裁と高裁の判断が分かれており、モラハラ対応の判断の微妙さ・難しさがうかがえます。

一般社員のモラハラは、上司による注意・指導によって対応することができるため、違法・不法な言動であると評価されるためのハードルがパワハラの場合よりも高いといえます（モラハラ言動は「比較的些細」とか「軽微な規律違反に過ぎない」と評価されやすい）。このため、会社としてどう対応すべきかの判断に苦慮します。しかも、行為者が会社の処分を受け入れず訴訟になると、本件のように最高裁まで熾烈な争いが続くことも多いのです。

本件は、従業員20名の会社でこのようなモラハラ言動が続くことによる業務の混乱を考えると、高裁判決は妥当な結論と思います。ただし、解雇して泥沼の法的紛争に進むリスクをとる前に、東京地裁が指摘するように、減給や出勤停止などの懲戒処分をしておくという対応を考えてもよいとは思いますが。

(2) カスタマーハラスメント

「カスタマーハラスメント」（カスハラ）とは、取引先等の他の事業主が雇用する労働者または他の事業主（またはその役員）からのハラスメントや、顧客等からの著しい迷惑行為により、当該労働者の就業環境が害されることです。

例えば、次のような例が考えられます。

- 従業員がお得意様の責任者からひどい暴言を繰り返し受けた。
- 取引先から、著しく不当な要求をされた（値引きの強要、クレームで長時間拘束する等）
- 重要な取引先の役員が、担当の女性従業員に対し、わいせつな行為をしてくる。
- こちらのミスに対し、顧客が土下座を要求する。

カスハラは、お得意様や顧客という上位の立場にある者が、逆らい難い立場にある者に対してハラスメントをするものであり、正社員が非正規社員を見下してパワハラやセクハラに及んだり、役員が一般の従業員に対してパワハラやセクハラに及ぶといったケースと構造としては同じものといえます。取引上の地位の上下関係があるか、職務上の地位の上下関係があるかという違いに過ぎません。このような行為を許すべきではなく、従業員が被害者となった場合は、会社は従業員を守るべきです。コラム 14 の航空会社が、食品会社役員によるカスハラに毅然と対応したのは、雇用主としてあるべき姿といえます。

とはいえ、カスハラ対応は容易ではありません。お客様に対して当方に非があり謝罪しているような場合や取引関係を失いたくないという事情のある場合は、強気に出にくいでしょう。

しかし、不当な要求や言動から従業員を守れない会社には、優秀な人材は定着しないでしょうし、守ってもらえなかった従業員が SNSなどで訴えて「炎上」してしまうリスクも考えられます。

[コラム 17 : カスハラが炎上した事例]

(2018年の報道より)

財務省の事務次官が、取材目的で会食していたテレビ局の女性社員に対し、悪質なセクハラ発言をした(「抱きしめていい?」「胸触っていい?」「手縛っていい?」「キスしたいんですけど。すごく好きになっちゃったんだけど…おっぱい触らせて。綺麗だ、綺麗だ、綺麗だ」など)。女性社員は、以前にも同様の行為を受けていたため、発言を録音し、上司に相談して、自社で報道してほしいと要望した。しかし上司は、報道すると女性社員が特定されて二次被害に遭うので報道しないと答えたため、女性社員が週刊誌に情報を伝えるに及び、週刊誌で報道され発覚した。

テレビ局は記者会見するとともに、遅まきながら財務省に抗議文を提出することになり、事務次官は辞任した(処分は減給20%、退職金141万円減額)。

(事例について)

事務次官は、テレビ局にとっては重要な情報提供をしてくれる「お得意様」といえますから、上司としては対応が難しかったのかもしれませんが、しかし、明らかにアウトといえるセクハラ発言をしていますから、会社(上司)が被害者対応をおろそかにして放置するのは得策とはいえなかったと思います。

カスハラ対応の必要性については、パワハラ措置指針でも言及されています。もっとも、事業主にとって必ずしも対応が容易とはいえないこともあり、現状では、事業主は、カスハラによって、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備と (2) 被害者への配慮のための取組を行うことが「望ましい」とされるにとどまっています。(☞ 巻末資料1:4「事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容」を参照)

[コラム 18 : カスハラ対策の例]

カスハラ対策としては、次のような措置が考えられます。

(対顧客)

- 対応マニュアルの作成と研修の実施
- 同業者でガイドラインを作成する
- 普段からの毅然とした対応
- 複数人で対応する（上司・法務部員の立会い等）
- 担当者を変更する、現場の対応をお客様相談室に移す
- 応対の記録化（録画・録音）
- 法務部員・弁護士との連携
- 警察に通報する
- 出入禁止にする
- （電話）非通知と公衆電話からの入電拒否

(対取引先)

- 対応マニュアルの作成と研修の実施
- 業界でルールを作成する
- （対顧客対応の例のほか）上司（経営者）から行為者の上司（経営者）への申入れをする

(受け手の支援)

- シフト変更、配置転換
- 休養、カウンセリング 等