

# 弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策

100



## パワハラ労働審判で 勝つ！

一、世間の誤った「パワハラ」概念

「パワハラ」は、マスコミによって、広く一般人に知られる言葉となりました。多くの労働者が考えている「パワハラ」というのは、上司の言動を不愉快に感ずると、その不愉快という感情を置き換えた言葉として「パワハラ」を受けたと受け止め、上司等に慰謝料請求ができると考えているように思われます。

しかし、裁判所はその程度で損害賠償請求を認めているわけではありませぬ。「パワハラを行ったとされる者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的・時間・場所・態様等を総合考慮の上、企業

組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司が職務を遂行する過程において、客観的な見地からみて、通常人が許容しうる範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為」が不法行為を構成するパワハラだとするのが判例の見解です（東京地裁平成二四年三月九日判決・東京高裁平成二五年二月二七日判決）

二、厚労省パワハラ指針

厚労省は、「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」により、パワハラの実態類型を示しました。

指針で示された6類型は、パワ



ハラの対象となる行為を例示したものに過ぎませんが、一般人はこの指針で示された類型をあたかも法律条文のごとく捉え、指針の文言に少しでも触れる行為は全て当然にパワハラとして違法であるかのような解釈をする人がいます。一般人のみならず、弁護士ですらそのような解釈をする者がいるため、指針に反するパワハラ行為があったとして、企業が提訴される事例が見受けられます。

三、事案の概要

私が顧問をしている日本郵便㈱が、女性社員から上司のパワハラによりうつ病になったから損害賠償せよという労働審判を申立てられた事例をご紹介します。

社員が申し立てた上司のパワハラ行為はいくつもありましたが、紙幅の関係もありますので、その

うち一点に絞ってお話しします。社員の上司である部長が、当該社員と同じ部署のB（男）に好意を抱いているのが見え見えである、交際しているのか、と交際に関する不必要な質問をした。これは、前記厚労省指針パワハラ行為類型中「個の侵害」（私的なことに過度に立ち入ること）に該当し、パワハラであるという主張でした。

私は、パワハラとは何かについて、前記判例の見解に従い、当該社員がパワハラ行為であると主張している部長の言動の一つひとつについて、部長がどのような目的で、どのような話をしたのか、その経緯から具体的に説明し、部長の言動がパワハラには該当しないと主張しました。

右「交際に関する不必要な質問」については、次のように主張しました。

当該社員がBの帰りを待っている、他の社員がBと話をしていると、その社員に対してそのあと当該社員のあたりがきつくなる、当該社員がBとの話の間に割って入り込んで仕事やりづらいつつた声が複数部長の耳に届いていたため、部長は「周囲からBに仕事上聞きたいことがあっても聞きにくい。あなたにきつく当たられるからという声が上がってきています。Bと付き合っているか聞いてみるのだけど、本当のところはどうですか」と尋ねた。

当該社員がBとの交際を否定したため「付き合っていないのであれば疑いをもたれ、職場の環境を乱すような行動は慎んでほしいと思います」と注意したのみで、それ以上Bに関しては質問していない。もともと、部長の当日の当該社員との話の主たる目的は、当該社員が新人女性社員にきつく当たること、業務中の私語が多すぎることにいて、それを注意指導するためであり、Bとの関係についての話も、その対話の一環で出てきたものであって、当該社員の私生活に介入するような質問はしていない。パワハラと指摘されるような行為ではない。

四、名古屋地裁令和四年三月一八日審判

労働審判では、会社側の主張を全面的に認め、申立人社員のパワハラを理由とする本件申立てに係る請求を棄却しました。

（宮澤俊夫法律事務所所長、愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝