

弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

115

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



パワーハラ訴訟で勝つ

1、誤ったパワーハラ概念

(なんでも「パワーハラ」)

世間一般の人々が誤解している法律知識に「パワーハラ」があります。上司からちよつと不愉快なことを言われただけでも「パワーハラを受けた」と言つて騒ぐ傾向にあります。会社側もその程度でパワーハラと考える人がいるため、従業員からパワーハラだと言われると、それだけで動揺してしまふ。

厚労省では指針でパワーハラの判断基準を示し、職場のパワーハラメントの行為類型を例示しています。社会保険労務士や弁護士のなかには、この類型をあたかも法律要件のように捉え、上司の片言隻語をこの類型に当てはめて訴訟

提起してくる者もおります。しかし、上司からパワーハラメントを受けたとする損害賠償請求が認められるためには、上司と部下とのその言動に至る一連の経緯が詳細に認定され、部下の人格権侵害があつたと認められるようなものでなければなりません。

最近私が使用者側から依頼された担当した訴訟事件をご紹介します。

2、事案の概要

観光協会に一年契約で雇用されたXが、T事務局長のパワーハラ行為によって適応障害を発症して休職していたのに、休職期間満了を理由として退職扱いとしたのは無



効であるとして、雇用契約上の地位確認等を求めて訴訟提起しました。Xが主張するパワーハラ行為は、

- ① 過大な業務命令
- ② 過少な業務命令
- ③ 業務内容の不告知
- ④ 配置転換の不告知
- ⑤ 退職拒否をしているのに退職勧奨を継続した

等多岐にわたります。紙幅の関係から詳細を記述できませんが、私は、協会におけるXの地位、Tが事務局長に就任して以降これまで曖昧であつた各職員の業務を見直すようにしたこと、Xに求められていた業務役割、Xはパート職員がやっているレジ業務、接客業務程度の仕事しかできず、組織運営にかかわる業務を行わせようとしても、「自分にはできない」と答えるのみであつたこ

と、他の職員がXに替わつて業務を引き受けて残業せざるを得ない状態が続いていること等を詳細に主張立証しました。裁判所は、私の主張を全面的に認め、原告Xの右のような主張を全て、パワーハラメントに該当する違法な行為であるとはいえないとして排斥しました。紙幅の関係から、その全てを掲載できませんので、退職勧奨がパワーハラであるとする原告の主張に対する、判決要旨のみを、以下に掲載します。

3、名古屋地裁半田支部 令和五年六月一九日判決

(1)原告は、Tが原告から業務を取り上げておきながら業務を行わないことを理由として何度も退職勧奨をし、原告による退職拒否を取り合わず、違法な退職勧奨をされ続けたことがパワーハラメントに該当する違法な行為である旨主張する。

(2)原告は、上司としてパート職員に指示を出さず、上司らしい対応を取らず、商品のディスプレイ等がパート職員の現場での判断で変えられるといった混乱が生じたため、販売商品やパンフレットの配置の管理者がG職員に交代とな

つたが、その後も引き続き、観光プラザの物販管理担当者として、企画や取り扱いたい商品の提案を求められており、過少な業務命令がなされたとはいえない。

T事務局長は、原告と面談し、原告がパート職員から質問や相談を受けても「知りません。分かりません」と言うだけで上司らしい対応をしなかつたことから、原告に対し、フルタイム職員として求められる仕事をしてほしい旨求めた。原告が「フルタイム職員としての職責に見合う仕事はできない。シンプルな仕事しかできない」と話し、Tは「頑張つてほしいが無理ならば、パートになるか辞めるか」と述べ、原告がフルタイム職員のまま在籍したいのであれば原告に求められることを、

具体例を示しながら説明しており、退職勧奨のみをしているとはいえない。また、原告に対し陶磁器会館で就労することを打診しており、これら一連の経過を見ると、退職勧奨のみを意図していたとはいえない。

したがって、Tによる面談等は、パワーハラメントに該当する違法な退職勧奨とはいえない。

(愛知労働局労災法務専門員)

イラスト・源 安孝