

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

125



パワハラと労働審判

一、裁判所のパワハラ概念

世間一般の人々は、上司からちよつと不愉快なことを言われただけで「パワハラを受けた」と言って騒ぐ傾向にあります。そして、弁護士の中には、この程度の言動でも労働者がパワハラを受けたとして、上司や企業に対して慰謝料請求をしてくる者があります。

しかし、パワハラが民法七〇九条所定の不法行為を構成するとして裁判所が慰謝料請求を認容するのは、以下のような場合です。

「世間一般にいわれるパワハララズメントは極めて抽象的な概念で、内包外包とも明確ではない。そうだとするとパワハララズメントと言われるものが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。したがって、パワハララズメントを行った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等が、職務を遂行する過程において、部下に対し



て、職務上の地位・権限を逸脱濫用し、社会通念に照らし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」をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法七〇九条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である」（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、パワハラで訴えられた企業の争い方

パワハラについての裁判所の見解が右記のようなものであるため、パワハラ訴訟において、被告とされた企業側は、パワハラとされている上司の当該言動が、いかなる経緯からなされたものであるかを詳細に反論主張して、当該言動が適正な業務指導であったことを立証していきます。

私が担当したパワハラ訴訟で企業側が勝訴した事例（名古屋地裁半田支部令和五年六月一九日判決）を本紙令和五年一〇月号で紹介しましたが、最近はこのようなパワハラ事案の損害賠償請求を労働審判でしてくる弁護士がおります。

労働審判とは、裁判官一名と専門的知見を有する労働審判員二名で組織された労働審判委員会が、原則として三回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停ができない場合には労働審判を行うという紛争解決手続です。パワハラ該当性の有無は、前記のとおり上司の当該言動に至った経緯を詳細に認定して初めて判断されるものであり、パワハラ事案を、短期間で審理する労働審判で行おうとする労働者側弁護士の手法にそもそも無理があります。

以下、私が担当したパワハラ労働審判例をご紹介します。労働者側の主張は多岐にわたっていますが、本紙の紙幅の関係から、主要な点についての要旨だけを記述します。いずれも、労働者側の請求は全て棄却され、会社側が全面勝訴しました。

三、パワハラ労働審判例

(1)名古屋地裁令和四年三月一八日審判

▼労働者側主張のパワハラ
「部長より、このラインより向こうに行くな、従業員たちと会話をしてはならないと不当な指示があった」

▼会社側反論「労働審判申立人が、隣の席の同僚Sの仕事内容について厳しく責めたため、Sがうつ状態の診断書を提出して休職していた。そのため、S復職時担当替えを行い申立人の席と離す配置とした。部長は、申立人にSは本調子ではないし、あなたが変に接

触してお互いに嫌な思いをしてほしくないから、このラインを境界と思って向こうに（Sの所）行かないこと、勤務中他の人の席に行つて話しかけない、と注意したものであつて、適正な業務指示である」

(2)津地裁令和六年五月二七日審判

▼労働者側主張のパワハラ
「お前なんかいらん。あほ。と暴言を吐かれ、うつ状態となって、業務に支障をきたし休業した」

▼会社側反論「労働審判申立人が取引先の女性従業員に「LINE教えてよ」「デートしてよ」等の不適切発言を行ったことについて、取引先からクレームがあつたため、上司が申立人を注意したことはあつたが、申立人主張のような発言の有無を会社のパワハラ調査機関で調査した結果、誰も申立人申告のようなことを聞いてはいない。そもそも、申立人がパワハラがあつたと主張する日に、申立人は出勤していない。申立人は、同日以前から二十年来にわたるうつ病で通院しており、上司の言動でうつ病になつたわけではない。本件申立は、申立人の休職期間満了による解雇を回避するための申立であると推測する」（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

宮澤弁護士 特別講演「精神障害に関する裁判事例」

「大事な社員の心を守る緊急大会」（参加無料） 岡谷鋼機名古屋公会堂
令和6年9月9日(月)13時〜16時半
本誌同封案内参照（会場参加のみ）