

# 弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

68

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



## 部下から上司への パワハラ

1、パワーハラスメント、いじめ(以下、「パワハラ」という言葉が、社会に出始めて久しい。また本年5月、パワハラに関する法律が国会で成立した。組織は人の集まりであるから、人と人との関係性の中で、不満、嫌気を持つことは、避けられない。しかし、こうした個人的な感情を、組織の中で露わにし、他人の感情を損ねたり、組織の活動を阻害したりすることは、社会的、常識的に、許されないことであ

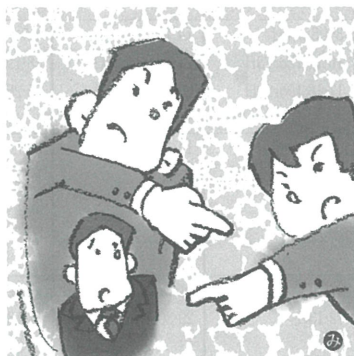
ることは誰しも理解できる。やってはいけないことを新たに法律で対処しなければならぬこと自体嘆かわしいが、昨今、パワハラとして問題視される言動がそれほど多いことの証しでもある。

2、パワハラは、上司から部下に優位性をもとになされることが多いが、問題案件の外延は広い。その代表が、部下から上司へのパワハラである。

裁判例にも、虚偽の事実を織り混ぜ、事実を誇張し曲して、学校及び

校長を誹謗中傷した教員(学校法人敬愛学園事件 最判平成6年9月8日)、「管理職としての意識が足りない」など、上司などへの批判を繰り返した従業員(セコム損害保険事件 東京地判平成19年9月14日)などの事案がある。

こうした部下から上司



へのパワハラであったとしても、組織における対応は他と大きく異なるところは少ない。事実関係の調査、証拠の収集、事案に応じた処分など、各ステージで考えるべきことも多い。

3、注意を要するのは、次の点である。まず、事

実関係の調査を適正、迅速に行うことである。偏見だ、公平性を欠く、証拠不十分と後に言われなような工夫が求められる。セクシャルハラスメントにせよ、マタニティハラスメントにせよ、対応が求められる場合、訴えのあったことが本当にであったのか、ということには出発点である。だが、これを組織において適正、迅速に行うことは、言うは易く行うは難い。組織における対応力が試される場面である。

次に、部下のパワハラに対し、上司がパワハラに出ないことが肝要である。ミイラ取りがミイラになるような事態は絶対に避けなければならぬ。従業員の価値観が多様化している中で、上司と部下のジェネレーションギャップが大きく、互いの思いと結果が異なることは何もパワハラ事案に限ったことではない。冷静に、じっくりと対処することをお勧め

めしたい。

中には部下のパワハラ言動が酷い事案もある。組織内で混乱を招くことも多く、解雇を検討することもあるだろうが、いから問題行動があったとしても、組織や上司による注意、指導が行われなかつたときには、問題行動を理由とした解雇は有効とはされない(北沢産業事件 東京地判平成19年9月18日)。少々時間が必要である。

4、パワハラは、することも、受けることも好ましいことではないが、誰しも行う危険があり、誰しも受けることが予想されることである。このことを前提に「してはいけない」と言っただけでは終わらない、それだけではスタートラインに立つたに過ぎないということを理解することから始めることになる。

(西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝