

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 精市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 職場のパワハラ 2 について考えます。

今回も職場のパワハラについて考えます。前回扱った事例を違った観点から取り上げます。

社労士ニュース8月号を御社の棚から持ってくるのは、面倒だと思いますので、概略だけ再度記載します。

パワハラによる慰謝料・解雇無効の主張が認められた事例

### 事案の概要

とある自動車ディーラーであるA社。同社の正社員Bは、それまで休職などを繰り返していたものの、営業社員としてまずまずの成績をあげていた。

本社Yより、部長Cが出向してくる。Cは、口が悪く部下へのあたりが厳しい。

Bは、店長の業務方針に疑問を持つなどをきっかけに休職。Cと話をして休職したものの、CはBへの叱責を繰り返す。

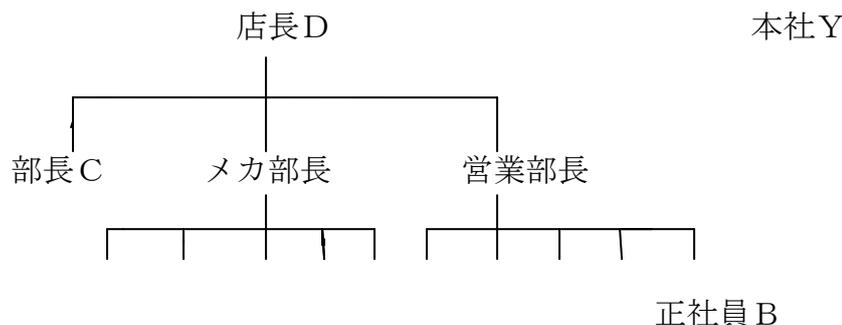
「うつ病は認めない」「家族も精神病持ちだ」「勝手に休むな」「お前が怠けているだけだ」「クビにするのは簡単だ」「精神病はタチが悪い」「懲戒解雇にしてやる、殺すぞ」などの暴言を吐く。退職を迫られ一度は退職届を書かされる。

あまりにもしつこい叱責にBが感情的になり、Cの胸ぐらをつかむ。これがきっかけでCが一時自宅待機を命じられる。

会社から呼び出しがあり、担当者に「解雇になった」旨告げられる。その際「解雇でも手続き上必要」との説明があり、「退職届」を提出するように命じられやむなく提出する。

退職後自殺も考えるが回復する。その後Bは、A社に対して労働審判を起す。

このディーラーの指揮命令系統を図に書くと以下のようなになる。(略図である。)



この事例の労働審判はパワハラに対して慰謝料100万円、残業代100万円、バックペイ300万円の合計500万円で調停が成立したわけですが、過去の判例に誠昇会北本共済病院事件（さいたま地裁2004年9月24日判決）は、参考に値します。

当時 21 歳の元准看護師 P に、地位を利用して 3 年間パワハラを続けて自殺に追い込んだ看護師 Q が「いじめ行為による不法行為責任（民法 709 条）」の適用を受け、1000 万円の慰謝料支払いを命じられました。P、Q の職場だった病院にも「安全配慮義務を怠った債務不履行責任（民法 415 条）」に当たると、500 万円の慰謝料支払いが命じられました。

私がここで言いたいことは、ディーラー A 社の部長 C は、正社員 B に対してパワハラ行為をしていたのは、A 社内にあります。そこには、C の上司の店長 D もいたことが報告されています。店長 D は、部長 C に対して上記のような過度な暴言をやめるようにと言ったことがなかったという報告があります。本社から出向してきたという事実から何も言えないという事例はよく聞きますが、この場合、毅然とした態度で、部長 C に対してパワハラ行為はやめるべきと言わなければなりません。今回の場合は、労働者 B の代理人は、会社側の安全配慮事務違反についての慰謝料請求はされていませんが、請求をもしましたとすると、500 万円の解決金は 600 万円以上になると考えられます。

経営戦略から考えると以下のようなことになる。

店長 D は、部長 C は 1, 2 年のうちに本社 Y に戻るから当たらずさわらずのスタンスではなく、自動車ディーラーである A 社の営業成績や A 社内の職場の雰囲気等をまず考えるべきではないでしょうか。A 社は、本社 Y の部長 C のための A 社ではないのであるから。

## 参考

### 民法 709 条 不法行為による損害賠償を問う条文

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

### 民法 415 条 安全配慮義務違反を問う条文

債務者はその債務の本旨に従って履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。

債務者の責めに帰すべき事由によって履行することができなくなったときも、同様である。

私の解説 債務者を会社と考える。そして、債権者を労働者と考える。

**パワハラという用語は、厚生労働省の今年の 1 月の円卓会議で定義された。**

**今後の裁判判例では、このパワハラの定義が引用されると考えられる。**

**なぜならば、円卓会議のメンバーには、使用者側代表。労働者側代表、労働法の専門家、政府代表から構成されているから。**

**パワハラとは、**

**同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為**

職場内の優位性とは、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われることもある。

業務の適正な範囲 労使が予防・解決に取り組むべき行為は業務の適正な範囲を超えるもの。個人の受け取り方によって業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、職場のパワハラには当たらない。