

裁判例と その解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第27回

平成28年11月16日 東京地裁判決
労働経済判例速報2299号12頁

パワハラを理由とする 懲戒解雇が有効とされた事案

事案の概要

1 本件は、商品等の共同購買代行業務等を目的とする被告の従業員であった原告が、複数の部下に精神的苦痛を与えるような理不尽な言動を繰り返し行ったことなどを理由に被告がなした懲戒解雇は無効であると主張して、被告に対し、雇用契約に基づき、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認と懲戒解雇以降本判決が確定するまでの間の賃金及び年2回の賞与の支払いを求めた事案である。

2 本件で原告が行ったとされる理不尽な言動は、具体的には以下のようなものである。

- ①「お前の歳でそんな仕事しかできないのか」、「お前の歳ぐらいだったら周りの人は役職ついてるぞ」などと罵声を浴びせたり、「お前、アホか」、「お前、クビ」、「お前なんかいつでも辞めさせてやる」などと言ったり、「私は至らない人間です」という言葉を何度も復唱させる
- ②「お前は今まで何も考えてこなかったから、反発もしない。そんな生き方、考え方だから営業ができない」、「お前はセンスがない」、「お前は生き方が間違っている」などと叱責する
- ③「売り上げが上がらないなら給料を返せ」、「お前は嫌いだ」、「話しかけるな」などと言い、業務報告を含め、原告と会話することや部署のミーティングへの参加を禁じる
- ④休日に子供と遊んでいる写真をフェイスブックに投稿した部下に対し、「よく子供と遊んでいられるな」と言う

3 原告は、平成26年3月末に、複数の部下に上記①の言動をしたことについて、被告の取締役であり、管理本部本部長兼CCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)であったA及び管理本部管理部長並びにホットラインの窓口であったBから、(a)被告や被告の属する甲グループではコンプライアンスの遵守を重視していること、(b)上記①の言動は、指導のためであったとしても相手方が精神的苦痛を受ければハラスメント行為に当たること、(c)再び同様なことがあれば厳しい処分がされることもある旨の説明を受け、頭書書の提出指示を受けるとともに、口頭及びメールにて厳重注意を受けた。

4 しかるに、その約1年後の平成27年5月下旬には、複数の部下(C、D)から被告のホットラインに対し、原告の上記②ないし④の言動の申告がなされ、上記②の言動を受けた部下Cは別の部署へ異動となり、上記③及び④の言動を受けた部下Dは産業医及び自ら受診した心療内科において、それぞれ適応障害(不安抑うつ状態)と診断され、傷病休暇に入った。

5 原告は、Bとの面談において、部下に対する上記②ないし④の言動について概ね認めるものの、部下の育成のためには挫折を経験させる必要があり、指導のためには厳しい叱責が必

要であるなどと述べ、自らの行動は反省すべきものではないなどと答えた。

被告において、平成27年7月に開催された懲罰委員会は、原告の言動が被告就業規則により禁じられているハラスメント行為に該当するとして上で、原告の言動により部下が適応障害に罹患するなど被害が深刻であり、原告のパワハラが平成26年3月に続いて二度目であるにもかかわらず、原告に反省の様子が見られないことなどから、原告の処分として、懲戒解雇処分又は諭旨退職処分が相当であると決定し、同決定を受け、被告は、原告に対し、同月13日、懲戒処分(諭旨退職処分)を行った。

判決のポイント



1 原告の言動に対する評価

原告が複数の部下に対し、上記2の①ないし④の各言動をしたことを認定した上で、上記①の言動は、年齢の割に役職に就いていないことを非難するような発言であったり、相手の人格や尊厳を傷つけるような言動であるほか、相手にいつ仕事を辞めさせられてもおかしくないという不安を抱かせる内容であるとして、業務の過程で部下に対する指導の一環としてされたものであり、前後の文脈を考慮したとしても、上司の地位を利用した理不尽な言動と評価せざるを得ず、業務上の指導の範疇を逸脱した違法なものと評価した。また、上記②から④の言動も、部下のそれまでの生き方や考え方を否定するような発言であるほか(上記②)、そのプライベートな事項にまで及ぶものであり(上記④)、部下に出社後会社にいることを許さないなど(上記③)、いずれも部下の人格や尊厳を傷つけ、理不尽な言動により精神的苦痛を与えるものであり、業務上の指導の範疇を逸脱した違法なものと評価した。

2 懲戒処分の有効性

原告は、平成26年3月末に複数の部下に対する上記2①の言動を理由に被告から厳重注意を受け、頭書書を提出したにもかかわらず、わずか1年余りに再度他の部下に対するハラスメント行為に及んでおり、短期間に複数の部下に対するハラスメント行為に及んだ態様は悪質というべきであること、原告による上記2②ないし④の言動の結果、部下Cは別の部署に異動し、部下Dは傷病休暇を余儀なくされるなど、その結果は重大であること、原告には自身の言動の問題性に対する理解に欠けており、今後部下に対する指導方法が改善される見込みは乏しいといわざるを得ないこと、被告の所属するグループ企業においてはハラスメントの禁止を含むコンプライアンスの遵守が重視されており、二度のハラスメント行為に及んだ原告を継続雇用することが職場環境保全の観点からも望ましくないという被告の判断は、尊重されるべきであることなどからすれば、本件解雇は客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるとして、原告の請求をいずれも棄却した。

[解説] 企業人事の実務上の対応への参考 Explanation

1 はじめに

「パワーハラスメント」(以下「パワハラ」という。)¹という言葉が一般社会や裁判実務上で聞かれるようになってから相当の年月が経過し、近年は、ハラスメントに関しては、「マタハラ(マタニティハラスメント)」や「バタハラ(パタニティハラスメント)」という言葉²が新たに聞かれるようになるなど、パワハラという言葉自体は社会的にかなり浸透してきているといえる。厚生労働省のホームページには、パワハラ対策についての総合情報サイト(「あかるい職場応援団」)が開設され、パワハラに関する裁判例が報道等で取り上げられるに伴い、企業においても、セクハラ(セクシュアルハラスメント)と同様に、就業規則等でパワハラを禁止し、パワハラに関する相談窓口を設け、パワハラの加害者に対する懲戒処分も辞さないなど、社会全体としてパワハラに対する厳しい姿勢が定着してきていると思われる。しかしながら、他方で、本判決の事案のように、典型的ともいえるパワハラ事案が生じていることも事実であるので、本稿では、パワハラについて改めて解説することとする。

2 パワハラとは

パワハラについては、セクハラと異なり³、法律上明確な定義規定はない。もっとも、厚生労働省における「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」のワーキング・グループ報告(以下「円卓会議報告」という。)⁴において、「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又は職場環境を悪化させる行為」と定義され、後述のとおり行為類型が整理されており、本判決を含め裁判例においても、問題とされる言動が「業務の適正な範囲を超えて」いるか否かにより、その違法性を判断していることから、概ね円卓会議報告における定

義がパワハラ⁵の定義と理解してよいと思われる。

円卓会議報告においては、「業務の適正な範囲を超える」言動(行為類型)として、以下の6類型を挙げている。なお、これらの行為類型はあくまで例示であり、これ以外の行為がパワハラに該当しないことを意味するものではない。

円卓会議報告における 行為類型	参考裁判例
①身体的な攻撃(暴行・傷害)	東京地判平成17年10月4日 …販促用ポスターを丸めた紙筒様の もので頭部を強く約30回殴打等 (労働判例904号5頁) 等
②精神的な攻撃(脅迫・ 名誉棄損・侮辱・ひどい 暴言)	東京地判平成19年10月15日 …「存在が目障りだ」「給料泥棒」等と 叱責(労働判例950号5頁) 等
③人間関係からの切り離 し(隔離・仲間外し・無 視)	東京高判平成5年11月12日 …教諭に対し、一切の校務分掌を取り 上げ、1人部屋への席の移動、 自宅研修等を命令(判例タイムズ 849号206頁) 等
④過大な要求(業務上明 らかに不要なことや遂 行不可能なことの強 制・仕事の妨害)	鹿児島地判平成26年3月12日 …精神疾患による休暇明けの教員 に対し、従来の科目に加え、教員免 許外科目〔国語科〕を担当させる等 (判例時報2227号77頁) 等
⑤過小な要求(業務上の 合理性なく、能力や経 験とかけ離れた程度の 低い仕事を命じること や仕事を与えないこと)	横浜地判平成11年9月21日 …事故を起こした路線バスの運転手 に対し、1カ月にわたり除草作業を 命令(労働判例771号32頁) 等
⑥個の侵害(私的なこと に過度に立ち入ること)	福岡高判平成25年7月30日 …職員間の交際介入するような言動 (判例時報2201号69頁) 等

裁判例において、「業務の適正な範囲を超える」か否かの判断は、言動を受けた当該労働者の主観とは別に、行為の目的(業務上の指導の必要性の有無)、行為の態様(当該労働者の人格等を否定するようなものか)、当該行為のなされた状況、行為の反復・継続性などの諸般の事情を考慮し、客観的に判断されており、本件事案における原告の言動は、本判決が指摘するように、当該労働者の人格や尊厳を傷つけるものであるから、上記行為類型の②に該当するものといえる。

3 企業におけるパワハラ対策

パワハラは、それを受ける労働者の人格を傷つけ、仕事への意欲や自信を喪失させるほか、心の健康の悪化により休職や退職に至るケースもあるなど、当該労働者にとって重大な問題であるだけでなく、企業にとっても、職場の士気や生産性の低下、貴重な人材の休職・退職、ひいては訴訟リスクを抱えることになるなど、その損失やリスクは看過できないものがあることから、企業としては、パワハラの予防や解決に取り組む必要があるといえる。

具体的には、①予防策として、(i)企業のトップがパワハラを職場からなくすべきであることを明確に示し、(ii)就業規則等でパワハラの禁止や懲戒処分対象とすることなどを規定することが考えられる。また、(iii)従業員アンケート等により、職場におけるパワハラの実態調査を行い、自社の現状を把握した上で、(iv)パワハラについての研修を、加害者となり得る管理職・被害者となり得る一般従業員のそれぞれに対して行い、(v)自社の方針や取組についても周知を図ることが考えられる⁶。そして、②解決策としては、(i)パワハラに関する相談窓口を設ける、(ii)相談を受けて、相談者・行為者それぞれの人格やプライバシーに配慮しつつ、対応した結果、パワハラがあったと判断される場合は、適正な再発防止策(行為者に対する研修等)を行う、といったことが考えられる。

4 考察

使用者には、労働者に対し、業務遂行に関して教育指導をする義務と権限があり、かかる義務ないし権限を行使するに当たっては、ときには叱責をもって臨むこともやむを得ない場合もあろう。上司としては、部下からパワハラと言われることを必要以上に恐れて、かかる権限の適正な行使を躊躇することのないようにすべきではあるが、他方で、バラハラが会社に与える損害の大きさに鑑みれば、企業としては、部下を教育指導する上司に対し、「業務の適正な範囲を超える」教育指導とは具体的にどのようなものをいうかを周知させ、適正な教育指導を行うための方法論(コミュニケーションスキル等)を考えさせることが必要といえる。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。

1 円卓会議報告によれば、判決で「パワーハラスメント」という言葉が使用された例として、東京高判平成17年4月20日(労判914号82頁)が挙げられるほか、都道府県労働局に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成14年度ですでに約6,600件あったとされている。

2 上司・同僚からの、妊娠・出産・育児休業等を理由とする嫌がらせのうち、女性労働者に対するものが「マタハラ」、男性労働者に対するものが「バタハラ」といわれる。

3 セクハラ³の定義規定は、男女雇用機会均等法11条1項及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)」

4 予防策・解決策につき、詳しくは、円卓会議報告8頁以下参照。