労働法と民事法の接点(接面)から人事労務問題を解く② 「パワハラ」から生じる諸問題への法的対応

… 人事労務マネジメントにおいて「どのようにパワハラを防ぐか?」という視点でなく、「労働法と民事法の接点」の問題事例として、現実的に「パワハラの訴え」から生じる一連の問題に、主に法的に(リーガルマインド・リーガルポリシー・リーガルメソッドをもって)どう対応すれば良いかという問題を取り上げます。

<資料の内容>

- 1_ 「パワハラ」の訴えがあったら…
 - ・初動対応のポイントなど…
- 2 「パワハラ」によって職員が「精神疾患」「就労不能」と診断されたら…
 - ・休職発令および復職発令の判断について・・・
- 3_ 「パワハラ」を受けた職員が「労働災害」を申請し、これが認定されたら…
 - ・監督署の調査への対応など・・・
- 4_ 「パワハラ」を行った職員を「懲戒処分」に付するとしたら…
 - ・懲戒処分の手続きと判断など…
- 5_ 「パワハラ」を受けた職員が「損害賠償請求」をしてきたら…
 - ・正しい「争い(防御)」の進め方…

本日は「パワハラ」 が生じてしまった後

の、「**事後的で法的 な対応**」がテーマで

労働法と民事法の接点(接面)から人事労務問題を解く

<u>趣旨</u>

(1) 民事法の諸原則に遡って考えれば労働法がより良く理解できるし人事労務問題がより良く解決できる。

… 改めて「民法(および民事法)」の諸原則に立ち戻って改めて「労働法」についての見識を深めることができる。顧問先への支援力の強化や拡大にも… 人事労務制度の再構築のベースにも… 就業規則等を見直す際にも… 紛争解決にも有効。

(2) 必ずしも広範で詳細な法律知識ではなくて良い…

… 大学等で法律学を専攻された方や、特定社労士の方でも、やはり「弁護士」さんたちとは「違い」ますが、その「違い」の部分を上手く繋いで弁護士さんたちとの業務連携や役割分担をできるようにレベルアップしたい…。

(3) 弁護士さんと一緒に議論しよう…

… このセミナーは、hrms-jp河北が今まで学んだ(つもりの)労働法と民法(および民事法)の重要な接点(と思っていること)について「学習発表」を行ない、参加者の皆さんや、小島弁護士と「意見交換」 させていただく形で進めます。

20220615 hrms-jp 河北

このセミナーへの、小島弁護士からのメッセージ

民法の理解は労働法にとってとても大切です。

人事労務は、民法を構成する2大領域(<mark>契約法と不 法行為法</mark>)が交錯する境界領域であり、ここに、<mark>行 政法と刑法</mark>がかぶってくるので、更に重層的で分か り難いのです。

しかし、核にあるのは、契約法です。だから、<mark>「予</mark> <mark>防」、「対話」、「創造」</mark>ができるのです。 労働法の根底・背景にある民事法の考え方が、社労士さんたちにとって必要であることは、私も同感です。最近、向井蘭弁護士もテーマに挙げていますね。どうしてもお上から下りてくる規制法として法を捉えることが染みついているからか、墨守するか、潜脱するか、の両極端になりやすい。

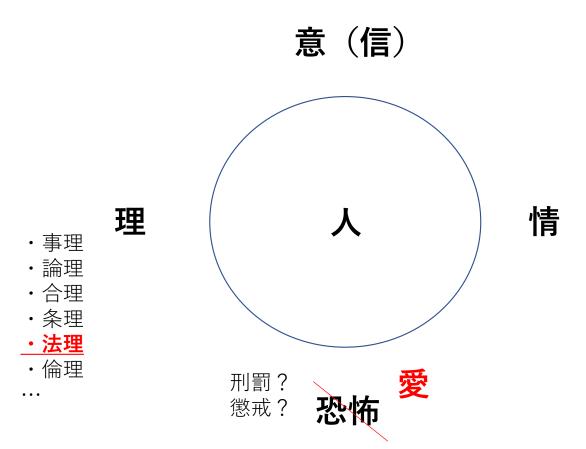
もう1つ、一方当事者の立場から最大限を主張する、相手方からの同様の主張を受けとめた上で、<mark>第三者</mark> (裁判官) 視点も意識しながら、決着しどころを探るという、けんか(=対話) に慣れていない、という面もあるかな、と思います。

ハラスメントや休復職、降格、懲戒、退職勧奨、解雇などをめぐる紛争は、<mark>労基法</mark>ではなく<mark>労契法</mark>、さらには民法、それも、契約法と<mark>不法行為法</mark>が交錯する、<mark>継続的・社会的な契約関係</mark>という、最も混沌とした領域です。

さらに、ハラスメントは<mark>心理</mark>、休復職は<mark>医療</mark>、という 他領域の知見や専門家が絡んできます。

だから、弁護士にも、大幅な脱皮が求められるのです。

「正面の理、側面の情、背面の『恐怖』と中坊公平氏はおっしゃったそうですが・・・



人間系の問題は人間系で解ける、「意(信)」「理」「情」と、根底に「愛」があれば… と思います。 (河北)

1_「パワハラの訴え」があったら…

- ① 「パワハラ」の定義・類型・判定
- ② 「パワハラ」事案への対応_院内体制と規程例
- ③ 「パワハラ」事案への対応_相談員マニュアル例
- ④ 「パワハラ」事案への対応_初動対応のポイント

① 「パワハラ」の定義・類型・判定

「パワハラ」の定義

職場のパワーハラスメントとは 職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、

職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

「パワーハラスメント」に該当する 6 類型

- 1 身体的な暴力
 - ▶殴る蹴る、物を投げつけるなど
- 2 精神的な暴力
 - ▶大声での叱責、人格否定など ※性的報告や性自然に関する機関的な思数も
- 3 人間関係からの切り離し
 - ▶長期間別室に隔離するなど

- 4 過大な要求
 - ▶明らかに不要な業務を命じるなど
- 5 過小な要求
 - ▶ 合理性なく仕事を与えないなど
- 6 個の侵害
 - ▶ プライベートの詮索など ※性的指向や性自認等の個人情報について 図書なく参加することも

<mark>事実</mark>に基づく<u>判定</u>…

5 w 2 h

- ① 行為の態様、合理性と相当性
- ② 被害の状況
- ③ 加害者・被害者・職場の状況

..

② 「パワハラ」事案への対応_体制・規程例

当事者の親告に基づく事実関係の把握とパ フハラ該当性の判断

(相談員の責務等)

第16条 <mark>相談員</mark>は、相談者から相談等を受けたときは、当該相談等に係る問題の<mark>事実関係等の把握</mark>に努め、当該相談者に対し<u>必要な指導又は助言</u>を行う。

- 2 相談等を受けた相談員は、相談があつた事実及び当事者の<u>意向</u>等について記録し、<mark>防止対策委員会</mark>に報告する。
- 3 事態が重大で改善措置等が必要であると認めた場合には、直ちに防止対策委員会にその旨を報告する。相談者に医療的対応が必要な場合、又は専門的カウンセリングが必要と認められる場合には、防止対策委員長の指示に従い、**健康管理センター**に連絡する。 | **居名の投書等は?**|

(相談等の受付)

第18条 相談等は、原則として面接によることとし、必要に応じ<mark>電子メール、手紙、電話によるもの</mark>も受け付けるものとする。この場合、相談者に限らず、相談等の対象とされている者からの相談についても、同様に受け付ける。

- 2 相談者は、いずれの相談員に対しても相談することができる。
- 3 相談等を受ける際には、複数で対応するものとする。
- 4 セクシュアル・ハラスメントに関する相談を受ける際には、複数の相談員のうち1名は相談者と同性の者をあてるものとする。

(秘密の保持等)

第19条 相談等に係る対応に当たつては、当事者及びこれに関係する者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

③ 「パワハラ」事案への対応 相談員マニュアル例

基本的な流れ ポイント

- 1. 相談者のプライバシーが確保できる部屋を準備する。
- 2. 相談者が冷静に話ができるよう心がける。
 - □ 相談者が女性の場合は、女性の相談担当者も同席できるようにする。
- 3. 相談内容の秘密が守られることを説明する。
 - □ 相談者のプライバシーを守り、相談者の了解なく行為者に話をしないこと、相談によって社内で不利益な取扱いを受けないことを説明する。
- 4. 相談対応の全体の流れを説明する。
 - 口相談窓口の役割や、解決までの流れ、ハラスメントに対する方針等を説明する。
- 5. 相談者の話をゆっくり、最後まで傾聴する。
 - □1回の面談時間は、50分程度が適当。
 - □ 相談者が主張する事実を正確に把握することが目的。<mark>意見を言うことは原則として控える。</mark>
 - □ 相談者に共感を示さない以下のような言葉は厳禁。

「あなたの行動にも問題(落ち度)があったのではないか 」「なぜもっと早く相談しなかったのか」 「それは、ハラスメントですね(ハラスメントとは言えません)」「そんなことは無視すればいい」等々

- 6. 事実関係を整理し、相談者とともに確認する。
 - □いつ、誰から、どのような**言動**や<u>態度</u>でどういう<u>被害</u>を受けたか、目撃者はいたか等を整理し、ハラスメント相談記録票(別添)に記入する。
 - □ 証拠書類(手帳や業務記録など)があれば、コピーし保存する。
- 7. ハラスメント防止対策委員会などに相談内容を伝え、事実関係を確認することや対応案を検討することについて同意を得る。

④ 「パワハラ」事案への対応 初動対応のポイント

相談窓口の機能

- i)相談者から事情、要望を聴取する
- ii)聴取内容をフィードバックする
- さらに人的リソース等の状況に応じて,
- iii) 相談者のケア,
- iv) 加害者側、目撃者等の聴取を含む当該案件の調査、
- v)人事異動や懲戒処分等,加害者に対する措置の検討,
- vi) 弁護士等,外部専門家との連携という機能ももたせるかを検討します。



「パワハラ事案」への初動対応上の最重要ポイントは?

社内(院内)で「パワハラ」 該当性の判断 を行う上で の留意点は?

事情聴取の留意点~相談者の心情に配慮しつつ、事実関係を正確に把握する

相談者との信頼関係を築くはことは、1回目の事情聴取の段階で是非とも達成しておきたいところです。

(中略) 当該パワハラ案件を適切に解決するために不可欠な第一歩となるからです。

また、相談者において、相談窓口により**会社内部での解決が図られるという期待**をもってもらうことで、外部の弁護士等に相談して会社を訴える等、紛争が深刻化することを防ぐこともできます。

そのためには、パワハラの被害者が、多くの場合、**精神的なダメージ**を負っており、そのような中で、助けを求めて相談に来ているのだという意識が必要です。聴取する際の態度まで気を配り、相談者にとって話しやすい雰囲気を作り、相談者の話を頭ごなしに否定するようなことは厳に慎みましょう。

他方、<u>相談者の申告する事実を鵜呑みにする</u>ことが正しいわけではありません。相談者が上司等から受けた 言動がパワハラとならないことも往々にしてありますので、<mark>パワハラ該当性という評価の問題</mark>については、 この段階で軽々に断定せず、事実関係を正確に把握することに努めましょう。

「こころの耳」https://kokoro.mhlw.go.jp/

参考)ハラスメントは「誰が判断するのか?」

「ハラスメントの問題は、<mark>個人の感覚</mark>だけの問題ではありません」と断言するのは、『ハラスメントの境界線』の著者であり、相模女子大学客員教授、昭和女子大学客員教授を務める白河桃子さんと、「職場のハラスメント研究所」代表の金子雅臣さん。

白河さんは「職場のハラスメントは組織の病でもあります」と話す。<mark>「ハラスメント因子」を持つ人が、</mark> 「**ハラスメントが許される組織」にいることで、ハラスメントは発動する**のだという。さらに、このハラ スメントを許容する組織の外には、ハラスメントを許容する社会がある。

金子さんは、「ハラスメントかどうかの判断は3段階あります」と説明した。<u>「一つは法律による判断。</u> **二つ目は行政による判断。三つ目は会社による判断**です。個人の問題に矮小化するのではなく、会社として無理な仕事のさせ方をしていないかなど、その背景にも注目することが大切になってきます」

誰がハラスメントを判断するのか?について、アメリカで出てきた新たな考え方を紹介してくれた。それは、ハラスメントを受けた側が判断するのでもなく、<mark>双方の意見を聞いた上で第三者が判断するのでもない。</mark>

「アメリカでは、セクハラは誰が判断するのかについて、20年近く裁判を続けていました。そして出た一つの結論は、『リーズナブルパーソン』が判断するという考え方です」

https://www.huffingtonpost.jp/entry/harassmentevent_jp_5d92c5bbe4b0019647ada1ab

2_「パワハラ」を受けた職員が「精神疾患」「就労不能」と診断されたら…

- ① 精神疾患の診断について
- ② 休職と復職の判断について
- ③ 精神疾患とパワハラとの因果関係について
- ④ カルテの開示請求について

1	精神疾患の診断について	

… 体の病気の場合、病名は臓器の種類や部位、原因によって分類されることが多いのですが、こころの病気の場合は、おもに脳というひとつの臓器を対象にしており、**また原因がわかっていない疾患が多い**という特徴があります。

そのため、現在では**特徴となる症状と持続期間およびそれによる生活上の支障がどの程度あるか**を中心に診断名をつける方向に変わってきました。

こころの病気についてのおもな診断基準として、アメリカ精神医学会のDSMや世界保健機関のICDがあり、日本でも広く使われています。こうした診断基準では、**病名をつける上では原因は問わないことが基本**となっています。

社会的な環境やストレスの状態も含めて総合的に診断することは治療方針を決める上でとても大切です。 同じうつ病という診断がついた場合でも、**ストレスがきっかけ**の場合もあれば、**体の病気と関係**していること もあります。

依存症 てんかん 発達障害	1) O FI > < H1.9 /TE	□ 強迫性障害 □ 認知症 害・不安障害] 摂食障害 □ <mark>双極性障害(躁うつ病)</mark>] パーソナリティー障害] PTSD	

みんなのメンタルヘルス https://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/

滴広腤宝

参考1)双方に発 達障害の問題があ るかも知れない…

知的障害等

広汎性発達障害

PDD: Pervasive Developmental Disorders

- ▼※ DSM-5では「自閉スペクトラム症/ 自閉症スペクトラム障害(ASD)」に統合
- · 自閉性障害(自閉症)
- アスペルガー症候群
- 特定不能の広汎性発達障害
- · 小児期崩壊性障害
- ・ レット障害 (レット症候群)

発達障害

学習障害

LD: Learning Disorders

※ DSM-5では「限局性学習症/限局性学習障害」

- 読字障害
- · 書字表出障害
- 算数障害
- ・ 特定不能の学習障害

注意欠陥・多動性障害

ADHD: Attentiion-Deficit/Hyperactivity Disorder

- ※ DSM-5では「注意欠如・多動症/ 注意欠如・多動性障害」
- · 不注意優勢型
- · 多動性 衝動性優勢型
- 混合型

小島先生に聞いてみたいポイント②

もし「パワハラを受けた」と 主張する職員側に明らか に発達障害等の傾向が みられる場合の、事業主 側の対応は…

LITALICO 仕事ナビ https://snabi.jp/ から引用

※ この図は、ICD-10と DSM-IV-TR、DSM-5を参考にして作成した概念図です。

https://www.hrms-jp.com/kondankai-20220122/

14

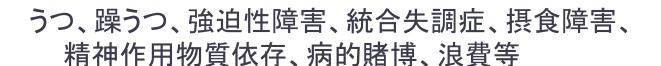
参考2)双方 に<mark>メンタル不</mark> 調の問題があ るかも知れな い。

【発達障害の二次障害としてのメンタル不調】

- ◆ 二次障害
- 発達障害があること(+自己理解の不足+周囲の無理解) によってストレスが強まり、うつ状態などが起こること

低い自己評価、自信喪失、感情不安定、不安、 緊張のしやすさ、敏感症、頑固・融通がきかない





参考3)双方が気付かないままうつ病になっているかも知れない。

「依存症」か も?

周囲の人にもわかる<mark>うつ病</mark>のサイン

…実は本人が いちばん 「困ってい る」のかも知 れない。

https://www.hrms-jp.com/column-20210807/

参考4) 双方に<mark>パー</mark> <mark>ソナリティー障害</mark>の 問題があるかも知れ ない。

クラスター	タイプ	説明
A群クラスター: 奇妙で風変わり	妄想性 バーソナリティ障害	他者への疑念や不信から、危害が加えられること や裏切りを恐れることが特徴です。
	統合失調質 バーソナリティ障害	非社交的、孤立しがちで、他者への関心が希薄の ように見えるのが特徴です。
	統合失調型 バーソナリティ障害	思考が曖昧で過度に抽象的で脱線する、感情が狭くて適切さを欠き、対人関係で孤立しやすいことが 特徴です。
B群クラスター: 演技的・感情的 で移り気	境界性 パーソナリティ障害	感情や対人関係の不安定さ、衝動をうまく制御す ることができないことが特徴です。
	自己愛性 バーソナリティ障害	周囲の人々を軽視し、周囲の注目と賞賛を求め、傲慢、尊大な態度を見せることが特徴です。
	反社会性 バーソナリティ障害	他者の権利を無視、侵害する行動や、向こう見ずで 思慮に欠け、暴力などの攻撃的行動に走ることが 特徴です。
	演技性 バーソナリティ障害	他者の注目や関心を集める派手な外見や大げさな 行動が特徴です。
C群クラスター: 不安で内向的	依存性 バーソナリティ障害	他者への過度の依存。自らの行動や決断に他者 の助言や指示を求めることが特徴です。
	強迫性 バーソナリティ障害	一定の秩序を保つことへの固執、融通性に欠ける こと、几帳面、完全主義や細部への拘泥が特徴で す。
	回避性 パーソナリティ障害	周囲からの拒絶や失敗することを恐れ、強い刺激を もたらす状況を避けることが特徴です。

日本精神経学会 林直樹先生に「パーソナ リティ障害」を訊く https://www.jspn.or.jp/ modules/forpublic/index .php?content_id=41 参考5)双方に<mark>「性</mark> <mark>格」の問題</mark>があるか も知れない。

<参考:性格的傾向の「ビッグ5」と経年変化>

「性格とは何か」(小塩 真司著・中公新書 p58)より…

男女別の経年齢変化(10歳台・20歳台・30歳台・40歳台・50歳代)

		7	×
1	外向性	$\searrow \rightarrow \rightarrow \rightarrow \rightarrow \rightarrow$	$\searrow \rightarrow \rightarrow \rightarrow \rightarrow$
2	神経症的傾向	$\longrightarrow \longrightarrow \searrow \searrow$	$\nearrow \rightarrow \searrow \searrow \searrow$
3	開放性	\////	$\$ \nearrow \nearrow \nearrow \nearrow \nearrow
4	協調性	$\backslash / \rightarrow / /$	\////
5	勤勉性	\////	\////

https://www.hrms-jp.com/column-20210921/

参考6)双方・周 囲に<mark>未熟性の問題</mark> があるかも知れな い。

アージリスによる「パーソナリティーの<mark>成長</mark>傾向」の七次元(要約)

- ① **受動的**な状態から**能動的**な状態へ
- ② 他人への全面的**依存**から比較的**独立**した状態へ
- ③ **限定的**な行動様式から**柔軟で多様**な適応と融通へ
- ④ 散漫なの興味・関心から持続的な興味・関心へ
- ⑤ **近視眼**的な将来展望から過去から未来への**広範**な展望へ
- ⑥ **従属的**な関係から**自律的**な関係へ
- ⑦ **希薄**な自己意識から安定的な自己意識へ

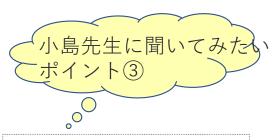
「心理学の世界6 産業心理学」(宮城まり子著 培風館) p98

https://www.hrms-jp.com/column-20210617/

② 休職と復職の判断について

<私見>

- 1)休職も復職も、事業主が<mark>判断</mark>し、人事<mark>発令</mark>を行うもの。
- 2) それは「普通解雇の猶予」制度である。
- 3)就業規則に記載すれば<mark>労働者の権利</mark>になる。
- 4)一定期間内に療養によって<mark>元の状態に復する見込み</mark>があるからこそ休職を発令する。
- 5) 元の継続的な労務提供が<mark>完全履行</mark>できない状態であっても復職を発令すべき?



とくに復職をめぐる法的なトラブルを未然に防ぐためには?

参考)休職と復職の規定例

療養により回復見込みがあ るとき?

(休職)

第10条 職員が業務外の傷病により、**療養のため の休業期間が1か月を経過してもなお 継続して療養 のために休業を要すると認められるとき は**休職とする。

- 2 前項の休職は、勤続1年未満の職員には認めない。勤続1年以上の職員については次のいずれかのうち、当院が認めた期間とする。ただし、復職後6カ月以内に同一の事由により再び休職を発令することとなった場合の休職期間は、従前の休職期間と通算する。
- ① 勤続年数1年以上5年未満の場合は6か月以下の期間
- ② 勤続年数5年以上の場合は1年以下の期間
- 3 私傷病による休職のほか、次の事情があり休職させることが適当と認められるときは休職とする。
- 刑事事件で起訴されたとき
- ② 業務命令により他の事業に出向したとき
- ③ その他当院が特に認めたとき
- 4 休職期間中は、無給とする。

(復職)

第11条 休職期間中に休職事由が消滅したと認められるときは、原則として元の職務への復職を命じる。ただし、元の職務に復職させることが困難又は不適当な場合には、他の職務への復職を命じることがある。

- 2 私傷病による休職の事由となった傷病が治癒して復職を希望する職員は、医師による診断書を添付して、復職の申請を行い、復職の命令を受けるものとする。
- 3 私傷病により休職し、**休職期間が満了してもな** お傷病が治癒せず通常の勤務が困難であると認められる場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

医療機関の就業規則と給与規程

https://www.horei.co.jp/iec/products/view/2168.html

参考) 労働者の私傷病_復職の判断について大阪地判平11.10.4 労判771-25

傷病休職において、休職事由の消滅を認めるためには、原則として従前の職務を支障なく行うことができる状態に回復したことが必要とされるが、職種や業務内容を限定していない労働者の場合、使用者は、従前業務への就労は無理でも他に従事できる業務があるか否か、実際に配置することが可能であるかなどを考慮することが求められる。

事案の概要)

労働者Xは脳内出血で倒れて以降、病気休職に入っていたが、3年間の休職期間満了前に<mark>復職の意思表示</mark>をしたにもかかわらず、Y社は、Xには構語障害等の後遺症があるため就労可能な業務がないとして休職期間満了をもって退職扱いとした。これに対し、Xは、この退職扱いを就業規則、労働協約等に違反し無効であるとして、従業員としての地位確認並びに未払い賃金等の支払いを求めて提訴した。

判旨)

- ① 労働者が<mark>職種や業務内容を限定せず</mark>に雇用契約を締結している場合、復職の可否を判断するに際しては、 休職前の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、使用者の規模や業種、 その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、 そのような業務がある場合には、当該労働者にその業務を指示すべきである。 そして、**当該労働者が復職後の** 職務を限定せずに復職の意思表示をしている場合には、使用者から指示される配置可能な業務について労務の 提供を申し出ているものというべきである。
- ② Xの休職期間満了当時の身体の状態は、時間はかかるが杖なしでの歩行が可能であり、右手指の動きが悪く細かい作業は困難であるが握力には問題がなく、会話も相手方が十分認識できる程度に回復していた。他方で、Y社は従業員約2万2,800人を要し、事業内容も鉄道事業を中心に不動産売買等の関連事業を含め多岐にわたって展開する大企業である。これらの事実から、Xの就労可能性を検討すると、少なくとも工具室での業務については、Xは就業可能であり、また配置替えすることも可能であったと認められる。
- ③ また、身体障害等によって、従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなった場合に、他の業務についても**健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求することは適切でなく、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業規模等を勘案し、労働者の能力に応じた職務を分担させる工夫をすべき**である。

https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/55.html

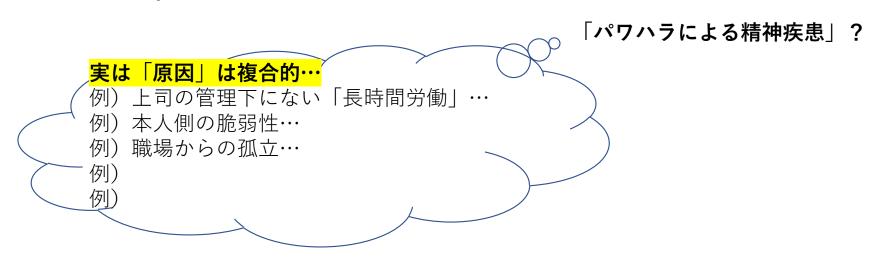
労働政策研究・研修機構

③ 精神疾患とパワハラとの因果関係について

労災の不支給処分の取消訴訟の場面でも、損害賠償請求訴訟の場面でも、<mark>パワハラが行われたことの立証</mark>に あたっては、<mark>精神科を受診していた際の診療録</mark>を用いることが比較的多い。

医師に負荷要因としてのパワハラが語られ、それが<u>医師により診療録に記録されていたとすれば</u>、当時、そ ういった事実があったのではなかという推測が働く。

ハラスメントの事実が診療録に記載されていない場合、<u>当該ハラスメントの事実は存在しない</u>という方向に 斟酌されることになりやすい。

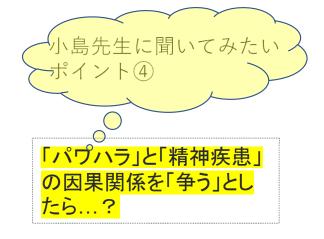


https://sskdlawyer.hatenablog.com/entry/2020/03/08/003310

④ カルテの開示請求について

公の機関からの照会や開示要求の手続としては…

- ①訴訟提起前の証拠保全手続による開示要求
- ②訴訟提起後の裁判所からの照会
- ③ 弁護士会からの照会
- ④ 刑事手続における捜査資料としての照会、開示要求などが考えられます。



(中略)

③の弁護士会からの照会として、医療機関に対して「弁護士法第23条の2による照会」がなされることがあります。これは、具体的に事件を受任した各弁護士からの申し出により、弁護士会が特定の公務所又は公私の団体に対して必要な事項の報告を求める照会を行うものです。

3_「パワハラ」の被害者が「<mark>労働災害</mark>」を申請し、これが認定されたら…

- ① 労災認定基準の改正について
- ② 行政窓口での相談状況・認定状況について
- ③ 労災の申請から認定まで

① 労災認定 基準の改正 について

心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要

(令和2年5月29日付け基発0529第1号)

改正の背景

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成23年12月に策定した「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定を行っている。このたび、令和2年6月から施行されるパワーハラスメント防止対策の法制化に伴い、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、令和2年5月に取りまとめられた「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の報告書を受けて、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」の改正を行った。

改正のポイント

これまで、上司や同僚等から、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた場合には、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の出来事で評価していたが、「心理的負荷評価表」を次のように改正し、パワーハラスメントに関する事案を評価対象とする「具体的出来事」などを明確化したもの。

「具体的出来事」等に「パワーハラスメント」を追加

- 「出来事の類型」に、「パワーハラスメント」を追加
- ・ 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を「具体的出来事」に追加 【強いストレスと評価される例】
 - 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
 - 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
 - 上司等による、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合心理的負荷としては「中」程度の精神的攻撃等を受け、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

評価対象のうち「パワーハラスメント」に当たらない暴行やいじめ等について文言修正

- 「具体的出来事」の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の名称を
- 「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」に修正
- パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、嫌がらせ等を評価する項目として位置づける 【強いストレスと評価される例】
 - 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
 - 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合



評価表をより明確化、具体化することで、請求の容易化・審査の迅速化を図る。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage 11494.html

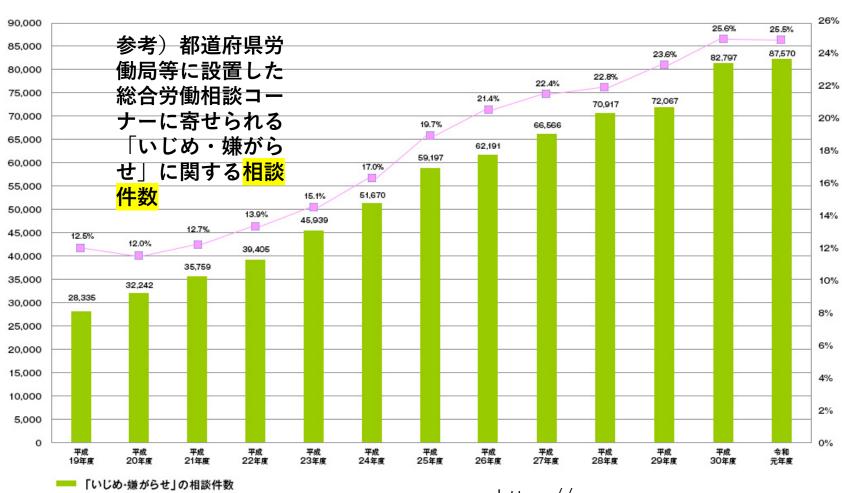
<mark>但し、要因は複合的</mark>…

参考)心理的負荷による精神障害の認定基準について

改正 基 発 0821 第4号 令和2年8月21 日

Г	平均的な心理的負荷の強度			平均的な心理的負荷の強度		心理的負荷の強度を同じ「中」「強」と判断する具体例				
	の類型	具体的 出来事	心理的負荷の強度 I II II		対象度	心理的負荷の総合評価の視点	点 弱 中		強	
2		上、人、文学、文学、文学、文学、文学、文学、文学、文学、イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イ			☆	・身体的攻撃、精神的攻撃 等の内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の 状況 ・就業環境を害する程度 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況	[解説] 上司等による身体的攻撃、精神的攻合、心理的負荷の総合評価の視点を	撃等が「強」の程度に至らない場 ・踏まえて「弱」又は「中」と評価	○上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた 「強」である例」 ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ・ 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合	
3	関係	同僚等か は、ひじ い)い め・嫌がら せを受け た			☆	・ 暴行又はいじめ・嫌からせの 内容、程度等 ・ 反復・継続など執拗性の 状況 ・ 会社の対応の有無及び内	【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、 心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価 【「中」になる例】 ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合		○同 传等から、暴行又はひどいいじめ・羞がらせを受けた [「強」である例] ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ・ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執 拗に受けた場合 ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌	

② 行政窓口での相談状況・認定状況について



── 民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合(右端)

https://www.noharassment.mhlw.go.jp/foundation/statistics/ 参考)デー タで見るハ ラスメント

https://www.noharassment.mhlw.go.jp/fo undation/statistics/

	平 <u>成</u> 25 年 度	平 <u>成</u> 26 年 度	平 <u>成</u> 27 年 度	平 <u>成</u> 28 年 度	平 <u>成</u> 29 年 度	平 <u>成</u> 30 年 度	分 和 元 年 度
申障害の労災補償の 支援決定件数全体	<u>436</u> <u>件</u>	<u>497</u> <u>件</u>	<u>472</u> 件	<u>498</u> <u>件</u>	<u>506</u> 件	<u>465</u> 件	<u>509</u> <u>件</u>
(ひどい)嫌がら せ、いじめ、又は <u>暴行を受けた</u>	<u>55</u> 件	<u>69</u> 件	<u>60</u> 件	<u>74</u> 件	<u>88</u> 件	<u>69</u> 件	<u>79</u> 件
<u>上司とのトラブル</u> <u>があった</u>	<u>17</u> 件	<u>21</u> 件	<u>21</u> 件	<u>24</u> 件	<u>22</u> <u>件</u>	<u>18</u> 件	<u>21</u> 件
同僚とのトラブル <u>があった</u>	3件	2件	2件	<u>0件</u>	1件	2件	<u>5件</u>
部下とのトラブル <u>があった</u>	3件	0件	1件	1件	0件	<u>3件</u>	1件

前提)労災に認定されたら_労基法

(解雇制限)

第19条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり<u>療養のために休業する期間</u>及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によつて休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によつて<mark>打切補償</mark>を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

(療養補償)

第75条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかつた場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

(休業補償)

第76条 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならない。

(障害補償)

第77条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

(打切補償)

第81条 第75条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後三年を経過しても負傷又は疾病がな おらない場合においては、使用者は、平均賃金の1200日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定 による補償を行わなくてもよい。

前提) 労災に認定されたら_労災保険法

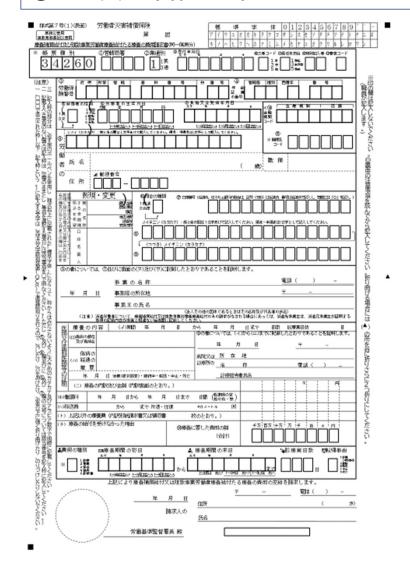
労災保険給付等一覧

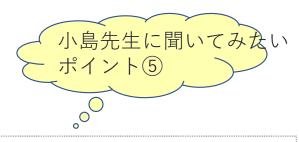
保険給付の種類	こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容		
謝原 補償)等給付	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害 による傷病により療養するとき(労災病院や労 災保険指定医療機関等で療養を受けるとき)	必要な破損の給付 [®]			
	業務災害、複数業務要因災害または通動災害 による傷病に心療養するとき(労災病院や労災保 険指定医療機関等以外で療養を受けるとき)	必要な遊遊の費用の支給 [●]			
休暇 補償)等給付	業務実害、複数業務要因災害または通動 災害による傷病の療養のため労働すること ができず、賃金を受けられないとき	体業4日目から、体業1日につき給 付基礎日額の60%相当額	(体業特別支給金) 体業4日目から、体業1日につき 給付基礎日額の205相当額		
解訳 補償)等 年金 常 (補 (値)	業務実害、複数業務要因実害または通動 実害による傷病が治ゆ(症状固定)した後 に障害等級第1級から第7級までに該当 する障害が残ったとき	障害の程度に応じ、給付基礎目額の 313日分から131日分の年金 第1級 313日分 第6級 156日分 第2級 277日分 第7級 131日分 第3級 245日分 第4級 213日分 第5級 184日分	(障害特別支給金) 障害の程度に応じ、342万円 から158万円までの一時金 (障害特別年金) 障害の程度に応じ、算定基 礎日額の313日分から131 日分の年金		
等 等 一時金	業務災害、複数業務要因災害または通勤 災害による傷病が治ゆ(症状固定)した後 と助け体験等の個人と第14年までに形成	障害の程度に応じ、給付基礎目額の 503日分から56日分の一時金	(障害特別支給金) 障害の程度に応じ、65万円		

<u>保険でカバーできな</u> い範囲がある?

保険でカバーでき る範囲

③ 労災の申請から認定まで





「労災認定」は争えない?

平成〇年〇月〇日 〇〇労働基準監督署長 殿 事業場所在地・事業主名 労働保険番号

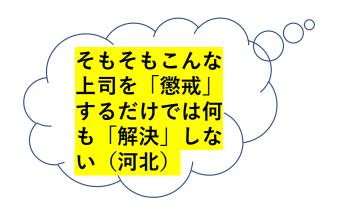
労災保険給付請求書における事業主証明拒否について

平成〇年〇月〇日に提出された「労働者〇〇〇〇」にかかる「休業補償給付請求書」については、記載された「災害の原因及び発生状況」の内容について事実として確認できていないことから、請求書における事業主証明をしないことと判断いたしました。(以下略)

4 「パワハラ」を行った職員を「懲戒処分」に付するとしたら…

後掲事例より)

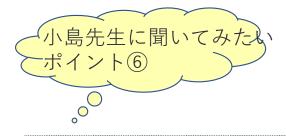
- (1)継続的に、扇風機を原告の席の近くに置き、風が直接両名に当たるよう向きを固定した上で、時には「強風」の設定で扇風機を回し…
- (2) 原告が被告の提案した業務遂行方法を採用していないことを知り、事情を聴取したり、弁明をさせたりすることなく原告を叱責した上…
- (3)被告上司は、本来行うべき報告が行われていなかったことを指し、「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと原告を叱責し、「給料をもらっていながら仕事をしていませんでした。」という文言を挿入させた上で始末書を提出させた。
- (4)被告上司は、原告の背中を殴打し、また面談中に叱責しながら膝を足の裏で蹴った。
- (5)被告上司は、原告と昼食をとっていた際に、原告の配偶者のことを指して「よくこんな奴と結婚 したな、もの好きもいるもんだな。」と発言した。



第**条 懲戒の事由

第**条 懲戒の手続

第**条 懲戒の種類



「パワハラ行為者」を「<mark>懲戒</mark>」する 意味って?

前提)労働者が(そもそも)労働契約の本旨履行をしない・できない場合の対応は?

労働者には、労働契約上、**債務の本旨に従った労務提供の債務**がある…

<民法における「債務不履行」に関する規定>

(履行期と履行遅滞)

- **第412条** 債務の履行について確定期限があるときは、債務者は、その期限の到来した時から遅滞の責任を 負う。
- 2 債務の履行について不確定期限があるときは、債務者は、その期限の到来した後に履行の請求を受けた時又はその期限の到来したことを知った時のいずれか早い時から遅滞の責任を負う。
- 3 債務の履行について期限を定めなかったときは、債務者は、履行の請求を受けた時から遅滞の責任を負う。

(履行不能)

- **第412条の2** 債務の履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして不能であるときは、債権者は、その債務の履行を請求することができない。
- 2 契約に基づく債務の履行がその契約の成立の時に不能であったことは、第四百十五条の規定によりその履行の不能によって生じた損害の賠償を請求することを妨げない。

管理職の場合はむしろ 債務不履行に該当する のでは…?

参考)「懲戒権」とは何か?(その根拠や内容は?)

(懲戒)

労契法第15条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

- (1) 企業秩序は企業の存立と事業の円滑な運営の維持のために必要不可欠なものであるため、使用者は企業秩序を定立し維持する権限、すなわち**企業秩序定立権**を有し、労働者は労働契約を締結したことによって**企業秩序遵守義務**を負い、使用者は労働者の企業秩序違反行為に対して制裁罰として懲戒を課すことができる(富士重工業事件 最三小判昭52.12.13 関西電力事件 最一小判昭58.9.8 国鉄札幌運転区事件 最三小判昭54.10.30 民集33-6-647)。
- (2) ただし、使用者が労働者を懲戒するには、予め就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておかなければならなず、使用者が懲戒できることを定めた就業規則が、法的規範としての性質を有するものとして拘束力を生ずるためには、その内容について、当該就業規則の適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きが採られていなければならない。 (労働者代表の同意を得て旧就業規則を制定し、これを行政官庁に届け出た事実のみならず、その内容を当該事業場に勤務する労働者に周知させる手続きが採られていることを認定しないまま…法的規範としての効力を肯定し、懲戒解雇を有効と判断することはできないフジ興産事件最二小判平15.10.10)

https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/56.html

労働政策研究・研修機構

参考)懲戒処分の有効性判断の基準

- ① 労契法15条は、使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、労働者の行為の性質、 態様などの事情に照らして、**客観的に合理的な理由**を欠き、<u>社会通念上相当</u>であると認められない場合は、権 利の濫用として無効とすることを定めている。
- ② 懲戒処分が有効とされるには、まず、労働者の問題行為(非違行為)が<u>就業規則上の懲戒事由に該当</u>し、 懲戒に**客観的に合理的な理由**があると認められなければならず、当該行為の性質・態様等に照らして該当性が 判断される。
- ③ 次に、当該(<u>懲戒処分の内容や程度</u>が) <u>社会通念上相当</u>であるかが判断される。当該問題行為の性質・態様や当該労働者に関する勤務歴などの情状を適切に酌量することが求められており、処分内容が重すぎる場合には社会通念上相当なものとは認められず、懲戒処分が無効と判断されうる。
- ④ なお、懲戒は制裁罰として<mark>刑事罰との類似性</mark>を持つため、(<mark>罪刑の法定と均</mark> **衡)、二重処罰禁止、不遡及、一事不再理適正手続きの履行**といった考えが妥当すると解されている(平和自動車交通事件 東京地決平10.2.6、WILLER EXPRESS西日本事件 大阪地判平26.10.10)。

<u>https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/56.html</u> 労働政策研究・研修機構

参考)業務命令としての自宅待機命令の有効性

- ① 雇用契約は、双務契約であって、契約の一方当事者である労働者は、契約の本旨に従った労務を提供する 養務を負い、他方当事者である使用者は、提供された労務に対する対価としての賃金を支払う義務を負う。
- ② 特段の事情がない限り、雇用契約上の本体的な給付義務としては、双方とも右の**各義務以外の義務を負う** <u>ことはない</u>。
- ③ したがって、特段の事情がない限り、いわゆる<u>就労請求権</u>を雇用契約上から発生する債権ないし請求権として観念することはできない。(東京地判平成9年2月4日ほか)
- ④ それを前提とすれば、(例えば)懲戒事由の有無の調査を目的とする(等の)**自宅待機の業務命令**も有効となり得ると考えられる。
- ⑤ ただし、<u>業務命令にも限界</u>があり、濫用と評価されるような業務命令は無効となり、相当理由のない自宅 待機命令は無効となり得る。
- ⑥ **違法な自宅待機命令**という,労働者の責めに帰すべき事情によって労働者が労務の提供をすることができなかった以上,労働者は**給料等請求権**を失わない。

<u>https://www.tamanoo-law.jp/</u> たまのお法律事務所 管理職の場合はむしろ 自宅待機命令のほうが 効果的では?

参考) 労働者には「就労請求権」が無いのか?

- ・就労は労働契約上の義務であって権利ではないので、就労請求権は否定されるのが一般的。
- ・労働契約等に特別の定めがある場合や、業務の性質上労働者が**特別の合理的利益**を有する場合は例外。
- ○株式会社スイスの事件(名古屋地判昭45.9.7)…<u>調理人</u>として雇用された者が出向拒否を理由に解雇され 就労妨害禁止の仮処分を求めた。裁判所は「調理人はその仕事の性質上単に労務を提供するというだけで なく、調理長等の指導を受け、調理技術の練磨習得を要するものであることは明らかであり」「調理人とし ての技量はたとえ少時でも職場を離れると著しく低下する」として仮処分を認容。
- ×日本海員掖済会事件(仙台地決昭60.2.5)。病院が<u>勤務医</u>に自宅待機を命じ、就労要求を拒否していることにつき、「長期間の不就労によって診断、治療に要請される高度な判断力、決断力が急速に失われ、医療技術が低下する等の不利益が仮に肯定されるとしても、就労を保全する必要性を認めるだけの特別な事情はなく」「他病院等での臨時就労等でかなりの程度まで回復できる」と地位の保全申請を却下。
- ×日本自動車振興会事件(東京地判平9.2.4)。**配転命令の無効を主張する労働者が、訴訟上の和解に基づき、** 配転前の業務に直ちに就労させるべき義務があることの確認を求めたが、同請求を棄却。「特段の事情がない限り、労働者が使用者に対して雇用契約上有する債権ないし請求権は、**賃金請求権のみ**であって、いわゆる就労請求権を雇用契約上から発生する債権ないし請求権として観念することはできない」。

https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/54.html

労働政策研究・研修機構

参考)「職位の引き下げ」について_バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件 東京地判平7.12.4

- ① Y銀行は、経営の悪化を受けて業務の統合、単純化・合理化が急務となり、余剰人員をより生産性の高い 部門で再活用する方針を打ち出した。
- ② この過程で管理職の職務も見直され、Xは課長職からオペレーションズテクニシャン(課長補佐職相当)に降格(職位の引き下げ)され、役職手当が月額5,000円減額となった。
- ③ そして、本件降格後、Xは預送金課で手形取立・送金等の業務に従事し、その後輸出入課、<u>総務課(受</u>付)に配転となった。
- ④ Xは、本件降格は人事権を濫用するもので違法であるとして、Yの**不法行為に基づく慰謝料請求**を行った。

https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/48.html 独立行政法人労働政策研究・研修機構

管理職の場合はむしろ 職位を外すほうが効果 <u>的では?</u>

判旨) 労働者一部敗訴

- ① 使用者が有する**採用、配置、人事考課、異動、昇格、降格、解雇**等の人事権の行使は、**雇用契約にその根 拠**を有する。
- ② 労働者を企業組織の中でどのように活用・統制していくかという使用者に委ねられた経営上の裁量判断に属する事柄である。
- ③ 人事権の行使は、これが<u>社会通念上著しく妥当を欠き、権利の濫用に当たると認められる場合</u>でない限り、 違法とはならないものと解すべきである。
- ④ しかし、この人事権の行使は、**労働者の人格権を侵害する等の違法・不当な目的・態様**をもってなされてはならないことはいうまでもない。
- ⑤ 裁量判断の逸脱性の判断は、業務上・組織上の必要性の有無・程度、労働者がその職務・地位にふさわしい能力・適性を有するかどうか、**労働者の受ける不利益の性質・程度等の諸点**が考慮されるべきである。

本件では、経営方針に積極的に協力しない管理職を降格する<u>業務上・組織上の高度の必要性</u>があったこと、月額5,000円の役職手当の減額は人事管理業務を遂行しなくなることに伴うものであること、降格された管理職らはいずれも銀行の措置はやむを得ないものと受け止めていたこと等を前提とすれば、本件降格はYに委ねられた<u>裁量権を逸脱した濫用的なものとは認められず</u>、違法でないとされた。ただし、本件降格後の<u>総務課へ</u>の配転は違法とされ、慰謝料100万円が認められた。

参考)「**職能資格の引き下げ**」についてアーク証券事件 東京地判平12.1.31 労判785-45

- ① Yでは、就業規則上、職能資格制度がとられており、同一の資格の中では<u>学歴と標準年齢</u>を基準として 昇格させるとともに、**職務遂行能力**を評価して上位職級に昇格させるという運用を行ってきた。
- ② Yの就業規則においては、営業成績や勤務評価に基づく**降格を予定した規定**は存在せず、成績不良を理由とする降格の事例もなかった。
- ③ しかし、Xらは<u>成績不良等</u>を理由として、数回にわたり、職能資格や号俸を引き下げられた。その後Y は就業規則を改正し、営業社員の職能資格上の降格および職能給・諸手当の引下げを可能とする旨の規 定を新設し、Xらはこれに基づいてさらに職能資格を引き下げられた。この一連の職能資格、号俸の引き下げ(本件降格)により、Xらの**月例給与額は3分の1程**度となった。
- ④ Xらは、本件降格はいずれも法的根拠がなく無効であるとし、2回の賃金仮払いの申立てを行い、第一次仮処分決定(東京地決平8.12.11)および第二次仮処分決定(平10.7.17)で申立ての一部が認容された。本件はこの本案訴訟であり、Xらは**労働契約上の差額賃金請求**を行った。

https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/48.html 独立行政法人労働政策研究・研修機構

判旨) 労働者側勝訴

- ① Yは、就業規則の改正前に、<u>一般的な職能資格制度</u>を採っていたものであり、<u>いったん備わっていると判断された職務遂行能力</u>が、営業実績や勤務評価が低い場合にこれを備えないものとして降格されることは、(心身の障害等の特別の事情がある場合は別として)何ら予定されていなかった。
- ② また、実際に行われた人事を見ても、Xらを降格する以前に、「病気で療養していた従業員につきその同意を得て給与を減額した等の例外的な場合を別とすれば、**成績不振を理由**に降格、職能給の減額、という措置が執られたことはなかった」
- ③ したがって、旧就業規則の下での賃金制度が、毎年給与システムを作成する際、Yが、各社員について、 **人事考課、査定に基づき、降格又は職能給の号俸の引下げ若しくは手当の減額**を許容するものであったとい うことはできない。
- ④ Yはその後就業規則を変更し、降格規定を導入したが、これによって長期的なサイクルの中で営業実績を上げれば昇格できるというそれまでの安定した地位を失い、かつ**多数の労働者が降格や賃金減少の不利益**を受けており、その程度もかなりのものである。
- ⑤ Yの営業収益の減少から労働者全体の給与を削減する必要は否定できないが、代償措置その他関連する労働条件の改善措置はとられておらず、労使間の利害調整も不十分であることから、<u>就業規則の不利益変更の</u>**合理性**を肯定することはできない。
- ⑥ 以上から、本件降格は、それを許容する就業規則の規定がなく、<u>社員が自由な意思に基づいてそれによる</u> **賃金引下げに同意したともいえない**ため、無効である。

https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/48.html

独立行政法人労働政策研究・研修機構

5_「パワハラ」を受けた職員が「<mark>損害賠償請求</mark>」をしてきたら…

消費者金融会社に勤務していた従業員3名が、上司及び会社を被告としてパワハラによる損害賠償請求訴訟を提起。原告の1名は、被告上司のパワハラにより、抑うつ状態を発症したとして、<u>慰謝料</u>とともに<u>治療費</u>及び**休業損害**も請求。

- (1)継続的に、扇風機を原告の席の近くに置き、風が直接両名に 当たるよう向きを固定した上で、時には「強風」の設定で扇風機を回し…
- (2) 原告が被告の提案した業務遂行方法を採用していないことを知り、 事情を聴取したり、弁明をさせたりすることなく原告を叱責した上…
 - (3)被告上司は、本来行うべき報告が行われていなかったことを指し、 「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと原告を叱責し…
- (4)被告上司は、原告の背中を殴打し、また面談中に叱責しながら膝を足の裏で蹴った…
- (5)被告上司は、原告と昼食をとっていた際に、原告の配偶者のことを指して「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな。」…

小島先生に聞いてみたいポイント⑦

こうした事例での事業主としての 訴訟上の「防御」方法は?

これがもし「退職」や「自 殺」の事案だったら?

本判決は、上記の行為を不法行為と認め、原告の1人については抑うつ状態発症、休職とパワハラ行為の因果関係を認め、**慰謝料60万円に加えて治療費及び休業損害**を、他の原告のそれぞれに**慰謝料40万円**および**慰謝料10万円**の支払いを、被告上司及び被告会社に命じた。

前提)債務不履行による損害賠償請求と不法行為による損害賠償請求

(債務不履行による損害賠償)

- **第415条** 債務者がその<u>債務の本旨に従った履行をしないとき</u>又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、<u>これによって生じた損害の賠償</u>を請求することができる。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでない。
- 2 前項の規定により損害賠償の請求をすることができる場合において、債権者は、次に掲げるときは、債務の履行に代わる損害賠償の請求をすることができる。
- 一債務の履行が不能であるとき。
- 二 債務者がその債務の履行を拒絶する意思を明確に表示したとき。
- 三 債務が契約によって生じたものである場合において、その契約が解除され、又は債務の不履行による契約の解除権が発生したとき。

(損害賠償の範囲)

- **第416条** 債務の不履行に対する損害賠償の請求は、これによって<u>通常生ずべき損害</u>の賠償をさせることをその目的とする。
- 2 特別の事情によって生じた損害であっても、当事者がその事情を予見すべきであったときは、債権者は、その賠償を請求することができる。

(不法行為による損害賠償)

第709条 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。

https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=129AC000000089

参考) ハラスメントにおける使用者の責任は?

- ① 労働契約法5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定め、使用者が労働契約の内容として(中略) **安全配慮義務**を負っていることを明らかにしています。
- ② 従って、使用者は**労働者が各種ハラスメントの被害を受けることが無いように労働環境を整える義務**があり、これを怠りハラスメントが発生した場合には、安全配慮義務違反として使用者が当該ハラスメントの損害を賠償する責任が生じます。
- ③ 使用者責任とは、事業のために他人を使用する者は<u>被用者が事業の執行について第三者に加えた損害を賠</u> <u>償しなければならない</u>というものです。
- ④ 従って、事業の執行についてハラスメントが発生した場合は、ハラスメントを行った者について不法行為 責任が生じる(民法第709条)はもとより、使用者は使用者責任(民法715条)により、ハラスメントによる 損害について賠償する責任が生じます。

<u>https://growth-law.com/page-570/page-1198/</u> ハラスメントにおける使用者の責任 グロース法律事務所

(つづき)

- ⑤ 但し、**使用者は従業員の選任や損害発生防止の為の事前・事後の対策が十分になされていたことが立証できれば、**使用者責任を免れることが可能です。
- ⑥ しかし、現に社内でハラスメントが発生した場合に**事業の監督について相当の注意をしていたことを立証すること**はハードルが高いといえます。
- ① 従って、<u>ハラスメント防止の為の措置について漏れなく整備し、ハラスメントが発生しないような環境を</u> 整えることが極めて重要になります。

https://growth-law.com/page-570/page-1198/

ハラスメントにおける使用者の責任 グロース法律事務所

(不法行為による損害賠償)

民法第709条 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。

(使用者等の責任)

民法第715条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた 損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をした とき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

- 2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。
- 3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

参考)職員に対する損害賠償請求の制限

使用者が、その事業の執行につきなされた被用者の加害行為により、直接損害を被り又は使用者としての損害賠償責任を負担したことに基づき損害を被つた場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができるものと解すべきである。昭和49(オ)1073 最高裁

労働者がタンクローリーを追突させ相手方等の修理費を請求した事案です。会社が,石油等の運送・販売という事故の危険を伴う事業であること,会社が任意保険に加入していないこと,労働者が特命により臨時的に加害車両を運転して業務中発生した事故であり労働者の過失が重大なものでないこと,労働者の勤務成績が普通以上であったことを考慮し,責任の範囲を4分の1が限度であるとした原審の判断を支持しています。(最高裁昭和51年7月8日第一小法廷判決(茨城石炭商事件))

中古車販売店店長が、代金なしに車15台を引き渡し代金回収困難という損害が生じた事案。裁判所は、小売りの基本ルールに反した重過失があるとしながらも、店長が直接個人的利益を得ることを意図して行ったものではないと認められること、会社側が売上至上主義ともいうべき指導を行っていたことなどを総合考慮して、損害額の2分の1の限度で賠償を認めました。(東京地裁平成15年12月12日(ガリバーインターナショナル事件))

https://tajimikikyo.com/?p=4004

ご質問・ご意見等…

数名規模の会社の社長によるパワハラ。 かなり認知機能が低下しておられる状態で…。

修復的司法の理念 に基づく 当事者間の対話