

自治体におけるパワーハラスメント対策

弁護士法人佐々木総合法律事務所 弁護士 佐々木 泉顕

Profile

佐々木 泉顕(ささき もとあき)氏

札幌市中央区大通西11丁目大通藤井ビル6階
 弁護士法人佐々木総合法律事務所
 TEL011-261-8455 FAX011-261-9188

・北海道町村会顧問
 ・社団法人札幌市医師会顧問
 ・北海道教育委員会顧問



はじめに

厚生労働省は、本年1月30日、職場におけるパワーハラスメント(以下「パワハラ」という)の定義を明らかにした。

厚生労働省のパワハラの定義によれば、「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」とされている。なお、「優位性」とは、職場における役職の上下関係のことではなく、当人の作業環境における立場や能力のことを指す。たとえば部下が上司に対して客観的に何らかの優れた能力があり、これを故意に利用した場合であれば、たとえ部下であっても上司に対するパワハラ行為として認められる。同僚が同僚に対して行う場合も同様となる。これまでパワハラ概念は多義的で曖昧に使用されることが多

く、いささか濫用される傾向にあったが、一般的には「使用者、上司など組織の地位を利用した職場のいじめ、嫌がらせ」などを指す言葉として使用されており、同僚間の場合は、単なる嫌がらせであって該当しないとされてきたが、厚生労働省による定義によれば、同僚間のみならず部下からの嫌がらせ行為であってもパワハラに該当することになってしまうので、パワハラによる被害を訴える事例が急増することとは間違いない。

「パワハラ対処の難しさ

職場においては、性的言動は不要であっても、指揮命令行為は絶対に必要である。パワハラは職場における上司からの指揮命令についての問題であるだけにセクハラ以上に線引きが難しい。

厚生労働省の定義によるパワハラは、以下の行為に分類されている。

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- 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)
- 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)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

ある大都市の水道局職員Aが上司のいじめを苦にして自殺をしたとしてAの遺族が市に対して国家賠償請求訴訟を提起した。(注1)。裁判所は、上司らは、勤務時間中にAの体型や顔のことを露骨に嘲笑したり、旅行会の際にはナイフを振り回してAを脅かすなど、およそ地方公務員とは思えないような低次元のいじめ行為を繰り返している、かようないじめを苦にしてAが自

殺したと判示している。このような事案では、上司らの行為は、右②の行為に該当するパワハラ行為であることは明らかであろう。

二、叱責行為はパワハラ行為？

それでは、上司が仕事の遅い部下に対して職務意欲の乏しさを指摘し、「やる気がないなら役場をやめろ」と他の職員の前で叱責する行為はどうであろうか？

かような事例について、私と同年代の方に意見を伺うと、ほぼ全員の方が「俺たちの若い頃は、馬鹿野郎！辞表を出せ！仕事を完成させるまで帰るな！くらいは当たり前で、逆に上司を見返してやろうと奮起したものだ。上司として叱責するのは当然である」と回答する。パワハラという言葉がこの世に存在しなかった平成元年頃には、この感覚でも問題はない。しかし、時代は変わった。ある保険会社で、上司が部下10数名に対して送信したメールの中で、課長代理の地位にあるBの処理件数が少ないこと、意欲がないことを明示した上で、「やる気がないなら会社を辞めるべきだと思います。会社にとつても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。これ以上当サービスセンターに迷惑をかけないで下さい」という記載をした。

一審の東京地裁は、メールの内容に

ついて、上司の叱責としては相当強度のものではあるが、直ちに業務指導の範囲を逸脱したものではなく、私的な感情から出た嫌がらせとは言えず、業務に関するものととどまっていることを理由に、Bの人格を傷つけるものではなく不法行為にはならない旨判示した（注2）。

しかし、二審の東京高裁は、メールは、Bに対して、課長代理の地位に見合った処理件数に到達するよう叱咤督促する趣旨であつて目的は是認することができるとしながらも、前述の内容は、退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない記載があること、B本人のみならず同じ職場の従業員10数名にも送信されていることなどから、Bの名誉感情をいわずに毀損するものであり、送信目的が正当であつたとしても、表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであつて、Bに対する不法行為を構成するとして5万円の慰謝料支払いを命じた（注3）。

三、叱責には十分な配慮が必要

要するに、職員に対して厳しく注意する場合であっても、言葉は慎重に選

ばなければいけないということと、注意する内容如何では他の職員の面前で行うことを避けることが必要であるということである。

ある地方の消防署を退職した職員Cが、上司からパワハラによつて精神的苦痛を受けたとして、自治体を被告として国家賠償請求訴訟を提起した。Cは体が大きく体重もあるのだが、消防職員としての体力が根本的に欠落していたため、懸垂が出来ず、ロープを使用した訓練では、明らかに劣つていて、このままでは緊急時の救助活動に支障を来すと考えた上司らがCのためによかれと思つて、筋力を付けることや動作を機敏にするように厳しく指導したことで、さらには体重を落とすことも指示したことが、Cにとつてはいじめと感じたようである。当然のことながら、裁判所は、上司らの指導を適法な職務行為と認めたが、唯一、上司らがCの体重や食事内容等を署内メールに記入させて、署のメンバーが閲覧できるようにしたことは不適切である旨（違法ではなく、不適切というレベルである）の見解を示した。

自治体職員としては、個人のプライバシーに関する権利意識が20年前と比較して格段に高まっていることに十分留意して部下の指導をしなければなら

四、相談窓口の設置

厚生労働省によれば、職場のパワハラを解決するためには、相談や解決の場を設置することが挙げられている。

セクハラの場合には、事業主が雇用管理上講ずべき措置として相談窓口を設置すること、相談窓口担当者が適切に対応できるようにしておくことが、男女雇用機会均等法に基づく指針によつて義務づけられている。それ故、セクハラを理由とする損害賠償訴訟では、セクハラ行為の存在自体の有無もさることながら、セクハラ被害の相談体制に不備があることをもって損害賠償請求の理由とされることが多い。自治体はパワハラ被害についても、起きてからではなく、起きる前に相談窓口をきつちりと作っておく必要がある。

（注1） 横浜地裁川崎支部平成14年6月27日判決（判例時報1805号105頁）

（注2） 東京地裁平成16年12月1日判決（労働判例914号86頁）

（注3） 東京高裁平成17年4月20日判決（労働判例914号82頁）