

## 第4章【ケース別対応編】事例と対策

職場で起きるトラブルは、様々な要素が絡み合い解決に向けての対応も一様ではありません。似たような事件であっても、ほんの少し状況が変わるだけで、まったく違う発展をすることもあり、解決に向けての対策も同じやり方がどこでも通用するとは限りません。

まして、人間関係が大きく関わるパワーハラスメントの成行きは、日頃の人間関係やその場面での微妙なやり取りに大きく影響されます。パワーハラスメントに関わる相談は、同じようなきっかけであっても、その後の展開が大きく変わることがあります。

しかし、大きな流れに注目すればパワーハラスメントを巡るトラブルは、仕事を進める上でのやり取りや職場の人間関係をめぐる問題がきっかけとなって生じるものであり、それがやがて解雇や配転という労働問題へと発展することがわかります。

したがって、その原因となっている「仕事上のやり取り」や「人間関係」に注目し、さらには労働問題へ発展することを捉え、そこに解決の糸口を探ることが効果的な一つの手法となります。つまり、トラブルの主要因となっていることの解決を図ることにより、トラブル全体の解消をしていこうということです。

本章では、それぞれのトラブルに繰り返し現れる主要因に注目し、参考判例を参照しながら基本的な対応を考えていきます。

### 1 言葉のパワーハラスメント

**直属の上司など複数からのパワーハラスメント、日常的な暴言により、精神的なストレスを感じ、病院で治療している。相手方に、止めさせ、謝罪をさせたい。**

#### (1) 熱血指導とパワーハラスメント

職場でパワーハラスメントとして問題にされがちなのは、怒鳴り声による叱責や感情的に大声で教育されるような場面です。受け止める側からは、そうした場面でのやり取りで、「その言い方がきつい」、「何もそこまで言う必要はないだろう」「なんでそこまで言われなければならないのか」などと感じる言葉です。

このように、日常の上司の教育や指導の言葉、業務命令の指示の言葉などが、「とても受け入れられない」と思われるような場合に、言葉のパワーハラスメントが問題になります。

しかし、受け止める側から言葉でのパワーハラスメントについて議論をすると、管理職層などから問題にされるのは、「指導や教育がやりにくくなる」という反発や、「厳しい指導とパワーハラスメントの違いはどこにあるのか」という疑問です。

こうした疑問や反発は、これまでの指導や教育に、「多少の行き過ぎは仕方がない」とか「相手のためを思ってすることであり、ある程度は受忍

すべきだ」という考え方が根強くあるからです。

そうしたことから、「熱血指導とのボーダーラインはどこにあるのか」が問題になり、「どこからどこまでが問題になるのか」が話題になります。

いわゆる厳しい指導や叱責は“熱血指導だ”と理解されてきたことが背景となって、厳しい指導には多少の行き過ぎはつきものであり、相手のためを思ってする指導の行き過ぎは、指導する側の熱意の現れだと考えられてきました。

#### point

- ①熱血指導のつもりであっても行き過ぎはダメ
- ②「はたして教育・指導といえるか」が問われる

#### (2) ボーダーラインはどこにあるのか

しかし、たとえ指導という形は取っていても、暴力的な言葉や差別的な言動が許されないことは言うまでもありません。こうした明らかに許されないことに加えて、「果たして適切な教育指導といえるか」「行き過ぎではないか」という視点を加える必要があります。

キャリアや人権、人格を傷つけたり、職場での役割や存在自体を否定したりする言動や、嫌悪感などの否定的なメッセージを発して相手にダメージを与え、心理的に追い込むことが果たして

教育指導といえるかどうかということです。

教育・指導ということであれば、達成不可能な業務指示や、相手の持つ能力や努力を否定することで、相手の自信を喪失させたり、委縮させたりして能力発揮ができない心理状態に追い込むことなどは、とても相手のためを思っている教育・指導とは言えません。

裁判でも、こうした言葉を巡っての争いが様々に取り上げられて、「人の気持ちをいたずらに逆なでする侮辱的言辞など、名誉感情を毀損するものであることは明らかであり、不法行為を構成する」「指導の範疇をこえた感情的な叱責であって、その指導は人格の否定とも見るべきである」「指導には問題があったと言わざるをえない」などと指摘されています。

そこでは、単に言葉が乱暴で、差別的であるかとか、人権侵害をしているかだけでなく、教育指導としての的確性が問題にされています。

つまり、「果たして教育・指導と言えるかどうか」が問われるのです。教育的指導や叱責のつもりであっても、人権や人格を否定する言葉はもちろん、教育的指導としても適切と言えるかどうか判断されて、業務指導の範囲を超える場合には、不法行為になるとの判断がされています。

事例のように、日頃の上司の暴言でのストレスから、病院治療をしなければならないということであれば、とてもそれが正しい指導・教育と言えるとは思えません。そこで、具体的な言葉が上述のような判断基準や後述の裁判例からどうかを見極める必要があります。

### (3) 参考裁判例

#### ア 「目障りだから、そんなちゃらちゃらした物は着けるな、(結婚)指輪ははずせ」

—— AはBに対して「主任失格」、「おまえなんか、いてもいなくても同じだ。」などの文言を用いて感情的に叱責し、かつ、結婚指輪を身につけることが仕事に対する集中力低下の原因となるという独自の見解に基づいて、Bに対しても、8、9月ころと死亡の前週の複数回にわたって、結婚指輪を外すよう命じていたと認められる。これらは、何の合理的理由のない、単なる厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワー・ハラスメントとも評価されるものであり、一般的に相当程度心理的負荷の強い出来事と評価すべきである。【N事件(名古屋高判 平 19.10.31)】

#### イ 「出来が悪い」「何をやらしてもあかん」

—— 酔余の激励とはいえ、「妻が内緒で電話をしてきた」などと、通常公表されることを

望まないようなプライベートな事情を社長以下、役員や多数のSC長の面前で、暴露するものである上、「出来が悪い」、「何をやらしてもアカン」などと言われた本人であれば、通常「無能呼ばわり」されたと受け取ることもやむを得ないような不適切発言をしたものというべきである。【N事件(大阪地判 平 19.11.12)】

### ウ 長時間の叱責はパワーハラスメントに当たる

—— パワハラとはパワーハラスメントの略称であり、人格権の侵害であるが、部長のAに対する態度はこれに当たる。部長による叱責は、日記で確認しただけでも、4月に9回ある。しかも、このうち2月7日、3月1日及び同月15日は、2時間、2時間半とはつきり記載されている。47歳の夫の男を座らせないで立たせたまま2時間も2時間半も叱責している状況は、極めて暴力的で名誉棄損的なものである。【C事件(東京高判 平 20.11.12)】

## 2 暴力を伴うパワーハラスメント

**上司の暴力と暴言により精神疾患を患い就労ができない。労働災害にならないか。**

### (1) 暴力行為とパワーハラスメント

暴力行為には、物理的なものもありますが、精神的な暴力もあることは広く知られるようになってきました。特に、「いじめ」行為と言われるものは、物理的であろうと言葉によるものであろうと、暴力であることに変わりはありません。

物理的な暴力は、外見からも判断しやすい、違法であることは誰にでも理解できることですが、最近の職場で、こうしたことが頻発することが問題になってきています。雇用関係が多様化してきており、パート、アルバイト、派遣、契約社員など雇用形態の違う人たちが同じ職場で働き、相互の意思疎通の難しさがトラブルとなり、暴力事件に発展することが増えてきたからです。

円卓会議の報告でも、行為類型として「身体的な攻撃」と「精神的な攻撃」を取り上げて、パワーハラスメントであるとしています。また、暴力行為が労働災害になることも考えられます。

通常の場合には、職場で暴力を振るったり怪我をさせたりということは、ありえないことですが、起きてしまった場合には、それが単なる個人的なトラブルなのか、仕事上のことでの出来事なのかの判断によって、その後の扱いに大きな違い

が出てきます。

職場の暴力事件が労働災害に当たるかどうかは、そのトラブルの原因が業務にどの程度関係があるのかどうかによって決まります。つまり、業務によって引き起こされたものであるか(業務起因性)どうかの判断によって決まります。

#### point

- ①職場での暴力は、個人的な問題では済まされない
- ②仕事に関連した暴力は労働災害になる

## (2) 仕事に関係しているかどうかが決め手

### ア 職場の揉め事と業務の関係

“喧嘩両成敗”ということが言われ、職場の暴力事件などでも、「どっちも、どっち」といった見方がされることがよくあります。その背景には、日本的な発想で「職場での言い争いや喧嘩はよくあることで、個人的な問題だ」という考え方があるからです。

つまり、「言い争いや暴力というのは、どちらかに原因があるのではなく、どちらにも非がある」、したがって、「お互いに反省すべきことで、相手に責任を追及することはできない」という考え方です。

確かに、仕事とはまったく関係ない私怨の喧嘩で、職場外での出来事であれば、喧嘩両成敗ということあるかもしれませんが、仕事がかっかけとなり、原因となっている場合には違います。一見、個人的な喧嘩に見えても、仕事に少しでも関係していると思われる場合には、業務起因性について、しっかりと判断していく必要があります。

### イ 職場の揉め事への対処

その際のチェックポイントは、

- ①加害行為が業務と関係しているかどうか、
- ②加害行為が個人的な恨みによるものかどうか、
- ③被害者が加害行為の原因をつくっていないか などを

さらに、こうしたことを放置したり訴えを無視したりした場合には、使用者の安全配慮義務違反が問題になることにも注意が必要です。また、暴力行為がひどいものである場合、被害者が刑事告訴することも考えられます。

そうすると、社会問題化することで、会社も対応を迫られることとなります。刑事告訴としては、暴行罪、傷害罪、脅迫罪、名誉棄損罪

などが考えられますが、こうした場合には法的な対応も必要ですので、弁護士などと相談の上、対処することがいいでしょう。

## (3) 参考裁判例

### ア 工作中的の暴力行為で懲戒解雇

—— 事業協同組合の事務局長であったA(女性)が、部下と業務の打ち合わせを行っている時に、部下の肩を突いたり、走りこんで蹴りかかったりして、相手に右大腿部及び右肩打撲(7日の加療を要する診断)の暴力行為に及んだ。Aは、職務熱心で事務処理能力も高いとの評価はあったが、時折、他の職員を怒鳴りつけて罵倒するなど和を乱す言動が問題になっていた。・・・被告は、Aに対し、退職届の提出を求め、期限までに退職届が提出されなかった場合には懲戒解雇にすると通知し、Aが期限までに退職届を提出しなかったことから、懲戒解雇にすることを決定し、その旨をAに通知したことが認められる。【T事件(大阪地判 平 19.8.30)】

### イ 職場における暴力行為の業務起因性

—— 他人の暴行による災害については、一般的には他人の故意によるものであるから業務起因性は否定されるものの、業務遂行性が肯定され、かつ、①加害行為が明らかに業務と関連し、②加害者の私怨ないしは加害者との私的関係に起因したものでなく、③被災労働者が加害行為を誘発したものでない場合には業務起因性を肯定するのが相当。【K事件(大阪地判 平成 12.5.29)】

### ウ 会社の安全配慮義務

—— 上司であるCからはこんなこともわからないのかと言われ、物を投げつけられたり、机を蹴飛ばされたりしており、今日中に仕事を片づけておくと命じられて、遅くまで残業せざるを得ない状況であった。・・・本件作業所の責任者であるA所長はこれに対し、何らの対応もとらなかったどころか問題意識さえ持っていなかったことが認められる。その結果、会社としても、何らBに対する上司の嫌がらせを解消するべき措置をとっていない。このような会社の対応は、雇用契約の相手方であるBとの関係で、会社の社員が養成社員に対して会社の下請会社に対する優越的立場を利用して養成社員に対する職場内の人権侵害が生じないように配慮する義務(パワーハラスメント防止義務)としての安全配慮義務に違反しているというほかない。【N事件(津地判 平 21.2.19)】

### 3 上司からのパワーハラスメント

**業務中の指示として、体を叩かれたり、細かに行動をチェックされた。上司からのいじめ、嫌がらせにどう対処したらよ**  
**いだろうか。**

#### (1) 上司のストレスとパワーハラスメント

上司からのパワーハラスメントを避けるために「上司の機嫌をそこねないようにしながら仕事をしている」とか、「上司の顔色をうかがいながら対応している」など、必要以上に上司に気を使わなければならないという訴えが増えています。

こうした場合の多くは、上司もストレスを抱えてイライラしていることがあります。近年の職場環境は、仕事が増え、仕事のスピードが速くなり、ミスに厳しくなっているという言われます。企業を取り巻く環境が一段と厳しくなり、競争が激しくなっていることから、職場に余裕がなくなり、ストレスが高まっています。

そして、こうした苛立つ職場のストレスがパワーハラスメントに大きく関わっています。パワーハラスメントをしていると思われる上司も、そうした職場環境の変化の中で、ストレスを抱えているかもしれません。しかし、そうであったとしても、上司が抱えたストレスを部下にぶつけるような対応をすることは許されません。

また、被害者的な立場に置かれる側にも、日頃のストレスから、上司の言葉に過剰に反応してしまう場合が考えられます。いずれにせよ、こうしたストレスをぶつけあう職場は、仕事のしやすい環境とは言えません。

#### point

- ①上司にもゆとりがない職場環境が問題（職場環境を見直す）
- ②個人的なストレスを部下にぶつけていないか

#### (2) 業務の範囲を超えていないか

##### ア 人材育成の現状

使用者の側からすれば、「企業をとりまく環境が一段と厳しくなっているため、多少のストレスがたまるのは仕方がないこと」であり、「厳しい競争に勝ち抜いていくためにはその程度のことは折り込みずみで仕事をしてほしい」ということになりがちです。

しかし、マネジメントとして見過ごすことができないことは、そうした現実からパワーハラスメントといわれるような言動が飛び交って職場環境を悪化させることです。精神論として「その程度のことは・・・」と言ってられる段階はまだしも、上司が個人的なストレスを部下にぶつけるようなことを容認すれば、職場はモラルダウンします。

最近では、「管理職の教育をするゆとりがない」という嘆きをよく耳にします。確かに、一昔前であればプレイヤーとしての実績を買われてマネージャーに抜擢される場合でも、マネージャー研修や、管理職としてのOJTが手厚く保障されていました。そして、そこでは、これまでのプレイヤーとしての考え方ではなく、管理職としてのマネジメント教育が繰り返し叩き込まれるのが普通でした。

#### イ プレーイングマネージャーを取り巻く課題

しかし、近年はそうした余裕がないことから、プレイヤーとしての能力や実績を買われてそのまま管理職になってプレイヤーとマネージャーを兼ねる人たち（プレーイングマネージャー）が増えています。

その結果、管理職が自分のプレイヤーとしてのやり方をそのまま部下に押し付けるという指導傾向が強まっているようです。

こんな傾向が、典型的なパワハラタイプの管理職を生みだしていることも否定できません。こんな上司の言動については、

- ①個人的なストレスを部下にぶつけていないか、
  - ②部下とのコミュニケーションがうまくとれているか、
- などの自己チェックと同時に、果たして日ごろの言動が、
- ①業務上の指導の範囲を超えていないか、
  - ②部下の人格人権を侵害していないか、
- などの点でチェックして見る必要があります。

#### (3) 参考裁判例

##### ア べらんめえ口調での叱責

—— H課長の指導ないし叱責の態様は、同課長が関東出身であったこともあって「てめえ」、「そんなこともできねえのかよ。ばかかよ。」等のいわゆるべらんめえ調の、かつ、周りの者が聞いていても「けなすというじゃないですけど、そういう突っぱねたような」きつい調子で、細かく、執拗に叱責することもあり、Aについては唯一の販売担当の男性社員ということもあり、しばしば店外に呼び出して、叱責することもあった。また、閉店後にレジの金額が

合わなかった際にはAとFに対し、きつい口調でどうするつもりか等と叱責し、何度も、計算のやり直しをするように命じたこともあった。Aは、H課長の指導や叱責が上記のとおりであったため、Bに対し、しばしばH課長の言動について、「課長の関東弁が胸に堪えるわ。」、「課長俺嫌いなんかなあ。」、「課長に文句いわれへんかったら楽しいのに、だんだん落ち込むわ。」等とこぼし、店外でH課長から叱責された際、「少し泣いた。」とFに語る等厳しく受け止め、思い悩むことが多かった。【M事件(大阪地判 平 21.1.14)】

#### イ 精神的苦痛で損害賠償

—— ①理事が打ち合わせに参加させないよう指示、②上司が他機関との打ち合わせに同伴したことを叱責、今後同行しないよう指示、③上司が作業を共同で行なったことを叱責し、個人的な付き合いや昼食をともにすることも禁止、④能力を無視して苦手な英文の翻訳をやらせたことが不法行為となる。【N事件(東京地判 平 13.3.16)】

## 4 同僚からのパワーハラスメント

**同僚から嫌がらせを受けており、所長に相談しているが対応してくれない。ひどいめまいで倒れたこともある。どうしたらよだろうか。**

### (1) そのいじめは仕事に関係しているか

#### ア 同僚からの「パワーハラスメント」

中小企業では、上司からのパワーハラスメントもさることながら、同僚間でのパワーハラスメントが多いことがアンケート調査などでも指摘されています。もちろん、仕事上の事をめぐるものが多いのですが、まったく個人的な動機でされるいじめもあります。例えば、個人的な性的関心によるセクハラや好き嫌いという人間関係から起こされるようないじめです。

こうした場合、業務上の行為もしくは業務に関連して行われた行為かどうかも含めて判断していく必要があります。一般的な人間関係と同じように、そうした行為を起こした相手に民法 709 条による不法行為の責任を問うことができることはもちろんですが、仕事に関係しているということになれば、使用者の不法行為責任や債務不履行責任(民法 415 条)という問題も出てきます。(p14、p16 参照)

### イ パワーハラスメントになるのはどんなときか

その見定めは、相手が管理職＝「履行補助者」の行為かどうかによって分かります。つまり、「履行補助者」の行いたいじめであれば、使用者が行ったものとみなされることになるからです。いじめの防止は、使用者が労働者に対して負う、労働契約上の安全配慮義務ですから、相手が管理職＝「履行補助者」ということになれば、使用者同様の義務があり、その義務違反を問われることになるからです。

仕事とは無関係で、「履行補助者」でもない同僚などのいじめについては、使用者の責任はなく、基本的には使用者は無関係です。しかし、そうしたいじめ・嫌がらせが仕事に関連して(「事業執行について」)行われたり、いじめに気づきながらあえて放置することで安全配慮義務に違反した場合は、使用者にも責任が問われることになります。

#### point

- ①いじめが仕事に関連して行われていけば、使用者責任が問われる
- ②いじめを容認して放置していると、使用者責任が問われる

### (2) 使用者の責任の範囲

上司や同僚による集団的ないじめも深刻で、場合によっては、退職にとどまらず、自殺という悲劇的なことにもつながりかねません。

厚生労働省の「円卓会議」が整理したパワーハラスメントの行為類型の一つ「隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)」も、集団的ないじめと言えるでしょう。

集団的に仕事を進めることが多い日本の場合、仕事上の立場を使いたいじめは、陰湿に行われがちで、使用者の意思とは直接関係なく行われることもあります。

したがって、こうしたいじめへの対処は難しい場合が多いのが現実です。しかし、人権侵害が行なわれた場合には、加害者の個々の行為に対して、不法行為責任(民法 709 条)を問うことができます。

こうした個人の責任を問えることはもちろんですが、場合によっては、使用者の責任が問われることを押さえておく必要があります。

まず、すでに触れたように、いわゆる使用者の「履行補助者」として、管理職などが行うケースです。使用者には職場で起きたいじめなどの防止義務があり、「履行補助者」には使用者の手足として、そうした義務を果たす責任があるから

です。

さらに、そうした補助者が行ったものではなくとも、使用者には一般的な職場におけるいじめ防止義務があり、それが果たされていたかどうかを問われる可能性もあります。そこで、どのような法的な責任を使用者が問われるのかについて見ておきます。

#### ア 使用者の不法行為による損害賠償（民法 709 条）

使用者の行為態様が、その権限（例：業務命令権、人事権など）の範囲の逸脱、濫用と評価され、労働者の権利の侵害と損害の発生（例：人格権（名誉）の侵害、精神的苦痛など）が認められる場合があります。（p14 参照）

#### イ 使用者等の責任（特殊の不法行為責任）（民法 715 条）

使用者が行っていると評価できない場合でも、いじめなどが「事業の執行について」行われた場合には、使用者は民法 715 条に基づいて、被害者に対する損害賠償の責任を負うこととなります。（p15 参照）

#### ウ 債務不履行責任（民法 415 条）

使用者は、「労務遂行に関連して労働者の人格的尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が労働者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務がある」（N事件 京都地判 平 13.3.22）とされます。これが、セクハラ裁判などで確立してきた安全配慮義務の考え方で、労働契約法第5条では、「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」とされています。

労働契約に付随する義務という考え方ですから、嫌がらせやいじめでも、使用者が義務を怠っている場合には、債務不履行責任が問われます。（p16 参照）

### (3) 参考裁判例

#### ア 「死ねよ」など長期間、執拗ないじめ

—— p18 のS事件（さいたま地裁判 平成 16.9.24）を参照してください。

#### イ 喫煙者に扇風機で嫌がらせ

—— 被告による一連の行為は、被告が心臓発作を防ぐためたばこの臭いを避けようとしていたことを考慮したとしても、喫煙者である

原告A及び原告Bに対する嫌がらせ目的をもって、長期間にわたり執拗に原告A及び原告Bの身体に著しい不快感を与え続け、それを受忍することを余儀なくされた原告A及び原告Bに対して著しく大きな精神的苦痛を与えたものというべきであるから、原告A及び原告Bに対する不法行為に該当するというべきである。【N事件（東京地判 平 22. 7.27）】

#### ウ 精神的・肉体的苦痛によるいじめ

—— p17 のK事件（東京高判 平 15.3.25）を参照してください。

## 5 パワーハラスメントで体調を崩す社員が出たら

**職場の上司、同僚から怒鳴られ、胃痛のため出勤できなくなりました。どうしたらいいだろうか。**

### (1) 職場のいじめ防止義務

#### ア 安全配慮義務とは

労働契約法第5条の安全配慮義務の具体的な内容は、労働者に対して物理的に良好な職場環境を用意することであり、さらには、精神的にも働きやすい職場環境を整えることです。職場のいじめは、まさに「生命、身体等の安全」が脅かされている状態ですから、使用者は、こうした事態には適切な対応をする義務があります。

労働者は雇用契約に基づいて、服務規律や就業規則に従って、使用者の指揮命令により労務を提供する義務を負いますが、それに伴い、使用者は労働者に対して労働者の働きやすい環境を整えることが義務となります。（p16 参照）

#### イ 使用者のとるべき措置とは

そこで、もし働きにくい環境としてハラスメントなどが生じて、「生命、身体等の安全を確保」できない事態が発生しているにもかかわらず、それを放置したり、是認したりしているようなことがあれば、この安全配慮義務に違反することになります。

「生命、身体等の安全」には精神的なダメージも含まれますから、使用者は、職場におけるいじめを防止するために必要な措置を取る義務があるということになります。そこで、職場におけるいじめが発生した場合、防止義務を怠っていれば、債務不履行の責任を負うこととなります。

また、「必要な配慮」には、深刻な事態が予見される場合には回避するための措置を取ることや、この種の訴えに適切に対処すること、そうしたことが起きた原因を調査して再発防止をすることも含まれます。

**point**

- ①深刻な事態が予見される場合、使用者には回避義務がある
- ②訴えが出された場合には“必要な配慮”が求められる

## (2) 労働災害になることもある

### ア 予見可能性と使用者の責任

このケースのように深刻な事態が生じ、出勤できなくなり、会社が「何も対応してくれない」（＝債務不履行）と訴えているような場合、どう対応すればよいのでしょうか。

裁判などでは、いじめの事実と防止について、使用者がどの程度知っていたのか、また知るべきであったのか、予見や回避についての義務がどの程度あったのかなどを判断基準にして、使用者の責任を求めています。

そこで、使用者としては、まず、訴えをよく聞き、事態を正確に把握することが大切ですが、「体調不良で仕事ができない」「職場に行けなくなった」とか「精神的に不安定な状態」などの訴えや主観的な言い分については、判断が難しいのも現実です。そうした場合、医療機関など専門家にも相談する必要があります。

### イ パワーハラスメントと労働災害認定

また、仕事によるストレスが関係した精神障害についての労災請求が増え、その認定を迅速に行うことが求められる中、厚生労働省では、平成 23 年 12 月、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を新たに定め、これに基づいて労災認定を行っています。

この認定基準は、管理職が防止措置を検討したり予見したりする際の参考となりますので、管理職等に周知するとよいでしょう。(p22 及び巻末資料参照)

### ウ 病気休職の取り扱い

こうした際に「休ませて欲しい」という訴えが出されることも多く、こうしたことも職場でのトラブルになりがちです。特に、軽微と思われるケースなどでは、「その程度のことで休んでどうする」などと叱咤するだけで、病気休職を認めない対応をするケースも見られます。

病気休職については「期間中の従業員の労働関係を維持しながら、労務への従事を免

除するものであり、業務外の傷病により労務を提供できない従業員に対して・・・退職を猶予してその間傷病の回復を待つことによって、労働者を退職から保護する制度である」（「H事件」札幌地判 平 11.9.21）と考えられており、労働者の権利として主張できるという裁判例があることも参考にする必要があります。

## (3) 参考裁判例

### ア 漫然と放置

—— 電話相談係や管理系の業務は、制度改正等に伴って増加したことや、勤務態度に問題のあるK指導官がいることも客観的に明らかな事実であり、J課長も認識していたのであるから、業務の増加に伴う職員の勤務実態や健康保持に対し、管理職としての通常の注意を払っていれば被災者の状況を認識し得たと認められる。J課長は、それにもかかわらず、被災者の実際の業務の負担量や職場環境など何らの配慮もすることなく、被災者を漫然と放置していたと認められる。・・・したがって、被災者に対する安全配慮義務違反があり、また、被災者の自殺が、業務外の要因によるものではなく、過重な業務との因果関係が認められる。【S事件（甲府地判 平 17.9.27）】

### イ いじめを知りながらの放置は損害賠償責任

—— 会社内で受けた嫌がらせにつき、会社の中で孤立化させ退職させるための嫌がらせが長期にわたり繰り返し行われたこと、会社の代表者であったのに当初からこのような事実を知りながら特段の防止措置を取らなかったこと、一部の行為は業務命令として行われたものであることから、会社の代表はそれぞれ不法行為に基づく損害賠償責任を負う。【K事件（東京地判 平成 14.7.9）】

### ウ 安全配慮義務と健康管理

—— 原告は、安全配慮義務の具体的（ママ）として、健康管理義務、すなわち、必要に応じて、メンタルヘルス対策を講じ、労働者の精神的健康状態を把握して健康管理を行い、精神障害を早期に発見すべき義務を負う旨を主張する。使用者が労働者の精神的健康状態に配慮すべき義務があることは原告らの主張どおりであるが、労働者に異常な言動が何ら見られないにもかかわらず、精神的疾患を負っているか調査すべき義務まで認めることは、労働者のプライバシーを侵害する危険があり、法律上、使用者に上記健康配慮義

務を課すことはできないというべきである。【V事件(名古屋地判 平 19.1.24)】

## 6 パワーハラスメントでうつ病になる社員が出たら

**メンタルヘルス不全で休職したのは会社ぐるみのいじめが原因であり、休職期間満了による退職ではなく、会社都合の退職として、退職金の上乗せを要求したい。**

### (1) うつ病と予防

#### ア パワーハラスメントとうつ病

労働災害の認定基準の対象となる精神障害は、ICD-10(国際疾病分類第 10 回修正版)で分類される精神障害であって 認知症や頭部外傷などによる障害およびアルコールや薬物による障害は除くものとされています

そして、業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものとして、うつ病や急性ストレス反応などがあります。

#### イ 長時間労働の心理的負荷

厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成 23 年2月26 日改正)において、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除するため、月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能である36協定であっても、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう指導しています。

また、「心理的負荷による精神障害の認定基準」では、発病直前の1カ月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の時間外労働を行った場合を「特別な出来事」の類型の一つ「極度の長時間労働」として、心理的負荷の総合評価を「強」としました。

#### ウ 労働者の心の健康の保持増進

厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成 18 年3月 31 日)では、①労働者(セルフケア)、②管理監督者(ラインによるケア)、③事業場内の産業保健スタッフ等、④事業場外の専門家、による4つのケアが実施されることが好ましいとしています。

そして、②では、管理監督者が個々の労働者や職場環境に配慮することや、労働者からの相談に適切に対応し、③や④につなぐよう努めることとしています。

### point

- ①メンタル不調と仕事との関連の見極めが大事
- ②4つのケアが大切

### (2) 精神疾患と安全配慮義務

長時間労働による精神的負荷からうつ病となった労働者が自殺し、企業の安全配慮義務が争われたD事件(最高裁第2小法廷 平 12.3.24)では、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないよう注意する義務を負う」との判決を出されました。

これが、企業のメンタル面を含めた安全配慮義務と言われるもので、これ以降、過労による自殺やうつ病の発症についての企業の責任を問う裁判が増えてきました。そうした裁判などを通じて、企業には、過重労働の軽減やメンタルヘルス対策など、労働者の健康管理に努める義務があると言われるようになりました。

こうしたことを背景に、国では、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の策定、労働契約法における安全配慮義務の規定、「心理的負荷による精神障害の認定基準」の策定などの取組みが進められてきました。

### (3) 参考裁判例

#### ア 業務量と安全配慮義務

—— p19 のT事件 (東京高判 平 23.2.23)を参照してください。

#### イ うつ病の認識で責任

—— 使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないよう注意し、もって、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務(安全配慮義務)を負っていると解するのが相当であるところ、本件においては、被告は、雇用主として、その従業員であるAに対し、同人の労働時間及び労働状況を把握・管理し、過剰な長時間労働などによりその心身の健康が害されないように配慮すべき義務を負っていたというべきである。しかるに、認定した通り、被告は、Aの労働時間や労働状況を把握管理せず、平成 14 年2月1日以降、月平均で約 100 時間もの時間外労働な



どの長時間労働をさせ、少なくとも平成 14 年 4 月には、上司も、A に活気がなくなったり、同人が意味不明の発言をしたことなどうつ病の発症をうかがわせる事実を認識していながら、A の業務の負担を軽減させるための措置を何ら採らず、A にうつ病を発症させて、自殺に至らしめたのであるから、被告には、安全配慮義務違反があったことは明らかである。【S 事件（静岡地判 平 18.10.30）】

## ウ 健康診断と安全配慮

—— 確かに、S においては定期の健康診断が実施されており、被災者には、健康診断で職務に支障を来すような健康上の問題は指摘されておらず、メンタル面での健康診断は受診すらしたこともなかった上、平成 8 年 10 月 1 日付けの職員現況調書にも健康状態に不安を感じている様子はみられず、仕事に向けた意欲が感じられる内容の記載がなされていた。しかしながら、職員の健康管理は上記体制的な管理に尽きるものではなく、職員に対して業務上の指揮監督権限を有する者は、職員の日常の勤務状況、職場環境、業務の負担量等について、継続的に的確に業務の把握を行い、健康状態等につき管理する必要があると解される。【S 事件（甲府地判 平成 17.9.27）】

## 7 パワーハラスメントの兆候を感じたら

上司から同僚と差別する言動を受け、仲間はずれなどで職場に溶け込めず、困っている。コミュニケーションをとるように努力したが、うまくいかない。

### (1) 集団主義から個人主義へ

#### ア 個人主義化と職場のコミュニケーション不全

こうした訴えが、個人的な問題なのか職場に問題があるのかの判断は極めて難しいといえます。それは、日本の職場の人間関係の特徴が、集団主義的であるということにあるからです。協調性という言葉で表現されるコミュニケーションは、集団の論理に個人を従わせるものだという発想が強くあります。

そうしたことはこれまで、指摘されてきました。よくも悪くも仲間意識の強い人間関係で職場が運営されてきていたということであり、評価については賛否両論があります。

しかし、今、集団主義から個人主義への意

識変化が急激に進んでいると言われてい

## イ 表面化しにくいパワーハラスメント

そこで、集団主義的発想と個人主義的な発想がぶつかり合う問題が頻発するようになってきました。集団の価値観を最優先する考え方が支配的な職場では、個人の価値観がこうした考え方と衝突することが多く見られます。

こうしたトラブルは、職場の人間関係が希薄になり、個人主義的な傾向が強まる中で、避けられない面もあると言われます。しかし、こうしたトラブルが、集団対個人の対立による深刻ないじめ発展して、職場で働き続けることが難しくなることがあります。

しかも、こうしたパワーハラスメントは、表面化しにくいことも特徴です。そこで、「職場の人間関係がギスギスする」とか「コミュニケーションがよくない」「なんとなく人間関係が悪い」といった一見、軽微な兆候に敏感に対応することが、パワーハラスメントを防止することになります。

### point

- ①職場の価値観を見直す
- ②軽微な兆候にも敏感に対応する

### (2) 使用者の法的責任

#### ア 使用者の責任と管理職の役割

したがって、パワーハラスメントの兆候を見逃さないことが極めて重要です。初期の適切な対応が問題の拡大や悪化を防ぐこととなります。管理職を中心とする職場での気づきや的確な対応による予防対策が大切です。

日頃の職場環境の安全配慮の徹底は、こうしたいじめの兆候を見逃さない管理職の責任感を育てることになります。そして万が一起きた場合についても、効果的な対応ができることにつながります。

後述の最初の裁判例は、セクハラを巡るものですが、管理職の責任や、対応の不十分さを指摘しています。こうした予防についての考え方はパワーハラスメントもセクシュアルハラスメントも同じです。

基本は、不快な職場環境の改善を図るように使用者（管理職）が対応することです。

日頃からこうした取組みを行うことで、被害者も、使用者による被害への措置や再発防止策、予防などの対策について、責任ある対応を求めやすくなります。

## イ 使用者の法的責任

使用者が率先して排除や差別をしている場合は、当然、使用者の不法行為責任が問われますが、問題が起きているのを知りながら対応しなかった場合や、対応が不十分な場合の法的責任について、改めて振り返ります。

まず、職場環境悪化の原因が、①使用者自身の意思によるもの、②使用者とは無関係に上司、同僚などによって行われるものに分けられます。

使用者の意思に基づくものには、使用者自身が直接行うものと、使用者の命を受けて、管理職などが行うものがありますが、いずれも、使用者が責任を負うこととなります。使用者が直接に、もしくは行為者が他の誰かであっても使用者自身が行ったと同じような場合には、使用者の不法行為責任(民法 709 条)が問われます。(p14 参照)

社員が「事業の執行について」人権侵害等の不法行為を行った場合には、使用者責任(民法 715 条)を負うこととなります。(p15 参照)

また、使用者には、労働契約に伴い安全配慮義務があるとされており、この義務を怠るときは、債務不履行責任が問われることとなります。(p16 参照)

## ウ 回復のための時間とコスト

特に小さな規模の人間関係の限られた職場で問題を放置すると、人間関係が悪化してメンタル不調に陥りやすくなります。メンタル不調が生じると、そこからの回復は大変な時間とコストを要します。こうしたことから、法的な責任とは別に、こうした兆候に敏感な対応を心がけることが大切です。

### (3) 参考裁判例

#### ア 管理職の責任

—— 米国の親会社は、「企業の方針について」と題する文書において、セクハラを含む嫌がらせのない職場を提供する旨会社の方針であることを示し、子会社である本件会社も、「従業員行動指針」を作成して全社員に配布するなどし、また管理職をその実践の第一義的責任者としており、管理職である加害者はセクハラの問題性を十分認識していたのであるから、管理職としても従業員としても必要な適格性を欠くと判断したことには理由があった(解雇は有効である)。**【P事件(東京地判平 12.8.29)】**

イ 上司とともに会社にも安全配慮責任  
—— p17のK事件(東京高判 平 15.3.25)を参照してください。

## 8 能力不足といじめ・嫌がらせ

**勤めて2カ月で解雇となった。理由は上司が、お客様に対する態度がよくない、指示を聞かない、と社長に報告したためである。**

### (1) 職場で求められる能力とは何か

#### ア 雇用契約と労働者の能力

「能力がない」などと直接的な言い方をされなくとも、「何年この仕事をやっている」とか「使えない。お前の代わりはいくらでもいる」といった言い方で、仕事上のキャリアや能力を否定されて傷つくケースはよくあります。

確かに労働者は雇用契約で、使用者の指示に従って業務の遂行を誠実に行うことを約束(労務提供義務)し、そのことと交換で賃金の支払いを受けることを契約しています。そうした意味では、指示された業務を遂行する能力が著しく劣っていたり、誠実に業務を遂行しなければ、その約束を果たさないことになり、当然に契約解除(解雇—普通解雇)の理由となります。

#### イ 能力評価をめぐる問題

能力評価については、就業規則において、「業務能力が著しく劣り、または勤務成績が著しく不良の場合」、「勤務成績もしくは作業能率が劣り、就業に適していないと認められる場合」、「業務遂行能力が劣り、向上の見込みがないとき」などが、解雇の項目に挙げられています。

しかし、ここで問題なのは、解雇が問題になるような「能力」ではなく、些細なミス指摘や厳しすぎる叱責で能力を否定することです。その場合には、むしろ教育指導として妥当かどうかで考える視点が必要です。

また、「能力」と一口でいっても、その内容は様々で、仕事の内容はもちろん、仕事の時期や場面によっても求められる能力が違うことも考慮に入れる必要があります。

#### point

- ①叱責等による能力の否定が教育指導として妥当か
- ②求められる能力は一様ではない

を果たしていないことにもなりかねませんので、注意が必要です。

## (2) 問われる指導・訓練

### ア 雇用システムの変化と人材育成

日本の雇用システムは、近年、大きく変化していますが、日本の雇用形態の特徴の一つが終身雇用にあると言われます。この終身雇用のもとでの職業能力形成の典型的な方法が、OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)です。

このシステムでは、採用段階での職業能力への期待は少なく、雇用されてから研修や仕事を通じて徐々に職業能力を高めていくことが期待されます。こうしたシステムを前提にした場合、新卒などに過度な職業能力を期待することはできません。このシステムのもとでは、一定の年限を経て、役職を得たり、技術の修練を重ねたりすることにより、それに応じた能力が期待されます。

しかし、最近では、即戦力などという言葉が示すように、あらかじめそうした期待を前提に採用する経験者採用や中途採用も増えてきました。また、派遣のように、高い技術能力を期待した採用もあります。

したがって、一口に「能力」と言っても、一律に判断することは難しく、また簡単に「能力不足」を理由とした解雇が安易にできる訳ではありません。解雇などで問題になる場合の「能力」についても、期待されている場面や時期、立場などによっても違ってくることから、ケースバイケースで判断する必要があります。

### イ 教育・訓練が妥当だったかが問われる

OJT 方式での職場の能力形成が行われている状況において職務遂行能力を問題する場合、

- ①使用者は能力を高める指導、訓練などを行っているか、
  - ②配置転換など能力活用のための措置をとっているか、
- が論点になります。

裁判などでも、能力を問題に解雇や処遇を変更する場合などは、それ以前の使用者側の教育・訓練への対応が厳しく求められることとなります。「能力がやや劣る」とか「やる気がない」などの安易な能力評価による解雇ができないのはもちろん、解雇以前に企業の教育・指導が問題になることをしっかりと考える必要があります。

本人に改善努力を求めたり、そのためのサポートで手を尽くしたりしても今後の改善がまったく見込めないということであればともかく、安易に能力を否定することは、使用者の義務

## (3) 参考裁判例

### ア 相対的評価の低位

—— 解雇事由をみると、「精神又は身体の障害により業務に堪えないとき」、「会社の経営上やむを得ない事由があるとき」など極めて限定的な場合に限られており、そのことからすれば、二号についても、右事由に匹敵するような場合に限り解雇が有効となると解するのが相当であり、二号に該当するといえるためには、平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能率が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならぬというべきである。債権者について、検討するに、確かにすでに認定したとおり、平均的な水準に達していたとはいえないし、債務者の従業員の中で下位 10 パーセント未満の考課順位ではある。しかし、すでに述べたように右人事考課は、相対評価であって、絶対評価ではないことからすると、そのことから直ちに労働能率が著しく劣り、向上の見込みがないとまでいうことはできない。(注: 二号「労働能力が劣り、向上の見込みがない」)【S 事件(東京地判 平 11.10.15)】

### イ 長期欠勤と労働能率

—— 雇用契約においては、労務の提供が労働者の本質的な債務であり、まして被告は、原告を総合職の従業員として期限を定めることなく雇用したのであるから、被告としては、ときには傷病等で欠勤することがあるにせよ、原告が長期にわたりコンスタントに労務を提供することを期待し、原告もそのような前提で被告に雇用されたと解されるころ、このような雇用関係下で、傷病欠勤が多く、労務を長期にわたって提供できないことを、従業員(労働者)としての適格性判断の材料にできないというのは不合理である。【T 事件(東京地判 平 12.7.28)】

### ウ ミスが多く、顧客からのクレームも

—— 他の営業担当の社員と比較して手配ミスが多かったことなどが原因で、顧客から信頼がなかなか得られなかったこと、本人が、石材サービスセンターにおいても、手配ミスを繰り返したり、顧客からの預かり品を紛失したり、顧客方に据え付けられている顧客の機械を壊したり、顧客方を訪問した際に軽率、非常識な対応がみられたり、技術的知識、技術的判断力の欠如のため顧客からのクレームに対して適切に対応できなかったり、営業目的で

顧客方を訪問をしていなかったりしていたために、顧客からの信頼が得られがたく、そのため営業成績が劣悪であったこと、本人が、発注を受けていないのに工場に製造を指示したり、手配ミスのために顧客に納入を拒否されたりなどしたために、多数のデッドストックを発生させて会社に損害を与えたこと、本人が手配ミス等を度々繰り返したため、石材サービスセンターの事務担当の社員は、本人がした手配どおりにそのまま工場に製品の製造等を指示することはできず、本人がした手配の内容を一からチェックし直さなければならず、その分だけ石材サービスセンターの事務担当の社員に余計な負担をかけることがあったこと、本人が業務報告を適切に行っていないこと、本人には会社の営業担当社員として必要不可欠な自動車の運転において難があったことを認めることができる。・・・本人には営業担当の社員としての能力に欠けるところがあることをうかがわせる事実が多数散見されることも併せ考えると、・・・解雇に及んだことも無理からぬことと認められる。【A事件（東京地判 平成 13.3.15）】

## エ 技能発達の見込みの有無と解雇の判断基準

—— ①原告は、リストラの対象とされた平成8年以前には、概ねB標準という評価を受けていたこと、②平成8年以降平成11年3月までのJ薬品での営業職としての勤務については、原告の後任の者でも予算を達成できなかったことや、同社の営業自体が不振であったことなどをも考慮すれば、原告の成績不振を一概に非難できないこと、③平成11年10月以降のJ薬品での業務課での業務は、かつての札幌支店での業務では女性の部下がいたことと異なり、コンピュータを使っての大量の伝票処理を一人でやるというものであり、原告にとって慣れない業務であったことが容易に推認できること、④被告では、本社物流課での業務のように、原告がミスなく業務を行うことができる職種もあること、⑤被告の就業規則では、人事考課の著しく悪い者等については降格ということも定められていることなどに鑑みれば、未だ原告について、被告の従業員としての適格性がなく、解雇に値するほど「技能発達の見込みがない」とまではいえない。【M事件（大阪地判 平 14.3.22）】

## オ 権利の濫用による解雇

—— 以上、指摘した点を考慮すると、Xにおける上記のような問題点は、必ずしも重大なものであるということとはできない。・・・本

件解雇に至る経緯からうかがわれる事情（とりわけ、Xが理事長と総施設長の二女であるAがYの理事に就任することについて理事長及び総施設長の意に添わない言動をしたことを理事長及び総施設長が不満に思い、このことが本件解雇の契機の一つとなったと考えられること）をも考慮すると、Xには就業規則23条4号に定めるところの勤務状態及び業務の遂行に必要な能力が著しく不良で就業に適さないとまでの事由を認めることができないことは明らかである。【S事件（東京地判 平 16.4.19）】

## 9 派遣労働者とパワーハラスメント

**派遣元担当者からの叱責や「辞めたらどうか」という発言、相談者の性格についての不快な発言などから体調が悪化する中で、期間満了による退職という離職票が届いた。**

### (1) 派遣労働者とパワーハラスメント ア 派遣労働者などへのパワーハラスメント

派遣労働者、契約社員、パート、アルバイトなどの非正規労働者の雇用は、景気に左右されやすく、雇用関係も緩やかだと考えられがちです。平成20年のリーマンショックでは、いわゆる「派遣切り」が深刻な問題としてクローズアップされました。

雇用関係が不安定な派遣労働者などの非正規労働者に対しては、「派遣切り」「雇止め」など解雇に関わるパワーハラスメントが起りやすくなります。

また、派遣先の上司のストレスが、パワーハラスメントとして職場の弱者である派遣労働者などに向けられることもあります。

### イ 派遣元の責任と派遣先の責任

派遣労働者に適用される労働関係法令については、原則として、派遣労働者と労働契約を交わしている派遣元がその責任を負います。派遣労働者へのいじめなどのパワーハラスメントについても、まずは、使用者である派遣元の責任を問われます。

しかし、派遣労働者の安全衛生を確保するために、派遣先も、派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に講じる必要があります。

したがって、派遣元と派遣先は、互いに相

手方の責任を理解し、適切な連携を図ることが求められます。

また、派遣労働者がパワーハラスメントのターゲットになる職場は、職場におけるコミュニケーションの不健全なことが背景にある可能性があります。したがって、派遣労働者からのパワーハラスメントの被害の訴えなどについては、派遣先においても、その職場全体の問題として捉え、対応する必要があります。

**point**

- ①派遣労働者などはパワーハラスメントのターゲットとなりやすい
- ②派遣元と派遣先の連携による対応

## (2) 派遣労働者の契約打ち切り

### ア 派遣労働者の権利

期間満了前の契約打ち切りは、派遣労働者にとっては、「解雇」にほかなりません。派遣先と派遣元の派遣契約が期間途中で解除されても、使用者である派遣元は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間、派遣労働者を解雇することはできません(労働契約法 17 条)。派遣労働者に責任がなく、派遣先の都合のみで解雇はすることは解雇権の濫用になります。

このような場合、労働者は派遣元に対して、働く意思を示して賃金の請求ができます。派遣元が派遣先の都合をだけを受け入れ、そのまま解雇する姿勢であれば、不当な「派遣切り」「解雇」だと主張できることとなります。

### イ 派遣元・先指針

厚生労働省では、「派遣元・先指針」(派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針、派遣先が講ずべき措置に関する指針)において、派遣先がやむを得ず派遣契約を解除する場合の派遣先の措置として、

- ①事前に相当の猶予期間をもって派遣元に解約を申し入れること
- ②関連会社へのあっせん等で派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること
- ③就業機会を確保できない場合は、契約解除により派遣元に生じた損害を賠償すること(派遣労働者の休業損害等)

の3点を示しています。

また、派遣元に対しても、派遣契約の解除によっても、賃金または休業手当の支払い、やむを得ず解雇しようとする場合も、解雇予告、解雇予告手当の支払等の使用者の責任を果たすことを求めています。

## (3) 参考裁判例

### ア 派遣契約の打ち切りと解雇

—— 派遣先が実質的な使用者と言えるためには、派遣先と派遣社員との間に事実上の使用従属関係があるといえることが必要であるが、派遣先Hは、実質的に募集・採用を行い、賃金、労働時間等の労働条件を決定していたことはなく、派遣先Hと社員との間に事実上の使用従属関係があるとはいえない。派遣元との有期の労働契約が更新を重ねるなどしてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、あるいは期間満了後も使用者が雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合、当該労働契約の更新拒絶(いわゆる雇い止め)をするに当たっては、解雇の法理を類推すべきであり、当該労働契約が終了となってもやむを得ない合理的な理由がない限り、更新拒絶は許されない。【M事件(東京高判 平 18.6.29)】

### イ 派遣先との間に雇用契約が成立

—— 派遣元が派遣先の完全子会社で、派遣元との間で有期雇用契約を締結し、派遣先でパートタイマーとして働いていたAらは、作業の指揮命令を派遣先から受け、賃金も派遣先から支払われているので、派遣先との間に黙示の雇用契約が成立していると認められる。派遣先会社の雇い止めの理由は著しく不合理なものであり雇止め効力は認められない。【N事件、神戸地裁明石支部判 平 17.7.22】

## 10 出向とパワーハラスメント

**関連会社に出向していたが、半年後、突然、元の会社に戻るよう辞令が出た。しかし、仕事ができる環境ではなかった。**

### (1) 出向と労働契約

「出向」とは、出向先企業の指揮命令を受けて働くことを言います。元の企業に籍をおいたままの「在籍出向」と、一旦現在の会社を退職して別の会社と労働契約を結び、完全に相手先に籍を移す「移籍出向」(転籍)があります。

こうした出向が企業間の人事交流や昇進・昇格などの手段として利用される場合にはあまり問題が起きることはありませんでしたが、近年は余剰人員対策などの側面が強くなり、労働者にとって必ずしも歓迎されることではなくなってきて

います。

こうしたことを背景に、出向がパワーハラスメントではないかとの訴えも増えています。「出向を命じられたが、これは嫌がらせだ」とするようなケースの場合、出向命令に合理性があるのかといった入口から問題になります。

さらに、「出向先での労働条件や就業環境が約束と違う」というものや、「出向先から出向元へ戻りたいが、戻らせてもらえない」などの訴えも出てきます。それぞれの場面で労働条件や法律関係など、さまざまなことが問題になります。

## (2) 出向命令権の濫用にならないか

### ア 出向を巡る法規制

「移籍出向」は、出向元会社を退職して出向先会社と労働契約を締結することになるので、常に本人の個別的合意がなければ許されません。

これに対して、「在籍出向」の場合は、就業規則や労働協約の出向条項があれば出向命令権が認められています。その場合も、出向元・出向先会社間の出向協定によって、出向先の労働条件、処遇、出向期間、復帰条件などが整備され、内容的にも著しい不利益を含まないことを要すると考えられています。しかし、通常の異動などと同じ感覚で、「出向させることは使用者の権限で当然にできる」と思い込んで、乱暴なやり方で出向を命じることがあります。

出向命令権が肯定されても、その濫用となるような出向は許されません。したがって、出向命令権の濫用にならないかどうかのチェックが大切です。

第一に、出向の理由です。出向についての目的、理由の妥当性が必要です。

第二に、なぜ、その人を対象にするのかという人選理由も大切です。

第三に、出向先での労働条件です。生活環境や労働条件での著しい不利益があるかどうか、そして、その労働条件の内容には出向元へ戻る条件も含まれます。

### イ 事例ケースに見る教訓

事例のケースは、出向元への戻る際の約束(契約)上のトラブルと思われる。出向する際の条件は、互いに関心が高いので細かく決められて明確になっていることが多いのですが、その後のことが大雑把になっていることがあります。互いに、「先のことだから」ということであいまいにしておくと、後日のトラブルになりやすいので、注意が必要です。

また、出向についての段取りも大切です。発令に至る手続き(労働組合との協議、本人

への事前説明など)の説明や情報提供を拒否し、消極的な場合には、労働契約法第4条で定められている労働条件の理解促進義務に違反することもあります。

### point

- ①出向がパワーハラスメントだと言われることがある
- ②出向には、理由の妥当性や人選理由、労働条件の確保が求められる

## (3) 参考裁判例

### ア 出向者への健康配慮義務

—— 本件出向は、B社の繁忙期の人員不足を補うための5カ月という短期間のものであるから、A社は、当該職員が出向先での仕事に困難が生じたとして相談してきた場合には、・・・疲労や心理的負荷が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように配慮し、出向先の会社に勤務状況を確認したり、出向の取り止めや休暇取得や医師の受診の勧奨等の措置をとるべき注意義務を負う。【A事件(広島地判 平 16.3.9)】

### イ 請負会社と発注会社の安全配慮義務

—— 労働者の健康状態の悪化を認識していたか、あるいは、それを認識していなかったとしても、その健康状態の悪化を容易に認識しえたような場合には、結果の予見可能性を肯定してよいと解するのが相当であり・・・このことは、A2(発注会社)とA1(請負会社)とで異なる。・・・被告等は、連帯して賠償責任を負担すると解する。【A事件(東京地判 平 17.3.31)】

### ウ 異動命令の撤回

—— 一般に、使用者は、その雇用する労働者に対し、当該労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないように注意すべき義務(安全配慮義務)を負う。そして、使用者が労働者に対し、異動を命じる場合にも、使用者において、労働者の精神状態や異動のとらえ方等から、異動を命じることによって労働者の心身の健康を損なうことが予見できる場合には、異動を説得するに際して、労働者が異動に対して有する不安や疑問を取り除くように努め、それでもなお労働者が異動を拒絶する態度を示した場合には、異動命令を撤回することも考慮すべき義務があるといえる。【V事件(名古屋地判 平 19.1.24)】