

Q 職場の上司から、ミスを厳しく叱責されたり、社員の前で罵倒されたり、頭を小突かれたりする。精神的に滅入ってしまい、夜も眠れないときがある

A パワーハラスメントは、人事異動や注意で改善できるものから司法での解決が必要なものまでさまざま。具体的にどのようなときに、どのような言葉・行為が、どの程度あったのか整理を。心身の不調が顕著な場合は受診も

法律のポイント

使用者には労働者に対する安全配慮義務がある。いじめやパワハラは人格権侵害の不法行為であり、こうした行為に対しては、加害者だけでなく使用者にも民法上の責任が問われる場合がある。

解説

職場のパワーハラスメントとは

厚生労働省では、職場のパワーハラスメントとは、「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又は職場環境を悪化させる行為」としている。

職場のパワーハラスメントの類型

- ① 暴行・傷害…身体的な攻撃
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言…精神的な攻撃
- ③ 隔離・仲間外し・無視…人間関係からの切り離し
- ④ 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…過大な要求
- ⑤ 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…過小な要求
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること…個の侵害

民法の不法行為責任

民法第709条は、故意・過失によって他人の権利・法律上保護される利益を侵害した者は損害賠償責任を負うと定めている。また民法第715条は、使用者に対して、相当の注意をしていた場合を除き、被用者が第三者に与えた場合の損害賠償責任を定めている。

ただし、どのような行為が違法性を問われるかは、一律に基準があるわけではなく、ケース・バイ・ケースで判断される。パワハラやいじめが人事権の行使を伴う形で行われている場合、判例では、以下の3つの基準をもとに、その違法性が判断されている。

業務上の必要性：業務命令が業務上の必要性に基づいていない
 命令の真の目的：外見的には業務上の必要性があるようでも、その業務命令の目的が退職強要等にある

不利益の程度：その業務命令が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益（肉体的、精神的苦痛を含む）を与えること

労働契約法の安全配慮義務

労働契約法第5条は、使用者に対して、労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう配慮義務（安全配慮義務）を課している。したがって、使用者にはいじめ、パワハラ等の行為の防止策を講じる義務がある。これを怠った場合には、使用者は損害賠償責任が問われる場合がある。

対応手段

まず、状況を出来る限り詳しく記録し（いつ、どこで、誰に、何をされたか等）、証拠を確保する。次に、書面（内容証明）で加害者に対する行為の中止、使用者に対する再発防止策を求める。職場内部での解決が困難な場合は、行政の窓口（労働局、法務局）、労働委員会、仮処分、労働審判申し立てを検討する。いじめ、パワハラ等が原因で肉体的、精神的疾病を発症した場合は、労災給付の可能性があるので、診断をふまえ労働基準監督署等に相談する。

相談窓口

職場の相談窓口、労働局または労政事務所、都道府県法務局の人権擁護相談窓口、弁護士会、法テラス。