連載

社員からの 法律トラブル 相談室

第8回

パワハラと民事損害賠償

弁護士 小川英郎

今回は，パワーハラスメント（以下，パワハラ）と企業に対する民事責任の問題を取り上げます。

「2011年度個別労働紛争解決制度施行状況」（厚生労働省）によれば，「いじめ・嫌がらせ」の相談は15.1％を占め，前年比16.6％増となっています。「解雇」に次いで第２位です。

また，「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議・ワーキンググループ報告」（厚生労働省）でも，職場のパワハラとは，「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をいう」と定義され，上司から部下に行われるものだけでなく，部下から上司，先輩・後輩間や同僚間などのさまざまな優位性を背景に行われるものも含まれると指摘されています。

① パワハラとは

パワハラの行為典型としては，①身体的攻撃（暴行・傷害），②精神的な攻撃（脅迫・暴言），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過少な要求（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）があげられています。

② 企業に対する民事損害賠償請求

パワハラの結果，労働者が精神疾患に罹患して治療が必要となったり，働けなくなったりした場合，その救済方法としては，①業務上の災害として，労働者災害補償保険法による労災保険の請求，②使用者に対して安全配慮義務違反による損害賠償請求が考えられます。

民事上の損害賠償を請求された場合，加害者個人と使用者の使用者責任が同時に追及される可能性がありますが，この場合の違法性の根拠は，不法行為責任（民法709条），使用者責任（民法715条本文），安全配慮義務違反を根拠とする債務不履行責任（民法415条本文「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは，債権者は，これによって生じた損害の賠償を請求することができる」）が考えられます。

損害内容としては，交通事故損害賠償基準が援用されることが多く，治療関係費，通院交通費や休業損害，慰謝料，逸失利益等が請求対象となります。パワハラの結果，精神疾患に罹患して死亡に至るケースでは，死亡に伴う損害も当然賠償の対象に入ってきます。

次項では，パワハラ関連の裁判例を紹介します。

③ 裁判例の傾向

(1) **A保険会社上司（損害賠償）事件**（東京高裁平17.4.20判決，労働判例914号82頁）

成績の上がらない課長代理（1975年総合職入社）が社内のメールで過度の叱責等を受けた事案です。メールの内容は，「意欲がない，やる気がないなら，会社を辞めるべきだと思います」「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げますよ」というものでした。東京高裁は，名誉棄損を認めて，５万円の慰謝料の支払いを命じています。

(2) **美研事件**（東京地裁平20.11.11判決，労働判例982号81頁）

化粧品販売会社にテレフォンアポインターとして入社した労働者が，営業職の正社員として採用された後，解雇された事案です。原告は，会社の商法に疑問を表明したため，疎まれたという事情がありました。ハラスメントの内容としては，専務が会議の席上で「この損害をどうしてくれるんだ」「営業成績が悪いのにサプリメントアドバイザーを名乗っている」などと述べ，のけ者にされ，常時監視状態におかれ，職員も挨拶を返さないといった孤立状況におかれていました。

判決では，会社に慰謝料80万円と病気で就労できなかった期間分の逸失利益225万6,000円の支払いを命じています。

(3) **学校法人兵庫医科大学事件**（大阪高裁平22.12.17判決，労働判例1024号37頁）

大学の耳鼻咽喉科医師（講師）に対する教授のハラスメント事案です。被害者は，前教授の了解なく教授選に立候補し，前教授を激怒させ，この影響で後任の加害者となった教授からにらまれたという経過がありました。このため，診察・手術から外される，病院実習からも外される，病院への派遣もなくなる，14年の長期にわたって，臨床・教育・出張診療の仕事を与えられないといったハラスメントを受けました。

判決では，「具体的な改善指導を行わず，期限を定めのないままXを臨床担当から外し，臨床等の機会を全く与えない状態で雇用を継続したことにつき，およそ正当な雇用形態ということはできず，差別的な意図に基づく処遇であり，また，教授の行為も，合理的な裁量の範囲を逸脱した違法な差別的処遇であったと指摘し，臨床担当の機会を与えられなければ，医療技術の維持向上及び医学的知識の経験的取得を行うことは困難」であるとして，大学病院と教授に，200万円の慰謝料支払いを命じています（一審は100万円）。

(4) **日本ファンド（パワハラ）事件**（東京地裁平22.7.27判決，労働判例1016号35頁）

消費者金融会社の従業員３人がハラスメントを受けたとして損害賠償請求をした事案です。原告らは債権回収業務に従事していましたが，上司は高い回収目標を設定して，成績が上がらないと怒鳴ったり，ものを投げつけたりしていました。

ハラスメントと判断された行為は，喫煙者である原告２人に対して，12月に扇風機を席の近くにおいて，直接風が当たるように固定して回した行為，「今後，このようなことがあった場合には，どのような処分を受けても一切意義はございません」と始末書を書かせた行為，「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任とれ」などと怒鳴った行為，「よくこんな奴と結婚したな。もの好きもいるもんだな」と述べた行為がありました。

判決では，原告の被害別に10〜60万円の慰謝料が認められました。

④ パワハラ防止に向けて

パワハラは職場の士気に大きな影響を与えますし，優秀な労働者の意欲をそぎ，ひいては，組織全体の健全な経済活動を阻害する病理です。

これを克服するためには，まず，ハラスメントの原因を個人的な背景にだけ求めるのではなく，採用・配置・能力開発等人事管理全般を見直し，組織としての構造的な問題点をえぐり出す必要があります。また，労働者個人を「人として尊重する」（憲法13条）という当たり前のようで，実はとても難しい課題に取り組まなければなりません。これができていれば，パワハラなど起きないはずです。

【毎月15日号掲載】

●小川英郎（おがわひでお）
1962年生まれ。京都大学法学部卒業。共同通信社勤務を経て，1997年弁護士登録。日本労働弁護団所属（常任幹事）。日弁連貧困問題対策本部事務局次長。解雇，賃金請求（割増賃金請求），過労死・過労自殺の行政取消訴訟など，労働事件を主に手がける。著書に，『問題解決労働法〈2〉賃金』（旬報社，2008年），『法律がわかる事典』（共著，日本実業出版社，2002年），『労働基準法がわかる事典』（日本実業出版社，2004年），『働く人のための労働時間マニュアルVer1』（共著，日本労働弁護団，2005年），『働くって？働くことに関する45のQ&A』（労働開発研究会，2007年）など。