

## 【テーマ】パワー・ハラスメント（パワハラ）

＜申請内容＞ 労働者Aは、飲食業を経営する会社にパートとして採用されたところ、厨房の責任者Bに仕事のやり方を教えてもらえず、また、Bとの間で仕事のやり方を巡って口論となり、「出ていけ、二度と来るな、雰囲気が悪くなる」などと言われることもあった。Aは店長に助けを求めたが、店長は「仕方ないね」と言うのみであった。その後、Aはうつ病を発症し体調を崩して仕事を休んだまま、職場復帰できなくなった。Aは、うつ病発症はBのパワハラが原因であるとして、会社に対し、慰謝料の支払いを求めてあっせん申請をした。

＜あっせん結果＞ あっせんでは、会社はBの言動及び店長の対応は不適切であったことを認めたが、Bの言動が原因でAのうつ病が発症したとは考えられないと主張し、解決金は支払うとしたものの、Aの求める慰謝料とは、金額の点で、大きな隔たりがあった。しかし、会社がAの退職を前提とした解決及び離職理由を会社都合とする意向を示し、他方、Aも会社の提示した解決金に上積みを行った金額での和解に応じる意向を示したため、双方が譲歩し、本事案は解決した。

### 【解説】

- 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います（※厚生労働省「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」）。パワハラの例としては、①暴行・傷害、②脅迫・侮辱・ひどい暴言、③隔離・仲間外し・無視、④遂行不可能なことの強制、⑤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私的なことに過度に立ち入ることなどが挙げられます。パワハラは、労働者の人格を傷つける不当、違法な行為です。
- たとえば上司が部下に対してパワハラを行った場合には、まず、加害者である上司は被害者の部下に対して損害を賠償する責任（民法709条）を負います。それと同時に、パワハラが職務遂行に関わって生じた場合には、その上司を雇用する会社も、部下に対し損害賠償責任（「使用者責任」、民法715条）を負います（「三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件・広島高裁松江支判平21.5.22」など）。
- また、使用者には労働契約に基づいて「職場環境配慮義務」が課されています。これは、職場における労働者の人格を保護し、それを侵害する事態が発生することを防ぎ、ひとたびそのような事態が生じたならば、これに適切に対処して、労働者の働きやすい環境を保持する義務です。義務を怠ったゆえに損害が発生したと認められる場合にも、使用者は損害賠償の義務を負います（民法415条）（「誠昇会北本共済病院事件・さいたま地判平16.9.24」など）。

### 【ポイント】

- 会社は、社長自らがパワハラを行った場合はもちろんのこと、上司と部下といった従業員間で生じたパワハラについても、使用者責任あるいは職場環境配慮義務違反に基づいて損害賠償の義務を負う。
- 会社は、パワハラを予防・解決するための措置（ガイドラインの作成、研修の実施、周知・啓発の実施、相談窓口の設置等）を講ずることが求められる。