

『パワハラがあった場合、行為者へどのような処分をすべき？Ⅱ』

裁判所はどのような判断をしているのでしょうか？

ここで、判例をご紹介します。

岡山県貨物運送時間（仙台高裁 平26.6.27判決）

被害者が新入社員X、行為者が上司Aで、上司の暴言等によるパワハラが新入社員の自殺に至ったとして、遺族からの損害賠償請求が認められた事案です。

Xは、大学卒業後入社、4月から正社員として勤務を開始しますが、同年の10月に自殺に至っています。月130時間弱の長時間労働、空調の利かない屋外での肉体労働の状況に加え、ミスが起きた場合に、周囲に社員がいる状況で強い口調で叱責を受けており、この叱責が週2、3回程度と度々ありました。また、指導一助として業務日誌をつけることを命じますが、それに対する具体的な業務に対する指導はなされず、直接業務指導とは言えないコメントをするのみでした。以上のような経緯から、心理的・肉体的負荷を確認しながら、監督者としての配慮がなされていないとのことで、注意義務違反として認定されています。

医療法人財団健和会事件（東京地裁 平21.10.15）

被害者が事務総合職X、行為者が事務次長A・課長代理Bで、上司からの行為がパワハラやいじめにあたり、また退職強要を受け精神疾患に罹患したとして、損害賠償を行い、不当ではないとされた事案です。

Xは、事務総合職として病院に採用され、健康診断の事務業務に従事することとなり、病院は徐々に業務になれるよう配慮しながら業務に就かせていました。しかし、ミスが多く正確性に欠け、誤った案内をすることがあります、問合せに対しても聞き間違いや聞き忘れがあるなど、たびたびミスが発生します。これに対して、病院側はAとBがXと面談を実施し、プラス評価を述べた上で、ミスが多いこと、処理の速さは問わないため正確性をあげてほしいこと、わからない場合は確認をしてほしいこと、現況のままでは現在の業務を続けるのは難しい旨を指摘していました。しかし、その後もミスは続き改善がなされない為、再度、面談の場をもち、仕事をもっと任せたいが現況では厳しい旨を伝え、意欲が欲しいことなどの話をしました。その際、Xはこのままだとクビであるのか確認をしたところ、クビではなく、事務職に向いていないのであれば、他の部門などXの特性を生かすことができる部署などもある旨を話しています。時に厳しい指摘・指導があったかもしれないが、医療事故は重大な事故につながるため、正確性が要求されること、当然になされるべき業務上の指示の範囲内にとどまる事、また、何度も面談を行い、ミスの指摘だけでなくプラス評価もされていて、指導も行われていたことで、違法とは認められないと判断されました。

2つの判例の相違点

以上、2つの判例は、両者とも叱責等を受けたことをパワハラと感じている案件ですが、判定されるにあたって、大きく違う点があります。

前の案件は、上司からの度重なる叱責に加えて、長時間労働やそれによる精神的肉体的に疲弊した状況が追い打ちとなっているとも考えます。社会人になったばかりの新入社員であったことで、緊張や不安も大きいなか、柔軟な対処術や叱責を受け流す術を身につけていないことも考えられ、威圧感、恐怖心、屈辱感、不安感を与えるものであったと指摘されています。経験年数に応じた指導方法をとる、また叱責するだけではなく具体的な指導を行うことが望まれているとの見解が出ています。また、この案件には、パワハラと同時に、長時間労働に対する問題も指摘されています。

後の案件では、事前教育を十分配慮して実施されている、生命・健康を預かる医療の職場であり、単純ミスが許容されないため指導をおこなっている、また面談時に、プラスの評価に対してはきちんと行われている事、丁寧な配慮の基行われており、パワハラには当たらないと判断されています。

以上の判例から考えても、ミスをした際の叱責が、周りの環境等から配慮されているものなのか、「業務上の指示の範囲内」であり必要以上のものではないか、明確かつ合理的な目的を有している指示であるのかどうかということが、判断のポイントであると示されています。叱責のみで指導がなければ、「嫌がらせ」や「精神的苦痛」にしか感じません。指導の域を超えた不当なものであるかどうかが、パワハラであるかどうかの判断ポイントとなります。

以上のことからも、被害者の感情だけではなく、どのような状況でどのような対応がなされていた上でハラスメントを感じているのか、実際の対応方法はどうであったのかなど、事実の調査は慎重に調査する必要があります。前の案件も後の案件も、もし相談窓口で申し出ていたのであれば、被害者の受け取り方は同じであったかもしれません、事実は、全く違うものがありました。被害者を守ることも、もちろん重要事項です。が、全ての事実確認がとれずに誤った処分を行ってしまうことも避けなければいけません。誤った処分を行ってしまうと、今度は新たな精神的苦痛を与えることにもなりかねません。

最後に

繊細な問題であり、パワハラを防止すること、パワハラが起きてしまった場合に被害者を守ること、行為者を適切に処分すること、誤った判断をしないこと等、たくさんの講じなければいけない措置や対策・対応があります。また、前の判例を見ても、パワハラの問題だけでなく、そこに至ってしまう一因となる、他の労働問題やトラブルが潜んでいる場合もあります。どのような処分が相当するのか、パワハラが起きてしまった後の再発防止に向けての対応はどうするのかなど、個々を切り離して考えるのではなく、一連として考えていく必要があります。

では、そのような場合に、どう対応していけばよいのか、どのような対策が必要なのかというのを事業所内だけで進めていくのは、なかなか大変なことかもしれません。その際に、労務の専門である社労士であれば、パワーハラスメントに関する問題はもちろん、同時に潜んでいる労働問題も一緒に対応することが可能です。

事業所内で対応は出来ているのだろうか、どのような対策を行えばよいのだろうか、万が一、パワハラが起きてしまった場合に、どのような手順で調査をして、適切な処分を判断することができるだろうか、とお考えでしたら、一度、ご相談下さい。

今後、必要な対応について、ハラスメントのみならず、全ての労務相談について承ります。

ぜひ、一度、ご検討下さい。

社会保険労務士法人ベスト・パートナーズ 代表 竹谷 保宣