



# 情報(第 13 号)



## パワーハラスメントの防止

### 1 伝統的な日本の心

桜の開花が近くなりました。古より、「敷島の大和心を 人間はば 朝日ににほふ 山桜花」(本居宣長)と申します。桜は大和魂の典型であって、桜の花の美しさには気品があり、優雅であることが他のどの花よりも私たち日本人の美的感覚に訴える(武士道:新渡戸稲造著、奈良本辰也訳)と書かれています(武士道は、アメリカ滞在中に英文で書かれたものです)。

武士道とは、高い身分に伴う義務、守るべきものとして要求され、教育を受ける道徳的徳目の作法といえましょう。

### 2 メイコウアドヴァンス事件

最初に事案の概要です。被告(代表取締役)は、被災者(平成 21 年 1 月 26 日午前 4 時頃、公衆トイレにて自殺、52 歳)が仕事でミスをする、「てめえ、何やってんだ」、「どうしてくれるんだ」、「ばかやろう」などと汚い言葉で大声で怒鳴っていた。あわせて被災者の頭を叩くことも時々あったほか、被災者を殴ることや蹴ることが複数回あり、大腿部後面を左足及び左膝で 2 回蹴るなどの暴行を加え、全治約 12 日間を要する両大腿部挫傷の傷害を負わせたことがありました。原告(被災者妻)は、遺族補償年金等の支給を申請し、当初は、不支給決定、その後実施した事情聴取等を踏まえ、名古屋東労働基準監督署長は、不支給決定を取り消し、改めて、遺族補償年金等を支給決定しています。

判決は、被告の被災者に対する暴言、暴行等のパワハラがあったと認め、被告の被災者に対する暴言及び暴行は、被災者の仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、被災者を威迫し、激しい不安に陥れるものと認められ、不法行為に当たると評価しています。短期間のうちに行われた暴行等が被災者に与えた心理的負荷の程度は、総合的に見て過重で強いものであったと解され、被災者は、従前から相当程度心理的ストレスが蓄積していたところに、暴行等を連続して受けたことにより、心理的ストレスが増加、急性ストレス反応を発症したと認定しました。

そして、被災者は、急性ストレス反応により、自殺するに至ったと認めるのが相当であり、被告の不法行為と被災者の死亡との間には、相当因果関係があると結論付け、総額 3,600 万円余(労災年金との損益相殺後)の損害賠償を命じています(名古屋地判平 26. 1. 15 判時 2216-76)。

### 3 パワーハラスメントの定義(厚生労働省)

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での優位性を背景に、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。職場内での優位性には、職

務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます（先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して行われるものもあります）。

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたりません。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組みを行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

#### 4 パワーハラスメント対策 7 項目(厚生労働省)

この防止のためには、①企業トップ自らが直接、根絶を宣言、②就業規則に禁止規定を設けて周知、③企業内でアンケート調査を実施、④防止研修の実施、⑤企業の方針、ルールや相談窓口などについて、積極的な周知、⑥企業の内外に従業員が相談できる相談窓口を設置、⑦行為者が出たときは再発防止研修を実施します。

#### 5 パワーハラスメント根治策の提案

前項の予防策が講じられていることは、有効なことであり、未実施の企業では、①から③はすぐにでき、かつ、最低限取組みすべき事項です。

しかし、人は、ややこしい存在です。普段、理性的であっても感情が爆発する危険は誰にでもあり、予防策を講じていても、感情に支配された状態の前では理性的な対策は無に帰します。心の修養がとても大事なのではないのでしょうか。

冒頭の句の訳は、「日本人の心とは何かと人が尋ねられたならば、朝日に照り映える山桜の花のようなものだと答えよう」であり、日本の伝統を見事に表現しています。上手くないことがあって、いらいらしても心の平静を保つべきで、特に企業のトップや管理者には、高い徳目が要求されます。当方も反省することが多く、しかし、わずかでも武士道の精神を学びたいと考えております。

この認識から、当法人におけるパワーハラスメント防止の提案は、4の7項目は短期防止策ですから、同時に、企業人は心の修養を高める長期防止策を継続的に実施することです。これに併せて、セクハラ防止根治策の提案である銀改 010 号も参照してください。必要な方は、メールにてご連絡をいただければ別途、送信させていただきます。

当法人では、パワーハラスメント防止研修、その防止体制（相談窓口）受託、就業規則の作成・改正のご相談を承っておりますので是非ご利用ください。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階  
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦  
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565  
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp