



情報(第 28 号)



平成 30 年 8 月 20 日

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

等々力溪谷 (東京都世田谷区等々力): 都会の真中にまさかの溪谷がある。東急大井町線等々力駅すぐそば。

パワハラ防止措置



1 日本は一文明圏

サッカーW杯の余韻が今なお残っています。前回ブラジル大会日本代表監督のA. ザッケローニ氏の感想を紹介します。「ベルギーに敗れた後のゴミひとつないロッカールームの写真、日本人を知る人なら意外には思わなかったはずだ。試合後の日本のロッカールームで何が起きるか教えてあげよう。最初の選手がユニフォームを脱ぎ、たたんで床に置く。そして他の選手も同じようにして、最後にはユニフォーム、ショーツ、ソックス、下着の4つの山ができる。選手たちが服を洗濯する人に対するリスペクトを持っているから、そうなるんだ。こうしたことは日本で生活しないと想像するのが難しい。私たち（イタリア人）は誰かが掃除してくれると思っているから、何でもほったらかしにすることに慣れてしまっている。私は東洋のいろんな国に行ったが、こうしたクオリティを持っているのは間違いなく日本人だけだ。彼らはアジアの他の国とは全く違う」（日本代表「大きな誇り」と「欠けているもの」）とコメントしています。

日本は、ユーラシア大陸に対峙した独立の一文明圏であるとの指摘（サミュエル・P・ハンティントン：文明の衝突）を感じ取っています。

2 平均以上の日本文化と底辺の課題

このように、世界の中の日本は、道徳心に富み、思いやりがあって、差別の少ない国といえます。

その文化は全地球的経済において貴重であり、また、そういう人材は企業内における大きな武器で、これを喪失することは危機の到来といえます。

しかしながら、労働局及び労働基準監督署へのパワハラ相談件数が増加しており、ひどい嫌がらせで精神障害等での労災保険支給決定件数が高水準で推移しています。国内問題として、大きな課題を有します。

3 パワハラ判決

そこで今回は、周南市で発生したパワハラ判決を紹介してみます（山口地判周南平 30. 5. 28 平成 27 年（ワ）103 号）。

被告は医療機関とその管理職です。労働者である原告（当時 39 歳）は、平成 21 年 6 月、管理職候補として総務課係長待遇で採用され、期限の定めのない雇用契約を締結し、その後、平成 23 年 7 月、総務課主任に降格され、同年 12 月 1 日から事務部医事課主任に異動となっています。この経緯が退職勧奨やパワハラ行為に繋がった要因と想像されますが、その理由は、判決から推し量ることはできません。

退職勧奨を行っており、それは、労働者の自発的な退職意思を形成する本来の目的の実現を超え、不当な心理的圧力を加え、その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたときは、違法となります。判決では、各種の発言が認定されており、これ

らは、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過少な要求に該当する典型的なパワハラです（パワハラには 6 類型があります）。したがって、退職勧奨は、違法、不当なパワハラ行為となります。

また、病院の駐車場管理、植栽、施肥、草引き（除草作業）、清掃作業、駐車料金の回収等の業務を命じており、原告が経歴や資格を見込まれた管理職候補として採用され、これまで現業に従事した経歴がなかったことなどから、駐車場管理命令は、業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた仕事を命じるものであり、違法、不当なパワハラ行為であったと判示されています。

多数のパワハラ行為集積によって、適応障害に罹患し、退職扱いをされ、損害を受けたとの主張がほぼ認められ、適応障害は、業務上の疾病にあたり、退職扱いは解雇制限に反し無効。また、管理者の行ったパワハラ行為は不法行為であるから、損害賠償責任を負う（被告企業は連帯責任を負う）との判決です。計算すると、未払賃金等で約 1,500 万円、損害賠償額は約 570 万円となります。

4 判決からみる問題点

判決文を読んでみる限り、パワハラ防止措置がされていなかったと想像されることです。

3 のとおり、管理者の行為によって典型的なパワハラが起きたということは、管理者そのものがパワハラの定義について理解が薄いと考えられます。また、企業トップのみならず役員、部長クラス（管理者）など経営に近い立場にいる者は、自らパワハラ撲滅宣言を行って各施策を行うべきところ、管理者自身がパワハラ行為を行っているわけですから、当然、前記宣言やこれに連なる防止措置が行われていないように想像されます。

なお、セクハラ・マタハラについても、その防止義務が事業主に義務付けされています（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 11 条、第 11 条の 2 等）から、ご注意ください。

5 パワハラの防止措置

ハラスメントの防止措置をとっていなければ、人材の損失、職場環境悪化につながり、問題を放置していると安全配慮義務違反として企業が責任を問われることになりかねません。的確に対応し、成果を上げている企業もあり、取組みを進める中で、この予防・解決以外に企業の発展、職場の士気や生産性、企業イメージ、コンプライアンスなど様々な点で対策の効果を認識するに至っております。今すぐ、取組みを開始されませんか。

当法人では、生産性向上請負人としてハラスメント防止の支援を承っております

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 社会保険労務士 吉国 智彦 井上 隆興
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp