

パワハラの実例ってどんなものがあるの？

パワハラ加害者本人が不法行為責任(民法第709条)を負うとされたケースや、使用者も使用者責任(民法第715条)を負うケース、使用者が労働者に対し労働契約上負っている安全配慮義務違反(民法第415条)が問われたケースがあります

1 身体的・精神的攻撃

東京地裁平成22年7月27日判決 労働判例1016号35頁

上司のパワハラで部下3名が会社と上司に損害賠償請求

内容

被告である上司は、①部下A、Bに対して、扇風機の風を当て続けたり②部下Aの業務の方法について、事情を聞かずに叱責し、「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異議はございません」という始末書を提出させたり、Aの提案に対し、「お前はやる気がない。なんでここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい」と怒鳴るなどしました。また、③部下BとBの直属の上司を、「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと叱責し、Bに「給料をもらっているながら仕事をしていませんでした」という文を書かせた上で、始末書を提出させたり、④部下Cの背中を殴打し、面談中に膝を足の裏で蹴ったり⑤Cの妻について「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな」と、Cに言ったりしました。

結果

判決では抑うつ状態となり休職した部下Aについては、約100万円の損害賠償が、部下BとCについては、それぞれ40万円と10万円が慰謝料として認められました。さらに、会社に対しては、被告上司のパワハラ行為は、会社の事業の執行に際して行われたものであるから、会社も使用者責任を負うとされました。

3 身体的・精神的攻撃

名古屋地裁平成26年1月15日判決 労働判例1096号76頁

仕事上のミスに対する叱責の枠を超えた暴言、暴行、退職強要による自殺

内容

会社の代表取締役であるAは、社員Bに対して、仕事上のミスについて、「てめえ、何やってんだ」「どうしてくれるんだ」「ほかやろう」等と汚い言葉で大声で怒鳴ったり、頭を叩いたり、殴る、蹴ることもありました。また、仕事上のミスによる損害を賠償するように求めたり、退職願を書くように強要したりしました。社員Bは、家族に対して落ち込んだ様子を見せるようになり、妻とともに警察署に相談するなどしていましたが、その翌々日の早朝に自殺しました。

結果

判決では、代表取締役Aの暴言、暴行は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、社員Bを威迫し、激しい不安に陥れるもので、不法行為にあたりと評価しました。また、退職強要も不法行為に当たるとしました。そしてこのような暴行や退職強要によりBの心理的ストレスが増加し、自殺するに至ったとして、Aと会社に対して、妻と3人の子に対する損害賠償としてあわせて5400万円あまりを支払うようを命じました。

2 精神的攻撃

東京地裁平成25年1月30日判決

上司ではない優越的な地位にある同僚のパワハラに対して慰謝料請求

内容

被告である同僚Aは、原告Bに対して、①Aが経営する別の会社の領収書の整理を行わせ、パソコンへの入力作業を行わなかったことで怒鳴りつけたり、②上司や同僚らの前で「子宮でものを考えている」「不要な人間なのに会社にいられることに感謝していない」などと怒鳴りつけたり、③上司や同僚らを宛先に入れて「怠け者は嫌いです」「貴女はどんなに頑張っても秘書業務では秘書に勝てません」「貴女の会社での行動は、すべて女性のそれであり、注意力も業務運営上のそれも、子宮に従っています」などのメールを送信したりしました。

結果

同僚Aは原告Bの直属の上司ではないものの、グループ会社内の役員に就任する予定であるなど、会社内で重要な立場にあると認識されており、原告Bより優越的な立場にありました。裁判所は、同僚Aがその優越的な地位を利用して原告Bにパワハラを行ったとして、慰謝料200万円の支払を命じました。

4 人間関係からの切り離し・過小な要求

富山地裁平成17年2月23日判決 労働判例891号12頁

内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任

内容

Aはマスコミに自分の会社が関わる違法なヤミカルテルの存在を告発したところ、その後20数年にわたって、教育研修所の配属となり、他の社員と離れた個室に席を配置され、研修生の送迎等の雑務しか与えられませんでした。

結果

判決では、Aの内部告発は正当な行為であるとした上で、会社の人事権行使に伴う裁量権は「合理的な目的の範囲内で法令や公序良俗に反しない限度で公使されるべき」とし、「使用者は、信義則上、雇用契約の付随的義務として、その契約の本来の趣旨に即して、合理的な裁量の範囲内で」人事権を行使すべき義務を負っている、として、不法行為、債務不履行責任により1357万円の損害賠償を命じました。

これら以外にも様々なパワハラに関連する裁判事例が、総合情報サイト「あかるい職場応援団」に掲載されています。

他の企業はどうやって パワハラ予防・解決に取り組んでいるの？

1 トップメッセージや職員アンケートで良好な人間関係をつくる

所在地:兵庫県
業種:社会福祉施設 従業員数:約130人

年2回のマネジメントレビューで、理事長から毎回メッセージ年に2回事業所の運営について報告する際、理事長から「お互いのコミュニケーションをよく取りなさい」「連携を忘れないこと」「顔の見える環境作りをなさい」などメッセージが出されています。トップのメッセージに基づいて、より良い職場環境を目指してきましたので、こうした活動がハラスメントの防止に役立っているように思います。

職員の人間関係を把握して人事管理

人が集まればどうしても職員同士の相性や「好き、嫌い」は必ずあります。そこで、法人内の人間関係を把握し、人事異動で配慮しています。人間関係で問題が起ると、サービスがうまく回らなくなり、利用者の方に迷惑がかかるので、小さなことでまずすぐに対応するようにし

ています。問題解決には早期に双方から話を聞くなど初期対応が非常に大切と考えています。

毎年のアンケートで職員の満足度を把握

毎年の職員アンケートで今の職場に対しての満足度を評価してもらい、低い点数をつけた人については、話を聞き、人事管理に生かしています。また、各部署が自発的に職場環境改善を目標としてアンケートを行うこともあります。

職員の定着率がとてもよくなりました

これらの対策のおかげでしょうか、1年前に在籍した職員の残存率が95%となりました。数年前には年間10人も辞めてしまうことがありましたので、職場環境改善の成果だと考えています。

2 ハラスメント防止で若い社員の離職率が下がった

所在地:青森県
業種:小売業 従業員数:約540人

毎年実施するアンケートが抑止効果を生む

5年前からパワハラに関するアンケートを開始しました。冒頭に、トップの方針として「ハラスメントは許さない」というメッセージを入れ、どのような行為がハラスメントに当たるのかという解説も加えて、啓発の役割も持たせています。従業員同士で冗談交じりに「アンケートに書くよ」と言い合える職場環境が作られるなど、アンケートの実施自体がハラスメント防止に効果があるように感じています。

中間管理職以上を対象に研修

就業規則にはハラスメントに当たる禁止行為を規定した上、懲罰につい

ては別途規定を定めています。各店舗の部門長以上には、外部講師によるコミュニケーションセミナーを実施し、コーチングの勉強や相談事例のディスカッション、傾聴の訓練などを行っています。

若い社員の離職率が10%程度に大きく低下

長年の取組の成果でハラスメントが減り、若い社員の離職率が大きく低下しました。以前は入社して3年後には約半数が離職していたこともありましたが、現在では10%程度になりました。社長や専務など経営層の姿勢も変わり、指導をした後に声かけ等ちょっとしたフォローをする習慣が根付き、そういう雰囲気も部下にも伝わってきているようです。

3 労使が一つになって取り組むパワハラ対策

所在地:鹿児島県
業種:小売業 従業員数:8600人

教育と思っていたことが、パワハラの原因になっていた

昔から職人気質が強く、日常的に「おまえはこんなこともできないのか」といった激しい言葉が飛び交っていました。ところが時代が変わって、「店長さん、それパワハラです」という声が、若い世代から聞こえてきたんです。これは何らかの対策が必要だということになりました。

トップが意思を示すことで社内の空気が変わった

ハラスメント対策をしっかりできるのは、社長が方針を示してくれるおかげですね。「グッドカンパニー宣言」をはじめ、ことあるごとに職場環境の改善を言葉にしています。会社側の全面的な理解が得られ、パワハラ対策は労使協働の課題になりました。

従業員を対象としたアンケートを実施

現状を把握するため労働組合がアンケートを行い「新人や後輩を辱め、おもしろがる風潮があるか？」など具体的に聞きました。その結果、パワハラの実状だけでなく、挨拶や身だしなみの乱れなど、会社全体として

のモラルの低下、そしてその原因はコミュニケーション不足ではないかということがわかりました。

フレンドリーサービスへの取組み

コミュニケーション不足を改善するため、「フレンドリーサービス」という運動を推進しました。始業前、お互いに名前を呼んで握手をします。毎日、相手をかえることで、部署の壁が消え、話さなかった人と、話ができるようになります。お客様からも「笑顔が変わった」と評価をいただき、従業員の間でも「店長と気軽に話ができるようになった」といった声を聞けるようになりました。

労使双方の相談窓口を記載した

「私たちのコンプライアンスカード」を配布

労使2つの相談窓口をもつことで従業員の声をよりスムーズに吸い上げられるように心がけています。また、「社員の人格・個性を尊重し、満足して働ける職場環境の確保に努めます」と明記したカードを全従業員に配布しています。

これら以外にもいろいろな企業の先進的な取組が、
総合情報サイト「あかるい職場応援団」に掲載されています。
また、労働局、労働基準監督署において、
「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を配布しています。

「パワーハラスメント」って何ですか？

「職場の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。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものもある。

こんな行為をされたら、パワハラです。*

① 身体的な攻撃



叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
丸めたポスターで頭を叩く。

② 精神的な攻撃



同僚の目の前で叱責される。
他の職員も宛先を含めてメールで罵倒される。
必要以上に長時間、繰返し執拗に叱る。

③ 人間関係からの切り離し



1人だけ別室に席をうつされる。
強制的に自宅待機を命じられる。
送別会に出席させない。

④ 過大な要求



新人で仕事のやり方もわからないのに
他の人の仕事までおしつけられ、
同僚は、皆先に帰ってしまった。

⑤ 過小な要求



運転手なのに営業所の
草むしりだけを命じられた。
事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。

⑥ 個の侵害



交際相手について執拗に問われる。
妻に対する悪口を言われる。

何が業務の適正な範囲を超えるかについては、業種や企業文化の影響を受けるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが大事です。

※①～⑥は、パワハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではない。