

パワハラグレーゾーン

— 裁判例・指針にみる境界事例 —

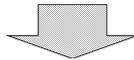
著 山浦 美紀 (弁護士)

- ◆ パワハラは、指導・注意の延長線上で不可避免的に発生するおそれがあります。
- ◆ 本書で取り上げた行為において、たとえパワハラと認定されない行為であっても、職場環境を悪化させるリスクを含んでおり、「許される行為」というわけではありません。
- ◆ 部下の指導・注意において過度に萎縮する必要はありませんが、正しい知識による指導やコミュニケーションが大切です。
- ◆ 本書が、誰もが働きやすい職場環境を整えるための一助となることを願っています。

新日本法規

**Case
15****部下から暴言で罵られたので、同じく暴言で
言い返した**

部下を指導している最中に、いきなり「バカ上司」などと罵られました。急なことで、余りにも腹が立って、とっさに「アホ」「ボケ」と重ねて言い返してしまいました。すると、当該部下から、「上司が部下に対し、「アホ」「ボケ」という発言をするのは、パワハラになる。総務に報告する。」と言われました。部下から上司への「バカ上司」発言があって言い返したただけなのに、上司から部下への同様の発言だけがパワハラに該当するのでしょうか。

**専門家の眼**

「アホ」や「ボケ」と言い返した言動については、部下の侮蔑的な言動に起因するものですが、言い返す必要までではないものであり、注意指導の範囲を超え、雇用管理上の措置義務の対象となるパワハラに該当するおそれがあります。

✦ 「精神的な攻撃」に該当するか

部下が「バカ上司」と発言したことに對し、「アホ」「ボケ」と言い返した言動は、パワハラの6類型のうち、「精神的な攻撃」に該当するかどうかの問題となる行為です。

「アホ」「ボケ」という言葉は、部下を侮辱するような言動です。し

かし、「アホ」「ボケ」は、関西地方ではいわゆる「ツッコミ」の一つとして日常会話でも使われる言葉であり、「冗談」であるとも捉えられる余地のある言葉でもあります。

加えて、上司が「アホ」「ボケ」という発言をしたのは、部下が、「バカ上司」と発言したことに対して、言い返したという意味合いもあります。

さて、この上司の発言は、許される言動なのか、それとも行き過ぎたパワハラであるかどうかを検討します。

具体的には、パワハラ定義のうち、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動かどうか、そして、「労働者の就業環境が害される」言動かどうかという問題となります。

✦ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動かどうか

上司の指示に従わない部下に対して注意を促すことは正当な指導といえますが、いくら業務の改善が目的にあるとしても、その注意の内容や手段が相当な範囲を超える場合には、パワハラに該当するといえます。

上司の指示に従わない場合には、指示の内容をさらに具体的に伝えて注意を促したり、余りにも指示に従わない場合には、業務命令違反として懲戒処分を検討するというのが通常の方法です。

その注意の過程で、いくら激高したからといっても、例えば「アホ」「ボケ」というような不穏当な発言をする必要はありませんし、その発言内容も不相当なものです。

したがって、「アホ」「ボケ」という言葉を用いた注意指導は、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動といえるでしょう。

★ 「労働者の就業環境が害される」言動かどうか

しかし、「アホ」「ボケ」はついつい一度口走ってしまった程度であり、これが、「労働者の就業環境が害される」言動かどうかは問題となります。

「労働者の就業環境が害される」言動か否かは、「平均的な労働者の感じ方」を基準に判断されます。

また、パワハラ運用通達第1・1(3)イ⑥によれば、「言動の頻度や継続性は考慮されるが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、一回でも就業環境を害する場合があります」とされています。

「アホ」「ボケ」、さらに「殺すぞ」といったような言葉は極めて不穏当な発言であり、一回でも強い精神的苦痛を与えかねない発言ですので、平均的な労働者を基準とした場合、「労働者の就業環境が害される」言動といえるでしょう。

★ 裁判例では

指示どおり作業を行っていなかった部下（派遣社員）を叱責する際に「あほ」と発言したことが問題となり、会社の使用者責任等が問われた裁判例があります（大阪高判平25・10・9労判1083・24）。

会社側は、「あほ」との発言は、証拠上3回であり、これも部下に業務上のミスがあったため叱責する業務指導であり、関西では日常的に威圧や侮蔑の意図なく用いられている言葉であると主張しました。

しかし、裁判所は、「『あほ』に至っては口を極めて罵るような語調となっているのであり、これに対し、被控訴人（筆者注：部下）が一応反論や弁解を述べる事が出来ているとしても、このような言葉は、事態に特段の重要性や緊急性があつて、監督を受ける者に重大な落ち

度があったというような例外的な場合のほかは不適切といわざるを得ないところ、本件では、C（筆者注：上司）は重要な事態であった旨述べるものの、そうであれば、何故上記のような極端な言辞を用いての指導を行うのか、その趣旨ないし真意と事態の重要性を被控訴人（筆者注：部下）が理解できるように説明すべきであるといえる。本件では、用いられた言辞に相応しい緊急性、重要性のある事態であったといえるかは疑問であるというほかはないから、不適切といわざるを得ない。」と判示されました。

当該裁判例では、「事態に特段の重要性や緊急性があつて、監督を受ける者に重大な落ち度があったというような例外的な場合」には「あほ」という言葉が許容される余地も残していますが、「あほ」という言葉が許容されるような特段の緊急性や重大性があつて、部下に重大な落ち度があるという場面は想定し難いものです。

やはり、「アホ」という言葉はそれ自体、上司が注意指導で用いる言辞としては不適切であり、部下に対し、「アホ」と発言することは、パワハラに該当すると判断されるおそれがあります。したがって、冗談であったとしても「アホ」という言葉を用いて注意指導することは避けるべきです。

コラム 部下から上司に対するパワハラ（その1）

本事例では、部下から上司に対して、「バカ上司」という発言がなされています。パワハラは、一般的には、パワー（権力）を有する上司から弱い立場の部下に対してなされるものですが、部下から上司に対するパワハラは成立するのでしょうか。

措置義務の対象であるパワハラは、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超える、③労働者の就業環境を害するものという3要素により判断されます。このうち、①の「優越的な関係を背景

とした」については、パワハラ指針によれば、典型的な上司から部下への言動だけではなく、同僚同士の言動や、部下から上司に対する言動も優越的な関係を背景としたものと評価されます。

具体的には、パワハラ指針2(4)では、部下による言動で、「当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの」は「優越的な関係を背景とした」言動であると記載されています。

具体的には、部下のITスキルなしでは業務が遂行できない場合などがこれに当たります。

実際の裁判例でも、部下から「エクセルのお勉強をしてください。分からなかったら娘さんにでも教えてもらってください。」などと部下から上司に対して辛辣な発言があった事案で、上司のうつ病発症につき業務起因性が認められたものがあります(京都地判平27・12・18(平25(行ウ)33))。

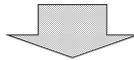
本事例での「バカ上司」との部下の発言ですが、発言の内容は不適切ですが、優越的な関係を背景としたものでなく、1回きりの発言であれば、パワハラとは判断されないものと考えられます。しかし、部下の方が優越的な地位にあり、継続的に上司を侮辱するような発言をした場合には、パワハラに該当することもあります。

Case

32

病気で休みがちな部下の体調悪化を懸念して業務量を大きく減らし、半日程度何も業務がない状態にした

病気で休みがちな部下がいます。度々体調悪化により休むことになるので、業務中における体調悪化を懸念して、資料のファイリングのみを命じ、その日の作業が終わったら、「もう仕事をしなくてよいからインターネットでも見ていてくれればよい」と伝え、1か月程度、このような身体への負担の少ない作業のみをさせました。部下は、ファイリング作業は午前中には終わらせており、その後は、ずっとパソコンでインターネットを見ているようでした。しかし、当該部下からは、「業務量を増やしてほしい。もっといろいろな業務をしたい。」という要望が出ています。業務中に体調が悪化すると困るので、作業内容を大きくセーブさせたわけなのですが、パワハラに当たるのでしょうか。



専門家の眼

部下の体調悪化を防ぐために、業務量を減らしたり、業務を変更したりすることは、措置義務の対象となるパワハラに該当しません。しかし、実質的に1日の半分くらいは仕事を与えられていないなど、その業務量が極端に少なかったり、業務が簡単に過ぎる場合には、「過小な要求」として、パワハラに該当します。

✦ 「過小な要求」に該当するか

部下の体調悪化を懸念して、業務内容を変更したり、業務量を減らしたりすることは、パワハラの種類のうち、「過小な要求」に該当するでしょうか。

「過小な要求」とは、「業務上の合理性なく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」をいいます。

部下の体調に応じて、業務量を調整したり、業務内容を変更することは、業務上必要な行為であり、従業員の就業環境が害されるものでもないため、パワハラには該当しないといえます。

パワハラ指針2(7)ホ(口)①においても、過小な要求に該当しないと考えられる例として、「労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること」が挙げられています。「労働者の体調」とは書かれていませんが、従業員の体調や家庭の状況に応じて、業務量を調整するのは上司の務めでもあります。

✦ 業務量の調整や業務内容の変更が行き過ぎると

しかし、いくら病気で休みがちな部下がいるからといって、行き過ぎた業務量の軽減は、「過小な要求」に該当します。

本事例では、資料のファイリングのみを命じ、1日分の作業が終わったら、「もう仕事をしなくてよいからインターネットでも見ていてくれればよい」と伝え、1か月程度、部下に、ずっと資料のファイリングのみをさせていました。その作業は午前中には終わり、その後は、ずっとパソコンでインターネットを見て過ごすことになっていました。

しかし、部下自身から、「業務量を増やしてほしい。もっといろいろな業務をしたい。」という要望が出ていましたが、業務中に体調が悪化すると困るので上司は部下の仕事をセーブさせていました。

これでは結局、部下は、1日の半分くらいは仕事を与えられていないことになります。

仕事をセーブさせることは、部下の体調悪化防止という業務上の必要性に基づくものですが、部下に労働の意欲も能力もあるのに、半日程度何もさせないというのは行き過ぎであり、「過小な要求」としてパワハラに該当すると考えられます。

このような場合、上司としては、部下と面談し、体調等についてヒアリングをし、適宜、産業医・主治医等の意見も踏まえて、人事担当と相談しつつ、業務内容、業務量の見直しをしましょう。

✦ 裁判例では

食品会社A社（障害者雇用枠採用社員）事件（札幌地判令元・6・19労判1209・64）では、従業員の業務量を増加させなかったことにつき、「一般に、使用者側は、雇用する労働者の配置及び業務の割当て等について、業務上の合理性に基づく裁量権を有すると解されるが、労働者に労務提供の意思及び能力があるにもかかわらず、使用者が業務を与えず、又は、その地位、能力及び経験に照らして、これらとかけ離れた程度の低い業務にしか従事させない状態を継続させることは、業務上の合理性があるのでなければ許されない」と判示しています。

そして、このような状態を継続することは、「労働者に対し、自らが使用者から必要とされていないという無力感を与え、他の労働者との関係においても劣等感や恥辱感を生じさせる危険性が高いといえ、上記の状態に置かれた期間及び具体的な状況等次第で、労働者に心理的負荷を与えることは十分あり得る」とされました。

パワハラ防止法の施行前の事案ですが、パワハラ6類型のうち「過小な要求」が労働者に心理的な負荷を与えることが示されている裁判例です。

【問 題】 パワハラに該当する？

Case	該当・非該当
1 身体的な攻撃	
Case 1 火気厳禁の工場内でたばこを吸い、火災を引き起こしそうな部下のたばこを取り上げ、危険の大きさを分かってもらうため、平手で頬を叩いた	
Case 2 部下から提出された報告書の出来が悪かったことから、部下に当たらないように注意しつつ、報告書を部下に投げつけて返した	
Case 3 就業中に居眠りをしている部下を気付かせるため、部下の椅子を足で蹴って起こした	
Case 4 部下同士の取っ組み合いのケンカを止めようと、部下らの腕をつかむなどし、身を挺して仲裁に入った	
Case 5 遅刻・欠勤を繰り返す部下に反省を促すため、ミーティングに立たせて出席させた	
Case 6 部下に注意指導をしている際、勝手に途中退席しようとして向かってくる部下の腕を必要最小限の力でつかんで引き留めた	
2 精神的な攻撃	
Case 7 ノルマを達成できない部下の奮起や周知を目的に、「このままでは辞めてもらうしかない」などと書いたメールを、営業チームである当該部下を含む複数の部下に送った	
Case 8 指示に従わずミスを繰り返す部下の指導中、もちろん殺すつもりもない雰囲気「次に同じミスをしたら殺すぞ」と言った	

Case9	女性の服装で勤務している上、女性用の会社施設等の使用を求めるトランスジェンダーの男性部下に、服務規程違反の懸念から「もう男に戻ってはどうか」と提案した	
Case10	部下を奮起させるため、懇親会の参加者全員の前で「何をさせてもダメだな」などと冗談交じりに言った	
Case11	遅刻・欠勤が続く部下へ、再三の注意をしても改善が見られなかったので、口頭で強く注意した	
Case12	ノルマを達成できなかった部下の奮起を目的として、部署全員にコーヒーをおごらせる罰ゲームを設けた	
Case13	不正を行った部下に対し、会議の席を設けた上で、厳しく叱責した	
Case14	同僚間でしている罰ゲームとして、ミスが続いた同僚の顔写真付ポスターを作成し、職場に掲げた	
Case15	部下から暴言で罵られたので、同じく暴言で言い返した	
3 人間関係からの切り離し		
Case16	中途採用した従業員の育成のため、短期間集中的に別室で新人研修等をした	
Case17	能力に問題があり、顧客からのクレームが絶えない部下を仕事から外し、自宅研修をさせた	
Case18	懲戒処分を受けた従業員が通常業務に復帰する前に、別室で研修を受けさせた	
Case19	協調性のない同僚とのトラブルを避けるため、他の同僚らがしているように自分も無視をした	



新日本法規

