

## 臨床倫理メデイエーション

国立大学法人山形大学医学部  
総合医学教育センター

准教授 中西 淑美

68

## ハラスメントを考える(2)

## はじめに

社会問題化しているパワーハラスメント、カスタマーハラスメントにおいては、何より組織の迅速な対応が被害を最小限にする。2019年の労働施策総合推進法改正もあり、それぞれの職場文化や体質の改善に向けて、さまざまなハラスメント指針があり、多くの企業は独自の対策を講じている。しかし、ハラスメントの対応については、前回述べたように、その行為の被害判定（不適切な行為なのか否かの被害認定）が重視され、関係者による「害」の背景や状況の共有がなされないまま、被害者・加害者の認定や証拠探しになっている場合がある。

今回は、職場で起こりがちなパワーハラスメントの事案を紹介し、ハラスメント相談対応での問題点をみていくことにする。

## 1. 職場のパワーハラスメントの実態調査の紹介

平成30年度の独立行政法人労働政策研究・研修機構のヒアリング調査、書面調査では、パワーハラスメントの6類型について、以下のような特徴が報告されている<sup>①</sup>。

①身体的攻撃の事例は少なく、問題行為と認識されている。

②精神的な攻撃の事例が多く、暴言を吐く、大

勢の前で叱責する、執拗に叱責を繰り返す。

③人間関係からの切り離しとして、懇親会や打ち合わせに呼ばない、外国籍の人にとって気になるような発言をする、といった差別的・排斥的な事例がある。

④目標達成のために過度な要求をする、休日出勤を強いられるほどの業務を与える。

⑤過小な要求をする。プロジェクトに参加できない、役職に見合った仕事を与えない。

⑥個人への侵害は、プライベートを詮索する、強制的に飲み会に誘う、自宅に呼んで私用をさせる。逆に、パワーハラスメントへの警戒から、平日の飲み会への誘いを禁止する。

報告書の一部を引用すると、これらの6類型の事例は一般化して分類しているものも多い。しかし、実情は、暴力行為と暴言、個人の侵害とセクシュアルハラスメントなど複合的に発生している例がみられたという。そして、ハラスメントの被害については、「加害者が業務上の指導の範囲内と認識していても、被害者はパワーハラスメントと認識するなど、被害者と加害者の言い分の相違がみられるという意見が多く聞かれた」と報告している。

また、パワーハラスメントかどうか判断に迷

ような事案について、前例を参照するとともに、顧問弁護士や社会保険労務士に世間相場を確認するという意見が多くみられ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為については、業態により、有無、対応に大きな違いがあり（ひたすら消費者の理解を求めるしかないなど）、積極的な姿勢を取れず抜本的な解決策がない事例もあった。

## 2. ケースの紹介

まず、ケースの紹介の前に、語彙として、事例と事案の違いについて述べておきたい。

「事例」とは、過去に実際に起こった前例になる事実のことをいい、「事案」とは、現在、問題になっている事柄のこと、「事案」は、基本的には現在の事柄であるが、過去や未来の事柄にも使うことが可能である。そのため、過去に問題となった事柄の場合は「事例」「事案」とともに使うことが可能である。ハラスメントのケースでは、人間関係を発端として、その人の生活にも影響するため、事案という言葉を使用する。ここで、4つのケースの相談例を呈示する。

### 事案1. (相談者に問題があると思われる)

パワハラ相談をしてきた社員は、普段から、業務指示に従わない、反抗的である等といった問題行動がある者でした。相談内容を聞いてみても、加害者とされる上司よりも、相談者の行状に問題がありそうです。このような場合、相談者には、注意指導をした上で、相談を打ち切っても構わないでしょうか。<sup>(2)</sup>

### 事案2. (管理者の対応が奏功しない)

仕事を立て込んでいたためか、メンタルヘルスが不調になって、大事な業務の日に、突然休んでしまったり、勤務日なのに、会社を休みがちになったりしていたので、職場全体でフォローしていました。すると、突然、精神科の診断書を提出して長期休暇に入ってしまった。ハラスメントを受けたということですが、メンタルヘルスの不調を早く発見することは大切と知っていて、対処したつもりでした。どうしたらよかったですでしょうか。

### 事案3. (当該施設のハラスメント委員会が加害者認定)

突然、無視、無言となり、何かしたのかなと思っていたんです。元々、喜怒哀楽や好き嫌い

が激しい人で、中間管理職でもあったせいか、仕事は人に分担して自分ではできるだけ仕事をしないですむように、面倒なことは避ける人でした。新型コロナウイルス感染症が蔓延していて患者さんが増えつつあるときに、感染管理者なのに、法事ということで3日も休んだことがありました。その後、部署の引越しの際や感染管理でも、各セクションや医療安全管理者に仕事を委ねることが多く、一度、職責を果たしてほしいことを注意しました。その後、一対一の場合は、無言、無視、あからさまな疎外言動をされました。放置しておくしかないと考え、そのままにしていたら、周囲や管理者等上層部に、ハラスメントの加害者として申告され、ハラスメントをしたと認定されました。ハラスメント委員会からの呼び出しがあるまで、何も知らず、現場の業務をこなしていました。委員会では、こちら側の状況や事実関係を申し述べましたが、聞いて受け付けるだけで、被害者とその関係者の申立てにより判定されました。

ハラスメント委員会からは、「委員会の判断としては、ハラスメントは、直訳すると『嫌がらせ』『不愉快』などの意味で、他者に心理的・身体的苦痛を与える行為です。相手が不快に思えば、

それはハラスメントです」「そのうえ、優越的な関係で、被害者が不快と思い、そのせいで夜も不眠症で眠れなくなり業務に支障が出てメンタルヘルスをやられている以上、それはハラスメントです。心療内科からの診断書もあります」「あなたにできることは、このことを一切、誰にも言わないこと、被害者には接近しないこと、被害者のプライバシーの保護が第一です」と言われました。無視、無言、疎外感、降格、部署異動等、加害者への二次被害と認識しています。現在、生活のために辞職せずに働いていますが、加害者には人権はないのでしょうか。

#### 事案4. (裁判でパワーハラスメントと判決)<sup>(3)</sup>

S社のXはYの指示で営業物品購入金額低減のプロジェクトに従事したが、同プロジェクトに参加する他の部署からYに対して、Xの勤務態度に問題があるので改善指導をするよう要望されたり、Xが指示通りの資料を提出しないこと等があった。同年12月頃、Z社は購買予算と実績の管理システムを開発することとし、これを担当する主任にXがなったが、Xは翌年2月になり、同システムの開発は無理だと言い出し、Yが指導した。その後もXの業務上のミスなど

があり、YのXに対する注意指導の回数が増えたり、指導が厳しいものとなったりした。「もう任せられない」「お前はばか」などの発言もあり、Xはうつ病を発症し、休職を願い出た。Yは、休職は年休で消化してくれと話し、休みをとるなら他部署への異動は白紙にするなどと述べた。Xは、Yのパワハラにより、うつ病の診断を受けて休職を余儀無くされるなどし、また、Xの内部通報制度運用担当部署の室長Y2が、通報を受けながら適切な対応を取らなかったことがXの精神的苦痛を拡大させたとして、訴訟を提起した。具体的には、YとY2には不法行為が成立し、さらに、S社には職場環境保持義務違反の債務不履行及び不法行為（使用者責任）が成立するところ、S社はZ社のこれら債務を承継したとして、S社、YおよびY2に対して、連帯して約2400万円の損害賠償を請求した。

### 3. 4つの事案から考慮すべきこと

(1) パワハラには当たらないという印象をもたれやすい事案1について

まず、パワハラか否かを即断しないことを心

掛ける。パワハラの相談にあたっては、2つの相談ポイントがある。1つ目は、放置すれば、就業環境を害する恐れがある場合で、2つ目は、組織の職員同士のコミュニケーションの希薄化などの就業環境の問題が原因や背景となって、パワハラが生じる場合である。被害・加害の認定は慎重に考慮する。

法令上の指針や、組織内のルールや規定に沿って行う。ハラスメントか否か微妙な場合や判別がつかない場合には、双方に適切な対応をすることが義務付けられているので、職場の安全配慮義務の見直しや改善も考慮に入れるとよい。

特に、ハラスメント調査と相談者の問題行動に対する指導とを、明確に分けて実施することが重要である。

(2) 鬱になったと診断書を提出された事案2について

メンタルヘルスについて注意を配っていても、個人の認識や身体・精神状態がどのように変化しているのかを把握するのは難しく、病気休業が開始してから、心の問題に気が付くことはよくある。それがハラスメントに関係するかは、当事者がどれだけ、話しやすい心理的安全性の

環境や状態にあったかによる。また、稀ではあるが、仮病の場合も想定される。そのため、実際の場面での対応は難しい。

蛇足ながら、一般に、「うつ病」と「うつ状態（抑うつ状態）」とは異なる。一見では、心身のエネルギーの低下や気分の落ち込み、気力のなさなど、「うつ病」も「うつ状態」という症状は変わらない様子である。一般に、「うつ病」は、統一された診断基準による診断名であり、「うつ状態」は、症状名である。「うつ病」の原因はまだ不明であり、「うつ状態」を示す病名には、統合失調症や躁うつ病、不安障害、発達障害、パーソナリティ障害、認知症、脳梗塞などがあるため、診断の根拠となる事項は確認する方がよい。

厚生労働省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成24年7月改訂）を参考にして、病気休業の開始と職場復帰支援への取り組みをする。具体的には、人事労務担当や管理者、産業保健スタッフ、関連職種と連携しながら、①職員本人とその家族、②職場の周囲の職員たちへの配慮と対応を並行して取り組む。例えば、休業期間の限度や保障、社会保険料について、休業中に連絡をとり、職

員の状況確認と必要事項の伝達、連絡に努め、休業期間中の当該職員のみならず、職場の残された職員への不安除去に努めることが必要である。

ここでは、相談を打ち切るのではなく、仮に職場に問題がないと考えていても、職場の関係者は誠実な対応を基本とし、職場の理念や就業規則に基づいて、毅然たる対応を示すことも重要な場合がある。

### (3) 二次被害の可能性がある事案3について

ハラスメントかどうかは、事案1でも述べたように、職場内でのハラスメント相談は、被害者のプライバシーの保護を理由に、外部団体や内部でも秘密裏に組織された委員会で調査・討議されることが多い。加害者の人権を守るといった職場のハラスメント委員会もあるが、判定や措置の通達だけ実施する委員会、酷いものには、加害者には一切知らせず、聴取もせず、被害者と周囲の意見だけで、加害者認定してしまふ委員会もある。二次的被害を減らすためには、微妙なものも含めて、広く、職場内で、開かれた場で相談を受け付ける体制にすることが、職員間の小さな認知齟齬（コンフリクト）や不

協和音に対処していくことになる。個人情報保護については、環境設備や委員の選定、相談、調査のあり方、連絡、対応などが重要になる。

さて、異動先の部署で、組織内での就業を継続することになった、既に懲罰の下った加害者に対しての二次的被害は存在する。例えば、被害関係者からの「無視」や「過度な制約条件の誇示」など、被害者による人間関係の遮断となる孤立・孤独状況を招く、故意的に加害者を排斥するような、逆パワーハラスメントといえる事柄である。

問題は、一次被害のような被害を無くすことと、二次被害を起こさない判断や決定である。ハラスメントに限らず、さまざまな組織内の風通しを良くする文化の醸成が組織のあり方として重要で、この取り組みが安心・安全な職場環境をもたらす。組織としては、些細なトラブルまで、対応するのは大変だというかもしれないが、ハラスメントの相談においては、相談と調査を明確に分けることも重要である。

ただし、これを、「個人の問題」「職場の問題」と早計に弁別するのは避けたい。

相談では、①親身な傾聴をする。もちろん、プライバシーの確保ができる部屋を確保し、相



談窓口の対応方針や手続きについて、相談者、申立人、相手方、関係者に説明する。公に、職員全体に周知することも必要である。そして、相談者や申立人の手元にある、メールや記録、写真、その時の状況を物語ることのできる、証拠類の持参の指示もする。コロナ禍であれば、何を優先する職場環境だったのか、その時の組織の運営方針も考慮することが重要である。

#### (4) 訴訟判決が出た**事案4**について

判決では、上司Yの行為は、注意や指導として適切ではなく、会社の責任も認められ、裁判所から慰謝料の支払いが命じられた。判決の要旨は以下であった。

①これらのYの言動は、注意または指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠き、不法行為を構成する。

②Yの診断書棚上げにかかる言動は、本件診断書を見ることにより、Xがうつ病に罹患したことを認識したにも関わらず、Xの休職の申し出を阻害する結果を生じさせ、部下であるXの心身に対する配慮を欠く言動として不法行為を構成する。

③上記にかかるYの行為はXのうつ病の発症お

よび進行に影響を与えた違法なものである。

④内部通報制度運用担当部署の室長であった者(Y2)の三者による不法行為の有無については、Y2は、XおよびY双方に事情を聞き、複数の関係者に当時の状況を確認し、適切な調査を行った。そして、S社では、調査過程で得られた個人情報等を正当な事由なく開示してはならないとしており、Y2が調査結果や判断過程等の開示を文書でしなかったことには合理性があったといえ、Y2に違法はない。

⑤S社とS社が吸収合併したZ社の責任についてはYの使用であるS社に使用者責任が成立し、S社は吸収分割によりZ社の損害賠償債務を承継したから、297万円<sup>①</sup>および遅延損害金の支払い義務が認められる。

なお、控訴審判決では、治療関係費および休業損害にかかる請求が減縮された上、Yの行為の悪質性が高いこと等から、精神的損害に対する慰謝料150万円のみを認めた。

この訴訟事例では、通常、このような被害を申告した人に対しては、職務上、労働実態などから、「パワハラにはあたらない」という判断

をしてしまいがちである。しかし、前述したように、相談と調査を両立しながら、本格的な調査や処分については、大企業であれば、必要のある案件に絞って、専門の業者で実施するような体制にすることで、公平性や被害の認知の齟齬も縮減できたのではないかと考える。

パワハラスメントでは、基本的に、根源的に、被害者・加害者間の人間関係の希薄な状態に加えて対話が途絶していることが多い。このことを念頭において個別事例に対応することが重要と考えている。

#### おわりに

パワハラスメントは、判例からは、①優越的な関係を背景とした言動があること、②教育指導上必要かつ相当な範囲を超えたものであること、③就学(就業)環境が害されるものであることの3要件をみたすものとされており、このことは実務上も忘れてはならない。

また、パワハラスメントへの感受性を高めるためには、以下の2つのことを記録しておく。1つ目はパワハラスメントの解釈は、人や時代や文化によって変わるものであること。



2つ目は、現代において、パワーハラスメント問題に対する意識は、社会全体で高まってきているため、各個人レベルでの対応が重要視されている点である。

文

### 参考文献

- (1) 独立行政法人労働政策研究・研修機構：「資料シリーズ No.216 職場のパワーハラスメントに関するヒアリング調査結果」平成30年度 アクセス10月15日 <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2019/216.html>
- (2) 山浦美紀・大浦綾子：「実務家・企業担当者のためのハラスメント対応マニュアル」、新日本法規出版社、2020、名古屋、262頁（事例提示の頁は49頁引用）
- (3) 木村恵子：「産業保健スタッフ必携！ おさえたい基本判例30 サントリーホールディングスほか事件」 アクセス9月15日 第1審 東京地裁 平成26年7月31日判決（労働判例1107号55頁）（本判決）  
第2審 東京高裁 平成27年1月28日判決（労働経済判例速報2284号7頁）  
[https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/sanpo21/sarchpdf/91\\_18-19.pdf](https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/sanpo21/sarchpdf/91_18-19.pdf)