

---

# いじめ・ハラスメントにおける 労務管理の基礎知識

---

平成25年10月16日(水)  
社会保険労務士法人大野事務所

# 目次

---

## はじめに

### I いじめ・パワハラと労災認定

- I-1. パワー・ハラスメントの定義
- I-2. どのような行為がパワハラとなるか
- I-3. 職場のパワハラの予防・解決
- I-4. いじめ・パワハラと労災認定
- I-5. 労災認定と民事損害賠償の関係

### II 企業の安全配慮義務とは

- II-1. 労働安全衛生法とは
- II-2. 安全配慮義務とは
- II-3. 使用者責任と民法規定
- II-4. 使用者の不法行為責任が問われた例
- II-5. 使用者の債務不履行責任が問われた例

## おわりに

---

# はじめに(1) 様々なハラスメント

---

## ➤ ハラスメント＝嫌がらせ、いじめ

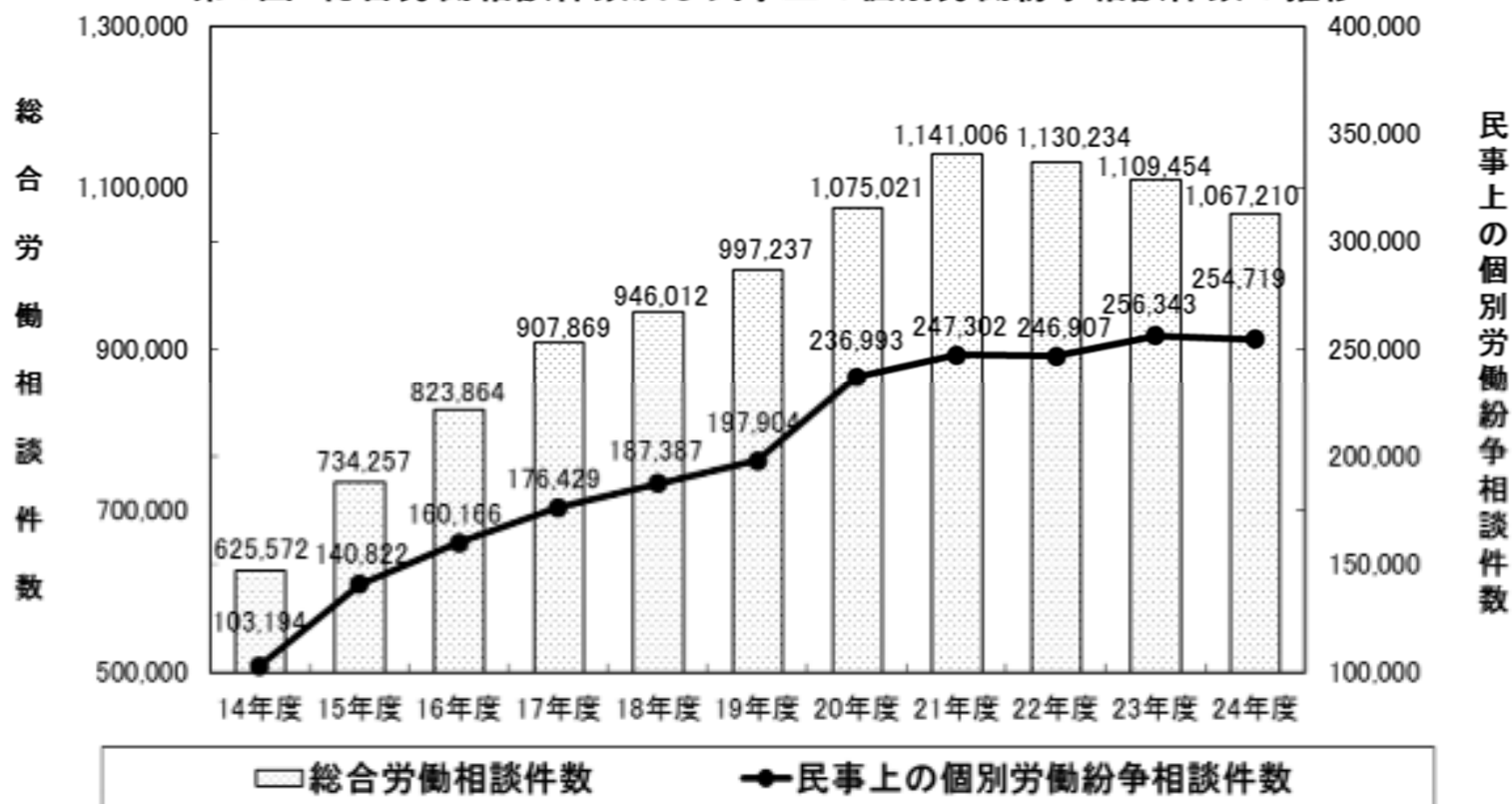
- ✓ セクシュアル・ハラスメント
- ✓ モラル・ハラスメント
- ✓ **パワー・ハラスメント**
- ✓ アカデミック・ハラスメント
- ✓ アルコール・ハラスメント
- ✓ マタニティ・ハラスメント
- ✓ ソーシャルメディア・ハラスメント

# はじめに(2) 近年の労働相談件数

## ➤ 近年の労働相談件数

■ 総合労働相談件数 … 106万7,210件  
■ 民事上の個別労働紛争相談件数 … 25万4,719件

第1図 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



<出典>厚生労働省『平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況』

# はじめに(3) 最近3カ年度の主な紛争の動向

## ➤ 最近3カ年度の主な紛争の動向 (民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

いじめ・嫌がらせが  
相談件数第1位に

	22年度	23年度	24年度
いじめ・嫌がらせ	39,405	45,939	51,670
	(+10.2%)	(+16.6%)	(+12.5%)
解雇	60,118	57,785	51,515
	(-13.0%)	(-3.9%)	(-10.9%)
労働条件の引下げ	37,210	36,849	33,955
	(-2.4%)	(-1.0%)	(-7.9%)
退職勧奨	25,902	26,828	25,838
	(-2.3%)	(+3.6%)	(-3.7%)

※ ( )内は対前年度比

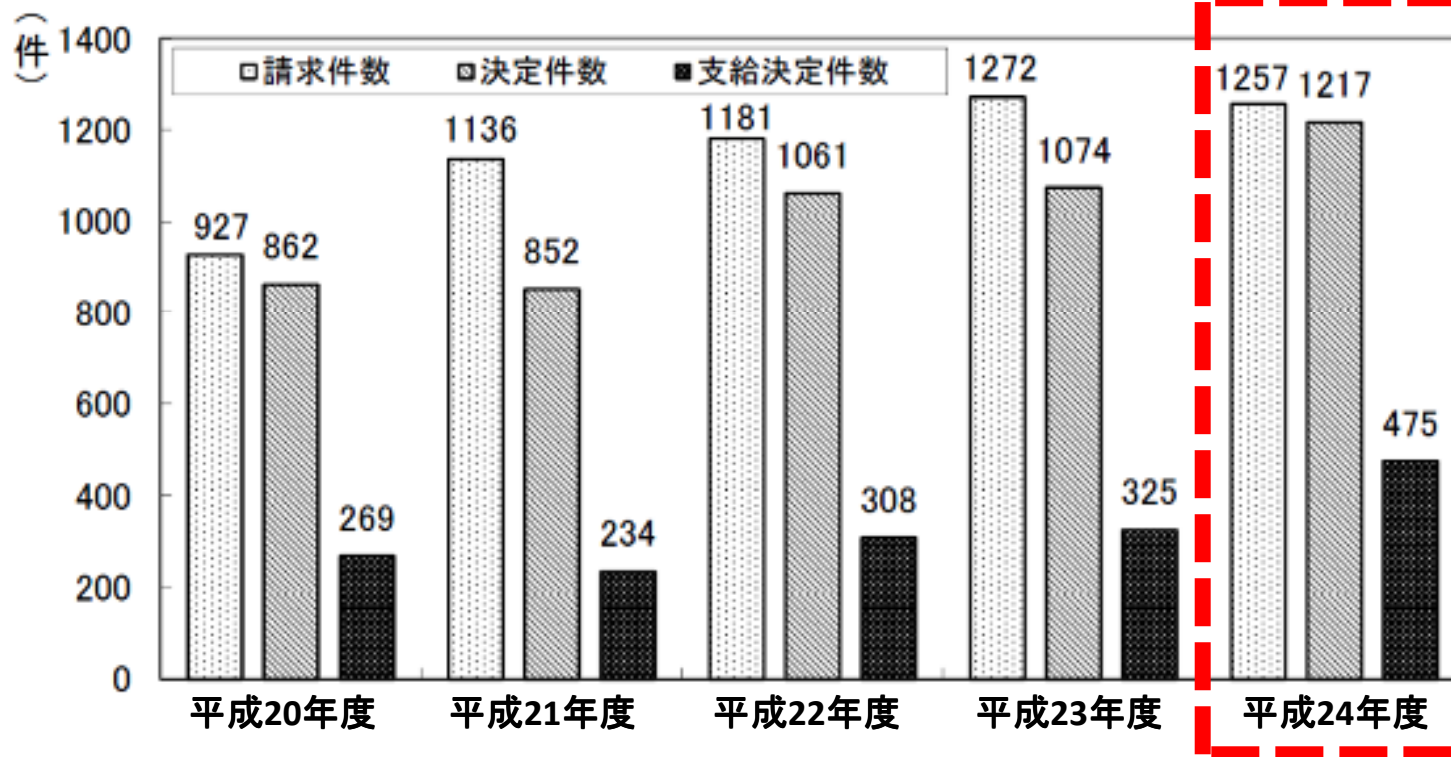
<出典>厚生労働省『平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況』

# はじめに(4) 精神障害の労災補償状況

## ➤ 精神障害の労災補償状況

図2-1 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移

前年度と比べ決定件数・  
支給決定件数が増加



<出典>厚生労働省 平成24年度『脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況』まとめ

---

---

# I いじめ・パワハラと労災認定

I -1. パワー・ハラスメントの定義

I -2. どのような行為がパワハラとなるか

I -3. 職場のパワハラの予防・解決

I -4. いじめ・パワハラと労災認定

I -5. 労災認定と民事損害賠償の関係

# I -1. パワー・ハラスメントの定義 ①

## 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」をいう。
- 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、さらには部下から上司に対して**様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

厚生労働省職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する

円卓会議ワーキング・グループ報告(以下、「報告書」)より

人間関係の例	パワハラ例
同僚間	・「空気が読めない」者に集団的ないじめを行う
部下から上司	・技術に詳しい部下が上司に嫌がらせをする ・部下がまとまって上司を排除する



## I -1. パワー・ハラスメントの定義 ②

### ➤ 厳しい指導はパワハラになるのか

- ✓ 個人の受け取り方によっては、たとえ労働者が業務上必要な指示や注意、指導を不満に感じたりする場合でも、これらが**業務の適正な範囲**で行われている場合には、パワー・ハラスメントにはあたらない

(「報告書」より)

#### <ポイント>

- 業務の適正な範囲を超えないこと
- 人格や尊厳を侵害しないこと ⇒ **人権侵害**

## I -2. どのような行為がパワハラとなるか ①

### ▶ パワハラの行為類型(例示列举)

#### 1. 身体的な攻撃

- 暴行・傷害

#### 2. 精神的な攻撃

- 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言

#### 3. 人間関係からの切り離し

- 隔離・仲間外し・無視

#### 4. 過大な要求

- 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害

#### 5. 過小な要求

- 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、仕事を与えない

#### 6. 個の侵害

- 私的なことに過度に立ち入る

## I -2. どのような行為がパワハラとなるか ②

### ➤「業務の適正な範囲」の考え方

#### 1. 身体的な攻撃

- 業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」に含まれない

#### 2. 精神的な攻撃 3. 人間関係からの切り離し

- 原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる

#### 4. 過大な要求 5. 過小な要求 6. 個の侵害

- 業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「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、また、具体的な判断については、**行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。**

企業・職場で認識をそろえるためには、具体的なハラスメント行為を挙げて、「当該行為を禁止する」といった注意を促すことが効果的。

## I -3. 職場のパワハラ予防・解決 ①

### ➤ 職場のパワハラを予防するために

#### 1. トップのメッセージ

- 組織のトップが、職場のパワー・ハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

#### 2. ルールを決める

- 就業規則に関係規定を設ける
- 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

#### 3. 実態を把握する

- 従業員アンケートを実施する

#### 4. 教育する

- 研修を実施する  
①管理監督者向けの研修 ②一般従業員向けの研修

#### 5. 周知する

- 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

## I -3. 職場のパワハラ予防・解決 ②

### ➤ 職場のパワハラを解決するために

#### 1. 相談や解決の場を 設置

- 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を定める
- 外部専門家と連携する

#### 2. 事情聴取の実施

- 被害者、行為者、行為者の上司、同僚から事情聴取する  
(録音する場合は相手方の了承を得る)

#### 3. 行為者の処分

- 注意・指導する
- 懲戒処分を検討する

#### 4. 再発防止

- 行為者には引き続き教育・指導をする
- 行為者だけでなく職場全体として、再発防止の取組が重要

## I -3. 職場のパワハラ予防・解決 ③

### ➤ 予防・解決のポイント

予防の  
ポイント

- 企業全体の制度整備
- 職場環境の改善
- 職場におけるパワハラの理解促進

解決の  
ポイント

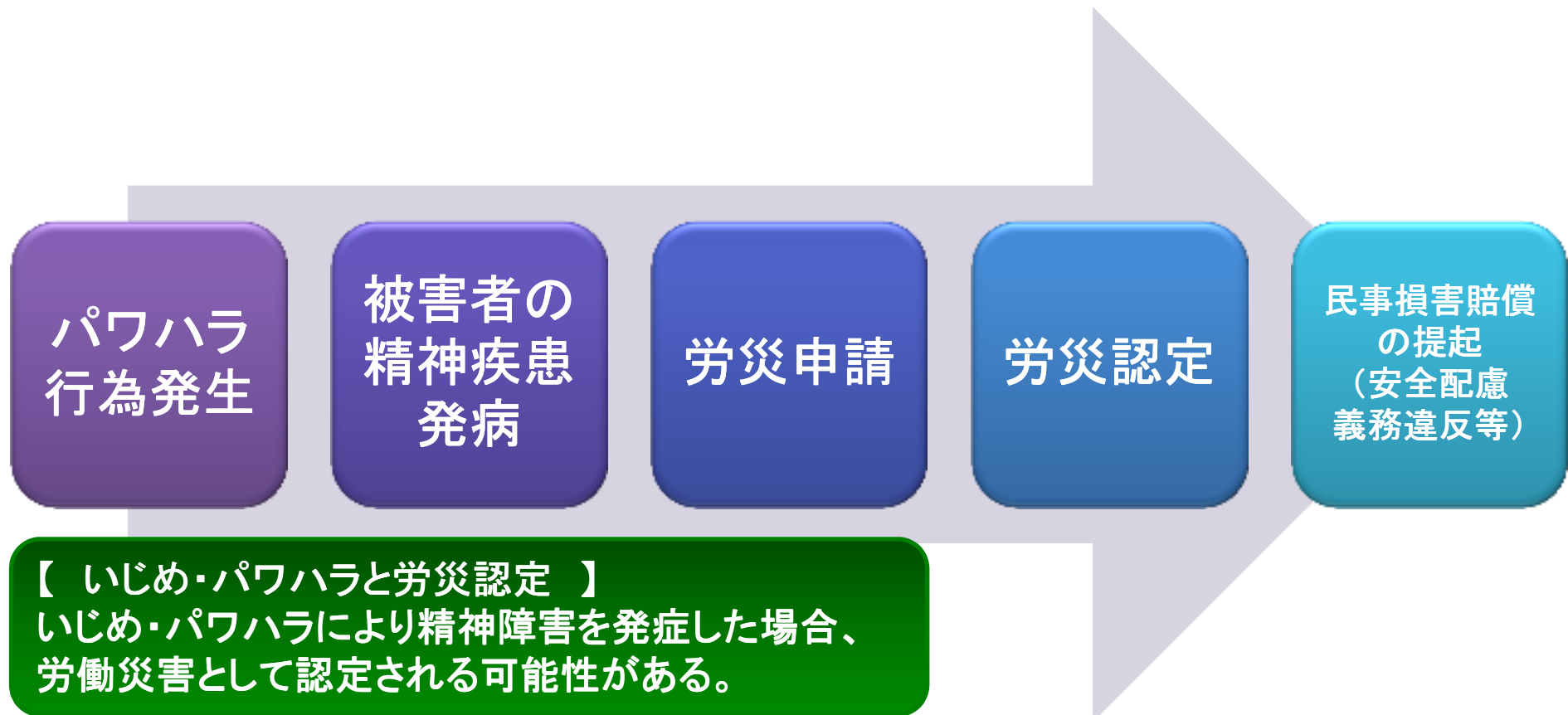
- 被害者の救済(迅速・誠実な相談対応)
- 情報管理の徹底
- 行為者の再発防止教育

### ➤ 解決時にやってはいけないこと

- ✓ 一方の話を鵜呑みにすること
- ✓ 被害者を配置転換すること

## I -4. いじめ・パワハラと労災認定 ①

➤ パワハラ行為発生の際に想定される一連の流れの例



## I-4. いじめ・パワハラと労災認定 ②

平成23年12月26日  
新認定基準の導入

### ➤ 精神障害の労災補償状況

区 分		年 度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
精神障害	請求件数		927	1136	1181	1272	1257
	決定件数 注2		862	852	1061	1074	1217
	うち支給決定件数 注3		269	234	308	325	475
	(認定率) 注4		(31.2%)	(27.5%)	(29.0%)	(30.3%)	(39.0%)
うち自殺 (未遂を含む。)	請求件数		148	157	171	202	169
	決定件数		161	140	170	176	203
	うち支給決定件数		66	63	65	66	93
	(認定率)		(41.0%)	(45.0%)	(38.2%)	(37.5%)	(45.8%)

＜出典＞厚生労働省平成24年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ



## I -4. いじめ・パワハラと労災認定 ③

### ➤ 心理的負荷による精神障害の労災認定要件

(心理的負荷による精神障害の認定基準について(平成23.12.26基発1226第1号))

#### ① 対象疾病を発病していること

→「精神および行動の障害」に基づき、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断される。

(うつ病、急性ストレス反応等)

#### ② 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること

→「業務による心理的負荷評価表」にあてはめ、心理的負荷を評価する。

#### ③ 業務以外の心理的負荷および個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと

→「業務以外の心理的負荷評価表」にあてはめ、心理的負荷を評価する。

#### 【ポイント】

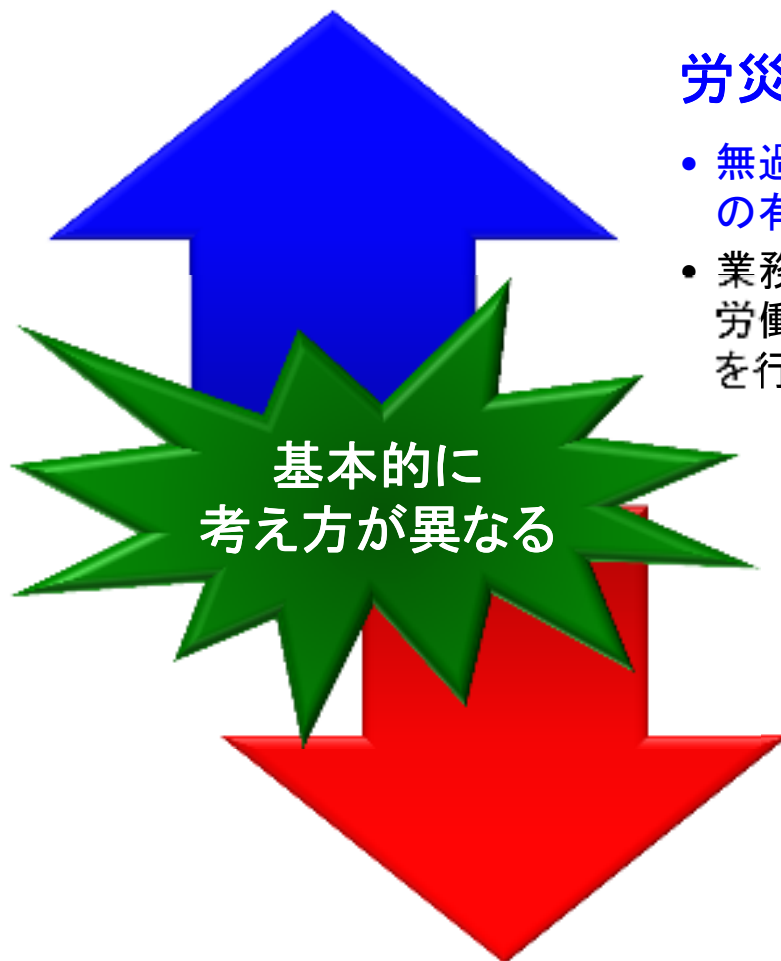
②の評価で、業務に起因する心理的負荷が「強」と評価され、  
③の評価で、業務外の心理的負荷がなく、過去に精神障害の発病等（個体側要因）が無いと確認されること。

# I -5. いじめ・パワハラと労災認定 ④

## ➤ 業務による心理的負荷評価表(具体的出来事) (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた

出来事 の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
	具体的 出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					III
29 ⑤対人 関係	(ひどい) 嫌がら せ、い じめ、 又は 暴行を 受けた			☆	<p>【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による多人数が結託しての言動が、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた(客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む)</p>	<p>【「中」になる例】 ・ 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない ・ 同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない</p>	<p>○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</p> <p>【「強」である例】 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・ 治療を要する程度の暴行を受けた</p>	

## I -5. 労災認定と民事損害賠償の関係



### 労災保険給付

- 無過失責任(使用者側の故意、過失といった責任の有無を問わない)。
- 業務に起因する災害事故や疾病と判断されれば、労働者に発生した死傷病に対して一定の災害補償を行うことにより被災者等の生活を保障するもの。

### 民事損害賠償(安全配慮義務違反等)

- 過失責任(使用者の有責性が前提となる)。
- 業務と因果関係のある労働者の死傷病という結果が発生したとき、使用者の義務の内容と履行(過失)の有無を具体的に認定し、賠償義務の有無、内容を決定するもの。

---

## Ⅱ 企業の安全配慮義務とは

- Ⅱ-1. 労働安全衛生法とは
- Ⅱ-2. 安全配慮義務とは
- Ⅱ-3. 使用者責任と民法規定
- Ⅱ-4. 使用者の不法行為責任が問われた例
- Ⅱ-5. 使用者の債務不履行責任が問われた例

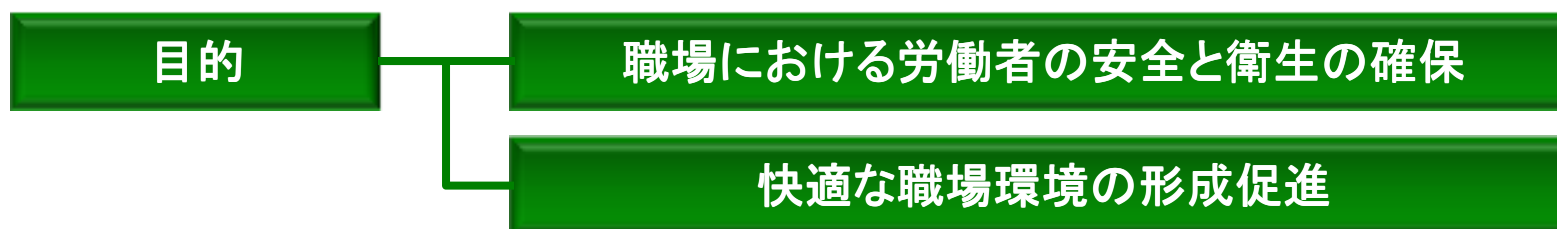
## Ⅱ-1. 労働安全衛生法とは ①

### ➤ 労働安全衛生法とは

- ✓ 労働安全衛生法(安衛法)は、昭和47年に労働基準法から独立した法律。近年問題となっている過労死・過労自殺といった過重労働による労働者の健康問題に対しても、安衛法の知識をもって対応することが求められる。

### ➤ 労働安全衛生法の目的

- ✓ 安衛法は、労基法と相まって、労働災害防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化および自主的活動の促進の措置を講ずるなど、その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより、“**職場における労働者の安全と健康を確保**”するとともに、“**快適な職場環境の形成を促進する**”ことを目的としたもの。(安衛法1条)



## Ⅱ-1. 労働安全衛生法とは ②

### ▶ 労働安全衛生法の性格

- ✓ 安衛法は、安全面に関する規定では罰則のついた条文が多くみられ、労働刑法性(罰則をもって使用者に遵守させる)が強いといえるが、衛生面に関する規定では、罰則のついた労働刑法性をもつ条文と罰則のない政策的な啓発基準を定めたに過ぎない条文とに分かれている。

#### 労働刑法性・・・罰則あり

- 健康診断の実施義務(法66条1項)
  - 健診結果の労働者への通知義務(法66条の6)
- ⇒ 50万円以下の罰金

#### 政策的な啓発基準・・・罰則なし

- 医師等からの意見聴取(法66条の4)
- 私傷病を発症した社員の労働時間短縮や配置転換(法66条の5第1項)

## Ⅱ-2. 安全配慮義務とは

### ➤ 安全配慮義務

- ✓ 労働契約に付随して、使用者が労働者に負う義務(債務)のこと。
- ✓ 労働者が業務に起因して生命、身体等の安全(心身の健康を含む。)が脅かされるようなことがないよう、使用者が労働者に配慮するという義務を自動的に負うことをいう。

### ➤ 判例

- ✓ 使用者は、労働者が労務提供のため設置する場所、設備、もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命および身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務(安全配慮義務)を負っているものと解するのが相当である。

(川義事件＝最三小判昭59.4.10労判429-12)

### 労働契約法5条 (労働者の安全への配慮)

- 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

## Ⅱ-3. 使用者責任と民法規定

### 民法415条(債務不履行による損害賠償)

- 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

### 民法709条(不法行為による損害賠償)

- 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

### 民法715条(使用者等の責任)

- ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。
- **2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。**



## Ⅱ-4. 使用者の不法行為責任が問われた例

会社勝訴

### ➤ T事件(東京地判 平22.9.14)

#### 【事案の概要】

社員Xは、勤務先Yの正社員として一般事務等に従事していたが、身体・精神の障害により業務に耐えられないことなどを理由として解雇された。Xは、Yの社長Cや上司Dによる集団的いじめや嫌がらせを受けて多大な精神的苦痛を被ったなどとして、①不法行為に基づく損害賠償の支払い、②雇用契約上の地位確認等を求めた。

#### 【結果】 請求棄却。

#### 【判旨の概要】

Xは、書類をファイルする場所を間違えることなどが多く、電話対応にも助言を必要とすることが多かったため、CはXに対し、日報を作成させ、業務の反省点や改善点を報告させた。この点について、Xは、日報にどんなに些細なことでも反省点を記載しなければ叱責されるため、不合理な自己批判を強制されたと主張しているが、Cから叱責された形跡がうかがえない。教育的指導の観点から少しでも業務遂行能力を身につけさせるために、日報作成を命じたと考えられ、不合理な自己批判を強制したものではないことは明らかである。

Dは、顧客からXのテレアポの感じが悪いという苦情を受けたことから、Xとテレアポの仕方についてミーティングを行ったところ、Xは、Dからかなり厳しく注意をされたと感じたと主張するが、ミーティングの内容は、声を大きくすること、電話の件数をこなすのではなくアポイントの取得をめざすべきであることなど、苦情に対する改善策として至極もったもなことであり、Dは、Xの勤務態度について、かなり厳しく注意したことがうかがわれるが、そこにXに対するいじめや嫌がらせの目的は認められない。

## Ⅱ-5. 使用者の債務不履行責任が問われた例

会社敗訴

### ➤ S事件(さいたま地判 平16.9.24)

#### 【事案の概要】

病院Yで勤務するAが、職場の先輩であるY1らのいじめ(Y1の家の掃除、車の洗車、風俗店へ行く際の送迎、「死ねよ」、「殺す」等の発言等)が原因で自殺したとして、両親であるXらが、Yに対し、雇用契約上の安全配慮義務違反による債務不履行(民法415条)を理由に、Y1に対し、いじめ行為による不法行為責任(民法709条)を理由に損害賠償を求めた。

**【結果】 Y : Xらに対し、慰謝料各250万円、 Y1 : Xらに対し、慰謝料各500万円**

#### 【判旨の概要】

Yは、Aに対し、雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する過程において、Aの生命及び身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす債務を負担していたと解される。Yは本件いじめを認識することが可能であったにもかかわらず、これを認識していじめを防止する措置を採らなかった**安全配慮義務の債務不履行があったと認められる。**

Y1は、自ら又は他の男性看護師を通じて、Aに対し、冷やかしからい、嘲笑・悪口などの暴力等の違法な本件いじめがあったと認められるから、Aが被った損害を賠償する不法行為責任がある。

# おわりに

---

## ➤ 本日の講義内容

### I いじめ・パワハラと労災認定

### II 企業の安全配慮義務とは

「すべての社員は、その家族にとって、自慢の娘や息子であったり、尊敬されるお父さんやお母さんであったりする。

そんな人たちを、職場のパワー・ハラスメントで苦しめたりすることがあってはいけない。」

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」で紹介されたある企業役員のメッセージ

# ご清聴ありがとうございました

※紙面の都合によりご準備できませんでしたが、以下の資料が参考になりますのでご紹介いたします。

①心理的負荷による精神障害の認定基準について

(基発1226第1号 平成23年12月26日)

②職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議

ワーキング・グループ 報告・参考資料集

③職場のパワー・ハラスメント対策ハンドブック

公益財団法人21世紀職業財団

## 【参考文献】

- 『健康管理の法律実務〔第3版〕』（中央経済社） 著者 石寄 信憲
- 『〔新版〕パワハラなんでも相談』（日本評論社） 著者 金子雅臣・加城千波
- 『増補版 わかりやすいパワーハラスメント裁判例集』（公益財団法人21世紀職業財団）