

相談室 Q&A

パワハラ関係

Q

終業時刻後に頻繁に行われる残業命令は パワハラに該当するか

当社のトップ営業の経験を持つ第一営業部長は、自身だけでなく、部下に対しても、他部署の営業社員よりかなり高い営業ノルマを課し、目標必達を指示しています。その結果、同部門の営業成績はよく、優秀な人材も育てているのですが、所属の部員から「部長から頻繁に残業命令が出るので、疲労が蓄積している。ここまでするとパワハラではないか」との相談を受けました。同部長は“どんどん仕事をこなすことで、若手を鍛えているだけ”との意識でいるようですが、こうした業務命令はパワハラに当たるのでしょうか。適切な対応方法と併せてご教示ください。

(福岡県 D社)

A

一部の特定の社員に対して不当な動機や目的をもって行われていない限り、当該部長の指示がパワハラに該当するとは考え難い。しかしながら、会社の損害賠償責任を生じさせることもあるため、会社の法的な責任発生の可能性に留意した対応方法を検討すべき

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates パートナー)

1. パワーハラスメントの定義について

パワーハラスメントは「パワハラ」と省略されるように、一般的にも浸透した言葉となっています。しかしながら、パワハラという言葉については、人によって捉え方が異なっているように思われます。

そもそもパワハラという言葉について、確固たる定義がなされているわけではありません。そのような中でも、厚生労働省が行った「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」の報告書（以下、報告書）においては、「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」と定義されており、この定義が参照されることが多くなっています（平24. 9.10 地発0910第5・基発0910第3）。

この定義においては、「業務の適正な範囲を超えて」いることがパワハラに該当するためには必要とされています。

この点については、「個人の受け取り方によっては、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、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントには当たらないものとなる」と指摘されています。

2. パワハラの行為類型について

業務の適正な範囲であるか否かの判断が困難であるため、報告書においては、解決に取り組むべき行為について整理が行われています。例えば、パワハラの行為類型として、①暴行・傷害（身体的な攻撃）、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）、③隔離・仲間外し（人間関係からの切り離し）、④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（過大な要求）、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた

程度の低い仕事や仕事を与えないこと（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）——といった六つの行為類型を挙げています。

今回のご質問においては、かなり高い営業ノルマを課し、目標必達を指示していることや、頻繁に残業命令を行っているといった行為が、④過大な要求に該当する可能性があると考えられます。

しかしながら、これらの行為類型については、一定の区別がなされており、①～③の行為類型については、原則として、業務の正常な範囲に含まれるとは考えられないとされている一方で、④～⑥については、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して、「業務の適正な範囲を超える」か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ています。

したがって、ご質問の行為は、一見すると④過大な要求に該当するかのようには見えますが、これらの行為の結果として、部門の営業成績はよく、優秀な人材も育てているということであれば、業務との関連性があり、その程度が過剰でない限りは、パワハラに該当すると断言できるものではないと考えられます。

3. パワハラと法的責任の関係について

前述の報告書に定義されたパワハラに該当するとは限らないといっても、法的な責任が生じる可能性がないわけではありません。業務上必要な指示命令であっても、パワハラの該当性とは別の観点から、不法行為または債務不履行による損害賠償責任の原因となったり、労働災害として認定され、労災保険の対象となることがあります。

すなわち、使用者は安全配慮義務を負っており、労働者が職場環境の悪化などによって、身体または精神的な損害を生じないように配慮しなければならず、これに違反した場合は、会社としては損害賠償責任を負担するおそれがあります。

したがって、単にパワハラに該当するか否かを検討するのみならず、法的な責任を負担する可能性を吟味することが、会社に法的責任を生じさせないように予防するためには必要と考えられ、適

切な対応方法を検討するためにも重要であると考えられます。

4. 適切な対応方法の検討

まず、不法行為または債務不履行責任に関する裁判例の判断（A保険会社上司[損害賠償]事件 東京高裁 平17. 4.20判決、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件 東京地裁 平24. 3. 9判決等）においては、直接パワハラに該当するか否か判断するというよりは、①人格権の侵害を伴うような言動か否か、②業務の範囲を逸脱した合理性のない命令等か否かといった点を検討しています。①に該当するような場合は、原則として、不法行為または債務不履行に該当すると判断され、②に該当する場合は、業務上の必要性や不当な目的や動機の有無などを検証した上で、業務命令の合理性を吟味する傾向にあります。

そこで、まず、第一営業部長の指導が、人格的な非難を含む内容となっていないかは確認する必要があります。厳しい指導とともに人格的な非難や侮辱的な言葉が使われている場合には、その指導は改めさせる必要があります。

また、労働災害については、厚生労働省が公表している「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平23.12.26 基発1226第1）が参照されますが、その中においても、達成困難なノルマが課された場合や1カ月に80時間以上の時間外労働を行ったことなどが、心理的負荷を与える行為として挙げられています。

まず、ノルマの内容が、「達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った」ことは「中」程度の心理的負荷とされており、さらに、時間外労働が月80時間を超えた場合も、「中」程度の心理的負荷があるものとされる結果、この二つの心理的負荷が同時期に行われて、精神障害を生じた場合は、労働災害として認定される可能性があると考えられます。

したがって、たとえ人格的な非難が行われていない場合でも、達成が容易でないノルマの負荷と月80時間以上の時間外労働が同時期に行われている場合には、ノルマの内容や時間外労働を減少させるように配慮する必要があると考えられます。