

2020年7月7日

パワハラ防止法の施行に向けて企業が行うべき対応
～パワハラ指針を踏まえて～
(連載最終回)

弁護士法人ほくと総合法律事務所 労務チーム

弁護士 岡本 大毅

弁護士 石毛 和夫

弁護士 浅野 綾子

弁護士 奥津 啓太

弁護士 横瀬 大輝

1 はじめに

本連載最終回となる本稿では、職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」といいます。）に関する法的責任の概念を整理したうえで、裁判例をご紹介しながら、事業主として、パワハラ防止法で規定された措置義務を遵守することの重要性を解説します。

さらに一歩進んで、行為者は不法行為責任を負わないとされましたが、事業主は安全配慮義務違反を負うとされた裁判例を通じて、事業主はパワハラの有無のみならず、労働者が業務遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積してその心身の健康を損なうことのないように注意するといった、より広い視点が必要であることについて解説していきます。

2 パワハラに関する概念整理

パワハラに関する法的責任の概念は、以下のように整理されます。

(1) 刑事上の責任

パワハラが、刑法上の暴行罪、傷害罪、脅迫罪、名誉毀損罪、侮辱罪、強要罪等の各構成要件に該当する行為である場合には、これらの犯罪が成立し、パワハラ行為者は刑事上の責任を負います。

(2) 民事上の責任

ア パワハラ行為者の被害者に対する不法行為責任（民法709条）

不法行為責任が成立するためには、行為が「違法」であることが必要です。この「違法」については、福岡高判平成20年8月25日判時2032号52頁・海上自衛隊（損害賠償請求等）事件は、他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は原則として違法であるというべきであり、例外的に、その行為が合理的理由に基づいて一般的に妥当な方法と程度で行われた場合には正当な職務行為として違法性が阻却される場合があると判断しています。上司が部下に対して厳しい指導をした事案に関

する高松高判平成21年4月23日労判990号134頁・前田道路事件では、かかる指導は上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものといえ、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものとは評価できず、違法ということはできないと判断されています（下線は当職ら加筆）。

不法行為が成立すると、パワハラ行為者は、被害者に対し、損害賠償義務を負います。ただし、後述のとおり、「不法行為が成立しない」≠「パワハラではない」であることに留意する必要があります。パワハラ行為者の行為が不法行為として民事上の損害賠償責任を負うとまで言えない場合であっても、パワハラ防止法におけるパワハラに該当し、事業主において、後述のとおり、パワハラ防止法に定める措置義務の違反となる可能性は十分に考えられるのです。

イ 事業主の被害者に対する使用者責任（民法715条1項本文）

パワハラ行為者に前記アの不法行為責任が成立する場合、パワハラ行為者の使用者である事業主は基本的に使用者責任を負い、被害者に対して損害賠償義務を負います。

ウ 事業主の被害者に対する不法行為責任（民法709条）

作弄的な行為のみならず、事業主としてなすべき義務を尽くさなかった不作為により被害者に損害が生じた場合には、事業主として被害者に対して不法行為責任を負います。

エ 事業主の被害者に対する債務不履行責任（民法415条、労働契約法5条）

事業主と労働者との間の労働契約に付随する安全配慮義務違反ないし職場環境配慮義務違反²の責任です。労働契約法5条は「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」と規定しています。事業主は、その雇用する労働者に対し、その生命、身体等の安全を確保して労働できるよう必要な配慮をする義務があり、この配慮が不十分な場合、安全配慮義務違反となり損害賠償義務を負います。

オ 取締役個人の被害者に対する損害賠償責任（会社法429条1項）

会社法429条1項は「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。」と規定しており、事業主である会社が労働者のパワハラ等を防止するための適切な労務管理ができる体制をとっていなかった場合、取締役個人に重大な過失が認められると、被害者に対して、損害賠償責任を負います³⁴。

¹ 民法715条1項但書では「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はない」と規定していますが、通常、この立証は困難です。

² 安全配慮義務違反と職場環境配慮義務との異同については、学説上の議論はともかく、諸般の裁判例において截然としていません。（労判1194号51頁参照）

³ 東京地判平成26年11月4日労判1109号34頁・サン・チャレンジほか事件

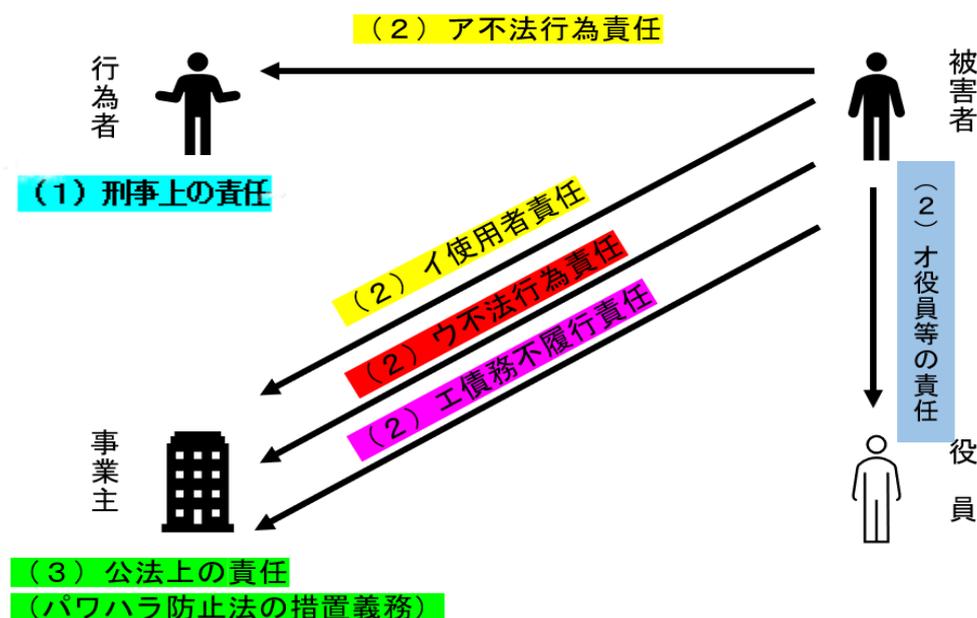
⁴ パワハラ防止法30条の3第3項では、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、

(3) 公法上の責任

事業主は、公法上の義務として、パワハラ防止法30条の2第1項で規定されている雇用管理上の措置義務（以下「パワハラ防止法の措置義務」といいます。）を負います。同義務の具体的な内容や同法におけるパワハラの実態ないし考え方は、本連載第1回及び第2回でご説明したとおりです。パワハラ行為者の行為が民事上損害賠償責任を生じさせる不法行為に該当することはパワハラ防止法におけるパワハラの実態要件に含まれていないという点には、特に留意していただく必要があります。

パワハラ防止法の措置義務は私法上の効力は意図されておらず⁵、同義務違反から直接的に前記(2)の民事上の責任が生じるわけではありません。もっとも、後記3で紹介する各裁判例のとおり、実際には公法上の措置義務の遵守状況は、民事上の責任の成否に関する判断において相当考慮されています。

前記(1)～(3)の責任を図示すると以下のようになります⁶。



3 裁判例紹介

(1) 不法行為責任の成否判断において、公法上の義務の遵守状況が考慮された事案

前記2(3)で指摘したとおり、事業主のパワハラ防止法の措置義務は公法上の義務

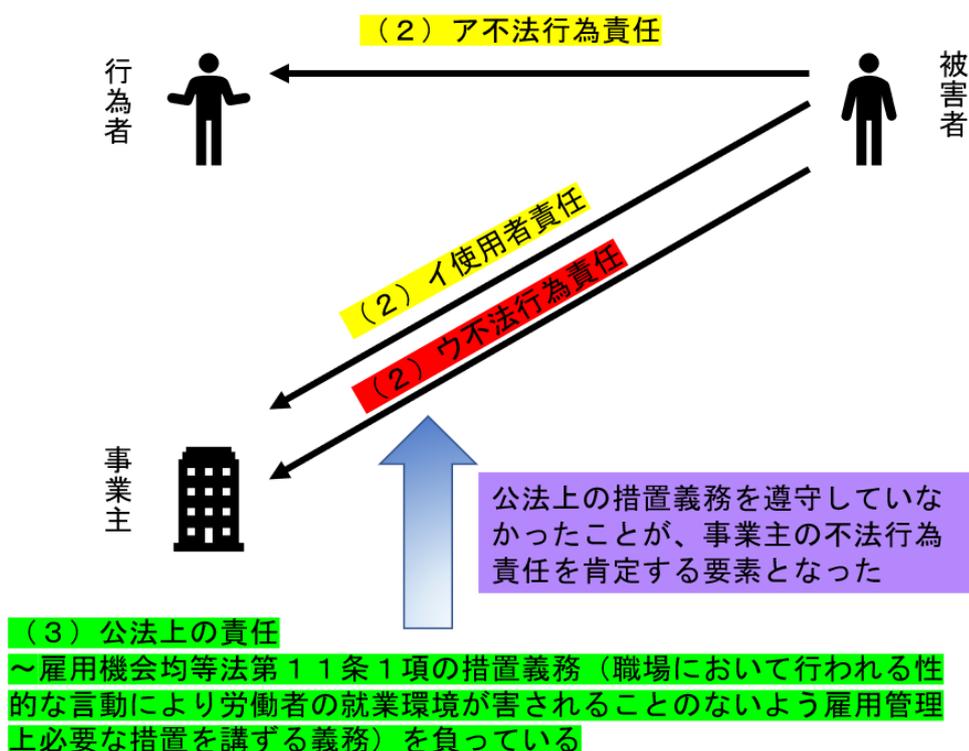
自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払う努力義務が規定されました。この努力義務の履行の程度が、会社法429条1項の役員に関する認定に影響するものと予想されます。パワハラ防止法と会社法との関係を論じるものとしてNBL1164号49頁。

⁵ 菅野和夫・労働法〔第12版〕262頁（弘文堂・2019）

⁶ このほか、相談を受けた窓口・調査業務担当者や上司が適切な対応をとらなかった場合、そのこと自体がパワハラに該当するものではないとしても、不法行為にあたり主張されることはあり得ます。東京高裁平成27年1月28日労判1107号55頁サントリーホールディングスほか事件

ですから、同義務違反が直接的に民事上の義務違反を生じさせるわけではありません。

しかし、セクハラに関する民事裁判において、公法上の義務である、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「雇用機会均等法」といいます。）第11条1項の措置義務の遵守状況を勘案して事業主の民事上の不法行為責任を判断した事案⁷があり（この事案では、セクハラ行為者の不法行為責任、事業主の使用人責任、事業主の不法行為責任が認められました）、パワハラ防止法の措置義務が規定された今後は、パワハラに関する民事裁判においても、同措置義務の遵守状況が民事上の不法行為責任の成否に関する判断において考慮されると思われます。



(2) パワハラ防止法成立以前に事業主の措置義務を指摘したうえで、同措置義務の遵守状況が債務不履行責任の成否判断において考慮された事案

パワハラ防止法の措置義務が規定される以前に、ほぼ同様の措置義務を指摘したうえで、その遵守状況を踏まえて事業主の民事上の債務不履行責任を判断した裁判例として、天津地判平成30年5月24日があります。

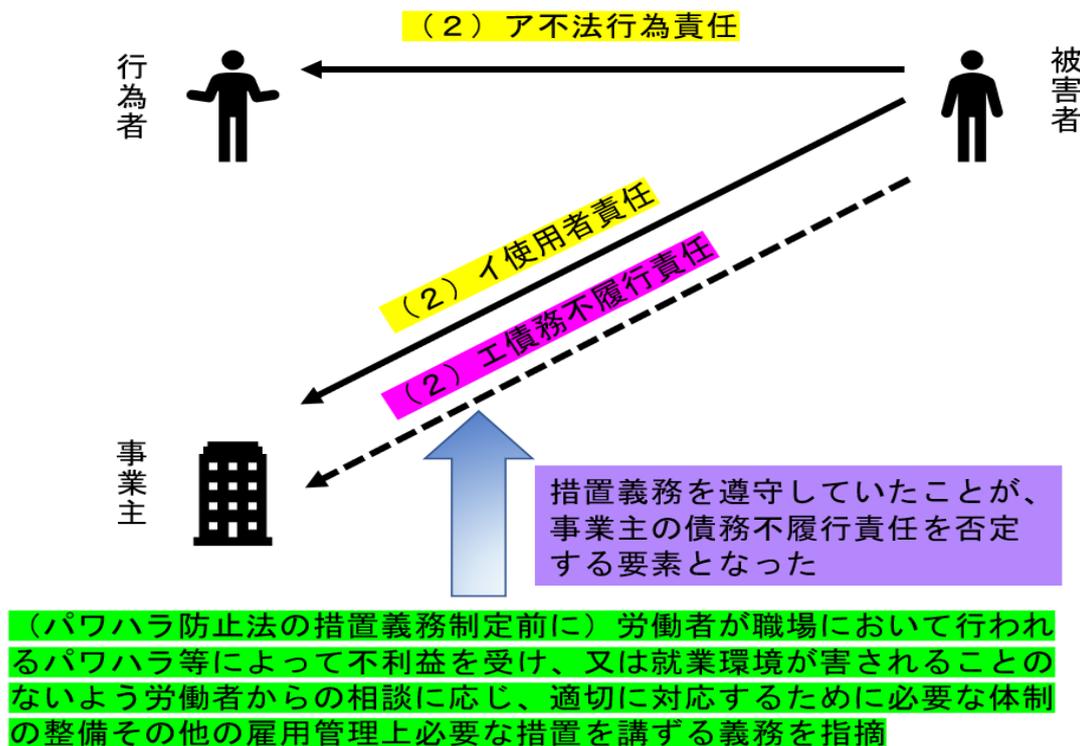
裁判所は、「労働契約法5条が、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と規定しているとおり、使用者は、労働者が職場において行われるパワハラ等によって

⁷ 東京高判平成24年8月29日労判1060号22頁・M社（セクハラ）事件

不利益を受け、又は就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じる義務（職場環境配慮義務。雇用機会均等法11条1項参照。）を負っており、同義務に違反して、パワハラを放置することは許されないというべきである。」（下線は当職ら加筆）と指摘しました。

そのうえで、かかる職場環境配慮義務違反があるかを検討するにあたって、①店長等の管理職従業員に対してパワハラ防止についての研修を行っていること、②パワハラに関する相談窓口を人事部及び労働組合に設置した上でこれを周知するなど、パワハラ防止の啓蒙活動、注意喚起を行っていること、③亡Aは被告Y1からの本件配置換え指示について、パワハラに関する相談窓口となっている労働組合のE書記長に対して相談したところ、E書記長は、これを受けてK部長に対して本件配置換えを実行させないように指示されたいとの連絡をしており、事業主における相談窓口が実質的に機能していたことを指摘したうえで、事業主としては、パワハラを防止するための施策を講じるとともに、パワハラ被害を救済するための従業員からの相談対応の体制も整えていたと認めるのが相当であるから、職場環境配慮義務違反を認めることはできないと判断しました。

前記下線部は、パワハラ防止法第30条の2の「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、事業上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」とほぼ一致しています。パワハラ防止法の措置義務が規定される以前からこのような措置義務を指摘し、同義務の遵守状況を踏まえて事業主の民事上の債務不履行責任に関する判断をした裁判例が存在していることを踏まえても、パワハラ防止法の措置義務が規定された後はより一層、その遵守状況が事業主の民事上の債務不履行責任に関する判断に影響を及ぼすものと思われます。



(3) 行為者には不法行為責任があるとされたが、事業主には債務不履行責任はないとされた事案

前記3(2)で引用した大津地判平成30年5月24日では、家電量販店の店長がした部下に対する配置換え指示は、業務の適正な範囲を超えた過重なものであって、強い精神的苦痛を与える業務に従事することを求める行為であるという意味で、不法行為に該当すると評価するのが相当であると判断され、パワハラ行為者の店長に損害賠償義務が命じられました。

事業主の責任については、前記不法行為責任が成立したことにより使用者責任に基づく損害賠償義務は命じられましたが、債務不履行責任については、前記(2)①～③の事情を指摘して職場環境配慮義務違反を認めませんでした。

すなわち、不法行為が成立するパワハラ行為は存在したものの、事業主は労働者との間の労働契約上の付随する職場環境配慮義務は尽くしているから、債務不履行責任はないと判断したのです。

事業主がパワハラ防止法の措置義務を遵守したとしても、パワハラ事案が発生することはあり得ますが、事業主が安全配慮義務ないし職場環境配慮義務を尽くしていたならば債務不履行責任は負いません。裁判所の債務不履行責任の成否に関する判断は、端的にいうと「事業主として、労働契約上の義務を果たしていたか否か」についての判

断であり、債務不履行に基づく損害賠償義務が命じられることは「事業主としてやるべきことをやっていなかった」と判断されたということですから、これにともなうレピュテーションリスクは大きいと思われます。

「パワハラ防止法の措置義務を遵守すること」は、パワハラ事案の発生を防止し、その結果、使用者責任の発生も防ぐことにつながりますし、安全配慮義務ないし職場環境配慮義務の履行状況の判断において考慮要素にもなります。このことは、仮に、社内でパワハラ事案が発生し裁判となったとしても、債務不履行責任を負う事態を回避することにつながり、結果的にレピュテーションリスクを小さくすることになる、という流れになります。

(4) 行為者には不法行為に該当する行為はないとされたが、事業主には安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任があるとされた事案

前記3(3)とは反対に、上司の部下に対する言動について不法行為の成立が否定されましたが、事業主の安全配慮義務違反があるとされて債務不履行に基づく損害賠償義務が命じられた事案として徳島地判平成30年7月9日労判1194号40頁・ゆうちょ銀行(パワハラ自殺)事件があります。

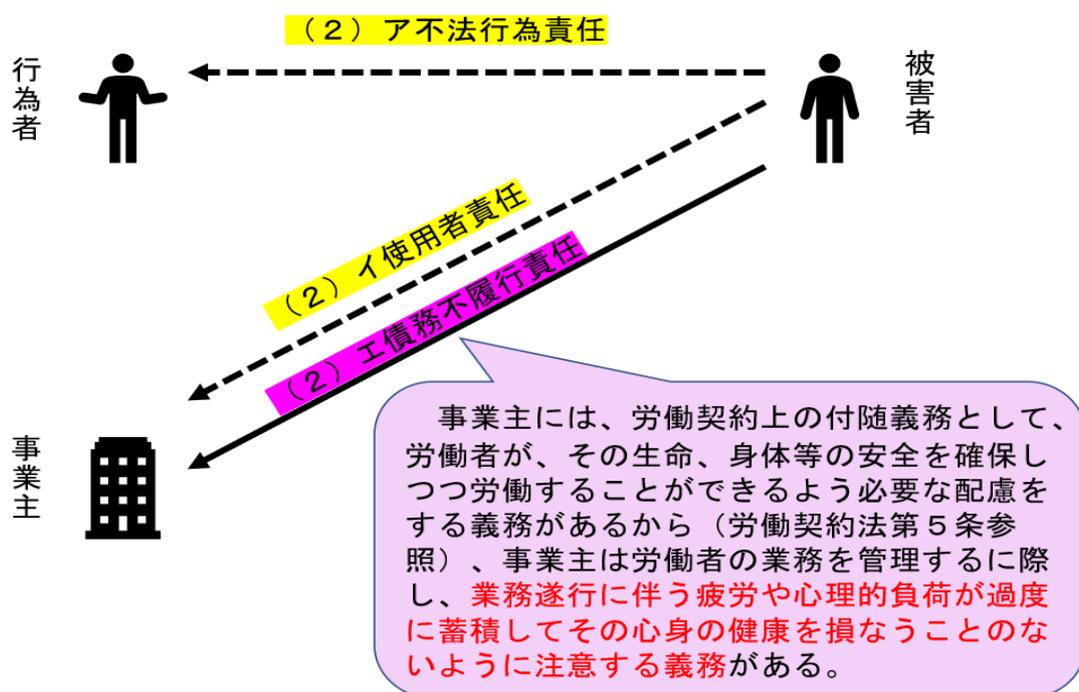
この事案は、自殺した労働者の遺族が、事業主に対し、上司からパワハラを受けて自殺したと主張して、事業主に対し、使用者責任または労働契約上の安全配慮義務違反による債務不履行責任に基づく損害賠償を求めましたが、裁判所は、上司の言動は「業務上の指導の範囲を逸脱し、社会通念上違法なものであったとまでは認められない」として、上司の言動については不法行為が成立しないとしました。

一方、事業主の安全配慮義務については、事業主には、労働契約上の付随義務として、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義務があるから(労働契約法5条参照)、事業主は、労働者の業務を管理するに際し、業務遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積してその心身の健康を損なうことのないように注意する義務があり、事業主の補助者として労働者に対し業務上の指揮監督を行う上司には、上記注意義務に従いその権限を行使する義務があると指摘したうえで、少なくとも上司の一人は、当該労働者の体調不良や自殺願望の原因が別の上司との人間関係に起因するものであることを容易に想定できたものといえるから、このような執務状態を改善し、当該労働者の心身に過度の負担が生じないように、異動をも含めその対応を検討すべきであったが、一時期、担当業務を軽減したのみで、その他にはなんらの対応もしなかったから、安全配慮義務違反があったとしました。

この裁判例は、不法行為が成立するパワハラ行為が存在しないとしても、事業主には、安全配慮義務の一環として、労働者が職場内の人間関係に起因して心理的負荷が過度に蓄積し、その心身の健康を損なわないように注意する義務があることを示すものです。

「不法行為が認められる程度のパワハラがなければ、事業主としての法的責任が問われることはない」と誤解されがちですが、「不法行為にあたるパワハラの存否」と「使用者の安全配慮義務ないし職場環境配慮義務の履行」は必ずしも重なり合うものではないことがわかる裁判例です。

事業主は、「労働者が健康に働ける環境を維持する」との視点を根本におき、「(不法行為に該当する) パワハラの有無」だけに注目するのではなく、「業務遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積して心身の健康を損なっている労働者がいないか」といった点に目配りして労務管理をしていただければと存じます。



4 おわりに

「パワハラ防止法の施行に向けて企業が行うべき対応～パワハラ指針を踏まえて～」とのテーマで4回にわたって連載してきましたが、本稿で最終回となります。

本連載第1回でパワハラ防止法及び指針の概要を解説し、第2回では指針で示された各措置のうち「パワハラの予防」という観点に特化して詳説したうえで、チェックリストをお示しました。このチェックリストはパワハラ防止法施行直前に網羅的に準備状況をご確認いただくためにお示ししたのですが、チェック未了の事業主におかれては、今からでもぜひご活用いただき措置に漏れがないかご確認いただければと存じます。

第3回では、相談窓口体制に関する検討をしました。本年6月1日のパワハラ防止法施行にあわせて、指針の相談窓口体制を構築済みの事業主が多いと思いますが、第3回でお

示した人事部との連携における留意点の確認や、相談窓口担当者がパワハラ相談の特殊性を踏まえた相談対応を身につけているか定期的にロールプレイングで評価するなどといった取り組みは、実際に相談があったときに即応するために重要な事項ですので、ぜひご参考にしてください。

第4回では、裁判例を踏まえ、パワハラ防止法の措置義務の履行状況が民事上の義務違反の判断において考慮されることを解説しました。さらに、事業主は、パワハラ防止法の措置義務の履行を尽くしていればよいというのではなく、業務遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積してその心身の健康が損なうことのないように注意する義務があると指摘した裁判例を紹介し、事業主として、労働者が健康に働ける環境を維持するとの視点を根本において労務管理をする必要があることを解説しました。

第3回でも触れましたが、義務だからするというのではなく、労使双方にとって「やってよかった」という体制構築が重要です。労働者が健康に働き、労務を提供し続けることは、事業主にとっても持続的な経営活動を行ううえで重要な前提条件です。損害賠償リスクを回避する視点のみならず、かかる経営活動の観点からも労働者の健康に配慮した労務管理が重要であることをご理解いただき労務管理を行っていただければと思います。

<筆者略歴>

岡本大毅（おかもとだいき）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 パートナー

2005年関西学院大学法学部卒業、2008年弁護士登録、一番町総合法律事務所入所、2010年弁護士法人ほくと総合法律事務所入所、2014年から2017年までオリックス生命保険株式会社出向、2015年公認不正検査士（CFE）認定、2018年第二東京弁護士会民事介入暴力対策委員会副委員長、不当要求防止責任者講習講師各就任。

企業コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、社内・第三者委員会調査、保険業務、労働問題、民事介入暴力対策、紛争対応等。著作として、「保険業務のコンプライアンス【第3版】」（きんざい、共著）、「2018年労働事件ハンドブック」（労働開発研究会、共著）、「2015年派遣法改正と実務対応」（第二東京弁護士会、共著）、「中小企業の社内調査」（金融財政事情研究会、共著）、「保険コンプライアンスの実務」（経済法令研究会、共著）等

石毛和夫（いしげかずお）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 パートナー

1996年東京大学経済学部経済学科・1997年同経営学科卒業、1999年弁護士登録、あさひ法律事務所（現・西村あさひ法律事務所入所）。政府系事業再生ファンド「産業再生機構」シニアマネージャー（2003年～2006年）等を経て、2011年から現職。2012年、政府認定経営

革新等支援機関認定。2020年から第二東京弁護士会災害対策委員会委員長。

労働法務、企業コンプライアンス、企業買収・再編、事業再生、災害対策等。「再建型私的整理の実務」（中央経済、共著）等の著作のほか、「銀行法務 21」誌（経済法令）に「金融商事実務判例紹介」、「旬刊経理情報」誌（中央経済）に「ビジネス実務相談室」の連載を持つ。

浅野綾子（あさのあやこ）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

1999年北海道大学法学部卒業、労働基準監督官任官、2006年労働基準監督官退官、2009年北海道大学法科大学院修了、2011年弁護士登録、成川毅法律事務所入所、2012年弁護士法人ほくと総合法律事務所入所。2019年慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科（医療マネジメント学位プログラム）非常勤講師就任。

労働法務、企業コンプライアンス、民事介入暴力対策、紛争対応等。

奥津啓太（おくつけいた）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

2007年岡山大学法学部法学科卒業、2010年大阪大学大学院高等司法研究科（法務研究科）修了、2011年弁護士登録、はる総合法律事務所入所、2019年弁護士法人ほくと総合法律事務所入所。

労働法務、企業コンプライアンス、知的財産関連法務、紛争対応等。

横瀬大輝（よこせたいき）

弁護士法人ほくと総合法律事務所 アソシエイト

2008年慶應義塾大学法学部法律学科卒業、2011年早稲田大学大学院法務研究科修了、2013年弁護士登録、弁護士法人ほくと総合法律事務所入所。

労働法務、企業コンプライアンス、税務コンプライアンス、不祥事対応、危機管理、保険業務、倒産・事業再生、M&A、紛争対応等。著作として、「これからの内部通報システム」（きんざい、共著）、「中小企業の社内調査」（金融財政事情研究会、共著）、「保険コンプライアンスの実務」（経済法令研究会、共著）等。

以上

掲載日：7月27日