

第27回 杜若オンラインサロン

それってパワハラ？

～裁判例・指針から見るパワハラ該当性の判断基準～

2023年7月27日（木）

杜若経営法律事務所

弁護士 岡 正俊

弁護士 佐藤浩樹

東京都千代田区神田小川町 3-20 第2龍名館ビル8階

本日の進行

▶ 前半パート（佐藤）

- ・パワハラの定義
- ・パワハラの判断基準や考慮要素
- ・実際の裁判例から見るパワハラ該当性

▶ 後半パート（岡弁護士、佐藤）

座談会

→皆様からのご質問にお答えいたします。



ご質問方法について

ご質問がある場合には、画面下の「Q&A」からご入力ください。
いただいたご質問については、後半の座談会で時間の許す限り回答
させていただきます。たくさんのご質問をお待ちしております。

※質問入力時の注意点

- ・今回のセミナーは、収録させていただいております（後日、顧問先様限定でYouTubeにて公開予定）。
- ・質問をご入力する際は、特定の企業名や人物名は挙げないようにお願いします。
- ・匿名でご質問いただけます。

パワハラとは？

- ▶ いわゆる「パワハラ」と呼ばれるものについては、「**労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律**」（パワハラ防止法）に定義があります。

（雇用管理上の措置等）

第30条の2 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、業務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、当該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。

パワハラとは？

- ▶ パワハラ防止法の解釈について定めた「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講すべき措置等についての指針」（パワハラ指針）では、先ほどの定義を以下の3つの要素に分けて3つ全ての要素を満たすものをパワハラと解釈しています。

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境が害されるもの



①優越的な関係を背景とした言動

パワハラ指針では、業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものと定義されています。

パワハラ指針で挙げられている例

- ・職務上の地位が上位の者による言動（上司の部下に対する言動）
- ・同僚又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（例えば、IT関係の知識が豊富な部下の協力なしには上司が業務を行えない場合など）
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの（例えば、同僚による集団いじめや集団による無視など）

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

パワハラ指針では、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものと定義されています。

パワハラ指針で挙げられている例

- ・業務上明らかに必要性のない言動（例えば、「新人以下だ」という発言、ミスをした部下をライターの火で脅す行為など）
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動（例えば、気に入らない社員に対して侮辱的な発言をしたり、無視をする行為など）
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動（他の従業員の前で長時間に渡り、大声で叱責するなど）

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

パワハラ指針では、この「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」か否かの判断にあたり、以下の7つの要素を総合的に考慮して判断するとされています。

- ①当該言動の目的（×嫌がらせ目的、退職強要目的）
- ②当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況（×はじめてのミスに対して異常に厳しい叱責をする）
- ③業種・業態（運送会社の従業員が、飲酒運転したなどといった場合においては、仮にそれが私生活での行為であっても、厳しく叱責することは、業務上必要な範囲内と判断される可能性が高い）
- ④業務の内容・性質（医療現場等では、人の健康にかかわる業種であり、正確性・安全性が求められることから、ある程度強い指導であってもパワハラと認められにくい傾向にある）
- ⑤当該言動の態様・頻度・継続性
- ⑥労働者の属性や心身の状況（「属性」とは、労働者の経験年数や年齢、障害の有無、外国人など「心身の状況」とは、精神的又は身体的な状況や疾患の有無など）
- ⑦行為者との関係性等（日頃から十分にコミュニケーションを取れている関係か否か）



②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

また、パワハラ指針では、「個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要」とされています。

労働者側（被害者側）の事情

指導の対応等



②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

先ほどのそれぞれの事情を天秤に乗せて均衡が取れているかという視点がパワハラに該当するか否かを判断する際に大切な視点となります。

→パワハラ指針で挙げられていた7つの要素も天秤に乗せて均衡が取れているか判断すると分かりやすいと思います。

労働者側（被害者側）の事情

- ②当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況
- ⑥労働者の属性や心身の状況

指導の対応等

- ①当該言動の目的
- ③業種・業態
- ④業務の内容・性質
- ⑤当該言動の態様・頻度・継続性
- ⑦行為者との関係性等



③労働者の就業環境が害されるもの

- ▶ パワハラ指針によれば、「労働者の就業環境が害される」とは、その言動によって労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じることと定義されています。
- ▶ この判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業するうえで看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当とされています。
言い換えれば、被害を訴える者の主觀だけで判断されるわけではないことになります。

パワハラの6類型とは？

出典元 (<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/pawahara-six-types/>)

①身体的な攻撃



殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。

②精神的な攻撃



人格を否定するような言動。長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すなど。

③人間関係からの切り離し



1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

④過大な要求



新入社員に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかつたことに対し、厳しく叱責するなど。

⑤過小な要求



気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。

⑥個の侵害



労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

パワハラの6類型とは？

パワハラ指針では、パワハラの代表的な言動を以下の6つの類型として分類しています。

もっとも、パワハラに該当するか否かは個別の事案によって異なりますし、6類型に列挙されているものがパワハラに限定されるという訳ではないため、これらに該当しなくてもパワハラに該当する可能性がある点には注意が必要です。

裁判例から見るパワハラ該当性（類型別）

①身体的攻撃に関する事例



パワハラ指針における「身体的な攻撃」

パワハラ指針において、「身体的な攻撃」とは、暴行・傷害と定義されています。

該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>① 殴打、足蹴りを行うこと。 ② 相手に物を投げつけること。</p>	<p>① 誤ってぶつかること。</p>

神戸地判令和3年9月30日（神戸市・代表者交通事業管理者事件）LEX /DB文献番号 25590944

事案

- ・Xは、市バスにおける市民からの電話での問合せや苦情等に対応する業務に従事。
- ・平成30年7月5日、神戸市内は早朝から大雨警報が発令されており、夜には市バスの運行が中止され、電車による振替輸送を行うこととされた。市民からは、市バスの運行状況を問合せる電話が相次いでおり、Xを含む神戸市交通局の職員は、泊まり掛けで対応をしていた。
- ・Y係長（Xの上司）は、同日午後8時頃、右手に携帯電話を持って打合せを行い、左手にメモを持っていた。その時、問合せと思われる電話のコール音が鳴ったが、Xは隣の席の職員と話をしており、すぐには電話に出なかった。そこで、Y係長は、Xに電話に出るよう指示するために、右足で原告の座っていた椅子の背部を1回蹴った。

神戸地判令和3年9月30日（神戸市・代表者交通事業管理者事件）LEX /DB文献番号 25590944

【裁判所の判断】

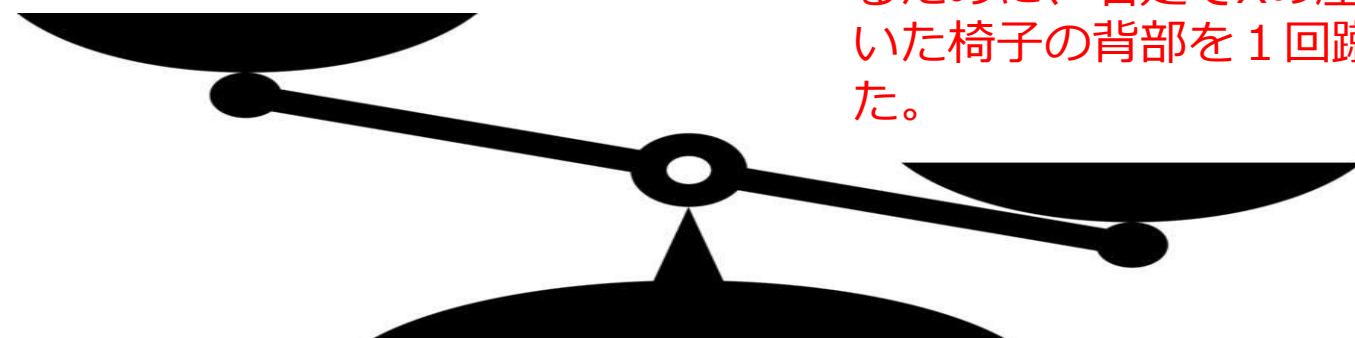
Y係長が、いかに災害対応時の緊迫した状況下で、かつ両手が携帯電話及び手帳で塞がっていたとしても、部下であるXに電話を取るよう指示するに当たって、足でXの座っている椅子を蹴るというのは、Xにとって屈辱的な態様である上、そのような方法で合図をする業務上の必要性は全くなく、合図に足を用いたこと自体不適切な行為であった。

加えて、椅子の背部を蹴るという危険な暴行に及んだことからすると、Y係長の本件暴行は、優越的な関係を背景に、相手に対し身体的・精神的に苦痛を与え、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じさせるものであったと認められ、パワーハラスメントに該当する。

神戸地判令和3年9月30日（神戸市・代表者交通事業管理者事件）LEX /DB文献番号 25590944

労働者側（被害者側）の事情

問合せと思われる電話のコール音が鳴ったが、Xは隣の席の職員と話をしており、すぐには電話に出なかった。



指導の対応等

- ・災害対応という緊迫状況
- ・Y係長は両手が塞がっていた
- ・Xに電話に出るよう指示するため、右足でXの座っていた椅子の背部を1回蹴った。

神戸地判令和3年9月30日（神戸市・代表者交通
事業管理者事件） LEX /DB文献番号 25590944

Y係長はどのような対応をすればパワハラではなかつたのか？

- ①例えば、Y係長は、電話中であったとしても、一度電話を中断して、Xに対して電話に出てほしい旨伝える。
- ②両手が塞がっているとしても、どちらかの手でXの肩を軽く叩いて、電話に出てほしい旨を伝える。

裁判例から見るパワハラ該当性（類型別）

②精神的攻撃に関する事例



パワハラ指針における「精神的な攻撃」

該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。</p> <p>② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。</p> <p>③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。</p> <p>④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。</p>	<p>① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意すること。</p> <p>② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意すること。</p>

宇都宮地判令和2年10月21日

東武バス日光事件（労判1260号18頁）

事案

- ・Xは、路線バスの運転手として勤務している。Xは、停留所で道路側に上半身をのけぞらせてバスを待っていた男子高校生に対して「ふざけてて。次、殺すぞマジで。」などと発言をした。また、根拠が不十分であるにもかかわらず乗車した女子高生を泥棒扱いして保護者から苦情が入るなどの問題行動を取った。
- ・Xのこれらの言動について、上司らが「チンピラはいらねんだようちは。雑魚はいらねえんだよ。」「もう会社ではいらないんです。必要としてないんです。」などと発言し、辞めたくないと発言する従業員に対して退職を迫った。

宇都宮地判令和2年10月21日 東武バス日光事件（労判1260号18頁）

【裁判所の判断】

Xは、バスの運転士として乗客に対する接客の責務ないし職責を負っていたにもかかわらず、男子高校生の乗客に「殺すぞ」という暴言を吐き、その後も乗客を威圧する態度を示す等、接客としての要素を著しく欠いた行動を執ったことは明らかであり、また女子高生の件についても、不正乗車の有無を具体的に確認することなく、不正乗車の疑いがあると捉えられる発言をしたのであるから、接客としての要素を欠いた行動を執ったのであって、これらの事情に照らすと、Xに対する指導の必要性が高かったことが認められるから、叱責等における発言に厳しいものがあったとしても、直ちに社会通念上許容される業務上の指導を越えたことにはならないといわざるを得ない。

もっとも、「チンピラ」「雑魚」と呼称した部分については、指導との関連性が希薄で、発言内容そのものが原告を侮蔑するものと判断。

→この部分の発言については、パワーハラスメントに該当

宇都宮地判令和2年10月21日 東武バス日光事件（労判1260号18頁）

労働者側（被害者側）の事情

- ・乗客に、「殺すぞ」などと発言。
- ・根拠がないのに、乗客を泥棒扱い
→接客としての要素を著しく欠いた
行為



指導の対応等

「チンピラはいらねんだ
ようちは。雑魚はいらね
えんだよ。」
「もう会社ではいらない
んです。必要としてない
んです。」

この事件の控訴審の判断は？

東京高裁令和3年6月16日（労判1260号5頁）

「会社にチンピラないしそれと同視できる雑魚は不要であるとの趣旨で発言したものであり、業務上の指導と無関係にXの人格を否定するものとはいえないから、社会通念上許容される範囲を逸脱した違法なものということはできない。」

→パワハラに該当しないと判断。

もとともに、人格非難や労働者を侮辱するような発言と捉えられるような言葉での指導や叱責は、一番でもパワハラと評価されているように、パワハラと評価される可能性がある。

→控訴審の判断をそのまま鵜呑みにしてはいけない！

裁判例から見るパワハラ該当性（類型別）

③人間関係からの切り離しに関する事例



パワハラ指針における「人間関係の切り離し」

パワハラ指針における「人間関係の切り離し」は、隔離・仲間外し・無視と定義されている。

該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。</p> <p>② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。</p>	<p>① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。</p> <p>② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。</p>

東京地判令和2年7月2日

PwCあらた有限責任監査法人事件（労判1245号62頁）

事案

- ・監査法人に務めるXは、同法人の別部署の女性職員のストーカー行為を行うなどして、警察からの警告を受けるなどしていた。Xは、当該ストーカー行為により懲戒処分を受けるに至っていた。
- ・社内の女性職員をストーカーしたことを理由に、Xに対して、一部の会議にリモート参加することを求めたり、被害女性が参加する可能性のある懇親会への参加を見合わせるように指示した。

東京地判令和2年7月2日

PwCあらた有限責任監査法人事件（労判12
45号62頁）

【裁判所の判断】

ストーカー行為の行為態様や警察による警告が実施されたことなどに鑑みると、決して社会通念上軽微なものであると評価できるものではなく、Xには反省の態度が感じられなかつたことも併せ考えると、Xに対し、被害女性との接触可能性がある行為を一定程度制限することは合理的であって、違法であるということはできない。また、Xに対し、女性職員全員との接触を一切制限するなど、社会的相当性を逸脱した態様の制約を行ったとまで認めるに足りる証拠はない。

東京地判令和2年7月2日

PwCあらた有限責任監査法人事件（労判12
45号62頁）

被害者側（労働者側）の事情

- ・職場内の女性に対する複数回にわたるストーカー行為
- ・警察からの警告を受ける
- ・反省をしていない（「被害女性が入院等はしていないため大丈夫ではないか」などと発言）



指導の対応等

- ・一部の会議にリモート参加することを求めたり、被害女性が参加する可能性のある懇親会への参加を見合わせるように指示

東京地判令和2年7月2日

PwCあらた有限責任監査法人事件（労判12
45号62頁）

どのような対応を会社が行っていたらパワハラと評価されていたのか？

- ①女性職員全員との接触を一切制限する
- ②当該被害女性が参加するか否かを問わず全ての会議に参加させない



裁判例から見るパワハラ該当性（類型別）

④過大な要求に関する事例



パワハラ指針における「過大な要求」

パワハラ指針において、「過大な要求」とは、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害と定義されています。

該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。</p> <p>② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかつたことに対する厳しく叱責すること。</p> <p>③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。</p>	<p>① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。</p> <p>② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。</p>

横浜地裁平成11年9月21日

神奈川中央交通事件（労判771号32頁）

事案

- ・駐車禁止場所に停められており、かつ、ドアが開いた状態で停められていた車と接触事故を起こしたバスの運転手X。
- ・営業所長であるYは、事故がXの過失によるものか調査を尽くさないまま、Xに過失があることを前提として、期限を付さずに約1ヶ月間、炎天下での除草作業のみを命じた。



横浜地裁平成11年9月21日 神奈川中央交通事件（労判771号32頁）

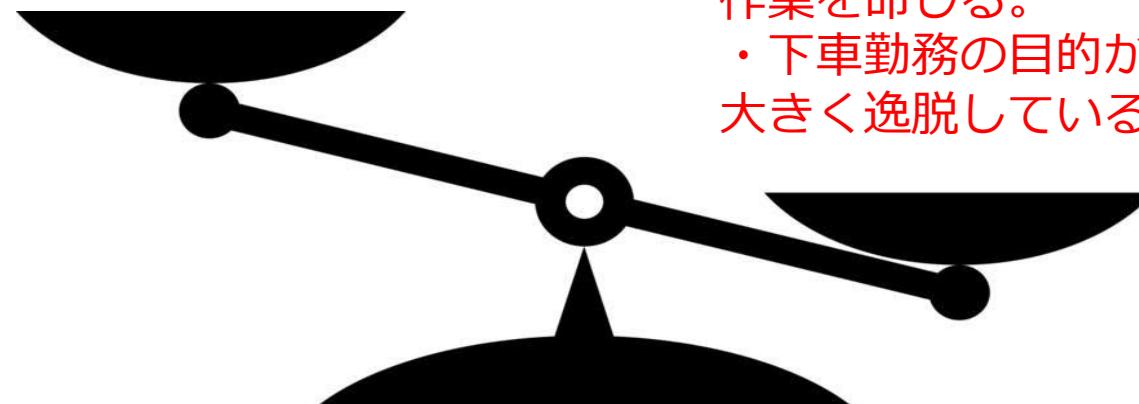
【裁判所の判断】

- ・ Xが路線バスを駐車車両に接触させる事故を起こしたことについて、Xには過失が認められないとしても、Xの不注意により事故の発生を認識しなかったことは否定できないため、YがXに下車勤務を命令したこと自体は違法ではない。
- ・ ただ、Yの一存で、期限を付さず連續した出勤日に、多数ある下車勤務の勤務形態の中から最も過酷な作業である炎天下における除草作業のみを選択し、Xが病気になっても仕方がないとの認識のもと、終日または午前あるいは午後一杯従事させることは、Xに対する人権侵害の程度が非常に大きい。
- ・ また、下車勤務の目的（安全な運転を行うことができないおそれがある運転士を一時的に乗車勤務から外し、その運転士に乗車勤務復帰後に安全な運転を行わせるという目的）からも大きく逸脱している。
→パワハラに該当する！

横浜地裁平成11年9月21日 神奈川中央交通事件（労判771号32頁）

被害者側（労働者側）の事情

過失によらない接触事故



指導の対応等

- ・期限を定めず、約1ヶ月間炎天下で除草作業を命じる。
- ・下車勤務の目的から大きく逸脱している。

横浜地裁平成11年9月21日 神奈川中央交通事件（労判771号32頁）

【判断のポイント】

本件では、除草作業を1ヶ月にわたって命じたことがパワハラとして認定されましたが、裁判所がこのように認定したポイントとしては、①期限も示さずに毎日命じたこと、②命じた内容が過酷であったこと、③正当な目的から逸脱していたこと、という点が重視されている。

まず前提として、判決では、除草作業は乗車勤務に就いていない運転士の誰かが行うものと想定されていたと認定しており、除草作業を命じること自体が違法であるとは評価していない。

しかし、本件において、Yは、何ら期限を示さずに毎日除草作業をするように命じており、しかも、Xが除草作業を命じられたのは、8月の炎天下でのことであり、過酷な作業を毎日連続で命じることについて、判決が「人権侵害の程度が非常に大きい」と評価したのも当然であると考えられる。

そして、本来、「下車勤務」は、運転士を一時的に乗車勤務から外し、乗車勤務に復帰した後に安全な運転を行わせるという目的で命じるべきものであるにもかかわらず、Xに命じられた当該命令は、Xに対する懲罰として行われたものに等しく、下車勤務の本来の目的から大きく逸脱したもの。特に、本件では、Yが「病気になつても仕方がない」との認識のもとで当該業務を命じたと認定された点も、裁判所がパワハラと評価する上で決定的なポイントになったといえる。

裁判例から見るパワハラ該当性（類型別）

⑤過小な要求に関する事例



パワハラ指針における「過小な要求」

パワハラ指針において「過小な要求」とは、業務上の合理性なく能力や経験とか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と定義されています。

該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。</p> <p>②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。</p>	<p>①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。</p>

札幌地裁令和元年6月19日

労判1209号64頁

事案

- ・Xは勤務開始当初からうつ病に罹患していた。
- ・Xは勤務開始から約10ヶ月後にうつ病の悪化により自殺をしたが、Xのうつ病の悪化は、Xの上司がXの要望に応じて業務量を増加させなかつたこと等が起因しているとしてXの母が会社に対して損害賠償をした。



札幌地裁令和元年6月19日

劳判1209号64頁

【裁判所の判断】

「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。そして、
上記の状態の継続は、当該労働者に対し、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耻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」

札幌地裁令和元年6月19日

労判1209号64頁

この裁判例では、結論として会社の責任を否定し、Xの請求は認められませんでした。その理由としては、

①Xの上司は、Xから業務量が少ないと申出を受けた後、速やかにXと面談を行い、業務量の増加を検討していた。

②Xは、うつ病に罹患しているためストレスを抱え込みやすく、多くのことを言わると動きが悪くなるという特質を有しており、この点への配慮が求められていた。

③うつ病に罹患している者は、疲労を感じやすく、集中力及び注意力の減退という現象が見られることがある。

→業務量を増加させるとかえって心理的負荷を与える恐れがある。

→業務上の合理性あり

札幌地裁令和元年6月19日

労判1209号64頁

この裁判例を前提とすると、労働者から業務量に関する申出があった場合には、現在の業務量による心理的負荷があるか、あるとしてどの程度のものかなどを検討し、業務上の合理性に基づく裁量判断を経て、対応可能な範囲で当該申出に対応し、対応が不可能であれば、そのことを当該労働者に説明すべき。

当該労働者の地位、能力、経験、心身の状況など

業務量



裁判例から見るパワハラ該当性（類型別）

⑥個の侵害に関する事例



パワハラ指針における「個の侵害」

パワハラ指針では、「個の侵害」について、私的なことに過度に立ち入ることと定義されています。

該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。</p> <p>②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。</p>	<p>①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。</p> <p>②労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。</p>

個の侵害で見られる事例

事例

恋愛感情はないようですが、気に入った後輩従業員（性別を問わず）と話がしたいため、昼休みや休憩時間に話しかけに行ったり、また、後輩従業員と一緒に帰宅をしたいため、後輩従業員の仕事が終わるのを出口で待ったりする行為を繰り返す先輩従業員がいます。後輩従業員は、当該従業員のこのような行為を嫌がっており、「今日は〇〇とランチに行くので一緒できません」「今日は立ち寄るところがあるので一緒に帰れません」と言って避けているようです。

このような待ち伏せ行為はパワハラに該当するのか。

個の侵害で見られる事例

「個の侵害」に該当するか？

休憩時間や帰宅時間は、業務を離れたプライベートな時間であり、誰とどう過ごすかは本来自由に決められる時間。

→そのような時間に先輩従業員が後輩従業員を待ち伏せする行為は、私的なことに過度に立ち入る行為といえ「個の侵害」に該当する。

【注意ポイント】

この事案の後輩従業員は、明確に待ち伏せされることが嫌なことについて先輩従業員に伝えていません。

しかし、上下関係がある場合には、面と向かって拒絶の意思表示をできないことが一般的であるため、執拗に待ち伏せをする行為は「個の侵害」としてパワハラに該当します。

本日のまとめ

- ・「パワハラ」の定義は、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものという3つの要素から成り立っている。
- ・「パワハラ」該当性を判断する際には、6つの類型のうちどの類型に当たるのかを意識する。
- ・労働者（被害者側）の事情と指導の対応を比較して、適切な指導がなされているか、行き過ぎた指導になっていないか検討する。

ご清聴ありがとうございました。
座談会パートもよろしくお願ひいたします。
皆様からのご意見やご質問をお待ちしております。

