



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## 4月から中小企業でも義務化されるパワハラ防止措置

改正労働施策総合推進法30条の2第1項は、職場におけるパワハラの防止のための雇用管理上の措置を義務付けています。4月からは中小企業に対しても義務化されます。

そこで、今回は、退職勧奨がパワハラと認定された裁判である横浜地裁令和2年3月24日判決（労働判例ジャーナル2020.6 No.99）を素材に、社会的に相当な退職勧奨と違法なパワハラとの境界線を検討します。

## 事案の概要～退職拒否後も面談繰り返した会社への慰謝料請求

本件は、大手総合電機メーカーH社での退職勧奨の違法性が争点となった事案です。従業員は、退職勧奨を拒否後も面談を繰り返して退職を迫られたなどとして、H社に対し慰謝料等を求めました。

裁判所は、退職勧奨を継続することは直ちに禁止されないが、上司は執拗に面談を繰り返し、「他部署での受入れは困難」との発言は根拠が乏しいうえ、能力がないのに高い給料を得ているなどの自尊心を傷付ける発言もしており不法行為が成立するとして、20万円の賠償を命じました。

## 判決のポイント～①執拗な面談、②無根拠な指摘、③自尊心を傷付ける発言はダメ

本件では、上司に暴力や直接的な人格否定発言はありませんでしたが、裁判所は、事実関係

を詳細に評価したうえで、次の3点を総合考慮して、違法な退職勧奨であると認め、パワハラと認定しました。

①執拗な面談：上司の退職勧奨は、「原告が明確に退職を拒否した後も、複数回の面談の場で行われており、各面談における勧奨の態様自体も相当程度執拗」。

②無根拠な指摘：「本件全証拠上、確たる裏付けがあるとはうかがわれないのに、他の部署による受入れの可能性が低いことをほのめかしたり、原告の希望する業務に従事して被告の社内に残るためには他の従業員のポジションを奪う必要があるなどと、殊更に原告を困惑させる発言をした」

③自尊心を傷付ける発言：上司は、「単に業務の水準が劣る旨を指摘したにとどまらず、執拗にその旨の発言を繰り返した上、能力がないのに高額な賃金の支払を受けているなどと、原告の自尊心を殊更傷付け困惑させる言動に及んでいる」こと。

## パワハラとは何か？～最近の裁判傾向は外形だけでなく、実質を重視

そもそもパワハラとは、職場において行われる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その雇用する労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素をすべて満たすものをいいます。「職場」の範囲や①と③の要件は緩やかに認められるため、②の要件、すなわち、当該言動が「業務の適正な範囲」（社

会的相当性)を逸脱しているか否かが、主たる判断要素となります。

この点、殴る蹴る等の暴力や直接的な人格否定(「バカ・アホ」等)は、ほぼストレートにパワハラ認定されますので、当然厳禁です。

一方で、業務上の注意指導は必要であり、強い叱責やネガティブな評価をしなければならないこともあります。ただし、これも度を超えるとアウトであり、必要な注意指導とのバランスが判断されます。

具体的には、業務上明らかに必要のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適切な言動、回数や行為者の数が社会通念に照らして許容される範囲を超えるものです。これらは、職場上の地位や優位関係、言動の目的、必要性、内容、態様(具体的な状況、頻度などを含む)、人間関係等を総合的に考慮して、違法性が認定されます。この判断は非常に悩ましいともいえます。

とくに、最近のパワハラ裁判の傾向として、言動の態様・外形だけでなく、その具体的内容や実質にまで踏み込んで、詳細に認定していることが伺われます。

つまり、「怒鳴らずに優しい言葉で語りかけていけば、パワハラとならない」とは言えないわけです。たとえ、言動自体は優しくとも、そこに根拠のない指摘や人格否定の要素が含まれていけば、パワハラ認定されます。

本件でも、言動の態様だけをみると、確かに執拗な面談はありましたが(①)、暴力はもちろん、怒鳴るような言動もなく、「バカ・アホ」等の直接的な人格否定もありませんでした。しかし、違法性は、態様のみでなく、注意指導に正当な根拠があるか(②)、間接的でも人格否定となっていないか(③)等の実質面も重視されることを示した裁判といえます。

**退職勧奨に固執せず、労務管理の王道「適切な注意指導」に戻る勇気を!**

わが国では解雇の有効要件が厳しいことから、退職勧奨が成功すればトラブルが起るリスクが少なくなるため、解雇リスクの回避のために退職勧奨が行われることが多いです。

その一方で、過剰に退職勧奨に執着することで、かえって事態が紛糾する事案も増えてきました。従って、従業員が退職勧奨を明確に拒否したような場合は、それに固執するのではなく、通常の「適切な注意指導」に切り替えることが求められます。

本件でいえば、上司は、①執拗な面談は控えること、②注意指導する場合は根拠を確認・明示することはマストであり、さらに、③のような嫌味を言うのではなく、「どうしたら改善できるのか?」という視点で、成績の具体的な伸ばし方を、目標値の設定や満たし方、アクションプランにまで落とし込んで話し合い、淡々と改善方法の提案を行うべきだったでしょう。

このように、労務管理の王道である「適切な注意指導」を続けて、会社・従業員側ともにお互いやれることはやったという状態になると、再び円満退職の芽が出てくることもありますし、仮に解雇となっても、その有効性判断で有利に働きます。

#### ～当事務所よりひと言～

本判決からも分かりますとおり、わが国の慰謝料は低額に留まります。そのため、パワハラ認定されたとしても、言動そのもので高額な慰謝料等が認められるケースはまれです。

しかし、裁判に伴うレピュテーションリスクを軽視することはできず、何よりもパワハラ言動の結果として、疾患による休職や自殺があった場合は、数千万～数億円の高額賠償事案となることもあり得ます。

4月より中小企業においてもパワハラ防止措置が義務化されることに併せて、パワハラと注意指導の境界、パワハラと退職勧奨の境界等を意識付けいただければ幸いです。