



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

□あなたの会社は大丈夫？増加するパワハラ問題 - 企業の責任と防止策
□たくみの日常 - ある日の朝礼風景 □法改正速報 - 消費者契約法

Pickup Law News

あなたの会社は大丈夫？増加するパワハラ問題 - 企業の責任と防止策

はじめに

職場内におけるパワーハラスメントが度々ニュースなどで取り上げられています。

ただ、現実的には、「パワハラ」と「業務上必要な指導・指示」との区別をどうつけばよいのかということがよく問題になります。

そこで、今回は、パワーハラスメントの定義を改めて確認するとともに、実際にパワハラとして企業に損害賠償責任が認められた例を取り上げたいと思います。

中には、「えっ？この程度でパワハラになってしまうの？」とお感じになる例もあるかもしれません。

企業の責任として、会社内でのパワハラ防止策の徹底が望まれています。

パワハラの定義



実は、**パワハラという言葉には法律上の定義はありません。**

一般的には、職場のパワーハラスメントが問題になる例においては、「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での優位性を背景に、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」と捉えられています。

パワハラの類型

パワハラの類型としては、大きく分けると、①**身体的な攻撃（叩く、殴る、蹴るなど現実の暴行）**と②**精神的な攻撃**に区別されます。

このうち、①についてパワハラかどうかは問題になることはほとんどありません。

通常感覚からしても、当然に違法だと認識できると思われます（そもそも殴る、蹴るなどすれば、パワハラを超えて、暴行罪や傷害罪など刑事事件の問題になりえます。）。

問題は②です。



業務中に、部下がなんらかのミスを犯し、これに対し、上司が叱責する場合、「業務の適正な範囲」内であれば、問題ありませんが、「**業務の適正な範囲**」を超えると、**パワハラと認定される可能性**があります。

パワハラ認定例 東京地判 H25.12.13

証券会社 Y1 に勤務していた従業員 A が、下記のパワハラ行為があったとして、証券会社 Y1 及び上司 Y2（原告を指導する立場にあった者）に対して損害賠償を求めた事案

なお、A については、Y2 が指導する前から、営業社員としての基本姿勢や基本動作に大いに問題があり、かつ、指導を行っても改善がみら

れない旨の評価を複数の上司から受けていたという事情があります。

パワハラかどうか問題となった言動①

Y2 が、A に対し、1 日当たり 3～5 通の営業用の直筆の手紙を作成するように指示した。

また、1 週間に 1 冊程度の読書を行い、その内容を要約し、どのような点が大切であり、どのような点を今後の仕事に活用するか等を記載した書面を作成するように指示した。

帰宅後や休日の時間をどのように使うかは労働者が自発的に決めるべきであり、Y2 の指示は職務範囲外のものであり、パワハラに該当する。

A の主張



裁判所の判断

パワハラに当たらない。

営業用の直筆の手紙については、Y1 会社では営業社員が通常行っていたものであったと認定したうえで、直筆の手紙作成については正当な業務上の指導又は指示に当たるとした。

また、読書及びその内容を要約した書面の提出についても、Y2 が A の営業社員としての知見や能力等の向上を期待して指示したことが窺われ、不当ではないとした。

パワハラかどうか問題となった言動②

A はもともと自動車を所有していたところ、Y2 は A を発奮させるべく、A に対し、月間の営業成績の目標を達成できない場合には、自動車を売却するよう提案した。

その後、A は目標を達成できなかったが、Y2 が A に自動車の売却を求めたことはなく、A が自動車を売却することもなかった。

職務とは全く関係のない所有自動車の売却を営業目標の未達成の際のペナルティとするような言動をすること自体、パワハラに当たる。

A の主張



裁判所の判断

パワハラに当たる。

Y2 が A に対してその営業目標の不達成の場合には所有自動車を売却するよう促すような言動を行ったことは、それが Y2 の意図としては専ら A の発奮を期待してのことであったとしても、A に対し、その私的な生活面にまで及ぶ過度の心理的な負担を与え得るものであり、かつ、その態様及び程度において社会的相当性を欠くものと評価せざるを得ないとした。

パワハラかどうか問題となった言動③

顧客に迷惑をかけたという事情もなく、単に Y2 の意のままに動かなかったという些細な理由で、ペナルティとして営業活動禁止を出して一日中雑務を行うことを命じたり、それまでの営業活動が無駄になる顧客の担当替えを行った。

指導ではなく単なるペナルティであり、パワハラに当たる。

A の主張



裁判所の判断

パワハラに当たらない。

下記事情を認定したうえで、いずれも A の営業社員としての行動の不適切さに対処するために行われたと認められるものであり、その内容においても、何ら不当な点は見当たらず、正当な業務上の指導又は指示に当たると評価し得ると判断した。

Y2 は、A に対し、翌日までにトルコ経済に関するレポートを読んでもらうように指示した。

同レポートは、Y2 において、顧客に対してトルコ債の購入案内を行うに当たって事前に目を通しておくべきものであると考えていたものであったが、A は、その指示に十分には従わなかった。

そのため、Y2 は、顧客に迷惑をかけるという事態が生ずるのを避けるべく、A に対し、当日に予定していた外交活動をさせず、代わりにダイレクトメールの作成を命じた。

Y2 は、ブラジル中央銀行が基準金利の引下げを発表し、ブラジルレアルの通貨価格の下落が予想される事態となったことから、翌営業日の業務開始直後、A に対し、上記下落が現実化した場合に損失を被る可能性がある顧客 10 件程度に連絡をするよう指示したが、A は、そのうち 2、3 件の顧

客に対して連絡をするにとどめ、その余の顧客には連絡をしなかった。

そのため、Y2 は、それらの顧客につき他の社員への担当替えをして、新たな担当社員からそれらの顧客に対して速やかに情報提供がされるよう手配した。

パワハラかどうか問題となった言動④

Y2 は、A への指導を繰り返しても目に見えた改善が進まなかったため、A には業務ミスや業務指示違反をしたら、会社を辞めるくらいの覚悟や緊張感を持って仕事に当たってほしいと考え、A に対し、日付を空欄にした退職届を作成して提出させた。

上記から1週間ほど経過した頃、A が当日までに行うべき業務を行っていなかったことから、Y2 が A を厳しく叱責するとともに、上記退職届の日付を書き入れるように迫り、A はこれに応じた。

Aの主張

Y2 の行為は、強要、脅迫であり、指導として明らかに行き過ぎであってパワハラに当たる。



裁判所の判断

パワハラに当たる。

A に対し、職を失うかもしれないという強い心理的な負担を与え得るものであり、かつ、その態様及び程度において注意又は指導のための言動として許容される限度を逸脱し、社会的相当性を欠くものと評価せざるを得ないとした。

パワハラかどうか問題となった言動⑤

Y2 は、実際に原告を退職させようと思っていたわけではなく、A が比較的安易に上記退職届への日付の記入に応じたことに驚き、A に対し、真意を伝え、辞める気もないのに簡単に退職するなどと言わないよう諭した。

A は、Y2 に対し、反省の意を行動で示させてほしい旨申し述べたことから、これを聞いた Y2 は、A においては自分を見つめ直す機会を持った方がよいと考え、A に対し、座禅修行に参加するよう勧め、インターネットで検索したb寺のホームペー

ジを印刷してこれを原告に交付した。

A は、土曜日及び日曜日にb寺での1泊2日の座禅修行に参加し、その旨をY2に報告したほか、翌月の第1週から第3週までの各土曜日及び日曜日にも、上記座禅修行に参加した。

Aの主張

Y2 の行為は、強要、脅迫であり、指導として明らかに行き過ぎであってパワハラに当たる。



裁判所の判断

パワハラに当たらない。

Y2 は、業務ミスや業務指示違反を繰り返す A について、精神面での修練の機会を得ることにより、その自身の姿勢を省みることが有用であると考え、A に対して座禅修行への参加を勧めたことが窺われるところであって、Y2 の当該行為については、その意図にもその内容にも不当な点は見出せないと判断した。

結論として、裁判所は、上記②及び④をパワハラと認めたとうえで、Y1 及び Y2 に対し、慰謝料として20万円を支払うように命じました。

おわりに

職場内のパワハラは当事者だけの問題ではありません。

前述の裁判例でもそうであったように、**使用者である会社も責任を問われます。**

パワハラが起きないように職場環境を整備することや実際にパワハラが起きた際の対応など、会社には責任ある対応が求められています。

当事務所ではパワハラ問題への対応も行っています。

企業、使用者側からのご相談は初回無料でお受けしておりますので、お気軽にご相談下さい。



弁護士

桑原 淳

福岡県古賀市出身。大学卒業後、民間企業の法務部に勤務した後、弁護士へ。民間企業勤務の経験を活かし、企業に対して実践的なサポートを行うことを心がけている。

たくみ法律事務所の一週間は、毎週月曜日の朝礼から始まります。

今朝は、壹岐先生の司会進行で、先日開催された事務局ミーティングの結果報告、お客さま感動PTからの報告が行われ、その後、澤戸先生・壹岐先生による1分間スピーチが行われました。

澤戸先生からは、今話題の歴代最多連勝記録を更新した藤井4段の敗因の原因から弁護士として相手の出方を予測することの重要性や事前準備の必要性というとても真面目なお話がありました。

続いて壹岐先生からは、趣向を変えて、理想的な姿勢の作り方についてお話がありました。

単に姿勢が悪いと言っても猫背だけでなく、頭や顎が前に出ていることできれいな姿勢を保てないことがあるそうで、早速朝礼後より、頭のとっぺんから糸で軽く引っ張られているイメージで業務に取り組んでおります。

何となくお腹に力も入り、腹筋にも効きそうな予感がしております。

デスクワークでも、身長にあわせて理想的な机や椅子の高さをはじき出す計算式があるらしく、身長の高い壹岐先生は早速、ブロックを購入し机の高さを上げたそうです。

さすがですね！！

毎週の朝礼の司会、スピーチは持ち回りで行っていますので、毎回新鮮な気持ちで話を聞くことができ、様々な考え方や視点に触れることができる貴重な機会になっています。

「今週も1週間よろしくお願ひします」という宮田代表の締めのかげ声で、たくみ法律事務所の1週間が始まります。

今日も一日依頼者の方々に寄り添った対応を第一に、迅速で的確なりーガルサービスの提供に努めて参ります。

(事務局 M)



法改正速報

改正消費者契約法が施行されました

はじめに

2017年6月3日、改正消費者契約法が施行されました。

今回の改正は、消費者契約法施行後に高齢化が進んだことの影響で判断能力が乏しい消費

者を相手に、事業者がその事情につけこんで不必要なものを大量に購入させる等の消費者被害が多く発生したことから、これに関し蓄積された裁判例の示す考え方を反映させた内容となっております。

以下では、改正の重要点について説明します。

① 過量な内容の契約の取り消し

改正前は、事業者による不実告知や重要事項の不告知があった場合に、消費者が契約を取り消すことができる旨規定されていました。

改正法では、これらに加え、**過量契約の場合にも消費者が契約を取り消すことができる旨の規定が追加**されました。



これにより、事業者が、適切な判断ができない可能性がある消費者を相手に、その者にとって通常必要な程度を上回る量の契約を締結し、その状況を事業者が把握していた場合には、消費者がこの規定を根拠に契約を取り消すことができるようになりました。

たとえば、**事業者が、その状況を把握しながら、消費者にその者が到底摂取仕切れない量の健康食品を販売したり、同じ健康器具を何度も販売したりした場合がこれに該当**します。

この規定に基づく契約の取り消しが認められるのは、事業者が過量であることを知っていた場合に限られますが、消費者が高齢で一人暮らしであるという状況を把握していれば「知っていた」と判断されてしまう可能性が高いと言えるでしょう。

② 不実告知の範囲拡大

改正前は、不実告知による取り消しが認められるのは、契約の目的物の品質や性能その他取引状況に限定されていました。

改正法では、これらに加え、**契約締結の判断にとって重要な事情について不実告知があった場合にも、契約を取り消すことができる**ようになりました。



たとえば、化粧品販売において、販売する化粧品の品質に関して不実告知をした場合だけでなく、事実を反し、「このままでは肌がボロボロになってしまう」というような説明した場合がこれに該当します。消費者を相手とする契約において、**不用意な発言は不実告知として取消権行使の理由となってしまう可能性が高い**と言えるでしょう。

③ 取消権の行使期間の伸長

取消権行使の期間が、契約締結後 6 ヶ月から 1 年に伸長されました。

このように、改正消費者契約法ではより広い範囲で消費者を保護する内容となっており、事業者としては、どのような場合に契約が無効、取り消しとなってしまうのかを把握し、契約締結時に注意する必要があります。

(文責：弁護士 向井智絵)

たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] www.takumi-corporate-law.com

アクセス

〒810-0004 福岡市中央区渡辺通3丁目6番15号 NMF 天神南ビル10階

・地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

・天神バスセンター：徒歩5分

・西鉄福岡駅(天神)：徒歩5分



このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・著作権・知的財産権等
- ・不動産問題（賃料未払・明け渡し等）
- ・債権回収（取引先の未払、取引先の倒産等）
- ・契約法務（契約書作成、内容確認、契約解除等）
- ・労働問題（労働条件、就業規則、賃金支払、未払残業代、解雇、採用、従業員による不正行為等）
- ・会社法務（設立、定款作成、組織変更、株主総会、役員等）
- ・会社倒産（自社の破産・再生等）