

公務員関係判例研究会 平成 25 年度 第 1 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 25 年 4 月 18 日 (木) 15:15～17:15

2. 場所 総務省共用 1001 会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士 (座長)、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、上野
弁護士、牛場弁護士、大田黒弁護士、大森弁護士、木下弁護士、木
村弁護士、島村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、田中弁護士、中
町弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、山田弁護士 (五十音順)

(事務局) 人事・恩給局 井波次長、吉牟田人事政策課長、松本参事官、石
津調査官、植原争訟専門官、石川争訟専門官

4. 議題：ハラスメントをめぐる問題について

① 総論 (パワー・ハラスメントという概念の捉え方)

② 指導との境界 (公務の職場における適正な指導と違法なパワー・
ハラスメントを区別する判断基準)

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

○ パワー・ハラスメントは、指摘なくして認識され難いもの。具体例に
よる研修を通じた予防が重要。この観点から、裁判例は格好の事例。
また、ハラスメントの類型には、「上位者から下位者へ」のみならず、
「同僚から同僚へ」、「下位者から上位者へ」のほか、「外部型」(職場
外から職場の職員へ)も存在。

○ パワー・ハラスメントという概念の捉え方について考えてみると、

■ 法令 (人事院規則 10-10) に基づくセクシュアル・ハラスメント
という概念と比較すると、パワー・ハラスメントは、人事院の課
長通知において巷間言われる定義を記すに止まる。ただし、ここ
で、「繰返し」という要素に着目していることは重要。

■ 研究者の理解をみると、例えば、菅野和夫教授著「労働法」では、
パワー・ハラスメントについて、第 8 版 (平成 20 年刊) では「上
司が部下に対しその権威を背景に不快な行為を行う」とあったが、
第 9 版 (平成 22 年刊) では「上司が部下を指導・注意・叱責する
過程で行う部下の人格を侵害する言動」と変化している。これは、
三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件 (平成 21 年 5 月 22
日広島高裁松江支部判決) を背景としたものである。

■ 外国におけるハラスメントに関する法令等をみると、E U、I L

○、欧州諸国、オーストラリア等でハラスメントに関する協約や法令上の規定がみられる。特に、フランスでは労働法典及び刑法典にハラスメントに係る定義及び罰則が定められているが、フランス語のアルスルマン（英語のハラスメントに相当）には、「繰り返し打つ」という意味がある。なお、「パワー・ハラスメント」という言葉は和製英語であり、フランスでは、精神的（モラル）・ハラスメントという言葉が用いられている。

- 民間におけるハラスメントの概念をみると、平成 24 年 3 月に厚生労働省の円卓会議の提言において、「下からの」パワー・ハラスメントもあると指摘されている。
- 一回の行為で「レッドカード」（不法行為等）となる場合もあるが、最近社会的に認知されてきたパワー・ハラスメントという概念を把握する際には、「繰り返し」という要素が重要ではないか。

○ 適正な指導と違法なパワー・ハラスメントとの相違を考えると、

- 指導に名を借りた嫌がらせは、適正な指導になり得ない。一方で、指導という性格があってもハラスメントになる場合、部下側に指導を受ける理由があっても「行き過ぎた」指導になる場合がある。そのような指導は、指導として効果がないばかりか、有害である。
- 民間及び公務の職場におけるパワー・ハラスメントに関する裁判例をみると、使用者の人権感覚が欠如している例から一時の怒りで不適切なメールを送付した例まで様々。裁判例は、どのような状況でどのような言動を行ったかの具体例を丁寧に学び、なぜこのようなことを行ってしまったのか、どの段階で防止し得たかを考えるための材料とすることが大切ではないか。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) パワー・ハラスメントという概念の捉え方について、次のような意見があった。

- 現時点では、法的概念として有用性がないということではないか。
- パワー・ハラスメントに限らず、「外部型」を含め、広くハラスメントを捉え、防止することが重要ではないか。

(イ) パワー・ハラスメント概念における「繰り返し」の要素の理解について、次のような意見があった。

- 一回の行為で不法行為の成立が認められている裁判例もあり、「繰り返し」の要素に着目し過ぎることは、適切ではないのではないか。
- 例えば、「給料泥棒」という言葉は、好ましからざることは当然であるが、一度口にただけでは不法行為の成立までは認められ難いのではないか。

(ウ) 懲戒処分の標準量定について、次のような意見があった。

- 人事院の示す「懲戒処分の指針」では、（パワー・ハラスメントを念頭に置いた）他の職員に対する暴行又は暴言により職場秩序を

乱した職員に対する処分の標準量定は、それぞれ停職・減給又は減給・戒告とされている。これらの行為は、標準量定が軽過ぎるのではないか。

- この懲戒処分の標準量定は、職場秩序を乱したにとどまる行為についてのものであり、パワー・ハラスメントの全てをカバーしていないのではないか。さらに重大な事態が生じた場合には、他の行為類型について示されている懲戒処分の標準量定を参考にするのではないか。

(エ) 適正な指導の在り方について、次のような意見があった。

- 他の職員の面前での叱責がパワー・ハラスメントに該当するおそれがあると考え、一対一で部下に指導したところ、当該部下が「(上司に) 暴行された」と申し立てた例がある。目撃者がいる訳でもなく、対応に苦慮していると聞いている。
- 部下への指導に際しては、一対一ではなく、二人で臨むことを原則とすべきではないか。

(オ) パワー・ハラスメントに対する事後措置について、次のような意見があった。

- パワー・ハラスメントが発生した場合、まずは上司と部下を引き離すということが考えられるが、この場合、一般に、上司の方が、配転し得るポストが職制上限られていると考えられるが、やむを得ないと考えるべきか。
- 事後措置については、事実に基づき厳正に対処すべきであり、上司に非があるならば、上司を異動させるべきである。

(3) 次回会合は、5月16日(木)に開催することとした。

以上