

1. 日時 平成 25 年 7 月 18 日 (木) 15:00～16:30

2. 場所 総務省第 1 特別会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士(座長)、石井弁護士、植木弁護士、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、田中弁護士、中町弁護士、山田弁護士、山本行政訟務課付検事(五十音順)
(事務局) 人事・恩給局 井波次長、吉牟田恩給企画課長、古賀参事官、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

○ パワー・ハラスメントにおける被害職員に対する対応

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。

(ア) 論点の所在

○ パワー・ハラスメントについては、法的な概念としてはなお未成熟ではあるが、パワー・ハラスメントの認識・予防、また、パワー・ハラスメントが発生した場合の対応や加害者に対する措置を中心に検討が加えられてきた。これに対して、被害者に対する事後のケアについては、災害補償といった疾病そのものに対するケアを別とすれば、十分に検討が進んでいない。ここでは、被害者が円滑に職場に復帰しない幾つかのケースを想定して、懲戒処分・分限処分を含めどのような対応をすることが適切であるか、検討することとする。

(イ) 事例と対応についての考え方

○ 第一に、「パワー・ハラスメントを行った上司は既に別の部署に異動しているが、パワー・ハラスメントを受けた恐怖を理由として出勤拒否している」というケースを考えてみる。この場合、単に一定期間出勤拒否したことをもって被害職員に懲戒処分を下すことは適当ではない。まずは、被害職員に対して、パワー・ハラスメントの再発防止措置を既に講じたこと(加害職員の異動)を説明して出勤を促すとともに、なお恐怖感を感じるのであれば医療機関での受診を勧め、病気休職等の処分の方向で検討することが適切である。パワー・ハラスメントの恐怖感については、受診の結果、PTSD(心的外傷後ストレス障害)と診断されることもあり得るからである。

○ 日本ヒューレット・パッカー事件(最二小判平 24. 4. 27)では、被害妄想から出勤を拒否する従業員について、就業規則に根拠づけられている(精神科医による)臨時の健康診断を実施することなく懲戒処分としての諭旨退職としたことを「適切な対応とはいえない」と判示した。欠勤の原因である疾病が職務に関係ない私病でありながら最高裁がかかる判断を下したことを念頭に置けば、職場で

のパワー・ハラスメントに起因する恐怖感が出勤拒否の理由であるケースでは、懲戒処分にはなおさら慎重であるべきではないか。

- 第二に、「パワー・ハラスメントを行った上司が同じ職場にとどまっており、職場で再びパワー・ハラスメントを受ける可能性が高いとして出勤拒否している」というケースを考えてみる。この場合、被害職員が「加害職員である上司を異動させない限り出勤しない」と主張することも考えられる。当局として、安全配慮義務に基づき、事案に応じた適切なパワー・ハラスメントの再発防止措置を講ずる必要はあるものの、被害職員が要求する場合には上司を異動させるということが常に安全配慮義務の範囲内にあるとまでは言い難い。
- いずれのケースについても、加害職員に対する処分が不十分である場合には、後日、被害職員が損害賠償を請求することもあり得ることに留意すべきである。日銀京都支店長（セクハラ）事件（京都地判平 13. 3. 22）は、セクシュアル・ハラスメントを受けた被害職員から、退職後一定期間経過した後に提訴され、銀行側に損害賠償（慰謝料と賃金相当額の逸失利益）が課せられた事案である。人事当局は、将来のリスクを認識した上で加害職員の処分を行う必要がある。
- 第三に、「パワー・ハラスメントを原因として精神疾患を発症し、職務遂行能力が低下している」というケースを考えてみる。この場合は、分限休職や分限降任を検討することになるが、他方、一旦休職を開始した後、職員が職場環境の改善を復職条件として掲げる（場合によっては、そのような内容の診断書を主治医から得る）場合もあり得る。人事当局としては、職場環境整備を十分に行っているのであれば、かかる要求を掲げ続ける職員を安易に復職させるべきではないと考える。
- なお、上記の3つのケースの検討は、パワー・ハラスメントの事実を前提としたものであるが、そもそもパワー・ハラスメントの事実認定は、地裁と高裁で判断が完全に逆転する裁判例に見られるとおり、非常に困難なものであることを認識した上で、個々の事案に対応すべきである。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) 出勤拒否の事案について、次のような議論があった。

- 出勤拒否の原因が精神的不調か否か判然としない場合もあるが、どのように対応することが適当か。
- 例えば、「病気でないにもかかわらず欠勤している方が自らの不利益になる」と説明して（医療機関の受診を勧めて）みることも考えられるのではないか。
- 出勤拒否をしている者について、ハラスメントを受けた事実はあったが、著しい精神的不調を生ずる程度のものとは考えられず、診断書では加療期間が判然としないという場合もある。
- 特定の者といっしょに働きたくないとの要求をかなえることまで安全配慮義務の範囲内に当然にあるとは言い難い。病気であることを理由として、安全配慮義務、職場環境配慮義務の範囲を超えた過剰な要求を職場に突き付けてくる者はいるが、特に診断書がある状況では、懲戒処分は慎重に検討すべき。
- ハラスメントを行った上司を異なる勤務地に転勤させた場合には再発防止の可能性が低く、出勤拒否の背景にある恐怖感には合理的理由が乏しいといえるで

あろう。他方、上司が異動したとはいっても、同一庁舎内の他の部署に異動した場合には、顔を合わせる可能性もあり、恐怖感には合理的理由があるであろう。ハラスメントや再発防止措置の具体的内容を勘案した上で、出勤拒否の理由が合理的に理解可能なものであるか否かを考える必要があるのではないか。ただし、合理的に理解できない理由により出勤拒否をしている者に対しては、懲戒処分を行っても、処分の意味を理解させ難いという問題がある。

- 民間企業についていえば、欠勤に対する懲戒処分（懲戒解雇）は難しく、懲戒処分を下すには、単に欠勤したという事実では足りず、職場の業務の運営にどれだけ支障を来たしたかということが問われる。この場合、普通解雇により対処するのが通常ではないか。裁判所は、出勤を促した上で、それに応じなかった場合や合理的な理由なく出勤を拒絶して、それによって業務に影響した場合など、そこまで認定しないと懲戒解雇は認めない傾向にある。

(イ) 日本ヒューレット・パカード事件について、次のような議論があった。

- 本事件は、地裁、高裁で結論が異なり、さらに最高裁は、高裁の判断を維持しつつも、理由づけについては独自の説明を加えている。本判決をどのように理解すべきか。
- 本事件の最高裁判決は、従業員の希望に反して休職を認めなかった企業の対応を「適切なものではなかった」と判示している。この判断の根拠は判決文上に明記されていない。従業員による休職の希望は、企業に安全配慮義務を求めたものといえるかもしれないが、最高裁の判断の根拠は、安全配慮義務ではなく、信義則ではないか。
- 本事件は、パワー・ハラスメントなど職場に起因する精神疾患ではなく、私病に起因する欠勤の事例である。人事当局による職員・従業員の健康状況に係る調査義務の範囲について、どのように理解すべきか。
- 本事件では、原告は、無断欠勤したわけではなく、被害妄想を原因として欠勤し、休職を求めたという特殊なケースに関する事例判決である。しかしながら、企業が、懲戒処分に先立ち、就業規則に基づく受診命令を従業員に対して（発し得たにもかかわらず）発しなかった点を裁判所が問題視したことについて、最近の裁判所の考え方を示すものとして留意すべきである。

(3) 次回会合は、9月19日（木）に開催することとした。