

1. 日時 平成 25 年 10 月 17 日 (木) 15:00~16:40

2. 場所 総務省共用 1101 会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士(座長)、石井弁護士、板崎行政訟務課付、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、島村弁護士、
鈴木弁護士、高田弁護士、松崎弁護士、森末弁護士、山田弁護士(五十音順)
(事務局) 人事・恩給局 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

○ 同僚・部下からのパワー・ハラスメントについて

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、通常、上司から部下に対して行われるが、厚生労働省
の円卓会議提言やパワー・ハラスメントという言葉の生みの親である岡田康子氏
は、部下から上司に対するパワー・ハラスメントも存在し得るとしている。

○厚生労働省が実施したアンケート調査結果によれば、部下から上司に対するパワ
ー・ハラスメントは、全体の 1.3%と、少ないながらも存在する。

○パワー・ハラスメントにおけるパワーの源泉について、岡田氏は、その著書にお
いて、米国の社会心理学者の論を引きつつ、強制力、報酬力、正当権力、専門力、
同一視力、正当性力がパワーの源泉となると論じている。その上で、部下から上
司に対するパワー・ハラスメントの具体例として、専門力を有する部下が課長を
中抜きして部長と直接やりとりをし、部長もそれをよしとしている、といった例
を挙げている。

○部下から上司に対する行為をパワー・ハラスメントと捉えて論じた裁判例は見当
たらぬが、いわゆる「問題社員」が上司に対して取った問題行動を取り扱った
裁判は、パワー・ハラスメントという言葉が一般化するよりも前から存在してき
た。例えば、日本電信電話(大阪淡路支店)事件(大阪地判平 8. 7. 31)や渋谷
労基署長事件(東京地判平 21. 5. 20)である。これらの裁判例における部下の行
為は、今日では、パワー・ハラスメントということもできるのではないか。

○部下から上司に対するパワー・ハラスメントの法的評価については、場合を分け
て考える必要がある。一定の意図を持って行われる職場ぐるみでのいじめ、嫌が
らせといったものは、不法行為などの法的責任を問うことができよう。

○例えば、先に挙げた岡田氏の著書の例の場合、部長が部下と示し合わせて課長を
排除しているとすれば、法的にも問題があろう。また、部下が課長を無視する行
為について、課長から相談されたにもかかわらず、それをきちんと受け止めない
場合には、それもパワー・ハラスメントなのではないか。この例のケースでは、

部長は、部下に対し、「まず課長に対して報告・相談をすべし」との職務命令を発するべきである。なお、課長自身も、課の責任者として、自分を排除する態度を取る部下に対して事情等を確認し、自分に報告、相談するよう職務命令を発し得ると考える。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) 部下からのパワー・ハラスメントという概念について、次のような議論があった。

○部下からのパワー・ハラスメントについては、パワーという言葉を使うが故に理解し難くなっているのではないか。また、職場において不快と感ずる行為をすべてハラスメントと呼ぶ傾向が生じているのではないか。

○セクシュアル・ハラスメントという概念が、古くから刑事法上に規定されてきたわいせつ行為や性的犯罪行為とは異なるものとして広く用いられるようになった背景には、職場環境を良好に保つことが公務能率、職務能率の向上に役立つという認識が広まったことにある。良好な職場環境を保つために必要な取組と、ある行為について誰が誰に（法的）責任を問いただすかということとは別であり、後者については、ハラスメントという言葉をあえて用いなくても、対処し得るものである。

(イ) 部下が課長を中抜きして部長と直接やりとりする例について、次のとおり、議論があった。

○岡田氏の著書で挙げられている例は、部長による課長に対する典型的なパワー・ハラスメントといえるのではないか。

○部長の行為のうち、何をもってパワー・ハラスメントに該当するといえるか。部長が部下に対し、「課長を通して仕事をせよ」と命令しないことか。

○公務の職場を考えた場合、実際に物事が分かって仕事をしているのは課長補佐までであって、課長以上の職は責任を取るだけの存在ということもままある。事案をよく見て判断すべきである。上司を排除する、上司を無視するという意図を有して行われる行為は、法的に問題がある。他方、部下の行為のうち、上司に対する反抗ではなく、真摯な意見具申を排除するようなことがあってはならない。

(ウ) 公務と民間企業の相違について、次のような議論があった。

○公務の職場には、法令等に基づき、各官職の明確な職務権限と厳然たる上下関係が存在している。民間企業において発生するような（部下から上司に対する）パワー・ハラスメントというものは起こり難いのではないか。

○公務の職場において上司をないがしろにすることは、職務命令違反、職場秩序紊乱であり、つまり、国家公務員法違反であるといわざるを得ない。

○法令等に基づき職務権限や上下関係が決まっているとしても、制度と乖離した実態は生じ得るのではないか。

○パワー・ハラスメントそのものの問題ではないが、民間企業では、プロジェクトごとにチームを編成することもある。公務の組織の固定性自体は見直す余地があるのではないか。

○公務の組織の固定性は、組織行動の統一性確保のため、必要なものではないか。

(3) 次回会合は、11月21日（木）に開催することとした。