

パワーハラスメントと企業法務

Power Harassment and Corporate Legal Affairs

石山卓磨

1 はじめに

近年、大企業・中小企業を問わず、雇用形態や経済環境の激変とも相俟って、各種の労働問題が増加してきている。その中で特に無視できないのがパワハラ、セクハラ、LGBTハラなどとよばれるハラスメント問題である。これらのハラスメントによる被害者が精神的・肉体的に病んでしまい、社会復帰ができなくなっている事例や、はては自殺・病死に至る痛ましい事例は枚挙にいとまがないほどである。この問題は、被害者のみならず、放置していた企業側にも社会的信用の失墜をはじめ、多くのダメージをもたらされるため、コーポレートガバナンスの構築上、経営者に対しても、大きな責任問題としてのしかかってきている。以下においては、パワーハラスメント問題に関して、その概要を解説したいと思う。

2 パワハラ防止法の制定と施行

パワーハラスメント（略してパワハラ）に関しては、2019年5月に「改正労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が成立した。この法律は略して「改正労働施策総合推進法」あるいは「パワハラ防止法」といわれているが、大企業については2020年6月1日から、中小企業については2022年4月1日から施行されている。

3 パワハラ防止法のあらまし

パワハラ防止法30条の2は、以下のように規定している。
「第1項：事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

第2項：事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第3項：厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

…以下略…

この第3項に従い、2020年1月15日、厚生労働省は、パワハラに関する行政上の基準として「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（以下「指針」と略称）を公表した。

4 パワハラの意味

「指針」によれば、パワハラの意味は、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みたすもの、となる。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導についてはパワハラに該当しない（「指針」2（1））。

「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指す。当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所はこれに含まれる（同（2））。

「労働者」とは、正規雇用労働者のみならず、非正規雇用労働者（パートタイム労働者・契約社員等）を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう（同（3））。

「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいい、たとえば、以下のものが含まれる。①職務上の地位が上位の者による言動、②同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの、③同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの、である（同（4））。

5 パワハラの類型

「指針」が示すパワハラの類型としては、優越的な関係を背景としてなされる以下

の行為がある。

(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）……①殴打・足蹴り、②相手に物を投げつけること。ただし、誤ってぶつかることは該当しない（同（7）イ（ロ）①）。これには、労働者の頭・頬をたたき、厨房のしゃもじで殴り、シャツにライターの火を近づけたりした事例がある（注1）。

(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）……①人格を否定するような言動（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）、②業務の執行に関して必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと、③他の労働者の面前において大声で威圧的な叱責を繰り返すこと、④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛へ送信すること。ただし、①遅刻など社会的ルールを欠く言動が見られ、再三注意しても改善されない労働者に対する一定程度の強い注意や、②当該企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行為を行った労働者に対する一定程度の強い注意は、該当しない（同（ロ））（注2）。

判例では、遅刻をした労働者に対して、「次から遅刻したら罰金として5000円または1万円をもらう」と言った暴言ケース（注3）や、共済のノルマ未達成について「給料をかえてもらわなければならない」と発言した脅迫ケース（注4）、(i) 実験のペースが遅い、(ii) 実験のデータ数がたりない、(iii) 業績や取得した研究費用が少ない、などを指摘して繰り返し叱責した名誉毀損ケース（注5）、「新入社員以下だ」「おまえは馬鹿」などの発言があった事案（侮辱ケース）（注6）、その他、「つかえねーな」（注7）、「小学生の文書みたいやな」（注8）、「バカでもできるでしょ」（注9）などの侮辱ケースもある。また、「犬と一緒になんだよ」「早く踏み切りで無残に轢死すればよいと思う、日々です」「生きる価値のない命とはあれのことだね」などのチャットによる誹謗中傷の侮辱ケースもある（注10）。

(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）……①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させること、②一人の労働者に対して同僚が集団で無視し、職場で孤立させること（同ハ（イ））。ただし、①新規に採用した労働者を育成するための短期間集中的な別室での研修等の教育の実施、②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるため、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせることは、該当しない（同（ロ））。

(4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）……①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での、勤務に直接関係のない作業を命ずること、②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること、

③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること（同ニ（イ））。ただし、①労働者を育成するために現状より少し高いレベルの業務を任せること、②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せることは、該当しない（同（ロ））。

（５） 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり仕事を与えないこと）……①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること、②気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと（同ホ（イ））。ただし、労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減することは、該当しない（同（ロ））。

（６） 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）……①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること、②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（同ヘ（イ））。ただし、①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと、②労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すことは、該当しない（同（ロ））。

6 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題（以下、「パワーハラスメント問題」という）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深め、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう研修の実施その他の必要な配慮をし、国の広報活動・啓発活動その他の措置に協力しなければならない（「指針」3（1））。

(2) 事業主の講ずべき雇用管理上の措置

事業主は、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針を規定し、職場におけるパワハラの内容およびその発生原因・背景を労働者に周知・啓発しなければならない（同4（1）イ①）。そのために、（i）社内報・パンフレット・社内ホームページ等広報・啓発資料において、職場におけるパワハラの内容その発生原因・背景および職場においてパワハラを行ってはならない旨の方針を記載し配布したり（同②）、（ii）これを労働者に周知・啓発するための研修・講習等を実施すること（同③）、（iii）パワハラに係る

言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則その他の服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発しなければならない（同ロ）。

事業主は、労働者からの相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない（同（２））。これには、（i）あらかじめ相談窓口を設置し労働者に周知すること（同イ）、（ii）相談窓口の担当者が相談に対し、その内容・状況に応じて適切に対応できるようにすること（同ロ）、などがある。その他、職場におけるパワハラに係る事後の迅速・適切な対応（同（３））、その他、被害者への配慮のための取組が求められている（同 7（２））

（３） 労働者の責務

労働者は、「パワーハラスメント問題」に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる上記 2) の措置に協力するように努めなければならない（同 3（２））。

7 若干の裁判例の紹介

（１） 東京地判平成22年 7月27日 (労働判例1016号35頁)

本件では、Y 1 社(被告・消費者金融会社)において債権管理・債権回収業務を担当していた事業部長である Y 2 (被告)が、部下の X 1・X 2・X 3 (原告)らに対して行った各種の嫌がらせ行為が問題となった。Y 2 は、Y 1 社が設定した債権回収目標より高い回収目標を設定し、部下がこの目標を達成できなかった場合には、多数の従業員がいる前で、「馬鹿野郎」、「会社を辞めろ」、「給料泥棒」などといって当該従業員やその直属の上司をしばしば叱責しており、部下の頭を定規で投打したり、電卓を投げつけることもあった。また、Y 1 社には残業や休日出勤に対する手当がないにもかかわらず、従業員においては、早出出勤・残業・代休の申請をしない休日出勤が常態化していた。

Y 2 は、X 1 に対し、某特定新聞の購読を勧誘し、X 2 がこれを断ると叱責し、また、X 1 が Y 2 の提案した業務遂行方法を行っていないことを知ると、「俺の言うことを聞かないということは懲戒に値する」と叱責し、始末書には「今後、このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はございません」との文言を書き加えさせていた。

X 2 は、前任者から引き継いだ顧客に対し民事調停法上債務不存在の決定がなされたことを信用情報機関に報告していなかったことに関し、Y 2 に呼び出され叱責されるとともに、「給料をもらっていないながら仕事をしていませんでした。私の職務怠慢に

より会社にご迷惑をかけてしまいました。今後は視野を広げ担当案件の見直しを徹底することを誓約いたします。今後の過失については如何なる処分も受け入れる覚悟です」という趣旨の念書をY1社に提出させられていた。

Y2は、X3と面談中、叱責しながらX3の左膝を右足裏で蹴ったり、正当な理由もなく、怒りにまかせてX3の身体を投打したこともあった。また、X3と昼食をとっていた時には、X3の配偶者に言及し、「よくこんな奴と結婚したな。もの好きもいるもんだ」と発言したこともあった。

裁判所は、これらの行為は、社会通念上許容される範囲を超えて精神的苦痛を与えるものであり、職務の範囲内の行為には該当しないとして、Y2には不法行為責任、Y1社には使用者責任を認定している。そして被告らに、連帯して、X1・X2・X3に対するそれぞれ約96万円・40万円・10万円の支払いを命じている。

(2) 大阪地判平成22年6月23日(労働判例1019号75頁)

本件は、Z社に勤務していたX(原告・女性)が、職務に伴い同僚等のいじめにあいながら、会社側がそれに対して適切な措置をとらなかった事案である。精神障害に罹患したXは、労働基準監督署長に対し療養補償給付を請求したところ、不支給処分となったため、国(被告)に対して、同処分の取消しを求めた。

Xは、パソコン操作の講師等を行う業務に従事し、顧客先に訪問して講習したり、社内でのインストラクター業務をしていた。Xは、知識・操作に長けていたため、5～6人の女性達からなる業務支援グループ内で異例の早さでリーダーに抜擢され、給料もほかのメンバーより高くなった。そのため他のメンバーから妬まれ執拗な嫌がらせを受けるようになった。たとえば、部内の勉強会に参加した際、同僚の某から「あなたが参加して意味があるの」と言われたため、次の勉強会を欠席したところ、この同僚から、他の同僚の前で「いい加減な人」と言われたり、国際会議場での会議の受付をしていたときには、書類の受け渡しの際に嫌がらせをうけた。また、他の同僚が、殊更理由もないのにXに対し跳び蹴りや殴るまねをしたり、ある同僚にパソコン操作を教示した際、お礼にケーキをもらったことがあったところ、ケーキにつられて仕事をする女との噂を流され、この噂が大きくなった。また同社内の女性社員らの間では、Xに対する陰口がIPメッセージャーを通じて行き交い、同社員らは目配せして冷笑するなどしていた。これに対し、Xから相談を受けた上司の部課長らは、特に改善策をとらず、Xは失望感をつのらせた。

Xは、会社の定期健康診断で右乳房硬結・左乳腺腫瘍と診断され、経過観察を受けるかたわら、退職し、京大病院を受診した際、医師に対し、2年半前から会社で嫌がらせを受けているが、嫌がらせの最中には、胸部が冷たくなる感覚やパニック(逃げたい、自分を責める)感覚に陥るし、呼吸がしづらく(呼吸が十分にできない感覚)

なってきたので、会社をやめる決意をしたと述べている。その後、精神科の専門医院に通うようになり、「不安障害、うつ状態」との診断を受け、通院しているが、同病院では、発症の契機は、Z社における周囲の「いじめ」にあると診断している。

本判決は、Xに対する同僚の女性社員からのいじめ・いやがらせは、常軌を逸したものであり、これがXに与えた心理的負荷の程度は強度でありながら、これに対する会社の対応策はなく、上司に相談したにもかかわらず防止措置や改善策は採られていないと認定した。そして、Xの精神障害の発症は、同僚のいじめと、それに対して会社が防止措置をとらなかったことによるものであって、会社の業務との因果関係が認められるとして、本件不支給処分を取り消し、労災の支給を認めている。

パワハラ概念としては、一般に、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にして……」とされているが、「パワハラは上司から部下に対するものだけではなく、職場の中にあるあらゆるパワー(優位性)を使ったものはパワハラに含まれる」(2017年パワハラ防止対策検討会報告書)ともされており、本件は、職場における「集団のパワー」を示す例といえる。

(3) 福井地判平成26年11月28日(労働判例1110号34頁)

本件は、高校を卒業して消防設備の保守点検を業とするY1社(被告)に就職した青年Aが上司Y2(被告)から受けたパワハラが原因でうつ病を発症し、自殺した事案である。Aの父親X(原告)がY2に対しては不法行為責任、Y1社に対しては使用者責任を追求して本訴を提起した。判決は、被告らに対して連帯して総額7261万円余の損害賠償を命じている。

AはY1社に入社後、当初は、Y1社が顧客会社から防火施設等のメンテナンスを委託されている各事業所に2名で出向き、消防施設や消化器等の比較的簡単な保守点検業務に従事していた。そして3ヶ月程たってからは、消火栓や火災報知器等の点検業務を行うようになり、Aには直属の上司Y2が同行し指導することが多くなった。Y2はAに対し、自分が注意したことは必ず手帳に書き、それをノートに書き写すように指導していたが、Aは、仕事の覚えが悪く、失敗も多く、Y2の運転する車中で居眠りをする事も重なってきたため、Y2はいらだちを覚えるようになり、「一人で勝手に行動しない。分かりもしないのに返事をしない」というようになった。また、仕事上のミスに対する叱責の域を超え、人格を否定し、威迫するような言葉が発せられるようになり、これが原因でAはうつ病を発症して、首つり自殺をしてしまった。Aのノートには、Y2の言葉が、自問自答も含めて、おおむね以下のように綴られていた。

「一人で勝手に行動しない。分かりもしないのに返事をしない。分からないときは必ず聞く。聞いたら手帳に書いて忘れない」、「絶対にねるな、絶対にねるな、絶対に

ねるな、絶対ねるな。自分は変わる、自分は変わる、自分は変わる。自分はもっとよくなる」、「1分1秒がおいしい、皆ヒマじゃない、自分は何で変わらない、皆やることがある」、「学ぶ気持はあるのか。いつまで新人気分か。詐欺と同じ。3万円を泥棒したのと同じ。毎日同じことを言う身にもなれ。ワガママ、申し訳ない気持ちがあれば変わっているはず」、「待っていた時間が無駄になった」、「聞き違いが多すぎる」、「耳が遠いんじゃないか」、「嘘をつくような奴に点検をまかせられるわけがない」、「何で自分が怒られているのかすら分かっていない」、「反省しているふりをしているだけ」、「嘘を平気でつく、そんなやつ会社に要るか」、「会社を辞めた方が皆のためになるんじゃないか。辞めてもどうせ再就職はできないだろ。自分を変えるつもりがないのなら家でケーキでも作れば、店でも出せば、どうせ働きたくないだろう」、「いつまでも甘々、学生気分はさっさと捨てろ」、「死んでしまえばいい」、「辞めればいい」、「今日使った無駄な時間を返してくれ」等々である。

判決は、「これらの発言は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、Aの人格を否定し、威迫するものである。これらの言葉が経験豊かな上司から入社後1年にも満たない社員に対してなされたことを考えると典型的なパワーハラスメントといわざるを得ず、不法行為に当たると認められる」と判示している。

(4) 東京地判平成27年3月27日(労働経済判例速報2251号12頁)

本件は、上司によるパワハラの実態がないにもかかわらず、部下から「パワハラだ」と訴えられた会社従業員に関し、その上司や会社が「個人的な好き嫌いの問題である」として、解決をはからず放置した事案であって、その責任が問われている。

X(原告)は、コンピューターのソフトウェアに関する業務を目的とするY社(被告)の従業員であったが、同僚Aと2人体制でインストール・サポートに従事していた。Xは、上司のB部長から、チームリーダーに指名され、Cへの仕事の割り振りや指導を行うように指示を受けた。Xは、有期雇用契約の従業員の立場である自分が正社員のCに対して指示・指導するのは自分の業務範囲を超えていると思ったが、B部長の指示に従い、Cに業務を割り振り、仕事をするよう依頼した。しかし、Cは、「これは自分の仕事ではない」とか、「できない」などと、様々な理由をつけて拒否した。また、顧客からCの対応の不適切さを指摘する声もあるため、XはB部長の指示で、Cに欠けるスキルの一覧を作成し、メールで報告した。また、ある日、職場で、XがCに対して担当業務を行っていない旨を指摘したところ、Cは「自分の仕事ではない」と言って口論となった。B部長は自席にいてこの様子を聞いていたが、何もせず、周囲もただ傍観していた。そこで、Xは、B部長に対し、「Cさんに話をしただけで期待していたのにとっても残念です。これまでずっと技術の方々[が]、Cさんをマネジメントできなかったように、これ以上は自分もできません。……どうか全体として真

剣に考えて下さい」とのメールを送信した。ところが、Cは、逆に、Bに対し、Xは、自分に対し、仕事剥奪、正論を装った個人攻撃および「おまえなんか会社に来なくてよい」等の発言をしていて、これらはハラスメントにあたりと主張し、その対処を求める旨のメール文書を作成していた。事実調査の結果、Xによるパワハラはなかったことが判明し、Xは、あらためてCとは仕事ができない旨を訴えた。しかし、B部長からは、「Cが嫌いなのはわかるが、仕事上で影響が出たら他に選択肢はない。この会社を辞めるか、この状況の中でやるべき仕事をやるか。Cの件については、……いろいろやった。……更に良い環境はもう限界である」と告げられ、解決策がとられないため、結局、Xは、「一身上の都合の為」と記載した退職届をY社に提出した。

本件は、Xが、Y社に対して、Xの心理的負荷が過度に蓄積しないよう適切な対応をとるべき安全配慮義務を怠ったとして不法行為にもとづく損害賠償責任を請求した事案であるが、判決は以下のように認定している。すなわち、「原告自身、原告をパワハラで訴えたCと一緒に仕事をするのは精神的にも非常に苦痛であり不可能である旨を繰り返しB部長らに訴えているのであるから、被告は、上記のように強い心理的負荷を与えるようなトラブルの再発を防止し、原告の心理的負荷等が過度に蓄積することがないように適切な対応をとるべきであり、具体的には、原告又はCを他部署へ配転して原告とCとを業務上分離するか、又は少なくとも原告とCとの業務上の関わりを極力少なくし、原告に業務の負担が偏ることのない体制をとる必要があったというべきである」「B部長は、原告の業務負担の状況や、Cとの関係に関して原告が精神的にも苦痛を感じていること等を認識し、又は少なくとも認識し得たものと認められるから、B部長が……原告に対する指揮監督権限を適切に行使しなかったことについては過失がある……。したがって、B部長の使用人である被告は、……注意義務違反により生じた損害について、民法715条に基づき賠償すべき責任を負う」と。

8 予防・対応策

パワハラ認定にあたっては、それが上司による部下への仕事上の指導の一環としての現象なのか、それともまさにパワハラなのか限界が微妙な場合もある。近時は、部下から「パワハラだ」と攻撃されることを恐れて、上司がウツになる事態も少なくないようであるが、パワハラには、いくつかの事情が複合的に重なる場合が多い。単に上司が一言「馬鹿」と言ったからといって即パワハラにあたるものではなからうが、特定の労働者に対する日頃の人格侵害的な言動が重なり、その者がウツに陥り、最終的に自殺するケースが少なくない。このような事態は誰が見ても「ひどい」と感じるものであり、社会生活上、それを放置することは許されない。また、問題のハラスメ

ントが違法とは断定できない場合であっても、社会通念上「不適切」であるならば、会社の信用失墜により、会社に莫大な損害が発生するかもしれない（レピュテーション・リスク）。

したがって、会社法務における極めて重要な注意事項として、経営者は常々細心の注意をはらうべきである。すなわち、①パワハラにあたるか否かについてイメージネーションを働かせること……「自分はこれぐらい言われても平気」ではなく、相手の「人格」や立場を考えて指導すること、②指導の時間や場所、人数について具体的にルールを作り、マニュアル化しておくこと……ミスに対してはその内容・原因の指摘を中心にし、安易な人格否定はしないこと、③パワハラを見て見ぬふりをしない環境を作ること……パワハラを放置は第二・第三のパワハラを作り出すので、就業規則をもってパワハラを禁止し、懲戒事由とすること、社内でパワハラを見聞きした場合の通報窓口の設置、被害者が安心して相談できる秘密遵守の環境整備等が重要である、ということである。

社会には、隠れた発達障害で普通人のように働けない人もいる。イライラする上司の気持ちも分からないではないが、冷静かつ人智を尽くした対応が必要である。

9 違反をめぐる法規制

パワハラのは被害者は、加害者・その上司あるいは会社に対して不法行為責任（民709条）、使用者責任（民715条）^{（注11）}あるいは安全配慮義務違反（労契5条）による債務不履行責任（民415条）を問うことができる。使用者には、労働者の安全に配慮する安全配慮義務や、職場環境に配慮する職場環境配慮義務があり、これに違反することは債務不履行責任に該当する。また、使用者には、労働基準法上の労働者療養補償義務があり（労基75条）、さらに、労働者災害補償保険法（労災保険法）による被害者の救済もある。

取締役会においては、取締役の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための内部統制構築義務があるが（会362条4項6号、会施則100条1項）、これに違反があった場合には、取締役は会社に対し善管注意義務違反による損害賠償責任を負う（会330条・423条1項、民644条）。会社側が取締役に対しこの責任を追及しない場合には、かわって株主が責任追及等の訴えを提起することもある（会847条1項、株主代表訴訟）。

10 むすび……顧問先へのアドバイス

弁護士・公認会計士・税理士等の職業的専門家は、顧問先へ、パワハラの前抑止策として、以下の事項を伝えるとよいであろう。すなわち、(1) パワハラ・セクハラ・マタハラ・育児ハラ等の各種ハラスメントは同時に複合的に生じることが想定されるので、相談窓口を一本化して相談に応じること、(2) 職場における労働者同士のコミュニケーションの活性化・円滑化をはかること、(3) 適正な業務目標の設定・適正な業務体制の整備・過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土の改善をはかること、である。

なお、パワハラをおかす上司のタイプとしては、實際上、①瞬間湯沸かし器タイプ、②鬼コーチタイプ、③唯我独尊タイプ（オレが一番で、他人の言うことを聞かないタイプ）、④好き嫌いが激しいタイプ、⑤ストレスのはけ口タイプ（夫婦げんかのイライラ等をぶつけるタイプ）、⑥会社ぐるみタイプ（特定の従業員を会社全体でいじめようとするタイプ）等があるとされている^(注12)。顧問先には、留意するよう伝えてよいのではなかろうか。

(注1) 東京地判平成26・11・4 労判1109号34頁。

(注2) 精神的な攻撃に関する判例を紹介するものとして、中野公義「パワハラ・セクハラ 裁判所の判断がスグわかる本」日本法令、令和2年、46頁以下。

(注3) 上記(注1)。

(注4) 甲府地判平成27・1・13 労判1129号67頁。

(注5) 前橋地判平成29・10・4 労判1175号71頁。

(注6) 東京地判平成26・7・31 労判1107号55頁。

(注7) 東京地判平成26・11・4 労判1109号34頁。

(注8) 大阪高判平成29・9・29 労判1174号43頁。

(注9) 東京地判平成29・11・30 労判1192号67頁。

(注10) 東京地判平成28・12・28 労判1161号66頁。

(注11) 部下に対する上司の暴行・暴言につき、上司の不法行為責任に加えて、加害者の使用者として企業にも使用者責任として被害者に対する損害賠償責任を課すものとして、名古屋高判平成20年1月29日 労判967号62頁。

(注12) 井口 博・パワハラ問題131頁以下（新潮新書、2020年）参照。

(いしやま たくま・大原大学院大学 会計研究科教授)