

これってハラスメント？

判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線



佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第10回

『雑用係』に任命？

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えていきます。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

る」旨の記載がありました。

和解の場で、X社からはそれ以上、業務内容に関する説明はありませんでした。

その後、A女さん、B女さんが職場に戻ると、X社は2人に対し、「門の開閉」「草取り」「ガラス拭き」「床磨き」などのいわゆる雑用業務のみに従事させ、従来の衣裳や包装に関する仕事はさせませんでした。なお、2人が職場に戻る前、門は日中開けっ放しにされていたもので、車の出入りなどのたびに開閉させることはしていませんでした。また、草取りやガラス拭き、床磨きは、それぞれの部署の従業員が必要に応じて行なっていました。

2人は雑用業務に従事したため、腕や背中を痛めてしまい、A女さんは1か月ほど、B女さんは1年ほど、欠勤を余儀なくされました。

それぞれ働けるようになってから、職場復帰を求め、就労の申し入れを行ないましたが、X社は就労の再開を認めませんでした。

そこでA女さん、B女さんは、雇用契約関係の存在確認、賃金の支払い、および慰謝料の支払いを求め、裁判を起しました。

【裁判所の判断】

裁判所は、A女さん、B女さんとX社との間に雇用契約が存在することを確認し、賃金支払い請求を認めました。そして、X社が専ら雑用業務に従事させたことについて、不法行為（違法なパワハラ）と認め、X社は、A女さん、B女さんに対し、それぞれ30万円の慰謝料を支払わなければならないとしました。

不法行為（違法なパワハラ）と認めるにあたり、裁判所は次のことを指摘しています。

すなわち、①2人に従事させた業務は、本来予定されていた仕事と異なること（労働契約書の文言からは、従来、従事してきた衣裳、包装とまったく関連性のない雑務を含むものと解することは困難であり、和解の際も、従来の仕事とはまったく異なった仕事をさせるという説明はなかった）、②見せしめの仕事であること（2人が従事させられた雑用業務は、本来、必要のないもので、2人にのみ、これらの雑務だけを任せなければならぬ合理的理由はなく、見せしめのために雑務に従事させた

誰でもできる「雑用」などの業務ばかりを命じたり、仕事を与えなかったりすることが違法なパワハラとされることがあります。

本来予定されていない「雑用業務」に従事させられた事例

参考判例／最高裁1987年
10月16日判決（原審）東京高裁
1987年3月25日判決

A女さんとB女さんの2人は、冠婚葬祭サービスを提供するX社で、パート労働者として働いていました。A女さんは衣裳、B女さ

んは包装に関する業務に従事していたところ、雇止めされてしまいました。裁判所の手続きを経て、A女さん、B女さんとX社は、再度パート契約を締結する内容で和解しました。

労働契約書には、A女さんの従事すべき業務として「衣裳ならびに雑務」、B女さんの従事すべき業務として「包装ならびに雑務」とあり、X社からの和解の申し入れ書には、「従来の仕事は現在縮小もしくは皆無に近いので、他の仕事もやっていただくことにな



さとう みのり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

しか解しようがない)、③2人は、命じられた仕事自体からはもちろん、ほかの従業員の手前、強い屈辱感を味わわれたこと、など。

これらの事実に基づき、「故意に本来予定されていない業務の就労を命じたものであって、このような就労命令は到底正常な人事管理権の行使とはいえず、予定された業務の範囲を超えて著しく苦痛を与えたものである」として不法行為に該当すると結論付けました。

【教訓】

「パワハラ」というと、身体的・精神的に攻撃したり、過大な要求をしたりすることがイメージされますが、今回のケースのように「過小な要求」をすることも含まれるので注意が必要です。

厚生労働省の定義によると、職

パワハラの6類型

- ① 身体的な攻撃
- ② 精神的な攻撃(人格否定、威圧的な叱責など)
- ③ 人間関係からの切り離し
- ④ 過大な要求
- ⑤ 過小な要求
- ⑥ 個の侵害(職場外での監視、個人情報の暴露など)

場の「パワハラ」とは、職場において行なわれる、(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3つの要素をすべて満たすものです。

そして、パワハラの代表的な言動には、6つの類型があるとされており(左表参照)、「過小な要求」も一類型として取り上げられています。

「楽な仕事をさせて、給料を支払っているのだから、パワハラではない」と思う人もいるかもしれませんが。しかし、嫌がらせのため

に仕事を与えなかったり、誰でも遂行可能な業務を行なわせたりすることは、典型的なパワハラの1つです。

会社としては、従業員に従事させようとしている仕事で、①その従業員にとって、本来予定されている業務なのか、②本当に、その業務をさせる必要があるのか、などについて意識的にチェックすることが大切です。

①の本来予定されている業務か否かは、今回の裁判で指摘されたように、労働契約書などの書面を確認するとよいでしょう。従事する業務内容は、雇用の際、書面で明示しなければならぬ事項です

から、必ず記載されているはずですが、「営業業務」「事務業務」など、ある程度幅広く記載されていたり、記載内容に加え、さまざまな業務が含まれることを明示していたりするケースも少なくありませんが、記載から一般的に想定される業務の範囲を超えていないか、注意しましょう。

②の業務の必要性も非常に重要なポイントです。今回の門の開閉のように、そもそもまったく必要がない業務はもちろん、外注したほうが効率のよい清掃

業務や、それぞれの部署で担当すればよいコピーなどの事務作業を、特定の従業員だけに行なわせるようなケースも問題になるでしょう。

さらに、従事させようとしている仕事で、社会通念上、当該従業員にとって屈辱感を与えるような不快なものではないか、という視点も大切です。従業員の立場によって、何が不快になるほどの「過小な要求」に当たるかは異なりますので、その点も踏まえて判断する必要があります。

なお、A女さんやB女さんは、雑用業務に従事した結果、体を痛め、通院加療が必要となりました。「過小な要求」といっても、肉体的には大きな負担となることもあり、従業員に与えるこうした負荷についても、十分配慮しなければなりません。

◆
パワハラの6類型は、覚えておいて損はないでしょう。

もちろん、パワハラはこの6つに限られるわけではありませんし、6類型に当たらないように見えても違法性が認められないケースもあります。現場で判断する際の参考になります。