



国立大学リスクマネジメント情報

2011(平成23)年6月号

<http://www.janu-s.co.jp/>

特集テーマ

パワーハラスメント

最近、企業等の職場においてハラスメントの問題がリスク管理の観点からも注目されています。中でもいわゆる「パワハラ」と称される定義の難しい問題が大学の現場でも聞かれるようになり、基本的な知識等について承知しておく必要に迫られているようです。

本号では、この問題について先日開催されたセミナー（引用参照）の内容を参考にしながら、大学現場でも考えていただきたいポイントをまとめてみました。

1. パワーハラスメントの定義

セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」）については、法的な定義があり、判例の蓄積も多くなってきていますが、パワーハラスメント（以下「パワハラ」）については、定着した定義はありません。厚生労働省のホームページを参考にすると次のように考えることができます。

「職権などのパワーを背景にして、
本来の業務の範疇を超えて、
継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、
就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えることをいいます。
うつ病などのメンタルヘルス不調の原因となることもあります。」

厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト 「こころの耳」 用語解説
⇒ http://kokoro.mhlw.go.jp/hatarakukata/yougo/term01-02_mental_05_column.html

2. パワハラとなる業務命令、言動

昇進、転勤等の処遇や退職勧奨等の問題は、従来から使用者の権限と労働者の権利の問題として争われてきましたが、そこまで至らない日常の上司から部下への業務命令や指導におけるパワハラが問題となってきています。

暴力を振るったり、罵倒する等の明らかな人権侵害行為はパワハラとして認識されますが、教育・指導との境界の判断が難しい場合もあります。セクハラの場合、該当するかどうか微妙なケースであったとしても、職場からそれがなくなっても業務上支障はありませんが、教育・指導の広い範囲にわたってパワハラと考えて禁止した場合には、業務への多大な影響が考えられます。

パワハラとなる言動となるかどうかは、下表のように「業務命令権の濫用ではないか」「指導の行き過ぎではないか」を基準に判断されることとなります。

1) 業務命令権の濫用

- ① 目的の正当性（報復目的による業務命令 など）
- ② 内容の正当性（目的に照らして、違法・不相当な業務命令など）

2) 指導の行き過ぎ

目的は指導でも態様が問題となる

- ① 長時間の叱責
- ② 人格攻撃となる叱責・罵倒など

（出典：(株)インターリスク総研主催 オフセミナー「国内外の職場におけるハラスメントの現状と対策」資料をもとに作成）



<関連判例紹介>

- ◆ JR 西日本吹田工場事件
大阪高裁 平成 15. 3. 27 「労働判例」 858 号 154 頁
事案概要 工場の総務課長から X らが命令を受けた作業は、真夏の炎天下に日よけのない約 1メートル四方の白線内に立って、終日踏切横断者を監視するもので、肉体的、精神的に極めて過酷であるのみならず、合理性を欠き、使用者の裁量権を逸脱する違法なものであったと判断された。

- ◆ 海上自衛隊員自殺事件
福岡高裁 平成 20. 8. 25 「労働経済判例速報」 2017 号 3 頁
事案概要 海上自衛隊員 A が護衛艦乗艦中に自殺したことについて、両親が自殺は上官のいじめが原因で、国には安全配慮義務違反があった等を理由に損害賠償等を請求。一審では請求を棄却したが、控訴審では一部認容され、養父に 150 万円、実母に 200 万円の慰謝料が認められた。
本件では、上官である B 班長と C 班長の言動の違法性が判断された。
B 班長は、A がレンジャー部隊への配属を打診されたことを聞き「お前なんか仕事もできないのに、レンジャーなんかに行けるか。」と述べたほか、その後の指導の際に「お前は三曹だろう。三曹らしい仕事をしろよ。」「お前は覚えが悪いな。」「バカかお前は。三曹失格だ。」等の言辞で半ば誹謗していたと認められ、指導の域を超えるものと判断。
一方、C 班長の「お前はとろくて仕事ができない。自分の顔に泥を塗るな。」等の言辞は、それまでの C と A の関係は良好であったことが明らかで、平均的な耐性を持つ者に対し心理的負荷を蓄積させるようなものとはいえず違法性は認められないと判断。

- ◆ 亀戸労基署長事件
東京高裁 平成 20. 11. 12 「労働経済判例速報」 2022 号 13 頁
事案概要 X の夫である A が勤務していた会社での業務に起因して出血性脳梗塞を発症したとして亀戸労基署長に労災保険法に基づく休業補償給付の支給請求をしたところ、同署長が支給しない処分をしたため A の地位を承継した X がその取消を求めた。一審では X の請求が棄却されたが、控訴審では控訴認容。
A の時間外労働時間は、業務と脳血管疾患等の発症との関連性に関する労基署の基準には満たないが、相当長時間のものであると評価でき、さらに B 部長による叱責は、時間外労働により疲労していた A に一層のストレスを与えるものとなったとして業務起因性を認めた。
B 部長は、A に対し、1 月に 2 回以上、執拗に、かつ数回は 2 時間を超えて A を起立させたまま叱責していた。

3. パワハラにより大学に生じる損失

パワハラにより生じる大学側の損失は、直接的損失と間接的損失に分けられます。直接的損失には、慰謝料（精神的苦痛に対する賠償金）、逸失利益等などの損害賠償金や裁判費用、弁護士費用、専門家・証人などの費用、通訳費用等の訴訟費用、パワハラ事件の原因調査費用、広報、拡大防止・再発防止費用など大学の対応費用が含まれます。大学の間接的損失とは、直接的な費用の支出ではなく、事件を契機に起きうる社会的評価の低下、モラル低下、人材の喪失などのことをいいます。間接的な損失は、パワハラが発生した場合だけでなく、パワハラを放置した場合にも大学に発生する悪影響であることを認識する必要があります。

パワハラは当事者間の問題だと考えがちですが、事業主は労働者を働かせるに当たって安全に配慮しなければならない「安全配慮義務」を負っており、また、上司が業務において行った不法行為については「使用者責任」を問われることも考えられ、その場合には損害賠償責任が発生し、損害賠償金などの直接的な損失が発生します。

4. パワハラ発生時の対応

パワハラ対策は、パワハラ予防と現実に発生したパワハラへの対応の 2 つに分けられます。ここでは、実際に発生した際の対応の留意事項をチェックリスト形式でまとめてみました。

事前に必要なことは「専門の」相談窓口の設置です。対象者の上司や管理職が相談窓口であることは好ましいことではありません。専門の相談窓口の設置が重要です。



対応手順	留意点	チェック
事実確認・情報分析 通報・察知された事実関係を確認・分析し、調査の方針を決定します。	<ul style="list-style-type: none"> ◆調査方針は事案の特性に応じて決定していますか ◆あらかじめ設定したルールに従って迅速に対応していますか ◆予断を持って対応しないようにしていますか ◆必要に応じて被害者をケアしていますか ◆関係する部門間で情報共有する場合は迅速に、かつ秘密保持に注意していますか 	
調査 被害者・加害者双方を十分にヒアリングします。	<ul style="list-style-type: none"> ◆客観的証拠を確保するようにしていますか ◆被害者・加害者双方のプライバシーを尊重し聴取内容は絶対に漏らさないようにしていますか ◆被害者・加害者双方の言い分が異なる場合は第三者も聴取するようにしていますか ◆加害者の地位等によって調査に手心を加えないようにしていますか 	
改善策 調査結果に基づいて事態の改善策を実施します（被害者と加害者の関係改善、加害者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益回復など）。	<ul style="list-style-type: none"> ◆改善策の内容について合理的説明ができますか ◆改善策判断のプロセス・検討材料は必ず記録に残していますか ◆調査や改善策をあいまいに終了していませんか 	
関係者の処分 調査結果に基づき加害者の処分の是非・内容を検討します。	<ul style="list-style-type: none"> ◆学内ルールに即して処分を決めていますか ◆処分に裁量を加えていませんか ◆被害者に不利益を生じさせていませんか ◆処分内容を学内に公表していますか 	
再発防止 予防対策を検証し、必要に応じて再発防止策を講じます。	<ul style="list-style-type: none"> ◆予防対策の検証結果を含め、学内に再発防止策を周知していますか。 	

(出典：(株)インターリスク総研主催 オープンセミナー「国内外の職場におけるハラスメントの現状と対策」 資料をもとに作成)

5. 労災給付申請、労働審判、訴訟

1) 労災給付申請

暴力行為による傷害、過重労働による脳・心臓疾患、うつなどの精神疾患が発生した場合には、被害者が労災を申請することが考えられ、事業主は被害者から被害の事実や賃金額等の証明を求められることになります。その際には、労災でないと判断できる場合でも速やかに証明することが必要です。あくまで生じた事実を確認できる範囲で証明し、被害者と意見が異なる部分については、労基署長に対して意見を申し出ることも考えられます。

被害者に配慮して積極的に把握している事実以上の証明をした場合、後日、損害賠償請求があったときにはその事実と異なる主張を裁判ですることは難しくなるので注意が必要です。

2) 労働審判

労働審判は、労働関係に関するトラブルを迅速、適正、実効的に解決することを目的とした制度で、原則3回以内の期日で審理が結審され、申立手数料は訴訟の場合の半額とされています。

労働審判は、申立から概ね40日以内に第1回目の期日を指定することになっており、短期間で書面を準備する必要があります。異議を申し立てれば訴訟に移行することになりますが、訴訟の一番では審判の結果と大幅に異なる結論が出にくいとも言われており、また、審判で主張していない事柄や証拠を訴訟で提出するとそのことを相手から問われ説得力や証拠価値が低下することも考えられます。このため、短期間の間に最大限の対応をすることが求められます。



3) 訴訟

訴訟対応に当たっては、問題となる行為について、最大限客観的な証拠で説明することが必要です。パワハラがなかったと判断している場合、行ったとされる上司の普段の言動に関する証言や、被害者が申し立てているパワハラ行為と客観的な事実の整合性などを反論することが考えられます。目撃者や他の客観的な証拠がなく、証拠は被害者と加害者の互いの主張のみという場合、裁判所は被害者の証言が信用できると判断すればハラスメントの事実を認めることもあります。

〔 西村あさひ法律事務所 編著：石井輝久、監修：武井一浩 著：杉原えり、上村文、丸川颯子、重岡裕介 「現場マネジャーのためのパワハラいじめ対策ガイド」(日経BP社) PP253-271 から要約 〕

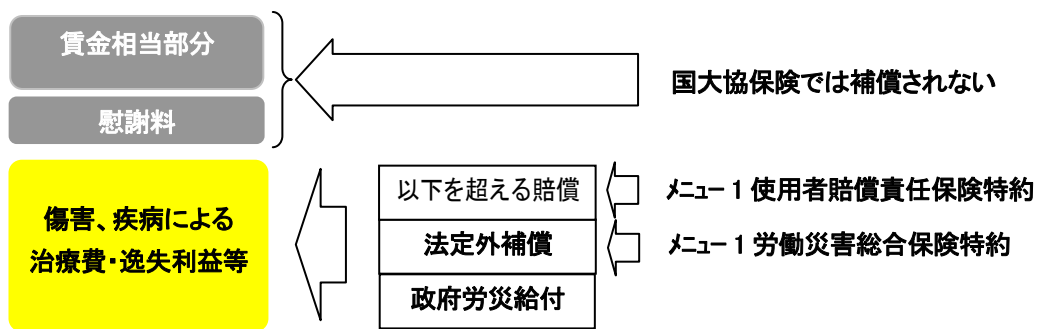
6. パワハラによる損害賠償に対する保険適用

パワハラによる損害賠償には、

- ① 退職や昇進差別による賃金相当分、
- ② 精神的苦痛に対する慰謝料、
- ③ 傷害や疾病の発症（発症による死亡・自殺含む）による治療費・逸失利益、が考えられます。

これらのうち、①②については、国大協保険では補償対象となりません。

③については、労災による給付、法定外補償規程による給付を超える部分について国大協保険メニュー1 使用者賠償責任特約により補償されます。ケガ等の身体障害や財物損壊を補償する同メニュー1 総合賠償責任保険は、教職員の業務中に被った身体障害は免責となるため適用されません。



7. アカデミックハラスメント

アカデミックハラスメント（以下「アカハラ」）は、大学で発生するパワハラの一種と考えられます。ただし、パワハラは雇用関係を前提としたハラスメントですが、アカハラの場合、教員から学生へのハラスメントといった問題も含まれます。この場合でも、指導者である教員と指導を受ける学生の立場は、上司と部下の關係に類似しており、パワハラと考え方に準じることが可能だと考えます。

大学は、学生に対しても教職員の場合と同様、安全配慮義務を負うと考えられ、教員の指導方法についても研修等を通じて十分に注意を喚起することが必要です。

<新聞報道から>

- ◆ ○大は、指導する学生に対し酒を飲んでどなったりイスをけったりした准教授を停職2か月の懲戒処分。〈H23. 4. 27〉
- ◆ 自殺した院生の両親が、不当に論文の受理を拒まれ将来を悲観して自殺に追い込まれたとして、元准教授と○大に計約1億円の損害賠償を求めて提訴。〈H22. 8. 18〉
- ◆ ○大は、指導する学生に対し毎日のように長時間説教したり、悪ふざけを強要したり、深夜から朝方に食事やカラオケ等に強制的に連れて行った助教を戒告の懲戒処分。〈H22. 2. 22〉
- ◆ ○地裁は、指導教員が外国人院生に執拗に休学を勧めたり、「社会のくず」等と言ったことは不法行為に当たり、大学は当該教員を原告の論文審査委員にした債務不履行があったとして両者に計110万円の支払いを命じた。〈H21. 12. 16〉
- ◆ ○大は、他の学生の前で非難されたり、ゼミの最中に退出させたりした院生が大学に相談したにもかかわらず、上申書が提出されるまで2年間にわたり調査していなかったと副学長が会見で謝罪。〈H21. 3. 26〉



リスクマネジメント最新情報

セクハラ労災認定基準見直しへ

6月23日、厚生労働省の精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会は第5回セクシュアルハラスメント事案に係る分科会を開催し、報告書の案を取りまとめました。

「強い心理的負荷」に修正するものの例

- ◆ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、
 - ・ 継続して行われた事案
 - ・ 行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した
- ◆ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、
 - ・ 発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた事案
 - ・ 性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった事案

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001ggp0.html>

厚労省、パワハラで円卓会議設置

また、6月28日、職場での上司のパワハラや同僚によるいじめ対策について、円卓会議を来月にも立ち上げ、本年度をめぐりに提言をまとめる方針を明らかにしたと報道されました。

「国立大学リスクマネジメント情報」

創刊3周年記念シンポジウム

～ 震災から学ぶリスクマネジメント ～

- 日 時 平成23年8月1日(月) 13:00～17:00
- 場 所 学術総合センター 一橋記念講堂
- プログラム
- ◆特別講演 野上智行(一般社団法人国立大学協会専務理事)
 - ◆被災大学からの報告
岩手大学、東北大学、福島大学、筑波大学(予定)
 - ◆パネルディスカッション
コーディネーター
小林誠(イッパク総研主席研究員・立命館大学経営学部客員教授)
パネリスト
岩手大学、東北大学、福島大学、筑波大学(予定)
- 主 催 一般社団法人 国立大学協会 有限会社 国大協サービス



2011/5月

大学リスクマネジメント News PickUp

<大学の管理・経営>

- ◆5.8 ○大の教授が、学長の公印・私印を無断で使用し、業者と不正契約を結んだとされる問題で、大学側から有印公文書偽造・同行使の容疑で告訴された教授の代理人弁護士が、冤罪を主張していることが報道。
- ◆5.12 ○大医学部長が、「次期理事長を画策した」とし、同大学から医学部長職を解任されたのは違法として地位保全を求めた仮処分の申し立てで和解が成立。
- ◆5.18 2011年度の薬学部入学者数は、3年連続で総定員割れ。定員充足率も大学間で格差が広がる。
- ◆5.18 ○大は、キャンパス内で起きた殺人事件を受け再発防止策を検討。防犯カメラの増設と、ストーカー被害者の学生を対象に、警備員が校門から教室まで付き添う、エスコートサービスの利用促進を検討。
- ◆5.21 ○大野球部が、未成年部員による飲酒問題で活動を自粛し、大学選手権代表決定戦の出場を辞退と報道。
- ◆5.29 ○高校の山岳部員ら12人の乗った教諭運転のワゴン車が林道から転落、全員が重軽傷を負った。事故で、県教委はマイカーで生徒を引率することを禁止していたが校長の判断で山岳部に限り容認。
- ◆5.17 ○大は、△大で女子大生がストーカーに刺された事件を受け、構内での無差別殺傷事件対応訓練を実施。

<入試等ミス>

- ◆5.20 ○大は、1月に実施した入試の世界史の出題ミスを発表。6人を追加合格。
- ◆5.27 ○大は、2月に実施した入試の日本史の出題ミスを発表。8人を追加合格。

<事件・事故>

- ◆5.4 ○高校のグラウンドで、野球のバッティング練習用ネットが強風で倒れ、近くにいたサッカー部員の頭に支柱が当たり、生徒は搬送先の病院で死亡。フェンスに固定していたロープが切れたか外れたことが原因。
- ◆5.16 ○大の合宿所で、体育会系部員約40人がノロウイルスによる集団食中毒が発生。
- ◆5.17 ○大の実験室で、ナトリウムとメタノールを使用する実験中に爆発。学生1人が重傷、2人が軽傷。
- ◆5.17 ○大医学部附属病院で、昨年7月、小学1年生の児童に腹膜内腫瘍摘出手術を行った際、大動脈損傷による出血性ショックで死亡させるといふ医療事故があったことが報道。
- ◆5.24 ○大で、研究棟9階の窓ガラスが割られ、ロッカーの金庫から現金11万円が盗まれていたことが報道。犯人が壁をよじ登って棟内に侵入し、現金を盗んだとみて捜査。

<ハラスメント>

- ◆5.11 女子学生に対し、セクハラをしたとして昨年3月、停職12カ月の懲戒処分を受けた准教授が、「事実誤認に基づいたもの」として、大学側に処分無効と、この間の給料などの支払い求め、地裁に提訴。
- ◆5.12 ○大附属中学の元教諭が、教え子だった生徒に「受験の話がある」と自宅に誘い、猥褻な行為をしたとして県少年保護育成条例違反の疑いで逮捕され、懲戒処分になっていたことが報道。
- ◆5.26 ○大は、准教授に「おまえの席をなくす」など退職を迫る発言をし、アカハラを繰り返したとして、教授を誹責の懲戒処分にしたことを発表。

<情報漏えい>

- ◆5.30 ○大は、教育センターの助手が、受講生18人のレポートを含むノートPCを電車で紛失したことを発表。

<学生・教員の不祥事>

- ◆5.12 ○大医学部の学生が、無施錠のアパートに侵入し、寝ていた女性の体を触るなどした上、女性の携帯電話や充電器を盗んだとし、準強制わいせつなどの疑いで逮捕。
- ◆5.21 ○大教授が、酒を飲んで車を運転し、スーパーの駐車場で停車していた車に追突。道交法違反容疑で現行犯逮捕。
- ◆5.26 ○大の学生らが4月に開いた花見会で、同席した教授と准教授が、未成年の学生が複数いると知りながら制止しなかった問題で、同大学は、教授と准教授をそれぞれ2カ月の出勤停止処分とした。

配信について

本誌は、各国立大学・大学共同利用機関の国大協保険ご担当者、国大協連絡登録先、ご登録いただいた方にメールで配信させていただきます。（無料）配信登録、解除は弊社ホームページからお願いします。⇒<http://www.janu-s.co.jp/>

情報提供のお願い

各大学等でのリスクマネジメントに関する取組み、事故・事件への対応のご経験、ご感想、ご要望等をお寄せください。
⇒ info@janu-s.co.jp

バックナンバー

- 11. 5月 ◆震災と損害保険等の適用
- 11. 3月4月 ◆震災被害、支援活動と保険適用
- 11. 2月 ◆情報セキュリティ、個人情報関連事故
- 11. 1月 ◆国大協保険、学研災の次年度改定概要
- 10. 12月 ◆国大協保険における賠償事例
- 10. 11月 ◆附属学校、学内保育所での事故
- 10. 10月 ◆大学の危機管理事例紹介
- 10. 9月 ◆ボランティア活動中の事故

※弊社ホームページからダウンロードできます。

発行 有限会社 国大協サービス
東京都千代田区神田錦町3-23

協力 株式会社インターリスク総研
三井住友海上火災保険株式会社