



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

「過少な要求」って何？～特に難しい「注意指導とパワハラ」の線引き

パワハラ防止法の施行から数年が経過しましたが、未だ注意指導とパワハラの線引きは難しいです。行政のパワハラ指針では、パワハラの代表的な言動を6つの類型として、「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過少な要求」「個の侵害」を示していますが、**特に分かりにくいのが「過少な要求」**でしょう。

指針では、「過少な要求」は、「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ることや仕事を与えないこと」と定義され、該当する例として、「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」「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」が挙げられます。

一方で、該当しないと考えられる例として、「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」が挙げられています。いずれにせよ、**暴力や人格否定発言と違って、表面的な言動だけではパワハラ該当性を評価できない難しさ**を抱えています。

パワハラ該当性に関する裁判例も近時蓄積されてきましたので、今回は、この「過少な要求」が争点となり、しかも、地裁と高裁で判断が分かれた「東武バス事件」を紹介します。

東武バス日光事件（東京高判 R3.6.16）～
「過少な要求」が争点となった新裁判

●事案の概要

本件は、バス運転士である従業員が、上司らから退職強要、「過少な要求」等のパワハラを受けたとして、上司らとバス会社に対して約200万円の慰謝料を請求した事案です。

従業員は、バスを運転中、乗客である男子高校生に対し「殺すぞマジで」と発言したり、女子高校生に対し「担任の先生の名前と学年主任の名前とクラスと番号、教えて」と発言したりする問題行動があり、この問題行動に関して、上司らは、「男ならけじめをつける」等と退職強要を行いました。

その後、従業員は、反応性うつ状態の診断を受け、約50日休職しました。従業員は復職後、約1か月以上の間、運転業務につかせず、運転士服務心得の書写等の別の指示を受けていたという事情があったものです。

●裁判所の判断

第一審の地裁では、退職強要の違法性を認めるとともに、運転士服務心得の書写も「過少な要求」としてパワハラ認定しました。

地裁は、書写等は、「許容される相当な指示指導の範囲を逸脱するものとはいい難い」とする一方、「約1か月以上にわたり繰り返し指示」した点については、「社会通念上許容される業務上の指導を越えた」ものとしたわけです。

二審の高等裁判所は、同じく、退職強要については慰謝料約20万円の賠償を認めたものの、書写の点はパワハラとは認定しませんでした。

すなわち、高裁は、「一定期間乗務をさせないで教育指導を実施することは、業務上の必要に基づく指示命令として、適法に行い得る」とし、運転士服務心得の書写等の繰り返し行為が、「教育指導の目的の範囲から逸脱するものであるとはいえない」と述べたことに加え、従業員の改善意欲や反省の深まりが十分でなかったことから、指示の繰り返しが約1か月にわたったことも「必要性を欠くものであったとも認め難い」と判示しました。

本判決の示唆～問題行動に対する反省作業の指示はOKだが、回数や期間は要注意

●地裁と高裁の判断は、なぜ割れたのか？

従業員が問題行動を起こした場合に、いったん担当業務から外し、反省や業務改善を促すために、関連規定やマニュアルの読書・書写をさせるような研修を行うことは、業務上必要かつ相当な範囲の行為であり、「過小な要求」には当たらず、パワハラには該当しません。これは、本判決の地裁・高裁が共通に認めています。

とはいえ、1か月以上にわたり書写作業をさせたことは、**地裁は「長すぎる」としましたが、高裁は「反省が足りなかったから仕方が無い」と判断が別れた**わけです。担当裁判官の価値観によって、評価が別れる場面でした（私も、後述の反省度確認テスト等の証拠がないと、1か月は少し長いと感じました）。

●内容だけでなく、回数や態様にも留意を

法の規定に改めて立ち戻ると、パワハラとは「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」ものとされます（パワハラ防止法 30 条の 2 第 1 項）。

パワハラ指針においても、「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、職場におけるパ

ワハラメントには該当しない」と付記されており、この評価が決め手となります。この点、指針では、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動として、例として次の4つの言動を挙げています。

ハラスメント該当性	① 業務上明らかに必要性のない言動
「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」	② 業務の目的を大きく逸脱した言動
	③ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
	④ 当該行為の回数、行為者の数等その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

今回は、まさに④の「回数」や「態様」の部分で、地裁と高裁の判断が割れており、会社は高裁で勝ったとはいえ、危うい勝利でした。

実務上は、パワハラとされる経営リスクを未然防止するために、問題行動に対する注意指導の内容だけでなく、反省作業の期間や回数等も意識すべきでしょう。具体的には、反省作業3日間ごとに反省度の確認テストをする等して、客観的な記録を残しておき、その上でさらに必要性があれば期間を延長する等を行うことが安全だといえます。

～当事務所よりひと言～

問題行動を起こす社員に対する注意指導に消極的になってはいけません。たとえ最終的に解雇する場合でも、問題行動改善のチャンスとしての注意指導等を与えていない場合は、ほぼ解雇は認められません。

とはいえ、注意指導をされると「パワハラ」されたと騒ぎ出す従業員も増えていきます。指導する側としては、カッカせずに冷静に、「客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲」で淡々と行っているかが鍵となります。