

相談室 Q&A

ハラスメント関係

Q

能力不足の社員に対し、人事評価を下げ続け、仕事の分量を減らすことはハラスメントに該当するか

先般、人事部内で、ある能力不足の社員に対する処遇が問題となりました。「同じミスを何度も繰り返す」「説明や指導をしても耳を貸さない」など、研修への参加や何度かの異動を経ても、人事評価において同様の理由で低位の判定が付いてしまいます。また、チームでの業務を任せられず、自然に担当する仕事の分量が減っているとも聞きます。今後、教育しても改善の見込みがなければ、退職勧奨ないし解雇を検討すべきかと思いますが、それ以前に人事評価を下げ続けたり、仕事の分量を減らしたりすることが、パワーハラスメント（以下、パワハラ）に該当するのではないかと懸念しています。どう対応すべきでしょうか。

（福岡県 U社）

A

適正な人事評価の結果、その評価が下がることや人事評価に見合った業務を付与すること自体は、原則パワハラに該当しない

回答者 帯刀康一 たてわき こいち 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

1. 近時の労働者からのパワハラ主張の一つの傾向について

企業において雇用する労働者の数が多くなれば、一定の割合で、ローパフォーマーや企業秩序を乱す社員（以下、総称して問題社員）が生じてしまうことは避けられません。

企業は、営利活動を行う団体であることから、上記のような問題社員が存する場合、生産性向上および企業秩序維持の観点から、当該問題社員に対して教育や業務指導を行うこととなります。

この部下に対する教育や業務指導は、管理職の職責でもあり、管理職には適正な業務指導を行うことが求められています。

もっとも、問題社員に対して教育や業務指導を行っても改善がなされない場合は、配置転換や降格・降級、場合によっては退職勧奨や解雇等を行う可能性もあります。

そして、近時、このような問題社員に対して業務指導を行い、配置転換や降格等の人事上の措置

を講じた場合に、そのことがパワハラであると当該問題社員が主張してくるケースが散見されるようになっていきます。

この点、労働施策総合推進法30条の2で企業に義務づけられたパワハラ防止に関する雇用管理上の措置義務の具体的な内容を定めた「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」（令 2. 1.15 厚労告5。パワハラ防止指針）において、「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、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」ことが明記されています。

しかし、パワハラと業務指導の線引きが不明確であることもあり、部下から上記のような主張を受けるのを恐れて、業務指導に不安を抱えている管理職もいるようですが、後述2.のとおり、少なくとも人事評価と業務付与の関係でパワハラと評価されることは、例外的であるということを理解

しておく必要があります。

2. 企業の労働者に対する労務指揮権および人事評価とパワハラについて

[1] 労務指揮権および人事評価について

使用者は、労働者の業務遂行について指揮命令の権限を有していますが、この権限は「労務指揮権」と称されます。

この労務指揮権は、「労働者が労働契約によって労働力の処分権を使用者に委ねたことによって使用者が取得する基本的な権限である。また、使用者は、労務の指揮それ自体にとどまらず、業務の遂行全般について労働者に対し必要な指示・命令を発する。この業務命令が就業規則の合理的な規定に基づく相当な命令であるかぎり、就業規則の労働契約規律効（労契7条）によって、労働者はその命令に従う義務を有する」とされています（菅野和夫『労働法 第12版』[弘文堂] 155ページ）。

この点、就業規則の服務規律等において、「その他、会社の諸規定、掲示・命令、通知事項を遵守すること」といった規定が設けられているのが一般的であることから、自社で雇用する労働者にどのような業務を付与するか否かは、上記労務指揮権の一環として、企業の裁量が認められているといえるでしょう。

企業の労働者に対して行う人事評価についても、「法的には、均等待遇（労基3条）、男女同一賃金（同4条）、昇進等についての男女均等取扱い（雇均6条1項）、不当労働行為（労組7条）などの諸規定が査定行為を規制しているが（中略）、これらに反しないかぎり、査定は人事考課制度の枠内での裁量的判断に委ねられる」とされている（菅野・前掲書431ページ）ことから明らかなとおり、企業の裁量が認められていると解されます。

[2] 労務指揮権の行使や人事評価とパワハラの考え方

このように、労働者の側から、「人事評価が不当であり、パワハラである」「担当する業務が能力に見合っておらず、パワハラである」といった主張がなされるケースにおいては、使用者の実施する人事評価それ自体や、労働者に対して人事評価に

応じた業務を付与する（待遇とする）ことについては、一定の合理性は求められるものの、広く使用者の裁量が認められるということを前提として、パワハラか否かの判断が行われることになります。

[3] 参考判例

参考となる判例として、外国法事務弁護士事務所（以下、Y1事務所）から業務委託を受けたY2社の従業員として、Y1事務所において弁護士秘書業務に従事していたXが、メンタルヘルス不調による休職からの復職後に、担当弁護士を付けられず、周辺秘書のサポート業務を命じられた（以下、本件業務命令）という待遇が、パワハラであると主張し本件業務命令に従わない姿勢を示したことなどから、Y2社は、Xが業務指示に従わないこと、正当な業務指示をハラスメントと主張していることを理由にXを解雇し、Xが当該解雇の有効性等を争って提訴したケース（地位確認等請求事件 東京地裁 平27. 3.24判決 判例集未登載）があります。

この事案において、裁判所は、まず本件業務命令について「他の秘書とのコミュニケーションも円滑に進めば、適度な業務量に落ち着いて行き、毎朝、周辺秘書を回る必要もなくなって行く可能性もあったといえるのであって、必ずしも非効率であったと断定することもできない」とし、本件業務命令に必要性・合理性が欠けていたとはいえないとしました。そして、Xが本件業務命令に従わなかった点について、Xが本件業務命令はハラスメントであると主張していたことなどから、Xは自身に特定の弁護士を担当させないまま業務を続けさせることはハラスメントであり、そのような業務命令には従う必要はないという態度を明確にしていたというべきで、これは就業規則に定められた懲戒事由である「正当な理由なく、会社の命令又は指示に従わなかったことにより」等に当たるなどとして、解雇を有効と判断しています。同裁判例においては、正当な業務命令に対してハラスメントと主張して業務を拒否した場合は解雇事由に該当する場合があることが示唆されており、同種事案の対応において参考になります。