



人事労務のよもやま話 #7

それってパワハラじゃない？

Q.社員が仕事のミスをしたので厳しく指導したところ、パワーハラスメント(以下:パワハラ)を受けたと言ってきました。どうすれば良いのでしょうか？

A.業務上で必要かつ適切な指導であれば、厳しい指導でもパワハラには該当しません。正しく理解して職場内でパワハラ防止に努めていきましょう。

ハラスメント、特にパワーハラスメントに関する相談はこのところ非常に増えてきており、相談に対応することが増えてきています。同時に事業主からのハラスメント研修の依頼が大変に増えてきていて、職場のハラスメントがどこでも発生している大きな問題になっていることが伺えます。令和4年4月から、労働施策総合推進法により職場におけるパワーハラスメント対策が中小企業でも義務となり、パワハラに関する予防措置を講じることが事業主に義務付けられます。この機会に事業主自身がパワハラへの関心と理解を深めていきましょう。

■職場におけるパワハラ3要素

職場におけるパワハラ3要素の定義について、法律で以下のように定義されています。

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、
- ①～③までの要素を全て満たすもの

この場合の「職場」とは、通常就業している場所以外にも、業務を行う場所であれば職場に該当するとされ、例えば出張先や接待の場所なども「職場」と判断されます。

① 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当たって、当該言動を受ける労働者が行為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指します。上司の言動だけでなく、知識経験が豊富な同僚や部下の言動であってもパワハラに該当する場合があります。

② 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものをいい以下のようなことが該当します。

- 業務上明らかに必要性のない言動
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- 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

以前相談を受けた際に、遅刻する社員を厳しく指導するあまり、「遅刻をするなら死ね」と言ってトラブルになったことがありました。これは明らかに目的を大きく逸脱し、不適当な言動でした。

一方で機械による挟み込みの事故を防止するため、事故の寸前で上司が「馬鹿野郎」といったことが問題となりましたが、挟み込まれたら命を失う危険もありました。この場合には不適切とまでは言い切れないとして不問になりました。

③ 労働者の就業環境が害されるものとは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

良くある事例としては言動がきっかけで職場に出勤できなくなってしまった場合があります。判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、つまり同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当とされます。

個別のパワハラ事案を検討する場合、問題となった言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様や態度・反復継続性、労働者の属性、心身の状況、行為者との関係性、当該言動によって労働者が受ける身体的精神的苦痛の程度などを総合的に考慮して判断していきます。

客観的に見て、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は該当しません。どのような指導を行えばパワハラには該当しないのか、社内で研修を行って周知ならびに相互の理解に努めていきましょう。

Profile

荒木 康之(アラキ・ヤスユキ)

上智大学経済学部卒業。小売業と外食業の経営に長くたずさわ。平成17年に横浜市中区に(株)ヒューマンリソースみらいを設立。社会保険労務士事務所みらいを併設。

人のつながりを大切にしながら、経営者も、従業員も、一人一人が生き活きた人生を送ることが出来るよう、「人と組織と社会のみらい」に貢献することを生き甲斐とする。全国の法人会、商工会議所、経済団体等において多数の講演実績があり、横浜中法人会で利用できるインターネットセミナーにも出演している。

著書「Q&A職場の労務トラブル対処法」セルバ出版 令和2年3月刊