

2 パワーハラスメント

弁護士 谷山 智光

Q2-1 パワーハラスメント(パワハラ)とは

当社の従業員より、上司からパワハラを受けたとの相談がありました。その上司に確認したところ、指導の一環であったと言っています。どのような行為がパワハラにあたるのでしょうか。

A2-1

職場におけるパワハラとは、①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、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をいいます。

解説

1 職場におけるパワハラに関しては、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)30条の2第1項に定めがある。同項は、「事業主は、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ことのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」と定めている(必要な措置の詳細については、Q4-1、Q4-2参照)。これにより、職場におけるパワハラとは、①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、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ということになる。

したがって、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、②を満たさず、職場におけるパワハラには該当しない。

2 (1)「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。例えば、出張先、業務で使用する車中、取引先との打ち合わせや接待の場所も、これにあたりうる。また、

勤務時間外の懇親の場、社員寮や通勤中であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する。その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行われる。

(2)「労働者」とは、正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいう。

(3)「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当該言動の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す。職務上の地位が上位にある者による言動は典型例であるが、同僚又は部下による言動であっても、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるものも、これにあたりうる。

(4)「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、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指す。この判断に当たっては、様々な要素(当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該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・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等)が総合的に考慮される。なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、職場におけるパワハラにあたりうる。

(5)「就業環境が害される」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す。この判断にあたっては、平均的な労働者(社会一般の労働者)の感じ方を基準とする。なお、言動の頻度や継続性は考慮されるが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、一回でも就業環境を害する場合があります。

3 パワハラに該当する場合の法的責任については、セクハラに該当する場合(Q1-2)と同様である。

Q2-2 パワハラの代表的6類型

上司は、手を出したり、暴言を吐いたりはしていないので、パワハラにあたらないですよね？

A2-2

パワハラは、決して身体的な攻撃や精神的な攻撃だけに限りません。それ以外に、代表的な類型として、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害という類型があります。また、これらの類型に限られるものでもありません。

解説

1 パワハラの代表的な言動の類型として、Ⅰ身体的な攻撃(暴行・傷害)、Ⅱ精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、Ⅲ人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、Ⅳ過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)、Ⅴ過小な要求(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)、Ⅵ個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)がある。

かかる類型ごとに、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例として以下のようなものがある。但し、Q2-1の解説で記載したとおり、業務上必要かつ相当な範囲か否かは、様々な要素を総合的に考慮して判断されるので、個別の事案の状況等によって判断が異なりうるし、下記の例以外にもパワハラに該当するケースはある。

2 身体的な攻撃

(1) 該当すると考えられる例

殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。

(2) 該当しないと考えられる例

誤ってぶつかる。

3 精神的な攻撃

(1) 該当すると考えられる例

人格を否定するような言動(相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。)を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う。相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する。

(2) 該当しないと考えられる例

遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする。その企業の業務の内

容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする。

4 人間関係からの切り離し

(1) 該当すると考えられる例

自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

(2) 該当しないと考えられる例

新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する。

5 過大な要求

(1) 該当すると考えられる例

新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

(2) 該当しないと考えられる例

労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる。業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる。

6 過小な要求

(1) 該当すると考えられる例

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。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。

(2) 該当しないと考えられる例

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。

7 個の侵害

(1) 該当すると考えられる例

労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。

(2) 該当しないと考えられる例

労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う。

参考資料

- ・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(令和2年厚生労働省告示第5号)
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第8章の規定等の運用について(令和2年2月10日雇均発0210第1号)