

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 精市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

今月は職場のパワハラについて考えます。

今回は職場のパワハラについて考えます。

今年の1月に厚生労働省の職場のいじめ・嫌がらせに関する円卓会議の中で職場のパワハラを以下のように定義されました。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為

職場内の優位性とは、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われることが多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われることもある。

業務の適正な範囲 労使が予防・解決に取り組むべき行為は業務の適正な範囲を超えるもの。個人の受け取り方によって業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、職場のパワハラには当たらない。

ところで、

埼玉県内には、地方裁判所や簡易裁判所はいくつかあります。その中で、労働裁判を実施しているのは、さいたま市にあるさいたま地方裁判所だけです。そして、

埼玉県内で、社会保険労務士でかつ紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）が労働審判員になっている人は、私河原しかいません。そこでの経験を紙ベースで発表することは大変むずかしいことです。ここに、たまたま私が関わった労働審判のときの弁護士の講演会を聴く機会を得ました。その事案の概要の記載を頼んだところ許可を得ることができました。

それを基にして、申立人（労働者）と相手方（会社）の各々の代理人弁護士はどのように戦略を組むべきかを、私なりの考えを述べます。

「事案の概要の記載は、申立人（労働者）の代理者である川越中央法律事務所の間川 清弁護士によるものです。ここで、河原特定社会保険労務士が事案の概要等の引用することに関して間川先生より許可を得ています。」

パワハラによる慰謝料・解雇無効の主張が認められた事例

事案の概要

とある自動車ディーラーであるA社。同社の正社員Bは、それまで休職などを繰り返していたものの、営業社員としてまずまずの成績をあげていた。

系列の会社より、部長Cが出向してくる。Cは、口が悪く部下へのあたりが厳しい。

Bは、店長の業務方針に疑問を持つなどをきっかけに休職。Cと話をして休職したものの、CはB

への叱責を繰り返す。

「うつ病は認めない」「家族も精神病持ちだ」「勝手に休むな」「お前が怠けているだけだ」「クビにするのは簡単だ」「精神病はタチが悪い」「懲戒解雇にしてやる、殺すぞ」などの暴言を吐く。退職を迫られ一度は退職届を書かされる。

あまりにもしつこい叱責にBが感情的になり、Cの胸ぐらをつかむ。これがきっかけでCが一時自宅待機を命じられる。

会社から呼び出しがあり、担当者に「解雇になった」旨告げられる。その際「解雇でも手続き上必要」との説明があり、「退職届」を提出するように命じられやむなく提出する。

退職後自殺も考えるが回復し、間川弁護士事務所へ依頼があった。

この労働審判で、

法的問題点と判断のポイントで、パワハラ行為があったかどうかについては 間川先生は、以下のように記載してある。

- ①決め手になったのは。労働者の手帳の記載事項
- ②こちらが語るストーリーが自然であったかどうか
- ③上司の人格を証明することー現職者の陳述書の価値
- ④相手方の反論がなさすぎる
- ⑤審判手続き中の言動を審判官は見ていた
- ⑥相手方の主張の不自然さー電話の勘違い

ここで、私河原が、①から⑥までを分析します。

①については、審判側は、証拠性について労働者側の手帳と申立書が大変重要視した。

Cの発言内容は、手帳や労働者側が作成する申立書により、差別的な内容のものであったとみなした。

・会社側の立場から私が助言をすると、叱責も差別的言葉があると仕事の上での指導性から逸脱することがあるのでくれぐれも考えながら部下に指導することを心がけてください。

・労働者側の立場から私が助言をすると、事実関係は、時、場所、どのようなことを言われたか。どんな態度で、その現場には誰がいたかどうか手帳等に記入しておくといふ。

③については、会社側は、上司の人格の正当性を、同僚や部下の陳述書等で証明しようとした。しかし、これは、審判側は、全く信用をしなかった。なぜならば、裁判後も同じ職場にいるのであるから、本当のことをいうわけがない。また、上司から強制的に書くように言われた。と考えたのである。

・では、会社側からすると、どうすればよいか。それは、会社を辞めた人に証明してもらうことは価値があると思える。あるいは、労働組合の人等に依頼することもありうる。つまり、利害関係が全くない人からの陳述書は有効性があると思える。会社側は人選をもっとシビアにすべきであると思ふ。この程度のことをなぜ相手方弁護士は分からないのだろうかと思ふ。

まとめとして、

会社としては、上司から部下の労働者に対しての指導は日常茶飯事な事項である。それが、パワハラになるかどうかの境は、その指導が、

業務の適正な範囲を超えているかどうかである。そして、指導の根底にあるのは、日本国憲法の第11条の基本的人権の尊重である。指導の中で、人権尊重が貫かれれば、問題はない。

会社として、労働者からパワハラであると訴えられないためにも、人権教育を実施することは大切であると思ふ。ぜひ、社長から率先して人権教育の大切さを唱えていってください。