

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
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

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/



中小企業も 2022年4月1日からパワハラ防止対策が義務化されました

まず職場におけるパワハラの定義をあげます。

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
(部下や同僚からのパワハラも含みうる)

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

③ その雇用する労働者の就業環境が害される行為

であり、①から③までの3つの要素をすべて満たしているものをいいます。条文では、
労働施策総合推進法第30条の2

「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」

ここで、被害者がパワハラを受けたと感じればパワハラになるとよくテレビの解説者や一般の人
も言いますが、実はその考え方は間違いです。

2020年厚労省告示5号のパワハラの指針によれば、

パワハラを受けたかどうかの判断は、「平均的な労働者の感じ方」すなわち、「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である。」というように述べられています。

人によってかなりバイアスがあるので、そのことを考えなさいということです。

ここで、職場におけるパワハラの6つの類型を挙げます。

① 身体的な攻撃(暴行・傷害)

② 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)

③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

④ 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)

⑤ 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)

⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

ここで業務上の指導とパワハラとの線引きを考えます。

① 身体的攻撃については、

ア. 該当する ・殴打、足蹴りなどのほか、相手に物を投げる

イ. 該当しない ・誤ってぶつかることがあります。

② 精神的な攻撃

- ア.該当する
- ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。
 - ・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こと。
 - ・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こと。
- イ.該当しない
- ・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こと。
 - ・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こと。

③ 人間関係からの切り離し

- ア.該当する
- ・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こと。
 - ・一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。
- イ.該当しない
- ・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こと。
 - ・懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

④ 過大な要求

- ア.該当する
- ・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こと。
- イ. 該当しない
- ・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こと。

⑤ 過小な要求

- ア. 該当する
- ・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。
- イ. 該当しない
- ・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させる

⑥ 個の侵害

- ア. 該当する
- ・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こと。
 - ・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。
- イ. 該当しない
- ・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こと。
 - ・労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

判例 長崎・海上自衛隊員自殺事件 福岡高裁 2008年8月25日判決 判例時報 2032号 52頁から72頁
21歳の海上自衛隊員が上官からの継続的な誹謗によりうつ病に罹患し、自殺したとして、同隊員の両親が国に対し慰謝料の支払い等を求めた事案
上官の半ば誹謗ともいえる言動が被害者の自殺という結果をもたらし、自殺と上官の言動の間には因果関係があると判断され、国に対し、350万円の支払いが命じられました。上官の言動は、海自に対して、お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろ。お前は覚えが悪いな。バカかお前は。三曹失格だ。わざと無理なことをみんなの前でやらせたり、海自の下の方までが海自を無視する態度をとるように仕向けた。また、上官は、海自に対して事故死をしたと噂される隊員が使っていたバットを割り付けていた。海自は、護衛艦「さわぎり」に乗船していた。そこで、さわぎり事件ともいわれている。