

知って得する情報 かわら版



長岡けやき法律事務所
所長 杉森 芳博
弁護士



〒940-0061
長岡市城内町3-5-1 レーベン長岡207
TEL 0258-86-0275 FAX 0258-86-0276

職場でのパワーハラスメントについて

「パワーハラスメント」という言葉が広く浸透し、弁護士も職場でのパワハラ被害の相談を受けることが多くなりました。そこで、今回のかわら版は、職場でのパワーハラスメントについてご説明します。

1. 職場での「パワーハラスメント」とは

職場での「パワーハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、

- ①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
 - ②業務の適正な範囲を超えて
 - ③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為
- を指します。

従業員からパワハラ被害の訴えがあった場合、後記のとおり、事実を確認して対応を決める必要があります。事実確認の際や対応方針を決定する際に、上記①～③の三つの要素を意識することで、事実をより正確に把握し、的確に対応することができます。

なお、従業員は、職場内での様々なトラブルについて、「パワーハラスメントを受けた」と表現して訴えてきます。上記の定義にあてはまらない行為であっても、職場でのトラブルが発生している以上、なんらかの対応を要することに留意しなければなりません。

2. パワーハラスメントの判断要素について

(1) 職場内での優位性が背景にあること

パワーハラスメントは、上司から部下に対して行われるものだけではありません。先輩・後輩などの人間関係や経験・専門知識など、様々な優位性を背景に行われます。

例えば、豊富な経験があるため、その従業員の協力が得られなければ仕事を進められないような場合、その従業員は他の従業員に対して優位な立場にあります。多数の従業員対個人という対立関係がある場合も、多数者は個人に対して優位性を持ちます。

(2) 業務の適正な範囲からの逸脱

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としても、その指示や注意の方法が業務上適正な範囲内であれば、パワーハラスメントにはあたりません。

事実を確認し、対応を決める際には、業務上の必要性や目的、手段として適正な行為といえるか、行為の程度・回数などが常識の範囲内であるかなどを確認する必要があります。

(3) 精神的・身体的苦痛または職場環境の悪化

パワーハラスメントにあたる行為は、直接的な暴行・暴言に留まりません。例えば、自身の意に沿わない社員を仕事から外し、長期間にわたって別室に隔離することや、自宅研修をさせることもパワーハラスメントにあたります。上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせることも同様です。思想・信条を理由として、集団で特定の個人に対し、職場の内外で継続的に行動を監視したり、私物をチェックしたりすることも問題となります。

3. パワーハラスメントへの対応について

(1) パワーハラスメントの予防

パワーハラスメントを予防するためには、第一に、経営トップがパワーハラスメントを防ぐことの重要性について明確に従業員に伝える必要があります。就業規則にパワーハラスメントについての懲戒規定を明記することも効果的です。

また、それぞれの職種に応じた研修を行うことも有効です。例えば、業務の必要性について丁寧に説明すれば、困難な業務を命じられた従業員も、それを素直に受け入れられることがあります。従業員のコミュニケーション能力を高める研修が、パワーハラスメントを予防するためにも有効と言えます。

(2) パワーハラスメントへの対応

①相談窓口の設置

パワーハラスメントなど職場のトラブルについての相談窓口を設置し、積極的に従業員に周知します。相談窓口では、相談者の秘密が守られ、不利益な取り扱いを受けないことを明確にします。弁護士など企業の外部に相談窓口を設けることも有効です。

②パワーハラスメントの相談を受けた場合

相談者の了解を受けた上で行為者や第三者に事実確認を行います。

パワハラへの対応としては、パワハラ行為者や相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。その後、行為者・相談者の双方に会社の対応について説明しフォローアップします。

4. 最後に

パワーハラスメントを予防し、パワーハラスメントを受けたとの従業員の訴えに適切に対応することで、従業員にとって働きやすい職場を実現し、企業イメージの低下を防ぐことができます。この機会に自社の対応状況を見直してみてください。