

# 身近な法律相談



弁護士 渡部 英明

今回は、労働問題について、検討していきたいと思います。最近、職場の「いじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント」は、社会問題としても取り上げられております。労使で取り組むべき「パワーハラスメント」の問題点について、みていきましょう。

**Q<sub>1</sub>** 「職場のパワーハラスメント」とはどのようなものですか。

**A<sub>1</sub>** 厚生労働省において、平成23年7月～平成24年1月にかけて、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」(以下「WG」といいます。)が開催されました。WGは、労使が予防・解決に取り組むべき行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案しています。

WGによる「職場のパワーハラスメント」とは、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又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

**Q<sub>2</sub>** 「職場のパワーハラスメント」は上司から部下へのいじめ・嫌がらせだけを指しているのですか。

**A<sub>2</sub>** いいえ。それだけではなく、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ものも含まれます。人間関係や専門知識の優位性を背景としたいじめ・嫌がらせも「職場のパワーハラスメント」に含まれます。

**Q<sub>3</sub>** 上司が部下を指導する際、「職場のパワーハラスメント」になってしまう可能性があるとなると、上司は部下に対する指導が「パワーハラスメント」になっていないかどうか気を付けなければならないのですね。

**A<sub>3</sub>** そうですね。上司は部下の指導の際、「パワーハラスメント」に当たらないか、注意をしていく必要があります。

ただ、WGにおける報告でも、業務上の指導との線引きが難しいとの指摘を踏まえ、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」精神的苦痛・肉体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為と整理しています。そうすると、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じる部下がいたとしても、これらが「業務上の適正な範囲」で行われている場合であれば、パワーハラスメントには当たらないと解することもできます。

**Q<sub>4</sub>** 「職場のパワーハラスメント」に当たりうる行為にはどのようなものがありますか。

**A<sub>4</sub>** WGによれば、以下の行為類型が挙げられています。

①暴行・傷害(身体的な攻撃)、②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)、③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)、④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(過大な要求)、⑤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(過小な要求)、⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)、です。

①について、業務の遂行に関係するものであっても「業務の適正な範囲」に含まれません。②③について、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないので、原則として、「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられます。④～⑥は業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易ではありませんが、何が「業務の適正な範囲を超えるか」について、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にしていくことが望ましいとされています。