

パワハラ（パワーハラスメント）を受けたら

- ・上司から同僚がいる前で「こんなに仕事ができないのは、給料泥棒だ。」などの罵声を浴びせられ続けている。
- ・上司から、自分ひとり過重な業務を命じられ、できないと能力のなさを責められる。

◆ 基本のきほん

○パワーハラスメント対策の法制化

パワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)については、これまで法律上明確な位置づけがありませんでしたが、令和元年6月5日に改正公布された労働施策総合推進法(以下、「法」といいます。)により、職場におけるパワハラを防止するために、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主に義務となります(法第30条の2第1項)。

※大企業については、令和2年6月1日施行。中小事業主は、令和4年4月1日から義務化されます。それまでは努力義務となります。

○パワハラ防止のための指針

法(第30条の2第3項)に基づき、「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1月15日厚生労働省告示5号)が定められました。

○職場におけるパワハラの内容

(1) パワハラの3つの要素

職場のパワハラとは、次の①から③までの要素を全て満たすものをいいます。

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境が害されること

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、該当しないとされています。

(2)「職場」

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても当該労働者が業務を遂行する場所(例えば、出張先、業務で使用する車中及び取引先との打ち合わせの場所等)も含まれます。なお、勤務時間外の「懇親の場」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当します。

(3)「労働者」

正規雇用労働者のみならず、いわゆる非正規雇用労働者も含むもので、派遣労働者については、労働者派遣法第47条の4の規定により、派遣先も派遣労働者を雇用する事業主とみなされるものです。

(4)「優越的な関係を背景とした」言動

当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)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し、例えば、以下のもの等が含まれます。

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、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
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(5)「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動

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し、例えば、以下のもの等が含まれます。

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

(6)「労働者の就業環境が害される」

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します。この判断に当たっては、「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す。

【パワハラの代表的な言動の類型】

1 身体的な攻撃(暴行・傷害)

(例)

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

2 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

(例)

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- ② 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。
- ③ 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。

3 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

(例)

- ① 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。
- ② 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。

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)

(例)

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ② 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。

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)

(例)

- ① 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。
- ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

6 個人の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

(例)

- ① 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。

② 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。

◎「パワハラ」を行った加害者が問われる可能性がある法的責任

- ① 民事上の責任として、「パワハラ」によって被害者が、名誉・プライバシー等の人格権の侵害を受けた場合、心身の健康を損なったり、退職を余儀なくされた場合、加害者は、不法行為に基づく損害賠償責任を負うことがあります。
- ② 刑事上の責任として、「パワハラ」のうち、直接的な暴力や傷害等の加害行為はもちろん、名誉毀損や侮辱などの言葉や態度による加害行為も、その行為が長期にわたって継続的に執拗に行われた場合などは、心理的ストレスを生じさせて精神的傷害を生じさせる危険性があるものとして、加害者が刑法上の責任に問われる場合があります。
- ③ 企業の構成員が、他の構成員やそれ以外の第三者に「パワハラ」を行うことにより、被害者の尊厳や人格を傷つけ、また職場秩序を乱した場合、職場規律違反としての懲戒処分を課されることがあります。ただし、就業規則に懲戒処分の根拠規定があることが必要です。

◎「パワハラ」を行った加害者を雇用している企業が問われる可能性がある法的責任

- ① 雇用している者の職務遂行に関連した不法行為によって発生した損害については、雇っている企業も責任を負うこととなります。
- ② さらに、安全配慮義務違反(労働契約法第 5 条「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」)により、債務不履行責任を負う場合があります。

◎「パワハラ」と労災

パワハラが原因で精神疾患に罹患してしまった場合に、労災が認められた例があります。精神疾患を含む精神障害の労災認定については、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号)という労災認定基準により判断されます。(詳細は、ノウハウ集 35 参照)

◆こんな対処方法があります！

① まず、被害者自身の安全・安心と健康の確保

被害者である労働者が、相談できる家族や友人がいたら相談してみると同時に、心身に不調がある場合、専門医(精神科医、心療内科医など)に状況を説明して診断を受け、診療の内容によっては診断書を会社に提出し、会社に病気休暇制度があれば、こうした制度の利用の承認を得ることも考えられます。しかし、会社の承認なく休むと欠勤扱いとされたり、病気の回復の判断等をめぐって復職が困難となる可能性もありますので、注意が必要です。

なお、病気休暇制度等がない場合でも、裁判例では、使用者には安全配慮義務があり、健康を害した労働者が業務に

従事すれば健康保持に問題があつて、健康を悪化させる恐れがあると認められるときは、使用者は速やかに労働者を業務から離脱させて休養させる契約上の義務を負うとしたものもあります。ただし、この場合、使用者に賃金や休業手当の支払い義務を課したわけではありません。

なお、ケースによっては年次有給休暇をとることも考えられます。

暴行を受けた場合には、医師の診断を受けた上で、警察署に相談することも選択肢の1つでしょう。

② 「パワハラ」の証拠の確保

「パワハラ」の状況、いつ、誰が(加害者)、どのように(内容)行ったのか、なぜ行われたのかを記録し、会社や上司等の対応、その場に居合わせた人などを詳細に記録しておきます。場合によっては、録音(ICレコーダーや携帯電話の録音も可)、ビデオテープ、写真(携帯電話も可)などにも撮っておきます。

③ まずは、上司に相談し、次に上司等を監督する立場にある管理監督者や人事部門に相談

まずは直接の上司等に相談すべきですが、対応してもらえないは、加害者である上司等を監督する立場にある管理監督者や人事部門に、相談して改善を求めます。

④ 社内に苦情処理窓口等がある場合はそこへ相談

管理監督者や人事部門に、相談して改善を求めても、加害者が一向に態度を改めず、会社としての改善のための対応(加害者の異動など)もない場合には、社内に苦情処理窓口やコンプライアンス部門がある場合は、そこへ相談してみます。

⑤ 労働組合へ相談

労働組合に、加害者の「パワハラ」の抑制と、会社としての改善のための対応(加害者の異動など)を求めて交渉してもらうのも一つの方法です。

⑥ 上記の方法でも改善がなされない場合は行政機関に相談する

労働局は、法に基づきパワハラに関する紛争について「助言、指導又は勧告」、「調停」を行います。県の労働センターは、会社との話し合いの仲立ちとして「あっせん指導」を行うことがあります。ただし、これらの制度は、強制力を持っていないため、会社側が応じない場合は解決が難しい場合があります。

⑦ 弁護士による交渉や裁判等を行う

有料ではありますが弁護士に交渉を頼んでみることも考えられます。

最終的には労働審判や裁判を行って決着をつけることになります。「パワハラ」の加害者だけを対象とするのか、会社の責任も問うのか、弁護士とよく相談をして決めることが大事です。

◎ 会社ぐるみのいじめの場合には

ノウハウ集 No.41「職場のいじめにあったら」の裏面③会社ぐるみのいじめの場合、を参照ください。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町 1-4 〒231-8583

令和 2 年 6 月発行