

職場のパワハラ しない・させない！

特定社会保険労務士・行政書士
服部 善一

1. パワハラとは何か

厚生労働省 HP「ハラスメント基本情報」ハラスメントの定義によると、職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいう。

なお、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

【用語解説】

「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。

「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいう。

① 「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗や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す。

● 例

- ・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

② 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

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す。

● 例

- ・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

「必要性」については、いじめ・嫌がらせ目的の言動は、はじめから業務上の必要性

がないといえる。従業員の教育や能力改善を目的とした業務指導をするには、業務指導をするための必要性があることが前提となる。

「相当性」については、労働者が問題行動を行うなどして業務指導の必要性があったとしても、その手段・態様が社会的に許容される限度を超える場合には相当性を欠くといえる。

③ 「就業環境が害される」とは

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、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の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ある。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されるが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。

【パワハラ防止法の指針による6類型とその例】

(1)身体的な攻撃(暴行・傷害)

- ① 殴打、足蹴りを行う
- ② 相手に物を投げつける
- ③ 丸めたポスターでたたく
- ④ 胸ぐらをつかむ

●該当しない例

- ① 誤ってぶつかる
- ② 休憩時間中のボール遊びで手元がくるって人に当たった

(2)精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

- ① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
- 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
- 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
- ④ 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に送信する
- ⑤ 「クビにするぞ」「明日から来なくていい」と解雇等の不利益を連想させる言い方をする
- ⑥ ため息をつく、イライラした態度を取るなど威圧的な態度をとる

●該当しない例

- ① 遅刻等の社会的ルールを欠いた言動がみられ再三注意しても改善されない労働者に対して一定程度強く注意する
- ② その企業の業務内容や性質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する

適切な指導や注意はパワハラに該当しない。「冗談だから本気にしないで」とか「口は悪いが悪気はない」で許されるのはお互いに理解し合い信頼関係がある間柄だけである。

(3)人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

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

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

●該当しない例

① 新規採用の労働者の育成のため短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する

② 懲戒規定に基づいて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、一時的に別室で必要な研修を受けさせる

(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)

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じる

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

③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

●該当しない例

① 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よりも一定程度多い業務をさせる

② 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

(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)

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

② 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

●該当しない例

① 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する

② 経営上の理由により、一時的に能力に見合わない簡易な業務に就かせる

(6)個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

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

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

●該当しない例

① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等をヒアリングする

② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等)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

※さて、ここで問題です！ この場合パワハラに該当するでしょうか？

『パワハラグレーゾーン』より

①何度も口頭で注意したにもかかわらず、提出された報告書の出来が相変わらず悪かったことから、その部下に当たらないように注意しつつ、報告書を部下に投げつけて返した。(P20~22)

②遅刻・欠勤を繰り返す部下に反省を促すため、ミーティングで20分程度立たせっぱなしにした。他の者はずっと椅子に座っていた。(P30~33)

③能力に問題があり、顧客からのクレームが絶えない部下を仕事から外し、自宅研修をさせた。他の従業員の手間が増えるなどの職場全体に被る不利益に対応し

たつもりであるが。(P78～80)

- ④休憩時間にたばこを吸いたいので、業務に使う備品を買いに行く部下に命じ、ついでにたばこを買ってきてもらった。個人的な雑用はパワハラか?(P103～105)
- ⑤ミスを繰り返しても謝ることすらしない部下に嫌気が差し、仕事を振らないようにした。上司個人の好き嫌いで決めるのはよいか?(P121～123)

2. パワハラは人権侵害

上記のようなパワハラによって、被害者の労働意欲をなくさせ、働く環境が悪くなり、ひどい場合には精神疾患を患わせてしまい、結果として退職せざるを得なくさせてしまうことになる。被害者は退職によって生活の手段を奪われることになり、これは単なる労働問題だけでなく、生存権を脅かしかねない人権問題といえる。

人権とは、人が人として尊重されるために、生まれながらに当然に持っている基本的な権利であり、差別されない権利である平等権、自由に生きる権利である自由権、人間らしく生きる権利である社会権や人格権などをいう。

人格権とは、人間が個人として人格の尊厳を維持して生活する上で有するその個人と分離することのできない人格的利益のことをいい、自由、名誉、プライバシー、身体などをいう。

名誉、プライバシー等の人格権のほか、職場において自由な人間関係をつくることや労働者として公正・公平に取り扱われる権利、そして、良い環境の中で仕事をするところの権利も人格権の1つとされている。

パワハラは、これらの人格権を侵害するものであるため、人権侵害となる。

いじめ行為が、社会的にみて、普通ではなく、法的にみても違法不当な行為と評価できるときは、刑事、民事等の法的責任が問題となる。(暴行、傷害、名誉毀損、債務不履行や不法行為による損害賠償)

これは、個人の問題だけでなく、職場環境の問題であり、雇用上の差別ともなりうる人事・労務管理上の問題で、当事者同士だけでなく、会社も使用者責任が問われる。

3. パワハラはなぜ起きるのか

(パワハラが起きる主な理由)

- (1) 終身雇用制と年功序列型賃金体系の崩壊
- (2) 成果主義や能力主義への急激な転換
- (3) 人員不足や長時間労働、職場のリストラ
- (4) ストレスの増加やコミュニケーションの能力不足

(パワハラが起きる具体例)

- ①部下同士で競争させて、その結果で昇進を決めようとするやり方は、足の引っ張り合いになることもある。
- ②ノルマが厳しくなっていることから、仕事についていけない人が、いじめのターゲットになる。
- ③本来ならば、助け合うべきところで競争させられ対立し、いじめに発展する。

- ④成果主義や能力主義は評価者の裁量や濫用もありうるため、働かせる側に疑念や不信が残る。
- ⑤長引く不況で、能力主義への転換やリストラなしでは、企業が生き延びられないという強迫じみた思い込みさえある。
- ⑥相手の言い分を理解しようとしないうちに負けず嫌いの人や、一貫して自分勝手な主張を繰り返す自己中心的な人などがパワーハラスメントを引き起こすことが多い。
- ⑦やりがいのない仕事や、上司の独断的な仕事の進め方などが、パワーハラスメントが起きやすい職場の特徴である。
- ⑧職場での人間関係や人権感覚を軽視している職場で、パワーハラスメントは頻発する。
- ⑨加害者側は、何らかの動機があっても、被害者側には、その真意がわからず、心当たりのない、いじめそのものが目的としか理解できないものもある。
- ⑩自分が気がつかないうちに相手を傷つけていることや、相手の立場を考えることができなかつたことなどが背景にあることもある。
- ⑪いじめられる方に落ち度があり、被害者本人の責任であると考えられている場合が多い。
- ⑫自分で辞めたということにする手っ取り早い方法がパワーハラスメントである。「あいつは使いにくい」「あいつには性格的に問題がある」「精神的におかしい」等の言動で退職すれば、「自分から責任を感じて辞めた」とか「勝手に辞めていった」ということになってしまう。

4. パワハラを受けているものが発するサイン

- ①わすれっぽくなった
 - ②朝、起きられない
 - ③寝ていて何度も目が覚める
 - ④なかなか寝付けない
 - ⑤出勤途上で吐き気がする
 - ⑥作業能率が極端に落ちた
- 等は重症化しつつあるサインである。

ストレス状態が続いたり、精神的な疲労がたまると心の状態は不安定になり、ついには、うつ病などの精神疾患を引き起こし、最悪の場合には、自死に至る場合がある。これらのサインが出ている場合、職場の上司や同僚といった人達が気づいたときは、一刻も早く、心療内科や精神科、または、メンタルクリニックでの受診を薦めることが大切である。

5. パワハラを起こさないためにどうすればよいか

- (1) 会社がパワハラ防止を社員教育として大切なものであるという認識をもつ。
- (2) 社内報やパンフレットでパワハラに関する内容を掲載し、パワハラ防止を喚起する。
- (3) 「何をやってはいけないのか」だけの話にせず、「何が問題なのか」も議論する。
- (4) 研修・講習の実施。特に管理職には十分な研修をする。
- (5) パワハラを起こした場合は厳しい処分の対象になり、その処分にいたる手続きを、就業規則等に明記しておく。

- (6) パワハラについての相談や苦情を受け付ける機関を設置する。その際、相談者の立場に立って真剣な態度で相談を受ける姿勢が大事である。
- (7) 何よりも、普段からコミュニケーションの豊かな職場環境を作り上げることが大切である。

2022年4月1日から改正労働施策総合推進法の施行に伴い、「職場でのパワハラ防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されました。

セクシャルハラスメント・マタニティハラスメントに関しては2007年、2017年に同様な措置をとることが義務付けられています。

(パワハラを起こさないために上司の立場にある者が守るべきこと)

① 暴言をなくす

部下に暴言を吐くことは、職場内だけでなく、懇親会の席などであっても基本的には許されるものではない。部下を指導する上で厳しい言葉が必要な場合もあるが、その際も言葉を慎重に選ぶことが求められる。

② 非難をなくす

ミスがあった場合には、できるだけ具体的に相手が理解できるように指導するようにする。また、部下の立場も考えて、できる限り人前で叱らないようにするなどの配慮が必要である。

③ 威圧的な行為をなくす

業務に関する言動であっても、その内容や態度などが威圧的にならないよう注意する。業務命令、配置転換、降格などは、合理的に行われるべきで、不当な動機で行われるものは許されない。

④ 適切な指示・指導をする

- ・自分の価値観で一方的に相手を否定するのではなく、相手の価値観を認めた上で注意指導する。
- ・相手を受け入れずにダメ出しをするのではなく、相手の長所を褒めつつ厳しく言う。

6. パワハラが起きてしまったら

(パワハラ被害者の対処法)

- (1) パワハラを我慢していても解決しない。逆にエスカレートする可能性がある。
- (2) パワハラにあったときは、自分の力だけで解決しようとせず、早めに、上司や会社の相談窓口と相談することが大切である。
- (3) 弁護士や特定社会保険労務士などの専門家に相談することも有効である。社外相談窓口があれば、そちらに相談してみるのもよい。
- (4) 外部機関による解決方法
 - ① 都道府県労働局にある総合労働相談コーナーに相談
 - ② 裁判外紛争解決システム（ADR）の利用

都道府県労働局の紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停、都道府県の労働委員会（東京都、兵庫県、福岡県を除く）による個別労働関係紛争のあっせん、弁護士会のあっせん・仲裁、社会保険労務士会などの民間紛争解決手続や裁判所の民事調停がある。

これらのシステムは、当事者の気持ちや感情の整理のために、また、早期に、何らかのけじめをつけたいときには、迅速かつ安価で、比較的円満な解決がはかれる制度といえる。

ただし、相手方が話し合いに応じない場合や、譲歩による歩み寄りがない場合は、何らの解決も得られない。

裁判所の民事調停以外のものは、基本的には1回の期日で終了することとされている。

③ 労働審判制度の利用

3回以内の期日で労使紛争の解決を目指す制度である。仮処分や通常訴訟に比べて強制力は弱いですが、権利義務関係を踏まえた適正な水準での解決を望むときに利用する。

④ ユニオン(合同労組)を利用

労働者が一人でも加盟できる会社外の労働組合に加入して交渉する。

⑤ その他の方法

仮処分、通常訴訟(本訴)、労災申請、刑事告発などがある。

(パワハラの実行者の責任)

(1) 社内での処分

懲罰規定(就業規則)に基づく、戒告、けん責、減給、降格、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等の処分を受ける。

(2) 民事上の責任

民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償、会社には民法415条の債務不履行に基づく損害賠償を請求される可能性がある。

(3) 刑事罰

刑事事件として訴えられ、名誉棄損罪、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等で懲役や罰金刑が課される可能性もある。

(会社が受ける影響)

(1) モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化

(2) 人材の流失

(3) 訴訟による賠償⇒業績の悪化

(4) 企業イメージの悪化⇒採用への影響

7. パワーハラスメントについて企業が問われた裁判例 『月刊誌労働判例』から

【ケース1】 身体的・精神的攻撃 大阪地裁令和5年12月22日判決
上司の言動がパワハラに当たるとして役員と会社に損害賠償請求

[内容]

K 紡績株式会社に勤務していた原告が、執行役員であり原告の上司であった被告Aから会社を退職するまでの間、業務の進め方等に関し、「アホ」「ボケ」「辞めさせたるぞ」「今期赤字ならどうなるかわかっているやろな」といった言動を日常的に繰り返し受けた。被告Aは、原告に対し、「自分からかかってきた電話は3コール以内に出ろ」と言い、実際に原告が電話に出るのが遅かった場合は原告を叱責することがあった。また、被告Aは、顧客とのWEB会議の終了後に、原告が座っていた椅子の脚を蹴ったことが1回あった。原告は前記パワーハラスメントを受けたことにより会社を退職せざるを得なくなり、精神的苦痛を受けたなどとして、被告と会社に対し、不法行為に基づく損害賠償として、660万円を請求した。

[結果]

被告Aの原告に対する上記言動は、被告会社のハラスメント防止規則の定めるパワハラ

行為に当たり、原告に対する注意や指導のための言動として社会通念上許容される限度を超え、相当性を欠くものであるから、原告に対する不法行為に当たる。また、被告Aの前記言動は、被告会社の事業の執行に関連してされたものであり、原告が被告会社を退職した原因も、被告Aの言動にあったものと認めるのが相当である。よって、被告Aは民法709条に基づき、被告会社は民法715条1項に基づいて、原告に対し、連帯して損害賠償責任を負うものといえる。

なお、原告は、被告Aから前記言動のほかにも、他のパワハラ行為を受けた旨主張しているが、これらを裏付ける客観的な証拠がないことや、証人の証言等により直ちに、被告Aがパワハラをしたと認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。以上から、原告が受けた精神的損害に対する慰謝料の額は、50万円と認めるのが相当である。また、本件事案の難易、認容額その他の事情を考慮すれば、被告らの不法行為と相当因果関係のある弁護士費用は、慰謝料額の1割に当たる5万円と認めるのが相当である。

【ケース2】 身体的・精神的攻撃 東京地裁令和3年6月30日判決
同僚から暴行、パワハラ、嫌がらせ等を受けたとして同僚と会社に慰謝料請求

[内容]

被告会社は、ファッションセンターSを経営する株式会社である。同僚被告丙川(29歳)及び同丁原(56歳)は、原告(52歳)に対し、令和元年8月21日から9月27日までに次の行為をした。

(ア)被告丙川は、大きな怒鳴り声で、「甲野花子、甲野花子、甲野花子」、「花子、花子、花子」と何度も呼び捨てにして嫌がらせを続けた。

(イ)被告丙川は、「甲野さん仕事した。仕事した。仕事したの。」と嫌がらせを言っただけでなく、他の従業員にも、「甲野さん仕事した。」と言うようけしかけていた。

(ウ)被告丁原は、「甲野さん仕事した。仕事した。仕事したの。」と何度もしつこく言うてくるので、原告が「仕事したよ。」と回答すると、「えー、甲野さんが仕事しているのを見たことがない。」「いつ仕事したの。」「仕事本当にしてるー。」と繰り返し嫌がらせをしてきた。同日、被告丙川が休みであったが、被告丁原は、被告丙川から、「甲野さん仕事したの。」と言うよう指示を受けていると述べていた。

(エ)被告丙川は、「甲野さん仕事した。仕事した。仕事したの。」と何度もしつこく言い、嫌がらせをした。

(オ)被告丙川は、「甲野花子、甲野花子、甲野花子」とフルネームで何度も呼び捨てにする嫌がらせをした。また、被告丙川と同丁原は、「甲野さん仕事した。仕事した。仕事したの。仕事するの。」と何度もしつこく言い、嫌がらせをした。

(カ)被告丙川は、「甲野さん働いた。働くの。働くの。」と言って、嫌がらせを行った。また、被告丙川は、原告に対し、いきなり左足の膝裏を叩いて膝をカクンとさせたり、左脇腹を指で突いたりする嫌がらせを行った。

(キ)9月26日、被告丙川は、その背後から両手で両肩を掴み、後ろへ引き倒そうとした。さらに、被告丙川は、原告の左腕を指で突いてきた後、背中を強く押した上、背中に膝蹴りを入れてきた。

これに対し、原告が止めてほしいと言う、その発言が気に入らなかった様子で、原告がシフト表を見ようとすると、そのシフト表を手で隠すなどして、見せないように嫌がらせをした。

(ク)被告丁原は、2度にわたって、「仕事した。仕事した。」と言って、嫌がらせをした。

(ケ)10月以降、被告丙川及び同丁原は、原告に対し、直接的な暴力や言葉による嫌がらせをしなくなったが、挨拶をしても無視したり、意味もなく睨み付けるなどの嫌がらせを

するようになった。

以上の被告丙川及び同丁原の原告に対する暴行、パワーハラスメント、嫌がらせ等は、原告の人格権に対する侵害であって、共同不法行為に当たるから、同被告らは、原告に対し、共同不法行為責任を負うとして、被告丙川、同丁原及び被告会社 S に対して 140 万円の慰謝料を請求した。

[結果]

ア 被告丙川は、9 月中旬以降、原告に対し、「仕事したの。」と言うようになり、店長代理の B にも原告に仕事をしたか聞くと面白いから聞くようにけしかけ、実際に B が被告丙川に言われたとおり原告に「仕事した。」と質問し、これに対して原告が拒絶反応を示していることに照らすと、被告丙川は、原告に対し、原告の拒絶反応等を見て面白いが目的で「仕事したの。」と言っていることが認められる。したがって、被告丙川のこの行為は、原告に対する嫌がらせ行為であるといえる。加えて、被告丙川の 9 月 26 日午後 1 時頃の原告に対する行動も、その前後の経緯からすると、原告に対する嫌がらせ行為の一環として行われたものと認められる。

また、被告丁原も被告丙川と同じ時期に、原告に対し、個別に、あるいは被告丙川と同じ機会に「仕事したの。」と被告丙川と同じ内容の発言をしているのであるから、被告丙川と同様に原告の拒絶反応等を見て面白いが目的でしたと認められる。したがって、被告丁原のこの行為は、原告に対する嫌がらせ行為であるといえる。

そして、原告はこれらの嫌がらせ行為により精神的に塞ぎ込んで通院するまでに至ったのであるから、被告丙川及び同丁原の行為により原告の人格権が侵害されたといえることができる。以上によれば、被告丙川及び同丁原は、原告に対し、共同不法行為に基づく損害賠償責任を負う。

被告丙川及び同丁原の原告に対する嫌がらせ行為は、被告会社の業務の執行につき行われたと認められるから、被告会社は、原告に対し、使用者責任を負う。

被告丙川及び同丁原による原告に対する嫌がらせ行為の態様、継続期間、その他本件に顕れた一切の事情を考慮すると、被告丙川及び同丁原による嫌がらせ行為により原告が受けた精神的苦痛を慰謝するには 5 万円が相当である。

8. 2 冊の書籍から

○『ハラスメントの正しい知識と対応』弁護士梅澤康二著 ビジネス教育出版社より
会社(上司)と社員との関係はあくまで契約関係であり、師弟関係のような人間的関係ではないこと。労使関係には人間的な価値観や人生観などが入り込む余地はそもそも乏しい。そのため、上司の部下に対する指導も、契約的観点から労働者が義務を果たしているのかどうかという点にあるべきであり、労働者の人間性・人格などは指導の対象とはならない。

職場での人間関係はあくまで契約に基礎を置くものであり、上司といえども、相手の人生、人格、家庭環境などに立ち入って良い道理はない。

○『捨てられる男たち』奥田祥子著 SB 新書より

嫌がらせやいじめでなく、被害者のためと思っての言動がハラスメントになる。良かれと思った言動が相手を苦しめることになる。それも、自分だけの考えや信念から出たものでしかなく、他人の生き方や考え方を尊重する必要がある。

9. 最後に

○被害者だけでなくハラスメント行為者自身のその後の生活設計も狂ってしまう。
被害者には一生の傷になり、ひどい場合には精神疾患を患い長い闘病生活を送らなければならなくなってしまう人もいる。
他方、行為者も、周りの者の非難や懲戒解雇により会社にいられなくなったり、降格などにより生活が立ち行かなくなる。
人生設計や目標の実現が不可能となるだけでなく、本人自身が精神的活力を失ってしまい、社会と積極的にかかわることができなくなる者もいる。

○パワハラにあって、労働局や士業の無料相談会へ相談に行くが、労働局の相談員は第三者的立場、つまり公平な立場でしかないので、その場では相談者の意を受け、パワハラですねと回答をする傾向がある。
士業の無料相談員にも実務経験のない者が多い。

○現実の裁判所のパワハラの違法性認定は、まだまだ難しく、定義に当てはまるレベルのものではない。

(例)ユーコーコミュニティ従業員事件 横浜地裁相模原支部 令4. 2. 10判決

「パワハラ等が不法行為に該当するか否かは、行われた日時場所、行為態様や行為者の職業上の地位、年齢、行為者と被害を訴えている者が担当する各職務の内容や性質、両者のそれまでの関係性等を請求原因事実として主張して当該行為を特定し、行為の存否その違法性の有無等を検討することにより判断される。

全く同じ発言内容であっても、日にち等が異なるという場合、それぞれ別の行為として不法行為該当性の判断をすることとなる。」

(参考資料)

厚生労働省 HP「職場におけるハラスメント」

日本技能教育開発センター「事例で学ぶハラスメントの防止」

(パワハラ参考図書)

- ① 『パワハラグレーゾーン』山浦美紀著 新日本法規 2023年5月15日発行
- ② 『ハラスメント対応マニュアル』山浦美紀・大浦綾子共著
新日本法規 2021年6月17日発行
- ③ 『ハラスメント裁判例77』君島護男著、労働調査会 2020年12月20日発行
- ④ 『[改訂増補]パワハラ・セクハラ・マタハラ相談はこうして話を聴く』
野原蓉子著 経団連出版 2020年7月31日発行
- ⑤ 『マンガで解決!パワーハラスメント』弁護士ドットコム監修 双葉社
2020年5月2日発行
- ⑥ 『職場のハラスメント防止策と事後対応がわかる本』コンデックス情報研究所
成美堂出版 2020年5月30日発行

職場のパワハラ しない・させない!

令和6年7月13日 第3版発行

〒451-0071 名古屋市西区鳥見町1-6

服部善一事務所グループ

メール相談 zen-hatt@xj.commufa.jp