



# 事務所ニュース Vol.247

## 《パワーハラスメントについて》

職場のパワーハラスメントが会社に与える影響は深刻です。受けた人は人格や尊厳を傷つけられたり、仕事への意欲や自信を無くしたり心の健康の悪化にもつながります。また、周囲の人たちがそうした事実を知ることによって、仕事への意欲が低下し職場全体の生産性にも悪影響を及ぼすと考えられ、ひいては会社の業績悪化や人材の損失につながる恐れがあり、問題を放置した場合は、裁判で使用者としての安全配慮義務違反による債務不履行責任などを問われることもあります。対策を行うにあたりどのような行為がパワーハラスメントにあたりと定義されているかをご説明いたします。

### パワーハラスメントの三要素

職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書においては、以下の1から3までの要素をすべて満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理されています。

	要素	意味	当てはまる行為の主な例
1	優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること	○ 当該行為を受ける労働者が行為者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に基づいて行われること	○ 職務上の地位が上位の者による行為 ○ 同僚又は部下による行為で、当該行為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	業務の適正な範囲を超えて行われること	○ 社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること	○ 業務上明らかに必要性のない行為 ○ 業務の目的を大きく逸脱した行為 ○ 業務を遂行するための手段として不適当な行為 ○ 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行為
3	身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	○ 当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場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ずること ○ 「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする	○ 暴力により傷害を負わせる行為 ○ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為 ○ 何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為 ○ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

1. 職場内での優位性・・・パワーハラスメントという言葉は上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多いですが、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指します。「職場内での優位性」には「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な面での優位性が含まれます。

2. 業務の適正な範囲・・・業務上の必要な指示や注意・指導を、受ける本人が不満に感じたりす

る場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合にはパワーハラスメントにあたりません。上司は自らの職位・職能に応じて権限を發揮して、業務上の指揮・監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策はそのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲内で、何がそうでないかを明確にして、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

### パワーハラスメントの行為類型

パワーハラスメントの三要素を満たす典型的なパワーハラスメントの行為として6つの行為類型があります。但し、行為の態様が行為類型のいずれかに該当する場合であっても、パワーハラスメントの三要素いずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントにはあたらないことになります。

		①～③を満たすと考えられる例	①～③を満たさないと考えられる例
6 類 型	身体的な攻撃	・ 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする	・ 業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②に該当しないため)
	精神的な攻撃	・ 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	・ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(②、③に該当しないため)
	人間関係からの切り離し	・ 自身の意に沿わない社員に対して、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	・ 新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②に該当しないため)
	過大な要求	・ 上司が部下に対して、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	・ 社員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(②に該当しないため)
	過小な要求	・ 上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる	・ 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(②に該当しないため)
	個の侵害	・ 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする	・ 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③に該当しないため) <sup>2</sup>

### パワーハラスメントについて裁判で問われた法的な責任の例

パワーハラスメント問題が発生すると仮に企業が加担していなくても、裁判によって下記の責任を問われることになります。

- ・ 安全配慮義務違反による債務不履行責任。  
(使用者が労働者に対して負っている安全配慮義務に違反すると認められる場合)
- ・ 権利の濫用等による不法行為責任。  
(業務命令権や人事権などの範囲の逸脱・濫用と認められる場合)

### ○当事務所からのお知らせ

- ・【労働保険料等納入通知書】について

口座振替の事業所様は、納入通知書に記載の金額を6月12日(水)に指定の口座よりお引き落としさせていただきます。お振込の事業所様は納入通知書に記載の金額を6月20日(木)までに当事務所までお振込頂きますようお願い致します。

- ・「健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届」について

当事務所より、4月・5月・6月支給の給与額を記入していただく用紙を発送いたしますので、ご記入後当事務所までご返送をお願いします。尚、今年度も「事業所データ記入表」も同封しております。賃金データと共に当事務所までご郵送ください。

### 後記

元号が令和に変わり、はや1カ月がたちます。時代の節目などと言われますが普通に暮らしている分には今のところ変わったところはないように思います。とはいえ米中の貿易戦争やブレグジット等、後年振り返るとあの時が歴史の変わり目だったと言われるのかもしれないね。(HT)

