

労務相談室

第12回



特定社会保険労務士 **大倉 昭治** (あらた経営労務事務所)

所属 愛知県社会保険労務士会
労働問題研究会 (アイチ工業ネットワーク)
NPO法人中部日中経済交流会
講演 名古屋南労働基準協会、愛知労働基準協会、名古屋商工会議所、
各業界団体記念講演会、企業内管理職研修など
その他 企業勤務経験を活かした労務管理を得意分野とする。
※個別のご相談は中川法人会事務局を通してお願いします

メンタルヘルス その3

～いわゆるパワーハラスメント問題～

近年、職場生活において強いストレスを抱え、心の健康問題を抱える労働者が増加傾向にあり、欠勤・休職・離職が急増しています。企業にとって、職場生活のストレスによるメンタルヘルス不調者への対策を整えることは重要課題となっており、シリーズでこの問題および対策を採り上げてまいります。

上司から注意・指導をされるとすぐに「パワハラだ!」と文句を言う部下が増え、職場の上司が部下指導を躊躇(ちゅうちよ)することが多くなり、会社の運営上困っています。

そもそも「パワハラ」とは、どのようなことを言うのですか。上司の部下指導ではどのような点に留意したらいいですか。

Q1



A

1. パワハラとは、パワーハラスメントの略語です。法律用語ではなく、岡田康子氏(株式会社クオレ・シー・キューブ代表)らが考えた造語(和製英語)で、平成14年秋にマスコミが取り上げてから、わが国で急速に広がったといわれています。

平成24年1月30日、厚生労働省「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」から出された報告でパワーハラスメントの定義がされています。

「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う。」*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含む。そして、パワーハラスメントに当たりうる行為類型として、以下の6つが上げられています。

- | | |
|--------------|--|
| ①身体的な攻撃 | : 暴行・傷害 |
| ②精神的な攻撃 | : 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 |
| ③人間関係からの切り離し | : 隔離・仲間外し・無視 |
| 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 |
| 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 |
| ⑥個の侵害 | : 私的なことに過度に立ち入ること |

2. 許される業務上の指導と許されない違法な行為との判断基準

まず、使用者の労働者に対する業務命令権は、労働契約から当然生ずる権限です。そして、この業務命令権に基づいて上司が部下に業務上の指導をすることは当然のことですから部下の業務改善等のために指導を行うことは、その目的において正当です。しかしながら、いくら目的が正当だからといって、その手段が不当なものであれば違法と評価されることに注意しなければなりません。

裁判では、業務上の指導が許されるものか、あるいは許されないものであるかの判断の基準として以下の点が重視されています。

①過度に感情的になっていないか、②人格を否定するような言動を行っていないか、③他の社員の前で晒し者にしていないか(メールでCCを付けて一斉送信することを含む)など

日常の部下指導の場面では、指導したり叱ったりする場合は、まず、部下のとった行動が、どのように、またどの程度、職場のルールや組織の共通目標・価値に照らして不十分か、望ましくないか具体的に示し、次にどのような行動をとってほしいか明確に示すことが大切です。

パソコンの画面ばかり見て仕事をし、ほとんど会話のない職場では問題が発生しやすいと言われていました。職場内できちんとコミュニケーションのある企業様ではパワーハラスメント問題は発生しにくい気がします。

「パワハラ」が発生すると、企業にどのようなリスクをもたらすことになりますか。

Q2



A

整理すると、以下のようなリスクにさらされることになります。

- ①職場のモチベーションが低下するリスク
ひとり被害者が発生し、次は自分が標的になるのではないかと職場の他の従業員が萎縮すれば仕事のパフォーマンス・会社への忠誠心も低下、もっと悪化すれば優秀人材の他社への流出ともなりかねません。
- ②労災申請リスク
平成23年12月26日「心理的負荷による精神障害の認定基準」により労災認定基準が大きく改定され、今までよりも相当の早さでメンタルヘルスによる労災認定が下されるようになり、申請が激増しています。職場における業務とメンタルヘルス悪化との間に相当因果関係(過重労働・パワハラなど)があれば支給決定がおります。
- ③損害賠償請求リスク
労災補償制度は、社会福祉目的の制度のため企業の責任の有無を問わず業務上の災害に対して給付が認められる一方、民法上の損害賠償の範囲の全部をカバーしてはおりありません(慰謝料など)。したがって労働者に起きた災害について企業の帰責性(安全配慮義務違反)が認められる場合には、民事損害賠償請求を受けるリスクが発生します。
- ④法的紛争時の弁護士費用リスク
個別であれ集団であれ紛争発生が法的レベルともなれば、弁護士を代理人とされることになり、相応の費用が発生します。
- ⑤報道等に伴うレピュテーションリスク
新聞・テレビ・インターネット上に企業名と事案が公開され企業の社会的信用が大きく毀損するリスク。

まとめ
パワーハラスメント問題を防ぐために、社内研修を推奨します。

財団法人21世紀職業財団「管理職のためのハンドブック パワーハラスメントにならない指導とは(研修用テキスト)」を用いて、社内研修講師をお引き受けしています。