

6-5.パワーハラスメントへの対応

Q：どうなる？こんなトラブル！

上司から仕事の配分で差別されたり、大声で怒鳴られたりして、精神的に参っています。黙って我慢しているしかないのでしょうか。

A：これがルール！

職務と関係のない理由による嫌がらせはもちろんのこと、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により就業環境を悪化させることはパワーハラスメントになります。

また、企業は被害の発生を防止するための措置を講じる義務がありますし、被害が生じたときに、適切な対応をしなければならないほか、場合によっては損害賠償責任を負います。

■職場におけるパワーハラスメントとは

法律では、次の条件をすべて満たす言動が職場におけるパワーハラスメントにあたるとされています。

- ① 優越的な関係を背景としておこなわれる言動である。
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動である。
- ③ 就業環境を害する（身体的若しくは精神的な苦痛を与える）言動である。

具体的には、（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）の６つの類型が典型的なものです。

■叱責も違法？

職場では、業務上の指示や指導の上で、やや厳しい言動がされることはありますし、労働者本人が不快に感じたからといって、その言動の全部が違法になるわけではありません。

しかし、その行動の目的と手段のそれぞれから見て、通常の企業の中で行われている範囲を逸脱した業務上の指示や対応であれば、違法なハラスメントになるといえます。

部下や同僚に対し、業務上の必要性もなく、嫌がらせなどの不当な目的で叱責した

り、不安を感じさせる対応をしたりすることは、社会通念上許されないでしょう。

また、その言動自体は業務の範囲といえるものでも、退職に追い込む、あるいは見せしめなどの目的で、業務上の権限を使うことも許されません。裁判例には、一人だけ炎天下の作業を命じたり、差別的に業務配分をしたりすることを違法としたケースがあります。

さらに、部下の指導や勤務態度の改善といった正当な目的でなされた行動であっても、暴力を伴う行為は、およそ違法となる犯罪行為です（正当防衛にあたるような例外的なケースは除かれます）。

言葉の上での対応も、その発言の内容が著しく労働者の人格や尊厳を傷つけるものであったり、社会的に許される範囲を超えて継続的になされたりすれば、やはり違法となります。

■「職場」とは？

労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれますので、例えば、取引先の事務所・取引先と打合わせをするための飲食店（接待の席も含みます）・顧客の自宅・取引先・出張先・業務で使用する車中なども「職場」に含まれます。

また、勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当すると判断されることがあります。

■パワーハラスメントについて事業主が講ずべき措置

企業は、パワーハラスメントを受けたという申出があったときは、その相談に対応したうえで、必要に応じ、関係者からの事実確認、環境を改善するための措置や加害者への対処をすることが義務付けられています。

また、事業主に相談を行ったり、事業主の雇用管理上の措置に協力して事実を述べたりしたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。

■パワーハラスメントへの対応

社会通念上許されない業務上のパワーハラスメントによって、健康被害が生じたと認定された場合は、業務災害として労災保険からの給付を受けられます。

また、ケースによっては、被害者は加害者本人に対する損害賠償請求ができるほか、加害者の勤め先の企業や、被害者の勤め先企業も賠償責任を負うことがあります。

さらに、職場で他者に暴力を振るえば、暴行罪・傷害罪となって刑事上の責任が問われるほか、皆で示し合わせて誰か一人を排除するようなことをすれば、脅迫罪となる可能性もあります。

ハラスメント被害を止めるためには、抗議できるならば加害者に中止を求めるとともに、一人では対応が難しいようであれば、まずは上司や同僚、企業内の相談窓口

相談してください。企業内に労働組合があれば相談してみる方法もあります。

企業内での対応が難しいときには、東京都労働相談情報センターや国の行政機関（東京労働局総合労働相談コーナー）、または個人で加入できる労働組合（合同労組）に相談するのもよいでしょう。