



パワーハラスメントについて

Q

私は会社で管理職を務めていますが、職場で問題行動が多く、指導をしてもミスを繰り返す部下に対して、強く指導をしたいと思うのですが、「パワハラ」と言われてしまわないか心配です。どのような行為がパワハラにあたるか教えてください。

A. 1. 最近、ニュースでも話題になることが多い「パワーハラスメント」(以下「パワハラ」と言います)について、その基本事項を解説したいと思います。

パワハラとは、原則、同じ職場で働く者に対して、(1)職場において行われる優越的な地位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)その雇用する労働者の就業環境が害される行為を指すと定義づけられており、この3要素を満たすとパワハラにあるとされます(労働施策総合推進法30条の2第1項)。

そのため、行為を受けた者がパワハラと感じれば、必ずパワハラにあたるというものではなく、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われた適正な業務指示や指導については、パワハラには該当しません。しかし、法律は抽象的な表現となっているため、具体的にどのような言動がパワハラにあたるのかみてみましょう。

2. 前記(1)については、上司から部下に対する行為の場合、通常、要件に該当します。最近では、部下から上司に対する逆ハラスメントの問題も増えています。例えば、部下が、自分の知識の優位性を背景に、ITに疎い上司に対し、上司が部下に抵抗することが困難な事情のもとで、「そんなことも知らないのですか。いまだ小学生でも知っていますよ」等の発言を執拗に繰り返した場合などは、上司へのパワハラに該当してくることもあるでしょう。

(2)については、業務上、明らかに不要であったり、ふさわしくない言動(仕事とは関係のないところでの誹謗中傷)、その行為の頻度や回数、行為者の数(集団で行うなど)等が、平均的な労働者の感覚からみて許容される範囲を超える言動は、これに該当してくるでしょう。

(3)については、相手の人格や尊厳を傷つける発言を行うことで精神的苦痛を与えるものが一般に該当します。具体的には、「おまえは本当にぐずだな、死んでしまえ」「早く辞めろ」「小学生以下か」「お荷物」「居ても居なくても同じ」などが例として挙げられます。

3. また、法律でパワハラの実態が定められる以前より、厚労省でもパワハラに該当する類型として、次の6つを挙げています。

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃(脅迫や名誉毀損、人格否定発言、必要以上に長時間の厳しい叱責等)
- ③人間関係からの切り離し(集団で無視し、職場で孤立させる)
- ④過大な要求(部下に遂行困難な業務を与え、それができないことを理由に叱責する)
- ⑤過小な要求(嫌がらせて仕事を与えない)
- ⑥個の侵害(職場外でも継続的に行動を監視する、性的指向や病歴等の個人情報をも本人の了解なく周囲に暴露する等)

もっとも、こうした言動を一度でもしてしまったら、即パワハラ認定されるものでもありません。その言動の逸脱の程度、その期間や頻度、その言動に至る経緯や人間関係等もからんでくるため、線引きをするのは難しいのです。

しかし、上司の仕事は、部下と円滑な関係を保ちつつ、その目標を達成させることにあります。すぐ「パワハラ」と言われてしまう時代ですので、あなたも部下に対して感情に任せた指導とならないように留意しつつ、適切な指導を行ってください。