山下江法律事務所の
実務に役立つ企業法務の基礎
第63回

パワハラ（2）

前回は、パワハラ対策の必要性等についてお話ししました。

今回は、パワハラとは何かについて説明します。

パワハラの定義

パワハラについては、法令上、明確に定義されているわけではないため、何がパワハラに当たるのか、不明確な部分もあります。

この点、2012年（平成24年）1月30日に、厚生労働省の「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」がまとめた報告によると、職場におけるパワハラとは、「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」と定義されています。

この定義から分かるとおり、職場におけるパワハラは「職場内の優位性」を背景にしてなされるものであることから、上司から部下に対して行われるものに限られず、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含まれることになります。

また、その行為が「業務の適正な範囲」を超えているか否かがポイントになりますので、例えば、上司が部下に業務上必要な注意・指導を行い、それによって部下が不満に感じたとしても、上司の注意・指導が業務の適正な範囲内のものであれば、パワハラには当たらないことになります。

パワハラの主な類型

先ほどの報告では、業務の適正な範囲を超えて、職場におけるパワハラに該当しうる主な行為類型として、下記のようなものを列挙しています。

①身体的な攻撃
部下らに暴行を加えたり、怪我をさせるような行為

②精神的な攻撃
部下らに対する脅迫、名誉棄損、侮辱や暴言

③人間関係からの切り離し
気に入らない部下らを隔離したり、仲間外しにしたり、無視するような行為

④過大な要求
部下らに業務上明らかに不要なことや達成不可能な仕事を強制したり、仕事の妨害をするような行為

⑤過小な要求
部下らに対して、業務上の合理性もないのに、その能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えないような行為

⑥個の侵害
私的なことに過度に立ち入るような行為

この点、①から③の類型については、業務上必要な注意・指導の範囲を逸脱しており、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできないと考えられます。

他方、④から⑥の類型については、業務の適正な範囲に含まれるかどうかの判断が必ずしも容易でない場合があると考えられます。

それは、当該行為が行われた際の具体的な状況等によって左右される部分があると考えられるからです。

このように、実際にパワハラに当たるかどうかの判断が難しいケースもありますが、経営者としては、自ら率先してパワハラを根絶するという企業風土を育むとともに、労働者に対して、働きがいのある労働環境を提供できるように努力していく必要があります。

田中俊（山下江法律事務所、副所長・弁護士）
広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。
【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害（損害賠償請求）。

機動力と総合力の広島最大級事務所！ 迅速な対応のための予防法務＝顧問契約をお勧めします
〒730-0012 広島市中区上八丁堀4-27上八丁堀ビル703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江
山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属
☑契約書チェック ☑債権回収 ☑労務問題など
企業法務専門サイトあります
http://www.hiroshima-kigyo.com
山下江 検索

H26.11 撮影
◆離婚、相続、交通事故、債務整理の無料相談実施中！
◆債務整理、交通事故：着手金¥0-
予約電話受付 平日9～19時 土曜10～17時
相談予約専用 フリーダイヤル 0120-7834-09
なやみよまるく