

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

パワーハラスメントの予防

＜「ブラック企業」にならないための対策＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5
ヒロビル2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

近年、「ブラック企業」という言葉がマスコミ等でも取り上げられ、問題になっています。ブラック企業とは、一般的には労働者を長時間働かせる企業やパワーハラスメントで労働者を精神的に追い込む企業等に対して使われる言葉です。

企業にとっては、一度ブラック企業などと扱われてしまうと、企業イメージの悪化により、新規採用への悪影響はもとより、企業全体の売上にもダメージを及ぼしかねません。

本号では、ブラック企業の特徴の1つとして挙げられるパワーハラスメントについて解説します。

1. パワーハラスメントとは

パワーハラスメント(以下、パワハラ)とは、一般的に、上司が職務権限を使って、職務とは関係ない事項あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、部下に対し、有形無形に継続的な圧力を加え、受ける側がそれを精神的負担と感じたときに成立するものとされます(医療法人財団健和会事件・東京地判平 21・10・15)。

厚生労働省が平成 26 年 5 月に公表した「平成 25 年度個別労働紛争解決制度施行状況」によると、平成 25 年度中に寄せられた民事上の個別労働紛争相談のうち、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」(19.7%)が解雇を上回り、最多となりました。使用者として、パワハラに関する具体的な予防策を講じておく必要があるといえます。

2. 違法性の判断基準

上司から部下への言動がパワハラとして違法と判断される場合の基準ならびに行われ例は次のとおりです。

(1) 通常の指導範囲を超えた過重な負荷がかかっている。

→不適当な回数 of 指導または必要以上に長時間に及ぶ指導を行う、到底達成できないノルマや課題を設定する等

(2) 職務上の優位性を利用した高圧的言動になっている。

→相手を威圧するような大きな声を張り上げる、机をたたき、物を蹴る、無理に飲み会に付き合わせる等

(3) パーソナリティを否定する言動になっている。

→性格や人間性を否定する、「～以下」のように他人と比較して貶める、身体の特徴・家庭環境等を取り上げる等

(4) キャリアを否定する行為が行われている。

→長年携わってきた役割等を否定する、仕事を与えない、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事をさせる等

(5) 相手への配慮がみられない指導方法になっている。

→他の従業員がいる前で叱責する、特定の従業員への指導を関係者全員に向けてメールで行う等

なお、パワハラを行ったのは上司個人だとしても、企業は、職務上の地位を利用してパワハラという不法行為を行った上司を配置し、その発生を防止できなかったことにより、使用者責任が問われます。勤務時間外の行為についても、業務との関連性がみられる場合は同様です。

3. 企業に求められる予防策

(1) パワハラ防止規程・ガイドラインの作成、周知

職場におけるパワハラに関する方針を明確にして、従業員に対してその方針を周知させることが必要です。就業規則や諸規程に準じた形で、パワハラがあってはならない旨の方針やパワハラの内容、相談への対応、加害者への懲戒処分の内容を規定し、従業員に周知させます。

(2) 相談窓口の設置、適切に対応するための体制の整備

従業員からの相談に対し、その内容や状況に応じて適切かつ柔軟に対応するために必要な体制を整えておくことが大切です。相談に対応する担当者をあらかじめ決めておくか、社内では難しいようであれば外部の機関に相談への対応を委託することが考えられます。

(3) 研修会やアンケート調査の実施

詳細なパワハラ防止のガイドラインを作成しても、従業員に浸透せず、その存在すら認識されていない、ということになると、適切な雇用管理上の措置を取っているとはみなされません。従業員に対して職場におけるパワハラに関する意識を啓発し、パワハラ防止規程やマニュアルの内容を十分に理解させるために、定期的に研修会や講習会を実施することが重要です。また、定期的に従業員にアンケート調査等を行い、パワハラ行為の有無や社内で相談しづらい雰囲気がないかどうか等の点検を行うのもよいでしょう。

～ A 保険会社上司事件・東京高判平 17・4・20 ～

「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当 SC(サービスセンター)にとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。～これ以上、当 SC に迷惑をかけないで下さい。」

一見よくありそうな上司から部下へのメールですが、本人以外に他の従業員も宛先に入れて送ったこのメールが本人の名誉をき損するもので、指導・叱咤激励の表現として許容される限度を超えているとして不法行為に当たると判断されました。

管理職に対する部下指導のトレーニングをはじめ、自社のパワハラ対策について考えてみましょう。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・夏季賞与に関する賞与支払届の提出
- ・個人事業税の納付(第一期分、9月1日まで)

● コラム ●

7月後半にカンボジアとベトナムに行ってきました。カンボジアではアンコールワットを見て、自然と調和した美しい遺跡群や精緻に作られた浮き彫りに感動の連続でした。2日間ではすべて見ることはできなかったのも、また来たいと思いました。一方のホーチミンはベトナム最大の経済都市だけあって、大量のオートバイで溢れかえり、通りを渡るのも命がけでした。排気ガスとクラクションの音しか印象に残っていません。(山口)