

梅ちゃん先生の 法律相談

第48回

パワハラ防止法の ポイント①

梅本寛人 (弁護士)

1 はじめに

職場におけるパワーハラスメント(パワハラ)について、パワハラ防止のため事業主が講じるべき措置の内容等を規定した改正労働施策総合推進法(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)が、2022年4月から本格的に施行されています。

パワハラを含むハラスメントについては、かなり以前となりますが「梅ちゃん先生の法律相談(第6回)」(本誌2017年6月号・40頁以下)においても説明しました。その後、国会等においても議論が進み、上記の改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法と言われています)の本格施行となったものですが、今回は、皆様の関心も高い(2023年2月22日に開催された全国舞台照明技術者会議のオンライン意見交換会においても、ハラスメント問題がテーマの一つとして取り上げられました)、このパワハラ防止法の内容、ポイント等について説明をしたいと思います。

2 パワハラの意義

(1)パワハラ防止法におけるパワハラの定義

パワハラ防止法においては、パワハラの法律上の定義が明確に規定されました。すなわち、パワハラとは、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要か

つ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」(労働施策総合推進法30条の2第1項)とされています。

この定義のポイントは、①優越的な関係、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた、③就業環境が害される、という3点です。

(2)優越的な関係

「優越的な関係」とは、パワハラ行為者と被害者との間で、前者が後者に優位な立場にあるという場合であり、典型的には、上司と部下の関係がこれに該当します。もっとも、上司と部下の関係に限定される訳ではなく、たとえば、同僚または部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの(ベテラン従業員と新米上司、ITに詳しい若年従業員とベテラン従業員など)や同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの(部下の集団と上司など)も、「優越的な関係」に該当しうるとされています。いわゆる「逆パワハラ」も成立するということになります。

(3)業務上必要かつ相当な範囲を超えた

社会通念に照らし、当該言動が明らかに事業主の業務上必要性がない、またはその態様が相当でないものは「業務上必要かつ相当な範囲を超え

た」ものとされます。具体例としては、以下のとおりです。

- 業務上明らかに必要性のない言動
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- 当該行為の回数、行為者の数等その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

ある言動がパワハラに該当するかどうかを判断するに当たって最もポイントとなる要件は、この「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」といえるか否かです。パワハラは、上司が部下に対し、業務を行うにあたり必要な指導ないし教育を行う過程で最も生じやすいものですが、業務上必要な指導等を行うこと自体は、もとより重要なことです。しかし、それが行き過ぎたり、業務上必要のない言動であったり、態様が不相当であるならば、違法なパワハラとなります。

具体的に、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」といえるか否かは、当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関



係性等のさまざまな要素を総合的に考慮して判断されます。その際に、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要であるとされています(以上、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(厚生労働省告示第5号)2-(5))。

(4)就業環境が害される

「就業環境が害される」とは、ある言動により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環

境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じることをいいます。

この判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業するうえで看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とするとされています(前記厚生労働省告示第5号・2-(6))。

(5)パワハラの6類型

パワハラの定義は以上に述べたとおりですが、パワハラとされる行為については、以前から、以下のような6類型

があると説明されています。もっとも、パワハラとされる行為が、必ず、以下の種類のどれかに該当するというものではなく、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ることに注意が必要です。

次回以降は、パワハラに該当するかどうかを、どのように判断していくべきか、パワハラ防止法において事業主はどのような措置を講ずることが義務づけられたのかといった点について、説明していきます。

(第48回終)

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
I 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	①誤ってぶつかる
II 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行う ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す行う ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
III 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
IV 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)	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
V 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)	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ②気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
VI 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ②労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

【厚生労働省「2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!」資料より引用】

