

梅ちゃん先生の 法律相談

第49回

パワハラ防止法の ポイント②

梅本寛人 (弁護士)

1 どこからパワハラになるのか？

引き続き、職場におけるパワーハラスメント(パワハラ)についてのお話となりますが、今回は、「どこからパワハラになるのか?」、すなわち、「違法なパワハラ」と「適法な指導」の境界線について、説明をしたいと思います。

前回(「梅ちゃん先生の法律相談(第48回)」・本誌2023年5月号)も説明しましたとおり、2022年4月から施行されているパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)において、「パワハラ」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)と定義付けされました。

この「パワハラ」の定義の中で、最もポイントとなる要件は「**業務上必要かつ相当な範囲を超えた**」という部分であり、ある言動が、社会通念に照らし、**明らかに業務上必要性のない、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」ものに該当することになります。**具体的に、この該当性の判断は、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))。

以上をまとめますと、次のとおりです。

- ① **明らかに業務上の必要性のない、または、態様が相当ではない言動はパワハラとなる**
- ② ①の判断は、**さまざまな要素を考慮して判断する**
- ③ 言動の内容・程度と指導の態様との**相対的な関係が重要である**

2 判断のポイント

以上のとおり、**さまざまな要素を考慮して判断する**ということがあるため、「パワハラ」は、「セクハラ」とは異なり、**明確な犯罪行為、違法行為となる場合を除き、「パワハラ」か「適正な指導」かの判断(線引き)が難しい**のです。

まず、どのような局面で「パワハラ」該当性を判断しているのかを常に意識することが重要です。たとえば、指導であっても、暴行や脅迫行為を伴う指

導であるならば、それは「パワハラ」という域を超えた刑法上の犯罪行為でありますから論外ということになります。

他方で、暴行や脅迫行為ではないものの、**ある程度厳しい言動を含む指導であっても、その指導がなされた局面において、そのような指導をする必要性が高い状況にあったのであれば、それは適法な指導行為であって違法なパワハラ行為ではない**ということになります。たとえば、危険に直面しそうになっている現場作業に従事している者(イントレから落ちそうになっている者、暗い舞台等において下がっているセリに落ちそうになっている者など)に対し、「○○!(名前を呼び捨て)あぶないぞ!気をつけろ!」などと怒鳴る、初歩的な作業について何度指導しても覚えのない者に対し「何度言えばわかるのだ!」などと強く叱る、ということがあっても、それらは、なお適法な指導行為であると言えるでしょう。

つまり、**言動だけを切り出して、パワハラかどうかを判断してはいけません**のです。

パワハラと指導について、具体的などのような違いがあると言えるのか、参考となる要素をまとめたものを以下にご紹介します(石寄信憲編著「ハラスメント防止の基本と実務」(2020年・中央経済社)167頁より引用)。



	パワハラ	指導
目的 (心理状態)	相手を馬鹿にする・排除する 自分の目的の達成 (自分の思いどおりにしたい)	相手を尊重する 相手の成長を促す
業務上の 必要性	業務上の必要性がない (個人生活、人格まで否定する) 業務上の必要性があっても不適切な内容や量	仕事上必要性がある、または健全な職場環境を維持するために必要なこと
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	過去のことを繰り返す 相手の状況や立場を考えずに	タイムリーにその場で 受け入れ準備ができているときに (場所の選択)
誰の利益か	組織や自分に利益優先 (自分の気持ちや都合が中心)	組織にも相手にも利益が得られることを (組織の利益と個人の利益の接点を見出す)
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感	穏やかな、暖かな、きりっとした (毅然と)、好意
結果	部下が萎縮する 職場がギスギスする 退職者が多くなる (特に若者)	部下が責任をもって発言、行動する 職場に活気がある (育成と労働生産性の向上)

3 そもそも、なぜパワハラは駄目なのか？

以上、パワハラと指導の境界線を設定することは難しいということを説明してきましたが、この点を少しでも明確にするためには、そもそも、なぜパワハラを防止する政策がとられるようになったのかという点を遡って考えてみるのが重要です。

なぜ、職場における「パワハラ」は駄目なのでしょうか？

それは、「パワハラ」というものが、職場における**就業環境を害する行為**であり、その結果、一人ひとりの労働者のパフォーマンスが下がる、つまり、**労働生産性を低下させる事態を招く**ものであるからです。

要するに、「パワハラは駄目だ」とすることによって、労働者にとって働きやすい環境が形成され、労働生産性が向上することを法は狙っているのです。「パワハラを防止する」ということは、あくまで手段であって、目的は、**労働者にとって働きやすい環境を実現し、労働生産性が向上することである**という点を改めて認識していただきたいと思います。

以上のような認識があれば、指導を必要とする問題のある社員に対し、「パワハラ」と言われることを恐れて

上司が指導を躊躇し、本来必要とされるべき指導がなされないという状況は、組織の秩序が維持されず、問題社員の言動によってほかの真面目な社員の就業環境が害されることにもなりかねず、**かえって、労働生産性は阻害される状況**ですから、おかしいということに気づくのではないかと思います。

すなわち、問題社員が放置され就業環境が害されることは許されず、上司は、組織の秩序を維持するため、必要な指導を行い、良好な就業環境を回復して労働生産性を向上させることが最も重要な役割であるということ忘れてはならないのです。

4 今の時代にあった指導とは？

さて、適正な指導というものが重要であるということはわかりましたが、他方で、「パワハラは駄目だ」ということとなると、現代においては、どのような指導がなされるべきなのでしょう。

先にも述べましたとおり、組織の秩序と労働者の良好な就業環境を維持するため、ときには厳しい指導も必要となります。もっとも、その際、**殴ったり、蹴ったり、「馬鹿じゃないの?」「アホか!」「辞めてしまえ!!」**といった言動は決してしてはなりません(人間は、

内容もさることながら、ひとまず「言い方」に反応する生き物です)。

まずは、部下と「対話」を試みることです。例えば、「Aという仕事」を指示したら、部下が「Bからしたい」と言ってきたとき、「なぜ、君はBからしたいのか」と問うてみることです。部下の弁を聞いたうえで、Bからすることを許可するか、Aを維持するかを判断してみてください(問答無用で「馬鹿野郎、Aからだ」と一喝するのは昭和の時代です)。

実現すべきであるのは「パワハラのない職場」ではなく、「風通しの良い、生き活きとした就業環境」です。しかし、これは、「厳しい言葉」が全く飛び交わない、甘ったるい、馴れ合いの「仲良しグループ」という意味ではありません。**組織としての秩序と上司と部下との信頼関係を大前提とする職場**であって、このような組織のみが、現代にあっては、労働生産性の向上が図られるものと言えるでしょう。

(第49回終)

