

近年、職場のいじめ・嫌がらせ等の問題が増加していることに伴い、判例から見た法的な判断や注意点等について、石寄・山中総合法律事務所の土屋真也弁護士に解説をいただいた。

職場のパワーハラスメントとは

厚生労働省労働基準局の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、「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または職場環境を悪化させる行為」と定義している。

パワハラの原因の種類と労務管理の対応例

①意識的ハラスメント

加害者が意識的に行う事例で、就業規則違反行為として是正指導を行う。是正されない場合は懲戒の問題として取り扱う。

②無意識ハラスメント

加害者にパワハラの意識はないが、被害者の職務遂行能力の低下や職場環境が悪化する事例で、管理職層のマネジメント意識の教育・指導の他、過重負荷の検証、精神健康の維持やケア等を行う。



③誤解ハラスメント

教育やコミュニケーション不足の結果、被害者がパワハラと誤解している事例で、部下層に企業秩序やルール遵守に関する教育・指導等を行う。

パワハラ対策と適切な業務命令権行使

パワハラを恐れるあまり管理職が委縮し適切な業務命令が行えない状態となってはならない。管理職には労働契約(ルール)に基づく業務命令権を適切に行使することが必要となる。そのためには、就業規則等に基づき、どのような命令権を有するのか、どのような場合に命令権を行使できるのか等についての認識が重要になる。(文責事務局)