

経済情報コンダクター

TOKAI ZAIKAI

月刊

東海財界

Monthly Report



名古屋工業大学学長 小畑誠

女子学生をさらに増やし、
教育研究の手法を工夫、分野融合も

澤田酒造社長 澤田薫

厳しい環境の清酒業界で
地域に根差した酒蔵を目指す

復興の最前線に立つキーマン 岩城慶太郎
行政顔負けの動きで
被災者支援

スタートアップを積極支援



日本弁理士会東海会 安部 誠 会長

国際ロータリー第2760地区(愛知県)は、5月11・12日に
名古屋栄エンゼル広場・エディオン久屋広場で
「第1回ロータリーフードフェスティバル」(RFF)を開催

2024
6月号
(5月25日発行)



片岡憲明弁護士の 法律相談事務所



片岡 憲明（かたおか のりあき）1977年生まれ。2001年東京大学法学部卒業。同年司法試験合格。03年弁護士登録。寺澤綜合法律事務所入所。07年片岡法律事務所入所。23年7月より同事務所代表弁護士。
<弁護士法人片岡法律事務所> 名古屋市中区丸の内2丁目19番25号MS桜通7、8階 ☎ 052-231-1706

人材確保策 違法？合法？

【質問】

最近、いろんな場所で「パワハラではないか？」と問われることが増えてきました。管理職も部下を指導するときに「パワハラに当たらないか？」と萎縮してしまい、指導に及び腰になるなど社内で混乱が生じています。

パワハラを分かりやすく教えて頂けませんか？

【回答】

1. パワハラの定義

パワーハラスメントという言葉は昨今よく耳にします。しかし、その中身を正確に知っている方は少ないです。

パワハラの定義は、改正労働施策総合推進法第30条の2第1項にあります。規定によりますと、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、③労働者の就業環境が害されるもの（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）、という3要件から成ります。裁判例でも、これと同じ定義をしている例が多いです。

さて、「①優越的な関係」とは、職場の上司や、同僚・部下でも知識・経験が豊富で協力を得られないと支障のある等抵抗・拒絶しにくい者との関係を指します。

「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた」というのは、業務上明らかに必要性がなかったり、業務目的を大きく逸脱していたり、業務遂行の手段として不相当であるような言動が当たります。

「③労働者の就業環境が害される」というのは、当該言動により労働者が身体的・精神的苦痛を受け、就業環境が不快なものとなり、能力発揮に重大な悪影響を受ける場合が当たります。

ざっくり言うとパワハラとは優位にある者から、業務の適正範囲を超えた、労働意欲を削ぐ身体的・精神的攻撃を受けること、と理解すればよいと思います。

2. 何がパワハラに当たるのか（具体例）

以上のように法律・裁判例ではパワハラが定義されていますが、いかなる行為がパワハラに該当すると言われているのでしょうか。

一般的には、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言）が挙げられます。

さらに、③隔離、仲間外し、無視などの「人間関係からの切り離し」、④業務上明らかに不要なことや不可能なことの強制などの「過大な要求」、逆に、⑤程度の低い仕事を命じたり仕事を与えないなどの「過小な要求」、⑥私的なことに過度に立ち入ることもパワハラに当たります。

これらがパワハラに該当するのは、業務上の必要性がないか、必要性があったとしても相当性を欠く行き過ぎた行為と評価できるからです。

3. 平常から注意すること

身体的な攻撃がパワハラに当たることは誰でも分かることだと思います。

難しいのは、言葉や態度による精神的な攻撃です。その言動が、業務目的で必要性があり、業務目的のため相当な範囲であれば、パワハラには当たりませんから（1の②の要件）、ご自分や部下の言動が、業務目的のために必要か、その目的を達成するために穏当な内容となっているか、を日常的に意識するようにしてください。

そうすればパワハラだと批判を受けることもないはずですよ。