

「はい、こちら企業の労働110番です」

相談電話は、全国に工場を持つメーカーの人事担当者からでした。

「うつ病で会社を休んでいる社員から、『自分が病



これが「企業の労働110番」です

(一社)名北労働基準協会 相談員

特定社会保険労務士 新美智美

パワーハラスメントの予防

気になったのは上司からパワーハラスメントを受けたからだ。このようなケースは労災になると聞いたので、手続きをしてほしい」と言われきました。当の上司は『当たり前前の指導をしただけ』

だと言っていますが、どのように対応したらよいでしょうか」とのご相談でした。パワーハラスメント、いわゆるパワハラは、近年、労働基準監督署等に設置されている個別労働紛争解決のための総合労働相談コーナーへの相談が非常に増加しています。当協会にも多くの相談が寄せられています。上司は通常のような、上司は通常の指導のつもりで行っている言動が、部下にはパワハラだと受け取られてしまうという、認識のずれによるケースをよく見受けられます。では、そもそも、パワハラとはどのような言動を指すのでしょうか？

厚生労働省の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループによる報告書では、職場のパワーハラスメントを、「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又は職場環境を悪化させる行為」と定義しています。この定義にもある通り、パワハラとは、あくまで、「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受け止め方によっては不満

の切り離し（隔離・仲間外し・無視）、④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）、⑤過小な要求（業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない）、⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）の6つに類型化できます。が、こうした行為について、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化によって違いが生じます。また、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても、判断が左右される場合があります。例えば、ルールを違反した部下に正しいルールを厳しく言いつけさせることはパワハラには当たりませんが、ルールを守らせるといふ目的を逸脱し人格を否定するような発言をすると、パワハラになる可能性があります。万が一、パワハラがあっ



を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワハラにはなりません。具体的なパワハラ行為は、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係から

たと判断された場合、行為者に刑法上の責任や損害賠償責任などが課せられる可能性があるだけでなく、会社側にも安全配慮義務違反等による損害賠償を求められたり、企業のイメージダウンにつながるというリスクがあります。

そのため、企業にとってパワハラを予防する取り組みは必須です。具体的には、会社のトップの方からパワハラをなくそうというメッセージを発して頂く、就業規則にパワハラ防止の規定を設ける、相談窓口を設置する等の対応があります。最も重要なのは社員（特に管理職）向けの研修です。パワハラに関する正しい知識を身に付け、業務の適正な範囲を明確にしていたことで、管理職の方が委縮することなく、自信を持って指導ができるよう、会社全体で取り組んでいきたいと思えます。

イラスト・森沢康代