

## 『職場のパワハラの6類型Ⅲ』

### 5. 過少な要求

- ア. 管理職である労働者を退職させるため、草刈りや掃除、単純作業など、誰でもできる業務を行わせる。
- イ. 気に入らない労働者に対していやがらせのために仕事を与えない。

労働者の能力や経験とは無関係で、業務上の必要性が説明できない業務となり、パワハラに該当する可能性が高くなります。なお、経営上の理由によって、一時的に労働者の能力に見合わない簡易な業務につかせるようなケースはパワハラに該当しないと考えられます。

厚生労働省の有識者会議による報告書では、以下のパワハラの事例が示されています。

- ・従業員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じられた。
- ・営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される。

### 6. 個の侵害

- ア. 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
- イ. 労働者の性的指向や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、労働者の許可を得ずに他の労働者に暴露する。

これらの行為は、業務上の必要性が正当でないと考えられるため、パワハラに認定される可能性が高くなります。プライベートに関するトークはコミュニケーションに寄与することもあります。過度な立ち入りや執拗に質問をするなどはパワハラになる可能性があるため注意が必要です。

逆に、労働者への配慮を目的として、家族の状況等をヒアリングしたり、了解を得て労働者の個人情報を必要な範囲で人事部等の関係者に伝えて配慮をうながすことは、配置等の判断上で必要なことであり、パワハラには当たらないと考えられます。ただし、労働者への配慮やケアが目的であっても、無理に聞き出そうとすることはパワハラに該当する可能性があります。

なお、厚生労働省の有識者会議による報告書では、以下のパワハラの事例が示されています。

- ・交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された。
- ・個人の宗教を、みんなの前で言われ、否定、悪口を言われた。

パワハラの代表的な6つの類型と、パワハラに該当する事例、該当しない事例を解説しましたが、いかがでしたでしょうか？

実務においては、適正な業務の範囲での指導等であるか、その線引きはどこになるのかと悩まれることが出てくるかと思います。

普段からしゃべり方はキツイ印象であるが、実は部下思いの上司や先輩、同僚もいらっしやるのではないのでしょうか。

例えば、「ばかやろう！」という言葉ひとつをとってみても、上司が会議の場で部下に「そんな契約しか取ってこられないのか！ばかやろう！」と大勢の前で言ってしまうと、パワハラに該当してしまう可能性は高いでしょう。

しかし、建築現場で現場監督が従業員に「ばかやろう！そんなとこに突っ立ってたら死ぬぞ！」と声を荒らげるのは、言葉は乱暴ではありますが、安全配慮義務の観点からもパワハラに該当する可能性は低いのではないかと考えられます。

今回の指針を交えてご紹介したパワハラの代表的な6つの類型や、パワハラに該当する例や該当しない例も、これですべてを網羅しているわけではありません。

指針でも

- ・個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もありえること
- ・例は限定列挙ではないことに十分留意することと記載されています。

事業場におけるパワハラに該当するかどうか悩ましいものも含めて、従業員からの相談に適切に対応していくことが肝要です。

また、管理職がパワハラと指摘されるのを恐れて、部下への指導を躊躇してしまうと会社としても困ってしまいます。管理職には業務上の指揮監督や指導をする役割を担ってもらわないといけません。

従業員からの相談対応をしつつ、管理職に対してはパワハラの研修会などを開催して適切なサポートをおこない、パワハラの起きない・起こさない職場環境づくりが求められます。

「パワハラなんてウチの会社には関係ない」という意識でいると、実態を把握することができず、対応が後手に回ってしまいかねません。

労使の問題は社内ですべて解決するのは当然のことですが、それができていないからこそパワハラは社会問題になっており、規制が強化されてパワハラ防止措置が事業主の義務となっているのです。

「パワハラゼロ」を実現するには、管理職や上司がハラスメントを正しく理解して部下に啓発・教育を行っていくことが不可欠です。

事例から学び、実際にパワハラ案件が発生したときにはその都度対処していくこととなりますが、あらかじめ学習して理解を深めておけば速やかな対処が可能です。

社会保険労務士法人ベスト・パートナーズ 代表 竹谷 保宣