



連絡先：〒445-0853  
西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階  
電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222  
e-mail：inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## パワハラ防止法成立！～改正の内容と実務への影響

### ◆改正の内容

パワハラに関しては、今まで定義や防止義務を定めた法律はありませんでした。しかし、本年5月、労働施策総合推進法が改正され、パワハラを「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」と定義しました。また、職場におけるパワハラ防止措置を企業に義務付ける規定も設けられました。

具体的な措置については、別途指針で定めるとされており、現時点では明らかになっていませんが、今後示される指針を注視していきたいと思えます。

### ◆実務への影響

具体的な内容が明らかになっていないとはいえ、「パワハラ防止法」ができたことで、これまで以上に、企業はパワハラ対策に力を入れる必要が出てきたことは間違いありません。

たとえば、近年目立ってきた、「注意指導するとパワハラだと騒ぎ立てる社員」は、ますます増加すると思われれます。

セクハラの場合は業務上の注意指導との線引きは分かりやすく、問題になるケースは考えにくいですが、パワハラ問題においては、「相談者の主張する内容がパワハラに該当するか否か」、「パワハラと業務上の注意指導との

線引きはどこか」という点で、現場が頭を悩ませることが増えると予想されます。

今回の法制化にあたり、パワハラ判断に際しては、『平均的な労働者の感じ方』を基準としつつ、『労働者の主観』にも配慮すること」という参議院付帯決議が出されたことも、混乱に拍車を掛けそうです。

## パワハラの迷信にだまされない～パワハラ問題の嘘と本当

### ◆パワハラの迷信

ただ、「労働者の主観」に配慮するといっても、「本人がパワハラと思ったらパワハラ」ということではありません。

セクハラも同じですが、パワハラ判断基準に関して、ワイドショーなどで「被害者がハラスメントと思ったらハラスメントなんですよ」とコメントする方がいますが、それは真っ赤な嘘です。同様に、「加害者に悪気はなかったのだからパワハラではない」というのも誤りです。

パワハラ定義が、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」という部分だったことに注目してください。これは、個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意指導に不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワハラに当たらないということです。

「本人がパワハラと思ったらパワハラ」という迷信が世間一般に流布しており、社員研修な

どでもそういうことを話す講師の方々が数多く存在しますが、それは間違っているのです。

#### ◆パワハラ問題の大前提

たとえ相手が不満に思っても、注意指導が適正な範囲で行われていれば、パワハラではありません。業務上適正な範囲で行われていたかという客観的な程度で決まるわけです。

この前提をしっかりと理解しておかないと、「注意指導するとパワハラだと騒ぎ立てる社員」に遭遇したとき、身動きが取れなくなってしまいます。

パワハラ問題で一番大切な前提は、「本人がパワハラと思ったらパワハラ」は嘘で、客観的に業務上の適正な範囲を超えたらパワハラであるということです。

パワハラと騒がれたからといって業務上必要な注意指導を怠ってはいけません。なぜなら、業務上必要な注意指導をすることが、社長や上司の仕事そのものだからです。

#### パワハラ裁判での考え方～注意指導とハラスメントの線引き

#### ◆裁判例でのパワハラ認定

パワハラに関して、裁判所で損害賠償請求を受けるのはどんな場合か見ていきます。

裁判例では、パワハラが違法かどうかは、そのときの状況や行為者の動機・目的、受け手との人間関係、両者の職務上の地位・権限、行為の反復継続性などの要素を総合的に考慮して、社会通念上許容される範囲を超えているかどうかで判断されています。

つまり、裁判官は、色んな要素をたくさん持ってきて総合的に判断して、違法かどうかを判断しています。

総合判断は考慮すべき要素がたくさんあるので判断が難しく、違法になるのかどうかの予測が会社の方々には立てにくいです。

裁判所でも、地方裁判所の判断が高等裁判所でひっくり返ったり、適法だと言われたものが違法だと判断されることもあります。裁判官によっても判断が異なるくらい、予測が立てにくいものなのです。

#### ◆パワハラ認定されない目安

予測が立てにくくとも、裁判例の潮流から、目安となるものはお伝えできます。そのヒントは、先ほどの「業務上必要かつ相当」というフレーズです。

まず、業務上必要な注意指導というのは、余程やり過ぎない限りは違法とはされません。なぜなら、業務上必要だからです。

しかし、業務指導を契機とした言動であっても、やはり度を越せば違法と評価されます。たとえば、暴力や「バカ」「アホ」などの人格否定が加わると、違法と評価されやすいです。

パワハラ認定されないためには、業務上の注意指導をするうえで、「これが必要なのか」「こういう言い方したのは必要だったのか」ということを考え、説明できるようにしておくことが極めて重要となります。

#### ～当事務所よりひと言～

注意指導がパワハラとならないために、実践的なワンポイントアドバイスをします。

今や、スマホ等の電子機器の普及で、会話や注意指導が録音されることはもの凄く多くなっています。裁判でも証拠として大量に出されてきます。

そのため、私自身、常日ごろから「もう録音されているものだ」と覚悟して話すように心掛けています。

パワハラが違法とされるケースは「まさか録音されているとは思わなかった」という認識で言い過ぎてしまったものがほとんどです。

無断録音されている覚悟で注意指導すれば、違法とまで評価されることは少ないです。