



どうこう
道幸せんせいと

ワークルールを学ぼう! 11

テーマ パワーハラスメント

連合「なんでも労働相談ダイヤル」では、「パワハラ・嫌がらせ」の相談が最も多い状況が続いている。その影響は深刻だ。現在、労働政策審議会では「職場のパワーハラスメント防止対策」に関する検討が行われている。連合は「法律で禁止し、パワハラ防止策を企業に義務づける」ことを求めている。ここでは、パワハラに関する現行ルールをみておこう。



問

上司の部下に対する行為のうち、パワハラとみなされるものをすべて選んでください。

① 勤務成績がよくない場合に、気合いを入れるために「こんなことができないのなら会社を辞めてしまえ」と言って元気づける。

② 勤務成績がよくなくても、本人のせいだからと言ってまったく助言をしない。

③ 仕事上のミスについて、他の人も同じミスをするので同僚の前で叱責する。

④ 勤務成績があまりかんばしくないので重要な仕事を任せない。

解説

職場内の優位性を背景にした苦痛を与える行為

パワハラには多様なパターンがあり、一般的には「職場のパワーハラスメント」とは、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又は職場環境を悪化させる行為と言われます。厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議WG」報告(2012.1.30)によると、傾向として概ね以下の6つの型に分類されています。①身体的な攻撃(暴行・傷害)、②精神的な攻撃(脅迫・暴言等)、③人間関係からの切り離し(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(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、⑥個の侵害(私的なことに過度に

立ち入ること)。

同じハラスメントであってもセクハラとは異なり、パワハラは、仕事や業務命令との関連でなされるので一定の強制力が必要な場面が多く、それだけ違法性の判断が困難となります。

勤務成績が悪い場合には一定の指導はできますが、気合いを入れるためであっても威嚇的な言動や人格を損なうような発言をすることは許されません。したがって、①はパワハラといえます。そもそも「会社を辞めてしまえ」と言って元気がでる人はいません。また、ミスをした場合にも、とりわけ同僚の前で「叱責する」ことは許されず、③はパワハラに該当します。では、成績不良者にはどう対応したらよいでしょう。過大な要求とともに過小な要求もパワハラに該当します。しかし、本人のやる気や能力との関連で重要な仕事を任せないことはやむを得ない措置であり、④はパワハラとまではいえません。難問なのは②のケースです。まったく助言をしないことも上司による嫌がらせと解されるのでパワハラにあたります。【正解】①②③

道幸哲也 どうこう・てつなり

(一社)日本ワークルール検定協会 代表理事、北海道大学名誉教授

北海道大学大学院法学研究科修士課程修了。小樽商科大学商学部助教授、北海道大学法学部教授、放送大学教授などを歴任。2007年、NPO法人職場の権利教育ネットワークを設立。「ワークルール検定」の立ち上げに尽力し、2013年に設立された検定協会の代表理事に就任。著書に『労働組合法の基礎と活用』(日本評論社)、『雇用社会と法』(放送大学教育振興会)など。



ワークルール検定とは

ワークルールに関する一般的な知識を問う検定試験。厚労省も後援。

年2回
6月・11月

問合せ先

(一社)日本ワークルール検定協会
<http://workrule-kentei.jp/>



このページは連合HPでも配信中! 機関紙等にご活用ください。