



このたび、法律関連のニュースや当事務所の近況などを不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報になればと思っております。

.....

パワハラをめぐる問題

1 近年、パワハラをめぐる問題が多くなってきています。

これは、以前よりパワハラが増えたのではなく、「パワハラ」というキーワードができるなど、社会で問題であるという認識が広まったことにより、その訴えが多くなったものと思われまます。

2 では、どういう場合に、パワハラということになるのでしょうか。

厚生労働省は、平成24年1月30日、以下の6つに類型化した報告をしました。

- 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
- 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）

①や②が、どんなことを意味するかはわかりやすいと思います。

③は、ひとりだけ個室にしたり、無視したり、仲間はずれにすることなどを意味します。

④は、バブル期によくあった過大なノルマなどが典型例で、これがパワハラにあたることはイメージしやすいと思うのですが、逆に⑤のように過小な要求もまたパワハラになるのです。これは、いわゆる「窓際」「左遷」といえばイメージしやすいかもしれませんが、いつまでもコピーとりしかさせないとか、閑職にとどめることで自主退社を期待するような場合がこれにあたります。

また、⑥のようなプライバシーへの過度な立ち入りもパワハラの一類型とされています。

3 パワハラの結果、①以外の類型の場合、多くは身体的な疾患ではなく、精神疾患として、会社に訴えがなされます。

この場合、会社の抱える問題としては、**(1)本当に罹患しているのかわかりづらかったり、(2)パワハラによって病気になったのか、あるいは家庭など他の要因に**

よって罹患したのかわかりづらかったりするということがあります。(3)また、安易に、「病気でないのではないか」とか、「会社の責任ではない」と言うことが、二次被害として責任を増大させることにもなりかねません。さらには、(4)パワハラが原因ではなく、私病にすぎないと判断できる場合でも、長く欠勤を継続する場合に解雇などの措置をとっていいのかという問題があります(この場合、休職制度の活用が考えられます)。

4 他方、パワハラの被害を受けた従業員の方が抱える問題としては、3の裏返しで、(1)(2)本当に罹患しているのか、パワハラによるものなのか、の証明の問題があり、また、(3)会社に適切な対応をとってもらえなかったり、挙げ句の果てに(4)解雇などの処分をされてしまうこともあります。

5 以上のような問題に対し、会社としては、このような問題が起きないように研修会などを行って従業員への啓蒙をしたり、報告システムなど管理体制を構築するなどの事前対策を行うべきです。また、残念ながら、このような事態が発生した場合に、迅速かつ適切な対応をしなくてはなりません。

他方、パワハラの被害を受けた従業員の方としては、勇気をもって、まずは周りに相談することをお勧めします。

当事務所では、これらの法律相談について、会社側、従業員側のいずれも、随時承っております。

また、会社側としての場合に、問題が起きた場合の対処はもちろん、事前対策のご相談、講義・講演なども承っております。

お気軽にご相談ください。



ご相談をご希望される場合は、
下記電話番号まで、ぜひご連絡ください。

交通事故相談に関する専門サイト(ホームページ)を開設しました。



<http://www.klwo.jp>



お気軽に、ご相談ください。(下記 [lwo.jp](http://www.lwo.jp) が、事務所全般の紹介です。)



お問合せ **西山法律事務所** 弁護士 西山 一博 弁護士 下出 太平

TEL 052-957-1106 info@lwo.jp <http://www.lwo.jp>

〒460-0002 名古屋市中区丸の内三丁目2番22号 名城ビル6階(名城小学校西向かい)

執務時間:午前9時30分~午後6時 休日:土曜・日曜・祝日

