

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第4回 ハラスメントに関連する主な裁判例の動向（前編）～裁判例から学ぶ～

はじめに

第3回では、中小企業がパワハラ防止対策に取り組むメリットについて解説いたしました。今回は、ハラスメントに関連する主な裁判例の動向について、前編と後編の2回に分けて解説します。

1. パワハラへの共通認識をもつ

パワハラ防止法では事業主にパワハラ防止義務を課してはいますが、事の性質上かなり抽象的な規定となっており、同法に基づく指針によってパワハラを具体的に説明してはいるものの、それでも限界があります。そうした課題に対処するため、具体的にどのような紛争が存在し、また如何に判断がなされているのかについて、裁判例を学ぶことは有用と解されます。

私が企業様を訪問し、パワハラ研修をさせていただく中で、管理職の方から「僕らが入社した頃に比べ時代は確実に変わりました。今の若い人達に同じような指導はできない。だからと言って好き放題されても困る。どのように指導したらいいのかわからない」といったご相談を受けます。

また「週末は何をするの？」と、プライベートに突っ込んで話してくる上司がいて困っている」といったご相談も受けます。

企業がパワハラ対策に取り組むにあたり、ポイントとなるのは管理職の方が委縮しすぎないよう、パワハラへの関心と理解を深めてもらうことです。

パワハラは、本質的には「人間関係の問題」です。上司の中には「この言葉は使ってよいのだろうか」と言葉を細かく気にする人もいますが、同じことを言っても、人間関係によって相手の受け止め方は違ってきます。

2. パワハラに関する裁判例から学ぶ

パワハラ防止法で新たに設けられた指針で

は、パワハラになるケース、ならないケースを具体的に示していますが、これだけではパワハラに関する共通認識を得ることは難しいです。ではどうすればいいか。それには実際に発生した事例を学ぶ事です。事例を知るには、様々な方法がありますが、その手法の一つとして、裁判事例があります。

裁判例においては、それぞれの事案に即し、様々な要素が考慮され（かかる要素をここでは「考慮要素」と呼称します）、その判断に、一定の影響を与えています。例えば、パワハラ事案における「言動の内容や態様」については、大半の裁判例で考慮要素となっています。どのように考慮がなされているかは、事案により様々ではあるものの、まさに当該言動の内容やその態様が問われるところとなっています。他には、「被行為者の属性・心身の状況」「被行為者の問題行動の有無とその内容・程度」も裁判例における考慮要素です。

また、考慮要素はそれぞれ相互密接に関連しているところ、その点ご注意ください。

パワハラに関する裁判例を参考に、どういった紛争が存在するのか、またどのように判断がなされているのかを知り、従業員がパワハラへの共通認識を持ち、パワハラへの感度を高め、いきすぎた指導をしないこと、グレーゾーンに当たるような言動や行動を避けることが、職場のパワハラ防止対策になるでしょう。

おわりに

裁判例を学ぶことは、企業に課せられたパワハラへの措置義務で、具体的な取り組み施策や対処方法などの運用面でも参考になるところです。次回以降は、判断に一定の影響を与えると考えられる3つの考慮要素、「言動の内容や態様」「被行為者の属性・心身の状況」「被行為者の問題行動の有無とその内容・程度」について深掘りしていきたいと思えます。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>