

38. パワーハラスメントへの対応

Q

どうなる?こんなトラブル!

上司から仕事の配分で差別されたり、大声で怒鳴られたりして、精神的に参っています。黙って我慢しているしかないのでしょうか。

A

これがルール!

職務と関係のない理由による嫌がらせはもちろんのこと、職務上の目的が一応認められる場合でも、相手の人格を不当に傷つける言動は違法とされることがあります。

また、会社は被害の発生を防止する義務がありますし、被害が生じたときは、損害賠償責任を負います。

パワーハラスメントとは

性的な嫌がらせや、労働組合活動への会社からの嫌がらせなどについては、その被害防止と救済のための制度が法律上定められていますが、職場で行われる暴力やいじめ、嫌がらせといった、いわゆる「パワーハラスメント」については、なにか特別な法律があるわけではありません。

しかし、職場であっても他者に暴力を振るえば、暴行罪・傷害罪となって刑事上の責任が問われるほか、皆で示し合わせて誰か一人を排除するようなことをすれば、脅迫罪となる可能性もあります。

また、そこまでに達しないような言動でも、社会通念上許される範囲を超えて、相手の人格や尊厳を傷つけるものは、被害者への損害賠償責任を発生させます。

叱責も違法？

職場では、業務上の指示や指導の上で、やや厳しい言動がされることはありますし、労働者本人が不快に感じたからといって、その行動の全部が違法になるわけではありません。

しかし、その行動の目的と手段のそれぞれから見て、通常の企業の中で行われている範囲を逸脱した業務上の指示や対応であれば、違法なハラスメントになるといえます。

部下や同僚に対し、業務上の必要性もなく、嫌がらせなどの不当な目的で叱責したり、不安を感じさせる対応をしたりすることは、社会通念上許されないでしょう。

また、その言動自体は業務の範囲といえるものでも、退職に追い込む、あるいは見せしめなどの目的で、業務上の権限を使うことも許されません。裁判例には、一人だけ炎天下の作業を命じたり、差別的に業務配分をしたりすることを違法としたケースがあります。

さらに、部下の指導や勤務態度の改善といった正当な目的でなされた行動であっても、暴力を伴う行為は、正当防衛にあたるような例外的なケースを除けば、およそ違法となる犯罪行為です。

また、言葉の上での対応も、その発言の内容が著しく労働者の人格や尊厳を傷つけるものであったり、社会的に許される範囲を超えて継続的になされたりすれば、やはり違法となります。

違法なハラスメントに対する対応

職場で違法なハラスメントを受けた被害者は、セクシュアルハラスメントと同様に、加害者本人に対する損害賠償請求ができます。

また、会社は、職場で行われた加害について、加害者の使用者として、加害者本人と同様の賠償責任を負います。加えて労働者がその生命、身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をする労働契約上の責任もありますから、加害行為があることを知りながら適切な対処をしなかったときは、この義務違反による損害賠償責任が発生します。

さらに社会通念上許されない業務上のパワーハラスメントによって、健康被害が生じたと認定された場合は、業務災害として労災保険からの給付を受けられます。

社内でのハラスメント被害を止めるためには、抗議できるならば加害者に中止を求めるとともに、一人では対応が難しいようであれば、まずは上司や同僚、労働組合役員など、社内の信頼できる方に相談してください。

社内での対応が難しいときには、東京都労働相談情報センターや国の行政機関(東京労働局総合労働相談コーナー)、または個人で加入できる労働組合(合同労組)に相談するのもよいでしょう。