

くらしの法律救急箱



第57回 「ハラスメント」問題に関するギモン

「〇〇ハラスメント」をよく耳にするようになってきました。法律的なトラブルになる問題には、どのようなものがありますか。

Q1

1997年の男女雇用機会均等法改正時に「性的嫌がらせ」の防止に関する内容が盛り込まれて、「セクシユアルハラスメント」（セクハラ）という言葉が一般化しました。その後は、職務上の地位や役職などの優位性を背景にした「パワーハラスメント」（パワハラ）が問題視されるようになり、最近では、出産前後の女性への嫌がらせや不利益扱いである「マタニティハラスメント」（マタハラ）防止への取組も始まりました。

また、学校現場では、指導者が学生に対して嫌がらせを行う「アカデミックハラスメント」（アカハラ）もよく問題となりますし、夫婦・カップルや親子間では、言葉や態度による嫌がらせである「モラルハラスメント」（モラハラ）を指摘する声が上がようになってきました。

職場のパワーハラスメントとはどのようなものですか。

Q2

厚生労働省の定義によれば、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での優位性を背景に、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をいいます。

「パワハラ」は、上司から部下へのいじめや嫌がらせを指すことが多いですが、同僚間、さらには部下から上司に対するものも考えられます。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれるからです。

そして、典型的なパワハラとしては次の6種類が挙げられます。

- ① たたく、蹴るなどの暴行（身体的な攻撃）
- ② 大勢の同僚の前で執拗に叱責したり、他の職員を宛先に含めたメールの中で罵倒する、必要以上に長時間にわたって繰り返し執拗に叱る（精神的な攻撃）
- ③ 1人だけ別室で仕事をさせる、送別会の連絡をせ



弁護士 小島幸保 (こじま・さちほ)

2000年、弁護士登録（大阪弁護士会）。
2006年、小島法律事務所開設。

ずに参加させない（人間関係からの切り離し）

④ 仕事のやり方も分からない新入社員に対して他の社員の仕事まで押しつける（過大な要求）

⑤ 事務職なのに倉庫業務だけを命じる（過小な要求）

⑥ 交際相手について執拗に尋ねたり、配偶者の悪口を言ったりする（個の侵害）

業務上の指導も「パワハラだ」と言われそうで怖いのですが。

Q3

A3

「パワハラ」問題を恐れて、部下に強く言い過ぎたかもしれないと後悔したり、逆に言いたいことがあるのに言えないという場面があるかもしれません。

まず、業務上必要となる指示や指導を相手が不満に感じた場合でも、業務上適正な範囲で行われているのであれば、パワハラには当たりません。これに対して、「挨拶ができないなんて、お前はバカか」「お前の書く文章は小学生以下だ」「給与ドロボウ」などと、人格を非難する内容は不適切です。例えば「挨拶をしないのはお客様に失礼に当たる」「報告書の内容が誤解を招いてはいけないので、曖昧な表現は避けよう」など、

あくまで、部下等の行動・行動に対して、事実を取り上げて、改善すべき方向性を具体的に指摘するような配慮が必要です。

Q4

相手が「嫌だ」と感じれば、セクシユアルハラスメントとなってしまうのでしょうか。

A4

セクハラに該当するかどうかは、その言動を受けた相手の立場にたつて、常識に照らして判断することになります。例えば、異性の身体にわざと触ったり、相手が何度も断っているのに執拗に食事に誘う、といった行為は明らかにセクハラと評価されるでしょう。他方、職場での発言に関しては、ボーダーラインが不明瞭であることは否めず、「これがセクハラになるの？」という声もしばしば耳にします。

ただ、現実には「無自覚のセクハラ」が多いのではないのでしょうか。必ずしも、相手の主観だけで判断されるわけではありませんが、日頃の態度との相乗効果で不快に感じさせたり、あえて相手を揶揄するような表現を用いていないか、振り返りが必要ではないでしょうか。