

★本書は、経済的な加除(さしかえ)式書籍です。

- 法令改正などに対応して発行される追録(有料)をさしかえるだけで常に最新内容になり、その都度、新しい書籍を購入する必要がありません。
- さしかえしない部分はそのまま利用できますので、資源保護につながり、環境にも配慮しています。
- ご希望により、さしかえ作業の無料サービスをうけたまわります。

内容見本
B5判縮小

人事労務の最新トレンドを反映して、対応が悩ましいケースを取り上げています。

第8章 ハラスメントをめぐる問題

○適切な指導かパワハラかの判断が困難な場合

Case

A社は、バス運行会社ですが、社員Bが、乗客に対し、乱暴な口調で注意をしたことについて、人事担当役員Cが指導の一環としてかなり厳しい口調で叱責しました。これに対し、社員Bは、この発言がパワハラに当たるとして、A社及び人事担当役員Cに発言の撤回を求めています。

対応にあたって考慮・検討すべきポイントを列挙しています。

ポイント

- 1 パワハラの定義・具体例
- 2 不法行為責任、職場環境配慮義務、就業規則違反
- 3 パワハラ該当性の判断
- 4 適切な指導かパワハラかの判断
- 5 適切な懲戒権の行使

労働判例の最新動向を踏まえて実務上の留意点を解説しています。

解説

1 パワハラの定義・具体例

(1) パワハラの定義
労働施策総合推進法は、職場におけるパワー・ハラスメント(以下「パワハラ」)を「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害され」と定義しました(労働施策推進30の2①)。なお、「優越的な関係」とは、言動をた者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない関係を意味するものであり、上司や部下に対して行う者だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、部下からに対して行う行為も、パワハラに該当し得ることになります(パワハラ指針2(4))。問のいじめが問題になった裁判例として京都下労働基準監督署長事件(大阪地判6・23労判1019・75)があります。

第8章 ハラスメントをめぐる問題

〔中略〕正当な業務の範囲内にあるものというべきであり〔中略〕叱責等が違法なものということではない。〕としました。

- (2) 注意・指導が、必要かつ的確なものとした裁判例
注意・指導が、必要かつ的確なものとした裁判例として、医療法人財団徳和会事件(東京地判平21・10・15労判999・54)があります。
- (3) 言辞や表現が社会通念上許容される限度を超えていないとされた裁判例
侮辱的な言辞や威圧的な言辞を含むものであっても、社会通念上許容される部分があると判断した裁判例として、住宅福祉協理事事らほか事件(東京地判平30・3・29労判1184・5)があります。また、表現及び侮蔑的表現が社会通念上許容される限度を超えたものであるとはいえないとされた裁判例として、東武バス日光ほか事件(東京高判令3・6・16労判1260・5)があります。

対応のためのノウハウを説明しています。

- 【対応】
- (1) 適切な指導かパワハラかを判断する視点
パワハラ指針や裁判例を検討しても、最終的には総合考慮をすることになるのです

第8章 ハラスメントをめぐる問題

(3) 人格否定を含む発言について
人格否定や侮蔑的表現を含む発言については、指導の方法として相当性を欠くことがほとんどですが(日本ファンド事件=東京地判平22・7・27労判1016・35)、パワハラに当たらないと判断した裁判例(東武バス日光ほか事件=東京高判令3・6・16労判1260・5)もありますので、この点の認定は慎重に行ってください。

5 適切な懲戒権の行使

会社は、パワハラ被害が生じた場合には、迅速かつ適切に対応しなければならず、その対応の中に行方者に対する「必要な懲戒その他の措置」が含まれるとされています(パワハラ指針4(3)ハ)。会社が職場環境配慮義務を負う以上、パワハラに度合いに応じて懲戒権の行使を適切に行わなければ、被害者に責任を負うことになります。他方、懲戒処分が重すぎる場合には、行為者に対して責任を負うことになり、会社は両者に配慮すべき、板挟みのような難しい立場に立たされます。懲戒権の行使については、第1章「○懲戒処分手続に違法行為があったと社員が主張する場合」を参照してください。

予防・軽減策

事前の予防策や影響の軽減策を解説しています。

1 就業規則の整備
パワハラを禁止することを就業規則に明記することで、社員が遵守すべき義務であることを明確にします。

参考書式

対応で必要となる文例・書式例を掲げています。

○就業規則(パワハラ禁止) **弊社WEBサイトで書式のダウンロードができます。**
(服務規律)
第〇条 社員は、職場能率の向上及び職場秩序の維持のため、以下の事項を遵守しなければならない。
(1) 業務を遂行するに当たり、別途定める「職場のパワー・ハラスメント防止規程」を遵守し、社内外を問わず、関係者(役員、社員、派遣社員、業務委託者、取引先社員を含むがこれに限らない。)に対しこれに違反する行為を行わないこと
〔略〕

第8章 ハラスメントをめぐる問題

<ポイント>

禁止されるハラスメントについて、本条項にすべてを記載すると、条項が長くなってしまふ可能性があります。そこで、詳細をハラスメント規程に記載することを明記しておくこととよいです。

参考判例

事案の検討に役立つ裁判例の要旨を掲げています。

【心理的負荷を過度に蓄積させるような言動か否かの判断は一般人基準とした上で、海上自衛隊員に対し、ある程度厳しい指導を行う合理的理由があるものの、指導が違法であったとされた事例】

(海上自衛隊事件=福岡高判令平20・8・25判時2032・52)

○海上自衛隊員が護衛艦乗艦中に自殺した事案で、「一般に、人に疲労や心理的負荷等が過度に蓄積した場合には、心身の健康を損なう危険があると考えられるから、他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は、原則として違法であるというべきであり」「心理的負荷を過度に蓄積させるような言動かどうかは、原則として、これを受ける者について平均的な心理的耐性を有する者を基準として客観的に判断されるべきである」とした上で、「海上自衛隊の護衛艦の機関科に所属する隊員は、日常の業務においても、事故が発生した際には人命や施設に大損害が及ぶおそれもある上、場合によっては、危険な任務に臨むことも想定され、できるだけ早期に担当業務に熟練することが要請されるものであるから、ある程度厳しい指導を行う合理的理由があった」と認められたものの、「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ。」「お前は覚えが悪いな。」「バカかお前は。三曹失格だ。」「仕事ができなくて、三曹とかいうな。」などの言辞は、それ自体Aを侮辱するものであるばかりでなく、経験が浅く技能練度が階級に対して劣りがちである曹候補出身者であるAに対する苛酷指導等に当たって述べられたものが多く、かつ、閉鎖的な艦内で直属の上司である班長から継続的に行われたものであるといった状況を考慮すれば、Aに対し、心理的負荷を過度に蓄積させるようなものであったというべきであり、指導の域を超えるものであった」として、違法な行為と認定した。

【第一審では、執務に叱責したことが不法行為になると判断されたものの、控訴審では、あ

労務管理の エキスパートガイド

—事例でみる職場環境における配慮と問題行動への対処—

編集 人事労務紛争問題研究会 代表 芦原 一郎 (弁護士)

職場の問題の最新トレンドを知り
実務対応をアップデート!

人事労務をめぐる「どこまで配慮すればよいか」「どう対処すればよいか」が悩ましい事例を多数掲載しています。

各事例の実務上の留意点や法律知識を解説したうえで、対応、予防・軽減策、参考書式、参考判例を紹介しています。

最新の労働判例を踏まえ、企業の内情を熟知した組織内弁護士経験者等が執筆しています。

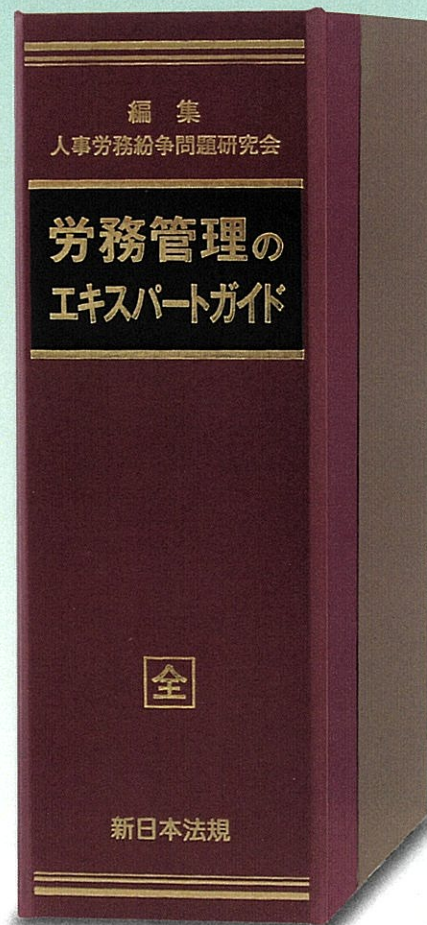
追録購読者
特典

無料で弊社WEBサイトから登載書式のデータをダウンロードできます。また、電子書籍版を利用できます。

加除式・B5判・全1巻・ケース付・総頁1,072頁
定価14,300円(本体13,000円)送料730円

■加除式書籍は、今後発行の追録(代金別途)と併せてのご購入となります。

●バンダー方式によりさらに使いやすくなりました。(特許 第3400925号)



0120-089-339 (通話料無料)
受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>



法令情報を配信!

新日本法規出版株式会社

本社 東京都千代田区千代田1-1-1 電話 03-4680-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号 東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地

(2023.9)676-1

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版



