

リモート会議(報告)の時もパワハラには要注意

吉田総合法律事務所 代表弁護士 吉田 良夫

1. はじめに

前回は、リモート会議でもセクシャルハラスメントがありうる、しかも意識しないでやってしまう恐ろしさがあることをお伝えしました。

今回は、リモート会議を舞台とするパワーハラスメント(以下、「パワハラ」といいます)を検討いたします。

先ず最初に、次の事例を考えてみましょう。

2. 事例検討(これもパワハラ?)

A株式会社で営業会議がリモートで行われました。出席者は、B部長(上司)、C課長(同僚)、D係長、その他数名の社員で、全員自宅からの参加です。

C課長は最近の営業目標が目標未達で、部下の指導に悩んでいる様子です。

他方で、B部長は課長時代の営業成績もとても良く、C課長に成長してほしい、少し歯がゆいと思っているようです。

そして、ある日の営業会議で、B部長はC課長に対し、普段より厳しい口調で、C課長の営業活動を詰問しましたが、C課長は適切な報告ができませんでした。

そのうち、B部長は、C課長の部下全員の前で、大きな怒鳴り声をあげました。

B部長 「はっきり答えろ」

B部長 「答えられないなら、お前は給料泥棒だ」

C課長 「(顔色がだんだん青ざめてきて) …すみません」

B部長 「クズ、お前は人間のクズだ」

その後も、B部長は何回も同じような暴言を繰り返し、それが10分以上も続き、営業会議は終了しました。

C課長は、しばらくしてメンタルヘルス不調で休職となりました。本件はどのように考えるべきでしょうか。

3. 職場におけるパワーハラスメントの法的説明

1) 定義

2019年に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(以下「労働施策総合推進法」といいます)が改正され、同法30条の2第1項でパワーハラスメント(以下「パワハラ」といいます)の定義が定められました。

(定 義)労働総合推進法30条の2第1項

事業主は、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、業務上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ることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するた

めに必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(下線部は筆者が付けました)

2) 要件：職場と労働者はセクハラと同じ

①職場とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所です。

②労働者とは、正規雇用労働者、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者などです。

この①と②はセクハラの時と同じです。

4. 職場におけるパワーハラスメントの内容

2020年1月15日厚生労働省告示第5号「パワーハラスメント防止のための指針」(以下「指針」といいます)が詳しく説明をしていますが、パワハラは①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワハラに該当しません。

①「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

具体例

- ・業務上明らかに必要性のない言動。
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動。
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動。
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態

様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動。

なお、労働者に問題行動があった場合でも、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば(そのほかの要素も満たしていれば)、パワハラに該当します。

③「就業環境が害される」とは

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。

指針は②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動について、6類型を例示列挙していますが、リモート会議では、第2類型である「精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)」が問題となることが多いです。

これについて、指針は以下のように説明しています。

【精神的な攻撃に該当する例】

- ①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
- ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。
- ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う。

5. 先ほどのリモート会議の事例の考察

B部長は、C課長の部下全員の前で、C課長に対し、「お前は給料泥棒だ」と言いま

した。C課長は顔色がだんだんと青ざめてきて、「すみません」と謝ったのに、B部長は大きな怒鳴り声で「クズ、お前は人間のクズだ」と言いました。その後も、B部長は何回も同じような暴言を繰り返し、それが10分以上も続きました。

本件は、たった1回のリモート会議での言動ですが、さきほどの(2)「精神的な攻撃」で指摘された、「人格を否定する言動」「注意や指導の域を超える長時間の厳しい叱責」「他の労働者の前で大声での威圧的な叱責の繰り返し」に該当し、要素②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動に該当すると思います。

そして、パワハラは要素①と③も満たしますから、パワーハラスメントをしたと考えるべきです。

特に本件では被害者がメンタルヘルス不調で休職していますから、精神疾患による労災や損害賠償の問題になる可能性もあります。

なお、要素②の「(2)精神的な攻撃」の類型では、加害者は業務成績が良く、自分ではパワハラはパワハラではないという場合もあります。しかし、パワハラはパワハラであり許される言動ではありません。

そのため、会社組織の上位者に対して社内(役員)研修などにより、アンガーマネジメントも含めてパワハラ防止研修を実施することは重要です。

〈通信教育 講座のご紹介〉

◎添削方法は、インターネット or マークシート選択可

新しい働き方を創造する

生産性を高める店舗作業の改善講座

▶受講対象者：中堅社員、幹部候補、管理者
など企業の業務改善を目指す方

●受講期間：2ヵ月 ●受講料：17,160円(消費税込み)

▶教材：テキスト2冊 2課題

本講座の狙い

小売業は労働集約型の業界であり、働き方改革への取り組みや仕事の改善は重要テーマとなっています。

本講座では、店舗・部門の生産性向上のために必要な「仕事の改善」への意識と基礎知識の習得、実務段階で活かせる具体的な作業計画・割当の手法、改善ポイントを学びます。

本講座の特色

- 小売業の店舗や売場に特化した実践事例を満載しています。
- 基礎編では、小売業の仕事と作業改善の基本的な知識、考え方を習得。実務編では、具体的な手法や改善ポイントを実践事例から習得します。

〔主なカリキュラム〕

第1単元：仕事の改善の基礎編

- ・働き方・仕事の改善の重要性（小売業の使命と仕事／働く環境の変化と対応／タイムマネジメントの重視）
- ・小売業の仕事と作業特性（小売業の仕事と作業分析の基本／小売業の仕事と作業ポイント）

第2単元：仕事の改善の実務編

- ・経営と作業分析の基本（経営とIE／動作分析）
- ・作業分析と作業基準（作業実態の把握と作業分析／店舗・部門運営のための作業基準）
- ・要員計画と作業割当（販売計画と要員計画の組み立て方／作業計画・作業割当の実務）
- ・仕事・作業のマネジメント（自社・自店・自部門の作業管理・改善）