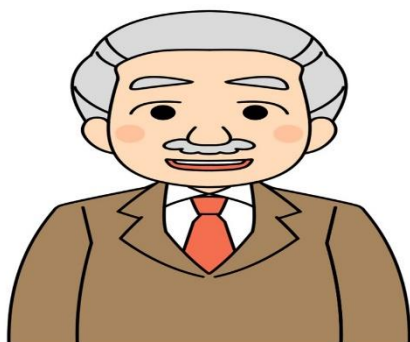


パワハラと 言われたら パワハラ？？？

労働問題マンガ教材

労働問題ケーススタディ
紙芝居



A部長

こちらは、A部長です。
A部長は、とある中小企業で、
部長職として毎日を一生懸命がんばっていました。

そんなある日のことです。



B君

新入社員のB君が出社してきました。

『A部長、おはようございます。
今日もよろしくお願いします』



A部長

『おー、B君、今日もよろしくねー。
そういえば、例の件の報告書はできたかな？』



B君

『あ、はい、できています。いま、お渡しします。』

はい、こちらです』



A部長

『おお、ありがとう。』

ところで、B君、ひとつ教えてあげたいんだが、一人にものを渡すときは、片手で渡すのではなく両手で渡すほうが、丁寧でカッコ良い感じがすると思うよ』



B君

『・・・。あ、はい、わかりました』



このとき、A部長は、内心、こう思っていました。

『あれれ、なんかB君の反応が変だなあ。どうかしたのかな』



C課長

そのとき、A部長の部下のC課長がA部長のところにやってきました。

『A部長、ちょっと、いま、よろしいでしょうか？』



A部長

『おー、C課長、おはようございます。
はい、なんですか？』

『では、ちょっと会議室にて、お話ししたいです』

こうして、A部長とC課長は、会議室に移動しました。



C課長

『部長、さきほど、社員のB君とお話しておりましたが、部長、気を付けたほうがいいですよ。実は、彼、何かを教えようとする、すぐ「パワハラじゃないですか」って言うんです。なので、実はもう、みんな怖くて彼には何も言えないんですよ』



『えー！そういうことだったのですか。怖いんですね。』

なんだか、最近、なんでもかんでもパワハラっていう風潮があるようで、そうなってしまおうと我々もどうしてよいのかわからなくて、必要以上に、不安になってしまいますよね。困った困った。

どうしたらよいんだろうか。

そうだ、専門家の先生に聞いてみよう』



専
門
家



労働施策 総合推進法

パワーハラスメント 防止のための**指針**

こちらは、専門家の先生です。

『こんにちは。今日はどうされましたか？』

『どうも、先生、お世話になっております。』

今日は一つ、教えていただきたいことがございまして、というのも、最近、入社してきたB君という新入社員がおるのですが、誰かが彼に何か教えようとしたりすると、すぐに、「パワハラじゃないですか」と言ってくるのです。このご時世、みんなパワハラには敏感なものですから、そう言われてしまうと、何も言えなくなってしまう面がありまして。どうしたものかと、悩んでおるところでして』

『なるほど、それは、最近、よく聞かれるお話の一つですね。わかりました。』

その点につきましては、労働施策総合推進法という法律によって、いろいろとパワハラに関することが、法律上、規定されました』

『そして、その中で、さらに、パワーハラスメント防止のための指針というものが定められておりまして、この内容が参考になると思いますので、それについて、お伝えしても良いですか？』

『はい、ぜひともお願いします』

職場において

- ①行われる優越的な
関係を背景とした言動であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を
超えたものにより
- ③その雇用する労働者の
就業環境が害される

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、
労働者の就業環境が
不快なものとなったため、
能力の発揮に重大な悪影響が生じる等
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

「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、
同様の状況で当該言動を受けた場合に、
社会一般の労働者が、
就業する上で看過できない程度の支障
が生じたと感じるような言動であるか
どうかを基準とすることが適当



専
門
家

『この指針では、職場におけるパワーハラスメントの定義として、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、とされています』

『そして、このうちの、「労働者の就業環境が害される」という点については、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、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等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」を指す、とされています』

『そして、この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である、とされているのです』

『そのため、新入社員のB君がパワハラだと思ったら、パワハラだと言ったら、何でもパワハラになるわけではなく、社会一般の労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかで判断するということになります』



『なるほど、そうなのですね。いやー、良かったです。それを聞いて安心しました。ありがとうございます』



『はい、良かったです。今回のようなわかりやすい事例なら良いのですが、現実問題は、パワーハラかどうかの判断というのは、色々な事情を総合考慮する必要があるって判断が難しいですし、また裁判等にまでならないと決着がつかないということもあります。』

その場合に、一人になってしまって、孤独になって、問題を抱えてしまうと、なかなか対処が難しいと思いますので、どうか孤独にならず、みなさんで話し合って、専門家もうまく活用していただいて、慎重に対処していくことをオススメしております』



『なるほど、よくわかりました。ありがとうございます。がんばります』

＜参考＞

パワハラ問題でよく聞かれる質問のやり取りをマンガ形式でご紹介しました。

現実のパワハラ問題は、細かい事実関係によっていろいろな判断がなされますので、ケースバイケースで一概に言えないことが多いため、慎重に対応することを推奨しております。

そのほか、より詳細な情報については、厚生労働省のホームページをご覧ください（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。

＜いわゆるパワハラ 6 類型＞

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃
（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ③人間関係からの切り離し
（隔離・仲間外し・無視）
- ④過大な要求
（業務上明らかに不要なことや
遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤過少な要求
（業務上の合理性なく、能力や経験と
かけ離れた程度の低い仕事を命じること
や仕事を与えないこと）
- ⑥個の侵害
（私的なことに過度に立ち入ること）