帝国タイムス

明治33年3月3日創業　THE TEIKOKU TIMES

旬刊 2024年（令和6年）6月15日（土曜日）　第13831号

成長のための企業法務

第63回

アンビシャス総合法律事務所　弁護士　奥山倫行

パワーハラスメント（逆パワハラ）

Q　最近は必ずしも採用がうまくいっていません。そのため、貴重な若手社員を大事にしようと上司も部下に気を遣い過ぎているのか、上司が部下に十分な指導ができなかったり、逆に部下が上司からの指示を無視したり、上司に対して横柄な態度をとったりするような場面もでてきたようです。

職場としてどのように対処すればよいのでしょうか。

A　パワーハラスメント（以下「パワハラ」）というと、上司から部下に対して行われるイメージが強いと思いますが、部下から上司に対して行われる場合もあり、そのような事例を逆パワハラ事例と言うことがあります。弁護士としても同種の相談を受ける機会が増えてきたように感じています。逆パワハラを放置すると、職場環境が悪化し、あるべき職場秩序が崩壊しかねません。本稿の内容を参考にして、然るべき対処や対策を講じてください。

パワーハラスメントの定義

厚生労働省は、「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」と規定する労働施策総合推進法30条の2第1項、及び同条第3項により定められた「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動であって、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの」「同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの」について、①の要件に該当するという指針を示しています。

問題になる具体的な行動

これまで私が相談を受けて対処してきた逆パワハラ事例には以下のようなものがあります。これらの端緒があった場合には、職場内で逆パワハラが行われている可能性があると考え、適切な対処が求められます。

(1)無視する／指示に従わない

部下が意図的に上司からの指示やあいさつを無視したり、その指示に従わなかったりする場合があります。部下が単独で行う場合もあれば、結託して徒党を組んで集団で行う場合もあります。

(2)ため息をつく／悪態をつく

上司から話しかけられたり、指示を出されたりしたことに対し、周囲に聞こえるようなため息をついたり、「それは私の仕事ではありません。他の人にお願いしてください」とか、「それ、私がやる意味ありますか？自分でやった方が早いと思います」などと悪態をつく場合があります。

(3)馬鹿にする／見下す

部下が上司を馬鹿にし、見下している場合があります。裁判例でも、部下が上司に対し、「時間かかりすぎです。この表の作成に1日もかかりませんよ」「エクセルのお勉強してください。分からなかったら娘さんにでも教えてもらってください」という辛辣な表現を浴びせられてうつ病になった上司に労災認定がされた事案があります（京都地裁平成27年12月18日判決）。私自身が対応した事例でも、ITリテラシーの高い部下が上司に対して、語学力が堪能な部下が上司に対して、上司よりも年齢が上の部下が上司に対して、見下した態度をとった事例があります。

(4)誹謗中傷する／侮辱する

部下が上司に対して「仕事ができない」「無能だなど」と誹謗中傷し、侮辱する場合があります。直接口頭で行われたり、職場の飲み会で行われたり、コミュニケーションで使用しているチャットツール上で行われたり、インターネット掲示板に書き込んだりする場合があります。

（2面に続く）

（1面から続く）

(5)パワハラで訴えるなどと威嚇する

上司が部下に指導しようとした際に、部下が上司に「パワハラですよ」「会社の相談窓口に相談しますね」「労働基準監督署に訴えますよ」などと逆切れして威嚇する場合があります。

放置した場合の弊害

いずれの事例もなかなか強烈です。背景には、パワハラという言葉が独り歩きして、上司が部下に対して必要以上に気を遣っており、職場で必要とされる指導や叱責ができないことが一因です。そして、このような事態を放置することは、職場にとって悪影響でしかありません。

対応に悩んだ上司が自分の精神や身体に不調をきたしたり、逆パワハラが横行することで、やらなければならない業務が停滞して本来提供すべきサービスが提供できなくなったり、職場の雰囲気が悪くなって上司の指示に従わない部下が増え、その結果、離職者がでたり、インターネット上で上司や会社の誹謗中傷が行われたりする場合もあります。

生じた場合に求められる対応

逆パワハラは、企業の秩序を根底から覆らせる可能性のある危機的な状態です。逆パワハラが疑われる事例を認知した場合には、企業の秩序を回復するために以下のような対応を行ってください。

(1)当該事案における対応

上司から部下に対するパワハラが起きたときと同様に、事実関係の調査を行ったうえで、懲戒処分の要否を検討し、必要があれば懲戒処分を実施します。注意点としては、事実関係の調査の際には、直接の当事者との関係性の薄い人たちから順にヒアリングを実施し、最終的に当該事案の当事者からのヒアリングを実施することや、懲戒処分の実施の判断に迷った場合には、弁護士や社会保険労務士に相談しながら行うことです。

(2)職場全体における対応

通常のパワハラ事案であれば前記(1)の対応で済みますが、逆パワハラが行われた場合には特別な対応が必要になります。すなわち、職場全体でパワハラの概念が誤解されていないか（例えば、受け手がパワハラと感じればパワハラが成立するとか、パワハラは上司から部下に対するものに限る等）、業務遂行体制が上司と部下の関係を逆転させるようなものになっていないか（例えば、部下が現場の業務や通常業務を回しており上司よりも知識や経験が豊富で上司が部下に遠慮していないか等）を点検してください。そして、そのような誤解が根付いていた場合や、歪な関係性を生む業務遂行体制に陥っていた場合には、職場内で研修を実施したり、業務遂行体制の変更を検討したりといった具体的な措置を講じて改善してください。

アンビシャス総合法律事務所
札幌市中央区大通西11の4の22　第2大通藤井ビル8F、電話011-210-7501、FAX011-210-7502
https://ambitious.gr.jp