

職場の「いじめ、嫌がらせ」問題について

平成 23 年 11 月 4 日

弁護士 丸尾拓養

1 はじめに

- (1) 使用者側弁護士のスタンス
- (2) 感じていること

2 多様性・多面性

- (1) 多様性
 - ・上司に問題がある場合
 - ・上司・部下の双方に問題がある場合
 - ・部下に問題がある場合
 - ・精神疾患（パーソナリティ障害を含む）が関係する場合
 - ・一時的・継続的な場合
- (2) 多面性
 - ・パワハラとセクハラではベクトルが違う
 - ・「パワハラ」と騒ぐことの萎縮効果
- (3) 方向性
 - ・「パワハラ」と「(ひどい) いじめ・嫌がらせ」とを区分する
 - ・「許されるパワハラ」と「許されないパワハラ」
 - ・「厳しい指導の範疇を超えた（許されない）パワハラ」
 - ・行政が私人間（会社と従業員）に関与していくべき場面、その意義と許容性

3 企業の責任と取り組み

- ・「安全配慮義務」論、「(職場) 環境配慮義務」論
- ・電通事件判決（最 2 小判平 12. 3. 24）
 - 「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり」
 - 「使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである」
 - 「各労働者がその従事すべき業務に適するか否かを判断して、その配置先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に、各労働者の性格も考慮することができる
- ・「意義ある」管理職研修
- ・ハラスメント窓口の実態
- ・早期発見と「逃げ場」

以上