

2015年9月28日

浅野高宏

(北海学園大学法学部准教授・弁護士)

1 増加する職場いじめとパワハラ相談

2 労働紛争が訴訟などに持ち込まれる背景にパワハラあり（相談・訴訟の実例より）。

- ・ 料理人（男性）の時間外手当訴訟と人格否定
- ・ 損害保険調査会社の所長（女性）の配置転換無効の労働審判とキャリア否定
- ・ 勤続30年の営業職（男性）に対する解雇無効訴訟と上司による不当評価・退職勧奨
- ・ 非正規労働者（女性）の不更新に対する労働審判と上司からの侮蔑・嫌がらせ
 - A 1年の有期雇用契約を6回更新後に新所長との折り合いが悪く更新拒否されたケース（上司による嫌がらせ）
 - B 派遣スタッフとして勤務後、派遣先にて直接雇用（職業紹介による日々雇用扱い）されたが直ちに更新拒否されたケース（非正規労働者に対する侮蔑的態度）

3 なぜパワハラ事案が増加しているのか。

- ・ 個々人のコミュニケーションの希薄化/職場のコミュニケーション不足
- ・ 役員、管理職クラスのワークルールへの無知・無関心・誤解
- ・ 労働組合の組織率低下と職場における歯止めの欠如
- ・ 労働者自身のワークルールの知識不足・理解不足/支援の欠如
- ・ 管理職者、上司自身のノルマ・負担増

4 パワハラのない職場のために何が必要か。

- ・ 会社も労働者も問題が生じた場合に当事者の一方を排除するのではなく調整する視点と覚悟・力量を持つこと（ex.休職による自動退職の問題と職場環境調整義務など）
- ・ 支援の在り方の問題（法的紛争の場合の法的支援、法的紛争になじまない場合の共感的支援/担い手の問題、時間・労力と費用負担の問題/生活支援の問題）

以上

平成27年9月28日

弁護士 開本 英幸

パワハラに対応（企業の視点から）

第1 パワハラ相談の契機

- 1 労災または労災民事訴訟

- 2 解雇, 割増賃金絡み

- 3 慰謝料請求（単独）

第2 現象と対応

- 1 人間関係の問題？
 - ・ 上司が一方的な場合

 - ・ 上司と部下が口論をする場合

 - ・ 事後的な信頼関係の破壊による場合
- 2 対応
 - ・ 本来的には, 法的問題ではないのかも？

 - ・ 違法性の判断は客観的に行う

 - ・ 明らかにパワハラとなる場面の設定の上で, 是々非々の対応

 - ・ 常にグレーなゾーンがあることを認識する

以 上

Panel Discussion: 論点

1. 職場の実情

コミュニケーション不足の具体的現れ方 背景・原因

2. 職場における多様な人間関係紛争

法的な紛争は通常は 会社と個人

人間関係紛争は 上司や同僚との間のトラブルとして現象しやすい

加害者への損害賠償

古典的には 協調性欠如を理由とする解雇

職場いじめ事案

最近では自分らしさを守る 自己決定権

プライバシー

ハラスメント

3. ハラスメントをめぐる紛争の特徴

ハラスメントとはなにか

紛争増加の原因

セクハラとパワハラの違い

4. パワハラ of 法的問題

労働者人格権の内容 どのような利益が保護されているか

なぜパワハラがなされるか

類型化と違法性の判断基準

特に教育・研修の場合

法的解決の特徴と限界

5. ハラスメントにどう対処するか

日常的なレベル 労働者(労働組合)サイド

使用者サイド

法的紛争との関連 回避

和解

裁判所の判断とその実施

6. 職場におけるコミュニケーションとはなにか

職場をどう考えるか

コミュニケーションの目的

前提としてのワークルール教育