

## 基礎から確認ワークルール(7) -セクハラ・パワハラ・マタハラの基礎知識-

本号は「基礎から確認ワークルール」第7回目です。

第7回目は、前回に引き続き「セクハラ・パワハラ・マタハラ」をテーマとし、そのうち、「パワハラ」と「マタハラ」に関する基礎知識を確認します。

### パワハラの基礎知識

Q 1. 当院において「パワハラ」が起こらないよう気をつけなければならないと考えていますが、パワハラに当たる行為としてはどのような種類があるのでしょうか。

A. まず、前提として「パワハラ」の定義ですが、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」を「パワハラ」といいます。

そして、厚生労働省「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」によれば、以下の行為がパワハラ行為の典型例として示されています。

- (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) 過小な要求（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）

Q 2. Q 1でパワハラの典型例はわかりましたが、裁判では実際にどのような行為がパワハラとされているのか、もう少し具体的に知りたいです。

A. 実際の裁判例でパワハラ行為と認定されていた言動としては以下のようなものがありますので、参考にしてください。

なお、今回は、事案の詳細は省き、対象となった言動のみを紹介していますが、言動以外の諸事情によって判断が異なることがありますので、その点は留意してください。

- (1) 13年に渡って意味のある仕事をほとんど与えず、仕事を与えてほしいとの訴えにも応じなかった行為
- (2) 「ホモ」とあだ名をつけ、同性愛者であるかのような話題でからかい、動物に見立てた似顔絵、同性愛者であるような記載をしたイラストを複数作成して他の従業員らに示した行為
- (3) 出勤簿に捺印をしないようにと指示したこと、退職願一式を送付したこと、職員録から氏名を抹消して構わない旨を他の職員に指示したこと
- (4) 業務と無関係に歯間ブラシを洗わせたこと、「甲斐性がない」などと罵倒したこと、パワハラ被害を記録し相談したことを責めたり、口外しないことを強く求めたりしたこと
- (5) 他の従業員がいる前で「ばかやろう」などと罵り、「三浪して〇〇大に入ったにもかかわらず、そんなことしかできないのか」と罵倒した行為
- (6) 手術の際に「田舎の病院だと思ってなめとるのか」と言ったこと、その仕事ぶりでは給料分に相当していないことおよびこれを「両親に連絡しようか」と言ったこと
- (7) 「新入社員以下だ。もう任せられない」、「何で分からない。おまえは馬鹿」と発言したこと
- (8) 「学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新入気分」、「いつまでも甘甘、学生気分はさっさと捨てろ」「死んでしまえばいい」「辞めればいい」「今日使った無駄な時間を返してくれ」などと発言したこと

Q 3. 業務においては、時には厳しく指導しなければならない場面もあると考えていますが、業務上の指導とパワハラの境目について、どのような点に留意すればよいのでしょうか。

A. 正当な職務の範囲内か、パワハラ（違法）かの判断はケースバイケースですが、例えば、業務上の指導・叱責であっても、他の従業員の面前で叱責をする、罵倒する、発言内容が悪質な場合は、「パワハラ」

として違法となる可能性が高いと言えます。

他方、重大なミスに対する指導や正確性を要する業務に関するミスが繰り返される場合などにおいては、厳しい指導・指摘であったとしても、社会通念上許容される業務上の指導の範囲内（違法ではない）と評価される可能性が高くなります。この点、具体的な例としては、「単純ミスを繰り返す原告に対して、時には厳しい指摘・指導や物言い」をしたとしても「それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、到底違法ということはできない」と判示した例があります。

#### マタハラの基本知識

Q 4. 最近、「マタハラ」という言葉を聞きますが、どのような場合に「マタハラ」とされるのでしょうか。

A. マタハラ（マタニティハラメント）とは、女性労働者が妊娠、出産したこと等を理由として、事業主が当該女性労働者に対して不利益な取り扱いをすることなどをいいます。

なお、これに関する法律として、雇用機会均等法9条は以下のとおり定めています。

1項：女性労働者の婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定し定めることを禁止

3項：女性労働者の妊娠、出産、産前休業の請求及び産前産後休暇をしたことその他妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由とする解雇その他不利益な取扱を禁止

4項：妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は原則無効

Q 5. マタハラの具体的な事例としては、どのようなケースがあるのでしょうか。

A. 最近の事例としては、副主任の地位にあった理学療法士の女性が、妊娠に伴う軽易な業務への転換を契機として副主任の地位を免ぜられ、育児休暇終了後も副主任に任ぜられなかったというケースについて、損害賠償請求が認められています。

その他、営業所長が女性介護職員に対し、妊娠を理由とする業務軽減に関する面談時に行った「制服も入らんような状態で、どうやって働く?」「妊婦として扱うつもりないんですよ」などの発言について、相当性を欠き、社会通念上許容される範囲を超えたものであり違法とした例があります。

本コーナーでは、今後取り上げて欲しいテーマについて会員の皆さまのご意見をお待ちしております。下記宛先にメール・Fax・郵送にてお寄せください。

弁護士法人矢吹法律事務所

札幌市中央区南1条西12丁目322番地

E-mail: jim@yabuki-law.jp

FAX: 011-271-0564