

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/04/10

VOL.15

## ● 「職場のパワーハラスメント」の定義

厚生労働省のワーキンググループがまとめた「職場のパワーハラスメント」によると、同じ職場で働く人に対して、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、または職場環境を悪化させる行為が職場のパワーハラスメントであると定義しました。また、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、更には部下から上司に対してなど様々な優位性を背景に行われるものも含まれているとしています。

「職場のパワーハラスメント」の行為として、①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係の切り離し、④過大な要求（業務上明らかに不都合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）の6つの類型に整理しています。これを見ると、**明らかな嫌がらせ**として取られる行為だけでなく、一見、通常の**業務命令やコミュ**

ニケーションの中で発生し得ることも含まれているのです。

そして、要望と解決のために、まず企業として「職場のパワーハラスメント」という方針を明確に打ち出すべきであるとした上で、具体的な取り組みの例として、予防のためには、①トップのメッセージ、②ルールを決める、③実態を把握する、④教育する、⑤周知する、解決のためには、①相談や解決の場を設置する、②再発を防止する、を挙げています。

## ● 指導とパワハラとの境界

近年、都道府県労働局に寄せられる「職場のパワーハラスメント」（パワハラ）に関する相談が増加傾向にあります。平成20年度民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、32,242件、平成21年度、35,759件（+10.9%）、平成22年度39,405件（+10.2%）と毎年10%を超える増加率を示しています。このような背景の中、厚生労働省のワーキンググループがパワハラ問

題の予防・解決に向けた提言を取りまとめることになったのです。

前述の通り、一見、通常の業務命令やコミュニケーションの中で発生し得ることがあります。例えば、「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られた」や従業員の悩みの相談を受けている中で、「私的なことに過度に立ち入れ

た」などと、従業員の主観に基づきパワハラと判断されかねないケースが考えられます。

しかしながら、パワハラを恐れるあまり、「業務上の注意・指導」や「従業員とのコミュニケーション」に影響が出ることは、企業にとって望ましい姿ではありません。必要なものはしっかりとやっていく必要があるのです。

逆に、今まで以上に従業員間における日常のコミュニケーションを取ることによって互いを理解し協力し合うことが必要となるのではないのでしょうか。但し、指導やコミュニケーションの際には、発信側の論理だけでなく、受け取る側の立場に立って、従業員個々の性格なども配慮して行

う必要があるでしょう。そこでのキーワードは、「執拗に繰り返し行わないこと」になります。執拗に過去のミスをほじくり返したり、無関係な叱責の言葉などは慎むべきです。

『人格尊重』：互いの価値観などの違いを認め、互いを

受け止め、人格を尊重し合うこと。そして、『互いの支え合い』：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合うことによって、職場のコミュニケーションが円滑になり、「職場のパワーハラスメント」がなくなることを望みます。

## ● 「これでいいの?? 労務管理」試用期間と解雇の関係

Q 「何度注意してもわからない新入社員がいるんだけど、試用期間中だからやめさせちゃってもいいよね？」

試用期間とは、「入社後の一定期間の間に採用した労働者の人物、能力、職場への適正度、協調性及び勤務成績等を評価して、本採用するか否かを見極めるための期間」です。これを「解約権留保付労働契約」といいます。裁判例では試用期間について、『通常の解雇よりも広い範囲で認められるが、試用期間中の勤務状況等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、その者を引き続き当該企業に雇用しておくのが適当でない」と判断することが、解約権留保の趣旨、目的に徹して、客観的に相当であると認められる場合に限られる。』（昭48.12.12 最大判・三菱樹脂事件）とし、3か月の試用期間を付した労働契約についてその効力を肯定することができると判断されています。

また、留保している解約権の行使は、「解雇」となることから、社会的相当性、合理性の存在が必要とされ、これらを欠く場合は、労働契約法第16条により解雇権の濫用

とされ、解雇が無効と判断されることがあります。

では、試用期間中の解雇と本採用後の解雇の違いは、どこにあるのでしょうか。採用した労働者の書面や面接だけでは把握できない能力、職場への適正度、協調性及び勤務成績等といった、実際に会社で業務に従事させないと判断できない内容による解雇の場合に、本採用後と比較してその要件が緩やかであることが違いといえます。

前述の裁判例において、『一旦特定企業との間に一定の試用期間を付して雇用関係に入った者は、本採用されるとの期待の下に、他企業への就職の機会と可能性を放棄したものであることを思うと、前記留保解約権の行使は客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認される場合にのみ許される』と判断されています。

それを踏まえて、実際の本採用拒否についてどのように考えればよいのでしょうか。

例えば、入社直後の大事な時期に遅刻や欠勤が多い場合は、将来的にも同様もしくは

それ以上の現象を起こす可能性は否定できないと考えます。したがって、著しく勤務成績不良な者については、本採用拒否の合理性があると考えます。また、中途採用でその者の職務経験が豊富であり、その能力を見込んで高額な給与支払いが約束している場合などについては、試用期間中という短期間での能力評価による本採用拒否も有効となるケースもあると考えます。しかし、新卒採用や未経験を知っていて採用した場合などは、短い期間で能力を発揮することは困難であるため、よほどの能力不足が認められない限り合理性はないと判断されるでしょう。

トラブル防止のために、採用時に、①試用期間＝テスト期間であることを労使双方が認識する、②何をテストしているのか、どこまで期待しているのかを具体的に示しておくことよいでしょう。なお、試用期間中の解雇も、14日を超えて使用した場合は、30日前の予告もしくは30日分の平均賃金の支払が義務付けられています。