



遊筆

労働問題に寄せて

藤田 進太郎

四谷麹町法律事務所 弁護士

これって、パワハラですか？

「これって、パワハラですか？」

会社経営者や人事労務担当者から、このような質問を受けることが多い。例えば、部下に注意指導したところ、パワハラだといわれ、自分の注意指導の仕方が「問題のない」ものかどうかを知りたいような場合に、この質問がなされる。

パワハラについては、厚生労働省のウェブサイトにパンフレット等が掲載されており、無料でダウンロードすることができる。これらのパンフレット等には、おおむね異論のない情報が記載されており、これらはパワハラを議論する前提となる基本情報として理解しておくべきものといえる。

しかし、相談者は、これらのパンフレット等を読んでも、問題を解決できていない様子である。パワハラに該当する例として記載されているのは、殴打や人格を否定するような言動といった、パワハラであることが明白なものばかり。企業で現実に起きている問題は、パワハラに該当するかどうかの判断が難しいものが多いのだ。

かといって、判断が難しい複雑な事案についてまで、数多くの具体例をパンフレット等に記載して厚生労働省が見解を示すのは難易度が高い。判断が難しいということは、立場によって見解の違いが生じやすいことを意味する。見解の違いが生じやすい複雑な事例についてまで厚生労働省が見解を示すことが、いいことなのかどうか。裁判例を紹介するくらいが穩当かもしれない。

このようなことを考えていると、そもそも、「パワハラかどうか」を議論することに、どれだけの意味があるのかとも思う。「パワハラかどうか」を心配することは、学校

のテストでいえば、「赤点かどうか」を心配するようなものではないか。赤点でさえなければ、100人中95番の成績でもいいのだろうか？いや、そんなことはないはずだ。自信があるのであれば上位を目指すべきだし、そうでなくても、真ん中くらいの順位を目指してもいいのではないか。

冒頭の、部下に注意指導したところパワハラだといわれた事例で、企業にとって重要なことは、「効果的で適切な注意指導ができるか」ということであろう。であれば、企業は、この点にフォーカスして、対応を議論すべきではないか。すでに「問題のない」注意指導ができるかどうかにかかわらず、「さらに効果的で適切な注意指導をすることができないか」を考えていくのである。それができれば、「パワハラかどうか」を心配する必要性は大幅に下がる。学校のテストでも、どうすれば赤点を取らないで済むかばかり考えている学生と比較して、上位の成績を目指している学生が赤点を取ることは、遙かに少ないものだ。

「さらに効果的で適切な注意指導をすることができないか」という問いは、1つの「正解」があるようなものではない。複数の適切な回答があり得るし、状況の変化に応じて適切な回答も変化していく。情報を一方的に伝えるトップダウン型の研修や教育指導だけでは、十分に対応することが難しい。ワークショップなどのボトムアップ型の研修や継続的なカウンセリング等と組み合わせることにより、一人一人が対話の中で自分なりの答えを探り自分を高めていくことができるよう、研修等をデザインしていくべきであろう。

(ふじた・しんたろう)