

～逆ハラスメントを起こさないために～

逆パワハラとは、職場の部下から上司に対して行われるパワーハラスメント(以下「パワハラ」)です。パワハラは上司が部下に対して行うものと思われがちですが、厚生労働省の指針では、部下による言動もパワハラになり得ることを明記しています。

例えば、

- 部下を注意しただけで、「パワハラだ！ 訴えるぞ」と言う
- 部下に仕事を依頼しても「あなたの命令は聞きません」などと反論し、従ってくれない
- 「上司なのにそんなことも知らない／できないのか」など、部下が上司を軽視した発言をする。
- 上司の話や存在を故意に無視する。
- 正当な業務指示をパワハラと訴え、執拗に説明を求めたり、指示に従わない。
- 正当な業務指示をパワハラと訴え、謝罪や賠償を要求する。
- 適切に注意指導をした上司の懲戒を管理職に要求する。
- 正当な理由もなく、上司や管理職に「けんか腰で話をする・けんかを仕掛ける」
- 「そんなきつい言い方はパワハラだ！ 訴えるぞ」(注意・指導に対する過剰な反応)をする

などが

逆パワハラに悩む上司が増え、うつなどの精神疾患になり休職するケースもあります。社内の逆パワハラを防ぐためには、企業として対応する、逆パワハラも視野に入れてパワハラ防止措置を講じるといった取り組みが必要です。

又、注意・指導を受けた部下が、SNSなどに「あいつはパワハラ上司だ」などと書き込んだ場合、逆パワハラとは別に、上司に対する名誉毀損行為という別の問題が発生することもあります。

逆パワハラとは

1) 逆パワハラの定義

パワハラは、厚生労働省の指針(※)で次のように定義されています。

- 1 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、
- 2 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- 3 その雇用する労働者の就業環境が害されること

(※)厚生労働省「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)」

1) 優越的な関係を背景とした言動」とは、被害者が行為者に対して抵抗・拒絶するのが困難な力関係のもとで行われる言動のことです。通常は上司が部下に対して優位に立つものですが、実際はそうとも限りません。厚生労働省の指針では

- 部下が業務上必要な知識・経験を持っていて、部下の協力を得なければ上司が業務を円滑に遂行できない場合

- 部下からの集団による行為で、上司が抵抗・拒絶するのが困難である場合などは、部下が上司に対して優位に立つため、「優越的な関係を背景とした言動」に含まれるとされています。

2)逆パワハラ成立要件

部下＞上司という「優越的な関係を背景とした言動」が行われ、さらに部下の言動が前述した「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により、「その雇用する労働者の就業環境が害されること」の要件を満たすと、部下から上司に対する逆パワハラが成立します。

「2 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは、社会通念上、明らかに業務上の必要性がない、または態様が相当でない言動のことです。

「3 その雇用する労働者の就業環境が害されること」とは、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業上看過できない支障を来すことです。

3)逆パワハラを放置するリスク

逆パワハラを放置すると、企業にとって次のようなリスクの可能性があります。

- 企業秩序の維持できなくなり、組織運営に支障を来す
 - 職場環境の悪化で労働者の仕事への意欲が低下し、労働能率も落ちる
 - 部下との関係に悩んだ上司がメンタルヘルス不調になり、休職・退職など至る
 - 被害を受けた上司が、加害者である部下だけでなく、企業に対しても、使用者責任や安全配慮義務違反などに基づく損害賠償請求をして、訴訟等の問題になる
- で、逆パワハラになる可能性は低いでしょう。

逆パワハラが発生する原因

1)上司の指導力の低下

- ・部下の管理や指導不十分による上司の軽視
- ・実務と管理兼任による多忙からおきる指導不足

2)経験値や能力値の逆転

- ・ITなどのビジネススキルの逆転などにより若手従業員が能力値で上回ることによる上司に対する敬意の欠落

3)価値観の変化

- ・近年の雇用システムにより立場、年齢に関係なく言うべきことは言うてよいという風潮の変化

4)経営者の姿勢

- ・従業員増加などによる管理困難が原因で担当上司の孤立が発生

・経営者が上司を飛び越して、直接指揮を取ってしまい、部下が上司を軽視

5) 社内教育

・社内のハラスメント教育不十分により、パワハラになる言動と、ならない言動(適切な業務指示や指導として許容される言動)を区別できず、パワハラと糾弾されることを恐れ、毅然とした態度で部下を指導できなくなってしまうことによる部下の上司の侮り

企業が逆パワハラに対応する上で効果的な4つの対処法

1) 毅然とした態度で臨むよう上司に呼びかける

経営者から上司に対し、「部下から逆パワハラを受けたと感じたときは、毅然とした態度で指摘し、注意・指導する」ように伝えます。

ハラスメントは受け流しているだけでは状況は改善されませんし、そもそも加害者にはハラスメントの明確な意識がないこともあります。また、上司は部下を注意・指導する権限と責任があります。

2) 上司の上長を巻き込み、組織的に逆パワハラに対応する

逆パワハラが疑われる言動に及ぶような部下のマネジメントを、上司が単独で行い続けるのは困難です。単独での対応を強いられた上司が、強い心理的負荷にさらされてメンタルヘルス不調になってしまう恐れもあります。

現実的な対策として、経営者から上司の上長に対し、上司のサポートに入るよう呼びかけ、組織的に逆パワハラに対応することが挙げられます。

3) 逆パワハラも視野に入れてパワハラ防止措置を講じる

企業には、一定のパワハラ防止措置を講じることが義務付けられています(中小企業は2022年4月1日より義務化)。措置の内容は次のとおりです。

- ・ ハラスメントの方針(ハラスメントを行ってはならない旨など)の明確化、周知・啓発
- ・ ハラスメントに関する相談窓口の設置・運用
- ・ 事実確認、ハラスメント行為者への適正な措置(懲戒処分、被害者と距離を離すための配置転換など)と再発防止策(ハラスメント研修の実施など)の検討
- ・ 相談者や行為者のプライバシーの保護、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨の周知・啓発

措置を講じるにあたっては、逆パワハラもパワハラの1つであり防止の対象となること、相談窓口では逆パワハラの相談も受付けることなどを明確にして、社内に周知しましょう。

また、事実関係を確認した結果、逆パワハラやそれに類似した言動が生じた事実の確認に至らなかった場合であっても、問題・紛争は発生している以上、放置することなく、事案の内容に応じて、当事者への注意・指導や当事者間の関係調整の措置などを行いましょう。

4) 部下に対する注意・指導の記録を残す

社内の紛争が外部の手続(あっせん・調停や労働審判、訴訟など)に移行した場合には、証拠資料があるかどうかで結論が左右されることが多くあります。

口頭で「こういうことがあったのです」と説明しても、当事者の主張を裏付ける資料が乏しければ、外部手続の担当者(あっせん員や裁判官など)は、証拠不十分として主張を退けることになりがちです。

また、当事者同士でも、「言った」「言わない」の水掛け論を防止するために、証拠資料を残しておくべきです。

証拠資料を残す方法としては、例えば、次のようなものが考えられますので、経営者が方針を決め、部下を注意・指導する上司に徹底させるようにしましょう。

- メールやチャットツールでやり取りする(やり取りの日時、内容などが記録され、相手からの返答内容も記録される)
- 口頭のやり取りの記録がない場合、問題が発生したら、できる限り速やかに書面化しておく(時系列表などを作成するとよい)
- 口頭の注意・指導の状況は、指導内容や当該従業員の態度などを「指導票」「報告書」などの書類に記録しておく(wordやexcelなどはデータのままにしておかず、面談などのたびに作成日時などを入れて作成者の署名をした正式の書類にしておく、証拠としての信用性が高まる)
- 口頭で注意・指導を行う場合に、複数名で行う(「言った」「言わない」となるのを予防するため。注意・指導の状況の書面化もしておく。なお、複数名で部下を威圧したと言われることのないように配慮することも必要)
- 注意・指導の状況を録音しておく

放置の危険性

逆パワハラにならなくても、部下から上司に対する問題行動を放置するのは危険です。例えば、1人の新入社員が上司を誹謗(ひぼう)中傷する言動を社内で繰り返した場合は、その新入社員の言動は、「優越的な関係を背景」としているとまでは言えず、逆パワハラになりません。

しかし、こうした言動は名誉毀損という違法行為なので許されません。逆パワハラに類似する部下の言動が、違法な「モラルハラスメント」であるとして、上司が部下に損害賠償請求訴訟を提起した事例もあります。

また、逆パワハラや逆パワハラに類似する言動が、就業規則に定められた懲戒事由に該当する場合には、懲戒処分できる場合があります。

パワハラの被害にあったときの相談先

企業内での自主的な紛争解決が難しい場合などには、都道府県労働局の「総合労働相談コーナー」に相談することができます。

都道府県労働局では、労働紛争解決援助制度として、総合労働相談コーナーでの相談の他、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会のあっせん(行政 ADR)による話し合いが用意されています。

■「総合労働相談コーナーのご案内」■

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>