

## PICKUP LAW NEWS

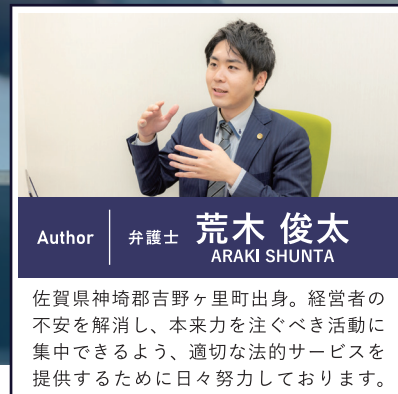
## 職場内でのハラスメントトラブルにご注意ください

多数の人間が在籍する職場では、人間関係は避けては通れない問題であり、人間関係のトラブルは、「ハラスメント」の形で問題化することもあります。

今回は、近年特に問題視されている「パワーハラスメント」(パワハラ)についての基本的な知識の説明と、従業員や会社(パワハラの相談を受けた側)としてどのような点に気をつけなければいけないのかを解説します。

近年は、ハラスメントに対する意識も高まってきており、被害者が声を上げることも多くなっています。

意図せずハラスメント加害者になってしまったり、ハラスメント相談を受けたときに対応を間違ってしまったりしないよう注意しましょう。



Author

弁護士

荒木 俊太

ARAKI SHUNTA

佐賀県神埼郡吉野ヶ里町出身。経営者の不安を解消し、本来力を注ぐべき活動に集中できるように、適切な法的サービスを提供するために日々努力しております。

## パワーハラスメントとは

厚生労働省の定義によると、パワーハラスメント(パワハラ)とは「職場における優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就労環境が害されるもの」とされています。

「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所のことですが、懇親の場であっても、それが職務の延長と考えられるもの(たとえば参加が強制されているとか、職場の人間同士で仕事の話をするとか)は、職場に該当します。

「優越的な関係を背景とした言動」とは、抵抗や拒否することができない蓋然性が高い関係性を意味しますので必ずしも「上司→部下」に限定されるわけではありません。

同僚同士もしくは部下→上司の場合であっても、両者の関係性(年齢・性別・業務経験(前職での経験の有無等)・資格の有無)を考慮して、上記のような関係性に該当すれば、同僚も

しくは部下がパワハラ加害者になることもあります。

「就労環境が害される」とは、社会一般の労働者がその言動を受けたときにどう感じるかを基準に判断されます。

つまり、実際の被害者がパワハラと認識していなくても、客観的にはパワハラに該当する可能性があります。(当事者が訴え出ないことで問題化しないという場合があります。)

なお、厚生労働省は、パワハラを6つの類型に分類しています。

- 身体的な攻撃(叩く、殴る、蹴る、体罰を与える、等)
- 精神的な攻撃(侮辱、暴言、他者の前での見せしめ的な叱責)
- 人間関係からの切り離し(物理的に就業場所を隔離、仲間はずれ、無視、等)
- 過大な要求(達成不可能なノルマを課す、ミスに対して罰金・罰則を課す)

- 「過小な要求」(業務上の合理性無く能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、等)
- 個の侵害(プライベートを詮索する、休暇の理由を過度に聞く、個人LINEを交換させる、アウティング、等)

これらは、例示列举ですので、パワハラがこれらの例示のみに限定されるわけではありません。

あくまで「定義」に当てはまるかどうかでパワハラ該当性を判断します。

## パワハラ加害者にならないために

「精神的な攻撃」は、業務指導との境界が曖昧になりがちです。

相手のためを思って改善してほしいと思って指導しているつもりが、相手からすると精神的苦痛を感じておりパワハラに該当してしまう、というケースも少なくありません。

抽象的・感情的な指導は人格非難（＝パワハラ）になりやすいです。

指導の際はできるだけ具体的な事実や指導理由を指摘する事が重要です。（具体性がある方が指導された側も受け入れやすく、改善策を検討しやすいです。）

また、ミスの原因が相手本人の素因によるものなのかを、相手の立場に立って、その意見を聞いたうえで判断する必要があります。

例えば、業務過多が原因であれば業務量を調整したり、適切な指示を受けていなかったのであれば指示の方法を見直したりなど、具体的な解決策に結びつく指導・検討を行いましょ。

「過大な要求」のみならず「過小な要求」もパワハラに該当することは注意です。

いわゆる「窓際族」に配置することは問題ですし、有資格者に資格がなくてもできる業務ばかり行わせる、なども「過小な要求」に該当する可能性がありますので、注意が必要です。

また、「過大な要求」となるか否かに際しては、新人とベテランの業務処理能力に差があることを意識しましょう。

特に、新人への業務分配においては経験の少なさを加味したうえで業務過多にならないような配慮が必要になります。（当然、業務処理能力や成果に応じて、従業員の給与等の待遇に差異を設けることは問題ありません。）

## パワハラ相談を受けた側の対応

会社には、従業員がパワハラを受けた場合に相談できる窓口等を整備しておく義務があります（2022年4月から義務化されています。※努力義務ではなく義務。）

今回は体制整備の話は割愛しますが、整備していないと法律違反となることもありますので、重要な問題であることは認識しておきましょう。

さて、パワハラ相談を受けた側としては、まずは、早急な事実確認（聞き取り等）と証拠収集を行ってください。

対応が遅れたり対応しなかったりすると、事態は悪化し、会社はパワハラ被害者から安全配慮義務違反等を理由とした損害賠償請求をされる可能性があります。

放置が一番ダメです。とにかく、早急な対応を心がけましょう。

事実確認の際にはどちらか片方の意見に肩入れしないよう注意しましょう。

「目撃者や関係者からの聴取」→「被害者加害者本人からの聴取」、の順に行うのが望ましいです。

また、証言を裏付ける証拠があるかどうかは必ず検討し、当事者等に証拠の提出を促しましょう。

ただし、ハラスメントは必ずしも公に発生するものではなく、また、当事者の記憶や認識に齟齬が生じることもありますので、証拠収集や事実関係には

限界があることも意識しましょう。

例えば、被害者の記憶があやふやだったり、加害者が無意識的に記憶違いをしてしまったりすることもあるでしょう。

しかし、だからといってパワハラは無かった、と即断することはできません。

パワハラ相談を受けた側としては、あくまで中立な立場で双方や関係者からの話を聞き、証拠からパワハラの実事が認定できるかを慎重かつ迅速に判断する必要があります。

パワハラ該当性の判断においては、専門的な知識や経験も必要となりますので、弁護士等の専門家に相談するのもよいでしょう。

## まとめ

近年ではハラスメントに対する社会の目も厳しくなり、会社による防止措置も義務化されました。

一人ひとりの従業員が、ハラスメントへの理解を深め、加害者にならないよう注意が必要であるとともに、ハラスメントの報告を受けた管理職や会社としても、適切な対応を行って二次被害や被害の拡大を防ぐ必要があります。

弁護士等の専門家にも意見を聞きつつ、社内のハラスメント体制の見直しや従業員のハラスメント意識向上の研修等を行うことをお勧めします。

## TOPICS

### 利用規約とは？改訂の際の注意点

#### 利用規約はそもそも必要なのか？

利用規約は、法律で作ることが強制される文書ではなく利用規約を作らずにサービスを提供することも可能です。

しかし、ウェブサービスをはじめとし

て、多数を相手にサービスの提供を行う場合、多くの場合は利用規約が作成されており、弁護士の立場からも作成をおすすめします。

その理由は、多数のユーザーとの間でルールを一括して取り決めることがで

き、クレームや紛争、利用者による違反行為などの対処において有用となるからです。

## 利用規約の作り方 -丸パクリやツギハギはダメなのか?-

利用規約はその性質上数多くの企業がウェブ上に内容を公開しています。

そのため、類似のサービスを提供している企業がある場合、その内容を丸パクリしたり、複数の企業の利用規約からいいとこ取りをしてツギハギで作ったりしても良いのではないかと考えることもあるかと思えます。

この時に気になるのが「著作権」です。

しかし、著作権の保護対象は、「思想又は感情を創作的に表現したもの」とされるところ、利用規約は創造性や個性が発揮されることは少ないため、著作権によって保護されない場合が多いです。

もっとも、全く著作権を認める余地がないわけではなく、表現や規定内容に個性がみられる場合は、著作物性が認められることがあります。

実際、東京地判平成 26 年 7 月 30 日では、利用規約の一部を著作物として認めています。

また、著作権侵害にならなかったとしても、丸パクリやツギハギであることが発覚して、炎上してしまう可能性も否定できません。

そもそも、類似のサービス内容であったとしても違いはあるでしょうから、利用規約の内容も自然と異なってくることになります。

実際のサービス内容と噛み合っていないければ、せっかく利用規約を作っても意味がありません。

先に説明したとおり、利用規約はサービスの防御にとって重要な役割を持つものですから、自社のサービス内容と噛み合った利用規約を作成すべきです。

もっとも、類似サービスの利用規約を参考にすること自体は駄目なことではなく、むしろとても有用です。

類似サービスの利用規約に記載された遵守事項や禁止事項は、類似サービスで起こり得る問題を想定したものであり、自社のサービスにとっても参考になります。

丸パクリは良くないですが、参考にすることは問題ないでしょう。

## 利用規約の作成・修正は、弁護士にご相談ください

利用規約は事業およびサービスの円滑な運営、そして法的リスクの軽減に不可欠な重要な役割を担っています。

インターネット上には数多くの利用規約の参考例が公開されており、それらを参考に独自で作成することも可能かと思われれます。

しかしながら、個々のサービスの特性に合致した適切な条項になっていなかったり、利用者からの有効な同意を取得できる状況が整っていなかったりするなど、予期せぬ法的リスクを潜在させてしまう可能性があります。

事業者にとって重要な利用規約だからこそ、専門家によるリーガルチェックは大きな安心感につながります。

一度、弊所の弁護士にご相談いただくことをお勧めいたします。

より詳しい解説は  
QRコードから  
ご覧ください



## 福岡市内の一部路線バスで完全キャッシュレスの実証運行が始まりました

2024年12月3日より、福岡市内の一部路線バスで完全キャッシュレスバスの実証運行が始まりました。

対象路線は博多駅～福岡空港国際線と博多港国際ターミナル～天神、博多駅 [連結バス] で、乗車する際の支払い方法が「交通系 IC カード (はやかけん、Suica など)」「クレジットカードタッチ決済」「定期券、フリー乗車券」に限定され、現金での乗車はできません。

現金のみを持って乗車した場合、乗務員の方と相談することで支払いできるようですが、期間限定でポイント付与もありますので、この機会にぜひお試しください。

特に対象路線は海外のお客さまも利用される機会が多く、キャッシュレスが進んだ国・地域からお越しの方にも使いやすい仕組みができたらいいなと思います。一方で、災害・停電・通信障害などでキャッシュレスが利用できない場面があります。

移動の際は現金とキャッシュレスとうまく使い分けながら生活していきたいですね。