

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

社内親睦会のための席取りをさせることは パワハラに当たるか

当社では毎年屋外で行う社内親睦会が恒例となっていますが、席取りは有無を言わず新入社員に担当させています。しかしながら、業務に関係ないことを、上司の命令で無理やりさせるという意味では、パワハラに当たるのではないかと危惧しています。考え方等をご教示ください。

(群馬県 K社)

A

「業務に関係ないことを、上司の命令で無理やりさせる」行為は、業務上の必要性がないにもかかわらず、事実上の強制によって実施させていると考えられることから、パワハラに該当するといえる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. パワーハラスメントの定義と判断方法について

労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメント（以下、パワハラ）の定義が「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つて、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」と定められました。これに基づいてパワハラに該当するか否かを判断することになりますが、判断が難しい面もあるでしょう。

[1] 優越的な関係を背景とした言動

まず、優越的な関係を背景としているか否かという要件があります。しかしながら、この要件は、上司から部下に限らず、同僚同士や後輩から先輩にであっても、人数や経験上の優位性などの状況によってはパワハラに該当します。この要件の趣旨は、職場における人間関係においては、パワハラに該当することがあり得ることを表しているにすぎないため、この要件を理由にパワハラが否定されるケースはほとんどないと考えられます。

[2] 労働者の就業環境が害される

また、労働者の就業環境が害されるという点についても、程度の問題はありますが、労働者が感じる不快感なども対象となる以上、後述する相当性の要件で判断する内容と区別して検討する必要性は高くないと思われます。

[3] ポイントは業務上の必要性和相当性

したがって、パワハラに該当するか否かについては、主として、業務上の「必要性」と「相当性」によって判断することになります。

必要性については、①そもそも必要性が全く認められない場合と、②必要性は認められるが、命令や指導の方法が問題となる場合に区別することが重要です。

(1) そもそも必要性が全く認められない場合

例えば、典型的とされる暴行や傷害などの身体的攻撃のケースでは、よほどの事情がない限り、業務上の必要性は認められないと考えられますの

で、そもそも行為の程度（相当性）を考慮するまでもなく、パワハラに該当すると判断できます。そのほか、人格非難や侮辱といった精神的攻撃についても、暴行や傷害と同様に業務上の必要性が認められる余地はほとんどないといえるでしょう。

(2)必要性は認められるが、命令や指導の方法が問題となる場合

一方、業務上の必要性が認められるケースであれば、相当性の要件でパワハラに該当するか否かを判断することになります。例えば、生命身体への被害につながるような業務に対する不注意への指導としては、業務上の必要性が高い状況であることから、叱責^{しっせき}して指導することが許容される場面もあり得るでしょう。

このように、パワハラの判断基準としては、①業務上の必要性が全く認められない場合は、パワハラに該当すると判断し、②業務上の必要性が認められる場合には、必要性和相当性の相関関係で判断していくこととなります。

厚生労働省は、パワハラを、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・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）の六つの類型に整理しています。

これらの種類のうち、①～③に該当する行為は、その多くが①業務上の必要性が全く認められない場合に該当することが多く、④～⑥については、業務上の必要性和相当性の相関関係でパワハラに該当するか否かを判断することが多いでしょう。

これらの類型に当てはめたとき、社内親睦会の席取りが、業務上明らかに不要なこととして位置

づけられてしまうと「過大な要求」に該当するおそれがあり、業務上必要であっても、相当性がなく能力や経験とかけ離れた程度の低い業務であれば「過小な要求」に該当する可能性があるといえそうです。

2. 社内親睦会の席取りと業務との関係

そもそも、社内親睦会の席取りが業務であるか否かによって、パワハラに該当するか否かの判断は異なると考えられます。会社のイベントとして、参加が義務づけられているのであれば、業務上の必要性は許容される可能性があります。ただし、この場合、社内親睦会やそれに付随する時間帯を業務とする以上、賃金が発生することが前提となります。

ところで、ご質問の内容を前提にすると、「業務に関係のないこと」とされていますので、社内親睦会自体は業務として扱われておらず、業務上の必要性はないことになりそうです。一見すると、社内親睦会というのは、プライベートな時間帯に行われ、労働施策総合推進法が規制する「職場における」パワハラという状況からは外れるかのように見えます。業務遂行中ではない場面であれば、たとえ上司であったとしても、部下に命令する根拠は失われています。しかしながら、そのような場面においては命令を拒否することも自由であるはずですが、「上司の命令で無理やりさせる」という表現からすると、拒否することは許容されておらず、優越的な関係を背景として事実上強制されていると評価できるでしょう。

パワハラにおける「職場」の概念には、業務遂行中は当然含まれますが、事実上強制している状況も含まれますので、席取りを行う社員自身が、自由な意思に基づいて納得して行っているのであれば問題ないといえそうですが、「無理やりさせる」限りは、職場におけるパワハラに該当するといえるでしょう。