

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

業務とは直接関連しないハラスメントがあった場合でも、何らかの対応をすべきか

当社では、このたび10人の新卒者を採用しましたが、その中のある社員から「仲間から嫌がらせを受けている」との相談がありました。内容は、「新卒者同士のチャットグループに入れてもらえない」「ランチに誘われない」「あいさつをしても返事がない」といった、いずれも業務とは直接関連しないハラスメントのようです。人事担当者としては、メンタルヘルス不調や今後の業務への支障を懸念していますが、このように業務とは直接関連しないハラスメントであっても、何らかの対応をすべきでしょうか。

(東京都 O社)

A

職場において行われているハラスメント行為とは考え難いことから、適切な措置を取ることが法的な義務として求められるわけではない。しかし、今後、職場内におけるハラスメントへ発展する可能性があることから、全社的なハラスメント禁止の周知や研修などを通じて未然予防を尽くすことが望ましい

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. ハラスメントにおける「職場」の範囲

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下、労働施策総合推進法）30条の2第1項において、事業主には、「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」のないように、雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされています。

今回のご質問のような場合、嫌がらせの内容が、「職場」において行われている場合には、同法に基づき必要な措置を取るべき対象となります。

そこで、「職場」の意味が問題となります。労働

施策総合推進法30条の2第3項は、事業主が講ずべき措置等に関して、必要な指針を定めるものとされており、「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 2. 1.15 厚労告5。以下、ハラスメント指針）において、職場の解釈が示されています。ハラスメント指針では、「『職場』とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、『職場』に含まれる」と整理されています。

この説明だけでは、具体的な場面への当てはめは難しいように思われます。この解釈においては、

①業務を遂行する場所＝事務所や勤務場所として確保されたいわゆるオフィス内は「職場」であるという当然の前提を確認しつつ、②通常就業している場所以外の場所（＝営業活動中などで顧客のオフィスにいる状況または移動中など）も「職場」に含まれることがあるという整理がされています。さらに、黙示^{もくし}の指揮命令や事実上の強制が認められるような状況など、実質的に勤務の延長と考えられる場合には、労働時間として評価されることがあります。例えば、接待の席に参加を強制されたり、ランチ会などの参加が会社から義務づけられたりしているような場合が想定されますが、このような場合まで考えると、「職場」と評価されるのは、形式的な所定労働時間などに限られるわけではなく、終業後の懇親会や休憩時間中の活動なども含まれる場合があります。

すなわち、場所的にオフィス内ではない、または労働時間中ではないからといって、必ずしも「職場」で起きたハラスメントではないというわけでもありませんので、注意が必要です。

しかしながら、ご質問の状況を踏まえると、会社が何らかの拘束や強制を行っている場面（労働時間中となり得る場面）ですらないような状況であり、「職場」におけるハラスメントとして評価することは難しいと思われますので、法的な義務として必要な措置を取らなければならない状況とまではいえないと考えられます。

2.ハラスメント発生の未然予防について

当初は当事者同士の悪ふざけだったものが、徐々にエスカレートしていった結果、悪質なハラスメントに至り、被害者が心身に支障を来すことがあります。そして、職場内では行われていなかった言動が、徐々に業務遂行中にまで及ぶようになり、業務遂行に支障を来すことにつながるおそれもあります。

さらに、ハラスメント指針においては、雇用関係にある当事者間のパワーハラスメント（以下、パワハラ）だけではなく、他の事業主の雇用する労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取り組みについて明記されています。このこと自体は、今回のご質問に直接当てはまるわけではありませんが、雇用関係の有無や自社内での出来事だけが問題ではなく、外部との関わりの中でパワハラが生じた場合に対しても、相談先を設定して適切に対応することが望ましいとされているという点に留意する必要があります。

生じている事態としては、「新卒者同士のチャットグループに入れてもらえない」「ランチに誘われない」「あいさつをしても返事がない」といった内容であり、前述のとおり必ずしも「職場」におけるパワハラとはいえないものですが、これらの内容は、パワハラの一類型とされている「人間関係からの切り離し」と評価できる内容であり、私生活における態度と職場における態度が混同すれば、職場内でのパワハラへと発展する可能性があることから、会社としても何らかの対応をしておくことが望ましいでしょう。

とはいえ、被害自体が抽象的であり、加害者や時期などが必ずしも特定されないようであれば、具体的な調査に乗り出すことは難しいと考えられます。現状を踏まえた上で考えられる適切な取り組みは、全社的な働き掛けとして、パワハラの禁止に関するトップメッセージの発信や社内研修を通じて「人間関係からの切り離し」がパワハラに該当し得ることなどを周知していくといった対応になるでしょう。人間関係を原因とするトラブルは、私生活と勤務中を区別できなくなることも多いので、早めに対応して予防を尽くしておくことが適切です。