An illustration of a woman with short brown hair, wearing a light blue top, sitting at a desk and working on a laptop. The laptop screen shows a video call with a man and a bar chart. To the left of the woman is a green plant in a white pot. On the desk, there is a smartphone and a white coffee cup. The woman is sitting on a blue office chair. The background is a light blue gradient. A large white rectangular box with a dark blue border is overlaid on the center of the image, containing the main text.

逆パワハラ ～組織崩壊を防げ～

目次

事例（これはパワハラか？）	4
パワハラについての法的な整理	6
厚生労働省告示第5号	7
正しい指導と組織維持	8
まとめ	9



弁護士法人かなめ
代表弁護士 畑山浩俊

介護事業は日本を支えるインフラです。

介護保険制度がスタートしてから20年以上が経ちましたが介護事業所を取り巻く環境は日に日に厳しくなっています。

介護保険制度の改定への対応、労働トラブル、利用者や家族とのトラブル、個人情報保護法対応等、法的な専門性の高い種々の問題が生じる介護現場において、法律家のサポート体制の充実化は重要性が高まっています。

しかし、日本の弁護士数は約4万人強と極めて少なく、その分布は都市圏に集中しています。数十人程度の弁護士しか存在しないエリアも多数あり、日本全国にある介護事業所へ適切なリーガルサービスを提供する体制がありません。

「介護現場に法的インフラをあまねく普及し、現場をサポートすることをもって組織を活性化すること」

我々弁護士法人かなめはこのミッションを掲げ、介護現場における法的課題を解決していきます。

利用者の入浴介護中、担当していた職員の個人携帯が鳴り、職員が数十秒その場を離れた。他の職員がそれに気づき、上長に報告したところ、上長から厳しく注意指導が与えられた。「利用者さんがもし溺れたらどうするんだ！責任を取れるのか！きちんとそばについているのは基本中の基本だろう！」と叱責。これに対し、当の職員は、「私は一瞬しか目を離していない！しかも親の緊急事態で単なる私用電話じゃない！それなのに、そんなきつい言い方・・・。それってパワハラじゃないのですか？」と慚然とした対応。さて、上司としてはどう対応すれば良いでしょうか？

そもそも、これはパワハラに該当するのでしょうか？

ハラスメント・メンタルに関する労働トラブル

<労働施策総合推進法（抄）>

（雇用管理上の措置等）

第30条の2 事業主は、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って、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、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- ① 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 労働者の就業環境が害されるもの

であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

厚生労働省告示第5号

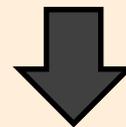
- (4) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。
- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
 - ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
 - ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

※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）【令和2年6月1日適用】

ハラスメント・メンタルに関する労働トラブル



逆パワハラ



「叱る勇気」

※書面による指導を恐れない

※組織維持と指揮命令権限

まとめ

- ・ ハラスメントに該当するかどうか相談できる環境を
- ・ 管理職の仕事が何か、明確にする必要がある