

2018.10.2

スポーツ界の不祥事からパワハラを考える

日本大学アメフト部、日本ボクシング連盟、日本体操協会…今年はスポーツ界におけるパワーハラスメント(パワハラ)絡みのニュースが世間の耳目を集めました。記者会見の様子がテレビやインターネットで生中継されたり、各当事者や周辺のインタビューが繰り返し放送されるなど、報道が過熱していました。

一見、一般庶民の生活に直接関係ないような事件がこれほどまで注目を浴びたのはなぜでしょうか？私は、各事件の根底にある構造的なパワハラ体質は、特定のスポーツ部や団体だけにあるのではなく、企業内、企業間、学校などあらゆる社会、組織に共通する問題であるからこそ、多くの方にとって身近に感じる出来事だったからではないか、と考えます。本レターの読者は企業経営者や企業にお勤めの方が多いと思うので、以下は会社内のパワハラについて述べます。

時代によって社会のあり方、道徳観や権利意識は変わるので、昔は当たり前のように行われていたことが現代的には違法と評価されることはままあります。

他方でこの問題が難しいのは、何をどこまでやつたらアウトなのかの線引きが一義的に明らかではないことです。パワハラと評価されることを恐れて過度に委縮し、必要な指示や指導をしなくなると、それはそれで組織が成り立ちません。

そこでひとまず公的な定義を確認しておきます。厚生労働省によるパワハラの定義は以下の通りです。

- ①同じ職場で働く者に対して
- ②職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に
- ③業務の適正な範囲を超えて
- ④精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

また、パワハラ行為の類型としては①身体的な攻撃(暴力等)②精神的な攻撃(暴言等)③人間関係からの切り離し(無視等)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)⑤過少な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とか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個人の侵害(私的なことへの過度な立ち入り)が挙げられます(あくまで例示であり、これにとどまるものではありません)。

暴力や無視などがアウトだということは比較的わかりやすいですが、暴言や過大な要求については、気を付けているつもりでもついいつい行いがちです。過大な要求には「遂行不可能なことの強制」が含まれているので、例えば「不眠不休でノルマを達成しろ」とか「死んだ気でやれ」のようなものはアウトでしょう。

パワハラが社会問題化してからある程度年数が経過しているので、多くの会社でパワハラの防止や紛争解決のマニュアル等が作成されているとは思います。とはいえ、アウト・セーフの線引きは時代によって変わるので常にアンテナを張って情報をアップデートする必要があります。これだけパワハラが話題になっている時ですから、改めて社内で検討、議論をされてみてはいかがでしょうか。（弁護士 神田敬郎）

代表弁護士より

池上の後輩に当たる、日本将棋連盟の高見泰地棋士が、八大タイトルの一角落、「觀王」位を獲得しました。当事務所を挙げて全面的にバックアップしてまいりたいと存じます。ぜひ応援のほど宜しくお願い申し上げます。

本ニュースレターのバックナンバーは、当事務所HP(<http://ik-lawyer.jp>)をご覧いただけます。今後は、法改正情報などもアップしてまいりたいと存じますので、合わせてご参照ください。

（弁護士 池上壯一郎）

発行/ 池上・神田法律事務所

〒102-0074

東京都千代田区九段南4-6-1 九段シルバーパレス902

都営新宿線「市ヶ谷」駅 徒歩2分

☎ 03-6272-4008

編集後記

私が今年1月に3年間の過疎地赴任を終えて東京に帰ってきて驚いたのは「リュックサックの前抱えをする人が増えた」ということです。通勤に大きなリュックサックを持つ人が増えたことにより、混雑する電車内で背負ったままでいると迷惑だからというのがその理由だと思いますが、個人的にはいまだに慣れず不思議な光景に見えます。私自身は大きなリュックは持たず、混んでいる時は足の方に下ろすようにしています。（弁護士 神田敬郎）

本ニュースレターは顧問先企業様のほか、お世話になった皆様にお届けしています。ご意見、ご感想又はコラムで話題にしてほしい題材などありましたらお気軽にご連絡ください。

