



Vol.173

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★一人だけに日報を書かせることはパワハラに当たるのか？

1 日報指導

私はいわゆる問題社員・ローパフォーマー社員対応に日報指導を用いることがあります。

紙面の都合上詳細に記載できないのですが、問題社員等の方に日報で毎日の自己の業務を詳細に記録してもらい、上司のコメントを通じて自己改善を図ってもらうというものです。

この日報指導を通じて、問題が解決することが多く、今では弊所の一部の弁護士も顧客企業の問題社員対応のために日報指導を用いるようになりました(強制はしていません)。

2 よくある質問(懸念)

この日報指導についてよくある質問(懸念)が「一人だけに日報指導を行ってパワハラにならないのか？」というものです。

私は「問題行動をこれまで行ってきていたのであるから必要性もあり、日報の提出を求めることはパワハラに当たらない」と回答するのですが、私の信用度が足りないのか、いまいち納得していただいております。

この点について、日報指導ではありませんが、有る裁判例が「連日に渡る指示書の交付、報告書の提出を求めることがパワハラに当たるか」について判断を示しましたので紹介致します。

論点は多岐に渡るのですが、その内の「連日に渡る指示書の交付、報告書の提出を求めることがパワハラに当たるか」についてのみ取り上げます。

3 T社事件(東京地裁令和2年3月25日判決)

(1)事例

被告は、原告の長期に及ぶ欠勤及びそれ以前からの原告の業務態度等を問題視し、平成29年5月8日より、毎日、原告に対する業務指示書の交付及び報告書の提出を求めることとしました。また、業務指示書の交付等は、平成30年4月3日から、おおむね隔日の頻度となり、令和元年6月27日まで継続されました。

(2)裁判所の判断

「原告については、欠勤前から勤務態度等の問題が指摘されており、復職後も上長の業務指示に従わなかったり、上長や同僚との軋轢やトラブルを生じさせる等の問題行動が見受けられたところであり(1(2))、このような本件の事情の下では、被告が、原告に対し、被告の業務に関する指示内容を明確に伝達し、業務を円滑に進めるため、原則として書面を交付する方法により業務指示を行うこととしたこと自体に違法性は認められない。

また、通常、使用者の労働者に対する業務指示は日々行われることが想定される場所、被告が、上記方法により業務指示を行うに当たり、業務指示の内容に変更がない限り、次の業務指示書を交付できないとすることに合理性な理由もないから、その必要性が認められる限りにおいて、被告が、連日ないし隔日の頻度で、原告に対してのみ書面による業務指示を行ったことが、直ちに不法行為法上の違法性を帯びるとも言い難い。そして、上記のような原告の勤務態度等に照らせば、本件においては、このような態様による業務指示書の交付も、その必要性及び合理性が認められるものというべきである。」

4 裁判所は業務上の指導については会社の裁量を極力認めようとする

この判断は特に珍しいものではありません。日本では解雇規制を厳しくする反面、業務上の指導については会社の裁量を認めてバランスを取ろうとしています。

労働裁判に慣れていると、使用者側・労働者側と立場は違っていても認識が一致することがあります。日報指導についても、合同労組・ユニオンの担当者の方がある程度は致し方ないと理解を示すことができました。

もちろん何ら必要性も無いのに嫌がらせのために日報指導を行えばパワハラに当たる可能性もありますが、問題行動が継続して注意指導しても改まらない場合は、日報指導がパワハラに当たることはありません（もちろん、上司が日報で上司が罵詈雑言を書くなどすればパワハラに当たります）。

パワハラを恐れて通常の業務上の指導すら行わなくなるのは会社・従業員にとって良い結果をもたらしません。日報指導を行うかはともかくパワハラを恐れず通常の業務上の指導は行っていただきたいと思います。

以上