

部下(後輩)からの嫌がらせ・いじめ＝「ハラスメント」に悩まされる人が急増

上司いじめ

2024年
7月17日発売

企業法務弁護士が教える上司のためのハラスメント対応法

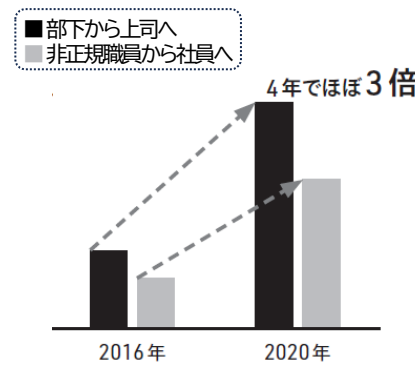
株式会社あさ出版(代表取締役:田賀井弘毅、所在地:東京都豊島区)は國安 耕太著『上司いじめ——企業法務弁護士が教える上司のためのハラスメント対応法』を2024年7月17日(水)に刊行いたします。

「ハラスメント」を受けても1人で対応する必要はありません

近年、部下(後輩)からの嫌がらせ・いじめ＝いわゆる「逆パワハラ」に代表される「ハラスメント」に悩まされる人が急増し、無視できない労働問題となっています。

パワハラといえば、上司(先輩)から部下(後輩)と思われるかもしれませんが、パワハラ防止法では、部下(個人または集団)から上司に対する嫌がらせ・いじめもパワハラという明記されています。

本書では、部下や後輩による上司や先輩に対する不当な攻撃を「上司いじめ」と定義、いくつかの典型的な「上司いじめ」の事例をケーススタディとして、窮地に陥らないための方法はもちろん、被害にあった場合、個人あるいは会社は法律的にどのような手段をとり、被害者の心身他を守る事ができるのかについて、企業法務弁護士が、わかりやすく解説します。また付録にて、外部の相談窓口一覧、裁判例を紹介しています。



[平成28年度、令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査]

タイトル: 上司いじめ——企業法務弁護士が教える上司のためのハラスメント対応法

著者: 國安 耕太

ページ数: 208ページ

ISBN: 978-4-86667-679-1

価格: 1,760円(10%税込)

発行日: 2024年7月17日

【目次】

序章 まず知っておきたい「上司いじめ」対応の鉄則とは？

1章 上司いじめの代表格「パワハラ」具体的にはどんなことを指す？

2章 「上司いじめ」への適切な対処法がわかる！

労働者・使用者双方の義務と権利

3章 ケース・スタディでわかる！「上司いじめ」の法的根拠と対応法

4章 「上司いじめ」の報告があった際、会社側がすべきこと、できること

【著者プロフィール】



くにやす こうた
國安 耕太

ノースブルー総合法律事務所 代表弁護士

早稲田大学法学部卒業。中央大学法科大学院修了。

1980年東京生まれ。小学校4年生のときに法曹界を目指し、親の仕事の都合で小学校6年生から中学校2年生まで、ギリシャ・アテネで過ごす。司法試験のほか、国家公務員採用I種試験(現:国家公務員採用総合職試験)にも合格し、弁護士ファームへ勤務ののち、ノースブルー総合法律事務所を開設。業務内容は企業法務(労務管理・リスク管理など)、知的財産法務(著作権、商標権など)、事業承継・相続法務、倒産法務、不動産法務など。大手企業から中小企業まで、多くの顧問先を持つ。弁理士、司法書士、税理士、社会保険労務士などの専門家とも緊密に連携することで、幅広い法律問題に対し、ワンストップで専門的かつクオリティの高いサービスを提供し続けている。中央大学法学部兼任講師や財務省税関研修所委託研修講師(知的財産法)などもつとめている。著書に『おひとりさまの終活「死後事務委任」』(あさ出版)がある。



- 労働形態や会社の組織構成が大きく変化し、上司・部下がフラットな関係に移行しつつあること
- パワハラなどのハラスメントが社会問題化するなかで、誤った定義が世の中に浸透し、部下は「(会社の中で)弱い立場であるから守られて当然」という権利意識がある一方、上司は部下に極端に気を遣い「叱れない」「注意できない」状況が生まれていること
- 若者のITリテラシーやスキルが上がり、上司と部下の間で能力の逆転が起きやすくなっていること
- 部下が上司を評価できる人事評価制度等の導入により、部下が結託して気に入らない上司の評価を下げるなど、組織のルールを使った攻撃が可能になっていること
- 職場内で起きた問題をSNSなどで暴露・拡散されることを恐れ、会社の上層部などが事態を矮小化しようとする意識が働くこと

このように職場環境が大きく変化するなかで、上司たちは会社の経営陣からは厳しい目標を課され部下からは突き上げをくらうという、まさに板挟み状態に置かれています。

ケース・スタディで「上司いじめ」の法的根拠と対応法を解説

※本書より一部抜粋

事例

無断欠勤を続ける部下に電話をしたら「パワハラだ！」と言われた

仕事上のミスで損失が発生したため、担当社員のGさんに始末書を書くよう指示したところ、翌日から無断欠勤がはじまりました。10日経っても出勤せず業務にも支障が出はじめたため、上司のIさんが何度か電話とメールで連絡をとろうと試みます。するとその夜、Gさんからメールが届き「これはパワハラだと思いますまだしつこく連絡するなら、パワハラを訴えた上で会社辞めます」と書かれていました。

事例

部下から上司の配置転換や解雇を会社に求められた

ある日、部長から呼び出されて「若い社員たちとうまくいってないのか？」と聞かれました。どうやら部門のリーダー的存在の社員が、「Eさんが偉そうにみんなの仕事にいちいち口を出してきて、やりにくくて仕方がない。Eさんを別の部署に異動させてもらえませんか。Eさんが異動しないなら、自分が辞めるという人もいますよ」と訴えてきたというのです。

事例

職場の内部からインターネット上に個人が特定できる悪意のある投稿をされた

とあるチェーン飲食店のクチコミに「△△駅前店は店長が無能で、店員の接客もひどい」「△△駅前店の店長が店の売上を横領しているの、会社の上層部は知っているのかな？」などの書き込みがされていました。

明らかに特定の従業員(店長)を、真偽不明の内容で誹謗中傷している上に、間接的に店の信用を貶めており、書き込みの内容からは職場の内部に投稿者がいる(いた)と推測されます。

本書では、豊富なケーススタディーとともに「上司いじめ」の対応法を法的根拠をもとに解説します。