

会報

消費税期限内納付

推進運動

(発行所) 一般社団法人 柏法人会
〒277-0023 柏市中央1-1-1
TEL 04-7163-3393
FAX 04-7166-5629

(発行人) 会長 小田山博史
(編集) 広報委員会
(編集責任者) 広報委員長 横尾好永
(印刷所) 広報委員 (株)秋元印刷

■URL <http://hojinkai.zenkokuhojinkai.or.jp/kashiwa> ■E-mail kashiwa-h@basil.ocn.ne.jp

平成29年度 会員増強運動始まる



柏税務署人事異動報告

会員数／千葉県37,116社 柏法人会 4,179社（平成29年9月末日）

■表紙解説
櫻木神社(野田市)

当神社は社記によると、平安朝の仁寿元年（西暦八五一年）に大化の革新で法難した大職冠藤原謙公五代の後胤で、冬嗣公の三男嗣良公がこの地に居を移した時、この地に櫻木の美しい大木があり、公がこれの木のもとに神殿を建立したことにより古くより櫻の宮と称へられている。

その後、公の一族にあたる良嗣公の孫藤原史氏（義繁相模氏）が祭祀を継承したと伝っています。現社家はその継承から二八代目、社代から三一代目にあたります。以来広くこの地の開拓の守護神として、また野田市最古の社としてその歴史を重ねています。

御祭神
食祖魂命（うかのみのみこと） 武甕槌命（たけみかづらのみこと） 伊弉諾命（いざなぎのみこと） 伊弉冉尊（いざなみのみこと）
(神社ホームページより抜粋)
所在地 野田市桜井二〇
東武アーバンパークライン
野田線 野田市駅徒歩〇分

- 法人税確定申告書「別表1」に貼付する法人会の会員シールは裏表紙に印刷されています。
- e-Taxご利用の場合は「法人事業概況説明書」の「16加入組合等の状況」欄に（一社）柏法人会と入力して下さい。

柏法人会会員

よつば総合法律事務所の法律広場



Q ①当社には、社員が複数います。この度、社員の一人が、会社からの職務に関する命令や指導を受けたことに対してパワハラ行為であると言っています。会社としては、不当な職務命令や指導をしているつもりはないのですが、大きな規模の会社ではないため、他の社員にも影響しないか等心配です。今後、どのように対応していくべきでしょうか？

A ② 問題を放置しておくと、その社員の精神状態が悪化していく問題が深刻化していくだけでなく、職場全体の士気の低下や人材流出等も生じてくるおそれがあります。

また、パワハラに基づく損害賠償請求等がなされて、問題が大きくなってしまうリスクも生じてきますので、早めに対処する必要があります。

①パワハラとは

パワーハラスメントとは、上司がその職務上の地位、権限を濫用して部下の人格を損ねるものであり、職場内の人格権侵害の一類型とされています。

そして、パワハラの典型的な類型としては、以下の類型があげられます。

精神的な攻撃（例えば、大勢の前で叱責したりミスを責めたりする行為等）、過大な要求（終業時間に過大な仕事を毎回押し付ける、一人で無理とわかっている仕事や休日出勤しても終わらない量の業務を強要する行為等）、人間関係からの切り離し（挨拶をしても無視する、他の社員にその社員の手伝いをするなど伝える行為等）、個の侵害（執拗に社員のプライベートのことを聞く、既婚者であるにも関わらず独身の社員にしつこく交際をせまる行為等）、過小な要求（社員全員の前で大声で程度の低い仕事を命じる、営業なのに買い物・倉庫整理などの作業を必要以上に強要する行為等）、身体的な攻撃（胸ぐらをつかむ、火のついたタバコを投げる行為等）。

②判断基準と生じうる問題点

上司の行為がパワハラにあたるかどうかは主に、以下の点で判断される傾向にあります。

まず、職務命令や注意・指導の内容が業務の範囲内かどうか（業務上の必要性、真の目的）、例えばそもそも不必要的業務命令であったり、指導内容が業務と関係なかったり目的が退職強要目的だったりするものがあげられます。

次に、仮に業務の範囲内だとしても、その職務命令や注意・指導の内容・態様が度を越しているかどうか（不利益の程度）という点も考慮されます。

なお、パワハラと認定される件では、その社員にも落ち度がある場合が多いですが、従業員に落ち度があったとしてもパワハラの認定がされてしまうことには注意が必要です。

そして、実際に生じうる問題としては、まずその社員については、モチベーションの低下や精神的な負担が増大してしまいます。そして、それが進むと精神疾患を発症し労災認定の問題等も発生してくる可能性があります。

会社については、周りの社員の士気が低下したり、社員が耐えかねて辞めてしまうといった人材流出、ネット等が発達していますので会社の悪い評判がたつたりするリスクもあります。また、会社には労働契約法5条で就業

環境配慮義務が課せられていますので、その従業員から会社に対して損害賠償の請求をされるリスクも生じてきます。

パワハラをした上司についても、その社員から損害賠償請求をされる可能性もありますし、会社からは懲戒処分等なんらかの不利益処分が科されてしまう可能性もあります。

③対処方法

このようにいったんパワハラが問題になってしまふと、様々な問題が生じる可能性がありますので、問題が深刻化し紛争化する前に早期かつ適切に対応することが重要です。

具体的には、まず、当事者や関係者から、プライバシーに配慮しながらヒアリングをして事実関係の把握につとめる必要があります。

そして、可能な限り事実関係を把握した上で、実際にパワハラがあったと判断した場合には、被害を受けた社員に対しては、精神面のフォロー等も適宜行い問題の深刻化・紛争化を防ぐ必要があります。加害者である社員に対しては、適切な指導や場合によっては処分が必要となる場合もあるかと思います。

また、仮に会社がパワハラはなかったと判断した場合でも、社員の士気が下がっていることが多く、他の社員への影響も考えると、再発防止のために当事者と密にコミュニケーションをとる等一定期間は注意して対応することが必要です。



弁護士法人よつば総合法律事務所
弁護士 小林義和

④まとめ

ミスをしたり改善が必要な部下に注意や指導をすることは、会社が利益を出して存続していくためには、当然必要なことであり、そのような行為を違法とすることは当然できません。しかし、バランスを逸して社員の人格を否定してしまう行為まで、許されるわけではありません。

そのため、このような問題が生じないように、日頃から、社員へ指示・指導する場合はその内容を明確にしたり、その指示・指導内容も、社員の経験・理解度・習熟度に合わせた合理的なものにするよう心掛けることが大事です。

また、早期に問題を把握したり事前に防止するためにも、日頃のコミュニケーションを大切にする必要があります。社員向け相談窓口を設置したり定期的に研修を行ったりすること等の対策も重要な要素となります。このような対策をとることで、パワハラのリスク等が防げるだけでなく、結果的には社員の士気や生産性もあがるといった効果も見込めるかと思います。

(弁護士法人よつば総合法律事務所 弁護士 小林義和)

弁護士法人よつば総合法律事務所(弁護士11名、スタッフ9名)では、柏法人会の会員の皆様を対象とした無料相談を行っております。ご相談の際は柏法人会又は当事務所まで直接ご連絡下さい。(当事務所に直接のご連絡の際は、柏法人会会員である旨をお伝え下さい。)

弁護士法人よつば総合法律事務所

柏市柏1-5-10 水戸屋壱番館ビル4階

TEL 04-7168-2300 (電話受付時間平日9時から18時)

事務所HP <http://www.yotsubasougou.jp/>

代表社員弁護士 大澤一郎