

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第78回)

リモハラって？何に気を付けるべきか。

2021.03.30



新型コロナウイルスの感染が拡大した2020年春以降、リモートワークが続いている人は多い。仕事のスタイルも変わり、社内の会議だけでなく、取引先との打ち合わせなどについても、Zoom、Microsoft Teams、Google Meetなどを用いたWEB会議で行われることが増えています。それにつれて、新聞やTVなどで、リモートワーク環境におけるハラスメントを意味する「リモハラ(リモートハラスメント)」という言葉が用いられるようになっており、ハラスメントの一類型として認識されてきています。

リモハラとは？

例えば具体的なリモハラの例として、こんなものがあります。経営者の皆さまは特に参考にしてください。

- ・業務上必要な範囲を超えてWEB会議の開催を求める
- ・WEB会議の際に、カメラをオンにするように求める、壁紙を使わないように求める、全身を写すように求める
- ・カメラに映った室内の様子や私物に関して私的な質問を過度にする、業務外の私生活について説教をする、家族の紹介を求める
- ・オンライン飲み会への参加を強く求める……など

WEB会議に特有のコミュニケーション方法だけでなく、これまで、出勤して面と向かってのやり取りでは表立って問題とされなかった行動でも、WEB会議で問題となりやすくなったものもあり、注意が必要です。

特に、WEB会議の場合、対話者間での閉鎖された空間になりやすい反面、録画・録音をすることも容易であり、やり取りの内容が客観的な記録として残りやすいという特徴があります。このため、ハラスメント行為による休業などが発生した場合には、WEB会議でのやり取りが証拠として提出される可能性があります。また、リモハラのみで高額な損害が発生する場合はなくとも、解雇や残業代請求に関する請求がされた場合、原因として記録が付加される可能性があります。

では、リモハラが発生するのを防止するために、どのように対処すればよいのでしょうか。

上記の例では、これまで人格権を侵害するハラスメント行為などとして問題とされてきた、(1)パワーハラスメント(2)セクシュアルハラスメント(3)プライバシー侵害に該当するものであり、同様の観点で対処をしていく必要があります。

以下では、問題ごとに分けて、基本的な考え方を説明します。

特にパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの詳細については、下記の厚生労総省のホームページをご参照ください。職場におけるハラスメントの防止について説明しています。

「職場におけるハラスメントの防止のために(セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント)」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

パワハラ(パワーハラスメント)

パワーハラスメントについては、労働施策総合推進法(パワハラ防止法)が大企業に対して2020年6月1日から施行されており、中小企業に対しても2022年4月1日から施行されます。

職場における「パワーハラスメント」とは、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す。(1)～(3)までの要素を全て満たすものをいうとされています。もっとも客観的に見て、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、該当しません。

厚生労働省のガイドラインでは、以下の6つの類型が挙げられています。過小な要求や、個の侵害もパワーハラスメントとされていることに、注意が必要です。

- 1)身体的な攻撃:暴行・傷害
- 2)精神的な攻撃:脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- 3)人間関係からの切り離し:隔離・仲間外し・無視
- 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、仕事の妨害
- 5)過小な要求:業務上の合理性なく、能力や経験とかけ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)個の侵害:私的なことに過度に立ち入ること

また、労働施策総合推進法で事業主に対して義務付けられた措置として、例えば相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備があります。具体的には、相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること、相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすることが求められています。

セクハラ(セクシュアルハラスメント)… 続きを読む