



本ニュースレターは、日常的に起こりやすい法的トピックを分かりやすくお伝えするとともに、当事務所のことや所属弁護士等についてさせてお伝えいただくことを目的としています。
気になるトピック・ご質問があれば、ぜひお問い合わせ下さい。



今月のひとこと法律メモ

自分の中の当たり前、
実は「パワハラ」だった!?

「熱心な指導」と「パワハラ」の境界線

近年、ハラスメントに対する法的責任は非常に重くなってきており、経営者様の中には「昔なら当たり前だった指導が、今はハラスメントになるのか」と戸惑われる方も多いです。

パワハラに関する裁判では、「業務上の必要性」と「態度の相当性」が厳密に問われます。たとえ指導内容が正当であっても、その「やり方」が社会通念を超えていれば、損害賠償責任を負うだけでなく、貴重な人材の離職やSNSでの告発といった経営リスクを招きます。

現代の基準に合わせた指導スタイルへのアップデートは、会社を守るための「転ばぬ先の杖」になります。

【こんな「指導」は危険信号!】

- ほかの従業員がいる前で、見せしめのように大声で長時間叱責する。
- ミスに対して「給料泥棒」、「能無し」など、人格を否定する言葉を投げかける。
- 業務とは無関係な私的な雑用（個人的な買い出し等）を命じる。

【「転ばぬ先の杖」アドバイス】

1. 「人」ではなく「行為」を叱る

「どの業務の、どのプロセスが問題だったか」を具体的に指摘することが、法的なリスクを下げ、教育効果を高めます。

2. 指導の「場所」と「時間」に配慮する

個室で、あるいは時間を区切って行うなど、相手の尊厳に配慮した形式をとることが、後のトラブルを防ぐ強力な守りになります。

不安を感じた際は、問題が深刻化する前に、お気軽にご相談ください。