

次の日――

Aさん
やる気がないなら
会社を辞めるべきだ
と思います

当サービスセンターに
とっても
会社にとっても
損失そのものです



Xさんから
メールだ……



私が
損失……?

あなたの給料で
業務職が何人雇える
と思いますか

あなたの仕事なら
業務職でも数倍の
実績を挙げますよ



これは……!

なにも
ここまで
言わなくても……

これ以上
当サービス
センターに
迷惑を
かけないで下さい



staff@sccompany.co.jp



この事件は本当に起きてしまった事件です。
パワハラ防止法とも照らし合わせて確認していきましょう。

パワハラ防止法から学ぶ

上司は、メールで部下に注意を行っています。



課長代理職に見合った処理件数に到達するように、
メールで指導したり叱咤激励することは、問題はありません。

しかしながら、



メールの文面には、「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当サービスセンターにとっても、会社にとっても損失そのものです。」
「これ以上、当サービスセンターに迷惑をかけないで下さい。」など、退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれています。

Point

相手の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない表現です。裁判では、指導、叱咤激励の表現として許容される限度を超えたものと判断されました。

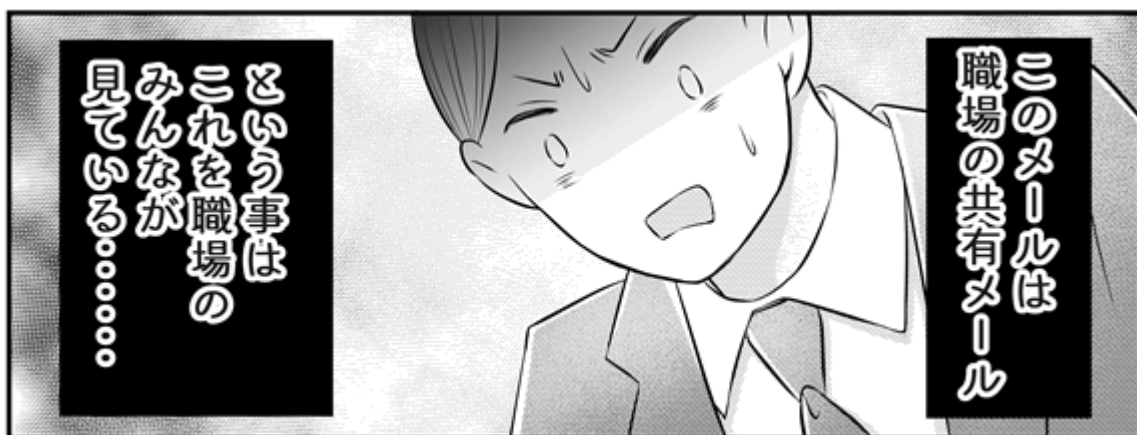
これは、厚生労働省が注意をしている、
ハラスメント行為の6種類の「精神的な攻撃」に当たります。

パワハラ6類型

精神的な攻撃



脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など精神的な攻撃を加えるパワハラ。



さらに、メールは本人のみならず同じ職場の従業員十数名にも送信されました。これは、名誉感情をいたずらに傷つける行為です。

Point

裁判では、
送信の目的、表現方法、送信範囲を総合し、名誉毀損による慰謝料として5万円の支払いを命じました。

まんがにあるようなハラスメントに当たりうる行為は避け、
よりよい職場環境を作っていきましょう。