

経営相談 Q & A

職場のパワーハラスメント防止について

Q

当社では、人材育成や職場環境の向上を目指して、研修・教育に積極的に取り組んでいます。今般、パワーハラスメント（パワハラ）を防止するための措置を講じる義務が企業に課せられると聞きました。当社としては、この機会にパワハラへの理解を深め、発生防止の対策を施そうと思いますが、パワハラの実態や防止のポイントについて教えてください。

A

2019年5月29日、職場でのパワーハラスメントを防ぐため、企業に防止策を義務付ける労働施策総合推進法の改正案が参院本会議で可決、成立しました。パワーハラスメント対策の義務化の時期は、大企業が2020年4月、中小企業が2022年4月の見通しとなっています。

厚生労働省では、職場のいじめ・嫌がらせについて都道府県労働局への相談が増加傾向にあったことを踏まえ、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を開催し、2012年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」をまとめました。この提言に沿って、解説します。

1. 職場のパワーハラスメントとは

(1) パワーハラスメントの実態

職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性^{※1}を背景に、業務の適正な範囲^{※2}を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義されています。

※1 「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。

※2 業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらない。

改正後は「優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されること」と定義される予定です。

(2) パワーハラスメントの行為6類型

裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、以下の6類型がパワーハラスメントの典型例として挙げられています。

1) 身体的な攻撃
暴行・傷害



2) 精神的な攻撃
脅迫・名誉毀損・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



6) 個の侵害
私的なことに過度に立ち入る



出典：厚生労働省ホームページより抜粋

なお、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてについて、網羅するものではないことに留意する必要があります。

2. 職場のパワーハラスメントを予防するために

職場のパワーハラスメントは、いったん事案が発生してしまうと、その解決に時間と労力を要します。まずは問題が発生しないように、予防対策を講じることが重要です。

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」では、主な予防対策として、以下の5点を挙げています。

① トップのメッセージ

- ・企業として「職場のパワーハラスメントはなくすべきである」という方針を明確に示す。

② ルールを決める

- ・就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
- ・予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

③ 実態を把握する

- ・従業員アンケート調査を実施する

④ 教育する

- ・教育・研修を実施する

⑤ 周知する

- ・組織の方針や取り組みについて周知・啓発を実施する

3. 職場のパワーハラスメントを解決するために

万一、パワーハラスメントが発生した場合に、問題を解決するためにはどのような体制と対応が必要でしょうか。「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」では、以下の2点を挙げています。

① 相談や解決の場を設置する

- ・企業内・外に相談窓口を設置する。職場の対応責任者を定める

- ・外部専門家と連携する

② 再発防止のための取組

- ・行為者に対する再発防止研修等を行う

4. パワーハラスメントの予防・解決のポイント

職場のパワーハラスメントの予防・解決への取組にあたっては、以下の3点を意識して進めることが重要であると考えられます。

① 企業全体の制度整備

相談窓口を設置するだけでなく、相談窓口が活用され、解決につなげるアクションを促すような仕組み作りもしていく必要があります。さらに、研修制度や就業規則などの社内規定にパワーハラスメント対策を盛り込むなど、総合的な取組みをしていくことが重要です。

② 職場環境の改善

上位者がパワーハラスメントについて理解した上で、職場のコミュニケーションを円滑にすること、また、労働時間や業務上の負荷によりストレスが集中することのないよう配慮することも、パワーハラスメントをなくすことにつながると考えられます。

③ 職場におけるパワーハラスメントへの理解促進

会社としてのパワーハラスメントについての考え方を明確にし、職場においてパワーハラスメントの予防・解決への意識啓発を進めていくことで、パワーハラスメントかどうかの判断やパワーハラスメントとはいえない相談への対応といった問題の解決に近づくことが期待されます。

社会問題となっているパワハラ防止が法制化されることになり、企業自らがハラスメント根絶に向けた責務を果たさなければならなくなります。

厚生労働省ホームページには「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等が掲載されていますので、参考になさってください。

(八木陽子)