

<総説>

パワーハラスメント防止対策が義務化されて

長見 まき子
Nagami Makiko

関西福祉科学大学健康福祉学部／関西福祉科学大学EAP研究所

I. はじめに

男女雇用機会均等法において雇用管理上の措置を講ずることが事業主に求められているセクシャルハラスメントとは異なり、パワーハラスメント（以下パワハラと略記）に関してはこれまで何ら規制がなく、企業の主体性に任せる状況が続く中で重大なパワハラ事案が続発していた。2019年8月には日本を代表するような大企業の新入社員が教育係であった上司の暴言によるパワハラが原因で自殺し、当該上司はパワハラでは異例の自殺教唆の疑いで書類送検されている。さらには子供たちにいじめをしてはいけないと指導すべき立場の小学校教員による後輩教員への悪質ないじめ事案などが連日様々なメディアを通じて報道されており、職場でのパワハラの実感する。しかし、2019年5月ついに事業主に対してパワハラ防止のための雇用管理上の措置義務が労働施策総合推進法に新設、さらに12月には厚生労働省から「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針」が示され、企業のパワハラ防止対策に注目が集まっている。本稿ではパワハラ防止対策義務化の背景および企業は具体的にどのような対策を行うことを求められているかについて解説する。

II. パワハラの実状と精神的健康 および生産性への影響

1. 増加するパワハラ

「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況（厚生労働省 2019.6）」によれば、都道府県労働局の総合労働相談コーナーによせられた「仕事のいじめ・嫌がらせの相談」は82,797件（前年度比14.9%増）であり、全相談の25.6%を占めるに至っており増加傾向が続いている。

さらに、ハラスメント等を理由とした精神障害の労災認定状況に関して、平成30年労災支給決定465件の認定されたストレス要因として「(ひどい)嫌がらせ・いじめ・または暴行を受けた」が69件（うち自殺7件）で最多となっている。さらに「上司とのトラブルがあった」は18件、「同僚とのトラブルがあった」は2件、「部下とのトラブルがあった」は3件など職場内の対人関係トラブルによる件数は年々増加している。

2. パワハラの実状

厚生労働省「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査（従業員調査）」によれば、過去3年間のパワハラの実験について「経験あり（何度も繰り返し経験した、時々経験した、一度だけ経験した）」と回答した者は32.5%であった。これらの経験ありのうち、何度も繰り返し経験した（775

名) 群では「怒りや不満・不安を感じた」が 80.4%、「仕事に対する意欲が減退した」が 75.7%、「眠れなくなった」が 36.1%、「通院したり服薬をした」が 20.9%と精神的健康や仕事への意欲の低下などの影響が大きいことがわかる。さらに一度だけ経験した群においても「怒りや不満・不安を感じた」が 68.5%、「仕事に対する意欲が減退」が 61.5%、「眠れなくなった」も 18.6%、「通院したり服薬をした」が 8.8%とその影響が小さくない。特に「怒りや不満・不安を感じた」や「仕事に対する意欲が減退した」では 6 割を超えており、パワハラは一度の経験でも精神的健康への影響が大きいといえる。

しかし、パワハラを受けたと感じた後の行動では「何もしなかった」が 40.9%と最も多く、次いで「会社とは関係ない所に相談した」が 24.4%、「会社関係に相談した」が 20.6%、「会社を休んだ／退職した」が 17.0%となっていた。会社内での相談へのハードルが高いことがわかる。また、「何もしなかった」理由としては「何をしても解決にならないと思ったから」が 68.5%と突出して多く、次が「職務上不利益が生じると思ったから」が 24.9%と続いた。この結果から、トップのパワハラを許さないという明確な方針が示されることや、秘密を守って相談が受けられること、加害者からの報復に対する防止策が講じられることなどを制度・体制として確立させる必要があるといえ、今回の法案にはこれらの事項が反映されている。

Ⅲ. パワハラ予防対策に対する法制化

1. 法制化前の企業の取り組み状況

職場でのパワハラが増加している実態や、労働者の精神的健康への悪影響、生産性の低下、さらには職場全体の働く環境や企業イメージの悪化など、個人・組織双方に重大な損失を招くことが認識されている。毎日新聞

(2019年1月25日) ではパワハラ予防対策の法制化以前の企業の状況を示す資料としてアドバンテッジリスクマネジメント社のインターネットによるパワハラ予防対策についての調査(2018年12月260社)を紹介している。それによればパワハラ予防対策に取り組んでいる企業は80%であったが、従業員50人未満の企業では33%に留まり、企業規模による差が大きい。実施中の企業では対策が十分と感じているのは40%、不十分が38%であった。不十分と回答した理由としては「ハラスメントの事例がなくならず成果が出ていない」「社員に当事者意識がない」「把握できていない事例への懸念がある」など、対策の形骸化や実態が見えないことを懸念していた。具体的な対策としては7割弱が相談窓口の設置や社内規程での明文化、管理職研修などが多く、課題として7割弱が「指導」と「パワハラ」の線引きの難しさを挙げていた。厚生労働省が示すパワハラ防止措置の義務化に対して68.7%が賛成で反対4.1%を大きく上回った。なおどちらでもないは27.2%であった。賛成の理由として「企業には様々な事情があり、独自の解釈が強くなるため、共通の指針となるものが必要だから」「義務化されると経営層に説明がしやすくなる」「一定の拘束力があつた方が社員も納得性が高くなる」「規制が基準となって意識が浸透していく」など国による共通指針の明確化や意識を期待する回答が多く企業も法制化を望んでいる状況と理解された。

2. 法制化にあたって

法制化にあたっては「働き方改革実行計画」における職場のパワーハラスメント防止対策検討会が実施され、その報告書の内容が反映されている。報告書では最も重要なパワハラ定義に関して①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な

範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）、の3つの要素を満たすものとしている。また、報告書では“労働者が健康で意欲を持って働くためには、労働時間管理やメンタルヘルス対策だけでなく、職場のパワハラを防止する必要がある”と防止対策の意義が明記されている。さらに、職場のパワハラ防止対策を講じることで“コミュニケーションの活性化、管理職のマネジメント能力向上による職場環境の改善、労働者の生産性や意欲の向上、休職者や離職者の減少、メンタルヘルス不調者の減少に繋がり、労働者だけでなく企業にとっても意義や効果がある”と労働者のメンタルヘルス不調予防にとどまらず、個人と組織の生産性向上にまでつながることが強調されており、健康経営にも寄与するポジティブな効果が期待されている。

3. パワハラ規制法のポイント

2019年5月に改正された労働施策総合推進法により、大企業では2020年6月から、中小企業は努力義務でスタートし2022年4月からパワハラ予防対策の実施が義務化となる。法改正による事業者の義務は「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定められている。なお、本措置義務を履行しない事業主に対しては是正指導を行うほか、指導にも従わない事業主に対しては企業名公表が行われることになった。

パワハラの定義については上述した「働き方改革実行計画」における職場のパワーハ

ラスメント防止対策検討会の定義を採用しているが、さらに“職場”および“優越的な関係”についての定義も行っている。“職場”とは業務を遂行する場所であるが、通常就業している場所以外も含む、とされた。“優越的な関係”については、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係性に基づく、とされ、職務上の地位が上位の者による行為だけでなく、業務上必要な知識や経験を有し、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難な場合も含むとされた。

4. 基本的な対策として取り組むべき項目

実施しなければならない予防対策としては以下の事項がある。

- (1) 事業者の方針の明確化、ルールの明文化、およびその周知・啓発
 - ・職場におけるパワハラの内容および職場のパワハラがあってはならない旨の方針の明確化
 - ・それらの周知・啓発
- (2) 職場におけるパワハラに係る言動を行った者については厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則そのほかの服務規律を定めた文書に規定
 - ・それらの周知・啓発
- (3) 相談などに適切に対応するために必要な体制の整備
 - ・相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知
 - ・相談窓口の担当者が適切に対応できるようにすること
- (4) 事後の迅速、適切な対応
 - ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認
 - ・相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が困難な場合は中立的な第三者機関に

紛争処理をゆだねる

(5) 被害者に対する配慮のための措置を適正に行う

- ・被害者と行為者間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪
- ・被害者と行為者を引き離すための配置転換
- ・被害者の労働条件上の不利益の回復
- ・被害者のメンタルヘルス不調への相談対応の措置

(6) 行為者に対する措置を適正に行う

- ・行為者に対して必要な懲戒その他の措置
- ・被害者と行為者間の関係改善に向けての援助
- ・配置転換、謝罪

(7) 再発防止策

上記の措置と併せて講ずべき措置として、相談者、行為者等のプライバシー保護および、相談等をしたことを理由として解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を労働者に周知・啓発すること、の 2 点が挙げられている。

さらに事業者が実施することが望ましい対策としては、

- (1) 職場のパワーハラスメント発生の要因を解消するための取組（コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善等）
- (2) 事業主が自らの雇用する労働者以外の者、たとえば取引先等の労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為からの被害を防止するための対策（方針、相談体制の整備、マニュアル作成、研修等）

5. 相談対応等の取組

上記の予防対策のうち特に重要なのが相談体制の整備である。パワハラは上司から部下への行為が大半であり、行為者が上司となると仕事の上で不利益が生じるかもしれな

い、相談するとパワハラがエスカレートするのではないか、結局会社は上司の味方ではないか、など様々な懸念があり相談に繋がらない。通り一遍の相談体制をとるだけでは、実際にパワハラの訴えがなされても適正迅速な対応ができず、かえって被害者の不信を招き事態を悪化させてしまう。被害者や関係者が安心して早期に相談できる体制づくりがなにより必要である。そのためには相談を担当する者が中立的な立場であること、あるいは事業場外に相談窓口を設置するなど、相談が公正に運営できるしくみを工夫しなければならない。公正な運営ができる体制でなければ、相談そのものが機能しないのである。

IV. 最後に

パワハラは被害者の精神的健康を害すだけでなく、職場全体の士気や生産性の低下をもたらすものであり、未然に防止することが何より重要である。そのためにパワハラ予防対策が法制化されたことの意義は大きい。今後は本法の運用が適正になされ、パワハラを排除し、労働者が安心安全に意欲をもって働ける職場環境が実現することを願っている。

引用文献

- 1) 厚生労働省. 職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000559314.pdf>
(2019.12.30)
- 2) 厚生労働省. パワーハラスメント対策導入マニュアル第4版.
- 3) 厚生労働省. 平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書.
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000163573.html>

(2019.12.26)

- 4) 厚生労働省, 平成30年度個別労働紛争
解決制度施行状況.

[https://www.mhlw.go.jp/stf/
houdou/0000213219_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219_00001.html)

(2019.12.26)

- 5) 厚生労働省, 平成30年度過労死等の労
災補償状況.

[https://www.mhlw.go.jp/stf/
newpage_05400.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05400.html) (2019.12.26)