

＜関西福祉科学大学EAP研究所 第14回「こころの健康と経営戦略」フォーラム原稿＞

## 仕事におけるハラスメント対策 ～法改正で企業に求められるもの～

内 藤 忍  
Naito Shino

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）

### I. 仕事におけるハラスメントの現状

都道府県労働局の総合労働相談コーナーへの職場のいじめ・嫌がらせの相談は増加傾向にあり（30年度82,797件）、労働局に寄せられたセクシュアルハラスメントの相談も毎年約7,000件と依然多い（30年度7,639件）。その中には、男性のセクハラ被害の相談者も1割弱存在する。ハラスメント等を理由とした精神障害の労災認定も増加（例：30年度の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」後に精神障害を負って労災が認定された人は69件（うち自殺7件）、「セクシュアルハラスメント」による精神障害の労災認定も33件）しているのが現状である。

### II. 仕事におけるハラスメントが及ぼす影響

1. 精神的健康や労働生産性への影響：JILPT調査では、労働局のいじめのあつせん申請者におけるメンタルヘルス不調は3割超となっている。
2. パワハラを受けたときの心身への影響：厚労省パワハラ調査によって心身への影響が報告されており、「何度も繰り返し経験した」場合だけでなく「一度だけ経験した」場合も影響がある。
3. 被害者の雇用に及ぼす影響：厚労省パワハラ調査では、いじめ被害者は被害の結

果12.9%が「退職」を選択しており、JILPT調査では、労働局のいじめのあつせん申請者は申請後8割が雇用終了となっている。それらを踏まえた結果、典型的な職場いじめ1件が企業にもたらすコストの試算は約411万円であると考えられる。

4. セクハラやジェンダーハラスメントの心身等への影響：ジェンダーハラスメントの不快感が高いという報告がある。

### III. 仕事におけるハラスメントに関する現行法と法改正

1. セクシュアルハラスメントで企業に求められる措置義務（均等法11条と指針）
2. 「性別役割分担意識」に基づく言動に注意が必要
3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆる「マタニティハラスメント」）と不利益取扱い（均等法9条3項）の違い
4. 今回法改正のポイント
  - (1) 事業主に対するパワハラ防止・対応の雇用管理上の措置義務を新設し、履行しない事業主に対しては是正指導を行う。指導にも従わない事業主に対しては企業名の公表を行う。
  - (2) パワハラ紛争についても、労働局で紛争解決援助、調停を受けることができるこ

ととなった。

- (3) 労働者が事業主にセクハラ・パワハラ・マタハラの相談をしたこと等を理由とする事業主の不利益取扱いを禁止。
- (4) 性的指向・性自認に関するハラスメントもパワハラと認定されることとなった。
- (5) セクハラ・パワハラ・マタハラとこれに起因する問題に関する国・事業主及び労働者の責務の明確化。
5. 事業主のパワハラ措置義務の新設：労働施策総合推進法30条の2「事業主は、①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、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その③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」
6. パワハラの内容と行為類型
7. 性的指向・性自認に関するハラスメントもパワハラ：参議院附帯決議「九 パワハラ指針に次の事項を明記すること。3 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること」
8. セクハラ・パワハラ・マタハラとこれに起因する問題に関する国・事業主及び労働者の責務の明確化（均等法11条の2、労働施策総合推進法30条の3、育児・介護休業法25条の2）：ハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者の責務として、他の労働者（取引先等の労働者を含む。）に対する言動に注意を払うよう努めなければならない。

9. フリーランス、就活生、教育実習生へのハラスメント対策
10. カスタマーハラスメント対策

#### IV. 労使の取組みのあり方

1. 職場のハラスメントの多くは職場環境の問題。表面的な対応では対応無理。一つの事案が起きたら背景を探り予防に生かす。
2. 早期に相談してもらえる方策が重要<sup>④</sup>多くの人が相談できていない状況。相談窓口は設置だけでなく、中立性・公正性・実効的な解決。
3. 衛生委員会の活用。

#### V. 最後に

1. ハラスメント指針策定の行方に注目を。
2. 企業のポリシー策定にあたってはILO条約の基準も視野に。