

2013年10月11日

労使関係セミナー

「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラ問題解決における行政機関の役割と課題」

松尾邦之

はじめに

- ・いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）問題の広がり大きさ
- ・厚生労働省を超えた政府全体の取り組み課題となっている
- ・社会的病理とも言える？レベルに・・・

一、いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）とはなにか、なにが問題なのか

1. いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）とはなにか

概念：厚生労働省「円卓会議」や菅野前中労委会長、金子雅臣氏の定義
主な行為類型とされる「6つの類型」

2. いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）のなにが問題なのか

- ・被害者への人権・人格への侵害（精神的、時に身体への）
- ・企業経営や人事労務への損害や悪影響の発生
- ・被害者・加害者・企業のいずれにとってもマイナス

3. 最も深刻な事例としての裁判例

- ・例えば、「政府広報オンライン」で紹介されている14事例
- ・たとえ法的な企業責任（不法行為や債務不履行による賠償責任）を免れても・・・

二、いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）の実情と

労働局及び労働委員会における解決の取り組みの現状と課題

1. 相談件数から見たいじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）の状況

① 四国四県労働委員会の個別労働紛争相談

徳島・香川・愛媛・高知

(全国)

② 四国四県労働局の個別労働紛争相談

徳島・香川・愛媛・高知

(全国)

2. いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）に対する労働局及び労働委員会の解決への取り組みの状況

① あっせん

(1) 四国四県労働委員会・あっせん員による「あっせん」

徳島・香川・愛媛・高知

(全国)

(2) 四国四県労働局・紛争調整委員会における「あっせん」

徳島・香川・愛媛・高知

(全国)

② 四国四県労働局長による助言指導

徳島・香川・愛媛・高知

(全国)

3. 労働局及び労働委員会における解決への取り組み状況とその評価

- ・両組織ともかなり健闘している？
- ・労委はまだ余力あり？
- ・労委の相対的優位点！？

三、結び

- ・しかし、最も重要なことは予防・コンプライアンスの
- ・したがって、企業内、職場内での体制整備と具体的な取り組みが問われる
- ・この観点からは、行政機関は情報提供とアドバイスを行なえる機能整備が重要

これってパワハラ？
なくそう、職場のパワーハラスメント

裁判事例

平成25年4月1日

裁判事例

第14回	「違法性の判断基準」	長崎・海上自衛隊員自殺事件
第13回	「退職勧告が不法行為にあたる判断された事案」	日本航空事件
第12回	「断定的に拒否の意思表示して、それにも拒否することは非常に困難だったとして不法行為と判断された事案」	カネボウ化粧品販売事件
第11回	「業務上のミスと上司の言動」	トマト銀行事件
第10回	「労基命令とパワーハラスメント」	エフビコ事件
第9回	「加害社員に対する懲罰(罰金)処分の変更」	(株)エヌ・ティ・ティ・ネオメイド事件
第8回	「ハラスメント相談制度について」	新島放送事件
第7回	「ハワハラの損害認定と法的賠償について」	三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件
第6回	「退職勧告とパワーハラスメント」	全日本空輸(退職勧告)事件
第5回	「内閣府参事等懲戒処分(罰金)処分と会社の法的責任」	トナミ運輸事件
第4回	「部下の違法行為・会社罰金とハワハラ」	渋谷労基署長事件
第3回	「企業によるいじめと会社の法的責任」	筑昇会北本経済病院事件
第2回	「上司の叱責とハワハラ」	前田道路事件
第1回	「上司の役員報酬等とパワーハラスメント」	東芝府中工場事件

Index

「職場のパワハラ」相談件数が急増。パワハラを受けたと感じた割合は4人に1人

パワーハラスメントの概念と典型的な6つの行為

被害者だけでなく企業にも大きなダメージ

予防・解決のためにできること

悩んだら、まずは周りの人に相談を

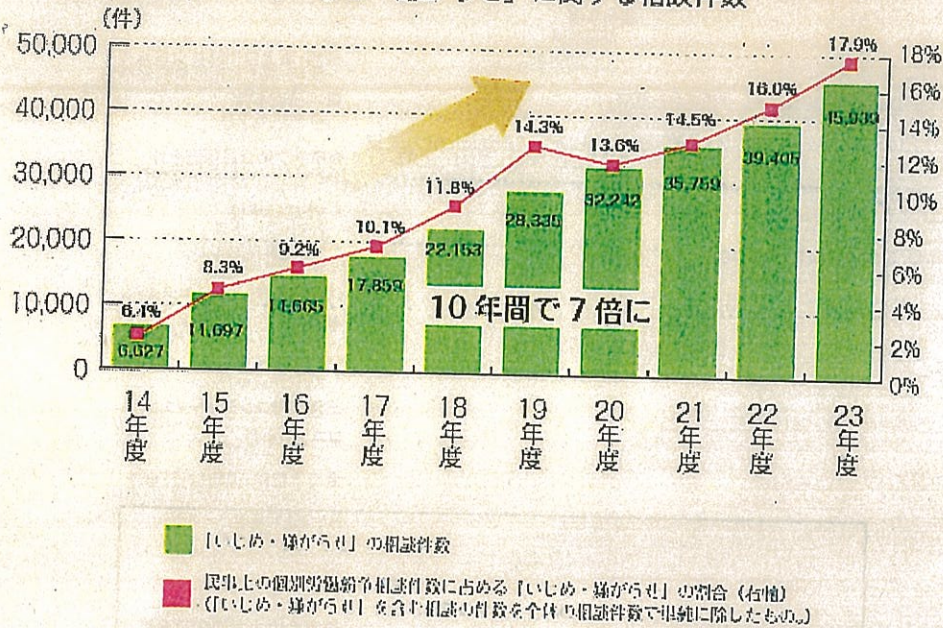
「職場のパワハラ」相談件数が急増。パワハラを受けたと感じた割合は4人に1人

「みんなの前で、上司から大声で怒られた」「毎朝、挨拶しても無視される」「処理しきれない量の仕事を無理やりやらされる」「自分にだけ仕事が回ってこない」……。

こういった職場における「いじめ」や「嫌がらせ」などのパワーハラスメント、いわゆる「パワハラ」は10年ほど前に登場した比較的新しい言葉にもかかわらず、今や多くの人がその言葉を認知しているなど社会問題化しています。

厚生労働省の労働局に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、平成14年度時点では約6,600件でしたが、10年後にはその7倍近い約46,000件にまで達しています。また、訴訟の中でもパワーハラスメントという言葉が使われるようになっていきます。

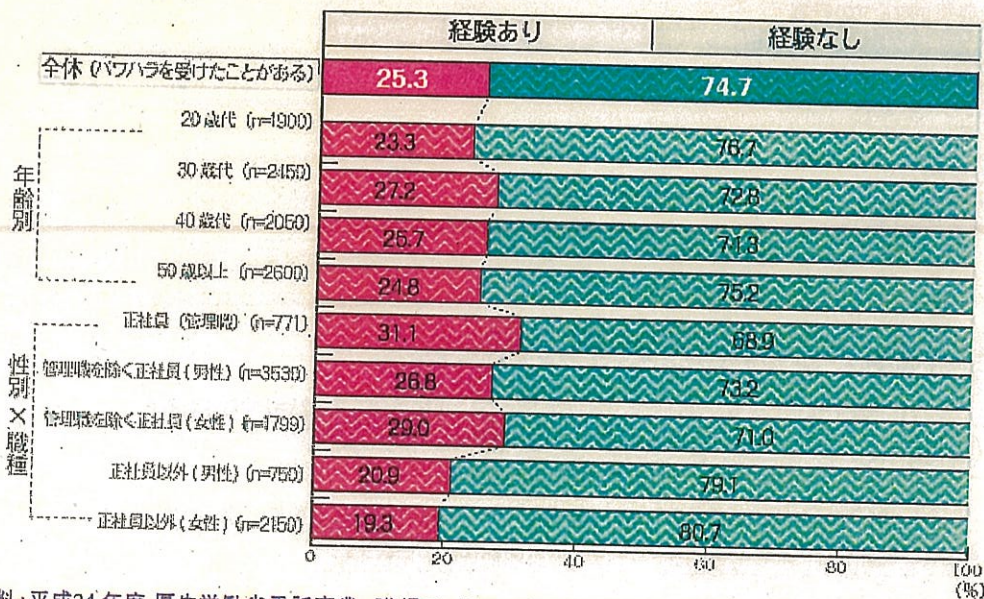
都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数



さらに厚生労働省の調査結果によれば、従業員の4人に1人が「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と答えています。また、年齢や職種によって回答に大きな差はなかったことから、パワーハラスメントは決して上司から部下への行為に限らず、働く人の誰もが関わりうる可能性があると言えます。

多くの人が会社などの組織で働く現在、「職場のパワーハラスメント」をなくすことは、誰にとっても重要な問題なのです。

過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験の有無



パワーハラスメントの概念と典型的な6つの行為

では、どのような行為がパワーハラスメントに当たるのでしょうか。

労使や有識者などの専門家で構成された厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が、平成24年3月に発表した提言によると、「職場のパワーハラスメント」は次のような概念となっています。

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を背景に、業務の適正な範囲を超えて、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

ポイントは次の2つです。

1. 職場内の優位性
上司から部下に対しての行為だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるなどの様々な職務上の地位や人間関係の優位性を背景に行われるケースが含まれる。
2. 業務の適正な範囲
個人の受け止め方によって不満に感じる指示や注意・指導があっても「業務の適正な範囲」内であればパワーハラスメントに該当しない。

そして、職場のパワーハラスメントは大きく6つの典型的な行為に分けられています。

職場のパワーハラスメント 6つの類型

類型	被害の実例(性別、年齢)
(1) 暴行・傷害 (身体的な攻撃)	足で蹴られる(女性、50歳以上) 胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火の着いたタバコを投げる(男性、40歳代)
(2) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 (精神的な攻撃)	みんなの前で、大声で叱責。物をなげつけられる。ミス みんなの前で、大声で言われる(女性、30歳代) 人格を否定されるようなことを言われる。お前が辞めれば、改善効果が300万出るなど会議上で言われた(男性、20歳代)
(3) 隔離・仲間外し・無視 (人間関係からの切り離し)	挨拶をしても無視され、会話をしてくれなくなった(女性、30歳代) 他の人に「私の手伝いをするな」と言われた(男性、50歳以上)
(4) 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 (過大な要求)	終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける(女性、40歳代) 休日出勤しても終わらない業務の強要(男性、30歳代)
(5) 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	従業員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指して命じられた(女性、20歳代)

こと
(過小な要求)

営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される(男性、40歳代)

(6) 私的なことに過度に立ち入ること
(個の侵害)

交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された(女性、30歳代)

個人の宗教を、みんなの前で言われ、否定、悪口を言われた(女性、50歳以上)

資料: 厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」
(上記以外の具体例もこちらにあります。)

上司が部下を厳しく指導することが必要な場面もありますが、上記(1)(2)(3)のように、暴力を振るったり、相手の人格を否定するようなことを言ったり、無視したりすることは、「業務の適正な範囲」とは言えません。

また、(4)(5)(6)の場合は「業務上の適正な範囲」との線引きが難しいケースがあります。さらに、その行為が行われた状況や行為の継続性によっても、パワーハラスメントか否かの判断が左右される場合もあるため、それぞれの職場で、どこまでが「業務の適正な範囲」なのかを明確にすることが望まれます。

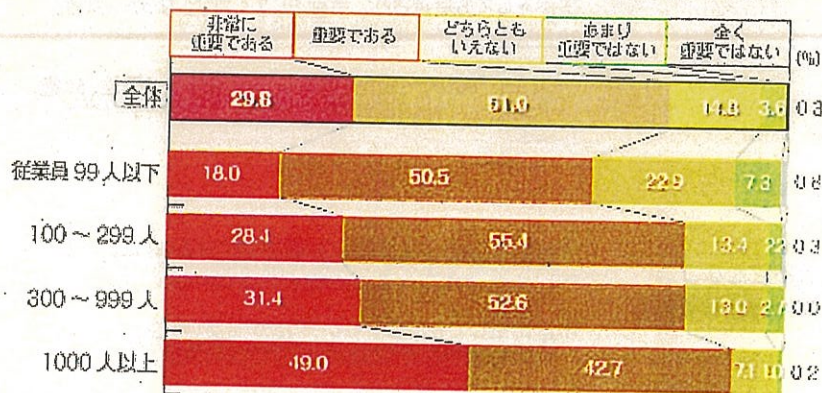
パワーハラスメントの放置は企業にも悪影響

企業側の立場としても「パワーハラスメント対策は経営上重要な課題」であるとの認識は高いものの(図1)、実際に予防・解決に向けた取組をしている企業は半数程度に過ぎず、特に従業員数99人以下の企業においては2割未満と、事業規模によって大きな差が見られました(図2)。

しかし、職場のパワーハラスメントを放置すれば、従業員の心の健康を害するだけでなく、職場の雰囲気・生産性の悪化や人材の流出、さらに「不法行為責任」や「安全配慮義務違反」などの法的責任を問われて訴訟(参考)による金銭的負担の発生、そして企業イメージの低下と、企業へも大きな悪影響を及ぼすことも考えられます(図3)

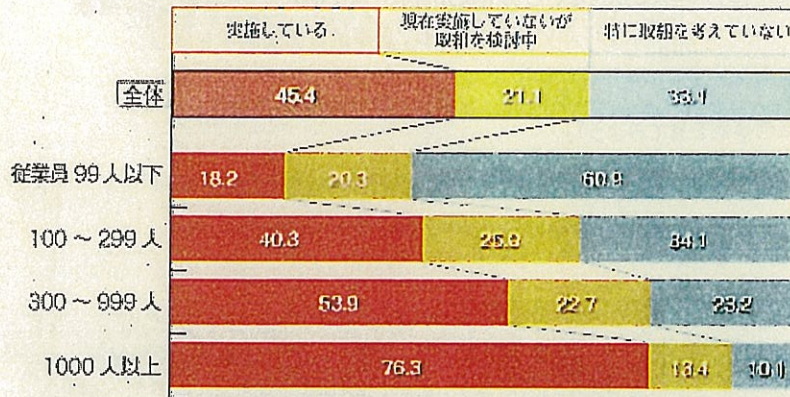
パワーハラスメントは、被害者だけではなく、その周囲、そして加害者や企業全体にも大きなダメージを与えるのです。

(図1) パワーハラスメント対策は経営上重要な課題だと思うか
(回答者数 4580 人)

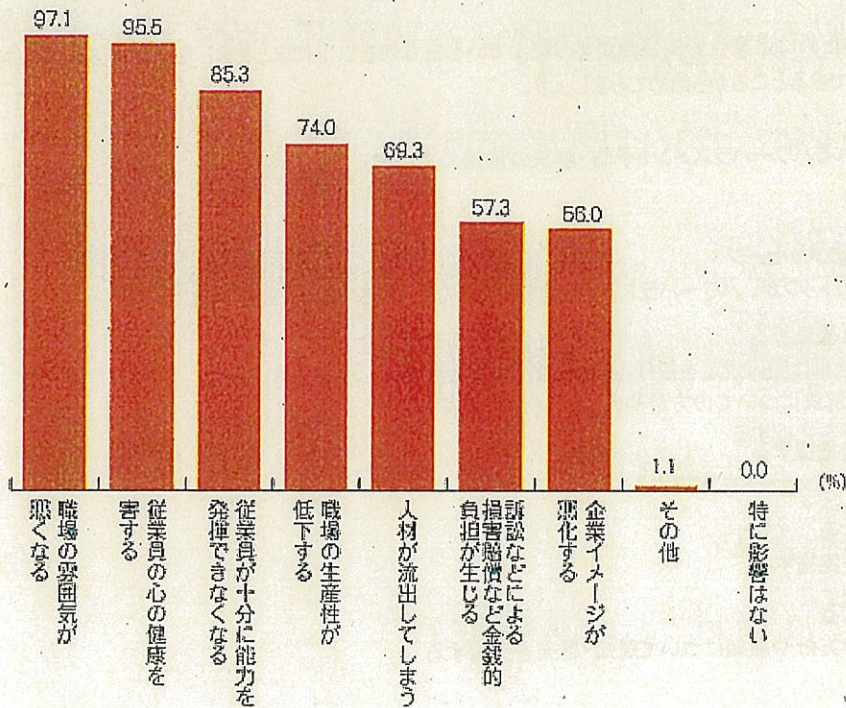


(図2)

パワーハラスメントの予防・解決のに向けた取組状況
(回答者数 4580人)



(図3) パワーハラスメントは企業にどのような影響を与えるか
(回答者数 2937人)



資料：厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」

(参考) 【職場のパワーハラスメント裁判事例】

(事案1)「上司の注意指導等とパワーハラスメント」

製造業A社の工場にXが勤務していたところ、製造長の地位にある上司Bが行なった各々注意指導に対し、Xは「Bの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張し、A社及びBに対し民事上の損害賠償請求を提起。

(事案2)「先輩によるいじめと会社の法的責任」

准看護師X(男性)はY病院に入り、看護師資格の取得を目指し看護専門学校に通学しながら勤務していた。同病院には男性准看護師5名がおり、Aが一番上の先輩でXが一番下。その間では先輩の言動が絶対的とされ、一番

先輩のAが後輩を服従させる関係が継続し、Aによる様々ないじめや嫌がらせに耐え切れずXが自殺した。遺族(両親)がAおよびY病院に対し、いじめによってXが自殺に追い込まれたとし、民事損害賠償請求を提起。

*これらの事案の判決内容や、他の裁判事例についてはこちら
厚生労働省「あかるい職場応援団(裁判事例を見てみよう)」

予防・解決のためにできること

パワーハラスメント対策として管理職や一般社員を対象とした講演や研修会や、企業トップによる宣言、就業規則へ盛り込む、などに取り組んだ結果、パワーハラスメントの予防や解決につながった、という企業も既にあります。

厚生労働省でも、平成24年10月に、ポータルサイト「あかるい職場応援団」を開設し、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて様々な情報発信を行っています。

パワーハラスメントの予防・解決のために企業や労働組合が取り組んでいる主な例を以下にまとめました。研修の実施や相談しやすい職場環境の整備など、できるところから始めてみましょう。

(図表:企業や労働組合に求められるパワーハラスメント予防・解決の取組の主な例)

予防するために	トップのメッセージ 組織のトップが、パワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
	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
	実態を把握する 従業員アンケートを実施する
	教育する 研修を実施する
	周知する 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する
解決するために	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
	再発を防止する 行為者に対する再発防止研修を行う

また、こうした組織の取組を形だけのものにならないために、一人ひとりの取組も重要です。
まず、企業のトップは、パワーハラスメントを生まない組織文化を育てるため、自らが範を示しながら、その姿勢を明確に示しましょう。また、上司は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないよう職場を管理しましょう。そして、職場の一人ひとりが、お互いの人格を尊重し合い、適切なコミュニケーションや支え合いを心がけるようにしましょう。

悩んだら、まずは周りの人に相談を

職場のパワーハラスメントで悩んでいる人は、まず、周りの人に相談してください。

周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、パワーハラスメントの予防・解決に取り組みましょう。

なお、会社内に相談窓口がない場合や周りの人に相談できない場合は、下記のような相談機関がありますので、一人で抱え込まずに、ご利用ください。

? あかるとい職場応援団:「職場のパワーハラスメントに関連する相談機関一覧」にも関係する相談機関が掲載されています。

主な相談窓口

厚生労働省労働局・労働基準監督署「総合労働相談コーナー」

パワーハラスメントや解雇などの労働に関する相談について、専門の相談員が面談又は電話で受け付けています。

都道府県労働委員会

有識者、労働者、使用者の代表者から構成される委員会で、当事者間の解決に向けたあっせんを行っています。

労災病院「勤労者 心の電話相談」

専門のカウンセラーを配置し、仕事に関する不安やストレスについての相談に応じる労災病院があります。

法テラス

電話番号: 0570-078374

問題の解決に役立つ法制度や関係機関の相談窓口の案内をしています。

<取材協力:厚生労働省 文責:政府広報オンライン>

職場の人間関係（パワハラ・嫌がらせ）事例件数（総括表）

1 あっせん事例

平成25年8月25日現在

区 分	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
香川県	1	1	0	2
徳島県	0	4	1	2
愛媛県	1	1	1	0
高知県	2	1	0	3
合 計	4	7	2	7

2 労働相談事例

平成25年8月25日現在

区 分	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
香川県	29	20	20	10
徳島県	25	47	25	14
愛媛県	25	32	32	39
高知県	17	27	18	16
合 計	96	126	95	79