

これまでに出た主な意見（第1回～第6回）

1. 総論

(1) 職場のパワーハラスメント対策に取り組む意義

- ・ パワハラは、労働者の人格権を侵害する許されない行為であり、労働者の生産性や意欲の低下を招くだけでなく、人命に関わる重い問題。予防・防止に力を入れていく必要がある。
- ・ パワハラを経営者がやっている例もある。パワハラは経営的な損失にもなり、労働者がメンタルヘルス不調に至る場合には特に損失も大きくなるということを示せていくことが重要。加えて、パワハラ対策をすることにより、職場環境の改善、労働者のモチベーション向上にもつながるという点を示すこともできるのではないか。
- ・ パワハラの要因に仕事のやり方や価値観の押し付けがあるため、それはグローバルでは通用しないという点を示していくという方法もあるのではないか。

(2) 原因・要因

- ・ パワハラの要因の根幹は、コミュニケーション不足。
- ・ パワーバランスが上手くいかないことで、職場が上手くいっていないことが原因。
- ・ パワハラには、個人に問題がある場合、組織に問題がある場合、個人に問題があり、その背景には問題に対する組織の対応や対策にも問題がある場合がある。
- ・ パワハラは多様化している。企業規模別、業界別、職種別の実態がわかるとよい。

(3) 実態把握の難しさ

- ・ パワハラが起きた時の調査は難しい。
- ・ 個別労働紛争において、被申請人がパワハラを認めるケースが少ない。類型として多くなっている精神的な攻撃は、特にその傾向があるのではないか。
- ・ 客観的にはパワハラではなかったにも関わらず、パワハラがあったと会社に言われ、加害者とされる上司が退職し、その後、その上司が会社側に責任を追及したという事案もある。
- ・ 被害者が悪いのでは、というものもある。
- ・ 相談に来た被害者が一方的な主張をしており、会社も苦勞していると思われるケースもある。
- ・ 被害者が加害者の場合もある。
- ・ 規模の小さい企業は、第三者がどう関わっていくか、チェックできるかが課題。
- ・ パワハラの実態が様々であり、企業は加害者を特定するのが難しい。

2. 職場のパワーハラスメントの定義

(1) 定義の目的・位置付け等

- ・ パワハラを定義付けるに当たっては、どのような目的で定義付けるのか、パワハラ防止強化のための実行性を確保するための方策の着地点によって、定義の考え方も変わってくる。
- ・ 職場で、労働者が就業しやすい環境を整備する、人間関係を良好に保つという意味では、広い定義が可能だが、政策によって何らかの強制的契機が伴うような措置を講ずることを求める場合であれば、限定的に定義せざるを得ない。
- ・ 必ずしも、「職場の優位性」という背景がなく、同僚間や部下から上司へのハラスメントなど、ハラスメントが多様化している実態を十分に踏まえる必要がある。

- ・対策を実効性あるものにしていくために、まずは「職場における」「パワー」に即したハラスメントに限定して、検討を進めてはどうか。
- ・円卓会議でまとめられたパワハラの種類はよくまとまっているので、これを踏まえた上で実効性のある対策を取るためにはどうすれば良いかを検討すべき。
- ・業務上必要な指導が、本人の意に沿わないからといってパワハラにはならないということを明確にする必要がある。
- ・パワハラの実例だけでなく、業務上の適正な指導が何かを定義することによって、それ以外はハラスメントであるという整理ができないか。

(2) 行為者

- ・流通・介護業界では、顧客からのハラスメントも無視できない。
- ・顧客からのパワハラは、労働問題として捉えるべきなのか疑問。職場内の問題に限るべき。
- ・定義については、職場という範囲に限定し、指揮命令があるところに限定してはどうか。
- ・組織文化は企業毎に違うため、企業毎に異なったパワハラの実例があっても良い。
- ・企業や組織の中で、権限に差がないところにおこる問題を、パワハラと定義するのは疑問。
- ・噂の流布のような行為については、行為者が特定できないこともある。この場合をどう考えるか。
- ・取引先を入れるということについて、企業として対応ができる範囲に限界がある。
- ・顧客だから何をしてもいいとか、取引先だから何をしてもいいと思うようなところがある可能性もあるので、顧客や取引先について対象とするかどうかは別としても、広くそれらのハラスメントが

問題であるという旨を周知することは、意義はある。

- ・顧客や取引先からのハラスメントは、少し異なった側面を持っているので、別枠で扱うことにするのはどうか。

(3) 行為の態様

① 行為の種類

- ・行為種類が分かりにくく、行為が不適切・違法かどうかという判断が非常に難しい。
- ・何がパワハラに該当するのかが、はっきりと分からなければ企業も対応できない。
- ・相談に来た労働者が一方的な主張をしており、会社も苦勞しているケースがある。

② 指導監督・業務命令との関係

- ・上司が部下と円滑なコミュニケーションを取るかどうかで、パワハラと受け止められるかが変わる。
- ・パワハラと業務上必要な指導の線引きが難しい。
- ・どこまでが指導の範疇なのかが分からないと企業も対応に苦慮するのでそれを明確にした上で対策の検討を進めることが必要。
- ・労働者の人格を侵害しているかがパワハラか否かを判断する際の本質である。

(4) 優位性

- ・優位性が背景にない行為であったとしても許されない行為はあるため、あくまでパワーハラスメントの中で多い類型に優位性を背景にしたものがあるという位置付けにすべきである。
- ・部下から上司へなど、上司から部下に対するもの以外のハラスメン

トでも、幅広い意味で何らかの優位性があるのであるから、「優位性」は、ポイントとなる。

- ・事後的に優位性があったとみることはできても、事前にどういう優位性があるのかをリスト化するのは困難だ。

3. 職場のパワーハラスメント防止強化等のための方策

- ・特定の行為にサンクションをかけることが、どうすれば可能になるのかを考えるべき。例えば、労災・安全衛生の観点や、労働契約法の観点で絞るなど。
- ・不法行為の類型を作り、事後的なサンクションを科すことが時期尚早であるというのは理解できるが、事前の予防については法制化していくべき。
- ・セクハラ、マタハラの規定を参考に、事前予防に重きを置いた措置義務を法制化するべき。
- ・法制化はよくよく検討することが必要。全てに対策を講じるとなると、企業は対応できない。
- ・サンクションを科す場合は、対象が非常に狭いコアな部分のみになってしまう。行為類型、努力目標を指針に立てて、その上で、第2段階で法制化というのが現実的か
- ・啓発なのか、ある程度のサンクションを科すのか、それによって、概念・定義が決まってくる。
- ・一定のサンクションを科すのであれば、定義は厳格であるべき。ガイドラインという形であれば、定義はある程度広くても良い。
- ・あまり厳格に定義すると、身動きができなくなるのではないか。
- ・広く社会通念で一般化されるパワハラについて、指導方針・ガイドラインを策定し、防止に向けて啓発していくことも方法としてある。
- ・被害者が加害者になる場合もあるので、自社の従業員をハラスメントから守るという視点と合わせて、従業員がハラスメントを起こ

さないようにするという2つの視点で、予防措置を考えてはどうか。

- ・企業規模が小さいと対策が進まない。顔が分かるので労働者は相談しにくい。
- ・パワハラが経営的な損失にもなることを見せていくことが重要。
- ・まずは円卓会議で整理された行為類型（6類型）など今あるパワハラ概念について周知することが大事。
- ・パワハラ予防措置・事後措置の法的義務付けが必要。セクハラも当初は概念が確立していなかったが、対応を行ってきたことによってかなりの効果が上がっている。現に労災で重大な事案も発生していることから早急な対応が求められる。
- ・事業主に何らかの義務付けをするに当たっては、パワハラ行為者（加害者）の特定が非常に難しいこともあるから、義務付ける内容については一定の配慮が必要。
- ・パワハラ防止対策に加えマネジメント能力、適切な指導能力も高める必要がある。どのような指導方法が適切なのか、マニュアル等に明記してあれば企業の参考になる。
- ・損害賠償請求等が可能であるという民事上の効果をもたらすような工夫をすべき。
- ・行政指導にどのくらいの権限を持たせるのかという点も踏まえた仕組み作りが重要。
- ・パワハラが、損害賠償請求等の裁判沙汰にもなるということを指針等で周知することが重要。
- ・パワーハラスメントの背景として、職場における余裕のなさ、上司等からのプレッシャーなどが行為者にもあるという意見や、行為者自身が適切な言い方や、感情のコントロールなどの表現方法を理解していれば、パワーハラスメントに至らずにすむケースもあるのではないかという意見があった。
- ・定義で悩む企業や、経営層や管理職に対する意識が低い企業、特にパワハラに対して対応していない企業も少なくないので、定義も

含めてパワーハラスメント全体の周知をすべきであり、例えば、厚生労働省が公表しているモデル就業規則のように、各自治体や民間企業が公表するモデル就業規則にパワーハラスメントに関する規定を入れるよう働き掛けることも重要。