

1 パワーハラスメント問題の現状と問題点

(1) 行政上の関係法令施行状況

パワーハラスメント関係の労働施策総合推進法施行状況		
手続	事項	件数
相談	パワハラ防止措置	14,078
	相談理由の不利益取扱い	896
	その他	3,389
是正指導	パワハラ防止措置	408
	相談理由の不利益取扱い	4
	援助申出理由の不利益取扱い	1
調停申請(受理)	パワハラ防止措置	115
	相談理由の不利益取扱い	11

出所：厚生労働省HP「令和2年度都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における法施行状況について」(措置義務規定は令和2.6.1から施行)

パワーハラスメント関係の個別労働紛争解決促進法施行状況		
手続	事項	件数
民事紛争相談	いじめ・嫌がらせ	79,190
助言指導	いじめ・嫌がらせ	1,831
あっせん申請	いじめ・嫌がらせ	1,261

出所：厚生労働省HP「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(労働施策総合推進法の措置義務規定は中小企業については令和4.4.1から施行)

(2) パワーハラスメントの問題点

人格的利益の侵害・能力発揮の阻害・生産性の低下・人材の喪失・社会的評判の低下

cf. 職場の問題点の発見と改善

「紛争の効果的解決は、人を成長させ、組織を改善する」

(ウィリアム・L・ユーリ他(奥村哲史訳)『話し合いの技術』)

2 パワーハラスメント問題への対応

(1) 労働施策総合推進法

① 措置義務と責務規定

ア 措置義務(労働施策総合推進法 30 条の 2 第 1 項)

(i) パワーハラスメントの概念

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つて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの(労働施策総合推進法 30 条の 2 第 1 項)

cf. 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和 2 年厚生労働省告示第 5 号)

(ii) とるべき措置の内容(上記指針参照)

- [1] パワハラ禁止方針の明確化と周知
- [2] 相談窓口等の態勢整備
- [3] 事案発生時の迅速かつ適切な対応
- [4] その他望ましい措置

労働者以外の者に対する言動・取引先や顧客からの言動

(iii) 不利益取扱いの禁止(同法 30 条の 2 第 2 項)

イ 責務規定(労働施策総合推進法 30 条の 3)

国・事業主・労働者の責務

② 実効性確保と紛争解決のしくみ

ア 実効性確保のしくみ

厚生労働大臣の助言・指導・勧告、企業名公表(同法 33 条)

イ 紛争解決のしくみ

相談、都道府県労働局長の助言指導、紛争調停委員会の調停(同法 30 条の 5~7)

(2) 民法上の損害賠償責任等

① ハラスメント行為者の損害賠償責任(民法 709 条等)

業務上の指導の必要性との関係

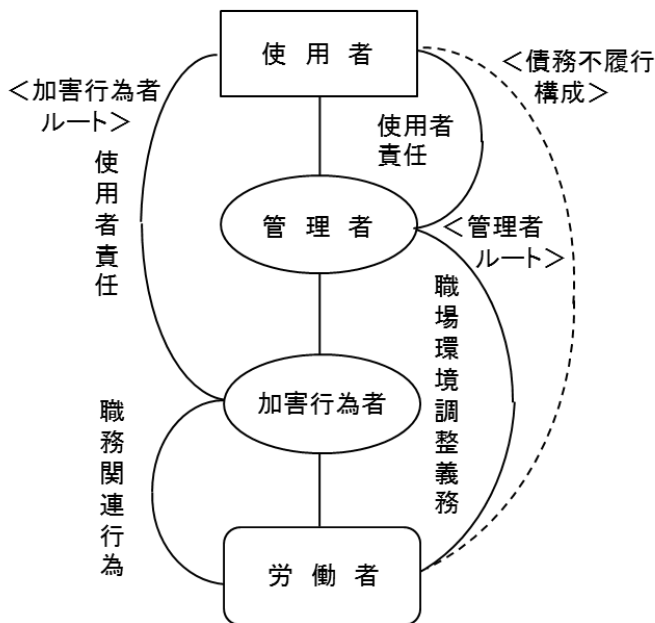
裁判例の動向—社会通念上許容される限度を超えたか

② 使用者の不法行為責任(民法 715 条) cf. 債務不履行責任(民法 415 条等)

ア ハラスメント行為の事業執行性に基づくもの(加害行為者ルート)

イ 管理者の職場環境調整義務違反に基づくもの(管理者ルート)

【図 ハラスメントと使用者責任】



③ 労災保険給付(労災保険法)

3 パワーハラスメント紛争の予防と解決

(1) パワーハラスメント紛争の予防

① 予防の重要性

被害回復の困難性・紛争のデメリット(1(2)参照)の回避

② 措置義務の重要性

紛争が発生しなくとも措置を講じないこと自体で法違反に

③ 管理職・経営者の役割

問題の予防や早期解決を図るスキルも管理能力の一環

従業員が問題点を指摘しやすくするようにバックアップ

(2) パワーハラスメント紛争の解決

① パワハラ紛争の特質

認定の難しさ・関係のこじれ・他の紛争との関連(退職等)

② 労働委員会の個別紛争あっせんでの対応

紛争の特質への留意

将来への視点－予防措置の構築等

労働委員会によるあっせんの特質

法律上の規定・判例の意味

他機関との連携

③ 集団紛争の場合

あっせん事件

不当労働行為審査事件(団交事件等)

団交事項の把握

【参考】

厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」(平成 30 年)

厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議『職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ』」(平成 24 年)

厚生労働省・ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」

(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)