

# 「職場のパワー・ハラスメント問題を考える―厚労省・防止対策検討会報告書を中心に―」

成城大学 奥山明良

## I 今次報告書の公表に至る背景

- 1 職場のパワー・ハラスメントをめぐるトラブル・相談件数の増加
  - ― 厚労省・「個別労働紛争解決制度実施状況」より―
  - (1) 都道府県労働局における労働相談件数
    - ① 平成29年度総合労働相談件数―1,104,758件
    - ② うち民事上の個別労働紛争相談件数―253,005件
  - (2) 民事上の個別労働紛争の相談内容
    - ① 民事上の個別労働紛争の相談内容―「いじめ・嫌がらせ」(パワハラを含む)が急増
      - ・平成23年―46,000件
      - ・平成27年―66,566件
      - ・平成28年―70,917件
      - ・平成29年―72,067件(6年連続トップ)
- 2 職場のパワー・ハラスメントをめぐる対応
  - (1) 平成24年厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」
    - ・「ワーキング・グループ報告(職場のパワー・ハラスメントの予防・解決に向けた提言)」
  - 1) 職場のパワー・ハラスメント概念の明確化

「職場のパワー・ハラスメントとは、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」
  - 2) 行為の具体的類型
    - ① 身体的攻撃―(暴行・傷害等)
    - ② 精神的攻撃―(脅迫・暴言・名誉毀損等)
    - ③ 人間関係からの切り離し―(隔離・孤立化・仲間外し・無視等)
    - ④ 過大な要求―(職務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害等)
    - ⑤ 過小な要求―(業務上の合理的理由なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる・仕事を与えない等)
    - ⑥ 個の侵害―(私的なことへの過度の介入等)
- (2) 平成29年厚労省内に「職場のパワー・ハラスメント防止対策についての検討会」設置

○この検討会は、平成29年政府「働き方改革実行計画」において、「職場のパワー・ハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを踏まえて、実効性のある職場のパワー・ハラスメント防止対策について検討するために設置

(3) 「検討会」報告書の公表（平成30年3月）

・「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」

※ 職場のパワー・ハラスメント概念の明確化と防止対策の強化

## II 今次報告書の概要—検討の背景と対策の現状

(1) パワー・ハラスメントの現状（報告書1頁～4頁）

- ①都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ（職場のパワハラを含む）」に関する相談件数の増加
- ②企業におけるパワハラ予防・解決に向けた取り組みは進んでいるものの、企業規模による格差の存在
- ③職場のパワハラの発生原因には、労働者個人の問題による場合と職場環境の問題による場合がある
- ④職場のパワハラ予防・解決に向けた取り組みの難しさ・課題（相談することによる不利益の懸念、企業規模の小さい職場での相談体制の不十分さ、紛争事実の確認等企業の対応の困難さ、等）

(2) 職場のパワー・ハラスメントの防止対策の意義（報告書4頁～5頁）

- ①職場のパワハラ放置の問題性（職場環境の悪化、労働者のメンタル不調、退職や退職、生産性や意欲の低下等）
- ②防止の効果（職場環境の改善、コミュニケーションの活性化、離職者の減少等）

(3) 現状の対応（報告書5頁～7頁）

- ①平成24年ワーキング・グループ報告（円卓会議の提言）による周知・啓発の取り組み推進
  - ・職場のパワハラ概念と具体的行為類型
  - ・予防・防止に向けた7つの取り組み（トップのメッセージ、ルールを決める、実態把握、教育、周知、相談・解決の場の設定、再発防止）
- ②職場のパワハラ紛争に対する現状の対応
  - ・法的対応（行為者の刑事責任追及、行為者・事業主の民事責任追及）
  - ・都道府県労働局における紛争解決（労働者・事業主等に対する情報提供、労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん等）
  - ・職場のパワハラ被害による労災保険法上の対応（労災としての保険給付）

(4) 類似の制度（報告書7頁～9頁）

- ①職場のセクハラに関する法的対応

- ・均等法による防止のための事業主に対する雇用管理上の措置義務の設定
  - ・措置義務の具体的内容(平成18年厚労省告示615号―「セクハラ指針」)
- ②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに対する法的対応
- ・均等法、育児法による事業主に対する雇用管理上の措置義務
  - ・措置義務の具体的内容(平成28年厚労省告示312号、平成21年厚労省告示509号)

(5) 諸外国の動向(報告書9頁)

- ・職場のパワハラに対する法規制をめぐる諸外国の動向(フランス、スウェーデン、ベルギー等(報告書9～10頁))

### III 報告書による「職場のパワー・ハラスメントの概念」とその類型

1 総論―概念の明確化をめぐる問題点(報告書10頁～)

- (1) どのような観点・目的から概念定義を考えるか
- ・防止対策の内容に応じて広狭変わり得る?―(社会気運の醸成あるいは法的規制?)
- (2) 概念の明確化の困難さ
- ・事実関係の明確さの困難さ
  - ・業務上合理的な理由のあるものが入り得る
- (3) 防止対象とする行為の範囲の限定の必要性
- ・対象がある程度限定されなければ企業における事実関係の確認や対策を進めることが難しい

2 職場のパワー・ハラスメントの概念

- (1) ワーキング・グループの報告(提言)で整理された概念を参考にしつつ、概念の明確化を図る
- (2) 3つの要素のいずれも満たすものを職場のパワー・ハラスメント概念として整理

[3つの要素とその具体例]

1) 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること

- 職務上の地位が上位の者による行為
- 同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難なものであること
- 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

2) 業務の適正な範囲を超えて行われること

- 業務上明らかに必要性のない行為

- 業務の目的を大きく逸脱した行為
- 業務を遂行するための手段として不適當な行為
- 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為

3) 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

- 暴力により傷害を負わせる行為
- 著しい暴言を吐くなどにより、人格を否定する行為
- 何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を繰り返すなどにより、恐怖を感じさせる行為
- 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

3 職場のパワー・ハラスメントの行為類型と3要素の該当性（報告書14頁～16頁）

(1) 6つの行為類型と3要素の該当性

行為類型	3要素の充足例	3要素の未充足
1) 暴行・傷害（ 身体的攻撃）	上司が部下を殴打、 足蹴りにする	業務に無関係の同僚間の喧嘩
2) 脅迫・名誉毀損・ 侮辱・暴言（ 精神的攻撃）	上司の部下に対する 人格否定の発言	遅刻や服装の乱れ等 社会的ルールやマナー を欠いた言動等に対する 上司の強い注意
3) 隔離・仲間外し・ 無視（人間関係から の切り離し）	自身の意に沿わない 社員を仕事から外し 、長期間、別室に隔離 したり、自宅研修をさ せる	新入社員の育成のため、 短期間集中的に個室で 研修などの教育をする
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）	上司が部下に対し、長 期間にわたる肉体的苦 痛を伴う過酷な環境下 で勤務と無関係の作業 を命じる	社員育成のため、現状よ りも少し高いレベルの 業務を任せる

5) 業務上の合理性 なく、能力・経験と かけ離れた程度の低 い仕事を命じること ・仕事を与えない (過小な要求)	上司が管理職である部下 を退職させるため、誰で も遂行不可能な仕事をさ せる	経営上の理由により、一 時的に能力に見合わない 業務につかせる
6) 私的なことに過度に 立ち入る (個の侵害)	思想・信条を理由に、 集団で一人を、職場内 外継続的に監視したり、 他の従業員等と接触し ないよう働きかけたり、 私物の写真撮影をし たりする	社員への配慮を目的に 、社員の家族状況等につ いてヒアリングをする

#### 4 防止対策の強化

##### (1) 考えられるべき対策 (報告書16頁～24頁)

- ① 刑事責任 (刑事罰)、民事責任 (不法行為)
- ② 民事的効力の付与 (民事効一事業主に対する損害賠償請求の根拠規定)
- ③ 事業主に対する措置義務
- ④ ガイドラインによる対応措置の明示
- ⑤ 社会的気運の醸成

##### (2) 各対策の意義 (各対策のメリット、デメリット (17頁～19頁))

##### (3) 事業主が講じる対応策

○職場のセクシュアル・ハラスメントの防止措置を参考に、5つの具体的内容

##### 【具体的内容】

- ① 事業主の方針の明確化、周知・啓発
- ② 相談等への適切な対応するのに必要な体制の整備
- ③ 事後の迅速・適切な対応
- ④ パワー・ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組み
- ⑤ ①～④の対応と併せて行う対応

【各対応策①～⑤の具体的内容例】 (報告書20頁～24頁)

#### 5 その他

##### (1) 中小企業に対する支援 (報告書24頁～25頁)

○中小ほど取り組みの実施が進んでいないことから、予防・解決に向けての支援

##### (2) 顧客や取引先からの著しい迷惑行為 (いわゆるカスタマー・ハラスメント) 報告書25頁～26頁)

○本格的な防止の取り組みに先駆けて実態把握が必要

## 6 職場のパワー・ハラスメントの法規制の可能性等

(1) 今後の方向性（報告書27頁～）

①措置義務を法定化する（案）

②ガイドラインで対応措置を明示する（案）

(2) 今後の対応

○労政審で議論し、方向性・対応を判断