

【総論】

- パワハラは、労働者の生産性や意欲の低下を招くということだけでなく、人命に関わる重い問題。
- パワハラで働けなくなると、個人にとっても企業にとっても大きな損失。
- ハラスメントの根本は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。小規模の会社や支店などでは、パワーバランスが固まってしまい、パワハラが起きる。
- 規模の小さい企業だと対策が進まない。顔が分かるので、労働者は相談しにくく、外部に相談する。企業も相談を受ける専門家を育てられない。
- 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と思われるケースがある。
- 客観的には、パワハラではなかったのにも関わらず、パワハラがあったと会社と言われ、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。
- この程度は許されるだろうという社会通念上のものが、誤った形で受け入れられている。

【定義について】

- 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定義があって良い。
- 企業や組織の中で、権限に差が無いところに起こる問題を、パワハラと定義するのは疑問。
- 流通・介護といった業界では、顧客からのハラスメントも無視できない。土下座をさせられることや、大声で長時間叱責されるといったことがある。
- パワハラは、指導との線引きが難しい。
- ハラスメントは個々の考え方や受け止め方で変わる。セクハラは性的言動、マタハラは妊娠・出産関連だが、パワハラは奥だけでなく幅も広い。
- 外形的に決まるわけではなく、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どうかが変わる。
- パワハラをどう定義しても、行為類型が分かりにくい。過大な要求・過小な要求を一般化するにはどうしたらよいか。人によって頼む仕事の量も異なり、対象となる行為類型を確定することが極めて困難。

加えて、それが不適切・違法かどうかという判断が非常に難しい。ポイントは、「業務の適正な範囲を超えて」という点。これがセクハラとの違い。業務上合理的な理由のあるセクハラはあり得ないが、業務上合理的な理由のある過大な要求・過小な要求はあり得る。業務との関連性が非常に強い行為類型なので、不適切・違法の判断を「業務の適正な範囲を超えて」という抽象的な概念では判断できない。

パワハラには、殴打・名誉棄損・プライバシー侵害といったものがあり、そういった他の違法類型として処理できるものを除き、パワハラとして固有の法規制対象を考える意義があるのかを検討する必要がある。

【対策について】

- 一番重要なのは事前の予防策。発生しても極力早期に対策を打つことが必要。
- 範囲を限定せずに予防する必要がある。
- メンタルヘルスが悪化してから相談する場合には整理がつきにくいケースもあるので、メンタルヘルスの悪化をどう防止していくのかが必要。
- 産業保健とハラスメント対策との関係を整理することが大事。現場が取り組みやすいような情報を入れて整理をしてもらえると良い。
- 企業でも取組が進んでいるが、企業間で差がある点が気になる。どこの企業にも対策を進めてもらうことが必要。
- 企業にもメリットある対策をとり、パワハラ対策が大事な取組と思ってもらえることが重要。パワハラ対策によって従業員の意欲や力を引き出し、企業にプラスになることを強く発信していく。
- 企業において、現状でしっかりハラスメント対策をやれているのであれば、パワハラのために、個別で対策を行う必要はないのではないか。
- 法整備に向けた議論が必要。
- 考えられる1つの方向性は、パワハラという概念で規制するエリアを限定するという方法。長時間労働を是正するという観点から、パワハラを規制するべきであれば、そういった背景・必要性に基づいた概念や規制をする。
もう1つは一般化して、指導方針・ガイドラインといったおおまかではあるがこういったことは止めようという指針を出して指導をしていくこと。
今の段階ではセクハラのように一般的に行為類型を確定し、違法行為を示し、そこにサンクションを課すことは難しいのではないか。