

職場におけるパワーハラスメント対策

I 職場のパワハラとは

職場のパワハラとは、「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での優位性を

本誌を参考に、今一度パワハラの基本的な考え方や現状を理解し、職場におけるパワハラ対策を再確認しましょう。

本誌を参考に、今一度パワハラの基本的な考え方や現状を理解し、職場におけるパワハラ対策を再確認しましょう。

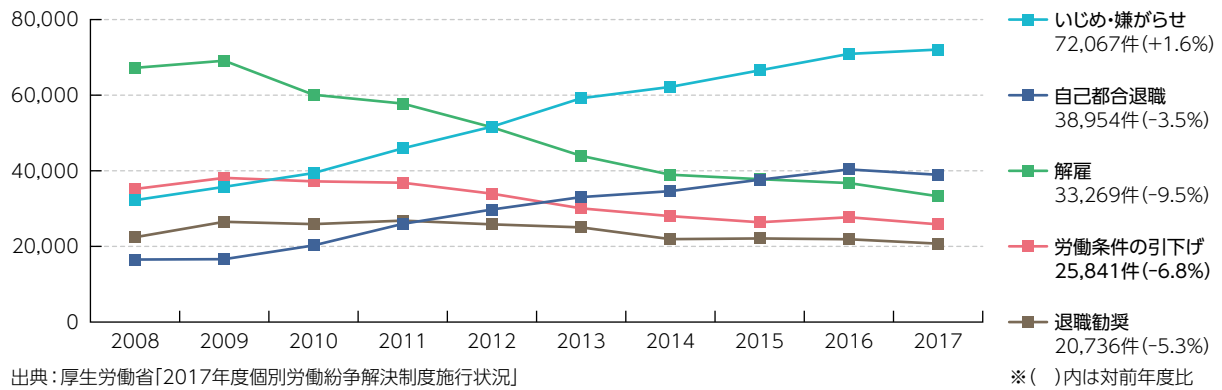
- 上司から部下に対するものに限られず、職務上の地位や人間関係といった「職場内での優位性」を背景にする行為が該当すること
- 業務上必要な指示や注意・指導が行われている場合には該当せず、「業務の適正な範囲」を超える行為が該当すること

出典：厚生労働省「職場のパワーハラスメントについて」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000126546.html>

2018年12月の労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関）において、企業に職場のパワーハラスメント（以下、パワハラという）の防止措置を講じるよう法律で義務付けることなどを柱とした報告書が提示され、了承されました。この報告書を踏まえて法案が作成され、2019年の通常国会で提出される予定です。防止措置の具体的な内容は厚生労働省の指針で示されますが、行為者の処分規定や相談窓口の設置などが盛り込まれる見込みです。

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をいいます。（※1）
この定義においては、左記が明確にされています。

【図表1】民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数推移（10年間）



Ⅱ パワハラの実状

それでは、職場のパワハラの実状はどうでしょうか。都道府県労働局等に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加し、2012年度以降すべての相談の中でトップの件数となっており、今なお増加傾向にあります（図表1参照）。

2016年度に厚生労働省が実施した「職場のパワハラスメントに関する実態調査」（以下、実態調査という）によると、「過去3年間にパワハラに該当する事案のあった企業」は回答企業全体の36.3%、「過去3年間にパワハラを受けたことがある」と回答した者は回答者全体の32.5%であり、多くの企業、労働者にとってパワハラが身近で現実的な問題であることが明らかになりました。このように、国はポスター・リーフレット等の配布やポータルサイトの運営等による周知・啓発を行ってきましたが、

抜本的な対策が必要として、冒頭で触れた法制化の運びとなりました。

Ⅲ 職場で求められるパワハラ対策

職場でパワハラが起こった場合、企業は、使用者責任（民法715条）や安全配慮義務違反（労働契約法5条）などにより、責任を問われる可能性があります。また、実態調査では、「パワハラが職場や企業に与える影響」の調査結果として、「職場の雰囲気が悪くなる」（93.5%）、「従業員の心の健康を害する」（91.5%）が挙げられており、パワハラによる職場環境の悪化、従業員の心身の不調や能力発揮の阻害などが懸念されています。

それでは、企業はどのようにパワハラ対策を進めていけばいいのでしょうか。対策の基本的な枠組の構築には、図表2の7つの取組について実施するとよいでしょう。実態調査では、企業が効果を実感できた取組として、

「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」（74.2%）、「一般社員等を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」（69.6%）が挙げられています。

厚生労働省は、パワハラ対策についての総合情報サイト（※2）にて、パワハラの裁判事例や取組事例、対策導入マニュアルなどを公開しています。パワハラ対策の検討にあたっては、これらも参考にされることをお勧めします。

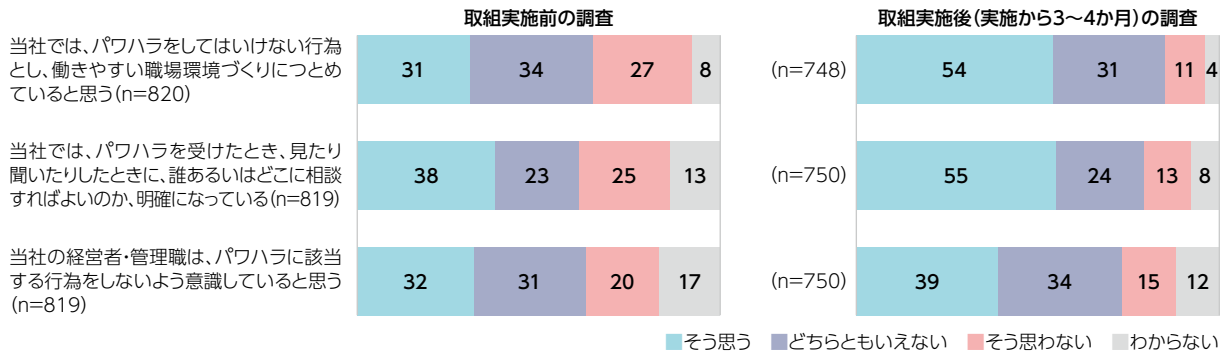
図表3は、パワハラ対策の実施前と実施後に、職場環境について調査したのですが、取組を実施することで、パワハラに関する職場環境の改善や従業員の意識が向上していることが見てとれます。実際に実態調査でも、パワハラ予防・解決のための取組の効果として、取組実施企業の多くで、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」（43.1%）、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」（35.6%）が挙げられています。

【図表2】基本的なパワハラ対策として取り組むべき項目

予防するために	① トップのメッセージ	■組織のトップが、職場の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
	② 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
	③ 実態を把握する	■従業員アンケートを実施する
	④ 教育する	■研修を実施する
	⑤ 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	⑥ 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決める ■外部専門家と連携する
	⑦ 再発防止のための取組	■行為者に対する再発防止研修等を行う

出典：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ワーキンググループ報告書」

【図表3】パワハラ対策の取組実施前後の職場環境の変化



出典：厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル(第3版)」をもとに編集

回答取組実施企業：取組実施前の調査／7社874人
取組実施後の調査／7社780人、%

IV まとめ

今後、法制化によりパワハラの防止措置が企業に義務付けられることになりませんが、「法律ができたから」ではなく、従業員の心の健康を確保し、職場の生産性を最大化させること、すなわち「健康経営」の取り組みの一環としてパワハラ予防・解決に積極的に取り組むのはいかがでしょうか。

(※1) 厚生労働省「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」

(※2) 厚生労働省「あかるい職場応援団」

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

本記事は、東京海上日動火災保険株式会社の「WINプラザ」2019年2月号からの出典／転載となります。

WINプラザは、東京海上日動火災保険株式会社が運営する会員組織「WINクラブ」(入会金・年会費無料)の会員情報誌です。WINクラブならびにWINプラザに関心がある方は、WINクラブ事務局までご連絡を宜しくお願い致します。