

# あかるい職場づくりに向けて 職場のパワーハラスメントを防ぐには？

島根県労働委員会

## 1 職場でのパワーハラスメントの実態

厚生労働省の平成28年度の調査（以下、「厚労省の調査」）では、約3人に1人の方が、過去3年間に職場でのパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）を受けたことがあると回答しています。

また、厚生労働省によせられた労働相談の中で、平成24年度以降、パワハラを含む、職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最多となり、その件数もこの10年で倍増し、平成30年度には8万件を超えました。

島根県でも同様の傾向であり、島根県労働委員会への相談でも、ここ数年、パワハラについての相談が最も多くなっています。

パワハラは、被害者の人権を侵害する行為だけでなく、その心身にも大きな影響を与えます。厚労省の調査では、パワハラが続くと、眠れなくなった、あるいは通院が必要になるといった深刻な結果が生じることが明らかになっています。

また、事業主がパワハラを放置していた場合には、パワハラの行為者だけでなく、会社の責任が問われるといったケースも報道でしばしば取り上げられています。



## 2 「パワハラ防止法」の成立

このようにパワハラが社会問題化する中、昨年5月に、労働施策総合推進法（以下、「パワハラ防止法」）が改正され、これまで法律で定められていなかったパワハラが定義されるとともに、事業主はパワハラ防止に向けた取組みが義務づけられることになりました。

### ■パワハラ防止法で義務づけられた取組み

- 1) 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- 2) 苦情などに対する相談体制の整備
- 3) 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

大企業では今年の6月から、中小企業では令和4年の4月から（令和4年3月までは努力義務）、パワハラ防止法にもとづいて、こうした取組みを行うことが求められます。

## 3 パワハラとは…法律での定義

パワハラ防止法で、パワハラは次の3点をすべて満たすものと定義されています。なお、冒頭で紹介した厚労省の調査もこの定義とほぼ同じ整理で行われています。

- 1) 優越的な関係を背景とした（上司だけでなく、お互いの関係によっては、同僚・部下からのパワハラも含まれます）
- 2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- 3) 就業環境を害すること（身体的・精神的な苦痛を与えられ、就業する上で看過できない程度の支障が生じること）

このように、かなり抽象的な内容であるため、パワハラに該当する例・該当しない例を挙げながら、より詳しく解説した厚生労働省の指針（以下、「指針」）が示されています。

この3点の内、とりわけ判断に悩むのは②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」の解釈です。指針の中では、反対解釈として「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラには該当しない」とされていますが、実際には個々の状況に応じて慎重に判断する必要があります。

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」についてより具体的にいえば、被害者の人格を否定するような言

動や職務とは関係のない行為の強要については、パワハラと判断しやすいといえます。一例を挙げると、飲酒の強要はいうまでもありませんが、職場の飲み会でお酒をすすめたのに断った部下に対して、そのことを理由に侮辱したり、職場で無視したりするようなことも、飲酒に関連した嫌がらせ行為、いわゆるアルハラ（アルコール・ハラスメント）にあたるだけでなく、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動として、パワハラと判断される可能性が高いでしょう。

一方で、行為者にとっては「業務上必要かつ相当な指導」と考えられる言動が、被害者にとっては「必要かつ相当な範囲を超えた言動」と受けとられるようなケースの場合、その線引きが非常に難しい問題となります。

例えば、指針では、このような線引きの例が示されています。

### ■パワハラに該当する例

- 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと
- 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと

### ■パワハラに該当しない例

- 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること

さらに、最終的にパワハラにあたるかどうか判断するにあたっては、言動の目的、言動に至るまでの経緯、言動の頻度、業種、業務の性質など、様々な要素を総合的に考慮することが適当であるとしています。

このように、パワハラについて法律で定義はされましたが、必ずしも明解な基準ではありません。その判断にあたっては、指針を踏まえながら、弁護士や社会保険労務士などの専門家、あるいは、国の島根労働局や県の労働委員会といった専門機関に相談することも選択肢として考える必要があります。

## 4 パワハラの6類型

指針では、パワハラには6つのパターンがあるとされています。

- 1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 4) 過大な要求（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）
- 5) 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- 6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

厚労省の調査では、過去3年間に見たと感じたり、相談されたパワハラとしては、「2）精神的な攻撃」が一番多く、全体の過半数を超えています。

ついで、「4）過大な要求」、「3）人間関係からの切り離し」の順番となっています。

## 5 パワハラの防止に向けて

パワハラが発生しやすい職場では、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」「いつも仕事があふれている」「失敗がゆるされない」といった特徴があると指摘されています。

こうした職場の問題点を改善していくためには、まずは、従業員だけでなく、組織のトップも含めて、パワハラについて正しい知識をもった上で、相談体制の構築をはじめとする、パワハラ防止法で義務づけられた取組みを進めていく必要があります。

パワハラ防止法の施行に向けて県内でもセミナー等が開催されています。島根県労働委員会でも、パワハラについての出前講座を行っていますので、ぜひご利用ください。



言うまでもなく、パワハラ防止のためには、お互いが思いやりをもって接することができる職場づくりが不可欠です。このため、パワハラ問題に限らず、職場ぐるみで人権意識の向上を図っていくことがパワハラ防止の近道なのではないでしょうか。

パワハラについての  
主な相談窓口

▶ 島根労働局総合労働相談コーナー

☎ 0852-20-7009

▶ 島根県労働委員会 出前講座も受付中

☎ 0852-22-5450