

人事よろず相談室

アドバイザーに聞く



田口 陽子

たぐち社会保険労務士事務所
代表
特定社会保険労務士

「パワーハラスメント」と企業の対応

Q 職場の上司が、部下に飲み会への参加を強要したら「パワーハラスメントだ」と指摘を受けたようです。パワーハラスメントの定義や、会社として必要な対応について、教えてください。

A 飲み会への参加を強要したり、参加しない部下に対して不利益な取り扱いを行った場合、パワーハラスメントとなる可能性があります。会社はパワーハラスメントによる生産性の低下や人材の流出といった損失を防ぐとともに、労働者の仕事に対する意欲を向上させ、職場の活力を増すためにも、この問題に積極的に取り組むことが求められています。

《解説》

職場のパワーハラスメント（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。具体的なパワハラの行為については、主に次の6つの類型に分類されます。

1. 身体的な攻撃（暴行や傷害）
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（業務上の合理性がなく、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）
6. 個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

なお、業務上の必要な指示や注意・指導等を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラにはあたりません。

パワハラが社会問題として顕在化した背景には、企業間競争の激化による労働者への圧力の高まりや、職場内コミュニケーションの希薄化、問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大など、多様な要因があるとされています。「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、労働局などに寄せられる相談件数では、5年連続で「いじめ、嫌がらせ」がトップに挙がっています。また、近時はパワハラ等によるうつ病の罹患が労災認定され、企業が安全配慮義務違反を問われたり、加害者と共に使用者責任等により慰謝料請求される事案も少なくありません。

職場のパワハラは、いったん事案が発生してしまうと、その解決に多大な時間と労力を要します。会社として取り組むべき項目としては、まずは予防するために、

1. トップのメッセージ → 組織のトップが職場のパワハラ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 → 就業規則においてパワハラの禁止や処分に関する規定を設ける。
3. 実態調査 → 従業員アンケート等を実施する。
4. 教育をする → 管理職研修・従業員研修を実施する。
5. 社内での周知・啓蒙 → 組織のルールや相談窓口について周知する。

また、発生した問題を解決するために、

6. 相談や解決の場を提供する → 企業内外に相談窓口を設置し、職場の対応責任者を決める。
7. 再発防止のための取組み → 行為者に対する再発防止研修を行う。

以上の7項目です。

一人一人の尊厳や人格が尊重される職場づくりを行うことは、職場の活力にもつながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献するという利点があります。パワハラ対策を継続して実施し、安全で快適な職場環境を維持することが必要です。

参照：『パワーハラスメント対策導入マニュアル（第2版）』（厚生労働省）