

パワーハラスメント防止対策の義務化

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

パワーハラスメント防止対策の義務化

2020年6月1日から、パワーハラスメントを防止するための措置が事業主の義務となる(ただし中小企業は2022年4月1日から義務化)。2019年5月、「労働施策総合推進法」(「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」)が改正され、すでに義務化されているセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントとともに、職場におけるハラスメント防止対策が強化された。

「改正労働施策総合推進法」(いわゆる「パワハラ防止法」)によれば、職場におけるパワーハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)であり、なおかつ①～③の3つの要素をすべて満たすものとされている。

職場におけるパワーハラスメントの典型的な例として6類型が示されている(資料1)。ただし、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(すなわち上記①～③の要素のいずれかを欠く場合)、パワーハラスメントには該当しないとされている。実際、ハラスメントには様々なものがあり、それに該当するかどうかは事案の状況によって判断が異なるため、慎重に適切な対応を行うことが求められている。

ハラスメントの実態

現状、職場でこのようなハラスメントを受けたことがある人はどのくらいいるのか。

日本労働組合総連合会が2019年に実施した調査によると、「職場でハラスメントを受けたことがある」と回答した人が全体の38%にのぼる。

職場でハラスメントを受けたことがある人の中で、具体的に受けたハラスメントの内容をみると、性別によって異なり、男性は「精神的な攻撃」(41.5%)が最も多く、次いで「過大な要求」(30.7%)、「過少な要求」(22.2%)が続いている。女性も男性と同様、「精神的な攻撃」(40.7%)が最も

資料1 パワーハラスメントになりうる6類型

6類型	具体例(非該当例)
身体的な攻撃	暴行・傷害 (ただし、誤ってぶつかること等は該当しない)
精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・人格を否定するような発言 (ただし、社会的ルールを欠いた言動や重大な問題行動を行った社員に対して、一定程度強く注意をすること等は該当しない)
人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視 (ただし、新入社員を育成するために短期間別室で研修等の教育を実施すること等は該当しない)
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 (ただし、社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること等は該当しない)
過少な要求	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 (ただし、社員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること等は該当しない)
個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること (ただし社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行うこと等は該当しない)

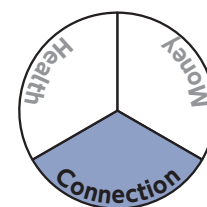
(出所)厚生労働省「職場におけるハラスメント関係指針」をもとに第一生命経済研究所作成

多いが、次いで多いのが「セクシャルハラスメント」(37.7%)、「個の侵害」(26.6%)、「人間関係からの切り離し」(23.1%)となっている(資料2)。

男女ともに「精神的な攻撃」が最も多いが、これに続いて男性の場合は業務、女性の場合は人間関係に関するハラスメントが多いのが特徴である。

こうしたハラスメントは、様々な形で働く人の生活に影響を与える。ハラスメントによる生活の変化を性別にみると、男女ともに「仕事のやる気がなくなった」(男性55.1%、女性52.3%)が最も多い。次いで、男性では「仕事のミスやトラブルが多くなった」(24.4%)、女性は「心身に不調をきたした」(26.1%)や「仕事を辞めた・変えた」(22.1%)が続いている(資料3)。

このように男女でハラスメントによる生活への影響が異なる部分があるのは、ハラスメントの内容と関連していると思われる。「過大な要求」などの「業務」に関するハラスメントが多い男性の場合は、業務上のミスやトラブルにつな



がる人が多く、「人間関係」に関するハラスメントが多い女性の場合には、体調不良、さらには離職にまで至ってしまう人もいる。

ハラスメントを許さない職場づくり

職場の業務を円滑に進めるため、立场上管理職等は部下等に指示や注意・指導などをする場面もあるだろう。当然「業務上の適正な範囲」であればハラスメントに該当しないことが国の指針で示されている。しかし、適正な範囲を超え苦痛を与えるハラスメントは、社員の心身の健康にダメージを与えるだけでなく、仕事に対するモチベーションの低下や職場内の信頼関係に支障をきたし、職場全体の生産性の低下につながる。また人材の流出のみならず、ミスやトラブルを招き、会社の経営に悪影響を及ぼすことにもなる。

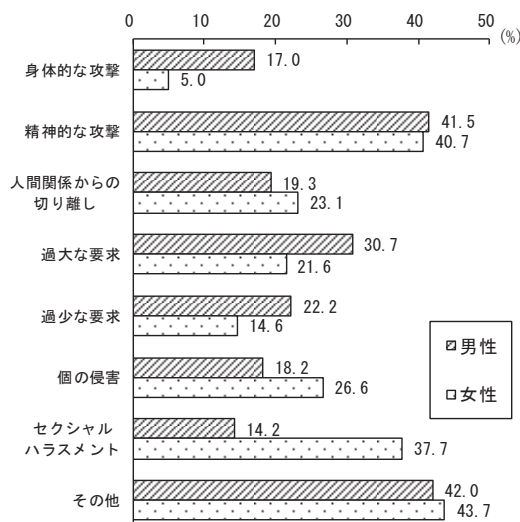
そこで今回、パワーハラスメントを許さない職場づくりを目指し、その防止策を講じることが企業に義務付けられた。具体的には、パワーハラスメントの内容を周知させ、行動指針等への明記や研修により社員に啓発することとし、相談体制の整備や、被害を受けた社員のケア、再発防止策を企業に徹底させることとしている。

ダイバーシティの強みを真に活かすために

働き方改革の中で、今後は職場における人材の多様化が一層進んでいこう。育児や介護、自分の趣味を重視したり、複数の仕事を持つなど、生活の背景や生き方、仕事に対する価値観、会社への帰属意識が異なる多様な人々が共に働く社会となる。人材の多様化は、様々な人材の持つ能力を活かして企業の価値創造や競争力につなげていくことが期待できるが、他方、価値観の衝突、軋轢などからハラスメントが生じるリスクもはらんでいる。

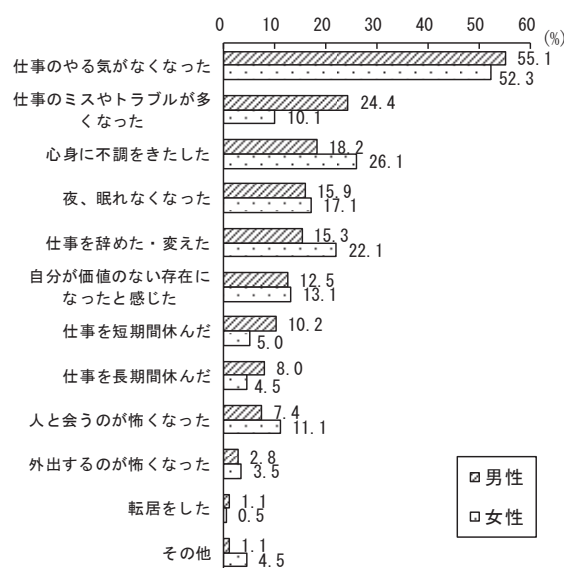
今回のパワーハラスメント防止の法制化を機に、それぞれの立場で、お互いの価値観、働き方、生き方を認め合い、尊重し合いながら働くことの重要性を改めて認識し、ダイバーシティの強みを真に活かしていくことが必要であろう。

資料2 ハラスメントの内容<複数回答>



(注)調査の対象は全国の20～59歳の有職者1,000人。このうち、資料2の回答者は「職場でハラスメントを受けたことがある」と回答した375人。
(出所)日本労働組合総連合会「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」をもとに第一生命経済研究所作成

資料3 ハラスメントによる生活の変化<複数回答>



(注・出所)資料2と同じ