

マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

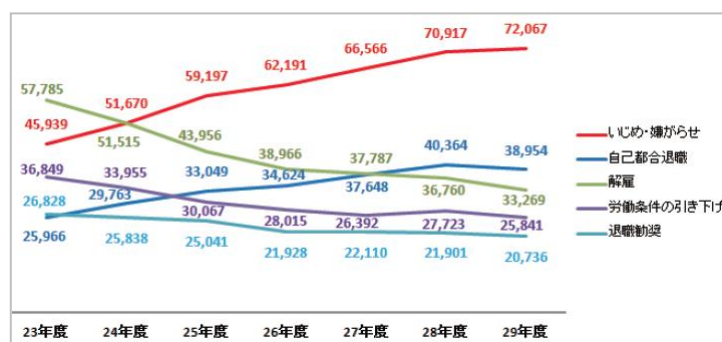
マネジメントのための経営財務情報

今回のテーマ： 職場のパワーハラスメント

厚生労働省は、職場内におけるパワーハラスメントに対して企業に防止措置を義務付ける方針を固めました。2019年の法整備を目指し検討しています。（2018/11/24 日本経済新聞）

職場内のパワハラ実態

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、2001年以降、都道府県労働局や労働基準監督署等に総合労働相談コーナーが設置され、専門の相談員があらゆる労働問題に対応しています。2017年度の総合労働相談件数のうち民事上の個別労働紛争相談件数は約25万件ありますが、そのうち「いじめ・嫌がらせ」は72,067件で相談内容の内訳の中では6年連続トップを記録しています。



「平成29年度個別労働紛争制度施行状況」(厚生労働省)

職場内のパワハラの定義

2012年の「職場いじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、パワハラをつぎのように整理しています。

「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」

上司から部下へのいじめといった職務上の地位を利用するもの以外にも、同僚や部下による集団による行為、業務上の専門知識などの優位性をもって業務の円滑な遂行を阻害するものも含まれます。

パワハラの実態と企業の法的責任

類型	具体例	類型	具体例
①身体的な攻撃	暴力で傷害を負わせる	④過大な要求	達成不可能なノルマを課す
②精神的な攻撃	激しい叱責、人格否定する発言	⑤過少な要求	単調・低調な作業を延々課す
③人間関係から切離し	仕事を外す、別室へ隔離する	⑥個の侵害	プライベートな事柄を執拗に聞く

企業側は、例えば、裁量の範囲を逸脱するような上司の叱責、転勤や昇格停止に対して「業務命令権、人事権等に関する権利濫用等による不法行為責任」、職場内いじめやその放置に対して「安全配慮義務違反による債務不履行責任」、「従業員等が他の従業員等に損害を与える使用者責任としての不法行為責任」を問われ、実際に、直接のパワハラ当事者と連帯して損害賠償責任を負うとされた判例もあります。このようなことは企業にとって業績の悪化、貴重な人材損失、イメージダウンにつながるおそれがあります。

企業が行うパワハラにおける予防・対策に向けた取組みとしては、トップメッセージによる企業方針の明確化、就業規則にパワハラ禁止規定、管理職や一般社員向けアンガーマネジメント等研修会の実施、アンケートによる社内実態の把握、社内外の相談窓口の設置等があり、いずれも有効な施策と考えられます。

お見逃しなく！

パワハラについてもセクハラ同様、相談窓口の設置、就業規則等へ処分規定の定め、再発防止措置等の法整備が見込まれます。