

2021年

6月号

TOP  
IX

# 社労士事務所 Ripples 事務所レポート

## 職場でのパワーハラスメントトラブル

- テーマ1 職場でのパワーハラスメントとは
- テーマ2 パワーハラスメントの問題点
- テーマ3 パワーハラスメント対策

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

### 職場でのパワーハラスメントとは 👉 パワハラ の定義、種類・類型など

昨今、企業における労務トラブルの一つに、“職場のパワーハラスメント問題”があります。しかし、パワーハラスメント（以下、パワハラ）は初期の段階では表面化しにくく、また加害者が「パワハラを行っている」と自覚しにくい点もあり、会社が把握するときには問題が大きくなっているケースが多くあります。

かつての雇用対策法である「労働施策総合推進法」が2019年5月に改正され、パワハラ防止のための雇用管理上の措置が事業主に義務づけられ、“パワハラ防止法”と呼ばれるようになりました（施行は大企業2020年6月～、中小企業2022年4月～）。この改正により、「パワハラはNG」と明確に述べられ、“パワハラ の定義”も整理されました。

一方で、パワハラは適切な教育・指導との線引きが容易ではないという側面もありますので、「どういう行為がパワハラで、そうでないか」を正しく把握する必要があります。そこでテーマ1では、パワハラ の定義、種類・類型などについてご説明します。

#### ■ 1：職場におけるパワハラ の定義とは？

職場におけるパワハラとは、以下の3つの要件を満たすものをいいます。

- ① “優越的な関係を背景とした言動”であって
- ② “業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの”により
- ③ “労働者の就業環境が害される”こと

まず、①の“優越的な関係を背景とした言動”ですが、言動を受ける者が行為者に対して、抵抗・拒絶できない可能性が高い関係を背景に行われるものを指します。これについては、上司から部下への言動だけとは限らず、

同僚や部下による言動もパワハラになる可能性があることを知っておきましょう。

次に、②の“業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの”については、業務上において明らかに必要のない行為や目的を大きく逸脱した行為、業務遂行の手段として不適切な行為をいいます。

例えば、重要なミーティングに遅刻をした部下に対して上司が“一度”叱責するような行為は“教育”としての意味合いが強く、通常はパワハラには該当する可能性は低いと思われませんが、叱責が一度にとどまらず、「遅刻するような人間だから、お前はダメだ」などと、“人格を否定”するような言動をとめない、それが日常的に繰り返されるようだと、パワハラに該当する可能性がかなり高くなります。

最後に、③の“労働者の就業環境が害される”ことで、労働者が能力を発揮するのに重大な妨げとなるような看過できない程度の支障を指します。例えば、就業意欲が低下する、業務に専念できないなどの影響が生じている場合をいいます。

#### ■ 2：典型的なパワハラ：6つの類型

上記3つの構成要素を満たしているパワハラ の6つの行為類型とその例についてご説明します。

- ①身体的な攻撃・・・(例) 殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。
- ②精神的な攻撃・・・(例) 人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う。
- ③人間関係からの切り離し・・・(例) 特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。一人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

- ④過大な要求・・・(例) 新入社員に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。業務とは関係のないプライベートな雑用の処理を強制的に行わせる。
- ⑤過小な要求・・・(例) 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。
- ⑥個の侵害・・・(例) 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

なお、6つの行為類型は限定列举ではないので、これに該当しない場合でもパワハラと認められるケースがある点には注意が必要です。

パワハラに当たるかどうかは、平均的な労働者の感じ方を基準としつつ、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかなど、詳細な事実関係を把握します。また、各職場での共通認識や厚生労働省の「あかるい職場応援団」サイトに掲載されている裁判例も参考にしながら、総合的に判断していくこととなります。ご不明な点などございましたら、お気軽に弊所までお問い合わせください。

## パワーハラスメントの問題点

職場は、私たちが人生のなかで多くの時間を過ごす場所であり、様々な人間関係をつなぐ場所です。そのような場所で“パワハラ”が起こるとどうなるのでしょうか？パワハラが与える影響は広範囲にわたり、実際に起こると各所に与えるダメージは甚大なものとなります。

そこでテーマ2では、“職場のパワハラが与える悪影響”と“問題点”についてご説明します。

### ■1：職場のパワハラが与える悪影響（被害者、周囲の人々、加害者、企業）

まず初めに、職場のパワハラが与える悪影響についてです。パワハラはパワハラを受けた人（被害者）のみならず、周囲の人々、パワハラを行った人（加害者）、会社

の各所に多大なる影響を及ぼします。どのような影響があるか見てみましょう。

#### ①パワハラ被害者

職場でパワハラを受けることにより、人格や尊厳を傷つけられるだけでなく、仕事への意欲や自信をなくす、心の健康の悪化につながる、休職や退職に追い込まれるなどといったことが考えられます。最悪のケースには生きる希望を失ってしまい、パワハラ被害者が自殺にまで追い込まれたケースもあります。

#### ②周囲の人々

職場でパワハラが起きると、周囲の人々にも大きな影響を与えます。周囲の人々が、パワハラが社内で行われている事実を知ることによって、仕事への意欲が低下するでしょう。“職場全体の生産性”にも良くない影響を及ぼす可能性があります。

#### ③パワハラ加害者

パワハラを行った加害者にとっても、社内での自分の信用を低下させかねず、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることとなります。“パワハラをした人”というレッテルがずっと付いて回り、結果的に、自分の居場所が失われるといったことを招きかねません。

#### ④会社

会社が被る悪影響としては、“業績悪化”や“貴重な人材の損失”につながる恐れがあるでしょう。また、企業として職場のパワハラ問題を放置した場合、裁判で“安全配慮義務違反による債務不履行責任”、“使用者責任としての不法行為責任”などに問われることもあり、企業のイメージダウンにつながってしまいます。

### ■2：職場のパワハラの問題点は？

職場のパワハラ問題の最大の特徴は、「社内人間には発見が難しい」という点です。それぞれの会社に社風やこれまで培ってきた雰囲気があるため、通常であればパワハラと判断されるような行為も、「わが社では普通の行為である」といった認識になってしまうことがしばしば見受けられます。

パワハラ被害にあった多くの被害者は業務上立場の弱い側に立たされているため、声を上げづらく、「問題が表

面化しにくく、被害が深刻化しやすい」といった特徴もあります。

また、パワハラは一般的に、上司から部下の方向で起こるものと考えがちですが、部下から上司（例：テクノロジー・ハラスメント（※））、あるいは同僚から同僚といったように、「年齢などに関係なくハラスメントが起こるようになってきている」のも近年の特徴です。くわえて、パワハラのほか、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、性的指向や性自認に関するハラスメントなどと複合的に生じることも多く、解決が困難なケースになる傾向が強くなりがちです。

パワハラ対策に人員を割けず、従業員規模の小さい企業ほど、「パワハラ対策が進んでいない」という傾向もあるでしょう。

こういったパワハラ問題の特徴、傾向があることから、企業はパワハラの特有性をよく理解した上で、きちんとした対策、予防策をとる必要があるでしょう。これをふまえて、テーマ3からは「パワハラ対策の予防・解決策」についてご説明します。

（※）テクノロジー・ハラスメント（テクハラ）・・・PC、スマートフォン、タブレット端末等機器の扱いが不得手な人物へのいじめや嫌がらせのことを指す。当初は、IT機器に疎い中高年社員に対しての嫌がらせと言われていたが、社内のプリンター、Wi-Fi対応、クラウド上のツールなどが増加するにつれ、年齢などに関係なくテクハラが起きている現状がある。

## パワーハラスメント対策

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“時間と労力”を要します。まずはパワハラ問題が起こらないように、予防対策を講じることが大切です。

予防するための取り組みについては、企業が単独で行っているもの、企業と労働組合が行っているもの、労働組合が単独で行っているものなど、様々なケースがあります。企業によって、職場によって、パワハラの実態は多種多様であり、その対策についても正解はありません。これから取り組む場合は、セクシュアルハラスメント対

策などの既存の枠組みを活用しながら、それぞれの職場に合った形で行っていくのも一つの手です。ここでは、パワハラ対策の予防・解決の基本的な方法についてご説明します。

### ■ 1：予防するために

#### ① トップのメッセージ

まず、組織のトップが、パワハラは「職場からなくすべき」であることを明確に打ち出す必要があります。また管理者の立場にある方たちにはより高い意識を持ってもらうこと、これがパワハラ予防対策に繋がります。

#### ② ルールを決める

パワハラやセクハラに対しては厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則に規定したり、労使協定を締結したりしましょう。予防・解決についての方針やガイドラインを作成するのもいいでしょう。

なお、就業規則を変更した場合は、内容の周知が義務付けられていますので、従業員への説明会や文書の配布なども忘れずに行ってください。

#### ③ 実態を把握する

職場のパワハラ防止対策を効果的に進められるように、職場の“実態”を把握するためのアンケート調査を早い段階で実施します。より正確な実態把握や回収率向上のために、匿名での実施が効果的です。

なお、パワハラ防止対策の枠組みを構築した場合は、構築後に再度アンケート調査を実施することで、“効果”を検証するとより良いでしょう。

#### ④ 教育する

①～③を終えたら、次は教育に入ります。“管理者”向け、“従業員”向けの研修をそれぞれ行うのが効果的です。一度だけでなく、定期的に、繰り返し実施するとより効果が上がります。

自社での教育が難しい場合には、社会保険労務士、コンサルタントなどの専門家に講師を依頼するのもおすすめです。

#### ⑤ 周知する

④の教育とほぼ同時に、周知も行っていきます。頻繁に社内回覧を行う、ポスターの掲示する、相談窓口の案

内など、より積極的、能動的な周知が望まれます。そうすることで、企業側としては加害者に法的責任の追及や、懲戒処分等の姿勢を取ることを明確にすることができ、抑止力にも繋がります。

## ■ 2 : 解決するために

### ① 相談や解決の場を設置する

従業員ができるだけ初期の段階で、気軽に安心して相談できる相談窓口を設置しましょう。相談しやすくするために、相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするかを明確にしておきます。

相談窓口には、人事労務担当部門や産業医、労働組合などの“内部相談窓口”、弁護士や社会保険労務士事務所などの“外部相談窓口”があります。

### ② 再発防止のための取り組み

再発防止策は、予防策と表裏一体の取り組みです。予防策を着実に行っていくことが、再発防止にもつながっていきます。定期的な見直しや改善を行い、継続的に行っていきましょう。

再発防止策としては、「行為者に対する再発防止研修の実施」が考えられます。社内で対象者を集めての研修は、お互いに顔を合わせることになるので、できれば避けたほうがいいでしょう。社内での研修にこだわらず、社外セミナーなどに参加してもらい、レポート提出などをさせるのも一つの手です。

以上、「職場のパワーハラスメント」に関することをご説明してきました。パワハラに対する取り組みは一過性に終わってしまうと、やがてパワハラ対策の重要性が忘れられ、「パワハラを許さない」という会社風土が根付かないままとなってしまう。また、自分ではそれと意識せずに、パワハラ行為を行う従業員も見られるようになってしまいます。

そうさせないためにも、繰り返し教育や周知を行っていく必要があります。社内での対応が難しい場合、不明な点がある場合などには、弊社までお気軽にお問い合わせください。

観測史上 2 番目に早い梅雨入り、皆様いかがお過ごしでしょうか。

先日、岩本山公園へあじさいの様子を見に行ってきましたが、さすがにまだ固いつぼみのままでした。6 月の 2 週目あたりが見ごろなのでしょう。今年をあじさいの名所のどこかに行ってみたくとひそかに楽しみにしている私なものでした。(芦原)

今月のテーマ「職場でのパワーハラスメントトラブル」はいかがでしたか?

パワハラ防止法は 2022 年 4 月から中小企業でも改正施行されます。

厚生労働省のホームページでも「パワーハラスメント対策導入マニュアル」や研修のための動画などを公開していますので、活用されてみてはいかがでしょうか。

また、予防のためのご相談・就業規則の見直し等が必要な事業所様は弊社までお問合せください。

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるず)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948

静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>