

相談センターだより

令和 2 年 2 月号 (第 83 号)

〒154-0023 東京都世田谷区若林 4 丁目 14 番 29 号

NPO 法人いきいきライフ相談センター

TEL : 090-5203-3501

E メール : ozawa007a@yahoo.ne.jp

メインテーマ パワハラ法等について

平成 30 年度の統計によると、個別労働紛争の相談窓口である厚生労働省の総合労働相談センターへの相談件数は、111 万 7,983 件であり、11 年連続で 100 万件を超えたということです。

そのなかで、「民事上の個別労働紛争」(労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に係るものを除く。))の相談件数、助言・指導の申出件数及びあっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が過去最高となっています。この状況は、7 年連続となっています。

※参考1 平成 30 年度統計値:厚生労働省

(いじめ・嫌がらせ件数/総件数)

○ 民事上の個別労働紛争の相談件数 :
82,79 件/26 万 6,535 件

○ 助言・指導の申出件数: 2,599 件/9,835 件

○ あっせんの申請件数 : 1,808 件/5,201 件

※参考2 本文では、個別労働紛争での「いじめ・嫌がらせ」を、職場でのパワハラとして記述します。

◎ パワハラとは？

パワハラという言葉は、2001 年に日本で生まれた和製英語です。メンタルヘルスの研修と相談を行う会社を営んでいた岡田康子さんは、セクハラ研修をメインに開催していましたが、職場で大変な辛い思いをしているのは女性に限ったことではなく、男性社員もまた深刻な悩みを抱えているのだと気づいたのだそうです。

例えば、「男のくせに弱音を吐くな！」と無理難題を押しつけられたり、連日連夜飲みにつきあわされたり、「お前なんてオレの裁量でどうにでもできるんだぞ」と脅されたり…ひどい場合には、殴る・蹴るなどの暴行を受けるといった一種のいじめ・嫌がらせです。

これらが、主に職場を舞台として行われ、「職権」をはじめとした様々な力(Power)を背景として行われるハラスメント行為であることから「パワーハラスメント」と名付けたそうです。

◎ パワハラへのこれまでの取り組み

パワハラに関して厚生労働省は、2011 年に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設置して、パワハラ対策について検討を行いました。

そして、2012 年 3 月には、パワハラについて、「職場のパワハラとは、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」と定義しました。

厚生労働省は、2012 年と 2016 年にパワハラ調査を実施していますが、職場でのパワハラ経験があると回答した労働者数は、2012 年で 25.2%、2016 年は 32.5%であり、3 人に 1 人の割合となっていました。

このような状況のもとに、パワハラ対策としてパワハラ法の制定が進められたわけです。

◎ パワハラ法の制定

2019 年 5 月 29 日にパワハラ法が成立しました。このパワハラ法と呼ばれる法律は、「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」(略称:労働施策総合推進法)と言います。法律は、大企業では、2020 年 6 月から、中小企業では、2022 年 4 月からそれぞれ施行されます。

この法律の第 30 条の 2 第 1 項に、「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」と規定しました。

すなわち、パワハラを「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と定義しているわけです。

そして、パワハラ対策に関して、第 30 条の 3 の規定で「国、事業主及び労働者の責務」を、次のように明確にして

います。

- 国は、パワハラを行わないこと及び事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努める。
- 事業主は、パワハラ問題に関して、労働者の関心と理解を深めさせるために、研修等の実施に配慮するほか国の講ずる措置に協力するとともに自らもパワハラを理解しこれを行わないように努める。
- 労働者は、パワハラ問題に関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払い、事業主の行う研修等に協力するよう努める。

◎ パワハラの種類について

パワハラとは、次の①から③までの要素を全て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る
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものである
- ③労働者の就業環境が害される行為である

職場におけるパワハラは多様ですが、厚生労働省は、パワハラは代表的な行為を6類型として示しています。しかしながら、行為の様相が、6つの行為類型に該当しそうな行為であっても、上記①～③の要素いずれかを欠く場合であれば、パワハラには当たらない場合があることに留意する必要があります

1 身体的な攻撃

- 該当すると考えられる例
殴打、足蹴り、相手に物を投げつけること
- 該当しないと考えられる例
業務に関係がない社員同士のけんか(①、②に該当しないため)

2 精神的な攻撃

- 該当すると考えられる例
人格を否定するような言動を行うこと、変なうわさを流したりすることで精神的なダメージを与える行為など
- 該当しないと考えられる例
その言動が何度注意しても改善されない場合に、強めに注意する行為など(②、③に該当しないため)

3 人間関係からの切り離し(隔離、仲間外れ、無視)

- 該当すると考えられる例
自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること

- 該当しないと考えられる例
新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること
(②に該当しないため)

4 過大な要求

- 該当すると考えられる例
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害行為など
- 該当しないと考えられる例
期待をかけて少し難易度の高い仕事を任せるなどの行為(②に該当しないため)

5 過小な要求

- 該当すると考えられる例
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
- 該当しないと考えられる例
経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせること(②に該当しないため)

6 個の侵害

- 該当すると考えられる例
仕事が終わった後も、個別でメールやLINEがくる等私的なことに過度に立ち入ること
- 該当しないと考えられる例
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(②、③に該当しないため)

◎ パワハラが生じた場合の解決方法

個別労働紛争であっても、パワハラに関する紛争については、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の特例としてパワハラ法に基づくことになり、助言・指導にとどまらず、勧告までできることになりました。

また、「あっせん」ではなく、「あっせん」よりやや強制力がある「調停」が行われることになりました。

セミナーの実施予定

- 3月のセミナーは、
 - ・日時: 3月16日(月)15:30~16:30
 - ・場所: 援護協会6F会議室
 - ・講師: 新会員 櫻井宏二郎 氏
 - ・演題: 調整中
 - ・その他: セミナー終了後、希望者による懇親会を予定