

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」 報告書を取りまとめました

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

都道府県労働局における職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は増加傾向にあり、平成24年度以降は全ての相談の中で最多となっています。平成28年度は70,917件と、全体の相談件数の22.8%に上りました。また、嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数も増加傾向にあり、平成28年度においては74件に上るなど、社会的に大きな問題となっています。

こうした状況と、昨年3月に策定した「働き方改革実行計画」を踏まえ、厚生労働省では昨年5月より「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を開催し、本年3月30日、下記の内容の報告書を取りまとめました。

検討会において、職場のパワーハラスメント防止対策については、現状の取組よりも前に進めるべきということで一致しました。また、業務上の指導との線引きが難しいことから職場のパワーハラスメントに該当するか否かという判断は難しく、「現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのもの」が必要であることについて異論はありませんでした。

具体的な対策については、複数の対応案のメリット、デメリットについて議論され、特に、事業主に対する雇用管理上の措置義務を法制化する対応案を中心に検討を進めることが望ましいという意見が多く見られました。一方、同案の実現には、パワーハラスメントに該当する行為について、上述のようなお不明確さが残っており、事業の円滑な運営が妨げられるおそれがあるとの意見も示され、まずは事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示すべきとする対応案も示されました。

また、検討会では、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与える悪質なものもあり、無視できない状況にあることが明らかになりました。事業主に取組を求めることや社会全体の気運の醸成などの対応が必要ですが、一方で、業種や職種ごとに態様や状況に個性が高いため、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について対応を進めるためには、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者との協力の下で、そういった個別の状況等について更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要です。

報告書では、今後について、労働政策審議会において、対応案や、「現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのもの」の具体的な内容について議論、検討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当であるとしています。

これを踏まえ、厚生労働省においては今後、検討会で示された懸念点である、

- ①業種、業態、職務、当該事案に至る経緯や状況などによって「業務の適正な範囲」や「平均的な労働者」の感じ方が異なることが考えられることから、どのような場合が「業務の適正な範囲」に該当するのか、また「平均的な労働者」の感じ方とはどのようなものか。
- ②中小企業は、大企業に比べて対応することが難しく、適切な対応のためにノウハウや専門知識が必要と考えられることから、中小企業でも可能な対応や更なる支援のあり方はどのようなものか。

といった論点について関係者の協力の下で具体例の収集、分析を鋭意行うこととしております。



典型的な行為類型

①身体的な攻撃	暴行・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・仲間はずし・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等
⑤過小な要求	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等
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月)



職場のパワーハラスメントの概念

以下の①から③までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理。

	要素	意味	当てはまる行為の主な例
①	優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること	○当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること	○職務上の地位が上位の者による行為 ○同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ○同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
②	業務の適正な範囲を超えて行われること	○社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること	○業務上明らかに必要性のない行為 ○業務の目的を大きく逸脱した行為 ○業務を遂行するための手段として不適当な行為 ○当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為
③	身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	○当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする	○暴力により傷害を負わせる行為 ○著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為 ○何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為 ○長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書(平成30年3月)