TOPICS トピックス 1

職場のいじめ

厚労省WGが職場のパワハラ概念を定義

厚生労働省の「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」（主査・佐藤博樹東京大学大学院情報学環教授）は一月三〇日、報告をまとめ公表した。昨年七月に設置された円卓会議からの付託を受け、六回にわたり検討を重ねてきたもの。

報告では、行政として初めて「職場のパワーハラスメント」の概念を定義・類型化し、その予防・解決に向けた労使・関係者の取り組み事例等を整理した。今後、円卓会議でさらに議論を深め、本年三月を目途に、提言としてとりまとめる予定。同省では提言の周知を通じ、職場からいじめ・嫌がらせを排除する重要性を、社会に喚起したいとしている。

増加する職場のいじめ・嫌がらせ

職場のいじめ・嫌がらせは近年、社会問題として顕在化してきている。都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数の推移をみると、二〇〇二年度の約六六〇〇件から、二〇一〇年度にはおよそ六倍にのぼる約三万九四〇〇件まで急速に増加している。

また、東京大学の調査では、労働者のうち約一七人に一人が「職場で自分がいじめに遭っている（セクハラ、パワハラ含む）」という。さらに中央労働災害防止協会の調査によると、四三％の企業で「パワーハラスメント（あるいはこれに類する問題）が発生したことがある」といい、八二％の企業が「パワハラ対策は経営上の重要な課題」と認識している。問題の背景には、企業間競争の激化による社員への圧力の高まり、職場内コミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司と部下の価値観の相違の拡大など多様な要因が指摘されている。

報告では、職場のいじめ・嫌がらせやパワハラは「労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為」であり、これを受けた人の心の健康の悪化や休職・退職だけでなく、職場全体の仕事の意欲低下や生産性への悪影響等を及ぼしかねないなどと指摘。これに加担していなくても放置すれば、裁判で使用者責任（不法行為責任や安全配慮義務違反等）に問われ、企業のイメージダウンにもつながりかねないとして、「この問題への取り組みを職場の活力につながるものと捉え、積極的に進めることが求められる」と強調している。

職場のパワハラを類型化

そのうえで報告は、「職場のパワーハラスメント」を「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または職場環境を悪化させる行為」とすることを提案。職場からなくすべき行為としての「職場のパワーハラスメント」を、①暴行・傷害（身体的な攻撃）②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）④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（過大な要求）⑤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（過小な要求）⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）――の六つの行為に類型化した。

なお、これらは「職場のパワーハラスメントに当たり得る行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではない」点に留意する必要にも言及している。

とはいえ、「職場のパワーハラスメント」の判断の難しさは、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があること。そこで報告は、何が「業務の適正な範囲を超えるか」については「業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断は行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取り組みを行うことが望ましい」としている。

予防・解決に向けた具体的対応策は

報告は、予防・解消に向けた取り組み方策として、まずは企業が「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すところから始めるべきと提起した。「組織としての方針の明確化は、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識を涵養することにつながる」とし、こうした職場内の気運の醸成のためにも、（とりまとめ予定）の提言の周知をお願いしたいとしている。

また、既にパワハラ対策で成果を上げている企業もみられるため「是非できるところから始めてもらいたい」と提起。予防方策として「就業規則に関係規定を設ける・労使協定を締結する」「予防・解決方針やガイドラインの作成」といったルールづくりや、「従業員アンケート」による実態把握のほか、「研修の実施」「周知・啓発」等を挙げた。発生した場合の解決方策では「企業内外における相談窓口の設置」や「職場の対応責任者の設定」「外部専門家との連携」「行為者に対する再発防止研修」等を挙げている。

（調査・解析部）