

令和2年1月10日
一橋大学一橋講堂

労働政策フォーラム 職場のパワーハラスメント 問題提起

労働政策研究・研修機構

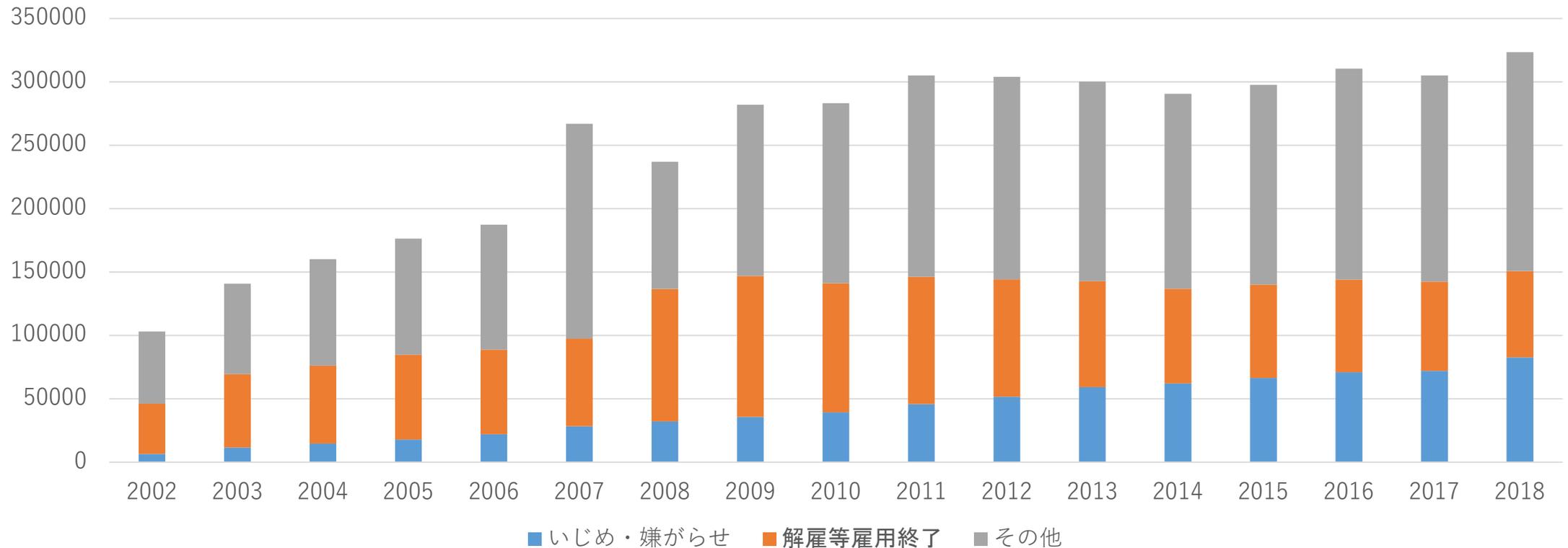
研究所長

濱口桂一郎

個別労働紛争における 「いじめ・嫌がらせ」の増加

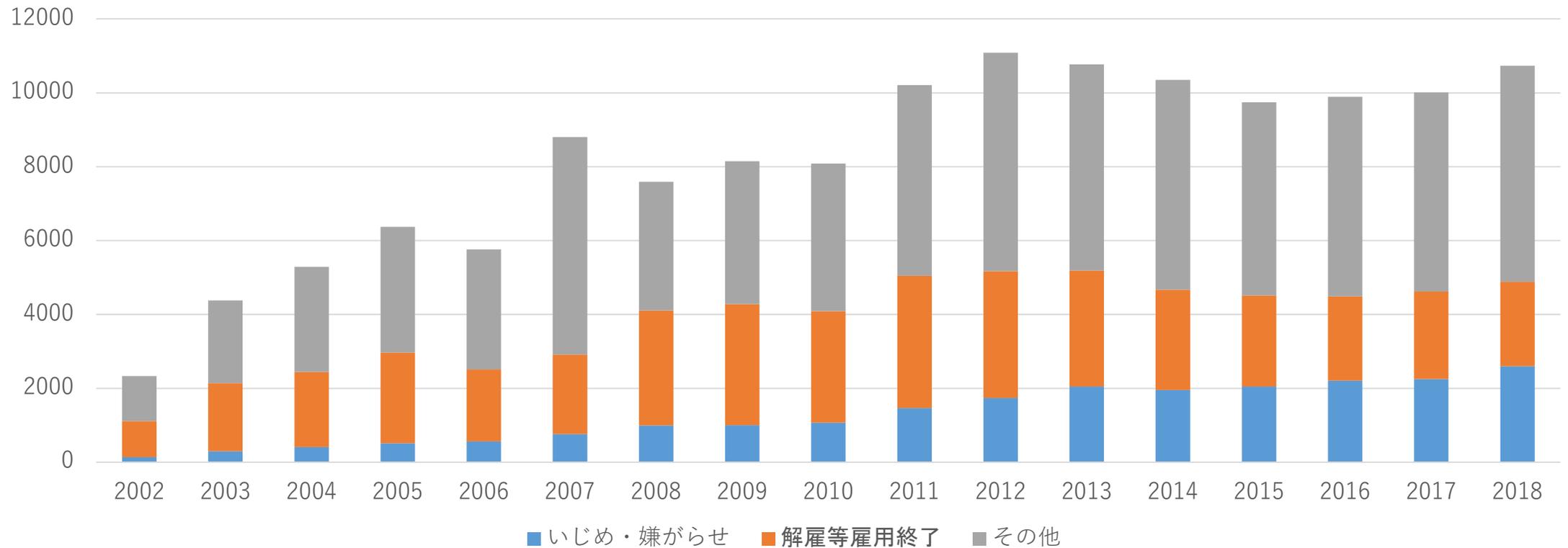
民事上の個別労働紛争相談件数

民事上の個別労働紛争相談件数



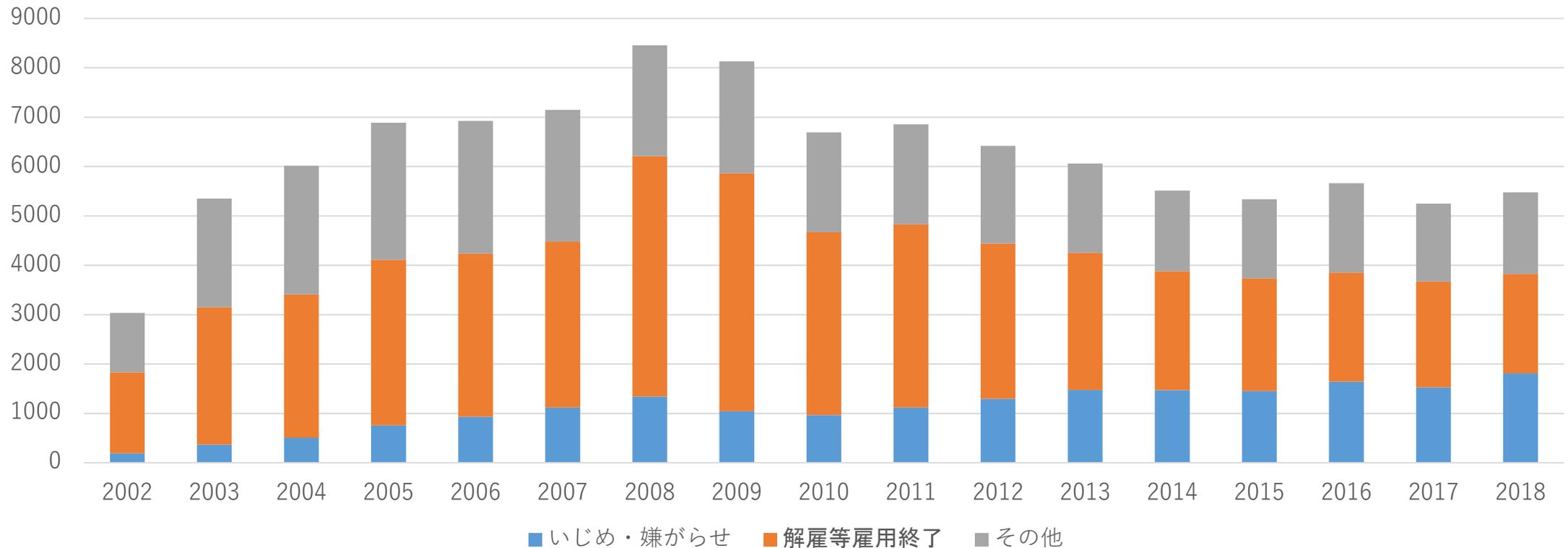
労働局長への助言・指導申出件数

労働局長への助言・指導申出件数



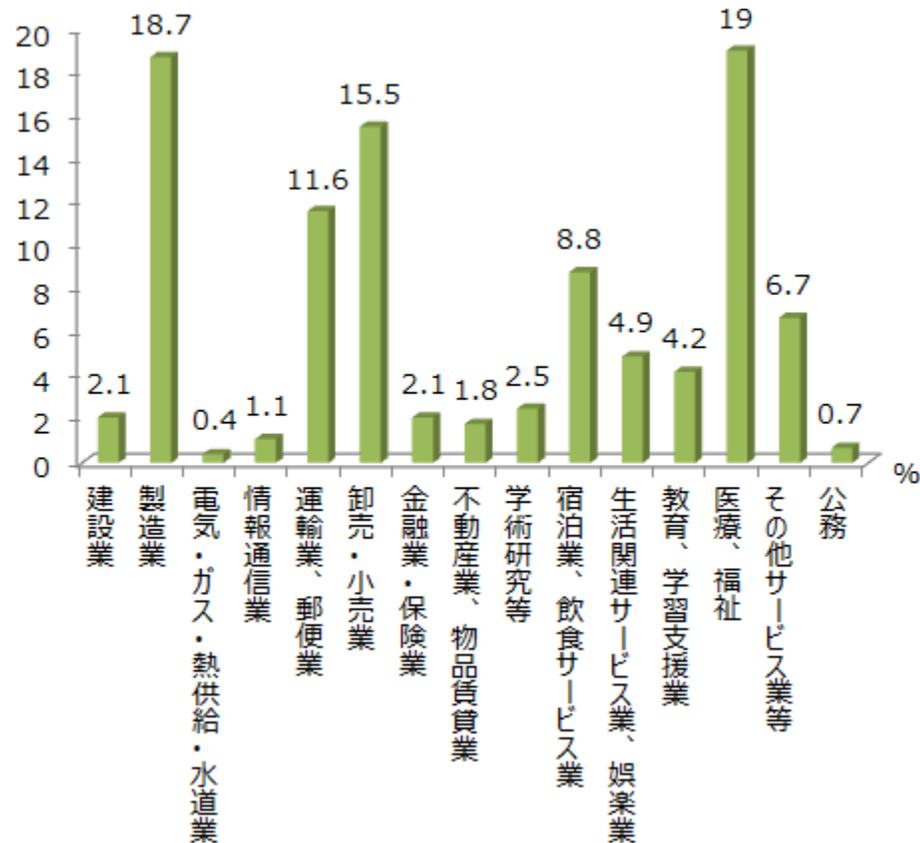
紛争調整委員会へのあっせん申請件数

紛争調整委員会へのあっせん申請件数

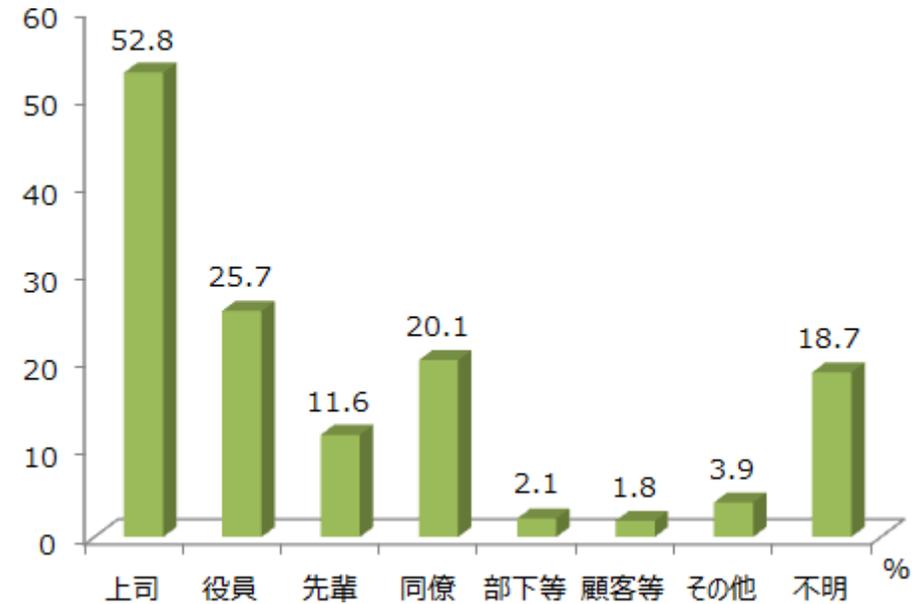


JILPT資料シリーズ No.154 『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に』

いじめあっせん事案における被申請人の業種



いじめのあっせん事案におけるいじめの行為者



職場のハラスメント対策の展開

職場のいじめ・嫌がらせ労使円卓会議

- 2011年7月円卓会議設置、2012年1月ワーキンググループ報告書
- パワーハラスメントの6類型を提示
 - ①暴行・傷害(身体的な攻撃)
 - ②脅迫・名誉毀損・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(過大な要求)
 - ⑤業務上の合理性なく能力や経験から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)

職場のパワハラ検討会

- 2017年3月の『働き方改革実行計画』に、検討会設置が明記
- 2018年3月に報告書、職場のパワーハラスメントを定義
 - ①優越的な関係に基づいて、②業務の適正な範囲を超えて、③身体的・精神的な苦痛を与え、又は就業環境を害する
- パワハラ防止対策として5つの選択肢
 - ①行為者の刑事責任・民事責任、②事業主に対する損害賠償請求の根拠規定(民事効)、③事業主に対する措置義務、④事業主の対応措置のガイドライン、⑤社会機運の醸成
- 顧客や取引先からの迷惑行為にも言及

労政審雇用環境・均等分科会

- 2018年9月から労政審雇用環境・均等分科会（公労使三者構成）で審議開始、12月に建議
- 立法としては、事業主の措置義務で決着
- セクハラ等に倣ってパワハラ指針を策定すること
- 紛争調整は「あっせん」からセクハラ等と同様の「調停」へ
- 取引先や顧客からの迷惑行為は、法律には規定せず、パワハラ指針で対応
- 2019年3月に法改正案が国会に提出、5月に成立
- パワハラは「労働施策総合推進法」に規定

労働施策総合推進法のパワハラ規定

- パワハラを行ってはならないこと等の広報・啓発
- 事業主に対して、パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
- パワハラ相談等を理由とした解雇等不利益取扱いの禁止
- 措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
- パワハラに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とする
- 措置義務等について履行確保のための公表・報告請求等の規定を整備
- 2020年6月から施行

パワーハラ指針

- 2019年9月から労政審雇用環境・均等分科会でパワーハラ指針について審議、11月にまとめ、12月にも公布予定
- 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動に該当するかについて、6つの行為類型ごとに、該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例を例示
- 雇用管理上講ずべき措置：①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③パワーハラに係る事後の迅速かつ適切な対応、さらに④相談者等のプライバシー保護、⑤相談等を理由として不利益取扱いの禁止

指針で言及されている 他社・顧客型ハラスメントの2類型

- 事業主が「行うことが望ましい取組」として
 - ①自ら雇用する労働者による自ら雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、求職者、個人事業主、インターンシップ中の者）に対する言動
 - ②他の事業主やその雇用する労働者からのパワハラや顧客からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）
- これらに対する必要な体制整備と被害者への配慮のための取組、これらを防止するための取組を要請

