

職場のパワハラ防止に向けた具体的措置の実施が義務化

厚生労働省の労働政策審議会は、12月14日、厚生労働大臣に対し、女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について建議を行いました。今号では報告書から、職場のパワーハラスメントについて、①定義、②防止対策、③事業主の講ずべき措置等を示す指針について取り上げます。

職場のパワーハラスメントについては、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は88件(2017年度)に増え、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も増加傾向となっています。職場のパワーハラスメント防止は喫緊の課題であり、現在、法的規制がない中で、対策を抜本的に強化することが社会的に求められています。

1. 職場のパワーハラスメントの定義について

職場のパワーハラスメントの定義については、「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(2018年3月)の概念を踏まえて、以下の3つの要素を満たすものとするのが適当である。

- i) 優越的な関係に基づく
- ii) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- iii) 労働者の就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

2. 職場のパワーハラスメントの防止対策について

- ① パワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けることが適当である。
- ② 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定することが適当である。
- ③ 顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当である。
- ④ 職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度等や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定することが適当である。
- ⑤ 中小企業はパワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等を踏まえ、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知等、円滑な施行のための支援等を積極的に行うことが適当である。
- ⑥ 国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。]

3. 指針において示すべき事項について

1) 職場のパワーハラスメントの定義については、①3つの要素(1のi~iii)の具体的内容、②3つの要素を満たすものが職場のパワーハラスメントであること、③「優越的な関係」の考え方、具体例、④「業務上必要かつ相当な範囲」の考え方、具体例、⑤「就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)」の考え方(「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきであることなど)、具体例、⑥「職場」とは業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含まれること、⑦業務上の適正な範囲内の指導については職場のパワーハラスメントに当たらないこと、⑧職場のパワーハラスメントの典型的な類型、パワーハラスメントに該当する例、該当しない例

2) 事業主が講ずべき措置等の具体的内容については、①事業主における、職場のパワーハラスメントがあつてはならない旨の方針の明確化や、当該行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則等への規定、それらの周知・啓発等の実施、②相談等に適切に対応するために必要な体制の整備(本人が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあることに留意すべきこと)③事後の迅速、適切な対応(相談者等からの丁寧な事実確認等)、④相談者・行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずべき措置

3) 事業主が講ずることが望ましい取組については、①職場のパワーハラスメント発生の要因を解消するための取組(コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善等)、②取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談対応等の取組