



森田恵三社会保険労務士事務所

関西社会労働保険問題懇話会 便り No.70

(労働保険事務組合 関西社労懇)

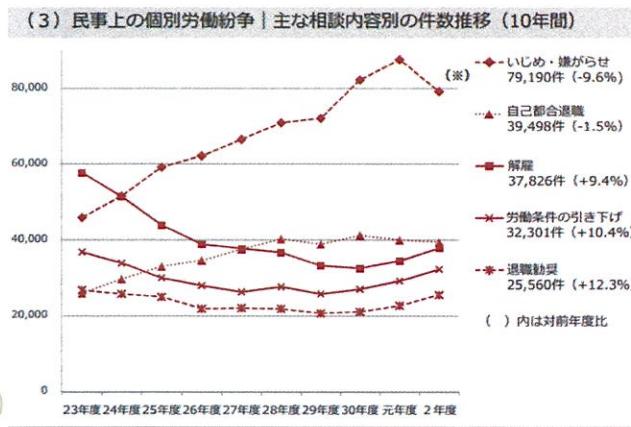
〒610-1101 京都市西京区大枝北沓掛町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415

TEL 075-203-6224 FAX 075-203-1573 E-MAIL sugi-sr@maia.eonet.ne.jp

職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント防止対策が強化されます。

都道府県労働局へ寄せられる個別労働相談は、9年連続「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が群を抜いてトップ(下記図参照)、精神的苦痛を受け、メンタルやうつになった労働者の労災申請や認定も年々増加傾向にあります。

(R2年度 2054件申請うち、608件認定)



(厚生労働省R2年度個別労働紛争解決制度施行状況)

そこでR元年労働施策総合推進法が改正され、職場におけるハラスメントの定義を明確化し、**大企業はR2年6月1日、中小企業はR4年4月1日より、防止策を講じるよう義務付けています。防止策は講じられていますか？**

◆パワハラとは

「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③労働者の就業環境を害する行為」であり、①②③の要素を全て満たすものをいいます。

◆職場とは

事業所内に限らず、出張先、取引先、福祉サービス等の利用者宅など労働者が業務を遂行する場所、接待など業務に関連する場所も含みます。

◆優越的な関係とは

職務上の地位が上の者に限らず、業務上必要な知識や豊富な経験を有している同僚や部下で、協力を得なければ業務を円滑に行なうことが困難である関係や、同僚又は部下からの集団行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難である関係も含まれます。

◆業務上必要かつ相当な範囲を超えたとは

社会通念に照らし、その言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。この場合、業務の内容・性質、言動の目的、経緯や状況、頻度、継続性、言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性等、様々な要素を総合的に考慮し判断します。

◆就業環境が害されるとは

その言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指しますが、この判断は同様の状況で社会一般の平均的な労働者が、就業する上でどう感じる言動であるかを判断基準とします。

◆パワハラに該当しうる行為とは

例えば次の6つの類型が挙げられます、個別の事案に応じて総合的に判断します。

- ①【身体的な攻撃】暴行・傷害など
- ②【精神的な攻撃】脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言・など
- ③【人間関係からの切り離し】隔離・



無視・仲間はずしなど

- 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や仕事の妨害など
- ⑤【過小な要求】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など
- ⑥【個の侵害】私的なことに過度に立ち入ること

◆セクハラとは

労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。例えば、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話す、性的な関係を強要、必要なない身体への接触、強制わいせつ行為など就業環境を害する行為や、拒否したことにより配置転換や降格、解雇させられる行為をいいます。また、LGBTQ や性的マイノリティに関する言動もセクシャルハラスメントに該当します。

◆性的な言動を行う者とは

事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の事業主や労働者、顧客、患者、利用者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。また、男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけではなく、同性に対する言動も該当します。

◆妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントとは

上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児・介護休業法に基づく各制度を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることで、妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。なお、業務分担や調整、安全配慮等の観点から、労働者の意向を確認する行為や、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

◆ハラスメント防止のための事業主への義務

①ハラスメントを行ってはならない方針の明確化及びその周知・啓発

就業規則等の規程整備、防止ポスターの掲示、ハラスメント防止研修など

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

相談窓口の設置と周知、相談担当者研修など



③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

相談に対する迅速な事実確認、被害者や行為者への適正な措置、再発防止措置など

④併せて講すべき措置

相談者や行為者、協力者のプライバシー保護、相談すること協力することに対し不利益取扱いをしない旨を労働者に周知啓発

◆これってパワハラ？

次の事例に問題があれば×、許容できる○、どちらともいえないに△をつけてみましょう。

- ① いつ決まったんだ！そんな報告聞いてないぞ」と会議で大声で怒鳴る上司 ()
- ② お前は、本当に教え甲斐がないな、何回同じ失敗するんだ」と先輩に注意された ()

～当事務所よりひと言～



パワハラ被害を受けた従業員が、人格を傷つけられたこと等により心の健康を悪化させ、うつや休職、退職に至るケースや、周囲の人たちの意欲が低下し、職場全体に悪影響を及ぼすケース、労災申請や、企業や加害者に対しての責任追及、賠償請求のため民事裁判を起こすケースもあり、パワハラが企業にもたらす損失は非常に大きいと言えます。

前述の問題に正しい解答はありません。個々の状況により総合的に判断し、結果は異なります。このように職場におけるパワハラは「業務上の指導との線引きが難しい」と言われています。しかし適正な注意指導をしなければ、企業の成長はありません。だからこそ、自分の言動への気づきと抑制、指導の仕方、相互に指摘しあえる企業風土づくり、などの教育がまずハラスメント防止と企業の成長の第一歩です。職場内でこのような事例がないか研修や会議をされ、理解を深められてはいかがでしょうか。

(文：特定社会保険労務士 杉原純子)

