ケースで学ぶ職場のトラブル防止法（第2回）

まん延するいじめ・嫌がらせへの対処法とは？

2018.07.23

セクハラに始まって、パワハラ、マタハラ、モラハラなど、どうやら現在の我が国においては「ハラスメント」という言葉は浸透、定着したようです。厚生労働省が2015年6月に発表した「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」を見ると、民事上の個別労働紛争相談件数のトップは、3年連続で「いじめ・嫌がらせ」となっています。これだけでも、現代社会にどれだけ「いじめ・嫌がらせ」がまん延しているか分かります。

厚生労働省のWebサイト「あかるい職場応援団」によると、「パワハラを受けたことがある」という労働者は、全体の25.3%にも上り、「勤務先でパワハラを見たり相談を受けたりしたことがある」という労働者も全体の28.2%に上っています。

つまり、「いじめ・嫌がらせ」は、決して人ごとではないということです。また、図表1を見て分かる通り、パワハラが職場や企業に与える影響について、その弊害を理解している人が多いことがうかがえます。

◆図表1 パワハラが職場や企業に与える影響（厚生労働省「あかるい職場応援団」より）

	内容	比率
1	職場の雰囲気が悪くなる	97.1%
2	従業員の心の健康を害する	95.5%
3	従業員が十分に能力を発揮できなくなる	85.3%
4	職場の生産性が低下する	74.0%
5	人材が流出してしまう	69.3%
6	訴訟などによる損害賠償などの金銭的な負担が生じる	57.3%
7	企業イメージが悪化する	56.0%
8	その他	1.1%

厚生労働省が2012年1月に発表した「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」は、「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント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、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題である」ことを提言しています。そして、「いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントという言葉は、どのような行為がこれらに該当するのかなど、人によって判断が異なる現状があるが、とりわけ同じ職場で行われるいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントについては、業務上の指導との線引きが難しいなどの課題があり、労使の取り組みを難しいものとしている」としました。

労使が予防・解決に取り組むべき行為を次の通り整理し、そのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案しています（図表2）。

◆図表2 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、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をいう。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

また、職場のパワーハラスメントの行為類型を次のように挙げています。

(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)
(2) 精神的な攻撃(脅迫・暴言など)
(3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・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、仕事の妨害)
(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)
(6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

「いじめ・嫌がらせ」に認定される具体的な事例… 続きを読む