

職場のパワーハラスメント：現状と対応

入江, 正洋
九州大学基幹教育院

<https://doi.org/10.15017/1515750>

出版情報：健康科学. 37, pp.23-35, 2015-03-26. 九州大学健康科学編集委員会
バージョン：
権利関係：

職場のパワーハラスメント：現状と対応

入江正洋*

Workplace harassment: Current state and strategy

Masahiro IRIE*

Abstract

Occupational stress has increased in Japanese workers because of changes in working environments and systems, such as organizational restructuring, or decreased consideration for others in the workplace. Workplace bullying, mobbing and/or harassment have received considerable attention in Japan in recent years. Particularly, workplace harassment, including so-called “power harassment” in Japanese, is a serious occupational problem for workers, especially for those who are in a weak position. The concept of power harassment is extended in consideration of complicated and increased number of sufferers. In 2011, Japan Ministry of Health, Labor, and Welfare sponsored a round-table meeting to investigate the current state of power harassment at work and discuss how to cope with the situation. Although a growing body of literatures have demonstrated the impact of workplace bullying, mobbing and sexual harassment on workers’ health and job outcomes, little has done regarding power harassment. It is required to develop effective techniques and tools for preventing and managing workplace power harassment. This review overviews Japanese power harassment in view of current state, several kinds of impairments, the Workers’ Compensation Law for Job Induced Mental Disorders, and strategy for preventing power harassment.

Key words: power harassment, bullying, Japan, workplace, current state, impairment, health, strategy

(Journal of Health Science, Kyushu University, 37: 23-35, 2015)

1. はじめに

現在、学校から職場に至るまで、いじめや嫌がらせ、あるいはハラスメント (harassment) に関連した出来事が頻繁にみられる。職場では、セクシュアルハラスメント (以下、セクハラと略) とならんで、パワーハラスメント (以下、パワハラと略) が問題となっている。職場での最も大きなストレス要因は人間関係であるが、不適切なコミュニケーションや行き過ぎた注意・指導などによって、パワハラにまで至ることが少なくない。パワハラは、働く人の尊厳を著しく傷つける人権侵害行為である。メンタルヘルス不調者を生み出すだけでなく、職場環境を悪化させ、ひいては企業全体の生産性や経営にも係る雇用管理上の問題にもなりうる。しかし、セクハラと比べてパワハラに関する法的根拠は乏しく、パワハラ判断の難しさも相まって対策が遅れている。

そこで本研究では、職場のパワハラに焦点を当て、職場の理解を促し、対策に資することを目的として、概要、現状、労働災害の認定、弊害、対策などについて概説する。なお、パワハラ用語は日本でのみ使用されており、いじめや嫌がらせとパワハラとは必ずしも同義ではないため、日本の現状を中心に述べる。

2. 職場におけるいじめ・嫌がらせ、ハラスメントの用語について

日本では、パワハラやセクハラなどの呼称のように、ハラスメントという用語が普及している。しかし、いじめや嫌がらせとハラスメントとの相違については、明確に規定されていない。例として、日本語辞書の最高峰と称される広辞苑 (第六版) では、「いじめ」は、「いじめること。弱い立場の人に言葉・暴力・無視・仲間外れなどにより精神的・身体的苦痛を加えること」とされている。一方、「ハラスメント」は、「人を悩ますこと。優越した地位や立場を利用した嫌がらせ」と記載されている。この2つの表現にどのような差異があるのかは定かではないが、日本ではその解釈の差がなくなりつつある。例えば、教育の場合ではあるが、文部科学省は、「自分より弱い者に対して一方的に、身体的・心理的な攻撃を継続的に加え、相手が深刻な苦痛を感じているもの」としていた「いじめ」の定義を、平成18年から「当該児童生徒が、一定の人間関係のある者から、心理的、物理的な攻撃を受けたことにより、精神的な苦痛を感じているもの」に変更した。一定の人間関係は学校の内外を問わず、いじめの場所も学校の内

外を問わない。攻撃は、仲間はずれや集団による無視などの心理的圧迫も含むものとされる。すなわち、力関係の差を背景とした従来の定義を、より広い概念として捉え直した。一方、「ハラスメント」も、後述するような厚生労働省のパワハラ概念のように、主として権力を背景とした嫌がらせに対して用いられてきたことが見直され、必ずしも地位や権力と結びつくわけではないとの理解の広まりを受けて、浮遊した関係で生じる「いじめ」と近い考え方に変わった。

国際的には、いじめや嫌がらせに関する研究が多い保健医療領域を例にとると、国際労働機関 (ILO)、世界保健機構 (WHO)、国際公務員労組連盟 (PSI)、国際看護会議 (ICN) によって、職場の「いじめ」は、「個人や集団の労働者の自尊心を損なわせ、弱体化させることを目的とした、執念深い、冷酷な、あるいは悪意のある企てによる、長期に亘って繰り返される不快な行為」、ハラスメントは、「年齢、障害、HIV感染、家庭環境、性別、性指向、性転換、人種、皮膚色、言語、宗教、支持政党、所属する労働組合、見解や信条、出身、少数派との結びつき、資産、出生等に基づいて行われる、一方的あるいは不必要な尊厳を侵害する行為」とそれぞれ定義されている¹⁾。すなわち、「ハラスメント」の方が「いじめ」よりも、差別的意味合いが強いものとなっている。

欧米では、「ハラスメント」よりも職場の「いじめ」と捉えられることが多く、mobbing や bullying などの言葉がよく用いられる。Mobbing は、主に北欧諸国やドイツ語圏、イタリア、米国などで使用されており、組織と結びついた、あるいは集団的な嫌がらせや職場でのいじめを意味する。肉体的な暴力まで含むことがある。「mob」の意味は、「群れをなして襲う、寄り集まって喊声を浴びせる」であり、動物が群れをなして自分よりも強い敵を追い払う行動に端を発する。人間の子供や大人の類似した行動に適用して、特定の人間を組織から追い出すという意味に使われるようになった。一方、bullying は、主に英国などで使われており、職場における嫌がらせや脅し、仲間外れ、暴力などを意味する。集団というよりは、個人的な嫌がらせの意味がある。「bully」の意味は、「いじめる、脅す、威張り散らす」であり、元々は子供の「弱い者いじめ」などを表す言葉として用いられた。Mobbing よりも意味が広く、嘲笑や仲間外れ、あるいは mobbing 以上に性的な嫌がらせや肉体的な暴力が含まれる。その他、フランスの精神科医の Marie-France Hirigoyen が提唱したモラルハラスメン

トは、言葉や態度によって相手の心を傷つける精神的な暴力のことであり、肉体的な暴力は含まれない。攻撃がより巧妙に行われるため、被害者が加害者に気づかなかったり、攻撃を証明することが難しい場合がある。

このように、用語によってその意味が異なる面があるため、使用や解釈に際して注意を要する。いずれにしても、以前のいじめや嫌がらせ、あるいはパワハラなどは、暴力や暴言などのように概して可視的であり、抑制可能な行為が多くみられたが、最近ではモラルハラスメントのように、次第に非可視的かつ継続的な行為へと移行しているように思われる。

3. 職場におけるいじめ・嫌がらせの増加

厚生労働省が5年毎に実施している「労働者健康状況調査」²⁾では、「現在の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス」を感じている労働者は、直近の平成24年度で60.9%に上っている。不安、悩み、ストレスの内訳では、「職場の人間関係の問題」が最も多く、「仕事の質の問題」、「仕事の量の問題」、「会社の将来性の問題」、「定年後の仕事、老後の問題」、「仕事への適性の問題」などが続く(図1)。この「職場の人間関係の問題」は、毎回の調査において最多となっているため、職場のコミュニケーション問題は、労働者の最大のストレス要因に他ならない。

近年、職場における人間関係の問題のなかでも、コミュニケーションのずれや歪みに端を発するいじめや嫌がらせが増加している。例えば、全国の労働局が実施している総合労働相談では、相談件数が急増しており、全体の約1/4を占める民事上の個別労働紛争相談件数でも、同様な増加がみられる³⁾(図2)。その内訳の経年的推移では、従来は「解雇」に関する問題が最多であったが、「いじめ・嫌がらせ」が右肩上がりに増え続け、平成24年度に初めて「解雇」を上回った(図3)。

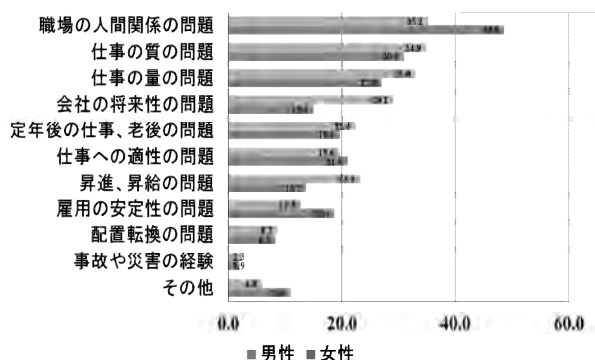


図1 仕事の不安、悩み、ストレスの内容

これからみても、いかにいじめや嫌がらせが急増しているかがわかる。

また、日本産業カウンセラー協会が実施している「働く人の悩みホットライン」では、平成24年度の相談件数は4119件と、平成23年度よりも1034件増加している⁴⁾。このうち、「セクハラ・パワハラ」と「いじめ」を主訴とする相談も、41件(平成20年度)、70件(平成21年度)、79件(平成22年度)、136件(平成23年度)と増加していたのが、平成24年度は264件と、前年度からほぼ倍増している。

このような職場における「いじめ・嫌がらせ」の増加の背景としては、経済のグローバル化や高度情報化に伴う企業間競争の激化、組織の再編や人員削減、長引く不況、あるいは能力主義・成果主義に基づく賃金・処遇制度の導入に伴う人事労務管理の強化などによって、雇用形態や就労環境が大きく変わったことが挙げられる。これまで以上に経済効率が求められるようになり、業務の集中や過重労働、職場での人間関係の希薄化などの様々な問題を引き起こし、職場でのいじめや嫌がらせの増加につながっているものと思われる。

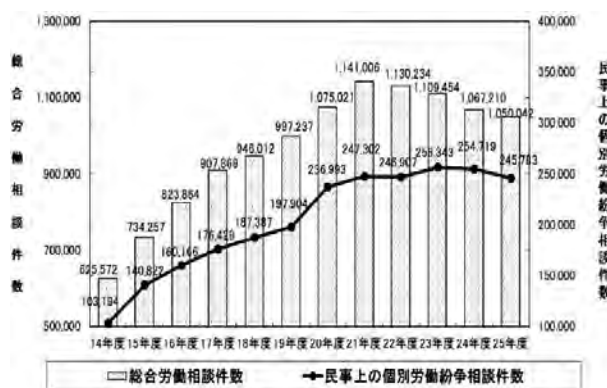


図2 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

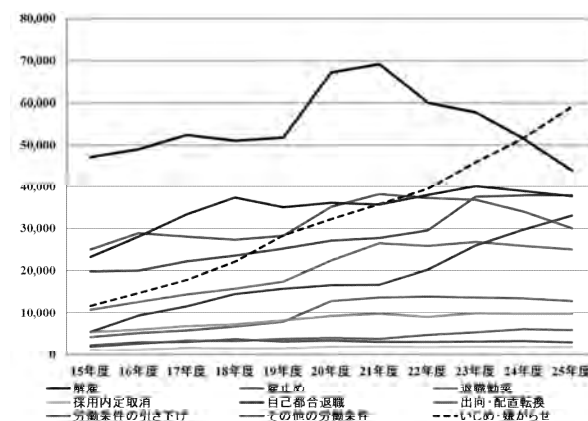


図3 民事上の個別労働紛争相談の内訳の推移

4. パワーハラスメントの概念と国の取り組み

パワハラは、クオレ・シー・キューブ（株）代表の岡田康子氏による造語（和製英語）である。岡田氏は、パワハラについて、「職権などのパワーを背景にして本来の業務の範疇を超えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させる、または雇用不安を与えること」と定義した⁵⁾。

職場におけるいじめは世界的にみても問題化しており、主に欧州での取り組みが進んでいる。「職場での虐待に関する規則」として、1993年にスウェーデンで法制化されたのを皮切りに、少なくともベルギー、デンマーク、ドイツ、フランス、イタリア、オランダ、ノルウェー、フィンランド、イギリス、ポーランド、カナダ、アメリカ、オーストラリア、ニュージーランドなどで、職場のいじめを防止する法的規制が行われるようになった。一方、日本では、男女雇用機会均等法によってセクハラ対策が規定されたものの、パワハラに対しては法的な規定がなく、欧米と比べて取り組みが遅い一因となっている。

そのため、厚生労働省は、セクハラと比べて検討が遅れていたパワハラについて、「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」を平成23年に開催し、概念や行為類型などに関する検討を行った⁶⁾。そして、パワハラを、「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又は職場環境を悪化させる行為をいう」と定めた。ここでいう優位性とは、職場における役職の上下関係のことではなく、職場環境における立場や能力のことである。部下が上司に対して客観的に何らかの優れた能力があり、これを故意に利用して嫌がらせなどを行った場合は、例え部下であっても上司に対するパワハラ行為となりえる。同僚同士でも同様である。円卓会議による提唱は、職権を背景として上司から部下へというニュアンスが強い岡田氏の定義よりは広い概念となっており、文部科学省のいじめの定義の見直しと共通している。厚生労働省は、パワハラを定義に加えて、パワハラを行為類型にしても、裁判例をもとに代表的な6類型を示した（表1）。この6類型が職場のパワハラを全てを網羅するわけではないが、上位の3類型は、業務の遂行に必要な行為とは到底考えられず、パワハラとみなされる行為である。その他の類型に関しては、同じ言動でも職種や企業文化など

表1 パワーハラスメントの行為類型

- | |
|---|
| 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、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） |

によって意味合いが異なることもあるため、事案に応じた判断が求められる。その際、業務の適正な範囲を超える、あるいは人格や尊厳を侵害する行為か否かが重視される。概して、暴行・傷害、脅迫・名誉棄損など、一度でも何らかの法に触れるような行為はパワハラと解されるが、通常は繰り返されることによって精神的・身体的苦痛が耐えがたいものとなり、職場環境が害され、パワハラとみなされるようになる。

職場では、組織をまとめて業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限（パワー）が与えられている。業務遂行上必要であれば、部下に対して時には厳しい注意・指導が行われる。しかし、業務の範囲を超えた個人の尊厳を不当に傷つけるような言動、特に何らかの法律や規則に触れるような言動は明らかな人権侵害であり、パワハラ行為となり得る。

5. 職場のパワーハラスメントに関する調査研究

厚生労働省は、平成24年7月から9月にかけて、職場でのパワハラの実態把握を目的とした、初めての企業調査と従業員調査を実施した⁷⁾。企業調査は、従業員30人以上の企業17,000社に対して行い、4,580社から回答を得た。一方、従業員調査は、インターネットによるもので、男女9,000名が回答した。ちなみに、本調査は、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」における提言に基づいて、職場のパワハラを、「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又は職場環境を悪化させる行為」として実施されている。

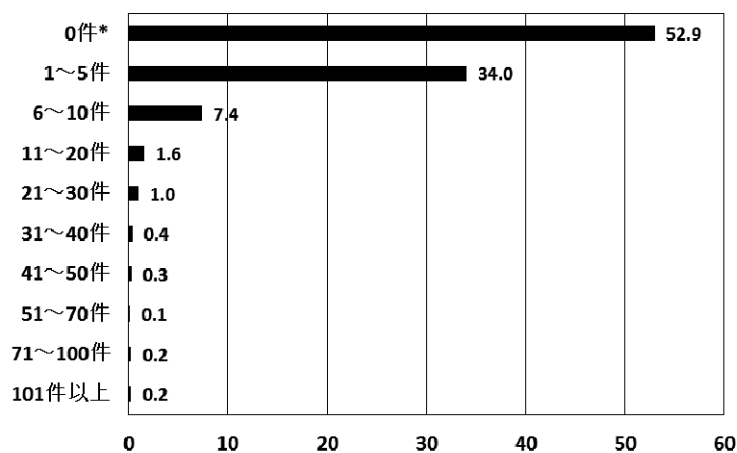
その結果、企業調査では、過去3年間に1件以上のパワハラに関する相談があった企業は45.2%であり、そのうちの70.8%、全体の32.0%でパワハラに該当していた（図4）。一方、従業員調査では、過去3年間にパワハラを受けた被害者が25.3%、パワハラを見たり、相談を

受けたりした第三者は28.2%であるのに対して、パワハラをしたり、したと指摘された加害者は7.3%に過ぎず、加害者意識が希薄なことが推測された(図5)。過去3年に限るか否かの違いがあるものの、パワハラ被害者が25.3%とする結果は、21.8%の労働者が、「今まで、パワーハラスメントを受けた経験がある」と回答した下田⁸⁾の報告と比較的近い。

欧米における職場のいじめや嫌がらせ、bullying や mobbing は、6ヶ月間や1年間などの一定期間に、一定の頻度で継続する行為を指すことが多く、日本における

パワハラとの定義とは異なるため、単純な頻度の比較はできない。このような欧米の基準を参考にした Tsuno⁹⁾の研究では、過去6ヶ月間に職場で1つ以上の嫌がらせを週1回以上経験した労働者は、9.2%と報告されている。

厚生労働省の企業調査におけるパワハラ相談の行為類型(図6)では、「精神的な攻撃」が最も多く、次いで、その半分以下の頻度で、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「個の侵害」、「身体的な攻撃」、「過小な要求」の順であった。さらに、この企業調査に

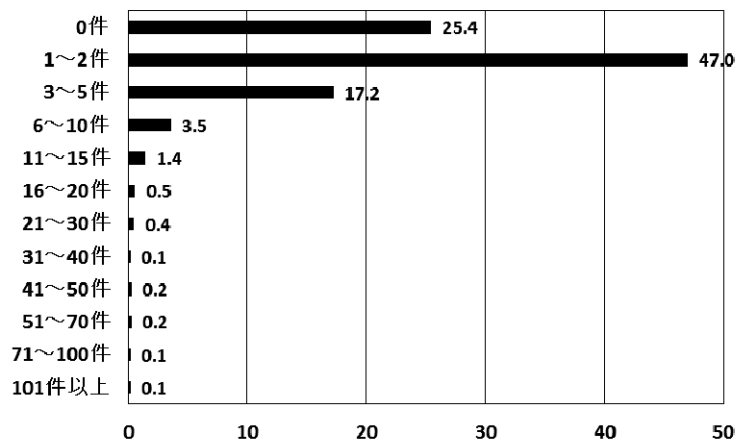


*0件に、「現在も過去もパワハラに関する相談はない」、「パワハラに関する相談を受け付けていない」を含む

45.2%

(回答：全社、n=4580)

図4 企業調査におけるパワーハラスメントの相談・該当の実態



70.8%
全体の
32.0%

(回答：過去3年間にパワハラに関する相談があった企業、n=2083)

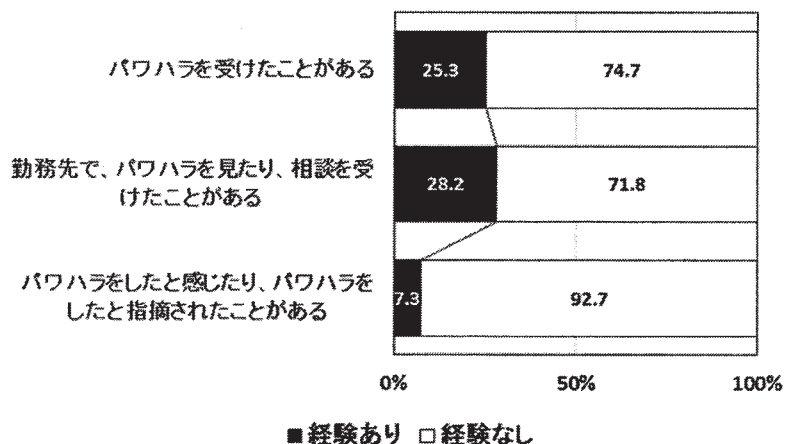


図5 従業員調査におけるパワーハラスメントの被害・加害の実態

(回答：全員、n=9000)

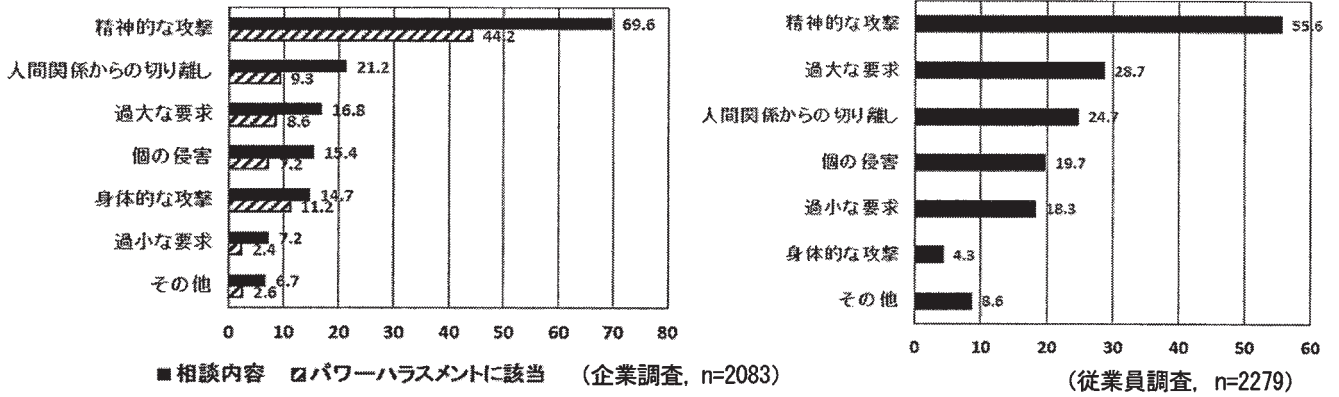


図6 企業調査におけるパワーハラスメント相談と従業員調査におけるパワーハラスメント被害の行為類型

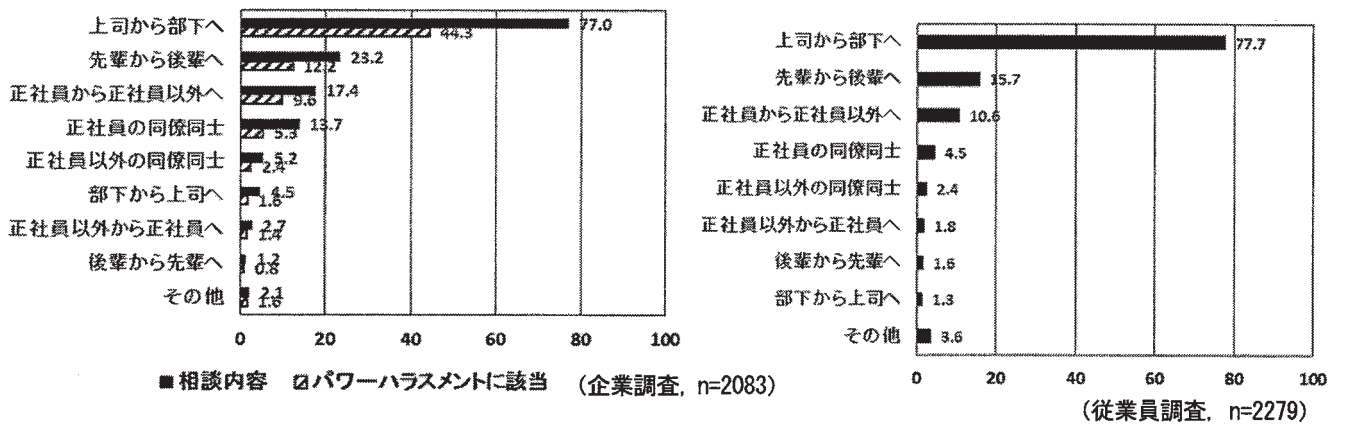


図7 企業調査におけるパワーハラスメント相談と従業員調査におけるパワーハラスメント被害の当事者関係

おける行為類型について、相談割合とパワハラ該当割合との比較によるパワハラ該当率に注目すると、「身体的な攻撃」が最もパワハラ該当率が高く、次に「精神的な攻撃」であり、「過小な要求」が最も低かった。一方、従業員調査によるパワハラ被害の行為類型では、「精神的な攻撃」が企業調査と同様に最も多く、その半分程度あるいはそれよりも少ない頻度で、「過大な要求」、「人間関係からの切り離し」、「個の侵害」、「過小な要求」の順となり、「身体的な攻撃」が最も少なかった。

また、パワハラ当事者関係 (図7) では、企業調査と従業員調査のどちらにおいても、「上司から部下へ」が77-78%で圧倒的に多く、その他「先輩から後輩へ」、「正社員から正社員以外へ」の順であり、上位者から下位者への行為が大半を占めていた。これは、企業調査におけるパワハラ該当率からみても同様であった。「正社員の同僚同士」、「正社員以外の同僚同士」、「部下から上司へ」といった、同じ立場や逆転した立場におけるパワハラも、少ない頻度ではあるものの認められた

が、パワハラへの該当率もそれほど高くはなかった。

パワハラを受けた際の従業員の対応 (図8) では、「何もしなかった」割合が46.7%と半数近くに及んでいた。13.5%が、「会社を退職した」結果となり、その他は様々な相手や窓口などに相談していた。この相談対象は、同僚が14.6%、上司が13.6%と多く、社内の相談窓口が1.8%、会社設置の相談窓口が1.4%と、正式な社内窓口への相談が極めて少ない状況であった。企業調査では、「従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口」は、70.7%の企業で社内に設置されており、社外に委託している企業28.9%を含めると、73.4%の企業が何らかの相談窓口を設置していた。そのため、パワハラ被害者の相談窓口利用が少ない理由としては、窓口が設置されていないためというよりは、窓口の周知がなされていないか、窓口を利用し難いためと推測される。

パワハラが生じやすい職場の特徴 (図9) としては、企業調査では、「上司とのコミュニケーションが少ない職

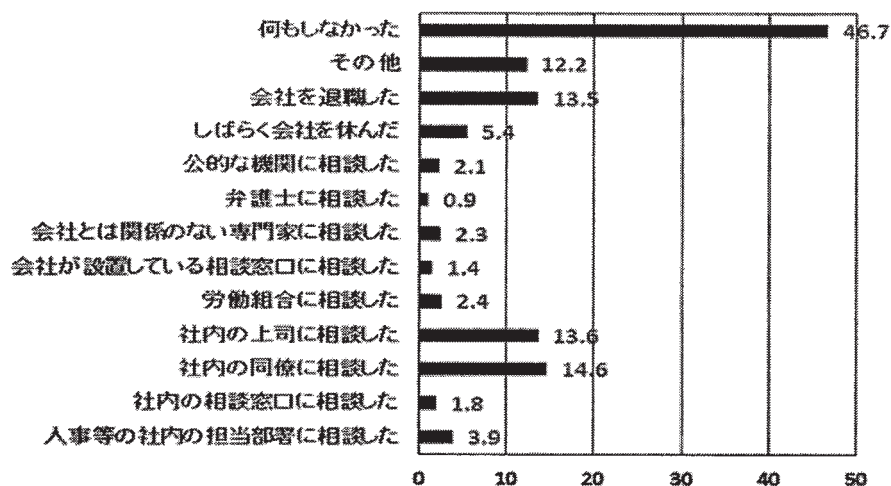
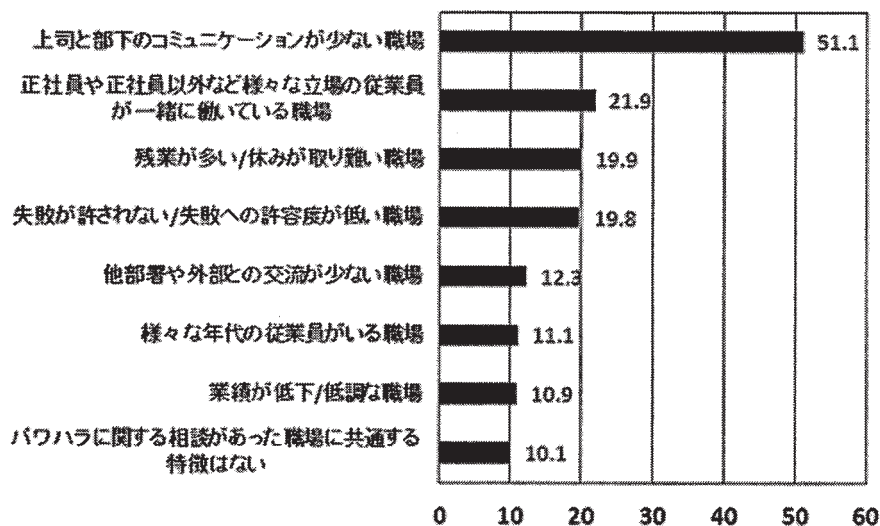


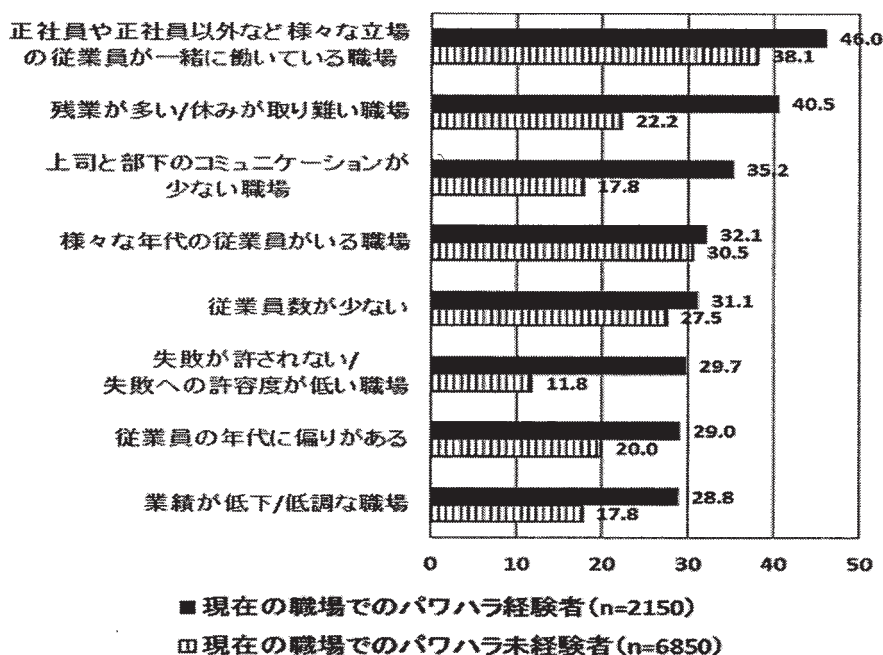
図8 パワーハラスメントを受けた際の従業員の対応

(回答：過去3年間にパワハラを受けたことがある者、n=2279)



(企業調査、回答：過去3年間にパワハラに関する相談があった企業(簡易版調査票対象企業を除く、n=1571))

図9 企業調査と従業員調査におけるパワーハラスメントを生じやすい職場の特徴



(従業員調査、回答：全員、n=9000)

場」が最も多く、次いで、「正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている職場」、「残業が多い休みが取り難い職場」、「失敗が許されない/失敗への許容度が低い職場」などの順であった。一方、従業員調査でも似たような傾向がみられたが、過去3年間にパワハラを受けたり、見たりしたパワハラ経験者と未経験者における回答割合の差に注目すると、企業調査で認められた事項のうち、「正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている職場」はそれほど大きな差はなかった。したがって、様々な雇用形態の従業員の混在が必ずしもパワハラの増加に結びつきやすいとは限らず、上司と部下とのコミュニケーションが少ない職場や過重労働職場、ミスが許されないような緊張を強いられる職場において、パワハラが起こりやすいものと考えられる。同様な比較を、従業員調査における職場のコミュニケーション状況(図10)に関しても行ったところ、「悩み、不満、問題と感じたことを会社に伝えやすい」、「悩み、不満、問題と感じたことを上司に伝えやすい」の項目で、経験者と未経験者における、あてはまらない割合の差が大きかった。これより、会社や上司に対する相談や会話のしやすさが、パワハラに密接に関与している可能性が示唆される。

それに対して、「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」、「仕事以外のことを相談できる同僚がいる」割合の、経験者と未経験者間における差は小さかった。

その他、2007年に日本産業カウンセラー協会が産業カウンセラー440名に対して実施した、「職場のいじめに関するアンケート調査結果」¹⁰では、職場いじめの部署の特徴として、「社員同士のコミュニケーションの少なさ」(66%)、「管理職の指導力欠如」(51%)、「個人業務の多さ」(36%)、「成果主義」(28%)、「過重労働」(24%)などが認められた。

6. パワーハラスメントに関連した主な精神障害等に係る労働災害の認定

現在の「心理的負荷による精神障害の認定基準」では、精神障害の発病前おおむね6か月間に生じた出来事について、「職場における心理的負荷評価表」や「職場以外の心理的負荷評価表」を用いて、業務や業務以外による心理的負荷の強度を「強」「中」「弱」の3段階で評価する。そして、該当する精神障害の発病に関連して業務による強い心理的負荷が総合的に認められ、業務以外の心理的負荷および個体側要因により当該精神障害を発病したとは認められない場合(精神障害やア

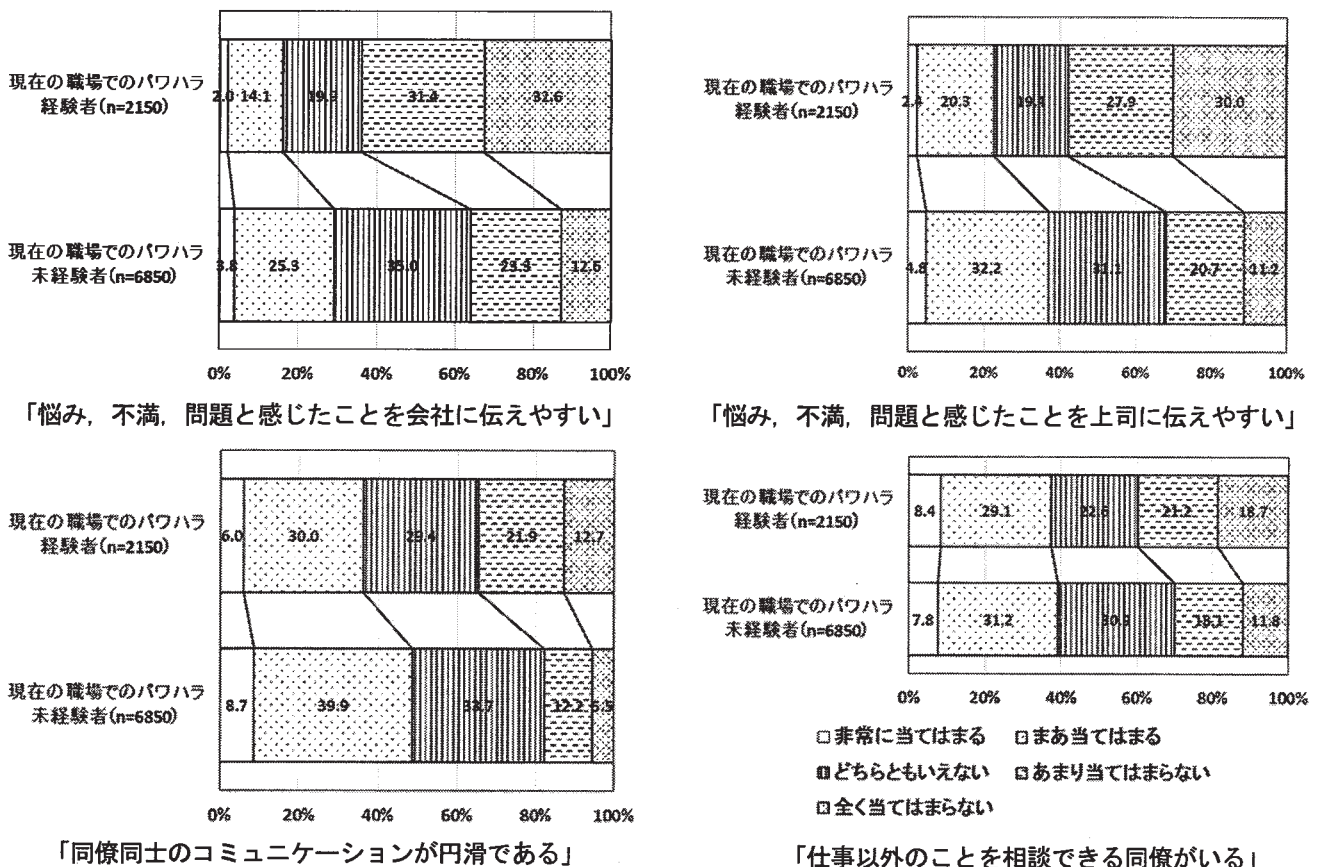


図10 従業員調査におけるパワーハラスメント経験者と未経験者の職場のコミュニケーション状況の比較

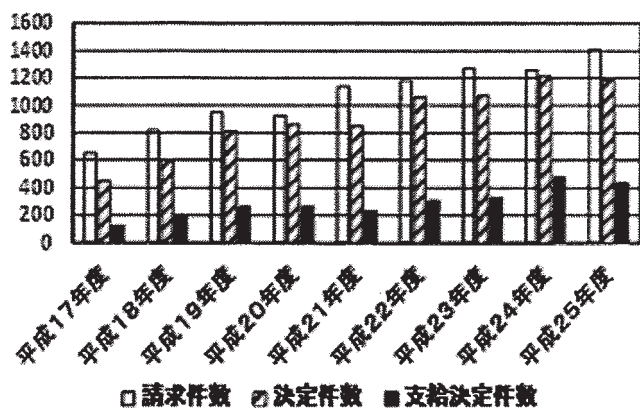


図 11 精神障害等に係る労災請求件数・決定件数の推移

表 2 精神障害等に係る労災認定におけるパワーハラスメント関連事項

	H24年度	H25年度
精神障害労災補償の全支給決定件数	475件	436件
(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	55件	55件
上司とのトラブルがあった	35件	17件
同僚とのトラブルがあった	2件	3件
部下とのトラブルがあった	4件	3件
達成困難なノルマが課された	3件	6件

ルール依存症の既往症がないことなど)に、労働災害(以下、労災と略)と判断される。

年度における変動がいくらかあるが、労災認定の請求件数はほぼ右肩上がりに増加しており、支給決定件数も、平成17年度からの8年間で約3.5倍に増えている(図11)、パワーハラ関連の出来事では、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「上司とのトラブルがあった」などの項目での認定が多い¹¹⁾(表2)。

ちなみに、上司の執拗な嫌がらせによってうつ病となり、後に自殺した製薬会社の社員が、平成19年に初めて労災認定され¹²⁾、こうしたパワーハラ関連の労災認定に大きな影響を与えている。

7. パワーハラスメントに伴う弊害と損失

パワーハラは、被害者や加害者だけでなく、周囲の者、そして企業にも多大な悪影響を及ぼす。いじめや嫌がらせ、あるいはハラスメントによる弊害については、欧米を中心に研究が行われているが、日本ではまだ少

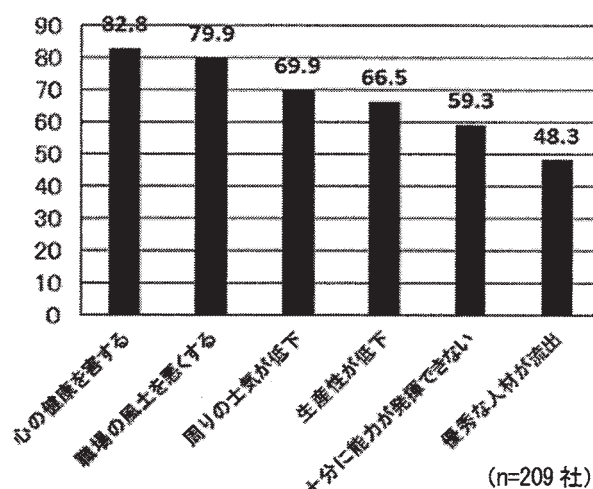


図 12 パワーハラスメントによる弊害

なく、実務では認められているものの、研究としての実証はこれからの課題と思われる。

パワーハラの被害者は、人格や尊厳を傷つけられ、仕事への意欲や自信をなくし、その結果仕事のパフォーマンスが低下する。ひいては、心や身体の健康を害され、休職や退職を余儀なくされることもある。中央労働災害防止協会の東証1部上場企業209社の調査¹³⁾では、パワーハラの発生が「ある」あるいは「あった」企業の82.8%で、パワーハラ被害者に何らかのメンタルヘルス不調が生じている。諸家¹⁴⁻²⁰⁾によれば、心的外傷後ストレス障害(PTSD)、うつ病、薬物乱用、虚血性心疾患、高血圧、あるいは頭痛、眩暈、胸痛、腹痛などの、心身両面に及ぶ様々な健康影響が生じることが知られている。

パワーハラに対して甘い、あるいは許すような職場では、被害者はもちろんのこと、周囲の労働者に対しても心理的な悪影響を及ぼす。次は自分が標的になるのではないかとの心配によって、職場環境(職場風土)が悪化し、士気の低下や会社への忠誠心の低下をきたし、優秀な人材の流出を招くことにもなりかねない。中央労働災害防止協会の調査¹³⁾でも、被害者の心の健康を害するダメージに続いて、こうした周囲への間接的被害が認められる(図12)。健康面においても、被害者本人だけでなく、被害状況を目撃した周囲の者にも悪影響が生じることが報告されている¹⁵⁾。パワーハラの加害者も行為の代償を負い、信用の低下や懲戒処分などにより、それまでの就業に少なからず支障をきたすことになる。

こうした一連の弊害によって、職場の生産性が低下し、会社自体も大きな損失を被る。被害者、加害者双方の主張がこじれるほど、事実の確認に手間取り、解決

までに多大な時間や労力を要する。被害者が健康障害をきたした場合、元の健康な状態にまで回復したとしても、長期間の休業を余儀なくされることが少なくない。その結果、被害者の職場復帰支援、休業中の代替要員の確保、あるいは退職、新採用などの面で、企業側は多大なコストを負わなければならない。

さらに、加害者だけでなく、企業も労災補償や民事上の使用者責任、安全配慮義務などの面で法的責任を問われる場合がある。訴訟問題になった場合、コストや時間など、人事・法務担当者の負担は著しい。報道などで公になると、企業の評判は一気に失墜して計り知れない損失を被る。そのため、リスクマネジメントの一環として、日頃からハラスメント対策を実践していくことが重要である。

8. 職場におけるパワーハラスメント対策

厚生労働省の調査⁷⁾において、パワハラ対策の重要性(図13)と対策の実施状況(図14)についてみると、職場のパワハラ予防・解決に向けた取組を経営上の課題として重要と考えている企業は80.8%にも及び、小規模事業場でも比較的高い割合となっている。しかし、実際に取り組んでいる企業は45.4%程度に過ぎず、大規模事業場と比べて小規模になるほど、実施率が低下している。人手や予算などの確保の難しさのためと推測される。

被害者がとるべき対策としては、拒否の意思を相手に示す、被害状況を記録しておく、問題を整理する、一人で悩まずに周囲に相談する、心身の不調が生じたら医療機関を受診しておく、などの対処が望まれる。被害者が必ずしも被害を申し出るとは限らず、自らの不調に気づかず、周囲の者も不調を見過ごすことがあるため、被害者の早期発見、早期対応のためには、心の不調のサインを被害者自らが気づく、臆せずに被害を申し

出る、周囲が気づく、などの心がけが重要となる。周囲の者には、例え加害者に注意できない状況であっても、傍観者にならずに被害者を支援する、第三者として相談するなどの対応が求められる。

職場が実施すべきパワハラ対策としては、「パワハラは断固なくすべきである」といったトップのメッセージ、就業規則その他の服務規律を定めた文書におけるルール決定、アンケート調査による実態の把握、管理職や一般社員を対象とした教育、組織的取組に関する周知、相談窓口や対策委員会などの解決の場の設置、再発防止策などがある。こうした対策を効果的に推し進めるためには、トップや管理職が範を示し、自らがパワハラをしないことはもちろんのこと、部下にもさせてはならない姿勢を明確に示す必要がある。ただし、必要な指導は適正に行わなければ、部下の成長や組織の発展にはつながらない。職場全体として、お互いの人格を尊重して理解や協力を心がける、ハラスメント行為を見逃さずに支え合う、ことなどが求められる。また、相談対応では、単に相談窓口を設置するだけでなく、それが有効に活用され、問題の解決につながるような仕組みづくりや、相談担当者への教育・研修、円滑な業務遂行のためのマニュアル作成などが必要である。

セクハラに関しては、指針²¹⁾によってセクハラ防止のために必要な措置を講ずることが事業主に義務づけられており、事業主は9項目の措置(表3)を実施しなければならない。パワハラについては未だこのような規定がないため、セクハラに準じた対策が望まれる。

ちなみに、厚生労働省の調査⁷⁾におけるパワハラに対する具体的な企業の取組(図15)では、管理職研修が最もよく実施されており、次いで就業規則などの社内規定への盛り込み、ポスター・リーフレットなどによる啓発活動、一般社員研修の順である。一方、効果が実感できた取組(図16)は、管理職研修や一般社員研修

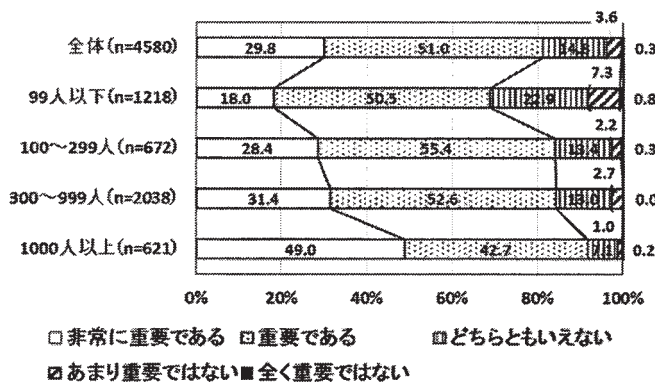


図13 パワーハラスメント対策の重要性の認識

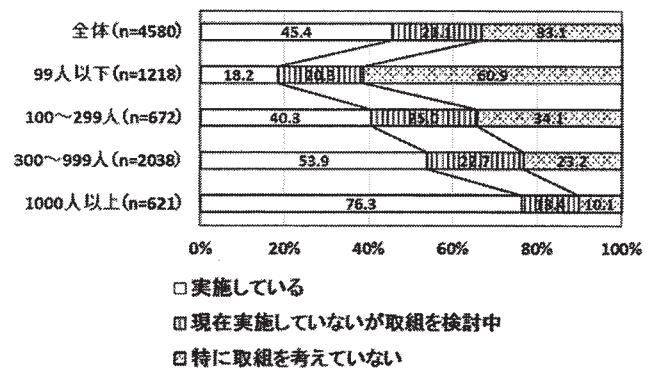


図14 パワーハラスメント対策の実施状況

表3 セクシュアルハラスメント防止のために事業主が講じなければならない9つの措置

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - ①職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
2. 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③相談窓口をあらかじめ定めること。
 - ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
3. 事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
 - ⑦再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）
4. 1から3までの措置と併せて講ずべき措置
 - ⑧相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

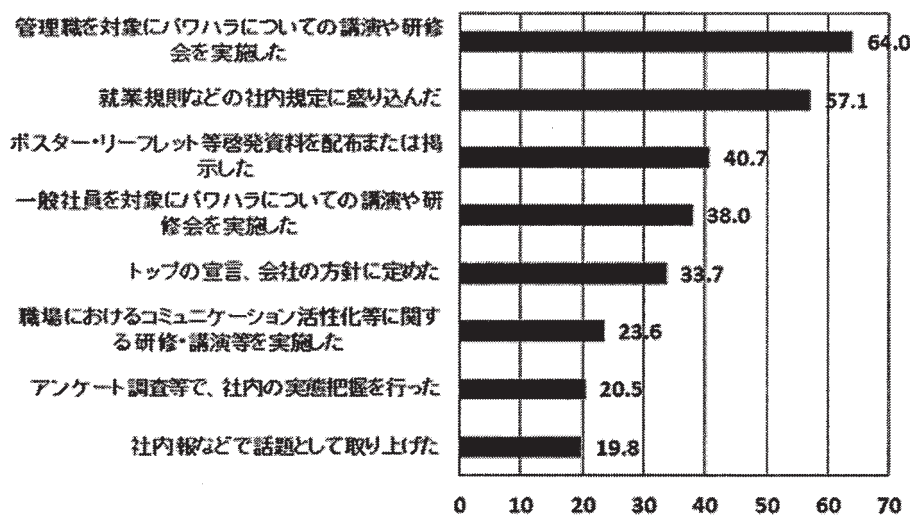


図15 パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組

(n=2080)

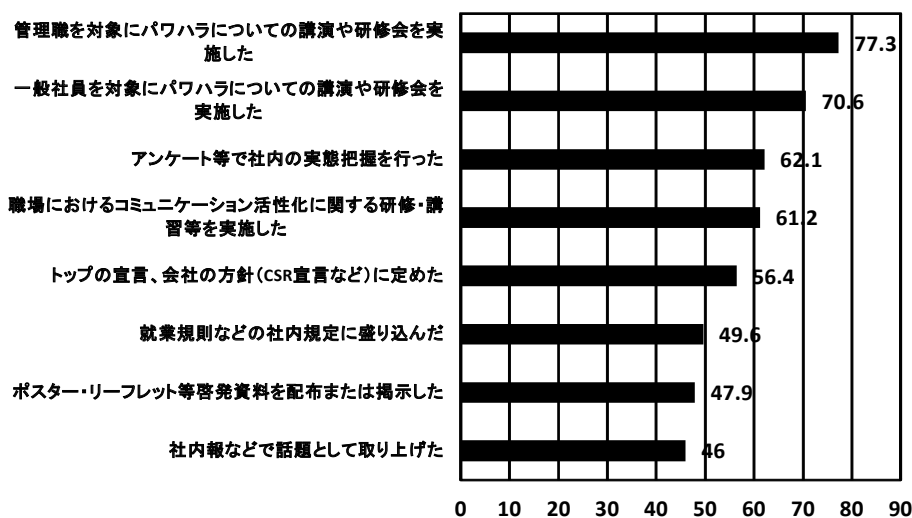


図16 パワーハラスメントの予防・解決の効果が実感できた取組

(各取組を実施していると回答した企業数が各々の母数)

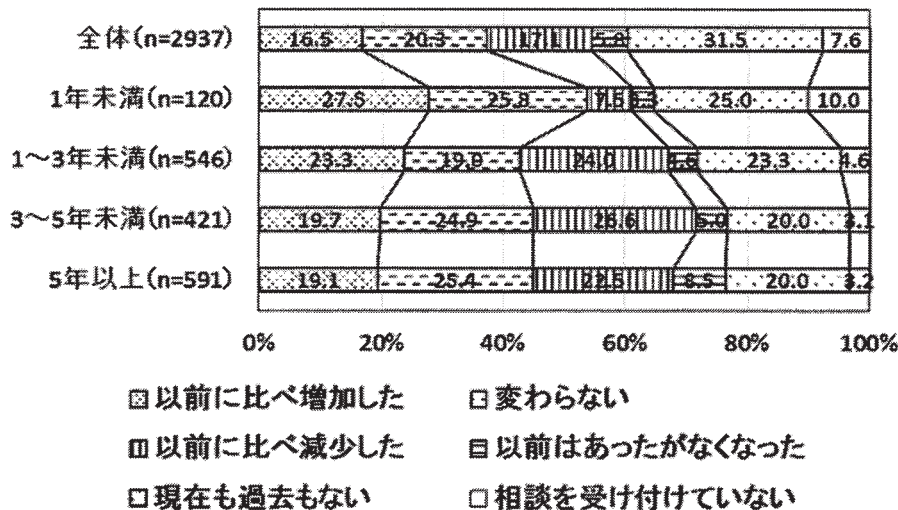


図17 パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の実施期間と相談件数の推移

などの研修、次いでアンケートによる実態調査、コミュニケーション研修などであり、トップの宣言や会社の方針の策定、就業規則の社内規定への盛り込みなどの対策は、研修と比べて効果の実感が少ない。しかし、研修ではパワーハラ防止への取組が継続し難い点が問題であり、取組を定着させるためには、トップの宣言や就業規則の社内規定への盛り込みなどの、方針の明確化やルールづくりが重要となる。研修では、ハラスメント行為の禁止事項に加えて、より良いコミュニケーションづくりを併せて行うことが効果的である。

事業場外の解決策としては、前述した総合労働相談を利用する方法がある。総合労働相談では、情報提供や相談のほか、労働局長の助言・指導制度や紛争調整委員会によるあっせん制度を活用して、問題の早期解決のための支援を受けることができる。労働審判制度を利用する方法もある。

その他、パワーハラ防止に向けた対策では、短期的に成果を求めるのではなく、長期的視点に立つことも重要である。厚生労働省の調査⁷⁾では、取組1年未満の企業で以前と比べて相談件数が増加した割合が多いのに対して、それ以上の企業では以前よりも相談件数が減少しており、増加よりも上回っていることが認められている(図17)。

9. おわりに

パワーハラは、働く人の尊厳を著しく侵害する不当な行為である。被害者や加害者の個人的な問題に留まらず、職場秩序や職場環境を悪化させ、企業の効率的運営や生産性、ひいては社会的責任の点でも大きな問題となる。そのため、リスクマネジメントの一環として、全ての労働者がハラスメントのない職場で安心してい

きいきと働くことができるような職場環境づくりを推進していくことが求められる。

自分が思っている以上に、相手を傷つけてしまうことがパワーハラにつながる。一人ひとりがパワーハラを正しく理解し、自らの意識や言動を振り返る必要がある。職場で働く仲間は対等なパートナーであることを常に意識し、他者への思いやりを忘れないことが大事である。

ちなみに、筆者は、九州大学に赴任後平成26年までの約10年間に、社会貢献の一環として約50回のハラスメントに特化した講演や研修を行ってきた。ハラスメントも含めたメンタルヘルス関連の講演や研修は200回以上に及ぶ。その経験をもとにして、現在パワーハラのチェックリストを作成中である。今後も、このような活動を通して、引き続きパワーハラ対策を支援していきたいと考えている。

文献

- 1) 国際労働機関 (ILO), 世界保健機構 (WHO), 国際公務員労組連盟 (PSI), 国際看護師協会 (ICN) (2002): 保健医療部門における職場暴力に対処する枠組ガイドライン (Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector).
- 2) 厚生労働省大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室 (2013): 平成24年「労働安全衛生特別調査 (労働者健康状況調査)」の概況.
- 3) 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室 (2013): 平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況.
- 4) 新井栄三 (2013): 増加傾向にある「職場の嫌がらせ」に関する相談ーメンタルヘルス不調の相談も

- めだつ. *Business Labor Trend*, 6: 20-23.
- 5) 岡田康子 (2003): 許すな! パワー・ハラスメント. 飛鳥新社.
 - 6) 厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室 (2012): 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・グループ報告について.
 - 7) 厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室 (2012): 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の報告書 (概要版).
 - 8) 下田 陽 (2005): YW 大調査 1000 人の日本人「パワハラ」の巻. 読売ウィークリー (12 月 11 日号).
 - 9) Tsuno K, Kawakami N, Inoue A, Abe K (2010): Measuring workplace bullying: reliability and validity of the Japanese version of the Negative Acts Questionnaire. *J Occup Health*, 52: 216-226.
 - 10) 社団法人日本産業カウンセラー協会 (2007): 産業カウンセラーが見た職場・「職場のいじめ」に関するアンケート調査, 社団法人日本産業カウンセラー協会.
 - 11) 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課職業病認定対策室 (2014): 平成 25 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」.
 - 12) 東京地方裁判所 (2007): 東京地判平 19・10・15. 労働判例, 950: 5.
 - 13) 中央労働災害防止協会 (2005): パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究報告書, 中央労働災害防止協会.
 - 14) Leymann H, Gustafsson A (1996): Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *Eur J Work Organ Psychol*, 5: 251-275.
 - 15) Niedhammer I, David S, Degioanni S (2006): Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *J Psychosomatic Res* 6: 251-259.
 - 16) Vartia MA (2001): Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health* 27: 63-69.
 - 17) Kivimäki M, Virtanen M, Vartia M, Elovainio M, Vahtera J, Keltikangas-Järvinen L (2003): Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occup Environ Med* 60: 779-783.
 - 18) Wager N, Fieldman G, Hussey T (2003): The effect on ambulatory blood pressure of working under favourably and unfavourably perceived supervisors. *Occup Environ Med*, 60: 468-474.
 - 19) Aguggia M, Cavallini M, Varetto L (2006): Medical-legal issues in headache: penal and civil Italian legislation, working claims, social security, off-label prescription. *Neurol Sci* 27: 198-202.
 - 20) Mikkelsen EG, Einarsen S (2002): Relationship between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scand J Psychol* 43: 397-405.
 - 21) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 (2006): 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針 (平成 18 年厚生労働省告示第 615 号) .