

職場のいじめ、嫌がらせ、パワーハラスメントは働く人を傷つけるだけでなく、企業業績にも影響し、問題を放置すると訴訟に至る場合もあるなど、大きなリスクを伴う問題です。経営者の立場からこの問題にどう対処すべきなのか、弁護士の江上千恵子先生に寄稿いただきました。



江上千恵子さん  
弁護士。

東京都人権啓発センター評議委員、人権擁護委員、江東区男女平等推進懇談会会長、同区法律相談、女性センター法律相談担当等。  
東京都職員、裁判所書記官を経て、1985年弁護士。

著書、記事に「ケーススタディ 労働時間・休日・休暇」編集委員(第一法規出版)、「パート労働法&雇用対策法の改正事項と就業規則」(日本法令)、「わかりやすいセクシュアル・ハラスメント裁判例集」(21世紀職業財団)等多数。

ハラスメントの予防・解決に向けた提言]を取りまとめ、公表しました。

提言では、「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、業務上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」と定義しています。

パワーハラには、上司から部下へのものに限らず、先輩後輩間や同僚間、さらに部下から上司へ行われるものも含まれます。パワーハラの典型的な行為類型として、

- ①暴行・傷害等身体的な攻撃
- ②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃
- ③隔離・仲間外し・無視等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
- ⑤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私的なことに過度に立ち入ること

の6つが考えられます。

### 具体的な取組みは

パワーハラへの対応や予防措置を講じることは、企業

の大小を問わず、企業のリスク管理、コンプライアンス(法令遵守)上、必要不可欠です。具体的には次のような取組みが必要です。

- ①パワーハラはなくすべきという方針の明確化、特にトップの姿勢を示す。
- ②ルール化：就業規則、労使協定等で明文化する。
- ③実態の把握：従業員アンケート等により、パワーハラの実態について正確に把握する。
- ④研修の実施：管理職、相談担当者だけでなく全社員に行う。
- ⑤周知・啓発：折に触れて繰り返す。
- ⑥相談窓口を設置する。
- ⑦再発防止の努力：行為者への再発防止研修等を行う。

### パワーハラ撲滅は企業の利益に

Y社は自動車部品の製造を目的とする会社であり、従業員の7割がパートですが、数年前から新規採用パートの約8割が1年以内に辞めるようになり、人件費などでかなりの損失を出していました。苦慮した会社がパート全員にアンケートを行ったところ、班のリーダーの一部の者について「言葉がきつい」とか「言葉遣いが乱暴」等の意見が複数ありました。名前が挙げられた者は皆ベテランで、仕事の能力も高い者でしたが、パワーハラを放置することによるマイナスを考え、名前を挙げられた班リーダーに言葉遣いについて指導・注意を行いました。

Y社社長も社員全員を前に「わが社では、社内でのパワーハラ、いじめ、嫌がらせを許さない」と宣言しました。「仕事のできない新人に対し熱心に指導したのに文句を言われるなんて」と反発するリーダーもあり、退職する者も出ましたが、会社はパワーハラ撲滅の方針を変えませんでした。

しばらくすると、自由に意見が言える雰囲気職場となり、パワーハラが原因で辞める者はいなくなりました。新規採用コストなどの人件費が大きく減少し、結果的に生産効率の高い職場となったのです。(平20・10・10朝日新聞掲載記事より作成)。

この例で分かるように、中小企業でも、工夫次第でパワーハラ防止と対応ができ、その結果、企業に利益をもたらすことになるのです。



### 厚生労働省が「パワーハラ予防・解決ポータルサイト」開設

厚生労働省は職場のパワーハラスメントの予防、解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるとい職場応援団」を開設しました。

ポータルサイト URL  
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

サイトでは3つの基本として「職場のパワーハラスメントの概念と類型」「対策の必要性」「予防と解決」を掲げ、その他、「他の企業はどうしてる?」「裁判事例を見てみよう」「パワーハラで困ったときは相談機関一覧」などを掲載しています。