

パワハラ防止を義務化へ、現場での「線引き」には時間も

労働政策審議会の第13回雇用環境・均等分科会(奥宮京子分科会長)は12月14日、女性活躍推進法(女活法)改正と職場のパワーハラスメント、セクシャルハラスメント防止対策に関する報告書をまとめ、厚生労働相に建議、8月から10回に及んだ議論を終えました。これに基づき、厚生労働省は改正法案の作成に入り、年明けの次回分科会に法案要綱を提示します。

女活法では、企業の取り組みを示す行動計画の策定・公表が現在は従業員301人以上の企業に義務化されていますが、これを100人~300人以下の中小企業に拡大します。パワハラについては、企業に防止措置や相談体制などを義務化します。セクハラでは、自社社員が社外の顧客などから受けた場合なども雇用管理上の措置義務の対象とします。

セクハラは男女雇用機会均等法の規定に追加し、パワハラについては7月に成立した労働関連8法(働き方改革法)の中の労働施策総合推進法(旧雇用対策法)第4条に、「仕事と生活の両立」など国の政策を定めた規定があることから、そこに加える方針です。

厚労省は3法の改正案を来年の通常国会に提出する予定ですが、来年4月から働き方改革法が施行され、10月には消費増税が予定されるなど、中小企業などには厳しい日程となることが予想されるため、施行時期は20年からとする方針です。

パワハラ防止義務の概要と課題

パワハラの禁止規定は盛り込まないものの、議論の過程で「パワハラは悪」という認識はかなり広がりました。しかし、職場の人間関係が大きく絡むだけに、何がパワハラになるのか、防止義務だけで根絶できるのか、企業側には戸惑う声も多く聞かれます。

労政審ではパワハラの定義を(1)優越的な関係に基づく(2)業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により(3)労働者の就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)――の3要素を満たす場合としました。

今後、企業は「予防・解決に向けた」措置を講じることが義務付けられ、セミナーの開催、相談室の設置、調停制度の周知などを通じて、社員の意識を高めるよう努めなければなりません。しかし、「厳しい指導」との線引きや社員同士の「いじめ」は該当するかなど、パワハラの共通イメージを構築していくのは容易ではありません。

最もわかりやすい例としては、職場の上司が部下の失敗をとがめて「お前みたいな給料泥棒は死んじまえ」とどなったり殴ったりして、自殺に追い込んだようなケース。しかし、現代の職場ではこ

の種のわかりやすい暴力型より、陰湿なネチネチ型のパワハラも多く、気の弱い被害者がうつ病などの精神疾患に追い込まれるケースが急増しているのが特徴です。

どんな優良企業であっても、職場に「嫌な上司」や「扱いにくい部下」がいるのはむしろ普通で、ひと昔前までは「人間関係も給料のうち」と割り切る雰囲気一般的でした。新人教育なども社内OJTが中心で、短期的な成果を求めて職場がギスギスすることはありませんでした。

ところが、バブル崩壊以後、多くの企業で成果主義を導入するなど、職場の人間関係が希薄になる中で、自殺や精神疾患といった重大な結果を招く事例が増えたことから、それまで表面化することのなかったパワハラが企業の大きな課題にのし上がってきました。しかし、従来の社員教育で育った現在の管理職らにとって、「時代は変わった。それは部下の指導に適していない」と指摘されても、戸惑いは広がるばかりでしょう。

どうしても残る？グレーゾーン

このため、労政審は厚労省にパワハラ3要素の具体的内容、典型例、該当する例と該当しない例、「適正な範囲内」の指導例を示す指針の作成を求めており、この指針に基づいて企業は判断することになりました。ただ、それも(3)のように身体的、精神的苦痛についても受ける度合いはケースバイケースであり、報告書では「平均的な労働者の感じ方」を基準にすべきだとしていますが、労働側委員からは「まず、被害者の感じ方を最優先すべきではないか」という反論も出ました。

また、職場内のパワハラはまだわかりやすい面もありますが、得意先から受ける社外パワハラ、消費者に土下座などを要求される顧客パワハラなども対象になり得ます。しかし、これらは企業間取引や企業イメージにかかわるだけに、使用者側委員から「職場のパワハラと同一視するのは問題」と反対する声が強くなりました。

ある公益委員(有識者)は「当初はさまざまな試行錯誤があり、具体的な事例を積み重ねていくうちに、パワハラに該当するかどうかの大まかな線引きが決まっていくのではないか。ある程度のグレーゾーンが残るのはやむを得ない」と、一定の時間が必要との考えのようです。