

特集／職場のハラスメントをなくす

労組が取り組むべき対策

現場での実践を。パワハラ防止法制化につなげよう

三木 啓子 みき けいこ
(アトリエエム株代表)

●…深刻化する職場のパワハラ

職場におけるパワハラの被害が後を絶ちません。2017年度に全国の労働局に寄せられた「職場のいじめ・嫌がらせ」パワハラ相談は7万2067件。これは過去最多で、しかも毎年増えつづけています。厚生労働省が2017年に出

した『職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書』でも、企業で働く人の3人に1人（32・5％）が職場でパワハラを受けていることが明らかになりました。また、「過去3年間に何度も繰り返しパワハラを受けた」人の8割以上が「怒りや不満・不安などを感じた」と回答しており、5人に1人が通院。2・2％の人が入院しています（図表

1）。

うつ病などの「心の病」を患い労災と認定された人も、17年度には506人で、こちらも過去最多となりました。これらは「労災」と認定された件数ですから、氷山の一角でしかありません。

さらに、同じ職場で行為者（加害者）の言動を見聞きしている人も体調を崩す「間接被害」が新

たな問題となって浮上してきています。最近は「パワハラを目の当たりにしながら何もできない」「怒られている同僚を見ると自分も具合が悪くなる」などの相談も多数寄せられるようになってきています。職場のパワハラで悩んでいる人が大勢いることが、容易に想像できます。

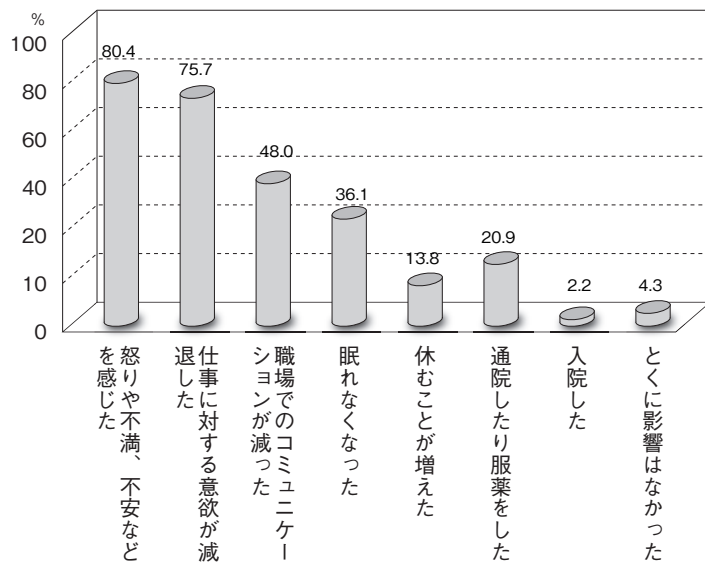
●…パワハラ背景

このようなパワハラがなぜおこるのでしょうか。大きな原因のひとつにストレスがあります。ストレスの原因を探っていくと、加重的な労働や厳しいノルマ、人員不足などが要因となっていることが多いのです。

さらに、コミュニケーション不足も大きな要因です。その原因としては、多忙な業務や長時間労働などがあげられます。

「どのような職場でパワハラがおこりやすいのか」との国の調査では、従業員の答えで1番多かったのが「正社員、非正社員

特集◆職場のハラスメントをなくす

図表1 パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響
(過去3年間に繰り返しパワハラを受けた人の回答)

このようにみていくと、パワハラ防止策に取り組むことを義務づける法律の改正案が先日3月8日に閣議決定されました。今年の通常国会で法律の改正が成立する予定です。パワハラ防止策をつくって運用する義務が企業にあると明記して、対策に取り組まない企業には、厚生労働省が是正指導や是正勧告などの行

などさまざまな雇用形態の従業員がいる職場」でした。現在、労働者の約4割、女性では6割近くの人が非正社員であり、その数は年々増加しています。ほかには「残業が多い、休みにくい職場」「失敗が許されない職場」などがあげられています(前出厚労省調査)。

●…パワハラ防止、法制化へ

このようにみていくと、パワハラ防止策に取り組むことを義務づける法律の改正案が先日3月8日に閣議決定されました。今年の通常国会で法律の改正が成立する予定です。パワハラ防止策をつくって運用する義務が企業にあると明記して、対策に取り組まない企業には、厚生労働省が是正指導や是正勧告などの行

政指導をして改善を求め、それにも従わなければ、企業名を公表することができるとの規定も設ける予定です。具体的措置は法律(労働施策推進法)の改正後に指針で定められますが、パワハラにあたる行為を「①優越的な関係を背景にした言動で、②業務上必要な範囲を超えたもので、③労働者の就業環境が害されること(身体的、精神的苦痛を与える)」と定義し、パワハラ6類型と具体例を示します。

図表2

ハラスメント対策／3月8日(金)閣議決定
→ 2019年通常国会に法案を提出予定

パワハラ対策

- 企業が防止策に取り組むことを法律で義務づける

悪質クレーム対策

- 企業がとるべき対策を指針にまとめ、企業を支援する

セクハラ対策

- 「自社の社員に社内外でもセクハラをさせない」を追加

女性活躍の促進

- 女性登用の数値目標の義務 101人以上に(現行301人)

ほかには、●加害者の懲戒規定の策定、●社内調査体制の整備、●相談窓口の設置、●相談者のプライバシーの保護、●相談者に対する不利益取り扱いの禁止などが予定されています。早ければ大企業は2020年4月、中小企業は2022年4月から施行されます。さらに顧客などからの過剰なクレーム、いわゆる「カスタマーハラスメント」に対しても企業が取るべき対応を指針で示す考えです。ほかにも男女雇用機会均等法を一部改正して、セクハラ防止

図表3 セカンドハラスメントの言動例

- ① あなたは神経質すぎる
- ② このくらいは当たり前
- ③ あの人がそんなことをするとは思えない
- ④ あなたはうそをついている
- ⑤ 昔のことを今頃なぜ相談するのか
- ⑥ あなたが退職する方がいい

策も強化されます。そこには、●セクハラ相談を行ったこと等を理由とする解雇その他不利益な取り扱いの禁止、●取引先など社外との間で従業員が加害者や被害者となる場合も、企業側の取るべき対応を明確化。他社から事実関係の確認を求められた際は協力することなどが盛り込まれます。

また、女性活躍推進法の改正により、女性登用の数値目標の義務が従業員規模101人以上（現行301人）になります。

しかし残念ながら、労働団体などが「パワハラ根絶のためには、禁止規定は不可欠」と強く求めている「パワハラ行為自体の禁止」は盛り込まれません。よって今回の法改正は決して十分な対策であるとは言えないですが、何の法的な対策もなかった現状からは、一歩とまでは言えませんが、半歩前進にはなるのではないかと考えます。

●…労働組合は適切な対応を

パワハラを受けた人の半数近くは誰にも相談できずに苦しんでいます。労働組合に相談をした人はわずかに約2%にしかすぎません（前出厚生労働省調査）。このような状況でよいのでしょうか。労働組合としてどのような取り組みが必要でしょうか。まずは「学び、つながり、闘

い続ける」ことだと思います。組合員からの相談を待っているだけではなく、積極的にサポートをすることが大切です。パワハラ被害者に寄りそい、適切な相談対応ができる知識とスキルを身につけることです。

被害者の多くは「パワハラを受けたことはとてもつらかったが、それにもましてつらかったのは、誰にも相談できず孤立したこと」だと話します。被害者を孤立させることなくつながることです。

相談を受けてもその場ですべてを解決する必要はありません。行為者への対応もすぐにできるとは限りません。むしろ、その場で解決できることはほとんどないといえるかもしれません。しかし、被害者にとっては状況を正しく理解してくれる人に話を聴いてもらうことが、エンパワメントにつながることもよくあるのです。被害者が相談をして良かった、と思える対応をすることです。

相談を受けたときに、相手を

さらに傷つけてしまう言動を「セカンドハラスメント」といいます。たとえば「そのくらいいたしたことはない」「あなたは神経質すぎる」「あなたのためを思っている指導だからもう少しガマンが必要」などの言葉です。パワハラと指導を混同して「厳しい指導のおかげで今の私がある」など励ますつもり言葉も、被害者の現実に向き合っていないことに変わりはありません。

また「このくらいでパワハラと言われたらかわいそう」と行為者をかばう言動や「すぐにパワハラと言いたるトラブルメーカー」などの噂によっても被害者は深く傷つきます。

●…ガイドラインの制定を

たとえばパワハラが解決されても、それまでに被害者は苦しみ傷ついています。労働組合もその対応に多大な時間とエネルギーを要します。だからこそ防止

特集◆職場のハラスメントをなくす

が重要なのです。

そのためにはまずは職場の実態を把握することから始まります。パワハラを初めとするハラスメントについての「意識・実態調査」を行い、職場の状況を把握します。ハラスメントを個人のトラブルに矮小化するのではなく、組織の問題ととらえて、職場環境の改善につなげなければなりません。

その実態をもとに、パワハラ防止のための「ガイドライン（防止指針）の制定」と「相談体制の充実」をねばり強く組織に対して求めつづけることです。

ガイドラインには次の項目を入れる必要があります。

①組織の実態に応じた具体的な事例

②非正社員、役員も含めた全構成員を対象とする

③行為者、被害者が組織外の場合も対象とする

④相談体制の整備

⑤ハラスメント防止委員会の整備

⑥労働者、相談員、ハラスメント防止委員会の研修

⑦セカンドハラスメントの防止

⑧行為者の処分基準、研修、再発防止、などです。

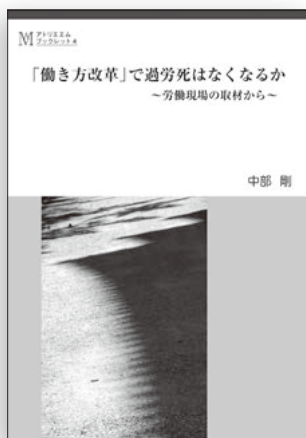
●：パワハラを許さない組織に

だれもが元気に働きつづけることができる職場をめざして、具体的な取り組みを労使で共にすすめていくことが今こそ必要なのです。「パワハラをおこさない、おこさせない、許さない」という職場環境を全員でつくりていくことです。

そして最後に、私は労働組合内でのパワハラ相談もしばしば受けることがあります。職場での取り組みをすすめると同時に、自分たち自身の足元の見直しも必要ではないでしょうか。組織が硬直化していないか、権力が集中していないか、今一度見直しを迫られているといえるかもしれません。

【アトリエエムブックレット vol.4】

「働き方改革」で過労死はなくなるか ～労働現場の取材から～



ディーセント・ワーク／労働現場の実態／
若者の苦境／なぜ長時間労働が過労死を招くのか／
この国の現状／過労死を防ぐために

過労死、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、長時間労働、残業代の未払い、不当解雇…。労働に関するニュースが連日のように報道されています。とりわけ長時間労働、過労死・過労自殺は大きな社会問題となっています。

「人たるに値する働き方」のために、企業も労働組合も、どのように職場環境と労働観を変えていくことができるでしょうか。

アトリエエムブックレット第4弾は、労働現場の声に耳を傾けながら「労働問題」の今を考えます。

著者 中部 剛（なかべ たけし）

神戸新聞社記者。主にアスベスト被害や労働をテーマに取材。

過労死防止学会会員。「忍び寄る震災アスベスト」（かもがわ出版、共著）

700円（税・送料別） A5判/80頁/2018年1月発行

製作・発行

アトリエエム
TEL 06-4256-8836 FAX 06-4256-8837

〒550-0002 大阪市西区江戸堀1-4-27-401
info@atoriem.jp http://atoriem.jp