

医療労務管理支援事業

医療勤務環境改善研修会
「パワハラ防止法への対応について」



岸川 守氏

令和2年10月12日（月）「パワーハラスメント防止法への実務対応～安心して働ける職場環境のために～」についての研修会を、特定社会保険労務士の岸川守先生を講師に、メルパルク京都において、会場参加14名、オンライン参加146名で開催

された。

本年6月1日からパワハラ防止法が施行された。その背景としては、既に多くの職場においてパワハラの相談体制が整備されてはいるが、労働局に寄せられる「イジメ・嫌がらせ」の相談件数が他の相談に対して群を抜いて多く、右肩上がりの現実があり、職場内の相談体制が機能していないと考えられているためである。また、実態調査においても、82%の労働者がパワハラを受けたと回答している。

改正された労働施策総合推進法のパワハラ防止措置では、労働者の就業環境が害されないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために、必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けた（中小企業は令和4年から）。また、職場において行われるパワハラとは、以下①～③の全ての要件をすべて満たすものとして、パワハラの実態が法で定められた。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要且つ相当な範囲を超えたもの
- ③雇用する労働者の就業環境が害されること

①の「優越的な関係を背景とした言動」とは、言動を受ける者が行為者に対して抵抗・拒絶できない可能性が高い関係を背景におこなわれるものを指す。上司から部下への言動はもちろん、同僚や部下

による言動でもパワハラになり得る。同僚・部下が業務上必要な知識や経験を有しており、部下の協力がなければ業務を円滑に進められない場合における部下から上司への言動などがそれに該当する。

②の「業務上必要且つ相当な範囲を超えたもの」とは、その言動が、明らかに業務上必要性がない、業務の目的を大きく逸脱している、業務遂行の手段として不適当又はその様態が相当でない、その回数、行為者の数、手段が社会通念に照らして許容される範囲を超えるものである。

③の「雇用する労働者の就業環境が害されること」とは、当該言動により、労働者が身体的、精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の看過できない程度の支障が生じることで、例えば就業意欲が低下する、業務に専念できないなどの影響が生じている場合である。

また、パワハラの代表的な6類型による、該当例、非該当例が明示された。

		①～③を満たすと考えられる例	①～③を満たさないと考えられる例
6 類 型	身体的な攻撃	・上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする	・業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②に該当しないため)
	精神的な攻撃	・上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	・遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(②、③に該当しないため)
	人間関係からの切り離し	・自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする	・新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②に該当しないため)
	過大な要求	・上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる	・社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる(②に該当しないため)
	過小な要求	・上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる	・経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる(②に該当しないため)
	個の侵害	・思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする	・社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③に該当しないため)

更に、新法では事業主へのパワハラ防止のために講ずべき以下の措置も定められた。

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、パワハラを行ってはならないという方針、行為者について厳正に対処する旨の方針、懲戒等の対処の内容を明確化し、労働者に周知・啓発するための研修会等を実施すべきである。

②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者から相談があった際に適切に対処するために必要な体制の整備としてパワハラ相談窓口を定め、周知することが必要である。また、対応を弁護士などへ外部委託するなどの方法も挙げられる。また相談対応のマニュアルを策定し、担当者への研修の実施や人事部門と連携を図る事が出来る仕組みとする。

③職場におけるパワハラに係る事後の迅速且つ適切な対応

事実関係を迅速且つ正確に確認するために、相談窓口の担当者、人事部門、委員会等が、相談者及び行為者双方から事実関係を確認する。その際は、相談者の心身の状況にも適切に配慮する。双方の主張に不一致があり、事実確認が充分でないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずる。

④その他①～③と併せて講ずべき措置

上記に併せて、相談者、行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置講じ、労働者に周知する。また、相談したことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしないように定め、労働者に周知・啓発する。

今やパワハラは、労働問題や訴訟リスク、職場風土の悪化による士気の低下や定着率の悪化、企業の対外的な信用の低下につながり、経営上の課題として認識されている。パワハラは、行為者には刑法、民法、就業規則上の責任が課せられ、事業主には民

法上の使用者責任（安全配慮義務）を負っている。

さて、これだけ多くのパワハラが存在しているのに問題が解決されない理由としては、次のような理由が考えられる。

- ・パワハラは、指導・教育の延長であり、その境界線の判断が難しい。
- ・パワハラの判断基準が人によって異なり上司は指導、部下はパワハラと主張する事が多い。
- ・自分に自信があり責任感が強い上司は、自らにも他者にも厳しい事が多く、パワハラとの認識がなく、自覚無しに行っているケースが多い。
- ・パワハラという言葉が一般化したこと、成長過程において叱られた経験が少ない等の理由により、適切な指導の範囲であってもパワハラと申告されるケースが増加している。

パワハラは、職場のコミュニケーション不足により意思疎通不全が生じている事が原因である事が多い。そのため、風通しの良い職場環境作りが必要である。一方で、殊更にパワハラを意識しすぎて、必要な指導・教育が出来ないという管理職もあり、これは組織としてもマイナスである。必要な指導・教育は当然行うべきで、パワハラを指摘を受けないように以下に留意する。

- ・人格攻撃をしない。「あなたは…」ではなく「あなたのこの行為が…」と問題を具体的に。
- ・他の労働者の前で叱責しない。
- ・必要以上に大声を出さない。
- ・執拗に叱責を繰り返さない。
- ・ただ叱るのではなく、その後をフォローし、出来たときは褒める。

そして、指導・教育した内容は記録に残す事もパワハラでない事を立証するためには重要である。

以上、パワハラについて管理職、事業主の側に立った研修内容であり、非常に理解を深められた。今後

は、自分の言動に更に留意し、感染防止に努めながら部下との飲みニケーションを大切にしたいと思う。また、組織として必要な措置を講ずるべく整備して行きたいと思う。

（堀川病院・山田正明＝
京都府医療勤務環境改善支援センター運営委員）

