

# パワハラ撲滅へ 会社はどう対策



厚労省が示したパワハラの6類型  
(×=パワハラ該当例、○=該当しない例)

## 1. 身体的な攻撃

× 殴打、足蹴りをする

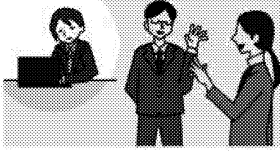
## 2. 精神的な攻撃

× 人格を否定するような発言をする  
○ 社会的ルールを欠いた言動が続く場合、一定程度強く注意する



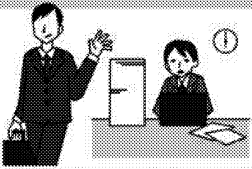
## 3. 人間関係からの切り離し

× 仕事を外し、別室に隔離する  
○ 懲戒処分を受けた社員を別室で一時的に研修



## 4. 過大な要求

× 過酷な業務外の仕事を命じる  
○ 繁忙期に業務を一定程度多くする



## 5. 過小な要求

× 退職させるため誰でもできる仕事をさせる  
○ 労働者の能力に応じて業務量などを削減

## 6. 個の侵害

× 機微な個人情報などを他の労働者に暴露する  
○ 配慮を目的に家族の状況などをヒアリングする

(注)厚労省資料より

部下の指導とパワハラを聞くことが重要だ。の線引きが簡単でないことと指摘。企業には管理とも問題が減らない一因職向けに「べからず集」となっている。石寄信憲のような手帳を作り、常務を課している。パワハラ認定でポイントとなるのは「優越的な言動」で相手を傷つけた。東京高裁では「控訴人の名誉感情をいたすらるるを繰り返す」「1人の労働者を繰り返す」として、荒井氏がよく引き合

## 指導との線引き難しく

部下の指導とパワハラを聞くことが重要だ。の線引きが簡単でないことと指摘。企業には管理とも問題が減らない一因職向けに「べからず集」となっている。石寄信憲のような手帳を作り、常務を課している。パワハラ認定でポイントとなるのは「優越的な言動」で相手を傷つけた。東京高裁では「控訴人の名誉感情をいたすらるるを繰り返す」「1人の労働者を繰り返す」として、荒井氏がよく引き合

電通新入社員の過労自殺は国にパワハラ防止対策を促した(引責辞任を表明した当時の石井直社長、16年)

「遺族に大変申し訳なく思う。二度と起こらないよう風通しの良い職場環境をつくっていく」。楽器大手のヤマハは3月、男性役員による行き過ぎた指導で体調を崩し、1月に自殺した男性社員に対してこうコメントした。同社はこの社員が体調を崩したのは役員によるパワハラが原因と

## 「トップが率先して」 「経営問題と認識を」

職場でのパワーハラスメントを防ぐために必要な措置を事業主に義務付ける、いわゆるパワハラ防止法が6月に施行される。まずは大企業が対象で、2022年4月に中小企業も加わる。違反企業には厚生労働省が改善を求め、応じなければ企業名を公表する。同法には罰則がないだけにどう実効性を持たせていくかが課題となる。

認定し、3月末にこの役員を退任させた。19年8月には三菱電機の20代の男性新入社員が過労自殺し、兵庫県警が自殺教唆容疑で教育主任の30代男性社員を書類送検した。この社員は不起訴処分となったが、この事実以外でも、三菱電機ではパワハラや長時間労働で社員が自ら命を絶つたり、精神的に追い詰められて会社を訴えたりするなどのケースが相次いでいる。

19年5月のパワハラ防止法では、パワハラを①優越的な関係を背景とした言動であつて②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③その雇用する労働者の就業環境が害されるものとして定義。防止を事業主の義務とし、相談窓口の整備や防

止のための研修などを求めている。パワハラ相談などを取り扱った不利益な取り扱いは禁止した。国にはこの問題に関する事業主らの関心を高めるための広報、啓発活動などを義務付けた。

パワハラはなぜ後を絶たないのか。井上朗弁護士は「一般に不況になつて企業業績が悪くなるとパワハラ件数は増える傾向にある」と話す。ただこの数年間、国内企業の業績はおおむね順調に伸びてきたが、それでもパワハラは増えている。その理由を井上氏は

「管理層には若年層との価値観の相違に加え、最近のデジタル革命などで業務内容が変わってきた焦りがある。そのうちだがパワハラにつながるケースも多いのでは」と分析する。「『社懸命』『終身雇用』など、日本型雇用のあり方も問題の根底にあるのではないかと指摘するのは荒井太一弁護士だ。欧米企業のように個人の技能などで報酬や待遇が決まる『ジョブ型』では、その企業の上司が気に入らなければ他社への転職がしやすい。

「日本は企業に属する『メンバーシップ制』で労働市場の流動性も乏しいため、なかなか転職に踏み切れない行き詰まってしまう」と話す。井上氏は「変貌する仕事内容や人事評価、組織のあり方など、根本的な問題をトップが率先して改善しなくてはならない」とみている。

でも、インターネットやSNS(交流サイト)で新卒採用などにも影響が出る。企業の労働問題に詳しい石寄信憲弁護士は「会社は経営問題の一つ企業としてはレピュテーション(評判)にかかわる必要がある」と話す。いに出すのは、ある企業の上司のメールによる叱責がパワハラにあたるかが焦点となった2005年の判例だ。この上司は「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いませんか」という内容のメールを配信。同僚など十数人にも流した。東京高裁では「控訴人の名誉感情をいたすらるるを繰り返す」として、荒井氏がよく引き合

## 防止法6月施行

止法成立後もパワハラと  
思われる事例は後を絶た  
ない。厚労省がまとめた  
労働者と企業のトラブル  
を裁判に持ち込まずに迅  
速に解決する「個別労働  
紛争解決制度」の利用状  
況によると、18年度の延  
過労自殺し、兵庫県警が  
べ相談件数約32万件的う  
ち「いじめ・嫌がらせ」  
は8万件を超える。12年  
度から「解雇」を上回り、  
毎年、過去最高を更新し  
ている状況だ。

