



パワーハラスメントに対する企業の責任と求められる対策

近年、職場におけるパワーハラスメント（以下、パワハラ）が社会問題として顕在化している。企業もそれなりに対策を講じてはいるが、厚生労働省が公表している統計によると、パワハラによる精神障害が労災認定された事案はここ数年で急増しており、パワハラによる労使の紛争も増加の一途を辿っている。

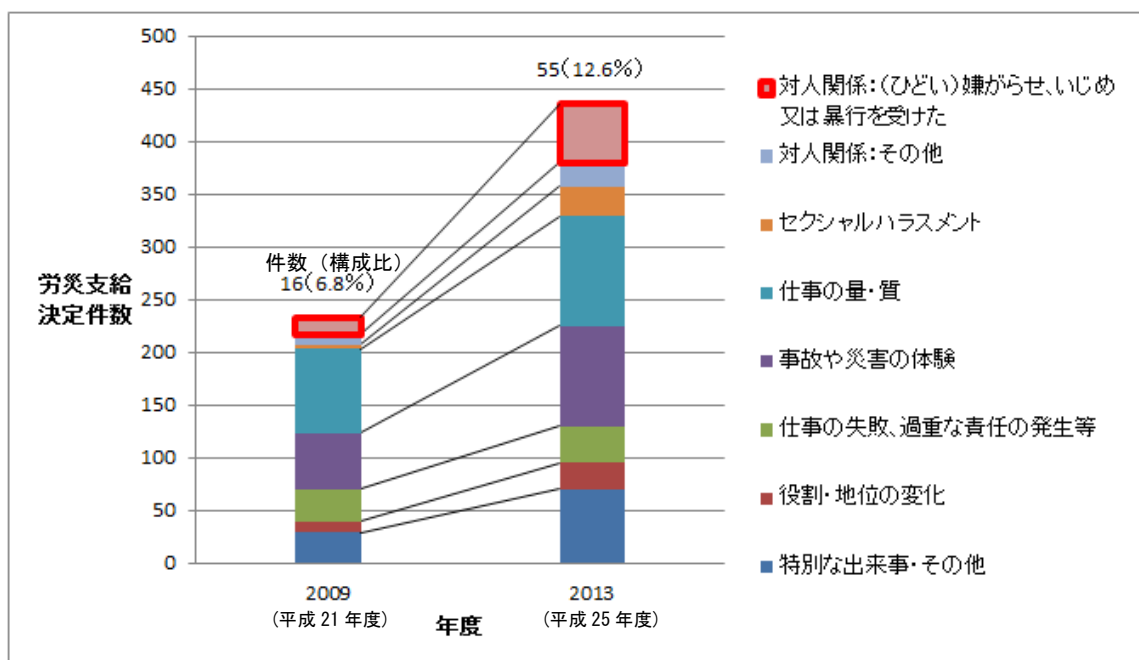
世間一般にパワハラ行為自体が増加しているということだけでなく、「パワハラを許さない」とする社会の風潮や、メンタルヘルス不調に陥る労働者の増加が、パワハラを事件として顕在化させているとも言われるが、いずれにせよ、パワハラは企業の主要なリスクのひとつになったと言っても過言ではない。

パワハラによる従業員の深刻なメンタルヘルス不調が発生すれば、企業は戦力喪失・生産性低下を避けられず、加えて、被害を受けた従業員から損害賠償請求訴訟を提起されることを覚悟しなくてはならない。場合によってはブラック企業の烙印を押され、大きな不祥事にも匹敵するほどの風評被害に発展する事態にも繋がりがかねない。

今や長時間労働に加えて、メンタルヘルス不調の要因として注目されているパワハラ問題に、企業はどう向き合い、どのような対策を講じるべきなのだろうか。

1. 増加しつつあるパワーハラスメントのトラブル

図1は、厚生労働省が発表している精神障害に関する事案（含む自殺）の労災保険認定件数の出来事別内訳件数（2009年度と2013年度の比較）である。

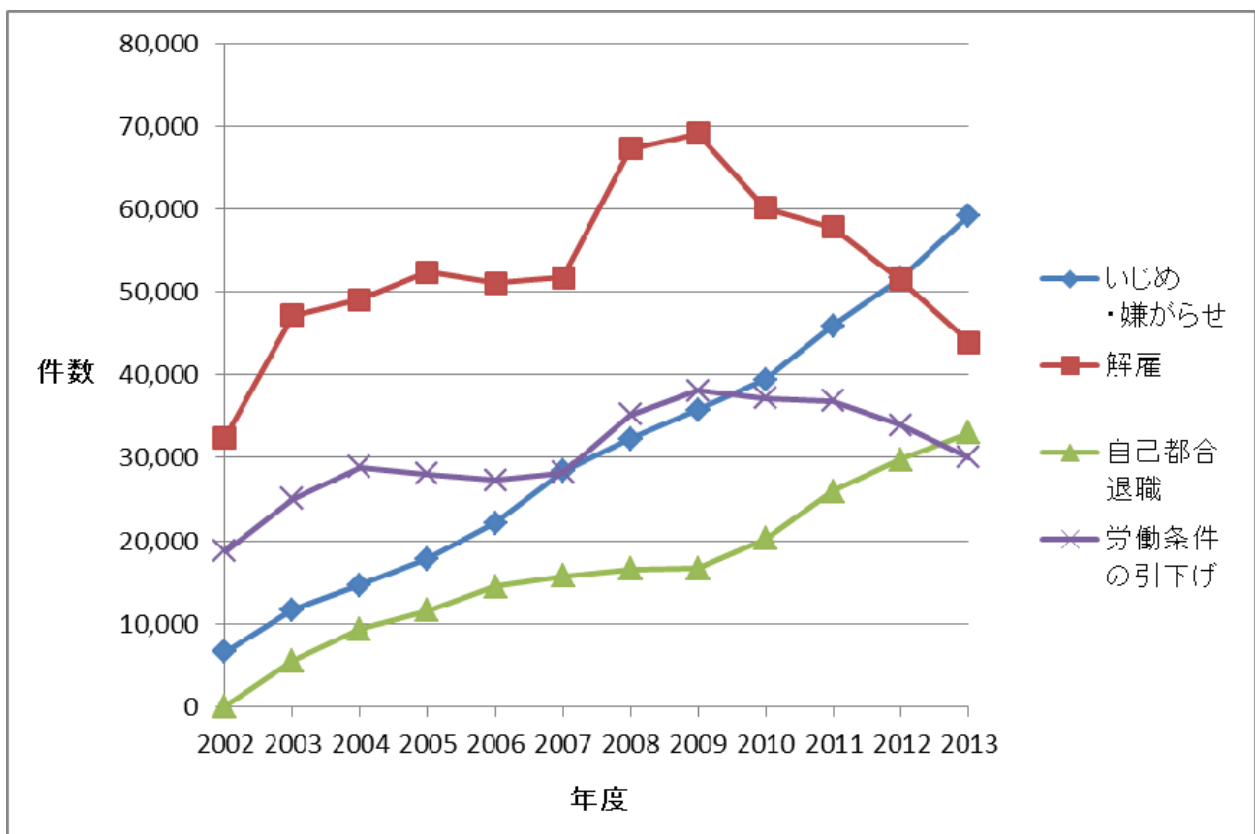


■ 図1 精神障害の労災保険認定件数

出典：厚生労働省 平成21年度および25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」より弊社作成

認定件数の総数も2009年度の234件から2013年度は436件に大きく増加（1.9倍）しているが、中でも特に、パワハラが原因であると思われる事案（「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当する事案）は、2009年度の16件から2013年度は55件と急増し（3.4倍）、その構成比は6.8%から12.6%とほぼ倍増している¹。

図2は、全国の労働局（総合労働相談コーナー）に持ち込まれた労働相談件数のうち、民事上の個別労働紛争の件数の相談内容別の推移である。



■図2 民事上の個別労働紛争相談の内訳別件数推移（2013年度における上位4位）

出典：厚生労働省 平成25年度「個別労働紛争解決制度施行状況」より弊社作成

相談内容は「いじめ・嫌がらせ」「解雇」「自己都合退職」「労働条件の引き下げ」「退職勧奨」等様々であるが、2012年度に「いじめ・嫌がらせ」の件数が、ついに「解雇」の件数を抜きトップに躍り出た。この個別労働紛争解決制度が発足して以来、急増していた個別労働紛争件数も、ここに来て頭打ち傾向を示す²中で、「いじめ・嫌がらせ」に関するものは増加の勢いに陰りを見せていない。

¹ 「セクシャルハラスメントを受けた」とする事案も1.7%から6.4%に構成比を急激に高めていることも注目に値する。

² 個別労働紛争件数の総数は2002年度113千件から2011年度305千件まで毎年増加したが、2012年度304千件、2013年度300千件と、この2年間は頭打ち・微減の傾向を示している。

2. 労災認定されるようになったパワーハラスメント

精神障害の労災認定の歴史を簡単に振り返ってみよう。

1998年以前は、精神障害が労災認定されることは稀であったが、1999年9月に厚生労働省が「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」を発出したことで状況は大きく変わり、その後、精神障害の労災認定件数は飛躍的に増加した³。しかしながら、1999年の認定基準における「上司とのトラブルがあった」に該当した場合の平均的な心理的負荷の強度⁴は「Ⅱ」止まりであったため、パワハラを原因とする精神障害について、各地の労働基準監督署は業務上と認めることに依然慎重であった。

事態を大きく変えたのは、いくつかの司法判断等⁵を踏まえて出された2008年2月の厚生労働省通達「上司のいじめによる精神障害等の業務上外の認定について」および2009年4月の上記判断指針の改正である。これらによって、①いじめの内容・程度が業務指導の範囲を逸脱し、被災労働者の人格や人間性を否定するような言動（ひどいいじめ）と認められる場合、②いじめが繰り返される場合、および③会社が対応策を講じない場合の、被災者が受けた心理的負荷の総合評価が「Ⅲ（強）」となったことで、パワハラを原因とする精神障害について、ようやく柔軟な労災認定が行われるようになった^{6 7}。

労災認定された事案は、行政の審査で精神障害に業務起因性（業務と精神障害との因果関係）が認められたということで、勢い、行為者や会社の民事責任が問われやすくなることは言うまでもない。実際に、民事上の損害賠償請求訴訟は、労災認定がなされた後で提起されることが多い。

3. パワーハラスメントの定義

そもそも、パワハラとはどのようなものを言うのだろうか。セクシャルハラスメントが雇用機会均等法第11条で明確な定義づけがなされているのに対して、特別法を持たないパワハラには、公の定義は従来存在していなかったが、パワハラが社会問題として顕在化してきていることを重く見た厚生労働省は、2012年1月に「職場のいじめ・いやがらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」⁸（以下、「円卓会議ワーキング・グループ報告」という）を公表し、その中でパワハラ

³ 1999年度14件から2000年度36件、2001年度70件と急増し、その後も2005年度127件、2008年度269件、2012年度475件まで増加の一途を辿った。

⁴ 心理的負荷の強度は、弱いほうからⅠ（弱）Ⅱ（中）Ⅲ（強）であり、労災認定されるためにはⅢ（強）が必要となる。

⁵ 名古屋南労基署長事件・控訴審・名古屋高裁平19.10.31判決等

⁶ セクシャルハラスメントに関しては、これより先の2005年12月厚生労働省通達「セクシャルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について」によって、より柔軟に業務上と認定されるようになっている。

⁷ なお、2011年12月に、審査の迅速化と効率化を図るために厚生労働省から「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」通達が出され、精神障害の労災認定基準の更なる改正が行われた。これにより、いじめ（含むパワハラ）やセクシャルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、（過去6か月に限定せず）その開始からすべての行為を対象として心理的負荷が評価されることとなった。

⁸ 厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd.html>

は次のように定義された。

「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等の職場内の優位性を背景に、業務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。」⁹

また、職場のパワーハラスメントの行為類型として、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・暴言等）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、④過大な要求（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過小な要求（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個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）が示された。

パワハラと業務指導との線引きはこれらによってある程度明白になり¹⁰、「円卓会議ワーキング・グループ報告」で同時に示された「予防・解決するための労使の取組」（後述）と併せて、企業のパワハラ対策推進のお膳立ては整いつつある。

4. パワーハラスメントの弊害、企業としてのリスクと責任

パワハラの悪影響は、以下のとおり多方面に及ぶ¹¹。

- ・被害者の精神状態を低下させ（集中力欠如、自信の喪失、委縮、生産性の低下）、うつ病等のメンタルヘルス不調を生じさせる。
- ・被害者本人だけでなく職場全体への悪影響を及ぼし生産性を落とす。
- ・人材の流出を招く。
- ・会社に対する悪評を招く。
- ・労務上のトラブルを招く。
- ・企業に損害賠償が請求される。また、訴訟になれば訴訟対応を要する。 等

また、パワハラ行為者も、懲戒処分を受ける、訴訟で被告になる¹²、世間の批判を浴びる等、経済的にも精神的にも大きなダメージを受けることになるのは言うまでもない。

なお、パワハラで問われる企業（使用者）や行為者（当事者）の責任は、表1の通りである。

⁹ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

¹⁰ ただし、実務上はパワハラか指導かの判定に窮することは少なくない。「業務遂行の範囲内の指導か」「精神的・身体的苦痛を与えたか（人格と尊厳の侵害がなされたか）」の判断は、「業種」「企業文化」「行為が行われた状況」「継続的かどうか」等を考慮に入れ総合的に行わざるをえない。（セクシャルハラスメントとは異なり、言葉や場面ひとつを切り出しての判定は困難と言われている）

¹¹ パワハラは被害者の自殺という重大な事態を招くことが少なくない。実際に、図1の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当するとされた事案の過去5年間の合計値205件の中には、自殺に至った件数が24件存在している。

¹² 損害賠償訴訟が提起された場合には、行為者（上司等）と会社が被告となることが多い。

■表1 パワーハラスメントによって企業と行為者が問われる責任 (弊社作成)

企業（使用者）の責任	使用者の行為態様が労働者の権利を侵害し損害を発生させた（人格権侵害、精神的苦痛等）と認められれば、一般の不法行為責任（民法 709 条）が問われる。また労働者間の行為態様が、使用者の事業の執行に関して他の労働者への不法行為を構成すると認められれば、使用者責任（民法 715 条）が問われる。また、使用者の行為態様が、労働契約上負っている安全配慮義務（労働契約法第 5 条）に違反しているとして、債務不履行責任（民法 415 条）を問われることがある。
行為者（当事者）の責任	パワハラを行った本人（自然人）が、被害者の権利を侵害し損害を発生させたと認められれば、不法行為責任（民法 709 条）が問われる。

また、民事責任だけでなく、状況によって暴行罪、脅迫罪、侮辱罪、名誉棄損罪等の刑事責任を問われる可能性がある。加えて、労働基準法や労働安全衛生法に違反する行為態様があれば、違反行為者や事業主は処罰を受けることがある。

5. 企業に求められる対策

前掲の「円卓会議ワーキング・グループ報告」では、パワハラを予防・解決するための労使の取り組みについて、次の7つを掲げている。

■表2 パワーハラスメントを予防・解決するための労使の取り組み

予防 する ため に	1	トップのメッセージ	社内に対して、パワハラの予防や発生時対応の方針を明示することで、パワハラ対策を会社として重要視していることを示し、従業員の意識を高める。
	2	ルールを決める	会社としてルールを作ることで、パワハラをしないようにしようという従業員の意識を高める。
	3	実態を把握する	従業員アンケートにより、自社のパワハラの発生状況や従業員の意識を把握し、今後の取り組みの参考にする。
	4	教育する	従業員にパワハラに対する知識を習得してもらうことに加え、具体的な取り組みに従業員が参加することで、従業員のパワハラに対する意識を高める。また、従業員がパワハラについて職場で話題にしたり、働きやすい職場環境づくりについて考える機会にもなる。
	5	周知する	会社としての取り組みを周知することで、従業員の意識および取り組みの効果を高める。
解決 する ため に	6	相談や解決の窓口を設置する	発生したパワハラ事案を解決する。また、相談窓口の存在自体が、従業員の意識向上に役立ち、パワハラの予防に繋がる。
	7	再発を防止する	再啓発・再研修を実施することで、行為者または同一職場が再度問題を起こすことを防ぐ。

出典：厚生労働省「職場のいじめ・いやがらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」より弊社作成

紙面の都合上、詳細は割愛するが、これらは企業として講じるべき対策を的確にかつ網羅的に記載していると思われるので、是非参考にされたい。

パワハラ対策に特効薬は存在しない。職場の風土を変える、社員のマインドを変えるのに時間がかかるのは当然である。地道に、継続的に、長期的な視野で取り組むことが大切であろう。

6. 最後に

1990年代後半以降、特にこの10年で多くの会社に導入され定着した「成果主義人事制度」のもと、短期的な成果を求められて自らも精神的な余裕を失っている上司が、部下を必要以上に厳しく指導するという現象は、ある意味必然の成り行きかもしれない。また、昔のような家族的雰囲気を持った職場においては、もはや上司は部下にとって自分を助けてくれる存在ではなく、冷徹な「評価者」あるいは「叱責者」なのかもしれない。会社や上司への信頼感や忠誠心を失った社員の心が簡単に折れるのも、会社の中で居場所を失った者が会社を加害者として訴えるのも、筆者にはまた必然に思える。

景気が浮揚し会社としての余裕も生まれつつある今、もう一度「企業は人なり」という言葉を思い出し、会社と社員の信頼関係の再構築、換言すれば社員をかけがえのない財産として大切にする企業文化・職場風土の醸成を行うべき時に来ているのではないだろうか。

[2014年7月28日発行]