

ヒライ先生の Q&A



(PROFILE) 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオジジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

(現在) 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

パワハラ指針の公表

厚生労働省は、令和元年11月20日開催の労働政策審議会の雇用環境・均等部会の資料として「職場におけるパワーハラスメント」に関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案（以下パワハラ指針）を公表しました。

労働施策総合推進法の改正やパワハラ指針が議論されている背景には、「いじめ・嫌がらせ」（以下パワハラ）に関する民事上の労働紛争が増加していることが、挙げられます。直近の「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によりすると、パワハラは民事上の個別労働紛争相談件数は26万6,535件あり、前年比5.3%増と過去最高になるなど、労働分野における大きな問題となっています。

この指針は、労働施策総合推進法改正法の公布日（令和元年6月5日）から1年以内の施行日（令和2年6月1日予定）から適用予定となっています。（中小企業は3年の猶予措置あり）

指針の素案は「職場におけるパワハラの内容」「事業主等の責務」「事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容」等7項目で構成されています。

この中で「職場におけるパワーハラスメント」は、職場において行われる

- 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 労働者の就業環境が害されるものであり、①から③のまでの要素を全て満たすものと定義されていますが、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しないとされています。

【優越的な関係を背景とした言動の例示】

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や抱負な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

【業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動の例示】

- ・ 業務上明らかに必要のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段としての不適当な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

【就業環境を害する言動】

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなつたため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること、としています。

今回発表になった素案には、上記定義の他、パワハラは6類型として「身体的攻撃」「精神的攻撃」「人間関係」「過大な要求」「過小な要求」「個々の侵害」を挙げ、それぞれの具体的該当例の例示がされています。（詳しくは厚生労働省HPに掲載）

※来月号からは、パワハラについての理解を深めるため、実際の労働事件として裁判で争われた判例を眺めてみます。