

介護経営術

vol.44

パワハラ対策の法制化と 求められる実務対応

事業主に防止措置を 義務づけ

2019年の通常国会で、労働施策総合推進法が改正され、パワハラコメント対策が法制化されました。本稿では、法制化されたパワハラ対策の内容と、実務上の対応方法を解説します。

パワハラは、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等と並ぶ、いわゆるハラスメントの一種です。しかし、セクハラ・マタハラには、法律による企業への防止措置義務（男女雇用機会均等法、育児介護休業法等）がある一方、パワハラには明確な根拠法がこれまでなく、労働者側が泣き寝入りする事例が散見されていました。

今回の改正法では、「事業主はパワハラにより労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために雇用管理上必要な措置を講じなければならぬ」と定められ、事業主に対して防止措置が義務づけられました。これは、男女雇用機会均等法や育児介護休業法と同様です。つまり、パワハラのはり加害者となり得る職員の自助努力により防止するのではなく、事業主が、加害者も被害者も生まれないよう防止措置を講じる必要があるということです。

パワハラ3つの定義

パワハラを防止するためには、その定義を正しく理解し、全職員に周

株式会社川原経営総合センター
経営コンサルティング部門
人事コンサルティング部
社会保険労務士



薄井 和人

知する必要があります。今回の改正法では、パワハラを①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えるもの、③身体的もしくは精神的な苦痛を与えることにより就業環境を害すること、の3つの要件を満たす言動と定義づけました。

①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動

今後、厚生労働省発出の指針によって定義づけされる予定ですが、いわゆる労働基準法上の始業から終業までに留まらず、社員旅行や運動会などの社内イベントや、終業後の食事の場等、職員同士がコミュニケーションをとる環境はすべて職場と考えておく必要があるでしょう。

ここでいう優越的な関係とは、役職上の上司に限らず、先輩または同

図表 代表的なパワハラ6類型

類型	具体的な言動例
身体的な攻撃	暴行・傷害
精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
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
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
個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

「職場のパワーハラスメントについて」(厚生労働省)をもとに著者作成

LINEグループからの除外、SNSでの個人名を出した中傷投稿など、その内容も変化しています。6類型はあくまでも抽象的な事例です。事業所において、より具体的な内容を定義づけるとともに、職員・利用者に正しい理解をうながすことが重要です。

近年、地域密着型サービスの普及により、1

僚・部下であって、業務上必要な知識や豊富な経験をもつ者を指します。現場経験が豊富な30代職員と、介護業界未経験で入職した50代職員では、知識・経験ともに30代職員のほうが豊富で、当該職員からみて優越的な関係といえますから、当然年齢は関係ありません。

②・③業務上必要かつ相当な範囲を超え、就業環境を害すること

具体的に、どのような行動がパワハラに該当するかを紹介します。裁判例や個別労働紛争をもとに、厚生労働省が6類型を典型例として整理しています(図表)。

一昔前までは、「愛のムチ」と称した鉄拳制裁や侮辱的な発言が中心でした。しかし、時代の流れとともに、

現場で対応すべき内容

施設当たりの職員数が少人数化される傾向にあります。このようなケースですと、施設長と一般職員の距離は必然的に近くなり、コミュニケーションや指導の機会も増えます。適切な指導であったとしても、両者のすれ違いからパワハラに発展することも少なくありません。

介護施設では、加害者・被害者を問わず、利用者もパワハラの対象者となり得ます。職員に限らず利用者も含めて、どのように防止していくかを検討する必要があります。

最後に、現場で求められる対応を説明します。

① 相談窓口の開設と実態把握

パワハラを防止するためには、まずは現場でおきている実態を把握する必要があります。ハラスメントのなかでも、とくにパワハラは表面化しづらい傾向があり、小規模施設や人員配置の薄い夜勤時等で多くおきています。

このような実態を把握するために、相談窓口の開設等が求められます。法人内で開設する場合がありますが、匿名性を担保すべく外部業者を活用することも有効です。

相談窓口からの実態把握では、当然ですが被害者側からの発言が上がつてきます。法人として何かしらの対応が求められますが、被害者側の発言だけではなく、加害者や、同僚等の第三者からも意見を聴取し慎重に対応しましょう。ただし、これには被害者の同意が前提となります。

② 研修の実施

次に、管理職・リーダー層を対象とした研修を実施します。指導する側が、自覚のないまま加害者となっていることも少なくありません。管理職・リーダー層は年々変化しますから、年間を通じて計画的な研修プログラムを組み、繰り返し行うことで初めて効果が表れます。

③ ハラスメント防止規程の作成

最後に、ハラスメント防止規程を作成します。網羅すべき項目として、どういった言動がハラスメントにあたるのかと、行為があった場合の処分の内容は、最低限明記しておく必要があるでしょう。セクハラ・マタハラ防止規程も含めて、一般職員も読みやすいようシンプルな規程を心がけましょう。

今後示される指針には、どのような行為が該当するのか、または該当しないのか等、より詳細な内容が盛り込まれる予定ですので、注視しておく必要があります。