

■ はじめに

本著は2007年7月に出版した『職場のいじめとパワハラ防止のヒント』の改訂3版になります。当時はパワー・ハラスメント問題もいまほど一般的ではなく、日本語の関連書も1～2冊あるかないかの時代で、もちろんパワー・ハラスメント防止措置に関する法律もありませんでした。そのため、海外の研究者や被害者が執筆した書物や論文と、筆者自身の臨床心理士・社会保険労務士としての実務経験をベースに、何とか1冊の本をまとめ上げたのが、いまから約13年前のことでした。

幸い、読者の方々に恵まれ、出版をきっかけに多くの講演や執筆のご依頼や、人事コンサルティングや心理カウンセリング業務のご依頼をいただきました。また、ある読者の方からのご紹介でIAWBH(International Association on Workplace Bullying and Harassment・ハラスメント国際学会)の参加のきっかけをつくっていただいたことは、世界各国の第一人者の先生方との貴重なご縁になったことはもちろん、国際学会での定期的な情報収集と研究発表の機会という、他には代え難い学びの場所を得ることができました。

今回、新たに改訂3版を出版するにあたり、これまで経験させていただいた相談業務や、講演や研修の際に受講者からいただいた疑問点や感想などに加えて、各国の先生方による研究論文や個別ケースなどの知見はもちろん、その先生方の“フラットで相手を尊重するコミュニケーションのあり方”など、実際の交際を通して学んだ人間関係のあり方なども念頭におきながら筆を進めました。

そのような意味でも本著は、コンサルティングやカウンセリングの機会を下さった人事担当者や当事者の方々、研修や講演に参加して下さった受講者の皆様、そして国際学会で出会った多くの先生方とのご縁がな

ければ完成しませんでした。この場を借りて、篤く御礼を申し上げます。

今後ますます、職場のハラスメント防止対策が強化され、働きやすい職場が増え、ハラスメント被害が少しでも減ることを願っています。そのために、本著がほんのわずかでもお役に立てることができたら幸いです。

2020年7月

涌井 美和子

第 1 章

職場のパワー・ハラスメントとは どのような行為か

1

働き方改革とハラスメント法整備

2018年から政府が積極的に推進している「働き方改革」において、“働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革”が進められています。このような改革が本格的に叫ばれるようになった背景の1つとして、少子高齢化による生産年齢人口の減少問題や、働く人々のニーズの多様化などの問題があり、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることの必要性などがあげられています。

この働き方改革の一環として、さまざまな法改正とともに職場のパワー・ハラスメント対策の法制化も推進されることになりました。2018年に厚生労働省から発行された働き方改革に関するリーフレットのなかにおいても、すでにパワハラ対策法制定への方向性は示されていましたが、2019年5月に「労働施策総合推進法の改正案」が国会で承認、同年6月5日に公布され、パワハラ対策の義務化が正式に決定されました。施行日については、公布後1年以内の政令で定める日とされ、具体的には大企業が2020年6月1日、中小企業は2022年4月1日までは努力義務となりました。

なお、主な内容は下記のとおりとなります。

-
- ・職場におけるパワー・ハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となり、適切な措置を講じていない

場合には是正指導の対象となった。

- ・パワー・ハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになった。
- ・パワー・ハラスメントは線引きが難しいという観点から、罰則を伴う禁止規定については見送られることになった。

さらに、この法律の改正と合わせて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの改正も行われました。主な内容としては、1) セクハラ等の防止に関する国・事業主・労働者の責務が明確化された、2) 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止となった、3) 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることとされた、4) 調停の出頭・意見聴取の対象者が拡大された、などがあげられます。