

SY2

座長の言葉

長見 まき子

関西福祉科学大学 健康福祉学部

松井 知子

杏林大学 医学部

労働者の生産性の低下、心身の健康への悪影響、なにより人権への重大な侵害、さらには職場全体の働く環境や企業イメージの悪化など、職場のパワーハラスメント（以下パワハラ）問題を放置することは個人・組織双方に重大な損失を招く。パワハラ防止対策推進のためには国としても法律による規制が不可欠と判断し、パワハラ防止のための雇用管理上の措置を義務付ける『労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に係る法律』（パワハラ防止法）が2019年5月に成立した。コロナ禍で見逃されがちであるが、大企業では2020年6月に施行（中小企業は2022年4月以降）されている。さらに2020年1月には『事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置などについての指針』（パワハラ指針）が告示、同時にセクハラ指針も改正された。パワハラ防止法により、職場のパワハラは①優越的な関係に基づき、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境が害されるもの、であり①から③までの要素をすべて満たすもの、と定義された。

企業に義務付けられた雇用管理上の措置としては①パワハラがあってはならない旨や懲戒規定を定めて周知・啓発、②相談窓口の設置および周知と適切に相談対応できる体制の整備、③パワハラの相談申し出に対する事実関係の確認、被害者への配慮措置の実施、行為者への措置の実施、再発予防措置、④相談者・行為者等のプライバシー保護措置とその周知、相談による不利益取り扱い禁止を定め周知・啓発、の4点である。大企業ではすでにこれらの対策を実施しているところが大半（2000人以上規模の企業では9割以上 アドバンテッジ・リスクマネジメント社調査 2018年）であるが、一方、現状の対策だけでは不十分と考えており、実効性のあるパワハラ予防対策についてはどこの企業も模索中である。

パワハラの一次予防対策として啓蒙教育を実施しても、他人事で自分には関係ないとしてしまう傾向がある。さらにパワハラはダメと啓発するだけでなく、職場のコミュニケーション促進を目的とした教育が求められる。二次予防ではパワハラの相談窓口を設置している企業も多いが、相談窓口の中立性・公正性が担保されないと利用されない。厚生労働省「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査（従業員調査）」によればパワハラを受けたと感じた者のうち“社内の相談窓口に相談した”は2.3%に過ぎない。実際、パワハラは上司から部下への行為が76.9%（労働政策研究・研修機構「職場のパワーハラスメントに関するヒヤリング調査」2019年）と非常に多いが、上司から部下への行為ほど業務上の不利益を心配したり、パワハラがエスカレートすることを恐れたりして相談できていないのが実態である。しかし、二次予防が有効になれないと、事後対応はさらに困難を極め、裁判等に至った事案では当事者がメンタル疾患に罹患し、再就職も困難になるなど取り返しのつかない心身への大きな影響がある。三次予防では被害者の救済が主に対策として行われるが、行為者への再発予防のための支援も非常に重要である。罰することで終わりではないのである。

シンポジウムでは衛生管理者・産業医の立場から、外内カウンセラーの立場から、社外カウンセラーの立場から、パワハラの自験例を紹介してもらいながら行為者の行動特性に注目して効果的な予防対策を提案いただく予定である。さらに「パワハラ」の言葉の生みの親であるクオレ・シー・キューブの岡田康子先生に指定討論をお願いしている。

これらの議論を通じて、労働者のメンタルヘルス不調予防にとどまらず、個人と組織の生産性向上にまでつながるパワハラ予防対策を検討できれば幸いである。

■略歴

長見まき子

EAP機関（(医)あけぼの会メンタルヘルスセンター）に勤務の後、2004年4月より関西福祉科学大学健康福祉学部 准教授を経て教授、関西福祉科学大学EAP研究所 所長として勤務（現職）。【資格その他】博士（医学・大阪大学）、臨床心理士、公認心理師、精神保健福祉士。【主な所属学会・役職】日本産業衛生学会産業衛生技術部会・幹事、同近畿地方会産業衛生技術部会・部会長、日本産業ストレス学会・理事、日本産業精神保健学会・評議員

松井知子

博士（保健学）、日本公衆衛生学会認定専門家、公認心理師

杏林大学医学部衛生学教室（現在衛生学公衆衛生学教室）にて教育・研究に従事。同大学専任講師、准教授を経て教授就任、2018年3月定年退職。

日本産業衛生学会産業心理技術研究会 代表世話人