

あるある 職場のハラスメント

アトリエエム(株)代表取締役 三木 啓子

第5回

パワハラと長時間労働 ～皆が健康で働ける職場環境に～

はじめに

昨年報道された大手広告代理店で勤務していた女性社員の過労自殺は、とても痛ましく衝撃的なできごとでした。社員らに過酷な労働を強いる同社特有の企業風土が原因とされています。しかしそれだけではなく、背景には長時間労働に加えて、上司からの「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」「女子力がない」などのパワーハラスメント（パワハラ）が大きな要因となっていたことも明らかになりました。しかしこれは、この企業だけの問題でしょうか。日本では今、多くの企業で長時間労働が常態化しています。日本企業の「働き方」が改めて問われている問題だといえるでしょう。

長時間労働の背景

2016年10月に発表された世界初の「過労死等防止対策白書」によると、残業時間が「過労死ライン」である月80時間を超える労働者がいる企業は約2割に及んでいました。「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」では4割を超えました。しかも公表された残業の中には、いわゆる「サービス残業」は含まれておらず、現実はおっ

と過酷だといえます。また、約4割の人がサービス残業をしていたことが調査でも明らかになりました。サービス残業の時間は平均18時間に達し、2011年以降で最悪の数字です。その理由として3分の2の人が「自ら過少申告した」、2割の人が「上司に過少申告を命じられた」と回答しています（2016年9月 連合総研調べ）。

過労死等ゼロ緊急対策

これらの状況を受けて、厚生労働省は2016年12月26日に「過労死等ゼロ緊急対策」を発表しました。80時間超の事業場が複数ある企業に対し指導が行われ、是正されない場合に公表するなど違法な長時間労働を許さないための取り組みの強化に加えて、パワハラ防止策、メンタルヘルス対策も強化されました。

うつ病などの精神障害による労働災害申請は、2000年度の212件から急増し、2015年度は1,515件となっており、改善の兆しは見えません（図）。過労死は96件、過労自殺は93件（未遂含む）が労働災害と認定されました。しかし実際には、勤務問題を原因の一つとする自殺は2015年には2,159件にのぼっており、労災認定の件数は氷山の一角にしかすぎません（警察庁、内閣府調べ）。

あるある 職場のハラスメント

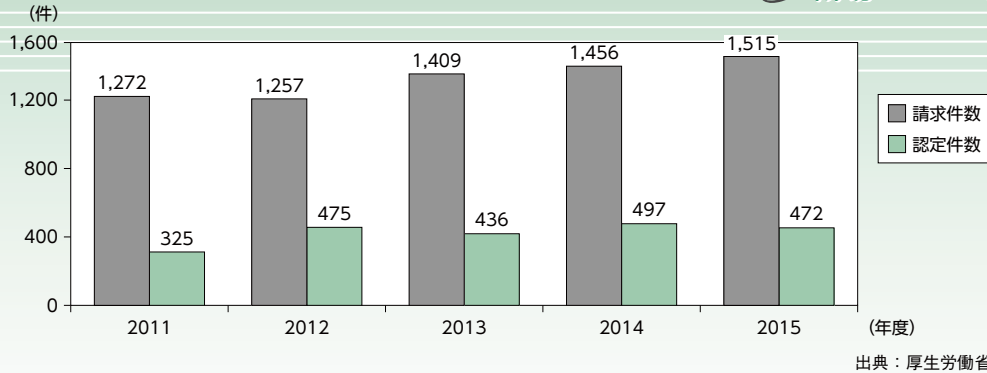


図 「心の病」労災の請求・支給認定件数

重要なパワハラ防止

現在の労働関係法令にはパワハラを規制する条文はなく、労働局がパワハラについて企業に是正勧告をすることができません。厚労省は、企業向けに「パワハラ対策導入マニュアル」を公表して、各都道府県でパワハラ防止セミナーを開催してきましたが、効果が出ているとは言い難い状況です。

「過労死等ゼロ緊急対策」（表）では、精神障害による労災認定が3年間で2件以上あった企業に対して、「パワハラ疑いがある」との前提で指導に乗り出すことも盛り込まれました。国のパワハラ定義では「行為類型」が示されていま

表 過労死等ゼロ緊急対策（2016年12月26日）

長時間労働の防止策	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 新たなガイドラインを定め、実働時間と自己申告時間が乖離しないように企業に実態調査の実施を要請 ▶ 違法な長時間労働が複数の事業所で行われている場合、企業幹部に指導し、改善状況を立ち入り調査で確認
メンタルヘルス対策、パワハラ防止策	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 複数の精神障害の労災認定があった場合、企業にパワハラ対策も含め個別指導。特に過労自殺には、1年間の継続的な指導を行う ▶ 長時間労働者に関する情報の産業医への提供義務付け
その他	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設

す。①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害、の6種類ですが、長時間労働は、“④過大な要求”に該当します。

NPO法人自殺対策支援センターライフリンクの調査（2013年）によると、勤務問題での自殺の要因として多い順に、①職場の人間関係、②過労、③仕事の悩み、④配置転換、⑤仕事の失敗などが挙げられており、過労（長時間労働）よりも職場の人間関係の方が上位になっています。

おわりに

従業員に健康を損なうような働き方をさせている企業は、これからの経営発展は望めないでしょう。皆が元気で働ける職場環境の整備に向けて、企業として長時間労働（量）の問題と併せてパワハラなどによる職場の人間関係（質）の改善に向けて、より具体的に取り組んでいくことが必要です。

みき・けいこ

ハラスメント・人権・メンタルヘルス研修等を行っている。研修用DVDに「LGBTを知ろう」「マタニティハラスメント」、著書に「LGBTを知ろう」「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」「ハラスメント相談員の心得」等。産業カウンセラー。

