

相談センターだより

令和4年2月号(第88号)
154-0023 東京都世田谷区若林4丁目14番29号
NPO法人いきいきライフ相談センター
TEL: 090-5203-3501
Eメール: ozawa007a@yahoo.ne.jp

メインテーマ パワーハラスメント法制化

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序が乱れたり業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。昨今、社会問題化しているパワーハラスメントですが、その防止対策が法制化されています。

具体的には、ハラスメント対策の強化を内容とした「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等に関する法律」の改正法(以下、「改正労働施策総合推進法」といいます)が2019年5月29日に成立し、同年6月5日に公布されました。

◎改正法の施行日

改正労働施策総合推進法の施行日は、公布日から1年以内ですが、中小企業については公布日から3年以内で、それまでは努力義務とされます。

実際の施行日は、大企業は2020年4月1日、中小企業は2022年4月1日から義務化されます。

◎パワーハラスメントの定義

法制化に伴い、職場におけるパワーハラスメントの定義が明確になりました。

次の3要素を満たすものが、職場のパワーハラスメントとされます。

- ①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た言動
- ③就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)

また無自覚・無意識パワハラは、昨今問題視されるパワハラの種類です。一言で言えば、世代間ギャップによるものです。

世代によりハラスメントの種類や就業環境、社会情勢が違っていったことから、ハラスメントと捉えるボーダーラインも異なります。

「俺の時代は、上司からバカ・アホと言われるのは当たり前だった」「昔は、このくらいの叱責は誰でも受けていた」などなど。

このような感覚があると、現在のパワハラ6類型に照らしてみれば問題になりそうな言動を正当化してしまう恐れがあります。

【参考】パワハラ6類型

- ①身体的な攻撃(暴行・傷害)
 - 殴打、足蹴りを行う。物を投げつける。
- ②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
 - 人格を否定するような言動を行う。
 - 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責。
- ③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外れ・無視)
 - 1人の労働者に対して同僚が集団で無視。
- ④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)
 - 必要な教育を行わないまま対応できない業績を課し、達成できなかった場合に厳しく叱責する。
- ⑤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与えないこと)
 - 労働者に嫌がらせのために仕事を与えない
- ⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)
 - 性的指向等、個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

◎パワーハラスメント防止対策の概要

2 つのパワーハラスメントの防止対策がポイントとなります。

①職場のパワーハラスメントを防止するために、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ること

②パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、都道府県の労働局に調停などの個別紛争解決援助の申出ができること

◎事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主は、パワーハラスメント防止のために以下の措置を必ず講じなければなりません。

①事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

職場におけるパワーハラスメントの内容や、パワーハラスメントを行なってはならないという旨の事業主の方針を明確にし、労働者へ周知しなければなりません。また、パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発することも必要です。

②相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備

パワーハラスメントについての相談窓口を設置し、労働者へ周知しなければなりません。相談窓口は社内ではなく、社外に設置することも可能です。相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。パワーハラスメントが現実生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応する体制を整備することが必要です。

③職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

パワーハラスメントの相談を受けた場合、事業主として、事実関係を迅速・正確に確認し、速やかに被害者に対する配慮のための措置を行なうとともに、行為者に対する措置を適正に行なわなければなりません。また、再発防止に向けた措置を講ずることも必要です。

④併せて講ずべき措置

相談者、行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じることや、事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。

ハラスメント対策は、制度をつくっただけで完成するものではありません。また、有効な対策は会社ごとに異なるものであり、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえて対策を充実させる努力を続けましょう。周知・啓発は、一度行えば良いというものではありません。

- ・定期的に研修を実施する
- ・管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する
- ・正規雇用労働者だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者などの非正規雇用労働者も対象に含めて研修を実施する
- ・新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施するなどにより、全ての労働者に対して周知を図る工夫をしましょう。

社内ネットワーク上に周知文書を掲載する例も見られますが、掲載されていることを労働者が知らないということであれば周知しているとは言えません。掲載や更新の都度、その旨をメール等で全労働者に周知することが必要です。

また、社内アンケートなどで労働者の意識やハラスメントの実態を把握するなどにより、社内の対策について意見を聞くことは、職場におけるハラスメントの未然防止や働きやすい職場環境の整備に役立ちます。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備しておきたいものです。