

知っていますか？

パワハラ防止法

～2022年4月から中小企業も含めて全ての企業に法律施行～

2020年6月から大企業対象に「パワハラ防止法」が施行され、2022年4からは中小企業も施行の対象になり、全ての企業、職場が「パワハラ防止法」の対象になります。

パワハラは、被害者だけでなくまわりで見ている職員にも悪影響を及ぼし、会社の生産性を下げる原因になることが多くの研究者の研究で明らかになっています。パワハラを放置した企業は、社会的な批判を受けることになり、社会的な信用を失墜することになります。

パワハラを被害者や加害者の個人的な問題にせず、会社の組織的な問題として考え、組織的な改善の取り組みを精力的にすすめるべきです。「知らなかった」や「何もできない」、「あれは個人の問題」では、パワハラを放置することになって社会的に許されることはありません。

法律では、何がパワハラ？

- ① 「具体的な攻撃」(暴力・傷害)
- ② 「精神的な攻撃」(脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言)
- ③ 「人間関係からの切り離し」(仲間外し・無視)
- ④ 「過大な要求」(遂行不可能な仕事の強要)
- ⑤ 「過小な要求」(程度の低い仕事の命令、仕事を与えないこと)
- ⑥ 「個の侵害」(私的なことに過度に立ち入る)

法律で決められた講ずべき措置

- ① 自社のパワハラ方針の明確化、その周知・啓発
- ② 方針・対処内容を就業規則に規定し、周知
- ③ 相談窓口を定め、労働者に周知
- ④ 事実関係を迅速・正確に把握
- ⑤ 事実関係が把握できたら、被害者に配慮
- ⑥ 相談者などのプライバシーの保護
- ⑦ パワハラ相談を理由に解雇その他不利益な扱いの禁止

「パワハラ防止法」では、それぞれの会社がパワハラの方針を作り、加害者に対する対処の内容などを就業規則に定めて職員に周知することや相談窓口を作ってパワハラの実態把握に努めることが規定されています。

就業規則を公開しない、パワハラの方針や対処法について職員に知らせないことは法律違反です。



暴言や暴力だけがパワハラではありません。「指導だった」という場合も、ルール(時間制限、本人の同意等)がない指導はパワハラです。また、指導と言って「おまえ」とか「馬鹿野郎」などの暴言を繰り返すことは、被害者の自尊感情を傷つけることになり、パワハラです。

同僚や上司にかかわらず、パワハラを受けたら記録(写真や音声)をとることやメモとして記録を残すことが大事なことです。相手を作った文章などもコピーしておくことで後で活用できます。パワハラは記録が解決の出発点です。また、いろいろな人に相談して、解決に動いてくれる人を増やすことが大事なことです。