

## パワハラ防止法で職場を変えよう !!

2020年6月から大企業対象に「パワハラ防止法」が施行され、21年4月から中小企業もパワハラ防止法が施行されます。多くの職場では法律が施行される前からパワハラ防止の施策を実行している会社もありますから、未整備の中小企業は今年から準備を進める必要があります。

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。

「パワハラ防止法」では、具体的なパワハラの類型としては、①「具体的な攻撃」(暴行・傷害)、②「精神的な攻撃」(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)、③「人間関係からの切り離し」(隔離・仲間外し・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)、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こと)などと規定されています。

「パワハラ防止法」では、職場におけるパワハラを防止するために次のような講ずべき措置が決められています。

### 1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① **自社のパワハラ方針**を明確し、監理監督者を含む労働者に周知・啓発。
- ② パワハラの行為者に**厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定**し、監理監督者を含む労働者に周知・啓発。

### 2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ **相談窓口**をあらかじめ定め、労働者に周知。
- ④ 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。現実に生じている場合だけでなく、**恐れのある場合や該当するか否か微妙な場合でも、広く相談に対応**する。

### 3) 職場におけるパワハラへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- ⑥ 事実関係が確認できたら、速やかに**被害者に対する配慮**のための措置を行う。★
- ⑦ 事実関係が確認できたら、**行為者に対する措置**を適正に行う。★
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずる。

### 4) 併せて講ずべき措置

- ⑨ 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、労働者に周知。
- ⑩ パワハラの相談を理由に**解雇その他不利益な扱い**をされない旨を定め、労働者に周知・啓発。



パワハラを個人の問題にせず、組織全体の問題にして、「パワハラ防止法」を踏まえた施策を具体化する必要があります。パワハラを会社が放置することは、安全配慮義務違反で処罰の対象になります。また、会社全体のモチベーションが下がり、生産性の劣化にもつながります。

パワハラを気軽に相談できる窓口を作り、働くものの権利を守る立場での相談窓口の運用を求めていく必要があります。

また、パワハラをしている人は「指導をした」と言い張る場合が少なくありません。しかし、「指導」は「仕事」であり、当然「規則」があります。「指導の規則」は、①言葉遣いをただす。自尊心を傷つけるような言葉は禁止、②指導の時間は指導を受ける社員の合意を前提に時間制限を設ける、③労働者の申し出があれば、同席者を認める等です。

現在の社会では、パワハラが蔓延していると言ってもおかしくない状況になっています。原因は、労働法制が守られず労働者の権利がないがしろにされ、労働条件が劣化しているためです。パワハラをなくすためには職場の労働条件を引き上げる運動が欠かせません。