



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q パワーハラスメントが話題になっています。どんな事がパワーハラスメントなのか、よくわかりません。また、会社はどんな対策を取ったら良いのでしょうか？

A 今年の国会でパワーハラスメントの防止措置を事業主に義務付ける通称「パワハラ防止法案」が2019年度の通常国会で成立しました。施行は2020年4月予定です。

この通称「パワハラ防止法案」は「改正労働施策総合推進法」の第30条2項のことでです。

改正労働施策推進法 第30条2

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業関係が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

ちょっときつい事を言うと、気軽にパワハラと言う人がいます。きつく言うからパワハラなのではなく、パワハラは職場内での人間関係に基づきます。

条文から職場のパワーハラスメントとして

- ・ 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であること
 - ・ 業務上必要かつ相当な範囲を超えていること
- の2点が含まれています。

事業主に義務化するパワハラ防止対策の具体的な内容は今後厚労省が作成する「指針」により明らかになりますが、現在一般的に言われているパワハラは「職場のパワーハラスメントの6類型」として整理されています。

1) 身体的な攻撃

暴行・傷害

2) 精神的な攻撃

脅迫・名誉棄損・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

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」において

“何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい”

と言及されていて、各企業・職場で認識の統一が望まれています。

と言うのも「業務上必要かつ相当な範囲」が同一企業内でも部門内によっても異なることも考えられるため、各事業場で慎重かつ具体的に検討することが必要と考えられます。

例えば、営業部門において目標が達成できなかった従業員を毎週他の従業員の前で叱責するのはパワハラに該当する可能性があります。一方で危険な建設現場等で安全手順を守らない従業員に対して強い調子で叱責するのは、他の従業員の前であっても、従業員の安全を確保する目的によりパワハラに該当しない可能性があります。

パワハラ防止は、働く人の尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩であり、パワハラ防止対策に取組む事により、一人ひとりが職場を見つめ直し、互いに話し合い認め合うことから始めたいと思います。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980