



＜ハラスメント規制法が5月29日に成立＞

こんにちは。5月29日にハラスメント規制法が参議院本会議で成立しました。特に“**パワー・ハラスメント (パワハラ) 対策**”を企業に義務付けており、経営サイドでは新たな対策を求められます。大企業では2020年4月から義務化、中小企業は2020年4月に努力義務。その2年後の2022年に義務化の見通しです。

今回の法律では、「セクハラ (セクシャル・ハラスメント)」「マタハラ (マタニティー・ハラスメント)」「パワハラ (パワー・ハラスメント)」の3つが対象です。

特にパワハラ防止の取組を企業に初めて義務付け、相談体制の整備など求められる事になります。

具体的にはどういう事なのか？

- ① 職場に於いて優越的な関係を背景にした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
- ③ 言動により、就労者の就業環境が害される事



上記3つの要件に対して、防止対策を企業に義務付け、労働者からの相談に応じる適切な体制の整備を義務付ける。

具体的な内容については今後さらに議論されるようですが、過去の事例から相談窓口の設置、防止規定の制定、管理職を含めた「ハラスメント研修会」の実施が必要になるでしょう。

労働局へのパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談は2017年度に約7万2,000件、相談内容別では6年連続で最多です。



パワハラ問題は「業務上の指導」との境界があいまいで有り、被害者の一方的な言い分を鵜呑みにするのではなく、必ず加害者本人の「弁明」機会を設ける必要があります。

平素より部下の指導に熱心な人望の厚い上司が、遅刻・居眠りを行う新入社員の指導を行った所、逆恨みから訴え出られたケースもあり、周りの証言により「濡れ衣」であることが判明したそうです。

判断を誤れば、企業にとって大切な幹部候補を失う事にもなりかねません。



ここで、パワハラの基本的な「6類型」をご紹介します。

① 身体的な攻撃



- 叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
- 丸めたポスターで頭を叩く。

② 精神的な攻撃



- 同僚の目の前で叱責される。
- 他の職員を宛先を含めてメールで罵倒される。
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。

③ 人間関係からの切り離し



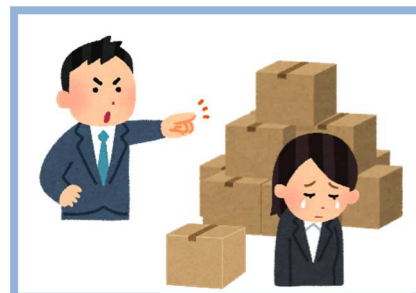
- 1人だけ別室に席をうつされる。
- 強制的に自宅待機を命じられる。
- 送別会に出席させない。

⑤ 過大な要求



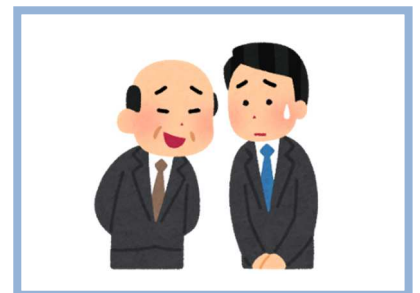
- 新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられ、同僚は皆先に帰ってしまった。

④ 過小な要求



- 運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。
- 事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。

⑥ 個の侵害



- 交際相手について執拗に問われる。
- 妻に対する悪口を言われる。

いかがでしょうか？経営者の方は気を付けていたとしても、部長や課長まで徹底できてますでしょうか。何が業務の適正な範囲を超えているかについては、業種や企業文化の影響を受けるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが大事です。

まずは社内でハラスメントの研修を行うことが大切です。

ハラスメント対策の詳細については厚生労働省の「**あかるい職場応援団**」のサイトに事例・ツール等動画がありますので、幹部社員さんで視聴してみる事から始めるのも良いかと思います。万一、社員さんと係争に発展した場合には「業務災害補償」にご加入頂いている皆様には賠償金について補償できる場合がありますので、個別にご相談下さい。

世の中の常識が変わって行くにつれて、経営者の意識、社内の体制、加入する保険の補償内容も変えて行く必要があります。