

パワハラ行為 明示し抑止

職場でのパワハラを防止する義務を課する法律が29日、参院本会議で可決成立した。働きやすい環境を整え狙いで、企業に相談窓口の設置や発生後の再発防止策を求め、悪質な場合は社名を公表する。厚生労働省はパワハラによる具体的な行為を明示する指針を年内にも見送るが、線引きは難航する可能性もある。労働施策総合推進法や女性活躍推進法など計5本の法律を改正した。パワハラを「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」などと定義。社員のパワハラを禁止する就業規則などに盛り込むほか、相談者のプライバシー保護の徹底も求める。パワハラが常態化しており、行政指導をしても改善が見られない場合には企業名を公表する。大企業は2020年、中小企業は22年にも対応を義務づけられる見通しだ。労働側が求めていた罰則を基に、どのような指針

関連法成立、悪質企業公表へ

や業務内容がパワハラにあたるかを定める。ただ「過大な要求」「過小な要求」といった項目は行為の線引きが難しい。経営側からも業務上必要な指導との区別が難しいとの指摘があり、指針をつくる議論は難航する可能性もありそうだ。エン・ジャパンが17年に実施した調査では、45%の企業が社内のパワハラを把握していると回答した。「精神的な攻撃」が76%と最も多く、本人の能力を超えた「過

厚生労働省が定めるパワハラの種類	
①身体的な攻撃	たたく、殴る、蹴るなどの暴行。丸めたポスターで頭をたたく
②精神的な攻撃	同僚の目の前で叱責する。他の職員を宛先を含めてメールで罵倒する。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人だけ別室に席を移す。強制的に自宅待機を命じる。送別会に出席させない
④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、同僚は皆先に帰る
⑤過小な要求	運転手なのに営業所の草むしりだけを命じる。事務職なのに倉庫業務だけを命じる
⑥個の侵害	交際相手について執拗に問う。妻に対する悪口を言う

年内に指針、線引き難航も

大企業は24%、「人間関係からの切り離し」が19%で続いた。だが「有効な対策がわからない企業」が19%と、まだ実効性のある対策が運用できていない企業も多い（同社）と、所の斎藤太郎経済調査室も指摘している。厚生労働省の調べでは、従業員が1000人以上の大企業では88%が相談窓口の設置などパワハラ対策を実施している。だが、従業員規模が小さくなるほど実施企業は減り、99%以下の中企業では26%にとどまった。

パワハラ防止初の義務化

禁止規定なし 実効性課題

職場のハラスメント対策の強化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が29日、成立した。パワハラやセクハラ、妊娠出産を巡るマタニティーハラスメントを「行ってはならない」と明記。事業主に相談体制の整備などパワハラ防止対策を取るよう初めて義務付けた。ただ、「適正な指導との境界が曖昧」との企業側の主張に沿い、罰則を伴う行為自体の禁止規定は見送られ、実効性が課題だ。

厚生労働省は、パワハラ定義や該当事例、防止策の内容について労働政策審議会（厚生相の諮問機関）で夏にも議論を始め、指針で定める予定で、どこまで具体的に示せるかが焦点。厚生労働省が2012年に判例や労働紛争事例を基に典型例として整理した6類型を参考にまとめる。暴行、侮辱やひどい暴言、過大あるいは過小な要求などが挙げられている。企業が取るべき具体的な対策は、パワハラに先行して義務化したセクハラ防止の指針10項目の内容が想定される。具体的には①社内での指針を明確にし、周知・啓発する②加害者に厳正に対処すると就業規則などで規定する③苦情などに対する相談体制を置き、適切に対応する④プライバシーを保護する⑤パワハラは対策を強化。事業主は、自社の労働者が取引先など社外でセクハラをした場合、被害者側の事業主から事実確認などを求められれば協力するよう努力義務を設けた。

パワハラ防止の義務化は大企業では来年4月にも始まる。中小企業は同時期に努力義務でスタートし、その後2年以内に義務付けられる見通し。今回の改正は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など既存の5本の法律の一括改正。三つのハラスメントの対策として国・事業主・労働者に対し、他の労働者の言動に注意を払う義務を規定。事業主には、被害者を相談し注意を払う義務を相対し労働者に解雇など不利益な取り扱いを禁じた。セクハラは対策を強化。事業主は、自社の労働者が取引先など社外でセクハラをした場合、被害者側の事業主から事実確認などを求められれば協力するよう努力義務を設けた。