

パワハラ防止策 義務づけ

職場でのパワーハラスメント(パワハラ)を防ぐため、企業に相談窓口の設置などの防止策を義務づける改正労働施策総合推進法が29日の参院本会議で可決、成立した。大企業には2020年4月から、中小企業は22年4月から義務づけられる見通しだ。

▼経済面―各国より遅れ
セクハラや、妊娠や出産をめぐる嫌がらせの「マタニティハラスメント(マタハラ)」はすでに法律で企業に防止策が義務づけられている。だが、パワハラについては、企業側が「パワハラと業務上の指導との線引きが難しい」と主張してきたこともあり、対策は企業任せにされ、パワハラ防止策も定まっていなかった。

改正法では、パワハラを「優越的な関係を背景にした言動で、業務上必要な範囲を超えたもので、労働者の就業環境が害されること」と定義し、企業に防止策をつくって運用するよう義務づける。対

改正法成立 大企業は20年4月から

策に取り組みない企業には厚生労働省が改善を求め、従わなければ企業名を公表する場合もある。

改正法には「パワハラ行為を行ってほならない」と明記した。ただ、罰則を伴う禁止規定は見送った。経営者や労働者が言動に注意する責務があることを示し、抑止につなげる狙いがある。

企業に求める具体的な防止策は別に指針で定めるが、相談窓口の設置のほか、加害者の懲戒規定の策定、社内調査体制の整備、当事者のプライバシー保護などを想定する。

この日の参院本会議では関連法も成立した。セクハラやマタハラ被害を会社に相談した人に解雇などの不利益な取り扱いをすることを禁止するほか、改正女性活躍推進法は、女性登用の数値目標をつくる義務の対象企業を現行の「従業員301人以上」から「101人以上」に下げ、中小企業での女性の活躍を促す。(村上晃)

脱。パワハラ やっと一歩

改正法成立 規制、各国より遅れ

身体的な攻撃
指導に熱が入り、手が出してしまった

精神的な攻撃
「バカ」「給料泥棒」「死ね」などの暴言を吐く

人間関係からの切り離し
特定の社員だけを意図的に会議から外す

過大な要求
英語が苦手な社員を海外業務に就かせる

過小な要求
能力や経験とかけ離れた仕事を命じる

個々の侵害
パートナーや配偶者との関係など私生活をしつこく探る

厚労省が指針に盛り込むパワハラは典型的な6類型(厚労省の資料から複製)

職場でのパワーハラスメント(パワハラ)を防ぐため、企業が防止策に取り組むことが法律で義務づけられる。被害が深刻化するなか、国による対策が「一歩前進」した形だが、日本のハラスメント規制は、世界各國の取り組みに比べて遅れているとの指摘もある。

▼3面参照
厚労省によるこれまでのパワハラ防止の取り組みは、企業の自主的な努力を促す周知・啓発にとどまり、パワハラはいわば「野放し」にされてきた。

企業にパワハラ防止策を義務づけたことは一歩前進といえる。ただ、家電量販大手で社長から暴言などのパワハラを受けた30代男性は「社長がパワハラ加害者の企業では、防止策も形ばかりになる。相談窓口に話すことでパワハラがひどくなるまいかと心配だ」と話している。

ILO条約の批准に課題も
パワハラやセクハラをなくすることは国際的な課題になっている。国際労働機関(ILO)が世界80カ国を対象に、職場での暴力やハラスメントを規制する法律があるかを調べたところ、60カ国が法規制をしていたが、日本は法規制がない国に分類された。

ILOは6月の総会で、

「仕事の世界における暴力と嫌がらせの撤廃に関する条約(暴力・嫌がらせ条約)」の採択を目指す。ILO条約は国際的な労働基準となり、批准国は条約に合わせて国内法を整備する必要がある。

ただ、現在検討されている条約は「暴力とハラスメントを禁止する法令を採択する」となっている。条約の対象となる働き手の範囲についても政府や経営側に異論が強く、「今の案では日本がすぐに批准することは困難だ」(厚労省幹部)との見方が強い。

ILO総会は6月10〜21日にスイス・ジュネーブで開かれる。専門委員会が条約の内容を議論した後、21日の本会議に提案される予定だ。

(編集委員・沢路毅彦)