'19年6月5日日経

「辞めてしまえ」はアウト

詳しく知りたい パワハラ防止法 上

改善ない企業は公表

パワーハラスメント（パワハラ）を防止する措置を企業に義務づける関連法が成立した。企業が不本意に離職する人を減らして生産性を高められるかどうかは、職場での指導が大きくかかわる。覚えておきたいポイントをまとめる。

今回の法律ではパワハラを「職場での優越的な関係を背景に、必要な範囲を超えた言動で就業環境を害する行為」と定義した。大企業は2020年4月から防止措置を講じることが義務になる。具体的にどのような言動がパワハラにあたるかは、厚生労働省が年内に指針で明示する予定だ。今夏に労働政策審議会で議論を始める。

厚労省はパワハラを6つの類型に分けている。①暴行・傷害②脅迫・ひどい暴言など精神的な攻撃③仲間外し・無視④業務の過大要求⑤業務の過小要求⑥私的なことに過度に立ち入る――だ。過去の裁判例などを踏まえ、パワハラと認定されそうな言動を見てみよう。

暴行、暴言、仲間外しは典型的なパワハラと認定されやすい。例えば、軽い書類を投げつけるような行為でもパワハラとみなされる可能性がある。「無能」「辞めてしまえ」。こうした発言は、業務を指示する会話の中で言ったとしても「必要な範囲を超えた言動」とみなされる。

業務の過大要求は、他の社員より明らかに多いかどうかが判断基準になる。先輩社員が後輩に他の社員の仕事を押しつけ、徹夜で働かせるといった行為だ。業務の過小要求は合理的な理由がないのに仕事をあたえずに放置する、などが該当する。営業職で採用したのに掃除や草むしりしか命じないといった行為だ。

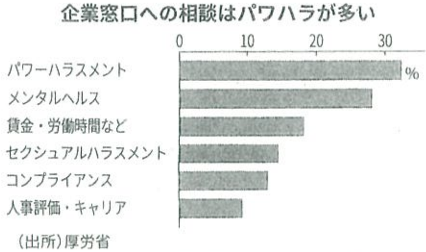
私的なことに過度に立ち入る行為では、携帯電話など私物ののぞき見が問題となる。

パワハラと指導の境界線は客観的にみて業務に必要かどうかだ。業務報告をしない、遅刻や頼んだ仕事の締め切りを守らない部下に対し、上司が叱ること自体は問題ない。ただし暴言を避け、一対一で指導することなどが求められる。

厚労省が16年に実施した調査では、過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した従業員は33%にのぼった。4年前の調査から7ポイント上昇している。

パワハラは行為を行った人だけでなく、これを放置した企業も賠償責任を問われることがある。

防止法では、パワハラが常態化し、行政指導を受けても改善がみられない企業は社名が公表される。新規採用が困難になり、経営に打撃となる。



（出所）厚労省

'19年6月7日日経

就活生・フリーランスも守る

詳しく知りたい パワハラ防止法 下

社内外の行為に対策

ハラスメントの被害者になるのは自社の社員だけとは限らない。防止法では雇用関係がないフリーランスや就職活動中の学生に対するハラスメントにも、企業に防止措置を講じるよう政府に求める付帯決議がついた。

働く人を守る法律である労働法は、企業と労働契約を結んでいない就活生には適用されない。ただ選考する立場の企業が学生に対して優越的な立場にあるケースは多い。

連合の調べでは20代女性の12・5%、30代女性の15・5%が、就活中にセクハラを受けたことがあると答えた。3月にはOB訪問に訪れた女子大学生を酒に酔わせて乱暴した疑いで大手商社の元社員が逮捕されるなど、被害も表面化している。

企業との間に労働法が適用されないのは、個人事業主とみなされるフリーランスも同様だ。厚生労働省が2018年に開催した検討会では、フリーランスに関して「発注者と受注者という立場の違いを利用したパワハラやセクハラがある」「セクハラ等も非常に多いが、基本的に泣き寝入りが多い状態」などの問題点が指摘されていた。

これらの防止策は厚労省が今後指針で決める。企業に対して、外部の人の相談を受け付ける窓口を設けたり、社内規定で従業員に行為を禁じたりする、といった案が出てきそうだ。

社員が外部の人にハラスメントを行うケースとは逆に、社員が社外の人からハラスメントを受けることもある。顧客や取引先から執拗なクレームや無理難題を突きつけられるカスタマーハラスメント（カスハラ）だ。被害を受けた社員を配置転換させるといった対策が想定されている。

防止法では、発注元の担当者が優位な立場を生かして取引相手に接するカスハラにも配慮を求める。企業間では優越的地位を乱用した取引を独占禁止法で禁じている。個人間でも優位な立場を利用した行為への対策を急ぐ。中小企業庁や消費者庁などと連携し、具体的な対応策を検討する。

同性愛や性同一性障害など性的指向や性自認を本人の了解なく暴露する「アウティング」についても、業務上必要のない行為として禁止するよう指針に盛り込む方向だ。

国際労働機関（ILO）は近く職場でのハラスメントを禁じる条約案の採択を目指している。多様な人材が能力を発揮しやすい環境を整えることは、企業がグローバルな人材獲得競争に勝つための条件にもなる。

こんなハラスメントにも対策
▽就活生
OB訪問に来た学生にセクハラ
▽フリーランス
仕事を発注する企業の社員がセクハラ
▽カスタマーハラスメント
取引先や顧客が社員に執拗なクレーム
▽アウティング
部下の性的指向や性自認を暴露

'19年6月6日日経

泣き寝入りさせない

詳しく知りたい パワハラ防止法 中

相談窓口の設置義務付け

「お前がいかに会社の足を引っ張っているか自覚しているのか」「なんでこんなこともできないんだ」。ある地方銀行に入行した20代女性は、同じ支店に配属された同期が連日上司に怒鳴られる様子に戸惑った。

周りには年上の行員しかおらず「若手は厳しく育てるのが当たり前」という風潮。何も言えずにいたら同期は休職に追い込まれた。「あのとき『おかしい』と指摘できていれば」と悔やむ。

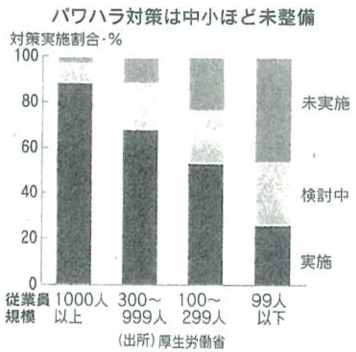
連合が5月にまとめた調査では、職場でハラスメントを受けたことがあると回答した人は38%にのぼった。身近に潜むパワーハラスメント（パワハラ）を見逃さないよう、今回の法改正では企業に相談窓口の設置などの防止措置を義務付けた。

社員のパワハラを禁止するよう就業規則に盛り込む。処分規定の整備や相談者のプライバシー保護なども求める。具体的には厚生労働省が年内に定める指針で示す。

連合の調査では、ハラスメントを受けた人の44%は誰にも相談しなかった。その理由は「相談しても無駄だと思ったから」が67%で最も多かった。防止法では被害を受けた本人だけでなく、パワハラに気づいた周囲も相談しやすい体制を整え、泣き寝入りを防ぐ。

ハラスメント問題に詳しい東京法律事務所（東京）の笹山尚人弁護士は「企業は防止措置に加え、管理職向けの研修を充実させる必要がある」と指摘する。日本経済が成熟し、人手不足も深刻になるなか「高度経済成長期に見られた、暴言で部下を指導するという風土を変えていかなくてはならない」という。

防止措置の義務化は大企業は2020年、中小企業は22年にも適用される見通しだ。厚生労働省によると、パワハラ対策をしている割合は企業規模が小さいほど減り、99人以下の中小企業では26%にとどまる。対策に有効な事例を企業間で共有するなど、日本の職場全体の意識を底上げする取り組みも欠かせない。



（出所）厚生労働省

'19年6月21日日経

ハラスメント禁止条約採択

ILO総会、対策求める

【ジュネーブ=細川倫太郎】国際労働機関（ILO）は20日、職場での暴力やハラスメントを全面的に禁止する初の国際条約を採択した。従業員や就職活動中の学生など幅広い関係者へのセクシュアルハラスメント（セクハラ）や嫌がらせを禁じ、政府や雇用主に対策を講じるよう求めた。性的被害を告発する「#MeToo」運動などが世界で広がる中、法的拘束力のある条約でハラスメント撲滅を目指す。

スイス・ジュネーブで開催しているILOの年次総会の委員会で採択した。21日の最終日の本会議でも採択し、正式に成立する見通しだ。

条約では暴力やハラスメントを「身体的、心理的、性的、経済的被害を引き起こしかねない行為」などと定義し、これらの行為を法的に禁止する。保護されるべき対象は従業員やインターン実習生、ボランティアなど幅広く含んだ。職場や出張先だけでなく、通勤途中やSNS（交流サイト）などでのコミュニケーションでも適用する。

雇用主には被害防止へ職場で適切な措置を取るように、政府には法律の施行や被害者の救済支援を求めた。内部通報者らが報復を受けることのないような防止策も必要とした。暴力やハラスメントが発生した場合は必要に応じて「制裁を設ける」とも明記した。

条約を批准するかどうかは各国の判断に委ねられ、国会などで審議する。原則、条約は2カ国が批准してから1年後に発効する。批准する国は条約に沿った国内法の整備などが必要で、加盟国はILOに国内の運用状況を定期的に報告する義務がある。

今回の総会では各国の首脳も参加し、条約の必要性を訴えた。フランスのマクロン大統領は演説で「働く人を守るための法律が必要で、すばらしい内容だ」と述べた。

日本では5月に職場でのパワーハラスメント（パワハラ）防止を義務付ける関連法が成立した。上下関係を背景としたパワハラは許されないと明記した。だが、行為そのものの禁止や罰則は盛り込まず、企業に相談窓口の設置などの防止策を義務付けるにとどまる。職場内での取り組みが中心で、就職活動中の学生など従業員以外への対応も明確ではない。

セクハラ、妊娠や出産をめぐる嫌がらせのマタニティーハラスメント（マタハラ）は既に企業に防止策が義務付けられている。ただ、これらも禁止規定はなく、実効性への疑問の声も多い。

今回のILOの条約とのかい離は大きく、日本が批准するにはさらなる法改正が求められる。

条約の要旨

- ◦暴力とハラスメントとは身体的、精神的危害などを引き起こす行為
- ◦労働者やインターン実習生、求職者、ボランティアらに適用する
- ◦加盟国は適切な政策で対応し、被害者の救済支援や研修制度を確保する
- ◦女性労働者らのために平等の権利を確保する法令や政策を採択する
- ◦ドメスティックバイオレンス（DV）を理解し、仕事への影響を軽減する