

パワハラ撲滅へ 会社はどう対策



電通新入社員の過労自殺は国にパワハラ防止対策を促した(右)買辞任を表明した当時の石井直社長(左、16年)

防止法 6月施行

職場でのパワハラ防止を促すために必要な措置を事業主に義務付ける。いわゆるパワハラ防止法が6月に施行される。まずは大企業が対象で、2022年4月に中小企業も加わる。違反企業には厚生労働省が改善を求め、応じなければ企業名を公表する。同法には罰則がないだけにどう実効性を持たせていくかが課題となる。

厚生省が示したパワハラの6類型 (×=パワハラ該当例、○=該当しない例)

- 1. 身体的な攻撃**
× 殴打、足蹴りをする
- 2. 精神的な攻撃**
× 人格を否定するような発言をする
○ 社会的ルールを欠いた言動が続く場合、一定程度強く注意する
- 3. 人間関係からの切り離し**
× 仕事を外し、別室に隔離する
○ 懲戒処分を受けた社員を別室で一時的に研修
- 4. 過大な要求**
× 過酷な業務外の仕事を命じる
○ 繁忙期に業務を一定程度多くする
- 5. 過小な要求**
× 退職させるため誰でもできる仕事をさせる
○ 労働者の能力に応じて業務量などを削減
- 6. 偏見の侵害**
× 機微な個人情報を他の労働者に暴露する
○ 配慮を目的に家族の状況などをヒアリングする

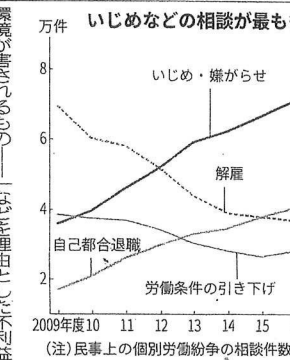
(注)厚生省資料より

「経営問題と認識を」 「トップが率先して」

「遺族に大変申し訳なく思う。二度と起こらないよう風通しの良い職場環境をつくってほしい」と、薬師大手のヤマハは3月、男性役員による行き過ぎた指導で体調を崩し、1月に自殺した男性社員に対してコメントした。同社はこの社員が体調を崩したのは役員によるパワハラが原因と

認定し、3月末にこの役員を退任させた。19年8月には三菱電機の20代の男性新入社員が過労自殺し、兵庫県警が自殺教唆容疑で教育主任の30代男性社員を書類送検した。この社員は不起訴処分となったが、この事実以外にも、三菱電機ではパワハラ長時間労働で社員が自ら命を絶つたり、精神的に追い詰められて会社を訴えたりするなどのケースが相次いでいる。

19年5月のパワハラ防止法では、パワハラを「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労働者の雇用する労働者の就業環境が害されるもの」と定義し、相談窓口の整備や防止を事業主の義務とする。相談窓口の整備や防止のための研修などを求める。パワハラ相談



「管理者層には若年層との価値観の相違に加え、最近のデジタル革命などで業務内容が変わってきた焦りがある。そのうちだがパワハラにつながるケースも多いのでは」と分析する。「『一社様論』『終身雇用』など、日本型雇用のあり方も問題の根底にあるのではないかと指摘するのは荒井太一弁護士だ。欧米企業のように個人の技能などで報酬や待遇が決まる『ジョブ型』では、その企業の上司が気に入らなければ他社への転職がしやすい。

「日本は企業に属する『メンバースhip制』で労働市場の流動性も乏しいため、なかなか転職に踏み切れずに行き詰まってしまう」と話す。井上氏は「変貌する仕事内容や人事評価、細心のあり方など、根本的な改善をトップが率先して改善すべきだが、それでもパワハラは増えている。その理由を井上氏は

「管理層には若年層との価値観の相違に加え、最近のデジタル革命などで業務内容が変わってきた焦りがある。そのうちだがパワハラにつながるケースも多いのでは」と分析する。「『一社様論』『終身雇用』など、日本型雇用のあり方も問題の根底にあるのではないかと指摘するのは荒井太一弁護士だ。欧米企業のように個人の技能などで報酬や待遇が決まる『ジョブ型』では、その企業の上司が気に入らなければ他社への転職がしやすい。

部下の指導はパワハラと指摘。企業には管理職向けに「ベからず集」となっている。石崎信彦弁護士は「部下の育成のための指導はパワハラとの違いに悩む上司は多い」と話す。石崎氏は「普段からしっかりとコミュニケーションを取り、本人の希望などを聞くことが重要だ」と指摘。企業には管理職向けに「ベからず集」というような手帳を作り、常備することを勧めている。厚生省はパワハラに関するケースとして6つの類型を示し、「他の労働者の前で大声での叱責を繰り返す」「1人の劣るリスクで、販路動向や新卒採用などにも影響が出る。企業の労働環境が詳しい石崎信彦弁護士は「会社は経営問題の一つとして認識し、対策を練る必要がある」と話す。

指導との線引き 難しく

部下の指導はパワハラと指摘。企業には管理職向けに「ベからず集」となっている。石崎信彦弁護士は「部下の育成のための指導はパワハラとの違いに悩む上司は多い」と話す。石崎氏は「普段からしっかりとコミュニケーションを取り、本人の希望などを聞くことが重要だ」と指摘。企業には管理職向けに「ベからず集」というような手帳を作り、常備することを勧めている。厚生省はパワハラに関するケースとして6つの類型を示し、「他の労働者の前で大声での叱責を繰り返す」「1人の劣るリスクで、販路動向や新卒採用などにも影響が出る。企業の労働環境が詳しい石崎信彦弁護士は「会社は経営問題の一つとして認識し、対策を練る必要がある」と話す。