

# 雇用のあり方、 取り組み方

— 会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える —



第36回

## 4月から中小企業でも職場での パワハラ対策が義務になりました

株式会社ヒューマンリソースみらい 代表取締役 荒木 康之（特定社会保険労務士）

職場のハラスメント問題が近年急増しています。労働局などに併設されている総合労働相談窓口における民事上の相談件数のうち、いじめや嫌がらせといったハラスメントに関する相談が多数を占めています。ハラスメントを主な出来事とする精神障害の労災保険の支給決定件数も年々増加傾向にあります。そのため、労働施策推進法にて職場におけるパワーハラスメント（以下、パワハラ）対策を事業主の義務とし、大企業は令和2年6月1日から施行されていますが、いよいよこの令和4年4月から中小企業においても施行されます。

ものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものと、法律で定義づけられています。そして事業主はパワハラを受けた労働者からの相談に応じたり、適切に対応することなどの雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられています。

令和2年1月の指針にてパワハラとされる代表的な6つの例が示されました。

- ①身体的な攻撃  
（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃  
（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③人間関係からの切り離し  
（隔離・仲間外し・無視）
- ④過大な要求  
（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ⑤過小な要求  
（業務上の合理性なく能力や経験

とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

⑥個の侵害  
（私的なことに過度に立ち入ること）

これらの例は、限定的に列挙されたものではありません。個別の案件の状況によっては判断が異なることもあり得ますので、職場のパワハラに該当するか判断が微妙なものも含めて広く相談に対応するなど適切な対応が求められます。また客観的にみて、業務上必要であり社会通念に照らしてふさわしい範囲で行われる適切な業務指示や指導については、パワハラには該当しません。

### 雇用管理上講ずべき措置

職場におけるパワーハラスメントを防止するために、事業主の義務とされる雇用管理上講ずるべき措置とは、以下の内容になっています。

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置
- ①では、職場におけるパワハラの内容やパワハラを行ってはならない旨の方針を明確化して、労働者に周知することとありますが、セクハラやマタハラと一緒に周知する文書や回覧するなどの方法があります。厚生労働省のHPからひな型をダウンロードすることが出来ます。また就業規則等にて、パワハラを行った者に対して厳正に対処することやその内容を定めることが必要で、こちらも厚生労働省からひな型が提示されています。こういった行為がハラス

### パワハラ の定義

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた

メントに該当するかを理解していないことがハラスメントの発生要因の一つにもなっていますので、ハラスメントに関する研修を行うことも重要です。

②では、相談窓口を設けて周知することと、相談の担当者が内容や状況に応じて適切に対応することとされています。実際にパワハラハラの発生頻度や程度、被害者の受け止め方などで状況は千差万別です。相談しやしい立場の人を窓口にするとともに、幅広く対応できるように体制を整えましょう。社内に相談担当者を設けることが難しい場合には、外部の機関に対応を委託することも可能です。

③では、まずパワハラが発生したことの事実関係を迅速かつ正確に確認することが求められます。被害者に対する配慮として行為者との関係改善や配置転換などの環境の改善、労働条件面での不利益の回復、メンタルヘルズ不調への対応などを行います。行為者に対しては就業規則等に基づいて必要な懲戒等を行うとともに、被害者に謝罪させるなどの関係改善に向けた措置などを行います。

④としては、ハラスメントの行為

者・被害者等に関する情報は、プライバシーに属することなので適切な配慮や周知が求められます。また相談したことなどを理由として相談者が不利益な取り扱いを受けないようにしていきたいでしょう。

**本質的なパワハラ防止に向けて**

ハラスメントはパワハラに限定せず、セクハラやマタハラなどと一元的に対応できるようにしていく必要があります。まずは自社内でのようなハラスメントが発生しているのかをアンケートを取るなどして、実態を把握してみることから始めてはいかがでしょうか。

また、上記のような対策をとればハラスメントが無くなるわけではありません。モグラたたきのようにハラスメントへの火消し対処に追われていては本質的な対応につながりません。多くの本質的な課題は社内の組織風土にあることが多くあります。ハラスメントが多いと働く環境が悪化し、定着率が大きく低下します。どうすれば組織風土を改善していけるか取り組むことが求められます。

人と地球と夢と技術  
Human earth dream technology

**心をつむぎ 未来へつなぐ**

**川本工業株式会社**

〒231-0026 横浜市中区寿町2丁目5番地の1 Tel 045-662-2021 Fax 045-662-0548

YOKOHAMA 10年長彰 地域貢献企業