



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q すべてコロナ禍のせいにはしてはいけないのですが、最近皆イライラしているようで、これはパワハラかも？と思うことが多くなりました。何がパワハラになるのか教えていただけますか？

A 皆さん、民事上の個別労働紛争相談の中で一番多いのは「解雇」だと思っていませんか？実は圧倒的に「いじめ・嫌がらせ」がトップなんですよ。

パワハラはカタカナですが、日本人が作った造語で海外の方には通じない言葉です。パワハラ以外にマタハラ、セクハラなどありますが、職場に多いのは以下の5つです。

- ①パワーハラスメント(労働施策総合推進法)
優越的な関係を背景とし、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境を害すること(身体的および精神的な苦痛など)
- ②モラルハラスメント(労働環境配慮義務)
精神的な嫌がらせ・暴力など
立場の上下に関係なく、「いじめ」に近い概念
- ③ジェンダーハラスメント(男女雇用機会均等法)
性別に基づいて、採用・昇進・職務等で不平等な対応を行うこと
- ④セクシャルハラスメント(男女雇用機会均等法)
性的な嫌がらせや不快感を与える発言を行うこと
- ⑤マタニティハラスメント
(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)
妊娠出産で不利な就業環境を強いたり、制度を利用しないよう迫ること

さて、パワハラにお話しを戻します。通称パワハラ防止対策法(改正労働施策総合推進法)は2020年6月1日(中小企業は2022年4月1日)に施行されており、大企業では対策が取られている事とします。中小企業であっても速やかに社員への説明や就業規則への記載をするようお勧め致します。

パワハラ防止対策法のポイントは次の通りです。

- ①雇用管理上の措置等
 - ・職場において行われる優越的な関係を背景とした言動が業務上必要かつ相当な範囲を超え、労働者の就業環境が害されることがないように

⇒社内方針の明確化と管理監督者を含む従業員への周知・啓発

- ・労働者が相談したことや相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由として⇒労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない

②国、事業主及び労働者の責務

- ・国は、国民の理解を深める為広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない
- ・事業主は、労働者が他の労働者に対する必要な注意を払うよう、研修の実施その他必要な配慮をし、国に協力するよう努めなければならない
- ・事業主は、自らも優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うようにならなければならない
- ・労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うようにしなければならない

③紛争解決援助制度

- ・都道府県労働局 雇用環境・均等室が相談を受け付け、調停委員会や行政指導により解決を図る

④助言、指導及び勧告並びに公表

具体的に企業がすべきことは、

- ①就業規則に「パワハラ」の定義、行為者への厳正な対処方針を規定し、従業員に周知・啓発する。
- ②社内報やパンフレット、社内ホームページに「パワハラ」に対する対処方針を掲載する。
- ③啓発資料にパワハラの内容と発生原因や背景を記載し配付する。
- ④パワハラの内容や社内方針を周知・啓発するための研修や講習などを定期的実施する。などです。

トラブルのない明るい職場となるために、様々な対応が必要となります。総務・人事の方頑張しましょう。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980