

第41回 令和時代と「パワハラ」問題

昭和時代に青年期を送った私は、令和時代になっても頭の中が昭和のままだったりしますので、意図的に2019年現在の考え方に合わせないと、自分自身がトラブルメーカーになってしまいかねません（・_・;）。

そんな問題の代表が、「パワハラ」でしょう。このメルマガをお読みの方も、「最近の若いヤツは何でもハラスメント扱いする」「必要な指導までパワハラ扱いされたら業務が成り立たない（×_×）」などと思っているとしたら、すでに黄信号が点っています！

ついでに書いておきますと、「パワハラ対策の法案が通ったが、罰則は規定されなかった」かのような報道がされていますが、少し誤解を生む表現です。現行法規でも、いわゆるパワハラは脅迫や名誉棄損として刑事罰の対象になるものも含まれますし、被害者が心身を損ねたり退職・休職せざるをえなくなれば民事上の損害賠償の対象にもなります。この場合、事業者も使用者責任を問われます。

セクシュアル・ハラスメントは男女雇用機会均等法で、マタニティ・ハラスメントは男女雇用機会均等法や育児介護休業法で、事業主に防止措置義務を課しているのに対し、パワハラについてはそのような明文の法制度がなかったので、今回の法改正で労働政策総合推進法の中に明記されたわけです。少し長くなりますが、改正法の条文を転載します。

（雇用管理上の措置等）

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（3以下略）

さて、「工賃向上」は全員での“知恵の戦い”ですので、職場のコミュニケーションが良くなければ成り立ちません。ハラスメントが常態化しているような職場では、基本的な前提を満たせないのです。もしハラスメント問題が実際に起こってしまったら、それへの対応に追われてしまい、「工賃向上」といった前向きなテーマに取り組む余裕はなくなります。

では、事業所として、パワハラ問題をどのように考えればいいのでしょうか。実は、今回の法整備の前から、パワハラの類型、通常の指導との線引き、事業者として取り組むことなどは、かなりの部分、明らかにされています。ここに全部書くとメルマガとしては長くなりますので、厚生労働省のサイト「明るい職場応援団」（次のリンク）を紹介させていただきます♪。

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>