

2022年4月から 中小企業にも適用されている パワハラ防止法とは？

2020年6月より大企業、2022年4月から中小企業にも適用されたのが『パワハラ防止関連法』の改正です。正しくは、『労働施策総合推進法』『男女雇用機会均等法』『育児・介護休業法』の改正により、ハラスメントに対する対策が義務化・強化されました。

法改正に伴い、事業主に求められる対応からまとめてみます。

- 1 ハラスメントに対する事業主の方針等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係る事後の迅速かつ適切な対応
- 4 その他に講じるべき措置



相変わらず、難しい表現なので、平たく説明しますと…。

- 1 『ハラスメントをしてはいけない』という事業主の考えをちゃんと決めて、従業員に知らせる。また何がハラスメントなのかを教育する。
- 2 相談窓口・担当者をはっきり決めて、それらが適正に機能するような仕組みづくりをする。
- 3 ハラスメントがあった場合は、事実関係の確認、被害者を守る措置、事実が確認できたら行為者への措置、これらを速やかに適正に行う。
- 4 相談者・行為者のプライバシーを守り、相談により不利益を受けないようにする。

具体的な行為にまで落とし込むと以下ようになります。

- 就業規則にハラスメント禁止を記載する。
- ハラスメント防止の方針を書面等で従業員に配布・周知する。
- ハラスメントに関する研修を実施する。
- 適正かつ実効性のある相談窓口を設置する。運用のマニュアルを作る。
- ハラスメントがあった場合は、事実確認・ハラスメント継続の回避措置・再発防止措置を速やかに適正に行う。
- 関係する人物のプライバシー保護、不適切な処遇がなされることを防止する。

つまり法改正によりハラスメント行為への規制が強くなったりしたわけではありません。

『ハラスメントがいけないことである』ということ、組織全体で共有し、深刻な状態になるまでに相談できる体制を作り、ハラスメントを継続して受ける従業員を生み出さない組織作りをすることを求められているわけです。

これってパワハラですか？

身体的な攻撃や暴言・罵倒は問題外として、ここからは『これってパワハラ？』という微妙なケースに関して、基礎的な考え方についてまとめます。



- Q 相手がパワハラだと感じたらパワハラになる？
- A いいえ。セクハラはそうですが、パワハラは第三者的にパワハラであるかどうか判断されます。
- Q 相手が傷ついてメンタル不調になるとパワハラ？
- A いいえ。改善を目的とした注意指導は基本的にパワハラにはなりません。ですが、改善につながらない、あるいは改善につながる可能性が低い誤った注意指導はパワハラになる可能性があります。**人格を否定しても、業務改善は実現できません。**
- Q 強制するとパワハラになる？
- A いいえ。雇用関係・指揮命令関係にあるわけですから、業務の強制、その方法や順番なども強制して問題ありません。**業務に関係のないことを強制するのはもちろんパワハラです。**

少し安心したでしょうか？

しかしながら、意識せずに、業務改善が見込めない注意指導をしていたり、業務に関係のないことを強制してしまったりしているケースがあります。

- 注意指導を他の社員の前行う。
- 長時間の注意指導をする。
- 落ち度を認識させるだけで改善の話がない。
- 論理的に関連性の薄い、心構えや私生活に注意指導が及ぶ。
- 休日メール、残業・徹夜自慢などにより、相手に過度な行為を強制しているように誤解させる。

目的は注意指導だったとして、相手を痛めつけることを目的としていなくても、上記のようなことは重なるパワハラに該当する可能性があります。

パワハラをしてしまわないために大切なこと

私自身もパワハラ注意人物だと自覚しており…。ゆえに気をつけていることがあります。

『自分の大切な人に注意指導するように、注意指導をする。』

『この注意指導をすることで結果が変わるかを、常に考えて注意指導する』

私はとにかく仕事のできる人ほどパワハラ行為者になりやすいです。有能な社員と未来ある新入社員の両方を失うことになりかねないのがパワハラです。組織を守るためにもしっかりと対策していきましょう。