

2019年7月1日

監査役会通信(No.39)

社外監査役

堀口基次

パワハラ防止法が成立!!

パワーハラスメント(パワハラ)を防止する措置を企業に義務付ける関連法が成立しました。

そこで覚えておきたいポイントを整理してみました。

今回の法律では、パワハラを

「職場での優越的な関係を背景に、必要な範囲を超えた言動で就業関係を害する行為」

と定義づけています。

大企業は2020年4月から防止措置を講じることが義務付けられる見通しです。

具体的にどのような言動がパワハラにあたるかは、厚生労働省が年内に定める指針で明示する予定となっておりますが厚生労働省はパワハラを6つの類型に分けています。

① 暴行・傷害②脅迫・ひどい暴言など精神的な攻撃③仲間外し・無視④業務の過大要求⑤業務の過小要求⑥私的なことに過度に立ち入る。です。

パワハラと認定されそうな言動を見てみますと

暴行、暴言、仲間外しは典型的なパワハラと認定されやすい。

業務の過大要求は、他の社員より明らかに多いかどうかで判断基準になる。

業務の過小要求は、合理的な理由がないのに仕事を与えずに放置する。

私的なことに過度に立ち入る行為では、携帯電話など私物ののぞき見が問題となる。

パワハラと指導の境界線は客観的にみて業務に必要かどうかで判断することになります。

業務報告をしない、遅刻や頼んだ仕事の締め切りを守らない部下に対し、上司が叱ること自体は問題ない。

ただし、暴言は避けなければいけません。

パワハラは行為を行った人だけでなく、これを放置した企業も賠償責任を問われることがあります。

防止法では、パワハラが常態化し、行政指導を受けても改善が見られない企業は社名を公表されることになります。

最近のニュースの中で製薬会社の元法務部長がセクハラを巡り不当解雇され、解雇は無効だとして地位の確認や賃金の支払いなどを求めて東京地裁に提訴したということが報道されています。

当社のコンプライアンス規程の中にハラスメントの禁止条項として「セクシュアル・ハラスメント等のいかなるハラスメントも容認しません」と書かれています。

コンプライアンスとは何か。職場で起こるすべてのやり取りが明るみに出ても社会の共感を得られることです。

自分の言動がどこにでもはばかしくないものであれば何の問題もありません。

それぞれどういう行為がパワーハラスメントになるか一度立ち止まって考えてみる必要があるかも知れません。