

2022年4月1日から中小企業でもパワーハラ
 スメント対策が義務化された。大企業は2020年
 6月に施行済みだが、同様のルールが中小企業にも
 適用されることとなった。パワーハラは行為者の問題
 として対処されやすいが、繰り返される職場では組
 織の体質に原因がありそうだ。中小企業ではトップ
 の姿勢が決め手になる。義務化を企業価値向上のチャ
 ンスととらえ、体制づくりを急ぎたい。

改正労働施策総合推進法ではパワーハラを「優越的
 な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ
 相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境
 が害されるもの」と定義している。たたく、殴る、
 蹴るなどの暴力行為は言うに及ばず、部下を同僚の
 前で叱責したり、就業時間外に飲食を強要したりす
 るなど、精神的な苦痛を与えるケースも該当する。

必要な対策を講じなかった企業に対しての具体的
 な罰則規定はないが、問題発生時のリスクを甘く見
 てはいけない。法律に違反した企業は、厚生労働省
 による助言・指導・勧告の対象になり、改善が認め
 らない場合は社名を公表されることもある。従業員の
 うつ病や自殺の原因になり、インターネットを通
 じて悪評が広がれば、企業の信用力は低下し、採用
 や業績に影響しかねない。

厚生労働省が2020年10月に実施した「職場
 のハラスメントに関する実態調査」によると、過
 去3年間にパワーハラを受けたことがあると回答し
 た労働者は3割を超える。内容は「精神的な攻撃」
 (49.4%)が最も多く、「過大な要求」(33.3%)、
 「個の侵害」(24.0%)、「過小な要求」(21.2%)
 などが上位を占める。

中小企業は義務化により、パワーハラを行ってはな
 らない旨を方針に明記し、行為者は懲戒処分になる
 ことを就業規則に定め、従業員に周知しなければなら
 ない。あわせて、従業員が相談しやすい窓口を設
 置して事実関係の迅速な把握に努め、行為が確認で
 きた場合は被害者と行為者に適正な措置を講じる。

また当事者が不当な扱いを受けないようプライバシー
 保護を徹底する必要がある。

パワーハラ対策に過敏になるあまり、必要な注意や
 指導を避けるようになり、人材育成が手薄になっ
 てはいけない。上司が部下を叱る場合も、事柄の性質
 や互いの信頼関係によってはパワーハラに該当しない。
 建設現場で工具を階下に落とした部下を厳しく叱り
 つけるのは「ヒヤリ・ハット」を防ぎ、重大事故の
 芽を摘むうえで重要なことだ。ただし「いつも、お
 まえはそうなんだから!」といった人格を否定する
 ような叱り方は好ましくない。人権侵害になるだけ
 でなく、職場の士気を低下させてしまう恐れがある。

中小企業にありがちな問題もある。「社長が行為者
 になっている場合、本人はパワーハラとの自覚がなく、
 誰もブレーキをかけられない」と、企業のコンプラ
 イアンス(法令遵守)に詳しい弁護士は指摘する。
 社長は「自分に限って…」との先入観にとらわれず、
 自身の評価について従業員の声に耳を傾ける余裕を
 持ちたい。

新型コロナウイルス感染症が落ち着いて景気が回復に向か
 えば、採用環境は再び「売り手市場」の傾向が強まり、
 雇用の流動化が進む可能性は高い。中小企業が多い
 小売、建設、製造、運輸などの業種では若手の取り
 合いになることが予想される。少子高齢化を背景に
 労働力人口の減少が続き、給与水準の引き上げがな
 かなか難しい中で、パワーハラ対策は人材の獲得や定
 着に欠かせない時代になった。企業の持続可能性を
 担保するための経営戦略と認識しておく必要がある。



筆者紹介

岡田 直樹 (おかだ・なおき)

1984年、日刊工業新聞社入社。記者として、金融・電機・情報通信などの産業界、総務省・経済産業省・内閣府な
 どの官庁を担当。論説委員、論説委員長、日刊工業産業研究所長を経て、特別論説委員。