

セクハラ・パワハラ問題を解消するには 経営者の意志と専門家との連携が必須!!

働き方改革関連法による労働基準法の改正や労働者の権利意識の高まり、会社や仕事に対する考え方の変化などによって、ますます企業側の労務リスクが拡大しつつある。そこで、本コーナーでは「企業側の労務」に注目。今号ではセクハラ・パワハラ問題のリスクと対策について、企業側の労働法務に強みを持つ弁護士の植木博路氏に語ってもらった。

セクハラ・パワハラリスクが拡大

最近、企業側からセクハラやパワハラに関する相談が相ついでに増えています。2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が22年4月から中小企業にも適用（努力義務から義務へ）され、多くの事業者が「どのような対策を講じるべきなのか」に頭を悩ませているのです。

パワハラ防止法では、パワハラを「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」と定義しています。代表的なパワハラ行為は①身体的な攻撃（暴行や傷害など）②精神的な攻撃（脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など）③人間関係からの切り離し（隔離や仲間はずし、無視など）④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）⑤過小な要求（道理に反して、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ることなど）に分類されますが、それらをパワハラと捉えるかどうかは受け取り手の感じ方しだいという現実があります。「指導に熱が入りすぎて声が大きくなってしまった」といった内容でも、受け取り手がそれを「精神的な攻撃」と捉え、労働基準監督署などに相談すればパワハラ事案とみなされ、対応を要求される可能性があります。そして訴訟にまで発展し、民事裁判などで

パワハラと認定されてしまうと、損害賠償義務を負ったり、企業の社会的評価を下げることになるリスクがあり、事業者はとにかく社内でもパワハラ・セクハラが発生しないように努めなければなりません。

経営者の確固たる意志が大切

パワハラ防止法の施行によって、事業者には「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等」が義務づけられました。とくに重要なのは経営者が確固たる意志を示すことです。なかには「パワハラが必要悪」と捉えている方もいるかもしれませんが、もはやそれは訴訟リスクを増大させるだけでなく、社員を採用するうえでもマイナスにしかありません。何よりも「パワハラ・セクハラがない風土」をつくるのが重要であり、だからこそ経営者はみずから「自分の会社では絶対にパワハラ・セクハラを許さない」というメッセージを社員に対して明確に打ち出し、その予防に努めなければなりません。

また、そのメッセージを定期的に打ち出しつつけることも重要なポイントとなります。先述したようにパワハラ・セクハラは受け取り手の感じ方に左右されることが多く、ともすればチョットとしたことが訴訟に発展してしまふリスクをはらんでいます。もちろん、裁判所はかならずしも受け手の主観を基準にパワハラ・セクハラになるかを判断するわけではありませんが、とくに管理職以上の人材には「自分の発言や行動がパワハラやセクハラに該当していないか」



弁護士法人
ALAW&GOODLOOP
代表社員

植木 博路

【うえき・ひろみち】1981年長崎市生まれ。2004年社会保険労務士試験合格。09年九州大学法科大学院卒業。同年司法試験合格。12年植木博路法律事務所開設。14年一般財団法人日本M&Aアドバイザー協会「M&Aアドバイザー養成講座」修了。16年弁護士法人ALAW&GOODLOOP代表社員に就任後、現在にいたる。



と事あるごとに自問するような習慣を身につけてもらう必要があるのです。

こうした風土づくりに取り組んだうえで、相談窓口については弁護士事務所などの第三者に委託するといいかもありません。私もいくつかのクライアントの相談窓口を引き受けていますが、そうすれば企業側は自前で相談窓口を設けるコストを削減できまじ、社員も安心して相談し、適切なアドバイスを受けることができるようになるはず。

パワハラ・セクハラ防止は、すべての社員が働きやすい職場環境をつくり、生産性を高めるといふ目的のもとに行われるべきであり、過度に独自のルールを設けたりすると、かえって社員の発言や行動を委縮させる結果になってしまいかねません。「パワハラ・セクハラは絶対にダメ」という認識の下、社員一人ひとりの意見を尊重しながらパワハラ・セクハラがない風土づくりをすすめていってほしいと思います。

