

朝日新聞 2022年3月10日朝刊 掲載記事

「パワハラ防ぐ環境整備を」内容

弁護士里内友貴子

2022年4月からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されます。事業主に防止対策を義務づけた改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が、中小企業にも適用されるからです。皆さんの職場で、対応はお済みでしょうか。

これまで私は、企業・学校法人・地方自治体など様々な職場からパワハラ防止の相談を受け、職場でのパワハラを防ぐ支援をしてきました。

パワハラ防止に取り組む中で、時には、一部の方から「スパルタで教育しないと一人前にはならない」「自分たちが新人の頃はもっと厳しい指導に耐えてきた」など、不満のコメントをもらうことがあります。しかし、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける言動は「教育」「指導」とは言えないこと、パワハラが引き起こす当事者や所属組織に及ぶリスクを説明し、既存の価値観のアップデートを促しています。

他方で、「権利ばかり主張する者がでてくるのではないか」「パワハラと言われることが怖くて指導ができなくなる」など不安も聞かれます。この点は集積されてきたパワハラの該当性に関する判例などを説明し、なすべき指導は躊躇することがないようアドバイスしています。

パワハラの原因は、法的知識の不足に限りません。コミュニケーションのスキル不足に起因すると考えられる場合もあります。その場合は、例えば「アサーション」という自分も相手も大切に自己表現のスキルなどを紹介します。また、残業が多い、休みが取りづらいという職場全体に時間的・精神的に余裕がないことに起因する場合は、働き方改革に取り組んでいただくこともあります。

厚生労働省の20年度職場のハラスメント実態調査によれば、予防・解決の取り組みを進めた副次的効果として「職場のコミュニケーションが活性化する・風通しが良くなる」の回答が全体で最も多く35.9%を占めました。多くの時間を過ごすのが職場です。ハラスメント問題に煩わされることなく誰もがその能力を存分に発揮できる環境が、全ての職場で整備されることを願っています。

以上