

職場の「パワハラ防止」義務を法制化、今国会で成立へ

法制化の是非を巡り、労働政策審議会（厚労相の諮問機関）で労使が激しく対立していたパワーハラスメント（パワハラ）対策ですが、約半年にわたる議論の末、企業に防止を義務付けることで決着しました。政府は3月中に「防止規定」を盛り込んだ労働施策総合推進法（旧雇用対策法）改正案を国会に提出し、4月にも審議入りして成立を目指します。パワハラの「禁止規定」までは踏み込まなかったものの、「パワハラは排除」という認識が広がっていることを反映した動きです。ただし、職場の人間関係が大きく絡むだけに、何がパワハラになるのか、防止義務だけで根絶できるのか、戸惑いの声も聞かれます。改正法案のポイントと課題を整理します。

改 正法案や労政審が取りまとめた報告書によると、パワハラの定義は「（1）優越的な関係に基づく（2）業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により（3）労働者の就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与える）の3要素を満たす場合」としています。

企業には「予防・解決に向けた」措置を講じることが義務付けられ、セミナーの開催、相談室の設置、調停制度の周知などを通じて、社員の意識を高めるよう努めなければなりません。しかし、「厳しい指導」との線引きや社員同士の「いじめ」は該当するかなど、パワハラの共通イメージを構築していくのは容易でないのが実情です。

どんな優良企業であっても、職場に「嫌な上司」や「扱いにくい部下」がいるのはむしろ普通で、ひと昔前までは「人間関係も給料のうち」と割り切る雰囲気一般的でした。ところが、バブル崩壊以後、多くの企業で成果主義を導入するなど、職場の人間関係が希薄になる中で、自殺や精神疾患といった重大な結果を招く事例が増えたことから、それまで表面化することのなかったパワハラが企業の大きな課題として取り上げられるようになりました。

厚労省は「パワハラ3要素」の具体的内容、典型例、該当する例と該当しない例、「適正な範囲内」の指導例を示す指針の作成を進めており、改正法案の成立後に労政審に提案します。企業は指針に基づいて判断することになりますが、それでも（3）のように身体的、精神的苦痛についても受ける度合いはケースバイケースです。報告書では「平均的な労働者の感じ方」を基準にすべきだとしているものの、この線引きも難しく、今夏に行われる労政審での指針案の議論が注目されます。

また、職場内のパワハラはまだわかりやすい面もありますが、得意先から受ける社外パワハラ、消費者に土下座などを要求される顧客パワハラなども対象になり得ます。しかし、これらは企業間取引や企業イメージにかかわるだけに、今回の改正案では見送られ、「職場内のパワハラ防止」を主軸としています。

労政審の議論に参画した公益委員（有識者）は「当初はさまざまな試行錯誤があり、具体的な事例を積み重ねていく

ちに、パワハラに該当するかどうかの大まかな線引きが決まっていくのではないかと。ある程度のグレーゾーンが残るのはやむを得ない」と、一定の時間が必要との考えのようです。

施行は来春とする案が有力視されていますが、今年4月から「働き方改革関連法」が順次施行され、残業時間の罰則付き上限規制や有休休暇の付与義務化が始まるなど、企業には厳しい日程となるため、中小企業には「努力義務」という経過措置をつけてスタートさせる見通しです。

改正派遣法の業務取扱要領は3月に公表へ

「働き方改革関連法」の中の「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保」（同一労働同一賃金）に関する改正3法（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）の省令・指針が、労政審で了承されました。施行は大企業が来年4月、中小企業が21年4月。派遣法関係は、大企業と中小企業の区別なく一律に来年4月となります。

改正派遣法で新たに導入される「派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善」（派遣先方式）と「派遣元との労使協定による一定水準を満たす待遇決定」（派遣元方式）の2方式については、労政審の中でも「難解な印象が否めない」「現場実態に即していない部分は運用の中で適時改善を」といった意見が挙がっています。これに対して厚労省は「まずは施行まで分かりやすい周知に努めたい。また、実例を踏まえながら労使の意見を聞いて対応していく」と述べています。

労政審の了承を受け、厚労省は改正派遣法に関する業務取扱要領の策定作業を本格化させています。運用の現場において重要なルールや解釈が盛り込まれているもので、厚労省は「施行1年前となる今の3月中に公表にこぎ着けたい」との考えです。派遣2方式の運用方法については、厚労省も「複雑」と認めており、施行後はもちろん、施行前にどこまで現場実態に即した内容に近づけられるかも注目されています。

新在留資格、初年度は「試運転」

政府は、就労目的の外国人の受け入れを拡大する「新在留資格」を4月から開始します。現場では施行までに万全な準備と体制づくりが間に合わず、初年度は受け入れ企業も、それをサポートする登録支援機関も事実上の「試運転」となる模様で、施行後の動向が注目されています。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース



製造請負優良適正事業者 第 2010001(03) 号
平成 28 年度厚生労働省受託事業
請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度

株式会社 平山 TEL:03-5783-3571 (代) <http://www.hirayamastaff.co.jp>
東京本社：〒108-0075 東京都港区港南 1-8-40 A-PLACE 品川 6 階

