

パワハラ防止へ法整備

相談窓口設置義務に 厚労省検討

厚生労働省はパワーハラスメント（パワハラ）3面きょうの（防止策づくりを企業に義務付ける法律を整備する検討に入った。相談窓口の設置や発生後の再発防止策を企業に求める。企業への罰則は設けない方向だが、悪質な企業は公表し、抑止効果を高めることも検討する。パワハラの相談は年々増える。働き手の生産性や意欲の低下にもつながりかねず、法制度が必要だと判断した。

悪質企業は公表も

パワハラは職務上の地位を乱用して部下らに苦痛を与える行為。被害者の救済は、民事裁判で加害者らへの慰謝料や損害賠償を請求する例が多い。裁判で被害を立証するハードルは高い。民事裁判以外には、嫌がらせやいじめ、上司とのトラブルが原因でうつ病などの精神疾患にかかった人



を対象に、診療費の給付や休業補償をする労働者災害補償保険の認定もある。ただ、すべてが認定されるわけではない。厚労省は被害者の事後の防止対策の議論を9月中にも始める。年末までも求める必要性が高

を対象に、診療費の給付や休業補償をする労働者災害補償保険の認定もある。ただ、すべてが認定されるわけではない。厚労省は被害者の事後の防止対策の議論を9月中にも始める。年末までも求める必要性が高

新法制定も視野に、2019年の国会へ関連法案の提出をめざす。企業に法律で求める具体的な内容としては、パワハラ防止措置を義務付けたうえで、働き手の相談に乗る社内の窓口を設けたり、事実関係をすみやかに調査・確認したりすることを想定する。パワハラ被害者の処分といった適切な人事措置を求めることも検討する。パワハラ被害が生じた後は、再発防止策をつくらせ、事実確認などに協力したことを理由に関係者に不利益を与えないことも求める。法律に違反し

た企業は行政指導の対象となり、悪質な場合は社名の公表も検討する。パワハラ問題は深刻になっている。全国の労働局に対する労働相談によれば、パワハラを含めた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は17年度で約7万2千件ののぼり、6年連続で最多を更新した。厚労省の16年度の調査によれば、企業で働く人の3人に1人が「過去の3年間にパワハラを受けたことがある」と答えた。同じハラスメントでも

9割が対策していたが、100人未満の企業では3割に満たない。法整備を巡っては、人材育成に影響が出るという慎重論も企業側に残る。ただ、職場環境が悪ければ、社員はやる気や働く意欲を失い企業の成長にも影を落とす。パワハラを放置すれば、企業は安全配慮義務違反などを問われ、損害賠償を請求されるリスクもある。厚労省の民間委託調査によれば、企業に能力を発揮できなくなると回答が90%を超え、従業員が十分