

# ハラスメント対応のこれから

本年5月、“ハラスメント防止法”が成立。いま再び、ハラスメント対策が注目を浴びています。今回のレポートでは、この法制のポイントとともに、パワーハラスメントを中心に仕事の現場における現状と今後について考えてまいります。

今回の労働施策総合推進法改正では、パワーハラスメントの定義を条文に明記し、事業主に対してその防止義務を明示しました。

労働施策総合推進法 30条の2「雇用管理上の措置等」  
事業主は、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って、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のないよう、当該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その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

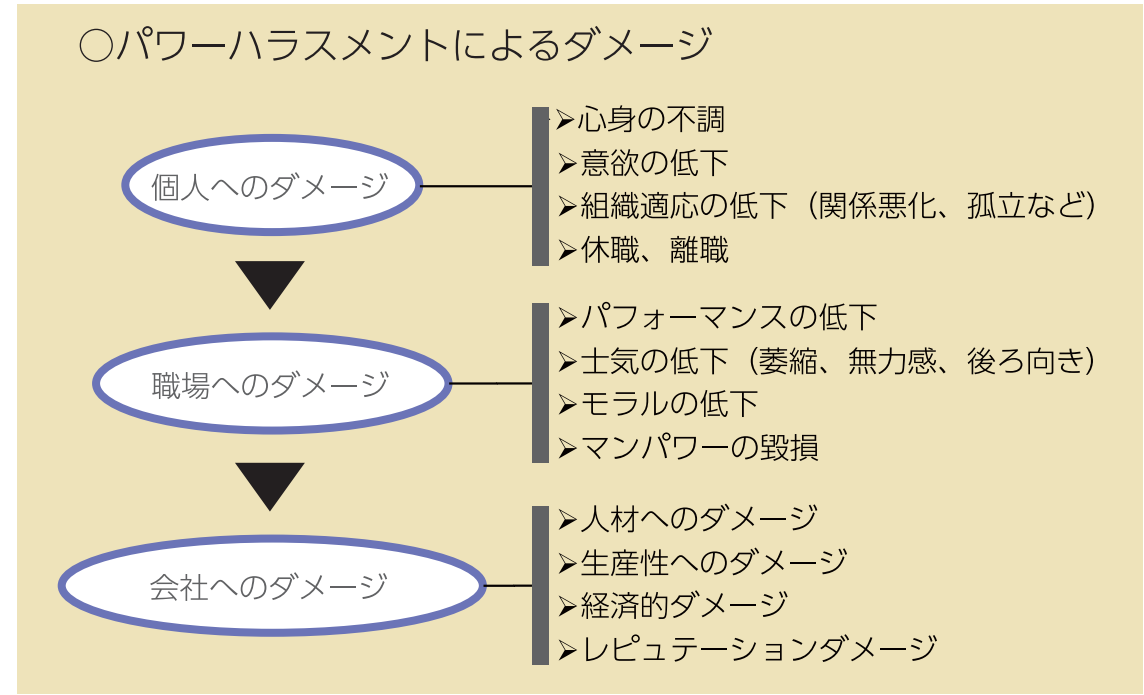
今後、さらに具体的にパワーハラスメントに該当する行為の要件や事業主が講じるべき措置の具体的内容などを、指針を通じて明らかにしていく予定です。

防止措置としては、パワハラ防止の社内方針の明確化や周知・啓発、苦情などに対する相談体制の整備、被害をうけた労働者へのケアや再発防止などが見込まれています。また、適切な措置を講じていない場合は是正指導の対象となり、是正に従わないなど悪質なケースでは企業名を公表する規定も設けられました。

さらに、今後に残された法整備の課題としては、パワーハラスメントのみならず、セクハラ、マタハラなど他の行為も含め、明確に禁止する罰則規定の整備、また、職場内に止まらず、顧客や取引先、就職活動中の学生などとの間で生じるハラスメント問題などにも対応しうる環境を整えることが挙げられています。

実は、セクシュアル・ハラスメントについては2007年、マタニティ・ハラスメントについては2017年に、すでに同様の趣旨の法的整備がなされており、今回の法改正で、パワーハラスメントについてもようやく追いついたという状況です。

パワハラに対する法規制がなかなか進まない理由には、日



本独自の雇用慣習の中で適切な「指導」との線引きがより難しいという事情もありました。しかし国際的には、すでに多くの先進国でハラスメント行為そのものを刑罰や損害賠償の対象とする法整備が進んでいる状況の中で、我が国においても明確にパワハラを定義し、禁止・防止していく方向へと向かわざるを得ないところへ来ています。

法整備が進むことで、これらの行為が明確に指弾され排除されていくことでしょう。しかし、顕在化する問題の背後には、より多くの潜在的なパワハラ行為、グレーゾーンの行為があるとすれば、企業にとってはこちらの方が実害は大きいとも言えます。

その理由が、上図に示したパワーハラスメント行為の影響の幅広さ、大きさにあります。

パワハラ問題によるリスクは、問題の顕在化による訴訟等のリスク、社会的イメージ、評判などのリスクが一般には注目されます。しかし、組織の健康度という観点から考えると、たとえ当事者が声を上げて問題として顕在化していなくても、パワーハラスメントにはさらに根深く深刻なダメージもあることを忘れてはいけません。

特に重要な問題は、当事者はもちろんのこと、周囲の人も含め、パワハラが組織の活力、パフォーマンスを大きく低下させるということにあります。パワハラに類する言動の影響力は、周囲の人にも伝染し、本来仕事上では必要ない配慮や抑制、緊張や不安を生じさせたり、健全なコミュニケーションを阻害させるといった形で、様々に組織の活力の足を引っ張ります。

また、組織風土として、パワハラ行為が明確に否定・排除されないまま続いたり、行為が咎められないまま行為

者はポジションを維持し、あるいはさらに出世していくような状況があれば、会社は信頼できない、ここでは安心して全力で仕事に取り組むことができない、と感じる人が増えてくることは容易に想像がつきます。そして、「この会社ではパワハラに物を言っても無駄」だと感じれば、ますますパワハラは横行し、善き志ある社員が会社を黙って去って行く、という悪循環が進むこととなります。

そういう観点から見れば、今のところパワハラ問題は顕在化していないからOK、と安心することはできません。顕在化しないまま、パワハラに類する行為が続けられていれば、その間ずっと企業は大きなリスクを抱え込み、組織活力の損失を被り続けてゆくことになるのです。

中には、互いに自覚のないままパワハラを行っている、あるいは受け続けているという状況もあります。比較的歴史の長い会社で、「うちはずっとこういうやり方でやってきたから・・・」というところは注意が必要です。

すなわち、パワハラなどのハラスメント問題は、単にコンプライアンス上の観点に止まらず、社員の健康度と活力を守り高め、働きやすい職場を作り組織の活性度を最大化させてゆく上でも、見逃すことのできない重要テーマなのです。

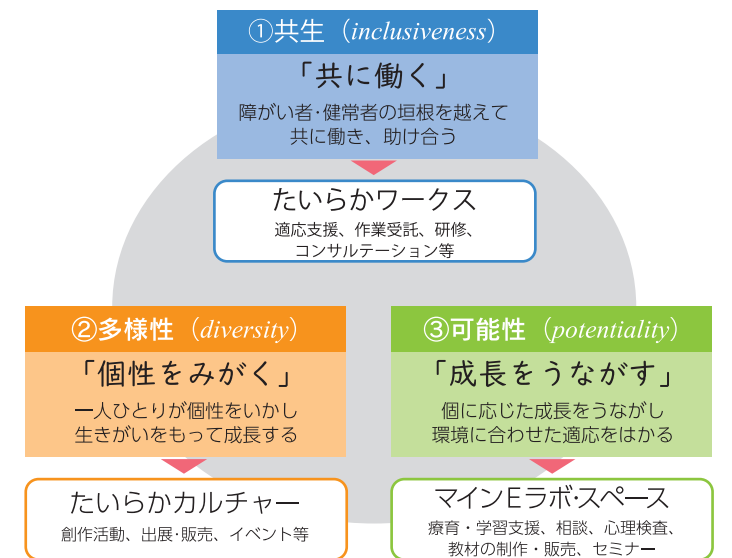
まずは、相談体制の整備、就業規則へのハラスメント行為の禁止の明示、研修を通じた理解浸透などハラスメントに焦点を当てた撲滅への取り組みが大切ですが、さらに、管理者のコミュニケーション能力・指導スキルの向上、トップから職場までのコミュニケーションの改善、ダイバーシティへの取り組み強化など、ハラスメントが生まれる余地のない組織風土を育む施策にも目を向けていくことが重要と言えるでしょう。

## NPOたいらかの新展開

マインの関連機関で発達障がい若者への支援に取り組むNPO法人たいらかでは、近年の社会情勢や活動状況の変化に伴い、利用者のニーズに応じた組織の再編を実施しました。

主な活動のテーマとして「共生～共に働く」「多様性～個性をみがく」「可能性～成長をうながす」という3つを掲げ、それぞれの活動のフィールドを「たいらかワークス」「たいらかカルチャー」「マインエラボスペース」として、この三本柱を軸に、今後の活動を展開してまいります。

企業向けにはこれまで同様、発達障がい者の採用、教育、適応に関するさまざまな支援、発達障がいに関する研修の実施などに取り組んでいきます。



## 日本LD学会東京大会で 自主シンポジウムを開催

マインエラボ・スペース、発達支援教材の活用研究をテーマに

マイングループの心理療育・相談機関「マインエラボ・スペース」では、2013年よりオリジナルの発達支援教材の販売を開始、これまでに9種の教材を発刊し、発行部数は累計2万部に達しています。

その主なユーザーである小中学校の先生方が多く参加する日本LD学会では、これまでもポスター発表などを行ってまいりましたが、11月に開催の東京大会で国立特別支援教育総合研究所や現場の先生方にもご参加いただき、自主シンポジウムを開催することとなりました。

実践的な視点から、教材のより効果的な活用、さらなる教材開発の可能性について、貴重かつ有意義な意見交換が期待されます。

マインエラボ・スペースでは、こうした情報発信・交流の機会を今後も大切に、これからの教材開発や、効果的な教材利用の促進につなげていきたいと考えています。