

パワハラ対策課題

「意識向上」が83%

6月義務化、主要110社調査

六月から防止対策が企業に義務付けられるパワハラに關し、主要百十社を対象に行ったアンケートで、83%に当たる九十一社が「管理職や社員の意識向上」を対策の課題に挙げていることが分かった。義務化を契機に経営陣と社員について、それぞれの意識を高める取り組みが重要となりそうだ。

調査は共同通信が一、二月、全国の主要企業を対象に書面で実施。女性活躍・ハラスメント規制法に基づき、初めてパワハラ対策が義務化されるのを前に現状を聞いた。



パワハラ規制 2019年5月成立の女性活躍・ハラスメント規制法で企業に初めてパワハラ防止対策を義務付けた。国は指針で相談体制の整備や防止方針の明確化を求め、パワハラ行為を「精神的な攻撃」「過大な要求」など典型的な6類型として例示した。大企業では今年6月から義務化される。中小企業は努力義務として始まり、義務化は22年4月から。

国は企業に義務付ける対策十項目として、相談体制の整備やプライバシー保護などを指針で示し、パワハラを「精神的な攻撃」「過大な要求」など六類型に分けて例示した。この指針の内容に対する評価を尋ねたところ、「防止効果が十分

国が指針で示したパワハラ6類型

- 暴行や傷害など「身体的な攻撃」
- 侮辱、暴言など「精神的な攻撃」
- 無視など「人間関係からの切り離し」
- 遂行不可能な仕事を強制する「過大な要求」
- 仕事を与えない「過小な要求」
- 私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」

期待できる」「ある程度防止できる」と捉えている企業は81%に当たる八十九社だった。

防止に向けた課題（複数回答可）は、最多の「意識向上」に、「周知、研修の継続」61%（六十七社）、「相談窓口の活用促進」30%（三十三社）、「公正な判断基準の確立」25%（二十八社）が続いた。「受け手の感じ方や場面によってパワハラと指導の境界が変わり、指導がしにくい」（不動産業）など、指針運用上の難しさも浮かぶ。

た。

今回の指針で防止義務の対象とならず、取り組みの「望ましい」とされるにとどまった就職活動中の学生とフリーランスに対するパワハラは、対応に差が出た。就活生は81%に当たる八十九社が「対応済み」「対応予定」と積極的な回答をしたのに対し、フリーランスは「対応済み」「対応予定」を合わせて48%の五十三社にとどまった。

就活生はOB訪問などで人事担当以外の社員と接する機会も多く「社内や公共の場で会う」「酒席は禁止」などの規定を設けている例が多かった。

公務員定年延長を審議

衆院委 森法相出席せず野党欠席

衆院内閣委員会は八日、国家公務員の定年を六十歳から六十五歳に段階的に引き上げる国家公務員法改正案の実質審議に入った。検察官の定年を延長する検察庁法の改正部分を含んでいる。立憲民主、国民民主党などの野党会派は、黒川弘務東京高検検事長（六三）の定年延長問題をただすため森雅子法相の出席を求めたが、自民党は応じなかった。

た。反発した野党会派と共産党は審議を欠席した。野党筆頭理事を務める国民の大島敦氏は「検察庁法は法務省が主体的につくった法案だ。法相と議論を積み重ねることが私たちの責務だ」と欠席理由を記者団に説明した。武田良太行政改革担当相は内閣委で定年延長に関し「少子高齢化の中、ありこ