

スポット

いよいよパワハラも法制化へ

予防の前提は上司の意識改革

厚生労働省の労働政策審議会では、パワハラを防止対策に関する審議を進めています。一般紙等で、「パワハラは法制化」の見出しをご覧になった方も多いと思います。

逆にいうと、今はパワハラが明文の法律で規制されていないという点です。しかし、これはペナルティーを受けないという意味ではありません。裁判では、民法の使用者責任や債務不履行責任等の規定により、慰謝料等の支払いが命じられています。それでは何をやるかというと、セクハラやマタハラと同様に、指針を定めて、事業主に対してパワハラが発生しないように必要な措置を講じる義務（措置義務）を課するというのです。

新たに措置義務を定めるとどうなるかというと、これがまた法律の門外漢には分かりにくい内容となっています。たとえばセクハラについては均等法11条に規定がありますが、「作為・不作為の請求権や損害賠償請求権を与えるような私法上の効力を持つものではない」（菅野和夫「労働法」と解説されています）。

しかし、均等法には紛争の解決援助の仕組みが設けられていて、セクハラ関係のトラブルも、都道府県労働局長の助言・指導、調停の対象になります。勧告を無視すると、企業名公表もあり得ます。

今回、議論されているパワハラ防止対策でも、指針の策定と併せて、調停制度、助言・指導に関する規定

も整備するという案が示されています。

セクハラの場合、会社の上層部がそれを支持するというのは、あり得ません。しかし、成績至上主義の企業風土の中では、パワハラに目をつぶる（容認する）経営者・上司がないと言い切れるでしょうか。

セクハラ・マタハラが法制化されたのは、びったり受け皿になる法律（均等法・育児法）があったからという側面もあります。パワハラをどう法律に組み込むかは今後検討される予定ですが、早めの対策が望まれるところですね。

2019

2

人事考課項目の選定

知って得する



賃金実務

適正な人事考課を実施するためには、多角的・多面的なチェックが求められます。しかし、ときには評価項目を絞り込むことも大事です。「このポスト、この職種に必要な能力・適性は何か」を見極め、他の条件は捨象します。多様な特性を持つ人材を生かせるか否かは、経営者の眼力次第です。

人事考課の結果は、賃金・賞与査定だけでなく、たとえば、異動の材料としても用いられます(別に人材アセスメント等を実施し、そちらと併せて使用する企業もあります)。そういう意味では、「今やっている仕事」に関係のある事項だけでなく、個々の従業員の潜在能力・適性等も把握しておくのがベターです。

しかし、多角性にあまりこだわると、「平均点の高い」人間ばかりが高評価を得るという結果を招きます。「個性の強い」人も、その人の特性を生かして、うまく活用すれば、思いがけない成果を生

むことがあります。規格外の人材をどう扱うかは、経営者の手腕がものをいう問題といえます。

対象に合わせ絞り込む 専門性に重点置き評価

本欄では、2つの例を挙げます。

第1番目は、テニスでフィーバーを巻き起こした大坂なおみ選手のコーチ、サーシャ氏です。

テレビでいろいろ取り上げられていましたが、「選手を目線で、やる気を引き出す」コーチング・

スタイルが持ち味のようです。経営者の中には、「自分の部下(中間管理職)にこんな人材がいたら、どんなに心強いだろう」とため息をつかれた方もおられたはずですが、

しかし、「名選手必ずしも名監督ならず」の逆で、この方のテニスの成績はそれほどパツとしなかつたようです。営業課長を抜擢しようとする際、管理能力だけでなく、営業成績も考慮していたら(普通はそうでしょうが)、サーシャ氏は候補者ランクの下位に埋もれて

いたのではないのでしょうか。

第2番目は、障害者の活用です。障害者(なかでも精神障害者)の雇用率アップは、企業にとって困難な課題です。

単に雇うだけでなく、役に立つ仕事をやってもらわないと困りま

す。精神障害者は、知的レベルという意味では健常者と変わりありません。特定分野(たとえばIT分野)で才能のある精神障害者は、会社にとって垂涎(すいぜん)的(てき)です。

障害者の活用に関して、「合理的配慮指針」(平27・厚労省告示第117号)が出されていますが、その中で精神障害者への合理的配慮の例として、「業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す」が挙げられています。

こういうタイプの人に対して、「複数の仕事を並行的に処理させる」、「人と人の間の調整を必要とする業務を任せる」のは、避けるべきです。

そうした配慮に合わせて、人事考課の項目も思い切って簡略化します。「協調性」「折衝力」「統率力」といった面は考慮から外し、本人の専門性のみを評価してあげます。その分、多少、処遇が低くなくても、本人にとっては居心地のよい職場となり、会社業績にも大いにプラスが期待できるでしょう。