

# 企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



## 第3回 中小企業がパワハラ防止対策に取り組むメリット

### はじめに

第2回では、パワハラの6類型について解説いたしました。

今回は、中小企業がパワハラ防止対策に取り組むメリットについて解説します。

### 1. 中小企業がパワハラ防止対策に取り組むメリット

現時点で、パワハラ防止法に違反した場合の罰則規定は定められていません。

しかしながら、規定に違反している事業者に対しては、厚生労働大臣が、助言、指導又は勧告をすることができ、これに従わなかった場合には、その事実が公表される場合もあります。

上場企業などの大企業の場合はもちろんのこと、中小企業であっても、パワハラの問題が発覚すれば、企業の社会的信用を失墜させる可能性があります。

その上、厚生労働大臣による指導勧告や事実公表によって、新聞やネットニュースなどに取り上げられることになれば、特に中小企業の場合、事業の継続すら困難となる場合もあります。

また、パワハラの問題は、被害を受けた者が退職する可能性が高いというだけではなく、他の従業員に対しても職場環境の悪化を招く可能性があり、人材の流出という企業経営の根幹を揺るがす事態を招くこともあります。

特に、中小企業にとって労働者の採用活動は大きな懸案事項でもありますが、近年、「ブラック企業であるか」という点を企業選択の重要なポイントと位置づけている就職希望者も増えており、会社としてパワハラ防止対策に取り組んでいるかどうかは、大きな評価対象となります。

### 2. ハラスメントを防いで働きやすい職場づくり

日頃から良好なコミュニケーションを保ち、互いの信頼関係を築いておくことは、パワーハラス

メントの防止にもつながります。職場のいじめや嫌がらせは、職場内の人間関係を悪化させるばかりでなく、職場の秩序を乱し、個人の働く意欲や組織の生産性の低下をもたらします。

ハラスメントの問題はメンタルヘルスの問題とも密接に関わっています。

近年、メンタルヘルス不調により休職する労働者も増加傾向にあります。その裏には、ハラスメントが隠れている状況が多いのも事実です。ハラスメント対策に取り組むことは、メンタルヘルス不調に陥る労働者を減らすことにも繋がります。

メンタルヘルス不調で休職に至った場合には長期となる可能性が高く、職場の生産性の低下に直結し、企業の将来に多大な影響を及ぼす大きな問題となります。少人数であればあるほど職場内のメンタルヘルスケアはより重要になってきます。

疾病を自分自身で予防できればいいのですが、職場の環境等に由来する心身の不調は、自分自身では解決できない問題でもあるのです。

職場においてメンタルヘルス対策に取り組むことで

- ①従業員の健康と生活が守れる（従業員のモチベーションアップ、帰属意識の向上）
  - ②活気ある職場や組織が作れる
  - ③事業場のイメージアップ、組織風土の改善（コミュニケーションアップ等）につながる
  - ④事業場のリスクマネジメント対策になる（休職者・退職者の減少により定着率が向上し、人材育成にかかる費用・時間が節減できる）
- というメリットがあります。

### おわりに

パワハラ防止対策の検討にあたっては、会社の業種や規模に合った、過度に負担とならない適切な対策を検討しましょう。次回はパワーハラスメントに関連する主な裁判例の動向について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>