

# パワハラ封じ 実効性焦点

## トヨタ、社員自殺で懲罰規定

## 企業価値評価に直結

企業のパワーハラスメント対策の実効性が大きな焦点となっている。トヨタ自動車はこのほど自殺した従業員の遺族と和解、再発防止へ懲罰規定も含めた組織改革を進める。パワハラ問題が後を絶たないのは、これまで企業の対応が不十分だった側面が背景にある。だが、世界的なESG（環境・社会・企業統治）の潮流が強まり、企業の人権への対応が企業価値に直結するようになった。市場の圧力も企業に変革を迫っている。

## 投資家、厳しい目

トヨタでは2017年防止策の策定を約束し10月、車両設計などを担当していた男性従業員（当時28）が自殺した。上司から「死んだ方がいい」などの暴言を浴びせられていた。遺族は19年3月に労災を申請。当初トヨタは自殺とパワハラとの因果関係を否定していたが、労災が認定されると会社の責任を認め、21年4月7日付で遺族と和解した。

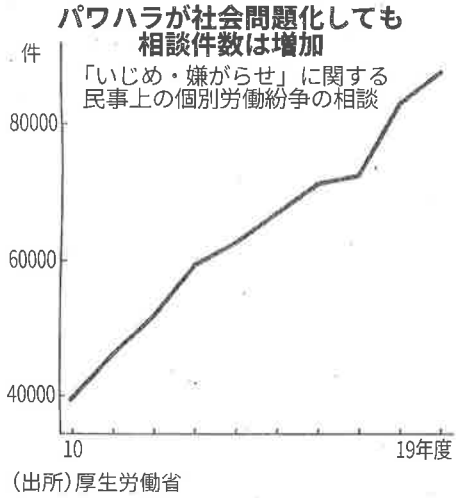
豊田章男社長は19年11月に報道で問題を知ると直後に遺族を訪問。再発防止策の策定を約束し、7日には改めて再発防止策を発表。相談窓口の再編や休職者の職場復帰のプロセス見直しなどを盛り込んだ。就業規則では社員の順守事項としてこれまで記載のなかったパワハラ禁止を盛り込んだ。

年月	事例
2016年9月	電通の女性新入社員の過労自殺問題で労基署が労災認定
20年3月	ヤマハの男性社員が上司の厳しい指導で体調を崩し自殺していたことが判明。会社側がパワハラを認める
21年2月	三菱電機の男性新入社員の自殺問題で労基署が労災認定
21年6月	トヨタが17年に自殺した男性社員の遺族側と和解していたことが判明

み、懲罰も規定した。

ある幹部は当初、社長に報告が上がらなかつたことについて「危機感は欠如していた」と認める。その上で「社長が関わって以降、取り組みが一気に進んだ」とする。

トヨタが再発防止策などを進めている間に、法制度も変わった。20年6月に施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）ではパワハラを①職場の優越的関係を背景に②業務上必要かつ相当な範囲を超え③労働者の就業環境を害する行為——と定義。企業に対してパワハラ予防措置を講じることや相談窓口の設置を義務付けた。対応が悪質な場合は社名も公表される。レビュエーション（評判）を毀損するリスクは大きい。



近年、日本でパワハラ問題がクロスアップされたのは、15年に電通の新入社員（当時24）が過労自殺した件だ。同社は大きな批判を浴び当時の社長が辞任。長時間労働の背景にはパワハラとの指摘を否定できない行きすぎた指導があったとして、企業文化の改革も進めた。その後、残業時間の上限規制などを含む働き方改革関連法が制定される契機となった。

だが、その後も国内のパワハラは増加が続く。厚生労働省によれば19年度に個別労働紛争解決制度を使い、労働基準監督署などに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は約8万8千件。10年間で2倍に増えた。電通問題後にも三菱電機やヤマハなどの大企業でパワハラによる従業員の自殺が相次いだ。

労働問題に詳しい山川亜紀子弁護士は「転職が一般的な海外に比べて終身雇用で日本では上司の権限が強い。被害者が告発をためらうケースも多い」と指摘する。

パワハラ防止法に罰則はなく、厚生労働省が策定したガイドラインもパワハラに該当しない事例を広く認めている。中小企業の間ではパワハラ防止法自体の認知度も低い。「罰則を含めたペナルティーを、加害者や企業に科さないと実効性は上がらない」（指宿昭一弁護士）との声もある。ただ企業に対応を迫るのは法規制だけでは足りない。近年、グーグルやマクドナルドなど米国の大企業で従業員へのセクシユアルハラスメントや不適切な関係を理由に経営幹部が解雇される事例が相次ぐ。ESGの関心が高まるなか、企業の人権侵害に対する投資家の視線が厳しさを増していることも一因だ。問題の隠蔽はタイ・ベストメント（投資撤退）などにつながる可能性もある。

6月下旬には国際労働機関（ILO）が定めた職場でのパワハラやセクハラを禁じるハラスメント禁止条約も発効する。就業活動中の学生や研修生なども保護対象だ。日本には批准していないがパワハラ根絶に向けた世界的機運は高まる。企業のおさなりの対応はますます許されなくなっている。（雇用エディター 松井基一、湯沢維久、渋谷江里子）