

## 「準中型自動車免許」

### 2017年春にも施行の見通し

このほど「準中型自動車免許」の新設を盛り込んだ道路交通法改正案が国会で可決成立。6月17日に公布された。2年以内に施行日を政令で定める。順調にいけば、2017年の春ごろには新制度がスタートする見通し。新設される「準中型免許」の区分は車両総重量3.5トン以上7.5トン未満。高校新卒者(18歳以上)が乗務できる車両が拡大するため、運送業界の雇用促進が期待される。一方で慢性的なドライバー不足に悩む運送事業者は、ドライバーの処遇や労働環境の改善が急務である。



#### 業界羅針盤

**宅配便の約2割が再配達 国交省ムダ削減へ対策検討**  
**先進安全自動車(ASV)などの導入に対する補助募集開始**  
**「準中型免許」の創設に伴い初任運転者の実車教育を義務づけ**

# ハラスメントで 会社が危ない

—— 会社が取るべき対応策は？ ——

一般社団法人SRアップ21  
東京会所属／社会保険労務士 **根本 啓明**＝文

## 職場近くの飲食店にて

飲み屋などで、以下のようなやりとりを見聞きしたことはありませんか。

先輩：俺の酒が飲めないのか？

後輩：明日は早朝から仕事なので、そろそろ…

先輩：誰にでも仕事はあるんだよ。さあ、もっと飲め！

もしかしたら、同様の経験をされた方もいらっしゃるかもしれません。しかし、翌朝に運転業務を控えた社員に、夜の酒席で多量のアルコールを強要した場合を想像してみましょう。お酒を強要することは、ハラスメントの一つです。酔って他人に迷惑行為をすることもハラスメントです。

近年、ハラスメントの問題を耳にすることが多くなりました。ハラスメントが、なぜ問題になるのでしょうか。ハラスメントは、単なる「いじめ、嫌がらせ」にとどまらない重大な人権侵害行為だからです。加害者の無意識な言動であっても、被害者は尊厳を傷つけられ、精神的・身体的に重大な打撃を受けることがあります。

## ハラスメントの種類

ハラスメントは、略して「ハラ」と表現しながら、嫌がらせの性質の言葉と合わせて「セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)」「パワハラ(パワー・ハラスメント)」のように使われています。

嫌がらせの性質には、家庭、職場、学校などにおいて、嫌がらせを受ける側と嫌がらせを行う側とのパワーバランスから生じる様々なものがあります。現在では30種類以上のハラスメントに分類されています。例えば、次のような言葉を聞いたことがありますか。

- ・ スモハラ(スモーク・ハラスメント)
- ・ ソーハラ(ソーシャルメディア・ハラスメント)
- ・ ブラハラ(ブラッドタイプ(血液型)・ハラスメント)

今年話題になったのは「オワハラ」です。採用活動期間が変更された影響を受け、内定者を確実に獲得したい企業側が内定学生に就職活動を継続しないよう圧力をかけることで「終われハラスメント」などと呼ばれて、問題化するケースがあるそうです。文部科学省が実態調査に乗り出す方針との新聞報道もありました。

このように、ハラスメントは雨後の筍のごとく次々と発生していますが、軽く見過ごして、会社が対策を講じないというわけにはいきません。

## 増加傾向のパワー・ハラスメント

厚生労働省の発表によれば、労使間のトラブルを迅速に解決する「個別労働紛争解決制度」において、2014年度の労働相談の利用状況は、パワハラにあたる「いじめ・嫌がらせ」が6万件を超え(前年度比5.1%増)、3年連続で最多ということでした。

ここでは、パワハラを労使間トラブルとしていますが、経営者(使用者)と従業員(労働者)の間で生じたパワハラというよりも、むしろ使用者の対応策に不満を抱き相談に至ったと考えられます。直接的なトラブルは、主に上司と部下との間、つまり労働者間で起こっています。もちろん、パワハラに加害者側に経営者や過度な経営方針が関わっているなど、業務の執行に起因していれば労使間でのトラブルと考えられます。

## ハラスメント対策のポイントは「予防」

ハラスメント問題は、労使間トラブルというより、多くは労働者間のトラブルだと考えられます。したがって、社内での解決の場面では、当事者である労働者双方の主張を使用者が聞くという構図になります。

しかし、使用者は裁判官ではありませんから、不法行為である人権侵害を裁ける立場にはありません。加害者に対しては、就業規則等であらかじめ定めた懲戒処分を下すことのみで、被害者の精神的苦痛に対する賠償を命じることはできません。使用者が直接行える被害者の救済や加害者の処分は、就業規則や労働契約で定めた範囲内に限られます。

この段階で就業規則等の規程やハラスメント防止対策が不十分な場合、被害者である労働者が使用者の対応に不満を持ち、使用者責任(民法715条)や安全配慮義務違反(民法415条ほか)などを理由に「個別紛争解決制度等」に持ち込めば、労使間トラブルの発生です。

したがって、会社におけるハラスメント対策は、問題解決の確立のみならず予防にポイントを置くことが大切です。

## ハラスメントを予防する効果

冒頭のケースでは、アルコール・ハラスメント(アルハラ)に当たる可能性があります。酒を強要されることも、酔って迷

惑行為をすることもアルハラです。

では、会社側の予防策はどのように講じればよいのでしょうか。プライベートなことなので「社員どうして酒を飲むな」とは言えません。そもそも、大人の世界に“いじめ”が存在すること自体が問題で、子供に見られたくない言動は、誰に言われるまでもなく慎むべきです。

会社は、従業員に対して、ハラスメントのない職場づくりに取り組んでいる姿勢が浸透するように、社内報や掲示などで具体的にしっかりと示し、あわせて従業員教育なども行うとよいでしょう(セクハラ防止の例は本誌2013年5月Vol.194に掲載)。ハラスメントを防止するには、職場の仲間を対等なパートナーとして尊重する職場風土をつくるのが大切です。

ハラスメントは、正常な業務を妨げる行為です。また、ハラスメント行為は傍らで見ているだけで決して気持ちの良いものではありません。当事者以外の従業員にも心理的な影響を及ぼすものなのです。常態化すれば、職場全体の業績の落ち込みにつながってしまいます。

一方、ハラスメントのない職場は、人間関係が円滑で、業務遂行がスムーズです。業務の能率が上がり、会社の業績アップにつながる事ができるのです。つまり、会社が職場のハラスメントを予防することは、法律などの規範を守るのみならず、会社自身の経営体質の強化なのだということを認識することが大切です。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。