



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 全企業を対象としたパワハラ防止対策の義務化
- なぜハラスメント対策が重要なのか
- パワー・ハラスメントの定義
- 義務付けられた4つの措置

○パワハラ防止法...パワハラ防止対策の義務化

労働施策総合推進法(ろうどうしさくそうごうすいしんほう)(以下「法」)により、パワハラ防止対策が全ての会社に義務付けられます。

令和2年6月1日から、既に大企業においては、職場におけるパワー・ハラスメント防止対策が義務化されていました。

そして、令和4年4月1日から、中小企業においても、**職場におけるパワー・ハラスメント防止対策の義務化**が行われます。

※中小企業とは、中小企業基本法により以下のように整理されています。

【中小企業の定義】

資本金の額または出資の総額 又は 常時使用する従業員の数

①製造業など(②~④以外)

→3億円以下 300人以下

②卸売業

→1億円以下 100人以下

③サービス業

→5,000万円以下 100人以下

④小売業

→5,000万円以下 50人以下

そこで本稿では、来年4月1日に迫った、**パワー・ハラスメント防止対策の義務化**について、解説いたします。



○なぜハラスメント対策が重要なのか

では、そもそも、なぜハラスメント対策は重要なのでしょうか。

職場のパワー・ハラスメントは、働く人の能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

また、会社にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

そして、ひいては、会社から有能な人材が去り、その結果、会社の業績が悪化することにつながります。

そのような事態を防ぐために、ハラスメント対策をきちんと行う必要があるのです。

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826

連絡先 電話番号:092-409-1068 e-mail:info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは竹下までお気軽にどうぞ。



○パワー・ハラスメントの定義

ではまず、パワーハラスメントの定義から確認しましょう。

職場におけるパワー・ハラスメントとは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③までの要素を全てみたすもの、と定義づけられます(法30条の2第1項)。

したがって、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワー・ハラスメントに該当しません。

①優越的な関係を背景とした言動とは、典型的には、職場の上司から部下に対して行われるものですが、必ずしもそれに限られるものではなく、同僚の言動又は部下から上司に対する言動でも常用によっては、該当することがあります。

単なる肩書ではなく、実質的に、抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものかどうか判断基準です。

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは、社会通念に照らして判断されます。

③労働者の就業環境が害されるものであるかは、平均的な労働者の感じ方によって判断されます。

すなわち、同様の状況で、当該言動を受けた場合、社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動があるかどうか判断基準です。



なお、「ハラスメントは受け手がどう感じるか次第」という言葉を耳にすることがあると思います。

一般論として、人間には、個々の特性があり、なかには、非常に敏感(悪くいえばナイーブ)な方もいます。

そのため、「業務上、必要な指導を行ったもののハラスメントだと訴えられて困っているんです」という会社担当者からのご相談を受けることがあります。

「ハラスメントは受け手次第なのでしょう？だとすると、会社としては対策しようがないんですね。」と言われることがあるのですが、これは、誤解です。

あくまでも基準は、平均的な労働者であるので、業務上の指導であれば、臆することはありません。

会社側としては、当該指導が、業務上必要かつ相当な指導なのだ説明できるようにしておけば、多くの場合で、それほど困った事態にはならないでしょう。

○法令の構造

では、続いて法律及び厚生労働大臣の指針(令和2年厚生労働省告示第5号)(以下これらを合わせて「法令等」といいます。)が、会社に課していることを整理しましょう。

法令は、会社に対し、

- ①事業主が雇用管理上講ずべき措置
- ②実施が「望ましい」とされている取り組み

に分けて規定しています。

①が義務なのに対し、②は努力義務になります。

★①会社が雇用管理上講ずべき措置(義務)

まず、職場におけるパワー・ハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置4つについて解説いたします。

義務ですから、会社は、必ず、これらの4つの措置について講じなければなりません。



その4つの措置とは

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備
3. 職場におけるパワー・ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
4. 併せて講ずべき措置

になります。以下、順番にみていきます。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① パワー・ハラスメントの内容、パワー・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

→パワー・ハラスメントがあってはならないことについての社内向けメッセージを社内報や社内ポータルサイト、掲示板等に掲載する

② パワー・ハラスメントの行為者については厳正に対処する旨の方針、対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

→就業規則を制定又は改定し、ハラスメントに関する規程を整備

※なお、10人以上の事業場では、労基監督署への届け出が義務につき注意(労基法89条)

→就業規則に基づく懲戒処分を課すこと等を周知

2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備

③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

→窓口を定め、担当者を、社内報、社内ポータルサイト、掲示板等に掲載

(※ なお、弊所では、顧問先企業様を対象に、弊所を外部相談窓口として設定するサービスも提供しておりますので、ご興味があればお問い合わせください。)

④ 相談担当窓口が内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

パワー・ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワー・ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

→面談だけではなく、電話、メール等複数の方法で受けられるように工夫

3. 職場におけるパワー・ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
→被害者へのヒアリング、行為者へのヒアリング、(言い分が食い違う場合は)第三者へのヒアリングを行う

→確認が困難な場合は、労働施策総合推進法第30条の6に基づく、調停の申請を行うこと
その他中立な第三者機関に紛争処理を委ねることも検討

(参考)労働施策総合推進法 第30条の6

1 都道府県労働局長は、...(略)...当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと

→配置転換、行為者(加害者)の謝罪、被害者のメンタルヘルス不調への対応等

⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者(加害者)に対する措置を適正に行うこと

→就業規則に基づく懲戒処分、配置転換、行為者(加害者)に謝罪を命じる等

⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること

→パワー・ハラスメントがあった事実の公表(ただし、プライバシーに配慮し、加害者名、被害者名、具体的な内容は非公表とすること)

→再発防止に向けた周知文書





4 併せて講ずべき措置

⑨ 相談者、行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること

⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(参考)労働施策総合推進法第30条の2第2項
事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以上が、法令により会社に課されるパワー・ハラスメント防止のための義務となります。

★②望ましい取組(努力義務)

次に、努力義務とされる望ましい取組についても解説いたします。

会社は、職場におけるパワー・ハラスメントを防止するために、次の取組を行うことが望ましいとされています。

(1)各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

パワー・ハラスメントのみならず、セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等について、一元的に応じることのできる体制を整備することが望ましいとされています。

職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも想定されるためです。

例えば、「相談窓口では、パワー・ハラスメントのみならず、セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等のあらゆるハラスメントの相談受け付けています。」等と主知することが考えられます。

(2)職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組

職場におけるパワー・ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必

要な取組を行うことや適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うことが望ましいとされています。

例えば、社内ミーティングを定期的に行うことで風通しの良い職場環境をつくること、感情をコントロールする研修(アンガーマネジメント研修等)、コミュニケーションのスキルアップの研修を社内で行うこと等が考えられます。

(3)労働者へ労働組合等の参画

雇用管理上の措置を講じる際、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケートの調査や意見交換を実施することで、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが望ましいとされています。

〇まとめ

以上、長くなりましたが、今回は令和4年4月から中小企業を含む全ての企業が対象となるパワー・ハラスメント防止対策の義務化について、解説いたしました。

特に、パワー・ハラスメントの定義、及び、会社がパワー・ハラスメントを防止するために法令により負う義務については非常に重要です。

当該記事の執筆時は令和3年11月ですので、施行まであと半年です。就業規則や書式の整備が必要になると思われるので、重点的に解説を行いました。

参考にしていただければ幸いです。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 竹下龍之介
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp