

経営バイタル
の強化書 KEIET VITAL

中小企業も「パワハラ防止法」
の対象に！ (改正労働施策総合推進法)

本年4月より中小企業も「パワハラ防止法」の対象となります



令和2年5月よりパワーハラスメントの防止に関する法律(改正労働施策総合推進法)が施行され、中小企業は本年4月よりその対象となります。中小企業においてもハラスメントの防止・対策を行なうことが義務化されます。

「パワハラ防止法」(改正労働施策総合推進法)の内容と対策について理解しましょう!

1 職場のパワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が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行為です。企業にとっても、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。

令和3年3月に厚生労働省から発表された「職場のハラスメントに関する実態調査」によれば、過去3年間に勤務先でパワハラを経験した割合は31.4%とその他のハラスメントよりもその割合が多く、おおむね3人に1人の割合でパワハラを経験している状況がみられます。

職場におけるパワーハラスメントは、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から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。また、「職場」とは企業が雇用する労働者が業務を遂行する場所をいい、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても業務を遂行する場所を「職場」に含みますので、テレワーク等を実施している場合や出張先、業務で使用する車中、取引先との打合せ場所等でも該当することには注意が必要です*1。

①「優越的な関係を背景とした」言動とは、業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者に対して抵抗や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を指し、例えば、

- 職務上の地位が上位の者による言動
- 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要

な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

- 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

を言います。

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、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、

- 業務上明らかに必要性のない言動
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

を言います。

③「就業環境が害される」とは、当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、つまり「同様の状況で当該言動を受けた場合に、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であるかどうか」を基準とすることが適当とされています。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型としては【図1】(次ページ)の6つがあり、類型ごとに典型的にパワーハラスメントに該当する、又はしないと考えられる例としてはこのようになります。

これらの例は限定列举ではなく、個別の事案の状況等によって判断が異なることもありえますので、事業主は十分留意して、職場におけるパワーハラスメントに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど適切な対応が必要とされます。

【図1】パワーハラスメントに該当すると考えられる例/しないと考えられる例※1

代表的な言動の類型	(イ) 該当すると考えられる例 ※	(ロ) 該当しないと考えられる例 ※
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 語ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を含む。(★1) ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 彼の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 急遽規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なこととの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わずにそのまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの作業を命ずる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 性の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影を行う ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する(★2)	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

2 事業主及び労働者の責務と講ずべき措置

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されます。

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者(取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者も含む)に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者(取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者も含む)に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者(取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者も含む)に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

また、事業主は職場におけるパワーハラスメントの防止のために以下の措置を必ず講じなければなりません(義務)。

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② 行為者について、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、労働者に周知・啓発すること
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

● 職場におけるパワーハラスメントに係る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
- ⑥ 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
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること

● そのほか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、その旨労働者に周知すること
 - ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益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
- 事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取り扱いをすることは、法律上禁止されています。

3 自主点検

東京労働局では中小企業向けの自主点検票を作成し、点検と対策の実施を要請しています【図2】。

自主点検は上述の「事業主の方針の明確化と周知・啓発」「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」「相談後の迅速かつ適切な対応」などパワハラ防止に関する指針において講ずべき措置として挙げられている項目への対応を促すもので、あわせて項目ごとの留意点と対応例をまとめた解説資料と動画を公開しています※3。

パワハラは労働者に大きな影響を与え、企業にとっても労働者が休業や退職に至った場合、大きな損失となります。さらに、事業主は安全配慮義務違反、不法行為責任、使用者責任等の法的責任を問われ、損害賠償請求を求められることもあります。自主点検に基づきパワハラ対策に取り組むことは、このようなリスクを回避するだけでなく、働きやすい職場づくりにもつながります。自主点検の結果、取組が未了の事項については対策を講じることになりますが、東京労働局のウェブサイトのほか、厚生労働省「あかるい職場応援団」※4に「ハラスメント関係資料ダウンロード」として、各種対策導入マニュアル、ハンドブック、対策事例集等対策を講じる際に有用な資料が示されているので、活用するとよいでしょう。

【図2】職場のパワーハラスメント対策に係る自主点検票※2

項目	留意点	対応例	留意点	対応例
1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発	事業主の方針等の明確化	事業主の方針等の明確化	事業主の方針等の明確化	事業主の方針等の明確化
2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	相談窓口の整備	相談窓口の整備	相談窓口の整備	相談窓口の整備
3. 職場におけるパワーハラスメントの防止	職場におけるパワーハラスメントの防止	職場におけるパワーハラスメントの防止	職場におけるパワーハラスメントの防止	職場におけるパワーハラスメントの防止
4. 労働者の責務	労働者の責務	労働者の責務	労働者の責務	労働者の責務

※1 「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました! (PDF)」(URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>)
 ※2 「職場のパワーハラスメント対策に係る自主点検票 (PDF)」(URL: <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000963312.pdf>)
 ※3 「パワハラ防止対策(改正労推法) 自主点検」(URL: https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/kyoku_oshirase/_120743/jisyutennkenn.html)
 ※4 「あかるい職場応援団」(URL: <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)