



パワーハラスメント防止義務について(IRSME20002)

2020年6月1日 神村美紗

法改正により、妊娠、出産、育児、介護休業に関するハラスメント、セクシャルハラスメントに続き、パワーハラスメントの対策についても企業に義務づけられた。この法改正は2019年6月5日に公布され、大企業は2020年6月1日、中小企業はその2年後の2022年4月1日が施行日である。

■ 改正におけるポイント

1. パワーハラスメントの防止義務の法制化と国の施策

これまで、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業に関するハラスメントに関しては、法律でその定義等が明文化されていたが、パワーハラスメントに関しては法の規定がなかった。今回の法改正によりパワーハラスメントが法律上定義され、実際に職場においてどのような行為が該当するのか、また防止のための措置が義務づけられた。

この背景として、職場におけるパワーハラスメントが近年の社会問題となり、個人の尊厳や人権、また企業の経営活動においても影響を及ぼす状況となっていることが挙げられる。

労働局に寄せられる相談において、「いじめ・嫌がらせ」が「退職」や「解雇」を大きく上回り7年連続でトップとなっていること(平成30年度個別紛争相談「いじめ・嫌がらせ」82,797件、「自己都合退職」41,258件、「解雇」32,614件)、また年々相談件数が増え続けていることから、問題の大きさがみてとれる。

これまでも国として防止活動は実施していたが、基準をどのように設定すべきか、対応すべき具体的内容をどう定めるかなどの判断が難しいことから、法制化されていなかった。しかし、先のように問題が深刻化していることをうけ、パワーハラスメントにおいても他のハラスメント同様、企業でのマニュアルや例示の作成、広報、啓発等を行い、防止を強化することとなった。

2. パワーハラスメントの定義の明確化

パワーハラスメントとは、下記1)～3)のすべてを満たす行為を指す。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの

1) 職場内での優位性を背景に、

令和 2 年 5 月 25 日

(IRSME20002) パワーハラスメント防止義務について

- 2) 業務の適正な範囲を超えて、
- 3) 精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること

※適正な範囲の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ない。

以下の表は、「職場のパワーハラスメント防止についての検討会」報告書にて挙げられている、パワーハラスメントに該当する行為の例である。

パワーハラスメントに当たりうる行為を 6 つ (6 類型) に分類し、その中での具体的行為を例示したうえで、その例がパワーハラスメントの定義をみたしているかどうか判断される。

6 類型		○ : パワーハラスメントの 3 つの要素を満たすと考えられる例	
		× : パワーハラスメントの 3 つの要素を満たさないと考えられる例	
1	身体的な攻撃	○	上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする
		×	業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩 (1.2 に該当しないため)
2	精神的な攻撃	○	上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする
		×	遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いていた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする (2.3 に該当しないため)
3	人間関係からの切り離し	○	自身の意に沿わない社員に対して、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
		×	新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する (2 に該当しないため)
4	過大な要求	○	上司が部下に対して、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
		×	社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる (2 に該当しないため)
5	過少な要求	○	上司が管理職である部下を退職させるため、だれでも遂行可能な受付業務を行わせる
		×	経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる (2 に該当しないため)
6	個の侵害	○	思想・信条を理由として、集団で同僚一人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする
		×	社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う (2.3 に該当しないため)

令和 2 年 5 月 25 日

(IRSME20002) パワーハラスメント防止義務について

3. 防止措置、相談窓口の設置の義務化、不利益取扱いの禁止等

職場におけるパワーハラスメント防止のため、下記の雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となった。

- 1) 事業主によるパワーハラスメント防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- 2) 苦情などに対する相談体制の整備
- 3) 被害を受けた労働者へのケアや再発防止等

個別の事案に対して、厚生労働大臣が助言・指導・勧告できる規定を設け、さらに当該勧告に従わないときは、その旨を公表できることも定められた。

また、今回の改正と併せて、他のハラスメント防止に関しても一部法改正があり、ハラスメント防止対策として、不利益取扱いの禁止等含め、実効性が向上するように整備がされた。

■ さいごに

中小企業は、義務化されるまでまだ時間がある。しかし、パワーハラスメントが起こりうる職場は、従業員が働きやすいとはいえず、企業の活性化を妨げる要素となる。そのため、義務化より前に取り組みを進めていくことが必要といえる。(了)