

2020年7月1日

Vol.27

# NEWS LETTER

## パワーハラスメント防止措置のお知らせ

盛夏の候となりました。皆さまには、コロナ禍がまだ止まぬ中、事業経営に、私生活に、多大なご苦勞をされていることと拝察いたしております。その上加えての暑い夏の到来です。ご健康には十分、気を付けてお過ごしになられるよう祈念いたしております。

今回のNEWS LETTERは、2020年6月1日に施行された（ただし、中小事業主には2022年4月1日から施行）、略称パワハラ防止法の解説です。この法律は、企業法務の上で知っておくべきことの多い法律ですので、分かりやすく書いてみました。お読みいただければ幸いです。

なお、私は本日、偶然の事情から、岡山、鳥取および島根3県の65ロータリークラブから成る第2690地区のガバナーになりました。この立場に就くまでには、負担感もあったのですが、数か月前より、なにやら面白さを感じるようになりました。それは、未知の人に会えるからです。今後、種々の面白いロータリーライフを経験し、この紙面でお知らせできるのではないかと思います。よろしく願いいたします。

弁護士法人菊池綜合法律事務所

代表弁護士 菊池 捷男

弁護士 後藤 紀一 弁護士 高橋 絢子

弁護士 藤原由季子 弁護士 宮井 啓

弁護士 北内 佑弥 弁護士 福住 涼

# パワーハラスメント防止措置について



## 1 パワーハラスメントの概説

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)までの要素を全て満たすものを行います（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）。

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。

パワーハラスメントに該当するかどうかは、個別の事案において、問題とされる言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、当事者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断されます。

## 2 パワーハラスメント防止措置

令和2年6月1日に、事業主に対しパワーハラスメント防止措置を講じる義務を負わせる法律（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）が施行されました。中小事業主は令和4年4月1日から同義務を負い、それまでの期間は努力義務とされているため、同措置を講じない場合でも違法とはなりません。

厚生労働省は上記指針において防止措置の内容は以下のとおりであると示しています。

- (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に必要な体制の整備
- (3)職場における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（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

## 3 防止措置に関する行政指導等

防止措置に関する助言、指導又は勧告を受ける場合があります。事業主が勧告に従わない場合は、その旨が公表される可能性があります（同法第33条）。

## 4 パワーハラスメントが発生した場合に事業主が被害者に対して負う責任

### (1)安全配慮義務違反による債務不履行責任

使用者が労働者に対し負う安全配慮義務に違反すると認められる場合に負う責任です。

具体例：先輩によるいじめの放置等

### (2)権利の濫用等による不法行為責任

業務命令権や人事権などの範囲の逸脱・濫用であると認められる場合に負う責任です。

具体例：違法な退職強要等

### (3)使用者責任としての不法行為責任

企業が遂行する事業に関して、使用する労働者が第三者に損害を与えた場合に負う責任です。

具体例：経営者によるパワーハラスメント等

## 5 パワーハラスメント対策の構築手順

### ▶ 予防するために

#### ① トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

#### ② ルールを決める

就業規則に関係規程を設ける、労使協定を締結する

#### ③ 実態を把握する

従業員アンケートを実施する

#### ④ 教育をする

研修を実施する

#### ⑤ 周知する

組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

### ▶ 解決するために

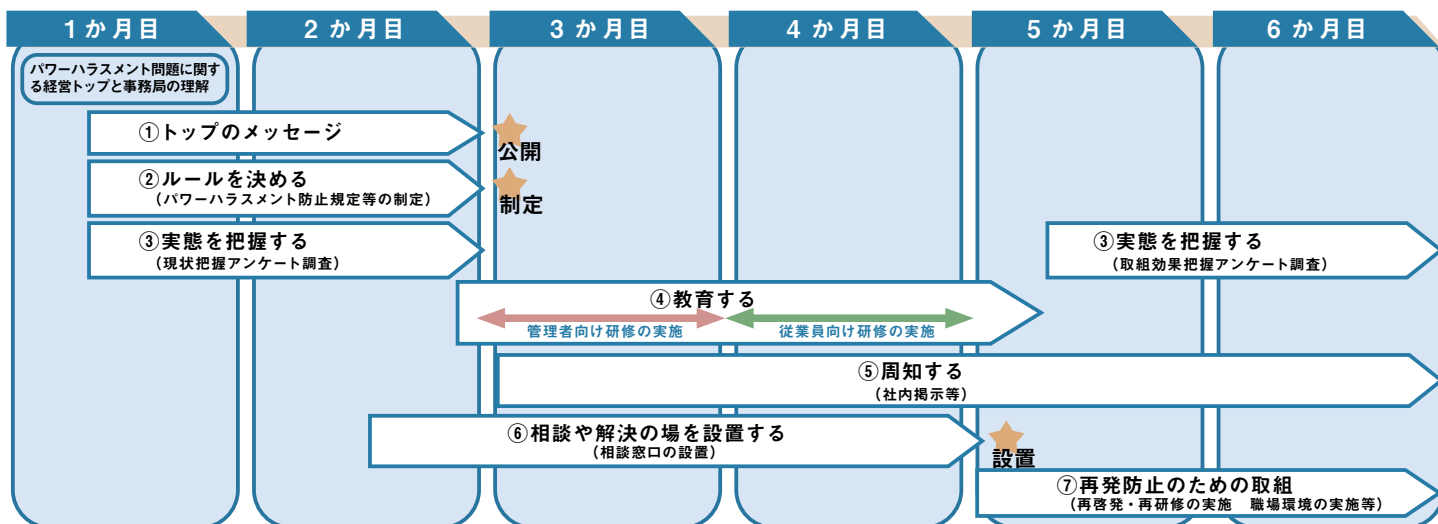
#### ⑥ 相談や解決の場を設置する

企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める

#### ⑦ 再発防止のための取組

行為者に対する再発防止研修等を行う

### 6 防止措置導入スケジュール例



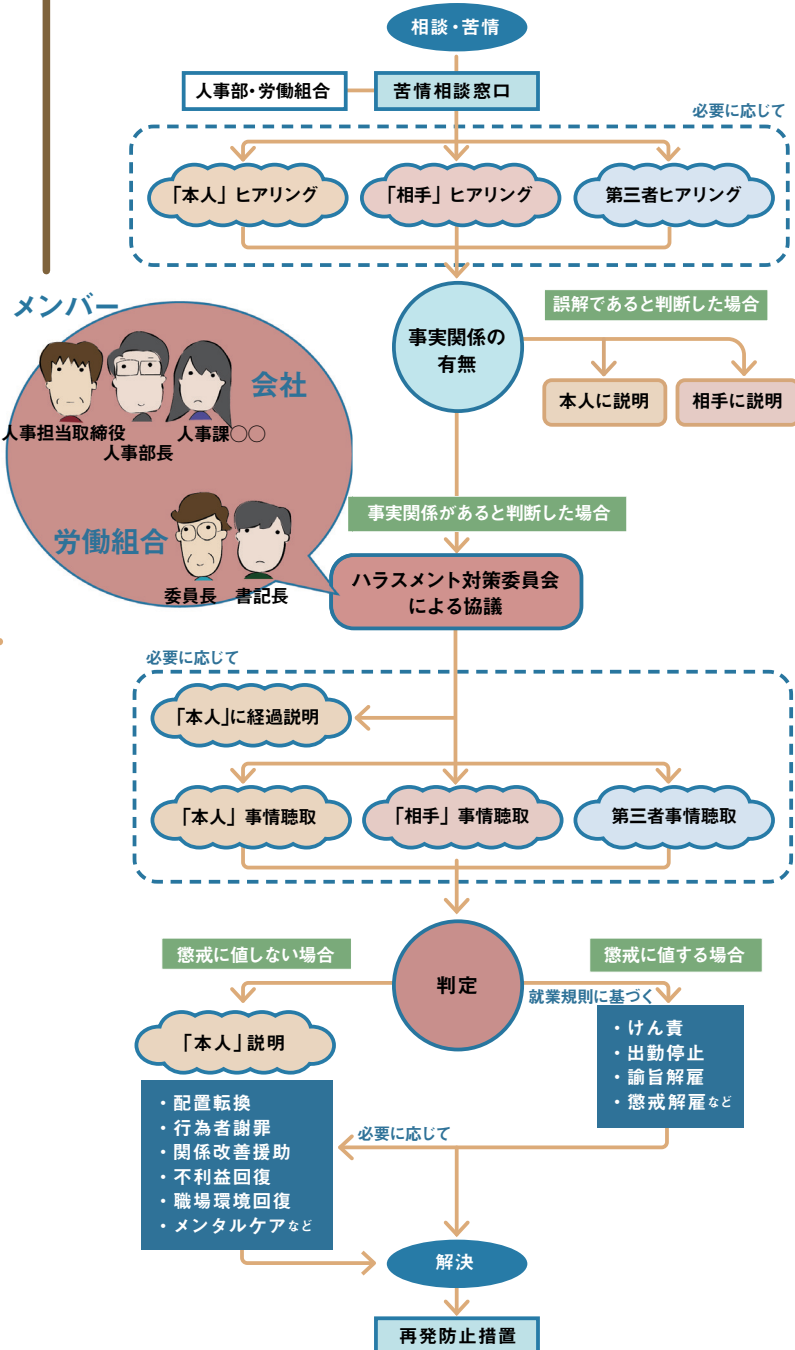
### 7 パワーハラスメント発生時の対応例

パワーハラスメントの相談が発生した場合は、必ず第三者が対応し当事者間で解決を図ることは避けるべきです。

パワーハラスメントの加害者と被害者の意識の懸隔には天と地の開きがあります。パワーハラスメントが生じた後、加害者はパワーハラスメントが問題となる前と同様の生活を行うことに対し、被害者はPTSDに陥る等平穏な生活を送ることができないという事例も多く見られます。

相談窓口の担当者等は、相談者の心身の状況や問題とされる行為が行われた際の受け止め等その認識に配慮しながら、当事者双方から丁寧に事実確認を行うことが重要です。

### パワーハラスメント発生時の対応例



### 8 総括

パワーハラスメントが生じた多くのケースでは、「おまえ」「この野郎」等の乱れた言葉の横行が見受けられます。この言葉の乱れがパワーハラスメントの最大の原因であると思われます。パワーハラスメントの防止には、まずは言葉遣いを丁寧にすることから始めるべきであると考えられます。

パワーハラスメントに該当するかどうかは、個々の事案に基づいて判断する必要があります。会社内でパワーハラスメントに関する相談が発生した場合は、当事務所までご相談いただきたいと思います。

就業規則の改訂、外部の相談窓口の設置、パワーハラスメントが発生しにくい環境整備・変更や従業員に対する研修など、パワーハラスメント防止措置の構築・運用についての相談も随時受け付けております。

## パワハラ<sup>6</sup>の類型

### 1 身体的な攻撃



- ✓ 殴打、足蹴りを行う
- ✓ 相手にものを投げつけるなど

### 3 人間関係からの切り離し



- ✓ 自身の意に沿わない労働者に対し、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離するなど

### 5 過小な要求



- ✓ 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
- ✓ 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など

## パワーハラスメント防止措置が

令和2年6月1日より

事業主の義務となります

※中小事業主は令和4年4月1日から義務化されます。

### 2 精神的な攻撃



- ✓ 人格を否定するような言動を行う
- ✓ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容のメールを相手を含む複数の労働者宛に送信など

### 4 過大な要求



- ✓ 新卒採用者に対し、必要な教育を行わない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を厳しく叱責する
- ✓ 労働者の業務とは関係ない私的な雑用の処理を強制的に行わせるなど

### 6 個の侵害



- ✓ 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- ✓ 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、当該労働者の了解得ずに他の労働者に暴露するなど

## メールマガジン登録受付中！

月に1回ペースで発行しているニュースレターを、メールで配信しています。

QRコードで  
登録ページまで  
簡単アクセス♪



<岡山弁護士会所属>



弁護士法人菊池綜合法律事務所  
Kikuchi Synthetic Law Office L.P.C.

〒700-0807 岡山市北区南方1-8-14

TEL 086-231-3535

FAX 086-225-8787

受付時間 月～金 9:00～17:00

土 9:00～12:00