

成長のための企業法務

第41回

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山倫行

労務

(パワハラ防止措置の義務化)

Q 2022年4月1日から中小企業にもパワハラ防止措置の義務化が義務付けられたと聞きました。具体的に何をすればよいのでしょうか。教えてください。

A 2020年6月1日から施行されている改正労働施策総合推進法は、企業にパワハラ防止措置を採ることを義務付けています。大企業は先行して義務化の対象になっていましたが、22年4月からは中小企業も義務化の対象になりました。厚生労働省や各地の都道府県労働局も周知啓発に努めています。具体的に何をすればよいかわからないという企業

職場におけるパワハラ防止措置

労働施策総合推進法第30条の第1項は「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害される」行為をパワハラと定めています。よく尋ねられる質問で「受け手がパワハラだと思えば、パワハラになるのでは？」というものがあ

るのですが、誤解です。パワハラに該当するためには、①優越的な関係を背景とした言動であるこ

ろの点も耳にします。で、対応に迷われている企業は本稿の内容を参考にしてください。

と、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること、③労働者の就業環境が害されるものであること、この三つの要素を満たす必要があります。これらの要素は「当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・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、行為者の関係性、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」といった事情を総合的に勘案し、客観的に判断されます。決して受け手の主観で決まる話ではありません。

企業に求められるパワハラ防止措置

企業に求められるパワハラ防止措置は、①優越的な関係を背景とした言動であることを

め、パワハラが行われているかもしれないという状況が生じた場合の解決に向けた措置の二つの視点で整理すると理解しやすいと思います。以下の内容をご確認ください。

①予防のための措置
②メッセージの発信
社長から「パワハラは認めない」「パワハラを誤解されたい行為は許さない」「会社としてパワハラ撲滅に向けた舵をとる」などのメッセージを発信してください。特に中小企業における社長の影響力は絶大です。本気でパワハラ防止に取り組む姿勢をトップが伝えることが大切です。朝礼や経営会議の際に口頭で伝える、社内掲示・社内報・ホームページで意見や宣言を表明する、メールや文書で配布するといった方法が考えられます。

③社内ルールの策定
就業規則にパワハラ防止に関する規定を設け、それとともに「パワハラ防止規程」を制定することも有益です。就業規則への具体的な記

載方法は厚生労働省の「モデル就業規則」に記載されているので、参考にしてください。

④周知・啓蒙
パワハラ防止に対する理解は、職場のメンバーの一部のメンバーの理解が、パワハラ防止策が進まない大きな要因になっている場合があります。ですので、職場内で一定の共通認識を形成する必要があります。研修会や勉強会の定期的な実施が有益です。

⑤情報収集窓口の設置
職場のメンバーから匿名で情報収集ができる「目安箱」のような情報収集窓口を設置すると、パワハラに関する情報の早期収集につながる場合があります。

⑥相談窓口の設置
職場のメンバーから相談を受けられる窓口の設置を検討してください。専門の相談窓口を設置できればよいのですが、人員が限られており対応が難しい場合には、相談担当責任者を決めてください。また、社内の相談窓口だけでは実効性に不

安がある場合には、弁護士等に委託して、社外相談窓口の設置も検討ください。企業規模が小さく人員配置に余裕がない場合には有益です。

⑦各種窓口の利活用の促進
窓口を設置しても利活用されない場合があります。相談への心理的ハードルを取り除くために、企業側からプライバシーや相談者の権利に十分配慮して運用することを伝え、安心して利用できる環境を整備し、環境調整などの再発防止策の実施を適切に行う必要があります。対応に迷う場合には弁護士等の専門家に相談し、対応を進めてください。

⑧調査後の適切な対応
調査の結果、パワハラが認められた後の対応も重要です。行為者に対する措置(注意・配置転換・懲戒処分等)、被害者に対する措置(休暇の付与・補償の提供)、環境調整などの再発防止策の実施を適切に行う必要があります。対応に迷う場合には弁護士等の専門家に相談し、対応を進めてください。

札幌市中央区大通西11の4の22第2大通ビル8F、電話011-210-17501
<https://ambitious.jp/>