

梅ちゃん先生の 法律相談

第50回

パワハラ防止法の ポイント③

梅本寛人 (弁護士)

1 パワハラを防止するために事業主 はどのような対応をすべきか

引き続き、職場におけるパワーハラスメント(パワハラ)についてのお話となりますが、今回は、パワハラを防止するため、事業主(使用者)はどのような対応をしなければならないのか、その内容について説明をしたいと思います。

2022年4月から施行されているパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)においては、パワハラ(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こと。労働施策総合推進法30条の2第1項)を防止するため、事業主に対し、一定の措置を講じることが義務化されました。

すなわち、同法では、事業主は、パワハラについて「労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置」を講じるものとされています(同法30条の2第1項)。そして、この「必要な措置」の具体的内容について、厚生労働省は、「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」(以下「ガイドライン」と言います)を策定・公表しています(同法30条の2第3項)。

2 事業主と労働者の責務

(1) 事業主の責務

ガイドラインでは、事業主の責務として、パワハラを行ってはならないこと

その他職場におけるパワハラに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めるとともに、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、**研修の実施その他の必要な配慮をする**ほか、国の講ずる広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならないとされています。さらに、職場におけるパワハラに起因する問題として、たとえば、労働者の意欲の低下などによる**職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること**、これらに伴う経営的な損失等が考えられるとされ、事業主(とその役員)は、自らも、パワハラ問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない、とされています。

(2) 労働者の責務

ガイドラインでは、労働者の責務として、パワハラ問題に対する**関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない**、とされています。

3 ガイドラインで示されている事業主が講じべき措置の具体的内容

ガイドラインにおいて示されている事業主が講じべき措置は、大きく分けると次の4つです。

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ④①～③と併せて講じる措置

要するに、事業主は、「パワハラをなくすぞ!」という**方針を明示してこれを周知徹底し、パワハラに悩む従業員からの相談に適切に対応する体制を整え、もしパワハラが起こっても迅速に対応する、という一連の流れを確立しておくことが求められます。**

(1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

ガイドラインでは、i 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、ii 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、が求められています。

具体的に、上記を実施する例としては、以下のような点が挙げられています。

【iの具体例】

- a 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。
- b 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハ

ラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはいない旨の方針を記載し、配布等すること。

- c 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはいない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

【iiの具体例】

- a 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- b 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

ガイドラインに示された措置を実施するためには、**就業規則において、方針の明確化と懲戒に関する規定を設けることが重要になってくるもの**と思われます。

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

ガイドラインでは、i 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること、ii 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、が求められています。

具体的に、上記を実施する例としては、以下のような点が挙げられています。

【iの具体例】

- a 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- b 相談に対応するための制度を設けること。
- c 外部の機関に相談への対応を委託すること。

【iiの具体例】

- a 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、

相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

- b 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- c 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと

比較的大きな規模の会社等では、相談担当の人員を設け、適切に対応できる体制を整えることも必要ですが、小規模な会社等(人員を割くのが困難な会社等)では、たとえば、社会保険労務士、弁護士等の外部の専門家に相談窓口を委託しておくということも必要になってくるのではないかと思います。

(3) 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

ガイドラインでは、i 事実関係を迅速かつ正確に確認すること、ii 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、iii 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、iv 再発防止に向けた措置を講ずること、が求められています。

具体的に、上記を実施する例としては、以下のような点が挙げられています。

【iの具体例】

- a 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- b 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法律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。

【iiの具体例】

- a 事案の内容や状況に応じ、被害

者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

- b 法律に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

【iiiの具体例】

- a 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- b 法律に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

【ivの具体例】

- a 職場におけるパワーハラスメントを行ってはいない旨の方針及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- b 労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)～(3)と併せて講じるべき措置

ガイドラインでは、i 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、ii 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することも併せて講じるべき措置として求められています。

(第50回終)