

1 労働施策総合推進法の改正（パワハラ防止法の成立）

令和元年5月29日、パワーハラスメントの防止に関する国、事業主及び労働者の努力義務を定めるとともに、事業主に対してパワハラ防止のための相談体制の整備その他の雇用管理上の措置を義務づける「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」（労働施策総合推進法）の改正法が成立し、同年6月5日に公布されました。この改正法は「パワハラ防止法」と呼ばれ、令和2年6月1日に施行されました（中小事業主については、令和4年3月31日までは努力義務とされています。）。

2 パワハラ防止法の概要

(1) パワーハラスメントの定義及び事業主の措置義務

従前、「パワーハラスメント」について法律上の定義はなく、パワーハラスメントを直接の対象とした法規制はなされておりました。改正労働施策総合推進法は、パワーハラスメントを、「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」と定義し、事業者に対し、当該言動により「労働者の就業環境が害されることのないよう」、当該労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講ずることを義務づけております（第30条の2第1項）。また、事業主は、労働者がパワーハラスメントの相談を行ったこと、または事業主による相談対応に協力する際に事実を述べたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されています（同条2項）。

(2) 紛争解決制度の整備

パワーハラスメントに関する労働者と事業主の紛争が生じた場合、都道府県労働局長による助言、指導または勧告（第30条の5）、紛争調整委員会による調停（第30条の6）の対象とされています。

(3) 履行確保のための措置

厚生労働大臣は、従前から労働施策総合推進法の施行に関し必要があるときは、事業主に対して助言、指導または勧告することが可能でしたが（第33条）、改正後は、措置義務に違反している従業主が勧告に従わないときは、その旨を公表することができることになりました（同条2項）。

3 職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の概要

改正労働施策総合推進法 30 条の 2 第 3 項の規定に基づき、厚生労働省は令和 2 年 1 月 15 日付で「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」を告示しました。その概要は以下のとおりです。

(1) 職場におけるパワーハラスメントの内容

上記のパワハラ防止法におけるパワーハラスメントの定義を踏まえて、職場におけるパワーハラスメントの内容について下記のとおり説明しております。

- ・「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、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、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。
- ・「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者との関係でも労働者に含まれる。
- ・「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者に対して抵抗又は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、同僚又は部下による言動もこれに該当する。
- ・「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す。この判断に当たっては、当該言動の目的等様々な要素を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となる。
- ・「労働者の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、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等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す。この判断に当たっては、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である。

(2) 類型ごとの職場におけるパワーハラスメントの該当例及び非該当例

身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・名誉規則・侮辱・ひどい暴言）などの職場におけるパワーハラスメントの代表的な類型ごとに、パワーハラスメントに該当する例、該当しない例を例示しております。

(3) 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならないとされました。

〔事業主のパワーハラスメントの関する方針等の明確化及びその周知・啓発〕

- ・職場におけるパワーハラスメントの内容及び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明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ・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は、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を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規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

〔労働者からの相談（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〕

- ・相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ・相談窓口の担当者が、相談に対し、その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〕

- ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ・職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ・改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

〔上記措置と併せて講ずべき措置〕

- ・相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること

- ・労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(4) 事業主が行うことが望ましい取組の内容

事業主が、上記(3)に加えて職場におけるパワーハラスメントを防止するために行うことが望ましい取組の内容、自らの雇用する労働者以外の者（個人事業主やインターンシップを行っている者など）に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容、及び、他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容について記載されています。

■上記指針については以下のリンク先からご確認いただけますので、ご参照ください

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>

以上