



弁護士

宮本 庸弘
(みやもと・のぶひろ)

<出身大学>
大阪大学法学部
京都大学法科大学院
(司法試験合格により退学)

<経歴>
2017年12月
最高裁判所司法研修所修了
(70期)
第一東京弁護士会登録
長島・大野・常松法律事務所入所
2020年4月
大阪弁護士会登録替え
弁護士法人中央総合法律
事務所入所

<取扱業務>
民事法務、商事法務、会社法務
家事相続法務、刑事事件
各種折衝/交渉/調停/
訴訟案件

パワハラ防止法について

弁護士 宮本 庸弘

第1 労働施策総合推進法の改正(パワハラ防止法の成立)

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。)。この改正法は「パワハラ防止法」と呼ばれ、初めてパワーハラスメントを直接の対象とした法律として関心を集めております。本稿では、パワハラ防止法による法規制の概要についてご説明いたします。

第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

パワハラ防止法は、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付けました。また、労働者がパワーハラスメントの相談を行ったこと、または事業者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、事業者が解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しております。

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者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、紛争調整委員会による調停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、措置義務に違反している事業者が勧告に従わないときは、その旨を公

表することができます。

第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

パワハラ防止法と併せて、厚生労働省が作成した「事業者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」(以下では単に「指針」といいます。))も施行されました。指針において、パワハラ防止法で定められたパワーハラスメントの定義の解釈や事業主に義務づけられる雇用管理上講ずべき措置の内容が具体的に説明されているので、パワハラ防止法の施行を受けて企業が今後の対応を検討する際には、指針の記載を確認することが必須といえます。

1 職場におけるパワーハラスメントの内容

パワーハラスメントの定義の具体的な解釈について、重要な点は以下のとおりです。

(1) 「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者が雇用する労働者の全てをいいます。

派遣労働者については、派遣元事業者のみならず、労働者派遣の役務の提供者を受ける者との関係でも労働者に含まれます。

(2) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業者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ます。

職務上の地位が上位の者による言動のみならず、同僚又は部下による言動であっても「優越的な関係を背景とした」言動に該当する可能性があります。

(3) 「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者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します。

この判断に当たっては、当該言動の目的、当

該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む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、行為者との関係性等、様々な要素を総合的に考慮することとされています。

- (4) 「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します。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、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が基準となります。

2 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容についても指針において具体化されています。その内容は以下のとおりです。

- (1) 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
- ア 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
- イ 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
- (2) 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
- ア 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
- イ 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。相談窓口の対応は、労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、職場におけるパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生の恐れがある場合や、パワーハラスメントに該当するか微妙な場合にも、広く相談に対応し、適切に対応するようにすること
- (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
- ア 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- イ 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に対する配慮のための措置を適正に行うこと

- ウ 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
- エ 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。なお、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なかった場合においても、同様の措置を講ずること。

- (4) 上記措置と併せて講ずべき措置

- ア 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。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること
- イ 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

3 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行うことが望ましい取組の内容

セクシュアルハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること、職場におけるコミュニケーションの活性化のための取組、上記2の措置を講じる際の労働者との意見交換など、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行うことが望ましい取組について記載されています

4 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、自らの労働者が、個人事業主やインターンシップを行っている者など、自らの雇用する労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らが、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましいとされています。

5 事業主が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

事業主は、取引先等の他の事業主が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て、適切に対応するために必要な体制の整備等の取組を講じることが望ましいとされています。