

職場におけるパワーハラスメント対策

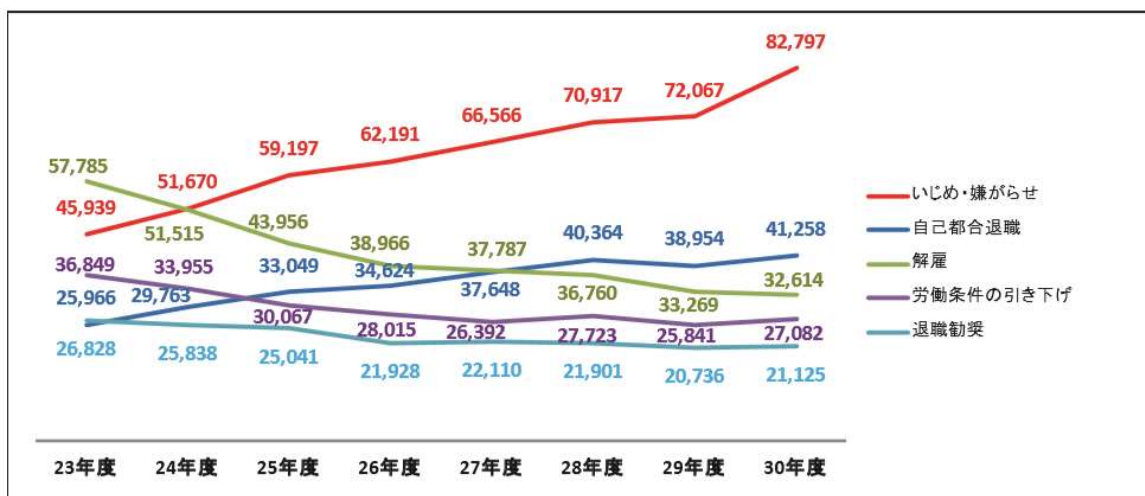
～パワハラ防止法が6月に施行～

2020年6月1日に「労働施策総合推進法」が改正され、会社は、パワーハラスメントの防止に向けた措置を講じることが義務付けられます（いわゆるパワハラ防止法）。まずは大企業が対象で、2022年4月には、中小企業も適用されます。

同法では職場におけるパワーハラスメントを定義しているほか、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることが事業主に義務付けています。今月は、会社がパワーハラスメントの防止に向けて取り組むべき事項について、パワーハラスメント対策導入マニュアル（厚生労働省）をふまえ、具体例を交えながら解説します。

【民事上の個別労働紛争の相談内容の件数の推移】

2019年5月のパワハラ防止法成立後もパワハラと思われる事例が後を絶ちません。厚生労働省がまとめた労働者と企業のトラブルを裁判に持ち込まずに迅速に解決する「個別労働紛争解決制度」の利用状況によると、平成30年度の延べ相談件数約32万件のうち「いじめ・嫌がらせ」は8万件を超えており、平成24年度から「解雇」を上回り、過去最高を更新している状況です。



「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」（厚生労働省）

1. パワーハラスメントの定義

パワハラ防止法で企業（使用者）に課せられた義務は「雇用管理上必要な措置を講じること」です。このパワハラ防止法が施行されるのが2020年6月（中小企業は2022年4月）です。違反した際の罰則は設けられていませんが、場合によっては「勧告」「指導」の対象となってしまうため注意が必要です。また、当然のことながら、使用者は「安全配慮義務」を負っているため、「パワハラの実態を知っていたが放置していた」ということになれば、安全配慮義務違反として民法上の不法行為責任（※）に問われる可能性があります。

※ 不法行為責任…違法に他人に損害を与える行為。不法行為者は被害者に対して損害を賠償する義務を負う（民法第709条）。また、不法行為者本人以外の使用者あるいは監督義務者などが賠償義務を負わされる場合がある（第715条）。

パワハラを防止するためには「どんな行為がパワハラに該当するのか」について知っておく必要があります。今回改正された「労働施策総合推進法」により、以下の①から③までの要素をすべて満たすものが職場におけるパワーハラスメントとされました。

- ① 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
 - 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こと
- のすべてを満たすものと定義されています。

2. パワーハラスメント行為 6 類型（パワーハラスメントに当たる／当たらない例）

典型的なパワーハラスメント行為として、身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害の 6 つの行為類型があります。パワハラ指針では、パワーハラスメントの定義①～③を満たすと考えられる例と満たさないと考えられる例を以下に示しています。ただし、これらの例は、全てを網羅したものではないことに注意する必要があります。

◆パワハラ 3 つの構成要素を満たす 6 つの行為類型の例とパワハラに当たる例・当たらない例

| 類型 | ①～③を満たすと考えられる例 | ①～③を満たさないと考えられる例 |
|--------------|--|--|
| ①身体的な攻撃 | 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする | 業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩（①、②に該当しないため） |
| ②精神的な攻撃 | 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする | 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意する（②、③に該当しないため） |
| ③人間関係からの切り離し | 自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。ラインに 1 人だけ入れない等の事例も出ている。 | 新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する（②に該当しないため） |
| ④過大な要求 | 上司が部下に対して、長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命じる。 | 社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる（②に該当しないため） |
| ⑤過小な要求 | 上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 | 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる（②に該当しないため） |
| ⑥個の侵害 | 思想・信条を理由とし、集団で同僚 1 人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする。 | 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う（②、③に該当しないため） |

3. パワーハラスメントの予防・解決について

企業において、パワーハラスメント対策の基本的な枠組みを構築するためには、以下の 7 つの取り組みを実施するとよいでしょう。

（1）予防するために

①企業のトップからのメッセージの発信

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します。また、パワーハラスメントの防止がなぜ重要なのか、その理由についても明確に伝えましょう。

②社内ルールの作成

労使一体で取り組みを進めるために、就業規則等においてルールを明確化しましょう。

- ・ 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
- ・ 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

③実態を把握する

従業員アンケートを実施しましょう。その際、匿名での実施や対象者が偏らないように心がけ、併せて、相談窓口を設置しましょう。

④教育する

管理監督者と一般従業員に分けた階層別研修の実施が効果的です。小規模な会社では、管理監督者と一般従業員が一緒に行う研修も考えましょう。研修では、コミュニケーションが重要であることも同時に伝え、パワハラ研修に加え、コミュニケーション研修もあわせて行いましょう。

⑤周知する

組織の方針や取組について計画的かつ継続した周知・啓発を実施しましょう。

(2) 解決するために

⑥相談窓口の設置

相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けない等の対応を行いましょう。

- ・ 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

予防策に継続的に取り組むことが、再発防止の効果につながります。

- ・ 行為者に対する再発防止研修等を行う

◆相談対応手順◆

(1) 相談窓口（一次対応）

- ・ 相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするか明確にしましょう。
- ・ 1回の相談時間は長くても50分程度としましょう。

(2) 事実関係の確認

- ・ 相談者の了承を得たうえで、行為者や第三者に事実確認を行いましょう。
- ・ 相談者と行為者の意見が一致しない場合に、第三者に事実確認を行いましょう。

(3) 行為者・相談者への取るべき措置の検討

- ・ 以下の要素を踏まえて、検討しましょう。
 - 相談者の被害の大きさ
 - 事実確認の結果
 - 行為者または相談者の行動や発言に問題があったと考えられている点
 - 就業規則の規定
 - パワハラについての裁判例
- ・ 対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。

(4) 行為者・相談者へのフォロー

- ・ 相談者・行為者の双方に対して、会社として取り組んだことを説明しましょう。
- ・ 行為者の行動や発言にどのような問題があったかを伝え、同様の問題が起らないようにフォローアップしましょう。

(5) 再発防止の検討

- ・ 再発防止策は予防策と表裏一体。予防策に継続的に取り組むことで再発防止につなげましょう。

【参考：相談窓口担当者に求められる主なスキル】

相談員に求められる条件やスキルとしては、

- ・ 自分の価値判断で良い悪いを決め付けることなく、本人のペースに合わせてじっくり話を聴くことができる。
 - ・ 相談者や行為者の役職や、日常の態度・能力に左右されることなく、公平な立場で話を聴くことができる。
 - ・ 本人の意思やプライバシーを尊重し、本人の希望に沿った適切な対応ができる
 - ・ 問題解決をどのように進めていけばよいか、状況に応じて適切な判断ができる。
 - ・ 必要に応じて、関係部署との連携がとれるような準備や信頼構築を行っている。
- などが求められますが、すべてを網羅できる人はいないので、育てていくつもりで選ぶと良いでしょう。知識は後でも身につきますが、相手の気持ちに合わせて対応できる素養のある人を選ぶと良いと思います。

4. 職場のパワハラ対策、具体的には何から始める？

職場におけるパワハラ対策のためにまず取り組むべきことは「企業がパワハラ対策を講じていること」を従業員に明言する（トップのメッセージ）ことです。それと同時に、就業規則（あるいは「ハラスメント規定」など）に盛り込むことが求められています。すでにセクシャルハラスメントの服務規律がある場合にはその規律に盛り込む形でもよいと思います。

■ルールを決める（ルールの種類）

就業規則その他の職場の服務規律等を定めた文書で、パワーハラスメント行為を行っていた者については、懲戒規定等に基づき厳正に対処する旨を定めます。

【就業規則本文中に、パワーハラスメントの禁止規定を定め、懲戒規定と連動させる例】

（職場のパワーハラスメントの禁止）

第〇条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係に基づいて、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

（懲戒の種類）

第〇条 会社は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。 （略）

（懲戒の事由）

第△条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。 （略）

⑥ 第〇条に違反したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第〇条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。 （略）

⑩ 第〇条に違反して、その情状が悪質と認められるとき

このとき、パワーハラスメント防止についてより詳細な規定を定めたい場合は、就業規則に委任の根拠規定を設けて、パワーハラスメント防止規定を定めることも有効です。また、職場のパワーハラスメント防止について、「労使協定」を締結し、労使で取り組んでいる例もあります。

「ハラスメント防止」の規定を就業規則に盛り込んだら、従業員への説明会や文書の配布なども行い、周知を徹底します。企業がすべきことは、安全配慮義務をしっかりと守ることです。具体的には、「就業規則等でハラスメントについて規定する」ほか「相談窓口の開設」や「相談者の不利益取扱いを行わない」ことが挙げられます。

■パワーハラスメントについて裁判で問われた法的な責任の例

「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題が発生すると、仮に企業が加担していなくても、裁判によって、その責任を問われる可能性があります。

★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っている安全配慮義務に違反すると認められる場合

★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

★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