

## パワハラ防止対策による労働環境の整備に取り組んでいますか？

毎年12月は、厚生労働省で「ハラスメント撲滅月間」と定めています。また、令和4年4月より、パワハラ防止法が中小企業にも施行されています。この機会に、パワー・ハラスメントの定義を再確認し、会社の防止措置を見直しましょう。

### ■パワー・ハラスメントの現状

令和2年10月に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」では、過去3年以内にパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」といいます）を受けたことがあると回答した者は31.4%でした。また、パワハラを知った後の勤務先の対応としては、「特に何もしなかった」が47.1%の割合で最も高く、都道府県労働局における「パワハラの相談件数」は1万8千件、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も令和2年度には約8万件であるなど、対策は喫緊の課題となっています。

### ■パワハラとは

職場におけるパワハラとは、次の3つの要素を全て満たすものを言います。

- ①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もの

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

### ■パワハラの種類

厚生労働省は、職場におけるパワハラについて、以下6つに分類しています。

#### 厚生労働省 職場におけるパワハラ6類型

##### ①身体的な攻撃

（例）身体に直接危害を加える、書類を投げつけるなどして威嚇する等

##### ②精神的な攻撃

（例）人格を否定し、侮辱するような言葉をかける等

##### ③人間関係からの切り離し

（例）一人だけ別室で仕事するよう命じる、会社のイベントに出席させない等

##### ④過大な要求

（例）業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害等

##### ⑤過小な要求

（例）業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の仕事を命じる、仕事を与えない等

##### ⑥個の侵害

（例）業務遂行にあたり、私的なことに関わる不適切な発言、私的なことに立ち入ること等

また、令和2年6月には、うつ病等の精神障害の労災認定基準に「パワハラを受けた時」という文言が明示されました。

### ■事業主の講ずべき措置

パワハラ防止措置として、事業主の義務は多岐にわたりますが、その大半は就業規則を改定することで対応可能です。

#### 就業規則を改定することで対応可能な措置

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
  - ・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。
  - ・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すること
- ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ・相談窓口をあらかじめ定め、周知すること。
- ③その他合わせて講ずべき措置
  - ・相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずること
  - ・相談したことを理由として、解雇や不利益な扱いをされない旨を定め、周知すること

#### 案件ごとに迅速・適切に対応する措置（専門家にご相談ください）

- ①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ・相談窓口担当者が内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。
  - （職場におけるパワハラ発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること）
- ②職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
  - ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ・速やかに被害者に対する配慮の措置をすること
  - ・行為者に対する措置を適正におこなうこと
  - ・再発防止に向けた措置を講ずること

なお、現在罰則は定められていませんが、是正勧告や社名公表の対象となる可能性があります。また、パワハラにより、行為者に対する刑事責任や賠償責任が、会社に対して賠償責任が問われかねません。パワハラが発生しない職場づくりのために、労使の信頼関係の構築を図りつつ、パワハラ防止意識を浸透させていきましょう。お困りごとがございましたら、お気軽にご相談ください。