

【労務】「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行され大企業については、すでに2020年6月よりパワーハラスメント防止措置を取ることが義務化されていますが、これまで努力義務とされていた中小企業にも2022年4月1日からパワーハラスメント防止措置が義務化されます。ここでは中小企業向けに、パワハラに該当する行為や、パワハラ防止法によって義務化された対策措置の内容などについてご紹介します。

■職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- 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。

「職場」とは労働者が業務を行う場所を指します。通常就業している場所以外でも、労働者が業務を行う場所であれば「職場」に含まれます。出張先や業務中に使用する車の中、取引先との打ち合わせや接待の場所も「職場」と考えられます。

「労働者」は、正規雇用の労働者だけでなく、アルバイト・パートや契約社員などといった非正規雇用の労働者も含まれ、事業主が雇用するすべての労働者を指します。派遣社員については、派遣元事業主と派遣先事業主の両社とも、パワハラ対策が必要となります。

「就業環境が害される」とは、肉体的または精神的な苦痛により就業環境が不快なものとなり、労働者が能力を発揮できず就業に支障が生じることを指し、「平均的な労働者」が一般的に不快と感じ、支障が生じると感じるかどうかを基準に考えます。

基本的に頻度や継続性が考慮されますが、強い苦痛を与える言動の場合は1回でも就業環境を害する場合があります。

■「職場におけるパワハラ」6つの類型（タイプ）

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 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	● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が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、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

■義務化される措置の内容

2022年（令和4年）4月以降は中小企業においても、ハラスメントを防止するために以下のような措置を講じる義務が発生します。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①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 ②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文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために 必要な体制の整備	③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④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
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥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 ⑦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 ⑧再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨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 ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

■職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応が期待されます。

◆パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、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

◆職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと
 （コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）

◆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行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと

- ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
- ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）

◆カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと

- ・相談体制の整備
- ・被害者への配慮のための取り組み
 （メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

参照ホームページ [厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>