

パワハラ防止法改正 働きやすい職場づくりを目指して

本年6月にパワハラ防止法（労働施策総合推進法）が改正施行され、事業主は職場における防止対策の強化に努めなければなりません。今月は、去る11月6日に加古川市・加古川商工会議所共催で開催された女性活躍推進セミナー「『真の女性活躍』とハラスメント対策」の内容を参考に、パワハラ防止法のポイントと、事業主が取り組むべきことについて特集します。

参考資料：セミナーレジュメ「真の女性活躍」とハラスメント対策（野口&パートナーズ・コンサルティング(株) 弁護士 大浦綾子氏）
パンフレット「6月1日より職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」（都道府県労働局）

パワハラ防止法とは？

労働意欲の低下や、離職率の上昇を引き起こす原因ともなっているパワハラ・ハラスメント（以下パワハラ）。

企業がパワハラを放置すると、企業イメージは失墜し、業績悪化につながる可能性があります。

2020年6月1日（中小事業主は2022年4月1日から義務化）より、パワハラを防止するための措置を義務付けるパワハラ防止法が改正施行され、職場における防止対策が強化されました。

職場における「パワハラ・ハラスメント」とは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であつて、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で、①②③までの要素を全て満たすものを言います。

ここでいう「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所を指し、その労働者が通常就業している場所以外の場所であつても、その労働者が業務を遂行する場所について

ては職場に含む、とされており、飲み会も広い意味での「職場」とされます。

下表の項目①について、一番多いパターンは「上司から部下」ですが、同僚によるいじめや嫌がらせを「常軌を逸した悪質ないじめ・嫌がらせ」として違法とした裁判例もあります。

③については、いやだと思ふ物差しは人それぞれで、その判断にあたっては「平均的な労働者の感じ方」とされています。もちろん本人が「いやだ」と感じたことが重要ではありますが、同様の状況でその言動を受けた時に一般の労働者が看過できない程度の支障が生じたと感じたかどうかを基準とすることが適当です。

また、個別の事案について、その該当性を判断する際、その事案における経緯や状況、業種や業務の内容・性質、労働者の心身の状況など、様々な要素を総合的に考慮して判断することが必要です。

そして、その判断に際して、相談窓口の担当者が相談者の心身の状況や、その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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことが重要です。

パワハラ3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	言動を受ける者が、行為者に対して抵抗・拒絶できない蓋然性が高い関係を背景に行われるものを指します。したがって「上司から部下」だけとはならず、同僚や部下による言動でもパワハラになり得ます。 (例) ・営業成績のよい社員から悪い社員への言動 ・経験年数が長いリーダー格の社員から新入社員への言動
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの	業務上明らかに必要のない行為や目的を大きく逸脱した行為、業務遂行の手段として不適切な行為をいいます。 (例) 遅刻を一度叱責するような行為は教育としての意味合いが強く該当しませんが「だからお前はだめなんだ」と人格を否定するような言動を、日常的にくり返せばパワハラに該当し得るでしょう。
③労働者の就業環境が害されるもの	労働者が能力を発揮するのに、重大な妨げとなるような看過できない程度の支障を指します。

パワハラ行為の6類型

パワハラの代表的な言動の類型、類型ごとに職場におけるパワハラに該当、または該当しないと考えられる例を表したものに「パワハラ行為の6類型」があります。

下表にパワハラ行為の例を挙げていますが業種等の職場環境によって判断が異なる場合もあります。例えば、建設現場で部下の間違ひを見つけた上司が「間違ってるやないか!」と大声で叱責しても屋外で重機等の音がする環境のなかでは仕方ないことです。しかし、これが屋内の事務所等で突然、机をバンッと叩いて大声をあげる、そしてそれが繰り返される…。この場合は明らかにパワハラと認定されます。(どんな状況であっても「バカ・アホ」等の人格を否定する言葉はパワハラとなります)

6類型に当てはまるか、当てはまらないかということ重視しすぎるとかえって対応を誤ることもあります。あくまでも「イメージ」として捉え、事案の状況等により対応するようにしましょう。

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴り ②相手にものを投げつける	①誤ってぶつかる
②精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動(性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む) ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③相手の能力を否定し罵倒するような内容の電子メール等を本人を含む複数の労働者宛に送信する 等	①遅刻など社会的ルールを欠いている言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して一定程度強く注意をする
③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者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 ②一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	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に一時的に別室で必要な研修を受けさせる
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)	①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務目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ②労働者に業務とは関係のない、私的な雑用の処理を強制的に行わせる 等	①労働者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業務の繁忙期に業務上の必要性から当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
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)	①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 ②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	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
⑥個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②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、本人の了解を得ずに暴露する	①労働者への配慮を目的として労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ②労働者の了解を得て、本人の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

プライバシー保護の観点から機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要