

An instinct for growth™

経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： パワーハラスメントの防止措置

改正労働施策総合推進法(通称：パワハラ防止法)により、2020年6月から事業主にパワハラ防止に関する雇用管理上の各種の措置が義務付けられます(中小企業は2022年4月の適用までは努力義務)。

パワハラの発生は、職場内の仕事への意欲や生産性の低下に加え、企業イメージダウンにより採用や営業活動にまで悪影響を及ぼす可能性がありますし、必要な措置を怠ってれば、企業の安全配慮義務違反として、役員含め企業の法的責任を問われる可能性があります。義務化まで猶予がある中小企業も、措置を進めておくのが良いと思われまます。

今回の義務化によって講じるべき措置は、

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ パワハラにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 以上の措置とあわせて講ずべき措置

となり、大筋の内容は既に義務付けられているマタニティ・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントへの措置と同様です。

(参考：社会保険労務ニュースレターバックナンバー 「マタニティ・ハラスメント」

https://www.grantthornton.jp/globalassets/pdf/newsletter/humancapital/humancapital_201612.pdf)

パワハラに対する上記措置を講じる中で、次のような点に特に留意が必要です。

就業規則の確認・修正

パワハラといえは上司から部下に対するものを想起しがちですが、職務の知識・経験が豊富な社員が、そうした優位性を背景に同僚や上司へのパワハラを行うことも想定されます。そのため今回の改正で、パワハラは「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」と明記されました。

既に就業規則等に記載がある場合も、職務上の地位に限定していないか、改めて確認する必要があります。また、パワハラの行為者に厳正に対処するため、パワハラ禁止を懲戒処分の根拠として規定しておく必要があります。

管理職・一般従業員への研修

特に指導する立場にある管理職へは、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については、パワハラには該当しない旨を伝えることが大切です。

そのうえで、指針等を参考に、どういった言動がパワハラに該当するかを認識させることが重要ですが、紛争性を帯びるものとして特に注意すべきは精神的な攻撃のうち人格を否定するような内容です。

「学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新人気分」など、つい口にしてしまいそうな言動も、人格否定に該当する言動のひとつと判断された判例もあります。自覚がなく繰り返し発することでパワハラとなるリスクが高まりますので、研修では次のような資料を参考に、どういった発言が人格否定に該当するかを伝えましょう。(参考資料：厚生労働省「パワーハラスメントに関連する主な裁判例(未定稿)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000548187.pdf>)

もう少し補足！

事後の対応として行為者を配置転換する場合、配置転換は会社の人事権で行われるものですので、懲戒処分とともに行うとしても、禁止されている二重処罰には当たりません。