

中小企業の人事労務ご担当者へ

市工連では、中小企業の人事労務ご担当者の皆様に、社会保険労務士による「人事労務管理トラブルの予防・解決の方策」をQ&A方式で紹介することといたしました。

今回は第2回目として「パワハラ」を取り上げます。第3回目以降も随時市工連ホームページに掲載いたしますので、業務のご参考にご利用ください。

※ 過去の掲載済みテーマ

3.10.19 「パートタイマーの結婚休暇」

人事労務Q & A -no 2

Q. 今春からパワハラ防止が義務化されると聞きました。当社は従業員が20人ほどの小さい企業ですが、当社のような中小企業にも法律の適用はあるのでしょうか。また、適用される場合、どのような対応が必要でしょうか。

A. 今年の4月1日に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」と言います）」が改正施行され、中小企業も含めたすべての事業主に対して、いわゆるパワーハラスメント（パワハラ）を防止するための措置を講じることが義務になります。なお、大企業については一昨年（令和2年）6月からすでに義務化されていますし、中小企業についても現在は努力義務とされていますので、現在でも何もしなくてもよいということではありません。

パワハラという言葉は日常会話でもよく使われるものになっていますが、労働施策総合推進法ではパワハラを「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、**業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**によりその雇用する労働者の**就業環境が害されること**」と定義しています。例えば、上司が部下に対して、その人格を否定するような暴言を吐いた場合にはパワハラになります。ただし、それが業務上必要かつ相当な範囲にとどまる場合、つまり部下に対する正当な指導や叱責に該当するものであればパワハラにはなりません。

労働施策総合推進法が求めているのは、パワハラが起きないように事業主が適切な雇用管理をすることです。パワハラ行為を行った者を処罰したり、被害者を救済したりすることが法の目的ではありません。適切な雇用管理として具体的に何をすべきかについては厚生労働大臣が定める指針が明確にしていますが、おおざっぱにいうと次の4点です。

- 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 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ その他

つまり、①就業規則等で会社としてはパワハラをしてはならないということを明確にし、②相談担当者を決めること。そして、③パワハラがあった場合には加害者の処分や再発防止策を講じることなどです。なお、④その他に必要なことは、プライバシーの保護や相談したことを理由とする不利益取り扱いの禁止です。

ところで、セクハラ（性的嫌がらせ）については平成19年、マタハラ・パタハラ・ケアハラ（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）については平成29年に、企業規模にかかわらずその防止措置を講じることがすでに義務化されています。防止措置の内容はパワハラと同様に指針により定められていますが、今回のパワハラ防止措

置とほぼ同内容です。かりにセクハラ等の防止措置を講じていない事業主であれば、今回の労働施策総合推進法の改正を機にパワハラだけではなくセクハラ等についても防止措置を講じる必要があります。逆に言えば、セクハラ等の防止措置を既に講じている事業主であれば、そこにパワハラを加えるだけで改正法への対応は十分です。

厚生労働省作成の「あかるい職場応援団」では、パワハラ対策導入マニュアル、ハラスメント裁判事例、他社の取り組み事例などが公開されています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

人事労務倶楽部 代表(社会保険労務士)

宮内 雅也

〒666-0151 川西市美山台 1-3-122

TEL・FAX 072-795-2969

E-mail jinjiroumu-club@zeus.eonet.ne.jp