

パワハラ防止措置を義務付ける法案が成立しました

職場でのパワーハラスメント（パワハラ）防止措置を義務付ける関連法が5月29日の参院本会議で可決、成立しました。パワハラの定義を規定し、企業に相談窓口の設置などの防止措置が義務付けられました。今から準備すべき対策、発生時の対応方法について解説致します。

①パワハラとは

職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいいます。セクシャルハラスメントや、マタニティハラスメントと違い、「業務上の適正な範囲で行われているかどうか」を判断しなければなりません。それぞれの業種や企業文化の影響を受けるため、指針を定めて、会社全体で認識をそろえることが大切です。

《パワーハラスメント6類型》

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言）
- ③人間関係からの切り離し（仲間外し・無視）
- 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）
- 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）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

②安全配慮義務との関連性

労働契約法上では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することが出来るよう、必要な配慮をするものとする。」と会社に安全配慮義務を規定しています。

パワハラの相談内容によっては、心身の健康を害する状況に陥っているケースもあります。パワハラ防止措置のみでなく、安全配慮義務違反とならないように、被害の広がりを想定しての対応が必要です。

③会社に求められる対応

以下の対応を実施し、パワハラ防止体制を確立させましょう。会社が指導啓発を継続して行い、「ハラスメントのない職場づくり」を会社の経営上の指針として明確に周知していた点が評価された裁判判例もあります。

(1) 方針の明確化、従業員への周知

会社として「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」との方針を明確に打出し、ルールを決めて、従業員へ周知しましょう。

(2) 就業規則等への明文化

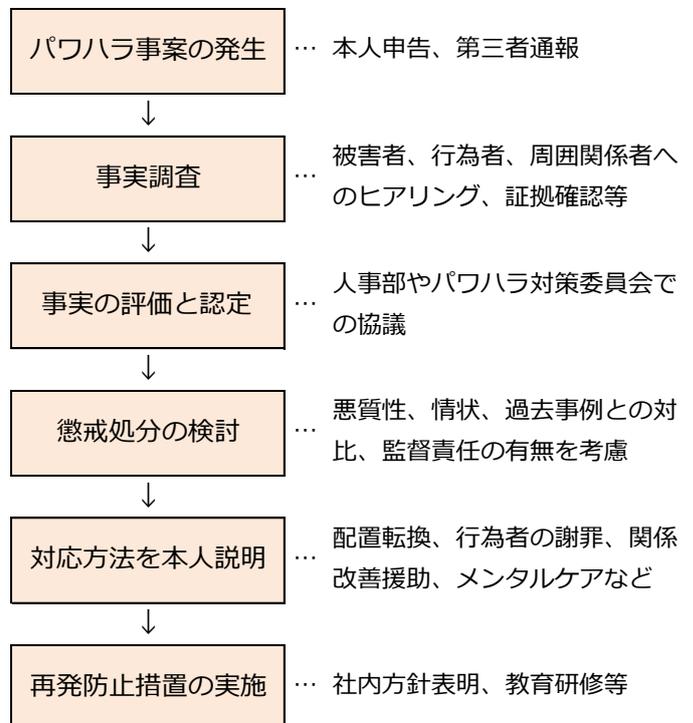
就業規則において、相談窓口を明確化し、服務規程では注意すべき行為、言動について記載しましょう。処分方針についても定めておきましょう。

(3) 継続的な研修会

従業員の意識を高めることを目的として定期的に行いましょう。具体的な事例をもとに説明するとより内容が充実します。

④もしもの相談対応は慎重かつ丁寧に

パワハラ相談者への対応は慎重に行わなければなりません。パワハラの相談者、その協力者に対して不利益な取り扱いをすることは禁止されています。被害者の配置転換を安易に行った結果、不利益変更だと誤解されないよう、丁寧な説明、配慮が必要です。また、加害者側からの報復行為にも十分注意が必要です。このような報復行為は許されるべきものではなく、会社として、厳しい処分の判断が求められます。対応の一つの例として、以下のフローチャートをご参考下さい。



⑤国の罰則と公表措置

今回の法改正では、パワハラ行為を行った者に対しての刑事罰等については、規定はありません。一方、事業所に対しては、是正勧告を受けたにも関わらず、従わなかった場合にその旨を公表する措置が国に認められています。

お困り事がございましたら、是非ご相談下さい。