

労働施策推進法の改正に伴い 2020 年 6 月 1 日より、事業主に対するパワハラ防止のための雇用管理義務が新設されました。(中小事業主は 2022 年 4 月 1 日より)
今回法制化されたことにより、違反に対しては必要に応じ厚生労働大臣による、助言・指導および勧告の対象となり、勧告に従わない場合、社名が公表される可能性があります。

パワーハラスメント防止策として事業主が行う雇用管理上の措置とは下記の通りです。

- ◆ **事業主の職場におけるパワーハラスメントの方針等の明確化およびその周知・啓発**
 - ・ 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。
 - ・ 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の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ◆ **労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**
 - ・ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
 - ・ 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。
- ◆ **職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応**
 - ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ・ 事実関係が確認できた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行い、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
- ◆ **その他、プライバシーを保護するために必要な措置を講じることや、相談したことなどを理由として、解雇その他不利益な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**

なお、職場におけるパワーハラスメントの定義とは、以下の 1 から 3 までの要素をすべて満たすものをいいます。

1. 優越的な関係を背景とした言動
⇒言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶できない蓋然性が高い関係を背景に行われること。(上司から部下への言動だけでなく、同僚間や部下などからの集団による言動なども対象となり得ます。)
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
⇒社会通念に照らし、明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないこと。
3. 労働者の就業環境が害されるもの
⇒言動を受けた労働者が身体的若しくは精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業する上で、看過できない程度の支障が生じること。

パワハラ の 定 義 に も 記 載 の あ る と り 、 パ ワ ハ ラ は 上 下 関 係 だ け で な く 従 業 員 同 士 、 同 僚 間 で も 発 生 し 得 る ト ラ ブ ル で す 。 そ の た め 事 業 主 が 雇 用 管 理 上 必 要 な 措 置 を 講 じ る だ け で な く 、 労 働 者 側 も 同 様 に 普 段 か ら ハ ラ ス メ ン ト 対 す る 関 心 と 理 解 を 深 め る 必 要 が あ り ま す 。 社 外 の 研 修 を 利 用 す る こ と も 有 効 で す 。 セ ミ ナ ー の 開 催 や 就 業 規 則 の 見 直 し を ご 検 討 の 際 は 、 各 担 当 者 ま で ご 相 談 ぐ だ さい 。