

# 人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く

## ～来年度から企業に義務付けられるパワハラ防止策～

Q

先日、パワハラ防止を義務付ける法律が成立されたと聞きました。概要について教えてください。

A

2019年5月、職場でのパワハラ防止を義務付ける法案が成立しました。大企業では2020年6月、中小企業は2022年4月に対応が義務づけられます。以下、概要を解説いたします。



長谷川 まゆみ

トータルマネージメントオフィス代表  
特定社会保険労務士

### 《解説》

厚生労働省の「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」によると、民事上の個別労働紛争の相談件数では「いじめ・嫌がらせ」が7年連続トップとなりました。テレビや新聞の報道でも、ハラスメントニュースは後を絶ちません。

このような背景のもと、職場でのパワーハラスメント防止措置を企業に義務付けた改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が2019年5月に成立しました。罰則規定がないことが、一部で問題視されていますが、パワハラが常態化し、改善が見られない場合は、企業名が公表されます。

### 職場のパワーハラスメントの定義

「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、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」

この定義においては、上司から部下に対するものに限らず、職務上の地位や人間関係といった「職場内の優位性」を背景にする行為が該当し、業務上必要な指示や注意・指導は該当せず、「業務の適正な範囲」を超える行為が該当します。

法律が施行されるのを前に、厚生労働省の審議会は、パワハラにあたる事例を具体的に示した指針をまとめることとし、「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「個の侵害」「過大な要求」「過小な要求」の6つの類型に分けて具体的に示しています。

例えば、「身体的な攻撃」では、けがをしかねない物を投げつけることはパワハラに該当するが、誤ってぶつかることは該当しないとしています。「精神的な攻撃」では、人格を否定したり、他の労働者の前で大声で威圧的に叱責したりすることはパワハラに該当する一方、社会的ルールを欠いた言動があり、注意しても改善されない場合に強く注意指導をすることは、パワハラに該当しないとしています。「人間関係からの切り離し」では、自身の意に沿わない労働者を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ことはパワハラに該当する一方、処分を受けた労働者を通常業務に復帰させる前に、個室で必要な研修を受けさせることは該当しないとしています。

ただ、該当するかどうかは個々の事例で異なるため、イメージ程度としてとらえるのがいいかと思われます。

法律の施行までに、企業はパワハラへの対応方針を明確にして周知・啓発することや、相談が寄せられた場合に適切に対応するための体制を整備することが求められます。このほか得意先や就職活動中の学生など、第三者へのパワハラや顧客からのパワハラに関する相談を受けた場合も適切な対応が求められます。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、パワーハラスメント対策導入マニュアルや裁判例の解説などの情報を発信しています。ポスターやリーフレットのダウンロードもできますので、ぜひ活用されることをお勧めします。

人手不足が叫ばれる昨今、職場環境を良くして、人材の定着に取り組みましょう！