

## 「パワハラ防止法」成立とガイドライン

### 雇用管理上必要な措置とは？

梅田総合法律事務所 弁護士 古賀 健介  
弁護士 浅川 敬太

#### ▶ POINT

- ① すべての事業主に対してパワハラ防止等のために雇用管理上必要な措置を講じることを義務づける法律（いわゆる「パワハラ防止法」）の施行が、本年6月1日に迫っています。
- ② 今般、ガイドラインが公表され、その義務の具体的な内容が示されました。
- ③ ガイドラインでは「どういう場合がパワハラになるか」についても例が示されていますが、その記載は抽象的であり、具体的なケースごとの慎重な対応が必要です。

#### 1 はじめに

昨年成立した「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」（労働施策総合推進法）は、パワーハラスメント（以下「パワハラ」と略します）を法律上初めて定義し、直接の法規制を及ぼしたもので、一般に「パワハラ防止法」とも呼ばれています（以下本稿でも「パワハラ防止法」と呼称します）。施行日は本年6月1日であり、同日以降、事業主は、職場においてパワハラが起これないように、また、もし起こったときには適切に対応するために、「雇用管理上必要な措置を講じなければならない」義務を負うこととなります（中小事業主に関しては、令和4年3月31日までは努力義務とされています。）。

そして、先般、厚生労働大臣の指針（ガイドライン）<sup>1</sup>が公表され、「どういう場合がパワハラにあたるのか」や、事業主の負う義務の内容が、ある程度具体的に示されました。

<sup>1</sup> 「事業主が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に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）

## 2 パワハラの定義

パワハラ防止法では、①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、という3要件がすべて揃った行為を職場における「パワハラ」と定義しています。

なお、要件①については、上司から部下への行為が典型ですが、それには限られず、例えば、職場を実質切り盛りするベテランのパートタイム従業員が加害者、勝手の分からない新任の係長が被害者といったケースでも、要件①にあたることはあります。

後述のとおり、ガイドラインではパワハラに該当する言動の類型が示されていますが、これは以前から実務上「パワハラ」とされていた行為等が類型化されただけであり、問題となる言動がパワハラにあたるか否かは、個別具体的な事情について、慎重かつ多方向から考慮したうえで判断しなければならないことには変わりはありません。実際は微妙なケースも多く、今回のガイドラインで「ここまでいけばパワハラ、ここまでならば大丈夫」といった明確な線引きができるわけではありません。

## 3 具体的な類型

ガイドラインは、次のとおり、パワハラにあたる言動を類型化して示しています（いわゆるパワハラ6類型）。

### ● 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ・該当例……殴打する、相手にものを投げること。
- ・非該当例……誤ってぶつかること。

### ● 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・ひどい暴言）

- ・該当例……業務の遂行に関し、必要以上に長時間にわたって厳しい叱責をすること。
- ・非該当例……遅刻など社会的ルールを欠いた言動に再三注意されても改善されないときに、一定程度強く注意すること。

### ● 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ・該当例……自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長時間にわたり別室に隔離し、自宅研修をさせること。
- ・非該当例……教育のためあるいは懲戒処分明けとして、一時的に別室で研修すること。

### ● 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）

- ・該当例……新卒採用者に対し、必要な教育を行わないままに到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったときに厳しく叱責すること。
- ・非該当例……労働者を育成するために現状より少し高いレベルの業務を任せること。

- **過小な要求（業務上の合理性なく、能力とかけ離れた低いレベルの仕事を命じること）**
  - ・該当例……管理職の労働者を退職させるため、誰にでも遂行可能な業務を行わせること。
  - ・非該当例……労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。
- **個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）**
  - ・該当例……労働者を職場外でも継続的に監視すること。私的な写真撮影をすること。
  - ・非該当例……労働者への配慮を目的として家族状況等のヒアリングを実施すること。

詳細は厚生労働省作成のHP等<sup>2</sup>を確認いただければと思いますが、示されている6類型のうち、特に「過大な要求」、「過小な要求」、「個の侵害」の3類型については、該当例、非該当例からも分かるとおり、業種や業務内容、人間関係、労働者の能力や問題行為の程度等の兼ね合いから、「業務上の適正な指導」と「パワハラ」との線引きが非常に難しいと思われます。

## 4 事業主が雇用管理上講じなければならない措置(義務)の内容

事業主がパワハラに関して定めるべき措置の内容について、ガイドラインの要点をご紹介します。

### (1) (パワハラに対する)事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

例えば、「就業規則・社内報・パンフレット等にパワハラをしてはならない旨の記載をし、周知配布をすること」、「パワハラについての社員研修等を開催すること」、「パワハラを行った者は、懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること」などが示されています。

### (2) 労働者のパワハラ相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

例えば、「担当者を配置した相談窓口の設置」、「相談窓口担当者が実際の相談に適切に対応できるようなマニュアルの作成または担当者の研修の開催」などが示されています。

### (3) 発生したパワハラに対する迅速かつ適切な対応

例えば、「しかるべき担当者が、被害者・行為者の双方から事実関係を確認し、その際、相談者の心身の状況に適切に配慮すること」、「被害者と行為者の関係改善の援助を行うこと」、「配置転換の検討」、「産業保健スタッフによるメンタルヘルス不調への相談対応の調整」、「パワハラの実態が確認できれば、行為者に対して必要な懲戒処分を行うこと」、「再発防止に向けた研修、講習等を改めて実施すること」などが示されています。

### (4) 上記(1)～(3)と併せて講ずべき措置

①被害者・行為者のプライバシーを保護するため必要な措置を構築すること(例えば、「相談者・行為者等のプライバシー保護の措置を講じていることを社内報等で掲載し周知すること」、「相談担当者にプライバシー保護のために必要な研修を実施すること」)、②パワハラ相談をしたことを理

<sup>2</sup> [https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pawahara\\_soti.pdf](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pawahara_soti.pdf) (ガイドライン全文)  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/> (厚生労働省作成の特設サイト)

由として解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること(例えば、「就業規則その他の文書等にその旨記載して、周知・啓発すること」)などを講ずべきとされています。

以上(1)～(4)にはさまざまな措置の例があげられていますが、要するに、「職場においてパワハラが起きないようにすること」、「やむなく起きたら迅速・適切に対処すること」、「発生した場合の再発や二次被害、不利益取扱いの防止を徹底すること」、「そのための周到な準備をしておくこと」が求められていると理解できます。

また、ガイドラインでは、事業主が講ずることが望ましい項目として、

- ・ パワハラは、その他のハラスメント(「セクハラ」、「マタハラ」等)と複合的に生じることが想定されるので、事業主は、例えばセクハラ等の相談窓口と、パワハラの相談窓口を一体的に整備して、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
  - ・ コミュニケーションの円滑化を図るために定期的な面談やミーティングを行うこと
  - ・ 感情をコントロールする手法についての研修(例:アンガーマネジメント)を開催すること
- などの例が挙げられています。

## 5 義務違反に対する制裁

事業主がパワハラに関する適切な措置を講じていない場合、行政から助言・指導・勧告を受ける可能性があり、勧告に従わなければ、事業主名等を公表されることもありえます。パワハラに対する世間からの視線が厳しさを増す中、公表により「ブラック企業」との烙印が押されてしまうと、日々の事業活動や採用活動に大きな悪影響をきたすこととなります。

また、パワハラを受けたという労働者との間で法的紛争に発展したようなケースを想定すると、事業主が法律に定める適切な措置を講じていない場合に、事業主に責任(安全配慮義務違反)が認められる可能性が高くなることも十分に想定されます。

## 6 最後に

パワハラの加害者となる労働者が高い営業成績や業務遂行能力を有していて、一見するとその人が利益を生み出しており、事業主にとって代えがたい存在のように思われることもあります。しかし、業務の成果の多くは、チームで達成することや周囲のサポートがあつてのものであることが通常であつて、必ずしも属人的なものではありません。パワハラは、被害者となる労働者に大きな苦痛・負担を与えると同時に、職場全体の労働者の萎縮や雰囲気悪化、生産性の低下、採用難等の弊害を招き、長期的、大局的には、事業活動を大きく損ねる結果に繋がります。

もっとも、パワハラのリスクを重く受け止めすぎて、業務上必要な指導を躊躇することは適切ではありません。必要な指導は積極的に行いつつも、職場においてパワハラが起きないようにすること、現実にパワハラが起きてしまったときには適切に対応すること、いざという時に適切な対応を可能にする社内・社外の体制を構築することに努めていただければと思います。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更できます。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

## COLUMN

「むずかしいことをやさしく やさしいことをふかく ふかいことをおもしろく おもしろいことをまじめに まじめなことをゆかいに ゆかいなことをいっそうゆかいに」 —— 作家・井上ひさしさんのメッセージです。

最初の一節、「むずかしいことをやさしく」という部分を、特に気に入っています。

「何事も本質を見よ」と教訓的に諭しているのかもしれませんが、その一方で、「一見難しそうなことでも、本質に気付けば、実はやさしいことなんだよ」と、やさしくエールをおくってくれているようにも感じるからです。

このメッセージがまた秀逸なのは、「むずかしいこと」つまり困難なことに直面しても、心の持ちよう・考えようで、最終的には「いっそうゆかいに」向き合えると教えてくれているところです。

弁護士の仕事を「ゆかいに」することはありませんが、困難な問題に直面しても、心の持ちよう・考えよう次第で、前向きに、その問題に対峙できます。そして、それは結果を左右する大きなエネルギーになると思っています。

(弁護士 浅川敬太)

## 梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0003 大阪市北区堂島1丁目1番5号 ザイマックス梅田新道ビル 12階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル 3階

TEL : 03-6447-0979 FAX : 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>