



# 弁護士のつぶやき

## 「パワーハラスメント防止措置」について

**1** みなさま、はじめまして。弁護士の池田仁美と申します。

この「つぶやき」を書いている今(3月末)、事務所から見える桜は満開を迎えようとしています。歓送迎会を兼ねてお花見でもという光景は、少し懐かしいものになりましたが、みなさまが本誌をお手に取られる頃には、新入社員や異動等の人の動きに伴う忙しさが落ち着き、新たな人間関係が築かれているのではないのでしょうか。

今回は、令和4年4月1日から中小企業の事業主にも義務化された、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」についてお話し致します。

**2** 事業主のみなさまは、どういう行為がパワハラに当たるのかについて、強い関心を持たれていると思います。労働施策総合推進法(令和2年6月1日改正)は、職場におけるパワハラを、次の(1)~(3)の全てを満たす行為と定義しています。

- (1) 優越的な関係を背景とした言動
- (2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- (3) 労働者の就業環境が害されるもの

もっとも、パワハラに該当するかは、当該言動の目的や言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に判断することになります。

**3** 今回、職場におけるパワハラに対して、事業主が必ず講じなければならないとされた措置の概要は、次のとおりです。

まずは、「パワハラを行ってはならないこと」や「行為者に対して厳正に対処するという方針」を明確にし、就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発することが必要です(①)。次に、相談窓口を定めて労働者に周知し、相談に応じて適切に対応可能とする体制を整備することが必要です(②)。そして、実際にパワハラの相談がなされた場合には、迅速かつ正確に事実関係を確認し、被害者に配慮する適切な措置を速やかに行うと共に、行為者への措置を適切に行う必要があります。また、再発防止措置を講ずることも必要であり(③)、さらに、相談者・行為者双方のプライバシー保護に必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知することや、相談したこと等を理由とした不利益な扱いをしない旨を定

め、労働者に周知・啓発することも必要です(④)。

これらの措置を採らない場合、行政処分(助言・指導・勧告)の対象になり、勧告に従わない場合には、企業名が公表されることもあります。

**4** 事業主が講ずべきとされた措置の中で、相談体制の整備(②)が、特にみなさまの頭を悩ませているのではないかと思います。社内の相談担当者として誰が適任か、プライバシー保護や聴き取り等によるセカンドハラスメント防止に留意した体制とはいかなるものか、果たして相談担当者が中立的立場で事実関係を聞き取ることができるのか、等は非常に難しい問題です。

未然に防ぐための啓発(研修等)に努めても、パワハラ問題は生じ得ます。その際に、どう動くかを予め考えておくことは、問題を大きくまたは複雑にすることなく解決するために非常に重要です。社内の相談担当窓口の設置のみではなく、弁護士や社会保険労務士等の利用をご検討頂くことも一つの方法かと思えます。

**5** パワハラ防止措置の義務化は知っているが、日々の業務に追われて具体的にはまだ何も・・・というのが実状ではないのでしょうか。同じく令和4年4月1日から段階的に施行されている育児・介護休業法(令和2年6月3日改正)への対応(育休取得可能な従業員への個別の周知や意向の確認の義務化)にも悩まれているかもしれません。

ただ、従業員のメンタルヘルスの維持や、職場内の円滑なコミュニケーションが、人材の定着や新たな人材確保、従業員のパフォーマンスの向上に繋がることは、日々の業務の中でご経験があることではないかと思います。

私は、これらの義務化で事業主に求められているのは、円滑なコミュニケーションが可能な職場づくりであり、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)や、無用なストレスからメンタルヘルスを守ることによって、従業員が能力を最大限に発揮できる職場づくりである、と考えています。

そのため、事業主のみなさまには、日々の業務効率や業績の向上に直結する事柄として捉えて頂き、例えば社内にパワハラ相談専用メールアドレス(担当窓口のみ閲覧可能なもの)を設置することから、始めて頂ければと思います。

各種講演及びセミナー講師の派遣など承ります。三重弁護士協同組合 青年部会 TEL:059-228-8898