

# 労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス

弁護士 谷 靖 介 氏



近年の都道府県労働局への相談では、職場のいじめ・嫌がらせに関する相談がトップの相談となっています。ハラスメントのない社会の実現に向けて、職場のパワーハラスメント（以下「パワハラ」）対策の強化は不可欠といえます。

社会の要請を受け、パワハラ防止措置に関する法律の改正が2019年5月29日に成立しました（施行時期として大企業は2020年6月1日、中小企業は2022年4月1日を予定）。

パワハラの法改正に関するポイントについて、Q&Aの形式で解説いたします。

**Q1** 法改正により企業はどのような義務を負うのでしょうか？

**A1** 労働者の就業環境が害されることのないよう、企業には、労働者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられました。主たる義務として、①労働者がパワハラの相談を行ったこと又は相談者への対応に協力したことを理由として解雇などの不利益な処分や取扱いをしてはならないこと、②企業内でパワハラがなされないよう研修の実施その他の必要な配慮をするほか国の講ずる措置に協力する努力義務を負うことが内容です。

**Q2** パワハラはどう定義されるのですか？

**A2** ①優越的な関係を背景とした言動であり、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境を害すること（身体的・精神的な苦痛を与えること）の3要素すべてを満たすものがパワハラと定義されました。

**Q3** パワハラの種類にはどのようなものがありますか？

**A3** 代表的な類型として、①暴行・傷害（身体的な攻撃）、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）、③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）、④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（過大な要求）、⑤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（過少な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）が挙げられます。もともと、これらに当てはまらない言動でもパワハラに該当することがあります。

**Q4** パワハラ問題が発生した場合、どのような影響が生じますか？

**A4** 被害者には、メンタル不調、パフォーマンス低下などが発生します。加害者には、民事上の賠償責任や悪質なものは刑事責任が発生し、また、企業内で懲戒処分の対象ともなります。そして、企業は、相談対応や問題解決に経営資源（時間・労力・費用）の投入を要し、また、労災対応に加え、安全配慮義務違反を理由とした損害賠償請求対応なども時には必要となるでしょう。

**Q5** 企業として、パワハラ予防や相談の体制構築をどのように進めれば良いのでしょうか？

**A5** 全従業員（管理職、役員含む）に対するパワハラ防止研修が必要です。また、パワハラ防止の社内規定の整備、相談体制の確立、報告書式の統一、社内懲戒処分の整備などを行うことをお勧めします。

以上